

イギリス労働法における賃金からの控除を受けない 労働者の権利（１）：強行法規の適用における合意 （契約解釈）の領分と法規制の領分の一類型

新屋敷, 恵美子
九州大学大学院法学研究院：准教授

<https://doi.org/10.15017/2333989>

出版情報：法政研究. 86 (1), pp.260-318, 2019-07-31. Hosei Gakkai (Institute for Law and Politics) Kyushu University

バージョン：

権利関係：

イギリス労働法における賃金からの控除を受けない労働者の権利（1）

——強行法規の適用における合意（契約解釈）の領分と法規制の領分の一類型

新屋敷 恵美子

I はじめに

- 1 労働法規制の適用における契約解釈の存在と機能
- 2 合意や契約解釈の機能の不明確性
- 3 本稿の考察対象・目的・順序

II 賃金控除を受けない権利と審判所に対する申立て

- 1 賃金控除を受けない権利と労働条件記述書を交付される権利
- 2 審判所の管轄

III 控除をめぐる透明性

- 1 規律の法的性格の確認と課題
- 2 契約条項であることと法律に即した合意であることとの相違
- 3 許可の明示性と明確性
- 4 当該労働者への通知の必要性
- 5 小括

IV 控除概念の広がりや契約解釈の位置づけ・機能

- 1 緒言
- 2 控除概念の広がり
- 3 契約解釈の位置づけと機能
- 4 小括（以上、本号）

V 契約解釈の目的と限界（以下、次号）

VI 考察のまとめと日本法への示唆

I はじめに

1 労働法規制の適用における契約解釈の存在と機能

従来、労働法規制の労働契約関係への適用が議論される局面、具体的には、たとえば労基法の適用が議論される局面では、条文に規定される規範の内容や当該条文に違反した場合に当該規定が有する効果（当該規定の強行法規性等）が議論の中心とされてきたと解される。たとえば、労基法24条1項（全額払いの原則）や労基法32条1項2項（週40時間・1日8時間労働）の適用が問題となる場面において、従来、より意識的に議論されてきたのは、各条文が規定する原則の内容や違反がある場合に当該条文がどのように労働条件を規制することになるのか、であったといえよう。

しかしながら、労働法規制の労働契約関係への適用が問題となる場合には、そうした当該規制の内容や法的性質等の問題とは別個に、関係の当事者間に、当該法律の適用の対象たる法的関係が存在するかどうかとも、同時に問題となっているはずである。たとえば、労基法上求められる手続き（労基法36条）がなされないまま、一週間40時間を超える時間につき労働契約上当事者が合意した場合、労基法32条1項と労基法13条が適用される。それにより、労働契約上の合意内容が否定され、無効となった部分は労基法32条1項に定められる労働時間の基準によることになる。このシンプルな例で考えてみても、労基法適用の前提として、まず、当事者によりいかなる労働時間が合意されていたのか、が問題となることは明らかである。

このように、労基法等の労働法規制が労働契約関係に対して適用される場合に、適用される対象となる法的関係の有無と内容の確認が欠かせない。そして、この局面で、当該法的関係を形成する最も基礎的なものが、労働契約であるということは否定されまい。したがって、労働法規制の適用の場面で、潜在的には、労働契約の存在が問題となる⁽¹⁾し、また、労働契約が形成する法的関係の内容も問題となってくるはずである。そして、その法的関係の内容を確かめる法技術が、契約解釈である。

このように、問題となる労働法規制の内容や法的性質に拘わらず、労働法規制が労働契約関係に適用されるに当たって、理論的にも実際上も、契約解釈という作業

(1) 西谷敏『労働法〔第2版〕』（日本評論社、2013）12頁参照。

を通じて、合意ないし契約上の権利義務の内容が把握され、法の適用対象が確認・確定される。したがって、契約解釈は、法的作用を左右するものであり、また、労働法と当事者の法的関係を接合するものとして、重要な機能を果たすものである。本稿は、まず、労働法規制の労働契約関係への適用の局面で、契約解釈という作業が存在することとその機能の重要性を強調しておきたい。

2 合意や契約解釈の機能の不明確性

1の通りであるから、労働法規制の労働契約関係に対する適切な適用を考えるにあたって、契約解釈がどのように行われ、また、どのように行われるべきかを検討することは重要であるといえよう。ただ、わが国の労働法の文脈では、労働法規制の適用における合意や契約解釈の考察の重要性は、上で指摘した一般的な重要性に止まらない。次に、この局面での合意や契約解釈をめぐるわが国の問題状況を指摘し、そこから、本稿の問題関心と分析視角を明らかにする。

（1）法律規制と合意と契約解釈

（i）賃金金額払原則と当事者意思ないし合意の関係をめぐる不明点

まず、労働法の適用をめぐる契約解釈の位置づけ自体が明瞭でなく、問題があると思われる例がある。典型的には、いわゆる賃金全額払原則との関係につきそうした問題に気づかれる。

日新製鋼事件・最二小判平2.11.26民集44巻8号1085頁は、シンガー・ソーイング・メシーン事件・最二小判昭48.1.19民集27巻1号27頁を参照して、労基法24条1項本文の定める同原則の趣旨から「〔A〕使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含するものであるが、〔B〕労働者がその自由な意思に基づき右相殺に同意した場合においては、右同意が労働者の自由な意思に基づいてなされたもの」と認めるに足る「合理的な理由が客観的に存在するときは、右同意を得てした相殺は右規定に違反するものとはいえないものと解するのが相当」としている。

同最高裁判決は、〔A〕において、労基法24条1項本文が禁止する法的関係（一定の場合の相殺）の内容を、法が客観的に禁止する法的関係の内容として、示している。その一方で、同最高裁判決は、〔B〕において、当事者が合意によっていわ

ば主観的に形成する法的関係が、「労働者の自由な意思」に基づくものと認められる場合には、上記の規制の対象となる客観的な関係の内容に「違反するものとはいえない」、つまり、規制の対象とはならない、としているものと解される。

ここでまず疑問に思われるのが、なぜ法律による規律が予定される客観的な法的関係の範疇が、主観的なものに過ぎないはずの当事者（労働者）の意思のあり方によって変化するように判示されているのかという点である。これでは、客観的な法の内容（規律範囲・対象）が主観的な当事者意思のあり様によって変更可能とされていると解しうが、当該規定の強行性を前提とすると（労基法13条も参照）、違和感が拭えない。

しかも、「自由な意思」の確認は、結局、意思解釈としての契約解釈作業によるものと解するより他ないが、やはり、なぜ労基法24条により規律されるかどうかの客観的な判断が、契約解釈作業に委ねられるのか、その根拠がどこに求められるのか、不明である。

(ii) 近時の裁判例の展開

そして、上記最高裁判決の「直接の射程は、賃金債権の相殺という問題に限定されるものの、労働者の個別同意により労基法の規制を免れうる、という論理は、その他の労基法の規制の解釈にも広がりうるものである⁽²⁾」として、労基法の強行法規性の観点から強い懸念が示されてきたところ、近時の裁判例を見ると、その懸念はより強まる。

たとえば、テックジャパン事件・最一小判平243.8労判1060号5頁は、前掲シンガー・ソーイング・メシーン事件最高裁判決を参照した上で、「そもそも本件雇用契約の締結の当時又はその後に〔労働者〕が時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示をしたことを示す事情の存在がうかがわれないことに加え」「〔労働者〕の自由な意思に基づく時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示があったとはいえ、〔労働者〕において月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する時間外手当の請求権を放棄したということではできない」と判示している。同事件における問題は、当該事案における雇用契約の取り決めにより、労基法37条1項の規定する割増賃金の支払が認められるかであったが、上記の判旨の前提とするところとし

(2) 橋本陽子「全額払いの原則と合意による相殺」労働判例百選〔第8版〕72頁（2009）・73頁。

て、労働契約の締結時に、労基法が使用者に義務づける労働者への時間外労働に対する割増賃金の支払を、労働者が放棄することが認められるとの理解が窺われる。労働契約の締結時、契約の締結を望む労働者の立場が一般に強いものとは解されず、そうした状況における労働者の意思作用に、実質的に労働法規制の意図した権利義務関係の帰結が委ねられることへの違和感が拭えない。

また、広島中央保険生協（C生協病院）事件・最一小判平26.10.23労判1100号5頁は、雇均法9条3項を強行規定と解した上で、同項に違反する女性労働者に対する不利益取扱いは私法上違法無効となるとした。ところが、同最高裁判決は、「均等法1条及び2条の規定する同法の目的及び基本的理念」や同法9条3項が設けられた「趣旨及び目的に照らせば、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱い」に該当するが、諸要素を勘案して「当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき」には、「同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当」とした。

ここでは、使用者による一定の状況における労働者の降格という措置が、原則として強行法規の禁止する範囲に入るが、当該禁止行為に対する当該労働者の自由な意思が認められるときは、当該措置は雇均法9条3項等の禁止する行為にはならないとされている。このような最高裁判決の判旨につき、先に問題を指摘した部分の前掲日新製鋼事件最高裁判決の判旨との類似性は否定しがたいところであろう。⁽³⁾

こうして、「労働者の個別同意により労基法の規制を免れうる、という論理は、その他の労基法の規制の解釈」に留まらず、労基法以外の労働法における強行法規の解釈にも広がりつつあるように思われる。

(iii) 合意ないし契約解釈の常態的機能の明確化

以上の事態にあって、問題となる労働法規制の法的性格が様々であることから、労働法の中での強行法規とは何か、といった観点から、問題を解きほぐして整理し、法規制や当事者の合意の機能を明確化していくことも重要である。すなわち、労働

(3) 富永晃一「妊娠中の軽易業務転換を契機とする降格の均等法9条3項（不利益取扱い禁止）違反該当性季労248号173頁（2015）は、「自由意思による合意相殺の例外（日新製鋼事件）を踏襲するものである。これは本件も日新製鋼事件等と同様、強行法規からの逸脱（例外）のケースであることを意識したためであると思われる」（179頁）とする。

法規制の適用の問題を考えるにあたり、上述のように、適用される法規制の性質⁽⁴⁾やそこに含まれる価値⁽⁵⁾を問い直す方向で、合意の機能も含めた適正な労働法規制の秩序や適用を考えていく作業も求められよう。

しかしながら、1 で述べたように、そもそも、労働契約に対する規制を目的とする凡そあらゆる労働法規制の適用の場面で、適用されるべき法的関係の有無が問題となり、したがって、当該法的関係を形成する当事者の合意が問題となる。また、当事者の合意内容を確認するものとして、契約解釈作業が不可避的に存在すると考えられる。そうである以上、適用される労働法規制の性質がどのようなものであろうと、この局面で当事者の意思や合意が機能を果たすこと自体は否定できない。つまり、問題となる労働法規制の法的性格いかに拘わらず、常に当事者の合意や契約解釈作業は一定の機能を果たすのだから、上記のような労働法規制の適用における不分明さが発生している状況において、労働法規制の法的性格を問い直すだけでは不十分である。もし労働法規制の適用における合意の機能を隅々まで把握し整理しようとするならば、適用対象を形成する当事者の合意やそれを法的な事実として加工する契約解釈が常態的に果たすべき機能とは何かを確認しなければならないはずなのである。また、先の判例に見られる問題状況が、そのような合意や契約解釈の機能の肥大化によるものである可能性が考えられるが、その点検にも、法律規制の適用における常態としての合意や契約解釈の機能の理論化が必要である。

そこで、労働法規制の適用対象を確認するために常態として機能する契約解釈とは何か、当該契約解釈作業における当事者の意思ないし合意の機能とは何か、等の諸点を明らかにする必要があると解されるのである。

(iv) 法律規制と契約解釈との機能分担と具体的なあり方

以上より、本稿は、第一に、労働法上の規律には、当該規律の適用の有無に関する当事者意思ないし合意を、契約解釈作業を通じて加味し、適用されることを予定するものとそうでないものがあるのか、第二に、法の適用上不可避的に必要となる、法の適用対象を形成する当事者意思ないし合意を確認・確定する作業（契約解釈）は、法の適用の場面でいかに位置づけられ、機能するのか、という点を抽象的

(4) 野田進「労働法規範における公序の失墜」季労262号150頁（2018）。

(5) 水町勇一郎「強行法規はなぜ必要か？」（下）法時90巻9号148頁

には問題としたい。

（2）契約の一方的な決定と契約解釈の具体像

（i）明示される事柄についての契約解釈の重要性

本稿は、（1）で述べたように、労働法規制の適用の場面における合意とその内容を確認する契約解釈に注目する。そして、これらの考察にあたり、労働法ならではの視点も加えておきたい。すなわち、契約当事者間の交渉力等における格差を、契約解釈の局面でどのように組み込むのか、という視点である。

そのような視点を加える大きな要因として、労契法が合意の原則を強調している点がある。この原則の強調により、法施行以前に増して、当事者の明示の合意に対して相応の法的意義が認められるようになる可能性がある⁽⁶⁾。そうすると、使用者としては、書面という確実な形式で個別の合意を形成したいと考えるのが自然であろう。なぜなら、そのような形式を通じて形成した労働契約上の権利義務が、労働法の適用対象を形成し、労働法における法規範の適用の有無や法規範による修正・補充の内容を決定するように尊重されるのであれば、その局面を、契約の自由という大原則を盾に、出来る限りコントロールしたいと考えるのが尤もだからである。

したがって、労契法により合意の原則が明文で示される中で（2020年4月以降は、改正民法〔521条1項2項〕においても契約の自由が明示される）、契約書面ないし明示の合意を通じた契約内容の一方的な決定という危険⁽⁷⁾が意識されるべきであるし、また、そうした明示条項に対する契約解釈作業をどのように構築するか、は相当に重要な問題となると予測される。

（ii）契約自由への過度な介入の危険

他方で、意思解釈に関し、そのような考慮と共に留意しておくべき点がある。特に、わが国の文脈で気になるのが、山梨県民信用組合事件・最二小判平28.2.19民集70巻2号123頁において確固たる位置づけを得たと解される、労働者に不利益な労働条件の変更等につき、労働者の同意が「自由な意思」に基づくものかを問い、そ

⁽⁶⁾ 労契法9条の反対解釈の議論に窺われるように、使用者が、書面を用意して労働者に同意を迫るのも、合意を介した契約内容の設定・変更に対する労契法のプッシュを背景としていると解される。

⁽⁷⁾ 西谷敏『労働法の基礎構造』（日本評論社、2016）159頁以下も、「労契法の施行を契機として、使用者が、紛争の予防を目的として、労働者から書面による同意を取り付けるという方法」（159頁）が広まり、「新たな難問」（160頁）が生じているとする。

れが認められないと合意の成立または効力を否定する、という当事者意思の有無または有効性の判断基準を示す判例法理の展開である。この判例法理は、たしかに、交渉力等に格差のある使用者と労働者間の労働契約をめぐる合意の成否や有効性を問うには、理に適っている面がある。⁽⁸⁾

ただ、同最高裁判決は、同意ないし合意の具体的な判断基準として、書面に対する署名等の外形的な事実だけでなく、「当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等」を挙げている。こうした当事者意思ないし合意の解釈は、裁判所による合意の「内容規制」⁽⁹⁾に至るものと評価されることもあり、司法による契約自治への過度な介入と紙一重の面は否めない。⁽¹⁰⁾

(iii) 契約解釈をめぐる緊張

(i) で述べたように、契約書面に労働契約内容をそのまま形成させることを許せば、法の適用の局面での適用対象形成において使用者のフリーハンドという危険を現実化することが懸念され、これを制御する契約解釈理論が労働法の観点からは是非とも必要であると解される。他方で、当事者の合意の認定（契約解釈作業）における司法による介入的な権限行使も、合意の原則や契約自治をなし崩しにする契機を孕むものである。

そこで、法の適用場面における契約解釈の具体的なあり方、言い換えると、そこにおける当事者意思ないし合意と、適用が問題となる法規範の双方の実現のバランス、が問題となる。

(3) 小括

以上、(1) と (2) より、①労働法規制の適用の局面における当事者意思ないし合意と契約解釈のそれぞれの位置づけと機能、そして、②契約解釈の具体的なあり方を、本稿の問題関心・分析視角として設定する。

