

イギリス労働法政策における Good Work Plan

—Good Work Plan に至る背景とその具体的内容

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

研究員 滝原啓允

《要旨》

プラットフォームを介在させた働き方の出現、人工知能などによる技術革新、非典型雇用の増加といった社会的変容を経験する中、各国は様々な労働法政策を展開させつつある。本稿は、イギリス政府による政策文書である Good Work Plan（2018年12月）を素材とし、同国における労働（雇用）法政策につき論じるものである。すなわち、本稿は、当該文書が如何なる背景のもと、どのようなことを念頭に策定されたものなのか明らかにしつつ、また同文書が提案する具体的な労働法政策について紹介することを、主な目的とする。

上記目的のもと、本稿は、①EU 離脱、②プラットフォーム・エコノミーの進展とクラウドワークの登場、③雇用上の法的地位と税制・社会保障、④ゼロ時間契約・派遣労働といった諸課題を主な背景として、それら全部またはその一部を念頭とし解決を図ろうとする政策文書が複数積み重なる中、それら諸課題に対する一定の解決策を示したものとして、Good Work Plan を位置付けた。

また、Good Work Plan が提案する具体的な法政策は多岐にわたるが、それを例示するに、予見可能かつ安定的な契約を要請する権利、派遣労働者へのスウェーデン型適用除外の廃止、2004年被用者への情報提供・協議規則の改正、雇用上の地位に係る立法、雇用審判所の改革といったところとなる。しかし、それらの一部は、未だ青写真の段階にある。

とはいえ、一連の課題に対し、good work という標語のもと、広範な法政策を展開しようとするイギリスの姿勢それ自体は、一定の評価に値するであろう。

(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・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

I	はじめに	- 1 -
	(1) 問題の所在	- 1 -
	(2) 本稿の目的	- 2 -
	(3) 本稿における用語	- 2 -
II	Good Work Plan に至るまでの背景	- 3 -
	(1) Good Work Plan に至るまでの概略	- 3 -
	ア EU からの離脱問題	- 3 -
	イ プラットフォーム・エコノミーの進展とクラウドワークの登場	- 3 -
	ウ 雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題	- 6 -
	エ ゼロ時間契約・派遣労働等に関する問題	- 6 -
	オ 5つの政策文書	- 7 -
	(2) 労働・年金委員会による報告書	- 7 -
	(3) Matthew Taylor らによる報告書	- 8 -
	(4) 労働・年金及びビジネス・エネルギー・産業戦略委員会による報告書	- 10 -
	(5) イギリス政府による Industrial Strategy	- 11 -
III	Good Work Plan の具体的内容	- 13 -
	(1) 公正かつディーセントな仕事 (Fair and decent work)	- 14 -
	ア 一方に偏ったフレキシビリティ (One-sided flexibility)	- 15 -
	(a) 予見可能かつ安定的な契約を要請する権利 (Right to request a more predictable and stable contract)	- 15 -
	(b) 継続勤務における休止可能期間の延長 (Extending the break in continuous service)	- 16 -
	(c) 派遣労働者への保護 (Protecting agency workers)	- 17 -
	イ 仕事 (労働) の質 (Quality of work)	- 18 -
	(a) 満足度 (Satisfaction)	- 18 -
	(b) 公正な賃金 (Fair pay)	- 19 -
	(c) 参加と発展 (Participation and progression)	- 19 -
	(d) 福利 (心身の健康)・安全・安心 (Well-being, safety and security)	- 20 -
	(e) 発言と自律性 (Voice and autonomy)	- 21 -
	(2) 使用者と就労者にとっての明確性 (Clarity for employers and workers) ..	- 22 -
	ア 雇用上の地位 (Employment status)	- 23 -

(a) 雇用上の地位とは何か? (What is employment status?)	- 23 -
(b) テストの明確化 (Clarifying the tests)	- 24 -
イ 情報の明確さ (Clarity of information)	- 25 -
(a) (雇用条件) 記載書 (Written statement)	- 25 -
(b) 派遣労働者向けの重要事項ページ (Key Facts Page for agency workers) ..	-
26 -	
(c) 休暇手当 (Holiday pay)	- 27 -
(3) より公正なエンフォースメント (Fairer enforcement)	- 29 -
ア 雇用審判所 (Employment tribunals)	- 29 -
(a) 審判所の改革 (Modernising the tribunal service)	- 29 -
(b) 付加的過料 (Additional penalties)	- 31 -
イ 国 (監督行政) によるエンフォースメント (State enforcement)	- 31 -
ウ 現代的な雇用形態への適応 (Adapting to modern employment arrangements)	
.....	- 32 -
エ 支払いを受ける権利へのアクセス (Accessing pay entitlement)	- 33 -
IV おわりに	- 35 -

I はじめに

(1) 問題の所在

プラットフォームを介させたクラウドワークの出現¹、人工知能 (AI: artificial intelligence) などによる技術の革新、非典型雇用の増加といった、社会や経済における変容は、日本だけが経験しているものではない。他の先進諸国も同様に経験している変容である。それに伴い、各国では様々な労働法政策が展開されるようになっていく。

たとえば、ドイツでは、人工知能、身の回りのあらゆるモノがインターネットに接続され遠隔操作や情報共有などが可能となるモノのインターネット化 (IoT: Internet of Things)、ビッグ・データやロボットといった技術革新に伴い「第四次産業革命」との局面を現在迎えているという認識のもと、連邦労働社会省のイニシアティブによる包括的検討をまとめた『労働 4.0 白書²』が公表されるなどした後、それに基づく立法政策が展開され、職業教育訓練に係る助成の適用範囲が拡大³されるなどしている。

また、フランスにおいて近年なされている労働法改革⁴は多岐にわたるが、その中にあっては、デジタル化やプラットフォーム・エコノミーの進展によるクラウドワークの

¹ 「プラットフォーム」、「クラウドワーク」といった用語の意味するところ、あるいはその展開につき、石田眞「プラットフォーム・エコノミーと働き方改革」法律時報 89 巻 8 号 (2017 年) 1 頁、浜村彰「プラットフォームエコノミーと労働法上の使用者」労働法律旬報 1895 号 (2017 年) 18 頁、毛塚勝利「クラウドワークの労働法上の検討課題」季刊労働法 259 号 (2017 年) 53 頁、石田眞「クラウドワークの歴史的位相」同 67 頁、毛塚勝利＝石田眞＝浜村彰＝沼田雅之「クラウドワーク研究の現段階—比較法研究・PF ヒアリングを踏まえての中間的総括」季刊労働法 262 号 (2018 年) 116 頁、石田眞『プラットフォーム・エコノミーと労働法』の比較研究に向けて」労働法律旬報 1944 号 (2019 年) 6 頁、浜村彰「日本のワーバーイーツをめぐる労働法上の課題」同 32 頁、毛塚勝利「日本におけるクラウドワークの現状と法的課題」同 37 頁等。また、各国における議論につき、後藤究「ドイツにおけるクラウドソーシングの進展と労働法の課題」季刊労働法 259 号 (2017 年) 77 頁、鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題」同 88 頁、井川志郎「クラウドワークに関する EU の政策動向—協同経済(collaborative economy)についてのヨーロッパ指針を中心に」季刊労働法 260 号 (2018 年) 100 頁、滝原啓允「イギリスにおけるクラウドワークの進展と労働法の課題—Uber 型を念頭とした『労働者 (worker)』概念に関する立法論とその焦点」同 112 頁、藤木貴史「アメリカにおけるプラットフォーム経済の進展と労働法の課題」季刊労働法 261 号 (2018 年) 62 頁等、さらに ILO における議論につき、亀岡秀人「ILO の『Future of Work (仕事の未来)』イニシアチブとクラウドワーク」同 78 頁。

² これにつき、詳細は、山本陽大「第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか？」JILPT Discussion Paper 18-02 (2018 年)。なお、立法政策に一定の影響を与えたという Krause 鑑定意見につき、同「“労働 4.0”とドイツ労働法—Krause 鑑定意見を中心に」JILPT Discussion Paper 19-02 (2019 年) 等。

³ これにつき、詳細は、山本陽大「第四次産業革命下における employability の維持・確保に向けた法的支援—ドイツにおける近時の立法政策からみた日本の検討課題」月刊全労連 271 号 (2019 年) 23 頁等。

⁴ これにつき、詳細は、野田進＝洪田美羽＝阿部理香「フランス『労働改革法』の成立—労働法の『再構築』始まる」季刊労働法 256 号 (2017 年) 126 頁、細川良＝小山敬晴＝古賀修平『フランス労働法改革の意義と労使関係への影響 (資料シリーズ 211 号)』(労働政策研究・研修機構、2019 年) 等。また、当該改革における労働医制度の変化につき、鈴木俊晴「フランス労働医の組織と職務—近年の法制度改正の動向を踏まえて」産業医学レビュー 30 巻 1 号 (2017 年) 19 頁。

出現、あるいは非典型雇用の増加といった社会経済的な変容を踏まえた規定も設けられるなどしている。たとえば、クラウドワークとの関係では、当該改正により、労働災害に係る保険の保険料支払いや職業訓練の費用の負担をプラットフォームに課し、あるいは労働組合の設立や加入等の集団的権利を一定の範囲の「独立労働者」に保障するなどといった規定が、新たに設けられている⁵。

そして、本稿が検討対象とするイギリスにおいても、上記のような社会経済的な変容を前提とした労働（雇用）法政策に係る論議が活況を呈している。そこでは、そうした変容はもとより、イギリス固有の問題、すなわち EU (European Union) 離脱（いわゆる Brexit）問題や財政的な問題も念頭とされているようである。そして、そこでキーとされているのが、質の高い仕事、すなわち good work である（何ををもって good work とするかに関し、本稿Ⅲ（１）イ参照）。

本稿は、労働（雇用）に係る現代の変容の只中であって、イギリスが、如何なる法政策を展開しようとしているのか、2018年12月にイギリス政府が公にした Good Work Plan を主題とし、明らかにしようとするものである。

（２）本稿の目的

上記の通り、本稿は、Good Work Plan について紹介し検討をなすものである。それにあたっては、当該文書が如何なる背景のもと、どのようなことを念頭に策定されたものであるのか明らかにしつつ、good work とは何か、そして同文書が提案する今後の労働法分野に係る政策とはどういったものなのか、具体的にみることにする。Good Work Plan に至るまでの背景については他の政策文書の紹介も併せ本稿のⅡで論じ、Good Work Plan の具体的な内容については本稿のⅢで論じる。

（３）本稿における用語

イギリスは、働く者の法的地位について、労働（雇用）法上「被用者（employee）」・「労働者（worker）」・「自営業者（self-employed）」という三分法を採っている（労働者概念に被用者概念は含まれる）。そして、被用者には、あらゆる雇用上の諸権利が保障される一方、労働者には、それらの一部が保障されるというのがイギリスの労働法制の特徴である（以上のような状況につき本稿Ⅱ（１）イなど参照）。本稿では、原典における上記原語に対し、上記のように訳すこととする。

⁵ これにつき、詳細は、鈴木・前掲注1、細川良「フランス」『労働法の人的適用対象の比較法的考察（資料シリーズ214号）』（労働政策研究・研修機構、2019年）27頁、51頁以下等。

ただ、原典において **worker** との語が用いられている場合であったとしても、文脈上、法的地位としての「労働者」を指しておらず、働く者を広く指しているものと解される場合にあつては、「働く者」または「就労者」と訳す場合がある。また、原典において **individual** といった語が用いられている場合であっても、法的地位としてのいずれかを示していると解される際、あるいは働く者を広く指しているものと解される際にあつては、それぞれ適宜の語を訳にあてた。

II Good Work Plan に至るまでの背景

(1) Good Work Plan に至るまでの概略

Good Work Plan の内容につき紹介するに先立ち、それに至るまでの政治経済的な流れ、あるいは社会経済的な動向を概観することとしたい。これについて、いかなる時点を開始とすべきか多分に悩ましいが、2016年6月のEU離脱を問う国民投票の結果はGood Work Plan 策定に至る遠因の一つとなっているものと解されるどころ、本稿では、さしあたり当該投票前後を開始としたい。

ア EUからの離脱問題

その国民投票の結果は周知の通り、離脱を支持する票数が、離脱に反対する票数を僅差で上回った。そのため、イギリスは、EU離脱に向けて準備を整えることとなり、当時首相であったDavid Cameron（保守党）の辞職後、Theresa May（同）が首相となった。

しかし、イギリス労働法制は、EC（European Community）・EU労働法と密接であり、指令（directive）に従い規則（regulations）として国内法化されるなどしたものも少なくない。すなわち、イギリス労働法制は、EC・EU労働法の影響を受けながら発展してきた⁶ものであり、今後もそれが見込まれるところとなっていたといえる。

イ プラットフォーム・エコノミーの進展とクラウドワークの登場

また、同時期、イギリス国内では、プラットフォーム・エコノミーの進展に伴い出現したクラウドワークに従事する者により申立てがなされた法的紛争が増加しつつあった。なかでも、タクシー事業を展開するプラットフォーム事業者のUberの運転手らが、Uber

⁶ EU労働法とイギリス労働法との関係につき、詳細は、有田謙司「EU労働法とイギリス労働法制」日本労働研究雑誌 590号（2009年）17頁等。

による最低賃金支払いの不履行・有給休暇提供の不履行・告発を理由とした不利益取扱といった諸点につき雇用審判所 (Employment Tribunal) に対し申し立てを行った事件 (Uber 事件) や、配送プラットフォーム事業者の Deliveroo に対する労働組合の法定承認に係る事件 (Deliveroo 事件) などが著名である (前者の雇用審判所による判断⁷は 2016 年 10 月、後者の中央仲裁委員会 (CAC: Central Arbitration Committee) による

