

# 船舶所有者の事業譲渡・会社分割と 海上労働契約の帰趨―船員法四三条の意義

南 健 悟

## 第一章 問題の所在

### 第一節 はじめに

### 第二節 船員の労働関係

### 第三節 東京高判平成三〇年四月二五日労判二一九三号五頁〔協和海運ほか事件〕

### 第四節 問題提起

## 第二章 船員法四三条の立法史

### 第一節 昭和一二年改正前商法五八四条とその立法趣旨

### 第二節 昭和一二年改正船員法二八条の制定

船舶所有者の事業譲渡・会社分割と海上労働契約の帰趨―船員法四三条の意義（南）

三一七（四五三）

第三節 昭和二二年改正船員法

第四節 学説上の評価とその後の改正審議

第五節 小括—船員法四三条の趣旨

第三章 船舶所有者の事業譲渡・会社分割と海上労働契約の帰趨

第一節 海上労働契約の構造と船員法四三条

第二節 船舶所有者の事業譲渡の場合

第三節 船舶所有者の会社分割の場合

第四章 陸上労働契約に対する船員法四三条の類推適用の可能性

第五章 結びに代えて

第一章 問題の所在

第一節 はじめに

通常、使用者である会社が事業を譲渡したり、会社を分割したりする場合、その使用者と労働者の労働契約については、次のように考えられている。すなわち、通説によれば、使用者がその事業を譲渡した場合、当該事業譲渡により、労働契約は事業の譲受会社に自動的に承継するのではなく、事業の譲渡会社・譲受会社・労働者の三者間の合意によらなければ、譲渡会社と労働者との間の労働契約は、譲受会社に承継されないとされる。これは、譲渡会社と譲受会社間の事業譲渡は、あくまで特定承継であるという考え方から、民法六二五条一項が適用され、労働者の同意が

必要であり、また、事業譲渡の契約当事者間において、移転される事業に係る労働者に係る労働契約関係を移転しないと定めることができるからであるとされる。<sup>①</sup> 他方で、会社分割の場合には、会社分割が（部分的）包括承継であることを前提に、労働者の同意なく、会社分割に伴う労働契約承継法の手続きに従って、労働契約が承継される。

他方で、その使用者が一般の事業会社ではなく、海運会社のような船舶所有者の場合には、その様相は異なる。すなわち、労働法の世界には特定の産業の分野を対象とした法制が存在し、その一つとして、船員法が挙げられる。<sup>②</sup> 船舶を所有し、当該船舶を運送事業の用に供しているような会社が、船員を雇用しているような場合、その会社（船舶所有者）と船員との間の雇入契約については、一部の規定を除き、労働基準法や労働契約法ではなく、船員法が適用される。そして、船舶所有者たる使用者の変更の場合、船舶所有者と船員との間の雇入契約については、別の規制が存在する。船員法四三条によれば、その一項で「相続その他の包括承継の場合を除いて、船舶所有者の変更があつたときは、雇入契約は終了する。」とした上で、同一項において「前項の場合には、雇入契約の終了の時から、船員と新所有者との間に従前と同一条件の雇入契約が存するものとみなす。この場合には、船員は、前条の規定に準じて雇入契約を解除することができる。」と定めている。本条によれば、船舶所有者（使用者）に変更があつた場合、労働者たる船員の雇入契約は前船舶所有者との間では終了し、他方で、新船舶所有者との間に従前と同一条件の雇入契約が締結されることになる。

しかしながら、船員法四三条が実際に適用される場面とはどのような場合なのかなどについては、従前の学説及び裁判例において、ほとんど検討が加えられてこなかったようにも思われる。確かに、陸上労働者の場合に事業（営業）譲渡に伴う労働契約の承継を認める一つの根拠として持ち出されるケースはあつた。<sup>④</sup> しかし、実際に、直接的に

適用された事案は公判裁判例では近時に至るまでなく、その適用方法等については、ほとんど検討がなされてこなかったといえよう。そこで、本稿は、船員法四三条の意義やその適用方法等について検討するものである。

## 第二節 船員の労働関係

ところで、本論に入る前に、船員の労働関係について簡単に述べておきたい。まず、陸上の労働者に当たる船員とは、日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員をいうとされる（船員一条一項）。そして、その海員とは、船内で使用される船長以外の乗組員で労働の対償として給料その他の報酬を支払われる者とされ（同二条一項）、また予備船員とは、日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶に乗り組むため雇用されている者で船内で使用されていないものをいうとされる（同二項）。一方で、陸上における使用者に当たるものを船員法では船舶所有者とされる。すなわち、船舶において労務の提供を受けるため船員を雇用している者を船舶所有者と呼ぶ<sup>5)</sup>。したがって、船員の労働関係においては、「船員」を労働者として、「船舶所有者」を使用者として位置づけられている。なお、船舶所有者の規定については、船舶共有の場合には、船舶管理人（商法六九七条以下参照）、船舶貸借（商法七〇一条以下参照）の場合には船舶借入人にも適用される（船員五条<sup>7)</sup>）。

次に、陸上の労働契約に当たる契約を雇入契約という（船員二二条等参照）。そのため、船員と船舶所有者との間の契約は労働契約とは呼ばれずに雇入契約と呼ばれる。この表現は、一八七九年施行の西洋形商船海員雇入雇止規則に由来し、このような用語法は、一般的な雇用契約（労働契約）の締結及び解除とは異なる意味を持つ船員法特有の表現である<sup>8)</sup>。船舶所有者と船員とが雇入契約を締結しようとするときは、あらかじめ、当該雇入契約の相手方となろう

とする者に対して、①船舶所有者の名称又は氏名及び住所、②給料、労働時間その他の労働条件に関する事項であつて、雇入契約の内容とすることが必要なものとして国土交通省令で定めるものについて書面を交付して説明しなければならぬ（船員三二条一項）。そして、船長は、雇入契約の成立、終了、更新又は変更した場合には、国土交通省令で定めるところにより、遅滞なく、国土交通大臣に届け出なければならない（船員三七条）。さらに国土交通大臣は、雇入契約の成立等の届出があつたときは、その雇入契約が航海の安全又は船員の労働関係に関する法令の規定に違反することがないかどうか及び当事者の合意が十分であつたかどうかを確認することとされる（船員三八条）。一方で、雇入契約の終了については、法定の終了事由（船員三九条、四三条一項）のほか、船舶所有者からの解除事由の規定（船員四〇条）、船員からの解除事由の規定（船員四一条、四三条二項後段）がある。

なお、船員の労働関係は、しばしば二重契約制とも呼ばれる。というのも、船員法は船舶に乗り組むために採用されたものの、未だ船舶に乗り組んでいない者を「予備船員」とし、船舶所有者と予備船員との間の関係を「雇用契約」として、船舶所有者と船長又は海員との間の関係を「雇入契約」と呼んで区別している（船員三一条括弧書き参照）。したがって、船舶所有者と船員との間の契約関係は、まず船舶所有者との間で雇用契約を締結して予備船員となり、その予備船員が特定の船舶に乗り組む際に、雇入契約を締結して乗船するとされている。<sup>9)</sup>

### 第三節 東京高判平成三〇年四月二五日労判一一九三号五頁〔協和海運ほか事件〕

前述したように、船員法四三条の直接適用が争われた公判裁判例は従来ほとんどなかった。確かに、例えば、広島地判平成一八年一月三〇日労判九一二号二二頁〔日光丸船長事件〕では、事業譲渡に伴い、船員法四三条に基づく船

員の雇入契約の承継が認められるかが争われたが、本件では、そもそも事業譲渡契約が民法九四条一項の通謀虚偽表示によるものであり無効とされたことから、雇入契約の承継は問題とならなかった。しかし、このような状況の下で、東京高判平成三〇年四月二五日労判一一九三号五頁〔協和海運ほか事件〕は、おそらく初めて正面から船員法四三条が適用された事案として注目に値する。本件は、船舶借入人であるY1社の船員の雇入契約が、Y1社（事業譲渡会社）とY2社（事業譲受会社）<sup>10</sup>との間の事業譲渡契約により、Y2社に承継されるかが問題となったものである。<sup>11</sup>

（事実の概要）

船舶を借り入れて水先人送迎船運行事業等を営む被告Y1社の船員Xらが、被告Y2社が、Y1社から事業及び船員を承継しながら、労働組合を脱退しなかったXらのみ採用を拒否したことが無効であり、船員法四三条二項に基づき雇用承継を求めるなどした。Y1社は、Y1社従業員が所属する従業員持株会と訴外A社を株主とするY2社を設立し、同社に事業の全部を譲渡することを計画した（以下、本件事業譲渡という）。Y1社は同社従業員に対して労働組合（全日本海員組合）を脱退することを条件にY2社が採用することなどの話をした。本件事業譲渡の事業譲渡契約書においては平成二六年二月一日付けで従業員らを新規に雇用する旨が定められていたが、他方で、Y1社は、組合を脱退しなかったXらについて、その前日の一月三十一日付けで、Y1社の解散を理由に解雇したものである。

(判旨)

「本件船舶は船員法一条一項の『日本船舶』に該当し、Xら一名は同項の『船員』に該当し、Y1社は同法五条一項の『船舶借入人』に該当する。そして、…Y1社は、本件船舶のうちBが所有していた船舶について賃借していることから、船舶借入人の変更があったことになり、D組合が所有し、Y1社が賃借していた八隻については、D組合から譲渡を受けていることから、船舶借入人及び船舶所有者の変更があったことになり、いずれについてもY1社とXら一名の雇入契約は船員法四三条一項によって終了する。そして、同条二項により、Xら一名と新しい船舶借入人及び船舶所有者であるY2社との間で、従前と同一条件での雇入契約があったものとみなされる。平成二六年一月三一日をもってXら一名はY1社から解雇の通告を受けているものの、それに先立つ同月二四日に締結された本件事業譲渡契約及びその締結に至る事実経過等により、Y2社が本件船舶を用いて水先案内業務を行うことは当然に予定されていたのであるから、Y1社がXら一名を解雇しなかったとしても、船員法四三条一項及び二項によりXら一名の雇入契約は当然にY2社に対して引き継がれることになる。そうすると、Y1社がXら一名を同月三一日に解雇する必要はなかったというべきであるから…、Xら一名の解雇は船員法四〇条六号の『やむを得ない事由』があつたとはいえず、無効というべきである。」

本判決によれば、第一に、Y1社と船員であるXらの雇入契約は船員法四三条一項に基づき終了し、同二項に基づき当然にY2社に承継されるとし、第二に、たとえ、事業譲渡効力発生日より前に解雇したとしても、同規定により当然に雇入契約は承継されることから、当該解雇は同法四〇条六号にいう「やむを得ない事由」があつたとはいえない

いとして無効とされている。本判決を卒然と読めば、船員法四三条を素直に適用したものであって、特段目新しいものとはいえないように思われる。しかし、同条の適用を考えた場合、前述したように、船員の労働関係の特徴である二重契約制との関係をどのように捉えられるのか、本件は事業の全部譲渡の事案であるが、例えば、事業の一部譲渡の事案であった場合、雇人契約はどのように承継されるのか（それとも、そもそも適用がないのか）は明らかではない。また、もしY1社が会社分割の方式によつて事業を承継させた場合には、船員法四三条は適用されるのかということも明らかではない。さらに、船員法四三条は前掲播磨鉄鋼事件において「船舶および船員の労働関係の特殊性を考慮した規定」と指摘されているが、ここにいう船員の労働関係における特殊性とは何かも問題となる。

#### 第四節 問題提起

そこで、上記のような問題意識の下で、本稿では、以下の点を検討することとする。すなわち、第一に、船員法四三条の立法の変遷を辿り、その趣旨を明らかにする。その上で、船舶所有者が事業譲渡や会社分割による方法で事業を他社に承継した場合の、同条の適用の範囲とその効果について考察する。そして、最後に、播磨鉄鋼事件において指摘されたような船員の労働関係における特殊性とは何か、さらに陸上労働への類推適用の可能性の有無について検討を行うこととする。

## 第二章 船員法四三条の立法史

### 第一節 昭和一二年改正前商法五八四条とその立法趣旨

現行の船員法四三条は、かつて昭和一二年改正前（以下、改正前商法という）商法五八四条に規定されていたものを、昭和一二年の船員法改正に際して、現行法の内容に改めて規定されたことに由来する<sup>⑫</sup>。改正前商法五八四条は以下のような条文であった。

