

イギリスにおける教育訓練費の返還条項

有 田 謙 司

目次

はじめに

I イギリス企業の教育訓練と教育訓練費の返還条項

1 イギリス企業の教育訓練

2 教育訓練費の返還条項

II 教育訓練費の返還条項に関する判例

1 ニール事件シェリフ裁判所判決・上席シェリフ裁判官判決

(1) 事件の概要

(2) シェリフ裁判所判決

(3) 上席シェリフ裁判官判決

2 ハブル事件控訴院判決

(1) 事件の概要

(2) 控訴院判決

3 小括

III 教育訓練費の返還条項の合意内容

IV 教育訓練費の返還条項と取引制限禁止の法理

1 取引制限禁止の法理

2 教育訓練費の返還条項と取引制限禁止の法理

V 教育訓練費の返還条項と違約金規制の法理

1 損害賠償額の予定と違約金

2 教育訓練費の返還条項と違約金規制の法理

むすび

はじめに

近年わが国においては、企業が費用を負担して従業員に海外研修・留学をさせ、帰国後の一定年数の勤続を条件にその費用の返還を免除するという条項は、労働基準法16条に違反するものであるか否かが、裁判で争われている¹⁾。判例は、当該海外研修・留学の「業務性」の有無を問題とし、業務性が認められる場合、当該派遣費用は業務遂行のための費用として本来使用者が負担すべきものであり、労働者には負担の義務はないというべきであるから、海外研修・留学終了後一定期間内に退職したときには派遣費用を返済する旨の合意は、労働者が約定期間内に退職した場合の違約金の定めに当たり、労基法16条に違反し無効である、という判断枠組みをとっている²⁾。

ところで、こうした紛争はもともと労基法16条が想定していない事態であり、現行法上は適切な適用条文がないといわざるを得ないとの指摘がみられる³⁾。そして、この問題については、労基法16条とは切り離して別個に、対応すべき規定を立法すべきとの提言もなされている⁴⁾。また他方で、労働者に有利となりうる制度であっても、労働関係の継続を強制するような効果をもたらす態様のものは、一般予防的に禁止すべきとする労基法16条の趣旨は、今日でもその意義を完全に失ったとは言いきれない、という主張もみられる⁵⁾。

そうしてみると、労基法16条のような規定を有しない国において、この問題に対してどのような法的対応がなされているのかを調べ、根本的なところからこの問題を考えてみる必要があるように思われる⁶⁾。そこで本稿は、わが国と同種の問題が近年みられ、政府の白書においてもこの問題への対応が言及されたことのあるイギリスにおける法的な対応を検討し、わが国の問題を考える際の示唆を得ようとするものである。

I イギリス企業の教育訓練と教育訓練費の返還条項

1 イギリス企業の教育訓練

教育訓練費用の法的問題の検討に入る前に、まず、イギリス企業の教育訓練の実態についてみておく必要がある。そこでここでは、イギリスにおける国の職業教育訓練政策の展開と企業の教育訓練の実態について、簡単なスケッチをしておくことにしたい⁷⁾。

従来、イギリスの企業は、従業員の教育訓練に消極的である、といわれてきた。その原因については、様々なことが指摘されているが⁸⁾、そのなかでも本稿の主題と最も関連すると思われるのは、熟練労働市場における「密猟(poaching)」問題の存在である。「密猟」とは、他企業の負担で養成ないし訓練されたできあがりの熟練労働者を引き抜き、熟練労働者を養成するコストを免れる、いわば使用者が教育訓練投資のフリー・ライダーとなることであり、イギリスの企業は、この「密猟」への強い懸念に基づき訓練投資を忌避する傾向にある、というのである⁹⁾。

こうした問題に対して、政府は、1964年に産業訓練法(Industrial Training Act 1964)を制定し、1973年には雇用訓練法(Employment and Training Act 1973)を制定して、その解決に当たった¹⁰⁾。だが、これらの法律は、産業別に組織され、産業ないし企業の利害に縛られていた職業訓練委員会(Industrial Training Boards) (ITBs) によって運営されていたために、応用力の広い一般的な熟練形成を労働者個人の負担と努力に委ねる傾向をもち、「密猟」問題の解決も、個人本位の職業教育訓練制度の樹立もともに達成できなかった¹¹⁾。

1980年代に入り、保守党政権の下、政府は、職業教育訓練制度の変革を推進していった¹²⁾。1981年雇用職業訓練法(Employment and Training Act 1981)制定後の職業教育訓練制度の見直しにより、1964年産業訓練法に基づき

設置されていたITBsは廃止され、それに代わって中心的役割を果たす組織として、地方ごとに組織される職業訓練・企業協議会(Training and Enterprise Councils) (TECs)が設置された。TECsは、それまでの三者構成によるITBsとは異なり、理事のうち少なくとも3分の2は民間企業の経営首脳から選出されなければならないものとされている。そのため、TECsで行われる職業教育訓練政策は、地方の使用者の利害に支配されやすく、地方の使用者の短期的な熟練技能労働者不足問題に奉仕する傾向にあり、労働市場全体における重要な熟練技能労働者の不足問題に目を向けていない、という問題が指摘されている¹³⁾。

2 教育訓練費の返還条項

以上にみてきたように、イギリスの企業には、労働者が他社へ移動したときには無意味となるような、自社に固有の技能(firm-specific skills)を教育訓練すること以外には従業員を教育訓練することに対してインセンティブが働かない¹⁴⁾。したがって、イギリスの企業は、自社の業務遂行に直結した必要不可欠の知識・技能については、会社が全額費用を負担して、従業員に教育訓練を行っているものの¹⁵⁾、様々な労働様式やテクノロジーに対応できるような手段を提供する一般的な技能(general skills)を従業員に獲得させるため教育訓練費用をかけることをほとんどしない、といわれている¹⁶⁾。

加えて、労働安全衛生については従業員を教育訓練することが使用者に義務づけられているものの¹⁷⁾、それを除いては、使用者は従業員の教育訓練の実施について法律上何ら義務を負うものではない。したがって、雇用契約あるいはそれに付随してなされた労使間の合意において、教育訓練に関する明示条項が存しない場合には、使用者は、労働者を教育訓練するように、あるいは労働者が新しい職務に必要な教育訓練を受けることを認めるように契約上義務づけられるものではない¹⁸⁾。また、労働者は、有給の教育訓練休暇や教育訓練のための有給の職場離脱に対する法律上の権利を有してはいない¹⁹⁾。

そうすると、教育訓練に関する明示条項、すなわち雇用契約またはそれに

付随する労使間の合意に基づき、教育訓練が行われるときには、その費用については当該合意内容によることになる²⁰⁾。その際、使用者は、既述の「密猟」問題など、労働者が教育訓練終了後その投資分が回収できない間に他社へ移動するなどした場合に備えて、一定期間の勤続を条件に教育訓練費用の返還を免除し、その条件に反したときには費用の全部または一部を返還させる、という内容の費用返還条項を契約に入れようとする²¹⁾。この条項は、‘claw back’条項²²⁾とか‘stay or pay’条項²³⁾とか呼ばれている。

