

イギリス雇用契約法における 信頼関係維持義務の展開と雇用契約観

有 田 謙 司

- I はじめに
- II 信頼関係維持義務の形成
 - 1 端緒となった判例
 - 2 「みなし解雇」の解釈と信頼関係維持義務の形成
 - (1) 「みなし解雇」と履行拒絶の法理
 - (2) 信頼関係維持義務の出現と定式化
 - 3 小括
- III 信頼関係維持義務の展開
 - 1 下級審判決による信頼関係維持義務の展開
 - 2 貴族院判決による信頼関係維持義務の承認
 - (1) 前兆
 - (2) 承認
- IV 信頼関係維持義務の意義
 - 1 信頼関係維持義務の相互性
 - 2 一般条項的性格
 - 3 優先的条項としての性格
 - 4 救済法
 - (1) 損害賠償
 - (2) 特定の救済
 - 5 小括
- V 信頼関係維持義務と雇用契約観——むすびに代えて

I はじめに

近年、イギリスにおいては、裁判所が、法による黙示条項 (implied terms in/by law) を通して、雇用契約 (contract of employment) 上の新たな義務を創出し、雇用関係を規律する動きが強まっている。そうしたなかでも特に、「信頼関係維持義務 (duty to maintain mutual trust and confidence)」と呼ばれる法による黙示条項に関する判例の展開は、雇用契約の機能・役割をめぐる学説の議論を引き起こしている¹⁾。

イギリス契約法では、黙示条項は、①事実による黙示条項 (terms implied in fact)、②法による黙示条項 (terms implied in law) および③慣習による黙示条項 (terms implied by custom) の3つに区別される。事実による黙示条項は、事実から当事者意思を推定したものであるのに対して、法による黙示条項は、法の運用により編入される条項である。²⁾

法による黙示条項は、「当事者がそれを変更または排除しなければ、法があらゆるケースにおいて黙示に編入させるであろう、当該契約の性質において本質的な条項を意味する」³⁾ものとされている。したがって、法による黙示条項は、明示条項によって排除できるという意味で、任意規定 (default rule) として機能する。⁴⁾そして、法による黙示条項を編入させるにあたって、裁判所は、「この種の黙示の編入を正当化するための基準は、必要性 (necessity) であり、合理性 (reasonableness) ではない」⁵⁾とのアプローチをとっている。

しかしながら、「実際には、『必要な』は『合理的に必要な』を意味し」⁶⁾、またその判断において、「裁判所は、当該契約類型に影響する一般的な政策的考慮によって方向づけられており、そしてこの範囲において、合理性および公正 (fairness) の考慮がそのような条項の黙示の編入に入りうる」⁷⁾ことから、法による黙示条項は、「特定の義務が当該類型の契約関係に付着させられるべきである、と裁判所が考えることにより」⁸⁾、黙示に編入されるのである、と説明されている。

その意味で、法による黙示条項は、「一定類型の契約から生じる一見明白な義務」⁹⁾であり、当事者意思とかかわりなく法によって契約当事者に課される「法的附随義務 (legal incident)」¹⁰⁾である、と理解されている。したがって、本稿が問題とする信頼関係維持義務も、あらゆる雇用契約における附随義務として観念されるものである。¹¹⁾

ところで、近年のわが国においては、雇用の多様化、個別化、能力主義化の進行、労働組合の組織率の低下と未組織労働者の増大、それにとまなう労働組合の労働者個人の問題を解決する機能の低下などにより、個別労働者が直接に裸で使用者と対峙せざるをえなくなっており、こうしたことを背景に、労働契約紛争の増大傾向が続いている。¹²⁾そのような状況のなか、わが国労働法学では労働契約論の再生が、大まかに言って2つの方向でなされつつあるように思われる。第1の方向は、労働者の自己決定の尊重を基盤として労働契約の意思解釈の方法を探求しようとするものである。¹³⁾そして、第2の方向は、「労働契約における権利義務には当事者の意思で決められる部分と、当事者の意思とは関係なく客観的に決まる部分とがあり、このうち前者についてだけ当事者の意思の内容が問題となると考えられる」が、「そのために後者をも含んだ労働契約理論の構築が必要となる」¹⁴⁾との認識から、労働契約上の信義則¹⁵⁾に基づく附随義務を探求しようとするものである。¹⁶⁾

イギリスにおける法による黙示条項としての信頼関係維持義務に関する判例の展開とそれを契機としてなされている雇用契約の機能・役割をめぐる議論は、わが国における労働契約論の第2の方向での議論の深化にとって示唆するものが大きいように思われる。そこで本稿は、イギリスにおける信頼関係維持義務に関する判例の展開を跡づけ、そこにみられる雇用契約に対する見方の変化を確認し、雇用契約の機能・役割について考察することを目的とする。

II 信賴關係維持義務の形成

1 端緒となった判例

信賴關係維持義務が明確に認められるようになるのは、次にII-2でみて行くように、1971年以降、制定法による不公正解雇 (unfair dismissal) 制度の導入にともない、「みなし解雇 (constructive dismissal)」概念の解釈をめぐる判例が展開するなかにおいてであるが、それ以前にその端緒となったと思われる判例の流れを見て取ることができる。

まず、雇用契約違反が履行拒絶 (repudiation) の性格を備えているか否かを判断するための基準として、信賴關係維持の問題を検討する判例の存在である。

イギリスの一般契約法上は、契約違反のひとつの類型として、債務者が自己の債務を履行する意思がないことの表明を履行拒絶と呼び、その違反が当該契約の根幹に及ぶ (goes to the root of the contract) ほどに重大なものである場合、債権者は、当該履行拒絶を受け入れ (accept) て契約を解除し、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。¹⁷⁾この履行拒絶の法理は、雇用契約にも適用され、一方当事者による雇用契約の即時の終了は、責任のない相手方 (innocent party) に契約違反に対する訴えをなす権利を与えるが、その場合、原告が契約の重大な違反または契約の履行拒絶となる行為を行っていたことを被告が証明すれば、当該雇用契約の即時の終了は適法なものとされる。¹⁸⁾そして、その一方当事者が使用者である場合には、当該雇用契約の使用による即時の終了は、適法な即時解雇 (summary dismissal) であるか、それとも違法解雇 (wrongful dismissal) であるか、ということになる。¹⁹⁾

1966年のシンクレア事件 (Sinclair v. Neighbour [1967] 2 Q. B. 279, C. A.) では、原告は、被告に賭博場の支配人として雇用されていたところ、他

の賭博場での賭金にするために、店の現金入れの引き出しから15ポンドを被告に無断で借用し、翌日には返したが、そのことを知った被告によって即時解雇されたために、違法解雇であるとして損害賠償を請求した。原審のカウンティ裁判所は、原告の行為は不適切でかつ非難に値するものではあるが、それは不正直 (dishonesty) ではないので、被告は原告を即時に解雇する権利を有しない、と判決した。

被告からの上訴について、控訴院は、「〔原審の——筆者補足〕裁判官は、たとえ当該支配人の行為が、不正直とはならないにしても、使用者と被用者の間の信頼関係 (confidential relationship) の破壊となるような重大な (grave and weighty) 行為であり、被用者を雇用の継続に不適格とし、被用者を即時に解雇する権利を使用者に与えるようなものであったか否かについて、さらに考察すべきであった。」としたうえで、本件の原告の行為は、そうした行為であったと認定し、原審の判断を覆して、使用者による即時解雇は適法である、と判決した。²⁰⁾

このシンクレア事件控訴院判決では、信頼関係の存在が雇用契約の存続にとって不可欠のものであるとの認識から、信頼関係維持の問題は、雇用契約違反が履行拒絶の性格を備えているか否かを判断するための基準として考えられているが、法による黙示条項としての義務とは捉えられてはいない。²¹⁾それを法による黙示条項としての義務の問題として捉える考え方に途をつけたのは、デニング判事 (Lord Denning M.R.) によって、「当該契約の履行を故意に妨げない黙示条項」²²⁾として観念された、協力義務に関する判例である。²³⁾

1972年のA. S. L. E. F. (No. 2) 事件 (Secretary of State v. A.S.L.E. F. (No. 2) [1972] 2 W. L. R. 1370, C. A.) で、控訴院は、使用者が作成した就業規則 (rule book) の規定に厳格に従って働く統一行動 (順法闘争) は、その目的が使用者の営業を故意に妨害するものである場合には、契約違反になる、と判決した。デニング判事は、事業の利益の一定率を原告に支払う契約をしたが、事業を故意に廃止したことで、被告は契約違反の責

任を負う、と判決された *M'Intyre v. Belcher* (1863) 14C. B. (N.S.) 654²⁴⁾ を先例として、「当該契約の履行を故意に妨げない黙示条項」を根拠づけた。²⁵⁾ ロスキル判事 (Roskill L.J.) は、「被用者が、適法な指示に従うに当たって、システム、すなわち、被用者がそれを確保するために雇用されている効率的な運営を妨害する効果を有するような不合理な仕方で指示に従おうとしないようにする」黙示条項が存在する、と判示した。²⁶⁾ そしてさらに、ロスキル判事は、誠意 (goodwill) なしに雇用契約を履行しようとするのが、契約違反となりうることを指摘している。²⁷⁾

このロスキル判事の指摘は、被用者に対する反感 (antipathy) を示す使用者の行動にも当てはまるものであり、その結果、雇用契約の両当事者は、法による黙示条項としての協力義務によって、相互の尊重と思いやり (mutual respect and consideration) を示し、当該雇用契約の生産的な履行 (productive performance) を促すような仕方で行動しなければならない、ということになる。²⁸⁾ 相互に尊重する義務 (duty of mutual respect) を認める判例が出現したのは、そうした考え方が認識されるようになったためと思われる。

そして、その「相互に尊重する義務」を明確に認めたのは、1974年のウィルソン事件控訴院判決 (*Wilson v. Racher* [1974] I.C.R. 428, C.A.) である。

事件の概要は次のようであった。原告は、6ヶ月の有期契約で被告に庭師長として雇用されたが、被告の家族の前で卑わいな言葉 (obscene language) を使ったことを理由に、契約期間の途中で即時解雇されたため、違法解雇であるとして損害賠償を請求した。原審のカウンティ裁判所は、原告が有能で勤勉な庭師であること、被告は既に期間満了時には契約を終了させることを決めていたこと、および原告が卑わいな言葉を使ったのはつらい状況のなかで重圧下においてであったことを認定し、原告の主張を認め、被告に421.15ポンドの支払いを命じた。

被告による上訴について、控訴院は、家庭的な場所 (domestic situation)

にいる庭師は自己の使用者および使用者の家族に対して礼儀と敬意の義務 (duty of courtesy and respect) を負うとしながらも、²⁹⁾「われわれは、今日までに、雇用契約は当事者に相互に尊重する義務を課す、ということをはっきりと理解してきた」³⁰⁾との認識を示し、原告が卑わいな言葉遣いをしたのは、原審も認定しているように、被告使用者のつまらない不平とけんか腰の態度がその原因であったことを重視して、原審の判断に誤りはないとの結論に達したのである。³¹⁾

以上のような判例の流れのなかで、義務の相互性が認識されて行き、信頼関係維持義務の形成へとつながって行ったものと思われる。その意味で、信頼関係維持義務は、協力義務から出てきたものと考えられている。³²⁾このように、義務の相互性の認識から、信頼関係維持義務が形成されてきたことは、イギリス雇用契約法の特徴であり、³³⁾その意義については後に考察することにした。

2 「みなし解雇」の解釈と信頼関係維持義務の形成

(1) 「みなし解雇」と履行拒絶の法理

1971年に制定法によって不公正解雇制度が導入され、そのなかで解雇概念を拡大する「みなし解雇」が規定された。³⁴⁾みなし解雇とは、「被用者が、使用者の行為を理由として予告なしにその〔そのもとに使用者によって雇用されている——筆者補足〕契約を終了させうる状況において、予告を行いまたは予告を行わずに、当該契約を終了させる場合」と定義されている。その規定の解釈にあたり、雇用上訴審判所 (Employment Appeal Tribunal) (以下、E.A.T.と略す) および裁判所は、1977年の判決において、一般契約法上の履行拒絶 (repudiation) の法理を適用して「みなし解雇」の該当性を判断すべきことを明確にした。³⁵⁾履行拒絶の法理を適用して「みなし解雇」の該当性を判断することによって、みなし解雇は、被用者が使用者の履行拒絶を受け入れることによって契約を終了させることと理解されてい

る。

みなし解雇についてのそのような理解は、被用者にとって耐えられない使用者の行為が履行拒絶の違反といえるためには、どの様な黙示条項がそれによって破られるのか、という問題に審判所および裁判所が正面から取り組むことを余儀なくする。³⁶⁾この点、1977年のウェザーオール(ボンド・ストリートW1)事件E.A.T.判決(Wetherall (Bond St. W1) Ltd. v. M. J.H.Lynn [1977] I.R.L.R. 333, E.A.T.)において、ブリストウ判事(Bristow J.)は、次のように述べている。

「契約に拘束されないとの意思を示す使用者側の行為が如何なるものであるのかは、各事案の諸事情、および各事案における明示または黙示の契約条項によって決まるであろう。そして、これらの条項は、社会的規範(social standards)が変化するにつれて生じる使用者と被用者の間の関係の変化を反映するであろう。」³⁷⁾

このように、「みなし解雇」該当性を履行拒絶の法理を適用して判断することが、1977年の判例において確立する以前においても、使用者による信頼(trust or confidence)関係を破壊する行為が「みなし解雇」該当性を判断するうえで重要な要素となることを認める判例が存在する。

そのうちのひとつは、1976年のイズル・オブ・ワイト・ツーリスト協会事件E.A.T.判決(Isle of Wight Tourist Board v. Coombes [1976] I.R.L.R. 413, E.A.T.)である。

事件の概要は次のようであった。被上訴人(申請人)は、彼女が専属の秘書をしている上訴人(被申請人)協会の理事から、「彼女は月曜日の朝は我慢できない雌犬だ」と言われ、それを理由に離職し、みなし解雇されたとして、不公正解雇の申請を行った。原審の労働審判所(industrial tribunal)は、彼女の主張を認め、彼女がみなし解雇されたとの結論に達した。

被申請人からの上訴について、E.A.T.は、「本件協会の理事の地位にある

者とその専属秘書との間の関係は、完全な信頼 (complete confidence) 関係でなければならない。彼らは、お互いに信頼し (trust), 尊重し (respect) なければならない。」としたうえで、「これら二人の関係において、労働審判所は、…それ〔本件理事の発言——筆者補足〕が些細なことではない、と考えることについて全く正当である、とわれわれは考える。」と述べて、労働審判所の判断を支持した。³⁸⁾

もうひとつは、同じく1976年のファイフ・アンド・マクローサー事件E.A.T.判決 (Fyfe & McGrouther Ltd v. Byrne [1977] I.R.L.R. 29, E.A.T.) である。

事件の概要は次のようであった。上訴人 (被申請人) 使用者が、窃盗の嫌疑を裏づける何らの証拠もなく警察に告発し、被上訴人 (申請人) 被用者が容疑者とされたが、結局、刑事手続はなされなかった。当該被用者は、このことと、それ以前にも2回にわたり使用者が根拠もなく当該被用者を不正直であると非難したこともあって、離職し、みなし解雇されたとして、不公正解雇の申請を行った。原審の労働審判所は、申請人の主張を認め、彼がみなし解雇されたとの結論に達した。

被申請人からの上訴について、E.A.T.は、「使用者は、もはや当該被用者を信頼していない (no longer had any confidence), あるいは彼の正直さを信用していない、ということを確認に示してきた。被用者が、自己に責任のない状況における使用者のこの態度を捉えて、将来にわたり使用者と自己との間に信頼が存し得ないように信頼の基礎を使用者が破壊した、と考えることは、不合理ではない。それゆえ、われわれの見解では、本件は、para. 5 (2) (c) におけるみなし解雇の適切な事案であり、労働審判所は正しい審決を行った。」と述べて、労働審判所の判断を支持した。³⁹⁾

これら2つの判決は、使用者による信頼関係を破壊する行為が、「使用者の行為を理由として予告なしにその〔そのもとに使用者によって雇用されている——筆者補足〕契約を終了させうる状況」に当たり、それを理由に被用者が離職した場合、それが「みなし解雇」に該当することを明らかに

した。そして、そうした判例の存在のうえに、信頼関係維持義務を認める判例が出現することになるのである。

(2) 信頼関係維持義務の出現と定式化

雇用契約において当事者間の信頼関係の維持を法による黙示の義務として明確に観念した最初の判決は、1977年のロビンソン事件E.A.T.判決 (Robinson v. Crompton Parkinson Ltd. [1978] I.C.R. 401, E.A.T.) である。⁴⁰⁾

