

## 第5章 イギリス

### 序

雇用関係の人的範囲は、イギリス法において非常に重要であり、今日では従前よりもますます盛んに議論される問題となっている。異なる三つの地位が存在する。すなわち、

- ・労働者 (Employee),
- ・就労者 (Worker), および,
- ・自営業者 (Self-employed),

である。はじめの二つは制定法によって定義されている。1996年雇用権法 (ERA) 230条1項は、「労働者 (employee)」について以下のように定める。すなわち、「労働契約 (contract of employment) を締結するか、または労働契約の下で労働する (雇用が終了している場合には労働契約の下で労働していた) 者」である。「労働契約 (contract of employment)」は、雇用権法230条2項によって、「明示黙示を問わず、(明示の場合には) 口頭によるか書面によるかを問わず、雇用契約 (contract of service) または徒弟 (apprenticeship) 契約」と定義されている。230条3項では、「就労者 (workers)」が定義されている。就労者という文言は、労働者 (すなわち、労働契約の下で労働する者) を含むが、以下の契約を締結するか、または以下の契約の下で労働する (雇用が終了している場合には以下の契約の下で労働していた) 者にも適用される。

雇用権法230条(3)(b)：明示黙示を問わず、また(明示の場合には) 口頭によるか書面によるかを問わず、個人が、当該個人が遂行する職業的または商業的事業の顧客としての地位を契約上有しない、契約の他方当事者に、個人的に労働またはサービスをなし、または遂行することを約するその他の契約。

労働者は雇用契約 (contract of service) の下で雇用されているという事実に着目して定義されるのに対し、自営業者は、労務供給契約 (contract for service) を締結するのである。

雇用に関わる保護については、労働者が最も手厚い保護を享受し、自営業者の保護が最も薄い。税法上は逆のことが妥当する。自営業者が最も有利な税制上の取扱を受け、労働者が最も不利である。しかし、このような説明は過度に単純化されたものであり、近年では変化している。とりわけ、税制上の新たなルールにより、自営業者としての税制上の地位を享受することがより困難になっている一方で、就労者はだんだん多くの権利を享受するようになってきている。これは、労働党政府の政策的選択とも関連しているし、EU法の帰結でもある。そこで、重要な問題は、これらの異なる地位をどのように区別するかである。これは、Franks v. Reuters 事件<sup>1</sup>において Mummery 卿判事が言及したように、容易な課題ではない。

「労働者である (したがって雇用に関わる制定法上の権利を有する) 者と、

雇用に関わる制定法上の保護の権利を有しない者との境界線を引くことは、職場における、そして職場から離れたところでの労働関係の複雑化・多様化が進むにつれて、容易になるどころか、ますます困難になっている。」

## 第1節 労働者

### 1. 労働者の定義

Express and Echo 事件<sup>2</sup>において、控訴院（Peter Gibson 卿判事）は、ある者が労働者であるかどうかを判断するために四点の問いを行う必要があると判示した。すなわち、

- ① 契約が存在するかどうか<sup>3</sup>,
- ② 条件 (terms) は何か,
- ③ 労働契約 (contract of employment) であることと矛盾する条件があるかどうか,
- ④ 雇用契約 (contract of service) なのか労務供給契約 (contract for service) なのか、である。第三と第四の問いが、我々のなす探求に最も大きく関連する。第三の問いは、委託 (delegation) の問題を提起する。もし Express and Echo 事件の事案のように、個人が当該サービスの遂行を第三者に委ねる (delegate) ことができるならば、その契約は労働契約ではないだろう<sup>4</sup>。

第四の問いは、当該契約が労働契約かどうかを探求する際の核心である。何年にもわたって、この問いへの答えを出すために、裁判所によって多くのテストが発展してきた。これらのテストは1951年に既に、「こじつけの迷路に陥っていた」<sup>5</sup>。一つのテストは指揮命令 (control) に関わるものである。つまり、使用人 (servant) は、サービスの遂行において、他方当事者を主人 (master) とするのに十分な程度にその他方当事者の指揮命令に服することに合意するというものである<sup>6</sup>。この公式は時代錯誤のように聞こえるし、一定程度の修正に服してきた（指揮命令の性質の変化を反映して、「どのように」から「何を」へ<sup>7</sup>）が、指揮命令テストが利用されなくなったわけではない。最近でも、控訴院は1995年に、Lane v. Shire Roofing 事件<sup>8</sup>において、ある者が労働者かどうかを判断するテストは、「何をなすべ

<sup>1</sup> [2003] IRLR 423, para. 18.

<sup>2</sup> [1999] IRLR 367.

