

第5章 イギリス

第1節 雇用の条件を規整する法および法的手段の全体像

1. 序

イギリスは、長い間、国家の労使関係に対する消極的介入または集団的自由放任（コレクティヴ・レッセフェール）にもとづくシステムによって特徴づけられてきた。このことは、事実上、労働条件の規整が労働協約に補強された個別契約によって果たされてきたということの意味する。ところが、団体交渉の衰退とともに、労働立法がその空白領域を埋めるようになってきた。但し、この二つの現象は必ずしも関連し合うものではない。労働立法の歴史は19世紀半ばの工場法にまで遡るが、保守党政権（1979-97年）の下で、主として労働組合の力を弱めるための、またより消極的にはECにおける義務を履行するための立法が急増したのである。

この路線は、労働党の政策を実行化する主要な立法プログラムを宣言する「労働における公正」白書¹に表れているように、新労働党政権の下でも続いている。重要なのは、新労働党政権が労働組合に関する多くの保守党立法を否定せず、個人の権利を著しく拡充し（後述第2節参照）、一連の立法を通じて職場をより家庭にやさしいものにするを試みたことである。これと同時に、EC指令実行の必要性も依然として存在し、多数の二次的措置および既存の平等立法の改正が必要とされた。

労働立法は近年劇的な変化をもたらされたが、その主要な要素は二つの重要な制定法、すなわち、主として個別的権利に関する雇用権利法（ERA：1996年）、集団的事項に関する労働組合労働関係（統合）法（1992年）に集約される。この整理された二つの制定法は、イギリスではあまり馴染みのない言葉ではあるが、いわゆる労働法典といったものにかかなり近づいた。イギリスにはもちろん成文憲法は存在しないが、EC法およびヨーロッパ人権規約がある程度はそのような機能を果たしはじめている。しかし、雇用関係の「礎石」を形成するのは依然として雇用契約であるため、これを我々の次の検討対象とする。

2. 雇用契約

實際上、雇用の条件を規定する最も重要な淵源は雇用契約である。ほとんどの契約（口頭でも書面でもよい）は、「当事者によって合意された」明示条項と、黙示条項からなる。明示条項の証拠となるものは、全労働者に対してその契約開始後2か月以内に提示されなければならない労働条件明示文書（ERA1条から12条によって要求される）に含まれる。労働条件明示文書は契約自体を構成するものではないが、実際の契約条件に関する強力な証拠とな

¹ Cm 3968.

る。しかし、制定法上の規定は複雑である。

黙示条項は、雇用契約において次第に重要な役割を果たすようになってきている。これに関しては、雇用契約に関するコモン・ローの、一般の商事契約との根本的な違いを見出すことができる。商事法では、黙示条項は *Moorcock* 事件判決²で示された「営業の促進 (business efficacy)」のテストおよび *Shirlaw* 事件判決³で示された「お節介な傍観者の基準 (official bystander test)」にしたがって推定される。これらの基準は、裁判所が積極的に当事者双方に黙示の義務を「負わせる」ようになってきている労働法の状況にはほとんど妥当性をもたない。労働者に関する義務としては、適法で合理的な命令に服する義務、使用者に協力する義務、合理的な注意と技術を用いる義務、忠実義務などがある。使用者の義務としては、一般的注意義務 (安全衛生⁴および経済的なもの⁵の双方)、苦情への迅速な対応義務⁶、および情報開示義務⁷等の多くの個別的義務がある。

この、雇用関係におけるいわゆる「法的付随義務」は、使用者と労働者に等しく課せられる。これらは、*Malik* 事件判決⁸における *Steyn* 裁判官の言葉によれば、当事者が自由に排除したり修正することができる「任意規定 (default rule)」としての働きを有する。しかし、何よりも重要な義務は、多くの場合使用者に課せられる「合理的で適切な理由なくして、当事者間の信用や信頼関係を破壊し、もしくは深刻な打撃を与える行動をしてはならない」⁹というものである。この重要な義務は、*Nicholls* 裁判官によって「旅行鞆のような一般的義務 (portmanteau, general obligation)」¹⁰と表現されており、労働者たる *Malik* が、前使用者の *BCCI* から、その「不誠実または不正な」行動を理由に損害賠償を請求する権利を認めた *Malik* 事件において、貴族院の強い支持を得ている。しかし、続く *Johnson v. Unisys* 事件判決¹¹において、貴族院は、この黙示条項は「使用者と労働者間に存続すべき継続的関係の維持」に関するものであることを理由として、労働者の解雇に対する損害賠償請求を棄却した。*Hoffman* 裁判官は、「この義務は、関係が終了させられる方法との関連では、使用するのに必ずしも適切とは考えられない」¹²と述べている。

これらの黙示条項は非常に重要であり、労働法における認識も高まってきている。もっとも、これが単に「任意規定」として適用されるとすれば、その重要性は慎重な運用によって減殺されかねない。しかし、かなりの数の (一般には少数とされている) 事例が、黙示条項が明示条項に優越する可能性を示唆するものとして現れてきている。例えば、*Johnstone v.*

² *The Moorcock* (1889)14 PD 64.

