

## 知識経済社会への移行と雇用契約法理

—コリンズ教授の所説を中心に

石橋 洋 熊本大学教授

◎はじめに

イギリス政府（通商産業省）は一九九九年に『知識経済社会の建設に向けて』という白書を公表し、グローバルな競争的環境のなかで、知識経済社会の建設こそが国民経済の繁栄と競争力の強化のための礎石となることを宣明している。そこでいう知識経済社会とは、「知識が生産活動の最も強力な推進力」となる経済社会をいうものとされている。知識経済社会という用語は、あまり馴染みがないかもしれないが、わが国のIT戦略本部が二〇〇三年八月に策定した「Japan-IT2003」も、工業社会からIT革命を軸とした知識経済社会への移行を志向したものとすることができ、今や知識経済社会への移行の取組みは、先進資本主義国に共通の課題となっている。

こうして、国家戦略として経済社会が工業社会から知識経済社会に転換されていくとすると、当然のことであるが、雇用関係も工業社会モデルから情報や知識をベースとした知識経済社会のそれへと移行していくことになると考えられ

ることを目的とする。

◎雇用関係モデルの変容とその意味

コリンズ教授は、工業社会における大量生産方式（テイラーシステムまたはフォードイズム）のもとで労働者を効率的に組織する雇用関係を誠実雇用モデル、そして知識経済社会において労働者のもつ知識、情報、ノウハウ、アイデアといった人的資本を主要な生産要素とする雇用関係を弾力的雇用モデルと呼び、それぞれの特徴を次頁の表のように整理している。

この表のなかでは、それぞれの雇用モデルを担う労働者像が明らかにされていないが、雇用契約の履行にあたって労働者に求められる協力関係（Cooperation）の程度から分類されている。すなわち、誠実雇用モデルの労働者像は、使用者の適法な指揮命令に従って労働すれば足り、それ以上のことを要求されない労働者と、管理・監督者のように使用者の指揮命令に従って労働をすることに加えて、コモン・ロー上推定される誠実義務の範囲で使用者の利益に資するよう誠実に裁量を行使しなければならない労働者がそれである。こうした労働者は、フルタイムの正規従業員として雇用され、官僚的・階層的企業組織の権力的構造のなかで細分化された複数の任務のパッケージを管理・監督者の直接的な監視・監督のもとに行なう一方、その誠実な履行を条件として、OJTやOff-JTを通じて職務の遂行に必要な企業特殊的教育訓練を受け、先任権にもとづいて内部昇進し、定年

る。しかし、どのような変化が起こるのかは不明である。わが国では、平成一三年版労働経済白書において、「情報通信技術（IT）の革新と雇用」というタイトルで雇用関係の変容の姿をとらえようとする分析がなされ、法的観点からの分析としては裁量労働、成果・業績主義、キャリア権、そして職務発明などの論議がこれに関連するといえ、本格的な検討は今後の課題として残されている。イギリスにおいてこのチャレンジングなテーマに取り組んだのが、ロンドン大学のコリンズ教授の最近の一連の著作である。その著作のなかで、コリンズ教授は、イギリスの経済社会が工業社会から知識経済社会へと移行するなかで、どのような雇用関係の変容が予想されるのか、それにもなつて雇用関係の規制手法や労働法・雇用契約法の法的枠組みはどのような転換が図られるべきかを提案している。この小稿では、知識経済社会において事業活動の効率性と競争力の強化にとつて決定的に重要となる人的資本（human capital）の活用と雇用契約における黙示条項の機能の見直しという観点からコリンズ教授の所説を紹介す

までの期間の定めのない雇用と定年後の年金を保障されることになったのである。

これに対して、弾力的雇用モデルの労働者像は、単に使用者の指揮命令に従って労働することが期待されているのではなく、より高度の協力を求められ、仕事を効率的に行なうために労働者もつあらゆるスキル、情報、知識、ノウハウを活用する裁量の行使のみならず、生産活動の効率性を高め、製品の品質向上のため臨機応変にいかなる仕事にも対応していくことが求

	誠実雇用モデル	弾力的雇用モデル
職務の特定性	細分化された職務の特定・裁量権の狭さ	不確定性の幅の広さ・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	企業特殊の熟練	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・業績報酬

められる労働者である。コリンズ教授は、こうした仕事を遂行するうえで裁量の幅の広さや仕事への柔軟な対応力を functional flexibility と呼んでいる。こうした裁量の幅が広くかつ柔軟な仕事への対応をなしうる労働者は、必ずしもフルタイムの正規従業員に限られず、頻繁に転職し、有期雇用で雇用される独立契約者 (independent contractors) や自営業者 (self-employed) などと多様であり、企業特殊なスキルとともに企業通有的な一般的スキルを求められ、裁量性のある仕事を情報や知識を共有してチームで協働して行ない、業績や成果に応じて報酬が支払われることとなる。

