

## 第2部 第2章 イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況

### 1 イギリスにおける homemaker の定義

イギリスの homemaker（在宅労働者）は、必ずしも、わが国の家内労働者（製造、加工、販売業者などから、その業務の目的物である物品について委託を受けて、自宅において物品の製造、加工等の仕事をする者）と同様な労働者をさすものではない。また、必ずしも公式の定義があるわけではない。イギリスで homemaker とは、かなり広い概念で、EU 向けの雇用用語辞典には、仕事を外に出す（put out）使用者（employer）のために住居（domestic home）においてなされる仕事（homework）を引き受ける者と定義されている<sup>1</sup>。また、ある労働法学者は、「ある使用者のために仕事を引き受け、かつその全部またはほとんどを在宅で行う者。こうした者達は伝統的 homeworkers（製造業の会社のために反復的仕事を引き受ける）でも teleworkers（ネットワークコンピュータリンクをもつ）でもあり得る」する<sup>2</sup>。いずれの場合も、使用者（employer）とは、雇用契約の当事者としての使用者よりも広い契約当事者を意味する。したがって、homemaker の法的な地位はしばしば不明確で、被用者の場合もあれば、自営業者（self-employed）の場合もある<sup>3</sup>。

### 2 Homemaker の被用者としての保護

#### （1）保護の歴史

イギリスの homemaker に対する法的保護の問題は、相当古くから議論されてきた。ただ、古くは家内労働的なものがその中心におかれていた。しかし、法的な規定としては、おそらく、1901年工場・作業場法から規定があったとされる1961年工場法（Factory Act 1961）133条と134条に定められた使用者が家内労働者の住所氏名のリストを作成し、それを工場監督官および地区議会に送る義務と地区議会の改善命令）、1909年産業委員会法（Trade Boards Act 1909）およびそれ以降の1979年賃金審議会法（Wages Council Act 1979）までの賃金審議会による最低賃金の規定の適用のみに限られていた。これらが如何に策法化していたかは、Keath Ewiing 教授の論文<sup>4</sup>に明らかにされている。前者は、1974年以降に廃止され、後者は1998年全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）でその適用範囲が拡大された。

#### （2）一般的な保護とコモン・ローの関係

<sup>1</sup> EEIRG: United Kingdom(Sweet & Maxwell, 1991), p.102.

<sup>2</sup> B. Willey, Employment Law in Context, 2<sup>nd</sup> (FT, 203), p.605.

<sup>3</sup> EEIRG: op. cit.

<sup>4</sup> Homeworking: A Framework for Reform, 11 ILJ 94 (1982).

現在でも、homeworkerのうち被用者に該当しない者は、十分な法的保護規定の対象となっていない。これは、コモン・ロー上の各種の権利義務のみならず、制定法上の各種の権利の享有が被用者（employee）であるか否かにより決定されることが多いからである。すなわち、コモン・ロー上の権利義務は、雇用契約（contract of service＝他者の労務に服する契約）の当事者と‘請負契約’（contract for services＝他者ために特定の労働をなす契約）の当事者とで区別され、また、制定法上の多くの権利が労働契約（contract of employment）で雇われている者のみに適用され、労働契約とは雇用契約または徒弟契約であると定義されているからである。

まず、コモン・ロー上は、雇用契約に特有のコモン・ロー上の使用者の黙示的義務、特に、使用者の安全に対する高度の注意義務が上げられる<sup>5</sup>。しかし、契約終了予告義務はコンサルタント契約などでも同様に適用される(予告期間は合意、慣行その他の合理的期間)<sup>6</sup>。

次に、1996年雇用権法(Employment Rights Act 1996) 230条1項は「被用者」を定義して、「労働契約（contract of employment）を締結し、または、それに基づいて労働する（雇用が終了している場合はそれに基づいて労働した）個人」と規定する。そして、同条2項は「労働契約」とは、「雇用契約（contract of service）または徒弟契約を意味し、その明示・黙示を問わず、また、（明示であれば）口頭によるか書面を問わない」と定める。

したがって、被用者に当たらない homeworker は、次のような制定法上の権利・保護からも排除される。すなわち、不公正解雇の保護、剰員整理手当の権利、雇用条件明細書の権利、最低予告期間の権利、保障手当の権利、医療休職手当の権利、母性権、父性手当の権利、労働組合活動などのタイムオフ、労働組合員資格を理由として雇用拒否されない権利、法定傷病手当の権利、店員の日曜労働拒否権などである。

そこで、特定の homeworker が被用者に当たるか否かが重要な問題となる。比較的最近問題となったのは、特に不公正解雇の訴えとの関係においてであった。具体的な例として、判例上、争われた例は次の2件であり、いずれにおいても homeworker が被用者として認められた。それらは情報通信機器を利用した在宅ワーカーの事案ではないが、法律的な事実関係が類似するものであり、今後、情報通信機器を利用した在宅ワーカーの被用者性を問う事案が出された場合に、先例として影響を与えるものと考えられる。

## ● Airfix Footwear Ltd v. Cope [1978]IRLR 396 (EAT)

---

<sup>5</sup> Hepple & O'Higgins, Employment Law (4th ed) (Sweet & Maxwell, 1981), pp.64-65.

<sup>6</sup> Tolley's Employment Handbook (16th ed) (Butterworth Tolley, 2003), p.801.

### 〈事実の概要〉

既婚女性 Cope（原告）は、7年間、被告会社の製造する靴のヒールの部分を自宅で作るため働いていた。初めに若干の訓練を受け、その後、型、計器、原料、道具、設備、接着剤を与えられた。原料と型は毎日午後4時に配達された。原告は週5日働き、需要が少ないときたまに休んだ。使用者の指示に従って働き、接着剤は燃焼性が高いこと、十分な換気を確認すること等の注意を受けていた。同じ仕事が以前工場内で行われていた。原告の報酬は出来高制で支払われた。国民保険の拠出金と所得税は控除されなかった。また、有給休暇や傷病手当もなかったし、契約解除の予告規定もなかった。会社は一方的に契約を解除したので、原告はこれを不服として労使審判所（Industrial Tribunal、1998年に雇用審判所＝Employment Tribunalと名称変更された法曹資格者および労使の代表からなる三者構成の特別裁判所）に不公正解雇の訴えを提起した。

会社側は、次のように主張した。すなわち、契約は会社の仕事付与義務を規定していない。原告は仕事を拒否することもできるし、第三者のためにも働ける。仕事をしなければ支払われないのだから、自己の計算で営業しているのである。原告は管理に服してもいないし（not subject to control）、組織の一部（not part of the organisation）でもない。また、原告は働かない期間があり、契約には全体としての期間の定めがないので一個の労働契約があるとはいえない。労働契約があるとすれば、単純に日々の契約である。一日が終われば契約も終わる。したがって、原告は26週間雇用されてきたこと（不公正解雇訴訟の資格要件）を立証できないと。

これに対し、労使審判所は、これは1974年労働組合労働関係法の30条1項（当時、不公正解雇の規定は同法の附則に定められていた。）の労働契約が存在し、原告は不公正解雇の訴えを提起する権利があると判示した。その理由は、原告は高度な技術者のように公開市場で提供する技術を有しておらず、その技術は被告会社からのみ得たものであり、自己の計算で営業する者とはいえない。「経済的現実」基準（the test of economic reality、後述、193頁参照）を適用すると、原告はただの被用者で、仕事も工場内で行われてきたものである。「管理」基準（the test of control、後述、192頁参照）を適用すると、原告が使用者の指示に従わなければ仕事を失う危険を有し、被告は、仕事の内容、その履行の方法、手段、時間と場所を決定してきた、というものであった。

