

## イギリス労働法政策の現代的展開

—Taylor Review の概要と同報告書による勧告の具体的内容

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》

本稿は、労働に係る諸課題につき一定の対応策を示したイギリスの Taylor Review (2017年7月) について論じるものである。Taylor Review は、当時のイギリス首相 May の要請に基づき策定され、イギリス政府に対する勧告を相当数伴うものだった。そのほとんどが同政府により受け入れられたため、同国の現在の労働法政策の淵源のひとつが Taylor Review といい得る。本稿は、Taylor Review の背景につき論じ、同報告書の概要と労働法政策に係る勧告につき紹介することを、主な目的とする。

上記目的のもと、本稿は、①プラットフォームを介した新しい働き方の登場、②脆弱な立場の就労者の増加、③雇用上の法的地位と税制といった諸課題を主な背景としたものとして Taylor Review を位置付けた。Taylor Review による勧告は、雇用上の法的地位に関するものや派遣労働に関するものなど多岐にわたる。それらの中には、一定の評価がなされたものもあるが、基本的に研究者からの評価は高いものではない。

とはいえ、Taylor Review には、法政策との関係で評価すべき点が複数ある。それは、雇用に関わる者たちへの「わかりやすさ」を重視しようとしている点、現実を把握しようとする一定の解を導出しようとしている点、明快かつ効果的に法政策の内容を伝え得る good work との語を用いている点の3つである。ただ、いずれも、場合によってはマイナスに作用する可能性もある。また、既存のアプローチを維持することを基本的な態度としていること、各勧告と good work との関係が必ずしも明らかでない場合がみられること、プラットフォームを介した労働についての検討が Uber 型に偏っていることなど、Taylor Review には一定の限界もみられる。

---

(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

<b>I</b>	<b>はじめに</b> .....	<b>1</b>
	(1) 問題の所在 .....	1
	(2) 本稿の目的 .....	2
	(3) 本稿における用語 .....	2
<b>II</b>	<b>Taylor Review に至る背景</b> .....	<b>3</b>
	(1) Taylor Review の背景の概略.....	3
	(2) プラットフォームを介した新しい働き方の登場.....	6
	(3) 脆弱な立場の就労者の増加.....	9
	(4) 雇用上の法的地位と税制 .....	9
<b>III</b>	<b>Taylor Review における各章の概要と主な勧告</b> .....	<b>11</b>
	(1) Taylor Review における各章の概要.....	11
	ア 我々のアプローチ (Our approach, 第2章) .....	12
	イ 仕事の質の高さ (Quality of work, 第3章) .....	14
	ウ 労働市場の発展 (Evolution of the labour market, 第4章) .....	15
	エ 法における明確さ (Clarity in the law, 第5章) .....	16
	オ 一方に偏ったフレキシビリティ (One-sided flexibility, 第6章) .....	17
	カ 責任あるビジネス (Responsible Business, 第7章) .....	18
	キ より公正なエンフォースメント (Fairer enforcement, 第8章) .....	18
	ク 制度上のインセンティブ (Incentives in the system, 第9章) .....	19
	ケ 自営業者への新たなオファー (A new offer to the self-employed, 第10章) .	20
	コ 発展のための視野 (Scope for development, 第11章) .....	20
	サ 向上のための機会 (Opportunity to progress, 第12章) .....	21
	シ 持続的な変化の組み込み (Embedding lasting change, 第13章) .....	22
	ス 発展と充実に資する現実的な範囲での公正かつディーセントな仕事 (労働) に向けた7つのステップ (Seven steps towards fair and decent work with realistic scope for development and fulfilment, 第14章) .....	22
	(2) イギリス労働法政策に関する主な勧告.....	24
	ア 雇用上の法的地位に関して.....	24
	イ 「労働者」概念に関して .....	27

ウ	出来高賃金に関して.....	29
エ	雇用上の法的地位と税制との整合性に関して.....	30
オ	雇用条件記載書に関して.....	31
カ	資格要件期間に関して.....	31
キ	派遣労働者に係る情報の透明性に関して.....	32
ク	年次有給休暇と休暇手当に関して.....	32
ケ	派遣労働と直接雇用に関して.....	33
コ	ゼロ時間契約により就労する者に関して.....	33
サ	2004年被用者への情報提供・協議規則に関して.....	34
シ	アンブレラ企業への取り締まりに関して.....	35
ス	派遣労働におけるスウェーデン型適用除外に関して.....	35
セ	雇用審判所に関して.....	36
ソ	デジタル・バッジの活用に関して.....	37
<b>IV</b>	<b>おわりに.....</b>	<b>37</b>
	(1) Taylor Review の背景と各勧告との関連性.....	38
	(2) Taylor Review の意義と限界.....	39
	(3) その後の動向.....	42
	<b>【参考文献】.....</b>	<b>45</b>

# I はじめに

## (1) 問題の所在

飛躍的な発達を遂げる情報通信技術（ICT: Information and Communication Technology）は、様々な分野に影響をもたらしており、労働分野もその例外ではない。いわゆるプラットフォームを介した新しい働き方の登場も、ICTの発達があつてこそのもといえよう。ここでいうプラットフォームとは、労働力の取引が行われる「市場」であり、インターネット上に存在しているがゆえに遠隔地取引を可能とさせるが、それを担保するのがプラットフォームの有する労働力評価機能、及び報酬と支払の決済機能という、2つの機能である<sup>1</sup>。これら2つの機能は、具体的には、以下のように役割を果たすこととなる。すなわち、発注をなす者とプラットフォームを介して働く者とが互いに見知らなくとも、働く者のこれまでの実績や与えられてきた評価などを前者機能により確認することで発注をなす者は仕事を任せることができ、働く者は後者機能により報酬を確実に得ることができる<sup>2</sup>。各国では様々な種類のプラットフォーム事業者がその規模を拡大させつつあり、本稿が対象とするイギリスでは、プラットフォームを介して働く者が提訴するなどして具体的な法的紛争が複数生じており、労働（雇用）法政策上の明白な課題として、プラットフォームを介した新しい働き方について議論がなされている。

とはいえ、プラットフォームに係る問題のみが労働に係る課題であるわけではなくいわばその一例に過ぎないところであつて、そのほか、派遣労働者など脆弱な立場で働く

---

1 これにつき、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 卷 8 号（2017 年）1 頁、2 頁。

2 同上。なお、「プラットフォーム」との語の意味するところ、あるいはプラットフォームを介した新しい働き方の展開に関し、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学上の検討課題」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「『雇用によらない働き方』と労働者性問題を考える」季刊労働者の権利 331 号（2019 年）45 頁、同「『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「日本のウ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、同「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは—『雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理』を読みつつ—」季刊労働法 267 号（2019 年）58 頁、浜村彰「プラットフォーム・エコノミーと就業者の法的保護—対面型プラットフォーム・エコノミー（PE）と非対面型 PE—」月刊労委労協 762 号（2020 年）2 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。

者の増加であったり、人工知能（AI: artificial intelligence）などによる技術の革新であったり、はたまた社会保障や税制との関係で生じる問題であったりと、現代社会における労働に関する課題は決して少なくない。こうした諸課題は、それぞれ独立した課題というよりも、それぞれ一定の関連を有しており、さらに、労働力の高齢化や少子化といった動向も、諸課題と関係するところとなっている。

そうした諸課題は、とりわけ先進諸国で共通するものとなっている。本稿が対象とするイギリスでは、**Taylor Review**（2017年7月）という報告書が、**good work** との語をキーとして、同国の実際を踏まえつつ、それら諸課題につき一定の対応策を示した。**Taylor Review** は、当時のイギリス首相 **Theresa May** の要請に基づく報告書であり、イギリス政府に対する勧告（**recommendation**）を相当数伴うものであった。それら勧告のほとんどが同政府により受け入れられ、既に実現に至っているものも少なくない（本稿Ⅳ（3）参照）ことから、現在イギリスで展開されている労働法政策の淵源のひとつが **Taylor Review** といえる。よって、**Taylor Review** はイギリス労働法政策の現代的展開につき論じるに不可欠なものといえるところ、本稿はそれを主題とする。

## （2）本稿の目的

本稿は、**Taylor Review** が如何なる背景のもと策定されたものであるのか論じ、同報告書の概要と労働法政策に係る勧告につき具体的に紹介することを、主な目的とする。**Taylor Review** に至るまでの背景については本稿のⅡで論じ、同報告書の概要、そして労働法政策に係る勧告については本稿のⅢで紹介する。各勧告については、適宜、研究者による論評も付した。そして、本稿のⅣでは、**Taylor Review** の背景と各勧告との関連性、同報告書の意義と限界、その後の動向について述べる。

## （3）本稿における用語

働く者の法的地位について、イギリスは、労働（雇用）法上「被用者（**employee**）」・「労働者（**worker**）」・「自営業者（**self-employed**）」という3分法を採っている（なお、「労働者」概念に「被用者」概念は含まれる）。「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（2）など参照）。本稿では、**employee**、**worker**、**self-employed** につき、上記のように訳す<sup>3</sup>。

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、

---

<sup>3</sup> **employee** と **worker** については、「労働者（**employee**）」・「就業者（**worker**）」あるいは「労働者（**employee**）」・「就労者（**worker**）」といった訳をなす研究もみられるが、本稿では本文記載のように訳すこととする。

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っては、「働く者」または「就労者」と訳す場合がある。また、同様に、employee との語が用いられている場合であっても、文脈からして法的地位としての「被用者」を指しておらず、当該企業における従業員一般を指しているものと解される場合にあっては、「従業員」と訳す場合がある。さらに、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っては、それぞれ適宜の語を訳にあてた。

## II Taylor Review に至る背景

イギリスでの EU 離脱を問う国民投票（2016 年 6 月）においては、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り、当時首相であった David Cameron（保守党）が辞職した後、Theresa May（同）が首相となった。May は EU 離脱に向けた準備を整えるとともに、国内で抱える諸問題にも対処すべく活動を開始した。本稿が主題とする Taylor Review<sup>4</sup>は、May が王立技芸協会（RSA: Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce）の Matthew Taylor に依頼をなし、まとめられたものである。2017 年 7 月に出された Taylor Review は 115 頁からなり、本稿で紹介するように、イギリス政府に対する勧告を相当数示している。

本章では、Taylor Review の背景となったと解される政治経済的あるいは社会経済的な動向について、概観することとしたい。

### （1）Taylor Review の背景の概略

Taylor Review それ自体が、その課題とするところとして明記しているのは、下記の 3 つである。すなわち、①職場での搾取（exploitation）とその可能性に立ち向かうこと<sup>5</sup>、

---

<sup>4</sup> 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](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf)>.

Taylor Review については、本稿のほか、滝原・前掲注 2）119 頁以下、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、26 頁等。

なお、Matthew Taylor は、Tony Blair 元首相（労働党）のもと、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。

<sup>5</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 8.

②法をより明確にし、人々が自分たちの権利を知り、またそれを行使するのを支援すること<sup>6</sup>、③長期的には、労働市場の質を決するインセンティブを、現代的な産業戦略やより広範な国家的目標と整合させること<sup>7</sup>の3つである。これらについては、本稿Ⅲ（1）アでも論じるが、①と②は就労者の保護と密接であり、③は産業戦略や国家的な戦略と密接なものとなっている。とはいえ、③は、どちらかといえば、①と②を実現した上での議論のようにも思われる。結局のところ、キーとなるのは、**Taylor Review** が主題として掲げる **good work**、すなわち質の高い仕事であり、それがイギリス国内に行き渡れば、①・②・③の課題は直接または間接に一定の解決をみることとなろう。では、なぜ **good work** が必要とされるのかについて、以下で若干論じることとしたい。

これについては、まず、新しいビジネスモデルの出現、ギグ・エコノミーの進展によるプラットフォームを介した新しい働き方の登場について述べるべきであろう。タクシー事業を展開するプラットフォーム事業者の **Uber**、配送プラットフォーム事業者の **Deliveroo** などを介し就労する者の増加に伴い、そうした者たちの諸権利について着目がなされるようになった。それは様々な紛争を通じてであったが、とりわけ、**Uber** の運転手らが、**Uber** 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) はインパクトを有するものであったといえよう。プラットフォームを介した働き方の登場は、社会に存在する「仕事の量」を増やすものではあったが、必ずしも「仕事の質」を伴うものでなかったという点が、この **Uber** 事件において端的であった。

次に、いわゆるゼロ時間契約<sup>8</sup> (**zero-hours contract**) の広がりも、ギグ・エコノミーが進展する以前より、イギリスにおいて、雇用を取り巻く諸問題のひとつとして顕在化していた。また、いわゆるスウェーデン型適用除外 (**Swedish derogation**, 本稿Ⅲ（2）ス参照) 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、その他の非正規的就労者への保護についても一定の課題が認識されるようになっていた<sup>9</sup>。ゼロ時間契約により就労する者や派遣労働者らについては、その脆弱な立場から、いわゆる搾取の対象となっているところであって、その者らが得ていた仕事の「質」は決して高いものとはいえないものとなっていた。

---

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> 本稿Ⅱ（3）でも後述するが、ゼロ時間契約は、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、場合によっては全く仕事が割り振られない場合もあるため、かかる名称が付されている。ゼロ時間契約について詳しくは、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～ ー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一』（連合総研、2017年）83頁、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、27頁以下等。

<sup>9</sup> 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、有田・前掲注8等。

以上からすれば、ギグ・エコノミーの進展によるプラットフォームを介した新しい働き方の登場（新しいビジネスモデルの出現）、脆弱な立場の就労者の存在は、good work が必要とされる契機となったとみることができよう（その他 good work につき本稿Ⅲ（1）ア参照）。そして、この両者には関連があるものといえる。プラットフォームを介した新しい働き方が登場し、それに従事する者が増えたことで、Uber の運転手など、脆弱な立場の就労者が増加したといえるからである。そうすると、good work が必要とされる契機としては、むしろ、プラットフォームを介した新しい働き方の登場、脆弱な立場の就労者の増加という2つの事柄を指摘した方が妥当かもしれない。両者は、Taylor Review が主題とする good work を導出させるものといえるところ、Taylor Review それ自体の背景としても位置付けることができるだろう（実際この両者に係る勧告が多数 Taylor Review により示されている（本稿Ⅲ（2）参照））。

ところで、上記の③は、イギリスの産業戦略や国家的な戦略と密接なものであったが、当該課題と関連を有するのは、イギリスにおける人口動態の変化（労働力の高齢化）、自動化（automation）の加速による雇用への影響、自営業者の増加といった社会経済的な動向であろう。また、先述した新しいビジネスモデルの出現も、ここに加えることができるだろう。これらは相互に関係し得る。たとえば、新しいビジネスモデルから生じるプラットフォームを介した新しい働き方は、いつでもどこでも働くことができるという意味において高齢者が自宅で行えるような仕事を供給し得るし、自動化の加速により収入が減るなどした中間所得層に対し副業を提供し得るし、また、結果として「自営業者」の増加も生じさせ得る。とはいえ、その「自営業者」が「真正な自営業者」であるかどうか、すなわち、その者らが雇用上の法的地位としての「自営業者」に該当するかどうかは、先述の Uber 事件もさることながら、当然ながら議論の余地がある。ともあれ、自営業者の増加は、税制あるいは社会保障にも影響をもたらす。とりわけ、イギリスでは、雇用上の法的地位と税制は密接に関連（イギリスの税制は「雇用される（employed）」者と自営業者との2層構造で成り立っている）しており、動向によっては、税収が左右される。また、Taylor Review の策定を依頼した May のイギリス議会における発言及び May への質疑を参照するに、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、ギグ・エコノミーの進展による新たな働き方のほか、自営業者と税ないし国民年金との関係も、Taylor への依頼に際し念頭に置かれていたようである<sup>10</sup>。これらからすれば、雇用上の法的地位と税制といった事項も、Taylor Review の背景として位置付けることができるだろう。

結局のところ、Taylor Review に至る背景としては、プラットフォームを介した新しい働き方の登場、脆弱な立場の就労者の増加、雇用上の法的地位と税制の3つが主であると解される。以下では、これらにつき、それぞれ若干ながら論じる。

---

<sup>10</sup> 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.