1992年に保守党政権下の政府によって出された『人々、職および機会』と題する白書において、使用者による合理的な教育訓練費の返還条項が法的に有効なものであることを法律によって明確にし、その紛争は労働審判所 (industrial tribunals)²⁴⁾が管轄する、という提言がなされた²⁵⁾。こうした提言の背景には、このような条項を法的に有効なものと認めることによって、使用者による教育訓練が促進されるであろうとの期待があったようであるが²⁶⁾、この問題について、イギリス司法はいかなる法的判断をしてきたのだろうか。

II 教育訓練費の返還条項に関する判例

これまで、この問題に関して直接に参照しうる判例は少なく、3件しかない。そのうち2件は、同一事件の1, 2審判決である。これらは、スコットランドの判例ではあるが、先例としてテキストに引用されているものであるので、本稿においても取り上げることとする。そして、もう1件は控訴院の判決である。

以下において、これらの判例を検討し、イギリスにおける教育訓練費の返還条項に関する判例法理を確認することにしたい。

1 ニール事件シェリフ裁判所判決・上席シェリフ裁判官判決²⁷⁾

(1) 事件の概要

1975年10月に、被告(上訴人) Y は、地方当局である原告(被上訴人) X に

見習ソーシャル・ワーカー (trainee social worker) として雇用された。採用から2年以内にソーシャル・ワーカーの養成コースに入ることが、Yの雇用契約の条件であった。1976年9月に、Yは、同月から始まる、モーレイ・ハウス・教育カレッジ (Moray House College of Education) のソーシャル・ワーカー養成コースに入ることができた。Xは、Yに同コースに出席するための有給休暇を与えた。1976年8月2日に、Yは、次のような条項を含む契約書に署名した。

「Xに勤務する見習ソーシャル・ワーカーであるYは、Xの教育訓練政策の条件に従って便宜が与えられることと引き替えに、この契約書によって、Yの研修コースの終了後最低2年間は、Xに勤務することを約束する。当該最低期間の満了前に自己都合によりXを退職する場合（あるいは、研修コースを途中で辞めてしまう場合）は、以下の項目に基づき算定される、約束した勤務の最低期間の不履行分に比例した相当分額の金銭をXに返還する。

- (a) 授業・研修コースに出席するために許可された欠勤分に関する、有給休暇の給与および国民保険の保険料、
- (b) 研修コースの費用、
- (c) 試験料、および、
- (d) 研修コースを受講中にXによりYにまたはYのために支払われた、テキスト費のための給付金。

研修コース終了後にYが他の地方当局に雇用される場合には、求められる返還の額は、50%まで減額されうる。」

1978年7月に、Yは、同養成コースを終了し、同月末に、グラスゴーでXにソーシャル・ワーカーとして採用された。それから、Yは、Xに1979年11月18日まで勤務し、自己都合により退職した。それは、研修コースの終了から15か月であった。そこで、Xは、Yに対し、前記契約書の合意事項に基づき、XがYの研修コースのために支出した費用のうち約束した勤務の最低期間

の不履行分に比例した相当分、すなわち24分の9に相当する額の金銭を訴求した。

(2) シェリフ裁判所判決²⁸⁾

第1審のシェリフ裁判所では、3つの問題が争点とされた。第1には、本件費用返還条項は、Xがその中に自らが守る権利を有するような財産的権利を有するものではない、Yの専門職としての技能における財産的な利益を守ろうと企図した、制限的約款(restrictive covenant)であり、違法な合意(*pactum illicitum*)であるか否か。第2に、本件条項は、Yの活動の自由(freedom of action)に対する不当な制限(undue restraint)であり、不法で(illegal)あるか否か。第3には、本件費用返還条項は、違約金(penalty)の合意であり無効であるか、それとも、損害賠償額の予定(liquidated damages)であり有効に履行を強制できる(enforceable)ものであるか²⁹⁾。

シェリフ裁判所のアイルランド判事(Sheriff R.D. Ireland Q.C.)は、これら3つの争点に関するY側からの一連の主張をすべて認めず、Xの請求を認めた。

a) 不法な制限的約款の主張

アイルランド判事は、本件費用返還条項は、YがXを退職した後にその技能を使うことを制限されてはいないのであるから、不法な制限的約款ではない、と判示した。

「離職後に使用者と競業行為を行わないよう被用者を拘束するだけの雇用契約は、不法であり強制し得ない、ということは十分に確立されている。使用者は、営業秘密や取引関係を守る権利を有するが、たとえその雇用の過程で獲得したものであれ、被用者がその知識と技能を使うことを妨げることはできない。その知識と技能は被用者に帰属しているのであり、使用者はそれらの中に自らが守る権利を有するような財産的権利を有するものではない。使

用者が被用者との契約においてそうしたことを企図するならば、当該契約は、公序(public policy)に反し、無効である。この原則は、とりわけ *Herbert Morris Ltd. v. Saxelby* [1916] 1 A.C. 688, 704, 709 におけるパーカー—貴族院判事(Lord Parker of Waddington), および *Attwood v. Lamont* [1920] 3 K.B. 571, 589 におけるヤンガー判事(Younger L.J.) によって、立てられたものである。私の考えでは、これらの判例およびそれに類する判例は、本件契約に直接的には適用できないものである。Y は、X との雇用を離れた後には自己の専門職の技能を使わない、と約束したわけではない。Y は、可能であれば、自営で、そうでなければ、どこか他の地方当局との雇用において、その技能を使うことは自由であり、そしてその可能性は、本件契約に明示的に意図されている。X は、Y の技能の中に財産的権利を得ようと企図してはおらず、私の考えでは、本件契約は、この根拠に基づく異議をとなえることができるものではない。」³⁰⁾ (判示事項1)

b) 人身の自由への制限の主張

この第2の主張については、同判事は、まず、本件条項につき、雇用契約に通常伴うものを超えた人身の自由への制限を示す証拠は何もない、と判示した。

「契約は、引用された判決において用いられた言い方のように、その制限が抑圧的な(oppressive)あるいは隷属的な(servile)場合に限り、異議をとなえるものである。*Hepworth Manufacturing Co. Ltd. v. Ryott* [1920] 1 Ch. 1 における契約は、『圧制的(tyrannous)かつ抑圧的な』と表現され、*Allan and Mearns v. Skene* [1728] M. 9454 における漁師は、『土地に縛り付けられた農民(*adscriptiti*)あるいは農奴(*villani*)』であると言われ、*Horwood v. Millar's Timber and Trading Co. Ltd.* [1917] 1 K.B. 305 においてスクラットン判事(Scrutton L.J.)は、『(本件契約は)この不幸な者を金貸しの奴隷としてしまった、と言うのは、大袈裟な言い方でもない

し、詩的な言い方でもない』と述べた (317頁)。さらには、どのケースも、すべての制限が一方の側にのみあり、すべての利益が他方の側にのみあって、交渉について一方的なもの (something leonine) があったように思われる。