そこで、会社が雇用控訴審判所（Employment Appeal Tribunal）に上訴。労働契約が存しないか、存したとしても、一連の契約であり、その一つ一つが日々終了している、と主張した。

### 〈判旨〉

控訴棄却。

「労使審判所は被控訴人 Outworker が労働組合労働関係法30条1項の労働契約で雇われた

ものであると結論する権限がある。7年間にわたり、概して週5日、控訴人は、それ以下の数しかない場合を除き、毎日被控訴人に12ダースの一对のヒールを届けたという事実は、控訴人と被控訴人との間に30条1項に定める定義に該当する継続的な労働契約という意味での継続関係が生じたことを意味する。したがって、労使審判所は自らが被控訴人たる被用者の不公正解雇の訴えを審理する管轄権を有すると結論する権限がある。

また、労使審判所が一つの契約ではなく一連の契約があるか否かを判断しなかったことに誤りはない。支配的な契約は労働契約であるとの決定をなしたとき、審判所は、控訴人の側で主張されたように、ヒールが原告に届けられたそれぞれの日に別々の労働契約が生じたわけではないということ暗黙のうちに決定していたとみなしなければならない。

### ● Nethermere (St Neots) Ltd v Taverna and Gardiner [1984]IRLR 240 (CA)

#### 〈事実の概要〉

既婚女性の Taverna(原告 T)と Gardiner(原告 G)は、被告会社の衣服工場に雇用された後に Homemaker となった。原告 Tは1978年から自宅で仕事し、ミシンは被告から与えられた。労働の時間帯も決まっておらず、何週も労働しないこともあった。報酬は出来高で週ごとに支払われた。Tは会社が必要とするときにはいつでも働いた。Tはそれ以上対応できないときには仕事を拒否したが、休暇を取るときには事前に会社に知らせた。会社のワゴン車運転手も、Tはめったに仕事を断わらず、仕事をしたくないときは十分な予告を与えたことを認めている。

原告 Gは1976年に被告会社の工場働くのを辞めた。Gは1979年に被告から自宅での仕事を求められそれに合意した。当初は自分の機械を使ったが、その後は被告から機械を与えられた。Gは、通常、毎日200個のポケットをズボンに付けた。続けて何週か休んだこともあったが、Gはその仕事を日課としており、週毎の報酬と一致している。仕事を減らしたいときは、原料を届けに来る運転手にその旨を伝えた。規定は運転手を呼ぶ価値がある程度の量でなければならないとのみ定めていた。TもGも工場に働く労働者と同一の賃率で支払われるべき週単位の「勤務時間表」を定期的に提出していた。

その後、休暇手当の紛争により、これらの取決めが終了させられたため、TとGが不公正解雇の訴えを提起した。これに対し、労使審判所は、原告らは雇用契約によって雇われていたので不公正解雇の訴えをなす権利があると判示した。

これに対し、被告が雇用控訴審判所に上訴したが、雇用控訴審判所が上訴棄却したので、被告が控訴院に上訴したのが本件の経緯である\*。

\* 労使審判所（現在の雇用審判所）からは、雇用控訴審判所（三者構成の特別な控訴裁判所）、控訴院、貴族院へと上訴することが可能とされている。

#### 〈判旨〉

Kerr 卿控訴院判事の反対意見があったが、2 対 1 の多数で上訴を棄却し、home worker の被用者性を認めた。また、その判決に至る過程で、契約が労働契約か請負契約かは雇用控訴審判所が労使審判所の認定した事実に基づいて自己の見解を形成すべき法律問題であると判示したことは誤りであると判示した。ただし、会社側の貴族院への上告を認可した。

(1) 「原告が雇用契約に基づいて労働していたか否かの問題は法律の問題であって事実の問題ではなく、労使審判所の認定した事実に基づいて独立の判断をする権限があるとした雇用控訴審判所の判示は誤りであった。O'Kelly v Trusthouse Forte Plc の控訴院判決\*に従えば、雇用契約があったか否かは法律の問題であるが、Simmons v Health Laundry の控訴院判決\*\*によれば、その答えは労使審判所が決定すべき程度と事実の問題である。したがって、Edwards v Bairstow の原則\*\*\*が適用され、労使審判所が法的に誤った判断をし、または、その決定がいかなる労使審判所であれ、当該事実を適切に考慮したらそのような結論に至らなかったということが証明されない限り、この問題に関する労使審判所の判決に干渉することはできないのである。したがって、本件で決定されなければならなかったことは、被上訴人 home workers が不公正解雇の訴えを提起できる権限を与える雇用契約に基づいて上訴人会社に雇用されていたと結論付けることにおいて労使審判所に法的な誤りがあったか否か、または、その決定が裁量権の逸脱の程度に至るまで不当といえるかということであった。」

(2) 「労使審判所は、証拠に基づき、雇用契約が両当事者間に締結されてきたのであり、それゆえ、被上訴人 home workers は上訴人の被用者であると結論付ける権限があった。雇用契約があるというためには、双方に削減できない最低の義務がなければならない。そのような相互性が存しなければ、雇用契約は存在し得ない。被用者の側にあつては、これは使用者に対する労務遂行の義務を含む。本件における労使審判所の結論は会社が被上訴人に仕事を与える義務があり、被上訴人は仕事をする義務があるということ判断しなかったので無効であるとする上訴人の主張は認容できないということである。上訴人の主張に反して、労使審判所の決定は相互義務を完全に拒絶するものではなく、むしろ、会社が仕事を与えその仕事の遂行に報酬を支払い続けることを会社に義務付け、被上訴人は与えられた仕事を請けてそれを遂行することを義務付ける「包括的 (overall)」「統括的(umbrella)」契約があったと判示することにより Airfix Footwear Ltd v Cope 判決に従ったのである。Airfix Footwear 判決は違法に決定されたものではなく、同事件と本件との類似性は、労使審判所をして次のように判示する権限を与え ーかつ裁判所をして労使審判所が次のように判示したと推測する権限を与える ーすなわち、会社のために被上訴人によってなされた労働は継続的な雇用契約を作り出したと。継続的な home work に対する根拠の確かな期待は、一年以上の期間にわたる定期的な仕事の授受によって強制可能な契約に固まりまたは強化されたとすべきでないという理由は存しないし、また、outworkers がそれによって工場と同じ賃率で同様な仕事を行っている者達と同様に雇用契約上の被用者になるべきではないという理由はない。」

