

イギリス2008年雇用法の制定と 労使関係法改革の展望（2）

鈴木 隆

はじめに

一 職場における紛争解決

- 1 2008年雇用法制定の背景
- 2 法定紛争解決手続の廃止
- 3 法定行為準則
- 4 Acas 行為準則
- 5 無審査による審判所手続
- 6 審判所手続の提起前の調停
- 7 審判所手続の提起後の調停
- 8 財政的損害の補償（以上、53巻3号）

二 全国最低賃金

- 1 遅配賃金の支払い
- 2 不足払い通知
- 3 執行官の記録の写しを取る権限
- 4 犯罪の審理形態と罰則
- 5 捜査権限
- 6 篤志労働者
- 7 NMWA の改正の意義と残された課題

三 職業紹介業と労働者派遣業に対する規制

- 1 犯罪の審理形態と罰則
- 2 監督権限の強化
- 3 残された課題（以上、本号）

二 全国最低賃金

全国最低賃金制度は、1997年に政権に就いたときの労働党の旗艦政策であった。この制度は、保守党による早晩、破綻するであろうとの予測を打ち砕いて、1998年4月1日の施行から10年以上経過して定着している。それゆえ、労働党と保守党の間に依然として何らかの相違があることを証明する最高の試金石の政策として存続するといわれている⁽¹⁾。

2008年雇用法は、全国最低賃金を執行する制度に多くの改正を行った。

1 遅配賃金の支払い

法8条は、最低賃金を支払われていない労働者に対する未払い額の算定方法を変更した。従来、1998年全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998、以下、NMWA）17条は、問題の賃金参照期間に労働者に実際に支払われた額と全国最低賃金の率で労働者に支払われたならば支払われたであろう額との差を「付加的報酬」として労働者は受け取る権利を有すると規定した。これについて、政府は、遅配が購買力を失わせていることを考慮に入れていないとして、労働者が全国最低賃金を支払われないことにより実質的に損害を受けないことを保障するために、遅配額のいっそう公正な算定方式について協議を行った⁽²⁾。

8条は、NMWA 17条を改正して、全国最低賃金の遅配が期間を通して未払いである場合に、遅配が未払いである期間の長さを考慮に入れるために、従来よりも増額された付加的報酬が労働者に支払われることを目的とする。改正された17条1項は、従来の付加的報酬の算定方式で算定された遅配、すなわち、参照期間に労働者が実際に受け取った報酬と同期間に全国最低賃金率で使用者が労働者に支払ったならば労働者が受け取ってであろう報酬との差額（17条2項）、または新しく導入された別の算定方式で算定された遅配（17条4項）いずれかの高い方が、同条の下で労働者が権利を有する遅配であると規定する。

別の算定方式は、公式 $(A/R1) \times R2$ で表示される。そこでは、Aは、従来の算定方式により労働者が受け取る額である。R1は、賃金参照期間に労働者

に関して支払われることができる最低賃金の率である。R2は、遅配が認定された日に適用される全国最低賃金の率である。この17条の改正により、その期間に最低賃金より少なく支払われた労働者が、支払われなかった賃金参照期間に適用される率に基づくよりもむしろ、労働者の事件が決定された日に適用される最低賃金率に基づいてこれについて補償されることを認められるようになった。8条はさらに、1948年農業賃金法（Agricultural Wages Act 1948）に同様な改正を行った（6項）⁽³⁾。

労働者が賃金参照期間に関して権利を有する遅配の全額を支払われる場合、労働者は、その賃金参照期間に関する遅配について追加の権利を有しない（17条5項）。労働者が17条の下で未払いの遅配の一部を支払われる場合、17条2項または17条4項のいずれかの下で算定された遅配のいずれか高い方についての労働者の権利は、その額まで減額される（17条6項）。

2 不足払い通知

法9条は、全国最低賃金の執行に関する新しい制度を導入した。9条1項は、NMWAに新しい19ないし19H条を挿入し、既存の執行ならびに制裁通知を新しい単一の不足払い通知に置き換えた。

従来、執行官は、使用者に労働者に対し遅配を支払うことを要求する執行通知を発給することができた。執行通知の送達から28日以内に使用者が同通知を完全に遵守することをしない場合には、執行官は、労働者のために遅配を回復する訴訟を提起することができ、国務大臣に制裁金を支払うことを要求する制裁通知を発給することができた。各労働者に関する制裁金は、使用者が執行通知を遵守しなかった各日について全国最低賃金率の額の2倍に等しい額であった。使用者は、執行通知または制裁通知に対する不服を雇用審判所（北アイルランドでは労使審判所）に対して申し立てることができた。

