

イギリスの行為準則（Code of Practice）に関する一考察
—当事者の自律的取組みを促す機能に注目して

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
研究員 内藤 忍

《 要 旨 》

本論文は、イギリスの行為準則という法的文書について、その概要を明らかにした上で、特に、労働紛争を防止し、労使にとってよりよい労働環境を形成するために、労使が自律的にその組織の状況に適合したルールを形成し、これを遵守していくというしくみの形成を促進する機能について検討したものである。行為準則は、雇用審判所等での手続において証拠として認められ、考慮されると制定法で規定されており、実際にその規定の遵守状況が判決の結論に直接結びつくなど、重要な役割を担っていることから、労使当事者等にとって大きな規範的意義を有するものと考えられる。また、当事者がその組織の状況に応じて自主的、自律的に改善計画を策定し取り組むよう誘導するという行為準則の機能の側面からは、①労使双方が主体的に取り組める具体的なしくみを政策的に提案することが重要であること、②労働者側に集団的な基盤が存在することが最も重要であること、③自律的取組みを行う当事者に対し必要に応じて財政面等の支援を行うことが必要であること、④自律的な取組みを行う当事者に対し法的インセンティブを与える場合には、インセンティブの内容と導入後に起こりうる様々な影響についての事前の検討が十分に必要であること等を指摘した。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研究機構としての見解を示すものではない。

目次

1	本稿の目的	4
2	イギリスの行為準則のしくみと法的性質	6
(1)	行為準則の歴史と種類	6
ア	最初の行為準則—1972年の労使関係行為準則	6
イ	1971年労使関係法の立法経緯	6
ウ	行為準則の導入	7
エ	労使関係行為準則の内容	8
オ	ACASの行為準則	8
カ	雇用担当の国務大臣による行為準則	9
キ	EHRCの行為準則	10
ク	安全衛生庁の行為準則	11
ケ	その他の行為準則	11
(2)	行為準則の作成手続	12
ア	ACASの行為準則の場合	12
イ	雇用担当の国務大臣による行為準則の場合	13
ウ	EHRCの行為準則の場合	13
エ	安全衛生庁の行為準則の場合	13
オ	その他の行為準則の場合	13
(3)	行為準則の法的性質	14
ア	法的拘束力	14
イ	「証拠として認められ、考慮される」	15
イ	証拠と認められる手続	15
ウ	雇用審判所の権限	15
エ	雇用審判所の「考慮」	16
オ	雇用審判所の判決理由における行為準則への言及	18
3	行為準則の当事者の自律的取組みを促す機能	19
(1)	「平等賃金に関する行為準則」における平等賃金レビュー	20
ア	行為準則が作成された経緯	20
イ	改正行為準則に組み込まれた平等賃金レビューのモデル・プロセス	21
ウ	自律的な平等賃金レビューの実態と効果	23
エ	平等賃金レビューの義務化をめぐる法改正議論	26
(2)	自律的取組みを促す政策手法—イギリスの経験の考察	28
4	日本法との比較	34

(1) 日本の労働法における努力義務規定と指針	34
ア 指針の分類	34
イ 指針の作成方法・手続	36
ウ 努力義務規定と指針の法的性質	37
エ 行政指導における指針の役割	39
(2) イギリスの行為準則と指針の比較.....	40
5 まとめ.....	41
(1) 本研究で明らかになったこと.....	41
(2) 日本法への示唆.....	43
(3) 今後の課題.....	44
参考文献	46
参考資料 イギリスにおける労働分野の主要な行為準則一覧.....	50

1 本稿の目的

労働分野においては、労使の交渉力および情報力の格差を是正するために、労働法制が多様な規制を提供している。これまで伝統的には、日本の労働基準法に代表されるように国が労働条件の最低基準を定め、これを労働基準監督署などの行政主体が罰則付きで履行確保を図る制度、および、労働組合法に代表される労働者の自主的な組織である労働組合の活動を助成して、集団的な労働関係の形成を支援する手法が採られてきた。これらのしくみは、今日なお重要な機能を営んでいることは確かであるが、同時に、その限界を指摘されるようになってきている。一方で、労働基準法のような行政取締的で公法的な規制は、その基準が画一的・自動的なものであり、たとえば、現代のような就業形態の多様化に十分に対応しきれていない場合が出てきており、また、最低基準に関する規制となるため、労使が適切な基準を定めて、それを自主的、自律的に遵守していくというしくみを形成しにくく、また、実際に多い解雇などの労働紛争の解決基準を提供することが難しくなっている¹。他方で労働組合は、日本においては、企業別労働組合が主流であり、外部労働市場を規制する機能を欠き、かつ労働組合の組織率が低下するなかで、集団的な労働関係が形成されているのは、労働関係全体のごく一部にとどまっている。

このような状況に鑑みると、労働分野においては、労働紛争を事前に防止し、労使にとってよりよい労働環境を形成するために労使が自律的にルールを形成し、これを遵守していくというしくみの形成を促進することが重要な課題となっている。学説においても、従来のしくみをハードローと呼称し、これと対比的にいわゆる努力義務規定などをソフトローと捉えて、その意義と機能を探ろうとする試みが始まっている²。もっとも、このようなしくみの具体的なモデルは、今なお十分に提示されているというわけではない。

そこで、本研究が注目したのが、イギリスにおける「行為準則」(Code of Practice)である。行為準則とは、イギリスの労働分野において、特定の領域の行為に関する実務的ガイダンスを提供する文書である。これを作成するのは、雇用担当の国务大臣や行政機関であり、通常、制定法に行為準則作成の根拠規定が置かれている。

当事者は、行為準則に従わなくても、それだけで法的責任を追及されることはない。しかし、行為準則は、雇用審判所や裁判所等の手続において証拠として認められる。特に、手続上生じる争点においては、雇用審判所や裁判所等がそれに関連する行為準則の規定を考慮して判断することを法律上義務付けることが多い。したがって、行為準則は、それ自体としては法的拘束力を持たないが、当該規定を遵守しているかどうかは、雇用審判所や裁判所における手続の結果に影響を与える可能性があり、その意味で、労使双方にとって

¹ この点については、労働審判制度の設立とあいまって、これまでに蓄積されてきた判例法理の一部を法律とした労働契約法が2008年から施行され、一定の対応が取られている。

² 荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能—日本型ソフトロー・アプローチ?—」中嶋士元也先生還暦記念論集刊行委員会『労働関係法の現代的展開—中嶋士元也先生還暦記念論集』(信山社出版、2004年)19頁以降。

無視できないルールであることが推察できる。このことから、労働関係の当事者が自律的に行為準則に即した措置をとるインセンティブ効果が期待されているのである。

もともと、行為準則は、政策目的の達成の点からみると、これまで必ずしも成功しているわけではない。実際、これまでの行為準則のなかには、その実効性が乏しかったと評価されるものもある。それは、行為準則の策定という手法が、ある政策目的を実現する規制手法としてそもそも適合的でなかったという可能性もあるだろう。また、当該行為準則の策定が制定法に根拠があるか否か、制定法が当該行為準則を雇用審判所等の手続において考慮すると規定しているか、あるいは、当該行為準則がどれだけ当事者に認識されているかなどの要素も行為準則の積極的な機能を規定する重要な要因となっている。このように行為準則が政策目的に即した機能を発揮するためにどのような条件が必要かを明らかにすることが重要になっている。本稿においては、イギリスの行為準則のすべてを網羅的に考察するという段階にはなお至っていないが、行為準則が政策目的に即した機能を発揮するために必要な条件を探るといふ本稿の問題意識から特に取り上げるのが適当と判断される「平等賃金に関する行為準則」(Code of Practice on Equal Pay)を素材として検討を試みるものである。

そこで、本稿では、第一に、行為準則に関する課題を検討する重要な前提的基礎として、イギリスの行為準則とはいかなるものなのか、その歴史、種類、作成手続、法的性質等を紹介し、そのしくみを探る。そして、第二に、行為準則が労働関係の当事者(労使双方)の行動に与える影響、すなわち、行為準則が労働紛争の予防や職場の問題の解決という側面で果たす役割について明らかにすることを目的として、行為準則の機能のうち、特に、労使の自律的な取組み(自律的規制、self-regulation)を促進する機能に注目し、その機能の実態と課題を探る。具体的には、「平等賃金に関する行為準則」に規定された「平等賃金レビュー」(Equal Pay Review)という使用者に求められている自律的取組みがどのようなものであり、どのような経緯で導入されたのか、また、行為準則でこれを規定することの効果について検討した上で、行為準則上の自律的取組みをさらに促進するための条件に関して、イギリスの模索と経験から克服すべき課題の考察を試みる。また、日本法への示唆を得るために、日本法における努力義務規定や指針などの規制手段との比較も試み、今後の研究上の課題を探ることにした。

なおこの研究は、当機構のプロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労働関係を構築するための総合的な研究」の研究成果の一部である。

2 イギリスの行為準則のしくみと法的性質

(1) 行為準則の歴史と種類

ア 最初の行為準則—1972年の労使関係行為準則

2009年8月現在、イギリスに存在する労働分野もしくは労働に関連する行為準則³は、約20である（巻末の行為準則一覧表を参照のこと）。最初にできた行為準則は、1972年の労使関係行為準則（Industrial Relations Code of Practice）であり、これは1971年労使関係法（Industrial Relations Act 1971、以下「1971年法」という。）にもとづき雇用担当の国務大臣によって作られた。

(7) 1971年労使関係法の立法経緯

初めて行為準則を作ることを選んだ1971年法はどのような時代背景のもとで作られたのだろうか⁴。従来、イギリスの労働法政策の特徴は、ボランタリズム、もしくは、集団的自由放任主義（collective laissez-faire）という概念で表現されてきた。ボランタリズムとは、法律が労使関係に関与する度合いが低く、労使関係は主に集団的労使自治の発展に委ねるといえるものである。1960年代半ばには、迅速な産業・技術変革に必要とされる労働者の産業間移動を促進するための労働力流動化政策が積極的に推進され、ヒューム保守党内閣のもとで1963年雇用契約法（Contracts of Employment Act 1963）、ウィルソン労働党内閣のもとで1965年剰員整理手当法（Redundancy Payment Act 1965）が制定され、雇用条件を直接規制するこれらの立法はボランタリズムの変更を感じさせるものではあったが、1968年、労働組合に関する王立委員会（ドノヴァン委員会）は報告書を出し、労使関係における法の非介入主義の保持、すなわち、ボランタリズムを維持しようとした。

しかし、翌1969年、労働党政権は、非公認ストライキへの法の直接的介入を嫌ったドノヴァン委員会の考えとは反対に、交渉団体として組合を承認することをめぐる労使の紛争を解決するため、労使関係委員会を設立し、十分な協議を経ずになされる不当なストライキを斡旋にかけ、組合員からの支持の存否が疑わしいストライキの実施について投票にかけることを組合に義務づける等の法的権限を政府に与えるべきことを提案し、法政策として、労使関係への積極的な介入姿勢を示した⁵。同年、政府は労使関係法案を議会に提出したが、ドノヴァン報告を歓迎していた労働組合界の反発に遭い挫折、政権を奪い返したヒース保守党政権が1971年、アメリカのタフト・ハートレー法をモデルとした労使関係法を成立させた。

この労使関係法は、集団的労使関係への積極的な介入を、労働党政権よりも進めようと

³ Code of Practice であるから、「行動準則」と訳される場合もある。

⁴ 1971年法の立法経緯について邦文資料では、小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006年）18頁以下のほか、高橋克嘉「イギリス労使関係法の成立過程（1964～1971）（労働組合主義と国家）（1～10）国学院経済学21巻2号（1973）～27巻2号（1979）、片岡昇「労使関係法の背景」ジュリスト516号（1972）51頁に詳しい。

⁵ 政府の白書「闘争に代えて」（In Place of Strife）（1969年1月）。

するものであり、不当解雇の規制である不公正解雇制度の導入、新たな組合登録制の導入、使用者に対する強制的な組合承認手続の導入、協約の法的強行性の付与、クローズド・ショップの禁止などを定めた⁶。同法は、完全雇用及び福祉国家の維持とインフレ抑制と経済的な目的の達成とを調和させようとした点で、労働党法案と目的は重なるものの、自己調節的産業経済と自由労働市場の枠組みの中で法的に規制された集団的労使関係を確保しようとした点でそれと大きく異なっていた。以上のような労働立法の流れの中で成立した労使関係法の中に取り込まれた法的ルールが、イギリスで最初の行為準則である、労使関係行為準則であった。

(i) 行為準則の導入

この行為準則のモデルとなったのは、1960年道路交通法（Road Traffic Act 1960）74条にもとづき作られた「公道準則」（Highway Code）とされている⁷。公道準則は、公道利用者相互の、例えば、歩行者とドライバーとが自主的に良好な関係を構築するよう誘導するために作られた方策であり、それ自体が法的権利や義務を生じさせるものではないが、公道利用者がこれを遵守していたかどうかは、たとえば、交通事故に遭遇した場合に、自己の法的責任を証明する、もしくは、抗弁をする際の証拠となるというものであった⁸。労働分野にとって新しいルールである行為準則を導入することになった1971年法制定時の議会において、行為準則は、この公道準則と繰り返し比較されながら議論された⁹。

労働分野における行為準則が最初に公式に提案されたのは、1971年法制定前の1968年4月に発表された保守党による同法の提案書 **Fair Deal at Work**¹⁰においてであった。ここでは、同法の附則として労使関係全般に関する行為準則が作成されるべきことが提案された。議会の承認を必要とする手続と、特定の事項と紛争に関する基準を明示することで、全体として産業界に大きな影響力をもたらすであろうと期待されていた¹¹。その後、1970年4月に発表された労働党の1971年法最終法案においては、「使用者の情報公開に関する行為準則」のみの作成が提案されたが、翌年政権をとった保守党による法案には、**Fair Deal at Work** において提案された行為準則と同様に労使関係全般に関する行為準則が盛り込まれるに至った。

⁶ 1971年法の内容について邦文資料では、ジュリスト516号（1972年）の「特集・イギリス新労使関係法」所収の各論文・座談会を参照のこと。

⁷ 同準則は1988年道路交通法38条を根拠規定として現在でも存在している。（<http://www.direct.gov.uk/en/TravelAndTransport/Highwaycode/index.htm>）(last accessed on 20 Aug 2009).

⁸ Otto Kahn-Freund, *Labour and the Law*, Stevens and sons (1977) at 46.

⁹ 公道準則と労使関係行為準則の比較については、議会資料（Official Report of Parliamentary Debates (Hansard)、たとえば、HC Committee (19.1.1971) col. 966 (Dudley Smith) など）のほか、R. J. Harvey, *Industrial Relations*, Butterworths (1971) at 17も参照。

¹⁰ *Fair Deal at Work: The Conservative Approach to Modern Industrial Relations*, Conservative Political Centre, 1968.

¹¹ *Ibid.* at 55.

(ウ) 労使関係行為準則の内容

1971年法2条においては、法成立後1年以内に草案を作成することが定められていたため、法成立後の1971年6月にさっそく雇用大臣から協議文書¹²が発表され、関係各分野からの意見を聴取したうえで、1972年2月11日に正式草案が作成された。そして、同21日に議会に提出、可決し、1971年法と同様に同28日に施行となった¹³。

労使関係行為準則は、序文に続き、責任、雇用方針、コミュニケーション及び協議、団体交渉、職場における従業員代表、苦情及び集団的紛争処理手続、懲戒手続に関する8章、133パラグラフからなる¹⁴。序文では、この行為準則の目的が、1971年法1条で定められた4つの基本原則に沿って、良好な労使関係を促進するための実務的ガイダンス(*practical guidance*)を提供することにあるとしている。この4つの基本原則とは、①自由に行われる団体交渉、②秩序ある紛争処理手続、③労使の団結の自由、および④労働者の自由及び保護である。また、この行為準則は、団体交渉が合理的及び建設的な方法で行われることにより集団的労使関係において重要な役割を果たすこと、および各事業場において、使用者と労働者とが信頼のある良好な人間関係を築くことを主要な課題であるとしている。

イ ACASの行為準則

その後、1975年に制定された雇用保護法 (*Employment Protection Act 1975*) 6条により、助言・斡旋・仲裁局 (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*、以下「ACAS」という。)に行為準則の作成権限が与えられた。

ACASは、労働党が政権に復帰した1974年に設立された雇用上の斡旋や仲裁等を行う独立行政機関であり、1975年には雇用保護法によってその設立が制定法上に根拠付けられた機関である。ACASは現在、制定法上、労使関係の改善を促進する全般的な義務を持ち¹⁵、斡旋 (*conciliation*)¹⁶、仲裁 (*arbitration*)¹⁷、労使に対する助言 (*advice*)¹⁸、行為準則を発する権限等を持っている¹⁹。

ACASは、1975年雇用保護法によって付与された行為準則を作成する権限にもとづき、1977年6月に「雇用における懲戒行為と手続に関する行為準則」(*Code of Practice on*

¹² この協議文書の概要は以下の本の付録に掲載されている。R. J. Harvey, *supra* note 9 at 415.

¹³ *The Industrial Relations (Code of Practice) Order 1972*.

