

イギリスにおけるゼロ時間契約等をめぐる停止概念の展開：労働分野の多様な契約の基礎構造と契約解釈の機能・限界

新屋敷，恵美子
九州大学大学院法学研究院：准教授

<https://doi.org/10.15017/7402509>

出版情報：法政研究. 92 (3), pp.43-74, 2025-12-16. Hosei Gakkai (Institute for Law and Politics) Kyushu University

バージョン：

権利関係：



イギリスにおけるゼロ時間契約等をめぐる 停止概念の展開

——労働分野の多様な契約の基礎構造と契約解釈の機能・限界

新屋敷 恵美子

- I はじめに
- II 雇傭契約の停止と停止期間中の権利義務
- III ゼロ時間契約等の停止と停止期間中の権利義務
- IV 結びに代えて

I はじめに

本稿は、近時のイギリスのコモン・ロー（契約法）におけるゼロ時間契約等をめぐる停止論の展開を検討し、労働分野の多様な契約の基本的な権利義務とそれを見出す契約解釈の機能や意義を浮かび上がらせることを目的とする。以下では、まず、日本法の観点から、そうしたイギリスの議論を見る意義を示す。

1 日本——労働契約に基づく基本的な権利義務とは何か

日本では、比較的近時の裁判例で、多様な働き方について、労働契約上の基本的な権利義務の発生が争われる例が目につく状況にある。

（1）多様な働き方と賃金請求権の発生

まず、シフト制労働者についての賃金請求権の発生の有無が争われる例が挙げられる。たとえば、雇用契約書に始業終業時刻の定めと手書きでの「シフトによる」という記載があったシルバーハート事件・東京地判令2.11.25判例1245号27頁は、労働契約上、勤務日数や時間数を特定する「合意があったとは認められず、毎月のシフトによって勤務日や勤務時間が決定していたことからすれば、適法にシフトが決定されている以上、〔労働者〕は、〔使用者〕に対し、シフトによって決定された勤

務時間以外について、〔使用者〕の責に帰すべき事由によって就労できなかったとして賃金を請求することはできない」とした。

同判決は、結論としては、シフト決定権限の濫用という構成により民法536条2項に基づく賃金請求権の発生を認めたものの、上記の通り、具体的な賃金請求権の発生を肯定するには、労働契約上の労務提供義務や賃金支払義務が合意ないし労働契約によって確定している必要があることを示している。⁽¹⁾

こうした判例を見ると、「シフト制」の法的意義も一様ではなく、多様な働き方が展開する中で、労働契約上の基本的な権利義務の決定や確定も、当然、当事者の合意ないし労働契約のあり方に大きく依拠していることが分かる。

（２）多様な働き方と法律規制の齟齬

また、労働基準法（労基法）などの法規制が、労働契約上の基本的な権利義務の存在や機能を前提としているため、そうした労働契約上の基本的な権利義務が確定しないと、制定法上の権利義務も起動しないという問題も生じている。

たとえば、シフト制労働者が労基法39条の定める年次有給休暇の取得が妨害されたとして使用者に対して不法行為に基づく損害賠償請求をした事案につき、MENYA事件・東京地判令和6.3.26 LEX/DB 25620772は、同事件における雇用契約（期間の定めのない労働契約）の記載等からは、労働者らの「就労義務は、〔使用者〕がシフトを定めることによって、その内容が確定し、発生すると解され、〔使用者〕が一定日数あるいは一定時間数のシフトを〔労働者〕らに割り振る義務はない」と解釈した（この判示自体は民法536条2項に基づく賃金支払いの請求についての判断としてなされている）。その上で、年次有給休暇の取得の妨害の点に関して、「〔使用者〕がシフトを定めない限り〔労働者〕らの就労義務は発生しない以上、就労義務の免除である年次有給休暇を取得する前提を欠いている」と判示した。

このように、労基法39条1項に定められる年次有給休暇の権利を実際に行使するには、労働者の時季指定権の行使の対象となる日が労働日でなければならない、労働契約上の事柄として、就労義務が確定しておく必要がある。⁽²⁾

（１） 他に、ホームケア事件・横浜地判令23.26労判1236号91頁や医療法人社団新拓会事件・東京地判令3.12.21労判1266号44頁も参照。

（２） 東海旅客鉄道事件・大阪高判令6.5.16LEX/DB25620059は、労働者の時季指定権の行使である年休申込簿の「記入時点では年休申込みの対象日が労働日であるかが定まっておらず、当該労

その他にも、たとえば、労基法32条の規制する「労働時間」に該当するか否かに
ついて、これが客観的に判断されることは当然であるが、最高裁（大星ビル管理事
件・最一小判平14. 2. 28民集56巻2号361頁）は、不活動仮眠時間の労基法32条にい
う労働時間該当性の判断に当たり、「当該時間において労働契約上の役務の提供が
義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとは
いえ、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当」としている。
つまり、どのような意味で関係してくるのかはともかく、判例は、労基法上の規制
が機能するかどうかの判断において、「労働契約上の役務が義務付けられている」
かどうかの点が影響を与えると理解している。

このように、労働法規制の実際の機能は、当事者の合意が自由に定める労働契約
の基本的な権利義務を前提とし、当事者の合意によるその決定・確定に依拠してい
る部分がある。そして、働き方が多様化すれば、労働契約上の基本的な権利義務の
あり方も多様なものとなっていくため、こうした制定法上の規定の適用において従
来想定していなかったような不具合が生じてくることが予想される。

（３）本稿の課題

以上より、雇用・就業形態の多様化が一層進む中で、そもそもそうした雇用・就
業形態を基礎づける役務提供契約上の基本的な権利義務とは何か、が問題となる。

そして、改めて（１）（２）を見てみると、現在、問題となっているのは、「労
働契約」（労働契約法〔労契法〕6条）だからこれこれの権利義務が生じていると
いう観念（前提）そのものであり、そのような観念の実際上の有効性であることに
気づく。とりわけ、MENYA事件に見るシフト制労働と労基法39条が定める年次有
給休暇の権利との齟齬は、従来の労働法規制の制度設計における、契約上の権利義
務についての一定の観念（就労義務は当然に継続的に存在するといった観念）の存
在を示唆している。

しかし、多様な形で展開する労務提供・受領に関しては、そうした観念は、必ず
しも有効でない。すなわち、上記の裁判例で問題となっていたように、そうした事
案では、当事者は、そもそも労務提供・受領といった基本的な権利義務を定めたの

働日における就労義務が消滅するという時季指定権の効果が生じ得ない」としており、判例は、
労働日における就労義務を労働者の時季指定権行使の前提としている。

か、という点から問われる。そして、こうした場面で最終的な司法判断は、裁判官の行う契約解釈による。

こうして、本稿は、労働分野における多様な契約上の基本的な権利義務とそれを明らかにする契約解釈の機能をテーマとする。

2 本稿の考察対象・順序

(1) 考察対象——イギリス法における議論の意義

1で示した関心からすると、イギリスの近時の契約の停止(suspension)に関する判例法の展開は一定の示唆を与えうる。この展開は、たとえば、同国において、当事者間で労務提供・受領が開始される最初の段階で、いつ、どれくらい労務提供受領がなされるかが決定されていない「ゼロ時間契約」(就労の時間数が特段決められていないためこのように呼ばれる)等に関して見られる。問題となっている事案では、こうした契約について、労務提供者の労務提供を使用者が「停止」する場合、労務提供者が、契約で定められた賃金請求をする。詳細は後述するが、これは、伝統的な雇傭契約についての先例に依拠しているからであり、先例は、その停止の期間につき、労務提供者が労務提供をする準備と意思、そして能力がある場合には、それに対して賃金が支払われることが合意されているものとして、労務提供者は、賃金請求をすることができるかと解するのである。

ところが、この伝統的な雇傭契約の「停止」についての理解を、ゼロ時間契約等について貫くのは難しい。なぜなら、ゼロ時間契約等を締結する当事者は、その契約の締結だけで、たとえば労務受領者(使用者)がそもそも労務を依頼する義務や、ましてや、報酬を支払う義務を、確定させるとは考えていないからである。こうして、ゼロ時間契約等の下で、労務提供受領に係る契約の中心的な権利義務を観念することができるのか、また、それをどのように契約解釈により見出すのか、ということが判例の中で議論される。

そして、議論は、たとえば1996年雇用権法⁽³⁾上の賃金から控除されない「労働者(worker)」の権利をめぐる⁽³⁾なされている。つまり、議論は、同国においてコモ

(3) Employment Rights Act 1996 (hereinafter 'ERA 1996').