（1）遅配の不足払い通知

置き換えられたNMWA 19条は、使用者が適切な率で一または複数の労働者に支払っていないと執行官が考える場合、執行官は28日以内に、17条の下で規定された新しい算定の下で支払われる遅配の額を支払うことを使用者に要

求する通知を送達することができる」と規定する（1項と2項）。その通知は、新しい19条の施行前に生じた期間に関する遅配を支払うことを使用者に要求することができるが、通知の送達日の前6年を超える期間に関する遅配を通知に含めることはできない（6項と7項）。

（2）制裁金

重要な変更は、この不足払い通知が国務大臣に対し制裁金を支払うことを使用者に要求しなければならないことである（新しい19A条）。19A条は、不足払い通知の送達から28日以内に国務大臣に対し制裁金を支払うことを同通知は使用者に要求しなければならないと規定する（1項）。ただし、国務大臣が、命令により、制裁金が科されない事情を特定する場合を除く（2項）。支払われる制裁金の額は、新しい制度の施行後の期間に関して未払い総額の50%である（19A条5項）。制裁金は、最低100ポンドで5000ポンドを超えてはならない（19A条6項と7項）。使用者は、28日以内に遅配を支払うことにより制裁を回避することはできない。しかしながら、通知が送達されて14日以内に遅配全額に制裁金の半額を加えて使用者が支払う場合、制裁金の残りは放棄される（19A条10項）。

（3）制裁金の停止

制裁金は、最低賃金を支払わないことによる NMWA 31条の下の訴追に代わるものである。新しい19B条により、訴追が行われる場合、制裁金は停止され、訴追が成功するならば撤回される。訴追が進まない、または有罪を伴わないで終了する場合、制裁は「制裁再生化通知」により再生される。

（4）不足払い通知に対する申立

不足払い通知に対抗することを希望する使用者は、雇用審判所（北アイルランドでは労使審判所）に申し立てることができる（19C条）。その申立は、通知から28日以内に提起されなければならない。使用者は、3つの主要な理由の一つまたは複数に基づいて申し立てることができる（1項）。第一は、通知に示された日において、通知に指名された労働者に未払いの遅配はなかったこと、すなわち、使用者は同法を遵守したことである（4項）。雇用審判所

がこの理由の下で申立を認める場合、審判所は通知を取り消さなければならない（7項）。第二は、労働者に金額を支払うことの通知の要求が正しくなかったことである。すなわち、その特定の労働者に支払われる予定の金額はなかった、または通知で特定された金額が正しくなかったことである（5項）。第三は、19A条2項の下の命令に特定された事情において通知が制裁金を含んだ、または通知に特定された制裁金の額が正しくないことである（6項）。雇用審判所が第二または第三の理由の下で申立を認める場合、審判所は通知を是正しなければならず、その場合、通知は審判所により是正された効力を持つ（8項）。

（5）不足払い通知の不遵守

使用者が不足払い通知の下の要件を遵守しない場合、執行官は、雇用審判所に労働者の代わりに賃金からの違法な控除の訴えを提起するか不足払いを回復するための民事訴訟を提起することができる（改正前のNMWA 20条を再規定する19D条）。制裁金は、通常裁判所において民事債務として回復されることができる（改正前のNMWA 21条5項を再規定する19E条）。

（6）不足払い通知の撤回

新しい19F条は、不足払い通知が不当に要求を含むまたは要求に欠けるもしくは特定のことに於いて正しくないと執行官が考える場合、使用者に撤回通知を送達することにより執行官が通知を撤回することを認める（1項）。通知が撤回されて、代替りの通知が発給されない場合、撤回された通知に従って使用者が既に支払った制裁金は、利子付きで返還されなければならない（2項a号と4項）。撤回された通知に対する申立は退けられ、撤回された通知に基づいて労働者のために遅配を回復する爾後の手続を執行官は開始することはできない。もっとも通知が撤回される前に開始された手続は継続されることができる（2項b号、c号およびd号）。

（7）代替りの不足払い通知

新しい19G条は、通知が撤回されると同時に代替りの通知を執行官が発給することを認める（1項）。代替りの通知は、撤回された通知に含まれなかつ

た労働者を含むことはできない（2項）。この要件に違反する場合、使用者は、その通知に対する申立理由とすることができる（3項）。代替りの通知は、撤回された通知の送達後であるが代替りの通知の送達前に生じた遅配を含むことができる（4項）。代替りの通知が発給された場合、新しい19条7項の遅配を含めるための6年間の制限期間は、代替りの通知の送達日ではなく最初の通知の送達日から算定される（5項）。代替りの通知は、撤回された通知からの重要な相違を示さなければならない（6項）。執行官は、一件の代替りの通知を発給することができるのみである（8項）。