¹⁴ *Department of Employment, Industrial Relations Code of Practice, H.M.S.O. (1972)*. 労使関係行為準則の概要について邦文資料では、岡部晃三「1971年イギリス労使関係法概説—一般原則及び労使慣行準則」*ジュリスト* 516号 (1972) 71頁以下参照。

¹⁵ 1992年労働組合及び労働関係(統合)法 (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*) 209条。

¹⁶ 同法 210条。

¹⁷ 同法 212条。

¹⁸ 同法 213条。ACASの助言的活動の実際については、労働政策研究・研修機構(JILPT)『「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」中間報告書』労働政策研究報告書 No.86 (2007.4) (内藤忍執筆部分) 215頁以下参照 (<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/086.htm> に全文掲載)。

¹⁹ ACASによる企業内紛争解決への支援については、内藤忍「イギリスにおける企業内紛争解決のための諸政策—ACASの支援を中心に」*労働法律旬報* 1653号 (2007年) 20頁以下参照。

Disciplinary Practice and Procedures in Employment) (通称 ACAS 行為準則①)²⁰、同年 8 月に「団体交渉のための労働組合への情報開示に関する行為準則」(Code of Practice on Disclosure of Information to Trade Unions for Collective Bargaining Purposes) (同 ACAS 行為準則②)、そして翌 1978 年 4 月に「労働組合の任務と活動のための休業に関する行為準則」(Code of Practice on Time Off for Trade Union Duties and Activities) (同 ACAS 行為準則③) という 3 つの行為準則を作成した。これらの行為準則はそれぞれ、1972 年の労使関係行為準則の 130～133 項²¹、96～98 項、116～118 項を前身とするものであり、これらの行為準則の制定により、これまでの労使関係行為準則において相当する項は削除された。

ACAS の行為準則の作成権限等は、現在 1992 年労働組合及び労働関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992、以下「1992 年法」という。)の 199 条から 202 条に定められている。ACAS は、(ア)労使関係の改善を促進する目的のために、もしくは(イ)労働組合の教育訓練担当代表(learning representatives)に関する事項について、ACAS が適当と考える実務的ガイダンスを含む行為準則を発出することができる(199 条(1))。上記行為準則の①が(ア)の目的において作成されたものであり、③の行為準則の一部に(イ)の事項が含まれている。

また同法は、特に、以下の 3 点について、ACAS が行為準則を作ることを求めている。すなわち、(a)1992 年法 168 条に規定された、使用者によって労働組合役員に認められるべき組合の任務を遂行するためのタイム・オフ(時間単位の休業)(同条(2)(a))、(b)同法 170 条に規定された、使用者によって組合員に認められるべき労働組合の活動のためのタイム・オフ(同(b))、(c)同法 181～182 条に規定された、使用者によって労働組合代表に公表されるべき団体交渉のための情報(同(c))である。具体的にいうと、上記②の行為準則が(c)の要請に応じるものであり、③の一部が(a)と(b)の要請に応じるものとなっている。したがって ACAS は法が求めるこれらの事項全てについて、既に行為準則を発出していることになる。

ウ 雇用担当の国務大臣による行為準則

1980 年から、雇用担当の国務大臣も「労使関係の改善を促進する」という目的のために行為準則を発出することができることとなった(1992 年法 203 条(1)(a))²²。また、「労使

²⁰ 行為準則とともに、より詳細な助言的ハンドブックが同時に発行されることが多く、この行為準則にもハンドブック「職場における懲戒と苦情」(Disciplinary and Grievances at Work: The ACAS guide (2009.4)) が発行されている。これは行為準則に盛り込まれている懲戒・苦情手続をより包括的かつ実用的に説明した内容となっている。同ハンドブックは純粋に助言的なものであるが、追加的な実務的助言を提供することによって、同行為準則を補足するものとされ、ACAS における不公正解雇紛争の仲裁スキームにおいて、行為準則と一体的に仲裁裁定の根拠文書として扱われている。

²¹ 労使関係行為準則の懲戒処分に関する規定(130～133 項)の性格と役割について考察したものとして小宮文人「イギリスの労使関係行為準則に関する一考察—規律処分に関する規定を中心として—」北海学園大学法学研究 18 巻 2 号(1982 年) 71 頁。

²² 国務大臣の行為準則作成権限は、以前は 1980 年雇用法 3 条におかれていた。

関係の改善を促進する」という一般的な目的とは別に、国務大臣が行為準則を発出できるのは、労働組合の教育訓練担当代表に関連する行為準則である（同条(1)(b)）。さらに、1999年雇用関係法（**Employment Relations Act 1999**）により、雇用担当の国務大臣は、パート・タイム労働に関する行為準則を発出する権限も与えられた（同法 20 条）。具体的には、雇用の分野におけるパート・タイム労働に対する差別の除去、パート・タイム労働の機会の発展の促進、労使の需要を考慮した柔軟な労働時間編成の促進、EC 指令に付属するパート・タイム労働に関する枠組み協定で取り扱われている事項に関するガイダンスを含む行為準則を国務大臣は作成することができる（同条(1)）²³。

これらの作成権限にもとづき、国務大臣によって作られたのは、①「ピクエティングに関する行為準則」（**Code of Practice: Picketing**）（1980 年作成²⁴）、②「クローズド・ショップ協定に関する行為準則」（**Code of Practice: Closed Shop Agreements and Arrangements**）（1983 年作成、1991 年廃止）、③「争議行為のための投票と使用者への予告に関する行為準則」（**Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers**）（1990 年作成（1991 年施行））²⁵、④「組合承認または承認解除手続き中の労働者へのアクセスと不公正行為に関する行為準則」（**Code of Practice: Access and Unfair Practices during Recognition and Derecognition Ballots**）（2000 年作成）の 4 つの行為準則である。ただし、②については、1992 年法においてクローズド・ショップ制が禁止されたことにより（同法 137 条(1)）、1991 年に廃止された²⁶。

エ EHRC の行為準則

差別関係の行為準則は、現在、平等人権委員会（**Equality and Human Rights Commission**、以下「EHRC」という。）が作成権限を持つ（2006 年平等法²⁷14 条(1)）。EHRC は、2008 年 10 月、男女差別を扱う機会平等委員会（**Equal Opportunities Commission**、以下「EOC」という。）、人種平等委員会（**Commission for Racial Equality**、

²³ しかし政府は、2000 年パートタイム労働者（不利益取り扱い防止）規則を制定する際、行為準則は職場に対立的状況を招きかねないとして、その発出を断念し、代わって奨励される行為例を提示することと求めた。この経緯について詳しくは、宮崎由佳「パートタイム労働の法制度・イギリス」海外労働時報 331 号（2002）43 頁以下（http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/jihou/2002_12/03jihou_zokan331_en.pdf）参照。

²⁴ 1980 年に公表されたピクエティングに関する行為準則とクローズド・ショップ協定に関する行為準則の両草案について、小島弘信「イギリス：雇用法の成立とその周辺—二つの行為準則と労働界の反応を中心として—」日本労働協会雑誌 22 巻 11 号（1980）84 頁参照。

²⁵ 1990 年改正、1991 年施行の改正準則については、Bob Simpson, *Code of Practice on Trade Union Ballots on Industrial Action*, *Industrial Law Journal* Vol.19, No.1, p29-32 (1990). 1995 年施行の改正準則については、Bob Simpson, *Code of Practice on Industrial Action Ballots and Notice to Employers*, *Industrial Law Journal* Vol.24, No.4, p337-342 (1995). 2000 年施行の改正準則については、Bob Simpson, *Code of Practice on Industrial Action Ballots and Notice to Employers 2000*, *Industrial Law Journal* Vol.30, No.2, p194-198 (2001). 2005 年施行の改正準則については、Bob Simpson, *Code of Practice on Industrial Action Ballots and Notice to Employers 2005*, *Industrial Law Journal* Vol.34, No.4, p331-337 (2005).

²⁶ *Employment Codes of Practice (Revocation) Order 1991*. 同じ命令で労使関係行為準則も廃止された。

²⁷ *Equality Act 2006*.

以下「CRE」という。)、障害者権利委員会 (Disability Rights Commission、以下「DRC」という。) が統合して生まれた独立の行政機関である。EHRC がこれらの 3 機関から引き継いで管轄している 7 つの行為準則は以下のとおりである。

EOC から引き継いだものとして、①「性差別に関する行為準則」(Code of Practice on Sex Discrimination, Equal Opportunity Policies, Procedures and Practices in Employment) (1985 年作成)、②「平等賃金に関する行為準則」(Code of Practice on Equal Pay) (1997 年作成)、③「ジェンダー平等義務に関する行為準則」(Code of Practice on Gender Equality Duty) (2007 年作成)、CRE から引き継いだものとして、④「雇用における人種平等に関する行為準則」(Code of Practice on Racial Equality in Employment) (2005 年作成 (2006 年施行))、⑤「人種平等を促進する義務に関する行為準則」(Code of Practice on the Duty to Promote Race Equality) (2002 年作成)、DRC から引き継いだものとして、⑥「障害者差別禁止法にもとづく雇用と職業に関する行為準則」(Disability Discrimination Act 1995 Code of Practice: Employment and Occupation) (2004 年作成)、⑦「障害者差別禁止法にもとづく労使団体等のための行為準則」(Disability Discrimination Act 1995 Code of Practice: Trade Organisations, Qualification Bodies and General Qualifications Bodies) (1999 年作成) の 7 つの行為準則である。

オ 安全衛生庁の行為準則

安全衛生庁 (Health and Safety Executive (HSE))²⁸は、1974 年労働安全衛生法 (Health and Safety at Work etc Act 1974) 16 条にもとづき、同法 2~7 条に定める使用者などの義務、同法にもとづく規則及びその他安全衛生に関する既存の法律の執行のために行為準則を作成する権限をもつ。安全衛生庁の行為準則は、現在、1978 年に発出された「安全代表及び安全委員会に関する行為準則 (Code of Practice: Safety Representatives and Safety Committees)」と、「安全代表の訓練のための休業に関する行為準則 (Code of Practice: Time Off for the Training of Safety Representatives)」の 2 つである。

カ その他の行為準則

以上に挙げたもの以外の労働分野もしくは労働に関連する主な行為準則として、①情報コミッショナー (Information Commissioner) による「データ保護に関する雇用慣行の行為準則」(Employment Practices Data Protection Code) (2005 年作成)、②内務省の国務大臣 (内務大臣) による「(移民の) 違法就労を防止するとともに、雇用上の違法な差別の排除に関する使用者へのガイダンス (行為準則)」(Code of Practice: Guidance for Employers on the Avoidance of Unlawful Discrimination in Employment Practice while Seeking to Prevent Illegal Working、以下「移民差別禁止行為準則」という。) (2008 年作成)、③副首相府 (現在は、地方・コミュニティ省) による「地方自治体のサービス契約

²⁸ 2008 年 4 月より前は、安全衛生委員会 (Health and Safety Commission) に安全衛生に関する行為準則の作成権限が与えられていた。The Legislative Reform (Health and Safety Executive) Order 2008.

における労働者の問題に関する行為準則」(Code of Practice on Workforce Matters in Local Authority Service Contracts) (2003年作成)、④内閣府による「公的部門のサービス契約における労働者の問題に関する行為準則」(Code of Practice on Workforce Matters in Public Sector Service Contracts) (2005年作成)、⑤雇用年金省による「職場の年齢の多様性に関する行為準則」(Age Diversity at Work: A Practical Guide for Business) (1999年作成)がある。

これらの中には、前記の多くの行為準則と異なり、作成の権限規定が存在しないもの(④、⑤)や、紛争処理手続上証拠とみなされるとの定めがないもの(①、③、④、⑤)、作成手続において議会の承認を必要としないものが含まれる((①、③、④、⑤。以上、詳しくは巻末の一覧表参照)。これらについては以下必要な箇所であらう。

(2) 行為準則の作成手続

行為準則の作成手続は、その作成について制定法に根拠があるものとならないものに区別される。制定法に根拠がある場合の作成手続の特徴は、多くの場合、両院の議会の承認が必要とされる点である。以下、作成者や作成機関ごとにその手続を示す。

ア ACASの行為準則の場合

ACASが行為準則を発出しようとするときは、草案を作成、公表し、その草案に対して出された各意見を考慮して、しかるべき修正を加えることとされている(1992年法200条(1))。そして、ACASが作成した草案を国務大臣に送付し、その承認を受ける。国務大臣は、当該草案を承認した後、それを両院に提出する(同(2)(a))。国務大臣が草案を承認しない場合は、その詳細な理由を公表することになっている(同(2)(b))。

両院における承認は、行為準則で扱われる事項によって方法が異なる。制定法上に定められた一定の事項²⁹に関しては、両院の決議によって承認されることが必要であるが(同(3))、逆に、それ以外の事項に関しては、草案が議会に提出された日(草案が異なる日に各議院に提出された場合は、その遅いほうの日)から始まる40日間以内に、決議が行われない場合に自動的に承認となる(同(4)(b))。この場合、否決の場合のみ決議されることになる(同(4)(a))。すなわち、議会においては、行為準則を修正することはできず、承認するかしないかのどちらかしかない。発出された準則は、議会の承認が必要な「命令(order)」の形で国務大臣が指定する日に発効する(同(5))。

行為準則の改正手続は、上記の作成手続と同様である(同法201条)。また、ACASの要請に応じ、国務大臣は、命令という形でACASの行為準則を廃止することができる(同法202条(1))。もしも国務大臣が廃止を承認しない場合は、その詳細な理由を公表するこ

²⁹ 一定の事項とは、(a)労働組合の教育訓練担当代表に認められるタイム・オフに関するもの、(b)同代表がその活動を行うのに十分な研修に関するもの、もしくは、(c)労働組合の任務や活動のために労働組合役員及び組合員に対し使用者が認めるタイム・オフ、団体交渉のために労働組合代表に対し使用者が公開する情報に関するものをさす(1992年法200条(2))。

とになっている（同(2)）。

イ 雇用担当の国務大臣による行為準則の場合

雇用担当の国務大臣による行為準則の作成手続も基本的には ACAS の場合と同じである。ただし、公表の前に ACAS との協議が定められていることが相違点といえる（同法 204 条(1)）³⁰。また、各意見を考慮して修正後、国務大臣は草案を両院に提出するが、その承認には両院の決議を要し、自動的に承認されない（同(2)）。

ウ EHRC の行為準則の場合

EHRC の行為準則の作成手続も基本的には ACAS 等の場合と同じであるが、やや異なるのは、行為準則の発出にあたって提案を公表した後、EHRC が適当と考える者と協議をすることとされているのみで（2006 年平等法 14 条(6)）、草案に対する各意見を考慮して修正を加えるべきとは定められていない点である。草案を国務大臣に提出し、国務大臣がそれを承認する場合は議会に提出する。国務大臣が承認しない場合は、その詳細な理由を公表することになっている（同(7)）。議会に提出された草案は、40 日間以内に承認しない決議がなされない限り、自動的に承認となり、EHRC は当該行為準則を発出することができる（同(8)）。

エ 安全衛生庁の行為準則の場合

安全衛生庁の行為準則の手続は、これまでみてきた ACAS、国務大臣、EHRC の行為準則の場合と大きく異なる点がある。それは、議会の承認が不要であるということである。安全衛生庁が行為準則を作成しようとするときは、適当と考える各政府部局やその他の団体と協議をし、かつ、当該行為準則で取り扱われている各事項に関連する政府部局やその他の団体がある場合は、国務大臣の命によりそれらと協議することが要請される（1974 年労働安全衛生法 16 条(2)）。この協議後、国務大臣から行為準則の承認を受け、安全衛生庁が承認したら、当該行為準則そのものと、それが発効する日（庁が承認する日）を明らかにして、その旨の通知を文書で発行する（同(3)(a)）。行為準則の改正についても同様の手続である。このように、安全衛生庁の行為準則の作成及び改正手続は、議会の承認を必要としない点に特徴がある。

オ その他の行為準則の場合

その他の行為準則の手続を、行為準則の作成根拠規定の有無の観点からとらえてみると、以下の 3 つのタイプに分かれる。1 つめは、制定法に行為準則の作成根拠規定があり、当該制定法に手続も定められているもの、2 つめは、制定法に行為準則の根拠規定があるがその作成手続が定められていないもの、3 つめは、制定法に行為準則の根拠規定がなく、したがってその作成手続も定められていないもの、である。第 1 類型としては、「移民差

³⁰ ピケッティングに関する行為準則とクローズド・ショップに関する行為準則を作成する際、ACAS は、両準則案の規定をめぐる議論が大きく、これらの準則案の協議に応じることは ACAS の独立性の評価を損なう可能性があるとして、この協議への参加を拒否したことがある。Charles Barrow et al., *Industrial Relations Law*, Second edition, Cavendish Publishing Limited (2002) at 283.

別禁止行為準則」、第2類型としては、「データ保護に関する雇用慣行の行為準則」と「地方自治体のサービス契約における労働者の問題に関する行為準則」、第3類型としては、「公的部門のサービス契約における労働者の問題に関する行為準則」と「職場の年齢の多様性に関する行為準則」がある（巻末の一覧表参照）。

このうち作成手続が唯一定められている「移民差別禁止行為準則」の手続は、2006年移民、庇護及び国籍法（Immigration, Asylum and Nationality Act 2006）（以下「2006年移民法」という。）23条に定められている。内務大臣が雇用に関して発出できる行為準則は、移民を雇用する使用者が確実に1976年人種関係法等に違反しないようにするために、使用者がすべきこともしくははしてはならないことを特定する行為準則である（同条(1)）。まず大臣はEHRC、北アイルランド平等委員会（Equality Commission for Northern Ireland）、大臣が適当と考える労使団体と協議し、準則の草案を公表して、これに対する意見を募集する。意見を考慮して必要なら修正を加え、議会に草案を提出する（同(2)）。行為準則は、議会の承認が必要な命令の形で発効するが、両院のどちらかで決議が行われ、否決された場合には命令は出されない（同(3)）。

なお、議会の承認までは必要とされていないが、第2類型の「データ保護に関する雇用慣行の行為準則」の場合は、議会への行為準則の提出のみ必要とされている（1998年データ保護法（Data Protection Act 1998）52条(3)）。

以上のように、行為準則の作成手続における議会の承認をめぐっては、行為準則の作成権者によって、その要否や方法が大きく異なっている。

ところで、多くの行為準則に共通する議会の承認という要件であるが、こうした作成手続はイギリス法における「規則」（regulation）や「命令」（order）といった制定法的文書（statutory instruments）の作成手続とほぼ同様のものである。規則や命令の制定に関しては、通常、その権限を委任する法律に、議会による承認手続が定められており、議会に提出後28日ないし40日以内に承認されれば制定される（承認されなければ制定されない）とする積極的手続か、40日以内に否決されれば制定しない（否決されなければ制定される）という消極的手続のどちらかの手続に依ることが多い。行為準則でいえば、雇用担当大臣によるものは積極的手続を要し、EHRCによるものは消極的手続でよい。また、ACASによる行為準則は、「労働組合の任務と活動のための休業に関する行為準則」の場合、積極的手続が必要で、それ以外は消極的手続が必要とされる。こうした制定法的文書と共通する作成手続からも、行為準則の法的規範性は一定程度裏付けられよう。

(3) 行為準則の法的性質

ア 法的拘束力

行為準則は、それ自体としては法的拘束力を持たない。これについては、行為準則の作成権限を認めた各法律にその旨明記されており、これまで説明してきたすべての行為準則に当てはまる性質である。例えば、ACASと雇用担当の国務大臣により発出される行為準

則の場合、1992年法207条(1)に「何人も、本章にもとづき発出される行為準則の各規定を守らないことによって当然に（紛争処理）手続において法的責任を問われるものではない。」と規定され、EHRCの行為準則の場合には、2006年法15条(4)に「人は、準則の各規定に従わないことによって当然に刑事上もしくは民事上の手続において法的責任を問われるものではない。」と規定されている³¹。

イ 「証拠として認められ、考慮される」

しかし、行為準則の多くは、雇用審判所や裁判所等の訴訟手続において証拠として認められ（shall be admissible in evidence）、手続上生じる争点に関連する行為準則の各規定は、その争点について判断する際に考慮されなければならない（shall be taken into account）と法律上規定されている³²。このことが行為準則の法的性質をもっとも特徴づけるものであるため、以下より詳しく述べることにする。

