

イギリスにおける解雇と労働訴訟

——通常裁判所における公判前・中間手続を中心に——

有 田 謙 司

- I はじめに
- II 公判前・中間手続の概観
- III 中間的差止命令による地位の保全手続
 - 1 中間的差止命令の意義
 - 2 中間的差止命令の審理手続
 - 3 解雇事件における中間的差止命令の審理
- IV R.S.C., Ord.14A に基づく中間手続段階での終局判決
 - 1 R.S.C., Ord.14A の意義と審理手続
 - 2 解雇事件におけるR.S.C., Ord.14A に基づく審理
- V むすび

I はじめに

現在わが国では、民事訴訟法の改正問題が議論されているなか、それを契機として、労働争訟法の制定を求めて議論と運動が展開されはじめてい
る¹⁾。学説のなかには早くから労働争訟法の必要性を説くものがみられたが²⁾、
その具体的な研究はこれからの課題である。今日まさに求められているの
は、労働争訟法（労働訴訟の審理手続法）の具体的なレベルでの議論であ

1) 日本労働弁護団「民訴法『改正要綱試案』に対する意見——労働争訟法の制定を求
めて——」『労働法律旬報』1343号（1994年）、鴨田哲郎「労働争訟法制定運動を展開
しよう」『労働法律旬報』1343号（1994年）など。

2) 例えば、萩澤清彦「労働事件と民事訴訟」兼子還暦『裁判法の諸問題（上）』（1969
年）、同「労働訴訟」『現代労働法講座14』（1985年）など。

り、そのためには外国法の研究も必要となろう。

本稿は、わが国と同じく通常裁判所における労働訴訟についての特別な訴訟手続法を有しないイギリスにおいて、解雇事件が、通常裁判所、なかでもわが国の地方裁判所に相当する民事事件の第1審裁判所である高等法院(High Court)で審理されるときに訴訟手続、とくに公判前・中間手続(pre-trial, interlocutory proceedings)の問題を検討する。本稿が通常裁判所における訴訟手続、とくに公判前・中間手続に注目して検討するのは、以下の理由による。第1に、検討対象国のひとつとしてイギリスを考える場合、公判と公判前の手続が分離されていることがその特徴であり、その公判前・中間手続が非常に重要な役割を果たしていることである³⁾。第2に、その特徴は、制定法上の不公正解雇制度について管轄権を有する特別な紛争処理機関である労働審判所(Industrial Tribunals)の手続にもみられることである⁴⁾。したがって、労働審判所の手続を正確に理解するうえでも、通常裁判所における公判前・中間手続を検討する必要がある。そして第3に、近年イギリスにおいて、この公判前・中間手続によって、被解雇労働者が迅速な救済を得ることを可能とする判例が展開しつつあることである⁵⁾。

3) イギリスの民事訴訟手続に関してはさしあたり、住吉博「writ actionのひとつの機能(上)(中)(下)」『判例タイムス』297, 298, 301号(1973-4年)、水沼宏「イギリスの民事裁判(一)(二)(三)(四・完)」『判例時報』750, 752, 754, 755号(1975年)、益田洋介「英国の司法制度と民事訴訟の概要——第三編 民事訴訟の概要(一)——、——第四編 民事訴訟の概要(二)——」『法の支配』87, 88号(1992年)、(財)法律扶助協会『英国・ドイツの法律扶助』(1992年)、長谷部由紀子「民事訴訟における情報の収集——イングランドの開示手続を手がかりとして——」『成蹊法学』37号(1993年)、菅野博之「英国の民事訴訟(上)(下)」『法曹時報』46巻3, 4号(1994年)を参照。

4) 労働審判所の手続については、高木龍一郎「イギリスの労働審判所——その性格と審理手続——」『東北学院大学法学研究年誌』3号(1986年)に紹介がある。

5) この点については、小宮文人『英米解雇法制の研究』(1992年)226頁以下、藤本茂「イギリス雇用契約における契約違反の救済について」『法学志林』89巻3・4号(1992年)224頁以下、拙稿「イギリスにおける違法解雇の差止と雇用契約」『九大法学』62号(1991年)1頁以下を参照。

II 公判前・中間手続の概観

まず、高等法院における公判前・中間手続の全体について概観しておくことにしたい⁶⁾。

(1) イギリスでは、公判前の争点整理のための中間手続を進行する第一次的責任は、当事者にあると考えられているが、同時に、裁判所が、中間手続をコントロールする固有の権限を有していると解されており、それを指示(direction)ないし命令(order)によって行使することができるようになってきている。当事者は、まず自分達で主張および書証の交換を行なわなければならないが、一方が法令通りに手続を進行させない場合、または争点の認識が一致しない場合などに、指示や命令を求めて裁判所に審理を申立てることにより、適正な準備方法と争点整理につき議論し、合意できないときには裁判所の裁定を受けられる機会を得ることができる、という手続の構造になっている⁷⁾。このように公判前・中間手続が原則として当事者に任せられ、裁判所が関与しないことから、公判準備が遅延する虞があるため、最高法院規則が、各種の訴訟行為についてその行ないうる期限を細かく法定している⁸⁾。また、こうした当事者主導の公判前手続は弁護士強制主義と馴染むものであるが、それには費用の問題が大きいため、例外的に会社が当事者の場合に限って弁護士強制主義をとり⁹⁾、原則として本人訴訟を認めている¹⁰⁾。

(2) 具体的には、ほとんどの民事訴訟は、以下のような手続で進行する¹¹⁾。

6) 前掲注(3)の各論文を参照。

7) 菅野・前掲注(3)・(上)54頁、(下)72頁。

8) Rules of the Supreme Court 1965.以下では、R.S.C., Ord.1, r.1のように略すことにする。

9) R.S.C., Ord.5, r.6(2).

10) 菅野・前掲注(3)・(上)52—3頁。

- ① 原告が召喚令状(writ of summons)の書式を作成して裁判所に提出し、職員の審査を受け公印を押されて、召喚令状が発令される (R.S.C., Ord.6, r.7) ¹²⁾
- ② 原告は、発令の日から4か月以内に、召喚令状を被告に送達しなければならない (R.S.C., Ord.6, r.8)。
- ③ 被告は、召喚令状の送達後14日以内に、送達受領書(acknowledgement of service)を裁判所に提出しなければならない (R.S.C., Ord.12, r.5) ¹³⁾ 期間内に送達受領書が提出されないか、または、送達受領書において争わない方に印がつけられている場合には、原告は、懈怠判決(judgment in default)を得ることができる (R.S.C., Ord.13) ¹⁴⁾
- ④ 被告が期間内に送達受領書を提出して争う意思を表明してから14日以内に、原告は、請求の原因と趣旨を記載した書面(statement of claim)を被告に送達しなければならない (R.S.C., Ord.18, r.1) ¹⁵⁾ 原告が期間内に請求の原因と趣旨を記載した書面を被告に送達しない場合には、被告は、却下(dismiss)の申請を行なうことができる (R.S.C., Ord.19, r.1) ¹⁶⁾

11) イギリスでは、民事訴訟は4つの方式のいずれかによって開始され、そのいずれの方式によるかで手続の内容が異なったものとされているのであるが、ほとんどの民事訴訟は、女王座部(Queen's Bench Division)においてであれ、衡平法部(Chancery Division)においてであれ、召喚令状によって開始される手続がとられる。See, S.Sime, A Practical Approach to Civil Procedure (1994), p.26.他の3つの方式については、前掲注(3)の各論文を参照。

12) 召喚令状の書式は定められており (R.S.C., Ord.6, r.1), 文書の意味、被告への警告などの定型文言が既に印刷された定型用紙を利用するのが一般的で、請求の趣旨を記載することが最低限必要である。菅野・前掲注(3)・(上)38頁。See, D.Barnard and M.Houghton, The New Civil Court in Action (1993), pp.78-9.

13) 送達受領書は、召喚令状とともに送られており、書き方や注意事項および提出を怠った場合の効果などを記載した紙片と一組になった事件番号記入済みの定型用紙となっているので、被告は、その空欄を埋めて返送するだけでよい。菅野・前掲注(3)・(上)44-5頁。See, D.Barnard and M.Houghton, supra note 12, pp.89-92.