## (2) プラットフォームを介した新しい働き方の登場<sup>11</sup>

イギリスで EU 離脱を問う国民投票がなされる少し前より、イギリス国内では、プラットフォームを介して就労する者らにより申立てがなされた法的紛争が増加しつつあった。たとえば、先述の Uber 事件が挙げられるが、同事件での主たる争点は、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た (雇用審判所による判断<sup>12</sup>は 2016 年

<sup>11</sup> 本節は、滝原・前掲注 2) 及び滝原啓允「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」JILPT Discussion Paper 20-02 (2020 年)における当該論点に係る記述を基礎とし、あるいはほぼ同様のものとなっている。

<sup>12</sup> *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)、有田・前掲注 8) 91 頁以下、滝原・前掲注 2) 116 頁以下等。

雇用審判所による判断の内容は、滝原・前掲注 2) 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。

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」として認定されたとした (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

10月のことであった)。

また、Deliveroo に対する労働組合の法定承認に係る事件 (Deliveroo 事件) も著名である (中央仲裁委員会 (CAC: Central Arbitration Committee) による判決<sup>13</sup>は2017年11月のことであった)。中央仲裁委員会は、Deliveroo の配送ライダーが1992年労働組合・労働関係 (統合) 法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) 296条における「労働者」に該当するか判断しているが、ライダーにはほぼ自由な「代替権 (right of substitution)」があったことから、ライダーの「労働者」性を否定した。これは、「代替条項 (substitution clauses)」による「労働者」性の否定であるが、イギリスの制定法における「労働者」の定義<sup>14</sup> (1996年雇用権法230条3項b号、1992年労働組合・労働関係 (統合) 法296条1項b号等、なお1996年雇用権法における「労働者」あるいは「被用者」の定義につき本稿Ⅲ(2)ア参照) によれば、「自ら (personally)」労働またはサービスをなすことが要件となること、当該個人以外による労働またはサービス提供を許容するといった「代替条項」が存在する契約などに基いて労働またはサービスをなす者は、当該定義による「労働者」概念から外れてしまう可能性が高くなる。「代替条項」の存在は、プラットフォームを介して就労する者の「労働者」該当性判断の際、マイナスに働く大きな要素となり得るのである。そうしたこともあり、契約に「代替条項」を入れるプラットフォーム事業者も少なくない。ともあれ、これら事件を契機として、プラットフォームを介して就労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。

先述したように、イギリスは、働く者の法的地位<sup>15</sup>につき労働法上「被用者」・「労働者」・「自営業者」という3分法を採っており、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。これについての具体的状況は以下の表の通りである。

---

である (See, para. 92)。

なお、Uber は、雇用審判所の判断を不服とし、雇用控訴審判所に上訴したが敗訴した (*Uber BV and others v Aslam and others* [2018] IRLR 97 (EAT))。これをさらに不服とした Uber は控訴院に上訴したが、やはり敗訴し (*Uber BV and others v Aslam and others* [2019] IRLR 257 (CA))、Uber は最高裁判所に上訴した。

<sup>13</sup> *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 2) 118 頁等。

<sup>14</sup> 「労働者」や「被用者」の定義に係る 1996 年雇用権法 230 条 3 項の法文訳については注 123 参照。

<sup>15</sup> 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・前掲注 4) 等。

【法的地位に伴う権利・保護についての一覧表<sup>16)</sup>】

	被用者	労働者	自営業者
年次有給休暇	○	○	×
全国最低賃金	○	○	×
違法な賃金控除からの保護	○	○	×
内部告発に関する権利	○	○	△
労働時間に関する権利	○	○	×
パートタイム労働に関する権利	○	○	×
雇用条件記載書	○	○ <sup>17)</sup>	×
母性／父性／養子休暇	○	×	×
不公正解雇に関する権利	○	×	×
整理解雇に関する権利	○	×	×
フレキシブルな働き方を要請する権利	○	×	×
事業譲渡による解雇からの保護	○	×	×

このようなイギリスにおける状況は、以下のような事情に由来する。すなわち、イギリスにおいては従来「被用者」を権利主体とする制定法がほとんどであったが、1997年の労働党による政権獲得以降「被用者」よりも広い概念となる「労働者」を権利主体とする制定法や規則が一定数成立したことにより、それらの新たな制定法や規則の適用対象は一定の従属的な自営業者にも及ぶこととなり、現在のような状況が生じている。こうした経緯から、「労働者」概念は「被用者」を含み、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「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<sup>18)</sup>。よって、「一覧表」における「自営業者」は、本来的には、従属的でない真正な自営業者であるべきこととなる。

イギリスのプラットフォームを介して就労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（あるいは被用者）に該当するという点にある。労働者（あるいは被用者）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

<sup>16)</sup> この表は、筆者が Doug Pyper, *Employment status*, (House of Commons Library briefing note no. CBP8045, 2018), p. 4 や, Chartered Institute of Personnel and Development, *To gig or not to gig? Stories from modern economy*, (2017), p. 56 を参照しつつ、最新の動向を加味し作成した。なお、当該表は、全ての権利等につき網羅したものではない。

<sup>17)</sup> これについては、Taylor Review による勧告、それを受けた Good Work Plan を経て法改正がなされ実現に至った。なお、Good Work Plan については、本稿IV（3）及び滝原・前掲注 11) JILPT Discussion Paper を参照。

<sup>18)</sup> かかる事情・経緯につき、See, Anne Davies, *Employment Law*, (Pearson, 2015), p. 110. また、デビス・前掲注 8) 16 頁等。

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、プラットフォームを介して就労する者が自営業者に過ぎないとすれば、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。

### (3) 脆弱な立場の就労者の増加

プラットフォーム事業者が増えるにつれ、プラットフォームを介して就労する者も増加したが、先述の Uber 事件において顕著であったように、プラットフォーム事業者により「自営業者」として位置付けられ、雇用上の諸権利がほぼ全く保障されない就労者が増加することとなった。

また、先述のように、ゼロ時間契約<sup>19</sup>は、ギグ・エコノミーが進展する以前から広がりを見せしており、それにより就労する者も増加の傾向にある。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<sup>20</sup>。ゼロ時間契約により就労する者は、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る<sup>21</sup>。

そして、いわゆるスウェーデン型適用除外やアンブレラ企業（前者につき本稿Ⅲ（2）ス参照、後者につき同キ及びシ参照）の存在など、様々な問題が指摘されてきた派遣労働者については、その実数の増加というよりも、むしろその脆弱な立場が強調されるなどしている。

その他の非正規の就労者への保護についても、Taylor Review は一定の認識を有しているが、とりわけ、上記のプラットフォームを介して就労する者・ゼロ時間契約により就労する者・派遣労働者についての問題意識は、実際に示された勧告の数々（本稿Ⅲ（2）参照）からしても相当なものであったと解される。

### (4) 雇用上の法的地位と税制<sup>22</sup>

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生じさせている。先述したように、雇用上の諸権利については被用者・労働者・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」者と自営

<sup>19</sup> 本節におけるゼロ時間契約に係る本文の内容は、滝原・前掲注11) JILPT Discussion Paper 6頁における記述とほぼ同様である。

<sup>20</sup> デービス・前掲注8) 27頁。

<sup>21</sup> 有田・前掲注8) 83頁以下。

<sup>22</sup> 本節における本文の内容は、滝原・前掲注11) JILPT Discussion Paper 6頁以下における当該論点に係る記述とほぼ同様である。

業者の2層構造となっている。そのため、雇用上の諸権利について労働者という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明らかでない。

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。しかし、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（下記のイギリス議会下院の労働・年金委員会による2017年5月の報告書におけるような議論）も生じるようになった。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ひとつとしながら生じたものといえるし、あるいは、高齢者の増加とも関連している。

Taylor Review に先立って公表されたイギリス議会下院の労働・年金委員会（Work and Pensions Committee）による2017年5月の報告書<sup>23</sup>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への対応を図ることを前提に議論がなされている<sup>24</sup>。具体的には、先述のように、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<sup>25</sup>。

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いったことも本報告書の主張するところとなっている<sup>26</sup>。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、働く者と国庫の両方を保護することとなるとしている<sup>27</sup>。すなわち、働く者に「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。

本報告書は、先述のように、Taylor Review に先立って公表された。そのため、場合によっては、何らかの影響を Taylor Review に与えた可能性もある。

---

<sup>23</sup> 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8）97頁以下。

<sup>24</sup> See, *id.*, para. 1.

<sup>25</sup> *Id.*, paras. 6-10.

<sup>26</sup> *Id.*, para. 21.

<sup>27</sup> *Id.*

### III Taylor Review における各章の概要と主な勧告

これまでに述べたような背景のもと、Taylor Review は、2017 年 7 月に公になった。先述のように、Taylor Review は 115 頁からなり、イギリス政府に対し、多岐にわたる勧告をしている。そうした勧告は労働法政策に係るものが少なくない。Taylor Review の正確な名称は、*Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* であり、good work が強調されるところとなっている。

#### (1) Taylor Review における各章の概要

Taylor Review は 15 章構成となっているが、最初の 1 章は序文であり執筆に携わったメンバーの紹介などがなされている。また、最後の 15 章は脚注が記載されているのみであって、実質的な本文は 2 章から 14 章までとなる。以下では、2 章から 14 章の概要を紹介することとしたい。なお、Taylor Review の章立ては、下記の通りである。

第 1 章	序文
第 2 章	我々のアプローチ
第 3 章	仕事の質の高さ
第 4 章	労働市場の発展
第 5 章	法における明確さ
第 6 章	一方に偏ったフレキシビリティ
第 7 章	責任あるビジネス
第 8 章	より公正なエンフォースメント
第 9 章	制度上のインセンティブ
第 10 章	自営業者への新たなオファー
第 11 章	発展のための視野
第 12 章	向上のための機会
第 13 章	持続的な変化の組み込み
第 14 章	発展と充実に資する現実的な範囲での公正かつ ディーセントな仕事（労働）に向けた 7 つのステップ
第 15 章	レファレンス

## ア 我々のアプローチ (Our approach, 第2章)

第2章は、「我々のアプローチ」と題されている。イギリス経済における全ての仕事（労働）は、発展と充実に資する現実的な範囲で公正かつディーセントなものでなければならない<sup>28</sup>という、ただひとつの非常に重要な大志（single overriding ambition）に Taylor Review は基づくものであるといった記述がサマリーにおいてまず見られる<sup>29</sup>。その上で、good work、すなわち質の高い仕事が重要となる理由として5つが挙げられているが、これについては後述する。

Taylor Review においてキーとなるのは good work との語である。good work については、第2章本文中に一定の言及がみられるが、最も端的なのは以下の文言となろう。すなわち、good work は、質の高い報酬制度や雇用条件を通じ従業員に利益をもたらす労働慣行、安定した地位、より良い教育訓練、仕事の裁量をサポートし事業の改善を確保するために従業員を巻き込む質の高いコミュニケーションと働き方によって、形作られる<sup>30</sup>との文言である。ここからは、賃金や雇用条件における質の高さのみならず、安心して就業でき、また自らを成長させることができるといった仕事であって、使用者との密なコミュニケーションにより事業全体さえも改善させることができるといった仕事を、good work として捉えようとしていることが伝わる。とはいえ、ほかにも good work の重要な側面があり得ることを Taylor Review は認識しており<sup>31</sup>、むしろ確固とした定義付けを避けているかのようにも思われる。

そうした good work の重要性は、先述したように5つの理由から語られている。すなわち、第一に、生活賃金（living wage）と厚生制度（benefit system）による重大な貢献にもかかわらず、公正さ（fairness）は、人々、とりわけ低所得者が、仕事を上達させるための道筋を有し、稼ぐ力を高める機会を持ち、敬意と礼儀をもって仕事で扱われることを要求するからである<sup>32</sup>。第二に、雇用を得ることそれ自体が、人々の健康と福利（well-being）に不可欠である一方で、人々の仕事の質も、人々が健康で幸福であり続けるための主要なファクターであり、人々の利益となり、より広い公共の利益につながるものであるからである<sup>33</sup>。第三に、人々の能力を最大限引き出すようにデザインされた仕事は、生産性の低さという複雑な課題に取り組む上で、重要な貢献をすることができるからである<sup>34</sup>。第四に、原則として、仕事の経験が、現代的なシチズンシップに対する願望と一致することが望まれるべきだからである<sup>35</sup>。すなわち、人々は、尊敬され、信頼され、なし得るように

---

<sup>28</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 6.

<sup>29</sup> See, *Id.*

<sup>30</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 7.

<sup>31</sup> See, *id.*

<sup>32</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 6.

