

EU 労働法とイギリス労働法制

有田 謙司

(専修大学教授)

イギリス労働法制は、EC・EU 労働法の発展の影響を受け、これを推進力として発展してきたといえる。しかし、その展開は、一直線的なものではなく、①1960年代・1970年代の時期、②1979年からの保守党政権の時期、③1997年からのニュー・レイバーの労働党政権の時期、という3つの時期において異なる展開の仕方をしてきた。①の時期には、EC 労働法の国内法化は、強固なイギリス労働法の集団的自由放任主義の伝統との調整を図りながら、その変化の兆しをもたらすものであった。②の時期には、EC・EU 労働法の国内法化は、保守党政府による規制緩和と制約緩和の立法政策の推進に対しこれを一定制約する対抗力として、差別禁止・雇用平等法制等の整備を進めるものとなった。そして、③の時期には、EU 労働法の国内法化は、集団的自由放任主義の伝統との調整、柔軟な労働市場の確保という基本政策との調整の中で、基本的労働条件である労働時間規制法制、非典型雇用の均等待遇等に関する法制、情報提供・協議手続法制等の整備を進めるものとなっている。EU 労働法は今後も発展し続けるであろうが、労働市場の機能に一定の信頼を置き、前述のような調整を図りながらその国内法化を進め、労働法制を展開していくイギリスの姿は、おそらく今後も変わらないであろう。ヨーロッパ大陸諸国の労働法制との懸隔は、EU 労働法の発展とそれに伴う EU 加盟国間の法制の接近が進んでいくとしても、そう簡単には埋まらないであろう。

目次

- I はじめに
- II EC・EU 法のイギリス国内法化とイギリス労働法の伝統
- III 保守党政権下での労働法制と EC・EU 労働法の影響
- IV 労働党（ニュー・レイバー）政権下での労働法制と EU 労働法の影響
- V おわりに

I はじめに

イギリスの労働法制は、イギリスが1973年に EC (European Community) に加盟して以来、EC・EU (European Union) 労働法の影響を受けてき

た。ただ、その影響の仕方や程度は、保守党政府と労働党政府の労働立法政策の違いを反映して、相当に違ったものとなっている。また、EC・EU 労働法の国内法化において、イギリス労働法に特有の法的伝統が、イギリスに特有の問題を生じさせることにもなった。とはいえ、今日のイギリス労働法制のあり様は、EC・EU 労働法の存在とその影響抜きには考えることができないといえよう¹⁾。

そこで、本稿では、イギリス労働法制は、EC・EU 労働法の国内法化にともないどのような影響を受けてきたのか、そしてそうした影響の下にどのような特徴を有するものとなっているのかを、明らかにすることを目的としている²⁾。以下では、まず、EC・EU 法の国内法化の手続について見た上で、イギリス労働法の伝統の重要な部分が変

容し、多くの規制立法が制定され労働法制が整備されて、労働法規制のあり方が大きく変化していく中で、その推進力として EC・EU 労働法が与えた影響についてみることにする。

II EC・EU 法のイギリス国内法化とイギリス労働法の伝統

1 EC・EU 法のイギリス国内法化

EC・EU 法の中で、1972 年欧州共同体加盟法 (European Community Act 1972) 2 条 1 項により、EC・EU の第一次的法たる 1992 年欧州連合条約 (Treaty on European Union 1992) (マーストリヒト条約)、同条約および 1986 年単一欧州議定書 (Single European Act 1986) により修正された欧州共同体設立条約 (Treaty establishing the European Community) (ローマ条約) などの条約と議定書は、イギリス国内において直接適用される。また、欧州閣僚理事会 (Council) または欧州委員会 (European Commission) が第一次的法に基づいて発する第二次的法のうち、規則 (regulation) は、イギリス国内において直接適用される (ローマ条約 249 条 2 項)。