(8) 筆者は、この判例法理の展開につき、労働契約の拘束力の実現という観点から賛成している（新屋敷恵美子「合意による労働契約の変更」『講座労働法の再生（2）労働契約』〔日本評論社、2017〕109頁）。また、土田道夫『労働契約法〔第2版〕』（有斐閣、2016）595頁も、こうした内容規制に踏み込む合意の審査を、例外的ではあるが、「合意原則（実質的合意の要請）」から肯定している。

(9) 前注8参照。

(10) 野田進「山梨県民信用組合事件：企業合併に際してなされた退職給与規程の不利益変更への労働者の同意」労旬1862号29頁。

3 本稿の考察対象・目的・順序

（1）考察対象と目的

本稿は、2（3）で挙げた①と②の問題の検討に向けて、イギリス労働法における賃金からの違法な控除を受けない権利の制度とその具体的な内容（制度内の要件等についての判例の解釈）を考察する。同国における同制度の考察が有用な理由は主に三つである。

第一に、イギリス労働法における同制度については、適用にあたり、適用される法規制の性質と控除を可能とする当事者意思ないし合意とが直接議論される構造となっているため、適用される労働法規制の性質を確認した上で、当事者における法の適用をめぐる意思ないし合意の位置づけを、比較対象として意義がある程度には示すことができる点が挙げられる。具体的には、イギリス労働法の同制度は、原則として使用者による労働者（worker）の賃金からの控除を禁止するが、当事者の合意等を一定の形式によって整えることにより、当該制限を解除することを認める仕組みを取っている。このように本稿が確かめたい合意や契約解釈の位置づけが明確になっているイギリス労働法における議論の詳細を紹介することで、上記①の点についての比較対象を得ることができると考ええる。

第二に、イギリス労働法の同制度による労働者の保護をめぐって、そもそもいかなる金額が使用者から労働者に支払われることが契約上義務づけられているかが問題になるところ、イギリスでは、判例上その判断に要する契約解釈の位置づけが争われていることも、考察の理由としてあげられる。後述の同制度に関するイギリス独特の管轄の仕組みから、同制度を規定する法律の適用の場面で、申立てが持ち込まれる雇用審判所が契約解釈をすることができるのか、出来るとすれば当該局面で契約解釈として認められる範囲はどこまでか（契約条項の推定もできるのかなど）、が議論される。この点の考察も、上記①の点についての比較対象を得ることに繋がる。

第三に、イギリス労働法における同制度をめぐって、近時、判例上、契約解釈の具体的なあり方が議論されているからである。この点の考察は、上記②の点に対して、有用な比較対象をもたらすと考える。

もっとも、本稿におけるイギリス労働法における賃金からの違法な控除を受けな

い権利に関する考察は、理論的には、労働法規制の適用の場面における当事者意思のない合意、そして契約解釈の位置づけや機能についての比較対象の一つを提示するものに過ぎない。したがって、本稿は、わが国の労働法規制の適用における不分明な状況に対して、即座に意義のある結果をもたらすものとはいえない。

ただ、本稿のそうした限定性を前提としてもなお、イギリスにおける議論は、労働法規制の適用の局面において常態として重要な役割を果たしている合意とそれを具体化する契約解釈の位置づけと機能についての理論化が、労働法の適正な適用に不可欠であることを、先の日新製鋼事件最高裁判決に見られるようにその点が不分明な日本の労働法の状況に対して、具体的に示すことができると考える。

(2) 考察の順序

以下では、まず、Ⅱで、イギリス労働法における賃金控除に関する権利の制度を概観し、具体的な考察の前提を確認する。また、考察に必要な限りでイギリスの雇用（労使）審判所の管轄を確認する。次に、Ⅲで、イギリス労働法における権限付与の認められない賃金控除を受けない権利と合意等による解除の具体像を判例から抽出する。そして、Ⅳで、上述の通りイギリス独特の裁判所と審判所の管轄の違いから契約解釈の位置づけが争われたところ、その議論の流れを紹介し、法の適用において契約解釈が不可避的になされることと契約解釈として許容される範囲を確認する。さらに、Ⅴで、近時の判例の展開から、労働法の分野における契約解釈法理展開の可能性あるいは限界を検討する。

Ⅱ 賃金控除を受けない権利と審判所に対する申立て

1 賃金控除を受けない権利と労働条件記述書を交付される権利

まず、本稿において考察の中心となる権限付与が認められない賃金からの控除を受けない権利の制度の概要を示す。また、紹介する判例の中で、労働条件記述書についての権利も議論されるので、(2)でその内容についても触れておく。⁽¹⁾

⁽¹⁾ 制度の概要については、小宮文人『現代イギリス労働法』（信山社、2006）49頁以下。

（１）権限付与が認められない賃金控除を受けない権利

本稿では、1996年雇用権法に定められる権限付与が認められない賃金からの控除を受けない権利の現行制度の意義をよりよく伝えるために、同制度のイギリス労働法上の起源とされる現物給与禁止法の成立から話を始めよう。

（い）1831年現物給与禁止法

イギリスでは、1831年に「特定産業における、現行の通貨以外の、商品その他による賃金の支払を禁止する法律」⁽¹³⁾が制定され、職工（Artificer）に対する現行の通貨による賃金支払いが義務づけられた。⁽¹⁴⁾同法は、現行の通貨以外の、商品その他による賃金の支払の規制を眼目としていた。付言すると、この段階では、「控除」の規制が導入されたわけではなく、あくまで、賃金の「通貨」払いの規制が導入されたにとどまった。

もっとも、そうした通貨払いの規制が設けられても、労務を提供する者が、使用者側の商品等による支払いのプレッシャーに抗しきれない事態が考えられたため⁽¹⁵⁾、同法３条は、「職工が稼得しその者に支払われるべき賃金（wages）の全額」が当該労務提供者に実際に支払われなければならないとし、商品等による使用者の賃金の支払は全て無効である旨定めてはいた。また、同法４条は職工がそのように商品等で支払われた部分の賃金を、適法な法的手続きに基づき⁽¹⁶⁾、取り戻すことができるとしていた。そして、第５条は、上記の法的手続きの中における職工の賃金支払いの請求に対し、使用者が職工に対する商品等の付与等を理由として、相殺をすることや職工の要請に基づく賃金の減額を主張することが、認められない旨も規定していた。そして、同法に違反した使用者は、罰金刑を受けた。⁽¹⁷⁾

とはいえ、法律名が示すように、あくまで使用者による職工に対する「通貨」での支払いを規制の主眼としていた。

⁽¹²⁾ Tradition Securities & Futures SA v Mouradian [2008] UKEAT 0570_07_2901 (29 January 2008) (unreported.), at para. 8; Tyne and Wear Passenger Transport Executive t/a Nexus v Anderson [2018] ICR 1207 (EAT), at para. 29.

⁽¹³⁾ An Act to prohibit the Payment, in certain Trades, of Wages in Goods, or otherwise than in the current Coin of the Realm (1 & 2 Gulielmi C.37) (hereinafter, Truck Act 1831).

⁽¹⁴⁾ Truck Act 1831, s. 1.

⁽¹⁵⁾ Frank Tillyard, *Industrial Law* (A. & C. Black, 1916) (revised version), at p. 55.

⁽¹⁶⁾ 職工やその者の妻であった者（widow）等が各教区等に訴え出ることができ、当該教区等における貧民監督官（Overseer of the Poor）に当該職工の使用者から賃金を取り戻す権限が認められていた（s.7; see also, Hugh Collins, K.D. Ewing, Aileen McColgan, *Labour Law* (Cambridge, 2012), at p. 238).

⁽¹⁷⁾ Truck Act 1831, ss. 9 and 10.

(ii) 適用範囲と規制内容の拡充

(ア) 適用範囲の拡大

1831年法では「職工」が同法の適用対象とされていたが、1887年現物給与禁止法修正法⁽¹⁸⁾により、適用範囲は1875年使用者労働者法 (Employers and Workmen Act 1875) に定義される労働者 (workman) に拡大された⁽¹⁹⁾。

(イ) 控除についての原則的な禁止

そして、1896年現物給与禁止法⁽²⁰⁾ (以下、「1896年法」。) が、本稿で考察する現行制度に繋がる、使用者の賃金からの控除を問題として制定された (なお、1896年法制定以降も、1831年法と1887年法も継続して通貨払いにつき規制している。現在において、「現物給与禁止法」というと、1940年現物給与禁止法と合わせた四つの法律で現物給与禁止法として理解される。)

控除が原則として禁止されることになったのは、「無節操な使用者の手中で、罰金を徴収し控除をなすことについての制約のない権限が、著しい弊害をもたらすことが明白であった⁽²¹⁾」からである。具体的には、労働者の規律違反を理由とする罰金、仕事におけるしくじりの金額、さらには仕事に用いる資材や電力等の料金の賃金からの控除、といった控除が当時は問題となっていたとされる⁽²²⁾。

そこで、1896年法が、規律違反を理由とする罰金についての控除 (第1条)、使用者の財産への損害に関するの金銭の控除 (第2条)、材料や道具、機械、作業場、電気等の利用等の支払を理由とする控除 (第3条) を、原則として禁止することとした。たとえば、同法1条は、「使用者は、いずれの労働者との間でも、使用者から労働者に対して支払われることが契約された金額から、何らかの形で控除をなす、いかなる契約も締結できないものとする」(第1条) と定めた。第2条と第3条もそれぞれの項目につき同様の定めをおいた。

このように、1896年法の制定により、現物給与禁止法は規制内容を拡充し、原則として、使用者が、労働者との間の契約において、一定の項目につき控除することを契約内容とすることができないとしたのである。

⁽¹⁸⁾ An Act to amend and extend the Law relating to Truck (C.46) .

⁽¹⁹⁾ An Act to amend and extend the Law relating to Truck (C.46), s. 2.

⁽²⁰⁾ Truck Act 1896 (59 & 60 Vict. C.44).

⁽²¹⁾ Frank, n. 15 above, at p. 60.

⁽²²⁾ Frank, n. 15 above, at p. 59.

（ウ）例外的な許容と詳細な規定

他方で、上記各条文は、「労働者らに開放された場所（place or places）に常設される掲示（notice）⁽²³⁾にそのような控除に関する契約条項が示され」ている（第1条）等の条件を満たせば、禁止される控除をなすことができる旨も同時に規定していた。

例えば、使用者の設定した規律違反を理由とした控除を原則として禁止する同法1条1項は、以下の4つの条件がすべて満たされると、控除が可能である旨を定めている。

すなわち、「(a) 労働者らに開放された場所（place or places）に常設される掲示（notice）にそのような控除に関する契約条項が示されており、当該掲示が、その掲示により影響を受けるあらゆる者に、容易に閲覧と複製が可能な形で設置されていること、若しくは、当該契約が書面でなされ、労働者によって署名がなされていること」、「(b) 問題の契約が、罰金が科されることになる作為又は不作為を特定しており、かつ、罰金の金額または当該金額を確かめられる詳細を特定していること」、「(c) 当該契約の下で課される罰金が、使用者に損害又は損失、若しくは、使用者の事業の中断や障害をもたらす又はもたらしうる、作為又は不作為に関するものであること」、「(d) 当該罰金の金額が、当該事案の全状況に鑑みて公正かつ合理的なものであること」と規定していた。

このように、原則として禁止される控除について、その例外は基本的に労働者らへの掲示または労働者が署名した書面による契約によって認められるが、同法は例外を許容するだけでなく、現行の制度とは異なって、控除の趣旨や、金額の特定、控除の事由の制限とその明示、金額についての公正性等の要求、という控除の具体的な内容に踏み込む詳細な規制まで設けていた。

なお、1896年法は、同法違反につき1831年法の罰則規定に準ずることや、⁽²⁴⁾監督官の義務につき1887法に準ずることを規定していた。⁽²⁵⁾

⁽²³⁾ 'notice'の訳語は難しいが、一定の場所に「常設」されることから、この段階では「掲示」と訳している。

⁽²⁴⁾ Truck Act 1896, s. 4.

⁽²⁵⁾ Truck Act 1896, s. 10.

(iii) 1986年賃金法と控除に関する規制

(ii) のように、イギリスにおける現物給与禁止法の内容は、主に二つの点（現物給与の禁止と賃金からの控除の禁止）を規律する法律となった⁽²⁶⁾。しかしながら、時代が進み、現金を用いない賃金の支払に対するニーズが高まったため、1986年賃金法（Wages Act 1986. 以下、「1986年法」と呼ぶことがある。）により、1831年法以降の現物給与禁止法は廃止された⁽²⁷⁾。

他方で、1986年法は、賃金からの控除に関する部分的な保護をもたらす「新たな規定」⁽²⁸⁾を設けた。それは、それまでの現物給与禁止法と同様に、使用者による労働者の賃金からの控除を原則として禁止するものの、1896年法の規定したように控除の公正性や合理性等を求める規制ではなくなった。そのため、労働者らに対する控除についての保護を弱めるものとなっていると評価されることになる⁽²⁹⁾。

そして、廃止された現物給与禁止法は、先述の通り、1875年使用者労働法に定義される労働者（workman）に適用されるように規定され、1940年法の現物給与禁止法も労働者の中でも肉体労働者（manual labour）に適用が限定されていた。しかしながら、1986年法の下では、「すべての労働者」⁽³⁰⁾に適用されるようになっていく⁽³¹⁾。

(iv) 1996年雇用権法と控除に関する規制の縮減

本稿で紹介する判例において中心的に問題となるのは、1986年法に定められる賃金の控除に関する規定と、そこでの規定を整理して引き継いだ1996年雇用権法（Employment Rights Act 1996. 以下、「1996年法」と呼ぶことがある。）上の規定である。両法における規定の内容は重複するため、以下、現行の1996年法における規定を紹介する。

なお、判例、学説共に、1986年賃金法に関する先例を、1996年法上の賃金控除に関する権利をめぐる先例として、扱っている⁽³²⁾。

⁽²⁶⁾ Ian Smith, Aaron Baker, and Owen Warnock, *Smith & Wood's Employment Law* (13th ed.) (OUP, 2017), at p. 239.

⁽²⁷⁾ Smith & Wood's, n. 26 above, at p. .

⁽²⁸⁾ 同法序文。また、Smith & Wood's, n. 26 above, at p. 240.

⁽²⁹⁾ G. Pitt, *Employment Law* (Sweet & Maxwell, 1992), at p. 123; Hugh Collins et al., n. 16 above, at p. 238.

⁽³⁰⁾ Smith & Wood's, n. 26 above, at p. 240.

⁽³¹⁾ Wages Act 1986, s. 8(1) (2).

⁽³²⁾ 後に紹介する判例からもこの点は明らかであるが、たとえば、Astra Emir, *Slewyn's Law of Employment* (20th ed.) (OUP, 2016) p. 233 below; Gavin Mansfield QC (ed.), *Blackstone's Employment Law Practice 2017* (OUP, 2017), p. 472 below.

（ア）原則としての控除の禁止

1996年法は、第2部・賃金保護（Protection of Wages）において「権限付与の認められない賃金控除を被らない権利（right）」（第13条のタイトル）を定める。

1996年法13条1項が、以下の通り、労働者（worker）の権利（right）⁽³³⁾を定める。「使用者は、彼によって使用される労働者の賃金から控除をすることはできない。」

（イ）認められる控除

1996年法13条1項は、（ア）で示した原則に続けて、「ただし、以下の場合を除く。」と規定している。

すなわち、「(a) 当該控除が制定法上の規定、または労働者の契約上の関連の規定（relevant provision）の観点からなされることが求められる、もしくは、認められるものである場合、または、

(b) 労働者が、当該控除をなすことについての合意又は同意に、事前に書面で署名している場合。」

このように、原則として禁止される賃金からの控除が、例外的に当事者の契約や労働者の合意等により認められる場合がある。これらの例外を、以下では、「(a)方式」と「(b)方式」と呼ぶことにする。

なお、学説には、同1項(b)を、当事者の契約に基づき定められた基準を制定法上の保護の基準線とするものであると理解し、一種のデロゲーションとして位置づけるものもみられる。⁽³⁴⁾

（ウ）控除の手順を定める規定と透明性の確保

問題なのが、これらの契約規定や合意等についての規制が同法上に存在するのか、という点である。

この点、同条2項は、(a)方式の「関連の規定（relevant provision）」を定義している。

すなわち、「本条において、労働者の契約に関し、『関連の規定』とは、以下のい

⁽³³⁾ 1996年法第13条は、「……できない」と定めるが、上述の通り、この条文が定められる第2部賃金保護の項目立てが、「控除を被らない権利（right）」となっているため、「権利」と称する。

⁽³⁴⁾ Steven Anderman, 'The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contracts of Employment' (2000) 29 ILJ 223, at p. 226.

