

イギリス労働法における契約の「性質決定」と契約 解釈のあり方 : Uber BV v Aslam [2021] UKSC5, [2021] IRLR 407における法の展開

新屋敷, 恵美子
九州大学大学院法学研究院 : 准教授

<https://doi.org/10.15017/4705312>

出版情報 : 法政研究. 88 (2), pp.344-275, 2021-10-15. 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契約の「性質決定」と 契約解釈のあり方

—Uber BV v Aslam [2021] UKSC5, [2021] IRLR 407 における法の展開

新屋敷 恵美子

- I はじめに
- II 法の適用決定と労働者の契約
- III 事実の概要と判旨
- IV 検討
- V 結びに代えて

I はじめに

プラットフォームを介した役務提供が広がりを見せ、当該役務提供を行う者に対する労働法規制の適用の有無が議論⁽¹⁾されている。イギリスでは、2021年2月に、Uberの運営するプラットフォームを介して運送サービスを提供する者に対し、同国の1998年全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）や1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998）等が適用されるのかについて、最高裁（Uber BV v Aslam [2021] UKSC5, [2021] ICR657. 以下、「Uber事件最高裁判決」。）が判断を示した。

Uber事件最高裁判決のその最大の意義は、その判断の力点からして、目的的アプローチと称される契約解釈のアプローチ（詳細は後述）をめぐる法の解釈であると解される。そこで、本稿は、後述のイギリス労働法における仕組みから、同

(1) 近時の各国についての有用な研究がまとめられたものとして、浜村彰＝石田眞＝毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』（労働開発研究会、2021）。

国の労働法規制の適用決定において避けられない作業となる、契約の「性質決定 (characterization)⁽²⁾」と契約の解釈のあり方を中心に、Uber事件で、最高裁が示したところを紹介、検討する。

1 性質決定と契約解釈のあり方

(1) 日本における労働者性の判断と契約解釈の位置づけの不明

とはいえ、なぜ、イギリスにおける労働法規制の適用の有無にかかる性質決定とそこでの契約解釈のあり方を検討するのか。特に、日本では、労働法規制の適用決定のための労働者性(労基法9条、労契法2条1項)の判断において、重要なのは、使用従属関係の存否であり、その有無は、契約名称等に関係がなく、客観的に実態に即してなされると理解されている⁽³⁾。そのため、イギリスにおける議論を見る意義は乏しいと思われるに違いない。

(i) 法規範のあてはめにおける契約解釈の存在

まず、凡そ、法的判断は、法的に事実として認められる事実を基礎になされるところ、そのような法が適用されるべき事実を見出す作業が、適用されるべき法や基準と同等に、判断の帰結を左右する重要な役割を果たしていることは言うまでもない⁽⁴⁾。当然だが、法的判断は、適用される規範の意義(例えばそれが強行法規であること)からすべて導き出されるわけではなく、事実の認定ないし当事者間における法的関係の内容(権利義務)の確認があって初めて、なされるものであるからである。

では、労働者性の判断において、裁判官は、そうした法的事実を、どのように問題の当事者間の関係の中に見出すべきであるのか。この点、そもそも、労働契約の当事者たる使用者と労働者(労契法6条、労基法2条1項参照)は、自らの法的関係を自由に形成し、内容を決定し変更する契約の自由を有する(民法521条1項・

(2) イギリスでは、契約の性質決定 (characterization) という表現 (範疇決定 [categorization] や分類 [classification] などの表現も用いられる) によって、法の適用決定のための通常の契約解釈とは異なる作業が存在することが一般に認められている (G. McMeel, *McMeel on The Construction of Contracts* (3rd edn.) (OUP, 2017), at para. 1. 30; *Chitty on Contract* vol. 1 (33th edn.) (Sweet & Maxwell, 2018) at para. 1-105.

(3) たとえば、菅野和夫『労働法〔第12版〕』(弘文堂、2019) 183頁など。

(4) 瀬木比呂志『民事訴訟法』(日本評論社、2019) 333頁。森田修『契約の法性決定』(商事法務、2020) 10頁も参照。

2項、労契法1条、同3条1項、同6条、同8条)。当事者らがそうした自由に依拠して法的関係(当事者間の権利義務)を構築する以上、裁判官らは、当事者間の法的関係の内容を判断する上で、そうした当事者が合意に基づき形成した法的関係を無視することはできず(民法521条1項・2項、労契法1条、同3条1項、同6条、同8条を参照)、したがって、不可避免的に当事者間の契約内容を確認する。

実際、労働者性の判断において、裁判所は、契約書面等を踏まえて、契約解釈を行いつつ、契約内容を確認している。

たとえば、保育園園長が労契法の適用を受ける労働者かどうかが争われた近時の信愛学園事件・横浜地判令2. 27労判1226号57頁は、契約書等における記載(当事者間の契約が雇用契約であることを示す記載)内容と当事者の認識や勤務実態が合致していること等に基づいて、労働者の「勤務実態、支払われている報酬の性質及び当事者の認識からすれば」、当事者間の「契約の性質は、労働契約であったと認めるのが相当である」として労働者性を判断する。

ここからわかるように、裁判所は、労働者性(法の適用決定)の判断を行う際に、契約書面を一つの基礎とし、それと照合しながら実態を検討し、当事者の法的関係の確認を行っている。しかも、同判決においては、当事者の主張の影響もあるが、契約書が真正に成立したか否かも争点として判断されており(民法228条1項・4項参照)、当事者間で作成された契約書面が重要な判断材料となることを否定できない。さらに、同判決は、「契約の性質」の判断に基づき、労契法の適用を判断するものとなっており、結局いかなる契約関係が当事者により形成されたのかを認定して、それに対して基準を当てはめている。そして、このように「契約の性質」の判断が、労働者性の判断としてなされることは、特に珍しいことでもない。⁽⁵⁾

(5) 労基法や労契法の適用決定において、「契約の性質」が労働契約かどうかを契約書面・契約内容を参照しつつ判断したものとして、日本代行政事件・大阪地判令2. 12. 11 労判1243号51頁、JFS事件・大阪地判令元. 10. 15 LEX/DB 25564376、ソクハイ(契約更新拒絶)事件・東京高判平26. 5. 21 労判1123号68頁(同事件・最三小決平27. 7. 21 LEX/DB 25540764 [不受理決定])、地位確認等請求事件・東京地判令平27. 91. 19 LEX/DB 25541214、NHK前橋放送局(受信料集金人)事件・前橋地判令平25. 4. 24 LEX/DB 25502376(この判決は、労働者性の判断にあたり「労働契約、委託契約、請負契約等の労務を提供する契約において」、「目標数の設定や、目標数の達成計画について使用者等が関心を寄せることは、当該契約の性質決定に重要な影響を及ぼさないとすべき」としている。)など。

また、労働者性の判断において、当事者間の法的関係が労働契約にあたるかどうか、が判断の最終的な基準とされる裁判例も、少なくない。そして、民法分野では「契約の性質」の評価が、当事者の作成した契約の解釈によることも認識されている⁽⁷⁾。

つまり、日本においても、労働法の適用決定にあたり、裁判所は、契約書等も用いつつ、当事者が形成した契約関係の内容を確認しており、そこにおいて、契約解釈を行っているものと解される。

(ii) 労働者性の判断における契約解釈の位置づけと機能

ここで、仮に、たとえば、裁判官が、使用者が作成した契約書面に従って、当事者の権利義務関係を確認し、当該事実に対して法的規範を当てはめたとしても、その判断は十分に肯定されうる。なぜなら、そうした判断は、合意の原則や契約自由の原則という法的規範の観点からは、肯定されるべきであるといえるのであって、その観点からは、客観的な実態（事実）に基づく判断と評価されるからである。特に、紛争が生じた場合に、通常、当事者の法的関係の内容を認定するのに重要となるのが、民事訴訟法上の「処分証書」の概念であると解される。これにより、裁判官らは、処分証書たる契約書があれば、それに従った法律行為の存在を認めることが求められよう⁽⁸⁾。

もちろん、こうした評価は、労働法規制の観点からは、当てはめの対象となる事実を役務受領者にコントロールする余地を与えるから、多分に問題がある⁽⁹⁾。しかし

(6) 光頼ホールディングス事件・東京地判令2. 12. 21 LEX/DB 25568689、フロンティア事件・大阪地判平28. 11. 24 LEX/DB 25544705（同判決は、「契約書等では、契約形式が請負契約となっており、社会保険等にも加入していないこと等も総合すれば、本件契約について、労働契約の実質を有するものと認めることはできない」としている。）、J社ほか1社事件・東京地判平25. 3. 8労判1075号77頁、B社（法律専門職）事件・東京地判平21. 12. 24労判1007号67頁、損害賠償請求控訴事件・名古屋高判平14. 12. 19 LEX/DB 28081591、北浜土木碎石事件・金沢地判昭52. 11. 27労判520号75頁など。

(7) 中田裕康『契約法』（有斐閣、2017）66頁。

(8) 処分証書に当たる契約書が真正に作成され（民訴法228条参照）、「処分証書〔が〕、その形式的証拠力が認められればその法律行為が行われたことが証明される」（瀬木比呂志『民事訴訟法』〔日本評論社、2019〕379頁）ため、契約書に記載された契約内容は、そのまま法的権利義務の内容として法的に肯定されなければならない、と考えられてしまう可能性がある（伊藤滋夫『裁判官による事実判断の構造〔改訂版〕』（有斐閣、2020）33頁や河村浩「契約書（処分証書）による事実認定の証明プロセス」判タ1101号56頁〔2002〕を参照。）

(9) この点、たとえば、柳屋孝安『現代労働法と労働者概念』（信山社、2005）が、問題となる法規・法理の強行法規性の有無と程度によっては、「当事者意思によって、法理の適用の有無を決した

ながら、合意の原則や契約自由の原則に依拠した判断を否定する判断こそが妥当であるとすれば、そのようにする法的根拠が必要であるし、少なくともそのように否定することを許容する判断が、合意の原則等の規範との関係をどのように処理した上でのものであるのかを明らかにする必要がある。

そこで、契約の自由や合意の原則という規範に後押しを受ける当事者による、契約内容形成ないし法的関係の形成が、労働者性の判断枠組みの中でどのような意義を有するのか、裁判官の契約解釈作業（当事者の法的関係の内容の確認）や契約書面がその局面においてどのように位置づけられるのか、さらに、その作業がどのようなものであるべきなのか、といった点が問題となってくる。こうした諸点を検討し、法の適用決定の局面で、合意の原則や契約の自由の原則がいかなる意味で、どのように否定ないし修正されるのかを、明確にすることが求められる。

（２）イギリスにおける議論の特徴とUber事件最高裁判決の意義

（１）で述べたように、日本でも、労働者性（法の適用決定）の判断にあたり、裁判官は、当然の作業として、当事者間の法的権利義務を確認し、そのために契約解釈を行っていると解される。ところが、日本では、先に触れたとおり、労働法規制の適用決定に関しては、客観的に実態を見て判断されるべきことが強調されるのみで、契約書面の意義も考慮した権利義務の認定の具体的なあり方の検討は進んでいない。

これに対して、イギリスでは、労働法規制の適用の有無をめぐり、労務を受領する側が、法の適用を免れようと、「契約名称の操作」⁽¹⁰⁾や「契約内容の操作」⁽¹¹⁾を行い、そのため、そもそもそうした法的事実を見出す作業、すなわち、契約解釈のあり方が、長く問われてきた。そのように議論となるのは、同国では、労働法規制の適用

り、その内容を変更したりすることは許される」とするなど、規範自体の法的性格との関係での当事者意思の意義についてはこれまでも検討されてきた。これに対して、本稿で問題としている労働法の適用決定における当事者意思ないし合意の意義は、あくまで、規範が適用される際に行われる「小前提」の認定・評価における当事者意思（あるいは裁判官の解釈作用）の位置づけとあり方である。

- (10) 当事者が、当事者間の契約を、労働法の適用対象外の労務提供契約であると明示すること（例えば、「雇用契約ではない」、「独立自営業者の契約である」といった条項を入れ込む場合）（新屋敷恵美子『労働契約成立の法構造』（信山社、2016）227頁参照）。
- (11) 契約名称それ自体ではなく契約の「内容」を法の適用対象となる契約内容とは異なる内容とする契約条項を入れ込むこと（前掲注10・新屋敷書・227頁参照）。

の実質的なメルクマールが、一定の種類「契約」の有無とされてきたためである。そのような構造をとるため、裁判官らは、法の適用の有無を判断するあたり、当事者が、いかなる法的関係、言い換えると、いかなる種類の契約関係を形成したのかを判断しなければならなくなる。そこで、労務受領者は、こうした裁判官らによる⁽¹²⁾権利義務の有無や内容についての評価を、自己の意図に沿ったものにするために、上述の契約名称の操作や契約内容の操作を、強力な証明力を有する契約書面上で行うのである。こうして、イギリスでは、日本では上述の通り正面から議論されない、法の適用決定の局面における、契約の自由と制定法上の規定との関係が、契約解釈のあり方の問題として、判例の中で長く議論されることになった。

そして、Uber事件最高裁判決は、その点についての、判例法の一つの到達点を示すものとなっている。そこで、本稿は、この局面における契約解釈に関する判例法理の展開として、Uber事件最高裁判決が示したところを明らかにする。

2 単発的な契約と相互的な義務

他方で、Uber事件最高裁判決は、これまでの判例や学説においてその理解に混乱があった労働者（worker）性（と被用者〔employee〕性）の判断における判断基準、すなわち、義務の相互性（契約の成立要件——詳細は後述）についても注釈を加え、それにより、契約解釈に期待すべき役割の軽減を図っている。

実は、控訴院判決の前に、この文脈での契約解釈のあり方や義務の相互性について、文字通り決定的な判断⁽¹³⁾を示してきたElias元控訴院裁判官が、ある論文⁽¹⁴⁾を公表していた。同論文で、Elias前控訴院裁判官は、学説が、義務の相互性の理解に関連して、裁判官らの契約解釈のあり方に批判的であることに反駁し、判例における義務の相互性と契約解釈の位置づけや機能が、コモン・ローの観点から出てくる帰

(12) イギリス労働法の文脈において、コモン・ロー契約法上の、'contract of service'（雇傭契約）と'contract for services'（請負その他の労務提供契約）という契約の分類（契約の性質決定の存在については、前掲注2を参照。）が重要な分類となってきた。このようなイギリスの分類と、日本民法における、請負、委任、雇用、の分類とは異なっているので、本稿では、イギリス労働法の文脈において上記二つの契約の分類に対応する役務提供につき、「労務提供」という用語を用いる。

(13) この点については、前掲注10・新屋敷書・163頁以下、285頁以下を参照。

(14) Patrick Elias, 'Changes and Challenges to the Contract of Employment' (2018) 38 OJLS 869.

結であることを丁寧に解き明かしている。その説明は、結局のところ、コモン・ローの中で判断を求められる裁判官らが担うべき、契約解釈という作業が、立法（制定法）の機能を果たすことはできないし、それは望ましくないという、裁判官が見定める司法の限界の提示に向けられていると解される。⁽¹⁵⁾ そうした契約解釈に係る機能の限界を提示する中で、Elias 前控訴院裁判官は、学説における義務の相互性の内容、とりわけ、単発的な労務提供に関する契約と義務の相互性の内容について、学説が誤った理解をしていることを指摘する。⁽¹⁶⁾ つまり、こうした義務の相互性の内容確認を通じて、裁判官の担う契約解釈の役割・機能の限界づけを行っていた。

そして、同論文は、Uber 事件控訴院判決で、反対意見を示した Underhill 控訴院裁判官により引用されており、控訴院判決は覆されなかったものの、最高裁も当然に同論文を前提として判断を示していると解される（最高裁は、Underhill 控訴院裁判官の意見に賛成はしなかったものの、重要な文脈で、同裁判官が示したある判決における説示を引用している。【判旨④】（ii）を参照。）。また、最高裁として、Elias 前控訴院裁判官の下したある判決の説示に依拠しつつ、義務の相互性の内容を明確にしている。こうした事情から、最高裁は、Elias 前控訴院裁判官の同論文を相当に意識して、義務の相互性の内容を確認し、それにより、契約解釈の役割・機能の明確化を図っていると解される。

そこで、本稿は、義務の相互性に関する最高裁の判断についても、必要な限りで紹介し、義務の相互性の内容と契約解釈の役割・機能とその限界を明らかにしたい。

3 プラットフォームを介した就労と「労働時間」

さらに、Uber 事件最高裁判決は、プラットフォームを介した労務提供の内、どの部分が「労働時間」に該当する時間といえるのか、という点についても判断を示している。プラットフォームを介した就労をめぐっては、たとえば労務提供をする者が、「アプリ」にログインしているが、実際には就労をしていないような時間のように、当事者がお互いに何か法的関係を有するのか曖昧な時間が多く存在することが予測される。Uber 事件最高裁判決は、一事例についての判断に過ぎないが、そうし

(15) See Patrick Elias, n. 14 above, at pp. 885-886.

(16) Patrick Elias, n. 14 above, at p. 883.

た時間の一部を、労働時間であると評価したため、本稿は、そのような判断がいかにして導かれたのか、その具体的な内容も紹介する。

4 本稿の構成

以下、本稿は、イギリス労働法における関連の制度を概観した上で（Ⅱ）、以上の主として三つの問題関心に基づき、Uber事件最高裁判決の判断を紹介し（Ⅲ）、同最高裁判決の意義を検討する（Ⅳ）⁽¹⁷⁾。

Ⅱ 法の適用決定と労働者の契約

1 制定法上の権利義務の展開と労働者概念

イギリスでは、労働法分野の制定法上の権利主体概念としては、「被用者（employee）」概念と「労働者（worker）」概念とが存在する。Uber事件最高裁判決において争点となったのは、このうちの「労働者」概念であるが、以下、まず、イギリス労働法における伝統的な概念である「被用者」概念の位置づけに触れ、「労働者」概念の位置づけを示す。

（1）被用者概念と制定法の展開

（i）制定法上の被用者の権利⁽¹⁸⁾

イギリスの個別的労働関係法の分野では、「労働者」よりも狭い概念である「被用者」が、制定法上定められる権利の中心的な法主体となっている。それは、1963年雇用契約法⁽¹⁹⁾を皮切りに、制定法が、労働条件記述書⁽²⁰⁾についての権利や、剰員整理手当の権利⁽²¹⁾、不公正に解雇されない権利など、「被用者」を制定法上の主たる権利

(17) Uber事件の最高裁以下の判決を紹介検討するものとして、鈴木隆「ギグエコノミーと労働者概念：Uber事件（1）（2・完）」*島大法学*62巻2号31頁（2018）・同63巻1号21頁（2019）、國武英生「シェアリング・エコノミーと雇用関係：アメリカとイギリスにおけるUber訴訟をめぐる覚書」*季労*257号139頁（2017）、長谷川聡「ライドシェアに従事する役員提供者の労働者性」*労旬*1942号38頁（2019）。

(18) 以下の記述は、新屋敷恵美子「イギリス労働法における労働者概念」*山口経済学雑誌*61巻4号5頁433頁（2013）438頁以下の記述に加筆、修正を加えたものである。

(19) *Contracts of Employment Act 1963* (hereinafter 'CEA 1963').

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

(21) CEA 1963, s. 4.

主体として位置づけてきたからである。これらの権利は、現在では、1996年雇用権法⁽²⁴⁾にまとめて規定されている。

現在では、1996年雇用権法は、15の部と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、個別的労働関係法における中心的な法律となっている⁽²⁵⁾。したがって、イギリスにおける労務提供者にとっては、被用者に該当するかどうか、最重要である。

(ii) 被用者と雇傭契約⁽²⁶⁾

そして、1996年雇用権法は、この重要な「被用者」を、「雇用契約（contract of employment）を締結している個人、または、雇用契約の下で労働する（当該雇用が終了している場合には、労働していた）個人」と定義し、さらに、雇用契約を、「雇傭契約（contract of service）」である旨定義する⁽²⁷⁾。したがって、重要な諸権利の法主体（被用者）であるかどうかは、基本的に、労務提供者と使用者（employer）と主張される者との間の雇傭契約の有無で決定される。

制定法は、この雇傭契約という概念を、コモン・ローから「借用」⁽²⁸⁾しており、コモン・ローたる判例法（契約法）がその内容を明らかにしてきた。雇傭契約の存在を示す内容は、先例であるReady Mixed Concrete事件高等法院女王座部判決が、三要件として示す。第一が契約法上の約因（consideration）の存在、第二が使用者の被用者に対する指揮命令（control）の存在、第三が契約内容が雇傭契約と不整合なものでないことである。これらの要件充足の如何が、契約解釈の結果として認められる契約の内容（権利義務）から判断（契約解釈）⁽³⁰⁾され、雇傭契約の有無が決定される。

(22) Redundancy Payments Act 1965, s. 1.