³ *Shirlaw v. Southern Foundries(1926)Ltd* [1939] 2 KB 206

⁴ *Waltons & Morse v. Dorrington* [1997] IRLR 488.

⁵ *Spring v. Guardian Assurance* [1994] IRLR 516.

⁶ *Good (Pearmark)Ltd v. McConnell* [1995] IRLR 516.

⁷ *Scally v. Southern Health and Social Services Board* [1991]IRLR 522.

⁸ *Malik v. BCCI* [1997] IRLR 462,para.53.

⁹ *Ibid*, per Lord Nicholls, para.8.

¹⁰ *Ibid*, para.13.

¹¹ [2001] IRLR 279.

¹² Per Lord Hoffman, para. 46.

Bloomsbury AHA 事件判決 ([1991] IRLR 118) という、週平均 88 時間（義務として 40 時間、任意の時間外労働として 44 時間）働いていた研修医に関する事件において、控訴院は 2 対 1 で、労働者は損害賠償を請求できると判示した。3 人の裁判官の意見が皆異なる中、我々の観点から最も注目すべきは Stuart-Smith 裁判官の意見であるが、彼は、契約条項は、契約および不法行為の双方において、労働者の安全・健康を保障する合理的注意を払わなければならないという使用者の義務に優越するものではないと述べている。しかし、Johnson v. Unisys 事件判決において、Hoffman 裁判官は、解雇の場合にこれらの黙示条項が明示条項に優越しうることへの疑問を呈している¹³。したがって、裁判所の立場ははっきりしない。現時点では、これらの黙示条項が雇用関係を規整する重要な側面を有している、と言えるにとどまる。

3. 団体交渉

ここ 4 年間の数字は幾分安定しているものの、1970 年代の黄金期以来、労働組合員数は著しく減少の一途を辿っている。現在、労働組合員数は約 734 万人（全労働者の 29%）である。団体交渉の水準も顕著に低下しており、民間部門において労働協約が適用される労働者は 22% にすぎない（これに対して公共部門の労働者では 73% である）¹⁴。この数字はここ数年 870 万人（全労働力の 35.6%）程度にとどまっている。労働協約それ自体が法的拘束力を有することは想定されておらず（労働組合労働関係（統合）法 179 条）¹⁵、大陸法系と異なり、一般的な（erga omnes）効力も有しない。しかし、労働協約は、以下の二つの条件を満たす個別契約を通じて、法的効力をもつことができる。すなわち、第一に橋渡し条項が存在すること（明示、黙示、慣行によるとを問わない）、第二に、条件それ自体が個別化に適合的であること（集团的条項や手続的条項と対比される、個人に関係する事項を含むもの（例えば、剰員選定手続¹⁶、懲戒処分および苦情申立手続¹⁷に関する事項など））、である。

労働協約はその法的効力が個別契約を通じて引き出されることから、3 つの重要な帰結が導かれる。第一に、組合員であると否とを問わず、契約に橋渡し条項を有する労働者は労働協約の恩恵を受けること、第二に、イギリスでは労働協約は最低基準を設定するものではないため、当事者はその適用を排除する合意ができること、第三に、使用者が協約に違反した場合でも雇用契約には何らの影響もなく、使用者が労働協約のすべての効力を排除しようとする場合は個別契約自体が変更される必要があること¹⁸（契約の変更の問題。後述第 1 節 4 参照）、である。

¹³ [2001] IRLR 279, para. 46.

¹⁴ DTI (2002) *Trade Union Membership: an analysis of data from the Autumn 2001 Labour Force Survey*, http://www.dti.gov.uk/er/emar/artic_01.pdf. を参照。

¹⁵ NCB v. NUM [1986] IRLR 439 and Ford Motor Co v. AUEFW [1969] 2 QB 303. も参照。

¹⁶ BL v. McQuilken [1987] IRLR 245; Anderson v. Pringle of Scotland [1998] IRLR 64.

¹⁷ Dietman v. Brent LBC [1988] IRLR 299.

¹⁸ Robertson v. British Gas [1983] IRLR 302

労働協約は、承認された労働組合と、使用者または使用者団体との間で取り決められる。イギリスではいわゆる事業所委員会のような概念になじみが薄かったこともあり、労働者代表は伝統的に、承認された労働組合という一つの窓口を通じてなされてきた（シングル・チャンネル・アプローチ）。このアプローチは、労使関係に対する国家の消極的介入とともに、19世紀以来イギリスの労使関係を特色づけてきた¹⁹。

しかし、政府の労使関係に対する介入の増大や EC からの外圧によって、この構図は大きく変化しつつある。近年みられるのは、大陸の「デュアル・チャンネル・アプローチ」に影響された他の労使協議構造の発達とともに、著しく弱体化した組合構造という構造である。EU レベルでの発展は、シングル・チャンネルというイギリスモデルに不器用に固執している間に、幅広い範囲で、労働組合運動の支持を得るようになってきている。