ずれかに含まれる契約規定を意味する。

(a) 使用者が当該控除をなすに先立って、使用者が労働者に複製を交付した書面の契約条項において、または、

(b) 当該契約の存在と効果または全体としての効果により、当該労働者に関して控除がなされる場合につき当該使用者が当該労働者に書面で通知している（明示であると黙示であることを問わず、明示である場合には、口頭であると書面であると問わない）契約の条項（one or more terms）において」。

ここからわかるように、「関連の規定」の定義は、問題の契約規定がどのような形態で規定され、控除が労働者に示されているのかに限定されており、契約（規定）内容自体についての規制にはなっていない。

注目すべきことに、1986年法以降、控除禁止の解除規制は、(b) 方式についても含めて、いわば控除をする「手順（mechanics）」⁽³⁵⁾を定めるものとなっている。かつての1896年法と比べると、控除の割合についてなど「控除の実質的な正義（substantive fairness）」⁽³⁶⁾といった観点は規定されていないのである。このように、賃金からの控除に関する「部分的な保護」⁽³⁷⁾は、「賃金がいつ減じられ、かつ、どの程度減じられるかについて労働者に事前に明確な情報が与えられる」という控除の「透明性（transparency）」⁽³⁸⁾を確保するという目的に限定されたものとなっている。

(エ) 控除の有無

同権利に基づく申立てを受けて、「控除」があったかどうかの問題となる。同条3項は、「使用者に使用される労働者に対して特定の場合に支払われる賃金の総額が、（控除後に）当該場合に於いて当該労働者に当該使用者から適切に支払われるべき賃金（properly payable wages）の総額に満たない場合、本部〔1996年法第2部〕の目的にとって、当該不足額が、当該場合の労働者の賃金から使用者による控除がなされたものとして取り扱われることになる」として、同条の適用において「控除」自体が認められる場合を規定する。

なお、同法14条は、同法13条の対象から除かれる一定の控除（例えば賃金の過払

⁽³⁵⁾ Smith & Wood's, n. 26 above, at p. 240.

⁽³⁶⁾ Smith & Wood's, n. 26 above, at p. 240.

⁽³⁷⁾ Smith & Wood's, n. 26 above, at p. 240.

⁽³⁸⁾ Hugh Collins et al., n. 16 above, at p. 238.

いの払い戻しのための控除）等を「例外的控除」として別個に規定している。

（オ）賃金の範囲

1996年法第二部は、賃金についても、一定程度包括的な定めをしている。すなわち、同法27条1項は、「本部において、『賃金』は、労働者に関して、その者の使用（employment）に関して当該労働者に対して支払われるあらゆる金額を意味し、以下のものも含む。」として、(a) ないし (j) までで、あらゆる料金、ボーナス、コミッション、休暇手当、制定法上の傷病手当、同法中の父親手当等を列挙する。

（2）労働条件記述書を交付される権利

本稿で紹介する判決で触れられるのが、1996年雇用権法1条の定める労働条件記述書を交付される被用者（employee）の権利である。以下で、概観しておく。

1996年法1条1項は以下のとおり定める。すなわち、「使用者が被用者と雇用を開始した際に、使用者は、被用者に労働条件記述書（a written statement of particulars of employment）を交付しなければならない。

この記述書には、使用者と被用者の氏名、雇用開始の日付、そして、被用者の継続的雇用の開始の日付、⁽³⁹⁾が必ず記載される必要がある。さらに、支払い（もしくは支払いの算定方法）、支払期間、労働時間、（もしあれば）休暇と休暇の支払資格についての詳細、（もしあれば）傷病の支払についての取り決めと労務ができない場合の取り決めについての詳細、⁽⁴⁰⁾契約を終了される場合の各当事者に要請される予告期間等である。

なお、この権利に基づき使用者から労働者に交付される労働条件記述書は、「当事者間の合意を描写するもの」に過ぎず、したがって、必ずしも「契約書面ではない」⁽⁴¹⁾。確かに、当事者が合意した内容の証拠としては有力なものとなるが、それ以外の合意がなされていたとの証明を妨げるものではない。⁽⁴²⁾

（3）合意による排除の否定と規定の強行法規性

1996年法は、雇用契約に限定しない形で、「本法のいかなる規定の作用（operation）を排除したり制限したりしようとする」合意は、その限りで無効であ

⁽³⁹⁾ ERA 1996, s.1(3) .

⁽⁴⁰⁾ ERA 1996, s.1(4) and Charles Barrow and Ann Lyon, *Modern Employment Law* (Routledge, 2018), at para. 25.1 (p. 28).

⁽⁴¹⁾ Charles Barrow and Ann Lyon, n. 40 above, at para. 25.1 (pp. 28-29) .

⁽⁴²⁾ Ibid..

るとしている⁽⁴³⁾。

この点に関連して、イギリスの制定法については、任意法規 (directory statute) と強行法規 (mandatory statute) の区別が存在する⁽⁴⁴⁾。同国において、この分類は、各規定を遵守しなかった場合の帰結に従ってなされるもので、任意法規であれば当該規定の不遵守は問題の行為の有効性に影響を与えないが、強行法規の求めるところに従わなければ、問題の行為の有効性が否定されることになる⁽⁴⁵⁾。また、強行法規は、「一定の行為を単に許容するのではなく要求する法規の総称」とされ、この場合、「文言に通常は shall (……ねばならない) が用いられる⁽⁴⁶⁾」とされる。そして、1996年法第13条の賃金からの権限付与の認められない控除を受けない権利の規定には、'shall' が用いられており、上記の通り、1996年法の規定する内容についての当事者の合意による排除も否定されている。同国において1996年法上の各規定が強行規定か否かを取り立てて議論するものは見当たらないが、以上からして、同13条の規定は、イギリス法において、強行規定と解して差し支えないであろう。

2 審判所の管轄

本稿で考察する制定法上の制度の適用に当たり、契約解釈の位置づけが問題となったのには、以下のイギリス労働法に特有の、審判所とコモン・ロー裁判所との管轄の違いがある。次に、考察の前提としてここで紹介する。

(1) 制定法上の権利と雇用審判所への申立て

(i) 雇用審判所への申立て

(ア) 制定法による管轄の設定

1のとおり、1996年法第13条及び第1条に定められる各権利は、コモン・ロー契約法上の権利ではなく、あくまで制定法上の権利であり、同法は、労働者が、これらの権利に対する使用者の違反行為を、雇用審判所 (以前は労使審判所) に申し立てることができる旨を定める⁽⁴⁷⁾。

⁽⁴³⁾ ERA 1996, s. 203(1)(a).

⁽⁴⁴⁾ 田中英夫編代『英米法辞典』(東京大学出版会、1991)(第15刷)559頁; 36 Halsbury's Law of England (3rd ed.) (Butterworth, 1961) 365 et seq.

⁽⁴⁵⁾ 36 Halsbury's Law of England (3rd ed.) (Butterworth, 1961) at p. 366.

⁽⁴⁶⁾ 田中英夫編代『英米法辞典』(東京大学出版会、1991)(第15刷)539頁。

⁽⁴⁷⁾ ERA 1996, ss. 23(1) and 11.

(イ) 審判所の判示事項

さらに、1996年法は、各権利に基づく申立てにつき、判示すべき事項も特定している。⁽⁴⁸⁾

権限付与が認められない賃金控除を受けない権利に関しては、同法第24条1項により、「雇用審判所が、第23条に基づく申立てが十分に基礎づけられたと認定する場合には、雇用審判所は、その旨宣告し、使用者に以下を命じるものとする」とされ、「第23条1項(a)に基づく申立ての場合には、労働者に第13条に反してなされた控除の額を支払うこと」等が規定されている。

また、労働条件記述書に関する権利に関しては、同法12条1項は、雇用審判所への申立てがなされた場合には、「雇用審判所は、第1条……に基づき付与される記述書に記載されるあるいはそこで言及されるべきであった条項として、労働条件(particulars)を決定しなければならず、使用者は、雇用審判所の判決において特定されたものとして、それらの詳細が記載されたあるいは言及された記述書を被用者に交付したものとみなされる」と規定する。

(ii) 審判所への直接申立の開始

(i)の通り、現在では、権限付与の認められない控除を受けない権利に基づき、労働者は雇用審判所に申立てることができる。これに対して、1986年法以前は、現物給与禁止法上の控除規制の違反に対しては使用者に罰金が科せられることが前提とされ、監督官が取り締まることで法の履行を担保する仕組みとなっていた。⁽⁴⁹⁾ 審判所に労働者が直接申し立てることができるようになったのは、1986年法第5条が、「労働者は、労働審判所に申立てをすることができる」旨を規定して以降であった。

このように、現物給与禁止法が廃止され、1986年法の規制が設けられるようになって初めて、労働者は、自身で、賃金からの控除に関する申立てを労使審判所(現在の雇用審判所にも一以下を参照)に持ち込むことができるようになった。

(2) 契約に基づく請求の管轄の原則否定

(1)の通り、雇用審判所(以前は労使審判所)には、制定法上の権利に関する申立てを判断する管轄が認められている。したがって、雇用審判所は、たとえば、

⁽⁴⁸⁾ ERA 1996, ss. 12 and 24.

⁽⁴⁹⁾ 以前の状況については、T. Goriely, 'Arbitrary Deductions from Pay and Proposed Repeal of the Truck Acts' (1983) 12 ILJ 236.

賃金控除の有無の判断に当たって、そもそもいかなる賃金が契約上支払われるべきなのか、判断する必要が出てくると解される。そうすると、本稿が目指す契約解釈が申立ての判断に当たって必須といえそうである。

ところが、雇用審判所は、契約に関する管轄について、以下の通り制限を受けている。このため、とくに、IV以下で詳しく説明するが、制定法上の権利に基づく申立ての判断に当たって契約解釈が可能なのか、が議論されることになるのである。

以下、雇用審判所の管轄を簡潔に確認し、契約解釈と管轄の問題につき確認する。

1998年雇用権（紛争解決）法（Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998）により、労使審判所（Industrial Tribunal）は雇用審判所に、1996年労使審判所法（Industrial Tribunal Act 1996）も1996年雇用審判所法へと、名称変更された。⁽⁵⁰⁾そして、1996年雇用審判所法は、従前同様、雇用審判所の管轄を2条と3条に定めている。

同法2条は、「立法による雇用審判所への管轄の付与」の規定を置き、「本法の前後に拘らず、雇用審判所は、本法または他の法律により、もしくは、法律の観点から、雇用審判所に付与された管轄を行使する」と規定している。

また、同法3条は、大臣による「雇用審判所へのさらなる管轄付与の権限」を規定し、同条1項が、該当の大臣が、命令により、「(a) 本条が適用される申立て（claim）」または「(b) 本条が適用されかつ当該命令において特定されたものに関する申立て」についての諸手続きが、雇用審判所においてなされうる旨規定することができる、とする。そして、同条2項・6項も合わせると、雇用審判所（そしてその上級審である雇用控訴審判所）の管轄は、基本的に、制定法上の権利に関する申立てに限定される。

したがって、同法3条が明示する契約違反に基づく損害賠償や、契約に基づく金銭の支払い等についての請求に関する管轄は、原則として、通常の民事裁判所（県裁判所〔county court〕、訴額が一定額以上の場合には高等法院）に委ねられている。それらについての管轄が例外的に雇用審判所に認められるのは、上に規定されているところの、該当する大臣が命令によって手続きを定めた場合に限定される。⁽⁵¹⁾この点、「1994年（イングランド及びウェールズ）雇用審判所の管轄拡大命令」

⁽⁵⁰⁾ s. 1(1) and (2).

第3条は、「管轄の拡大」を規定し、それにより、雇用終了の場面に限定された形で、契約違反に基づく損害賠償や契約に基づく未払金の請求に関する管轄が雇用審判所に認められる。

（3）まとめ

以上の通り、イギリス法に特徴的な仕組みとして、雇用審判所（以前は労使審判所）と通常の民事裁判所との管轄の振り分けがある。日本とは異なって、制定法上の権利に関する請求は、原則として雇用審判所が管轄を独占し、他方で、契約違反に基づく損害賠償請求や契約に基づく金銭の請求は、原則として通常の民事裁判所が管轄を独占する。そして、雇用終了の局面に限定された形で、契約に基づく請求の管轄が、雇用審判所にも認められる。

以上の制定法上の権利の内容と審判所と裁判所（コモン・ロー）の管轄の違いを前提として、Ⅲ以降の考察を行う。

Ⅲ 控除をめぐる透明性

1 規律の法的性格の確認と課題

1986年賃金法と1996年雇用権法の両法において、賃金に関する控除については、(a) 方式（制定法上の規定や、労働者の契約上の関連の規定〔relevant provision〕から控除の権限が根拠づけられる場合）と (b) 方式（労働者が控除をなすことについての合意または同意につき、事前に書面で署名する場合）があり、(a) 方式については、「関連の規定」の定義も置かれていた（Ⅱ 1（1）(iv)）。

そして、1986年法等の賃金控除に関する法規定は、1896年法のように賃金控除に関する当事者の合意や契約条項についての具体的な内容規制には及んでいなかったが、一定の「手順」を踏むことを求めていた（Ⅱ 1（1）(iv)（ウ））。そこでの諸規定は、賃金からの控除の「透明性（transparency）」を確保することに向けられていた（同上）。

この透明性を確保する仕組みは、当該法律の定める各方式の形式をとる当事者意

⁽⁵¹⁾ Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994 (SI 1994/1623).

思ないし合意により法の規制を部分的に解除する仕組みとなっている（学説にも、(b)方式を一種のデロゲーションとして評価するものもあった〔同上〕）。

このように、イギリス労働法における賃金からの権限付与の認められない控除を禁止する規定は、単なる合意による規制の排除は認めないが（II 1（3）参照）、一定の形式を伴う当事者意思ないし合意により法規制が解除されるという法的性格のものとなっている。

本稿は、適用される法の性質を確認しつつ、当該法規制の適用の局面における、法の適用自体に対する当事者の意思ないし合意の位置づけや機能についての比較対象を得ることを一つの目的とする。そこで、以上のイギリス労働法上の賃金控除規制の法的性格を前提として、法自体が規定する当事者意思ないし合意が、具体的に制度上いかに位置づけられ、規制を解除する機能を果たすのか、を以下見ていく。

IIIでは、まず、条文の内容がよりシンプルな、(b)方式の充足の有無を判断した判例を見る。

2 契約条項であることと法律に即した合意であることの相違

(b)方式に関する判例を見ると、同意や合意があったことと方式の充足とが厳格に区別されることにより、透明性の確保が図られていることに気づかれる。言い換えると、法が規制を部分的に解除する際に意図した透明性の確保の実現は、当事者意思ないし合意だけではなく、法がそれらについて定める形式にも求められるものとなっている。

具体的には、問題とされる控除が、たとえ契約条項となっていると認められたとしても、そのことだけで、1986年法1条1項(b)（1996年法13条1項(b)）が規定する、労働者が控除をなすことについての合意または同意に事前に書面で署名したことにはならない。

〔判決①〕 Pename Ltd. v Paterson [1989] IRLR 195 (EAT)

【事実の概要】

1987年7月20日、Yは、3か月の試用ベースでXと雇用契約を締結した。その際、Yは、Xに対して、X・Y双方において、解約については1週間前に告知すること、もしXが当該告

知を怠った場合には、1週間分の賃金を喪失することになることを説明した。Xが就労を開始した同月23日、Yは、解約告知について同旨を記載した文書をXに交付した。ところが、Xは別で仕事を見つけ、Yを突然去った。そこで、Yは、Xが就労した最後の週の賃金を支払わないでいた。Xが、労使審判所にYによる権限付与の認められない賃金控除の申立てをし、同審判所はXの申立てを認容した。そこで、Yが上訴。控訴審判所でも、1986年法1条1項（b）（労働者による事前の合意又は同意への書面での署名）が問題となった。

【判旨】 上訴棄却

「Xは、確かに契約条項に合意していた。法は間違いなく明快で、使用者は以下のことを自覚しなければならない。すなわち、もし雇用の条項または条件が合意されるならば、……それは、1986年法1条に規定される形で合意されなければならないのである。そのことを確実にする最も簡単な方法は、他方当事者が、雇われるときに、書名やイニシャルを記載したり、あるいは、通読したりすることができるような、雇用についての条項と条件を記載した書面を作成することである……。法が、第1条が被用者によって書面で署名され合意された事柄に、控除を限定していることは、極めて明らかである。」（para. 6）

後に紹介する〔判決②〕、〔判決③〕だけでなく本判決も含めて、審判所は、法律条文の「厳格な遵守」を求め、そのような遵守の結果、①「賃金の控除に関するルールが労働者の契約条項でなければならない」ということと、②「当該労働者が控除の内容について十分に知らされていなければならない」ということの、両方を求めている、と理解される⁽⁵²⁾。

実際、このような区別の観点から判旨を見ると、控除することが契約内容となっていたとしても、また、それを書面で他方当事者に通知していたとしても、それは制定法が求める控除についての合意の形式性を充足するものではないと判断されていることがわかる。具体的には、本件では、①についての充足は認められるが、②の充足には、控除について記載のある書面に、署名して合意したことが求められるところ、書面への署名が欠けていることが、（b）方式の充足の否定に決定的となっている。

このように、控除が契約内容として合意されることと、書面への署名という形式

⁽⁵²⁾ Hugh Collins et al., n. 16 above, at p. 239.