これらに対して、閣僚理事会指令 (directive) は、その達成の手段・方法について国内の立法措置を必要とする (ローマ条約 249 条 3 項)。EC・EU 労働法は、そのほとんどがこの理事会指令として出されたものである。イギリスでは、議会の承認を得た制定法的文書 (statutory instruments) とされる規則 (regulations) によって、閣僚理事会指令の国内法化がなされている。制定法的文書は、本来、制定法の委任により制定される従位立法であって、狭義の制定法を変更することはできないが、例外的に、EU の閣僚理事会指令に従いそれを国内法化する目的で制定される場合には、その制定法的文書は、狭義の制定法 (statute) と同一の効力をもつものとされている (1972 年欧州共同体加盟法 2 条 2 項)。このようにして国内法化された規則等のみならず、イギリス国内で制定される法令は、EC・EU 法と矛盾しないように解釈されなければならないとされている (同法 2 条 4 項)

(いわゆる EU 労働法の「間接的効果 (indirect effect)」)。これも、イギリス国内労働法制の形成に大きな役割を果たすものとなっている³⁾。

さて、イギリスでは EC・EU 労働法は、このような形で国内法化され、1973 年の EC 加盟以来、イギリスの労働法制に大きな影響を与えてきたのであるが、次に、そうした変容を受けるものとなったイギリス労働法制の基底に存してきたイギリス労働法の伝統について確認しておくことにしたい。

2 イギリス労働法の伝統

イギリス労働法は、1960 年代までに、次の 3 つの法的伝統を有するものとされてきた⁴⁾。第 1 は、個人主義 (individualism) の伝統である。第 2 は、任意の団体交渉への支持と争議行為への法の不干涉の伝統である。そして第 3 は、規制的あるいは「保護的」立法の選別的な性格という伝統である。これらの法的伝統が、イギリスの労働法制の基底に存してきたのである。

第 1 の個人主義の伝統では、個別的雇用契約 (individual contract of employment) の概念が、労使関係の法的分析の中心となる。雇用契約は、裁判官が形成してきた判例法たるコモン・ローによりその多くの部分を規律されている。第 2 の法的伝統は、「集团的自由放任主義 (collective laissez-faire)」と呼ばれるものである⁵⁾。これは、1960 年代までの社会的コンセンサスに基づき、労働条件規制は労働組合と使用者との間の団体交渉によってなされるべきであって、国家の役割は最小限とすべきとするものである。この法的伝統の下では、団体交渉に対する法的支援は、労働組合の法認と争議行為への民・刑事免責 (immunity) のみであり、団体交渉の結果である労働協約にも法的拘束力を与えない労働法制となる。そして、第 3 の法的伝統は第 2 の集团的自由放任主義の帰結としてのものであるが (そのため以下では、これら 2 つの伝統を合わせて集团的自由放任主義と呼ぶ)、労働者保護立法による労働条件の直接的規制は、団体交渉による規制の及ばない弱い立場にあるグループの労働者 (vulnerable groups workers) を対象とするものとなる。すなわち、

労働者を包括的・普遍的にその対象とするのではなく、選別的なものとするのである。

EC・EU労働法の発展とそのイギリス国内法化は、具体的には後述するように、このようなイギリス労働法の伝統に大きな影響を与え、その変容に寄与するところとなるのである。EC・EU労働法の国内法化の過程におけるこのイギリス労働法の伝統との調整が、時の政府による労働法政策の性格とともに、イギリス労働法制の展開を規定するものとなったのである。

