

有田教授提出資料

平成 1 9 年 3 月 2 6 日

2007年3月26日

イギリスの労働者派遣法制

——労働者派遣の現状と問題——

専修大学法学部 有田謙司

I 労働者派遣事業の法規制の概要

1973年職業紹介事業法 (Employment Agencies Act 1973)

2003年職業紹介事業および労働者派遣事業行為規則 (Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003)

看護師等 (nurses) の派遣事業には適用されない (1973年職業紹介事業法 13条(7)項)

→Care Standards Act 2000; Nurses Agencies Regulations 2002

許可制度の廃止と禁止命令 (prohibition order) 制度の創設

←1994年規制緩和及び適用除外法 (Deregulation and Contracting Out Act 1994) 35条、81条、付則10、17

2002年集団労働者雇主 (許可) 法 (Gangmasters (Licensing) Act 2002)

→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を適用対象として許可制の下におく

(Gangmasters (Licensing Conditions) (No.2) Rules 2006)

→許可のない集団労働者雇主と労働者派遣の契約をする者に対して罰則の適用 (2002年集団労働者雇主 (許可) 法 13条)

労働者派遣事業＝「(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年職業紹介事業法 13条(3)項)

派遣労働者 (agency worker)

→次のIIを参照

監督行政機関

→職業紹介事業基準監督官 (Employment Agency Standard Inspectorate) (E A S I)

総じて、規制は緩いものとなっている

II 三者間の法的関係と権利・義務

1973年職業紹介事業法も2003年職業紹介事業および労働者派遣事業行為規則も、三者 (派遣労働者、労働者派遣事業者、派遣先) 間の法的 (契約) 関係について規定していない

→労働者派遣事業者は、派遣労働者にサービスを提供する前に、「派遣労働者（work-seeker）が、雇用契約（contract of service）、徒弟契約（apprenticeship）、あるいは請負契約（contract for service）のいずれの下に、労働者派遣事業者により雇用される、あるいはされるかどうかということ、および、その場合に、派遣労働者に適用される、あるいは適用されるであろう雇用条件」について、派遣労働者と合意しておかなければならない（2003年職業紹介事業および労働者派遣事業行為規則 reg.15(a)）

→自営業者（self-employed）の派遣も可能

→三者間の契約関係が争われることになる

①派遣労働者と労働者派遣事業者との間の雇用契約の有無（被用者性の有無）

→労働者派遣事業者との間に派遣の都度雇用契約関係が存すると判断した控訴院（Court of Appeal）の判決がある

McMeechan v Secretary of State for Employment [1997] ICR 549 (CA)

②派遣労働者と派遣先との間の雇用契約の有無

→近時、派遣労働者と派遣先との間に黙示の雇用契約の存在（の可能性）を認める控訴院の判決が出て、議論となっている

Frank v Reuters Ltd [2003] EWCA Civ 417, [2003] ICR 1166 (CA)

Dacas v Brook Street Bureau [2004] EWCA Civ 217, [2004] IRLR 358 (CA)

Cable & Wireless Plc v Muscat [2006] EWCA Civ 220, [2006] IRLR 354 (CA)

→立法による対応が必要との見解が学者からも実務家からも強く主張されている

*イギリスにおける労働者概念

→多くの制定法上の権利は「被用者」に限られている

①被用者（employee）

「雇用契約（contract of employment）の下に入ったまたはその下で働く（雇用が終了した場合には、いていた）個人」

「雇用契約（contract of service）または 徒弟契約（apprenticeship）」は「明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭によるか書面によるかを問わない」

→近年の判例は、仕事を提供する義務と賃金その他の形式の報酬と見返りにその仕事を履行する義務（an obligation to provide work and an obligation to perform that work in return for a wage or some form of remuneration）という雇用契約を創出するのに必要な「それ以上削ることはできない最小限の相互の義務（irreducible minimum of mutual obligation）」を欠く場合には、雇用契約は存せず、被用者とは認められないとする、「義務の相互性」基準を重視

②労働者（worker）

「(a)雇用契約、または、(b)明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭によるか書面によるかを問わず、職業的または営業的事業の顧客ではない契約の相手方に当該個人本人が労働またはサービスをなしたまたは遂行することを約する他の契約のいずれかに入った、またはそれらいずれかの契約の下で働く（「雇用」が終了した場合には、働いていた）個人」

労働者派遣事業者あるいは派遣先のどちらと間に契約関係があるか否かに関わりなく、個別の法律によって、労働者派遣事業者と派遣先の双方あるいは一方に一定の義務を課し、派遣労働者に権利を付与している

→①1998年全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）34条

→派遣労働者に報酬を支払う義務を負っている、あるいは実際に支払う者

②1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998）reg.36

→派遣労働者に報酬を支払う義務を負っている、あるいは実際に支払う者

③1999年労働安全衛生管理規則（Management of Health and Safety at Work Regulations 1999）reg.3, reg.12(3), reg.15(3)