<sup>33</sup> *Id.*

<sup>34</sup> *Id.*

<sup>35</sup> *Id.*

なり、責任を取ることが期待されていると感じている<sup>36</sup>からである。第五に、現代経済、特にテクノロジーと新しいビジネスモデルの発展における変化のペースは、最新かつ応答性が高く公正さという恒久的な原則に基づいた確固たるアプローチが必要であることを意味しているからである<sup>37</sup>。

これら5つの理由をそれぞれみるに、まず、第一の理由は、キャリア形成や稼働能力向上、そして個人の尊厳(dignity)への関心が、公正さという観点から、語られているものといえよう。第二の理由は、人々が健康で幸福であり続けるためには仕事の質も重要という認識、そしてそれが公共の利益にもつながるという意識から生じたものといえるだろう。第三の理由は、生産性の観点から導出されている。しかし、逆にいえば、good workは個人の人能力を最大限引き出すものでなければならないという含意があるようにも読める。第四の理由は、仕事の経験とシチズンシップという観点から述べられているが、これもまた個人の尊厳と関連しているように解される。第五の理由は、新たなテクノロジーやビジネスモデルへの対応の観点からgood workを重視している。これは、そうした新たな存在が、就労者の諸権利を害さないようにせねばならないということ、まず意識しているものといえよう。その反面、そうした新たな存在を適切に受容するための解として、good workを志向しているようにも思われる。

このようにしてみると、働く者の利益や権利といったもの、あるいは尊厳といったものに、good workはかなり密接なものといえ、一方において、生産性の向上であったり、新たなテクノロジーやビジネスモデルの受容による戦略的な発展であったり、そうした産業戦略的な事項ともgood workはこれまたかなり密接なものといえよう。すなわち、good workは、個人の諸権利や尊厳を重視し様々な利益をもたらそうとするものであるが、一方において国家的な成長戦略とも繋がったものと指摘することができる。

Taylor Reviewは、このgood workという標語のもと、そしてイギリス経済そのものやイギリスにおける諸産業、あるいはそもそものイギリスという国家像について、かなり強気あるいは肯定的な認識のもと、人口動態の変化・自動化の加速・新しいビジネスモデルの出現といった課題への処方を描こうと試みている<sup>38</sup>。そこから感じられるのは、イギリスにおける雇用に係る諸制度につき、大幅な変革をなそうという意気込みというよりも、肯定的な現状認識のもとで比較的多くのマイナー・チェンジをなそうという、やや現実的な態度である。というのも、これまでなされてきたイギリスのやり方であって様々な意味でフレキシブルなアプローチ(ここには、雇用上の諸権利に関する、被用者・労働者<sup>39</sup>・自営業者という3分法も含まれるようである)をTaylor Reviewは「イギリス方式(the

---

<sup>36</sup> *Id.*

<sup>37</sup> *Id.*

<sup>38</sup> See, *id.*, p. 7.

<sup>39</sup> なお、Taylor Reviewは、「労働者」を「従属的請負人」に名称変更するよう勧告している。これについては、本稿Ⅲ(2)イにおいて、後述する。

British way)」として位置付け、それを称賛しつつアップデートを試みることを基本的な論調としている<sup>40</sup>からである。よって、大幅で徹底的な改革というより、既存のアプローチを維持しつつも、多くのマイナー・チェンジをなしていこうというのが Taylor Review の基本的な立場といえよう。

そうした Taylor Review は、本稿Ⅱ（1）で先述したように、大きく分けて3つの課題に焦点をあてたとしている。すなわち、第一に、職場での搾取とその可能性に立ち向かうこと<sup>41</sup>、第二に、法をより明確にし、人々が自分たちの権利を知り、またそれを行行使うのを支援すること<sup>42</sup>、第三に、長期的には、労働市場の質を決するインセンティブを、現代的な産業戦略やより広範な国家的目標と整合させること<sup>43</sup>という3つの課題である。第一の課題と第二の課題は、働く者の権利や利益あるいは尊厳に着目したものと見え、第三の課題は長期的なものとなっているが産業戦略や国家的な戦略を見据えたものとなっている。これら Taylor Review が設定した課題は、先述した good work と密接に関連している。すなわち、good work それ自体が、個人の諸権利や尊厳を重視し様々な利益をもたらそうとするものであり、また国家的な成長戦略とも繋がったものであることと、これら Taylor Review の設定した課題とは、調和しているように解される。以上のような前提のもと、Taylor Review は、具体的な勧告を第5章以下で示していくこととなる。

ところで、Taylor Review による主要な政策アプローチとして、第2章本文の末尾には第14章で掲載がなされる7つの事項が列挙されているが、これについては、以下で第14章の内容を紹介する際に述べることにしたい。

### イ 仕事の質の高さ (Quality of work, 第3章)

第3章は、「仕事の質の高さ」と題されている。サマリーには、全ての仕事を、発展と充実に資する現実的な範囲で公正かつディーセントであるようにするためには、質の高い仕事 (quality work) の提供が不可欠となる<sup>44</sup>とある。とはいえ、ある人にとって質の高い仕事を意味するものは、他の人にとってはそうでない場合がある<sup>45</sup>ことを Taylor Review は指摘する。そして、勧告をまとめるためには、まず、「質の高い仕事」を構成し得る特性 (characteristics) を斟酌することが重要である<sup>46</sup>としている。

そのため、第3章では、様々な人々にとって重要となる要素とその理由を検討する<sup>47</sup>としている。その際には、以下のことが重要となるとし、3つの事柄を挙げている<sup>48</sup>。

---

<sup>40</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 7.

<sup>41</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 8.

<sup>42</sup> *Id.*

<sup>43</sup> *Id.*

<sup>44</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 10.

<sup>45</sup> *Id.*

<sup>46</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 10.

<sup>47</sup> *Id.*

<sup>48</sup> See, *id.*

すなわち、(1) 人々はキャリアにおける様々な時点で様々な動機に衝き動かされているため、そうした人々にとっての価値は 10 年後もまた同様の価値であるとは限らず、(2) 質の高い仕事にとって賃金は一要素にすぎず、多くの人にとって、充実感 (fulfilment)、自己啓発 (personal development)、ワーク・ライフ・バランス、フレキシビリティもまた重要であり、(3) 職場で有意義な発言 (meaningful say) をすることができれば、人々は仕事を自らのものとして楽しむことができる可能性が高いという、3つの事柄である<sup>49</sup>。

そして、質の高い仕事の基礎として、賃金、雇用の質、教育訓練、雇用条件、ワーク・ライフ・バランス、協議参加 (consultative participation) 及び集団代表 (collective representation) の6つが挙げられている<sup>50</sup>。

#### ウ 労働市場の発展 (Evolution of the labour market, 第4章)

第4章は、「労働市場の発展」と題されている。イギリスの雇用水準と就業率は、歴史的にも国際比較の上でも高いものであり、それはイギリスの強みでもある<sup>51</sup>といった文言がサマリーにおいてみられる。そして、フレキシブルなアプローチ、すなわち Taylor Review で「イギリス方式」と呼ぶものが機能する<sup>52</sup>としている。ここでいう「イギリス方式」とは、第2章の紹介において先述したものに同様である。

Taylor Review は、フルタイム、パーマネントの仕事は標準として存続しようが、他の「非典型的」な取り決めも選択され尊重されるなどとしつつ、第4章では、現在の労働市場の特徴・働き方における基本的傾向・今後の労働市場に影響を与え得る基本的変化について紹介するとしている<sup>53</sup>。

この後、様々な統計やデータが紹介されており、それらの分析もなされているが、とりわけ、労働力の高齢化 (長寿命・少子化)<sup>54</sup>、自営業者の増加<sup>55</sup>、ギグ・エコノミーなどのもとでの新しいビジネスモデルの登場<sup>56</sup>、自動化が中間所得者層の役割や職業に与え得るマイナスの影響<sup>57</sup>といった指摘がなされていることについては留意が必要であろう。

結果として、イギリスは、経済活動を奨励し、雇用を創出することに長けている<sup>58</sup>としている。また、「イギリス方式」は機能しており、システムをオーバーホールする必要はない<sup>59</sup>ともしている。しかし、賃金の上昇と生産性に関する長期的問題は、労働市場の枠組

---

<sup>49</sup> *Id.*

<sup>50</sup> *Id.*, pp. 12-15.

<sup>51</sup> *Id.*, p. 16.

<sup>52</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 16.

<sup>53</sup> See, *id.*

<sup>54</sup> *Id.*, p. 18.

<sup>55</sup> *Id.*, p. 24.

<sup>56</sup> *Id.*, p. 28.

<sup>57</sup> *Id.*, p. 30.

<sup>58</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 31.

<sup>59</sup> *Id.*

みをどのように改善させ得るか検討するに十分な根拠をもたらす<sup>60</sup>としている。そして、Taylor Review は、新しいビジネスモデル・自動化・Brexit に関連する不確実性に対し、適切に順応できるよう、動的な状態を維持する必要がある<sup>61</sup>と指摘している。さらに、これまでイギリスに利益をもたらしてきた労働市場へのフレキシブルで順応性のあるアプローチを維持しながらも、雇用者の数ばかりでなく仕事の質について、さらに着目することが、イギリスを正しい方向に導くと確信している<sup>62</sup>としている。

## エ 法における明確さ (Clarity in the law, 第5章)

第5章は、「法における明確さ」と題されている。本稿本章の(2)で後述することとなる勧告が多く含まれており、第5章は、Taylor Review の中でもイギリス労働法政策との関係で重要な章のひとつといい得る。第5章のサマリーは、雇用における保護規定の適用は個人と使用者とが互いの関係をどう理解するか依存しており、ある個人が、「被用者」であるか「労働者」であるか、あるいは真正な自営業者であるかにより、保護の内容が変化する<sup>63</sup>としている。

しかし、様々な理由により、この判断には複雑さが伴うようになっていることから、第5章では、現在のフレームワークで機能するものと機能しないものを見極め、個人と使用者にとっての明確性と透明性を向上させるための勧告をまとめる<sup>64</sup>としている。

そして、Taylor Review は、以下のような結論に達したという。すなわち、①現在のフレームワークは適切に機能するものの、個人や使用者のため、より明確に、新たなビジネス・モデルに適応させる必要があり、②脆弱さ(立場の弱さ)や搾取(vulnerability and exploitation)のリスクが著しい場合、「労働者」という法的地位と自営業者との境界を明確にすることに重点を置く必要があり、③働く者に不利益をもたらす可能性のあるビジネス・モデルを採用することで競争上の優位性を獲得する企業のインセンティブを減らすため、さらなる努力がなされるべきであり、④新たな立法的枠組(本章(2)アなど参照)の目的は、裁判所の負担を減らし、多くのことを立法的に解決することにある、といった結論である<sup>65</sup>。

イギリス労働法政策との関係で重要な勧告は、第5章において、先述のように多く含まれている。詳細は、本稿本章(2)のアからオにおいて述べることとするが、具体的には、(ア)雇用上の法的地位に関する事項、(イ)「労働者」概念に関する事項、(ウ)出来高賃金に関する事項、(エ)雇用上の法的地位と税制との整合性に関する事項、(オ)雇用条件記載書に関する事項の5つとなる。

---

<sup>60</sup> *Id.*

<sup>61</sup> *Id.*

<sup>62</sup> See, *id.*

<sup>63</sup> *Id.*, p. 32.

<sup>64</sup> *Id.*

<sup>65</sup> *Id.*

## オ 一方に偏ったフレキシビリティ (One-sided flexibility, 第6章)

第6章は、「一方に偏ったフレキシビリティ」と題されている。第6章においても、イギリス労働法政策との関係で、重要な勧告が多く含まれているところ、それらの詳細については本稿本章(2)のカからコで後述する。

標題の通り、フレキシビリティが労使の一方、具体的には使用者を利することとなっているのではないか、そしてフレキシビリティを通じ脆弱な立場の就労者にリスクが転嫁されているのではないかといったことが、第6章における基本的な視座となっている<sup>66</sup>。とはいえ、Taylor Review はフレキシビリティを否定するわけではない。むしろ、フレキシビリティの意義を強調している。たとえば、ゼロ時間契約により就労する者について、その5分の1がフルタイムの学業と両立をさせており、あるいは、同契約で就労する者の68%が現在よりも多い時間働きたくないとしているといった調査結果を示し、とりわけ学業や介護との関係でフレキシビリティが重要であることを強調している<sup>67</sup>。

とはいえ、Taylor Review は、フレキシビリティの強調のみに終始しているわけではない。これは先述した第6章における基本的な視座からも明らかである。すなわち、労働市場におけるフレキシビリティが重要な役割を果たしていることは間違いないとしつつも、多くの使用者が非正規労働者に頼っていること、そしてそうした者らが弱い立場に立たされていることを、問題視している<sup>68</sup>。そして、フレキシビリティが、就労者を不当に犠牲にし、使用者を利する結果とならないよう、またフレキシビリティが真に互恵的であるよう、政府は措置を講じねばならないなどとしている<sup>69</sup>。具体的には、契約で保証されている時間よりも多く働く場合、当該就労者には、その部分につき高いレートでの賃金が支払われるべきなどとし、全国最低賃金(National Minimum Wage)や全国生活賃金<sup>70</sup>(National Living Wage)に関して政府に専門的な助言等を提供する機関である低賃金委員会(Low Pay Commission)に一定の検討を求めている<sup>71</sup>。

イギリス労働法政策との関係で重要と解される勧告は、先述のように、第6章においても多く含まれているところ、その詳細は、本稿本章(2)のカからコにおいて後述する。具体的には、(カ) 資格要件期間に関する事項、(キ) 派遣労働者に係る情報の透明性に関する事項、(ク) 年次有給休暇と休暇手当に関する事項、(ケ) 派遣労働と直接雇用に関する事項、(コ) ゼロ時間契約により就労する者に関する事項の5つとなる。

---

<sup>66</sup> *Id.*, p. 42.

<sup>67</sup> *Id.*, p. 43.

<sup>68</sup> *Id.*

<sup>69</sup> *Id.*, p. 44.

<sup>70</sup> 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](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/03/uk_01.html), 2020年11月2日最終閲覧)。

<sup>71</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 44.

## カ 責任あるビジネス (Responsible Business, 第7章)

第7章は、「責任あるビジネス」と題されている。ここで Taylor Review は、使用者とそこで働く者との関係において、あるいは、当該職場をよりよい環境としていく上で、はたまた経営層が前線の担当者からタイムリーな情報を得るために、働く者の発言 (Voice) が重要になるということを強調している<sup>72</sup>。また、労働組合がほぼ存在しない、または存在しない場合であっても、発言をなすことは重要であるといった趣旨のことが述べられている<sup>73</sup>。

そして、2004年被用者への情報提供・協議規則 (Information and Consultation of Employees Regulations 2004) の改正について、勧告を示すなどしているが、これについては、本稿本章(2)サで後述する。

あるいは、第7章において、Taylor Review は、透明性 (transparency) や企業の責任といった観点から、政府は使用者に対し労働力の構成 (workforce structure) に関する一定の情報を報告させるといった義務を課すべきなどとする勧告も示している<sup>74</sup>。

## キ より公正なエンフォースメント (Fairer enforcement, 第8章)

第8章は、「より公正なエンフォースメント」と題されている。第8章にも、イギリス労働法政策との関係で重要な勧告が複数含まれているが、それらの詳細については本稿本章(2)のシからセで後述する。

Taylor Review は、様々な施策が実施されたとしても、何かに困っている者などが実際の権利行使をなすことができなければ意味がないといった視点から、エンフォースメントを重視している<sup>75</sup>。具体的には、①全国最低賃金や全国生活賃金などにつき権限を有する歳入関税庁 (HMRC: Her Majesty's Revenue and Customs)、②生鮮食料品サプライ・チェーンの高リスク部門に臨時就労者を供給する企業に対し免許制度を運営し、現代的な奴隷制 (modern slavery) ないし強制労働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 (GLAA: The Gangmasters and Labour Abuse Authority)、③派遣労働者が派遣会社により公正に扱われるようにし、派遣労働者の諸権利を擁護する職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官 (The Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate)、④1974年労働安全衛生法 (Health and Safety at Work Act 1974) のほか、週の最大労働時間制限や夜間労働制限を含む 1998年労働時間規則のエンフォースをなす安全衛生執行局 (HSE: The Health and Safety Executive) という4つの国 (監督行政) によるエンフォースメント (State enforcement) 機関を挙げ、諸事の違反につき、こ

---

<sup>72</sup> *Id.*, pp. 50-52.

