◉特集／イギリス労働法の一断面―コリンズ『雇用法』の内容と特徴

コリンズの雇用契約論

―雇用契約の意図的不完全性とデフォルトルールを中心として

石橋　洋　熊本大学教授

一　はじめに

一九九七年のブレア労働党政権の発足直後のイギリスにおいて、新自由主義とも規制緩和策とも異なる、「第三の道」の経済政策の基礎となる「職場における公正 Fairness at Work」と「知識誘導経済の構築 Building Knowledge Driven Economy」という二つの白書が公表された。その白書のなかでグローバル経済の進展にともなってイギリスの国民経済の発展と繁栄のためには、経済政策の基軸は企業の「競争力の強化」と「効率性の向上」のための労働市場規制に置かれるべきであり、その実現には「職場におけるパートナーシップの育成と涵養」の重要性が説かれている。[1] コリンズの雇用法とその中核に位置する雇用契約は、こうした経済政策を実現するための雇用関係をコントロールする規整装置[2]またはツールとして理解され、その理論的基軸となるコンセプトはパートナーシップを形成するための重要な要素となる労働者の協力関係（co-operation）の確保に置かれることとなる。こうしたコリンズの雇用関係規制の目的と理論的基軸となるコンセプトは、伝統的なイギリス労働法における雇用関係の規制目的とはまったく異なるものであり、伝統的なイギリス労働法にはみられない雇用関係規制の正当化の理論的根拠や雇用関係の規制手法に関する独自の理論的説明が示されている。これらに関するコリンズの理論的説明は、筆者の能力を大きく超えており、本稿では、コリンズの雇用契約論のなかでも、雇用契約の意図的な不完全性とデフォルトルールとしての黙示条項をめぐる議論に焦点を据えて検討するのに必要な範囲で触れていくこととしたい。

二　雇用法の規制目的、正当化根拠、規制手法と雇用法ないし雇用契約

雇用関係という社会的現実が変化するのに応じて、それに適応する法的規制のあり方も変容することとなるはずである。もちろん、この社会的現実の変化に法が適合的な規制を行なうことが常にうまくいくわけではなく、そこでは、社会的現実がどのように変化しているかについての正確な認識と評価が必要とされ、そのうえで法はそれに適切に対応する規制をしなければならない。[3] そこで、コリンズがどのような雇用関係の変化に雇用契約を適応させようとしているかを検討する前提として、コリンズが雇用契約をも含む雇用法による雇用関係の規制目的をどのように考えているのか、雇用関係の法的規制はどのような理論的根拠で正当化されるとしているのか、そして雇用関係を規制するどのような手法がもっとも効率的であると考えているのかについて概観しておくこととする。

1　雇用法の規制目的

二〇世紀の先進資本主義に共通する雇用関係は、フォーディズム（後述）として特徴づけられようが、典型的に資本主義が発展したイギリスにもこれが妥当することはいうまでもない。フォーディズムのもとでの雇用関係を規制する労働法理論の伝統的見解は集団的レッセフェールと呼ばれ、カーン・フロイントに代表される。カーン・フロイントによれば、労働法による雇用関係の規制目的は、「雇用関係に固有かつ固有であるはずの交渉力の不均衡を是正するための対抗力にある」こととなる。[4] したがって、労働法の理論的枠組みは、使用者に比べて不均衡な交渉力しかもたない労働者を保護するために法の果たした機能は過小評価される必要はない

としても、交渉力の不均衡を是正するのは組織された労働者の団体である労働組合の維持・運営とその機能に関わるものであった。この伝統的見解は、応答的規制（reflexive regulation）の発想という点ではコリンズの雇用関係への規制のアプローチの仕方を共有している。[5] しかし、コリンズによれば、集団的レッセフェールは、つぎの四つの意味において内在的限界をともなっているとする。すなわち、①労働組合の交渉力に依存していること、②組合員の多数意思に従わなければならず、少数者の利益が反映されないおそれがあること、③使用者に手続的規制に従わせることの難しさ、④労働者の不可侵とみられる権利を取引の対象とするおそれのあること、[6] である。

これに対して、コリンズによれば、「雇用法は、『対抗力』というよりも、むしろ効率的な生産関係を保護し、構築していく必須の要素である」[7] ということとなる。しかし、労働は商品ではない、ことも雇用法の重要な要素として組み込んでいる。その意味では、雇用法は、市場システムの論理（競争力・効率性）と個人が尊厳をもって取り扱われること（公正）との調整を志向しているが、端的に雇用法による雇用関係の規制目的はつぎの二つに収斂されている。[8] 一つは、雇用関係を市場取引としてうまく機能させることであり、もう一つは労働の商品化という経済論理から労働者を保護することである。まさに、この規制目的を実現するためのツールとして雇用契約をどのように機能させるか、がコリンズにとっての課題となる。