労働者代表とその他のチャンネルの必要性は、「加盟国の法律と実務によって定められる労働者代表」²⁰に対する情報提供と協議を要求する二つの EC 指令をイギリスが実行するように促す欧州委員会の試みによって、急激に焦点が当てられた。イギリスは、承認された組合との協議のみを課すことをもって、この義務の実行としていた²¹。この指令が出された 1970 年代後半当時はこれで十分であったが、過去 20 年における組合の承認の減少は、労働力の約半数に関しては指令の実行が不十分であることを浮かび上がらせた。そこで欧州司法裁判所は、Commission v. UK 事件判決²²において、使用者が組合の承認を拒否した場合に労働者代表を用意するメカニズムを供給しないイギリスは指令を適切に実行していないとする欧州委員会側の主張を支持した²³。

イギリスの対応は、使用者が、剰員整理の事例において解雇されようとしている労働者の「適切な代表」、および、営業譲渡の事例において「影響を受ける労働者」と協議しなければならないとする 1995/2587 規則²⁴にみることができる。この「適切な代表」とは、

- ・労働者によって選ばれた代表、または、
 - ・当該労働者が、使用者に承認された独立した組合の組合員である場合はその代表²⁵、
- である。

¹⁹ Clark and Winchester 'Management and Trade Unions' in *Personnel Management: Comprehensive Guide to theory and Practice in Britain*, K.Sisson (ed), Blackwell, Oxford, p.714. O.Kahn-Freund, 'Legal Framework' in A.Flanders and H.Clegg, *The System of Industrial relations in Great Britain*, (Oxford: Blackwell, 1954), 43, cited in B.Simpson, *The Determination of Trade Union Representativeness in the United Kingdom*, Paper presented to the ILO, October 1994, 1.

²⁰ 企業譲渡に関する指令 (77/187/EEC) 第 2 条 c 項または集団剰員整理に関する指令 (75/129) 第 1 条 b 項の「労働者代表 (worker representatives)」。

²¹ 1992 年の TULR(C)A 188 条は以下のように規定している。「余剰人員整理としてある種の労働者の解雇を提案する使用者は、本条に従って、解雇について組合の代表と協議しなければならない。」また、Regulation 10 of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (TUPE) Regulations 1981 にも同様の条項がある。

²² Case C-383/92 [1994] ECR I-2479

²³ P.Davies, 'A Challenge to Single Channel' (1994) 23 *ILJ* 272. を参照。

²⁴ The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment)(Amendment) Regulations 1995.

²⁵ Regulation 3(1), Regulation 9(4).

1995年のCRATUPE規則によって、使用者にはどの団体と協議するかの選択権が与えられたにもかかわらず、労働党政府によって導入された修正は、承認された組合が存する場合はその組合と、それがいない場合は選挙された労働者代表と協議することを要求している²⁶。よって、承認された組合がない場合に限って、使用者は選挙された労働者代表と協議することになる。

1995年規則は、シングル・チャンネルに対する最初の実質的な浸食となった²⁷。しかし、これが皮切りとなって、労働時間指令(93/104)、両親休暇指令(96/34)、期間雇用指令(99/70)を実行する道が整備されることとなった。各指令の実行に関して、立法府は、指令によって設定された権利を具体化する従業員協定のための規定を設けている。例えば、労働時間規則は、労働者合意を「使用者とその労働者、もしくは付則1で設定された条件を満たす労働者代表との合意」と定義している。従業員協定が有効とされるためには、

- ・書面でなければならず、
- ・それが適用される全労働者に、その理解を助けるための手引きとともに草稿が回覧されなければならない、
- ・発効する以前に、労働者団体の全ての代表者、20人以下の労働者を有する企業においては、労働者の代表者の全てもしくは労働者の過半数によって署名されなければならない、
- ・5年を超えない効力を有するものでなければならない。

このように、選挙された労働者代表、あるいは20人以下の企業の場合は労働者自身が新たな種類の合意である従業員協定に関与することが可能となったが、これによって、たとえばこの規制の鍵となる特定の条項の適用を修正し、もしくは排除することも可能である。

労働者代表と協議するEC法上の義務としては、安全衛生²⁸や、より新たなものとしては多国籍企業の経済問題(欧州事業所委員会指令(94/95/EC)²⁹を受けて、イギリス国内ではTICE規制として実行された)、国内企業(全国レベルでの情報提供と協議に関する2002/14指令³⁰を受けて、イギリス国内ではICE規制を通じて実行された)、に関するものが挙げられる。

これらの発展は、労働組合か否かにかかわらず、使用者、労働者およびこれらの代表のあいだのパートナーシップ精神を育むことを目的としている点で重要な意義を有する。

²⁶ SI 1999/1925 CRATUPE Regs 1999.

²⁷ Department of Employment, *Consultation about collective redundancies and business transfers: a legislative proposal*, April 1995.