3 イギリス労働法の伝統の変化の兆しとEC労働法

ところで、このイギリス労働法の集団的自由放任主義の伝統については、1960年代から1970年代にかけての時期において、変化の兆しを示していた。この間には公式の全国レベルの団体交渉と非公式の職場交渉との併存・抗争がもたらす非公認ストと賃金ドリフトがイギリス経済悪化の原因として問題とされ、その対策として、保守党と労働党が短期間に政権を交代する中で、保守党政府により「法による労使関係の整序」を企図した1971年労使関係法 (Industrial Relations Act 1971) が制定されたが、労働組合からの猛烈な反対運動を呼び起こし、次の労働党政権によって同法は廃止された⁶⁾。そしてその後に労働党政府は、1975年雇用保護法 (Employment Protection Act 1975) を制定し、組合承認制度を設ける等して団体交渉の支援のための法制度を用意したのである⁷⁾。また、この間には非公認ストの防止を目的として、不公正に解雇されない権利 (解雇規制の法制度) をはじめとする被用者の諸権利を定める立法がなされたのだが、それらの適用対象は被用者一般 (ただし、一定期間の勤続年数等を条件とする) であって、選別的なものではなかった。

この時期にはまた、イギリスのEC加盟にともなうEC労働法の影響によって、やはり適用対象が選別的ではなく普遍的な差別禁止・平等法制 (1970年同一賃金法 (Equal Pay Act 1970)、1975年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975)、1976年人種関係法 (Race Relations Act 1976)) の整備や妊産婦の権利の拡充等がなされた⁸⁾。これ

らの差別禁止・平等法制は、その後もEC・EU労働法の発展の影響を受け、次にみる規制緩和と政策を進めていった1979年からの保守党政権下においても、その発展を続けることとなった⁹⁾。

EC労働法の国内法化としてこの時期にはその他に、剰員整理解雇の際の協議手続に関する規定が整備された (1975年雇用保護法第IV部)。しかし、この使用者が負う協議義務の協議の相手方は、承認組合 (recognised union) に限られていた。これは、集団的自由放任主義の伝統から労働組合を唯一の労働者代表としてきた一元的な労使関係の伝統の表れであったといえよう¹⁰⁾。この規定は、後述するように、欧州司法裁判所の判決によって、承認組合が存在せず、従業員代表が自発的に指名されない場合における従業員代表の指名方法を規定していないこと等が閣僚理事会指令 (75/129/EEC) に違反するとされ、後に改正されることになる。

以上にみたように、この時期に、イギリス労働法制は、一定の整備をみたのであるが、それでも核となる労働条件である賃金や労働時間に関する包括的な法規制は存しなかったものであり、イギリス労働法の集団的自由放任主義の伝統の変容をもたらしたとまでいうことはできず、その変化の兆しを示すものと評することができるものであった¹¹⁾。それは、イギリスにおける集団的自由放任主義の伝統の強固さとともに、当時のEC労働法の発展状況においてその影響がまだ限定的であったことにも、起因するものであったと思われる。

III 保守党政権下での労働法制とEC・EU労働法の影響

1 保守党政権の労働立法政策とその特徴

1979年から1997年まで続いた保守党政権の労働立法政策は、労働市場の柔軟化を最大限に図るための規制緩和と、労働市場における労働組合の規制力の弱体化を図るための労働組合の活動への法規制の強化に、その特徴がある¹²⁾。この時期の保守党の労働立法政策は、前述のイギリス労働法の集団的自由放任主義の伝統を廃棄し、雇用関係

における力の均衡を経営に有利な方向にシフトさせるために労働法規制を用いるもの、さらには、労働法をこうした力の均衡を図るということを超えて、自由市場経済の実現のための労働市場規制というより大きな異なるビジョンの一部にするものであった、とも評されている¹³⁾。

具体的には、団体交渉による労働条件規制が及ばない部門に対し最低賃金や労働時間規制を定める賃金審議会制度を規定する産業委員会法等の選別的な労働者保護立法の廃止、不公正解雇からの救済を受けることができるために必要な雇用期間を6カ月から2年へと延長し¹⁴⁾、20名以下の被用者を雇用する企業について、不公正に解雇されない権利を放棄しうる有期雇用契約者の契約期間を2年から1年に短縮する¹⁵⁾こと等によって、前述したそれまでに一定整備されてきていた労働者保護立法の適用対象を制限した。これにより、多くの労働者、とりわけパートタイムや有期雇用といった非典型労働の多くが労働者保護立法から排除されることとなった。