事件の概要は次のようであった。申請人被用者は、被申請人使用者のところに長年勤め、人格者であったが、使用者から誤って窃盗の嫌疑をかけられ、警察に事情聴取されたにもかかわらず、使用者から何の謝罪もないことから、離職し、みなし解雇されたとして、不公正解雇の申請を行った。原審の労働審判所は、使用者は非常に不合理に行為したので申請人は契約を終了させる権利を有するとの申請人の主張を認めず、証拠を提出させるために使用者を喚問することもなく、申請を棄却した。

申請人からの上訴について、E.A.T.は、次のように判示して、審判官の構成を替えた労働審判所に審理を差し戻す判決をした。

「雇用契約上および雇用条件上、使用者と被用者の間に相互の信頼 (mutual trust and confidence) がなければならない。判例集に搭載されたほとんどのケースは、信頼に反して (in breach of confidence or in breach of trust) 行為する被用者または前被用者に対しての救済を使用者が求めるものに関してであるが、そうした訴訟は、信頼が相互的なものであるとの基礎に基づいてのみなし得るものである。したがって、ある人が自己の使用者に対して、『あなたは、私を信頼していないことを明確に示し、使用者と被用者の間に存すべき相互の信頼に反する仕方で行為してきたために、契約に違反してきた、と私は主張する』、と述べる場合、彼は、その状況において、契約の履行拒絶となる行為が存する、と言う資格があるように思われる。』⁴¹⁾

このロビンソン事件E.A.T.判決によって、①信頼関係の維持が雇用契約上の義務であること、そして、②それが相互的なものであること、従って、③被用者は使用者側の自己（＝被用者）に対する信頼の喪失のまさにその不合理性から使用者に対する信頼を喪失しうるということが、明確にされたのである。⁴²⁾

そして、これをさらに明確に定式化したのが、翌1978年のコートールズ・ノーザン・テキスタイル事件E.A.T.判決（Courtaulds Northern Textiles Ltd. v. Andrew [1979] I.R.L.R. 84, E.A.T.）である。⁴³⁾

事件の概要は次のようであった。申請人は、被申請人会社に18年間勤務してきた監督であるが、副支配人の1人と口論をした。その口論中、かなり挑発的なにらみ合いになったが、最後に、副支配人が申請人に対して、「おまえは全く仕事ができない」と言った。申請人は、それに対して離職し、みなし解雇されたとして、不公正解雇の申請をした。原審の労働審判所は、申請人の主張を認め、みなし解雇されたと認定したため、被申請人が上訴した。

E.A.T.は、「使用者は、合理的かつ適切な理由なしには、当事者〔使用者と被用者——筆者補足〕の間の信頼（confidence and trust）関係を破壊しまたはひどく損なう見込みのある仕方で行わないことが、当該契約の黙示条項である」と認定したうえで、⁴⁴⁾「その関係を破壊しまたはひどく損なう見込みのある行為は、当該契約関係に対するその影響において確かに根本に関わるもの（fundamental）であるから、契約の根幹に及ぶものであるに違いない」との考えを示して、本件副支配人の発言は信頼関係を破壊するものであるから、申請人はみなし解雇されたとの労働審判所の判断に誤りはないとして、本件上訴を棄却した。⁴⁵⁾

コートールズ・ノーザン・テキスタイル事件E.A.T.判決によって、信頼関係維持義務は、「使用者は、合理的かつ適切な理由なしには、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なう見込みのある仕方で行わないこと」をその内容とすることが明確にされ、定式化された。だが、

同判決は、使用者によるどの様な行為が使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なうに十分なものであるのか、ということについては、何ら示すところはない。⁴⁶⁾

この点について第1の先例となったのは、1980年のポスト・オフィス事件E.A.T.判決 (Post Office v. Roberts [1980] I.R.L.R. 347, E.A.T.) である。

事件の概要は次のようであった。申請人は、別地区のひとつ上位のポストへの配転に応募したが、空きがないということで拒否されたところ、後になって、本当の拒否の理由は、昇進の条件となる上司による職務評価が、直接の上司による評価は良かったにもかかわらず、評価報告書に確認の署名をなすより上位の上司によって悪い評価に書き換えられたためであったことが分かった。そして、それは、確認の署名をなす上司が、評価報告書を書き換える場合には、まず第1次評価者である直接の上司と十分に話し合い、その後に被評価者と面談して十分な話し合いをなすべきことを規定する、被申請人公社の人事手続に違反したものであった。そこで、申請人は、離職し、みなし解雇されたとして、不公正解雇の申請をした。原審の労働審判所は、当該配転の申請が公正に取り扱われなかったこと、そして、その使用者の行為が、①使用者は合理的な仕方で被用者を取り扱うとの黙示条項、および②信頼関係維持義務に関する黙示条項に違反するものであると認定して、申請人の主張を認めた。それに対して、被申請人が上訴した。

E.A.T.は、労働審判所が認定した①の黙示条項については、「そのような〔使用者は被用者を合理的な仕方で扱うとの——筆者補足〕黙示条項は、あまりに広く、またあまりに不明確であるので、われわれはそのような条項を承認することはできないであろう」⁴⁷⁾と判示し、これを否定したが、②の信頼関係維持義務に関する黙示条項についてはこれを認めた。そのうえで、E.A.T.は、使用者の信頼を破壊する行為は故意または害意(malicious)のあるものでなければならぬとの被申請人側からの抗弁を認めず、また、問題とされる使用者の行為は全体として評価すべきとのアプローチをとる

べきことを判示したうえで、本件の事実関係に表れた使用者側の行為は信頼関係を破壊するものと評価できるから、原審の労働審判所の結論に誤りはない、と判決した。⁴⁸⁾

このように、ポスト・オフィス事件E.A.T.判決では、使用者によるどのような行為が使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なうに十分なものであるのかを判断するにあたっては、使用者側の故意または害意は問題とされず、また、使用者側の行為は全体として評価すべきことが明らかにされたが、それらのことは、翌1981年のウッズ事件E.A.T.判決 (Woods v. WM Car Services (Peterborough) Ltd. [1981] I.C.R. 666, E.A.T.) によって、さらにより明確にされる。

ウッズ事件の概要は次のようであった。申請人は、被申請人会社に前オーナーの秘書長兼会計事務員として雇用されていたが、会社を買収されるにあたって、新オーナー（使用者）との間で前の条件と同等の条件で雇用を継続することを合意した。ところが、買収後、新使用者は、前オーナーが買収直前に申請人の賃金を相談なしに上げたことなどから、賃金の引き下げと労働時間の延長を内容とする契約条件の変更を求め続けたが、申請人に拒否されたため、申請人の職務内容を秘書長から秘書へ変更し、仕事量の増大となる会計事務員としての仕事内容の変更を行った。そのため、申請人は、離職し、みなし解雇されたとして、不公正解雇の申請をした。原審の労働審判所は、使用者の一連の行為は信頼関係維持義務に違反するものではない、と認定した。そこで、申請人が上訴した。

E.A.T. (ブラウン・ウィルキンソン判事) は、まず、信頼関係維持義務について次のように判示する。

「われわれの見解では、使用者は、合理的かつ適切な理由なしには、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なう見込みのある仕方で行為しない、という条項が、雇用契約に黙示に編入されることは明確に確立されている：Courtaulds Northern Textiles Ltd. v. Andrew [1979] I.R.L.R. 84.

この黙示条項の違反とするためには、使用者が契約の履行拒絶を意図していたことを証明する必要はない。労働審判所の役割は、使用者の行為を全体として調べ、その使用者の行為が、合理的かつ賢明に判断して、その効果が被用者にそれに耐えることを期待できないようなものであるか否かを判定することである：British Aircraft Corporation Ltd. v. Austin [1978] I.R.L.R. 347 および Post Office v. Roberts [1980] I.R.L.R. 347。その当事者の行為は、全体として調べられ、その累積的な効果が評価されなければならない：Post Office v. Roberts。

われわれは、この黙示条項を良好な労使関係にとって最も重要なもののひとつと考える。]⁴⁹⁾ (判示事項1)

次に、E.A.T.は、被用者を追い出そうとして、または雇用条件を変更しようとして、被用者の雇用条件を執拗に変更しようとする使用者は、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なう見込みのある仕方で行為しており、信頼関係維持義務に違反している、そして、「その〔信頼関係維持義務に関する——筆者補足〕黙示条項のいかなる違反も、それが必ず契約の根幹に及ぶことから、履行拒絶になる基本的違反である」との一般的な判断を示し、そのうえで、その一般的な判断枠組みに基づいて本件について判断すれば、本件使用者の行為は信頼関係維持義務に違反しており、それはまた履行拒絶になる基本的違反であるから、申請人はみなし解雇されたものとなる、との見解を示す。⁵⁰⁾ (判示事項2)

しかしながら、E.A.T.は、「契約違反があったか否か、あったとして、その違反が基本的な違反であったか否かの問題は、事実問題と法律問題の混合した問題であるから、上訴審判所は、労働審判所の判断を正当化する証拠がある場合には、自らの判断を労働審判所の判断に置き換えることはできない」との先例に拘束される、と判示したうえで、⁵¹⁾本件では、「われわれは結論を同じくしないが、労働審判所は、いかなる合理的な者もその結論には達し得なかった、という意味において不可能なまたは誤ったもの(per-

verse) と呼ぶことはできない結論に達したのである」として、上訴を棄却した。⁵²⁾ (判示事項 3)

ウッズ事件E.A.T.判決は、雇用契約における法による黙示条項としての信頼関係維持義務が先例により確立されていること、そして、その義務違反を判断するにあたっては、使用者の故意の存在は問題とされないこと(違反の判断における客観化)、および、問題とされる使用者の行為は、全体として調べられ、その累積的な効果が評価されなければならないことを、明確にしたのである(判示事項 1)。また、同判決は、雇用契約の一方的な変更という雇用関係においてよく生じる問題について、契約条項を変更する圧力が、執拗に行われる場合には少なくとも、それは信頼関係維持義務の違反になりうることも示唆している(判示事項 2)。⁵³⁾

このE.A.T.の判決に対し、さらに控訴院へ上訴がなされ、控訴院は、翌1982年に、E.A.T.の前記判示事項 3 を支持し、それを理由に、上訴を棄却する判決をしたが⁵⁴⁾、同判決において、デニング判事は、次のように判示し、信頼関係維持義務が控訴院レベルでも承認されることを示唆している。

「今や、現代的な立法の下に、われわれは、逆のケースを有している。自己の被用者に対して善良でかつ情け深く (good and considerate) あることは、使用者の義務である。しばしば、それは、使用者と被用者の間の信頼を破壊する見込みのあることを行なわないようにする黙示条項として、定式化されている。Courtauls Northern Textiles Ltd. v. Andrew [1979] I.R.L.R.84 を参照。しかし、私は、それを以下のようにみる。すなわち、使用者は、自己の被用者に対して善良でかつ情け深くなければならない。被用者が善良でかつ誠実でなければならぬように、使用者は善良でかつ情け深くなければならない。昔には、被用者が自己の解雇を正当化する非行の責を負わされたように、現代では、使用者は、被用者が予告することなく即座に離職することを正当化する非行の責を負わされる。各々の事案において、それは、非行が Western Excavating (EEC) Ltd. v. Sharp [1978] Q.B. 761, [1978] I.R.L.R. 27 において定義さ

れたような履行拒絶に当たる違反となるものであったか否かということにかかっている。』⁵⁵⁾

そして、1985年のルウィス事件控訴院判決 (Lewis v. Motorworld Garages Ltd. [1985] I.R.L.R. 465, C.A.) において、信頼関係維持義務が、控訴院レベルで明確に承認されることになるのである。

ルウィス事件の概要は次のようであった。申請人 (上訴人) は、アフター・セールス・マネージャーとして被申請人 (被上訴人) 会社に雇用されていたが、1981年11月に、サービス・マネージャーに降格され、その結果、給与体系が変わり、他の被用者にはなされた給与の引き上げもなされないなどといったことが生じたが、申請人はその時点では離職しなかった。その後、会社の経営陣から申請人のサービス・マネージャーとしての職務遂行に対して一連の批判がなされ、1982年6月には最終警告がなされたことから、同年8月に、申請人は、前になされた降格と併せてそれら一連の使用側側の行為を理由に、離職し、みなし解雇されたとして、不公正解雇の申請をした。第1審の労働審判所は、一方的な降格は信頼関係維持義務に違反し履行拒絶の違反となるものではあるが、申請人の離職が遅れたことは、その違反を追認したことを意味し、それに依拠することはできないとして、申請人の主張を認めず、申請を棄却した。それに対する上訴において、E.A.T.も、労働審判所と同じ見解をとって、上訴を棄却したため、申請人が控訴院に上訴した。

控訴院は、まず、信頼関係維持義務が法による黙示条項として雇用契約に編入されること、そして、使用者の行為がそれに違反するものであるか否かについては、そのひとつひとつは些細なものでもそれが累積して違反するものと評価され得ることが、今日では先例によって確立されている、と判示する。⁵⁶⁾そのうえで、控訴院は、「信頼に関する黙示条項の違反がなされたか否かを検討するにあたって、労働審判所は、重要な問題、すなわち、降格と賃金体系の変化の継続する効果について検討しなかった」が、それ

は法律問題についての過誤となるとして、その問題について検討させるため、審判官の構成を替えた労働審判所に審理を差し戻す判決をした。⁵⁷⁾

このように、ルウィス事件控訴院判決は、控訴院レベルで初めて信頼関係維持義務を明確に承認したうえで、さらに、①個々には重大な違反にならないが、全体としてそれらを見ればそうなる多くの出来事を集めることによって、信頼関係維持義務の重大な違反を証明できること、および、②被用者によって放棄された使用者による信頼関係維持義務以外の他の契約条項の違反が、信頼関係維持義務の重大な違反を証明しようとすることに関連することをも、明確にしている。⁵⁸⁾

3 小括

これまでみてきたように、信頼関係維持義務は、雇用契約違反が履行拒絶の性格を備えているか否かを判断するための基準として信頼関係維持の問題を検討する判例、「当該契約の履行を故意に妨げない黙示条項」として観念された協力義務に関する判例、そして、相互に尊重する義務を認める判例をその端緒とし、制定法上の不公正解雇制度における「みなし解雇」概念の解釈をめぐる判例の展開のなかにおいて、形成され、確立したのものとして承認されるに至った。

そして、信頼関係維持義務は、「使用者は、合理的かつ適切な理由なしには、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なう見込みのある仕方で行わない」ことをその義務内容とするものとして定式化されている。また、その違反の有無は、使用者の故意や害意の存在を要件とすることなく、⁵⁹⁾問題とされる使用者の行為を全体として調べ、その累積的な効果を評価して、判定されるものとされている。

ところで、この定式化された義務内容を見れば分かるように、信頼関係維持義務が問題とされてきたのは、もっぱら使用者の行為である。それは、信頼関係維持義務が、使用者の行為を問題とするところの「みなし解雇」

の解釈をめぐる判例において形成されてきたことからすれば当然のことであろうが、しかしながら、この義務は、その出発点において、雇用契約における労使の義務の相互性を認識するところから生じたものであることを考えると、この点は注目すべきところである。なお、この問題について詳しくは、後にIV-1で考察することとする。

III 信頼関係維持義務の展開

1 下級審判決による信頼関係維持義務の展開

1980年代後半以降、信頼関係維持義務は、当然のことながら、制定法上の「みなし解雇」の事案だけではなく、コモン・ロー上の雇用契約違反や違法解雇の事案においても適用されるようになってくる。それが最初になされたのは、1985年のブリス事件控訴院判決(Bliss v. South East Thames Regional Health Authority [1985] I.R.L.R. 308, C.A.)である。

ブリス事件の概要は次のようであった。原告は、専門整形外科医として被告に雇用されていたが、6ヶ月間の海外赴任中に、かねてから関係が悪化していた同僚の専門外科医との間に争いを生じ、彼への怒りや悪口を書き記した手紙を彼および病院の他の同僚へ送った。そのことを知らされた被告が、原告の精神状態に疑いを抱き、手続に従って3名の医者で構成される委員会にかけたところ、同委員会は、原告の問題の行動は病的なものとはいえないとの結論を出した。原告が帰国した後、被告は、原告に面談することを求めたが拒否されたので、指定された専門医のところで精神分析を受けるよう命じた。原告がその命令に従うことを拒否したので、被告は、1980年6月に原告を停職処分にし、懲戒手続を開始したが、調査委員会が原告の懲戒処分は妥当ではないとする報告書を出したので、1981年7月に受診命令および停職処分を取り消し、給与の支払いを再開した。被告はそれと同時に、職場復帰するか否かを定めるよう要求し、その猶予期間