（8）代替りの不足払い通知の効力

新しい19H条により、代替りの不足払い通知が発給される場合、撤回された通知に対する申立は、あたかも代替りの通知に対するように効力を持つことを継続する。使用者が代替りの通知に対し申し立てる場合、使用者は撤回された通知に対する申立を取り下げなければならない（2項）。執行官は、撤回された通知に基づいて労働者のために遅配を回復するための爾後の手続を開始することはできないが、通知が撤回される前に開始された手続は、継続されることができる（3項）。代替りの通知に含まれる制裁の遵守を評価する際に、撤回された通知に関して制裁金として使用者により既に支払われた金額は、考慮に入れられる（4項a号）。使用者により既に支払われた制裁金が代替りの通知の制裁金よりも多い場合、差額は利子付きで使用者に返還されなければならない（4項b号と5項）。

19H条は、1948年農業賃金法に同様の改正をもたらす（6項）が、スコットランドと北アイルランドにおける農業最低賃金の執行に関して効力を持たない（7項）。

3 執行官の記録の写しを取る権限

従来、NMWA 14条は、使用者が同法により保存することを要求される記録の重要な部分の写しを取る権限を執行官に認めた。法10条は、14条に小さな改正を行い、NMWAの下で保存されることを要求される記録の写しを取るために執行官がそれらの記録を持ち出す権限を持つことを規定する。

執行官は、記録のすべてが重要であるか否かを最初に決定する必要なしに、完全な記録を写すことができる（2項）。

記録が調製される場合に、執行官は写しを取る目的で記録を持ち出す権限を持つが、執行官がこの目的で記録を持ち出す場合、記録は合理的に実行可能である限り速やかに使用者に返却されなければならない（3項）。10条の改正は、スコットランドと北アイルランドにおける農業最低賃金の執行に関して効力を持たない（4項）。

4 犯罪の審理形態と罰則

法11条は、最低賃金を支払うことを拒否する、不正確な記録を保存するまたは執行官の業務を妨害するような NMWA 31条に定める犯罪の重さを増やした。従来、そのような犯罪は、治安判事裁判所においてのみ審理されることができ、最高の刑罰は、標準尺度の5段階を超えない罰金（5000ポンド）であった。

11条はこれを改正し、刑事裁判所でも犯罪が審理されることができるとを認める。この結果、科されることができ罰金の制限は撤廃された。審理が治安判事裁判所で行われる場合、罰金は「法定最高限度」の制限を受ける。イングランドとウェールズで5000ポンドであるが、スコットランドでは1万ポンドである。犯罪が刑事裁判所と治安判事裁判所の双方で審理されることができるようになった結果、治安判事裁判所においてのみ審理されることができ事件のための期限が開始する時を決定するための規定は廃止された（NMWA 33条2項ないし5項を廃止する11条2項）。11条の改正は、スコットランドと北アイルランドにおける農業最低賃金の執行に関して効力を持たない（3項）。

5 捜査権限

法12条は、全国最低賃金の違反を捜査する執行官である歳入・税関の権限を2007年財政法（Finance Act 2007）により対象とされるその他の歳入・税関の捜査に関するものと同等にするために拡張した。

NMWA 31条の定める犯罪に関する歳入・税関により行われる捜査に1984年

警察・刑事証拠法 (Police and Criminal Evidence Act 1984) と1989年警察・刑事証拠 (北アイルランド) 命令 (Police and Criminal Evidence (Northern Ireland) Order 1989) の規定が適用される (1項)。これらの規定は、たとえば、歳入・税関が責任捜査機関であるその他の犯罪を捜査することにおいて権限が行使されるのと同じ事情において、歳入・税関の執行官が訴追命令と捜査令状を申請するまたは容疑者を逮捕することを認める。歳入・税関の通常のスコットランドの刑事捜査権限は、スコットランドにおける全国最低賃金違反の犯罪の捜査に適用される (2項)。

6 篤志労働者

篤志労働者 (voluntary workers) は、全国最低賃金の適用を免除される特別な種類の労働者である⁽⁴⁾。そのような労働者は、慈善団体、慈善団体以外の社会貢献等を目的とする篤志団体、その収益を全部慈善団体や篤志団体の目的に充当する関係資金供与団体 (associated fund-raising body) または法定団体により雇用されて、その雇用条件が、実費や実費の合理的見積もりを除く金銭の支払いと事情において合理的である生活費や宿泊費の一部または全部の提供以外の種類の手当に対する権利付与を規定しない場合にのみ、全国最低賃金の適用を免除される (NMWA 44条1項)。

