

イギリスにおける労働法の適用対象とその規制手法

國 武 英 生

(北海道大学大学院)

I はじめに

イギリスでは、ブレア政権下において労働法の適用対象の画定という問題への対処が重要な政策課題として位置づけられている。このような問題意識が形成される背景には、雇用契約に基づいて二分法的に労働法の適用範囲を画定するという従来の手法がうまく機能していないとの共通の認識がある。1980年代以降の労働法の規制緩和、労働市場の柔軟化により、パートタイム労働者や臨時的労働者といった雇用形態で働く者が増加している。他方で、雇用に類似した要素を含む労務供給契約に基づいて就業する、いわゆる従属的就業者も社会問題化している。労働法の適用から排除される者が多数存在し、なお増加傾向を見せていることも大きな問題である。

本稿は、このような問題を抱えるイギリスにおいて、どのようにして労働法の適用対象を画定しているのかを検討するものである。イギリスの制定法は、立法目的に応じて柔軟に適用対象を画定する手法を採用しており、その取り組みを検討することは、わが国の労働法制のあり方を考える上でも有意義であると思われる。ただし以下では、紙面の都合上、個別的労働関係を主たる考察対象とする。

考察の順序としては、まずコモン・ローにおいて雇用契約の概念がどのように形成されてきたのかを検討し、その特徴と問題点を明らかにする(Ⅱ)。そのうえで、制定法においてどのような法的対応がなされているかを検討することにより(Ⅲ)、イギリスの基本的特徴を明らかにしたい。

II コモン・ローにおける雇用契約の概念

被用者（employees）とは、雇用契約（contract of employment）に基づいて労働する者であり、労務供給契約（contract for services）を締結する自営業者（self-employed, independent contractors）と区別される概念である。労働法制及び社会保障制度の適用の可否は、雇用契約の存否に基づいて決定され、その具体的基準はコモン・ローに委ねられてきた。そこでまず、コモン・ローにおける被用者性判断の変遷について確認したい。¹⁾

1 指揮命令基準

被用者性の判断は19世紀に誕生した指揮命令（control）基準から出発する。²⁾ 使用者の代位責任の事例において使用者の指揮命令に着目する判断が示された³⁾後、裁判所は使用者の指揮命令の有無を重視する判断を相次いで下した。

その典型的な例は、1880年の Yewens 事件である。⁴⁾ 同事件では、税法上の使用人（servant）にあたるかどうか争われたが、裁判所は、「使用人とは、仕事の仕方について自己の主人（master）の命令に従う者」かどうかであるとして、役務契約（contract of service）に基づいて働く使用人であると判断したのである。⁵⁾

20世紀に入ると、Yewens 事件で示された指揮命令基準は、労働者災害補償法（the Workmen's Compensation Act⁶⁾）や国民保険法（National Insurance Act⁷⁾）

1) コモン・ロー上の被用者性判断基準に関する先行研究として、林和彦「労働契約の概念」秋田成就編『労働契約の法理論』（総合労働研究所、1993年）77頁、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）13頁、小宮文人『イギリス労働法』（信山社、2001年）54-57頁、岩永昌晃「イギリスにおける労働法の適用対象者（一）（二）」法學論叢157巻5号（2005年）56頁、158巻1号（2005年）72頁。また、マーク・フリードランド（毛塚和彰：訳）「法律の実際と雇用関係の変遷」季刊労働法210号（2005年）137頁も参照。

2) 19世紀の雇用契約法理の展開については、石田眞『近代雇用契約法の形成』（日本評論社、1994年）参照。

3) Sadler v. Henloc [1855] 4 E & B 570.

4) Yewens v. Noakes [1880] 6 QBD 530.

に関する事例においても採用された。また、「なされるべきこと、なされる方法、用いる手段、なされる時間を誰が決定するか」という基準を採用する裁判例も登場した。⁸⁾ 指揮命令基準の特徴は、使用者が仕事の内容だけでなく、仕事の方法について指揮命令をしているかどうかに着目するところにあった。

