

イギリスにおける雇用仲介事業等の法規制

2015（平成27）年9月16日
西南学院大学法学部
有田謙司

I 法規制の概要

1 現行法

○1973年職業紹介事業法（Employment Agencies Act 1973）（以下、1973年法）

→1973年法は、1999年規制緩和及び適用除外法（Deregulation and Contracting Out Act 1994）によって許可制の廃止という大きな改正を受けた

→1973年法5条1項・12条1項の規定により具体的な規制内容が定められている

→2003年職業紹介事業及び労働者派遣事業行為規則（Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003）（以下、2003年規則）

←1976年職業紹介事業及び労働者派遣事業行為規則の廃止（2003年規則 reg.4）

←規制内容の見直し（規制緩和＝外国での雇用を探して職業紹介事業者等を利用する労働者、および、イギリスでの雇用を探して職業紹介事業者等を利用する外国人の労働者の保護を図るための義務に関する規定等の廃止、規制強化＝資格を有しない労働者がそれを必要とする危険な業務に従事することがないように、必要とされる職業資格の有無のチェックを職業紹介事業者等に義務付ける規定等の規制強化等）

→2003年規則は、その後、2008年、2010年に一部改正され、現在も一部規定の改正が検討されている

○2004年ギャングマスター（許可）法（Gangmasters (Licensing) Act 2004）（以下、2004年法）

←ギャングマスター（労働力供給事業者）の下で貝の採取に従事していた中国人不法労働者が溺死した事件をきっかけに、特別規制を設けることとなった

→1973年法に対する特別法的な性格

2 法規制の内容

(1) 規制対象

(i) 1973年法・2003年規則

① 職業紹介事業者（者）（employment agency）

「(営利か非営利かにかかわらず、または、他の事業に関係してのものであるか否かにかかわらず) 人に使用者との雇用（employment）を見つける目的で、または、使用者に雇用される者を使用者に供給する目的で、(情報の提供によるか否かにかかわらず) サービスを提供する事業」（1973年法13条2項）

② 労働者派遣事業（者）（employment business）

「(営利か非営利かにかかわらず、または、他の事業に関係してのものであるか否かにかかわらず) 事業者と雇用関係にある (in the employment of) 者を、何らかの能力において、他者のために且つその他者の指揮命令の下に活動するために、供給する事業」(1973 年法 13 条 3 項)

*①と②のいずれにおいても、「雇用 (employment)」は、請負契約 (contract for services) の下における者を含む (1973 年法 13 条 1 項)

**「仕事を見つけるサービス (work-finding services)」=雇用を見つけるサービス及び派遣先を見つけるサービス (2003 年規則 reg.2)

***「求職者等 (work-seeker)」=仕事を見つけるサービスの提供を受ける者 (2003 年規則 reg.2)

③ 適用除外

専ら退役軍人や刑務所を出所した者が雇用を得るために行う事業（者）であって、所管の省庁において 1 年毎の認証を受けている事業（者）等 (13 条 7 項)

(ii) 2004 年法

「ギャングマスター (gangmaster)」

=農業労働、貝の採取、農業労働から得られた生産物または魚貝ないしは魚貝から得られる生産物の加工または包装の仕事に労働者を供給する事業者 (2004 年法 3 条・4 条)

(2) 具体的法規制の内容

(i) 1973 年法・2003 年規則 (主要なもの)

①定められた例外の場合を除いて、職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、求職者等に対し料金 (fee) を要求し、または求職者等から料金を直接的あるいは間接的に受け取ってはならない (1973 年法 6 条 1 項)

→例外=俳優、演奏家、歌手、ダンサーその他のパフォーマー、作曲家、作家、芸術家、ディレクター等、写真モデル、ファッションモデル、プロスポーツ選手 (2003 年規則 reg.26・附則 3)、

②職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、求職者等から料金を徴収できる付加的なサービス (履歴書のサービス、訓練等) の利用を条件に、求職者等と仕事を見つけるサービスの契約をしてはならない (2003 年規則 reg.5(1))

→求職者等が求職者等から料金を徴収できる付加的なサービスを利用する場合には、職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、求職者等が、何らかの不利益や違約金 (penalty) が生じない時期に、書面によるか電子媒体によって 5 営業日の予告を行うことを条件に、あるいは、住居の提供サービスに関しては 10 営業日の予告を行うことを条件に、それらのサービスを解約できるようすることを保証しなければならない (2003 年規則 reg.5(2))

