

# 書評

BOOK REVIEW

志水深雪（龔敏）著

## 『雇用契約における明示条項と黙示条項』

有田 謙司

### 1 本書の目的

本書のタイトルは、『雇用契約における明示条項と黙示条項』であるが、民法ではなく労働法の研究書である。著者が述べているように、「雇用契約」としているのは、本書がイギリスの雇用契約論を主たる研究対象としていることによる。本書は、雇用契約における明示条項と黙示条項（とりわけ当事者意思とは関わりなく義務を課すものとなる法における黙示条項）に関わる判例とそれをめぐる学説の議論の分析を行い、当事者意思すなわち「合意」を尊重しながら、黙示条項を通して雇用契約に、公正、信頼、期待への保護といったものを取り込むことをしてきたイギリスのアプローチを、権利濫用法理の肥大化に象徴される合意を軽視してきた日本の労働契約法理の対極にあるものとして捉え、そうしたイギリスのアプローチから、日本の労働契約法理の再生へ向けた示唆を得ようとするものである。本書の目的は、イギリスにおける雇用契約の明示条項の優位性と黙示条項の推定方法を検討し、明示的合意の限界、黙示条項の構成原理、およびその相関関係に関する雇用契約論上の課題について、示唆を得ることにある。

こうした本書の目的の背後には、著者の次のような日本の労働契約法理についての問題意識がある。すなわち、働き方や価値観の多様化が進む現代では、労働関係の多様性を前提に雇用契約論を構築する必要性がますます高まり、合意の価値は一層重要になり、合意外の規範も各労働者の合意と無関係に形成しにくくな



●成文堂  
2025年3月刊  
A5判・292頁  
定価5500円（本体5000円）

●しみず・みゆき（きょう・びん）  
大学法学部教授。  
久留米

るにもかかわらず、合意の持つ価値を十分に反映させることなく、雇用契約の特殊性や当事者間の格差を反映した合意外規範を展開させてきた日本の労働契約法理のままでは、上記の要請に応えることができないのではないかと、という問題意識である。

ところで、イギリスでは、雇用契約（contract of employment）が、被用者（employee）と使用者（employer）との間の関係の基盤を成すコーナー・ストーンとされている。そして、イギリス労働法は、判例法たるコモン・ローと議会制定法により規律される二元的な法システムとなっている。なお、このイギリス法の特徴は、後述する評者のコメントに関わるところのものである。

### 2 本書の内容

本書は、4つの編で構成されている。各編の概要は以下のようになっている。

第I編においては、予備的考察として、イギリスにおける雇用契約の概念をめぐる歴史的発展を踏まえ、雇用契約における黙示条項には、特定の契約に推定される「事実による黙示条項（implied terms by/in fact）」と、すべての雇用契約に適用される「法による黙示条項（implied terms by/in law）」に分けられること、法による黙示条項は、雇用関係そのものに基づき雇用契約を規制する手段としての機能を果たすものでもあり、労働者の権利保護の手段として、当事者の意思か

ら独立して適用されるという点で、伝統的な黙示条項とは異なる特徴を持つことが示される。そして、法による黙示条項を過度に黙示の義務として雇用契約に持ち込むことは、コモン・ローの伝統的な価値（当事者意思を尊重する契約自由）に反し、司法の干渉を最小限にとどめるべきという考えと衝突する場面もみられることが、指摘されている。

第Ⅱ編では、コモン・ローの契約自由の原則から明示条項が黙示条項に対して優位性を有するものとされるが、雇用契約においては、それは使用者にとってのみの契約自由となることの問題性が確認されている。この問題は、標準書式契約が普及するなかで、使用者の裁量権の拡大と責任軽減が進み、労使間の交渉力の不均衡を深刻化させている、と指摘されている。

第Ⅲ編では、上記のような明示条項の優位性から生じる雇用契約における問題に対応するため、多様な法による黙示条項が判例により認められるようになり、雇用契約の当事者が互いの信頼関係を損なうような行動をとらないことを要求する義務を内容とする相互信頼条項へと収斂していき、同条項は、明示条項により使用者が有する権限の不適切な行使を制限・抑制するものとして、あらゆる雇用契約に黙示に編入されるようになったことが描かれる。この黙示的相互信頼条項は、一般的には使用者の負う義務として理解されるが、その相互性の観点から、被用者の負う義務としての側面について判断した裁判例もあることが示され、同条項を適切に構成するためには、双方の義務を慎重に検討し、使用者と被用者の信頼関係を維持するための明確な枠組みを構築することが求められる、と指摘されている。

第Ⅳ編では、法による黙示条項、とりわけ黙示的相互信頼条項による相互信頼義務の過度な拡大に対する慎重な姿勢を示し、同条項の適用を抑制する裁判例について分析した上で、黙示的相互信頼条項を明示条項に優位に立たせることは、当事者の契約自由を侵害し、結果として、被用者を含む両者に一定のリスクをもたらす可能性があるとして、上記のような裁判例の消極的な傾向を同条項の健全な発展を促進する方向性を示すものとの評価が示されている。その一方で、学説の議論を参照し、黙示的相互信頼条項から被用者の尊厳や自律性を保護する黙示義務が認められる可能性