ン・ロー上の伝統的な概念である雇傭契約（使用者と被用者〔employee〕が締結する。制定法により、雇用契約〔contract of employment〕＝雇傭契約〔contract of service〕とされる⁽⁴⁾）よりも広い、より多様な就業形態も包摂する労働者の契約に関してなされている。だとすれば、本稿の問題関心から、格好の考察対象と言えよう。

なお、本稿で取り扱う比較的古いイギリスの判決では、雇傭契約の締結主体として雇主（master）と奉公人（servant）という用語が現れるところ、これらは雇傭契約の締結主体としての使用者と被用者の古い言い方である。また、Ⅱでの判例中、workman という表現が現れるが、全て雇傭契約に対応する概念として現れるため、被用者と訳出する。

（２）考察順序

以上より、本稿は、近時の、とりわけ労働者の契約について、停止期間の法的意義とその期間の権利義務についての判例の展開を紹介、分析する。まず、Ⅱで、イギリスで伝統的な雇傭契約についての「停止」概念の位置づけと「停止」の間の権利義務・契約解釈についての法を紹介する。Ⅲで、近時のゼロ時間契約やシフト制労働などについての「停止」とその期間中の権利義務・契約解釈の法を紹介、分析していく。Ⅳで、考察を纏める。

Ⅱ 雇傭契約の停止と停止期間中の権利義務

Ⅱでは、まず、イギリス労働法における伝統的な雇傭契約についての「停止」概念の位置づけを概観した後、同期間中の権利義務を確認する契約解釈についての法を紹介する（１）。次に、雇傭契約の停止期間中の権利義務についての先例を紹介・分析し（２・３）、伝統的な雇傭契約概念について現在まで理解されているところを確認する（４）。

（４） ERA 1996, s. 230 (1) (2).

（５） Gwyneth Pitt and Sandhya Drew, *Pitt's Employment Law* (Sweet & Maxwell, 2024), [4-002].

1 雇傭契約の停止の位置づけと契約解釈

(1) 停止概念の位置づけ

(i) 停止概念一般

イギリスでは、「停止 (suspension)」概念については、コモン・ロー上のそれと制定法上のそれがあり、両者は必ずしも合致するものではなく、また、「現在まで、停止についての統一的な原則はない」⁽⁶⁾とされる。しかし、より事実的な意味で「雇用の停止」⁽⁸⁾として一般的に理解されるところでは、以下の四つの要素が想定されている。第一が、そうした契約の状態が一時的なものであること、第二が、原則として停止期間中には労務提供がないこと、第三が、どこかの時点であるいは一定の事実の発生を受けて、「契約の『通常』の機能が再開すること」、第四に、停止期間中の賃金支払については一義的に決まらないことが挙げられる。⁽⁹⁾

(ii) コモン・ロー上の停止

詳述はしないが、制定法上の「停止」⁽¹⁰⁾については、その定義や効果が特に規定される。しかしながら、制定法上の権利の有無や内容にとり、コモン・ロー上の「停止」期間中の権利義務が決定的となる場合もある。特に、1996年雇用権法13条は労働者の賃金から控除を受けない権利を定め、この権利が、被用者らが使用者に対して簡便に停止期間中の賃金請求をする途となっている。⁽¹¹⁾そして、雇用審判所において、支払われるべき賃金とは何かの判断がなされるに当たり、コモン・ロー上の雇傭契約についての停止と使用者の賃金支払義務が問題となる。⁽¹⁴⁾

そして、判例や体系書を見る限りでは、コモン・ロー上の「停止」概念は、使用者が一定の事情に基づいて、被用者に労務提供をさせないでおく場合に、使用者に

(6) Nicola Countouris and Astrid Sanders, 'Variation and Suspension of The Contract of Employment and Its Terms' in Mark Freedland eds *The Contract of Employment* (OUP, 2016), 506.

(7) Ibid., 505.

(8) Ibid., 506.

(9) Ibid., 506-507.

(10) 例えば、1996年雇用権法64条（医学的理由による停止についての報酬に対する権利）。

(11) ex. ERA 1996, s. 64 (2)

(12) ex. ERA 1996, s. 64 (1).

(13) Hugh Collins, K. D. Ewing, and Aileen McColgan, *Labour Law* (2nd edn.) (CUP, 2019), 266.

(14) 詳細は、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) (2・完)」法政研究86巻1号 (2019) 318頁、同86巻2号 (2019) 470頁を参照。

における停止権限の有無や、実際の労務提供がない場合の賃金請求権の有無という形で問題となっている（ⅡやⅢの判例も参照）。

このように労務提供義務が果たされない場合には、使用者側の事由に基づくもの、労働者側の事由に基づくもの、そして、どちらの側の事由ともいえない事由によるものがあり、それぞれの事由に即して判例が展開している。

そして、*Hanley v Pease & Partners, Ltd.* [1915] 1 KB 698（高等法院）では、労働者が出勤日に現れず（労働義務を履行しなかった）、しかし、被用者も使用者も契約を終了させる意思がない状況で、使用者が「停止」をしたとして「停止」概念が現れている。

（iii）労働義務・賃金支払義務と停止

停止について特に問題になるのが、期間中の使用者の賃金支払義務（被用者の賃金請求権）の発生の有無である。後述のとおり、判例は、雇傭契約が継続的に被用者に労務提供の義務を課している場合、当該雇傭契約は、被用者において労務提供の準備と意思と能力があることに対して、賃金が支払われるという契約内容となっていると解してきた。したがって、被用者側における現実の労務提供がなくとも、そうした労務提供者に関する事情があれば、賃金請求権が認められてきた。

こうした契約内容についての理解を前提に、まず、「コモン・ローは、被用者らの病気や仕事がないための雇用の停止（具体的には、レイオフ）の、彼ら自身に落ち度（fault）がない場合の収入の喪失に対して、被用者に一定の……保護を提供」してきた。この場合の保護とは、停止期間中の被用者の賃金請求権のことであり、

(15) Zoe Adams, Catherine Barnard, Simon Deakin and Sarah Fraser Butlin, *Deakin and Morris' Labour Law* (7th edn.) (Hart Publishing, 2021), [394] (365) and Hugh Collins, K. D. Ewing, and Aileen McColgan, n. 13 above, 266.

(16) たとえば、被用者が刑事事件を起こし、拘留されている場合にも停止概念が使われている（*Burns v Santander UK Plc* [2011] IRLR 639 (EAT), [2].）

(17) [1915] 1 KB 698, 700.

(18) この事件は、労働者が、前日に寝坊のために仕事に現れなかったところ、解雇はされなかったが、翌日につき停止されたという事案である（Ibid., 701.）。

(19) 既に有泉亨「傷病と労働契約——イギリス法の場合」『労働法と経済法の理論：菊池勇夫教授六十年祝賀記念論文集』（有斐閣、1960）499頁の詳解がある。

(20) レイオフと停止との関係を詳細に論じるものとして、Douglas Brodie, *The Employment Contract: Legal Principles, Drafting, and Interpretation* (OUP, 2005), [6.12].

(21) Deakin and Morris, n. 15 above, [3.90] (360).

「コモン・ロー上の請求は、働いたものとして支払われるべき賃金の形を取りうる。ただし、それは、被用者の方で、支払いに対する十分な『約因』として、労務提供を行う準備と意思があることを証明することができる場合に限られる」⁽²²⁾。

約因とは、イギリス契約法における契約の成立要件の一つであるところ、このように、上記の雇傭契約における中心的内容（何が賃金に対して約束された事柄だったのか）についての理解を前提に、使用者側に落ち度がある（と解されている）レイオフの場合や、「不可抗力 visit of God であって当事者の責めに帰すべきものではない」⁽²⁴⁾と理解される被用者の病気の場合には、基本的に、被用者側に労務提供の準備と意思が認められる限り、被用者は契約で義務づけられる労務提供義務を遂行したものであるとして、契約上の賃金請求権を認められる。

では、自然の力など真にどちらにも帰責させられない事由により、労務提供がなされない場合はどうか。雇傭契約について「コモン・ロー上の賃金と労働の取引」⁽²⁵⁾の内容を明らかにするものと位置づけられる次の判決を確認しよう。

〔判決①〕 *Browning v Crumlin Valley Collieries, Ltd.* [1926] 1 KB 522 (*Browning* 事件高等法院判決)。

【事実の概要】

自然の力のために炭鉱の立坑を使用することが危険な状況となり使用が認められず、当該炭鉱で労務の提供をしていた被用者Xらが、労務を提供できず報酬を得ることができなかったため、炭鉱を運営する使用者Yに対して当該期間について賃金の支払いを求めた。

【判旨】

＜Greer裁判官＞

(i) 「どちらの側にも不履行はない……場合の帰結について、書面の合意は何も規定して

(22) Ibid.