こうした弾力的雇用モデルの成功例の一つとして、コリンズ教授はイギリスの日産工場を挙げていいる。そこでのスタッフは、生産と保全という職務の特定はなされず、報酬も労働者の functional flexibility に応じて支払われることとなる。その意味では、弾力的雇用モデルは企業固有の人的資本を重視する日本の「人的資源管理 (human resources management)」に近いといえようが、単なる労働強化の偽装といえないこともない。コリンズ教授は、こうした側面があることを肯定しながらも、人的資源管理もとの functional flexibility が、商品化し、生活の道具化した労働の意味を転換する契機となることに期待を込めているように思われる。

もちろん、今日でも誠実雇用モデルによっている企業も数多く存在しており、そして今後も誠実雇用モデルと弾力的雇用モデルの混在した

状況が予想されるが、大きなトレンドとして弾力的雇用モデルに移行していくものと思われる。

### ●雇用モデルと雇用契約法理における黙示条項の機能

#### 1 雇用契約の不完全性と協力関係

誠実雇用モデルにおいて、雇用契約における職務の特定は、「機械工」、「機械オペレーター」、「事務員」などと明示的に表現されることとなるが、事前に仕事の内容を詳細に決めておくことは不可能であり、契約は意図的に不完全 (incompleteness by design) なものとなる。雇用契約の不完全性は、明示の反対の特約がないかぎり、黙示条項 (implied term) を通じて使用者に幅広い裁量権限をとまう指揮命令権が付与され、それに対応する使用者の適法な指揮命令に従う労働者の義務によって補充されることとなる。誠実雇用モデルに適合的な雇用契約の特徴は、雇用契約の不完全さによって生み出される労働者と使用者との間の権力関係<sup>11</sup> 従属関係にあり、このコンテクストのなかで労働者の忠実義務や協力関係もとらえられることになるのである。たとえば、テイラーシステムのものにおかれた労働者は、キメ細かく決められた仕事を裁量の余地がほとんどない状態で労働し、事業活動を妨害しないことが、忠実義務や協力義務の履行ということになる。仮に雇用契約の不完全性が労働者に労働を履行するに際して一定の裁量をもたせることになるとしても、労働

者に仕事の方法的改善や効率化を期待することはおよそ不可能というほかない。なぜなら、労働者にとって仕事の方法的改善や効率化は、責任の増大や賃金の減額、場合によっては整理解雇ということにもなりかねないからである。

こうして、誠実雇用モデルに適合的な雇用契約上の黙示条項は、タッカー判事が *Lister* 事件貴族院判決 (*Lister v. Romford Ice and Cold Storage Co. Ltd.* [1957] A.C.555(HL)) において(1)慣習または明示の合意が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なう義務、(4)労働者に託された使用者の財産に合理的な注意を払い、労働義務の履行において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、(6)労働に関する事項につき使用者の信頼を裏切らない義務」と判示したように、労働者に片面的に協力関係を要請する義務として、雇用契約にもとづく権力関係<sup>11</sup> 従属関係を補完する機能を担うことになったのである。

以上のように、誠実雇用モデルに適合的な雇用契約とその不完全性を補充する黙示条項は、経済状況の変化に対応できることと、取引コストの側面から合理的なものと考えられてきた。しかし、誠実雇用モデルに適合的な法的枠組みは、労働者が仕事を遂行する際に幅広い裁量を発揮することや、仕事への柔軟な対応力という *functional flexibility* を通じた協力関係が求められる弾力的雇用モデルには明らかに不適合とい

わざるをえない。誠実雇用モデルに適合的な雇用契約を弾力的雇用モデルに適合的なそれに転換するためには、労働者が職務遂行に際してそのスキルや知識の幅広い活用を雇用契約上期待されていることをふまえて、労働者と使用者の暗黙の期待 (*implicit understandings*) に応える黙示条項の推定が求められることとなる。もちろん、ここでいう黙示条項がタッカー判事の述べた伝統的な黙示条項と異なることはいうまでもない。黙示条項は、労働者へのみ課される片面的義務ではなく、*Mahmud* 事件貴族院判決 (*Mahmud v. BCCI* [1997] 3 All E.R.1(HL)) においてシユタイン判事が「使用者は、合理的かつ正当な理由なく、使用者と被使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」と判示しているように、使用者にも課される義務と現在では考えられるに至っているからである。こうした使用者の裁量権限を制限する黙示条項の発展が、労働者のもつ人的資本なり、協力関係を活用した効率的生産活動の要請の高まりとあいまって登場してきたという点は見過ごされてはならない。

使用者が労働者のもつ人的資本を活用し、協力関係を引き出すためには、もちろん労働者の貢献度を公正に評価し、利益を配分するためのシステムが必要とされることはいうまでもない。しかし、この点についてのコリンズ教授の指摘はひとまずおいて、労働者の人的資本の活用と協力関係を引き出すために、黙示条項がどのよ

うに見直される必要があるのかという論点に関連して、情報提供義務と労働者の教育訓練についての提案をみておくこととする。ちなみに、明示の反対の特約がないかぎり、当事者意思の推定によって契約内容を補充するコモン・ロー上の原則は *default rules* と呼ばれる。コリンズ教授はこの原則と、そしてその見直しも取引コストの減少に資するとする。