について示唆する。以上の検討を踏まえて、日本法への示唆として、当事者の意思（明示条項）を尊重しつつも、その合理的行動の範囲を明確にすること、すなわち、当事者の合意を基にした合理的な行動を追求することが、今後の雇用契約論の重要な課題であるとする。そして、雇用契約において脆弱な立場にある労働者に対しても合意の実現のための基盤を整えることが重要である、と指摘している。

### 3 若干のコメント

以上のように、本書は、イギリスの雇用契約における法による黙示条項に関する膨大な判例を検討し、学説の議論を参照しながら、イギリスの判例が、当事者の合意を尊重しつつも、法による黙示条項としての相互信頼条項によって労働者と使用者との間の利益をバランスさせるべく苦闘している法状況を丹念に描いており、大いに評価されるべきものである。また、評者は、1に記した著者の問題意識については大いに共感するものである。ただ、評者は、イギリスの法による黙示条項としての相互信頼条項に関する判例の展開については、著者とは異なる理解をしているので、この点についてコメントしておきたい。

評者は、黙示的相互信頼条項のような法による黙示条項が発展することとなった要因は、雇用関係を規律する制定法の発展とそれによるイギリス司法における雇用契約観の変化にあると考えている。そのことは、本書も重要な判例として検討している Johnson 事件 貴族院判決における Hoffmann 裁判官の判示部分に明確に表されている。すなわち、「コモン・ローでは、雇用契約は、他の契約と同様の契約として、裁判所によってみなされていた。両当事者は、自ら好むいかなる契約条項も交渉する自由があり、商事契約に適用される厳格な必要性の基準を満たさなければ、黙示条項は編入されることはなかった。契約の自由は、強い当事者、通常は使用者が、弱い当事者に自身の契約条項を押しつける自由を意味した。しかし、ここ 30 年以上にわたって、雇用契約の性格は変わってきた。人の雇用は、通常は彼あるいは彼女の人生において最も重要なもののひとつである、ということが承認されてきた。雇用は、生計の手段のみならず、職業、アイデンティティや自尊の念を与える。法は、この社会的現実

を承認するように変化してきた。その変化のほとんどは、議会によって成された。1996年雇用権利法は、被用者の権利を付与してきた多くの制定法を統合している。……そして、コモン・ローは、しばしば制定法上の権利との類推によって進みながら、新しい考え方に適合してきた。」(Johnson v Unisys Ltd [2001] IRLR 286, at para. 35)。

このJohnson事件貴族院判決では、コモン・ロー上の違法解雇(wrongful dismissal)には法による黙示条項としての信頼関係条項に基づく損害賠償請求は認められないとされたが、その理由は、そうした請求を認めることが制定法上の不正解雇(unfair dismissal)制度を設けた議会の意図に反するというものであった(Ibid., at para. 2, 37, 47, 80)。この点について著者は、黙示的相互信頼条項による相互信頼義務の過度な拡大に対する慎重な姿勢との見方をしている。

そうした側面もあるだろうが、この問題は、議会による制定法と裁判所によるコモン・ローの関係に関わるものと理解すべきであろう。前述の判示部分に続けて、Hoffmann裁判官は、裁判所による判例法としてのコモン・ローは、そうした議会制定法の政策と調和的に補完的に発展すべきであるとの考えを示している(Ibid., at para. 37)。このような議会制定法とコモン・ローとの二元的法システムの理解に基づき、Johnson事件貴族院判決は、被用者の名誉感情といった精神的

損害の賠償を認めないコモン・ロー上の違法解雇の法理を変更し、黙示的相互信頼条項の適用によってコモン・ロー上の違法解雇においてもそうした損害の賠償請求を認めることをしなかった、と考えられる。それは、議会が解雇規制については、補償金の上限を定めた不正解雇制度によるものと定めた限りは、裁判所によるコモン・ロー上の違法解雇の法理は、議会制定法の意図を超える事をなすべきではない、との考えによるものであろう。

以上のように考えると、雇用関係を規制する制定法の有り様が、雇用契約の法理の発展に大きく影響し、それを規定するものと考えられる。本書の第I編第1章でも言及されていたが、現在イギリスでは、労働党政府の下で雇用権利法案(Employment Rights Bill)が議会に上程され、その成立が見込まれている。こうした動きも踏まえ、制定法との関わりを意識した、雇用契約における法による黙示条項のさらなる研究を、著者に期待したい。著者も、本書の中で、労働者の意思の尊重に際しては「制定法による枠付けが実現を助けている点も重要である」と指摘しており(269頁)、制定法の意義について認識されていると思われるからである。

ありた・けんじ 西南学院大学法学部教授。労働法専攻。