



労働政策研究報告書

No. 224

2023

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

現代イギリス労働法政策の展開

労働政策研究・研修機構

現代イギリス労働法政策の展開

ま え が き

デジタル・テクノロジーの発展などを背景とした雇用社会における変容は、プラットフォームを介した新しい働き方の登場といった形で現れ、それに従事する者の「労働者」該当性の肯否といった法的課題を生じさせている。また、非典型雇用の増加、高年齢者の増加といった先進諸国に共通する動向も、労働法政策との関係で、様々な課題を提起している。各国では、それぞれの動向や課題について、各々の枠組みの中で解決を図るべく多様な政策が採られるに至っている。しかし、それら政策の当否については、当然議論のあるところで、様々な批判を受けながら進められるものも少なくない。

本報告書は、上記したような現代雇用社会における変容に対し、複数の政策文書を積み重ねつつ、一定の労働法改革のさなかにあるイギリスを対象にするものである。具体的には、イギリス首相の依頼を受け策定された **Taylor Review** と、それによる勧告をほとんど取り入れたイギリス政府（ビジネス・エネルギー・産業戦略省）による **Good Work Plan** とを中心に、それらが如何なる背景のもとで策定されたものであるのかを論じ、それらの概要と労働法政策に係る勧告ないし提案事項につき紹介している。また、**Taylor Review** による各勧告に対する研究者からの反応、さらには当該 2 文書の対極に立つともいえるべき存在の **Manifesto for Labour Law** そして **Rolling out the Manifesto for Labour Law** との比較についても論じている。先進諸国に共通する雇用社会の変容に対し、イギリスが如何に対応しようとしているのかを本報告書により明らかにすることで、我が国の関係制度の在り方における議論にも資するところがあろう。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の政策論議に役立てば幸いである。

2023 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美 雄

執筆担当者

氏 名	所 属
-----	-----

たきはら 滝原	ひろみつ 啓 允	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労働法・労使関係部門研究員
---------------------------	----------------------------	-------------------------------------

目 次

序章	1
第1節 はじめに	1
第2節 本報告書における用語	1
第3節 本報告書の目的	2
第4節 本報告書のあらまし	2
第1章 近時のイギリスにおける雇用に係る状況	4
第1節 総論	4
第2節 7つの政策文書	5
1 『労働法マニフェスト』	7
2 『自営業とギグ経済』	8
3 『テイラー報告書』	8
4 『フレームワーク』	9
5 『産業戦略』	15
6 『ローリング・アウト』	16
7 『グッド・ワーク・プラン』	17
第3節 主たる政策文書における基本的な相違点	18
1 『テイラー報告書』・『グッド・ワーク・プラン』の対極としての 『労働法マニフェスト』・『ローリング・アウト』	18
2 『労働法マニフェスト』と『ローリング・アウト』	18
3 『テイラー報告書』における基本認識と『労働法マニフェスト』における基本認識の相違	19
第2章 プラットフォームを介した新しい働き方に係る法政策	22
第1節 プラットフォームを介した新しい働き方の登場	22
1 プラットフォームを介した新しい働き方に係る状況	22
2 プラットフォーム就労に係る法的紛争（Uber 事件・Deliveroo 事件）	23
3 雇用上の法的地位と雇用上の諸権利	26
4 雇用上の法的地位と税制・社会保障との関連	29
第2節 雇用上の法的地位に関して	29
1 「イギリス方式」の枠組み	29
2 使用者と就労者にとっての明確性	31
3 被用者・労働者と自営業者との間に境界を置くことの困難性	34

4 「代替条項」の問題点	36
5 雇用上の法的地位に係る「2分法（単一の法的地位）」の模索	37
第3節 出来高賃金制とデジタル・バッジに関して	39
1 プラットフォーム就労と出来高賃金制	39
2 デジタル・バッジの活用の是非	40
第3章 脆弱な立場の就労者に係る法政策	42
第1節 脆弱な立場の就労者の増加	42
第2節 ゼロ時間契約により就労する者に関して	43
第3節 派遣労働者に関して	45
1 派遣労働者に係る情報の透明性	45
2 派遣労働と直接雇用	47
3 アンブレラ企業への取締り	48
4 派遣労働におけるスウェーデン型適用除外	50
5 国（監督行政）によるエンフォースメント	51
第4節 雇用条件記載書に関して	51
第5節 資格要件期間に関して	52
第6節 年次有給休暇と休暇手当に関して	54
第4章 労使関係・雇用審判所に係る法政策	58
第1節 2004年被用者への情報提供・協議規則に関する事項	58
第2節 雇用審判所の改革	59
終章	63
第1節 5つの論点における比較	63
第2節 『テイラー報告書』・『グッド・ワーク・プラン』の意義	65
1 雇用に関わる者たちへの「わかりやすさ」の重視	65
2 現実を把握しようと努め、一定の解を導出しようと試みる姿勢	66
3 good work という標語	66
4 諸刃の剣	67
第3節 『テイラー報告書』・『グッド・ワーク・プラン』における限界	67
1 基本姿勢から生じる限界	67
2 good work との関係における限界	68
3 クラウドソーシング型のプラットフォームを介した労働に対する関心の低さ	68
第4節 おわりに	69

【イギリス労働法政策資料解説】	71
『テイラー報告書』の概要	71
第1節 『テイラー報告書』に至る背景	71
第2節 『テイラー報告書』における各章の概要と主な勧告	73
1 『テイラー報告書』における各章の概要	73
2 イギリス労働法政策に関する主な勧告	87
第3節 『テイラー報告書』に至る背景と各勧告との関連性	97
『グッド・ワーク・プラン』の概要	99
第1節 『グッド・ワーク・プラン』に至る背景	99
第2節 『グッド・ワーク・プラン』の具体的内容	99
1 公正かつディーセントな仕事	100
2 使用者と就労者にとっての明確性	107
3 より公正なエンフォースメント	113
第3節 『グッド・ワーク・プラン』に至る背景と提案事項の関連性	119
【参考文献】	123

序章

第1節 はじめに

プラットフォームを介した新しい働き方の登場、非典型雇用の増加といった先進諸国に共通する動向は、各国において様々な課題を提起するところとなっている。プラットフォームを介した新しい働き方の登場はそれに従事する者の権利やあるべき保護などについて、非典型雇用の増加にあってもそれに従事する者の権利やあるべき保護などについて、それぞれ目を向けさせることとなった。日本でも、前者に関しては飲食物宅配プラットフォームを介して就労する者の法的地位や保護のあり方について活発な議論が交わされているし、後者に関してもシフト制就労について実務上ないし理論的観点から議論が生じるところとなっている。本報告書が対象とするイギリスも、これら動向あるいは課題と無縁でなく、また EU（European Union）からの離脱（いわゆる Brexit）という問題にも直面したところ、一定の改革が模索されるところとなっている。

上記の動向あるいは課題に関し、イギリスでは様々な政策文書が次々と出され、現在にあつては、*Taylor Review*¹（以下『テイラー報告書』）そして *Good Work Plan*²（以下『グッド・ワーク・プラン』）という2つの政策文書に基づく労働法政策が採られるところとなっている。よって、本報告書では、当該2文書の内容を中心に、それに至る経緯などについても論じつつ、イギリスにおける労働法政策について紹介する。また、それにあたって、これら2文書の対極に立つともいうべき存在の *Manifesto for Labour Law*³（以下『労働法マニフェスト』）そして *Rolling out the Manifesto for Labour Law*⁴（以下『ローリング・アウト』）という政策文書との比較も行うこととする。

なお、上記の4文書以外にも、イギリス労働法政策との関係で重要と解される政策文書が3つ存在するところ、それらについても適宜紹介することとしたい。

第2節 本報告書における用語

働く者の法的地位、すなわち雇用上の法的地位（employment status）について、イギリスでは、労働（雇用）法上「被用者（employee）」・「労働者（worker）」・「自営業者（self-

*本報告書は、執筆担当者によるこれまでの複数の小論（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—」季労260号（2018年）112頁、同「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 ディスカッションペーパー20-02（2020年）、同「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—」JILPT ディスカッションペーパー21-05（2021年）など）を基礎としている。

¹ Matthew Taylor, *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, (2017).

² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Good Work Plan*, (2018).

³ 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).

⁴ Keith Ewing, John Hendy and Carolyn Jones (eds.), *Rolling out the Manifesto for Labour Law*, (The Institute of Employment Rights, 2018).

employed)」という3分法が採られている（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（employment rights）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報告書第2章第1節3など参照）。本報告書では、employee, worker, self-employed につき、上記のように訳す⁵。

ただ、原典において worker との語が用いられている場合であったとしても、文脈上、法的地位としての「労働者」を指しておらず、働く者を広く指しているものと解される場合にあっては、「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。

第3節 本報告書の目的

本報告書は、現在イギリス政府によってなされている労働法政策の淵源である『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』を中心に、その対極に立つ政策文書（『労働法マニフェスト』、『ローリング・アウト』）や関連する政策文書（*Self-employment and the gig economy*⁶（以下『自営業とギグ経済』）、*A framework for modern employment*⁷（以下『フレームワーク』）、*Industrial Strategy*⁸（以下『産業戦略』）など）についても具体的に紹介し、それらによる提案事項につき論じつつ研究者による反応も確認することとし、もって、現代イギリスにおける労働法政策の展開を明らかにすることを主な目的とする。

第4節 本報告書のあらまし

本報告書は、上記した政策文書が提案する労働法政策について、その詳細を明らかにするものである。具体的には、（1）プラットフォームを介した新しい働き方に係る法政策、（2）脆弱な立場の就労者に係る法政策、（3）労使関係・雇用審判所に係る法政策につきそれぞれ章を立て、『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』の内容を中心としつつ、『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』の内容についても適宜補足し、また必要に応じて研究者による反応も紹介する。また、巻末には、現在イギリス政府によってなされてい

⁵ 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、本報告書では本文記載のように訳すこととする。

⁶ Work and Pensions Committee, *Self-employment and the gig economy*, (HC 2016-2017, 847).

⁷ Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees, *A framework for modern employment*, (HC 2017-2019, 352).

⁸ Her Majesty's Government, *Industrial Strategy: Building a Britain fit for the future*, (2017).

る労働法政策の淵源である『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』について、なるべく原典に近い形での紹介を試み、「イギリス労働法政策資料解説」という形で掲載した（なお、そこでは部分的に本報告書本文と重複する記述が存在する）。

上記の論点のうち、（２）と（３）に関しては、イギリス独自の法状況などが寄与するところが少なくない。しかし、（１）に関しては、イギリス独自の法状況がありながらも、日本に示唆するところは少なくないように思われる。というのも、イギリスは雇用上の法的地位に関して、被用者・労働者・自営業者という３分法（とはいえ被用者は労働者に含まれる）が採られてはいるものの、これを見直そうという議論（『テイラー報告書』等）、あるいは２分法（自己の計算に基づいて事業を営んでいる個人を唯一の例外として「単一の法的地位」を設ける）にしようという議論（『ローリング・アウト』等）が存在しているところ、プラットフォーム就労をはじめ様々な局面で「労働者」概念を再考しようという一定の議論が存在する日本にも示唆するところは少なくないように思われるからである。

雇用上の法的地位に係る最適解を導くためのイギリスの議論は、いかなる保護をどこまでの人々に及ぼすかという根源的な問いについての議論であることを、改めて認識させるものといえる。よりドラスティックな議論（２分法）に理論的妥当性があるようにも解されるが、そうであったとしても、「自己の計算に基づいて事業を営んでいる個人」とは何かという根源的な問いについて改めてさらに議論を深化させる必要があるだろう。

第1章 近時のイギリスにおける雇用に係る状況

第1節 総論

本報告書は、現在イギリス政府によってなされている労働法政策の淵源である『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』を中心としつつ、その対極に立つ政策文書（『労働法マニフェスト』、『ローリング・アウト』）や関連する政策文書（『自営業とギグ経済』、『フレームワーク』、『産業戦略』）などについて、論じるものであるが、それらを紹介するに先立ち、本節では、そうした政策文書群の背景となる政治経済的あるいは社会経済的な動向につき、若干ではあるが概観することとしたい。

これについて、いかなる時点を開始点とすべきか多分に悩ましいが、2016年6月のEU離脱を問う国民投票の結果は『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』策定に至る遠因の一つとなっているものと解される（これにつき本報告書巻末【イギリス労働法政策資料解説】の各第1節参照）ところ、本報告書では、当該投票の前後を開始点の目安としたい。

その国民投票の結果は周知の通り、離脱を支持する票数が、離脱に反対する票数を僅差で上回った。そのため、イギリスは、EU離脱に向けて準備を整えることとなり、当時首相であったDavid Cameron（保守党）の辞職後、Theresa May（同）が首相となった。しかし、イギリス労働法制は、EC（European Community）・EU労働法と密接であり、指令（directive）に従い規則（regulations）として国内法化されるなどしたものも少なくない。すなわち、イギリス労働法制は、EC・EU労働法の影響を受けながら発展してきた⁹ものであり、今後もそれが見込まれるところとなっていたといえる。そうした中でのEU離脱の決定は、今後もEUレベルの労働法政策が採られるのかどうか一定の動揺をイギリス国民にもたらすとともに、May元首相あるいはイギリス政府に対し労働法政策のビジョンを国民に示す必要性を生じさせたものといえよう。

また、同時期よりも少し以前より、ギグ・エコノミー（gig economy）のもとプラットフォームを介して就労する者らが申立てた法的紛争が散見されるようになった。なかでも、タクシー事業を展開するプラットフォーム事業者のUberの運転手らが、Uber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（ET: Employment Tribunal）に対し申し立てを行った事件（Uber事件）や、配送プラットフォーム事業者のDeliverooに対する労働組合の法定承認に係る事件（Deliveroo事件）などが著名である。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。これは、本報告書の冒頭に記したプラットフォームを介した新しい働き方の登場に伴った動向といえよう。

⁹ EU労働法とイギリス労働法との関係につき、詳細は、有田謙司「EU労働法とイギリス労働法制」日本労働研究雑誌 590号（2009年）17頁等。

プラットフォームを介して就労する者は Uber 事件において端的であったように脆弱な立場に置かれており、あるいは、「ゼロ時間契約 (zero-hours contract, 本報告書第 3 章第 1 節で後述)」に基づき就労する者や派遣労働者 (agency worker) も元来その脆弱な立場が指摘されていたところ、EU 離脱問題にイギリスが揺れた時期あるいはそれより少し以前より、そうした者らへの保護が愈々課題となっていた。かかる課題は、本報告書の冒頭に記した非典型雇用の増加と密接に関連している。

さらに、イギリスの税制は「雇用される (employed)」者と自営業者の 2 層構造となっているが、先述のように雇用上の法的地位は被用者・労働者・自営業者の 3 層構造となっているところ、自営業者の増加傾向（プラットフォームを介して就労する者はプラットフォーム事業者により「自営業者」として扱われるのが通常であった）と相俟って、近時、当該 2 つの制度間における相違についても様々な主体から意識が向けられるようになった。また、雇用上の法的地位は、社会保障とも一定の関連があり、それについても同時に意識がなされることとなった。とりわけ社会保障に関しては、本報告書の冒頭に記した高年齢者の増加もまた関連するところとなる。

かかるような状況を背景に、本報告書で紹介する政策文書が次々と出されていくこととなるが、上述してきたことからすれば、少なくとも May 元首相の依頼に基づき出された文書（『テイラー報告書』）やイギリス政府から出された文書（『グッド・ワーク・プラン』）の 2 つはイギリスの EU 離脱と関連があり、またその 2 つを含む本報告書で紹介する政策文書は、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労使関係・雇用審判所に関する改善の必要性のいずれかあるいは複数を背景としているものと解される（これらの詳細については、①につき本報告書第 2 章第 1 節、②につき第 3 章第 1 節、③につき第 4 章を参照）。勿論のこと、これらのみで政策文書群の背景の全てを語り得るということはない。しかし、これらうちのいずれかあるいは複数が文書群の背景となっていることは、それぞれの文書の内容を見れば（本章次節参照）明らかである。

第2節 7つの政策文書

上で述べたような諸事情を背景とし、あるいは諸課題に対応すべく、イギリスの労働法政策は、様々な政策文書による方向付けのもと、動いていくこととなる。それら文書の中で主要なものは以下の通りである。すなわち、①Keith Ewing ら労働（雇用）法研究者による『労働法マニフェスト』（2016 年 6 月）、②イギリス議会下院（House of Commons）の労働・年金委員会（Work and Pensions Committee）による報告書（2017 年 5 月）、③当時首相であった May の依頼を受けた Matthew Taylor らによる『テイラー報告書』（2017 年 7 月）、④イギリス議会下院の労働・年金及びビジネス・エネルギー・産業戦略委員会（Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees）による報告書（2017 年 11 月）、⑤イギリス政府による『産業戦略』（2017 年 12 月）、⑥Ewing ら労働（雇用）

法研究者による『ローリング・アウト』（2018年9月）、⑦イギリス政府による『グッド・ワーク・プラン』（2018年12月）の7つである。これら政策文書の公表年月・作成主体・特記事項につき整序したのが下図である。

	公表年月	作成主体	特記事項
①『労働法マニフェスト』	2016年6月	Keith Ewing ら労働（雇用）法研究者	労働党、緑の党、スコットランド国民党、イギリスの主要な労働組合から支持を受ける。
②『自営業とギグ経済』	2017年5月	イギリス議会下院の労働・年金委員会	雇用上の法的地位をデフォルトで「労働者」と推定すべきなどと示唆。
③『テイラー報告書』	2017年7月	王立技芸協会のMatthew Taylorら	当時の首相 May の依頼に基づく。good work を志向。多様な勧告をイギリス政府になす。
④『フレームワーク』	2017年11月	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	③の『テイラー報告書』を支持し、雇用上の法的地位に係る法案ドラフトを提示するなどした。
⑤『産業戦略』	2017年12月	イギリス政府	③の『テイラー報告書』の影響を受けつつ、国家としての産業戦略を描く。
⑥『ローリング・アウト』	2018年9月	Ewing ら労働（雇用）法研究者	①の『労働法マニフェスト』を敷衍しより具体的な施策を示す。
⑦『グッド・ワーク・プラン』	2018年12月	イギリス政府（ビジネス・エネルギー・産業戦略省）	③の『テイラー報告書』による勧告をおおむね容れ、立法的対応を約するなど、今後の施策を示す。

上図からも明らかなように、『テイラー報告書』は他の複数の文書と関連が密接である。イギリス政府としても『グッド・ワーク・プラン』において『テイラー報告書』による勧告の大部分を容れており、近時のイギリス労働法政策における『テイラー報告書』の重要性が

際立つところとなっている。一方、Ewing ら労働（雇用）法研究者により『労働法マニフェスト』、『ローリング・アウト』が取り纏められているが、これらは、『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』とはいわば対極に立つものとなっている。本報告書では、『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』が現在イギリス政府が進める労働法政策の淵源となっていることから、両者を主として紹介するが、それ以外の政策文書も政策論議を活性化させたという点において紹介に値するところ、それらにつき本節でその概要を示すこととする。その際には、それぞれの政策文書と本章前節で述べた背景との関係も端的に述べる。

1 『労働法マニフェスト』

King's College London 教授の Ewing らが中心となって雇用権研究所（Institute of Employment Rights）から 2016 年 6 月に発刊されたのが『労働法マニフェスト』¹⁰（全 84 頁）である。内容的には、団体交渉の重要性そして団体交渉の復権についての改革提案が多く示されるところとなっているが、立法による就労者の権利保護や、そうした権利の普遍性と実効性を確保するための制定法上の措置の必要性についても主張がなされるところとなっている¹¹。

第 3 節 2 で後述するように、『労働法マニフェスト』は、労働党など野党の支持を得るところとなっており、『テイラー報告書』やその大部分を容れた『グッド・ワーク・プラン』とは対極に立つような内容となっている。なお、Ewing らは、『労働法マニフェスト』を敷衍しより具体的なプランを示す『ローリング・アウト』を 2018 年 9 月に公にしている。

『労働法マニフェスト』の具体的な内容は第 3 節 2 で紹介するが、その内容を端的に示すと以下ようになる。すなわち、『労働法マニフェスト』は、イギリスの雇用に係る過去について否定的な認識を示しており、また現状についても否定的であり、既存のアプローチを疑問視し全く新たな提案をなそうとするものとなっている。過去や現状について肯定的な認識を示し、既存のアプローチを維持しつつマイナー・チェンジをなしていこうとする『テイラー報告書』とは対照的である。その結果、『労働法マニフェスト』そしてそれを敷衍する『ローリング・アウト』においては、『テイラー報告書』とは全く異なった提案がなされている（その具体的な相違点については本報告書第 2 章以降の個別論点で参照）。

なお、本章前節で述べた背景との関係に関しては、とりわけ、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の 2 つと密接なのが『労働法マニフェ

¹⁰ Ewing et al., *supra*, note 3. これに言及する論考として、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～ 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）83 頁等。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」同 116 頁。

¹¹ 井川・前掲注 10) 116 頁

スト』と言い得る。第2章以降の個別論点で述べるように、それらについての具体策が示されているからである。

2 『自営業とギグ経済』

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¹²（全26頁）においては、急速に変化する雇用社会、とりわけギグ・エコノミーの台頭と自営業者の増大への対応を図ることを前提に議論が進められている¹³。

具体的には、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が、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、当報告書の立場となっている¹⁴。

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す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をもたらすなどとしている¹⁵。そうした観点から、当報告書は、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、働き手と国庫の両方を保護することになるとする¹⁶。すなわち、働き手に「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。

以上からすれば、本章前節で述べた背景との関係に関しては、おおよそ①プラットフォームを介した新しい働き方の登場と密接なのが当報告書であるといえよう。

3 『テイラー報告書』

May 元首相の依頼を受けた王立技芸協会（Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce）のMatthew Taylor¹⁷らによる2017年7月の『テイラー報告書』¹⁸（全115頁）は、good workを志向するものであり、イギリス政府に対し多岐にわたる勧告をなすものとなっている。

『テイラー報告書』の内容については、本報告書の第2章以降において詳述することとなるが、本節ではこの後、『テイラー報告書』を支持する『フレームワーク』につき紹介する

¹² Work and Pensions Committee, *supra*, note 6. この報告書に言及するものとして、有田・前掲注10）97頁以下。

¹³ See, *id.*, para. 1.

¹⁴ *Id.*, paras. 6-10.

¹⁵ *Id.*, para. 21.

¹⁶ *Id.*

¹⁷ Tony Blair 元首相（労働党）の側近であった人物であり、首相官邸の政策ユニットで責任者を務めた経験を有している。

¹⁸ Taylor, *supra*, note 1.

こととなっており、それとの関連で、本報告書の第2章以降に先立って『テイラー報告書』の内容の一部（下記で述べる内容については本報告書第2章第1節で詳述する）につき簡単にここで述べておくこととする。

プラットフォームを介して就労する者を念頭に置き、『テイラー報告書』は、これまでの「労働者」を「従属的請負人（dependent contractor）」に変更し、「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¹⁹。その区別の基準としては、本人が「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（control）」に重点を置くべきとしている²⁰。使用者による「管理」に重点を置くという発想によって、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、『テイラー報告書』は企図している。これについては、Deliveroo 事件（本報告書第2章第1節2（2）参照）において問題となった「代替条項」が、その理由となっている。すなわち、事業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、『テイラー報告書』は問題視しているのである。

なお、本章前節で述べた背景との関係に関しては、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労使関係・雇用審判所に関する改善の必要性のいずれとも『テイラー報告書』は密接であると言い得る。第2章以降で紹介するように、それぞれのカテゴリーに分類可能な勧告が示されているからである。

4 『フレームワーク』

イギリス議会下院における、労働・年金及びビジネス・エネルギー・産業戦略委員会による2017年11月の報告書²¹（全36頁）は、『テイラー報告書』を支持し、様々な提案をしている。たとえば、「労働者」をデフォルトとすべきこと、労働者概念の見直し、クラス・アクションに係る提案、いわゆるスウェーデン型適用除外（本報告書第3章第3節4参照）の廃止、プロアクティブなエンフォースメントなど多岐にわたる提案が示されているが、とりわけ前三者が際立つところとなっているので、ここではそれらにつき以下の（1）から（3）で紹介することとしたい。前三者について、当報告書は、法案のドラフトを示している（ここでは前二者の法案ドラフトを紹介する）。とりわけ前二者の法案ドラフトを導出するにあたっては、上記の『自営業とギグ経済』と『テイラー報告書』とを適宜参照し、その問題意識を共有するなどしている。そして、雇用上の法的地位（employment status）に諸権利がリンクしていることを念頭に置き、コモン・ローを反映した立法をなし、立法の明確さと雇用上の法的地位に関する認識の向上とによって、働き手と雇用主との間の混乱を緩和させ、

¹⁹ See, *id.*, p. 9, 110, pp. 32-40.

²⁰ *Id.*, p. 36

²¹ Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees, *supra*, note 7.

働き手への搾取と裁判所での負担とを緩和させようと企図している²²。また、如何なる条件のもと、いずれの法的地位によって働くことになるのか、当該働き手に対し、雇用主が書面において示すことは、主として働き手の権利保護に資するなどとしている²³。

なお、本章前節で述べた背景との関係に関しては、とりわけ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と本報告書は密接であると言い得る。なぜなら、当報告書は、ギグ・エコノミーを前提とした問題意識を『テイラー報告書』と共有しており、また、上述したようにプラットフォームを介して就労する者のみならず、いわゆるスウェーデン型適用除外について意識を向けるなどしているからである。

(1) デフォルトとしての「労働者」

とりわけ注目されるのは、当報告書が「労働者」を制定法におけるデフォルトとするよう政府に勧告している点である。当報告書は、そうした制定法を、2次立法（委任立法）で定める特定の規模以上の企業であって、自営業者の労働力を有する（利用する）企業に適用しようとしている²⁴（そうした企業による紛争の増加を同書は問題視している）。当報告書の趣旨が端的に示されているのが、同書 28～32 頁に展開される法案ドラフトにおいてであり、「労働者」をデフォルトとすることについて、下記のような法改正を提案している。

すなわち、雇用条件についての記載書（written statement, 雇用条件記載書）につき規定する 1996 年雇用権法 1 条の前に、1 ZA 条として、「個人が一方当事者のために労働を開始した場合、その一方当事者は、労働の開始後 7 日以内に、書面による法的地位記載書（statement of status）をその個人に交付しなければならない」との規定（1 項）の挿入を求め、同時に、「（i）被用者、または（ii）労働者」のいずれであるかという「（a）明確な法的地位の記述」と「（b）その個人の法的地位による、その個人が得る権利と給付の詳細」が当該記載書に包含されねばならないとする規定（2 項）、さらに、「国務大臣（secretary of state）は、企業に対し、法的地位記載書及び労働者の地位に関する情報を公表するよう規制をなす場合がある」との規定（3 項）の挿入をも求めている。また、それに引き続き、1 ZB 条として、「雇用審判所に申し立てがなされ、その者が労働者であるかどうかにつき疑義が生じた場合、反証なき限り、その者は労働者であると推定される」との規定（「自営業者」との立証なき限り、「労働者」の地位をデフォルトとする規定）を挿入するよう当報告書は求めている。こうした提案は、先述した『自営業とギグ経済』の文脈に沿うものである。すなわち、雇用上の法的地位をデフォルトで「労働者」と推定することで働き手に「労働者」の法的地位に伴う諸権利を与える一方で、国庫に対する潜在的な危険や社会保障費の増大を回避させようとする『自営業とギグ経済』の趣旨を汲んだ提案をなすものといえよう（雇用

²² See, *id.*, paras. 5-10.

²³ *Id.*, paras. 37-40.

²⁴ *Id.*, para. 15.

上の法的地位についての証明責任は使用者側が負うこととなる）。そうすることで、審判所や裁判所において勝訴した「労働者」のみに諸権利が与えられるというような断片的なアプローチ（piecemeal approach）を採る必要性はなくなるし、企業による疑わしい自営業者モデル（questionable self-employment model）の乱用を抑制することとなる²⁵。

（２）「労働者」概念規定の改正と考慮要素

また、さらにもう１点注目すべき点が存在する。というのは、当報告書が 1996 年雇用権法 230 条（本報告書第 2 章第 1 節 3 参照）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ことについてである。すなわち、当報告書における法案ドラフトでは、同法 230 条 3 項、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。これにつき、以下で概観したい。

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」の定義がなされており、「（a）雇用契約を有する個人、または、（b）明示もしくは黙示を問わず、また明示であれば口頭によるか書面によるかを問わず、当該個人が専門的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他の契約の、いずれかに入ったもしくはそれらいずれかの契約の下で働く個人のことをいう」とされ、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

²⁵ *Id.*, paras. 11-15.