⁷ *Aslam and others v Uber BV and others* [2017] IRLR 4 (ET). 本件について、詳細は、國武英生「シェアリング・エコノミーと雇用関係—アメリカとイギリスにおける Uber 訴訟をめぐる覚書」季刊労働法 257 号 (2017 年) 139 頁、石田・前掲注 1) 法律時報、有田謙司「イギリスにおける非正規労働の現状と法的規制の焦点」『非正規労働者問題の今後の課題を探る—ドイツ、イギリスの非正規労働の実状と労働組合の取り組み—日本への示唆—』非正規労働者の現状と労働組合の対応に関する国際比較調査報告書 (連合総研、2017 年) 83 頁、91 頁以下、滝原・前掲注 1) 116 頁以下等。

雇用審判所による判断の内容は、上記滝原・前掲注 1) 116 頁以下で紹介したが、それにつき再掲するに以下の通りとなる。すなわち、本件における主たる争点は、Uber の運転手が、1996 年雇用権法 (Employment Rights Act 1996)・1998 年最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998)・1998 年労働時間規則 (Working Time Regulations 1998) における「労働者」に該当するかどうかという点にあった。なぜなら、Uber との関係において、運転手は「自営業者」として位置付けられていたからである。雇用審判所は、事実関係を詳細に検討し、運転手を「労働者」として認定し得るとしている。

Uber 側は、自らはタクシー会社ではなく自営業者の運転手と乗客とをマッチングさせているに過ぎず、むしろ共通のプラットフォームによって結びついた 30000 もの小規模事業者のモザイクが自らであるとし、あるいは、運転手と乗客との間に契約が存在するなどといった主張をしたものの、いずれも認められなかった。

運転手を「労働者」として認定するにあたり、雇用審判所は、下記のように判断した。すなわち、「(a) アプリを起動させ、(b) 労働することを認められた領域内に存在し、(c) 割り当てられた仕事を受けることができ、それを望む運転手は」、それら条件が満たされている限り、Uber の「労働者」として認定されるとした (See, para. 86)。また、同審判所は、下記の諸事実から、運転手を「労働者」として認定している。

すなわち、その事実とは、

- (1) Uber が運転手の仲介者 (agent) であると主張している事実と、乗車予約を承諾したり拒否したりするという Uber の「独占的かつ絶対的な裁量」との付加条項における矛盾、
 - (2) Uber が運転手に面接をし、採用しているという事実、
 - (3) Uber が重要な情報 (特に、乗客の姓、連絡先の詳細、目的地) について管理し、そうした情報から運転手を排除しているという事実、
 - (4) Uber が、運転手に対し、乗客を乗せての移動を承諾する、あるいは拒否しないよう要求し、その要求に反する運転手をアプリからログオフすることによって、その要求を強制しているという事実、
 - (5) Uber が目的地までの (デフォルト) のルートを設定し、運転手はそのルートからそれるのは自らの責任となるという事実、
 - (6) Uber が運賃を決定し、運転手はそれより高い運賃を乗客と合意することができないという事実 (より安い運賃に同意する自由の存在は明らかに無益である)、
 - (7) Uber が (利用が認められる自動車の制限的選択のような) 様々な条件を運転手に課し、運転手の仕事の仕方を指示し、運転手の職務の遂行を監督しているという事実、
 - (8) Uber が、評価システムを通じ、運転手を作業管理・懲戒手続に等しいものの下に置いているという事実
 - (9) Uber が、運転手の報酬が影響を受けかねない払い戻しを、運転手に関与させることなく決めるという事実、
 - (10) Uber が、収入保証制度を設けていたという事実 (しかし、現在は中止されている)、
 - (11) 運転手が自営業者であれば自らの会計において負担するような損失のリスクを、Uber が負担するという事実、
 - (12) 運転手に関する苦情を含む、乗客からの苦情を Uber が処理しているという事実、
 - (13) Uber が、運転手の諸条件を一方的に変更する権限を有しているという事実
- である (See, para. 92)。

裁決⁸は2017年11月のことであった)。これら事件を契機として、クラウドワークに従事する者の諸権利について、議論が活発になされるようになった。

こうした者らを法的にどのように捉えるかを考慮する際、イギリス労働（雇用）法の適用対象者に係る概念論が、不可避的に関係することとなる⁹。すなわち、イギリスは、働く者の法的地位について、先述したように「被用者」・「労働者」・「自営業者」という3分法を採っている¹⁰。そして、被用者としての法的地位を有する者には、あらゆる雇用上の諸権利が保障される一方、労働者としての法的地位を有する者には、それら雇用上の諸権利の一部が保障されることとなる（たとえば、最低賃金を支払われる権利・労働時間に関する諸権利等）。これについて、若干の説明をなせば、Tony Blair 元首相（労働党）の政権下の1997年以降、イギリスにおける多くの制定法は、労働者という法的地位を有する者を対象としている。労働者概念には被用者概念が含まれるところ、被用者には、それらの制定法が当然に適用される。そして、被用者に該当しないが自営業者としてみなすのも適当でない人々を、かかる労働者概念に含ませることで、一定の保護を及ぼそうとしているのである¹¹。

ともあれ、イギリスのクラウドワークに従事する者の主張における要諦は、同国法制にあって自身が自営業者ではなく労働者に該当するという点にある。労働者として認定されれば、その法的地位に基づく諸権利を享受し得るからである。しかし、プラットフォーム事業者の側が主張するように、クラウドワークに従事する者が自営業者に過ぎないとするれば、彼または彼女らは、雇用上の諸権利についてほぼ全く保障がなされないこととなる。

⁸ *Independent Workers' Union of Great Britain v RooFoods Limited t/a Deliveroo* (TUR1/985(2016)) (CAC). 本件について、詳細は、新屋敷恵美子「イギリス労働法における『アプリ』を通じた労務提供と集団的労働関係法上の労働者概念の意義と限界—Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) and RooFoods Ltd. T/A Deliveroo[2018]IRLR 84の検討から」法政研究 85 巻 2号 (2018年) 309頁、滝原・前掲注1) 118頁等。

⁹ イギリス労働（雇用）法の適用対象につき、小宮文人『イギリス労働法』（信山社、2001年）54頁以下、有田謙司「イギリス」『諸外国の労働契約法制に関する調査研究（労働政策研究報告書39号）』（労働政策研究・研修機構、2005年）207頁、215頁以下、岩永昌晃「イギリスにおける労働法の適用対象者（1）～（2・完）」法学論叢 157 巻 5号 (2005年) 56頁、同 158 巻 1号 (2005年) 72頁、國武英生「イギリスにおける労働法の適用対象とその規制手法」学会誌労働法 108号 (2006年) 184頁、新屋敷恵美子「イギリス労働法における労働者概念—労働者概念における契約の要素と契約外的要素」山口経済学雑誌 61 巻 4・5号 (2013年) 99頁、石田信平「イギリス労働法の Worker 概念（1）～（2・完）」季刊労働法 262号 (2018年) 178頁、同 263号 (2018年) 116頁、岩永昌晃「イギリス」『労働法の人的適用対象の比較法的考察（資料シリーズ214号）』（労働政策研究・研修機構、2019年）6頁等。

¹⁰ 日本は、「労働者」・「自営業者」という2分法を採るが、イギリスにおける「被用者」概念は、日本における「労働者」概念よりも狭いものと解される。しかし、両国では諸般事情を異にするところ、この点につき、単純な比較は難しい。

¹¹ かかる経緯につき、See, Anne Davies, *Employment Law*, (Pearson, 2015), p. 110. また、アン＝デービス（井川志郎＝鈴木俊晴＝滝原啓允＝藤木貴史訳）「イギリスにおけるギグ・エコノミー」労働法律旬報 1944号 (2019年) 12頁、16頁等。

ウ 雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題

かかるような雇用上の法的地位は、イギリスの税制や社会保障とも関連しており、その関係においても複雑な問題を呈している。すなわち、先述のように雇用上の諸権利については被用者と労働者そして自営業者の3層構造となっている一方、イギリスの税制は「雇用される (employed)」者と自営業者の2層構造となっているところ、労働者という雇用上の法的地位を有する者が税制上いずれに該当するかは必ずしも自明でない。

また、歴史的に自営業者は被用者よりもはるかに少ない社会保障給付しか受けていなかったことから、社会保険料の負担についても自営業者には被用者と異なった条件が適用されてきたものの、2016年の新国民年金 (state pension) の実施により、自営業者と被用者とが得られるそれぞれの給付における大きな差異は解消されており、両者間の負担を均等にすべきという議論 (本章 (2) で紹介する報告書の立場となる) も生じるところとなった。

こうした議論は、自営業者の増加という社会経済的な変容を背景の一つとしながら、生じたものといえる (本稿Ⅲ (2) ア参照) し、あるいは、高年齢者の増加とも関連しよう。

エ ゼロ時間契約・派遣労働等に関する問題

そのほか、いわゆるゼロ時間契約¹² (zero-hours contract) の広がりも、この時期あるいはそれより少し以前より、イギリスにおいて、雇用を取り巻く諸問題の一つとして顕在化している。同契約は、仕事を提供する者と働く者との合意ではあるものの、特定の量の仕事の提供を約さないものであって、場合によっては全く仕事が割り振られない場合もあることから「ゼロ時間契約」という名称が付されている¹³。当該契約のもとで働く者は、仕事が割り振られた際にこれを断ることができるが、実際に断ってしまった場合、二度と依頼が来なくなる可能性が高いことから、仕事を提供する者を一方的に利するものであるという認識がなされていた¹⁴。

また、いわゆるスウェーデン型デロゲーション (Swedish derogation, 本稿Ⅲ (1) ア (c) 参照) などを巡り課題が指摘されていた派遣労働者 (agency worker) について、あるいは、その他の非正規の就労者への保護についても一定の課題が認識されることとなっていた¹⁵。

¹² これにつき、詳細は、有田・前掲注7、デービス・前掲注11) 27頁以下等。

¹³ デービス・前掲注11) 27頁。

¹⁴ 有田・前掲注7) 83頁以下。

¹⁵ イギリスにおける非正規での就労に関する近時の文献として、神吉知郁子「イギリス」『諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書』(労働政策研究・研修機構、2016年) 129頁、

オ 5つの政策文書

以上に述べたような諸事情を背景とし、あるいは諸課題に対応すべく、イギリスの労働法政策は、様々な政策文書による方向付けのもと、動いていくこととなる。それら文書の中で主要なものは以下の通りである。すなわち、①イギリス議会下院(庶民院、House of Commons)の労働・年金委員会(Work and Pensions Committee)による報告書(2017年5月)、②当時首相であった May の依頼を受けた Matthew Taylor らによる報告書(2017年7月)、③イギリス議会下院の労働・年金及びビジネス・エネルギー・産業戦略委員会(Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees)による報告書(2017年11月)、④イギリス政府による Industrial Strategy(産業戦略、2017年12月)、⑤イギリス政府による Good Work Plan(2018年12月)の5つである。これらのうち、本稿で主題とする⑤Good Work Plan 以外の概略につき、以下で述べる。

(2) 労働・年金委員会による報告書

イギリス議会下院の労働・年金委員会による2017年5月の報告書¹⁶(全26頁)においては、急速に変化する雇用社会とりわけ自営業者の増大(なお本稿Ⅲ(2)アも参照)への対応を図ることを前提に議論が進められている¹⁷。具体的には、先述したように、2016年の新国民年金の実施により自営業者と被用者とが得られる給付における大きな差異は解消されており、両者間の負担を均等化すべきというのが、本報告書の立場となっている¹⁸。

また、企業が被用者または労働者の法的地位に伴う様々な権利を与えずにいることで搾取や劣悪な労働条件がまかり通り、それは、国庫における税収の損失と社会保障負担の増大とをもたらすなどとするのも本報告書の立場である¹⁹。そうした観点から、本報告書は、雇用上の法的地位をデフォルトで「労働者」と推定することは、「自営業者」をデフォルトとすることよりも、就労者と国庫の両方を保護することになるとする²⁰。すなわち、就労者に「労働者」の法的地位に伴う諸権利を与えることとなるし、国庫に対

有田・前掲注7等。

¹⁶ Work and Pensions Committee, *Self-employment and the gig economy*, (HC 2016-2017, 847). Available from <<https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmworpen/847/847.pdf>>. 本報告書に言及するものとして、有田・前掲注7) 97頁以下。また、本稿における本報告書についての記述は、滝原・前掲注1) 118頁以下とほぼ同様である。

¹⁷ See, *id.*, para. 1.

¹⁸ *Id.*, paras. 6-10.

¹⁹ *Id.*, para. 21.