を同年9月末までとすることで原告と合意したところ、原告は、9月25日に、被告の一連の行為を履行拒絶の契約違反としてそれを受け入れるとの通知を行った。

原告の損害賠償請求の訴えに対して、原審の高等法院は、①被告の一連の行為が履行拒絶の契約違反にあたるとしながらも、②猶予期間中に賃金の支払いを受けていたことで、原告は、当該契約違反を追認した (affirmed) と認定し、③停職期間中に病院で個人診療を行えなかったことおよびそのことがその後の原告の個人診療に及ぼすドミノ効果 (knock-on effect) による損害の賠償と、④当該契約違反の状況から生じた失望、心痛および苦痛 (frustration, vexation and distress) に対する損害賠償を命じた。この判決の②の部分に対して原告が上訴し、④の部分に対して被告が交差上訴 (cross-appeal) した。

まず、控訴院は、原告からの上訴については、次のような判断を示した。⁶⁰⁾ 第1に、本件の雇用契約上、原告は本件状況においては被告の求めに応じて精神分析を受診する義務を負ってはならず、したがって、被告による受診命令は契約違反であり、その義務違反は停職処分が取り消されるまで続く継続的なものである。第2に、原告が契約違反の命令に従わないことを理由に停職の懲戒処分にした被告の行為は、信頼関係維持義務に違反している。第3に、信頼関係維持義務違反は、必ず当該契約の根幹に及ぶ、履行拒絶となる基本的違反であるというわけではないが、本件はそうした違反にあたる。第4に、被告が与えた猶予期間は、原告が被告の履行拒絶の行為を受け入れるか否かの意思決定をなすことに対してのものであるから、その期間中に原告が被告による履行拒絶の行為を追認したものと評価することはできない。以上のような理由づけで、控訴院は、原告からの上訴を認めた。

次に、控訴院は、被告からの交差上訴について、次のような判断を示した。⁶¹⁾ この点についての原審の判決は、契約違反から生じた精神的苦痛などの非金銭的損害について損害賠償の対象とはならないとの一般原則を確立

した貴族院判決（アデイス事件貴族院判決 *Addis v. Gramophone Co. Ltd.* [1909] A.C. 488）⁶²⁾に違反する。したがって、被告からの交差上訴は認められる。

このブリス事件控訴院判決の意義は、第1に、コモン・ロー上の雇用契約違反の訴訟において、信頼関係維持義務違反に対する損害賠償請求が可能であることを明確にしたこと、第2に、信頼関係維持義務違反は必ず履行拒絶の基本的違反になるというわけではなく、当該事案の諸事情による、ということを示したこと、⁶³⁾第3に、信頼関係維持義務違反を理由に損害賠償が可能な範囲は、アデイス事件貴族院判決によって拘束されていることから、金銭的損失に限られ、精神的苦痛のような非金銭的損失は賠償の対象とされない、ということを示したことにある。

ブリス事件控訴院判決の4年後（1989年）には、みなし解雇の事案で、信頼関係維持義務の性格・効力について新たな見解を示す判決が表れた。それは、ユナイテッド・バンク事件 *E.A.T.* 判決（*United Bank v. Akhtar* [1989] I.R.L.R. 507, E.A.T.）である。⁶⁴⁾

ユナイテッド・バンク事件の概要は次のようであった。原告と被告との間の雇用契約には、「当銀行は、連合王国内の当銀行が有するどこの営業所にも、一時的であれ恒久にであれ、被用者を時に応じて異動するように命じることができる。その際、異動手当その他の手当を当銀行の裁量により支給することができる」と規定する配転条項が入っていたところ、被告銀行は、1987年6月2日、原告に対して、6月8日にリーズ支店からバーミンガム支店へ異動するよう命じた。彼の妻は病気であり、持ち家を売却することが難しかったため、原告は、3ヶ月間異動を延期するよう被告に申し入れたが拒否され、6月8日に、異動の障害となっている問題を解決するために24日間の休暇を求める手紙を被告に出し、7月10日からバーミンガムで働き始めた。だが、6月5日から賃金の支払いは停止されていた。そこで、原告は離職し、みなし解雇されたとして、不公正解雇の申請を行った。原審の労働審判所は、それをみなし解雇に該当すると認定したた

め、それに対して被告が上訴した。

E.A.T.(ノックス判事)は、次のような理由づけから、上訴を棄却した。⁶⁵⁾第1に、「雇用契約において明示的に述べられている条項を無効にする (negatives) 条項を黙示に編入させることと、契約において明示的に述べられている裁量権 (discretion) の行使を規制する (controls) 条項を黙示に編入させることとの間には明確な違いがあり」、前者は認められないが、後者は認められる。それは、「裁量権が与えられているにもかかわらず、それが、無制約な裁量権ではない、すなわち、恣意的な仕方で (in a capricious way) 行使できない状況があり得るから」である。第2に、配転条項に基づく使用者の権限の行使に当たって、合理的な期間の予告を行う黙示の義務、並びに、「黙示の協力義務および相手方の債務の履行を妨げないようにする黙示の義務」を認めることができるところ、被申請人 (上訴人) 銀行の本件裁量権の行使は、申請人被用者の債務の履行 (=異動) を実際的に不可能にするように行使されており、これらの義務に違反する。第3に、雇用関係法の領域においては、ウッズ事件E.A.T.判決でブラウン・ウィルキンソン判事によって明確にされた信頼関係維持義務を「優先的義務 (over-riding obligation)」として黙示に編入させることが適切である。そして、被申請人の本件裁量権の行使は、信頼関係維持義務に対する基本的な違反である。

このユナイテッド・バンク事件E.A.T.判決は、信頼関係維持義務が、雇用契約の明示条項に基づく使用者の裁量権の行使の仕方を制約しうる、という意味において、「優先的義務」として黙示に編入されるものであるとの見解を示したところに大きな意義を有するものである。この点について詳しくは、後にIV-3で考察することにするが、ここで同判決についてもう1点だけ指摘しておけば、本件雇用契約では「黙示の協力義務および相手方の債務の履行を妨げないようにする黙示の義務」と信頼関係維持義務が併存して認められており、そのことは、前述のように、信頼関係維持義務が協力義務に由来するものであることを示していよう。

1990年には、職域年金 (occupational pension) 制度に関する事案で、信

頼関係維持義務が問題とされた。それは、インペリアル・グループ・ペンション・トラスト事件高等法院判決 (Imperial Group Pension Trust v. Imperial Tobacco Ltd [1991] I.R.L.R. 66, H.C.) である。

インペリアル・グループ・ペンション・トラスト事件の概要は次のようであった。

原告職域年金基金は、被告会社の従業員およびその扶養家族に年金を給付する信託証書によって、1929年に設立されたものであり、主として運営委員会によって運営されていた。本件職域年金制度では、構成員への年金支給額の引き上げに関する明文の規定を有しない間にも (1970年から1985年までの間)、運営委員会が会社の同意を得て信託証書または規則の規定を変更もしくは修正し得ることを規定する規則36条を根拠として、小売物価指数の上昇率を限度に年金支給額が毎年引き上げられていた。被告会社が1986年に買収される直前の1985年に、運営委員会と当時の会社経営陣は、ポイズン・ピルとして、またそれと同時に構成員のために、規則36条に基づき、①本件職域年金基金は、会社の経営権が第三者の手に渡ったときには、新しい構成員に対して自動的に閉鎖されること、②1986年以降毎年、年金支給額を少なくとも5%またはその年の小売物価指数上昇率のいずれか少ない方の割合で引き上げることを、規則64A条として新たに規定した。

買収後、運営委員会と会社の新経営陣との間で新しい被用者への本件職域年金基金の再開について交渉がもたれたが、年金支払額の引き上げ率の上限について、運営委員会は1985年まで行われていたように小売物価指数の上昇率を限度とすることを求め、会社の新経営陣は改正規則64A条に基づく5%を上限とすることに固執したことから、交渉は決裂し、その結果、会社は新しい職域年金制度を設立した。新制度は、退職時に年齢に比例した年金受給権の一定割合を放棄することを条件に、年金支払額を15%またはその年の小売物価指数上昇率のいずれか少ない方の割合で引き上げることを規定していた。そして、被告会社は、本件職域年金制度の構成員に対して、剰余金の持ち分を持ってくることを条件に、新制度へ移行すること

を認める提案をした。運営委員会は、本件職域年金制度の構成員に新制度への移行を奨めようとしたが、構成員の団体からの要求により、移行することが構成員にとって有利なものであるのか否かを判断するため、①運営委員会は、規則64A条に基づき、会社の同意なしに、年金の給付額の上限である5%を超えて引き上げる権限を有するか否か、②運営委員会が規則64A条に規定されている上限を超える引き上げを規則36条に基づき提案する場合、会社は、同意するかしないかを決定するに際して、何らかの法的制約に服するか否か、という2つの問題について、裁判所に判断を求め、訴訟開始召喚手続 (originating summons) を申し立てた。⁶⁶⁾

高等法院のブラウン-ウィルキンソン判事は、まず、①の問題について、そのような権限を規則64A条の解釈として読み込むことはできないとの判断を示し、⁶⁷⁾②の問題については、次のような判断を示した。

第1に、「〔職域——筆者補足〕年金給付は、被用者が労務を給付することの見返りに受け取る対価の一部である。……〔職域年金——筆者補足〕制度は、そのような雇用を背景に設立されるものであり、その背景を反映した解釈がなされるべきである。』⁶⁸⁾ (判示事項1)

第2に、「あらゆる雇用契約の中に、『使用者は、合理的かつ適切な理由なしには、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なう見込みのある仕方で行わない』という黙示条項が存する。私は、この黙示条項を『誠実義務 (duty of good faith)』と呼ぶ。…その使用者の義務は、使用者の他の権利や権限の行使に適用されるのと同じだけ、〔職域——筆者補足〕年金制度に基づく使用者の権利および権限にも適用される。』⁶⁹⁾ (判示事項2)

第3に、「……雇用契約の背景を反映して解釈すれば、年金信託証書および規則自体も、会社の権利および権限は黙示の誠実義務に従ってのみ行使されうる、という制約に黙示に服するものと理解されるべきである。』⁷⁰⁾ (判示事項3)

第4に、「それ故、……36条に基づく修正に同意するかしないかについて

の会社の権利は、会社とその被用者および前被用者との間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なうような仕方では、その権利は行使されてはならない、という黙示の制約に服する。』⁷¹⁾ (判示事項 4)

第5に、「……誠実義務は、会社が、(a)基金によって設立された〔職域年金——筆者補足〕制度の効率的な運営を目的に、かつ、(b)構成員が本件制度に従って現基金において既に獲得した権利を放棄するよう余儀なくさせる並列的な目的のためにではなく、その権利を行使することを要求する。』⁷²⁾ (判示事項 5)

このように、インペリアル・グループ・ペンション・トラスト事件高等法院判決は、職域（企業）年金の受給権およびその期待権が、その性格において後払い賃金 (defferd pay) であるとの認識の下に (判示事項 1)⁷³⁾、雇用契約上の使用者の義務である信頼関係維持義務が、信託法上の使用者の権限（同意権）の行使についても適用され、それを制約する (判示事項 2～5)、ということを明らかにした。職域年金制度に基づく使用者のあらゆる権限が、信頼関係維持義務による制約を受けるものとされている。その意味で、同判決は、信頼関係維持義務の適用範囲の広がりを示したものといえよう。⁷⁴⁾

また、このインペリアル・グループ・ペンション・トラスト事件高等法院判決では、信頼関係維持義務が、誠実義務と言い換えられている (判示事項 2)。誠実義務という表現は、後にみる1992年の控訴院判決でも使われている。この誠実義務という表現は、その内容を明確に特定し得ない、⁷⁵⁾一般条項的な性格を示すものであるが、信頼関係維持義務がそのような誠実義務と等しいものとして扱われていることは、信頼関係維持義務が、そうした一般条項的な性格のものとして捉えられていることを示唆しているものといえよう。⁷⁶⁾この問題について詳しくは、後にIV-2で考察することにした。

1991年には、再び配転に関わるみなし解雇の事案において、信頼関係維持義務が問題とされた。ホワイト事件E.A.T.判決 (White v. Reflecting

Roardstuds [1991] I.R.L.R. 331, E.A.T.) がそれである。

ホワイト事件の概要は次のようであった。申請人は、被告会社に採用されてから4年間は賃金が低く軽易な職務分類の仕事に就いていたが、みなし解雇されたとして離職する時点では、被申請人会社の職務分類では賃金が1番高く仕事もきつい部門で働いていた。その仕事はチームでの共同作業であったところ、原告がその職務に配置換えになって1年後から欠勤が多くなったことから、チームの同僚たちから苦情が出るようになり、被申請人は、この点について改善がなされなければ、下位の職務に配転することを正式に警告した。それでも原告の出勤率に改善がみられなかったので、被申請人は、申請人の明示の雇用契約条件である、「当社は、運営効率により判断して、被用者を他の仕事に異動させる権利を有し、命じられる場合には被用者が進んでそのような異動に応じることが雇用条件である」との異職種配転条項に基づき、申請人を賃金がかなり下がる下位の職務へ配置転換した。これに対して、申請人は、異動させられた時点で離職し、みなし解雇されたとして、不公正解雇の申請をした。原審の労働審判所は、明示条項に基づく使用者の配置転換の権利が、①その権利は合理的に行使される、および、②どのような配転も一方的な賃金の減額を伴わない、という黙示条項に従うものと認定し、被申請人の行った本件配転はこれら両者の黙示条項に違反するとして、申請人のみなし解雇の主張を認めた。だが同時に、労働審判所は、申請人の本件解雇は不公正解雇ではない、との判断を示した。そこで、申請人が上訴し、被申請人が交差上訴した。

E.A.T. (ウッド判事) は、労働審判所の判断を覆し、上訴を棄却して、交差上訴を認容したが、それは、次のような理由づけによった。

第1に、「われわれを拘束する先例に基づけば、使用者が雇用契約の範囲内で行為している場合には、それによって被用者に所得の損失がもたらされるという事実は、使用者の当該行為を契約違反にするものではない、ということは明らかである。』⁷⁷⁾それゆえ、労働審判所が②の黙示条項を認定したことは、法的に誤りである。

したがって、第2に、問題は、労働審判所が認定した①の黙示条項の当否ということになる。この点について、ウッド判事は次のように判示する。

「〔ユナイテッド・バンク事件E.A.T.判決における——筆者補足〕ノックス判事の言葉を、使用者は合理的に行為すべきである、と述べているものと理解するのは、あまりに大まかである。……ノックス判事および同席の審判官によって、黙示に編入されるべきものと認定された条項は、配転条項を扱うに当たって、使用者は、被用者が自己の債務を履行することができなくなるような仕方で、裁量権を行使すべきではない、とうものであった。それは、非常に異なる考慮すべき事柄 (consideration) である。」⁷⁸⁾

ウッド判事は、このように述べて、ユナイテッド・バンク事件E.A.T.判決の理由づけを限定的に解する見解を示し、労働審判所が①の黙示条項を認定したことは、法的に誤りである、とする。だが、ウッド判事は、明示条項に基づく使用者の配転権限が次の2つの制約を受けることを強調する。

第1に、純粹に恣意的な使用者の決定は明示の配転条項の範囲内にはなく、したがって、本件において、原告が異動すべきであるという見解に合理的なまたは十分な理由がない場合には、使用者は契約に違反している。⁷⁹⁾

「第2に、ウッズ事件控訴院判決の結果として、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊するような仕方で使用者は行為しないという優先的 (overriding) 黙示条項が存する、ということが強調されなければならない。この黙示条項の重要性は、インペリアル・グループ・ペンション・トラスト事件高等法院判決において賢明なる副大法官〔ブラウン・ウィルキンソン判事——筆者補足〕によって近年強調された。」⁸⁰⁾つまり、使用者の配転権限は、信頼関係維持義務による制約を受ける。

そして、ウッド判事は、本件で認定された事実から判断すると、本件での使用者の配転権限の行使はこれらに違反した契約の基本的違反とはいえず、したがって、みなし解雇は存しない、と結論づけたのである。

ホワイト事件E.A.T.判決は、明示条項に基づく使用者の権限は合理的に行使されなければならないとの義務が法による黙示条項として存する、という主張を認めるものではなかったが、信頼関係維持義務が優先的義務としての効力を有する法的性格のものであることについては、明確に認めている。ホワイト事件E.A.T.判決は、ユナイテッド・バンク事件E.A.T.判決に次いで、信頼関係維持義務の優先的義務としての性格を認める、2つ目の判決として、大きな意義を有するものである。⁸¹⁾