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²⁶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 3 C 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 (independent contractor)」とするとしている。

第五に、新 3 D 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、当報告書の法案ドラフトでは、上記の新 230 条 3 項乃至 3 D 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（本報告書第 2 章第 1 節 2 (2) 参照）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（本報告書第 2 章第 1 節 2 (1) 参照）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 (Equality Act 2010) 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。

以上が、当報告書の法案ドラフトにおける「労働者」概念に関する改正案となる。この中であって、とりわけ注目されるのが、①「労働者」概念規定の改正（新 3 A 項案）、及び②「労働者」に該当するかどうか判断する際に審判所または裁判所は諸般の「要素」を考慮し得るとして法案ドラフトにおいて多くの要素を例示していること（新 3 B 項案、及び新 3 項案）である。前者の①については、「自ら」労働またはサービスをなすという要件をなくす

²⁶ *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird and Others* [2002] IRLR 96 (EAT), para 17.

ために、「自ら」との文言が削除されている。これは、これまで述べてきたような「代替条項」による「労働者」該当性からの潜脱を回避するためと解されるところ、『テイラー報告書』と同様に当報告書も、「労働者と真正の自営業者とを区別する際には、代替について狭く焦点をあてるのではなく、企業による働き手への管理と監督（supervision）の重要性を強調すべきである」としている²⁷。こうした当報告書の姿勢は、さらに、後者の②について関連する。すなわち、②について、当報告書の法案ドラフトで例示されている諸要素は、「企業による働き手への管理と監督」をキーとして示されているものと解され、とりわけ Uber 事件の事案が念頭に置かれていたのではないかと推測される。とはいえ、新 3 B 項案及び新 3 項案に例示された諸要素は、コモン・ローにおいて、当該働き手の雇用上の法的地位を判断する際に用いられてきた基準²⁸（テスト）における一部の諸要素と重なっており、本ドラフトが唐突に諸要素を例示しようとしているわけではない。そもそも、『テイラー報告書』の段階で、コモン・ローが用いてきた基準を 1 次立法に反映することが推奨されており、当報告書における法案ドラフトは、それを敷衍する形で諸要素を示すに至っている。そして、法案ドラフトに例示される諸要素をみる限り、これまでの管理性基準（control test）・統合性基準（integration test）・経済的現実基準（economic reality test）などにおける要素が採用されているように解される（とはいえ当該 3 基準における要素のみに終始しているわけではない）。しかし、それにつき、必ずしも明確な説明がなされているわけではない²⁹。なお、念のため強調しておくが、例示された諸要素は「考慮し得る」要素にすぎず、要件的なものではない。

ともあれ、制定法において諸要素を明確に示す（立法の明確性、legislative clarity）ことで、コモン・ローについての広範な知識のない個人や企業に対して一定の情報を提供し、普通の個人や責任ある企業が当該個人の法的地位を明確にし易くするという目的を、『テイラー報告書』及び当報告書が有していることは確かであり、それによって、法的紛争を減少させ、あるいは、企業間の公正な競争を促進させ（脱法的な企業をのさばらせることで、法を遵守する企業を弱体化させるという結果を防止する）、そして、何より、弱い立場に立たされた働き手を保護しようとしている³⁰。以上のように、当報告書は『テイラー報告書』を支持し、あるいはそれを敷衍して法案ドラフトを示すなどしているものの、『テイラー報告書』で提唱された「労働者」を「従属的請負人」へと名称変更するとの点について、当報告書は特段の応答をしていない。

²⁷ Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees, *supra*, note 7, para. 10.

²⁸ 各基準については、小宮文人『イギリス労働法』（信山社、2001 年）55 頁以下、キャサリン・バーナード（櫻庭涼子訳）「イギリス」『労働者の法的概念－7 ヶ国の比較法的考察－』労働政策研究報告書 18 号（労働政策研究・研修機構、2005 年）55 頁、56 頁以下など。なお、後掲注 86 の各文献も参照。

²⁹ 義務の相互性基準（mutuality of obligation test）に該当する要素は、法案ドラフト 230 条 3 項及び 3 B 項において「被用者」・「雇用契約」・「労働者」判断のため示された考慮要素に、ほとんど包含されていないように思われる。その理由については、当報告書において、必ずしも明確でない。

³⁰ Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees, *supra*, note 7, paras. 7-10.

ところで、ここまで述べてきたような法案ドラフトの内容が、仮に実現した場合、実際の事案に対し、どのように作用するだろうか。たとえば、もしも、あるプラットフォーム事業者におけるワーカーが、当該事業者を相手方とし雇用審判所に対し何らかの申し立てをした場合どうなるか、ここで試論することとしたい。すなわち、当該ワーカーが新 230 条 3A 項 b 号案などに照らし自らが「労働者」に該当するとして、その法的地位に伴う権利などを主張し、当該事業者側が何らかの反論をした場合、当該ワーカーが「労働者」にあたるかどうか問題となるが、当該事業者側の反証が功を奏しない限り、当該ワーカーは、新 1 ZB 条案により、「労働者」と推定されることとなる。あるいは、雇用審判所は、新 230 条 3 B 項及び 3 項案に基づき、当該ワーカーの「労働者」該当性につき判断することとなるだろう。なお、以前のように、「自ら」労働またはサービスをなすということが「労働者」の要件とならないので、一定の「代替権」が当該ワーカー側に存在していたとしても、そのゆえをもって「労働者」該当性が否定されるということにはならない（当該「代替条項」の実質的内容に関しては新 230 条 3 B 項 c 号案により「労働者」該当性判断における考慮要素の一つにはなり得る）。

(3) クラス・アクションに関する勧告

これは、(1) で上述した「断片的なアプローチ」とも関連することとなるが、当報告書は、クラス・アクションの制限（クラス・アクションはイングランド及びウェールズの消費者保護事案において認められている³¹⁾）を問題視しており、たとえば、Uber 訴訟であれば、その結果が全 Uber ドライバーに適用されることはないことを指摘し、仮にクラス・アクションが可能であったなら、全 Uber ドライバーは必然的に「労働者」となるとした³²⁾。つまり、賃金・法的地位・労働時間に関する紛争においてクラス・アクションの広範な利用を可能とするための措置を政府がとることを、当報告書は勧告している³³⁾。

³¹⁾ *Id.*, para. 29, box 2.

³²⁾ *Id.*

³³⁾ *Id.*, para. 31.

5 『産業戦略』

『産業戦略』³⁴は、イギリス政府が2017年12月に公にした政策文書（全254頁）であるが、good work に関して³⁵など随所で『テイラー報告書』に言及がなされており、『テイラー報告書』からの影響がみてとれる。

当時の首相である May による前書きをみるに、イギリス経済は危機から回復し経済成長を遂げつつあるものの、その恩恵を得られていないコミュニティが存在し、あるいは地域経済の縮小といった課題が生じていることが、まず問題視されている³⁶。その上で、就労者が安心して働くことができ、高賃金の実現されねばならないといった趣旨のことが書かれている³⁷。また、イギリスの科学研究のレベルは世界的にみても相当高水準ではあるものの、そのアイデアを製品やサービスとして活かすことができなければ意味がないといったことが、次に述べられている³⁸。そして、自由市場経済（freemarket economy）での成功は、就労者のスキル・質の高いインフラ・公正かつ予想可能なビジネス環境（fair and predictable business environment）という基盤の上に構築されるといった認識が示されている³⁹。その上で、そうした要素を欠く場合、政府と民間とのパートナーシップが必要となるなどとしている⁴⁰。

こうした認識のもと、導出されるのが、5つの生産性のいしずえ（five foundations of productivity）である。すなわち、①アイデア（ideas）、②人材（people）、③インフラ（infrastructure）、④ビジネス環境（business environment）、⑤地域（places）の5つである⁴¹。こうした5つのいしずえを、様々なパートナーシップのもと強化し、イギリスの生産性を向上させていくことが、『産業戦略』の主たる目的と解される。

具体的には、主要な政策として、①アイデアにつき、研究開発投資を2027年までにGDPの2.4%まで引き上げ、研究開発税額控除率を12%に引き上げ、新たなファンドを新設するなどとしている⁴²。次に、②人材につき、技術教育システムの確立、科学・技術・工学・数学（STEM: science, technology, engineering and maths）分野に係る教育投資、職業訓練投資をなすなどとし、③インフラにつき、輸送・住宅・デジタルなインフラへの投資、電気自動車関連投資、通信関連投資をなすなどとしている⁴³。そして、④ビジネス環境につき、業

³⁴ Her Majesty's Government, *supra*, note 8.

³⁵ See, *id.*, p. 176.

³⁶ *Id.*, p.4.

³⁷ *Id.*

³⁸ *Id.*

³⁹ *Id.*

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ このうち、①「アイディア」については「世界で最も革新的な（innovative）経済」と付記がなされ、②「人材」については「全ての人に質の高い仕事（good job）と収入を増やす力を」と付記がなされ、③「インフラ」については「イギリスのインフラを大きくアップグレード」と付記がなされ、④「ビジネス環境」については「ビジネスの立ち上げと成長とに最適な国」と付記がなされ、⑤「地域」については「イギリスのいたるところでの豊かなコミュニティ」と付記がなされている（*Id.*, p. 10）。

⁴² *Id.*, p.11.

⁴³ *Id.*

種別の政府と産業界とのパートナーシップの展開、革新的で高い可能性を有する企業への投資、中小企業の生産性等向上のための政策の再検討をなすなどとし、⑤地域につき、Local Industrial Strategies の策定、都市の交通整備への投資、教員の能力開発に関する試験的プログラムへの資金の投入などをなすなどとしている⁴⁴。

また、同時に、『産業戦略』は、4つの大きなチャレンジとして、①AIとデータ経済（AI & data economy）、②クリーンな成長（clean growth）、③将来のモビリティ（future of mobility）、④社会における高年齢者の増加（ageing society）を掲げ、それらの分野で世界をリードするなどとしている⁴⁵。具体的には、①AIとデータ経済につき、イギリスを人工知能とデータ革命の最先進国とし、②クリーンな成長につき、低炭素経済への移行においてイギリスの優位性を揺るぎなくするとし、③将来のモビリティにつき、人・モノ・サービスの移動方法に関し世界をリードし、④社会における高年齢者の増加につき、技術革新の力を活用して、そのニーズに対応するなどとしている⁴⁶。

『産業戦略』は、その名の通り、まさにイギリスの産業戦略を示すものである。しかし、Mayによる前書きが、「欧州連合を離脱し、われわれ自身のための新たな道に歩を進めるにあたり、われわれは未来にふさわしいイギリスを築く…」といった文言⁴⁷で締めくくられているのに端的なように、多分にEU離脱を意識したものであるといえよう。すなわち、EUを離脱した後も確かな発展を遂げることができるよう積極的な政策を進めるというイギリス政府としての意思を宣明し、あるいはそれを示すことで海外からの投資をも呼び込もうとしているのが『産業戦略』であるともいえるやも知れない。

なお、本章前節で述べた背景との関係に関しては、一見したところいずれとも関連性が薄いようにも思われなくはないが、むしろそれらのプラスの側面を前提とした上での戦略が描かれているのが『産業戦略』であると指摘できよう。また、EU離脱がとりわけ意識されている点も特徴的である。

6 『ローリング・アウト』

本節の1において上述した『労働法マニフェスト』を敷衍し、より具体的な施策を示すものとして、Ewingらにより雇用権研究所から2018年9月に発刊されたのが『ローリング・アウト』⁴⁸（全72頁）である。その内容としては、まさに『労働法マニフェスト』を敷衍するものとなっており、そこで提案されたことが具体的にどのように展開できるかを詳細に示すものとなっている。

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *Id.*, p. 10.

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ *Id.*, p. 5.

⁴⁸ Ewing et al., *supra*, note 4.

『ローリング・アウト』の具体的な内容については、本章次節で後述するが、『労働法マニフェスト』と同様、『テイラー報告書』やその大部分を容れた『グッド・ワーク・プラン』とは対極に立つような内容となっている。象徴的なのが、当時の影の大蔵大臣（Shadow Chancellor）であった John McDonnell（労働党）による序文が冒頭に掲載されている点である。

McDonnell は、序文において、社会や職場は少数のエリートが支配し大多数の就労者は労働条件につき何も言えずにいること⁴⁹、ギグ・エコノミーの台頭は就労者の期待を裏切り不安定な労働がまかり通っていること⁵⁰、長年にわたる労働市場の規制緩和と反組合政策の代償を払ってきたのは働く者たちであること⁵¹、組合組織率が記録的な低さになっていること⁵²、団体交渉が際立って低調になっていること⁵³などを指摘し、労働党は変革を約束する⁵⁴としつつ、この『ローリング・アウト』を歓迎し Ewing らと今後も緊密に協力していく旨を明確に述べている⁵⁵。

なお、本章前節で述べた背景との関係に関しては、『労働法マニフェスト』と同様、とりわけ、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の2つと密接なのが『ローリング・アウト』と言い得る。本章次節で後述するように、それらについての具体策が示されているからである。

7 『グッド・ワーク・プラン』

『グッド・ワーク・プラン』⁵⁶は、『産業戦略』と同様、イギリス政府による政策文書（全62頁）である。2018年12月に、当時ビジネス・エネルギー・産業戦略担当大臣（Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy）であった Greg Clark の名で、公にされている⁵⁷。基本的に『テイラー報告書』に沿った内容となっており、巻末には『テイラー報告書』による勧告に対する応答が箇条書きでなされ、ほとんどの勧告が容れられている。

主として『グッド・ワーク・プラン』が念頭に置いているのは、題名の通り good work である（その内実は本報告書巻末【イギリス労働法政策資料解説】の『グッド・ワーク・プラン』第2節1（2）を参照）。そして、それを実現させるために、広範な立法的対応を約束するなどしている。また、『グッド・ワーク・プラン』は、EU 離脱にあたって就労者の権利を維持するだけでなく、それをさらに強化するとの意思を宣明するものでもある点にも留意が

⁴⁹ See, *id.*, p. 1.

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ *Id.*

⁵² *Id.*

⁵³ *Id.*

⁵⁴ *Id.*

⁵⁵ *Id.*, p. 2.

⁵⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2.

⁵⁷ 厳密に言えば、『グッド・ワーク・プラン』は、「女王陛下の命により（by Command of Her Majesty）」ビジネス・エネルギー・産業戦略担当大臣 Greg Clark がイギリス議会に提出した文書である。

なされるべきであろう（本報告書巻末【イギリス労働法政策資料解説】の『グッド・ワーク・プラン』第2節1参照）。

『グッド・ワーク・プラン』は、2018年12月以降のイギリスにおける労働法政策の具体的な方向性を示したものであり、『テイラー報告書』とともに近時イギリスでなされている労働法政策の淵源のひとつとして数えることができる。

なお、本章前節で述べた背景との関係に関しては、『グッド・ワーク・プラン』それ自体が『テイラー報告書』への応答文書としての性格を帯び問題意識を共有していることから『テイラー報告書』と同様に、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労使関係・雇用審判所に関する改善の必要性のいずれとも『グッド・ワーク・プラン』は密接であると言い得る。また、『グッド・ワーク・プラン』は、上記のように EU 離脱とも密接である。

第3節 主たる政策文書における基本的な相違点

1 『テイラー報告書』・『グッド・ワーク・プラン』の対極としての『労働法マニフェスト』・『ローリング・アウト』

本章前節で7つの政策文書を紹介したが、その中であって、『労働法マニフェスト』と『ローリング・アウト』は、『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』の対極に立つものと指摘できるだろう。後述するように、基本的な認識において真逆とも言い得るほどの相違があり、その結果として、提案がなされる内容についても相応の差異がみられる。『労働法マニフェスト』の側は野党色が強く、『テイラー報告書』の側は政府与党色が強いところとなっているが、仮に今後政権が労働党をはじめとした現在の野党に移った場合、『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』の内容が実施される可能性もある。本報告書としては、『テイラー報告書』・『グッド・ワーク・プラン』が提案している内容の是非について推し量る材料として、あるいは、今後政権変動が起きた場合の労働法政策について予測をなすための素材として、『労働法マニフェスト』と『ローリング・アウト』につき、本節において紹介する。

2 『労働法マニフェスト』と『ローリング・アウト』

『労働法マニフェスト』は、本章前節で述べたように、Ewingをはじめとするイギリスの労働（雇用）法研究者らにより作成がなされたが、その内容は、2016年9月26日の労働党大会において、次に労働党が政権を担う際の政策として承認されている⁵⁸。また、この『労働法マニフェスト』は、労働党のほか、緑の党、スコットランド国民党、イギリスの主要な

⁵⁸ 有田・前掲注10) 99頁。

労働組合からも支持を得たものとされ⁵⁹、その内容の多くは労働党の選挙用マニフェスト⁶⁰に採用されるなどしている⁶¹。よって、『労働法マニフェスト』はイギリスの野党に大きな影響を与えた文書として位置付けることができる。また、本章前節で先述したように、『労働法マニフェスト』を敷衍しより具体的な施策を示すものとして、『ローリング・アウト』が、やはり Ewing らにより雇用権研究所から発刊されている。

『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』の出された時期と『労働法マニフェスト』と『ローリング・アウト』の出された時期を時系列でみると、『労働法マニフェスト』（2016年6月）、『テイラー報告書』（2017年7月）、『ローリング・アウト』（2018年9月）、『グッド・ワーク・プラン』（2018年12月）となる。『ローリング・アウト』と『グッド・ワーク・プラン』は時期的に近接しているが、『労働法マニフェスト』と『テイラー報告書』との間には1年余りの時間が存在しており、前者が後者に何らかの影響を与えた可能性もあり得よう。というのも、『労働法マニフェスト』が野党の支持を得る中、保守党の May の依頼に基づく『テイラー報告書』が作成される過程で、その影響を受けなかったとは考えにくいからである。

3 『テイラー報告書』における基本認識と『労働法マニフェスト』における基本認識の相違

(1) 過去に対する認識の相違

『テイラー報告書』におけるイギリスの雇用に係る過去に対する認識は、肯定的なものとなっている。とりわけ象徴的なのは、その第4章において、イギリスは世界で最もフレキシブルで効率的な労働市場の一つとして認識され、フレキシブルな労働市場は硬直的な (rigid) アプローチをとる市場よりも高い就業率と低い失業率を享受する傾向にあり、何十年にもわたって労働分配率をよりよく保全し実質的な賃金上昇を実現してきた⁶²といった趣旨のイギリス産業連盟 (Confederation of British Industry) による文言を掲げている点であろう。これは、イギリスのフレキシブルな労働市場が過去数十年にわたって一定の実績をあげてきたことを示すものであり、『テイラー報告書』の雇用に係る過去に対する肯定的な認識を端的に表しているものといえるだろう。また、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を『テイラー報告書』は「イギリス方式 (the 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点も、『テイラー報告書』の過去に対する肯定的な認識を示している。

一方、『労働法マニフェスト』における、イギリスの雇用に係る過去に対する認識は否定的なものとなっている。『労働法マニフェスト』は、その第1章の冒頭で、イギリスの就労者は、過去35年にわたる新自由主義 (neo-liberalism) により打ちのめされ、ヨーロッパで

⁵⁹ これについては、Ewing et al., *supra*, note 4 の裏表紙にその旨の記載がある。

⁶⁰ Labour Party, *For the Many not the Few*, (2017).

⁶¹ See, Ewing et al., *supra*, note 4, p. 4.

⁶² See, Taylor, *supra*, note 1, p. 17.

最も不安定で、不幸で、ストレスにさらされており、最も高い確率でいじめに遭い、さらにヨーロッパの就労者の中で職場において発言する機会が最も少ない⁶³などと指摘している。これは、イギリスにおける過去から現在に至る新自由主義に基づく政策への否定的評価を示すものであるといえる。

(2) 現状に対する認識の相違

「イギリス方式」を是とする『テイラー報告書』ではあるものの、イギリスの雇用に係る現状については、大きく分けて3つの課題があるとしている。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、第二に、法をより明確にし、人々が自分たちの権利を知り、またそれを行行使するのを支援すること、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という3つの課題である。かかるような課題を認識しつつも、『テイラー報告書』は、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などとしており、また、フレキシブルなアプローチ、すなわち「イギリス方式」が機能しているのであって、システムをオーバーホールする必要はないとしている。そして、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などとしている。よって、『テイラー報告書』は、一定の課題を認識しつつも、イギリスの雇用に係る現状については肯定的な見方をし、また、フレキシブルな「イギリス方式」が依然妥当し得るという意識を有しているものといえる。

その一方において、『労働法マニフェスト』におけるイギリスの雇用に係る現状に対する認識は、否定的なものとなっている。相当な数の課題を認識しているものといえ、以下のような現状把握を展開させている。すなわち、イギリスの就労者は週当たりの労働時間・年間労働日数・退職までの年数が長く、退職後の年金受給額は他のヨーロッパ諸国よりも低い水準であり、他のヨーロッパ諸国の就労者と比較するにイギリスの就労者は教育やトレーニングの機会に恵まれず生産性は低く、有給の休暇もヨーロッパのほとんどの就労者に比べ少なく、低賃金のためにヨーロッパの他の地域よりも多くの就労者が貧困に陥っており、男女間の賃金格差は全くもって受け入れがたい水準にあり⁶⁴、イギリス企業の経営者は他のヨーロッパ諸国に比し一般の就労者よりもはるかに多くの収入を得ており、イギリスにおいては非正規労働者の割合が高く、フルタイムの仕事を希望するパートタイム就労者が他のヨーロッパ諸国よりも多く、イギリスの就労者は他のヨーロッパの就労者に比べて退職金・傷病手当・出産手当の受給資格者が少なく、不公正解雇や差別に対する救済についての就労者の権利は弱く、他のヨーロッパの諸国と異なりイギリスでは労働省や労働監督局(labour inspectorate)

⁶³ See, Ewing et al., *supra*, note 3, at para. 1.1.

⁶⁴ *Id.*, at para. 1.2.

は存在せず、労働安全衛生監督官の数もごくわずかであり⁶⁵、労働組合に関するイギリスの法律は西側諸国の中で最も制限が厳しく⁶⁶、賃金格差も顕著である⁶⁷、といった現状認識である。『労働法マニフェスト』は、イギリスの雇用に係る現状に対し、非常に厳しく、相当否定的な見方をしているものといえる。

(3) 労働(雇用)法見直しのスタンスにおける相違

上でみたように、『テイラー報告書』における過去と現状に対する認識と、『労働法マニフェスト』における過去と現状に対する認識は、いってしまえば対極に立つほどに差があるものといえよう。そのため、両者における労働(雇用)法の見直しについてのスタンスも全く異なったものとなっている。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『テイラー報告書』の基本的なスタンスである一方、徹底的な改革を志向し、既存のアプローチを疑問視し全く新たな提案をなそうとするのが『労働法マニフェスト』の基本的スタンスであるといえよう。

かかるような相違を意識しつつ、以下では、(1) プラットフォームを介した新しい働き方に係る法政策、(2) 脆弱な立場の就労者に係る法政策、(3) 労使関係・雇用審判所に係る法政策につきそれぞれ章を立て、『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』の内容を中心としつつ、『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』の内容についても適宜補足し、また必要に応じて研究者による反応も紹介していくこととしたい。

⁶⁵ *Id.*, at para. 1.3.

⁶⁶ *Id.*, at para. 1.4.

⁶⁷ *Id.*, at para. 1.5.

第2章 プラットフォームを介した新しい働き方に係る法政策

第1節 プラットフォームを介した新しい働き方の登場

1 プラットフォームを介した新しい働き方に係る状況

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⁶⁸。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⁶⁹。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、本報告書が対象とするイギリスでは、追って紹介するように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。

イギリスにおける人事及び人材育成の専門機関である人事開発研究所（Chartered Institute of Personnel and Development）による2017年3月の報告書⁷⁰（全56頁）によれば、オンラインで仕事をする・交通手段を提供するなどといったギグ・エコノミーにおける就労者（プラットフォームを介して就労する者）は、18～70歳の労働年齢人口の4%とされている⁷¹。

⁶⁸ 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。

⁶⁹ 石田・前掲注 68。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」労旬 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」季労 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」季労 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」労旬 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—」季労 267 号（2019 年）58 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、浜村彰＝石田眞＝毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』（労働開発研究会、2021 年）、及び日本労働法学会誌 135 号（2022 年）「プラットフォームエコノミーと社会法上の課題」に所収の各論文等。また、イギリスにおける議論に関し、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」季労 257 号（2017 年）139 頁、長谷川聡「ライドシェアに従事する役務提供者の労働者性—Uber BV and others v Aslam and others [2019] IRLR 257 CA—」労旬 1942 号（2019 年）38 頁、石田信平「クラウドワーカーの労働者性と労働者の脆弱性を起点とした目的論的解釈—イギリス Uber 事件最高裁判決—」季労 274 号（2021 年）170 頁等。

⁷⁰ Chartered Institute of Personnel and Development, *To gig or not to gig? Stories from modern economy*, (2017).

⁷¹ *Id.*, p.4.

そして、そうした就労者のうち、58%は正規雇用被用者（permanent employee）であり、20%が自営業者またはフリーランサー、8%が臨時雇用被用者（temporary employee）、5%が職業訓練（On a government-supported training programme）者、そして3%の割合を占めるものは2つあり家族従業者（unpaid family worker）と有期雇用被用者（fixed-term employee）とであり、また1%の割合を占めるものも2つあり派遣労働者とゼロ時間契約で就労する者（zero-hours worker）とであるなどとしている⁷²。こうした数字からすれば、副業の形態でプラットフォームを介して就労する者が少なくなく、専門的にプラットフォームを介して就労する者は必ずしも多くはないことが推測される。

実際、当該報告書によれば、プラットフォームを介して就労する者のうち、それを主たる収入にしている者の割合は全体の25%となっている⁷³。しかし、プラットフォームを介して就労する者の14%は、使用者のもとでの伝統的な仕事にありつかなかったためにプラットフォームを介し就労しているとしている⁷⁴。また、そうした者のうち、快適な生活を送ることができているとした者は11%にすぎない⁷⁵。よって、一定数のプラットフォームを介して就労する者は、そうした働き方を不本意ながら選択せざるを得ず、その中にあって、経済的に十分な満足を得られている者は少ないといえることができる。

また、当該報告書によれば、プラットフォームを介して就労する者のうち、自らを自営的であると感じている者は38%、自らを自営的であると感じていない者は47%となっている⁷⁶。ここからは、就労する者の意識と、プラットフォームを介して就労する者がプラットフォーム事業者によって「自営業者」として扱われるというような実態との乖離がみてとれる。

2 プラットフォーム就労に係る法的紛争（Uber 事件・Deliveroo 事件）

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。

（1）Uber 事件

これにつき、まず、Uber 事件が挙げられるが、同事件は、Uber の運転手の Aslam 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につき、雇用審判所に対し申し立てを行った事件⁷⁷である⁷⁸。

⁷² *Id.*, p.9.

⁷³ *Id.*, p.10.

⁷⁴ *Id.*, p.35.

⁷⁵ *Id.*

⁷⁶ *Id.*, p.21.

⁷⁷ *Aslam and others v Uber BV and others* [2017] IRLR 4 (ET).

⁷⁸ 本件（雇用審判所における判断）については、國武・前掲注 69）151 頁、石田・前掲注 68）、有田・前掲注 10）91 頁以下などにおいて、紹介がなされている。

主たる争点は、Uber の運転手が、1996 年雇用権法（Employment Rights Act 1996）・1998 年最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）・1998 年労働時間規則（Working Time Regulations 1998）における「労働者」に該当するかどうかという点にあった。なぜなら、Uber との関係において、運転手は「自営業者」として位置付けられていたからである。雇用審判所は、事実関係を詳細に検討し、運転手を「労働者」として認定し得るとした（雇用審判所による判断は 2016 年 10 月のことであった）。

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

運転手を「労働者」として認定するにあたり、雇用審判所は、下記のように判断した。すなわち、「(a) アプリを起動させ、(b) 労働することを認められた領域内に存在し、(c) 割り当てられた仕事を受けることができ、それを望む運転手は」、それら条件が満たされている限り、Uber の「労働者」として認定されるとした⁷⁹。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、運転手が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、

⁷⁹ See, *Aslam and others* at para. 86.