<sup>3</sup> ここでは通常の要件が妥当する。すなわち、法的に拘束されるという意味、申込と承諾のプロセスにより到達した合意、使用者が労務の対償として就業者に提供する、何らかの形態の対価（「約因」）がなければならない。このことの重要性については、Hewlett Packard v. O'Murphy 事件判決 ([2002] IRLR 4) を参照。

<sup>4</sup> もっとも、MacFarlane v. Glasgow City Council 事件判決 ([2001] IRLR 7) と比較されたい。この事件では、委託をする限定的な権限があったことは、当該契約が労働契約であることを妨げなかった。

<sup>5</sup> B. Hepple, 'Restructuring Employment Rights' (1986) 15 ILJ 69で検討の対象となった、Kahn-Freund, 'Servants and Independent Contractors' (1951) 14 MLR 504では、ひとたび管理的な機能と技術的な機能が分けられると、指揮命令テストは不自然なものになると指摘されている。

<sup>6</sup> Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v. Minister of Pensions and National Insurance [1968] 2 QB 497, MacKenna J at p.515; Nethermere (St. Neots) Ltd v. Gardiner [1984] ICR 612, Stephenson LJ, p.623.

<sup>7</sup> See Viscount Simmonds in Mersey Docks & Harbour Board v. Coggins & Griffiths Ltd [1947] AC 1, 12.

<sup>8</sup> [1995] IRLR 493, 495 (Henry LJ).

きか、それをどのような方法で、どのような手段を用いて、そしていつなすべきか、ということ、誰が決定しているのか」である、と提唱している。

幾つかの事件では、裁判所は、当該個人が使用者の事業にどの程度編入されているかに着目している。例えば、Stevenson, Jordan & Harrison Ltd v. Macdonald & Evans 事件<sup>9</sup>において、Denning 卿判事は、雇用契約では、「人は事業の一部として使用され、その労働は事業の不可欠の一部としてなされる。これに対し、労務供給契約では、その労働は、事業のためになされるが、事業に編入されるのではなく、事業にとって付随的なものに過ぎない」と述べた。編入テストは、労働者の人的「従属性」よりも労働の組織化の態様を強調する。しかし、このテストは、下請や派遣労働の場合のように、組織の境界線が不明確な状況ではあまり有用でないかもしれない<sup>10</sup>。

裁判所は、その状況の経済的実態 (economic reality) も吟味して<sup>11</sup>、その労務の提供が雇用契約であることと一貫するのかどうかを検討している (例えば、使用者は選考と解約の権利を有しているか、就業者は賃金を支払われているのか定額 (a lump sum. 成果等に対する対価としての一定の金額：訳者注) を支払われているのか、就業者は当該使用者にのみ労務を提供しなければならないのかどうか、あるいは就業者は使用者の職場で就労しなければならないのかどうか；使用者が道具と材料を所有しているのかどうか；主に使用者が利潤を得る機会をもち損失のリスクを負うのかどうか；当該労働が事業の不可欠な一部であるかどうか)<sup>12</sup>。このアプローチは、裁判所が単に一つの要素に着目するのではなく、複数基準の、あるいは「实际的」アプローチを採り、労働契約であることを支持する要素およびそれを否定する要素を総合考慮した上で、天秤がどちらの側に落ち着くのかを判断する<sup>13</sup>、ということを示している。このことから、当該契約が労働契約であるかという問いへの判断には、「象のテスト」が用いられる<sup>14</sup>——すなわち、裁判官は、労働契約を見たならばそれと知ることになる<sup>15</sup>——と言う者もいる。

労働契約の存否を判断するために多くのテストが発展してきたが、現在の法では、ある一つのテストがその他のテストに優先されているように見受けられる。それは特に、家内労働者 (homeworker)<sup>16</sup>、派遣労働者 (agency worker)<sup>17</sup>、ゼロ時間契約の就業者 (zero-hours

<sup>9</sup> [1952] 1 TLR 101, 111.

<sup>10</sup> B. Burchell, S. Deakin, S. Honey, 'The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment', DTI, Employment Relations Research Series No. 6, 1999, 5.

<sup>11</sup> これは、当事者が契約締結時および契約締結後の双方において、述べたことおよび行ったことを、文書に「優先するものとして、そして劣後するものとして」検討することを含んでいる。当事者が当該関係をどのように理解していたかに関する証拠は、これに含まれる。Raymond Franks v. Reuters Limited [2003] IRLR 423, para. 12 (Per Mummery LJ).

<sup>12</sup> Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v. Minister of Pensions and National Insurance [1968] 2 QB 497; Market Investigations v. Minister of Social Security [1969] 2 QB 173; Lee v. Cheung and Shun Shing Construction & Engineering [1990] IRLR 236.