1992年には、営業譲渡の事案において、インペリアル・グループ・ペンション・トラスト事件高等法院判決で認められた誠実義務が問題とされた。ニュウズ事件控訴院判決 (Newns v. British Airways plc [1992] I.R.L.R. 575, C.A.) がそれである。

ニュウズ事件の概要は次のようであった。被告会社は、子会社に事業の一部を営業譲渡する決定をし、1992年6月11日に、原告を含むそれにより影響を受ける被用者に対して、本件営業譲渡が6月26日になされる旨の通知を書面で行った。それに対して原告は、原告の雇用契約を譲渡する旨の通知書が効力を発することを差止める中間的差止命令 (interlocutory injunction)、および、営業譲渡(雇用保護)規則(Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981)の規則10および/または営業譲渡に関するEC理事会指令(Business Transfers Directive 77/187)第6条に従い、⁸²⁾本件営業譲渡の提案に関し原告の所属組合との協議が終了するまで原告を譲受人会社に譲渡することを禁ずる中間的差止命令を求めた。⁸³⁾原審の高等法院が中間的差止命令を認めなかったため、原告は、控訴院に上訴し、同時に高等法院に対して上訴の審理が終了するまでの暫定的差止命令 (temporary injunction) を求めたが、高等法院は原告が上訴期間中の差止命令を控訴院に申請することができる期間に限り差止命令を認めた。

控訴院 (スコット判事) は、次のように判示し、原告が本件上訴期間中の差止命令の救済につき十分に論証できる主張を有していないとして、本

件申請を棄却した。

「1981年規則の制定以降、営業譲渡はそれ自体、当該事業に雇用されている被用者に契約を終了させる権利を与えるような履行拒絶の違反とはならない、というのが法的状態である。それどころか、〔規則5の——筆者補足〕条項は、……元の譲渡人使用者に代わって譲受人を使用者にする、雇用契約の立法による当事者代替契約 (novation) である。」⁸⁴⁾ 「……被用者は、規則5、すなわち、立法による当事者代替契約の効果が、使用者の同一性 (identity) に変更をもたらす、という理由だけで、営業譲渡を禁ずる権利を有するものとはならない。」⁸⁵⁾

(判示事項1)

「議論の過程で、スティン判事は、あらゆる雇用契約には被用者および使用者の双方に課される誠実義務が黙示に編入されている、と指摘した。使用者によりなされた特定の提案が使用者側の黙示の誠実義務に違反するものである場合には、当該提案によって不利に影響を受けるであろう被用者は、当該提案が重要な誠実義務の予期される違反となることを制止するために差止命令を裁判所に対して申請することができる、ということになる。……観念的には、それは可能であろうが、宣誓供述書 (affidavit) にはその申立を裏づける何ものもないし、上訴通知 (notice of appeal) にも何ものもないし、主張の要約書 (skeleton argument) にも何もなく、その観念的な可能性についての新しい証拠を提出するための原告側弁護士による口頭での主張も全くない。」⁸⁶⁾ (判示事項2)

この判示事項2については、スティン判事が、次のような補足的な意見を述べている。

「雇用契約には、被用者に対する誠実義務を使用者に課す黙示条項が存する。それは、使用者が契約の履行過程で誠実義務に従わなければならないことを意味する。そして、誠実は、公正な取扱い (fair dealing) の観念を表す。」⁸⁷⁾

ニュウズ事件控訴院判決では、誠実義務だけが問題とされており、信頼関係維持義務と誠実義務との関係について述べられるところはない。だが、ニュウズ事件控訴院判決がインペリアル・グループ・ペンション・トラスト事件高等法院判決の2年後の判決であることを考えると、誠実義務については同様の理解がなされているものと推測される。そうした理解のうえで、ニュウズ事件控訴院判決の意義を考えれば、それは、雇用契約における黙示の誠実義務に違反して使用者が行為する場合、被用者が救済として差止命令を得る可能性のあることを明確に示したことにあるといえよう(判示事項2)。残念ながら、同事件では実際には発令されなかったものの、その可能性が認められたことは確かである。この救済の問題について詳しくは、IV-4-(2)で考察することにしたい。

2 貴族院判決による信頼関係維持義務の承認

(1)前兆

これまでみてきたように、信頼関係維持義務に関する下級審の判例が展開するなかで、イギリスにおける最高裁判所たる貴族院も雇用契約における法による黙示条項としての信頼関係維持義務を承認するであろうことを示す、その前兆となる判決が、1990年代に入って出現する。その第1は、1991年のスキヤリー事件貴族院判決 (*Scally v. Southern Health Board* [1991] I.R.L.R. 522, H.L.) である。

スキヤリー事件の概要は次のようであった。原告らは、雇用契約条件として、被告保健局の法定の老齢退職年金制度への拠出を義務づけられていた。原告らは、40年の勤続の後に満額の年金を受給できる。老齢退職年金の規則によれば、40年の勤続を満たすことができない遅くに採用された被用者は、採用後12ヶ月以内に加算年数 (added years) を購入すれば、有利な条件で加算年数を購入することができる。そうしない場合でも、加算年数の購入はできるが、有利な条件での購入はできなくなる。原告らは、そ

の有利な条件での加算年数の購入について知らされなかったため、それにより生じた損害を賠償するよう求めた。第1審の北アイルランド高等法院および原審の北アイルランド控訴院のいずれも原告の主張を認めたため、被告が貴族院に上訴した。

貴族院は、「要求される諸状況において、当該契約条項に被用者の注意を向け、その結果、被用者が当該給付を得る状況にあるようにするための合理的な措置を行なう」黙示の義務に使用者が違反しているとの原告側の主張を認め、5人の裁判官全員一致で、上訴を棄却する判決をした。ブリッジ貴族院判事 (Lord Bridge of Harwich) は、次のように判示する。

[Lister v. Romford Ice and Cold Storage Co. Ltd. [1957] A.C.555, at 576 におけるシモンズ貴族院判事 (Viscount Simondds) の判決意見、および、Liverpool City Council v. Irwin [1977] A.C.239, at 255 におけるウィルバーフォース貴族院判事 (Lord Wilberforce) の判決意見において、取引の実効性を個々の契約に与えるために必要な黙示条項の探求と、より広範な考慮に基づいて、契約関係の限定できる範疇の必要な附随的義務として法を黙示に編入させる条項の探求との間に、明確な区別がなされている。本件で何らかの黙示の編入が適切であるとすれば、それはこの後者のタイプのものである、と思う。

[第1審の——筆者補足] カースウェル判事 (Carswell J.) は、本件で原告の請求を支持するのに有効であろうこの種の黙示条項の何らかの定式化が、その適用範囲において、一般的に適用できるようなほどにあまりに広範囲なものに必ずなるに違いない、という主張を認めた。しかしながら、その黙示の編入が生じるであろう契約関係の範疇が十分明確に限定されれば、この難点は克服される。私は、それを、以下のような状況にある使用者と被用者の関係として、限定する。

① 雇用契約の諸条項が、個々の被用者と交渉されたものではなく、それが代表する機関との交渉の結果であるか、参照によって編入されるものである場合。

② 当該契約の特定の条項が、当該給付を利用するために行なわれる行為を条件とする価値ある権利を被用者に得させる場合。

③ 当該被用者が、あらゆる諸状況において、それに対して注意が払われなければ、当該条項を知ることを合理的に期待され得ない場合。

この種の黙示の編入を正当化するための基準は、必要性であり、合理性ではない、ということをおは十分に認識している。しかし、要求される諸状況において、当該契約条項に被用者の注意を向け、その結果、被用者が当該給付を得る状況にあるようにするための合理的な措置を行なう使用者の義務を黙示に編入させることは、合理的なだけではなく、必要でもあるのだ、という見解をおは採る。したがって、被告当局が各々において違反した原告ら各人の雇用契約には、黙示の条項があった、と判決する。』⁸⁸⁾

このように、スキヤリー事件貴族院判決は、前記3つの条件を満たした場合に、「要求される諸状況において、当該契約条項に被用者の注意を向け、その結果、被用者が当該給付を得る状況にあるようにするための合理的な措置を行なう使用者の義務」を法による黙示条項として雇用契約に編入できるものとし、あらゆる雇用契約に適用される一般原則的な法による黙示条項を考えることを拒否して、きわめて限定的な黙示条項を認定した。⁸⁹⁾だが、スキヤリー事件貴族院判決は、雇用契約に必要な法的附随義務を法による黙示条項として編入させるにあたっては、「より広範な考慮に基づいて」それがなされることを示し、⁹⁰⁾信頼関係維持義務や誠実義務といった一般条項的な法による黙示条項の存在を否定しはしなかった⁹¹⁾。そこから、スキヤリー事件貴族院判決の評価をめぐっては、貴族院が被用者に対する使用者の全般的な義務についてより拡大指向のアプローチをとっていることを示すものとの評価をするものと、⁹²⁾きわめて限定した評価をなすもの⁹³⁾とが相半ばする状況にあった。

そのようななかで、3年後の1994年に、人物証明書記載に際しての合理的な注意をなす義務を法による黙示条項として認めたスプリング事件貴族

院判決 (Spring v. Gurdian Assurance plc and others [1994] I.R.L.R. 460, H.L.) が出された。スプリング事件の概要は次のようであった。

原告 (上訴人) は、被告 (被上訴人) 保険会社のうちのひとつにエージェント (agent) として働いていたが、被告の競争会社に入ろうとしていることが被告に知られたため、解雇された。そこで、原告は訴外保険会社のエージェントに応募した。保険業界では、新使用者が新被用者に関する人物証明書を得ていることが、同業界の自主規制機関である LAUTRO の行為規準となっていた。そして、その人物証明書は、当該個人の性格、適性、能力および経験に関するものでなければならなかった。そのような人物証明書を与えるよう求められる LAUTRO に加盟するものは、「真実であると確信されるあらゆる関連する事項につき十分かつ率直な開示」を行うよう求められていた。被告が作成した人物証明書には、原告が、自己のために最大に営業を行い続け、ほとんどまたは全く誠実ではなく、自己の顧客を犠牲にして手数料を得る目的で特定の不適当な保険証券を誤って売った、と記載があった。この人物証明書を受け取った訴外保険会社は、原告を採用しなかった。原告は、その後数社の保険会社に応募したが、いずれもだめであった。そこで原告は、悪意の虚偽 (malice falsehood)、虚偽表示の過失による不法行為 (negligent misstatement) およびあらゆる合理的な注意を払って人物証明書が作成されるとの黙示条項の違反を根拠に、虚偽の人物証明書の結果生じた所得の損失に対する損害賠償を求めた。第1審の高等法院は、悪意の虚偽および契約違反の主張を認めなかったが、虚偽表示の過失による不法行為の主張を認め、原告勝訴の判決をした。⁹⁴⁾これに対して、被告が控訴院に上訴したが、控訴院は原告のいずれの主張も認めず、原告が逆転敗訴となったため、⁹⁵⁾原告が貴族院に上訴した。

貴族院は、多数意見によって、虚偽表示の過失による不法行為の存在と、あらゆる合理的な注意を払って人物証明書が作成されるとの黙示条項の違反を認めて、原告の上訴を認容し、損害の因果関係について審理させるべく、原判決を破棄し、控訴院に差し戻したが、⁹⁶⁾雇用契約における法による

黙示条項については、2人の貴族院判事が判決意見を述べている。まず、スライン貴族院判事は、次のように判示する。

「〔高等法院の——筆者補足〕判事が認定したように、〔被告保険会社の中のひとつ——筆者補足〕コリニウム (Corinium) との間に確かに契約が存していた。それが雇用契約 (contract of service) であるのかそれとも請負契約 (contract for services) であるのかは、私見によれば、本件の目的では、問題ではない。ただ、最初に採用された後のポストの名称は、それが雇用契約であったことを示しているが。判事の事実認定に基づき、これら4つの会社の間関係に照らして、私は次のように考える。①使用者となる可能性のある者によってそれが求められる場合に、コリニウムは、その人物証明書をまとめ提供するに際して関連会社のグループにおいて合理的な注意がなされることを保証する、ということが上訴人とコリニウムとの間の雇用契約における黙示条項であった。②コリニウムは当該黙示条項に違反した。」⁹⁷⁾

ウールフ貴族院判事は、次のように判示する。

「本件では、条項が黙示に編入されうる状況を特定することも可能である。その状況は以下のようなものである。

- ① 雇用契約 (contract of employment or services) の存在、
- ② 当該契約が、雇用が提供される前に前使用者からの人物証明書を要求することが慣例 (normal practice) であるような種類の雇用に関するものである、という事実、
- ③ 被用者は、自己の前使用者が、前の雇用終了後の合理的な期間内に見込まれる使用者からなされた要求に基づき、十分かつ率直な人物証明書を提供する場合を除いて、当該種類の雇用に入ることを期待され得ない、という事実。」⁹⁸⁾

スプリング事件貴族院判決では、人物証明書の作成に際して合理的な注意をなす義務を使用者に課す条項を黙示に編入させるためには、当該雇用契約が、通常その参入に当たり人物証明書を必要とし、離職後の合理的な期間内に前の使用者が人物証明書を提供することなしには被用者が参入することを期待できないような種類の雇用に関するものでなければならぬとされており、そのような条項の黙示の編入は、スプリング事件におけるような特別な状況のケースに明らかに限定されるであろう。⁹⁹⁾また、スプリング事件貴族院判決は、一般的に人物証明書を提供する契約上の義務を課してもいない。¹⁰⁰⁾

だが、スプリング事件貴族院判決におけるスライン貴族院判事とウールフ貴族院判事が述べた次のような傍論部分の存在は、雇用契約における法による黙示条項のさらなる展開を予期させるものであった。¹⁰¹⁾

「前被用者または離職しようとしている被用者に関し使用者によって与えられる人物証明書については（人物証明書を与えるに際しての契約上の注意義務がないことを仮定すれば）、制定法によるものであれ裁判所の判決によるものであれ、被用者の肉体的、財産的および精神的な福祉までにも注意するような、過去におけるよりも相当に大きな義務を使用者に課すようになっている、使用者と被用者との関係に生じてきた変化を考慮することが、適切である。」¹⁰²⁾（スライン貴族院判事）

「スキヤリー事件貴族院判決について私が理解するところでは、裁判所は、以前の先例において、必要な黙示の編入によって、被用者の肉体的福利に対して適切な注意をなす義務を使用者に課す条項を黙示に編入させる用意があったのと同じく、適切な状況では、経済的な福利に関する義務、すなわち、それが違反された場合には損害賠償訴訟を引き起こす経済的な福利に関する義務を黙示に編入させるであろう、ということを同判決は認めている。」¹⁰³⁾（ウールフ貴族院判事）

(2) 承認

雇用契約における法による黙示条項のさらなる展開を予期させたスプリング事件貴族院判決から3年後の1997年に、貴族院は、法による黙示条項を通して認められる雇用契約における附随義務としての信頼関係維持義務の存在を明確に承認することになる。マリク事件貴族院判決 (Malik v. Bank of Credit and Commerce International SA (in compulsory liquidation) [1997] I.R.L.R. 462, H.L.) において、貴族院は、それまで下級審においてその存在が認められてきた信頼関係維持義務を初めて明確に承認するのである。

マリク事件の概要は次のようであった。1991年7月5日に、暫定的精算人が、被告(被上訴人)銀行(BCCI)について選任された。1991年10月3日に、暫定的精算人は、剰員整理を理由に原告(上訴人)らを即時に解雇した。原告らは、解雇時には、各々、被告銀行に16年間勤務した支店の支配人、および、被告銀行に11年間勤務した支店の預金および顧客サービス担当長であった。1992年1月14日に、会社裁判所(Companies Court)は、¹⁰⁴⁾当該銀行に関し精算命令を発令し、精算人を選任した。1992年3月30日に、精算人は、金銭債務形式の確認書(proof of debt forms)の提出を要求し、原告らは、本件上訴で争点となっている請求を含む金銭債務形式の確認書を正式に提出した。その請求は、被告銀行が相互の信頼に関する黙示の契約上の義務に違反したことによって生じたと主張されている、金銭的損害についての損害賠償を求めるものであった。その請求の根拠は、被告銀行が不道德かつ不正な(crrupt and dishonest)仕方で運営されていたこと、および、原告らは、そのことについて各々善意であるにもかかわらず、結果的には金融サービス産業で雇用を得ることができなくなった、という主張であった。原告らは、自己の請求を「汚名の金銭補償(stigma compensation)」を求めるものと表現した。精算人はそのような財産的損害についての請求を否認した。その否認の根拠は、前被用者は使用者による契約違反から生じる評判(reputation)について損害賠償請求を行う法的な権利を有