14) 懈怠判決については、菅野・前掲注(3)・(上)47-9頁を参照。なお、R.S.C., Ord.13は、差止命令や宣言判決などのエクイティー上の救済を求める事件などには適用がない。

⑤ 送達受領書を提出して争う意思を表明した被告は、送達受領書を提出すべき期間、または、請求の原因と趣旨を記載した書面が送達された日のうち遅い方の日から14日以内に、答弁書(defence)を原告に送達しなければならない(R.S.C., Ord.18, r.2)¹⁷⁾ この答弁書が送達された時点から、当事者は、より詳細な事実の釈明(further and better particulars)を求めることができる(R.S.C., Ord.18, r.12)¹⁸⁾ 被告が期間内に答弁書を送達しないときには、原告は、懈怠判決を得ることができる(R.S.C., Ord.19, rr.2-7)。

⑥ 原告は、答弁書の送達後14日以内に、第2の訴答書面(reply)、または、被告が反訴した場合には反訴請求原因に対する答弁書(defence to counterclaim)を被告に送達しなければならない(R.S.C., Ord.18, r.3)。それ以上の訴答手続(pleading)の続行には、裁判所の許可を要する(R.S.C., Ord.18, r.4)。こうして最後に訴答書面が送達された日から14日が経過すると、訴答手続が終了したものとみなされる(R.S.C., Ord.18, r.20)。

以上の④から⑥までの訴答手続において記載されていない主張は、相手方の承諾または裁判所の許可がなければ、一切なすことができない。このように、訴答手続は公判における争点を限定するものである¹⁹⁾

15) 結論と法律構成を示す部分と、より具体的に日時、場所などを特定する部分(particulars)とに分けて記載しなければならないが、記載内容はかなり定型化が進んでいる。菅野・前掲注(3)・(上)47-9頁。See, D.Barnard and M.Houghton, supra note 12, pp.127-31. なお、請求の原因と趣旨を記載した書面を送達する代わりに、召喚令状の裏面に請求の原因と趣旨を記載するか、別紙に記載しこれを召喚令状に添付して送達する方法も認められる(R.S.C., Ord.6, r.2)。

16) 詳しくは、菅野・前掲注(3)・(下)65-9頁を参照。

17) 明確に争われていない事実はすべて認めたものとみなされるから(R.S.C., Ord.18, r.13)、被告は、請求の原因と趣旨の各項について、ひとつひとつ明確に認否しなければならない。See, D.Barnard and M.Houghton, supra note 12, pp.131-4.

18) J.O'Hare and R.N.Hill, Civil Litigation (6th ed. 1993), pp.199-200.

19) Ibid., p.159.

⑦ 当事者は、訴答手続の終結後14日以内に、自動的証拠開示 (automatic discovery) の手続を行わなければならない (R.S.C., Ord.24, r.2)。これは、裁判所の命令や当事者の要求を必要とせず、当然に行なわれ、訴答手続において記載されている事実に関連する文書の日録を各当事者が作成し、相手方と交換する手続である²⁰⁾ 文書の日録を交付した当事者は、7日以内に、相手方が文書の閲覧を行なう機会を与えなければならない (R.S.C., Ord.24, r.9)。相手方は、コピーが可能な場合には、文書のコピーを提供するよう求めることができる (R.S.C., Ord.24, r.11A)。証拠の開示が不完全であると考えるときには、相手方は、文書の日録の再提出 (further and better list) 命令を申立てるか (R.S.C., Ord.24, r.3)、特定の文書について開示命令を申立てることができる (R.S.C., Ord.24, r.7)。また、証拠の開示義務を履行しない当事者に対しては、訴えの却下命令、または、抗弁を削除し、原告勝訴の判決を行なう命令がなされうる (R.S.C., Ord.24, r.16(1))²¹⁾

⑧ 原告は、訴答手続の終結とみなされるときから1か月以内に、公判準備指図のための召喚 (summons for directions) を申請しなければならない (R.S.C., Ord.25, r.1)。これは、裁判所が事件の状況を点検し、適正、迅速、低廉な事件の処理のために必要なあらゆる措置をとる機会を与えるための手続である²²⁾ この段階で、公判前における証人の陳述書の交換が命じられる (R.S.C., Ord.38, r.2A)²³⁾ また、当事者は、中間手続におけるあらゆる命令等の申請を公判準備指図のための召喚のときまでに行なう義務を負う²⁴⁾

⑨ 公判準備のための指図を受けた後、事件が公判待ちの事件名簿に登

20) 証拠開示手続について詳しくは、長谷部・前掲注(3)166-82頁、菅野・前掲注(3)・(下)33-57頁を参照。

21) 開示義務の不履行は裁判所侮辱 (contempt of court) にもなる。See, J.O'Hare and R.N.Hill, supra note 18, p.439.

22) 菅野・前掲注(3)・(下)72-7頁を参照。

23) 長谷部・前掲注(3)174-82頁を参照。

24) J.O'Hare and R.N.Hill, supra note 18, p.481.

録され(setting down for trial) (R.S.C., Ord.34, r.2), 公判の期日が確定されて (R.S.C., Ord.34, r.4), 正式公判が行なわれる。

(3) 高等法院における民事訴訟手続は、基本的には以上のような流れで進められるが、正式公判を経て判決がなされるものはひじょうに少ないようである²⁵⁾ 時間と費用の問題などから、公判前・中間手続の段階で和解するものが圧倒的に多く、その他にも、R.S.C., Ord.14に基づく簡易判決(summary judgment) やR.S.C., Ord.14Aに基づく判決などの正式公判を経ないでなされる判決によって終結するものもある²⁶⁾

また、わが国の仮処分に対応する中間的差止命令(interlocutory injunction)によって、本案判決に至らずに事件が終結してしまうものも多い(=いわゆる本案化現象)。雇用契約違反の解雇、すなわち違法解雇(wrongful dismissal)の事案については、中間的差止命令はとくに重要な役割を果たす。わが国においてもそうであるように、解雇事件における被解雇労働者の地位の保全の必要性から、一般的に仮処分の重要性が認められるところであるが、イギリスではさらに次のような事情が存する。すなわち、イギリスでは、雇用契約違反についても契約法上の履行拒絶(repudiation)の法理が適用され、使用者の履行拒絶に対して被用者は、履行拒絶を受け入れて(accept)契約を解除し、損害賠償を請求するか、あるいは履行拒絶を受け入れずに契約関係の存続を主張するか選択権を有するのであるが、被用者による他に職を求めるといった行為や相当な期間の経過によって、履行拒絶の受け入れが容易に推定されるので、原告被用者は、即座に中間的差止命令の申請を行ない、履行拒絶を受け入れる意思のないことを示さなければならないのである²⁷⁾

そこで次に、公判前・中間手続のなかでも、解雇事件ではとくに重要な

25) 菅野・前掲注(3)・(上) 25-7頁などを参照。

26) R.S.C., Ord.14Aに基づく判決については、本稿IVで検討する。

27) 拙稿・前掲注(5)を参照。

役割を果たす、中間的差止命令の意義と審理手続について概観したうえで、違法解雇の事件における中間的差止命令の審理について検討することにした。

III 中間的差止命令による地位の保全手続

1 中間的差止命令の意義

(1) イギリスにおける中間的差止命令は、わが国における仮処分に対応するものであり²⁸⁾、主として事態を現状(status quo)のままに維持するために、本案判決が出されるまで暫定的に、一定の行為をしないこと(禁止的 prohibitory)、または、一定の行為をすること(命令的 mandatory)を命じる差止命令である²⁹⁾。このような差止命令を発令する高等法院の権限は、1981年最高法院法(The Supreme Court Act 1981)第37条で、次のように規定されている³⁰⁾。

第1項 高等法院は、正当かつ相当(just and convenient)と認める全ての事案

28) イギリスにおける中間的差止命令とわが国の仮処分との違いとして、イギリスにおける中間的差止命令の方が、わが国の仮処分に比して、より本案訴訟に対する附随性が強いことが、指摘されている。具体的には、わが国では、仮処分の裁判以前に本案訴訟の提起があることは必ずしも要求されないし、仮処分の訴訟手続と本案の訴訟とは別個の手続をもってなされるのに対して、イギリスの中間的差止命令の場合には、終局的な救済方法(終局的差止命令や特定履行など)を得るための訴が先ず裁判所に提起されまたは係属し、その後、その訴訟手続内において中間的差止命令の簡易な訴訟手続を経て、その許否が決められるといった点である(柳川俊一『英米法における仮処分(Injunction)の研究』司法研究報告書9輯2号(1956年)143頁)。

29) 中間的差止命令の目的は、訴訟当事者が、必ず訴訟の遅れを被るに違いないので、その遅れによって訴訟の成果を失うことを予防することである。See, F.Hoffman-La Roche & Co. v. Secretary of State for Trade and Industry [1975] A.C.295, at 355, per Lord Wilberforce.