(3) 「上訴人会社が仕事を与え被上訴人 home workers がその仕事をするという相互的な

義務が存在したとする労使審判所の決定は、適切に判断する如何なる合理的な労使審判所もその証拠に基づいて到達することができなかつた決定ではなかつた。そのような義務についての証拠は薄弱ではあつたが、衣類が home workers に日々供給され、それについて労働がなされ、回収されかつ報酬が支払われるという当事者間の長期にわたる定期的な取引があつた。home workers が自ら労働時間を決定でき、好きなときに休暇やタイムオフを取ることができ、それぞれの日に引き受けた衣類の数を変更することができ、さらには特定の日には一つの衣類も引き受けないことができたという事実は、労使審判所が雇用契約の存否の決定において考慮すべき要素であるが、それらの事実だけでは法的な問題として雇用契約の存在は否定されない。ワゴン車運転手を呼ぶ価値のある数という条件に服しつつ、どのくらいの仕事をするかの決定が home workers に委ねられていたとの証拠は、合理的な仕事を引き受ける義務を home workers に課するものと解釈することができる。反対に、できる限り公正であるべきであることがワゴン運転手たちの義務であつたとの使用者側の証拠は、各 home workers に合理的に仕事を配分する義務を会社に課するものと解釈することができる。したがって、被上訴人等は上訴人によって雇用契約に基づいて雇われたという労使審判所の結論を支持する実態は存在する。被上訴人 home workers が上訴人会社の被用者か否かを決定するに際し、労使審判所が Young & Woods Ltd v West 判決で定立された基準\*\*\*\*に従って役務を遂行することを約した者が自己の計算でその役務を遂行したか否かを決定しようとしたのは誤りではなかつた。労使審判所がそれを「必須的な (fundamental)」基準として受け入れたのは誤解を招くものではあるが、同様な処理は O'Kelly v Trusthouse Forte において控訴院によって認容された。

なお、Kerr 卿の反対意見は次の通りである。

「労使審判所は、自ら認定した事実に基づきかつその決定のためにあげた理由において、被上訴人は雇用契約に基づいて上訴人のために労働してきたと結論付けたことにおいて法的な誤りを犯した。労使審判所が、両当事者が相互に拘束的な契約上の義務に服していたか否かを考慮することなくその結論に達し、かつ、多分、そのような義務はないという前提で審理したのは明らかである。原告が1978年雇用保護統合法 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) 54条1項の「被用者」に該当するか否かの問題の決定は、二段階の手続を伴う。第一段階は、当該「雇用」に関し、主張されている被用者と使用者との間に何らかの契約的拘束関係が存したか否かの決定である。この決定には、何らかの相互的に拘束的な法的な義務が存在したことの証明が必要である。何らかの拘束的な契約が法的問題として存在した場合には、第二段階はその契約関係の性格を明らかにし確定することである。証拠によれば、労使審判所は最初に相互的義務が存在したことを確定することなく被上訴人らが被用者であつたとの結論に至つた。事実、証拠によれば、労使審判所は、上訴人会社は被上訴人 home workers に対し義務を負っていないかまたは home workers は会社に対し義

務を負っていなかったと認めたように見える。」

\* 後述、194頁参照。

\*\* 1906年労働者災害補償法上の労働者といえるかどうかは事実の問題であり、郡裁判所の判断を支持する理由があったと判示した事件。

\*\*\* 課税対象となる取引か否かに関する一般所得税委員会の裁決は純粋な事実問題であり、高等法院も控訴院も介入できない問題であると判示した事件。

\*\*\*\* 不公正解雇訴訟に関し、ある労務契約を労働契約とするか否かに関する当事者の意思は真実を変更できず、その契約の性質を決定するのは、労働者が自己の計算でその役務を遂行したか否かにより決定されると判示した事件。

### (3) コモン・ローの被用者性判断基準

上記にみた2つの homeworker に関する判例は、ある労働者がコモン・ロー上の雇用契約の当事者たる被用者に当たるか否かの一例に過ぎない。被用者と Homeworker を含むいわゆる独立労働者ないし自営業者を区別する被用者性の判断に関しては、多くの判例や学説があるが、一般に、次の5つの判断基準が用いられてきた。しかし、具体的にどのような要素を重視するかは裁判所の広い裁量のもとにあり、判例は必ずしも統一されていないといっている<sup>7</sup>。

#### ● 「管理 (control)」基準

最も伝統的判断基準であり、少なくとも19世紀まで遡る。1995年まで、控訴院は個人が被用者か自営業者 (self-employed) かの決定に適用される基準は「何がなされるべきか、どのような仕方になされるべきか、どのような手段になされるべきか、いつなされるべきかを指示するのはだれか」であるというものであった<sup>8</sup>。伝統的な形態としては、「管理」基準は、独立の請負人 (independent contractor) は自己の仕事を遂行する仕方において被用者の場合より多くの裁量と自治を有しているとの考えを表している。Deakin 等は、細かい監督と監視 (close supervision and monitoring) に服する者のみを被用者であるという意味と解釈することは時代錯誤であるとの厳しい批判もあるが、管理の意味を被用者の仕事の一般的な内容を指示・命令する権利と解する限り現代でも妥当性を有しないとはいえないとしている<sup>9</sup>。しかし「管理権はその存在がどちらの契約のタイプとも完全に両立するので雇用を自営業者から区別することはできない」とする見解もあり<sup>10</sup>、「管理」基準は以前より依拠すること

<sup>7</sup> Burchell, Deakin and Honey, The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment, March 1999, DTI website, p.5.

<sup>8</sup> Lane v Shire Roofing Co. (Oxford) Ltd. [1995] IRLR 493, 495 (CA)(Henry LJ).

<sup>9</sup> Deakin and Morris, Labour Law (3rd ed)(Butterworths, 2001), p.158.

<sup>10</sup> D.Brodie, 'The contract for work,' Scottish Law and Practice Quarterly, No.2, p.138-148 (1998).

が少なくなってきたといわれる<sup>11</sup>。

### ● 「統合 (integration)」基準

1940年代後半以降の判例において、「統合」基準は「管理」基準の代わりに用いられるようになってきた。それは、例えば、その仕事をどのような仕方でいつ行うかに関する幅広い自治を有する熟練的、専門的労働者であるにもかかわらず、大規模かつ官僚的組織内で働いている場合には、被用者であるとされるのは如何なる理由によるのかを説明するために用いられた。「統合」基準の論拠は、雇用または労働契約において、「人は営業の一部 (part of the business) として雇用され、その仕事はその営業の統合的部分としてなされるが、他方、'請負契約' (contract for services) においては、営業のためになされるが、それに統合されるのではなく、単にそれに付随するに過ぎない」というものである<sup>12</sup>。同様に、「被用者の仕事に要する技術が大きければ大きいほど、当該被用者が雇用契約の下にあるか否かの決定における管理の意義は薄れる」ことが示唆されてきた<sup>13</sup>。したがって、「統合」基準は、被用者の使用者に対する個人的「従属 (subordination)」を余り強調せず、その仕事がどのように組織されるかをより強調する。「統合」基準は、経営者の権限が没個人的な方法で行使され、官僚的な規則と手続に服する状況に適する。下請契約 (sub-contract) や派遣労働の場合におけるように組織の境界が拡散または不明確になる状況においては利用価値が少ないとされる<sup>14</sup>。

### ● 「経済的現実 (Economic Reality)」基準

「経済的現実」基準は、被用者に当たるか否かをその者が自己の計算とリスクで営業を行っているといえるか否かで決定するというものである。この基準によれば、働き方に幅広い裁量を有する労働者もある者に経済的に依存している場合、そのことを理由として被用者該当性が肯定されるのである<sup>15</sup>。この基準は、「何処に金銭的リスクが存在するのか、『労働者』が彼の職務遂行において良好な経営から利益を得る機会があるか否か、その機会はどの程度のものなのかを探求する努力」を伴う<sup>16</sup>。被用者の地位は「その個人がその能力の金銭的利用のために主に特定の報酬支払に依存または独立している程度」の結果であるという意味で、「経済的現実」基準は経済的依存という基準を含蓄している<sup>17</sup>。「経済的現実」基準は、

---

<sup>11</sup> Burchell et al, *ibid.*

<sup>12</sup> *Stevenson, Jordan & Harrison v MacDonald & Evans* [1952]1 TLR 101 (CA)(Denning LJ).