本件の事実は、私が引用した判例の事実とは全く異なるものであるように思われる。2年間の雇用契約について奴隷的なものは何もない。………弁論のこの段階では、費用の返還は、Yが、約束の期間満了前に離職することによって契約違反をなす場合に、所定の算定方法に従い損害賠償を支払う、という約束であるに過ぎない。これは、契約違反の普通の法的結果であって、契約に明示されているか、法により黙示に組み込まれたかにかかわらず、Yの支払責任は、Yの人身の自由 (personal liberty) に対する足かせ (clog) とは解釈され得ない。さらには、本件契約は、(制限と利益が) 一方的なものではない。本件契約が履行されたならば、Xは、十分に教育訓練を受けたソーシャル・ワーカーの労務の提供を (所定期間) 受けたであろうし、Yは、自ら費用を負担することなく専門職の教育訓練を受けるといった利益を得たであろう。」³¹⁾ (判示事項2)

さらにそのうえで、同判事は、Yの契約への同意を無効にするような強制 (compulsion) の証拠も何もない、と判示する。

「Xも認めている、Yの主張は、YがXと雇用契約を締結したときに、雇用を継続する条件として、教育訓練を受けるよう要求されるのをYは知っていた、ということを示している。私は、『Yは本件契約書に署名する以外に選択の余地はなかった』、というYの主張を本当だとは思わない。Yは、Yの契約への同意を無効にするような、強制や強迫 (duress) の主張をしてはいない。本件契約に署名するよう求められたときに、Yには少なくとも2つの選択肢があった。すなわち、ひとつは、Xとの雇用を離職すること、もうひとつは、もともとの採用条件に従い、教育訓練コースを受けて、その費用を自己負担することである。」³²⁾ (判示事項3)

c) 違約金の主張

第3の争点については、同判事は、次のように判示し、本件費用返還条項は違約金の定めではなく、損害賠償額の予定である、と判断している。

「問題は、本件規定が、契約違反により引き起こされる X の損害と無関係なものになっているか否かである。私の考えでは、本件における X の損害は、裏切られた、有資格のソーシャル・ワーカーが2年間勤務することへの期待に対して費やした金銭の総額である。X が引き換えとしての勤務（労務の提供）を全く得られなかった場合には、その損害は、失われた総額となつたであろう。本件では、Y が所定の期間の一部について勤務した事実によって、損害が軽減されている。仮に、そうしたことが契約において反映されなかったならば、——例えば、2年間完全に勤務がなされなければ、（費用の）全額を返還すべきである、と規定されていたならば、その規定は、Dunlop Pneumatic Tyre Co. Ltd. v. New Garage and Motor Co. Ltd. [1915] A.C. 79 におけるデューンディン貴族院判事(Lord Dunedin)の基準の項目(c)に基づき、違約金の定めとされたであろう。というのも、『……その中のあるものは大きな損害を生ぜしめ他のものは些細な損害を生ぜしめるような、ありうるいくつかの違反の仕方に対し』単一の金額だけが支払うべきものとされているだろうからである。しかしながら、本件契約は、勤務の不履行の期間に比例して返還させることによって、この難問に対処している。換言すれば、支払われるべき金額は、利益の見返りなしに X によって費やされた費用の総額である。それゆえ、それは、X が被った損害の真正な見積もりであり、違約金として異議をとることをできないものではない。」³³⁾ (判示事項4)

(3) 上席シェリフ裁判官判決

以上のようなシェリフ裁判所の判決を不服として、Y は、上席シェリフ裁判官に上訴した³⁴⁾。上訴審においては、Y は、制限的約款および不当な制限の

主張を行わず、その代わりに、損害の不存在の主張を行い、再度、違約金の主張を行った。上席シェリフ裁判官のオブライアン判事(F. W. F. O'Brien Q.C.)は、Y側のこれら2つの主張のいずれも認めず、上訴を棄却した。

a) 損害の不存在の主張

Yの代理人は、1966年地方政府(スコットランド)法(Local Government (Scotland) Act 1966)に基づき、XはYのソーシャル・ワーカーの教育訓練費について中央政府から交付金を受けることができたのであるから、Yが所定の期間の勤務をなさないことでXに損害が生じることはない、と主張した。この主張に対し、オブライアン判事は、次のように判示して、それを認めなかった。

「……………この点についてのYの主張は、思い違いをしたものであるように思われる。制定法に基づくものであれ他のものに基づくものであれ、たまたま何らかの付随した取り決め(collateral arrangement)が存在することで、それにより相手方がその損害の全部または一部を回復することで、契約違反をした者が損害賠償の支払いを免れる、というのが法であるとは理解できない。不法行為の領域では、当事者は、損害を保険で填補されたことを根拠に、不法行為者(wrongdoer)から損害を回復するのを妨げられない、ということは長らく確立されたものである (Port Glasgow and Newark Sailcloth Co. v. Caledonian Railway Co. [1892] 19 R. 608.)。同様に、被害者が国に対して給付を請求する権利がある場合に、その損害を生ぜしめた不法行為者は、制定法がその趣旨の明文の規定を設けるまで、支払うべき損害賠償額からそうした給付額を差し引く権利を有しない……………。私の考えでは、(中央)政府がYに対して行った何らかの支出、あるいはレイト援助交付金(rate support grant)によりYに対して与えられたクレジット(credits)は、Yの契約違反から生じているとXが証明することを申し出ている損害とは関係ない。」³⁵⁾ (判示事項1)

b) 違約金の主張

違約金の主張については、同判事は、1審のシェリフ裁判所とほぼ同じ理由づけによって、それを認めなかった。

「契約違反に対する損害賠償の額を算定する準則は、Hadley v. Baxendale [1854] 9 Exch. 341 において定式化されたものであり、スコットランドではもっと早い時期に適用されていたものである。損害賠償額は、『……そのような契約違反自体から自然に生じると公正かつ合理的に考えられるもの、あるいは、契約締結時に両当事者が契約違反の蓋然的(probable)結果として予期していたと合理的に考えられる』ものである。

本件において雇用契約を締結した時点で、Yが相互的合意のY側の部分に違反するときに、両当事者が予測した損害は、契約自体に詳細に記載されているように、モーレイ・ハウス・カレッジの研修コースにYを通わせるのに要する費用であった、ということは避けがたいように思われる。Xは、Yに代えて別の有資格のソーシャル・ワーカーを見つけるのに要する費用を先の損害に加えることができるであろう。……………

……………本件におけるYの難しい点は、いわゆる違約金条項における固定された総計金額が存在しない、という事実に起因する。返還額は、最低2年の勤務期間のうちYがどれだけの期間履行しなかったのかに直接的かつ比例的にかかっており、それに従って変わるものである。それは、返済額が予想される損害に比例していることを示しているように思われ、他方、当該条項の明確な文言は、請求されている返還額と現実の損害額との間の度外れた違い(enormous disparity)があるとの見方への反証となっている。」³⁶⁾(判示事項2)

2 ハブル事件控訴院判決³⁷⁾

(1) 事件の概要

原告Xは、コンピュータ・サービスの提供を業務とする会社である。被告

Yは、大学卒業後、水泳のオリンピック選手であった経歴を活かし数か月間水泳教室のようなところで働いたが、その他の職業経験はなかった。Yは、大学でコンピュータ・システムの勉強をしていたことから、コンピュータ関連の職を得たいと考え、Xの求人広告に応募し、1984年12月17日、Xに採用された。XY間に、期間の定めのない雇用契約が締結され、さらにその雇用契約に付随して、システム・エンジニアリング能力開発訓練プログラム（以下、SED訓練プログラム、と略す）に関する特別な雇用条件についての合意がなされた。