2　雇用関係規制の正当化根拠と雇用契約

雇用関係はなぜ規制される必要があるのか、そしてかりに規制の必要があるとして、雇用関係の規制には契約や財産に関するコモンローでなく、特別のルールによるべきか、かりにそうであるとするならば、雇用関係の規制を正当化する理論的根拠が問われることとなる。この点につき、コリンズは、交渉力の不均衡にではなく、経済学におけるレギュラシオーン理論に依拠しつつ、競争の失敗と配分的考慮との相補的な複合性にその根拠を求めている。[9] ここでは相補的な複合性を正当化根拠とする適例として、雇用契約の意図的不完全性と命令・服従にともなう労使の権限配分のアンバランスが挙げられる。

雇用契約は例外なく意図的に不完全な契約として締結されるが、その理由は使用者が労働者の質などに関する情報を収集するための費用が必要とされること、そして個々の労働者ごとに異なる雇用契約を締結していたのでは費用がかさむことになるから、こうした取引費用を節約するために定型的な意図的に不完全な契約として締結されることとなる。この不完全な契約を完全なものとするために使用者の裁量による一方的命令権が与えられ、労働者はこれに服する従属関係を生み出すことになるのであるが、こうした使用者の裁量権の規整が配分的考慮と市場の失敗の双方から説明されることとなる。まず、配分的考慮の観点からは、使用者は雇用契約上幅広い裁量権を取得することから、労働者の人格的尊厳、尊重、そして自治を奪うことになるおそれがあり、そのことが規制を正当化することとなる。つぎに、市場の失敗の観点からは、取引費用または情報の非対称性によって、不完全な契約を完全なものとする労使への権限配分が、使用者の裁量権に一方的に委ねられていることから、使用者の裁量権を規制する契約上の取り決めは、市場に委ねられるのではなく、デフォルトルールによりコントロールされるべきこととなる。ただ、すでにコモンロー上黙示的義務は存在しているので、取引費用を改善するためのデフォルトルールが求められることとなる。

3　規制手法と雇用契約

レギュラシオーン理論によれば、規制の費用と有効性はトレード・オフの関係にあることから、どのように最小限の費用で最大の効果を上げるのか、が課題となる。コリンズは、これを具体化する規制手法として、応答的規制（reflexive regulation）を採用することにより、規制の非効率性や実効性の欠如を回避し、規制が行なわれる職場の状況の多様性に対応し、配慮する規制を志向する。そのためには、命令・制御型の規制（command and control styles of regulation）よりも規制対象となる関係当事者の協働や協力を要請する自律的規制（self-regulation）が望ましいとする。[10] この自律的規制では、特定の市場

の利益関係に関する知識をもつ関係当事者が交渉し、自主的に解決する法的基盤の整備を図ることから、コスト節約とコンプライアンスの双方の観点からも望ましい規制手法となる。この自律的規制を補完する規制がデフォルトルールである。[11] その意味では、コリンズによれば、デフォルトルールは自律的規制を補完する規制手法ということとなる。ただ、雇用法における集団的自律的規制と雇用契約における自律的規制は分けて考える必要がある。集団的自律的規制（collective self-regulation）におけるデフォルトルールは、[12] たとえば雇用契約が意図的に不完全とされていることから、契約の不完全性に起因して発生する労使間の紛争を労使協議会や団体交渉などにより解決していくことまでが射程として含まれるのに対して、自律的規制の場合には、明示の契約を補完するコモンロー上の黙示条項と同義となる。したがって、雇用関係規制の正当化根拠とも関わるが、デフォルトルールによる雇用関係の特別の規制は、コモンロー上の黙示条項を改善する限りで正当化されるわけである。

三　雇用契約の意図的不完全性とデフォルトルール

雇用関係には、コモンロー上の契約締結の自由と契約内容決定の自由という契約法上の原則（will theory）が適用されることになるが、この契約法の責任原則は雇用関係の規制に適切でなく、特別の規制が必要となる。その理由として、コリンズが、雇用契約の締結過程における服従、展開過程における従属に求める点では、集団的レッセフェールの考え方と軌を一にしている。しかし、集団的レッセフェールでは労働者の服従と従属が生ずる原因を交渉力の不均衡に求め、それを是正する点に労働法の目的があるとしていたのに対して、コリンズは、交渉力の不均衡にはそれを求めず、雇用契約の一般の契約には見られない特徴（交渉の余地のないこと、長期性、不完全性、生活の蚕食）[13] に求め、そのなかでも雇用契約が意図的に不完全とされていることと、労使の暗黙の期待を契約に組み込むツールであるデフォルトルールに着目して、競争力強化のための雇用契約論を展開することとなる。