²⁰ *Id.*

する潜在的な危険や社会保障費の増大を回避し得ることとなるとしている。

(3) Matthew Taylor らによる報告書

当時首相であった May の依頼を受けた RSA (Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) の Matthew Taylor²¹らによる 2017 年 7 月の報告書²² (Taylor Review) は 115 頁からなり、多岐にわたる提言をなしている²³。

Taylor Review が念頭とするところは、good work である。すなわち、質の高い仕事こそが、就労者の健康や幸福などと密接でその充足感を満たし得るものであり、また、そうした仕事がいきわたり生産性が向上するなどしてイギリス自体も戦略的に発展し続けることが可能となり、あるいは新たなビジネスや働き方 (クラウドワークなど) が広がる中で就労者の権利保障という観点も重要となるといった認識が、Taylor Review における主な前提となっているように解される²⁴。そして、Taylor Review の策定を依頼した May のイギリス議会における発言を追うに、プラットフォーム・エコノミーの進展によるクラウドワークといった新たな働き方、自営業者と税ないし国民年金との関係、新たなテクノロジーを前提とした職場の変化や雇用構造の変化、といったことが Taylor への依頼に際し念頭に置かれていたようである²⁵。さらに、イギリスの EU 離脱に関しても、それに伴う労働市場への影響が Taylor Review において一定程度念頭に置かれ、あるいは、人口動態の変化や、それに伴う就労者の様々なニーズの存在もまた念頭とされているように解される²⁶。よって、Taylor Review は、本稿 II (1) において述べたような政治経済的な流れや社会経済的な動向を、まさに背景にしたものといえよう。

Taylor Review が提言する諸点にあつて、労働法的な観点から、とりわけ重視される

²¹ Matthew Taylor は、Tony Blair 元首相 (労働党) の側近であった人物であり、首相官邸の政策ユニットで責任者を務めた経験を有している。

²² Matthew Taylor, *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, (2017). Available from <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf>. 本稿における Taylor Review についての記述は、滝原・前掲注 1) 119 頁以下、あるいは同論文の他箇所を基礎としている。また、Taylor Review を紹介する他の文献として、岩永・前掲注 9) 26 頁等。

²³ しかし、Taylor Review について批判的な研究者は少なくない。Taylor Review について、情報に乏しく方法論的にも妥当でなくギグ (プラットフォーム)・エコノミーに係る問題にも対処し得るものではないなどと批判するものとして、Katie Bales, Alan Bogg and Tonia Novitz, 'Voice' and 'Choice' in Modern Working Practices: Problems With the Taylor Review' (2018) 47 ILJ 46. また、Taylor Review による提案は、実際に生じているギグ (プラットフォーム)・エコノミーに関する問題に対応し得るものでないなどと批判するものとして、Ewan McGaughey, 'Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status' (2019) 48 ILJ 180.

²⁴ See, Taylor, *supra*, note 22, pp.6-9.

²⁵ See, Theresa May, HC Deb 30 November 2016, vol. 617, col. 1517; 15 March 2017, vol. 623, cols. 385-387; 21 June 2017, vol. 626, col. 61.

²⁶ See, Taylor, *supra*, note 22, pp7-9, p.31.

べきはクラウドワークとの関係であろう。すなわち、クラウドワークに従事する者を念頭として、イギリス労働法における「被用者」・「労働者」・「自営業者」という就労者についての3分法に関し、Taylor Reviewは一定の提言をなしている。すなわち、これまでの「労働者」を「従属的請負人(dependent contractor)」に変更し、「真正な(legitimately)自営業者」とより明確に区別することを、Taylor Reviewは提案している²⁷。そして、その区別の基準としては、本人が「自ら(personally)」仕事を遂行する(これは、これまでの「労働者」定義ないし概念における核の一つである²⁸)という点を強調するのではなく、使用者による「管理(control)」に重点を置くべきとしている²⁹。とはいえ、ここでいう「管理」とは、Uber事件における事案などを念頭に置いたものと思われる。すなわち、Taylor Reviewの立場は、コモン・ローにおいて、ある就労者の雇用上の法的地位を判断する際に用いられてきた基準の一つである管理性基準(control test)を採用するという事と同値ではないようである。ともあれ、「自ら」仕事を遂行するという点の強調ではなく使用者による「管理」に重点を置くという発想により、これまで「労働者」に付与されてきた一定の諸権利を、新たに「従属的請負人」として認められる者に与えることを、Taylor Reviewは企図している。

こうした提案は、一見したところ、突飛に映る。なぜなら、これまで自営業者を「労働者」概念に包摂する際に用いられてきた「自ら」労働またはサービスをなすという「労働者」性の要件を積極的に緩めようとし、その代替として「管理」可能性を重視することをTaylor Reviewが提案しているからである。これについては、「代替条項」が、その理由となっている。すなわち、使用者との約定において「代替条項」が存在する限り、「自ら」労働またはサービスをなすという要件をクリアすることができないことを、

²⁷ *Id.*, p. 9, 110, pp. 32-40.

²⁸ イギリス法における「労働者」概念に関しては、滝原・前掲注1) 118頁以下で若干論じたが、それにつき再掲するに以下の通りとなる。

イギリス法における「労働者」の定義であって、個別的労働法のそれは、1996年雇用権法230条3項を参照することで明らかとなる。すなわち、同法同条同項によれば、「(a) 雇用契約、または、(b) 明示もしくは黙示を問わず、また明示であれば口頭によるか書面によるかを問わず、当該個人が専門的または商業的事業の依頼者または顧客ではない契約の一方当事者に対し自ら(personally)労働もしくはサービスをなすこと、または果たすことを約する他(筆者注=雇用契約以外)の契約の、いずれかに入つたまたはそれらいずれかの契約の下で働く(『雇用』が終了した場合には、働いていた)個人」とされており、さらに「『労働者』の契約に関しては、その内容に従って適切に解釈されるべきである」との文言が付されている。そして、当該規定と類似する定義が、他の制定法や規則においてもなされるところとなっている。なお、1996年雇用権法には、被用者と労働者の権利義務に関する様々な規定(たとえば、雇用条件記載書に関する権利、賃金の保護、不利益を受けない権利、タイム・オフ、母性・養子・父性休暇、育児休業、不公正解雇などに関する様々な規定が置かれているが、これらについて詳しくは、有田・前掲注9) 213頁及び258頁等)が置かれており、同法は、個別法領域における基本的な制定法の一つとして機能している。本稿本文との関係で、とりわけ焦点となる文言が、上記定義規定のうち、「自ら(personally)」との文言であり、「代替条項」の問題と相まって一大論点を形成している。

また、イギリスの集団的労働法における「労働者」概念においても、「自ら」との要件が付されており、この点が、Deliveroo事件(本稿II(1)イ参照)において争点となった。

²⁹ See, Taylor, *supra*, note 22, p. 36.

Taylor Review は問題視している³⁰。そして、それを、とりわけ端的に示すのが、「自ら働くという要件を欠くということが、雇用に関する基本的な権利 (basic employment rights) にアクセスするための自動的な障壁 (automatic barrier) であってはならない³¹」という Taylor Review の文言である。さらに、それは、「事業主が代替条項の背後に隠れることを困難にする³²」という Taylor Review の意図と調和することとなる。

そうした「代替条項」に関する問題については、先述の Deliveroo 事件において、まさに争点となったところであり、ライダーたちに付与された「代替権」により、ライダーたちの「労働者」該当性は否定された。また、先述の Uber 事件において、運転手たちが「労働者」として認定された際の実事³³を一つ一つみれば、Uber の事業に対し、いかに運転手たちが包摂され、その管理可能性の下に置かれていたかが明白となる。このような実態からすれば、Taylor Review の提案それ自体は相当な変化を招来させ得るものではありながらも、一定の妥当性を有するものといえるやも知れない³⁴。

なお、本節の冒頭に記したように、Taylor Review は多岐にわたる提言をなすものではあるが、本稿で主題とする Good Work Plan との関係において紹介すべき提言内容については、本稿Ⅲにおいて都度若干ながら言及することとする。

(4) 労働・年金及びビジネス・エネルギー・産業戦略委員会による報告書

イギリス議会下院における、労働・年金及びビジネス・エネルギー・産業戦略委員会 (Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees) による 2017 年 11 月の報告書³⁵ (全 36 頁) は、Taylor Review を支持し、その趣旨を活かした法案のドラフト³⁶をも示している (しかし、本報告書は、Taylor Review が提案した「労働者」の「従属的請負人」への変更については応答をなしていない)。その法案ドラフトを導出するにあたっては、上記(2)の労働・年金委員会による報告書と、Taylor

³⁰ *Id.*

³¹ *Id.*

³² *Id.*

³³ Uber 事件の雇用審判所による判断の詳細につき、前掲注 7。

³⁴ しかし、Taylor Review は、クラウドワークに従事する者への労働時間ベースでの最低賃金の適用に関して必ずしも積極的な姿勢をみせていない。同書は、仕事がない時間にアプリにログインすることで賃金の発生を期待するというのは明らかに不合理であると指摘し、出来高払い (piece rate) による適正な賃金の支払いを求めている (See, Taylor, *supra*, note 22, pp. 36-38.)。

³⁵ Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees, *A framework for modern employment*, (HC 2017-2019, 352). Available from

<<https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmworpen/352/352.pdf>>. 本稿における本報告書についての記述は、滝原・前掲注 1) 120 頁以下とほぼ同様、ないしそれを基礎としている。

³⁶ 具体的なドラフトについては、滝原・前掲注 1) 121 頁以下。なお、本報告書における労働者定義等に係る法案ドラフトについて、あるいはそもそも当該法案ドラフトのもととなった Taylor Review による提案について、Good Work Plan は、積極的な応答をなしていない (本稿Ⅲ (2) ア参照)。

Review とを適宜参照し、その問題意識を共有するなどしている。そして、とりわけ、雇用上の法的地位（employment status）に諸権利がリンクしていることを念頭に、コモン・ローを反映した立法をなし、立法の明確さと雇用上の法的地位に関する認識の向上とによって、働く者と使用者との間の混乱を緩和させ、働く者への搾取と裁判所での負担とを緩和させようと企図している³⁷。そして、如何なる条件のもと、いずれの法的地位によって働くことになるのか、使用者が書面において示すことは、主として働く者の権利保護に資するなどとしている³⁸。

本報告書における提案で、労働法的な観点から重要なのは、①「労働者」を制定法におけるデフォルトとするよう政府に勧告している点、②1996年雇用権法 230 条 3 項の「労働者」関連の規定を大幅に改正すること（定義規定から「自ら（personally）」との文言を削除するなど）を提案している点、③クラス・アクションに関する勧告を政府に なしている点の 3 つとなる³⁹。

これらは、先に述べた Uber 事件や Deliveroo 事件といったプラットフォーム・エコノミーにおけるクラウドワークに関し生じた法的紛争を背景としているが、③につき、若干の説明をなすならば以下の通りである。すなわち、本報告書は、クラス・アクションの制限（クラス・アクションはイングランド及びウェールズの消費者保護事案においてのみ認められている⁴⁰）を問題視している。たとえば、上記 Uber 事件であれば、その訴訟の結果が全 Uber ドライバーに適用されることはないことを本報告書は指摘しており、仮にクラス・アクションが可能であったなら、全 Uber ドライバーは必然的に「労働者」となるとしている⁴¹。つまるところ、賃金・法的地位・労働時間に関する紛争においてクラス・アクションの広範な利用を可能とするための措置を政府がとることを、本報告書は勧告しているのである⁴²。

（5）イギリス政府による Industrial Strategy

Industrial Strategy⁴³は、イギリス政府が 2017 年 12 月に公にした政策文書であり、

³⁷ See, Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees, *supra*, note 35, paras. 5-10.

³⁸ *Id.*, paras. 37-40.

³⁹ これらについて、詳細は、滝原・前掲注 1) 120 頁以下。

⁴⁰ See, Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees, *supra*, note 35, para. 29, box 2.

⁴¹ *Id.*

⁴² *Id.*, para. 31.

⁴³ Her Majesty's Government, *Industrial Strategy: Building a Britain fit for the future*, (2017).

Available from

<https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/730043/industrial-strategy-white-paper-print-ready-a4-version.pdf>.

254 頁からなるが、随所に Taylor Review の影響がみられる。

May による前書きをみるに、イギリス経済は危機から回復し経済成長を遂げつつあるものの、その恩恵を得られていないコミュニティが存在し、あるいは地域経済の縮小といった課題が生じていることが、まず問題視されている⁴⁴。その上で、就労者が安心して働くことができ、高賃金が実現されねばならないといった趣旨のことが書かれている⁴⁵。また、イギリスの科学研究のレベルは世界的にみても相当高水準ではあるものの、そのアイデアを製品やサービスとして活かすことができなければ意味がないといったことが、次に述べられている⁴⁶。そして、自由市場経済 (freemarket economy) での成功は、就労者のスキル・質の高いインフラ・公正かつ予想可能なビジネス環境 (fair and predictable business environment) という基盤の上に構築されるといった認識が示されている⁴⁷。その上で、そうした要素を欠く場合、政府と民間とのパートナーシップが必要となるなどとしている⁴⁸。

こうした認識のもと、導出されるのが、5つの生産性のいしずえ (five foundations of productivity) である。すなわち、①アイデア (ideas)、②人材 (people)、③インフラ (infrastructure)、④ビジネス環境 (business environment)、⑤地域 (places) の5つである⁴⁹。こうした5つのいしずえを、様々なパートナーシップのもと強化し、イギリスの生産性を向上させていくことが、Industrial Strategy の主たる目的と解される。

具体的には、主要な政策として、①アイデアにつき、研究開発投資を 2027 年までに GDP の 2.4% まで引き上げ、研究開発税額控除率を 12% に引き上げ、新たなファンドを新設するなどとしている⁵⁰。次に、②人材につき、技術教育システムの確立、科学・技術・工学・数学 (STEM: science, technology, engineering and maths) 分野に係る教育投資、職業訓練投資をなすなどとし、③インフラにつき、輸送・住宅・デジタルなインフラへの投資、電気自動車関連投資、通信関連投資をなすなどとしている⁵¹。そして、④ビジネス環境につき、業種別の政府と産業界とのパートナーシップの展開、革新的で高い可能性を有する企業への投資、中小企業の生産性等向上のための政策の再検討をなすなどとし、⑤地域につき、Local Industrial Strategies の策定、都市の交通整備への

⁴⁴ See, *id.*, p.4.

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ このうち、①「アイデア」については「世界で最も革新的な (innovative) 経済」と付記がなされ、②「人材」については「全ての人に質の高い仕事 (good job) と収入を増やす力を」と付記がなされ、③「インフラ」については「イギリスのインフラを大きくアップグレード」と付記がなされ、④「ビジネス環境」については「ビジネスの立ち上げと成長とに最適な国」と付記がなされ、⑤「地域」については「イギリスのいたるところでの豊かなコミュニティ」と付記がなされている (*Id.*, p. 10)。

⁵⁰ *Id.*, p.11.