#### 改正前商法五八四条

「航海中船舶ノ所有者力変更シタルトキハ海員ハ新所有者ニ対シ雇傭契約ニ因リテ生シタル権利義務ヲ有ス」

本条は、航海中に船舶所有者が変更された場合には、民法六二五条一項の適用を排除し、海員（船員）は新しい船舶所有者に対して雇用契約（後の雇入契約）によって発生する権利義務を有するとしたものである。まず前提として、当時の船員は船舶所有者という使用者に雇われるのではなく、船舶それ自体に雇われるという、いわゆる属船主義という考え方が一般的であった<sup>⑬</sup>。そのため、船舶が譲渡された場合には、当該船舶に雇われている船員は新たな所有者の下で、労務を提供することとなる。それを法的に捉えた場合、船舶が航行中、船舶所有者が当該船舶を第三者に譲渡した場合、その船員は新所有者の下で労務を提供することになるが、当時の通信環境等に鑑みれば、当然、民法六二五条一項に基づく同意を求めることは物理的に不可能である。そうすると、法的には、船員の雇用関係が不明瞭

になる。そこで、このような事態を防ぐ観点から、同条は民法六二五条一項の特則として規定された。つまり、航海中に船舶が譲渡された場合、民法六二五条一項に基づき、船員の承諾を得なければならず、船舶の航海に支障をきたし、積荷利害関係人及び旅客に対して不測の損害を加えるおそれがあり、結果的に、航海中の船舶の譲渡を困難にし、海上企業の経営に影響を与えることになることを防ぐための規定とされていた。<sup>14</sup> なお、改正前商法五八四条は、航海中の船舶の譲渡に関する改正前商法五四二条（現行商法六八八条）<sup>15</sup>との関係においても、船員との雇用契約に関する特則として位置づけられていた。<sup>16</sup> したがって、改正前商法五八四条においては、船舶所有者の変更に伴う船員雇用の安定（失業の防止）<sup>17</sup>という趣旨は見出されず、船舶譲渡の確保と、それに伴う航海の安全を確保するための規定であったとされる。<sup>17</sup> なお、このような趣旨に鑑みて、新船舶所有者と交渉し、新たに雇入契約について合意することが可能である以上、船籍港に停泊中の場合には、本条は適用されないと解されていた。<sup>18</sup>

なお、本条の効果については、航海中に船舶が譲渡された場合、当該船舶に乗り組んでいた船員と旧船舶所有者との関係はどうなるのかについては学説上争いがあった。一つは、雇用契約の一身専属性という観点から、新旧両船舶所有者に対して同一の権利義務を有することはできず、旧船舶所有者と船員との法律関係が終了し、新船舶所有者との法律関係のみ成立するとする見解と<sup>19</sup>、他方で、旧船舶所有者と船員との法律関係は存続し、新旧両船舶所有者との間で法律関係が生じるとする見解である。<sup>20</sup> 後者の見解は、航海中に船舶が譲渡された場合には、雇止手続きがなされるわけではなく、また、旧船舶所有者との関係について同条は何も述べていないことを根拠とする。ただし、この見解によれば、船員の選択により、いずれかの船舶所有者に対してのみ権利を有し、義務を負うとされ、また貸金債権については、いずれの船舶所有者に対しても請求することができるとする。<sup>21</sup>

## 第二節 昭和一二年改正船員法二八条の制定

### (一) 臨時海事法令調査会における船員法改正審議

昭和一二年の船員法の改正は、明治三二年制定の商法及び船員法は海運業の発展に合っていないのではないかとの声が高まり、船員法を時代の要求に適合させ、船員の地位を保護し、もって海運の健全なる発達を企図したものであった。しかし、その改正の議論は、かなり早い段階からスタートしていた。すなわち、昭和一二年船員法改正は、昭和四年に開催された船員法改正に係る臨時海事法令調査会の答申をベースに行われた。<sup>(22)</sup> 昭和一二年改正船員法における船員所有者の変更と雇入契約との関係に関する規定を検討するにあたり、そこでまず昭和四年に開催された船員法改正に係る臨時海事法令調査会<sup>(23)</sup>における議論を紹介する。

臨時海事法令調査会に最初に提出された要旨によれば、船舶所有者の変更による船員の雇用契約の帰趨については、

〔七〕 船舶所有者ノ変更ニ因ル雇傭契約終了ノ時期ニ関シテハ第五項ノ規定ヲ準用スルコト」とし、その五項では

〔五〕 雇傭契約期間ノ滿了ニ関シテハ特約アル場合ヲ除クノ外左ノ各號ニ依ルコト (イ) 航海中ニ期間滿了シタルトキハ次ノ港ニ到着スル迄存続スルモノト看做ス (ロ) 前號ノ場合ニ於テ次ノ港カ外國港ナルトキ又ハ外國港ニ碇泊中期間滿了シタルトキハ契約ハ日本ニ於ケル最初ノ港ニ到着スル迄存続スルモノト看做ス」とされていた。つまり、船舶所有者が変更された場合には、旧船舶所有者との間で、次の港に到着するまで雇用契約が存続し、次の港に到着した時点で雇用契約が終了するということとなっており、雇用契約の延長という形をとっていることがわかる。なお、もしこのような規定が船員法に加えられた場合には、商法五八四条を廃止する予定と説明されていた。<sup>(24)</sup>

このような提案に対して、主に討論されたのは、「船舶所有者ノ変更」に何が含まれるのかという点であった。最

初に問題となつたのは、雇止めがなされたときの失業手当の支給が認められるとする条項との関係であつた。<sup>(25)</sup> 当時の提案では、雇用契約が終了した場合には、失業日数に応じて二ヶ月の範囲内において給料と同率の失業手当を支給すると提案されていた。ところが、船舶所有者が相続したり、合併したりした場合にも失業手当を支給することが妥当であるのが問題となつたのである。そこで、逋信省の幹事は、船主(船舶所有者)が死亡し、相続が開始された場合や船主が合併した場合には、包括承継であるため、雇用契約は当然相続人及び合併後の会社に承継されることとなるから、失業手当の支給はなされない旨の説明をしたが、他方で、臨時海事法令調査会の委員長である松波仁一郎委員から雇用契約に基づく権利義務は一身専属性を有し、相続や合併によつては承継されないと主張したのである。このような松波委員による主張に対しては、幹事の小野猛氏が、相続や会社合併は包括承継であり、雇用契約は消滅せず存続すると述べ、これに日本船主協会の上谷統氏、日本海員組合の堀内長栄氏が同調した。なお、金尾治作委員は労働者の経済的地位を確保する必要があることから、たとえ船主が死亡したとしても相続人に契約を承継させるものと解すべきであると述べている。しかし、それに対して、日本郵船の武田良太郎氏が相続の場合には雇用契約は承継されるが、合併の場合には雇用契約は終了する<sup>(26)</sup>としたい旨を指摘した。そこで、松波委員が、やはり相続人に雇用契約が承継されるということになれば、海員の人格を軽視するものであつて相当重大な問題であると改めて主張し、結果的に、「会社ノ合併其ノ他之ニ準スル事由ニ因リテ雇傭契約終了スルモ海員カ合併後存続スル会社又ハ合併ニ因リテ設立シタル会社其ノ他之ニ準スル者ニ引続キ雇傭セラルル場合ニ於テハ第九項ノ二「失業手当の支給に関する条項―筆者註」ノ規定ヲ適用セサルコト」とする旨が挿入されることとなつた。そして、このようなやり取りが、「船舶所有者ノ変更」の規定のあり方に関する議論にも大きく影響を与えることとなる。

さらに、「船舶所有者ノ変更」に関する議論<sup>(26)</sup>について再度触れたのが松本丞治委員であった。松本委員は、相続や合併は包括承継であることから、雇用契約は相続人や合併後の会社に承継されるのであって、雇用契約は終了しないのではないかと主張した。これに対して、松波委員が、相続の場合には雇用契約は承継されるが、会社合併の場合には雇用契約は承継されないと改めて主張したのである。松波委員の根拠は、そもそも船舶所有者が変更されれば雇用契約を終了させるべきであるが、相続の場合には、船舶所有者の意思が介在しないので、船員には気の毒ではあるが、そのまま契約を存続させた方が良くとし、他方で、会社合併のような場合には、会社が勝手に行くことであつて、雇用契約を続けさせない方が良くと述べる。それに対して、松本委員は、株式合資会社が株式会社に組織変更される場合には雇用契約は承継されることから、会社が勝手に行く場合であつても契約関係が終了しない場合があるし、逆に、相続についても船舶所有者の意思により隠居などによつて生じる可能性があり、理屈が通らないと主張した。さらに、堀内委員からは、東洋汽船と日本郵船が合併したときには船員は雇用契約の承継を求めたことを例に出して、合併によつて雇用契約は終了しないのではないかと述べている<sup>(27)</sup>。このような対立の中心は、相続や合併の場合も含めて、船舶所有者が変更した場合には、雇用契約を終了させるべきであるか否かという点に帰着する。松波委員は、あくまで海員の人格の尊重という観点から、包括承継の場合であると否とを問わず、船舶所有者の変更の場合には雇用契約を終了させるべきであるとし、他方で、松本委員は、相続や合併のような包括承継の場合には、当然に雇用契約は承継されると主張するものであつた。そして、松波委員によれば、航海中に船舶所有者が変更した場合に、交通の途絶が起これるのではないかとの松本委員からの質問に対しては、イギリス法における考え方を引用しながら、黙示の契約がなされると考えればよいと答えている。このようなやり取りがなされた中で、船舶所有者の相続や合併等の包括承継

の場合には、雇用契約は当然に承継されると考えた上で、航海中に船舶が譲渡されたような場合には、本来であれば雇用契約は終了するが、それでは交通の途絶が生じる可能性があることから、答申原案の「船舶所有者ノ変更」の後に「(相続其ノ他包括承継ニ因ル場合ヲ除ク)」と挿入することとなった。

結局、上記のような議論に鑑みれば、改正前商法五八四条の趣旨である航海中の船舶所有者の変更に伴う緊急臨時的な規定としての性格が維持されていたことがわかる。すなわち、船舶所有者の変更が生じた場合、旧船舶所有者(譲渡会社)との雇入契約は終了するが、適当な海員を補充することができる次の港まで契約を存続させるものとみなすとしていたのである。つまり、航海中に船舶が譲渡された場合、新たな船員を乗り組ませることは困難であることから、次の港で、新船舶所有者(譲受会社)が新規に船員を雇い入れるまで臨時的に雇入契約をその時まで延長させるための規定として位置づけられていた。最終的には、臨時海事法令調査会の答申は以下のようなものであった。

「(8) 海員ノ雇用期間満了シタルトキハ船長ハ管海官庁所在ノ最初ノ港ニ到着スル迄契約ヲ存続セシムルコトヲ得但管海官庁ノ許可ヲ得タルトキハ適當ナル海員ヲ補充シ得ル最初ノ港ニ到着スル迄契約ヲ存続セシメ得ルコト

(10) 船舶所有者ノ変更(相続其ノ他包括承継ニ因ル場合ヲ除ク)アリタルトキハ雇用契約ハ終了ス此ノ場合ニ於テハ第八項ノ規定ヲ準用スルコト」

したがって、船舶所有者が変更するときは、海員の雇用契約は終了するが、その当時船舶が、他の海員を補充し得ないような港にいる場合や、航行中であつたような場合には、第八項に準じて、管海官庁所在の最初の港まで、もし

くはその港でも補充できない場合には、管海官庁の許可を得て、適当な海員を補充しうる港まで、契約を延長しうることとしたのである。<sup>28)</sup>つまり、答申では航海中であろうとなかろうと、相続や合併等の包括承継による場合を除き、船舶所有者と船員との間の雇用関係を終了させるとしつつ、適当な海員を補充するまではとりあえず前船舶所有者との間に雇用関係を存続させるということにした。ただ、いずれにせよ、船舶運航の公益上の理由に基づき（交通の途絶の防止）、臨時的に救済するための規定として位置づけられているという点において、<sup>29)</sup>商法五八四条と同じ趣旨であるといえる。もつとも、この議論の中において、合併において雇用契約の承継を求める立場や労働者の経済的地位の確保を求める声があったことは興味深い。労働者としては、船舶所有者が変更したとしても契約の承継を望んでいたことがわかる。

## （二）昭和一二年改正船員法二八条の制定

ところが、答申が昭和五年に出たにもかかわらず、世界恐慌や満州事変等の影響により、その後七年間にわたって店ざらしされることとなり、結局、昭和一二年にまで改正がもつれ込むこととなった。<sup>30)</sup>そして、本改正により改正前商法五八四条は、昭和一二年船員法二八条に移植されることとなった。しかし、昭和一二年船員法二八条の文言は、臨時海事法令調査会による答申や逓信省管船局の条文案とも大きく異なるものであった。

