

イギリス労働法における強行法規性と強行法規に反する合意の意義（１）：制定法上の規定の強行性の保障と契約自由の否定の具体像

新屋敷， 恵美子
九州大学大学院法学研究院：准教授

<https://doi.org/10.15017/4061284>

出版情報：法政研究. 87 (1), pp.232-191, 2020-07-21. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

イギリス労働法における強行法規性と強行法規に反する合意の意義（1）

——制定法上の規定の強行性の保障と契約自由の否定の具体像

新屋敷 恵美子

- I はじめに
 - 1 強行法規の目的・機能と無効とされる合意の意義
 - 2 考察対象・分析視角・考察順序
- II 1996年雇用権法203条の沿革と意義
 - 1 労働条件決定と制定法上の権利義務規定の意義
 - 2 規定の沿革
 - 3 現行規定と法的性格
 - 4 分析視角の整理
- III 強行法規化規定の目的・機能と効果基準
 - 1 強行法規化規定の目的と解釈
 - 2 結果として本体規定の作用に及ぼす効果
 - 3 効果基準の踏襲
 - 4 効果基準の限界
 - 5 小括（以上、本号。）
- IV 目的基準の提示（以下、次号。）
- V 考察のまとめ
- VI 結びに代えて

I はじめに

1 強行法規の目的・機能と無効とされる合意の意義

(1) 強行法規の適用を免れるような合意の存在

1996年雇用権法（Employment Rights Act 1996: ERA）は、イギリスの個別的労働関係法分野における中核的な法律である。そして、同法203条1項は、同法全体に置かれている被用者（employee）等の様々な権利規定に反する合意を無効とすると定める（規定の詳細は後述）。たとえば、同法94条1項は、雇傭契約（contract of service）を使用者（employer）と有する者（被用者）に同法上の不公正に解雇されない権利を認めるところ、同法203条1項により、当該権利を被用者が放棄するといった合意は無効とされる。このように、同項により同法上の権利は当事者の合意による侵害から堅固に守られているように思われる。

ところが、使用者がそうした被用者に認められる同法上の権利（使用者からすれば義務）を回避しようと、契約名称や契約内容进行操作して、当事者間にそもそも「雇傭契約」が存在することを否定しようとしているように思われる例もあり、頻繁に紛争となる。そうした場合には、たしかに、当事者らは、そうした権利を否定する契約内容を直接的に合意しているわけではない。しかし、全体としてみると、当事者の合意の作用を通じて、制定法上の権利ないし義務の潜脱を使用者が狙っているようにも思われ、こうした合意に対してこそ上記1996年雇用権法203条1項が威力を発揮すべきでないのかと思えてくる。

こうして考えてみると、当事者の合意の効力を、1996年雇用権法203条1項で処理すべき場合と、制定法で要件として定められる具体的な法概念のレベルで検討すべき場合（上の例では、雇傭契約を形成する合意としていかなる意義を有するかなどの判断）とが、どのように区別されるべきなのか、必ずしも明らかではない。そこで、第一に、法律条文に強行性が保障されることは当事者の合意ないし契約の自由の一体何を問題とするものなのか、第二に、強行法規により無効とされる合意とはいかなるものを指すのか、といった疑問が生じてくる。

（2）日本における不分明

（i）強行法規と自由な意思

他方で、日本でも、強行法規と合意との関係が、重要な問題となってきたことは周知のとおりである。⁽¹⁾まず、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頁を参照した日新製鋼事件・最二小判平2.11.26民集44巻8号1085頁が、労基法24条1項の定める賃金の全額払いの原則の趣旨に、「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」としつつも、当該相殺への「同意が労働者の自由な意思に基づいてされたもの」といえる場合には、「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」とした。ここで、最高裁は、問題となった法律行為を基本的に労基法24条1項の規制範囲にあるものとして、当該法律行為が特に労働者の「自由な意思」によるといえる場合には、同項の規制範囲に入っていないと解される。しかし、本判決に対しては、「理論的には、労働者の同意があっても使用者の法違反は成立するのが、労基法の強行法規としての帰結」であるなどとして、疑問が呈されてきた。⁽²⁾

また、比較的近時、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頁が、雇均法9条3項を「強行法規」と解した上で、「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当たる」としたが、諸般の事情に照らして「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」等には、「同項の禁止する取扱いに当たらない」とした。同判決に対しても、上記の日新製鋼事件最高裁判決に対する同様の批判が当てはまりそうである。

各判決は、それぞれ別個の強行法規に関する判断ではあるが、こうした最高裁における強行法規と当事者意思ないし合意との関係についての法解釈は、実質的に労

(1) この点については、既に、新屋敷恵美子「イギリス労働法における労務提供契約の「性質決定」と契約解釈（1）契約解釈における当事者・裁判官・契約類型の意義」山口経済学雑誌64巻1号1頁（2015）などでも指摘した。

(2) 菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂、2019）455頁。他にも、橋本陽子「全額払いの原則と合意による相殺——日新製鋼事件」労働判例百選〔第8版〕（2009）72頁など。

働法分野における強行法規の意義の著しい減退を招く危険があると解される。⁽³⁾

(ii) 強行法規という法律形式と否定されるべき合意

そこで、このような法解釈の当否を検討するにあたって、第一に、当事者の合意ないし契約の自由との関係で、立法において強行法規という「法律形式」が選択されたことの意義を検討する必要があると考える。なぜなら、以下のように考えるからである。すなわち、契約の当事者、とりわけ労働者は、法律に定められる権利または義務規定が強行法規として法的に依拠できるとされれば、そうした規定に定められる事柄は、当事者の合意ないし契約の自由に影響されない安定的なものと理解するであろう。ところが、強行法規の「禁止する取扱いに当たらない」範囲が、当事者の「自由な意思」の有無により変化することになると、そうした理解や期待を前提として行動した結果、予想しない不利益を被る危険がある。そこで、強行法規という法律形式が選択されたことそれ自体が、そうした当事者の理解や期待の保護として機能すべきところはないのか、言い換えると、強行法規は、当事者の合意ないし契約の自由との関係で、いかなる機能を果たすものとして理解されるべきか、という点が問題となる。

また、第二に、強行法規の効力が及ぶ（つまり否定されるべき）当事者の合意とは何か、という点も明らかにされる必要がある。それは、次のように考えるからである。すなわち、最高裁は上述のとおり自由な意思により強行法規の禁止する取扱いに当たらない等とされる範囲を設定している。そのような範囲設定の当否自体は措くとしても、そのような違反しないとされる範囲は、当然、強行法規の効力が及ぶ（つまり効力が否定されるべき）当事者の合意の範囲と重なってはならないことは当然であろう。なぜなら、強行法規とはその合意を形成する意思の真意性に拘わらず、合意という法的事象の法的効力を否定するためのものであるはずだからである。同様の理由から、「自由な意思」の判断も、強行法規の効力により否定されるべき合意の範囲に留まる合意が自由な意思によるものであるかを問うものであってはならない。このように考えると、では、そもそも、強行法規の効力が及ぶ（つまり

(3) 野田進『規範の逆転：フランス労働法改革と日本』（日本評論社、2019）61頁以下（初出は2018年）。また、この点を考えるにあたり、三井正信「労働法における合意原則の限界と合意の実質化（一）」*広島法学*37巻4号1頁（2014）が有益である。

否定されるべき）ことが予定されている当事者の合意とは何か、それはどこまでの範囲の合意を意味するのか、という点を明らかにすることで、最高裁が示している強行法規が禁止しない範囲の検討が容易になる可能性があることに気づくのである。

とはいえ、上記の最高裁判決等が問題の合意の真意性により規制範囲が変化するかを問題としていることから、むしろそうした規制範囲を画する強行法規（により定められる各制度・権利義務）の趣旨（存在意義）が重要となってくると解し、その点を再確認、整理していくべきであるとする主張もある⁽⁴⁾。ただ、その点を再確認・整理するだけでは足りない。というのも、上述の通り、法律形式という観点、あるいは実際に権利を行使する労働者の観点から問題なのは、強行法規が強行法規として存在していることの意義であって、それは制度ごとに理解される規範の価値や合意の意義の考察に直接結びつくものではないからである。本稿が問題としているのは、あくまで、強行法規という法律形式それ自体が、労働法の分野で労働者保護の機能を果たすことがあるのか、また、果たすとすればいかなる機能を果たすべきなのか、という点である。

また、そもそも、強行法規の適用の場面において、適用対象として勘案されるのは当事者間の法的関係であり、当該関係の内容を形成するのは当事者の合意（自由な意思等）のほずである。したがって、各強行法規の趣旨がいかなるものであれ、その適用の局面で、当事者の合意は不可避免的に検討されるものである。だとすれば、具体的な強行法規の適用局面で、適用対象として理解すべき合意とそうでない合意とを区別することは可能であるはずであるし、区別出来なければならないはずである。そこで、いずれにせよ、強行法規の規制が及ぶ範囲を確定するために、適用の場面において強行法規が規律対象とする（つまり否定されるべき）合意の具体的内容を明らかにすべきことは変わらない。

(4) 水町重一郎「強行法規はなぜ必要か?(下)労働法における強行法規と自由意思」法時90巻9号148頁(2018)。同論文では、多様な学説の、労働法分野における強行法規についての、労働者の個別同意による逸脱・解除に関する理解・主張が検討されている。また、前掲注(3)・野田書(特に、第II章や278頁以下)は、フランス労働法の改革の内容を詳解し、労働法分野における公序と法規制の関係についての再編のあり方(可能性)を示す(もっとも、同教授は、フランス法における規制形態と合意の関係の明晰性や厳格性を明らかにすることで、むしろ日本の最高裁における「なし崩し的な」[281頁]強行法規の任意法規化に警鐘を鳴らしていると解される)。

(iii) 様々な規定の強行性を明示する規定と合意

もっとも、一概に強行法規によりその効力を否定されることが想定されている合意といっても、問題となる強行法規ごとに規制の対象や在り方が異なる。そのため、各合意はそうした規定の違いに対応して理解されるべきであるとして、本稿のように一律に取り出して論ずることの有用性が問われよう。たしかに、強行法規にも様々な種類がありうるのではあるが、他方で、わが国の労基法13条は、労基法に定められる様々な規定の強行性を明らかにしている。このような同条と他の規定との結びつきからすれば、多岐にわたる様々な規定の強行性を一元的なものとして理解しつつ、そこで規制対象となる（効力を否定されるべき）合意を理解しようとすることにも、一定の妥当性が認められるはずである。重要なことは、各規制・規定の趣旨や定め方との関係にも配慮しつつ、そうした強行性の下に置かれるべき合意の意義を可視化することである。

2 考察対象・分析視角・考察順序

1より、本稿は、上記イギリスの1996年雇用権法203条1項をめぐる判例を分析し、第一に、強行法規という法律形式自体に、合意ないし契約の自由との関係でいかなる法的目的や機能が認められうるのか、第二に、強行法規の規制の対象たる（効力を否定されるべき）合意とはいかなるものなのか、についての法解釈の比較対象を得たいと考える。

もっとも、イギリスでは、同項をめぐる判例は多いとは言えず、V 4（2）で述べるように学説における関心も高くはない。本稿も、時系列に従い判例を検討し体系的に議論を跡付けることを試みるが、散発的な議論からの理論の抽出に過ぎない面は否定できない。ただ、そうした議論の中でも一貫した点も存在しており、そこに、一定程度、同国における労働法規制の強行法規の法的性格と強行法規の強行性の下にあるべき合意の範囲についての理解を認めることができる。

以下では、Ⅱで考察の対象とする1996年雇用権法203条1項の位置づけや内容を詳解し、本稿の問題関心から同規定の構造に則して分析軸を整理する。その後、ⅢとⅣで同項の解釈に係る判例を時系列で考察していく。そして、Ⅴでイギリスにおける考察をまとめる。

