

# 民営職業斡旋事業法制の 履行確保機構による労働者保護（1）

——イギリス労働関連法制の履行確保機構の統合議論を中心に——

西 畑 佳 奈\*

## 目 次

はじめに

第1章 民営職業斡旋事業者基準監督機関による民営職業斡旋事業法制の履行確保

第1節 民営職業斡旋事業法制の歴史の変遷

- 1 1973年民営職業斡旋事業法
- 2 2003年民営職業斡旋事業行為規則
- 3 2010年派遣労働者規則

第2節 民営職業斡旋事業法制の履行確保機構の歴史の変遷

- 1 民営職業斡旋事業者基準室による労働者保護
- 2 民営職業斡旋事業者基準監督機関による労働者保護

第3節 小 括 (以上、本号)

第2章 ギャングマスター及び労働力酷使取締局による民営職業斡旋事業法制の履行確保

第1節 特定の産業部門を対象とした民営職業斡旋事業法制の歴史の変遷

第2節 特定の産業部門を対象とした民営職業斡旋事業法制の履行確保機構の歴史の変遷

第3節 小 括

第3章 民営職業斡旋事業法制の履行確保機構の統合議論状況

第1節 DLME の新設

第2節 SEB の構想

第4章 まとめ・検討

---

\* にしはた・かな 立命館大学大学院法学研究科博士課程後期課程

第1節 ま と め

第2節 検 討

結びに代えて

## はじめに

労働法をどのように実現するのか、すなわち労働法の履行確保(enforcement)が重要な検討課題となっている<sup>1)</sup>。なぜなら、労働法により労働者に権利が与えられていても、実際に労働者がその権利を実現できなければ、「労働者の保護」という立法目的を達成できず、法の形骸化を意味するからである。そこで、労働法の履行確保手段の拡充が必要不可欠となる。

労働法の履行確保手段は、刑事司法による履行確保、行政機関による履行確保、私人間の紛争処理を通じた履行確保、自発的な法遵守の促進(法の周知・情報提供など)による履行確保に大別できる<sup>2)</sup>。個別労働者による民事訴訟が時間的・経済的負担の観点から容易ではないこと、刑事罰を使用者に科すことによっては労働者の権利を直接的に救済できないこと、および実際に法違反が生じた場合には自発的な法遵守の促進が機能しないことに鑑みて、行政機関による履行確保手段は、労働法の履行確保および労働者の権利救済にとってきわめて重要な手段となる。

日本において、労働分野の各行政(労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政)機関(以下、「労働行政機関」とする。)による履行確保手段として、とりわけ行政的監督(罰則を背景としてその圧力によって積極的に違反

---

1) 労働法のエンフォースメントが重大な検討課題となっていると指摘するものとして、和田肇「労働法のエンフォースメント——雇用平等・差別禁止法制を中心に」労働法律旬報1953号(2020年)41-58頁、山川隆一「労働法の実現手法に関する覚書」西谷敏先生古稀記念『労働法と現代法の理論(上)』(日本評論社、2013年)75-103頁、鳥田陽一=野川忍=山川隆一「〈鼎談〉問題提起・労働法のエンフォースメント」季刊労働法234号(2011年)2-26頁などがある。

2) 労働法の履行確保手段の整理は、山川・前掲注1)を参照。

行為の発生を未然に防止し、また、終息させる働きをもつもの)は、民事訴訟による侵害された権利の回復や違反した使用者の事後的な処罰だけでは、労働者の「具体的な権利の救済」という観点からは不十分なものと言わざるを得ないとして要請されたとされる<sup>3)</sup>。また、男女雇用機会均等法や労働者派遣法といった個別的労働関係法の履行確保手段として、労働行政機関による個別労働関係紛争処理の支援手続が、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主間の紛争を、その実情に即した迅速かつ適切な解決を図るために定められている(個別労働紛争解決促進法1条)。

もともと、労働行政機関による労働法の履行確保では、次の理由から、労働者の権利を救済することが容易ではない。第一に、労働行政機関による主たる履行確保手段として、①行政処分と②行政指導があるが、①行政処分は、事業改善・停止命令(労働者派遣法49条)、使用停止命令(労働安全衛生法98条)など、それを受ける違法行為が限定されており、②行政指導は、使用者の任意の協力によって実現される法的拘束力のないものであるからである。第二に、紛争解決援助(助言・指導・勧告)や裁判外紛争処理手続による労使間の紛争処理は、労働者もしくは事業主による相談または当事者の希望に応じて実施されるため、労働者の権利認識および気力を要するものであり、さらに、これらの紛争処理もまた、法的拘束力のないものであるからである。したがって、労働行政機関による上記措置後も使用者が法違反を是正しない場合に、労働者が権利を実現するためには、最終的には、労働者自身によって民事裁判手続を行い、救済を図るしかないのが現状である。

日本では、労働基準関係法の違反率が約70%<sup>4)</sup>、男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法、および育児・介護休業法の違反率が約

---

3) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(下)——労働法コンメンタール3』(労務行政、2022年)1077頁。

4) 厚生労働省労働基準局『労働基準監督年報〔第74回〕』(2021年)。

70～90%<sup>5)</sup>、労働者派遣法および職業安定法の違反率は約60%<sup>6)</sup>と高い状況にある。違反率だけでなく、労働行政機関による履行確保の効果（是正状況）にも問題がある。日本において、労働行政機関による指導後の是正状況を評価できる指標が必ずしも確立されているとはいえないが、例えば、2020年度の賃金不払事案において、労働行政機関による指導後の未解決・未救済率は約40%であった<sup>7)</sup>。また、男女雇用機会均等法違反では約40%、パート・有期雇用労働法違反では約50%、育児・介護休業法違反では約30%が、労働行政機関による指導後も未解決・未救済のままとなっていた<sup>8)</sup>。労働施策総合推進法の違反率は約30%であったが、労働行政機関による指導後の未解決・未救済率は約50%と高い<sup>9)</sup>。

労働行政機関による労働法の履行確保が、労働者の権利救済にとってきわめて重要であるが、労働行政機関による指導後の是正状況が高くないという状況にもかかわらず、日本において、労働行政機関による労働法の履行確保手段を改良するための議論が行われているとはいえない。

イギリスでは、「労働関連法制」の履行確保に作用する行政機関（以下、

---

5) 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「令和3年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況について」。

6) 厚生労働省東京労働局「民間人材ビジネスに対する指導監督状況をまとめました～延べ3,999事業所に指導監督を実施、2事業主に対して行政処分～」(2022年6月24日発表)、<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001182126.pdf> (2023年3月24日閲覧)。ただし、この数値は、指導監督を実施した事業所数に占める是正指導（文書指導）を行った件数の割合である。2017年に東京労働局は、(指導監督を実施した事業所数に占める是正指導（文書指導）を行った件数の割合は、2022年6月24日に発表されたものと同じく約60%であるが)労働者派遣事業所の70%以上が法違反の状況にあると発表した(厚生労働省東京労働局「民間人材ビジネスに対する指導監督状況をまとめました～労働者派遣事業所の72.4%に法令違反、2社に対して行政処分～」(2017年6月22日発表)、<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/var/rev0/0145/4008/201762215023.pdf> (2023年3月24日閲覧))。

7) 厚生労働省労働基準局・前掲注4)。件数としては37%、労働者数としては32%、金額としては43%が未解決・未救済であった。

8) 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）・前掲注5)。

9) 同上。

「履行確保機構」とする。)による履行確保の重要性に加えて、近年(とりわけ2018年前後から)、履行確保機構の新たな展開が議論の俎上に載せられている。イギリスでは、プラットフォームを介して企業や個人から仕事を請け負うクラウドワーカーの増加によるこれらの労働者(worker)該当性の議論において、労働者に該当する意義、すなわち労働者としての権利の保障が重要であり、仮に労働者に該当し、権利を享受できたとしても、使用者の法違反により権利が侵害される場合、自己の権利を実現することが容易ではないとして、労働関連法制の履行確保の重要性が議論されるに至っている<sup>10)</sup>。イギリスにおいても、労働組合組織率および労働協約適用率<sup>11)</sup>の減少ならびに権利救済のための民事訴訟により生ずる労働者に対する時間的・経済的負担に鑑みて、労働関連法制の履行確保機構による履行確保手段が、労働者の権利救済にとって重要となっている<sup>12)</sup>。

現在、イギリスでは、図表1に示すように、労働関連法制の履行確保機構が、各法令に基づいて大きく7つに分かれていることから、①労使双方において法違反の申告先または法令遵守のための情報収集先が不明確である、②各履行確保機構で権限および制裁が異なることから法違反に対する履行確保手段の予見可能性がない、③履行確保機構が法違反使用者に関する包括的な情報を持っていない、という課題が示されている<sup>13)</sup>。これらの課題に対処するために、現在、図表1のように分立した履行確保機構を統合しようという動きが生じている。構想されている履行確保機構の統合案では、最低賃金の履行確保機構である「歳入税関庁<sup>14)</sup>(最低賃金履

10) Matthew Taylor, *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* (2017) ch 8.