(23) 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) である (J. Beatson, A. Burrows, J. Cartwright, *Anson's Law of Contract* (31th ed.) (OUP, 2020), 77.)。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ということを意味」する (Ibid.)。

(24) 前掲注19・有泉論文・504頁。

(25) Deakin and Morris, n. 15 above, [3. 48] (296)。

いなかった。労務提供に対する約因が賃金であり、賃金に対する約因が労務提供である。使用者に何らの落ち度（fault）もないが、労務提供ができない場合に、賃金が支払われるべきであるということが、当該契約に推定されるか。」「裁判所を導く原則はMoorcock事件でBowen控訴院裁判官により示され、同裁判官の説示は、以来、指導原則として受け入れられてきた」⁽²⁶⁾。

（ii）「被用者らは〔実際に〕労務を提供しておらず、また、彼らは当時の炭鉱の状況において労務を提供する準備もなければ意思もなかったのであり、当該合意はこうした状況において、彼らが賃金支払いを認められるかという問いについては沈黙している。炭鉱主の側に何の落ち度もない自然の力の作用に起因する『あらゆる失敗の可能性（chance）』を、炭鉱主が負うべきなのか。そうした出来事における取引の危機は全て一方の側にもたらされるべきであったのか、あるいは、結果は両当事者が負うべきであった、つまり、使用者らは炭鉱を掘れば継続して得られたものを失いつつ高価な修繕を行うことを強制され、また、炭鉱夫たちは炭鉱が安全な状況になるのに合理的に必要とされる期間につき、彼らの賃金を失うという、帰結になるべきだったのか。私は、後者が、両当事者の意思として想定されるべきである、と考える。……私は、使用者は、そうした状況の下では、被用者らは彼らの賃金を認められないという条件でのみ、労働をしなくて被用者の権利に同意したであろうと考える」⁽²⁷⁾。

第一に、どちらにも帰責できない事由により現実の労務提供がない（本件の場合、労務提供を拒絶することが認められる）場合に、賃金支払いがなされるかどうかは、当事者の契約でどのように定められていたかに従い判断されることが示されている（判旨（i））。第二に、本件の場合、元々契約が予定していた賃金とそれに対する労務提供という基本的な義務が通常通りに履行されない場合であることが意識されつつ、それら（契約内容）だけからは解答が出ない事態であると理解されている（判旨（i））。そこで、第三に、紛争の処理に当たって、そうした中心的な契約内容に包摂されない事態を規律する明示条項の確認や、それがない場合には黙示条項の推

(26) [1889] 14 PD 64, 68.

(27) [1926] 1 KB 522, 528.

(28) [1926] 1 KB 522, 529-530.

定に向かうとされる（判旨（ii））。

こうした両当事者に帰責できない事態についての契約条項の探求は、もちろん契約解釈という機能の中で行われている。⁽²⁹⁾ 注目すべきは、こうした、問題の事態に対応する契約条項の探求が、契約の中心的な内容を定める明示条項の探求に始まり、黙示条項の認定に至っている点である。つまり、先例は、まず、先に述べたように、雇傭契約上の中心的権利義務につき一定の理解をしているものの、それも含め全て契約解釈の帰結として理解している。そして、両当事者に帰責できないような事態につき明示条項による規律は想定し難く、したがって、本件でGreer裁判官がしたように、黙示条項の有無の判断に至っている。

（２）契約解釈に関する法理

（１）のようにして、コモン・ロー上の「停止」期間中の権利義務は、契約解釈により判断される。そこで、以下、契約解釈の法につき簡単に紹介する。

まず、コモン・ロー契約法上、当事者間の契約関係の基礎は当事者の合意であり、⁽³⁰⁾ 「契約の内容は、主として、契約を締結する際に当事者が用いた文言による。それらは、明示条項を構成する。加えて、契約は、明示されていないが、推定される条項を含みうる」。⁽³¹⁾ 後者の黙示条項には、①「契約当事者の意思」、②「法的作用」、あるいは、「慣行や慣習」に基づくものがある⁽³²⁾（以下、前二者のみを紹介する。）。

①の「事実に基づく黙示条項（terms implied in fact）」は、「契約当事者の意思に効果を与える必要がある」と認められる場合に、事実に基づいて推定されるものである。⁽³³⁾ その推定において考慮される要素には合理性（reasonable）等も挙げられるが、「事実による条項の推定は、依然として、当事者の意思を確認する過程に留まり、……そうした意思は、客観的な基礎に基づいて示される」。⁽³⁴⁾ 先にMoorcock事件控訴院判決の説示が触れられていたが、同判決も事実による条項の推定のための法理を示した先例と位置づけられる。

(29) Countouris and Sanders, n. 6 above, 507-508.

(30) Edwin Peel, *Treitel The Law of Contract* (15th edn.) (Sweet & Maxwell, 2020), [2-001].

(31) Ibid, [6-001].

(32) Ibid.

(33) Ibid, [6-051].

(34) Ibid, [6-054].

これに対して、「特定の契約のタイプについて生じる義務の多くは、ある程度一定の前提を以て、法の準則によって決定される⁽³⁵⁾」。そして、そうした義務には黙示条項の帰結とされるものがあり、その黙示条項が、「法に基づく黙示条項（terms implied in law⁽³⁶⁾）」である。この条項は、当事者意思に基礎づけられるものではなく⁽³⁷⁾、本稿で扱う裁判例では議論になっていない。

以上のとおり、イギリスのコモン・ロー上、契約の解釈は、明示条項、事実による黙示条項の推定、そして、法による黙示条項の推定と段階を踏んでなされる。

2 雇傭契約と契約の停止・権利義務

雇傭契約の停止がコモン・ロー上議論され、特に、「停止」期間中の労働者への報酬の帰趨が問題となるとき、結局、問題は、裁判所の「契約の解釈（construction）という作業⁽³⁸⁾」に帰着する。しかし、1（1）でも看取されたように、判例は、雇傭契約上の中心的な権利義務について、一定の類型的理解をしている。

（1）継続的な労務提供義務がかかる場合の使用者の義務

次の *Devonald* 事件控訴院判決は、中心的な権利義務についてのそうした理解を示すものであり、「停止」が問題となる場面でも基礎的な先例と解される。同判決は、2022年に出版された *Landmark Cases in Labour Law*⁽³⁹⁾ で、「現在まで継続して重要な⁽⁴⁰⁾」先例として取り上げられ、レイオフやロックダウン、労務提供についての権利（right to work）や、被用者に労務提供の準備と意思がある場合の賃金請求権など、必ずしも「停止」に限定されない様々な論点についての先例として理解⁽⁴¹⁾されている。

(35) Ibid, [6-067].

(36) Ibid, [6-067].

(37) Ibid, [6-054] and [6-070].

(38) Deakin and Morris, n. 15 above, [348].

(39) Astrid Snnders 'Devonald v Rosser and Sons (1906): Avoiding One-Sidedness in Contracts for Personal Performance of Work' in Jeremias Adams-Prassl, Alan Bogg and ACL Davies, *Landmark Cases in Labour Law* (Hart publishing, 2022), 55.

(40) Ibid..

(41) Ibid.. See also Deakin and Morris, n. 15 above, [348] (296) and [394] (365).

〔判決②〕 *Devonald v Rosser & Sons* [1906] 2 KB 728 (CA)

【事実の概要】

Xは、Yのブリキ工場で圧延工として労務を提供していた者で、1890年から13年間にわたり常用雇用（regular employment）で、かつ、Yの工場の被用者らに適用されていたYの規則規定に基づき雇用されていた。当該規則 1 条は、「常用で雇われている者は、書面での 28 日前の予告を付してあるいは予告を受領することなしに、労務を止めるあるいはそれから解放されることはないものとする……」と定めていた。Xは、出来高払いで支払いを受けていた。

1903年 7 月、Yは産業の状況から利益が見込めなくなると考え、7 月20日に工場を閉鎖することに決めた。同年 8 月 3 日、Yは、Xに対して、上記規則 1 条に基づき 8 月31日にXの雇用を終了させる旨通知した。Xが、7 月20日から 8 月31日までの 6 週間について、YがXに仕事を提供する黙示の合意に違反したとして、損害賠償を請求する訴訟を提起した。一番でJelf裁判官は、当該 6 週間の間にXに合理的な量の仕事を見つけそこなかったとして、Xの請求を認容し（従前のXの賃金の平均額によって損害額を決定）、Yが控訴院に上訴。

