

イギリス雇用契約におけるimplied termsの新動向に関する一考察：黙示的相互信頼条項というimplied termを中心に

龔, 敏
九州大学大学院法学府

<https://doi.org/10.15017/10969>

出版情報：九大法学. 88, pp.51-137, 2004-09-15. Kyudai Hogakkai
バージョン：
権利関係：



イギリス雇用契約における implied terms の新動向に関する一考察

—— 黙示的相互信賴条項という implied term を中心に ——

龔

敏

序

第一章 イギリス雇用契約における黙示条項概観

第一節 いわゆる「雇用契約における黙示条項」

第二節 黙示条項となる主要な労使義務

第二章 黙示的相互信賴条項の具体像

第一節 黙示的相互信賴条項の全貌

第二節 使用者の黙示的相互信賴義務

第三節 被用者の黙示的相互信賴義務

第四節 救済方法と範囲

第三章 黙示的相互信賴条項から見る黙示条項論の新動向

第一節 特定の黙示義務の促進

第二節 明示条項と黙示的相互信賴条項の関係

第三節 黙示的相互信賴条項の「相互性」と特定の黙示条項の展開

第四章 今後の黙示的相互信賴条項の展開

第一節 根拠と法的性格

第二節 今後の展開方向をめぐる議論

第三節 射程距離

結語

序

第一節 問題の所在

現代社会の変化に伴い、職場は労働者が自己実現や満足感を得る重要な場になりつつある。こうした労働者の意識の変化に伴って、労働者が使用者に忠実に労務を提供すると同時に、使用者は労働者の人格的権利や尊厳を考慮し、良好な職場関係を築くことが不可欠であると考えられる。このような現代的労働関係の新たな特徴を、いかに雇用契約上の権利義務を通じて法的に反映すべきかが、どの国においても共通の問題となっている。

日本では、近年労働契約における付随義務論の研究が盛んになされている。^①現在、使用者と労働者がそれぞれ労務提供義務と賃金支払い義務を負うほか、その他の付随義務をも負うことは、判例上も学説上もほぼ異論がないところである。具体的に言えば、裁判例において使用者の「安全配慮義務」、人員整理に際しての解雇回避努力義務や説明・協議義務、労働者の秘密保持義務、競業禁止義務、使用者の名誉・信用を毀損しない義務など、様々な新しい付随義務が肯定されるようになった。^②しかし、これまで裁判例を中心に展開してきた現在の付随的義務論は、次の問題点を露呈していると考えられる。

第一に、現在の付随的義務論は雇用関係上の新たな問題に十分対応できない恐れがあると考えられる。これまでの付随的義務論は、使用者が負う主要な義務として、安全配慮義務や解雇回避努力義務などを専ら念頭において展開されてきたように思われる。最近、セクシュアルハラスメントなどの問題に対応するために、信義則から職場配慮義務を導く場合がある。信義則は民法上の信義誠実の原則として、契約履行全般に広く適用されるものの、労働

者の労務提供を前提とする労働契約の人的要素を十分反映できない恐れがある。すなわち、現在、信義則の適用は、どのように労働関係の変化に伴う新たな問題を反映すべきか、その展開の方向をより明白にしないと、信義則の適用の拡大によって労使の権利義務が混乱に陥る危険性が生じる。したがって、現代的労使関係における新たな権利義務を論じるには、信義則そのものから始め、更なる精緻な理論構築が必要であると思われる。

第二に、当事者間で明示的に合意された特約や就業規則と付随的義務との関係において、両者の効力と限界をどう画するかという問題も、まだ不明確である。⁽³⁾たとえば、判例では就業規則における義務づけ条項を根拠に使用者の職場秩序維持権、配転命令権など一方的決定権を広く認める事例がよく見られる。その際、労働者の生活などに對する使用者の配慮義務が、明示的な義務付け条項にどのような効果を持つべきかという問題は、契約の原点に戻って論じられなければならないのではないか。

まず、配転、転勤に関する日本の最高裁判例をみてみよう。近年のケンウッド事件⁽⁴⁾は、三歳の子供を保育園に預けて働いている共働きの女性に対する異動命令の効力が争われた事例である。同事件において最高裁は異動命令に業務上の必要性があり、不当な動機・目的は認められず、また被る不利益は小さくはないが、なお、通常甘受すべき程度を著しく超えるとは言えない以上、権利の濫用に当たらないと判示している。実際、配転を不当労働行為として争う事件を除けば、最高裁はほぼ一貫して、それらの事件の全てにおいて配転命令を有効と判断してきた。このような最高裁の権利濫用法理は、使用者の配転命令権を広く肯定するとともに、個別の配転命令が権利の濫用として無効とされる場合を極めて狭く限定するものであり、配転を受け容れられない特別の事情があると考ええる労働者にとっては、厳しい内容となるものであったと指摘されている。⁽⁶⁾また、最高裁の権利濫用法理の重要な問題点として、権利濫用法理により労働者の利益保護を図るというバランス論は實際上機能し得ないのではないかという指

摘もなされている。⁽⁷⁾

そして、配転命令事件のほか、誹謗中傷メールという企業秩序違反行為に対して、企業が調査権限を持つことから、従業員の社内パソコンを使った私的メールまで多数の人で閲覧した行為は、違法でない⁽⁸⁾とされた裁判例も存在する。使用者が調査権限を行使する場合、労働者のプライバシーなどが十分保護されていないように思われる。

このように、日本において、使用者の明示的な権限を行使する際に、労働者の保護を図る法理が存在しないわけではないが、十分に機能しうる状況ではない。

本稿は、このような問題意識を前提に、次に述べる視点から考察を加えるものである。

第二節 本稿の課題と視点

一 考察対象を選定した理由

イギリスでは、労使の権利義務は、通常雇用契約上の黙示条項 (implied terms) として根拠づけられている。

本稿はイギリスの雇用契約における黙示条項論の検討によつて、日本への示唆を得ることを目的とするものである。

第一節で日本の問題として論じたように、近年雇用関係が現代社会の変化に伴って大きく変化しており、使用者の事業利益だけでなく、労働者の自己決定や自己尊重への尊重も重視されつつある。そのため、使用者と労働者の間には、一般契約者間の信義誠実だけではなく、より緊密な相互協力と良好な雇用関係を維持することが現代労働契約の履行に要請されると考えられる。そして、このような変化を労働契約当事者の権利義務内容に反映させることも、労働契約論における大きな課題である。

この課題は、比較法の視点から見ても一定の普遍性をもつことはいうまでもない。本稿がイギリスの黙示条項論

における新動向を考察対象とする理由もまたここにある。

すなわち、第一に、近年イギリス黙示条項論には、明示条項(明示的に合意された条項)と黙示条項の関係において注目すべき新しい動向が現れた。その新しい動向とは、「同じ問題において一つの明示条項が潜在的な黙示条項に勝つ (prevail) はずである」という伝統的な考えから、黙示条項が明示条項の行使を制限するか両者の平和共存を求める方向へ発展しつつあるというものである。本稿は、それを考察することを通じて、第一節で示した明示条項と付随義務における日本と共通の問題点に示唆を求める。

第二に、「黙示的な相互信頼条項」というコモンロー上の新しい黙示条項の展開をはじめ、現代的な労働契約における人的要素と労働者の人格尊重に応ずるための裁判例の動きが注目される。「黙示的な相互信頼維持」の適用方向とそれらの動向を通じて、日本の労働契約における付随義務論の展開に対して新たな視点と有益な材料を得られるのではないかと考えられる。

二 本稿の考察範囲

近年、イギリスでは、雇用保護立法の拡大⁽¹⁰⁾に伴って、裁判所が雇用契約の内容をより詳しく探求する機会と必要性が増大し、その結果、雇用契約の要素について綿密な理論が展開されてきた。このうち、最も注目を集めるのが、「黙示的な相互信頼義務 (the duty of mutual trust and confidence)」の発展である。⁽¹¹⁾

この義務は、日本で付随的義務の根拠として持ち出される信義則と似ている側面もあるが、最も大きな特徴は、使用者が尊敬をもって被用者を取り扱うべきであるという使用者の義務を強調する点である。この義務はそれまで「主従関係」であったイギリスの雇用関係を逆転させ、今世紀雇用法の発展史の重要な一部であると評価されてお

り、イギリスの労働契約理論に新鮮な考え方を注入していると言つてもよいであろう。さらに、コモンローにおけるこの義務の出現は、不公正解雇に対する司法救済、とりわけ「見なし解雇」(constructive dismissal) という法律概念の発展により一層促された。

「見なし解雇」制度により、被用者は、使用者の拒絶的 (repudiatory) な契約違反に対して、自ら離職し、不公正解雇を申請することが可能となった。そのため、使用者の契約違反の成否をめぐる訴訟が大幅に増えてきた。この多くの紛争に対する判決を見ていくと、この新しい義務をめぐる裁判所の判断にも一定の方向性が存在しているように思われる。また、学説も、この義務を独立なものとして認識するより、むしろ労働契約の黙示条項論における新たな動向として捉えているようである。

本稿は、この「労働契約の黙示条項論における新たな動向」について、黙示条項となる労使義務の新体系、黙示的な相互信頼条項の出現・機能・射程距離、そしてそれを契機とする付随義務論の方向性の問題を中心に論じる。

第三節 本稿の位置づけと構成

日本でも、イギリスの信頼関係維持義務はすでに紹介されている。一九九七年に信頼関係維持義務がイギリスの貴族院で承認された直後のものであり、日本ではそれを紹介し、労働契約論の再生において付随義務論からのアプローチを重視すべきであるとの提唱もなされていた⁽¹³⁾。しかしながら、その発展過程を見ると、信頼関係維持義務に関して盛んに議論がなされたのは、一九九七年の Malik 事件⁽¹⁴⁾以降であり、現在に至って、ようやく成熟期を迎えつつあるといえよう。そのことから、本稿は、より近時の判例や学説を手掛かりとし、次のような構成で、労働契約における中心的な付随義務と評価される相互信頼義務の根拠、機能及び体系的な議論について考察する。

第一章では、相互信頼維持義務を考察する前提的な作業として、黙示条項の本来の法的性格、黙示条項となる当事者の付随義務に関する現時点での学説上の分類した体系、そしてその体系の中で相互信頼維持義務の位置づけについて概観する。

第二章では、相互信頼維持義務に関する裁判例を類型化し、それを通じて、相互信頼維持義務の適用場面と機能を明らかにする。それぞれの適用類型において、相互信頼義務が呈示する側面と特徴を明らかにし、最後にその全体像を描き出す。また、それぞれに可能な救済方法についても検討する。

第三章では、労働契約の黙示条項論における新動向の一環として、相互信頼維持義務をより高い次元から再認識しながら、相互信頼義務が黙示条項論に与えたインパクトを検討する。

第四章では、黙示的相互信頼条項の法的性格やこれからの展開方向及び射程距離について考察する。

結語において、イギリスの相互信頼義務の評価と分析を踏まえて日本にいかなる示唆を与えうるかについて、若干の検討を加えたい。

注

- (1) 日本で付随義務を比較法的に考察した研究論文として、野田進「労働者の付随的義務」本多淳亮先生還暦記念『労働契約の研究』（法律文化社・一九八六年）一一九頁、和田肇『労働規約の法規』（一九九〇年）二四〇頁以下などが挙げられる。
- (2) 菅野和夫『労働法』第五版補正二版（有斐閣・二〇〇一年）七四頁。
- (3) 中窪裕也「労働契約の意義と構造」日本労働法学会編集『講座二一世紀の労働法第四巻―労働契約』（有斐閣・二〇〇〇年）一五頁。
- (4) ケンウッド事件（最三小判平一一・一・二八労判七七四号七頁）。この裁判例の評釈として、浜田富士郎（判例評論五〇一

- 号五九頁)、斎藤誠・松井繁明・今野久子(労旬一四八六号一〇頁)、東北大学労働法研究会(法学六四号五二四頁)、村松洋介(季刊労働法一九八号一六二頁)、大内伸哉(ジュリスト一一九一号八五頁)が書かれたものを参照。
- (5) 東亜ペイント事件(最二小判昭六一・七・一四労判四七七号六頁)、日本電信電話事件(千葉地木更津支判平三・一二・一二労判五九九号一四頁)、JR東日本事件(仙台地判平八・九・二四労判七〇五号六九頁)など。
- (6) 前掲浜田・六一頁。
- (7) 前掲大内・八七頁。
- (8) 日経クイック情報事件(東京地裁、平一四・二・二六労判八二五号五〇頁)。
- (9) Simon Deakin & Gillian S Morris, *Labour Law*, 3rd ed. (Butterworths, 2001) at 242.
- (10) 一九七一年労使関係法、一九七八年雇用保護法、一九九六年雇用権法など。
- (11) D Brodie, 'Recent cases, Commentary, the Heart of the Matter, Mutual Trust and Confidence' (1996) *ILJ*, Vol. 25, No.2 at 121.
- (12) Malik v BCCI SA [1997] *IRLR* 462, 468 〆 Steyn 卿の意見である。
- (13) 有田謙司「イギリス雇用契約法における信頼関係維持義務の展開と雇用契約観」山口経済学雑誌第四六卷三号(山口大学経済学会・一九九八年)二三四頁。
- (14) Malik, *op. cit.*

第一章 イギリス雇用契約における黙示条項概観

第一節 いわゆる「雇用契約における黙示条項」

一 雇用契約における黙示条項の性格

1 明示条項と黙示条項の概念

イギリス雇用契約における黙示条項に対して考察を始める前に、黙示条項の概念及びそれが雇用契約の中でいかなる役割を果たすかを明白にすることが必要である。一般に、雇用契約の内容は、明示条項 (express terms) と黙示条項からなる。そして明示条項と黙示条項は文字通りに二つの対照的な概念でもある。

まず、明示条項は、その根源 (sources)⁽¹⁵⁾ にかかわらず、当事者の合意を示すものと考えられる。明示的な合意内容の他、「性質が明確である (specific in nature) 義務は一般に明示条項と理解され、被用者のより開放的な (open-ended) 服従義務と協力義務を制限する」⁽¹⁶⁾。例えば、被用者が使用者と競業しないあるいは許可なしで使用者の競争者の下で働かないという義務がこれにあたる。⁽¹⁷⁾ いずれにしても一般に明示条項の範囲と性格は明確であると考えられる。

一方、それと対照的に、コモンロー上の黙示条項は、常に雇用契約当事者に負わせる様々な黙示的な義務として現われ、實際上、それらの義務が個々の雇用契約に読み込まれるとそれぞれ異なる内容となり、「広がりやすく開放的 (diffuse and open-ended)」⁽¹⁸⁾ な性格を持つ。

2 経営特権と黙示条項

上述のように、雇用契約上の明示条項は当事者の合意を示すという限定的な役割しか果たせず、しかも明示条項は「常に明白に規定されるわけがなく、仕事の方式を決定するという使用者権限の制限の下で、労働者が受諾した」ものであるため、雇用に関する全ての事項まで決めることはできない⁽¹⁹⁾。この不完全性 (incompleteness) という性格は、明示条項の大きな特徴でもある。その一方で、コモンロー上は、被用者が使用者に「発散する服従義務 (diffuse obligation of obedience)」を負いながら、使用者が契約の明示条項を超える指揮権をもつと認められている。すなわち、雇用契約は、使用者に被用者を指揮する一方的な権利を認めることで、明示条項の不完全性の問題を打ち消そうとしている。具体的に言えば、雇用に関わる事項のうち、明示条項により定められていないものは、使用者の支配指揮権などの経営特権に委ねられるため、結果的に使用者は契約条項の形式を取らずに仕事の遂行に関する一定の規範を定める黙示的な権限をもつ⁽²⁰⁾。このような広汎な経営特権に対して、従来雇用契約における黙示条項の重要な役割は、被用者の服従、忠実、注意義務を示すことで使用者が持つその特権に根拠を与えることであつた。

ところが、近年になり、使用者側の黙示的な相互信頼義務 (the duty of mutual trust and confidence)、協力義務 (the duty of cooperation)、誠実義務 (the duty of good faith) などの名称で被用者の権利保護を支える黙示条項が積極的に認められる傾向があらわれ、注目を集めている。被用者に対するセクシュアルハラスメントを放任することや黙認することが、使用者による協力義務の違反になるとされた例が存在する⁽²¹⁾。こうした黙示条項と経営特権の関係の変化は、ますます拡大する傾向にあり、従来の黙示条項のイメージを大きく動かしている⁽²²⁾。

3 黙示条項を雇用契約に推定する (imply) 前提

黙示条項は、常に雇用契約上に認められるものではない。一般的に、雇用契約上の黙示条項は明示条項に欠陥がある場合や、特定の問題について定められなかった場合、それを補完するため推定されるものと考えられている。⁽²³⁾

そして、黙示条項を契約に推定するには、主に以下の四つのアプローチが考えられる。

第一は、契約当事者の意図を推定しようとするものである。例えば、契約締結時に当事者がその条項を入れていないが明らかにそれを入れる意図を有すると認められる場合、その条項を推定することができる。⁽²⁴⁾

第二は、当事者の意図が推定できない場合、コモンロー上の「公正な第三者 (official bystander) テスト」⁽²⁵⁾と「取引効果 (business efficacy) テスト」⁽²⁶⁾という二つのテストを用いるという方法である。「公正な第三者テスト」とは、かかる黙示条項の存在が第三者から見て当然であると思われるか否かを基準とするものである。「取引効果テスト」とは、かかる黙示条項が取引当初の予定効果 (契約を働かせる効果) を与えるか否かを判断するものである。黙示条項が雇用契約に推定されるには、この二つのテストを満たすことが要求される。

第三は、合理的、明白かつ周知の慣行・慣習が存在する場合に、そこから一つの黙示条項を推定するものである。⁽²⁷⁾

第四は、上記の伝統的な (orthodox) 慣行テストと取引効果テストに基づいて推定することができなければ、裁判所は契約開始後の当事者の行為に目を向け、その行為から適切な条項を推定する方法である。⁽²⁸⁾

4 法的黙示条項となる「法的付随権利義務」

以上のアプローチで導かれる黙示条項は、いずれも当事者の意思、慣習など事実から推定されるもの (terms implied by the fact) である。しかし、これ以外に、もう一つの類型がある。それは、「法により推定される黙示

条項 (terms implied by the law)」である。この「法により推定される黙示条項」(以下本稿では「法的黙示条項」とよぶ)とは、権利保護の手段と考えられており、当事者の意思からもたらされる必要がない。そして、これらの黙示条項は「雇用関係の継続性とそこから現れる相互の依存関係を反映する」付帯権利義務であることに特徴がある。⁽²⁹⁾

ただ、ここで、一つ注意すべきところは、コモンロー上、裁判所は原則として「合理性」を根拠として条項を入れる権限を持たず、公序良俗に許される限定的な範囲で合意された条項を排除する権限のみをもつことである。すなわち、裁判所はその契約を働かせるという必要性がなければ、それ以上黙示条項を入れることができない。裁判所は単にそうすることが合理的もしくは公正であるからといって(契約に)干渉することは絶対にできない。⁽³⁰⁾ この点については、貴族院も、これらの義務が取引 (transaction) に効力を与えるに必要でなければならぬと判示している。⁽³¹⁾

以下、明示条項とこれらの法的黙示条項の関係について概観した上で、本章第二節では、その具体的な体系と内容を考察する。

二 明示条項と黙示条項の関係

1 コモンローにおける正統派の観点

前述のように、雇用契約上の明示条項は契約当事者の明白な合意ではあるが不完全性を有するため、黙示条項は明示条項に残されたギャップや空白を補完する役割を果たす。一方、明白に契約当事者の意思に委ねられる範囲においては、コモンロー上の黙示条項は単に「方向を決定する」ものや任意のものとして存在する。すなわち、黙示