11) 2021年度における労働組合組織率は23.1%、労働協約適用率は26%であった (Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS), *Trade Union Membership, UK 1995–2021: Statistical Bulletin* (National Statistics, 2022) table 1.2b and 2.4b)。

12) BEIS, *Good Work Plan: establishing a new Single Enforcement Body for employment rights* (Consultation Paper, 2019) 3.

13) BEIS, *Establishing a new single enforcement body for employment rights* (Government Response, 2021) 8.

14) 歳入税関庁 (HM Revenue & Customs) では、税金の賦課・徴収、国民保険料の徴収、

図表 1

履行確保機構	主要な管轄法令
歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）	1998年全国最低賃金法 2015年全国最低賃金規則
民営職業斡旋事業者基準監督機関	1973年民営職業斡旋事業法 2003年民営職業斡旋事業行為規則
ギャングマスター及び労働力酷使取締局	2004年ギャングマスター（許可制度）法 2015年現代奴隷法第1部および第2部（奴隷、隷属、強制労働、人身売買の犯罪行為、および奴隷及び人身売買防止命令、奴隷及び人身売買危機命令）
労働安全衛生執行局	1974年労働安全衛生法（安全および健康に対する危険性が比較的高い産業における職場の安全衛生）
地方当局	1974年労働安全衛生法（安全および健康に対する危険性が比較的低い産業における職場の安全衛生）
歳入税関庁（法定手当紛争処理チーム）	1992年社会保障拠出及び給付法（法定傷病手当、法定出産手当、法定父親手当、法定養子縁組手当）
平等・人権委員会	2010年平等法

（出所） Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS), *Good Work Plan: establishing a new Single Enforcement Body for employment rights* (Consultation Paper, 2019) table 1 を参考に作成。

行確保チーム）(HM Revenue & Customs National Minimum Wage team)」、一部の「民営職業斡旋事業法制」の履行確保機構である「民営職業斡旋事業者基準監督機関 (Employment Agency Standards Inspectorate)」、および「ギャングマスター<sup>15)</sup>及び労働力酷使取締局 (Gangmasters & Labour Abuse

↘ 各種手当の支払い、最低賃金の履行確保などの職務を、歳入税関庁内の各チームが遂行している。本稿において、「歳入税関庁」という場合には、特定のチームを指すものではない。

15) ギャングマスターとは、民営職業斡旋事業者の中でも、農業、採貝漁業、および農作

Authority)」の三機構が対象となっている。イギリスにおける履行確保機構の統合議論において、新たな機構を一から構想する議論は行われていないことから、新しい履行確保機構は、既存の履行確保機構の権限や履行確保手法（権限の行使方法）を基盤として設立されることになる。

イギリスでは、現行法下において、最低賃金の履行確保機構である歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）に、最低賃金の履行確保手段として、労働者に代わって、最低賃金の未払分の支払いを使用者に請求するために、民事訴訟を行うという、労働者の権利を直接的に救済できる権限が付与されている。履行確保機構の統合議論では、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）の有する上記権限の適用範囲を、最低賃金だけでなく、一部の民営職業斡旋事業法制など、労働関連法制の履行確保手段として拡大することが検討されている。そこで、本稿は、労働者の権利を直接的に救済できる権限を最低賃金以外のものにも拡大することを念頭に置いている労働関連法制の履行確保機構の統合議論に関する内容およびこれらの履行確保機構の統合の意義を明らかにすることを目的とする。

行政機関が、労働者に代わって、最低賃金の未払分の支払いを使用者に請求するために民事訴訟を行うという履行確保手段は、労働者に経済的・時間的負担を課すことなく、労働者の「具体的な権利の救済」を直接的に可能にするものとなる。イギリス労働法は憲法の付託を受けたものではなく、時の政府の政策としての色彩が強いものであるため、単純な日英比較は難しいが、労働行政機関による労働者の権利救済こそが、真に労働者の「具体的な権利の救済」を可能にするものであるという点は日本においても共通するものであり、イギリスにおける上記権限の付与およびその適用範囲の拡大の検討は、今後の労働者の権利救済に資する労働行政機関のあり方を検討するにあたり、日本においても参考になるものである。

以下では、まず、第 1 章および第 2 章において、イギリスにおいて履行

---

↘物または貝・魚類の加工梱包作業に労働者を供給する事業者である。

確保機構の統合対象となっている歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）<sup>16)</sup>、民営職業斡旋事業者基準監督機関、およびギャングマスター及び労働力酷使取締局の三機構のうち、「民営職業斡旋事業者基準監督機関」と「ギャングマスター及び労働力酷使取締局」の管轄法令、権限、および活動に分けて整理する<sup>17)</sup>。次に、第3章では、イギリスにおける労働関連法制の履行確保機構の現在までの統合状況および構想されている統合議論の内容を整理する<sup>18)</sup>。そして、第4章では、第1章、第2章、および第3章で整理したイギリスにおける民営職業斡旋事業法制の内容および労働関連法制の履行確保機構の統合状況を総括的にまとめるとともに、労働者の権利救済に資する行政機関のあり方という点から、イギリスにおける今後の労働関連法制の履行確保機構およびその権限を、日本における既存の労働行政機関と比較的に検討する。

本稿において、「民営職業斡旋事業法制」、「労働関連法制」、および「派遣就労者」は、次のことを意味する。第一に、「民営職業斡旋事業法制」は、1973年民営職業斡旋事業法<sup>19)</sup>（Employment Agencies Act 1973：以下、「民営

---

16) 歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）の歴史的経緯およびその機能は、拙稿「最低賃金の実効的な履行確保手段——イギリス最低賃金立法からの示唆（3・完）」立命館法学401号（2022年）414-467頁を参照。

17) 民営職業斡旋事業法制に関する日英比較法研究として、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）160-173頁、有田謙司「イギリスにおける有期契約労働・派遣労働の法規制」世界の労働59巻11号（2009年）22-33頁、有田謙司「イギリスにおける労働者派遣法制の現状と問題」世界の労働57巻9号（2007年）14-22頁、岩永昌晃「イギリスにおける偽装雇用と労働者概念」世界の労働57巻4号（2007年）20-26頁、有田謙司「イギリス民営職業紹介事業法制」山口経済学雑誌44巻3・4号（1996年）393-426頁などがある。

18) 労働関連法制の履行確保に関する日英比較法研究として、内藤忍「イギリスにおける差別禁止のエンフォースメント～均等法の実効性確保のあり方を考える」季刊・労働者の権利308号（2015年）60-65頁、林和彦「イギリス工場監督官の組織と活動」日本労働法学会誌50号（1977年）149-169頁などがある。

19) Employment Agencies Act は、「職業紹介事業法」と邦訳されるが、同法は、職業紹介事業者だけでなく、労働者派遣事業者の取締まりも含めた法令であるため、本稿では、Employment Agencies Act を、職業紹介事業と労働者派遣事業双方を取り締まる法令と



職業斡旋事業法」とする。)、民営職業斡旋事業法に基づいて制定した規則、2010年派遣労働者規則 (The Agency Workers Regulations 2010: 以下、「派遣労働者規則」とする。)、2004年ギャングマスター (許可制度) 法 (Gangmasters (Licensing) Act 2004: 以下、「ギャングマスター (許可制度) 法」とする。)、およびギャングマスター (許可制度) 法に基づいて制定された規則・ルール of 総称を意味する。第二に、「労働関連法制」は、雇用や労使に関する法令 (労働法) だけでなく、雇用形態に限定されない働き方をする就労者を広く包摂することを念頭においた労働市場の機能調整に係る法制<sup>20)</sup> 全般も含めたものを意味する。第三に、「派遣就労者」は、労働者派遣事業者 (派遣元) により派遣先に派遣される就労者を意味する。イギリスでは日本と異なり、労働者派遣事業者とこれにより派遣される就労者間で雇用契約 (contract of employment) の締結が法令上義務づけられていない。そのため、派遣就労者には、労働者派遣事業者の被用者 (employee) または労働者 (worker) だけでなく、個人事業主 (self-employed) に該当する者もいる。そこで、本稿では、労働者派遣事業者により派遣される就労者を「派遣就労者」とする。もっとも、法令によっては、派遣就労者が、労働者派遣事業者の被用者または労働者であることが要件とされるため、その場合は、派遣就労者より狭い概念として「派遣労働者」とする。