- (9) Uber が、運転手の報酬が影響を受けかねない払い戻しを、運転手に関与させることなく決めるという事実、
- (10) Uber が、収入保証制度を設けていたという事実（しかし、現在は中止されている）、
- (11) 運転手が自営業者であれば自らの会計において負担するような損失のリスクを、Uber が負担するという事実、
- (12) 運転手に関する苦情を含む、乗客からの苦情を Uber が処理しているという事実、
- (13) Uber が、運転手の諸条件を一方的に変更する権限を有しているという事実
- である⁸⁰。

本件におけるように、プラットフォーム事業者が、プラットフォームを介して就労する者を「自営業者」として位置付けるということは、一般的に行われている。そのような中において、Uber の運転手は「自営業者」ではなく「労働者」であるとした本判断は、インパクトのあるものであった。雇用審判所は、仔細な検討によって、通常のタクシーと異なりプラットフォームを用いた配車サービスにおける運転手もまた「労働者」であると結論付けた。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⁸¹。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⁸²、Uber は最高裁判所に上訴したが、これもまた敗訴した⁸³。

⁸⁰ *Id.*, para. 92.

⁸¹ *Uber BV and others v Aslam and others* [2018] IRLR 97 (EAT).

⁸² *Uber BV and others v Aslam and others* [2019] IRLR 257 (CA). これを検討したものとして、長谷川・前掲注 69。

ところで、イギリスにおける Uber の営業に関する近時の動向として下記を注記したい。すなわち、ロンドン交通局 (Transport for London) は、公共の安全に対する懸念などを理由として Uber の営業免許を更新しないとし、同社の免許は 2017 年 9 月 30 日に失効することとなった。同社はロンドン交通局の措置につき、その取消をウエストミンスター治安判事裁判所 (Westminster Magistrates' Court) に対し 2017 年 10 月 13 日に申し立てた。裁判所の最終的な判断が示されるまでは、Uber のドライバーは営業の続行が可能ということとなっていた。その後、判決を受け、営業の許可がなされたものの、新たな安全上の問題が指摘され営業免許が再び宙に浮き、Uber が提訴をなすといった攻防がなされることとなった。そうした紆余曲折の後、2020 年 9 月 28 日になされた判決を受け、ロンドン交通局は条件付きで 18 ヶ月の営業を認めた。

なお、2017 年 9 月当時首相であった May は、BBC によるインタビューにおいて、ロンドン交通局による当該措置あるいは Sadiq Khan 市長に対しての非難を表明した。すなわち、同市長の行為は 40000 人の雇用を奪い 350 万人のユーザーの生活に悪影響を与えるなどと同首相は述べており、既存のロンドン・タクシーと Uber など民間業者との平等な競争の場を期待する旨を明らかにした。同首相の発言内容については、'Uber ruling puts jobs at risk, says Theresa May', BBC, 28 Sep. 2017. また、それをさらに報じたものとして、Patrick Greenfield, 'Uber licence withdrawal disproportionate, says Theresa May', *The Guardian*, 28 Sep. 2017.

⁸³ *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] IRLR 407 (UKSC). これを検討したものとして、石田 (信) ・前掲注 69。

(2) Deliveroo 事件

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）による裁決⁸⁴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（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」の定義規定につき下記 3 参照）によれば、「自ら（personally）⁸⁵」労働またはサービスをなすことが要件となるところ、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づ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。

3 雇用上の法的地位と雇用上の諸権利

これら 2 事件を通じ、①プラットフォームを提供する企業とプラットフォームを介して就労する者との関係において、当該ワーカーが「労働者」として扱われず「自営業者」として扱われている点、あるいは、②「代替条項」が付されている点について広く着目がなされるようになった。①については Uber 事件がその典型であったし、②については Deliveroo 事件において端的であった。これらの問題点が解決されない限り、プラットフォームを介して就労する者に対する法的保護は相当に希薄なものとなる。なぜなら、Uber 事件が示しているように、あるプラットフォームを介して就労する者の「労働者」該当性は、最低賃金や有給休暇などに関する法的保護に直結する論点となるからであり、また、プラットフォーム事業者によって約款に「代替条項」が組み入れられている場合、その事実は「労働者」該当性判断においてマイナスに作用し得るからである。

とりわけ「代替条項」を巡る問題点、すなわち、1996 年雇用権法 230 条（下記参照）3 項 b 号などのイギリス制定法において「自ら（personally）」労働またはサービスをなすことが

⁸⁴ *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 頁等。

⁸⁵ 「自分自身で」という非代替性を示している。

「労働者」たるための要件とされている点については、本報告書で紹介する政策文書でも一定の課題とされており、とりわけ『テイラー報告書』と、それを支持する労働・年金委員会及びビジネス・エネルギー・産業戦略委員会による報告書とが、それに対し応答を試みている。そして、その両者においては、Uber や Deliveroo といったプラットフォーム事業者ないし上述のような事件が念頭に置かれており、あるいは、その論旨においてその影響が強くみられるところとなっている。

【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（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（contract of service）、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（personally）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。

イギリスにおいて、雇用上の法的地位は諸権利の保障の程度と直接関係する。すなわち、イギリスは、先述のように働く者の法的地位⁸⁶につき労働法上「被用者」・「労働者」・「自営業者」という 3 分法を採っているところ、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。

⁸⁶ イギリス労働（雇用）法の適用対象につき、小宮・前掲注 28）54 頁以下、有田謙司「イギリス」『諸外国の労働契約法制に関する調査研究』労働政策研究報告書 39 号（労働政策研究・研修機構、2005 年）207 頁、215 頁以下、岩永昌晃「イギリスにおける労働法の適用対象者（1）～（2・完）」法学論叢 157 巻 5 号（2005 年）56 頁、同 158 巻 1 号（2005 年）72 頁、國武英生「イギリスにおける労働法の適用対象とその規制手法」学会誌労働法 108 号（2006 年）184 頁、新屋敷恵美子「イギリス労働法における労働者概念—労働者概念における契約の要素と契約外的要素—」山口経済学雑誌 61 巻 4・5 号（2013 年）99 頁、石田信平「イギリス労働法の Worker 概念（1）～（2・完）」季刊労働法 262 号（2018 年）178 頁、同 263 号（2018 年）116 頁、岩永昌晃「イギリス」『労働法の人的適用対象の比較法的考察（資料シリーズ 214 号）』（労働政策研究・研修機構、2019 年）6 頁等。

【法的地位に伴う権利・保護についての一覧表⁸⁷⁾】

	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	○	○ ⁸⁸⁾	×
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⁸⁹⁾。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

⁸⁷⁾ 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, *supra*, note 70, 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。

⁸⁸⁾ これについては、『テイラー報告書』による勧告、それを受けた『グッド・ワーク・プラン』を経て法改正がなされ実現に至った。

⁸⁹⁾ かかる事情・経緯につき、See, Anne Davies, *Employment Law*, (Pearson, 2015), p. 110. また、アン・デービス（井川志郎＝鈴木俊晴＝滝原啓允＝藤木貴史訳）「イギリスにおけるギグ・エコノミー」労働法律旬報 1944号（2019年）12頁、16頁等。

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はほぼ全く保障がなされないこととなる。

4 雇用上の法的地位と税制・社会保障との関連

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⁹⁰。なお、「雇用される」者については使用者が支払った報酬に対し所得税及び社会保険料（National Insurance Contributions）が課される（使用者負担あり）のに対し、自営業者については取引・専門職・職業の利益に対し所得税及び社会保険料が課されることとなっている⁹¹。

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（本報告書第1章第2節2で先述した『自営業とギグ経済』におけるような議論）も生じるところとなった。

こうした議論は、自営業者の増加という社会経済的な変容を背景のひとつとしながら生じたものといえるし、あるいは、高年齢者の増加とも関連している。

第2節 雇用上の法的地位に関して

1 「イギリス方式」の枠組み

『テイラー報告書』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、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。

まず、『テイラー報告書』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（とはいえ被用者は労働者に含まれる）が機能していることが紹介されている⁹²。そして、『テイラー報告書』は、先述の1996年雇用権法230条（本章

⁹⁰ とはいえ、田近栄治＝相川陽子「変化する労働環境における労働者保護と税制の対応—Taylor Reviewからの示唆—」成城大学経済研究 225号（2019年）33頁、44頁によれば、労働者は原則として自営業者として扱われるようである。しかし、契約内容による個別判断となるので「雇用される」者として扱われる場合もある旨の注記がなされている。結局のところ、労働者という雇用上の法的地位を有する者が、税制上「雇用される」者と自営業者のいずれに該当するかは、必ずしも明らかでないということとなろう。

⁹¹ 田近＝相川・前掲注 90）45頁。

⁹² See, Taylor, *supra*, note 1, p. 33.

第1節3参照)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、『テイラー報告書』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⁹³。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⁹⁴。そして、『テイラー報告書』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⁹⁵。

さらに、『テイラー報告書』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こと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⁹⁶。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⁹⁷。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

⁹³ *Id.*

⁹⁴ *Id.*

⁹⁵ *Id.*

⁹⁶ *Id.*

⁹⁷ *Id.*, p. 34.

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規定をなすべきなどとしている⁹⁸。

そうした議論を補足するかのように、『テイラー報告書』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⁹⁹。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『テイラー報告書』の基本的な立場に由来している¹⁰⁰。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¹⁰¹。

おおむね以上のような論旨のもと、『テイラー報告書』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¹⁰²。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『テイラー報告書』における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・ツールを政府が提供すべきであるといった勧告も、『テイラー報告書』は示している¹⁰³。

また、雇用上の諸権利については3分法が採られているものの、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『テイラー報告書』は指摘する¹⁰⁴。そして、『テイラー報告書』は、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している¹⁰⁵。

2 使用者と就労者にとっての明確性

『グッド・ワーク・プラン』は、イギリスにおいて、いずれの制定法における雇用上の諸権利が適用されるのか、そしてどのくらいの税金を支払う必要があるのかを左右するのは、雇用上の法的地位である¹⁰⁶、と指摘する。そして、それに続き、『グッド・ワーク・プラン』

⁹⁸ *Id.*

⁹⁹ *Id.*

¹⁰⁰ *Id.*

¹⁰¹ *Id.*, p. 35.

¹⁰² *Id.*

¹⁰³ *Id.*, p. 39.

¹⁰⁴ *Id.*, p. 38.

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 26.

は、新たなビジネス・モデルと雇用実務の台頭によって、個々人の雇用上の法的地位に関する見解の相違が増加している¹⁰⁷との指摘し、さらに、一部の企業が雇用上の諸権利を就労者に付与しない、あるいは、一部の個人や企業が適切な税金を支払っていないといった懸念が生じていると指摘する¹⁰⁸。また、『グッド・ワーク・プラン』は、自営業者数の2001年以降の推移につきグラフ¹⁰⁹を示している。そのグラフからは、自営業者が増加傾向（その一方で被用者を雇い入れる自営業者は減少傾向）にあることが読み取れる。

雇用上の法的地位に関し、『グッド・ワーク・プラン』は、以下のように述べる。すなわち、まず、雇用上の法的地位は、契約書の内容や使用者が働く者に伝える内容だけではなく、労働関係の特性によって決定される¹¹⁰とする。そして、本章第1節4で先述したことと同様のことが記述されている。つまり、イギリスの税制は、「雇用される」者と自営業者の2層構造となっている一方、雇用上の諸権利については被用者と労働者そして自営業者の3層構造となっている旨が指摘されている¹¹¹。そうした構造の違いに起因し、労働者という法的地位を有する者は、現在、税制において「雇用される」者または自営業者のいずれかに該当する可能性があるなどとしている¹¹²。すなわち、『グッド・ワーク・プラン』は、税制上の就労者の区分と雇用法上のそれとに、ずれが生じていることを、問題視しているものといえよう。

次に、『グッド・ワーク・プラン』は、被用者と労働者そして自営業者の法的地位に基づく諸権利の相違について指摘している。すなわち、①被用者は正規雇用のもと労働をなす傾向にあり、資格取得期間を要するものを含む全ての制定法上の諸権利を得ることができ、②労働者は機会に応じ仕事をなす傾向にあり、全国最低賃金（National Minimum Wage）や休暇手当そして休憩の権利を含む諸権利を得ることができ、③真正な自営業者である個人は法的保護を必要とせず、そうした個人は、自らの事業を運営し、どのように、いつ、だれが仕事をなすか管理し、引き受ける仕事の価格交渉をなし、誰かを使用する場合はむしろ雇用法を遵守せねばならない、などと指摘している¹¹³。

そして、雇用上の諸権利について争いがある場合、当該個人は雇用審判所に申し立てが可能であり、雇用上の法的地位について決定を求めることができるとし、また、税に関しては歳入関税庁がまず雇用上の法的地位を決する(enforce)が、争いがある場合は税務審判所(tax tribunal)に付することができるなどとしている¹¹⁴。また、審判所は、当該個人の法的地位について判断をなす際に、雇用契約(contract of employment)または他の労働者契約

¹⁰⁷ *Id.*

¹⁰⁸ *See, id.*

¹⁰⁹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 26.

¹¹⁰ *Id.*, p. 27.

¹¹¹ *See, id.*

¹¹² *Id.*

¹¹³ *Id.*

¹¹⁴ *Id.*, p. 28.

(worker's contract) が存在するかどうか検討し、当該の労働関係と取決めに関連するすべての特性と要素を考慮する¹¹⁵としている。さらに、契約書に書かれている内容だけではなく、実際はどうなのかが重要であり、判例法に基づくいくつかのテストが存在するなどとしている¹¹⁶。

『グッド・ワーク・プラン』は、「労働者の地位を証するために裁判所が用いる主なテスト (key tests used by the courts to establish worker status)」として、以下の3つを掲げている。すなわち、①契約—当該個人と当該使用者との間に契約が存在するか、②自らなサービス (役務) —当該個人が自分自身で (自ら) 仕事をなす必要があるかどうか、③当該個人が自らの責任で事業を運営—裁判所は労働者の地位と矛盾するその他の要因もまた考慮するが、それに関連するのは、(a) どのように・いつ・どこで・いかなる仕事をなすのかを誰が管理しているのか、(b) 当該個人と使用者との間に単なる契約の枠を超えた何らかの形式でのコミットメントまたは義務が存在するかどうか、(c) 当該個人が使用者の事業に統合されて (integrated) いるかどうかとの諸点、といったように上記テストについて記述している¹¹⁷。

そして、『グッド・ワーク・プラン』は、雇用上の法的地位が3層構造である一方で税制における区分が2層構造となっていることから、混乱が生じ、あるいは税制における不正が生じ得るなどという指摘をしている¹¹⁸。こうした構造の違いを調整し、2つのシステムの相違を最小限に抑えるという『テイラー報告書』の勧告を受け、『グッド・ワーク・プラン』は、今後、イギリス政府がこれに係る詳細な検討を進めるとしている¹¹⁹。

また、新たなビジネス・モデルの観点から雇用上の諸権利や税制について理解が進むような支援を政府がなすべきなどとする『テイラー報告書』の勧告を受け、『グッド・ワーク・プラン』は、現実を反映しつつ雇用上の法的地位についてのテストの明確性を改善するための立法をなし、雇用上の法的地位について理解する助けとなるようなガイダンスやオンライン・ツールを改善するなどとしている¹²⁰。

さらに、『テイラー報告書』が、新たなビジネスや新たな雇用モデルに対応し労働者と自営業者を区別するにあたり代替権¹²¹の有無ではなく「管理」に重点を置くべきなどとしたことを受けつつ、『グッド・ワーク・プラン』は、雇用上の法的地位に関し立法をなすなどとしている¹²²。しかし、『グッド・ワーク・プラン』は、当該論点について今後検討を進める

¹¹⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 28

¹¹⁶ See, *id.*

¹¹⁷ *Id.*, p. 27.

¹¹⁸ *Id.*

¹¹⁹ *Id.*

¹²⁰ *Id.*, p. 28.

¹²¹ 1996年雇用権法 230条3項によれば、労働者の定義に「自ら」仕事を遂行することが含まれる (b号)。

¹²² See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, pp. 28-29.

ことを明確にしているものの、『テイラー報告書』よりも進んだ何かを提示するには至っていない。

3 被用者・労働者と自営業者との間に境界を置くことの困難性

雇用上の法的地位に関して、『テイラー報告書』は、その判断に係るテストの明確なアウトラインを立法で示すよう政府に勧告している。そうした勧告は、法律の専門家のみならず、就労者の誰もが自らの雇用上の法的地位とそれに基づく諸権利について知り得るようなわかりやすい判定基準が必要であるといった『テイラー報告書』の基本的な立場に由来している。また、政府が、大部分の事案において雇用上の法的地位を特定するオンライン・ツールへのアクセスを個人と使用者に提供することによって、雇用上の法的地位に関する明確性と理解を向上させるといった勧告も、『テイラー報告書』は示している。

しかし、雇用上の法的地位に係る『テイラー報告書』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の明確なアウトラインを立法に盛り込むという『テイラー報告書』の上記主張について、その困難性を指摘している¹²³。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¹²⁴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『テイラー報告書』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¹²⁵。

また、Davies は、『テイラー報告書』の上記主張、すなわち諸テストを立法に盛り込むといったことについて、一見魅力的な案であるとする¹²⁶。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¹²⁷。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¹²⁸。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

¹²³ 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.

¹²⁴ *Id.*

¹²⁵ *Id.*, p. 59.

¹²⁶ デービス・前掲注 89) 26 頁。

¹²⁷ 同 26 頁。

¹²⁸ 同 26・27 頁。

定法上の定義を考えるとすることは、なお必要とされるであろうなどと Davies は指摘している¹²⁹。

ところで、McGaughey は、『テイラー報告書』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¹³⁰以来の動向を意識していないといった要旨の批判¹³¹をしている。

『テイラー報告書』による上記勧告につき、『グッド・ワーク・プラン』は、雇用上の法的地位に関し立法をなすなどとしているものの、『テイラー報告書』よりも進んだ何かを提示するには至っていない。すなわち、上記勧告への『グッド・ワーク・プラン』としての応答は、現代の労働慣行を反映しつつ、雇用上の法的地位につき、より明確にするための法案を提出する¹³²といったものとなっている。なお、オンライン・ツールについての勧告につき、『グッド・ワーク・プラン』は、これを受け入れるなどとしている¹³³。

『労働法マニフェスト』では、雇用上の法的地位に関し、一定の法改正が示唆されているが、それについては下記 5 で述べる。

ところで、先述のように、イギリスにおいては、雇用上の諸権利について 3 分法が採られているものの、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『テイラー報告書』は指摘している。そのため、『テイラー報告書』は、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している。

これにつき、『グッド・ワーク・プラン』は、2 つの制度間の整合性につき詳細な提案をなすとしている¹³⁴が、Bales らは、かかるような『テイラー報告書』の主張に関し、おおよそ、雇用保護を欠く自営業者の増加につながりかねないなどといった趣旨の懸念を示している¹³⁵。なお、『ローリング・アウト』は、下記 5 で述べるような雇用形態の合理化 (rationalisation) により、虚偽の自営業者が減少し、より多くの税金と社会保険料が支払われるようになるなどとしている¹³⁶。

2022 年 7 月に出された政府による応答文書¹³⁷では、『グッド・ワーク・プラン』が雇用上の法的地位についてのテストの明確性を改善するための立法をなし雇用上の諸権利と税制との整合性を図ると約したことを確認しつつも、新型コロナウイルスのパンデミックなどを理由（なお、本報告書終章第 4 節も参照）として、制度的な見直しを見送る旨が示されてい

¹²⁹ 同 27 頁。

¹³⁰ *Autoclenz Ltd v Belcher and others* [2011] IRLR 820 (SC).

¹³¹ See, Ewan McGaughey, 'Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status' (2019) 48 ILJ 180, pp. 185-190.

¹³² See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 44.

¹³³ *Id.*, p. 45.

¹³⁴ *Id.*, p. 44.

¹³⁵ See, Bales et al., *supra*, note 123, pp. 63-64.

¹³⁶ See, Ewing et al., *supra*, note 4, at para. 6.35.

¹³⁷ Her Majesty's Government, *Employment Status consultation: Government Response*, (2022).

る¹³⁸。

4 「代替条項」の問題点

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、『テイラー報告書』は、これまでの「労働者」を「従属的請負人」に変更し、「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¹³⁹。

また、『テイラー報告書』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¹⁴⁰。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¹⁴¹。

そして、『テイラー報告書』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」に重点を置くべきと勧告している¹⁴²。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。『テイラー報告書』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¹⁴³。

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『テイラー報告書』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、『テイラー報告書』は問題視している¹⁴⁴。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¹⁴⁵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『テイラー報告書』の意図と調和することとなる¹⁴⁶。

¹³⁸ See, *id.*, p. 28.

¹³⁹ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 35. See also, p. 9, 110.

¹⁴⁰ *Id.*, p. 36.

¹⁴¹ *Id.*

¹⁴² *Id.*

¹⁴³ *Id.*

¹⁴⁴ *Id.*

¹⁴⁵ Taylor, *supra*, note 1, p. 36.

¹⁴⁶ See, *id.*

そうした「代替条項」に関する問題については、**Deliveroo** 事件において、まさに争点となったところであり、ライダーたちに付与された「代替権」により、ライダーたちの「労働者」該当性は否定された。また、**Uber** 事件において、運転手たちが「労働者」として認定された際の事実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『テイラー報告書』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。

5 雇用上の法的地位に係る「2分法(単一の法的地位)」の模索

『テイラー報告書』による上記提案について、研究者からの反応は、さほど芳しくない。**Bales** らは、**Deliveroo** 事件を念頭に置き、「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、『テイラー報告書』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¹⁴⁷。「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¹⁴⁸などと **Bales** らはしている。そして、実際に **Clyde & Co** 事件¹⁴⁹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¹⁵⁰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¹⁵¹と『テイラー報告書』がしていることとの矛盾¹⁵²を **Bales** らは指摘している。さらに、『テイラー報告書』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¹⁵³。

『グッド・ワーク・プラン』は、『テイラー報告書』による上記の勧告につき、雇用上の法的地位に関しての応答と同様に立法をなすなどとはしているものの具体的な応答をなすには至っていない。

「労働者」概念について、『労働法マニフェスト』は、**Ian Mearns** 議員による 2014 年ゼロ時間契約法案 (Zero Hours Contract Bill 2014) を参照している。すなわち、同法案が「労働者とは雇用されている者をいう」とし、さらに、「ある者が労務を提供することを他者と

¹⁴⁷ See, **Bales et al.**, *supra*, note 123, p. 61.

¹⁴⁸ *Id.*

¹⁴⁹ *Bates Van Winkelhof v Clyde & Co LLP and another* [2014] IRLR 641 (SC).

¹⁵⁰ See, **Bales et al.**, *supra*, note 123, p. 61.

¹⁵¹ See, **Taylor**, *supra*, note 1, p. 36.

¹⁵² See, **Bales et al.**, *supra*, note 123, p. 61.

¹⁵³ *Id.*, pp. 61-62.

約しており (is engaged by another to provide labour)、かつ、自己の計算に基づいて真に事業を営んではない場合、当該ある者は、本法の目的において、雇用されている (is employed)」としている¹⁵⁴ことを示している¹⁵⁵。さらに、『ローリング・アウト』では、1996年雇用権法 230 条の規定を下記のようになすよう提案がなされている。すなわち、「この法律において『労働者』または『被用者』とは、(a) 労務を提供することを他者と約しようとし (seeks to)、(b) 労務を提供することを他者と約している、または、(c) 雇用が終了した場合には、労務を提供することを他者と約していた、かつ、(d) 自己の計算に基づいて真に事業を営んではない、個人のことをいう¹⁵⁶」とするよう提案している。そして、類似の定義が Chris Stephens 議員に代わり雇用権研究所が起案した 2018 年労働者の定義及び諸権利法案 (Workers' Definition and Rights Bill 2018) に盛り込まれている¹⁵⁷としている。

かかるような提案は、プラットフォームの登場や脆弱な立場の就労者の増加といった背景のもと、イギリス労働法の人的な適用範囲を明確にし、簡素にし、拡大するといった趣旨でなされており、自己の計算に基づいて事業を営んでいる個人を唯一の例外として「単一の法的地位 (single status)」を設けようとするものである¹⁵⁸。かかる新たな定義によって、契約などにより特定の雇用上の法的地位が定められているかどうかに関わらず他者に労務を提供する全ての者が 1996 年雇用権法などに含まれる全ての権利と保護を享受できる立場に置かれる¹⁵⁹。

また、他者に労務を提供する者は、全て当該立場にあるものと推定される (反証可能な推定)¹⁶⁰。なお、『テイラー報告書』も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 (本報告書第 4 章第 2 節参照) が、『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』のいうところは、雇用上の法的地位について 3 分法を維持するのではなく (『テイラー報告書』は 3 分法を維持した上での議論を展開している¹⁶¹)、全ての雇用上の諸権利を享受できる「単一の法的地位」を設け、それをデフォルトとするという点に力点を置いている。

当該新定義には、「管理」や「従属」の要件がないことから、現在、他者が行う事業等の一環として役務を提供する自営業者に分類されている者も当該新定義に含まれることとなり、雇用上の諸権利の恩恵を受けることとなる¹⁶²し、現在、様々な契約に基づいて自営業者として分類され、あるいは誤って分類されているその他の者についても、自己の計算に基づいて

¹⁵⁴ 有田・前掲注 10) 99 頁。

¹⁵⁵ Ewing et al., *supra*, note 3, at para. 5.8.

¹⁵⁶ Ewing et al., *supra*, note 4, at para. 6.11.

¹⁵⁷ *Id.*

¹⁵⁸ See, *id.*, at para. 6.10.

¹⁵⁹ See, *id.*, at para. 6.12.

¹⁶⁰ See, *id.*, at para. 6.13.

¹⁶¹ 『フレームワーク』による提案も、これを受けたものである。

¹⁶² See, Ewing et al., *supra*, note 4, at para. 6.14.

真に事業を営んではいない限り、新定義に含まれることになる¹⁶³。結果として、自己の計算に基づいて真に事業を営む者以外には、現在の「被用者」と同じく全ての権利と保護が確保されることとなる。

第3節 出来高賃金制とデジタル・バッジに関して

1 プラットフォーム就労と出来高賃金制

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¹⁶⁴としつつも、そうした者らの労働時間と賃金について『テイラー報告書』は以下のような主張をなしている。すなわち、『テイラー報告書』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¹⁶⁵。言い換えれば、ある時間帯に仕事がないことを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¹⁶⁶。

そして、裁判所が、単にアプリにログオンしていることと、仕事をすること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、『テイラー報告書』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¹⁶⁷。

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¹⁶⁸。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¹⁶⁹。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、『テイラー報告書』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るべきなどとしている¹⁷⁰。『テイラー報告書』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¹⁷¹。

¹⁶³ See, *id.*, at para. 6.15.

¹⁶⁴ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 36.

¹⁶⁵ *Id.*, p. 37.

¹⁶⁶ *Id.*

¹⁶⁷ *Id.*

¹⁶⁸ *Id.*, p. 38.

¹⁶⁹ *Id.*

¹⁷⁰ *Id.*

¹⁷¹ *Id.*, p. 40.

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という『テイラー報告書』の提案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¹⁷²。

また、『グッド・ワーク・プラン』は、ビジネス・エネルギー・産業戦略省 (BEIS: Department for Business, Energy and Industrial Strategy) と労働年金省 (Department for Work and Pension, なお、先述のようにイギリスにはいわゆる労働省は存在せず、労働年金省の管轄は、諸外国におけるような労働省のそれとは異なる) との合同特別委員会の勧告により、『テイラー報告書』による出来高払いに係る勧告を実施しないなどとしている¹⁷³。

2 デジタル・バッジの活用のは非

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る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『テイラー報告書』はしている。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¹⁷⁴と勧告している。

『テイラー報告書』による上記提案に関し、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している¹⁷⁵。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¹⁷⁶。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¹⁷⁷。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¹⁷⁸。

¹⁷² See, Bales et al., *supra*, note 123, pp. 62-63.

¹⁷³ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 44.

¹⁷⁴ Taylor, *supra*, note 1, p. 87.

¹⁷⁵ デービス・前掲注 89) 28 頁。

¹⁷⁶ デービス・前掲注 89) 28 頁。

¹⁷⁷ デービス・前掲注 89) 28 頁。

¹⁷⁸ デービス・前掲注 89) 28 頁。

『グッド・ワーク・プラン』は、『テイラー報告書』の上記勧告につき、原則として受け入れるものとし、今後の趨勢を見つつ、さらなる措置が必要かどうかを判断するといった応答をなしている¹⁷⁹。

¹⁷⁹ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 53.