条項は当事者の意思により、自由に排除することができる。⁽³²⁾ 明示条項と黙示条項の関係における伝統的な考えは以下のようにまとめることができる。

一方、契約当事者が契約の明示条項に基づく権限を有する場合には専ら自らの意思により、その権限を行使することができる。明示条項が存在すれば、明示条項は潜在的な黙示条項に勝つはずであり、同じ問題に関して黙示条項を黙示させることができないと考えられる。⁽³³⁾ そして裁判例においても、「契約条項の言葉は簡単で明確である場合、契約の明確かつ明白な言葉に変更を構成する推定(黙示)をする余地がない」という判決が見られる。⁽³⁴⁾

従って、コモンロー上の伝統的な考えは、明示条項が明確である場合、黙示条項により制限されないとするものと捉えられていたと考えられる。

2 現代雇用契約における変化

ところが、近年雇用関係への認識の変化により明示条項と黙示条項の関係が変わりつつある。⁽³⁵⁾ その一つの重要な原因は、黙示的相互信賴義務の展開であると指摘された。⁽³⁶⁾ 現在の学説では、相互信賴義務が明示条項によって排除されることができないという見解も存在しており、裁判例においても、黙示的相互信賴条項については「明示条項と黙示条項が矛盾なく平和共存すべき」であるという判決がなされた。⁽³⁸⁾ さらに、黙示的相互信賴条項は、黙示条項において中心的なものと評価され、全ての雇用契約に存在すると貴族院ですでに承認されている。⁽³⁹⁾ そして、それは個別的な黙示条項を創設することで黙示条項論全体に大きな影響を及ぼすと考えられる。従って、相互信賴条項と明示条項の関係の変化は必然的に多数の関連する黙示条項と明示条項の関係に関わると考えられるのである。そこで以下では、黙示的相互信賴条項の適用事案を考察することを通じてそれと明示条項の関係を明らかにする。

第二節 黙示条項となる主要な労使義務

黙示条項となる労使義務については、第一節一の(4)で既に確認したように、通常、法的付随義務 (legal incidents)⁽⁴⁰⁾ と呼ばれる法的黙示条項がその根拠として挙げられる。本節ではこれら労使義務の体系化の方法と内容について考察したい。

近年、イギリスの労働関係や労働契約観の変化に伴い、黙示条項となる労使義務はさらに細分化されるようになった。また、従来の体系とは異なり、いくつかの使用者と被用者の義務を個別に検討するにとどまる方法も散見される。すなわち従来の分類では論者によって多少の相違はあるが、協力 (Co-operation)、忠実 (Fidelity)、注意 (Care) 義務という三つの根本的な義務から使用者と被用者の義務を論じる場合が多い⁽⁴¹⁾。ところが、近年従来の枠組から離れて個別に使用者と被用者の義務を論じるものもある。そこでまずは労使義務体系化方法を時系列的にくつか列挙し、そこから法的黙示条項となる労使義務の発展を概観することにした。

1 Hepple & Fredman の見解⁽⁴²⁾

例えば Hepple, Fredman 両教授は、労使義務を「一」相互の協力義務、「二」誠実 (忠実) に勤務する義務、「三」合理的な注意義務に分け、それぞれに含まれる義務の内容を以下のように述べている。

「一」の相互の協力義務については、被用者の義務として、適法かつ合理的な命令に従う義務が挙げられ、他方使用者の義務として雇用関係の趣旨を達成するために努力する義務⁽⁴³⁾が挙げられ、使用者と被用者両方の義務として労務 (仕事) の提供⁽⁴⁴⁾が挙げられた。

「二」の誠実に勤務する義務は専ら被用者が負う義務であり、財産の横領をしない、余暇時間の勤務、企業秘密などの守秘義務が挙げられた。

「三」の注意義務としては、被用者は合理的な労務を提供する義務や注意を払う義務を負い、使用者は雇用過程の中で被用者の安全に対し合理的な注意を払う義務を負うとしている。

2 Gwyneth Pitt の見解⁽⁴⁵⁾

また、Gwyneth Pitt 教授は労使義務を次のように分類している。使用者が負う義務としては、「一」賃金を支払う義務、「二」注意義務、「三」仕事を提供する義務⁽⁴⁶⁾、が挙げられる。

一方、被用者が負う義務としては、「一」使用者の合理的かつ合法の命令に服従する義務、「二」忠実義務が挙げられる。そして、忠実義務の中に、被用者の守秘義務などが含まれていると述べられた。

そして、使用者と被用者がともに負う相互的な義務としては、「一」（相互の）信頼関係維持義務、「二」（相互の）協力義務が挙げられる。

3 Deakin & Morris の見解⁽⁴⁷⁾

Deakin, Morris 両教授は、使用者がコモンローにおいて安全配慮義務を負う一方、被用者が「一」服従義務、「二」協力義務及び「三」注意義務を負うと説明した。

「一」服従義務は、被用者が使用者の適法かつ合理的な命令に従う義務であるとしている。

「二」協力義務は、各々の当事者が相手の契約履行を妨害するような行為を避ける義務を指しており、労使相互

に負うものと考えられている。ここから被用者の協力義務は、既に企業の能率的な運営を確保するため、被用者が最善の努力を尽くすという確定された義務に転化していた。使用者については、それは雇用関係が存在する土台である「信賴関係」を破壊しない義務を負うとしている。

「三」注意義務は、被用者が勤務にあたり使用者の財産上の損失を引起さないように十分注意して勤務する義務を負うとしている。

4 Ian Smith & Nicholas Randall の見解⁽⁴⁸⁾

近年判例の積み重ねにより、新たな義務が確立しつつある。それを反映して、Ian Smith, Nicholas Randall 両教授は労使義務について次のような説明により新しい義務を示している。

まず、使用者が負う義務は以下のものである。「一」賃金を支払う義務、「二」仕事を提供する義務、「三」安全配慮義務、「四」適切な職場環境を維持する義務、「五」苦情処理義務、「六」信賴関係維持義務。

一方、被用者は以下の義務を負う。「一」服従義務、「二」職務遂行上の注意義務、「三」新技術に適應する義務、「四」忠実と協力義務、「五」守秘義務。

以上代表的な見解を見てきたが、これらの体系化の方法からは、次のような特徴が見出される。

まず、注目されるのは、忠実（服従）、協力、注意義務を中心とする体系の上に、新しい義務が細分化されていることである。そのため、従前の帰納的な体系化よりも様々な特定義務を抽出しそれぞれの中身について議論することが重要になっていくであろう。それによって導かれる新しい義務は雇用関係における人的要素を重要視する特徴を有しており、默示的相互信賴条項の出発点と一致していると考えられる。

その一方では、信頼関係維持義務という新しい義務に関する考えは論者によって分かれている。特に相違が顕著であるのは次の二つの問題に関してである。

第一に、この義務と協力義務の関係の理解の相違である。一般的には、前者は後者の一形態として理解されるが、若干異なる考えも存在する。⁽⁴⁹⁾

第二に、相互信頼維持義務は一般に使用者が負う義務として分類されているが、それは同時に被用者の義務でもあるという見解もある。⁽⁵⁰⁾ 裁判例にも被用者の相互信頼義務を論じたものが存在しており、これらは、信頼関係維持義務の本来の性格からこの義務の将来の発展方向を示した見解であると考えられる。この点については、第二章第二節で考察することとする。

注

- (15) たとえば雇用契約の場合、個別的に合意されたか、あるいは労働協約や他の外部根源から編入されたかということを目指す。
- (16) Simon Deakin & Gillian S. Morris, *op. cit.*, at 239.
- (17) *Ibid.* at 336.
- (18) *Ibid.*
- (19) Simon Deakin & Gillian S. Morris, *op. cit.*, at 238, 239.
- (20) *Ibid.*
- (21) Wood v. Freelander Ltd [1997] IRLR455.
- (22) 私見によれば、このような変化は決してイギリス独自の現象や問題ではない。今日、労働法のグローバル化を背景に労働者像が大きく変容し、雇用における自立平等関係への要請が高まりつつある。この雇用社会に起こった変化をいかに従属性などの雇用関係に固有の性質と融合させるかはどの国においても大きな課題である。この課題に應えるために、日本では信義則上の付随義務の発展と見られた。

- (23) Vivien Shrubbsall, *Contracts of Employment*, (BSP, 1989) at 18.
- (24) Olga Aikin, *Drawing up Employment Contract*, 3rd ed. (CIPD, 2001) at 38, 39.
- (25) Shirlaw v. Southern Foundries Limited and Federated Foundries Limited [1939] 2 All ER113.
- (26) Reigate v. Union Manufacturing Co Limited [1918] 1 KB592.
- (27) Michael Duggan, *Contracts of Employment Law, practice & Precedents* (EMIS Professional Publishing, 2001) at 54.
- (28) Willson v. Maynard Shipbuilding Consultants Limited [1977] IRLR491.
- (29) Simon Deakin & Gillian S Morris, op. cit., at 242.
- (30) Ibid.
- (31) Ibid.
- (32) Ibid.
- (33) Olga Aikin, op. cit., at 37.
- (34) Rank Xerox v. Churchill [1988] IRLR 280 (EAT). この事案では、「会社はあなた〔被用者〕に他の地域への配転を要求することができると定められる明示的な配転条項が争点となっている。工業審判所における過半数の裁判官は、この（配転）権限が毎日通勤できる距離以内の職場という範囲においてのみ被用者に配転を強要することができると判示したものの、雇用控訴審判所において破棄された。
- (35) 具体的な検討は、本稿第三章第二節を参照。
- (36) Brodie, op. cit., 1996. at 126.
- (37) Ibid. See also Freedland, op. cit., at 164.
- (38) Imperial Group Pension Trust Ltd v. Imperial Tobacco Ltd [1991] IRLR66. Johnstone v. Bloomsbury Health Authority [1992] QB333 (CA). 本稿第三章第二節を参照。
- (39) Malik, op. cit.,
- (40) Simon Deakin & Gillian S Morris, op. cit., at 241.
- (41) イギリスの労使義務体系における従来の議論に関するより詳しい紹介は、前掲秋田一六二頁以降を参照。

- (42) B.A. Heple & S. Fredman, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain* (Kluwer, 1986) at 99-106.
- (43) Heple はこの義務を使用者の相互信頼義務として具体的に説明した。
- (44) 使用者が被用者に対して負う義務としては仕事を提供することであり、被用者が使用者に対して負う義務としては労務を提供することである。
- (45) Gwyneth Pitt, *Employment Law* (Sweet & Maxwell, 1992) at 68.
- (46) ただ、この義務について見解が分かれており、全ての場合に負う義務でないと考えられる。
- (47) Simon Deakin & Gillian S Morris, op. cit, at 326.
- (48) Ian Smith, Nicholas Randall, *Contract Actions in Modern Employment Law* (Butterworths, 2002) at 65.
- (49) Ibid.
- (50) Lynda A C Macdonald MA FCIPD ICM, *Managing E-mail & Internet Use* (Tolley, 2001) at 125.

第二章 黙示的相互信頼条項の具体像

第一節 黙示的相互信頼条項の全貌

一 誕生

1 誕生の背景

一般的に、この黙示的相互信頼条項の誕生は、一九七一年労使関係法によって導入された「見なし解雇」に関連すると考えられる。

「見なし解雇」とは、使用者が重大な契約違反を犯す場合、被用者が自ら解約したものを法律上解雇と見なすこ

とである。一般的に、「見なし解雇」該当性を判断するには、履行拒絶法理という判例法上の一般契約法理が用いられる。⁽⁵¹⁾ この「履行拒絶法理」とは、「契約当事者の一方に契約の基本的条項 (condition) の違反がある場合、または、契約の基本的条項であるかそれ以外の条項 (warranty) であるかを問わず、ある条項の違反が当該契約の本質に抵触する場合、それは契約の履行拒絶であるとされる。そして、相手方がその履行拒絶を受け入れる (accept) 場合には、その契約は終了する」という法理である。⁽⁵²⁾ そこで、被用者にとって耐えられない使用者の行為が契約の履行拒絶と言えるために、なんらかの黙示条項違反に該当する必要が生じた。従って一九七一年労使関係法を始めとする「雇用保護立法の拡大における副産物の一つとして、裁判所にとって雇用契約の中身を詳しく探求する必要性と機会とも増えたのであった」。⁽⁵³⁾

このような背景の下で、相互信頼義務はすでに確立した協力義務をさらに展開する必要があった。従来、協力義務は、その名称に反して、専らに被用者に義務を課すものであり、特に服従義務と誠実義務という形式で現われた。⁽⁵⁴⁾ ところが一九七〇年代後半から裁判所は協力義務を逆転させ、使用者に新しい義務を課すことを始めた。最初にこれは当事者間において特定の関係が存在する事案や使用者の行為が特に深刻な事案に現われた。その次に Wood v. Freeloader 事件⁽⁵⁵⁾ において、“使用者と被用者の間に黙示の協力義務、具体的に使用者と被用者の間の継続性と信頼関係を損なうあらゆることをしないという使用者が負う法的黙示条項が存在する”と判示し、一般的な原則が形成された。さらにこの黙示条項における現在の公式化のものは実は Courtaulds 事件⁽⁵⁶⁾ において示され、Lewis 事件⁽⁵⁷⁾ において控訴院に承認され、さらに Malik 事件⁽⁵⁸⁾ において貴族院に承認されたのである。

2 内容

第二節の implied terms としての労使義務の検討によって明らかのように、信賴關係義務は既に現代的な雇用法の中で、確立した義務となっている。この黙示的な義務は、形成初期から相互性を強調されてきたが、最も注目を集めた側面は使用者が被用者に対して限定的ではあるが一定の義務を負うことであつた。

(一) 使用者の被用者に対する信賴關係義務

使用者がこの義務を被用者に対して負う場合、多数の裁判例では「使用者は、合理的な理由なしに使用者と被用者の間の信賴關係を損なつたり破壊するような行動をしてはならない」⁽⁵⁸⁾と述べられている。この論述は黙示的な相互信賴条項の内容としてすでに公式化されたと考えられる。⁽⁵⁹⁾そして、この義務の具体的な判断要素は、後述の Hilton 事件判決⁽⁶⁰⁾においても明瞭に示されている。同判決は、「この黙示条項の違反が存在したか否かを判断するには、二つの問題が判断されなければならない。一つは、使用者と被用者の間の信賴關係を著しく損なうと思われるような行為があつたか否かであり、もう一つはこれらの行為に合理的かつ適切な理由があるか否かである。たとえば、能力不足や非行により、ある被用者を疑つたり懲戒するつもりである全ての使用者は、信賴關係を著しく損なうもしくは破壊する可能性がある。しかし、その使用者が懲戒措置を取るのに合理的かつ適切な理由があれば被用者は信賴條項に違反したと主張できない」とする。

もつとも、この黙示的信賴條項上の使用者の義務は、使用者が必ず合理的な行動をすべきであるという義務ではない。⁽⁶¹⁾使用者の意図より、使用者の行動が実際に被用者に与える影響が重要である。そして、その影響は客観的に評価されるべきである。⁽⁶²⁾またそれが及ぶ範囲は、特定の被用者に対する直接の行為だけでなく、客観的に見れば、使用者と被用者の關係を著しく損なうような行為も違反となりうる。⁽⁶³⁾

(二) 被用者の使用者に対する信託関係義務

被用者の使用者に対する義務については、第二章第二節で詳述するが、これについての代表的な裁判例では次のように判示されている。「重大な非行になる行為が即時解雇を正当化するには、「当該行為が、」使用者に被用者を続けて雇用することをこれ以上要求できないほど、当該雇用契約に固有の信託関係を損なうものでなければならぬ。」そして同判決はさらにその信託義務違反の判断方法について、次のように述べた。「信託義務の範囲とそれの違反の重大さを判断するにあたって、社会組織的な使用者の特徴、その組織において被用者の果たす役割及び被用者と使用者の間に要求される信託の程度が全て考慮されなければならない」⁽⁶⁴⁾。

またこの被用者の相互信託義務は、信用義務 (fiduciary duty) とは区別される。Nottingham 大学事件によると「完全に他人の利益の為に行動すると約束した人に課される信用義務は、一方当事者が相手の利益を考慮しなければならぬが必ず相手の利益の為に行動すべきでない被用者の誠実義務、忠実義務、相互信託義務と同じでない」⁽⁶⁵⁾。

(三) 特徴

本節の冒頭で述べたように、信託関係維持義務は、一般的に契約の当事者間における一般的な協力義務から発する義務であると考えられている⁽⁶⁶⁾。しかし、協力義務は雇用契約を履行するに際して、当事者の一方が他方の履行を妨げる側面のみカバーするから、一般の契約法における「自由取引」(free enterprise) 観念にとって、大きな進展とはいえないと指摘されている⁽⁶⁷⁾。この点、契約履行を阻害しないという目的だけに集中する協力義務に比べて、信託関係義務は雇用関係の人的特徴を強調することにより、より広く展開しうると理解できよう。また、被用者の忠実義務 (the duty to fidelity) への関わりから見ると、信託関係維持義務条項は、被用者が使用者に対して負う義務に関して、既に確立された忠実義務条項の内容をそれほど増大させるものではないとされるため⁽⁶⁸⁾、信託関係

維持義務は専ら使用者の義務として位置付けられる傾向にあり、使用者が負うべき義務に与える影響は、広く注目を集めている。⁽⁶⁹⁾

二 発展——貴族院における承認

すでに述べたように、黙示的信頼条項という黙示条項が貴族院に初めて承認されたのは一九九七年の Malik 事件⁽⁷⁰⁾である。同事件は黙示的信頼条項におけるリーディングケースとして中心的な議論をもたらした。

【概要】銀行の暫定清算人によって剩員整理された原告らは、一〇年以上勤務した支店長などであった。彼らは、銀行が不正な運営を行っていたため、彼らの雇用市場で雇用を得ることができなくなったと主張し、その汚名 (stigma) に対する損害賠償を求めた。

下級審は請求原因がないとして却下したが、貴族院は当該銀行の元被用者であるがゆえに、彼らの声望に押された汚名が原告を雇用市場で不利にしたので、黙示的信頼条項に違反する行為であるとして、それに対する損害賠償の請求ができると判示した。

Nicholls 判事は、同事件で銀行の負う義務について次のように述べた。「当該銀行は、不正や不道德な事業を行わない黙示の義務を被用者に対して負っていた。この黙示の義務は、当該雇用契約が黙示に期待するような方法で雇用関係が継続すべきであるならば、必要な信頼を損なうような行為を行わない、包括的な一般義務の一面である。」

また、同判事は雇用契約違反に対する損害賠償は精神的損害、将来の雇用を得ることを困難にしたことに対する補償を含まないという原則⁽⁷¹⁾との関係については次のように判示している。「Addis 事件判決は、この条項「黙示的信頼条項」が現れる前に判示されたものである。この条項が全ての雇用契約に推定される現在ではもはや、その違反に対する損害賠償は、一般的な契約上の原則に従って算定されるべきである」。この判示は、先行判例が確立し

た原則に反する結果を認めたものであり、広く注目を集めた。

Malik 事件以前から、下級審においては黙示の信賴条項はすでに様々な事案に認められてきたが、Malik 事件は、これをさらに発展させたものである。特に被用者の声望に対する損害賠償まで認めたことは、この条項の射程距離が非常に広いことを示したものだといえる。そのため、Malik 事件以降、黙示の信賴条項に基づいて訴訟を行う事案が急増した。

三 制限——雇用の終結（解雇）における適用の否定

このように、Malik 事件は、黙示の信賴条項の射程を広く解釈し、この条項の発展における絶頂に至ったとも言える。しかし、この射程の広さゆえに、Malik 事件以降の裁判例の展開は、二つの方向に分かれるように考えられる。一つは、人的要素を重視するという黙示的相互信賴条項の真の価値を発揮し、従来の黙示条項が及ばなかったところまで進めるものである。もう一つの方法は、反対にこの条項に対する制限がどこにあるかを明確にしようとするものである。

