

第3章 イギリスにおける企業組織再編と被用者保護の法制度

はじめに

イギリスにおいて、企業組織の再編に伴う被用者保護は、主として 2006 年事業譲渡（雇用保護）規則（The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations。以下「2006 年 TUPE」という）によって規律されている。同規則は、2014 年改正および 2024 年改正を経て現在の制度内容に至っており¹、以下ではその変遷と概要を整理する。

第1節 制度の変遷・概要

1. 事業譲渡時の雇用関係に関するコモン・ロー上の原則

コモン・ロー上、雇用主は被用者の同意なしにその雇用契約を他者に譲渡することはできない²。この原則によれば、事業譲渡は譲渡人（元の雇用主）による雇用契約の終了（解雇）を意味し、新たな雇用主（譲受人）との間で雇用関係を成立させるには、関係当事者全員の合意による「更改（Novation）」が必要であった。しかし、このようなコモン・ローの原則は、企業組織の再編に際して労働者の地位を不安定にするものであった。

2. TUPE の展開と法改正の変遷

（1）欧州指令の国内法化と 1981 年 TUPE

EU レベルでは、企業再編時の「不当な資産の切り売り（Asset Stripping）」を防ぐという商業的公正性の確保や、欧州市場統合に伴う社会的権利の保障という政策目的の下、1977 年に EU 企業譲渡指令（指令 77/187/EEC、後の 2001/23/EC³）が制定された⁴。イギリス政府は消極的な姿勢を示しながらも同指令を国内法化する必要があり、1981 年事業譲渡（雇用保護）規則（Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981。以下「1981 年 TUPE」という）が制定された⁵。

（2）2006 年 TUPE

1981 年 TUPE は数回の改正を経て 2006 年に全面的に改正された⁶。2006 年 TUPE

¹ Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014 (SI 2014/16); The Employment Rights (Amendment, Revocation and Transitional Provision) Regulations 2023 Part 4.

² Nokes v Doncaster Amalgamated Collieries Ltd [1940]AC 1014 (HL).

³ いわゆる取得権指令 (the Acquired Rights Directive 2001 ('the ARD'))。

⁴ David Cabrelli, *Employment Law in Context* (3rd ed., Oxford University Press, 2018), p. 750.

⁵ 1981 年 TUPE に関する先行研究として、家田愛子「ヨーロッパ連合（EU）とイギリス労働法の変容——一九九三年の『一九八一年営業譲渡（雇用保護）規則』修正を中心として（一～三・完）」名古屋大学法政論集 165 巻 183 頁（1996）、166 巻 379 頁（1996）、167 巻 435 頁（1997）など。

⁶ 2006 年 TUPE に関する先行研究として、長谷川聡「企業譲渡におけるイギリスの労働者保護制度」季刊労働法 222 号（2008 年）66-75 頁、小宮文人「倒産手続下の事業譲渡と労働者の保護——TUPE を中心

は、従来の EU 法上の概念である「事業の譲渡 (Business transfer)」に加え、清掃や警備などのアウトソーシング、再委託、内製化といった場面における実務上の予見可能性と確実性を高めることを目的として、イギリス独自の概念である「サービス提供主体の変更 (Service provision change: SPC)」を新たに導入した。これにより同規則は、①事業譲渡 (Business transfer: 同一性を維持する経済的実体の移転) および②サービス提供主体の変更 (Service provision change: アウトソーシング、再委託、内製化) の 2 つの場面を「対象譲渡 (relevant transfer)」として規定し、譲渡の前後で雇用契約を自動的に承継させるとともに、従前の労働条件や労働組合の承認、労働協約を含む集团的労働関係を包括的に維持・保護することを目的とするものである。

(3) 2014 年改正

もともと、2006 年 TUPE は、EU 法が求める水準を超えた「上乘せ」の保護 ('gold-plated' protection) であり、かつ手続が過度に官僚的 (bureaucratic) であるとの批判を受けていた。雇用主側からは、譲渡後の雇用条件の統一の困難さや、サービス提供主体の変更 (SPC) に関する法的不確実性が指摘されていた⁷。これを受け、連立政権は規制負担の軽減と実務上の確実性向上を目的に 2014 年改正を行った。主な改正内容は以下の通りである。

①SPC 定義の明確化: 譲渡前後の活動が「本質的に同一 (fundamentally the same)」である必要があることが明文化された。②ETO 理由 (第 3 節 3 (2) 参照) における「労働力の変更 (changes in the workforce)」の拡大: 解雇や労働条件変更を正当化できる ETO 理由に「勤務地の変更」が含まれることが明示された。③労働条件変更の制限緩和: 譲渡から 1 年以上が経過し、かつ全体として労働者に不利益でない場合に限り、労働協約に由来する労働条件の変更が可能になった。④いわゆる動的条項 (Dynamic clauses) の制限: 譲受人が交渉に関与していない、譲渡後に新たに合意された労働協約の改訂内容には譲受人は拘束されないこと (静的アプローチ) が明確化された。⑤被用者責任情報 (ELI) の期限延長: 譲渡人が譲受人に提供すべき「被用者責任情報 (ELI)」の提供期限が、譲渡の少なくとも 14 日前から 28 日前に延長された。⑥零細企業の特例: 従業員 10 人未満の企業は、適切な代表者が存在しない場合、従業員代表を選出せずに直接従業員と情報提供・協議を行うことが認められた。

(4) 2024 年改正

2024 年改正 (2024 年 7 月 1 日以降の移転に適用) は、主に中小企業の手続簡素化を

として」北海学園大学法学研究 45 巻 2 号 (2009 年) 199-227 頁などがある。同規則制定までの経緯、およびイギリス政府の姿勢と裁判所による独自の展開については、長谷川・前掲論文 67-68 頁参照。

⁷ Zoe Adams et al., Deakin and Morris' *Labour Law* (7th ed., Hart Publishing, 2021), p.209.