<sup>13</sup> *Beloff v Pressdram Ltd.* [1973]1 All ER 241, 250 .

<sup>14</sup> Burchell et al, *op. cit.*, p.6.

<sup>15</sup> *Market Investigations v. Minister of Social Security* [1969]2 QB 173.

<sup>16</sup> *Lane v. Shire Roofing Co. (Oxford) Ltd.* [1995]IRLR 493, 496 (CA)(Henry LJ).

<sup>17</sup> *Hall v. Lorimer* [1994]IRLR 171, 174 (CA)(Nolan LJ).



安全衛生に関する判決において、裁判所は、職業上の安全を維持するために主な責任を負担すると思われる使用者がその制定法上の義務を回避しないようにするため、「被用者」の概念を広義に解釈すべきであるとの見解をとる傾向がある<sup>18</sup>しかし、不公正解雇の関係では、「経済的現実」への依拠は「被用者」の地位を有するとの判断に決定的に有利になることは少ないとされる<sup>19</sup>。

#### ● 「義務の相互性」基準

これは、使用者側は仕事を与え、労働者側は与えられた仕事を引き受けるという相互的な義務の存在が疑わしい不特定の雇用の労働者を保護から排除するものである。これは、すでにみたように、homeworkerに関する Airfix Footwear Ltd 事件や Nethermere (St Neots) Ltd 事件でも問題とされたところである。実際、この基準適用により派遣労働者<sup>20</sup>、ゼロ時間契約労働者<sup>21</sup>および不特定の業務に雇われた労働者<sup>22</sup>はこうした理由で保護立法の範囲外であると判示されてきた。「相互性」基準は、経済的従属性の証拠ではなく、雇用条件自体に含まれる従属性の形式的証拠を求める。雇用条件はしばしば口頭でも文書でも明示されないが、個々の労働者が完全に精通していることは稀な法的解釈によりその存在と効果が出てくる黙示条項でもよいから、裁判所または雇用審判所の決定に先立って、その意味を確定することは困難であり得る。仕事を与え・引き受けるという義務の相互性は、単に継続的に仕事を受ける権利とは異なる。したがって、O'Kelly v Trusthouse Forte plc [1983]IRLR 369 (CA)において「現存する何らかの仕事を与えられるという期待をもって会社との関係に入った」登録臨時ワイン給仕は、「会社には仕事を与える義務はなく原告らには更なる労務を提供する義務はなかったので、特定のイベントに関するサービスの供給と購入に関する純粋に商業的な取引」であり、被用者ではないとされたのである<sup>23</sup>。「相互性」基準の適用は非標準的労働形態によって雇用された労働者に関して特に重要である。自己の営業を有せず、それゆえに、真の意味で自己の計算で営業していないが、特定の使用者との常態的かつ安定した雇用関係を有しない者は、事実上、雇用と自営業の間のグレイゾーンに残されることを意味するからである。そのような者は、税金や国民保険の観点からは、しばしば、自営業としての給付の利点を得る立場にない。なぜなら、彼らは営業資産をほとんどまたはまったく有せず、その雇用からの収入を仕事関連経費で相殺することによって意味ある利益を得るには収入が低すぎるか安定していないからである。「経済的現実」基準は、しばしば、そのような個々人を

---

<sup>18</sup> Ferguson v. John Dawson & Partners (Contractors) Ltd. [1976]IRLR 376 (CA).

<sup>19</sup> Wickens v. Champion Employment Agency Ltd. [1984]ICR 365 (EAT).

<sup>20</sup> Ibid; Ironmonger v Movefield Ltd [1988]IRLR 461 (EAT).

<sup>21</sup> Clark v Oxfordshire Health Authority [1998]IRLR 125 (CA).

<sup>22</sup> O'Kelly v Trusthouse Forte plc [1983]IRLR 369 (CA); Carmichael v National Power plc [1998]IRLR 301 (CA).

<sup>23</sup> O'Kelly v Trusthouse Forte plc [1983]IRLR 369 (CA).

被用者に分類するが、「義務の相互性」基準は、自己の営業をもたない臨時労働者を彼が実際には依存している使用者の被用者とはみなさないのである<sup>24</sup>。

#### ●「複合」基準

以上の4つの基準はいずれも決定的なものとはいえないため、当該当事者間の関係を構成するあらゆる要素を全体的に考察して問題を解決しようとするのが「複合」基準と呼ばれるものである<sup>25</sup>。それによれば、「次の3つの条件が満足される場合には、雇用契約が存在する。(i)労働者が、賃金その他の報酬の見返りとして、使用者に対する何らかの役務を履行するため自己の労働と技能を提供することに合意すること。(ii)労働者が、明示または黙示にその役務の履行につき、その役務をなすに十分な程度にその使用者の管理に服すること。(iii)当該契約の他の規定が雇用契約に矛盾しないこと。」<sup>26</sup>しかし、3条件のうち、(iii)の条件はほとんど意味がない。のみならず、どのような要素をどのように考慮するかが不明で予見可能性がないとの批判がなされている。

#### (4) 制定法の関係での重要性

雇用と税金や国民保険の制定法では、雇用上の地位に関して異なった取扱いがなされることがある。例えば、派遣労働者は、税金や国民保険の制定法上は雇用者、雇用法上は一般に自営業者と取り扱われる<sup>27</sup>。

### 3 Homoworkers を含めた制定法の保護規定

以上のように、雇用保護立法は、一般的には、雇用契約を有する被用者の保護を中心としているが、中には、その保護の範囲を一定の独立自営業者に広げるものもあり、そうした例は次第に増加してきている。

---

<sup>24</sup> Burchell et al, op. cit., p.9.

<sup>25</sup> Montreal v Montreal Locomotive Works [1947]1 DLR 161, 169 (PC).

<sup>26</sup> Ready Mixed Concrete (Sough East) Ltd v Minister for Pensions and National Insurance [1968] 2 QB 497, 515.

<sup>27</sup> Wickens v Champion Employment [1984]ICR 365 (EAT)で、雇用控訴審判所は、派遣労働者の税金および国民保険料は源泉徴収される (Finance (No.2) Act 1975, s.38) が、そのことによって派遣会社が使用者となるわけではないとした。また、雇権法182条 (使用者の支払不能の場合の国民保険基金からの国の立替払い規定) との関係で、控訴院は、その者が一般的に被用者の地位を認められないとしても、すでに行った特定の仕事に関しては被用者の地位を有し得ると判示した (McMeechan v. Secretary of State for Employment [1997]IRLR 353 (CA))。このように異なる制定法または制度間の取扱いの齟齬は好ましくないとの見解もあるが (Atiyah, Vicarious Liability in the Law of Tort, (Butterworth, 1967), pp.35-69)、Rideout 教授は、異なる政策的配慮が異なる法的な結果をもたらすので、立法間の統一を図るのは危険であると主張している (Rideout, Principles of Labour Law (5th ed.) pp.11)。