1　雇用契約の意図的不完全性と権力関係

雇用契約が意図的に不完全とされているのは、雇用契約を不完全にしておいて、その不完全な部分をデフォルトルールによって補完することは取引コストの節約に適合的だからであるのは前述したとおりである。これを法的に見れば、雇用契約の法的枠組みはつぎのようになる。すなわち、使用者は雇用契約を締結することを通じて、賃金と交換に必要に応じて労働の履行を命令する権利を取得し、労働者は使用者の適法な命令に服従する黙示的義務[14] を負担する。しかし、この命令と服従の範囲は契約上明示的には特定されず、意図的に不完全性なものとされているのは、それが雇用契約の本質であるからである。言い換えれば、雇用契約の不完全性は、将来発生する問題を事前に予想しえないという理由からではなく、使用者が雇用契約を通じて取引しているのは「必要に応じて一定範囲の任務を遂行することを労働者に命令する権利」なのであり、「効率的な生産のために、その場その場で必要となる労働に変更し、適合させるフレキシビリティを必要としているからである」[15]。この命令と服従の関係は、労働者が使用者の命令に従って労働しているかどうかという協力関係（co-operation）へのインセンティブの確保とその監視のための階層的組織を必要とし、最終的には懲戒権によって担保される。こうした階層的組織は企業における権力構造（authority structure）とそれを基盤とする権力関係（power relation）を生みだすこととなる。この契約により取得した命令と服従の関係を明示的に具体化したものが就業規則（work rules）や従業員ハンドブック（staff handbooks）であり、使用者はこれらを一方的に変更しうることとなる。たしかに、就業規則や従業員ハンドブックは法的拘束力のある文書ではなく、雇用契約上の明示または黙示の条項により優先され、制限されるものではある。しかし、雇用契約には、こうした使用者の裁量権を制約する約定がなされないのが通常であり、ここに使用者が契約の範囲を超えて労働者の期待を裏切って裁量権を行使する便宜主義（opportunism）とともに、労働者が使用者の期待に反して監視の目を逃れたズル（cheating）をする温床となるのである。[16]

表

	誠実雇用モデル	柔軟雇用モデル
契約の特定性	細分化された職務の特定	不確定性の幅と裁量権の広さ
監視・監督と階層構造	労働の直接の監視・監督	貢献度の間接的な監視・監督
情報の流れ	トップ・ダウン	双方向性
教育訓練	企業内特殊訓練	ポータブルな一般的熟練
仕事保障	職務保障	エムプロイヤビリティ
刺激策	内部労働市場	成果・業績給

こうして、雇用契約はその本質において意図的に不完全にされ、またその不完全性は懲戒権によって担保される使用者の裁量による指示・命令権を通じて完全なものとされるという意味において、権力関係こそが雇用契約という法的制度の核心にある、とコリンズは理解している。こうした雇用契約の意図的不完全性と権力関係についての理解は、後に述べる二〇世紀に支配的であった雇用関係のモデルである誠実雇用モデルに適応しており、効率的生産を可能としたとはいえ、コリンズによれば、さらなる効率的生産のためにはこうした理解はかえって妨げにならないのか、という新たな課題に直面することとなる。

2　暗黙の期待とデフォルトルール

契約の締結は契約当事者間に期待を生み出す。明示の合意が期待を生み出すことはいうまでもないが、契約は常に社会的、経済的文脈のなかに埋め込まれている（embedded）ことから、その文脈または事実のマトリックス（連鎖）が多くの暗黙の期待（implicit expectation）を生み出すこととなる。雇用契約における当事者の暗黙の期待とは、使用者にとっては労働者が生産活動において企業の利益になるよう行動し、生産活動を阻害する行為をしない協力を取り付けることであろう。労働者にとっては尊厳をもって処遇されるなどの公正な取扱い（fair treatment）を受けることであろう。こうした暗黙の期待を雇用契約のなかに組み込むためには、つぎの二つの手法が考えられる。一つは、雇用契約を通じて使用者が取得した裁量権の行使を制約する強行的ルールによる手法である。たとえば、解雇規制がその例であり、解雇の公正さの判断はまさに雇用関係における暗黙の期待がなんであるのかを明らかにするところから始まることとなる。もう一つは、デフォルトルールを使用することである。デフォルトルールは、反対の明示の特約が存在しない限り[17]、黙示条項として契約上の法的義務を補完することとなる[18]。もっとも、この暗黙の期待の具体的内容は、企業ごと、あるいはその時々の雇用関係のあり方によって異なり、それに適応して使用者と労働者の暗黙の期待がデフォルトルールを通じて契約のなかに改めて組み込む理論的作業を必要とする。もちろん、使用者と労働者の暗黙の期待がどのように変容しているのかについて正確な認識と評価が必要とされることはいうまでもないが、次頁の図は、暗黙の期待のあり方が雇用モデルにより異なることを示している。法的規制は、労使の新たな期待に適応するために雇用関係についての理解を調整する必要がある[19]。

四　雇用関係と暗黙の期待の変容

コリンズは、今日の雇用関係が大きな移行期にあることをふまえて、二〇世紀における工業社会における大量生産方式のもとでの雇用関係（テイラーシステムまたはフォーディズム。以下においてもこのようにもいう）を誠実雇用モ