第3章 脆弱な立場の就労者に係る法政策

第1節 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、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、ゼロ時間契約は、ギグ・エコノミーが進展する以前から広がりを見せており、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¹⁸⁰。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¹⁸¹。正確な統計データの収集は困難とされているようではあるが、スーパーマーケット・ケータリング・ソーシャルケアといった領域から、近年では大学教員・パイロット・地方自治体職員・医療サービス・消防士などの専門職にもゼロ時間契約の拡大がみられる¹⁸²ようである。イギリスにおいては、とりわけ 1990 年代以降、ゼロ時間契約の増加が認知されるようになってきたとされ、同年代半ばには、バーガーキングが実際に客にサービスした時間のみに報酬を支払うという仕組みを導入した¹⁸³とされている。

様々な問題が指摘されてきた派遣労働者¹⁸⁴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。派遣労働者に関し、とりわけ問題となってきたのは、いわゆるスウェーデン型適用除外（Swedish derogation）とアンブレラ企業（umbrella company）の存在の 2 つである。まず、前者については、以下のように説明が可能である。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（qualifying period、イギリスでは雇用上の諸権利の一部に資格要件期間が設定されており一定の期間が経過した後には当該権利が行使可能となる）を経た派遣労働者（reg. 7(2)）は均等待遇に関する権利を

¹⁸⁰ デービス・前掲注 89) 27 頁。なお、ゼロ時間契約に係る近時の論考として、本稿で引用する文献の他、新屋敷恵美子「イギリスにおける『ゼロ時間契約（zero-hours contract）』の停止期間中の権利義務と契約解釈—賃金からの控除を受けない権利の適用をめぐる—」季労 279 号（2022 年）160 頁等。

¹⁸¹ 有田・前掲注 10) 83 頁以下。

¹⁸² 神吉知郁子「イギリスの労働法の保護対象とゼロ時間契約」『激変する雇用環境と労働法・労働政策の課題』（労働問題リサーチセンター、2021 年）131 頁、135 頁。

¹⁸³ 神吉・前掲注 182。

¹⁸⁴ 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。

取得し、派遣先の直接採用者と同一の基本的労働条件・雇用条件に対する権利を有する (reg. 5(1)) こととなるが、ある派遣期間とある派遣期間との間隙に派遣元が派遣労働者に対し一定の賃金支払いを約する (“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た。次に、後者のアンブレラ企業とは、労働者派遣事業者と派遣労働者との間に介在し、労働者派遣事業者に代わり派遣労働者の労務管理をなす事業者のことを指す。アンブレラ企業の存在は、使用者は一体誰なのかという問題を複雑にさせており、また、アンブレラ企業から多額の手数料を請求されるなどといった問題点も指摘されている。

その他の非正規の就労者への保護についても、本報告書で紹介する政策文書群は一定の認識を示すところとなっているが、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高いものであったと解される。

第2節 ゼロ時間契約により就労する者に関して

『テイラー報告書』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要請する機会があるべきとしている¹⁸⁵。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¹⁸⁶。

また、『グッド・ワーク・プラン』は、全ての労働者が予見可能かつ安定的な契約を要請する権利 (right to request a more predictable and stable contract) を獲得できるような立法をなすとしている¹⁸⁷。すなわち、毎週様々な時間に働くことについて満足している個人はその就労の仕方を継続可能だが、より確実に就労したい場合は26週間の就労の後、使用者に対し、より固定化された働き方を求めることができるようにする権利を法定すべく立法を進めるとしている¹⁸⁸。そして、この権利は、被用者であろうと労働者であろうと、行使可能とすべきとしている¹⁸⁹。

この権利については、『グッド・ワーク・プラン』において「予見可能かつ安定的な契約を要請する新たな権利が如何に適用されるかについての具体例」と題する例が掲載されている¹⁹⁰。具体的には、その新しい権利がどのように用いられるか、ゼロ時間契約で就労する者を素材とした例が、以下のように示されている。

¹⁸⁵ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 48.

¹⁸⁶ *Id.*

¹⁸⁷ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 13.

¹⁸⁸ *Id.*

¹⁸⁹ *Id.*

¹⁹⁰ *Id.*, p. 14.

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

先述のように、『テイラー報告書』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要請する機会があるべきとし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たが、下記第3節2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、『テイラー報告書』を批判している¹⁹¹。また、Daviesも、要請権における問題点は、弱い立場にある就労者がそうした権利を行使しないであろうことにあり、それがゆえ、そうした権利は脆弱な契約を結んでいる就労者にとって最善のアプローチにはならないなどと指摘している¹⁹²。

『グッド・ワーク・プラン』は、先述のように、『テイラー報告書』による上記勧告を受け入れるとし、派遣労働と直接雇用に関する『テイラー報告書』への応答（下記第3節2）と同じく、さらに進んで、予見可能かつ安定的な契約を要請する権利を全ての労働者にもたらしとしている¹⁹³。

ゼロ時間契約に関しては、『労働法マニフェスト』において、詳細な言及がなされている。すなわち、ゼロ時間契約について、『労働法マニフェスト』は、ニュージーランドの立法が全ての雇用契約において労働者が各週に働くことを求められる時間が取決められるべきことを規定していることなどを参照しつつ、あるいは、雇用権研究所による労働時間法の改正案を示し、さらに、以前Ian Mearnsによる議員立法として上程されたものの廃案に終わったゼロ時間契約法案も示すなどしている¹⁹⁴。雇用権研究所による改正案は、全ての労働者は当該労働者が各週または各月に働くことを求められる時間の下限を規定する「確定時間契約」のもとに雇われなければならないといった内容などからなるが、呼出待機中の待機手当にも

¹⁹¹ See, Bales et al., *supra*, note 123, pp. 68-69.

¹⁹² デービス・前掲注89) 28頁。

¹⁹³ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 46.

¹⁹⁴ 井川・前掲注10) 119頁。

言及している¹⁹⁵。また、ゼロ時間契約法案は、ゼロ時間契約により就労する者を12週にわたり継続雇用した使用者は12週が経過する日からその者に対し固定的かつ規則的な労働時間の契約を申込む義務を負うと規定し、労働者に与えられる最低労働時間についての情報提供に関する条項を設けることや、合理的な仕事の割当通知（および取消通知）を行うべき使用者の義務を提案し、12週後の強行的な契約更改より前に固定的かつ規則的な雇用に移行することを要請する権利を労働者に与えるものである¹⁹⁶。

『ローリング・アウト』は、本報告書第2章第2節5で先述の2018年労働者の定義及び諸権利法案に沿って、以下のように法律を改めることを提案している。すなわち、①働く週ごとに最低限の通常の労働時間を契約に定め（specify）させること、かつ、これを「初日」からの権利とすること、②働く週に労働時間をどのように配分するかを定め、かつ、シフトやローテーションなどを定めること（その変更には、少なくとも7日前に合理的な通知をなす必要がある）、なお、これにより労働者と企業の双方に秩序ある柔軟性（regulated flexibility）を与え得る、③契約に定められた通常の労働時間を超える追加的な労働時間を合意することができるが、通常の労働時間の20%を超えて労働時間を追加しないよう定めると、④契約に定められた通常の労働時間を超える追加時間を合意した場合に「プレミアム・レート」という形式で追加的報酬を提供すること、なお、通常の賃金の200%に相当する追加的な割増賃金率を推奨する、といった事柄が提案されている¹⁹⁷。また、『ローリング・アウト』は、通常の労働時間または合意された追加労働時間がキャンセルされた場合、キャンセルされた各労働時間に対して同様の割増賃金率が適用されるべきであり、キャンセルによって発生した追加的費用または損失も考慮されるべきである¹⁹⁸などとしている。さらに、労働者は、(i) 法律または労働協約で規定された時間を超える追加的な労働の要求から、また、(ii) そのような追加的な労働に同意しなかったことによる不利益から、保護されるべきである¹⁹⁹などとしている。

第3節 派遣労働者に関して

1 派遣労働者に係る情報の透明性

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『テイラー報告書』は指摘する²⁰⁰。PAYEについては、労働者派遣事業者に代わり派遣労

¹⁹⁵ 同。

¹⁹⁶ 同。

¹⁹⁷ See, Ewing et al., *supra*, note 4, at para. 6.24.

¹⁹⁸ Ewing et al., *supra*, note 4, at para. 6.25.

¹⁹⁹ *Id.*, at para. 6.26.

²⁰⁰ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 46.

働者の労務管理をなす事業者であるアンブレラ企業（本節 3 参照）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²⁰¹。

そうした状況を『テイラー報告書』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²⁰²。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²⁰³。

『グッド・ワーク・プラン』は、派遣労働契約における透明性（transparency in agency worker contracts）の問題に取り組むこともまた不可欠である²⁰⁴としている。そして、派遣労働では、労働者派遣事業者（employment businesses）、派遣先（hirer）、時には仲介者（intermediary）など、いくつかの異なる業者や組織が賃金の処理をなし得る²⁰⁵ところ、賃金支払いにつき誰が責任を持ち、どのような控除がなされているのかを理解するのは、個人にとって難しい場合があるとの指摘がなされている²⁰⁶。また、『テイラー報告書』が、賃金率と支払方法（pay rate and methods）に関する情報は求職者にとって本来あるべきほど明確でない²⁰⁷こと、さらに、一部の悪徳業者の中には、重要な情報を長い契約書の中に小さな字（small print）で記載しようとするものがおり、派遣労働者を混乱させ、ひどい場合、搾取につながる可能性がある²⁰⁸ことを強調するなどしたとして、派遣労働契約における透明性の確保に取り組むことを約束するとしている²⁰⁹。

すなわち、すべての労働者派遣事業者に対し、すべての派遣労働者に重要事項ページ（Key Facts Page, 2019 年 10 月に出されたビジネス・エネルギー・産業戦略省によるガイダンス²¹⁰からすれば、当該「ページ」は電磁的なものでも良いと解される²¹¹）を提供するよう求める立法をなす²¹²としている。そこには、①労働者が雇用されている契約の種類、②期待し得る最低の賃金（the minimum rate of pay）、③賃金の支払い方法、④仲介会社（intermediary

²⁰¹ *Id.*

²⁰² *Id.*

²⁰³ *Id.*

²⁰⁴ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

²⁰⁵ *Id.*

²⁰⁶ See, *id.*

²⁰⁷ *Id.*

²⁰⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

²⁰⁹ See, *id.*

²¹⁰ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Providing a 'Key information document' for agency workers: guidance for employment businesses*, (2019).

²¹¹ 前注に掲げた文書によれば、2020 年 4 月 6 日から、労働者派遣事業者は重要情報記載書面（key information documents）が派遣労働者に提供されたことを示す記録を保存する必要があるとしているが、労働者も労働者派遣事業者も重要事項ページ（Key Facts Page）に物理的に署名する必要はないとし、さらに、最終的な重要事項ページを労働者に送信したことを示す保存済メールで十分であるなどとしている。なお、保存期間は最低 12 か月間となっている。

²¹² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

company) を通じて賃金が支払われるかどうか、⑤差し引かれる控除または手数料、⑥得られる手取額 (home pay) の見積額またはその具体例、が含まれるとしている²¹³。

『グッド・ワーク・プラン』は、この重要事項ページを、わかりやすいものとするのが不可欠であるとし、企業らと協力して、そのフォーマットにつきガイダンスを策定している²¹⁴。また、重要事項ページを発し、労働者が確実にそれを受け取れるようにするのは、労働者派遣事業者の責任である²¹⁵としている。これにより、労働者派遣事業者は、アンブレラ企業などサプライ・チェーンの中で協力する他の企業に関し、適切なデュー・デリジェンス (due diligence) を実施し、労働者へのある程度の責任を持たせることができる²¹⁶としている。さらに、重要事項ページが提供されていない場合、その取り締まりの権限が職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官に付与されるなどとしている²¹⁷。

上記のように、賃金について複雑な処理がなされるなど派遣労働における情報は不透明になりがちであることを問題視した『テイラー報告書』は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たが、これにつき、Bales らは、下記第4節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²¹⁸。

『グッド・ワーク・プラン』は、上記したように、すべての労働者派遣事業者に対し、すべての派遣労働者に賃金に関してなど一定の重要事項について記載した重要事項ページを提供するよう求める立法をなすとした。

現在にあつては、上記に沿った法改正がなされ、2020 年 4 月より施行されている。

2 派遣労働と直接雇用

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『テイラー報告書』は問題視している²¹⁹。

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²²⁰。

²¹³ See, *id.*

²¹⁴ *Id.*

²¹⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

²¹⁶ *Id.*

²¹⁷ See, *id.*

²¹⁸ See, Bales et al., *supra*, note 123, p. 67.

²¹⁹ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 47.

²²⁰ *Id.*, p. 48.

『テイラー報告書』による勧告に関し、直接雇用契約を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²²¹。

『グッド・ワーク・プラン』は、『テイラー報告書』による上記勧告を受け入れるとし、さらに進んで、予見可能かつ安定的な契約を要請する権利（本章第2節を参照）を全ての労働者にもたらすとしている²²²。

しかし、Bales らの主張を踏まえれば、予見可能かつ安定的な契約を要請する権利も結局のところ、「要請」権に過ぎず、Bales らの『テイラー報告書』に対する批判がそのまま妥当し得ることとなる。

3 アンブレラ企業への取締り

『テイラー報告書』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²²³。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『テイラー報告書』は述べている²²⁴。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²²⁵。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²²⁶。その上で、『テイラー報告書』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。

²²¹ See, Bales et al., *supra*, note 123, pp. 68-69.

²²² See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 46.

²²³ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 58.

²²⁴ *Id.*

²²⁵ *Id.*

²²⁶ *Id.*

『グッド・ワーク・プラン』は、自営業とフレキシブルな労働の増加に伴い、使用者と働く者との間の仲介者として活動するアンブレラ企業の数も増加した²²⁷とし、労働者派遣会社（**employing firm**）がアンブレラ企業に支払いをなし、アンブレラ企業が派遣労働者に支払いをなすという構造により、賃金に係るシステム管理のコストと複雑さをアンブレラ企業に負わせることが可能となっている²²⁸としている。

そして、『グッド・ワーク・プラン』は図²²⁹を掲げているが、その図は下記のような構造を示している。すなわち、派遣先が労働者派遣事業者に対し支払いをなし、労働者派遣事業者がアンブレラ企業に対し支払いをなし、アンブレラ企業が派遣労働者に支払いをなし、そうした中であって、アンブレラ企業は、アンブレラ企業への手数料（**umbrella fee**）や労使双方の税金や国民保険料を控除する、といった構造である。

また、先述したように、『テイラー報告書』が高スキル高賃金の分野ではアンブレラ企業は役立っているものの低スキル低賃金の分野においてはアンブレラ企業の役割について疑問などとしたことを示しつつ、『グッド・ワーク・プラン』は、そうした分野で働く者について法的保護が十分に及んでいないなどとしている²³⁰。そして、『グッド・ワーク・プラン』は、派遣労働者にとって重大な問題となるのはいったい誰が使用者なのか判然としないことであり、賃金支払いに係る責任や雇用上の諸権利を全うするといった局面において問題が生じるなどとし、アンブレラ企業による手数料請求の不透明性をも指摘するなどしている²³¹。

そうした上で、『グッド・ワーク・プラン』は、イギリス政府がアンブレラ企業を対象とする職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官の権限拡大についての立法をなす²³²としている。これによって、同監督官は、アンブレラ企業に関する苦情を調査し、必要に応じてエンフォースメント措置を執ることが可能となる²³³。この措置は、派遣労働者が十分な賃金を受け取っていない状況に焦点を当てようとするもので、不当な競争からまともな使用者（**decent employers**）を保護しようとするものである²³⁴としている。また、同監督官が、歳入関税庁とギャングマスター（労働力供給事業者）及び労働虐待監視局と緊密に連携しつつ、必要な措置を検討し、アンブレラ企業への監視を続けるなどとしている²³⁵。

²²⁷ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 40.

²²⁸ See, *id.*

²²⁹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 41.

²³⁰ See, *id.*, p. 40.

²³¹ *Id.*

²³² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 40.

²³³ *Id.*

²³⁴ *Id.*

²³⁵ See, *id.* なお、歳入関税庁によれば、一部のアンブレラ企業は、派遣労働者らに対し節税になると持ち掛けるなどして勧誘する場合があるようである。しかし、それは租税回避の一つに過ぎず、極めて高いリスクを伴うものであるなどと、歳入関税庁は警告をしている。See, Her Majesty's Revenue and Customs, *Umbrella companies offering to increase your take home pay* (2018).

4 派遣労働におけるスウェーデン型適用除外

派遣労働におけるスウェーデン型適用除外を『テイラー報告書』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²³⁶。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『テイラー報告書』は強い懸念を表しているといえる。

また、『テイラー報告書』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²³⁷。それらの諸点を踏まえ、『テイラー報告書』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²³⁸。

『グッド・ワーク・プラン』は、スウェーデン型適用除外制度を廃止するとしている。そもそも派遣期間に間隙が生じてしまったとしても派遣労働者が収入を得続けることができるよう上記制度は設計されたにもかかわらず、ビジネス・エネルギー・産業戦略省による調査で、上記制度は派遣労働者に利益を与えていないことが明らかになったことから、上記制度を廃止するものとしている²³⁹。すなわち、派遣期間に間隙が生じないような方法を用いる（当該派遣労働者の事情を顧慮することなく派遣先を次々紹介する等）ことで、間隙時の賃金を派遣労働者に支払うことなく、また均等待遇に関する権利を派遣労働者に付与しないまま、低い基本的労働条件・雇用条件で派遣労働者を就労させることを可能としているのが現行の制度であるといった認識が、廃止の要因となっている²⁴⁰。そして、当該廃止により、全ての長期派遣労働者に正規労働者と同等の賃金を保証するなどとしている。

さらに、同一の派遣先に 12 か月間継続勤務した派遣労働者が直接雇用を要請する権利につき『テイラー報告書』が提言をなしていたところ、『グッド・ワーク・プラン』はその提言を受け入れるとし、さらに進んで先述の予見可能かつ安定的な契約を要請する権利を全ての労働者にもたらす²⁴¹としている。

現在にあっては、スウェーデン型適用除外制度を廃止する法改正がなされ、2020 年 4 月より施行されている。

²³⁶ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 59.

²³⁷ *Id.*

²³⁸ *Id.*

²³⁹ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 15.

²⁴⁰ *Id.*

²⁴¹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 46.

5 国(監督行政)によるエンフォースメント

働く者の脆弱性(立場の弱さ)や働く者への搾取といったリスクがより高いと考えられる雇用法におけるいくつかの局面を国(監督行政)が如何にエンフォースするかにつき『テイラー報告書』は検討をなした²⁴²とした上で、『グッド・ワーク・プラン』は、警察(police)に加え、就労者の諸権利をエンフォースする4つの主要な機関を以下のように指摘する。すなわち、①派遣労働者の諸権利をエンフォースする職業紹介事業等(雇用仲介)基準監督官(Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate)、②搾取的労働をなす使用者やライセンスが必要にも関わらずライセンスなしで業をなす使用者そして人身売買と現代的な奴隷制(modern slavery)を取り締まるギャングマスター(労働力供給事業者)及び労働虐待監視局(Gangmasters and Labour Abuse Authority)、③週労働時間の上限をエンフォースし、劣悪な労働条件を取り締まる安全衛生執行局(Health and Safety Executive)、④全国最低賃金の不払いを取り締まる歳入関税庁(Her Majesty's Revenue and Customs)の4つである²⁴³。

『グッド・ワーク・プラン』は、労働市場エンフォースメント指導官の職を設け、職業紹介事業等(雇用仲介)基準監督官、ギャングマスター(労働力供給事業者)及び労働虐待監視局、歳入関税庁の全国最低賃金エンフォースメント・チームにおける重複した業務について、戦略的方向性と調整とをもたらすなどとしている²⁴⁴。このポストに着任した David Metcalf は、「2018～2019 年エンフォースメント戦略(Enforcement Strategy 2018-2019)」と題する文書を2018年5月に発表し、『テイラー報告書』の多くに沿った戦略を提供した²⁴⁵。また、『グッド・ワーク・プラン』は、職業紹介事業等(雇用仲介)基準監督官の増員や、同監督官への新たな権限付与等に取り組むなどとしている²⁴⁶。

第4節 雇用条件記載書に関して

イギリスでは、就業の当初に、雇用条件記載書(written statement)を受け取る権利(同じ使用者のため1か月以上働く場合の雇用契約と諸権利の詳細についての記載書を受け取る権利。雇用の開始から2か月以内に当該記載書の受け取りができることとされていた)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、『テイラー報告書』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²⁴⁷。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

²⁴² See, *Id.*, p. 39.

²⁴³ *Id.*

²⁴⁴ *Id.*

²⁴⁵ *Id.*

²⁴⁶ *Id.*

²⁴⁷ *Id.*, p. 39.

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している²⁴⁸。

『テイラー報告書』による勧告を受け、『グッド・ワーク・プラン』は、全ての労働者が被用者と同様の明確な情報を得られるよう立法（雇用条件記載書についての権利を被用者から労働者へ拡大する法改正）をなすとした²⁴⁹。

また、『テイラー報告書』がより早く当該記載書が交付されるべきことを勧告したことを受け、『グッド・ワーク・プラン』は、就業の初日から被用者と労働者が当該記載書入手できるよう法改正をなし、さらに、当該記載書が個人と使用者の両方にとって有用であることから記載する情報内容を追加するなどとしている²⁵⁰。

具体的に、追加がなされる情報に関しては、本項で「（雇用条件）記載書において必須となる追加事項（additional mandatory contents to be required in a written statement）」として明示がなされている。すなわち、①仕事が続くと予想される期間または有期契約の終了日、②使用者と労働者が解約するために必要な予告の期間、③病気休暇及び手当の資格要件の詳細、④母親休暇や父親休暇といった有給の休暇の詳細、⑤試用期間の期間と条件、⑥全ての報酬（支払われるものだけでない）—現金またはクーポンやランチといった給付、⑦労働者が働くことを求められる特定の日時、といった列举がなされている²⁵¹。

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「被用者」のみならず「従属的請負人」にも拡大させるべきといった『テイラー報告書』による勧告について、Bales らは、それを前向きな提案として評価している²⁵²。

また、上記のように、『グッド・ワーク・プラン』は、全ての労働者が被用者と同様の明確な情報を得られるよう法改正（雇用条件記載書についての権利を被用者から労働者へ拡大する法改正）をなすとし、また、就業の初日から被用者と労働者が当該記載書入手できるよう法を改正し、さらに、当該記載書が個人と使用者の両方にとって有用であることから記載する情報内容を追加するなどとした。

現在にあつては、上記に沿った法改正がなされ、2020 年 4 月より施行されている。

第5節 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が設定されている。そのため、資格要件期間が設定された権利を主張するためには、使用者との間で一定の勤務を継続したこと

²⁴⁸ *Id.*

²⁴⁹ *Id.*, p. 31.

²⁵⁰ *Id.*

²⁵¹ *Id.*

²⁵² See, Bales et al., *supra*, note 123, p. 57.

が要件となる。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²⁵³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『テイラー報告書』は問題視している²⁵⁴。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²⁵⁵。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²⁵⁶。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。

資格要件期間について、『グッド・ワーク・プラン』は、「雇用上の諸権利は時間の経過とともに得られる²⁵⁷」と表現している。『テイラー報告書』が、同じ使用者のために断続的に就労する者は継続勤務に係る要件をクリアし難く雇用上の諸権利の一部を得るのが困難となるとしているところ、『グッド・ワーク・プラン』は、それを汲み、1週間の休止で資格要件期間にカウントされなくなり得る現状から、それを4週間の休止まで可とするような立法をなし、より多くの被用者が雇用上の諸権利にアクセスできるようにするとしている²⁵⁸。

上記したように、『テイラー報告書』は、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。

しかし、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²⁵⁹。それは、例えば解雇されない権利が重要な社会的権利であるならなぜその権利を獲得するのに2年もの資格要件期間が設定されているのか不可解、といった趣旨からの疑義であった²⁶⁰。

²⁵³ 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。

²⁵⁴ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 45.

²⁵⁵ *Id.*

²⁵⁶ *Id.*, p. 46.

²⁵⁷ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 14.

²⁵⁸ See, *id.*

²⁵⁹ See, Bales et al., *supra*, note 123, p. 67.

²⁶⁰ *Id.*

一方、『グッド・ワーク・プラン』は、『テイラー報告書』による上記勧告を汲み、1週間の休止で資格要件期間にカウントされなくなり得る現状から、それを4週間の休止まで可とするような立法をなすとした。

『労働法マニフェスト』は、Bales らの指摘と同様に、そもそも資格要件期間の存在を疑問視している。そして、原則として、雇用上の諸権利は普遍的なものであるべきで、誰にでも初日から適用されるべき²⁶¹といった主張をなしている。また、『ローリング・アウト』は、資格要件期間の存在により、多くの脆弱な立場の労働者らが必要な保護を事実上受けることができていないことを指摘するなどして、制定法による全ての雇用上の諸権利は全ての労働者に初日から適用されるべきなどとしている²⁶²。

第6節 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、『テイラー報告書』は、不定期的に働いていたり、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²⁶³。

また、季節によって繁閑がある場合、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²⁶⁴。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 週であることに起因しており、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、『テイラー報告書』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²⁶⁵。

そうした諸点に鑑み、『テイラー報告書』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²⁶⁶ (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²⁶⁷。

情報の透明性の向上から個人と使用者とが恩恵を受けるのは休暇手当 (holiday pay) に関してであるなどとする『テイラー報告書』の指摘を引いた²⁶⁸のち、『グッド・ワーク・プラ

²⁶¹ Ewing et al., *supra*, note 3, at para. 5.10.

²⁶² See, Ewing et al., *supra*, note 4, at para. 6.21.

²⁶³ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 46.

²⁶⁴ *Id.*, p. 47.

²⁶⁵ *Id.*

²⁶⁶ 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め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。

²⁶⁷ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 47.

²⁶⁸ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

ン』は、有給休暇（paid time off）は、すべての労働者に資格がある基本的な保護である²⁶⁹としつつ、一部の労働者や使用者は休暇手当を知らないため情報提供が必要であるなどとしている²⁷⁰。また、労働者の休暇取得が妨げられていたり労働者が使用者に休暇取得を求めるに消極的であったりするとのエビデンスを得たといった趣旨のことや、休暇手当に関する権利の認識が労働者にとって重要になるといった趣旨の『テイラー報告書』による指摘などが紹介されている²⁷¹。

その上で、『グッド・ワーク・プラン』は、個々人と使用者との両方を対象とした意識向上キャンペーンを開始するとし、すべての労働者が有給休暇の恩恵を受けられるよう意識と理解とを向上させる²⁷²としている。また、誰もが法の遵守のために、必要な情報を有することが極めて重要である²⁷³とし、休暇手当規定の解釈をサポートするため具体例を含む新たなガイダンスを広め、そこには休暇資格や休暇手当についての計算表²⁷⁴を付するなどとしている²⁷⁵。

さらに、とりわけ季節的で非典型的な役割をなす労働者についての問題意識から、平均の週給（average week's pay）を決定するための参照期間を 12 週から 52 週に増やす必要があるとした『テイラー報告書』による勧告を容れ、休暇取得時季の選択につき労働者の裁量を高めるなどとしている²⁷⁶。そのため、休暇手当の参照期間を上記の通り延長する立法をなすとしている²⁷⁷。

また、平均週給の参照期間に関しては、『グッド・ワーク・プラン』において「52 週の休暇手当参照期間が如何に作用するかについての具体例（example of how a 52 week holiday pay reference period would operate）」と題する例が掲載されている²⁷⁸。具体的には、平均週給の参照期間が 12 週から 52 週に延長されると、どのようなメリットがあるのか、大規模小売店で就労する者を素材とした例が、以下のように示されている。

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

²⁶⁹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

²⁷⁰ See, *id.*

²⁷¹ *Id.*

²⁷² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 33.

²⁷³ *Id.*

²⁷⁴ 具体的には、イギリス政府のウェブ・サイト

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

²⁷⁵ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 33.