²⁸ たとえば、the Framework Directive 89/391/EEC.を参照。

²⁹ OJ 1994 L254/64 considered by C.McGlynn, 'European Works Councils: Towards Industrial Democracy' (1995) 24 *ILJ* 78.

³⁰ OJ [2002] L80/29.

4. 契約条件の変更

契約条件の変更を行うには多くの方法がある。まず考えられるのは、個々の労働者との合意によるものであり、通常は変更の見返りとして使用者の何らかの譲歩を伴う。次の可能性としては、使用者の一方的行動によるものがある。これは契約の履行拒絶に等しく、労働者は受容することも拒絶することも可能である。労働者が履行拒絶を受容する場合は、契約は終了したものとされ、労働者は不公正解雇や違法解雇を訴えることになる。他方、労働者が履行拒絶を受容しない場合は、契約が存続しているとして、何もしないか（より通常の行動である）、損害賠償を請求することができる。

もう一つの選択肢は、使用者が労働組合と条件の変更について合意する方法である。これが労働協約を通じてなされ、かつ協約が個別契約の一部をなしている場合は、契約の変更としての効果が発生する（もっとも、この変更が労働者の不利益をもたらす場合は考慮が必要である）。使用者が組合との関係で変更についての取り決めをしなかった場合でも、組合の参加と合意は、契約において変更に合意しない労働者に対する解雇の正当性を判断する場合に、その要素として考慮されうる³¹。

さらなる可能性としては、契約には使用者の目的を果たす広く柔軟な解釈が含まれていること、または、裁判所は協働における黙示の義務に関する幅広い解釈を用意していることを理由として、変更は必要ないという考え方がある。このような考え方に基づいて、**Cresswell v. board of Inland Revenue** 事件³²において、内国歳入庁は変更手続をコンピュータ化した。そしてこのことは、必要な訓練であることを条件として、税務官に受容することが予定されている既存の職務の更新にあたり、一方的な契約変更には該当しないと判示された。最後の可能性は、就業規則または会社規則の中に雇用関係に関する一部分が含まれている場合である。しかし、これらは、経営専権の一部として一方的に変更されうる使用者からの指示が単に成文化されたものにすぎないとされる³³。

労働条件の引下げを取り決める労働組合の可能性が立法によって想定されている唯一の領域は、事業が継続する場合の営業譲渡の場面である。このことは、営業譲渡指令の改正³⁴にみられるが、未だイギリスでは実行されていない。

第2節 近年の労働法における顕著な変化

1. 序

イギリスの労働法における近年の最も重要な変化は、(新)労働党政権によってもたらされた。この変化については、保守党政権の縮図とされたアプローチ（低技能、低賃金、低質、

³¹ *Catamaran Cruises v. Williams* [1994] IRLR 386.

³² [1984] IRLR 190.

³³ *Secretary of State for Employment v. ASLEF (No.2)* [1972] 2 QB 455.

³⁴ Art. 5(2)(b) of Dir. 2001/23 (OJ [2001] L82/16).

低い価値の経済)を否定し、「高み」－「高質、高パフォーマンス、高技能、高い生産性、高い価値」³⁵の実現でこれに代えようとする、「労働における公正」白書³⁶がその先触れとなった。この「柔軟で効率的な労働市場」³⁷を達成することを目的とする白書は、以下の3つの主要素を含んでいる。

- ・労働者の公正な待遇のための規定、
- ・職場における集団的代表のための新たな手続（後述第3節参照）、そして、
- ・男女双方に対して、家庭責任と仕事の対立をより減じた形で就労しやすくすることによって家庭生活を高める政策、である。

2. 個人の新たな権利

個人の新たな権利に関していえば、全くイギリス独自の発展から生じているものもあるが、その他は EC 法に由来するものである。前者には、18歳以上の全労働者に適用されるものとしてはイギリスの労使関係史上初めて設定された1998年の全国最低賃金法³⁸や、内部告発者を保護する1998年の公益情報開示法がある。後者のものとしては、労働時間、パートタイム、有期雇用に関する規則がある。

既存の立法にも、特に不公正解雇に関して大きな改正がもたらされた。「労働における公正」白書において、政府は、

- ・不公正解雇の救済申立資格要件とされる雇用期間を2年から1年に短縮した。これは、転職によって、柔軟な労働市場を促進し、使用者に対して「より協力的で生産性のある労働力を奨励する」³⁹ための誠実な労働実務をおこなわせるべき保護が失われる事態を、より少なくするということが根拠となっている；
- ・有期契約労働者が不公正解雇を主張する権利を放棄することを禁止した；
- ・補償金の上限を12,000ポンドから50,000ポンドに増額した（当初は制定法上の上限を全て撤廃することが提案されていた）。また、全ての制限は指標に関連づけられている。

政府はまた、雇用審判所に申し立てられる事件数を憂慮している。そこで政府は、1998年の雇用権利（紛争解決）法下における仲裁等の紛争解決手段の奨励と同様、2002年雇用法によって労使双方に遵守されるべき法律上の苦情処理および懲戒手続を導入することで、職場における紛争解決を奨励することに重点を置いている。政府は、これが雇用審判所に係属する事件を34,000件ないし37,000件程度減らす効果があると予測している。

政府が重要な立法を導入している他の領域は、家庭にやさしい政策に関するものである。

³⁵ Para. 1.3.