目的とするものである。2014年に導入された零細企業向けの特例を拡大し、①雇用主全体の従業員数が50人未満である場合、または②移転する対象従業員が10人未満である場合であって、かつ(i)適切な既存の代表者が存在せず、(ii)使用者が影響を受ける従業員に対して代表者の選出を呼びかけてもいないときは、影響を受ける被用者との直接協議が可能となった(13A条、第5節1参照)。この改正は、小規模な移転における従業員代表の選出手続という事務的負担を軽減し、柔軟な実務対応を可能にすることを意図したものである。

第2節 TUPE⁸の適用範囲

1. 適用対象となる企業組織再編

TUPEは、事業譲渡等の際に雇用契約を自動的に承継させることで、コモン・ロー上の合意に基づく更改とは異なり、被用者の通知や承諾を要しない「法定の更改(statutory novation)」として機能する⁹。こうしたTUPEの適用対象となる「関連譲渡(relevant transfers)」は、大きく分けて以下の二つの類型に分類される。

(1) 事業譲渡(Business Transfer)

第1の類型は、規則3条1項(a)に規定される「事業譲渡」である。これは、譲渡直前にイギリス国内に所在していた事業、事業体又はその一部が、「同一性を維持する経済的実体(economic entity)」の移転を伴って、他の者に移転する場合を指す。ここでの「経済的実体」とは、経済活動の遂行を目的とする組織化された資源の集合体であり、単なる資産の移転ではTUPEは適用されない。

この事業譲渡の該当性は、形式的な契約類型ではなく、有形・無形資産の承継、被用者の引継ぎ、顧客・取引関係の継続、活動内容の同質性などを総合的に考慮する「多要素テスト」によって判断される(Spijkers事件欧州司法裁判所判決¹⁰)。これは、欧州司法裁判所(ECJ)の判例法理を法文化したものである(3条(1)項(a)、同2項)。判例法理の展開をみると、Süzen事件¹¹において、ECJは資産移転のない労働集約的な事業では、従業員の大部分が引き継がれない限りTUPEは適用されないという限定的な解釈を示した¹²。

しかし、その後のイギリス国内の裁判例では、より実質的な判断がなされている。例

⁸ 以下、2024年改正後の2006年TUPEを「TUPE」といい、特に断りのない限り、括弧内の条文はTUPEの規定を指す。

⁹ Zoe Adams et al., *supra* note 7, p. 220.

¹⁰ Case 24/85 Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV [1986] ECR 1119.

¹¹ Case C-13/95 Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH, Krankenhausservice[1997] IRLR 255.

¹² 上記両判決の詳細については、水野圭子「EUにおける企業組織変動——欧州司法裁判所判決にみる経済的一体の発展」季労222号(2008年)106頁以下参照。

例えば、ECM 事件¹³において控訴院は、譲受人が従業員の引受けを拒否したとしても、それ自体が TUPE の適用を免れる決定的な要素にはならないと判示した。

さらに、RCO Support Services 事件では、被用者や資産が実際に移転していない場合であっても、病院の清掃・給食業務のように「特定可能な経済的実体（組織化された活動）」が新たな請負業者の下で継続し、その同一性を維持している限り、TUPE が適用され得ることが明確にされた¹⁴。これらの判例は、事業譲渡の成否を形式的な引継ぎの有無ではなく、組織化された資源としての事業活動が同一性を維持しているかという実質面から判断すべきであることを示している。

（2）サービス提供主体の変更（Service Provision Change）

第2の類型は、規則3条1項(b)に規定される「サービス提供主体の変更（以下、SPC）」である。これは、特定の活動の担い手の変更される場合を指し、具体的には、業務の「外注（outsourcing）」、別の受託者への「再委託（re-tendering）」、および自社による「内製化（insourcing）」の3類型が含まれる。

SPC が成立するためには、単なる業者の交代に留まらず、以下の3つの要件を満たす必要がある。第一に、譲渡直前に、特定の顧客にサービスを提供する目的で「組織化された被用者集団（organised grouping of employees）」が存在することである（3条3項(a)(i)）¹⁵。第二に、当該活動が単発の業務やプロジェクトではなく、継続的に行われる予定であること（3条3項(a)(ii)）¹⁶。第三に、活動の主たる内容が「物品の供給」であってはならないことである（3条3項(b)）¹⁷。

加えて、前述の通り、2014年改正により、SPCの前後で活動内容が「根本的に又は本質的に同一（fundamentally or essentially the same）」であることが要件として明文化された（3条2項〔2A〕）。これは従来の判例法理を追認したものである。したがって、

¹³ ECM (Vehicle Delivery Service) Ltd v Cox [1999] IRLR 559 (CA). 同事案は、車両配送契約の移転に伴い、前請負人が契約喪失を理由に解雇した従業員の不公正解雇責任が争われたものである。控訴院は、当該業務が独立した「経済的実体」として同一性を維持したまま移転したと認定し、雇用審判所の判断を支持した。本判決は、譲受人が従前とは異なる運営体制を採用し、従業員の引き継ぎを拒否したとしても、それ自体が事業の同一性を否定する決定的要素にはならないと判示し、譲受人による TUPE の適用回避を制限した点に重要な意義がある。

¹⁴ RCO Support Services v Unison [2002] EWCA Civ 464 (CA). 本件では、病院における清掃・給食業務が、独自の方法・組織・役割を有する「事業」ないし「経済的実体」を構成し、新たな請負業者の下でも同一の活動として継続していた点が重視された。控訴院は雇用審判所の判断を支持し、新たな請負業者が被用者を現実に引き継いでいなかったこと、および有形資産が移転していなかったことは、TUPE の適用を否定する決定的事由にはあたらないと判示した。

¹⁵ その規模に下限はなく、被用者1名のみで構成される場合も含まれる。もっとも、SPC が成立するためには、当該顧客および提供される業務（活動）が、サービス提供主体の変更の前後を通じて同一であることを要する。また、単に特定のクライアントのために多くの労働時間を費やしていたという事実だけでは足りず、そのクライアントのために意図的に組織された「チーム」が譲渡直前に存在していた必要がある（この点については Eddie Stobart Ltd v Moreman [2012] IRLR 356 (EAT) 参照）。

¹⁶ したがって、単発のイベントや期間限定の短期業務は、この要件を充たさない。

¹⁷ 例えば、自動車メーカーが部品の調達先を別のサプライヤーに変更する場合は、サービスの提供ではなく物品の供給に当たるため、SPC には該当しない。

IT システムの導入等に伴い業務手法に変化が生じたとしても、提供されるサービスの本質が維持されている限り、SPC の該当性は認められる。これに対し、譲渡前後で活動内容が根本的に異なる場合や、業務が複数の事業者に分断化されることで特定の活動として同定し得ない「契約の断片化（fragmentation）」が生じている場合には、SPC の該当性は否定される¹⁸。

2. 適用範囲

（1）組織的適用範囲

TUPE は、営利目的であるか否かを問わず¹⁹、経済活動に従事する公的・私的事業体に適用される（3 条 4 項(a)）。ただし、TUPE が適用されるのは、譲渡される事業がイギリス国内に所在する場合に限られる。また、組織の規模は問わないため、多数の被用者を擁する大規模組織であっても、被用者が 1 名のみの零細企業であっても、適用の対象となる。