⁵¹ *Id.*

投資、教員の能力開発に関する試験的プログラムへの資金の投入などをなすなどとして
いる⁵²。

また、同時に、Industrial Strategy は、4つの大きなチャレンジとして、①AI とデータ経済 (AI & data economy)、②クリーンな成長 (clean growth)、③将来のモビリティ (future of mobility)、④社会における高年齢者の増加 (ageing society) を掲げ、それらの分野で世界をリードするなどとしている⁵³。具体的には、①AI とデータ経済につき、イギリスを人工知能とデータ革命の最先進国とし、②クリーンな成長につき、低炭素経済への移行においてイギリスの優位性を揺るぎなくするとし、③将来のモビリティにつき、人・モノ・サービスの移動方法に関し世界をリードし、④社会における高年齢者の増加につき、技術革新の力を活用して、そのニーズに対応するなどとしている⁵⁴。

Industrial Strategy は、その名の通り、まさにイギリスの産業戦略を示すものである。しかし、May による前書きが、「欧州連合を離脱し、われわれ自身のための新たな道に歩を進めるにあたり、われわれは未来にふさわしいイギリスを築く…」といった文言⁵⁵で締めくくられているのに端的なように、多分に EU 離脱を意識したものであるといえよう。すなわち、EU を離脱した後も確かな発展を遂げることができるよう積極的な政策を進めるというイギリス政府としての意思を宣明し、あるいはそれを示すことで海外からの投資をも呼び込もうとしているのが Industrial Strategy であるともいえるやも知れない。

Ⅲ Good Work Plan の具体的内容

これまでに述べたような背景事情のもと、先述した4つの政策文書が公になった後、出されたのが Good Work Plan⁵⁶である。Good Work Plan は、Industrial Strategy と同様にイギリス政府による政策文書であり、62 頁からなる。2018 年 12 月に、当時ビジネス・エネルギー・産業戦略担当大臣 (Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy) であった Greg Clark の名で、公にされている⁵⁷。基本的に、Taylor

⁵² *Id.*

⁵³ *Id.*, p. 10.

⁵⁴ *Id.*

⁵⁵ *Id.*, p. 5.

⁵⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Good Work Plan*, (2018). Available from <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/766187/good-work-plan-printready.pdf>.

⁵⁷ 厳密に言えば、Good work Plan は、「女王陛下の命により (by Command of Her Majesty)」 ビジ

Review に沿った内容となっており、巻末には Taylor Review に対する応答が箇条書きでなされている。

Good Work Plan が、主として念頭とするのは、題名の通り good work である（その内実は本章（１）イを参照）。そして、それを実現させるために、広範な立法的対応を約束するなどしている。good work に係る労働法政策を一括したものが、Good Work Plan ともいい得るであろう。また、本章（１）の冒頭で述べるように、Good Work Plan は、EU 離脱にあたって就労者の権利を維持するだけでなく、それをさらに強化するとの意思を宣明するものでもある点にも留意がなされるべきと解する。

さて、大きく分けて３つの章が Good Work Plan の根幹をなしている。すなわち、「公正かつディーセントな仕事（Fair and decent work）」・「使用者と就労者にとっての明確性（Clarity for employers and workers）」・「より公正なエンフォースメント（Fairer enforcement）」という３つの章が、Good Work Plan の主だった内容となる。以下では、当該３つの章ごとに、Good Work Plan を紹介することとしたい（本章における節や項などの表題、そして記載の順は、Good Work Plan の原文に依っている）。

（１）公正かつディーセントな仕事（Fair and decent work）

Taylor による提言の核心に存在するのは、全ての仕事（労働）が公正かつディーセントなものであるべきだという包括的な大志（overarching ambition）であった⁵⁸、とのリードが、本章の冒頭を飾っている。そして、イギリスのどこに住んでいようが、如何なる部門で働いていようが、誰もが質の高い仕事の恩恵を受け得るべきである⁵⁹としている。また、Industrial Strategy を通じ、政府は使用者との緊密な連携のもと仕事の質の向上につき責任⁶⁰を負うとしている⁶¹。さらに、Industrial Strategy は、イギリスの生産性を高める上で質の高い仕事が果たし得る極めて重大な役割と、動機付けがなされ（意思決定に）関与し（一定の）権限を与えられた労働力を創出することの重要性⁶²を示したなどとしている。

そうした上で、これまでの多くの政権が仕事の量を増やすことに専心してきた中、今般イギリス政府は初めて「仕事の質と量」を等しく重視するという画期的な一步を踏み出したとしている⁶³。仕事の「量」のみならず「質」を重視するという政策それ自体がイギリスにとって新しいものであるという認識のもとなされようとしているのが、当該

ネス・エネルギー・産業戦略担当大臣 Greg Clark がイギリス議会に提出した文書である。

⁵⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 12.

⁵⁹ *Id.*, p. 12.

⁶⁰ 厳密には、ビジネス・エネルギー・産業戦略担当大臣（当時は Greg Clark）が当該責任を引き受けたこととされている。

⁶¹ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 12.

⁶² *Id.*, p. 12.

⁶³ *Id.*

施策であるといえよう。

また、May は、イギリスの EU 離脱の際、就労者の権利を維持するだけでなく、就労者の権利を強化することを約したとし、Good Work Plan はその強化をどのように継続するかを示すものであるとしている⁶⁴。

ア 一方に偏ったフレキシビリティ (One-sided flexibility)

Good Work Plan の本節では、労働における「フレキシビリティ」は使用者にとっても就労者にとっても利益をもたらすといったような認識が、まず示されている⁶⁵。そして、これは、労働時間など自分に合った方法で働けるのならそれは就労者の利益となるし、様々な就労者が多様な時間に働いているのであればそれは顧客の需要を満たし得るので使用者の利益にもつながるといった趣旨と解される⁶⁶。

しかし、少数の使用者が現在のシステムを悪用し、就労者に過度なリスクを与えているという認識も同時に示されており、そうした状況は、就労者の経済的安寧 (financial security) と個人の福利 (personal well-being) を危険にさらしているとしている⁶⁷。そして、かかるような状況を Taylor が「一方に偏ったフレキシビリティ」と呼び、顧客の需要が少ないときに使用者がショート・ノーティスでシフトをキャンセルしたり、スタッフを自宅に帰したりする例を示したとしている⁶⁸。また、一部の就労者が長期に亘り不安定で非典型的な契約を余儀なくされていることも、Taylor が明らかにしたとしている⁶⁹。

おおよそ以上のような記述の後に展開されるのが、以下の3つの施策である。すなわち、(a) 予見可能かつ安定的な契約を要請する権利、(b) 継続勤務における休止可能期間の延長、(c) 派遣労働者への保護という3つの施策である。それぞれにつき、以下で紹介する。

(a) 予見可能かつ安定的な契約を要請する権利 (Right to request a more predictable and stable contract)

上記のような「一方に偏ったフレキシビリティ」への取り組みとして、Good Work Plan は、全ての労働者が予見可能かつ安定的な契約を要請する権利を獲得できるような立法をなすとしている⁷⁰。すなわち、毎週様々な時間に働くことについて満足している個人

⁶⁴ *Id.*

⁶⁵ *Id.*

⁶⁶ *Id.*

⁶⁷ *Id.*

⁶⁸ *Id.*, p. 13.

⁶⁹ *Id.*

⁷⁰ *Id.*

はその就労の仕方を継続可能だが、より確実に就労したい場合は 26 週間の就労の後、使用者に対し、より固定化された働き方を求めることができるようにする権利を法定すべく立法を進めるとしている⁷¹。そして、この権利は、被用者であろうと労働者であろうと、行使可能とすべきとしている⁷²。

この権利については、Good Work Plan において「予見可能かつ安定的な契約を要請する新たな権利が如何に適用されるかについての具体例 (example of how the new right to request a more predictable and stable contract would apply)」と題する例が掲載されている⁷³。具体的には、その新しい権利がどのように用いられるか、ゼロ時間契約で就労する者を素材とした例が、以下のように示されている。

すなわち、その者は、ゼロ時間契約によりホテルで就労し需要に応じて毎週様々な日に働いているが、常に 1 週 30 時間以上就労しており、それ以上働くこともあり得た。しかし、その者が住宅ローンを組もうとしても、その者がゼロ時間契約に基づく就労をなしていることから明確に設定された労働時間が存在せず、ローンを組む際リスクが高すぎると判断されてしまった。そのため、その者は、使用者のもとに赴き、毎週少なくとも 30 時間を保証する契約を要請する。そして、使用者は、その者が 26 週間以上就労してきたことから、その者の労働時間、昨年度における需要、ホテルへの予約の将来予測を勘案し、定められた 3 か月の時間的枠内 (the set three-month timeframe) に、その者に応答し、週 30 時間の契約を与える。その者は、それ以上就労することもあるが、住宅ローンを組むために必要な確実性 (信用) を得ることができる、といったような具体例である。

(b) 継続勤務における休止可能期間の延長 (Extending the break in continuous service)

次に論じられているのが、継続勤務における休止可能期間の延長についてである。

イギリスでは、雇用上の諸権利の一部に「資格要件期間 (qualifying period)」が設定されている。そのため、そうした権利を主張するためには、使用者との間で一定の勤務を継続したことが要件となる。Good Work Plan における本項の言葉でいえば、「雇用上の諸権利は時間の経過とともに得られる⁷⁴」のである。Taylor は、同じ使用者のために断続的に就労する者は、継続勤務に係る要件をクリアし難く、雇用上の諸権利の一部を得るのが困難となるとしているところ、Good Work Plan は、それを汲み、1 週間の休止で資格要件期間にカウントされなくなり得る現状から、それを 4 週間の休止まで可と

⁷¹ *Id.*

⁷² *Id.*

⁷³ *Id.*, p. 14.

⁷⁴ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 14.

するような立法をなし、より多くの被用者が雇用上の諸権利にアクセスできるようにするとしている⁷⁵。

(c) 派遣労働者への保護 (Protecting agency workers)

さらに、本項では、派遣労働者への保護について述べられている。

イギリスにおける派遣労働⁷⁶については、これまで、いわゆるスウェーデン型デロゲーションが認められてきた。すなわち、2010年派遣労働者規則 (Agency Workers Regulations 2010) によれば、同一の派遣先において同一の役割で継続した12週間の資格要件期間を経た派遣労働者 (reg. 7(2)) は均等待遇に関する権利を取得し、派遣先の直接採用者と同一の基本的労働条件・雇用条件に対する権利を有する (reg. 5(1)) こととなるが、ある派遣期間とある派遣期間との間隙に派遣元が派遣労働者に対し一定の賃金支払いを約すること等により当該均等待遇に関する権利についてデロゲーション (適用除外) が認められている (reg. 10)。

Good Work Plan は、かかるようなデロゲーション制度を廃止するとしている。そもそも派遣期間に間隙が生じてしまったとしても派遣労働者が収入を得続けることができるよう上記制度は設計されたにもかかわらず、ビジネス・エネルギー・産業戦略省 (BEIS: Department for Business, Energy and Industrial Strategy) による調査で、上記制度は派遣労働者に利益を与えていないことが明らかになったことから、上記制度を廃止するものとしている⁷⁷。すなわち、派遣期間に間隙が生じないよう様々な方法を用いる (当該派遣労働者の事情を顧慮することなく派遣先を次々紹介する等) ことで、間隙時の賃金を派遣労働者に支払うことなく、また均等待遇に関する権利を派遣労働者に付与しないまま、低い基本的労働条件・雇用条件で派遣労働者を就労させることを可能としているのが現行の制度であるといった認識が、廃止の要因となっている⁷⁸。そして、当該廃止により、全ての長期派遣労働者に正規労働者と同等の賃金を保証するなどとしている。

さらに、同一の派遣先に12か月間継続勤務した派遣労働者が直接雇用を要請する権利につき Taylor Review が提言をなしていたところ、Good Work Plan はその提言を受け入れるとし、さらに進んで先述の予見可能かつ安定的な契約を要請する権利を全ての労働者にもたらす⁷⁹としている。

⁷⁵ See, *id.*

⁷⁶ イギリスにおける派遣労働及び2010年派遣労働者規則について詳細は、有田謙司「イギリスにおける派遣労働と2010年派遣労働者規則」季刊労働法228号(2010年)160頁。

⁷⁷ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 15.

⁷⁸ *Id.*

⁷⁹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 46.

イ 仕事（労働）の質（Quality of work）

質の高い仕事（quality work）が意味するところは人によって異なる⁸⁰、とのリードが本節の冒頭を飾っている。これは、一口に「質の高い仕事」といっても、個々人の状況などによって、その意味内容は異なるという認識を示しているものと解される。すなわち、一部の人にとっては高い賃金が、他の人々にとってはよりフレキシブルな働き方あるいは向上（progress）の機会の存在が、質の高い仕事の意味するところとなるといった認識である⁸¹。Good Work Planは、5つの基本的な指標により、仕事の質を測定し評価する方法を探求するとしており、その5つとは、満足度（satisfaction）、公正な賃金（fair pay）、参加と発展（participation and progression）、福利（心身の健康）・安全・安心（well-being, safety and security）、発言と自律性（voice and autonomy）を指すとしている⁸²。そして、これに関し、産業戦略会議（Industrial Strategy Council⁸³）に一定の任を担わせ、同会議による成果により、政府は仕事の質について施策を講じることとなる⁸⁴。かかる文脈は、Industrial Strategyとも密接に関連するところとなるが、使用者が仕事の質を高めるための役割を理解し、就労者の生産性向上に結び付けるためには、使用者と就労者への方策が必要となる⁸⁵。

上記の5つの基本的な指標に関しては、Good Work Planの本節において、おおよそ以下のような記述がみられる。しかし、それら記述は、どちらかといえば、各指標につき説明を加えたものというよりも、各指標に関連する政策や今後の立法について述べたものとなっている。

(a) 満足度（Satisfaction）

満足度について、Good Work Planは、以下のように述べている。すなわち、より良い仕事を提供するということは、使用者が発展し成長するために必要な才能ある人々を惹きつけ留めることを促進させるであろう⁸⁶とし、仕事の質に関する透明性（transparency）は、個人がそれぞれのニーズに合った仕事について、より良い選択をするのに役立つだろう⁸⁷としている。その上で、労使や助言斡旋仲裁局（ACAS: Advisory, Conciliation and Arbitration Service）など様々なステークホルダーと協働し続け、仕事の質を向上させ、仕事の質について透明性を保つことの利益を実証するなどとしてい

⁸⁰ *Id.*, p. 17.