集团的労使関係法の領域では、団体交渉のような社会的に生み出されてきた労働市場に対する構造的制約の緩和 (de-rigidification) を目的として¹⁶⁾、1980年雇用法に始まる一連の立法によって¹⁷⁾、組合運営への規制、争議行為の制限、組合承認制度の廃止、協約の拡張適用の廃止等がなされた。こうした立法政策の実施によって、組合の組織率は低下し、規制力は著しく弱まり、労使関係の個人主義化や団体交渉の企業内化が進んだ¹⁸⁾。

保守党政府による以上のような規制緩和と制約緩和の立法政策の推進によって、労働市場の柔軟化がもたらされることとなったのである¹⁹⁾。

2 保守党政権下での労働法制への EC・EU 労働法の影響

こうした保守党政府による規制緩和と制約緩和の立法政策の推進に対して、これを一定制約するものとしての対抗力となったのが、EC・EU 労働法であった²⁰⁾。イギリスも EC・EU 加盟国として、EC・EU 労働法を国内法化し、国内法が EC・EU 労働法に反しないものとする義務を果たさなければならないからである。

そうした EC・EU 労働法の発展を推進力として、この保守党政権の時期においても、イギリスの差別禁止・平等法制は、大きな前進をした²¹⁾。一例を挙げれば、小規模事業および家事使用人における性差別禁止原則の排除をしている 1975 年性差別禁止法の規定が平等取扱指令 (Equal Treatment Directive No. 76/207) に違反すること、労働協約は当事者を法的に拘束しないとの理由で、同法が労働協約における差別的な規定を無効にし、あるいは修正する規定を設けていないことを同指令に違反するとした、欧州司法裁判所の判決 (Case 165/82 European Commission v. UK [1984] ICR 192) を受けて、保守党政府は、これに対応するために、1986 年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1986) を制定したのである²²⁾。ただ、同法は、選別的保護立法として存在していた女性に対する労働時間関係の保護規制を廃止しており、保守党政府の規制緩和の法政策をもそのうちに含むものであって、EC・EU 労働法の影響の仕方の複雑さを示すものといえよう²³⁾。

また、企業譲渡に関わる既得権指令 (Acquired Rights Directive No. 77/187) の国内法化として、1981 年企業譲渡 (雇用保護) 規則 (Transfer of Undertaking (Protection of Employment) Regulations 1981, S.I. 1981/1794) が制定された。しかし、この規則ははじめ、前述した、剰員整理解雇の際の協議手続と同じく協議の相手方を承認組合に限っていた。そして、前述のように他の法律により法定組合承認制度は廃止されてしまったことから、使用者はこの協議義務を回避することができた²⁴⁾。こうした問題点について、欧州司法裁判所は、1981 年規則が、承認組合が存在せず、従業員代表が自発的に指名されない場合における従業員代表の指名方法を規定していないこと等が閣僚理事会指令 (75/129/EEC) に違反するとの判決を出した (Case C-382 and 383/92 European Commission v. UK [1994] ECR I-2479)。この欧州司法裁判所判決に対応するため、保守党政府は、従業員代表に関する規定を置く改正を行ったが、承認組合が存する場合においても、使用者は従業員代表と協議できると定めた²⁵⁾。これにより、使用者は承認組合との協議を迂回することができるものとされ、

さらには、労働組合の労働者代表としての地位は低下することとなったのである²⁶⁾。これは、EC・EU労働法の影響を最小限にしようとする国内法化のアプローチであり、集団的自由放任主義の伝統を用いながら、巧妙に制約緩和の法政策を行うものといえよう。