法14条は、NMWA 44条を改正し、篤志労働者がその職務を遂行することを可能にするために掛かり、そして合理的にそのように掛かる費用を含めるために、全国最低賃金の権利付与を発動しないで篤志労働者に支払うことができる費用の種類を拡大した。職務の遂行に掛かる費用として、実際に掛かった費用またはそのように掛かるもしくは掛かったと見込まれると合理的に算定される費用の双方が、全国最低賃金の権利付与を発動しないで篤志労働者に支払われることができる。これは、交通費、子どもの世話の費用または特別な衣服もしくは装置の購入を対象とすることができる。

新しい44条1 A項c号は、宿泊費用は篤志労働者に支払われることはできないと規定する。この改正の効力は、NMWA の下の宿泊費用についての既存の取扱いを維持することである。宿泊費用は支払われることはできないが、

44条1項b号の下で雇用の事情で合理的であるようなそのような宿泊費用は、全国最低賃金の権利付与を発動しないで篤志労働者に直接提供されることができる。

7 NMWA の改正の意義と残された課題

全国最低賃金は、1997年の総選挙における労働党のマニフェストの主要な柱であり、低賃金と貧困に取り組み、搾取を減らし、賃金の切り下げ競争から使用者を保護し、社会保障制度により低所得者に加算するために必要な納税者の負担を減らし、さらに、投資と生産性を押し上げて雇用を増やすことができると主張された。保守党は、全国最低賃金の導入は、企業にとって余分な負担となり、とくに失業の増加を招くとして、これに反対した。しかし、実際には、1999年4月1日に全国最低賃金が施行され、その後引き上げられたことは、雇用の水準または雇用が増大する速度に識別できる影響を及ぼさなかった⁽⁵⁾。また、イギリスの失業率は、1999年の春以降、その低下が加速され、全国最低賃金の施行とその後の引き上げは失業率に測定できる影響を及ぼさなかった⁽⁶⁾。全国最低賃金の施行以降、低賃金部門に雇用される労働者の総数は、増加を続けている。2009年の第二四半期までの10年間で、全体の雇用労働者数が1480万人（6.1%）増加したのと比較して、低賃金部門での増加は45万4000人（5.8%）であった。その増加の大部分を占めたのは、小売り、ホテル・レストランならびに社会的介護である⁽⁷⁾。

このように、全国最低賃金は、所期の目的に照らして一定の成果をあげてきたが、他方で、その執行において大きな問題を抱えていた。

第一は、使用者に対するNMWAを遵守するインセンティブの欠如であった。改正前のNMWAの下では、全国最低賃金の支払いを要求する通知の送達後、使用者が全国最低賃金を支払わないことを継続する場合にのみ、制裁金が科されることになった。それゆえ、NMWAを遵守することを要求する最初の執行通知が使用者に発給されない限り、そしてそれが発給されるまで、多くの使用者が故意に全国最低賃金を支払わなかった⁽⁸⁾。

使用者が執行通知を遵守しなかった場合、執行官は、制裁通知を発給する

ことができた。制裁通知は、不遵守の各日につき時間当たり22歳以上の労働者の全国最低賃金率の2倍の制裁金を科した。しかし、使用者が全国最低賃金を支払わないことが初めてであることを執行官が確認する場合、執行官が次の段階の制裁通知の発給に常に進むわけではないという問題があった⁽⁹⁾。

さらに問題なのは、裁判所または雇用審判所を通してのNMWAを執行する通例のプロセスが時間が掛かることにより労働者の遅配の回復が遅れることになるが、その遅れに対して利子を支払うことを要求する規定は、NMWAにはなかった。これもまた、制裁通知が発給されない限り、使用者が全国最低賃金を支払わない別のインセンティブとなった。また、NMWA違反で有罪宣告された場合も、最高刑が5000ポンドの罰金であったことも抑止力としては適切ではなかった。

第二は、全国最低賃金の執行に利用できる資源の問題である。歳入・税関の遵守ユニットが利用できる資源は最近、増加が見られるが、それでもなお取り組むべきである問題の規模から見ると、資源は少ないといわざるを得ない。たとえば、労働力調査での7つの最も賃金が低い部門（小売り、接客、美容、社会的介護、清掃、織物製造および警備）に35万人の使用者がいるが、遵守ユニットの執行官は、そのような部門の使用者3553人当たり1人の計算になる。これは、平均して使用者が320年に1回執行官の訪問を受けることになることを意味する⁽¹⁰⁾。また、多くの移民労働者が就労しているインフォーマル経済の存在は、全国最低賃金の遵守の監督を極端に困難にする結果、そのような労働者の間での非常に低い賃金を放置することになっている。