30) 同法については、法務大臣官房司法法制調査部編『イギリス最高法院法・イギリス裁判所侮辱法』(1984年)を参照。

で、(中間的または終局的な)命令によって、差止命令を発し、もしくは、管財人を選任することができる。

第2項 前項の命令は、無条件で、または、裁判所が正当と認める条件付きで、発せられる。

中間的差止命令は、最大限「本案判決、または、さらなる命令(judgment in the action or further order)」がなされるまで継続する³¹⁾

原告が申請人であり、緊急を要する事案である場合には、一方的な申請(ex parte application)によって、中間的差止命令が付与されうる³²⁾ 一方的な申請による中間的差止命令は、「暫定的差止命令(interim injunctions)」と呼ばれ、短期間に限って効力を有するものであるため、長い期間の命令を要する申請人は、被告に通知した後に(inter partes)中間的差止命令を申請する必要がある³³⁾

(2) 差止命令を求める多くのケースは中間手続の段階で終結する³⁴⁾ それは、中間的差止命令について審理した裁判所の判断を、公判を担当する裁判官が行なうであろう命令を公正に示唆するものとして、当事者が受け入れることが多いからである³⁵⁾ このことについては、いわゆる本案化現象

31) J.O'Hare and R.N.Hill, supra note 18, p.308. 「さらなる命令」のひとつは、中間的差止命令を取消す命令である。See, D.Bean, Injunctions (6th ed. 1994), p.105.

32) R.S.C. Ord.29, r.1(2).

33) J.O'Hare and R.N.Hill, supra note 18, p.308.

34) デニング判事(Lord Denning M.R.)の指摘によれば、中間的差止命令の申請された事件の99%は本案まで進まない。Fellowes & Son v. Fisher [1976] 1 Q.B.122, at 133. この場合、イギリスでは中間的差止命令は中間判決の機能をもつため、当事者はそれを基礎に和解しなければならない。P. アレンス「仮処分命令の付与にあたっての仮処分の被保全権利と利益衡量」石川明訳『ドイツ手続法の諸問題』(1979年) 177頁。そのやり方は次の2通りである。女王座部では通常、当事者は、適切な終局的差止命令を含む終局判決についての合意文書を作成する。衡平法部では、命令の付属文書に記載された条件で、訴訟手続を以後停止するのが一般的なやり方である。この命令の様式(トムリン・オーダー(Tomlin Order)と呼ばれる)は、「原告および被告は付属文書に記載された約定に合意したので、そのような約定を履行するためのものを除き、本件訴訟の以後の一切の手続は停止されることを命ずる。そのような約定の履行に関して申請することは自由である」といった内容になる。See, D.Barnard and M.Houghton, supra note 12, pp.184-5.

として先に指摘したところであるが、こうした事態に応じて、もともとエクイティー上の救済方法として裁判官の裁量で与えられる中間的差止命令の発令に際してその裁量の指針となる原則を再定式化したのが、アメリカン・サイアナミッド事件貴族院判決 (American Cyanamid Co. v. Ethicon Ltd. [1975] A.C.396) である (以下、再定式化された原則を「サイアナミッド原則」と呼ぶ)³⁶⁾。

アメリカン・サイアナミッド事件貴族院判決における議論の焦点は、中間的差止命令の審理の段階で、どの程度、本案の先取りの判断を行なうことが許されるのかという問題であった³⁷⁾。アメリカン・サイアナミッド事件貴族院判決は、それ以前の判例によって要求されてきた「本案での原告勝訴の見込みが一見明白な事案 (prima facie case) であること」の証明は要しないと、その代わりに、「本案で審理されるべき重大な問題 (a serious question to be tried) が存すること」³⁸⁾、言い換えれば、「中間的差止命令申請の審理で裁判所に入手できる資料によって、原告が本案での終局的差止命令の請求に勝訴する何らかの現実的な見込み (any real prospect of succeeding in his claim for a permanent injunction at the trial) のあること」の疎明でよいとした (第1原則)³⁹⁾。貴族院は、本案の先取りの判断を行なって、本案での原告勝訴の見込みが一見して明白な事案であるか否かを審理することは必要ない、つまり、迅速手続である中間的差止命令の審理に

35) [1976] 1 Q.B.122, at 141, per Sir John Pennycuik.

36) 同判決および同判決で示された原則については、P. アレンス・前掲注 (34)、柴田義助「イギリス中間的差止判例」『比較法雑誌』18巻4号 (1985年)、西牧駒蔵「イギリスにおける中間的差止について」『法学研究所紀要』14号 (1992年) を参照。なお、同判決以前の原則については、柳川・前掲注 (28)、田中和夫「英米法における injunction」吉川還暦『保全処分 の体系 (上巻)』(1965年) を参照。

37) 保全訴訟の本案化と本案の先取りの問題については、野村秀敏『保全訴訟と本案訴訟』(1981年) 22-8頁を参照。

38) [1975] A.C.396, at 407, per Lord Diplock.

39) Ibid., at 408. わが国でいえば、裁判所の心証が一応確からしいレベルの「疎明」に相当するものであるように思われる。疎明につき、原井・河合編著『実務民事保全法』(1991年) 137頁以下を参照。

においては、法律状態を未解決のままにとどめ、利益衡量に基づいて中間的差止命令を発令するとの考えをとったのである⁴⁰⁾しかし、このようなアメリカン・サイアナミッド事件貴族院判決の考え方に対しては、それがあらゆる事案に妥当するものではないとの批判がみられ、貴族院自身および控訴院によって、修正され、例外が認められるようになった⁴¹⁾すなわち、中間的差止命令の許否が、事実上、本案訴訟の決着をつけてしまうような事案⁴²⁾ 本案審理に進むことが見込まれない事案⁴³⁾ その他一定類型の事案では、原告の主張の強さ(strength of the plaintiff's case)、本案での原告勝訴の見込みが一見して明白な事案であるか否かを審理して、中間的差止命令の許否を判断するものとされたのである⁴⁴⁾

利益衡量について、サイアナミッド原則は、次のような順序で判断すべきであるとする⁴⁵⁾ まず、中間的差止命令が発令されないことにより原告が被る損害が、損害賠償によって適切に補償されるか否かを検討して、損害賠償が適切な救済であり、被告にそれを支払うことができる資力がある場合には、中間的差止命令は通常認められない(第2原則-1)。損害賠償が原告にとっての適切な救済とならない場合には、次に、裁判所は、中間的差止命令が発令され、かつ、被告が本案で勝訴したと仮定して、原告の損害賠償の誓約に基づいて獲得できる範囲の損害賠償が被告にとって適切な救済となり、かつ、原告がその支払いに応じうる経済的状況にある場合には、中間的差止命令は通常認められる(第2原則-2)。当事者の一方ないしは双方にとって損害賠償の救済における適切性に疑念のある場合には、当該事案における様々な要素を考慮して、利益衡量を行なう(第2原則-1)

40) Ibid., at 407.

41) N.W.L. Ltd. v. Woods [1979] 1 W.L.R.1294; Cayne v. Global Natural Resources plc [1984] 1 All E.R. 225.

42) [1979] 1 W.L.R.1294, at 1306-7, per Lord Diplock.

43) [1984] 1 All E.R. 225, at 232, per Eveleigh L.J.; at 235, per Kerr L.J.; at 238, per May L.J.

44) J.O'Hare and R.N.Hill, supra note 18, pp.311-5.西牧・前掲注(36)77頁以下を参照。

45) [1975] A.C.396, at 408-9, per Lord Diplock.