³⁶ Cm 3968.

³⁷ Para. 1.8.

³⁸ この法律は、「企業が単に労働のコストだけでなく質で競争を行うよう奨励することによって」競争力を強化することを意図している(para. 3.2.)。

³⁹ Para. 3. 9.

この問題に対するアプローチは多面的である。政策的要素（企業が使用者に対して良質のチャイルド・ケアを供給することを奨励する全国チャイルドケア計画）、財政的要素（共働きの家庭に財政的援助を与える税制優遇）、そして我々の観点から最も重要なものとして、幾つかの重要な立法がある。この中には、他の目的を果たすためのものだが家族にやさしい計画の支持につながるもの（全国最低賃金法、労働時間指令、パートタイム労働指令など）もあるが、立法は特に、仕事と生活のバランスの問題に取り組もうとしている。

- ・出産（および育児）に関する権利の拡充（および簡明化）—現在女性は6ヶ月の通常出産休暇（OML）を与えられているが、さらなる6週間の付加的（ただし無給）出産休暇（AML）⁴⁰、
- ・両親休暇（合計13週間。子供が5歳になるまで、年に4週間を上限とする）、不可抗力によるタイム・オフ（どちらも無給であり、EC法に由来する）⁴¹、
- ・傷病時の給与率で賃金が支払われる2週間の父親休暇⁴²、
- ・柔軟な働き方を要求する権利⁴³。

家庭にやさしい政策とは直接関連のない、より一般的な変化としては、EC法の起動力によって導入された平等立法の重要な拡充がある。特に、性的指向⁴⁴、宗教および信条⁴⁵に関する均等待遇を保障する規則が制定された。また、性別、人種、障害に基づく差別に関する既存の立法の重要な改正がなされた。

第3節 団体的労使関係と団体交渉形態における重要な変化

これまで見てきたように、大きな変化がもたらされたもう一つの領域は、団体的労使関係に関するものである。我々はこれを、ある程度は—主にEC法の影響を受けた—シングル・チャンネルから労使協議のためのデュアル・チャンネル・アプローチへの方向転換として見ている。しかし、「労働における公正」白書は、手始めの主要な政策として、発端は全く国内的であるものの組合の力を強化することを目的とした、法定組合承認手続を復活させた。この、自発的な合意を重視する幾分冗長な手続においては、使用者は、賃金、労働時間および休暇について取り決める為に、特定の交渉単位における投票の場合において過半数の労働者に支持されるか、もしくは当該交渉単位を構成する労働者の40%以上を代表する多数派によって支持される組合を承認することを求められる⁴⁶。

他方で、個人の権利を拡大するという政策の流れに沿って、政府は、拡大する個人の権利

⁴⁰ SI 1999/3312 The Maternity and Parental Leave Regulations 1999.

⁴¹ SI 1999/3312 The Maternity and Parental Leave Regulations 1999.

⁴² SI 2002/2788 The Paternity and Adoption Leave Regulations 2002.

⁴³ Eg SI 2002/3236 The Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations 2002.

⁴⁴ SI 2003/1661 The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003.

⁴⁵ SI 2003/1660 The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003.

⁴⁶ この手続は、現在、労働組合労働関係（統合）法付則A1に見ることができる。

を通じた集団的権利の強化を図っている。まず、公式の争議行為への参加を理由として解雇された労働者が不公正解雇を訴える権利を規定した。そして、組合活動に参加した者に対する一定の差別的取扱いを許容する *Wilson and Palmer* ルールを廃止し、ブラックリスト作成を禁ずる規定を設け（但し、未だ発効していない）⁴⁷、苦情申立や懲戒手続において、労働者がその選択する同僚労働者か組合代表を伴う権利を導入した⁴⁸。しかし、集団的権利のための個人の権利保護の拡大という点は、*Wilson and Palmer* 事件⁴⁹において欧州人権裁判所による批判の対象となっているものもあり、現在、雇用関係法（1999）の改正および新たな法案の中で再検討がなされている（訳者注：原稿受領後、同法案は 2004 年雇用関係法として成立した）。

しかし、これらの展開にはかなりのコストがかかっている。「労働における公正」白書は、ピケティングや争議行為前の投票、労働組合の民主的責任の強化に関する法を通じて「80年代の雇用関係立法の重要な要素を維持する」政府公約を強調している⁵⁰。

第 4 節 労働法は労働市場にどの程度まで介入すべきか？

最近の労働党政府の声明は、雇用規制と経済効率の関係に対する新労働党政権の曖昧な姿勢を表している。例えば、2001 年 2 月に発表された「企業の技術と革新：変化する世界の全ての者に対する機会」白書（国会討議資料 5052）⁵¹では、雇用規制の積極的役割に言及がなされている。「仕事における権利」白書では、以下のように宣言されている。