その内容は次のようなものであった。被用者は、Xが提供するSED訓練プログラムに参加するよう求められる。被用者は、SED訓練プログラムの第II段階開始の日から36か月以内に、辞職しまたは重大な非違行為を理由にXに解雇された場合にはXが履行の強制をできる約束手形(Promissory Notes)に署名する。約束手形に記載される金額は、①SED訓練プログラムの第II段階開始日からの在職期間が24か月以内の場合4,500ポンド、②25か月以上30か月未満2,250ポンド、③30か月以上36か月未満1,125ポンドである。

Yは、SED訓練プログラムの第II段階に参加したが、労働条件面での不満が大きく、1986年5月20日に、1か月の予告を行ってXを退職した。そこで、Xは、Yの退職がSED訓練プログラムの第II段階開始日から24か月以内であったことから、約束手形に基づき、4,500ポンドの訓練費用の返還を請求した。Xの請求に対し、Yが応じなかったため、Xは、約束手形の履行を求めて、簡易判決(summary judgment)の申立てを行った³⁸⁾。テナント補助裁判官(Deputy Master Tennant)は、Xの請求を認容する簡易判決を出し、これに対して、Yが上訴したが、ダグラス・フランク高等法院代理判事(Sir Douglas Frank Q.C. sitting as a High Court Judge)は、上訴を棄却した。そこで、Yは、控訴院に対して上訴を行った。

(2) 控訴院判決

控訴院のマスティル判事(Mustill L.J.)とニコルス判事(Nicholls L.J.)

は、次のように判示して、Yの主張を認め、上訴を認容し、Yに防御許可 (leave to defend) を与えた。

マスティル判事は、まず、本件の争点が主に次の点にあることを示した。

「……上訴人が出した抗弁理由のひとつ、すなわち、約束手形がその一部を成している取り決めは、非良心的取引制限 (unconscionable restraint of trade) であり、したがって、約束手形は法律上強制できない、という抗弁理由に注意が集中された。提出された抗弁理由は本質において、約束手形の存在は、現在の雇用に不満を感じ、自己の能力を他で使おうと欲するときには1か月の予告をなすことによりXを退職することができる、Yの契約上の権利を行使することへの不公正な抑圧として作用する、というものであった。」(判示事項1)

そのうえで、同判事は、この問題を次の原則の適用によって判断すべきと判示する。

「自己が欲するように行動する自由への制限をその不可避の結果として伴う契約を個人がなすのを認めることにおける公共の利益と、それとは反対の、契約が抑圧のための媒介物となるようにさせるのを認めないことにおける公共の利益との間の関係を規律する一般原則は、Macauley v. Schroeder Music Publishing Co. Ltd. [1974] 1 W.L.R. 1308 において非常に明確に述べられている。」(判示事項2)

そして、同判事は、マコーレー事件貴族院判決において、当該合意が不合理な取引制限で法的に強制できないものであるか否かを判断するための指針として、ディプロック貴族院判事が説示した部分を引用する³⁹⁾。(判示事項3)

「私の考えでは、一方の当事者が相手方の利益のために自己の収益能力を行

使用する、またはそれを行行使することを控える旨の契約規定の履行強制を拒絶するに当たって、裁判所がそこで実現しようとしている公序は、取引の自由に対する公共の利益についての19世紀の経済理論によるものではなく、交渉力の強い者によって非良心的な(unconscionable)取引を強要されることから交渉力の弱い者を保護することである。ベンサムやレッセ・フェールの影響の下に、19世紀の裁判所は、高利であると考えられる契約にかつては適用してきたような、非良心的な取引を認めない公序を契約一般に適用する慣行(practice)を放棄してしまった。しかし、その公序は、違約金条項や権利喪失への救済、そしてまた特定種類の取引制限契約への適用の中で、生き残ってきた。取引制限契約に関する事件での19世紀の裁判官達の理由づけをみれば、当時の経済理論へのリップ・サービスがなされていることを見いだすが、彼らの行ったことに照らして、彼らの言ったことをみれば、当該契約の当事者間ではその取引が非良心的であると考えられる場合には、彼らはその取引を取り消し(struck down)、そうでないと考えられる場合には、それを支持した、ということを見いだす。

そこで、私は次のように判示する。本上訴で問題となっているような種類の取引制限の契約に関して答えられるべき問題は、『当該取引は公正であったか』である。そして、公正の判断基準は、その制限が、受約者の正当な利益の保護のために必要であり、なおかつ、当該契約に基づき諾約者に保証される利得と均衡しているか否かであろう。この基準の目的のために、当該契約のあらゆる規定が考慮に入れられなければならない。」⁴⁰⁾

この一般原則を適用して、同判事は、次の6点にわたるYの抗弁を正式公判において審理するに値するものと認め、Yの上訴を認容し、Yに防御許可を与えるとした。(判示事項4)そして、この判断にニコルス判事も同意した。

「(1) 最初に契約をした時点、あるいはその後にYが約束手形に署名した時点で、真に対等な交渉はなされなかった。

(2) 4,500ポンドという金額は、Yの年収の約半分に相当するものであった。Yは、Xからの給与によって生活していたこと、および、その後どのような雇用に就こうともその給与によって生活しなければならないことを仮定すると、この額は、資本あるいは外部の資金を有するものでなければ、Yが支払うことができる額ではないであろう。

(3) それゆえ、交渉のまとまった形はゆがめられた。本質的に1か月を基礎とする(=1ヶ月の予告をもって終了しうる——筆者補足)雇用であるところのものが、(法律に従って)Yが、雇用の保障を有せず、しかもなお、費用の返還に係る訓練終了後2年以上もの期間にわたり勤務し続けるよう余儀なくされるものへと変えられた。

(4) 4,500ポンドという額は、Xにとっての真の訓練費用を誇張したものであり、Yにとっての価値についても誇張したものであった。

(5) 約束手形に定められた期間とXがYの獲得した技能を使うことによって費用を回収するためにかかる期間との間に、論証できる関係はなかった。

(6) Xの反論にもかかわらず、この取り決めを利用するXの真の動機は、費用を取り戻すことではなく、Xの組織の中で働くことによって、やり方を習い、技能を発展させた者が、その知識と技能を競争相手の雇用において使うために退職しないことを確実にすることである、と推定すべきであった。」

3 小括

以上みてきたように、イギリスでは、教育訓練費の返還条項の問題は、2つの法理によって、その有効性が判断されている。

ひとつは、取引制限禁止の法理である。それに違反すると判断されれば、当該条項は無効とされ、使用者は費用返還請求をなし得ず、その負担は使用者が負うことになる。

もうひとつは、損害賠償額の予定と解約金規制の法理である。当該条項が、違約金の定めと判断されれば、それは無効とされ、使用者は実損額の範囲でのみ損害賠償を請求できることになり、損害賠償額の予定と判断されれば、

それは有効とされ、そこに定められた額を使用者は請求できることになる。

これらの法理は、その適用判断においてどちらかを先になさねばならないわけのものでもなく、また排他的な関係にあるものでもなく、それぞれを予備的に主張しうるものである。以下において、その各々につき考察を加えるのであるが、その前に、教育訓練費の返還条項の合意内容について確認しておく必要がある。

