

争議行為に伴う使用者による賃金控除の適法性——労働者の人権保護の観点から
Mead, David (2023) “We’re Miles Apart: Disproportionate Deductions from Wages, Industrial Action and Human Rights,” *Industrial Law Journal*, Vol. 52, No. 1, pp. 1-33.

東京大学大学院法学政治学研究科助教 有泉 明

1 イギリスでは、近時、コロナ禍とロシアによるウクライナ侵攻による急激な物価上昇に伴う実質賃金の減少を背景に、広範な業種で賃上げを求める争議行為が頻発している。しかし、ストライキは実行に至ればその分の賃金は請求できなくなる点で、労働者にとっても覚悟を要する選択となる。では、労働者がストライキ（労務の完全な停止）を行った場合、あるいはストライキには至らないが怠業（労務の不完全な停止）などの行為に及んだ場合、使用者はどこまで賃金を控除できるか。本論文は、この問題について、従来のコモン・ローのルールを労働者の人権保護の観点から批判し、均衡的な控除のみを認めるルールへと転換する必要性を訴えるものである。

2 本論文は、以下の3つのケースを検討する。すなわち、①労働者が一日の労働時間のうち一部の時間しかストライキを行っていないにもかかわらず、使用者が丸一日分の賃金を控除するケース、②労働者が特定の業務を行うことを拒否しながらも、他の業務は全て行ったが、使用者がこのような部分的な履行の受領拒絶を事前に通知した上で、実際に業務を遂行した時間分も含めた賃金全額を支払わないケース、③ストライキから復帰した労働者に対して、使用者が停滞した仕事の遅れを取り戻すように要求し、その仕事の埋め合わせがなされない間、賃金の全額、または一部を支払わないケースである。

いずれのケースに関しても、コモン・ローは使用者の賃金控除を認めてきた。たとえば、*Miles v Wakefield Metropolitan District Council* [1987] AC 539 や *Wiluszynski v London Borough of Tower Hamlets* [1989] ICR 493 は、使用者は労働者による部分的な履行について、事前に労働者に通知することによりその受領を拒否する権利を有するとの考えに基づいて、使用者に損失の証明を要求することなく、ストライキ

や怠業が行われていた期間についての賃金全額の控除を許している。

3 Mead は、*Miles* 判決や *Wiluszynski* 判決が採用するコモン・ローのルールは、イギリス法においてコモン・ローを修正する重要な法源たる国際条約に違反していると批判する。具体的には、労働者の争議行為によって使用者に実際に生じた損害と均衡しない控除を認めるようなルールは、結社の自由を保障する欧州人権条約 (ECHR) 第 11 条や、財産の平和的所有権を保障する同条約第 1 議定書第 1 条 (A1P1) に違反すると主張する。

まず、国際裁判所や国内裁判所の判例を参照すれば、労働者がストライキを行う権利は ECHR11 条の保護範囲に入り、ストライキに伴う使用者による賃金控除は同条の権利行使への干渉と考えられると述べる。この点について、*Spackman v London Metropolitan University* [2007] IRLR 744 において県裁判所は、賃金控除が均衡的である必要はないと明示的に述べているが、これは労働者の人権保護の要請を適切に考慮できておらず、さらにストライキ等によりなされなかった労働の補填にかかる時間を算定することによって、控除の均衡性評価が可能なることを看過している。以上によれば、ケース①～③のような賃金控除は不均衡と評価され、ECHR11 条違反を構成することとなる。

また、労働者による埋め合わせがなされない間の賃金控除 (ケース③) は、ストライキ後に獲得した賃金の控除であるところ、将来の収入や所得低下手当を「財産」と認める欧州人権裁判所の判例に則れば、既に獲得された賃金も同様に考えることができる。使用者に生じた同一の損害についての二重の賃金控除が均衡的とは評価し難いことからすると、こうした控除は A1P1 違反にも当たる。