そして、homeworkers は、その保護を受ける一例であるといえる。  
そのような制定法および規則の規定例としては、次のものがある。

(1) 個別的労働関係法の規定

1986年賃金法 (Wage Act 1986) が使用し、その後それを若干修正して取り入れた1996年雇用権法230条3項は、保護の対象として「被用者」ではなく「労働者 (worker)」という概念を次のように定義している。

「下記の契約を締結し、または、それに基づいて労働する (すでに雇用が終了している場合は、それに基づいて労働した) 者である。すなわち、

(a) 労働契約、または

(b) 明示または黙示を問わず、また (明示であれば) 口頭または書面を問わず、その者がその専門家または事業的仕事の顧客 (a client or customer of any profession or business undertaking) ではない契約の相手方当事者に自分自身で何らかの労働またはサービスを行い(do)または果たす(perform)ことを約するその他の契約」

もともと、1986年賃金法は、その第1部で賃金の違法控除などを定め、第2部で賃金審議会制度に基づく最低賃金を定めていたが、第1部では上記とほぼ同じ定義をおき、第2部ではその26条に特別の定義を置いていた。これは、従来の賃金審議会法上の定義と同じく次のように定めていた。

「第1項 「労働者」とは、(第2項に服するほか)次の者を意味する。

(a) (第一部と同じ者)、および、

(b) (a)号に該当するか否かを問わず、homeworker。

第2項 「労働者」とは、専ら、その者を雇う者の営業以外の目的で雇用されている者を含まない。」

1996年雇用権法230条3項の定義に従えば、特定の企業と契約して労務に服している homeworker は、その保護を受けることになる。この規定の適用される保護分野としては、使用者による賃金の違法控除、労働者からの金員の違法受領(1996年法13条から27条)および1998年労働時間規則に関する権利行使等を理由とする不利益取扱からの保護 (45A条) である。

これと同一の定義の「労働者」を保護の対象とする法令として、次の3つがある。

1998年全国最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998)

1998年労働時間規則 (Working Time Regulation 1998)

2000年パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則 (Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulation 2000)

そして、1998年労働時間規則における「労働者」の意味に関し、Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird [2002] IRLR 96 (EAT) (詳細は11頁以下参照) は、「労務

のみの下請契約者」(labour only subcontractor)」は「労働者」に該当するとして  
いる。

ただ、全国最低賃金法54条3項は、「本法において、「労働者」(「派遣労働者」および「home worker」を除く)は」として、派遣労働者とhome workerを除外して、前掲の1996年雇用権法230条3項と同一の定義を掲げた上で、全国最低賃金法18条は、雇用権法230条の定義を満足しない場合でも、全国最低賃金に関しては、その適用がある労働者とみなすと規定する。そして、全国最低賃金法34条と35条が「派遣労働者」と「home worker」の特別規定を置き、35条2項は、「home worker」を「ある者の営業のため、ある者の支配または管理(control or management)の下にない場所における労働の実施(execution)のためにその者と契約する個人」と定義する。また、同条1項では、「home worker」であるか否かの決定においては、54条3項は「あたかもその『自分自身で』の文言は『自分自身でか否かを問わず』に置き換えられたかのような効力をもつ」と規定する。これは、全国最低賃金法の「home worker」は、(他人に労働させなで)労働を自ら行うか否かを問わないものであるから、雇用権法230条の定義に当てはまらない場合があるということを意味するものかと思われる。その意味で、全国最低賃金法は、他の制定法の「労働者」よりさらに広い自営業者に保護を与えるものといえる。

ちなみに、全国最低賃金法上、「home worker」は、最低賃金(2003年10月1日から時間当たり4.5ポンド、190円計算で855円)の支払い義務の他、使用者の賃金記録保存義務、労働者の要求に基づく開示義務、項目化された賃金明細書の付与義務が定められている。ところで、出来高制につき、その時間給をどう算定するかが問題となるが、それは、実際に働いた時間でやるか、労働者と使用者の労働時間に関する「公正評価契約」でやるかのいずれかで行わなければならない。後者の場合、同一の条件で同一の仕事を行う平均的労働者が掛かった時間の5分の4以下では公正ではないとされている。しかし、低賃金委員会の第4報告書(2003年)は、実際には、使用者の評価によると、1時間に1~2ポンドしか払われない場合があるとされる。当該労働者に1時間内にどれだけ生産することを期待するのが合理的かによるべきことを勧告している。

さらに、1998年公益情報開示法(Public Interest Disclosure Act 1998)第1条によって1996年雇用権法に挿入された、公益に沿った情報開示(同法43A条から43L条)を行った労働者の不利益取扱からの保護を定める規定に関しては、1996年雇用権法230条に定義された「労働者」の定義を大幅に拡張する規程が置かれている。そのうち、home workerに直接関係するのは43K条1項b号であって、その内容は1998年全国最低賃金法とほぼ同一である。すなわち、同法の「労働者」とは、

「ある者の営業のため、その者の支配または管理の下にない場所における仕事の実施(execution)のために契約しまたは契約した」者で「かつ、230条3項(b)号の「自分自身で」を「(自分自身でか否かを問わず)」と置き換えれば同条項に該当する」者

と定義されている。

なお、1996年雇用権法230条3項などの定める「自分自身で労働またはサービスを行いまたは果たす」とは「仕事を得てそれをさせる者を雇う場合」を含まず、その一部を自分でやっても「労働者」とはいえないとする見解<sup>28</sup>があるが、判例はむしろもっと広く「労働者」を捉えている。例えば、1975年性差別禁止法に関する後掲 *Mirror Group Newspapers Ltd v Gunning* [1985] IRLR 60 (EAT) (後掲、15頁参照) がある。また、雇用権法230条3項(a)号の「事業的仕事の顧客」の正確な意味はわかりづらいが、事業者性すなわち自己の計算と危険とする仕事か否かが問題とされるものと推定される。

### ● *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird* [2002]IRLR 96 (EAT)

#### 〈事実の概要〉

この事案は、労働時間規則の適用に関して、建設現場労働者の労働者性が争われたケースである。原告らは、1999年のいろいろな日日において被告会社のための仕事を行った自営の建設産業労働者達である。会社との仕事を始めるとき、彼らは労働の条件の全部ではないが幾つかを明示した決まった形 (standard form) の「下請契約」に署名することを要求された。原告らはミルトンキーニスにある被告会社の現場で専属的に仕事をした。彼らは、仕事の時間および仕事の内容に関し会社の指示に従って仕事し、果たした仕事ではなく、時間に基づいて支払われた。しかし、自己の収支勘定を国税庁に提出し、自営の「労務のみの下請契約者 (labour-only-subcontractors)」であるという前提で税金を納めていた。

本件で、原告らは、クリスマス休暇の休暇手当への支払いを求めた。

下請契約の内容は、以下の通りである。

1. 元請契約者はそのとき折々この契約に基づき下請契約者に自営業者という前提の任務を与える。
2. 下請契約者は、自身の過失または不正によりまたは自身のためにその代理人または被用者の過失または不正によりこの契約に基づいた生じた責任につき元請契約者を補償する。
3. 元請契約者は、下請契約者の「契約」上定められた条件の不遵守により元請契約者が被った損害額をもって下請契約者に対する報酬額を相殺することができる。
4. 原則として、下請契約者は現場までの輸送手段を自己が負担する。元請契約者が下請契約者に輸送手段を提供する場合は、下請契約者は貸借契約を締結し、元請契約者の料金表に示される料金の支払いを求められる。
5. 下請契約者は、そのサービスを行うに必要なすべての工具に責任を有する。元請契約者

---

<sup>28</sup> Encyclopedia of Employment Law (Sweet & Maxwell, 1998) p.1209.