しかし、指揮命令基準についてはその後の裁判例において次のような問題点が指摘されるに至った。1つは、高い能力や専門技術を有する者が適用の対象外になることである。Hillyer 事件では、使用者が指揮命令をしていないとして、病院で働く看護師の被用者性が否定された。⁹⁾ また、Whittaker 事件は、高い能力や専門技術を有する者については、たとえ雇用契約に基づいて働いていたとしても、使用者が指揮命令をしない場合も当然ありうると指摘した。¹⁰⁾ もう1つは、指揮命令基準では被用者と自営業者を区分できないという批判である。たとえば、Market Investigations 事件において Cook J 判事は、労働の仕方に指揮命令ができなくても雇用契約は存在しうるし、使用者に指揮命令の権限があったとしても、契約が雇用契約ではないという場合もありうると判示した。¹¹⁾ また、使用者が労働の仕方について指揮命令できない雇用契約類型が存在すると指摘する裁判例もある。¹²⁾

このように、指揮命令基準の問題点が明らかになっており、現在では、指揮命令基準は雇用契約の存否を判断する際の1つの判断要素として理解されている。¹³⁾

5) 19世紀以来、イギリスでは役務契約 (contract of service) 概念が使用されてきたが、現在では雇用契約概念が主に使用されている。ディーキンはその歴史的経緯として、ベヴァレッジ報告と1940年代以降の社会立法などの影響を指摘する (S. Deakin and F. Wilkinson, *The Law of the Labour Market*, 2005, pp. 95-100)。

6) *Simmons v. Health Laundry* [1910] 1 KB 543, *Underwood v. Perry* [1923] WC & I Rep 63.

7) *Scottish Insurance Commissioners v. Edinburgh Royal Infirmary* [1913] SC 751, *Hill v. Beckett* [1915] 1 KB 578.

8) *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v. Minister of pensions* [1968] 2 QB 497.

9) *Hillyer v. Governors of St Bartholomew's Hospital* [1909] 2 KB 820.

10) *Whittaker v. Minister of Pensions* [1966] 3 All ER 531.

11) *Market Investigations Ltd v. Minister of Social Security* [1969] 2 QB 173.

12) *Stevenson Jordan and Harrison v. MacDonald and Evans* [1952] 1 TLR 101.

13) D. Brodie, *The Employment Contract*, 2005, pp. 4-5.

2 統合基準

1950年代に入ると、指揮命令基準では適切に雇用契約の存否を判断できないという認識が強まった。このようななか、経済的観点に着目した基準を採用する裁判例が出現する。その1つが統合（integration）基準である。Denning判事はStevenson Jordan事件において、「雇用契約のもとでは、人は事業の一部として雇用され、その労働は事業の統合的部分としてなされているのに対し、他の労務供給契約に基づく労働の場合には、その仕事は事業のためになされているが、事業に統合（integrated）されるのではなく、単に事業に付随（accessory）するにすぎない」として、労働が組織に統合されることを強調した¹⁴⁾。統合基準の特徴は、高い能力や専門技術を有する者が適用の対象外となる指揮命令基準の問題点を補完し、新聞社で働くジャーナリスト、病院で働く医師や看護婦などを雇用契約上の被用者とすることを可能にするところにあつた¹⁵⁾。

しかし、その後の裁判例では、統合基準は判断枠組みとして明確にされておらず¹⁶⁾、「統合」の法的位置づけも明らかにしていなかったことから、この基準は広く活用されなかった。

3 経済的実態基準

使用者が業務を外注化し、労働市場において雇用のリスクを回避する傾向が強まると、裁判所は経済的実態（economic reality）基準を活用するようになる。経済的実態基準とは、「自己の利益のために事業（business on his own account）」を行う者かどうかを被用者性の判断基準とするものである。Market Investigations事件においてCooke J判事は、その判断要素として、自分の機材を提供しているか、他人を雇用しているか、誰が金銭的リスクを負っているか、誰が利益を得るのかなどの複数の基準から、自己の利益のために事業を行う者にあたらないとして、当該契約は雇用契約であると判断した¹⁷⁾。経済的実態

14) Stevenson Jordan & Harrison, supra note 12.

15) S.Deakin and G.S.Morris, Labour Law, 4rd ed., 2005, p. 151.

16) Ready Mixed Concrete (South East) Ltd, supra note 8, 524.

17) Market Investigations Ltd, supra note 11.