デル、そしてフォーディズム以降の知識誘導経済のもとで人的資本を主要な生産要素とする雇用関係を柔軟雇用モデルと呼び、それぞれの雇用関係の特徴を労使の暗黙の期待のあり方から分析して前頁の表のように整理している。では、誠実雇用モデルから柔軟雇用モデルに移行するにつれて、労使の暗黙の期待のあり方はどのように変容することになるのだろうか、そしてデフォルトルールによる規制について、コリンズがどのように考えているのかを表で示された事柄に関して必要な範囲で言及しておくこととする。[20]

第一は、雇用契約の特定性である。誠実雇用モデルのもとにおいて雇用契約は意図的に不完全なものであるが、労働者の職務は特定されており、これ以外の仕事に服する義務はないこととなるが、このことは柔軟雇用モデルのもとでの労働にはまったく適合していない。雇用契約は、職務の特定の面でも意図的に不完全とされる必要があるとともに、労働者が自らの裁量による仕事を柔軟に遂行するために、これまで以上に労働者に仕事の遂行などに関する裁量権が与えられる必要がある。

第二は、監視についてである。誠実雇用モデルでは、労働者が誠実に仕事をしているかについての監視とそのための階層組織は必要不可欠であるが、柔軟雇用モデルでは階層組織による監視では仕事を誠実にしているかは判断できず、業績目標や業績評価などの間接的な監視方法が採られる必要がある。

第三は、労使間の情報の流れについてである。誠実雇用モデルでは、使用者は労働者がなすべき仕事を企画・決定し、労働者に指示・命令し、そして労働者はこれに服して労働する、というように情報の流れは上位下達式に一方的である。これに対し、柔軟雇用モデルでは、使用者は従業員の知識、技能を引き出し、イノベーションを示唆することを求めることから、労使の双方向的な意思疎通が必要となるとともに、組織内を循環する意思疎通が必要となる。そのためには、使用者は、労働者個人と協議するための規制とともに、生産計画や長期的な企業の方針を示すなどの情報を提供し、従業員の意見などを組み入れる労使協議会のような制度的枠組みのためのデフォルトルールが必要となる。

第四は、教育訓練についてである。誠実雇用モデルでは、人的資本への投資はＯＪＴやＯｆｆ―ＪＴを通じて企業内特殊訓練として行なわれ、こうした教育訓練は長期的にみれば事業活動の効率性や生産性の向上、そして長期勤続を促す方策として使用者の利益にも資することとなった。これに対して、柔軟雇用モデルでは、使用者による労働者のスキルや知識の改善・向上への取組みは事業活動の効率化と競争力強化にとって決定的であるのみならず、労働者にとってもエムプロイアビリティを高めるために一般的熟練を獲得することが重要となる。こうして、労働者が教育訓練を受け、教育訓練のための労働時間や賃金に関する使用者の裁量権の濫用を規制するデフォルトルールが必要となる。

第五は、仕事保障についてである。誠実雇用モデルにおいて労働者にとって重要なのは、仕事ができる限り、期間の定めなく職を保持できる職務保障や雇用保障であったろう。しかし、柔軟雇用モデル下での技術革新の早さは一定の職務パッケージを使用者は労働者に対して短期的にしか保障できず、使用者が提供できるのは、継続的な雇用ではなく、エムプロイアビリティということになろう。使用者は継続的雇用を約束するのではなく、労働者が人的資本を強化する機会を提供することを約束することにより、労働者は別の職に就くことが可能となる。こうして、なにが公正な取扱いかについての新たな意味を発見し、法による保護を及ぼすためのデフォルトルールが必要となる。

最後に、刺激策についてである。誠実雇用モデルのもとでの雇用契約では、労働者の賃金は明示の契約により決定されており、法の役割は賃金支払いの透明性と労働者が賃金請求をなす方法を定めるところにあった。労働者の賃金改善への期待は法的に保護されるものではない。これに対して、柔軟雇用モデルのもとでの雇用契約は、賃金制度がインセンティブ・システムを内包するのが通常であり、具体的にはプロフィット・シェアリングや成果・業績給などの形が採用されることとなる。しかし、プロフィット・シェアリングや成果・業績給は、賃金の決定要素に使用者の裁量の要素が入り込むために、透明性の低い賃金制度であり、労働者の公正な取扱いに関する期待は賃金が明示の契約により

支払われることはもちろん、使用者の裁量権行使の公正さがポイントとなる。こうした暗黙の期待を保護するために、法は労使の暗黙の了解（implicit understanding）をふまえて使用者の裁量権行使を審査するための手法を工夫しなければならないこととなる。

五 雇用モデルの変容と雇用契約

相互信頼（mutual trust and confidence）こそが、雇用契約を法的に構成する際のコーナーストーンである、とコリンズはいう。この相互信頼は、雇用関係から生み出される労使の暗黙の期待を実現すべく行動することにより形成されるものであり、法的規制も労使の暗黙の期待に適応すべく雇用関係の理解が調整され、法的枠組みが形成される必要がある。四で述べた誠実雇用モデルと柔軟雇用モデルごとの暗黙の期待のあり方をふまえて、コリンズが描いているそれぞれのモデルの雇用関係はどのようなものであるのか、雇用契約に関する法的枠組みはどのように構築されてきたのか、そしてどのように構築されるべきであると考えているのかを検討する。その際、コリンズは、どうしたら最少の費用で契約を設計し、完成させることができるか、という経済学におけるプリンシパル―エイジェント理論（以下、「エイジェンシー理論」ともいう）を分析道具としている点に特徴がある。