昭和一二年改正船員法二八条を制定するにあつての逓信省管船局の第五次案（以下、案という。）によると、前記答申を前提としつつ、案三六条一項で「航行中船舶所有者ノ変更アリタルトキハ海員ハ新所有者ニ対シ次ノ港ニ到着スル迄舊所有者トノ間ニ存スル雇入契約ニ因リテ生シタル権利義務ヲ有ス」とし、同二項で「前条第二項ノ規定ハ前

項ノ場合ニ之ヲ準用ス」としており、その前条第二項である案三五条二項は「前項ニ於テ港ニ到着シタルトキハ船舶カ安全ニ碇泊シ且積荷ノ陸揚及旅客ノ上陸カ終リタルトキトス」とし、雇入契約が航海中に終了した場合の同契約の臨時延長規定として位置づけられていたことがわかる<sup>31)</sup>。

実際、当時の逋信省管船局逐条説明書によれば<sup>32)</sup>、第一に、航行中に船舶所有者が変更された場合の規定であり、海員保護の観点から、民法六二五条に対する例外を縮減しようとしたものであるということ、第二に、旧船舶所有者との関係が断絶するのではなく、単に航海の必要上、個々の権利義務関係のみが新船舶所有者に対して発生し、旧船舶所有者に対する権利義務はあくまで停止しているに過ぎないということ、第三に、あくまで航海が終了し、次の港に到着するまでという限定的なものであるということ、第四に、相続や合併のような包括承継により船舶所有者が変更した場合には、当然に新船舶所有者に契約関係が承継されることが指摘されている。したがって、管船局の案では、航海中の船舶所有者の変更について、海員の保護という観点から民法六二五条の規定の適用の排除をできる限り小さくし、また旧船舶所有者と新船舶所有者いずれの間でも契約関係は存続させるという意図が見える。従前、改正前商法五八四条における学説の争いで、新旧両船舶所有者との関係を継続させる立場に比較的近い立場の立案とも考えられる。

まずこの段階で、答申と異なる点は、第一に、新船舶所有者に対して個々の権利義務関係が承継されるものの旧船舶所有者との関係は消滅しないという点、第二に、あくまで航海中（航行中）の船舶所有者の変更の場合にのみ適用されるということである。

ところが、さらに最終的には、次のように規定されたのである。

## 昭和一二二年改正船員法二八条

「①相続其ノ他ノ包括承継ノ場合ヲ除クノ外船舶所有者ノ変更アリタルトキハ海員ノ雇入契約ハ終了ス

②前項ノ場合ニ於テハ雇入契約終了ノ時ヨリ海員ト新所有者トノ間ニ従前ノ雇入契約ト同一條ノ雇入契約存スルモノト看做ス此ノ場合ニ於テハ海員ハ第二六条第一項乃至第三項ノ規定ニ従ヒ雇入契約ヲ終了セシムルコトヲ得

③前条ノ規定ハ前項ノ規定ニ依ル雇入契約終了ノ場合ニ之ヲ準用ス」

この規定を読むと、管船局案ともさらに異なることがわかる。それは、航海中（航行中）の船舶所有者の変更の場合の規定と管船局では限定されていたが、船舶所有者の変更が航海中に限定されていない点である。この点は、臨時海事法令調査会の答申に近い形で決着している。他方、答申及び管船局案いずれとも異なる点として、船舶所有者の変更の場合、管船局案では、旧船舶所有者との関係は完全に終了しないとされ、また答申では旧船舶所有者との間でのみ契約関係が延長されると考えられていたが、最終的な条文では旧船舶所有者との関係が終了し、新船舶所有者との間に雇入契約が承継されることが明示されている。これは、改正前商法五八四条に関する通説的な見解（旧船舶所有者との雇入契約は終了し、新船舶所有者に雇入契約が承継されるという見解）に近い形となっている。次に、大きく異なる点として、新船舶所有者に雇入契約が承継される場合、その契約期間は、基本的に海員を補充しうる港までとされており、海員の保護と船舶交通の途絶防止のバランスから、臨時的な措置としての意味合いが強かったが、最終的な条文では、そのような制限は見られず、改正前商法五八四条と同じように契約期間についての規定がなくなっている。その代わり、雇入契約が承継された場合には、海員のイニシアティブで契約の解除が可能とされているのである。

では、このような修正はどのような見地からなされたのかが問題となる。この点、最終的にこのような形にまとまった理由は明らかにされていない。実際、運輸省官房文書課事務官である今成秀三郎氏も「いつのまにか現在のよ  
うな形になって立案通過してしまったものである」と述べている<sup>33</sup>。また、当時の解説書においても、改正前商法  
五八四条の趣旨を参酌したものであるとも説明されている<sup>34</sup>。

しかし、このような修正がなされた理由は、次のように考えられるのではないだろうか。すなわち、第一に、船舶  
所有者の変更の場合、旧船舶所有者との雇用契約が終了すると同時に、新船舶所有者との間で雇用契約が形成される  
こととなったという点であるが、この点については、既に答申に対して、旧船舶所有者との間に契約関係が存続する  
こととしたのは著しく実情に合わず、新船舶所有者に対して契約上の権利義務を有することとした方がよいと指摘さ  
れていたこと<sup>35</sup>に影響を受けたものと考えられる。つまり、交通の途絶を防止するためにある規定としてだけではな  
く、新船舶所有者との間に契約関係を形成させるための規定として位置づけたものと推測される<sup>36</sup>。というのも、もし  
単に交通の途絶を防止するためであれば、航海中に雇用契約が終了した場合の雇用契約期間の自動延長規定が既にあ  
ることから、同条に基づき延長がなされれば充分であり、それとは別に船舶所有者の変更に伴う雇入契約に関する規  
定を置く必要がないからである。第二に、従前の答申においては、海員を新たに補充し得るまで、雇入契約を延長さ  
せるとしていたが、改正後の文言においては、「管海官庁所在ノ最初ノ港ニ到着スル迄」または「適当ナル海員ヲ補  
充シ得ル最初ノ港ニ到着スル迄」という期間制限が撤廃され、その代わり、新船舶所有者との雇入契約は海員の側の  
イニシアティブで解除することができるとしている。もともと改正前商法五八四条は海員の保護に悖るとしつつも、  
船舶交通という観点から擁護されていた。それが臨時海事法令調査会における松波委員による「海員の人格無視」と

いう指摘に繋がったものと考えられるが、他方で、やや文脈は異なるものの調査会における議論では船員雇用の安定性という観点から雇用契約の承継の利益についても指摘されており、このような修正は、一旦、雇用契約を承継しつつも、海員のイニシアティブで契約を解除することを認めるといふ形で、海員の保護を図ったものと考えられる。実際、このような改正に対して、「船舶を売ったら労働者がついて行くというのでは人格無視だ」という議論もあつたが、失業するよりはよいであろうということで、このような規定が設けられた」という指摘もなされており、<sup>37</sup>雇用契約の承継の利益が意識されていたものと考えられる。もつとも、この点について、会社が分割（現行会社法における分割ではなく、一部の事業を譲渡する形での分割）された場合には、従前の使用者たる船舶所有者と同じように経営が成り立つかどうか船員にとって不安があるのではないか、との指摘も見られた。<sup>38</sup>

ところで、船員法二八条の制定の際には、明確に意識されていたわけではないようであるが、管船局案の検討の際に、予備員<sup>39</sup>の拡充との関係についても若干触れられている。<sup>40</sup>すなわち、従前、船員は船舶に付随しているという属船主義（船員は船社に雇われるのではなく、船舶に雇われるとする考え）的な発想が前提となっていたことから、船舶が譲渡された場合には、当該船舶に乗り組んでいた船員についても新たな船舶所有者との間に雇用関係が形成されるというものであつた。しかし、既に予備員が拡充し、属船主義から属社主義的な傾向が強まると、特定の船舶が譲渡された場合に、当該船舶に乗り組んでいた船員のみが新船舶所有者に承継されることへの危惧が生じ得ることが、その背景に存在したものと考えられる。もつとも、臨時海事法令調査会における議論では、専ら相続や合併など、単なる船舶の所有権者の変更というよりも、使用者たる船舶所有者の変更が想定されており、改正前商法五八四条が当初想定していた場面とはずれているようにも思われる。しかし、最終的に成立した船員法二八条は、船舶が譲渡された場合も

想定されていたと考えられる。

### （三）小括

以上をまとめると、①船舶所有者の変更の時期について、従前、航海中とされていたが、この船員法二八条の制定により、航海中に限られなくなったということ、②船舶所有者が変更された場合には、旧船舶所有者との雇用関係は終了し、新船舶所有者との雇用関係が形成されることを明確にしたこと、③商法五八四条は船舶交通の途絶を防ぐための趣旨から設けられていたが、船員法二八条はその趣旨も含みつつも、新船舶所有者との雇用関係は海員の側からの解除がなされない限り、一定の契約期間の限定が設けられていないことから、基本的には船員雇用の安定（船員の失業防止）という要素が前面に出てきたといえよう。ただし、雇用契約が使用者側の事情により、一方的に承継されるという危惧から、海員の人格を蔑ろにするものではないかとの指摘も見られたことから、海員の側のイニシアティブで雇入契約を解除する旨が挿入されることとなり、その意味において、承継される不利益を一定程度緩和したものともいえる。

### 第三節 昭和二二年改正船員法

昭和一二年に新しくなった船員法は、戦後、昭和二二年に改正されることとなる。この改正は、憲法改正に伴い必要な改正をしなければならないこと、海上国際労働条約案の内容を採用しなければならないこと、そして、陸上の労働基準法と調整を図らなければならないことがその背景にあった。<sup>41</sup>

昭和二三年の船員法の改正においても、昭和二一年に運輸省に臨時船員法令審議会が設置され、新たな船員法の立案について検討がなされることとなった。また、同時に、東京、神戸及び全国の主要港所在地において公聴会を開催して、広く意見を募った。<sup>42)</sup>

それでは、昭和一二年改正船員法二八条に対してどのような検討がなされたのか。使用者側より、①船舶の売買の場合に第二項で同一条件の雇入契約がするものとみなされては困るからこの項は削除してほしいという意見、②第二項は航行中の場合に限定すべきであるとの意見が提出された一方、<sup>43)</sup>労働者側より特段の意見が提出されていない。しかし、それ以外に目立った議論はなされないまま、昭和一二年改正船員法二八条は、形式的な点を除いて、ほとんど文言が変わらないまま、昭和二二年改正により四三条として維持されることとなった。

#### 昭和二二年改正船員法四三条

「①相続その他の包括承継の場合を除いて、船舶所有者の変更があったときは、雇入契約は、終了する。  
②前項の場合には、雇入契約の終了の時から、船員と新所有者との間に従前と同一条件の雇入契約が存するものとみなす。この場合には、船員は、前条の規定に準じて雇入契約を解除することができる。」

#### 第四節 学説上の評価とその後の改正審議

##### (一) 昭和二二年改正時における学説の状況

船員法四三条の変遷については上述したとおりであるが、それでは戦後の船員法学説において、本条はどのように

評価されてきたのかを確認する。昭和二二年の船員法制定時における解説書においては、単に、本条は、相続又は会社の合併以外の原因で、船舶所有者が変更した場合において、旧所有者との契約の終了及び新所有者との契約成立を法定した規定であり、新所有者との間にできた契約は、船員から解除することもできるものである旨を指摘するにとどまる。<sup>(44)</sup> また、船舶所有者が変わったときに雇入契約は終了するが、それでは船舶の性質上不都合があるので、その時から、船員と新所有者との間に従来通りの雇入契約が存続するものとみなされると説明するものが見られる程度である。もつとも、後者の「船舶の性質上不都合があるので」という書きぶりからすると、その意味するところは明確ではないが、改正前船員法五八四条のような規定との認識もあつたのかもしれない。

改正間もない時期において、学説は、船舶所有者の変更の場合については、包括承継の場合については船員の雇入契約は新船舶所有者に当然に承継されるが、特定承継の場合には、航海中であるか碇泊中であるかを問わず、同条に基づいて旧船舶所有者との雇入契約は終了すると同時に新船舶所有者との間に雇入契約が存するものとみなされるとし、その趣旨は、航海の安全と船員の保護の見地から説明されている。<sup>(46)</sup> しかし、当時から、属船主義的な考え方を前提とする同条のあり方に対して、属社主義的な考えが広まっている中では適切ではない条文、とも指摘されている。<sup>(47)</sup> もつとも、このような指摘をする山戸博士は営業譲渡（当時）を包括承継として位置づけていることに注意が必要であらう。<sup>(48)</sup>