もっとも、公的行政機関における行政上の再編や行政機能の移転は、TUPE の適用対象である「対象譲渡」を構成しない（3 条 5 項）。ただし、内閣府職員異動実務指針（以下「COSOP」という。）は、公的行政機関における上記の移転についても、TUPE に準拠して行うべき旨を定めている。したがって、かかる移転は通常、TUPE 上の要件の適用を定める法定命令（statutory order）によるか、または COSOP の適用および TUPE の遵守を内容とする合意書によって実施される²⁰。

なお、対象譲渡は、複数の取引が連続して行われる場合にも成立し得る（3 条 6 項(a)）ため、孫請け等の場合にも適用される。また、有形資産の移転がない場合であっても、TUPE 上の対象譲渡は成立し得る（3 条 6 項(b)）。さらに、準拠法が外国法である場合であっても、一定の要件を充たすときは TUPE が適用される（3 条 4 項(b)）。

（2）人的適用範囲

TUPE による保護の対象は、雇用契約で労務を提供する「被用者」である（2 条 1 項）。このうち移転の対象となるのは、譲渡直前（この文言については、後述するように判例が柔軟に解釈している）に当該事業または組織化された被用者集団に配属されていた被用者（assigned employees）である（4 条 1 項・3 項）²¹。また、譲渡を理由として不当に解雇されていなければ雇用されていたはずの者も、一定の場合には保護の対象に含ま

¹⁸ BIS, *Employment Rights on the Transfer of an Undertaking* (2014), pp.9-10.

¹⁹ したがって、慈善団体にも適用される。

²⁰ Cabinet Office Statement of Practice: Staff Transfers in the Public Sector <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fassets.publishing.service.gov.uk%2Fmedia%2F5a7dd19ce5274a5eaea66857%2FCOSOP-revised-Dec-13.doc&wdOrigin=BROWSELINK> (2026 年 3 月 31 日閲覧)

²¹ BIS, *supra* note 18, pp.15-16.

れる（4条3項、7条）。

実務上は、被用者が対象譲渡の直前に、譲渡対象となる業務または組織に「配属（assigned）」されていたか否かが争点となることが少なくない。この判断に当たっては、形式的な配置の状況ではなく、当該被用者と、その者が実際に従事していた業務・活動との実質的な関連性に着目すべきとされる。

もっとも、かかる判断は、被用者が譲渡対象業務に費やしていた時間の長さのみによって決せられるものではなく、職務内容や契約上の義務、特定の活動に従事していた経緯・理由等も総合的に考慮される²²。例えば、事業全体に対する統括的責任を負う上級職の被用者については、特定の事業部門が業務時間の大半を占めていたとしても、当該部門に配属されていたとは評価されない場合がある²³。また、被用者が譲渡対象部門において勤務していた場合であっても、それが欠員補充のための一時的な配置にすぎないときは、譲渡対象業務との実質的な関連性が否定されることもある（2条1項）²⁴。

第3節 TUPE の効果

1. 雇用契約の承継

（1）自動承継の原則

対象譲渡が行われた場合、譲渡対象となる被用者による異議申立てがない限り、当該被用者の雇用契約は終了しない。かかる雇用契約は、譲渡後も、当初から譲受人との間で締結されていたかのごとく、その効力を継続する（4条1項）。譲渡の時点において譲渡人が当該雇用契約に基づき有していた一切の権利、義務および責任は、当該契約に関連する作為・不作為を含め、TUPE の効力により譲受人に包括的に承継される（4条2項）。これにより、賃金その他の労働条件はもちろん、勤続年数も譲渡前の状態のまま維持される。

なお、承継の対象となる権利・義務の範囲は広く、個別の雇用契約上の条項はもとより、労働協約から個別の雇用契約に組み込まれた条項も含まれる。集团的労働関係の承継については「第4節」で後述する。

（2）被用者による異議申立（承継を望まない場合の法的取扱い）

もっとも、被用者は譲受人との雇用関係への移行に対し異議を申し立てることができる。この場合、当該雇用契約は譲渡人との関係において終了する。ただし、かかる契約の終了は、原則として解雇としては取り扱われず（4条7項・8項）、不公正解雇に基づく

²² BIS, *supra* note 18, p.15; *Duncan Web Offset (Maidstone) Ltd v Cooper* [1995] IRLR 633 (EAT). See also David Cabrelli, *supra* note 4, pp.764-765.

²³ BIS, *supra* note 18, p.15; *Edinburgh Home-Link Partnership v City of Edinburgh Council* UKEATS/0061/11/BI (EAT, 10 July 2012)

²⁴ *Eddie Stobart Ltd v Moreman* [2012] IRLR 356 (EAT), *Abellio London Ltd v Musse* [2012] IRLR 360 (EAT) etc.

救済や退職金請求等の権利は生じないとされている。すなわち、異議申立てを行った被用者は自発的退職と同様に扱われ、補償を受けることなく雇用を失う可能性がある。また、異議申立てにより雇用契約の更改（novation）が生じるものではなく、被用者は単に承継を拒絶するにとどまる²⁵。

ただ、事業主が TUPE の適用を回避する目的で被用者に異議申立てを誘導した場合等においては、異議申立ての真意および周辺事情に照らし、実質的には解雇と評価される余地がある。

また、対象譲渡またはその予定によって被用者の労働条件に実質的かつ重大な不利益変更が生じる場合には、被用者は異議申立てによって「解雇されたもの」とみなされ、不公正解雇の申立てを行うことができる（4 条 9 項）。この場合、被用者の雇用関係の終了は自発的退職ではなく譲渡人による解雇と評価され、被用者は譲渡人に対して不当解雇または不公正解雇に基づく救済を求めることができる。他方で、4 条 9 項に該当する解雇の結果として被用者が労務を提供しなかった予告期間について賃金を支払わなかったとしても、雇用主は不当解雇の損害賠償（予告期間中の賃金相当額）を支払う義務を負わない（4 条 10 項）²⁶。

2. 労働条件変更への制限

（1）対象譲渡を理由とする労働条件変更の原則禁止

また、対象譲渡を理由とする労働条件の不利益変更は原則として無効とする（4 条 4 項）。すなわち、労働条件の変更が、事業譲渡そのもの又はこれに関連する理由を主たる理由として行われた場合には、当該変更は、労働力の変更を伴う経済的・技術的又は組織的理由（いわゆる「ETO 理由」）に基づくものでない限り、法的効力を有しないものとされる。

実際の判断において、TUPE 規則 4 条(4)項における「唯一または主たる理由」を判断する際、真に問うべきは「使用者の心の中にあった理由（主観的な意図）」であるとされる²⁷。

（2）実質的かつ重大な不利益変更と 4 条 9 項に基づく解雇

対象譲渡により労働条件が実質的かつ重大に被用者に不利益な形で変更された場合に

²⁵ Case C-132/91 Katsikas v Konstantinidis and Others [1993] IRLR 179.

