

英法に於ける傭使義務と經營整備義務

—“To receive into service”
“To provide work”—

齋藤 幸治

勞働契約當事者としての雇主は相手方の提供する勞務に關し相手方に其報酬たる賃銀の支拂を約し、相手方たる勞働者は賃銀たる報酬を得るために雇主に對して勞務の給付を約する。如此賃銀と勞務とは双務關係に立つのであるが、勞働契約は此點に就て他の類型に見られぬ特殊性を有つて居る。即雇主は勞働者の勞務提供が無い限り賃銀支拂義務履行の要なく、又反對に勞働者は勞働給付の義務を果たした後でなければ賃銀請求權をもたれない。(民法六二四條)そこで問題が起る。勞働義務不履行及び給付不能の

場合殊に勞働者に過失無くして勞働給付がなされぬ場合に勞働者の賃銀請求權ありやなしとの議論である。勞働義務を負ふ勞働者は獨立に勞働をなす者で無く、雇主の指揮命令に従ひ與へられた材料に命ぜられた方法に依つて勞働をなす從屬的勞働者である。彼は自己の欲するまゝに勞働することを許されぬが故に雇主が勞働に適する地位場所器具材料時間機會等の提供乃至指揮をなさない時は勞働者は勞働意思と勞働準備あるに不拘勞働義務の履行をなし得ない如此場合に於ては勞働者が勞働義務を盡さざりし理由を以て彼に賃銀を拒むべきか、又勞働義務履行に就ては雇主に於て其給付受領の準備をなし其義務履行を指揮すべき義務ありと解して勞働者に對し賃銀請求權を許すべきか。所謂雇主の傭使義務及經營整備義務の問題を茲に見出すのである。此點に關し我民法は獨乙民法六一六條及六一八條の如き勞働者保護の規定をもたない。

(孫田教授・部分ストラ
イク其他の事由に因る
事業休止と勞働希望者の給料請求權・商研十一「Muthen:
Das Grundriss des Arbeitsrechtes, S. 133 ff.; Kaskel 1

Das Arbeitsrecht)
S. 115 ff. 参照)

擬英法に於ては如何に此問題を取扱つてゐるか。

英法は傭使義務の意義を表現するに次の如き文字を用ゐる。“to receive the servant into his service and retain him as servant,” 又經營整備義務に該當する觀念として“the duty of finding work for the servant”, “A duty on the master to provide work (or employment) for his servant”の語が存する。

Lee は曰ふ。“雇主は労働者を傭使し、”(Hoelster Tour, [1853] 2) 且約定期間内之を繼續する、ことを要す。(Tilley v. Blwin, (1) Smith は之に附加して正當の理由無くして労働者を傭使せざる雇主は「契約違反として訴へらるべきものであり且約定期間内理由無く労働者を解雇する時は労働者は之に對し不當解雇に關する訴權を有す。」と述べる (4 C. B. 335; Bracegirdle v. Heat, 1 P. & Ald. 722; Hemingway v. Hamilton, 4 M. & W. 116; Fletcher v. Krell, 42 L. J. Q. B. 55)

次に雇主は労働者に其労働給付をなすに適したる

work を與ふべき義務ありやの問題に關しては、Lee は明示又は默示の約定なき場合は雇主に如此義務無しとして次の判例を擧げる。(Laugel v. Wilkinson, (1893) 80 L. T. 55) 反之 Knowles は明確に之を認め、雇主の如此義務は労働者の労働義務に對する good consideration である、と云ふ。(R. v. Bailey, [1854] 3 E. & B. 607; Gravely v. Farnard, [1874] L. R. 18 Ex. 518; Thomas v. Vivian, [1873] 37 J. P. 228; Cook v. Sierwood, [1863] 11 W. R. 595) 而して假令明示の約定無くとも次の如き場合には默示的に雇主が如上の義務を負擔するとして、

- (1) 賃銀を得る機會を提供する義務は雇主に於て負はぬとの約定があつても、此契約が労働者から見て不當なる場合 (Donald v. Ross & Sons, [1905] 2 K. B. 728)
 - (2) 賃銀が手数料の形態に於て支拂はるゝ場合 (Turner v. Golsmith, [1891] 1 Q. B. 514)
 - (3) 労働者にとつて労働實行の機會が對價の重大な一たる場合 (Fletcher v. Montgomerie, [1865] 33 Bew. T. 393; Whittle v. Fearn, 等) を擧げて居る。
- 如此して如上の義務は各事案に就て判斷すべきものであるが契約書に賃銀支拂時期のみが記されてあ