(23) Industrial Relations Act 1971, s. 22.

(24) Employment Rights Act 1996.

(25) Hugh Collins, K. D. Ewing, Aileen McColgan, *Labour Law* (2nd edn.) (CUP, 2019), at p. 9.

(26) 以下の記述は、新屋敷恵美子「働き方の変化と労働法規制の意義と限界：イギリスにおける労務提供契約の不確定化に起因する諸問題を素材として」民商法雑誌156巻1号（2020）4頁。

(27) ERA, s. 230 (1) (2). 雇用契約（contract of employment）は雇傭契約（contract of service）の現代的な表現とされる（H. Collins, K.D. Ewing and A. McColgan, n. 25 above, at p. 100）。

(28) S. Deakin and G. Morris, n. 20 above, at p. 131.

(29) Ready Mixed Concrete v Minister of Pensions [1968] 2 QB 497.

(30) イギリス契約法では、ここでの契約解釈に通常の契約解釈とは異なる特別の性格が認められており（前掲注2も参照）、判断は権利義務の認定とその義務の評価の二段階（two-stage process）に分かれると認識されている（Agnew v Commissioner of Inland Revenue [2001] UKPC 28, at para. 32.）。

若干詳細に述べると、第一の要件たる約因は、イギリス契約法における契約の成立要件の一つである。イギリス契約法は、約束や合意について、そのままでは法的に効力を認めず、二つの契約形態のみを認めている。すなわち、方式 (form) による契約と単純契約 (simple contract) ⁽³¹⁾ である。雇傭契約のような、「単純契約は、一般的な原則として、なんらの特別の方式において作成される必要はないが、約因の存在を要求し、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⁽³²⁾」ということの意味している⁽³²⁾。

前記 Ready Mixed Concrete 事件判決で MacKenna 裁判官は、この要件について、「約因なくしてはいかなる種類の契約も存在しない」と述べた上で、雇傭契約の約因として、「賃金その他の報酬と引換えに、その者がその者の雇主のために何らかの労務の履行において自らの労務と技術を提供することに同意する」という具体的内容⁽³³⁾を示した。簡単には、雇傭契約の成立には、労務と報酬の取引きについての合意⁽³⁴⁾が求められる、と表現できよう。

第二の要素は、指揮命令の要素である。これは、労務提供者が使用者からなされる「労務の遂行の仕方についての命令」⁽³⁵⁾に服することについての契約条項の存在である。

第三の要素は、他の契約条項が雇傭契約の内容と不整合なものでないこと、という「消極的な」⁽³⁶⁾要件であり、確定的な内容を有していない (詳細はここでは割愛する)。

(2) 労働者概念と制定法の展開

次に、1997年に労働党が政権を取り、1998年労働時間規則 (週当たりの労働時間の上限、休憩や休息、年次有給休暇の権利等を定める)⁽³⁷⁾ や1998年全国最低賃金法⁽³⁸⁾の主たる権利主体としたことで注目を集めるようになったのが⁽³⁹⁾、Uber 事件で焦点と

(31) J. Beatson, A. Burrows, J. Cartwright, *Anson's Law of Contract* (30th ed.) (OUP, 2016), at p. 79.

(32) J. Beatson, A. Burrows, J. Cartwright, n. 31 above, at p. 79.

(33) [1968] 2QB 497, at 515.

(34) 約因は、約束の見返りとして与えられるものであるが、相互的な二つの約束が双方にとって約因を構成するという点は確立している (E. Peel, *Treitel The Law of Contract* (15th ed.) (Sweet & Maxwell, 2020), at para. 3-008.)

(35) *Yewens v Nokes* (1880) 6 QBD 530, at 532.

(36) [1968] 2QB 497, at 516.

(37) Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833) (hereinafter, 'WTR 1998'), regs. 4, 10-12, 13, and 16.

(38) National Minimum Wages Act 1998 (hereinafter, 'NMWA 1998').

(39) D. McCann, *Regulating Flexible Work* (OUP, 2008), at p. 44.

なる「労働者（worker）」概念である。

(i) 「労働者」の権利と「労働者の契約」⁽⁴⁰⁾

「労働者」とは、「以下の契約を締結しているまたはその下で労務を提供している（または、使用（employment）が終了している場合には、その下で労務を提供していた）個人を意味する。

(a) 雇用契約（contract of employment）、

(b) 明示であると黙示であると、かつ、（明示の場合であれば）口頭であると書面であると問わず、それによって、個人が、契約の観点から、当該個人によって営まれる、専門的または商事の事業の、依頼人または顧客の地位にない契約の他方当事者のために、自分自身での労働または労務を履行することを引き受ける、その他のあらゆる契約。

また、あらゆる労働者の契約（worker's contract）についての言及は、以上に従って解釈される。⁽⁴¹⁾

このように、労働者概念は、(a) の雇用契約（雇傭契約⁽⁴²⁾）だけでなく、上記 (b) の契約も含む被用者概念よりも広い概念である。そして、「労働者の契約」について裁判例上問題となるのは、上記 (b) の定義である。言うまでもなく、当事者間で最終的に争われるのは一番広い概念に依拠する権利主張の当否となるからである。本稿では、実際上問題となる (b) の定義に対応する契約類型を、特に断りのない限り、「労働者の契約」と称する。

以上からわかるように、イギリス労働法の分野で、制定法上の権利や保護に手を伸ばせるのは、一定の種類「契約」を、契約相手方と締結している（していた）者なのである。労働者の契約についても、当事者間に契約関係が存在しなければならず、雇用契約の場合と同様に、約因としての義務の相互性が第一に問われることになる。なお、この義務の相互性の内容は、雇用契約と同じものからなる。⁽⁴³⁾

(40) 以下の記述は、前掲注26・新屋敷論文・9頁以下の記述に、加筆修正を加えたものである。

(41) ここでは1996年雇用権法の定義（ERA 1996, s. 230 (3).）を示すが、他の制定法でも同様の定義が用いられる（NMWA 1998, s. 54 (3); WTR 1998, reg. 2）。

(42) ERA 1996, s. 230 (2) and (3).

(43) この点については、前掲注10・新屋敷書・118頁以下を参照。

(ii) 労働者の権利の拡充？

実は、先述の1996年雇用権法には、元々、「労働者」を権利主体とする規定も存在していた。具体的には、1831年現物給与禁止法⁽⁴⁴⁾から展開した立法に淵源を有する賃金からの控除を受けない権利が、1986年賃金法等⁽⁴⁵⁾を経て、1996年雇用権法に引き継がれて規定されている⁽⁴⁷⁾。

また、1996年雇用権法自体も改正され、1998年7月2日には、「労働者」の公益情報開示に関する権利が挿入されている⁽⁴⁸⁾。2015年には、「労働者」等の「ゼロ時間契約」⁽⁴⁹⁾における専属条項（exclusivity term）が法的に効力を認められない旨が定められている⁽⁵⁰⁾。さらに、2020年には、元々は、1963年雇用契約法に「被用者」の権利として導入され1996年雇用権法1条に定められていた労働条件記述書の権利が、「労働者」にも認められるようになった。

(iii) 労働者概念の位置づけ

(i) (ii) のように、イギリスでは、労働者概念は、当初、それほど注目を集める概念ではなかったが、限定的にとはいえ、一定の権利が導入され、また、労働時間や最低賃金等の重要な労働条件をめぐる紛争が近時特⁽⁵¹⁾に多くなり、注目を集めるようになってきている。

(44) Truck Act 1831.

(45) ERA 1996, s. 13. 同権利について、詳細には、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）：強行法規の適用における合意（契約解釈）の額分と法規制の額分の一類型」法政研究86巻1号（2019）260頁を参照。

(46) Wages Act 1986.

(47) 賃金控除の権利の大まかな歴史的な変遷については前掲注45・新屋敷論文・308頁以下を参照。

(48) Public Interest Disclosure Act 1998, s. 2. イギリスにおける公益情報開示制度については、國武英生「公益通報者保護制度の意義と課題：イギリスの公益情報開示法」労働法律旬報1545号20頁（2003）を参照。

(49) ERA 1996, s. 27A (1).

(50) ERA 1996, s. 27A.

(51) Hugh Collins, K.D. Ewing, and Aileen McColgan, n. 25 above, at p. 302.

2 合意に対する強行性と契約解釈のあり方に関する判例法理の展開

(1) 契約（合意）による排除の否定と権利の床⁽⁵²⁾

(i) 権利の床としての制定法上の権利

ところで、被用者の制定法上の権利が1（1）で述べたように拡充するにつれて、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）」⁽⁵³⁾としての意義を指摘されるようになった。⁽⁵⁴⁾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⁽⁵⁵⁾て、その床の上に立って、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。

もっとも、制定法上の被用者（や労働者）の権利は、基本的に、契約上の権利となるものではない。⁽⁵⁶⁾すなわち、イギリス労働法において、「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⁽⁵⁷⁾」ものとなっているのである。

(ii) 契約（合意）による排除の否定

そして、制定法上の被用者の諸権利に「権利の床」としての法的地位を保障してきたのが、つまり、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、Uber事件最高裁判決でも議論されることになる1996年雇用権法203条1項を典型とする「強行法規化規定」⁽⁵⁸⁾である。

同項はつぎのように定める。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）ものである限りにおいて、合意にお

(52) 以下の記述は、新屋敷恵美子「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」法政研究87巻1号232頁（2020）226頁以下の記述に加筆修正を加えたものである。

(53) Lord Wedderburn, *The Worker and The Law* (3rd. edn.) (Sweet & Maxwell, 1986), at pp. 5-6; S. Deakin and G. S. Morris, n. 20 above, at para. 3.7 (p. 137).

(54) たとえば、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, K. D. Ewing, Aileen McColgan, n. 25 above, at p. 7.）。

(55) Deakin and Morris, n. 20 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.）。

(56) 「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「雇用契約の一部となるのではない」と説く（Lord Wedderburn, n. 53 above, at p. 5.）。

(57) Deakin and Morris, n. 20 above, at para. 4.01 (p. 268). 詳細は前掲注53新屋敷論文を参照。

(58) 前掲注52・新屋敷論文・216頁以下を参照。

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、無効としている。したがって、一定の「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」とされることになる。⁽⁵⁹⁾このように、同条同項は、他の制定法上の権利義務規定の作用に対する、当事者の合意ないし契約による侵害を遮断するものであり、そうした権利義務を定める規定を強行法規化していると言え、「強行法規化規定」と称することができよう。

そして、労働法の分野の他の制定法にも同様の定めが置かれている。すなわち、Uber事件最高裁判決でも適用が問題となる1998年労働時間規則の35条1項、1998年全国最低賃金法の49条1項等が、同内容を定める規定となっている。さらに、2000年パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則9条や2002年有期被用者(不利益取扱防止)規則⁽⁶⁰⁾10条は、1996年雇用権法203条を準用し、それらの規則に同様の効力を保障している。⁽⁶¹⁾⁽⁶²⁾

こうして、イギリスの労働法分野の制定法上の権利は、典型的には、1996年雇用権法203条に定められるような強行法規化規定により、当事者の合意ないし契約により否定されないように、明示的な手当てがなされている。「権利の床」という表現は、1960年代以降の「被用者」の制定法上の権利の広がりを受けて現れたものであるが、制定法上の権利が当事者の合意ないし契約により排除されないという仕組みは、上記の通り1998年労働時間規則等でも設けられ、「労働者」の制定法上の権

(59) ERA 1996, s 203 (1).

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

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

(62) Gavin Mansfield QC (eds.), *Blakston's Employment Law Practice 2019* (OUP, 2019), at para. 557.

利についても採用されている。

（iii）強行法規化規定と契約条項

一見すると、こうした強行法規化規定が存在するから、労務受領者における契約に関する操作の効力（具体的には条項の効力）は否定され、裁判官らは、そうした条項を考慮せずに、当事者間の権利義務内容を確認（認定）することが認められるように思われる。しかしながら、労働者の契約等の有無を判断する局面において、強行法規化規定がいかなる意義を有するのか、これまでの判例ではあまり議論されてきたとは言い難かった。⁽⁶³⁾

（2）合意構造アプローチから目的的アプローチへ

もっとも、法の適用の有無の判断に当たり、直截的には、当事者が、自らの契約の自由に基づき、いかなる権利義務を形成したといえるのかが問題なのであり、この作業を担う契約解釈のあり方が、やはり重要である。

そして、契約解釈に関して少し述べると、契約内容は、当事者が自由に形成するのであって、契約解釈の基準時は、原則として、契約の成立時となる⁽⁶⁴⁾。また、イギリスには、「当事者が契約書を作成した時には口頭の証拠（証言等）によって契約書の内容を否定することは許されない」という口頭証拠法則が存在する⁽⁶⁵⁾。これらによると、本稿が検討対象とする労働法規制の適用決定の局面（契約解釈）においても、労務受領者が用意する契約書面が決定的な意義を持つことになりそうである。

（i）合意構造アプローチ——Carmichael事件貴族院判決

しかし、労働法規制の適用決定の文脈では、1998年に、Carmichael事件貴族院判決⁽⁶⁶⁾が、簡単に言うと、以下のような契約解釈についてのアプローチを示した。すなわち、当事者らが「当事者らの合意のすべての条項が書面に記載されるものと意図した場合」には、審判所等は、契約書面を参考にするこのみによって契約解釈

(63) 新屋敷恵美子「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（2・完）」法政研究87巻2号268頁（2020）を参照。

(64) E. Peel, n. 34 above, at para. 6-001.

(65) 滝沢昌彦「口頭証拠法則をめぐって：意思表示の成立の問題に寄せて」一橋法学3巻1号53頁（2004）・55頁。

(66) Carmichael v National Power plc. [1999] ICR 1226.

(67) この文脈における契約解釈をめぐる判例法理の展開については、前掲注10・新屋敷書・第1部第5章を参照。

を行わなければならない⁽⁶⁸⁾。しかし、審判所等は、契約書面を「事実として、当事者が、当事者らの合意の唯一の記録であると意図しなかった、しかし、合意が一部は書面に、一部は面接等での口頭でのやり取りに含まれ、かつ一部は時の経過とともに行為によって展開されると、当事者が意図した」と認定することが許され、「これは、被用者等として、人々が労務に従事することを定める合意に非典型なことではない」とした⁽⁶⁹⁾。

このように、Carmichael事件貴族院判決は、原則として（非典型ではないものとして）、契約書面だけでなく、面接等での口頭でのやり取りや、さらに、契約締結時以後に「時の経過とともに行為によって展開される」合意内容を、言い換えると、契約締結時以後の事情も含めて、権利義務の認定の材料とする契約解釈を是認したのである。

もっとも、以上の貴族院判決の判旨からもわかるように、原則的にはそのような契約解釈のアプローチ（本稿では、「合意構造アプローチ」と称する。）が取られることが想定されているが、それは、当事者がそのように合意ないし契約内容がそのように展開するもの（合意ないし契約の構造）として意図しているからである。当事者がそのように意図しない例外的な場合、すなわち、「当事者らの合意のすべての条項が書面に記載されるものと意図した場合」には、書面が契約内容を解釈する際の決定的な証拠となり、裁判官らは、当該書面を出発点として契約解釈をしなければならない。

このように、原則と例外（典型と非典型）が示されていたものの、当事者意思に原則と例外の選択が委ねられていたため、例えば契約書面に当該契約の内容を完全に当該契約書面に定める旨の条項がある場合には、労務受領者側の思惑通り、契約書面によって契約解釈の帰結が羈束される余地が残ってしまった。このように、Carmichael事件貴族院判決が示した合意構造アプローチには、当事者意思に起因する「不安定性」が残っていた⁽⁷⁰⁾。

(68) [1999] ICR 1233.

(69) [1999] ICR 1226, at 1234.

(70) 前掲注10・新屋敷書・275頁。

(ii) 目的的アプローチ——Autoclenz事件最高裁判決

Carmichael事件貴族院判決から約10年後、当事者意思に契約解釈のアプローチの選択を委ねるために残存した不安定性を解消する契約解釈のアプローチが、Autoclenz事件最高裁判決⁽⁷¹⁾において、Clarke最高裁裁判官により示された。

すなわち、「当事者の相対的な交渉力が、書面合意の条項が真実合意されていたことを表しているのかどうかを判断する際に考慮に入れられなければならない、そして、真の合意の内容は、しばしば当該事案の全状況から収集されなければならないことになる。そのような全状況の中で書面合意は一部に過ぎない。これは問題に対する目的的アプローチとも評されうる。もしそうであれば、私はその表記に満足である。」⁽⁷²⁾

このように、Clarke最高裁裁判官は、契約解釈の「目的的アプローチ」を提示した。そこでは、「当事者の相対的な交渉力」（つまりは労務提供者と受領者間の交渉力格差）を根拠として、契約書面に拘泥せず、事案の全状況（契約締結前から締結後の履行の過程における事情までを含む）を契約解釈の対象とすることを肯定した。注目すべきは、「当事者の相対的な交渉力」が、具体的な契約当事者の意思という個別的な事情ではなく、労働法規制が対象とする契約一般に認められる事情であったことである。これを目的的アプローチを採る根拠とすることにより、契約解釈のあり方におけるCarmichael事件貴族院判決の合意構造アプローチに見られた原則と例外が生じない。こうして、契約解釈のアプローチが一本化された。

ただ、すぐにわかるように、目的的アプローチと合意構造アプローチとはその解釈対象の広がりの方で類似している。にもかかわらず、同最高裁判決は、両者の連続性あるいは非連続性を明言していなかった。また、目的的アプローチの「目的」の意義が判然とせず、その「目的」と「当事者の相対的な交渉力」との間の繋がりが⁽⁷³⁾も示されていなかった。

3 小括

イギリスにおいては、労務提供者は、制定法上の労働者に認められる権利であっ

(71) Autoclenz Ltd v Belcher [2011] UKSC 41; [2011] IRLR 820.

(72) Ibid., at para. 35.

(73) 前掲注10・新屋敷書・305頁。

ても、契約上の権利義務の評価（契約解釈）の帰結として、当該権利に手が伸ばせるか否かが決定される。それゆえに、労務受領者は、その評価の対象となる契約、とりわけ、契約書面における契約名称や内容の操作に精を出すことになる⁽⁷⁴⁾。このような、制定法の適用決定の場面で、契約書面が決定的な役割を果たしうるかの点に関して、まず、Carmichael事件貴族院判決が、当事者がいかに意図したかという根拠に基づいて、契約締結時に限定されず、締結時以後の実際の労務提供受領をめぐる事情を、契約解釈において斟酌する途を開き、また、そのような契約解釈のあり方を「原則」として示した。しかしながら、なお「例外」として、使用者に排他的な契約書面による契約内容決定の余地を残した。

これに対して、2011年のAutoclenz事件最高裁判決で、Clarke最高裁裁判官は、そうした契約解釈のあり方を採用する根拠を、当事者の意思ではなく、労務提供・受領にかかる契約一般に認められる当事者間の交渉力格差に求めた。そのため、Carmichael事件貴族院判決が抱えた「不安定性」は払拭され、一般的に、契約締結時に限定されない事情も（契約締結以後の事情をも）勘案して、契約内容を決定（解釈）することが認められるようになった。

もっとも、Autoclenz事件最高裁判決の、Clarke最高裁裁判官が採用した「目的論的アプローチ」の「目的」の意義、すなわち、それがいかなる制定法の背景とする政策と結びついたものであるのかは、判然としなかった。また、Autoclenz事件最高裁判決で、Clarke最高裁裁判官が判示したところが、Carmichael事件貴族院判決の合意構造アプローチに続くものなのか、判例の法の展開における連続性が判然としなかった。

さらに、1996年雇用権法等に定められる強行法規化規定が、制定法の適用決定のための契約解釈（権利義務の認定）に関して、いかなる意義を有するのかも、少なくとも最高裁のレベルでは、議論されてこなかった。結局のところ、制定法の適用決定のために、裁判官が担う契約解釈の機能の中で、制定法がいかなる意義を有しているのかについて、解釈が十分に展開していない状況にあった。

(74) Patrick Elias, n. 14 above, at p. 880.

