

第4章 イギリス

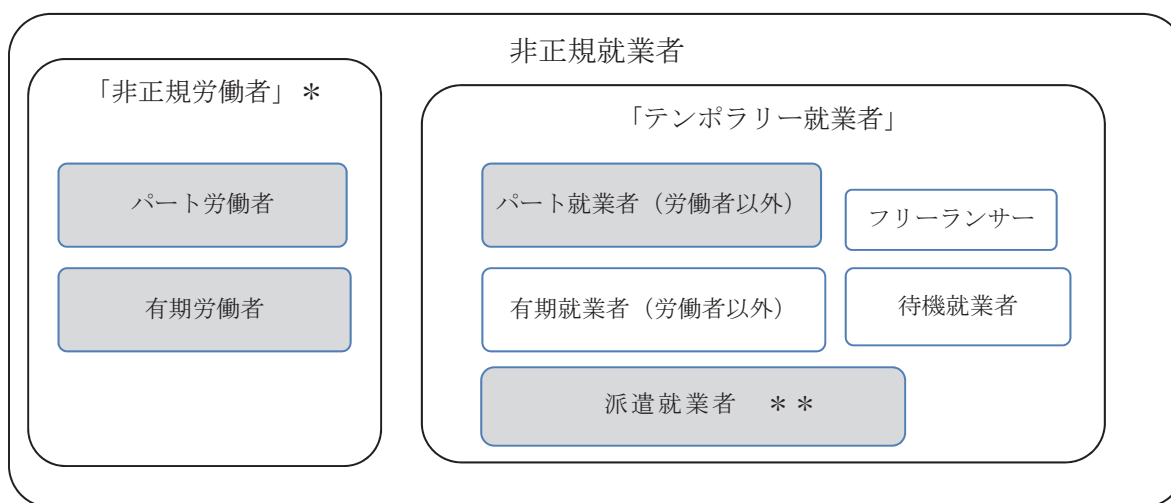
1. 労働市場の状況

(1) 「非正規」労働の概念

最初に、イギリス労働市場における非正規概念の特殊性について整理する。日本とイギリスにおける非正規のとらえ方の違いや、パートや派遣といった各種類型の位置づけの違いが、規制枠組みや実態の把握に影響するからである。

イギリスでは、使用者との関係が雇用契約に基づく「エンプロイヤー (employee)」と、雇用契約以外の労務提供関係を含む「ワーカー (worker)」とは区別される (図表 4-1 参照)。このうち、雇用契約関係にある「エンプロイヤー」は、日本の「労働者」に該当する。エンプロイヤーを包含したより広い概念である「ワーカー」には、日本でいえば請負などの従属的自営業者に分類される者を含む。以下、本文中でイギリスの法規制について述べる場合は、ワーカーを「就業者」、エンプロイヤーを「労働者」と表記する。就業者と労働者とは、図表 4-2 の通り、労働法上与えられる保護や権利に大きな違いがある。労働者にはより多くの権利が認められるため、イギリスではフルタイムかパートタイムかという違いよりも、労働者と認められるか就業者にとどまるかの違いが重要な意味をもつ (その区別にあたっては、義務の相互性などが実質的に判断される)。そのため、イギリスにおいて、日本でいう「非正規」労働者の意味合いに近く、不安定就業者を指す「テンポラリー就業者」という概念には、パートであれ有期であれ、労働者は含まれない。それよりも、定まった労働時間のない待機就業者 (zero-hours contract worker) などの問題が深刻だと考えられている。

図表 4-1 イギリスにおける非正規就業者の分類



*フルタイム・無期との比較で「非正規」に分類されるが、労働法上の保護が厚い「労働者」であるが故に、不安定なテンポラリー就業者としては位置づけられていない。

** 派遣就業者のほとんどは、派遣元との間にも雇用契約関係がない。例外的に雇用契約を結んでいる場合、派遣元との関係では「労働者」に該当するが、派遣先と契約関係がない不安定さ故に、どちらもテンポラリー就業者と位置づけられる。

今回の調査では、日本の問題意識に則して、EC 指令を契機に立法化された 3 つの規則、すなわちパートタイム就業者、有期契約労働者、派遣就業者に対する不利益取扱い禁止規則の運用実態を調査対象として絞った。それらの規則の適用対象者は、図表 4-1 における網掛け部分の者である。

図表 4-2 イギリスにおける労働者と就業者の権利の違い

	労働者(パート・有期含む)	就業者
全国最低賃金	○	○
違法な賃金控除からの保護	○	○
年次有給休暇	○	○
出産・育児・養親休暇	○	○ (独立性の高い自営・フリーランサーは×)
パートタイムを理由とする不利益取扱いからの保護	○	○
有期契約を理由とする不利益取扱いからの保護	○	×
休憩	○	○
柔軟労働申請権	○	×
訓練機会請求権 (250人以上企業)	○	×
差別からの保護	○	○
解雇予告期間	○	×
集团的剰員整理協議	○	×
法定剰員整理手当	○	×
不公正解雇からの保護	○	×
自動的不公正解雇による保護	○	×
事業再編時の雇用契約・条件の承継	○	×

表の通り、日本や大陸欧州諸国の問題意識は、イギリスの固有の状況からは若干ずれている。指令の適用対象は雇用契約を有する「労働者」であるのに対し、パートと派遣を対象とするイギリスの規則が広く「就業者」を対象とするのはそのためともいえる。

インタビューにおいても、もともと保護の厚い「労働者」を対象とする有期労働者不利益取扱い禁止規則の制定によっては、あまり保護の範囲は拡大せず、それほど同規則の活用の余地は広がらないといった状況がうかがわれた。もっとも、派遣先との間で雇用契約がない派遣就業者は、イギリスでも不安定なテンポラリー就業者の中核を占める。しかし、派遣就業者不利益取扱い禁止規則と同時期に訴訟が有料化されたことによって、正式な紛争化が減り、

裁判例が全く形成されていない。労働市場の需給状況（2015年9月時点で失業率は5.3%と低水準）に鑑みれば、就業者としても、あえて訴訟で争うより他の職場を探すほうが合理的な行動だと考えられている。また、イギリスでは性や人種、年齢、宗教等にもとづく差別を禁止する2010年平等法が雇用の場面でも機能しており、同法による間接差別として紛争化することのほうが多い。平等法との関係については、関係箇所でも適宜触れることとする。