しない、というものであった。

原告らは会社裁判所に提訴した。補助裁判官は、原告らが損害賠償請求を認めることができるだけの証拠を開示したか否かに関して公判で審理すべきと指示し、その問題が審理のために高等法院のエヴァンズ—ロンビー判事 (Evans-Lombe J.) に上程された。原告らは、「使用者は、合理的かつ適切な理由がなければ、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なうものと評価されるまたはそのように見込まれるような仕方で行わない」との条項が彼らの雇用契約に黙示に編入されるべきであると主張した。

エヴァンズ—ロンビー判事は、本件の状況により適合するものとするため、当該黙示条項を「使用者は、合理的かつ適切な理由がなければ、顧客との事業を行うことが、その事業行為を理由に、その事業に雇用されている被用者が使用者によって雇用が終了させられる場合に雇用市場で不利に置かれるであろうまたは置かれる見込みがあろう、ということにならないようにする」とのより特定の条項に書き直した。¹⁰⁵⁾だが、結局のところ、同判事は、「被用者に将来の使用者との雇用に備えさせることは雇用契約の要素に含まれるものではなく、したがって、当該契約がはじめに締結されるときに、両当事者がそのような条項を含むことに合意できたと推定することはできない」との理由で、「そのような条項を黙示に編入することはできない」と結論づけ、¹⁰⁶⁾本請求は認められない、と判決した。

これに対して、原告が控訴院に上訴し、控訴院は、エヴァンズ—ロンビー判事の理由とは大いに異なった理由で、その上訴を棄却した。控訴院は、本件は、エヴァンズ—ロンビー判事によって書き直された条項に基づいてではなく、原告らによって提出された黙示条項に基づいて判断されるべきであるとしたうえで、原告らが信頼関係維持義務の違反の存在を主張できる根拠を有していることを認める用意があった。¹⁰⁷⁾だが、控訴院は、本件が、相互の信頼に関する黙示の義務違反から生じる金銭的損害に対する損害賠償を請求しているようでありながら、その実質は、アデイス事件貴族

院判決が示した法準則によって損害賠償請求によって回復することはできない項目とされている，評判に対する損害に対して損害賠償を請求するものとなっていることを理由として，本件請求を棄却したのである。¹⁰⁸⁾

そこで，原告らが貴族院に上訴した。貴族院は，原告の主張を認め，上訴を認容する判決をした。判決理由は，ニコルス貴族院判事とステイン貴族院判事の2人が述べている。

まず，ニコルス貴族院判事は，信頼関係維持義務の存在を認め，本件における信頼関係維持義務について，次のように判示する。

「これは被用者の直ちにやめる権利の必然の結果であるが，当該銀行は，不正なまたは不道德な事業を行わない黙示の義務を被用者に対して負っていた。この黙示の義務は，当該雇用契約が黙示に期待するような仕方で雇用関係が継続すべきであるならば，必要とされる信頼を損なうような行為を行わない，混成の (portmanteau) 一般的な義務のある一面である。」¹⁰⁹⁾ (ニコルス貴族院判事・判示事項1)

そして，ステイン貴族院判事は，次のような傍論において，雇用契約における信頼関係維持義務の意義を一般的に述べている。

「信頼に関する黙示条項の展開は事実である。それは，これまでのところ貴族院によって支持されてはいなかった。それは，実際問題として実行できる (workable) 原則であることを証明してきた。それは，どの判決されたケースにおいても反対する批判の対象とはなっていないし，学者の著述においても歓迎されてきた。私は，相互の信頼に関する黙示の義務の出現を健全な発展と考える。」¹¹⁰⁾ (ステイン貴族院判事・判示事項1)

こうして，貴族院は，雇用契約における一般的義務として信頼関係維持義務が法による黙示条項を通して認められることを初めて明確に承認した

のである。そして、貴族院は、ニコルス貴族院判事の判決意見の中に示されているように、本件で問題とされた「不正なまたは不道德な事業を行わない黙示の義務」が信頼関係維持義務という混成の一般的義務の一面であることを強調し、信頼関係維持義務の広がり、一般条項的な性格を示唆している。¹¹¹⁾

次に、ニコルス貴族院判事は、さらにその義務内容について、次のような判決意見を述べた。

「私は、不服が申し立てられている行為は何らかの仕方で当該被用者または被用者のグループに向けられたものでなければならない、という精算人の主張を認めない。確かに、それは、しばしばその状態であろうし、おそらく普通はそうであろう。しかし、原則として、これが常にそうでなければならない理由はない。雇用関係において必要とされる信頼は、多くの様々な仕方で、使用者によってまたは被用者によって損なわれうる。私は、法が、正当化されない信頼を破壊する行為がある仕方で生じた場合には被用者に救済を与え、それが他の仕方で生じた場合には救済を与えない、ということをも正当化する何ものをも見出し得ない。」¹¹²⁾ (ニコルス貴族院判事・判示事項2)

これにより、貴族院は、信頼関係維持義務違反の行為として不服が申し立てられている行為は何らかの仕方で特定の被用者または特定の被用者のグループに向けられている必要はない、という原則を確認したのである。¹¹³⁾

以上のような判決理由によって、被告の信頼関係維持義務違反が認定される可能性が認められることになるのであるが、そうすると次に問題となるのは、契約違反の救済について制約するアデイス事件貴族院判決の存在である。この問題について、ニコルス貴族院判事は、次のように判示する。

「アデイス事件貴族院判決は、この〔信頼関係維持義務に関する法による黙

示——筆者補足] 条項が輪郭を現す前に判決されたものである。この条項が存在し、どの雇用契約にも通常この条項が黙示に編入されている現在ではもはや、その違反に対する損害賠償は、普通の契約上の原則に従って算定されるべきである。このことは、その違反が、解雇の前またはそれに接してなされようとも、その他のいつなされようとも、同じく当てはまる。』¹¹⁴⁾ (ニコルス貴族院判事・判示事項3)

このように、貴族院は、アデイス事件貴族院判決が信頼関係維持義務の出現前に判決されたものであることから、現在では貴族院はそれに拘束されてはいない、と考えたのである。その意味で、信頼関係維持義務の貴族院判決による承認は、救済の側面において大きな意義を有するものである。¹¹⁵⁾この点について詳しくは、後にIV-4で詳しく考察する。

また、スティン貴族院判事は、さらにスプリング事件貴族院判決における傍論および不公正解雇制度に関する制定法上の規定の解釈にもその根拠を求めている。同判事は次のように述べる。

「スプリング事件貴族院判決における貴族院の多数意見の判決意見もまた有益である。同判決において、多数意見は、前被用者は使用者の過失ある人物証明書の作成の結果として被った財産的損害に対する損害賠償をなしうる、と判示した。その人物証明書は彼の評判に影響した。多数意見は、その人物証明書が原告が雇用されている期間中に渡されていたならば、原告の請求は契約上提訴されえた、と考えた。その仮説に基づけば、原告は評判についての損害に対して契約上の訴求をなしえた。スプリング事件貴族院判決における傍論は、評判についての損害が契約違反により引き起こされる場合には、その損害に対する損害賠償の認定を妨げる準則は何もない、ということを示している。』¹¹⁶⁾ (スティン貴族院判事・判示事項2)

「理に適った見解は以下のようなものである。関係する契約違反を証明でき、

そして、因果関係 (causation)、疎遠性 (remoteness) および損害軽減 (mitigation) の要件を充足できる、ということを仮定すれば、雇用関係法の領域において、契約違反によって引き起こされる評判についての損害に関する財産的損害の回復が必ず排除されることに何らの十分な理由はない。私のこの見解は、そのような損害が不公正解雇に関しては原則として回復されうる、ということの考察によって補強される：1996年雇用権利法第123条第(1)項；Norton Tool Co Ltd v Tewson [1972] IRLR 86を参照。関連する制定法が検討中の上訴に適用されるわけではない、ということは事実である。しかし、正しいコモン・ロー上の原則を探すうえで、制定法の定め の類推的効力 (analogical force of the statutory dispensation) を無視するよう強いられることはない：Professor Jack Beatson, Has the Common Law a Future, inaugural lecture delivered on 29 April 1996, CUP pamphlet, 23-43 を参照。]¹¹⁷⁾ (スティン貴族院判事・判示事項3)

以上のように、マリク事件貴族院判決において、貴族院は、法による黙示条項を通して認められるあらゆる雇用契約における附随義務としての信頼関係維持義務を明確に承認し、¹¹⁸⁾それが今日ではもはや確立したものであることを明示して、その有用性とさらなる発展可能性を示したのである。そして、それは、下級審での判例の展開 (スティン貴族院判事・判示事項1) とスキヤリー事件貴族院判決およびスプリング事件貴族院判決の延長線上においてなされたのである (スティン貴族院判事・判示事項2)¹¹⁹⁾。

IV 信頼関係維持義務の意義

これまでの記述によって、貴族院判決による承認までのイギリスにおける信頼関係維持義務に関する判例の展開を跡づけた。そこで、以下では、信頼関係維持義務について、その相互性、一般条項的性格、優先的条項としての性格、および救済法の側面から、考察を加え、信頼関係維持義務の

意義を確認することにしたい。

1 信頼関係維持義務の相互性

信頼関係維持義務は、雇用契約における労使の義務の相互性を認識するところから生じたものである(II-1およびII-3を参照)。だが、コートールズ・ノーザン・テキスタイル事件E.A.T.判決およびウッズ事件E.A.T.判決によって、「使用者は、合理的かつ適切な理由なしには、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なう見込みのある仕方で行わないこと」をその義務内容とするものとして定式化されたように(II-2を参照)、信頼関係維持義務はもっぱら使用者側が被用者に対して負う義務の側面で問題とされているが、それは、被用者が使用者に対して負う義務の側面に関する限りでは、信頼関係維持義務は十分に確立された忠実(誠実)義務にほとんど何も加えるものがないからである。¹²⁰⁾この点について、STEIN 貴族院判事が、マリク事件貴族院判決において次のように述べている。

「当該〔信頼関係維持義務に関する——筆者補足〕黙示条項は、使用者のために誠実に働き (serve his employer loyally) 使用者の利益に反する行為を行わないとの被用者の黙示の義務に対してほとんど何も加えない、ということは間違いない。信頼に関する黙示の義務のより重要な点は、その使用者の義務への影響にある： D. Brodie, 'Recent Cases, Commentary, The Heart of the Matter: Mutual Trust and Confidence' (1996) 25 ILJ 121。定式化されたような当該黙示の義務は、自己が適当であると考え事業を営む使用者の利益と不公正かつ不適切に利用されない (not being unfairly and improperly exploited) 被用者の利益との間に均衡がとれた解決が見出されるべき多くの様々な状況をよく網羅する。」¹²¹⁾

また、ニコルス貴族院判事は、マリク事件貴族院判決において次のようにも述べている。

「雇用契約は緊密な人的関係を作り出し、そしてそこには当事者間の力の不均衡が存在する。しばしば、被用者は脆弱である。信頼に関する条項の基底に存する目的は雇用関係を保護することであるが、信頼に関する条項に違反し、それにより合理的に予見できた性格の継続する財産的損害を発生させる場合、当該使用者に責任を負うよう要求することに、不公正に負担の大きいまたは不合理なことは何もなかろう。使用者は、過酷で抑圧的な行為によって、あるいは、信頼に関する黙示条項によって定立された基準を下回るような今日では認めがたいその他の形式の行為によって、将来の雇用に対する被用者の期待を侵害しないように注意しなければならない。」¹²²⁾

このような、信頼関係維持義務によって、労使間の力の不均衡を是正し、バランスさせる、という考え方については、デイヴィースとフリーランドが、それは恣意的な権限行使を規制する公法上の諸原則の影響を反映するものであるとの見方を示している。¹²³⁾また、コリンズは、「近年みられる使用者に義務を課す黙示条項の導入は、被用者の公正な取扱いと職を喪失することのリスクについての見方の変化を確かに反映している」と評している。¹²⁴⁾

だが、こうした見方に対して、それを疑問とする見解もある。アンダーマンは、信頼関係維持義務が「合理性という一般的な条件」を課すものではなく、使用者の裁量権が極端に不合理に行使される場合に限り適用されること¹²⁵⁾、他方で、被用者の柔軟性、配置転換、忠実、および協力を拡大する法による黙示条項の存在から、信頼関係維持義務によって、労使間の力の不均衡を是正し、両者の利益をバランスさせることになるか、疑問としている。¹²⁶⁾

確かに、「被用者が、適法な指示に従うに当たって、システム、すなわ

ち、被用者がそれを確保するために雇用されている効率的な運営を妨害する効果を有するような不合理な仕方で指示に従おうとしないようにする」黙示条項を認めるA.S.L.E.F. (No.2) 事件控訴院判決 (II-1を参照)の存在や、¹²⁷⁾適切な訓練を行うことを条件に、被用者は新しい作業方法や技術に適応すべきとする黙示の義務を認めるクレスウェル事件高等法院判決¹²⁸⁾の存在は、そうした見方を妥当なものとするようにも思われる。

しかしながら、そうした見方の妥当性については、雇用契約における附随義務としての信頼関係維持義務について、一般条項的性格および優先的条項としての性格の側面から、また救済法の側面から、さらに検討を加えたうえでなければ、判断し得ないように思われる。そこで次に、信頼関係維持義務の一般条項的性格の側面について検討することにする。

2 一般条項的性格

ポスト・オフィス事件E.A.T.判決において判示されているように (II-2-2を参照)¹²⁹⁾、これまでの判例は、信頼関係維持義務は、被用者に対して合理的に行動するよう使用者に求める一般的な黙示条項としては明確に認めてはいない。¹³⁰⁾しかしながら、これまでの判例の展開は、信頼関係維持義務の適用範囲の広さを示し、またそれを拡大してきた。¹³¹⁾

ライドアウトによれば、そのような信頼関係維持義務に関する法による黙示条項の柔軟性、不特定性は、裁判所が、明らかに一般的に適用しようとしている黙示条項を発見する場合、生じうる様々な特定の状況を包含するように、不可避免的に一般的な言い方で定式化する傾向があることによるのである。¹³²⁾そのような説明は、マリク事件貴族院判決において、ニコルス貴族院判事が、信頼関係維持義務は「当該雇用契約が黙示に期待するような仕方で雇用関係が継続すべきであるならば、必要とされる信頼を損なうような行為を行わない混成の一般的な義務」(ニコルス貴族院判事・判示事項1)¹³³⁾である、と述べていることから、妥当なものといえよう。この

ように、信頼関係維持義務は、「より拡散して幅広い解釈ができる義務 (diffuse and open-ended duty)」である、と理解することができよう。¹³⁴⁾

また、こうした判例の展開について、デイヴィースとフリードランドは、「徐々に、使用者は、その〔信頼関係維持義務の——筆者補足〕基準を満たすためには、実質的に、適法性 (legality)、合理性 (rationality) および適正手続 (procedural propriety) という公法上の要件に従わなければならないようになっていくように思われる」と評している。¹³⁵⁾

さらには、イギリス契約法が、これまで認めようとしなかった、大陸法系諸国における信義誠実の原則に相当する一般的な誠実義務 (duty of good faith) を認める、あるいは少なくとも他の方法による同様の解決を認める兆候がある、と今日いわれているなか、¹³⁶⁾インペリアル・グループ・ペンション・トラスト事件高等法院判決において、ブラウン・ウィルキンソン判事は、信頼関係維持義務と誠実義務を同義で用いている (III-1 を参照)¹³⁷⁾。そして、実務家であるウィンカップやバウアーズは、信頼関係維持義務に関する判例を使用者が被用者に対して負う誠実義務の判例として記述し、その展開を展望しているのである。¹³⁸⁾

以上のことを総合して考えると、イギリス雇用契約法における信頼関係維持義務は、一般条項的性格を有するものである、と理解することができよう。

そのような信頼関係維持義務の適用範囲の限界については、ステイン貴族院判事が、マリク事件貴族院判決において、次のように述べている。

「はじめの方で、私は、信頼に関する相互の黙示の義務が、当該使用者の行為に『合理的かつ適切な理由がない』場合にのみ適用され、そして、その行為がその信頼関係を破壊しまたは『ひどく』損なうものと評価される場合にのみ適用される、という事実を注意を引いた。それは、当該黙示の義務の潜在的な適用範囲の限界を画する。」¹³⁹⁾

3 優先的条項 (overriding terms) としての性格

本稿の I 「はじめに」において述べたように、イギリス契約法における法による黙示条項は、明示条項によって排除できるという意味で、任意規定として機能する。¹⁴⁰⁾だが、ユナイテッド・バンク事件 E.A.T. 判決およびホワイト事件 E.A.T. 判決は、信頼関係維持義務が、雇用契約の明示条項に基づく使用者の裁量権の行使の仕方を制約しうる、という意味において、「優先的義務」として黙示に編入されるものであるとの見解を示した(III-1を参照)¹⁴¹⁾。スミスとトーマスによれば、それは、法による黙示条項としての信頼関係維持義務が、「非常に重要であるので、当事者の意思に関わりなく、裁判所によって適用される」という意味で、優先的条項とされている、ということなのである。¹⁴²⁾