⁸¹ *See, id.*

⁸² *Id.* Also, Her Majesty's Government, *supra*, note 43, p. 118.

⁸³ 産業戦略会議は、Industrial Strategyに伴い新設された独立機関である。See, Her Majesty's Government, *supra*, note 43, p. 11.

⁸⁴ *See*, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 17.

⁸⁵ *Id.*

⁸⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 17.

⁸⁷ *Id.*

る⁸⁸。

(b) 公正な賃金 (Fair pay)

Good Work Plan は、本項において、まずイギリス政府が数年前に導入した全国生活賃金⁸⁹ (National Living Wage) の成果を強調している⁹⁰。そして、チップ・心づけ・サービス料 (tips, gratuities and service charges) といった消費者が裁量的に支払う金銭について言及しつつ、一部の使用者が、そうしたチップを控除するなどしていると指摘し、それは、職場における基本的な公平性 (basic fairness at work) に反するとしている⁹¹。そのため、イギリス政府は、就労者に支払われたチップを使用者が控除することを禁止する立法をなすとし、そうすることで就労者に経済的な利益をもたらし、また、意図した通りにチップが当該就労者に支払われるという安心感を消費者に与えるなどとしている⁹²。

(c) 参加と発展 (Participation and progression)

主として Good Work Plan がエコーしているのは Taylor Review だが、本項については、先述の Industrial Strategy との関連が強いものとなっている。すなわち、本項において Good Work Plan は、Industrial Strategy が論じたように成長のため現実的な範囲で公正かつディーセントな仕事から誰もが利益を受けるべきとしつつ、そのために重要なのは人々が労働市場に参加し効率的に仕事をなすため必要なスキルを有することであるなどとしている⁹³。

また、とりわけ技術教育⁹⁴に注力しつつ、成人教育においては英語と数学といった基礎的なスキル習得に予算を割き、2020 年からは基礎的なデジタル・スキルのコースにも予算を投じるなどとしている⁹⁵。

そして、新技術・オートメーションの増加・労働の世界における変化といった文脈では、転用可能な (transferable) スキルを発展させることに加え、職業生活を通じ個人

⁸⁸ See, *id.*

⁸⁹ 全国生活賃金制度は、既存の全国最低賃金制度において 25 歳以上の層に適用する加算制度として、2016 年に導入された。これにつき、労働政策研究・研修機構、海外労働情報『『全国生活賃金』導入と雇用主の対応』2016 年 3 月 (https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/03/uk_01.html, 2019 年 11 月 13 日最終閲覧)。

⁹⁰ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 20.

⁹¹ *Id.*

⁹² *Id.*

⁹³ *Id.*, p. 18.

⁹⁴ Industrial Strategy は、年間 5 億ポンド以上をかけて、T レベルという専門技能の資格制度を発足させるとしている (16 歳から 19 歳の (専門) 学生が対象)。See, Her Majesty's Government, *supra*, note 43, pp. 102-103.

⁹⁵ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, pp. 18-19.

が新たなスキルを習得し得ることも不可欠となる⁹⁶としている。イギリス政府は、とりわけ現在の職業がオートメーションによって脅かされる可能性がある場合、成人就労者の再訓練を支援することを約している⁹⁷とし、職業再訓練事業（National Retraining Scheme）を開始するなどとしている。

さらに、仕事の質に関する透明性の向上が労働市場における行動を変化させ得るか調査するといったこと、また、労働年金省（Department for Work and Pension）の仕事検索（Find a Job⁹⁸）を含め、仕事検索サイト（job sites）における仕事の質についてのデータ表示を改善することで、適切な仕事を人々がみつけることができるよう検討を進めるといったことが記述されている⁹⁹。

(d) 福利（心身の健康）・安全・安心（Well-being, safety and security）

より質の高い仕事は、企業と個人の両方に利益をもたらす¹⁰⁰との指摘を、本項で Good Work Plan はなしている。その上で、職場におけるメンタル・ヘルスに関し、使用者への助言となるようなことについて、若干の記述がある。すなわち、それは、以下の2つの事項である。

まず、Paul Farmer と Stevenson 卿による報告書¹⁰¹は、職場でのメンタル・ヘルスをサポートすることの重要性を強調し、使用者が採用すべき、前向きで協力的な職場文化を使用者自身が創造し得るような中核的基準を提示した¹⁰²、との紹介がなされている。

次に、使用者向けの情報とガイダンスは無料で入手できる¹⁰³、とし、助言斡旋仲裁局によるもの¹⁰⁴が、その例として示されている。

ところで、公務労働における福利（心身の健康）について、ケース・スタディが Good Work Plan に掲載されている。そこでは、公務労働においては仕事に関連するストレスや不安などを含むメンタル・ヘルスへのアプローチが先行しているとし、包括的で費用対効果の高い一連のコミットメントによって職場文化を大きく変化させることが可能であるなどとされている¹⁰⁵。そして、そのコミットメントとは、①メンタル・ヘルスに付

⁹⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 19.

⁹⁷ *Id.*

⁹⁸ 当該ウェブ・サイトには、以下のアドレスよりアクセス可能である。

<<https://www.gov.uk/find-a-job>>.

⁹⁹ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 20.

¹⁰⁰ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 20.

¹⁰¹ Lord Dennis Stevenson and Paul Farmer, *Thriving at work: The Stevenson / Farmer review of mental health and employers*, (2017). Available from

<https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/658145/thriving-at-work-stevenson-farmer-review.pdf>.

¹⁰² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 20.

¹⁰³ *Id.*

¹⁰⁴ Advisory, Conciliation and Arbitration Service, *Mental health in the workplace*, (2018).

¹⁰⁵ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 21.

随するスティグマを打ち破るようなオープンな議論と会話を奨励すること（たとえば上級管理職者がメンタル・ヘルスの経験をオープンにするなど）、②職場におけるストレスや不安が複雑な要因を有するとの認識を促すよう、身体的健康とメンタル・ヘルスとを結び付けた考慮をなすこと、③上級管理職者のリーダーシップに福利（心身の健康）の重要性を組み込むこと、④メンタル・ヘルスをより良く管理するためのリソースを管理職者に提供すること、⑤職場の各層が経験と最善の処置とを共有できるようにすること、⑥個人に合うようサポートの在り方を変容させていくこと、⑦危機に瀕している個人を支援し同僚をサポートするための訓練を受けさせること（メンタル・ヘルス救急隊（mental health first aiders））、⑧最先端の健康・福利・障害についてデータを集積すること、といった内容となっている。

(e) 発言と自律性 (Voice and autonomy)

本項の冒頭で Good Work Plan は、仕事が公正でディーセントなものであるために働く者が発言せねばならないことを強調した Taylor Review を振り返っている¹⁰⁶。また、高レベルの被用者参加（employee engagement）により、組織のパフォーマンスが上がり、生産性が向上する¹⁰⁷としている。そして、ケース・スタディが示すように、経営上の意思決定に参加し関与する被用者は、より職場に参画できより充実していると感じるなどとしている¹⁰⁸。

ここでいうケース・スタディとは、おおむね以下のようなものである。すなわち、10名のスタッフを雇用しているケンブリッジシャーの小さな修理工場において、その経営権を取得した新たなオーナーらはスタッフとのより良い関係を構築しようとしていたところ、それに係るミーティングを労働時間内に実施、職場環境や福利（心身の健康）についての調査をし、経営陣は指摘がなされた点につき迅速に対応し、改善されたキッチンや静かで清潔な休憩室を設置した¹⁰⁹。結果として、経営の移転を乗り越え、労使の関係は良好なものとなり、当該ビジネスで成功するために重要な、前向きで生産的な企業風土が、より強化されたなどとしている¹¹⁰。

さらに、Good Work Plan は、Taylor が、情報提供・協議規則（Taylor Review における原文からすれば、2004 年被用者への情報提供・協議規則¹¹¹（Information and Consultation of Employees Regulations 2004）を指すものと解される¹¹²）に関し、被

¹⁰⁶ *Id.*, p. 22.

¹⁰⁷ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 22.

¹⁰⁸ See, *id.*

¹⁰⁹ *Id.*, p. 23.

¹¹⁰ *Id.*, p. 23.

¹¹¹ 当該規則につき、詳細は、有田・前掲注 9) 229 頁以下等。

¹¹² See, Matthew Taylor, *supra*, note 22, p. 52. なお、2004 年被用者への情報提供・協議規則は、2002

用者の発言が聞き届けられることの重要性を強調したなどとして、同規則の改正を提案している¹¹³。すなわち、従来、情報提供や協議の実施について、被用者が要求をなすには全体の10%の支持が必要なところ、それを2%に引き下げるなどとしている¹¹⁴。ただ、手続きを開始するために必要な被用者の最少人数は15名のまま維持するとしている¹¹⁵。

使用者からの情報提供と使用者との協議について一定の枠組みを当該規則が提供し、大きな労働力の見直し、たとえばリストラなどの問題に関し、被用者の発言が考慮され得ることとなるところ、Matthew Taylorは、当該権利をより利用しやすくするために、情報提供や協議の実施について必要な被用者の割合を下げる必要があると強調したのであった¹¹⁶。

また、Good Work Planは、当該改正を補完するため、ステークホルダーと協力し、臨時雇用や小規模事業について、被用者参加を促進させるなどとしている¹¹⁷。

(2) 使用者と就労者にとっての明確性 (Clarity for employers and workers)

本章のリードには、フレキシブルな労働市場を有することと革新と成長のための適切な条件をつくることとの間には重要な関連がある¹¹⁸、との文言が掲げられている。そして、イギリスはビジネスを行うのに最適な場所として世界的に著名であり、世界で最もフレキシブルな労働市場の一つを有している¹¹⁹などとしている。さらに、Industrial Strategyの第一のいしずえは、イギリスのビジネス環境を維持及び強化することである¹²⁰とする。また、労働市場が新しく生じるビジネスモデルと雇用関係とに効果的に適応することが、当該コミットメントの重要な側面である¹²¹としている。その上で、革新と変化 (innovation and change) には新たな課題が伴うとしつつ、多くの使用者は、自らの利益と就労する人々の利益の双方のためにバランスをとっているものの、一部の使用

年3月11日の欧州共同体における被用者に対する情報提供及び協議の一般的枠組みを設定する欧州議会及び閣僚理事会の指令 (Directive of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community (2002/14/EC)) を国内法化したものである。当該指令等につき、濱口桂一郎「EU一般労使協議指令の実施状況」生活経済政策117号(2006年)28頁等。

¹¹³ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 22.

¹¹⁴ *Id.*

¹¹⁵ *Id.*

¹¹⁶ *Id.*

¹¹⁷ *Id.*

¹¹⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 25.

¹¹⁹ *Id.*

¹²⁰ *Id.* 本稿II(5)で先述したように、Industrial Strategyの冒頭には、5つの生産性のいしずえとして、①アイデア・②人材・③インフラ・④ビジネス環境・⑤地域が挙げられている。Good Work Planとの関係では、Industrial Strategyにおける②人材と④ビジネス環境とが、とりわけ密接である。

¹²¹ *Id.*

者はそうではないなどとしている¹²²。

ア 雇用上の地位 (Employment status)

こうした論点の中心に存在するのは雇用上の地位である¹²³、といったリードが、本節の冒頭に掲げられている。

そして、イギリスにおいて、いずれの制定法における雇用上の諸権利 (employment rights) が適用されるのか、そしてどのくらいの税金を支払う必要があるのかを左右するのは、雇用上の地位である¹²⁴、との指摘がなされている。それに続き、新たなビジネスモデルと雇用実務の台頭によって、個々人の雇用上の地位に関する見解の相違が増加している¹²⁵との指摘がなされ、さらに、一部の企業が雇用上の諸権利を就労者に付与しない、あるいは、一部の個人や企業が適切な税金を支払っていないといった懸念が生じていると指摘されている¹²⁶。また、自営業者数の 2001 年以降の推移につきグラフ¹²⁷が示されており、自営業者が増加傾向 (その一方で被用者を雇い入れる自営業者は減少傾向) にあることが読み取れる。

(a) 雇用上の地位とは何か? (What is employment status?)

本項では、雇用上の地位に関し、端的な記述がなされている。すなわち、まず、雇用上の地位は、契約書の内容や使用者が働く者に伝える内容だけではなく、労働関係の特性によって決定される¹²⁸としている。そして、イギリスの税制は、「雇用される (employed)」者と自営業者の 2 層構造となっている一方、雇用上の諸権利については被用者と労働者そして自営業者の 3 層構造となっている旨が指摘されている¹²⁹。そうした構造の違いに起因し、労働者という法的地位を有する者は、現在、税制において「雇用される」者または自営業者のいずれかに該当する可能性があるなどとしている¹³⁰。つまり、Good Work Plan は、税制上の就労者の区分と雇用法上のそれとに、ずれが生じていることを、問題視しているものといえよう。

次に、本項では、被用者と労働者そして自営業者の法的地位に基づく諸権利の相違について指摘がなされている。すなわち、①被用者は正規雇用のもと労働をなす傾向にあり、資格取得期間を要するものを含む全ての制定法上の諸権利を得ることができ、②労

¹²² See, *id.*

¹²³ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 26.