Ⅲ 事実の概要と判旨

Ⅱ 3で述べた、先例においてもなお不明確であった点について、最高裁自身が意識的に法解釈を展開したのが、Uber事件最高裁判決のLeggatt最高裁裁判官の意見（他の最高裁裁判官全員が賛成）である。以下では、まず、事案の概要を紹介した上で、Ⅰ 1ないし 3で示した問題関心の順に判旨を紹介・分析する。

1 事実の概要

(1) 当事者等

Y1は、Uberのスマートホン・アプリケーション（以下、「Uberアプリ」。）についての権利を所有するオランダの会社である。Y2は、Y1の子会社であり、2012年5月から、ロンドンで、許可を得て私的貸車両（private hire vehicle）業を運営している。Y3も、Y1の子会社であるところ、同事業運営をロンドンの外で行う許可を得ていた（以下、Y1～Y3を合わせて、「Yら」と呼ぶことがある。）。

Xらは、Uberアプリを通じて予約された運送サービスを遂行し、私的貸車両の運転手として稼働しているもしくはかつて稼働していた者らである。第一審である雇用審判所は、Xらの内、テスト訴訟として、2人のX1とX2の請求に限定して判断した。X1とX2とも、ロンドンでの私的貸車両を運転する許可を得ていた。

(2) Uberアプリのシステムと労務提供

Uberのサービスの利用を考えた潜在的な顧客は、Uberアプリをスマートフォンにダウンロードし、一定の情報を入力してアカウントを作成することで、乗車を要請できるようになる。乗客は、乗車の要請時、必須ではなかったが、一般的には、目的地を入力していた。Uberアプリは、スマートフォンの測位システムを通じて、乗客の位置情報を認識し、同様に、最も近い、アプリにログインしているサービス提供可能な運転手を認識し、当該顧客の乗車要請を当該運転手のスマートフォンを通じて知らせていた。当該運転手は、当該乗客の下の名前とUberアプリにおける評価（rating）を知らされ、当該要請を受けるかどうかを要請が届いて10秒以内に決定する。もし運転手が10秒以内に応じなければ、地理的に次により近い運転手に当該要請が回される仕組みになっていた。他方、運転手が乗車を引き受けると、当

該乗車（要請）は、当該運転手に課され、また、要請の予約の確認が、当該運転手の名前と車の詳細とともに、当該乗客に通知される仕組みであった。この段階に至り、Uberアプリを通じて、運転手と乗客は直接的なやり取りが可能となるが、それは、交通渋滞による遅れを知らせるなどの限定的な目的のためであった。運転手は、乗客の目的地を、顧客を乗車させるまで知らされず、乗客が乗車時に、乗客から、あるいは、アプリ上で運転手が要請してUberアプリにより、知らされるかであった。

Uberアプリは、順路設定ソフトウェアにより、運転手に目的地までの詳細な案内を提供する。運転手は、それに拘束はされないが、推奨された道順から逸脱し、もし乗客が実際の道順について苦情を出すと、支払の中で減額がなされうものとなっていた。

目的地到着後、運転手は、アプリ上の乗車終了のボタンを押し、運賃が、乗車時間と距離に基づき、Uberアプリにより自動的に計算される。運転手は、乗客からより低い支払いを受けることは認められているが、より高い金額を受けることは認められていない。

運賃の支払いは、Uberアプリを通じた決済に拠り、乗客は領収書を電子メールにより受領する。また、Uberアプリは、運転手のための請求書とされるものを発行するが、乗客はこれらを見ることはなく、Yらの運転手の確認用であった。

Y1は、週ごとに、運転手が引き受けた乗車に対して支払われた合計金額を、Y1によるサービス料金（Xらの場合は運賃の20%）を除いて、運転手に対して支払う。

Yらは、運転手に対して、個別に、顧客と、契約の詳細についてやり取りしたり、乗車終了後に連絡を取ることを禁止していた。

同アプリは、乗車後に、乗客と運転手が、匿名で、それぞれについて、1から5段階で評価をすることをメッセージで依頼する評価システムを用いている。

(3) 「搭乗」手続き

Yらの運転手となるためには、応募者は、オンラインで登録後、Y2社の事務所に赴き、運転免許証、車両保険証など各種の証明書を提出しなければならず、Uberアプリの利用の仕方についてのビデオを観なければならなかった。Yらは、この一連の手続きを、「搭乗」と称していた。

運転手として認められた個人は、自身のスマートフォン等でUberアプリにアクセスすることが認められていた。運転手は、製造後一定年数を超えず、よい状態の車両を、自身で準備し、また、それに係る一切の費用を支弁するものとされている。

Y2は、新たにYらの運転手になった者に、「歓迎パケット」を発行しており、それらの中には、例えば運転手の振る舞いやYらが求めるサービスの質などについての、相当数の指示（instructions）が含まれていた。

そこに記載されていた内容を前提として、乗車要請の引受率が、一定のレベル（80パーセント）を下回ると、Uberアプリにログインしている状態が、運転手が乗車要請を引き受ける意思がありまた可能であることを知らせるものであること（上記パケットで知らされていた内容）を運転手に思い出させる警告メッセージを、運転手は受け取るようになった。引受率が改善されないと、警告は頻繁となり、最終的には、自動的にログアウトさせられ、10分間ログインできない措置を受ける。

また、乗車要請を引き受けたにもかかわらずキャンセルをした場合にも、同様の10分間の「罰（penalty）」が課せられた。さらに、乗客からの評価も確認を受けており、その評価の結果に従って、Yらから改善に向けた一定の指導を受け、改善しない場合には、当該運転手のアカウントは停止させられる。Yらは、「運転手違反手続き」を設けており、これにより運転手の非行につき、警告から始まり最終的にはアカウント停止の措置が取られる。Y2は、乗客からの、運転手に対するものも含めた苦情を受け付け、返金等を行っており、そうした返金は一般的に、運転手への支払いから控除されていた。

（4）Y1と運転手との間の合意書面

運転手として初めてUberアプリを使用する前に、Xらは、「パートナー登録書」に署名することが求められた。当該書面には、運転手らが2013年6月1日付の「パートナー条項」と題する条項と条件に拘束され、かつ、遵守することが記されていた。2015年10月、運転手らは、Uberアプリに再ログインして乗車要請を引き受ける際に、運転手らは、電子的に新たな「サービス合意」に署名することを求められた（もっとも、両書面〔書式〕の違いは、本件にとっては重要ではないとされる。以下、両者の区別なく「サービス合意」とする。）。

サービス合意は、Y1と、「お客様」として言及される、「運送サービス提供を業

とする独立の会社」との間の、法的な合意として整えられていた。そこでは、サービス合意により示されるサービス等は、Y1が運転手に対して電磁的なサービスを提供することに合意し、運転手が、乗客（「利用者」と称される。）に対して運送サービスを提供することに合意するというものであった。同合意は、Y1が運送サービスを提供する者でないこと、そして、運転手が、Uberのアプリを通じた利用者の運送サービスについての要請を引き受けた場合には、運転手が、それらの運送サービスを提供する責任があり、引き受けによって、「法的かつ直接のビジネスの関係が、お客様と利用者との関係に生じ、それについてY1その他のいかなる……補助者も当該関係の当事者ではない」としていた。

サービス合意には、運転手が、Uberサービスの便宜のために、Y1を、運転手に代わって運賃の受領目的に限定した集金についての代理人として任命し、また、運転手が、利用者がY1に対して為した支払いが利用者から運転手に直接支払われる支払いと同じ性質のものであるとみなすことに合意する旨の規定が存在した。

また、サービス合意には、「運賃」に関する条項もあり、それによると「運賃」は、Y1によって決定されるが、運賃は運転手によって利用者に請求されるものとされていた。また、Y1は、いかなる時も「地域の市場要素に基づいて」その裁量で当該運賃の算定を変更する権利を有していること等が規定されていた。

（5）乗客条項

「乗客条項」と称される書面（書式）の契約条項も存在し、Uberのアプリを使用する前に、乗客が同意を求められた。乗客条項は、乗客、Y1、そしてY2の間の合意を構成するものであることを記していた。同合意は、Y2が、Uberアプリを通じた乗客からの私的貸車両予約（PHV booking）を承諾する旨の条項を定め、Y2が、（本人〔principal〕としての）運転手の代理人（disclosed agent）として行動することを承諾し、Y2による運転手の代理人としてのその旨の承諾により、「運送サービスを貴殿に提供する、貴殿と運送提供者との間の契約が生じる（以下、当該「運送契約」という。）」と規定していた。また、同合意は、Y2が運送サービスを提供する者ではないこと、Y2は運送提供者と乗客の間の仲介者に過ぎないこと、運送契約の締結者は運送提供者と乗客であること、Y2は、運送提供者の代理人に過ぎないこと、に注意を促し、また、以上のことを強調していた。さらに、同合意は、

乗客らが、Y1によって、Uberアプリを使用することの許可が与えられている旨を規定していた。

（6）訴訟の経過

Xらが、Y2に対し、XらはY2との関係で、1996年雇用権法230条3項（b）、1998年全国最低賃金法36条1項、1998年労働時間規則54条3項に定められる労働者に該当するとして、労働者であれば後二者の法律等に基づき支払われるべき金銭（最低賃金と年次有給休暇に対する手当）の支払いを求めて、雇用審判所に申し立てた。また、X2を含む、Xらの内には、1996年雇用権法上の「労働者」の公益通報開示につき不利益取扱いを受けない権利に基づく請求をなした者がいた。

第一審の雇用審判所は、XらとY2間の雇傭契約の存在は認めなかったが、XらとY2との間の「労働者の契約」の存在を認めた。また、同審判所は、関連の立法における意味で、Xらが、（a）Uberアプリにログインし、（b）労務を提供することが認められている範囲（territory）に入り、かつ（c）サービスの依頼を引き受けることができ、かつ、そうする意思を有していた場合には、以上を満たす時間につき、Xらは、Y2のために労務を提供していた、と判断した。

雇用控訴審判所はYらの上訴を棄却し、Yらがさらに控訴院に上訴したが控訴院が当該上訴を棄却した。そこで、Yらが、最高裁に上訴したのが本件である。

最高裁においても、Yらは、上記二つの契約書面（書式）を「出発点」として当事者間の法的関係を理解すべきこと、それらに基づけば、YらがXらの労務提供を目的とする契約当事者ではない（Y2はXらの代理人に過ぎない）、と主張した。

2 労働者の契約の有無と契約解釈

最高裁も、4で見る労働時間に関する点も含めて、Yらの上訴を棄却した。

（1）本件における争点

Uber事件最高裁判決は、最高裁において問われている点を、次の通り、明確にした上で（（1））、代理関係の存在を否定し（（2））、さらに、本件においてYらが用意した契約書式に依拠せずに、契約解釈することを肯定する（（3））。

【判旨①】（上訴棄却）（全員一致）

《Leggatt 最高裁裁判官》（Reed 最高裁裁判官、Hodge 最高裁裁判官、Arden 最高裁裁判官、Sales 最高裁裁判官、Hmblen 最高裁裁判官が賛成）

（i）「『労働者の契約』の制定法上の定義は、三つの要素からなる。」（para. 41）

「本件は、以上の『労働者の契約』三つの要件のうちの第一『義務の相互性』に関するものである。」その他の点については争われていない。「決定的な問いは、制定法の定義に関し、Xらが、それによって彼らがY2に対して労務を提供することを引き受けたといえる、Y2との契約に基づき、労務を提供していたと考えられるものか、というものである。あるいは、……Xらは、Y2という代理人を通じた、乗客との間で締結した契約のために、また、それに基づいてのみ、労務提供を履行していたと理解されることになるのか、である。」（para. 42）

このように、本判決は、争点が、当事者間における労務の提供・受領に関する契約の有無であり、本件においては、自分自身での労務の提供の要素等は問題とならないことを確認する。先述のとおり、義務の相互性は、これまでの判例の展開からして、契約の約因（consideration）の有無（契約成立の有無）を問うものである⁽⁷⁵⁾。最高裁は、決定的な問いが、本件におけるXらとY2との契約関係の有無、言い換えると、Y2が、本人としてのXらの代理人であったか、であるとしている。

本件では、Yらが用意した非常に詳細なX・Y1間とX・乗客間の契約書面（書式）の内容が認定されている（X・Y2間には明示の契約や契約書面はない）。そこで、Yらは、それらの契約書面（書式）を出発点として、上記決定的な問いに答えを出すべきと主張した。書面が示すとおり、XらとY2との関係が代理関係であれば、XらとY2の間には、労働者の契約（義務の相互性）は存在せず、むしろ、運送契約が、Xらと顧客との間に存在することになる。そして、それが、Yらが契約書面に依拠して一審から一貫して主張してきた点である⁽⁷⁶⁾。

（2）代理関係の否定

Yらの上記主張に対して、以下の通り、Leggatt最高裁裁判官は、代理関係の成

(75) 前掲注10・新屋数書・118頁以下を参照。

(76) Aslam v Uber BV [2017] IRLR 4, at para. 84; [2018] IRLR 97, at para. 83; [2019] IRLR 257, at para.74.

立を否定した。

【判旨②】（上訴棄却）（全員一致）

《Leggatt最高裁判官》（他の最高裁判官全員が賛成）

（i）「私は、たとえYらの主張するY2との労働者の契約に基づいてXらが労務提供していたかどうかを判断する正当なアプローチ〔事実の概要を参照〕が、契約法や代理法の通常の諸原則を単に適用することであるとしても、Yらの主張にとって決定的な困難があると考える。この困難は、Y2と運転手との間に何らの書面の合意もないという事実から生じる。こうした状況においては、その関連の事実的および法的文脈において考えて、当事者間の関係の性質が、当事者の行為から推論されなければならない。」（para. 45）

代理モデルが、1998年私的貸車両（ロンドン）法に基づく許可制度と整合的であるかについて明確にする必要はない。というのも、「Yらの、Y2が、私的貸車両についての予約を受け付けていた際に、運転手の代理人として行為していたという主張は、事実の基礎を欠いていると思われるからである。」（para. 49）

（ii）乗客条項は、Y2が私的貸車両の予約を乗客から受け付けることにより、Y2が運転手の代理人として行為し、当該乗客と当該運転手間で運送サービスの提供・受領を内容とする契約が成立する旨定めている。「しかしながら、ある者（A）は、他の者（B）と第三者の間の契約を、ただ、そのようにすると主張して、あるいはそうするようにしたとしても、形成することはできず、そうすることができるのは、Aが（現実にもしくは表見的に）Bの代理人として行為する権限を、Bから与えられた場合だけである、というのが、決まりきった法である。」（para. 50）

「代理の権限は、本人と代理人との間の契約によって授与されうる。しかしながら、……契約法と代理法の基本的な諸原則に従い、乗客条項において、Y2に運転手（あるいは「運送提供者」）の代理人として行為するという権限を与えたり、乗客と運転手との間の、運転手による運送サービスの乗客への提供に関する契約を生じさせたりとするものは、何ら存在しない。」（para. 51）

サービス合意についても同様に、XらがYらに代理権限を付与するものではない。（para. 52）

Xらによる表見的な権限の付与の第三者（乗客）への表示も認められない。

本件事実の下において、運転手らがY2に運転手らの代理人として行動する権限を付与したこと等は認められない。（paras. 54-55）

そうすると、「避けがたい結論は、Y2は、予約を受け付けることによって、本人として、当該予約を実行するという契約をしている、というものである。〔ところが、〕このような状況において、

Y2は、乗客に対する契約上の義務を履行する手段も、許可を受けた運営者にかかる立法上の義務の遵守を確保する手段も、有していない。以上から考えて、Y2が、(たとえ乗車ごとに過ぎないとしても) 運転手との間で、Y2によって受け付けられた私的貸車両予約を遂行する労務を提供することを運転手らが引き受けることになる契約を、運転手らと締結していない場合に、Yらの事業運営が可能であるとは考えられない。」(para. 56)

(iii) 「しかしながら、私は、より広い範囲にかかる事柄の重要性から、本上訴を上記点のみで判断し、また、Yにおける、以下の主張に対して応じないままとすることは妥当でないと考える。その主張というのは、ある個人が、関連の立法の目的のために『労働者』であるかどうかは、原則として、適用される書面合意の条項の解釈により、それを出発点 (starting point) として、アプローチされるべきである、というものである。」(para. 57)

以上の通り、本判決は、コモン・ロー契約法と代理法(衡平法)⁽⁷⁷⁾の原則の観点から、本件における事情においては、二つの契約書面(特に乗客条項)に基づいて、運転手らによるY2に対する代理権限付与も認められないし、運転手らと乗客らとの間の契約の成立も認められない、とした(判旨(i)(ii))。

つまり、Yらが綿密な形で用意した契約書面に明記した通りには、代理関係も契約関係も生じていないことになるから、そうすると、改めて、裁判官らは、当事者間の法的関係を認定、評価しなければならず、Yらが用意した契約書面に縛られずに、それを認定・評価することができる。そして、Yらの事業運営に係る様々な要請からして、Y2が、「運転手との間で、Y2によって受け付けられた私的貸車両予約を遂行する労務を提供することを運転手らが引き受けることになる契約を、……運転手らと締結して」いた、という結論に至る(判旨(ii))。したがって、Yらの、XらとY2との間ではなく、Xらと乗客との間に運送サービスにかかる契約がある旨の主張は支持されえず、本件について、Xらの請求を認めてきた控訴院以下の判断が是認される。

しかし、判旨(iii)は、本件についての判断をこれで終えずに、最高裁として、事柄の重要性から、Yらの主張の労働者性ないし労働者の契約の有無の判断にあ

(77) 代理関係は、衡平法上の関係である (Peter Watts and F. M. B. Reynolds, *Bowstead and Reynolds on Agency* (21st edn.) (Sweet & Maxwell, 2018) at para. 1-015.)

(78) [2021] IRLR 407, at para. 23.

たつて、関係する当事者が用意した契約書面（書式）の意義を、特に、それが契約解釈の「出発点」としての意義を認められるべきかを、検討するとした。

3 契約解釈のあり方

2の通り、Uber事件最高裁判決は、本件事案の解決に止まらず、労働者の契約の有無の判断において重要となる、この局面での、契約解釈と契約書面（書式）との関係に関しての、法を明らかにすることとした。

（1）Autoclenz事件最高裁判決についての確認

まず、Leggatt最高裁判官は、Yらの主張は、先に紹介したAutoclenz事件最高裁判決においてClarke最高裁判官の判示したところと衝突するものとして、Autoclenz事件最高裁判決で示されたところを振り返る。この点、Autoclenz事件においては、労務受領者により用意された書面は、あくまで労務提供者と労務受領者との直接的な法的関係を明らかにするためのものであった。しかしながら、本件の場合に、用意された書面は、三ないし四者間の法的または事実的关系を前提とした契約関係を明らかにするためのものである。このような違いはあるが、本件のLeggatt最高裁判官は、Yらの主張も、法の適用決定の文脈に位置づけられ、Autoclenz事件最高裁判決の示した法理の範疇にあることを前提とする⁽⁷⁹⁾。

まず、Leggatt最高裁判官が、Autoclenz事件最高裁判決のClarke最高裁判官の判示の、いかなる点を法として示したのかを確認する。

【判旨③】（上訴棄却）（全員一致）

《Leggatt最高裁判官》（他の最高裁判官全員が賛成）

（i）「Clarke最高裁判官は、『通常の契約、とりわけ、商事的な契約に適用される』一定の諸原則と、『異なるアプローチがとられてきた雇用契約の文脈における判例法の体系』との区別を導いた（Autoclenz事件最高裁判決の第21パラグラフを参照）。Clarke最高裁判官によって、同事件の控訴院におけるAikens控訴院裁判官の判決から引用された説示を確認することができる……。ここでは、同控訴院裁判官が参照していた通常の契約に適用される原則は、以下であるとされていた。すなわち、①契約書面が、少なくとも基本的には、当事者の合意のすべてを記載するものとして、

(79) [2021] IRLR 407, para. 58 below. See also [2017] IRLR 4 (ET), at para. 93.

