

近時における事業再生と労務問題

事業再生/倒産ニュースレター

2025 年 6 月 20 日号

執筆者:

柴原 多

m.shibahara@nishimura.com

1. 始めに

近時は、人手不足倒産が話題となるように、労働者と企業との関係は変化している。

かつては、経済危機局面に至ると、労務コストを如何に削減するかという観点から、早期退職制度の導入や、整理解雇の4要件（要素）が法務の検討課題となることが多かった。

ところが、少子高齢化社会に比例して、人手不足がフォーカスされると、企業を取り巻く環境にも変化が生じる。従前は、事業再生は従業員の雇用維持機能も果たしていたが、現在は、売り手市場であるため、従業員は事業再生中の会社に残留しなくとも、転職することが比較的容易になり、会社にとっては、如何にして従業員に雇用契約を継続してもらうかが重要な課題となりつつある。

このような状況の変化は、事業再生局面における検討課題にも重大な変化を生じさせるため、近時、問題となった事例について簡単に紹介させていただく。

2. 未払債権の保護という観点から

1 つ目は、企業のために働く者（ここでは非経営者と呼称する）と企業の関係は、労働契約に限られないということに関する論点である。そもそも、非経営者の働き方としては、大きく分けて、労働契約と業務委託契約が存在する。業務委託契約とは非常に単純に言えば、フリーランスと呼ばれる働き方である¹。近時、経営者は非経営者の自主性を重んじ、また非経営者としても過度の拘束性を嫌い、業務委託契約という形で、企業と契約を締結するケースが増えてきている²。

ところが、企業が事業再生又は倒産局面に入ると、思わぬ不都合が非経営者側に生じる。例えば企業が民事再生手続を申し立てた場合、労働者の（未払）労働債権であれば一般優先債権として保護の対象となるが、単純な業務委託債権であれば再生債権として取り扱われることになる。当たり前といえば当たり前の結論であるが、それでは非経営者による業務協力は見込めないため、非経営者・企業双方に困った事態が生じる。

幸い、労働契約か業務委託契約かに関して多数説は、契約の形式面から判断するのではなく、契約の実態に沿って判断すると解されるため、契約の実態が労働契約であると判断されれば、一般優先債権として保護されることになる。ところで、この判断基準について、実務上は1985年に旧労働省³の研究会がまとめた報

¹ フリーランスに関するデータ分析は難しい面が存在するが、内閣府 HP「日本のフリーランスについて」によると、雇用的自営業等の割合は増加傾向にある。詳細は <https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/07seisakukadai17-2.pdf> 参照のこと。

² フリーランス保護法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）による保護に関しては、例えば公正取引委員会の HP https://www.jftc.go.jp/freelancelaw_2024/ 参照のこと。

³ 同省は1947年から2001年まで存在し、現在は厚生労働省となっている。

告書⁴が基になっている。もっとも、そこから40年経った今日においては同報告書の基準によっては判断しきれない変化が生じてきているため、厚生労働省は労働基準法上の「労働者」にあたるか判断する基準を40年ぶりに見直すと報道されている⁵。

3. 退職時の留意点について

2つ目は、労働者の企業に対する忠誠心の変化である。当然のことながら、買い手市場であれば、従業員の忠誠心は高くなりがちであるが、前述のように社会全体が人手不足、つまり売り手市場だと、従業員は会社を辞めても転職が可能であるため、忠誠心は低くなる傾向にある⁶。そこにホワイト社会化、つまり、パワハラ等に対する規制の強化が生じると、業務の引継ぎを強制することも困難になり、ましてや退職代行サービスが介入してくると、事態は複雑化してくる⁷。これに対し、企業の側からすると、引継ぎの要請を諦める訳にもいかないため、就業規則違反等⁸を主張することで自衛する必要に迫られることになる。もっとも引継ぎの度に、就業規則の有効性を説くのも迂遠であるため、結局、大事なのは経営陣と従業員とのコミュニケーションであるという結論に至る。この結論は一見当たり前のように思えるが、リモートワークを中心にしている役員やオーナーにとっては重要な問題であり、出社しない社会に対して一石を投じることにもなる。