<sup>13</sup> I. Smith, Industrial Law, (London, Butterworths, 2003) .

<sup>14</sup> B. Wedderburn, The Worker and the Law (3<sup>rd</sup> ed, Harmondsworth, Penguin, 1986) , 116.

<sup>15</sup> See, e. g. Cassidy v. Ministry of Health [1951] 2 KB 343, Somervell LJ.

contract worker)<sup>18</sup>、随時的な就業者 (casual worker) など、非典型の労働者について、である。それは義務の相互性 (mutuality of obligation) テストである。この相互性が存在する場合にのみ、当該個人は労働者となる。このテストの重要性は、Carmichael 事件<sup>19</sup>において貴族院が強調している。Carmichael は発電所においてツアーガイドとして雇用されており、「要請があるたびに随時的に」労働していた。Carmichael は、1996年雇用権法に基づいて契約条件を記載した書面を求めた。使用者は、Carmichael は労働者ではないという理由によりこの要請を受け入れなかった。貴族院は、Carmichael が労働していた時とそうでない時の双方にわたる包括的な契約 (global contract) を締結していたのかどうかを判断しなければならなかった。雇用審判所は、包括的契約は存在しなかったと判示した。すなわち、Carmichael は、その時限りの連続した雇用契約ないし労務供給契約により使用されており、ガイドとして労働をしていない時は、発電所に対して何の契約上の義務も負っていないとした。貴族院はこれを認めた。Irvine of Lairg 卿は (当時の大法官)、発電所には随時的な労働を提供する義務はなかったし、Carmichael にもそれを引き受ける義務はなかったとした。それゆえ、「雇用契約を生み出すために必要な最低限の相互的義務が欠如していた」。

少し前の事件である O'Kelly 事件<sup>20</sup>で、雇用審判所は同様の理由により、ホテルの「常用的で随時的な (regular casual)」ウェイターは労働者ではないから、組合員であることを理由とする解雇からの保護を主張できないと判示した。雇用審判所は、常用的な随時的就業者が労働契約の下で使用されていたことと一貫する九つの要素を列挙した (例えば、実際に遂行した労働に対する報酬の対価として労務を提供していたこと、自分自身の資本を投資していなかった、もしくは事業の取引上の成功から利得を得る、あるいは損失を被る地位にはなかったこと、使用者の裁量と指揮命令下で労働していたこと、使用者が提供する衣服を着用していたこと、税金と保険料が源泉徴収されていたこと)。次いで、労働契約であることと矛盾するわけではない四つの要素を列挙して (例えば、条件を記載した書面を渡されなかったこと、所定労働時間が0時間であったことなど)、使用者／労働者の関係であることと矛盾する五つの要素を列挙した (例えば、いずれの側からも予告することなく契約を終了すること、それらの個人は労働を引き受ける義務を負わず、使用者は労働を提供する義務を負わず、随時的な就業者は労務供給契約の下で雇われるというのが当該産業の慣行であったこと)。数の上では労働契約と認定することを支持する要素がそれを否定する要素よりも多く、そして、O'Kelly は仮に十分な理由もなく労働を拒否したら常用的な随時的就業者としての地位を失っていたという事実もあったのだが、審判所は、義務の相互性の欠如を重視し、労

<sup>16</sup> Nethermere (St. Neots) Ltd v. Taverna and Gardiner [1984] IRLR 240.

<sup>17</sup> Wickens v. Champion Employment Agency [1984] ICR 365.

<sup>18</sup> Clark v. Oxfordshire Health Authority [1998] IRLR 125.

<sup>19</sup> Carmichael v. National Power [2000] IRLR 43.

<sup>20</sup> O'Kelly v. Trust House Forte Plc [1983] IRLR 369. See also Clark v. Oxfordshire Health Authority [1998] IRLR 125; Stevedoring & Haulage Services Ltd v. Fuller [2001] IRLR 627. この事件では、就業者は常用的な雇用への権利を有さないものとする、使用者が契約に定めていた。

働者ではないと認定した。

Carmichael 事件や O'Kelly 事件のような判断は、随時的な就業者を不当な地位に置くものである。彼らには適当な資産がないので、自己の計算で事業を展開しているとは実際には言えず、それゆえ、自営業者であることに結びついた税制上の利益を享受することはできない。他方で、雇用に関わる保護や社会保障給付の恩恵を享受する労働者でもない。彼らは就労者とみなされて一定の利益を享受するかもしれないが（以下参照）、就労者のテストすら通らないかもしれないのである。