<sup>73</sup> *Id.*, p. 52.

<sup>74</sup> *Id.*, pp. 54-55.

<sup>75</sup> *Id.*, p. 56.

これらの機関がなし得るのは、民事的な罰から、懲役刑につながり得る刑事訴追まで多岐にわたるとし、悪質な企業に対処するための重大な権限を有しているなどと指摘している<sup>76</sup>。

2016年には、新たな制定法上の役職として、労働市場エンフォースメント指導官 (Director of Labour Market Enforcement) が設けられたとし、それに着任した David Metcalf は、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、職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官、歳入関税庁の全国最低賃金・全国生活賃金チームの戦略的な方向性を決定する年次労働市場エンフォースメント戦略作成を担当しているとしている<sup>77</sup>。これら3つの機関は相互に独立しているものの、それら機関によるエンフォースメントが調整されることが絞られたものとなるよう検討を進め、今後の計画を立案することが労働市場エンフォースメント指導官の役割であるといった趣旨のことが述べられている<sup>78</sup>。そうすることで、労働市場において最も脆弱な立場の者らのためのセーフティ・ネットを強化するといった改善をもたらそうと企図しているなどとしている<sup>79</sup>。

また、第8章において、Taylor Review は、全国最低賃金と法定傷病手当 (SSP: Statutory Sick Pay) と休暇手当という全ての労働者に適用されるベーシックな一連の中核的賃金権につき、最低賃金で就労する者のため、歳入関税庁がエンフォースの責任を負うべきなどとする勧告を示している<sup>80</sup>。

イギリス労働法政策との関係で重要と解される勧告は、先述のように、第8章においても複数含まれるところ、詳細は本稿本章(2)のシからセにおいて後述する。具体的には、(シ) アンブレラ企業への取り締まりに関する事項、(ス) 派遣労働におけるスウェーデン型適用除外に関する事項、(セ) 雇用審判所に関する事項の3つである。

## ク 制度上のインセンティブ (Incentives in the system, 第9章)

第9章は、「制度上のインセンティブ」と題されている。Taylor Review は、第9章で、雇用関係当事者と自営業者との間に存在する社会保険料 (NICs: National Insurance Contributions) の負担や税制に係る不均衡について、様々な指摘をしている。そこでの Taylor Review の基本的な論調は、雇用関係当事者の社会保険料の負担や税負担との比較において、自営業者のそれは軽いものとなっており、かかるような負担の不均衡を是正すべく議論を深化させるといったところとなる<sup>81</sup>。より具体的には、国民保険 (NI: National Insurance) への拠出につき、自営業者の負担が少ないといった点について指摘がなされるなどしており、あるいは、雇用される者と自営業者とに適用される税の格差について検討

---

<sup>76</sup> *Id.*, pp. 57-58.

<sup>77</sup> *Id.*, p. 58.

<sup>78</sup> *Id.*

<sup>79</sup> *Id.*

<sup>80</sup> *Id.*, p. 59.

<sup>81</sup> *Id.*, pp. 66-73.

を進めるなどとしている<sup>82</sup>。

#### ケ 自営業者への新たなオファー (A new offer to the self-employed, 第10章)

第10章は、「自営業者への新たなオファー」と題されている。Taylor Review は、第10章において、イギリスでの自営業者の増加につき、様々な施策をなすべきとしている。すなわち、政府が自営業者の多種多様な形態を認識し、支援を必要とする人々を支援し保護するために行動すべきとし、あるいは、自営業者が自らの将来の計画を立てるよう奨励すべきなどとしている<sup>83</sup>。より具体的には、自営業者としてのキャリアを開始する人々に対し、アドバイスやサポートを充実させるべき<sup>84</sup>といった勧告などがみられる。

また、被用者や労働者と異なって労働組合法による保護が及ばない自営業者が一堂に会して自身らに影響を与える問題を議論する機会を確保するのに役立つ技術につき政府が積極的に支援し、それが積極的に用いられるよう使用者と協力すべき<sup>85</sup>といった勧告もみられる。

その一方、自営業者の年金について憂慮する記述や、自営業者がしっかりと税金を支払っているのかどうかについて顧慮しつつもプラットフォームを介した労働の場合はそこでやりとりされる金銭がデジタル記録として残るため所得の捕捉が可能となり得るといった指摘をなす記述などもみられ、自営業者を取り巻く金銭的な状況について、Taylor Review はかなりの関心を有しているように解される<sup>86</sup>。とりわけ税金の関係については、支払いの透明性を高め、個人が適切な税金を支払うことを支援する目的で、よりキャッシュレスな取引への移行をサポートするように設計がなされたプラットフォームの認定 (accredit) を政府は検討すべき<sup>87</sup>といった勧告も示されることとなっている。庭師や窓拭きあるいは子どもの世話など、これまでデジタルを介さず、いわば隠れた経済の中で適切な税金が支払われずなされてきた労働についても、そうしたプラットフォームが実現すれば、数十億の追加収入を得ることができるといった指摘もなされている<sup>88</sup>。

#### コ 発展のための視野 (Scope for development, 第11章)

第11章は、「発展のための視野」と題されている。Taylor Review は、第11章で、全ての仕事が公正でディーセントであり、充実と発展の余地があるべきとしている<sup>89</sup>。そして、とりわけ焦点をあてるべきなのは低賃金層の人々であるとしている<sup>90</sup>。そうした人々がよ

---

<sup>82</sup> *Id.*, pp. 66-73.

<sup>83</sup> *Id.*, p. 74.

<sup>84</sup> *Id.*, p. 76.

<sup>85</sup> *Id.*, p. 77.

<sup>86</sup> *Id.*, pp. 77-80.

<sup>87</sup> *Id.*, p. 80.

<sup>88</sup> *Id.*

<sup>89</sup> *Id.*, p. 82.

<sup>90</sup> *Id.*

り質の高い仕事に就き続け、向上できるようにするため、政府はより多くのことをすべき<sup>91</sup>とし、そのキーとなるのは、非典型または非正規の仕事で働く人々が、労働生活の中でいかにしてスキルや経験を獲得し、向上させ、軌跡を残すことができるか<sup>92</sup>であるとしている。

そうした観点から、**Taylor Review** は、第 11 章において、如何にして個人にスキルや経験を身に付けさせ、如何にして多様な職業訓練ないし教育をなすかといった提案を示している。それは、具体的な財源や投資額そして職業訓練や教育のメニューにも及ぶが、とりわけ注目されるのはギグ・エコノミーのもとでプラットフォームを介して就労する者についてのデジタル・バッジ (**digital badge**) 活用に関する勧告である。これについては、本稿本章 (2) ソで後述する。

なお、第 11 章において、**Taylor Review** は無給のインターンシップについて問題視しており、そうしたインターンシップを政府が根絶させるべきなどとする勧告も示している<sup>93</sup>。

#### サ 向上のための機会 (**Opportunity to progress, 第 12 章**)

第 12 章は、「向上のための機会」と題されている。真のフレキシビリティとは、労使双方がそれぞれに適した条件で合意できることであるといった認識のもと、**Taylor Review** は、人々が個人的な状況の変化に応じつつ労働市場に留まり向上を経験できるようなフレキシブルな仕事を求めている<sup>94</sup>。フレキシブルな労働ができなかったら仕事を辞めざるを得ないような人々でも、そうした労働が可能であれば労働市場に留まることができるといった指摘<sup>95</sup>もみられ、フレキシビリティの重要性を端的に示している。

そうした視点から、**Taylor Review** は、様々な勧告を示している。たとえば、妊娠と出産に関する保護についての規定が、2010 年平等法 (**Equality Act 2010**) と 1996 年雇用権法に散在していることにつき、それらを一か所に統合すべきという議論があることを前提に、政府は、そうした法規制に関するガイダンスを見直し統合すべき<sup>96</sup>といった勧告を示すなどしている。

あるいは、法定傷病手当に関し、初日から、収入に関係なく、全ての労働者が対象となるような基本的な雇用上の権利となるよう、政府は改革すべき<sup>97</sup>といった勧告も示されている。

---

<sup>91</sup> *Id.*

<sup>92</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 82.

<sup>93</sup> See, *id.*, p. 91.

<sup>94</sup> *Id.*, p. 92.

<sup>95</sup> *Id.*, p. 94.

<sup>96</sup> *Id.*, pp. 96-97.

<sup>97</sup> *Id.*, p. 99.

## シ 持続的な変化の組み込み (Embedding lasting change, 第 13 章)

第 13 章は、「持続的な変化の組み込み」と題されている。Taylor Review に記された勧告は、現在の労働市場における質の高い仕事への障壁に対処することを目的としているが、これらは現在の障壁に対するものであって、将来の障壁に対処するものでないとし、第 13 章において Taylor Review は、持続的な変化を維持するための施策について論じている<sup>98</sup>。

具体的には、政府が、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) にイギリス経済における仕事の質についての責任を負わせることで、仕事の量と同様に仕事の質を重視せねばならない<sup>99</sup>との勧告がまず示されている (イギリスにはいわゆる労働省がなく同大臣が雇用に関して一定の所管をしている)。また、政府は、イギリスで提供されている仕事の質について毎年報告し、仕事の改善の出来具合を測定するための一連の指標を見出す必要がある<sup>100</sup>といった勧告や、ビジネス・エネルギー・産業戦略省 (Department for Business, Energy and Industrial Strategy) による質の高い仕事に係るリーダーシップ<sup>101</sup>についての勧告などが示されている。

あるいは、さらに、低賃金委員会は、仕事の質を向上させるため何を変える必要があるのかについて政府に提言を行うだけでなく、使用者・被用者・ステークホルダーと協力して、全ての地域やセクターで質の高い仕事を奨励することができるように、その権限を拡大すべき<sup>102</sup>といった勧告も示され、低賃金委員会の役割の拡大についても論じられるなどしている<sup>103</sup>。

## ス 発展と充実に資する現実的な範囲での公正かつディーセントな仕事 (労働) に向けた 7 つのステップ (Seven steps towards fair and decent work with realistic scope for development and fulfilment, 第 14 章)

第 14 章は、「発展と充実に資する現実的な範囲での公正かつディーセントな仕事 (労働) に向けた 7 つのステップ」と題されている。ここに記載される 7 つの事項は、先述したように、第 2 章本文の末尾にも掲載がなされている。いずれも Taylor Review における主要な政策アプローチといった位置付けとなる。

さて、その具体的内容は、以下の通りである。

第一に、仕事 (労働) についての「イギリス方式」の国家戦略は、すべての人にとっての good work という目標に向け明確に方向付けられるべきとし、good work と豊富な仕事

---

<sup>98</sup> *Id.*, p. 102.

<sup>99</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 103.

<sup>100</sup> See, *id.*

<sup>101</sup> *Id.*, p. 105.

<sup>102</sup> *Id.*, p. 107.

<sup>103</sup> *Id.*, pp. 106-109.

(plentiful work) は両立し得るし両立すべきであるなどとしている<sup>104</sup>。これは、イギリスにおける仕事について、質の高さ、量の豊かさの両面につき重視しようとする Taylor Review の態度を端的に示しているものといえよう。また、good work については、政府が説明責任を負うべきであるのみならず、皆で責任を負うべきものであるといったことも述べられている<sup>105</sup>。そして、a、b、c として以下のような記述がなされている。まず、(a) イギリス経済におけるあらゆる形態の雇用に同じ基本的原則を適用すべきであり、そこでは、諸権利と諸責任とに公正なバランスが存在すべきで、また、全ての者が保護されるベースラインを有すべきで、さらに、仕事での向上 (progression) を可能とするためのルートが存在すべきであるなどとしている<sup>106</sup>。次に、(b) 長期的には、イノベーション・公正な競争・健全な財政のために、雇用形態の別を越え労働に対する課税をより一貫性のあるものにすると同時に、自営業者の権利と法的地位 (受給権、entitlements) を改善させる必要があるとしている<sup>107</sup>。そして、(c) テクノロジーの変化は仕事と雇用形態とに影響を及ぼし、我々はそれに適応する必要があるが、テクノロジーは、よりスマートな規制・よりフレキシブルな法的地位 (受給権)・組織化のための新しい方法について、新たな機会を提供することもまた可能としている<sup>108</sup>。

第二に、プラットフォーム・ベースの仕事は、真に両面的なフレキシビリティに資するよい機会を提供し、旧態依然とした方法 (more conventional ways) では仕事ができないかもしれない人々への機会を提供できる<sup>109</sup>としている。また、こうした機会は、プラットフォームを通じて仕事をする人とそこで競う人のために公平性を確保しつつ、守られるべきである<sup>110</sup>とされている。そして、労働者(あるいは「従属的請負人 (dependent contractor, これについては本稿本章 (2) イで後述)」) という法的地位は維持されるべきであるが、労働者と真正な自営業者 (legitimately self-employed) とを区別する方法については明確にする必要がある<sup>111</sup>としている。

第三に、法律や一定のスキームは、企業が正しい選択を行い、個人が自分の権利を知り、行使するのに、当然にして役立つ<sup>112</sup>としている。また、被用者の労働慣行を改善するためにできることは複数あるものの、「雇用の楔 (employment wedge)」（被用者として人を雇用する際の追加的でおよそ非賃金的なコスト）はすでにかかりのものとなっており、それをさらに増やすことは避けられるべきである<sup>113</sup>とされている。一方、「従属的請負人」は不公正な片面的フレキシビリティに苦しめられる可能性が最も高い層であるため、この層

---

<sup>104</sup> *Id.*, p. 110.

<sup>105</sup> *Id.*

<sup>106</sup> *Id.*

<sup>107</sup> *Id.*

<sup>108</sup> *Id.*

<sup>109</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 110.