を遵守することとは明確に区別される。したがって、たとえば、契約内容として控除について真に理解し納得して合意していたとしても、それは形式性の充足にはならない。当該法律規制の適用の部分解除のために、当事者の意思や合意は、控除を契約内容として根拠づけるものとして位置づけられるが、形式性を充足する機能はない。したがって、形式性が充足されない場合には、たとえ控除が契約内容となっていたとしてもその効力は否定されることになる。

このような法律規制の理解は、次の項目で紹介する判決からも窺える。

3 許可の明示性と明確性

契約締結時に書面で労働者の同意または合意がなされていたとしても、(b)方式の同意または合意は、控除をなすことを明示するものであり、かつ、その内容を明確に定めるものでなければならない。

[判決②] Potter v Hunt Contracts Ltd. [1992] IRLR 108 (EAT)

【事実の概要】

Xは、訴外A社との間で雇用契約を締結し、Aの費用負担で大型車両運転免許を取得した。ただし、XがA社に一定の期間勤務しなければ、当該免許取得にかかる費用の一部をAに支払わなければならないという約束であった。Xは、A社を辞職し、Yと、1989年3月27日に雇用を開始したが、その際、Xの方からYに、XがA社に上記費用を償還する必要がある旨を告げた。そこで、X・Yは、YがA社に本来Xが支払うべき費用を支払う旨合意し、Yは、Xとの間で、当該費用の金額についての消費貸借契約を締結した。この契約にかかる同年3月28日付けの文書には、就労開始から24か月を経ないで辞職した場合には、勤務期間に応じて減額された金額を支払わなければならないこと、当該文書の複写に署名してYに提出すべきこと等が記載され、「Xは、本文書記載の条項と条件に合意します」との一文の下に、Xの署名がなされていた。

XのYでの雇用は、約1か月余りで終了することになり、Yに支払うべき上記費用の金額について、約500ポンドが残っていた。そして、同金額は、Xに支払われるべき賃金額(Xの給与からさらに予告手当を引いた金額)を上回っていたため、Xは賃金を全く支払われなかった。Xは、賃金の控除がなされるであろうと考えていたが、書面で同意はしていなかった。

Xは、1989年5月12日、労使審判所に、Yによる1986年賃金法1条1項（1996年雇用権法13条1項に相当）に反する賃金からの控除を申し立てた。労使審判所は、申立てを棄却した。Xが雇用控訴審判所に上訴した。

【判旨】 上訴認容

「我々は、3月28日の文書は、十分な明確性（clarity）を以って、控除がなされる元となる部分（つまり、賃金）を示していた、あるいは、当該控除が当該元となる部分からなされることが承認されていたことを示していた、ということに賛成することはできない。」（para. 16）

「我々の判断では、当該文書は、消費貸借の書面による合意であり、控除に対する同意は口頭のものである。」（para. 17）

したがって、「違法な控除が認められる。」（para. 18）

この判決で注目されるのは、大きくは二点である。

第一は、たとえ、賃金からの控除に対する口頭での労働者からの同意が認められたとしても、法が目的とする透明性の基準を充たすものとは評価されない。本件事案の状況からすれば、労働者側も控除を受けることについて真に納得していたように思われる。このような事案であっても、また、たとえ控除についての同意が認められたとしても、やはり法律が規定する形式に合致するものでなければならなかった。つまり、同意または合意がいかに真正なものであったとしても、それは、法律が求める形式性（控除について記載のある書面への署名）を充足することはない。

第二は、控除の具体的な内容が問題となる書面において定められることが求められる。すなわち、当該書面は、控除が労働者の賃金のどこからなされるのかについても定めるものでなければならない。

このように、控除についての労働者の「許可は、明示的かつ明確に与えられなければならない」⁽⁵³⁾のである。明示的でなければならないというのは、黙示や口頭によるということが認められないということである。また、明確でなければならないというのは、なされることが予定されている控除内容自体が明確な形で、同意ないし合意がなされ署名がなされる書面に示されていなければならないということであ

⁽⁵³⁾ Hugh Collins et al., n. 16 above, at p. 240.

⁽⁵⁴⁾ *Fashola v London Borough Of Hackney* [1999] UKEAT 149_98_1501 (15 January 1999); *Hill v. Chapell* [2003] IRLR 19; *Astra Emir*, n. 32 above, at p. 234.

る。

ここでも、当事者意思ないし合意により賃金控除の禁止を部分的に解除することを認めるイギリスの法制度は、そうした当事者の意思ないし合意と形式性の充足とを厳密に区別するものとして理解される。言い換えると、当事者の意思ないし合意は契約内容を構成するものとして位置づけられ、法規制の部分解除を達成する形式性を充足するものとしては機能しない。

4 当該労働者への通知の必要性

(a) 方式（労働者の契約上の関連の規定〔relevant provision〕から控除の権限が認められる場合）に関しては、いかなる時点でのどのような控除に関する「契約上の関連の規定」が認められれば、控除に関する規定が目的とする控除の透明性が確保されるのか。

再度ここで確認すると、1996年法によれば、「契約上の関連の規定」とは、「(a) 使用者が当該控除をなすに先立って、使用者が労働者に複製を交付した書面の契約の条項において」認められる規定か、「(b) 当該契約の存在と効果または全体としての効果により、当該労働者に関して控除がなされる場合につき当該使用者が当該労働者に書面で通知している（明示であると黙示であるとを問わず、明示である場合には、口頭であると書面であるとを問わない）契約の条項（one or more terms）において」認められる規定である。

これらの規定のうち、(a) についてはより契約上の関連の規定が認められる場面が限定されるように思われる。しかし、(b) については、条文の文言が抽象的で、当該書面は契約締結時に交付される書面に限定されるのか、それとも契約内容決定（や変更）とは関係のない形で別途交付される書面でもよいのか、など解釈の余地が認められるところ、その解釈によっては透明性（労働者における控除をめぐる理解）にも相当な違いが生じそうである。

そして、この点が審判所でも議論となった。

【判決③】 Kerr v The Sweater Shop (Scotland) Ltd. [1996] IRLR 424 (EAT)

【事実の概要】

X1とX2（以下、併せて「Xら」。）は、重大な非行を理由としてYに即時解雇されたところ、XらがYに対して、契約終了時に有給休暇手当の支払いを求めたが、Yがこれを拒否した。X1は、Yとの間でX1が署名した雇用契約を締結していた一方で、X2は、何らの書面も取り交わしておらず、また、当然署名もしたことはなかった。ところが、1993年と1994年の各9月に、工場内に掲示された通知により、労働者に対して、会社の諸規則が変わったことが知らされていた。当該通知には、「Yとの雇用から去るものは、最後の給与支払日に既得の有給休暇の支払を受けることになる。」との記載があったが、同時に、Yが「重大な非行のために即時解雇された」者には当該支払いをしないことも記載されていた。そして、X1の上記雇用契約の書面には、Yでの諸規則が参照され契約内容となることが明示されていた。

Xらが、労使審判所に、Yによる賃金からの違法な控除を申し立てたところ、労使審判所は、X1については、賃金からの控除をなす合意又は同意が書面に署名される形でなされているとしてX1の申立てを棄却した一方で、X2の申立てについては、控除について書面に署名したとは言えないとして、申立てを認容した。X1とY（X2の申立てについて）が上訴。Yは、雇用控訴審判所で、1986年賃金法の1条1項(a)（1996年法13条1項(a)に相当）と同条3項(b)（1996年法13条2項(b)に相当）等の観点から、十分な通知がX2になされており、X2に対しても契約に従って控除ができる旨主張した。

【判旨】 X1の上訴を認容、Yの上訴を棄却。

(i) 「我々の見解では、条文の分析の結果、控除の権限を付与する問題の条項が、有効であるためには、被用者は、特定の書式において当該条項に同意を与えている必要はない。にもかかわらず、当該条項が有効であるとされるためには、明示であれ黙示であれ、それに対して合意がなされたと評価される必要がある。……重要なことに、1条3項(b)の下では特に、書面での被用者により示された同意を欠く場合に、たとえそれが口頭で契約に挿入されたものであっても、それでも、その存在と効果の点で、関連する条項が、書面で労働者の注意を喚起するものでなければならないのである。したがって、契約の開始時であろうと、契約過程で当該契約の変更を通してであろうと、雇用の条項と条件に関して、控除を正当化する規定が存在している場合、その存在と効果は使用者によって書面で労働者に通知されなければならない。もしそうした事態が発生し、そして、彼が労務提供を継続しているということが確かに認められ

れば、当該規定の存在とその効果の観点から彼の合意が推定されうる。したがって、以上の分析に基づくと、決定的な問いは、『当該労働者に書面で通知している』との文言によって何が意味されるのかということである。」(para. 9)

(ii) 「我々の考えでは、使用者の敷地内における、使用者の規則等における変化を知らせる通知の掲示は、それらの規則等が被用者の雇用契約に関係のある限りにおいて、制定法により書面での通知に関して課された義務を果たす方法としては十分なものではない。単純な分析に基づけば、定義上、書面で通知を交付することが通知である。しかしながら、それ[だけ]では、我々の考えでは、『当該労働者に (to the worker)』という文言を無視するものとなる。そして、より厳密な条文の解釈を追求するならば、我々は、この文言が、当該規定によって影響を受ける各労働者に個別に (to each worker individually) ということの意味するものとする。この理解は、我々の見解では、使用者において被用者が就労する条項や条件を被用者に常に知らしめておくようにする使用者の基本的な義務の確実性 (stability) を確保するものである。もし通知の掲示が雇用契約を変更するのに十分な方法であるとするならば、当該確実性は、各事案がそれぞれの実事状況に基づくものでなければならないという事実を鑑みることにより、消失してしまうことになる。そうした事実状況というのは、つまり、どこに通知が掲示されていたか、どのように多くの被用者が通知を見ることが見込まれたか、また、もしその点が見込まれるとして、全ての関係する被用者が当該通知を見るであろうという理解を正当化するのどの程度それが十分に明白であったか、等 [の事実状況] である。」(para. 11.)

(iii) 「我々は、X1により署名された書面の契約が会社の諸規則を参照することとしていたことは認識しているが、それは、契約の規定に対する変更がどのように実現されるのかについて示すものではなく、仮に変更が実現したとしても、それらの変更をどこにおいて見出すことができるのかを示すものではない。したがって、使用者の諸規則における当該変更が通知によって伝えられ、当該通知の存在と場所が書面で個別の労働者の注意を引く形で成された場合には、1986年法1条3項(b) [1996年法13条2項(b)に相当する]に規定される制定法の規定が、充足されたのかどうかを検討しなければならない。しかしながら、我々が重要であると考えるのは、影響を受ける各被用者に、そのような変更が実現しつつあることを書面の形で通知がなされるべきであるということである。そうした変更 [自体] を示したり、当該変更を確認する場所に被用者の注意を向ける一般の書面が、給与明細に付属されていたとしても、十分でないことになる。」(para. 12.)

(iv) 「本件事案の状況において、X1の事案に関しては、我々は、労使審判所が、以下の点で誤ったと考える。すなわち、同審判所が、たとえ被用者の注意を口頭で惹きつけるものであったとしても、通知の掲示が既存の書面の雇用契約の変更を実現するのに十分であったと判断した点についてである。そうであるから、我々は、1986年法1条3項(b)にいう当該契約における『関連の規定』が認められないことから、使用者は、同法1条1項(a)に依拠することは認められないと考える。」(para. 13)

(v) X2については、「X2は、一度も雇用契約（書）を受領したことはなく、X2が、会社の諸規則がXに適用されるということにさえ合意していたとは言えない。」この点の判断が人為的であるとしても、「通知による通告（notification）の不十分性に関する判断がX2に対しても同様に適用される。」(para. 14)

本判決は、条文自体が複雑であるため難解なものとなっているが、条文を子細に検討して、以下の点を明らかにしている。

第一に、(i) で、契約内容としての控除に関する規定が置かれることと、当該規定の存在と効果により「関連する条項が、書面で労働者の注意を喚起するものであること」とが区別されることを明らかにしている。言い換えると、契約当事者が控除についての合意をすることと、控除についての契約条項が書面で労働者に伝えられたといえる状況が認められることが区別されることを示す。[判決①] に関し、審判所が、①「賃金の控除に関する決まりが労働者の契約条項でなければならない」ということと、②「当該労働者が控除の内容について十分に知らされていなければならないなかった」ということの、両方を求めるものとして理解されていることを指摘した。本判決についても、同様に理解できる。

そのように、控除に関する条項が有効であるための二つの点を確認した上で、本判決は、(i) でさらに、第二に、「契約の開始時であろうと、契約過程で当該契約の変更を通してであろうと、雇用の条項と条件に関して、控除を正当化する規定が存在している場合、その存在と効果は使用者によって書面で労働者に通知されなければならない」として、条項自体がいかなる時点でどのように契約内容となったかに拘らず、ともかく、控除が認められるには、当該条項が書面で労働者に通知されることが求められる、としている。つまり、時間的な変数（締結時か変更時か）等

が生じたとしても、条項自体の存在と、当該条項が労働者に書面で通知される、ということの両方が必要であることに、変わりはない。

ただし、もし契約条項が合意されたといえ、かつ書面で労働者に当該条項が通知されているように思われる事態が発生し、「そして、彼が労務提供を継続しているということが確かに認められれば、当該規定の存在とその効果の観点から彼の合意が推定されうる」((i))、つまり、控除の規定が有効と認められるようにも思われる。しかし、第三に、法律条文は、「当該労働者に書面で通知している」と規定しており、そうした事態に起因して導かれる解釈が、当該文言を充足するものといえるのかが、なお問題になる。そこで、「当該労働者に書面で通知している」という条文の文言の内容が、「決定的な問い」となる、としたのである((i))。

では、法律条文が、「当該労働者に書面で通知している」としたことに、どのような意義が見出されるのか。この点につき、本判決は、第四に、「当該労働者に」という文言に着目し、「当該規定〔会社の規則上の規定〕によって影響を受ける各労働者に個別に (to each worker individually) ということの意味する」とした。

そして、第五に、このように理解する基礎として、「使用者において被用者が就労する条項や条件を被用者に常に知らしめておくようにする使用者の基本的な義務の確実性 (stability) を確保する」ことがある、としている。しかも、このとき、「各労働者に個別に」、という解釈を採らずに、通知の一般的な揭示でよいということになれば、この確実性が各事案の個別状況の検討に委ねられることになり「消失してしまう」として、そもそも通知の揭示による要件充足の可能性を排斥している。揭示の仕方により個別の通知と同等の状況が発生したと解する場合があることを完全に否定することも困難であるように思われるが、そうした事実状況を検討する可能性を開くこと自体が、使用者に課された義務の確実性を損なうと判断されているといえ、要件の理解における厳格さが窺われる。