また、彼らによれば、信頼関係維持義務は、「それが広く適用されれば、何らかのことを強要する契約上の権利を使用者が有している場合でさえも、使用者はそれを合理的に行使しなければならない、という効果を有するものとみられ得る」のであるが、¹⁴³⁾それは、信頼関係維持義務の柔軟性、不特定性、「より拡散して幅広い解釈ができる義務」といった一般条項的性格が、明示条項を用いて使用者が信頼関係維持義務による規制を完全に排除することを不可能とするからである。¹⁴⁴⁾

このように、雇用契約における法的附随義務としての信頼関係維持義務は、一般条項的性格を認められ、またその一般条項的性格から、優先的条項としての性格を導き出されているのである。¹⁴⁵⁾そうしてみると、信頼関係維持義務は、それによって、労使間の力の不均衡を是正し、両者の利益をバランスさせるために雇用契約を有効に機能させるものとして評価することができるように思われる。だが、そうした評価がなされるためには、その違反に対して有効な救済が用意されているのでなければならないであろう。

そこで次に、信頼関係維持義務の違反が生じた場合における救済法の間

題について、考察することとする。

4 救済法

(1) 損害賠償

まず、損害賠償の問題を考えることにしよう。¹⁴⁶⁾

既述のように、信頼関係維持義務違反の主張は、不公正解雇制度における「みなし解雇」の申立てに資するものであるが（II-2-(2)を参照）、被用者がその存在を証明できれば、それは損害賠償請求の根拠となり得るはずである。だが、これまでの判例においては、そうした雇用契約違反に対する損害賠償は、①精神的損害に対する補償、②雇用契約違反の行為自体が将来の雇用を得ることをより難しくしたという事実から被用者が被る損害に対する補償を含み得ない、という法準則を確立したものとされるアデイス事件貴族院判決の存在によって、非常に制約されたものとされていた（III-1のブリス事件控訴院判決を参照）¹⁴⁷⁾。

だが、このアデイス事件貴族院判決の制約は、信頼関係維持義務を貴族院が初めて明確に承認したマリク事件貴族院判決によって緩和された（III-2-(2)を参照）。同判決は、アデイス事件貴族院判決の第2の部分、すなわち、雇用契約違反の行為自体が将来の雇用を得ることをより難しくしたという事実から被用者が被る損害に対する補償を含み得ないとする部分について、その先例拘束性を否定した。そしてその根拠は、アデイス事件貴族院判決が信頼関係維持義務が出現する前に判決されたものである、ということであった（ニコルス貴族院判事・判示事項3）。このように、信頼関係意義義務の承認は、雇用契約違反に対する損害賠償による救済の範囲を一部拡大したのである。

マリク事件貴族院判決においては、アデイス事件貴族院判決における第1の精神的苦痛の賠償を認めない法準則の部分については、本件事案に関係ないとして、判断がなされなかった。この点について、マクマランは、

「信頼に関する黙示の義務は、おそらく、将来の雇用を得る可能性に対する損害の回復に関してと同程度に、苦痛に対する損害の回復に関係している。その文脈で信頼に関する黙示の義務を用いることは、アデイス事件貴族院判決における第1の〔精神的苦痛の賠償を認めない——筆者補足〕部分を容易にうまく回避することができるだろう。」と述べて、信頼関係維持義務の承認によって、損害賠償による救済範囲のさらなる拡大が期待できるとの見解を示している。¹⁴⁸⁾これに対して、ヘドレイは、「マリク事件における請求は厳格に財産的損害であったし、貴族院は苦痛あるいは侮辱に対する請求を検討しなかった。それ故、アデイス事件貴族院判決においてそのような請求を認めないことは、幾分か不安定にはあるが、なおももちこたえており、雇用契約が屈辱的に終了させられる仕方に対する契約上の請求権はない、ということは依然として法である。」との限定的な見方をしている。¹⁴⁹⁾

いずれにせよ、信頼関係維持義務の承認によって、雇用契約違反に対する損害賠償による救済の範囲が拡大されたことは確かである。だが、因果関係、疎遠性、および損害軽減義務という制約的な諸原則がまだ存在する。この点に関し、マリク事件貴族院判決において、STEIN 貴族院判事は、次のように述べる。

「たとえ当該被用者がこの義務の違反を証明できるとしても、彼は雇用の期待についての損害に対し損害賠償請求をなしうるであろう、ということに当然なるわけではない。法律委員会 (Law Commission) は、評判についての損害は本来的に証明するのが難しい、と指摘してきた：Law Commission, Consultation Paper No.132 on Aggravated, Exemolary and Restitutionary Damages, p.22, para.2.15。それゆえ、多くの被用者が『汚名の金銭補償』について証明できるであろう、ということはあるそうもない。因果関係、疎遠性および損害軽減という制限する原則は、そのような請求の成功にとって難しい実際上の障害となる。しかし、証明するのが難しいことは、適切な事案にお

いて、検討されている契約違反により引き起こされるそのような財産的損害に対する請求を認める法原則を変えるものではない。」¹⁵⁰⁾

とはいえ、マクマランによれば、因果関係、疎遠性および損害軽減という制約的な諸原則が、多くの請求にとって相当な障害となるかもしれないけれども、成功する請求を予見することができる。例えば、切迫した違法解雇に先立って、使用者が、被用者の退職条件の総体 (exit package) を交渉するうえで自らの立場を有利にするためだけに、無能力を強く主張するような場合に、当該被用者は、将来の雇用を見つけることが困難となり、それが当該使用者の行為によって引き起こされたことを証明できるならば、マリク事件貴族院判決の原則に基づいて、損害賠償をなしえない理由はないのである。¹⁵¹⁾

このように、信頼関係維持義務は、雇用契約違反に対する損害賠償による救済の範囲を拡大するように機能しているといえよう。

(2) 特定の救済

次に、雇用契約違反に対してその履行を強制する、特定履行 (specific performance) や差止命令 (injunction) のような特定の救済について考えることにしよう。

労使間の力の不均衡を是正し、両者の利益をバランスさせるために、雇用契約における附随義務として信頼関係維持義務が認められるのであれば、その違反に対して履行を強制する特定の救済が認められなければ、その意義はきわめて限定されたものとなろう。

ところで、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、雇用契約違反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ている。¹⁵²⁾ そうした判例法理のあり方について、プロディーは、次のような議論を展開する。¹⁵³⁾

彼によれば、雇用契約違反に対して特定の救済を認めない法準則の根拠

のひとつは、相互の信頼が通常は雇用契約が十分に機能するために必要な条件である、ということであるが、ここでその存続が条件とされている「信頼」は、記述的な意味において使われており、それは、裁判所が、事実問題として、当事者間の良好な関係または信頼を期待していることの例である。それに対して、信頼関係維持義務は、尊厳をもって被用者を取り扱う義務を使用者に課している。それにもかかわらず、「相互の信頼」は、そのような救済の段階では、雇用関係が少なくとも理論上より人的なものともみられていた過去の時代を思い出させるような仕方使われている。信頼関係維持義務の存在は、その論理的帰結に沿って、理解されなければならない。すなわち、信頼関係維持「義務」の観点からすれば、使用者が雇用契約に違反して雇用関係を終了させようとしている事実、使用者側からの相互の信頼が欠けているとの主張は、特定の救済を認めない方向に向かうべきではない。さもなくば、信頼関係維持義務は、その土台を掘り崩されるであろう。

このように、ブロディーは、信頼関係維持義務の承認により、その論理的帰結として、特定の救済がより容易に認められるようになるべきであると主張する。

ともあれ、信頼関係維持義務違反に対する救済として差止命令が認められる可能性は、ニュウズ事件控訴院判決（判示事項2）に示されている（III-1を参照）。今後の判例の展開が期待される。

5 小括

以上の検討したところをまとめれば、次のようになろう。

信頼関係維持義務は、雇用契約における労使の義務の相互性を認識するところから生じたものであるが、「使用者は、合理的かつ適切な理由なしには、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたはひどく損なう見込みのある仕方で行わないこと」をその義務内容とするものとして定式化され

たように、もっぱら使用者側が被用者に対して負う義務の側面で問題とされている。それは、被用者が使用者に対して負う義務の側面に関する限りでは、信頼関係維持義務は十分に確立された忠実（誠実）義務にほとんど何も加えるものがないからである。そして、雇用契約における附随義務としての信頼関係維持義務は、一般条項的性格を認められ、またその一般条項的性格から、優先的条項としての性格を導き出されている。加えて、その違反に対する救済の面についても、救済範囲の拡大がなされ、あるいはさらなるその拡大が理論的に期待されている。

これらのことを総合して考えれば、信頼関係維持義務は、それによって労使間の力の不均衡を是正し、両者の利益をバランスさせるために雇用契約を有効に機能させるものとして評価することができるように思われる。このような附随義務を通して労使間の力の不均衡を是正し、両者の利益のバランスを図る手法は、わが国の労働契約論にとっても示唆的であるように思われる。

V 信頼関係維持義務と雇用契約観——むすびに代えて

以上にみてきたような信頼関係維持義務の形成と発展を促したものは、いったい何であるのか。スティン貴族院判事は、マリク事件貴族院判決において、それについて次のように述べている。

「この発展の理由は、ひとつには今世紀における雇用関係法の発展の歴史にある。『マスターとサーヴァント』の関係という観念は時代遅れになった。スライン貴族院判事は最近、『制定法によるものであれ裁判所の判決によるものであれ、被用者の肉体的、財産的および精神的な福祉までにも注意するような、過去におけるよりも相当に大きな義務を使用者に課すようになっている、使用者と被用者との関係に生じてきた変化』について述べた：Spring v. Guardian Assurance plc [1994] I.R.L.R. 460, at 474, 86。この変化の際立った例

は、すでに言及した、スキヤリー事件貴族院判決である。同判決において、貴族院は、一定範疇のあらゆる被用者は一定の給付に対する権利に関して使用者によって知らされなければならない、という条項を黙示に編入した。信頼に関する黙示条項の展開を可能にしたのは、法的文化における変化であった。¹⁵⁴⁾

ここに述べられている「法的文化における変化」とは、まさに雇用契約観の変化に他ならないであろう。その意味で、このSTEIN貴族院判事の見解は、イギリス司法における雇用契約観が、伝統的なマスターとサーヴァントの関係として認識されていたものから、現代的な契約関係として認識されるように変化しつつあることを示していよう。そしてそれは、雇用契約を純粹に経済的観点からだけみるものから、「雇用関係の不可欠の部分」を形成する重要な社会的および精神的利益も認めた観点から雇用契約をみるものへの雇用契約観の変化であるともいえるだろう。¹⁵⁵⁾信頼関係維持義務は、そうした雇用契約観の変化の中から認められてきたのであり、裁判所は、その信頼関係維持義務の開かれた基本構造（一般条項的性格）を通して、雇用契約観の変化を反映した雇用関係はどのように働くべきかということについての司法の見解を示しているものといえよう。¹⁵⁶⁾

そのような雇用契約観の変化によって、新たな法による黙示条項としての附随義務の展開も促されている。例えば、「使用者は、被用者が有する不服を是正する合理的な機会を合理的にかつ迅速に与える」という黙示の義務¹⁵⁷⁾や、「使用者は、合理的に実施可能な限りにおいて、被用者による契約上の義務の履行のために合理的に適切な労働環境を、被用者に提供しかつそれをモニターする」という黙示の義務¹⁵⁸⁾などが認められてきているのである。

では、そのような雇用契約観の変化を促したものは何であるのか、さらに考える必要があるだろう。様々な要因が考えられようが、¹⁵⁹⁾その中で最も大きな影響を及ぼしたものは、やはり不公正解雇制度などを規定する雇用保護のための制定法の存在であろう。そのような見方は、先に引用した、「こ

の発展の理由は、ひとつには今世紀における雇用関係法の発展の歴史にある。」とのスティン貴族院判事の発言や、制定法上の不公正解雇制度における「みなし解雇」の解釈に関する判例の展開の中から信頼関係維持義務が形成されてきたことをなど考えれば(II-2を参照)、妥当なものであるように思われる。¹⁶⁰⁾雇用保護立法の存在は、「雇用契約は緊密な人的関係を作り出し、そしてそこには当事者間の力の不均衡が存在する。しばしば、被用者は脆弱である。」(マリク事件貴族院判決におけるニコルス貴族院判事の発言・IV-1)との認識を裁判官にもたらし、そしてそれが、労使間の力の不均衡を是正し、両者の利益をバランスさせるために、信頼関係維持義務の形成と展開を促したのであろう。¹⁶¹⁾

雇用契約は、イギリス労働法のコーナー・ストーンとして今後も存続し、機能し続けるのであろう。¹⁶²⁾

以上にみてきたようなイギリス雇用契約法における信頼関係維持義務の展開は、雇用(労働)契約論において、意思解釈論からのアプローチだけではなく、附随義務論からのアプローチも非常に重要であることを、われわれに教えてくれている。¹⁶³⁾

(1998年5月19日脱稿)

- 1) P.Elias, 'The Structure of the Employment Contract' (1982) 35 C. L. P. 95 ; B. Napier, 'The Contract of Employment' in R. Lewis ed., *Labour Law in Britain* (1986), pp. 327-357 ; R.W.Rideout, *Rideout's Principles of Labour Law* (5th ed. 1989), pp.45-71, 91-104 ; S. D. Anderman, *Labour Law : Management Decisions and Workers' Rights* (2nd ed. 1993), pp.31-61 ; M. R. Freedland, 'The Role of the Contract of Employment in Modern Labour Law' in L. Betten ed., *The Employment Contract in Transforming Labour Relations* (1995), pp. 17-27 ; S. Deakin and G. Morris, *Labour Law* (1995), pp. 335-338 ; R. W. Rideout, 'Implied Terms in the Employment Relationship' in R. Halson ed., *Exploring the Boundaries of Contract* (1996), pp. 119-142 ; D. Brodie, 'The Heart of the Matter : Mutual Trust and Confidence' (1996) 25 I. L. J. 121 ; D. Brodie, 'Specific Performance and Employment Contracts' (1998) 27 I. L. J. 37.
- 2) G. H. Treitel, *The Law of Contract* (9th ed. 1995), p. 185.
- 3) *Sterling Engineering Co. Ltd. v. Patchett* [1955] A. C. 534, at 547, per Lord Reid.
- 4) J. Steyn, 'Contract Law : Fulfilling the Reasonable Expectations of Honest Men' (1997) 113 L. Q. R. 433, p. 442. ただし、本稿IV-3で考察するように、近年の判例法理の展開によって、一定の法による黙示条項（本稿のテーマとする信頼関係維持義務など）は、優先的効力を有するものとされるようになってきている。この点につき、有田謙司「イギリスにおける黙示条項と雇用契約観」『九大法学』64号（1992年）95頁以下、小宮文人『イギリス労働法入門』（1996年）60-62頁を参照。
- 5) *Scally v. Southern Health Board* [1991] I. R. L. R. 522 (H. L.), at 525, per Lord Bridge of Harwick.
- 6) P. S. Atiyah, *An Introduction to the Law of Contract* (5th ed. 1995) , p. 207.
- 7) G. H. Treitel, *supra* note (2), p.193. この点、ステイン貴族院判事も、「実際のところ、先例におけるいくらかの混乱にも関わらず、裁判所は、共通に見いだされるものとして契約の中に黙示に編入されるべき条項の範囲を定めるに際して、合理性を考慮しうる、ということはかなり確かなことである」と述べている。J. Steyn, *supra* note (4), p.442.
- 8) G.H.Treitel, *supra* note (2), p.193.
- 9) *Ibid.*, p.190.
- 10) *Lister v. Romford Ice and Cold Storage Co. Ltd.* [1957] A.C. 555 (H. L.), at 579, per Viscount Simonds.
- 11) *Malik v. Bank of Credit and Commerce International SA* (in compulsory liquidation) [1997] I. R. L. R. 462 (H. L.), at 468, per Lord Steyn. なお、わが国における文献として、雇用契約における法による黙示条項の意義については、唐津博「イギリス雇用契約法における労働者の義務」『同志社法学』33巻4号（1981年）102頁以下、有田・前掲注（4）論文、山田省三「労働契約と労働条件」秋田成就編『労働契約の法理——イギリスと日本』（1993年）135頁以下、山川隆一「労使の義