<sup>110</sup> *Id.*

<sup>111</sup> See, *id.*

<sup>112</sup> *Id.*

<sup>113</sup> *Id.*

に追加的保護をもたらし、また企業が彼らを公正に扱うためのより強力なインセンティブを提供する必要がある<sup>114</sup>としている。

第四に、より良い仕事（労働）をもたらすための最良の方法は、国家的規制ではなく、責任あるコーポレート・ガバナンス、質の高いマネジメント、組織における強固な労使関係である<sup>115</sup>としている。そして、企業が **good work** を真剣に受け止め、その実際についてオープンであり、全ての労働者が関与し、発言できることが重要となる<sup>116</sup>としている。

第五に、個々人や経済の健全性にとって、誰もが自らの仕事の展望を確かなものとする現実的に達成可能な方法があると感じられること、そして職業生活の最初から最後に至るまで、公式・非公式のラーニングそして仕事上及び仕事外の活動により発達させたケイパビリティを記録し強化できることは、極めて重要である<sup>117</sup>としている。

第六に、仕事（労働）の形態・内容と個人の健康・福利とは、とても強く関連している<sup>118</sup>としている。また、企業の利益、労働者と公共の利益のために、職場における健康へのより積極的なアプローチを発展させる必要がある<sup>119</sup>としている。

第七に、全国生活賃金は、低賃金労働者の金銭的ベースラインを引き上げる強力なツールである<sup>120</sup>としている。そして、使用者、被用者、ステークホルダーを巻き込んだセクター的戦略（**sectoral strategies**）を伴う必要があり、これにより、人々、特に低賃金セクターの人々が、生活賃金で行き詰ったり、不安に直面したりせずに、現在及び将来の仕事を進めることができるようにする<sup>121</sup>としている。

## （２）イギリス労働法政策に関する主な勧告

Taylor Review によるイギリス政府への勧告は多岐にわたるが、本稿では、イギリス労働法政策との関係において重要と解されるものを中心に下記で紹介することとしたい。なお、それぞれの勧告については、研究者による論評も適宜付した。

### ア 雇用上の法的地位に関して

Taylor Review は、働く者の雇用上の法的地位（**employment status**）に関して一定の議論をなし、勧告をなすに至っている。雇用上の法的地位については、様々な法的紛争で争われるが、プラットフォームを介して就労する者との関連でも、先述の **Uber** 事件や **Deliveroo** 事件において端的なように、極めて重要な争点のひとつとなる。

---

<sup>114</sup> *Id.*

<sup>115</sup> *Id.*, p. 111.

<sup>116</sup> *Id.*

<sup>117</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 111.

<sup>118</sup> *Id.*

<sup>119</sup> *Id.*

<sup>120</sup> *Id.*

<sup>121</sup> See, *id.*

まず、Taylor Review では、雇用上の諸権利に関して、現在、被用者・労働者・自営業者という法的地位の3分法が機能していることが紹介されている<sup>122</sup>。そして、Taylor Review は、1996年雇用権法 230条<sup>123</sup>を引用している。同法同条では、被用者と労働者について、一定の定義付けがなされている。すなわち、被用者については、1項で「雇用契約 (contract of employment) を締結している個人、または雇用契約のもとで働く（雇用が終了した場合には、働いていた）個人のこと」とされ、また、雇用契約については、2項で「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、雇傭契約 (contract of service)、または徒弟 (apprenticeship) 契約のこと」とされている。そして、労働者については、3項で「以下の契約を締結している個人、またはその契約のもとで働く（雇用が終了した場合には、以下の契約のもとで働いていた）個人のこと」とされ、その「契約」として、「雇用契約」、または「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、専門的もしくは商業的事業 (profession or business undertaking) の依頼者もしくは顧客ではない契約の一方当事者に対し、自ら労働もしくはサービスをなすこと、もしくは果たすことを約するその他の契約」が挙げられている。

被用者・労働者・自営業者の3分法が機能していることを紹介し、あるいは1996年雇用権法 230条を引用した後、Taylor Review は、こうした「イギリス方式」の枠組みは、きちんと機能しており、新たな働き方に対応するのに十分なフレキシブルさがあるものと理解されてきたものの、必ずしも法解釈における予測可能性が担保されてこなかったなどと指摘している<sup>124</sup>。すなわち、裁判所は、被用者該当性や労働者該当性につき、諸般のテストや諸要素を提示することで法解釈における明確性 (clarity) を提供しようとしてきたものの、それは難解で複雑なものであって、それらが自らの状況にどのように適用されるのか素人が判断することはほとんど不可能であるといった指摘がなされている<sup>125</sup>。そして、Taylor Review は、明確性を向上させ、使用者による制度の悪用を防ぐため、裁判所

---

<sup>122</sup> *Id.*, p. 33.

<sup>123</sup> 法文は下記の通りである。

1996年雇用権法 230条 (被用者、労働者等)

1項 この法律において「被用者」とは、雇用契約を締結している個人、または雇用契約のもとで働く（雇用が終了した場合には、働いていた）個人のことをいう。

2項 この法律において「雇用契約」とは、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、雇傭契約、または徒弟契約のことをいう。

3項 この法律において「労働者」...とは、以下の契約を締結している個人、またはその契約のもとで働く（雇用が終了した場合には、以下の契約のもとで働いていた）個人のことをいう。

a号 雇用契約、または

b号 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、専門的もしくは商業的事業の依頼者もしくは顧客ではない契約の一方当事者に対し、自ら労働もしくはサービスをなすこと、もしくは果たすことを約するその他の契約。

また、労働者の契約 (worker's contract) 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。

<sup>124</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 33.

<sup>125</sup> *Id.*

に頼るのでなく立法で多くのことをなすべきであるといった趣旨の主張をしている<sup>126</sup>。

さらに、**Taylor Review** は、立法が長い間最小限のものにとどまり解釈が自由であったため、これまで裁判所が雇用上の法的地位に関して様々なテストや諸要素を確立してきたと指摘し、そこには、個人が自ら仕事をするを要求されているかどうか、使用者による管理の程度、義務の相互性 (**mutuality of obligation**)、個人が商業的事業を行なっているかどうかといったことが含まれるとしている<sup>127</sup>。また、これらの基準が法的地位の主な特徴と解されるものを正確に反映したものだとして政府が考えるのであれば、立法は、これを反映したものに更新されるべきとしている<sup>128</sup>。そして、一次的な立法 (**primary legislation**) に判定基準のアウトラインを示し、変化していく状況や関連する判例法理に対しダイナミックに対応できるようにするため、これらの基準を支える詳細については二次的な立法 (**secondary legislation**) や指針 (**guidance**) をより多く活用し迅速にアップデートできるように規定をなすべきなどとしている<sup>129</sup>。

そうした議論を補足するかのように、**Taylor Review** は、政府は第一の方針として法律をより明確にしなければならないとし、また、雇用上の法的地位も現在のように解釈の余地のあるものではなく明確なものにしなければならないといった主張をなしている<sup>130</sup>。こうした主張は、雇用上の法的地位に係る立法について、裁判所や法律の専門家のみが理解し得るものではなく、誰もが自らの雇用上の法的地位に基づく権利について知ることができるようなわかりやすいものであるべきだという **Taylor Review** の基本的な立場に由来している<sup>131</sup>。そうすることで、就労者は自らの権利を知り得るし、また使用者も責任を果たし得るし、そしてそれらは政府や諸機関による明確な指針や助言により担保されるといったような認識が示されている<sup>132</sup>。

おおむね以上のような論旨のもと、**Taylor Review** がなしているのは、以下のような勧告である。すなわち、政府は、雇用上の法的地位に係るテストの明確なアウトラインを立法で示し、一次的な立法に主要な原則を定め、二次的な立法と指針を活用し詳細を示すべきであるなどとしている<sup>133</sup>。かかるような勧告は、社会の動きに鋭敏に対応するために二次的な立法を活用するといった **Taylor Review** における先述の姿勢から生じるものだが、ともかく明確でわかりやすく詳細な指針を政府が用意することで、法律の専門家でない者であっても雇用上の法的地位を容易に判定することができるようにし、その地位に応じた保護を就労者に確実に与えようとするものと解される。なお、雇用上の法的地位についての明確性と理解を向上させるため、個人と使用者がアクセス可能なオンライン・ツールを

---

<sup>126</sup> *Id.*

<sup>127</sup> *Id.*

<sup>128</sup> *Id.*, p. 34.

<sup>129</sup> *Id.*

<sup>130</sup> *Id.*

<sup>131</sup> *Id.*

<sup>132</sup> *Id.*, p. 35.

<sup>133</sup> *Id.*

政府が提供すべきであるといった勧告も、Taylor Review は示している<sup>134</sup>。

しかし、雇用上の法的地位に係る Taylor Review による主張に対し、研究者は疑問を呈している。Bales らは、雇用上の法的地位に係るテストとアウトラインを立法に盛り込むという Taylor Review の上記主張について、その困難性を指摘している<sup>135</sup>。すなわち、被用者・労働者と自営業者との間の「境界」に関する難問は、労働法の歴史と同じくらい古く、その境界を描くことは自律性と社会的保護 (autonomy and social protection) のバランスについての政治的で規範的な選択を象徴している<sup>136</sup>などと Bales らは論じ、その困難性を強調することで、あたかも容易にその境界を立法で示すことができると認識しているようなスタンスの Taylor Review を批判している。そして、雇用関係の複雑さを考えれば、そのような立法を起草することは、たとえ優秀な国会の草案作成者であったとしても非常に困難な作業になるとし、それが非現実的であることも Bales らは強調している<sup>137</sup>。

また、Davies は、Taylor Review の上記主張、すなわち諸テストを立法に盛り込むことについて、一見魅力的な案であるとする<sup>138</sup>。というのは、法律家にとってさえ非常に複雑であり、個人にとっては雇用上の法的地位が不明確な場合は提訴するしか方法がない現状があるからである<sup>139</sup>。しかし、立法化には少なくとも2つの問題があるとし、第一に、もし諸テストが客観的に明らかなものとして定式化されれば使用者による潜脱のリスクを高める可能性があるとしている<sup>140</sup>。これは、代替条項の問題を考えれば、明白である。第二に、仮に立法をなしたとしても、時が経てば諸問題は再び生じるであろうし、裁判例に照らし制定法上の定義を考えるということは、なお必要とされるであろうなどと Davies は指摘している<sup>141</sup>。

ところで、McGaughey は、Taylor Review が雇用上の法的地位に係るテストである義務の相互性を強調しているように読めることに関し、Autoclenz 事件<sup>142</sup>以来の動向を意識していないといった要旨の批判<sup>143</sup>をしている。

## イ 「労働者」概念に関して

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の雇用上の諸権利についての3分法に関し、Taylor Review は、これまでの「労働者」を「従属的請負人」に

---

<sup>134</sup> *Id.*, p. 39.

<sup>135</sup> See, Katie Bales, Alan Bogg and Tonia Novitz, 'Voice' and 'Choice' in Modern Working Practices: Problems With the Taylor Review' (2018) 47 ILJ 46, p. 58.

<sup>136</sup> *Id.*

<sup>137</sup> *Id.*, p. 59.

<sup>138</sup> デービス・前掲注8) 26頁。

<sup>139</sup> 同 26頁。

<sup>140</sup> 同 26・27頁。

<sup>141</sup> 同 27頁。

<sup>142</sup> *Autoclenz Ltd v Belcher and others* [2011] IRLR 820 (SC).

<sup>143</sup> See, Ewan McGaughey, 'Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status' (2019) 48 ILJ 180, pp. 185-190.

変更し、「真正な自営業者」とより明確に区別することを提案している<sup>144</sup>。こうした「従属的請負人」への名称変更は、Taylor Review による勧告のひとつとなっている。

また、Taylor Review は、「被用者」と「従属的請負人」との間に明確な区別をなすことが重要としている<sup>145</sup>。それは、「被用者」と「労働者」がほとんど同じ基準で判断されているものの「労働者」該当性のバーの方が若干低いといった状況を踏まえつつ、「従属的請負人」については現在の労働条件の現実を反映した明確な定義が与えられるべきなどとする主張と強く関連している<sup>146</sup>。

そして、Taylor Review は、これまで「労働者」の定義ないし概念の核のひとつとされてきた、本人が「自ら」仕事を遂行するという点（1996年雇用権法 230条 3項 b号）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勧告している<sup>147</sup>。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。Taylor Review は、裁判例に触発されつつ、「自ら」仕事を遂行するという点を強調するのではなく使用者による「管理」をより重視するという発想が現代的には公正につながるといった認識を有しており、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企図している<sup>148</sup>。

こうした提案は、一見したところ、突飛なようにも思われる。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、Taylor Review は問題視している<sup>149</sup>。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<sup>150</sup>という指摘である。さらに、それは、使用者が代替条項の背後に隠れることを困難にさせようとする Taylor Review の意図と調和することとなる<sup>151</sup>。

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（本稿Ⅱ（2）参照）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（本稿

---

<sup>144</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 35. See also, p. 9, 110.

<sup>145</sup> *Id.*, p. 36.

<sup>146</sup> *Id.*

<sup>147</sup> *Id.*

<sup>148</sup> *Id.*

<sup>149</sup> *Id.*

<sup>150</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 36.

<sup>151</sup> See, *id.*

II (2) 参照)において、運転手たちが「労働者」として認定された際の事実<sup>152</sup>をひとつひとつみれば、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らかになる。このような実態からすれば、「自ら」労働またはサービスをなすということを重視せず「管理」をより重視すべきとするTaylor Reviewの勧告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、少なくとも「代替条項」との関係では一定の妥当性を有するものといえるかもしれない。

かかる勧告についての研究者からの反応は、さほど芳しくない。Balesらは、Deliveroo事件を念頭に、「自ら」という要件をなくすこと自体は理にかなっている(sensible)と評価するものの、Taylor Reviewが「自ら」労働またはサービスをなすことに代えて、「管理」をより重視することを提案していることは非常に気にかかるなどとしている<sup>153</sup>。「管理」は労働者該当性テストの一部として考慮されており、使用者の管理への従属(subordination)は労働者と独立請負人(independent contractor)とを区別するための証拠的補助となるが、それは必須の要素でない<sup>154</sup>などとBalesらはしている。そして、実際にClyde & Co事件<sup>155</sup>において、Hale判事が、労働者としての法的地位を決定するものとして「従属」という「謎の要素(mystery ingredient)」を用いることを明確に否定し、雇用上の法的地位に係る規定を解くための「単一のキー」は存在しないなどとしている<sup>156</sup>ことを挙げ、現在裁判所がとっているアプローチからの大幅な逸脱を必要としない<sup>157</sup>とTaylor Reviewがしていることとの矛盾<sup>158</sup>をBalesらは指摘している。さらに、Taylor Reviewへの直接的な批判とまではいえないかもしれないが、「管理」テストを労働者該当性のテストとして用いることにつき、多くの問題点をBalesらは挙げている<sup>159</sup>。

## ウ 出来高賃金に関して

ギグ・エコノミーのもとでプラットフォームを通じて働く者は、裁判所が判断しているように、現在の枠組みの中で「労働者」に該当する<sup>160</sup>としつつも、そうした者らの労働時間と賃金についてTaylor Reviewは以下のような主張をなしている。すなわち、Taylor Reviewは、全国最低賃金がプラットフォーム就労者に適用される場合、労働時間の計算が重要となるとし、そうした就労者がアプリを開いている時間の全てについて賃金が生じると考えるのは不合理などとしている<sup>161</sup>。言い換えれば、ある時間帯に仕事がないことを

<sup>152</sup> Uber事件の雇用審判所による判断の詳細につき、前掲注12。

<sup>153</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, p. 61.