II 1996年雇用権法 203条の沿革と意義

1 労働条件決定と制定法上の権利義務規定の意義

現在のイギリスでは、個別的労働関係法の分野で、1996年雇用権法が、特に被用者と使用者との間の基本的かつ重要な労働条件を設定するものとなっている。そして、本稿が考察対象とする1996年雇用権法203条1項（と同項に引き継がれた条項）が、そこに定められる権利の強行性を保障する。以下、まず、イギリスにおける制定法上の権利の拡充の歴史とそうした権利の労働条件設定の中での位置づけを概観する⁽⁵⁾。

（1）権利規定の拡充と統合

イギリスでは、1963年雇用契約法⁽⁶⁾を皮切りに⁽⁷⁾、必ずしも直線的な過程であったわけではないが、個別的労働関係法の分野で立法が展開し、特に被用者（employee）の権利が拡充されていった。具体的には、同法により、労働条件記述書の権利（第4条）や解約予告に関する権利が導入され（第1条）、また、1965年剰員整理手当法⁽⁸⁾により剰員整理手当の権利が導入された（第1条）。そして、1971年労使関係法⁽⁹⁾は被用者の不公正に解雇されない権利（第22条）を、1975年雇用保護法⁽¹⁰⁾は他の立法の要請に基づき休業を余儀なくされた被用者の手当の権利（第29条）や保障手当の権利（第22条）、被用者の妊娠出産に関する権利（手当や復帰の権利）（第35条）を導入した。そして、1978年雇用保護統合法⁽¹¹⁾は、こうした各法上の権利を、一つの法律に、その名の通り、引き継ぎ統合して定めた。

現在では、1996年雇用権法が、1978年雇用保護統合法に定められていた権利規定

(5) イギリスにおける労働条件決定や制定法上の権利の展開については、國武輝久「イギリスにおける雇用契約と制定法」秋田成就編著『労働契約の法理論』（総合労働研究所、1993）61頁以下も参照。

(6) Contracts of Employment Act 1963.

(7) Deakin and Morris, *Labour Law* (6th edn.)(Hart Publishing, 2012), at para. 1.19.

(8) Hugh Collins, K. D. Ewing, Aileen McColgan, *Labour Law* (2nd edn.) (CUP, 2019), at p. 10.

(9) Redundancy Payments Act 1965.

(10) Industrial Relations Act 1971.

(11) Employment Protection Act 1975.

(12) Employment Protection (Consolidation) Act 1978.

も含めて引き継ぎ、特に被用者の基本的かつ重要な諸権利を定めている。さらに、同法は、1996年以降も、たとえば、父親休暇の権利（第80A条）や柔軟な働き方の権利（第80F条）など新たな権利を追加して定めている。こうして、1996年雇用権法は、現在では、19部と3つの附則からなる非常に大部なものとなっており、特に被用者の基本的かつ重要な権利を総合的に定める、個別的労働関係法分野における中核的な法律となっている⁽¹³⁾。

なお、雇用をめぐる差別に関しては、EU法の影響も受けつつ、別個に立法が展開しており、現在では、2010年平等法が以前からの制定法を統合して定めている⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾。

（２）契約による決定と権利の床

（い）契約に基づく権利義務の形成

もっとも、イギリスでも、もちろん、使用者と被用者の雇用関係の基礎となるのは、当事者が締結する雇用契約である⁽¹⁶⁾。また、契約関係の形成と内容は、当事者の契約の自由による。当事者は、たとえば賃金や労働時間などの労働条件を自由に決定することができ、当事者が契約に定める明示条項（express terms）は、当然、当事者間の契約上の権利義務を定めるものとして重要である⁽¹⁷⁾。また、当事者により明示されなくとも、裁判官により事実もしくは法に基づき推定される条項（implied terms）⁽¹⁸⁾も、明示条項に反しない限り⁽¹⁹⁾、労働条件を形成するものとして重要である。使用者と労働組合との間の労働協約やその他の外的規範も、当事者の契約に取り込

(13) Hugh Collins et al., n. 8 above, at p. 9.

(14) Equality Act 2010.

(15) Hugh Collins et al., n. 8 above, at p. 9.

(16) Hugh Collins et al., n. 8 above, at p. 6.

(17) Deakin and Morris, n. 7 above, at para. 4.3; Hugh Collins et al., n. 8 above, at p. 110.

(18) 労働法分野における黙示条項については、特に唐津博「イギリス雇用契約における労働者の義務：雇用契約におけるimplied termsとコモン・ロー上の労働者の義務」同志社法學33巻4号102頁（1981）、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46巻3号341頁（1998）、龔敏「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」九大法学88巻51頁（2004）などを参照。

(19) もっとも、前掲注（18）有田論文により、信頼関係維持義務の根拠となる黙示条項の「一般的条項」としての性格や、「優先的条項」としての性格が指摘されており、当事者が、明示条項を契約に入れ込むことにより、裁判官が推定する黙示条項を否定することにも限界があることが明らかにされている（特に同論文の225頁以下を参照。）。

まれることにより、契約当事者間の契約上の権利義務としての意義を有する。⁽²⁰⁾

（ii）諸権利の床としての制定法上の権利

他方で、制定法上の権利が拡充するにつれて、それらの権利は、個別の被用者にとっての「権利の床（floor of rights）」⁽²¹⁾としての意義を指摘されるようになった。⁽²²⁾すなわち、制定法により労働条件の最低限の床が敷かれ、当事者は、「制定法上の規範からの逸脱（derogation）〔を〕一般的に禁止されるが」、その床の上に立って、⁽²³⁾個別的な合意や労働協約により、「基準の向上」を認められるのであった。

ただし、イギリス労働法に特有な点であるが、制定法上の権利は、原則として契約上の権利となるものではない点には注意が必要である。⁽²⁴⁾たしかに、イギリス労働法において、「契約は現代の雇用保護の範囲を定義するのに中心的な役割を果たしている。……なぜなら、多くの目的のために雇用契約に関するコモン・ロー上の概念が立法の中で採り入れられているからである。しかしながら、保護立法に基づく請求は、多くの場合、性質的には制定法上のものであると考えられ、個別の制定法が関連の救済の範囲を示す⁽²⁵⁾」ものとなっている。

このように、制定法上の諸権利は、あくまで制定法上の権利としてその機能を果たすものである。しかし、それでも、上述のように、当事者間の労働条件を下支えする「権利の床」として重要な役割を果たすものなのである。

2 規定の沿革

そして、制定法上の諸権利に「権利の床」としての法的地位を保障するのが、つ

(20) Deakin and Morris, n. 7 above, at para. 4.3.

(21) Lord Wedderburn, *The Worker and The Law* (3rd. edn.) (Sweet & Maxwell, 1986), at pp. 5-6; S. Deakin and G. S. Morris, n. 7 above, at para. 3.7 (p. 137). 前掲注（5）國武論文は、'floor of rights'を「最低限の権利」と訳す。

(22) なお、Hugh Collins教授らは、制定法の規制を、使用者の一方的な被用者に対する権限やその濫用を根拠づける「雇用契約の条項を、修正し、補い、もしくは取り替える」ものとして位置づけている（Hugh Collins et al., n. 8 above, at p. 7.）。

(23) Deakin and Morris, n. 7 above, at para. 3.7 (p. 137). 基準の向上を根拠づけるものとしては、労働協約の内容の雇用契約への取り込みなどが考えられる（Ibid.）。

(24) 「権利の床」という表現を提示したLord Wedderburnは、「制定法上の権利の多くは、雇用契約に組み込まれるのではない」、不公正に解雇されない権利などは「雇用契約の一部となるのではない」と説く（Lord Wedderburn, n. 21 above, at p. 5.）。

(25) Deakin and Morris, n. 7 above, at para. 4.01 (p. 268).

まり、それに当事者の合意によって排除されないという法的性格を保障するのが、本稿の考察対象である、1996年雇用権法203条1項であり、同項が引き継いだ制定法上の規定である。

(1) 労働法分野における制定法上の規定に反する合意の無効

現行の1996年雇用権法203条1項のように、制定法の規定に反する当事者の合意を無効とする規定は、古くから様々な労働法分野の立法に認められる。イギリスでは、たとえば、前述の1963年雇用契約法2条4項が同様の規定を置いた。すなわち、同法2条は、被用者の使用者からの解約予告期間中の権利（手当の権利）を定めるものであったところ、同条4項が、「契約が本条によって使用者に課された義務を排除または制限することに向けられている限りにおいて、当該契約は無効である」と定めていた。他にも、1971年労使関係法161条1項、同規定を引き継いだ1974年労働組合労使関係法附則1第32条1項、さらに1975年雇用保護法118条1項や、それまでの個別的労働関係法分野の立法を統合した1978年雇用保護統合法140条1項、1986年賃金法⁽²⁶⁾6条3項など、制定法上の規定の意義が当事者の契約（合意）によって否定されないように手当がなされてきた。

(2) 他分野の立法における規定と解釈

また、同様の規定を、他の分野の制定法にも認めることができる。社会保障法の分野における労働法分野と密接な関係にある立法にもこうした規定の例がみられる⁽²⁸⁾が、本稿において直接的に重要なのが、さらに別分野の立法における同様の規定である。すなわち、1954年家主借家人法⁽²⁹⁾が同様の規定を設けており、当該規定についての解釈を示した判例が労働法分野においても、類似の規定の解釈の先例として理解されることになる。そこで、以下、当該規定と解釈についても触れておきたい。

1954年家主借家人法は、第1部で住居用の賃貸借を、第2部で事業用物件の賃

(26) Trade Union and Labour Relations Act 1974.

(27) Wages Act 1986.

(28) Social Security Contributions and Benefits Act 1992, s. 151(2) and s. 164(6) (See Deakin and Morris, n. 7 above, at para. 4.11.) .

(29) Landlord and Tenant Act 1954 (hereinafter 'LTA 1954').

貸借を定めていた。⁽³⁰⁾第2部（23条以下）は、賃貸借の終了につき制限を加え、一定の条件の下では家主が賃貸借を更新する意思がない場合に、借家人が裁判所に新たな賃貸借を求めることができる等、⁽³¹⁾借家人の保護を設けていた。そして、同部第38条1項は、次のとおり規定していた。すなわち、「本法が適用される賃貸借に係るいかなる合意（それが賃貸借を設定する法律文書に含まれていると否とを問わず）も、それが借家人に本法本部に基づく申込みや請求をなすことを妨げることに向けられている（purports to）限りにおいて……無効とする」と。

そして、同項の解釈の先例である Joseph v Joseph 事件控訴院判決で、Denning 記録長官は、法が禁止するところの合意は、新たな賃貸借につき、「借家人に、申込みや請求をなすことを制限することに向けられる限りにおいて無効である（同法38条1項参照）。『向けられている（purports）』という文言は、……『明言する（professes）』を意味するものではない。それは、『その効果を有する（has the effect of）』⁽³²⁾ということを意味する」と判示した。⁽³³⁾

3 現行規定と法的性格

2（1）のように、従来から労働法分野の制定法に当該制定法上に定められる規定に反するような当事者の合意に対する手当がなされてきたところ、現行の1996年雇用権法も、それらを引き継いで、同様の規定を置く。

（1）原則としての合意の無効

（i）原則としての強行性

1996年雇用権法203条1項が、2（1）で紹介した従来の制定法上の規定を引き継いで、以下のとおり定める。すなわち、「雇用契約であると否とに拘わらず、それが、以下に向けられている（purports to）限りにおいて、合意におけるいかなる条項も無効である。」そして、以下に向けられているものとは、「(a) 本法のい

(30) イギリスにおける家主借家人法については、水本浩「イギリス現代不動産賃貸借法の構造（三・完）」商経法論叢12巻2号147頁（1961）・175頁以下等を参照。

(31) LTA 1954, s. 24(1).