が工具を提供する場合は、料金請求ができる。出来高払いの仕事はその生じた料金に反映されなければならない。

6. 下請契約者が提供する材料は元請契約者に承認されなければならない。
7. 失敗または欠陥が下請契約者の責任であるということが分かった場合は、下請契約者の負担において正されなければならない。
8. 報酬は、競争に基づく交渉と変更を条件とした合意報酬率表または合意固定報酬にしたがって支払われる。
9. 下請契約者は、休暇手当、傷病手当および年金の権利を有しない。
10. 下請契約者は、下請契約者の仕事を与えなくとも、元請契約者が責任を負わないことを承認する。
11. 下請契約者は、仕事を請けることを拒否する権利を有し、元請契約者に対し責任を負わない。
12. 下請契約者は、元請契約者との請負契約に入ることを確認し、この契約が労働契約を構成しないことを確認しかつ宣言する。
13. 下請契約者は、この契約の条件を満足するに必要な適切な訓練を受けた補助要員を自己の費用負担で雇う自由を有する。下請契約者がそのサービスを提供できない場合、下請契約者はそのサービスを受ける代替的労働者を提供することができる。ただし、まず、元請契約者の明示の承認を得る必要がある。
14. 元請契約者と下請契約者はこの契約を直ちに予告なく解約する権利を有する。
15. 下請契約者は自己が適切な公的責任保険が適用されるようにする責任を有する。下請契約者がそのような保険の適用を受けない場合、元請契約者は、適切な保険契約を締結し、その保険料金を下請契約者に支払わせ、または、その報酬額から控除することができる。
16. この契約には建設産業の合同全国協議会の就業規則協定が適用されないことを確認する。

#### 〈判旨〉

雇用審判所が、建設産業の「労務のみ下請契約者」は「労働契約、または、明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭または書面を問わず、その者がその職業的または営業的事業の顧客 (a client or customer of any profession or business undertaking) ではない契約の相手方当事者に自分自身で労働またはサービスを行い (do) または遂行する (perform) ことを約するその他の契約に基づいて締結しまたはそれに基づいて労働する者」と定義する労働時間規則第2条1項の意味における「労働者」であった、と判断したことに誤りはない。

雇用審判所が、それに基づいて被告会社で働いた契約のもとで、原告らは会社のために自分自身で労働またはサービスを遂行したのであるから、その契約が、一定の事情の下では、

サービスが下請契約者自身ではなくほかの誰かによって与えられ得ると規定しているにもかかわらず、第2条1項の「労働者」の定義の(b)号に該当する、と結論付けたのは正しかった。代替者を任命する限定的な権限は自己のサービスを与える義務と両立しないわけではない。常識的感覚と経験の問題として、個々の大工や労務者が建設現場で仕事を与えられたとき、両当事者の理解は、その仕事を遂行するのは彼自身であるというものである。ある一定の事情のもとで、代替者がそのサービスを与えることができるという事実によって、その契約が自己のサービスを与える契約としては認められないことを意味しない。代替が承認され得ることにより当該契約が自己のサービスを与える契約として認められないことを意味するか否かは所与の契約に関する評価の問題である。

本件において、「下請契約者がそのサービスを提供できない場合、下請契約者はそのサービスをなす代替的労働者を提供することができる。ただし、まず、元請契約者の明示の承認を得る必要がある。」と定める契約の条項は、その諸規定に服しつつも、サービスは下請契約者自身によって提供されなければならないという理解を前提としてのみ意味をなす。代替者を任命する原告の権限は限定的かつ例外的であり、代替者を通してその契約上のサービスを提供する包括的な許可足り得ないのである。

労働時間規則第2条1項の(b)号の構造は、その定義を明白に何らかの仕事またはサービスを個人的に遂行するすべての契約に拡大するものであるが、次に「営業的事業」の運営に関する例外に服する。その規定の背後にある意図は、一方で被用者ではないが他方で狭い意味で営業を行う者ともみることができない中間的な種類の保護されるべき労働者を作り出すことにあることは明白である。(b)号を規定した政策は、労働時間規則による保護を厳格な意味での被用者と同じ種類の保護の必要性がある労働者 — 公式の雇用上の地位がどのようなものであるかにかかわらず、過度の時間労働することを要求されやすいとみられる労働者 — のみに保護を拡張するものとみられる。被用者が保護を要する理由は、被用者がその使用者に対する従属的(subordinate)かつ依存的地位にあるということである。第2条1項の目的は、保護を実質的経済的に同一の地位にある労働者に拡張することにある。それゆえ、意図された区別の本質は、一方でその依存の程度が被用者のそれと基本的に同一である労働者と、他方でいずれの点においても自身を自助可能とみなし得る十分に対等 (arm's-length) かつ自立的地位をもつ請負人 (contractor) との間になければならない。

特定の事件でその境界線を引くのは雇用契約と請負契約の境界線を引く場合に生じるのとすべてまたはほとんど同一の考慮要素を伴うのであるが、推定される労働者の有利な方向に境界線が動かされる。例えば、推定される使用者による管理の程度、従事の専属性、その典型的な期間、報酬の方法、どのような工具を推定される労働者が提供するか、危険負担の程度等を評価することが妥当である。(b)号の基本的な効果は判断基準の引下げであり、その結果、被用者として保護を与える基準に達しない場合は労働者として保護を与えられる可能性がある。

建設産業における自営の労務のみの下請契約者 (labour-only-subcontractors) は、その定義の意味において営業的事業を行うものといふ難く、かつ、(b)号によって創造された「中間的労働者の概念」が予定した種類の労働者のよい例であろう。一般的な規則はないが、典型的に、労務のみの下請契約者はそうである。彼らは、通常、元請契約者間を移動する自由を有するが、実際は、一人の使用するためその労働力の統合された部分として長期間働く。彼らの専門的な技能は限られたものである。彼らは、工具を殆んどまたは全く提供せず、経済的危険を殆んどまたは全く負わない。そうした労働者は国税局から自営業者と見られ、そのことを証明する証明書を保持するという事実は重要ではあるが決定的ではない。

本件において、雇用審判所は、原告らは「営業的事業」に従事しておらず「労働者」とであると結論付ける権限があった。原告らは相当の不定期間の間ひとつの現場で会社のために専属的に働いた。原告らは会社の細かい指示に従って働いた。原告は時間に基づき働いた。これらは、明らかに、審判所が反対の方向を示す要素と比べて決定的で優勢であるとみなした要素であった。それは、提出された証拠に基づき審判所が選択できる結論だったのである。

## (2) 集団的労働関係法の規定

また、集団的労働関係法について定める1992年労働組合労働関係統合法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) では、「被用者」ではなく「労働者」という文言を用いるものもある。例えば、労働組合の定義(1992年1条)、チェックオフ (同法68条、68A条)、労働争議 (218条)、組合承認 (附則)がある。その他、「者 (person)」、「組合員」等の文言も使用されている。

その「労働者」の定義は、すでに述べた諸法令の規定と若干異なるがほぼ同様である。具体的には、

「下記の契約に基づいて労働し、通常労働し、または、労働しようとする者。すなわち、

(a) 労働契約、または

(b) その専門家の顧客 (professional client) ではない契約の相手方当事者に自分自身で何らかの労働またはサービスを行い (do) または果たす (perform) ことを約するその他の何らかの契約、」(296条1項)

