

# イギリスの雇用上の法的地位に関する議論の動向



小樽商科大学 商学部教授  
國武 英生

## 1 はじめに

世界各国でオンデマンドでの働き方が拡大している。

デジタル技術の進展に伴いニーズのマッチングが容易になった。これまでは、労使双方にとって長期的な契約関係を結ぶことにメリットがあったが、業種によっては、必要に応じてサービスや専門性をオンデマンドで調達する流れが強まっている。象徴的なのは、サービス提供者と顧客間の取引を仲介するデジタルプラットフォームの台頭である。労働者と自営業者の境界がますます曖昧になるとともに、複数の仕事を掛け持ちする働き方も一般化している。

わが国では、2023年4月28日に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス新法)」が参議院で可決され、成立から1年6か月以内に施行されることとなった。ギグ・エコノミーやフリーランスなども含め、多様化する働き方に応じた法政策が求められている。

イギリスは、第3のカテゴリーを雇用上の法的地位として設定してきた国の1つである。本稿では、イギリスの雇用上の法的地位に関する議論の動向について検討することにより、わが国のこれからの法政策を考える上で必要な視点は何かを考えたい<sup>1</sup>。

## 2 イギリスにおける労働法の適用関係

イギリスでは、雇用契約の概念が労働法の適用対象を画定するうえで重要な位置づけが与えられている<sup>2</sup>。

イギリスの特徴をあらかじめまとめておくと、雇用上の法的地位は、基本的には雇用契約の存否に基づいて決定され、その具体的な判断基準はコモン・ロー上において発展してきた。そして、制定法上の区分は、歴史的な経過を経て二分法的な区分から三分法へと移行したといわれる<sup>3</sup>。すなわち、制定法において、被用者(employee)と自営業者(self-employed)の区別がなされたのは1970年代からであり、1990年代から第3のカテゴリーと呼ばれる労働者(worker)概念が使われるようになった。イギリスの制定法上の適用対象は、被用者(employee)、労働者(worker)、自営業者(self-employed)に基本的に区分されている。以下では、イギリスの特徴をもう少し立ち入って説明してみたい。

### (1) 雇用契約の概念

イギリスでは、雇用契約の概念によって雇用上の地位を確定してきた。制定法上、雇用契約とは、「雇傭契約(contract of service)ないし徒弟契約(apprenticeship contract)を意味し、その明示のものか黙示のものかを問わず、また、口頭によるか書面によるかを問わない」と定義される(1996年雇用権法第230条第2項)。

そして、被用者(employee)とは、「雇用契約(contract of employment)を締結し、または雇用契約に基づいて労働する者(また、雇用終了後においては、雇用契約に基づいて労働した者)」である(1996年雇用権法第230条第1項)。

被用者性の判断においては、歴史的に大別して4つの基準が使用されてきた。すなわち、「管理性基準(control test)」、「統合基準(integration test)」、「経済的実態基準(economic reality test)」、「義務の相互性基準(mutuality of obligation test)」である。近年で

は、義務の相互性基準が使用される傾向にある。

## (2) 労働者(worker)概念

イギリスは、1990年代から第3のカテゴリである労働者(worker)概念を採用することにより、法適用の適正化を試みてきた。

労働者(worker)とは、「次の契約を締結したまたはそれに基づいて労働する(すでに雇用が終了している場合には、それに基づいて労働していた)個人である。(a)雇用契約(contract of employment)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または書面を問わず、その者がその専門家または事業の仕事の顧客ではない契約の相手方当事者に個人として労働またはサービスを行い、または果たすことを約するその他の契約」と定められている(1996年雇用権法第230条第3項)。

この労働者概念は、大きく2つの点で被用者概念と異なっている。

第1は、雇用契約以外の契約類型を含んでいることである。すなわち、労働者とは、(a)雇用契約を含んだうえで、(b)のその他の契約も対象となる。(b)の契約については、通称として「limb(b)」と称されることが多いが、この契約に該当するかどうか労働者概念を設定した重要な意義になる。労働者概念は、被用者概念を拡大し、雇用契約以外の類型を取り込む定義となっている。

第2は、労働者概念の要件として個人による労務提供がなされていることが必要とされていることである。基本的には、1つの使用者に対してサービスを提供していることが想定されている。