取り扱われることとする『口頭証拠法則』、②契約書面に署名した者は、その者が実際に当該書面を読んでいたか、あるいは、理解していたかにかかわらず、法において、契約書面に記載された条項に拘束されるものとされることになる、『署名準則』、③一般的に、ある書面契約の当事者が当該書面の条項が当事者間の真の合意の内容反映するものではないと主張することができるのは、裁判所が、文書修正 (rectification) を命じることによって修正し得る契約の作成においてなされた錯誤 (mistake) があると主張することによってであるという原則、である。」(para. 60)

Clarke 最高裁裁判官は、通常の契約に適用されるこれらの諸原則を変更することを意図するものは何らしないことを示しつつ、『Aikens 控訴院裁判官における、雇用の文脈では、文書修正の諸原則は、不適切であり、かつ、契約条項を設定する際の錯誤以外の、当該書面条項が当事者が実際に合意した内容を反映していない理由がありうるという見解を、肯定したのである。』(para. 61)

Clarke 最高裁裁判官は、契約書面が当事者間の関係の実態 (reality) を反映しておらず、状況の実態に焦点を当てるべきであるとしてきた三つの場合を検討した。それらの場合から、Clarke 最高裁裁判官は、「雇用の文脈においては、裁判所や審判所が当事者間の真の合意の一部ではないものとして無視できるのは、当該条項が『見せかけ』であることが示された場合に限られるというのは、あまりにも狭いアプローチである」とした。同裁判官は、「むしろ、裁判所や審判所は、当事者間で実際に何が合意されたかを、『書面条項において設定されたところだけでなく、それらの条項が正確ではないと主張される場合には、当該契約が締結された際に彼らの実際の合意として証明されたところについても』、検討しなければならない」とした (para. 62)。

(ii) 「Clarke 最高裁裁判官は、自身の法についての議論を、以下のように述べて締め括った。

すなわち、『当事者の相対的な交渉力が、書面合意の条項が真実合意されていたことを表しているかどうかを判断する際に考慮に入れられなければならない、そして、真の合意の内容はしばしば当該事案の全状況から収集されなければならないことになる。そのような全状況の中で書面合意は一部に過ぎない。これは問題に対する目的的アプローチとも評される。もしそうであれば、私はその表記に満足である。』(para. 63)

以上の通り、本件の Leggatt 最高裁裁判官は、Autoclenz 事件最高裁判決の Clarke 最高裁裁判官の判旨の、主として、三つの点をその重要な部分として示した。

第一が、通常の商事的な契約と雇用契約の文脈における契約とでは、契約法の原

則の適用において、区別されるという点である（(i) 参照）。後者に対しては、判旨で示された①～③のような契約法の諸原則が適用されない。

Autoclenz事件最高裁判決で、Clarke最高裁判官は、第二に、雇用の文脈においては、裁判所や審判所は、「見せかけ」と評価することを欠いていても、当事者の合意の内容を、「書面条項において設定されたところだけでなく、それらの条項が正確ではないと主張される場合」には、「当該契約が締結されたときに」当事者らの「実際の合意として証明されたところ」についても検討し、内容を認定しなければならないとした、としている。

さらに、第三に、Autoclenz事件最高裁判決において、Clarke最高裁判官が、当事者の相対的な交渉力の違いを根拠とし、契約解釈対象を契約締結時の契約書面に限定しない「目的的アプローチ」を採用したことを確認した。

（２）制定法上の規定の解釈

（１）の通り、Leggatt最高裁判官は、Autoclenz事件最高裁判決のClarke最高裁判官が示した、「目的的アプローチ」を確認した。その上で、Leggatt最高裁判官は、目的的アプローチの正当化根拠をさらに掘り下げる。

【判旨④】（上訴棄却）（全員一致）

《Leggatt最高裁判官》（他の最高裁判官全員が賛成）

（i）「ただし、Autoclenz事件最高裁判決において、十分に示されなかった点がある。それは、そのようなアプローチの理論的な正当化根拠である。雇用の文脈においては、当事者らがしばしば非常に交渉力格差の認められる状況であるということが、強調されてはいた。しかし、同じことは、そのほかの文脈においても当てはまり得るし、交渉力格差が、一般に、契約法の通常の諸原則を適用しないでいる、あるいは、無視する理由としては、理解されない。」（para. 68）

「Autoclenz事件最高裁判決の理解にとって決定的なのは、……申立人らによって追及されていた権利が、契約上の権利ではなくて、立法によって作り出された権利であったことである。……審判所や裁判所の責務は、申立人らが、関連の制定法上の規定における『労働者』についての定義に合致し、その結果、契約で合意された事柄に関係なく、そうした諸権利の資格を有するかなのである。つまり、主たる問題は、制定法の解釈（statutory interpretation）についてのそれであって、契約の解釈（contractual interpretation）についてのそれではなかったのである。」（para. 69）

「制定法の解釈についての、現代的なアプローチは、特定の規定の目的を考慮し、かつ、制定法

の文言を、可能な限り、当該目的に最も意義を持たせるように解釈することである。UBS AG v Revenue and Customs Comrs [2016] UKSC 13; [2016] 1 WLR 1005の параграф61から68で、Reed 最高裁判官は、このアプローチにより、いかに、事実が、適用されている制定法上の規定の観点から分析されることになって、もし、例えば、ある事実がその目的の観点から解釈された制定法の適用に特に関係がない場合に、それを無視することができるのかを、説明した。同裁判官は、Collector of Stamp Revenue v Arrowtown Assets Ltd (2003) 6 ITLR 454の……の第35パラグラフにおける力強い説示を引用した。

すなわち、『究極の問いは、関連の制定法の条文が、目的的に解釈されて、現実的にみて、当該取引に適用されることが意図されていたかどうかである。』(para. 70)

(ii) 「Autoclenz事件における申立人が訴求し、また、本件における申立人が訴求する雇用立法の一般的な目的は、疑義のないものである。それは、労働者らがなした仕事 (work) に対して、あまりに僅少にしか支払われずに、相当程度長い時間働くことを求められたり、あるいは、その他の不公正な取り扱いの形態 (例えば、公益通報に対する報復を受けること) にさらされることから、脆弱な労働者を保護することである。その立法が保護することを予定したパラダイムたる労働者は、被用者であり、雇用契約に基づいて労務を提供する個人として定義される。しかしながら、制定法の『労働者』の定義は、〔条文において〕被用者に該当しないさらなる個人の範疇を含む。そのような個人を立法の範疇に含めた目的は、Byrne Bros (Formwork) Ltd v Baird (2001) EAT/542/01, [2002] IRLR 96, [2002] ICR 667において判断を示したUnderhill裁判官により、第17パラグラフで以下の通り、明確に、説明されている。すなわち、

『(法律の条文) による包摂の背景にある政策は……、狭義の被用者と同様の種類の保護を必要としている労務提供者に保護の利を及ぼすことのみであった。労働者らは、彼らの形式上の使用上の地位が何であれ、相当程度長い時間働くことが法的に求められるものであった (つまり、1996年雇用権法の第二部や、1998年全国最低賃金法に関する場合では、彼らは、稼ぎからの違法な控除を被ったり、あまりに僅少にしか支払われていないのである。)。被用者がそうした保護を必要とすると考えられた理由は、彼らの使用者に対し、彼らが従属的で依存的な地位にあることがある。諸規制の目的は、実質的にも経済的にも、同様の地位にある労働者らに保護を及ぼすことである。したがって、意図された区別の基本は、一方が依存の程度が基本的に被用者のそれと同様である労働者と、他方で、十分に力と、独立した地位を有し、関連の点に関し、自分自身で自分自身の面倒を見ることが出来る者との間にある。』(para. 71)

その他の判例も、同様に、制定法の意図するところとして、労働者とされる者の従属性 (subordination) と保護の必要性を指摘している。

「Bates van Winkelhof v Clyde & Co LLP [2014] IRLR 641 SC [以下、「Bates事件最高裁判決。】の第39パラグラフにおいて、Hale最高裁判官は、以下のように注意を促している。すなわち、一方で、『従属性は、ときに、他の独立して使用される人々から、労働者を区別することの助けになりうるが、労働者であることは、自由で、一般的な性格ではないのである』と。当該事案において、最高裁は、……パートナーシップの一員であったソリシターが、基本的に、労働者であるとした。その理由は、彼女が、当該会社以外には誰にもソリシターとしての労務を市場取引することができず、かつ、彼女が当該事業の不可欠的な部分 (integral part) であったからである。必ずしも従属性を伴うものではない一方で、その者の人的労務提供が提供される事業にその者が統合されていること、そして、それらの労務を市場において他の誰にも取引することができなかったことが、特定の関係への依存性 (dependency) を生じさせ、それが、個人を搾取 (exploitation) の危機にさらすものとなりうる。」 (para. 74)

「被用者と類似の立場にある被用者と労働者の、従属性と・または依存性の相関性は、労働条件や報酬に対して使用者が行使するコントロールである。」カナダの最高裁が、McCormick v Fasken Martineau DuMoulin LLP 2014 SCC 39, [2014] 2 SCR 108の第23パラグラフや、G Davidov, 'A Purposive Approach to Labour Law' (2016) の第3章と第6章もこの見方を支持するものである。「そうした労務提供関係が、契約による規制に委ねられても安全なものとはならず、したがって、制定法による規制を要求するものと考えられる状況を生じさせることが、これらの労働関係のそうした特徴 (features) なのである。この点は、本件において依拠される立法上のすべての制度について当てはまり、かつ、1998年労働時間規則……、1998年全国最低賃金法、1996年雇用権法に現れるところの関連の規定の解釈間で何らの違いももたらさない。」 (para. 75)

(iii) 「一旦、以上の点を認識すると、すぐに、ある個人が『労働者』の定義に該当するかを判断するにあたり、出発点 (starting point) として、書面契約の条項を取り扱うことが、問題の立法の目的と、整合的でないということが理解できよう。そのように出発点として扱うことは、当該立法が、その実現を防ごうとして立法された害悪 (mischief) を再起させるものである。使用者が、しばしば、そのような契約条項を指示する立場にたっていること、そして、労務を提供する個人が、最も制定法上の保護を必要とするようになるようなそうした条項に影響を与える力をほとんど、もしくは全く有していないということ、それが、まさに事実である。使用者と主張される者が、書面

契約によってその関係を性質決定できるというように、労働者として分類されるべき他者かどうかを、一見、決定できるとするならば、そうした保護の実効性（efficacy）を、深刻な形で、掘り崩すことになるであろう。全国最低賃金法のような法は、明らかに、国会が、保護の必要にあると考えたものを保護するために立法されており、かつ、使用者によって労働者としての資格があると考えられた者のみを保護するためだけに立法されているのではない。」（para. 76）

（iv）「この点は、本件事案の事実によっても例証されよう。サービス合意……は、Yらの法律家によって作案され、運転手らがUberアプリを使用し、また、使用し続けるために承諾する必要がある契約に織り込まれている条項として運転手らに提示されている。多くの運転手らはそれらの条項を一度でも読んだのかも怪しく、読んでいたとしても、それらが意図された法的意義を理解したのかもあてにできない。いずれにせよ、それとは異なる条項を交渉する実際上の可能性はなかった。このような状況において、Yら、運転手ら、そして、乗客らの関係が、サービス合意の条項により性質決定されるようなやり方を、当事者らの関係の分類の出発点とし、また、事実が一つ以上の法的分類と合致しているような場合に決定的なものとするのは、実際において、Yらに、彼ら自身で、労働者らを保護するために設けられた立法が、運転手らに適用されるか否かを決定する権限を付与することになるだろう。」（para. 77）

（v）「以上が、Autoclenz事件最高裁判決（第35パラグラフ）において強調された労働の文脈（the employment context）における当事者間の相対的な交渉力〔ということ〕の妥当性であり、Clarke最高裁判官が、是認した、当該事案において、書面合意の条項を超えて、当事者らの「真の合意」を探求するというアプローチを、「問題への目的的アプローチ」として表現した理由である。」（para. 78）

以上が、目的的アプローチについて、本件のLeggatt最高裁判官が明らかにしたところである。

判旨（i）では、Autoclenz事件最高裁判決で明らかでなかった点、すなわち、「アプローチの正当化根拠」が明らかにされている。Autoclenz事件最高裁判決の目的的アプローチの「目的」の意義の不明確性やそれと「交渉力格差」とがどのような繋がりを有するのか不明なままであったことは、先に指摘したとおりである。⁽⁸⁰⁾ 本件において、Leggatt最高裁判官も、交渉力格差の存在が、そのまま目的的アプロ

(80) 前掲注10・新屋敷書・305頁。

ちに繋がるわけではないとする。その繋がりが、肯定されるのが問題となっているのが、「立法によって作り出された権利」であったからである。制定法上の概念を解釈する責務を負う審判所や裁判所は、「制定法の解釈の現代的なアプローチ」をとり、各規定の「目的を考慮し」、かつ、「制定法の文言を、可能な限り、当該目的に最も意義を持たせるように解釈」しなければならない。

とはいえ、制定法上の労働者の契約の定義に用いられる文言の解釈において、なぜ、定義から導かれる判断基準に照らされる、権利義務の認定のための契約解釈のあり方に影響が及ぶのか。単に制定法の目的や趣旨を尊重するということだけでは、説明が十分とは言えない。また、そのような契約解釈との関係を明らかにしない抽象的な表現では、具体的な裁判官の判断において、それほどの助けにもならないであろう。

このような不明点に 대응するために、Leggatt最高裁判官は、幾つかの先例に依拠しつつ、労働法規制の目的を、それらの法が適用される者が晒される使用者に対する従属性や依存性からの保護として見出している。そして、こうした保護は、契約による規制によっても果たされえず、「制定法による規制を要求するものと考えられる」のである。ここに、労働法規制の適用における、契約解釈の局面で、契約による規制に回帰することができない、あるいは、相当に慎重に契約による規制に対峙する必要がある、といったロジックを見出すことができる。

そして、判旨（iii）は、「以上の点を認識すると、すぐに、ある個人が『労働者』の定義に該当するかを判断するにあたり、出発点（starting point）として、書面契約の条項を取り扱うことが、問題の立法の目的と、整合的でない」ことがわかるとする。そのように書面を「出発点」として取り扱うことは、「当該立法が、その実現を防ごうとして立法された害悪を再起させるもの」になってしまう。交渉力の格差から、使用者はいとも簡単に、「書面契約によってその関係を性質決定できる」ことになり、「そうした保護の実効性」は「深刻な形で、掘り崩」される。

判旨（iv）が述べるように、本件におけるサービス合意は、まさに、そのような使用者の交渉力の圧倒的な強さから書面化されたものであり、通常の契約法の原則に従いそれを権利義務の内容確認の「出発点」とすれば、制定法が目的とするところ、すなわち契約に委ねるべきでない労働者の保護は、一掃されてしまう。

判旨(v)は、以上が、Autoclenz事件最高裁判決が当事者間の「相対的な交渉力」を根拠とし、これを前提として、「書面合意の条項を超えて、当事者らの『真の合意』を探求するというアプローチを、『問題への目的的アプローチ』とした理由であるとしたのである。

(3) 強行法規化規定の存在と契約解釈のあり方

(2) までの、Leggatt最高裁裁判官は、労働法規制(制定法)の適用決定(契約解釈を通じた権利義務の認定)にあたり、コモン・ロー契約法上の契約解釈における諸原則(口頭証拠法則など)に従って、使用者が一方的に作成することになる契約書面を「出発点」として重視しないことを根拠づけている。特に、Autoclenz事件のClarke最高裁裁判官の当事者間における「相対的な交渉力」の格差というだけでは、そのような契約解釈を行う根拠の具体的な内容が判然としなかったところ、Leggatt最高裁裁判官は、先例等を根拠として、目的的アプローチの「目的」と相対的な交渉力の格差の間をつなぐロジックを法解釈として示した。

さらに、Leggatt裁判官は、そのような契約解釈におけるアプローチが、労働法分野の制定法に一般的に置かれる強行法規化規定の存在からも肯定されるとする。

【判旨⑤】(上訴棄却)(全員一致)

《Leggatt最高裁裁判官》(他の最高裁裁判官全員が賛成)

(i)「そのようなアプローチが、労働者に権利を付与するあらゆる制定法や制定法に基づく諸規則に、契約による排除に対する禁止が含まれているという事実によって、さらに肯定される。」1996年雇用権法203条1項が強行法規化規定を定め、1998年全国最低賃金法49条1項、そして、1998年労働時間規則35条1項も同様の規定となっている。(para. 79)

「私の理解によると、これらの規定は、事実の客観的な検討に基づいて、その目的として、立法の作用を排除する、あるいは、制限する効果を有すると理解される、合意内のすべての条項に適用される。契約条項によって、間接的に制定法上の保護が制限される、あるいは、排除されるのを許すことは、そうしたことが直接的な条項により許されるのと同じように、制定法の目的に反するところである。」(para. 80)

本件サービス合意の条項を例にとる。……「これらの規定がいずれにせよ効力を有しないと理解するには、議論の余地がある。というのは、契約の法的効果を決定し、そして、それがあつた法の範疇に入るのか、あるいは、また別の法の範疇に入るのか、を決定するのは、裁判所であつて、当事者(契約

当事者でない者はより言うまでもないが)ではないのである (Street v Mountford [1985] 2 All ER 289 (at 294), [1985] AC 809 (HL) (at 819) [以下、「Street事件貴族院判決という。】。(para. 81)

(ii) 「しかしながら、こうした契約条項が、法というよりは事実に関する事柄につき合意することに向けられている場合、そして、その限りにおいて、……Yらは『契約上の』禁反言の原則——これによると、たとえ当事者らがそれが真実でないを知っていたとしても、当事者は、一定の事柄を承諾する契約によって、自分自身を拘束する——を認めてきた判例法に依拠しようとするであろう……。これは、運転手に、彼が運送サービスを、Uber社との契約のために、また、それに基づいて、遂行していると、あるいは、Uber社によって、運送サービスの提供に関して、コントロールされていると、何らかの法的手続きの中で、主張することをさせないものとなるであろう。その結果は、それは明らかに契約作作者の意図であろうが、運転手が、彼が、1998年全国最低賃金法の規定に見られるような制定法上の労働者に与えられる権利の資格を認められるものとしての、制定法に定義される『労働者』に該当すると、主張することを妨げることになるだろう。そうであるとすれば、こうした合意における規定は、『お客様は、お客様が、1998年全国最低賃金法にいう「労働者」ではなく、また、そのように見なされることはないことを認識し、そしてそのことに合意します』とする条項」等のような「立法の作用を排除もしくは制限することに向かう条項なのである。……結果として、運転手らが、1998年全国最低賃金法の規定に基づいて全国最低賃金の支払いを受けることができるかどうかの判断において、同法49条1項が、先に引用した条項を無効とする。同様のことが、サービス合意における、適用される立法により労働者に与えられる権利の請求から、運転手を締め出すことを目的すると理解される、全ての他の条項に当てはまる。」(para. 82)

先述の通り、労働法規制の適用決定の場面で、従来、強行法規化規定が議論されることはあまりなかった。⁽⁸¹⁾

ただ、たしかに、判旨(i)が示すように、強行法規化規定が存在しなければ、間接的に制定法上の保護を制限したり排除したりする条項が存在すると、Street事件貴族院判決⁽⁸²⁾が示したところに従うだけでは、権利義務の認定は依然として契約書面から離れることから控えめなものとなってしまう可能性がある。なぜなら、契約の条項の評価は、依然として裁判官(コモン・ロー)に委ねられているからである。

(81) 前掲注63・新屋敷論文を参照。

(82) 同判決については、前掲注10・新屋敷書・283頁を参照。

また、判旨（ii）は、このような裁判官の判断にあたり、労務受領者らが、「契約上の」禁反言の原則に依拠することが考えられる、とする。そうすると、労務受領者らが内容を詳細に定めた契約書面に、労務提供者が拘束されることとなり、結局、労務提供者らは、労働法規制の適用を受けられなくなる可能性がある。

以上の状況に対して、強行法規化規定は、そうした条項を無効化するものであり、制定法自体がそうした規定を労働法規制一般に置く。また、このような強行法規化規定が労働法規制に設けられた目的は、以上からわかるように、目的的アプローチと同様のものであり、したがって、目的的アプローチは強く肯定される。

ここで、本判決が、このように、Autoclenz事件最高裁判決の目的的アプローチが導かれた際に、一般契約法の分野での先例として重要な基礎とされたStreet事件貴族院判決を持ち出すにとどまっていな点をより詳細に述べておく。この部分の説示により、本判決は、労働法規制の適用の場面では、一般契約法の分野での先例に基づいてなされるよりも、当事者の設定した契約条項に、より警戒し、それを超えて契約内容を確認すべきことを明らかにしていると解される。たしかに、Autoclenz事件最高裁判決以前から、Street事件貴族院判決等において「当事者による契約締結時の関係についての宣言や契約条項にこだわらずに権利義務を認定することは、実は、一般契約法における契約解釈、すなわち、契約の『性質決定（characterization）』の場面では以前から認められてきた⁽⁸³⁾」し、Autoclenz事件最高裁判決で目的的アプローチが採用された前提には、まさにそうした一般契約法の分野における契約解釈についての法の展開があった。しかし、一般契約法の分野においては、そうした契約解釈の根拠については、「制定法が特定の契約類型を締結した当事者に、強行的な権利義務を付与するまたは課している場合には、当該契約類型に委ねられた政策の実現のために、権利義務を実質的に検討することが必然である」と考えられるに留まっていた⁽⁸⁴⁾。

要するに、本判決は、このような契約解釈を展開する一般契約法の分野におけるStreet事件貴族院判決に依拠するだけでは十分でないとして、労働法規制に一般に置かれている強行法規化規定の存在を持ち出すことにより、労働法規制の適用に特

(83) 前掲注10・新屋敷書・282頁。

(84) 前掲注10・新屋敷書・283頁。

化した形で、一般契約法の分野における契約解釈の場合よりも、さらに契約書面から離れる自由を裁判官らが有することをさらに根拠づけた。これは、その根拠において、労働法規制の適用に特化した契約解釈を肯定するものである。

こうして、強行法規化規定が、労働法規制（1996年雇用権法、1998年全国最低賃金法、1998年労働時間規則）に定められていることから、「さらに」（判旨（i））、Leggatt最高裁裁判官が肯定し、詳述した、目的的アプローチは、法的に正当なものといえることになる。

（４）収集すべき事実の範囲とCarmichael事件貴族院判決による基礎

使用者と主張される者が用意した契約書面を、権利義務の認定の出発点とする必要がないとすると、また、そうであるだけに、では、一体いかなる事実に基づいて、当事者間の契約関係の内容を理解すべきか、という点が問題となろう。様々な点で明確な、契約締結時に用意された契約書面ではなく、何を素材に契約内容を理解すべきなのか。また、そうした素材を権利義務の認定において考慮することを肯定する根拠は何か。

この点に関し、実は、先に紹介した論文で、Elias 前控訴院裁判官が、「いや実に、〔Carmichael 事件貴族院判決の契約解釈のアプローチ〕が無ければ、Autoclenz の原則は採用されえなかった⁽⁸⁵⁾」としていた。本件で、Leggatt 最高裁裁判官は、Autoclenz 事件最高裁判決の目的的アプローチの出自を確認し、以下の通り、Carmichael 事件貴族院判決を根拠として解釈対象の広がりを導く。

【判旨⑥】（上訴棄却）（全員一致）

《Leggatt 最高裁裁判官》（他の最高裁裁判官全員が賛成）

（i）「私が結論してきたように、もし、『労働者』という制定法上の定義の適用において、関連の関係が書面合意において性格づけられたものであるとする方法が、適切な出発点ではないとしたら、どのようにその定義はあてはめられるのであろうか。」（para. 83）

（ii）「Autoclenz 事件最高裁判決（の第35パラグラフ）において、以下の点が示された。すなわち、『合意は、しばしば、事案の全状況から拾い集められなければならない、当該書面合意はその一部を構成しているに過ぎない。』と。さらなる助けが、Carmichael 事件における貴族院の判断によっ

(85) Patrick Elias, n. 14 above, at p. 882.