(32) Joseph v Joseph [1967] Ch. 78 (CA).

(33) Ibid., at 87 (G).

かなる規定の作用（operation）を排除するまたは制限しようとするもの」と「(b)本法に基づく手続きを雇用審判所の下に持ち込むことを人にさせないようにするもの」である。

このように、1996年雇用権法203条1項は、①実体的な観点と、②手続的な観点から、1996年雇用権法に定められる規定の趣旨を制限する合意を、無効とするのである。次項でみるように「例外（exceptions）」は設定されるものの、「被用者は自ら自身の制定法上の権利を譲ったり、契約により排除したりすることは認められず、そうした趣旨の言明や合意は全て無効⁽³⁴⁾」となる。

そして、イギリスにおける他の制定法にも同様の定めが置かれている。すなわち、集团的労働関係法の分野で中核的な立法である1992年労働組合労使関係統合法⁽³⁵⁾の第288条1項や、1998年労働時間規則⁽³⁶⁾35条1項、1998年全国最低賃金法⁽³⁷⁾49条1項等が、同内容の規定となっている。さらに、2000年パートタイム労働者（不利益取扱防止）規則⁽³⁸⁾9条や2002年有期被用者（不利益取扱防止）規則⁽³⁹⁾10条は、1996年雇用権法203条を準用し、それらの規則に強行的な効力を保障している⁽⁴⁰⁾。

そのように1996年雇用権法203条を準用している場合は勿論、「同条の分析は以上の制定法上の対応規定に同様にあてはまる⁽⁴¹⁾」。したがって、1996年雇用権法203条1項の解釈は、イギリス労働立法全般にわたる強行法規性を理解する上で基本といえる。

(ii) 例外の設定

もっとも、こうした原則としての強行性が規定される一方で、「例外（exceptions）」⁽⁴²⁾が制定法自体により設けられる場合がある⁽⁴³⁾。こうした例外を定める

(34) Astra Emir, *Selwyn's Law of Employment* (20th edn.) (OUP, 2018), at para. 20.35.

(35) Trade Union and Industrial Relations (Consolidation) Act 1992.

(36) Working Time Regulations 1998

(37) National Minimum Wage Act 1998.

(38) The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 (SI 2000/1551).

(39) Fixed Term Employees(Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 (SI 2002/2034).

(40) Gavin Mansfield QC et al. (eds.), *Blakston's Employment Law Practice 2019* (OUP, 2019), at para. 5.57.

(41) Ibid.

(42) Astra Emir, n. 34 above, at para. 20.35; Gavin Mansfield QC et al. (eds.), n. 40 above, at para. 5.52.

同条 2 項以下は、同条 1 項が適用されない場合を規定する。そこでは、一定の条件の下で同法28条 1 項に定められる保障手当の権利について排除する労働協約中の規定や、1996年雇用審判所法に基づき調停員 (conciliation officer) が介入し始めた場合には雇用審判所に申立てをしたり、同審判所での手続きを継続したりしない、という合意等については、同条 1 項は適用されないことが規定されている。

そして、1996年雇用権法が立法された当時は、こうした例外を定める同条は 4 項からなっていたが、現在では、3 A 項、3 B 項、そして 5 項が追加され、内容がより豊富なものとなっている。また、1996年雇用権法203条に定められる例外だけでなく、各権利を定める規定や、規定を定める部ごとに、一定の形式の下での例外が定められる場合も認められ、実際上こうした例外が重要な役割を果たしていると解される⁽⁴⁶⁾。さらに、こうした例外の設定は、元々、たとえば、不公正解雇制度を導入した1971年労使関係法161条 2 項以下でも見られるところであり、各時代の政策を反映してきた⁽⁴⁷⁾。

しかしながら、こうした「例外は、立法それ自体により厳格に制限されている」⁽⁴⁹⁾。すなわち、これらは、あくまで「例外」であって、個別的合意 (や集団的な取り決

(43) 前掲注 (5) 國武論文は、現行の1996年雇用権法203条 1 項が引き継ぐ1978年雇用保護統合法140条 1 項につき、「労使の合意に基づく裁量の余地を認める以上、[1978年雇用保護統合法の] 全ての規定について強行的効力を認める趣旨として本法を解釈することは不可能である」(66 頁) とするが、本文中で示している通り、少なくとも現在のイギリス労働法の解説書では、基本的に、1996年雇用権法203条 1 項が、制定法上の規定の合意に対する強行性を原則として定め、その例外が制定法の規定により認められるという理解が示されている (日本でも、たとえば、労基法24条 1 項但書の存在から、労基法24条 1 項本文の強行性や労基法13条の労基法上の各規定への意義が否定されると理解することはないであろう)。

(44) ERA 1996, s. 203(2)(a).

(45) ERA 1996, s. 203(2)(e).

(46) たとえば、1996年雇用権法94条 1 項は、被用者の不公正に解雇されない権利を定めるが、同法110条は、一定の基準を充たす労働協約によって解雇手続きについての合意がなされ、それに従った解雇がなされた場合には、当該被用者の解雇には同法94条が適用されない旨規定する。また、同法13条 1 項本文は、労働者 (worker) の賃金からの使用者による控除を一般的に禁止するが、同項但書 (a)(b)号は、一定の形式を充たした合意に基づく控除については、許容する旨定める。

(47) 同条を引き継いだ、1974年労働組合労使関係法附則 1 第32条 2 項以下も同様に例外を置く。

(48) W. H. Hawes, 'Setting the pace or running alongside? ACAS and the changing employment relationship' in Brian Towers and William Brown (eds.) *Employment Relations in Britain: 25 Years of the Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (Blakwell, 2000), p. 1 (especially, p. 9 below.).

(49) Deakin and Morris, n. 7 above, at para. 4.11 (p. 269).

め)による基準からの逸脱 (derogation) が認められる場合は、立法それ自身が明確に定める場合に限定される。⁽⁵⁰⁾ しかも、各例外につき「被用者が十分に保護されると考えられるような厳格に限定された状況」⁽⁵¹⁾ が存在する (つまり法が定める形式を充足している)⁽⁵²⁾ と認められた場合に限り、法の規定する例外として許容されるものである。

(iii) 無効とされた場合の効果

1996年雇用権203条1項により、制定法上の規定の作用に反する合意は、その反する部分について無効となる。⁽⁵³⁾ ただし、日本における労基法13条の場合と異なり、無効となった場合に、当事者間の契約上の権利義務に変化がもたらされるわけではない (ちなみに、イギリス労働法においては、制定法上の被用者の権利は、使用者の義務としても理解される。⁽⁵⁴⁾)。1 (2) (ii) で述べたとおり、制定法上の権利は基本的に制定法上の権利を構築するものであるから、同項により合意が無効とされても、制定法上の権利に関して当事者の合意が効力を否定されるに過ぎない。具体的には、たとえば、不公正に解雇されない権利を被用者が放棄するという当事者間の合意が1996年雇用権法203条1項により無効とされる場合、被用者は、1996年雇用権法111条が管轄を規定する通り (他の権利についても同様に管轄の規定がそれぞれに置かれる)、雇用審判所に、制定法上の不公正に解雇されない権利に基づく使用者に対する申立てをすることができる。このとき、契約上の権利義務に変化が生じるわけではないし、契約上の権利義務の変化を考える必要もないのである。このように、合意が無効とされたとしても、その意義は、基本的には、あくまで制定法上の権利または義務との関係で理解されるべきものであり、2010年平等法66条1項が定める場合 (性平等条項) のような例外はあるが、契約上の権利または義務と

(50) Astra Emir, n. 34 above, para. 20.37 below.

(51) Gavin Mansfield QC et al. (eds), n. 40 above, at para. 5.52.

(52) 具体的な例として、新屋敷恵美子「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)」法政研究86巻1号260頁(2019)を参照。

(53) Gavin Mansfield QC et al. (eds), n. 40 above, at para. 5.64.

(54) 判例でも「権利」規定が検討対象となっている場合にも「義務」として断りなく理解されていることが窺われ (例として [判決⑥] や Kerr v The Sweater Shop (Scotland) Ltd. [1996] IRLA 424 (EAT) など)、また、学説でも、特段の断りなく、同様に制定法上は被用者等の権利として定められている条文を、使用者の義務を定める条文として記述される (Deakin and Morris, n. 7 above, at para. 4.1 (p. 260))。

の関係では少なくとも直接的に意義を有するものではない（このことは、Ⅲ以下で紹介する判例からも窺えよう）。

（2）強行法規の法的性格

（1）の通り、1996年雇用権法203条1項は、同法中の規定の作用に、実体的もしくは手続的に反する合意を無効とする。ここでは、イギリス労働法の中で、同条がいかなる強行法規として理解されているのかを確認する。

（i）強行法規と任意法規の区別

イギリス労働法の中では、制定法上の規定が強行法規か任意法規かについての議論は多くなされているとは言えない。もっとも、イギリスの制定法には、任意法規（directory statute）と強行法規（mandatory statute）の区別は存在する⁽⁵⁵⁾。同国において、この分類は、各法律を遵守しなかった場合の帰結に従ってなされるとされ、任意法規であれば当該法規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⁽⁵⁶⁾。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⁽⁵⁷⁾」とされる。1996年雇用権法上の被用者（もしくは労働者〔worker〕）の権利または使用者の義務を定める規定については、一貫して‘shall’が用いられていること、また、1996年雇用権法203条1項により同法中の権利に反する合意の効力が否定されていることから、各規定を強行法規と解して差し支えないだろう。

（ii）強行性の意義

もっとも、規定の分類だけでは規定の強行性の具体的な意義は明確にならない。この点で参考になるのが、コモン・ロー契約法と制定法との関係を意識したSteven Anderman教授の論文⁽⁵⁸⁾における制定法上の規定の法的性格についての記述

(55) 田中英夫編代『英米法辞典』（東京大学出版会、1991）（第15刷）539頁；36 *Halsbury's Law of England* (3rd ed.)(Butterworth, 1961) 365 et seq.; Bryan A. Garner(editor in Chief), *Black's Law Dictionary* (11th edn.)(Thomson Reuters) 1704. ここの記述は、前掲注(52)・新屋敷論文・303頁以下に加筆修正を加えたものである。

(56) 36 *Halsbury's Law of England* (3rd edn.)(Butterworth, 1961) 366.

(57) 前掲注(55) 田中編代辞典・539頁。

(58) Steven Anderman, 'The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contracts

である。

同教授は、制定法上の規定が契約法との関係を明確にしている場合に、両者の関係性には3つの類型があるとする⁽⁵⁹⁾。そして、その内の一つとして、「制定法上の規定が、明示的に雇用契約に言及しているが、性質において保護的なものであって、契約関係における多くの被用者の経済的な弱さについての立法における顧慮から、契約上の地位の意義を、とりわけ、相殺する (offset) ように設計されている⁽⁶⁰⁾」類型があるとする。

この類型に分類される制定法上の規定は、「制定法の意図が、契約的地位にとって代わる制定法の規制の形態を導入するものであるということ、そうして、雇用契約の中身が制定法の規定〔内容〕を掘り崩したり、それから逸脱することを許さないというものであることにつき、明確な合図を送っている⁽⁶¹⁾」。そうした制定法が明らかな形で示しているのは、制定法の規定が、「当事者間で合意された取り決めが何であれ、それに取って代わる保護の強行的な公序 (mandatory public policy) を課すというものである。国会が、公的な基準 (standards) に代替させることを是として、自律性や、形式的な対等性、そして、契約の自由といった契約法の私法上の価値を拒否したのだから、制定法上の基準は、雇用契約の当事者の意思から独立したものであることを意味する。そのような立法は、しばしば、使用者が被用者に対して自身の優位な交渉力を行使することで、私法上の契約制度の下で生じる実質的な不平等に対応するものとして特別に導入されている。そこから、制定法に示される基準は、折に触れて、制定法の権利の放棄も含めた、その基準と整合的でない『合意された』契約条項を相殺したり覆したりしなければならない⁽⁶²⁾」。

そして、この類型に、本稿が注目する1996年雇用権法203条も分類される。イギリス労働法の中で、制定法上の規定の強行性の具体的内容について直接的に議論したものはあまり見当たらないのではあるが、1996年雇用権法203条1項は、

of Employment' (2000) 29 ILJ 223.