これに対して、従業員が無断でデータを消去するような事態を会社としては看過する訳にはいかないため、悪質なケースは電子計算機損壊等業務妨害罪（刑法234条の2）として対応するか、あるいは労働者に対する契約上の拘束力等を強化することにもなりかねない。また近時は退職日にデータを削除した退職者に対して損害賠償請求を行った事件についても判決が下されたケースが現れている⁹。

⁴ 詳細は、厚生労働省「労働基準研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）」（1985年12月19日）<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001483481.pdf> 参照のこと。

⁵ 詳細は、日本経済新聞「「労働者」基準40年ぶり見直し ギグワーカーの保護強化へ研究会」（2025年5月2日）<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA01BKH0R00C25A5000000/> 参照のこと。また厚生労働省の検討状況については、「労働基準法における「労働者」に関する研究会 第1回資料」（2025年5月2日）https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_57506.html 参照のこと。また配達人及びプラットフォームとの間で和解が成立した件については、内田優作「ウーバー配達員は労働者か個人事業主か？ 業務アカウント停止で突然収入ゼロに…和解成立」産経新聞（2025年5月19日）<https://www.sankei.com/article/20250519-ZLTOXUH5Z5NL3HJIPU6ZHBZFII/> 参照のこと。

⁶ ①現状、売り手市場であることに加え、②終身雇用制度が変化しつつあることも労働者の忠誠心に影響を与えているものと考えられる。

⁷ 形式的なコンプライアンス強化の方向性に対して疑問を呈する考えとしては、冷泉彰彦「コンプライアンスの本質を理解できない日本人、これでは製造業も負け続ける…2つの大きな勘違い」Wedge ONLINE（2025年5月19日）<https://news.yahoo.co.jp/articles/7e2168e14844893f005629f6a7cb8bceb863534b?page=1> 参照のこと。

⁸ 詳細は、湊総合法律事務所 野坂真理子他『従業員をめぐる転職・退職トラブルの法務 予防&有事対応』中央経済社（2021年3月1日）参照のこと。左記書籍に退職代行会社を利用した設例において、以下の記載がある。「そこで、退職日までには会社から退職者に要請すべき事項を確認し、退職代行業者等に伝える必要がある。退職代行業者等からこれを拒否する回答が届いた場合には、退職日まで従業員は誠実に労務を提供する義務があること、会社が要請する引継ぎ等が会社の円滑な業務運営のために不可欠であることをよく説明し、応じてもらうように努力する。また、退職者が理由もなくこれに応じず、会社に多大な損害をもたらすような場合には、退職者に対する損害賠償請求も考えられるところである。」（179頁）

⁹ 詳細は、松浦立樹「退職日に“ファイル削除プログラム”起動—データを削除した退職者 vs. 半導体企業の裁判例 その行方は？」ITmedia a（2025年5月14日）<https://www.itmedia.co.jp/news/articles/2505/14/news088.html> 参照のこと。

4. 小括

最も大事なことはそのような社会を誰が望んでいたのかということである。リアルで出社し、リアルな拘束力を行使する社会も 1 つの形であろうが、他方で働き方の自由を求めてリモートワークを導入・維持した社会ももう 1 つの形であったはずである。しかしながら、後者の形に思わぬ不都合が生じるのであれば、会社としては前者を選ぶ傾向¹⁰が増加するはずである。月並みの表現ではあるが「権利には義務が伴うかどうか」を再度見直す時代が来ているのではなかろうか。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めているいただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ 広報課 newsletter@nishimura.com

¹⁰ 厚労省の調査によっても、令和 3 年から令和 6 年にかけてテレワークの実施率（36.2%→27.2%）は低下している。詳細は、国土交通省「令和 6 年度 テレワーク人口実態調査－調査結果－」（2025 年 3 月）<https://www.mlit.go.jp/toshi/kankyo/content/001879091.pdf> 参照のこと。