また、大陸欧州諸国と異なり、イギリスには産業横断的な賃金や資格制度が存在せず、労働条件がほぼ個別契約で決まっている点を念頭におく必要がある。さらに、日本と異なり、派遣業や職業紹介業について行政の許可や認可は必要なく、両者の厳密な区分もない。そのため、小規模または個人経営の仲介業者が多く、「派遣元」の質を問題視する見方もある。

（2）各非正規類型に関する統計・調査

次に、統計や調査結果から明らかとなる非正規就業者の特性と、紛争処理における非正規労働問題の位置づけをみる。

ア．パートタイム労働者

パートタイム労働者の数について、国家統計局の「労働力調査（Labour Force Survey）」（2015年6月）のデータを抜粋したものが以下の図表4-3である¹。

図表 4-3：フルタイム・パートタイム労働者数

就労者 (people in work)			
約 3,100 万人 (以下に分類されない無償労働・訓練労働含む)			
労働者 (employee)		自営業者 (self-employed)	
約 2,630 万人		約 450 万人	
フル労働者	パート労働者	フル自営	パート自営
約 1,950 万人	約 680 万人	約 320 万人	約 130 万人

このうち、パートタイムで働く理由について「フルタイムの職が見つからないから」と答えた者は約16%にとどまる（労働者、自営双方を含む）。他方で、「フルタイムで働きたくないから」という理由を挙げた者が約68%にのぼる。イギリスでは、2014年6月より、勤続26週以上の全労働者に柔軟労働を申請する権利が認められている²。これは、育児や介護といった理由に限定されていた従来の柔軟労働申請権を拡大して、いかなる理由にもとづく申請をも可能としたものである。実際に、イギリス企業の9割以上は柔軟労働の仕組みを取り

¹ この調査では、対象者を就労している者と失業者に分類し、さらに前者を労働者（employee）と自営業者（self-employed）に二分している。前述の「就業者」（従属的自営業者）は、概念上は「自営業者」に含まれるが、回答者の主観によって「労働者」に分類されている場合もありうる。

² The Flexible Working Regulations 2014, SI 2014/1398.

入れている³。そのなかで、フルタイムからパートタイムへの転換は中心的な柔軟化手法であり、管理職がパートタイム労働に転換することも珍しくない。そのため、パートタイム就労の多くは、権利行使も含め、自発的に選択されているといえる。

一方、男女別で見ると、パートタイム労働者の74%は女性が占めている。男性労働者のうちパートタイム労働者は1割程度であるのに対し、女性労働者のうちパートタイム労働者は約半数を占める。さらに賃金分布で見ると、女性労働者は下位の賃金区分で割合が高くなる。このように、パートタイム労働の格差問題は男女格差の問題と直結しており、1970年代に導入された同一賃金法や性差別禁止法における差別禁止の枠組みで紛争化されてきた経緯がある。

ちなみに、性別で区別せずにパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金を比較した場合、その格差は縮小傾向にはあるものの、2014年時点で28.6%ある⁴。

イ. 有期契約労働者

イギリスでは、有期雇用契約についての定義は長く曖昧で、統計的なデータも整備されてこなかった。現在の「労働力調査」では、有期契約労働についての質問項目がある。保健・ソーシャルワーク、小売業、教育などを中心に、労働者の約3~4%が有期契約で働いているとの結果が出ている。しかし、雇用形態が有期であるにもかかわらず、更新を繰り返していることから自らを無期契約労働者だと考えている有期契約労働者が相当数おり、法的な分類にもとづく有期契約労働者はもっと多いと考えられる。

ウ. 派遣就業者

派遣就業者数については、調査によってかなり幅がある。例えば、2012年の労働力調査では、321,165人（労働力人口の1.27%）という数字が示されているが、同年のイギリス政府と派遣業者協会（今回の訪問先の1つであるREC）の推計では、3倍以上の110万人という数字が出されている。有期雇用契約と同様、就業者本人が自己の契約を正確に把握していないことや、他のテンポラリー就業と混同されがちなのが原因と考えられる。また、派遣就業者には若年層が多いことも特徴といえ、30歳未満の就業者（就業者人口の約25%）が派遣就業者の約37%を占めている。

派遣就業の全体像を知る手がかりは多くはないが、そのなかでも近年の重要な実態調査として、派遣業者協会が2014年4月に行った「柔軟性アピール（“Flex Appeal”）」と題する

³ 労務管理の専門団体であるCIPDから2012年5月に出された報告書 *Flexible working provision and uptake* によれば、1000社以上の企業のうち96%が何らかの柔軟化の仕組みを取り入れていると回答している。そのうち大多数（88%）がパートタイムへの転換を採用する。

⁴ Office for National Statistics, *Annual Survey of Hours and Earnings, 2014 Provisional Results*.

調査の結果を紹介する⁵。調査対象は、イギリス国内の18歳以上の4,234人であり、結果は全イギリスの属性を代表させた加重平均として析出されている。

これによれば、労働人生の中で派遣就業を経験したことがある者は24%である（男女別内訳は、男性43%、女性57%）。その他のテンポラリー労働（自営業、フリーランス）を含めると、経験率は36%となる。派遣就業の内訳は、①上級・中級管理職（33%）、②監督者・初級管理職・専門職（33%）、③熟練労働（16%）、④非熟練マニュアル労働等（16%）である。イギリスでは、派遣の経験率が男女でそれほど偏っているわけではなく、派遣就業者の管理職への採用が普及しているといえる。

また、派遣で働く理由としてあげられるのは、以下の通りである。最多の①「パーマネントの職が見つからないから」という理由は、派遣就業者の53%にのぼり、年齢層では45-54歳の中高年齢層に多い。もっとも、失業者と比較すれば、テンポラリー就業者はパーマネント職への移行率が高い。さらに「直接就いた正規雇用は、テンポラリー就業を経由して就いた正規雇用よりも賃金が高い」との調査結果もある⁶。次いで、②育児、介護、趣味、学業などを理由とする「柔軟性確保のため」が派遣就業者の25%と続く。続いて、③「はやく職・賃金を得たいから」がテンポラリー就業者全体で24%（派遣のみの内訳不明）、④「独立した働き方ができる」（同14%）、⑤「賃金の補充のため」（同13%）、⑥「パーマネントよりも稼げるから」（同12%）という結果であった。

この調査では、課題として、雇用と賃金の不安定さをあげている。調査の結果、派遣契約の頻度と期間がかなり多様であること（1日～1年）、派遣元との間で派遣契約の間に賃金が保障される例は多くないことなどが判明した。もっとも、職務保障（同一使用者との間での契約存続）と雇用保障（有償労働の維持）を区別した場合、後者の方がキャリアの満足度に寄与しているとして、同一使用者の下での契約存続を強化するような規制枠組みには慎重な姿勢が示されている。

エ. 紛争処理

紛争処理の実務に関しては、助言仲裁斡旋局（ACAS）の2015年年次報告を参照する。同局は、訴訟前の必要的調停を担う独立の機関である。訴訟前調停以外にも、電話やインターネットを経由したアドバイスを行っており、紛争処理の第一的窓口となっている。

（7）訴訟前調停

助言仲裁斡旋局が訴訟前調停として処理した全個別紛争は、2014年から2015年の1年間

⁵ Recruitment and Employment Confederation, *Flex Appeal :Why freelancers, contractors and agency workers choose to work this way*, 2014. この調査はいわゆるテンポラリー就業全体を対象としているため、派遣就業者のみの数字を抜粋できない部分もある。

⁶ Zijl, M, van den Berg, G, Heyma, A (2004), *Stepping stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until regular work*, Institute for the Study of Labor.