(59) Ibid., at p. 224.

(60) Ibid., at p. 225.

(61) Ibid., at p. 225.

(62) Ibid., at p. 226.

(63) Ibid., at p. 225.

Anderman教授の理解に従えば、「〔合意〕に取って代わる保護の強行的な公序（mandatory public policy）を課す」、強行法規と理解できよう。

4 分析視角の整理

1ないし3からわかるように、イギリスにおいて、1996年雇用権法203条1項は、1996年雇用権法に定められる制定法上の諸権利を、当事者の合意による侵害から守り、権利の床を床たらしめる重要な規定である。同法の中で、労働者や使用者の具体的な権利義務を定める各規定と1996年雇用権法203条1項とが結び付けられることにより、各権利義務を定める規定の強行性が保たれるのである。そして、このように制定法上の規定の強行性が保障される仕組みは、2（1）の通り比較的古くから見られるところであり、通時的にも労働法分野の立法技術として受け入れられてきた。ここでは、Ⅲ以下で判例における解釈の展開を確認していく前に、本稿の関心から、この仕組みを若干構造的に検討し、判例を見ていく上での分析視角を整理する。

（1）本体規定の強行法規化のための規定の目的・機能

先に示したように、イギリス法において、強行法規と任意法規の区別自体は確認できる。しかしながら、上記「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」という強行法規の性格からすると、当該強行法規には「求めるところ」が規定されているものと解される。しかしながら、本稿が考察の対象とする1996年雇用権法203条1項（と同項が承継したそれ以前の各制定法における同様の規定）自体は、契約当事者の具体的な権利や義務を定めるものではない。そうした具体的な権利や義務を定めるのは、制定法上のあくまで別個の規定（たとえば剰員整理手当の権利や不公正解雇の権利などを定める規定）である。同法203条1項は、単に、制定法上の権利または義務についての実体的もしくは手続的な観点から、そうした権利や義務を定める規定に反する合意を、無効とするという規定に過ぎない。

ここからわかるように、厳密には、制定法上の当事者の具体的な権利義務を定める規定それ自体が当事者の合意との関係で強行性を有する訳ではない。むしろ、同

法203条1項が、そうした権利義務規定を強行法規化する規定とすることができる。そこで、本稿は、このように制定法上の権利義務規定の強行性が保障される仕組みに着目し、同項とそれが引き継いだ以前の制定法上の規定を、「強行法規化規定」と称する。また、強行法規化規定が結び付けられた制定法上で当事者の具体的な権利義務を規定する規定を、「本体規定」と称することにする。

もっとも、「強行法規化規定」といっても、当該規定は本体規定の強行法規性を確認するものに過ぎず、本体規定自体が強行法規性を有すると解する余地もある。しかし、判例を見る限り、制定法上の規定に反する合意の効力が問題となるのは、一貫して強行法規化規定の適用の下においてであることから、本稿では、ひとまず、本体規定の強行法規性を保障するのが1996年雇用権法203条1項（と同項が引き継いだ以前の制定法上の規定）と解し、考察を進めることにする。

そして、本稿の第一の主たる関心は、制定法上の規定が、強行法規とされること（法律形式）自体に、合意との関係でいかなる法的意義があるものと理解されるのか、にある。この関心から、合意との関係で強行法規化規定の目的がどのように理解されるのか、合意のいかなる点を問題として機能するものなのか、という点を一つの分析視角とする。

（2）否定される合意の範囲

本稿の第二の主たる関心は、強行法規がそれに違反するものとして無効とする合意とは何か、にある。

ここで、1996年雇用権法203条1項を今一度確認すると、「雇用契約であると否とに拘わらず、それが、以下に向けられている限りにおいて、合意におけるいかなる条項も無効である。」と規定する。そして、以下に向けられているものとは、「(a) 本法のいかなる規定の作用（operation）を排除するまたは制限しようとするもの」と「(b) 本法に基づく手続きを雇用審判所の下に持ち込むことを人にさせないようにするもの」である。

以上の条文の構造からすると、無効とされる合意の範囲は、(a) (b) 号の規定により一定程度示される。(a) 号につき、特に問題となってくるのが、「規定の作用」であり、結局、本体規定に定められる権利義務が多様であり得るから、無効とされ

る合意の範囲もそれに応じて変化することが考えられる。また、(b)号についても、審判所に「手続き」を持ち込まないようにさせること自体は一見明白な内容であるが、たとえば手続きが複雑化すれば、当事者間の合意が禁止される合意に該当するの否か判断は一律に決定できなくなることが予測され、無効とされる合意の範囲も変化しうる。いずれにせよ、条文の構造からして、無効とされる合意の範囲を考える上で、本体規定の内容が一つの重要な要素となってくるのは確かであろう。

そこで、本稿は、イギリスの強行法規化規定の適用において、無効とされる合意の範囲の確定に当たり、本体規定がどのような意義を有するのか、という点を、無効とされる合意の範囲を考察する上での第一の分析視角とする。

次に、1996年雇用権法203条1項には、無効とされる合意の範囲を考える上で、重要な文言を認めることができる。それは、「向けられている (purport to)」という文言である。第一の点が無効とされる合意の具体的な内容を問題とするものに対して、この点は、問題の合意が制定法に定められる規範の意義に「反すること」を問題とするものといえる。そこで、本稿は、強行法規化規定そのものにおける、合意の範囲を決定づける要素としての「向けられている」という文言の意義を、無効とされる合意の範囲を考える上での第二の分析視角とする。

（3）まとめ

（1）のように、イギリスでは、制定法上の権利義務を定める規定の強行法規性は、本体規定に強行法規化規定が結びつくことによって、実現される仕組みとなっていると解される。そして、本稿は、（1）で述べたように、第一の問題関心として、強行法規化規定の合意を無効とする目的と機能に着目する。次に、（2）で述べたように、第二の問題関心として、本体規定と強行法規化規定が、強行法規化規定の無効とする合意の範囲の確定に、それぞれいかなる意義を有するのか（この局面での第一の分析視角と第二の分析視角）に着目する。以上の分析視角に基づき、Ⅲ・Ⅳにおいて判例を考察する。

Ⅲ 強行法規化規定の目的・機能と効果基準

Ⅲ以下では、判例における1996年雇用権法203条1項が引き継ぐことになったそれ以前の制定法上の強行法規化規定の解釈を見ていく。判例は、Ⅳで紹介する判例も含め、本稿の第二の主たる問題関心たる、強行法規化規定により無効とされる合意の範囲決定にあたり、一貫して、問題となる当事者間の合意が本体規定の作用に及ぼす「効果」に着目しているといえる。そして、そのような判断基準を明確に示したのが〔判決③〕Igbo事件控訴院判決である。もっとも、〔判決③〕以降も、同判決の射程が限定される事案がみられ、〔判決③〕の示した基準だけでは、強行法規化規定の適用は十全でなかった状況が窺われる。ここⅢでは、上述の分析視角に沿って、そうした判例における強行法規化規定の目的と機能についての理解と、無効とされる合意の判断基準の形成と展開を考察する。

1 強行法規化規定の目的と解釈

本稿の第一の主たる問題関心たる、当事者の合意に対する強行法規化規定の目的と機能がどのように理解されているのかという観点から、注目されるのが次の判決である。同判決は、強行法規化規定の目的と解釈のあり方を一般論的に明らかにし、また、後に紹介する判決でも、その判示部分が先例として依拠されることになる。

〔判決①〕 Council of Engineering v Maddison[1977] ICR 30.

【事実の概要】

被申立人Yに雇用されていた申立人Xは、1975年12月31日、Yから雇用終了を告げられていたところ、1976年1月5日、書面と1600ポンドの小切手が封入された封筒をYより受領した。当該書面には、1976年1月1日に剩員整理による解雇の3か月の予告がなされ、X・Y間で合意がなされれば、1976年1月5日に、XはYの雇用から去る旨の記載がなされていた。また、同書面には、Yが、1600ポンドを、剩員整理手当も含めた終了に対する支払いとして支払うことに双方が合意し、当該金銭の受領が、雇用を離れる際にYに対して有する「未解決の(outstanding)」請求がないことを確認する最終的な和解(settlement)である旨も記載されていた。

Xは、当該書面を受領したが、その際異議を唱えるなど特に述べることはなかった。しかし、

Xは、4日後、労使審判所にYを名宛人として1974年労働組合労使関係法に定められる不公正解雇に対する補償を申し立てた。Yは、上記書面に基づく合意によりXの申立ては認められないか、請求そのものが消失したと主張した。これに対して、Xは、当該合意は、同法附則1第32条1項（1996年雇用権法203条1項と同様の規定）に反して無効であると主張した。労使審判所がXの申立てを認容したため、Yが控訴審判所に上訴した。控訴審判所で、Yは、上記合意は、不公正解雇の補償に当たる部分も認められ、正に法の遵守でもある旨主張していた。

【判旨】 上訴棄却

《Phillips裁判官⁽⁶⁴⁾》

「我々には、事柄をより広い観点から考えるべきであるように思われるのである。……一般に、この種の規定は、本法によって被用者に付与された諸権利の恩恵を失うことから、被用者らを保護するために設けられたのであって、それらの規定は、……立法の文言が許容するならば、広く適用されるべきである、と我々には思われるのである」。

したがって、本件合意は、1974年労働組合労使関係法附則1第32条1項の観点から無効である。「このような結論が、相当の不都合を引き起こす旨の主張が議論の中でなされた。我々は、一定程度そのような結果が生じるであろうことを理解できる。しかし、結局、我々は、そのような結果は、そうでない場合よりも、より満足のいくものであるということに納得している。実際において、この種の合意が締結される場合には、しばしば、誤解が生じていたり、その後に当事者らが合意を後悔することがよく起きることは、間違いないのである。たとえ、当事者の内の一方が、専門的な資格を有し、教育を受けた者である場合であっても、最後の日に、いかなる合意がなされたのか、もしなされた場合にはそれがいかなることを意味するものであるのかについて、困難を感じたり疑問をもったりすることは明らかである。間違いなく、そうした合意は締結され続けるであろう。そのようにしない理由はない。適切な和解が適切に締結されることは、奨励されるべきである。我々の判断は、そうした合意が強制できないものであること、そして、当事者らがそうした合意から引き返し、被用者は申立てを提起して手続きをすることができるままとまっているということの意味するに過ぎない。しかし、実際には、こうした事態は、それなりの疑問や誤解が生じた場合に発生するに過ぎないであろう。」

このように、本判決は、強行法規化規定の目的を明らかにする。すなわち、強行

(64) [1977] ICR 30, at 35(A-H).