(7) 証拠と認められる手続

各行為準則の遵守及び不遵守が証拠として認められる手続として以下の場合がある。ACASの行為準則は、雇用審判所及び中央仲裁委員会（以下「CAC」という。）において³³、雇用担当の国務大臣による行為準則は、裁判所、雇用審判所及びCACにおいて³⁴、EHRCの行為準則は、裁判所（刑事・民事上の両手続を含む）及び審判所において³⁵、安全衛生庁の行為準則は、裁判所（刑事上の手続）において（1974年労働安全衛生法17条(2)）、内務大臣の移民差別禁止行為準則は、裁判所と審判所において証拠として認められる（2006年移民法23条(4)(b)）とされている。

(4) 雇用審判所の権限

それでは「証拠として認められる」とはどのような意味なのか。以下では、雇用審判所の場合を例としてこの点を説明する。雇用審判所の手続における行為準則の機能を検討する前提として、審問（hearing）における証拠の取扱いに関する雇用審判所の権限についてみておこう。

³¹ そのほか、法的拘束力を持たない旨の規定は、安全衛生庁の行為準則の場合は1974年労働安全衛生法17条(1)、内務大臣の移民差別禁止行為準則の場合は2006年移民法23条(4)(a)に規定されている。

³² ただし、「職場の年齢の多様性に関する行為準則」などいくつかの行為準則は、裁判等の手続で証拠として認められる旨の規定がないばかりでなく、法律上の作成根拠規定や考慮規定も存在しない。巻末の参考資料の表参照。

³³ 1992年法207条(2)「本章にもとづきACASにより発出される行為準則は、雇用審判所もしくはCACの手続において証拠として認められ、審判所もしくはCACが、準則の各規定が（紛争処理）手続上生じる争点に関連すると考えるときは、その争点について判断する際に考慮されなければならない。」

³⁴ 1992年法207条(3)「本章にもとづき国務大臣により発出される行為準則は、裁判所、雇用審判所もしくはCACの手続において証拠として認められ、裁判所、審判所もしくはCACが、準則の各規定が（紛争処理）手続上生じる争点に関連すると考えるときは、その争点について判断する際に考慮されなければならない。」

³⁵ 2006年法15条(4)「人は、準則の各規定に従わないことによって当然に刑事もしくは民事上の手続において法的責任を問われるものではない。ただし、準則は、(a)刑事・民事上の手続において証拠として認められ、かつ、(b)裁判所もしくは審判所が関連すると考えるいかなる場合において、裁判所もしくは審判所によって考慮されなければならない。」

一般的に、雇用審判所には、審問の指揮や証拠の認定における広範な裁量が認められている（2004年雇用審判所（構成及び手続規則）規則（以下「2004年審判所規則」という。）附則1の14(2)及び(3)³⁶。だが、ALM Medical Services Ltd v Bladon 事件 CA（控訴院）判決（2002年）³⁷では、判決に関連する争点を明らかにし、提出される証拠や反対尋問で証人にされる質問が争点に関連する（relevant）ものかどうかを判断することが雇用審判所の役割であるところ、提出された証拠等が争点に関連し、証拠と認められる場合には、雇用審判所は当該証拠を認めることを拒む権限はなく、そうすることは法律問題に対する誤りにあたると判断した。したがって、雇用審判所は、争点に関連する行為準則の規定を証拠として認めることを拒否することはできないということになる。

（ウ）雇用審判所の「考慮」

このように、雇用審判所は争点に関連する証拠を証拠として認めないとすることはできないが、一般的には証拠の認定に関して広範な裁量を持つため、多くの場合、通常の裁判所では排除されるような証拠についても不採用とはせず認定し、最終的な判断の際に、それらの証拠としての価値に応じて考慮するという調整方法をとることが多い。したがって、「行為準則の規定の遵守状況を、争点判断の際に考慮しなければならない」という場合には、どの程度「考慮」されるかという「考慮」の程度が重要な問題となる。行為準則上のガイダンスが考慮された判決は枚挙に暇がないが、以下ではそれが法的原則として認められるに至っている例など重要な判決を挙げておこう。

Thomas and others v National Union of Mineworkers (South Wales Area) and others 事件 HC（高等法院）判決³⁸は、炭鉱の出入口で6人より多い人数でピケットを組織することに対する差止命令を炭鉱労働者組合に下したものであるが、同判決は、この判断にあたって、1980年に国務大臣によって作成された「ピケッティングに関する行為準則」の51項が、職場の出入口のピケットの人数は一般的に6人を超えないようにすべきである³⁹と規定していることを考慮したものであった。行為準則の規定が法的原則と化したかのような例として有名な判決である⁴⁰。

³⁶ Employment Tribunals (Constitutions and Rules of Procedures) Regulations 2004. 同規則附則1の14(2)「そうすることが適当である限り、審判長もしくは審判所は当該手続における形式性を避けなければならない。（通常の）裁判所の手続における証拠の認定に関する制定法もしくは判例法理によって拘束されない。」同14(3)「審判長もしくは審判所は、当事者と証人に対し、適当と考える質問をし、かつ、争点の明確化と一般的に手続の公正な運営のために最も適切な方法で審問を指揮しなければならない。」

³⁷ [2002] EWCA Civ 1085, [2002] IRLR 807.

³⁸ [1985] IRLR 136.

³⁹ 同準則51項「大人数のピケットラインはまた、刑事上の攻撃を犯していないとしても、そこを横断しようとする人々に対し、恐怖と敵意をおこしかねない。彼らは、労使間だけでなく、ピケットと同僚労働者との間の紛争とよくない関係を悪化させる。したがって、ピケットとその組織者は、一般的に、職場の出入口のピケットの人数が6人を超えないようにしなければならず、しばしばそれ以下の人数が適切である。」

⁴⁰ なお、翌年の News Group Newspapers Ltd and others v Sogat '82 and others [1986] IRLR 337（HC判決）も同様の判決を下した。

また、1977年、不公正解雇の事案において、貴族院が、「(懲戒手続に関する) 行為準則の手続の不遵守は、解雇が不公正だとする結論を導くものであり、反対に、当該手続に従っている場合には公正と判断されるだろう」とする1972年のEarl事件NIRC(全国労使関係裁判所)⁴¹判決⁴²におけるDonaldson判事の意見に同意した(Devis and Sons Ltd v Atkins事件HL(貴族院)判決)⁴³。このようにイギリスの最高裁判所にあたる貴族院が、行為準則の遵守または不遵守が事実上判決結果に直接的に影響を与えることを明らかにしたことは、その後の企業における懲戒手続の整備の発展⁴⁴に大きく影響したと評価されている⁴⁵。行為準則に定めるガイダンスを手続上考慮の対象とすることを雇用審判所や裁判所等に義務付けるしくみは、当該ガイダンスに沿った制度を企業に普及させるための重要な要因となっているのである。

なお、この後、雇用審判所及び裁判所の懲戒手続の重要性に関する考え方が大きく変化した⁴⁶。すなわち、上記Devis判決のように手続的公正を重視するものから、実体的公正を重視する1979年のBritish Labour Pump v Byrne事件EAT(雇用控訴審判所)判決⁴⁷及びBinns v W & J Wass Ltd事件CA(控訴院)判決⁴⁸、そして再び手続的公正を重視する1987年のPolkey v Dayton Services Ltd事件HL(貴族院)判決⁴⁹という変遷である。そして判例ではないが、その後、2002年雇用法により、懲戒手続と解雇に関して法定の最低手続が設定される一方、制定法を上回る水準の手続については手続的瑕疵を緩和すると

⁴¹ NIRC(全国労使関係裁判所)は1971年労使関係法により不公正労働行為の判断・救済機関として設立された。しかし、その後1974年に労働党政権に代わり、1971年法の廃止に伴い廃止された。

⁴² Earl v Slater and Wheeler (Airlyne) Ltd. [1972] IRLR 115.

⁴³ [1977] IRLR 314.

⁴⁴ 1980年に行われた職場労使関係調査(Workplace Industrial Relations Survey)において、10社中9社が、懲戒に至る前段階として、まず口頭による警告、そして次に書面による警告という手続のしくみを置いていることが明らかになったが、これは、1972年の「労使関係行為準則」(133項(i))及び1977年に作成されたACASの「雇用上の懲戒処分と手続に関する行為準則」(12項)において計約8年間にわたって勧められていたしくみであった。W. W. Daniel and Neil Millward, Workplace Industrial Relations in Britain: The DE/PSI/SSRC Survey, Heinemann Educational Books (1983) at 165. 同調査の約10年前、1969年に行われた別の調査(Sandra J. N. Dawson, Disciplinary and Dismissal Practices and Procedures, Government Social Survey, 1969, unpublished)では、解雇の前に警告を出すという手続を有すると回答した企業は48%ほどしかなく、書面による正式の懲戒手続を有する企業(当時の8%)でも、口頭の警告及び書面による警告という段階は含まれていないのが一般的であった。S. D. Anderman, Voluntary Dismissals Procedure and the Industrial Relations Act, PEP (1972) at 29及び小宮・前掲注21)論文311頁。この行為準則のガイダンスの内容が、企業によって定められる懲戒手続の内容にある程度影響を与えてきたことが推測できる。

⁴⁵ Linda Dickens, et al., Dismissed: A Study of Unfair Dismissal and the Industrial Tribunal System, Basil Blackwell (1985) at 233.

⁴⁶ この変遷について詳しくは、神吉知郁子「イギリス不公正解雇制度における手続的側面の評価の変遷」季刊労働法210号(2005)148頁以下参照。

⁴⁷ [1979] IRLR 94. 使用者が懲戒手続に従っていないとしてもそれが解雇の結果に影響しなかったであろうことを理由として、公正と判断した。この判決によって、手続的な配慮は解雇が公正かどうかの判断にあたり、必須の要素ではなく、従属的な要素にすぎないと扱われるようになった(なお、このような判断方法は「ノー・ディファレンス・ルール」と呼ばれる)。詳しくは、神吉・前掲注46)論文153頁参照。

⁴⁸ [1982] IRLR 283.

⁴⁹ [1987] IRLR 503.

いう方法がとられるようになった（なお、この制度については後述するように、失敗だとして 2009 年 4 月に廃止された）。この間、懲戒に関する手続を定めた行為準則は存在し続けたが、手続に対する裁判所等のこうした考え方の変化により、そこでの当該行為準則に対する考慮の程度も同時に変化してきたのである。

このように、行為準則は、手続に対する裁判所等の考え方に影響されながらも、それぞれの根拠法が定めるように、手続上生じる争点に関連する規定について裁判所等において考慮されてきた。そして、行為準則の規定が判決の結論に直接結びつく場合がある。この結果、裁判所等へ申立てを行う労働者にとってはもちろん、法を解釈する弁護士や研究者などの法律家、それに加えて、労使間の紛争の予防を考える使用者にとって、行為準則は、単にモデル事例を提示した文書にとどまらず、具体的判断にあたって、決して無視することができない基準を提供する一種の法的規範になっているととらえることができよう。

(㊦) 雇用審判所の判決理由における行為準則への言及

ところで、雇用審判所が争点について判断する際、関連する行為準則についてどの程度考慮し、それが争点判断にどのように影響を与えたかについては、判決理由に示された具体的な判断を通じて確認するよりほかない。判例では、判決理由における行為準則への言及はどうかと考えられているのであろうか。

人種差別に関する **Ali v Pindersfields Hospitals NHS Trust** 事件⁵⁰において、EAT は、労働審判所が行為準則に言及もせず判断をくだしている点を誤りだとし（**Morison** 審判長）、続く **Goodwin** 事件⁵¹においても、「少なくとも法施行後まもなくは、判決の結論を出すにあたって考慮した行為準則等のいかなる関連する規定についても明示的に常に言及されなければならない」と強調した（同審判長）。しかしながら、**Steel** 事件⁵²において、EAT の **Burton** 審判長は、**Morison** 審判長のそうした意見について、それは 1995 年障害者差別禁止法が施行されてまもない状況下のものであり、雇用審判所がこれらの手続についてよく知った段階においては、特定の規定に関する明示の言及はそれほど重要なものではないと述べている。

なお、雇用審判所が与える判決理由について、行為準則に限らず一般的に何をどこまで細かく示すべきかが、これまで判例上の大きな争点となってきた。これについて、近年のリーディングケースの **English** 事件⁵³において、CA（控訴院）は、判決は両当事者に対し、請求認容もしくは棄却となった理由について明確にしなければならないこと、しかし、判決はしばしば証拠や主張に言及する必要があるものの、それらを詳細に述べたりもしくは要約したりする必要はないと判断した。

一方、2004 年に施行された審判所規則において、雇用審判所（または審判長）は、すべ

⁵⁰ [1997] UKEAT 184.

⁵¹ [1999] IRLR 4.

⁵² [2004] UKEAT 0793.

⁵³ [2003] IRLR 710.

ての判決と命令について、その理由を付さなければならず（2004年審判所規則附則1の30(1)）、当事者が雇用上訴審判所（EAT）の要請に応じ（同(3)）、文書でその理由を示すときに含めなければならない事項として、事案に関連すると認めた争点、適用法に関する簡明な記述、関連する事実認定と適用法が争点判断にあたってどのように適用されたか等の事項を列挙した（同(6)）。とはいえ、同規則は English 事件判決で確立した点を置き換えるものではなく、判決理由を与える審判所の義務の範囲と内容に関しては、判例法と審判所規則が併存しており、審判所によって示される不十分な判決理由が法律問題の誤りとなるかどうか判断するには、両者を考慮する必要があると考えられている⁵⁴。

3 行為準則の当事者の自律的取組みを促す機能

前章では、行為準則にはどのような種類のものが存在しているか、その法的性質はどのようなものか等についてみてきた。それでは、行為準則は実際にどのような機能をもっているのだろうか。

イギリスにおける行為準則は、集团的労使関係に関するものから始まったが、ここ10年ほどの間は、個別的労働関係、特に差別に関するものが作成もしくは改正されることが多くなってきている。これは、労働組合の組織率が下がることによって集团的紛争が減り、個別紛争が増えてきたという背景を指摘できるが、より具体的には、行為準則の作成権限をもつ差別関係の独立の行政機関（旧 EOC、CRE、CRC）が、その管轄する分野の差別禁止関係の事項について、積極的に行為準則を作成・改正してきたという事実を挙げることができる。このことは、差別の問題を法律による強行的実体規制のみで解決することが難しくなってきたということを示しているのかもしれない。

近年、大陸欧州において、法律による画一的な規制の方法について、多様な社会実態になじまず、その規制の効果に限界があることが指摘されている。そして、従来の画一的規制手法に代わって、すべての当事者に開かれた交渉・対話というプロセスを要求するという「手続的規制」（自律的、応答的、自省的、内省的とも表現される。）が提案されるようになってきている⁵⁵。このような「法の手続化」と呼称される考え方は、イギリスにおいても、労働法の様々な局面における適用可能性やその是非が議論され、そして、一部では既に導入されている⁵⁶。

現在の差別禁止関連の制定法や行為準則では、使用者に対し、自律的な取組みを促すしくみが詳細に定められていることが多い。ここでいう「自律的」とは、自分で自分の行動

⁵⁴ Bowers, John, et al., *Blackstone's Employment Law Practice 2006*, Oxford University Press (2006) at 182.

⁵⁵ 大陸欧州における理論・議論を紹介したものとして、水町勇一郎『労働社会の変容と再生—フランス労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2001年）185頁以下参照。

⁵⁶ Hugh Collins, *Employment Law*, Oxford University Press, 2003, p.27. 同書の訳本として、ヒュー・コリンズ著、イギリス労働法研究会訳『イギリス雇用法』（成文堂、2008年）30頁以下参照。

を規制すること、すなわち、外部からの規制ではなく、自身の立てた規範にしたがって行動することをさす。特に行為準則には、こうした自律的な使用者の取組みに対し、労使のコミュニケーションや労働者側の関与が組み込まれていることがある。前章でみたように、行為準則は単にグッド・プラクティスを集めただけのものではなく、裁判所の考慮規定が存在するなど、ある種の法的規範としての性質を有するものであるから、行為準則に規定するということは、それ自体が「法的インセンティブ」となる可能性がある。法的インセンティブとは、取組みを行わない場合に法的優遇が得られないか、法的サンクションが課されるといことである。行為準則の場合、審判所や裁判所によってその不遵守が考慮されると、サンクションが法的に与えられる可能性がある。

以下では、労使当事者の自律的な取組みを促すしくみを行為準則に置くという規制の方法がどのような経緯によって決定されてきたのか、また、どのような結果をもたらすのか、イギリスにおける模索の過程について、EHRC（作成はEOC）の「平等賃金に関する行為準則」で推奨されている、使用者による「平等賃金レビュー」という自律的な取組みを素材に検討する。

(1) 「平等賃金に関する行為準則」における平等賃金レビュー

ア 行為準則が作成された経緯

平等賃金に関する行為準則はEOCにより1997年3月に発出された。これは、EEC設立ローマ条約119条が要請する同一賃金原則の国内法化のために制定された1970年同一賃金法（Equal Pay Act 1970）が1975年に施行され、また、EOCに行為準則の作成権限が与えられてから約20年も経過した後のことであった。この20年の間、イギリスにおける男女労働者の賃金格差は飛躍的には縮小せず、加えて、同法にもとづく労働審判所（雇用審判所の前身）への申立件数も増加し、かつ審査手続が長引くなどの問題が生じており、男女の賃金格差の縮小に関し何らかの抜本的な改善方法が必要となっていた。そこでEOCは1990年に同一賃金法の改正提言を政府に対して行った⁵⁷。しかし、1993年、政府は同提言に対し、そのほとんどの意見を採用しない旨決定するなどしたため、1997年、EOCは「平等賃金に関する行為準則」を作成、発出するに至った。

同行為準則の目的は、同一賃金法のそれと同様に、男女の賃金における差別を禁止し、賃金格差を解消することであり、その内容は、1970年同一賃金法やその他関連する制定法上の規定や判例法の説明に加え、男女の賃金格差を解消のために、ときに複雑で性差別につながる理由が見えにくいことが多い賃金制度を多角的に調査するという賃金レビュー（pay review）のプロセスや平等賃金ポリシーの策定などの使用者の自律的取組みの規定を含んでいた。

⁵⁷ EOC, Equal pay for men and women : strengthening the acts : formal proposals, 1990.