²⁷⁶ *Id.*

²⁷⁷ *Id.*

²⁷⁸ *Id.*

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

さらに、全国最低賃金や全国生活賃金が適切に支払われるようにするためになされる強い取り組みに沿って、脆弱な（立場の弱い）労働者の休暇手当権の国（監督行政）によるエンフォースメントを導入する²⁷⁹とし、立法を進めるとしている²⁸⁰。これにより、休暇手当を受領していない労働者は申立てをなすことが可能となり、国（監督行政）のエンフォースメント機関は、当該労働者に代わって、その支払いを求めることができるなどとしている²⁸¹。さらに、イギリス政府は、法定傷病手当の改革を検討しており、その一環として、エンフォースメント方法に改変が必要かどうか検討する²⁸²としている。

そうした上で、これら改変の累積的な効果、そして雇用法エンフォースのために利用できるリソースの近時の増加とが相まって、エンフォースメントの状況を大きく変えると予想される²⁸³としている。そして、労働市場エンフォースメント指導官のポストを設けたことは、雇用法をエンフォースする機関の間の調整と情報共有とを改善するという点で、優れた革新であったが、さらに改革を進めるなどとしている²⁸⁴。すなわち、立場の弱い就労者が自らの諸権利をよりよく認識しそれらへのアクセスを容易にし使用者の法令遵守を支援すべく、新たな単一の労働市場エンフォースメント機関（labour market enforcement agency）についての提案を 2019 年初めになすとし、これによって、個人と使用者に単一のコンタクト先が提供され、上述のような追加的権限とリソースによるメリットが得られるようになるなどとしている²⁸⁵。

上記のように、『テイラー報告書』は、平均の週給を決定するための参照期間が 12 週であることにより、休暇手当が減ってしまう場合があることを問題視した。

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、『テイラー報告書』の休暇手当参照期間に係る勧告を批判している²⁸⁶。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²⁸⁷。

²⁷⁹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 42.

²⁸⁰ See, *id.*

²⁸¹ *Id.*

²⁸² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 42.

²⁸³ *Id.*

²⁸⁴ See, *id.*

²⁸⁵ *Id.* なお、本文に記載の通り、『グッド・ワーク・プラン』は、新たな単一の労働市場エンフォースメント機関についての提案を 2019 年初めになすとしているものの、これに係る状況は遅々としている。

²⁸⁶ See, Bales et al., *supra*, note 123, p. 68.

²⁸⁷ *Id.*

一方、『グッド・ワーク・プラン』は、『テイラー報告書』による上記勧告につき、休暇手当の啓発キャンペーンを実施し、参照期間を 52 週に延長するとした。しかし、ロールアップ休暇手当の勧告については受け入れなかった²⁸⁸。

現在にあっては、参照期間の 52 週への延長につき法改正がなされ、2020 年 4 月より施行されている。

²⁸⁸ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 45.

第4章 労使関係・雇用審判所に係る法政策

第1節 2004 年被用者への情報提供・協議規則に関する事項

2004 年被用者への情報提供・協議規則（Information and Consultation of Employees Regulations 2004）²⁸⁹は経営状況やリストラなど被用者に影響を及ぼす一定の事項について使用者が被用者の代表者を通じ情報提供・協議するなどせねばならない旨を規定するが、『テイラー報告書』は、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当該規則が提供してきた²⁹⁰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²⁹¹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²⁹²。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²⁹³。

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、『テイラー報告書』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²⁹⁴。そして、『テイラー報告書』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²⁹⁵。

2004 年被用者への情報提供・協議規則に関しての『テイラー報告書』の主張について、Bales らは必ずしも評価していない訳ではないが、むしろ、『テイラー報告書』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²⁹⁶。

『テイラー報告書』の上記勧告を受け、『グッド・ワーク・プラン』は、2004 年被用者への情報提供・協議規則につき、従来、情報提供や協議の実施について、被用者が要求をなす

²⁸⁹ 当該規則につき、詳細は、有田・前掲注 86）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。

²⁹⁰ Taylor, *supra*, note 1, p. 52.

²⁹¹ *Id.*

²⁹² See, *Id.*, p. 52.

²⁹³ *Id.*

²⁹⁴ *Id.*

²⁹⁵ *Id.*, p. 53.

²⁹⁶ See, Bales et al., *supra*, note 123, pp. 71-75.

には全体の 10%の支持が必要であったところ、それを 2%に引き下げるなどとしている。ただ、手続きを開始するために必要な被用者の最少人数は 15 名のまま維持するとしている。

現在にあっては、上記に沿った改正がなされ、2020 年 4 月より施行されている。

『労働法マニフェスト』は、2004 年被用者への情報提供・協議規則の改正を提案するものではないが、団体交渉の復権を基本コンセプトとしており²⁹⁷、『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』よりも遥かに広い視野から様々な提案がなされている。すなわち、労働省の再創設や産業部門別交渉を中心に据えた団体交渉の再建、また、労使同数で部門別労働協約についての交渉を行うなどする産業部門別雇用委員会の設立、そして、産業部門別の団体交渉に上積みする形で企業レベルでの団体交渉が行われることを想定し組合承認手続の改革など²⁹⁸が具体的に提案されている。

第2節 雇用審判所の改革

『テイラー報告書』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²⁹⁹については、『テイラー報告書』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報告書では割愛する。

それ以外の雇用審判所に係る勧告として、『テイラー報告書』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、『テイラー報告書』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³⁰⁰。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³⁰¹。

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『テイラー報告書』は示している³⁰²。

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³⁰³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³⁰⁴もしている。

²⁹⁷ 井川・前掲注 10) 116 頁。

²⁹⁸ 井川・前掲注 10) 116-117 頁。

²⁹⁹ See, Taylor, *supra*, note 1, pp. 61-62.

³⁰⁰ *Id.*, p. 62.

³⁰¹ *Id.*

³⁰² *Id.*, pp. 62-63.

³⁰³ *Id.*, p. 63.

³⁰⁴ *Id.*, p. 64.

『グッド・ワーク・プラン』は、イギリス政府が裁判所と審判所の改革に年 10 億ポンド以上を投資していることを指摘³⁰⁵し、プロジェクトが 2 つが存在するとしており、それは雇用審判所プロジェクトと民事エンフォースメント・プロジェクトとであるなどとしている³⁰⁶。

このうち、後者（民事エンフォースメント・プロジェクト）は、利用者に対し、わかりやすく明確なリーフレットやガイダンス等を提供するなどとしており³⁰⁷、利用者がさまざまなエンフォースメントの方法を選択し得るよう、さらに、諸種存在するエンフォースメントの制度³⁰⁸について理解が深まるよう、啓発しようとするものと思われる。また、前者（雇用審判所プロジェクト）については、そのプロジェクト名を明示した上での記述が必ずしもなされていないが、おそらく、デジタル・サービス配信（digital service delivery）を用いて雇用審判所への申立てから裁定（award）までの手続きを簡素化するといったこと、そして、審判所を利用する際に利用者が 1 度だけ情報を提供すれば良いようデータを扱うといったことなどを指しているように解される³⁰⁹。

これらの改革に加え、ビジネス・エネルギー・産業戦略省の過料制度（BEIS penalty scheme）は、引き続き、使用者に警告通知（warning notice）をなす執行官吏への、未払いの雇用審判所裁定を登録するための無料制度を個人に提供し続ける³¹⁰、としている。この制度は、2016 年 4 月 6 日以降の雇用審判所の判断について用いることが可能であり、イギリス政府のウェブ・サイトから、所定の登録フォーム（Penalty Enforcement Form³¹¹）をダウンロードすることができる。28 日以内に未払いの裁定金が支払われない場合、当該使用者は、過料通知を受けることとなり、裁定金の 50% の額の過料を政府に支払わなければならない、当然ながら裁定金も当該申立人に支払わなければならない³¹²。当該制度は、2016 年の導入以降、1000 件を超える警告通知を発し、150 万ポンド以上の回収実績を挙げているとされており、功を奏した制度として位置付けられるなどしている³¹³。

さらに、『グッド・ワーク・プラン』は、雇用審判所の裁定金を支払わない使用者の名称公表をなすなどとしている³¹⁴。実際、『グッド・ワーク・プラン』が出されたのと同時期の 2018 年 12 月に、同省より「雇用審判所裁定金未払いに対する名称公表制度（Naming Scheme

³⁰⁵ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 36.

³⁰⁶ *Id.*

³⁰⁷ *Id.*

³⁰⁸ 『グッド・ワーク・プラン』における本文には、ビジネス・エネルギー・産業戦略省の雇用審判所過料制度（BEIS Employment Tribunal penalty scheme）、高等法院のファースト・トラック執行官吏制度（Fast-Track High Court Enforcement Officer Scheme）、郡裁判所のエンフォースメント・オプション（County Court enforcement options）が例示されている。

³⁰⁹ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 37.

³¹⁰ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 37.

³¹¹ 当該フォームは、イギリス政府のウェブ・サイト（<https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/763606/Penalty_Enforcement_Form.docx>）からダウンロードが可能である。

³¹² See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 37. また、前掲注 311 に記載したアドレスからダウンロード可能なフォームにおける記載を参照。

³¹³ *Id.*, p. 37.

³¹⁴ *Id.*

for Unpaid Employment Tribunal Awards³¹⁵⁾」と題する文書が出されている。その文書は、同省の名称公表制度は過料制度と並行して実施されるものであるとし³¹⁶⁾、200ポンド以上の裁定金はその対象となり³¹⁷⁾、名称公表は警告通知から最短で42日後になされる³¹⁸⁾などとしている。なお、申立人が記入する上記フォームにおいて、名称公表の賛否についても申立人が意思表示可能である³¹⁹⁾。

また、使用者が適切に制裁を受けることを申立人が確信できるか、また繰り返し違反をなす使用者に対処できるか、といった趣旨の問題意識³²⁰⁾、そして、雇用審判所は使用者に対し本案的なもののほか付加的に過料の支払いを命じることができるが、それが必ずしも広く知られていないといったような問題意識から、『グッド・ワーク・プラン』は、新たなガイドンスを提供するとしており、また、使用者において重大な違反があった場合の過料の上限を現行の5,000ポンドから20,000ポンドに引き上げる立法を進めるなどとしている³²¹⁾。

そのほか、同種同様の問題について繰り返し違反をなす使用者に対し制裁を用いることについて、ステークホルダーと協議しつつ立法を進めるなどとしている³²²⁾。また、そうした制裁を用いるか検討する義務を雇用審判官（employment judges）に課すなどとしている³²³⁾。

現在にあっては、名称公表制度と重大違反事案における過料の引き上げが、それぞれ実施されている（前者は2018年12月以降、後者は2019年4月以降から実施）。

Balesらは、雇用審判所における立証責任は使用者側が負担すべきとの勧告につき、前向きな提案として評価している³²⁴⁾。

雇用審判所に関しては、『労働法マニフェスト』も複数の提案をしており³²⁵⁾、さらに具体的な提案を『ローリング・アウト』がなしている。すなわち、①新たな労働裁判所（Labour Court）制度を設けるべきであり、第1層として雇用審判所・中央仲裁委員会・認証官（Certification Officer）、すべての労働関連の申立てを取り扱う独占的な管轄権を有する労働裁判所、そして労働控訴裁判所（Labour Court of Appeal）の3層構造とすべきこと³²⁶⁾、②雇用審判所は使用者及び労働組合の代表が参加する本来の三者構成に戻すべきこと³²⁷⁾、③助言斡旋仲裁局による審理前の調停は現在のような義務的なものではなく任意とすべきこ

³¹⁵⁾ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Naming Scheme for Unpaid Employment Tribunal Awards: Policy on Department for Business, Energy and Industrial Strategy's naming scheme for employers who fail to pay employment tribunal awards*, (2018).

³¹⁶⁾ See, *id.*, p. 2.

³¹⁷⁾ *Id.*, p. 3.

³¹⁸⁾ *Id.*, p. 5.

³¹⁹⁾ 前掲注 311 のフォームには、3.3 として、「裁定金が未払いのままである場合、あなたは使用者の名称が公表されることに同意しますか？」との欄があり、「はい」または「いいえ」にチェックすることとなっている。

³²⁰⁾ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 38.

³²¹⁾ *Id.*

³²²⁾ *Id.*

³²³⁾ *Id.*

³²⁴⁾ See, Bales et al., *supra*, note 123, p. 57.

³²⁵⁾ 井川・前掲注 10) 126-127 頁。

³²⁶⁾ See, Ewing et al., *supra*, note 4, at para. 10.13.

³²⁷⁾ See, *id.*, at para. 10.14.

と、労働者が請求に関する何らかの無料の法的アドバイスを受けられるようにすること³²⁸、
④雇用審判所の裁定のエンフォースメントを大幅に改善すること（裁定金を支払わない者について最悪の場合は刑事罰を科すべきこと）³²⁹といった提案が雇用審判所に係るものとしてなされている。

³²⁸ See, *id.*, at para. 10.15.

³²⁹ See, *id.*, at para. 10.16.

終章

第1節 5つの論点における比較

『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』が諸事につき、基本的に既存のアプローチを維持しつつ、一定の修正を図ろうとしているのに比し、『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』は既存の枠組みを疑問視し、抜本的な改革をなそうとしているものといえる。前者と後者とがともに言及していた論点は、①「労働者」概念に関して、②資格要件期間に関して、③ゼロ時間契約により就労する者に関して、④2004年被用者への情報提供・協議規則に関して（但し『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』は同規則の改正を提案するものではない。ここでは、労使間のコミュニケーションのあり方という意味合いにおいて当該論点を捉えたい）、⑤雇用審判所に関しての5つであった。

それぞれについてみるに、まず、①「労働者」概念に関しては、『テイラー報告書』に比し、ドラスティックな改革をなそうとしているのが、『労働法マニフェスト』ないし『ローリング・アウト』ということになる。『テイラー報告書』が Deliveroo 事件などで顕在化したように「代替条項」に係る問題点を意識しているものの雇用上の法的地位の3分法は維持しようとしている一方、『労働法マニフェスト』の側は、プラットフォームを介した新しい働き方の登場のみならず、脆弱な立場の就労者の増加とその権利保障をも視野に含めており、相当広範な問題意識のもとで、普遍性を有する「単一の法的地位」を提案（雇用上の法的地位についての2分法の提案）するに至っている。

次に、②資格要件期間に関しては、『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』がその存在を前提としているのに対し、『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』はその存在自体を疑問視し、その存在により多くの脆弱な立場の労働者らが必要な保護を事実上受けることができていないとして制定法による全ての雇用上の諸権利は全ての労働者に初日から適用されるべきといった主張をなすに至っている。

そして、③ゼロ時間契約により就労する者に関しては、『テイラー報告書』を受けた『グッド・ワーク・プラン』が予見可能かつ安定的な契約を要請する権利を全ての労働者にもたらしとしている一方で、『労働法マニフェスト』は詳細かつ具体的な複数の提案をなし、それを敷衍する『ローリング・アウト』は、（α）働く週ごとに最低限の通常の労働時間を契約に定めさせること、かつ、これを「初日」からの権利とすること、（β）働く週に労働時間をどのように配分するかを定め、かつ、シフトやローテーションなどを定めること（その変更には、少なくとも7日前に合理的な通知をなす必要がある）、（γ）契約に定められた通常の労働時間を超える追加的な労働時間を合意することができるが、通常の労働時間の20%を超えて労働時間を追加しないよう定めること、（δ）契約に定められた通常の労働時間を超える追加時間を合意した場合に「プレミアム・レート」という形式で追加的報酬を提供すること、といった事柄を提案し、また、通常の労働時間または合意された追加労働時間

がキャンセルされた場合、キャンセルされた各労働時間に対して同様の割増賃金率が適用されるべきであり、キャンセルによって発生した追加的費用または損失も考慮されるべきであるなどとし、さらに、労働者は、法律または労働協約で規定された時間を超える追加的な労働の要求から、また、そのような追加的な労働に同意しなかったことによる不利益から、保護されるべきであるなどとしている。『グッド・ワーク・プラン』が「要請」権にとどまる提案となっているのに比し、『ローリング・アウト』による提案は詳細であり、また実効性も高く担保されるものと考えられ、温度差がみてとれる。

また、④2004年被用者への情報提供・協議規則に関しては、『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』がその改正を提案している。『労働法マニフェスト』は、同規則の改正を提案するものではないが、団体交渉の復権を基本コンセプトとし（本報告書第1章第5節1参照）、相当に広い視野から様々な提案をなしており、前述したように、労働省の再創設や産業部門別交渉を中心に据えた団体交渉の再建、また、労使同数で部門別労働協約についての交渉を行うなどする産業部門別雇用委員会の設立、そして、産業部門別の団体交渉に上積みする形で企業レベルでの団体交渉が行われることを想定し組合承認手続の改革など³³⁰が提案されている。

さらに、⑤雇用審判所に関しては、『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』が立証責任の転換や雇用審判所の裁定金を支払わない使用者の名称公表制度の開始、また、違反を繰り返す使用者につき制裁を加えることなどにつき提案をなしている。一方において、雇用審判所に関し、『労働法マニフェスト』も複数の提案をなし、さらに具体的な提案を『ローリング・アウト』がしている。すなわち、（α）新たな労働裁判所制度を設けるべきであり、第1層として雇用審判所・中央仲裁委員会・認証官、すべての労働関連の申立てを取り扱う独占的な管轄権を有する労働裁判所、そして労働控訴裁判所の3層構造とすべきこと、（β）雇用審判所は使用者及び労働組合の代表が参加する本来の三者構成に戻すべきこと、（γ）助言斡旋仲裁局による審理前の調停は現在のような義務的なものではなく任意とすべきこと、労働者が請求に関する何らかの無料の法的アドバイスを受けられるようにすること、（δ）雇用審判所の裁定のエンフォースメントを大幅に改善することといった提案が雇用審判所に係るものとしてなされている。新たな労働裁判所制度の創設や雇用審判所を労働組合の代表を含む本来の三者構成に戻すことなど抜本的な改革が提案されており、『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』に比して、やはりかなりの差異が見受けられるところとなっている。

結局のところ、かかるような差異の存在は、それぞれにおける基本認識の違いから導出されるものといえるだろう。マイナー・チェンジを志向する『テイラー報告書』・『グッド・

³³⁰ 井川・前掲注10) 116-117頁。

ワーク・プラン』とドラスティックな改革を志向する『労働法マニフェスト』・『ローリング・アウト』との明白な相違が、上記の5つの論点において表出しているものといえる。

第2節 『テイラー報告書』・『グッド・ワーク・プラン』の意義

基本的に、『テイラー報告書』による各勧告は、抜本的な改革を志向するものは少なく、また研究者からの評価は、必ずしも高いものでない。『テイラー報告書』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³³¹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³³²といった具体例を複数挙げ、批判している。また、Bales らは、『テイラー報告書』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³³³。

そうすると、『テイラー報告書』は、意義に乏しいものなのであろうか。しかし、『テイラー報告書』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、『グッド・ワーク・プラン』により、『テイラー報告書』の勧告のほとんどはイギリス政府により受け入れられ、既の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『テイラー報告書』は不可欠な存在といえる。そして、法政策との関係で、『テイラー報告書』あるいは『グッド・ワーク・プラン』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、『テイラー報告書』ないし『グッド・ワーク・プラン』における3つの事項につき論じることとしたい。

1 雇用に関わる者たちへの「わかりやすさ」の重視

第一に、『テイラー報告書』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。本報告書第2章第2節1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、『テイラー報告書』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『テイラー報告書』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『テイラー報告書』における認識や姿勢は、

³³¹ See, McGaughey, *supra*, note 131, p. 184.

³³² *Id.*, p. 185.

³³³ See, Bales et al., *supra*, note 123, pp. 55-57.

重要なものといえよう。いかに内容の充実した法典があったとしても、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与するものと考えられる。

そうした『テイラー報告書』のわかりやすさを重視しようとする姿勢は、雇用条件記載書や、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ところ、そうした点を押さえようとする『テイラー報告書』の姿勢は積極的に評価されるべきであろうし、その勧告の大部分を容れた『グッド・ワーク・プラン』も評価に値するであろう。

2 現実を把握しようと努め、一定の解を導出しようと試みる姿勢

第二に、『テイラー報告書』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努め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、『テイラー報告書』は、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、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、『テイラー報告書』はかなり踏み込んだ勧告をしている。先に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努め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、『テイラー報告書』が現実を把握しようと努め、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。また、それを敷衍した『グッド・ワーク・プラン』にも同様のことがいえるだろう。

3 good work という標語

第三に、『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』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り得るからである。

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。

4 諸刃の剣

以上において、『テイラー報告書』ないし『グッド・ワーク・プラン』につき、法政策との関係で3つの評価し得る事項を挙げた。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。第一の事項は、わかりやすさを重視するあまり、白黒がはっきりしていないような理論的な問題点にも白黒をつけねばならなくなり得る。また、第二の事項についても、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、第三の事項については、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。

第3節 『テイラー報告書』・『グッド・ワーク・プラン』における限界

研究者による批判もさることながら、『テイラー報告書』ないし『グッド・ワーク・プラン』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。

1 基本姿勢から生じる限界

まず、『労働法マニフェスト』ないし『ローリング・アウト』との対比に関してである。『労働法マニフェスト』ないし『ローリング・アウト』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、『テイラー報告書』の提案するそれとは全く異なる内容となっている。本報告書第2章第2節1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『テイラー報告書』の基本的な姿

勢となっている。しかし、それは、結果として『テイラー報告書』の内容に一定の限界を付すところとなっており、『グッド・ワーク・プラン』についても同様のことが指摘できよう。

2 good work との関係における限界

次に、『テイラー報告書』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。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、『テイラー報告書』においては、そうした説明が不十分といえる。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『テイラー報告書』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。

また、『テイラー報告書』における各勧告が本当に **good work** を導出させるのかという点にも、疑問がないわけではない。そして、それは『グッド・ワーク・プラン』にも妥当しよう。そもそも『テイラー報告書』の各勧告を容れ、具体的な政策展開をなそうとする『グッド・ワーク・プラン』における各個の提案事項が実際に **good work** に結びつくのか、あるいは **good work** というに十分なのかという根源的な問いが生じ得るところである。『労働法マニフェスト』、『ローリング・アウト』との比較からすると、微妙なように思われる点（例えば、資格要件期間やゼロ時間契約について『グッド・ワーク・プラン』が提案するところでは実際 **good work** に結びつくものと確信をもって言い得るのだろうか）もあるところであって、『テイラー報告書』ないし『グッド・ワーク・プラン』における一定の限界の存在を認識せざるを得ない。

3 クラウドソーシング型のプラットフォームを介した労働に対する関心の低さ

さらに、『テイラー報告書』ないしそれを受ける『グッド・ワーク・プラン』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一定の関心を割いているといえようが、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³³⁴が、プラットフォームを介した労働は

³³⁴ これにつき、毛塚・前掲注 69) 季労 259 号 53 頁、54 頁。

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³³⁵」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のプラットフォームを介した労働（クラウドソーシング（crowdsourcing）型のプラットフォームを介した労働）が存在する。しかし、『テイラー報告書』ないし『グッド・ワーク・プラン』は、後者の類型について、特段の関心を示しているようには見受けられない。この点もまた『テイラー報告書』ないし『グッド・ワーク・プラン』の限界のひとつとして数えることができるであろう。

第4節 おわりに

本報告書は、現代イギリスにおける労働法政策の展開を紹介することを主な目的とするものであった。イギリスにおいては、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労使関係・雇用審判所に関する改善の必要性、あるいはさらにEU 離脱からの離脱問題といった事柄の一部またはその全部を背景とし、労働法政策に係る7つの文書が次々に出されていくこととなった。それら政策文書は、いずれも紹介に値するものであったが、とりわけ現在イギリスで採られている労働法政策の淵源が『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』に求められることから、本報告書は、その両者を中心に論じることとした。

『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』は、上記①から③の背景に係る論点について、様々な提案がなされるところであった。その多くは、既存の法制等をマイナー・チェンジしていこうというものであり、抜本的な改革を志向するという姿勢には乏しいものであった。『テイラー報告書』による勧告については本報告書の第2章から第4章の個別論点でみたように研究者からの批判が少なくなく、また、いわば対極に立つ存在である『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』による改革提案の方が実効性に富むようにも思われなくもないところではあったが、本章で述べたように、『テイラー報告書』や『グッド・ワーク・プラン』における意義は皆無ではない。あるいは、むしろ既存のアプローチを維持しながらのマイナー・チェンジのあり方を示す材料として示唆的ともいえる。とはいえ、やはり一定の限界を抱えていたことは本章で述べた通りである。

イギリス労働法における多岐にわたる論点を本報告書で扱うこととなったが、その中であって、とりわけ日本でも問題となっている論点として、雇用上の法的地位に係る問題を挙げることができるだろう。イギリスでは雇用上の法的地位について3分法が採られているが、それをどうにか維持しようとし、あるいはそれを前提とするのが『テイラー報告書』や『グ

³³⁵ イギリスにおいて、三者関係型のクラウドワークに関する議論がなされていないわけではない。たとえば、Jeremias Prassl and Martin Risak, 'Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork', 37 Comparative Labor Law and Policy Journal 619 (2016), p.622 は、三者関係型と二者関係型との双方を対象とし、プラットフォームの使用者性について論じている。その議論は、「機能的使用者概念論」として、有田・前掲注10）101頁以下において紹介がなされている。

ッド・ワーク・プラン』の立場であり、自己の計算に基づいて事業を営んでいる個人を唯一の例外として「単一の法的地位」を主張（2分法の採用を主張）するのが『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』の立場であった。今後の政治的動向によっては、2分法が採用される可能性もないわけではない。日本では、3分法の可能性を探る議論も存在するところではあるが、3分法を採るイギリスにおいて、こうした議論が存在しているという点は示唆的であるといえよう。とはいえ、イギリスにおける3分法は、本報告書第2章第1節3で述べたような事情から生じたものであり、独特の法構造となっている点には留意が必要である。ともかく、かかるようなイギリスの議論は、いかなる保護をどこまでの人々に及ぼすかという根源的な問いについての議論であることを、改めて認識させるものであった。どちらかといえば、2分法を主張するようなドラスティックな立場に理論的妥当性があるようにも思われるが、その反面において、それがどこまでイギリス実社会における様々な要請に応えられるかは未知でもあり、また、「単一の法的地位」への該当性についての議論の深化も再度必要になるところ、複眼的にはいずれが最適解なのか不明ともいいうる。

ところで、本報告書第2章第2節3でも若干言及したが、2022年7月に出された政府による応答文書³³⁶では、『グッド・ワーク・プラン』が雇用上の法的地位についてのテストの明確性を改善するための立法をなし雇用上の諸権利と税制との整合性を図ると約したことを確認しつつも、新たな立法による利益よりもそれに伴うリスクの方が大きいし、そうした改革は企業が新型コロナウイルスのパンデミックからの回復に注力しているときにコストと不確実性を生じさせるなどとして、制度的な見直しを見送る旨が示されている³³⁷。

よって、当分の間は雇用上の法的地位に関する制度的な見直しは行われたいものとみられるが、仮に政権交代が生じた場合など、『労働法マニフェスト』や『ローリング・アウト』に示された提案事項が実現する可能性があり、今後もその動向を注視する必要があるだろう。

³³⁶ Her Majesty's Government, *supra*, note 137.

³³⁷ See, *id.*, p. 28.

【イギリス労働法政策資料解説】

ここでは、『テイラー報告書』と『グッド・ワーク・プラン』の概要について紹介する。部分的に、本報告書本文や脚注と重複する記述が存在するが、イギリス労働法政策の中心に位置する両報告書を資料的に参照する際の便宜を考慮し重複させることとした。それぞれ3つのセクション（節）から成り立っているが、それぞれの報告書の背景と具体的な内容とが明確になるように記述した。

『テイラー報告書』の概要

第1節 『テイラー報告書』に至る背景

イギリスの EU 離脱を問う国民投票の後、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。『テイラー報告書』は、May が王立技芸協会の 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『テイラー報告書』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おり、そうした勧告は労働法政策に係るものが少なくない。『テイラー報告書』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。

『テイラー報告書』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³³⁸、②法をより明確にし、人々が自分たちの権利を知り、またそれを行行使するのを支援すること³³⁹、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³⁴⁰の3つである。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、『テイラー報告書』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 事件はインパクトを有する

³³⁸ Taylor, *supra*, note 1, p. 8.