以上にみてきたように、規制緩和・制約緩和の法政策を推進し行った保守党政権の時期においても、EC・EU労働法は、その推進に制約をかける対抗力としての役割を果たし、差別禁止・雇用平等法制等の整備の推進力として大きく影響を及ぼした。しかし、その影響の仕方は、規制緩和・制約緩和の法政策との複雑な関係の中で、また、廃棄された集団的自由放任主義の伝統の強固に残る部分との調整の中で、イギリス労働法制の形成・展開に作用していったものとみることができよう。

IV 労働党（ニュー・レイバー）政権下での労働法制とEU労働法の影響

1 ニュー・レイバーの労働立法政策とその特徴

1997年から現在まで続く労働党政権は、それまでの労働党の社会民主主義の路線とも、新自由主義の路線とも異なる、「第三の道（The Third Way）」という路線を掲げて、新たな労働立法政策を展開していく²⁷⁾。この「第三の道」の路線に基づく労働立法政策の基本的な考え方は、1998年に公表された白書「労働における公正（Fairness at Work）」（May 1998, Cm. 3968）（以下、「白書」と略す）の中に示されている。ニュー・レイバー（New Labour）労働党政府は、イギリス経済の競争力を確保するべく、最低限の権利（minimum rights）の確立による公正な処遇を保障することで労使間のパートナーシップ（partnership）を確保し、柔軟で効率的な労働市場を維持することを目的として、労働立法政策を展開するのである（白書第1章）。したがって、ニュー・レイバーの労働立法政策を規定しているものは、効率性と公正さである。これら2つの目標は両立可能なものとされる。

この新しいアプローチの柱となるのは、復活す

る法定組合承認制度と個別的権利を保障する立法の適用対象の拡大であり、雇用契約は中心的な位置を占め続けるが、それは団体交渉によるよりも制定法によって規制されたものである²⁸⁾。組合承認制度は、産業民主主義の観点からではなく、パートナーシップの観点から認められるものとされるのである²⁹⁾。

そして、ニュー・レイバーの労働立法政策を規定するもうひとつのものは、EU労働法の受け入れである。労働党政府は、EUへの積極的関与、1998年人権法（Human Rights Act 1998）の制定によるヨーロッパ人権条約（European Convention on Human Rights）の国内法化³⁰⁾、マーストリヒト条約の「社会政策協定」への参加、それに伴う関連する閣僚理事会指令の国内法化の実施をその基本政策とした（白書 para. 1. 10）。このように、労働党政府のもとでの労働法制は、EU労働法の影響を強く受け、それを推進力として展開していくのである。

2 労働法制へのEU労働法の影響

ニュー・レイバーの労働党政府は、閣僚理事会指令を国内法化する制定法的文書である規則を相次いで制定している。まず、核となる労働条件保護の立法である、1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998）が制定された³¹⁾。それまでは、労働時間規制は、労働協約が中心であって、団体交渉が未発達の分野や、特定産業、女性・児童・年少者に限って個別の法律が存するだけで、一般的・包括的な労働時間規制立法を有していなかった。その意味では、同規則の制定は、労働時間という核となる労働条件に関して包括的な規制を定めたものとして、同年に制定された全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）とともに、集団的自由放任主義の変容を示すものといえよう。

1999年には、出産・親休暇等規則（Maternity and Parental Leave, etc, Regulations 1999, S.I. 1999/3312）が制定された³²⁾。これは、労働党政府の立法政策のもうひとつの柱とされたファミリー・フレンドリーの政策に位置づけられるものである（白書第5章）。

差別禁止・雇用平等立法の分野では、禁止される差別対象の拡大を図る 2003 年雇用平等（宗教・信条）規則（Employment Equality (Religion or Belief) Regulation 2003, S. I. 2003/1660）、雇用平等（性的志向）規則（Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003, S.I. 2003/1661）が制定され、その整備が進んでいる³³⁾。