で 83,423 件にのぼる。このうち 78%が、雇用審判所への申し立てに至る前に解決している。主な申し立て理由は、不公正解雇（37%）、最低賃金・平等賃金（27%）、年休（15%）、契約違反（13%）、障害者差別（8%）、性差別（5%）、剰員整理手当（4%）、人種差別（4%）、公益通報（3%）、出産後の不利益取扱い（2%）の順である。統計上、非正規雇用の均等待遇は、独立の紛争類型として設定されていない。後述する紛争処理の枠組みからすれば、「不公正解雇」など他の類型に分類することも考えられるが、助言仲裁斡旋局への聞き取りでは、非正規労働をめぐる紛争は少ないとの回答であった。

（イ）電話・web ヘルプラインへの相談

訴訟を提起する以前の相談窓口として、電話や web ヘルプラインがおかれている。同年の相談の全件数（複数相談含む）は、1,460,590 件であった。このうち、「多様性・差別」に関する相談は約 5.5%にとどまっている。この数字には、性差別や障害者差別、人種差別など平等法の適用対象も含まれているため、雇用形態に基づく差別の相談はより少ないと推測される。

以上のような法制度と労働市場の違いをふまえて、具体的な制度をみていく。各規則の適用・運用実態は、インタビューで得られた結果を反映したものである⁷。

2. 非正規労働者の不利益取扱い禁止に関する法制度

（1）法制上の雇用形態に係る均等待遇原則

ア. パートタイム就業者

パートタイム就業者に関しては、2000 年パートタイム就業者（不利益取扱い禁止）規則（Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000、以下、「パート規則」という。）が中核的な法制度となっている。パートタイム就業者は、原則として「労働条件に関して、比較可能なフルタイム就業者よりも不利に取扱われない権利及び、使用者の作為または故意の不作为によりその他の不利益取扱い⁸を受けない権利」を有する（5 条 1 項）。上記権利が認められるのは、当該不利益取扱いが、パートタイム就業者であることを理由とし（5 条 2 項 a 号）、かつ、客観的理由に基づいて正当化されない場合である（同 b 号）。不利益取扱いか否かの判断については、不適切な場合を除き、比例原則が適用される（5 条 3 項）。この権利を合意によって適用除外にすることはできない（9 条）。

⁷ インタビューの年月日と訪問先は以下の通り。2015 年 9 月 21 日（月）：ビジネス革新技術省（Department for Business Innovation & Skills (BIS)）の労働市場部門担当者、助言斡旋仲裁局（Advisory, Conciliation and Arbitration Service : ACAS）、同 22 日：職業紹介業者協会（Recruitment & Employment Confederation : REC）、労働組合会議（Trade Union Congress : TUC）、Phillip Ross 法律事務所の弁護士（ソリシター）、同 23 日：ロンドン大学（University College London）Nicola Contouris 教授、日系現地法人 A 銀行の HR 担当者。

⁸ 傷病手当、出産手当、職域年金、休暇、教育訓練や苦情処理手続の利用なども含む。

イ. 有期契約労働者

有期契約労働者の権利は、2002年有期契約労働者（不利益取扱い禁止）規則（Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002、以下、「有期規則」という。）が規整している。有期契約労働者は、「契約条件に関して（3条1項a号）、比較可能な無期契約労働者よりも不利に取扱われない権利及び、使用者の作為または故意の不作为によりその他の不利益取扱いを受けない権利（同b号）」を有する。上記権利が認められるのは、当該不利益取扱いが、有期契約労働者であることを理由とし（3条3項a号）、かつ客観的理由に基づいて正当化されない場合である（同b号）。有期規則の特徴は、比較対象となる無期契約労働者の労働条件と「総体として」みた場合に不利益でなければ使用者の抗弁成立を認める、「総体的アプローチ」が採用されている点である（4条）。これは例えば、付与される年休が少なくても、その分が賃金に上乘せされていれば不利益とみないといった、客観的経済的価値が担保される範囲での異別取扱いを許容するアプローチである。不利益取扱いか否かの判断については、不適切な場合を除き、比例原則が適用される（3条5項）。

また、有期契約特有の規制として、無期転換規制がある。原則として、有期雇用契約が4年以上連続し、有期雇用契約下での労働者の雇用が客観的な理由に基づいて正当化されない場合、期間の定めは無効となり、労働者は無期契約労働者となる（8条2項）。当該無期転換については、労働協約または労使協定による例外設定が可能とされているが、その例外はそれほど多くない。上記権利は、合意によって適用除外にすることはできない（10条）。なお、派遣就業者が派遣元との関係で有期契約労働者である場合は、有期規則は適用されず、後述する派遣就業者規則のみによって規律される（19条）。

ウ. 派遣就業者

（7）均等待遇の二層性

派遣就業者については、2010年派遣就業者規則（Agency Workers Regulations 2010、以下、「派遣規則」という。）が規律している。同規則の特徴は、2段階の均等待遇制度を採用している点にある。EC指令を国内法化する過程において、とくに派遣就業者規則の制定は、使用者に人事管理上の負担を負わせることへの反発が強かった。そのため、労働条件の均等待遇に関しては、労使合意にもとづいて12週間の資格要件期間を設け、かつ、協約による適用除外をとらない代わりに、同一賃金のオプトアウト（後述）を採用することにした。結果として、派遣就業者の権利は、連続12週の勤続要件を分岐点として、派遣初日からの施設利用に関する均等待遇と、12週経過後に認められる基本的労働条件の均等待遇との二層構造となっている。

なお、勤務期間が連続しているか否かの判断について、同規則は、同一派遣先で同一の役割を継続していることを要求する（7条2項）。実務上問題となりうるのは、同一派遣先での勤務中に職務が変わった場合、「同一の役割」に変化があったといえるかである。この点、イ