3)。それでも、利益衡量において双方の利益が均衡しているように思われる場合には、現状を維持するような措置をとる（第2原則-4）。

以上のように、中間的差止命令は、原則的として、サイアナミッド原則に従って発令されるのである。そこで次に、中間的差止命令の審理手続について概観することにする。

2 中間的差止命令の審理手続

(1) 中間的差止命令の申請は、女王座部への申請の場合、召喚状(summons)によって行ない、裁判官執務室において(in chambers)非公開で審理され、衡平法部への申請の場合、申立(motion)によって行ない、その通知に基づき、公開の法廷で審理される⁴⁶⁾ この申請は、召喚令状の発令後でなければなすことができない(R.S.C., Ord.29, r.1(3))⁴⁷⁾ 原告は、原則として、審理の日の少なくとも2日前までに、申立の通知(衡平法部)または召喚状(女王座部)を送達しておかなければならない(R.S.C.Ord.8,r.2(2): Chancery Division; R.S.C. Ord.32, r.3: Queen's Bench Division)。

原告は、召喚令状、審理の通知書(notice of the hearing)、証拠物(exhibits)を伴った宣誓供述書の写し、および暫定的差止命令が付与されている場合にはその命令書を被告に送達しなければならない。そして被告は、原告の主張に応じるため、審理の前に宣誓供述書を作成しなければならない。その際、原告の主張をひとつひとつ取り扱うのがよいが、請求の原因と趣旨を記載した書面の場合のように、各項についてひとつひとつ答弁する義務はない。原告は、答弁の宣誓供述書を読んで、主張された点に応じる宣誓供述書を作成することができる。このように、各当事者は、審理の日の前までに、自己が依拠しようとしている宣誓供述書による証拠の全て

46) J.O'Hare and R.N.Hill, supra note 18, pp.316-7. なお、柳川・前掲注(28)113頁以下を参照。

47) これが、わが国の仮処分との違いとして先に注(28)で指摘した、本案訴訟に対する附随性がわが国よりも強い点である。

の写しを裁判所に公式に記録し (file), 相手方に送達しなければならない⁴⁸⁾

(2) では具体的に, 女王座部および衡平法部における審理手続を分けて概観することにしたい。まず, 女王座部における審理手続では, 通達 (Practice Direction) によれば, 審理に30分以上かかる召喚状は, 一般リストの審理期日には審理されず, 期日を定めるための特別面会リスト (special appointments list) に移送される。裁判官の特別な指示がなければ, 特別面会の待ち時間は, 相当な期間になることもあるが, 中間的差止命令を求めている原告は, 通常そんなに長くは待てない。そこで, 一般リストで審理する裁判官は, 当該申請の緊急度について認識したうえで, ①どれだけ早い時期に特別面会で審理がなされるべきであり, その見込まれる審理期間はどれだけであるのか, ②特別面会までの間暫定的救済が与えられた場合にどうなるか, ③証拠の送達 (service of evidence) の指示をなすべきであるか, について判断する⁴⁹⁾ 原告側弁護士 (ソリシタ) は, 所定の書式に従って, (できれば双方で合意した) 訴訟記録 (bundle) を裁判所に提出する。その訴訟記録は, 召喚状の写し, 答弁書の写し, 命令書の写し, および, 当事者が依拠しようとしている証拠物を添付した宣誓供述書の写しを含むものでなければならない。その訴訟記録は, 特別面会での審理の3日前, 一般リストによる面会での審理の2日前までに, 提出されなければならない。複雑な事案では, 主張の要約書 (skeleton argument) および時系列表 (chronology), または, そのどちらかが, 審理期日の2日以上前に提出されるべきである⁵⁰⁾

次に, 衡平法部では, 裁判官は, 申立のリストを詳しく調べ, 第1に, 申立が「争われている (effective)」ものであるか, 「争いのない (ineffective)」ものであるか, 第2に, 「争われている」ものであれば, 申立の見込まれる審理時間の長さを, 代理人 (バリスタ) に尋ねることから始める。争われ

48) D.Bean, supra note 31, pp.76-7; J.O'Hare and R.N.Hill, supra note 18, p.317.

49) D.Bean, supra note 31, p.77.

50) Ibid., p.78.

ている申立については、以下の①から⑤のような手続になる。①申請人の代理人から主張を始める。②宣誓供述書による証拠が、証言された順番で順に、双方の代理人によって、通読される。③申請人の代理人が具申する (makes submissions)。④被申請人の代理人が答弁する。⑤申請人の代理人が被申請人の具申に応える。そして、争われている申立の審理が、証拠が複雑であることなどから2時間以上かかることが見込まれる場合には、その申立は、審理が行なわれる特定の日がリストに載せられるべく延期される (will be stood over)。これは、「命令による申立 (motion by order)」と呼ばれているもので、申立が決着するまで現状を維持する被告の誓約 (undertaking) に基づいて、通常なされる。被告がそのような誓約をなす用意のない場合には、原告は、争われている申立の審理がなされるまでの間、差止命令が付与される (または継続される) べきであるか否かの決定を求めて一方的に申請する。このように審理が延期される場合には、裁判官が事前に見ることができるよう、全ての証拠を含む頁を付した訴訟記録を用意し公式に記録するのが、実務上よいやり方であるとされている⁵¹⁾

(3) 以上のような手続で進められる中間的差止命令を求める申請の審理は、本案の審理 (trial on the merits) ではないから、口頭の証拠は認められず、証拠物 (書証など) を添付した宣誓供述書とそれに基づく当事者の主張に基づいてなされ、原則として反対尋問の機会はない⁵²⁾。また、証拠開示や文書の閲覧といった完全な公判前手続は行なわれず、請求の原因と趣旨を記載した書面や答弁書も送達されていないこともある。こうした手続構造と前述のサイアナミッド原則の考え方から、裁判所は、中間手続の段階では、証拠についての争いや事実についての争いに関して決定することに主たる関心はなく、せいぜい、暫定的な命令を行なうべきか否かを決

51) D.Barnard and M.Houghton, *supra* note 12, p.175.

52) ただし、例外的に、当事者の申請により、宣誓供述者を反対尋問するために、その出頭を命じることができる。その場合、出頭を命じられた宣誓供述者が、審理期日に出頭しないときには、裁判所の許可がなければ、その者の作成した宣誓供述書を使うことはできない (R.S.C. Ord.38, r.2(3))。

定するうえで関連する争点に限って、決定するのである⁵³⁾。そうしたことから、最高法院規則に次のような規定が設けられた (R.S.C. Ord.29, r.5)。

中間的差止命令の申請の審理で、争いのある事項は、それが原因となる全ての実体的事項 (whole merits thereof) を当該申請の目的で検討することによってではなく、早期の公判 (early trial) によって、よりよい処理がなされうる、と裁判所に思われる場合には、裁判所は、それに応じた命令を行ない、当該事案の妥当性 (justice of the case) が要求する公判までの期間に関して命令を行なうことができる。裁判所が早期の公判の命令を行なう場合には、それは、公判の場所と様式を決定する命令によってなされる⁵⁴⁾。

この規定は、事実関係などについて争いがあり複雑な事件では、むしろ迅速に正式公判を開いて決着をつけるべきである、という考え方に基づいている。

(4) 最後に、中間的差止命令の取消 (discharge) および上訴 (appeals) の手続について概観しておきたい。取消の申請は、いつでもなすことができる。そして、取消理由は、中間的差止命令に条件が付されているのにそれに従わなかったことや、手続を勤勉に進める義務を負っているのに原告が過度の訴訟手続の遅延をもたらしていること、一方的な申請による暫定的差止命令ではそれが不適切に付与されたことなどである⁵⁵⁾。

上訴については⁵⁶⁾ 中間的差止命令の許否に対しては控訴院への権利上訴が認められていたが、1993年10月1日以降、R.S.C. Ord.59, r.1B(f)により、控訴院への上訴には原則として許可が必要となった。上訴は、原審の判決または命令が裁判所の公印を押されて正式な原本が作成されてから4週間以内に (R.S.C. Ord.59, r.4)、上訴通知 (notice of appeal) を送達すること

53) D.Barnard and M.Houghton, supra note 12, p.174.

54) 実務上は、迅速公判 (speedy trial) の命令と呼ばれている。その場合、その審理は、公判準備指図のための召喚 (summons for directions) であるかのように扱われる (R.S.C. Ord.29, r.7)。

55) D.Bean, supra note 31, pp.105-6.