法規化規定の目的は、制定法上の権利の利益を享受できなくなる事態からの「被用者の保護」にある。そして、本判決は、制定法上の文言を広く解釈し、適用すべきとした。

注目すべきことに、本判決は、そのように制定法の規定を解釈しないで使用者が相当の不都合を被らないよりも、そうした解釈により不都合が生じる場合の方が好ましいとする。その理由は、そうした不都合が生じたとしても、その場合には、当事者の合意をめぐる誤解や後悔を避けることができるからである。当事者、とりわけ被用者が、「そうした合意から引き返し」、「申立てを提起して手続きをすることができる」とされる方が、制定法の規定の解釈から、つまりは、上記の意味での「被用者の保護」の観点からは望ましいのである。

さらに、本判決からは、イギリス労働法に特有の制定法上の権利の性格を前提とした、強行法規化規定の目的ないし機能についての理解が窺える。すなわち、本判決は、当事者が、制定法上の制度を当事者が意識しつつも、合意による解決を図ることを否定してはいない。しかし、そうした合意が、制定法上の制度に基づく被用者の請求や手続きに依拠することをめぐっては、意義を有しない、すなわち、効力を否定されるとしている。II 3 (1) (iii) で述べたように、イギリス労働法においては、強行法規化規定の機能は、あくまで制定法上の権利ないし義務に向けられたものであり、それとの関係での合意の効力に向けられたものなのである。

2 結果として本体規定の作用に及ぼす効果

次に、II 3 で示した分析視角に基づき、強行法規化規定の下で無効とされる合意の範囲の確定に当たり、本体規定と強行法規化規定がどのように意義を有するとされるのか、判例における解釈を見ていく⁽⁶⁵⁾。

判例は、基本的に、契約締結時の合意であるか契約を変更する合意であるかに拘わらず、さらに、契約を終了する際の合意であるかも関係なく、一貫して、問題の

(65) もっとも、無効とされるべき合意が、制定法上の本体規定の作用に明らかに反するものである場合、たとえば、制定法上の権利資格要件を満たさないことを確認する合意が締結された場合 (Hanson v Fashion Industries Ltd. [1981] ICR 42)、当該合意が本体規定の作用等に反することは明らかであるから、無効とされるべき合意の範疇はあまり議論にならない (他に、Naqvi v Stephens Jewellers Ltd. [1978] ICR 631 (EAT) など)。

合意が本体規定の定める権利または義務にもたらす「効果」の観点から判断を行っている。中でも、次の判決は、合意のもたらす「効果」を非常に広く理解するものとなっている。

〔判決②〕 The Secretary of State for Employment v Deary [1984] IRLR 182.

【事実の概要】

申立人Xらは、被申立人Y所管（国務大臣）のAに学校施設で夕食を提供する者として雇われていたところ、Aにより剰員整理を理由として解雇されることになった。そこで、XらがYに対して1978年雇用保護統合法第81条（使用者による剰員整理手当の支払い義務が規定されていた）に基づき剰員整理手当の支払いを労使審判所に申し立てた。当時は、2年間雇用契約に基づき継続的に雇用されていることが剰員整理手当の権利資格要件とされ、同法は、「当該週の一部または全部において、通常、〔8〕時間以上の使用をもたらすことになる被用者の使用者との雇用契約によって、被用者の使用者との関係が規律される場合には、当該週は、雇用の期間の算定において算入されるものとする」（附則13第4条）と定めていた。そのため、Xらの就労していた期間における各週が、「通常」、8時間以上の使用をもたらすことになる雇用契約に基づくものであったといえるかが問題となった。ところが、用意しなければならない食事の量によって業務量の変化が恒常的に存在することから、Xらの雇用契約には、労働時間数を変更する条項が含まれており、問題となる期間中（2年間に）、Yからの要請の結果として労働時間数が減らされ、Xらが週8時間以下しか就労していない期間が認められた。

以上の事情の下、労使審判所は、先例に従う形で契約の履行の実態を検討し、Xらが、契約により通常週8時間以上労務を提供していたとして、Xらの申立てを認容したところ、Yが雇用控訴審判所に上訴した。上記労使審判所は、Xらの申立てを認容した際、仮に労使審判所が契約上の義務の評価の点で誤っていたとしても、上述のXらの雇用契約中に規定されていた労働時間を削減されうるといふ明示条項が、1978年雇用保護統合法140条（これは、1996年雇用権法203条と同様に制定法の規定に反する合意等を無効とする規定。）に反するものとして、無効であると判示していた。控訴審判所でも、後者の点が問題となった。

【判旨】 上訴棄却

〈Nolan裁判官〉

労使審判所は、以下のとおり判断していた。

すなわち、「もしXらが、Xらの労働時間が減らされたときに、代わりに解雇されていたのなら

ば、Xは不公正な解雇からの保護や剰員整理手当の申立てをしなかったというように主張されることはなかったであろう。もしXが、そのように評価される現実の解雇を受けた地位にないとすると、その事実は、労働時間の削減が、Xから不公正な解雇からの保護の権利等を奪うことを意味する。もし、Xの雇用契約における明示条項の下で、その点が認められるならば、……その限りにおいて、当該条項は、雇用保護統合法140条1項により無効となる……。また、他方で、被用者の黙示の合意によって労働時間の削減が発生した場合には……、当該黙示の合意は同140条1項により無効とされる……。したがって、法的地位としては、労働時間につき8時間を下回らせる有効な合意は存在しなかったというものとなろう。』」(para. 21)

「上記判示部分は、我々（控訴審判所）には、賞賛すべき明確性を以て法を要約するものと思われる。労使審判所の判断が、附則13第4条に基づき正当化されないならば、……我々は、本件が雇用保護統合法140条の適切かつ意図された範疇に位置づけられる事案であると考える。」(para. 22)

無効とされる合意の範囲の決定という観点から見たとき、本判決は、強行法規化規定が無効とする範囲を、問題の合意が本体規定の作用に及ぼす広い効果により捉えていることが注目されよう。すなわち、まず、本件で問題となった合意自体は、単に、特に使用者が事業の実情に即して労働者の労働時間数を調整するためのもので、契約関係の実態に合致した合意である。ところが、本判決は、そのように実態を伴った合意の結果として、被用者が制定法上の権利の要件を満たせなくなる、というものであっても、当時の強行法規化規定に反して無効となるとし、当該契約において「労働時間につき8時間を下回らせる有効な合意は存在しなかった」としたのである。このように、合意がもたらす「効果」を広く捉えているのである。

しかし、本判決に従うと、労働時間を週8時間未満とする契約の締結自体が否定されている印象が拭えず、制定法自体が、そうした雇傭契約の締結を禁止してはいないことと整合的でないように思われる。学説からも、「Deary事件判決においては、法を侵害する目的で挿入された条項と単にそうした効果を有する条項との区別が引かれなかった」と不明確性が指摘され、本判決は「幾分孤立した先例」として位置づけられている⁽⁶⁶⁾。

(66) Deakin and Morris, n. 7 above, at p. 224 (para. 3.60).

本判決については、後の判決により疑問が呈されることになるが（Ⅳ 1）、以上の点十分に検討されておらず、同様の合意（契約条項）の有効性が問題となっていると解される事案で、異なる結論を示す判決も後に現れることになる。

3 効果基準の踏襲

2で見た強行法規化規定の適用は幾分広すぎるようにも思われるが、当事者の合意がもたらす効果に着目し、無効とされる合意の範囲を確定する解釈は継続する。そして、次の〔判決③〕Igbo事件控訴院判決が、先に紹介した家主借家人法に関する控訴院判決（Joseph事件控訴院判決）を先例として一般論を提示し、後の判決でも先例とされるようになる。また、本判決以前に、下級審で同様の合意（被用者が休暇を終えて決められた期日に仕事に復帰しない場合に雇用契約が自動的に終了する旨の合意）⁽⁶⁷⁾の有効性が争われ、「上級審による明確化が必要とされる状況にあった」⁽⁶⁸⁾。そのような状況で、控訴院が判断を示して歓迎されたのが〔判決③〕⁽⁶⁹⁾であり、〔判決③〕が示した強行法規化規定により無効とされる合意の範囲決定の基準が後続の判決に影響を与えていくことになる。

〔判決③〕 Igbo v Johnson Matthey Chemicals Ltd. [1986] IRLR 215(CA).

【事実の概要】

申立人Xは、1976年から1983年9月28日まで、被申立人Yに雇用されていた。1983年、Xは、ナイジェリアに居る夫と子供に会うために、Xが契約で認められているよりも3日長い休暇を取得したいと考えた。そこで、Xは、Yとの間で、同年8月18日付けの書面（休暇合意）を取り交わし、Xの望む期間の休暇を取得できるようになった。当該書面では、それ以上の休暇の延長がないこと、これは個人的な事情に配慮した特別の取り計らいであることが強調され、さらに、「もしあなたが以上を守れなかったときには、あなたの雇傭契約は自動的にその日に終了することになります。」

(67) British Leyland UK v Ashraf [1978] ICR 979; Midland Electric Manufacturing Co. Ltd v Kanji [1980] IRLR 185; Tracy v Zest Equipment Co. Ltd [1982] ICR 481. これらの判例については、小宮文人『英米解雇法制の研究』（信山社、1992）56頁以下が、イギリスの不正解雇制度における解雇と合意解約の違いを示す文脈で、詳細に検討している。

(68) Robert Upex, "Termination of the Contract of Employment by Prior Agreement" (case note) (1987) 16 ILJ 63, at p. 64.

(69) Ibid.

という条項（自動終了条項）の記載があった。当該書面の複製の最後には、「私はこの複製の元本を受領の上、私はそこに記載された条項と条件を承諾することに合意する」とあり、Xの署名があった。

Xは、予定通りに英国に帰ってきたが、病気にかかり、Xは、Yのマネージャー等に事情を説明するなどして、復帰を予定していた週の翌週の月曜日から出勤する旨伝えたが、Yは、同月曜日の遅くに、Xが、同日に仕事に復帰しなかったため、Xの雇用契約は、8月18日の付けの上記書面の条項に従って、終了した旨通知した。また、同月曜日に、XとYは話し合い、Yは、一定の条件による再雇用を検討する旨Xに伝えたものの、結局、Xは同年10月7日付けの書面により、Xを再雇用しない旨通知した。そこで、同年11月8日、Xが、労使審判所に、9月28日に、XがYにより復職を拒否され不公正に解雇された旨主張して、申し立てた。

労使審判所は、Xの雇用は契約条項に基づき終了したのであり、Xは解雇されていないとしてXの申立てを棄却し、雇用控訴審判所もXの上訴を棄却した。Xが、控訴院に上訴した。

【判旨】 上訴認容

《Parker控訴院裁判官》

(i) 「『[本法における規定の作用を] 排除し、若しくは制限することに向けられている限り』という文言は、『[本法における規定の作用を] 当該条項が排除し若しくは制限する効果を有するものである限り』ということの意味するものであるということについては、双方で一致を見ており、かつ、Joseph v Joseph事件控訴院判決において確立している。Xは、140条1項(a)のみに基づいて上訴している。したがって、問題は、休暇合意における何らかの条項が同法の何らかの規定の作用を排除若しくは制限する効果を有するかどうかである。(それが有効である限り) 当該休暇合意がXの雇用契約の条件を変更する効果を有していた点は争いがない。Xは、仕事に戻ってくることに失敗した場合に契約が自動終了する旨の契約規定は、本法の54条と55条の作用を排除ないし制限するものであると主張する。」(para. 14)

(ii) 「8月18日前後において、Xが1978年雇用保護統合法54条1項によって不公正に解雇されない権利を付与されていたこと、したがって、同法54条と55条は休暇合意によって排除されていなかったことは明らかである。しかしながら、次のことも同様に明らかである。すなわち、自動終了条項(provision) がもしなかりせば (but for)、[その状況で、] Yらが9月28日にXを解雇していれば、Xは第55条の意味で解雇されていたであろう。したがって、当該自動終了条項は、第54条と55条の『作用を制限する』効果を有していたということになる。これに対して、Yらは、当該条項はその種