ギリスのビジネス産業革新省（以下、「BIS」という。）は、ガイドラインによって、以下のように指針を明示している。すなわち、同一の役割か否かは、必要とされる技術、賃金、勤務場所、ラインマネジャー、労働時間、付加的訓練の有無、使用設備の異同などを勘案するというものである。役割が変わる場合、派遣先は派遣就業者に、職務に実質的変更があるため資格要件期間がリセットされたことを通知しなければならない。なお、勤務に6週以上の中断があると、勤務の連続性はリセットされる。使用者は、均等条件の権利が発生することを回避しようと、勤続12週経過前に派遣就業者を辞めさせることもありうる。このこと自体への制限はないが、同一派遣先への派遣が繰り返され、それが脱法的行為とみなされる場合には、資格要件期間は充足したものと扱われる（9条）。

（イ）派遣初日からの均等待遇

派遣就業者には、第一段階の権利として、派遣初日から派遣先の直接雇用就業者（このうち、後述する「比較対象就業者」に該当する者）と均等な待遇を受ける2種類の権利が認められている。第1に、集团的福利厚生施設（BISのガイドラインによると、食堂、保育施設、通勤サービス、トイレ、シャワー、スタッフルーム、待合室、授乳室、祈祷室、駐車場など）の利用について、客観的理由に基づいて正当化される場合を除き、比較対象就業者よりも不利益に取扱われない権利を有する（12条1項ないし3項）。第二に、派遣先の求人情報について、比較対象就業者と同じく提供される権利が認められる（13条）。なお、これらの権利に関して、比較対象就業者が存在しない場合には、均等待遇の権利は認められない。

（ウ）勤続12週経過後の均等条件（5条）

派遣就業者が同一派遣先で勤続12週を経過した場合には、派遣先に直接採用された場合に認められるのと同じ基本的就業（労働）条件に関する権利が与えられる（5条1項、2項、7条1項）。この「基本的労働条件」とは、賃金、労働時間、深夜労働、休息时间、休憩、年次有給休暇を指し、制限列举である（6条1項）。ガイドラインによると、対象はあくまでも「基本的」労働条件であるため、賃金のうち「一般に適用される」賃金のみが対象となる。すなわち、標準契約、賃金スケール、労働協約、企業ハンドブックなどで、特定のカテゴリー一般、あるいは、就業者集団一般に適用される賃金のみが対象となる。この点、個別に定められている賃金が除外されることに注意を要する。

さらに、同一賃金原則には、重大な例外（オプトアウト）が定められている。勤続12週以上の要件を満たす派遣就業者であっても、派遣事業者と期間の定めのない雇用契約を締結し、中断期間に契約時の半額以上（かつ最低賃金以上）の賃金率と、週1時間以上の労働が保障されている労働者については、賃金に関する均等条件の権利は効力を生じないとされる（10条、11条）。この例外は「スウェーデン式適用除外（Swedish derogation）」と呼ばれ、イギリスの派遣問題をめぐる議論の焦点となっている。

(2) 比較対象となる労働者の範囲、同一・類似労働の判定方法

ア. パートタイム就業者

パートタイム就業者の比較対象者は、以下の要件を満たすフルタイム就業者である。すなわち、①同一使用者の下で同一の契約類型によって就業しており（2条4項a号i）、②同一または類似労働を行っており（2条4項a号ii）、③同一事業所で働く者（2条4項b号）である。契約類型の同一性（要件①）は、同規則2条3項に定める4種類の契約類型によって画される。すなわち、雇用契約に基づく労働者（エンプロイー）、見習契約に基づく就業者、労働者に該当しない就業者（狭義の「ワーカー」）、そして、前記3類型と異なる取扱いをすることが合理的な就業者、の4種類であり、比較対象者は同一類型からしか探すことができない⁹。次に、同一または類似労働といえるか否か（要件②）については、明文上、資格、技能、経験を考慮することとなっている。また、要件③に関して、同一事業所内に比較対象者がいない場合は、同一使用者の他事業所の同一または類似労働フルタイム就業者を比較対象者とすることができる（2条4項b号）。仮想比較対象者の設定は認められないため、規則導入時に比較対象就業者が存在するパートタイム就業者は、約6分の1にとどまると推計された¹⁰。

イ. 有期契約労働者

有期契約労働者の場合、比較対象者は、以下の要件を満たす無期契約労働者となる。すなわち、①同一使用者の下で（2条1項a号i）、②同一または類似労働を行い（2条1項a号ii）、③同一事業所で労働する者（2条4項b号）である。同一または類似労働といえるか（要件②）に関しては、資格と技能が考慮される。また、要件③に関して、同一事業所内に比較対象者がいない場合は、同一使用者の他事業所の、同一または類似労働無期契約労働者を比較対象者とできる。なお、雇用が終了した者は、比較対象者とはできなくなる（2条2項）。その判断は、不利益取扱いの救済申し立て時点で行う。この同時性の要求によって、前任者との比較はできなくなる。この点は、平等法が過去に存在した者を比較対象者としうるのに比べて、救済可能性を限定する。

ウ. 派遣就業者

派遣就業者には、勤続12週を超えた場合、「派遣先に同じ職務のために直接採用されたとした場合に認められる基本的就業（労働）条件」が認められる（5条1項）。すなわち、勤続12週経過後の均等条件についてのみ、仮想比較対象者の設定が認められる。もっとも、当該派遣就業者の就業（労働）条件が「比較対象労働者」（ガイダンスによれば「就業者」は含ま

⁹ この制限は、パート規則の影響を最小限にとどめることを意図したものである。有期規則に同種の限定がないのは、規則自体の適用対象者がもともとと有期契約労働者に限定されているからだと考えられる。

¹⁰ Department of Trade and Industry, *Part Time Workers Draft Regulations: Regulatory Impact Assessment* (March 2000), para 18.