## 第 1 章 民営職業斡旋事業者基準監督機関による 民営職業斡旋事業法制の履行確保

職業斡旋事業者は、公共のものと民営のものに分かれている。イギリスでは、公共職業紹介所として、公共職業安定所 (Jobcentre Plus) が労働年

---

↘であることを強調するため、「民営職業斡旋事業法」と訳出する。

20) 例えば、奴隷法や移民法など、本来、労働法に該当しないような法制度であっても、イギリスでは、労働市場の機能調整的内容を含んでおり、本稿において、「労働関連法制」は、そのような法制度も含んで用いる。

金省（Department for Work & Pensions）により運用されている。労働年金省はその管轄の一部として求職者支援や失業手当の支給を行っている。失業者は、失業手当を受給するために、公共職業安定所を訪れなければならないため、公共職業安定所は、求職中の有職者と比較すると求職中の失業者による利用が高い<sup>21)</sup>。

「民営職業斡旋事業者」は、民営職業斡旋事業法上、「職業紹介事業者（employment agency）」と「労働者派遣事業者（employment business）」の2つに分類される。民営職業斡旋事業のうち職業紹介事業者は、求職中の失業者および有職者双方により利用される。専門職や管理職の求職者の三分の一が民営職業紹介事業者を利用するのに対して、公共職業安定所の利用者は、専門職や管理職の求職者の八分の一に過ぎない<sup>22)</sup>。また、単純作業職の求職者の半分以上が公共職業安定所を利用するのに対して、民営職業紹介事業者を利用する単純作業職の求職者は六分の一に満たず、公共と民営間で紹介される業務の比重に相違がある<sup>23)</sup>。民営職業斡旋事業のうち労働者派遣事業者を利用する派遣就労者が従事する職業分類としては、単純作業職が、26%ともっとも高い割合を占めている<sup>24)</sup>。

民営職業斡旋事業のうち職業紹介事業の問題状況およびその対応として、求職者から料金を徴収する有料の職業紹介事業は世界的に問題視されており、1949年ILO96号条約（イギリス未批准）により有料職業紹介の漸進的な廃止またはその規制がILO加盟国に求められていた。ILO96号条約が採択された当時、イギリスでは、一部地域に限定して有料職業紹介事

---

21) 求職中の失業者の三分の二が公共職業安定所を利用するのに対して、求職中の有職者は五分の一のみが公共職業安定所を利用する（Anne E. Green, Maria de Hoyos, Yuxin Li and David Owen, *Job Search Study: Literature review and analysis of the Labour Force Survey* (Department for Work & Pensions Research Report No 726, 2011) 15)。

22) *ibid.*

23) *ibid.*

24) Explanatory Memorandum to the Agency Workers Regulations 2010 (No. 93, 2010) table 4.

業を規制する条例が制定されたが、全国的な法規制は存在していなかった(詳細は、本章第1節1(1)において後述する)。その後、イギリス内外において、新たな職業斡旋形態として派遣労働が広がるにつれて<sup>25)</sup>、労働者派遣事業者を含めた民営職業斡旋事業者への対応が求められるようになり、イギリスでは、1973年に、民営職業斡旋事業者の全国的な法規制として民営職業斡旋事業法が制定され、世界的には、1997年に、ILO96号条約を改訂するILO181号条約(イギリス未批准)が採択された。

民営職業斡旋事業のうち労働者派遣事業の問題状況として、イギリスでは、派遣就労者と労働者派遣事業者(派遣元)または派遣先との間に雇用契約の締結が法令上義務づけられていないことから、三者間の権利義務関係が争われている。判決では、「A(派遣就労者)とB(労働者派遣事業者)が、C(派遣先)に排他的にサービスを提供することを契約する場合、その(AとB間の)契約は労務供給契約(contract for services)ではなく、それとは異なる他の特有の(sui generis)契約」と判示するもの<sup>26)</sup>、労働者派遣事業者に登録した者と労働者派遣事業者の間では雇用契約の成立に必要な義務の相互性(継続的に仕事を与える/引き受ける義務)を欠いていることから、派遣就労者と労働者派遣事業者間の契約は、雇用契約ではなく、労務供給契約であったと判示するもの<sup>27)</sup>、義務の相互性があるとして、派遣就労者と派遣先間に黙示の雇用契約の存在を認めるもの<sup>28)</sup>などがある。派遣労働者規則により、派遣就労者と労働者派遣事業者間の法的関係が規定された

---

25) 市民相談サービス(Citizens Advice)は、2006年から2016年の10年間で派遣就労者が29%増加したと見積もった(Citizens Advice, 'Number of temporary agency workers rises by 29% in a decade' (8 September 2016) <<https://www.citizensadvice.org.uk>> accessed 24 March 2023)。Resolution Foundation(イギリスのシンクタンク)は、2018年において約800,000人の派遣就労者が存在すると見積もった(Lindsay Judge, *Choices, choices... Why do firms use agency workers?* (Resolution Foundation, Business survey results, 2018) 2)。

26) *Construction Industry Training Board v Labour Force Ltd* [1970] 3 All ER 220.

27) *Wickens v Champion Employment* [1984] ICR 365.

28) *Cable & Wireless plc v Muscat* [2006] EWCA Civ 220.

が、一定の基準を満たさない限り、派遣労働者規則は適用されないため、派遣労働者規則の制定後も、派遣就労者と労働者派遣事業者間の法的関係は議論の俎上に載せられている（詳細は、本章第1節3(2)において後述する）。

イギリスにおいて、民営職業斡旋事業者への労働組合の対応は、次の4つに分かれていると指摘されている<sup>29)</sup>。すなわち、(i)民営職業斡旋事業者を労働市場から「排除」する方針、(ii)民営職業斡旋事業者を公共職業斡旋サービスまたは労働組合へと「置き換え」を行う方針<sup>30)</sup>、民営職業斡旋事業者の中でも労働者派遣事業者に重点を置いて、(iii)労働者派遣事業者または派遣先企業いずれかとの労働協約を通じて、派遣就労者が直接雇用労働者の雇用条件を不当に引き下げないように「規制」を行う方針、および (iv)派遣就労者を労働組合に加入させて、派遣就労者の就労条件を設定および向上させる目的で、労働組合が労働者派遣事業者と団体交渉を行う「取り組み」の方針である<sup>31)</sup>。(iii)「規制」は、直接雇用労働者の保護を目的として、派遣就労者の使用を制限する方針であり、派遣就労者を保護する(iv)「取り組み」とは異なる方針である。上記の対応方針のうち、TUC は、労働者派遣事業者が、直接雇用労働者の雇用条件を不当に引き下げて派遣就労者の使用を増加させること、スト破り労働者を供給し団体交渉の意義を弱めることなどを理由として、労働者派遣事業者および派遣就労者双方を非難して、(i)「排除」の方針を明らかにした1928年以来、クローズドショップにより、派遣就労者の使用を阻止することで「排除」を進めていた<sup>32)</sup>。しかし、労働組合の弱体化により、民営職業斡旋事業者を

---

29) Edmund Heery, 'The Trade Union Response to Agency Labour in Britain' 35 *Industrial Relations Journal* 5 (2004) 434-450.

30) 「置き換え」の具体例としては、臨時の看護師や医療従事者を派遣する民営職業斡旋業者に代わる公共職業斡旋サービスとして設立された NHS Professionals、運搬・流通における労働組合である URTU により設立された派遣運転手を派遣する事業者 IDF などがある (ibid 446)。

31) ibid 447-448.

32) ibid 437.