て提供されている。」当該事案では、発電所において、「要請があるときの臨時のベースで、発電所に労務を提供していたツアーの案内人が、使用者とされる発電所との間での書面のやり取りが、契約を構成し、当該契約が雇用契約に分類されると主張していた。審判所（当時は労使審判所）は、この主張を否定して、労務提供者は、労務を提供していないときは、発電所との間では、契約関係に立っていないと判断した。……貴族院は、以下の通り、審判所のアプローチを是認し、同判決においてIrvine 大法官は、以下の通り述べた。

「『これらの事案においては、……もし、当該書面の条項からと、もしくは、当該書面の〔締結〕当時、また、その後、当事者が、言ったり、為したりしたことから、当事者らが当該書面を当該関係の排他的な記録を構成するものとして意図していたことが明らかであれば、当該書面のみを参照して事柄を判断することが適切である。当該審判所は、当該書面が、そのように意図されてはいるが、しかし、重要ではあるものの、それが当事者の真の意思を推認することが認められる関連の判断材料の一つを構成するものに過ぎない、と判断した、と理解されなければならない。』」（para. 84）

(iii) 「Carmichael事件最高裁判決においては、正式な書面合意は存在しなかった。Autoclenz事件最高裁判決は、立法の目的に照らして、被用者あるいはその他の労働者であるかを判断するにあたり、Carmichael事件において支持されたアプローチが、たとえ正式な書面合意がある場合であっても（そして、たとえ合意が当該書面が当事者の合意内容を完全に示す合意（entire agreement）を記録するものであるとする条項を規定していたとしても）、正しいものであることを示したのである。これは、全ての書面合意の条項が無視されなければならないということの意味するものではない。当事者の行為やその他の証拠より、そのように書面化された条項が、実際に、もしかしたら排他的な記録として、当事者らの双方に対する権利や義務についての記録であると理解し、合意したということを、証明するかもしれない。しかし、契約書面が当事者の合意の全てを含むものである、という法的推定（presumption）は存在せず、また、契約書面において設定された条項は、個人がそれに署名したからというだけで、当事者らの真の合意を、表すものであるという完全準則（absolute rule）も存在しないのである。さらに言えば、先に論じたとおり、雇用契約やその他の労働者の契約として解釈されることから、契約を妨げることによって、当事者の法的関係の分類に向かう条項や、制定法上の保護を排除する、または、制限することに向かう条項は、効力を有さず、無視されなければならないのである。」（para. 85）

(iv) 「最後の点は、Autoclenz事件最高裁判決が達した結論にとっても、それ自体が、一つの根

拠（rationale）を提供する。Autoclenz事件の雇用審判所の認定は、……書面合意の諸条項は、全て、……労働立法の作用を排除する目的で入れ込まれたものであるという推論を正当化した。これらの合意における規定は、したがって、無効なのである。」（para. 86）

（v）「Bates事件最高裁判決〔Bates van Winkelhof v Clyde & Co LLP [2014] UKSC 32〕で、Hale最高裁裁判官が、第39パラグラフで述べたように、個人が「労働者」であるかどうかを判断するにあたり、『個別の事案の事実に対して制定法の文言を適用することに、代わる事柄は存在しない。』同時に、制定法の文言を適用する際に、現実的に事実を見ること、そして、立法の目的を念頭に置くことが必要である。早い段階で示したように、制定法上の保護の必要性を生じさせるのが、労働者らの脆弱性（vulnerabilities）であるところ、これは、なされている労務との関係での他者に対する従属性と依存性である。また、論じたように、そうした従属性や依存性の試金石は、（雇用法においては長く認識されてきたように）使用者とされる者による、関係の個人によって遂行される労務に対するコントロール（control）の程度である。そのようなコントロールの程度が強くなればなるほど、当該個人を、『労働者の契約』に基づいて使用される「労働者」として分類する事情が強くなる。」（para. 87）

（i）Carmichael事件貴族院判決との連続性

判旨（i）が自問するように、様々な点で明確性をもたらす契約書面を、制定法の適用決定のための契約解釈の「出発点」とすべきでないとすれば、一体どのように当事者の契約関係の内容を把握し、定義を「あてはめ」ればよいのか。

判旨（ii）は、Autoclenz事件最高裁判決でClarke最高裁裁判官の、合意内容の集め方についての説示を引用する。すなわち、「合意は、しばしば、事案の全状況から拾い集められなければならない、当該書面合意はその一部を構成しているに過ぎない」という説示である。しかし、「当該書面合意」が検討すべき「一部」を構成していることはわかるが、これだけでは、「事案の全状況」の内容がわからない。この点、判旨（ii）でLeggatt最高裁裁判官は、Carmichael事件貴族院判決のIrvine大法官の説示を引用して、それが具体的に何を指すのかも明らかにしている⁽⁸⁶⁾。当事者の合意の内容は、「書面の条項からと、もしくは、当該書面の〔締結

(86) Carmichael事件貴族院判決の契約解釈法理の展開としての意義については、前掲注10・新屋敷書・第1部第5章（特に第3節以下）で明らかにしているので、そちらを参照されたい。なお、同事件のHoffmann貴族院裁判官の補足意見が、Irvine大法官の契約解釈の理論的な根拠を

当時、また、その後に、当事者が、言ったり、為したりしたことから」、構成される。したがって、契約内容は、契約締結時点に限定されない、契約締結時以降の当事者の言動から認められる、当事者の意思により、認定されることになる。ただし、先述の通り、また、引用されたIrvine大法官の説示からもわかるように、Carmichael事件貴族院判決が示した契約解釈のあり方には、原則と例外があり、どちらが採用されるかは、当事者の意思に委ねられていた。そのため、結果として、制定法の適用決定のための契約解釈のあり方をめぐる「不安定性」⁽⁸⁷⁾が残ってしまっていた。

もっとも、2011年にAutoclenz事件最高裁判決が示されるまでの10年余りにわたって、Carmichael事件貴族院判決において示された契約解釈の原則的なあり方が浸透し、そのことがAutoclenz事件最高裁判決への地ならしとなったと解される。⁽⁸⁸⁾とはいえ、Autoclenz事件最高裁判決において、同判決において示された目的的アプローチと、Carmichael事件貴族院判決の示した合意構造アプローチとの繋がりは明言されず、学説でもその点を指摘するものはほとんど見当たらなかった。⁽⁸⁹⁾この点、本判決は、判旨(iii)で、Carmichael事件貴族院判決との関係で、Autoclenz事件最高裁判決におけるClarke最高裁裁判官が判示したところの意義を、最高裁として示した。同最高裁裁判官は、「Carmichael事件において支持されたアプローチが、たとえ正式な書面合意がある場合であっても（そして、たとえ合意が当該書面が当事者の合意内容を完全に示す合意……を記録するものであるとする条項を規定していたとしても）、正しいものであることを示した」（判旨(iii)）のである。

こうして、本件のLeggatt最高裁裁判官は、約20年余りにわたり、このようなアプローチが取られてきたこと、そして、どのように徹底的に合意され書面化された書面も裁判官らの担う契約解釈の作用の中で、勘案すべき一つの事実として相対化されることが法の展開の中で確認されてきたことを示し、労務受領者側に残る、契約解釈のあり方に関する微かな期待を消し去ろうとしていると解される。

もっとも、注意しなければならないのが、Leggatt最高裁裁判官が、「これは、

示すものとなっている。

(87) 前掲注10・新屋敷書・280頁。

(88) 合意構造アプローチの浸透については、前掲注10・新屋敷書・272頁以下を参照。

(89) 例外的に、Alan L. Bogg, 'Sham Self Employment in the Supreme Court' (2014) 41 ILJ 328, at p. 333.

すべての書面合意の条項が無視されなければならないということの意味するものではない」としている点である。目的的アプローチを採るとしたAutoclenz事件最高裁判決でも、「裁判所あるいは審判所の為すべきことは、依然として、何が合意されたのかを確かめること」であることが確認されており、⁽⁹⁰⁾裁判所や審判所が「当事者はこのように合意するべきであった」と考えるような内容を契約内容として認定することはあってはならない。それは、当事者の領分（契約の自由）に委ねられるべき事柄に対する過度な侵害であり、裁判官らの役割ではない。

この点を踏まえる趣旨もあって、本最高裁判決は、Carmichael事件貴族院判決に依拠している面もあると解される。というのも、Carmichael事件貴族院判決が、同事件の控訴院判決による、当事者の合意に対する干渉的な契約解釈へのアプローチを、実質的に否定して示されたものであったからである。⁽⁹¹⁾同事件の控訴院におけるWard控訴院裁判官は、契約の成立要件たる義務の相互性の存在を肯定する際に、契約書面の文言を基礎に法の推定（implication）という操作を用いて、「取引的効率という基準に導かれる『合理性（reasonableness）』により、当事者らの労務供給と承諾義務を合意内容として」⁽⁹²⁾盛り込み、それを基礎として義務の相互性が存在した、雇用契約が成立した、と認めてしまった。これに対して、Irvine大法官は、先の契約解釈のアプローチ（契約締結後の事情をも加味して合意内容を確認するアプローチ）を採用しつつ、控訴院裁判官らが「取引的効率によって推定した条項は推定されないのである。なぜならば、契約上の関係に向けて以外、そのような根拠に基づく推定はあり得ないからである」⁽⁹³⁾として、控訴院判決を覆していた。

本件のLeggatt最高裁裁判官も、Carmichael事件において貴族院が上記アプローチを採用した経緯を踏まえていると解するのが自然であろう。したがって、Uber事件最高裁判決により強化された目的的アプローチであっても、Carmichael事件貴族院判決でIrvine大法官が否定したような、「合理性」という観点から合意内容を補充し、契約の成立要件を充足するというな、裁判官らの契約解釈作用は、「あ

(90) [2011] UKSC 41, at para. 32.

(91) 前掲注10・新屋敷書・267頁以下。

(92) 前掲注10・新屋敷書・265頁。

(93) [1999] ICR 1226, at 1231.

り得ない」。契約解釈として、契約書面に縛られずに当事者の合意を確かめることが肯定されるとしても、あくまで、「裁判所あるいは審判所の為すべきことは、依然として、何が合意されたのかを確かめること」である。

(ii) 目的的アプローチの正当性

しかし、合意内容の確認のための契約解釈であると位置づけられると、やはり、通常の契約に対するのと異なる取り扱いが許されることには、正当性が強く求められる。そこで、Leggatt最高裁裁判官は、そうした契約解釈のあり方（目的的アプローチ）が、制定法の強行法規化規定の存在から、肯定されることを再度述べている（判旨（iv））。

(iii) 従属性の要素の位置づけと契約解釈

先述の通り、本判決は、目的的アプローチを肯定する際に、労務提供者の側の労務提供者に対する従属性や依存性の存在を挙げていた。

これらの観点に関し、判旨（v）で引用されるBates事件最高裁判決において、Hale最高裁裁判官は、「すべての事案で制定法の文言を解き明かす唯一の鍵はない」というある控訴院裁判官の意見に同意し、次のように述べていた。すなわち、「制定法の文言を、個々の事案における事実にあてはめることに代わるものはないだろう。それが容易ではない事案もあるだろう。とはいえ、私の考えでは、従業員と労働者の概念に『従属性（subordination）』という謎の要素（mystery ingredient）を加えても、解決はしない。この問題を検討した経験豊富な〔審判所の〕雇用裁判官らは皆、制定法の文言以外に、魔法のテストはないと認識している。James事件雇用審判所判決において、Elias裁判官が認めたように、中小企業は、真の意味で独立した事業であっても、重要な顧客の要求に完全に依存し、従属している場合がある……。……従属関係は、労働者を他の自営業者と区別する助けになることはあっても、労働者であることの独立した普遍的な特徴ではない。⁽⁹⁴⁾」

こうしたBates事件最高裁判決を踏まえるならば、制定法の適用決定のために、制定法の文言を基礎とする裁判官らが担う契約解釈作業が不可避的に存在し、その作業において、「従属性」といった観点を目的的アプローチの根拠とするとしても、

(94) [2014] IRLR 641, [2014] ICR 730, [2014] UKSC 32, at para. 39.

それ自体が、判断の決定的な基準となるわけではない。個々の事案ごとの裁判官らの判断に、帰結は委ねられる（判旨（v））。しかし、同時に、「従属性」等の観点から、「制定法の文言を適用する際に、現実的に事実を見ること、そして、〔Uber事件で Leggatt 最高裁裁判官が縷々述べてきた〕立法の目的を念頭に置くこと」が必要とされる（判旨（v））。さらに続けて、若干労働者の契約の判断基準にまで入り込んで判示している印象があるが、Leggatt 最高裁裁判官は、再度、先に確認した制定法の目的を確認し、労働者が被用者と同様の従属性や依存性にさらされる可能性を強調し、自身が詳細を述べた契約解釈の目的的アプローチの正当性を示そうとしている（判旨（v））。

4 義務の相互性の内容と一時的な労務提供との関係

3 で見たように、本件における争点は、基本的に、契約の成立要件（義務の相互性）のみであって、労働者の契約に特有の要素（要件）については、本件では問題となっていない。本件では、Y2と運転手らとの間に、運送サービスをめぐる契約の存在が不可避的なものであるから、その他の労働者の契約の要素が争われていない以上、雇用審判所の判断が肯定されるはずであった。しかし、本判決は、以下で紹介するように、3 までで明らかにした契約解釈手法に基づき、権利義務の認定を行い、義務の相互性の判断に向かっている。

（1）Elias 前控訴院裁判官における義務の相互性の位置づけと内容の確認

先の2018年の論文で、Elias 前控訴院裁判官は、学説による裁判官らの契約解釈が担うべき役割・機能に対する批判に反駁していた。その中で、Elias 前控訴院裁判官は、一方で、学説は制定法の適用決定において義務の相互性が問われること自体に否定的だが、義務の相互性が無い⁽⁹⁵⁾ということは、「単に、各当事者の側からの約因（consideration）がない⁽⁹⁶⁾」ということに過ぎない、としていた。同裁判官の理解では、義務の相互性の要件は契約法の原則から契約の成立要件として当然に求められるに過ぎないのであって、裁判官らは、契約解釈作業の中でこれを問わないでいたり、あるいは、裁判官がこれに該当する義務を推定してこの存在を認めたりすることは

(95) See Patrick Elias, n. 14 above, at p. 881.

(96) Patrick Elias, n. 14 above, at p. 881.

できない。⁽⁹⁷⁾ 目的論的アプローチが肯定されても、裁判官らの契約解釈の役割・機能には、限界がある。

他方で、義務の相互性の要件は、学説が判例を批判するように、過度なものではない。すなわち、学説は、「裁判所は各個別の労務への従事がある場合にも、継続的な義務の相互性が無い限り、雇用契約が適切には存在しないと判示してきた」と主張するが、Elias 前控訴院裁判官は、これは「誤り (wrong)」であると、強い言葉で学説の理解の不十分さを指摘している。⁽⁹⁸⁾

この点、これまで、たとえば、イギリス労働法における代表的な論者でもある S. Deakin と G.S. Morris は、労働法の解説書で、判例が雇用契約の有無の判断において問題にする「義務の相互性」は、「一定の期間にわたって存在する雇用関係を維持する相互的ななかかわりの存在」を内容とするものであると評価し、⁽⁹⁹⁾ これを、コモン・ロー契約法上の雇用契約の「契約の性質」を判断するための要素（判断基準）である、「指揮命令」と同じ、契約の性質（分類）のための基準として理解している。⁽¹⁰⁰⁾ ⁽¹⁰¹⁾ た。

こうした理解に基づくと、契約の有無を判断するために義務の相互性を確認する裁判所が、労働者の契約について判断しているはずであるのに、雇用契約の有無に向けた判断をしているとか、伝統的な雇用契約概念に引きずられて制定法の労働者の契約の有無の判断をしているといった、単に契約の成立要件を問題にしているに過ぎない裁判官からすれば的外れな批判に繋がりがかねない。⁽¹⁰²⁾

(97) See Patrick Elias, n. 14 above, at p. 882.

(98) Patrick Elias, n. 14 above, at p. 884.

(99) S. Deakin and G. S. Morris, n. 20 above.

(100) S. Deakin and G. S. Morris, n. 20 above, at para. 3.29 (p. 164).