³³⁹ *Id.*

³⁴⁰ *Id.*

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おり、また、いわゆるスウェーデン型適用除外などを巡り課題が指摘されていた派遣労働者について、あるいは、その他の非正規の就労者への保護についても一定の課題が認識されるようになっていた³⁴¹。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、そうした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し、そうした者らの諸権利も軽視される傾向にあった。

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。そして、この両者には関連がある。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つの事柄を指摘できる。両者は、『テイラー報告書』が主題とする good work を導出させるものといえるところ、『テイラー報告書』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『テイラー報告書』により示されている）。

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。イギリスの税制は「雇用される」者と自営業者との2層構造で成り

³⁴¹ 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10等。

立っており、動向によっては、税収が左右される。また、『テイラー報告書』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³⁴²。これらからすれば、雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題といった事項も、『テイラー報告書』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、『テイラー報告書』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とその権利保障、雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題の3つが主であると解される。なお、EU 離脱の決定を受け、May には今後の労働法政策のビジョンを国民に示す必要性が生じたものと解されるところ、May による Taylor への依頼は EU 離脱決定と無縁ではないものと思われる。そうした意味では、EU 離脱の決定も『テイラー報告書』の背景ないし遠因のひとつとして数えることができる。

第2節 『テイラー報告書』における各章の概要と主な勧告

1 『テイラー報告書』における各章の概要

『テイラー報告書』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、『テイラー報告書』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

³⁴² 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.

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

(1) 我々のアプローチ(第2章)

第 2 章は、「我々のアプローチ (Our approach)」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³⁴³という、ただひとつの非常に重要な大志 (single overriding ambition) に『テイラー報告書』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³⁴⁴。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。

『テイラー報告書』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³⁴⁵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『テイラー報告書』は認識しており³⁴⁶、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³⁴⁷。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³⁴⁸。第三

³⁴³ Taylor, *supra*, note 1, p. 6.

³⁴⁴ See, *id.*

³⁴⁵ Taylor, *supra*, note 1, p. 7.

³⁴⁶ See, *id.*

³⁴⁷ Taylor, *supra*, note 1, p. 6.

³⁴⁸ *Id.*

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³⁴⁹。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³⁵⁰。すなわち、人々は、尊敬され、信頼され、なし得るようになり、責任を取ることが期待されていると感じている³⁵¹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³⁵²。

これら5つの理由をそれぞれみるに、まず、第一の理由は、キャリア形成や稼得能力向上、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は個々人の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を、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指摘できよう。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。

『テイラー報告書』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³⁵³。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

³⁴⁹ *Id.*

³⁵⁰ *Id.*

³⁵¹ *Id.*

³⁵² *Id.*

³⁵³ See, *id.*, p. 7.

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³⁵⁴・自営業者という3分法も含まれるようである）を『テイラー報告書』は「イギリス方式 (the 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³⁵⁵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『テイラー報告書』の基本的な立場といえよう。

そうした『テイラー報告書』は、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³⁵⁶、第二に、法をより明確にし、人々が自分たちの権利を知り、またそれを行行使するのを支援すること³⁵⁷、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³⁵⁸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いえ、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『テイラー報告書』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『テイラー報告書』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、『テイラー報告書』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、『テイラー報告書』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。

(2) 仕事の質の高さ(第3章)

第3章は、「仕事の質の高さ (Quality of work)」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³⁵⁹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³⁶⁰ことを

³⁵⁴ なお、『テイラー報告書』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。

³⁵⁵ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 7.

³⁵⁶ Taylor, *supra*, note 1, p. 8.

³⁵⁷ *Id.*

³⁵⁸ *Id.*

³⁵⁹ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 10.

³⁶⁰ *Id.*

『テイラー報告書』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³⁶¹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³⁶²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³⁶³。

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）、自身の成長（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³⁶⁴。

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³⁶⁵。

（3）労働市場の発展（第4章）

第4章は、「労働市場の発展（Evolution of the labour market）」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³⁶⁶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『テイラー報告書』で「イギリス方式」と呼ぶものが機能する³⁶⁷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。

『テイラー報告書』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³⁶⁸。

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）³⁶⁹、自営業者の増加³⁷⁰、ギグ・エコノミーなどのもの

³⁶¹ Taylor, *supra*, note 1, p. 10.

³⁶² *Id.*

³⁶³ See, *id.*

³⁶⁴ *Id.*

³⁶⁵ *Id.*, pp. 12-15.

³⁶⁶ *Id.*, p. 16.

³⁶⁷ Taylor, *supra*, note 1, p. 16.

³⁶⁸ See, *id.*

³⁶⁹ *Id.*, p. 18.

³⁷⁰ *Id.*, p. 24.

とでの新しいビジネス・モデルの登場³⁷¹、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³⁷²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³⁷³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³⁷⁴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³⁷⁵としている。そして、『テイラー報告書』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³⁷⁶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³⁷⁷としている。

(4) 法における明確さ(第5章)

第5章は、「法における明確さ (Clarity in the law)」と題されている。後述することとなる勧告が多く含まれており、第5章は、『テイラー報告書』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える。第5章のサマリーは、雇用における保護規定の適用は個々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³⁷⁸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、個々人と使用者にとっての明確性と透明性とを向上させるための勧告をまとめる³⁷⁹としている。

そして、『テイラー報告書』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、個々人や使用者のため、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

³⁷¹ *Id.*, p. 28.

³⁷² *Id.*, p. 30.

³⁷³ Taylor, *supra*, note 1, p. 31.

³⁷⁴ *Id.*

³⁷⁵ *Id.*

³⁷⁶ *Id.*

³⁷⁷ See, *id.*

³⁷⁸ *Id.*, p. 32.

³⁷⁹ *Id.*

らなる努力がなされるべきであり、④新たな立法的枠組（本節 2（1）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³⁸⁰。

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、本節 2 の（1）から（5）において述べることにするが、具体的には、（1）雇用上の法的地位に関する事項、（2）「労働者」概念に関する事項、（3）出来高賃金に関する事項、（4）雇用上の法的地位と税制との整合性に関する事項、（5）雇用条件記載書に関する事項の 5 つとなる。

（5）一方に偏ったフレキシビリティ（第 6 章）

第 6 章（One-sided flexibility）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節 2 の（6）から（10）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と、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³⁸¹。とはいえ、『テイラー報告書』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³⁸²。

とはいえ、『テイラー報告書』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³⁸³。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惠的であるよう、政府は措置を講じねばならないなどとしている³⁸⁴。具体的には、契約で保証されている時間よりも長く働く場合、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³⁸⁵（National Living

³⁸⁰ *Id.*

³⁸¹ *Id.*, p. 42.

³⁸² *Id.*, p. 43.

³⁸³ *Id.*

³⁸⁴ *Id.*, p. 44.

³⁸⁵ 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, 2022 年 11 月 2 日最終閲覧）。

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³⁸⁶。

イギリス労働法政策との関係で重要と解される勧告は、第6章においても多く含まれているところ、その詳細は、先述のように、本節2の(6)から(10)において後述する。具体的には、(6) 資格要件期間に関する事項、(7) 派遣労働者に係る情報の透明性に関する事項、(8) 年次有給休暇と休暇手当に関する事項、(9) 派遣労働と直接雇用に関する事項、(10) 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。

(6) 責任あるビジネス(第7章)

第7章は、「責任あるビジネス (Responsible Business)」と題されている。ここで『テイラー報告書』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³⁸⁷。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³⁸⁸。

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、本節2(11)で後述する。

あるいは、第7章において、『テイラー報告書』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³⁸⁹。

(7) より公正なエンフォースメント(第8章)

第8章 (Fairer enforcement,) 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節2の(12)から(14)で後述する。

『テイラー報告書』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³⁹⁰。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 (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

³⁸⁶ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 44.

³⁸⁷ *Id.*, pp. 50-52.

³⁸⁸ *Id.*, p. 52.

³⁸⁹ *Id.*, pp. 54-55.

³⁹⁰ *Id.*, p. 56.

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（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（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（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³⁹¹。

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³⁹²。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³⁹³。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³⁹⁴。

また、第 8 章において、『テイラー報告書』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³⁹⁵。

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、詳細は本節 2 の（12）から（14）において後述する。具体的には、（12）アンブレラ企業への取り締まりに関する事項、（13）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、（14）雇用審判所に関する事項の 3 つである。

³⁹¹ *Id.*, pp. 57-58.

³⁹² *Id.*, p. 58.

³⁹³ *Id.*

³⁹⁴ *Id.*

³⁹⁵ *Id.*, p. 59.

(8) 制度上のインセンティブ(第9章)

第9章(Incentives in the system)は、「制度上のインセンティブ」と題されている。『テイラー報告書』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『テイラー報告書』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³⁹⁶。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を進めるなどとしている³⁹⁷。

(9) 自営業者への新たなオファー(第10章)

第10章は、「自営業者への新たなオファー(A new offer to the self-employed)」と題されている。『テイラー報告書』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³⁹⁸。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³⁹⁹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⁴⁰⁰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、『テイラー報告書』はかなりの関心を有しているように解される⁴⁰¹。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⁴⁰²といった勧告も示されるところとなっている。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

³⁹⁶ *Id.*, pp. 66-73.

³⁹⁷ *Id.*

³⁹⁸ *Id.*, p. 74.

³⁹⁹ *Id.*, p. 76.

⁴⁰⁰ *Id.*, p. 77.

⁴⁰¹ *Id.*, pp. 77-80.

⁴⁰² *Id.*, p. 80.

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⁴⁰³。

(10) 発展のための視野(第 11 章)

第 11 章 (Scope for development) は、「発展のための視野」と題されている。『テイラー報告書』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⁴⁰⁴。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⁴⁰⁵。そうした人々がよ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⁴⁰⁶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⁴⁰⁷であるとしている。

そうした観点から、『テイラー報告書』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、本節 2 (15) で後述する。

なお、第 11 章において、『テイラー報告書』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⁴⁰⁸。

(11) 向上のための機会(第 12 章)

第 12 章は、「向上のための機会 (Opportunity to progress)」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、『テイラー報告書』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⁴⁰⁹。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⁴¹⁰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。

⁴⁰³ *Id.*

⁴⁰⁴ *Id.*, p. 82.

⁴⁰⁵ *Id.*

⁴⁰⁶ *Id.*

⁴⁰⁷ Taylor, *supra*, note 1, p. 82.

⁴⁰⁸ See, *id.*, p. 91.

⁴⁰⁹ *Id.*, p. 92.

⁴¹⁰ *Id.*, p. 94.

そうした視点から、『テイラー報告書』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⁴¹¹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⁴¹²といった勧告も示されている。

（12）持続的な変化の組み込み（第 13 章）

第 13 章は、「持続的な変化の組み込み（Embedding lasting change）」と題されている。『テイラー報告書』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『テイラー報告書』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⁴¹³。

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⁴¹⁴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ところ、『労働法マニフェスト』は労働省の再創設を提案している）。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⁴¹⁵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⁴¹⁶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⁴¹⁷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⁴¹⁸。

⁴¹¹ *Id.*, pp. 96-97.

⁴¹² *Id.*, p. 99.

⁴¹³ *Id.*, p. 102.

⁴¹⁴ Taylor, *supra*, note 1, p. 103.

⁴¹⁵ See, *id.*

⁴¹⁶ *Id.*, p. 105.

⁴¹⁷ *Id.*, p. 107.

⁴¹⁸ *Id.*, pp. 106-109.

(13) 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 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 (Seven steps towards fair and decent work with realistic scope for development and fulfilment)」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『テイラー報告書』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 (*plentiful work*) は両立し得るし両立すべきであるなどとしている⁴¹⁹。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『テイラー報告書』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⁴²⁰。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と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るべきで、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⁴²¹。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⁴²²。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⁴²³。

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⁴²⁴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

⁴¹⁹ *Id.*, p. 110.

⁴²⁰ *Id.*

⁴²¹ *Id.*

⁴²² *Id.*

⁴²³ *Id.*

⁴²⁴ Taylor, *supra*, note 1, p. 110.

る⁴²⁵とされている。そして、労働者（あるいは「従属的請負人（*dependent contractor*、これについては本節2（2）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⁴²⁶としている。

第三に、法律や一定の制度は、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⁴²⁷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およそ非賃金的なコスト）はすでにかん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⁴²⁸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⁴²⁹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⁴³⁰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⁴³¹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⁴³²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⁴³³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⁴³⁴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⁴³⁵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

⁴²⁵ *Id.*

⁴²⁶ *See, id.*

⁴²⁷ *Id.*

⁴²⁸ *Id.*

⁴²⁹ *Id.*

⁴³⁰ *Id.*, p. 111.

⁴³¹ *Id.*

⁴³² Taylor, *supra*, note 1, p. 111.

⁴³³ *Id.*

⁴³⁴ *Id.*

⁴³⁵ *Id.*

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⁴³⁶としている。

2 イギリス労働法政策に関する主な勧告

『テイラー報告書』によるイギリス政府への勧告は多岐にわたるが、本報告書では、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。

(1) 雇用上の法的地位に関して

『テイラー報告書』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、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。

まず、『テイラー報告書』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⁴³⁷。そして、『テイラー報告書』は、1996年雇用権法 230 条（本報告書第2章第1節3参照）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、『テイラー報告書』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⁴³⁸。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、

⁴³⁶ See, *id.*

⁴³⁷ *Id.*, p. 33.

⁴³⁸ *Id.*

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⁴³⁹。そして、『テイラー報告書』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、裁判所に頼るのでは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⁴⁴⁰。

さらに、『テイラー報告書』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こと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⁴⁴¹。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⁴⁴²。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規定をなすべきなどとしている⁴⁴³。

そうした議論を補足するかのよう、に、『テイラー報告書』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⁴⁴⁴。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『テイラー報告書』の基本的な立場に由来している⁴⁴⁵。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⁴⁴⁶。

おおむね以上のような論旨のもと、『テイラー報告書』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⁴⁴⁷。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『テイラー報告書』における姿勢から生じるものだが、ともかく

⁴³⁹ *Id.*

⁴⁴⁰ *Id.*

⁴⁴¹ *Id.*

⁴⁴² *Id.*, p. 34.

⁴⁴³ *Id.*

⁴⁴⁴ *Id.*

⁴⁴⁵ *Id.*

⁴⁴⁶ *Id.*, p. 35.

⁴⁴⁷ *Id.*

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・ツールを政府が提供すべきであるといった勧告も、『テイラー報告書』は示している⁴⁴⁸。

(2)「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、『テイラー報告書』は、これまでの「労働者」を「従属的請負人」に変更し、「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⁴⁴⁹。こうした「従属的請負人」への名称変更は、『テイラー報告書』による勧告のひとつとなっている。

また、『テイラー報告書』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⁴⁵⁰。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⁴⁵¹。

そして、『テイラー報告書』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」に重点を置くべきと勧告している⁴⁵²。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。『テイラー報告書』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⁴⁵³。

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『テイラー報告書』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、『テイ

⁴⁴⁸ *Id.*, p. 39.

⁴⁴⁹ *Id.*, p. 35. See also, p. 9, 110.

⁴⁵⁰ *Id.*, p. 36.

⁴⁵¹ *Id.*

⁴⁵² *Id.*

⁴⁵³ *Id.*

ラー報告書』は問題視している⁴⁵⁴。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⁴⁵⁵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『テイラー報告書』の意図と調和することとなる⁴⁵⁶。

そうした「代替条項」に関する問題については、**Deliveroo** 事件において、まさに争点となったところであり、ライダーたちに付与された「代替権」により、ライダーたちの「労働者」該当性は否定された。また、**Uber** 事件において、運転手たちが「労働者」として認定された際の事実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『テイラー報告書』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。

（3）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介して就労する者は、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⁴⁵⁷としつつも、そうした者らの労働時間と賃金について『テイラー報告書』は以下のような主張をなしている。すなわち、『テイラー報告書』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⁴⁵⁸。言い換えれば、ある時間帯に仕事がないことを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⁴⁵⁹。

そして、裁判所が、単にアプリにログオンしていることと、仕事をすること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、『テイラー報告書』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⁴⁶⁰。

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

⁴⁵⁴ *Id.*

⁴⁵⁵ Taylor, *supra*, note 1, p. 36.

⁴⁵⁶ See, *id.*

⁴⁵⁷ *Id.*

⁴⁵⁸ *Id.*, p. 37.

⁴⁵⁹ *Id.*

⁴⁶⁰ *Id.*

を認めるべきといった提案となっている⁴⁶¹。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⁴⁶²。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、『テイラー報告書』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るべきなどとしている⁴⁶³。『テイラー報告書』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⁴⁶⁴。

(4) 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『テイラー報告書』は指摘する⁴⁶⁵。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『テイラー報告書』はなしている⁴⁶⁶。

(5) 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、『テイラー報告書』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⁴⁶⁷。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⁴⁶⁸。

(6) 資格要件期間に関して

⁴⁶¹ *Id.*, p. 38.

⁴⁶² *Id.*

⁴⁶³ *Id.*

⁴⁶⁴ *Id.*, p. 40.

⁴⁶⁵ *Id.*, p. 38.

⁴⁶⁶ *Id.*

⁴⁶⁷ *Id.*, p. 39.

⁴⁶⁸ *Id.*

イギリスでは、雇用上の諸権利の一部に資格要件期間が設定されており、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⁴⁶⁹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『テイラー報告書』は問題視している⁴⁷⁰。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⁴⁷¹。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⁴⁷²。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。

⁴⁶⁹ 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。

⁴⁷⁰ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 45.

⁴⁷¹ *Id.*

⁴⁷² *Id.*, p. 46.

(7) 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『テイラー報告書』は指摘する⁴⁷³。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⁴⁷⁴。

そうした状況を『テイラー報告書』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⁴⁷⁵。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⁴⁷⁶。

(8) 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、『テイラー報告書』は、不定期的に働いていたり、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⁴⁷⁷。

また、季節によって繁閑がある場合、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⁴⁷⁸。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 週であることに起因しており、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、『テイラー報告書』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⁴⁷⁹。

そうした諸点に鑑み、『テイラー報告書』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⁴⁸⁰ (rolled-up holiday

⁴⁷³ *Id.*

⁴⁷⁴ *Id.*

⁴⁷⁵ *Id.*

⁴⁷⁶ *Id.*

⁴⁷⁷ *Id.*

⁴⁷⁸ *Id.*, p. 47.

⁴⁷⁹ *Id.*

⁴⁸⁰ 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。

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⁴⁸¹。

(9) 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『テイラー報告書』は問題視している⁴⁸²。

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⁴⁸³。

(10) ゼロ時間契約により就労する者に関して

『テイラー報告書』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要請する機会があるべきとしている⁴⁸⁴。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⁴⁸⁵。

(11) 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 (Information and Consultation of Employees Regulations 2004)⁴⁸⁶は経営状況やリストラなど被用者に影響を及ぼす一定の事項について使用者が被用者の代表者を通じ情報提供・協議するなどせねばならない旨を規定するが、『テイラー報告書』は、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当該規則が提供してきた⁴⁸⁷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⁴⁸⁸とし、使用者は、組織や契

⁴⁸¹ See, Taylor, *supra*, note 1, p. 47.

⁴⁸² *Id.*

⁴⁸³ *Id.*, p. 48.

⁴⁸⁴ *Id.*

⁴⁸⁵ *Id.*

⁴⁸⁶ 当該規則につき、詳細は、有田・前掲注 86) 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。

⁴⁸⁷ Taylor, *supra*, note 1, p. 52.

⁴⁸⁸ *Id.*

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⁴⁸⁹。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⁴⁹⁰。

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、『テイラー報告書』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⁴⁹¹。そして、『テイラー報告書』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⁴⁹²。

（12）アンブレラ企業への取り締まりに関して

『テイラー報告書』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⁴⁹³。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『テイラー報告書』は述べている⁴⁹⁴。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⁴⁹⁵。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⁴⁹⁶。その上で、『テイラー報告書』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

⁴⁸⁹ See, *Id.*, p. 52.

⁴⁹⁰ *Id.*

⁴⁹¹ *Id.*

⁴⁹² *Id.*, p. 53.

⁴⁹³ *Id.*, p. 58.

⁴⁹⁴ *Id.*

⁴⁹⁵ *Id.*

⁴⁹⁶ *Id.*

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。

（13）派遣労働におけるスウェーデン型適用除外に関して

派遣労働におけるスウェーデン型適用除外を『テイラー報告書』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⁴⁹⁷。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『テイラー報告書』は強い懸念を表しているといえる。

また、『テイラー報告書』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⁴⁹⁸。それらの諸点を踏まえ、『テイラー報告書』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⁴⁹⁹。

（14）雇用審判所に関して

『テイラー報告書』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⁵⁰⁰については、『テイラー報告書』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報告書では割愛する。

それ以外の雇用審判所に係る勧告として、『テイラー報告書』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、『テイラー報告書』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⁵⁰¹。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⁵⁰²。

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『テイラー報告書』は示している⁵⁰³。

⁴⁹⁷ *Id.*, p. 59.

⁴⁹⁸ *Id.*

⁴⁹⁹ *Id.*

⁵⁰⁰ *Id.*, pp. 61-62.

⁵⁰¹ *Id.*, p. 62.

⁵⁰² *Id.*

⁵⁰³ *Id.*, pp. 62-63.

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⁵⁰⁴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⁵⁰⁵もしている。

(15) 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る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『テイラー報告書』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⁵⁰⁶という勧告をしている。

第3節 『テイラー報告書』に至る背景と各勧告との関連性

第1節で論じたように、『テイラー報告書』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とその権利保障、③雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題といった事柄が挙げられよう。実際のところ、第2節2で紹介したように、『テイラー報告書』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、（1）雇用上の法的地位、（2）「労働者」概念、（3）出来高賃金、（15）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、この中にあって、（1）と（2）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、（5）雇用条件記載書、（6）資格要件期間、（8）年次有給休暇と休暇手当、（14）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、（11）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に置いたものとして、（7）派遣労働者に係る情報の透明性、（9）派遣労働と直接雇用、（12）アンブレラ企業への取り締まり、（13）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る。また、ゼロ時間契約により就労する者を念頭に置いたものとして、（10）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。

⁵⁰⁴ *Id.*, p. 63.

⁵⁰⁵ *Id.*, p. 64.

⁵⁰⁶ Taylor, *supra*, note 1, p. 87.

そして、上記③と関係するものとしては、（４）雇用上の法的地位と税制との整合性に関する勧告がまさにそうであった。

本報告書で紹介した勧告は、イギリス労働法政策に係るもののみとなるが、『テイラー報告書』には本報告書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、『テイラー報告書』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、第１節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『テイラー報告書』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。

『テイラー報告書』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、第１節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『テイラー報告書』を生じさせたという方が正確なのかもしれない。

『グッド・ワーク・プラン』の概要

第1節 『グッド・ワーク・プラン』に至る背景

『グッド・ワーク・プラン』は、2018年12月に公にされたイギリス政府による政策文書（全62頁）であって、基本的に『テイラー報告書』に沿った内容を有するものであり、『テイラー報告書』による勧告のほとんどを容れている。主として『グッド・ワーク・プラン』が念頭に置いているのは、題名の通り **good work** であり、それを実現させるため、広範な立法的対応を約するなどしている。

かかるような『グッド・ワーク・プラン』の背景とするところは、『グッド・ワーク・プラン』それ自体が『テイラー報告書』への応答文書としての性格を帯び、問題意識を共有していることから、『テイラー報告書』に至る背景と同様のものとなる。すなわち、『グッド・ワーク・プラン』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とその権利保障、雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題を、主な背景としているものと解される。これは、以下で紹介する『グッド・ワーク・プラン』が提案する様々な施策からも明らかである。

また、それらだけでなく、『グッド・ワーク・プラン』は、EU 離脱にあたり就労者の権利を維持するのみならずそれをさらに強化するためのものであるという位置付け（第2節1参照）がなされているところ、EU 離脱も『グッド・ワーク・プラン』の背景として意識されるべきであろう。

よって、『グッド・ワーク・プラン』の背景のうち主要なものとして、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とその権利保障、③雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題、④EU からの離脱問題を挙げることができるだろう。

第2節 『グッド・ワーク・プラン』の具体的内容

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

1 公正かつディーセントな仕事

Taylor による提言の核心に存在するのは、全ての仕事（労働）が公正かつディーセントなものであるべきだという包括的な大志（*overarching ambition*）であった⁵⁰⁷、とのリードが、本章の冒頭を飾っている。そして、イギリスのどこに住んでいようが、如何なる部門で働いていようが、誰もが質の高い仕事の恩恵を受け得るべきである⁵⁰⁸としている。また、『産業戦略』を通じ、政府は使用者との緊密な連携のもと仕事の質の向上につき責任⁵⁰⁹を負うとしている⁵¹⁰。さらに、『産業戦略』は、イギリスの生産性を高める上で質の高い仕事が果たし得る極めて重大な役割と、動機付けがなされ（意思決定に）関与し（一定の）権限を与えられた労働力を創出することの重要性⁵¹¹を示したなどとしている。

そうした上で、これまでの多くの政権が仕事の量を増やすことに専心してきた中、今般イギリス政府は初めて「仕事の質と量」を等しく重視するという画期的な一步を踏み出したとしている⁵¹²。仕事の「量」のみならず「質」を重視するという政策それ自体がイギリスにとって新しいものであるという認識のもとなされようとしているのが、当該施策であるといえよう。

また、May は、イギリスの EU 離脱の際、就労者の権利を維持するだけでなく、就労者の権利を強化することを約したとし、『グッド・ワーク・プラン』はその強化をどのように継続するかを示すものであるとしている⁵¹³。イギリスの労働法制は EC・EU 労働法の影響を受けながら発展してきたもので今後もそれが見込まれるところとなっていたところ、EU 離脱の決定は、今後も EU レベルの労働法政策が採られるのかどうか一定の動揺をイギリス国民にもたらし May らは労働法政策のビジョンを国民に示さねばならなくなったものといえよう。そして、それは、上記のように、就労者の権利の維持のみならず強化をなすといった文言で示されることとなった。

（1）一方に偏ったフレキシビリティ

『グッド・ワーク・プラン』の本節では、労働における「フレキシビリティ」は使用者にとっても就労者にとっても利益をもたらすといったような認識が、まず示されている⁵¹⁴。これは、自分にとって都合の良い時間帯に働けるのならそれは就労者の利益となるし、様々な

⁵⁰⁷ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 12.

⁵⁰⁸ *Id.*

⁵⁰⁹ 厳密には、ビジネス・エネルギー・産業戦略担当大臣（当時は Greg Clark）が当該責任を引き受けたこととされている。

⁵¹⁰ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 12.

⁵¹¹ *Id.*

⁵¹² *Id.*

⁵¹³ *Id.*

⁵¹⁴ *Id.*

就労者が多様な時間に働いているのであればそれは顧客の需要を満たし得るので使用者の利益にもつながるといった趣旨と解される⁵¹⁵。

しかし、少数の使用者が現在のシステムを悪用し、就労者に過度なリスクを与えているという認識も同時に示されており、そうした状況は、就労者の経済的安寧 (financial security) と個人の福利 (personal well-being) を危険にさらしているとしている⁵¹⁶。そして、かかるような状況を Taylor が「一方に偏ったフレキシビリティ」と呼び、顧客の需要が少ないときに使用者がショート・ノーティスでシフトをキャンセルしたり、スタッフを自宅に帰したりする例を示したとしている⁵¹⁷。また、一部の就労者が長期に亘り不安定で非典型的な契約を余儀なくされていることも、Taylor が明らかにしたとしている⁵¹⁸。

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

ア 予見可能かつ安定的な契約を要請する権利

上記のような「一方に偏ったフレキシビリティ」への取り組みとして、『グッド・ワーク・プラン』は、全ての労働者が予見可能かつ安定的な契約を要請する権利 (Right to request a more predictable and stable contract) を獲得できるような立法をなすとしている⁵¹⁹。すなわち、毎週様々な時間に働くことについて満足している個人はその就労の仕方を継続可能だが、より確実に就労したい場合は26週間の就労の後、使用者に対し、より固定化された働き方を求めることができるようにする権利を法定すべく立法を進めるとしている⁵²⁰。そして、この権利は、被用者であろうと労働者であろうと、行使可能とすべきとしている⁵²¹。

この権利については、『グッド・ワーク・プラン』において「予見可能かつ安定的な契約を要請する新たな権利が如何に適用されるかについての具体例」と題する例が掲載されている⁵²²。具体的には、その新しい権利がどのように用いられるか、ゼロ時間契約で就労する者を素材とした例が、以下のように示されている。

すなわち、その者は、ゼロ時間契約によりホテルで就労し需要に応じて毎週様々な日に働いているが、常に1週30時間以上就労しており、それ以上働くこともあり得た。しかし、その者が住宅ローン組もうとしても、その者がゼロ時間契約に基づく就労をなしていることから明確に設定された労働時間が存在せず、ローンを組む際リスクが高すぎると判断されて

⁵¹⁵ *Id.*

⁵¹⁶ *Id.*

⁵¹⁷ *Id.*, p. 13.