→派遣先は、リスクのアセスメントで確認された派遣労働者に対する危険に関する情報およびそれに関する指示内容を労働者派遣事業者へ通知する義務を負い、労働者派遣事業者は、それを派遣労働者に通知する義務を負う

④差別禁止立法

1975 年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975) 9 条 1 項

1976 年人種差別禁止法 (Race Relations Act 1976) 7 条 1 項

→「ある者 (principal) とした契約に基づき、個人 (contract workers) を供給する他者に雇用されている当該個人によってある者のために行われる仕事」にも適用される

※ * 所得税では付則 E、国民保険の拠出ではクラス 1 に対する責任を判断する目的で、派遣労働者は労働者派遣事業者の被用者されている (Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003, Part 2, Ch 7; Social Security (Categorisation of Earners) Regulations, SI 1978/1689.)

III 派遣労働者の現状と問題

派遣労働の数についての正確な統計数値はない

→公式統計 Labour Force Survey (L F S) (Summer 2006)、派遣労働は全雇用の 1.1%、約 263,000 人
1992 年 (0.4%) - 2006 年で 0.7 ポイントの上昇

→D T I (Department of Trade and Industry) は、L F S の推計値を低いものと評価

→D T I の 2001 年の推計では約 700,000 人

労働者派遣事業者数

→1994 年に許可制が廃止されて以降に増大

付加価値税の登録数でみたもので、2005 年に 16,800 (Cf. 1994 年には 6,500)

産業別の派遣労働者数と割合

産業分野	派遣労働者数(千人)	派遣労働者中の割合 (%)	全被用者中の派遣労働者の割合 (%)
Private sector	201	77.5	1.1
Public sector	59	22.5	0.9
Manufacturing	45	17.0	1.3
Wholesale, retail & motor trade	19	7.2	0.5
Transport, storage & communication	26	9.9	1.6
Financial intermediation	15	5.9	1.3
Real estate, renting & business activities	54	20.7	2.1
Public administration & defence	20	7.8	1.0
Education	16	6.0	0.6
Health & social work	37	14.0	1.1
Other community, social and personal	12	4.6	0.9
All other industries	19	6.9	0.6
合計	262	100.0	1.1

(Labour Force Survey, Summer 2006)

一時的雇用に着いている労働者の属性

	全一時的雇用労働者(%)	派遣労働者(%)	全被用者(%)
男性	46.2	49.4	50.9
女性	53.8	50.6	49.1
フルタイム	52.4	71.9	74.5
パートタイム	47.6	28.1	25.5
白人	86.8	81.1	91.9
少数民族	13.2	18.9	8.1

(Labour Force Survey, Summer 2006)

一時的雇用に着いている労働者の職種

職種	派遣労働者数(千人)	派遣労働者中の割合 (%)	全被用者中の派遣労働者の割合 (%)
Managers and senior officials	*	*	*
Professional occupations	24	9.0	0.7
Associate, Professional and Technical	25	9.5	0.7
Administrative and Secretarial	71	27.1	2.1
Skilled Trades Occupations	12	4.5	0.6
Personal Service Occupations	26	9.8	1.2
Sales and Customer Service Occupations	*	*	*
Process, Plant and Machine Operatives	36	13.7	2.0
Elementary Occupations	20	7.8	1.0
合計	262	100.0	1.1

* 厳密な統計上の数値としては過小なもの

(Labour Force Survey, Summer 2006)

労働者派遣事業者に雇用されている期間

労働者派遣事業者に雇用されている期間	派遣労働者の中での割合 (%)
1 か月未満	9.2
1-3 か月	24.9
4-6 か月	18.2
7-12 か月	20.5
1-2 年	12.3
2-4 年	7.6
4 年以上	7.2
合計	100.0

(Labour Force Survey, Summer 2006)

派遣労働者の最も高い職業資格

最も高い資格	派遣労働者の中での割合 (%)	全被用者の中での割合 (%)
Degree or equivalent	24.6	22.2
Higher education	7.0	9.9
GCE A Level or equivalent	20.7	23.8
GCSE grades A-C or equivalent	20.5	23.1
Other qualifications	18.3	12.1
No qualification	8.9	8.9
	100.0	100.0

(Labour Force Survey, Summer 2006)

派遣労働者の 1 年前の状況

2005 年春の状況	派遣労働者	全一時的労働 (temporary work)	全被用者 2006 年
職に就いていた	71.8	70.3	91.7
フルタイムの学生	12.0	17.2	4.0
失業中 (求職中)	8.9	5.8	1.8
家族の世話	2.3	2.0	0.9
傷病・障害	0.3	0.2	0.2
その他	4.7	4.5	1.4

(Labour Force Survey, Summer 2006)

派遣労働を選んだ理由のうち、(a)正規・常用雇用にならなかったからは 45%、(b)正規・常用雇用を望まないからは 29% (Labour Force Survey, Summer 2006)

→フルタイムの派遣労働者では、(a)50 %、(b)23.4%

パートタイムの派遣労働者では、(a)30.8 %、(b)44.8%

→IT産業では、労働者派遣事業者を通じて仕事をしようとする労働者の選好が見られるとの指摘がある

わが国の登録型派遣の形態が一般的

Cf. *McMeechan v Secretary of State for Employment* [1997] ICR 549 (CA)

2001 年の調査では、派遣労働者の週当たり賃金の平均は 230 ポンドで、比較対象となる正規・常用雇用の被用者のそれは 340 ポンド

→政府の推計では、その差のうち 15 ポンドが賃金差別によるものとされている

(Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Working Conditions for Temporary Agency Workers: Regulatory Impact Assessment (2002), p.6.)