²⁶ これに対し、4 条 9 項で「解雇」としての救済を認めながら、同 10 項によって予告期間の賃金支払いを免除することは、この規定自体の実効性を損なうとの批判がなされている。David Cabrelli, *supra* note 4, p. 775.

²⁷ Smith v Trustees of Brooklands College UKEAT/0128/11/ZT (EAT, 5 September 2011). 同事案では、使用者の真の理由は譲渡そのものではなく「賃金体系の不均衡の是正」にあったとして、当該是正措置は事業譲渡とは無関係にいかなる時点においても実施され得た経営上の措置であると認定された。また、譲渡から変更の実施まで約 2 年 4 か月という相当の期間が経過していたことも、変更の理由が譲渡そのものではないこと（譲渡との因果関係の連鎖の切断）を裏付ける一事情として考慮された。

は、被用者は当該変更を受け入れる義務を負わず、雇用契約を終了させることができる。この場合、その契約終了は使用者による解雇として取り扱われ（4条9項）、被用者は譲渡人に対して不当解雇または不公正解雇に基づく救済を求めることができる。これは、コモン・ロー上のみなし解雇とは別個に、TUPEにより独自に認められた救済である。

「実質的かつ重大な不利益変更」の該当性は事案の状況に応じて個別に判断されるが、裁判例においては、テニュア（終身雇用権）を有するポストからそうでないポストへの変更²⁸や、対象譲渡に伴う勤務地の変更による通勤負担の大幅な増加²⁹がこれに該当するとされた。後者においては、何が「重大な不利益」にあたるかの判断に際し、家庭生活への影響など被用者の個人的事情も考慮されるべきことが示されている。

近年の裁判例においては、対象譲渡に伴う勤務地の変更により通勤時間が大幅に増加した事案につき、4条9項にいう実質的かつ重大な不利益変更該当すると認定され、解雇に関する責任が譲渡人に帰属すると判断された。また、被用者が移転前に異議を申し立てた場合には責任は譲渡人に、適時に異議を申し立てることなく規則4条9項を援用した場合には責任は譲受人に帰属するという、責任の所在に関する基準も示されている³⁰。

（3）2025年雇用法改正と考えられる影響

イギリスでは、使用者が提案する契約条件の変更に被用者が同意しない場合、使用者が当該被用者を解雇した上で再雇用を申し出る、または同一もしくは実質的に同一の職務に別の被用者を雇用することにより、当該変更を実現する手法が用いられてきた。このような手法は「解雇と再雇用（fire and rehire）」と呼ばれており、労働者保護の観点から強い懸念が示されてきた³¹。

こうした慣行に対し、2025年雇用法（Employment Rights Act 2025）は包括的な規制を設け、2026年10月からの施行を予定している。同法の下では、賃金、労働時間、シフト、年金、時間外労働、休暇といった「制限された労働条件」の変更に被用者が同意しないことを理由とする解雇は、自動的不公正解雇と位置付けられる。また、①これらの変更を包含する柔軟性条項を導入しようとする場合、②変更後の労働条件で同一の職務を行う他の者を雇用しようとする場合、③派遣労働者その他の非雇用労働者によって当該被用者を置き換えようとする場合についても、解雇は同様に自動的不公正解雇とさ

²⁸ University of Oxford v Humphreys [2000] IRLR 183 (CA).

²⁹ Tapere v South London and Maudsley NHS Trust [2009] IRLR 972 (EAT); Abellio London Ltd v Musse [2012] IRLR 360 (EAT) など。

³⁰ London United Busways Ltd v De Marchi and Abellio London Ltd [2024] (Case No: EA-2021-000718-NK) (EAT).

³¹ Department for Business & Trade, Factsheet: Fire and Rehire, <<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/67e2dbb56e54ea5b2b8ee276/fire-and-rehire.pdf>>. (2026年3月31日閲覧)。

れる。

ただし、使用者が事業を継続企業として維持する能力に重大な影響を及ぼす財務上の困難を解消または大幅に軽減するために行動しており、かつ当該労働条件変更の必要性を合理的に回避することができなかった場合には、例外的に解雇が正当化され得る。また、軽微な変更や被用者に実質的な不利益を与えない変更は規制の対象外とされる。

TUPE は従来から、対象譲渡を理由とする労働条件の不利益変更を原則として無効とすることにより、「解雇と再雇用」の利用に一定の制約を課してきた。もっとも、譲渡後一定期間を経て行われた労働条件変更について、その変更がなお対象譲渡を理由とするものであることの立証は容易でなく、また規則 4 条 9 項に基づくみなし解雇による救済も、変更が「実質的かつ重大な不利益」をもたらす場合に限られている。2025 年雇用権法による規制強化は、TUPE の形式的枠組みを変更するものではないが、対象譲渡の前後において実務上用いられてきた「解雇と再雇用」による条件変更および条件統一 (harmonisation of terms) の手法を制約する効果を有するものと考えられる。

3. 解雇からの保護

(1) 対象譲渡を理由とする解雇の原則的禁止（自動的不公正解雇）

TUPE が適用される「対象譲渡」が行われる場合であっても、通常の不公正解雇法理および剰員整理 (redundancy) に関するルールは適用される。これに加えて、TUPE は、対象譲渡に関連して行われた解雇について、特別の保護規定を設けている。

すなわち、対象譲渡が「解雇の唯一又は主たる理由」である場合、その解雇は自動的に不公正解雇となる（7 条 1 項）。この解雇禁止の原則は、譲渡人と譲受人のいずれにも適用される。

さらに、2014 年改正以降は、「対象譲渡そのもの」を直接の理由とする解雇に限らず、従来「対象譲渡と関連する理由」と整理されてきた場合であっても、事案の具体的状況に照らし、対象譲渡が解雇の主たる理由であると評価され得ることが明確化されている。

(2) 例外：ETO 理由による解雇

a. ETO 理由とは

もっとも、対象譲渡が行われた場合であっても、一定の場合には解雇が自動的に不公正なものとはならない。すなわち、解雇の唯一または主たる理由が、「経済的・技術的又は組織的理由」(economic, technical or organisational reasons、以下「ETO 理由」という) であり、かつ「労働力の変更」を伴う場合である（7 条 2 項・3 項。なお、この場合も剰員整理または「その他の実質的理由」による解雇として、通常の公正性審査には服する。）。ここでいう「労働力の変更」には、人員数の変更のみならず、職務内容や勤務地の変更も含まれると解されている。前述の通り（「第 1 節」2 (3) 参照）、2014 年改正に