- 務論」秋田成就編『労働契約の法理——イギリスと日本』(1993年) 158頁以下, 小宮・前掲注(4) 書62-76頁を参照。
- 12) 石田眞「労働契約論」靱井常喜編『戦後労働法学説史』(1996年) 615頁, 647頁。
 - 13) 西谷敏『労働法における個人と集団』(1992年) 77頁以下, 特に84-5頁, 同「労働契約論と労働法の再構築」『法律時報』66巻2号(1994年) 2頁以下, 土田道夫「労働契約における労務指揮権の意義と構造(6)」『法学協会雑誌』109巻12号(1992年) 1864頁以下など。
 - 14) 和田肇『労働契約の法理』(1990年) 214頁。
 - 15) 労働関係における信義則については, 福島淳「労働関係における信義則」『福岡教育大学紀要』33号第2分冊(1983年) 57頁以下, 同「労働法における信義則」林還暦『社会法の現代的課題』(1983年) 201頁以下。
 - 16) 和田・前掲注(14) 書240頁以下, 道幸哲也『職場における自立とプライバシー』(1995年) 233頁以下, 毛塚勝利「賃金処遇制度の変化と労働法学の課題」『日本労働法学会誌』89号(1997年) 5頁, 18頁以下, 同「平等原則への接近方法」『労働法律旬報』1422号(1997年) 4頁以下など。判例の中にも, 附随義務構成をとって事案の解決を図ろうとするものがみられるようになってきている。例えば, 京都セクシャル・ハラスメント(呉服販売会社)事件・京都地判平成9.4.17労判716号49頁(労働者のプライバシーが侵害されることがないように職場の環境を整える義務, 労働者がその意に反して退職することがないように職場環境を整備する義務), 三重セクシャル・ハラスメント(厚生農協連合会)事件・津地判平成9.11.5労判729号54頁(被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務)など。
 - 17) P.Richards, *Law of Contract* (2nd ed. 1995), pp.260-267.
 - 18) R.Upex, *The Law of Termination of Employment* (5th ed. 1997), p.323.
 - 19) *In re Rubel Bronze & Metal Co. Ltd. and Vos.* [1918] 1 K.B. 315, at 321, per McCardie J.
 - 20) *Sinclair v. Neighbour* [1967] 2 Q.B. 279, at 289, per Davies L. J.
 - 21) *R.W.Rideout* (1989), *supra* note (1), pp.91-92.
 - 22) *Secretary of State v. A.S.L.E.F. (No. 2)* [1972] 2 W.L.R. 1370, at 1389.
 - 23) この点については, 唐津・前掲注(11) 論文120-121を参照。
 - 24) 「…ある木になっているリンゴの全てをある一人の人に与えるとするならば, そしてその木を切るならば, 私は, 契約違反をしている」(at 664) というウィルス判事(Willes J.)の有名な傍論が出たのは, この判決からである。
 - 25) [1972] 2 W. L. R. 1370, at 1389. なお, *M'Intyre v. Belcher* (1863) 14 C.B. (N.S.) 654は, デニング判事の判決以前には, 事業を継続する黙示条項に関する先例として位置づけられている。C.M.Smith, *A Treatise of the Law of Master and Servant* (7th ed., by C.M.Knowles, 1922), p.47, note (y).
 - 26) [1972] 2 W. L. R. 1370, at 1405.
 - 27) *Ibid.*, at 1405-1406.
 - 28) P.Elias et al., *Labour Law : Cases and Materials* (1980), pp.449-450.

- 29) *Wilson v. Racher* [1974] I. C. R 428, at 434, per Cairns L.J.
- 30) *Ibid.*, at 430, per Edmund Davies L. J.
- 31) こうした「相互に尊重する義務」を認める前兆を示す判決として、1969年のドノヴァン事件高等法院判決がある。同事件では、原告は、被告である航空会社が、①原告である航空パイロットに規則に違反して飛行するよう求めたこと、②安全に飛行できるように飛行機を維持しないこと、および③原告に対する無礼な振る舞いによって、原告の雇用契約を履行拒絶した (*had repudiated*)、と主張して、損害賠償を請求した。高等法院のランガム判事 (*Wrangam J.*) は、前記①および②の主張については、原告による証明が不十分であるとして認めず、③の主張については、「雇用契約に基づき黙示に編入される義務である、役務をなし得るような程度の思いやりと礼節をもって (*with such a degree of consideration and courtesy as will enable the service to be carried on*) 相手方を取り扱う各当事者の義務」 (*Donovan v. Invicta Airways Ltd.* [1969] 2 *Lloyd's Rep.* 413 (Q.B.), at , 422.) を認めたいうえで、被告の行為がそれに違反したものであるかを判断し、違反はなかったとの結論に達した。なお、同事件の上訴において控訴院は、原告の上司が3回にわたり原告に、危険な飛行につくように求めたこと、そして、それが原告の雇用の継続を不可能にする被告による行為であると認定し、原告の上訴を認容して、900ポンドの損害賠償を認めた (*Donovan v. Invicta Airways Ltd.* [1970] 1 *Lloyd's Rep.* 486 (C. A.), at 491, per *Fenton Atkinson L.J.*)。
- 32) *B.A.Hepple, B.A.Hepple and O'Higgins Employment Law* (4th ed. 1981), pp. 134-135; *V.Shrubsall, 'Implied Term of Mutual Trust and Confidence' in Sweet & Maxwell's Encyclopedia of Employment Law* (loose leaf edn) Vol.1, at para. 1-5107; *R.W.Rideout* (1989), *supra* note (1), p.91; *S.Deakin and G.Morris*, *supra* note (1), pp.296-301; *D.Brodie*, *supra* note (1), p.121; *R.W.Rideout, 'Industrial Relations' in M.Freeman ed., Law and Opinion at the End of the Twentieth Century* (1997), p.379; *Malik v. Bank of Credit and Commerce International SA* (in compulsory liquidation) [1997] I.R.L.R. 462 (H. L.), at 468, per *Lord Steyn*. 協力義務一般については、*H.Collins, The Law of Contract* (2nd ed. 1993), pp.301-333を参照。
- 33) 山川・前掲注 (11) 論文167頁を参照。
- 34) 「みなし解雇」に関する規定は、不公正解雇制度を最初に導入した1971年労使関係法 (*Industrial Relations Act 1971*) では規定されておらず、1974年労働組合および労働関係法 (*Trade Union and Labour Relations Act 1974*) の Sch. 1, para. 5(2) (c)において初めて規定され、その後、1978年雇用保護(統合)法 (*Employment Protection (Consolidation) Act 1978*) s. 55(2) (c)に規定され、現在は、1996年雇用権利法 (*Employment Rights Act 1996*) s. 95(2) (c)に規定されている。みなし解雇については、小宮文人『英米解雇法制の研究』(1992年) 42-75頁を参照。
- 35) *Wetherall (Bond St. W1) Ltd. v. M.J.H.Lynn* [1977] I. R. L. R. 333 (E. A. T.), at 336, per *Bristow J.*; *Wstern Excavating (E. C. C.) Ltd. v. Sharp*[1978]

- 1 Q.B. 761 (C. A.), at 770, per Lord Denning M.R.
- 36) R. W. Rideout (1989), supra note (1), pp.92-93.
- 37) Wetherall (Bond St. W 1) Ltd. v. M.J.H.Lynn [1977] I. R. L. R. 333 (E. A. T.), at 336.
- 38) Isle of Wight Tourist Board v. Coombes [1976] I. R. L. R. 413 (E.A.T.), at 414, per Bristow J.
- 39) Fyfe & McGrouther Ltd v. Byrne [1977] I. R. L. R. 29 (E. A. T.), at 30, per Lord McDonald.
- 40) S.D.Anderman, The Law of Unfair Dismissal (1978), p.36, note 1.
- 41) Robinson v. Crompton Parkinson Ltd. [1978] I. C. R. 401 (E.A.T.), at 403, per Kilner Brown J.
- 42) R.W.Rideout (1989) , supra note (1), p.93.
- 43) Woods v. WM Car Services (Peterborough) Ltd. [1982] I. R. L. R. 413 (C. A.) , at 415, per Lord Denning M. R. ; R. W. Rideout (1996), supra note (1), p. 132.
- 44) Courtaulds Northern Textiles Ltd. v. Andrew [1979] I. R. L. R. 84 (E. A. T.), at 85, per Arnold J.
- 45) Ibid., at 86.
- 46) R.W.Rideout (1996), supra note (1), p.132.
- 47) Post Office v. Roberts [1980] I. R. L. R. 347 (E.A.T.), at 350, per Talbot J.
- 48) Ibid., at 352.
- 49) Woods v. WM Car Services (Peterborough) Ltd. [1981] I. C. R. 666 (E. A. T.), at 670-671, per Browne-Wilkinson J.
- 50) Ibid., at 671-672.
- 51) この点については、表田充生「イギリスにおける労働審判所」『同志社法学』47巻6号(1996年)322頁, 381以下を参照。
- 52) [1980] I. C. R. 666, at 673-674.
- 53) J.Bowers, Bowers on Employment Law (4th ed. 1997) , p.233 ; D. Brodie, supra note (1), pp. 123-124.
- 54) Woods v. WM Car Services (Peterborough) Ltd. [1982] I. R. L. R. 413 (C.A.)
- 55) Ibid., at 415, per Lord Denning M.R.
- 56) Lewis v. Motorworld Garages Ltd. [1985] I. R. L. R. 465 (C.A.), at 468, per Neill L.J., at 469, per Glidewell L.J.
- 57) Ibid., at 470.
- 58) ただし、後者については、他の契約条項の違反がいつの時点で信頼関係維持義務の違反になるのかとの問題の余地を残すものの、それにもかかわらず、そのアプローチは、契約上の法理をあまり厳格には適用する意思のないことを示す、想像力に富むものである、という指摘がなされている。D. Brodie (1996), supra note (1), p. 123.

- 59) ただ、故意または害意の存在についての証拠があるならば、違反があったことを証明するのはより容易になるであろうことが、デニング判事によって示唆されている。Woods v. WM Car Services (Peterborough) Ltd. [1982] I. R. L. R. 413 (C.A.), at 415, per Lord Denning M.R.
- 60) Bliss v. South East Thames Regional Health Authority [1985] I. R. L. R. 308 (C.A.), at 314-315, per Dillon L.J.
- 61) Ibid., at 315.
- 62) アデイス事件貴族院判決および関連する判例については、望月礼二郎『英米法〔新版〕』(1997年) 431-434頁を参照。なお、同判決については、後にIV-4-(1)で詳しく検討する。
- 63) 「Woods v. WM Car Services (Peterborough) Ltd. [1981] I. R. L. R. 347 において、ブラウナーウィルキンソン判事(Browne-Wilkinson J) (当時)は、Courtaulds Northern Textiles Ltd v. Andrew [1979] I. R. L. R. 84 に従って、使用者は、合理的かつ適切な理由なしには、使用者と被用者の間の信頼関係を破壊しまたは重大に損なうことが見込まれるような仕方で行わない、という黙示条項の違反は、それが必ず当該契約の根幹に及ぶから、履行拒絶となる基本的違反である、と判示した。私は、それを一般化する必要を認めない。少なくとも、基本的かつ履行拒絶の違反で当該契約の根幹に及ぶような違反がいくらかはあるに違いないし、当該契約の根幹に及ぶような条項の違反があるとすれば、本件がそれであった。」 [1985] I. R. L. R. 308, at 314, per Dillon L.J.
- 64) United Bank v. Akhtar [1989] I. R. L. R. 507 (E.A.T.). なお、同判決については、有田・前掲注(4)論文118頁以下も参照。
- 65) Ibid., at 511-512, per Knox J.
- 66) 訴訟開始召喚手続については、住吉博「writ action のひとつの機能(上)」『判例タイムズ』297号(1973年) 19頁, 22頁以下, 司法研修所編『イギリスにおける民事訴訟の運営』(1996年) 64-65頁を参照。
- 67) Imperial Group Pension Trust v. Imperial Tobacco Ltd. [1991] I.R.L.R. 66, at 69-70, per Browne-Wilkinson V.C. なお、同判決については、行澤一人「英国における企業年金法の現代的展開」『神戸法学雑誌』44巻3号(1994年) 555頁, 568頁以下も参照。
- 68) Ibid., at 70.
- 69) Ibid.
- 70) Ibid.
- 71) Ibid., at 71.
- 72) Ibid.
- 73) R.Nobles, Pensions, Employment and the Law (1993), p.53; 11 I.L.L.R. 176, p. 188.
- 74) R.Nobles, 'Occupational Pensions Schemes: Restrictions on the Use of Employer's Powers under a Scheme' (1991) 20 I. L. J. 130, p.133; M.Ford and S.

- Gibbons, 'Remedying Dismissal Law' in A.McColgan ed., *The Future of Labour Law* (1996), p.261.
- 75) R.Nobels, *supra* note (73), p.94.
- 76) R.W.Rideout (1996), *supra* note (1), p.129.
- 77) *White v. Reflecting Roadstuds* [1991] I. R. L. R. 331 (E. A. T.), at 334, per Wood J. なお、同判決については、有田・前掲注(4)論文118頁以下も参照。
- 78) *Ibid.*, at 335.
- 79) *Ibid.*
- 80) *Ibid.*
- 81) 有田・前掲注(4)論文120頁においては、'overriding'を「最も重要な」と訳していたが、適切な訳ではなかった。本稿において、本文におけるように「優先的な」に訂正する。
- 82) 1981年営業譲渡(雇用保護)規則については、家田愛子「ヨーロッパ連合(EU)とイギリス労働法の変容——『1981年営業譲渡(雇用保護)規則』修正を中心として(1)(2)」『法政論集』165号(1996年)183頁以下、166号(1996年)379頁以下を参照。
- 83) イギリスの中間的差止命令の意義および審理手続については、有田謙司「イギリスにおける解雇と労働訴訟」『山口経済学雑誌』43巻6号(1995年)103頁、110-123頁を参照。
- 84) *Newns v. British Airways plc* [1992] I.R.L.R. 575 (C.A.), at 576-577, per Scott L.J.
- 85) *Ibid.*, at 577. なお、判決のこの部分の理由づけについては、1993年労働組合改革・雇用権利法(Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993)によって1981年営業譲渡(雇用保護)規則が改正され、被用者の譲渡に反対する権利が認められたことから、現在では、不適切なものとなっている、と指摘されている。S. Auerbach, *Derecognition and Personal Contracts : Fighting Tactics and the Law* (1993), p.53, note 37; R.Upex, *supra* note (18), p.92, note 3. 1993年法による1981年規則の改正については、鈴木隆「イギリス1993年労働組合改革・雇用権利法(2)」『島大法学』38巻1号(1994年)196-200頁を参照。
- 86) [1992] I.R.L.R. 575, at 577.
- 87) *Ibid.*, at 578, per Steyn L.J.
- 88) *Scally v. Southern Health Board* [1991] I.R.L.R. 522 (H. L.), at 525, per Lord Bridge of Harwich.
- 89) H.Collins, 'Implied Duty to Give Information During Performance of Contracts' (1992) 55 M. L. R. 556, p.561.
- 90) M.Jefferson, *Principles of Employment Law* (3rd ed. 1997), p.96; R.Nobles, *supra* note (73), p.63.
- 91) P.Brereton, 'Employers' Duties in Contract and Tort' (1992) 5 J. C. L. 264, p. 268.