そのうち最も注目されるのは、次の Unisys 事件において、貴族院判決が判示した黙示的相互信賴条項が雇用の終結に適用制限である⁽⁷²⁾。

【概要】原告被用者Xは、一九七一年から一九八七年までの間に被告使用者Yに雇用された者である。一九八五年末、Xは仕事のストレスがたまった結果、精神的な疾病を患った。彼は医者から抗うつ剤を処方されたため、仕事を休まざるを得なかった。一九八七年に彼が解雇された際、彼の健康状態に関して、一対一のカウンセリングが行われた。一九九〇年にXはマネージャーとしてYに再雇用され、一九九四年に重大な非違行為を理由に即時解雇された時までその地位が変わらなかった。Xは、Yが非違行為について

説明するチャンスを与えなかったことが、Y社が制定した懲戒手続に違反すると主張し、Xの解雇が不公正であると訴えた。雇用裁判所は彼の請求を認容し、最大限の賠償金を裁定した。二年後、Xは州民事裁判所において、使用者にコモンロー上の契約違反或いは過失による損害賠償を請求する訴訟を開始したが、州民事裁判所において却下された。その後、控訴院への上訴も棄却された。⁽⁷³⁾そこで、Xは貴族院に上訴した。⁽⁷⁴⁾

貴族院は「不公正解雇の損害賠償への法定権利において、裁判所が被用者の解雇された仕方に対してコモンロー上の救済を展開することは、司法機能の間違った行使である。被用者の解雇された仕方に関するコモンロー上の権利は、不公正に解雇されないという法定権利と共存することができない。」と判示し、Xの請求を棄却した。さらに、「解雇の権利が公正かつ誠実に行使されるべきという独立の条項を推定することは賢明ではない。法定権利の創設は、既にコモンローに不必要かつ好ましくない展開をさせた」という意味深長な判決を示した。⁽⁷⁵⁾

また、貴族院は、黙示的信頼条項が適用される側面について、次のように述べている。「全ての解雇に黙示的信頼条項を適用することは不適切である。⁽⁷⁶⁾ 黙示的信頼条項は、使用者と被用者の間に存続する継続的な関係を維持することに關わる。その関係が終結される方式に適用されない」。

「書面の雇用条件明細書に適用されうる全ての懲戒規定における記述を含むべきであるという雇用権利法の第三節(一)項の要請は、損害賠償を請求するコモンロー訴訟において、不公正解雇の損害賠償に対する制限を回避する手段を創出することを意味するものではない。従って、原告の契約書 (letter of engagement) に加わった従業員手引き「就業規則」で設定された懲戒手続は雇用契約の明示条項になるが、それは直轄裁判所での損害賠償請求に関連しない。懲戒手続は不公正解雇法に影響を与えることが予定され、コモンロー上の訴訟による救済の対象となっていない」。⁽⁷⁷⁾

Unisys 事件判決をはじめとする裁判所の判決は学説から猛烈な批判を受けた。⁽⁷⁸⁾ その主な理由は以下のものが挙げられている。

第一に、このような制限は黙示的信頼条項の展開を大きく阻害し、その射程を狭くする。そして、このような制限により、使用者は解雇という方法でこの黙示的信頼条項の適用を回避し、結局被使用者の雇用の喪失になる可能性が増大したと指摘された。⁽⁸⁰⁾

第二に、黙示的信頼条項は、その起源からすれば、外部から雇用関係に課す義務であり、当事者の意思から推定されたものではない。この点は、これまで Malik 事件などの裁判例の積み重ねにより確認されてきたものである。しかし、この判決は「黙示条項」という用語に固執することにより、黙示的信頼条項を当事者の意思から推定される一般の黙示条項と同じ位置に置き、⁽⁸¹⁾ これまで発展してきたものと後退させるものであるように思われる。

私見によれば、このような発展の後退に見える傾向には、次のような背景があると考えられる。すなわち、Malik 事件が黙示的信頼条項を従来の使用者義務と比べられないほど拡大的に捉えようとするものとすれば、それ以降の裁判例は現実主義の原点に戻って黙示的信頼条項の中身の明確化という課題に取り組んだものと言えよう。

第二節 使用者の相互信頼義務の特徴

第一章第二節で述べたように、黙示的相互信頼条項は「相互性」を持つと理解されながら、一般に使用者側が負う義務として注目されている。そして、「この条項の開放性 (open-textured nature) が理想的な導管 (conduit) になり、裁判所がそれを通じて雇用関係がどのように作られるべきかに関する考えを導くことができる⁽⁸²⁾」と評価されるように、黙示的相互信頼条項が適用される事案類型も様々であり、広範囲に及ぶ。本節では、主に Malik 事

件以降の裁判例を中心として、使用者の相互信頼義務に関する代表的な事案類型を考察し、その適用の特徴を引出す⁽⁸³⁾。なお、Malik 事件以降の裁判例を主な対象とする理由は、Malik 事件がこの黙示的相互信頼条項の絶頂に至ったと考えられており、それ以降の裁判例がさらにどのような方向に展開されてきたかを検討することは、今後の使用者の負う相互信頼義務の展開を予測することに役立つと考えたためである。

一、雇用条件の変更（行使）手法をめぐる紛争

使用者が明示された雇用条件を行使する⁽⁸⁴⁾または変更する場合、その手法が執拗なものや強引的なものであれば、相互信頼条項の違反になりうる。次の Cantor 事件⁽⁸⁵⁾は、雇用条件を変更する方法が強引的かつ乱暴だった点が問題になった事例であり、この局面に黙示的相互信頼義務が適用されることを明確にした⁽⁸⁶⁾。

【概要】Y社の被用者であるX₁、X₂、X₃の雇用契約には、固定年給と任意例年ボーナスに基づく報酬制が定められ、同時に被用者が雇用期間中と終了後二〇週の間は、終了前の一二ヶ月間積極的に接触した会社の顧客との取引業務を禁止する条項が含まれていた。二〇〇一年末、使用者は被用者の雇用条件を業務収入だけに基づく報酬制に変更しようとし、上司管理職に被用者にそれに関する説明と説得をさせた。X₁の場合、担当の上司が熱心に説明し、親切に彼を説得しようとした。一方、X₂、X₃の場合、上司は強引であり、罵声を浴びせ、ボーナスは完全に使用者の自由裁量であると脅かした。同時に、使用者は給料日に給料を停止するよう命じたが、翌日被用者の銀行口座に支払われるはずの給料金額を相当超える金員を振り込み、X₂が明細を示すよう要求したにも関わらず、ボーナスの算定に関する情報を一切与えなかった。その間、X₁、X₂、X₃は使用者の競争相手であるA社から同社に入社するよう誘われ、これに同意した三人はY社に雇用契約の解約を申し込んだが拒否された。そのため、A社は彼らが辞職しY社が彼らの雇用契約に拒絶的な違反をしたと主張すべきであると断定し、三人はその後すぐY社での仕事をやめた。そこでY社はX₃の行為が彼らの雇用契約における拒絶的な違反を構成し、A社がX₃らにY社と契約を中断するよう違法に勧めたと主張して、A社転職の禁止命令を求める訴

訟を提起した。これに対して、XらはY社は契約上の黙示的相互信頼条項の違反になる手法で執拗かつ強引的に新しい報酬計算方法における彼らの同意を獲得しようとしたのであり、その行為が雇用契約の拒絶的な違反になり、彼らがそれらの拒絶を受け入れることにより辞職したとして反訴した。

高等法院女王座部は、X₂、X₃については請求を却下し、X₁のA社に対する請求を認め、一定範囲の差止請求を認容した。裁判所はまず「原告Y社はX₂、X₃に報酬を与えられる方法の変更を同意するよう説得しようとする手法で黙示的信頼条項に違反した」と判示した。具体的には、「X₂、X₃に計画を説明した二人の経営管理職により行われた新条件の強引な説得は、行き過ぎであり、使用者と被使用者の間における信頼関係を著しく傷つける、あるいは破壊するような行為にあたる。」強引な勧め、卑猥な言葉の使用、給与支給の中断と多額のボーナスに説明がなかったこと、あらゆる協議や相談もなかったことなどの出来事を総合すれば、「使用者が合理的かつ適切な理由を持たずに、X₂、X₃に関して黙示的信頼条項に違反したことを意味する。この違反はX₂、X₃の雇用契約における拒絶になり、X₂、X₃が辞職でそれを受け入れることができる」。

一方、裁判所は「使用者がもう一人の被告であるX₁に対しては、黙示的信頼条項に違反しなかった」と判示した。その理由は、「新条項が彼に勧められた際、別の管理職によりまったく違う方式で行われたことである。彼は威嚇、侮辱、脅迫されなかったことである」。

さらに裁判所は「信頼の喪失」と「信頼条項の違反」という二つの概念を区別し、「X₁は経営者に対する信頼を喪失したが、信頼条項の趣旨からすれば、経営者に対する信頼の喪失は、使用者の行為が使用者と被使用者の間の信頼関係を著しく傷つけ破壊したことで同じではない。従って、彼は辞職する適切な理由が存在せず、彼が辞職したことは契約への拒絶的な違反になる。使用者は契約を終了することでこの違反を受け入れることができる。」と判

示した。

この判決により、以下の二つのことが明らかになったと考えられる。

第一に、この類型の事案において、雇用条件の変更という事例ではその「手法」が被用者にとって強引的や執拗であったか否かがもつとも重要な判断要素であると考えられる。Canfor 事件においては、三人の原告被用者全員が雇用条件の変更に同意するよう要求されていたが、その要求の手法の相違により、全く異なる結果に至った。汚い言葉の使用などによる「新条件の強引な説得は行き過ぎであり、使用者と被用者の間における信頼関係を著しく損害するや破壊するような行為になる。」と判断された。一方、同じく雇用条件の変更の説得の態様が、「威嚇、侮辱、脅迫」ではない場合は、使用者が黙示的信頼条項に違反しなかったと判断された。

第二に、黙示的信頼条項に対する制限的な解釈として、Canfor 事件判決は、単なる使用者への信頼喪失は同条項の違反とは異なると示した。具体的に言えば、雇用条件を変更しようとする意図や行為そのものは被用者の使用者への信頼が損失することをもたらしたとしても、それだけで使用者の行為が黙示的信頼条項になるとまで言えない。同事件において結果として被用者が使用者に対して信頼を喪失したとしても信頼条項違反にまで至らない場合、辞職する適切な理由が存在しないと判断された。⁽⁸⁷⁾

二 被用者の人的権利侵害をめぐる紛争

被用者に対してその人格や職務遂行を不合理的に評価し、そしてその評価により被用者の実際の利益（昇格昇給など）や心理的な健康状態が損なわれた場合、相互信頼義務の違反に訴える事案が多い。その評価が不公正や不正確なものであるほど、違反と判示される可能性が高いと考えられる。

1 被用者の人柄を疑う事案——Hilton 事件⁽⁸⁹⁾

【概要】Xは被告会社Yの建築業者作業場で二〇年間働いた。彼の職務内容は書面に記載されていないが、主に顧客への応対であり、購入、支払いと現金取引を扱った。Yは一人の客が作業場から商品を持って行ったのに販売の請求書が発行されていないという事例を三件発見したため、それらについての説明をXに要求したが彼の説明に納得せず、彼が不誠実な行為を犯したと疑った。しかし、YはXが長年勤務したことに鑑み、彼を解雇せず作業場の他の仕事に転任させることを決定し、Xに同じ時給で車両の荷積みと荷降ろし、在庫品を倉庫に入れ照合することや清掃などの「新しい任務」に従事させることによって、Xの雇用継続を認めようとする意思を示した。Xはみなし解雇に該当すると考え辞職した。Xは以下のことを主張して不公正解雇の申請を行った。まず、適切な懲戒の事情聴取を行わず彼を不誠実であると非難することは、黙示の信頼義務の違反であり、彼に契約の解除を考えさせる。また使用者が契約上の明示的な権限を持たずに彼の仕事（職務）と身分を変えることは根本的な契約違反になる。以上のXの主張に対し、雇用裁判所は、Xは作業場工員として雇われ、彼の仕事に根本的な変更がなかったと判示し、その申請を却下した。そこで、Xは控訴した。

雇用上訴審判所は「審判所の理由から難点を抱えて是正されるしかないこの結論にどのように達したかを説明することが不可能であるため、この控訴を認容」し、審理を人員構成が異なる雇用審判所に差し戻した。しかし、「使用者が原告を信用しないため現金扱いと収納係の仕事を原告から解任したことが、黙示的信頼条項の違反ではないという雇用審判所の判示は正しい。」と判示された。⁽⁹⁰⁾

本判決で注目すべき点は雇用上訴審判所は、違反における具体的な判断要素を示したことである。即ち、相互信頼という「黙示条項の違反が存在したか否かを判断するには、二つの問題が判断されなければならない。一つは、それらの原因を無視して使用者と被用者の間の信頼関係を著しく損なうと思われるような行為があったか否かであり、もう一つはこれらの行為に合理的かつ適切な理由があるか否かである。例えば、能力不足や非行により、ある

被用者を疑ったり懲戒するつもりである全ての使用者は、信頼関係を著しく損なうもしくは破壊する可能性がある。しかしながら、その使用者が懲戒措置をとるに際して、合理的かつ適切な理由があれば、「被用者は」信頼条項に違反したと主張することができない。」

2 児童虐待申立に基づく調査の際、被用者に一時停職を命じた事案——Gogay 事件⁽⁹⁾

【概要】被控訴人被用者X（一審原告）は控訴人使用者（一審被告）州議会Yが運営する児童収容所の住み込み介護人である。その児童収容所の中で、Xの介護を受ける女の子は両親から性的な虐待を受けたことがあったため、Xが自分に性的な関係を求めるような妄想に取りつかれた。そこで、Yは一九八九年児童法に基づいて、Xについて調査を開始し、その間Xに一時停職を命じた。調査の結果、Xの虐待への関与を証明する事実がないことが明らかになったが、Xは停職を命じられたことに、大きなショックを受けてうつ病になった。そこで、Xは停職による収入上の損失と雇用契約違反による人的損害に対する損害賠償を求めた。高等裁判所でXの主張が認容されたため、Yは控訴院に控訴した。

控訴院はYの控訴を棄却し、Yの行為が「明らかに使用者と被用者の間の関係を著しく損害すると思われる。默示的信頼条項の違反になるか否かは、使用者の行為に合理的かつ適切な理由があるか否かである。」と判示した。さらに、裁判所は以下の観点を述べ被用者の停職が正確な扱い方ではないと判示した。「地方自治体が児童虐待の申立について取調べをする合理的な根拠があるからといって、被用者が停職されるべきであるわけではない。本件では、児童がかなりの傷害の危険に置かれているか否かに関する調査の方法と、この危険に巻き込まれた被用者を扱う方法を区別すべきである。その児童に関して調査が行われるという理由のみで、その被用者が必然的に停職されると決定することは単純にすぎる「根拠不足である」。この問題は、被用者をその者の通常の仕事から引き離す

ことが児童の利益や被用者の利益、そして調査に適切であるか否かである。もし適切であれば、次に、通常それがどのように行われるべきかが問題である。すなわち配転や一定期間の休暇が用意されるか、或いは懲戒措置が適切であるかという問題である」。

結論として、「YのXに対する行為は、合理的かつ適切な理由を持たず彼らの間の信頼関係を著しく損害した手法で行為しないという黙示義務の違反になる」。従って、「使用者が申請者を停職にしたという契約違反からXの被った心理的な病気において損害賠償を裁定した高等裁判所の判決は誤りがない。」と判示された。その上、心理的な病気と感情の傷害の区別を述べた。「認められた心理的な病気は、精神的な苦痛、不安、感情への傷害と明確な区別がある。従って、本件は被用者が傷害された感情ではなく心理的な病気を被ったため、契約違反に対する損害賠償が解雇の手法による感情の傷害に与えられないという原則を確立した *Addis v. Gramophone Co. Ltd* 事件と区別できる。また、本件は解雇ではなく仕事の停職であることで *Addis* 事件と *Johnson v. Unisys* 事件と区別できる」。

3 小括

ここで考察した二つの裁判例は、使用者が被用者の人格などを疑ったことから、停職や職務内容変更を行った行為が問題となった事案である。それらを比較分析すると、以下の特徴が示された。

第一に、この種の事件において、裁判所は使用者の被用者に対する信頼の喪失を、裁判所は容易に認めている。その上で、被用者への信頼が喪失したことの合理性を判断する手法を取っている。それは「信頼喪失」という用語に対する理解の違いもあるかもしれないが、被用者に対する「信頼喪失」を理由に解雇など使用者の行為を正当化

するという日本の判断手法とは対照的にも見える。

第二に、調査の必要性が明白な事項の調査方法と、その問題に巻き込まれた被用者を扱う方法とを区別すべきであるという判示は、これらの問題を判断する際に見落としやすい盲点を示したと思われる。すなわち、調査に必要性和合理性があることから直ちに被用者の処遇の合理性を容易に認めることは不適切であるということを示唆しているといえよう。

三 使用者の自由裁量権の行使をめぐる紛争

1 契約上の権利がないが一旦認められた条項の不利益変更——French 事件⁽⁹²⁾

【概要】 Y銀行に雇用されたXの雇用契約には、配転条項が含まれ、同条項に基づき、Y銀行はXをどの部署にも配転させることができる権利を有していた。そして、この契約条項は従業員手引きにも定められており、被用者達が配転命令に従うことによって損失を被らないことを確保するため、配転経費、銀行の自由裁量そして配転に帰因して不動産の売買を引起した場合、一定の条件の下で無利子のつなぎ（過渡期）ローンという形での財政援助をする等の規定も置かれている。一九八九年一月、Xは配転を要求されたため、前の住宅を売って新しい住宅を買うことになった。そのためY銀行は彼に一九〇、〇〇〇ポンドの無利子のつなぎローンを提供することに同意した。この金額に新従業員住宅ローンを加え、Xは現在負っている従業員ローンを清算して新しい住宅を買った。その古い住宅は、二つの査定に基づき一九五、〇〇〇ポンドの価格が付けられたが、この価格でその住宅を売ることがかなり難しいと考えられ、そして不動産市場の相場が急落し、同年一〇月には、この住宅も一五〇、〇〇〇ポンドに下落した。そこでY銀行は、Xに以下の二つの選択肢から一つを選ぶよう提案した。(a)彼の古い住宅に対して、Y銀行が一〇月の査定価格を参考として保証された価格で、その住宅の市場取引とリスクを引き継ぐが、Xが銀行に四〇、〇〇〇ポンドの不足額を償還する、(b)一九〇、〇〇〇ポンドのローンにおける一二ヶ月間の未払い利子を支払う。これに対して、Xは次のように主張した。借用契約と彼の雇用契約条項の下で、上記のどちらの選択においても銀行が彼にそれを受け入れるよう要求する権利はない。彼は本当の査定価格を基礎に古い住

宅の市場取引を継続さえすれば、無利子のローンを受ける資格が与えられるはずである。結局、この主張が拒否されたため、彼は一四七、五〇〇ポンドの価格で自分の住宅を銀行に売ることと同意した。つなぎローンの残高（差額）を返済するため、彼はY銀行からさらに借入れ、また新しい住宅の所有権の一部を売る協定に同意した。Xはその後、銀行に対して、契約違反を主張する訴訟を行い、彼が被った損失における損害賠償を請求した。高等裁判所はその請求を認容し、本来の査定価格と銀行がその住宅のため払った金額の差額と利子及び新たな調達資金に関連する費用に相当する四七、九六〇ポンドの損害賠償を命じた。一方、Xが銀行の契約違反の結果として被ったストレスと不安を含む感情の傷害については、損害賠償を請求する権利がないと判示した。そこで、Y銀行は彼らが作ったつなぎローンの条項を変更することが契約違反になるという判決を不服として控訴院に上訴した。Xも彼の感情に対する傷害に対して損害賠償を取れないという裁判官の判決の一部に対して、交差上訴（cross-appeal）した。

控訴院は次のように判示した。「Yは、被用者が彼らの命令で配転させられた際、引越しを援助すると承諾したつなぎローンの条項を変更することで、Xの損失を惹起したため、信頼関係を損なってはいけないという使用者の雇用契約における implied terms に違反した」。さらに、「配転を要求された被用者にローンを提供するという条項や方針が、長年他の被用者に適用され、ローンが提供された際、使用者の就業規則（従業員手引き）にもあった場合、その方針や条項を変更しようとする行為は、使用者が労使間の信頼を破壊しようとすることに相当する」。「Y銀行は、彼らの自由裁量権を行使し、彼らの就業規則に定められた条項によって無利子のつなぎローンを認めており、その立場を維持する義務がある」⁽⁹³⁾。