個別報告③

基準の特徴はパートタイム労働者や在宅労働者の被用者性を肯定できるところ¹⁸⁾にあった。ただし、自分の機材を提供したかどうかという要素は、雇用契約を決定づける要素とは必ずしもいえないと指摘する裁判例もある¹⁹⁾。

その一方で、複数の判断要素を考慮する裁判例も登場する。たとえば、Ready Mixed Concrete (South East) Ltd 事件において Mackenna J 判事は、①使用人 (servant) が、賃金その他の報酬の対価として主人 (master) の何らかの労務遂行のため、その労働と技術を提供をすることに同意しているか、②使用人が、明示的または黙示的に、その労務の遂行において、その相手方を使用人と呼ぶにふさわしい程度において、その相手方の指揮命令に服することに同意しているか、③その他の契約条項が雇用契約であることに矛盾しないものであるか、²⁰⁾という基準を提示した。

4 義務の相互性基準

1970年以降には義務の相互性 (mutuality of obligation) 基準が登場する。義務の相互性基準とは、使用者が仕事を与え、被用者が与えられた仕事を引き受けるという義務の相互性が契約一般の成立要件であり、義務の相互性が存在しない場合には、裁判所は当該契約を労務供給契約と判断するというものである。義務の相互性基準は、イギリスの一般契約法の約因 (consideration) 法理に由来するものであり、約因に基づいた契約を締結するためには、両当事者は契約上の義務を負うことを約束しなければならない²¹⁾。義務の相互性が存在しない場合には、契約上の効力が発生しないと解されている²²⁾。

また、その後のコモン・ローによる法理形成により、雇用契約における義務の相互性基準は、契約関係を継続するという内容を含むものとして解されている²³⁾。つまり、契約の継続性が雇用契約の1つの要件となっているのである²⁴⁾。

18) S. Deakin and G. S. Morris, supra note 15, p. 136.

19) Ready Mixed Concrete (South East) Ltd, supra note 8, 516.

20) Ibid., 515.

21) M. Freedland, The Personal Employment Contract, 2003, p. 100, D. Brodie, supra note 13 pp. 9-11.

22) S. Deakin and G. S. Morris, supra note 15, p. 153.

では具体的に義務の相互性基準に関する裁判例を概観したい。義務の相互性基準は、在宅労働者（homeworkers）、単発的・短期的な就労を行う者の被用者性判断において主に問題となっている。

在宅労働者の被用者性が争われた Airfix 事件は、原告は週5日にわたって靴のヒール部分を自宅で作る仕事に従事しており、継続的な契約関係が認められるとして、その被用者性を肯定した。²⁵⁾同様に、労働時間が決まっておらず、単発的に就労を行っている在宅労働者の被用者性が争われた Nethermere 事件においても、裁判所は、使用者が仕事を与え、被用者側は与えられた仕事を引き受けるといふ義務の相互性があり、単発的な契約を結びつける「包括的（overall）」「統括的（umbrella）」な契約があったとして被用者性を肯定した。²⁶⁾

他方、単発的な就労や短期的な就労を行う者の被用者性が争われた事件では、義務の相互性が否定される傾向にある。リーディングケースは O'Kelly 事件である。²⁷⁾本件は、使用者の要請に従って出勤していたホテルのウェイターが組合活動を理由に解雇されたとして、不公正解雇を主張した事件である。裁判所は、複数の考慮要素を列挙したうえで、使用者が仕事を与え、被用者が与えられた仕事を引き受けるといふ義務の相互性の欠如を重視し、被用者ではないと結論づけた。

また、Clark 事件においても義務の相互性が認められないとして、その被用者性が否定されている。²⁸⁾この事件の看護婦は、使用者会社に登録し、定期的な労働時間が決まっておらず、地域の病院の要請に基づいて出勤していた。その看護婦である原告が人種差別を理由とする不公正解雇を主張した。裁判所は、包括的な雇用契約（global contract of employment）が存在しておらず、義務の相互性は認められないとして、その被用者性を否定した。

23) Wickens v. Champion Employment Agency Ltd [1984] ICR 365, Ironmonger v. Movefield Ltd [1988] IRLR 461, Montgomery v. Johnson Underwood [2001] ICR 819.

24) D. Brodie, supra note 13, pp. 25-30, S. Deakin and G. S. Morris, supra note 15, p. 154, M. Freedland, supra note 21, pp. 98-105.

25) Airfix footwear Ltd v. Cope [1978] ICR 1210.

26) Nethermere (St Neots) Ltd v. Taverna and Gardiner [1984] IRLR 125.