(101) 詳細は、前掲注10・新屋敷書・108頁。

(102) Elias前控訴院裁判官が、「私には、〔学説の言説〕は、全く驚くべき言説 (a very surprising statement) である。どうやって、当事者間に何らの相互的な義務もないときに、当事者間の関係を、契約のそれであると述べることができるのか……？〔義務の相互性が認められないという判断は、〕単に双方からの約因 (consideration) が無いということに過ぎない。」と学説を若干擲論するように述べるのも (n. 14 above, at p. 881)、それが次の問題を引き起こすことも合わせて、承服しがたいからであろう。

なお、邦語文献では、2008年に、新屋敷恵美子「イギリス雇用保護法制と雇用契約の成立」九大法学97号117頁 (2008) (前掲注10・新屋敷書に所収。) が、義務の相互性につき、イギリスの一部有力学説の理解が判例の示すところから離れていること、裁判所の理解がElias

もっとも、的外れなだけであれば、非生産的であるだけで特に問題はないが、そうした主張により義務の相互性の理解に混乱が生じると、かえって労働者の契約の有無の判断が厳格になり、弊害が生じうる⁽¹⁰³⁾。というのも、そうした学説の理解するように、相互的な義務が継続的に存在していなければならないと判例が示していると理解すると、次の問題が生じるからである。すなわち、臨時的、間歇的に労務を提供する者が、実際に労務を提供している期間についてさえも、それが単発のもので継続的でないから、契約関係の存在（契約の成立要件たる約因）は認められないと理解することに繋がる。

前控訴院裁判官が先の論文（2018）で解説しているとおりのものとなっていること、さらに、契約の成立要件と契約の性質とを混同することの弊害を指摘していた（特に162頁以下等）。もっとも、イギリスの学説に依拠して（その記述の類似性から、特に上記Deakinらの労働法の解説書〔n. 20 above, at para. 329〕に依拠するものと思われるが）、例えば、石田信平「イギリス労働法のWorker概念（1）」季労262号178頁（2018）は、雇用契約について判例が要求する義務の相互性が、約因としての義務の相互性を超えて、二つの意味でさらなる内容を要求するものと理解している。そして、同論文は、「特に義務の相互性は、雇用の継続性を〔雇用〕契約の成立要件として求めるものであり（継続性を要求する意味での義務の相互性）、したがって、継続的關係とは認められないものを〔雇用〕契約から除外する機能を営む要件」であるとしつつ（182頁）、筆者（新屋敷）の上記の判例についての分析と自身の「理解とは異なる」としている（182頁・注の30）（なお、國武英生『労働契約の基礎と法構造』〔日本評論社、2019〕111頁も、義務の相互性につき、「契約の継続性が雇用契約の1つの要件となっている」としている。）。また、同「イギリス労働法のWorker概念（2）」同263号116頁（2018）は、判例で議論される労働者概念についての義務の相互性は、判例において雇用契約に求められている「雇用継続性を意味する義務の相互性ではなく、約因の意味での義務の相互性だけが求められている」としている（122頁）（しかし、そもそも、Uber事件最高裁判決も含めて、判例は、「義務の相互性」の位置づけや内容につき、労働者の契約と雇傭契約とで区別していない〔【判旨⑦】（ii）・【判旨⑧】（ii）は実際の労務提供・受領がある場合には、義務の相互性が、労働者だけでなく被用者にも認められうることを判示しており、共通するものとして理解されていることは明白である。前掲注10・新屋敷書・116頁や120頁以下も、Elias審判長〔当時〕の示した判決も含めた判例の流れの中で、雇傭契約と労働者の契約の義務の相互性の位置づけや内容が基本的に共通のものとなっていることも示した。）。石田信平教授は、筆者の判例分析（Elias審判所長官〔当時〕の示した判決等により形成された判例の流れを、時系列で、相当程度詳細に訳出しつつ分析したものに過ぎない）に触れた上で、義務の相互性についての「異なる」理解を取っておられるので、Elias前控訴院裁判官の論文の主旨に賛同するものと解されるUber事件最高裁判決以降も、やはり「異なる」理解を展開されていくのであろう。

とはいえ、石田論文のような理解が、それが（学説における理解ではなく）イギリス法自体を明らかにするものとして示されているのであれば、法（裁判官）の理解のレベルでは、「誤り」ということになろう。そうした文献については、イギリス法における契約の成立要件といった非常に基本的な点から、判例（法）とは異なる内容を法として示す（紹介する）ことになるので、本稿は依拠しえない。

(103) 前掲注10・新屋敷書・330頁以下を参照。

このため、Elias 前控訴院裁判官は、先述の論文で、上述の通り契約の解釈に期待されるべき範囲や義務の相互性が「約因」であること等を明らかにした上で、次の点を強調した。すなわち、Carmichael 事件貴族院判決等で、当初、義務の相互性が問題とされてきた文脈が、個別の労務提供・受領に雇用契約の成立が認められるかという文脈ではなくて、そうした個別の労務提供・受領が断続的になされるときに、それらの全体を包摂する法的拘束力が認められる契約（「傘契約」などと呼ばれる。）の有無を問うものであったことを強調した。言い換えると、Uber 事件最高裁判決で引用される判決において Elias 審判長（当時）が既に判示していたように（後述）、義務の相互性は、個別の労務提供・受領については、認められうるものであった。⁽¹⁰⁴⁾

Elias 前控訴院裁判官は、制定法の適用決定に向けた権利義務の認定のための裁判官らの契約解釈作用の限界を明らかにする一方で、既存の法制度の中で義務の相互性に関する一部の問題の処理が図られうることを示唆していた。

（２）Elias 前控訴院裁判官の判断の肯定と義務の相互性の内容

（１）の Elias 前控訴院裁判官の論旨に応じるかのように、Leggatt 最高裁裁判官は、次にみるとおり、当時雇用控訴審判所長官であった Elias 前控訴院裁判官の James v Redcats (Brands) Ltd [2007] IRLR 296（以下、「James 事件雇用控訴審判所判決」）における判旨を引用しつつ、判例における法の解釈を明らかにした。

また、同最高裁裁判官は、本件における機会を捉えて、プラットフォームを介して就労する者につき、義務の相互性の要件に当てはまりうる事実がどのようなもので、それをどのように見出すべきか、非常に詳細に示した。この点も、混乱を収めた上で、整理された義務の相互性の内容を示すものとして確認しておこう。

【判旨⑦】（上訴棄却）（全員一致）

《Leggatt 最高裁裁判官》（他の最高裁裁判官全員が賛成）

（i）「本件の申立人たる運転手らは、いくつかの点で、一定の自律性と独立性が認められるものを持っている。とりわけ、彼らは、いつ、どの程度、かつ、どこで（彼らの私的貸車両許可が認められる範囲においてであるが）労務を提供するか、を選択することが自由であった。こうした状況

(104) Patrick Elias, n. 14 above, at pp. 883-884.

においては、彼らの側では、彼らは、彼らの労務を、Y2との、ときに「傘」とか「全体にわたる」契約と呼ばれるようなもの、言い換えると、それに従って労務を提供する継続的な義務（continuing obligation）を引き受けたとされる契約に基づいて、労務を遂行しているとは、主張されない。運転手とY2との間の契約的な取り決めは、一定の期間にわたって確かに存在している。しかし、そうした取り決めは、そうした運転手が働いていない期間は、そうした運転手らを拘束するものではない。そうではなくて、そうした取り決めは、運転手らがUberアプリにログインすることを選択した各場合に、運転手らが、Y2のために労務を提供する契約条項を打ち立てるのである。」（para. 90）

（ii）「同様に、以下の点はしっかりと確立しており、Yらはこの点を争っていない。すなわち、個人が、労務を提供していないときに、労務を提供するかしないかを選択することが完全に自由であり、かつ、労務が提供される相手方に対して、何らの契約的な義務を負っていないという事実は、その者が労務を提供しているときには、当該個人が労働者であるという、また、いや実に、被用者であるという、認定を妨げるものではない（例えば、McMeechan v Secretary of State for Employment [1997] ICR 549; Cornwall County Council v Prater [2006] EWCA Civ 102; [2006] ICR 731）。James事件雇用控訴審判所判決の第84パラグラフにおいて、Elias審判長〔当時〕は、以下の通り述べた。すなわち、

『多くの臨時的あるいは季節的労働者が、例えば、ウェ이터や果物を収穫する者、あるいは、工事現場で臨時的な労働力を提供する者などは、周期的に同じ使用者のために労務を提供しているが、しばしば、そうした労務提供間の合間、あるいは、インターバルにおいては、どちらの当事者も、他者に対する何らの義務も負っていない。理論的に、あるいは、正義の観点から、そうした合間において、労働者の地位がないということが、労務を提供しているときの地位に影響を与えなければならないという理由はない。全体にわたる、あるいは、傘契約は存在せず、したがって、そうした合間には労働上の地位はないが、しかし、そのことは、労務提供が行われている期間についての地位を排除するものではない。』

私は、以下の点についてのみ保留するが、上に賛成である。それは、すなわち、個人が、他の者のために、間歇的あるいは臨時的なベースでのみ労務を提供する場合には、その事実が、事案の事実に基づいて、……独立性の程度、あるいは、従属性の欠如を示唆する傾向にあるという点である（Windle v Secretary of State for Justice [2016] EWCA Civ 459; [2016] ICR 721, para 23.）」（para. 91）

「焦点は、依然として、運転手らとYらとの間の関係の性質に当てられなければならない。……特に重要な検討点は、誰が乗客に課される料金を決定していたかである。より一般的に言うと、乗

客に提供された労務を、誰が決めて届けることに責任を負っていたかについての検討が必要である。さらなる、かつ、関連の要素としては、乗客との取り決めが、運転手となりうる者に、彼ら自身の労務を市場で取引し、彼ら自身の独立の事業を展開させる機会を与えた程度である。」(para. 92)

(iii) 「これらすべての点において、雇用審判所の認定は、運転手らが、いつ、どこで、労務を提供するか選択する自由を有していたものの、労務を提供していたときにおいては、運転手らは、Yら(特に、Y2)との間の契約のために、そして、それに基づいて、労務を提供している、とすることを正当なものとした。雇用審判所の認定の五つの点が、強調されるべきである。」(para. 93)

「第一かつ非常に大きな点であるのが、運転手らが為した労務提供に対して運転手らに支払われた報酬が、Yらによって決定されており、かつ、運転手らが、それに口をはさむことがないという点である……。」(para. 94)

「第二に、運転手らがそれに基づいて労務を提供する当該契約の諸条項が、Yらによって決定されていたという点である。」(para. 95)

「第三に、運転手らはいつどこで……労務を提供するか選択する自由を有しているが、いったん運転手らがUberアプリにログインすると、運転手らの乗車要請を承諾するかどうかに関する自由は、Yらによって制約されていた。」(para. 96)

「第四に、Yらは、運転手らが、彼らの労務提供を遂行するやり方について相当程度のコントロールを行使していた。運転手らが彼ら自身の車を提供していたという事実は、運転手らが彼らの労務を遂行するのに用いた物理的な設備について被用者が有するであろうよりは、彼らがコントロールを有していること意味する。にもかかわらず、Yらは、使用されることになる車の種類について精査している。さらに言えば、当該サービスに不可欠の技術は、全体として、Yにより所有され、かつ、コントロールされており、そして、運転手らに対するコントロールを及ぼす手段として用いられている。したがって、乗車が受け付けられると、Uberアプリは、運転手に迎車の位置やそこからの乗客の目的地を指示するのである。運転手は、Uberアプリによって示された道順に、必ずしも従うことを強制されないが、問題があれば乗客は苦情を申し立てることが認められ、「運転手らは、アプリによって示された道順からの逸脱がもたらす経済的な危険を抱え込むことになる。」(para. 98)

「すでに、私は、運転手らがなす、乗車についての承諾やキャンセルの率の監視や、運転手が求められる承諾率やキャンセルをしないう率を維持し損なった場合に、一時的にUberアプリへのアクセスを拒否されることにより、行使されるコントロールに言及した。さらなる潜在的なコントロール方法は、それによって乗客が当該運転手について、各乗車後に評価を求められ、運転手が一定の

評価レベルを維持しないと警告や最終的にはUberとの関係を終了させられることになる、評価システム（ratings system）である。もちろん、デジタルプラットフォームが、顧客に製品やサービスを評価するように誘うのは、一般的である。しかしながら、典型的には、そうした評価は、単に顧客が製品やサービスを買う選択をする際に、顧客を補助するような情報として利用可能なだけである。そうした制度の下で、より高い評価を得る製品やサービスの供給者のインセンティブは、将来の事業を魅力的なものとするのを希望し、顧客を満足させる通常の商事的なインセンティブに過ぎない。Yらが顧客の評価を利用する方法は、これとは大きく異なっている。そうした評価は、乗客に運転者の選択について情報を与えるために開示されるのではない。つまり、乗客は、例えば、より高い評価がなされている運転手のサービスに高い料金が取られる選択肢を提示されない。そうではなく、当該評価は、Yらによって、真に、業務の管理のための内部的な方法として、そして、顧客のフィードバックが運転手らがYらの設定した履行レベルを満たしていないことを示す場合に終了の判断をなす基礎として、用いられている。これは、使用関係の性質としての従属性の古典的な形態である。」（para. 99）

「第五の重要な要素は、Yらが、乗客と運転手らの間のやり取りを、特定の乗車を遂行するのに必要な最小限にまで制限し、運転手らが個別的な乗車を超えて拡張しうる乗客との関係を形成することから、排除していたことである。」（para. 100）

(iv) 「以上の五つの要素を併せ鑑みるに、運転手により遂行され、かつ、Uberアプリを介して乗客に提供された運送サービスは、まさに、Yらによって厳格に決められ、コントロールされていた。さらに、当該サービスは、運転手らが実質的に変更することができないと感じられ、かつ、Yらからすると、個別の運転手というよりは、顧客の行為や信用という利益を獲得するような、顧客への標準的なサービスを提供する方法として、設計され、組織されていた。運転手らからすれば、同じ要素、すなわち、特に、異なるサービスを提供したり、自身の価格を設定することができないこと、そして、Yらの彼らの顧客とのやり取りの全てについてコントロールが及ぶことは、運転手らが、彼らの経済的な立場を、専門的なあるいは経営者のな技術を通じて改善する余地をほとんど持たない、もしくは、全く持たない、ことを意味している。実際には、彼らが、彼らの稼ぎを増やす唯一の方法は、Yらの履行についての計測を平均的に満たしつつ、より長い時間働くことによってであった。」（para. 101）

「本件事案に基づき、そして、[以上の] 強調した諸要素に基づき、私は、雇用審判所が申立人たる運転手らを、制定法の定義の意味において『労働者の契約』に基づきY2のために労務を提供して

いた『労働者』であると認定するとした判断を肯認する。」(para. 119)

(1) で紹介したElias前控訴院裁判官の論文の主旨に照らせば、Leggatt最高裁判官が、最高裁のレベルで、判旨(i)(ii)を示した意義は明白であろう。まず、本件でその成立が問題となっている契約は、関連の期間全体を包むような継続的な契約(傘契約等)ではなく、本件では、「継続的な義務」は争点にならないことを確認する((i))。サービス合意といった「契約的な取り決め」は、確かに一定の期間にわたって継続して存続しているものの、運転手らが実際に労務を提供していない期間を拘束するかは問題ではない(ことを明らかにする)。「運転手らがUberアプリにログインすることを選択した各場合に」限って契約条項を打ち立てることは確かであるから、問題は、この期間に限定される契約的取り決めによる契約的拘束が、XらとY2間の労働者の契約の義務の相互性の要件を満たすものかである。

次に、判旨(ii)は、「個人が、労務を提供していないときに、労務を提供するかしないかを選択することが完全に自由であり、かつ、労務を提供される相手方に対して、何らの契約的な義務を負っていないという事実は、その者が労務を提供しているときには、当該個人が労働者であるという、また、いや実には、被用者であるという、認定を妨げるものではない」として、間歇的に締結される契約の連続の下で労務を提供していた者を「被用者(employee)」と認めた先例(Cornwall County Council v Prater [2006] IRLR 362)⁽¹⁰⁵⁾等を挙げている。引用されているJames事件控訴審判所判決におけるElias審判長の説示は、引用部分で、労務提供者と労務受領者との間で争われる法的関係が、実際に労務を提供している期間に関するものである場合、労務を提供していない期間に、「労働者の地位がないということが、労務を提供しているときの地位に影響を与えなければならないという理由はない」としている。たしかに、Windle事件控訴院判決の示したところから一定の留保がつけられるが、その点は重視されるべきでない。実は、Elias前控訴院裁判官も、先述の論文において、Windle事件控訴院判決が、従属性の観点から、労務提供の臨時性、間歇性が、義務の相互性の判断に影響を与えうるとしたことを、

(105) この文脈での同判決の意義(点在する個別の労務提供・受領につき、個別の雇傭契約を認めたこと)については、前掲注10・新屋敷書・330頁以下で明らかにしている。

そうした要素（労務提供の間歇性等）は「一つの要素に過ぎず、かつ、多くの場合において、その重要性は非常に限定的である（very limited）だろう」と指摘していた⁽¹⁰⁶⁾。本判決は、この点でも、Elias前控訴院裁判官の説明に即している。

以上から明らかなように、本件のような事案で義務の相互性の有無が問題になるとき、焦点は、実際に労務を提供している期間に義務の相互性が認められるかに当てられなければならない。また、その期間に焦点を的確に当てれば、学説において、労働者の契約について、雇用契約で問われるような義務の相互性の有無を問うべきでないと警戒する必要もない。

では、実際に個別の労務提供・受領がある期間をめぐって、いかなる事実から義務の相互性が認められるのであろうか。判旨（iii）で挙げられた労働者の契約の義務の相互性を具体的に判断する際に示された五つの要素は、どれも今後の判断において検討（認定）の対象となるものと解される。中でも、特に、第四の要素は、Yらの運転手らの「労務提供を遂行するやり方について相当程度のコントロール」が認められたとしており、興味深い。そこでは、Yらが用意した、運転手らに対する実際上の様々な強制的要素が取り上げられている。すなわち、Uberアプリによる実質的な道順の指示、一定のレベル以上に承諾率等を保つことの実質的な強制（評価システム）、評価システムを用いた労務提供レベルの管理など、である。これらは、一見、Uberアプリの機能に応じた、Yら、運転手、乗客のそれぞれの対応のように見えるように設計されていたが、実際のところは、運転手らに、「古典的な形態」としての「使用関係の性質としての従属性」をもたらすものとなっていたと評価されている。

本判決は、全てのプラットフォームを介した労務提供についてこのような従属性や、上記五つの要素が認められると断じているのではないが（判旨（iii）でもこの点を述べている。）、前述した契約解釈手法に基づき、労務提供・受領の実際も解釈対象として勘案し、実質的にそうした要素が認められる場合には、労働者の契約の義務の相互性の存在が否定されるものではないとされるという判断の道筋を示したといえよう。

こうして、義務の相互性という要素をめぐり学説においてみられた裁判官らの契

(106) Patrick Elias, n. 14 above, at p. 884.

約解釈機能への期待は、全てではないとしても、法が求める要件がいかなる事実の存在を要求するものなのかを冷静に見定めることにより、適切な箇所（義務の相互性の判断）で解消されるものであったことが示された。

5 プラットフォームを介した就労と労働時間

本事件では、3・4で見たように、いつの時点から誰と誰との間に労働者の契約が成立するのかが争われ、本件の事実を鑑み、運転手らがUberアプリにログインした時から労働者の契約が存在することが認められた。では、労働者の契約の成立以後、いつの時点から、1998年労働時間規則にいう「労働時間」が存在するのだろうか。以下では、同規則についての規定を簡単に紹介した上で、本件における最高裁判決の判断を紹介する。

(1) 1998年労働時間規則と「労働時間」

(i) 労働時間⁽¹⁰⁷⁾についての契約上の定め

イギリスでは、1998年労働時間規則により、労働者の労働時間は、週48時間を上限とされる⁽¹⁰⁸⁾。しかしながら、このような制定法が定める上限も、労働者との書面による合意に基づき超えることが認められている⁽¹⁰⁹⁾。そして、労働者が法的に拘束されることになる、労働時間自体は、当事者の契約に基づき決定される（労働協約の条項を、労働者の契約等に取り込む場合も含む）。そして、事例を見る限り⁽¹¹⁰⁾、契約においては、週40時間程度の最小限の労働時間が規定され、同時に、使用者の要請に基づき、被用者がより高い賃金率で計算される支払いを受け、所定外（overtime）の労働をすることが規定されているのが一般的なようである。

もっとも、プラットフォームを介して労務の提供・受領がなされる場合、一般に、そうした当事者間に「ゼロ時間契約」と呼ばれる契約的な取り決めが締結される⁽¹¹¹⁾。

(107) 以下の記述は、新屋敷恵美子「イギリスにおける就労をめぐる時間の多様化と労働法規制との齟齬：年次有給休暇の手当の算定における『通常の労働時間』をめぐる議論を素材として」法政研究86巻4号（2020）226頁・277頁以下の記述に、加筆、修正を加えたものである。

(108) WTR 1998, reg. 4 (1).

(109) WTR 1998, reg. 4 (1).