労働者概念を設定した趣旨は、「従属的な事業主(dependent entrepreneurs)」をその法適用の範囲に含めようとするものである<sup>4</sup>。イギリス特有の背景としては、単発的な就労や短期的な就労を行ういわゆるゼロ時間契約(zero-hours contracts)の拡大があり、また、コモン・ロー上のテストである義務の相互性基準によって適用除外される者を保護する必要があるという事情もある。

労働者概念が採用されている制定法としては、1998年全国最低賃金法、1998年労働時間規則、2000年パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則などがある。労働者に与えられる権利としては、雇用条件明細書、賃金の違法控除、全国最低賃金の支払い(1998年労働時間規則)、週平均48時間以下で働くこと、本人の選択でこの権利をオプトアウトする権利、苦情、懲戒処分、解雇手続きの同僚同伴、有給休暇・休憩・休息時間の権利、公益情報開示保護、パートタイム就労

者が比較可能なフルタイムの就労者よりも不利に取扱われない権利などである。

労働者(worker)の判断基準については、第1に、その仕事が契約に基づいてなされなければならない、第2に、個人は、その契約によって何らかの仕事又はサービスを自身で行い又は遂行することを引き受けなければならない、第3に、その契約に基づき、彼はその契約の相手当事者のためにそうしなければならない、かつ、その契約上相手方の地位が当該個人によって実施される専門職または事業の依頼人又は顧客であってはならないと判断されている<sup>5</sup>。

## (3) 制定法上の他の類型

差別立法の分野では「雇用(employment)」概念が採用されている<sup>6</sup>。

1975年性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975)では、「雇用(employment)」とは、「雇用契約、徒弟契約、または何らかの仕事(work)または労務(labour)を自分自身で行う契約に基づく雇用を意味する」と定義される(82条1項)。この概念を採用したことにより、雇用契約以外の契約に基づいて就労する者の一部が適用対象に含まれる。雇用概念を採用した法律としては、1970年平等賃金法(Equal Pay Act 1970)、1975年性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975)、1976年人種関係法(Race Relations Act 1976)、1995年障害差別禁止法(Disability Discrimination Act 1995)、2010年平等法(Equality Act 2010)などがある。

また、「雇用外の者」を適用の対象とするものもある。1974年職場安全衛生法(Health and Safety at Work Act 1974)3条は、「すべての事業者は、合理的に実行可能な範囲において、その企業によって影響を受けるその雇用外の者が、それによってその安全衛生が危険にさらされないように、その企業を運営しなければならない」と規定し、被用者以外にも法律の適用が及ぶことを明示する規定もある。

## 3 ビジネスモデルの変容と社会的影響

イギリスでは、1990年代から第3のカテゴリである労働者(worker)概念が使用され、制定法上の権利が雇用契約以外の契約にも適用されるようになったが、これで問題が解決したわけではない。むしろ、最近では、ビジネスモデルの変容が急速に進んでおり、社会的影響も少なくない。特徴的な点を3点ほど指摘したい。

第1は、仕事のモジュール化と取引コストの減少である。プラットフォームによるビジネスは、仕事をモジュール化することにより、働く者の代替を容易にする。アルゴリズムとAIにより、このようなプラットフォームは、少ない労力で労働力を管理できるようになっている<sup>7</sup>。

第2は、プラットフォームを介して働く者の増加である。イギリスの調査では、少なくとも毎週、プラットフォーム作業に関与する英国の労働人口の規模が、2016年から2019年の間に4.7から9.6%に増加したとされている<sup>8</sup>。

第3は、労働力の非雇用化である。イギリスにおける雇用保護の枠組みは、雇用契約で働く者を前提としていたが、プラットフォームを介した働き方は、雇用契約以外で働く者の増加を意味し、社会的および雇用保護を縮小させることになる。