III 教育訓練費の返還条項の合意内容

イギリスでは、教育訓練費の返還条項が当事者間で合意されるとき、その合意内容は、労働者側の負う債務に着目して、次の2つに分けて考えられている⁴¹⁾。

ひとつは、約定期間を当該使用者のもとで働くことが、返還条項に基づく労働者側の一次的債務(primary obligation)となっているものである。返還条項の合意内容がこのようなものと認められる場合、労働者の約定期間の途中における退職は、労働者の約定期間を当該使用者のもとで働く債務の不履行、契約違反となるから、その場合の教育訓練費の返還は、その契約違反に対する損害賠償ということになる。したがって、返還条項における返還額の定めは、損害賠償額の予定あるいは違約金の定めと評価されることになる。この場合、返還条項における返還額の定めは、違約金規制の法理によるコントロールを受けることになるが、取引制限禁止の法理による有効性の判断もなされうる。

もうひとつは、労働者側の負う債務が、約定期間当該使用者のもとで働くことか、あるいは約定した額の金銭を支払うことのいずれかにより、履行されるものである。返還条項の合意内容における労働者側の債務がこのような二者択一的なものとして認められる場合には、労働者が約定期間の途中で退職したときの教育訓練費の返還は、労働者側の債務の履行そのものということになる。したがって、この場合、損害賠償額の予定と違約金規制の法理は問題にならないことになり、取引制限禁止の法理による有効性の判断のみが可能

となる。

ニール事件シェリフ裁判所判決は、「費用の返還は、Yが、約束の期間満了前に離職することによって契約違反をなす場合に、所定の算定方法に従い損害賠償を支払う、という約束であるに過ぎない」と判示して、本件返還条項の合意内容を前者のように解し(判示事項2)、それを適法な損害賠償額の予定と評価した(判示事項4)。同事件の上席シェリフ裁判官判決も同じ判断である(判示事項2)。ハブル事件控訴院判決は、この点について明確に判示してはいないが、Yの抗弁(5)および(6)を正式公判での審理に値するものと認めたことから、本件返還条項の合意内容を前者のように解したうえで、取引制限禁止の法理についてのみ検討したものであるように思われる。

このように、返還条項の合意内容に関する当事者意思の解釈が重要な意味を有していることを確認したうえで、以下において、取引制限禁止の法理および違約金規制の法理が、教育訓練費の返還条項の有効性を判断するに際してどのように適用されるのか考察を加えて行くことにする。

IV 教育訓練費の返還条項と取引制限禁止の法理

1 取引制限禁止の法理

まず、イギリスにおいて、退職後の競業避止義務の問題に適用される、取引制限禁止の法理について概観しておく必要があるだろう⁴²⁾。

イギリスにおける取引制限禁止の法理は、リーディング・ケースとされるノーデンフェルト事件貴族院判決におけるマクノートン貴族院判事によって、次のようにまとめられている。

「私の考えるところでは、現在の正しい考え方は、次のようなものである。公共は、各個人が自由に取引を行うことに利益を有し、また個人もそうである。取引における個人の活動の自由に対するあらゆる干渉、および自己の取引のあらゆる制限は、それ以外には何の事情もなければ、公序に反し、それ

ゆえ無効である。これが一般原則である。しかし、例外がある。取引制限および個人の活動の自由への干渉は、特定の事案における特別な事情によって正当化されることがある。その制限が、当事者の利益および公共の利益に照らして、合理的であり、その制限によって利益を受ける当事者に適当な保護が与えられるよう案出され、用心されており、それと同時に、公共の利益を害さないようなものであるならば、それはその制限の十分な正当化理由であり、そして、まさにそれのみが正当化する唯一の理由である。」⁴³⁾

このように、取引制限禁止の法理は、イギリスにおける公序の重要な部分をなすものである⁴⁴⁾。そして、当事者間における取引制限の合理性の判断は、営業譲渡のような場合に比して、雇用関係の場合には厳しくなされてきた。それは、ひとつには、営業譲渡のような場合とは異なり、雇用関係の場合、両当事者は対等な立場にはなく、被用者は不利益な条項にも反対し難いからである⁴⁵⁾。さらに、この合理性の判断においては、当該取引制限により当事者の双方に利益が存するものでなければならないものとされ⁴⁶⁾、十分な補償(compensation)が諾約者に与えられているか否かも、合理性の判断基準のひとつとされている⁴⁷⁾。

この取引制限禁止の法理に関するノーデンフェルト事件において、マクノートン貴族院判事が、取引の制限と個人の活動の自由への干渉とをともに問題としていることについて、クロニンとグライムは、次のような見方を示している。すなわち、それは、取引の制限と奴隷的な付随条件(servile incidents)とがともに、同じ第1の準則——個人の活動の自由への不当な制限は不法であるとする準則に基づくものであることを示しており、ただ、取引制限の事件では、第2の準則——合理的な制限は有効であるとする準則に力点が置かれているのである⁴⁸⁾。

2 教育訓練費の返還条項と取引制限禁止の法理

それでは、2つの判決における判断内容を検討して行くことにしたい。

ニール事件シェリフ裁判所判決では、まず、不法な取引制限約款の主張(判示事項1)(第2の準則)について判断し、次いで、人身の自由への制限の主張(判示事項2)(第1の準則)について判断する、というように、それぞれ別個に判断がなされている。同判決は、第2の準則に関する判断では、まさに競業避止義務を問題とし、本件では、「Yは、Xとの雇用を離れた後には自己の専門職の技能を使わない、と約束したわけではない。Yは、可能であれば、自営で、そうでなければ、どこか他の地方当局との雇用において、その技能を使うことは自由であり、そしてその可能性は、本件契約に明示的に意図されている。Xは、Yの技能の中に財産的権利を得ようと企図してはおらず」、この点では問題はない、としている。そして、同判決は、第1の準則に関する判断では、「本件契約が履行されたならば、Xは、十分に教育訓練を受けたソーシャル・ワーカーの労務の提供を(所定期間)受けたであろうし、Yは、自ら費用を負担することなく専門職の教育訓練を受けるという利益を得たであろう」から、本件契約は、使用者が一方的に利益を受け、労働者が一方的に負担を被るような、奴隷的な拘束につながるようなものではない、としている。

これに対して、ハブル事件控訴院判決では、一体的な判断がなされている。同判決は、中間的判断を行ったものであることから、明確な理由づけを示してはいないが、取引制限の契約が、「交渉力の強い者によって非良心的な取引を強要されることから交渉力の弱い者を保護すること」を内容とする公序による制約に服することを示した、マコーレー事件貴族院判決を先例として引用し、本件条項の有効性をそれが労働者の退職・転職の自由への不当な制限となっているか否かによって判断すべきことを示唆している。そして、同判決は、その具体的な判断に当たっては、「その制限が、受約者の正当な利益の保護のために必要であり、なおかつ、当該契約に基づき諾約者に保証される利得と均衡しているか否か」を基準とすべきである、とする。