27) O'Kelly v. Trusthouse Forte plc [1983] CA.

28) Clark v. Oxfordshire Health Authority [1998] IRLR 125.

このように、義務の相互性基準の事例では、在宅労働者の被用者性については肯定されているものの、単発的な就労や短期的な就労を行う者の被用者性は否定される傾向にある。

5 コモン・ローの基本的特徴と課題

以上のようなコモン・ローにおける被用者性の判断基準は、次のような基本的特徴を有する。

第1は、複数の基準が併存するかたちで柔軟に法理が形成されてきているということである。イギリスでは4つの基準がその時代のニーズにあわせて形成されてきており、今日においても事例に応じて基準が使い分けられている。

第2は、雇用契約に基づいて二分法的に適用対象を画定しているということである。被用者に対しては労働法上の保護をあたえ、それ以外の者については労働法の適用対象外とする二分法的な適用対象の画定が行われている²⁹⁾。この二分法的な適用対象画定が実質的に確立したのは1970年代中頃といわれており³⁰⁾、イギリスにおける被用者概念の確立は比較的最近のことであると指摘されている³¹⁾。

このような被用者性判断にはどのような問題があるのか。ここでは、とくに次の3つの点を指摘しておきたい。

第1は、判断基準の不明確性である。コモン・ローは、複数の判断基準を提示しているものの、どの判断要素を重視するのかは明らかになっておらず、個々の判断基準自体も必ずしもはっきりしていない³²⁾。また、被用者と自営業者の境界線事例において、コモン・ローの判断基準は機能しないという指摘がなされている³³⁾。

29) M. Freedland, *supra* note 21, pp. 18-22.

30) *Ibid.*, p. 17.

31) S. Deakin, 'The Comparative Evolution of the Employment relationship' (2005) Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 317, p. 8.

32) M. Freedland, *supra* note 21, p. 20.

33) H. Collins, 'Independent Contractors and the Challenge of vertical Disintegration to Employment Protection Laws' (1990) 10 *Oxford Journal of Legal Studies* 353, p. 369.

第2は、労働法の適用を排除される者の出現である。これまでの雇用契約法理は、フォーディストモデル、終身的なフルタイム雇用を念頭においた単一のコンセプトに基づいて形成されてきた。しかし、雇用形態の多様化により、労働法の適用から排除される者が増加しており、被用者性の判断は極めて困難になっている。そのため、学説においては、雇用契約法理の再構成の議論が積極的³⁴⁾になされている。

第3は、使用者による契約に基づく意図的な適用排除である。契約当事者が自営業者として契約を締結することにより、解雇規制などの法的規制を免れることを裁判所が許容すべきかどうか³⁵⁾が問題となっている。

このように、労働市場の変化と雇用形態の多様化に伴い、労働法制を雇用モデルに適用させることが難しくなるという問題を抱えるに至っている。このような問題状況のなか、イギリスでは、被用者か自営業者かという二者択一の考え方を脱し、制定法によって適用対象画定のフレキシビリティを確保することが重要な政策課題として議論³⁶⁾されている。そこで次に、制定法による法的対応について検討したい。

Ⅲ 制定法における法的対応

制定法においても被用者概念が定義されている。被用者とは、「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）」³⁷⁾である。また、雇用契約とは、「役務契約 (contract of service) ないし徒弟契約 (apprenticeship contract)」を意味し、「それが明示のものか黙示のものか、あるいは（明示の場合に）口頭によるか書面によるかを問わない」と³⁸⁾されている。

34) 最近の雇用契約理論の動向については、有田謙司「労働関係の変容とイギリス労働法理論・雇用契約論の展開」日本労働法学会誌106号（2005年）26頁参照。

35) H. Collins, K. D. Ewing, A. McColgan, Labour Law Text and Materials, 2001, p. 147.

36) M. Freedland, supra note 21, p. 18.