「イギリスの規制枠組は変化する職場に対応していかなければならない。

政府の役割は、公正な関係のための新たな条件の受容を促進することである。

仕事における権利は官僚的形式主義のようなものではない。最低規制基準は、職場におけるパートナーシップを高め、社会参加を促進し、労働者に自信を持たせるのである。使用者もまた利益を得る。名声を得た企業は不公正な競争から保護される。仕事と生活のバランスを取ることが可能となることで労働者はよりモチベーションが高められる。離職率および長期欠勤率は減少する。」

この見解は、「労働における公正」白書における、雇用の権利は繁栄からもたらされるものではなく、それに寄与するものだという立場を反映している。この中心的となる考え方は、「仕事における公正と競争力は互いに両立し、強化し合うものでなければならない」⁵²というものである。対照的に、1998 年 12 月、「労働における公正」白書直後に発表された「我々の

⁴⁷ 1999 年雇用関係法. S.3.

⁴⁸ 1999 年雇用関係法 S.10.

⁴⁹ *Wilson and NUJ v. UK* [2002] IRLR 568 noted by K.Ewing. 'The Implications of Wilson and Palmer' (2003) 32 *ILLJ* 1.

⁵⁰ Para. 2.15.

⁵¹ Cm 5052, para. 5.21

⁵² Para. 1.11.

競争社会——知識に導かれる経済の建設」白書⁵³では、規制の果たす役割に関してかなり異なった見解が表明されている。

「政府はイギリスのビジネスに対して余分な負担を課す新たな規制の導入を回避することを決定させられる。そして我々は、柔軟で革新的かつ起業精神に富んだ経済と矛盾するような、既存の規制の必要性を再検討する。」

この曖昧さはイギリスに特有のものではなく、EU レベルの多くの文書にも表れている。しかし、抵抗があるにもかかわらず、個別的労働関係および団体的労使関係双方を規制するルールの実質的な（そして時に複雑な）集合が表れてきていることは明らかである。

⁵³ Cm 4176, para. 1.14.

<第5章（イギリス）解題>

1. 個別雇用契約のメカニズム

イギリスにおける雇用関係は、原則としてコモン・ロー上の契約概念によって規整されてきた。そのような中では、制定法（規則を含む）や労働協約、労使慣行などはあくまでも「外部的な法源（external sources）¹」とされ、個別雇用契約への編入を通じてはじめて雇用関係を規整する効力をもつ。すなわち、まず、イギリスの労働協約には日本のように労働協約に規範的効力²および一般的拘束力³が与えられていないため、協約の条件が個別雇用関係の内容となるには、たとえ組合員であっても個別契約中に労働協約の条件を契約内容に取り込む橋渡し条項が必要とされる。また、制定法によって定められた条件が雇用契約に編入されるにはそのための明文規定が必要とされ、当然に直律的効力を有するとは考えられていない⁴。さらに、労使慣行が雇用関係を規律する効力を有するものも、それが雇用契約に編入される一定の場合に限られる⁵。したがって、個別雇用契約はそれ自体として雇用関係を規律するのみならず、外部的な法源を個別雇用関係に反映させるメカニズムとしても機能しているといえる。もっとも、必ずしも日本のシステムと異なる点ばかりではなく、相対的劣位にある労働者を保護するための手法については似通っている点もみられる。以下では、バーナード論文で指摘されているイギリスのシステムを整理することで、両国の相違点のみならず類似点を再確認してみたい。

2. 労働条件決定システム

イギリスにおいては、労働契約の内容を決定するのは第一次的には個別の雇用契約である。

¹ Simon Deakin & Gillian Morris, *Labour Law*, 3rd ed., Butterworths, 2001, p.237.

² 労組法 16 条。

³ 労組法 17 条, 18 条。

⁴ 例えば, 1998 年全国最低賃金法 17 条 1 項など。このような条文がない場合は, 制定法上の権利が契約条件としての効力を有するか否かという問題が生じる。例えば, *Barber v RJB Mining (UK) Ltd* 事件判決 ([1999] IRLR 308) では, 1998 年労働時間規則 4 条 1 項における週労働時間の 48 時間という上限規制が, 契約条件としての効力を有すると判断されている。但し, 多くの制定法では労働者の権利を定めると同時にその権利が侵害された場合の救済方法が規定されており (例えば不公正解雇の場合, 1996 年雇用権利法 111 条), 契約違反の救済とは区別されている。制度的にも, 1994 年まではコモン・ロー上の契約違反については通常裁判所, 制定法上の権利侵害については雇用審判所と, 管轄が分離されていた (現在は, 雇用の終了に関する, 訴額が 25,000 ポンドまでの契約に関する申立については雇用審判所に管轄が認められている (*Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994*, SI 1994/1623 および 1996 年雇用審判所法第 2 条, 3 条))。しかし, 近年の制定法の発展は, 契約に関する通常裁判所の判断にも影響を及ぼしている (バーナード論文の *Johnson v Unisys Ltd* 事件判決 ([2001] IRLR 279) に関する記述参照)。