より、この「勤務地の変更」が労働力の変更に含まれることが明示され、拠点の統合に伴う解雇が ETO 理由として認められやすくなった。一方で、単に労働条件を統一して管理を容易にするといった「条件統一 (harmonisation)」の目的は、人員数や職務内容の変化を伴わない限り、ETO 理由には該当しない³²。

b. 法的効果

ETO 理由の存在については、解雇を行った使用者がその立証責任を負う。使用者が、当該解雇が ETO 理由に基づくものであることを立証できた場合には、その解雇は自動的不公正解雇には該当しない。この場合、当該解雇は 1996 年雇用権法上の「剰員整理」または「その他相当な理由 (SOSR)」に基づくものとみなされる。もっとも、ETO 理由が認められる場合であっても、それだけで解雇が直ちに適法となるわけではない。解雇の合理性および手続的公正については引き続き審査が必要であり、解雇の適法性は、通常の不公正解雇法理に基づく「公正さ」の判断へと移行して判断される。

(3) 剰員整理 (redundancy) との関係

実務上は、企業組織再編の前後に剰員整理が行われる例は少なくない。ただし、対象譲渡前に行われる剰員整理が適法と評価されるのは、当該解雇が事業譲渡自体とは無関係な、真の余剰人員理由に基づく場合に限られる。例えば、譲渡人による事業の単独での廃止や、事業譲渡とは独立した組織再編に起因する人員削減がこれに該当する。これに対し、譲渡人が事業譲渡を理由として、あるいは単に譲受人が「整理された」人員構成を望んでいることを理由として被用者を解雇した場合には、たとえ事業譲渡前に行われた解雇であっても、原則として TUPE の下で自動的不公正解雇に該当する(7条1項)³³。

一方、対象譲渡後であっても、一定の場合には剰員整理が認められる余地がある。例えば、申立人は病院に義肢装具を供給する企業に技術者として雇用されていたところ、別の供給業者が、技術者数を 13 名から 12 名に削減して人件費を抑えることを条件として供給契約を落札した事案がある³⁴。この対象譲渡後、新たな雇用主は人員削減の対象者選定を行い、申立人が余剰人員として解雇された。控訴院は、契約が譲受人に付与された条件自体が労働力規模の縮小を前提としていた点に着目し、当該解雇は対象譲渡それ自体を理由とするものではなく、ETO 理由に基づく解雇であると判断した。すなわち、技術者を 1 名削減する必要性は、仮に前雇用主が同様の条件で契約を獲得していた場合であっても生じていたと認められた。そのため、対象譲渡は結果として技術者サービス需要の減少と結び付いていたものの、人員削減の直接的な原因ないし理由は対象譲渡そ

³² Delabole Slate Ltd v Berriman [1985] IRLR 305 (CA).

³³ Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd [1989] IRLR 161 (HL). 詳細は後述(4) a 参照。

³⁴ Whitehouse v Chas A Blatchford & Sons Ltd [1999] IRLR 492 (CA).

のものではなかったと評価されたのである。

これに対し、解雇の理由が事業譲渡それ自体にある場合、例えば「事業を買収した直後であり、重複する役職を削減したい」といった事情のみに基づく場合には、被用者数の全体的な削減や業務機能の大幅な再編などの ETO 理由が存在しない限り、通常は自動的不公正解雇と評価される(7条1項・2項・3項)。他方、真の余剰人員状況が存在し、かつ、情報提供・協議、公正な選定、適切な補償措置といった通常の剰員整理手続が適切に履行されている場合には、事業譲渡後の剰員整理も適法と評価され得る。この場合、事業譲渡後に生じた人員整理およびこれに基づく解雇に関する責任は、原則として譲受人が負う(4条1項・2項)。

(4) 具体的な判断

以上のとおり、TUPE の下では、事業譲渡が解雇の唯一又は主たる理由である場合、当該解雇は自動的不公正解雇に該当し得る。このため、実務上は、解雇理由として「対象譲渡」を明示的に掲げることは一般に回避される傾向にある。その結果、対象譲渡を理由とする解雇や、対象譲渡に関連して実際にどの程度の解雇が行われているのかについては、統計上、明確に把握することが困難である。以下では、この点に関して、裁判例においてどのような論点が問題とされているのかについて、その一部を取り上げる。

a. 「対象譲渡を理由とする解雇」該当性に関する目的論的・実質的判断の確立

EU 法および TUPE の趣旨に基づき、対象譲渡を理由とする解雇の該当性については、形式的な解雇時期よりも実態を重視する「目的論的解釈」が採用されている。この法理を確立したのが、*Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd* 事件である³⁵。

本件では、譲渡人の管財人が事業売却の約 1 時間前に 12 名の被用者を解雇した。譲受人会社は、被用者が譲渡の「直前に」雇用されていなかったことを理由に TUPE の適用（雇用承継および債務負担）を拒んだが、貴族院はこれを認めなかった。貴族院は、事業譲渡指令および TUPE の保護目的を重視し、「譲渡の直前に雇用されていた者」という表現には、譲渡に関連する理由による不当解雇がなければ「雇用されていたであろう者（would have been so employed）」をも包含すると解釈した。すなわち、譲渡直前に人為的な解雇を行っても、譲渡人と譲受人は被用者や関連債務の承継を回避することはできない。本判決により、TUPE が形式ではなく実質に着目し、保護的に解釈されるべきことが確立された。

³⁵ *Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd* [1989] IRLR 161 (HL). 本判決の位置づけおよび意義については、長谷川・前掲注 6) 67-68 頁を参照。

b. 「対象譲渡に関連する」解雇をめぐる判断

対象譲渡の前後に行われた解雇が、どの範囲で「対象譲渡に関連する」と評価され、自動的不公正解雇に該当するかについては、判例上も重要な争点となっている。**Spaceright Europe Ltd v Baillavoine** 事件³⁶は、事業の売却価値を高める目的で、管財人が事業譲渡前に行った解雇が、その後に実施された TUPE 上の対象譲渡と「関連する」解雇に当たかが争われた事案である。控訴院は、雇用審判所および雇用控訴審判所の判断を支持し、申立人に対する解雇は、ETO 理由に基づくものではなく、対象譲渡に関連する理由による解雇であると認定した。その結果、当該解雇は TUPE の下で自動的不公正解雇に該当し、不公正解雇に関する責任は、破産状態にあった譲渡人（管財人管理下）から譲受人に移転すると判断された。