37) 1996年雇用権法 (the Employment Right Act 1996) 230条1項。

38) 1996年雇用権法230条2項。

制定法では、このような被用者概念に加えて、労働者 (worker)、雇用 (employment)、雇用外の者 (persons not in his employment) という概念が個々の立法目的に応じて使用されている。

1 労働者概念

イギリスにおいて最も注目を集めているのが労働者 (worker) 概念である。労働者とは、「(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)口頭または書面を問わず、当該個人がその職業的または営業的事業の顧客 (a client or customer of any profession or business undertaking) ではない契約の相手方に対して、個人的に労働またはサービスを行いまたは遂行することを約するその他の契約³⁹⁾」をいう。労働者概念の特色は、顧客関係にある真の自営業者を除く、労働またはサービスを提供する者を包含する広い概念を構築することを目指しているところにある。この労働者概念は、1986年賃金法 (the Wage Act 1886) において使用された後、1996年雇用権法、1998年全国最低賃金法 (the National Minimum Wage Act 1998)、1998年労働時間規則 (the Working Time Regulations 1998)、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) Regulation 2000) などにおいて使用されている。

労働者概念が採用された理由としては次の2点が指摘できる。1つは、ブレア改革の1998年の白書「職場における公正 (Fairness at Work)」の影響である。政府はこの白書において、個人の雇用に関する権利が競争力並びに労働市場に関する政策において重要であることを指摘し、多くの者に雇用に関する権利を付与するという方針を示した。このようにブレア改革は、労働者概念を採用することにより適用対象を拡大している。もう1つは、コモン・ロー上のテスト⁴⁰⁾である義務の相互性基準によって適用除外される者の保護である。前述のブレアの白書は、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) は使用者側にとってはフレキシビリティを提供し、逆に労働

39) 1996年雇用権法230条3項。

40) S.Deakin and F.Wilkinson, supra note 5 p.312.

者側にとっては短期的な収入を得たいというニーズに合致するとして、労使双方にメリットがあると評価する⁴¹⁾。しかし、ゼロ時間契約が濫用されるおそれもあることから、労働者概念を採用することにより、濫用的な事例において基本的な保護が提供されることが期待されている。

労働者概念に関するリーディングケースはByrne Brothers 事件である⁴²⁾。この事件では、建設現場で働く原告らは下請契約に署名することを要求され、その契約には、下請契約者には休暇手当などを受ける権利がないこと、仕事を拒否する権利があること、下請契約者は代替労働者を雇う自由を有し、自らが就労できない場合には代替労働者を就労させることができることなどの記載があった。原告らは、労働時間規則に基づいてクリスマスや新年の休暇手当への支払いを求めて提訴した。

判旨はまず、労働時間規則が労働者概念を採用した趣旨は、被用者には該当しないけれども、中間クラスの労働者に拡張するところにあるとした。そして、実質的に経済的に同様の立場にいる労働者に適用範囲を拡大すべきであるとして、法律の立法趣旨を考慮する目的アプローチを採用した。その判断基準については、①個人による労働か、②契約関係があるか（義務の相互性があるか）、③事業の引き受けがないかであり、雇用契約と労務供給契約の考慮要素が共通する場合は、推定される労働者の有利な方向に境界線が動かされるという基準を採用した。裁判所は結論として、労働時間規則上の労働者性を肯定した。この事件の特色は義務の相互性基準を被用者性の要件としていることである。その後の労働者概念に関する裁判例も義務の相互性基準を要件としており、この傾向は定着しつつある⁴³⁾。また、目的アプローチを採用して労働者性を肯定した点も注目される。

41) ゼロ時間契約とは、就業時間が雇用契約に明記されておらず、使用者の呼び出しに基づいて就業する雇用形態をいう（H. Collins, K. D. Ewing, A. McColgan, supra note 35 p. 81）。

42) Byrne Brothers (Formwork) Ltd v. Baird [2002] IRLR 96.

43) Stephenson v. Delphi Diesel Systems Ltd [2003] ICR 471, Mingeley v. Pennock [2003] UKEAT 1170, Firthglow v. Descombes [2004] UKEAT 916.

2 雇用概念

差別立法の分野では雇用 (employment) 概念が採用されている。雇用とは、「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」と定義されている。⁴⁴⁾ この概念の特徴は、雇用契約の当事者に加えて、「仕事 (work) または労務 (labour) を自分自身で行う契約」を含むところにある。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。⁴⁵⁾ 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) などがある。

雇用概念のリーディングケースは、Mirror Group Newspapers Ltd 事件である。⁴⁶⁾ 本件では、新聞社と代理店契約を結び新聞販売店を営んできた父親が、代理店を営む権利を原告である娘に譲渡することを会社に要求したところ、会社がそれを拒否したため、当該拒否が雇用上の性差別にあたると主張した。裁判所は、性差別禁止法の適用範囲について、その適用が弾力的で幅広いものであることを示すことであつたと述べたうえで、契約の主要な目的 (dominant purpose) は新聞配達をすることであるとして、本件原告は性差別禁止法上の雇用にあたると判断した。