イ 改正行為準則に組み込まれた平等賃金レビューのモデル・プロセス

しかし、同行為準則が賃金慣行やその手続に与えた影響等を評価する 2001 年の EOC の調査において、約 5 分の 1 の企業しか同行為準則を積極的に利用していないという結果が出た⁵⁸。このため EOC は、根強い男女差別にもとづく賃金格差の要因を取り除く方法を明らかにするために、British Telecom の専務 Bob Mason を座長にした労使と学識者によるプロジェクトチーム Equal Pay Task Force を組織し、賃金格差の要因と、この問題に関する今後の処方箋を検討した。このチームによる報告書は、調査結果から大多数の使用者が男女の賃金格差が自社に存在しているとは考えていないこと、またそのために、職場の「平等賃金レビュー」を行う必要があるとは考えていないということを明らかにした。そして、職場に賃金の不平等があるか否かを調査する重要な最初の一步を使用者が踏み出さない限り、賃金格差の迅速な解消はないか、もしくはほとんどないと指摘した。したがって、使用者に平等賃金レビューの実施を義務付けるよう法改正すべきであると勧告し、同時に、平等賃金レビューのモデル例を示して、EOC に対し、それを参考により詳細なレビューのモデルを行為準則に入れて改正すべきだと提言した⁵⁹。

これを受けて、翌 2002 年、EOC は、企業向けにレビューの詳細な方法やモデルを示した実際的なガイド Equal Pay Review Kit⁶⁰を公表し、2003 年 3 月には、小規模企業向けにより簡易なレビューの方法を示したガイド Equal Pay, Fair Pay⁶¹を公表した。そして同年 12 月、Equal Pay Review Kit で示したレビューのモデルを盛り込んだ現行の改正行為準則を作成、公表した⁶²。

この現行の行為準則の構成は、序章に続き、第 1 章として平等賃金に関する法制度(1970 年同一賃金法だけでなく、EC 指令や判例法も含む)、そして、使用者が自主的に取り組む平等賃金のグッド・プラクティスとして、第 2 章に平等賃金レビュー、第 3 章に平等賃金ポリシーをおいている。この行為準則を規定の数という点からみると、88 パラグラフのほり、A4 サイズで 24 ページものボリュームという大部なものとなっている。

第 2 章ではまず、「使用者は法律によって平等賃金レビューを行うことを義務付けられていないが、この行為準則は、賃金制度が性バイアスのない平等賃金をもたらすことを確保する最も適切な方法として平等賃金レビューを推奨する。」として、平等賃金レビューが平等賃金の実現のための最も良い手段であることを述べる (par.72)。そして、レビューの

⁵⁸ 同研究は NOP Business に委託。Judy Morrell et al., Gender Equality in Pay Practices, EOC Research Discussion Series, EOC, 2001 at 38.

⁵⁹ Equal Pay Task Force, Just Pay, A report to the EOC, EOC, 2001.

⁶⁰ EOC, An Introduction to the Equal Pay Review Kit, 2002; EOC, Guidance Notes for the Equal Pay Review Kit, 2002. (<http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default36b3.html?page=15383>) (last accessed on 20 Aug 2009).

⁶¹ EOC, Equal Pay, Fair Pay: A Small Business Guide to Effective Pay Practices, 2003. (<http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/PDF/equalpaygb.pdf>) (last accessed on 20 Aug 2009).

⁶² EOC, Code of Practice on Equal Pay, 2003. (http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/PDF/law_code_of_practice.pdf?page=17318) (last accessed on 20 Aug 2009).

5段階のプロセスを紹介している。

各段階を簡単に説明すると、第1ステップとして、賃金レビューの範囲を決定し、必要なデータが何かを確定しなければならないこと、第2ステップとして、同一賃金法の適用対象となる「類似労働」「同等労働」「同一価値労働」のいずれかに従事している男女労働者が存在する場所を確定すること、第3ステップとして、賃金格差を明らかにするための賃金データを収集すること、第4ステップとして、大きな賃金格差がある場合は、その要因を調査し、突きとめ、その要因が起きている理由について評価すること、第5ステップとして、賃金格差が性に関係している場合は、賃金平等のための行動計画を策定すること、賃金格差が存在しなかった場合は、再レビューとモニタリングを行うこと、となっている⁶³。

そして、重要なことは、この平等賃金レビューには、労働者側の関与が組み込まれていることである。すなわち、「もし（新しい）賃金制度が、運用する管理職、労働者および労働組合によって理解され、受け入れられるならば、平等賃金レビューの有効性やそれに続く行動の成功の可能性は高まるであろう。したがって、平等賃金レビューを実施する際、使用者は、労働者、そして可能な場合は、労働組合の代表の関与を確保するよう目指さなければならない。」(par.73) というものである⁶⁴。

Equal Pay Review Kit においては、使用者は、具体的に労働組合もしくは従業員代表をいかなる時期に関与させるかを検討する必要があるとする。また、労働者側の関与の重要性を次の4つの理由から説明する。すなわち、①労働者とその代表は、管理職が知りえない現在の制度の運用と新しい制度に期待される効果について有用な情報を提供する可能性があること、②平等賃金レビューの結果によって現行の賃金を再検討する可能性がある場合には、特に、制度導入後に新たな賃金についての意見が一致しないというリスクを減らすことで、時間、紛争、費用を節約できること、③労働者が新しい制度とその改定理由を理解する機会が増えること、そしてそのことが新しい賃金制度が明白かつ理解しやすいものになることに必ず役立つということ、④労働組合が承認されている組織においては、使用者は、当該組合に対し、団体交渉に必要な情報を公開することが求められること、そしてこれは賃金制度に関する情報を含むであろうこと、というものである⁶⁵。

さらに、行為準則では、平等賃金レビューの最終ステップにおいて、「男女の賃金格差がないことがわかった使用者、もしくは、格差があってもそれが真に差別的でない理由にもとづくことを発見した使用者は、それでもなお、労働組合と共同で行う定期的なモニタリ

⁶³ 平等賃金レビューについては、浅倉むつ子「男女間賃金格差縮小政策と企業の取組み—イギリスの場合」石田眞・大塚直『労働と環境』（早稲田大学 21世紀 COE 叢書 企業社会の変容と法創造 第6巻）（日本評論社、2008年）133頁以下も参照。

⁶⁴ Guidance Notes for the Equal Pay Review Kit（前掲注60資料）においては、「承認された労働組合もしくはその他の従業員代表を関与させることは、賃金制度を、透明性に関する法的要請に応えるものにするのに役立つ。」と述べる。賃金制度が透明性を欠いている場合には、賃金慣行が差別的ではないことを証明する責任が使用者に課せられることになるからである。5頁。

⁶⁵ EOC (An Introduction to the Equal Pay Review Kit), *supra* note 60 at 5.

ングを導入することで平等賃金レビュー時の賃金制度が維持すべきである。」(par.85)として、レビュー実施の過程のみならず、レビュー後のチェックにも労働者側の関与を求めている。

ウ 自律的な平等賃金レビューの実態と効果

それでは、行為準則に組み込まれたこのような使用者の自律的な取組みが実際にどの程度実施されているのか、いくつかの調査からみてみよう。

EOCは平等賃金に関する行為準則や Equal Pay Review Kit でモデルとなる平等賃金レビューを提示した後、そのレビュー実施の実態と効果を測るため、多くの調査を行っている⁶⁶。それによれば、レビューを実施した、もしくは実施中の企業の割合は、2002年は15%(完了7%と実施中8%)、2003年が17%(15%と2%)、2004年が23%(21%と2%)、2005年が14%(12%と2%)、2008年が18%(17%と1%)という結果になっている。500人以上の企業でみると、2004年は40%(33%と7%)、2005年は44%(34%と10%)、2008年は47%(32%と15%)となっている。したがって、大企業だけでみれば2002年から2008年までの間に一定程度実施が進んでいることがわかるが、全企業規模で見ると増加はあまり窺えない⁶⁷。

次に、平等賃金レビューを開始した主たる理由(複数回答)について、2008年の調査によれば、「政府のポリシーと広報」が22%で3位、「EHRC(EOCの後身)のポリシーと広報」が8%で5位、「労働組合からの圧力」が5%で6位であった。なお、1位は「良いビジネスセンスだと思ったから」で87%、2位は「グッド・プラクティスを行っている使用者だと思われないから」で82%であった⁶⁸。3割の企業が政府のポリシーを挙げており、政府による当事者の自律的な取組みの促進は、一定程度使用者に影響力を及ぼしているといえる。

平等賃金レビューを行うにあたって何を参考にしているかという質問(複数回答)に対して、2008年の調査では、EOCのEqual Pay Review Kitを挙げた企業が16%で3位であった(なお、このKitの内容は行為準則に含まれているものである)。1位は「自社のレビュー・プロセス」で66%、2位は「コンサルタントの助言」で42%であった⁶⁹。EOC

⁶⁶ 各調査は、年代の早い順に、Fiona Neathey et al. (IES), *Monitoring Progress towards Pay Equality*, EOC Research Discussion Series, 2003; Sally Brett and Sue Milsome (IDS), *Monitoring Progress on Equal Pay Reviews*, EOC Research Discussion Series, 2004; Stefan Schafer et al. (IFF Research), *Equal Pay Reviews Survey 2004*, EOC Working Paper Series No.32, 2005; Fiona Neathey et al. (IES), *Equal Pay Reviews in Practice*, EOC Working Paper Series No.33, 2005; Lorna Adams et al. (IFF Research), *Equal Pay Reviews Survey 2005*, EOC Working Paper Series No.42, 2006; Lorna Adams et al. (IFF Research), *Equal Pay Reviews Survey 2008*, EHRC Research Report Series No.2, 2008。浅倉・前掲注63)論文も、平等賃金レビューの実態に触れている。137頁。

⁶⁷ なおEOCがEqual Pay Task Forceの勧告を受け、2001年12月に設定した目標は、500人以上の大企業が2003年末までに50%以上、中小企業が2005年末までに25%以上であり、現時点でも未達成である。Sally Brett and Sue Milsome (2004), *supra* note 66 at 1.

⁶⁸ Lorna Adams et al. (2008), *supra* note 66 at 27.

⁶⁹ Lorna Adams et al. (2008), *supra* note 66 at 43.

の行為準則によれば、「平等賃金レビュー」には、企業規模にかかわらずいくつかの一定の手順があり、それを履践しない場合は平等賃金レビューとみなされないと述べている (par.72)。したがって、「自社のレビュー・プロセス」との回答が多い結果からは、企業による恣意的なレビュー・プロセスが含まれている可能性があり、平等賃金レビューとみなせない場合もあるかもしれない。ただし、2002年の調査では、「自らプロセスを作成した」と回答した企業が39%で1位であるものの、2位は21%のEOCのEqual Pay Review Kitと、2008年より高い割合を占めた（しかも単数回答である）⁷⁰。調査した2002年は、Equal Pay Review Kitが発行された年である。したがって、この結果からは、平等賃金レビューを開始した当初はEqual Pay Review Kitを参考にして、自社のプロセスを作成、そして次のレビューからはこれを利用しているというケースもあると思われる⁷¹。

いくつかの調査は平等賃金レビューのプロセスにおける労働組合の関与についても調査している。労働組合の関与については、前述のように、改正行為準則に先んじて発表されたEqual Pay Review Kitにおいても使用者に強く推奨されている。Kitが発行された後の2002年の調査によれば、レビューの参加者として、1位が人事の専門家で84%（複数回答）、2位が労働組合の代表で45%、3位が賃金の専門家で42%であった。ライン・マネージャーは23%で5位となっており、労働組合の代表のほうがライン・マネージャーよりもプロセスによく参加するという結果が出た。また同時に行われたケーススタディ調査では、調査対象の8社中、5つの組織化された職場において、労働組合代表は中心的役割を担っていたという⁷²。しかし、2004年のケーススタディ調査では、労働組合のある14社中、労働組合の代表がレビューに関与していたのは5社のみであった。いくつかの企業は、労働組合に基本的な方法と結果を報告するが、レビューの適用範囲における意思決定には関与させていないとのことであった⁷³。

それでは、平等賃金レビューの効果についてはどのような結果が出ているだろうか。2008年の調査では7%の企業が、レビューの結果、平均給与における性にもとづく賃金格差を発見していた。同一職種か同一価値の職種で働く従業員の平均給与における性に基づく賃金格差については、14%の企業で発見された⁷⁴。着目すべきは、「賃金格差があったかわからない」との回答が2005年の調査では9%（平均給与における格差）と4%（同一職種か同等価値の職種における格差）も存在していたところ、2008年では、それぞれ2%と

⁷⁰ Fiona Neathey et al. (2003), *supra* note 66 at 51.

⁷¹ 同調査では、EOCの発行する文書についての認知度についても尋ねている。発行後数か月のEqual Pay Review Kitについては、「見たことがある」が16%、「聞いたことがある」が24%、「見たことも聞いたこともない」が60%と低かった。一方、1997年の行為準則については、それぞれ、25%、37%、38%とよく知られている。Fiona Neathey et al. (2003), *supra* note 66 at 40.

⁷² Fiona Neathey et al. (2003), *supra* note 66 at 48.

⁷³ Fiona Neathey et al. (2005), *supra* note 66 at 17.

⁷⁴ Lorna Adams et al. (2008), *supra* note 66 at 49. なお、2005年はそれぞれ10%（平均給与における格差）と13%（同一職種か同等価値の職種における格差）であった。

2%に減少していることであり、この間、平等賃金レビューの適切な実施方法の理解が進んだものとみられる。なお、2008年の調査で性にもとづく賃金格差を発見した企業40社のうち、27社(68%)が格差解消のための行動を既に実施済み、9社(26%)が計画を既に策定したと回答した。したがって、賃金格差が発見された企業のうち、9割の企業において、平等賃金レビューの結果にもとづき対応していることが明らかになった。

それでは、行為準則等のEOCの文書によって企業に平等賃金レビューの実施が求められようになってから、イギリスにおける男女の賃金格差は縮小したのだろうか。国家統計局の数値⁷⁵をみてみよう。これによれば、1998年にフルタイムの男女労働者間の賃金格差(時間外労働を除く)は21.2%であったが、2007年には17.0%と、長いスパンで見れば多少格差は縮小している。しかし、その間、拡大した年も2回3回とあり、実際、2008年11月に発表された最新の統計によると、2008年も17.1%に格差が拡大するという事態が起きている。また、フルタイムに限らない男女労働者間の格差も同様に、2007年の12.5%から12.8%へと拡大している。今回の格差拡大について、統計局は、フルタイム男性の時給の伸びが女性のそれよりも速かったこと、フルタイム女性労働者の時給の伸びが遅かったのは低時給のフルタイム職へ移った女性が多かったことを賃金格差拡大の理由として挙げている。しかし、これをきっかけに賃金の不平等問題にもっと政府は取り組むべきだとする声が高まり、労働組合のナショナル・センターであるTUC(労働組合会議。Trade Union Congress)はこの統計の発表当日に、声明を出した。すなわち、民間部門における男女の賃金格差は21.7%にのぼっており、これは(EOCの)調査結果が明らかにしたように、民間部門の使用者が公的部門の使用者に比べてはるかに平等賃金の実現のために賃金制度を見直すことに不熱心であることが原因である。賃金制度を見直すことが公正な賃金の実現につながるのとは明らかであり、賃金審査(pay audit)を義務付ける論拠は今まで以上に強固になっていると述べ、制定法により全使用者に対して賃金審査を義務付けることを強く主張した⁷⁶(賃金審査もしくは平等賃金レビューの義務付けに関する議論については後述する)。

最後に、平等賃金に関する雇用審判所への申立ての件数をみてみよう。平等賃金レビューによって組織の賃金制度が変わり男女の賃金格差が縮小したとすれば、平等賃金に関する申立ては減少する可能性があるからである。しかし、実際には、大幅に申立件数が増加し、全く逆の結果となっている。EOCが平等賃金レビューのプロセスを発表した翌年の2003年度の平等賃金に関する申立件数は4,412件、2004年度は8,229件、2005年度は

⁷⁵ Office for National Statistics, First release: 2008 Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE), 14 November 2008, p.6 (<http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/ashe1108.pdf>) (last accessed on 20 Aug 2009).

⁷⁶ TUC, immediate release: Gender pay gap increase is an injustice for women and men, says TUC, 14 November 2008 (<http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-15601-f0.cfm>) (last accessed on 20 Aug 2009).

17,268 件、2006 年度は 44,013 件、2007 年度は 62,706 件と激増したのである⁷⁷。

ここまで、行為準則におかれた平等賃金レビューという自律的な取組みを使用者に求めるしくみがどの程度実施されているか、その効果はどうかということ調査結果からみてきた。レビューを実施している使用者については、EOC の行為準則等の文書が一定程度役立っていること、労働組合の代表がレビュー・プロセスに一定程度関与していること、実務に対する効果の点でいえば、レビュー実施後に性に基づく賃金格差を発見した使用者においてはほとんどの場合、行動計画を実施もしくは策定しており、賃金縮小効果をもたらしているであろうことが窺える。もっとも、レビューを行う使用者の数自体が今なお全企業の 18%と決して多くはなく、それが広く普及していると評価できる状況にはなっていない。現在のところ、平等賃金レビューの実施によって、国家規模で男女の賃金格差が縮小したという効果を認めることはできず、雇用審判所に対する申立ても減少してはいない。このような状況を背景に、政府は、男女の平等賃金を達成するために法改正を検討せざるをえなくなったのである。

エ 平等賃金レビューの義務化をめぐる法改正議論

前述したように、平等賃金レビューをめぐる法改正については以前にも議論されている。2001 年、EOC が組織した **Equal Pay Task Force** は、調査結果から、大多数の使用者が男女の賃金格差が自社に存在するとは考えていないために、平等賃金レビューを行う必要がないと考えていることを明らかにし、使用者に平等賃金レビューの実施を義務付けるよう法改正すべきであると勧告した⁷⁸。使用者の自主的な実施に期待することはできず、これを使用者に義務付ける必要があると考えたのである。しかし政府は、平等賃金レビューは自主的な手法であるべきだと結論付け、**Equal Pay Task Force** の提案を退けた⁷⁹。報告書を執筆した **Kingsmill** は、その理由について、第一に、使用者は、男女の賃金格差について単に賃金だけに原因があるとは考えていないというものであり、純粹に賃金の不均衡だけを発見するために作られたレビューのプロセスでは、實際上、男女の賃金格差の原因究明に取り組むことはできないのではないかと懸念が使用者にはあると述べた。そして第二の理由として、「個別企業にとって、異なった課題には異なった重要性があり、賃金レビューへのアプローチもその企業に合わせて作られたものであるべきだからである。さらに、企業は自社の賃金制度をチェックすることに対する責任を自ら感じない限り、発見した賃金格差を積極的に正そうとはしないだろうからである。」と述べ、「現時点においては特に民間部門においては使用者の自主性にゆだねるべきである」と政府に勧告した。しかし、**Kingsmill** は、同時に、「政府は常にこの問題の是非について検討しておく必要が

⁷⁷ Employment Tribunal Service, Annual Report & Accounts 2005-06, p.28; Tribunal Service, Employment Tribunal and EAT Statistics (Annual Statistics) 2007-08, p.2.