どのようなテスト、あるいはどのようなテストの組み合わせが用いられるにせよ、審判所は、ある個人が労働者であるかどうかを判断するために複数の要素を吟味しなくてはならない。しかし、ある個人が雇用契約を締結しているかどうかの判断は、法的問題と事実問題が複合しているといわれている<sup>21</sup>。このことが意味するのは、雇用控訴審判所への上訴は、雇用審判所が法について誤りを犯したとき（例えば、誤った法的テストを用いた）または事実に関する判断が歪んだものであるとき（例えば、合理的な審判所であれば到達しないような判断）にのみ可能である、ということである<sup>22</sup>。

## 2. 労働者はどのような権利を享受するのか？

既述のように、労働者は最も手厚い保護を受ける。とりわけ労働者は不公正解雇から保護され、母性に関する政策と家族に優しい政策（例えば、柔軟な労働を求める権利など）についての権利を有する。包括的なリストは別表として本稿末に掲げている。

## 第2節 就労者

### 1. 就労者の定義

就労者はより多くの個別的権利を享受するようになっているが（下記参照）、就労者の定義は最初、ストライキへの集団的な権利（例えば、ストライキの組織者の民事免責）を定義する際に関心の対象となった。それゆえ、1992年労働組合労働関係（統合）法296条は、「就労者」を雇用権法230条3項とほぼ同様に定義しており、同様の定義は、1998年労働時間規則と1998年全国最低賃金法にみられる<sup>23</sup>。

既に検討したように、就労者の概念は労働者を含むが、使用者に対し、その労働を供給することを個人的に契約する、一定の独立的な契約者を含む<sup>24</sup>。そのような個人は、それゆえ、

<sup>21</sup> Express and Echo, above n.2, para. 23.

<sup>22</sup> Edwards v. Bairstow [1956] AC 14.

<sup>23</sup> 労働時間規則の指針で説明されているところによると、就労者は、労働契約を締結する者か、または、「定期的な給与または賃金を支払われて、ある組織、事業もしくは個人のために労働する者である。そのような者の使用者は通常、就労者に労働を与え、その労働をいつ、どのようになすかを命令し、道具その他の設備を提供し、そして税金と国民保険の保険料を支払う」。これは、自己の事業を営み、数多くの異なる顧客のために自由に労働し、自己の事業の健全な経営から利益を得ることができる者とは区別される。

使用者と従属関係に立つが、労働者としての地位の要件を満たしてはいない。これらの個人は「従属的な自営業者 (dependent self-employed)」と称されてきた者で、フリーランスの就業者、個人事業主、家内労働者および随時的な就業者を含む類型である<sup>25</sup>。

「就労者」の定義は、最近では、Byrne v. Baird 事件<sup>26</sup>で検討された。この事件は、建設産業の下請業者が、1998年労働時間規則により休暇手当を請求できるかどうかに関して、就労者であるかどうかという問題を引き起こした。Recorder Underhill QC (勅選弁護士=栄誉の称号を与えられた弁護士)は、この規則が就労者に権利を付与した意図は、「一方で労働者ではないが、他方で、狭い意味では事業を営んでいるとみなすことができない、保護される就労者という中間的な層」を創出することにあつたとした<sup>27</sup>。Recorder Underhill QCは、就労者は使用者との関係で従属的な地位に立つがゆえに保護を享受しているのであるから就労者のテストは指揮命令テスト、義務の相互性テストなど労働者のテストと共通するが、「合格点」はより低く、労働者としての保護の資格を備えるに十分な点数に至らない事例でも、就労者としての保護に必要な点数に至る可能性がある、とした<sup>28</sup>。

派遣会社で労働する就業者の地位は特に不安定なものである。そうした就業者は、義務の相互性が欠如しているから派遣会社の労働者とはみなされない<sup>29</sup>が、立法により、税法・国民保険法に関しては労働者とみなされる。法はまた、最低賃金、差別禁止、安全衛生、労働時間などの一定の分野では派遣労働者にも保護を拡張している<sup>30</sup>。そのような弱い就業者を保護する必要があると考えたため、1999年雇用関係法は、政府に対し、雇用に関わる権利の保護を二次的な立法によってこれらの者に拡大する権限を付与している<sup>31</sup>。Berkley 判事は、派遣労働者の事件である Montgomery v. Johnson Underwood 事件<sup>32</sup>で、通産省にこの権限

<sup>24</sup> もっとも、1981年企業譲渡 (雇用保護) 規則と比較されたい。同規則は、「労働者」とは、「雇用契約の下であるのか、もしくは徒弟契約の下であるのか、またはその他の契約の下であるのか、のいかなを問わず、他方当事者のために労働する個人」であると規定するが、続いて、「労務供給契約の下でサービスを提供する者を含まない」と明確に規定している。この独特の適用範囲は、1996年法の「労働者」の定義より広いが、同法の「就労者」の定義ほど広くない。

<sup>25</sup> B. Burchell, S. Deakin, S. Honey, 'The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment', DTI, Employment relations Research Series No.6, 1999, 12.