非正規雇用の保護立法の分野では、2000 年に、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）が制定された³⁴⁾。そして、2002 年には、有期雇用被用者（不利益取扱防止）規則（Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002）が制定された。これらの規則の制定により、はじめて非典型雇用に対する法規制が設けられ、正規雇用との均等待遇等が図られることとなった。

集团的労使関係の分野では、1999 年集团的剰員整理・営業譲渡（雇用保護）（修正）規則（Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1999 S.I. 1999/1925）が制定され、協議義務の相手方を 1 次的には承認組合とし、これがない場合には 2 次的に、法定の手続により選出された従業員代表とすることが明確にされた。集团的自由放任主義の伝統との調整を図ったものといえよう。また、2004 年には、被用者情報・協議規則（Information and Consultation of Employee Regulations 2004, S.I. 2004/3426）も制定され、情報提供と協議の対象となる場面が広げられた。ニュー・レイバーのパートナーシップ戦略のひとつである³⁵⁾。

以上のような EU 労働法の国内法化による労働法制の整備がすすめられたのであるが、そこには、公正さとともに効率性を向上させるというニュー・レイバーの基本政策の観点から、柔軟な労働市場への過度の規制とならないようにするための、適用対象者を被用者に限定したり、資格要件を定める等して規制の弾力化を図る制度を設けたりしていることには留意しなければならない。

前者の例としては、2002 年有期雇用被用者

（不利益取扱防止）規則を挙げることができる。同規則では、その適用対象は「労働者（worker）」ではなく「被用者（employee）」とされた。イギリスでは、仕事を提供する義務と賃金その他の形式の報酬と見返りにその仕事を履行する義務（an obligation to provide work and an obligation to perform that work in return for a wage or some form of remuneration）という雇用契約を創出するのに必要な「それ以上削ることはできない最小限の相互の義務（irreducible minimum of mutual obligation）」を欠く場合には雇用契約は存せず、被用者とは認められないとする、「義務の相互性」基準がとられており、これによりカジュアル・ワーカー等は被用者とはみなされず、その範囲は狭いものとなっている³⁶⁾。これに対して、労働者（worker）は、制定法上「(a)雇用契約、または、(b)明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭によるか書面によるかを問わず、職業的または営業的事業の顧客ではない契約の相手方に当該個人本人が労働またはサービスをなしたまたは遂行することを約する他の契約のいずれかに入った、またはそれらいずれかの契約の下で働く（「雇用」が終了した場合には、働いていた）個人」と定義され、その適用対象を拡大するものとなっている。労働党政府は、前述の白書において、保護立法である雇用関係立法の適用対象を「労働者」にしてその拡大を図ろうとしていた。その意味でこの規則の制定は、そうした政策からの転換点をなすものといえよう³⁷⁾。

後者の例は、昨年制定された EU 派遣労働指令（Directive 2008/104/EC of European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work）の国内法化へ向けた法案作成作業にみられる。政府の出した協議文書では、「柔軟な労働市場を維持しながら、派遣労働者の適切な保護を図る」という目的のため、不利に扱われない（均等待遇の）権利が付与される適用対象となるための 12 週間の資格要件としての雇用期間（qualifying period）の設定が予定されているのである³⁸⁾。

その他の弾力化の規定の例として、有期雇用被用者（不利益取扱防止）規則に、労働協約・労使

協定によって、有期雇用の雇用継続年数、更新回数、更新等を正当化する客観的理由等を定めて、規則の規定を修正できるようにするデフォルト・ルール (default rule) の規定がある³⁹⁾。

このように、労働党政権下においては、効率性の確保のための適用除外等の弾力化の手法を用いながら、EU労働法を受け入れて労働法制の整備を進めていくことが行われてきたのである。