⁷⁸ Equal Pay Task Force, *supra* note 59 at 16.

⁷⁹ Denise Kingsmill, A Review of Women's Employment and Pay, Women and Equality Unit, 2001, p.87.

ある」とも述べた。

その後、行為準則の改正を含む EOC の平等賃金レビュー普及のための様々な取り組みが行われた。しかし、前述したように、EOC の努力むなしく、レビューの実施は進展せず、国家規模でみると、男女の賃金格差も縮小しなかった。そして、雇用審判所に対する同一賃金法にもとづく申立件数も増加の一途をたどり、再び平等賃金レビューの義務化が議論されるようになったのである。

2006年2月、政府の「女性と雇用委員会」が首相からの諮問に応じて、報告書 **Shaping a Fairer Future**⁸⁰を公表し、平等賃金に関して、公的部門の使用者が平等賃金レビューなどの実施状況を内閣委員会に提出すること (par.32)、同年に公的機関に課せられたことになった「ジェンダー平等義務」(Gender Equality Duty)⁸¹に定期的な平等賃金レビューの実施を含めること (par.33) などが勧告された。この報告書をきっかけに、平等賃金レビューをどのように実施させるかについての議論が進展し、2007年6月には、単一の平等法制定に向けた政府の諮問文書 **Discrimination Law Review** において、平等賃金レビューに対する法的インセンティブのしくみが提案された⁸²。これは、使用者が平等賃金レビューを行い、その賃金制度に性にもとづく賃金不平等を発見した場合に、その差別的な賃金ポリシーと慣行を改善する間は、労働者から審判所への平等賃金に関する申立てを免れるとするしくみ (いわゆる「平等賃金モラトリアム」) である。この政府案に対して、EOC は賛成し、さらに、民間部門については平等賃金レビューの義務付けを行うこと、公的部門については賃金に関するジェンダー平等義務を強化することを主張した。また、賃金制度の透明性を確保するために、年次報告において平等賃金レビューの進捗状況を報告することなども提案した⁸³。一方、TUC や UNISON などの労働組合は平等賃金モラトリアムについて、それが EC 法上労働者に平等賃金の実現のため認められている司法機関への申立ての権利を侵害するのではないかと懸念を表明した。

そして、2009年8月現在、議会では平等賃金に関する2つの新たな規制手法についての検討が続いている。2008年末から始まった1970年同一賃金法の改正審議では、審判所や裁判所で同一賃金法違反だと判断された使用者に対して、審判所等が平等賃金審査 (equal pay audit) を命じることができるしくみの同法への導入が提案されている⁸⁴。全企業を対象とした強制的な平等賃金レビューの導入について、政府は、使用者の経済的、

⁸⁰ Women and Work Commission, *Shaping a Fairer Future*, 2006.

⁸¹ ジェンダー平等義務は、2006年平等法により、1975年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975) 76A条に導入された。同義務の「特定義務」(specific duties) が適用される特定の公的機関 (Sex Discrimination Act 1975 (Public Authorities)(Statutory Duties) Order 2006 の附表に挙げられている機関) は、「ジェンダー平等計画」(Gender Equality Scheme) の策定が義務付けられた (同命令 2 (1))。

⁸² Department of Communities and Local Government, *Discrimination Law Review: A Framework for Fairness: Proposals for a Single Equality Bill for Great Britain – A consultation paper*, 2007 at 58.

⁸³ EOC Response to the Discrimination Law Review: green paper 'A Framework for Fairness: Proposals for a Single Equality Bill for Great Britain', 2007.

⁸⁴ Equal Pay and Flexible Working Bill.

時間的コストを理由に消極的な姿勢を取っており⁸⁵、代わりに新平等法案 (Equality Bill) の審議においては、250人以上規模の民間部門の使用者に対し、男女労働者の賃金格差に関する情報を公表することを求める規則を大臣が作成できるとの規定の導入を提案した。同規則には、公表の形式、時期、不遵守の罰則などが定められるとされている⁸⁶。男女の平等な賃金というイギリスの重要な政策目的を最も効果的に実現する規制方法や国の支援のあり方をめぐって、重要な審議が現在進行している。

表1 平等賃金レビュー促進の手段とそれをめぐる議論の変遷 (作成：内藤)

2001年	<ul style="list-style-type: none"> Equal Pay Task Force (EOC プロジェクトチーム) が賃金格差解消の最善の方法として平等賃金レビューを提言、これを義務付けるよう法改正を勧告。 これに対して、政府は Kingsmill 報告書を発表し、レビューの義務化否定。
2002年	<ul style="list-style-type: none"> EOC、Equal Pay Review Kit で平等賃金レビューのモデル・プロセスを提示。
2003年	<ul style="list-style-type: none"> EOC、小規模企業向けレビューガイド Equal Pay, Fair Pay 発表。 EOC、モデル・プロセスを改正行為準則に組み入れ、発表。
	(この間、企業でレビュー実施進まず、男女賃金格差縮小せず、審判所の平等賃金紛争増加)
2006年	<ul style="list-style-type: none"> 公的機関に対する「ジェンダー平等義務」導入。特定の公的機関には「ジェンダー平等計画」の策定が要請され、男女の賃金格差の特定や説明責任など課せられることになった(2007.4.6 施行)。 法改正議論始まる(ジェンダー平等義務の強化、全企業に対するレビュー義務化、法的インセンティブ(審判所におけるレビュー実施企業に対する平等賃金の申立てを一定期間不可能とする案(モラトリアム))などの検討)
2008年	<ul style="list-style-type: none"> 審判所等で平等賃金法違反だと判断された使用者に対して平等賃金審査を義務付けるという案について議会で検討始まる。
2009年	<ul style="list-style-type: none"> 250人以上規模の民間企業は、男女労働者の賃金格差に関する情報を公表することを求められるという案について議会で検討始まる。

(2) 自律的取組みを促す政策手法—イギリスの経験の考察

以上では、平等賃金に関する行為準則における平等賃金レビューというしくみに注目してきた。イギリスでは、ある労働問題に対して、当事者がその組織の状況に応じて主体的、

⁸⁵ Hansard, HL (23 Jan 2009) col. 1897-98 (Baroness Vadera)。しかし、法務次官は「結果的に現状の自主的取組みと(平等法で導入予定の)賃金制度の透明性を確保するための規定でうまくいかなかった場合には、より厳しい手法をとります。」と答弁した(Hansard, HC (27 Jan 2009) col. 160 (Vera Baird))。

⁸⁶ しかし、政府の意向は、使用者にこのような賃金格差に関する情報を自主的に公表してもらうのが狙いであり、2013年4月までは同規則を作成するつもりはないとのこと。Equality Bill, Clause 73, Explanatory Notes 263。

自律的に改善計画を策定し取り組むよう誘導する政策の手段として、行為準則が利用されるようになってきている。このような政策手法は、上記平等賃金に関する行為準則のほか、「ジェンダー平等義務に関する行為準則」⁸⁷や「人種平等を促進する義務に関する行為準則」⁸⁸など、ここ最近の差別禁止の行為準則においてみられる傾向である⁸⁹。

上で検証した平等賃金に関する行為準則の平等賃金レビューについては、実施率及びその目的たる男女の賃金格差の縮小に関して、未だ目に見える大きな効果をもたらしておらず、こうした政策手法の効果については、残念ながらなお最終評価を下す段階には至っていないと考えられる。しかし、現段階において、当事者の自律的な取り組みを促すしくみを検討するにあたって、イギリスの経験から以下のような問題が浮かび上がってきた。

第一に、使用者だけではなく、職場の当事者である労働者も主体的に取り組める具体的な体制を政策的に提案すべきだということである。もしも使用者のみでレビューを行う場合、そのレビューの手法が恣意的になり、公正性が保たれない可能性があるうえ、労働者や労働組合からはレビュー後の新制度についての苦情が申し立てられることも考えられる。労働組合や従業員代表の関与、もしくは、労使が共同で取り組むことが基本であると考え⁹⁰。

本稿で検証した行為準則の自律的な取り組みの場合は、労働者の関与は組み込まれて提案されているものの、その関与の度合いは決して大きいものではなく、取り組みの主体が使用者となっていることに問題がある。平等賃金レビューの場合は、行為準則は、使用者に、労働者もしくは労働組合の代表の関与を確保するよう目指すことを求めているのみで、関与の具体的な方法・モデルを示しているものではない（本章(1)イ）。また、実際に、レビューに労働組合を関与させていた企業は少数派であるという調査結果も出ている（同ウ）。

この点において、ACAS が発行している職務評価⁹¹に関するガイドブック⁹²が参考になる。同ガイドでは、使用者と労働組合や従業員の代表が共同参加することで職務評価が最も効果的になることを述べたうえで、最初は関連する事項を交渉形式ではない形で関連する事項を話し合っていくこと、共同職務評価委員会の構成は、女性や人種マイノリティー

⁸⁷ 注 81 参照。

⁸⁸ 「人種平等を促進する義務」(Race Equality Duty) は、1976 年人種関係法 (Race Relations Act 1976) 71、71A、71B 条に規定されている。同法附表 1A に挙げられた公的機関は、「人種平等計画」(Race Equality Scheme) の策定が義務付けられている (Race Relations Act 1976 (Statutory Duties) Order 2001, 2 (1) など)。

⁸⁹ ただし、ジェンダー平等義務に関する行為準則と人種平等を促進する義務に関する行為準則については、平等賃金に関する行為準則と違い、法律上に使用者の平等計画の策定義務が規定されており、行為準則には、その計画策定・実施方法の詳細が書かれている。

⁹⁰ 集団的自律的規制は他の規制手法に比べ実効性と応答性 (reflexivity) の点で優れているとされる。

Hugh Collins (2003), *supra* note 56 at 27.

⁹¹ なお、判例では 1970 年同一賃金法にもとづく同一価値労働の申立てに対する抗弁として成り立つには、職務評価システムが分析的でなければならないと判示しており (Bromley and others v H J Quick [1988] IRLR 249, CA)、同じ同一賃金法の目的達成という観点からも参考になる。

⁹² ACAS, Job Evaluation: An Introduction, ACAS Advisory Booklet, 2005.

を含むすべての従業員集団の利益を十分に考慮に入れるべきであること、同委員会は交渉体ではなく、問題解決チームなので、労使同数にこだわる必要はないこと、ACAS の経験上、多数決ではなく合意により意思決定したほうがいいこと、職務評価作業を始める前に進捗状況の最もよい定期的な報告方法（たとえば共同の定期社内報など）についての合意を労使でしておくこと、提案されている職務評価で影響を受ける労働者にはきちんと説明がなされること、中間管理職は労働者からの適切な質問に答えていく必要があることなど、職務評価システムを構築していくうえでの、労使の共同参加、共同決定、労使間のコミュニケーションについて詳細にアドバイスしている。このような労働者サイドの具体的な関与の方法、もしくは労使のコミュニケーションを必須として、労使が主体となる自律的取組みを提示することが重要であろう。

第二の問題は、第一の問題とも関連して、イギリスにおいては労働組合の組織率が低下していることである。組織率は 1979 年に 55.4%であったが、2008 年には 27.4%にまで低下している⁹³。また、公的部門と民間部門の間には組織率に大きな差があり、前者が 57.1%であるのに対し、後者はわずか 15.5%に過ぎない。このような労働組合の組織率の低下という状況において、EC 指令⁹⁴にもとづいて被用者代表に対する情報提供・協議の制度が 2004 年に導入された⁹⁵。しかしそれは、大陸欧州に存在する事業所委員会（ドイツ）や企業委員会および従業員代表委員（フランス）のような常設機関としての従業員代表制度となっておらず、また、使用者が被用者代表に提供すべき情報や協議すべき事項は、たとえば、賃金に関する情報提供・協議を使用者の義務に含まないとするなどの政府による限定的な解釈⁹⁶によって、労働者にとって必ずしも利用しやすい制度として設計されていない。このように、イギリスにおいては現在、労働組合によっても、あるいは実効的な従業員代表制度によってもカバーされない労働者が多く存在する。この実態を無視して、抽象的に当事者の集団的自律的取組みを想定する手法は現実性に乏しい。

労働者側に集団的な基盤が存在しない職場で、労働者の実際的な関与もしくは労使主体の自律的取組みを実施することには事実上相当程度の困難を伴うであろう。ただし、労働者個人であっても、使用者に自律的取組みの実施を促すことができるようにすることは不可能ではない。たとえば、2002 年雇用法により 1970 年同一賃金法 7B 条に導入された使用者に対する質問（question）の手続は、平等賃金に関する苦情を持つ女性労働者に、彼

⁹³ BERR (Sally Mercer and Richard Notley), *Trade Union Membership 2008*, April 2009.

⁹⁴ 一般労使協議指令 (2002/14/EC)。

⁹⁵ 2004 年被用者情報協議規則 (Information and Consultation of Employees Regulations 2004)。

⁹⁶ 2004 年規則 20 条(1)は標準手続で使用者が被用者代表に提供しなければならない情報として、「(c)職場の組織または契約関係に実質的に変更をもたらすような決定」を規定するが、政府はこの「契約関係における変更」について、一般労使協議指令導入の基礎となるローマ条約 137 条が「賃金」を除外していることを理由に、「賃金」の変更を含まないと解釈している。DTI, *The Information and Consultation of Employees Regulations 2004: DTI Guidance (January 2006)*, p.51-52. こうした政府解釈に対し、旧 EOC は、平等賃金に関しても 2004 年規則の情報提供・協議事項とすべきだと主張している。EOC, *supra* note 83 at 21.28.

女の平等賃金に関する情報を使用者に請求する権利を認めるものであるが、EOCは、この質問手続において、使用者の平等賃金レビューの実施状況について問いただすことができるようにすることを求めた⁹⁷。具体的には、平等賃金レビューを実施したか、実施した場合、どのような結果であったか、どのように労働者側とコミュニケーションをとって実施してきたか、レビュー結果にしたがってどのような行動が実施されているかといった質問を制定法上設定すべきだと EOC は主張した⁹⁸。労働者側に集団的な基盤が存在しない場合でも、このように労働者個人に一定の権利を与えることで、当事者の取組みの促進を図ることは可能と考える。

第三の問題は、自律的取組みを行う際の当事者のコストの問題である。たとえば、平等賃金レビューのコストの場合には、2005年のケーススタディ調査⁹⁹において、回答はかなりばらつきがあるものの、平均するとレビューを行うためにフルタイムの労働者の3～6か月分もの仕事量に匹敵するとの回答であった¹⁰⁰。そして、3つの公的機関は具体的な金額として、£15,000～£40,000（約232～620万円）¹⁰¹と回答している。また、2008年の平等賃金レビューに関する調査において、レビューを行わない理由として「レビューを行う財政的資源がないから」と回答した企業が3位（12%（複数回答））を占めた¹⁰²。この場合、企業規模別で見ると、500人以上の大企業の場合は5%しかこのように回答していないが、25～99人の小規模企業の場合は12%、100～499人の中規模企業の場合は13%と、中小企業において、レビューの金銭的コスト面の負担が大きくなっている。この問題に対しては、たとえば、ACAS や EHRC などの行政機関がその自律的取組みに関する相談、指導、研修を、労使当事者に無料もしくは廉価で提供することや、自律的取組みを行いたいと考える中小企業に対して、専門業者を利用する際の料金を援助するなどの政府による財政的支援などが考えられる。

第四は、自律的な取組みを行う当事者に与える法的インセンティブの問題である。これを与えることによって、実施を促し、実効性を確保しようとする場合には、インセンティブ導入後に起こりうる様々な影響について注意深く、かつ、多面的に検討し、予測しておく必要がある。

たとえば、職場内の紛争処理手続の例をあげよう。職場内の紛争処理手続は、2004年10月より前は、「懲戒と苦情処理手続に関する行為準則」¹⁰³に定められて推奨されている

⁹⁷ EOC, *supra* note 83 at 21.31.

⁹⁸ 現行の質問手続は、個人の比較（質問者と比較対象者）に焦点が当てられており、賃金制度そのものについての質問は想定されていない。2003年同一賃金（質問及び返信）命令（The Equal Pay (Questions and Replies) Order 2003）付則のモデル様式参照。

⁹⁹ Fiona Neathey et al. (2005), *supra* note 66 at 41.

¹⁰⁰ 政府は、コストに関するこの調査結果を理由に、義務的な平等賃金レビューの導入に消極的な姿勢を取った（Hansard, HL (23 Jan 2009) col. 1897-98 (Baroness Vadera)）。注 85 も参照。

¹⁰¹ 2009.8.20 時点の為替レートにて計算。

¹⁰² Lorna Adams et al. (2008), *supra* note 66 at 31.

¹⁰³ 2004年の同行為準則については、JILPT・前掲注 18）報告書 206 頁以下（内藤忍執筆部分）参照。

のみで、雇用審判所や裁判所等の判断において考慮されるという意味においての一定の法的規範性は存在するものの、手続の設置や実施は制定法上の義務とはされていなかった。しかし、2004年10月、2002年雇用法に法定された紛争処理手続（解雇・懲戒手続と苦情処理手続）における最低手続が施行され、この最低手続を遵守しない労使当事者に対しては、雇用審判所への一定の申立制限、裁定金の減額調整等という不利益が課されることになった。すなわち、職場内の紛争処理という当事者の自律的取組みのうちの一部である最低手続を踏まなければ法的サンクションを与えるという形の法的インセンティブが導入されたのである。この法改正は、雇用審判所への申立件数の増加に対して、職場で多くの紛争が解決されることを促進しようとしたものであるが、施行後の結果は、期待に反して、雇用審判所への申立件数の増加を止めることはできず、件数は上昇を続けた。

この法改正にあたって事前に行われた「規制による影響評価」(Regulatory Impact Assessment (RIA))は、法改正前には、職場の紛争処理システムの機能が職場によって多様であり、一部の使用者では適切な手続を有していないか、適用しておらず、また多くの労働者も職場で苦情や不満を申し立てることを好まないため、労働者の申立ては雇用審判所へとなされることになっているという認識から、法改正によって多くの紛争が企業内で解決されることになり、雇用審判所への申立件数も毎年減少していくことと予測していた¹⁰⁴。しかし、RIAは経済的なコスト計算に終始しており、最低手続を法定し、これを履践しないことに対し法的サンクションを与えることが職場内での紛争処理にどのような影響を与えるのかについての検討を怠っていた。法改正後の職場における紛争処理の実態は、紛争手続が公式化したことによって、より時間と費用がかかるようになったこと、企業内での手続の履践が雇用審判所への条件とされたことによって、労使ともに企業内での紛争解決よりも手続の履践に注意が向くようになったこと、また、そのことによって、インフォーマルな紛争処理が後退し、円満解決を導きやすい紛争初期の解決が逆に困難になったことなどが起きた¹⁰⁵。結局、この法改正は失敗だったと判断され¹⁰⁶、2009年4月に廃止された¹⁰⁷。当事者の自律的取組みに法的インセンティブを導入する際には、導入によって引き起こされる様々な影響について注意深く、かつ、多面的に検討し、予測しておく必要があるという教訓になっている。

また、本章で検討した平等賃金に関する行為準則上の平等賃金レビューについても、法的インセンティブの導入が議論されている。このインセンティブは、使用者が平等賃金レ

¹⁰⁴ DTI, Full Regulatory Impact Assessment: Statutory Dispute Resolution Procedures, January 2004.