<sup>26</sup> [2002] IRLR 96.

<sup>27</sup> Para. 17.

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> もっとも、当該個人とユーザーとの間の労働契約が黙示されているとすると、最終的にはユーザー企業の労働者となる可能性がある。Franks v. Reuters [2003] IRLR 423, para. 33. 後述する、Montgomery v. Johnson Underwood 事件判決 ([2001] IRLR 269) と比較せよ。

<sup>30</sup> これらの権利のほとんどのものが、当該個人に支払いをする者に対して、実施される。

<sup>31</sup> 23条4項は、同条に基づく命令が、次に掲げる事項を行うことができるとする。

- a. 個人が、就労者の契約または労働契約の当事者であると取扱うべきことを定めること
- b. 誰が個人の使用者としてみなされるべきかに関する規定を設けること
- c. 当該命令により個人に付与される権利の機能を修正する効果をもつ規定を設けること
- d. 派生的、付随的または補足的な規定で、大臣が適切であると考えるものを含めること

23条の権限は、以下に掲げる立法に基づいて個人に与えられる権利に用いることができる。

- ・1992年労働組合労働関係 (統合) 法;
- ・1996年雇用権法
- ・1999年雇用関係法
- ・1972年欧州共同体法2条2項に基づいてなされる全法令
- ・2002年雇用法

を用いるよう求めた。この事件で控訴院は、(主張によれば使用者であるところの)派遣会社による派遣労働者への指揮命令が十分ではない<sup>33</sup>ので、当該派遣労働者は派遣会社に使用されていないと認定した(他方で、ユーザー企業が使用者である、あるいは派遣労働者とユーザー企業との間に何らかの契約が存在すると認定するのに十分な程度には、義務の相互性が存在しなかった)。政府はまだこの権限を用いていないが、この問題を協議に付している<sup>34</sup>。

## 2. 就労者はどのような権利を享受するのか？

就労者が享受する主要な権利は、全国最低賃金法、労働時間規則、公益情報開示法およびパートタイム労働規則に基づく権利である(別表1を参照)。

### 第3節 自営業者

一部の立法は、当該労働の遂行を個人的に契約する限りにおいて、自営業者ないし独立的契約者にも及ぶ。たとえば、1975年性差別禁止法82条は、「雇用」を次のように定義する<sup>35</sup>。

「雇用契約もしくは徒弟契約の下で、または労働の遂行を個人的に遂行する契約の下での雇用」

差別禁止立法は雇用への応募者だけでなく「契約労働者(contract worker)」にも一定の権利を付与している。

安全衛生立法(1974年職場安全衛生法53条1項)は、基本的に「労働者」の保護に関わるものである(労働者という文言について控訴院は、Lane v. Shire Roofing 事件<sup>36</sup>において、就労者を含むほど広範に解釈している)。もっとも、使用者の一定の義務は自営業者についても課されており、性差別禁止法よりも広範に、「他者を使用しているかどうかを問わず、労働契約以外の契約の下で、利得または報酬のために労働する個人」としている。

### 第4節 税および社会保障

税法と社会保障法では、労働者の概念は(部分的には)、どの就業者がクラス1の国民保険の保険料を拠出し(社会保障保険料法2条)、スケジュールEの所得税を支払う責任を負うのかを決定する。これは、労働者保護と課税とで、労働者の定義のために同一のテストが

---

<sup>32</sup> [2001] IRLR 269, para. 43.

<sup>33</sup> もっとも、ユーザー企業による十分な指揮命令が存在する可能性がある。Motorola Ltd v. Davidson [2001] IRLR 4.

<sup>34</sup> DTI, Discussion Document on Employment Status in relation to Statutory Employment Rights, URN 02/1058.

<sup>35</sup> 1976年人種関係法78条1項ならびに1995年障害者差別禁止法68条1項および1970年平等賃金法1条6項(a)も参照されたい。

<sup>36</sup> [1995] IRLR 493.