ない)の労働条件と同一である場合は、1項の権利は充足されたものと取扱われる(3条)。言い換えれば、実在する比較対象労働者と同じ労働条件であれば、「仮に直接雇用された場合」といった仮定の条件を考慮しなくともよい¹¹。この「比較対象労働者」の比較可能性は、派遣初日からの均等待遇に関する「比較対象就業者」(12条4項)の比較可能性と同じ枠組みを採用している。すなわち、①双方が派遣先会社の指揮監督の下に就労しており、②同一または類似労働に従事しており、③同一事業所で就労していることである。要件②に関しては資格・技能に鑑みて同一性を判断する。要件③に関しては、同一事業所内に比較対象者がいない場合は、当該派遣先の他事業所の同一または類似労働の直用就業(労働)者を比較対象者とできる(5条4項)。但し、求人情報提供権については、他事業所の者は比較対象とできない(13条)。また、雇用が終了した者は、比較対象とはできなくなる(5条5項)。

エ. 比較可能性の判断要素

実務上は、各非正規類型に共通して、比較対象者の選定が困難な問題となりうる。多くの大陸欧州諸国では、労働協約による産業横断的な職務資格・賃金制度があるため、同じ資格や技術をもつ同種の就業者を容易に見つけることができる。しかしイギリスでは、労働協約による産業横断的な労働条件の設定が乏しく、個別化したテーラーメイドの労働条件が一般的である。そのような状況で賃金表が公開されていなければ、比較対象者の選定は難しくなる。また、トップの監督者のみ正規雇用で、その下で働くスタッフは全員非正規就業者であるような職場も増えているが、そのような職場では、そもそも比較対象となる正規就業者が存在しない。実務上は、社内の資格等級やジョブバンドを参考に、資格、技能、経験、権限などを考慮するようである。このような規制枠組みを逆手にとって、使用者には「ダミー比較対象者」を設定する抜け道がある。すなわち、非正規就業者を採用する場合、予め低い労働条件で正規就業者を雇っておき、紛争が生じた場合には、その者が真の比較対象者だと主張するのである。

比較対象者が特定できない場合は、上記3つの規則の救済手続に載せることはできない。その場合には、仮想比較対象者の設定を認める2010年平等法が唯一の救済方法となる。例えば、出産後の復帰など性差別的要素を含むケースであれば、平等法上の間接差別にもとづいて救済を図りうる。なお、平等法では、各非正規規則では認められていない、精神的損害に対する救済も認められている。このような限界から、各非正規規則はあくまでも補助的な位置づけとみなされている。

(3) 格差の正当化事由

客観的正当化事由は、最終的には裁判所(審判所)のみが判断できる問題である。そのた

¹¹ このことは、使用者が「ダミー比較対象者」を設定するインセンティブともなる。

め、行政のガイドラインなどで示されるのはあくまでも例示であって、審判所の判断を拘束する判断基準ではない。各類型の法的状況の違いは以下の通りである。

ア. パートタイム就業者

フルタイム就業者とパートタイム就業者の労働条件格差については、比例原則を適用し、かつ一定の正当化事由が認められている。但し、規則の条文上は「客観的理由に基づく正当化」とされているのみで（パート規則5条2項b号）、裁判例の蓄積もほとんどない。

実務上は、例えばFRINGE BENEFITSについては、勤続年数が客観的正当化要素となりうる。賃金に関しては、真のビジネス上の理由があれば正当化される。しばしば紛争化するのは、フルタイム就業者のみ加入できる健康保険などである。その判断はケースバイケースとなり、各使用者の経営状況が重要な判断要素となる。もっとも、単に経営状況が厳しいというだけでは十分ではなく、当該制度のパートタイム就業者への適用に不均衡なコストがかかるような場合が想定される。

イ. 有期契約労働者

有期契約労働者に関しても、比較対象者との労働条件格差に関しては「客観的理由に基づく正当化」が必要とされる（有期規則3条3項b号）。有期規則の特徴は、正当化事由に関して総体的アプローチを採用している点である。すなわち、「使用者によって、契約条件に関して有期契約労働者が比較対象者より不利益に取扱われている場合、規則3条3項b号に関して、当該有期雇用契約が、総体としてみた場合に比較対象者の契約条件より劣っていなければ、客観的理由に基づいて正当化されるとみなされるべきである」と定められている（4条1項）。そのため、有期契約労働者の労働条件格差に関する正当化事由の判断はより複雑となり、個別の状況に依拠することになる。

ウ. 派遣就業者

(7) 均等待遇

派遣初日からの派遣就業者の待遇が、比較対象就業者と異なる場合、その格差については客観的理由に基づく正当化が必要である（派遣規則12条1項ないし3項）。ガイドラインによると、かかるコストだけでは十分な正当化理由にはならない。しかし例えば、比較対象者の利用する保育施設を派遣就業者が利用できないという状況があったとしても、施設が満員であるという理由であればやむを得ないとされる。しかしその場合でも、待機リストには平等に載せなければならない。

(イ) 均等条件（勤続12週経過後）

勤続12週経過後の均等条件に関しては、客観的理由に基づく正当化の規定はない。これ

は、そもそも均等条件の対象を「基本的」労働条件に限定しているためだと考えられる。

(4) 履行確保手段

ア. 訴訟よりも迅速な解決を図ることができる仕組み

(ア) 訴訟以外のルート

均等待遇に関する就業者の権利は、規則上、雇用審判所への申し立てによって履行確保を図るのが原則である。もっとも、審判所の負担軽減のため、審理に入る前に、独立機関である助言仲裁幹旋局による早期あっせんを試みるのが法的に要求される。申し立ての多くは、この段階で和解によって解決される。とくに、均等待遇に関する紛争は、①明らかに正当化事由が認められるケースもあるものの、グレーな部分も大きいこと、②派遣就業者にとっては、次の派遣契約があるか否かの方が重要であること、などの理由で、和解に至る割合が高いようである。申し立ての有料化なども含め、雇用審判所での手続は、当事者双方にとってメリットがないと捉えられているのが実情である。

その他の手段として、組合員であれば、労働組合のヘルプラインなどを通じて、組合の関与を求めることができる。公共部門は比較的組織率が高いため、公務員には有用な紛争解決手段となりうる。もっとも、民間部門の未組織労働者は組合の援助を受けられないので、法的助言に関しては市民助言局（Citizen's Advice Bureau）が担当する。但し、訴訟援助が完全に廃止された現在、金銭的なハードルは高くなっている。

社内の苦情処理手続を利用する権利は、労働条件として均等待遇の対象となる。しかし、現場で推奨されているのは、それ以前のインフォーマルな話し合いによる解決である。まずはラインマネジャーへの相談で、敵対心や行き違いをなくすことができれば、使用者にとっても生産性があがるというメリットがある。そのため、派遣業者協会は、業界における行動準則を定めてコンプライアンスの知識と意識を高め、内部手続によるコンプライアンス達成を図っている。具体的な実務ツールとしては、ファクトシートなどを使い、派遣就業者や派遣先に正しい情報を提供しているとのことであった。