【判旨】 上訴棄却

《Alverstone首席裁判官》（他にFarwell控訴院裁判官の補足意見）

（i）「今、当該争点を判断するにあたり、検討されるべき重要な事実は、XがYの常用雇用にあったこと、Xは規則 1 条の「条項に基づいて雇用されていた」という事実のみである。……「原則として、時間給と出来高給との間に区別はない。出来高給の労働は、被用者に支払われることになる賃金の量を確認する方法に過ぎない。そうすると、本件のようなそうした契約の下での使用者の義務とは何か。一方で、我々は、彼らの工場が通常の状況で利益を上げる形で運営したいという使用者らの観点から物事を検討しなければならない。」「他方で、我々は、被用者の立場も考慮しなければならない。被用者は生活をしていかねばならない。」「私の考えでは、この契約から導出されるべき必要な推定は、少なくとも、雇主は、契約に従ってなされた予告期間の満了まで合理的な量の労働を見つけることになるというものである。……どれくらいの仕事になされるのか、被用者らが短縮された時間あるいはフルタイムの労務を提供するのか、あるいは、在庫のためなのかそれとも現在の注文のためなのかといった点は、完全に雇主の手にある事柄であると言える。被用者らはそれについて何かを言う余地はない。」（739-740）

＜Gorell Barnes控訴院裁判官〔長官〕＞

（ii）私は、Alverstone首席裁判官の判断に賛成である。

「判断されるべきものとして、本件契約に関して採用されるべき推定とは何かという問が残る。当該契約は、当該契約によって規定されたところとして、被用者が、当該予告期間満了までの間、労働に従事できる状態にあるよう義務づけられる契約である。彼も、彼の使用者も、規則1条にいう予告について規制する条項に従って以外は、契約を終了させることはできない。その結果、労務に従事するという拘束力のある義務が存在し、かつ、不可避的な推定（implication）が出てくると解される。……すなわち、他に制限がない限り、使用者は、被用者が当該取引の被用者の側を遂行できるように、つまり被用者が仕事をするように仕事を見つけなければならない〔という推定である〕。したがって、真に検討されなければならない問いは、そのような契約における当該一般的かつ必要な推定が、当該仕事の継続に影響を与える特定のリスクを誰が引き受けるのかについての検討によって、どこまで認められるのか、という点である。機械の故障などの特定の事態を考慮する場合、その種のリスクは共有されるべきであり、双方の当事者に知られており、予定されていた仕事の実行を双方が妨げるような性質のリスクについては、仕事の継続を維持する義務から免除されるべきであるというのが当事者の意図であったと認めることが合理的である、ということは十分に理解できる。しかし、仕事の継続が見込めないことが、価格に見合った受注がないことを理由とするに過ぎないといった種類の事案に、それは適用されないものと思われる。それは、いかなる意味においても、被用者の知識やコントロールの範疇にはない事柄である。すなわち、それは、完全に、そうした事柄について予期することができ、かつ、産業についての将来的な見込みを知り、契約が規定する予告をすることによって適時に行動するべき、使用者に係る事柄である。私には、その種のリスクは被用者によって引き受けられるものとして両者の考慮にあったものと推定することが合理的であるとは思われない。したがって、一方で、被用者が労務提供をしなければならず、他方で、使用者は遂行すべき仕事を労働者に見つけなければならないという、一般的な推定は、契約を継続し必要とされる仕事を供給するYの義務からYを解放するようには、本件におけるいかなる事情によっても、否定されるものではないと解される。」

(i) 基礎となる権利義務についての理解

判旨(i)で、Alverstone首席裁判官が、当該争点を判断するにあたり、XがYの常用雇用にあったことと、予告なしには労働の義務から解放されないとの条項に基づく雇用にあった事実のみを重視するとしていた点が重要である。このように、同裁判官は、契約解釈の局面での条項推定に当たり、前提となる事実(契約の明示条項)として、継続的な雇用とその雇用に基づく継続的な労務提供義務の存在を確認した。

(ii) 推定される条項・義務

そうした本件における事実の確認に基づき、判旨(ii)の通り、「使用者は、労働者が当該取引の労働者の側を遂行できるように、つまり労働者が仕事をするようにできるように仕事を見つけなければならない」という条項が推定される。さらに、具体的な事案に応じて、「そのような契約における当該一般的かつ必要な推定が、当該仕事の継続に影響を与える特定のリスクを誰が引き受けるのかについての検討によって、どこまで認められるのか、という点」の検討が求められる。

判旨(i)のとおり、本件では、時間給か出来高給かは重要ではなく、契約に拘束され労働義務を課され続ける以上、使用者に、「契約に従ってなされた予告期間の満了まで合理的な量の労働を見つける」という義務を課す契約条項が推定される。

(iii) 黙示条項のカヴァーするリスク

しかし、例えば、両契約当事者に帰せられないリスクのために労働者が労務提供をすることができなかった先のBrowning事件高等法院判決では、労働者は賃金の支払を受けることができなかった。これに対し、判旨(ii)は、産業の動向から工場の閉鎖を決める判断は使用者に委ねられており、労働者はそれに口出しをすることはできず、そうした経営上のリスクに関しては、使用者が負うものであるとした。また、Alverstone首席裁判官は、労働者が生活をしていかなければならないとしており(判旨(i))、本件の契約条項(継続的な労務提供義務の存在)を前提として、雇傭契約に関係して想定されるリスクの公平な分担の範疇で、黙示条項を肯定していると解される。

以上より、本判決は、使用者は使用者側の事由により雇用契約を停止をする(レ

イオフの) 場合に賃金を支払わないということとはできないという「一般準則が適用されることになる場合と、そうならない場合とを、リスク分配の最適な方法を検討し、判断した⁽⁴²⁾」と評価される。

（２）就労の準備・意思と賃金支払い義務

次に、先述のとおり、被用者が病気などの理由で働くことができない（先述の通り、病気による不能は、不可抗力の事由に基づく場合として理解される）場合にも、雇傭契約上の基本的な権利義務が契約解釈により確認され決される。

（い）一時的な能力の喪失期間と賃金支払義務の存続

この点も古くから先例が展開しているところ、*Warburton v Co-Operative Wholesale Society, Ltd.* [1917] 1 KB 663（*Warburton* 事件控訴院判決）において、Cozens-Hardy 記録長官は、「雇傭契約は、被用者の一時的な病気を理由として労務を提供することができないということによつては終了しないこと、そして、被用者が労務提供に戻れば、被用者は当該欠勤の期間の賃金を取り戻せることは、長く確立した事柄⁽⁴³⁾」としていた。

こうした先例を前提に、1930年代後半以降における労働者の傷病に基づく労務提供の不履行の場合の判例が展開する⁽⁴⁴⁾。

〔判決③〕 *Marrison v Bell* [1939] 2 KB 187（CA）（*Bell* 事件控訴院判決）。

【事案の概要】

卸売業を営む使用者Yの父親の時代にも外商として14年間務め、その後新たな契約（しかし契約条項は同一）に基づき事業を引き継いだ息子に労務を提供するようになった被用者Xが、リュウマチのために約4か月間労務提供できなかった。Xが回復し労務提供を再開する旨Yに伝えたところ、Yは予告期間満了後解雇とする旨告げた。そこで、Xは、Yに対して、上記の就労ができなかった期間についての賃金の支払を求めて提訴した（ただし、予告期間について支払われた賃金については除く）ところ、一審（県裁判所）の

(42) Brodie, n. 20 above, [6.12].

(43) [1917] 1 KB 663, 665.

(44) Deakin and Morris, n. 15 above, [3.48] (297). この頃の裁判例について紹介するものとして、前掲注19・有泉論文や唐津博「イギリス雇用契約における労働義務（Obligation to Work）」同志社法学35巻5号(1984)217頁以下。

Essenhig裁判官は請求を棄却したため、控訴院にXが上訴。

【判旨】上訴認容

＜Scott控訴院裁判官＞

それまでの先例は、「極めて明確に、雇傭契約の下では、当該契約に規定される予告期間の長さの点に関係なく、使用者によって、契約条項に従った形で、予告が終了されるまでずっと、そのために契約された労務提供を行うように、病気の間も、また、病気のために就労ができない状態の間も、賃金（についての権利は）継続しているということ」を示している⁽⁴⁵⁾。

以上の通り、コモン・ローは、被用者の病気や健康状態のために労務提供の能力が欠ける場合については、その事実だけでは契約が終了するものとは位置づけず、また、雇傭契約が継続させられる以上、雇傭契約で約束されているとおり、賃金請求権が発生していると理解していた。

（ii）契約解釈の領域としての強調

しかし、Bell事件控訴院判決の後、*Petrie v McFisheries Limited* [1940] 1 KB 258（以下、「Petrie事件控訴院判決」という。）では、同様に被用者が病気を理由として欠勤していた期間について、被用者が使用者に対して同期間分の賃金を請求した事案で賃金請求権が否定された。

同事件では、使用者が、事故や病気を理由とする欠勤日について欠勤日初日から21日まで（各年）、従前の賃金の半額を支払うという、会社の従業員に一律に適用される独自の恩恵的な制度を有していた。同事件の被用者は、それまでに複数回、同制度より欠勤日について賃金の半額の支払いを受けてきていた。とはいえ、先のBell事件控訴院判決に従えば、被用者は病気で休んでいる期間について、賃金請求権を認められるはずである。そこで、雇傭契約に基づく賃金の支払いと使用者による恩恵的な支払いの両方を認められるのか、病気で欠勤期間中の雇傭契約上の権利義務ないし契約条項が問題となったのである。

同判決で、Slessor控訴院裁判官は、こうした事案では、まずは契約条項につい

(45) [1939] 2 KB 187, 198.