適用されるべきかどうかという問題を提起する。これについてノーという者もいる。課税との関係では、労働者という文言をできるだけ広く定義することが公益に資するのに対し、雇用に関わる保護については、第三者に影響を及ぼさないので、裁判所は、当事者による地位の定義を尊重すべきであるとするのである。このことを理由として、社会保障法と税法の潜脱を防ぐために「労働者」の定義を立法により拡張することが行われており<sup>37</sup>、一般的に、労働契約の存在に関するテストは、税と国民保険に関してはより容易に満たされる。これは、税との関係では労働者として分類され税制上の利益を享受しないのに、雇用関連の立法では労働者として分類されず、雇用に関わる保護を受けないという帰結をもたらす可能性がある。

## 第5節 結論

これまで検討したように、今日では、雇用上の地位の決定は、基本的に、ある個人が雇用に関わる保護を受ける程度、一定の社会福祉給付を受給する程度および税制上適用される枠組みを決定する。これは使用者にも影響を及ぼす。裁判所がある個人について労働者であると判断すると、これは使用者が一定の法的責任を負うことを意味する。Burchellらが指摘するように、これは、労働者よりも使用者の方が、当該リスクを食い止める、あるいは抑制するための措置を取ることによってそのリスクを回避することができる立場にあり（最小費用の回避者という正当化）、あるいは、おそらく国が行う社会保険や税制を通じた措置とともに、そのリスクを保険または価格設定のポリシーにより分散化できる立場にある（最良の保険者という正当化）、という見解に基づいている。換言すれば、審判所が特定の個人の雇用上の地位について判断するとき、実際には、一定種類の損失のリスクに備えて予防措置を取る責任をどこに配分するかを決定しているのである<sup>38</sup>。

---

<sup>37</sup> 例えば、派遣労働者については、社会保障（給与所得者分類）規則（SI 1978/1689）；1975年財政法（第2）38条。建設業の下請業者については、1971年財政法29条ないし31条、1975年財政法（第2）68条ないし71条；1980年財政法8条。

<sup>38</sup> B. Burchell, S. Deakin, S. Honey, 'The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment', DTI, Employment relations Research Series No.6, 1999, 6.



別表 労働者と就労者が享受する制定法上の権利

<制定法上の権利>	労働者 (employee)	就労者 (worker)
・労働条件記述書	X	
・賃金明細書	X	
・違法な賃金控除からの保護		X
・保障手当	X	
・日曜営業および日曜の賭博業務に関する保護	X	
・保護対象となる情報開示への保護		X
・権利行使を理由とする不利益取扱いからの保護 —安全衛生事項；日曜労働；職域年金制度の受託者； 労働者代表；勉学および訓練のためのタイム・オフ； 家族および家庭の理由による休暇；労働組合への加入； 欧州従業員代表	X	
・権利行使を理由とする不利益取扱いからの保護 —労働時間事項；保護される情報開示；全国最低賃金； パートタイム労働；同伴者を求める権利		X
・公務遂行のためのタイムオフ	X	
・剰員整理の場合の求職または訓練の準備のための タイム・オフ	X	
・産前ケアのためのタイム・オフ	X	
・被扶養者のためのタイム・オフ	X	
・年金受託者のためのタイム・オフ	X	
・労働者代表のためのタイム・オフ	X	
・若年者の勉学または訓練のためのタイム・オフ	X	
・欧州従業員代表の委員のためのタイム・オフ	X	
・傷病休職手当	X	
・母性に関する理由による休職	X	
・通常母性休暇	X	
・付加的母性休暇	X	
・育児休暇	X	
・予告の権利	X	
・解雇理由を記載した書面	X	
・不公正に解雇されない（剰員整理の対象とし て選択されない）権利	X	
・剰員整理手当の権利	X	
・支払不能手当の権利	X	
・企業譲渡の際の既得権保護	X	
・同伴者を求める権利		X

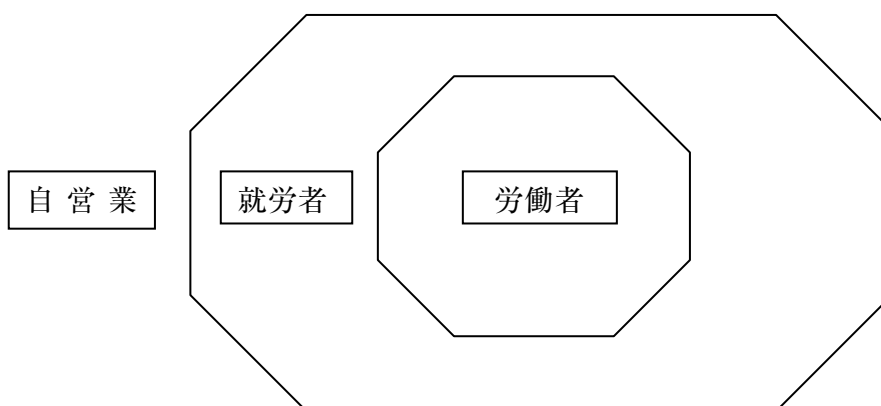
＜制定法上の権利＞	労働者 (employee)	就労者 (worker)
・ 集団的解雇に関し代表を通じて情報を提供され諮問を受ける権利	X	
・ 全国最低賃金の権利		X
・ 休憩時間・年次有給休暇および週労働時間の上限に関する権利		X
・ パートタイム就労者が比較可能なフルタイムの就労者よりも不利に取扱われない権利		X
・ 労働組合に加入し又は加入しない権利	X	
・ 労働組合の義務の遂行のためのタイム・オフ	X	
・ 労働組合の活動のためのタイム・オフ	X	
・ 不当な組合費のチェック・オフをされない権利		X
・ 父性休暇の権利	X	
・ 養子休暇の権利	X	
・ 追加的な母性休暇の権利	X	
・ 紛争処理手続に関する権利	X	
・ 労働組合役員の訓練のためのタイム・オフ	X	
・ 有期契約の労働者が、無期雇用の比較可能な労働者よりも不利に取扱われない権利	X	
・ 幼児を養育する親が柔軟な労働を請求する権利	X	