以上のような両判決の判断基準に共通するものは、教育訓練費用の返還条項における両当事者の利益が均衡しているか否か、という基準である。この

点について、コリンズは、契約当事者間における義務の負担が不均衡になっている、と裁判所が考える場合に、取引制限禁止の法理が用いられる、と指摘する⁴⁹⁾。

実際、当該会社に固有の他社では通用力のない教育訓練は別として、一般的には、ニール事件シェリフ裁判所判決が、「本件契約が履行されたならば、Xは、十分に教育訓練を受けたソーシャル・ワーカーの労務の提供を（所定期間）受けたであろうし、Yは、自ら費用を負担することなく専門職の教育訓練を受けるといふ利益を得たであろう」、と指摘しているように、教育訓練費用の返還条項は、労使ともに利益を有するものといえよう⁵⁰⁾。また、そもそもそれが認められなければ、それ自体で不当な取引制限とみられることになる。

したがって、問題は、それが均衡しているか否かである。そして、その判断に当たって重視されていることは、返還すべき費用の額の大きさと勤務すべき期間の長さである⁵¹⁾。この点については、ハブル事件控訴院判決において、①労働者が勤務することを約定した期間と、使用者が当該教育訓練によって労働者の獲得した技能等を使うことによって費用を回収するのに要する期間との間に、相当な関係が存しているべきこと（Yの抗弁(5)）⁵²⁾、そして、②それが存しない場合には、当該返還条項を利用する使用者の真の動機は、当該教育訓練によって技能等を発展させた労働者が、その知識と技能を競争相手の雇用において使うために退職しないことを確実にすることである、と推定されうること（Yの抗弁(6)）が、示されている。

そして、ハブル事件控訴院判決では、返還すべき費用の額が、実費を超えた過大な請求となっている可能性があること（Yの抗弁(4)）、また、その額が被告労働者の年収の半分に相当する大きな額であること（Yの抗弁(2)）、返還額の減額はあるものの、それが勤務期間に比例したものではないこと（Yの抗弁(5)）が、本件条項の有効性を疑わせるものとされている（判示事項4）。これに対して、返還条項を取引制限禁止の法理に違反せず、有効なものとして判断した、ニール事件シェリフ裁判所判決では、返還すべき費用の額と約定し

た勤務期間とがバランスしている、と判断されているように思われる（判示事項1および2）。

ここで改めて、先のクロニンとグライムの指摘に注目しておきたい。イギリスでは、退職後の競業禁止義務の問題に適用される取引制限禁止の法理の適用によって、教育訓練費の返還条項の有効性を判断する、という法的処理がなされているが⁵³⁾、クロニンとグライムが指摘するように、取引制限禁止の法理が、個人の活動の自由への不当な制限は不法であるとする準則（第1準則）に基づくものであれば、結局は、先の判断基準によって、教育訓練費の返還条項は当該労働者の活動の自由（＝退職して自営または別の使用者のもとに働く自由）への不当な制限となっているか否かが、判断されているものといえよう。ハブル事件控訴院判決は、教育訓練費の返還条項のために当該労働者が当該使用者のもとに勤務し続ける他に選択の余地がないような状況に置かれる場合、当該条項は取引制限禁止の法理の適用を受ける（に違反する）、ということを示している（Yの抗弁の(2)および(3)）⁵⁴⁾。

要するに、労働者に与えられる選択の要素が大きければ大きいほど、また、その教育訓練制度のもとで労働者が得る利益が多ければ多いほど、教育訓練費の返還条項の合理性が認められ、その有効性が認められる可能性が大きくなるものといえよう⁵⁵⁾。

V 教育訓練費の返還条項と違約金規制の法理

1 損害賠償額の予定と違約金

イギリスでは、損害賠償額の予定の合意は強行しうる——被害当事者は現実の損害の立証をすることなしに合意した金額をそのまま請求することができるが、違約金の合意は強行し得ない——当該合意は無効とされ、現実には生じた損害に対する賠償のみが認められる、という原則が、19世紀初頭に確立した⁵⁶⁾。この原則は、違約金の合意が契約の履行を確保するために工夫されたものであるから、合意があるとはいえ、違反があった場合に実害に不相応な

多額の金額を要求することは非良心的であり、そのままの効力は認められず、現実に生じた損害に対する賠償のみの請求が認められる、という考え方に基づくものである⁵⁷⁾。

この点、コリンズは、違約金規制の法理を正当化する根拠には2つのものがある、と指摘する⁵⁸⁾。第1に、違約金条項は、市場における市民社会の関係において反対すべき (objectionable)、契約違反に対する私的制裁の形態のひとつである、というものである。第2に、違約金条項は、契約を履行するよう圧力をかけようとする企てであり、それは個人の自由の侵害であって、それゆえ、裁判所により厳格に規制され運用されるべきである、というものである。

当事者の合意が損害賠償額の予定と違約金のいずれであるのかは、契約当事者の意思解釈の問題とされているが、その区別の基準は、ダンロップ・プニューマティック・タイヤ会社事件貴族院判決において、次の4つに定式化されている⁵⁹⁾。

- (a) 約定された額が、違反から生じるであろうと考えられる最大の損害と比較して、「過大かつ非良心的 (extravagant and unconscionable)」である場合には、違約金である。
- (b) 違反が金銭の支払いの不履行のみであり、約定された額が、支払われるべき額よりも大きい場合には、違約金である。
- (c) その中のあるものは大きな損害を生ぜしめ、他のものは些細な損害を生ぜしめるような、ありうるいくつかの違反の仕方に対し、単一の金額だけが支払うべきものとされている場合、違約金であると推定される。
- (d) 違反の結果が金銭による正確な見積もりのできないようなものであることは、約定された額が損害額の真正な見積もりである、とする妨げとはならない。

コリンズは、こうした裁判所のアプローチを「リスクの平均化 (risk aver-

aging)」と表現している⁶⁰⁾。

2 教育訓練費の返還条項と違約金規制の法理

このように、イギリスでは、違約金規制の法理によって、損害賠償額の子定は実損額に限定される。そこで、いかなるものが教育訓練費の返還条項と関わって損害の範囲に含まれるのか、実損額の評価が、問題となる。

ここで想起すべきは、先にIIIにおいて考察したように、損害賠償額の子定と違約金規制の法理が問題となるのは、教育訓練費の返還条項の合意内容が、約定期間を当該使用者のもとで働くことを労働者側の一次的債務とするものである場合に限られる、ということである。この場合、損害賠償の対象となる労働者の契約違反は、労働者の約定期間の途中における退職、すなわち、労働者の約定期間を当該使用者のもとで働く債務の不履行であるから、損害の範囲は、その債務が履行されることへの期待に対して費やした金銭の総額ということになる（ニール事件シェリフ裁判所判決・判示事項4，ハブル事件控訴院判決・Yの抗弁(5)）。

そうすると、教育訓練費の返還条項に定められた返還額が、実損額に相当するものと評価されるためには、労働者の債務の履行済み部分について、すなわち、労働者の勤務した期間に比例して、損害額が軽減されていることが必要となる⁶¹⁾。ニール事件シェリフ裁判所判決では、このことが強調され、そうしていなければ、ダンロップ・プニューマティック・タイヤ会社事件貴族院判決における判断基準の(c)に該当し、違約金の定めとみなされることが、指摘されている(判示事項4)。同事件の上席シェリフ裁判官判決も、損害の範囲に関して、同様の判断を示している(判示事項2)。