このことから明らかなように、NMWAの遵守を監督する体制には資源の面において大きな問題があり、NMWAの執行権限を強化するだけでは、全国最低賃金の遵守の実効性には限界があり、執行権限の行使を支える資源の確保が重要であることが認識される。

前述のNMWAが抱える問題に対して、2008年雇用法による改正は、どのような効果をもたらすのであろうか。

法8条により導入された未払い最低賃金額の別の算定方式は、使用者が長

期間、全国最低賃金を支払わなかった場合、その期間中に全国最低賃金率が増加したならば、労働者はその増加した率で遅配全額を受け取ることを可能にするので、労働者は、法改正による恩恵を被ることになる。他方、使用者にとっては、この支払額の増加は、後述の刑事制裁の強化と結合して、NMWAを遵守することへのインセンティブを増やすことになると考えられる。

法9条による執行通知の「不足払い通知」への一本化と制裁金の未払い総額の50%への引き上げは、迅速な救済を促すインセンティブを提供することになると考えられる。

法11条により NMWA に違反する犯罪が刑事裁判所にも起訴できるようになったことは、罰金刑の限度がなくなったことによる厳罰化と同時に、捜査の対象範囲が拡大されることを意味する。

2008年雇用法による NMWA の改正、とくに遅配の算定方式と制裁金の増額は、改正前の NMWA の欠陥を是正する面で効果的であるといえることができる。しかしながら、前述したように、全国最低賃金の執行に利用できる資源と執行官の数を増やさずに、NMWA の執行権限を強化したとしても、今回の法改正の効果と影響に限られたものにとどまらざるを得ないことは明らかである。また、NMWA 違反を刑事訴追する戦略的政策が2006年に導入されてからこれまでの極端に少ない有罪件数（2007/8年度で3件）⁽¹¹⁾に照らすと、今回の法改正による刑事制裁の強化も、資源の増加がない限り、所期の効果は見込まれないと考えられる。

さらに今回の法改正において、NMWA の不遵守が横行しているインフォーマル経済に対する効果的な取組がまったくなされなかったことは問題である。そこで就労している多くの脆弱な労働者にとって、今回の NMWA の改正の効果がほとんど期待することができないことは、今回の法改正の意義を削ぐものである。今回は見送られたが、脆弱な労働者のグループに属する労働者がグループ全体のために NMWA の遵守を請求することを認める代表訴訟の導入が、今後の課題であると考えられる。

注

- (1) Georgina Hirsch, John Usher and Shubha Banerjee, *The Employment Act 2008 : an IER critique and guide*, 2009, The Institute of Employment Rights, p. 22.
- (2) *Consultation on National Minimum Wage and Employment Agency Standards Enforcement*, DTI, May 2007, pp. 4-5.
- (3) 農業労働者のための最低賃金は、イングランド・ウェールズについて、1948年農業賃金法、スコットランドについて1949年農業賃金（スコットランド）法（*Agricultural Wages (Scotland) Act 1949*）、北アイルランドについて、1977年農業賃金（規則）（北アイルランド）命令（*Agricultural Wages (Regulations) (Northern Ireland) Order 1977*）により定められる。農業労働者の賃金は、スコットランドと北アイルランドに関する権限委譲事項であるので、7項は、1977年農業賃金（規則）（北アイルランド）命令と1949年農業賃金（スコットランド）法に関して17条の改正は影響しないものとして規定する。
- (4) 篤志労働者がNMWAの適用を免除されることについては、Bob Simpson, *A Milestone in the Legal Regulation of Pay: The National Minimum Wage Act 1998*, *Industrial Law Journal*, Vol. 28, No. 1, March 1999, p. 6を参照。
- (5) *Government submissions to the Low Pay Commission on the uprating of the minimum wage in 2004*, DTI URN 04/538, para. 7.
- (6) *Ibid.*, paras. 11-12.
- (7) *Government evidence the Low Pay Commission on the economic effects of the National Minimum Wage*, BIS, January 2010, p. 27.
- (8) Georgina Hirsch, *op.cit.*, p. 32.
- (9) *Ibid.*
- (10) *Ibid.*, p. 33.
- (11) *Ibid.*, p. 36.