\* “X” は制定法上の権利の享受を意味する。

## <第5章（イギリス） 解題>

### 概要

イギリスの労働法は従来、「労働者（employee）」に適用されてきた。しかし、近年になって、一部の立法が「就労者（worker）」にも及ぶようになり、適用範囲を拡大している。そしてさらに、「労働者」にも「就労者」にも該当しない「自営業者（self-employed）」に適用される立法も存在する。つまり、イギリスには、労働法の適用範囲を画する概念として、労働者、就労者、自営業者という三つのものが存在する。労働法による保護は労働者に対するものが最も手厚く、自営業者の保護は弱い。就労者はその中間に位置する。図にすると次のようになる。



### 1. 労働者

#### (1) 定義

「労働者」は、労働契約（contract of employment）を締結して労働する者のことであると定義される（1996年雇用権法（ERA）230条1項）。そして、労働契約は、雇用契約（contract of service）または徒弟契約のことであるとされる（同法230条2項）。したがって、労働者として労働法の保護を受けるためには、通常は雇用契約であるといえることが必要である。この点に関しては、以下で述べるように、裁判所において多くのテストが発展してきている。どのテストを用いるかについては決着をみていない。そして、それらのテストは、労働者性を肯定する要素と否定する要素を総合考慮するものであるために、ある個人が労働者かどうかは裁判所の判断が出されてはじめて明らかになる、といった状況が生じている。つまり、イギリスでも日本と同様、労働者概念に関しては、予測可能性の欠如という問題があるといえる。

#### ア. 指揮命令 (control) テスト

指揮命令テストは、なすべきことと、それを遂行する方法、手段および日時を誰が決定しているのか、に着目するものである (Lane v. Shire Roofing 事件判決)。このテストはそもそも、当該関係が使用人 (servant) と主人 (master) の関係に当たるかを判断するために発展した。労働者該当性を判断するテストとして近年でも用いられているが、働き方の変化に応じて、どのように労働をなすかに関する指揮命令の有無よりも、何をなすべきかについて指揮命令があったかどうかを重視するというように、修正を受けている。

#### イ. 編入 (integration) テスト

労働の組織化の態様に着目し、当該個人が使用者の事業にどの程度編入されているかをみるのが編入テストである。例えば、Denning 判事は、雇用契約では、「人は事業の一部として使用され、その労働は事業の不可欠の一部としてなされる。これに対し、労務供給契約では、その労働は、事業のためになされるが、事業に編入されるのではなく、事業にとって付随的なものに過ぎない」と述べている。このテストは、下請や派遣労働のように組織の境界線が不明確な状況ではあまり有用でないと指摘されている。

#### ウ. 経済的実態 (economic reality) テスト

経済的実態テストは、次のような要素を考慮するものである。すなわち、使用者は選考と解雇の権利を有しているか、賃金を支払われているのか定額 (a lump sum. 成果等に対する対価としての一定の金額) を支払われているのか、当該使用者にのみ労務を提供しているかどうか、使用者の職場で就労しているかどうか、使用者が道具と材料を所有しているかどうか、主に使用者が利潤を得て損失のリスクを負うのかどうか、などである。

#### エ. 義務の相互性 (mutuality of obligation) テスト

義務の相互性テストは、使用者はその就業者に労働を与える義務を負っているのか、就業者は使用者に勤務を要請されたときにそれを引き受ける義務を負っているのかをみるテストである。このテストにより、家内労働者、派遣労働者、ゼロ時間契約就労者、随時的な就労者 (casual worker) などは労働者性を否定される可能性が高くなっている。例えば、Carmichael 事件では、当該個人は発電所のツアーガイドとして、要請があるたびに随時的に労働していた。裁判所は、その個人と発電所との契約はその都度の独立したものであって長期にわたるものではない、それゆえ、発電所にはガイドの勤務を当該個人に割り当てる義務はないし、個人の側も、勤務を要請されたときでも常に引き受ける義務を負っていないとし、それゆえ雇用契約であるというために必要な相互的義務が欠如していると判示している。