また、最近の事件として重要だと思われるものが Allonby 事件である。⁴⁷⁾ 本件は、パート労働から自営業 (self-employed) に契約変更された原告が、ローマ条約 (EC) 141条に基づいて従前の職場の男性と同等の賃金を請求した事案である。雇用概念に関連する部分のみを検討すると、裁判所は、ローマ条約 141条の労働者概念は制限的に解されるべきではなく、法の趣旨を考慮すると、雇用とは、ある一定の期間に、第三者に労務を提供し、報酬を受けている者と

44) 1975年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975) 82条1項。

45) M. Freedland, *supra* note 21, p. 24.

46) Mirror Group Newspapers Ltd v. Gunning [1986] ICR 145.

47) Allonby v Accrington and Rossendale College [2004] IRLR 224.

広く解されるべきであると判断した。そして、仕事を受け入れるという義務が存在しないという事実は、従属的立場にいるかどうかの決定に大きな影響を与えないとした。本件の特色は義務の相互性基準を重視しない判断を示した点にある。

このように、雇用概念は、一部の労務供給契約をその適用対象に含むことから、労働者概念よりも広い概念として理解することが可能である。

3 雇用外の者概念

安全衛生の分野では、雇用外の者 (persons not in his employment) という概念が採用されている。1974年職場安全衛生法 (Health and Safety at Work Act 1974) 3条1項は、「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」と規定する。ここでいう雇用外の者とは、被用者ではない全ての者という意味に解されている。⁴⁸⁾

このように、事業者の安全衛生の義務については、被用者や自営業者だけでなく、職場に出入りする事業者なども広く保護対象とすることが明示されており、労働者概念や雇用概念よりも広い概念として構成されている。もっとも、職場安全衛生法においてこの概念が使用されている条項は限られており、被用者に限定した規定も数多くあることに留意する必要がある。

IV むすびにかえて

まとめに入る前に、適用対象に関するイギリスの今後の動向について付言しておきたい。それは、前述したブレア政権の「職場における公正」に由来する1999年雇用関係法 (the Employment Relations Act 1999) 23条の規定である。この規定の特色は、自営業者以外の全ての者に対して制定法にもとづく最低限の

48) S. Deakin and G. S. Morris, *supra* note 15, p. 165.

保護規定を適用するため、政府に労働法の適用拡大を可能とする権限を付与しているところにある。拡大される権利の内容としては、不公正解雇に対する不服申立権、出産休暇請求権などが想定されている。ただし、これらの権限はいまだ積極的には活用されていないといわれており、今後の動向が注目される。

最後に、以上の検討で明らかになったイギリスの特色と残された課題について指摘しておきたい。

まずイギリスでは、コモン・ローにおいて複数の被用者性判断基準が使用されている。今日では、義務の相互性基準が主に使用されており、そこにイギリスの特殊性を見出すことができるだろう。

次に、制定法では、二分法的な分類に基づかない適用対象画定の試みが行われている。とりわけ、最低賃金や労働時間などの雇用に関する権利の分野において労働者概念が使用されている点は注目に値しよう。これまでの裁判例をみるかぎり、労働者概念は義務の相互性基準を採用していることから、労働者概念は被用者概念の法的枠組みを踏襲した概念として位置づけることができる。⁴⁹⁾ また、労働者概念の事例は個々の立法趣旨を考慮する目的アプローチを積極的に採用しており、イギリスの新たな試みとして注目される。

また、差別の分野では雇用概念、安全衛生の分野では雇用外の者という概念が採用されている。これら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を適用対象に含めることが可能となった。ただし、それぞれの概念の違いは必ずしも明らかになっていない。制定法上の適用対象は規制目的に応じて同心円を構成しているという指摘もあるが、⁵⁰⁾ イギリス法の評価は、今後の展開を踏まえて慎重に行う必要がある。今後の課題としたい。

(くにたけ ひでお)

49) G. Davidov, Who is Worker?, 34 ILJ 57, 59.

50) H. Collins, K. D. Ewing, A. McColgan, supra note 34, p. 166.