⁵¹⁸ *Id.*

⁵¹⁹ *Id.*

⁵²⁰ *Id.*

⁵²¹ *Id.*

⁵²² *Id.*, p. 14.

しまった。そのため、その者は、使用者のもとに赴き、毎週少なくとも 30 時間を保証する契約を要請する。そして、使用者は、その者が 26 週間以上就労してきたことから、その者の労働時間、昨年度における需要、ホテルへの予約の将来予測を勘案し、定められた 3 か月の時間的枠内（the set three-month timeframe）に、その者に応答し、週 30 時間の契約を与える。その者は、それ以上就労することもあるが、住宅ローンを組むために必要な確実性（信用）を得ることができる、といったような具体例である。

イ 継続勤務における休止可能期間の延長

次に論じられているのが、継続勤務における休止可能期間の延長についてである。

イギリスでは、雇用上の諸権利の一部に資格要件期間が設定されているため、そうした権利を主張するためには、使用者との間で一定の勤務を継続したことが要件となる。『グッド・ワーク・プラン』における本項の言葉でいえば、「雇用上の諸権利は時間の経過とともに得られる⁵²³」のである。Taylor は、同じ使用者のために断続的に就労する者は、継続勤務に係る要件をクリアし難く、雇用上の諸権利の一部を得るのが困難となるとしているところ、『グッド・ワーク・プラン』は、それを汲み、1 週間の休止で資格要件期間にカウントされなくなり得る現状から、それを 4 週間の休止まで可とするような立法をなし、より多くの被用者が雇用上の諸権利にアクセスできるようにしている⁵²⁴。

ウ 派遣労働者への保護

さらに、本項では、派遣労働者への保護について述べられている。

イギリスにおける派遣労働⁵²⁵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。『グッド・ワーク・プラン』は、かかるような適用除外制度を廃止としている。そもそも派遣期間に間隙が生じてしまったとしても派遣労働者が収入を得続けることができるよう上記制度は設計されたにもかかわらず、ビジネス・エネルギー・産業戦略省（BEIS: Department for Business, Energy and Industrial Strategy）による調査で、上記制度は派遣労働者に利益を与えていないことが明らかになったことから、上記制度を廃止するものとしている⁵²⁶。すなわち、派遣期間に間隙が生じないよう様々な方法を用いる（当該派遣労働者の事情を顧慮することなく派遣先を次々紹介する等）ことで、間隙時の賃金を派遣労働者に支払うことなく、また均等待遇に関する権利を派遣労働者に付与しないまま、低い基本的労働条件・雇用条件で派遣労働者を就労させることを可能としているのが現行の

⁵²³ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 14.

⁵²⁴ See, *id.*

⁵²⁵ 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・前掲注 184。

⁵²⁶ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 15.

制度であるといった認識が、廃止の要因となっている⁵²⁷。そして、当該廃止により、全ての長期派遣労働者に正規労働者と同等の賃金を保証するなどとしている。

さらに、同一の派遣先に 12 か月間継続勤務した派遣労働者が直接雇用を要請する権利につき『テイラー報告書』が提言をなしていたところ、『グッド・ワーク・プラン』はその提言を受け入れるとし、さらに進んで先述の予見可能かつ安定的な契約を要請する権利を全ての労働者にもたらす⁵²⁸としている。

(2) 仕事(労働)の質

質の高い仕事 (quality work) が意味するところは人によって異なる⁵²⁹、とのリードが本節の冒頭を飾っている。これは、一口に「質の高い仕事」といっても、個々人の状況などによって、その意味内容は異なるという認識を示しているものと解される。すなわち、一部の人のにとっては高い賃金が、他の人々にとってはよりフレキシブルな働き方あるいは向上 (progress) の機会の存在が、質の高い仕事の意味するところとなるといった認識である⁵³⁰。『グッド・ワーク・プラン』は、5つの基本的な指標により、仕事の質を測定し評価する方法を探求するとしており、その5つとは、満足度 (satisfaction)、公正な賃金 (fair pay)、参加と発展 (participation and progression)、福利 (心身の健康)・安全・安心 (well-being, safety and security)、発言と自律性 (voice and autonomy) を指すとしている⁵³¹。そして、これに関し、産業戦略会議 (Industrial Strategy Council⁵³²) に一定の任を担わせ、同会議による成果により、政府は仕事の質について施策を講じることとなる⁵³³。かかる文脈は、『産業戦略』とも密接に関連するところとなるが、使用者が仕事の質を高めるための役割を理解し、就労者の生産性向上に結び付けるためには、使用者と就労者への方策が必要となる⁵³⁴。

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

⁵²⁷ *Id.*

⁵²⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 46.

⁵²⁹ *Id.*, p. 17.

⁵³⁰ See, *id.*

⁵³¹ *Id.* Also, Her Majesty's Government, *supra*, note 8, p. 118.

⁵³² 産業戦略会議は、Industrial Strategy に伴い新設された独立機関である。See, Her Majesty's Government, *supra*, note 8, p. 11.

⁵³³ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 17.

⁵³⁴ *Id.*

ア 満足度

満足度について、『グッド・ワーク・プラン』は、以下のように述べている。すなわち、より良い仕事を提供するということは、使用者が発展し成長するために必要な才能ある人々を惹きつけ留めることを促進させるであろう⁵³⁵とし、仕事の質に関する透明性（transparency）は、個人がそれぞれのニーズに合った仕事について、より良い選択をするのに役立つだろう⁵³⁶としている。その上で、労使や助言斡旋仲裁局（ACAS: Advisory, Conciliation and Arbitration Service）など様々なステークホルダーと協働し続け、仕事の質を向上させ、仕事の質について透明性を保つことの利益を実証するなどとしている⁵³⁷。

イ 公正な賃金

『グッド・ワーク・プラン』は、本項において、まずイギリス政府が数年前に導入した全国生活賃金⁵³⁸（National Living Wage）の成果を強調している⁵³⁹。そして、チップ・心づけ・サービス料（tips, gratuities and service charges）といった消費者が裁量的に支払う金銭について言及しつつ、一部の使用者が、そうしたチップを控除するなどしていると指摘し、それは、職場における基本的な公正性（basic fairness at work）に反するとしている⁵⁴⁰。そのため、イギリス政府は、就労者に支払われたチップを使用者が控除することを禁止する立法をなすとし、そうすることで就労者に経済的な利益をもたらし、また、意図した通りにチップが当該就労者に支払われるという安心感を消費者に与えるなどとしている⁵⁴¹。

ウ 参加と発展

主として『グッド・ワーク・プラン』がエコーしているのは『テイラー報告書』だが、本項については、先述の『産業戦略』との関連が強いものとなっている。すなわち、本項において『グッド・ワーク・プラン』は、『産業戦略』が論じたように成長のため現実的な範囲で公正かつディーセントな仕事から誰もが利益を受けるべきとしつつ、そのために重要なのは人々が労働市場に参加し効率的に仕事をなすため必要なスキルを有することであるなどとしている⁵⁴²。

⁵³⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 17.

⁵³⁶ *Id.*

⁵³⁷ See, *id.*

⁵³⁸ 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, 2022 年 11 月 2 日最終閲覧）。

⁵³⁹ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 20.

⁵⁴⁰ *Id.*

⁵⁴¹ *Id.*

⁵⁴² *Id.*, p. 18.

また、とりわけ技術教育⁵⁴³に注力しつつ、成人教育においては英語と数学といった基礎的なスキル習得に予算を割き、2020年からは基礎的なデジタル・スキルのコースにも予算を投じるなどとしている⁵⁴⁴。

そして、新技術・オートメーションの増加・労働の世界における変化といった文脈では、転用可能な(*transferable*)スキルを発展させることに加え、職業生活を通じ個人が新たなスキルを習得し得ることも不可欠となる⁵⁴⁵としている。イギリス政府は、とりわけ現在の職業がオートメーションによって脅かされる可能性がある場合、成人就労者の再訓練を支援することを約している⁵⁴⁶とし、職業再訓練事業(*National Retraining Scheme*)を開始するなどとしている。

さらに、仕事の質に関する透明性の向上が労働市場における行動を変化させ得るか調査するといったこと、また、労働年金省の仕事検索(*Find a Job*⁵⁴⁷)を含め、仕事検索サイト(*job sites*)における仕事の質についてのデータ表示を改善することで、適切な仕事を人々が見つけることができるよう検討を進めるといったことが記述されている⁵⁴⁸。

エ 福利(心身の健康)・安全・安心

より質の高い仕事は、企業と個人の両方に利益をもたらす⁵⁴⁹との指摘を、本項で『グッド・ワーク・プラン』はなしている。その上で、職場におけるメンタル・ヘルスに関し、使用者への助言となるようなことについて、若干の記述がある。すなわち、それは、以下の2つの事項である。

まず、Paul Farmer と Stevenson 卿による報告書⁵⁵⁰は、職場でのメンタル・ヘルスをサポートすることの重要性を強調し、使用者が採用すべき、前向きで協力的な職場文化を使用者自身が創造し得るような中核的基準を提示した⁵⁵¹、との紹介がなされている。

次に、使用者向けの情報とガイダンスは無料で入手できる⁵⁵²、とし、助言斡旋仲裁局によるもの⁵⁵³が、その例として示されている。

ところで、公務労働における福利(心身の健康)について、ケース・スタディが『グッド・ワーク・プラン』に掲載されている。そこでは、公務労働においては仕事に関連するストレ

⁵⁴³ 『産業戦略』は、年間5億ポンド以上をかけて、T レベルという専門技能の資格制度を発足させるとしている(16歳から19歳の(専門)学生が対象)。See, Her Majesty's Government, *supra*, note 8, pp. 102-103.

⁵⁴⁴ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, pp. 18-19.

⁵⁴⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 19.

⁵⁴⁶ *Id.*

⁵⁴⁷ 当該ウェブ・サイトには、以下のアドレスよりアクセス可能である。<<https://www.gov.uk/find-a-job>>.

⁵⁴⁸ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 20.

⁵⁴⁹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 20.

⁵⁵⁰ Lord Dennis Stevenson and Paul Farmer, *Thriving at work: The Stevenson / Farmer review of mental health and employers*, (2017).

⁵⁵¹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 20.

⁵⁵² *Id.*

⁵⁵³ Advisory, Conciliation and Arbitration Service, *Mental health in the workplace*, (2018).

スや不安などを含むメンタル・ヘルスへのアプローチが先行しているとし、包括的で費用対効果の高い一連のコミットメントによって職場文化を大きく変化させることが可能であるなどとされている⁵⁵⁴。そして、そのコミットメントとは、①メンタル・ヘルスに付随するステイグマを打ち破るようなオープンな議論と会話を奨励すること（たとえば上級管理職者がメンタル・ヘルスの経験をオープンにするなど）、②職場におけるストレスや不安が複雑な要因を有するとの認識を促すよう、身体的健康とメンタル・ヘルスとを結び付けた考慮をなすこと、③上級管理職者のリーダーシップに福利（心身の健康）の重要性を組み込むこと、④メンタル・ヘルスをより良く管理するためのリソースを管理職者に提供すること、⑤職場の各層が経験と最善の処置とを共有できるようにすること、⑥個々人に合うようサポートの在り方を変容させていくこと、⑦危機に瀕している個人を支援し同僚をサポートするための訓練を受けさせること（メンタル・ヘルス救急隊（mental health first aiders））、⑧最先端の健康・福利・障害についてデータを集積すること、といった内容となっている。

オ 発言と自律性

本項の冒頭で『グッド・ワーク・プラン』は、仕事が公正でディーセントなものであるために働く者が発言せねばならないことを強調した『テイラー報告書』を振り返っている⁵⁵⁵。また、高レベルの被用者参加（employee engagement）により、組織のパフォーマンスが上がり、生産性が向上する⁵⁵⁶としている。そして、ケース・スタディが示すように、経営上の意思決定に参加し関与する被用者は、より職場に参画できより充実していると感じるなどとしている⁵⁵⁷。

ここでいうケース・スタディとは、おおむね以下のようなものである。すなわち、10名のスタッフを雇用しているケンブリッジシャーの小さな修理工場において、その経営権を取得した新たなオーナーらはスタッフとのより良い関係を構築しようとしていたところ、それに係るミーティングを労働時間内に実施、職場環境や福利（心身の健康）についての調査をし、経営陣は指摘がなされた点につき迅速に対応し、改善されたキッチンや静かで清潔な休憩室を設置した⁵⁵⁸。結果として、経営の移転を乗り越え、労使の関係は良好なものとなり、当該ビジネスで成功するために重要な、前向きで生産的な企業風土が、より強化されたなどとしている⁵⁵⁹。

さらに、『グッド・ワーク・プラン』は、Taylor が、情報提供・協議規則（『テイラー報告書』における原文からすれば、2004年被用者への情報提供・協議規則を指すものと解され

⁵⁵⁴ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 21.

⁵⁵⁵ *Id.*, p. 22.

⁵⁵⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 22.

⁵⁵⁷ See, *id.*

⁵⁵⁸ *Id.*, p. 23.

⁵⁵⁹ *Id.*

る)に関し、被用者の発言が聞き届けられることの重要性を強調したなどとして、同規則の改正を提案している⁵⁶⁰。すなわち、従来、情報提供や協議の実施について、被用者が要求をなすには全体の10%の支持が必要なところ、それを2%に引き下げるなどとしている⁵⁶¹。ただ、手続きを開始するために必要な被用者の最少人数は15名のまま維持するとしている⁵⁶²。

使用者からの情報提供と使用者との協議について一定の枠組みを当該規則が提供し、大きな労働力の見直し、たとえばリストラなどの問題に関し、被用者の発言が考慮され得ることとなると、**Matthew Taylor**は、当該権利をより利用しやすくするために、情報提供や協議の実施について必要な被用者の割合を下げる必要があると強調したのであった⁵⁶³。

また、『グッド・ワーク・プラン』は、当該改正を補完するため、ステークホルダーと協力し、臨時雇用や小規模事業について、被用者参加を促進させるなどとしている⁵⁶⁴。

2 使用者と就労者にとっての明確性

本章のリードには、フレキシブルな労働市場を有することと革新と成長のための適切な条件をつくることとの間には重要な関連がある⁵⁶⁵、との文言が掲げられている。そして、イギリスはビジネスを行うのに最適な場所として世界的に著名であり、世界で最もフレキシブルな労働市場の一つを有している⁵⁶⁶などとしている。さらに、『産業戦略』の第一のいしずえは、イギリスのビジネス環境を維持及び強化することである⁵⁶⁷とする。また、労働市場が新しく生じるビジネス・モデルと雇用関係とに効果的に適応することが、当該コミットメントの重要な側面である⁵⁶⁸としている。その上で、革新と変化(**innovation and change**)には新たな課題が伴うとしつつ、多くの使用者は、自らの利益と就労する人々の利益の双方のためにバランスをとっているものの、一部の使用者はそうではないなどとしている⁵⁶⁹。

⁵⁶⁰ *Id.*, p. 22.

⁵⁶¹ *Id.*

⁵⁶² *Id.*

⁵⁶³ *Id.*

⁵⁶⁴ *Id.*

⁵⁶⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 25.

⁵⁶⁶ *Id.*

⁵⁶⁷ *Id.* 本報告書第1章第5節5で先述したように、『産業戦略』の冒頭には、5つの生産性のいしずえとして、①アイデア・②人材・③インフラ・④ビジネス環境・⑤地域が挙げられている。『グッド・ワーク・プラン』との関係では、『産業戦略』における②人材と④ビジネス環境とが、とりわけ密接である。

⁵⁶⁸ *Id.*

⁵⁶⁹ See, *id.*

(1) 雇用上の法的地位

こうした論点の中心に存在するのは雇用上の法的地位である⁵⁷⁰、といったリードが、本節の冒頭に掲げられている。

そして、イギリスにおいて、いずれの制定法における雇用上の諸権利が適用されるのか、そしてどのくらいの税金を支払う必要があるのかを左右するのは、雇用上の法的地位である⁵⁷¹、との指摘がなされている。それに続き、新たなビジネス・モデルと雇用実務の台頭によって、個々人の雇用上の法的地位に関する見解の相違が増加している⁵⁷²との指摘がなされ、さらに、一部の企業が雇用上の諸権利を就労者に付与しない、あるいは、一部の個人や企業が適切な税金を支払っていないといった懸念が生じていると指摘されている⁵⁷³。また、自営業者数の2001年以降の推移につきグラフ⁵⁷⁴が示されており、自営業者が増加傾向（その一方で被用者を雇い入れる自営業者は減少傾向）にあることが読み取れる。

ア 雇用上の法的地位とは何か？

本項では、雇用上の法的地位に関し、端的な記述がなされている。すなわち、まず、雇用上の法的地位は、契約書の内容や使用者が働く者に伝える内容だけではなく、労働関係の特性によって決定される⁵⁷⁵としている。イギリスの税制は、「雇用される」者と自営業者の2層構造となっている一方、雇用上の諸権利については被用者と労働者そして自営業者の3層構造となっている旨が指摘されている⁵⁷⁶。そうした構造の違いに起因し、労働者という法的地位を有する者は、現在、税制において「雇用される」者または自営業者のいずれかに該当する可能性があるなどとしている⁵⁷⁷。つまり、『グッド・ワーク・プラン』は、税制上の就労者の区分と雇用法上のそれとに、ずれが生じていることを、問題視しているものといえよう。

次に、本項では、被用者と労働者そして自営業者の法的地位に基づく諸権利の相違について指摘がなされている。すなわち、①被用者は正規雇用のもと労働をなす傾向にあり、資格取得期間を要するものを含む全ての制定法上の諸権利を得ることができ、②労働者は機会に応じ仕事をなす傾向にあり、全国最低賃金（National Minimum Wage）や休暇手当そして休憩の権利を含む諸権利を得ることができ、③真正な自営業者である個人は法的保護を必要とせず、そうした個人は、自らの事業を運営し、どのように、いつ、だれが仕事をなすか管

⁵⁷⁰ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 26.

⁵⁷¹ *Id.*

⁵⁷² *Id.*

⁵⁷³ See, *id.*

⁵⁷⁴ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 26.

⁵⁷⁵ *Id.*, p. 27.

⁵⁷⁶ See, *id.*

⁵⁷⁷ *Id.*

理し、引き受ける仕事の価格交渉をなし、誰かを使用する場合はむしろ雇用法を遵守せねばならない、などと指摘されている⁵⁷⁸。

そして、雇用上の諸権利について争いがある場合、当該個人は雇用審判所に申し立てが可能であり、雇用上の法的地位について決定を求めることができるとし、また、税に関しては歳入関税庁がまず雇用上の法的地位を決する(enforce)が、争いがある場合は税務審判所(tax tribunal)に付することができるなどとしている⁵⁷⁹。また、審判所は、当該個人の法的地位について判断をなす際に、雇用契約(contract of employment)または他の労働者契約(worker's contract)が存在するかどうか検討し、当該の労働関係と取決めに関連するすべての特性と要素を考慮する⁵⁸⁰としている。さらに、契約書に書かれている内容だけではなく、実際はどうかのかが重要であり、判例法に基づくいくつかのテストが存在するなどとしている⁵⁸¹。

本項では、「労働者の地位を証するために裁判所が用いる主なテスト(key tests used by the courts to establish worker status)」として、以下の3つが掲げられている。すなわち、①契約—当該個人と当該使用者との間に契約が存在するか、②自らなすサービス(役務)—当該個人が自分自身で(自ら)仕事をなす必要があるかどうか、③当該個人が自らの責任で事業を運営—裁判所は労働者の地位と矛盾するその他の要因もまた考慮するが、それに関連するのは、(a)どのように・いつ・どこで・いかなる仕事をなすのかを誰が管理しているのか、(b)当該個人と使用者との間に単なる契約の枠を超えた何らかの形式でのコミットメントまたは義務が存在するかどうか、(c)当該個人が使用者の事業に統合されて(integrated)いるかどうかとの諸点、といったように上記テストを挙げている⁵⁸²。

イ テストの明確化

先に紹介したように、雇用上の法的地位が3層構造である一方で税制における区分が2層構造となっていることから、混乱が生じ、あるいは税制における不正が生じ得るなどという指摘が本項でまずなされている⁵⁸³。『テイラー報告書』は、こうした構造の違いを調整し、2つのシステムの相違を最小限に抑えることを勧告したとして、今後、イギリス政府はこれに係る詳細な検討を進めるとしている⁵⁸⁴。

また、新たなビジネス・モデルの観点から雇用上の諸権利や税制について理解が進むような支援を政府がなすべきなどとする『テイラー報告書』の勧告を受け、『グッド・ワーク・プラン』は、現実を反映しつつ雇用上の法的地位についてのテストの明確性を改善するため

⁵⁷⁸ *Id.*

⁵⁷⁹ *Id.*, p. 28.

⁵⁸⁰ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 28

⁵⁸¹ See, *id.*

⁵⁸² *Id.*, p. 27.

⁵⁸³ *Id.*

⁵⁸⁴ *Id.*

の立法をなし、雇用上の法的地位について理解する助けとなるようなガイダンスやオンライン・ツールを改善するなどとしている⁵⁸⁵。

さらに、『テイラー報告書』が、新たなビジネスや新たな雇用モデルに対応し労働者と自営業者を区別するにあたり代替権⁵⁸⁶の有無ではなく「管理」に重点を置くべきなどとしたことを受けつつ、『グッド・ワーク・プラン』は、雇用上の法的地位に関し立法をなすなどとしている⁵⁸⁷。しかし、『グッド・ワーク・プラン』は、当該論点について今後検討を進めることを明確にしているものの、『テイラー報告書』よりも進んだ何かを提示するには至っていない。

(2)情報の明確さ

雇用上の法的地位に関する明確性を向上させることに加え、誰もが仕事を始めた当初からどのような権利を与えられるかを知っていることが不可欠である⁵⁸⁸、とのリードが本節の冒頭を飾っている。そして、新たな雇用関係の出現と非典型労働（*atypical working*）の増加により、一部の労働者は、雇用条件を十分理解するために必要なあらゆる情報に接し得なくなった⁵⁸⁹、としている。また、権利義務について明確さを欠くまま就労が開始することにより、生じる問題が多すぎるなどと指摘がなされている⁵⁹⁰。

ア 雇用条件記載書

同じ使用者のため1か月以上働く場合、被用者には、雇用契約と諸権利の詳細についての記載書を受け取る権利があり、雇用の開始から2か月以内に当該記載書を受け取ることができるといった指摘が本項の冒頭でなされている⁵⁹¹。当該記載書に関し、労働者が適用外となっていることを問題視した『テイラー報告書』による勧告を受け、『グッド・ワーク・プラン』は、全ての労働者が被用者と同様の明確な情報を得られるよう立法（雇用条件記載書についての権利を被用者から労働者へ拡大する法改正）をなすとした⁵⁹²。

また、『テイラー報告書』が個々人の利益を考慮しより早く当該記載書が交付されるべきことを勧告したことを受け、『グッド・ワーク・プラン』は、就業の初日から被用者と労働者が当該記載書を入手できるよう法改正をなし、さらに、当該記載書が個人と使用者の両方にとって有用であることから記載する情報内容を追加するなどとしている⁵⁹³。

⁵⁸⁵ *Id.*, p. 28.

⁵⁸⁶ 1996年雇用権法 230条3項によれば、労働者の定義に「自ら」仕事を遂行することが含まれる（b号）。

⁵⁸⁷ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, pp. 28-29.

⁵⁸⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 30.

⁵⁸⁹ *Id.*

⁵⁹⁰ See, *id.*

⁵⁹¹ *Id.*

⁵⁹² *Id.*, p. 31.

⁵⁹³ *Id.*

具体的に、追加がなされる情報に関しては、本項で「（雇用条件）記載書において必須となる追加事項（additional mandatory contents to be required in a written statement）」として明示がなされている。すなわち、①仕事が続くと予想される期間または有期契約の終了日、②使用者と労働者が解約するために必要な予告の期間、③病気休暇及び手当の資格要件の詳細、④母親休暇や父親休暇といった有給の休暇の詳細、⑤試用期間の期間と条件、⑥全ての報酬（支払われるものだけでない）—現金またはクーポンやランチといった給付、⑦労働者が働くことを求められる特定の日時、といった列举がなされている⁵⁹⁴。

イ 派遣労働者向けの重要事項ページ

本項において、『グッド・ワーク・プラン』は、派遣労働契約における透明性（transparency in agency worker contracts）の問題に取り組むこともまた不可欠である⁵⁹⁵としている。そして、派遣労働では、労働者派遣事業者（employment businesses）、派遣先（hirer）、時には仲介者（intermediary）など、いくつかの異なる業者や組織が賃金の処理をなし得る⁵⁹⁶ところ、賃金支払いにつき誰が責任を持ち、どのような控除がなされているのかを理解するのは、個人にとって難しい場合があるとの指摘がなされている⁵⁹⁷。また、先述のように、『テイラー報告書』が、賃金率と支払方法に関する情報は求職者にとって本来あるべきほど明確でない⁵⁹⁸こと、さらに、一部の悪徳業者の中には、重要な情報を長い契約書の中に小さな字で記載しようとするものがおり、派遣労働者を混乱させ、ひどい場合、搾取につながる可能性がある⁵⁹⁹ことを強調するなどしたとして、派遣労働契約における透明性の確保に取り組むことを約束している⁶⁰⁰。

すなわち、すべての労働者派遣事業者に対し、すべての派遣労働者に重要事項ページ（Key Facts Page, 2019年10月に出されたビジネス・エネルギー・産業戦略省によるガイダンス⁶⁰¹からすれば、当該「ページ」は電磁的なものでも良いと解される⁶⁰²）を提供するよう求める立法をなす⁶⁰³としている。そこには、①労働者が雇用されている契約の種類、②期待し得る最低の賃金（the minimum rate of pay）、③賃金の支払い方法、④仲介会社（intermediary

⁵⁹⁴ *Id.*

⁵⁹⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

⁵⁹⁶ *Id.*

⁵⁹⁷ See, *id.*

⁵⁹⁸ *Id.*

⁵⁹⁹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

⁶⁰⁰ See, *id.*

⁶⁰¹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Providing a 'Key information document' for agency workers: guidance for employment businesses*, (2019).

⁶⁰² 前注に掲げた文書によれば、2020年4月6日から、労働者派遣事業者は重要情報記載書面（key information documents）が派遣労働者に提供されたことを示す記録を保存する必要があるとしているが、労働者も労働者派遣事業者も重要事項ページ（Key Facts Page）に物理的に署名する必要はないとし、さらに、最終的な重要事項ページを労働者に送信したことを示す保存済メールで十分であるなどとしている。なお、保存期間は最低12か月間となっている。

⁶⁰³ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

company) を通じて賃金が支払われるかどうか、⑤差し引かれる控除または手数料、⑥得られる手取額 (home pay) の見積額またはその具体例、が含まれるとしている⁶⁰⁴。

『グッド・ワーク・プラン』は、この重要事項ページを、わかりやすいものとするのが不可欠であるとし、企業らと協力して、そのフォーマットにつきガイダンス（なお、上で補足したようなガイダンスについては先述の通り既に発出されている）を策定するとしている⁶⁰⁵。また、重要事項ページを発し、労働者が確実にそれを受け取れるようにするのは、労働者派遣事業者の責任である⁶⁰⁶としている。これにより、労働者派遣事業者は、アンブレラ企業などサプライ・チェーンの中で協力する他の企業に関し、適切なデュー・デリジェンス (due diligence) を実施し、労働者へのある程度の責任を持たせることができる⁶⁰⁷としている。さらに、重要事項ページが提供されていない場合、その取り締まりの権限が職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官に付与されるなどとしている⁶⁰⁸。

ウ 休暇手当

情報の透明性の向上から、個人と使用者とが恩恵を受けるのは、休暇手当 (Holiday pay) に関してであるなどとする Taylor の指摘の紹介が本項においてまずなされている⁶⁰⁹。そして、有給休暇 (paid time off) は、すべての労働者に資格がある基本的な保護である⁶¹⁰としつつ、一部の労働者や使用者は休暇手当を知らないため情報提供が必要であるなどとしている⁶¹¹。また、Taylor が、労働者の休暇取得が妨げられていたり労働者が使用者に休暇取得を求めるに消極的であったりするとのエビデンスを得たといった趣旨のことや、休暇手当に関する権利の認識が労働者にとって重要になるといった趣旨の『テイラー報告書』による指摘などが紹介されている⁶¹²。

その上で、『グッド・ワーク・プラン』は、本項において、個々人と使用者との両方を対象とした意識向上キャンペーンを開始するとし、すべての労働者が有給休暇の恩恵を受けられるよう意識と理解とを向上させる⁶¹³としている。また、誰もが法の遵守のために、必要な情報を有することが極めて重要である⁶¹⁴とし、休暇手当規定の解釈をサポートするため具

⁶⁰⁴ See, *id.*

⁶⁰⁵ *Id.*

⁶⁰⁶ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

⁶⁰⁷ *Id.*

⁶⁰⁸ See, *id.*

⁶⁰⁹ *Id.*

⁶¹⁰ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 32.