## 4 イギリスにおける最近の動向

イギリスにおける最近の動向としては、次のような点が指摘できる。

第1は、2021年のUber事件最高裁判決である。2021年2月19日、イギリスの最高裁判所は、ライドシェアサービスのUber運転手を労働者(worker)に該当するとして、最低賃金、休暇手当等の権利があると判断した<sup>9</sup>。判断する際には、被用者概念を拡大することを意図して目的論的解釈がなされたところに特徴がある<sup>10</sup>。報道によれば、この判決を受けて、Uberで働くイギリスの運転手について、最低賃金、休暇手当等を適用する労働者(worker)として取り扱うことを発表した。

第2は、プラットフォーム企業と労働組合による労働協約締結の動きである。イギリスを含めたヨーロッパでの労働組合運動は、自営業者を対象とした労働協約を締結し、自営業者の特定の労働条件について団体交渉を認めることにより、自営業者の労働条件の改善に向けた取り組みがなされている。

たとえば、Uberは2021年5月26日、イギリスの同社のドライバーを同国最大の労働組合の一つである全国都市一般労働組合(GMB)が代表することで合意した。また、2022年5月には、プラットフォームを通じた料理配送サービスを行うデリバリー(Deliveroo)は、GMBと配送従事者に最低報酬の保証や団体交渉などを認める自主パートナーシップ協定を締結した。デリバリーは、GMBを、配送従事者を代表する唯一の労組とみなして承認し、団体交渉や協議を目的とした合同パートナーシップ委員会を設

置するなどしているという。

関連して、労働組合の「承認(recognition)」をめぐる事件の動向についても触れておきたい。イギリスでは、使用者に対して労働組合の承認を求めるのが一般的であり、制定法においても承認手続(statutory recognition procedure)が2000年に整備された(1992年労働組合・労使関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)附則A)。承認は労使が自主的に行うのが原則であるが、合意に至らなかった場合には、労働組合は、行政機関である中央仲裁委員会(Central Arbitration Committee)に判断を求めることができる。

こうした状況において、ギグ・エコノミーで働く者を対象とした労働組合である英国独立労働組合(Independent Worker of Great Britain)は、デリバリーとの間で労働組合の承認を得ようとし、中央仲裁委員会に判断を求めたが、同委員会は、ライダーが自由に代わりの者を用いることができる「代替条項」の存在などを理由にして、1992年労働組合・労使関係(統合)法296条第1項における労働者に該当しないとして労働組合の申請を却下した<sup>11</sup>。この判断は2021年の控訴院において維持され<sup>12</sup>、最高裁判所において係争中である。Uber事件最高裁判決との関連を含め、判断の行方が注目される。

第3は、労働者概念の見直しの議論である。たとえば、こうした議論のなかで参考になるのが、マシュー・テイラー(Matthew Taylor)の提言である。シンクタンクRSAのマシュー・テイラーは、2017年に「テイラー報告書(Taylor Review)」を公表し、新たな提言を行っている<sup>13</sup>。同報告書は、被用者、労働者、自営業者の3つに区分する現在の枠組みを維持しつつ、より明確化するために労働者(worker)概念を「従属契約者(dependent contractor)」概念に変更することを提案している。「従属契約者」として概念を変更するのは、明確な判断基準を付与することにより法の適用を巡る紛争の混乱を少なくし、労働者の権利を必要とするものに適切な保護を与えるためであるとし、「被用者ではないが、純粋に自営業者でもない」という個人を保護することに重点を置いている。テイラー報告書は、政府関係者や研究者に大いに注目されたが、現時点で具体的な立法的対応には至っていない。

## 5 イギリスの特徴

以上、イギリスの雇用上の法的地位について概観したが、イギリスの特徴は、次のようにまとめることができよう。

第1に、法的枠組みとしては、被用者(employee)、労働者(worker)、自営業者(self-employed)の3つのカテゴリーによって規律している。法律の目的に応じて制定法上の保護範囲を変えているところに特徴がある。

第2に、被用者(employee)の判断基準は、妥当な結論を導くために時代とともに変化してきたが、近年では、契約の約因である義務の相互性を重視する傾向が生まれた。労働者(worker)概念の判断にあたっては、被用者概念を拡張するという立法趣旨を考慮して、目的論的解釈を行い、妥当な結論を導こうとしている。

第3に、テイラー報告書(Taylor Review)の議論にみられるように、被用者性、労働者性の判断基準は、必ずしも明確ではないという批判がある。多様な判断要素や目的論的解釈が判断の際に行われており、柔軟性がある一方で予測可能性に乏しいという問題点が指摘されている。