むすび

以上の考察から、わが国に示唆するところをまとめれば、次のようになろう。

第1に、イギリスでは、教育訓練費の返還条項の合意内容についての意思

解釈が、重要なポイントとされていることである (III)。わが国の判例では、この点の探求が不十分であるように思われる⁶²⁾。労基法16条の適用を考える前に、まずこの合意内容、労働者の負う債務の中身が十分に探求されるべきである。

加えて、こうした合意は、個々の労働者との明示の合意によらなければならないとされていることも、示唆に富む (I-2)。

第2に、こうした条項を用いることによって、労働者の活動の自由 (=退職して自営または別の使用者のもとに働く自由) を不当に制限することは、公序に反するものとされていることである (IV)。わが国においても、これを労働関係における公序として考えることが十分にできるように思われる⁶³⁾。

第3に、教育訓練費の返還条項については、労使ともに利益を有するものであるとの認識のもと、そのバランスがとれていることが、先の公序に反しない条件とされていることである (IV)。その具体的な判断基準が、わが国の労基法16条の適用をめぐる学説の議論において示されているものとほとんど同じものであることは、注目すべきである⁶⁴⁾。

以上のように、この問題についてのイギリスにおける法的処理は、労基法16条によらない法的構成の可能性を十分に示している。

注

- 1) 新日本証券事件・東京地判平10.9.25労判746号7頁, 富士重工業(研修費用返還請求)事件・東京地判平10.3.17労判734号15頁, 長谷工コーポレーション事件・東京地判平9.5.26労判717号14頁。
- 2) 例えば, 前掲注(1)・富士重工業(研修費用返還請求)事件・東京地判19頁, 新日本証券事件・東京地判58頁。
- 3) 菊池高志「労働者研修費用の性質と退職者の返済義務」法政研究65巻2号(1998年), 715頁, 722-3頁。
- 4) 労働省労働基準局監督課編『今後の労働契約等法制のあり方について——労働基準法研究会報告』(1993年)30-1頁, 日本労働弁護団「労働契約法制立法提言(第一次案)」季刊労働者の権利204号(1994年)26頁。
- 5) 大内信哉「中途退職者に対する社員留学費用の返還請求と労働基準法16条」ジュリスト1130号(1998年)138頁。

- 6) 労基法16条の規定は、わが国に独特の規定であり、他の国においてこのような規定を有するものはない。労働省労働基準局編著『全訂新版労働基準法 上』(1994年) 208頁。
- 7) B. Hamlin, 'National Training Policies in Britain' in S. Truelove ed., *Handbook of Training and Development* (2nd ed. 1995), pp.263-90. 日本労働研究機構『イギリスの職業訓練』(1998年), 労働大臣官房国際労働課編『平成9年版海外労働白書』(1997年) 29-40, 387-93頁を参照。
- 8) この問題については、稲上毅『現代英国経営事情』(1997年) 196頁以下に詳しい。
- 9) 毛利健三編『現在イギリス社会政策史1945~1990』(1999年) 53頁(毛利健三), 稲上・前掲注(8) 書200-1頁。
- 10) P. Davies and M. Freedland, *Labour Legislation and Public Policy* (1993), pp.149-50.
- 11) 毛利・前掲注(9) 書51-2, 65-6頁。
- 12) P. Davies and M. Freedland, *supra* note (10), pp.599-615, 稲上・前掲注(8) 書205-22頁, 毛利・前掲注(9) 書72-7頁を参照。
- 13) K. Ewing ed., *Working Life - A New Perspective on Labour Law* (1996), pp.113-4.
- 14) *Ibid.*, p.111.
- 15) 稲上・前掲注(8) 書229, 242頁。
- 16) K. Ewing ed., *supra* note (13), p.111.
- 17) *Management of Health and Safety at Work Regulations 1992* (SI 1992/2051), reg.11.
- 18) K. Ewing ed., *supra* note (13), p.112. ただし、被用者は新しい作業方法や技術に対応すべき黙示の義務を負うが、それは使用者が適切な教育訓練を行うことを条件とするものであることが判例によって示されており (*Cresswell v. Board of Inland Revenue* [1984] I.R.L.R. 190 (H.C.), at 195, per Walton J.), その限りで使用者は、労働者の教育訓練を雇用契約上義務づけられることになる。
- 19) M. Whincup, *Modern Employment Law* (9th ed. 1997), p.92.
- 20) したがって、教育訓練費の返還請求は、その旨の明示の合意が存しなれば、なしえないということになる。E. A. Slade, *Tolley's Employment Handbook* (10th ed. 1996), p.96. ただし、労働安全衛生法上、使用者に義務づけられている安全衛生教育の費用は、使用者が負担すべきものとされている (*Health and Safety at Work Act 1974*, s.9.). See *Mennell v. Newell & Wright (Transport Contractors) Ltd.* [1996] I.R.L.R. 384, at 385.
- 21) O. Aikin, *Contracts* (1992), p.193.
- 22) P. Leighton and A. O'Donnell, *The New Employment Contract* (1995), p.190.
- 23) I. T. Smith and G. Thomas, *Industrial Law* (6th ed. 1996), p.80 note 18.
- 24) 労働審判所は、1998年雇用権(紛争解決)法(*Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998*)によって、雇用審判所(*Employment Tribunals*)と名称が変更されている。
- 25) Poepke, *Jobs and Opportunity* (Com. 1810, 1992), pp.17-8. 現在までのところ、この提言は実現されていない。C. Osman ed., *Butterworths Employment Law Guide* (2nd ed. 1996), p.52. 現行制度のもとでは、後述するように、教育訓練費用の返還条項の法的効力が取引制限禁止の法理の適用によって争われる場合、その裁判管轄は通常裁判所となる。雇用審判所は取引制限特約に関しては管轄権を有しないからである。 *Employment Tribunals Extension of*