<sup>154</sup> *Id.*

<sup>155</sup> *Bates Van Winkelhof v Clyde & Co LLP and another* [2014] IRLR 641 (SC).

<sup>156</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, p. 61.

<sup>157</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 36.

<sup>158</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, p. 61.

<sup>159</sup> *Id.*, pp. 61-62.

<sup>160</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 36.

<sup>161</sup> *Id.*, p. 37.

知っている者がアプリにログオンし、賃金を期待するのは不合理といった主張である<sup>162</sup>。

そして、裁判所が、単にアプリにログオンしていることと、仕事をするのができ正に仕事を探していることとを区別していること、また、プラットフォームはいつ働くか、どのような仕事を受け入れ辞退するかにつき、個人に自由を与えていることなどを指摘しつつ、Taylor Review は、そうしたフレキシビリティを享受させつつ、最低賃金制度における出来高払い (piece rate) を「従属的請負人」の再定義に適合させるべきといった勧告をしている<sup>163</sup>。

具体的には、平均的な個人がハードに働いた場合に全国最低賃金を 20% 上回る収入を得られていることを、プラットフォームが自ら有するデータから証明し得るならば、出来高払いを認めるべきといった提案となっている<sup>164</sup>。そして、個人があえて需要の少ない時間にプラットフォームを介して仕事をするを選ぶ場合、その個人は、当該選択のために何らかの責任を取るべきなどとしている<sup>165</sup>。出来高払いがなされている場合、「時間あたりの平均アウトプット率 (mean hourly output rate)」などを予め説明するなどせねばならないが、Taylor Review は、プラットフォーム就労者に対し、プラットフォームが、自ら有する膨大なデータ (現在の需要と任意の時点における仕事量といったデータ) をリアルタイムで提供させるための方策を政府は探すべきなどとしている<sup>166</sup>。Taylor Review は、プラットフォームを介したビジネスに係るフレキシビリティを相当程度重視しているように解され、そうしたビジネスの発展を促進させようと強く意図しているように思われる<sup>167</sup>。

しかし、研究者は、プラットフォームを通じて働く者に出来高賃金制を導入することについて批判的である。これについて、Bales らは、ギグ・エコノミーのもと働く者たちを「労働者」として認定し全国最低賃金の適用を受けるとした雇用審判所や控訴院の判断を台なしにするものとして批判している<sup>168</sup>。

## エ 雇用上の法的地位と税制との整合性に関して

イギリスにおいては、先述のように、雇用上の諸権利について 3 分法が採られているが、税制においては「雇用される」者と自営業者の 2 分法によって処理がなされており、そうした区分上のずれの存在が混乱をもたらしているなどと Taylor Review は指摘する<sup>169</sup>。そのため、新たな「従属的請負人」の該当性テストの議論を進展させるにあたり、2 つの制度間の違いが最小限になるよう尽力すべきであるといった勧告を Taylor Review はなし

---

<sup>162</sup> *Id.*

<sup>163</sup> *Id.*

<sup>164</sup> *Id.*, p. 38.

<sup>165</sup> *Id.*

<sup>166</sup> *Id.*

<sup>167</sup> *Id.*, p. 40.

<sup>168</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, pp. 62-63.

<sup>169</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 38.

ている<sup>170</sup>。

## オ 雇用条件記載書に関して

イギリスでは、就業の当初に、雇用契約と諸権利の詳細についての記載書（written statement, 雇用条件記載書）を受け取る権利が「被用者」には認められていたが、「労働者」には認められていなかった。これにつき、Taylor Review は、雇用上の諸権利の明確性と確実性そしてそれへの理解を向上させるため、雇用条件記載書についての権利を「従属的請負人」にも拡大させるべきといった勧告をしている<sup>171</sup>。そして、政府は、被用者や「従属的請負人」が、仕事を始めた初日に雇用条件記載書を受け取ることができるよう法改正をなすべきなどとし、当該記載書のわかりやすさを確保するために標準のフォーマットを作成すべきなどともしている<sup>172</sup>。

Bales らは、この勧告について、前向きな提案として評価している<sup>173</sup>。

## カ 資格要件期間に関して

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）が設定されており、たとえば、被用者がフレキシブルな働き方を要請する権利<sup>174</sup>を行使し得るようになるのは 26 週間の継続勤務の後となる。

しかし、ある使用者のために断続的に就労している場合、かかるような資格要件期間を満たすことが難しくなることを Taylor Review は問題視している<sup>175</sup>。そして、継続勤務における休止可能期間を 1 週間から 1 ヶ月に延長するよう勧告している<sup>176</sup>。これは、長期に亘り同じ企業で働いているものの定期的に休止期間がある場合や、長期に亘りオンとオフ

---

<sup>170</sup> *Id.*

<sup>171</sup> *Id.*, p. 39.

<sup>172</sup> *Id.*

<sup>173</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, p. 57.

<sup>174</sup> イギリスにおいては、1996 年雇用権法の 2002 年改正により、フレキシブルな働き方を要請する権利（right to request flexible working）が導入されている。当初、同権利を行使できるのは育児や介護等をなす被用者のみに限られていたが、2014 年改正により、同権利は、26 週間以上継続雇用されている被用者の全員が行使可能となった。この被用者の権利は、労働時間や就労場所に係るフレキシビリティについてのものである。当該権利により、フレキシブルな働き方を要請された使用者は、一定の場合にのみ、その要請を拒絶できる。すなわち、被用者からの要請を使用者が拒否する場合、①追加費用の負担、②顧客の需要に対応する能力への悪影響、③現在の従業員の間で業務を再編成できないこと、④従業員の追加採用ができないこと、⑤品質への悪影響、⑥業績への悪影響、⑦被用者が働こうとする期間における仕事が少ないこと、⑧組織の改変（structural change）を計画していること、⑨その他所管大臣が規則で定める理由のいずれかの事由に該当していなければならない（1996 年雇用権法 80G 条（1）（b））。当該被用者からの要請を使用者が拒否した場合、その決定に対し当該被用者は不服を申し立てることができる。なお、当該権利に関しては、神吉知郁子「イギリスの柔軟労働申請権」『労働法における規制手法・規制対象の新展開と契約自由・労使自治・法規制』（労働問題リサーチセンター、2006 年）111 頁、岩永昌晃「イギリスにおけるテレワーク」『テレワークの法と政策—比較法的考察を中心に』（労働問題リサーチセンター、2007 年）13 頁、18 頁等。

<sup>175</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 45.

<sup>176</sup> *Id.*

を繰り返している場合、仕事の割り当てがないために1週間以上の休みがある場合などに役立つこととなるなどとしている<sup>177</sup>。休止可能期間が1週間から1ヶ月になれば、まとまった勤務休止期間があったとしても、継続勤務の実績を積みやすくなり、資格要件期間を満たしやすくなるからである。

もともと、Balesらは資格要件期間について、そもそもその必要性を疑問視している<sup>178</sup>。それは、社会的権利を得るために長期の期間を必要とするのは不可解といった趣旨からの疑義である<sup>179</sup>。

#### キ 派遣労働者に係る情報の透明性に関して

イギリス政府は、2015年に派遣労働者の賃金の透明性について検討することを約したが、それは、税制におけるPAYE (Pay As You Earn) という源泉徴収制度と関連しているなどとTaylor Reviewは指摘する<sup>180</sup>。PAYEについては、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であるアンブレラ企業 (umbrella company) が介在するが、手数料などもあり、個人の手取り収入が減少するといった結果が生じた<sup>181</sup>。

そうした状況をTaylor Reviewは問題視し、より悪質な事業者は長い契約書の冊子の中に重要な情報を埋もれさせてしまう懸念があるなどとし、政府は、どのような情報を派遣労働者に提供すべきかについて再検討をなすべきといった主張をなしている<sup>182</sup>。そして、派遣労働者に提供されなければならない情報の透明性を向上させるために立法的対応をなすべきといった勧告をしている<sup>183</sup>。

しかし、これにつき、Balesらは、本稿本章本節で記載の雇用条件記載書に係る権利を付与することで対処するのが最善としている<sup>184</sup>。

#### ク 年次有給休暇と休暇手当に関して

年次有給休暇 (paid annual leave) と休暇手当 (holiday pay) に関し、Taylor Reviewは、不定期に働いていたり、週単位で労働時間が変動したりする労働者にとって、年次有給休暇の権利は分かりにくいものとなっているといった趣旨の指摘をなしている<sup>185</sup>。

また、季節によって繁忙がある場合、たとえば夏季に週50時間働いた後に週10時間勤務にした場合、十分な休暇手当が得られなくなる可能性があるといったことも指摘している<sup>186</sup>。すなわち、それは、平均の週給を決定するための参照期間が12週であることに起

<sup>177</sup> *Id.*, p. 46.

<sup>178</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, p. 67.

<sup>179</sup> *Id.*

<sup>180</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 46.

<sup>181</sup> *Id.*

<sup>182</sup> *Id.*

<sup>183</sup> *Id.*

<sup>184</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, p. 67.

<sup>185</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 46.

<sup>186</sup> *Id.*, p. 47.

困っており、休暇を取る直前の12週に閑散期（週の勤務時間が減る時期）が重なってしまった場合などに、受け取ることのできる休暇手当が減ってしまうことを意味している。

そして、Taylor Review は、一部の脆弱な立場の労働者が、年次有給休暇の制度を知らないことや、遠慮してしまい取得できないことも指摘しており、また、年次有給休暇を取らないようなゼロ時間契約により就労する者の存在は一方的に使用者を利することとなるといった趣旨のことも指摘している<sup>187</sup>。

そうした諸点を鑑み、Taylor Review は、季節的な変動を考慮して休暇手当参照期間を52週に延長すること、また「従属的請負人」にロールアップ休暇手当<sup>188</sup> (rolled-up holiday pay) を受け取る機会を与えること、休暇手当の受給資格の認知度を高めるためより多くの努力をすべきことなどを勧告している<sup>189</sup>。

しかし、Bales らは、年次有給休暇に関し当該週に働いた場合に得られる金額よりも少ない金額を受け取ることとなる可能性（たとえば、ゼロ時間契約により就労する者が繁忙期に休暇を取得した場合）を指摘するなどして、Taylor Review の休暇手当参照期間に係る勧告を批判している<sup>190</sup>。また、「従属的請負人」へのロールアップ休暇手当についても、年次有給休暇を取得しないインセンティブになるなどと指摘している<sup>191</sup>。

#### ケ 派遣労働と直接雇用に関して

派遣労働はフレキシブルな労働市場において重要な役割を果たしていることを指摘しつつ、派遣労働者におけるメリットに触れつつも、一部の企業で同じ派遣労働者が何年も同じ仕事をし続けていることを Taylor Review は問題視している<sup>192</sup>。

そして、同じ派遣先に12ヶ月間派遣されている派遣労働者について、直接雇用契約を要請する権利 (right to request a direct contract of employment) を導入し、派遣先には合理的な方法でそれを検討する義務を課すべきといった勧告をしている<sup>193</sup>。

とはいえ、拒否することができる理由が厳しく制限されている場合にしか、「要請」する権利は意味をなさないといった批判が、Bales らによりなされている<sup>194</sup>。

#### コ ゼロ時間契約により就労する者に関して

Taylor Review は、ゼロ時間契約により就労する者についても、固定的な時間の契約を

---

<sup>187</sup> *Id.*

<sup>188</sup> 実際に休暇取得がなされた際に休暇手当を支払うのではなく、手当を基本給に予め含ませるといった制度のことで、時給を12.07%増やすことにより対応がなされるのが通例のようである。

<sup>189</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 47.

<sup>190</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, p. 68.

<sup>191</sup> *Id.*

<sup>192</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 47.

<sup>193</sup> *Id.*, p. 48.

<sup>194</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, pp. 68-69.

要請する機会があるべきとしている<sup>195</sup>。そして、12ヶ月間勤務しているゼロ時間契約により就労する者につき、過去12ヶ月間の週平均労働時間を新たな契約の前提とすべきであって、実際に働いた時間を反映した時間数を保証する契約を要請する権利が実現されるべきなどとする勧告をしている<sup>196</sup>。

上記ケの派遣労働者の直接雇用契約を要請する権利についてと同様、Balesらは、「要請」権であることにつき着目しつつ、Taylor Reviewを批判している<sup>197</sup>。

#### サ 2004年被用者への情報提供・協議規則に関して

2004年被用者への情報提供・協議規則<sup>198</sup>について、Taylor Reviewは、当該規則が使用者と被用者間の長期的な情報及び協議に係るアレンジメントを促進させるための枠組みを提供してきた<sup>199</sup>としている。そうしたアレンジメントは、たとえば、不必要な解雇や雇用条件の悪化を招かないようリストラの代替案を提案するなど、被用者の意見を経営上の意思決定に反映させることを意味する<sup>200</sup>とし、使用者は、組織や契約関係の大幅な変更につながる可能性のある決定を含む様々な問題に関する情報を被用者の代表者に提供しなければならないとしている<sup>201</sup>。また、当該規則には、被用者の代表者の選出プロセスが定められており、その役割を果たす者が不利益な取扱いを受けないための保護に係る定めも置かれていることを紹介している<sup>202</sup>。

当該規則の適用を受けるためには、被用者の10%以上（最低15名以上）の支持が必要とされていることにつき、Taylor Reviewは、そうした規制の結果、実際に協議委員会（consultative committee）やワークス・カウンシル（works council）を設置している職場は2011年の段階で14%にとどまると指摘し、「被用者の10%」という値を問題視している<sup>203</sup>。そして、Taylor Reviewは、必要な被用者の支持について10%から2%に引き下げるべきといった勧告をするなどしている<sup>204</sup>。

10%から2%への引き下げにつき、Balesらは必ずしも評価していない訳ではないが、むしろ、Taylor Reviewが集团的労働法について浅慮であり、国際的な議論や学術文献の参

<sup>195</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 48.