通じた労働力の使用を妨げるための交渉力を欠いたこと、ILO 条約の改訂により国際レベルで民営職業斡旋事業者への対応を排除から規制へと移行し始めたことから、1980年以降は、(iii)「規制」に TUC の方針が移行したと指摘されている<sup>33)</sup>。

使用者（派遣労働の場合、派遣先にあたる。）にとって、季節的需要を満たすことが、派遣就労者を含む、「臨時労働者 (temporary worker)」<sup>34)</sup>を使用する「伝統的な」理由であった<sup>35)</sup>。1980年代以降、生産需要の変動および労働コストを削減するプレッシャーを増加させる経済情勢に直面したことから、使用者は、このような状況に対応するために、臨時労働者を常用労働者の代わりとなる労働力として組み入れようとしたと指摘されている<sup>36)</sup>。派遣就労者はその他の臨時労働者とは異なり、使用者（派遣先）と派遣就労者間に雇用契約は存在せず、派遣就労者には解雇予告期間、剰員整理手当など雇用上の権利が保障されておらず、使用者にとって負担が少ないことから、一時的な労働力の需要を満たすために派遣就労者を使用する傾向が生じたとされる<sup>37)</sup>。

本稿の執筆時点（2023年3月）において、イギリスでは、民営職業斡旋事業者は、主として、民営職業斡旋事業法、2003年民営職業斡旋事業行為規則 (The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses

---

33) *ibid* 444-445.

34) イギリスにおいて、「臨時労働者」の定義が明らかにされていないことから、他国との比較や問題状況の整理を困難にさせているという指摘がある (Bob Hepple, 'XII. United Kingdom' in R. Blanpain (ed), *Temporary Work and Labour Law: of the European Community and Member States* (Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993) para. 1)。臨時労働者を具体的に「有期契約労働者（あらかじめ決定された期間雇用される者）」、「季節労働者（流通、観光、農業、食品加工といった産業における季節的需要に応える者）」、「不定期労働者（義務の相互性がなく、非常に短期間の職務に従事する者）」、「派遣就労者」などに分類する見解もある (Bernard Casey, 'The Extent and Nature of Temporary Employment in Britain' 12 *Cambridge Journal of Economics* 4 (1988) 488-489)。

35) Casey (n 34) 500.

36) *ibid* 501.

37) *ibid*.

Regulations 2003)、派遣労働者規則、およびギャングマスター（許可制度）法により、その事業活動を規制されている。民営職業斡旋事業法と2003年民営職業斡旋事業行為規則は、民営職業斡旋事業者に一定の義務を課すものであり、また、民営職業斡旋事業法は、同法および同法に基づいて制定された規則を管轄する履行確保機構の権限を規定する。派遣労働者規則は、派遣労働者（派遣就労者より狭い概念）と派遣先労働者間の均等待遇原則を規定するとともに、労働者派遣事業者だけでなく、派遣先にも一定の義務を課す。ギャングマスター（許可制度）法は、特定の産業部門に労働者を供給する事業者に対して許可制を導入するとともに、同法および同法に基づいて制定された規則・ルールを管轄する履行確保機構の権限を規定する。以下では、まず、民営職業斡旋事業法、2003年民営職業斡旋事業行為規則、および派遣労働者規則の制定過程、目的、および内容を整理する。

## 第1節 民営職業斡旋事業法制の歴史的変遷

### 1 1973年民営職業斡旋事業法

#### (1) 制定過程および目的

イギリスにおいて、民営職業斡旋事業者のうち、労働者派遣事業者を除く、職業紹介事業者に対する最初の法規制は、議会が特定の地域を対象に制定する地域的個別法（local acts）として制定された1901年グラスゴー法（Glasgow Corporation (Police) Order Confirmation Act 1901）である。これは、家事使用人の有料の登録紹介業を行う者に、治安判事委員会（Magistrates' Committee）<sup>38)</sup>による許可を得よう義務づけるものである（14条）。これに

---

38) 治安判事委員会は、1866年グラスゴー警察法（Glasgow Police Act 1866）に基づく法定委員会であり、グラスゴーの「治安判事（Magistrates）」を構成員とする。治安判事は下級裁判官である。各伯領の有力ジェントリ（地頭）が「国王の平和の維持」にあたったのが治安判事の起源とされる。その後、治安判事は大法官（Lord Chancellor）の推薦に基づいて国王によって任命された無資格の一般市民として一定の研修を受けて着任するようになった。2006年以降は、大法官に代わって、裁判官任命委員会（Judicial Appointments Commission）により選ばれたものが国王により任命されている。2017/

続く1903年マンチェスター法 (Manchester Corporation Act 1903) も、女性家事使用人の有料の登録紹介業を行う者に、その氏名および住所ならびに登録紹介業を行う事業場の登録を義務づけた (77条)。1901年グラスゴー法および1903年マンチェスター法は、性的虐待から女性を保護することを目的としたとされる<sup>39)</sup>。1907年公衆衛生法修正法 (Public Health Acts Amendment Act 1907) では、女性家事使用人の有料の登録紹介業を行う者に、その氏名および住所ならびに登録紹介業を行う事業場の登録を義務づけるとともに、事業者による保管が義務づけられる帳簿およびその帳簿に含めるべき記載事項、ならびに事業の管理遂行における不適切な事業活動の阻止およびそのような事業活動が行われる事業場の取締りのために必要と地方当局 (local authority)<sup>40)</sup> が考えるその他の事項、を定める条例を制定する権限が地方当局に与えられた (85条)。1907年公衆衛生法修正法に基づいて、約200の地方当局が条例を制定したとされている<sup>41)</sup>。その後、1921年ロンドン議会 (包括権限) 法 (London County Council (General Powers) Act 1921) は、家事使用人に限らずあらゆる職種の登録紹介業を規制の対象として、許可制を定める条例を制定する権限をロンドン議会 (London County Council) に与えた (11条)。1921年ロンドン議会 (包括権限) 法の制定以来、約50の地方当局<sup>42)</sup> が各地域的個別法を通じて同様の権限をもったとされる<sup>43)</sup>。

---

↘年時点で約18,000名の一般市民が治安判事を務めている。治安判事の歴史的経緯は、戒能通弘=竹村和也『イギリス法入門——歴史、社会、法思想から見る』(法律文化社、2022年)、川北稔編『イギリス史 上』(山川出版社、2020年)、幡新大実『イギリスの司法制度』(東信堂、2009年)などを参照。

39) Earl of Growrie, HL Deb 8 June 1973, vol 343, cols 342-346.

40) 1907年公衆衛生法修正法において、地方当局は、都市部の衛生地区 (urban sanitary authority)、市町村 (urban district council)、農村部の市町村 (rural district council) を意味する (13条)。

41) Earl of Growrie (n 39) cols 342-346.

42) 日本の県にあたるカウンティ (County) だけでなく、市町村にあたるディストリクト (district) も含む。

43) Earl of Growrie (n 39) cols 342-346.

もっとも、民営職業紹介事業者を規制する条例を制定する地域は一部にとどまっており、許可制を定める条例のある地域で許可申請を不許可とされた事業者が許可制を定める条例を制定していない地域で事業を行っていた<sup>44)</sup>。そこで、民営職業紹介事業者を全国的に取り締まるための法律を制定する動きがあったが<sup>45)</sup>、労働市場に対する過度な介入を避けるイギリスではその実施には至らなかった。その後、1960年代から1970年代初頭にかけての好況期において、臨時的または季節的な労働力の需要が増加したことにより、1921年ロンドン議会（包括権限）法の制定時には想定されていなかった新たな職業斡旋形態として派遣労働が広がっていた<sup>46)</sup>。労働者派遣事業者は、当時の法令で規定されていた職業紹介事業者の定義に該当しないと、法規制を受けていなかった<sup>47)</sup>。民営職業紹介事業の全国的な広がりおよび法規制の対象となっていなかった新たな職業斡旋形態である派遣労働の広がりを背景として、労働者派遣事業者も含めた、民営職業斡旋事業者の全国的な法制度を整備することが必要となった<sup>48)</sup>。その結果、1973年に民営職業斡旋事業法が制定された。

民営職業斡旋事業法は、1921年ロンドン議会（包括権限）法<sup>49)</sup>などにより採用されていた許可制を全国に適用すること、（民営職業斡旋事業者の）利用者（求職者・派遣就労者）および使用者（求人者・派遣先）の利益を保護

---

44) *ibid.*

45) 例えば、1928年には、職業紹介事業者に対する全国的な許可制を規定することを目的とした職業紹介業及び登録業法案（Agencies and Registries Bill 1928）が提案されていたとされる（ILO, *Abolition of Fee-Charging Employment Agencies* (Sixteenth Session, 1932) 60）。

46) Patricia Leighton, 'Marginal Workers' in Roy Lewis (ed), *Labour Law in Britain* (Basil Blackwell, 1986) 512; Bob Hepple and B. W. Napier, 'Temporary Workers and the Law' 7 *Industrial Law Journal* 2 (1978) 86.