## (2) 労働者が享受する権利

上記のようなテストに従い労働者に該当すると判断されると、労働法については最も手厚い保護を受けることができる。不公正解雇から保護され、母性に関する政策と家族に優しい政策（例えば、柔軟な労働を求める権利など）による権利を有することが特に重要である。

## 2. 就労者

「労働者」として労働法の保護を受けることができない者の中にも、経済的には従属して法保護が必要な者が存在する。こうした要請に応えるため、イギリスの労働立法は一部、適用範囲を拡大している。EU法の影響の増大と労働党政府の政策的選択がこの動きの背景をなしているという。

### (1) 定義

「就労者」には、「労働者」のみならず、「個人が、当該個人が遂行する職業的または商業的事業の顧客としての地位を契約上有しない、契約の他方当事者に、個人的に労働またはサービスをなし、または遂行することを約するその他の契約」を締結して労働する個人が含まれる（雇用権法230条3項）。これにより、従属的な自営業者と称される人々が労働法の一部の適用範囲に含まれるに至っている。具体的には、フリーランスの就業者、個人事業主、家内労働者および随時的な就業者などにも労働法の一部が適用されることになる。

「就労者」の定義に関する判例はまだ蓄積がない。最近の事件では、就労者のテストは労働者のテストと共通するが、「合格点」はより低く、労働者としての保護の資格を備えるに十分でない事例でも、就労者としての保護に必要な点数には至っている可能性がある、としたものがある（Byrne v. Baird 事件判決）。

### (2) 就労者が享受する権利

就労者が享受するのは、1998年全国最低賃金法、1998年労働時間規則、1998年公益情報開示法および2000年パートタイム労働規則に基づく権利などである。1992年労働組合労働関係（統合）法により、ストライキの民事免責などの権利も与えられる。

## 3. 自営業者

一部の立法は、自営業者ないし独立的契約者にも及んでいる。例えば、1975年性差別禁止法では、「雇用」には、雇用契約による雇用だけでなく、「労働の遂行を個人的に遂行する契約の下での雇用」も含まれる。安全衛生立法は、他者を使用しているかどうかを問わず、「利得または報酬のために労働する個人」を対象範囲に含めている。この適用範囲は性差別

禁止法よりも広範なものである。

#### 4. まとめ

イギリスでは、労働法の適用範囲を画する概念として、伝統的に、「労働者」という概念が用いられてきた。労働者に該当するかどうかを判断するテストとして最初に用いられたのは、人的従属性に着目する「指揮命令テスト」であった。しかし、働き方が変化し、労働者への指揮命令が抽象化する中で、指揮命令のみに着目するテストは、保護の必要性のある人々とそうでない人々を区別する基準として不十分なものとなった。そこで、裁判所は、労働の組織化の態様に着目する「統合テスト」、経済的従属性の程度をみる「経済的実態テスト」、仕事の諾否の自由があるかどうかなどを基準とする「義務の相互性テスト」など、他のテストを発展させてきている。これらのテストのいずれが裁判所で採用されるかは明らかでなく、また、いずれのテストでも労働者該当性を肯定する根拠と否定する根拠を総合考慮することになるために、ある者が労働者に該当するかどうかは裁判所の判断を待たないと分からないといった状況が生じている。イギリスでも、この点に関して、法的安定性の確保という課題があるといえる。

イギリスでは一部の労働法が労働者以外にも適用されるに至っている。その中でも安全衛生立法と差別禁止法の人的適用範囲は最も広い。安全衛生規制と差別禁止法の適用範囲が広範になるのは、各国に共通する傾向であるといつてよい。

イギリス法の特徴は、労働者と自営業者の中間に位置付けられる、「就労者」という概念を創出している点にある。これにより、フリーランスの就業者、個人事業主、家内労働者など、従属的な自営業者に一部立法の適用が及んでいる。最低賃金、労働時間、パートタイム労働の規制がその例である。このようなアプローチによる、労働法の適用範囲の拡大は、日本の問題を解決するための選択肢を示すものとして参照することができよう。

#### 【参考文献】

- ・ 鎌田耕一編著『契約労働の研究—アウトソーシングの労働問題—』（多賀出版，2001年）。
- ・ 小宮文人『イギリス労働法』（信山社，2001年）。