- Jurisdiction (England and Wales) Order 1994 (S.I. 1994 No. 1623), Article 5 (d).
- 26) D. Brown and S. Gibbons, 'Recovering training costs' (1992) N.L.J. 358, p. 358.
- 27) Strathclyde Regional Council v. Neil [1984] I.R.L.R. 11; Neil v. Strathclyde Regional Council [1984] I.R.L.R. 14.
- 28) シェリフ裁判所 (Sheriff Court) は、スコットランドにおける民事事件の第1審裁判所である。その管轄権は、訴訟物の価額に制限されず、制定法またはコモン・ローによって他の裁判所の管轄に属すると定められていない事件のすべてに及ぶ。塚本重頼『裁判制度の国際比較』(1989年) 180頁、宮川聡「スコットランドにおける民事裁判の研究(1)」撰南法学14号(1995年) 1頁、14-7頁を参照。
- 29) この第3の争点について、ここで若干の補足説明をしておく。詳しくは、本稿Vにおいて考察する。イギリスでは、わが国の民法420条3項とは違い、損害賠償額の予定の合意であるか、違約金の合意であるかによって、その効果が異なる。損害賠償額の予定の場合には、被害当事者は現実の損害の立証をすることなしに合意した金額をそのまま請求することができるのに対して、違約金の合意の場合には、当該合意は無効とされ、現実に生じた損害に対する賠償のみが認められることになる。いずれの合意であるかは、契約当事者の意思解釈の問題とされる。P. S. Atiyah, *An Introduction to the Law of Contract* (5th ed. 1995), pp. 434-5; G. H. Treitel, *The Law of Contract* (9th ed. 1995), pp. 898-9. 田中和夫『英米契約法』(1965年) 218頁、砂田卓士『イギリス契約法改定版』(1978年) 235-6頁、望月礼二郎『英米法新版』(1997年) 450-1頁。
- 30) [1984] I.R.L.R. 11, at 12.
- 31) *Ibid.*, at 13.
- 32) *Ibid.*
- 33) *Ibid.*, at 14.
- 34) 上席シェリフ裁判官 (Sheriff Principal) は、シェリフ裁判所の判決に対する上訴を管轄する。塚本・前掲注(28)書180頁。
- 35) [1984] I.R.L.R. 14, at 16.
- 36) *Ibid.*
- 37) *Electronic Data Systems v. Hubble* I.R.L.I.B. 348, 20 November 1987, LEXIS. 本判決は、判例集に未搭載であり、以下本稿において引用する判示部分の頁数を明記することができないことを念のためにお断りしておく。
- 38) 簡易判決とは、被告に勝訴の見込みがなく、正式公判 (trial) を行うことが単に訴訟の遅延となるだけであり、その必要がないと認められる場合に、原告の申立てにより、訴訟の中間段階でなされる認容判決のことである。原告の簡易判決の申立てを認めさせないためには、被告は、十分な抗弁 (good defence) があることを証明する必要はないが、主張しうる抗弁 (arguable defence) その他正式公判が開かれるべき理由があることを証明しなければならない (RSC Ord. 14, r. 3.). J. O'Hare and R. N. Hill, *Civil Litigation* (6th ed. 1993), pp. 234-45; S. Sime, *A Practical Approach to Civil Procedure* (1994), pp. 154-66. 司法研修所編『イギリスにおける民事訴訟の運営』(1996年) 147-52頁。
- 39) *Macauley v. Schroeder Music Publishing Co. Ltd.* [1974] 1 W.L.R. 1308. 同判決は、交渉力の不均衡の法理 (doctrine of inequality of bargaining power) に関する主要判例のひとつ

- つと位置づけられている。笠井修「イギリス契約法における交渉力の不均衡法理の形成」一橋論叢89巻6号(1983年)894頁, 及川光明「交渉力の不均衡の法理に関する一考察」比較法学29巻1号(1995年)35頁を参照。
- 40) [1974] 1 W.L.R. 1308, at 1315-6, per Lord Diplock.
- 41) D.Brown and S.Gibbons, *supra* note (26), p.359.
- 42) イギリスにおける競業避止義務については, 末延三次『英米法の研究 上』(1959年)114-48頁, 後藤清『転職の自由と企業秘密の防衛』(1974年)98-129頁, 石橋洋「労働契約と競業避止義務」秋田成就編『労働契約の法理論 イギリスと日本』(1993年)176-202頁などを参照。
- 43) Nordenfelt v. Maxim Nordenfelt Guns and Ammunition Co. [1894] A.C. 535, at 565, per Lord Macnaghten. 末延・前掲注(42)書124-5頁, 田中・前掲注(29)書138-40頁, 砂田・前掲注(29)書132-3頁。
- 44) 新見育文「イギリスにおける公序良俗論」法律時報65巻6号(1993年)154-62頁を参照。
- 45) M.P.Furmstone, *Cheshire, Fifoot & Furmstone's Law of Contract* (13th ed. 1996), p.414; P.S.Atiyah, *supra* note (29), p.327. 田中・前掲注(29)書141頁, 末延・前掲注(42)書127頁。ただし, 労働組合の組織化が進んだ現代では, この交渉力の違いは主要な理由とならないとの見解もあるが(G.H.Treitel, *supra* note (29), p.415; 後藤清『転職の自由と企業秘密の防衛』(1974年)100頁), これに対しては, 退職後の競業避止特約などが問題となるのは, あまり組合に組織化されていないホワイト・カラー労働者などであるとの指摘がなされている(M.P.Furmstone, *loc.cit.*; P.S.Atiyah, *loc.cit.*)。
- 46) *Herbert Morris Ltd. v. Saxelby* [1916] 1 A.C. 688, 707, per Lord Parker of Waddington; P.S.Atiyah, *supra* note (29), p.365.
- 47) P.S.Atiyah, *loc.cit.* この点, ノーデンフェルト事件貴族院判決においてマクノートン貴族院判事によって, 「対価の大きさ(quantum of consideration)は, 当該契約の合理性の問題の中に入ってくる」と判示されている([1894] A.C. 535, at 565.)。
- 48) J.B.Cronin and R.P.Grime, *Labour Law* (1970), p.51.
- 49) H.Collins, *The Law of Contract* (3rd ed. 1997), pp.260-1.
- 50) N.Selwyn, *Selwyn's Law of Employment* (10th ed. 1998), p.402; P.Lewis, *Practical Employment Law* (1992), p.277. わが国における問題については, 上村雄一「『労働力の流動化』と留学費用の負担」労働法律旬報1434号48頁, 56頁。
- 51) J.Richards, 'Recovering the cost of staff training' *Solicitors Journal* Vol.135, No.22, p.678, at p.679.
- 52) イギリスでは, 使用者が契約により労働者を拘束できる期間について限度を定める, わが国の労基法14条のような法規定は存しない(山下幸司「イギリスにおける有期雇用労働者の法的問題」関東学院法学1巻2号(1992年)149頁, 153頁)。そこで, このような相当な関係が特に要求されるように思われる。
- 53) このことは, 使用者は, 直接的な取引制限約款ではない形式のものを考案することによって, 取引制限禁止の法理を回避することはできない, ということの意味している。M.Jefferson, *Restraint of Trade* (1996), p.65.
- 54) K.Brearley and S.Bloch, *Employment Covenants and Confidential Information* (1993),

- p.38. R. Benedictus and B. Bercusson, *Labour Law : Cases and Materials* (1987), p.315
は、ニール事件シェリフ裁判所判決を、「移動を制限する給付 (benefits restricting mobility)」
の項目で取り上げている。
- 55) J. Richards, *supra* note (51), p.679.
- 56) 望月・前掲注(29)書451頁。
- 57) 田中・前掲注(29)書218頁。
- 58) H. Collins, *supra* note (49), p.350.
- 59) *Dunlop Pneumatic Tyre Co. Ltd. v. New Garage & Motor Co. Ltd.* [1915] A.C. 79,
at 87-8, per Lord Dunedin.
- 60) H. Collins, *supra* note (49), p.348.
- 61) O. Aikin, *supra* note (21), p.194; C. Osman, *supra* note (25), pp.51-2.
- 62) 有田謙司「海外留学費用の性質と労働基準法16条」法律時報71巻9号(1999年)101頁, 103-4頁。
- 63) 有田・前掲注(62)論文104頁。
- 64) 佐藤啓二「留学費用の返還請求と労働基準法16条」民商法雑誌120巻1号145頁, 152-3頁, 大内・
前掲注(5)論文138頁, 有田・前掲注(62)論文103-4頁。