## 2 情報提供義務

伝統的なコモン・ロー上の *default rules* 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ついて何らの情報をも提供することを義務づけられておらず、使用者が情報提供義務を負うのは一九九六年雇用法第一条にもとづく雇用条件についてのみである。労働者も、*default rules* によれば、個人的非行についてさえ情報提供義務を負わないものとされており、その唯一の例外は管理職が部下の非行についての情報を提供する義務に限られている。

こうした「情報提供義務」観は、上級経営者や経営だけが情報と知識をもっており、労働者は機械の歯車にすぎないという「雇用関係」観の写し絵であるということが出来る。つまり、事業活動の内容や将来の事業計画はトップ・ダウンで伝達されるものであり、使用者が不用意にそれらについての情報を提供するならば、労働者や労働組合によって事業計画の変更や白紙撤回を余儀なくされ、あるいは同業他社に情報が漏洩するおそれがあるからである。また、労働

者にとっては、事業活動の効率化について良いアイデアを出せば、かえって賃下げや整理解雇にも結びつきかねないからである。

しかしながら、弾力的雇用モデルのもとでは、こうした「情報提供義務」観は転換される必要がある。つまり、使用者は労働者に事業計画、要員計画、生産方法などについての情報を労働者に提供しなければならない、と。そのことを通じて、使用者は労働者がそのノウハウやスキルを活用して事業活動の継続的な改善や改革に貢献することを期待することができるからである。仮に弾力的雇用モデルに適合するように *default rules* が見直されると、使用者が労働者に事業計画、要員計画、生産方法についての情報を通知しないことは契約違反と判断されることになろうし、労働者が生産活動の効率化の方法について指摘しないことも契約違反と判断されることとなろう。とはいえ、こうした契約の履行過程における情報提供義務に関する *default rules* の創設は、使用者が労働者の重要な権利の取得につき注意を促す必要があるという黙示条項を肯定した一九九一年の *Scailly* 貴族院判決 (*Scailly v. Southern Health and Social Service Board* [1991] 4 All E.R.563 (HL)) によって緒についたにすぎず、今後の判例法理の発展に委ねられている。

### 3 労働者の教育訓練

誠実雇用モデルにおいて、人的資本への投資は OJT や Off-JT を通じて行なわれ、こ

うした教育訓練は長期的にみれば事業活動の効率化や生産性の向上、そして労働者の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にも、労働者にとつてもスキルの向上は内部昇進や職務保障にとつて望ましいものであった。誠実雇用モデルのもとで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もなつてこれに適応する黙示的義務を負っていることに対応して、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なす義務を負うにすぎないのである。労働者の能力不足を理由とする解雇の場合にも、使用者が職務を遂行するために必要な教育訓練を行わないならば、解雇は不当とされることとなる。

これに対して、弾力的雇用モデルにおいては、労働者のスキルや知識の改善への取組みは、契約関係の約因をなす中心的な部分となる。人的資本への投資が、事業活動の効率化と競争力の強化にとつて決定的であるからである。労働者にとつては、教育訓練への取組みは従来の職務保障に代わるエムプロイヤーリティを高める機会として、雇用契約の本質的な要素となることになる。そうしたなかで、弾力的雇用モデルのもとでは、一般的スキルをも含む教育訓練を使用者が提供し、被用者がそうした教育訓練を受ける *default rules* が形成される必要がある。これにともなつて、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 *default*

*rules* も必要となろう。こうした義務は、*Mahmud* 事件貴族院判決で示された労働者のエムプロイヤーリティを損なう行為をしない不作為義務を超えたところの労働者のエムプロイヤーリティを強化するための教育訓練を行ない、また、その機会を提供する作為義務である点に特徴がある。

### ●おわりに

経済学上の分析道具概念を駆使したコリンズ教授の所説を的確に紹介することができたのか、はなはだ心もとない。そのことはひとまずおき、弾力的雇用モデルのもとで生じてくる雇用契約に関わる重要なトピックの一つであるにもかかわらずコリンズ教授がふれられていない問題として、労働者が仕事や教育訓練を通じて習得した情報や知識の使用・開示を制限する法理があることである。たとえば、営業秘密の不正使用、誠実義務（秘密保持義務・競業禁止義務）、秘密保持特約、競業禁止特約がそれである。これらの法理の理論的共通点は「労働者の人的資本は誰のものか」というところにあることを指摘して、この小稿を終えることとする。

- (1) 本稿の対象とするコリンズ教授の主な著作は、*Regulating the Employment Relation for competitiveness*, 30 *ILJ* 17 (2001); Collins et al., *Labour Law* (Hart P.2001); *Employment Law* (Oxford U.P., 2003) 等。
- (2) 前掲論文 *Regulating the Employment Relation for competitiveness*, 三二頁。
- (3) 前掲書 *Employment Law*, 一〇二頁。
- (4) 前掲書 *Labour Law*, 一一九頁。