4 次の問題は、このような人権侵害の請求をどの

ように提起しうるかである。この問題は、当該賃金控除を受けた労働者が雇用されているのが公共部門か民間部門かによって区別して検討される。まず、公共部門の労働者は、1998年人権法（HRA）第6条に基づいて、国民の権利を侵害しないという国の不作為義務違反を前提とした直接的な公法上の請求を行うことができる。これに対して、民間部門の労働者は、同じくHRA6条に基づいて、公的機関たる裁判所が負う、条約上の権利に適合するように行動する義務を援用し、従来のコモン・ローのルールでは労働者のストライキを行う権利（ECHR11条）が適切に保護されないことを理由に、均衡的な控除のみを認める新たなルールを採用するよう求めることが可能である。これを実現する方法として挙げられるのは、黙示条項を読み込んで契約をより労働者に有利に解釈するよう裁判所に求める方法、そして、不当利得による返還請求を行う方法の2つである。

5 このうち、黙示条項を読み込む方法については、制定法上の請求と他の契約上の救済についても概観した上で、詳細に検討される。より具体的な手法としては、*Malik v BCCI* [1998] AC 20で確立された黙示の信頼義務（duty of trust and confidence）を、条約上の権利を保護する形で拡張する手法と、新しい権利遵守義務（duty of rights-obedience）条項を黙示的に読み込む手法とがある。これらは、使用者に比例的に行動する義務を課し、その結果、不均衡な賃金控除は契約違反となる。

さらに、裁判所がこれらの手法を採用するように主張する上で、*Uber BV v Aslam* [2021] USKC 5で採用された目的論的アプローチ、あるいは雇用関係が地位（status）としての性質を有しているという考え方に依拠する可能性も示唆される。まず、目的論的アプローチとは、交渉力格差と労働者の脆弱性を考慮し、制定法が目的とする実質的な権利保護の必要性を重視するアプローチである。他方、雇用関係の地位としての性質に着目するアプローチとは、雇用契約の継続的性質を勘案して、これを単なる契約締結時の合意の問題とは捉えない考え方である。このような考え方を前提にすると、雇用契約における黙示条項は、雇用契約の特殊性を重視して、公正な取引、公正な取り扱い、誠実さ（good faith）といった客観的に正当な社会的価値を根拠に、労働者の使用者に対する忠実義務を制限し、使用者の契約上の権限行使を制約するものと

えよう。こうして、黙示条項を労働者の人権保護と結びつけることも可能となる。

もっとも、黙示条項は基本的に任意規定であるため、これに反する明示条項との衝突を考慮しなければならない。この問題に対するMeadの反論は以下の通りである。権利放棄を定める明示条項を例にとると、まず当該条項が有効となるためには、これが強制されることなく導入されている必要がある。そのうえ、すべての権利が放棄の対象となるわけではなく、権利放棄は均衡性の審査にも服することになる。また、公の秩序（public policy）を理由として無効とされる可能性もある。以上のように解すると、当該明示条項が有効とされ、本論文が想定する黙示条項が排除される場合は限定的となろう。

6 では一体、どのようなルールが現実的か。均衡性の観点からは、ストライキがなされた時間が計算可能な場合はその時間分の賃金のみを、計算が困難な場合は証明可能な損失分、たとえばストライキで生じた遅れを取り戻すのに要した時間分の賃金の控除のみが許されるべきである。このようなルールと従来の契約法理を前提にケース②を考えると、まず、使用者が部分的履行を受け入れる場合は、損害賠償請求や衡平法上の相殺が可能であるが、その額は損失の証明に基づかねばならず、自ずから極めて限定されたものとなる。逆に使用者が部分的履行を拒絶する場合には、不均衡な控除は黙示の権利遵守義務条項やMalik判決が確立した信頼義務の違反に当たり、労働者から損害賠償請求を受けるリスクを負うこととなる。結果として、使用者は均衡的な賃金控除しか適法に成し得ない。

最後に改めて強調されるのは、賃金控除についてのコモン・ローのルールが、組合の結社の自由に対する現実的かつ即時的な脅威となっていること、そして人権に適合したルールへの転換の必要性である。

7 本論文は、争議行為に伴う賃金の支払・控除のルールについて、人権保護の観点から、裁判での主張も想定した具体的な提案を示している。大局的には、争議行為が頻発するイギリスの社会状況の中で、争議行為を原則として契約違反と解してきたコモン・ローに対して、国際条約上の権利を踏まえた修正に踏み込む提言を行う点で、重要なものと位置付けられよう。

ありいずみ・あきら 東京大学大学院法学政治学研究所 助教。労働法専攻。