¹⁰⁵ JILPT・前掲注18) 報告書182頁以下(表田充生執筆部分)参照。

¹⁰⁶ 同法規定の見直し論議については、労働政策研究・研修機構(JILPT)『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』労働政策研究報告書No.98(2008.5)(内藤忍執筆部分)316頁以下参照(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/098.htm>に全文掲載)。

¹⁰⁷ 同時に「懲戒と苦情処理手続に関する行為準則」も改正された。(<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=1041>) (last accessed on 20 Aug 2009).

レビューを行い、その賃金制度に性にもとづく賃金不平等を発見した場合に、その差別的な賃金ポリシーと慣行を改善する間は、労働者から審判所への平等賃金に関する申立てを免れるとするしくみ（平等賃金モラトリアム）である。しかし、この平等賃金モラトリアムは、個人の司法救済を求める権利を侵害する可能性がある点で問題である。平等賃金モラトリアムは、雇用審判所における平等賃金紛争が増大し審判所機能が麻痺しつつあるということ、また、個人の救済のみでは賃金制度における構造的な問題を解決することにはつながらないことから、主張されたものであるが、使用者による将来の平等賃金のための行動と、個人の過去の不平等賃金への救済の問題は別であるから、それらを連動させることには合理性がないと考えられる。前述の職場内の紛争処理手続の法定についても同じであるが、雇用審判所への申立件数の増加が問題なのであれば、本来は雇用審判所における紛争処理の問題に対する直接的な解決方法を検討すべきである。このように、合理性なく、労働者に重大な影響を及ぼす法的インセンティブは許されるべきではないと考える¹⁰⁸。

ところで、前章で述べたとおり、行為準則は、雇用審判所や裁判所等の判断において考慮されるという意味において一定の法的規範性を肯定されるものである¹⁰⁹。すなわち、法律による直接的な強いインセンティブを与えなくても、間接的に労働関係の当事者に一定の措置などを促すしくみとしてそれなりに機能することが考えられる。平等賃金レビューの場合は、行為準則上に規定されたことで、本来、それ自体として、法的インセンティブとなる可能性がある。しかしながら、現在、イギリスにおいては平等賃金モラトリアムという、より強い法的インセンティブの導入の是非が議論されている。つまり、裁判所等の考慮を通じた行為準則の法的規範性は、平等賃金レビューのような当事者の自律的取組みを促す規定については、行為準則の他の規定と比較して相対的に大きくない可能性がある。今回検討の対象とした平等賃金に関する行為準則において、1970年同一賃金法が要請する平等賃金の達成のための使用者の望ましい行動として、その自律的な平等賃金レビューのモデル・プロセスが提示されているが、この規定の性質上、雇用審判所等の具体的事件における争点判断において考慮される事項ではないと考えられたためかもしれない（実際、これが争われた事案も今のところ見当たらない）。もし雇用審判所や裁判所等の手続において

¹⁰⁸ たとえば、職場の平等問題に自律的に取り組むことを促す目的の法的インセンティブとして、平等問題への取組みを報告書で明らかにする使用者に対して、「平等カイトマーク」（英国規格協会検査証（日本のJISマークに相当））を与えるという案が新平等法に向けて提案されたことがある（Privy Seal and Minister for Women and Equality, The Equality Bill: Government Response to the Consultation, July 2008, p.57）。このようなインセンティブは、労働者に（大きな）影響を及ぼすものではなく、望ましいと考える。

¹⁰⁹ ただし、作成の法的根拠や考慮規定を有しない「職場の年齢の多様性に関する行為準則」（1999年作成）等を除く。なお、具体的な立法を伴わない形で発出された「職場の年齢の多様性に関する行為準則」の限界について述べたものとして、W. Loretto et al., Industrial Relations Codes of Practice: the 1999 Age Discrimination Code in Context, Employee Relations, Vol.22, No.2, 2000, p.146-159; 寺田博「イギリスにおける中高年問題と年齢差別禁止」高知短期大学社会科学論集 80号（2001年）1頁、同「イギリス年性差別禁止の動向 行為準則から立法へ」高知短期大学社会科学論集 83号（2002年）271頁、柳澤武『雇用における年齢差別の法理』（成文堂、2006年）216頁以下参照。

考慮されることが想定されないとすれば、そうした条件の下で当事者の自律的規制を促進するために、新たにどのようなインセンティブと組み合わせるべきなのかが重要な課題であると思われる。

以上、平等賃金に関する行為準則に設定された平等賃金レビューの検討を通して、自律的取組みを促す方法に関して克服すべき問題点を考察した。労働関係の当事者（労使または使用者）による自律的な取組みが進むためには、イニシアティブを完全に当事者に委ねただけでは不十分であり、本稿で検討したように、労働関係の当事者による自律的な取組みを行為準則に設定して促進するという手法を含め、より効果的に促進する政策手法についてさらなる研究や議論が必要であろう。

4 日本法との比較

(1) 日本の労働法における努力義務規定および指針

日本の労働法は、これまで国が最低基準を法定し、その遵守を罰則付きで使用者に求める公法的・行政取締的手法と労働組合を助成することによる集団的労働関係の形成の促進という二つのしくみを基礎として展開されてきた。もともと、1985年以降の多数の労働立法のなかには、伝統的なしくみとは異なる「努力義務規定」が数多く登場している。努力義務規定は、裁判規範の直接的な法源という意味での法的効力はないが、しばしば行政が指針を策定する際の委任元の規定となっている。また、厚生労働省が策定する指針の中には、必ずしも個別の法律による委任のない指針も登場している。さらに、義務規定が委任する指針もある。

指針は、強行規定を根拠とする場合には、当該規定の解釈に重要な役割を果たすが、それ以外の指針は、従来の公法的・行政取締的規制とは異なり、当事者が自主的に指針の示す制度整備を行うことを期待するものであるという点でイギリスの行為準則に共通する目的を有する。日本の指針にしても、イギリスの行為準則にしても、そこで定められた内容を労使に強制する効力を有していない。公法的・行政取締的規制とは異なり、また、労使の自主性にのみ委ねるのではない規制方法を模索するとき、このような強制的な法的効力を有しない規定が、どのような条件を整えば、労使による自主的、自律的な制度整備における重要な機能を営むことになるのかを探ることが本研究が最終的に目指すところである。

このような観点からイギリスの行為準則を研究する場合、日本における指針との対比を通じてその特徴を探ることが適当であろう。そこで、ここでは、日本における労働分野の指針について考察する。

ア 指針の分類

指針とは、「行政目的の達成のために望ましいと考えられる事柄を具体的に示すもの」¹¹⁰

¹¹⁰ 安枝英神『労働の法と政策』（第2版）（有斐閣、1998）50頁。

であり、形式的には大臣告示の形をとる。大臣は、国家行政組織法 14 条にもとづき告示を発することができる。指針には、個別の法律による委任があるものもないものがある。すなわち法文上で、「厚生労働大臣は、～の事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定めるものとする。」などと規定するものが委任である。たとえば、男女雇用機会均等法関連では現在 4 つの指針が存在するが、①「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」、②「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」及び③「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」の 3 つの指針は均等法による委任があるが¹¹¹、④「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」は、法律による委任のない指針である¹¹²。

表 2 均等法関連の指針と法規定の関係のバリエーション (作成：内藤)

指針名	法律による委任の有無(現在の委任規定)	最初に作成された時期	法律上の規定の仕方(努力義務か義務か)と指針作成の関係の変遷
労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針	(均等法10条1項)	昭61.1.27(適用昭61.4.1)	均等法上努力義務であった募集及び採用、配置及び昇進に関する規定について指針作成 平成11年からはそれらの事項について義務となり指針も改正
事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針	(均等法11条1項)	平10.3.13(適用平11.4.1)	平成11年に均等法にセクハラ防止配慮義務規定新設、指針作成 平成19年よりセクハラ防止措置義務に改正、指針も改正
妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針	(均等法13条2項)	平9.9.25(適用平10.4.1)	妊娠中及び出産後の健康管理に関し、均等法上努力義務が定められた(指針なし) 平成11年からはこれに関する措置が義務となり、指針作成
深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針	×	平10.3.13(適用平11.4.1)	労基法上の女性の深夜業規制が廃止されたことに伴い、均等法施行規則に深夜業に従事する女性労働者に対する措置を講じる努力義務を規定し(現13条)、同時に指針作成。均等法には規定なし

¹¹¹ それぞれの指針の委任規定は、①の指針につき均等法 10 条 1 項、②につき 11 条 1 項、③につき 13 条 2 項。

¹¹² ただし、施行規則には、深夜業に従事する女性労働者に対する措置を講じる努力義務が規定されており(13条)、④の指針は同時に作成された。委任はない。

また、法律の委任がある指針は、委任される事項が法律上義務規定となっている場合と努力義務規定となっている場合がある。事業主に対し、「～するように努めなければならない」「努めるものとする」という文言で、ある事項に関する事業主の自発的な努力をたとえば上記①～③の指針は現在、義務規定となっている事項について委任されたものとなっているが、このうち、①の指針については、募集及び採用、配置及び昇進における差別について事業主の努力義務とされた法律制定当初から、義務規定（差別禁止）となった1999年までの間にも施行されており、この間の同指針は、努力義務規定にもとづくものであった（前頁の表2参照のこと）。また、②のセクシュアル・ハラスメント防止に関する指針については、均等法で配慮義務（「事業主は…雇用管理上必要な配慮をしなければならない」と規定されている時期にも適用されている¹¹³。したがって、指針は、実態として、義務として定められている事項だけでなく、努力義務や配慮義務として定められている事項についても作成されてきた経緯がある。

イ 指針の作成方法・手続

日本において指針は、国会審議の対象とはならず、公労使三者構成の審議会の審議、諮問、答申を経て作成される。厚生労働省設置法9条では労働政策審議会のつかさどる事務として「厚生労働大臣の諮問に応じて労働政策に関する重要事項を調査審議すること」（1項1号）を掲げており、実際多くの労働立法が労働政策審議会において審議されている。労働政策審議会令では同審議会に7つの分科会を置くことを定めており、たとえば、労働基準法に関しては労働条件分科会、均等法に関しては雇用均等分科会など所掌事務が定められている。

法令を作成する場合、まず分科会で検討をするが、その前に研究者らを参集した研究会で今後作られるべき法案の内容について基礎的な議論が行われることが多い。そしてこの研究会報告をもとに分科会は議論をする。そして分科会が報告案を作成、この案をもとに審議会が建議をまとめ、厚生労働大臣に提出する。厚生労働省では、同建議に沿って、法律案要綱を作成し、審議会に諮問する。そして審議会において審議を行い、当該法律案要綱で妥当かどうかについて答申が出される。厚生労働省ではこの答申を参酌して法案の内容を固め、閣議決定後、法案は国会に提出されるのが通常である。

指針（告示）が制定されるのは多くが法律制定や改正にともなう場合であり、この場合、国会で法案が成立し公布された後に、審議会において法律の施行規則（省令）とともに制定作業に入る。具体的には、厚生労働省が省令・告示案を作成し、審議会に諮問する。これを受けて、所掌する分科会において審議を行う。このとき、いわゆるパブリック・コメントの募集が行われる。パブリック・コメントは閣議決定¹¹⁴にもとづき従来行われていた

¹¹³ なお同規定は平成19年に措置義務（「事業主は…雇用管理上必要な措置を講じなければならない」とされた。

¹¹⁴ 従来「規制の設定又は改廃に係る意見提出手続（平成11年閣議決定）」に基づいて意見提出手続が行

が、2005年6月の行政手続法の改正により、行政機関が命令（法律にもとづく命令。政令、省令、告示を含む。）等を制定するにあたって、事前に命令等の案を示し、その案について広く国民の意見や情報を募集する意見公募手続として新たに導入された。この手続では、命令等を定める機関は、当該命令等の案等をあらかじめ公示し、広く一般の意見を求めなければならない（39条1項）、30日以上意見提出期間を設ける必要があるとされている（同条3項）。また、同機関は、提出された意見を十分に考慮しなければならない（42条）。したがって、現在、法律にもとづく命令である労働立法の指針（告示）が制定される場合にもこの手続が行われている。そして厚生労働省は、パブリック・コメントで提出された意見を十分に考慮し、厚生労働省案を作成する。分科会はこの案を検討して、審議会へ当該指針案で妥当かどうか報告し、審議会は大臣へ答申を行い、これを受けて厚生労働大臣は公布を行う。以上が日本の指針の作成方法・手続である。

ウ 努力義務規定と指針の法的性質

前述のとおり、指針（告示）には、個別の法律による委任があるものとならないものがある。委任がないものについては、行政手続法上、「法令」とはみなされない¹¹⁵。これに対して、法律の委任にもとづく指針は、委任される事項が法律上義務規定となっている場合と努力義務規定となっている場合がある。指針そのものは、裁判官を拘束する法源ではなく、それ自体から私法上の請求権や効果が発生することはないが、委任される事項が法律上義務規定となっている場合には、指針の定めに対する事業主の行為は、当該指針の前提となる義務規定に違反する行為という法的評価を裁判官がとる可能性が高い。裁判官は、イギリスの行為準則のように、指針を考慮することを義務付けられているわけではないが、実質的にはそれを考慮して法解釈する可能性が高いという意味で、指針も法規範に準じた機能を一定程度発揮することになり、その限りにおいて裁判所を事実上拘束していると評価できる。また、指針について、専門的行政機関が専門家の研究会の検討と関係審議会の審議を経て提示したものであることを理由に、客観的に妥当な法解釈として裁判所によって是認される可能性が大きいとする考え方もある¹¹⁶。

法律上努力義務となっている事項に関する指針の法的性質はどのようなものだろうか。その前提として、法律上の努力義務規定の法的効果を整理しておこう¹¹⁷。これについて判例では、直接的な私法上の効果¹¹⁸についても公序設定機能¹¹⁹の可能性についても否定的で

われてきたが、行政手続法が改正されたため、平成18年に同閣議決定は廃止された。

¹¹⁵ 同法2条は、同法上の「法令」について、「法律、法律に基づく命令（告示を含む。）、条例及び地方公共団体の執行機関の規則」と定義している。

¹¹⁶ 菅野和夫『労働法』（第8版）（弘文堂、2008年）159頁。

¹¹⁷ 努力義務規定については、荒木・前掲注2）論文19頁以下参照。努力義務規定というソフトロー・アプローチについて、法律の規範論としても法政策の実現手段としても疑問があると論じるものとして、和田肇「労働法におけるソフトロー・アプローチについて」戒能通厚ほか編『日本社会と法律学—歴史、現状、展望』（渡辺洋三先生追悼論集）（日本評論社、2009年）723頁。

¹¹⁸ 私法上の効果について、均等法制定当初、行政としても、「努力義務については、もともと私法上違法性が問題となることはなく、私法上直接これを根拠として損害賠償請求権が生ずることはない」と考えて

あった。もっとも、2007年の昭和シェル石油（賃金差別）事件¹²⁰において、東京高裁は、旧均等法 8 条は努力義務であるが、「労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをする」という法の定めた実現されるべき目標を達成するための努力をなんら行わず、均等な取扱いが行われていない実態を積極的に維持すること、あるいは、配置及び昇進についての男女差別を更に拡大するような措置をとることは、同条の趣旨に反するものであり、不法行為の成否についての違法性判断の基準とすべき雇用関係についての私法秩序には、同条の趣旨も含まれる」と判断し、女性社員を昇格させなかった措置を不法行為として損害賠償請求（民法 709 条）を認めた。このように、不法行為の要件である違法性の判断にあたり、努力義務規定の趣旨を考慮する裁判例が登場したことは注目に値するものである。

努力義務規定の法的効果に関する状況を前提として、法律上努力義務とされている事項に関する指針の法的性質・効果の検討に戻ろう。法律上努力義務となっている事項に関する指針は、それ自体としては強行的効力をもたない。ただし、裁判所が労働関係における信義則の内容（労働契約法 3 条 4 項、民法 1 条 2 項）または使用者の権利行使が濫用であるかの判断において（労働契約法 3 条 5 項、民法 1 条 3 項）、これらの指針が一定の意義を有する可能性はある。また、前述の昭和シェル事件高裁判決のように、努力義務規定であっても当該規定の趣旨については、不法行為の成否の判断に考慮されることがあり、このような場合、法律により当該規定の事項に関して委任を受けて作成された指針も、努力義務規定の趣旨を考慮するうえで考慮の対象となる可能性がある。

また、配慮義務とされている事項に関する指針に関し、セクシュアル・ハラスメントについての旧均等法 21 条の事業主の配慮義務¹²¹について、使用者は良好な職場環境を整備

いた。赤松良子『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（1985年、日本労働協会）244頁。

¹¹⁹ 男女別コース制が争われた野村證券（男女差別）事件（東京地判平 14.2.20 労判 822-13）では「旧均等法は…男女で差別的取り扱いをしないことを努力義務に止めているのであり、…旧均等法が制定、施行されたからといって、会社の男女のコース別の処遇が公序に反して違法であるとまでいうことはできない。」と判断した。しかし、公序違反の可能性について、均等法制定時の行政は、「この努力規定は、公序良俗等の一般的法理を積極的に排除するという趣旨で設けるものではありませんから、努力義務が設けられた分野における男女異なる取扱いの中に公序良俗に反する不当な取扱いがある場合には、法律行為は民法 90 条により無効となり、事実行為についても不法行為として損害賠償請求の対象となる」と考えていた。赤松・前掲注 118）書 244 頁。また、学説においても、努力義務が具体化する指針の内容が社会的に定着した場合には、公序の具体的基準として使用されることも考えられるとされていた。菅野和夫『労働法』（初版）（弘文堂、1985年）124頁。大脇雅子『均等法時代を生きる』（有斐閣、1987年）30頁も同旨。