## (二) 昭和三四年改正時の議論

現行法に至るまで、船員法四三条は特段の改正は見られないが、昭和三四年の船員法改正時における検討において

も、同条について触れられている。船員法は、昭和二八年一二月に、運輸大臣より船員中央労働委員会に対して、船員法について再検討を加える必要があると認められるとして、労使関係各団体の改正要望事項三四項目にまとめて諮問した。<sup>(49)</sup> その諮問事項の一つとして、「10. 雇止手当を支給すべき場合を縮小すること。」が挙げられていた。直接的に、船員法四三条について検討がなされているわけではないが、使用者側から、船員法四三条一項に基づき雇入契約が終了した場合、新船舶所有者との間で雇入契約がなされるものとみなされるにもかかわらず、一旦雇止手当を支給することとなり、さらに新船舶所有者が承継された船員を雇い止めた場合には、改めて雇止手当を支給することとなり、二重に支給されることとなるから不合理ではないか、との意見が出された。<sup>(50)</sup> そして、その際に、そもそもこの四三条がいかなる趣旨に基づくものであるのか、ということが議論されている。まず、使用者側からは、船員法四三条を、①民法六二五条との関係に鑑みて極力適用範囲は狭く解すべきであり、擬制による契約継続は航行中に限り、かつ次の港に入るまでとした上で、それから先は、新所有者と船員との自由意思に委ねつつ、旧船舶所有者の雇止手当を支払う形をとるか、もしくは②船員の労働条件が不当にたたかれることを防ぎ、かつ失職を防ぐ趣旨であることから、新所有者がその船員を同一条件で引き続き雇い入れせず、雇い止めたときにはじめて新所有者の雇止手当を支給すべきか、いずれかにするべきであると主張した。<sup>(51)</sup> この点、運輸省の担当官及び公益委員（石井照久博士）からは、そもそも船員法四二条は、確かに民法六二五条の特則ではあるが、船員保護の見地から、船舶上の労働関係の断絶及び船員の労働条件の低下を防止する趣旨であり、また、担当官は雇止手当も失業補償としての性格だけではなく、損害賠償や慰労金的な性格をも有するものであると主張している。<sup>(52)</sup> その結果、今後問題が生じたときに改めて検討するという形で、各委員の了承を得て、雇止手当の支給関係については従前通りで決着をみた。<sup>(53)</sup>

上記のような検討状況をみると、船員法四三条は、もはや交通の途絶を防ぐための規定という趣旨は後退し、船員の失業防止という観点が全面に押し出されていることがわかる。交通の途絶を防止するための規定であるとする、船員法四四條の雇入契約の延長に関する規定で充分であつて、あえて四三条を規定する必要はなくなるからである。

### 第五節 小括―船員法四三条の趣旨

航海中に船舶が譲渡され、所有権が移転した場合に、新旧船舶所有者との間の雇用契約関係が不明瞭となつてしまふことによつて、船舶交通が途絶してしまうことを理由に改正前商法五八四條があつたとされる。しかし、船員法に移植されて以降は、船舶交通の途絶を防止するという趣旨もあつたと考えられるが、船員の失業防止という趣旨も包摂されるようになったと考えられる。もし、船舶交通の途絶を防止するのであれば、（現行）船員法四四條により対応することができるのであつて、わざわざ新船舶所有者との間で雇入契約を承継させる必要はなく、また、たとえ新船舶所有者との間で雇入契約を承継させたとしても、船員の側からのイニシアティブで解除させる必要はなく、昭和一二年改正時の臨時海事法令調査会の答申のように、次の港などまでの契約期間を設定するだけで充分であつたと考えられるからである。しかしながら、①船員法四三条が四四條とは別に存在すること、②四三条では新船舶所有者との間の雇入契約について期間設定がなされていないこと、③同条二項で承継を望まない船員を保護するために船員の側から雇入契約を解除することができるようにしていること、<sup>54</sup>④昭和三四年改正時における議論状況に鑑みれば、船員法四三条は船舶交通の途絶という趣旨というよりも（全くその趣旨を否定するものではないが）、船舶所有者の変更に伴う船員の失業を防ぐための規定であると解すべきである。<sup>55</sup>もつとも、本条の改正に係る議論の中で必ず指摘される

「船員の人格無視」という側面は否定できず、その適用範囲についてどのように考えればよいのかについては問題となり得ることから、その点については、次章で検討する。

### 第三章 船舶所有者の事業譲渡・会社分割と海上労働契約の帰趨

#### 第一節 海上労働契約の構造と船員法四三条

船員法四三条が適用される場面を検討する前提作業として、まず海上労働契約の構造との関係についても触れなければならぬ。というのも、海上労働契約は陸上の労働契約と異なり、いわゆる二重契約構造という性質を有していることとの関係が問題となるからである。すなわち、船員法上、船員のうち船長及び海員については、船舶所有者との間で「雇入契約」を締結し、他方で、予備船員については、船舶所有者との間で「雇用契約」を締結することになっている。したがって、形式的には、船舶所有者に採用され配乗が決まるまでは、船員は船舶所有者との間で、予備船員として雇用契約を締結し、配乗が決まり特定の船舶に乗り組むことになった場合には、さらに船員として雇入契約を締結することになり、他方で、航海が終了した場合には、雇止め（雇入契約の解除）がなされ、予備船員としての雇用契約のみ存在することになると説明されている。<sup>56</sup>ところで、船員法では、三一条の雇入契約に関する規定の括弧書きにおいて、予備船員と船舶所有者との契約は雇用契約であることが示され、同規定では三一条（船員法の強行的・直律的効力）、三二条（雇入契約締結前の書面交付・説明義務）、三三条（賠償予定の禁止）、三四条（貯蓄金の管理等）、五八条（歩合報酬）、八四条（未成年者の行為能力）及び一〇〇条（就業規則の最低基準効）が適用される場合には、「雇入

契約」に「雇用契約」が含まれるとされる。そうすると、ここで一つの疑問が生じる。それは、船員法四三条にいう雇入契約には雇用契約が含まれていないことから、海上労働契約の構造からすると、船舶所有者が変更した場合、雇入契約は旧船舶所有者との間で終了し、雇入契約のみが新船舶所有者に承継され、他方で、雇用契約は旧船舶所有者との間で継続するという、いわば股裂けの状態になってしまうことになることである。

それでは、このような状態を回避するためには、どのように考えればよいのだろうか。

まず考え得るのは、船員法四三条は、あくまで予備船員制度を採用していない船舶所有者の変更があつた場合にのみ適用されるとする考え方である。<sup>57</sup> 前述したように、海上労働契約は二重契約制であると説明されているが、他方で、これは予備船員制度を採用している会社についてのみ妥当し、予備船員制度を採用していない会社の場合には、船舶所有者と船員との間に雇入契約があるのみであると説明されることがある。<sup>58</sup> 実際、長崎地判昭和三〇年一〇月一四日労民集六卷五号七二二頁〔藤中水産等船員雇止事件〕では、「船員法上の雇入契約は元来民法上の雇傭契約とは同一の観念ではなくて継続した雇傭契約の存続期間中特に一定期間を限つて乗船労務に服することを内容とする乗船契約に外ならず、然るが故に航海の安全等の見地から行政官庁の後見的監督に服せしめることを必要とする」と解せられるのであるが、それは船員の予備員制度を採用している大企業の場合にはそのまま妥当するとしても本件における如く予備員制度を採用していない中、小企業の場合においては、必ずしも右と同一には論し得ず、…船員法のいわゆる乗船契約と民法上の雇傭契約とは併合し一本化しているものと認めるを相当とする」と述べられている。したがって、このような考えを前提とするならば、雇入契約と民法上の雇用契約が一体となつている場合においてのみ適用される条文として理解することで、このような股裂けとなるような事態を防ぐことができよう。

しかしながら、このような考え方は現在の船員法ではとることが非常に難しいと考えられる。詳しくは別稿に譲るが、<sup>(59)</sup>第一に、船員法の文言解釈の問題としても、以下のような問題がある。すなわち、船員は、職務上負傷又は疾病のため職務に堪えないときは雇止めされ（四〇条五号）、職務上負傷等の場合、船舶所有者は、療養のため作業に従事しない期間及びその後三〇日間等において当該船員を解雇することはできないとされている（四四条の二）。これらの条文は予備船員制度を採用しているか否かを問わず適用されるものであるが、四四条の二によれば、船員が雇止められて下船した場合であっても、雇用関係が存することが前提とされているように読めるのである。<sup>(60)</sup>また、属船主義から属社主義への船員雇用の転換、海上労働契約に対する解雇権濫用法理適用のために、また陸上勤務と海上勤務とを行き来する船員の場合の雇用関係を説明するために、一二重契約制であることを前提とすべきであると考える。したがって、予備船員制度を採用しているか否かを問わず、海上労働契約は雇用契約と雇入契約の二重契約構造という性質を有しているといえることができる。<sup>(61)</sup>

それでは海上労働契約が二重契約制であることを前提とするのであれば、やはり当初の疑問である、雇用契約は旧船舶所有者との間で、雇入契約は新船舶所有者との間で成立するという事態が生じてしまう点をどう乗り越えるかが問題となる。そこで、船員法四三条は文言上、雇入契約に「雇用契約」は含まれないが、その適用上、雇用契約もまた雇入契約に付随して、新船舶所有者との間で形成されると解すべきであろう。確かに、股裂けの状態を甘受し、旧船舶所有者に対しては陸上労働の雇用関係を、新船舶所有者に対しては海上労働の雇入関係を有すると解することもできるが、そのように解する必要性は実際にはないであろう。加えて、一二重契約制を前提とする場合には、船員法四三条が適用される事態が全く存在しない状態になってしまい、同条は死文化してしまうこととなってしまい妥当で

はない。

以上の点を踏まえた上で、次に船舶所有者の事業譲渡及び会社分割の際の海上労働契約の帰趨<sup>62</sup>について検討するとする。

## 第二節 船舶所有者の事業譲渡の場合

### （一）事業譲渡の種類ごとの分析の必要性

そこで、事業譲渡との関係を考察するにあたり、事業の全部譲渡の場合と事業の一部譲渡の場合とに分けて検討することとする。なぜならば、事業の全部譲渡の場合、実質的に、旧船舶所有者はその営む事業がなくなる一方、事業の一部譲渡の場合には、旧船舶所有者にも事業が引き続き有することになるため、それぞれ旧船舶所有者、新船舶所有者及び船員の利害状況が異なるからである。このことは既に事業譲渡による陸上労働契約の承継の文脈でも指摘されている<sup>63</sup>。したがって、事業譲渡のすべての類型を包括的に検討するのではなく、事業の全部譲渡の場合、事業の一部譲渡の場合及び単なる船舶の譲渡に分けた検討が必要になると考えられる。

さらに、その分析に当たっては、一方で、船員法四三条の主たる趣旨である船員の失業防止という点を強調しつつも、他方で、事業譲渡による雇入契約の承継の不利益や船舶所有者の経済的な効用を害することを防ぐような検討も必要となる。事業譲渡の利用について、しばしば経済的に苦境に至った企業が不採算部門を売却するという場合も少なくない。不採算部門が余剰人員を抱え、かつ労働条件も経営実態からすると高すぎるような場合に、事業譲渡に全従業員の承継及び労働条件維持を強制すると、事業譲渡契約自体が成立し難くなり、逆に、倒産により雇用が失わ

れることもある。<sup>64</sup> そうであれば、単純に船員法四三条によりどのような事業譲渡であつたとしても、事業譲渡があつた場合に必ず海上労働契約を承継させなければならぬと一律に考えることはできないように思われる。

## (二) 事業の全部譲渡の場合

例えば、旧船舶所有者が有するそのすべての事業を新船舶所有者に譲渡した場合、旧船舶所有者に雇入れられていた船員の海上労働契約はどうなるのだろうか。結論を先取りすれば、この場合には、船員法四三条に基づいて、旧船舶所有者との間の雇入契約は終了し、新船舶所有者との間での雇入契約がなされたものとみなされることになろう。