この事件においてXが任意ローンを獲得する契約上の権利がないにもかかわらず、裁判所は、一旦認められた条項を変更するというYの行為が、黙示的信頼条項の違反になると判示した。この判決は、黙示的相互信頼条項の強力な側面を反映した重要な展開である。

この事件から、Brodie 教授は、黙示的相互信頼条項が被用者の「適法な期待」を保護する機能を有する⁽⁹⁴⁾と考えた。同教授によれば、このような「適法な期待」は常に使用者の承諾や行為の一貫性を要求するものとして現われ、黙示的相互信頼条項の更なる展開により確実に保護されうる。また、Ian Smith 教授はこの事件において黙示条項の「補足 (supplementing)」機能が十分に反映されており、このような判決は数年前には不可能なことであった⁽⁹⁵⁾としている。

2 一人の被用者を除いて全ての被用者に一定の利益を与える事案—BG plc 事件⁽⁹⁶⁾

【概要】Xは一九九五年八月から雇用幹旋機関を通じてY社で働き始めた。彼は一九九六年二月から雇用契約の下で雇用されたと主張した。一九九六年半ば、Yは三ヶ月以上勤務した常用被用者が変更された雇用契約に署名すれば、将来剰員整理の対象となった場合増額して剰員整理給付を支払うこととした。YはXが常時被用者であると考えなかったため、Xには変更された契約を提示しなかった。そのため、Xは一九九八年八月彼が剰員整理された時に増額した剰員整理給付を受けなかった。彼はこの給付から除外された唯一の被用者である。Xは雇用審判所に訴え、雇用審判所の審判員過半数は、前提として、Xは常時被用者であると認めた。その上で、審判所はYが剰員整理給付の資格を与えうる変更された雇用契約をXに提供しなかったことは、相互信頼義務の違反になると判示した。そこで、Yは控訴した。控訴審においては、黙示的相互信頼条項が使用者に積極的な義務を課することができるかということが論点となった。

雇用控訴審判所はYの控訴を棄却し、次のように判示した。「使用者は増額した剰員整理給付を伴う変更された雇用契約に署名する機会を他の被用者に与えたにもかかわらず、Xにそれを与えることを拒否した行為は、黙示的相互信頼義務違反となる」。

そして、雇用控訴審判所は、その判断要素を具体的に示した。「使用者が契約上の黙示的な信頼義務に違反した

か否かを判断する際、それは客観的に見れば、使用者が自らと被用者の間における信頼関係を破壊する、あるいは著しく損害を与える手法で行動したか否かという問題である。もし当該行為にそのような効果があれば、合理的かつ適切な理由があるか否かという問題は考えられなければならない」。

「一人の被用者を除いて、あるクラスの全ての被用者に一定の利益を与えることは、使用者とその被用者の間における信頼関係を著しく損いもしくは破壊するような行為とみることができる。そして、この行為に合理的かつ適切な原因を欠く場合、それは明らかに公正な使用者が行わないことであり、Johnson v Unisys Ltd 事件において公正取扱いという使用者の義務と示されたものに違反することになる」。

「黙示的信頼条項が使用者に積極的な義務を課することができないという議論は受け容れられない。もし「積極的な義務を課することが」不可能でなければ、消極的に示された義務と積極的に示された義務の間に説得力のある区別をすることは困難である。即ち、一定の行動を行わないという要求は、結果的に他の行動を許すという要求になるかもしれない。その上、判例法は、黙示的信頼条項が使用者の自由裁量（権）の行使、例えば移転条項、移転への拒否、昇給とボーナスの金額などに関連する事項に関して適用されると示した。それらの状況においてこの権利を積極的な条項として現すことが難しくなかったであろう」。

3 小括

これらの事案以外に、不合理な理由による懲戒行為などの人事権行使⁽⁹⁷⁾や他教派の顧客から脅された被用者に対して何の措置も取らずに、職場に残ってもいいし去ってもいい旨発言した行為が、黙示的相互信頼条項違反になるとされた事案⁽⁹⁸⁾も存在する。これらの事案、特にBG plc 事件から、黙示的相互信頼条項における二つの側面が示さ

れたと考えられる。

第一に、黙示的信頼条項が積極的な義務を課する可能性を示した点である。この点は、黙示的信頼条項の射程距離を大幅に拡大できると考えられる。

第二に、被用者間の不平等が当該条項の違反となると判断したことは、この条項が使用者の行為に公正さを要請するという性格を持つことを反映したという点である。黙示的相互信頼条項は、使用者が必ず合理的に行動すべきである義務ではないとされたが、使用者の行為に合理性が求められる傾向が明らかに示された。その背後には、権利濫用を防止するという黙示的信頼条項の役割が強調されたことがあるであろう。この側面については、学説は既にこれを十分認識しており、高く評価している⁽⁹⁹⁾。

現在、黙示的相互信頼条項は、法的性格、内容ともに激しく議論されており、流動的であると考えられる。この二つの点とも、その展開の一つの方向性を示す重要な構成部分であると考えられる。

四 小括——適用における特徴

黙示的相互信頼義務は、雇用における人的要素が雇用契約の内容に反映するということを意味する。本節で検討した様々な適用場面から、労働者の尊厳を向上させることを通じて雇用関係の人間的な要素を認めたこの義務の特徴を見出すことができよう。

まず、違反になると考えられる使用者の行為の共通点は、被用者を扱う態様に問題があったところである。具体的にはその行為の公正さ（誠実さや他の被用者との平等待遇を含む）、被用者の人格や尊厳への尊重、被用者への言語と行為の一貫性が要求されると考えられる。実質的に同じ結果をもたらす行為であっても、行われる態様や方式

によりその結果が異なる。例えば、本節で考察した *Cantor* 事件では、使用者は三人の被用者に同じように報酬制を変えようとしたが、それを実行した上司の手法により結果が分かれた。汚い言葉など乱暴な行動をされた被用者との関係においてのみ、使用者の黙示的相互信頼条項の違反は認められた。

また、裁判例は、黙示的相互信頼義務が従来の黙示条項と同様に明示的な条項により排除されうるという伝統的な立場を維持しながらも、事実上微妙な変化が起こっている。例えば、解雇や懲戒などの明示的な権利を認めつつ、それを行使する手法に対して制限を加える方法で、明示条項が現実には占める範囲を狭くしたように考えられる。明示的な条項と黙示的な条項は「矛盾なく平和共存しなければならない」と示した判決⁽¹⁰⁾は、まさにこのような深い意味をもつと考えられる。

そして、黙示的相互信頼義務違反になるか否かに関する具体的判断において、かかる行為における信頼が損なわれた結果が重視されるが、信頼の喪失と信頼関係義務違反を明白に区別している⁽¹¹⁾。判断する要素として信頼の喪失をもたらし行為が証明されれば、その行為における合理的な理由があるか否かという二層的判断手法を取っている。

第三節 被用者の相互信頼義務

一 被用者の相互信頼義務違反

コモンロー上の黙示的な相互信頼条項は、裁判所によって創設された時から、「相互性」という大きな特徴が強調された。しかし、従来の黙示条項は忠実義務など被用者に義務を負わせるものが多数存在していたのに対し、相互信頼義務は新たな被用者の義務はほとんど増加させなかったため、使用者が負う義務としての側面がより重視されると考えられた⁽¹²⁾。だが、相互性を有する以上、相互信頼義務について使用者の義務だけを論じることには、いさ

さかの疑問が残る。一九九九年、被用者の相互信頼義務違反に関する事例がようやく現れてきた。裁判所は被用者の非行を理由とする使用者の即時解雇を正当とするために相互信頼義務を持ち出した。これは、極めて限定された事案であるが、信頼条項の重要な側面を示すものと考えられる。

問題になった *Neary* 事件⁽¹⁰⁾の概要は以下のとおりである。

【概要】 X_1 はY修道院のオルガン奏者兼聖歌隊指揮者であり、彼の妻 X_2 はYの秘書であった。 X_1 と修道院聖歌隊メンバーは給料の他、修道院のイベントに参加すると演奏報酬を得られる。これらのイベントの手配はすべて X_1 、 X_2 が担当していたが、財務上のことは財務部が扱い、同部が報酬を分配していた。ところが、一九九四年四月国税局が修道院に、被用者らの給料以外の付加報酬は別の税金が課されるべきことを知らせた。その後、課税の種類を変更しないようにするため、 X_1 は一人の財務役員と話し合っており、その報酬をまず X_2 の口座に支払い、その後メンバー達に支払うよう主催者と取り決めた。それから、 X_2 は国税局に、自分が演出に歌手と音楽家を提供する仲介者／貿易業者としての業務に従事すると報告しており、さらに一つの音楽有限会社を法人化し、自らが唯一の株主と取締役になった。その間に、 X_2 は修道院聖歌隊のメンバーが参加したイベントの仲介費を受け取り、口座には剰余金、利子などが貯まった。修道院長はイベントにおける新しい支払いシステムを知らなかったが、一九九八年三月に監査役からその点について報告を受けた。翌月、 X_1 、 X_2 は、仲介費を受け取り、剰余金を保留したという重大な非行を理由に、即時解雇された。 X_1 は、彼が新しい方式を実行する際承認を得たのであり、彼と妻は聖歌隊メンバーにもっとも有利になるように行動し、 X_2 が得た金銭は全てイベントで彼女の従事した仕事の分にしか相当してないと主張し、女王に修道院の巡視官として彼と国教の地方監督 (Dean) 間の紛争における解決を申し立て、同時に X_2 と国教の地方監督 (Dean) の間の紛争に対する仲裁も請求した。

そこで女王の特別弁務官の判示は以下の通りである。

「Y修道院の聖歌隊メンバーが参加するイベントにおいて外部の主催者から仲介費を受け取り、そのようなイベントから生じた剰余金を保留するという申立て人と原告の行動は、重大な非行になり、彼らへの即時解雇を正当化

する。」

「重大な非行に該当する行為が即時解雇を正当化するには、使用者が被用者を続けて雇用することがこれ以上要求されないほど、かかる雇用契約に固有の信頼関係を損なうものでなければならない。かかる非行が即時解雇を正当化するか否かは事実の問題である。信頼義務の範囲とその違反の重大さを判断するにあたって、社会的組織的な使用者の特徴、その組織において被用者の果たす役割、及び被用者と使用者の間に要求される信頼の程度は全て考慮されなければならない。財務上の非行が主張される場合、故意の不正行為や不誠実がなければ重大な非行を構成しないということは受け入れられない」。

「〔Xらの〕行為は彼らと修道院、地方監督及び聖堂参事会（Chapter）の間に存続すべき信頼関係を致命的に破壊し、その結果彼らへの即時解雇を正当化した。」

この事案は被用者が解雇の効力を争う際、自らの相互信頼義務違反が指摘され、解雇が正当化された事案である。この事案は修道院という組織の特殊性を考慮した上で下された判決であるものの、被用者についても相互信頼義務が成立しうることを確認した点で意義がある。そして、被用者の相互信頼義務の範囲とその違反の重大さを判断する要素として、①社会的組織的な使用者の特徴、②その組織において被用者の果たす役割、③被用者と使用者の間に要求される信頼の程度が挙げられた。このような判断要素からは、二つの疑問が生じる。第一に、修道院ではなく一般使用者の場合、被用者の信頼義務の範囲が縮小すると推論できるのであるか。もしそうであれば、この判決の射程は極めて限定されたものと言えよう。第二に、使用者の組織において被用者の地位、職責が重ければ重いほど、相互信頼義務の範囲が大きくなるのであろうか。しかし、管理職など高い地位の被用者は他の被用者と比べて、高くなるのが使用者から受ける「信頼」そのものであると考えられ、相互信頼義務の範囲まで拡大されたのとは別

の問題であろう。

二 被用者の信認義務と相互信賴義務

1 Nottingham ⁽¹⁰⁾ 大学事件

Nottingham 大学事件は Neary 事件と同様、直接相互信賴義務に基づいて訴えた事案ではない。しかし、この事件においては、被用者の信認義務と相互信賴義務の区別が論じられた。ここでは、この判決で述べられた区別とこの点をめぐる学説上の議論を考察することによって、被用者の相互信賴義務の性格と範囲をより明らかにする。

【概要】X医師は、人工受精の分野において世界的に有名な専門家であり、一九八五年パートタイマーとしてY大学に入った。一九九一年、大学は新しい不妊症部門を設立し、X医師がフルタイムの科学技術責任者として任命された。その際、彼の雇用契約に、有給の外部仕事を引き受ける場合、事前に大学学長の許可を得るよう要求する条項が含まれた。しかし、実際には大学に雇用されている間、X医師は多数の海外の診療所で仕事をして直接に報酬を受け取り、また、他の大学スタッフにも手伝ってもらった場合、彼らと報酬に関して自ら取り決めていた。Y大学側はこれらのことを知っていたものの、Xは許可を得ていなかった。X医師の給料は当初は不妊症部門の科学技術責任者として支払われたが、後に、大学の上級講師の給料額に不妊症部門に支払われた診療費に対応する付加的なボーナス要素を加えるものに変えられた。不妊症部門は大いに成功していたため、ボーナス協定によりX医師は大学でもっとも給料の高い被用者になった。そこで大学学長は彼の給料が不当に高いと考え、減額を提案し、X医師も不承不承削減に同意した。X医師はYに辞職の予告を渡しその後間もなく辞職した。後で、大学は彼に、信認義務の違反と、彼の海外診療所での外部仕事に関わる契約違反とを主張し、得た利益の説明或いはその代わりに損害賠償を求める訴えを提起した。

高等法院女王部は大学側の請求を一部認容したが、「被告である大学科学者は報酬のため海外で仕事をする事

によって、信認義務の違反にならない」と判示した。

判決は、まず信認関係について以下のように述べた。「信認関係 (fiduciary relationship) の根本的な側面は、相手の利益の為に行動する義務を意味する忠実義務である。この意味では雇用関係は信認関係ではない。なぜなら、雇用関係の目的は、被用者に、その犠牲の上に使用者の利益を追い求める義務を負わせる立場に置くことではないからである。」とし、続けて信認義務と雇用関係の関係については「信認義務を雇用関係にみとめるのは、それらは、被用者が自身を契約的義務以外に、自ら厳格な義務が課される状況に置くと約束した特定の契約上の義務が存するという特殊な契約的関係がある事実によってである。そのような事実が存在する場合、信認義務の範囲は契約条項に現われ、そしてそれにより制限される。そのため信認義務は一部の雇用関係のみに関わる。」とした。

その上で、判決は信認義務と相互信頼義務などの義務の区別を述べた。すなわち、「信認義務を、誠実義務や忠実義務、あるいは信頼義務と直ちに同一視しないよう注意すべきである。信認義務は、完全に他人の利益のために行動すると約束した人に課されるものであり、一方当事者が相手の利益を考慮しなければならないが必ずしも相手の利益のために行動する必要はないという被用者の誠実義務、忠実義務、相互信頼義務と同じではない。」そしてこの判決の結論として、「被用者は、一般的な原則として、彼の使用者に彼が契約に違反して外部仕事を行ったか否か、そしていつ行ったかを知らせるよう拘束されない。もし被用者が第三者から金銭を得た事実を開示する義務を負うなら、被用者が彼の過去の非行や契約違反を開示する義務がないというすでに確立した原則は回避されるであらう。」と述べ、被用者の開示義務を否定した。⁽¹⁰⁵⁾

2 相互信託義務の性格

この判決で論じられた相互信託義務と信託義務⁽¹⁰⁶⁾の区別について、学説では次のような意見が見られた。雇用契約法上の相互信託条項という概念が創設される前から、『信託 (trust and confidence)』という言葉は、信託関係の類型の一つを指しており、その中心的な要素が相手の利益を図るよう行為することである。一方、雇用法における相互信託義務は、全く異なるものを意味しており、当事者に彼らの間の信託関係を破壊しうる方法で行動しないよう要求する⁽¹⁰⁷⁾ものである。Nottingham 事件判決は、信託関係と信託義務の関係の輪郭を明確に描き出した。即ち、信託関係の中心的な要素は、相手の利益のために行動する義務であり、信託義務は相互的なものではなく、常に一方当事者が相手方に対して負うものである。一方、雇用契約上の信託義務は黙示条項として適用が排除される可能性があり、使用者と被用者が相互に負う義務であると理解される⁽¹⁰⁸⁾。従って、黙示の信託条項は信託義務の薄められたバージョンではなく、信託義務と類似した用語を使用しただけである。

しかし、学説では、この判決と対立するような見解が存在する。例えば、Brodie 教授は、雇用契約法が続けて展開された場合、結局その契約が誠実契約に分類されるという考えを示した。そして、同教授のこのような考えについて、Vanessa Sims 教授は、Brodie 教授が『『誠実』と『最大限度の誠実』を同等視したため、信託義務を信託義務まで拡張することを主張するように考えられる』と指摘した⁽¹⁰⁹⁾。また、Linda Clarke 教授も Brodie 教授の見解に基づいて、『雇用関係を信託関係と認識することで、黙示的な相互信託条項が被用者に情報を提供する積極的な義務まで拡張すると主張することが容易になる』と理論を展開した。

もちろん、このように雇用関係を信託関係に分類する見解に対しては、批判的な見方も存在する。その主な理由は、本稿第一章で若干言及したように、相互信託義務を信託義務や誠実義務まで拡張することは必ず被用者に有利

なものではないということにある。すなわち、相互信頼義務の拡張は被用者の権利を拡張すると同時に、その相互性から被用者にも対応する義務を課することになり、被用者の自立に対して極めて不利な影響を及ぼす危険性がある。かかる観点に立てば、裁判所は相互信頼義務の性格や幅を慎重に解釈する必要性があると思われる。

第四節 救済方法と範囲

一 救済方法

それでは雇用契約の一方当事者が、黙示の相互信頼条項に違反した場合他方当事者の救済はどうなるのか。この問題を解決することは容易ではない。なぜなら、本章の最初で述べたように、黙示の信頼条項をめぐる裁判例は、事実関係や訴訟目的が様々であり、そして、今後その概念を狭く限定しようとするコモンロー上の傾向にもかかわらず、さらに増大していく可能性が指摘されたからである。⁽¹⁰⁾ここでは、いくつかの状況を想定して、それを論じることとする。

1 被用者が違反する場合

まず、既に述べたように、相互信頼義務は使用者と被用者の両方が負うものであり、双方ともこの条項に違反する可能性がある。しかし、被用者の違反が認められるのは、第二節で考察した二つの事案のような、二つの状況しか考えられない。すなわち、一つは、使用者の解雇を正当化する道具である場合である。この場合は、救済は全く問題にならないと考えられる。もう一つは、*Nottingham* 事件に類似する状況である。(ただ、信用義務ではなく、信頼義務に関する事案で、しかも違反したと仮定する)。被用者が相対的に強い位置を占め、自らの行為により使

用者の損失を引き起こした場合、使用者の損失を賠償するよう要求される可能性も考えられる。即ち、被用者側から辞職することを前提とすれば損害賠償が考えられるが、被用者が辞職しない場合に使用者が様々な懲戒及び解雇の権限によって被用者の行為を即時に中止させることができるため、使用者への救済は考えられない。その上、二つ目の状況も極めて限定的な事情であり、普遍的な問題として論じる必要がないと考えられる。