⁶¹¹ See, *id.*

⁶¹² *Id.*

⁶¹³ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 33.

⁶¹⁴ *Id.*

体例を含む新たなガイダンスを広め、そこには休暇資格や休暇手当についての計算表⁶¹⁵を付するなどとしている⁶¹⁶。

さらに、とりわけ季節的で非典型的な役割をなす労働者についての問題意識から、平均の週給（average week's pay）を決定するための参照期間を 12 週から 52 週に増やす必要があるとした『テイラー報告書』による勧告を容れ、休暇取得時季の選択につき労働者の裁量を高めるなどとしている⁶¹⁷。そのため、休暇手当の参照期間を上記の通り延長する立法をなすとしている⁶¹⁸。また、脆弱な（立場の弱い）労働者が休暇手当を確実に得られるような他の措置については、次章で論じられる。

また、平均週給の参照期間に関しては、『グッド・ワーク・プラン』において「52 週の休暇手当参照期間が如何に作用するかについての具体例（example of how a 52 week holiday pay reference period would operate）」と題する例が掲載されている⁶¹⁹。具体的には、平均週給の参照期間が 12 週から 52 週に延長されると、どのようなメリットがあるのか、大規模小売店で就労する者を素材とした例が、以下のように示されている。

すなわち、その者は、毎週平均 35 時間就労している。しかし、5 月・6 月・7 月は閑散期なので週 25 時間の就労となる。現行法上、その者が 8 月に休日を取得する場合の休暇手当についての参照期間は 12 週となるため、その者の休暇手当は週 25 時間を反映したものとなる。ところが、それは、繁忙期に比し、その者が受け取る休暇手当が少なくなることを意味する。参照期間が 52 週に延長された場合、その者の休暇手当は増額されることとなるといったような具体例である。なお、これは、その者とその使用者にとって、その者の休暇手当が年間を通じた労働時間をよりよく反映することから、より公正なアプローチとなる、との指摘も当該具体例に付されている。

3 より公正なエンフォースメント

イギリス（Britain）には、世界で最も堅固な雇用上の諸権利がある⁶²⁰、といったリードが本章の冒頭を飾っている。そして、これらの権利がしっかり実現されるためには、働く者と使用者の双方にとって、それらをエンフォースするためのシステムが明確、公正、効率的（efficient）でなければならない⁶²¹とし、また、使用者がその責任を繰り返し逃れることを防ぐ、平等な競争の場（a level playing field）を確保する必要がある⁶²²としている。また、

⁶¹⁵ 具体的には、イギリス政府のウェブ・サイト

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

⁶¹⁶ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 33.

⁶¹⁷ *Id.*

⁶¹⁸ *Id.*

⁶¹⁹ *Id.*

⁶²⁰ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 35.

⁶²¹ *Id.*

⁶²² *Id.*

働く者は、その雇用上の諸権利が、市民としての他の諸権利と同様に強力にエンフォースされると確信すべきである⁶²³、としている。

さらに、『グッド・ワーク・プラン』は、雇用上の諸権利が如何にエンフォースされるかについては、雇用審判所制度によるものと国（監督行政）によるものという2層があるとしつつ、それに関し Taylor が強調した一定の懸念に対応しようとしている⁶²⁴。

（１）雇用審判所

自らの権利を享受していないと解される場合、個人は、その解決のため使用者を雇用審判所に伴うことができる、といった趣旨のリードが本節の冒頭に掲げられている⁶²⁵。そして、ほとんどの場合、雇用審判所に申立てをなす前に助言斡旋仲裁局を利用する必要があるなどとし、多くの紛争が裁判所に頼ることなく解決し、迅速な処理を受けることができているといったような指摘がなされている⁶²⁶。しかし、雇用審判所による判断がなされたとしてもそれに従わず、裁定金を支払わないような使用者が存在することを『グッド・ワーク・プラン』は問題視している⁶²⁷。

ア 審判所の改革

本項では、まず、イギリス政府が裁判所と審判所の改革に年 10 億ポンド以上を投資していることが述べられている⁶²⁸。そして、とりわけ2つのプロジェクトがあるとしており、それは雇用審判所プロジェクトと民事エンフォースメント・プロジェクトとであるなどとしている⁶²⁹。

このうち、後者（民事エンフォースメント・プロジェクト）は、利用者に対し、わかりやすく明確なリーフレットやガイダンス等を提供するなどとしており⁶³⁰、利用者がさまざまなエンフォースメントの方法を選択し得るよう、さらに、諸種存在するエンフォースメントの制度⁶³¹について理解が深まるよう、啓発しようとするものと思われる。また、前者（雇用審判所プロジェクト）については、そのプロジェクト名を明示した上での記述が必ずしもなされていないが、おそらく、デジタル・サービス配信（digital service delivery）を用いて雇用審判所への申立てから裁定（award）までの手続きを簡素化するといったこと、そして、

⁶²³ *Id.*

⁶²⁴ *See, id.*

⁶²⁵ *Id.*

⁶²⁶ *Id.*

⁶²⁷ *Id.*

⁶²⁸ *Id.*, p. 36.

⁶²⁹ *Id.*

⁶³⁰ *Id.*

⁶³¹ 『グッド・ワーク・プラン』における本文には、ビジネス・エネルギー・産業戦略省の雇用審判所過料制度（BEIS Employment Tribunal penalty scheme）、高等法院のファースト・トラック執行官吏制度（Fast-Track High Court Enforcement Officer Scheme）、郡裁判所のエンフォースメント・オプション（County Court enforcement options）が例示されている。

審判所を利用する際に利用者が1度だけ情報を提供すれば良いようデータを扱うといったことなどを指しているように解される⁶³²。

これらの改革に加え、ビジネス・エネルギー・産業戦略省の過料制度 (BEIS penalty scheme) は、引き続き、使用者に警告通知 (warning notice) をなす執行官吏への、未払いの雇用審判所裁定を登録するための無料制度を個人に提供し続ける⁶³³、としている。この制度は、2016年4月6日以降の雇用審判所の判断について用いることが可能であり、イギリス政府のウェブ・サイトから、所定の登録フォーム (Penalty Enforcement Form⁶³⁴) をダウンロードすることができる。28日以内に未払いの裁定金が支払われない場合、当該使用者は、過料通知を受けることとなり、裁定金の50%の額の過料を政府に支払わなければならない、当然ながら裁定金も当該申立人に支払わなければならない⁶³⁵。当該制度は、2016年の導入以降、1000件を超える警告通知を発し、150万ポンド以上の回収実績を挙げているとされており、功を奏した制度として位置付けられるなどしている⁶³⁶。

さらに、本項は、雇用審判所の裁定金を支払わない使用者の名称公表をなすなどとしている⁶³⁷。実際、『グッド・ワーク・プラン』が出されたのと同時期の2018年12月に、同省より「雇用審判所裁定金未払いに対する名称公表制度 (Naming Scheme for Unpaid Employment Tribunal Awards⁶³⁸) 」と題する文書が出されている。その文書は、同省の名称公表制度は過料制度と並行して実施されるものであるとし⁶³⁹、200ポンド以上の裁定金がある対象となり⁶⁴⁰、名称公表は警告通知から最短で42日後になされる⁶⁴¹などとしている。なお、申立人が記入する上記フォームにおいて、名称公表の賛否についても申立人が意思表示可能である⁶⁴²。

イ 付加的過料

使用者が適切に制裁を受けることを申立人が確信できるか、また、繰り返し違反をなす使用者に対処できるか、といった趣旨の問題意識から本項は出発している⁶⁴³。そして、雇用審

⁶³² See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 37.

⁶³³ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 37.

⁶³⁴ 当該フォームは、イギリス政府のウェブ・サイト (<https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/763606/Penalty_Enforcement_Form.docx>) からダウンロードが可能である。

⁶³⁵ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 37. また、前注に記載したアドレスからダウンロード可能なフォームにおける記載を参照。

⁶³⁶ *Id.*, p. 37.

⁶³⁷ *Id.*

⁶³⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Naming Scheme for Unpaid Employment Tribunal Awards: Policy on Department for Business, Energy and Industrial Strategy's naming scheme for employers who fail to pay employment tribunal awards*, (2018).

⁶³⁹ See, *id.*, p. 2.

⁶⁴⁰ *Id.*, p. 3.

⁶⁴¹ *Id.*, p. 5.

⁶⁴² 前掲注 634 のフォームには、3.3 として、「裁定金が未払いのままである場合、あなたは使用者の名称が公表されることに同意しますか？」との欄があり、「はい」または「いいえ」にチェックすることとなっている。

⁶⁴³ See, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 38.

判所は使用者に対し本案的なもののほか付加的に過料の支払いを命じることができるが、それが必ずしも広く知られていないといったような意識から、新たなガイダンスを提供するとしており、また、使用者において重大な違反があった場合の過料の上限を現行の 5,000 ポンドから 20,000 ポンドに引き上げる立法を進めるなどとしている⁶⁴⁴。

さらに、同種同様の問題について繰り返し違反をなす使用者に対し制裁を用いる (the use of sanctions) ことについて、ステークホルダーと協議しつつ立法を進めるなどとしている⁶⁴⁵。また、そうした制裁を用いるか検討する義務を雇用審判官 (employment judges) に課すなどとしている⁶⁴⁶。

(2) 国(監督行政)によるエンフォースメント

『テイラー報告書』は、働く者の脆弱性 (立場の弱さ) や働く者への搾取といったリスクがより高いと考えられる雇用法におけるいくつかの局面を、国 (監督行政) が如何にエンフォースするかにつき検討をなした、といった趣旨のリードが本節の冒頭に存在する⁶⁴⁷。

そして、警察 (police) に加え、就労者の諸権利をエンフォースする 4 つの主要な機関は以下の通りとしている。すなわち、①派遣労働者の諸権利をエンフォースする職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官 (Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate)、②搾取的労働をなす使用者やライセンスが必要にも関わらずライセンスなしで業をなす使用者そして人身売買と現代的な奴隷制 (modern slavery) を取り締まるギャングマスター (労働力供給事業者) 及び労働虐待監視局 (Gangmasters and Labour Abuse Authority)、③週労働時間の上限をエンフォースし、劣悪な労働条件を取り締まる安全衛生執行局 (Health and Safety Executive)、④全国最低賃金の不払いを取り締まる歳入関税庁 (HMRC) の 4 つである⁶⁴⁸。

また、労働市場エンフォースメント指導官の職を設け、職業紹介事業等 (雇用仲介) 基準監督官、ギャングマスター (労働力供給事業者) 及び労働虐待監視局、歳入関税庁の全国最低賃金エンフォースメント・チームにおける重複した業務について、戦略的方向性と調整とをもたらすなどとしている⁶⁴⁹。このポストに着任した David Metcalf は、「2018~2019 年エンフォースメント戦略 (Enforcement Strategy 2018-2019)」と題する文書を 2018 年 5 月に発表し、『テイラー報告書』の多くに沿った戦略を提供した⁶⁵⁰。本項において、『グッ

⁶⁴⁴ *Id.*

⁶⁴⁵ *Id.*

⁶⁴⁶ *Id.*

⁶⁴⁷ *Id.*, p. 39.

⁶⁴⁸ *Id.*

⁶⁴⁹ *Id.*

⁶⁵⁰ *Id.*

ド・ワーク・プラン』は、職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官の増員や、同監督官への新たな権限付与等に取り組むなどとしている⁶⁵¹。

（3）現代的な雇用形態への適応

『産業戦略』はフレキシブルな労働力がイギリス経済にどのように利益をもたらすか概説した、そして、それは使用者と働く者の双方に長期的なコミットメントなしで機会を創出する⁶⁵²、とのリードが本節の冒頭を飾っている。

そして、自営業とフレキシブルな労働の増加に伴い、使用者と働く者との間の仲介者として活動するアンブレラ企業の数も増加した⁶⁵³とし、労働者派遣会社（**employing firm**）がアンブレラ企業に支払いをなし、アンブレラ企業が派遣労働者に支払いをなすという構造により、賃金に係るシステム管理のコストと複雑さをアンブレラ企業に負わせることが可能となっている⁶⁵⁴としている。

これに関し、『グッド・ワーク・プラン』は本項において図⁶⁵⁵を掲げており、その図は下記のような構造を示している。すなわち、派遣先が労働者派遣事業者に対し支払いをなし、労働者派遣事業者がアンブレラ企業に対し支払いをなし、アンブレラ企業が派遣労働者に支払いをなし、そうした中であって、アンブレラ企業は、アンブレラ企業への手数料（**umbrella fee**）や労使双方の税金や国民保険料を控除する、といった構造である。

また、『テイラー報告書』が高スキル高賃金の分野ではアンブレラ企業は役立っているものの低スキル低賃金の分野においてはアンブレラ企業の役割について疑わしいなどとしたことを示しつつ、そうした分野で働く者について法的保護が十分に及んでいないなどとしている⁶⁵⁶。そして、派遣労働者にとって重大な問題となるのは、いったい誰が使用者なのか判然としないことであり、賃金支払いに係る責任や雇用上の諸権利を全うするといった局面において問題が生じるなどとし、アンブレラ企業による手数料請求の不透明性をも指摘するなどしている⁶⁵⁷。

そうした上で、『グッド・ワーク・プラン』は、イギリス政府がアンブレラ企業を対象とする職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官の権限拡大についての立法をなす⁶⁵⁸としている。これによって、同監督官は、アンブレラ企業に関する苦情を調査し、必要に応じてエンフォースメント措置を執ることが可能となる⁶⁵⁹。この措置は、派遣労働者が十分な賃金を受け取っていない状況に焦点を当てようとするもので、不当な競争からまともな使用者（**decent**

⁶⁵¹ *Id.*

⁶⁵² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 40.

⁶⁵³ *Id.*

⁶⁵⁴ See, *id.*

⁶⁵⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 41.

⁶⁵⁶ See, *id.*, p. 40.

⁶⁵⁷ *Id.*

⁶⁵⁸ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 40.

⁶⁵⁹ *Id.*

employers) を保護しようとするものである⁶⁶⁰としている。また、同監督官が、歳入関税庁とギャングマスター（労働力供給事業者）及び労働虐待監視局と緊密に連携しつつ、必要な措置を検討し、アンブレラ企業への監視を続けるなどとしている⁶⁶¹。

（４）支払いを受ける権利へのアクセス

近年、イギリス政府は全国最低賃金を大幅に引き上げ、25 歳以上の全国生活賃金を高めた⁶⁶²とのリードが、本項冒頭に示されている。そして、具体的な数字が示されるなどしており、それら施策によって何百万人もの低賃金労働者に賃金の上昇がもたらされたとしているが、労働者は正しい額の賃金を支払われた場合にのみ利益を受けることができると強調するなどしている⁶⁶³。

また、全国最低賃金や全国生活賃金そして法定傷病手当を受け取っていないことが懸念される場合、労働者は雇用審判所への申立や歳入関税庁への連絡といった手段により金銭を確保し得るが、歳入関税庁の調査官に電話をすることができるようになったことにより、2017 年から 2018 年だけでも 20 万人を超える労働者が 1560 万ポンドを超える全国最低賃金の滞納金を回収できたなどとしている⁶⁶⁴。

現在、休暇手当を得られていない労働者が採り得る手段は、雇用審判所への申立てに通常限定される⁶⁶⁵ところ、それを問題視した Taylor は、国（監督行政）が休暇手当の受領をエンフォースする責任を負うべきとしたとしている⁶⁶⁶。そして、全国最低賃金や全国生活賃金が適切に支払われるようにするためになされる強い取り組みに沿って、脆弱な（立場の弱い）労働者の休暇手当権の国（監督行政）によるエンフォースメントを導入する⁶⁶⁷とし、立法を進めるとしている⁶⁶⁸。これにより、休暇手当を受領していない労働者は申立てをなすことが可能となり、国（監督行政）のエンフォースメント機関は、当該労働者に代わって、その支払いを求めることができるなどとしている⁶⁶⁹。さらに、イギリス政府は、法定傷病手当の改革を検討しており、その一環として、エンフォースメント方法に改変が必要かどうか検討する⁶⁷⁰としている。

⁶⁶⁰ *Id.*

⁶⁶¹ See, *id.* なお、歳入関税庁によれば、一部のアンブレラ企業は、派遣労働者らに対し節税になると持ち掛けるなどして勧誘する場合があるようである。しかし、それは租税回避の一つに過ぎず、極めて高いリスクを伴うものであるなどと、歳入関税庁は警告をしている。See, Her Majesty's Revenue and Customs, *supra*, note 228.

⁶⁶² Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 41.

⁶⁶³ See, *id.*

⁶⁶⁴ *Id.*

⁶⁶⁵ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 42.

⁶⁶⁶ See, *id.*

⁶⁶⁷ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 42.

⁶⁶⁸ See, *id.*

⁶⁶⁹ *Id.*

⁶⁷⁰ Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *supra*, note 2, p. 42.

そうした上で、これら改変の累積的な効果、そして雇用法エンフォースのために利用できるリソースの近時の増加とが相まって、エンフォースメントの状況を大きく変えると予想される⁶⁷¹としている。そして、労働市場エンフォースメント指導官のポストを設けたことは、雇用法をエンフォースする機関の間の調整と情報共有とを改善するという点で、優れた革新であったが、さらに改革を進めるなどとしている⁶⁷²。すなわち、立場の弱い就労者が自らの諸権利をよりよく認識しそれらへのアクセスを容易にし使用者の法令遵守を支援すべく、新たな単一の労働市場エンフォースメント機関（labour market enforcement agency）についての提案を2019年初めになすとし、これによって、個人と使用者に単一のコンタクト先が提供され、上述のような追加的権限とリソースによるメリットが得られるようになるなどとしている⁶⁷³。

第3節 『グッド・ワーク・プラン』に至る背景と提案事項の関連性

本章では、『グッド・ワーク・プラン』につき、それに至るまでの背景と、その具体的内容について紹介した。

まず、前者に関しては、『グッド・ワーク・プラン』に至る背景のうち主要なものとして、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とその権利保障、③雇用上の法的地位と税制あるいは社会保障とに関する問題、④EUからの離脱問題といったことが挙げられよう。とはいえ、『グッド・ワーク・プラン』に至る背景が上記①から④のみであると理解しているわけではない。本報告書は、これらが主要なものとして数えられ得ると解するものである。

これらのうち、①・②・③については、プラットフォームを介した新しい働き方の登場、非典型雇用の増加、高年齢者の増加といった先進諸国における動向と、直接あるいは間接に関連しているものといえよう。

とはいえ、②と③はイギリスの法制による部分も少なくない。また、そもそも、④はイギリス特有の事情である。よって、『グッド・ワーク・プラン』は、先進諸国に共通する動向とイギリス特有の状況⁶⁷⁴の両方が複雑に絡まりあった結果の産物ということができよう。

⁶⁷¹ *Id.*

⁶⁷² *See, id.*

⁶⁷³ *Id.* なお、本文に記載の通り、『グッド・ワーク・プラン』は、新たな単一の労働市場エンフォースメント機関についての提案を2019年初めになすとしているものの、これに係る状況は遅々としている。

⁶⁷⁴ これは、①が先進諸国に共通する動向で、それ以外がイギリス特有の状況であるというような2項的整理を図式的になす趣旨ではないことを、念のため注記する。

というのは、③の問題は、自営業者の増加や高年齢者の増加と関連しており、自営業者の増加はプラットフォームを介した働き方と無縁でなく（それに従事する者の法的地位をどのように捉えるかによるが）、イギリス特有の状況といい切るにはためらいが残る。また、②の問題も、イギリスのみにみられる固有の問題ではない（とはいえ、本文に記したように、②と③の問題についてはイギリスの法制によるところも決して少なくない）。

そして、④の問題も、見方によっては、欧州の一部で台頭しつつあるポピュリズム（populism）や排外主義的な傾向、さらにいえば人工知能が量産するというフェイク・ニュース（fake news）の問題等と無関係というわけではないだろう。

上記のような背景のもと、『グッド・ワーク・プラン』に行き着くこととなるが、『グッド・ワーク・プラン』それ自体は、『テイラー報告書』に対する応答という性格を兼ね備えており、『産業戦略』ともまた密接である。また、『自営業とギグ経済』、そして『フレームワーク』の内容もまた『グッド・ワーク・プラン』の内容と関連している。『グッド・ワーク・プラン』に先立つこれら4文書と『グッド・ワーク・プラン』においては、それらが念頭に置くところ、ないしそれらに存在する問題意識において、共通性がみられるが、それら政策文書が積み重なる中で、一定の政治経済的ないし社会経済的な動向に対し、イギリス政府として方向性を示そうとしたのが『グッド・ワーク・プラン』であるということができよう。

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

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

『グッド・ワーク・プラン』はもとより『テイラー報告書』や『産業戦略』などが目指すところは、**good work** をイギリス中に広く行き渡らせることで、生産性を向上させるとともに、諸権利の保障など就労者における様々なニーズにも対応し、あるいは財政（租税や社会保険料等）や外交（EU 離脱）に係るような課題への対処としても機能させようとする点である。より具体的には、後述するような立法的対応が導出されることとなるが、**good work** との語は、広範な政策を一括しつつ、確かで豊かな内容をわかりやすく提示し得る語といえよう。かかるような語を用い、多分野にわたる政策展開をなそうとするイギリスの姿勢それ自体には、参酌すべき点があるように解され、一定の評価に値するであろう。

さて、『グッド・ワーク・プラン』が提案するところであって、労働法的な観点から重要なのは、以下に掲げる諸点となろう。すなわち、(a) 予見可能かつ安定的な契約を要請する権利の設定、(b) 資格要件期間に関し継続勤務における休止可能週数を1週から4週に延長、(c) 派遣労働者に対するスウェーデン型適用除外の廃止、(d) 使用者によるチップ控除を

禁止する立法の推進、(e) 2004 年被用者への情報提供・協議規則の改正、(f) 雇用上の法的地位に係る立法の推進、(g) 雇用条件記載書についての権利を被用者から労働者へ拡大させる法改正、(h) 派遣労働者向けの重要事項ページに係る立法の推進、(i) 休暇手当に関し平均週給を決定するための参照期間を 12 週から 52 週に延長、(j) 雇用審判所の裁定金を支払わない使用者の名称公表制度の実施、(k) 重大違反事案における過料の上限を現行の 5,000 ポンドから 20,000 ポンドに引き上げ、(l) アンブレラ企業を対象とする職業紹介事業等（雇用仲介）基準監督官の権限拡大についての立法の推進、(m) 休暇手当権に関する国（監督行政）によるエンフォースメント制度の導入といったところとなる（これらにつき、確認ができた限りでは、(j) については 2018 年 12 月以降、(k) については 2019 年 4 月以降から実施され、また (c) ・ (e) ・ (g) ・ (h) ・ (i) については法改正がなされるなど立法的な対応がなされ 2020 年 4 月以降より施行となっており、(a) については法案審議段階である一方、(f) に関しては本報告書第 2 章第 2 節 3 で言及したように制度的な見直しは見送られることとなっている）。また、これら以外にも、『グッド・ワーク・プラン』においては、(n) 新たな単一の労働市場エンフォースメント機関の設置に関し言及がなされるなどしている。このようにしてみると、『グッド・ワーク・プラン』の背景としたもののうち、②に係るものが少なくない。むしろ、関連の度合いや性質は異なるとしても、上記の全ての提案事項が②に係るものとしても過言ではない。とはいえ、たとえば (f) は①と③に密接関連しており、いくつかの例外はあろう。

ところで、これらのうち、(a) と (f) の動向については、イギリス国内で一定の注目がなされていたといえようが、まず (a) について述べれば、『グッド・ワーク・プラン』以降のイギリス政府の動きはさほど機敏でなかった。(a) の内容は、EU の指令⁶⁷⁵とオーバーラップする⁶⁷⁶が、このことは『グッド・ワーク・プラン』の背景として述べた、④の EU 離脱と無関係でないように解される。すなわち、EU 離脱の際に就労者の権利を維持するだけでなく就労者の権利を強化することを May が約したとし、その強化をどのように継続するかを示すのが『グッド・ワーク・プラン』であるなどとされていることからすれば、EU の指令とのオーバーラップの存在は、イギリスが今後も EU レベルの雇用上の諸権利を実現し得るよう努めるという意思を示しているともいい得るであろう。本稿執筆段階では、上に記したように法案審議の段階にある。

次に、研究者や法実務家から最も注目がなされていたといい得るのは、(f) に関してであったが、『グッド・ワーク・プラン』は、当該論点について今後検討を進めることを明確にしているものの、『テイラー報告書』よりも進んだ何かを提示するには至っておらず、その

⁶⁷⁵ 2019 年 6 月 20 日の欧州連合における透明かつ予見可能な労働条件についての欧州議会及び閣僚理事会の指令（Directive of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (2019/1152)）。当該指令の案の段階での論考として、濱口桂一郎「EU の透明で予見可能な労働条件指令案」季刊労働法 260 号（2018 年）209 頁。

⁶⁷⁶ 具体的な例としては、前掲注 675 の指令 12 条を挙げられよう。

後のイギリス政府の動きも、この点については緩慢である。この (f) こそが、『グッド・ワーク・プラン』の背景とした①と③と密接に関連し、まさにイギリスにおける就労者の3分法について、プラットフォーム・エコノミーの進展のもと、あるいは税制や社会保障との兼ね合いのもと、如何なる解が導き出されるか、広く注目されていたところであった。しかし、結局のところ、上に記したように、(f) に関し制度的な見直しは見送られることとなった。

【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「EU 労働法とイギリス労働法制」日本労働研究雑誌 590 号（2009 年）17 頁。
- 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。
- 石田信平「クラウドワーカーの労働者性と労働者の脆弱性を起点とした目的論的解釈—イギリス Uber 事件最高裁判決—」季労 274 号（2021 年）170 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。

神吉知郁子「イギリスの労働法の保護対象とゼロ時間契約」『激変する雇用環境と労働法・労働政策の課題』（労働問題リサーチセンター、2021 年）131 頁。

キャサリン・バーナード（櫻庭涼子訳）「イギリス」『労働者の法的概念－7ヶ国の比較法的考察－』労働政策研究報告書 18 号（労働政策研究・研修機構、2005 年）55 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。

新屋敷恵美子「イギリスにおける『ゼロ時間契約（zero-hours contract）』の停止期間中の権利義務と契約解釈—賃金からの控除を受けない権利の適用をめぐる—」季労 279 号（2022 年）160 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）。

滝原啓允「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」JILPT Discussion Paper 21-05（2021 年）。

田近栄治＝相川陽子「変化する労働環境における労働者保護と税制の対応—Taylor Review からの示唆—」成城大学経済研究 225 号（2019 年）33 頁。

長谷川聡「ライドシェアに従事する役務提供者の労働者性—Uber BV and others v Aslam and others [2019] IRLR 257 CA—」労旬 1942 号（2019 年）38 頁。

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。

濱口桂一郎「EU の透明で予見可能な労働条件指令案」季刊労働法 260 号（2018 年）209 頁。

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。

浜村彰＝石田眞＝毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』（労働開発研究会、2021 年）。

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。

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

Anne Davies, *Employment Law*, (Pearson, 2015).

Chartered Institute of Personnel and Development, *To gig or not to gig? Stories from modern economy*, (2017).

Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Good Work Plan*, (2018).

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

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

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.

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

Her Majesty's Government, *Employment Status consultation: Government Response* , (2022).

Her Majesty's Revenue and Customs, *Umbrella companies offering to increase your take home pay* (2018).

Jeremias Prassl and Martin Risak, ‘Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork’, 37 Comparative Labor Law and Policy Journal 619 (2016), p.622.

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).

Keith Ewing, John Hendy and Carolyn Jones (eds.), *Rolling out the Manifesto for Labour Law*, (The Institute of Employment Rights, 2018).

Labour Party, *For the Many not the Few*, (2017).

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

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).

労働政策研究報告書 No. 224
現代イギリス労働法政策の展開

発行年月日 2023 年 3 月 31 日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104