ところで、船員法四三条は民法六二五条一項の例外規定であるとも指摘される。<sup>65</sup> 民法六二五条一項は、雇用とは当事者の個性に着目して締結するため、労働者がある使用者のために労務を提供している場合に、異なる使用者に労務を提供することは、その契約の目的を履行したものとはいえないことを前提とする。<sup>66</sup> さらに、雇用契約の本質は、労働者本人の労働力の売買にあり、労働ないし労働力というものは、その主体たる人間と完全に切り離しえないものであつて、契約当事者の地位ないしは権利義務が一身専属的なものと観念されている結果、使用者が変われば、労務の内容も変わり、労働者に不利益が及ぶことになりやすいため、労働者の承諾なしに使用者がその権利を第三者に譲渡することを禁じたものとも説明される。<sup>67</sup> そうすると、確かに、雇用契約上の地位や権利義務の一身専属性がある程度修正ないしは変容を余儀なくされているとは言われるものの、<sup>68</sup> 基本的には、使用者は、労働者の同意なくしてその権利義務を他者に譲渡することは禁止されることにならう。それでは、同項に違反して使用者が労働者に対する権利義務を第三者に譲渡した場合、その違反の効果はどうか。この点、民法六二五条二項違反に対する三項のような解除の

制裁は規定されていない。というのも、もし、民法六二五条一項に違反して、労働者に対する権利義務を第三者に譲渡したとしても、当該譲渡は無効であつて、単に労働者は譲渡人である使用者に対して労務を提供すれば足りるからである。<sup>(69)</sup>つまり、たとえ同意なく使用者が変更されたとしても、労働者は譲渡人に対して労務を提供することで保護されると考えられている。しかし、事業の全部譲渡の場合には、労務提供先の事業場閉鎖に伴い、解雇されることとなつてしまうことが容易に予想し得る。<sup>(70)</sup>そうであれば、たとえ、民法六二五条一項があつたとしても、事業の全部譲渡の場合には、基本的に労働者の失業防止という観点からすれば、労働者の同意なくとも労働者を承継させることが望ましいとも考えられる。<sup>(71)</sup>このことは、船員法の改正時における議論でも指摘されていた失業防止という趣旨とも平仄が合う。

もつとも、事業の全部譲渡に伴う労働契約の承継について最も問題となるのは、使用者がその有する全部の事業を他社に譲渡しつつ、特定の労働者のみ、事業譲渡契約において承継を排除するような場合である。例えば、事業譲渡契約においては、譲渡会社の全部の事業を譲渡するとしつつも、一旦、譲渡会社が労働者を全員解雇した上で、譲渡会社が解雇された労働者を新規に採用する形をとる場合である。このとき、特定の労働者（例えば、労働組合員等）のみ採用を拒否することがしばしば行われる。そうすると、譲渡会社により解雇され、譲受会社に採用されなかつた労働者が譲受会社に対して地位の確認を求めることとなる。しかし、この場合、たとえば、譲渡会社による解雇について、解雇権濫用法理や不当労働行為を理由に無効としたとしても、既に譲渡会社は事業を失つており、会社解散や事業場閉鎖等を理由に、結果的には解雇されてしまうという事態が生じ、解雇を無効とした上で、当該労働契約を譲受会社に承継させることが解釈上、非常に困難となる可能性がある。実際、従来の裁判例では、事業譲渡契約において労働

者の承継が定められていないようなときには、譲渡当事者間の合理的意思解釈をすることで、労働者の承継を認める場合もあるが、<sup>(73)</sup>明確に、事業譲渡契約において労働契約の承継を拒否しているような場合には、裁判例や学説は労働契約の承継を認めるための根拠に腐心してきた。<sup>(75)</sup>

このように考えると、事業譲渡契約において海上労働契約の承継を拒否しているような場合や、旧船舶所有者が船員を全員解雇（雇止め＋解雇）し、新規に新船舶所有者が解雇された船員のうち、一部を新規に採用する形をとった場合に、旧船舶所有者による解雇が解雇権濫用法理や不当労働行為を理由として無効とされたとしても、船員法四三二条二項に基づき新船舶所有者に対して地位の確認を求めることができることとなる。つまり、旧船舶所有者による解雇又は労働契約の不承継の合意がなされたとしても、当該解雇及び合意が無効となれば、旧船舶所有者との間で海上労働契約が存続し、その契約は船員法四三二条一項に基づき終了しつつ、事業の譲受会社である新船舶所有者に対して承継されることになるのである。したがって、少なくとも、事業の全部譲渡の場合においては、従前の事業譲渡に伴う労働契約の承継に関して最も問題となる譲渡会社及び譲受会社間の労働契約の承継が拒否された場合に、海上労働契約の承継を認めるための重要な法的根拠になるものと考えられる。

ただし、このような説明は、旧船舶所有者による船員の解雇を全て無効と考えるわけではない。事業の全部譲渡に伴い事業の整理統合等を行うようなときに、経済的な理由から一部の船員を解雇せざるを得ない状況もあり得る。したがって、そのような場合には、旧船舶所有者による解雇について解雇権濫用法理が適用され、場合によっては、当該解雇は有効になり得ると解される。換言すれば、船員法四三二条は海上労働契約の承継を認める根拠となり得るものの、必ず海上労働契約を承継させなければならないことまでをも規定したものではないと考える。結局、事業の全部

譲渡が行われた場合には、船員法四三条に基づき、原則として海上労働契約は承継されるが、他方で、譲渡会社と譲受会社との間で締結された事業譲渡契約において、特定の労働者の承継を排除した場合には、当該契約における承継排除規定を整理解雇として捉えて、当該排除について解雇権濫用法理が適用され、もし解雇無効といえるのであれば、同条に基づいて海上労働契約が承継されることになるものと解される。

したがって、本条は、海上労働契約の承継を認めない内容の事業譲渡契約が締結された場合等に、当該行為を解雇として扱い整理解雇法理を適用し、同法理により解雇が無効となった場合には、新船舶所有者に海上労働契約を承継させるための機能を有しているといえよう。

## (二) 事業の一部譲渡の場合・特定船舶のみの譲渡の場合

他方で、事業の一部譲渡や特定船舶のみを譲渡した場合、当該事業に従事していた船員との雇用関係や当該船舶に乗り組んでいた船員との雇用関係も、事業の一部譲渡や船舶の譲渡によって承継されるのだろうか。従前の学説においては、これらの場合も含めて、船員法四三条は適用されると考えられてきた。<sup>(76)</sup> しかしながら、このような適用の仕方に対しては、船舶の運航に携わる船員は船舶所有者に従属するというよりはむしろ船舶自体に従属し、船舶自体に對しその労務を提供する者とする極めて古い思想に基づくものであり、<sup>(77)</sup> また、たとえ乗船中に特定の船舶を譲渡した場合であっても、船員法四四条の規定によって充分その必要性を満たすとの指摘もなされている。<sup>(78)</sup> つまり、船員法四三条は属船主義を前提とする規定であるのであれば、船舶の所有権が移転すれば、当該船舶の運航に従事する船員（乗船中であるか否かは問わない）は、同条に基づき譲受会社との間で海上労働契約が承継されると解すること

にも一定の合理性を有する。しかし、現在においては、一杯船主のような場合を除けば（一杯船主の場合の船舶の譲渡は事業の全部譲渡として捉えることもできよう）、複数の船舶を所有している船舶所有者（船社）に雇用されている船員は、船舶それ自体に従属していると考えられているわけではないことに鑑みれば、特定の船舶の譲渡を含め、一部の事業譲渡の場合についてまで、船員法四三条を適用させることには疑問が大きい。このことは、まさに昭和一二年の船員法改正時において、臨時海事法令調査会で指摘されていたような「船員の人格無視」ともいえるべき事態が生じうることになってしまふであろう。

さらにいえば、一部の事業に付随する特定の船舶の運航に従事する船員のみを他社に自由に承継させることができることになるという点で、船員法四三条が適用されるが故に、逆に船員労働の安定性を害する結果をもたらすことになるであろう。すなわち、船員が労務を提供している事業を船舶所有者が全部譲渡するような場合には、船員としては譲渡先に海上労働契約が承継された方が雇用の安定が実現される一方、船舶所有者が採算のとれない事業部門のみを譲渡するような場合には、労働者がそれとともに海上労働契約が承継されるとすると、今度は承継先で雇用不安が生じる可能性も出てくる。<sup>79</sup> そうすると、逆に承継を認めることによって、船員法四三条の趣旨である船員の失業防止が図られなくなる。さらに、事業の一部譲渡について船員法四三条の適用を認めるのであれば、船舶所有者が予め不採算部門に船員を配転（転船）させることで、特定の船員のみを承継させる可能性すら生じる。<sup>80</sup>

他方で、船舶所有者の側にとっても不合理な結果がもたらされる可能性もあるだろう。例えば、一部の事業のみを譲渡する場合に、当該事業に従事している船員について、原則として海上労働契約が承継されるとするのであれば、譲渡会社である船舶所有者が手放したくない船員についても自動的に承継され、人事労務に影響が生じる可能性がある。

そもそも、事業の一部譲渡の場合、労働者が雇用関係の譲受会社への移転を望むのか、譲渡会社への残存を望むのかは、個別のケース毎に利益状況が異なり、また、個別のケースの中でも、個々の労働者によって判断が異なり得ることから、<sup>(81)</sup>船員法四三条が一律に雇入契約の承継を強制することは船員にとっても船舶所有者にとっても望ましくない状況がもたらされる可能性がある。そのため、事業の一部譲渡の場合には、同条を適用することは合理的とはいえない。

したがって、属社主義が一般化している現代の船員雇用においては、特定の船舶との関係はかなり分離しており、船舶と一緒に船員も承継されると解することは適切ではなく、また事業の一部譲渡や特定船舶の譲渡の場合にも適用されるとなれば、昭和一二年改正時から指摘されている船員の人格を無視する程度があまりに重大なものとなり、船舶所有者の選択によって、特定の労働者のみを他社に承継させるリスクが生じることになる。そうであるならば、船員法四三条はあくまで事業の全部譲渡の場合についてのみ、適用されると解すべきである。<sup>(82)</sup>

なお、上記のように解すると、事業の全部譲渡の場合であるのか、それとも一部譲渡の場合であるのか、海上労働契約が承継されるか否かの分水嶺ということになる。この点、例えば、雇入契約が承継されないように、わずかの財産や債務を譲受対象から除外するなどして、船員法四三条の適用を回避しようとする場合があつたとしても、当然に事業全部の譲渡ではなくなるわけではないと解すべきである。<sup>(83)</sup>

### 第三節 船舶所有者の会社分割の場合

#### (一) 船員法四三条における「相続その他の包括承継」の意義

それでは、船舶所有者が会社法上の会社分割によって船舶を含む事業を他社に承継させた場合にも、船員法四三条は適用されるのだろうか。

従前より、会社法上の会社分割の効果は（部分的）包括承継であるとされ、個別の権利義務を承継するために、個別の同意は不要とされ<sup>84</sup>、労働契約についても、会社分割に伴う労働契約承継法の手続きに従って承継される。そうすると、このような説明を前提とするならば、船舶所有者が会社分割による方法によって、事業を他社に承継させた場合には、船員法四三条の「相続その他の包括承継」に当たることから、同条の適用はないということになるであろう。しかし、会社分割の効果は包括承継であるとしても、条文の趣旨によっては、「相続その他の包括承継」に含まれない可能性があることから、まずはその点について検討する。

というのも、ほぼ同様の文言を有する他の法令において、会社分割が「相続その他の（包括・一般）承継」に含まれるかが争われ、実際に、含まれないと考えられているものもあるからである。その一例として、商標権及び特許権の移転について、特許法九八条一項及び同条を準用する商標法三五条によれば、「相続その他の一般承継によるものを除き」特許権及び商標権の移転は登録をしなければ、その効力を生じないとされているが、そこにいう「相続その他の一般承継」に会社分割が含まれるかが争われた裁判例がある。すなわち、商標権を会社分割により取得することとなった承継会社・設立会社が、移転登録を経る前に分割会社について破産手続きが開始したものに係る神戸地判平成二六年三月二七日（判例集未掲載・平成二五年（ワ）一三二号）<sup>85</sup>がまさにそれである。