本判決において特に注目されるのは、「対象譲渡に関連して」という要件が広く解釈された点である。すなわち、解雇時点において特定の買い手が確定していなかったとしても、事業を継続企業として売却する目的で、事業価値を高めるために経営陣（CEO）を解任したという事情のみで、対象譲渡との関連性が肯定され得る。また、譲受人側が主張した事業継続上の必要性に基づく ETO 理由についても、裁判所は、当該解任が継続事業における労働力再編ではなく、対象譲渡そのもの（[事業の売却]）を促進するための措置であったとして、これを否定した。

c. ETO 理由をめぐる判断

c-1 ETO 理由の限定解釈

裁判例は ETO 理由（経済的・技術的・組織的理由）の適用範囲を厳格に限定して解釈してきた。すなわち、単なる経営上の合理性や効率化のみでは足りず、人員数、職務内容、配置等の変更といった「労働力の変更（changes in the workforce）」を伴うことが必要とされる³⁷。

c-2 対象譲渡を口実とした特定被用者の排除

この点を具体的に示す裁判例として、対象譲渡を口実として特定の被用者を排除した解雇が、自動的不公正解雇と判断された事案がある³⁸。本件では、経営難に陥った酒類卸売業者が譲渡される過程で、上司との関係が悪かった申立人のみが譲渡対象から除外され、譲渡直前に解雇された。形式上は事業停止等が理由とされたが、実質的には、譲渡先が当該被用者の受入れを望まなかったことが解雇の背景にあった。

雇用審判所は、当該解雇が対象譲渡に起因するものであると認定し、雇用控訴審判所

³⁶ *Spaceright Europe Limited v Baillavoine & Anor* [2012] IRLR 111(CA).

³⁷ *Delabole Slate Ltd v Berriman* [1985] IRLR 305 (CA).

³⁸ *Hare Wines Ltd v Kaur & Anor* [2019] IRLR 555 (CA).

および控訴院もこれを支持した。控訴院は、①虚偽の解雇理由が提示されていた点、②解雇が対象譲渡と時間的に極めて近接していた点、③従前から上司との不和があったにもかかわらず、譲渡先の要請があるまで解雇が行われなかった点を総合考慮し、解雇の唯一又は主たる理由は対象譲渡にあったと判断した。あわせて、「個人的理由」は、不公正解雇法および TUPE のいずれにおいても、独立した正当解雇理由とは認められないことが明確にされた。

本判決は、使用者が対象譲渡とは無関係な解雇理由を主観的に主張していたとしても、対象譲渡が解雇の唯一又は主たる理由である限り、ETO 理由が立証されなければ自動的不公正解雇となることを再確認した点に意義がある。

c-3 譲渡人による譲受人の事情に依拠した解雇

さらに裁判例は、ETO 理由は、解雇を行う使用者自身の将来の事業運営に関係していなければならないとの原則を明確にしている。この点を示すのが *Hynd v Armstrong and others* 事件³⁹である。同事件では、譲渡人が事業譲渡前に被用者を余剰人員として解雇するにあたり、譲受人側における被用者需要の減少を根拠としていた。しかし、上訴審は、ETO 理由の判断において考慮すべきは、解雇を行う使用者自身の労働力需要に限られるとし、譲受人側で被用者が過剰となるか否かを考慮することは許されないと判示した。その結果、本件解雇は、事業譲渡又はこれに関連する理由によるものであり、譲渡人自身の ETO 理由に基づくものではないとして、自動的不公正解雇に該当すると判断された。

本判決の意義は、譲渡人が譲渡前の解雇を正当化するために、実質的には譲受人に帰属すべき ETO 理由（移転後に初めて生じる人員削減や組織変更）に依拠することはできないことを明確にした点にある。解雇理由が譲受人側の移転後の事業上の必要性にとどまる場合、譲渡前に行われた解雇は、通常、自動的不公正解雇と評価され、その責任は原則として譲渡人に帰属する。

c-4 ETO 理由の立証責任の厳格化

近時の裁判例においては、使用者が ETO 理由を主張する場合、訴訟初期段階から具体的かつ一貫した証拠を提出することが求められる傾向が見られる。

たとえば、*Lewis v Dow Silicones UK Limited* 事件⁴⁰は、TUPE が適用される SPC（買収後の内製化によるサービス提供主体の変更）後に、使用者がシフト体制や時間外手当等の労働条件を変更し、被用者が「実質的かつ重大な不利益変更」を理由に退職した事案である。被用者は、当該退職が TUPE4 条 9 項に基づくみなし解雇に当たるとして救

³⁹ *Hynd v Armstrong and others* [2007] IRLR 338 (CSIH).

⁴⁰ *Gary Lewis v Dow Silicones UK Limited* [2024] (Case No: EA-2022-000743-NLD) (EAT).

済を求めた。雇用控訴審判所（EAT）は、次の点を明確にした。第一に、対象譲渡が労働条件の不利益変更の契機となっている場合には、当該譲渡が解雇又は退職の唯一又は主たる理由であると推認し得るとした。第二に、譲渡とは無関係な ETO 理由が存在することについては、使用者が具体的かつ説得的に立証する責任を負うとし、抽象的又は後付け的な主張は認められないとした。第三に、差戻後の雇用審判所が、当初の審理では主張されていなかった解雇理由を使用者に新たに主張させた上で、ETO 抗弁の成立を認めた点は、TUPE の解釈を誤ると判示した。EAT は、解雇理由の立証責任が使用者にある以上、譲渡を主要理由とする推認を覆すに足る立証がなされない限り、解雇は対象譲渡に起因するものと評価されるべきであるとした。その結果、EAT は、被用者の退職を対象譲渡に起因する自動的不公正解雇と評価した。もっとも、判決は、安全衛生上の問題への対応など、譲渡とは独立した ETO 理由が適切に立証される場合には、例外的に条件変更や解雇が正当化され得ることも併せて示している。

第4節 集团的労働関係

1. 対象譲渡が労働組合の承認に及ぼす影響

（1）背景—イギリスにおける労働組合の承継制度

イギリスにおける労働組合の承認は、任意承認又は法定承認のいずれかの方式によって行われる。任意承認とは、雇用主と独立労働組合が直接交渉し、交渉単位及び交渉事項（通常は賃金、労働時間、休暇等）について合意する方式である。これに対し、法定承認制度では、雇用主が承認を拒否した場合に、労働組合が中央仲裁委員会（Central Arbitration Committee : CAC）に申請し、法定の要件を満たすと認められれば、承認が付与される。