47) Earl of Growrie (n 39) cols 342-346.

48) Dudley Smith, HC Deb 16 February 1973, vol 850, col 1696.

49) 民営職業斡旋事業法14条2項および付則により、1921年ロンドン議会（包括権限）法をはじめとする地域的個別法および1907年公衆衛生法修正法内の登録紹介業を規制する規定は廃止された。



するためのルールを民間職業斡旋事業者の事業活動に設定すること<sup>50)</sup>を主たる目的とする。

## (2) 内 容

(a) 定 義 民間職業斡旋事業法は、これまでの法規制の対象であった職業紹介事業者だけでなく、労働者派遣事業者もその対象とする。民間職業斡旋事業者の事業活動は、実質的には職業紹介事業にも労働者派遣事業にも該当する場合があることから<sup>51)</sup>、職業紹介事業者および労働者派遣事業者双方の規制が1つの法令で規定されている。

民間職業斡旋事業法上、「職業紹介事業者」は、使用者として求職者を「雇入れ (employment)」る求人者を求職者に、求職者を使用者となる求人者に紹介する事業者 (13条2項) であり、「労働者派遣事業者」は、自らが「雇入れ (employment)」る者を派遣先に派遣して、派遣先の指揮命令下で働かせる事業者 (13条3項) を意味する。民間職業斡旋事業法上、「雇入れ (employment)」は、(a)職業に従事する合意 (professional engagement)、その他の「労務供給契約 (contract for services)」に基づく雇入れ、(b)住居や食費といったホスピタリティおよびポケットマネーまたはホスピタリティのみの提供を対価として、個人家庭の家事労働を補助する取り決め (arrangement) に基づく当該家庭における受入れ、を意味する (13条1項) と規定されている。「労務供給契約」は、当事者間の関係性が使用者と被用者 (employee) または労働者 (worker) の関係ではない場合において、他者にサービスを提供する契約 (例えば、請負契約、業務委託契約) を意味するものである<sup>52)</sup>。労働者派遣事業の場合、労働者派遣事業者と派遣就労

---

50) Smith (n 48) col 1692.

51) Hepple (n 34) para 10.

52) 雇用契約は、労務供給契約のひとつであるが、労務供給契約が雇用契約に該当することによって、使用者にはコモン・ロー上の使用者責任・安全配慮義務があり、また、被用者は制定法上の保護を受けることができる。そのため、雇用契約とその他労務供給契約との区別が問題となっていた。その後、雇用契約を締結せず、明示 (口頭もしくは書面) ま

者間の契約は、雇用契約に限定されないことから、労働者派遣事業者は、自己の被用者に該当するものだけでなく、被用者より広く労働者または個人事業主（self-employed）に該当する派遣就労者も派遣先に派遣することができる。イギリスにおいて、「被用者」と「労働者」の定義は、1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996：以下、「雇用権利法」とする。）に規定されている。「被用者」は、雇用契約に基づいて働く者を意味し（230条1項）、「労働者」は、①雇用契約または②明示（口頭もしくは書面）または黙示を問わず、個人が、依頼人または顧客の地位にない契約相手方のために仕事もしくはサービスを自ら行うことを引き受ける（雇用契約以外の）契約を意味する（230条3項）。したがって、「労働者」は、「被用者」を含む概念である（以下、「労働者」は被用者を含むものとする）。

（b）特別法による労働者派遣事業者と派遣就労者間の規制 民営職業斡旋事業法において、労働者派遣事業者と派遣就労者間に、①雇用契約または②明示（口頭もしくは書面）または黙示を問わず、個人が、依頼人または顧客の地位にない契約相手方のために仕事もしくはサービスを自ら行うことを引き受ける（雇用契約以外の）契約の締結が法令上義務付けられておらず、労働者派遣事業者と派遣就労者間の権利義務関係が明確ではないため、これが派遣先と派遣就労者間の関係も含めて議論の俎上に載せられている（本章冒頭を参照）。

---

↘たは黙示を問わず、個人が、依頼人または顧客の地位にない契約相手方のために仕事もしくはサービスを自ら行うことを引き受ける（雇用契約以外の）他の契約（1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）230条3項（b））を締結する「労働者」に該当することによって、雇用契約を締結する被用者に保障されている法的権利の一部が保障されるようになり、現在、雇用契約とその他労務供給契約の区別のほかに、明示（口頭もしくは書面）または黙示を問わず、個人が、依頼人または顧客の地位にない契約相手方のために仕事もしくはサービスを自ら行うことを引き受ける（雇用契約以外の）契約とその他労務供給契約との間の区別、すなわちその判断基準が、法的紛争（例えば、Uber事件）において争われている。イギリスにおける雇用契約の概念は、秋田成就『労働契約の法理論——イギリスと日本』〔林和彦執筆部分〕（総合労働研究所、1993年）86頁以下などを参照。

もっとも、民営職業斡旋事業法以外の個別の制定法では、労働者派遣事業者もしくは派遣先またはその両方に次のような義務を課している。1998年全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998：以下、「全国最低賃金法」とする。）34条と1998年労働時間規則（The Work Time Regulations 1998：以下、「労働時間規則」とする。）36条では、派遣就労者に特別規定が設けられており、派遣就労者が労働者派遣事業者の労働者に該当しない場合であっても、全国最低賃金法または労働時間規則が規定する「派遣労働者（agency workers）」<sup>53)</sup>に該当すれば、全国最低賃金法または労働時間規則上の権利を享受することができる。この場合、労働者派遣事業者または派遣先のいずれかが、全国最低賃金法または労働時間規則上の義務を負う。また、2010年平等法（Equality Act 2010）41条および55条は、年齢、障害、性別再指定（gender reassignment）、婚姻・シビルパートナーシップ、妊娠・出産、人種、宗教もしくは信条、性別、性的指向を理由とした、労働者派遣事業者および派遣先<sup>54)</sup>による派遣就労者に対する差別・ハラスメント・報復を禁止する。さらに、1974年労働安全衛生法（Health and Safety at Work etc. Act 1974：以下、「労働安全衛生法」とする。）3条は、（派遣先に該当する）使用者および個人事業主に、自己の被用者以外の者（下請労働者、近隣住人など）に健康および安全衛生上のリスクを生じさせない方法において事業を遂行することを義務づけている。

(c) 許可制とその廃止 民営職業斡旋事業法の制定当時、民営職業斡旋事業を管理遂行するためには、許可当局（licensing authority）から許可を

---

53) 「派遣労働者」は、(a) 労働者派遣事業者と派遣先間の（派遣）契約に基づいて、派遣先の仕事に従事するために派遣される個人であるが、(b) 派遣就労者が労働者派遣事業者または派遣先の労働者ではない者であり、かつ (c) 依頼人または顧客の地位にいる者のために仕事を行うことを約する契約当事者ではない者（全国最低賃金法34条1項、労働時間規則36条1項）と定義されている。

54) 2010年平等法上の派遣先に対する義務は、派遣就労者が、雇用契約または自ら仕事を行うことを約する契約に基づいて、労働者派遣事業者の労働者として、労働者派遣事業者には雇い入れられていなければ課されない。

得ていなければならない、これに反する場合には略式起訴において400ポンド（日本円で約64,000円<sup>55)</sup>）以下の罰金が規定されていた（1条）。許可当局として、雇用省（Department for Employment）内に民営職業斡旋事業者基準室（Employment Agency Standards Office）が設置された。民営職業斡旋事業者基準室は、違法行為などを理由として、許可申請者の申請を不許可とすること、または許可取得事業者の許可を取り消すことができた（2条および3条）。この許可制は、次の3点を理由として、1994年規制緩和・業務委託法（Deregulation and Contracting Out Act 1994：以下、「規制緩和・業務委託法」とする。）35条および付則10により、1995年に廃止された。すなわち、(1)許可の新規申請および更新申請（許可は1年有効）のうち、年間を通じてほとんど却下することがないこと、(2)民営職業斡旋事業者は許可更新のために、毎年、更新料を支払わなければならないことから、事業者（とくに小規模事業者）に多大な負担を課していること、(3)許可制の廃止により労働市場に対する規制を緩和することで、雇用創出につながることで、廃止の理由とされている<sup>56)</sup>。