の効力を何ら有していない、その効果は、第55条2項3項が第54条における解雇をそれだけで構成する……場合に当てはまらない形での、契約の終了をもたらすに過ぎない、つまり、意思に基づいた合意（consensual agreement）による契約の終了に過ぎない〔と主張する〕。」（para. 15）

（iii）「合意による雇用契約の終了それ自体により、被用者は、1978年雇用保護統合法の目的に照らした解雇をされることから妨げられるという観念を、まずは、設定することが重要である……。期間の定めのある契約はすべて、その期間満了日において、意思に基づいた合意（consensual agreement）により終了する。しかし、不更新が、第55条2項（b）に基づいて、解雇を構成する。通知（notice）に基づく終了に服するいかなる契約も、もし使用者が適切な予告を行えば合意により終了するが、そのような終了も55条2項（a）の下では解雇を構成する。したがって、もし、8月18日に、XとYがXの契約は、それ以上は何もなく、9月28日に終了することになると合意していたならば、Xは期間の定めのある契約を締結したことになり、当該期日における不更新は、解雇を構成することになる。さらに、同法55条3項の観点からは、有効な予告に基づき、予告が満了する前に去ることを予告した被用者であっても、解雇されたものと理解されうる。これは、……同法により、被用者が真に望んで去るものではないものとして取扱われるべき状況に被用者があるという事実のみに帰せられるものである。その者は、そうする必要が生じる前に自発的に去っている可能性があるが、その者はその者が予告の下にあるからそのようにするに過ぎないのである。」（para. 16）

（iv）「仮にYの主張が正しいとすれば、理由がいかなるものであっても、被用者がいずれの月でも最初の月曜日の仕事に遅れたならば、当該契約は自動的に終了するものとするという条項を雇用契約に入れ込むことによって、同法の目的はいとも簡単に否定されてしまうということになるに違いない。そうした条項が、同法54条と55条の作用を制限していなかったと言えただろうか。我々の判断では、言いえなかった。そのような条項は、決定的に、同法54条1項の作用を制限するであろう。というのも、不公正に解雇されないという権利が、被用者が各月の最初の月曜日に、あるいは、場合によっては、毎日、仕事に遅れずに来るという条件に服することになるであろうからである。」（para. 17）

（v）「本件でそうであるように、そのような契約条項が既存の合意を修正（amendment）して導入される場合には、本法54条と55条の作用に制限的な効果を有することはさらに明らかである。9月19日に、Xが休暇合意に署名するまで、Xは、それらの規定の利益を完全に享受していた。Xが9月28日に仕事の連絡をし損ねたことは、それらの規定の作用に何ら影響を与えることはなかったであろう。もっとも、それは、間違いなく、9月28日のXの雇用終了が公正であったか、不公正

であったか、という問題に関連するものであろうが。もし、Xが9月28日にXの雇用が終了するという通知を受領していたのならば、Xは明らかに、本法55条2項(a)の意味において『解雇』されていたということになるのである。」(para. 18)

「しかしながら、もし休暇合意に署名したとして、自動的な契約終了が有効であるということになれば、Xの地位は、全く変わってしまうのである。」(para. 19)

本判決につき、最も注目されるのが、強行法規化規定により無効とされる合意の範囲を判断する基準を示した点である。また、そこで、本体規定がその合意の範囲決定にいかに関わるのかも示されており、注目される。もっとも、事案の簡明さもあり、そこで示された基準には判断基準として不十分な点も指摘できる。

(i) 効果基準の踏襲

本判決は、まず、無効とされる合意の範囲決定に当たり、強行法規化規定の文言(「向けられている」の文言)を判断の起点とする。そして、前掲Joseph事件控訴院判決により、当該文言についての「当該条項を排除し若しくは制限する効果を有するものである限り」という解釈が確立したものであるとして、それに従うことを明らかにした((i))。このように、本判決は、1954年家主借家人法の規定とも共通するものとして労働法分野の制定法上の規定を捉えた上で、強行法規化規定の解釈を示した((i))。こうして、直接的には1996年雇用権法203条1項でいえば(a)号についてではあるが、「向けられている」かどうかを判断する基準として、「当該条項〔合意〕が排除し若しくは制限する効果を有するもの」であるという基準(以下、「効果基準」という。)が示された。

(ii) 「もしなかりせば」基準

次に、本判決は、当事者の合意(条項)が、制定法が効力を否定すべきとした「効果を有する」ものかどうかを問題とし((i))、効果基準の具体的な判断基準として、「もしなかりせば」基準を提示する。すなわち、自動終了条項「がもしなかりせば(but for)」どのような法的帰結が生じ、他方で、当該条項が存在するようになったことで、いかなる法的帰結が生じることになったのかを比較し、当該合意(条項)が、制定法上の不公正に解雇されない被用者の権利を規定する規定の「作用を制限する」効果を生ぜしめたかを検討するのである((ii))。

このように、本判決は、効果基準の具体的な判断基準として「もしなかりせば」基準を示して、本体規定の定める権利に関する法的帰結の変化を検討した。

（iii）本体規定と合意の範囲

本判決は、以上までで本件において必要とされる基本的な判断を終えている。しかし、Yの主張に応じて（(ii)）、さらに、不正解雇制度における「解雇」概念と当事者の合意との関係を詳論している。この判断は、本体規定が、強行法規化規定により無効とされる合意の範囲決定にどのようにかわるかを示すものとして、注目される。

ここで付言すると、1978年雇用保護統合法55条2項は、①使用者による雇用契約終了（(a)号）、②有期の雇用契約の不更新（(b)号）、③使用者の行為に起因する被用者による雇用契約終了（(c)号）の3つを同法上の「解雇」として定めていた。⁽⁷⁰⁾また、同条3項は、使用者が被用者に対して契約終了の予告をした場合に、当該予告期間内に被用者が使用者に使用者の予告期間満了日以前の雇用契約の終了を告げた場合にも、被用者は同法上の使用者によって「解雇」されたものと扱われるとしていた。

本判決は、以上の制定法上の規定を検討し、同法上の「解雇」概念が有期労働契約の不更新等の場合も含むことを示し、注目すべきことに、「合意による雇用契約の終了それ自体により」被用者が本体規定の「目的に照らして解雇されることから妨げられるという観念」を設定すべきことを明言している。このように、本判決は、本体規定の検討をした上で、ある程度包括的・一律的に強行法規化規定により無効とされる合意の範囲を提示しているのである。

本控訴院判決は、こうして、本体規定がどのように合意との関係を織り込んだものとなっているのかを勘案しつつも、一定の包括性・一律性を以って制定法の規定の作用に反する合意の範囲を確定するものとした。

（iv）法の目的と強行法規化規定の機能

さて、以上のとおり本控訴院判決は強行法規化規定により無効とされる合意の範

(70) ③の「みなし解雇」については、1971年労使関係法には規定されていないが、「1965年剩員整理手当法においてイギリス法に登場していた」のであり（前掲注（67）・小宮書・60頁）、1974年労働組合労使関係法にも規定されることになった（詳しい経緯については、前掲注（67）・小宮書・60頁以下を参照。）。

囲決定を行ったところ、そこで比較的広く適用を認めるような解釈を示したのは何故だろうか。それは、同判決が、強行法規化規定の合意との関係での機能を、次のように捉えているからである。すなわち、当事者が当事者の契約に合意を入れ込むことによって、「同法の目的〔が〕いとも簡単に否定されてしまう」ことにならないようにする機能である ((iv))。言い換えると、当事者がいかようにでも設定できる条件に、不公正に解雇されないという権利が服するようなものに成り下げられる事態を回避し ((iv))、制定法上の制度は制定法上のものとしてその領分を發揮することを保障されるべきなのである。

こうして、本判決の示した基準によれば、被用者は、「たとえその者が、自身は何について署名をしているのかを完全に理解して合意に署名したとしても……、当該合意は、なお〔強行法規化規定〕に基づき、法的効果を有しない」と主張でき⁽⁷¹⁾る。

なお、本判決は、「契約の変更」により制定法上の権利の有無に関する法的帰結に変化が生じる場合には、それが本体規定の作用に制限的な効果を有することが明らかであることも指摘している ((v))。

(v) 事案の簡明さと射程の不明

もっとも、本件で問題となっていた合意は、「契約の変更」をもたらすものであり、比較的、効果基準・もしなかりせば基準の適用が容易であったと解される。そのため、後の判決を見ると一定の先例としての位置づけを認められていると解される本判決にも、なおその射程が争われる余地があった。

4 効果基準の限界

〔判決③〕 Igbo事件控訴院判決によって、一応の判断基準、すなわち、効果基準ないし「もしなかりせば基準」が示された。他方で、〔判決③〕以後、事案に応じて、〔判決③〕の先例としての射程は狭められており、効果基準の判断基準としての不安定さに気づく。この不安定性からは、効果基準一本槍で、制定法上の規定の強行性に係る合意の範囲を決定することの限界が看取される。

(71) Ian Smith et al., *Smith & Wood's Employment Law* (14th edn.) (OUP, 2019), at para. 7.2.1.3.

（1）別個の契約を締結する合意

一見、強行法規化規定の規制の下にあるもののように思われる合意でも、効果基準によって判断すべきでない場合もあるのではないか。次の、〔判決④〕は、問題となる合意が、強行法規化規定の適用を問題とされる以前に、そもそも本体規定の規制範囲に入ってくるのかを問題とする。同判決は、双方の合意が、元々の雇用契約が予定する関係から切り離して理解される関係を形成するものであったとして、強行法規化規定の適用が問題となる合意ではなかったとした。そうして、同判決は、双方の合意による雇用契約の終了を「合意に基づく契約終了」として、制定法が不公正解雇として規制する「解雇」に当たらないとした。学説でも、同判決は、「被用者が適切な助言を受けた上で、何らの強迫も受けず、十分な約因のために、雇用契約を終了させるという双方の合意は有効である」ことを明らかにしたものと受け止められており、⁽⁷²⁾「解雇」に当たらない「合意に基づく契約終了」の範疇を示した先例としての意義を認められている。⁽⁷³⁾このように本体規定の規制範囲との関係で合意が問題になるとき、効果基準は依拠されるべき基準とはならない。

強行法規化規定により無効とされる合意の範囲という本稿の第二の問題関心からは、〔判決④〕につき、本体規定の作用をめぐって現れる合意が、強行法規化規定の適用を問題とされない基準、つまり、同規定の規制する合意の範囲にそもそも入れられなくなる基準とは何か、という観点から見ていく。

〔判決④〕 Logan Salton v Durham County Council [1989] IRLR 99 (EAT).

【事実の概要】

申立人Xは、1978年に地方自治体Yに、緊急対応チームのソーシャル・ワーカーとして雇用されていたところ、1983年12月の懲戒手続きにより、緊急対応チームの任務から外され、同等の等級の職に再配置された。Xは、Yの同決定に対して不服申立てをしたが、Yは再審の結果、同決定を維持した。そこで、Xは、Yに対して苦情申し立てしたものの、望んだ結果が得られないまま数年が過ぎ、さらに、Yの上級職であるA氏と直接接触した。1987年1月8日、A氏は、Xに対して、2月6日の懲戒手続きについて通知した。Xは、この通知を、元々の契約上の職務に配置する意思が

(72) Astra Emir, n. 34 above, at para. 17.67.

(73) See also Deakin and Morris, n. 7 above, at para. 5.74 (footnote 574).