2 使用者が違反する場合

では、使用者の相互信頼義務違反を前提としてその可能な救済を考えていく。

（一）損害賠償

相互信頼条項を雇用契約における他の黙示条項と同じように捉えるならば、これに基づく救済方法を考えるには、まず、その違反が証明されたが雇用契約がまだ終結されなかったという状況についてよく考えなければならない。違反しない当事者は、一般に、その契約を終結に至らせる拒絶的な違反を受入れる必要がなく、この契約違反に対する損害賠償を請求することができると考えられる。判例上も、相互信頼条項が下級審レベルで定着した段階ですでに「裁判所の役割は、使用者の行為を全体的に見てその影響を判断し、そしてその被用者が実際それを受入れなかったかということ⁽ⁱⁱⁱ⁾を考慮することではなく、受入れると予期されることができるか否かを合理的かつ賢明に判断するということである」と判示されていた。この判示は後に公式化され、被用者が雇用関係を続けながら契約を維持したままで損害賠償を請求することができるとの趣旨が推測される。このような形で損害賠償請求が可能であることは、本章第二節に挙げた French 事件^(iv)でも明らかである。

(二) 不公正解雇の復職

Lindsay 裁判官⁽¹⁵⁾によると、「救済」のもう一つの側面が不公正解雇された者の復職である。黙示的相互信頼条項に関する近時の記述は、信頼関係を損なう程度が重大であることを要求するものの、それが回復不可能なほど深刻であることを要求しない。従って、被用者が以下のことを主張する可能性がある。すなわち、この黙示条項の違反を主張して雇用に戻ることを希望する（或いは命令によりより高額の賠償金を受け取りたい）場合、その信頼関係への損害の重大さにも関わらず、復職は実行不可能ではないと考えられる。しかし、その際、原告被用者がある危険な状況にさらされるのである。すなわち、「もし『被用者は』『低位の札』を出せば⁽¹⁶⁾、彼が使用者から被った損害は契約違反にならず、被用者の訴えは彼の陳述により正当化されない。一方、もし彼が『高位の札』を出せば、その後信頼関係が必要な程度まで回復されると合理的に予期されないため、彼の復職が実現不可能になるであろう」。もちろん、被用者はまた、使用者が自らの誤りにより復職させることから免れるべきでないと主張する可能性がある。

(三) その他

以上のほか、Lindsay 裁判官は、これから裁判所は次の事項を考慮すべきであるとの見解を示した。このような黙示条項と雇用関係の密接な連関はこれから希薄になっていくため⁽¹⁵⁾、既に今までの裁判例により確立されたように、黙示の相互信頼条項の違反に対する救済として損害賠償がより一般的な手段になる傾向にあると考えられる。そのため、禁止命令や履行命令 (injunctions) を、今後は請求しうるかという問題を考慮しなければならない。

実際、学説と過去の裁判例においては、雇用契約の終結以外の場合に禁止命令や履行命令のような救済を認めうるかは、論じられている⁽¹⁶⁾。しかし、これまでの裁判例を見ると、相互信頼条項は、他の契約違反とは異なって、違

反行為について禁止命令などを発しても、従前の瑕疵がなかった相互関係を回復することが非常に困難であるという特徴がある。そのため、黙示の信託条項については禁止命令の効果は疑わしい。それに、一般に違反が認められれば、使用者は当該違反行為をその訴訟の後に中止されると考えられる。これらの理由から、この救済方法が実際上の意味を有するかという点に対しては、やや疑問を感じる。

二 救済範囲

黙示の相互信託条項の違反に対する救済範囲には、制限が存在する。それは、Malik 事件判決述べられた Addis 事件により確立された法準則に関わる。すなわち、不当解雇における損害賠償は、①解雇の態様、②被用者の傷つけられた感情、あるいは③解雇それ自体によって新しい雇用の獲得が難しくなったことにより被る損失に関わる賠償を含まないという原則である。相互信託義務が大きく発展していく中、このような原則は、その役割の展開を大きく妨げると考えられる。

この原則に含まれる三つの制限は、それぞれ Malik 事件、Unisys 事件(特に控訴院判決)、Gogay 事件において論じられている。すなわち、一九九七年の Malik 事件判決は、原告被用者が銀行の不正行為から生じた汚名により人員整理された後、雇用の獲得が難しくなったことに対する損害賠償を認めた。そしてこの点について、「Addis 事件貴族院判決は、この条項が輪郭を現わす前に判決されたものである」ため、現在それに拘束されないという考えを示した⁽¹⁰⁾。これは、Addis 事件判決に対する挑戦と考えられ、Malik 事件以降においてより徹底的な修正が期待された。こうした期待を裏切って、一九九九年の Unisys 事件控訴院判決は、Malik 事件の観点を考慮に入れたにもかかわらず、Addis 事件の原則を存続させた。そこで、学説上大きな批判がなされ、Addis 事件原則の

残存する日数がもうわずかしかないという推測までなされた⁽¹⁸⁾。

ところが、二〇〇〇年の Gogay 事件は、一転して柔軟な姿勢で Addis 事件の原則の拡大解釈を避けた。Gogay 事件は、一見すると Unisys 事件の判決同様 Addis 事件判決に従って上述の原則を受入れたかのようなのである。ところが、Gogay 事件の判決は、黙示条項の違反による不当解雇の結果として傷つけられた感情とその違反の結果である心理的疾患を、そして、不当な停職 (Addis 事件に拘束されない) による損失と不当な解雇を区別し、前者は Addis 事件判決に拘束されないとして不当な停職を原因とする心理的な疾患に対する損害賠償を命じた。この事案は、黙示の相互信頼条項の趣旨と一致し、大きな意義を有すると考えられる。

もっとも、使用者が信頼条項に違反した全ての状況は、このような手法で上記の三つの制限を回避することができるわけでない。こうした先行判例の「錯誤」⁽¹⁹⁾がどのように正されるかは、黙示の信頼条項による救済を図る場合に避けることのできない難問であろう。

注

- (51) 見なし解雇の概念を判例法上の履行拒絶法理によって捉えることを否定する少数派の見解がイギリスの裁判例にも見られるが、本稿では検討する対象としない。
- (52) 小宮文人『英米解雇法制の研究』(信山社・一九九二年)六一頁。
- (53) Brodie, op. cit., 1996. at 121.
- (54) Secretary of State for Employment v. Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (No 2) [1972] 2 QB 455.
- (55) [1977] IRLR455.
- (56) Malik, op. cit.
- (57) Vanessa Sims, 'Is Employment a Fiduciary Relationship?', ILJ Mar, 2001, at 104.

- (58) Bliss v. South East Thames Regional Health Authority [1985] IRLR308 (CA) etc.
- (59) Mark R. Freedland FBA, *The Personal Employment Contract*, (Oxford, 2003) at158.
- (60) Hilton v. Shiner Ltd-Builders Merchants [2001] IRLR727.
- (61) Post Office v. Roberts [1980] IRLR347 (EAT).
- (62) Woods v W.M. Car Services [1981] ICR 666 (EAT) at 670.
- (63) Malik, op. cit., at 377.
- (64) Neary and Neary v. Dean of Westminster [1999] IRLR288. この裁判例は、第二章第二節で考察する。
- (65) Nottingham University v. Fishel and another [2000] IRLR471. この裁判例は、第二章第二節で考察する。
- (66) Brodie, 1996, op. cit., at 121. See also Simon Deakin & Gillian S Morris, op. cit., at 330.
- (67) Ibid.
- (68) Ibid.
- (69) 第一章第二節の労使義務分類に関する考察を参照。
- (70) Ibid.
- (71) Addis v. gramophone Co. Ltd [1909] AC 488 HL. (なお、詳細は本稿第二章第四節を参照)。
- (72) ところが、この制限の本来的出所は一九〇九年の Addis 事件 (Addis v Gramophone Co Ltd [1909] AC 488 HL.) という先行判決に求められる。この事件は、不当解雇における損害賠償が、解雇の態様、被用者の傷つけられた感情、或は解雇それ自体によって新しい雇用の獲得が難しくなったことから被る損失に関わる賠償を含まないという原則を残した先行判決である。
- (73) Johnson v Unisys Ltd [1999] IRLR 90 この判決で一番注目されたのは、Malik 事件が新しい雇用の獲得が難しくなったことによる損害賠償を認めたという大きな発展の後、一九〇九年の Addis 判決が決定的 (先行判例) であると強調した点である。具体的に以下のように判示している。「本件と類似の解雇が含まれた Addis v Gramophone Company Ltd 事件は、不当解雇における損害賠償が、解雇の仕方、被用者の傷つけられた感情、或は解雇自体によって新しい雇用の獲得が難しくなったことから被る損失に関わる賠償を含まないという原則を残した先行判決例である。そして、Malik 事件で、Nicholls 判事が述べた『貴族院が解雇の態様によって被る損失の損害賠償を認容することができないという Addis 事件の見解に拘束されない』

という意見は、Addis 事件の判示を破棄することを意味するのではなく、両事件の事実関係の相違によって Addis 事件と区別しようとするものである。Addis 事件において契約違反が解雇の態様に限定されていることに對し、Malik 事件は不当解雇の主張ではなく、被用者達が雇用される間に使用者が彼らに負う信頼関係義務違反に関する主張である。」

(74) Johnson (appellant) v Unisys Ltd (respondents) [2001] IRLR279 UKHL.

(75) 貴族院は Malik 事件以降より慎重な態度を取り、広汎過ぎる法定権利の創設を制限しようとする傾向を示したように思われる。

(76) このような判決の背景は、解雇において不公正解雇という法定救済が置かれており、それを用いることがイギリス議会の意図であるとされることである。

(77) なお、この判決には、Steyn 卿の次のような補足意見がある。「默示的な信頼義務は、その関係「が存続する間」に使用者による容認できない行為に對して制限を課すものではない。この義務の目的は、使用者と被用者の間の公平な取り扱い (fair dealing) を確保することであり、それが被用者の懲戒行為、一時停職そして雇用関係のもう一つの段階として、解雇において重要である。」

本件において、被用者は默示的な信頼義務の違反に基づく合理的な訴訟理由があった。ところが、被用者は、彼の主張がいまいなものではないことを証明できる現実的な可能性がない。そのため、控訴が棄却される」。

(78) Unisys 事件判決の立場を支持する裁判例として Eastwood 事件 (Eastwood and another v. Magnox Electric plc [2002] IRLR447.) などが存在する。Eastwood 事件において、控訴院は以下のように判示した。「默示的な信頼条項は、使用者と被用者の関係が終了される方法に關して用いられてはいけない。これは被用者が解雇される具体的態様や解雇に伴う事情、或いは解雇と同時にしくは直前に起こった事件に限定された事案であると考えられる。また、ある別の事案において、上述の仕方と事情は一定の期間に広がる事件を含む」。

(79) Douglas Brodie, 'Wrongful dismissal and Mutual Trust' (1999) ILJ260. The Honourable Mr Justice Lindsay 'The Implied term of Trust and Confidence' (2001) ILJ15.

(80) Ibid.

(81) Freedland, op. cit., at162.

(82) Brodie, op. cit., 1996, at 126.

- (83) Malik 事件以前の黙示的信頼関係条項に関する裁判例の展開に関する研究は、前掲有田論文を参照。
- (84) 明示的な契約条項を恣意的な手法で行使する行為が黙示的信頼条項の違反となる事件は少なくない。例えば United Bank Ltd v Akhtar [1989] IRLR 507 事件 & White v. Reflecting Boardstuds [1991] IRLR331, EAT 事件は、明示的な配転条項を行使する権限 (手法) が信頼関係維持義務による制約をうけると判示している。
- (85) Cantor Fitzgerald International v. Bird and others [2002] IRLR867 (HC).
- (86) 最初に現われたこの類型の事案は、一九八一年に相互信頼条項が登場して間もなく現われた Woods v W.M. car Services [1981] ICR666 (EAT) 事件である。Woods 事件では、申請人被用者は、雇用されていた被申請人会社が買収されるにあたって、新使用者との間で従前の条件と同等の条件で雇用を継続することを合意した。ところが、買収後、新使用者は、前使用者が買収直前に申請人の賃金を相談なしに上げたことなどから、賃金の引き下げと労働時間の延長を内容とする契約条件の変更を申請人被用者に求め続けたが、申請人に拒否されたため、申請人の職務内容と仕事量につき不利益な変更を行った。そのため、申請人は、離職し、見なし解雇されたとして、不公正解雇の申請をした。雇用審判所は使用者の行為が信頼関係維持義務違反でないことを認定するのに対し、雇用控訴審判所は被用者の雇用条件を執拗に変更しようとする使用者の行為が義務違反になると判示した。
- (87) 第三章で詳述する黙示的信頼条項の相互性に鑑みれば、単に使用者が被用者に対して信頼を喪失したという逆の場合にも使用者が被用者を解雇できないと考えられるであろう。それは被用者への信頼喪失により使用者の解雇行為を正当化するという日本の法理と異なる考えを示唆している。
- (88) Robinson v. Crompton Parkinson [1978] IRLR 61 (EAT) 事件もこの種の事案である。この事案において、申請人労働者は被申請人使用者のところで長年勤めてきた人格者であったが、使用者から誤解されて窃盗の嫌疑をかけられ、警察に事情聴取されたにも関わらず、使用者から何の謝罪もないことから、辞職し、見なし解雇されたとして、不公正解雇の申請を行った。原審の雇用審判所は請求を棄却したが、申請人の上訴について雇用控訴審判所は、労働者が使用者側の自己に対する信頼の喪失の不合理性から使用者に対する信頼を喪失しうることを明確にし、審理を差し戻す判決をした。
- (89) Hilton v Shiner Ltd-Builders Merchants [2001] IRLR727 (EAT).
- (90) この事案で雇用上訴審判所が控訴を認めた理由は審判所の理由が十分でない点だけである。結論的には (相互信頼条項に違反しないという) 審判所の判決に反対したものではない。

- (91) Gogay v. Hertfordshire County Council [2000] IRLR (CA).
- (92) French v. Barclays [1998] IRLR646.
- (93) 原告のもう一つの主張に対して裁判所は、「被告の契約違反の結果として被ったストレスと不安に対して損害賠償をとることはできない」と判示した。
- (94) Brodie, 'Mutual Trust and the Values of the Employment Contract' (2001): ILJ at 87, 94.
- (95) Ian Smith, op. cit., at 77.
- (96) BG plc v O'BRIEN, [2001] IRLR 496(EAT).
- (97) 例へば The Post Office v. Roberts [1980] IRLR347 (EAT) 事件; Lewis v Motorworld Garages Ltd [1985] IRLR 465 (CA) 事件; Bliss v South East Thames Regional Health Authority [1985] IRLR 308 (CA) 事件。
- (98) Smyth v. Croft Inns Ltd [1996] IRLR84 (CA). この事案の概要は以下の通りである。原告被用者はカトリック教徒である。一九九〇年二月からパブでバーテンダーとして新教徒の客達にサービスしている。翌年の三月、原告が来週からこのパブから消えるように忠告されるべき旨の便りは、一人の常連客からパブの班長に渡された。原告は自分が危険に臨んでいると思ひ、被告使用者が何らかの措置を取ることを期待したが、被告はその脅迫に対して何の措置も取らずに、ただ電話で原告にこのパブに残ってもいいし去ってもいい旨発言した。原告が離職し、宗教による差別と見なし解雇の申請をし、公正雇用審判所は原告の請求を認めた。そのため、被告は上訴したが、控訴院は相互信頼義務違反に該当することを理由としてこれを棄却した。
- (99) この点に関する具体的な考察は、第四章第二節を参照。
- (100) これを示した裁判例に関する考察は、本稿第三章第二節を参照。
- (101) 日本では信頼の喪失という言葉を使う裁判例は使用者が被用者に対する信頼の喪失を意味する場合が多い。
- (102) Brodie, op. cit., 1996, at 121.
- (103) Neary and Neary v Dean of Westminster [1999] IRLR288
- (104) Nottingham University v. Fishel and another [2000] IRLR471.
- (105) 相互信頼義務に関わる開示義務に関しては第三章第一節を参照。
- (106) イギリスの信認関係と信認義務の法理に関する日本の先行研究として、植田淳『英米法における信認関係の法理』(晃洋書

房・一九九六年)を参照。

- (107) Vanessa Sims, 'Is Employment a Fiduciary Relationship?' (2001) ILJ103
- (108) Ibid.
- (109) Ibid.
- (110) Linda Clarke, 2001. op. cit.
- (111) Woods v. W.M. Car Services. op. cit.
- (112) French, op. cit.
- (113) Lindsay 裁判官はイギリス雇用控訴審判所の議長 (president) であり、この論述は彼の前掲論文に述べられた。
- (114) 相互信頼義務違反の効果を抑えた仕方で主張することを指す。次の「高位の札」は反対の意味を指すと考えられる。
- (115) このような見解に至る重要な原因は、第二章第二節に述べた Unisys 事件における貴族院の判決に関わる。その判決は默示的相互信頼義務が「雇用の終結に適用できない」と示し、默示な相互信頼条項と雇用関係の終結の関係を切り分けた。
- (116) 前掲有田論文二二二頁。Brodie, op. cit., 1996, at 134-135. 裁判例として News v British Airways plc [1992].
- (117) Malik v BCCI [1997] IRLR462, at 464-466.
- (118) Lindsay. op. cit., at 14-15.
- (119) Brodie, op. cit., 'Wrongful Dismissal and Mutual trust' ILJ28, Sep, 1999, at 262.

第三章 默示的相互信頼条項から見る默示条項論の新動向

第一節 特定の默示義務の促進

イギリスの学説で指摘されているように、默示的な相互信頼条項の重要な効果は、関連する默示条項を促すことである。⁽¹²⁰⁾ この点で、默示的な相互信頼条項は、日本の付随義務の根拠となる信義則と極めて類似する。しかし、重

要な点は、この役割の類似性ではなく、相互信頼義務から引き出される義務の中身である。これらの義務の中には、日本でまだ十分議論されていない内容のものが多数存在しており、今後の労使義務論の展開にいくつかの示唆を与えられると考えられる。特に Malik 事件以降の事案から見ると、黙示的な相互信頼条項が Malik 事件までに述べられた黙示条項を促すことは、二つの類型に分かれると理解される。すなわち一つの方は、雇用関係の変化を現す新たな黙示条項を創設したもの(一)であり、もう一つの方は、かかる黙示条項に制限を画すことによりその身を明らかにしようとするもの(二)である。

一 新たな黙示条項の創設——被用者の苦情を調査する義務

1 裁判例——Reed 事件^(註)

【概要】X(女性)は一九九五年六月から市場マネジャーであるY(男性)の秘書として雇用された。XはYと一緒に仕事をすることが耐えられないとの理由で、一九九六年六月二八日をもって辞職した。そして彼女は性差別法の下で訴えを提起した。雇用審判所は彼女の訴えを認めた。その審判所は「Yの行為にセクシュアルハラスメントの要素がある」と判示した。審判所は、Yが性的内容を含む発言をしたこと、Xのスカートの中を見ようとし、Xが怒って部屋から出る時に笑ったことなどの出来事はXにとって受入れることができないものであり、従ってXはこのような行為が不愉快であると明らかに示したと判示した。審判所は、Yの上記の行為がそれぞれ単独でセクシュアルハラスメントを構成するほど重大な出来事でないが、幅広い性的暗示と性的なスタンスを含む一連の重要な出来事が存在したと判示した。さらに審判所は、Xが正式に訴えていないが他の従業員に苦情を言ったことがあり、人事部門も彼女の健康状態が悪化したことを知っていたため、使用者が苦情の原因に対して調査を行うべきであり、調査しなかった場合、契約における拒絶的な違反になるとの考えを示した。そこで、使用者が控訴した。

雇用控訴審判所は使用者の控訴を棄却し、雇用審判所の判決を全面的に支持した。特に、「審判所は、申請者が

雇用期間中に他の同僚に苦情を言ったため使用者にその問題を調査する義務が生じ、使用者が調査しなかったことから信頼関係の違反があったと判示することができる」との考えを積極的に強調した。

2 小括

第一章第二節で示したように、最近の学説において、被用者の苦情を処理する使用者義務は既に新しい義務として述べられている。⁽¹²²⁾ この義務の定着は、默示的な相互信頼条項の考えから展開された一つの大きな成果と評価できよう。この判決以来、默示的な相互信頼義務の意義はさらに認識されるようになり、その「(默示的な信頼義務の)誕生は雇用における人的要素が雇用契約の内容に反映されることを意味する。この義務は労働者の尊厳を促進すること、雇用関係における人的な要素の合法性を認める」と評価された。⁽¹²³⁾