もっとも、2026 年 4 月以降は、2025 年雇用権法の施行により、労働組合承認に必要とされていた「過半数の支持」要件が廃止されるなど、法定承認の要件が簡素化されており、今後、労働組合承認が成立する場面は拡大すると見込まれる。

（2）労働組合承認の承継

労働組合の承認に関しては、対象譲渡後においても、移転された被用者又は資源の集団が、譲受人の事業の他の部分とは区別される独立した組織単位として存続する場合には、譲渡前に譲渡人が当該被用者について承認していた労働組合の承認は、原則として譲受人にも承継される。すなわち、当該労働組合は、譲渡人の下で認められていたのと同じ範囲で、譲受人の下でも承認されたものとみなされる。もっとも、労働組合の承認に関する合意については、譲渡後に変更又は解除することが可能である（6 条）。

2. 労働協約への影響

(1) 背景—労働協約の法的効力

イギリスにおいては、労働組合と使用者との間で締結される労働協約について、原則として法的拘束力を有しないものとして扱うという伝統的な考え方が採用されている。この原則は、1992 年労働組合・労使関係（統合）法（Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992）第 179 条に明示されており、労働協約は、当事者が明示的に法的拘束力を付与する意思を示さない限り、裁判上強制執行可能な契約とはならない。このような制度設計の背景には、労働協約を法的に厳格な契約としてではなく、労使関係の自主性と柔軟性を重視した規範的合意（いわゆる「紳士協定」）として位置付ける発想がある。労働条件の具体的な権利義務については、労働協約そのものではなく、個別労働契約への組み込みを通じて法的効力を持たせるという構造が基本とされてきた⁴¹。

もっとも、同法第 180 条はこの原則に対する例外を定めており、労働協約において法的拘束力を有する旨が明示されている場合には、当該協約は契約として法的効力を持つことが認められる。ただし、実務上は、労働協約に法的拘束力を明示的に付与する例は多くなく、多くの労働協約は法的拘束力のない合意として位置づけられている。

(2) 労働協約の承継

対象譲渡の時点において、譲渡人が承認している労働組合との間で労働協約が締結されており、かつ、その協約が譲渡後も雇用契約が存続する被用者に適用されている場合には、当該労働協約は、譲渡後も当該被用者との関係において効力を維持する。この場合、労働協約は、譲受人が当該労働組合と締結したものとして取り扱われ、譲渡前に当該協約に基づき行われた行為や措置、または当該協約に関して発せられた命令についても、譲受人に帰属するものとされる（5 条）。

もっとも、(1) で述べた通り、労働協約の法的拘束力の有無については、なお 1992 年労働組合・労使関係（統合）法の枠組みに委ねられており、労働協約が当然に契約として強制執行可能となるわけではない（5 条（a）号）。すなわち、労働協約は原則として非拘束的な合意として位置付けられ、その内容が個別労働契約に組み込まれている限度において、又は法的拘束力を付与する旨の明示がある場合に限り、法的効力を有する。

3. 労働協約より組み込まれる労働条件への影響

(1) 労働協約から組み込まれた労働条件の変更に関する特則（1 年経過後の例外）

第 3 節 2（1）で述べた通り、対象譲渡を理由とする労働条件の不利益変更は原則として禁止される。この点、対象譲渡に伴い承継される労働契約のうち、労働協約から組

⁴¹ Zoe Adams et al., *supra* note 7, p. 246.

み込まれた条項については、一定の条件の下で、譲渡後に変更することが認められている。具体的には、当該変更が事業譲渡の日から1年を経過しており、かつ、変更後の労働契約上の権利義務を全体として評価した場合に、被用者にとって不利にならないことが要件とされる。この場合、変更が個々の条項について不利益な内容を含んでいたとしても、賃金、労働時間、休暇その他の労働条件を総合的に考慮した結果、全体として被用者の地位が低下していなければ、当該変更は許容される（4条5B項）。

このような規制は、対象譲渡直後における一方的な労働条件の切下げを防止しつつ、一定期間経過後には、譲受人が自らの事業運営に即した労働条件へ調整する余地を認めることにより、被用者に対する保護と事業運営上の柔軟性との均衡を図ることを目的としている。

（2）いわゆる「動的条項」への影響

対象譲渡に伴い、譲渡される労働契約の中には、賃金や労働時間などの労働条件について、その都度の合意に基づき改訂される労働協約の内容を個別雇用契約に自動的に取り込む条項、いわゆる「動的条項（Dynamic clauses）」が含まれていることがある。このような条項が存在する場合、譲渡後に新たに締結又は改訂される労働協約の内容まで、譲受人が自動的に拘束されるのかが問題となる⁴²。

この点について TUPE は、譲受人が関与していない団体交渉の結果まで当然に承継させることは相当でない、との考え方を明確にしている。すなわち、対象譲渡後に合意された労働協約の規定であって、かつ、譲受人が当該団体交渉に参加していない場合には、その規定に関する権利義務は譲受人には移転しない（4A条）。その結果、譲渡後の労働契約は、譲渡時点で既に存在していた労働協約の内容のみを組み込んだものとして効力を有し、譲渡後に新たに合意された労働協約の変更部分は含まれないと整理される⁴³。

第5節 その他の法制

1. 情報提供・協議義務

対象譲渡に際して、譲渡人および譲受人は、譲渡又はこれに関連する措置によって影

⁴² Whent v T Cartledge Ltd [1997] IRLR 153 (EAT). 本件において雇用控訴審判所は、個別の雇用契約に「労働組合との間で随時交渉・合意される労働条件に従う」旨の条項が含まれる場合、譲受人は譲渡後に譲受人が参加していない交渉によってなされた協約改訂にも拘束されると判断し、いわゆる動的アプローチを支持した。しかし、その後欧州司法裁判所は譲受人が参加していない団体交渉の結果に無制限に拘束されることは欧州基本権憲章が保障する事業を営む自由を侵害するとして、動的アプローチを否定した（注43参照）。これを受け、イギリスでは静的アプローチが確立され、動的アプローチは TUPE4A条によって明示的に否定されている。

⁴³ この規制は、2014年改正により新たに導入されたものである。その背景として、欧州司法裁判所が、C-499/04 Werhof v Freeway Traffic Systems GmbH & Co KG [2006] IRLR 400 事件及び C-426/11 Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd [2013] IRLR 744 事件において、動的条項が取得権利指令の趣旨と必ずしも整合しないこと、および譲受人は自ら影響力を行使し得ない団体交渉の結果にまで拘束されるべきではないことを明確に示していた点が挙げられる。