さらに、本判決は、第六に、「各労働者に個別に」通知がなされたと認められる（あるいは認められない）具体的な通知の態様についても明らかにしている。すなわち、本件のように、労働契約の締結時に、労働者によって署名された書面の契約が会社の諸規則の内容を契約内容とするとしていても、それ自体では控除についての個別の通知としては認められない。それは、具体的な変更を示すものではない。「重要」

なのは、「影響を受ける各被用者に、そのような変更が実現しつつあることを書面の形で通知がなされるべきであるということ」なのであり ((iii))、その通知において控除の内容が示されている必要がある ((iii) の最後の一文を参照)。

以上のように、本判決により、「職場における全体的な条項の表示は、労働者の契約に組み入れられ、それが問題となっている控除の権限を付与するものとされていたとしても、十分な通知 (notification) ではない」ことが、そして、法律条文 ((b) 方式の「関連の規定」について定める1986年1条3項 (b)・1996年法13条2項 (b)) に基づくものであるには、一定程度控除の具体的内容が示された書面による通知が個別的になされるべきことが明らかにされた。⁽⁵⁵⁾

5 小括

イギリスにおいて、現行法であれば、1996年雇用権法13条以下の規定により、使用者による賃金からの控除は、原則として禁止される。しかし、一定の形式に従う、労働者の同意や合意 ((b) 方式)、または、契約条項 ((a) 方式) が認められる場合には、使用者は当事者間の控除に関する条項に基づき、控除を有効になすことができる。1ないし4の考察から、制定法による禁止と禁止を部分的に解除する当事者意思ないし合意との関係、法により求められる形式性の具体的な内容とその形式性の実質的な根拠、をまとめる。

(1) 契約内容の形成と制定法上の形式性の充足の区別

〔判決①〕ないし〔判決③〕に共通して指摘できるのは、審判所または裁判所は、法律条文の解釈に基づきつつ、控除に関する条項が契約内容となっているか (当事者の意思ないし合意に根拠を有するか) という問題と、それが法律条文に定められる手順に則ったものであるか、つまり、形式を備えるかという問題を、一貫して区別している点である。つまり、契約上の権利義務としての控除についての実体的な問題と、制定法上求められる控除についての形式的・手続的な問題とを、一貫して区別していた。

具体的には、〔判決②〕に顕著に見られるように、労働者が真に理解し合意して

⁽⁵⁵⁾ Hugh Collins et al., n. 16 above, at p. 239; International Packaging Corporation (UK) Ltd v. Balfour & 57 Ors [2003] IRLR 11.

いたと解される賃金からの大型車両免許取得の費用の控除についても、制定法上において控除禁止の原則に対する例外として求められる手続の遵守、すなわち形式性が充足されなければ、当該控除の有効性は否定される。実体的な権利義務の決定・変更をめぐる事情は、制定法上の形式性の充足を代替することも、その判断において加味されることもなかった。

(2) 透明性の具体的な内容

(1) の制定法上の形式性は、学説によれば、控除の「透明性」を確保するものと理解されていた。そして、(a) 方式と (b) 方式のそれぞれにつき、以下のようにその点が確保されている。

(i) (a) 方式

まず、(a) 方式については、控除に関する条項がいかに契約内容となったかとは原則として別個に、「当該労働者に」という文言に基づき、書面による通知が各労働者に個別になされることが求められた。また、当該通知は、控除そのものを明らかにする書面の個別的な通知によりなされなければならない。したがって、たとえ問題となる控除が書面契約を契約上の根拠とし、かつ、職場での全般的な掲示において控除についての定めが導入されるということを書面で個別に労働者に通知したとしても、法律が求める形式性を具備するものとはいえない。

(ii) (b) 方式

また、(b) 方式については、控除に関する条項等が記載された書面に対する署名が法律条文通り求められ、単に署名がなされた書面契約が締結された際に、控除についての口頭での労働者の同意がなされていたというのでは足りない（明示性）。また、書面には、控除についてそれがなされることのみならず、その一定の内容が示される必要がある（明確性）。

(iii) 形式性による当事者意思の効力の否定

以上のように、制定法により意図され規定された形式性の要求は、豊富な内容を具体的な場面で展開する。すなわち、(a) 方式についても、(b) 方式についても、法律の文言に忠実に、書面や署名等の形式性が求められ、さらに、法律の文言が厳格に解され、当該労働者が当該控除について事前に明確な情報が与えられる状況が確保されることが求められる。その結果、具体的なレベルで、控除についての透明

性が実現される状況にある。

このように、契約上の金銭の不払いについて規律するコモン・ローとの「主要な違いは、この透明性の要件が入れ込まれたことであり、その結果、使用者らは、支払いをしないでおくことを正当化するのに、明確でない条項や、黙示条項、あるいは、書面で明示的に合意せず、かつ、十分に通知しなかった明示条項に、依拠しようとしても、困難を見出すことになる⁽⁵⁶⁾」のである。また、「雇用審判所は、曖昧な部分のある条項や合意を無効とするのに非常に明敏になることができるのであり、疑わしいことの利は労働者にもたらされることになる。⁽⁵⁷⁾」以上のように、形式性の要求は、様々な観点から、曖昧なままとなっていた、あるいは、不明確な、当事者の合意ないし契約条項の効力を、否定することができる。

（3）確実性

（2）の強力な透明性の確保の仕組みは、いかなる根拠に基づくものか。この点、〔判決③〕は、制定法上の控除に関する規律を解釈する上で、使用者の義務の確実性、すなわち、「使用者において被用者が就労する条項や条件を被用者に常に知らしめておくようにする使用者の基本的な義務の確実性（stability）」の確保を、解釈の根拠として示していた。その際に、職場の労働者全体に向けた掲示による場合にまで、「通知」の解釈を広げてしまうことを認めず、個別の事案状況に分け入って検討する可能性を排除していた。そのような個々の事案状況を加味した解決を志向するのではなくて、むしろ、「当該労働者に」という条文の文言を厳密に理解して、上記確実性が実現されるように法律条文を解釈したのである。

このような確実性の要請が、実際には、（2）で述べたように、控除についての透明性の実現に相当程度資するものとなっていることは確かであろう。個々の事案における事情を加味して柔軟に対応しようと条文を解釈しても、実際には、結局法が求める「確実性」を掘り崩す危険を、また、それが結局のところ法の適正な遵守に向けた法の解釈から逸れていくことを、イギリスの審判所や裁判所は熟知しているのである。

⁽⁵⁶⁾ Hugh Collins et al., n. 16 above, at p. 242.

⁽⁵⁷⁾ Astra Emir, n. 32 above, at para.8.10.

Ⅳ 控除概念の広がりや契約解釈の位置づけ・機能

1 緒言

(1) 通常裁判所への請求の代替

1986年賃金法により、労働者は、労使審判所に使用者の賃金からの控除につき申立てられるようになり、審判所における申立て件数は、制度変更後ほどなく申立ての中でも相当程度の割合（15パーセント程度）を占めるようになったとされる。⁽⁵⁸⁾ その理由は、この賃金控除に関する権利に基づく申立ての形で、労働者側に、通常の民事訴訟に抛らずに、「労使審判所に契約上の訴訟を提起できる」という希望をもたらしただことがある。そして、現在でも、先述の通り、雇用審判所の管轄の限定性により、労働者が使用者に対して、実質的には契約上の未払金の請求を、賃金からの権限付与の認められない控除であるとして申立て、それらの金銭についての支払いを得ようとするのが、「標準的な方法」となっている。⁽⁶⁰⁾⁽⁶¹⁾

もっとも、この「標準的な方法」が、実質的に、労使審判所（雇用審判所）が通常の民事裁判所の管轄を侵害することになる可能性があることは明らかであろう。そこで、審判所が申立てについて判断するとき、契約上の請求の有無の判断が必要となりそうな状況に陥ると、すなわち、通常の民事裁判所の管轄を侵してしまう危険を察知すると、当該申立てを却下しようとすることになる。

そして、その危険を感じさせずにはおかない作業が、契約解釈である。なぜなら、雇用審判所が申立てを受け、契約解釈作業を通じて実体法上の権利義務の認定を行い、その帰結に基づいて使用者に労働者に対する一定の金銭の支払いを命じるのであれば、それは正に、通常の民事裁判所の契約上の未払金等の請求を取り扱う権限を行使することに他ならない、と雇用審判所が考えるからである。

(2) 賃金からの「控除」

雇用審判所に（1）の懸念をもたらす契約解釈の問題を惹起するのが、「控除」

⁽⁵⁸⁾ G. Pitt, n. 29 above, at p. 126.

⁽⁵⁹⁾ G. Pitt, n. 29 above, at p. 126.

⁽⁶⁰⁾ Hugh Collins et al., n. 16 above, at p. 240.

⁽⁶¹⁾ Acas Annual Report 2017-2018 (<http://www.acas.org.uk/media/pdf/m/2/Acas-annual-report-2017-2018.pdf>) によれば、雇用審判所からAcasの調停へと移送された事案のうち、不公正解雇（全体の53%）に次いで、「賃金法」事案が第2位（全体の36%）を占める（at p. 17）。

の概念であった。

ここで、1996年法13条3項（1986年法8条3項に相当）を再度確認しておこう。同項は、「使用者に使用される労働者に対して特定の場合に支払われる賃金の総額が、（控除後に）当該場合において当該使用者から当該労働者に適切に支払われるべき賃金（properly payable wages）の総額に満たない場合、本部〔1996年法第2部〕の目的にとって、当該不足額が当該場合における労働者の賃金からの使用者による控除がなされたものとして取り扱われることになる」とする。

そして、上記規定に基づき「控除」の有無を判断しようすると、実際には、一定の金額の不払いが「控除」に該当するのか、判断が難しい場合がある。

たとえば、契約が、一定の手当を原則的には使用者が労働者に支払う旨定めていたところ、当該手当（たとえば残業代の支払）の趣旨からして、特定の場合（予定していた残業の時間数が実際には相当に少なかった場合）に例外的に当該手当が支払われなかった、という取り扱いがなされた場合を考えてみよう。このとき、当該金額が支払われなかったのは、契約上そうした支払い義務が使用者にないという（使用者の考える）契約上の権利義務の帰結なのか、それとも、本来支払われるべき賃金から権限付与の認められない形での「控除」がなされたものとして（労働者が考えるように）扱われるべきなのか。

このような状況では、第一に問題となるのが、契約上の権利義務がいかなるものであったかであろうし、その点を確定しなければ、つまり、契約解釈を行わなければ、問題を処理できないと思われる。しかし、労働者の側は、申立て自体について費用のかからない雇用（労使）審判所に、後者のように手当の不払いを「控除」の問題と捉えて、賃金の控除に関する権利に基づく申立てをしようとするであろう。他方で、使用者の側は、契約解釈も含む判断が求められるものであり、申立てはむしろ通常の民事裁判所において契約上の請求として判断されるべきであり、審判所は申立てを却下すべきと主張することになる。

⁽⁹²⁾ 従前は審判所への申立て自体に料金は課せられなかったが、2013年に利用料金が導入された（Employment Tribunals And the Employment Appeal Tribunal Fees Order 2013, SI 2013/1893）。しかし、この利用料金制度は、2017年7月の最高裁判決（R(UNISON) v Lord Chancellor [2017] UKSC 51）により違法とされ、現在では同制度は法的効果を失っており、審判所では料金は取られていない（Pyper D, McGuinneas F, & Brown J (2017) Employment Tribunal Fees, House of Commons, Briefing Paper No. 7081）。

こうした問題が伏在する文脈で、判例は、まず、上記「控除」の有無を判断するための規定の解釈により、「控除」を広く理解することを示していく。ただ、「控除」を広く理解して、上記のような例を控除に該当するものとして審判所で取り扱うとすればするほど、当事者間の権利義務の内容を確認・確定する作業、すなわち、契約解釈が不可避免的に問題とならざるを得ず、管轄の問題が先鋭化する。また、権利義務の確認をするための契約解釈を行うことが認められるとしても、当事者が明示していない条項の審判所による推定など、本来的に契約上の請求に関連する問題として専門的に通常の裁判所で判断されるべきと思われる契約解釈の機能まで審判所が担えるのか、契約解釈の機能と限界も同時に問われていく。

以下、判例の展開を追い、同制度の下での「控除」の広がりとともに、通常の法の適用の中で求められる契約解釈作業の位置づけ、そして、その機能と限界を見ていく。

2 控除概念の広がり

(1) 不払いか控除か

まず、契約に基づく金銭の不払いと1986年法上の控除とは、どのように異なるのか、が問題となって議論が開始される。

[判決④] *Alsop v Atar Vehicle Contracts Ltd.* [1990] IRLR 83 (EAT)

【事実の概要】

Yに雇用されていたXは、1989年6月1日に、Yを辞職した。Xは、賃金として当該日にちまでの金額を支払われる権利を有していたが、Yは何らの支払をしなかった。そこで、Xは、労使審判所に、Yの不払いが1986年賃金法第1条1項の意味での賃金からの違法な控除である旨の申立てをした。労使審判所は、同審判所の管轄外の事柄に関する申立てであるとして、申立てを却下した。同審判所によれば、支払いが全くなされていない場合には、それは賃金からの控除ではないから、1986年賃金法の適用はない、というのが理由であった。Xが上訴。

【判旨】 上訴認容・破棄差戻し

◁Wood審判官（雇用控訴審判所長官）▷

「1986年賃金法は、審判所に控除が違法になされたか否かを判断する管轄（権限）を付与す

るものとなっている。同法は、審判所に県裁判所の管轄にある請求の対象である契約に基づく事案を判断する管轄を付与するようにはなっていない。」(para. 8)

「それは、『控除』を処理することを予定した法であって、『不払い』を処理することを予定するものではない。そうすると、審判所は、被用者が同法7条に定義されるところの『賃金』が支払われていないとして申し立てた場合に、どのように事案にアプローチすべきであるか。」(para. 9)

「最初の問題は、支払いがなされていない理由を判断することである。……使用者の主張は、おそらく、〔①〕『契約上、私は何らの支払義務も負っていない』、〔②〕『私は主張される金額の支払義務を負っていない』とか、〔③〕『私はAポンドの支払義務を負っているが、私はその者（当該被用者）が私にBポンドの支払い義務を負っている』とか、あるいは〔④〕『私はいかなる理由であっても支払うつもりはない』といったものであろう。」(para. 10)

「答えが〔③以外のもの〕である場合、そのとき、当該事案は、ほぼ間違いなく『不払い』の事案であり、審判所は管轄を有しない。また、それが、単に、何らかの金銭が支払われるべきか否かという契約上の問題である場合にも、審判所は管轄を有していない。」(para. 11)

「以下の点を示されたときのみ、審判所は管轄を有している。

（a）（1986年賃金法第7条の）『賃金』として支払われるべきものとして認められた、あるいは認定された金額がAポンド存在し、かつ、（b）使用者が請求している金額が被用者から支払われるべき金額であり、その額がBポンドである。そして、さらに（c）使用者が、そうであれば支払われるべきである金額を、賃金から控除することによって、当該金額を取り戻そうとしている〔ということが〕。問題は控除の違法性である。」(para. 12)

「しかしながら、さらなる問題が生じ得る。使用者が控除により取り戻すことを選択した金額Bの額が〔被用者に支払われるべき〕金額Aを超えた場合に、そうして、被用者が何ら支払われなかった場合である。これは、我々がそれを定義したところの『不払い』の事案ではない。これは、控除による引き抜きの場合である。」(para. 13)

「我々は、審判所がこの状況において管轄を有していないとした理由を理解できない。それは、正に、適法性が検討されるべき控除の事案であり、そうすることが法の目的（policy）に合致するものであろう。」(para. 14)

本判決において、問題の振り分けの基準として示されているのは、「支払いがな

されていない理由」である。もし、支払いがなされていない理由が、「不払い」による場合には、請求は、通常の民事裁判所の管轄内に落ちることになる。もし、支払いがなされていない理由が、「控除」であるならば、請求は、労使審判所（現在の雇用審判所）の管轄内に落ち着くことになることが示されている。