これは、「事業的仕事の顧客を相手方」との契約を排除する1996年雇用権法230条3項より対象を広げているといふことができる。そして、本条の「専門的顧客」の解釈については、R v Central Arbitration Committee [2003] IRLR 460 (HC) がある。

### ● R v Central Arbitration Committee [2003] IRLR 460 (HC)

#### 〈事件の概要〉

放送興行映画劇場組合 (BECTU) が中央仲裁委員会に BBC(放送局)を相手として組合



承認申請を行った事件で、BBC は、カメラスタッフは1992年法296条1項(b)号の「労働者」の定義に該当しないとして同申請の権利を争った。中央仲裁委員会は個人が専門家と分類されるためには、その活動に要求される者達をカバーする機関による専門的活動に関する何らかの規制の存在が必要とされるとの決定を下した。そこで、これを不服とした BBC が高等法院に取消を求めた。

〈判旨〉

決定取消し

中央仲裁委員会がBBCの自然史隊とのフリーランス契約を結んでいたワイルドライフのカメラマンとカメラウーマンが労働組合労働関係統合法第296条1項(b)号の「専門家」ではなく「労働者」であると判断したのは誤りである。同法附則A1に基づいてなされた団体交渉のための承認申請に関しある集団が労働者の集団であるか否かを判断する正しい方法は第296条1項(b)号自体によって指示されている。その集団が専門的仕事を行いまたは行おうとしない場合には、その集団は労働者の定義に該当する。それゆえ、同法は単なる仕事またはサービスの遂行を超えて仕事が専門的仕事の遂行と認識され得る程度の特質を要求する。同法は専門的仕事を遂行する目的で仕事を引き受ける者か否かを判断する中央仲裁委員会の専門的能力を信頼している。同委員会はその仕事の事情および特徴をすべて検討しなければならないが、どのような特徴を重要と考え、どのような特徴を不適切と考えるかを決定するのは同委員会なのである。規制機関の存否は適切な特徴であり得るが、その存在を要件とする根拠はない。そうした機関が存する場合は、専門的仕事を遂行することを裏付ける有力な特徴が存すると結論付けることはできる。それは、十分条件ではあるが、必要条件ではない。

(3) 雇用差別禁止法の規定

1970年 平等賃金法 (Equal Pay Act 1970)、1975年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975)、1976年人種関係法 (Race Relations Act 1976) および1995年障害差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995) は以上の(1) および(2) よりもさらに広い範囲の労働者を保護できるようになっている。すなわち、それらにおいては、「使用者」と「被用者」の用語が用いられているが、その当事者間の「雇用」の意味を広く定義している。それらの制定法において「雇用」がどのように定義されるかが問題となるのであるが、その定義は次のようになっている。

1970年法は、

「『雇用される』とは、雇用契約、徒弟契約または何らかの労働または労務を自分自身で行う契約に基づいて雇用されることを意味し、これに関係する表現はこれに沿って解釈される」(1条6項)。

1975年法、1976年法および1995年法も同様に、

『雇用』とは、雇用契約、徒弟契約または何らかの労働 (work) または労務 (labour) を自分自身で実施する (execute) 契約に基づく雇用を意味する。」(1975年法82条1項、1976年法78条1項および1995年法68条1項)。

この条文における「何らかの労働 (work) または労務 (labour) を自分自身で実施する (execute) 契約に基づく雇用」の文言は、相当広義に解されている。

● Mirror Group Newspapers Ltd v Gunning [1985] IRLR 60 (EAT)

〈事件の概要〉

新聞社ミラー社の代理店契約を結び自営新聞販売店を営んできた父親が代理店を営む権利をその娘である原告に譲渡すること求め、会社がこれを拒んだことが、雇用上の性差別に該当すると訴えた。労使審判所はこの訴えを認容したので、会社が雇用控訴審判所に上訴した。

〈判旨〉

上訴棄却。

ミラー社の代理店契約は代理店主がその代理店によって行われる仕事の日常の全般的監督という最低の条件に直接関与することを義務付けていたので、同契約は性差別禁止法82条1項の「労働または労務を自分自身で実施する契約」であるとした労使審判所の判決に誤りはない。82条1項の「労働または労務」に「何らかの」という文言を付した立法趣旨は、その適用が弾力的で幅広いものであることを示すことであった。「労働または労務を自分自身で実施する契約」で雇われているか否かの判断は、個々の具体的な契約の諸条項をみて労使審判所が決定すべき事実の問題である。審判所が他の事件において本件に適用された基準を採用し、本件の代理店主としての自身の関与の要素をちょっとでも含む取引を差別禁止法に関して雇用と特徴付けることを認めるならば、奇妙ないしばかげた結果になるとする上訴人側の主張は認容できない。各種の差別禁止法は差別的特徴を有するとの一応の推定を受けた行為が特定の事情の下では正当化できるとする規定を有する。その立法趣旨が求める程度においてのみその条文の執行を確保する仕方、差別禁止法を全体として解釈することを労使審判所に委ねるといのがおそらく国会の意図であったと思われる。

(4) 安全衛生法の規定

このほか、homeworkers の保護に重要と思われる安全衛生上の保護の分野についていえば、次のようになっている。

1974年職場安全衛生法 (Health and Safety at Work Act 1974) は、使用者の一般的義務の中で次のような規定を置いている。まず、「すべての事業者は、合理的に実行可能な範囲において、その企業によって影響を受けるその雇用外の者が、それによってその安全衛生が危険

に晒されないように、その企業を運営しなければならない」(3条1項)として、企業活動が第三者に与える危険の包括的な管理責任を使用者に課している。これは、使用者の被用者以外に対する情報と指示を与える義務を包含しえるとされている<sup>29</sup>。また、「労働に用いられる物品を設計、製造、輸入、又は供給する人物は、以下の義務を負うものとする」(6条1項)と規定する。したがって、使用者が原材料・半製品や作業備品・機械などを供給・貸与する場合もこれに該当するものと思われる。

しかし、後で見る職場安全衛生法に基づく、幾つかの規則の規定を除き、職場安全衛生法上の労働者保護規定のほとんどは明文で「被用者」に限定されている。1997年の労働党政権が誕生したとき、政府は、homeworkersの使用などによる安全衛生法の回避を改善する考えのあることを明らかにした。すなわち、新たに作られた環境運輸地域省(Department of Environment, Transport and the Regions)は、法律をより効果的に実施する方法が議論され、使用者が homeworkers や「明白な自営業者」を使って自己の健康・安全の責任を回避する恐れに注意が向けられるであろうと述べた<sup>30</sup>。

もっとも、被用者に関して使用者に課している義務を自営業者が自己に関して行う義務としている場合が多い。1974年職場安全衛生法3条2項は、「すべての自営業者は、合理的に実行可能な範囲において、その企業によって影響を受ける自らおよびそれ以外の人物(従業員ではない者)が、これによってその安全衛生に危険が及ばないように、その企業を遂行する義務を負うものとする。」と規定する(3条)。また、1992年手動操作規則(Manual Handling Operations Regulations 1992)も、「この規則がその被用者に関して使用者に課する義務は、自営業者に関しては自己に関してその適用される。」と規定している(2条)。このことは、安全衛生執行局の監督官が homeworkers をたずねて仕事の危険を適切に管理されていることを確認し、安全衛生の苦情を調査、処理する権限があることを示している(前掲O'Hara 著)。

この点について、1974年法により廃止された1961年工場法(Factory Act 1961)133条と134条は、使用者は、当該被用者に直接、被用者ないし自営業者として「雇用されている」outworker 全員の氏名および住所のリストを保管し、その写しを監督官および地区議会に送付しなければならず、地区議会は改善命令を発することができるとしていたが、こうした規定は1974年職場安全衛生法の制定以降廃止されたことはすでに述べたとおりである。

1974年職場安全衛生法に基づいて制定された安全衛生に関するほとんどの規則は、以下のものを除き、homeworkers には適用を予定していないように見える。しかし、前記の1974年法が使用者に課した一般義務は排除されないことは明らかである。

①1999年安全衛生管理規則(Management of Health and Safety at Work Regulation 1999)は、

---

<sup>29</sup> R v Swan Hunter Shipbuilders Ltd [1982]1 All ER 264 (CA).