二 默示条項の制限と明確化——開示義務

近時、イギリスにおいて、相互信頼義務は積極的な開示義務を創設することができるかという点に関して、判例および学説上で盛んに議論されている。その議論は、開示義務の内容により、さらに二つに分かれている。一つは、被用者の年金受給権などの権利行使に関する情報を提供する義務をめぐるものであり、もう一つは使用者が自らの不正行為を開示する義務に関するものである。⁽¹²⁴⁾ 以下では、それぞれについて考察しよう。

1 年金などの権利行使における情報の提供

(一) 貴族院が創設した黙示条項

この黙示的な条項に関する裁判例の展開を検討する前に、まず、相互信託義務が正式に貴族院に認められる以前の Scally 事件貴族院判決について若干触れなければならない。この事案では、原告被用者は中途採用されたため、老齢退職年金制度上、年金を満額で受給できる勤続期間である四〇年に満たなかった。同制度上、勤続期間四〇年未満の被用者は加算年数を購入でき、そして採用後一二ヶ月以内であれば加算年数をより有利な条件で購入できることになっていた。しかし、原告らはこのことを知らされなかったため、そのことにより被った損害の賠償を求めた。そこで、貴族院は、被用者がかかる給付を受給できる状況にあるようにするため合理的な措置を取る使用者の義務を黙示条項として示した。ところがその後、この判決を巡って、「貴族院が被用者に対する使用者の全般的な義務についてより拡大指向のアプローチをとっていることを示すものとの評価をするものと、極めて限定した評価をなすものとが相半する状況にあった」⁽¹²⁵⁾。以下では、相互信託義務が貴族院に正式に承認された後の裁判例の展開を考察し、現在のこの義務の中身を明らかにする。

(二) 下級審の制限的な解釈

〔事案 a〕年金受給権行使の錯誤を注意する義務の否定

Scally 事件の貴族院判決は使用者に新たな義務を課したように見えるが、一九九九年の University of Nottingham 事件⁽¹²⁶⁾では完全に反対に見える解釈を加えた。

【概要】XはY大学に雇用され、同大学の年金制度 (pension scheme) に加入していた。その制度の規定では、被用者が満六〇歳を迎えた時以降、勤務期間と最終の年金のつく給料に基づいて計算される年金で退職することができ、その年金は退職前三年間に

における各年八月一日時点の例年基本給の平均値と規定されていた。Xは、一九九四年六月の六〇歳の誕生日を迎える数ヶ月前に、同年七月三十一日に退職すれば年金給付がどうなるかに関して調べた。その制度規定に従って、使用者は、一九九一、一九九二、一九九三年八月一日における彼の基本給に基づいて見積もり金額を伝えた。その精密な見積もり金額に基づいて、Xは一九九四年七月三十一日に退職する意思を届け出、期限通りに退職した。ところが、後で彼は、八月一日以降に退職日を延期すれば、彼の年金が彼の一九九二年、一九九三年、一九九四年の給料によって計算されるようになるため、年金受給額についてより有利な立場になることに気づいた。Xはその後年金行政監察官に訴えた。年金行政監察官はその訴えを認めた。その理由の一つは、使用者はいずれの場合にもXに彼が計画退職日を延期すれば年金条項においてより有利になるという事実について注意しなかったことで黙示的な相互信頼義務に違反するということである。そこでY大学が控訴を行った。

高等法院大法官部はY大学の控訴を認め、X「の年金給付の計算方法から見れば彼が六〇歳の誕生日以降初めての〔筆者注・退職が〕可能な日に退職する計画が財務上の錯誤であるという事実を被用者に注意しなかったことで、使用者が契約上の黙示的な信頼義務に違反したという年金行政監察官の判断は誤ったものである」と判示した。さらに、裁判所は、黙示の相互信頼義務から被用者に財務上の錯誤を犯す可能性を注意する義務を導き出すことができるかという点について以下のように判示した。「雇用契約における黙示の相互信頼義務は、使用者が雇用契約に関連する重要な権利を行使しようとする被用者に対し、彼が行使しようとする方法が財務上最も有利ではないかもしれないことを警告する積極的な義務を含まない。相互信頼義務は理論的には積極的な義務を負わせうるが、被用者に彼が財務上の錯誤を犯している可能性を注意する義務の承認は、雇用関係において幅広く及ぶ（重要な）結果をもたらし、雇用背景において法により推定された他の不履行義務 (default obligations) と並存し難いであろう。」

この判決は、被用者に彼が年金受給権を行使しようとする方法が財務上もつとも有利なものでない可能性を警告

する使用者の積極的な義務を含まないと示した。しかし、この判決は次のようにも解釈できる。すなわち、年金受給権などの権利を行使する被用者に情報を提供することについては、基本的な情報と付加的な情報とを分けて判断しており、そのため、相互信頼義務が後者を提供する義務まで含まないとされただけではないかというものである。〔事案b〕年金受給権を知らせる積極的な義務の否定

ところが、二〇〇二年のHagen^(註)事件判決は、Iで述べた事案に残された可能性、すなわち基本的な情報を提供する義務が認められる可能性まで完全に否定した。

【概要】原告X₁は第一被告Y₁社の中心技術資源部に勤務した。Y₁社は、年金を始めとする手厚い給与外特典と雇用保障が非常に高く評価されていた。一九九四年、Y₁社の中心技術(資源部)が継続企業(a going concern)として第二被告Y₂社に譲渡された。譲渡条項の下で、Y₂社はX₁を雇い入れ、Y₁社と同じ雇用条件で彼らの契約を継続し、Y₁社の制度とほぼ同等の年金制度を与えることを提案した。一方、Y₁社も仕事のレベルを保証し、未払年金給付金をカバーするに十分な元金金額を提供することなどを同意した。X₁はY₁社とY₂社間の交渉を完全に知っていたが、Y₁社から離れることを嫌がった。そこでY₁社、Y₂社はX₁の支持がなければ譲渡が順調に進まないと思い、X₁に譲渡後の良い雇用保障、雇用条件が変わらないこと、類似する年金受給権などについての説明を行い、X₁を説得した。しかし、実際には、譲渡後被用者の一部には最大5%の受給額の変動があった。X₁は、Y₁社とY₂社の説明が実は不誠実なものであり、Y₁の行為が相互信頼義務などの黙示条項に違反したと主張し、彼らの被った損失への損害賠償を求めた。

高等法院はX₁らの請求を部分的に認容し、使用者が契約上も不法行為上も「彼らの雇用された事業の譲渡に関する説明が真実であることを確保するため合理的な配慮をする義務を負う」と判示した。(ただし、Y₂社は証拠により、義務違反はなかったとされた。)しかし、本判決は、被用者の年金受給権に関する開示義務や説明義務について、事案aよりさらに消極的な態度を採っている。すなわち、「使用者は、被用者が彼らの年金受給権(あるいは他の雇用条件)を知るようにさせる積極的な義務を負わない。Scally 事件貴族院判決は、使用者に年金条項に関

する情報を与えるよう要求する一般的な典拠 (general authority) ではない」として、貴族院判決を極めて限定的に解釈し、年金条項に関する情報開示義務が一般的義務であるとされる可能性を否定した。⁽¹²⁸⁾

この判決は、事案 a の結論をさらに補強したものである。すなわち、貴族院判決が創設した黙示条項には、被用者に年金受給権を行使する有利な方法を注意する義務だけでなく、その権利を知るようにさせる義務さえ含まれないと解釈されたのである。

〔事案 c〕年金制度の加入に必要な措置を知らせる義務の否定——Marlow 事件⁽¹²⁹⁾

【概要】X は、一九九三年 Y に福祉職員として雇用された際、年金制度に加入する方法や資格、保険料などについて記載された参考書類や労働条件明細書を送られた。しかし、X は一度も年金制度に入ろうとしなかったため、年金保険料は一度も彼女の給与から控除されることがなかった。一九九七年四月、X は交通事故のため病気休暇を取り、同年六月に一旦仕事に戻ったが、七月一三日再び休職した。その後、彼女は永久に福祉職員として仕事を履行できないと主張した。一九九七年十一月、Y は彼女に手紙を出し、彼女の利益の為に、ノリッジ・ユニオン（英国のグループ保険会社）と取り決めた持続的な健康保険制度に申請することを提案した。同時に X は「持続的な健康保険制度同意書」と題する放棄条項にサインするよう要求された。その条項は以下のように定められていた。X が本条項にサインすれば、最初雇用契約になかった使用者と保険業者間の持続的な健康保険制度に基づく給付を受ける権利を得るというものである。一方、その代償として、もしその後保険業者にその制度に適用できると評価されれば、X は、その制度における資格が中止する場合、使用者に対する訴訟の権利を放棄することが定められていた。ノリッジ・ユニオンは、一九九九年一〇月二一日彼らがこの約定に基づいて X の傷病が治癒したといえる時点まで、X に関して使用者に給付を支払った。その時点から X は、Y に対して契約違反の損害賠償を求める訴訟を始めた。

高等法院女王座部は以下のように判示した。「使用者は、契約上において原告に一般的な信頼義務の一部あるいは誠実義務として、原告がその制度をこれ以上受ける資格がないという理由で保険業者が原告への給付を中止し、

そして被用者が保険契約の当事者でないため保険業者を直接訴えられないし、使用者が契約上保険業者から給付を受ける時に保険料を払う義務のみを負うため直接使用者を訴えられない状況において、原告への給付を保険業者から獲得する全ての合理的な措置を取る義務を負う。」

「使用者は、黙示的な契約上の信託条項に従って、原告に年金制度に加入するための必要な措置を知らせる義務を負わない。年金に関する情報を被用者に与える使用者の義務は、『Scully 事件において』貴族院により確認されたように、被用者が知らないということに根拠づけられる。本件において、原告は自分が制度に加入していないことを知っており、そしてその制度の申請書類と詳細な情報を得るために人事部に行く必要があるという明白な条項が定められていた。従って義務の違反はなかった。」

（三）小括

三つの下級審判決から、この義務への制限は以下のようにまとめることができる。まず、貴族院に創設された義務は、被用者に年金受給権や他の雇用条件を知らせる義務ではない。また、それは被用者が権利を行使する際有利な方法をアドバイスしたり間違ったことを警告する積極な義務でもない。それから、この義務の生じる前提は、被用者が自分の有する権利を行使する方法を知らないことである。しかし、これら三つの事件はいずれも *Scully* 事件と類似する事実関係でありながら、なぜこれだけ異なる判決が下されたのだろうか。特に、事案 a の判決で、相互信託条項が積極的な義務をもたらさない理由として、積極的な義務が他の不履行義務と並存し難いことが述べられた。この点は黙示条項におけるコモンローの伝統的な考えを示したと考えられる。第一節で考察したように、黙示的な相互信託条項は法的な黙示条項として、これらの伝統的な考えをいかに乗り越えるかという点は、これらの展開を左右する前提となる問題でもあろう。*Malik* 事件が相互信託義務の大きな発展を図った後に、このよ

うな消極的な傾向が出現したことは、注目すべき現象である。

事案 a の判決について、学説上においては、次のような批判的な見解が多かった⁽¹³⁾。默示的な相互信頼条項の核心は「使用者の行為が客観的に見れば被用者の使用者に対する信頼を破壊しないことや著しく損なわない」ことであるため、使用者が二十年間も勤務した被用者に一ヶ月退職日を延長すれば年金給付が増額されることを警告しなかったことは、明らかに相互信頼関係を損なうと考えられる。その趣旨を暗示した Sealy 事件の貴族院判決の判旨がさらに展開されて、默示的な相互信頼条項に基づいて被用者の権利行使に有利な情報を提供するという積極的な義務が創設されることが期待されたが、結局期待はずれであった。

2 不正行為を開示する義務

さらに、このような消極的な傾向は、上述の年金受給権に関する默示条項においてのみ現れたものではない。不正行為の開示義務に関わる裁判例を見ても、そのような傾向が現れている。この義務を論じた裁判例は、リーディングケースである Malik 事件の当事者となった銀行をめぐる一連の訴訟事案である。

そのうちの一件である。BCCI v Ali 事件⁽¹⁴⁾の概要は以下の通りである。

【概要】 Y 銀行は事業再編成の一部として一九九〇年におよそ九〇〇名の被用者を剰員整理した。被用者は法定予告と剰員整理手当、そして勤務期間に基づく恩恵給付からなる剰員整理パッケージの他、「法令、コモローの下あるいは衡平法において、既存のあるいは将来起こりうるあらゆる種類の訴訟に対しての最大限かつ最後の解決」として、一ヶ月間の給料に相当する給付を受け取ることと同意し、調停仲裁勧告庁の用紙 COM3 による協定本件協定に署名した。一九九一年、銀行は解散のための破産清算をし、さらに一二〇〇名の被用者が仕事を失った。銀行は、遅くとも一九八六年から支払不能になり、以後その支払不能を隠すという全般的

な目的で、不法かつ不当な方法で事業を運営していた。清算の後、一部の元被用者が訴訟を提起し (Malik 事件)、使用者が不道徳かつ不誠実な方式で事業を運営したことが契約上の黙示的な相互信頼条項違反にあたることに基き、彼らの雇用の見込みに与えた影響から彼らの汚名 (stigma) に対する損害賠償を得た。その後、XらはY銀行に対して、彼らの雇用契約違反による汚名への損害賠償と、事実を曲げた陳述への損害賠償の請求を主張しようとした。銀行は、本件協定によりXらは損害賠償請求権を有さないと主張した。Xらは、銀行が自らの支払不能を開示せず、そして不誠実に事業を運営したことに基づいて、その主張に異議を唱えようとした。すなわち、もし彼らがそれらの問題を知っていれば本件協定に署名しないはずであるということであった。そこで、Yが控訴した。

高等法院大法官部は一九九八年十二月、YがXらに対して契約違反と事実を曲げた陳述に基づく損害賠償を請求することは不可能であると判示した。XらとYの間の「協定は『放棄』ではなく『妥協』的なものであるため、使用者は協定が結ばれる前に被用者達に前の不正行為や契約違反を開示する義務を負わない」と判示した。「放棄協定の場合、使用者に対する訴訟を放棄してもらうには当該当事者が開示義務を負うが、妥協協定の場合にはそのような義務はない。妥協協定と放棄協定の本質的な区別は、妥協協定の場合は価値のある報酬のために訴訟を放棄するのに対して、放棄協定の場合はそのような報酬がない。『放棄』協定であるか『妥協』協定であるかは、当事者間の契約の形式ではなく、その実質によって判断される。そして、その契約が書面によるものであるため、もし見せかけのものであるという指摘がなければ、これ「放棄協定か妥協協定かにおける判断」はその「契約」書類の下で当事者が負う権利義務を検討することによって決定される。」

「使用者は、妥協協定を結ぶ際、雇用契約における黙示的信頼条項に基き、自らが契約を違反したことを開示する義務を負わない。」

「雇用契約の下の開示義務に関する最近の法律は、一般に Bell v. Lever Bros 事件に関する貴族院判決に理解

されるように、最大の信頼 (uberrimae fidei) という限られた契約の例外のほか、どちらの当事者にも相手当事者が契約を締結するか否かを決定するのに重要な事実を開示する義務はない。雇用契約も妥協契約も上述の例外の範疇に属しないし、使用者も被用者も、いったん契約関係に入れば相手に自らの契約違反を開示する義務を負うのではない。」

「Malik 事件において信頼条項の範囲が拡大されたことによって使用者に『被用者の身体、金銭及び心理的な福祉』を危険にさらすという契約違反を開示する義務を課す効果をもたらされるという、被用者の利益となる主張は受け容れられない。このような革命的な変化は横風「間接的方法」或いは貴族院より低い裁判所「下級審」により遂げられることはできない。また、Malik 事件判決にもこれ「変化」が生じそうであると示すものはなかった。」

「そのうえ、全ての緩和 (relaxation) の代償は大きい。信頼関係条項は、使用者と被用者との相互的な義務である。使用者の行為が被用者に汚名を与えるのと同様に、被用者の行為も使用者に汚名を与える可能性がある。信頼条項を不正行為における開示義務を負わせるものと見れば、被用者により良い保護を与えることから離れて、被用者により負担の重い義務をもたらし、そして職場に達成しえない過度な基準をもたらすと考えられる。」

このように、BCCI v Ali 事件判決は、不正行為における開示義務を否定した。興味深い点は、裁判所が最後に述べた理由である。一九九七年の Malik 事件判決までは、相互信頼義務が著しく発展してきた。しかし、その相互性を考えると、使用者に負わせる義務を拡大することは、決して被用者にとって良いことだけではない。使用者が負わせる義務を被用者に同様に負わせる危険性がある。このような考え方は、默示的な相互信頼条項の出発点と一致していると考えられる。そのため、学説においても、情報の開示と不正行為の開示を区別すべきであるとし、情報の開示義務を否定した University of Nottingham 事件判決を批判しながらも Ali 事件判決を肯定する意見

が存在する。⁽¹²⁾

相互信頼関係を承認した一九九七年の *Malik* 事件の判決は、雇用契約が他の商業契約と異なり、当事者間の交渉力が平等ではないということを認識した上で、長期雇用契約の当事者の対等な関係を促進するため、相互信頼条項を設計したのである。その点から、不正行為の開示義務は否定されても被用者の重要な権利行使に対して、情報やアドバイスを与える使用者の積極的な義務は、相互信頼関係を高める効果があり、その誕生が期待される。

第二節 明示条項と黙示的相互信頼条項の関係

一 発展

1 裁判例の蓄積

コモンロー上の伝統的な考えからすると、明示条項の権限が強力に見える一方、黙示条項がかなり脆弱なものに見える。ところが、実際には黙示条項は明示条項が定められていない領域を占めるため、結果的に明示条項を制限する場合もある。特に近年、裁判所は使用者が(契約)条項に授与された権利を行使する時に、合理的な方式で行使するという黙示条項を通じて明示条項の効力を制限するよう試みた。⁽¹³⁾ このことは、黙示的な相互信頼条項に関する以下の裁判例から認識されたと考えられる。

まず、一九八九年の *United Bank* 事件⁽¹⁴⁾では、明示的な配転条項に基づく権限行使の手法が黙示的信頼条項により制限されると判示された。同事件において雇用控訴審判所は、黙示的相互信頼義務という調和の方法を与え、配転条項などの明示条項上の権限行使は相互信頼という法的な黙示条項の充足を条件とすると示した。そして相互信頼義務に関して「契約条項の下で、使用者に認められた行為に対する文字通りの解釈から独立し、その上加えられ

た優先的な義務」であると判示した。

これと同じ手法をとったのが、一九九一年の Imperial Group Pension Trust Ltd. v. Imperial 事件⁽¹³⁵⁾である。この事件は職域年金に関する事案であり、明示的な職域年金制度の規則に基づく修正に同意するか否かという使用者の権限が議論の中心になった。そこで高等法院の Browne-Wilkinson 裁判官は使用者には、その修正に同意する義務はないものの、誠実にその権利を行使する義務と恣意的もしくは気まぐれな結果を避ける義務があると述べた。この事案は明示条項に基づく権限を合理的な方式で行使するという黙示的義務によって制限されることを示したと考えられる。

また、Imperial 事件の直後、Johnstone v. Bloomsbury Health Authority 事件⁽¹³⁶⁾という有名な事件においても、明示条項と黙示条項の関係が再び議論された。同事件で一人の裁判官は、伝統的な考えに基づき週八八時間働くことを可能とする明示的な合意は、被用者の安全、健康への保護に関するあらゆる黙示条項に優越することができるとして被用者の請求を却下しようとした。ところが、他の二人の裁判官はそれぞれ異なる理由により却下することに反対した。Stuart-Smith 裁判官は、使用者には被用者の安全健康を合理的に配慮する義務が契約上も不法行為法上も存するのであり、その明示条項は、当該義務に優先することはできないと述べた。一方、Browne-Wilkinson 裁判官は、前述の Imperial 事件における判断を繰り返した。すなわち「契約の明示条項と黙示条項は衝突なく平和共存することができなければなら」ないということである。この事件では明示条項の趣旨は使用者が被用者に対して負う黙示的配慮義務を狭くすることである。しかし、時間外労働に関する合意はただ被用者に遂行を呼びかける選択を与えるだけであり、この選択は合理的に執行しなければならず、結果的に被用者の健康を考慮することになる。