⁵ 慣行が雇用契約の内容になりうるのは, 「合理的で, 明白で, 周知されている (reasonable, certain and notorious)」場合である。近年の判例としては, *Henry v London General Transport Services Ltd* 事件判決 ([2001] IRLR 132) などがある。

もつとも、これは純粋に個別の使用者と労働者の交渉のみによって労働条件が決定されるということを意味するわけではなく⁶、実際にはコモン・ローや慣行による黙示条項や労働協約上の条件が大きな影響を及ぼしている。

コモン・ロー上の黙示条項のうち最も重要なものは、当事者双方が互いの信頼を破壊してはならないとする信頼関係維持義務である。また、忠実義務や安全配慮義務もコモン・ローから雇用契約に読み込まれることになる。なお、このような雇用関係における付随義務は現在は契約上の義務と考えられているが、制定法および不法行為法に由来するものもあり、当事者の黙示の意思のみを根拠とするわけではない⁷。しかし、バーナード論文が指摘するように、判例法上は、明示条項と黙示条項のどちらが優越するかという問いに対する明確な答えはない。したがって、明示の異なる合意があっても引き下げられない最低限の義務のようなものが存在するか否かは明らかではない。

また、労働協約の条件が個別契約に編入されるためには橋渡し条項が必要となるのは前述の通りである。但し、同条項は、慣行やコモン・ロー上の雇用の付随条件（*incidents of employment*）の基準によって読み込まれることがある⁸。これも、当事者の黙示の合意ではなく現実の関係を契約に反映させる必要性を基礎としており、事案に応じた柔軟な対応を可能としている⁹。しかし、労働協約が最低基準効を有することはない。このような点は、日本のように制定法、労働協約、就業規則が最低基準を積み上げてゆくシステム¹⁰とは異なっている。

3. 労働条件変更システム

イギリスでは各種の制定法や規則によって労働者の最低限の権利が定められているが¹¹、それを下回らない限りで労働条件の変更が可能である。まず、労働条件の決定が個別契約を通じてなされるために、その変更も当事者間の合意という個別的な方法に拠るのが原則である。

また、労働協約による労働条件の変更も、協約が一般的拘束力をもたないがゆえに、橋渡

⁶ 一定の契約条項については労働者に書面で通知する義務が使用者に課せられている（1996年雇用権利法第1条）。しかし、労働条件明示文書（*written statement of particulars of employment*）に記載された内容が契約内容だということではなく、「強力な一応の証拠」に過ぎない。また、使用者が実際の条件はそれより低いものであることを立証することに対しては重い立証責任が課されるが、労働者がこれよりも有利な条件が実際の契約内容であったことを主張する際にはそのような重い立証責任が課されることはない（*Deakin & Morris, op. cit., pp.257-258*）。

⁷ *Ibid.* p.242.

⁸ 橋渡し条項がなければ契約自体が無意味となるような契約においては、橋渡し条項が契約の必要的付随条件として読み込まれる。

⁹ *Deakin & Morris, op. cit., pp.262-263.*

¹⁰ 菅野和夫『労働法〔第6版〕』（弘文堂、2003年）83-90頁。

¹¹ 1998年全国最低賃金法、1998年労働時間規則等。

し条項によって労働協約が個別契約の一部となっている場合にのみ、その労働者の労働条件を変更する効力を有するにすぎない。但し、変更の内容によって編入の態様は異なる。すなわち、変更が労働者に有利な場合は橋渡し条項によって自動的に個別契約の条件へ編入されるが、不利益変更については、賃金増額等の代償の提供、および、個々の労働者が新たな条件を受け入れることを必要とするのが判例であるとされる¹²。

日本と大きく異なるように見えるのは、日本における就業規則の変更のように、使用者による労働条件の一方的変更手段がないとされている点である。コモン・ロー上は契約条件の一方的な変更に関する黙示の権限は存在せず、使用者が一方的に契約を変更することは、基本的には個別契約の履行拒絶として扱われる。もっとも、バーナード論文では特に触れられてはいないものの、イギリスでも就業規則やハンドブック等の法的効果について日本における就業規則変更法理¹³と類似の問題が存在する¹⁴。なお、労働条件明示文書を変更することで契約の変更とすることはできない¹⁵。

さらなる変更方法としては、使用者が解雇および新たな条件での再契約を申し込むという方法が考えられる。このような方法は特別の種類としてではなく、通常の解雇の枠組によって判断される¹⁶。すなわち、そのような解雇が剰員整理解雇に当たる場合は、労働者は剰員整理手当という補償を受け取ることになる。また、使用者が正当な経営上の理由を証明できなければ、不公正解雇に当たりうる。この場合は、労働者は復職または再雇用命令を得るか、裁定金を受け取ることになる。しかし、解雇の合理性の評価にあたっては、使用者が一方的に契約条件を変更しようとしていたことはほとんど考慮されない¹⁷。

¹² Deakin & Morris, *op. cit.*, p.273.

