

イギリスにおける雇用上の権利実現に存する課題

Orestis Papadopoulos, Marti Lopez-Andreu and Mandi Jamalian (2021) "Violation and Lack of Awareness of Employment Rights in the United Kingdom's Hotel Industry: Isolation, Fragmentation and Barriers to Labour Enforcement," *Industrial Relations Journal*, Vol. 52, No. 4, pp. 315-330.

立命館大学大学院法学研究科博士課程後期課程 西畑 佳奈

はじめに

イギリスにおいて、労働者の権利は、法による国家介入を排して、使用者と労働組合による団体交渉を通じて集団的に実現されてきたといわれている¹⁾。しかし、1980年代から現在にかけて、労働者の権利は、個別労働者と使用者間の話し合い、裁判所または雇用審判所（雇用立法に基づく訴訟を取り扱う司法機関）における裁判または審判などを通じて実現されている（以下、「権利実現の個別化」と呼ぶ）。権利実現の個別化の問題としては、使用者による報復のおそれなどを理由に、労働者が権利実現のために行動しようとしなことが指摘されている²⁾。そのため、公的機関による関与が求められることになる。しかし、イギリスでは、法の実効性を確保するために、使用者に法を遵守させ、その履行を確保する機構（以下、「履行確保機構」とする）が、安全衛生、最低賃金、労働者派遣、雇用差別などの各法律に応じて分かれており、包括的な履行確保機構が存在していないので議論されている。

今回紹介する論文（以下、「本論文」とする）は、低賃金かつ不安定雇用という特徴を有するホテル産業で働く労働者に焦点をあてることで、権利実現の個別化および履行確保機構の分立によって生じている問題を明らかにするものであるため注目に値する。

本論文の内容

本論文は、ホテル産業で働く労働者へのインタビューに基づいて、労働者による雇用上の権利（最低賃金、年休、休憩、休日など制定法上の権利）実現のための行動を妨げる要因として次の3点を指摘するものとなっている。

第一に、ホテル産業では、高い離職率、移民の多用、および多くの宿泊施設が小規模であることを理由

として、労働者の権利実現に有効に機能する労働組合が存在していない。そのため、労働者は、雇用上の権利が侵害される都度、個別に対応しなければならないと指摘する。

第二に、ホテル産業では、ゼロ時間契約（週あたりの労働時間数が決定されておらず、使用者の呼び出しに応じて働く契約）、外部委託、下請、派遣、偽装自営業といった非標準的な就労形態が蔓延しており、担当する履行確保機構の相違、履行確保機構の権限が及ばない形態の存在などを理由として、ホテル産業に有効な対応を履行確保機構がとれていないと指摘する。

第三に、労働組合および履行確保機構の脆弱さゆえに、労働者は、権利実現に関する情報を同僚などから得ることが必要となるが、ホテル産業では、若年労働者、移民労働者、未熟練労働者が相当数を占めていること、また、離職率が高いことから、労働者間において雇用上の権利およびその実効性確保手段に関する情報共有ができていないと指摘する。

筆者らは、権利実現のための労働者の行動を妨げている以上の要因から、労働者にとって、雇用上の権利が法定されているだけでは、これらの権利は、「実体のないもの」になっていると指摘する。その上で、ホテル産業など、脆弱性のある労働者を雇用する産業における法違反に取り組むためには、履行確保機構に整合性のある方針およびさらなる人的・経済的資源が与えられるべきであると結論づけている。

本論文の意義

イギリスでは、個別労働者の雇用上の権利が制定法に規定され、増加するにつれて、その実効性が確保されているか否かが重要な課題となっており、学術的にも議論の俎上に載せられている。権利実現の個別化に存する課題を指摘する先行研究では、労使間の交渉力

格差を考慮すると、労働組合を通じた集団的な交渉手段を備えて初めて、雇用上の権利に実体を与えるとして、個別労働者に制定法上の権利が規定されているだけでは、権利を実現できないと指摘されている³⁾。また、個別紛争の重要な手続過程である雇用審判所制度の問題としては、雇用審判所の裁定した賠償金の未払事案が全体の30%以上を占めていることなどから、労働者の権利回復を困難にさせていると指摘されている⁴⁾。