実は、裁判例におけるこのような変化は、絶え間なく続けて進んでいる。より最近の *National* 事件判決⁽¹³⁸⁾もまた、黙示的信頼条項により明示的な条項に制限を加えた例である。

2 学説

上述の裁判例に現われた明示条項と黙示条項の関係に対するそれぞれの考えに対して、Deakin 教授と Morris 教授は上述の Johnston 事件における Stuart-Smith 裁判官の少数意見、すなわち労働時間を定めた明示条項が安全配慮に関する使用者の黙示的義務により制限されるという考えを支持する立場を表した。その理由は次の三点である。第一に、不法行為法上の配慮義務でもある使用者の契約上の黙示的義務は、明示条項が普通この種の不法行為法上の義務を追い出すような正式な放棄声明書や免責条約の形を採用しなかった場合、当該明示条項により制限されるとは考えられない。第二に、仮にその契約条項が使用者の不法行為法上の配慮義務を制限するとしても、この義務は被用者の身体健康と安全に関わるため、一九七七年不公正契約法の第二節(一)により無効になる。第三に、この事案ではその明示条項の範囲は公序良俗により制限されると論じる余地がある。

ところが、Deakin & Morris 教授も自認するように、その三つの理由はいずれも明示条項と黙示条項の関係一般に適用するところまで進めない。そこで、もつとも重要な理由が述べられた。すなわち、使用者が負う「相互的信頼を破壊しない」という最小限の義務（「相互信託義務」）が一般原則として上述の結論の根拠になりうる。⁽¹³⁹⁾

Brodie 教授も、一九九六年の論文⁽¹⁴⁰⁾において、相互信託条項が影響を及ぼしている重要な領域は、明示条項と黙示条項の関係における変動状態であると指摘した。

二 迂回

1 伝統的な考えを維持する裁判例——Reda 事件^(註)

【概要】 X_1 と X_2 は、Figs 社の高級管理職であり、社長と最高経営責任者Aと一緒に会社の執行委員会を構成する。 X らの基本給について、会社は当時最高経営責任者に支払われる給与の九〇%のレベルを保持することを約束した。 X らの契約には会社が理由をなくとも、いつでも雇用を終了することができるものと定められていた。その際、被用者は一二ヶ月分の基本給を受けるか、(もし雇用期間の残りが少なければ)雇用期間の終了までの基本給、そして報酬委員会と評議会によって決められる例年奨励ボーナスと最終ボーナスの平均額をもらえる。一九九七年、執行委員会は解散され、新しい最高経営責任者としてYが任命された。Yの基本給は元最高経営責任者より大幅に多かった。その後、会社は X_1 と X_2 及び他の高級管理職に彼らの契約の「連鎖条項」に対する放棄書にサインするよう要求し、同時に彼らの雇用契約が理由なしでいつでも終了できることを注意した。ところが、 X_1 と X_2 には間違った書類が送られた。そのことは X_1 と X_2 が彼らの契約にある「連鎖条項」を主張し、基本給をYの九〇%まで増やすことを要求した時に分かった。一九九八年三月八日、 X_1 と X_2 はそれぞれ彼らの雇用が理由無しで終了する旨の手紙を受け取った。一方、他の高級職員にはこの契約の修正版は三月二二日に委員会の決定により採用された。その計画は高級職員が繰り延べのオプションを与えられると規定した。一九九八年三月一九日、会社は X_1 と X_2 に対して彼らの雇用の終了により、彼らに支払える金額における裁定を取得するために訴訟手続きを開始した。しかし、裁判所は X_1 と X_2 から獲得された放棄書が無効かつ法的効果がないため、雇用が正常に続きストックオプション計画が確立されるまで終了しないと判示した。会社は控訴したところ、控訴院は会社の控訴を認め、一審裁判所の判決を破棄した。 X_1 と X_2 は枢密院司法委員会に控訴し、一審判決命令の回復を求めた。そこで会社は交差上訴し、Yの基本給金額の認定とそれを基礎として算定されるべき X らの受ける給付額に関する宣告を求めた。

枢密院司法委員会は上訴と交差上訴の両方を棄却し、以下のように判示した。「使用者に契約期間中いつでも理由無しで雇用を終了する明示的かつ無制限の権利を与える契約条項に従って、 X らの雇用が適法に終了されたというバミューダ控訴院の判決は正確である。そのような権利の真の性質は、その行使には正当性が示される必要がな

いという控訴院の考えが正しい。理由無しで解雇する権利は、あらゆる理由で解雇するあるいはまったく理由を持たず解雇する権利である」。

そして明示の解雇条項と黙示的信頼条項の関係について以下のように述べた。「黙示的信頼条項を理由なしで解雇するという明示的な権利を制限するのに用いることは許されない。明示的かつ無制限の権利は通常黙示的条件により制限されないという一般原理に反する。黙示的信頼条項は、他の黙示条項と同様に、契約の明示的な規定に従属しなければならない。」

結論として、以下のことが示された。「使用者がその後他的高级管理職に提供されたシェアオプション計画から原告らを除外するために彼らの雇用契約を終了したことは黙示的信頼条項違反にあたらない。使用者はXらに対し他の高級被用者より不利に取り扱ったが、商業的に正当であり、客観的に防衛できる根拠により正当化される。」

2 近時の議論

Reda 事件判決からすると、Imperial 事件、Johnstone 事件判決を主流と断定するのは拙速であろう。近時の学説と裁判例でも、黙示的相互信頼条項であっても明示条項に優先することが決して容易なものではないと認識されている。

前述の Reda 事件枢密院判決は、「黙示的信頼条項は他の黙示条項と共通して契約の明示的な規定に屈服しなければならない。」と明白に判示し、明示条項を黙示条項が制約するという理論発展を否定した。この判例以外にも、一定の給付を受けるという代償で相互信頼条項などに基づく訴訟を放棄するという契約条項が有効であると判断した裁判例など、伝統的な考えを守り続けるものが少なくない。

このような裁判例の傾向のみならず、学説上もそのような原則を認める見解が圧倒的に多い。Hugh Collins 教授は黙示的信頼条項に関して次のような観点を示した。⁽¹⁴²⁾「黙示条項は両当事者とも信頼関係を破壊しないことを保証する有効な道具ではない。明示条項はその要請を覆すことができる。従って、この条項は契約の下で自由裁量権の行使を制限するだけである」。

また、相互信頼義務の更なる展開に大きな期待をもった Brodie 教授も、二〇〇一年の論文において、冒頭で考察した相互信頼義務の「発展」から、「黙示条項と明示条項における関係全般に適用すると考えることが攻撃されやすい」と指摘した。⁽¹⁴³⁾

三 小括

明示条項と黙示条項の関係に関する最近の議論は、黙示的相互信頼条項の「後退」に見えるかもしれない。しかし、このような傾向は黙示的相互信頼条項が名義上明示条項を覆すことができないということを意味するにすぎない。⁽¹⁴⁴⁾ 具体的に、黙示的信頼条項は使用者の権利行使の態様などを制限することにより實際上明示条項の管轄する領域を大幅に制限することになる。しかし Collins 教授が指摘したように、信頼条項は被用者を保護するためでなく、両当事者の権利濫用を防止することを通じて良好な事業環境を作り使用者の経営利益に資する面もある。

黙示的信頼条項を明示条項より優位するところまで置くことは好ましい発展ではない。それはむしろ被用者を含む当事者の契約自由を妨げるものになり、一定の危険性を生むと考えられる。この点、最近の消極的な傾向はむしろ黙示的相互信頼条項の発展に有益な方向性を与えたと言える。

第三節 黙示的な相互信賴条項の「相互性」と特定の黙示条項の展開

一 「相互」となる黙示的な義務

黙示的相互信賴条項は、第二章第一節で述べたように、協力義務から派生した黙示義務であり、協力義務の現代版として述べられる場合が少なくない⁽¹⁴⁵⁾。しかし、最近の裁判例で強調されるのは、主に被用者に使用者の事業経営に協力する義務を内容とする伝統的な協力義務と比べて、「この義務が相互的なものである⁽¹⁴⁶⁾」という点である。

また、前述のように、黙示的な相互信賴義務が雇用契約法において中心的な位置を占めていることは、第二章で考察した多数の裁判例だけでなく、学説上もすでにほぼ異論がないところである。例えば、Brodie教授は黙示的相互信賴条項が中心的な役割を果たしていることを示すために、二つの論拠を挙げた⁽¹⁴⁷⁾。一つは、Express事件判決⁽¹⁴⁸⁾から、同条項が「契約の形成に関する問題にまで影響した⁽¹⁴⁹⁾」と言えることであり、もう一つは、Neary事件判決⁽¹⁴⁹⁾から、「雇用契約法において同条項が中心的な位置を占めることにより、同条項が雇用の終了の段階においても影響を及ぼす結果となっている⁽¹⁵⁰⁾」ということである。また、Hugh Collins教授も「雇用関係が相互信賴に基づくものであるという考えは既に雇用契約における法的構造の礎石 (cornerstone)⁽¹⁵⁰⁾」であると述べている。

また、Freedland教授は黙示的相互信賴条項と個別の黙示条項の関係において、次のような考えを示していた。「理論上では、ほぼ全ての個別の黙示条項を（黙示的な相互信賴条項の）傘下に置くことができる⁽¹⁵¹⁾」。これを前提とすれば、黙示的相互信賴条項の「相互性」は必然的に他の黙示条項の展開、そして法的黙示条項全体の展開に大きな影響を及ぼすであろう。具体的に言えば、使用者と被用者の義務は、「相互性」という前提で再整理が図られることが考えられる。使用者の営業利益尊重のために被用者義務を、被用者の保護のために使用者業務をそれぞれ創設するのでなく、相互性をもつ当事者双方の義務をひとつのセットとして考えていく方法もありうる⁽¹⁵²⁾ことが示唆されている。

二 「相互性」から生じる二つの効果

では、この「相互性」は、法的黙示条項の展開に対してどのような影響を与えるのであろうか。本章第一節で考察したように、黙示的な相互信頼条項は高い柔軟性を持つという側面があり、新たな黙示義務を創設する機能をも有する⁽¹⁵¹⁾。しかし、「相互性」という大きな特徴を有するため、黙示的な相互信頼条項が特定の黙示義務を導き出す場合、以下の二つの効果をもたらすこととなる。

一つは、被用者に義務を課すと同時に、使用者もそれに対応する義務を負うこととなる。例えば、新技術に適応するという被用者の義務が生じた結果、使用者が被用者に適切な訓練を提供する黙示的義務が生じると考えられる。特に、使用者が被用者の職務遂行能力を疑うような場合においては、その義務の履行が問われる。

しかしながら、もう一つ考えられる効果は、使用者に黙示義務を課す場合、慎重さが要求されることである。なぜなら、「相互性」を持つ以上、使用者に広範に積極的な義務を課すことは一定の危険性を内包するからである。例えば使用者が被用者に自らの不正行為や全ての情報を提供する積極的な黙示的義務を負うとするなら、被用者も経歴や過去の非行を開示する義務を負うことになる⁽¹⁵²⁾と考えられる。BOCI v. Ali 事件において、裁判所はこの点を次のように強調した。「信頼関係条項は、使用者と被用者との相互的な義務である。使用者の行為が被用者に汚名を与えると同様に、被用者の行為も使用者に汚名を与える可能性がある。信頼条項を不正行為における開示義務を負わせると見なせば、被用者により良い保護を与えることから離れて被用者にもっと負担の重い義務をもたらす、そして職場に過度かつ遂げられない基準を要求すると思われる。」⁽¹⁵³⁾

これら「相互性」の二つの効果から、日本の信義則の展開に一定の示唆が得られるであろう。まず、被用者に特定の義務を課す場合相応の義務を使用者に課すことで、黙示的相互信頼条項は、いわば一つの天秤になり、使用者

の義務と被用者の義務を常に対等かつ相応に展開させる効果を有すると考えられる。また、使用者に課す積極的な義務が同様に被用者も課されうるという後者の効果は、一方当事者へ過度な義務を防止するという観点から、特定の黙示条項を創設するという裁判所の判断に慎重さを要求すると考えられる。さらに言えば、外部から被用者を保護するアプローチではなく、雇用契約の内部にある「相互性」という特性により平等な土俵を作つて、両当事者の関係を調整するというアプローチがより望ましいであろう。

注

- (120) Brodie, 1996, op. cit, at123.
- (121) (1) Reed and (2) Bull Information Systems Ltd v. Stedman (1999) IRLR299.
- (122) Ian Smith, op. cit. 本稿第一章第二節を参照。
- (123) Brodie, 2001, op. cit, at85.
- (124) 被用者が自分の非行などを開示する義務があるかという側面も論じられている。
- (125) 前掲有田論文二二三(三七一)頁。
- (126) University of Nottingham v. (1) Eytell (2) The Pensions Ombudsman [1999] IRLR87.
- (127) Hagen and others v. ICI Chemicals and Polymers Ltd. and others [2002] IRLR 31.
- (128) この判決のもう一つの焦点として、裁判所は営業譲渡の情報を二つに分けて論じた。一つは譲渡の状況に関する説明である。これに関して「営業譲渡規則」(Transfer of Undertakings Regulations)により課された、「法的手続と救済手段で被用者に譲渡に関して情報を与え、相談する」法的義務とは別に、「譲渡の状況を被用者に説明する際のコモンロー上の配慮義務」を認めた。もう一つは譲渡の際の使用者のアドバイスである。それに関して、「譲渡に際してもっとも原告に有利となるアドバイスを与える際、被告らは配慮をする法的義務を負わない。使用者は、彼が与える情報に関して配慮をする義務を負うが、その後なされる決定に対して自分の意見を表すことができ、もしその意見が誤ったということが証明されても、法的な責任を負担しない。そして、信頼義務に基づいて作られた契約関係においても、契約上であれ不法行為上であれ、そのような誠実な

意見陳述における配慮義務を課することは、「過度に使用者の義務を広げすぎる」と判示された。

- (129) Marlow v. East Thames Housing Group Ltd [2002] IRLR798
- (130) 例として Linda Clarke, 'mutual Trust and Confidence, Fiduciary Relationships and the Duty of Disclosure' (1999) ILJ 355.
- (131) BCCI (plaintiffs) v Ali and others (defendants) (1999) IRLR226.
- (132) Linda Clarke op cit., at 356.
- (133) Ibid.
- (134) United Bank Ltd V Akhtar [1989] IRLR507.
- (135) [1991] IRLR66 (H.C.). この事案に関する紹介と評価は、前掲有田謙司論文を参照。
- (136) [1991] IRLR118 (C.A.). この事案は、勤務医師である被用者が過度の労働時間により罹患した病気などに対する損害賠償及び彼の雇用契約が彼の健康をするほどの労働時間を要求していないとの宣言判決を申請したものである。かかる雇用契約は当該被用者に毎週四〇時間の基本労働時間の上さらに四八時間の時間外労働時間が可能であることを要求する。この事案に関するコメントとして D&M "Labour Law" 24 を参照。日本語の論文として有田謙司論文「イギリスにおける黙示条項と雇用契約観」を参照。
- (137) 従来イギリスにおいて、使用者のコモンロー上の義務は契約上の implied terms ではなく、コモンロー上の不法行為上の注意義務と表現された。主に一九四五年以降個別雇用契約によりもたらされる広範囲の相互義務が発展させられた。そして一九五五年の Lister 事件では Radcliffe 卿は使用者の黙示の義務が同様に契約上のもの或いは不法行為上のものと表現することができると示した。
- (138) National Grid v Mayes [2000] ICR174.
- (139) Simon Deakin & Gillian S Morris, op cit, at319.
- (140) Brodie, 1996, op cit, at 126.
- (141) Reda and another v. Flag Ltd [2002] IRLR 747.
- (142) Hugh Collins, op cit, at104.
- (143) Brodie, 2001, op cit, at 91.

(144) Freedland は、黙示的信頼条項は二つの側面を持つと考えられ、権利濫用防止と公正さを図る上位概念として明示条項の行使方法を制限するが、個別的な黙示義務を促す場合に黙示条項に屈服するという理論上の二層構造を仮想したが、現実上困難であると考えている。

(145) Simon Deakin & Gillian S Morris, *op cit.* at 330.

(146) Hugh Collins, *op cit.* at 104.

(147) Broide, *op cit.* 2001. at 86.

(148) [1999] IRLR 367 (CA). この Express 事件では、原告は「契約者が自ら勤務を履行したくない場合あるいは履行できない場合、彼自身の費用で適切な代理人を手配すべきである」と定めた条項を拒否したが、その条項に従って勤務を続けており、時々代理運転手を提供する権利も利用した。ところが、彼は自身が被用者であることを確認するよう要求した。そこで控訴院は「雇用契約には被用者側が自ら労務を提供する義務を含むことが必要である。この減じられない最小限の義務がないと雇用契約が存在すると言えない」と判示した。その理由としては、「雇用契約に相互信頼が含まれているという認識は自らの労務提供に対する要求と一致する」ということであつた。

(149) この裁判例は、本稿第二章第三節を参照。

(150) Hugh Collins, *op cit.* at 104.

(151) この点は、日本の信義則と同様な側面を有する。

(152) Ian Smith, *op cit.* at 79.

(153) Hugh Collins, *op cit.* at 112.