(d) 規則の制定 国務大臣（Secretary of State<sup>57)</sup>は、民営職業斡旋事業者の適切な行為を確保するために、そして、民営職業斡旋事業者のサービスを利用する者の利益を保護するために規則を制定することができる（5条1項）。規則に規定できる具体的な内容は、民営職業斡旋事業者に対する記録保管の義務付け、民営職業斡旋事業者により提供されるサービスの

---

55) 本稿では、1ポンド=160円とする。

56) 佐賀一造「イギリスにおける民営職業紹介事業、労働者派遣事業の現状」金沢大学経済学部論集15巻2号（1995年）44-45頁。

57) 民営職業斡旋事業法において、国務大臣は、民営職業斡旋事業者基準室の所管省庁の大臣を意味する。民営職業斡旋事業者基準室およびその後継機関の所管省庁は、雇用省、貿易産業省（Department of Trade and Industry）、ビジネス事業規制改革省（Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform）、ビジネスイノベーション技能省（Department for Business, Innovation & Skills）、ビジネスエネルギー産業戦略省（Department for Business, Energy & Industrial Strategy）と、政権交代や首相の交代を契機とした省の再編とともに変化している。

制限、民営職業斡旋事業者がサービスを提供する方法および条件の規制、民営職業斡旋事業者による求職者・派遣就労者に対する料金徴収の制限または規制などである。これまで民営職業斡旋事業法5条1項に基づいて、1976年民営職業斡旋事業行為規則 (The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 1976)、2003年民営職業斡旋事業行為規則が制定された<sup>58)</sup>。民営職業斡旋事業法に基づいて制定された規則に反する場合には、略式起訴または正式起訴において罰金が科せられる (民営職業斡旋事業法5条2項)。

(e) 有料職業紹介事業の禁止 国務大臣が規定を設ける場合を除いて、民営職業斡旋事業者は職を見つける目的で求職者・派遣就労者から直接的または間接的に、紹介料・派遣料を請求することを禁止されている (6条1項)。これに違反する場合には、略式起訴または正式起訴において罰金が科せられる (6条2項)。有料職業紹介事業の禁止は、ILO96号条約 (イギリス未批准) の勧告に沿った内容とするために規定されたが、民営職業斡旋事業法では、求人者・派遣先から徴収する紹介料・派遣料の金額を取り締まる規定がないなど、ILO96号条約の内容を満たしていなかったことから、民営職業斡旋事業法の制定後もこれを批准できなかつたとされる<sup>59)</sup>。1997年、ILO181号条約によるILO96号条約の改訂によって、ILOは、「民間職業仲介事業者」<sup>60)</sup>の活動を原則自由として求職者と労働者の保護を図ることを加盟国に求めた。もっとも、イギリスでは、派遣就労者と労働者派遣事業者間に雇用契約の締結が義務付けられていないなど、ILO181号条約の定める労働者保護を満たしていないことから、ILO181号条約を批准できていない。そのため、国内法は国際レベルの規制に至って

---

58) 派遣労働者規則は、民営職業斡旋事業法ではなく、1972年欧州共同体法 (European Communities Act 1972) を根拠法とする。

59) Lord Diamond, HL Deb 8 June 1973, vol 343, col 337.

60) ILO181号条約において「民間職業仲介事業者」は、① 職業紹介事業者、② 労働者派遣事業者、③ もっとも代表的な労使団体と協議の上、管轄当局 (competent authority) が定めるその他の求職関連サービスを意味する。

いないと指摘されている<sup>61)</sup>。

(f) 履行確保 民営職業斡旋事業法3A～3D条では禁止命令の交付、8A条では係官の任命、9条では係官の権限が規定されている。履行確保機構およびその権限の具体的な内容は次節において後述するが、禁止命令は、許可制の廃止に伴って、許可制の代わりとして新たに導入された履行確保手段であり、最大10年間、民営職業斡旋事業の管理遂行を禁止するものである。

以上、民営職業斡旋事業者に対する全国的な法規制として制定された民営職業斡旋事業法では、民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則を管轄する履行確保機構の設置および履行確保機構の権限が規定された。また、1995年以降、許可当局の許可権限が廃止されたが、その廃止に伴って、禁止命令を導入することにより、民営職業斡旋事業法の履行確保を強化する手段が規定された。

## 2 2003年民営職業斡旋事業行為規則

### (1) 制定過程および目的

民営職業斡旋事業法5条1項に基づいて制定される規則では、民営職業斡旋事業者の事業活動の具体的な行為基準が規定されている。最初に制定された1976年民営職業斡旋事業行為規則では、職業斡旋において必要となる求人者・派遣先および求職者・派遣就労者に関する調査義務、情報収集義務などの民営職業斡旋事業者の一般的義務に加えて、年少者（18歳未満）に対する職業紹介の原則禁止<sup>62)</sup>、外国での職業斡旋および外国人労働者の

---

61) Michael Wynn, 'Regulating Rogues? Employment Agency Enforcement and Sections 15-18 of the Employment Act 2008' 38 *Industrial Law Journal* 1 (2009) 71.

62) 民営職業斡旋事業者のうち職業紹介事業者は、年少者が職業訓練を受けたことを調査していない限り、当該年少者を使用者に紹介してはならない（5条1項）。国外に年少者を紹介する場合、事前に年少者の親または後見人から書面の同意がなければならない。年少者に支払われる賃金で支払える家賃の居住施設が提供されていなければならない。有期

職業斡旋に際する民営職業斡旋事業者の義務<sup>63)</sup>が規定されていた。

トニー・ブレア (Tony Blair) およびゴードン・ブラウン (Gordon Brown) 率いる労働党政権時 (1997~2010年)、政府は、民営職業斡旋事業者の事業活動が、労働市場の柔軟性および効率性の確保にとって中心的役割を果たしていると考えており、民営職業斡旋事業者に対する負担の軽減を求めている<sup>64)</sup>。また、民営職業斡旋事業者の中でも、労働者派遣事業者の利用が増加しており、1976年民営職業斡旋事業行為規則が制定されてから約30年間において、派遣就労者数は50,000人から270,000人へと増加していた<sup>65)</sup>。1976年民営職業斡旋事業行為規則は、派遣就労者の保護としては脆弱なものであった。例えば、労働者派遣事業者は、派遣就労者に対して、派遣先の事業内容、派遣就労者の職務内容、労働時間、報酬の情報提供が義務づ

---

ゝ雇用である場合には、雇用が開始されない、所定期間より短い期間になった、または契約が終了した場合に、就労国から帰郷する費用を保障しなければならない (5条3項)。

63) 民営職業斡旋事業者のうち職業紹介事業者が、国外に労働者を紹介する場合、英国領事館のリストに記載されている法律家その他の信頼できる者によって、使用する外国の職業紹介事業者が適切な事業者であり、当該事業が当該国の法律で禁止されていないことの証明を得ていなければならない (6条1項)。外国人労働者を国内で紹介する場合、当該外国人労働者の人物証明書を (当該労働者の親族を除く者から) 2通得ていなければならない (6条2項)。職業紹介事業者は、英国領事館のリストに記載されている法律家その他の信頼できる者によって、当該紹介が労働者に不利益を生じさせないことの証明を得ていない限り、外国人労働者を紹介してはならない (6条3項)。職業紹介事業者は、国外に労働者を紹介する場合および外国人労働者を国内で紹介する場合、当該労働者が自国から出国する前に、労働者と使用者双方が出発日、渡航の取り決め、雇入れの詳細などを含む書面を理解可能な言語で受領することを保障しなければならない (6条5項)。労働者派遣事業者は、英国領事館のリストに記載されている法律家その他の信頼できる者によって、当該派遣が派遣就労者に不利益を生じさせないことの証明を得ていない限り、国外に派遣就労者を派遣してはならない (11条1項)。労働者派遣事業者は、派遣就労者の帰郷費用の支払いを取り決めていない限り当該労働者を国外に派遣してはならない (11条2項)。労働者派遣事業者は、派遣就労者が自国から出国する前に、報酬、法定控除に関する情報、就労期間、居住施設の有無、旅費、および帰郷費用を含む詳細な書面を派遣就労者および派遣先双方に提供しなければならない (11条4項)。

64) Lord Sainsbury, HL Deb 18 December 2003, vol 655, cols 1330-1335.

65) Casey (n 34) 490; Chris Forde and Gary Slater, 'Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation' 43 *British Journal of Industrial Relations* 2 (2005) 249.