そこで、「控除」に分類されるか否かが重要となるが、本判決は、具体的な不払いの例を三つ示す一方で、控除の例も示す。ここで、使用者が、使用者が労働者に支払うべき賃金から、使用者が労働者に対して請求することができる金額を差し引くこと、さらに、当該差し引く金額が、使用者が労働者に支払うべき賃金額を超えて労働者に何らの支払いがなされないことも、控除に該当するとする。ただ、この分類基準に従えば、控除として認められる場合は、相当程度限定される。

（２）法律規定のみなし機能と「控除」概念の拡張

〔判決④〕に対して、契約上の未払金についても含めて「控除」の範囲を広く捉え、先例となるのが、次の判決である。

〔判決⑤〕 Delaney v Staples [1991] 1 All ER 609 (CA)

【事実の概要】

申立人Xは、1988年2月11日から被申立人Yに雇われ、9月9日に即時解雇された。解雇時、Xは、コミッションに関しては18ポンド、休暇手当については約37ポンド、支払われる権利を有していた。しかし、当時、Xは、これらの金額の支払いをYから受けていなかった。Xは、82ポンドの小切手をYから交付され、それが解約予告の代わりの金額であると告げられた。後に、Yは、当該小切手の支払を取りやめた。そして、Yは、Xは営業秘密を持ち去ったため、YがXを即時に解雇することができると主張した。そこで、Xは、これらの金額の不払いについて労使審判所に申し立てた。Xは、コミッションと休暇手当に関してが約55ポンド、予告手当に代替する支払いに関してが82ポンドの金額をYが支払わないので、Yは、1986年賃金法に違反している旨主張した。

労使審判所は、コミッションと休暇手当に関しては申立てを認容したが、予告手当に関してはそれが1986年賃金法上の「賃金」に該当しないため審判所は審理する管轄を有しないとして却下した。上訴を受けて、雇用控訴審判所（〔判決④〕のWood審判官〔雇用控訴審判所長官〕）は、労使審判所はいずれの申立てについても判断する管轄を有しないとした。Xが控訴院に上

訴。

【判旨】 上訴認容

＜Nicholls控訴院裁判官。他の二人の裁判官からも賛成。＞

(i) 本件における「単純な事実は、一般的に適用されうる二つの法的論点を含むものとなっている。両論点は、雇用控訴審判所において対立している判断に関する問題（subject）である。」（at 612）

「単なる不払いは控除か。生起する第一の問題を提示するのに最も便宜的な方法は、1986年賃金法第1条1項をまず参照することである。」「同項は、賃金からの権限付与のない控除をなすことを禁止している。それは、被用者が賃金についての権利を有していることと、その賃金から、使用者が『控除』をなして保持していることを含む。対照となるものとしては、使用者が単に被用者の賃金を支払うことを拒絶している、あるいは支払い損ねた場合がありうるといえようし、そうである。これは、不払いの場合である。〔判決④〕 Alsop事件控訴審判所判決において、雇用控訴審判所はこの点について検討した。」（at 612）

(ii) 「私は、1986年法の仕組み（scheme）に向かう。……非常に大雑把に言うと、同法の目的は、労働者が、彼らが支払われるべきときに、満額で賃金を受領することを確保すること、であった。」（at 613）

(iii) 「本上訴により提起される第一の問題に対する答えは、1986年賃金法8条3項の適切な解釈による。……〔判決④〕 Alsop事件控訴審判所判決……における分析は、全体において、同法8条3項を超えることができない。同法8条3項は、同法の範囲を広げることを意図したものであったに違いない。なぜなら、同条同項は、『控除』という表現の範囲を拡張する、みなし規定（a deeming provision）であるからである。

「支払われたいずれもの賃金の額が、適切に支払われるべき賃金の総額に満たない場合には、当該不足額は本部の目的に照らして、控除として扱われることになる……。」

この規定は、明示的に、不払いの趣旨で、適切に支払われるべきであるのに支払われていない賃金は、『控除』の表現の範疇にあるもののように扱われることを規定している。適切に支払われるべき額の不払いは、控除として取り扱われることになる。」（at 614）

「同法は、権限付与のない控除に関するものである。しかし、同法8条3項は、……適切に支払われるべき賃金額の支払いに不足がある場合には、すべてそれを控除として取り扱うことを明らかにしている。そうであるから、いかなる根拠に基づくものであるにせよ、適切に支払

われるべき賃金額についての争いが、各事案を、同法8条3項の範疇の外に位置づけるような効果を持たないことを明らかにしている。労使審判所は、権限付与のない控除があったか否かを検討するのに必要な前提として、その争点（適切に支払われるべき賃金）を判断しなければならぬ。適切に支払われるべき賃金額に関する争点を何であれ判断し終える〔べきである〕。そして、それから、労使審判所は、当該額の支払における不足が、制定法により認められるものかどうか等の検討と判断へと移り、かりに認められるものでないとすれば、当該不足が当該制定法上の禁止の範囲の外にあるかどうかとその程度の検討と判断に移ることになる……。当該不足が法律違反であると認定される範囲で、労使審判所は1986年法〔の規定〕に従って、適切な宣告と命令をすることになる。」(at 614.)

(iv) 「もし彼の『支払日』において、労働者が支払われるべきとされ、労働者が支払われるべき賃金に満たない額を受領するならば、当該不足は本法の目的に照らして控除として理解されることになる。被用者が何も受領しない場合も同様である。彼に対する『支払日』が来て、労働者が法において、賃金として特定の額についての権利を有し、かつ、その者が、そのときに何らも受領することがなければ、当該不払いの理由が何であれ……、当該額はその場合に於いてその者の賃金からの控除として取り扱われるものである。第8条3項は適用される。なぜなら、その者が支払われるべきであった当該場合において支払われた金額がゼロだったからである。」(at 614.)

本判決は、後に紹介する判例において先例として理解される判決であり、判例の流れを理解する上で鍵となる判例である。

本判決は、確かに、[判決④]のいう「不払い」の分類自体を否定しているわけではない（【判旨】(i)）。しかしながら、本判決は、1986年賃金法の「仕組みに向かう」とし、同法8条3項（1996年雇用権法13条3項と基本的に同じ内容を同じ文言で規定）の「適切な解釈」を追求する。その際、[判決④]における「分析は、全体において、同法8条3項を超えることができない」としている。そして、本判決は、同項の控除概念が、一定の見做し機能を有すると理解し、それが、「明示的に、不払いの趣旨で、適切に支払われるべきであるのに支払われていない賃金は、『控除』の表現の範疇にあるもののように扱われることを規定している」とした。つまり、不払いも控除の段階で一括して判断するとしているのである。このた

め、判断の焦点は、「適切に支払われるべき賃金の支払に不足があるか否か」となる。ここからわかるように、本判決は、〔判決④〕に触れるものの、実際においては、同法 8 条 3 項の文言に依拠して、不払いと控除を区別し不払いは取り扱わないとする〔判決④〕の判旨の意義を否定した。こうして、判断の第一段階は、「適切に支払われるべき賃金」をめぐるものとなる。

第二に、当該「適切に支払われるべき賃金」に関して、「いかなる根拠に基づくものであるにせよ」と述べている点も重要である。本件で問題となっていたのは、契約上、使用者から労働者に対して支払われることが義務づけられていたコミッションと休暇手当であった。したがって、この先例上の文言は、契約に基づくものであっても、という意味を包含すると理解できる（また、後続の判例でそのように理解されている）。したがって、「適切に支払われるべき」かどうかの判断に当たり、契約上の権利義務についての契約解釈も行うことが、暗に許容されていることになる。

第三に、その「適切に支払われるべき賃金」についての判断を終えた後に、当該額の支払における不足（控除）が、1986年法上許容されるものかどうかの判断に移ることを明示している（【判旨】(iii)）。これは、Ⅲで検討した (a) 方式と (b) 方式に該当するか否かの判断のことを指している。このように、本判決は、まず、i) 契約上使用者に支払いが義務づけられるものも含め、適切に支払われるべき賃金が支払われているのかどうか、すなわち、控除が存在するのかどうか、次に、ii) 当該控除が、制定法により許容される範疇のものかどうか、という二段階の枠組みで判断することを控訴院判決として示した。

（3）判断の複雑性と混乱

（2）のように、控訴院により「控除」を定める規定の見做し機能が認められ、契約上の不払いも一括して「控除」概念の中で判断されること、また、そのような控除の判断の後に、(a) 方式や (b) 方式による有効な控除の有無が判断されるという、判断の二段階性が確認された。

ところが、〔判決⑤〕と同様に、控除概念を比較的広く理解しつつも、判断枠組みの二段階性が十分に踏まえられていないように思われる以下の判決が現れる。同判決もまた、後の判決において、〔判決⑤〕と共に控訴院の先例として理解される

ことになるため、重要である。

〔判決⑥〕 Camden Primary Care Trust v Atchoe [2007] EWCA Civ 714 (CA)

【事実の概要】

Xは、1990年11月5日から、Aに、その後はAを承継したYに雇用されていた。Xは、1996年12月22日に、Y管理部門の職種のグレード1に昇進した。Xの労働条件は契約書面で定められ、当該契約の下で、Xは、技術者として、継続的かつ即時に呼び出しに応じられるように家で待機することが求められ、呼び出しに応じる状態にあることに対しての支払（待機手当）を受け取っていた。また、実際に呼び出しを受ければ、Xは、当該呼び出しに係る時間につき、残業に関する計算式に準じて支払いを受けるものとされていた。

2003年10月28日、Xは、X自身には関係のない事柄のためにYの調査を受け、2004年3月26日、Xの直属の上司は、Xに、上記調査結果に起因して確認すべきことが出てきたので、Xの有する全資格等の証明書の原本を提出するように求めた。Xからそれらの原本が提出されず、Yは安全上の理由から、Xを待機手当が支払われる業務の割り当てから外し、また、超過勤務手当をXに支払わないものとし、その旨をXに告げ、実際にそれらの手当を支払わなかった。Xの各種資格の証明書は、元々、Yに承継されたAに提出され、あるいは、Xの昇進の際にYに提出されており、仮に全ての資格についての証明書の原本または複製をXが入手するとすれば、Xには、相当な期間と出費を要することが予想された。

以上の事情の下、2005年1月4日、Xは、雇用審判所にYによる違法な賃金控除についての申立てをなした。雇用審判所の記録によると、Xは、待機業務を行う資格を有していたこと、そして、YがXを当該業務に就けることを妨げXにXが得られたであろう金額を支払わないことは、違法な賃金控除となると主張した。Yは、このXの主張を否定し、Yは健康と安全上の根拠に基づきXを待機業務割当から除く契約上の権利を有しており、その結果、Xは、Xが行わなかった仕事に対して支払われる権利を有しない、と主張した。雇用審判所は、当該支払われなかった額を賃金控除と判断した上で、当該控除が関連の契約規定によりYに認められるものかどうかを検討した。その際、雇用審判所は、当該契約の明示条項と、Yが義務を負うあらゆる人々の健康と安全を確保する全ての合理的なステップを踏むという黙示条項（the implied term）を考慮した。そして、雇用審判所は、YにXを待機業務割当から除く契約上の権利は認められたが、YがXの賃金から控除することは認められない、と判断した。雇用審判所は、

Xは彼の待機業務割当に基づく義務を履行する意思と能力を有しており、上記黙示条項は、YにXの賃金から控除をなす権利を与えるものでもなし、Xの請求を認容した。

Yが雇用控訴裁判所に、①1996年雇用権法13条3項に規定される「控除」の解釈に誤りがある、②仮にXが健康や安全上の理由から待機業務の割り当てから除かれたならば、Xの代替者によって実行された業務に対して支払われないという黙示条項があり、その効力もXに告げられていたから、1996年法13条2項の適用において誤りがある、③雇用裁判所の結論は合理的な雇用裁判所であれば認定された事実からは導き出され得ないものであり、法的に誤りである等主張した。これに対して、控訴裁判所は、Yの①と②の上訴理由を容れ、上訴を認容し、Xが控訴院に上訴した。

【判旨】 上訴棄却

＜Peter Gibson控訴院裁判官。他の二人の裁判官が賛成。＞

「雇用裁判所が正しく述べたように、正しい出発点は、1996年雇用権法第13条3項の範囲でいかなる賃金がXに適切に支払われるべきかを検討することに違はなく、これは、Xの雇用契約のあらゆる関連の条項を検討することを求めるものである。しかしながら、それは、また、どんなものであれ黙示の条項の検討も要請する。雇用裁判所は、私の判断では、誤って、その検討段階で黙示の条項を無視し、また、そのような条項がYにXを呼び出し当番から外すことを認め、また確かに要請していたという事実を見逃していた。契約の適切な分析なしに、雇用裁判所はXの契約に基づき適切に支払われるべき金銭が、呼び出し当番にあることによって獲得される額を含むことになると認定した。雇用裁判所は、支払いを規律する特定の〔契約〕条項を検討していなかった。」 (para. 33.)

まず、〔判決⑤〕と比較したときに注目されるのが、判断枠組みの相違である。そのことを明らかにしてくれるのが、雇用裁判所の判断枠組みと、控訴院の判断枠組みとの微妙な違いである。控訴院が雇用裁判所の判断について記したところによれば、同裁判所は、i) 労働者が使用者により支払われなかった額を賃金の「控除」と判断した上で、ii) 当該控除が関連の契約規定に基づいてYに認められるかどうかを検討した、とされる。ここで〔判決⑤〕を参照すると、控除の有無については「適切に支払われるべき賃金」の支払の有無が問題となる。また、Ⅲで検討したように、控除の禁止を部分的に解除する (a) 方式は、「当該控除が制定法上の規定、

または、労働者の契約の関連の規定 (relevant provision) の観点からなされることが求められる、もしくは、認められるものである場合」には、当該控除を有効とする構造になっていた。したがって、本件の雇用審判所は、判断枠組みの点で、制定法の規制枠組み (二段階の判断枠組み) に忠実に従っており、この点で [判決⑤] とも合致している。そして、雇用審判所は、そのような判断過程の中で、契約の「関連の規定」を検討し、控除に関する契約条項 (黙示条項) の推定作業を試みたといえよう。

ところが、本控訴院は、「正しい出発点」を「いかなる賃金が適切にXに支払われるべきか」の検討であるとするのに、「これは、Xの雇用契約のあらゆる関連の条項 (all the relevant terms of his contract of employment) を検討することを求めるものである」として、しかも、この段階で「黙示条項の検討」も求められるとする。[判決⑤] や雇用審判所の判断枠組みに従えば、控除の有無の判断段階で「適切に支払われるべき賃金」を検討し、その上で、「関連の条項」の検討段階に至ると解されるが、本控訴院ではそれらの判断段階が融合しているように思われる。

このように、本判決は、i) 控除の有無の判断段階、すなわち、賃金が適切に支払われたかどうかの判断段階と、ii) 契約上の控除に関する「関連の規定」を検討すべき判断段階とを、少なくとも判決に現れる文言上融合させてしまっているように思われ、若干混乱しているように見える。

ただ、このような本控訴院判決に見られる混乱は、雇用審判所の雇用契約上の権利義務の認定 (黙示条項) の検討の不十分性にも原因があったように思われる。

また、控訴院の用いる言葉が類似しているだけで、そもそも「控除」(何が支払われるべきであったのか) の判断段階においても、つまり、契約内容の確認段階であっても通常の契約解釈の場合と同様に、裁判所に許される限りの範囲内で、黙示条項も含む関連の契約条項を解釈し認定する必要がある、と判断したに過ぎない可能性もある。

そもそも、「控除」の判断段階における契約内容の確認 (契約解釈) と「控除」を許容する (a) 方式と (b) 方式を根拠づける合意等の認定 (契約解釈) とが、どのように区別できるのか判然としないし、後者の合意等の認定は前者の控除の有無の判断でもなされる可能性は否定できない。そうした合意の有無が、「控除」の

有無の判断段階でも判断されるべき（なされてもよい）ということであれば、混乱という評価は当たらない。この点は、（4）でさらに言及する。

本判決につき、次に見逃せないのが、本判決が、「控除」の有無を検討する上で、〔判決⑤〕の控訴院判決と同様に、契約上の権利義務を認定すること、さらに、そのような契約解釈において、「黙示の条項」の推定にまで及んだ点である。本判決においては、契約解釈とその作業の広がり認められているということ、確認しておきたい。