<sup>196</sup> *Id.*

<sup>197</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, pp. 68-69.

<sup>198</sup> 当該規則につき、詳細は、有田・前掲注15) 229頁以下等。なお、2004年被用者への情報提供・協議規則は、2002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となる。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。

<sup>199</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 52.

<sup>200</sup> *Id.*

<sup>201</sup> See, *Id.*, p. 52.

<sup>202</sup> *Id.*

<sup>203</sup> *Id.*

<sup>204</sup> *Id.*, p. 53.

照をしておらず、真の社会的対話を促進させる抜本的改革を欠くものとして批判するなどしている<sup>205</sup>。

#### シ アンブレラ企業への取り締まりに関して

Taylor Review は、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職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官について、それぞれ各々の法的枠組みを通じ、派遣労働者を保護しているとしつつも、後者の職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官は、主に人材派遣会社（recruitment agency）に対し強制措置を取り罰則を適用できるが、派遣労働者の派遣先（end user）にはそれをなすことができないために一定の問題が生じていることを指摘している<sup>206</sup>。そして、アンブレラ企業に関する問題について、以下のような指摘をなしている。

すなわち、アンブレラ企業は派遣会社と派遣労働者との間に介在し給与計算やその他のサービスをなすが、そうしたアンブレラ企業の存在は、使用者が誰かという問題を複雑にさせ、賃金率を派遣労働者が完全に理解できていないとの問題を生じさせるといったことを Taylor Review は述べている<sup>207</sup>。そのため、アンブレラ企業の存在を排除しようという意見もあるものの、高スキル高賃金の分野ではアンブレラ企業は妥当な役割を果たしてきたともしている<sup>208</sup>。しかし、低スキル低賃金の分野では、その役割には疑問があるとし、その例として、派遣労働者がアンブレラ企業を通じて支払いを受ける場合に週 15～35 ポンドもの手数料を請求されるといったことを指摘している<sup>209</sup>。その上で、Taylor Review は、労働市場エンフォースメント指導官が、アンブレラ企業や他の仲介者を取り締まるため、職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官の権限を拡大すべきかどうか検討すべきといった勧告をしている。

#### ス 派遣労働におけるスウェーデン型適用除外に関して

イギリスにおける派遣労働<sup>210</sup>については、これまで、いわゆるスウェーデン型適用除外が認められてきた<sup>211</sup>。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

<sup>205</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, pp. 71-75.

<sup>206</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 58.

<sup>207</sup> *Id.*

<sup>208</sup> *Id.*

<sup>209</sup> *Id.*

<sup>210</sup> 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。

<sup>211</sup> スウェーデン型適用除外及び2010年派遣労働者規則に係る本文の内容は、滝原・前掲注11）JILPT Discussion Paper 17頁とほぼ同様である。

遣期間とある派遣期間との間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 (“pay between assignments” contract) ことなどにより当該均等待遇に関する権利について適用除外が認められている (reg. 10)。

これを、Taylor Review は問題視しており、派遣労働者の業務開始時またはその 11 週間後に当適用除外のための合意を余儀なくされるといった事例も多数報告されているなどとしている<sup>212</sup>。結果として、派遣労働者は、2010 年派遣労働者規則における均等待遇に関する権利のメリットである同一賃金を得られなくなっており、それについて Taylor Review は強い懸念を表しているといえる。

また、Taylor Review は、職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官には 2010 年派遣労働者規則を執行する権限がないとし、何十万人もの派遣労働者が審判所システムを利用することを余儀なくされているなどともしている<sup>213</sup>。それらの諸点を踏まえ、Taylor Review は、スウェーデン型適用除外の廃止と職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官の 2010 年派遣労働者規則に係る権限拡大といったことを勧告している<sup>214</sup>。

## セ 雇用審判所に関して

Taylor Review は、雇用審判所についても様々な勧告をしているが、2013 年に導入された雇用審判費用についての勧告<sup>215</sup>については、Taylor Review が公にされた直後の最高裁判所の判断で同費用が違法と判断され、それに係る状況が改善されたことから本稿では割愛する。

それ以外の雇用審判所に係る勧告として、Taylor Review は、まず立証責任についてのそれを提示している。すなわち、ある個人が雇用審判所に訴えをなす際、自身の雇用上の法的地位を立証する責任があるものの、Taylor Review は、それは当該個人にとって不公正な負担であるなどとしている<sup>216</sup>。そして、雇用上の法的地位が争われている事案につき、雇用審判所における立証責任は使用者側が負担すべきなどとして、立証責任の転換を勧告している<sup>217</sup>。

また、雇用審判所の裁定金を支払わない使用者が存在することについて、エンフォースメントを強化すべきなどとする勧告や、そうした使用者の名称公表の制度を確立すべきなどとする勧告を Taylor Review は示している<sup>218</sup>。

さらに、使用者が、ほとんど同様の事実で雇用上の法的地位に係る事案で敗訴していた場合、雇用審判所に加重的なペナルティーなどを検討する義務を課するべきといった勧告

---

<sup>212</sup> See, Taylor, *supra*, note 4, p. 59.

<sup>213</sup> *Id.*

<sup>214</sup> *Id.*

<sup>215</sup> *Id.*, pp. 61-62.

<sup>216</sup> *Id.*, p. 62.

<sup>217</sup> *Id.*

<sup>218</sup> *Id.*, pp. 62-63.

219や、同一または実質的に同一の労働形態（working arrangements）の者に対し、後続の違反があった場合に、審判所が裁定金の増額をなすべきであるといった勧告<sup>220</sup>もしている。

#### ソ デジタル・バッジの活用に関して

ギグ・エコノミーにあって働く者たちのために、その経験と評価とを表すものとしてオンライン認定のデジタル・バッジを活用してはどうかといった提案を Taylor Review はなしている。すなわち、個人がプラットフォームを移動する際に、検証済みの承認評価（verified approval ratings）を持ち運び、次のプラットフォームでも用いることができるよう、政府はギグ・プラットフォームに強く推奨すべきである<sup>221</sup>という勧告をしている。

これに関して、Davies は、個人が他のプラットフォームへ移る際にゼロから再び自身への評価を築かねばならない事態をなくすことで、プラットフォーム間の競争を大幅に活性化させるもののように思われるといった論評をなしている<sup>222</sup>。しかし、明らかに二つの問題があると指摘している。まず、各プラットフォームにおける評価制度は異なった運用がなされており、あるプラットフォームにおける評価をそのまま他のプラットフォームにおける評価に簡単に変換することはできないとしている<sup>223</sup>。次に、あるプラットフォームで芳しくない評価を受けている場合、当該個人は他のプラットフォームで再出発を図りたいと考えるかもしれないが、評価を引き継ぐという展開が進めば、そうした再出発はより困難になるとしている<sup>224</sup>。そして、評価のポータビリティについては、プラットフォームの評価制度が公正に運用されていることが前提となるが、それは必ずしも保証されていないことも指摘している<sup>225</sup>。

## IV おわりに

---

<sup>219</sup> *Id.*, p. 63.

<sup>220</sup> *Id.*, p. 64.

<sup>221</sup> Taylor, *supra*, note 4, p. 87.

<sup>222</sup> デービス・前掲注8）28頁。

<sup>223</sup> 同。

<sup>224</sup> 同。

<sup>225</sup> 同。

## (1) Taylor Review の背景と各勧告との関連性

本稿Ⅱで論じたように、Taylor Review の背景と解されるものとしては、①プラットフォームを介した新しい働き方の登場、②脆弱な立場の就労者の増加、③雇用上の法的地位と税制といった事柄が挙げられよう。実際のところ、本稿Ⅲ(2)で紹介したように、Taylor Review による勧告の数々は、上記の①から③のいずれかと関連していたように思われる。

具体的には、(ア) 雇用上の法的地位、(イ) 「労働者」概念、(ウ) 出来高賃金、(ソ) デジタル・バッジの活用に関しての各勧告は、上記の①と密接に関連していた。

また、この中であって、(ア) と (イ) は、就労者の権利を明確にするという意味において、上記の②とも関連しているものといえる。そのほか、上記②に関連しているものとして、やはり就労者の権利関係では、(オ) 雇用条件記載書、(カ) 資格要件期間、(ク) 年次有給休暇と休暇手当、(セ) 雇用審判所に関しての各勧告を挙げることができる。また、脆弱な立場の就労者が念頭に置かれているものとはいえないかもしれないが、(サ) 2004 年被用者への情報提供・協議規則に関しての勧告も就労者の権利に係るものであった。さらに、上記②の脆弱な立場の就労者としての派遣労働者をまさに念頭とするものとして、(キ) 派遣労働者に係る情報の透明性、(ケ) 派遣労働と直接雇用、(シ) アンブレラ企業への取り締まり、(ス) 派遣労働におけるスウェーデン型適用除外に関しての各勧告を挙げることができ、ゼロ時間契約により就労する者を念頭とするものとして、(コ) ゼロ時間契約により就労する者に関しての勧告を挙げることができる。

そして、上記③と関係するものとしては、(エ) 雇用上の法的地位と税制との整合性に関しての勧告がまさにそうであった。

本稿で紹介した勧告は、イギリス労働法政策に係るもののみとなるが、Taylor Review には本稿で紹介したもの以外の勧告も存在する。しかし、少なくともイギリス労働法政策に係る勧告については、上記①から③のいずれか、または複数と関連していた。これらからすれば、Taylor Review のイギリス労働法政策に係る部分は、上記①から③を背景にしていたものといえよう。とはいえ、勿論のこと、これらのみが背景となっていたというわけではなく、以外にも多くの背景があったものと解され、たとえば、本稿Ⅱ(1)で言及したイギリスにおける人口動態の変化(労働力の高齢化)、自動化の加速による雇用への影響、自営業者の増加も Taylor Review の背景として指摘できようし、それらのほかにもこれに該当するものは当然存在し得るだろう。

Taylor Review の背景として指摘し得るものは、それぞれが独立の事柄というよりは、それぞれが関連している。たとえば、上記①の結果として、プラットフォームを介して就労する者が増加し、上記②に数えられることがあり得るし、本稿Ⅱ(1)で述べたように上記①と③も関連し得る。高年齢者の増加や少子化による社会情勢の変化、あるいは、EU 離脱に伴う国家戦略の再構築といった特殊事情も寄与した可能性もあろうが、上記のように背景として指摘し得るものがそれぞれ関連しているとすれば、主として ICT の発達など

技術革新を背景とした社会の動向が Taylor Review を生じさせたという方が正確なのかもしれない。

## (2) Taylor Review の意義と限界

本稿Ⅲ(2)では、個々の勧告につき、研究者による評価を付すなどしたが、それから明らかなように、基本的には、Taylor Review に対する研究者からの評価は、高いものではない。Taylor Review 全体について、McGaughey は、現行法について誤解を招くような記述がみられる<sup>226</sup>とし、ギグ・エコノミーのもとで働く人々を何の根拠もなく法律上「被用者」ではないと推定してしまっている<sup>227</sup>といった具体例を複数挙げ、批判している。また、Bales らは、Taylor Review が「イギリス方式」に固執しており、国際的な比較の視点が欠如しているといった批判をしている<sup>228</sup>。

そうすると、Taylor Review は、意義に乏しいものなのであろうか。しかし、Taylor Review による勧告は、その全てが批判にさらされているわけではない。また、(3)で後述するように勧告のほとんどがイギリス政府により受け入れられ、既に実現に至っているものも少なくなく、イギリス労働法政策の現在を語る上で Taylor Review は不可欠な存在といえる。そして、法政策との関係で、Taylor Review には評価に値する姿勢がみてとれないわけではない。以下では、法政策との関係でどのような点を積極的に評価可能かという視点から、Taylor Review における3つの点につき論じることとしたい。

第一に、Taylor Review は雇用に関わる者たちへの「わかりやすさ」を重視しようとしており、そうした姿勢は評価に値する。本稿Ⅲ(2)(ア)で紹介したのは、雇用上の法的地位に関し、一次的な立法に判定基準のアウトラインを示し、変化していく状況や関連する判例法理に対しダイナミックに対応できるようにするため、これらの基準を支える詳細については二次的な立法や指針をより多く活用し迅速にアップデートできるよう規定をなすべきといった、Taylor Review による主張であった。当該主張それ自体は、研究者らが批判するように、かなりの無理を含んでいる。

しかし、その主張の背景には、裁判所や法律の専門家のみが理解し得るものではなく、誰にとってもわかりやすいものが法であるべきだという Taylor Review の基本的な立場が存在する。誰にとってもわかりやすい法が存在していれば、就労者は自らの権利を知り得るし、また使用者も責任を果たし得る。そうした Taylor Review における認識や姿勢は、重要なものといえよう。いかに内容の充実した法典があつたとしても、理解し得るのが専門家のみであるとすれば、それは一般の人々にとっては画餅になりかねない。法政策を展開していく上で、わかりやすさを重要視するという姿勢は、結果として諸権利の保障に寄

<sup>226</sup> See, McGaughey, *supra*, note 143, p. 184.

<sup>227</sup> *Id.*, p. 185.

<sup>228</sup> See, Bales et al., *supra*, note 135, pp. 55-57.