Yにはないことを最終的に示すものと捉えた。そのため、Xは、Yを退職しようと考え、組合の委員であるB氏に連絡を取り、B氏と退職の条件について話し合い、XがYに支払う必要がある車のローンの支払いにYからXに対して支払われるべき金銭を充当し、さらにいくらかの金銭を受領することを条件とした。また、Xは、それらの条件を書面にすることも希望した。Xの希望により、B氏がA氏と交渉し、交渉結果についてもX・B間で調整したうえで、1987年2月5日に、XとB氏がYの事務所を訪れた。そして、同日付け文書がX・Y間で作成された。当該書面には、Xの方から合意解約の申入れがあったこと、労働組合の委員の助言の下に当該書面が作成されるに至ったこと、解約に当たってYからXに対して支払われるべき金銭の額と、それがXの車のローンに充当されるべきこと等が記載されていた。

その後、Xは、Yにより不公正に解雇されたとして労使審判所に申し立てた。労使審判所は、Xの申立てを棄却し、Xが雇用控訴審判所に上訴した。

【判旨】 上訴棄却

《Wood審判長（雇用控訴審判所長官）》

(i) 「我々には、本件の事実はIgbo事件のそれとは区別されるべきものであると解される。すなわち、

1. 1987年2月の合意は、雇用契約ではなく、それは、以下のように、……Xの雇用契約とは別個の契約であった。すなわち、

- (a) 進んでなされたものであり、
- (b) 強迫の下でなされたものではなく、かつ、適切な助言の後になされたものであり、かつ、
- (c) 十分な約因のためになされたものである。

2. 当該合意は既存の契約の変更ではなかった。

3. 雇用期間の終了は、予想されえた将来における出来事（event）の発生に依拠するものではなく……、予想されることもなく、かつ、仮にそれらが予想されていたとしたら、被用者が提案された条項に合意することにはならない、起こりうる出来事の発生にもかからしめられていなかった。

後者の出来事の例としては、〔判決③〕 Igbo事件でParker控訴院裁判官によって示されたような、被用者が適時に工場の門に入ろうとした正にあと一歩のところまで自動車によって倒されるかもしれないような場合である。〕（para. 22）

(ii) 「我々の判断では、……労使紛争の解決に当たり、関係者についての最善として、強迫の要素も見られず、十分な約因のために、好ましい適切かつ十分な助言の後での、双方の合意による

雇用契約の終了の効果をもたらす契約は……、当事者間で効力を有するべきである。そのような事情の下では、おそらく55条にいう解雇は存在しないであろう。しかしながら、……それは審判所に委ねられる事実の問題である。」(para. 23)

「本件では、労使審判所はその前に現れた問題に適切にアプローチしており、さらに、彼らの理由づけは批判を許すものではない。」(para. 25)

（i）本件における論点

本判決は、本件における事実が、〔判決③〕 Igbo 事件における事実とは「区別されるべきもの」⁽⁷⁴⁾ であるとした ((i))。そして、判断の結果、最終的に、「そのような事情の下では、……〔1987年雇用保護統合法〕にいう解雇は存在しない」という結論に至っている ((ii))。ここからわかるように、本判決が判断しようとしているのは、本件において、そもそも本体規定の規制する範囲の合意が問題となっているのか、なのである。そのため、先述の通り、本判決は、契約の終了が、「相互の合意に基づく契約終了」か、それとも、制定法の規制がかかる「解雇」か、の区別の文脈で学説により取り上げられる⁽⁷⁵⁾ ことになる。

（ii）本体規定の規制範囲と合意

では、〔判決③〕 Igbo 事件の場合と異なって、本件で問題となった合意を、本体規定の規制範囲との関係で問題とすべきと判断した理由は何であろうか。

この点に関し、本判決は、本判決自体が項目立てていることからわかるように、三つの点から本件で必要とされる判断をしており、そこにその理由や具体的な判断の内容を確認できる。

三つの点の一つ目は、契約を終了させる合意が実質的なものであったことである。すなわち、本判決は、被用者の側の自由意思によるものであったかどうか、新たな取引としての実質（契約の成立要件としての約因⁽⁷⁷⁾）があったか、を問題としている。本判決は、これらの点の判断により、本件では、既存の「雇用契約とは別個

(74) Astra Emir, n. 34 above, at para. 1767.

(75) 学説も、本判決が本件の合意に基づく契約終了を「解雇を構成しない」と判断したと解している (Deakin and Morris, n 7 above, at para. 5.74(p. 494))。

(76) Ian Smith et al., n. 71 above, at p. 435; Deakin and Morris, n. 7 above, at p. 485.

(77) イギリスのコモン・ロー契約法における契約の成立要件の一つで、「約因は……、概して、約束と交換で何らかのものが与えられなければならないということを意味している」(J. Beatson, A. Burrows, J. Cartwright, *Anson's Law of Contract* (30th ed.) (OUP, 2016), at p. 79.)。

の契約」が存在したと評価している。

二つ目は、本件における合意が既存の雇用契約の内容を変更するものではないことを挙げている。

そして、三つ目が、本件における合意の内容が、既存の雇用契約で合意する内容の範疇に入ってくることが考えられず、したがって、制定法（不正解雇制度）の保護が及ぶことが求められる利益状況に影響を与えるような事柄について合意するものではない、と評価されることを挙げている。

以上からして、本判決は、大きくは二つの視点から本件で問題となった合意が、本体規定の規制がかかるべき合意の範囲に入るのかを判断していると解される。一つは、第一の点からわかるように、契約を終了させる合意がそもそも契約としての法的効果を認められるものであったのか、既存の雇用契約とは別個の契約としての実質を有するか、という視点である。

もう一つは、第二と第三の点からわかるように、契約を終了させる合意が、既存の雇用契約に基礎づけられる契約内容もしくは法的利益状況を変化させることに関わるものであったかどうか、という視点である。本判決は、そのような変化と連なって雇用契約の終了をもたらす合意については、本体規定が「解雇」の範疇で保護を与えるべき合意の範囲に収まるものと考えている。逆に言えば、本体規定が保護を及ぼすべき既存の雇用契約の内容や利益に関わるものがない、具体的には、「仮にそれらが予想されていたとしたら、被用者が提案された条項に合意することにはならない、起こりうる出来事の発生にも」関係のない事柄に関する新たな合意については、本体規定の作用に係るものとして強行法規化規定により無効とすべき合意かを検討される判断段階には入ってこない⁽⁷⁸⁾のである。

強行法規化規定により無効とされる合意の範囲という本稿の問題関心からすると、第二の視点が重要である。そこに表れているところからすると、強行法規化規定の規制範囲に入る前に、そもそも当事者の合意が本体規定の保護の係る雇用契約の内容や利益に関するものであるかが問題となることがわかる。もしそうし

(78) 学説も、本判決で「合意が雇用契約でもなく、また雇用契約の変更でもなかったから、合意が〔強行法規化規定〕の観点から無効とされなかった」とする（Astra Emir, n. 34 above, at para. 17.67.）。

た内容や利益に係るものでないのであれば、本体規定の規制範囲にないから、合意は、そもそも強行法規化規定との関係を問題とされない。具体的には、不公正解雇制度が規制対象とする「解雇」の問題は生じず、したがって、強行法規化規定による強行性の保障の点の議論の余地もない。

（iii）基準をめぐる不明確性

（ii）のように、本判決は主に二つの視点から判断して、最終的に本件における合意は強行法規化規定の射程外のものとしたと解される。しかしながら、本判決は、関連する条文との関係でどのように基準を設定しているのか、言い当てるのが難しい。具体的には、先例として、〔判決③〕であれば、「向けられている」の解釈として効果基準を示している一方で、本判決は、独特な形で基準を立てているため、そうした基準が、たとえば、強行法規化規定における本体「規定の作用」という文言から考えてその射程外としているのかなど、判然としない。そのため、事案のいかなる事情から判断して、本判決の示した判断枠組みや基準で各事案を処理すべきなのかもわかりにくいものとなっていると解される。⁽⁷⁹⁾

（2）真正な理由に基づく変更合意の除外

次に、基本的に〔判決③〕Igbo事件控訴院判決の示した基準に依拠して事案を処理しているが、それを若干修正していると解されるのが、次の〔判決⑤〕である。〔判決⑤〕事件では、〔判決②〕Deary事件と同様に、契約内容が当事者の合意に基づき変更されて被用者の労働時間数が減少したことにより、不公正解雇の権利資格要件が満たされなくなるのが問題となった。ただ、本件の場合、変更は、労働者側の要請に基づくものであった。そこで、〔判決③〕の示した効果基準が、労働者側の要請に基づき実体上の契約関係の内容が変化したことにより、結果として制定法上の規定（不公正に解雇されない権利）の資格要件充足が否定される場合にも、なお適用されるのか、より詳細に検討された。その判断は入り組んだものとなっており、むしろ効果基準の限界が看取される。

(79) See also Deakin and Morris, n. 7 above, at para. 5.66.

〔判決⑤〕 Castle v D G Pink Developments Ltd [1994] UKEAT 708_93_2004 (20 April 1994)

【事実の概要】

申立人 X は、Y の管理する老人ホームに看護師として勤務していた。X の雇用契約は、X の基礎労働週が、管理事務所に掲示される勤務表により決定される旨を規定していた。雇用が開始された 1989 年 4 月 22 日から 1992 年 4 月 8 日まで、X は Y で 2 つのシフトを割り当てられており、そのため、週 22 時間勤務していた。しかし、X は、他での仕事を見つけたことから、1992 年 3 月 13 日付けの文書で、Y に対して、1992 年 4 月 8 日水曜日を以て、水曜日の夜勤の勤務をすることができなくなる旨を伝えた。そこで、1992 年 4 月 9 日より、X のシフトは 1 つに減らされ、X の労働時間は、週 11 時間となった。不公正解雇の申立てには 2 年間の雇用の継続性が求められたところ、当時においては、週 11 時間という労働時間数では、当該週について雇用の継続性は認められなかった。

その後、X が Y に不公正に解雇されたと労使審判所に申し立てたところ、労使審判所は、X の労働時間数が上記のとおり減少したため、1992 年 10 月 9 日以降は不公正解雇の申立てに求められる雇用の継続性が認められないとして、申立てを棄却した。そこで、X が控訴審判所に上訴した。X は、控訴審判所において、X・Y 間の労働時間を減少させる旨の合意が、X の不公正解雇の申立てを妨げる、または、制限するものである限りにおいて、1978 年雇用保護統合法 140 条に違反して無効であると主張した。

【判旨】 上訴棄却

《Peppitt 裁判官》

(i) 「最も本件に近接するのが、〔判決②〕 Deary 事件控訴審判所判決であり、X もこれに相当に依拠している。」(p. 5)

「〔判決②〕 Deary 事件で Knox 裁判官が判示したところは、傍論であり、かつ、被用者の労働時間の削減が使用者の要請に基づくものであったのに対し、本件では被用者による明示的な要請によるものであったという点で、明確に区別される当該事案に固有の事実に基づくものである。いずれにせよ、我々は、〔判決②〕 に拘束されない」。

(ii) 厳密には、我々は〔判決③〕 Igbo 事件控訴院判決の「向けられている」についての定義には拘束されないが、「たとえ拘束されなくても、当該定義は、それが Joseph 事件控訴院判決に由来するものであるから、相当の意義を持つてくる。さらに、我々は、1954 年家主借家人法 38 条 1 項と本法の目的の共通性に目を止めることになる。すなわち、両法は、どちらも、交渉の相手方で

ある力の弱い側を、力の強い側の求めの下での圧力から、保護するために設けられたものである。さらに言えば、我々は、1977年というかなり昔に、〔判決①〕Madison事件で、「1974年法附則1第32条1項についてPhillips裁判官が述べたことを念頭に置いている。そこで同裁判官は以下のように述べた。

『この種の規定は、本法によって被用者に付与された諸権利の恩恵を失うことから、被用者らを保護するために設けられたのであって、それらの規定は、……立法の文言が許容するならば、広く適用されるべきである』。(p.7)