1 誠実雇用モデルに適応する雇用契約の法的枠組み

(1) 誠実雇用モデルの適応する雇用関係の特徴

二〇世紀において、自動車産業や金融業などの例に典型的見られるように、企業組織は拡大の一途をたどり、事業活動は縦に統合された上意下達型の生産システムを採り、大量消費市場・社会に物とサービスを供給する体制を整えてきた。こうした縦に統合された上意下達型の生産組織は階層型の人事管理機構を通じて仕事は企画・細分化され、有機的に結合されることなった。労働者は、フルタイムの正規従業員として雇用され、管理監督者の直接的な監視・監督のもとで労働する一方、ＯＪＴやＯｆｆ―ＪＴを通じて職務遂行に必要な企業に特有のスキルの訓練を受け、企業内キャリアを積み、昇進し、定年後にはとくに大企業の従業員は使用者から年金等の付加給付を受給することとなるのである。

(2) エイジェンシー理論と誠実雇用モデルに適応する雇用契約

エイジェンシー理論によれば、プリンシパルである使用者は、エイジェントである労働者と雇用契約を締結するが、雇用契約をどのように設計したならば、最小の費用で労働者による労働の履行が使用者の利益を最大化することができるかが課題となる。そのためには、①雇用契約は、意図的に不完全なものとされ、その不完全さは使用者の一方的な指示・命令により完全なものとされる必要がある、②労働者は使用者の指示・命令に従って誠実に労働する必要がある、③労働者が使用者の利益のためでなく、自己の利益のために行動することを防止するために、インセンティブの確保とその監視のための階層的組織を必要とし、最終的には懲戒権を持つ必要があることとなる。[21] こうしたエイジェンシー理論の雇用関係におけるプリンシパル―エイジェント・モデルに照らすと、前述の三1において述べた今日一般的な誠実雇用モデルに適応した雇用契約の法的枠組みは、使用者の利益の最大化と労働者のモラルハザードに対応しており、法的な規制目的は達成されている。その意味では、たしかにエイジェンシー理論は雇用契約の法的枠組みをうまく説明できるとしても、労働者の暗黙の期待についての説明がなされていないこと、そしてさらなる企業の競争力の強化のためにはつぎの二点で批判されるべきであるとする。すなわち、第一は、労働者に命令と服従の枠を超えたところでの積極的な協力関係の形成が理論的に組み込まれていないことであり、第二は、使用者の事業活動の向上に向けて労働者がその人的資本を活用するインセンティブが理論的に組み込まれていないことである。[22] そして、コリンズは、これらの問題を解決するためには、別のモデルの雇用契約が考えられねばならないとする。

2 柔軟雇用モデルに適応する雇用契約の法的枠組み

(1) 柔軟雇用モデルにおける雇用関係の特徴

柔軟雇用モデルでは、使用者は労働者に命令と服従の枠を超えたところでの積極的な協力関係を期待することになる。ここで求められる協力の一つは、生産の効率性を向上させ、商品の質を高めるために知識や技術などの人的資本を使用することである。もう一つは、仕事の柔軟性であり、とくに使用者のその場その場での要求に応じて広い範囲のタスクをこなす柔軟な対応力（functional flexibility）である。この柔軟な対応力が極に達すると、労働者はタスクを再編成し、目標を転換させ、仕事を改めてデザインすることを求められることとなる。しかし、使用者による人的資本への期待は、労働者にとっては、省力化、負担の増加、ひいては賃金の削減を意味し、また柔軟な対応力は負担の増加や必要となる技術の習得を意味することから、当然に労働者からの協力を得られるものではない。そこで、法的規制の直面する問題は、効率的な協力関係の形成と公正な取扱いとを実現する法的基盤を整備するところにある。

(2) 共生的契約モデルと柔軟雇用モデルに適応する雇用契約

プリンシパル＝エイジェント理論では、柔軟雇用モデルをうまく分析することができない。というのは、雇用関係に関するエイジェンシー理論は本人による一方的な指示・命令を想定しているからである。柔軟雇用モデルにおいて、労働者はより大きな自律性と責任をもって労働し、必要とされるタスクの範囲を決定し、どうしたら最高の仕事ができるかを決定し、仕事をどのように変えるべきかに関する情報を使用者に提供することが期待されている。労働者はもはや単なる使用者のエイジェントであるだけではなく、高い生産性と市場開発のために使用者を使用する本人でもあることとなる。使用者は、もちろん労働者に指示・命令をなしうるが、同時に一定範囲でエイジェントとしても行動することとなる。こうして、二重の意味での使用者と労働者とが存在し、あたかも使用者と労働者がパートナーのようにたとえられる契約を、コリンズは共生的契約（symbiotic contracts）と呼んでいる。[23] この共生的契約をコリンズは雇用契約の分析に応用する。この共生的契約モデルの特徴は、①労働者が使用者に対して誠実義務（duty of royalty）を負うのみならず、使用者も労働者に対して誠実義務（duty of royalty）を負うことを示唆していること、②使用者が労働者に賃金を支払った後の残余利益の所有者（residual owner）であることはもとより、労働者も本人として残余利益の分与を期待しうること、そしてなによりも③労働者は、残余利益を最大化すること、そしてエムプロイアビリティと人的資本を向上させるという双方の意味において自己の利益のために行動するということ、である。