56) イギリスの上訴制度については、住吉博「イギリスの上訴制度」小室・小山還暦『裁判と上訴 (上)』(1980年) を参照。

によって開始される (R.S.C. Ord.59, r.3)。この上訴の提起によって、原審の中間手続（中間的差止命令）が無効にされることは原則としてない (R.S.C. Ord.59, r.13(1)(b))⁵⁷⁾ 上訴は再審理の方法によって (by way of rehearing) 行なわれ (R.S.C. Ord.59, r.3), 控訴院は上訴の審理時点の事実を検討して判断する⁵⁸⁾ また、控訴院は、正式公判を経てなされた判決に対する上訴とは異なり、中間的上訴では、宣誓供述書に基づく新証拠を採用することができる (R.S.C. Ord.59, r.10(2))。

3 解雇事件における中間的差止命令の審理

中間的差止命令の審理手続について概観したことを踏まえて、違法解雇事件における中間的差止命令の審理について検討することにしたい⁵⁹⁾

(1) 手続にかかる時間についてみると、本稿で取り上げる4件の高等法院判決のうち、召喚令状が発令されてから中間的差止命令が発令されるまでに、半月の期間を要したものが2件⁶⁰⁾ 3か月の期間を要したものが2件であった⁶¹⁾ 3か月の期間を要した事件では、その間は、一方的な申請によって、暫定的差止命令が付与されるか、申立が決着するまで現状を維持する被告の誓約がなされることによって、地位の保全が図られている⁶²⁾ また、本稿で取り上げる2件の控訴院判決のうち、1件は召喚令状が発令

57) 住吉・前掲注 (56) 115-6頁。

58) 住吉・前掲注 (56) 107頁。

59) 以下において検討する判例には、雇用契約違反の配置転換に関するものも含まれているが、それは、それらが雇用契約違反という点、および、地位の保全という点で共通するものであり、また、この問題に関するリーディング・ケースとして重要な判例であることから、取り上げることにするものである。なお、本稿で取り上げる判例について詳しくは、拙稿・注(5)を参照。

60) Hughes v. London Borough of Southwark [1988] I.R.L.R.55; Robb v. London Borough of Hammersmith and Fulham [1991] I.R.L.R.72, [1990] I.C.R.514.

61) Irani v. Southampton and South West Hampshire Health Authority [1985] I.R.L.R.203, [1985] I.C.R.590; Wadcock v. London Borough of Brent [1990] I.R.L.R.223.

62) [1985] I.R.L.R.203, at 206; [1990] I.R.L.R.223, at 224.

されてから中間上訴(interlocutory appeal)の判決がなされるまでに3か月の期間を要し⁶³⁾、1件は5か月の期間を要している⁶⁴⁾。また、審理の期日と回数でみると、1審の高等法院で1回から1週間内に3回、多いもので9日間内に6回、上訴審の控訴院で、1週間内に3回の審理がなされて、判決が出されている⁶⁵⁾。こうしてみると、手続にかかる時間はかなり短期間であるが、それは、前述のイギリスにおける中間的差止命令の本案への付随性の強さ、口頭の証拠が認められず原則として反対尋問の機会のない宣誓供述書とそれに基づく当事者の主張により行なわれる審理手続の構造、および、サイアナミッド原則の存在によるものと思われる。

(2) 中間的差止命令が発令された後に本案判決へと至った事件はあるか、ということが気になるところである。2件の高等法院判決で、前述の「早期の公判」の命令を申請する合意が双方の代理人の間でなされている旨の記述がみられるが⁶⁶⁾、残念ながら、その事件を含めて6件とも公刊されている判例集に本案判決を見出すことはできなかった。いずれも結局は本案に進むことはなかったのだとすると、違法解雇の事件は、事実上、本案訴訟の決着をつけてしまうような事案、本案審理に進むことが見込まれない事案として、サイアナミッド原則の適用がないものと考えられているのであろうか。この点について、雇用契約違反の配置転換に関する高等法院判決が、中間的差止命令は本件の争点に決着をつけるものではないとの見解をとって、雇用契約違反の領域をサイアナミッド原則が適用されない例外とすることを明確に否定した⁶⁷⁾。他の判決では、明確な理由が述べられることなく、サイアナミッド原則に従って審理されており、違法解雇の事件にサイアナミッド原則の適用があることについては、確立したものと考えて

63) Jones v. Lee [1980] I.C.R.310.

64) Powell v. Brent London Borough Council [1988] I.C.R.176.

65) 審理期日の記載のある判例集(I.C.R.)に搭載されている4件についてみたものである。

66) Irani v. Southampton and South West Hampshire Health Authority [1985] I.R.L.R.203, at 210; Hughes v. London Borough of Southwark [1988] I.R.L.R.55, at 59-60.

よからう。

(3) そこで、サイアナミッド原則について、いかなる審理がなされているのか検討することにしたい。まず、**第1原則**については、第1に、使用者が契約に違反して行為していること、第2に、被用者が受け入れていない履行拒絶は契約を終了させる効果を有しないこと⁶⁸⁾、第3に、当事者間に信頼関係が存すること、これらのことが論証できるもの(arguable)であることを原告が示すだけでよいとされている⁶⁹⁾。ここで、「信頼関係の存続」が問題とされるのは、「雇用関係の性格は人的で信頼を要するものであるから法的に強制できない」との考え方に基づいて、違法解雇(雇用契約違反)に対する救済としては差止命令が認められてこなかったものが、近年の判例の展開によって、「信頼関係の存続」を条件として、違法解雇に対する救済として差止命令を認める判例法理が形成されたことによる⁷⁰⁾。ただ、この「信頼関係の存続」については、幾つかの判例において、それが不可欠の条件であるのか否かについて疑問があるとされ、その代わりに中間的差止命令の「実行可能性(workability)」を基準として判断がなされている⁷¹⁾。

第2原則-1については、解雇手続の履行を確保できなくなること(=解雇決定を覆す機会の喪失)や、当該職務を行なう満足感の喪失、不法な解雇の仕方についての精神的苦痛といったものが、損害賠償によっては適切に補償されない原告側の損害と認定されている⁷²⁾。このような原告側の損

67) 「争点となっている[配置転換の]指示のもともとの期限である6週間が経過した後でさえ、判決を要する[配置転換の指示の有効性の]問題が存在する」のであり、「中間的決定が終局的なものであるということが出来る程度に、6週間の経過でそれらの争点が消えてしまう」とは考えられないとして、サイアナミッド原則に従って判断している。See, Hughes v. London Borough of Southwark [1988] I.R.L.R.55, at 57. 同判決のこの問題についての説示の重要性を指摘するものとして, K.D.Ewing, "Remedies for Breach of the Contract of Employment"(1993)52 Camb.L.J.405, pp.430-1; R.Upex, The Law of Termination of Employment (4th ed. 1994) pp.363-4.

68) この点については、本稿IIを参照。

69) K.D.Ewing, supra note 67, p.431. わが国でいえば、裁判所の心証が一応確からしいレベルの「疎明」が要求されているように思われる。本稿・注(39)を参照。

70) この点については、拙稿・注(5)を参照。

害は、ほとんどの違法解雇（契約違反の配置転換も含む）の事案においてみられるものであり、審理において定型的な判断がなされ⁷³⁾ 比較的容易に認定されている⁷⁴⁾

次に、**第2原則—2**については、被告側にもたらされる損害としてどのようなものが考えられているのか、具体的に明示する判決はみられない⁷⁵⁾ いずれにせよ、裁判官は、この原則について詳しく審理することなく、比較的容易に認定している⁷⁶⁾。そして、双方の損害が均衡しているとして、**第2原則—4**に従い、現状を維持する措置として中間的差止命令を認めてい

71) *Wadcock v. London Borough of Brent* [1990] I.R.L.R.223, at 228; *Robb v. London Borough of Hammersmith and Fulham* [1991] I.R.L.R.72, at 75. コリンズによれば、「信頼関係の存続」の条件は、官僚制的な大組織ではさほど重要ではなく、使用者が被用者の無能力または非行の証拠があることを示しうる場合に限り依拠できるものであり、雇用契約上の解雇手続の履行を求めてなされた申立では、解雇手続の目的が被用者の無能力または非行についての疑いを解明することであるから、「信頼関係の存続」は問題とならないし、さらに、裁判所は本案審理までの期間、当該被用者を従業員名簿に搭載したまま賃金を支払うよう使用者に命じ、その間の就労を停止するよう被用者に命じうるから、現実問題として「信頼関係の存続」の条件は問題とならない。See, H.Collins, *Justice in Dismissal* (1992), pp.240-1.