三 職業紹介業と労働者派遣業に対する規制

1 犯罪の審理形態と罰則

従来、1973年職業紹介業法（*Employment Agencies Act 1973*、以下、EAA）に違反するすべての犯罪は、略式起訴を要する犯罪のみであり、それゆえ治安判事裁判所においてのみ審理することができた。略式起訴による最高刑は5000ポンドの罰金であるが、法違反を考慮した不適格性から職業紹介業を営むことを禁止された者が、その禁止を無視する場合に、業者の高い収益と比較して、上記の罰金額は、適用される罰則として有効な抑止力にはならない

と、政府は考えた。そこで、政府は、EAA に違反する犯罪が刑事裁判所でも審理できるように EAA を改正する提案について協議を行った⁽¹⁾。

法15条は、EAA に違反する特定の犯罪は、刑事裁判所における起訴においてまたは治安判事裁判所による略式で審理されることができると改正した。同条の効力は、犯罪が起訴されて有罪宣告を受ける場合、裁判所が利用できる罰金を増やすことである。犯罪が刑事裁判所において審理される場合、科されることができ罰金に制限はない。

さらに15条は、有罪宣告に基づいて治安判事裁判所により科すことができる罰金の最高限度を標準尺度の5段階を超えない罰金から「法定最高限度」を超えない罰金に改正した。現在、法定最高限度の罰金はイングランドとウェールズで5000ポンドであり2007年12月10日からスコットランドで審理された犯罪については1万ポンドに増額された。

15条の下で、起訴または略式起訴のいずれかの方法で審理できるようになる犯罪は、以下のものである。

第一に、EAA 3 B 条に基づく禁止命令の不遵守。

第二に、EAA の下で制定された規則の違反または不遵守。現在では、EAA の下で制定された規則は、2007年職業紹介業・労働者派遣業の行為（改正）規則（Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses (Amendment) Regulations 2007）により改正された2003年職業紹介業・労働者派遣業の行為規則（Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003）に含まれる。

第三に、EAA 6 条の下での職業紹介業の提供のための料金の請求または（直接または間接の）受領（改正された2003年職業紹介業・労働者派遣業の行為規則の下でこれが許される場合を除く）。

2 監督権限の強化

法16条は、EAA 9 条の下で任命される監督官の監督権限を強化する。16条 2 項は、EAA の遵守を保障するために職業紹介業基準監督官が監督することを合理的に要求することができる監督される施設で保有される財政記録と文

書を監督官が特定して要求することを可能にするために、9条1項b号の下で行使できる監督権限を拡大する。これは、EAA または改正された2003年職業紹介業・労働者派遣業の行為規則により要求されて保存される記録または文書を監督することを監督官に認める EAA に既に含まれる権限に付け加えられるものである。

従来、EAA 19条1A項の下で記録、文書または情報が保存されるところを監督官に伝え、合理的に実行可能である場合に、その記録、文書または情報が監督されるまたは施設において監督官に準備されることを手配することを監督される施設の誰に対しても監督官は要求することができた。16条4項は、この権限を新しい権限に代えて、監督官が特定できるような時間と場所において記録、文書または情報を監督官に準備することを職業紹介業または労働者派遣業を遂行する者に書面通知により要求することを監督官はできるようになった。この改正の効力は、監督時に施設にいる、記録または文書に対するアクセスを持たないもしくは情報を提供する十分な知識を持たないかもしれない者よりも、むしろ職業紹介業または労働者派遣業を遂行する者に要求される記録、文書または情報を準備する要件を課すことである。これにより、事業を遂行する者が記録、文書または情報を準備しなければならない場所を監督官が特定することが可能になり、監督される施設を再訪問することを必要とせず、監督官が選ぶ便利な場所で記録、文書または情報を監督することができるようになった。

16条5項は、新しい1AA項、1AB項と1AC項をEAA9条に挿入することにより二つの新しい権限を定める。職業紹介業または労働者派遣業を遂行する者が書面通知において特定された記録、文書または情報を監督官に準備しない場合、そして記録、文書または情報が職業紹介業または労働者派遣業の遂行の関係者または元の関係者により保存されると考える合理的理由を監督官が持つ場合、監督官は、特定できるような時間と場所で記録、文書または情報を準備することをそれらの者に書面通知により要求することができる。さらに、記録、文書または情報が、2000年金融業・市場法 (Financial Services

and Markets Act 2000) により定義される銀行により保存される場合、監督官は、特定できるような時間と場所で記録、文書または情報を準備することを銀行に書面通知により要求することができる。

16条6項は、同条3項とともに、EAA に従って監督される記録と文書の写しを取る権限を EAA に従って監督される記録と文書の写しならびに EAA の規定が遵守されたか否かを識別するために監督される財政記録と財政文書の写しを取る権限に置き換えた。この広範な権限は、監督官が監督することができる記録と文書の広い範囲に対応するものである。この広範な権限の下で記録または文書の写しを取るためにそれが監督された施設から監督官は記録または文書を持ち出すことができるが、記録または文書は、合理的に実行可能な限り速やかに返却されなければならない。従来のように、企業施設での複写機に頼るのではなく、記録または文書を戻す前に写しを取る目的で監督官はそれらを持ち出すことができるようになった。