もっとも、インフォーマル手続には問題もある。まず、①派遣就業者の場合、派遣先の問題を派遣元との間で解決するには限界がある。また、②組合など外部のチェックが入らないところでは、結局、弱い立場にある就業者の権利の実現は難しくなる。外部のチェックとしては、行政監督として元締資格監督局（Gangmasters Licensing Authority : GLA）がおかれているが、その監督官は仲介業者の一部（いわゆる「親方」のみ）を対象としているにすぎない。その他、雇用仲介基準監督官（Employment Agency Standards Inspectorate : EASI）もおかれてはいるが、全国で12人しかおらず、実効性は乏しいとの批判もある。

(イ) 情報提供

紛争を未然に防ぐには、当事者双方が正しい情報をもつことが有用である。そこで、各規

則は、情報の非対称性から弱い立場におかれる非正規労働者に対して、自己の待遇に関する説明をうける権利を認めている。この説明義務は比較的良好に機能しているようであり、情報提供をめぐる苦情はほとんど生じていないとのことである。

- ・パートタイム就業者

パート規則では、パート就業者が使用者に対し、不利益と考える取扱いの理由を記した書面の交付を請求し、21日以内に受け取る権利を認めている（6条1項）。当該書面は、審判所の審問手続において、証拠として採用される（同2項）。故意かつ合理的な理由のない情報不提供や、書面の内容が言い逃れの的または曖昧なものである場合、審判所はそのことを公正・衡平に推認することができる（同3項）。

- ・有期契約労働者

有期規則では、有期契約労働者が使用者に対し、不利益と考える取扱いの理由を記した書面の交付を請求し、21日以内に受け取る権利を認めている（5条1項）。当該書面は、審判所の審問手続において証拠として採用される（同2項）。故意かつ合理的な理由のない情報不提供や、書面の内容が言い逃れの的または曖昧なものである場合、審判所はそのことを公正・衡平に推認することができる（同3項）。

- ・派遣就業者

派遣規則は、派遣就業者が派遣先または派遣元使用者に対し、規則5条違反または12条違反と考える取扱いに関する情報を記した書面の交付を請求する権利を認めている（16条1項、5項）。このうち、基本的労働条件の均等待遇の権利に関する情報提供は、資格要件期間である勤続12週経過後に初めて請求できる。使用者からの回答は、請求から28日以内になされなければならない（同2項、4項、6項）。BISのガイドラインによれば、派遣先が情報提供すべき事由は、関係する比較対象者の権利に関する情報、派遣就業者の待遇の根拠、異別取扱いに関する客観的正当化事由などである。当該書面は、審判所の審問手続において証拠として採用される（同8項）。

同ガイドラインによると、情報提供請求は、まず派遣元を対象にしなければならない。派遣元から30日以内に回答がなければ、派遣先に請求すべきとされる。提供された情報に不満があるか、情報を得られなかった場合には、雇用審判所に申し立てることになる（但し、ACASの調停前置）。それが使用者の故意かつ合理的な理由のない情報不提供や、書面の内容が言い逃がれる的または曖昧なものである場合、審判所はそのことを公正・衡平に推認する（同9項）。派遣元は派遣時に、派遣先から仕事の詳細を確認し、就業者に情報提供すべきとされる。また、勤続12週経過後には、派遣先は派遣元に対し、基本賃金、時間外割増賃金、シフト、年休などについての情報を提供すべきとされる。

イ. 立証責任と救済方法

イギリスと大陸法系の諸国では、立証責任の捉え方や必要な証明度が異なる。そのため、

ここでは当事者のどちらが証拠を提出する責任があるかという事実上の行為責任に着目して説明する。各非正規規則は、①非正規であることを理由とする不利益取扱いであって、②客観的正当化要素がないことという 2 段階の判断枠組みを示し、労働者が①についての根拠、使用者が②についての根拠を特定することを想定している。実際の訴訟においては、労働者が雇用審判所の「申し立てフォーム」にしたがって事実を書き込んでいき、企業側は「応答フォーム」で応答的に抗弁を出すといったやりとりのなかで、段階的に事実が明らかにされていく。

なお、不利益取扱いが認定される場合の救済においては、特定された比較対象者との待遇格差を損害とみるのが基本である。この点、日本における均衡待遇の考え方（均等に扱うべき仕事や責任の同一性がなくとも、正規・非正規間の待遇があまりに違いすぎる場合に、均衡のとれた待遇を実現しようとする考え方）はとられていないといえる。

各規則上の定めは、以下の通りである。

(7) パートタイム就業者

パートタイム就業者が、規則違反行為から 3 カ月以内に雇用審判所に規則違反を申し立てた場合、不利益取扱いの根拠は使用者が特定しなければならない（8 条 1 項ないし 6 項）。この点、パートタイム就業者のみに適用される不利益取扱いの存在は、一応の証拠がある状態（*prima facie*）とされ、使用者側が客観的正当化要素に関する証拠を提出すべきことになる¹²。

就業者の訴えが認容される場合の救済は、次の 3 種類である（8 条 7 項）。すなわち、①宣言判決（a 号）、②補償金支払命令（b 号）、そして③不利益取扱い排除・緩和勧告（c 号）のうち、審判所が公正・衡平と考える措置がとられる。補償金には、違反と損害の程度が考慮される（8 条 9 項）。平等法上の救済と異なり、精神的損害に対する慰謝料は認められない（同 11 項）。このような救済の違いは、歴史的な経緯とともに、パートタイム就業者の不利益取扱いに関して、平等法の間接差別禁止による救済が主流となる原因でもある。

また、パートタイム就業者が解雇された場合、当該解雇の主たる理由が以下のようなものであれば、不公正解雇とみなされる（7 条 1 項。2 項では、同じ理由に基づく不利益取扱いを受けない権利を認める）。すなわち、パート規則にもとづく①提訴、②理由書面交付請求、③訴訟における証拠・情報提供、④規則違反の告発、⑤規則上の権利行使を差し控えることの拒絶、である。

但し、パートタイムからフルタイム（またはその逆）の転換を要求（または拒否）したことは、不公正解雇理由とはみなされない。そのため、転換拒否等を理由に解雇された者は、平等法に基づく救済を模索するしかない。

¹² Sharma v Manchester City Council [2008] ICR 623 (EAT).