V おわりに

以上にみてきたように、イギリス労働法制は、EC・EU労働法の発展の影響を受け、これを推進力として発展してきた部分が大きい。しかしながら、EC・EU労働法の国内法への受け入れの仕方は、集団的自由放任主義の伝統との調整、柔軟な労働市場の確保という基本政策との調整といったものにより、複雑なものとなっている。適用対象を個別の法律ごとに、被用者あるいは労働者と定めるイギリスの労働法制の姿は、そうした複雑さの表れといえよう。

EU労働法は今後も発展し続けるであろうが、労働市場の機能に一定の信頼を置き、前述のような調整を図りながらその国内法化を進め、労働法制を展開していくイギリスの姿は、おそらく今後も変わらないであろう。ヨーロッパ大陸諸国の労働法制との懸隔は、EU労働法の発展とそれに伴うEU加盟国間の法制の接近が進んでいくとしても、そう簡単には埋まらないであろう⁴⁰⁾。

- 1) K. Ewing, "Labour Law and Industrial Relations" in P. Ackers and A. Wilkinson eds., *Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition* (Oxford University Press, 2003), p. 154.
- 2) EU労働法がイギリス労働法に与えた影響について検討した論考として、家田愛子「EU法の影響と労働法の変動」戒能通厚編『現代イギリス法事典』(新世社, 2003年) 320頁以下がある。
- 3) S. Deakin and G. S. Morris, *Labour Law 4th ed.* (Hart Publishing, 2005), p. 100.
- 4) B. Hepple and S. Fredman, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain 2nd ed.* (Kluwer Law and Taxation Publishing, 1992), pp. 40-46; S. Hardy, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain 3rd ed.* (Kluwer Law International, 2007), pp. 44-50.
- 5) 集団的自由放任主義については、P. Davies and M. Freedland, *Labour Legislation and Public Policy* (Oxford

- University Press, 1993), pp. 8-59; K. Ewing, supra note 1, pp. 140-143; 古川陽二「現代イギリスの労使関係と法」労働法律旬報 1223 = 1224号 (1989年) 18頁以下、石田眞「イギリス労働法の特徴」戒能通厚編『現代イギリス法事典』(新世社, 2003年) 300頁以下等を参照。
- 6) イギリス労働立法の歴史、とりわけ本稿で問題とする1960年以降については、小宮文人『現代イギリス雇用法』(信山社, 2006年) 18頁以下を参照。
- 7) こうした立法の整備の背景には、政府と労働組合との「社会契約 (social contract)」があった。インフレ抑制のために労働組合会議 (Trade Union Congress (TUC)) が賃金抑制を指導するように約束し、その代わりに、政府がTUCに、雇用条件の改善、産業民主主義化等の立法措置を約束した。結果としては、この社会契約は失敗し、1979年からの保守党政権を誕生させることとなった。
- 8) 石田眞「労働者保護・雇用立法の変化」戒能通厚編『現代イギリス法事典』(新世社, 2003年) 312頁を参照。
- 9) P. Davies and M. Freedland, supra note 5, p. 237.
- 10) 古川陽二「組合承認制度の復活と従業員代表委員会制度の改革」労働法律旬報 1427号 (1998年) 23頁, 25頁。
- 11) K. Ewing, supra note 1, p. 144.
- 12) 1979年から1997年までの保守党政権の労働立法政策の詳細な分析については、古川陽二「イギリスにおける労働法の規制緩和と弾力化」日本労働法学会誌 93号 (1999年) 33頁, 同・前掲注5)論文, 林和彦「イギリス保守党政権下の労働市場の規制緩和(1)(2)(3・完)」日本法学 72巻3号 (2006年) 159頁, 72巻4号 (2007年) 143頁, 73巻1号 (2007年) 109頁を参照。
- 13) P. Davies and M. Freedland, *Towards a Flexible Labour Market: Labour Legislation and Regulation since the 1990s* (Oxford University Press, 2007), p. 5.
- 14) 1985年不公正解雇(救済申立資格期間変更)令 (Unfair Dismissal (Variation of Qualification Period) Order 1985)。
- 15) 1980年雇用法 (Employment Act 1980) 8条(2)項。同法はまた、不公正解雇に対する補償金の一部を構成する基礎裁定 (basic award) を廃止し、不公正解雇の場合に支払われる補償金の額を大幅に減額させることも行った (9条(4)・(5)項)。
- 16) P. Davies and M. Freedland, supra note 5, p. 529は、これを「制約緩和 (de-rigidification)」と呼び、規制緩和と区別して分析している。
- 17) その他、1982年雇用法, 1984年労働組合法 (Trade Union Act 1984), 1988年雇用法, 1989年雇用法, 1990年雇用法, 1992年労働組合・労働関係(統合)法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992), 1993年労働組合改革・雇用権利法 (Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993) が制定された。詳しくは、林・前掲注12)論文を参照。
- 18) K. Ewing, supra note 1, p. 146; 古川・前掲注5)論文 24頁以下を参照。
- 19) 林・前掲注12)(3)論文, 古川・前掲注12)論文 40-42頁を参照。
- 20) K. Ewing, supra note 1, p. 146; P. Davies and M. Freedland, supra note 5, p. 576.
- 21) 石田・前掲注8)論文 313-314頁, 家田・前掲注2)論文 322頁を参照。
- 22) 林・前掲注12)(2)論文 146-148頁を参照。
- 23) P. Davies and M. Freedland, supra note 5, pp. 587-589.