での判断が求められるところ、「被用者が一週間ベースで使用されていて、なされた特定の仕事について支払われているわけではない場合、当該被用者は、彼が履行してきた、あるいは、彼が彼の病気がなければ履行したであろう誠実な労務によって、病気に起因して履行する能力のない期間、得られたであろう賃金を受領することが認められるということが法の一般原則として存在するのだ、と〔当事者により〕主張されている。この主張のために、〔前掲〕*Warburton* 事件控訴院判決における Cozens-Hardy 記録長官の説示を引用する、近年の〔前掲〕*Bell* 事件控訴院判決が依拠されている⁽⁴⁶⁾」として先例を確認した。

しかし、Slessor 控訴院裁判官は、本件と *Bell* 事件と事案を区別した⁽⁴⁷⁾。すなわち、本件においてもし欠勤期間中も被用者が賃金を得られるとすると被用者は通常の 1.5 倍の賃金を得るということになる。そのような事情からすれば、契約の解釈として、確かに恩恵的給付ではあるが被用者がそれを受領すると、「被用者は賃金の半分を受領することだけができる⁽⁴⁸⁾」と理解していたと解されるとした。したがって、契約上、使用者による「恩恵的支払いが、被用者が本来有しているかもしれない権利の代替となる⁽⁴⁹⁾」ようになっていたのである。

また、同判決において、Atkinson 控訴院裁判官（補足意見）は、雇傭契約に基づく権利義務を理解する上で、その後も指針となる判示をした。すなわち、同裁判官は、*Bell* 事件控訴院判決で Scott 控訴院裁判官が意味していたのは、「当該契約に、明示であれ黙示であれ反対の条項がない場合には、賃金に対する約因は、契約されたところの実際の労務提供（work）ではなく、もしそのようにする能力があるとして、当該労務提供をする準備と意思⁽⁵⁰⁾」であるということであるとした。

以上からわかるように、停止期間中の権利義務は、あくまで契約解釈の範疇の事柄として処理される。たしかに、先例が認めてきたとおり、被用者の傷病に起因する就労不能はそれ自体では契約を終了させないし、被用者における労務提供の準備と意思（と能力）があれば、原則として被用者の賃金請求権は認められてきた。し

(46) [1940] 1 KB 258, 260.

(47) Ibid., 261.

(48) Ibid., 262.

(49) Ibid., 262.

(50) Ibid., 270.

かし、停止期間中の権利義務について、当事者の契約条項により調整が可能なものなのである。

3 雇傭契約と停止期間の権利義務

以上の通り、各事案に応じつつ、契約解釈の範疇で、雇傭契約の中心的な権利義務と停止期間中の権利義務の帰趨が判断されてきた。その内容を、比較的近時の *North West Anglia NHS Foundation Trust v Gregg* [2019] EWCA Civ 387, [2019] ICR 1279 (Gregg 事件控訴院判決) が簡潔に纏めている。

(1) 当該契約における約因

Coulson 控訴院裁判官は、まず、「労務提供の『準備があり、意思があり、かつ可能である』という関連のコモン・ローの原則の展開は、〔前掲〕*Petrie* 事件控訴院判決まで遡ることができる。同判決において、本控訴院裁判所は、奉公人〔被用者〕が病気で休んでいる間、奉公人は賃金についての権利があるという一般原則はないと説示した。同事件の補足意見において、Atkinson 裁判官は、契約で、賃金支払いに対する約因が、仕事の実際の履行なのか、それとも『もしそのようにする能力があるとして、単なる準備と意思が約因である』のかどうかを確認しなければならないとした。これは、様々な理由で実際に履行しなかった奉公人の賃金から減額 (deduction) がなされうるかどうかについての後続の諸判例の流れを生じさせた⁽⁵¹⁾」としている。

ここからわかるように、2019年の控訴院でも、*Petrie* 事件控訴院判決が、停止期間中の当事者の権利義務についての「一般原則」は存在しないことを明らかにしたと理解されている。そうすると、被用者が賃金の支払が受けられるかどうかは、契約条項によることになる。そこで、この点も先例 (*Petrie* 事件控訴院判決) に従い、問題の雇傭契約の中心的内容として報酬に対して何が約束されていたのか、それは、実際の労務提供なのか、あるいは、労務提供の準備と意思 (と能力) であったのかを確認する必要があるとしているのである。

(51) [2019] EWCA Civ 387, [47].

（２）先例に基づく類型化

他方で、同控訴院判決で、Coulson 控訴院裁判官は、「先例から明確な一連の原則を見出すのは必ずしも容易でない」としつつ、「論争の余地がない点」として、停止期間中の賃金の権利についての先例の示してきたところを纏める。本稿ではすべての判例の流れを追う余裕はないところ、「(a) 被用者が労務を提供していない場合、被用者が支払いの減額を避けたいと望むなら、彼または彼女は、彼らが当該労務を履行する準備があり、意思があり、そして、可能であったことを証明しなければならない (Petrie 事件控訴院判決)」、「(b) もし彼または彼女が労務を提供する準備も意思もあったが、労務を提供する能力がなかったことが第三者の判断や外部的な要因による場合、いかなる支払いの減額も違法である。それは状況によることになる。」、「(c) 懲戒処分の形で課せられた合法的な停止ゆえの労務提供の不能は、合法的な支払いの減額を認めるものとなる。」など、五つの停止の場合と帰結が示されている⁽⁵²⁾。

４ 小括

（１）契約解釈による判断

イギリスのコモン・ロー上、雇傭契約の「停止」期間中の権利義務は、各事案の雇傭契約上の中核的な権利義務の認定（これ自体も契約解釈による）と共に、契約解釈によって判断されてきた。したがって、労働やそれに対する報酬の支払いがどのような対応関係になっているのかも、基本的に当事者が契約により決定する事柄と位置づけられる。

（２）一定の類型的な判断

しかしながら、Gregg 事件控訴院判決が示したように、伝統的な雇傭契約について、一定の類型的な判断、あるいは、一定の権利義務についての観念を伴うものとなっていることも事実である。すなわち、伝統的な雇傭契約について「停止」期間中のとりわけ被用者に対して支払われる賃金請求権が問題となるとき、その前提として、継続的な労務提供義務が存在するものとして、被用者は、労務提供の準備、

(52) [2019] EWCA Civ 387, [52].

意思、そして能力があることが認められれば、賃金の請求をすることができると理解されていた。「停止」期間中も、この継続的な権利義務が前提とされるため、雇用者の側における労務提供の準備等が認められれば、賃金請求権が当然に認められることになる。

Ⅲ ゼロ時間契約等の停止と停止期間中の権利義務

Ⅱで見てきたように、雇傭契約の停止期間中の権利義務は、契約解釈の帰結として認められていたが、先例による一定の類型的な判断も認められた。

では、ゼロ時間契約等の、雇傭契約とは中心的な権利義務につき全く異なる設計がなされているように思われる契約の場合、「停止」期間中の権利義務はどのように理解されるのか。

1 ゼロ時間契約の「停止」と契約の基礎的構造

著名な *Uber* 事件⁽⁵³⁾ におけるように、関係の当初にゼロ時間契約が当事者間で交わされ、とりわけ労働者 (worker) 該当性が争われる例では、そもそもいつから法的な意味での契約が成立したのか (特に約因 = 契約の成立要件充足の有無)、が争われる例が多い。

しかし、以下で現れるゼロ時間契約については、労働法規制の適用があるかどうかの点は争われておらず、当該ゼロ時間契約上の「停止」期間中の権利義務、すなわち、労働者の賃金請求権 (使用者の賃金支払義務) が問題となる。⁽⁵⁴⁾

(1) 停止期間中に賃金支払いが認められた場合

まず、継続的なゼロ時間契約を締結した労働者 (この点は争われていない) が、懲戒処分に関する調査のために「停止」の取り扱いとされた際に、停止期間中の使用者の賃金支払い義務が存在することについて争われず、したがって、1996年雇用権法13条に基づく違法に賃金からの控除を受けない権利に基づく請求が認められたのが、*Obi* 事件雇用控訴審判所判決⁽⁵⁵⁾ である。

(53) *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5.