与するものと考えられる。

そうした Taylor Review のわかりやすさを重視しようとする姿勢は、本稿Ⅲ（２）（オ）の雇用条件記載書や、（キ）の派遣労働者に係る情報の透明性といった各勧告の基礎にもなっているように解される。誰にとってもわかりやすいものを目指すということは、決して容易なことではないが、法政策を展開する上ではごく基本的なこととも解されるどころ、そうした点を押さえようとする Taylor Review の姿勢は積極的に評価されるべきであろう。

第二に、Taylor Review は、ギグ・エコノミーの進展、とりわけプラットフォームを介した新しい働き方の登場について、現実を把握しようとする一定の解を導出しようと試みており、その姿勢それ自体は評価に値するだろう。「労働者」ないし「従属的請負人」概念との関係で、Taylor Review は、本稿Ⅲ（２）（イ）で紹介したように、Deliveroo 事件において端的であった「代替条項」の問題について積極的な姿勢をみせており、「管理」可能性を重視すべきという帰結については批判を受けつつも、「代替条項」への対処という意味では一定の評価を受けるところとなっている。

また、本稿Ⅲ（２）（ソ）のデジタル・バッジの活用、あるいは、評価のポータビリティに関して、Taylor Review はかなり踏み込んだ勧告をしている。本稿Ⅰ（１）で述べたようにプラットフォームには、労働力評価機能及び報酬と支払の決済機能という２つの基本的な機能が存在し、そうした基本機能の存在がプラットフォームへの信頼を高めるところとなっているが、デジタル・バッジや評価のポータビリティといった事柄は、プラットフォームの労働力評価機能と直接に結び付くものである。デジタル・バッジや評価のポータビリティの当否は別として、プラットフォームの有する機能について確かな着目をなし、それについて勧告をなすという態度からは、現実を把握しようとする姿勢がみてとれる。

以上からすれば、勧告の当否はともかくとして、少なくとも、Taylor Review が現実を把握しようとする姿勢、一定の解を導出しようと試みている姿勢は、評価に値し得る。

第三に、Taylor Review は、good work という標語を用いているが、かかる標語は明快かつ効果的に法政策の内容を伝え得るものとなっている。雇用政策においては、雇用の「量」を増やし失業に対処するというような文脈での展開がこれまで多くみられたが、そうではなく、雇用の「質」に着目した政策展開をなそうとする意図を的確に表現しているのが、この good work との語となっている。そして、抽象度の高い語であるからこそ、様々な意味付けをなすことができるという点も、good work という語の利点といえよう。意味付けをなす過程を通じ、法政策の方向性と内容を確認としたものになし得るからである。

よって、good work という語の選択は、法政策を展開させる上で、優れたものであったといえよう。

以上において、Taylor Review につき、法政策との関係で３つの評価し得る点を挙げた。とはいえ、そのいずれも、諸手を挙げて評価できるものではない。第一の点は、わかりや

すさを重視するあまり、本来的にはグレーであるはずの理論的な問題点に白黒をつけねばならなくなり得る。また、第二の点についても、把握したはずの現実が表層的なものである場合、導出される政策は方向違いのものになりかねないし、把握したはずの現実が一定の範囲にとどまる場合、後述するような「限界（『三者関係』の類型のプラットフォームを介した労働について検討が不十分と解されるという限界）」が指摘され得る。さらに、第三の点については、明快な標語であって、その語がプラスの意味で抽象度が高ければ高いほど、政策の受け手の期待度は高まるが、政策の内実とのギャップが大きい場合、受け手の失望の度はかえって高いものとなり得るし、抽象度の高さは後述するような「媒介論理不足（ある勧告と *good work* との繋がりのみえにくさ）」にも関係し得る。よって、ここで論じた3つの点は、いずれもいわば諸刃の剣であるといえよう。

ところで、研究者による批判もさることながら、**Taylor Review** には、一定の限界があるように解される。そのように考えられる3つの事項につき、ここで指摘したい。

まず、**Taylor Review** に先立つ2016年6月に Ewing らが中心となって執筆した労働法改革に係るマニフェスト<sup>229</sup>（労働党）との対比に関してである。同マニフェストが提案する案は、徹底的かつ大幅な改革を伴うものとなっており、たとえば「労働者」概念ひとつをとっても、**Taylor Review** の提案するそれとは全く異なる内容となっている。本稿Ⅲ（1）アで述べたように、「イギリス方式」についての肯定的な現状認識のもと既存のアプローチを維持しつつも、多くのマイナー・チェンジをなしていこうというのが **Taylor Review** の基本的な態度となっている。しかし、それは、結果として **Taylor Review** の内容に限界を付すところとなっている。保守党政権のもとでの報告書であるという性格を、ある意味において、如実に示しているともいえるだろう。

次に、**Taylor Review** は、表題からも明らかなように *good work* を、全体を貫く標語として展開させている。そして、本稿Ⅲ（1）アでも述べた通り、*good work* は、**Taylor Review** 自体が設定した課題とも調和しているように解される。しかし、その一方で、各勧告と *good work* との関係が必ずしも明らかでない場合がみられる。たとえば、これまでの「労働者」を「従属的請負人」に名称変更し、「自ら」労働またはサービスをなすということを重視せず「管理」をより重視すべきといった「労働者」概念に関する勧告（本稿Ⅲ（2）イ）と *good work* とは如何にして繋がるのであろうか。両者を適切に架橋する媒介論理が不足しているように解される。名称変更と *good work* との繋がりが判然としないし、「代替条項」の問題があるにせよ、なぜ「管理」を重視すべきなのか、そしてそうすることが如何にして *good work* に繋がり得るのか、**Taylor Review** においては、そうした説明が不十分とい

---

<sup>229</sup> Keith Ewing, John Hendy and Carolyn Jones (eds.), *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights*, (The Institute of Employment Rights, 2016). 当該マニフェストに言及する論考として、有田・前掲注8等。また、その一部を翻訳するなどしたものとして、井川志郎『労働法改革マニフェスト』にみる非正規労働をめぐる法政策』『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～ 一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一』（連合総研、2017年）116頁。

える。同じようなことは、他の勧告にも該当し得るところであって、そうした点もまた Taylor Review における限界のひとつとして指摘することができるだろう。

さらに、Taylor Review は、いわゆる Uber 型のプラットフォームを介した労働についてはかなりの関心を割いているが、それ以外の類型についての検討が不十分であるように解される。すなわち、特定業務に特化した事業者が当該事業に必要な労働力を自らが運営するプラットフォームを通じ調達するという「二者関係」としての類型が Uber 型であり、これは基本的に従来の業務委託関係ないし企業包摂関係の類型として位置付けられる<sup>230</sup>が、プラットフォームを介した労働は Uber 型のみに限定されるものではない。発注者とプラットフォームを介して就労する者と、その仲介をなすプラットフォーム事業者という「三者関係」としての類型も存在しており、たとえば、データ入力などマイクロタスク型のプラットフォームを介した労働が存在する。しかし、Taylor Review は、後者の類型については、特段の関心を示していない。この点もまた Taylor Review の限界のひとつとして数えることができるであろう。

### (3) その後の動向

Taylor Review が 2017 年 7 月に公になされた後、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<sup>231</sup>が、2017 年 11 月に公になっている。同報告書は、Taylor Review を支持し、その趣旨を活かした法案ドラフト<sup>232</sup>も示しており、

<sup>230</sup> これにつき、毛塚・前掲注 2) 季刊労働法 259 号 54 頁。

<sup>231</sup> 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>>.

<sup>232</sup> これについては、既に、滝原・前掲注 2) 121 頁以下で紹介したが、前注 231 の報告書が 1996 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を提案している点につき、その概要を以下に再掲する。

すなわち、同報告書における法案ドラフトでは、現行の同法 230 条 3 項 (前掲注 123 参照)、つまり「労働者」を定義した規定を削除し、新たに 3 項から 3 D 項までの 5 つの項を挿入することを提案している。

第一に、新 3 項案では、230 条 1 項における「被用者」の定義及び同条 2 項における「雇用契約」の定義について、雇用審判所または裁判所は、以下の「要素 (factors)」を考慮し得るとして、「(a) 契約に、その個人が仕事を自ら行う義務がおかれているかどうか、(b) 契約の一方当事者が、次のような関連要素において、どのようにもう一方の個人の労働が行われるかという実質的程度につき、管理可能性を有しているかどうか (i) その個人への懲戒・(ii) なされることとなる作業 (activities) ・(iii) なされることとなる作業における順序・(iv) 作業をなすために使用される機器または製品・(v) 作業に対する賃金率・(vi) 就業場所・(vii) どのように作業がなされるか・(viii) 労働が行われる時間、(c) その個人が契約の一方当事者の事業に統合されているかどうか、(d) 契約の一方当事者が道具または機器を提供するかどうか、(e) その個人によって引き受けられる金銭的リスクの度合い、そして (f) 契約期間中にその個人が他人のために働くことが禁止されているかどうか」という要素を例示している。

第二に、新 3 A 項案では、新たに「労働者」の定義がなされているが、従来あった「自ら」との文言が削除されている。

第三に、新 3 B 項案では、前項の「労働者」の定義について、雇用審判所または裁判所は、以下の「要素」を考慮し得るとして、「(a) 上記の 3 項 b 号から f 号において言及したもの、(b) 契約が成立する前

とりわけ（ア）雇用上の法的地位、（イ）「労働者」概念に関する各勧告を容れ、雇用上の法的地位について判定基準のアウトラインを示し、「労働者」の定義規定から「自ら」との文言を削除することなどを提案している。雇用上の法的地位について判定基準のアウトラインを示すにあたっては、雇用審判所または裁判所は一定の「要素」を考慮し得るという形式で、基準となり得る様々な要素が例示されているところ、これが仮に立法されるとなると実務に相当な影響が出るものと予想される。

2018年12月には、Taylor Review への応答を含む Good Work Plan<sup>233</sup>がイギリス政府より出され、Taylor Review の勧告のほとんどが受け入れられた。たとえば、（オ）雇用条件記載書、（サ）2004年被用者への情報提供・協議規則、（ス）派遣労働におけるスウェーデン型適用除外、（キ）派遣労働者に係る情報の透明性<sup>234</sup>、（ク）年次有給休暇と休暇手当に関しての各勧告については、一定の法改正がなされ2020年4月以降より施行されるなどの対応がなされている。

しかし、EU 離脱に係る諸問題に迫られたこと、また現在は新型コロナウイルス（Coronavirus (COVID-19)）についての対応に追われていることもあってか、（ア）雇用上の法的地位、（イ）「労働者」概念に関しての各勧告に係る事項についてのイギリス政府

---

に、その労働者が自らの仕事を売り込んでいたかどうか、（c）代替条項が、実際に、その個人によって自由に行使することができるかどうか（ただし、契約に基づいて代理人を選定する契約上の権利を有する個人は、その個人が労働者とされることを妨げるものであってはならない）」という要素を例示している。ややテクニカルではあるが、新3項案で例示された「被用者」と「雇用契約」の定義に関する考慮要素のうちb号からf号と、新3B項案で例示されたb号及びc号とが、「労働者」の考慮要素となる。よって、「被用者」・「雇用契約」・「労働者」の考慮要素は重複する部分が生じることとなる。これについて、労働者該当性のテストは被用者該当性のテストと共通するが「合格点」はより低く、被用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労働者としての保護に必要な点数に至る可能性がある（*Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird and Others* [2002] IRLR 96 (EAT), para. 17）と解することもできようが、結局のところ、考慮要素の運用上の帰趨については必ずしも明らかでない。

第四に、新3C項案では、同法において、ある個人が「被用者」にも「労働者」にもあたらない場合、「独立請負人」とするとしている。

第五に、新3D項案では、前項の「独立請負人」の定義について、雇用審判所または裁判所は、以下の「要素」を考慮し得るとして、「(a) その個人が事業の成功または失敗の責任を負うかどうか、(b) その個人が自らの費用で他人を雇うことができるかどうか、(c) その個人が行うサービスの方法を決定することができるかどうか、(d) その個人が自らのサービスを能動的に市場提供しているかどうか、(e) その個人が交渉することで自らのサービスの価格を設定できるかどうか、または、(f) その個人が自らの損害填補のため、もしくは、一般賠償責任保険（public liability insurance）のための責任を負うかどうか」という要素を例示している。

さらに、同報告書の法案ドラフトでは、上記の新230条3項乃至3D項案に調和させるために、下記の制定法の各条文を修正する必要があるとしている。すなわち、Deliveroo 事件で問題となった1992年労働組合・労働関係（統合）法の296条、Uber 事件で問題となった1998年最低賃金法の54条、1998年労働時間規則の2条、そして、2000年パートタイム労働者（不利益取扱防止）規則（Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000）の1条、さらに、2010年平等法の83条2項といった条文の修正を要するとしており、いずれの条文も「労働者」・「被用者」・「雇用」などといった概念に関する条文となっている。

<sup>233</sup> Good Work Plan については、滝原・前掲注11) JILPT Discussion Paper において、既に紹介している。

<sup>234</sup> これについては、派遣労働者向けの重要事項ページ（key facts page）に係る立法の推進という形で対応がなされている。それにつき、滝原・前掲注11) JILPT Discussion Paper 26頁以下。

の動きは緩慢なものとなっている。両者は、プラットフォームを介した新しい働き方に対応していく上で、あるいは脆弱な立場の就労者を保護していく上で、とりわけ重要な事項であるところ、今後の議論の進展が期待される。

## 【参考文献】

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 井川志郎「『労働法改革マニフェスト』にみる非正規労働をめぐる法政策」『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）116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。
- 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。
- 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。
- 石田眞「クラウドワークの歴史的位相」季刊労働法 259号（2017年）67頁。
- 石田眞「『雇用によらない働き方』と労働者性問題を考える」季刊労働者の権利 331号（2019年）45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。
- 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。
- 岩永昌晃「イギリスにおけるテレワーク」『テレワークの法と政策—比較法的考察を中心に』（労働問題リサーチセンター、2007年）13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。
- 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」季刊労働法 261号（2018年）78頁。
- 神吉知郁子「イギリスの柔軟労働申請権」『労働法における規制手法・規制対象の新展開と契約自由・労使自治・法規制』（労働問題リサーチセンター、2006年）111頁。
- 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。
- 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。
- 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。

- 毛塚勝利「クラウドワークの労働法学上の検討課題」季刊労働法 259 号 (2017 年) 53 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.
- 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」労働法律旬報 1944 号 (2019 年) 37 頁.
- 毛塚勝利「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは—『雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理』を読みつつ—」季刊労働法 267 号 (2019 年) 58 頁.
- 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.
- 小宮文人『イギリス労働法』(信山社、2001 年) .
- 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.
- 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团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.
- 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」季刊労働法 259 号 (2017 年) 88 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—」季刊労働法 260 号 (2018 年) 112 頁.
- 滝原啓允「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」JILPT Discussion Paper 20-02 (2020 年) .
- 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.
- 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.
- 浜村彰「日本のウーバーイーツをめぐる労働法上の課題」労働法律旬報 1944 号 (2019 年) 32 頁.
- 浜村彰「プラットフォームエコノミーと就労者の法的保護—対面型プラットフォームエコノミー (PE) と非対面型 PE—」月刊労委労協 762 号 (2020 年) 2 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.

Anne Davies, *Employment Law*, (Pearson, 2015).  
Chartered Institute of Personnel and Development, *To gig or not to gig? Stories from*

- modern economy*, (2017).
- Doug Pyper, *Employment status*, (House of Commons Library briefing note no. CBP8045, 2018).
- Ewan McGaughey, 'Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status' (2019) 48 ILJ 180.
- Katie Bales, Alan Bogg and Tonia Novitz, 'Voice' and 'Choice' in Modern Working Practices: Problems With the Taylor Review' (2018) 47 ILJ 46.
- Keith Ewing, John Hendy and Carolyn Jones (eds.), *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights*, (The Institute of Employment Rights, 2016).
- Matthew Taylor, *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, (2017).
- Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees, *A framework for modern employment*, (HC 2017-2019, 352).
- Work and Pensions Committee, *Self-employment and the gig economy*, (HC 2016-2017, 847).