(110) 事例については、前掲注107・新屋敷論文を参照。

(111) 以下のゼロ時間契約についての説明は、前掲注26・新屋敷論文・11頁以下の記述に、加筆修正を加えたものである。

「ゼロ時間」という言葉は、「契約」において確定的な労務提供の時間数が何ら定められていないことを意味する。⁽¹¹²⁾ プラットフォーマーは、本件のYらのように、労務提供者と関係を開始する際に、多くは定型の書面を用意して、書面に、何度も、「ログインすることは強制されない」、「ログインしてもログアウトすることは自由である」、「アプリに仕事の依頼が届いても承諾するかどうかは自由である」といった条項を入れ込むのである。同書面では、労務提供者が運転や商品の配達などいかなる労務提供を遂行するのかが規定され、それに対していつまでにどのようにいくら支払いがなされるのかも規定される（本件でも、サービス合意は、どのような計算式でいつまでにどこに支払われるかについて規定していた）。また、プラットフォーム側から労務提供者に対し、労務提供に関する詳細な要請が示されるかもしれない。⁽¹¹³⁾ しかし、契約書面には、確定的な労務提供の時間数が定められていない。

本件におけるサービス合意は、Y2と運転手らの代理関係を定めるものとしてYらによって起案されていたものの、まさにゼロ時間契約と呼ばれるような契約的な取り決め（これに、約因——義務の相互性——が、認められ、法的な意味での契約と理解されるかは、事案による。）といえ、それだけでは、労務提供がなされる時期や時間が確定していない。

本件では、4で見たように、裁判所の評価により、運転手らがUberアプリにログインした時から、運転手らとY2との間の労働者の契約が存在したと評価されたが、さらに、本件事案において、ゼロ時間契約と呼ばれるような契約的取り決めを前提として、いかなる時間が1998年労働時間規則に言う労働時間に該当するといえるか。

(ii) 1998年労働時間規則上の「労働時間」

Uber事件最高裁判決では、実際には、まず、労働者の契約に基づいて労働者が使用されている時間がいつからかが判断され、その上で、そうした時間が、1998年労働時間規則上の「労働時間」に該当するかが、⁽¹¹⁴⁾ 判断される。ここで、1998年労働

(112) Abi Adams, Zoe Adams and Jeremias Prassl, 'Legitimizing Precarity: Zero Hours Contracts in the United Kingdom' in Michelle O'Sullivan et al. *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Springer, 2019) p. 41, at p. 42.

(113) 新屋敷恵美子「イギリス労働法における『アプリ』を通じた労務提供と集团的労働関係法上の労働者概念の意義と限界」法政研究85巻2号（2018）742頁、735頁以下も参照。

(114) Uber事件では、1998年労働時間規則と1998年全国最低賃金法とに関し、労働時間の算定規定の

時間規則上の「労働時間」の定義に触れておく。

1998年労働時間規則は、第2条において、以下の通り、労働時間を定義している。

労働者に関して、「労働時間 (working time)」とは、「(a) 労働者が、労務を提供し、彼の使用者の使用に供され、かつ、彼の行為もしくは義務を遂行しているあらゆる時間」、(b) 労働者が、関連の訓練を受けている時間」、そして、「(c) 本規則の目的から、関連の合意に基づき、労働時間として取り扱われることになる、あらゆる追加的時間」であり、「『労務を提供する』とは、以上に従って解釈されることになる」。

そして、「労働時間を構成するには、(a) 号の3つの要素がすべて満たされている必要があり (South Holland District Council v Stamp [2003] UKEAT/1097/02 (unreported))、労働者は、労務を提供し、使用者の自由に委ねられており、かつ、自身の活動や義務を遂行していなければならない」と解釈されている⁽¹¹⁵⁾。

(2) ログイン後の時間と労働時間

事実の概要(1)で示した通り、第一審たる雇用審判所は、関連の立法における意味で、Xらが、(a) Uberアプリにログインし、(b) 労務を提供することが認められている範囲 (territory) に入り、かつ (c) サービスの依頼を引き受けることができ、かつ、そうする意思を有していた時間につき、Xらは、Y2のために労務を提供していた、と判断しており、この判断が控訴院まで肯定されてきていた。

他方で、Uber側は、仮に運転手らがY2の労働者であるとしても、彼らが、顧客からの乗車要請を承諾して初めて、その時から、契約に基づく労務提供が開始する旨主張していた。

【判旨⑧】(上訴棄却)(全員一致)

《Leggatt最高裁判官》(他の最高裁判官全員が賛成)

(i) 運転手らが乗車要請を承諾した時以降についてはY2との契約を締結しそれに基づき労務を提供していたということは明らかである。「より難しい問いは、雇用審判所が、その推定作業を通じて、労働者らの契約が、申立人たる運転手が、Uberアプリにログインした早い段階で、生じていたと認定したことが、肯定されるかどうかである。」(para. 124)

適用が問題となるが、そうした規定の前提として、「個人が『労働者』として『労働者の契約』に基づいて使用された時間を認定する必要」があるとされている ([2021] IRLR 407, at para. 122).
 (115) Edwards v Encirc [2015] IRLR 528 (EAT), at para. 21.

(ii) 「個人が、労務提供を断る権利を有していたという事実は、当該個人が被用者あるいは労働者であると認定することに、決定的なものではないのであって、同じように、その事実は、個人が労働者の契約に基づいて使用されるという認定を排除するものではない。そうした認定に必要なのは、『削ることのできない最小限の義務』として表現されたところが存在するということである (Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner [1984] ICR 612, 623 (Stephenson LJ), 同判決は、貴族院において肯定されている。Carmichael v National Power plc [1999] 1 WLR 2042, 2047を参照。)。言い換えると、労務提供を断る権利の存在や行使は、もし少なくとも相当程度の量 (some amount of work) の労務を提供する義務が存在するのであれば、決定的ではない。」 (para. 126)

「サービス合意と実践 (practice) の観点から特定された地位は、一方で、運転手は、Uberアプリにログインしても、個別の乗車要請については、断ったり無視することができるものであった (そして、実際、例えば、当該要請が低い評価を受けている乗客から来ていた場合には、無視したりすることが尤もであろうが)。しかし、他方で、運転手は、一般に乗車を引き受ける意思を有し、引き受け
ることができる状況にあることが要求されており、かつ、運転手が乗車要請を繰り返し承諾し損なうことは、そうした要求 (requirement) についての違反として取り扱われたのである。」 (para. 128)

「雇用審判所は、証拠に基づき、……Uberアプリへのアクセス拒否が、強制力を有するものとして機能していたと認定し、運転手らによって、最小限の労働の量を引き受ける義務を遵守しそ
なったことに対する罰として合理的に理解されており、かつ、Yらによってもそのように理解されることが意図されていたと認定することができた。」 (para. 129)

「そこで、私は、運転手が、労働者の契約に基づいて使用されていたどの期間が労働時間としてカウントされるのかという、[次の] 問いにたどり着く。」 (para. 131)

(iii) 「次に検討する点を留保しつつ、判例法の観点から、審判所は、乗車要請の承諾に対応可能なようにロンドンにおいてUberアプリにログインして『当番中 (on duty)』として費やした時間も含め、Y2との労働者の契約に基づいて運転手が労務を提供するのに費やしたすべての時間が、労働時間指令と規則の意味において、『労働時間』であると認定したことは是認される。」 (para. 134)

難しいのは、運転手がUberアプリにログインしつつ、同様の仕組みで同様のサービスを顧客に提供する他のプラットフォーム会社からの乗車要請も、引き受ける準備と意思がある場合に、Y2との関係で運転手が「労務を提供している」と評価できるかどうかである。

「私は、この点は抽象的に答えることはできない、と結論する。」このようなYらの上訴を棄却し、それが事実と程度に関する問題であるとした雇用控訴審判所の〔判断〕に賛成する。(para. 136)

判旨（i）は、本件事案の下での問題は、運転手らが実際に乗車要請を受ける前に、ログインしている状態においても、労働者の契約が認められる状況にあるか、であるとする。

この点を判断するにあたり、興味深いことに、判旨（ii）は、「個人が、労務提供を断る権利を有していたという事実」は、労働者の契約の成立という認定だけでなく、そうした契約に基づいて使用される存在の認定を妨げないとしている。むしろ、どちらの認定においても求められるのは、「削ることのできない最小限の義務」として表現されたところが存在するという認定であるとする。本件の最高裁判決において、Leggatt最高裁裁判官は、労務提供者における労務提供の義務という、労働者の契約にとっていわば中心的な義務の存在と、契約の存在が認められる事実（義務）とを区別していない。Leggatt最高裁裁判官の理解においては、労働者の契約の存在を示す事実（当事者の合意内容）と労働者の労務提供義務の存在を示す事実（当事者の合意内容）とは、異なるところはないのである。しかも、Leggatt最高裁裁判官は、約因としての義務の相互性につき、雇傭契約と労働者の契約とで区別していない（4の【判旨⑦】（ii）を参照）。したがって、雇傭契約についても同様の契約の存在と義務の存在との連続性を認めていると考えられる（削ることのできない最小限という表現は、被用者の雇傭契約の約因〔義務の相互性〕について用いられ始め、判例において定着した言葉である。）。

さらに、見逃せないことに、本判決は、「労務提供を断る権利の存在や行使は、もし少なくとも相当程度の量の労務を提供する義務が存在するのであれば、決定的ではない」としている。この点、判旨（ii）で引用されているように、約因としての義務の相互性が、「削ることのできない最小限」としてNethermere事件控訴院判決において表現され、Carmichael事件貴族院判決によってこれが肯定された⁽¹¹⁶⁾。たしかに、Nethermere事件控訴院判決において、Stephenson控訴院裁判官は、事実の認定権限を独占する労使審判所（当時）が義務の相互性があるとしていたことから、「証拠はかなり薄い」としつつも、申立人らの主張に基づき、「合理的な（reasonable）」量の労務提供・受領に関する義務が存在したとして、削ることので

(116) この点については、前掲注10・新屋敷書・49頁以下を参照。

きない最小限としての義務の相互性を認めていた⁽¹¹⁷⁾。しかしながら、判例の全体的な傾向としては、例外的な判断であったと解され、とくに、その後のCarmichael事件貴族院判決は、先述の通り同事件の控訴院が契約の推定という技術により、ゼロ時間契約（結局契約であることは否定されている）により合理的な義務の存在を肯定した判断を、否定していた。Carmichael事件貴族院判決において、「貴族院は、控訴院の認定した合理的な程度の義務を法的な義務と認めなかった⁽¹¹⁸⁾」し、同事件におけるゼロ時間契約といえる書面については、個別の労務提供・受領に関する契約のための「枠組み（framework）」⁽¹²⁰⁾を定めるものに過ぎない、つまり、法的なもの（契約）ではないとしていた。

ところが、本判決は、労務を提供する義務が、「相当程度の量」のものであっても、義務の相互性の「義務」が認められるとしているのである。もちろん、判決がこの部分で問題としているのが、単発の各労務提供・受領に関する義務の相互性（約因）であり、そうした労働者の契約に基づく労務提供義務の内容であるため、Carmichael事件等において問題となった相当の期間に継続して存続する雇用契約の義務の相互性等を認定する場合は異なって考えられるということなのかもしれない。そのようなメッセージを含む判断であるのかもしれない。しかしながら、議論されていることは、理論的には、あくまで、どの程度の義務や拘束性が認められると、契約の成立（約因）が認められるのか、あるいは、法的義務の存在が認められるのか、という点である。こうしたより一般的なレベルでLeggatt最高裁判官の判断を理解すると、後続の裁判例への影響が目される場所である。

いずれにせよ、判旨（i）は、「サービス合意と実践」から見てみたときに、本件事案の下では、YらがUberアプリの機能を介して、労働者らに「最小限の労働の量を引き受ける義務」の遵守を法的に強制していたと評価できるとした。したがって、運転手らは、Uberアプリにログインした時から、労務提供についての義

(117) Nethermere (St. Neots) Ltd v Gardiner [1984] ICR 612. 同判決のこの点の判断については、前掲注10・新屋敷書・129頁以下で詳しく紹介している。

(118) 義務の相互性の義務の、拘束性の程度に関する判例の傾向については、前掲注10・新屋敷書・128頁以下を参照。

(119) 前掲注10・新屋敷書・134頁。

(120) [1999] ICR 1226, at 1229.

務を負うものと評価されている。

そして、判旨（iii）は、次の判断段階に進み、上記の労働者の契約に基づき労務提供義務が認められる時間が、1998年労働時間規則上の「労働時間」に該当するとしている。上記の労務提供義務の認められる時間は、労働者の契約の成立要件と重なる中心的な義務の係る時間といえ、また、そのように評価される以上、1998年労働時間規則上の「労働時間」に該当するとされるのは尤もなことであろう。

もっとも、判旨（iii）は、運転手らが、Uberだけでなく、別の競争相手のプラットフォームと、Uberのプラットフォームが提供するのと同様の仕組みで、並行的にログインして、複数のアプリから乗車の要請を待っている場合について、それでも1998年労働時間規則上の「労働時間」に該当するののか、という点については、「抽象的に答えることはできない」として判断していない。本件においては、Uberアプリにログインすることで、運転手らが負うことになる労務提供義務の存在が認められるので、雇用審判所の判断は是認されるのである。具体的な事案における判断は、「事実と程度に関する問題」であり、本件のような乗客の乗車要請に対する運転手の承諾率やキャンセル率に基づいて、ペナルティを課すことのないプラットフォームの場合には、判断が異なってくると解される。

IV 検討

本稿では、Uber事件において、最高裁の判断を相当程度細かに紹介してきた。以下では、本稿の問題関心に従って判旨を整理し、検討を加えたい。

1 制定法適用のための契約解釈——目的적アプローチの正当化根拠

Uber事件最高裁判決のLeggatt最高裁判官における最大の関心は、Autoclenz事件最高裁判決で示された目的적アプローチの補足であり、それにより、契約書面（書式）による制定法の作用の侵害の危険を、少なくとも裁判所は、実現することはなく、また、否定する権限を有するという強いメッセージを示すことであったように思われる。

（１）正当化根拠の補強と一般契約法との関係

（い）正当化根拠の補強

Uber事件のLeggatt最高裁裁判官は、Autoclenz事件最高裁判決のClarke最高裁裁判官が示した目的論的アプローチをめぐる不明確性を指摘した。その上で、Leggatt最高裁裁判官は、制定法に定められる様々な規定が、契約の自由を前提とした交渉力格差のために生じる従属性や依存性の結果としての、あるいは、その現実的な表れとしての、労務に対する低すぎる賃金や長すぎる労働時間などの契約条項を克服することを目的としているとしていた。そのような目的を背景とする制定法の規定の適用に向けた、重要な役割を果たす契約解釈につき、契約法の一般的な契約解釈をめぐる諸原則（口頭証拠法則など）をそのまま適用してしまうと、制定法が問題の根源と目する労務受領者と提供者との間の交渉力格差に起因する問題を「再起」させることになってしまう。そして、労働法分野の規制（制定法）には、強行法規化規定が存在し、制定法は、合意ないし当事者の交渉力格差がもたらす問題を明示的に認識し、それに制限をかけている。

以上のように制定法の目的が理解され、また、制定法自体が当事者の合意による制定法の規定の作用の掘り崩しを防止することとしている法状況からすれば、制定法の適用決定にあたり、契約法上の契約解釈に関する一般的な諸原則は適用されないと解すべきである。したがって、労務提供者が、労務受領者の用意した、いかに詳細に、精巧に記載された契約書面に同意したとしても、契約書面を「出発点」として契約解釈をすべきではないのである。裁判所や審判所は、このような制定法（の目的と強行法規化規定の存在）と交渉力格差の問題のつながりを正当化根拠として、契約書面に縛られることなく、当事者の契約関係の内容を認定（契約解釈）することができる。

こうした契約解釈の正当化根拠の補強やあり方は、Ⅲ 3（3）で示したところからもわかるように、一般契約法分野における契約解釈のアプローチ（契約書面に拘泥せずに契約条項を検討することを許容するもの）の展開に掉さずAutoclenz事件最高裁判決の目的論的アプローチに、さらに労働法規制に特化したものとして、契約書面から離れる確固たる根拠を示したものである。したがって、Uber事件最高裁判決のLeggatt最高裁裁判官によって肯定され強化された目的論的アプローチ

は、まさに、労働法分野における制定法の適用決定のための契約解釈アプローチとなっていると評価できる。⁽¹²¹⁾

(ii) 当事者の合意を探求するコモン・ロー上の契約解釈

他方で、Autoclenz事件最高裁判決のClarke最高裁判官においても、また、同判決が取り上げて肯定したConsistent Group Ltd. v Kalwak [2007] IRLR 560 (EAT)におけるElias審判長(当時)においても、契約解釈の目的が、当事者の法的権利義務の探求であることであり、⁽¹²²⁾「あらゆる事案において、問題は、……当事者間における真の合意が何であったか」⁽¹²³⁾であることが強調されていた。

(i)の通り、この局面での契約解釈は、制定法の適用決定のための契約解釈となっている。しかし、コモン・ローの中で裁判官らの担う契約解釈の目的は、契約が実際にどのように実行されたかの探求ではなく、⁽¹²⁴⁾あくまで、当事者の法的関係の探求、すなわち、当事者の「真の合意」の内容を解釈し、当事者がその形成を意図した法的権利義務の内容を明らかにすることである。言い換えると、当事者らが、自己の法的関係をどのようなものとして構成し、実行するかの自由は、依然として、当事者らの領域の事柄であり、裁判官らは、事後的に、当事者により形成された事実的もしくは法的関係に介入する権限を認められていない。⁽¹²⁵⁾

(2) 解釈対象の確認

では、契約解釈において、当事者の契約書面に依拠できない(その「出発点」としての意義が認められない)とすると、いかにして契約内容を解釈するのか。この点、本判決は、Carmichael事件貴族院判決の合意構造アプローチを基礎として、問題となる「書面当時、また、その後、当事者が、言ったり、為したりしたこと

(121) Autoclenz事件最高裁判決の目的的アプローチの一般契約法における契約解釈アプローチとの関係には整理しがたい面があったことについては、前掲注10・新屋敷書・302頁以下参照。

(122) Consistent Group Ltd. v Kalwak [2007] IRLR 560 (EAT), at para. 56 and Autoclenz Ltd. v Belcher [2011] UKSC 41, at para. 24 (前掲注10・新屋敷書286頁と299頁参照)。

(123) [2011] UKSC 41, at para. 29.

(124) [2011] UKSC 41, at para. 24.

(125) Elias前控訴院裁判官も、先述の論文の中で、のように述べていた。「裁判所は、当事者の契約を書き換えることはできない。つまり、裁判所は、異なる形で設定されていたとする方が、裁判所が好ましいと考えるであろうからとか、裁判所が、それを、ある一般的な意味で、公正なものでないと考えるからといって、特定の取引を否定することはできないのである。裁判所がそうした基準を適用しつつ、中立的な立場に立っているという幻想 (illusion) の下に、裁判官らは立っていない。」(Patrick Elias, n. 14 above, at p. 886)

から」(Carmichael事件貴族院判決)、すなわち、「事案の全状況」(Autoclenz事件最高裁判決)から、当事者が合意した権利義務の内容を認定すべきであるとした。

そして、Autoclenz事件最高裁判決において示された目的的アプローチが、Carmichael事件貴族院判決で示された契約解釈のアプローチの不安定性を克服したものであることを明確にし、「たとえ正式な書面合意がある場合であっても（そして、たとえ合意が、当該書面が当事者の合意内容を完全に示す合意を記録するものであるとする条項を規定していたとしても）」、事案の全状況から当事者が合意した権利義務の内容を検討すべきことを明らかにした。

こうして、20年余りにわたる判例法の展開として、この局面において、契約法上の一般的な諸原則から離れて、契約書面に拘泥せずに、事案の全状況を検討対象として、当事者の合意の内容を解釈することが肯定された。

(3) 残る不明確性と契約解釈の局面

ただ、Carmichael事件貴族院判決における合意構造アプローチが、Autoclenz事件最高裁判決における目的的アプローチの下敷きとなっていることを明らかにしたことにより、むしろ理解が難しくなった点も出てくるように思われる。

まず、Uber事件最高裁判決は、合意ないし契約（内容）の構造を観念すること、そして契約締結時以後の事実を検討することの助力を、Carmichael事件貴族院判決の合意構造アプローチに得たと解される。

ところが、Carmichael事件貴族院判決において、契約解釈において、そのように契約締結時以後の事情も考慮できる根拠は、契約の当事者意思であった。Autoclenz事件最高裁判決、そして、Uber事件最高裁判決は、この（目的的アプローチを採る）正当化根拠を、当事者間の交渉力格差と、それを意識し克服しようとする制定法の目的や強行法規化規定の存在に入れ替えた。

そうすると、Carmichael事件貴族院判決の依拠した当事者意思という根拠が無くなるため、契約解釈自体の問題として、なぜ、契約締結時の事情に限定せずに、契約締結時以後の事情も考慮に入れることが許されるのか、という疑問が生じてくる。II 2 (2) で触れたとおり契約内容の解釈の基準時は、契約の成立時であるというのが原則である。また、労務提供・受領の局面で、労務受領者が一方的な形で契約内容を無視した行為を労務提供者に求めることは少なくないと考えられ、そ

うすると、実際の労務提供・受領を、そのまま契約内容として解釈する契約解釈には危険が伴うように思われる。

このように、契約解釈のあり方の問題として捉えるとき、制定法の適用決定にあたり用いられる目的的アプローチは、制定法の適用決定に限定されるアプローチなのか、それとも、当事者の具体的な権利義務の内容を解釈する局面でも応用できるような契約解釈のアプローチなのか、といった点が疑問となる。

2 単発的な契約と義務の相互性の内容

(1) 契約解釈の位置づけ・機能と義務の相互性の内容の整理

Elias 前控訴院裁判官が、先の論文で指摘していたように、裁判官らは、契約解釈を行う中で、学説が期待するようには、約因たる義務の相互性を推定することはできない。それは、目的的アプローチによる契約解釈によっても行うことはできない。学説が裁判官らの契約解釈に期待する役割は、「国会と共にあるのであって、裁判所と共に⁽¹²⁶⁾はない」。

他方で、Elias 前控訴院裁判官が示した通り、裁判所は、雇用契約についても、義務の相互性の要素を、単なる契約の成立要件たる約因の有無として問題としてきたにすぎず、したがって、個別の労務提供・受領に関する労働者の契約または雇傭契約の成立が問題となる文脈において、継続的な義務がなければならぬと判断してきたわけではなかった。継続的な義務の存在を相互的な義務として求めていると判例を理解するのは、「誤り」である。

(2) 焦点の明確化と事例判断としての意義

Uber 事件最高裁判決は、明言はしていないものの、本稿で指摘してきたとおり、Elias 前控訴院裁判官の論文で示された契約解釈の位置づけや機能、そして、義務の相互性の内容を踏まえていると解される。

そして、最高裁は、個別の労務提供・受領について労働者の契約が成立したといえるかの判断において、中心となるのは、個別の労務提供・受領自体であることを明らかにした。⁽¹²⁷⁾そして、特に、今後のプラットフォームを介した労務提供に関する

(126) Patrick Elias, n. 14 above, at p. 886.