(154) 第三章第一節を参照。

第四章 今後の黙示的相互信賴条項の展開

第二章と第三章では、黙示的相互信賴条項が適用される様々な場面及びその性格について考察した。その考察から分かるように、黙示的相互信賴条項は一定の方向をもって展開してきたわけではないと考えられる。⁽¹⁵⁶⁾ この点については、学説上も「この原理の性格、内容及び範囲が未だ完全に定められていない。実際、ある側面においてそれらはまだ激しく論争されている」⁽¹⁵⁶⁾と認識されており、現在の判例法からこの条項の特徴と将来の展開方向を探るべく、積極的な摸索がなされている。本章では、黙示的相互信賴条項の根拠、法的性格、今後の展開方向及び射程距離に関する学説上の議論の考察を通じて黙示的信賴条項の未来像を覗いてみる。

第一節 黙示的相互信賴条項の根拠と法的性格

黙示的相互信賴条項の根拠を明らかにすることは、極めて重要な意義をもつと考えられる。しかし、これは、最初から不明確な点でもあった。

Freedland 教授は、黙示的相互信賴条項の根拠としては、二つのものがありうるとする。⁽¹⁵⁷⁾ 一つは契約当事者の意思に由来するものであり、もう一つは当事者が雇用関係にある以上、コモンローにより課される規範である。⁽¹⁵⁸⁾

前者が根拠となる場合、黙示的相互信賴条項は普通の黙示条項とされ、その結果、それと相反する明示条項が存在する場合には明示条項が優越する。一方、後者が根拠となる場合、黙示的相互信賴条項が雇用契約の固有属性として雇用関係に深くしみ込んだ基礎となるために、コモンローの規範であると認められる。従って、後者の根拠が

より好ましいものであり、実際多数の裁判例は「黙示条項」より「黙示義務」をよく用いることはこの点を証明したとされる。

しかしながら、黙示的相互信頼条項の根拠が明らかになっても、実際の裁判例上、この条項の法的性格は明晰ではない。第二章で考察したように、Malik事件において、黙示的相互信頼条項の汎用性は非常に高いレベルに至っており、Addis事件の損害賠償における制限規則を回避できる効果があるようにも見えた。しかし、近時のUnisys事件は、黙示的相互信頼条項を通常の黙示条項として捉え、これまで展開してきた範囲を再び制限するように考えられる。かかる制限をなすことは、学説上の予想に反し、またこれまでの裁判例の展開と矛盾しており、黙示的相互信頼条項の法的性格の明確化がさらに困難になることは不可避であろう。

第二節 今後の展開方向をめぐる議論

以上のように、黙示的相互信頼条項は、既に雇用契約法の中心的な法理になっている。もともと、相互信頼条項の内容という根本の問題について、「裁判例と学説は、それ「相互信頼条項の内容」が自明の (self-evident) ものではないという認識において暗黙に一致しており、特定の事案における事実 directly に適用する前にさらに詳述する必要がある」と考えられる⁽¹⁹⁾。以下、黙示的相互信頼条項の展開における代表的な議論をそれぞれ考察する。

1 公法と私法の収斂と黙示的相互信頼条項の展開

Brodie教授はこの黙示義務の展開においては、二つの概念的根拠が存在しており、そこから黙示相互信頼義務はさらに具体化されうるとする。同教授のいう根拠とは、次の二つである。一つは、特定種類の契約の履行におい

て誠実さが要求されるという私法上の概念である。もう一つは、適法性、合理性、手続上の適切性、適法な期待の達成などを考慮して、権利行使を制限するという公法上の概念である。同教授は公法上の権利濫用防止概念と私法上の誠実概念とを収斂させることによって、黙示的相互信頼条項の唯一かつ支配的な概念を導き出したのである。

Brodie 教授の論説は、イギリスの公法と私法の収斂に関する議論が背景にあり、黙示的相互信頼条項を、権利濫用防止を図る誠実義務という方向に導くように考えられる。具体的に、以下のように解釈することができよう。すなわち、黙示的相互信頼条項の今後の展開方向は、日本の権利濫用法理と信義則双方の機能を有するものになるという推測であろう。

2 相互信頼条項の公式の精緻化

また、相互信頼条項が最初に現れた時の公式を精緻化することにより、相互信頼条項の展開を図る試みもなされている。

第二章で考察したように、相互信頼条項は初期の裁判例により、次のように公式化された。すなわち、「使用者は、合理的な理由なしに使用者と被用者の間の信頼関係を損ったり、破壊するような行動をしてはならない⁽¹⁶⁾」というものである。

この公式化について、Lindsay 裁判官は、二〇〇一年の論文の中で、それを精緻化するため、この黙示的義務の「細目 (small print)」に関する議論を展開した。彼の議論では、「見込みがあると推定される」という表現と「見込みがある、或は推定される」と言う表現の差異を比較し、より精確な表現でこの公式化を精緻化しようとした⁽¹⁶⁾。

しかし、このような議論は、「相互信賴条項が本当に意味する概念を理解するための真の鍵を与えなかった」と評価された。確かに、默示的相互信賴条項の公式化は、相互信賴条項の初期の状態を反映しただけであり、そこから同条項の内容を明らかにすることは難しいであろう。

3 Freedland の分析 — 「三つのアプローチ」

Freedland は、默示的相互信賴条項の内容を明確にするため、今までの裁判例に「連続的かつ累積的に用いられた」三つのアプローチが存在すると述べた。その三つのアプローチは以下のとおりである。

まず、第一は、この默示的な義務を精密かつ詳細な言葉の公式化として述べるというアプローチである。このアプローチは、默示的相互信賴条項の展開における初期の段階に用いられたものであり、「被用者のために抗弁する弁護士により作り出され、さらに裁判所により詳細に論じられたものである」。従って、「最も初期の裁判例において、それ「默示的相互信賴条項」は、一つの公式 (formula) の採用という態様として認識された」⁽¹⁸⁾。その公式は、前述のように、「使用者は、合理的な理由なしに使用者と被用者の間の信賴関係を損ったり破壊するような行動をしてはならない」⁽¹⁹⁾と述べられるものである。

また、第二のアプローチは、この默示的な義務を、一グループより特定かつ具体的な (particular and concrete) 默示条項や默示的な義務として展開するものである。このアプローチは、默示的相互信賴条項を多数の默示条項の枠組として展開し、そこから多数のより明確かつ詳細な默示条項が導かれると予想するものである。このアプローチの場合、默示的相互信賴義務は、「一つの枠組と見なされ、その枠組の中で、より正確に目的を定められた默示条項が創設されうる。雇用契約におけるあらゆる個別の默示条項は、理論的にほとんどその傘下に置かれ

ることができると考えられる」⁽¹⁶⁾。すなわち、黙示的相互信頼条項を包括的な概念と考え、特定の個別的な黙示条項をその下位に置くというアプローチである。もともと、このアプローチに関して、「この枠組アプローチが今まで異なる性質の黙示条項とされてきたものをどの程度カバーするところに到達しうるかという問題」は今後の検討課題であろう。

最後に、第三のアプローチは、この黙示的な義務を多様なアプローチや行動基準として説明するという手法である。このアプローチにおいては、黙示的相互信頼義務は雇用主体（使用者）と被用者にとって一般的な行動基準とされており、その行動基準は雇用関係に対応する特定の背景や側面においてさらに詳しく述べられる⁽¹⁶⁾。これは、「黙示的な信頼義務における一般的な公式化と、一定の事実に対応する特定の適用との間になされる規範的な組立て (normative elaboration) というプロセス」である。

この三つのアプローチは、それぞれ異なる黙示的相互信頼条項の未来像を呈示しており、将来の展開方向を把握するには重要な意義をもつと考えられる。特に、第二のアプローチは示唆を与える点が少なくないと考えられる。まず、黙示的相互信頼条項は、雇用契約における相互の信頼の存在を前提とするものであるため、その下位にある個別の黙示条項もこれを前提としなければならない。そうすれば、現在増えつつあるセクシユアルハラスメント、プライバシー保護、内部告発などの問題に対して、より無理がない解決が求められるのではないかと考えられる。また、そこから黙示条項の過度に拡大する恐れがあるが、黙示的相互信頼条項の「相互性」を用いれば、当事者間において個別の黙示条項のバランスを取ることも可能であろう。

第三節 射程距離

第二章において、黙示的な相互信頼義務の適用場面を具体的に考察した。それにより、黙示的相互信頼条項の適用範囲は広範に及び、雇用関係の多様な側面に影響を及ぼしていることが明らかになった。しかし、黙示的な相互信頼義務はどこまで適用できるのか。その範囲を把握することは極めて困難であるが、本稿では三つの方向から、その射程距離の相対的な限定を試みる。第一のアプローチとして、下級審における *Unisys* 事件判決が示した黙示的相互信頼条項の適用制限の応用を考察する。第二のアプローチとして、黙示的相互信頼義務違反の成立を否定した特徴的な裁判例を分析する。第三のアプローチとして、黙示的相互信頼条項が適用できる当事者範囲に関する議論を考察することによって、相互信頼義務の射程を特定の側面から描き出す。

一 解雇段階と懲戒段階の区別判断

第二章第一節で考察したように、*Unisys* 事件判決⁽¹⁰⁷⁾が黙示的相互信頼条項に乗り越え難い制限を画したことは疑問の余地がない。しかしながら、実際に、解雇の段階も黙示的相互信頼条項の違反と疑われる使用者の行為に含まれるか否かを判断することは、決して容易なものではない。例えば、以下の *King* 事件⁽¹⁰⁸⁾において、裁判所は解雇段階と懲戒段階を懸念に区別しようとしている。

【概要】 Xは外部事業を扱う副学長としてYに雇用された。Xの雇用契約にはYが「三ヶ月の書面予告により、正当な理由を示すことで被用者の任務を終了させること」ができるという条項が含まれていた。一九九八年夏、Xについて、懲戒の対象となりうる行為の告発がなされ、これを受けて、告発を調査し、解雇を正当化する事由の有無を判断する目的で、審査委員会が設置された。その調査の結果、Xが解雇されるべきであるという決定に至った。Xはその決定に不服を申し立てたがその後、Xは契約違反を主張して、

Y に対して損害賠償を請求した。彼の主張は以下の通りである。第一には、使用者が、彼を解雇する正当な理由がないため、契約の黙示条項に違反したというものである。第二には、彼に対する告発を調査及び評価する過程において、使用者が様々な点で黙示的な信頼義務に違反したというものである。特に彼は、彼に対する告発に応える適切な機会が与えられず、証人への反対尋問も認められなかったと主張した。

スコットランド控訴院単独審理室は、黙示的信頼義務は追及者への懲戒告発について調査及び評価する段階において存在した、と判定した。「黙示的な信頼義務は、使用者が被用者への告発を調査し、予告をもって『示された正当な理由』により契約を終了することができるという雇用契約の条項に従って彼を解雇する根拠の存否を考慮する段階において存在した。」

「信頼義務は使用者と被用者の進行中の関係における全ての場面で推定される。Unisys 事件において、貴族院の判決は、いったん解雇の決定がなされたら、この条項を推定する余地がないと明確に示したが、本件において X が主張する違反は、解雇の決定がなされる前に現われたものである。使用者は、解雇における正当な根拠があるかを評価するのに最も重要な行動を行う場合には、信頼義務は消滅していないと考えられる。使用者にとって雇用契約を終了するか存続するか両方の可能性を持つ評価を行う間に、黙示義務の違反となる行為は、使用者と被用者の関係を著しく破壊し損害を与える。その段階では、使用者は、被用者が雇用に残る可能性と残らない可能性と同じように存在することを念頭に置くべきであり、かつ、そのような考えこそが合理的である。そして、その結果が解雇しないとの決定である場合、黙示的信頼義務は明らかに進行中の仕事関係の続行に適用される。Gogay 事件の原告が彼女に対する告発がなされた時からその後正式な調査結果がでるまでの間、この黙示義務に基づくことができたとように、本件の追及者も、調査手続きがなされる間に存続する黙示的信頼条項に基づくことができる。」

この判決は Unisys 事件判決の厳しい制限の下で、黙示的相互信頼条項の射程を少しでも元に戻そうとするものである。もつとも、懲戒段階と解雇段階を区別することは困難であるが、解雇の方式などの領域は不公正解雇制度の下にのみおくという貴族院の意図は明らかである。

見なし解雇を背景に誕生した黙示的相互信頼条項が、そこから離れて、雇用契約の存続時のみ規律するという変化は興味深いところである。

二 雇用契約の解釈における適用限界

一般に、Malik 事件判決は、「法文化にとって重要な変化を含んでおり」、雇用関係を相互信頼関係に進化させようとするものと評価される。そこで、黙示的相互信頼条項が雇用契約の合意内容の解釈に用いられうると考えられる。⁽¹⁰⁾しかし、その適用の限界はどこになるかは疑問が残る。実際、これをめぐって、相互信頼関係を促進するような仕方では雇用契約上の条項を解釈すべきかという問題は、早くも一九九八年、E3 事件⁽¹¹⁾で争われた。

【概要】Xは一九九八年、上級分析者としてY社に雇用され始めた。一九九四年三月、彼は病気になって、一九九五年一月に使用者が剰員整理を理由に彼の雇用を終了するまで、医療上の原因で休職した。Xは休職中に、従業員手引きにも定められた契約上の制度に従って、病気休暇中の給与を受けていた。同制度の下では、病気休暇の理由が十分に説明され、そして適切に届け出られ証明されれば、被用者はその休暇の最初の一〇四週間について給料の全額を受け取る。Xが剰員整理された時、Xはまだ病気休暇中の給与を受領しており、長期病気規定が適用されるまでに後四ヶ月間の期間があった。Xは、使用者がその状況において彼を解雇することが契約違反にあたるとして損害賠償を求めて提訴した。彼の主張の一つは、Malik v BCCI 事件貴族院の判決は、法文化に重要な変化を含んでおり、契約条項が黙示的な誠実義務と相互信頼義務の観点から解釈されなければならないことを意味したということであった。

スコットランド控訴院単独審理室はその控訴を却下し、病氣休暇中のXが短期病氣手当を受領し、長期病氣条項の権利付与が予期される時に使用者が彼を解雇することはXの雇用契約に違反しなかったと判示した。『Yが契約上の解雇権限を行使することは病氣手当や病氣退職年金制度の下に生じる、或いは生じた権利付与を挫折させるため行使すべきでない、すなわち結果として被用者の根本的な契約違反を理由とする即時解雇を除いて、請求者が無能力である際、使用者により解雇されるべきでない。』という黙示条項は存在しない。」

さらに、「全ての雇用契約に相互信頼義務が存在すると判示したMalik v. BCCI事件の判決から、解雇の実際上の効果が被用者の病氣中の給与を終了することである場合に、使用者が解雇権限を行使すべきでないという結論にはならない。相互信頼原理を促進する方法で雇用契約を解釈するという優先義務（over-riding obligation）が存在するというXの主張は受け入れられない。Malik事件は雇用契約の解釈に対して急進的に新しいアプローチを導入するものではない。」

結論として、「本件において、黙示的信頼条項を含む全体としての有効な契約解釈では、被用者が休職し適切に病氣中の給与を受領し、あと四ヶ月で長期病氣規定に適用するようになるとしても、使用者は剰員整理を理由に彼の雇用契約を終了することができる。」とした。

この判決は、黙示的相互信頼条項により当事者に過大な負担を負わせることを予防する視点から、雇用契約の解釈における適用を否定した。すなわち、当事者は今までの信頼の基礎となる慣行や約束を破らないことを要求するが、自分の利益に矛盾する或いは雇用契約の履行に関わらない思いやりまでは要求されないことが示された。

三、自営業者への適用拡大の可能性

黙示的相互信賴条項を自営業者に適用することができるといふ問題は、具体的裁判例はまだ登場していないものの、学説においては既に議論されているところである。そして、それらの議論において、自営業者に適用する可能性を認める見解が圧倒的に多い。例えば、Lindsay 裁判官は、まずこの条項を自営業者まで適用を拡大すべき考えを示した⁽¹⁵⁷⁾。次に Freedland 教授も以下の理由により、その適用拡大が可能であることを示した⁽¹⁵⁸⁾。すなわち、黙示的信賴条項が保護する利益とは、被用者の人格への尊重、公正な取り扱いなどである。このような利益は自営業者と事業主の関係においても存在する。従って、この領域の発展は、今後の裁判例の展開を期待すべきであろう。

注

(155) 例えば、黙示的相互信賴条項は第二章第一節で考察した裁判例から、使用者の権利濫用を防止するために適用する方向性を示しているが、第三章第一節で考察した裁判例から、特定の義務を創設するために適用する方向性を示した。具体的な議論は本章第二節で考察する。

(156) Mark R. Freedland FBA, *The Personal Employment Contract*, (Oxford, 2003). at 154.

(157) Mark R. Freedland FBA, op. cit., at 163

(158) この黙示条項が使用者と被用者の暗黙の合意をいくらか再現していると認められる場合のみ、この二つの根拠を区別する意味があると述べられた。

(159) Mark R. Freedland FBA, op. cit., at at 158-160.

(160) 本稿第二章第一節を参照。

(161) Lindsay, op. cit., At 8-9.

(162) Mark R. Freedland FBA, op cit. at 158.

- (163) Ibid.
- (164) 本稿第二章第一節を参照。
- (165) Mark R. Freedland FBA, *op cit.* at 159.
- (166) このアプローチを用いる裁判例として、*Moore v Bude-Stratton Town Council* [2001] ICR 271 (EAT)、第二章第二節で考察した *Gogay* 事件が挙げられた。
- (167) 本稿第二章第一節「三」を参照。
- (168) *King v. University court of the University of St Andrews* [2002] IRLR252
- (169) *Brodie*, 2001, *op cit.* at 90.
- (170) この類型に属する近時の裁判例に関する判例評釈は、有田謙司「雇用契約の合意内容の解釈と信頼関係維持義務」(労旬一五六九号、18頁)を参照。
- (171) *Hill v General Accident Fire & Life Assurance Corporation plc* [1998] IRLR641
- (172) *Lindsay 'The implied term of Trust and Confidence'* (Mar, 2001) ILJ at 10.
- (173) *Freedland*, *op cit.* at 170.

結 語

本稿では、近年のイギリスにおける黙示的相互信頼条項の展開を巡る黙示条項論の新たな動向について、判例法を中心に検討してきた。ここでは、序において挙げた日本の課題、すなわち現代的労働関係の新たな特徴をいかに雇用契約当事者の権利義務に反映するか、そして明示的な条項と付随義務の関係の明確化という問題に、イギリスの議論がどのような示唆を与えるかについて論じて結語とする。

まず、本稿の考察から、黙示的相互信賴条項が、現代的な雇用関係を反映する新たな黙示条項として、以下の三つの特徴を有することが明らかになった。第一には、雇用関係が日々の関係 (day-to-day relation) であるという認識を前提に展開されたことである。たとえば、被用者に対する個々の嫌がらせが些細であっても、その累積により黙示的信賴条項違反に該当することになるとされる点である。第二には、黙示的信賴条項が労使義務の相互性を強調する点である。同条項は、使用者と被用者が相互に相手の利益を考慮し、協力する方向を導き出す。このような相互性から、使用者と被用者の黙示義務は、一定の均衡を保持する方向で展開されうるのである。第三には、苦情処理義務などの個別的な黙示条項を促すことにより現代的な雇用関係の変化を反映する点である。

現代的な雇用関係においては、被用者が雇用に求めるものは給料などだけではなく、キャリアアップや技術能力の向上、そして自己満足感を得ることもあると考えられる。一方、使用者がこのような被用者の需要に応じて行動することは、また企業の効率を促進する効果をもたらし、共通の利益が拡大すると考えられる。⁽¹⁹⁾ 本稿で考察したイギリスの黙示的信賴条項の具体的内容や法的性格は、まだ流動的なものとはいえるものの、この方向に向けて議論を試みる点は示唆に富むのではないだろうか。

また、明示条項と黙示条項の関係におけるイギリスの議論は、次のようにまとめることができる。イギリスコモンロー上の伝統的な考えでは、明示条項が明確である場合、黙示条項により制限されないと考えられる。そして、使用者の経営特権との関係において、従来の黙示条項の重要な役割は、被用者の服従義務、忠実義務、注意義務を示すことで使用者の特権に根拠を与えることであつた。ところが、黙示的相互信賴条項の展開を中心とする近年の黙示条項理論の発展は、従来の黙示条項のイメージ、そして明示条項との関係を大きく動かしている。United Bank 事件、Imperial 事件などの裁判例から、明示条項の行使方法が黙示的信賴条項により制限されうるとする判例が蓄

積し、黙示的相互信頼条項を明示条項に優先する黙示義務と位置付ける傾向もあった。ところが、最近の Reda 事件は、黙示的信頼条項は他の黙示条項と同様に、明示条項に屈服しなければならないとの見解を示した。一見すると、これは明示条項と黙示条項の関係における黙示的信頼条項の「後退」に見えるかもしれない。だが、実際のところは、Reda 判決は、黙示的相互信頼条項が名義上明示条項を覆すことができないということだけを意味し、明示条項の行使方法に制限を加えるというそれまでの黙示的信頼条項の発展を白紙に戻すものではない。それは、むしろ黙示条項の効果を過度に拡張することによって当事者の契約自由を妨げる結果を惹起することへの警告であろう。

このようなイギリスの裁判例と学説は、黙示的信頼条項法理は、明示条項の行使方法を大枠では制限しながらも、微細な部分では明示条項に道を譲る理論構造を示していると考えられる。すなわち、明示的な調査権限、配転権限を行使する際にも、黙示的相互信頼条項に違反してはいけないという枠組である。この枠組において、雇用関係に特有な黙示的相互信頼条項から、労働者の私的生活、人格権などの保護を図るというより無理のない構成がとられている。

こうしたイギリスの黙示的信頼条項論の発展に比べて、日本は、序章でも述べたように、明示的に合意された特約や就業規則と付随的義務と関係について、両者の効力と限界をいかに画するかが、まだ不明確であるのが現状である。イギリスでの豊かな議論を踏まえつつ、今一度、この問題の重要性を認識し、真剣に検討すべきであろう。

注

- (174) Hugh Collins 教授は同様な考えを示し、従前の雇用契約が「硬直したモデル (rigid model)」であり、現在「柔軟なモデル (flexible model)」に向けて展開すべきであると述べている。