¹²⁴ *Id.*

¹²⁵ *Id.*

¹²⁶ See, *id.*

¹²⁷ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 26.

¹²⁸ *Id.*, p. 27.

¹²⁹ See, *id.*

¹³⁰ *Id.*

働者は機会に応じ仕事をなす傾向にあり、全国最低賃金（National Minimum Wage）や休暇手当そして休憩の権利を含む諸権利を得ることができ、③真正な自営業者である個人は法的保護を必要とせず、そうした個人は、自らの事業を運営し、どのように、いつ、だれが仕事をなすか管理（control）し、引き受ける仕事の価格交渉をなし、誰かを使用する場合はむしろ雇用法を遵守せねばならない、などと指摘されている¹³¹。

そして、雇用上の諸権利について争いがある場合、当該個人は雇用審判所（Employment Tribunal）に申し立てが可能であり、雇用上の地位について決定を求めることができるとし、また、税に関しては歳入関税庁（HMRC: Her Majesty's Revenue and Customs）がまず雇用上の地位を決する（enforce）が、争いがある場合は税務審判所（tax tribunal）に付することができるなどとしている¹³²。また、審判所は、当該個人の法的地位について判断をなす際に、雇用契約（contract of employment）または他の労働者契約（worker's contract）が存在するかどうか検討し、当該の労働関係と取決めに関連するすべての特性と要素を考慮する¹³³としている。さらに、契約書に書かれている内容だけではなく、実際はどうかの重要性であり、判例法に基づくいくつかのテストが存在するなどとしている¹³⁴。

本項では、「労働者の地位を証するために裁判所が用いる主なテスト（key tests used by the courts to establish worker status）」として、以下の3つが掲げられている。すなわち、①契約—当該個人と当該使用者との間に契約が存在するか、②自らなすサービス（役務）—当該個人が自分自身で（自ら）仕事をなす必要があるかどうか、③当該個人が自らの責任で事業を運営—裁判所は労働者の地位と矛盾するその他の要因もまた考慮するが、それに関連するのは、(a) どのように・いつ・どこで・いかなる仕事をなすのかを誰が管理（control）しているのか、(b) 当該個人と使用者との間に単なる契約の枠を超えた何らかの形式でのコミットメントまたは義務が存在するかどうか、(c) 当該個人が使用者の事業に統合されて（integrated）いるかどうかとの諸点、といったように上記テストを挙げている¹³⁵。

(b) テストの明確化（Clarifying the tests）

先に紹介したように、雇用上の地位が3層構造である一方で税制における区分が2層構造となっていることから、混乱が生じ、あるいは税制における不正が生じ得るなどという指摘が本項でまずなされている¹³⁶。Taylor は、こうした構造の違いを調整し、2

¹³¹ *Id.*

¹³² *Id.*, p. 28.

¹³³ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 28

¹³⁴ See, *id.*

¹³⁵ *Id.*, p. 27.

¹³⁶ *Id.*

つのシステムの相違を最小限に抑えることを勧告したとして、今後、イギリス政府はこれに係る詳細な検討を進めるとしている¹³⁷。

また、新たなビジネスモデルの観点から雇用上の諸権利や税制について理解が進むような支援を政府がなすべきなどとする Taylor の勧告を受け、Good Work Plan は、現実を反映しつつ雇用上の地位についてのテストの明確性を改善するための立法をなし、雇用上の地位について理解する助けとなるようなガイダンスやオンライン・ツールを改善するなどとしている¹³⁸。

さらに、Taylor が、新たなビジネスや新たな雇用モデルに対応し労働者と自営業者を区別するにあたり代替権¹³⁹の有無ではなく「管理 (control)」に重点を置くべき (本稿 II (3) 参照) などとしたことを受けつつ、Good Work Plan は、雇用上の地位に関し立法をなすなどとしている¹⁴⁰。しかし、Good Work Plan は、当該論点について今後検討を進めることを明確にしているものの、Taylor Review よりも進んだ何かを提示するには至っていない。

イ 情報の明確さ (Clarity of information)

雇用上の地位に関する明確性を向上させることに加え、誰もが仕事を始めた当初からどのような権利を与えられるかを知っていることが不可欠である¹⁴¹、とのリードが本節の冒頭を飾っている。そして、新たな雇用関係の出現と非典型労働 (atypical working) の増加とにより、一部の労働者は、雇用条件を十分理解するために必要なあらゆる情報に接し得なくなった¹⁴²、としている。また、権利義務について明確さを欠くまま就労が開始することにより、生じる問題が多すぎるなどと指摘がなされている¹⁴³。

(a) (雇用条件) 記載書 (Written statement)

同じ使用者のため 1 か月以上働く場合、被用者には、雇用契約と諸権利の詳細についての記載書を受け取る権利があり、雇用の開始から 2 か月以内に当該記載書を受け取ることができるといった指摘が本項の冒頭でなされている¹⁴⁴。当該記載書に関し、労働者が適用外となっていることを問題視した Taylor による提言を受け、Good Work Plan は、全ての労働者が被用者と同様の明確な情報を得られるよう立法 (雇用条件記載書につい

¹³⁷ *Id.*

¹³⁸ *Id.*

¹³⁹ 1996 年雇用権法 230 条 3 項によれば、労働者の定義に、「自ら (personally)」仕事を遂行することが含まれる (b 号)。これに関し、詳細は、前掲注 28 参照。

¹⁴⁰ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, pp. 28-29.

¹⁴¹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 30.

¹⁴² *Id.*

¹⁴³ See, *id.*

¹⁴⁴ *Id.*

ての権利を被用者から労働者へ拡大する法改正)をなすとした¹⁴⁵。

また、Taylor Review が個々人の利益を考慮しより早く当該記載書が交付されるべきことを勧告したことを受け、Good Work Plan は、就業の初日から被用者と労働者が当該記載書を手に入れるよう法改正をなし、さらに、当該記載書が個人と使用者の両方にとって有用であることから記載する情報内容を追加するなどとしている¹⁴⁶。

具体的に、追加がなされる情報に関しては、本項で「(雇用条件) 記載書において必須となる追加事項 (additional mandatory contents to be required in a written statement)」として明示がなされている。すなわち、①仕事が続くと予想される期間または有期契約の終了日、②使用者と労働者が解約するために必要な予告の期間、③病気休暇及び手当の資格要件の詳細、④母親休暇や父親休暇といった有給の休暇の詳細、⑤試用期間の期間と条件、⑥全ての報酬(支払われるものだけでない)ー現金またはクーポンやランチといった給付、⑦労働者が働くことを求められる特定の日時、といった列挙がなされている¹⁴⁷。

(b) 派遣労働者向けの重要事項ページ (Key Facts Page for agency workers)

本項において、Good Work Plan は、派遣労働契約における透明性 (transparency in agency worker contracts) の問題に取り組むこともまた不可欠である¹⁴⁸としている。そして、派遣労働では、労働者派遣事業者 (employment businesses)、派遣先 (hirer)、時には仲介者 (intermediary) など、いくつかの異なる業者や組織が賃金の処理をなし得る¹⁴⁹ところ、賃金支払いにつき誰が責任を持ち、どのような控除がなされているのかを理解するのは、個人にとって難しい場合があるとの指摘がなされている¹⁵⁰。また、Taylor が、賃金率と支払方法 (pay rate and methods) に関する情報は求職者にとって本来あるべきほど明確でない¹⁵¹こと、さらに、一部の悪徳業者の中には、重要な情報を長い契約書の中に小さな字 (small print) で記載しようとするものがおり、派遣労働者を混乱させ、ひどい場合、搾取 (exploitation) につながる可能性がある¹⁵²ことを強調するなどしたとして、派遣労働契約における透明性の確保に取り組むことを約束している¹⁵³。

すなわち、すべての労働者派遣事業者に対し、すべての派遣労働者に重要事項ページ

¹⁴⁵ *Id.*, p. 31.

¹⁴⁶ *Id.*

¹⁴⁷ *Id.*

¹⁴⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 32.

¹⁴⁹ *Id.*

¹⁵⁰ See, *id.*

¹⁵¹ *Id.*

¹⁵² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 32.

¹⁵³ See, *id.*

(Key Facts Page, 2019年10月に出版されたビジネス・エネルギー・産業戦略省によるガイダンス¹⁵⁴からすれば、当該「ページ」は電磁的なものでも良いと解される¹⁵⁵)を提供するよう求める立法をなす¹⁵⁶としている。そこには、①労働者が雇用されている契約の種類、②期待し得る最低の賃金 (the minimum rate of pay)、③賃金の支払い方法、④仲介会社 (intermediary company) を通じて賃金が支払われるかどうか、⑤差し引かれる控除または手数料、⑥得られる手取額 (home pay) の見積額またはその具体例、が含まれるとしている¹⁵⁷。

Good Work Plan は、この重要事項ページを、わかりやすいものとするのが不可欠であるとし、企業らと協力して、そのフォーマットにつきガイダンスを策定するとしている¹⁵⁸。また、重要事項ページを発し、労働者が確実にそれを受け取れるようにするのは、労働者派遣事業者の責任である¹⁵⁹としている。これにより、労働者派遣事業者は、アンブレラ企業 (umbrella companies) などサプライ・チェーンの中で協力する他の企業に関し、適切なデュー・デリジェンス (due diligence) を実施し、労働者へのある程度の責任を持たせることができる¹⁶⁰としている (なお、アンブレラ企業とは、労働者派遣事業者に代わり派遣労働者の労務管理をなす事業者のことを指すが、これに関し本稿 III (3) ウも参照のこと)。さらに、重要事項ページが提供されていない場合、その取り締まりの権限が職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官 (EASI: Employment Agency Standards Inspectorate) に付与されるなどとしている¹⁶¹。

(c) 休暇手当 (Holiday pay)

情報の透明性の向上から、個人と使用者とが恩恵を受けるのは、休暇手当に関してであるなどとする Taylor の指摘の紹介が本項においてまずなされている¹⁶²。そして、有給休暇 (paid time off) は、すべての労働者に資格がある基本的な保護である¹⁶³としつ

¹⁵⁴ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Providing a 'Key information document' for agency workers: guidance for employment businesses*, (2019), p.24.

Available from

<https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/836294/key-information-document-for-agency-workers-business-employer-guidance.pdf>.

¹⁵⁵ 前注に掲げた文書によれば、2020年4月6日から、労働者派遣事業者は、重要情報記載書面 (key information documents) が派遣労働者に提供されたことを示す記録を保存する必要があるとしているが、労働者も労働者派遣事業者も、重要事項ページ (Key Facts Page) に物理的に署名する必要はないとし、さらに、最終的な重要事項ページを労働者に送信したことを示す保存済メールで十分であるなどとしている。なお、保存期間は最低12か月間となっている。

¹⁵⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 32.

¹⁵⁷ See, *id.*

¹⁵⁸ *Id.*

¹⁵⁹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 32.

¹⁶⁰ *Id.*

¹⁶¹ See, *id.*

¹⁶² *Id.*

¹⁶³ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 32.

つ、一部の労働者や使用者は休暇手当を知らないため情報提供が必要であるなどとして
いる¹⁶⁴。また、Taylor が、労働者の休暇取得が妨げられていたり労働者が使用者に休
暇取得を求めるに消極的であったりするとのエビデンスを得たといった趣旨のことや、
休暇手当に関する権利の認識が労働者にとって重要になるといった趣旨の Taylor
Review による指摘などが紹介されている¹⁶⁵。

その上で、Good Work Plan は、本項において、個々人と使用者との両方を対象とし
た意識向上キャンペーンを開始するとし、すべての労働者が有給休暇の恩恵を受けられ
るよう意識と理解とを向上させる¹⁶⁶としている。また、誰もが法の遵守のために、必要
な情報を有することが極めて重要である¹⁶⁷とし、休暇手当規定の解釈をサポートするた
め具体例を含む新たなガイダンスを広め、そこには休暇資格や休暇手当についての計算
表¹⁶⁸を付するなどとしている¹⁶⁹。

さらに、とりわけ季節的で非典型的な役割をなす労働者についての問題意識から、平
均の週給 (average week's pay) を決定するための参照期間を 12 週から 52 週に増やす
必要があるとした Taylor による勧告を容れ、休暇取得時季の選択につき労働者の裁量を
高めるなどとしている¹⁷⁰。そのため、休暇手当の参照期間を上記の通り延長する立法を
なすとしている¹⁷¹。また、脆弱な (立場の弱い) 労働者が休暇手当を確実に得られるよ
うな他の措置については、次章で論じられる。

また、平均週給の参照期間に関しては、Good Work Plan において「52 週の休暇手当
参照期間が如何に作用するかについての具体例 (example of how a 52 week holiday pay
reference period would operate)」と題する例が掲載されている¹⁷²。具体的には、平均
週給の参照期間が 12 週から 52 週に延長されると、どのようなメリットがあるのか、大
規模小売店で就労する者を素材とした例が、以下のように示されている。

すなわち、その者は、毎週平均 35 時間就労している。しかし、5 月・6 月・7 月は閑
散期なので週 25 時間の就労となる。現行法上、その者が 8 月に休日を取得する場合の
休暇手当についての参照期間は 12 週となるため、その者の休暇手当は週 25 時間を反映
したものとなる。ところが、それは、繁忙期に比し、その者が受け取る休暇手当が少な
くなることを意味する。参照期間が 52 週に延長された場合、その者の休暇手当は増額

¹⁶⁴ See, *id.*

¹⁶⁵ *Id.*

¹⁶⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 33.