けられていたが、当該派遣先への派遣に際して、上記内容の同意を派遣就労者から得ることは義務づけられておらず（1976年民営職業斡旋事業行為規則9条）、派遣就労者の意に反する派遣が可能であった。さらに、労働者派遣事業者を通じて派遣されている派遣就労者を派遣先が直接雇い入れようとする場合、実態として、労働者派遣事業者が派遣先に当該派遣就労者の移籍に対する移籍料を課することができるが<sup>66)</sup>、この移籍料に法的規制・制限がなかったことから、移籍料の存在が、派遣先が派遣就労者を直接雇い入れることを妨げており、雇用創出に対する障壁となっていたとされた<sup>67)</sup>。そこで、現状に即した規則に改正するために、1976年民営職業斡旋事業行為規則を廃止し、2003年民営職業斡旋事業行為規則が制定された。2003年民営職業斡旋事業行為規則では、民営職業斡旋事業者の行為を管理し、求職者・派遣就労者および求人者・派遣先が期する最低基準の枠組みを設定することを目的として<sup>68)</sup>、労働者派遣事業者に対して、派遣就労者を派遣するに際して派遣内容の同意を当該派遣就労者から得る義務、移籍料の徴収要件、を含む以下の規定が設けられた。

## （2）内 容

（a）一般的義務 民営職業斡旋事業者は、求職者・派遣就労者との間で、求職者・派遣就労者からの料金徴収が可能な有料サービス（職業訓練など職業斡旋サービス以外のサービス）の利用または物資の貸出もしくは購入を条件として職業斡旋を行うとする契約をしてはならない（5条）。民営職業斡旋事業者は、求職者もしくは派遣就労者との契約の終了、または労働者派遣事業者の場合には、当該労働者派遣事業者以外の者による当該派遣就労者の雇入れ、を理由として派遣就労者を不利益に取り扱ってはなら

---

66) Lord Sainsbury (n 64) cols 1330-1335.

67) *ibid.*

68) DTI (Department of Trade and Industry), *Guidance on the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003* (2004) 1.



ない(6条)。労働者派遣事業者は、争議行為中の職場に派遣就労者を派遣してはならない(7条)。民営職業斡旋事業者のうち労働者派遣事業者は、派遣先による派遣就労者の雇入れを阻止するために派遣先に対して不当な移籍料<sup>69)</sup>を課してはならない(10条)。労働者派遣事業者は、派遣先から労働者派遣事業者に対する派遣料の不払い、労働者派遣事業の管理遂行上の事情などを理由として派遣就労者の報酬の全部または一部を支払わないことをしてはならない(12条)。

(b) **事前同意事項** (i) 民営職業斡旋事業者による事業が、職業紹介事業または労働者派遣事業のいずれの形態であるか、(ii) 求職者・派遣就労者のために見つける職種、(iii) ① 民営職業斡旋事業者のうち労働者派遣事業者の場合、派遣就労者の契約形式、派遣就労者の報酬額、契約終了の予告期間、派遣待機期間における報酬、有給休暇およびその報酬、② 民営職業斡旋事業者のうち(求職者から料金を徴収できる((e)を参照))職業紹介事業者の場合、職業紹介事業者により提供される職業斡旋サービスの詳細、職業紹介事業者が求職者に代わって、使用者となる求人者と契約を締結するなどの権限がある場合にはその権限の詳細、紹介料の金額・計算方法、紹介料の支払方法、および紹介料が職業紹介事業者により差し引かれる場合にはそのように差し引かれる状況が求職者により同意されていない(14条、15条、16条)。民営職業斡旋事業者は、求職者・派遣就労者の同意なしに契約条件を変更することはできない(14条4項)。また、民営職業斡旋事業者は、求人者・派遣先にサービスを供給する前に、求人者・派遣先から徴収する紹介料・派遣料の計算方法などの条件について求人者・派遣先と合意しなければならない(17条)。

(c) **民営職業斡旋事業者の義務** 民営職業斡旋事業者は、求人者・派遣先の欠員ポストにふさわしい者を選択する目的で、(i) 求人者・派遣先の

---

69) 移籍料は、派遣就労者が派遣先に雇い入れられることまたは派遣就労者が別の労働者派遣事業者によって当該派遣先に派遣されることに関係して生ずるあらゆる支払いを意味する(10条2項)。

事業活動の性質、(ii) 求職者・派遣就労者に求める職務従事期間、(iii) 勤務地、労働時間、および安全衛生上のリスクとそのリスク回避措置、(iv) 求人者・派遣先が求職者・派遣就労者に求める経験、訓練、資格、(v) 求職者・派遣就労者が支払うべき諸経費、ならびに (vi) 民営職業斡旋事業者のうち職業紹介事業者の場合には、最低報酬その他手当および解雇予告期間、の情報を得ていない限り、求職者・派遣就労者を紹介または派遣することができない（18条）。民営職業斡旋事業者は、求職者・派遣就労者が、求人者・派遣先が求める経験、訓練、資格を有していること、求職者・派遣就労者が求人者・派遣先で働く意思があることを確認しない限り、求職者・派遣就労者を紹介または派遣してはならない（19条）。民営職業斡旋事業者は、求職者・派遣就労者を紹介または派遣する際には、求人者・派遣先には19条に定める求職者・派遣就労者の情報を提供し、求職者・派遣就労者には18条に定める求人者・派遣先の情報を提供しなければならない（21条）。民営職業斡旋事業者は、(イ) 求職者・派遣就労者および求人者・派遣先に法または職業団体（professional body）<sup>70)</sup>により課される要件を認識させるための合理的な措置および (ロ) 労働安全衛生法に基づく義務に反することなく、求職者・派遣就労者が求人者・派遣先の受け入れようとする職に就くことが、求職者・派遣就労者および求人者・派遣先の利益を損なわないようにするための合理的な調査、を講じない限りまたは行わない限り、求職者・派遣就労者を紹介または派遣してはならない（20条）。

(d) **多重紹介・多重派遣** 民営職業斡旋事業者は、次の条件を満たさない限り、別の民営職業斡旋事業者を介して、求職者・派遣就労者を紹介または派遣することはできない（23条）。すなわち、(i) 民営職業斡旋事業者（A）は、別の民営職業斡旋事業者（B）が民営職業斡旋事業者として適切か否かを明らかにするために問い合わせを行い、これらを満たす回答を得ていること、(ii) AとBのそれぞれの事業形態、すなわち職業紹介事業か、

---

70) 例えば、英国勅許公認会計士協会（ACCA）や王立看護師協会（RCN）など。

労働者派遣事業か、について合意していること、(iii) Aが求職者・派遣就労者に対して有料職業斡旋が可能な場合 ((e)を参照) において、① Aは、求職者・派遣就労者に支払われるべき報酬が、求職者もしくは派遣就労者またはBではなくAに直接支払われなければならないことを求人者・派遣先に通知していること、または② 求職者・派遣就労者に支払われるべき報酬をBが受け取ることに、AとBが合意した場合には、Bがその報酬の受領後10日以内にAまたは求職者もしくは派遣就労者にその金銭を渡さなければならないことにAとBが合意しており、かつBがAまたは求職者・派遣就労者に10日以内に金銭を渡さなかった場合には、求職者・派遣就労者がそれを履行確保できることにAとBが合意していること、ならびに(iv) AとBが合意した条件が紙もしくは電子媒体で記録されていることである (23条1項)。また、Aは、次の条件を満たさない限り、求職者もしくは派遣就労者または求人者もしくは派遣先との契約または取り決めにおける義務をBに割り当てることができない。すなわち、(イ) Aに代わってBが当該義務を遂行するものとして求職者もしくは派遣就労者または求人者もしくは派遣先の事前同意をAが得ていること、(ロ) 当該義務が割り当てられた条件が単一の書面において記録されていること、ならびに(ハ) Aが求職者もしくは派遣就労者または求人者もしくは派遣先にその書面のコピーを提供していることである (23条2項)。条文上、AとBの二重派遣を例示しているが、23条1項および23条2項の条件を満たす限り、多重派遣においても適用される。

(e) 有料職業紹介 民営職業斡旋事業法は、国務大臣に5条1項に基づいて制定される規則において、6条1項に規定されている紹介料・派遣料の徴収制限の例外を設けることを可能にする。民営職業斡旋事業者のうち職業紹介事業者は、2003年民営職業斡旋事業行為規則付則3に列挙されている職種<sup>71)</sup>に求職者を紹介する場合、その求職者の給与から支払える額

---

71) 俳優、ミュージシャン、歌手、ダンサー、またはその他のパフォーマー、作曲家、作家、芸術家、ディレクター、制作マネージャー、撮影技師、メイクアップアーティスト