→労働組合は、この労働条件格差の問題を重視している (TUC)

FAS I への法令違反等の申告は、2004/2005 年で、1,380 件、禁止命令は 0 件 (1 件につき雇用審判所 (Employment Tribunal) で禁止命令の申立が棄却された)

派遣先は派遣労働者を入念に選択するので、長期失業者や技能の低い労働者のような不利な立場にある者が、仕事を見つけるために労働者派遣のチャンネルをうまく利用できるということはあまり見込めないとの指摘がある

Temp-to-perm を促進する労働者派遣事業者 (職業紹介事業者) の役割は小さい

→派遣労働は、増大しているイギリスの労働者の労働市場への参入を促進するものではあるが、伝統的な被用者に比して不利な条件での参入となるとの指摘がある

IV 法規制の見直しをめぐる近時の動向

政府による 2003 年職業紹介事業および労働者派遣事業行為規則の改正の提案 (2007 年)

→すでに同規則で規定されている規制内容の一部を細分化したに過ぎない

←企業にとってのコスト増にならないようにとの考慮が強く働いているように思われる

庶民院 (House of Commons) での議員提出法案 (労働党議員)

(Temporary and Agency Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Bill) (2006 年)

→比較されうる直接雇用の労働者 (comparable direct worker) と比較して不利益を受けない権利

比例原則による均等待遇の保障

←EU の指令案に沿った内容

→TUC はこの法案を強く支持

政府は不支持 (第 2 読会・2007 年 3 月)

労働市場の柔軟性の確保と派遣労働者の保護

→政府と TUC との見解の対立

←派遣労働者の置かれている状況についての認識の違い (?)

三者 (派遣労働者、労働者派遣事業者、派遣先) 間の法的 (契約) 関係について法律に規定することを求める
見解

2002 年集団労働者雇主 (許可) 法のような規制手法を評価する学者の見解

【参考文献・資料】

TUC, Agency Workers: Counting the cost of flexibility (2007) (<http://www.tuc.org.uk/extras/sectorreport.pdf>)

DTI, Success at Work: Consultation on measures to protect vulnerable workers (2007) (<http://www.dti.gov.uk/files/file37724.pdf>)

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Working Conditions for Temporary Agency Workers: Regulatory Impact Assessment (2002) (<http://www.dti.gov.uk/files/file30165.pdf>)

Employment Agency Standards Inspectorate: annual report for 2004/05 (<http://www.dti.gov.uk/files/file23972.pdf>)

Temporary and Agency Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Bill (<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200607/cmbills/024/07024.i-i.html#top>)

C.Stanworth and J.Druker, 'Temporary agency labour in the UK' in J.Burgess and J.Connell ed., International Perspectives on Temporary Agency Work (Routledge, 2004)

P.Davies and M.Freedland, 'The Complexities of Employing Enterprise' in G.Davidov and B.Langille ed., Boundaries and Frontiers of Labour Law (Hart Publishing, 2006)

P.Davies and M.Freedland, Towards a Flexible Labour Market (Oxford University Press, 2007)

G.Pitt, Employment Law 6th ed. (Sweet & Maxwell, 2007)

M.Wynn and P.Leighton, 'Will the Real Employer Please Stand Up? Agencies, Client Companies and Employment Status of the Temporary Agency Worker' (2006) 35 Industrial Law Journal 301

B.Gardiner, 'Status unknown' New Law Journal 9 February 2007

小宮文人『現代イギリス雇用法』(信山社・2006年)

秋田成就編『労働契約の法理—イギリスと日本』(総合労働研究所・1993年)

古川陽二『『自営的就業者』(self-employed)と『被用者』(employee) 性判断の基準』労働法律旬報 1392号(1996年)

和田肇・川口美貴・古川陽二『建設産業の労働条件と労働協約—ドイツ・フランス・イギリスの研究』(旬報社・2003年)(古川陽二執筆部分)

岩永昌晃「イギリスにおける労働法の適用対象者(一)(二・完)」法学論叢 157巻5号・158巻1号(2005年)

荒木尚志ほか編『諸外国の労働契約法制』(労働政策研究・研修機構・2006年)(有田謙司執筆部分)

有田謙司「イギリス民営職業紹介業法制」山口経済学雑誌 44巻34号(1996年)