16条8項は、9条の下での監督官の権限行使において監督官を妨害するまたは9条所定の要件に違反する犯罪を新たに定めた。その犯罪で有罪である者は、標準尺度の3段階を超えない罰金（1000ポンド以下）を略式有罪宣告で科されることになる。同項は、9条3項を改正し、16条により付与された新しい権限に犯罪を拡張適用する。

3 残された課題

イギリス法においては、職業紹介業と労働者派遣業との間に区別がある⁽²⁾。「労働者派遣業」(employment business、以下、EB)は、労働者を雇用し彼らに賃金を支払うことに責任を負う。EBは、末端利用者、または雇い主のために働くために彼らに被用者を供給する(EAA 13条3項)。実際には、労働者派遣業の被用者は、紹介労働者(agency worker)として混同して言及されることがある。

「職業紹介業」(employment agency、以下、EA)は、雇い主または末端利用者に求職者を供給することになる(EAA 13条2項)。雇い主は、求職者を当初から期間の定めのない契約で被用者として採用し、その供給について業者に

費用を支払うことがある。それとは別に、紹介労働者または求職者は、一時的または有期に必要とされることがある。そのような場合には、雇い主は業者に時間当たり率に基づき費用を支払い、その何割かが労働者に渡される。さらに、労働者と業者との間の契約は、労働者は業者の被用者ではなく業者は仕事を保証しないことを特定して定めることがよくある。ほとんどの場合、労働者と雇い主の間に契約は存在しないことになる。

裁判例からも、紹介労働者の不安定雇用の実態を窺うことができる。James v London Borough of Greenwich⁽³⁾では、上訴人 Merana James は、数年間、職業紹介業者を通して Greenwich 特別区のために継続して働いた。上訴人と職業紹介業者との間の契約書は、「自営的雇用臨時労働者」(self-employed temporary worker)として上訴人は労働を遂行し、上訴人の労働は、上訴人自身と末端利用者との間の契約を生じないことを明示的に規定した。傷病休職後の特別区への復帰の際に、紹介業者が代わりの労働者を送ったので上訴人はもはや必要とされないと上訴人は告げられた。上訴人は、不公正解雇の訴えを提起したが、控訴院は、上訴人は紹介業者または特別区の被用者ではないので、上訴人は提訴することはできないと判断した。

上訴人を「臨時労働者」として表現することは難しいにもかかわらず、雇用審判所は、雇用契約が黙示されるべきであるか否かを評価することにおいて支配、義務の相互性および必要性の基準を適正に適用したと控訴院は判断した。Mummery 判事は、紹介労働者の保護の欠如を巡る論争について控訴院は「十分意識している」ことを付け加えたが、その事情において「変更について意見を表明するまたは変更を発議する」のは裁判所ではないことを強調し、裁判所において職業紹介事件を扱うために費消される莫大な金額は、「代表することと政策に関する論争を追求するまたは法を改革することさえできる団体を通して」いっそう良好に費消されたかもしれないことを指摘した。この事件からは、裁判官が現実に見始めていることを見ようとしても、契約書面の背後にあることまで見通すことは困難であることが窺える。

James v Redcats Brands⁽⁴⁾では、控訴人 Mrs James は、全国最低賃金へのアク

セスを拒否された。月曜日から金曜日まで毎朝、被控訴人は控訴人の自宅に小包を配達した。控訴人の職務は、住宅への小包を名宛人に配達することであった。会社は配達の手配を設け、特定の文書作業が行われることを要求し、ときどき監督を提供し、そしてその職務が遂行される方法に関して訓練マニュアルに示された詳細な指示を与えた。雇用審判所は、控訴人は労働者ではないと結論した。控訴人は、全国最低賃金の権利を有しなかった。控訴人は、法定傷病給付を含むその他の権利を剥奪された。控訴人の地位は、控訴人の自己責任の事業のそれであった。雇用審判所の分析は法律上誤りであると雇用控訴審判所は結論し、分析を正しく処理するために事件を雇用審判所に差し戻した。この事件は、生活のために働いて非常に少ない賃金を支払われる者が、労働者ではなくまたは被用者が享受する権利を持つ者ではないとなぜみなされるべきであるのかという根本的な問題を提起した。

Kalwak and Others v West Country Foods⁽⁵⁾では、ポーランドで採用された上訴人 Ms Kalwak らは、職業紹介業者 Consistent の「被用者」であるまたは「労働者」としてそれに雇用されたという主張に基づいて不公正解雇の補償その他の救済を求めて提訴した。Consistent は、食品製造工場とホテル、主に後者にスタッフを供給する業者である。West Country Foods との労働者供給の契約は、「我々 [Consistent] により導入されるすべてのスタッフは、我々により雇用されるままであり、その他の仲介を通して（たとえば、自営的雇用、別の業者により直接雇用されるまたはそれを通して雇用される）貴ホテルで労働しないものとする。彼らがそうする場合には1500ポンドの制裁金が科される。」と定めた。契約はさらに、「会社は、この契約に関して労働者派遣業として行動し、労務契約または労務供給契約の下でスタッフを雇用することができる。」と定めた。