<sup>30</sup> Tolley's Health and Safety at Work Handbook 2000, Int. 2.

使用者は、被用者だけでなく、その事業に関する自己の行動に起因しまたはそれに関係してその雇用でない者の健康と安全に対する危険の適切かつ十分な査定を行わなければならないとしている（3条）。

②1992年安全衛生（表示画面装置）規則（Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulation 1922）は、使用者は、その事業のために自営業者が常習的に使用する端末処理システム（workstation）の適切かつ十分な検査を行わなければならないとしている（2条）。

③1998年労働設備提供・使用規則（The Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998）は、使用者は労働設備を使用するすべての者が十分な安全衛生の情報を得ることができ、場合によっては、その設備に相応しい文書の指示を与えなければならないとしている（8条）。

④1999年有害物質管理規則（Control of Substances Hazardous to Health Regulation 1999）は、使用者は被用者に関して課された義務は、合理的に実行可能な限り、当該使用者により行われる仕事によって影響を受ける勤務中および勤務外の他の如何なる者に対しても負うべきであるとしている（3条）。

#### 4 Homework の法的なガイドライン

Homework についてのガイドラインは存在しない。ただ、安全衛生については「Homeworking」という手引き（2002年版、初版は1996年7月のものである）が労働安全執行局から出版されている。しかし、内容的には、非常に問題があるように思われる。なぜなら、同冊子の「まえがき」には、「この冊子は、使用者と homeworkers に homeworking に伴う安全衛生の問題に関する指導を与えるものである。Homeworkers とは使用者のために在宅勤務するために雇われる者である。」と書かれている。また、「使用者の homeworkers を含む被用者」とか「使用者の事業場で働く被用者のみならず homeworkers にも適用される」などの表現がなされている。「使用者」「雇われる」の英語が多義的であることもあり、果たして、被用者の性格を有しない homeworkers にまで対象にしているのか否かが明確ではないのである。

この点に関し、「安全衛生研究所」が発行した R O'Hara 著「homeworkers の安全衛生研究のための調査課題」<sup>31</sup>と題する報告は、その第2章「背景」のところで、次の点を指摘している。

「Gilbert(2002) は、その雇用上の地位に関する混乱を homeworkers の保護に関する重大の問題であるとした。多くの homeworkers はその雇用上の地位について定かでない。

---

<sup>31</sup> R. O'Hara et al., Scoping exercise for research into the health and safety of homeworkers (Health & Safety Laboratory, 2002).

自分たちは自営業者であり何の保護もないと思っている。Homework の供給者は、安全衛生規則が特に被用者でない場合は適用されないと考えているかもしれない。Gilbert は、2002年に貿易産業省によって実施される雇用上の地位の調査が homeworkers に関する安全衛生立法の妥当性に関する立場を明らかにするのに役立ちえると指摘している。派遣契約や homeworking のような非典型的形態が増加した結果雇用立法を変更する必要があるかどうかを査定することが期待されている。」

テレワークに関しては、欧州連合レベルの中心的なソーシャル・パートナーが2002年7月16日に締結した「任意の、つまり法的拘束力のない」労働協約の趣旨に沿って、イギリス労働組合会議（TUC）、イギリス産業連盟（CBI）および欧州公企業センターイギリス部局（CEEP UK）によって「テレワークの手引き」が作成され貿易産業省から刊行された。実際のところ、これは、2002年の労働協約のイギリスの現行法を交えた解説冊子とも言うべきものである。

## 5 ILO177号条約との関連性

1996年6月20日に ILO177号条約が採択された翌年（1997年）ごろから労働党政府による homeworker に関する言及がなされ始めている。Homeworker の権利擁護 NPO (Greater Manchester Homeworking Project) の Web によると政府は1997年12月には条約批准の意思を述べたようであるが、現在に至るまで、批准していない。

補遺 在宅ワーク関係法令一覧（イギリス） <年代順、記載ページ>

1901年工場・作業場法（Factory and Workshop Act 1901）	186
1906年労働者災害補償法（Workmen's Compensation Act 1906）	192
1909年産業委員会法（Trade Boards Act 1909）	186
1961年工場法（Factory Act 1961） 133条	186、204
134条	186、204
1970年平等賃金法（Equal Pay Act 1970）	202
1条6項	203
1974年労働組合労働関係法（Trade Union and Labour Relations Act 1974）30条1項	189
1974年職場安全衛生法（Health and Safety at Work Act 1974）	203、204
3条1項	204
3条2項	204

6条1項	204
1975年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975)	202、203
82条1項	203
1976年人種関係法 (Race Relations Act 1976)	202
78条1項	203
1978年雇用保護統合法 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) 第54条1項	191
1979年賃金審議会法 (Wages Council Act)	186
1986年賃金法 (Wage Act 1986)	196
26条1項	196
26条2項	196
1992年労働組合労働関係統合法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)	201
1条	201
68条	201
68A条	201
218条	201
296条1項(b)	202
付則A1	202
1992年手動操作規則 (Manual Handling Operations Regulations 1992)	204
1992年安全衛生 (表示画面装置) 規則 (Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulation 1992) 2条	205
1995年障害差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995)	202
68条1項	203
82条1項	203
1996年雇用権法 (Employment Rights Act 1996)	197
13条から27条	196
43A条から43L条	197
43K条1項(b)	197
45A条	196
182条	195(脚注)
230条	197
230条1項	187
230条2項	187
230条3項	196、197、201
230条3項(a)	198

230条 3 項 (b) .....	198
1998年労働設備提供・使用規則 (The Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998) 8 条 .....	205
1998年全国最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998) .....	186、196
18条 .....	197
34条 .....	197
35条 .....	197
35条 2 項 .....	197
35条 3 項 .....	197
54条 3 項 .....	197
1998年労働時間規則 (Working Time Regulation 1998) .....	196、197
第 2 条 1 項 .....	199
第 2 条 1 項 (b) .....	200
1998年公益情報開示法 (Public Interest Disclosure Act 1998) 1 条 .....	197
1999年有害物質管理規則 (Control of Substances Hazardous to Health Regulation 1999)	
3 条 .....	205
1999年安全衛生管理規則 (Management of Health and Safety at Work Regulation 1999)	
3 条 .....	205
2000年パートタイム労働者規則 (Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulation 2000) .....	196