¹⁶⁷ *Id.*

¹⁶⁸ 具体的には、イギリス政府のウェブ・サイト

(<https://www.gov.uk/government/publications/holiday-entitlement-calculator-temporary-replacement>) において、計算可能である。

¹⁶⁹ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 33.

¹⁷⁰ *Id.*

¹⁷¹ *Id.*

¹⁷² *Id.*

されることとなるといったような具体例である。なお、これは、その者とその使用者にとって、その者の休暇手当が年間を通じた労働時間をよりよく反映することから、より公正なアプローチとなる、との指摘も当該具体例に付されている。

(3) より公正なエンフォースメント (Fairer enforcement)

イギリス (Britain) には、世界で最も堅固な雇用上の諸権利がある¹⁷³、といったリードが本章の冒頭を飾っている。そして、これらの権利がしっかり実現されるためには、働く者と使用者の双方にとって、それらをエンフォースするためのシステムが明確、公正、効率的 (efficient) でなければならない¹⁷⁴とし、また、使用者がその責任を繰り返し逃れることを防ぐ、平等な競争の場 (a level playing field) を確保する必要がある¹⁷⁵としている。また、働く者は、その雇用上の諸権利が、市民としての他の諸権利と同様に強力でエンフォースされると確信すべきである¹⁷⁶、としている。

さらに、Good Work Plan は、雇用上の諸権利が如何にエンフォースされるかについては、雇用審判所制度によるものと国 (監督行政) によるものという2層があるとしつつ、それに関し Taylor が強調した一定の懸念に対応しようとしている¹⁷⁷。

ア 雇用審判所 (Employment tribunals)

自らの権利を享受していないと解される場合、個人は、その解決のため使用者を雇用審判所に伴うことができる、といった趣旨のリードが本節の冒頭に掲げられている¹⁷⁸。そして、ほとんどの場合、雇用審判所に申立てをなす前に助言斡旋仲裁局を利用する必要があるなどとし、多くの紛争が裁判所に頼ることなく解決し、迅速な処理を受けることができているといったような指摘がなされている¹⁷⁹。しかし、雇用審判所による判断がなされたとしてもそれに従わず、裁定金を支払わないような使用者が存在することを Good Work Plan は問題視している¹⁸⁰。

(a) 審判所の改革 (Modernising the tribunal service)

本項では、まず、イギリス政府が裁判所と審判所の改革に年 10 億ポンド以上を投資

¹⁷³ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 35.

¹⁷⁴ *Id.*

¹⁷⁵ *Id.*

¹⁷⁶ *Id.*

¹⁷⁷ See, *id.*

¹⁷⁸ *Id.*

¹⁷⁹ *Id.*

¹⁸⁰ *Id.*

していることが述べられている¹⁸¹。そして、とりわけ2つのプロジェクトがあるとしており、それは雇用審判所プロジェクトと民事エンフォースメント・プロジェクトとであるなどとしている¹⁸²。

このうち、後者（民事エンフォースメント・プロジェクト）は、利用者に対し、わかりやすく明確なリーフレットやガイダンス等を提供するなどとしており¹⁸³、利用者がさまざまなエンフォースメントの方法を選択し得るよう、さらに、諸種存在するエンフォースメントのスキーム¹⁸⁴について理解が深まるよう、啓発しようとするものと思われる。また、前者（雇用審判所プロジェクト）については、そのプロジェクト名を明示した上での記述が必ずしもなされていないが、おそらく、デジタル・サービス配信（digital service delivery）を用いて雇用審判所への申立てから裁定（award）までの手続きを簡素化するといったこと、そして、審判所を利用する際に利用者が1度だけ情報を提供すれば良いようデータを扱うといったことなどを指しているように解される¹⁸⁵。

これらの改革に加え、ビジネス・エネルギー・産業戦略省の過料スキーム（BEIS penalty scheme）は、引き続き、使用者に警告通知（warning notice）をなす執行官吏への、未払いの雇用審判所裁定を登録するための無料スキームを個人に提供し続ける¹⁸⁶、としている。このスキームは、2016年4月6日以降の雇用審判所の判断について用いることが可能であり、イギリス政府のウェブ・サイトから、所定の登録フォーム（Penalty Enforcement Form¹⁸⁷）をダウンロードすることができる。28日以内に未払いの裁定金が支払われない場合、当該使用者は、過料通知を受けることとなり、裁定金の50%の額の過料を政府に支払わなければならない、当然ながら裁定金も当該申立人に支払わなければならない¹⁸⁸。当該スキームは、2016年の導入以降、1000件を超える警告通知を発し、150万ポンド以上の回収実績を挙げているとされており、功を奏したスキームとして位置付けられるなどしている¹⁸⁹。

さらに、本項は、雇用審判所の裁定金を支払わない使用者の名称公表をなすなどとし

¹⁸¹ *Id.*, p. 36.

¹⁸² *Id.*

¹⁸³ *Id.*

¹⁸⁴ Good Work Plan における本文には、ビジネス・エネルギー・産業戦略省の雇用審判所過料スキーム（BEIS Employment Tribunal penalty scheme）、高等法院のファースト・トラック執行官吏スキーム（Fast-Track High Court Enforcement Officer Scheme）、郡裁判所のエンフォースメント・オプション（County Court enforcement options）が例示されている。

¹⁸⁵ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 37.

¹⁸⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 37.

¹⁸⁷ 当該フォームは、イギリス政府のウェブ・サイト

（<https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/763606/Penalty_Enforcement_Form.docx>）からダウンロードが可能である。

¹⁸⁸ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 37. また、前注に記載したアドレスからダウンロード可能なフォームにおける記載を参照。

¹⁸⁹ *Id.*, p. 37.

ている¹⁹⁰。実際、Good Work Plan が出されたのと同時期の 2018 年 12 月に、同省より「雇用審判所裁定金未払いに対する名称公表スキーム (Naming Scheme for Unpaid Employment Tribunal Awards¹⁹¹)」と題する文書が出されている。その文書は、同省の名称公表スキームは過料スキームと並行して実施されるものであるとし¹⁹²、200 ポンド以上の裁定金はその対象となり¹⁹³、名称公表は警告通知から最短で 42 日後になされる¹⁹⁴などとしている。なお、申立人が記入する上記フォームにおいて、名称公表の賛否についても申立人が意思表示可能である¹⁹⁵。

(b) 付加的過料 (Additional penalties)

使用者が適切に制裁を受けることを申立人が確信できるか、また、繰り返し違反をなす使用者に対処できるか、といった趣旨の問題意識から本項は出発している¹⁹⁶。そして、雇用審判所は使用者に対し本案的なもののほか付加的に過料の支払いを命じることができるが、それが必ずしも広く知られていないといったような意識から、新たなガイダンスを提供するとしており、また、使用者において重大な違反があった場合の過料の上限を現行の 5,000 ポンドから 20,000 ポンドに引き上げる立法を進めるなどとしている¹⁹⁷。

さらに、同種同様の問題について繰り返し違反をなす使用者に対し制裁を用いる (the use of sanctions) ことについて、ステークホルダーと協議しつつ立法を進めるなどとしている¹⁹⁸。また、そうした制裁を用いるか検討する義務を雇用審判官 (employment judges) に課すなどとしている¹⁹⁹。

イ 国 (監督行政) によるエンフォースメント (State enforcement)

Taylor Review は、働く者の脆弱性 (立場の弱さ) や働く者への搾取といったリスクがより高いと考えられる雇用法におけるいくつかの局面を、国 (監督行政) が如何にエ

¹⁹⁰ *Id.*, p. 37.

¹⁹¹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Naming Scheme for Unpaid Employment Tribunal Awards: Policy on Department for Business, Energy and Industrial Strategy's naming scheme for employers who fail to pay employment tribunal awards*, (2018). Available from

<https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/764756/Naming_guidance_final_.pdf>.

¹⁹² See, *id.*, p. 2.

¹⁹³ *Id.*, p. 3.

¹⁹⁴ *Id.*, p. 5.

¹⁹⁵ 前掲注 187 のフォームには、3.3 として、「裁定金が未払いのままである場合、あなたは使用者の名称が公表されることに同意しますか？」との欄があり、「はい」または「いいえ」にチェックすることとなっている。

¹⁹⁶ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 38.

¹⁹⁷ *Id.*

¹⁹⁸ *Id.*

¹⁹⁹ *Id.*

ンフォースするかにつき検討をなした、といった趣旨のリードが本節の冒頭に存在する²⁰⁰。

そして、警察 (police) に加え、就労者の諸権利をエンフォースする 4 つの主要な機関は以下の通りとしている。すなわち、①派遣労働者の諸権利をエンフォースする職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官 (EASI)、②搾取的労働をなす使用者やライセンスが必要にも関わらずライセンスなしで業をなす使用者そして人身売買と現代的な奴隷制 (modern slavery) を取り締まるギャングマスター (労働力供給事業者) 及び労働虐待監視局 (Gangmasters and Labour Abuse Authority)、③週労働時間の上限をエンフォースし、劣悪な労働条件を取り締まる安全衛生執行局 (Health and Safety Executive)、④全国最低賃金の不払いを取り締まる歳入関税庁 (HMRC) の 4 つである²⁰¹。

また、労働市場エンフォースメント指導官 (Director of Labour Market Enforcement) の職を設け、職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官、ギャングマスター (労働力供給事業者) 及び労働虐待監視局、歳入関税庁の全国最低賃金エンフォースメント・チームにおける重複した業務について、戦略的方向性と調整とをもたらすなどとしている²⁰²。昨年、このポストに着任した David Metcalf は、「2018～2019 年エンフォースメント戦略 (Enforcement Strategy 2018-2019)」と題する文書を 2018 年 5 月に発表し、Taylor による提言の多くに沿った戦略を提供した²⁰³。本項において、Good Work Plan は、職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官の増員や、同監督官への新たな権限付与等に取り組むなどとしている²⁰⁴。

ウ 現代的な雇用形態への適応 (Adapting to modern employment arrangements)

Industrial Strategy はフレキシブルな労働力がイギリス経済にどのように利益をもたらすか概説した、そして、それは使用者と働く者の双方に長期的なコミットメントなしで機会を創出する²⁰⁵、とのリードが本節の冒頭を飾っている。

そして、自営業とフレキシブルな労働の増加に伴い、使用者と働く者との間の仲介者として活動するアンブレラ企業の数も増加した²⁰⁶とし、労働者派遣会社 (employing firm) がアンブレラ企業に支払いをなし、アンブレラ企業が派遣労働者に支払いをなすという構造により、賃金に係るシステム管理のコストと複雑さをアンブレラ企業に負わせることが可能となっている²⁰⁷としている。

²⁰⁰ *Id.*, p. 39.

²⁰¹ *Id.*

²⁰² *Id.*

²⁰³ *Id.*

²⁰⁴ *Id.*

²⁰⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 40.

²⁰⁶ *Id.*

²⁰⁷ See, *id.*

これに関し、Good Work Plan は本項において図 208を掲げており、その図は下記のような構造を示している。すなわち、派遣先 (hirer) が労働者派遣事業者 (employment businesses) に対し支払いをなし、労働者派遣事業者がアンブレラ企業に対し支払いをなし、アンブレラ企業が派遣労働者に支払いをなし、そうした中において、アンブレラ企業は、アンブレラ企業への手数料 (umbrella fee) や労使双方の税金や国民保険料を控除する、といった構造である。

また、Taylor Review が高スキル高賃金の分野ではアンブレラ企業は役立っているものの低スキル低賃金の分野においてはアンブレラ企業の役割について疑わしいなどとしたことを示しつつ、そうした分野で働く者について法的保護が十分に及んでいないなどとしている²⁰⁹。そして、派遣労働者にとって重大な問題となるのは、いったい誰が使用者なのか判然としないことであり、賃金支払いに係る責任や雇用上の諸権利を全うするといった局面において問題が生じるなどとし、アンブレラ企業による手数料請求の不透明性をも指摘するなどしている²¹⁰。

そうした上で、Good Work Plan は、イギリス政府がアンブレラ企業を対象とする職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官の権限拡大についての立法をなす²¹¹としている。これによって、同監督官は、アンブレラ企業に関する苦情を調査し、必要に応じてエンフォースメント措置を執ることが可能となる²¹²。この措置は、派遣労働者が十分な賃金を受け取っていない状況に焦点を当てようとするもので、不当な競争からまともな使用者 (decent employers) を保護しようとするものである²¹³としている。また、同監督官が、歳入関税庁とギャングマスター (労働力供給事業者) 及び労働虐待監視局と緊密に連携しつつ、必要な措置を検討し、アンブレラ企業への監視を続けるなどとしている²¹⁴。

エ 支払いを受ける権利へのアクセス (Accessing pay entitlement)

近年、イギリス政府は全国最低賃金を大幅に引き上げ、25歳以上の全国生活賃金を高めた²¹⁵とのリードが、本項冒頭に示されている。そして、具体的な数字が示されるなどしており、それら施策によって何百万人もの低賃金労働者に賃金の上昇がもたらされた

²⁰⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 41.

²⁰⁹ See, *id.*, p. 40.

²¹⁰ *Id.*

²¹¹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 40.

²¹² *Id.*

²¹³ *Id.*

²¹⁴ See, *id.* なお、歳入関税庁によれば、一部のアンブレラ企業は、派遣労働者らに対し節税になると持ち掛けるなどして勧誘する可能性があるようである。しかし、それは租税回避スキームの一つに過ぎず、極めて高いリスクを伴うものであるなどと、歳入関税庁は警告をしている。See, Her Majesty's Revenue and Customs, 'Umbrella companies offering to increase your take home pay' <<https://www.gov.uk/guidance/umbrella-companies-offering-to-increase-your-take-home-pay-spotlight-45>> accessed 30 November 2019.