（4）まとめ

（1）ないし（3）の判例から、以下の点が指摘できる。

（i）広い控除概念

判例は、不払いか控除なのかを判断基準とするのではなく、制定法上の規定の文言を出発点として、「控除」概念の「適切に支払われるべき賃金」に該当するかを問題の焦点とするようになった（〔判決⑤〕、〔判決⑥〕）。「控除」概念には、一定の見做しの効果があり、契約に基づく金額も、「適切に支払われるべき賃金」（契約上の義務違反に基づく損害賠償額は除く。）に入る。このように、判例は、控除概念を広く理解するようになっていく。

（ii）控除の有無の判断における契約解釈

控訴院判決の〔判決⑤〕〔判決⑥〕は、まずは、「控除」の有無、したがって、「適切に支払われるべき賃金」の確定から判断を始めるべきことを示しているところ、その判断の段階で、契約上の権利義務の確認（契約解釈）をしていること、それ自体は明らかである。例えば、〔判決⑤〕では、コミッションや休暇手当の支払いが、契約上使用者に義務づけられていたかどうか、が判断されていた。また、〔判決⑥〕では、黙示条項を推定することさえも許されるとされていた。

（iii）判断枠組みの違い

ただ、判例を見ると、微妙に判断枠組みが異なっていた。〔判決⑤〕は、制定法上の「控除」の有無（「適切に支払われるべき賃金」）についての判断段階と、制定法上許される控除であるかどうか（(a)方式または(b)方式の合意等の要件の充足）の判断段階とを分けていた。これに対して、〔判決⑥〕は、同事件の雇用審判所が行っていた〔判決⑤〕のような二段階の判断枠組みを踏襲したのか疑わしい面

があった。そして、判断の第一段階に位置づけられるべき「適切に支払われるべき」賃金かどうかの判断において、文言だけ見ると、第二段階に問題とされることとなる契約上の「関連の規定」の検討を行うと判示しているようにも解された。

(iv) 「適切に支払われるべき賃金」と控除規定の考慮

(ア) 判断における考慮可能性

ところで、そもそも「適切に支払われるべき」金額かどうかの判断に、控除を定める規定や控除の内容を定める規定の検討を入れるべきか。先述の実際の労働時間分に対応した賃金を支払うために通常支払われる賃金から不足時間分に対応する賃金額を差し引く例のように、「適切に支払われるべき」かどうかの判断に、((a)方式における)控除についての規定の考慮が混じってしまう可能性は否定できず、実際には、検討を截然と区別するのは相当に困難であると解される。

(イ) 一元的判断への疑問

ただ、そうした一元的な判断の仕方には、疑問がある。なぜなら、そのような判断の仕方は、契約上支払われるとされた賃金を労働者に確実に受領させることを制度的に担保する、1996年雇用権法等における明快な仕組みをなし崩しにしてしまう危険があると考えられるからである。

まず、「適切に支払われるべき賃金」の判断に上記のような場合の「控除」の可否も検討に入れることは、契約締結時点でいかなる賃金が支払われることが合意され、契約内容とされたのか、両者がどのような権利義務を負うことになるのか、という点を柔軟に解すること、あるいは、曖昧化することに繋がってしまう面が否めない。「使用者において被用者が就労する条項や条件を被用者に常に知らしめておくようにする使用者の基本的な義務の確実性」を実現するためにも、通常の賃金の発生 の在り方を曖昧化するべきではないように思われる。

また、イギリスでは、賃金からの控除が例外的にはあれ事由を限定することなく許容されているのであるから、あえて「適切に支払われるべき賃金」の中で控除の可否を含む形での検討をする必要性は高いわけではない。控除が認められた後の問題については、その範疇の事柄として、「控除」それ自体についての契約条項があるのか、そして、それが、法が求める形式的な要件を遵守したものであるか、を判断する方が明快なように思われる。実際、イギリスでは、Ⅲでみたように、控除

の規定が設けられた場合の形式的な面からの要件は相当に厳格である。その仕組みを十全に機能させ、契約上の条項や条件の労働者における予測と期待を実現させることが、法の趣旨に合致するように思われるのである。

このように考えると、少なくとも、〔判決⑤〕の判断枠組みの方が、法律の求める保護のあり方により合致していると解される。そのような観点から〔判決⑥〕を見返してみると、同判決は、判断枠組みの点で留保すべきだが、ただ、黙示条項の推定という契約解釈作用も織り込みながら、まずは、契約上の権利義務を詳細に検討すべきことを示したのものとして理解すべきように思われる。

3 契約解釈の位置づけと機能

2で見たように、控訴院は、制定法上の規定を出発点として、「控除」の有無を問い、適切に支払われるべき賃金かどうかの判断において、契約上の権利義務の確認（契約解釈）を行っていた。しかしながら、その後の判例で、雇用審判所に制定法上の権利に関する申立てがなされる場合に、雇用審判所には契約解釈を行うことが認められるのか、という点が先鋭化していく。

（1）潜在的な管轄拡大への懸念と契約解釈作用への攻撃

契約解釈を通じた審判所の管轄の広がりへの同種の懸念を示すのが、1996年雇用権法1条の労働条件記述書に関する申立てについて判断した次の控訴院判決である。同判決は、同法13条に定められる賃金の控除に関する権利に関する申立てを判断した判決にも影響を与えることになるので、ここでまず取り上げる。

〔判決⑦〕 Southern Cross Healthcare Ltd. v Perkins [2010] EWCA Civ 1442 (CA)

【事実の概要】

X1、X2、X3（以下、合わせて「Xら」と呼ぶことがある。）は、1994年から1995年の間に明示の雇用契約の下でAにより雇用された。2006年に、Yが、Aの事業を承継し、同年6月13日、Xらに「1年につき4週間の年次休暇」を付与することが記載された書面を交付し、さらに、同年7月に入ってから、Yは、Xらに対して、「本修正書式は使用者が1996年法上の意味で交付することを求められる労働条件記述書の一部を構成する」、休暇につき、「貴殿の年次休暇の権利は、貴殿の勤続休暇に加えて4週間であり、勤続休暇は現在のところ5日間である。こ

れは固定 (frozen) であり、かつ、保障されている」と記載された書式を交付した。

1998年労働時間規則が改正され、当該改正により、制定法上の年次休暇の権利につき、それまでの4週間という日数に⁽⁶³⁾、さらに4日または8日の加算年次休暇 (additional annual leave)⁽⁶⁴⁾ が加算されることになった。この法律改正を受けたYとXにおける5日間の動続休暇の取扱いに争いが生じ (Yは5日間を制定法上認められる日数に組み入れて理解し、Xは当該5日間が制定法上の権利に加えて認められるものと理解していた)、Xらが、雇用審判所に、雇用審判所への申立書式の「その他の請求」欄に印をつけて、申立てをした。

雇用審判所は、「Xらの雇用契約に基づき、Xらは、制定法の最低限の年次休暇に加えて5日間の長期動続休暇の権利を有している」との判断をなした。なお、雇用審判所の段階では審判所の管轄については特段問題とされていなかった。

Yが控訴審判所に上訴し、契約の解釈が集中的に議論された。控訴審判所でも雇用審判所等の管轄については直接問題とはならなかったものの、審理の経過の中で、契約の解釈の問題と管轄の問題が取り上げられるようになり、控訴審判所は、雇用審判所が管轄を有するとした。Yが、契約解釈と管轄の点を理由として、控訴院に上訴した。

【判旨】 上訴認容・雇用審判所の判決の取消し

＜Maurice Kay控訴院裁判官。他の二人の控訴院裁判官も賛成。＞

私は、Mears v Safecar Security Limited [1982] IRLR 83に向かう。「同事件は傷病手当 (sick pay) に関する事案であり、……同事件の被用者が、傷病休暇期間中の賃金の支払に関し、当該労働条件記述書に記載されているべき事柄についての判断を、労使審判所に求めた。……同事件におけるStephenson控訴院裁判官の判断から二つの点について取り上げる。一つは、Leighton事件判決に対する承認を示したことである。第二の点は、以下のように述べたことである。

『(1978年雇用保護統合法の一Maurice Kay控訴院裁判官) 第11条は、(現在では、雇用契約法の11条と12条に再整理されているが一Maurice Kay控訴院裁判官)、使用者が交付した記述 (particulars) を解釈する (interpret) 権限を審判所に付与していない。』(para. 25.)

同事件判決では傍論として示されたものであるが、「Stephenson控訴院裁判官は、審判所に

⁽⁶³⁾ Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833, reg. 13(1) (substituted by the Working Time (Amendment) Regulations 2001, SI 2001/3256, art. 2(1), (2)).

⁽⁶⁴⁾ Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833, reg. 13A (inserted by the Working Time (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2079, reg 2(1), (2)).

において、『特定された条項を認定し、さらには、最後の手段として、文字通り当該契約に条項を記述するために、条項を創り出す（invent）」義務があると考えていた。この判示部分は一貫して批判されてきた。「England v British Telecommunications PLC [1993] ICR 644におけるParker控訴院裁判官は、やはり非絶対的条項の文脈で、以下のように判示した。

「当該条文の文言は、以下のことを明快に示している……。すなわち、そのような条項は存在していないし、同法の条文の中には、審判所に、そうした条項が合意されていない事案であると制定法において受け取られる場合に、合意されていない条項を当事者に課す権限を付与するあるいは求めるものは何もない」と。」（para. 26.）

「第11条における『いかなる詳細が記載されるべきであるか』の決定への言及は、たとえ、『契約解釈（construction）』という説明の下でも、司法の創造（judicial creativity）を誘導するものではない。」（para. 29.）

「私の判断では、このアプローチが確立したものであり、かつ、正しいものである。代替的・広範にわたることになるアプローチは、契約上の根拠に基づき進められる多様な事案への扉を開けることになるだろう。しかし、それは、雇用契約継続中の職場の紛争を取り込むように雇用審判所の契約違反に関する管轄を拡大することに対し、一貫して存在する忌避と、完全に矛盾しているのである」。（para. 30.）

本件事案は、労働条件記述書に関する事案であるから、今まで紹介した判例とは異なり、問題は、労働条件記述書に記載されるべき労働契約の内容とは何かである。この点が問題となるため、労働条件記述書を交付される権利との関係で、契約解釈の位置づけが問題となった。

そして、本件事案では、Xらの意図するところは、そもそも、労働条件記述書の交付というよりは、同人らの契約の内容として、休暇について、どの程度の日数についての資格が認められるのか、という点につき、雇用審判所の判断を仰ぎたい、というところにあったように思われる。したがって、曖昧となってしまっている契約内容の確定ないし変更を審判所に求めていたと解されるのである。そこで、本判決は、審判所がそうした契約解釈自体の管轄を有しないという趣旨で判断をしたと解される。この意味での、契約解釈やそこにおける黙示条項の推定は否定された。

(2) 確認することと創造することとの区別

〔判決⑦〕の影響の下、賃金からの権限付与の認められない控除を受けない権利の申立てに関し、契約解釈の位置づけ並びにその機能と限界とが、以下の判決で議論された。

〔判決⑧〕 Agarwal v Cardiff University [2017] IRLR 600 (EAT)

【事実の概要】

X (外科医) は、相当の期間、「臨床アカデミック契約」と称される契約の下で、Y1 (大学) に対しては大学における講義を行う義務を負い、また、Y2 (大学病院) に対しては、臨床義務を負っていた。同契約の下で、Xは、Y1から両義務に対して支払いを受けていた。

Xは、臨床業務で接触する同僚との関係が悪くなったことに起因して、病気になる、休職した。当該休職期間後の2014年10月1日に、Xは、大学における講義の義務を履行するようになった。同日以降については、Y1は、Xに対し大学における講義に対して、Xの従前の給与の総額の半分を支払った。ただ、Y2は、2014年10月時点で、Y2は、臨床業務が他の職員との協力が重要となる業務であることから、同僚との間での話し合いを求め、これを経なければ、Xが業務ができるとは評価できないと判断した。Xは話し合いに協力せず、翌年の5月19日に、Y2は、Xに対して書面により二回目の話し合いへの参加要請を行った。そこでは、Y2は、患者の安全への懸念から、話し合いを持つ必要があることを示唆していた。

2015年5月19日、Xは、1996年雇用権法第13条に基づき、Xは、2014年10月1日より臨床義務の履行に関し、賃金からの権限付与のない控除を受けているとして、雇用審判所に申し立てた。

雇用審判所のClarke雇用裁判官は、雇用審判所がXの申立てを審理する管轄を有しないとして、Xの申立てを却下した。Xが雇用控訴審判所に対して上訴した。

当事者全員は、契約の継続期間中に適用される1996年雇用権法第13条に基づく申立てにおいて、雇用審判所が、依拠される契約の条項を解釈 (construe) したり創造 (construct) したりする管轄を有していないということについては争いがなかった。そこで、上訴における争点は、XのY1もしくはY2とのあいだのXの契約の解釈に従事することなしにXの申立てについて判断を下すことができないとした際に、雇用審判所が誤っていたかどうか、であった (para. 3)。

【判旨】 上訴棄却

「当事者らは、もしXの賃金に関する権利が雇用契約の解釈に依拠するものであるならば、申立ては……雇用審判所の管轄の外に落ちることになるという点で一致している。当該申立ては、契約に関する請求として民事裁判所に提起されなければならない、雇用権法第13条に基づく賃金からの控除として雇用審判所に提起されるべきではない。」(para. 31.)

「問題にとって重要なのは〔判決⑦〕Southern Cross Health Co Ltd事件〔控訴院判決〕である。」

同控訴院判決において、Maurice Kay控訴院裁判官は、「1996年法の第11条1項の『いかなる条項が記載されるべきか』の決定への言及は、司法の創造への誘導ではない」とした。(para. 35.)

「同控訴院裁判官は、雇用契約の条項を確認することと、雇用権法第11条に基づく……制定法の労働条件記述書の条項を解釈することとの違いを説明した。雇用契約の関連の条項を確認することは雇用審判所の管轄内にあるが、制定法上の労働条件記述書の条項を解釈するのは管轄の内にはない。」(para. 36.)

「同控訴院の判断（管轄がないということ）は、権限付与のない賃金からの控除を被らないという主張を判断する契約の解釈にも適用される。」(para. 37.)

「重要な問題は、Xがその下で支払いについての権利を得ることになる雇用契約が、すなわち、X・Y1間の契約が、Y2に対する臨床義務を遂行するための彼女の能力に関する前提条件を設ける明示又は黙示の条項に服していたかである……。」(para. 50.)

「同様の検討が、Y1とのXの雇用契約が、XがY2の臨床業務を再開することが可能とされる前に、Xに臨床業務におけるXの同僚との話し合いに参加することをXに要請する明示または黙示条項に服していたかという判断についてもなされることになる。」(para. 51.)

「Maurice控訴院裁判官が、〔判決⑦〕控訴院判決の第33パラグラフで、制定法上の労働条件記述書が正しく契約条項を反映したのかを判断するのに雇用契約の条項を確認することについて述べていたように、本件においても、仮に必要とされる契約に関する精査の程度が、支払いの権利を生じさせる関連の契約条項を確認することであるならば、雇用審判所は1996年雇用権法上の申立てを判断する管轄を有するであろう。しかしながら、〔判決⑦〕控訴院判決を適用し、当該契約に組み込まれた書面も含めてY1とのXの雇用契約の条項の解釈が必要であるとすれば、雇用審判所は管轄を認められないであろう。雇用審判所は支払いに関する権利

が黙示条項に服するかどうかを判断する管轄も有していないことになるだろう。」(para. 52.)

「1996年雇用権法第13条に基づく申立てが、雇用契約に条項が推定されるかどうかという解釈の問題を生じさせるといふだけの主張は、雇用審判所の管轄の外側に当該申立てを置くことにはならないであろう。しかしながら、支払いの権利の条件や賃金からの控除を要請するあるいは権限の根拠となる条件が明確でなく、かつ、雇用契約の解釈や黙示条項についての判断を要請するものである場合、申立ては雇用審判所の管轄の外に落ちる。」(para. 53.)