こうして、共生的契約は、使用者が労働者のエイジェントとして負う誠実義務のアウトラインを提供することになるが、それはどのような労使の暗黙の期待に対応する内容の義務であるのかが問題となる。まさに、四で述べた変容する労働者の暗黙の期待に密接に関わるとともに、一九九七年のMahmoud事件貴族院判決[24]で示されたように、今日では使用者も信頼関係を破壊しない黙示的義務を負う、と考えられるに至っている観点から法的規制を考えていく必要があることとなる。

① 情報提供義務

まず労働者の積極的な協力関係の形成に向けて労使間の情報の流れを双方向的なものとすることに関わっている。伝統的なコモンロー上のデフォルトルールによれば、使用者は労働者に対して事業活動の内容や将来の事業計画に関する情報を提供することを義務づけられておらず、労働者も管理職労働者が部下の非行について情報提供義務を負う以外はなんらの義務も負わないものとされてきた。これに対して、柔軟雇用モデルでは、使用者が労働者によるノウハウやスキルなどの知識を活用して生産性を向上させる事業活動を行なうことを期待するならば、こうした期待はデフォルトルールにより使用者の労働者に対する情報提供義務として契約に組み込まれる必要がある。使用者は、労働者に事業計画、要員計画、生産方法に関する情報を提供

しないことは契約違反となり、労働者が生産活動の効率化に関する情報を使用者に提供しないことも契約違反と判断されることとなる。

② 労働者の教育訓練とエムプロイアビリティ

つぎに労働者の教育訓練とエムプロイアビリティについてである。伝統的なコモンローのもとでは、使用者は労働者を教育訓練する一般的義務を負うものではない。労働者が新たな生産方法や技術導入にともなってこれらに適応する黙示的義務を負うのに対応して、使用者は労働者が新たなタスクを履行するための準備として教育訓練をする義務を負うに過ぎないのである。これに対して、柔軟雇用モデルでは、労働者のスキルや知識の向上への取組みは、契約関係の約因をなす中心的部分となる。というのは、使用者による人的資本への投資は、事業活動の効率化と競争力の強化にとって決定的だからである。また労働者にとっては、教育訓練への取組みは従来の職務保障や雇用保障に代わるエムプロイアビリティを高める機会として、雇用契約にとっての本質的な要素となるからである。こうして、柔軟雇用モデルにおける教育訓練をめぐる労使の期待は、雇用契約の中核をなすものとして、デフォルトルールを通じて契約に組み込まれる必要がある。これに関連して、使用者が教育訓練を行なうために労働時間を延長し、あるいは賃金を不当に操作するような裁量権の濫用を規制するためのデフォルトルールも必要となろう。

(3) 柔軟性と公正

柔軟雇用モデルのもとで、労働者が柔軟な対応力をもって働き、企業の競争力の強化に資するようにするためには、柔軟な働き方と労働者の公正な取扱いを両立させる必要がある。しかし、柔軟な働き方が労働者の公正な取扱いの期待を裏切り、かりに労働者にとって労働強化をもたらし、省力化による解雇をもたらすとするならば、労働者は柔軟雇用モデルのもとでの使用者の期待に適う働き方をすることなどありえないからである。したがって、労働者の協力を得るためには、労働者を公正に取り扱い、より一層の協力から生ずる利益の分配に関する信用のできる約束こそが必要なのである。こうした取引を確実にするために、労使は相互に暗黙の期待を尊重しなければならない。コリンズは以上のことをふまえて、雇用契約は、労働者の公正な取扱いに関する暗黙の期待をデフォルトルールや、強行法規とデフォルトルールのオプション[25]などのような多様な規制手法により保護することを通じて、公正な取扱いについての変容に適応する新たな公正概念を展開・誘導する必要がある、とする。

六 むすび

本稿の草稿は、イギリス労働法研究会と九州大学の社会法研究会で発表する機会をもち、それぞれのメンバーから有益なご意見やご質問をいただいた。そこで、それぞれの研究会でいただいたご質問に十分お答えできなかったこともあり、ここではそのご質問にお答えするという形で本稿を締め括ることとさせていただきたい。