¹²⁰ 昭和シェル石油（賃金差別）事件（東京高判平 19.6.28 労判 946-76）。

¹²¹ この配慮義務規定の法的性質について学説上ははっきりしない。公法上の義務とするもの（奥山明良『職場のセクシュアル・ハラスメント』（有斐閣、1999年））、同指針と併せて考えると公法上の義務規定としての性格にかなり近似したものとするもの（安枝英紳「わが国における労働条件と法規制」日本労働法学会『講座 21 世紀の労働法 労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000年）37頁）、努力義務以上のものではないとするもの（菅野和夫『労働法』（第 7 版補正版）（弘文堂、2006年）156頁）、私法上はそれ自体としては強行的効力を有しないが、間接的・補完的に私法上の効力を持ちうるとして「ソフトな義務規定」に分類するもの（両角道代「努力義務規定の概念と機能について—コメント」ソフトロー研究第 6 号（2006）50 頁）がある。立法者意思では均等法上の努力義務に等しいものと考えられている。安枝英紳

すべき法的義務を負うが、セクシュアル・ハラスメント防止につき配慮義務を定めた均等法及びその指針適用後は、防止のための適切な措置がいつそう強く要請されるとして使用者の不法行為責任を認めた裁判例がある（下関セクハラ事件広島高裁判決）¹²²。もともと、同指針について、使用者に対する努力義務を定めたに過ぎないとして、法規定にもとづく指針の事項を実施していないことを理由とする職場環境配慮義務違反の主張を退けた例もある（S社（派遣添乗員）事件¹²³）。裁判例の判断は分かれているものの、配慮義務規定にもとづき作成された指針についても、それ自体としては強行的効力をもたないが、公序違反性、不法行為性等の判断に考慮されるという形で、私法上のある種の規範的な機能を持ちうるといえる。

エ 行政指導における指針の役割

指針は、行政指導を含む数々の行政的措置を行う際のガイドラインとしての役割が大きいことが特徴である。たとえば均等法の場合、「均等法の特定条文の意味内容に関する行政庁の解釈を当該条文に関する関係者の行動指針として公にしたもの」と考えられている¹²⁴。また、努力義務規定の場合には特に、「そもそもどのような状態をもって「努めていない」と判断するのは非常に難しく、違反概念の成立すら困難である」ため、法の期待する努力内容について具体的な指針が作成され、これにもとづき行政指導が行われてきたという経緯があった¹²⁵。

均等法に関して現在行政機関がなしうることとしては、大臣が均等法の施行に関し事業主から報告を求め、または助言、指導もしくは勧告をすること（29条）、特定の規定に違反している事業主が勧告を受けても従わない場合にその旨公表すること（30条）、都道府県労働局長による紛争解決の援助（必要な助言、指導または勧告）（17条）及び調停（18～27条）である。指針や通達¹²⁶は、行政機関がこれらを行う際の法の条文解釈として利用されており、前述の裁判例における考慮と合わせ、「その実際的重要性は大きい」¹²⁷と考

「雇用機会均等法・労働基準法の改正と概要」ジュリスト 1116号（1997年）48頁。

¹²² 下関セクハラ事件（広島高判平 16.9.2 労判 881-29）では、「使用者は、従業員に対し、良好な職場環境を整備すべき法的義務を負うと解すべきであって、セクシュアル・ハラスメントの防止に関しても、職場における禁止事項を明確にし、これを周知徹底するための啓発活動を行うなど、適切な措置を講じることが要請される。したがって、使用者がこれらの義務を怠った結果、従業員に対するセクシュアル・ハラスメントという事態を招いた場合、使用者は従業員に対する不法行為責任を免れないと解すべきである。しかも、平成 11 年 4 月 1 日、セクシュアル・ハラスメントの防止に係る事業主の責務を明示した均等法の改正法が施行され、また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」が適用されるに至ったのであるから、同日以降、使用者としては、セクシュアル・ハラスメント防止のための適切な措置を講じることがいつそう強く要請されるというべきである。」と判示した。

¹²³ S社（派遣添乗員）事件（東京地判平 17.1.25 労判 890-42）。

¹²⁴ 菅野・前掲注 116）書 158 頁。

¹²⁵ 安枝・前掲注 110）書 26 頁。

¹²⁶ ただし、通達は、公示される指針（告示）と異なり、名宛て人は都道府県労働局長など行政内部の者となるため、通常公開されない。

¹²⁷ 菅野・前掲注 116）書 159 頁。

えられている。

(2) イギリスの行為準則と指針の比較

以上、イギリスの行為準則は、日本の指針と共通する目的を有するとの視点から、両者を比較検討する前提として指針について簡単に説明してきた。以下では、イギリスの行為準則と日本の指針の異同をまとめてみよう。

まず、両ルールに含まれる内容の違いとして、行為準則では、関連する制定法の説明や解釈に加え、法の基準を超える手続的事項や使用者にとってのグッド・プラクティス（望ましい慣行、好事例）が要請・提示されるのが普通であるのに対し、指針の場合は、委任の根拠規定に示された事項についての内容解釈とその例のみであり、法の基準や範囲を超えるものとなっていない。

次に、法的性質の点においては、それ自体として法的拘束力をもたないという点が共通すると考えられる。ただし、これについて、行為準則の場合、そのことが法律上明記され明らかであるが、日本の指針の場合は、それについて明らかにされているわけではない。また、法律に作成の根拠規定が存在するかという点についても、行為準則、指針ともに、存在する場合としない場合がある。

日本の指針との対比において、行為準則の最大の特徴は、「雇用審判所や裁判所等の手続において争点判断の際に考慮されなければならない」という規定の存在であるが、指針にはこのような規定は定められていない。日本の裁判例においても実態として、解釈上、指針が（時には通達も）引用されることがあり、それが裁判所の判断にとって重要である場合もある。しかし、関連する指針を考慮するかしないかは各裁判官の判断にゆだねられているのであり、裁判官や審判長の考慮が義務付けられている行為準則の場合とは異なる。

行為準則の第二の特徴は、多くの場合、その作成手続において、議会の承認が必要とされている点である。これに対し、指針は、国会審議の対象とならず、公労使三者構成の審議会の審議、諮問、答申を経て作成される。一般の意見募集手続を経る点は、多くの行為準則、指針（法律にもとづく告示の場合）に共通であるが、労使の意見を反映させる手段としての審議会が存在しないイギリスの行為準則の場合は、通常、労使団体との協議が作成手続に組み込まれている。

そして、最後に、行為準則と指針の用途の相違を指摘したい。この点について、差別関係の行為準則が増えている最近は使用者に向けたものが多くなっているものの、行為準則の名宛て人は、基本的には使用者と労働者であり、行為準則は、それぞれの作成目的の達成のために、すなわち、目的を同じくする、行為準則の元となる制定法の遵守のために、労使が自ら参照し実践していくためのガイダンスである。また、行為準則にはこれを補足する詳細なガイド¹²⁸が作成されていることがあり、労使は、これを行為準則と一体的に利

¹²⁸ 注 20 参照。

用していると言われる¹²⁹（ただし、裁判所等の手続において同ガイドは考慮されない）。こうした用途から、行為準則と同ガイドは労使などの利用者にとってアクセスしやすくされている¹³⁰。これに対し、指針は、行政機関による行政指導等の基準としての機能が大きいのが特徴である。その理由の一つは、日本においては、雇用審判所への申立てが容易であるイギリスと異なり、裁判所へのアクセスが事実上限定されたものであるため、法の履行確保が一義的に行政機関に負わされていることであると考えられる。また、指針の名宛て人は、大抵の場合、使用者とされており、公示もされている。こうした指針の用途と形式からすると、使用者は指針の存在と内容について認知していなければならないことになるが、実態としては、指針の認知度は企業規模によって大きな差があると思われる¹³¹。

5 まとめ

(1) 本研究で明らかになったこと

本研究は、現在の日本において、労働紛争を事前に防止し、労使にとってよりよい労働環境を形成するために、労使が自主的、自律的にルールを形成し、これを遵守していくというしくみの形成を促進することが重要な課題であるという問題意識からイギリスの行為準則について検討するものであった。こうした問題意識から検討した結果、明らかになった点を以下に挙げる。

第一に、イギリスの行為準則には多様な種類が存在するが、そのうち、ほとんどのものに制定法上の作成根拠があり、雇用審判所や裁判所等の手続でその遵守・不遵守が考慮されると規定されている。そして実際、判例上、行為準則の規定の遵守状況が判決の結論に直接結びつくなど、重要な役割を担っていることがわかった。また、ほとんどの行為準則の作成手続には議会の承認を要するとされており、このような作成手続はイギリス法における「規則」や「命令」といった制定法的文書の作成手続とほぼ同様のものである。作成手続の面からも、行為準則の法的規範性は一定程度裏付けられる。そして、このような行為準則が有する法的性質から、裁判所等へ申立てを行う労働者のみならず、法を解釈する弁護士や研究者などの法律家、労使間の紛争の予防を考える使用者にとって、行為準則は、法令遵守のための単なるグッド・プラクティス集にとどまらず、具体的判断にあたり決して無視することができない基準を提供するものとなっており、大きな規範的意義を有する

¹²⁹ ACAS の Senior Policy Advisor である John Burkitt 氏からの聴き取り（2006年11月1日実施）による。

¹³⁰ 具体的には、BERR（雇用問題を担当するビジネス企業規制改革省）や ACAS などの作成機関のホームページにおいて掲載され、いつでも労使関係者が参照したりダウンロードしたりできるようになっているうえ、冊子でも販売・頒布されている。2007年秋に筆者が行った現地企業ヒアリング等から企業の認知度はかなり高いとの印象を受けた。

¹³¹ 専任の人事担当者を持たないような小規模企業の場合は指針の存在を認知していない可能性が高いが（法律すら知らない場合もあるだろう）、大企業の場合は、指針の内容について認知しているだけでなく、行政機関内部の職員向けの文書である通達の内容までも認知していることもある。

と考えられる。

第二に、行為準則の機能の側面では、それが、組織内の懲戒手続制度の整備などに貢献してきたことが明らかになった。そして、このように行為準則の内容が企業の懲戒手続に影響を与えているのは、イギリスの最高裁判所にあたる貴族院判決などの判例が行為準則を重視する判断を示しているからである。行為準則に定めるガイダンスを手続上考慮の対象とすることを雇用審判所や裁判所等に義務付けるしくみは、当該ガイダンスに沿った制度を企業に普及させるための重要な要因となっているのである。

第三に、イギリスでは、ある問題に対して、当事者がその組織の状況に応じて主体的、自律的に計画し取り組むよう誘導する政策手法として、近年、行為準則が利用されるようになってきており、その経験からこの政策手法を機能させるために、いくつかの克服すべき問題点が浮かび上がった。

まず、1点目として、使用者だけではなく、職場の当事者である労働者も主体的に取り組める具体的な体制を政策的に提案することが重要である。その際、労働組合や従業員代表の関与、もしくは労使のコミュニケーションを必須として労使が共同で取り組むという観点が必要である。なぜなら、職場の問題の解決に労使で取り組むことで内容の公正性を保つことができ、また、労働者や労働組合との事後の紛争を予防することができるからである。

2点目は、労働組合によっても、あるいは実効的な従業員代表制度によってもカバーされない労働者が多く存在する場合、この実態を無視して、抽象的に当事者の集団的自律的取組みを想定する手法は現実性に乏しいということである。労働者側に集団的な基盤が存在しない職場で、労働者の実際的な関与もしくは労使主体の自律的取組みを実施することには現実的に相当程度の困難を伴うであろうが、その場合には、使用者による自律的取組みの実施を促すような一定の権利を法律が労働者個人に与えることで、当事者の取組みを促進することは可能であると思われる。

3点目は、自律的取組みを行う際の当事者のコストの問題である。この問題に対しては、行政機関がその自律的取組みに関する相談、指導、研修を、労使当事者に無料もしくは廉価で提供することや、自律的取組みを行いたいと考える中小企業に対して、専門業者を利用する際の料金を援助するなどの政府による財政的支援などが考えられる。

4点目の課題として、自律的な取組みを行う当事者に対し、法的インセンティブを与えることによって、実施を促し、実効性を確保しようとする場合には、インセンティブ導入後の影響について慎重に調査しておく必要があるということである。また、法的インセンティブの設定にあたっては、使用者に法的優遇を与えることによって労働者に重大な権利侵害を及ぼすようなものは望ましくないだろう。

行為準則には、雇用審判所や裁判所等の考慮を通した使用者への規範的意義があるという法的性質があるが、自律的取組みの規定は、雇用審判所等の具体的事件における争点判

断において考慮されるような性質のものではないことから、その意義がさほど大きくない可能性があるということも明らかになった。雇用審判所等の手続において考慮されることが想定されないという条件の下で、当事者の自律的取組みを促進するためには、新たにどのようなインセンティブを取り入れるべきかが重要な問題であると思われる。

第四に、行為準則と日本の指針を比較すると、以下の3点において相違点がある。1点目は、行為準則の最大の特徴である、「雇用審判所や裁判所等の手続において争点判断の際に考慮されなければならない」という規定の存在であるが、指針にはこのような規定は定められていない。日本の裁判例においても実態として、解釈上、指針が引用されることがあるが、関連する指針を考慮するかしないかは各裁判官の判断にゆだねられているのであり、裁判官や審判長の考慮が義務付けられている行為準則の場合とは異なっている。

2点目は、その作成手続が両者で異なることである。行為準則は、多くの場合、議会の承認が必要とされているが、指針は、国会審議の対象とならず、公労使三者構成の審議会の審議、諮問、答申を経て作成される。労使の意見を反映させる手段としての審議会が存在しないイギリスの行為準則の場合は、通常、労使団体との協議が作成手続に組み込まれている。

そして、もっとも大きな相違点は、その実際上の用途である。行為準則は、それぞれの作成目的の達成のために、すなわち、目的を同じくする、行為準則の元となる制定法の遵守のために、使用者と労働者が自ら参照し実践していくためのガイダンスであるのに対し、指針は、行政機関が行政指導等の措置や紛争解決の援助を行う際の条文解釈や基準としての機能が大きいのが特徴である。

(2) 日本法への示唆

日本の労働分野においても、イギリスの状況と同様に、たとえば、差別禁止の規制が法律による強行的実体規制や、指針等による行政取締的な規制で解決するのが難しくなっていることが指摘されている¹³²。また、従来の画一的規制手法に代わって、すべての当事者に開かれた交渉・対話というプロセスを要求する「手続的規制」（自律的、応答的、自省的、内省的）という大陸欧州における考え方が日本にも紹介されるようになってきており¹³³、既に一部では導入されている¹³⁴。基本的な権利義務を制定法に規定することは当然のことであるが、それとは別に、日本においても、労使にとってよりよい労働環境を形成したり、労働紛争を事前に防止するために、労使が自律的にその職場に適合したルールを形成し、これを遵守していくというしくみの形成を促進する政策について本格的に検討す

¹³² このような視点をもつものとして、森戸英幸、水町勇一郎『差別禁止法の新展開—ダイヴァーシティの実現を目指して』（日本評論社、2008年）。

¹³³ 水町・前掲注55）書参照。

¹³⁴ 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画（12条）。基準に適合する事業主に対して認定マークの表示を認めるという法的インセンティブが導入されている（同法13、14条）。均等法におけるポジティブ・アクション（14条）も当事者の自律的規制を促す手続的規制モデルに該当すると考えられるが、法的インセンティブが設けられていないため、規定として実効性に乏しいことが難点である。

る時期に来ていると考える¹³⁵。こうした自律的規制を促すしくみに関するさらなる研究や議論が必要であり、その点で多様な規制手法を模索するイギリスの経験は参考になろう。

本稿が検討の対象にしたイギリスの行為準則による当事者の自律的取組みを促す機能に関する考察からは、日本法に関し、特に次のような指摘をしておきたい。それは、日本においてはイギリス以上に労働組合の組織率が低く、また包括的な従業員代表制が立法化されておらず、集团的自律的規制が成り立ちうる基盤が存在しないことが多いという問題である¹³⁶。この実態を無視して、抽象的に当事者の集团的自律的取組みを想定する手法は現実性に乏しいことは前述したとおりである。したがって、このような日本の状況のもとで、労使当事者の自律的な取組みを促進するしくみを構想するには、まず、職場における労働者の集团的基盤を作るため、労働組合の組織率向上の方法を再検討すること、および、労働者代表制の導入についての検討を進めることが最も重要であり、次に、使用者による自律的取組みの実施を促すような一定の権利を法律が労働者個人に与えることを検討すべきである¹³⁷。また、労使の自主的、自律的な取組みをより促すためには、行政機関による相談対応、指導、研修の実施、好事例の提示などが実際上有用であろう。また、自律的取組みを行いたいと考える中小企業に対する財政的支援なども効果的であると考えられる。

そして、どのような自律的取組みを、どのような政策目的のために、どのような規範に設定するのか、そのためにどのような促進策（法的インセンティブなど）をとりうるのかなど、諸外国の導入例の動向・成果を綿密に調査・研究し、そのうえで日本の文脈における具体的可能性と適合性を冷静に見極めることが必要だと考える。

(3) 今後の課題

本稿では、行為準則における、労使が自主的、自律的にルールを形成し、これを遵守していくというしくみの形成を促進する機能について、平等賃金に関する行為準則における平等賃金レビューを素材に考察した。同レビューは現在のところ、法律で義務付けられていないため、今後は、こうした取組みが法律で義務付けられた場合の効果を探ることを目的に、たとえば、特定の公的機関に対し、1975年性差別禁止法等で策定が義務付けられ、行為準則で詳細が定められた「ジェンダー平等義務」における「ジェンダー平等計画」(Gender Equality Scheme)¹³⁸や、1976年人種関係法等で策定が義務付けられ、同じく

¹³⁵ 使用者の自律的規制を支援できる法的枠組みの整備がこれからの法政策上の課題だとするものとして、森戸ほか・前掲注132) 書305頁。また、土田教授は、労働契約法の理念・目的について、労働契約の自主的かつ適正な運営を促進するための規制を提供し、労使自治の原則を機能させるものであり、労働契約当事者は、同法の基本ルールを拠り所として、自らの創意工夫によって適切な契約ルールを創出し、適正な交渉と運営に取り組めるとする。土田道夫『労働契約法』(有斐閣、2008年)14頁以下参照。

¹³⁶ しかし、イギリスにおいても、実効的な従業員代表制が存在しないという点で、同様のことが指摘されている。S・ディーキン&F・ウィルキンソン(古川陽二、有田謙司共訳)「労働法、競争力、そして社会権—労働法学における最近の理論上の貢献について」労働法律旬報1656号(2007年)24頁以下参照。