¹³ 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣，2001年）240頁以下。

¹⁴ 使用者が一方的に作成する就業規則やルールブックの法的効果として考えられるのは、①雇用契約の明示条件としての直接的効果、または②慣行から読み込まれる黙示条項としての間接的な効果、である。使用者の立場からすると、①ではないという立場を採った方が有利である。なぜなら、もしこれらの条項が雇用の契約条件を構成するものとされれば如何なる変更にも労働者の同意が必要となるのに対し、黙示条項として読み込まれる性質に過ぎないものであれば一方的に変更することが可能だからである。また、黙示条項として読み込まれたとしてもこれらのルールに従わないことを契約違反とする効果は変わらない。したがって、使用者は就業規則やルールブックの条項を契約条件であると認めることには消極的である。

この問題に対する裁判所のアプローチは以下のように整理されている（Hugh Collins et al., *Labour Law: text and materials*, Hart Publishing, 2001, p.92）。まず、雇用契約における中核的な権利義務を決定する条項（賃金、労働時間、勤務場所、懲戒規定等）については明示の契約条件と矛盾しない限り、雇用契約の付加的な明示条件とみなされる（R v East Berkshire Area Health Authority, *ex parte Walsh* [1984] IRLR 278 (CA)）。これに対して、政策的宣言や内部的組織事項に関する条項は契約条件とはみなされない（Secretary of State for Employment v ASLEF (No.2) [1972] ICR 19, Wandsworth London Borough Council v D'Silva [1998] IRLR 193等）。もっとも、各事例においてはルールブックの条項が雇用契約の明示条件に矛盾しないか否かが慎重に吟味されており、中核的な権利義務であっても明示条件として認められない場合もあろう。しかし、労働者との協議もなく敵対的に、不必要に、正当性のない目的のためにルールブックを変更するような使用者は、相互的信頼を破壊する方法でルールを変更しないという黙示的義務に違反すると判断されることがある（French v Barclays Bank Plc [1988] IRLR 646, CA）。

¹⁵ 労働条件明示文書は存在している契約条件を通知する文書であるため、新たな条件の申し込みとはならず、労働者が異議を述べないとしても承諾にはあたらない。

¹⁶ Deakin & Morris, *op. cit.*, p.275.

¹⁷ *Ibid.* p.276.

4. 近年の変化

以上見てきたように、イギリスにおける労働法制は、個別雇用契約を中心的なメカニズムに据えつつも、様々な法的手段によって制定法や労働協約等の外部的法源を編入させることで柔軟性を確保してきたと言える。そのような状況の中でバーナード論文が近年の変化として挙げているのが、制定法による個人の権利の拡大と、シングル・チャンネル・アプローチの修正である。

前者の変化については、EC 法の影響が非常に大きいものの、団体交渉を巡る状況の変化も背景にはあると考えられる。従来のコレクティブ・レセフェールおよび国家の労使関係への消極的な介入政策は、使用者側のみならず、低レベルの労働条件の固定化を懸念する労働組合側からも支持されていたものであった¹⁸。しかし、80年代のサッチャー政権下の政策によって労働組合の強い交渉力は次第に削がれていき、2002年には民間部門の組合組織率は2割強にまで落ち込んでいる。このことが、劣位にある労働者の交渉力を補うための何らかの手段を必要としたといえよう。今後ますます、制定法によって雇用契約が規整されていくことになると思われる。

後者のシングル・チャンネル・アプローチの変化とは、伝統的には承認された組合が労働者代表の唯一の窓口であったのに対して、企業譲渡や集団剰員整理など特定の場面において組合以外の労働者代表制度が設けられたことを指している¹⁹。このアプローチの変化がイギリスの労使関係にどのような影響を及ぼすかは未知数であるが、団体交渉が衰退する中、それに代わる集団的な労働条件規整システムの萌芽となる可能性がある。今後の展開が注目されるところである。

¹⁸ 組合側は、労働者の最低限の権利が認められる代償として争議行為の免責が狭められることを懸念していた (Deakin & Morris, op. cit., p.22)。

¹⁹ 現在、従業員代表に関する制度としては、集団的剰員整理解雇・企業譲渡の場面および安全衛生の場面において、①情報を提供し協議する義務、②タイム・オフの権利および③不利益取扱いの禁止、が定められている (1999年集団的剰員整理および企業譲渡 (労働者保護) 規則、1996年安全衛生 (労働者との協議) 規則)。また、欧州労使協議会指令 (Directive 94/45/EC) のイギリスへの拡張指令 (Directive 94/74/EC) に基づいて制定された2000年多国間労働者情報協議規則により、欧州規模の情報・協議義務が義務づけられた。さらに、2002年3月に採択された情報・協議の一般的枠組指令 (2002/14/EC) によると、2005年までに施行されるべき国内法規により、使用者の従業員代表への情報提供および協議義務が課せられることになる。