(54) 以下は、新屋敷恵美子「イギリスにおける『ゼロ時間契約 (zero-hours contract)』の停止期間中の権利義務と契約解釈」季労279号 (2022) 160頁・168頁以下で詳細に紹介した内容を含む。そちらも参照されたい。

同事件では、他での就労のため労働者側がゼロ時間契約に基づいて当該相手方に労務提供をする意思を失っていた。しかし、そうした意思を失う以前の「停止」期間中に、労働者は別の就労先にフルタイムで労務を提供していた。この状況において、控訴審判所（Eady 裁判官）は、ゼロ時間契約において、労働者は停止期間中に何ら使用者に対し労務を提供する義務を負っておらず、他での就労を使用者に伝える義務も負っていなかったのであるから、使用者は労働者の他での就労等を理由に解約できる状態ではなく、また、契約の継続中、使用者は原則として当該契約に基づいて賃金を支払う義務を負うとした（労働者が従前得ていた賃金の平均額により40週間分の賃金の支払を命じた）。

同事件のポイントは、使用者側が、当初から、停止に係る自身の落ち度から、ゼロ時間契約に基づく停止期間中の自身の賃金支払義務を認めていた点である。そのため、契約上の権利義務のレベルで、停止期間中も、労働者は賃金についての権利を認められていた。

（２）契約上の権利義務が判然としない場合

Obi 事件の帰結は、使用者側が伝統的な雇傭契約の場合の停止と停止期間中の権利義務についての理解を引きずりつつ、賃金の支払義務を自ら認めていたという特殊な事情があったためと思われる。これに対して、次の *Agbeze* 事件控訴審判所判決では、そもそも、ゼロ時間契約のような労務提供や受領、仕事の依頼や報酬支払いについて確定的でない、労務提供契約の「停止」期間中の権利義務が、雇傭契約の場合の「停止」と対比される形で議論された。

(55) *Rice Shack Ltd v Obi* [2018] UKEAT 0240_17_0203 (2 March 2018) (unreported).

(56) 前掲注54・新屋敷論文・169頁では、停止期間中も賃金が支払われる旨の明示条項があったと記述しているが、この記述は不正確である。正しくは、同事件のゼロ時間契約には使用者の停止権限を定める条項がなかったので、「もし被申立人〔使用者〕が、申立人〔労働者〕を停止したとすれば、その趣旨の明示の契約の条項がない限り、〔使用者〕が〔労働者〕に対して支払いをすることなくそのようにする権限はない」([2018] UKEAT 0240_17_0203, [4].) こと、すなわち、賃金を支払う義務があることを使用者側が認めていた、というのが事実であった。

〔判決④〕 *Agbeze v Barnet Enfield and Haringey Mental Health NHS Trust* [2021] IRLR 115.

【事実の概要】

健康管理士のXは、「バンク（登録）」労働者として労務を提供していた。Y（トラスト）との契約の明示条項によると、Yは、いかなる時も、Xに仕事を依頼することを義務づけられず、かつ、Xも、YからXに実際に依頼されたいかなる業務（any assignment）にも応じることを義務づけられていなかった。また、当該契約は、Yから依頼され、Xにより応諾された業務に関しての支払についての規定していた。そして、同契約の明示条項たる第13項（懲戒について）は、「[本合意の下でのバンク労働の期間中]、専門家として若しくは個人的な非行の問題が生じた場合には、当該事柄についての簡単な調査が実施され、また、登録の形で就労する貴殿の資格が検討されうる。予防的対策として、貴殿のアカウントは、貴殿やその他の人員、患者のために、停止されうる。」と定めていた。

不正行為に関する調査にあたり、Yは、上記第13項に基づき、何か月にもわたりXの登録アカウントを停止し、Xは、当該停止期間中、何らの業務も依頼されるのに適さないものとして扱われた。

Xは、Yを名宛人として、雇用審判所に、為すべき仕事がある限り、Xが当該停止期間については平均的な賃金を支払われる権利を有するという黙示条項があったと主張して、当該停止期間中に関する賃金からの違法な控除についての申立てをした。雇用審判所は、前掲*Obi*事件では停止期間中も原則として労働者に支払いがなされる権利が認められており、争点が本件とは異なるとして申立てを棄却した。Xが控訴審判所に上訴した。

控訴審判所で、X側の弁護士は、本件「停止」期間中のXのYより賃金を支払われる権利を根拠づけるために、法による黙示条項の存在を主張し、さらに、前掲*Uber*事件最高裁判決に依拠して、制定法上の権利が問題となる事案では、できる限り制定法の目的を有効なものとする解釈がなされるべきである等と主張した。

【判旨】 上訴棄却

《Auerbach雇用裁判官》

(i) 「本件において、いつもの通り、依拠されるところは、契約上の権利であった。」[50]

「そうした権利の源は、契約の明示条項かあるいは黙示条項でしかありえなかった。」[51]

(ii) X・Y間の契約条項を検討し、「総合的に考えると、契約の趣旨からして、Xが、労務

を提供することができ、それを為す意思があるということで、賃金についての権利を認められるには十分でないことが、明白である。それは、Yが業務を依頼することを選択し、そして、Xがそれを承諾した場合にのみ生じる。」 [53]

(iii) 「私はまた、〔Y側弁護士〕の、……（契約にいかなる名称が付されるかに関係なく）そうした種類の構造を基礎的な構造とする〔本件におけるような〕契約と、〔他方で、〕それ自体が、一定の保障をされ、かつ、要件とされる労働と時間を生じさせ、かつ、それに応じて、被用者が就労の準備をし、意思を有し、かつ、就労可能である限り、保障されかつ要件となる支払を生じさせるという伝統的な雇用契約との間には、基本的な違いがあるという見解に、賛成である。」 [54]

(iv) 「その区別に応じて、使用者による行為の法的意義の間にも重要な違いがある。とはいえ、両方の種類の場合において、その法的意義は、『停止』として表現される。『停止』という用語は、被用者が、通常、契約により労務を提供することあるいは労務を提供することができる状況にあることを求められ、かつ、したがって、通常、被用者が労務を提供することが求められないだけでなく、実体的に、労務を提供することと、あるいは、職場に現れることを求められずに、支払われる権利を有する期間に関し、伝統的な被用者が置かれた状況を表すのに、広く用いられている。そのような場合において、出発点は、以下である。すなわち、契約が明示的に規定していない限り、そうした管理上の指示が、それ以上ではないが、当該期間について支払いは継続されるのに、彼らの基底な契約上の権利を彼らから奪うものとなるということである。大事なのは、そのような場合に、支払われるという基底な権利は、契約それ自体から自動的に生じるのであり、したがって、使用者の気まぐれによって一方的にそれが持ち去られることはないということである。」 [55]

「しかしながら、Xの契約の第13項に認められる規定は、異なる意味での停止に言及している。」「ここで検討されている実体的な段階は、当該停止期間中は、仕事の依頼を受けるのに適さないものとして扱われうるというものであった。しかし、基礎となる契約それ自体は、自動的に、Xに当該期間の部分的にあるいは全期間について支払われるという権利を与えるものではなかった。賃金を支払われる権利は、Yが（契約がそれを為すことを義務づけていなかった）何らかの仕事に依頼するものとし、かつ、Xが当該依頼に応じた場合にのみ、生じたのである。」 [56]

(v)「したがって、ここまでで、私は、第13項が、Xのアカウントの停止が支払いを伴うものとなるか否かという点について扱い損ねたことが、明示の契約条項全体において、余白 (gap)を残すものではなかったと解する。その点は、当該契約のその他の条項によって、既に満たされていた。そうである以上、契約を全体的に検討して、当該契約の明示条項はその領域を占めており、それは、Xが問題の期間に支払われる権利を有するのか——消極に解される——という問いへの答えを提供しており、それに反する黙示条項を推定する余地 (room) は存在しなかった」。[57]

(i) 契約解釈による内容の確認

判旨 (i) にあるように、ゼロ時間契約の「停止」期間中の権利義務が問題となる場合にも、判断は契約条項の解釈からスタートし、明示条項、もし推定できる場合には黙示条項の探求がなされる。なお、上記では詳細は省略しているが、この箇所、本件においては、ゼロ時間契約は、関連期間全体を覆う傘契約（法律用語というよりは、判例で頻繁に用いられる用語）として成立しているとされている。

(ii) ゼロ時間契約における労務提供と報酬との関係

本件ゼロ時間契約における労務提供と報酬との関係を見てみると、判旨 (ii) は、本件ゼロ時間契約の下では、雇傭契約についての場合と異なって、労務提供が可能であり、それを為す意思があるということに対して賃金が支払われるようにはなっておらず、賃金に対する権利は、使用者が業務を依頼することを選択し、労働者がこれに対して応諾した場合のみであることが明らかであるとした。