響を受け得る被用者について、情報提供義務および協議義務を負う。これらの義務は、個々の被用者に直接履行されるのではなく、原則として被用者の「適切な代表者」を通じて行われる。

被用者の適切な代表者とは、まず、当該被用者について独立労働組合が承認されている場合には、その労働組合の代表者を指す。使用者は、組合が承認されている被用者については、当該組合を通じて情報提供および協議を行うことが求められ、別途代表者を選出する必要はない（13条3項(a)）。これに対し、独立労働組合が承認されていない場合には、被用者代表を任命・選出することになる。（13条3項(b)）。

このような被用者の適切な代表者を通じて、譲渡人は、協議が可能となる十分前に、譲渡の事実・時期・理由、譲渡が被用者に及ぼす法的・経済的・社会的影響、ならびに譲渡人自身が講じる予定の措置について情報提供を行う義務を負う（13条2項(a)～(c)）。また、譲渡人は、譲受人の下で被用者となる者について、譲受人が講じることを予定している措置の内容についても、把握している限り説明しなければならない（13条2項(d)）。

一方、譲受人も、譲渡後に自らの被用者となる者や、既存の自社被用者のうち、譲渡又はこれに関連する措置によって影響を受け得る者について、使用者として独立した情報提供義務を負い、自らが予定している措置について、被用者の適切な代表者に説明を行う必要がある（13条2項）。さらに、譲受人は、譲渡人が上記の情報提供義務を履行できるよう、譲渡に関連して予定している措置について、適切な時期に必要な情報を譲渡人に提供しなければならない（13条4項）。

加えて、譲渡人・譲受人のいずれについても、対象譲渡に関連して被用者に影響を及ぼす措置を講じる予定がある場合には、当該措置について合意を得ることを目的として、適切な代表者との協議を行う義務が生じる（13条6項）。この協議においては、代表者から示された意見を誠実に検討し、それに対して回答を行い、意見を退ける場合には理由を示さなければならない、形式的にとどまらない実質的な協議が求められる（13条7項）。

第1節2（4）で述べた通り、2024年7月に施行された新ルールにより、一部の中小企業に対し、情報提供・協議義務の運用が簡素化されることになった。具体的には、①被用者が50人未満である場合や移転する被用者が10人未満である場合、②被用者側に適切な代表者が存在せず、③使用者も代表者選出のための手続を求めている場合に、使用者は、被用者に直接情報提供し、協議を行うことができる（13A条）。それ以外の場合は、従前通り、被用者代表を選出するための選挙を実施しなければならない⁴⁴。

⁴⁴ 2024年改正の概要については、UK Government, "Transfers, takeovers and TUPE: consulting and informing" <<https://www.gov.uk/transfers-takeovers/consulting-and-informing>>（2026年3月31日閲覧）も参照。

2. 被用者責任情報（employee liability information）の通知義務

譲渡人が譲受人に対し、譲渡対象被用者の身元・年齢・雇用条件・懲戒・苦情・訴訟リスク等の被用者責任情報を一定期間前までに提供しなければならない（11条）。その期限は2014年改正で譲渡の少なくとも28日前に延長されている。譲渡人はこの義務に違反した場合、譲受人は対象譲渡日から3か月以内に雇用審判所に申し立てることができる（12条1項、2A項）。雇用審判所が申立てに理由があると認めた場合には、義務違反の宣言と補償金の支払いを命ずることができる（同条3項）。

第6節 倒産と TUPE⁴⁵

1. 8条・9条の特則

TUPE は、倒産企業の救済（レスキュー文化）を促進するため、倒産手続きの目的に応じて保護の内容を二段階に分けて規定している。

（1）清算目的の手続き（8条7項）

譲渡人の資産の清算を目的として開始され、倒産管財人の監督下に置かれる手続（強制清算や個人破産など）においては、雇用契約の自動承継（4条）および譲渡関連解雇の保護（7条）は適用されない。この場合、被用者は譲渡人のもとで解雇されたものとして扱われる。

（2）再建目的の手続き（8条1項～6項「所定倒産手続」）

資産の清算を目的とせず、事業の継続を目指す手続（会社更生（Administration）、和議（CVA）、浮動担保財産管理など）は「所定倒産手続（relevant insolvency proceedings）」と呼ばれる。この場合、TUPE の4条および7条は原則通り適用されるが、譲受人の負担を軽減し買収を容易にするための特則が設けられている。

（3）労働条件の変更に関する緩和（9条）

通常の対象譲渡では不利益変更は原則無効である（4条4項）が、所定倒産手続下では、「企業の生き残り」による「雇用機会の確保」を目的とする場合に限り、被用者の「適切な代表者」（労働組合または選出された被用者代表）との合意による「許容される変更（permitted variation）」が認められている。

2. プレパック（pre-pack）による譲渡

プレパックとは、再生企業・主たる債権者およびスポンサーがあらかじめ合意し、管

⁴⁵ 本報告書は、倒産と TUPE の関係については概略の紹介にとどめる。詳細については、小宮・前掲注5参照。

財人が任命される直前に譲渡の合意を完了させた上で、任命とほぼ同時に譲渡を実行する手法である⁴⁶。判例では、プレパックであっても、会社更生手続きは、8条7項の適用除外には当たらず、8条1項～6項の「所定倒産手続」に該当すると判示されている⁴⁷。したがって、プレパックによる譲渡であっても、被用者の雇用契約は原則として譲受人に自動承継される。

3. 国家保険基金（National Insurance Fund: NIF）による補填

「所定倒産手続」下での譲渡において、譲受人の負担を軽減しつつ労働者の権利を保護するため、特定の未払債務を国が肩代わりする仕組みが導入されている。

譲渡人が被用者に対して負っている特定の債務（未払賃金（最大8週分）、解雇予告手当、有給休暇手当、不公正解雇の基礎裁定額など）のうち、法定の上限額（週給上限額など）までの部分は、国家保険基金から支払われる（8条3項～5項）。

これらの国が支払うべき債務については、4条の規定にかかわらず、譲受人には承継されない。ただし、法定上限を超える部分の債務については、原則通り譲受人が責任を負うことになる。

また、8条3項に基づき、被用者の雇用が譲受人に承継され実際には終了していない場合であっても、これらの金銭債務の請求に関しては「譲渡日を雇用終了日」とみなすことで、被用者は国に対して立替払いの請求を行うことが可能となっている。

⁴⁶ 日本では、プレパッケージ型事業再生（M&A）と呼ばれることが多い。

⁴⁷ Key2Law (Surrey) LLP v De'Antiquis [2012] IRLR 212 (CA).