第一は、reflexive regulation の訳し方についてである。本稿では、reflexive regulation を応答的規制と使用したが、その訳し方はイギリス法研究会で翻訳し、最近公刊されたコリンズの『イギリス雇用法』の訳し方に従ったものである。とはいえ、最近の労働法学のなかで reflexive regulation に言及した文献では、reflexivity に相当するフランス語が「内省」[26]、相当するドイツ語が「自省」[27]と訳されており、本稿の訳し方が適切かは問われることとなる。双方の文献における内省または自省の意味内容は、法的規制の目的が社会の多様性や複雑性に対応するために関係当事者による交渉促進に求められており、その点では、コリンズの理解もほぼ近似しているようにも思われる。ほぼというのは、集団的自律的規制については手続的規制が念頭におかれているが、契約をめぐる自律的規制については必ずしもそうはいえないからである。またコリンズは、reflexive は responsive とも置き換えることもできるが、法的規制の基本的問題が閉じられた法的規制システムと契約上の合意との相互作用にあることを認める reflexive のほうが適切であるとしている。この訳し方については、今後の筆者の研究の進展に委ねることとしていただければ幸いである。

第二に、自律的規制という規制手法は、わが

国の労働法や労働契約にアプローチする有用な規制手法と考えるかについてであるが、この点については改めてコリンズがこの規制手法を採用した理由に立ち戻りつつ考えてみたい。本稿でコリンズの雇用契約論として検討した内容は、法的思考様式からみるならば、いわゆる「要件＝効果」モデルではなく、そもそも雇用関係はなぜ法的に規制される必要があるのか、かりに規制される必要があるとしても、それはコモンローという規整装置ではなぜ事足りず、雇用法や雇用契約という特別の規制のための装置を必要とするのか、という「目的＝手段」モデルに近いものであった[28]。この「目的＝手段」モデルの特質は、「一定の目的を実現するのに最も効率的な手段を選択するという、功利主義的考慮に基づいて決定を正当化する」[29]ところにあるといわれている。こうして、コリンズの議論は、イギリスの伝統的な労働法学の社会学的なアプローチとは異なり、最小の費用をもって最大の効果を期待できるという経済学上の取引費用論とエイジェンシー理論からアプローチし、競争力強化という規制目的を達成するために雇用契約または判例法上発展してきた黙示条項論を規整装置として使用するものであった。筆者には、雇用契約の分析に取引費用論やエイジェンシー理論のような経済学上の議論を援用する必要があるのかに関して釈然としないところがある。とはいえ、規制目的を実現するために最小の費用で最大の効果を期待できる規制手法として、自律的規制が望ましいとされている点は、おおいに共感するところである。すなわち、わが国の労働契約も、イギリスと同様に、意図的に不完全とされ、その不完全な部分が使用者の指揮命令により完全とされる点では共通している部分がある。したがって、労働契約の解釈と適用をめぐって日常的に紛争が発生し、また使用者の便宜主義的な指揮命令権の行使は労働者の様々な側面での社会生活上の権利ないし利益と交錯・抵触するおそれがある。そうである以上、自律的規制とそれを補完するデフォルトルール（わが国ではもちろん黙示条項による以外の代替的手法、たとえば信義則のような一般条項などが考えられよう）という規制手法は、労使の暗黙の期待を信義則により契約に組み込むことや、暗黙の期待をふまえたソフトローによる政策的誘導、あるいは集団的自律的規制をも視野に入れて労働契約の解釈と適用をめぐる紛争を労使関係の状況や利害関係などに通暁した関係当事者が参加・協議する場での解決を促す手続的な法的基盤の整備、などを考えるうえでの有益な示唆を与えてくれていると考えられるからである。

最後に、コリンズのいう共生的契約モデルは、雇用契約に応用可能なのかについてである。雇用契約とはなにかというその本質をどのように把握するかにかかっている問題であろう。たしかに、使用者から労働者への働き方の柔軟性に関する期待と労働者の使用者への公正な取扱いへの期待を実現するために、労使それぞれが相手方に対して誠実義務を黙示的義務として負い、とくに情報提供義務と教育訓練義務をめぐる使用者の黙示的義務、さらにプロフィット・シェアリングをもデフォルトルールを通じて雇用契約に組み込むものであるとする共生契約というモデルは、伝統的な雇用契約におけるデフォルトルールを改善するものであることは疑いないし、企業の競争力の強化という規制目的を実現するために雇用契約において伝統的な雇用契約には存在しないどのような契約が想定されるべきかを明らかにし、それを雇用契約に組み込むためには特別な法的規制をしなければならないとするコリンズの説明は説得的である。しかし、共生契約モデルは、コリンズが雇用契約の本質ととらえる意図的不完全性の側面では、さらに不完全性が徹底されることとなり、雇用契約概念に該当しやすくなったとはいえ、やはり雇用契約の核心にある階層的な権力関係とそれへの労働者の従属は希釈化されることとなるはずであり、こうした契約が労働提供契約であるとしても、雇用契約と呼べるのかという疑問が生ずる。この点についてのコリンズの説明は十分に説得力があるとは思われず、今後の展開を見守ることとしたい。

（1）労働党政権の労働法政策については、古川陽二「イギリスにおける労働関係の変容と労働立法政策」日本労働法学会誌一〇六号（二〇〇五年）三八頁以下参照。

（2）唐津博「イギリスにおける新たな労働法パラダイム論」季刊労働法二一六号（二〇〇七年）一四

九頁。

(3) Hugh Collins, Legal Responses to the Standard Form Contract of Employment, 36 I.L.J.2 (2007).