本判決は、特に、「適切に支払われるべき」賃金の認定に当たって、「関連の条項を単に確認すること」のみが審判所の管轄を囲う「フェンス」の内にあるのか、それとも、「(コモン・ロー裁判所の領分である) 契約の解釈という禁断の土地への侵入」も可能なのか、の点を判断している点に意義を認められていた。⁽⁶⁵⁾

この点に関し、第一に、労働条件記述書の交付に関する権利について判断した〔判決⑦〕の管轄に関する判示が、「権限付与の認められない賃金からの控除を被らないという申立てにおける契約の解釈にも適用される」としている。〔判決⑦〕の内容から考えると、それは、特に、審判所は黙示条項の推定という契約解釈を行う管轄を有していない、という趣旨であると解される。本判決は、「本件申立ての処理に、ありうべき黙示条項についての探求が不可避となるだろう、ということから、審判所が、申立てはコモン・ロー裁判所の領分に落ちることになると適切に判断した」と解した。⁽⁶⁶⁾

ただ、第二に、本判決は、契約解釈という作業全般についての雇用審判所の管轄を否定しているわけではない。というのは、契約内容の「確認」については認められるが、契約内容の「創造」は認められない旨を、繰り返し述べているからである。このことは、〔判決⑦〕の「司法の創造」という表現を引用していることから示唆される。

とはいえ、第三に、本判決の契約内容の「確認」と「創造」の線引きは、それほど明快ではない。⁽⁶⁷⁾なぜなら、一方で、本判決は、「雇用審判所は支払いに関する権利が黙示条項に服するかどうかを判断する管轄も有していない」として「推定

⁽⁶⁵⁾ Ian Smith, 'Employment law brief, (2017) 7742 NLJ 11.

⁽⁶⁶⁾ Ibid.

⁽⁶⁷⁾ Ian Smith, n. 65 above, at p. 12.

(imply)」に至る契約解釈は認められないとするのに、他方で、「1996年雇用権法第13条に基づく申立てが、雇用契約に条項が推定されるかどうかという解釈の問題を生じさせるというだけの主張は、雇用審判所の管轄の外側に当該申立てを置くことにはならない」としているからである。後者の判示からして、契約解釈の内、一定の推定は許容されるのであろう。そうすると、この局面での条項推定の可否のための判断基準が欲しいところであるが、その点については十分明確ではない。すなわち、本判決は、雇用審判所に「雇用契約の解釈や黙示条項についての判断を要請するものである場合」には、それが審判所による契約内容の「創造」の範疇に入り、管轄が認められないとするのみなのである。

(3) 契約解釈作業の是認と展開

〔判決⑧〕のすぐ後に、同判決に対して否定的な見解を示したうえで、この局面での契約解釈の幅をより広く捉えるのが、以下の控訴審判所判決である。これには、労働法の専門家も、労働法の世界では「紅茶を容れようと背を向けている合間にも、新たなことが起きる⁽⁶⁸⁾」と、驚かされたようである。同判決は、後に控訴院(〔判決⑩〕)により肯定的に評価される。

〔判決⑨〕 Weatherill v Cathay Pacific Airways Ltd [2017] ICR 985 (EAT)

【事実の概要】

Xは、1994年4月より、Aの商業船のパイロットとして労務を提供していた。現在では、Xの雇用契約はYに承継され、Yの「イギリス乗務員服務条件(2008)」(書面)に服するようになった。Xの当該「服務条件」には、基本給である年俸に加えて、「時間的義務手当」(HDP)と「超過飛行手当」(EFP)の権利も存在した。2015年7月1日・2日に、Xはいくつかの飛行を遂行するように割り当てられた。割当後、Xは病気になり、業務に従事できない状態になった。業務を遂行できない期間、Xは、Yから基本給の支払を受け、また、Xは当該時点で夜勤に従事する義務に服していたことから、夜勤手当を支払われた。Xは、これらに加えて、Yから支給された病気手当がHDPとEFPの要素も含んだものであるべきだったのにそれらが含まれた形で支払われていないと考え、Xは、YがXの賃金から違法な控除を行っている」と主張し、1996年雇用権法第2部の「賃金の保護」に基づき、雇用審判所に申立てを行った。

(68) Ian Smith, 'Employment law brief' (2017), 167 NLJ 9.

Wade雇用裁判官は、Xが、病気を理由として出勤しなかったときに、それらの手当の権利を有していたかどうかを判断することを求められた。Wade裁判官は、違法な賃金からの控除を行っていなかったとして、Xの申立てを却下した。

Xが雇用控訴審判所に上訴したところ、Yが、新たな点について判断を求めた。すなわち、1996年雇用権法第二部は、雇用審判所に書面の雇用契約を解釈したり、書面の雇用契約に条項を推定したりすることを認めていない、として雇用審判所がそもそもXの申立てを審理する管轄を有しないと主張し、〔判決⑧〕 Agarwal雇用控訴審判所判決を自らの新たな主張を支持するものとして参照した。Xは、同判決が控訴院の諸判決と合致していないとして、その正当性を疑問視し、拘束されるべきでないと主張した。

なお、Xが、病気を理由として出勤しなかったときに、それらの手当の権利を有していたかどうかに対する答えがYの乗務員服務条件（2008）の諸規定に帰される意味に依拠していることについて、当事者は一致している。

【判旨】 上訴棄却

「雇用権法13条の前身は1986年賃金法の第8条であった。同条については、〔判決⑤〕 Delaney v Staples事件の控訴院によって検討された。Nicholls控訴院裁判官は、指導判決を示しつつ……、以下の通り述べた。

「……しかし、第8条3項は以下の点を明らかにしている。すなわち、算定における誤りは別として、適切に支払われるべき賃金の額の支払における不足は、控除として扱われるべきである。そうであるから、いかなる理由に基づくものであれ、適切に支払われるべき賃金の額に関する争いは、第8条3項の外に当該事案を置くことになる効果を持つことはない。雇用審判所が、権限付与のない控除があったかどうかを見つけるのに必要な前提として、その点についての争いを判断するのである。」（para. 14）

「さらにそのあと、彼は以下の通り述べた。

「法についてのより広い解釈が、被用者をして賃金の不払いに関するあらゆる申立てを、労働審判所への申立てという形でなせしめるという帰結に結びつくわけではない、ということを入念に入れておく必要がある。第6条1項に基づいて、労使審判所は、主張された制定法の違反の申立てを検討する排他的な管轄を有している。しかし、被用者は、制定法の違反を主張し、その基礎に基づいて不払いの賃金の申立てを提起しなければならないわけではない。その者がそう望むのならば、被用者は、制定法上の違反の問題を考慮しないで、県裁判所……に単

純契約に基づく賃金の不払いの請求を行えばよいし、その額が県裁判所の訴額の上限を超えているならば、高等法院に提起すればよい。』」（para. 15.）

「〔判決⑥〕 Atchoe事件控訴院判決において、控訴院は、第13条を適用するのに、雇用審判所は、当該契約について黙示条項が存在するか否かを検討することが求められる、ということを確認にした。

Peter Gibson控訴院裁判官〔は、以下の通り述べた。〕

「……正しい出発点は、第13条3項の範疇で申立人に対して適切に支払われるべき賃金とは何かを検討することではなければならない。そして、これは、雇用契約の関連するあらゆる条項を検討することを要請する。……それは、黙示条項についての検討も要請する……。』」（para. 18）

「私は、これらの諸判決が、……雇用控訴審判所と雇用審判所が従うことが求められる拘束力のある先例であると考える。』（para. 19.）

「私は、1996年雇用権法の第2部の中に契約解釈や推定についての問題を取り除く基礎があるとは考えないし、雇用審判所がそれらを判断する管轄を有しないと判示する根拠があるとも考えない。Nicholls控訴院裁判官が判示したように、雇用審判所は、権限付与のない控除がなされていたかどうかを検討するのに必要な前提として、適切に支払われるべき賃金の額についての、『いかなる根拠に基づくものであれ』、争点について判断することを求められる。これは契約の解釈や黙示条項の存在に関する争いも含むものである。仮に雇用審判所が、これがまさに第13条の働きの中心である問題であるときに、契約が控除を認めているのかどうかを検討するのに契約の条項を解釈できないとすれば、驚きであろう。いや実に、私の経験では、雇用審判所のレベルでも雇用控訴審判所のレベルでもそのような問いが第2部の適用におけるそうした問題を判断するのに通常ではないということはない（Cabinet Office v Beavan UKEAT/0262/13を参照。）。』（para. 20.）

「もちろん、このことは、雇用審判所が契約解釈の諸問題を判断する排他的な管轄を有しているということを意味するのではない。……労働者は、金銭債務の支払い……等を求めて民事裁判所に請求をなすことができる。同様に、使用者は契約規定の意味についての確認を求めることができる。雇用審判所は、仮に正当性が認められるならば、民事裁判所が重要な問題を解決できるようにするために第二部に基づく手続きに止まりうる。』（para. 21.）

「〔判決⑦〕 Southern Cross事件における控訴院は、雇用権法第二部についての議論を参照も

していない。それは、第1部における全く異なる諸規定に関するものであった。私は、〔判決⑦〕Southern Cross事件における控訴院のアプローチ（これは第1部に関するものである）と、〔判決⑤〕Delaney事件と〔判決⑥〕Atchoe事件（これは第2部に関するものである）の控訴院のアプローチとに一定の緊張が存在することを認める。しかし、私には、このことは、異なる出自、目的、そして制定法の規定条項とにより説明がつくと解される。」(para. 22.)

「私は、雇用控訴審判所（と雇用審判所）は、〔判決⑤〕Delaney事件判決と〔判決⑥〕Atchoe事件判決とに拘束されると考える。したがって、私は、〔判決⑧〕Agarwal事件判決には従わない。(para. 23.)

本判決に関しては、以下の点が重要である。

第一に、本判決が、先例間での「一定の緊張」の存在を認めつつも、控除の有無を判断する際に、契約解釈を行うことを認めていた〔判決⑤〕〔判決⑥〕の二つの控訴院判決を先例としたことである。こうして、「1996年雇用権法13条に基づく審判所の権限についてより広いアプローチを支持⁽⁶⁹⁾」したのである。

第二に、適切に支払われるべき賃金の有無の判断において、契約解釈や黙示条項の推定を行うことも肯定している。

ただし、本判決は、基本的には〔判決⑤〕〔判決⑥〕を先例とするが、雇用審判所が契約解釈についての排他的管轄を有するものではないとし、雇用審判所と通常の民事裁判所の管轄の住み分けには触れている。したがって、第三に、確かに、〔判決⑧〕を先例としないとしたことから、雇用審判所における契約解釈の実施に積極的であり、その領分を広く捉えるものであるとは解されるものの、〔判決⑧〕が示した契約解釈における「創造」の領域を限りなく審判所に肯定する趣旨までを含むものとは断じ難い。本判決を受けても、やはり、推定のグラデーションとそのグラデーションの中で許容される推定の範囲の問題は依然として残っていると解される。

第四に、「雇用審判所が、この問題〔契約内容の確認〕がまさに第13条の働きの中心であるときに、契約が控除を認めているのかどうかを検討するのに契約の条項を解釈できないとすれば、驚きであろう」としていることから、〔判決⑥〕の控訴

⁽⁶⁹⁾ Ibid., at p. 9.

院判決と同様の混乱から逃れられていないと思われる。すなわち、1996年雇用権法13条3項に定められる控除の有無の判断と(a)方式の契約条項の判断とを、一元的に行っている可能性は否めない。

(4) 控訴院による審判所の判断における契約解釈の許容

〔判決⑨〕Weatherilt事件控訴審判所判決以降、同判決に従って幾つかの控訴審判所が、賃金からの権限付与の認められない控除の申立ての判断に当たり、契約解釈を行うことが許容されるものとしていた。そして、〔判決⑧〕Agarwal事件控訴審判所判決に対して上訴がなされ、控訴院(〔判決⑩〕)が、〔判決⑨〕Weatherilt事件の雇用控訴審判所の判断を支持することを明らかにした。

〔判決⑩〕Agarwal v Cardiff University [2018] EWCA Civ 2084 (2018年)

【事実の概要】(〔判決⑨〕【事実の概要】を参照)

X(労働者)が、雇用控訴審判所判決に対して上訴した。なお、本判決は、論点の連続性から、別事件における同じ賃金からの権限付与の認められない控除の申立ての判決に対する上訴と合わせて下されたものである。

【判旨】上訴認容

「私の判断では、〔判決⑨〕Weatherilt事件におけるRichardson雇用裁判官……は、同裁判官が示した根拠に基づき、真に適切に〔判決⑧〕Agarwal事件判決に従わなかったのである。繰り返しを避けたいところではあるが、ごく簡単に、私自身の基本的な理由づけは、以下の通り纏められるところである。

(1) 〔判決⑤〕Delaney事件控訴院判決は、〔判決⑧〕Agarwal事件の雇用審判所も控訴審判所も参照していないが、雇用審判所が〔1996年雇用権法〕第二部に基づき申し立てられた金額が適切に支払われるべきものであるか否かを判断するのに避けられない、雇用契約の意味についての争点も含む、諸争点を処理ための管轄を有しているということについての拘束力のある先例である。まさに、Richardson雇用裁判官が考えていたように、それで問題は終わりである。しかし、私は〔判決⑤〕におけるNicholls控訴院裁判官の理由付けが全く説得的であると考える。

⁽⁷⁰⁾ Tyne and Wear Passenger Transport Executive t/a Nexus v Anderson UKEAT/0151/16BA; Tattersall v Liverpool Women's NHS Foundation Trust UKEAT/0276/16/RN (para.22); Strathclyde Joint Police Board Sub Nom Scottish Police Authority v Jarvie UKEAT/0012/17/JW.

たというべきである。」(para. 27.)

「(3) 賃金控除の申立てを処理するために、ある特定の紛争を雇用審判所の管轄から取り除く、十分な、あるいは、はっきり率直に言って理解可能な、政策的な理由が見当たらない。それどころか、そのようにすることは、整合性がなく、非常に不満足な手続的な境界紛争を引き起こすであろう。雇用審判所が、報酬に関する雇用契約の条項を解釈できるのが尤もでありその他の多くの文脈においてもそのようにすべきである。」(para. 27.)

本判決は、2018年9月27日に示されたものであり、今後、同種の事件で、最高裁の判断が示される可能性は否定できない。とはいえ、以上のようにして、控訴院は、これまでの控訴院判決も含めた先例の不一致を解消し、賃金からの権限付与の認められない控除の申立て((3)の判示からして賃金からの権限付与の認められない控除の申立てに限定せずより広範な申立て)の判断における契約解釈を肯定している。

(5) まとめ

以上からわかるように、賃金の控除に関する権利をめぐる控除の有無、とくに、「適切に支払われるべき」賃金の判断において、契約解釈の作業が含まれることが確認された。そして、その契約解釈の範囲としては、契約内容の確認のみならず、一定の範囲での黙示条項の推定まで許容される。

4 小括

原則として賃金からの控除を禁止するイギリスの制定法上の法的規律につき、その制度のあり方から、「控除」の有無や控除の禁止が部分的に解除される場合に該当するかどうかの判断に当たり、契約解釈の位置づけ、そして、その機能と限界が問題となってきた。

(1) 広い控除概念

イギリスの賃金からの控除を禁止する法律の規定は、「控除」を広く認めており、判例では、当該条文を出発点として、賃金の不払いも含めて「控除」概念の「適切に支払われるべき賃金」の判断に包摂して、控除の有無が判断されるようになっていた。

（2）契約解釈の存在と広い領分

もっとも、（1）のように「控除」が広く捉えられたために、通常の民事裁判所に契約上の請求としてなされるべきものも、制定法上の申立てとして雇用審判所に流れこんでいってしまい、法が予定する管轄の区分が崩れてしまうように思われた。その懸念が、雇用審判所における契約解釈の可否の論点として表出したと解される。

控訴院（〔判決⑩〕）は、判例における混乱を認識しつつ、「控除」の有無の判断等において、契約解釈という作業がむしろ当然に含まれること、そして、当該契約解釈が場合によっては黙示条項の推定も含む一定の広がりのある作業であることを認めるに至った。