Ms Kalwak ら、2005年4月末にイングランドに来たが、当時 Consistent は、当初彼らをリバプールの住宅に収容した。彼らの契約は、彼らを「自営的雇用下請契約者」(self-employed subcontractors) と表現した。彼らが雇用の権利を持つことを防止するために、「下請契約者は、Consistent の被用者ではなく、

傷病給与、休日給与または年金の権利のようなフレンジ・ベネフィットの権利は与えられない」そして「下請契約者が **Consistent** に労務を供給することを同意した場合、彼は彼自身でその労務を遂行するものとし、または、彼ができない場合には、彼は **Consistent** に伝えて、能力があり、適しておりそして十分に経験があることを下請契約者が保証し引き受ける人員によりその労務が遂行されることを確保するものとする」と定められた。彼らはさらに、「最初の週40時間について時間あたり一人につき3.44ポンドそしてその後時間あたり4.85ポンド」を住宅の滞在のために **Consistent** に費用を支払わなければならず、「人員が依頼者の施設で交番につき温かい食事を受けた場合には、最初の週40時間について時間あたり一人につき4.13ポンドをそしてその後時間あたり4.85ポンドを」支払わなければならなかった。

以上の事実にもかかわらず、**Ms Kalwak** は被用者であると雇用審判所は認定したので、**Consistent** は、控訴した。雇用控訴審判所は、雇用審判所の認定を支持した。**Consistent** は、控訴院に上訴した。控訴院は、雇用審判所の審判長の判断と推論は不当に欠陥があると結論した。事件は別の審判所に差し戻されたが、**Consistent** を再び敗訴することにしないようにする明確な忠告を伴った。その後、本件は、裁判外で和解された。

以上の事件から窺えることは、不安定な雇用で働いている者が、法的に雇用されているとみなされないので、全国最低賃金の請求等の問題を個人として法的に提起する見通しが立たないことである。このことから、現在は利用することが認められていない、このような脆弱な労働者のグループを代表して労働組合により提起される代表訴訟が、有効な権利救済の一つの手段であると考えられる。

2003年職業紹介業・労働者派遣業の行為規則にも問題が残る。同規則7条の下で、正当な争議行為を妨害するために労働者派遣業が派遣労働者を供給することは違法である。しかし、労働者派遣業が、労働者が供給されている目的について知っていたことが証明されることができない場合には、それが防御になる。ストライキ参加者の職を埋めるために派遣労働者を使用者が募

集することは違法ではなく、職業紹介業者がスカップ労働者を供給することは違法ではない。実際に、職業紹介業基準監督官は、労働者派遣業からのスカップ労働者の供給を妨げるために適宜行動することができなくなっており、彼らはこれまで訴追を行ったことがないと指摘される⁽⁶⁾。

たとえば、ドーバー港での争議行為に関係する事件において、使用者は、外部の一供給者から労働者を、そして別の供給者から乗組員が乗った船舶を調達した。労働組合は、供給者が職業紹介業として行動していたか労働者派遣業として行動していたかを見極めることに努力した。組合は、争議行為がさらに妨害されることを阻止するために供給者に警告の書簡を送ることとならんで介入することを要求して職業紹介業基準監督官に接触した。しかしながら、職業紹介業基準監督官は、行動を取ることをしなかった⁽⁷⁾。

2008年雇用法による職業紹介業と労働者派遣業に対する監督権限の強化は、積極的であると評価することができる。しかしながら、そのような監督権限が室の持ち腐れにならないように、職業紹介業基準監督官の監督権限の行使のあり方を改善することが課題として残されている。そのことは、ひいては、不安定雇用で働いている労働者の労働条件の向上につながると考えられる。

注

(1) Consultation on National Minimum Wage and Employment Agency Standards Enforcement, DTI, May 2007, pp. 5-6.

(2) しかし、関係省庁または職業紹介業基準監督官の間でも、この区別の説明が共有されていないことが指摘される。Georgina Hirsch, *op.cit.*, p. 64, endnotes 43.

(3) www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2008/35.html.

(4) UKEAT/0475/06/DM.

(5) [2008] EWCACiv 430 www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2008/430.html.

(6) Georgina Hirsch. *op. cit.* p. 37.

(7) *Ibid.*, p. 38.