(4) Otto Kahn-Freund "Labour and Law" (Stevens & Sons, 1972) at 8.

(5) Hugh Collins, Is There a Third way in Labour Law ?, in Conaghan et al. ed., Labour Law in an Era of Globalization(OUP,2002),at 466.（以下の引用では、Third way と略す）

(6) ヒュー・コリンズ／イギリス労働法研究会訳『イギリス雇用法』(成文堂、二〇〇八年) 三五～三六頁（以下の引用では、「前掲書」と略す）。

(7) 前掲書一三頁。

(8) 前掲書四頁。

(9) Hugh Collins, Justifications and Techniques of Legal Regulation of the Employment Relation, in Hugh Collins et al. Legal Regulation of the Employment Relation ed., (Kluwer L I, 2000) at 26.（以下の引用では、Justification と略す）

(10) 前掲書二〇頁、二二頁、三三頁、Hugh Collins, Regulating Contracts (OUP, 1999), at 65-68.（以下の引用では、Regulating と略す）

(11) デフォルトルールの判例法上の発展については、前掲書三八～四一頁参照。

(12) 古川・前掲注（1）四五頁参照。

(13) 前掲書六～一四頁参照。

(14) 労働者が雇用契約上負う黙示的義務について、タッカー判示は、Lister v. Romford Ice and Cold Stroage Co. Ltd. [1957] A.C.555 (HL)事件貴族院判決において、「(1)慣習または明示の合意の存在しない場合に合理的な通知をなす義務、(2)使用者の適法な命令に服従する義務、(3)労働を誠実かつ勤勉に行う義務、(4)労働者に託された使用者の財産に合理的な注意を払う義務、(5)労働者が受け取った秘密の委託料または報酬を使用者に説明する義務、(7)労働者に関する事項につき使用者の信頼を裏切らない義務」と判示している。コリンズは、この黙示条項は、マスター・サーバントにおける身分的義務が雇用契約上の黙示的義務として把握されたものであると理解している。

(15) 前掲書一〇～一一頁。

(16) Regulating, at 161, 167-172, especially at 167, 172.

(17) 明示の特約とデフォルトルールをめぐる最近の判例の発展については、前掲書四〇～四一頁。

(18) Hugh Collins, Flexibility and Stability of Expectations in the Contract of Employment, 4 Socio-Economic Rev.139 (2006) at 140-141.（以下の引用では、Expectations と略す）

(19) Id.,at 146.

(20) Hugh Collins, Regulating the Employment Relation for Competition, 30 I.L.J.17 (2001)., at 25-29, Expectations, at 143-145.

(21) Regulating, at 236-237, Expectations, at 146.

(22) Third way, at 459.

(23) Regulating, at 239, Expectations, at 147.コリンズの共生的契約については、有田謙司「労働関係の変容とイギリス労働法論・雇用契約論の展開」日本労働法学会誌一〇六号（二〇〇五年）三三頁以下も参照。

(24) Mahmoud v. BCCI [1997] 3 All. E.R.1 (HL). 本件は、上訴人二名（原告、控訴人）が、取締役による詐欺の結果として倒産した銀行に長年勤務していた被用者が、銀行の清算人により剰員された後、別の銀行への就職が難しいと知り、雇用市場で不利益な立場に置かれたという事実から生じた「汚名補償（stigma compensation）」を求める請求をしたところ、事実審と控訴院において請求を棄却された事案であるが、本件上訴において、シュタイン判事は、「使用者は、合理的かつ正当な理由なく、使用者と被用者との間の信頼関係を破壊しまたは著しく損なうおそれのある方法で事業活動を遂行しない黙示的義務を負担している」と判示し、控訴院判決を破棄している。

(25) 前掲書五〇～五一頁参照。Third way, at 467.なおこの点については、古川・前掲注（1）四四～四五頁、四八頁参照。

(26) 水町勇一郎『労働法』(有斐閣、二〇〇七年) 二五～二六頁。

(27) 石田信平「労働関係における非合意的要素―Hybrid Contract の観点から―」日本労働法学会誌一〇八号（二〇〇六年）一五八頁以下参照。

(28) 法的思考様式としての「要件＝効果」モデルと「目的＝手段」モデルについては、田中成明『法理学講義』(有斐閣、一九九四年) 一一八頁以下参照。

(29) 田中・前掲書注（28）一一九頁。

＊ 本稿は、平成一九年度科学研究費補助金を受けた基盤研究（C)「イギリス労働法の新展開に関する理論的・比較法的研究」の研究成果の一部である。

（いしばし ひろし）