72) この種の損害は、コモン・ロー上の損害賠償の対象外とされており、そのことが、補足的救済方法であるエクイティー上の差止命令によってその確保を図るという認識につながっているように思われる。See, H.Collins, *supra* note 71, p.241; K.D.Ewing, *supra* note 67, p.432. 損害賠償の範囲につき、藤本・前掲注(5)を参照。

73) 明示しない判決もある。See, e.g., *Wadcock v. London Borough of Brent* [1990] I.R.L.R.223, at 226.

74) このように、同じく就労請求権を原則として認めないイギリスにおいて、精神的苦痛などが保全の必要性の中で認められていることは、わが国の近年の判例が、原則として就労請求権を認めないことから、地位保全の仮処分の必要性を経済的側面からのみ認定していこうとする動き（名古屋功「労働仮処分の必要性」片岡還暦『労働法学の理論と課題』(1988年) 441—2頁)と対比して、興味深いところである。なお、イギリスにおける就労請求権につき、唐津博「イギリスにおける使用者の労働付与義務(Duty to provide work)」『同志社法学』37巻3号(1985年)を参照。

75) **第2原則—2**について全く審理していない判決もある。See, e.g., *Robb v. London Borough of Hammersmith and Fulham* [1991] I.R.L.R.72.

76) それは、中間的差止命令の認められた事案のほとんどにおいて、被告は組織的にも財政的にも大規模のものであり、原告も組合の支援を受けてその資力について問題ないものであるとの認識があるためであろうか。See, *Hughes v. London Borough of Southwark* [1988] I.R.L.R.55, at 58; K.D.Ewing, *supra* note 67, p.436.

るものが多い。⁷⁷⁾この点に関して、「『現状維持』の指針は、原告有利に中間的差止命令が発令されるべきであることを示している。被告の権利が本案で支持されれば、中間的差止命令は、その権利の実現(enforcement)を延期させるだけであろう」と判示するものがみられる。⁷⁸⁾

(4) 以上の検討したところをまとめると、サイアナミッド原則の**第2原則-1**から**第2原則-4**が定型的といってよいほど容易に認定されてることから、中間的差止命令の審理は、**第1原則**の問題を中心に行なわれているように思われる。なかでも、「信頼関係の存続」あるいは命令の「実行可能性」についての審理が重要な位置を占めているように思われるが、それは、前述した、違法解雇に対する救済としては差止命令が認められてこなかったものが、近年の判例の展開によって、「信頼関係の存続」または命令の「実行可能性」を条件として差止命令を認める判例法理が形成された、というイギリスの雇用契約に特殊な事情によるものであろう。この点について、最近の判例において、命令の「実行可能性」が唯一の重要な基準であって、「信頼関係の存続」はその基準のなかのひとつであるとの考え方が示され、⁷⁹⁾またなかには、こうした基準そのものを問題にしないで差止命令を認める判決も出てきている。⁸⁰⁾

(5) 最後に、**第1原則**の審理の問題に関連して、命令の内容についてみておきたい。最近の判決では、命令の「実行可能性」を図るために、両当事者に様々な条件を課して、本案判決まで解雇を禁ずる中間的差止命令を発令している。本案判決まで原告被用者を有給の停職にすることを条件とするものや、⁸¹⁾当事者間の自主的な紛争解決を促すべく、一定の条件付きで原告被用者を就労させることを条件とするものなどがみられ、⁸²⁾またなか

77) そのためか、**第2原則-3**が問題として具体的に審理されることはないようである。

78) *Wadcock v. London Borough of Brent* [1990] I.R.L.R.223, at 226.

79) *Robb v. London Borough of Hammersmith and Fulham* [1991] I.R.L.R.72, at 76.

80) *Jones v. Gwent County Council* [1992] I.R.L.R.521. 同判決については、本稿IVで検討する。

には、そうした条件を付すことなく、契約条件に従った解雇手続がなされるべく中間的差止命令を認めた判決もみられる⁸³⁾

以上みてきたような審理手続で、近年のイギリスにおいて、わが国の「仮の地位を定める仮処分」に相当する中間的差止命令が⁸⁴⁾解雇事件で用いられはじめているのである⁸⁵⁾

IV R.S.C., Ord.14A に基づく中間手続段階での終局判決

裁判所が中間手続において終局判決を行なえる場合について定めた規定が、1991年に、R.S.C., Ord.14Aとして設けられた。この規定が、早期の解決を図るべく、解雇事件において用いられはじめている⁸⁶⁾。そこで、以下において、R.S.C., Ord.14Aの意義と審理手続を概観したうえで、解雇事件においてR.S.C., Ord.14Aが適用された判決を検討することにしたい。

81) *Irani v. Southampton and South West Hampshire Health Authority* [1985] I.R.L.R.203, at 211; *Robb v. London Borough of Hammersmith and Fulham* [1991] I.R.L.R.72, at 76. なお、本稿・注(71)のコーリンズの見解を参照。

82) 例えば、次のような条件である。「①以後、原告に対して権限を有する者によって、口頭または文書で示された命令、指示、要望に従って就労すると原告が約束することを条件として、被告は、本案審理の期間中、原告が通常の賃金率で組織再編後の職場で就労することを認める。②本案審理の期間中、この状態を維持する。原告の約束が何らかの点で破られた場合には、2日間の予告を行なって、本命令の取消を求める申請を許可する。無条件に前記の約束を与える意思が原告にない場合には、何らの命令も出さない」。See, *Wadcock v. London Borough of Brent* [1990] I.R.L.R.223 at 228.

83) *Jones v. Gwent County Council* [1992] I.R.L.R.521.

84) 柳川・前掲注(28) 138-9頁。

85) この点、最近のわが国において解雇事件に「仮の地位を定める仮処分」を不要とする議論のあることと対比して、興味深いところである。この問題につき、上村雄一「石川明著『仮の権利保護をめぐる諸問題』『経営と経済』71巻2号(1991年)を参照。

86) R.S.C., Ord.14Aは、企業間の紛争を念頭に置いて作られたものようであるが(菅野・前掲注(3)・(下) 64頁)、その適用範囲はかなり広いようである。See, G.Exall, "Summary judgment on a point of law: the new order 14A", *Solicitors' Journal*, 19 April 1991, p.476

1 R.S.C., Ord.14A の意義と審理手続

(1) R.S.C., Ord.14Aは、次のように規定している。

r.1

(1)裁判所は、当事者の申立または自らの発議に基づいて、以下のようなものであると思われる場合には、訴訟手続のどの段階でも、法律問題あるいは訴因または主要事実(any cause or matter)から生じる文書の解釈について決定を行なうことができる。

(a)当該問題が正式公判を行なわないでなされる決定に適するものであり、かつ、(b)当該決定が(上訴が可能な場合にはそれに従うことを条件として)訴因、主要事実、請求、あるいは、そのなかにある争点の全てを終局的に決着させる。

(2)当該決定に基づいて、裁判所は、正当であると考えられる命令または判決を行なうことができる。

(3)裁判所は、当事者が、(a)その問題について審理される機会を有しなかった場合、または、(b)当該決定に基づく命令または判決を承諾しなかった場合には、本規則に基づいて問題について決定を行なわない。

r.2

r.1に基づく申立は、裁判所へのいかなる中間手続の申立の過程においても、召喚令状または申立または(Ord.32, r.1にもかかわらず)口頭で、これを行なうことができる。

このR.S.C., Ord.14Aは、裁判所が、法律問題または文書の解釈の決定を行なって、訴えを却下し、または、正式公判後になされる判決または命令と同じ効力および効果を有する、正当と考える判決または命令を行ない、訴訟を正式公判なしに終局的に解決することを可能にするものである⁸⁷⁾。そして、その目的は、中間段階での裁判所による訴訟の終局的な解決を促進し、それによって、訴訟が正式公判に進む場合のみならず、当事者がそのような正式公判に備えるために必要な公判前手続、すなわち、文書の開示と閲覧、専門家の報告書および証人の陳述書の交換などを行なうよう命じ

87) The Supreme Court Practice 1993 (1992), p.178.