(127) See also *Nursing and Midwifery Council v Somerville* [2021] UKEAT 0258_20_0505 (5

判断において重要となってくると解される、個別の労務提供・受領についての義務の相互性の具体的な内容を明らかにした。

もっとも、最高裁の判断は本件事案の事情に基づく判断である。本件の雇用審判所も、「我々の推論のいかなる点も、被告らが、運転手らを使用することを組み込むことのないビジネスモデルを生み出すことは可能であったことを、否定的に解するものとして受け止められるべきではない。我々は、単に、彼らが選択したモデルが、その目的を達成しそなたと認定したに過ぎない〔強調——Snelson 雇用裁判官〕⁽¹²⁸⁾」としていた。

このような慎重な判断をしている雇用審判所の判断を肯定していることから、最高裁がUberのようなプラットフォームを介して労務提供を行う者の労働者性を一般的に肯定したと理解することはできない。

したがって、労働法規制の適用に関するこうした者の法的地位は、依然として「ケース・バイ・ケースの基礎」⁽¹²⁹⁾で判断されるほかなく、一定の一元的な対処は国会に委ねられると解される。Elias 前控訴院裁判官が、前述の論文で示したところから理解するに、コモン・ロー上の機能（契約解釈）を担う裁判官が負える役割は、当事者が契約の自由に基づき形成した合意の真の内容を、手にすることのできるあらゆる証拠から法的事実として見出すことに限定されており、政策的な対応は、国会の役割とされていると解される。

3 労務提供義務の存在と1998年労働時間規則上の労働時間

最後に、Uber事件最高裁判決は、プラットフォームを介した就労に特徴的な、労働者がアプリにログインしている（だけ）の時間につき、労働者が労働者の契約に基づき労務提供義務を負っている時間であるとし、これも、1998年労働時間規則上の労働時間に該当するとした。この点も、プラットフォームを運営する側にもそ

May 2021).

(128) [2017] IRLR 4, at para. 97. 雇用控訴審判所も、雇用審判所が、「個別の運転手が、独立した事業として、稼働し、乗客と直接の契約関係に入る可能性は否定していない」、「雇用審判所は、雇用審判所が、本件において、それが真の地位であると認定したものではなかった、と述べていた」としている（[2018] IRLR 97, at para. 107）。

(129) Patrick Elias, n. 14 above, at p. 886.

れを介して労務を提供する者にも、影響が大きいように思われる。

もっとも、本件におけるUberアプリは、他の事件と比較すると、比較的、⁽¹³⁰⁾ 運転手らに対する強い強制力や拘束性をもたらすものとなっていたように思われる。そして、先述の通り、本判決においても、プラットフォームを介して労務を提供する全ての者について、一律にその労働者性や労働者の契約に基づく労務提供義務が肯定されるわけではないことも踏まえられていた。プラットフォームを介した労務提供に特有の時間に関する判断として、一定の普遍性は肯定されようが、やはり一事例についての判断としての面も否めないように思われる。

V 結びに代えて

本稿は、既にⅣでUber事件最高裁判決の同国における意義の検討は終えたところ、ここでは、最後に、以上の検討により得られた視点から、日本法の特徴を確認し、今後の議論への示唆を得る。

1 契約解釈の位置づけと機能・あり方

まず、イギリス法と比較すると、日本法における法の適用決定の局面での契約解釈の位置づけとその機能の不明確さを指摘できる。

(1) 制定法とコモン・ローと当事者の役割・機能

Ⅳ1で述べたとおり、イギリス労働法における制定法の適用決定のための契約解釈の位置づけや機能、そしてそのあり方は、判例の展開の中で、特に、Uber事件最高裁判決における法の解釈を経て、確立したものとなってきた。

イギリスの労働法規制の適用決定において必要となる契約解釈は、基本的には、コモン・ロー（裁判官ら）の担う役割・機能の中で、契約当事者の合意がいかなるものであったかを問う作業として、位置づけられている。

他方で、そうした契約解釈に、制定法が命じるところも存在する。Uber事件最

(130) Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods Ltd. T/A Deliveroo [2018] IRLR 84. 同事件とUber事件の事案の違いについては、前掲注113・新屋敷論文719頁以下も参照。

高裁判決において、Leggatt最高裁判官は、制定法の目的や制定法における契約自由の弊害についての認識を正当化根拠として、契約一般に適用されるコモン・ロー上の契約解釈に関する原則を適用することを否定した。こうして、制定法は、コモン・ローの機能を一定程度修正する力をコモン・ローに及ぼしている。

そして、こうした制定法による契約解釈の局面での一定の保護的作用の下で、当事者は、なお、契約の自由を行使し、自分たちの思うとおりに契約を成立させその内容を形成することができる。

（２）日本における契約の解釈の位置づけと機能

（１）で要約したイギリスにおける制定法とコモン・ロー、そして、当事者の合意ないし契約自由との間の関係の整理と比較したとき、日本における労働法規制の適用決定の局面では、とくに、当事者の合意や裁判官の契約解釈作業の位置づけ、そしてそれらの具体的な意義が不明確であるように思われる。

すなわち、わが国では、本稿冒頭で確認した通り、労働法規制の適用決定の局面で、契約の形式や名称は問わないとされるにも拘わらず、実際には、契約書面が当事者の権利義務を確認する基礎とされている例は少なくなかった。たとえば、ソクハイ事件・東京高判平成26.5.21労判1123号83頁は、バイクメッセンジャーとして稼働していた者が、⁽¹³¹⁾労基法上の労働者に該当するかどうかを、「契約内容及び労務提供の実態等を総合考慮して」判断するとした上で、具体的な判断の最初に、当事者間の契約に係る「契約書の規定内容は、いずれも配送業務の請負に関する約定である」といえ、「これら契約書の規定内容が」、問題の当事者間の契約の「法的性質が請負契約であることを裏付け」とする。そして、当該役務提供者が、役務受領者側が用意した手引きの交付を受けていたため、「配送業務それ自体のメッセンジャーの裁量性は大きくないともいえる」と評価したにもかかわらず、その点は、「メッセンジャーが受託した配送業務それ自体が、……メッセンジャー即配便としての配送業務であることに照らすと、……受託業務の性質からの要請ともいえる」とした。こうした判断は、具体的な判断に入る最初に、契約書に記載された契約名称や記載を確認し、その評価の影響の下で、契約上「受託した配送業務」に適合するものか

(131) 同事件・最三小決平27.7.21 LEX/DB 25540764。

どうかという観点から、実際の労務提供に係る事実の評価を行う判断と解される。こうした判断は、役務受領者の用意する契約や契約書面を事実の認定や評価の出発点とするものと言え、結局、役務受領者に事実の評価の帰趨をコントロールする権限を認めてしまうものとなっているように思われる。たしかに、冒頭でも触れたように、処分証書の意義からすれば契約書面を重視することは正当でありうるが、労働法規制の適用のための権利義務の認定の局面でも、同様に考えるべきかは、疑問がある。仮に、イギリスにおける目的的アプローチによる契約解釈（事実の確認と評価）による場合には、役務受領者の用意した契約書面は、事実の確認やそれに対する評価の出発点とはならない。そこでは、事案の全状況の確認から、権利義務の認定（事実の確認と評価）が行われ、その上で、法の定義する契約の性質等の基準があてはめられることになる。

結局、わが国の労働法規制の適用決定の場面では、枕詞のように「契約の形式や名称は問わない」と表現されるが、実際には、役務受領者の契約の自由や契約書面に、判断の帰趨を委ねることを許容している場合があると解される。

このような状況からしても、日本において、同局面における裁判官らの契約解釈作業の位置づけやそのあり方（特に契約書面との関係）⁽¹³²⁾を適切に検討し、権利義務の認定作業の可能性と限界を示していく必要があるように思われる。

2 目的的アプローチと具体的な契約内容の認定

ところで、日本においても、労働法の適用決定（あるいは契約の成立）の局面での契約解釈に注目するようになるとすれば、同局面での契約解釈と具体的な当事者

(132) 前掲注10・新屋敷書・421頁以下も参照。また、前掲注4・森田書は、「狭義の『契約の法性決定』」（「或る契約を〔契約が或る類型に分類されることにより、その類型に用意された契約規範が適用されることになるような〕類型に包摂する思考操作」（同11頁）において問題となる契約解釈の位置づけやあり方の、フランス法における仕組みを明らかにする。フランスでも、「契約の法性決定」の局面で、法律条文を基礎としつつ、裁判所と当事者の合意の役割分担が図られ（同書62頁以下や90頁以下など）、さらに、「契約の法性決定」が「公序則」に係るものである場合には、そうでない場合とは異なる形での、裁判所と当事者の合意との役割分担が図られていることが窺われる（特に108頁以下を参照）。紙幅の関係から詳細に比較検討することはできないが、イギリスについてだけでなく、フランス法におけるそうした役割分担を意識した緻密な研究を参照すれば、わが国の労働法規制の適用決定における、法や契約解釈（裁判官）、そして、当事者の意思作用の構成の現状を全体的に把握し、適切なバランスを実現する上で、有益な示唆を得ることができよう。

の権利義務を認定するための契約解釈との関係が問題になるであろう。

（１）制定法の適用決定のための契約解釈と契約内容の認定のための契約解釈の区別

イギリス法の文脈では、Uber事件最高裁判決で肯定された目的論的アプローチにおいて、契約締結時以後の事情も加味して契約内容を解釈し、認定することが認められたが、これは依然として、基本的には、コモン・ローの機能としての契約解釈として、そのようなあり方が認められたものである。そのため、以前から指摘があるように、⁽¹³³⁾このような契約解釈手法が、具体的な権利義務一般を解釈するものとして用いられるのか否か、が問題として残る。しかも、そのように認められる場合には、既にⅣ（３）で指摘したような弊害の発生も懸念される。

おそらく、イギリスの目的論的アプローチについては、適用されるべき制定法の目的やそこにおける認識を根拠とするので、ひとまずは、労働法規制が存在する現代における、雇用契約や労働者の契約の成否（性質決定）の局面に限定して理解されると考えられる。

（２）日本における不明確性

この点に関し、日本では、契約内容の「変更」合意を慎重に判断すべきことを示した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頁の影響もあり、成立時の契約内容を示した契約書面を、かえって軽視してしまうような契約解釈の手法が気になるところである。

具体的には、ホームケア事件・横浜地判令2.3.26労判1236号91頁は、使用者が交付した労働条件通知書には、出勤日につき「週5日程度」との記載があったにも拘らず、「雇用契約における所定労働日数に係る合意は、上記各契約書の記載のみにとらわれることなく、本件請求期間より前の控訴人の勤務実態等の事情も踏まえて、契約当事者の意思を合理的に解釈して認定するのが相当である」としている。同事件において、契約書の記載の不備等の事情があったことからこのような契約解釈がなされていると解されるが、契約締結時以後の事情（勤務実態等）を、安易に契約内容を解釈する際の考慮要素とすると、労働者が契約書で確保できたと理解していた成立時における契約内容の法的意義を否定する結果となりかねない。⁽¹³⁴⁾

(133) 前掲注10・新屋敷書・308頁以下を参照。

(134) むしろ、労働契約が成立し契約内容が決定されるまでの契約締結過程の検討から、当該文言

労働法規制の適用決定のための権利義務の認定（契約解釈）の位置づけやあり方につき、射程の限定や許される柔軟性の範囲の明確化が図られる必要がある。そうでないと、一見すると、当事者の交渉力格差や不明確な部分の多い労働契約の事情に臨機応変に対応しているかに思える契約解釈が、かえって、契約解釈の基準点や書面の取り扱いに関する原則を際限なくルースなものにして、当事者双方の法的関係の安定性を阻害する可能性も否定できない。そうした契約解釈は、全体としては、合意の原則にも、「労働者の保護」（労契法1条）にも反する結果を招きうる。成立局面における契約解釈の位置づけと共に、それ以外の局面における契約解釈の位置づけ、そして、それらの連続性と非連続性が検討されねばならない。

3 契約解釈の役割・機能の限界と労働法規制の中での二層

最後に、Elias 前控訴院裁判官が前記論文において力点を置いていたと考えられる司法の役割・機能の観点から、示唆されることを示す。

(1) 労働者と乏しい権利

Elias 前控訴院裁判官は、イギリスの学説が、判例が、契約の成立要件たる約因（義務の相互性）を、継続的な相互の義務として理解しているとしていた点は、「誤り」としていた。

しかしながら、他方で、一部の学説がそのような理解に傾斜した（ている）のには、判例におけるような義務の相互性についての理解を受け入れるべきでないと考える法状況があったこともあるように解される。それは、第一に、義務の相互性が問題となり始めた文脈からして、義務の相互性が契約の成立要件たる約因を問題にしているものに過ぎないと認めてしまうと、労務提供者に継続的な契約の成立が認められず、イギリス法の独特の制度設計⁽¹³⁵⁾から、被用者（employee）に認められる基本的かつ重要な諸権利（不公正に解雇されない権利など）⁽¹³⁶⁾に手を伸ばせない労務提供者

が当事者によりどのように理解されるべきかという観点から、契約内容の解釈を行うべきである（この点については、新屋敷恵美子「労働契約成立局面における契約内容決定と契約解釈準則」日本労働法学会誌134号140頁を参照）。

(135) イギリスにおける制定法上の権利の中には、雇用契約を基礎とする2年間等の雇用の継続性を付与の要件とするものが相当数ある（ex. ERA 1996, ss.29, 108, and 155.）。

(136) ERA 1996, s. 94.

が増加してしまうことを懸念したことがあったと解される。第二に、義務の相互性をめぐり頻繁に問題となっていた、いわゆるゼロ時間契約について、約因としての義務の相互性が認められないことがほぼ確定すると、ゼロ時間契約の下で労務を提供する者は、労務受領者との関係で、安定的な法的関係を有しないということがほぼ確定してしまい、法的に不安定な地位を固定化する懸念があったと解される。第三に、1998年労働時間規則等が制定されて暫くは、労働者（worker）に該当する者と認められるとしても、認められる権利が質、量ともに十分なものとは捉えられておらず、単発的・間歇的に存在する労務提供・受領について契約の存在が認められても労務提供者の保護として十分でないと考えられていたこともあったと思われる。

こうした点を背景として、学説は、より多くの労務提供者が基本的で重要な諸権利に手を伸ばせるように、裁判官の契約解釈作用に期待しつつ、義務の相互性の要素の意義を（それを批判することで）薄めようと苦心してきたように解される。

しかし、Uber事件においてLeggatt最高裁裁判官は、契約解釈についての法を解き明かしつつ、義務の相互性についてElias前控訴院裁判官と同様の見解を採り、1996年雇用権法に定められる（傘契約の存在も認められるような）契約内容の存在を要件とする権利ではなく、単発的、間歇的に締結される労働者の契約に基づく、まさに最低限の権利が確実に認められる途を示したのである。

以上からすると、Uber事件最高裁判決には、契約解釈の目的的アプローチの意義を明確化し歓迎されるべき面はあるが、他方で、被用者の重要かつ基本的な権利義務が用意されている制定法の第一層ではなく、そもそも労働者と使用者の貧弱な権利義務しか並んでいない制定法の第二層に、労務提供者を迎え入れたに過ぎないと評価される余地があるように思われる。

（２）新たな最低保障の検討の必要性

では、新たな就労形態で労務を提供する者につき、立法における政策的な対応として、第二層の者を第一層に移すこと（例えば被用者概念を拡大するなど）が、正しい方向であろうか。

この点に関し、A.C.L. Davies教授の、1998年労働時間規則全体に対する以下の問題の指摘が、参考になる。⁽¹³⁷⁾すなわち、同教授は、新たな就労をめぐって生じる時間

(137) 以下のA.C. L. Davies教授の指摘は、前掲注26・新屋敷論文26頁以下で紹介したものである。

の中には、1998年全国最低賃金法や1998年労働時間規則上の「労働時間」として認められない時間が存在しうるとする。そして、「多くの臨時的労働者にとって、労働時間の『問題』は、超過労働時間ではなく、不十分な労働時間（と不十分な支払い）や予測できない労働時間であり、その問題が効果的なワーク・ライフ・バランスの達成を困難にすることである⁽¹³⁸⁾」とする。また、労働提供者の就労をめぐる時間が、「労働時間」として理解されないことから、その時間に対して規制がかからず、労働者の健康に深刻な危険がもたらされることが危惧される。こうして、同教授は、「労働時間規則の制度は、伝統的な雇用パラダイムを想定して設計されたものであり、こうしたより深部に至る問題を処理するのには効果的ではない⁽¹³⁹⁾」とする。また、労働者の健康に深刻な危険がもたらされることが危惧される。こうして、同教授は、「労働時間規則の制度は、伝統的な雇用パラダイムを想定して設計されたものであり、こうしたより深部に至る問題を処理するのには効果的ではない⁽¹⁴⁰⁾」とする。こうしたより深部に至る問題を処理するのには効果的ではない⁽¹⁴¹⁾とする。

このDavies教授の指摘から、新たな就労形態で働く者が、制定法の適用をめぐる抱える問題には、法の適用の有無だけではなく、「伝統的な雇用パラダイムを想定して設計された」規制側の内容にも問題があることに気づく。たしかに、Uber事件については、Ⅲ 5 で見たように、運転手らは、アプリにログインした時から、労働者の契約の存在を認められ、また、その時間全てを「労働時間」として評価されていた。しかし、Ⅳ 3 でも強調したように、それは本件事案に即してそのように判断されたに過ぎない。事案によっては法の適用が認められない可能性もあり、また、既存の規制内容が、新たな就労形態の下で労働を提供する者一般が抱える上記のような深刻な問題を、意識して設計されたものなのかも疑問である。契約解釈のあり方も含めた既存の規制の適用の有無の問題を超えて、ワーク・ライフ・バランス等の別の観点からの、それらの就労形態に即した新たな形態の最低保障が、考えられるべきであるように思われる⁽¹⁴²⁾。

(138) A. C. L. Davies, 'Getting More Than You Bargained for? Rethinking the Meaning of 'Work' in Employment Law' (2017) 46 ILJ 477, at p. 505.

(139) A. C. L. Davies, n. 138 above, at p. 505.

(140) Ibid.

(141) Ibid.

(142) 新たな規制のあり方については、既に、前掲注107新屋敷論文で、伝統的な規制形態としての上限規制ではなく、「下限規制」の導入やあり方を検討すべきことを述べた（230頁以下）。