- 92) I. Smith, 'The Creation of the Contract of Employment' in S.Osman ed., Butterworths Employment Law Guide (2nd ed. 1996), p.24; I. T. Smith and G. H. Thomas, Smith and Wood's Industrial Law (6th ed. 1996), p. 114; R.Upex and V.Shrebsall, Contracts of Employment: Law and Practice (1997), p.96.
- 93) M. R. Freedland, 'Individual Contract of Employment and Common Law Courts' (1992) 21 I. L. J. 135, pp. 138-139; S. Auerbach, supra note (85), p. 13; M. Jefferson, supra note (90), p.97. フリードランドは、貴族院が、純粋に経済的な損害に対する不法行為法上の請求の範囲を限定しようとする意図の下に、きわめて限定した法による黙示条項で対処しようとした、とみている。オアーバックとジェファーソンは、マクスウェル事件後の職域年金制度における受給権の保護に対する裁判所のパターンリスティックな態度によるものと、事案の特殊性から、限定的な評価をなしている。なお、純粋に経済的な損害に対する不法行為法上の問題については、松田健児「イギリスにおける純粋な経済的損失とネグリジェンス責任 (1) (2・未完)」『創価法学』26巻2-3号(1997年)81頁, 27巻1号(1997年)63頁, 蘇田美千穂「英米『ネグリジェンス』法における『純粋な経済的損失』法理の諸相」『白鷗法学』9号(1997年)165頁を参照。
- 94) Spring v. Gurdian Assurance plc and others [1992] I. R. L. R. 173 (H.C.).
- 95) Spring v. Gurdian Assurance plc and others [1993] I. R. L. R. 122 (C.A.).
- 96) Spring v. Gurdian Assurance plc and others [1994] I. R. L. R. 460 (H.L.). 雇用契約上の黙示条項違反については、後述のようにスライン貴族院判事とウールフ貴族院判事の2人だけが判決理由として述べているだけであることについて、「契約的分析が判決理由の中で支配的なものでなかったことは、いくらか驚くべきことである。というのも、スキヤリー事件貴族院判決が、雇用から生じる損害に関わるケースでは、契約的分析が優先されるべきである、と指摘しているからである。」との指摘がみられる。T. Allen, 'Liability for Reference: The House of Lords and Spring v Guardian Assurance' (1995) 58 M. L. R. 553, p.560.
- 97) [1994] I. R. L. R. 460, at 475-476, per Lord Slynn of Hadley.
- 98) Ibid., at 481, per Lord Woolf.
- 99) C.Wynn-Evans, 'Reference and Negligent Misstatement' (1994) 23 I. L. J. 346, p.346.
- 100) T.Allen, supra note (96), p.559.
- 101) S.Deakin and G.Morris, supra note (1), p.301; R.Upex and V.Shrebsall, supra note (92), p.96.
- 102) [1994] I. R. L. R. 460, at 473-474, per Lord Slynn of Hadley.
- 103) Ibid., at 481, per Lord Woolf.
- 104) 会社裁判所は、高等法院の衡平法部の中に設置された特別部であり、会社および破産に関わる事件を管轄する。
- 105) Re BCCI SA [1994] I. R. L. R. 282 (H.C.), at 284.
- 106) Ibid., at 290.

- 107) *Malik and another v. Bank of Credit and Commerce International SA* (in compulsory liquidation) [1995] I. R. L. R. 375 (C. A.), at 377, per Morritt L.J.
- 108) *Ibid.*, at 378, 380-381.
- 109) *Malik v. Bank of Credit and Commerce International SA* (in compulsory liquidation) [1997] I. R. L. R. 462 (H. L.), at 464, per Lord Nicholls of Birkenhead.
- 110) *Ibid.*, at 468, per Lord Steyn.
- 111) J. McMullen, 'Extending Remedies for Breach of the Employment Contract' (1997) 26 I. L. J. 245, p.246.
- 112) [1997] I. R. L. R. 462, at 464.
- 113) J. McMullen, *supra* note (111), p.246.
- 114) [1997] I. R. L. R. 462, at 465-466.
- 115) この点について、ニコルス貴族院判事は次のように述べている。「信頼に関する条項は、有用な道具であり、今日では雇用関係法において十分に確立されている。コモン・ロー上、損害賠償は『違法』解雇に対して補償するために認定される。したがって、たとえ適正な予告後に解雇された場合でも被用者が被ったであろう損害は回復できない。というのも、そのような損害は解雇の違法な要素に起因するものではないからである。さらには、適正な予告後の解雇ではなく違法解雇という事実だけで、被用者を労働市場において不利にしうる、ということを考えることは難しい。これはすべてアディス事件貴族院判決と一致する。しかし、解雇の仕方やその状況は、現在では信頼に関する黙示条項によって確定される行為の基準に照らして評価されるので、そのような不利をもたらしうる。今日においてこれが認められなければ、法は汚点をつけられるであろう。」 *Ibid.*, at 466.
- 116) *Ibid.*, at 471.
- 117) *Ibid.* ニコルス貴族院判事も同趣旨の理由を述べている。 *Ibid.*, at 466.
- 118) *Ibid.*, at 468, per Lord Steyn.
- 119) N. Feinstein, 'Stigma claims : a new development ?' *Solicitors Journal* 11 July 1997, p.667.
- 120) P. Leighton and A. O'Donnell, *The New Employment Contract* (1995), p.59 ; D. Brodie (1996), *supra* note (1), p.121. なお、労働者の忠実義務については、小宮・前掲注(4)書63-65頁、唐津・前掲注(11)論文112-142頁を参照。
- 121) *Malik v. Bank of Credit and Commerce International SA* (in compulsory liquidation) [1997] I. R. L. R. 462, at 468, per Lord Steyn.
- 122) *Ibid.*, at 465, per Lord Nicholls of Birkenhead.
- 123) P. Davies and M. Freedland, 'The Impact of Public Law on Labour Law, 1972-1997' (1997) 26 I. L. J. 311, p.325.
- 124) H. Collins, *supra* note (32), p.231.
- 125) S. D. Anderman, *supra* note (1), p.61.
- 126) 「一方で、新しい黙示条項は、被用者の柔軟性、配置転換、忠実、および協力を拡大

する傾向があり、それによって、雇用契約の制限範囲内における使用者の裁量権の範囲を拡大する。他方で、これとは反対に、新しいコモン・ローによる使用者のこの形式の特権の行使に対する制約は、使用者が決定しそれを実行する仕方への制約である。それらが、時々、使用者が明示の契約条項に基づく裁量権を行使する仕方を規制するのに十分強力なものである、ということは真実である。それにもかかわらず、それらは、使用者が決定の実体的部分 (substance of decisions) を判断する相当な契約上の権能を残している。というのも、それらは、その裁量権の行使が極端に不合理なケースにおいてのみ、介入するからである。」 Ibid., p. 54.

- 127) 同判決において、バックレイ判事 (Buckley L. J.) は、「被用者は、契約条件の範囲内で、自己がそのために雇用されている商業利益 (commercial interests) を促進するつもりで誠実に (faithfully) 使用者に対して労務を給付しなければならない」との黙示条項に言及している。Secretary of State v. A. S. L. E. F. (No. 2) [1972] 2 W. L. R. 1370, at 1396. 近年の判決としては、Blitish Telecommunications plc v. Ticehurst [1992] I. R. L. R.575 (C. A.) がある。ただし、A. S. L. E. F. (No. 2) 事件控訴院判決が被用者一般について協力義務、誠実義務を認めているのに対して、同判決では、被用者が広範な裁量権を有する高い地位にある場合に、当該裁量権の行使に際してそれらの義務が問題にされる、と限定されていることに注意すべきである。M.Jefferson, supra note (90), p.104.
- 128) Cresswell v. Board of Inland Revenue [1984] I. R. L. R. 190 (H.C.), at 195, per Walton J.
- 129) ポスト・オフィス事件 E. A. T. 判決では、「そのような〔使用者は被用者を合理的な仕方で扱うとの——筆者補足〕黙示条項は、あまりに広く、またあまりに不明確であるので、われわれはそのような条項を承認することはできないであろう」ということが、その理由づけであったが、この点について、ライドアウトは、「不公正解雇の事案においては、労働審判所はまさにその問題を絶えず判定しなければならないのに、なぜ不合理な取扱いが不明確であるのか、理解しかねる」と批判する。R.W. Rideout (1996), supra note (1), p.132.
- 130) R.Upex and V.Shrebsall, supra note (92), p.99.
- 131) D.J.Lockton, Emoloyment Law (2nd ed. 1996), p.57; M.Ford and S.Gibbons, supra note (74), p.261.
- 132) R. W. Rideout (1996), supra note (1), p.123.
- 133) Malik v. Bank of Credit and Commerce International SA (in compulsory liquidation) [1997] I. R. L. R.462, at 464, per Lord Nicholls of Birkenhead.
- 134) D.Brodie (1998), supra note (1), p.44.
- 135) P.Davies and M.Freedland, supra note (123), p.325.
- 136) J.Beatson and D.Friedmann eds., Good Faith and Fault in Contract Law (1995), pp.14-15 (J.Beatson and D.Friedmann). アティヤも、「現代の裁判官は、法が一般的な誠実義務 (general duty of good faith) を承認するとしても、おそらくそう不満に思うことはないだろう」と述べている。P. S. Atiyah, supra note (6),

p.213.

- 137) 雇用契約法における信頼関係維持義務の発展は、幾分かは、総体としての契約法が動きつつある方向を反映しているのかもしれない。D.Brodie (1996), *supra* note (1), p.135.
- 138) M.Whincup, *Modern Employment Law* (8th ed. 1995), pp.95-96; J.Bowers, *supra* note (53), pp.232-234.
- 139) *Malik v. Bank of Credit and Commerce International SA* (in compulsory liquidation) [1997] I. R. L. R. 462 (H. L.), at 471, per Lord Steyn.
- 140) イギリス法には、強行規定の概念が存しない。R. W. Rideout, 'Aberrations of the Implied Term—The Nature of Implication of Terms' in F.Gamillscheg et al. eds., *In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund* (1980), p.648.
- 141) 法による黙示条項としての安全配慮義務と雇用契約の明示条項に基づく労働者の時間外労働義務との効力関係が正面から争われたものとして、ジョンストン事件控訴院判決 (*Johnstone v. Bloomsbury Health Authority* [1991] I. R. L. R. 118, C.A.) がある。同判決では、明示条項が使用者の裁量権を意味するものである場合、その裁量権は、黙示条項によって制約されうる、とされた。ジョンストン事件控訴院判決は、この問題に関するリーディング・ケースである。その意義については、小宮・前掲注 (4) 書60-62頁、有田・前掲注 (4) 論文を参照。
- 142) I.T.Smith and G. H. Thomas, *supra* note (92), p.97.
- 143) *Ibid.*
- 144) S.Deakin and G.Morris, *supra* note (1), 219.
- 145) イギリスと異なり、強行規定の概念が認められるわが国では、「信義則に基づき課された附随義務は強行的義務としての性格をおびるものであり」、「この義務の負担を制限し、あるいは排除する特約等は信義則に基づきその効力を再吟味されなければならない」とされている。長尾治助「附随義務と信義則」森泉章編『現代民法学の基本問題 中』(1983年) 137頁。
- 146) これまでの雇用契約違反に対する損害賠償に関する判例法については、藤本茂「イギリス雇用契約における契約違反の法的救済について」『法学志林』89巻3=4号(1992年) 195頁、同「労働契約違反の解雇と法的救済」秋田成就編『労働契約の法理——イギリスと日本』(1993年) 250頁を参照。
- 147) *Addis v. Gramophone Co. Ltd.* [1909] A.C. 488, at 491, per Lord Loreburn L.C. アデイス事件貴族院判決は、違法解雇の事案に関する判決であったが、同判決により示された法準則は、契約違反一般について適用されるものと理解されてきた。望月・前掲注 (62) 書431頁。
- 148) J.McMullen, *supra* note (111), p.247.
- 149) S.Hedley, 'What Price an Employee's Reputation?' (1997) C. L. J. 485, p.487. なお、アデイス事件貴族院判決の法準則を適用せずに、降格による精神的苦痛に対する損害賠償を認めたものに、コックス事件高等法院判決 (*Cox v. Philips Industries Ltd.* [1976] 1 W. L. R. 638, H. C.) がある。同判決については、塚本重頼

『英米民事法の研究』(1987年) 390頁を参照。

- 150) *Malik v. Bank of Credit and Commerce International SA (in compulsory liquidation)* [1997] I. R. L. R. 462 (H. L.), at 471, per Lord Steyn.
- 151) J. McMullen, *supra* note (111), p.247.
- 152) 詳しくは、有田謙司「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、および有田・前掲注(83)論文を参照。
- 153) D. Brodie (1996), *supra* note (1), pp.134-135 ; D. Brodie (1998), *supra* note (1), pp.40-48.
- 154) *Malik v. Bank of Credit and Commerce International SA (in compulsory liquidation)* [1997] I. R. L. R. 462 (H. L.), at 468, per Lord Steyn. 精神的福祉に対する使用者の注意義務については、ストレス性の精神疾患に対する使用者の安全配慮義務を認めたウォーカー事件高等法院判決 (*Walker v. Northumberland County Council* [1995] I. R. L. R. 35, H. C.) がある。同判決については、山田省三「ストレス性疾患労働者に対する使用者の注意義務」『労働法律旬報』1363号(1995年) 17頁以下を参照。
- 155) P. Elias, *supra* note (1), pp.99, 113 ; D. Brodie (1998), *supra* note (1), p.44. このような「雇用関係の不可欠の部分形成する重要な社会的および精神的利益」を雇用契約における附随義務として構成することによって認める手法は、わが国における就労請求権の問題を考えるうえで示唆するところがあるように思われる。
- 156) D. Brodie (1996), *supra* note (1), p.126. さらに、プロディーは、信頼関係維持義務は職場を共同体として捉える裁判所の見方に基礎づけられているとの見解を示している。D. Brodie (1998), *supra* note (1), pp.44-45.
- 157) *W.A. Goold (Pearmark) Ltd. v. McConnell and another* [1995] I. R. L. R. 516 (E. A. T.), at 517, per Morison J.
- 158) *Waltons & Morse v. Dorrington* [1997] I. R. L. R. 488 (E. A. T.), at 490, per Morison J.
- 159) 例えば、契約法一般における福祉主義 (welfarism) の動向 (J. Adams & R. Brownsword, *Understanding Contract Law* (2nd ed. 1994), pp.110-117 ; R. Brownsword, 'The Philosophy of Welfarism and its Emergence in the Modern English Law of Contract' in R. Brownsword et al. eds., *Welfarism in Contract Law* (1994), pp.21-58などを参照) や、「立法の期待がほとんど見込まれないような周囲の状況において、司法の抑制に賛成するコンセンサスは破れ、より積極的な司法 (greater judicial activism) となるであろう」といわれている司法積極主義の動向 (J. Beatson and D. Friedmann eds., *supra* note (136), p.6.) なども考えられよう。
- 160) D. Brodie (1996), *supra* note (1), p.136. 前述の新たに認められた雇用契約における附随義務 (注 (157) および (158) を参照) も、制定法上の義務 (1978年雇用保護 (統合) 法3条 (現行は、1996年雇用権法3条) および1974年労働安全衛生法2条2項e号) を基礎として、法による黙示条項が認定されている。R. Upex and V. Shrubbsall, *supra* note (92), pp.41, 45, 98.

- 161) 裁判官の姿勢についての論者の評価の違いによって、そのように積極的に評価するものと (B.Napier, *supra* note (1), p.357; S.Deakin and G.Morris, *supra* note (1), p.338), 消極的に評価するもの (R.W.Rideout, *supra* note (1), pp.130, 133-134; S. D. Anderman, *supra* note (1), p.54) とがある。なお、筆者は、一連のリーディング・ケースにおいて、ブラウン-ウィルキンソン判事 (現貴族院判事) やスライン貴族院判事など雇用上訴審判所の裁判官経験者が重要な判断を示していることから、労使の審判官を含む3者構成の審判所制度の存在とそこでの裁判官としての経験が、そうした雇用契約関係の認識に影響したところもあるのではないかと考えている。この点については、今後の研究課題としたい。イギリス社会法研究会「ブックレビュー：小宮文人著『イギリス労働法入門』」『法律時報』70巻4号 (1998年) 95, 97頁 (有田謙司の批判部分およびそれに対する著者のコメント部分) を参照。
- 162) P.Leighton and A.O'Donnell, *supra* note (120), p.247. ライトンとオドネルは、雇用契約における黙示の義務の構造を、労使それぞれに固有の義務の部分と、信頼関係維持義務および協力義務から生じる各当事者に課される義務から成っている、と捉えている。Ibid., pp.61-62. ディーキンとモリスは、協力義務を一般条項的な義務として捉え、信頼関係維持義務もその中のひとつと理解している。S.Deakin and G.Morris, *supra* note (1), pp.296-299, 338. イギリス雇用契約法における義務の構造論についての詳細な研究は、今後の課題としたい。
- 163) フリードランドは、雇用契約からさらに進んで、労務供給契約一般について、次のような二重構造論を展開する。労務供給契約は、①労務の提供と報酬の交換 (exchange) 部分と、②所得の保障、雇用の保障、および安全衛生その他の福祉に対する期待の保障に関する義務の創設に関わる関係的 (relational) 部分との二重構造より成る。そして、雇用契約においては、新たに法による黙示条項を通して認められてきた附随義務によって、その第2の関係的部分が規律されている。近年、使用者によって雇用契約から請負契約への転換が進められているなかで、フリードランドの二重構造論は、請負契約も雇用契約も労務供給契約としての二重構造の面においては同じものであるとの認識から、雇用契約について第2の関係的部分に関して認められてきた附随義務を可能な限り請負契約にも適用することによって、請負契約の形態で働く労働者の所得の保障、雇用の保障、および安全衛生その他の福祉に対する期待を保障しようとするのである。M. R. Freedland, 'The Role of the Contract of Employment in Modern Labour Law' in L.Betten ed., *The Employment Contract in Transforming Labour Relations* (1995), pp.23-5.