られる場合に生じるかもしれない費用と遅延を防ぐことにある、とされている⁸⁸⁾

(2) R.S.C., Ord.14A を適用できるための要件は、r.1(1)(a), (b)および r.1(3)に規定されている。第1に、r.1(1)(a)に規定された、当該法律問題または解釈が、R.S.C., Ord.14A に基づいて決定されるに「適する」ものであるか否かの判断基準は、係争事項(subject matter)に関して全ての必要かつ不可欠な事実が適切に証明されたか否か、または、自白された(admitted)か否か、ということであり、かつ、このことは、裁判所が当該問題を決定する時点で関連する重要な事実に関して争いがないか、それ以上の争いがない、ということをも前提にしている、と解されている⁸⁹⁾ 第2に、r.1(1)(b)の規定については、例えば、損害賠償額の算定問題を別にして、責任(liability)の問題のような、訴因、主要事実、請求、あるいは、そのなかにある争点の全てを、当該決定が終局的に決着させる可能性のあることが必要である、と解されている⁹⁰⁾ 第3に、r.1(3)の規定については、R.S.C., Ord.14A に基づく審理手続は、正式公判に取って代わるものであるから、その審理手続の機会は重要かつ特別な機会として取り扱われるべきであるから、R.S.C., Ord.14A に基づく召喚令状または申立の送達において十分な注意が払われるべきであり、また、相手方の同意がない場合、または、召喚令状または申立の送達受領書がない場合には、相手方が審理される機会を有したことを裁判所に確信させるための送達に関する宣誓供述書を持って審理に出席することが望ましい、とされている⁹¹⁾

(3) 申立を行なうことができるのは、被告が争う意思を通知した後から正式公判が開始されるまでの間であり、その間であれば何時でも、中間手続のどの段階でもこれをなすことができる⁹²⁾ それが召喚令状によってな

88) Ibid., p.175.

89) Ibid., p.176.

90) Ibid., p.177.

91) Ibid.

92) Ibid., p.178.

されるときには、何が裁判所が決定するよう求められている法律問題または解釈であるのか、その決定に基づいて請求されている判決または命令は何かを、明確かつ簡潔に記載しておくべきである、とされている。⁹³⁾

また、R.S.C., Ord.14A は、中間的差止命令の申請に基づいても発動される。この点、「当事者間で唯一の争点となっている問題が法律問題である場合には、争われている暫定的差止命令の申請の段階でこれ [= 法律問題] を決定することは、多くの事案で可能であろう」として、R.S.C., Ord.14A が導入される前から、判例上、それが可能であることが指摘されていた。⁹⁴⁾

(4) 審理は、やはり本案の審理ではないから、口頭の証拠は認められず、証拠物（書証など）を添付した宣誓供述書とそれに基づく当事者の主張に基づいてなされ、原則として反対尋問の機会はない。ただ、R.S.C., Ord. 14A に基づく手続は、訴訟を正式公判なしに終局的に解決することを可能にするものであることから、中間手続一般におけるのとは異なり、宣誓供述書による証拠に伝聞証拠を含むことができない (R.S.C., Ord.41, r.5(1))。また、裁判所は、当事者の証拠によって証明されるべき重要で不可欠な事実に加えて、訴答手続によるにせよ、その他によるにせよ（例えば、自白に基づく判決 (Ord.27, r. 3) など）、適切に自白されたあらゆる事実を斟酌する。⁹⁵⁾

(5) 最後に、上訴手続についてみておきたい。R.S.C., Ord.14A に基づきなされた判決または命令に対する控訴院への上訴は、中間手続として扱われ (R.S.C., Ord.59, r.1A(6)(aa)), 上訴の許可を原審の裁判官または控訴院から得なければならない (Supreme Court Act 1981, s.18(1)(h)) ⁹⁶⁾

93) Ibid.

94) R. v. Secretary of State for Transport, ex parte Factortame Ltd. (No.2) [1991] 3 W.L.R.818, at 874, per Lord Jauncey.

95) The Supreme Court Practice 1993 (1992), p.178.

96) Ibid., p.179.

2 解雇事件におけるR.S.C., Ord.14A に基づく審理

違法解雇の事件にR.S.C., Ord.14A を適用して、中間手続の段階で終局判決を行ない、早期の解決を図ろうとする判決が現れた。ジョーンズ事件高等法院判決である⁹⁷⁾ある論者は、同判決を「おそらく雇用関係法のこの分野における画期的なもの(landmark)となるであろう」と評している⁹⁸⁾以下において、同判決における審理をみることにしたい⁹⁹⁾

(1) 事件の概要は次のようである。原告の昇任をめぐる紛争が生じ、2回の懲戒処分がなされたが、原告の雇用契約条件に従って設けられた第1および第2の懲戒委員会での審理の結果、原告は「重大な非行を犯していない」としていずれも原告の復職が勧告された。ところが、被告使用者は、原告を解雇する決定を行ない、第3の懲戒に関する審問に出席するよう求める手紙を原告に送り、原告欠席のままなされた懲戒委員会の懲戒解雇の勧告を受けて、解雇の発効日とその間の停職処分を記した解雇通知書を送った。これに対して、原告は、訴えを提起し、召喚令状の発給と同時に、申立通知書で、被告が当該解雇通知書に従って原告を解雇することを本案判決まで禁ずる中間的差止命令を求め、それが認められない場合には、原告の雇用契約に従い、適正な理由が存し、適正な手続が履行されなければ、参事会が原告を解雇することを本案判決まで禁ずる中間的差止命令を求めた。

97) Jones v. Gwent County Council [1992] I.R.L.R.521.

98) M.Rubenstein, Highlights : November 1992 [1992] I.R.L.R.493, at 493.

99) 労働訴訟においてR.S.C., Ord.14Aが適用されたもので判例集に搭載されている他の判決に、Kenny v. South Manchester College [1993] I.C.R.934がある。同事件では、R.S.C., Ord.14Aを適用して、1981年営業譲渡(雇用保護)規則(Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981)、および/または、EC理事会指令(77/187/E.E.C.)に従って、営業譲渡にともない原告が被告に雇用されているか、という法律問題の決定がなされた。ただ、同判決中には、手続に関する判断の部分が記載されていないため、本稿での検討対象としない。

(2) 高等法院衡平法部のチャドウィック判事(Chadwick J.)は、申立の第1回の審理において、本件にR.S.C., Ord.14Aを適用して判決することを提起した¹⁰⁰⁾つまり、本件では、裁判所の発議によって、R.S.C., Ord.14Aの適用がなされたのである。そして、同判事は、被告側からの申請を認めて(2日以上)の審理の延期を行ない、第2回の審理において判決を行なっている。したがって、被告側はR.S.C., Ord.14Aの適用について審理される機会を有しており、本件はr.1(3)の要件を充足していることになる。

次に、同判事は、証拠として提出された宣誓供述書とそれに添付された書証の手紙や報告書など「あらゆる重要な資料がこの段階で提出され、私がそれに関する明確な心証を形成したのであるから、正式公判で審理されるべき法律問題があるということで、問題をそのままにしておくのはまったくばかげたことである」として、r.1(1)(a)の要件を充足していることを示している¹⁰¹⁾また、「[解雇通知書の]手紙の位置づけに関して最終的な決定がなされるのは、当事者の利益にとってひじょうに望ましいことであるように思われる。当事者の一方が中間的なものとして扱うかもしれず、正式公判で覆されうるような命令を行なうことは満足なものではない。彼らは、法律上の地位に関する一定明確な根拠に基づいて解決できる状態におかれるべきである」として、r.1(1)(b)の要件を充足していることをも示している¹⁰²⁾

(3) こうして、同判事は、R.S.C., Ord.14Aを適用して、「[解雇通知書の]手紙が解雇の有効な予告であったか否か」という法律問題について、本件解雇通知書は原告の雇用契約条件に従った有効な解雇予告となっていない(=無効である)との宣言判決を行なった¹⁰³⁾そして、同判事は、「通知書の法的効果が決定されたので、通知書に関する私の決定が正式公判での異議申立を受けるかもしれないことを根拠に原告に支払われることになろう給与が[解雇の発効予定日]以後に参事会によって回復されるかもしれ

100) [1992] I.R.L.R.521, at 526.