このように、判旨 (ii) は、労務提供契約において中核的な部分が、伝統的な雇傭契約の場合とは異なって、時間軸上に、労務提供の依頼と承諾の時点ごとに散らばる細分化された形での設定を見出した。

(iii) 雇傭契約との基礎的構造の違いと「停止」中の権利義務の違い

そして、判旨 (iii) は、使用者が労務提供の依頼することを選択し、それに労働者が応じた場合にのみ賃金が支払われるという本件のようなゼロ時間契約の基礎構造と、「伝統的な雇傭契約」の基礎構造との違いを指摘した。このように、「*Agbeze* 事件の雇用控訴審判所は、労働者の契約が反対のことを規定していない限り、停止期間中は支払われることになるという制定法上の労働者についての一般的な黙示条

項（つまり、「いわゆる『クラス』あるいは『範疇的』な黙示条項」）に向けた主張を受け入れなかった。Auerbach裁判官は、コモン・ロー上、二つのタイプの労務提供に関する契約を区別する選択をした⁽⁵⁷⁾のである。

こうして、同じ「停止」という概念が用いられていても、こうした契約の基礎構造の違いが、それをめぐる権利義務にも違いを生じさせる。雇傭契約については、既にⅡで見た内容が纏められる通りであり（判旨（iv））、本件ゼロ時間契約に関しては、停止は、「仕事の依頼を受けるのに適さないものとして扱われうる」ということを意味する。そして、これは、当該契約上、労務提供や受領、そして労務提供に対する賃金に結び付いていくものとして解釈されてはいない。

しかも、判旨（v）は、本件ゼロ時間契約における明示条項の作りだす契約上の権利義務は、「停止」の事態が発生した場合の賃金の支払についての黙示条項の推定の余地を残すものではないとしている（むしろ、使用者側の主張を容れて、そうした推定が明示条項に反するものとして理解されている⁽⁵⁸⁾）。

こうしたAuerbach裁判官の解釈を、合意の一方的な不公平性（one-sided nature⁽⁵⁹⁾）を等閑視するもの、あるいは、全てのリスクを労働者側に課すものとして⁽⁶⁰⁾批判的に理解する見解もある。他方で、Agbeze事件控訴院判決の上記契約解釈を、従前の雇傭契約の契約解釈の先例に続けて（つまり従前の先例通り契約解釈に従って当然に賃金請求権が否定された例として⁽⁶¹⁾）紹介するものもある。

2 シフト制労働と「停止」

1のAgbeze事件控訴院判決のAuerbach裁判官による説示は、次の、シフト制で働く労働者に関し、EC指令を国内法化した2010年派遣労働者規則の適用が問題になったDonkor-Baah事件控訴審判所判決で先例とされる。本稿は、上記指令や規則の規定の詳細を紹介する余裕はないが、同事件で問題となっていた同規則第

(57) Astrid Sanders, n. 39 above, 75.

(58) [2021] IRLR 115, [53].

(59) Astrid Sanders, n. 39 above, 74 below.

(60) Ibid., 77.

(61) David Balaban Lewis, Malcolm Sargeant, Ben Schwab, *Employment Law: The Essentials* (16th edn.) (Kogan Page Ltd, 2023), 87.

(62) The Agency Workers Regulations 2010.

5条は、派遣労働者の基本的な就労条件に関する権利を定めており、第1項は、派遣労働者（A）が、派遣先で「採用され、かつ、……〔特定時点で〕同一の職務を遂行していたとすれば、Aが享受したであろうものと同一の基本的労働・雇用条件を享受する権利を有する」と規定する。したがって、Aに同条の適用が認められると、派遣先の被用者が停止期間中も賃金を保障されている場合、問題の派遣労働者も当該期間について賃金を保障されるということになりそうである。

そして、*Donkor-Baah* 事件では、同規則5条の適用を巡って、同規則2条の定義する業務の任命（assignment）の意義などが議論されることになった。結論として、控訴審判所は、同事件の事情の下では、そもそも同規則5条の適用がないとし、本来的には労働者の停止期間中の権利義務について議論する必要はなかったが、契約の停止に関する先例として *Agbeze* 事件の Auerbach 裁判官の判旨を引用した。

〔判決⑤〕 *Donkor-Baah v University Hospitals Birmingham* [2024] EAT 23, [2024] ICR 758.

【事実の概要】

Xは看護師であり、Y4は、臨時労働者派遣を行う者であり、Y1の病院でのシフト労働を引き受ける看護師として、Xを供給していた。Xは、Y1でのシフトを、シフトごとに引き受けていた。Xは、2019年2月9日・10日の夜間シフトの間に、自宅に帰された。その後、Xが予約を入れていたシフトは全て取り消され、Xは、2019年11月6日にY1についてのシフトの予約を入れることが認められたが、2019年2月10日以降、Xにシフトが割り当てられることはなかった。

Xは、2019年2月10日以降停止の状態に置かれ、2019年11月6日まで停止の状態が続いたと主張している。そして、Xは、2010年派遣労働者規則5条に基づき、当該停止期間中について、賃金を支払われる権利を有すると主張して、雇用審判所に申し立てた。雇用審判所は、Xへの業務の任命はXが2019年2月10日に自宅に帰されたときに終了し、したがって、Y1との関係について停止は存在しないと、派遣労働者規則に基づく請求が認められる合理的な見込みがないとした。Xが雇用控訴審判所に上訴。

控訴審判所で、Y側の弁護士は、とりわけ、「停止」は、Y1の被用者についての管理か、

Xの立場にある派遣労働者についての管理かによって、異なる管理上の行為である（つまり、労働条件の比較が成り立たない）として、同規則5条に基づくXの請求は根拠がないと主張した。

【判旨】 上訴棄却

《Heather Williams裁判官》

(i) 「停止と終了について」

Agbeze事件控訴審判所判決において、Auerbach裁判官は、伝統的な被用者の「停止」の意味を第55パラグラフで述べた（第55パラグラフを引用——略）。[49]

「伝統的な被用者の、停止期間中の賃金請求権に関する判例法は、〔前掲〕Gregg事件において控訴院により分析された——特に、諸原則についてのCoulson控訴院裁判官の要約を参照」。[50]

(ii) 本件のXは、「契約の黙示条項ではなく2010年派遣労働者規則に依拠している。しかし、Agbeze事件の判断理由（reasoning）は、Auerbach裁判官が従来の被用者の停止とAgbeze氏の立場にある者の『停止』との間に引いた区別のために注目値する。Auerbach裁判官は、当該〔労働者〕の契約の性質は、労務提供を引き受けられる状況にあることと〔労働者〕がそれを行う意思があることだけでは賃金の権利を生じさせるのに十分ではなく、当該権利は、〔使用者〕が仕事を提供することを選択し、〔労働者〕がそれを承諾することを選択した場合にのみ生じるものであったことを強調した（同判決第54パラグラフを参照）。その後、Auerbach裁判官は以下のとおり述べた」〔この後、同判決第54パラグラフから第57パラグラフ——前出を引用〕。[52]

このようにAgbeze事件控訴審判所判決のAuerbach裁判官の説示が先例として位置づけられている。本判決は、同裁判官の説示に基づき、伝統的な被用者・雇傭契約の「停止」の場合と異なる、先のAgbeze事件におけるゼロ時間契約や本件のシフト制労働のような、何らかの契約を締結していたとしても、労務提供や賃金に関する権利義務が全く確定していない就業形態を基礎づける契約の、当事者間の基本的な権利義務ないし基礎構造を解釈する。そのような契約では、労務提供者側が労務提供の準備等があることは賃金請求権の発生とは関係がなく、使用者が仕事を提供することを選択し、労務提供者がそれを承諾することを選択した場合にのみ、

賃金請求権が生じる。

3 小括

以上のとおり、ゼロ時間契約や一定のシフトの決定によって労務提供義務が初めて確定する場合には、伝統的な被用者・雇傭契約について認められてきた基本的な権利義務の発生、あるいは、契約関係全体を貫く契約の基礎構造の点から理解が異なる。

もちろん、先例で縷々述べられているように、契約の内容は、基本的には当事者が契約条項をどのように規定するかに拠る。しかし、少なくとも本稿で確認した限りでは、判例は、伝統的な被用者・雇傭契約についてと、それとは異なる労務提供者や労務提供・受領に係る契約についてを類型的に分けて理解し、各契約によって設定される労務提供と報酬との関係、そして、それを前提とした停止期間中の権利義務（特に賃金請求権）を理解していつている。

この類型的な権利義務の観念によると、ゼロ時間契約等の場合、使用者が仕事を提供することを選択し、労務提供者がそれを承諾することを選択した場合にのみ、賃金請求権が生じるという中心的な権利義務ないし基礎構造が観念される。このような基礎構造を取る契約の場合、たとえ契約関係が継続し、「停止」の状況が発生したとしても、契約にそれに反する定めがない限り、停止期間中において継続的な賃金請求権は発生しない。