イギリスでは、200万人以上の労働者が、ホテル産業を含む低賃金産業で働いており、当該産業では、約30%の労働者が法定最低賃金未満の賃金しか支払われていない。低賃金産業では、労働組合の組織率が3%未満と低いことから、政府および履行確保機構は、当該産業を法の実効性確保が脅かされている産業であるとして、履行確保機構によって重点的に調査・監督が行われるべきであると考えている⁵⁾。しかし、最低賃金の履行確保機構の人員は420人、労働者派遣事業者の履行確保機構の人員はわずか29人と比べて少ないため、その機能には限界がある。人員不足の問題に加えて、履行確保機構が講ずる手段にも問題がある。履行確保機構の現状に存する課題を指摘する先行研究では、履行確保機構により講じられる手段が事後的手段を中心としており事前対策的・予防的手段が不十分であること、履行確保機構ごとに手段が異なること（例えば、最低賃金の履行確保機構は、労働者に代わって、未払賃金の支払いを求める民事訴訟を提起できるが、他の履行確保機構にはそのような権限がない）などが問題として挙げられている⁶⁾。

権利実現の個別化または履行確保機構の分立に焦点をあてて、「雇用上の権利の実効性確保」に存する課題を検討する研究分野の中で、本論文は、脆弱性のある労働者を雇用するホテル産業においては、上記の課題がより顕著にあらわれていることを指摘するものである。筆者らは、権利を認識していても、積極的に履行確保手段を講じようとする労働者の背景にあるその要因を解析した上で、権利侵害に対する労働者の個別的な対応では、権利を実現できていないとして、履行確保機構による関与の重要性を指摘している。現在、分立している履行確保機構の統合がイギリスにおいて議論されている中で、本論文は、履行確保機構が分立しているがゆえにその機能を果たせていないことを明らかにしているため、今後の履行確保機構の統合化議論に資するものである。

おわりに

イギリスにおける以上の議論は、日本においても有益であると考えられる。日本では、個別的労働関係法を所掌する部局として、労働基準監督署、都道府県労働局に雇用環境・均等部（室）、需給調整事業部（課）などが存在している。定期監督または雇用管理の実態把握を行った事業場のうち、個別的労働関係法違反、特に労働基準監督署または雇用環境・均等部（室）が所掌する法違反率は、70～80%と高くなっている⁷⁾。現在、違反行為に対して、罰則または行政処分といった手段を定めた規定は多くない。違反率の減少がみられない状況においては、法的に強制力のある手段を拡充する必要性が高いと考えられる。また、上記部局それぞれの所掌事項が、同一事業場内において重複して生じることがあるため⁸⁾、法違反事業場の情報共有など、部局間で密接な連携を図るべきである。個別的労働関係法の履行を確保するためには、監督官などの人員増加はもとより、行政機関の手段および組織体制のあり方の検討が日本においても必要になっていると考える。

- 1) O. Kahn-Freund (1960) "Legal Framework," in Allan Flanders and H. A. Clegg (eds) *The System of Industrial Relations in Great Britain: Its History, Law and Institutions*, Basil Blackwell, Oxford, ch. 2.
- 2) BERR (2008) *Vulnerable Worker Enforcement Forum-Final Report and Government Conclusions*, ch. 2.
- 3) Paul Smith and Gary Morton (2006) "Nine Years of New Labour: Neoliberalism and Workers' Rights," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 44, Issue 3, pp. 401-420 など。
- 4) Matthew Taylor (2017) *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, pp. 61-64.
- 5) Interim Director of Labour Market Enforcement, Matthew Taylor (2021) *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2020/21*, sec. 3.
- 6) William Brown and Chris F. Wright (2018) "Policies for Decent Labour Standards in Britain" *Political Quarterly*, Vol. 89, No. 3, pp. 482-489 など。
- 7) 厚生労働省労働基準局 (2020) 『労働基準監督年報〔第73回〕、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）(2020)〔令和2年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況について〕』。
- 8) 長谷川聡 (2018) 「利用者ヒアリングからみた均等法・育介法の労働局による実効性確保の意義と課題」『季刊労働法』260号26頁。

にしはた・かな 立命館大学大学院法学研究科博士課程後期課程。主な論文に「最低賃金の実効的な履行確保手段——イギリス最低賃金立法からの示唆（3・完）」立命館法学401号（2022年）414-467頁。労働法専攻。