③職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、求職者等が職業紹介事業者または労働者派遣事業者との契約を終了させ、あるいは終了させるとの予告をなしたことを理由として、または、労働者派遣事業者の場合には、他者との雇用を承諾し、あるいは承諾しようとすることを理

由として、求職者等に不利益を被らせ、あるいはそうすると脅迫してはならない（2003年規則 reg.6(1)）

- ④労働者派遣事業者は、公認のストライキ等の争議行為が行われているところへ、代替要員として求職者等を派遣してはならない（2003年規則 reg.7）
- ⑤労働者を派遣先に供給するに際し、労働者には職業紹介事業者として行動していると称し、派遣先には労働者派遣事業者として行動していると称してはならない、逆も同じ（2003年規則 reg.9）
- ⑥派遣先に派遣労働者が直接雇用される場合の移籍料（transfer fee）を派遣先からとることができるのは、派遣先が派遣終了後に法定の派遣期間を延長する選択ができ、その後に直接雇用したときには移籍料を取ることができないとの定めが派遣先との契約でなされている場合に限られる（2003年規則 reg.10）
- ⑦職業紹介事業者に限り、法定の手続要件の充足を条件に、求職者等の代理人として、あるいは求人者等の代理人として、契約することができるが、双方を代理することはできない（2003年規則 reg.11）
- ⑧労働者派遣事業者は、派遣先から支払を受けていないこと等を理由に、求職者等に対する報酬の支払いをしないことをしてはならない（reg.12）
- ⑨職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、料金を取ることができるサービスの条件等について、事前に求職者等に通知しなければならない（reg.13）
- ⑩労働者派遣事業者は、求職者等との間で、次の事項について合意しておかなければならない労働者派遣事業者として働くこと、派遣先が求める仕事の種類、労働者派遣事業者と派遣労働者との間の契約形態（雇用契約、徒弟契約、請負契約）、契約終了時の予告期間、労働条件（賃金、有給休暇）（reg.14・reg.15）
- ⑪職業紹介事業者は、求職者等から料金を取ることができる場合においては、求職者等との間で、次の事項について合意し、その内容を書面にしておかなければならない
料金の額と計算方法、料金のかかる仕事を見つけるサービスの内容、料金の支払い方法等
職業紹介事業者は、求職者等の同意なしに、当該書面に作成された契約条件を変更することはできない（2003年規則 reg.16）
- ⑫労働者派遣事業者は、派遣先との間で、次の事項について合意しておかなければならない労働者派遣事業者として働くこと、料金、派遣された労働者が満足していくものでない場合の手続（派遣先からの通知の時期、労働者派遣事業者の対応）、契約条件を記録した文書の作成と保存（2003年規則 reg.17）。
- ⑬職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、求人者または派遣先についての次の情報を十分に得ていなければ、求職者等を紹介または派遣してはならない
求人者または派遣先の身元証明・事業の性質、就労の開始時期と期間、仕事内容・勤務場所・労働時間・安全衛生上の危険等、仕事について必要とされる職務経験・訓練・資格・許可証等、求職者等に係る必要経費
職業紹介事業者の場合には、求職者等が就く職の賃金および他の給付の最低基準、支払時期、雇用終了時の予告期間（2003年規則 reg.18）
- ⑭職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、求職者等についての次の事項に関し確認をした後でなければ、求職者等を紹介または派遣してはならない
求職者等の身元証明、求職者等が紹介先または派遣先での仕事について必要とされる職務経験・訓練・資格・許可証等を有していること、求職者等が紹介先または派遣先での仕事をすることを有していること（2003年規則 reg.19）
- ⑮職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、(a)法律によってあるいは専門職業団体によって

課された要件を求職者等および紹介先または派遣先が認識することを確実にするために、あらゆる合理的に可能な措置をとったのでなければ、かつ、(b)労働安全衛生法令に基づく義務に反することなく、紹介先または派遣先が充足しようとしている職に求職者等が就労することが、求職者等あるいは紹介先または派遣先の利益を損なわないようにすることを保証するために、合理的な調査を行ったのでなければ、求職者等を紹介しまたは派遣してはならない労働者派遣事業者は、調査の結果、求職者等が派遣先での職に適しないことを信じるに合理的な理由を有する場合には、遅滞なく、その旨を派遣先に知らせ、求職者等の派遣先への派遣を終了させなければならない(2003年規則 reg.20)

⑩職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、特定の求職者等を紹介しまたは派遣する提案をなすに際して、reg.19に定める情報を紹介先または派遣先に提供し、求職者等にはreg.18に定める情報を提供しなければならない(2003年規則 reg.21)