本件は、会社分割による商標権の移転について、登録の要否が争われた事案である。本件は、訴外破産会社は、複数の商標権（以下、本件各商標権という。）を取得し事業活動を行っていたが、破産手続開始前に自らの事業の一部を分割することを計画し、被告Y社を新設し、平成二〇年六月三〇日、本件各商標権を含む権利義務を承継させた（以下、「本件会社分割」という。）。破産会社は、平成二二年八月一八日、破産手続開始決定を受け、破産会社の破産管財人Xが選任された。他方で、Y社は、平成二二年九月一六日、本件各商標権について、会社分割を原因とする移転登録を申請し、「一般承継による本件の移転」として、その登録を受けた。そこで、Y社は、本件会社分割が「相続その他の一般承継」に含まれるとして、Xに対して対抗することができかが争われた。本判決は、まず「本件会社分割が『相続その他の一般承継』に含まれるか否かについて検討するに、ここで『一般承継』とは何かにつき特許法（商標法）には何らの定義規定も置かれておらず、ただ、『相続その他の』と例示的な文言が付されているに過ぎない。したがって、同条項括弧書にいう『一般承継』の意味内容は、上記『相続その他の』という例示的文言を参考にしつつ、同条項括弧書の趣旨を踏まえ、解釈により決するほかない。」とし、結論として、会社分割は同規定における「相続その他の一般承継」には含まれないとされた。<sup>86</sup>結果的に、会社分割によって特許権や商標権が移転する場合には、特許法九八条一項一号にいう「特許権の移転」の登録をしなければ、その移転の効力が生じないことになるのである。つまり、会社分割は、（部分的）包括承継（一般承継）であると性質決定されるものの、条文の趣旨から、場合によっては、「相続その他の一般承継」に含まれないと解する余地があるとされる。

少なくとも、従来の学説及び裁判例において、船員法四三条にいう「相続その他の一般承継」に会社分割が含まれるか否かという点について検討されたことはないと思われる。そこで、この点を検討するに、第一に、船員の雇入契

約は雇用契約（労働契約）の一種であると考えられてきたことからすれば、陸上労働者と異ならせる意味合いは大きくない。第二に、もし仮に上記特許法九八条一項一号にいう「相続その他の一般承継」と同様に、会社分割は、それに含まれないと解するのであれば、船舶所有者が会社分割を行うと、当該分割事業に従事していた船員については、船員法四三条に従って分割会社との雇入契約関係は終了した上で、承継会社へと承継されることとなる。結論的には、いずれもさほど大きく変わらないとも考えられるが、より実質的には、船員法四三条は雇入契約の承継についてのみ規定があるが、労働契約承継法では労働者保護という見地から、労働契約の当然承継に鑑みて、いくつかの労働者保護規定が用意されている。例えば、労働者全体の理解と協力を得るための手続として労働契約承継法七条に基づく措置（七条措置）や、平成一二年商法等改正法附則五条一項に基づいて行われる分割会社と承継事業に従事する個別労働者との協議（五条協議）である。また、個別の労働者や労働組合に対する書面通知なども定めており（承継法二条）、船員法よりも手厚い保護が設けられていると言えよう。そうすると、あえて会社分割について「相続その他の一般承継」から排除して、船舶所有者が会社分割を行った場合にも労働契約承継法ではなく船員法のみを適用させる必要性は全くないように思われる。<sup>87</sup> また、このような結論は、前節において検討した、事業の一部譲渡や特定船舶の譲渡の場合には船員法四三条を適用しないという考えと平仄が合っていると考えられる。会社分割は事業の一部譲渡や特定船舶の譲渡と機能的には類似のものと考えられるが、それらの場合には適用されず、他方で、会社分割の場合には船員法四三条が適用されると解することの意味は見出しがたい。

したがって、会社分割は船員法四三条一項括弧書きにいう「相続その他の一般承継」に含まれ、同条の規定の適用は排除され、結論として労働契約承継法における手続に従って、船員の海上労働契約は承継されるものと考えられる。

## （二）雇入契約と労働契約承継法

もつとも、（海上労働契約に包摂される）雇入契約は労働契約承継法にいう「労働契約」に含まれるか、ということが問題となる。というのも、労働契約承継法二条一項によれば、会社は会社分割をするときは、労働者に対して、通知期限日までに、当該分割に関し、当該会社が当該労働者との間で締結している労働契約を当該分割に係る承継会社等が承継する旨の分割契約等における定めの有無等を書面により通知しなければならず、そして、二条一項一号に掲げる労働者が分割会社との間で締結している労働契約であつて、分割契約等に承継会社等が承継する旨の定めがあるものは、当該分割契約等に係る分割の効力が生じた日に、当該承継会社等に承継されるとされるが（労働契約承継法三条）、ここにいう「労働者」に船員法上の船員は含まれるのか、加えて、「労働契約」に雇入契約は含まれるのかが問題となる。

まず前者については、船員法六条によると、労働者の定義規定である労働基準法九条も適用されることが明示されており、また労働契約法二〇条一項においても、同法二条一項の労働者の定義規定が適用される余地があるが、これに鑑みれば、労働契約承継法における労働者について船員も含まれることになる。

次に、後者に関しては、雇入契約について、確かに、陸上の労働法とは異なる用語法が用いられているが、従前から、雇用契約の一種であると指摘されていることに鑑みれば、現在の労働契約と雇入契約を別の契約として、適用の対象外と解する必要性は全くないように思われる。

したがって、船舶所有者が会社分割を行ったような場合には、船員の雇入契約は陸上労働者と全く同じく、労働契約承継法の定めに従い、承継等が決まると考えるべきであろう。<sup>88</sup>

なお、この点、船員の雇入契約の一括届出がなされている場合、例えば、ある船員がA船への乗組みとB船への乗組みという形で一括届出がなされている場合、B船のみが新設分割会社や吸収分割会社へと承継されたとき、当該船員の海上労働契約はどうか問題となる。ここにいう一括届出とは、航路、漁法その他の事由により、同一の船舶所有者に属している二隻以上の船舶相互の間で船員の乗組みを頻繁に変更させる必要がある場合、船舶所有者は、所轄地方運輸局長の許可を受けて、許可を受けた船舶に乗り組んでいる船員の雇入契約が、個々の船舶ではなくて、これらすべての船舶について存するものとして、一括して届出を認めるものである（船員法施行規則三二条一項<sup>(89)</sup>）。本来であれば、雇入契約の届出は船舶毎に行われるが、複数の船舶を所有している船舶所有者の場合、船員を転船させるたびに届出させるのは煩雑であることから認められている制度である。雇入契約の届出制度は、あくまで行政規制の一種に過ぎず、そのことを基準に雇入契約の承継の問題を考えるとまではできないであろう。したがって、雇入契約の届出の内容如何を問わず、基本的には、労働契約承継法が定める「承継される事業に主として従事する労働者」か否かなどの区別に従うことになるものと思われる。

#### 第四章 陸上労働契約に対する船員法四三条の類推適用の可能性

最後に、船員法四三条を陸上労働契約の承継に類推適用し得るかということについて考察する。確かに、この点、企業と従業員との関係は多様であり、また、時代とともに変遷することに鑑み、船員法四三条という特別の規定なしに、事業譲渡一般につき民商法の原則を修正することはできないとの指摘も見られる<sup>(90)</sup>。しかし他方で、従前、播磨鉄

鋼事件では「船舶および船員の労務関係の特殊性を考慮した規定であつて、この理を直ちに労働者一般に拡張適用することは差し控えねばならないが、企業組織の変更を伴わない主体的変更の典型的な場合とすれば、規定の趣旨と解決の方法は、本問題を考えるについて十分考慮に値いするものがある」と述べているし、また、その後の東京日新学園事件第一審判決でも参照条文として指摘されている。

播磨鉄鋼事件では船員法四三条を「船舶および船員の労務関係の特殊性を考慮した規定」と述べているが、ここにいう特殊性とは何かがまず明らかにされなければならないであろう。おそらくここにいる特殊性は、属船主義的な発想の下、船員の労務関係は船舶に付随するものとして捉えられており、船員法四三条は船舶の譲渡に伴つて、当該船舶に属する船員の海上労働契約を承継させるための規定として考えているように思われる。確かに、当初は、船員法四三条はそのような背景を持つ規定であつたことは否定できないが、戦後の予備船員制度の拡大に伴う属社主義的な発想の一般化<sup>91</sup>や、同条が船員の失業防止規定として位置づけられてきたということに鑑みれば、属船主義的な発想の下で、当該規定を捉えることはもはやできないように思われる。そうすると、船員法四三条はあくまで属社主義的な発想の下で、船員の失業防止という趣旨から考察する必要があるように考えられる。

次に検討すべきは、船員法四三条が船舶所有者の変更に伴う「船員」の失業防止規定であるという船員労働保護という見地から捉えるならば、広く陸上労働者の失業防止規定としても捉えることはできないか、ということになる。船員労働の特殊性があることを理由に、陸上労働法とは別に船員法が制定されていることに鑑みれば、そのような特殊性から導かれる規定であると仮定すると、類推適用の基礎がないとも考えられる。一般的に、船員労働の特殊性には、海上労働の危険性、孤立性、離家庭性などが指摘されているが、これらはいずれも「船内労働」の特殊性に過ぎ

ず、海上労働「契約」の特殊性とは考えにくい。やはり船員法四三条の特殊性は、属船主義を背景にした規定という点に求められる。しかし、前述したように、同条は既に属船主義的な発想から切り離された船員の失業防止規定として捉えられるべきであろう。したがって、船舶所有者だけではなく一般の利用者の変更に伴う労働者の失業防止のための規定として、類推適用の基礎は認められるものと考えられる。もつとも、ここにいう利用者の変更は、前述したように、使用者の事業の全部譲渡に限られ<sup>92</sup>、事業の一部譲渡のような場合には、やはり従前どおりの対応をせざるを得ないものと考えられる。

また、陸上労働者と海上労働者とのバランスからも使用者の事業の全部譲渡がなされた場合に類推適用を認めるべきであるようにも考える。第一に、海運会社（船舶所有者・使用者）には、海上労働者のみが雇用されているわけではなく、陸上労働者も雇用されていることが一般的である。そうすると、海運会社（船舶所有者・使用者）がその有する事業の全部を譲受会社に譲渡した場合、海上労働者についてのみ船員法四三条に基づいて譲受会社に承継される一方、陸上労働者については事業譲渡契約において明確に承継が拒否されている場合（例えば、労働者をいったん解雇して、譲受会社が新規に採用するという旨を事業譲渡契約において定めたような場合）には承継が認められないことになる。このような異なる取り扱いをすることの合理性は基本的でないように思われるのである。第二に、海上労働契約の二重契約制から、船員は配乗が決定する際に、雇入契約を締結することになり、有給休暇等により予備船員となった場合には、雇止めがなされ雇入契約は終了し、雇用契約のみが存続することとなる。そうすると、船員法四三条はあくまで「（雇用契約を前提する）雇入契約」の終了と、承継を定めていることからすれば、素直に同条を適用すれば、例えば、船員の有給休暇中に船舶所有者が事業の全部を譲渡した場合、予備船員の雇用契約は承継されないが、他方で、雇入

契約期間中の海員や船長の雇入契約のみ承継されることになる。このような場合についても、取り扱いを変えることの合理性もないように思われる。そうすると、この場合にも、予備船員についても船員法四三条に基づき承継を認めべきであるように考えられるのである。さらに敷衍すれば、船員は確かに船舶に乗り組んで船内で労務を提供する者として採用されるが、大規模な船舶所有者のような場合には、陸上勤務を行う場合も存在する。陸上勤務の場合には、船員法ではなく陸上労働法が適用されることになるため、もし、（元）船員が陸上勤務中に事業の全部譲渡が行われた場合に、事業譲渡契約の内容によつては、承継されない可能性もある。結局、事業の全部譲渡が行われた場合に、陸上労働者と海上労働者とで取り扱いを変えることの合理性が見出しがたい以上、陸上労働者についても船員法四三条の類推適用により、使用者の事業の全部譲渡のような場合には、たとえ事業譲渡契約において労働契約の承継を認めない旨の内容を定められていたとしても、原則として、労働契約は承継されると解すべきであるように思われる。

なお、会社分割の場合には、前述したように船員法四三条は適用されず、陸上労働者と海上労働者とで労働契約（雇入契約）の承継について異なる手続きがなされるわけではないから、上記のような取り扱いの違いが生じることはない。

## 第五章 結びに代えて

本稿では、従来、学説及び裁判例において、ほとんど検討が加えられてこなかった、船員法四三条の趣旨やその適用範囲について考察を行った。結論としては、確かに、船員法四三条は当初は改正前商法五八四条の規定の趣旨であ

る船舶交通の途絶の防止という趣旨をも参酌した上で立法化されたものともいえるが、他方で、その文言の変更や船員法の他の条文との関係から、船舶所有者の変更に伴う船員雇用の安定性・船員の失業防止という趣旨が前面に押し出されたものと考えた。しかし、事業の一部譲渡や特定の船舶の譲渡のような場合には、その利害状況の複雑性や船員の承継の不利益もあることに鑑みて、基本的には、事業の全部譲渡の場合に適用される規定であると限定的に解すべきであるとした。さらに、陸上労働者の労働契約の場合にも船員法四三条の類推適用により承継される可能性を示した。