(iii) 「もし、〔Yが主張するように、〕140条における『向けられている』の文言の欠くべからざる内容として、意思、があるということであれば、審判所は当事者らの動機についての長々と続く紛争に巻き込まれることになるであろう。それは、簡潔な審査であることが予定されていた事柄を不必要に複雑化するものである。したがって、我々は、〔判決③〕における『向けられている』の定義、すなわち、『〔それがその〕効果（effect）を有するか』という定義、を採用すべきであると考える。」
 他方で、「真正な雇用上の理由——使用者若しくは被用者の直近の必要性に合致させるようにするといった理由——のためになされた被用者の労働時間における変更が、同法の作用を排除又は制限しようとする規定として理解するには、困難がある。とりわけ、労働時間における変更は、我々には、〔ある週が雇用の継続性の算定において算入されるかどうかを規定する1978年雇用保護統合法〕附則13の3条ないし5条の規定の下で扱われることになるのが自然であると解されるのである。』(p.7)

(iv) 「我々は、本件は判断するのが簡単な事案であるとは考えていない。」

「我々は、本件の事情の下では、Xは、Xの雇用の継続性を維持するのに、第140条に依拠することができないという結論に達した。Xの事情の実態（reality）は、Xが自身で他での仕事を見つけ、当該仕事をするために、Yに週当たりの労働時間を22時間から11時間に減らすことをYに知らせたというものである。Yは、Xの事情に合わせることに合意した。しかし、それが同法の規定の〔作用〕を排除したり制限したりする効果を有するYの側での不本意な同意である」などというのは全く非現実的であろう。

Xによる労働時間削減の申込みを「承諾しただけで、Yが140条の範疇の合意の当事者であったということはできない。当該合意は、X自身が他の使用者の下での仕事を引き受けるという決定を容易にすることに向けた、受け入れの気持ちを反映したに過ぎない。Xの決定によって、Xは、……140条に基づきXに付与された保護を外した(opted out)ものと受け止められなければならない。Xの

決定に対するYの反応は、当該保護を回復させなかった。」

(v) 「我々は、我々の判断が、何らかの形で、〔判決②〕Deary事件におけるNolan裁判官の傍論と不整合のあるものであるとは考えない。当該事案において、食事を用意する女性らに課された労働時間の削減は、使用者によってであった。彼女らは、それを受け入れるか、雇用を終了させるかであった。彼女らは、その削減を求めたのでもなければ、その削減が彼女らの利益のためになされたものでもなかった。彼女らの行為の一つも、同法140条に依拠する権利に疑義をもたらすものということはできない。したがって、我々には、Xの立場と彼女らの立場とが等しいものとはできな

いと解されるのである。」(p.8)

本判決は、効果基準の意義を限定しており、IVで指摘されることになる〔判決③〕Igbo事件控訴院判決の示した効果基準の限界を示唆するものである。以下、強行法規化規定の目的・機能と強行法規化規定の適用下で無効とされる合意の範囲決定の観点から、本判決につき注目される点を指摘する。

(i) 事案の区別と広い適用基準の否定

2で考察した通り、〔判決②〕Deary事件控訴審判所判決は、強行法規化規定の規制対象となる合意の範囲を相当に広く捉えるものであった。⁽⁸⁰⁾しかしながら、本判決は、〔判決②〕と問題となっている点が共通しているにも拘らず、同事件では使用者から労働時間の削減の要請がなされたことから、本件における同事件控訴審判所判決の先例としての意義が否定されるものとした((i))。こうして、本判決は、まず、強行法規化規定の規制対象となる合意の範囲を相当に広く捉える基準を排斥した。

(ii) 強行法規化規定の目的と適用範囲の広さの強調

他方で、本判決は、〔判決③〕Igbo事件控訴院判決とJoseph事件控訴院判決の制定法の規定の文言の解釈に実質的に従うことを明らかにしつつ、強行法規化規定の目的を明らかにする。それは、1954年家主借家人法38条1項と共通するものであり、「交渉の相手方である力の弱い側を、力の強い側の求めの下での圧力から、保

(80) 同判決は、問題となる合意が、契約関係の実態と合致している場合でも、本体規定の作用に変化を生じさせるものであれば強行法規化規定により無効となるとしていた(See also Deakin and Morris, n. 7 above, at p. 224.)。

護するため」である。さらに、〔判決①〕 Maddison 事件における Phillips 裁判官の判旨を引用して、労働法分野の制定法に関しては、制定法により被用者に付与された諸権利の恩恵を失うことからの保護を目的とするものであること、したがって、条文の文言が可能な限り広く解釈され、適用されるべきことも示唆した。

このように、規定の目的を確認し、強行法規化規定が広く適用されるべきこと、つまり、相当程度広い範囲の合意を規制範囲とすべきことを確認した。

（iii）意思を要件とすることの否定

そして、Y の主張に対し、強行法規化規定の「向けられている」の解釈として、これが当事者の「意思」を要件としたものと解釈することを拒否している。その理由としては、審判所が、「当事者らの動機についての長々と続く紛争に巻き込まれること」が挙げられている。意思を要件とすることは、上述のような交渉力格差に対応するために、簡潔なものとして設計された制定法上の制度の予定するところではない（(iii)）。

こうして、強行法規化規定の文言は、意思を内容とするものではなく、その点で、強行法規化規定の規制下にある合意の範囲は広がる。

（iv）効果基準の採用と事案の区別

そこで、本判決は、〔判決③〕 Igbo 事件控訴院判決が踏襲した効果基準を採用することを明らかにする（(iii)）。

ところが、本判決は、労使のどちらにおけるものであれ「真正な」理由のためになされた「被用者の労働時間における変更」については、同項の規制する合意の範疇には入ってこないとする（(iii)）。また、ここで、〔判決②〕 Deary 事件判決と比較したときに注目されるのが、本判決が、そうした労働時間数の変更を、雇用の継続性の算定に当たって、いかなる週が算入されるかを定める制定法上の規定の適用において勘案すべきことを明らかにしている点である（(iii)）。このように、本判決は、本件で問題となっている合意については、強行法規化規定により無効であるとして法的評価を終わらせるのではなくて、具体的な法の適用の中でその意義が検討されるべきであるとしているのである。こうして、本判決は、〔判決③〕の効果基準の射程を限定的に解し、〔判決②〕では否定されてしまっていたように解された契約関係⁽⁸¹⁾を形成する余地（合意）を当事者に認めたのである。

(v) 判断をめぐる不明確性

本判決の判断には、効果基準の射程が限定された点についてだけでなく、不明確な部分があることは否めない。というのも、本判決は、本件Xは、自身の決定によって、1978年雇用保護統合法140条1項（強行法規化規定）に基づき「Xに付与された保護を外した（opted out）」と評価しているからである（iv）。先に述べたように（II 3）、当事者間の合意を介して制定法の規定の適用を解除できる場合には、制定法自身によって一定の要件の下での「例外」が規定されるのが通常である⁽⁸¹⁾。だとすると、本判決のこの部分の判示は、制定法の簡明な構造をかえって複雑にしてしまうようにも思われよう。むしろ、[判決④]のように、本体規定の規制が及ぶべき範囲ではなかったとした方が分かり易かったようにも思われる。別言すると、当事者の合意につき、合意の有効性が問題とされる局面が事案により異なってきたと解され、適用されるべき基準の整理が十分に達成されていないと解される。

そして、本判決は、（iv）で述べたように、[判決③] Igbo事件控訴院判決の効果基準の適用の下で「真正な雇用上の理由……のためになされた……労働時間における変更」の範囲には、強行法規化規定の規制は及ばないとしていた。しかし、効果基準の及ぶ合意の範囲がどのような基準で画されることになるのか、一般論の形では読み取りにくいという問題点もある。

5 小括

以上の判例により示された判断基準には、上述のように整理しがたい点もあるが、IIIでの判例の解釈の展開をまとめよう。

(1) 強行法規化規定の目的・機能

判例は、強行法規化規定の目的を、1954年家主借家人法と共通するものとして理解している。すなわち、同法の38条1項のような強行法規化規定は、「交渉の相手

(81) [判決②]では、労働時間数が一定の時間数に満たない雇用契約を締結する余地が否定されているように思われた（III 2を参照）。

(82) 1978年雇用保護統合法140条1項の場合にも、同条2項で同条1項の適用が解除される場合が列挙されていた。

方である力の弱い側を、力の強い側の求めの下での圧力から、保護する」ことを目的とし、労働法の文脈で具体的には、「付与された権利の恩恵を失うことから、被用者らを保護すること」を目的とするものと解する（〔判決①〕〔判決⑤〕参照）。この目的の理解は、〔判決③〕 Igbo事件控訴院判決自体が、Joseph事件控訴院判決を先例としており、また、〔判決③〕が、〔判決④〕や〔判決⑤〕において強行法規化規定の解釈の先例として理解されていることから、判例では一貫しているといえる。

（2）強行法規化規定と合意の範囲

強行法規化規定の文言（「向けられている」）の解釈につき、〔判決③〕 Igbo事件控訴院判決が効果基準を踏襲し、同基準により無効とされる合意の範囲が画される。〔判決③〕は、問題となる合意が、被用者の不公正解雇の権利に関する法的関係に影響をもたらしたのか、すなわち、当該条項が「もしなかりせば」どのような法的帰結が生じたのかと、他方で、当該規定が存在するようになってから、いかなる法的帰結がもたらされることになったのかの比較により、効力が否定されるべき合意の範囲を決定していた。

また、〔判決⑤〕 Castle事件の場合には、問題となった合意は、雇用契約関係の内容そのものの変更をもたらす合意であった。同判決自体は、〔判決③〕の効果基準に従ったものの、真正な雇用上の理由による労働時間の変更をもたらす合意は、結局、強行法規化規定が無効とする合意の範囲には入ってこないとした。

（3）本体規定と合意の範囲

〔判決③〕に表れていたように、本体規定の内容は、強行法規化規定の下で無効とされる合意の範囲の決定に、もちろん重要な意義を有している。しかし、強行法規化規定の適用の判断の下では、合意との関係で、ある程度、包括的、一律的に本体規定の規制範囲が観念されていた。

他方で、（2）におけるように、基本的に強行法規化規定の「向けられている」という文言の解釈、適用により事案を処理した判決に対して、〔判決④〕 Logan Salton事件控訴審判所判決は、むしろ本体規定が定義する「解雇」の範疇に問題の

当事者間の合意が入ってこないとして、強行法規化規定により無効とならない（強行法規化規定との関係を問う必要がない）としていた。

その際、同判決は、問題となった合意が、契約としての実質を有しているかという点と、それが本体規定の保護に係る既存の雇用契約の内容や利益に影響をもたらすものでないかという点の評価に依拠していた。こうして元々の雇用契約とは別個の契約（合意）と評価される合意は、強行法規化規定の規制範囲に入っていない。

（４）合意の範囲の決定と残る不明確性

以上の通り、〔判決③〕 Igbo 事件控訴院判決が強行法規化規定の適用の一応の解釈を示し、後続の判決でも基準が受容されていた。しかし、細かく検討すると、〔判決③〕事件の事案としての簡潔さや、同判決以後の判決の内容の不明確さからして、強行法規化規定の規制下にある合意の範囲については、この段階で必ずしも明確とは言えないであろう。

具体的には、〔判決④〕と〔判決⑤〕とは、〔判決③〕 Igbo 事件控訴院判決で示された効果基準の射程を、各事件における事実状況に則して限定し、それぞれに強行法規化規定もしくは効果基準が適用されない基準を示していると解されたが、事案の区別と基準の設定とが整合的なものとなっているのか、疑問も残った（４（２）（v）を参照。）。

また、それぞれに示された基準も、いかなる条文の解釈として示されているのか、判然としない面があり（４（１）（iii）と（２）（v））、最終的に強行法規化規定により無効とされる合意の範囲がどのように確定されるのか、この段階では、なお明確とはいえないように思われた。