る場合には如上の義務は存在せず (Williamson v. Taylor, [1844] 5 Q. B.) 労働者は之に對して損害賠償請求權をもたない (Turner v. Sawton & Co., [1840] 2 K. R. 663.) 唯労働意思と労働準備とがあれば賃銀請求權はある。 (Aspin v. Austin, [1844] 5 Q. B. 671.) Tillyard は何等の躊躇無く「如此義務は労働契約が適法に繼續する間存在する」と唱へ「而して此義務は賃銀形態の相異に依つて異なる。時間給の場合に於ては労働者が仕事場に出動すれば労働時間を充すべき仕事を與へられると否とに不拘賃銀は支拂はれる。週給月給等の場合は右の如くであるが一時間幾何の賃銀を受くべき労働者の場合は、一週中労働時間を一定して働かしむるの義務は雇主に無い。むしろ一日中に仕事の休止を行ふことが慣習であり此停止時間は何等の意思表示無くとも之に對する賃銀が支拂はれぬのを原則とする。唯此場合労働者が仕事が出来るまで仕事場に止まり他に出ることを許されない時は此時間に對して賃銀が支拂はれる。所謂待賃 (payment for waiting time) が之である。」

「又解雇通知を受けた労働者に就ては、雇主が之に仕事を與へ度くないならば通知經過期間に對する賃銀を支拂つて即時に解雇することを得る。」「次に出來高給労働者に就ては少しく問題がある。もし各個の仕事に就て各別の労働契約が存するものとすれば、雇主は新契約を結ぶべき義務を負ふものでない」から仕事が一時切れた時に は労働契約が存在せず従つて仕事並に賃銀に關する問題は起らぬ事になる。然し雇主の義務は繼續せる相當量の仕事を與ふことを内容とするものであつてもしも仕事が絶えんとする場合は、其以前に於て然るべき通知を發すべきものと觀るべきであらう。斯く考へれば出來高給労働者は時間給労働者と同様に、仕事の停止に就て有利な地位を得るわけである。即仕事停止の間は失業期間では無く、雇傭の積極的干係が一時停止されたに過ぎない。(前掲 Devonald v. Houser & Sons.)

以上の如き論述の基礎付けとして Smith は曰く。當事者の受くべき對價が相手方の不變的狀態に繋れ

る場合に於ては、後者は前者が對價を得べき才能を發揮するに適した状態を存続せしむべき默示的義務を負担するものと」と。(Ogden's Ltd. v. Nelson, (1904) 2 K. B. 410)
主たる参考文献—Slesser & Henderson : Industrial Law,

1924. p. 24 ; Tillyard : Industrial Law, 1916, p. 45 ;
Smith : Law of Master & Servant, 1922, p. 42 & p. 108 ;
R. W. Lee (in Jenks' Digest of Eng. Civil Law, 19
06, B. K. II, par. II, p. 208) ; C. M. Knowles (in
Halbury's Laws of England, 1911 Vol. XX, p. 86

密 贈 書 目

- 國民經濟雜誌第四十三卷全部 神戶高商商業研究所
- 經濟學論集第六卷第二號 東京帝大經濟學部經濟學會
- 財界研究第參卷第五號第六號 野村證券株式會社調查部
- 國債額明細表 昭和二年九月末調。 大藏省理財局
- 商業と經濟第八年第一冊 長崎高商研究館年報
- 海上運送論第一卷 國 吉 省 三 著
- 鐵路協會報 北京 民間十六年度全部

前 號 正 誤

本間喜一氏『獨逸航空法に於ける損害賠償責任』中の二四

○頁上段一八行目の『證明』を『疏明』に訂正

大熊信行氏『配分原理』中

頁	行	誤	正
九五	一	第一象面	第一象限面
九六	五	底線	X軸(他もこれ)
九六	一二	『わが巨人』以下	削除ス
九六	一三	『また』マデ	削除ス
九八	一四	配分	配分比
一〇九	一二	商品Z	商品Y
一〇九	一三	商品Z	商品Y
一一〇	一四	商品Z	商品Y