(イ) 有期契約労働者

有期契約労働者が規則違反行為から3カ月以内に雇用審判所に規則違反を申し立てた場合、その根拠は使用者が特定しなければならない(7条1項ないし6項)。

労働者の訴えが認容される場合の救済(7条7項)は、次の3種類である。すなわち、①宣言判決(a号)、②補償金支払命令(b号)、③不利益取扱い排除・緩和勧告(c号)のうち、審判所が公正・衡平と考える措置がとられる。補償金の裁定には、違反と損害の程度が考慮される(7条8項)。補償金に、精神的損害に対する慰謝料は含まれない(10項)。

また、有期契約労働者が解雇または雇止め¹³され、当該解雇の主たる理由が以下のようなものである場合には、不公正解雇とみなされる(6条1項。同2項では、同じ理由に基づく不利益取扱いを受けない権利を認める)。すなわち、有期規則にもとづく①提訴、②理由書面交付請求、③訴訟における証拠・情報提供、④規則違反の告発、⑤規則上の権利行使を差し控えることの拒絶、⑥労使協定への署名拒絶、⑦労使協定の締結代表となること、を理由とする解雇は不公正解雇となる。

(ウ) 派遣就業者

派遣就業者(労働者)が規則違反行為から3カ月以内に雇用審判所に規則違反を申し立てた場合、その根拠は使用者側が特定しなければならない(7条1項ないし6項)。BISのガイドラインによると、法的責任の所在及び申し立て先は以下の通りとなる。

まず、派遣初日からの均等待遇は、派遣先の責任であり、申し立て先も派遣先となる。次に、勤続12週経過後の均等条件は、第一次的には派遣元の責任だが、派遣元が派遣先の情報入手に関して「合理的措置」をとったこと、または派遣先からの情報を元に派遣就業者の待遇を決めていたことを立証した場合には、責任は派遣先に移る。派遣先の情報不提供または誤提供のために就業者が適切な待遇を受けられなかった場合は、派遣先固有の責任となる。派遣就業者は、どちらが責任主体となるか分からない場合は、双方を申し立ての相手方とすることができる。

就業者の訴えが認容された場合の救済(18条8項)は、①宣言判決(a号)、②補償金支払命令(b号)、③不利益取扱い排除・緩和勧告(c号)のうち、審判所が公正・衡平と考える措置である。補償金の裁定には、違反と損害の程度が考慮される(18条10項)。原則として、2週間分の賃金が下限となる(同12項)。また、使用者の脱法的な行為によって資格要件期間を満たせなかったと判断された場合には、雇用審判所は5,000ポンドを上限とする付加的補償金を課しうる。但し、補償金には、精神的損害に対する慰謝料は含まれない(同15項)。

¹³ 不公正解雇法理上、有期雇用契約の雇止め(契約期間の満了を理由とする雇用契約の終了)は「解雇」に含まれる(雇用権利法95条1項b号、136条1項)。但し、不公正解雇制度の保護を受けるためには、2年以上の勤続が要件となる(同108条)。

また、派遣就業者に対しても不公正解雇法理による救済が予定されている（17条）。その内容はパート規則とほぼ同じであるため、そちらを参照されたい。

3. 非正規の労働条件・待遇の実態

(1) 雇用形態に係る労働条件・待遇格差の実態

最重要課題と捉えられている非正規問題は、やはり賃金格差である。TUC（労働組合会議）の調査によると、テンポラリー就業者の65%から70%は現在の待遇に不満があるとの結果であった。法的な権利があっても、契約打ち切りを懸念して、申し立てを断念するケースも多いようである。もっとも、非正規の類型によって実態には差がある。

ア. パートタイム就業者

パートタイム就業者の多くは自身の選択によるものであり、一般的には、良好なパートタイム労働が確立していると考えられている。パートタイム就業者の均等待遇については、企業側のコンプライアンス意識もだいぶ変わってきたが、いまだに性差別としての紛争化はみられる。問題が起きやすい場面は、企業の選択が絡む採用と昇進であるが、これらは2010年平等法の差別禁止原則によって処理されることが多い。パート規則下で最も問題になるのは賃金であるが、比較される正規就業者が特定できれば、同じ時給が勧告されることになる。その他、健康保険の加入や社用車の利用などが問題となりうる。

イ. 有期契約労働者

有期雇用契約は、あまり利用されておらず、季節労働などで使われる程度である。有期規則は「労働者」を対象としているところ、そもそも労働者に関しては有期契約の雇止めも「解雇」として不公正解雇規制の対象となり、有期契約労働者と無期契約労働者とで雇用保障の差は小さい。また、有期雇用契約は4年までという規制もある。そのため、積極的に有期契約を選択する理由がない。産業別でみると、保健・ソーシャルワーク、小売業、教育での割合が比較的高い。

もっとも、有期契約労働者該当性は就業者本人の主観に左右されており、有期契約をめぐる実態は把握しきれていないというのが現状である。

ウ. 派遣就業者

2008年のリーマンショック不況以来、賃金コスト削減のため、派遣就業者をはじめとするテンポラリー就業者が増えている。産業別でみると、物流、倉庫、食品産業、農業（収穫作業）、養鶏、保健・看護、教育、通信産業などで増加している。

派遣初日からの施設利用に関しては、食堂などはあまり問題となっておらず、駐車場に関する問題はしばしば紛争となるようである。勤続12週以降の均等条件に関しては、派遣就

業者の約半数（レストランなどでは大多数）は 12 週未満の契約であるため、均等条件の対象とならないという問題がある。他方で、派遣就業者のうち IT や医療関係などで働く約 3 分の 1 の高技能就業者は、もともと比較対象就業者よりも高い賃金を得ているため、不利益取扱い禁止の対象とならない。このため、派遣規則の保護は限定的だと考えられている。また、派遣先の訓練機会へのアクセスは、現在は派遣就業者の権利ではない。もっとも、昇進の機会につながるとして議論があり、法律ではなく任意の行動準則として奨励する方法で解決しているという。

なお、派遣就業者が派遣先の直用労働者だと主張するケースがある。どちらとの間で雇用契約が認められるかは、賃金が最も重要な判断要素となる。その他、名刺、クリスマスパーティーへの招待、休日の申請を受けているかなど、人事管理的要素を加味して判断されるようである。

派遣労働者は派遣先との間に雇用契約がないので、不公正解雇、剰員整理、安全衛生に関して集团的に代表される権利がない。これらの権利は、雇用関係のある派遣元には主張できるものの、保護の実効性がないと指摘されている。

（２）差別、不利益取扱いが問題となった事例・裁判例

すべての非正規類型を通じて、救済の枠組みが限定的であるため（前述の通り、具体的な比較対象者を必要とすること、精神的損害に対する慰謝料が認められないことなど）、深刻な事例は、雇用形態ではなく平等法上の間接差別にもとづいて紛争化することが多い。また、比較対象者の選定や不利益取扱いの有無などは、複雑な判断を要するため、和解での解決も多くなる。