¹³⁷ こうした手法として、2008年施行の改正パートタイム労働法に導入された事業主の説明義務(13条)が挙げられる。

¹³⁸ 注81参照。

行為準則で詳細が定められた「人種平等義務」(Race Equality Duty)における「人種平等計画」(Race Equality Scheme)¹³⁹のような自律的取組みの効果について検討する必要がある。この際、当事者のコストの問題をどう解決したのかということや、法律で義務付けることによって使用者自らに職場の差別を解消していこうという気持ちが実際に醸成されたのかどうかなどの点についても考察が必要であろう。

また、そもそも平等賃金のような差別の問題について、法律に義務を設定せずに当事者の自律的な取組みのみに任せてよいのかという根源的かつ重要な疑問がある¹⁴⁰。イギリスにおいては、差別に関する紛争が、雇用審判所への申立ての約3分の1を占めるという現状を背景に、より効果的な規制手法の早急な模索・制度導入が続いている。近年積極的に差別禁止関係の行為準則が作成されているのも、そうした模索の一つと言える。一方、イギリスにおいては、平等賃金の自律的取組みという規制手法が、雇用審判所における紛争処理能力の限界に対する解決策として登場している面があるのもまた事実である。差別問題に関して、どの程度まで当事者の自律性にゆだねることができるのか、それを検討することが今後の最も大きい課題であると考えられる。

一方、行為準則と日本の指針との比較からは、その用途の違いが浮き彫りになった。指針については、行政機関が行政指導等の措置や紛争解決の援助を行う際の条文解釈や基準としての機能が大きいのが特徴であるが、今後は、行為準則のように、労使の自律的取組みの詳細を定める機能が果たせるのではないだろうか。これに関する検討も今後の課題の一つである。

*本稿執筆に当たっては、JILPT内外の研究者諸氏からきわめて有益なご助言をいただいた。特に、本研究の共同研究者である小宮文人北海学園大学法学部教授および当機構濱口桂一郎統括研究員、レビューで貴重なご教示をくださった有田謙司専修大学法学部教授および高崎真一元労働大学校副校長には記して感謝を申し上げます。なおもちろん本稿にかかる責任はすべて筆者に帰す。

¹³⁹ 注 88 参照。

¹⁴⁰ 日本の努力義務規定というソフトロー・アプローチを肯定的に評価する荒木教授も、人権に関わる差別禁止規制としてソフトロー・アプローチを採ることについては今後の課題としている。荒木・前掲注 2) 論文 44 頁。

参考文献

- 赤松良子『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（1985年、日本労働協会）
- 浅倉むつ子「男女間賃金格差縮小政策と企業の取組み—イギリスの場合」石田眞・大塚直
『労働と環境』（早稲田大学 21 世紀 COE 叢書 企業社会の変容と法創造 第 6 卷）（日
本評論社、2008 年）123 頁
- 荒木尚志「努力義務規定にはいかなる意義があるのか」日本労働研究雑誌 525 号（2004
年）70 頁
- 荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能—日本型ソフトロー・アプローチ？—」
中嶋士元也先生還暦記念論集刊行委員会『労働関係法の現代的展開—中嶋士元也先生
還暦記念論集』（信山社出版、2004 年）19 頁
- 荒木尚志「労働法におけるハードローとソフトロー：努力義務規定を中心に」ソフトロー
研究第 6 号（2006 年）25 頁
- 荒木尚志「企業の社会的責任（CSR）・社会的責任投資（SRI）と労働法—労働法政策にお
けるハードローとソフトローの視点から—」菅野和夫他編『友愛と法—山口浩一郎先
生古稀記念論集』（信山社出版、2007 年）1 頁
- 大脇雅子『均等法時代を生きる』（有斐閣、1987 年）
- 岡部晃三「1971 年イギリス労使関係法概説—一般原則及び労使慣行準則」ジュリスト 516
号（1972 年）71 頁
- 奥山明良『職場のセクシュアル・ハラスメント』（有斐閣、1999 年）
- 片岡昇「労使関係法の背景」ジュリスト 516 号（1972 年）51 頁
- 神吉知郁子「イギリス不公正解雇制度における手続的側面の評価の変遷」季刊労働法 210
号（2005 年）148 頁
- 小島弘信「イギリス：雇用法の成立とその周辺—二つの行為準則と労働界の反応を中心と
して—」日本労働協会雑誌 22 巻 11 号（1980 年）84 頁
- 小宮文人「イギリスにおける労使関係行為準則(II)」日本労働協会雑誌 271 号（1981 年）
65 頁
- 小宮文人「イギリスの労使関係行為準則に関する—考察—規律処分に関する規定を中心と
して—」北海学園大学法学研究 18 巻 2 号（1982 年）71 頁
- 小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006 年）
- ヒュー・コリンズ著、イギリス労働法研究会訳『イギリス雇用法』（成文堂、2008 年）
- 菅野和夫『労働法』（初版）（弘文堂、1985 年）
- 菅野和夫『労働法』（第 7 版補正版）（弘文堂、2006 年）
- 菅野和夫『労働法』（第 8 版）（弘文堂、2008 年）
- 高橋克嘉「イギリス労使関係法の成立過程（1964～1971）（労働組合主義と国家）（1～10）

- 国学院経済学 21 卷 2 号 (1973 年) ~27 卷 2 号 (1979 年)
- 土田道夫『労働契約法』(有斐閣、2008 年)
- 寺田博「イギリスにおける中高年問題と年齢差別禁止」高知短期大学社会科学論集 80 号 (2001 年) 1 頁
- 寺田博「イギリス年性差別禁止の動向—行為準則から立法へ」高知短期大学社会科学論集 83 号 (2002 年) 271 頁
- S・ディーキン&F・ウィルキンソン (古川陽二、有田謙司共訳)「労働法、競争力、そして社会権—労働法学における最近の理論上の貢献について」労働法律旬報 1656 号 (2007 年) 24 頁
- 内藤忍「イギリスにおける企業内紛争解決のための諸政策—ACAS の支援を中心に」労働法律旬報 1653 号 (2007 年) 20 頁
- 米津孝司「労働契約法の成立と今後の課題」労働法律旬報 1669 号 (2008 年) 7 頁
- 水町勇一郎『労働社会の変容と再生—フランス労働法制の歴史と理論』(有斐閣、2001 年)
- 宮崎由佳「パートタイム労働の法制度・イギリス」海外労働時報 331 号 (2002 年) 43 頁
- 森戸英幸、水町勇一郎『差別禁止法の新展開—ダイヴァーシティの実現を目指して』(日本評論社、2008 年)
- 両角道代「努力義務規定の概念と機能について—コメント」ソフトロー研究第 6 号 (2006 年) 50 頁
- 安枝英紳「雇用機会均等法・労働基準法の改正と概要」ジュリスト 1116 号 (1997 年) 48 頁
- 安枝英紳『労働の法と政策』(第 2 版) (有斐閣、1998)
- 安枝英紳「わが国における労働条件と法規制」日本労働法学会『講座 21 世紀の労働法 労働条件の決定と変更』(有斐閣、2000 年) 37 頁
- 柳澤武『雇用における年齢差別の法理』(成文堂、2006 年)
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT)『「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」中間報告書』労働政策研究報告書 No.86 (2007 年)
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT)『「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」労働政策研究報告書 No.98 (2008 年)
- 和田肇「労働法におけるソフトロー・アプローチについて」戒能通厚ほか編『日本社会と法律学—歴史、現状、展望』(渡辺洋三先生追悼論集) (日本評論社、2009 年)

ACAS, Job Evaluation: An Introduction, ACAS Advisory Booklet, 2005

Lorna Adams et al. (IFF Research), Equal Pay Reviews Survey 2005, EOC Working Paper Series No.42, 2006

Lorna Adams et al. (IFF Research), Equal Pay Reviews Survey 2008, EHRC Research Report Series No.2, 2008

S. D. Anderman, Voluntary Dismissals Procedure and the Industrial Relations Act, PEP, 1972

Charles Barrow et al., Industrial Relations Law, Second edition, Cavendish Publishing Limited, 2002

BERR (Sally Mercer and Richard Notley), Trade Union Membership 2007, July 2008

John Bowers, et al., Blackstone's Employment Law Practice 2006, Oxford University Press, 2006

Sally Brett and Sue Milsome (IDS), Monitoring Progress on Equal Pay Reviews, EOC Research Discussion Series, 2004

Hugh Collins, Employment Law, Oxford University Press, 2003

W. W. Daniel and Neil Millward, Workplace Industrial Relations in Britain: The DE/PSI/SSRC Survey, Heinemann Educational Books, 1983

Department of Communities and Local Government, Discrimination Law Review: A Framework for Fairness: Proposals for a Single Equality Bill for Great Britain – A consultation paper, 2007

DTI, Full Regulatory Impact Assessment: Statutory Dispute Resolution Procedures, 2004

DTI, The Information and Consultation of Employees Regulations 2004: DTI Guidance, 2006

Linda Dickens, et al., Dismissed: A Study of Unfair Dismissal and the Industrial Tribunal System, Basil Blackwell, 1985

Employment Tribunal Service, Annual Report & Accounts 2005-06

Equal Pay Task Force, Just Pay, A report to the EOC, EOC, 2001

EOC, Equal pay for men and women : strengthening the acts : formal proposals, 1990

EOC, An Introduction to the Equal Pay Review Kit, 2002

EOC, Guidance Notes for the Equal Pay Review Kit, 2002

EOC, Equal Pay, Fair Pay: A Small Business Guide to Effective Pay Practices, 2003

EOC Response to the Discrimination Law Review: green paper 'A Framework for Fairness: Proposals for a Single Equality Bill for Great Britain', 2007

Fair Deal at Work: The Conservative Approach to Modern Industrial Relations,

- Conservative Political Centre, 1968
- R. J. Harvey, *Industrial Relations*, Butterworths, 1971
- Denise Kingsmill, *A Review of Women's Employment and Pay*, Women and Equality Unit, 2001
- Simon Deakin and Colm McLaughlin, *The Regulation of Women's Pay: From Individual Rights to Reflexive Law?*, Working Paper No.350, Centre for Business Research, University of Cambridge, 2007
- W. Loretto et al., *Industrial Relations Codes of Practice: the 1999 Age Discrimination Code in Context*, *Employee Relations*, Vol.22, No.2, 2000, p.146-159
- Judy Morrell et al., *Gender Equality in Pay Practices*, EOC Research Discussion Series, EOC, 2001
- Fiona Neathey et al. (IES), *Monitoring Progress towards Pay Equality*, EOC Research Discussion Series, 2003
- Fiona Neathey et al. (IES), *Equal Pay Reviews in Practice*, EOC Working Paper Series No.33, 2005
- Privy Seal and Minister for Women and Equality, *The Equality Bill: Government Response to the Consultation*, July 2008
- Stefan Schafer et al. (IFF Research), *Equal Pay Reviews Survey 2004*, EOC Working Paper Series No.32, 2005
- Bob Simpson, *Code of Practice on Trade Union Ballots on Industrial Action*, *Industrial Law Journal* Vol.19, No.1, 1990, p29-32
- Bob Simpson, *Code of Practice on Industrial Action Ballots and Notice to Employers*, *Industrial Law Journal* Vol.24, No.4, 1995, p337-342
- Bob Simpson, *Code of Practice on Industrial Action Ballots and Notice to Employers 2000*, *Industrial Law Journal* Vol.30, No.2, 2001, p194-198
- Bob Simpson, *Code of Practice on Industrial Action Ballots and Notice to Employers 2005*, *Industrial Law Journal* Vol.34, No.4, 2005, p331-337
- Tribunal Service, *Employment Tribunal and EAT Statistics (Annual Statistics) 2006-07*
- Tribunal Service, *Employment Tribunal and EAT Statistics (Annual Statistics) 2007-08*
- Women and Work Commission, *Shaping a Fairer Future*, 2006

参考資料 イギリスにおける労働分野の主要な行為準則一覧表 (2009.8時点、作成:内藤)

作成者	行為準則名	現在の作成権限規定	手続で証拠と認められる(と規定されている)ところ	議会の承認の要否	歴史
1	懲戒と苦情処理手続に関する行為準則 (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures)	1992年労働組合及び労働関係(統合)法(1992年法)199条(1)	雇用審判所、中央仲裁委員会 (CAC) (1992年法207条(2))、ACASの仲裁(懲戒と苦情処理手続に関する行為準則の場合)	必要	・1977.6.20施行 (Code of Practice on Disciplinary Practice and Procedures in Employment) 1998.2.5改正施行 2000.9.4改正施行 (現行準則名へ) 2004.10.1改正施行 2009.4.6改正施行 ・前身は1972年の労使関係行為準則 (Industrial Relations Code of Practice) 130 ~ 133条。
2	助言・斡旋・仲裁局 (ACAS) 団体交渉のための労働組合への情報開示に関する行為準則 (Code of Practice on Disclosure of Information to Trade Unions for Collective Bargaining Purposes)	1992年法199条(1)、(2)(c)		必要	・1977.8.22施行 1998.2.5改正施行 ・前身は1972年の労使関係行為準則96 ~ 98条。
3	労働組合の任務と活動のための休業に関する行為準則 (Code of Practice on Time Off for Trade Union Duties and Activities)	1992年法199条(1)、(2)(a)及び(b)		必要	・1978.4.1施行 1991.5.13改正施行 1998.2.5改正施行 2003.4.27改正施行 2009.10.1改正施行 ・前身は1972年の労使関係行為準則116 ~ 118条。

	作成者	行為準則名	現在の作成権限規定	手続で証拠と認められる(と規定されている)ところ	議会の承認の要否	歴史	
4	雇用担当の国務大臣	ピケティングに関する行為準則 (Code of Practice: Picketing)	1992年法203条(1)(a)	裁判所、雇用審判所、中央仲裁委員会(CAC)(1992年法207条(3))	必要	・1980.12.17施行 1992.5.1改正施行	
5		争議行為のための投票と使用者への予告に関する行為準則(Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers)	1992年法203条(1)(b)		必要	・1991.5.20施行(Code of Practice: Trade Union Ballots on Industrial Action) 1995.11.17改正施行(現行準則名へ) 2000.9.18改正施行 2005.10.1改正施行	
6		組合承認または承認解除手続中の労働者へのアクセスと不公正行為に関する行為準則(Code of Practice: Access and Unfair Practices during Recognition and Derecognition Ballots)	1992年法203条(1)(b)		必要	・2000.6.6施行(Code of Practice: Access to Workers during Recognition and Derecognition Ballots) 2005.10.1改正施行(現行準則名へ)	
7	平等人権委員会(EHRC)	機会平等委員会(旧EOC)	性差別に関する行為準則(Code of Practice on Sex Discrimination, Equal Opportunity Policies, Procedures and Practices in Employment)	裁判所(刑事・民事上の手続)、審判所(同法15条(4))	必要	・1985.4.30施行	
8			平等賃金に関する行為準則(Code of Practice on Equal Pay)		2006年平等法14条(1)(b)	必要	・1997.3.26施行 2003.12.1改正施行
9			ジェンダー平等義務に関する行為準則(Code of Practice on Gender Equality Duty)			必要	・2007.4.6施行

	作成者	行為準則名	現在の作成権限規定	手続で証拠と認められる(と規定されている)ところ	議会の承認の要否	歴史
10	平等人権委員会 (EHRC)	人種平等委員会 (旧CRE)	2006年平等法14条(1)(c)	裁判所(刑事・民事上の手続)、審判所(同法15条(4))	必要	・2006.4.6施行。 ・前身は1984.4.1施行のCode of Practice for the elimination of Racial Discrimination and the Promotion of Equality of
11		人種平等を促進する義務に関する行為準則 (Code of Practice on the Duty to Promote Race Equality)				・2002.5.30施行
12		障害者権利委員会 (旧DRC)	2006年平等法14条(1)(d)			・2004.10.1施行 ・前身は1996.12.2施行の教育雇用大臣によるCode of Practice for the Elimination of Discrimination in the Field of Employment against Disabled Persons or Persons who have had a Disability.
13		障害者差別禁止法にもとづく労使団体等のための行為準則 (Disability Discrimination Act 1995 Code of Practice: Trade Organisations, Qualification Bodies and General Qualifications Bodies)				・1999.10.1施行 (Code of Practice: the Duties of Trade Organisations to their Disabled Members and Applicants) 2004.10.1改正施行 (Code of Practice: Trade Organisations and Qualifications Bodies) 2008.6.23改正施行 (現行準則名へ)

	作成者	行為準則名	現在の作成権限規定	手続で証拠と認められる(と規定されている)ところ	議会の承認の要否	歴史
14	安全衛生庁(HSE)(旧安全衛生委員会(HSC))	安全代表及び安全委員会に関する行為準則(Code of Practice: Safety Representatives and Safety Committees)	1974年労働安全衛生法16条	裁判所(刑事上の手続)(同法17条)	不要	・1978.10.1施行
15		安全代表の訓練のための休業に関する行為準則(Code of Practice: Time Off for the Training of Safety Representatives)			不要	・1978.10.1施行
16	情報コミッショナー (Information Commissioner)	データ保護に関する雇用慣行の行為準則(Employment Practices Data Protection Code)	1998年データ保護法51条(3)(b)	なし	不要 (提出のみ必要(52条(3)))	・2005.6施行(2002.3~2004.12に4部分に分けて徐々に施行したものを統合)
17	内務大臣	(移民の)違法就労を防止するとともに、雇用上の違法な差別の排除に関する使用者へのガイダンス(行為準則)(Code of Practice: Guidance for Employers on the Avoidance of Unlawful Discrimination in Employment Practice while Seeking to Prevent Illegal Working)	2006年移民、庇護及び国籍法23条(1)	裁判所、審判所(同法23条(4)(b))	必要	・2008.2.29施行 ・前身は2001.6施行のImmigration and Asylum Act 1999 - Section 22 Code of Practice: For All Employers on the Avoidance of Race Discrimination in Recruitment Practice while Seeking to Prevent Illegal Working.

	作成者	行為準則名	現在の作成権限規定	手続で証拠と認められる(と規定されている)ところ	議会の承認の要否	歴史
18	副首相府(現在は、地方・コミュニティ省)	地方自治体のサービス契約における労働者の問題に関する行為準則 (Code of Practice on Workforce Matters in Local Authority Service Contracts)	現在は、2003年地方自治法(Local Government Act 2003)101、102条に、部分的な作成権限あり。	なし	不要	・2003.3.13施行
19	内閣府	公的部門のサービス契約における労働者の問題に関する行為準則 (Code of Practice on Workforce Matters in Public Sector Service Contracts)	なし	なし	不要	・2003.3施行 2005.3.18改正施行
20	雇用年金省	職場の年齢の多様性に関する行為準則(Age Diversity at Work: A Practical Guide for Business)	なし	なし	不要	・1999(Age Diversity in Employment、教育雇用省) 2002(雇用年金省) 2006