101) Ibid.

102) Ibid.

103) Ibid.

ないとの虞に、原告がさらされ続けるべきではない」として、「信頼関係の存続」の条件についての審理を行なうことなく、本件解雇通知書に従って原告を解雇することを禁ずる終局的な差止命令を発令すると同時に¹⁰⁴⁾適正な理由が存在せず、原告の雇用契約に従った適正な手続の履行がなければ、被告が原告を解雇することを正式公判まで禁ずる中間的差止命令をも発令したのである¹⁰⁵⁾。

(4) このような判決と命令がなされるまでの期間は、召喚令状の発給から28日とひじょうに短期間であり、迅速な解決が図られたといえよう。

以上みてきたところから、解雇事件でのR.S.C., Ord.14Aの利用可能性は、ひじょうに大きいように思われ、R.S.C., Ord.14Aは、解雇事件の迅速かつ有効な解決を図るうえで重要な規定となろう¹⁰⁶⁾。今後の判例の動向が注目される。

V むすび

(1) イギリスでは、中間的差止命令の決定がなされた後に本案へ進む事件が極めて少ない、という意味でのいわゆる本案化はみられるものの、それにとまなう審理の本案化は原則としてみられない。中間的差止命令の審理は、証拠物（書証など）を添付した宣誓供述書とそれに基づく当事者の主張に基づいてなされ、保全手続としての建前を貫いて行なわれている。そうした条件の下に、解雇事件における中間的差止命令による地位保全の審理では、わが国流に言えば、保全の必要性に関しては定型的といってよいほど容易に認定され、被保全権利の審理では、サイアナミッド原則によ

104) 違法解雇に対する救済として、明確に終局的差止命令を認めたのは、本判決がはじめてであり、この点においても本判決の意義は大きい。この点につき、拙稿・前掲注(5)を参照。

105) [1992] I.R.L.R.521, at 526-7.

106) R.Upex, supra note 67, p.357; M.Rubenstein, supra note 98, at 493; G.Howard, Tolley's Drafting Contract of Employment (2nd ed. 1993), p.298.

り心証の程度が軽減されて、審理は命令の「実行可能性」を中心になされている。このことは、解雇事件の特質、すなわち、復職を希望する労働者にとって復職が真に実行可能な救済となりうるようにするため、迅速に地位の保全を行なうことができる手続が必要であり、¹⁰⁷⁾重要であることを示していよう。¹⁰⁸⁾イギリスにおける中間的差止命令の審理のあり方は、労働事件のなかでもとくに解雇事件については、復職を希望する労働者にとって復職が真に実行可能な救済となりうるよう、保全の必要性を定型的、一般的に認め、審理の本案化を避けて、被保全権利の立証の程度を軽減し、迅速に地位保全の仮処分がなされうるようにすべきである、ということを示唆しているように思われる。¹⁰⁹⁾

迅速な解決ということにかかわって、保全手続と本案訴訟手続との重複による最終的解決の遷延という問題に対して、¹¹⁰⁾イギリスでは一定の手立が講じられている。それは、「早期の公判」(「迅速公判」)の制度およびR.S.C., Ord.14Aに基づく中間手続段階での終局判決の制度である。とくに後者は、解雇事件において既に利用されはじめており、その有用性および利用可能性は大きいと考えられている。わが国で労働事件に特別な訴訟手続法を考えるに際して、検討すべき事項のひとつであろう。

また、中間的差止命令による地位保全の手続では、当事者による自主的

107) 履行拒絶の法理の雇用契約への適用にみられるイギリスに特殊な事情もある。本稿のIIおよび拙稿・前掲注(5)を参照。

108) この観点から、コリンズは、中間的差止命令による地位保全の手続を参考にしながら、制定法上の不正解雇制度に、労働審判所が、被用者に合理的な勝訴の見込みがあれば、審理の結果が出るまでの間の雇用の継続または完全な有給の停職を命じうることを規定すべきである、と提案している。See, H.Collins, supra note 71, pp.244-5. この点、スウェーデンのように、係争中は終局判決がなされるまで、原則として雇用が継続するとの規定を設けている国もみられるところである(1982年スウェーデン雇用保護法34~37条、『外国の立法』22巻2号(1983年)80頁)。

109) 注(108)で指摘した1982年スウェーデン雇用保護法の規定の存在は、それを裏づけるものであろう。

110) 萩澤清彦「労働民事訴訟の軌跡と課題」三ヶ月古稀『民事手続法学の革新 上巻』(1991年)688-9頁。

解決を促すため、裁判官がその裁量によって妥当と判断する様々な条件を命令に付すことができ、その履行の強制が裁判所侮辱によって強力に担保されている。¹¹¹⁾ 解雇訴訟における実効性のある保全手続を考えるに際して、検討に値するように思われる。¹¹²⁾

(2) 先に述べた本案化の問題はあるものの、わが国よりも本案への付随性の強いイギリスでは、中間的差止命令による地位の保全がなされている間に、正式公判へ向けて公判前・中間手続が進められることになる。本稿では、それら手続の流れについて概観しただけであるが、この点についても若干の検討をしておきたい。

公判前・中間手続のなかでも証拠開示に関する手続は、集中審理の前提として、あるいは和解を促進して迅速な解決を図りうるためのものとして、わが国の民事訴訟法への導入を議論されているところであるが、¹¹³⁾ 立証能力において大きな差のある労働事件においては、とくに有用なものとしてその導入を検討すべきであろう。¹¹⁴⁾ ただその場合、それらの手続にはやはり時

111) 裁判所侮辱による履行の強制については、住吉博「強制執行の方法としての contempt」『法学新報』83巻7・8・9号(1977年)、法務大臣官房司法法制調査部・前掲注(30)を参照。

112) わが国の地位保全の仮処分とイギリスの中間的差止命令との違いについて、藤本・前掲注(5)225頁を参照。

113) 長谷部・前掲注(3)および同論文の注(1)および(2)に引用されている文献を参照。

114) 開示手続の円滑な運用を期するための条件として、①事件の性質上、和解による処理が適当であること、②当事者が時間に敏感で、遅い判決よりも迅速な和解を選好すること、③法律問題についてはすでに確立された先例があり、答えが明確であること、④当事者双方に代理人がおり、開示手続を実施したり、判決の結果を予測したりすることについて不自由がないこと、といったものが考えられているが(長谷部・前掲注(3)185頁)、後述する時間と費用の問題の観点からも、労働事件では、これらのなかでとくに④の問題について考えなければならないであろう。

間と費用がかかることも考えておかねばならない¹¹⁵⁾この問題を回避するための手立のひとつとして、R.S.C., Ord.14A が導入され、解雇事件においてその利用がなされはじめていることに注目したい¹¹⁶⁾この点も、わが国で労働事件に特別な訴訟手続法を考えるに際して、検討すべき事項のひとつであろう¹¹⁷⁾なお、この問題については、制定法上の不公正解雇事件を管轄する、利用しやすく、インフォーマルで、迅速かつ低廉、専門的な機関である労働審判所の審理手続において、規定にどのような修正がなされ、運営されているのかをさらに検討する必要があるが、それについては今後の課題として他日を期したい。

(1995年2月20日脱稿)

*本稿は、(財)労働問題リサーチセンターの研究助成を受けてなされた研究成果の一部である。

115) 公判前・中間手続にかかる時間と費用の問題について指摘するものとして、Powell v. Brent London Borough Council [1988] I.C.R.176, at 199-200, per Nicholls L.J.; A.Jack, "Radical surgery for civil procedure", New Law Journal 18 June 1993, p. 891; A.A.S.Zuckerman, "Quality and Economy in Civil Procedure" Oxford Journal of Legal Studies (1994) Vol.14, No.3, p.353.

116) ただ、A.Jack, supra note 115, p.892は、R.S.C., Ord.14Aも問題を含んでいる、と指摘している。

117) その他、イギリスにおける訴答手続による主張の制限、争点の限定といったことも、参考になろう。