ア．パートタイム就業者

パート規則に基づく訴訟では、比較対象者をめぐる争点と、不利益取扱いの理由をめぐる争点とが問題となっている。理論的には正当化要素も重要な争点となりうるが、実際の訴訟ではその充足を争うまでに至らないことが多い¹⁴。

まず比較対象者が争点となった **Matthews** 事件¹⁵は、パートタイム消防士が、フルタイム消防士のみ認められている年金や病欠手当を求めた事案であった。パートタイム消防士の職務の中心が消火活動であるのに対し、フルタイム消防士はより広い業務に従事し、職務資格や経験も異なることから、比較対象とされる「同一または類似労働」といえるかが問題となったのである。下級審は職務や必要とされる能力の違いからこれを否定したが、貴族院はより緩やかな判断基準を示して同一（類似）性を認めた。すなわち、パート規則における同一（類似）労働か否かは、実質的差異の存在によって直ちに否定されるものではなく（1970

¹⁴ たとえば、O'Brien v The Ministry of Justice [2013] UKSC 6。

¹⁵ Matthews v Kent and Medway Towns Fire Authority [2006] 367 HL。

年同一賃金法の類似的労働の判断枠組みにとらわれず)合目的的に判断されるべきものとし、比較対象者とされた就業者との職務内容のほとんどが同一である場合は、その他の部分(相違点)がその同一性または類似性を否定する程度のものでない限り比較可能性を認めるべきだとした。もっとも、この判断基準によっても、パートタイム労働とフルタイム労働の同一(類似)性が認められるには、その相当部分の重複を要する。

なお、不利益取扱いの理由をめぐる争点としては、パートタイム労働を理由とするものであるかが問題となる。この点、雇用控訴審判所の判決には2つの異なる判断基準をとるものがある。まずは当該不利益取扱いの唯一の理由がパートタイム労働であることを要するとし、使用者の差別意図を判断基準とするものである¹⁶。もう1つは、差別意図を問題とせず、パートタイム労働であることが不利益取扱いの理由の1つであって「あれがなければこれもなし」の関係にあればよいとするものである¹⁷。これらの判断は、場所的法管轄によって併存しているのが現状である。

イ. 有期契約労働者

有期契約労働者の不利益取扱いをめぐる紛争は、平等法の間接差別の事例¹⁸も含め、裁判例はほとんどない。

ウ. 派遣就業者

また、派遣就業者の均等待遇については、判断基準を示した裁判例は全くない。そもそも訴訟として紛争化しない理由としては、以下の3つが考えられる。まず、①スウェーデン式適用除外により、そもそも同一賃金の権利が適用されないこと、②未組織就業者の場合、組合のサポートがないため、使用者のブラックリストに載ることを懸念して審判所への申し立てを躊躇すること、そして、③派遣規則制定と同時期に導入された雇用審判所への申し立ての有料化、である。

とくに、2013年7月にはじまった雇用審判所の有料化(申し立て料金徴収制度)(③)は、すべての非正規類型に共通して、司法的救済に対する高いハードルとなっている¹⁹。

(3) 非正規労働に関する格差解消の実態

非正規雇用に関する EC 指令のスタンスは、まずは不利益取扱いを禁じて非正規雇用の脆

¹⁶ *McMenemy v Capita Business Services Ltd* [2006] IRLR 761(EAT).

¹⁷ 前掲注 12 判例。2008623

¹⁸ 数少ない事例として、1年の有期雇用契約を更新して5年間勤務してきた女性教員が、優先的な解雇の対象となったことを争った *Whiffen* 事件がある (*Whiffen v Milham Ford Girl's School* [2001] IRLR 468 CA)。

¹⁹ 申し立て料金はレベル A (未払賃金、解雇予告手当、整理解雇手当などの請求) について 1 件 160 ポンド、審理が行われる場合は加えて 230 ポンドである。また、レベル B (不公正解雇、差別、均等賃金、内部告発など) の申し立てに関しては 1 件 250 ポンド、審理が行われる場合は 950 ポンドの上乗せとなる。施行後 1 年で申し立て件数は約 7 割もの急減をみせている。

弱性を最小限にし、そのうえで、柔軟な雇用形態を促進しようとするものであった。前者に関しては、イギリスの法制化は、最小限の規制にとどまっているといえよう。各非正規規則の適用対象や救済は、一般的な差別法理に比しても限定的であり、とくに派遣に関しては肝心の同一賃金に適用除外を認めるなど、その射程は狭い。むしろ、イギリスの規制は後者、すなわち柔軟な雇用形態の促進に主眼があるといえる。それは、就職の機会の創出こそが重要だと考えられているからである。とくに、ホスピタリティ産業など、実務経験を重視する分野においては、未経験では就職さえできない状況にある。非正規雇用が広く普及していることで、若年者や女性も参入しやすく、踏み石として機能しているとの主張は強固である。他の国では、多くの権利を認められている労働者と、そうでない労働者との二層構造になっているが、イギリスでは適材適所が実現しているというのである。

そのような観点からは、イギリスではもはやパートタイム就労は「非正規」ではなく「スタンダード」と位置づけられる。育児や介護などに対して公的サポートが不十分な部分を働き方で補う必要があり、むしろパートタイムで働くことは権利だと考えられている。リタイア後の高齢者も生活維持のために働く必要に迫られることがあり、すでに就業者の8%を65歳以上が占めている。そして、その中心は非正規労働である。

また、企業側も、柔軟性確保の手段として非正規労働を活用する。さらに、イギリスでは共働きが多く、在宅勤務のニーズがあり、日本人よりも通勤に時間をかけることを嫌うため、高スキルの適切な人材を確保するために、柔軟な条件を用意する必要がある。非正規労働者には高スキルで好待遇の者も多く、必ずしも正規化を望むわけではない。そして企業側も、労働市場の需給状況や労働者の状況に応じて個別に労働条件を設定するため、正規であれ非正規であれ、労働条件は高度に個別化する。このように、イギリスではあまりに労働条件が個別化しているため、「非正規労働者」とひとくくりにして画一的な救済を論じにくい。

一方で、派遣就業者は「セカンドクラス」として扱われている懸念も表明される。正規雇用への踏み石として機能しているという主張に対しては、正規化条項を含む労働協約は少なく、パーマnentへの移行例は多くないはずだとの疑問が呈されることもある。訴訟提起へのハードルの高さや、救済の限定性もあいまって、法的な権利が認められる場合であっても、その行使は容易とはいえない状況にある。