ところで、船員法四三条については、末広厳太郎博士は「一面において『船舶所有者ノ変更アリタルトキハ海員ノ雇入契約は終了ス』<sup>(ママ)</sup>といいつつ、他面において『前項ノ場合ニ於テハ雇入契約終了ノ時ヨリ海員ト新所有者トノ間ニ従前ノ雇入契約ト同一条件ノ雇入契約存スルモノト看做ス』云々なる規定を設けているゆえんものは、船舶所有者の変更の場合に旧所有者と海員との間に存する労働関係が所有者の変更によって法律上当然に新所有者との間に移転するゆえんを理論的に説明し理解する法的技術を欠いているからであると私は思う」と評された<sup>(93)</sup>。末広博士は企業の変更の場合、雇用契約は当然に承継されるという考えに立脚されていることから、船員法の規定は、法的技術が貧困であるがゆえの規定であると考えていたようである。確かに、従来の学説の中には、企業概念を用いて、労働契約の当然承継も唱えていたものもあるが、現在では、事業譲渡を含めた組織再編の複雑化により、その利害状況は従来の民法学や商法学で唱えられていたほど単純なものとはなっていない。単に、企業に付随して労働者も承継されれば良いわけではない。一律に雇入契約の承継を規定する船員法四三条はやや乱暴に過ぎるようにも思える。しかし、場合によっては、雇入契約の承継の利益をももたらす同規定は、立法論として疑問を呈するのではなく、適切な適用範

囲を定めることが求められてきたものと考えられる。

船員法四三条はしばしば陸上労働において労働契約の承継を求めるための一つの参照条文として持ち出されることはあったが、その趣旨や適用範囲の曖昧さもあり、また船員法という海商法学や労働法学の交錯領域ということも相俟って、なお不明瞭な規定であることは否めない。本稿は、このような中、船員法四三条の趣旨及び適用範囲についてある程度明確にしたものとはいえるかもしれないが、他方で、本稿のような解釈が果たして妥当であるかは、改めて検討しなければならず、今後の議論のきっかけとなることを期待したい。

※本研究はJSPS 科研費17K03444の助成を受けたものです。

- (1) 菅野和夫『労働法（第11版補正版）』（弘文堂、二〇一七年）七二七頁。
- (2) 落合誠一編『12 会社法コンメンタール 定款の変更／事業の譲渡等／清算「1」』（齊藤真紀）（商事法務、二〇〇九年）五五頁。
- (3) 濱口桂一郎「船員の労働法政策」季刊労働法二五五号（二〇一六年）一五九頁、同『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構、二〇一八年）一〇四七頁参照。
- (4) 例えば、大阪高判昭和三八年三月二六日判時三四一号三七頁（播磨鉄鋼事件）は「船舶および船員の労務関係の特殊性を考慮した規定であつて、この理を直ちに労働者一般に拡張適用することは差し控えねばならないが、企業組織の変更を伴わない主体的変更の典型的な場合とすれば、規定の趣旨と解決の方法は、本問題を考えるについて十分考慮に値いするものがある」と述べるなどして、使用者の営業譲渡がなされ、かつ労働者の同意がなくとも、従前の労働契約関係は新使用者に承継さ

れるとした。

- (5) 神戸大学海事科学研究科海商法規研究会編『概説海商法規(改訂版)』〔根本到〕(成山堂書店、二〇一五年)七三頁。したがって、ここにいう船舶所有者とは、単なる船舶の所有権者を意味するものではない(なお、海商法における船舶所有者の概念については、中村眞澄Ⅱ箱井崇史『海商法(第2版)』(成文堂、二〇一三年)七〇頁参照)。
- (6) 船舶の所有者から船舶を借り受け、当該船舶を航海の用に供する場合には、船舶借入人が船員を雇い入れ、船舶を航海の用に供することから、その場合の使用人は船舶借入人となるためである。
- (7) なお、本稿では議論を複雑化させないために、使用者を船舶所有者に限定して検討することとする。
- (8) 前掲註(3)・濱口「船員の労働法政策」一五九頁。
- (9) なお、この点については、南健悟「海上労働契約の構造」浅野高宏ほか編『労働契約論の再構成』(法律文化社、二〇一九年)八〇頁以下参照。
- (10) 本件では、Y1社は船舶を借り受けて、水先業務を行っていたことから船舶借入人とされているが、Y2社は、Y1社からの事業を譲り受け、またY1社が借り受けていた船舶を船舶所有者から譲り受けて、自らが船舶所有者となって事業を開始したことから、Y2社については船舶所有者とされている。
- (11) 本稿の執筆は、本件の原告代理人より相談を受け、意見書を作成したことに端を発する。本件に関する解説として、南健悟「船舶借入人の事業譲渡と雇入契約の承継―新協和海運事件」季刊労働法二六四号(二〇一九年)一七四頁。なお、同解説の一七四頁の「事実」のXらの解雇の年月日が二月三一日となっているが、これは一月三一日の誤りである。
- (12) 石井照久「船員法をめぐる若干の問題」海法会誌復刊一号(一九五三年)一六二頁。
- (13) 海商法研究会編『海商法(第6版)』(海文堂、二〇〇九年)〔武城正長〕五六頁参照。
- (14) 松本丞治『海商法(第25版)』(有斐閣、一九三〇年)一〇八頁、小町谷操三『海商法要義 上巻』(岩波書店、一九三二年)二三五頁、加藤正治『海商法(増補4版)』(有斐閣、一九三四年)一三三〇頁等。
- (15) 「航海中の船舶を譲渡したときは、その航海によって生ずる損益は、譲受人に帰属する。」

- (16) 前掲註(14)・加藤二三〇頁。
- (17) 前掲註(14)・加藤二三〇頁、前掲註(14)・松本一〇八頁参照。
- (18) 前掲註(14)・加藤二三〇頁。
- (19) 鹽田環『船員論』（巖松堂書店、一九一一年）一八四頁、吾孫子勝Ⅱ矢部克己『改正商法通義』（寶文館、一九一一年）八三九頁。
- (20) 前掲註(14)・加藤二三〇頁以下。
- (21) 民法六二五条一項における議論でも、同項に基づき労働者が譲渡について承諾をした場合の法律関係についても、労働者が承諾したのは権利の譲渡についてだけであるので、賃金支払債務等の使用者の債務については、譲渡元である使用者に残る余地があるとの指摘もなされている（本庄淳志Ⅱ大内伸哉「民法625条」土田道夫編『債権法改正と労働法』（商事法務、二〇一二年）四八頁～四九頁）。
- (22) 臨時海事法令調査会の議論については、臨時海事法令調査会「記録 臨時海事法令調査会」海法会誌一六号（一九三二年）一頁以下参照。
- (23) 臨時海事法令調査会の特別委員として、海商法学者として、（委員長）松波仁一郎、加藤正治、松本丞治が、海運業界より武田良太郎、石田貞二、金尾治作、堀内長栄などが選任されている。
- (24) 前掲註(22)・臨時海事法令調査会五三頁。提案理由としては、民法六二五条一項の規定を弱めるものであることが挙げられている。また、委員も船員法にこの規定を入れるのであれば、商法の規定を廃止することについて全員が賛成している。
- (25) 以下の討論の様子については、前掲註(22)・臨時海事法令調査会六三頁～六五頁。
- (26) 前掲註(22)・臨時海事法令調査会一九一頁～一九九頁参照。
- (27) ただし、この発言に対しては、合併によって解雇されたこと自体がおかしいのではないかとの松本委員からの指摘もあり、合併によって雇用契約が終了した事案としてみるの適切ではないと述べられている。なお、他の委員によると、合併前に一旦解雇した事案のようである。

- (28) 田倉八郎「船員法の改正に就て―海事法令調査会の検討」海運一〇五号（一九三二年）二五頁〜二六頁。
- (29) 前掲註(28)・田倉二七頁。
- (30) 前掲註(3)・濱口『日本の労働法政策』一〇五二頁〜一〇五三頁。
- (31) 今成秀三郎「船員法の問題点（上）」海運二九二号（一九五二年）四一頁。
- (32) 逋信省管船局『船員法案（局議決定案）逐條説明書』（東京海洋大学附属図書館所蔵資料）参照。
- (33) 前掲註(31)・今成四一頁。
- (34) 鈴木倉吉『新船員法解説』（海員協会、一九三八年）一〇頁。
- (35) 前掲註(28)・田倉二七頁。
- (36) 既に、改正前商法五八四条において、船員は新船舶所有者に対して権利義務を有するということがとされていたことからすれば、船員法二八条は同条をそのまま引き継いだともいえるが、他方で、一つは、あくまで改正前商法五八四条は交通の途絶の防止という観点でのみ捉えられていたことと、第二に、前述したように、船舶所有者が変更しても旧船舶所有者との関係は終了しないという見解を明確に否定したということになる。
- (37) 石井照久「商法と労働問題」同『商法における基本問題』（勁草書房、一九六〇年）二二四頁。
- (38) 前掲註(31)・今成四一頁。
- (39) 現在の予備船員。
- (40) 前掲註(31)・今成四一頁は、予備員制度の拡充等により海員は特定の船舶に固定するものではなく、むしろ特定の会社に従属する傾向が強くなっていると指摘する。
- (41) より具体的に述べれば、日本国憲法二七条の規定に基づいて、船員の給料、労働時間、休息その他の労働条件に関する基準を定めなければならなかったこと、また、「海上に使用し得る児童の最低年齢を定める条約案」「船舶の滅失又は沈没の場合における失業の補償に関する条約案」「石炭夫又は火夫として使用し得る年少者の最低年齢を定める条約案」「海上に使用せらるる児童及び年少者の強制体格検査に関する条約案」「海員の雇入契約に関する条約案」「海員の送還に関する条約案」「船員

の為の年次有給休暇に関する条約案」「船内労働時間及び定員に関する条約案」「船員の疾病傷痍又は死亡の場合における船舶所有者の責任に関する条約案」及び「海上に使用し得る児童の最低年齢を定める条約案の改正条約案」等のそれらの条約案の内容を採用しなければならなかったこと、そして、新たに制定される労働基準法の労働憲章の規定を採用し、各個の労働条件についての規定と均衡をとりつつ、しかもこれに海上の特殊事情を織り込んでいくためとされていた(小林茂勝『新船員法の解説』(日本海事振興会、一九四七年)二頁～三頁)。

(42) 前掲註(41)・小林五頁～七頁。

(43) 『船員法改正する法律案関係議会議会資料』(東京海洋大学附属図書館所蔵資料) 参照。

(44) 前掲註(41)・小林五二頁。

(45) 全日本海員組合調査部編『船員法と施行令の解説(増補版)』(全日本海員組合本部、一九四九年)一七頁。

(46) 山戸嘉一『船員法―解説と研究』(海文堂、一九五四年)九九頁～一〇二頁参照。また、野村一彦『船員法概説』(成山堂書店、一九五九年)六五頁も、船舶所有者が変更した場合については「一般的には、労働条件も、新船舶所有者の定める就業規則、そこに適用される労働協約によることとなる。しかし、新船舶所有者の定める労働条件が旧船舶所有者の労働条件より良いとは必ずしも限らないし、また船員は旧船舶所有者の定める労働条件を前提に勤務しており、しかも、船員としては、船舶所有者が変更したからといって直ちに他に職場を見出すことはできないから(船舶所有者の変更が航海中又は雇入港以外で行われた場合にはなおさら)、一応、同一条件で雇入契約が存続するものとみなしたと考えられる。」と述べており、船員雇用の安定という趣旨を示唆している。

(47) 前掲註(46)・山戸一〇〇頁～一〇二頁。

(48) 前掲註(46)・山戸九九頁。したがって、この見解に従えば、船舶所有者が営業(事業)を譲渡した場合には、包括承継として位置づけられて船員法四三条は適用されないこととなり、当然に雇入契約は営業(事業)の譲受会社に承継されることとなる。逆に言えば、船員法四三条はある特定の船舶の譲渡がなされた場合についてのみ適用されることを示唆する。

(49) 員基第三二七号。藤崎道好『船員法総論(改訂版)』(成山堂書店、一九七五年)二六頁参照。なお、以下に示す船員法改

正に関する審議経過については、社団法人日本船主協会『船員法改正に関する審議経過（一）』（一九五八年）、『同（二）』（一九五九年）、『同（三）』（一九六二年）を参照した。