Ⅳ 結びに代えて

1 考察のまとめ

（１）「停止」概念の事実的性格と契約解釈への問題の帰着

イギリスのコモン・ロー上の「停止」概念は、本質的に事実的・記述的な概念であり、中心的な争点となっている停止期間中の賃金請求権の有無は専ら契約解釈によって決定される。停止期間中の賃金支払義務の有無は、停止という事実状態から自動的に導かれるものではなく、契約解釈の結果としての契約内容、とりわけ、何が当該契約において対価関係にあるものとして約束され、合意されたかによる。

（２）契約の基礎構造の違いと契約解釈の帰結の違い

もっとも、判例は、とりわけ雇傭契約について、その中心的な権利義務（約因）として一定の類型的な理解を示してきており、問題となる権利義務の契約にとっての中心性ゆえに、契約の基礎構造の違いが解釈の中で明らかにされてきた。そして、近時の判例展開は、労務提供契約における二つの基礎構造を描出しつつある。

まず、伝統的な雇傭契約では、継続的な労務提供義務が契約の中核を成し、*Petrie* 事件控訴院判決が確立したとされるように、賃金支払いの約因は被用者側の「労務提供の準備・意思・能力」とされる。したがって、これが認められる場合、停止期間中も原則として賃金支払義務が継続する。

これに対し、ゼロ時間契約等では、個別の業務依頼とその承諾によってのみ権利義務が発生する構造となっている。*Agbeze* 事件控訴審判所判決が示したように、この構造の下では「労務を提供することができ、それを為す意思がある」だけでは賃金についての権利は生じず、個別の業務依頼とその承諾が必要となる。

こうして、問題は同じ「停止」期間中の権利義務の問題として、契約解釈の場面に位置づけられるものの、伝統的な雇傭契約では、継続的な権利義務の存在を前提として、停止期間中の例外的取扱いが検討されることになる。これに対し、ゼロ時間契約等では、そもそも継続的な労務提供受領に関する権利義務が存在しないため、契約で定められた各労務提供と報酬に関する権利義務の発生要件を満たすかどうかの問題となる。

（３）制定法上の権利義務との連続性

こうした労務提供契約の基礎構造と契約解釈の帰結は、労働法規制の適用においても重要な意味を持つ。なぜなら、制定法上の権利の有無や内容の判断において、コモン・ロー上の契約解釈と契約上の中心的な権利義務（本稿の文脈では賃金請求権）の有無と内容が基礎とされている場合があるからである。たとえば、*Agbeze* 事件控訴審判所判決では、制定法上の賃金からの控除を受けない権利をめぐって、コモン・ロー上、「停止」期間中の賃金請求権の発生の有無が問題となっていた。そして、イギリスでは、制定法上の「解雇」の意義や年次有給休暇の手当算定のための「通常の労働時間」数の確定も、コモン・ロー契約法の原理によるなど、「立法が数々の目的のために、雇用契約に関するコモン・ローの概念を採用しているた

め、契約が、現代の雇用保護立法の及ぶ範囲の確定に中心的な役割を担っている⁽⁶⁴⁾。したがって、このような停止をめぐって現れるコモン・ロー上の契約の基礎構造の違いが明らかになることの影響は、コモン・ロー上の賃金請求権の発生の有無に限定されないのである。それは、制定法上の権利の有無や内容にも影響を与える。

2 日本法への示唆

イギリスの議論は、日本の近時の判例を構造的に理解するのに有効な視角を提供しうる。

(1) 契約構造という観点からの状況の理解

まず、シルバーハート事件やMENYA事件で問題となった「シフト決定による就労義務の確定」は、イギリスのゼロ時間契約における「個別の依頼・承諾による権利義務発生」と本質的に類似の構造を示しているように思われる。これらの事案で、賃金請求権の発生や年休の制度の適用に困難が生じたのは、日本の労契法6条の下で、労働契約の基礎構造が多様化し、変化していることに起因していると解される。そのため、伝統的な労働契約上の権利義務を様々に前提とする制定法上の権利（具体的には年休権など）の行使等においても問題が生じてきている、あるいは、問題がより顕在化してきていると解される。

(2) 労働法規制の前提の動揺と権利の空洞化

また、イギリスの判例の展開から、日本の労働法制が暗黙の前提としている、契約上の「継続的な労務提供義務」の普遍性が失われつつあるということも具体的に理解できよう。

労基法39条の年次有給休暇制度は、労働者の継続的な就労義務とその一時的免除という構造を前提していると解される。同様に、同32条の労働時間規制や労契法16条の解雇規制（他に休業手当について定める労基法26条や出来高払制の保障給について定める同27条）なども、継続的な雇用関係を前提として制度設計されているといえよう。しかし、MENYA事件で「就労義務の免除である年次有給休暇を取得

(63) 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頁以下を参照。

(64) Deakin and Morris, n. 15, [3, 5] (244).

する前提を欠く」とされたように、この前提が成り立たない労働関係の拡大により、制定法上の権利の「空洞化」が現実の問題となっている。すなわち、労基法39条は「労働日」における就労義務の免除として年次有給休暇を構成しているため、そもそも就労義務が確定していない日については年休取得の対象とならない。MENYA事件で、實際上、労働者は年休取得のために使用者に対してシフト（労働義務）を確定することを求めねばならず、年休の取得に「使用者の『承認』の観念を容れる余地はない」（白石管林署事件・最二小判昭48.3.2民集27巻 2号191頁）とした最高裁の判決の意義も水泡に帰すものとなっていた。

ここからわかるように、制定法の条文構造やその伝統的な法解釈が、契約上の継続的な労務提供義務や権利を前提としているため、契約の基礎構造が変化すると、制定法の適用範囲が縮小し、労働者保護が空洞化していくのである。

この問題は、単に例えば労働者概念（労基法9条）を拡大するといった適用対象を拡大することでは解決されない。制定法の基本的な仕組み自体が特定の契約構造（継続的な労務提供義務や賃金支払義務）を前提としているため、異なる契約構造の下では制定法が想定する権利義務関係が成立せず、制定法上の権利義務が発動しないことに原因がある。

（3）契約解釈論の精緻化と立法論との連携

こうした事態に対して、二つの方向性での対応が必要であろう。まず、多様な働き方が益々展開していく中で、その権利義務の確定のために、契約解釈を担う司法の役割は一層重要となるが、裁判所にたとえば一定の継続的な権利義務の認定を一律的に期待することは難しい。なぜなら、Ⅲのイギリスの判例が契約の基礎構造の違いを認識していたように、とりわけ契約の成立要件に係るような労務提供や受領、それに対する報酬の支払い部分についての合意をみなすような契約解釈は、当事者の契約の自由と決定的に衝突することになるため、躊躇する裁判官も多いと考えられるからである。また、そうした解釈は、全体として不安定なものとなり、制定法上の権利の内実を不安定化させる危険がある。さらに、現在では、例えば、いわゆるスポットワークの登録のように、労働者において労契法6条に定められるような中心的な権利義務も確定させていないことに便宜を認めている場合も多い。そうすると、契約論のレベルで当事者が意図していないような権利義務の認定は、

かえて労働者も含む当事者に不利益をもたらさう。したがって、一つに、こうした契約の基礎構造を正確に把握できるよう、契約解釈に関する理論の精緻化⁽⁶⁵⁾が重要と言えよう。

他方で、制定法上の権利義務の有無や内容を個別の当事者（とりわけ使用者）の契約の自由の強い影響の下において等閑視しておけば足りるというわけではない。Ⅲで紹介した *Agbeze* 事件雇用控訴審判所判決に対して、契約をめぐるリスクを全て労働者側が負うことになっているという合意の一方的な性格を問題視する学説の指摘もあった。そこで、もう一つに、(1) で指摘したとおり、労働法規制はその前提として伝統的な雇用のパラダイムを置き、当事者の契約による継続的な権利義務を前提としてきたと解されるところ、このような前提から解放された多様な労務提供契約の実態に合致した労働法規制が展望されるべきと考える⁽⁶⁶⁾。たしかに、各事案の妥当な解決を、一定程度、裁判官の契約解釈作用に期待すべき場合もあるであろうが、理論的にはその限界と多様な雇用・就業形態のさらなる展開を見据えて、包摂的・全体的な対応が志向されるべきであると考ええる。

(65) 新屋敷恵美子「労働契約の成立段階における内容決定と本質的内容の設定：契約解釈を通じた内容決定と契約の拘束力の実現」季労265号（2019）113頁などを参照。

(66) 前掲注63・新屋敷論文・235頁以下を参照。