⑪職業紹介事業者または労働者派遣事業者によって出される広告(advertisement)は、聞き取りやすい言葉で、あるいは読みやすい文字で、職業紹介事業者または労働者派遣事業者のフルネーム、および広告されているサービスが当該職業紹介事業者あるいは労働者派遣事業者のものであるか否かについて、言及しなければならない

職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、求職者等に対して出し賃金率について述べたすべての広告において、仕事の性質、求職者等が就労を命じられる場所、および当該賃金率の賃金を得るためには求職者等が有していることを求められる最低限の経験、訓練、あるいは資格について、述べなければならない(2003年規則 reg.27)

⑫職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者は、次の場合を除いて、求職者等の事前の同意を得ることなく、求職者等に関する情報を開示することはできない

(a)求職者等に仕事を見つけるサービスを提供する目的で

(b)何らかの法的手続の目的

(c)専門職業団体のメンバーである求職者等の場合に、当該求職者等が属する専門職業団体に対して(2003年規則 reg.28)

(ii) 2004年法

認可要件=安全衛生への配慮など適正な労働条件を労働者に提供していること、不法労働者を使用していないこと等(Gangmaster (Licensing Condition) Rules 2009)

(3) 実効性確保の仕組み

(i) 1973年法・2003年規則

○禁止命令(prohibition order)制度

→大臣の申請に基づき、雇用審判所(Employment Tribunal)は、非行その他の十分な理由で、職業紹介業または労働者派遣業が不適切になされてきたことを確信させられるときには、その時期に職業紹介業または労働者派遣業を遂行していた者またはそれらの遂行に関わった者全員(一定の場合には、法人あるいはパートナーシップ)に対し、10年を超えない期間職業紹介業または労働者派遣業を経営し、または経営に関わることを禁止することができる(1973年法 3A条)

→合理的な免責事由がなく、禁止命令に従わない者は、罰金刑に処せられる(1973年法 3B条)

○1973年法および2003年規則の違反に対し、罰金刑が定められている（1973年法5条2項、6条2項）

○職業紹介事業等基準監督官（Employment Agency Standards Inspectorate）（以下、E A S I）
→後述のII 2を参照

(ii) 2004年法

○ギャングマスター許可局（Gangmasters Licensing Authority）
→許可のないギャングマスターと労働者供給契約をする者（供給先）に対しても罰則の適用を規定している（2004年法13条）

II イギリスの特徴点

1 規制対象

○請負契約の下に働く者を紹介し、派遣する事業も広く規制の対象としている
→請負契約の下で仕事を受けて就労している在宅就業者に仕事を仲介する事業者も規制対象となりうる
→他方、労働者派遣事業に対する規制としては、派遣労働者、労働者派遣事業者および派遣先（hirer）の三者間の法的関係について、全く規定するところがない
→自営業者（self-employed）の派遣も可能とされ、三者間の法的関係が争われることになる

2 規制手法と内容

(1) 規制手法の特徴

○職業紹介事業者または労働者派遣事業者の1973年法・2003年規則の違反から生じた損害について賠償請求の訴求が可能であるとの定め（2003年規則 reg.30）はあるものの、基本的には、行政的取締と違反に対する罰則の適用による事業規制の手法がとられている
→なお、2003年規則に違反する契約条項は法的拘束力を有しないものと解される（2003年規則 reg.31）

(2) 規制内容の特徴

○求職者等への仕事を見つけるサービスについて料金を取ってはならないとの原則規制に対する脱法行為を防止すべく、料金を取ることができるサービスの利用の条件について、原則規制との関係で細かな規制をおいている
○求職者等の職業経験、資格等の不適合から労災等がもたらされ求職者等並びに紹介先または派遣先の利益が損なわれることにならないようにするために一定の措置をとることを、職業紹介事業者並びに労働者派遣事業者に対して義務づけている

3 実効性確保の仕組み

E A S I といった特別の監督行政機関の存在

→イギリス政府は、E A S I の縮小を図っており（現在監督官 1 名）、最低賃金の取り締まりを所管する監督行政機関が E A S I の業務を所管するように動いている

←最低賃金も守られないような最も弱い立場にある派遣労働者の保護に焦点を当てた重点的取締りの方針（現政権の政策）

→現実問題としては、実効性確保の仕組みが有効に機能しているかは疑問（禁止命令を受けた件数も多くはない、2007 年から 2014 年までの間で 15 件）