²¹⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 41.

としているが、労働者は正しい額の賃金を支払われた場合にのみ利益を受けることができると強調するなどしている²¹⁶。

また、全国最低賃金や全国生活賃金そして法定傷病手当（Statutory Sick Pay）を受け取っていないことが懸念される場合、労働者は雇用審判所への申立や歳入関税庁への連絡といった手段により金銭を確保し得るが、歳入関税庁の調査官に電話をすることができるようになったことにより、2017年から2018年だけでも20万人を超える労働者が1560万ポンドを超える全国最低賃金の滞納金を回収できたなどとしている²¹⁷。

現在、休暇手当を得られていない労働者が採り得る手段は、雇用審判所への申立てに通常限定される²¹⁸ところ、それを問題視したTaylorは、国（監督行政）が休暇手当の受領をエンフォースする責任を負うべきとしたとしている²¹⁹。そして、全国最低賃金や全国生活賃金が適切に支払われるようにするためになされる強い取り組みに沿って、脆弱な（立場の弱い）労働者の休暇手当権の国（監督行政）によるエンフォースメントを導入する²²⁰とし、立法を進めるとしている²²¹。これにより、休暇手当を受領していない労働者は申立てをなすことが可能となり、国（監督行政）のエンフォースメント機関は、当該労働者に代わって、その支払いを求めることができるなどとしている²²²。さらに、イギリス政府は、法定傷病手当の改革を検討しており、その一環として、エンフォースメント方法に改変が必要かどうか検討する²²³としている。

そうした上で、これら改変の累積的な効果、そして雇用法エンフォースのために利用できるリソースの近時の増加とが相まって、エンフォースメントの状況を大きく変える予想される²²⁴としている。そして、労働市場エンフォースメント指導官のポストを設けたことは、雇用法をエンフォースする機関の間の調整と情報共有とを改善するという点で、優れた革新であったが、さらに改革を進めるなどとしている²²⁵。すなわち、立場の弱い就労者が自らの諸権利をよりよく認識しそれらへのアクセスを容易にし使用者の法令遵守を支援すべく、新たな単一の労働市場エンフォースメント機関（labour market enforcement agency）についての提案を2019年初めになすとし、これによって、個人と使用者に単一のコンタクト先が提供され、上述のような追加的権限とリソースによるメリットが得られるようになるなどとしている²²⁶。

²¹⁶ See, *id.*

²¹⁷ *Id.*

²¹⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 42.

²¹⁹ See, *id.*

²²⁰ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 42.

²²¹ See, *id.*

²²² *Id.*

²²³ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 56, p. 42.

²²⁴ *Id.*

²²⁵ See, *id.*

²²⁶ *Id.* なお、本文に記載の通り、Good Work Planは、新たな単一の労働市場エンフォースメント機

IV おわりに

本稿では、Good Work Plan を素材として、それに至るまでの背景と、その具体的内容について紹介した。

まず、前者に関しては、本稿のⅡにおいて示したように、Good Work Plan に至る背景のうち主要なものとして、①EU からの離脱問題、②プラットフォーム・エコノミーの進展とクラウドワークの登場、③雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題、④ゼロ時間契約・派遣労働等に関する問題といったことが挙げられよう。とはいえ、本稿は、Good Work Plan に至る背景が上記①から④のみであると理解しているわけではない。本稿は、これらが主要なものとして数えられ得ると解するものである²²⁷。

これらのうち、②・③・④については、本稿Ⅰの冒頭に記した、プラットフォームを介させたクラウドワークの出現、人工知能などによる技術の革新、非典型雇用の増加といった先進諸国における動向と、直接あるいは間接に関連しているものといえよう。

とはいえ、③と④はイギリスの法制による部分が少なくなく、イギリス特有の状況といった方が正確かも知れない。また、そもそも、①は多分にイギリス特有の事情である。よって、Good Work Plan は、先進諸国に共通する動向とイギリス特有の状況²²⁸の両方が複雑に絡まりあった結果の産物ということができよう。

上記のような背景のもと、Taylor Review など4つの政策文書が公にされ、イギリス政府による Good Work Plan に行き着くこととなるが、本稿Ⅲの冒頭で述べたように、Good Work Plan それ自体は、Taylor Review に対する応答という性格を兼ね備えており、本稿Ⅲの随所で述べたように Industrial Strategy ともまた密接である。また、本稿Ⅲの諸点において明らかなように、その他の2文書（労働・年金委員会による報告書、

関についての提案を2019年初めになすとしているものの、これに係る状況は遅々としている。

²²⁷ 主要なものとして数えられるべきものが他に存在し得ないことを主張する趣旨ではないことを、念のため注記する。

²²⁸ これは、②が先進諸国に共通する動向で、それ以外がイギリス特有の状況であるというような2項的整理を図式的になす趣旨ではないことを、念のため注記する。

というのは、③の問題は、自営業者の増加や高齢者の増加と関連しており、自営業者の増加はクラウドワークという新たな働き方と無縁でなく（クラウドワークに従事する者の法的地位をどのように捉えるかによるが）、イギリス特有の状況と切り離すにはためらいが残る。また、④の問題も、イギリスのみにみられる固有の問題ではない（とはいえ、本文に記したように、③と④の問題についてはイギリスの法制によるところも決して少なくない）。

そして、①の問題も、見方によっては、欧州の一部で台頭しつつあるポピュリズム（populism）や排外主義的な傾向、さらには人工知能が量産するというフェイク・ニュース（fake news）の問題等と無関係というわけではないだろう。

労働・年金及びビジネス・エネルギー・産業戦略委員会による報告書) の内容もまた Good Work Plan の内容と関連している²²⁹。

Good Work Plan に先立つ4文書と Good Work Plan それ自体との関係において端的なのは、それらが念頭とするところ、ないしそれらに存在する問題意識において、共通性がみられるという点である。上記背景に挙げた4つの事柄、すなわち、①EU からの離脱問題、②プラットフォーム・エコノミーの進展とクラウドワークの登場、③雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題、④ゼロ時間契約・派遣労働等に関する問題といった諸論点の一部または全部について、何らかの応答を試みようとしたのが、これら文書群ということとなる。

よって、上記の①から④といった政治経済的ないし社会経済的な動向のもと、それらを念頭に一定の解決を図ろうとする政策文書が積み重なる中で、それら動向に対し、イギリス政府として方向性を示そうとしたのが Good Work Plan であるということができよう。

次に、Good Work Plan の具体的内容については、Ⅲにおいて紹介した通りとなる。それを振り返る前に再確認したいのが、good work との語についてである。かかる語は、一見抽象的ではあるものの、反面において様々な意味内容を含み得る。よって、その様々な意味内容につき、それぞれの確に説明をなせば、つとめて実践的な標語ともなり得る。

Good Work Plan は、一見したところ抽象的な good work について、満足度、公正な賃金、参加と発展、福利（心身の健康）・安全・安心、発言と自律性という5つの基本的な指標により具体的に測定し得るとし、その結果を仕事検索のためのウェブ・サイトにも反映させるなどとしている。満足度は仕事の質についての透明性を、公正な賃金はチップの使用による控除禁止を、参加と発展は人々が労働市場に参加し必要なスキルを磨くことのできるような技術教育や職業訓練（これらは人工知能などによる技術の革新と密接関連する）を、それぞれ導出させ、また、福利（心身の健康）・安全・安心はメンタル・ヘルスの重要性に、発言と自律性は労使のコミュニケーションの重要性に、それぞれ目を向かせることとなるが、そうした関連項目のために一定の施策を講じようとするのが Good Work Plan の目的の一つであったといえるだろう。

本稿で主題とした Good Work Plan はもとより、それに至る Taylor Review や Industrial Strategy などが目指すところは、good work をイギリス中に広く行き渡らせることで、生産性を向上させるとともに、諸権利の保障など就労者における様々なニーズにも対応し、あるいは財政（租税や社会保険料等）や外交（EU 離脱）に係るような

²²⁹ 本稿で述べた範囲に関していえば、両報告書は、本稿Ⅲ（2）アなどと関連している。

課題への対処としても機能させようとする点である。より具体的には、後述するような立法的対応が導出されることとなるが、good work との語は、広範な政策を一括しつつ、確かで豊かな内容をわかりやすく提示し得る語といえよう。かかるような語を用い、多分野にわたる政策展開をなそうとするイギリスの姿勢それ自体には、参酌すべき点があるように解され、一定の評価に値するであろう。

さて、Good Work Plan が提案するところであって、労働法的な観点から重要なのは、以下に掲げる諸点となろう。すなわち、(a) 予見可能かつ安定的な契約を要請する権利の設定²³⁰、(b) 資格要件期間に関し継続勤務における休止可能週数を1週から4週に延長²³¹、(c) 派遣労働者に対するスウェーデン型デロゲーションの廃止²³²、(d) 使用者によるチップ控除を禁止する立法の推進²³³、(e) 2004年被用者への情報提供・協議規則の改正²³⁴、(f) 雇用上の地位に係る立法の推進²³⁵、(g) 雇用条件記載書についての権利を被用者から労働者へ拡大させる法改正²³⁶、(h) 派遣労働者向けの重要事項ページに係る立法の推進²³⁷、(i) 休暇手当に関し平均週給を決定するための参照期間を12週から52週に延長²³⁸、(j) 雇用審判所の裁定金を支払わない使用者の名称公表制度の実施²³⁹、(k) 重大違反事案における過料の上限を現行の5,000ポンドから20,000ポンドに引き上げ²⁴⁰、(l) アンブレラ企業を対象とする職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官の権限拡大についての立法の推進²⁴¹、(m) 休暇手当権に関する国（監督行政）によるエンフォースメント制度の導入²⁴²といったところとなる²⁴³。また、これら以外にも、Good Work Plan においては、(n) 新たな単一の労働市場エンフォースメント機関の設置²⁴⁴に関し言及がなされるなどしている。このようにしてみると、Good Work Plan の背景としたもののうち、④に係るものが少なくない。

ところで、これらのうち、(a) と (f) の動向については、イギリス国内で一定の注目がなされていたといえようが、まず (a) について述べれば、Good Work Plan 以降のイ

²³⁰ 本稿Ⅲ（1）ア（a）参照。

²³¹ 同（b）参照。

²³² 同（c）参照。

²³³ 本稿Ⅲ（1）イ（b）参照。

²³⁴ 同（e）参照。

²³⁵ 本稿Ⅲ（2）ア参照。

²³⁶ 同イ（a）参照。

²³⁷ 同（b）参照。

²³⁸ 同（c）参照。

²³⁹ 本稿Ⅲ（3）ア（a）参照。

²⁴⁰ 同（b）参照。

²⁴¹ 本稿Ⅲ（3）ウ参照。

²⁴² 同エ参照。

²⁴³ これらにつき本稿執筆時（2019年11月）までに確認ができた限りでは、(j) については2018年12月以降、(k) については2019年4月以降から実施され、(c)・(e)・(g)・(h)・(i) については法改正がなされるなど立法的な対応がなされ2020年4月以降より施行の見込みとなっている。

²⁴⁴ 本稿Ⅲ（3）エ参照。

ギリス政府の動きはさほど機敏ではない。(a)の内容は、EUの指令²⁴⁵とオーバーラップする²⁴⁶が、このことはGood Work Planの背景として述べた、①のEU離脱と無関係でないように解される。すなわち、EU離脱の際に就労者の権利を維持するだけでなく就労者の権利を強化することをMayが約したとし、その強化をどのように継続するかを示すのがGood Work Planであるなどとされている(本稿Ⅲ(1)参照)ことからすれば、EUの指令とのオーバーラップの存在は、イギリスが今後もEUレベルの雇用上の諸権利を実現し得るよう努めるという意味を示しているともいい得るであろう。

次に、研究者や法実務家から最も注目がなされていたといい得るのは、(f)に關してであったが、Good Work Planは、当該論点について今後検討を進めることを明確にしているものの、Taylor Reviewよりも進んだ何かを提示するには至っておらず、その後のイギリス政府の動きも、この点については緩慢である。この(f)こそが、Good Work Planの背景とした②と③と密接に関連し、まさにイギリスにおける就労者の3分法について、プラットフォーム・エコノミーの進展のもと、あるいは税制や社会保障との兼ね合いのもと、如何なる解が導き出されるか、広く注目されていたところであった。

ともあれ、Good Work Planの提案する立法的対応²⁴⁷は、good workという目的を達するための手段となる。しかし、上記のように、その一部は依然として青写真に過ぎない段階にある。EU離脱後、イギリス労働法が、どのように推移するかを含め、今後の同国の労働法政策が注目される。

²⁴⁵ 2019年6月20日の欧州連合における透明かつ予見可能な労働条件についての欧州議会及び閣僚理事会の指令(Directive of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (2019/1152))。当該指令の案の段階での論考として、濱口桂一郎「EUの透明で予見可能な労働条件指令案」季刊労働法260号(2018年)209頁、当該指令の和訳につき『労働六法2020』(旬報社、2020年3月刊行予定)。

²⁴⁶ 具体的な例としては、前注の指令12条を挙げられよう。

²⁴⁷ なお、Good Work Planの提案する立法的対応について、研究者による論評は、いまだ少ない段階にある。とはいえ、Good Work PlanはTaylor Reviewに沿った内容であること、研究者によるTaylor Reviewに対する批判的な論考が複数みられること(前掲注23参照)からすれば、Good Work Planに対する研究者の反応は必ずしも好意的なものとはならないと予想され得る。