(50) 現行法においても、船員法四六条四号において雇止手当を旧船舶所有者が船員に対して支払わなければならないとされている。

(51) 前掲註(49)・日本船主協会『(一)』一七頁。

(52) 前掲註(49)・日本船主協会『(二)』一一二頁～一二二頁。

(53) 前掲註(49)・日本船主協会『(二)』四九頁。

(54) さらに、船員の保護という観点から、船員の側から雇止めをした場合には、雇止手当が支給されなくなるが、船員法四六条四号に基づいて少なくとも一旦は雇止手当が支給されるようになっていいる。

(55) 国土交通省海事局監修『最新海商法規の解説（24訂版）』（成山堂書店、二〇〇四年）八六頁、前掲註(5)・根本九四頁。前掲註(12)・石井一六二頁は船員法四三条について「労働法的意味に改めたもの」と述べる。

(56) 照井敬『船員法がわかる本』（成文堂書店、一九九八年）七一頁。

(57) この立場に与するならば、適用範囲について、船員法四三条は航海中に限定して適用された改正前商法五八四条とほぼ同じように考えることができるかもしれない。なぜならば、雇入契約は別名、乗船契約とも呼ばれ、乗船する期間について雇入れの状態となることから（山戸嘉一「船員の労働関係」日本労働法学会編『労働法講座 第6巻 労働法特殊問題』（有斐閣、一九五八年）一五〇二頁、前掲註(56)・照井七一頁図参照）、雇入契約期間は、船員は基本的に船舶に乗り組んでいる期間と同じになるからである。しかし、雇入契約は諾成契約であって、乗り組まなければ契約の効果が生じないわけではなく（要物契約性の否定）（森清『海商法原論（全訂改版）』（有斐閣、一九四一年）一一九頁参照）、現実問題としても、乗下船が頻繁な内航船員の場合、雇入契約期間でも自宅からの／への出勤はあり得ることから、物理的に船員が下船していたとしても雇入契約期間中であることは当然にあり得る以上、船員が船舶に乗り組んでいる途中に船舶所有者が変更された場合についてのみ適用されるとは必ずしもいえるわけではない。

- (58) 石井照久『海商法』(有斐閣、一九六四年)一八〇頁、田中誠二『海商法詳論(第3版)』(勁草書房、一九八五年)二〇八頁。
- (59) 前掲註(9)・南八〇頁以下参照。
- (60) 武城正長『海上労働法の研究』(多賀出版、一九八五年)一二二頁参照。
- (61) 前掲註(13)・五八頁参照。
- (62) 以下、特に断らない限り、雇用契約も含み、雇入契約と雇用契約の両方を含む概念として、海上労働契約という表現をす  
る。
- (63) 荒木尚志『労働法(第3版)』(有斐閣、二〇一六年)四三五頁。
- (64) 前掲註(63)・荒木四三六頁。
- (65) 鴻常夫『商法総則(新訂第5版)』(弘文堂、一九九九年)一四六頁参照。
- (66) 梅謙二郎『民法要義・卷之三・債権編』(和仏法律学校、一八九七年)六八七頁〜六八八頁。
- (67) 幾代通Ⅱ広中俊雄『新版注釈民法(16)債権(7)』(幾代通) (有斐閣、一九八九年)六〇頁〜六一頁。
- (68) 前掲註(67)・幾代六〇頁。また、近代における企業や事業は客観的な組織となり、労働者は使用者個人に使用されるとい  
うよりも、むしろ、企業または事業自体に使用されるものであつて使用者の変更は、その労働の内容にそれほど変更を及ぼさ  
ないと指摘する見解もある(我妻栄Ⅱ有泉亨Ⅱ清水誠Ⅱ田山輝明『コンメンタール民法―総則・物権・債権(第5版)』(日本  
評論社、二〇一八年)一二七六頁)。
- (69) 前掲註(66)・梅六八九頁、我妻栄『債権各論(中巻二)』(岩波書店、一九六二年)五六七頁、前掲註(67)・幾代六一頁。
- (70) 前掲註(21)・本庄Ⅱ大内五一頁〜五二頁。ただし、前掲註(37)・石井二二二頁も参照。
- (71) 昭和二六年四月一二日員基第四五号は、船員法四三条は「企業の」同一性が存するという観点から：設けられているの  
である」としており、事業の全部譲渡がなされた場合には、企業の同一性が比較的認められやすいものと思われる。
- (72) 例えば、大阪地判平成一年二月八日労判七七七号二八頁(「タジマヤ事件」)が、営業譲渡前に解雇した労働者に関して、

当該解雇を無効とした上で、讓渡会社に在籍した従業員全員を讓受会社が雇用していることからすれば、讓渡の対象となる営業には従業員との雇用契約をも含むとの意思解釈を行っている。

(73) 例えば、事業讓渡契約において労働者を承継しない旨の定めを民法九〇条に基づく公序良俗に違反する内容として無効とした、東京高判平成一七年五月三一日労判八九八号一六頁〔勝英自動車学校事件〕がある。また、解雇権濫用法理に準じて、解雇が無効である場合と同様、労働者と事業讓受人との間に、労働力承継の実態に照らして合理的と認められる内容の雇用契約が締結されたのと同様の法律関係が生じるものと解した、さいたま地判平成一六年二月二二日労判八八八号一三頁〔東京日新学園事件第一審判決〕もある（ただし、控訴審である東京高判平成一七年七月一三日労判八九九号一九頁で否定されている）。

(74) 西原寛一「会社の解散と不当労働行為」石井照久Ⅱ有泉亨編『労働法大系（4）』（有斐閣、一九六三年）八二頁、前掲註(69)・我妻五六八頁等。

(75) 原弘明「事業讓渡・会社分割と労働契約承継の解釈論・立法論の検討」関西大学法学論集六七卷五号（二〇一八年）六四頁以下参照。確かに、労働者の意に反して労働契約が引き継がれない場合の問題点は、不当労働行為・不当解雇として処理すればよいとの指摘も見られるが（前掲註(2)・齊藤五六頁）、そもそも不当労働行為・不当解雇として当該解雇を無効としても、別途、労働契約を承継させる理屈が必要となろう。

(76) 前掲註(49)・藤崎一九八頁、前掲註(46)・山戸一〇〇頁参照、前掲註(12)・石井一六二頁参照。

(77) 石井照久「海上労働に関する法的規整の発達（二）」法律時報三〇巻一号（一九四一年）八頁では、昭和一二年改正船舶法二八条は、企業の觀念の下に、海員を多かれ少なかれ船舶の付属物視していると指摘されている。

(78) 前掲註(46)・山戸一〇〇頁。

(79) 山本豊編『新注釈民法（14）債権（7）』（山川隆二）（有斐閣、二〇一八年）七四頁。

(80) ただし、会社分割の場合、使用者による恣意的な配転がなされた場合については、当該配転自体が無効となるという指摘もあり（安西愈「会社分割法に伴う労働契約承継法」原田晃治ほか『会社分割に関する質疑応答』（商事法務研究会、

二〇〇〇年) 七二頁)、配転法理の適切な解釈・運用が重要であるとされる(前掲註(75)・原六七頁〜六八頁)。

(81) 前掲註(63)・荒木四三三頁。

(82) なお、この点、前掲註(13)・武城六三頁は、「属船主義雇用形態において、船員にとって船主は絶対的要素ではないので、新船主に契約を強制的に締結させることにした」と述べ、他方で、「専属雇用形態においては売船↓下船(合意解約が普通)となるから問題は起きない」と指摘しており、船員法四三条の適用場面について、基本的には属船主義的な雇用形態に限られることを示唆する。

(83) 江頭憲治郎『株式会社法(第7版)』(有斐閣、二〇一七年) 九六四頁参照、前掲註(2)・齊藤三七頁参照。

(84) 神田秀樹『会社法(第21版)』(弘文堂、二〇一九年) 三七七頁。

(85) 本判決については、田辺保雄「特許法98条『一般承継』には会社分割も含まれるのか―神戸地方裁判所平成26年3月27日判決を契機として」田邊光政編『会社法・倒産法の現代的展開―今中利昭先生傘寿記念』(民事法研究会、二〇一五年) 三七三頁以下を参照した。

(86) 本判決によれば、「商標法35条が準用する特許法98条1項1号括弧書において『特許権(商標権)の移転』の中から『相続その他の一般承継によるものを除く』こととした理由は、①相続や合併の場合、元の権利者が死亡ないし消滅することから、『登録』を効力発生要件とすると、相続等の発生時点から登録までの間、権利の帰属主体が存在しないこととなるため、そのような事態の発生を回避する必要があること、②相続等の場合は、他の移転の場合と異なり、その移転が一体的なものと考えられ、登録を待つことなく移転の効力を認めても『別段の弊害』を生じないことにあるものと解される。／以上によれば、上記特許法九八条一項一号括弧書が予定する『一般承継』に該当するためには、当該権利移転の方式・態様が相続と同様に包括的なものであることが必要であるが、ただ、上記特許法九八条一項一号括弧書が『相続その他の一般承継』について同条項の適用を排除している趣旨に照らすと、包括的な権利移転行為の全てが上記『相続その他の一般承継』に当たるものとは解されず、そのうち①権利の帰属主体の不在という事態を発生させず〔排除条件①―筆者註〕、かつ、②登録を待つことなくその効力を認めても『別段の弊害』が生じないとはいえないもの〔排除条件②―筆者註〕については、上記『相続その他の一般承

「『継』に当たらないものと解するのが相当である。」とし、「会社分割においては、その効力が生じても分割会社は消滅せず存続することから、登録を権利移転の効力発生要件と解しても、分割の時点から登録までの間、権利の帰属者が不在となる事態は発生せず、したがって、会社分割による権利移転は、排除条件①を満たす」と述べる一方、「(不動産や指名債権等の移転について第三者対抗要件の具備が求められている一方―筆者註)会社分割による特許権・商標権の移転の場合には登録を待つことなく権利移転の効力が生じるものと解すると、会社分割後に商標権ないし特許権の二重譲渡を受けた第三者が先に移転登録をしたとしても、設立会社への商標権ないし特許権が優先することになり、第三者保護の点で、不動産や指名債権等の移転の場合と均衡を欠く事態が生じる」とし、「会社分割による特許権・商標権の権利移転について、第三者保護との関係で看過しがたい弊害を生じ、具体的妥当性に欠ける結果を招来するおそれがあるといわざるを得ない。／そうだとすると、会社分割による権利移転については、登録を待つことなくその効力を認めても『別段の弊害』が生じないとはいえない場合に当たると解され、従って、排除条件②も満たす」とし、結論として「商標法35条が準用する特許法98条1項1号括弧書の『相続その他一般承継』には該当しない」とした。なお、同法において「相続その他の一般承継」による権利移転の場合の括弧書きの趣旨については、特許庁編『工業所有権法(産業財産権法) 逐条解説(第20版)』(発明推進協会、二〇一七年)三一五頁、中山信弘Ⅱ小泉直樹編『新・注解 特許法(第2版)【中巻】』(青林書院、二〇一七年)一五九四頁参照。

(87) このような見解に対して、例えば、船員法四三条と労働契約承継法の両方が適用されると考える余地もなくはない。しかしながら、あえて趣旨の全く異なる特許法のような解釈をして、両法条の適用を認めることの合理性は見当たらないと思われる。

(88) すなわち、労働者(船員)を承継事業の主従事労働者(船員)とそれ以外に分け、主従事労働者(船員)は、分割契約等に記載された場合には、個別の承諾なく、承継会社等に移転し、従前の労働条件そのまま承継されることとなる。他方で、主従事労働者(船員)であるにもかかわらず、承継対象となつた場合には、異議を申し出ることができる(成田史子「会社分割における労働者の保護」野川忍Ⅱ土田道夫Ⅱ水島郁子編『企業変動における労働法の問題』(有斐閣、二〇一六年)四七頁参照)。

(89) 前掲註(5)・根本九三頁。なお、一括公認時代のものであるが、この制度について詳細に紹介するものとして、前掲註

- (49) ・藤崎一七九頁以下参照。
- (90) 前掲註(2)・齊藤五六頁。
- (91) 戦後、日本の船員の雇用形態が属社主義（専属雇用制）となった背景については、山本泰督「予備員制度にかんする一考察」国民経済雑誌一〇三卷三号（一九六一年）七四頁参照。
- (92) 池田悠「事業譲渡と労働契約関係」野川忍Ⅱ土田道夫Ⅱ水島郁子編『企業変動における労働法の課題』（有斐閣、二〇一六年）八〇頁は事業の全部譲渡の場合については労働者の事業帰属を問題にはなりにくいことを示唆する。
- (93) 末広厳太郎『末広厳太郎著作集Ⅱ・民法雑誌帳上卷（第2版）』（日本評論社、一九八四年）八〇頁。