第4に、代表する労働組合とプラットフォーム企業が協定を結んで、最低報酬の保証や労働条件等を協議する動きがみられる。労働組合の活動として注目される動きであるが、こうした取り組みが有効かどうかは、イギリスの動向を見極めていく必要がある。

わが国においても、工場労働の製造業モデルからサービス業へと主要業種が変化しているとともに、デジタル技術の進展により、プラットフォームを介して働く者やフリーランスなど、働き方は多様化している。指揮命令を中心とした現行の労働者性の判断枠組みは、実態と大きく乖離しつつあるように思われる。

もっとも、ギグ・エコノミーなどの新たな働き方について、労働法上のルールを全面的に適用することは、かえって働き方を制約してしまう可能性があることにも留意する必要がある。働き方の利便性を許容しつつ、働き方に応じた法的権利を付与していく議論が不可欠であると思われる。また、働き方の実態としては、雇用であるにもかかわらず、個人事業主等に偽装して脱法を意図する動きが少なくないのも大きな問題である。

わが国では、フリーランス新法の成立がなされたが、労働法の適用がないことを前提とした規制のアプローチを採用した結果、労働者概念の見直しをめぐる議論は進展していない。イギリスや他国の動向をふまえて、労働法の適用のあり方を本格的に見直す議論が求められている。

- 1 労働法の適用範囲やプラットフォーム労働に関する研究として、拙著『労働契約の基礎と法構造—労働契約と労働者概念をめぐる日英米比較法研究—』(日本評論社、2019年)、労働政策研究・研修機構編『労働法の人的適用対象の比較法的考察』JILPT資料シリーズNo214(労働政策研究・研修機構、2019年)、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)、石田信平=竹内(奥野)寿=橋本陽子=水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法』(東京大学出版会、2022年)。また、イギリス法の動向に関する最近の論考として、アン・デービス「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、小宮文人「イギリス労働法の適用対象たる『労働者』概念に関する一考察」労働法律旬報2021号(2022年)47頁、滝原啓允「イギリスにおけるクラウドワーカーの労働者性に係る政策動向」労働法律旬報2004号(2022年)40頁、沼田雅之「プラットフォーム労働に従事する就労者の労働者性-欧米の動向との比較を中心に」労働法律旬報2004号(2022年)6頁等。
- 2 雇用契約の歴史的展開については、石田眞『近代雇用契約法の形成』(日本評論社、1994年)、小宮文人『イングランド雇用関係法史』(旬報社、2022年)。イギリスの雇用契約に関する研究として、新屋敷恵美子『労働契約成立の法構造』(信山社、2016年)。
- 3 Mark Freedland, and Jeremias Prassl (2017), 'Employees, Workers, and the 'Sharing Economy': Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom', University of Oxford Legal Research Paper Series No. 19.
- 4 Guy Davidov, 'Who is Worker?' (2005) 34 Industrial Law Journal 57.
- 5 Barlow and another v PE Jones Contractors Ltd [2002] EAT/1086/00.
- 6 イギリスの差別禁止法における適用範囲については、長谷川聡「イギリスにおける差別禁止法と労働者の人的適用範囲」季刊労働法241号(2013年)71頁。
- 7 Orly Lobel, 'Coase and the Platform Economy', San Diego Legal Studies Paper No. 17-318.
- 8 Platform work in the UK 2016-2019 (<https://feps-europe.eu/publication/682-platform-work-in-the-uk-2016-2019/>).
- 9 Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5.
- 10 同事件を検討した論考として、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」季刊労働法274号(2021年)174頁。
- 11 Independent Workers Union of Great Britain v Rooffoods Ltd t/a Deliveroo [2017] TURI/985 ([https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/663126/Acceptance\\_Decision.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf)). 同事案を検討したものとして、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」法政研究85巻2号(2018年)309頁。
- 12 The Independent Workers Union of Great Britain v The Central Arbitration Committee and Rooffoods Ltd t/a Deliveroo [2021] EWCA Civ 952.
- 13 Matthew Taylor, 'Good work: the Taylor review of modern working practices' ([https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf)).