- 林・前掲注12)(2)論文196頁は、労働市場の規制緩和によって雇用平等は不可欠な要素になってきていると指摘する。
- 24) P. Davies and M. Freedland, *supra* note 5, p. 580.
- 25) 集団的剰員整理・企業譲渡（雇用保護）(修正)規則 (Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1995 S.I. 1995/2587)。
- 26) 古川陽二「労使関係法の変容」戒能通厚編『現代イギリス法事典』（新世社，2003年）308頁を参照。
- 27) 古川陽二「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質」季刊労働法211号（2005年）157頁以下，小宮・前掲注6)書29-36頁を参照。
- 28) K. Ewing, *supra* note 1, p. 147.
- 29) *Ibid.*, p. 148.
- 30) 有田謙司「イギリス労働法学における人権論の展開」季刊労働法215号（2006年）190頁以下を参照。
- 31) 有田謙司「イギリスのホワイトカラーの労働時間制度」世界の労働56巻2号（2006年）10頁以下等を参照。
- 32) 小宮文人「イギリスにおける育児休業制度」労働法律旬報1558号（2003年）6頁以下等を参照。
- 33) 鈴木隆「雇用平等法の最近の動向について」季刊労働法224号（2009年）214頁以下等を参照。
- 34) 阿部未央「イギリスにおけるパートタイム労働の平等法理」季刊労働法218号（2007年）175頁以下等を参照。
- 35) 古川・前掲注27)論文163頁は，同規則が指令の内容の消極的な履行であるとしてその位置づけは曖昧であると指摘する。
- 36) 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・158巻1号（2005年）等を参照。
- 37) P. Davies and M. Freedland, *supra* note 5, p. 88.
- 38) BEER, Implementation of the agency workers directive: A consultation paper, May 2009, para. 2. 2
- 39) デフォルト・ルールによる規制の修正の問題については，古川・前掲注27)論文169-170頁を参照。
- 40) そうした中で，ヨーロッパ・モデルをベースにして，労働法理論の再構築を図ろうとする学説の動きもある。ヒュー・コリンズ（イギリス労働法研究会訳）『イギリス雇用法』（成文堂，2008年），唐津博「イギリスにおける新たな労働法パラダイム論」季刊労働法216号（2007年）149頁以下を参照。

ありた・けんじ 専修大学法学部教授。最近の主な論文に「企業再編と労働法」日本労働法学会誌113号（2009年）。労働法専攻。