で紹介料を求職者に請求することができる（26条）。

以上、2003年民営職業斡旋事業行為規則の制定によって、民営職業斡旋事業者の事業活動の具体的な行為基準に加えて、派遣就労者の保護に資する規定が設けられた。2003年民営職業斡旋事業行為規則は、民営職業斡旋事業法に基づいて制定された規則であるため、民営職業斡旋事業法の履行確保機構の管轄法令に該当し、履行確保機構の権限が及ぶ。

### 3 2010年派遣労働者規則

#### (1) 制定過程および目的

派遣労働者規則は、EU 労働者派遣指令（Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work）を国内法化したものである。EU 労働者派遣指令は、2008年10月に欧州議会が承認し、11月に制定された。EU 労働者派遣指令の意義は、派遣労働者と派遣先労働者間の均等待遇原則を規定したことにあるとされる<sup>72)</sup>。イギリスにおいて、民営職業斡旋事業法と2003年民営職業斡旋事業行為規則はこれまで、派遣就労者と派遣先労働者間の均等待遇原則を規定していなかった。なぜなら、労働市場の柔軟性の確保に重点を置くイギリスでは、労働市場に対する介入を避ける傾向にあったからであると指摘されている<sup>73)</sup>。しかし、欧州委員会により EU 労働者派遣指令が提案されていた2002年には、これと併行して EU 労働時間指令の改正が提案されており、イギリスは、EU 労働時間指令の改正案におけるオプト・アウト<sup>74)</sup>の

---

▼ト、映画編集者、アクションまたはスタントコーディネーター、デザイナー、レコーディングエンジニア、小道具師、音声技術者、写真家、舞台監督、プロデューサー、振付師、シアターデザイナー、写真またはファッションモデル、プロスポーツ選手。

72) EU 労働者派遣指令の制定経過は、濱口桂一郎「EU 労働者派遣指令と日本の労働者派遣法」大原社会問題研究所雑誌604号（2009年）25-35頁を参照。

73) 有田（2010年）・前掲注17）161-162頁。

74) 1993年に成立した EU 労働時間指令（Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993）

維持と引き換えに<sup>75)</sup>、EU 労働者派遣指令の成立を支持したとされる<sup>76)</sup>。

EU 労働者派遣指令では、国レベルの労使団体間の合意により、均等待遇原則の例外を定めることができる(5条4項)と規定された。イギリスでは、2008年5月に、派遣就労者が所定の職務に就いて12週間経過すれば、派遣先被用者の雇用条件と均等待遇の権利が生ずるとする合意が、政府、TUC、CBI 間で成立した<sup>77)</sup>。すなわち、イギリスは、国レベルの労使団体間の合意により、均等待遇原則が適用されるために必要な最低派遣期間を定めることによって、均等待遇原則の例外を規定した。イギリスでは、EU 労働者派遣指令を国内法において実施するために、1972年欧州共同体法 (European Communities Act 1972)<sup>78)</sup>を根拠法として、派遣労働者規則が制定された。派遣労働者規則それ自体の目的は、同規則において直接的に規定されていないが、派遣労働者規則は EU 労働者派遣指令の内容を国内法化するものであることから、EU 労働者派遣指令の目的と同一であると考えられる。EU 労働者派遣指令は、均等待遇原則を保障することによっておよび労働者派遣事業者を使用者とみなすことによって、派遣労働者を保護し、かつ派遣労働の質を向上させることを目的とする(2条)。

---

↘1993 concerning certain aspects of the organization of working time) では、週48時間労働の特例として、この指令の施行時(1996年11月23日)からさらに7年間は、週48時間労働の規定を適用しないことができると定められた(18条1項(b)(i))。7年経過後(2003年11月23日)、この規定の見直しが行われたが、廃止の合意に至らずイギリスのオプト・アウトは維持された。EU 指令およびその後の改正案の経過は、濱口桂一郎『新・EUの労働法政策』(労働政策研究研修機構(JILPT)、2022年)を参照。

75) もっとも、この労働時間指令の改正案は、欧州議会の拒否により廃案となった。

76) 労働政策研究・研修機構「EU 派遣労働指令の法制化作業を開始」(2009年6月)、[https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2009\\_6/england\\_02.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2009_6/england_02.html) (2023年3月24日閲覧)。

77) BERR (Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform), *Implementation of the Agency Workers Directive: A consultation paper* (2009) para 1.4.

78) イギリスの EU 離脱に伴って、1972年欧州共同体法は、2018年 EU (離脱) 法 (European Union (Withdrawal) Act 2018) 1条により、2020年1月31日に廃止された。もっとも、2018年 EU (離脱) 法2条は、1972年欧州共同体法を根拠法として国内法化された EU 法が、EU 離脱後も国内法として効力を有すると規定する。

(2) 内 容

(a) 定 義 「派遣労働者 (agency worker)」は、「派遣先 (hirer)」の指揮命令下で「臨時的に (temporarily)」働くために、「労働者派遣事業者 (temporary work agency)」により派遣される者であり、労働者派遣事業者との間で、雇用契約または仕事もしくはサービスを自ら行うことを引き受ける（雇用契約以外の）契約を締結する者（3条1項）と定義される。また、労働者派遣事業者が、個人の引き受ける仕事の依頼人または顧客である場合、当該個人は、派遣労働者ではない（3条2項）と規定されている。すなわち、派遣労働者規則上の派遣労働者に該当するためには、派遣就労者が労働者派遣事業者の労働者であることが必要となる。そのため、派遣労働者規則上の派遣労働者は、個人事業主を含む民営職業斡旋事業法上の派遣就労者より狭い概念となる。「派遣先」は、公共部門か民間部門か、営利か非営利かを問わず、経済活動に従事する者であり、かつ自己の指揮命令下で臨時的に働くために個人が派遣される者（2条）と定義される。「労働者派遣事業者」は、公共部門か民間部門か、営利か非営利かを問わず、派遣先の指揮命令下で臨時的に働くために個人を派遣する者、または派遣先の指揮命令下で臨時的に働くために派遣される個人のサービスの対価を支払うまたは支払いを受け取るもしくは払い込む者（4条）と定義される。派遣労働者が仲介者 (intermediaries) を通じて派遣されている場合（いわゆる多重派遣）であっても、派遣労働者規則の適用を受ける派遣労働者と認められる（3条5項）。もともと、派遣先の指揮命令下で「臨時的に」働いていない限り、派遣労働者規則の定める派遣労働者に該当せず、均等待遇の権利は保障されないことから、派遣先において期間の定めのない職務に従事させることで、以下 ((b)を参照) の均等待遇原則を容易に回避できることになるという指摘もある<sup>79)</sup>。実際に、派遣労働者規則上の「臨時 (temporary)」は、「常用 (permanent) ではない」ことを意味し、臨

---

79) Zoe Adams and others, *Deakin and Morris' Labour Law* (7th edn, Hart, 2021) para 2.43.

時的に働くということは、一定期間の満了もしくは特定の事業の完了のために働くということであるとして、労働者派遣事業者により派遣先企業に期間の定めなく派遣された派遣就労者は、派遣労働者規則上の「派遣労働者」には該当しないと判示したものがある<sup>80)</sup>。労働者派遣事業者が派遣就労者を1つの派遣先企業のみならず4年間繰り返し派遣しており、その実態が臨時的ではないとしても、各派遣においてそれぞれ期間の定めがあったことから、当該派遣就労者は契約上、「臨時的に」働くために供給されていたとして、派遣労働者規則上の「派遣労働者」に該当すると判示するものもある<sup>81)</sup>。派遣就労者と労働者派遣事業者間の契約上、当該派遣就労者が「臨時的に」働くために派遣されるか否かを判断できない場合には、その派遣実態に照らして判断される<sup>82)</sup>。

(b) 均等待遇原則 派遣労働者は、均等待遇の権利が生じるまでに要する期間（以下、「資格要件期間」とする。）である12週間（7条）継続して同一の派遣先で同一の役割（role）を引き受けることにより、派遣先によって直接雇い入れられていれば適用される「基本的労働・雇用条件（basic working and employment conditions）」が適用される（5条）。次の場合、派遣労働者は、派遣先で同一の役割に従事しているとみなされる。すなわち、(i) 派遣労働者が同一の派遣先でかつての役割と異なる新たな役割を引き受けておらず、(ii) (新たな役割を引き受けていたとしても) 新たな役割の全部または主たる部分に占める仕事（work）あるいは職務（duties）がかつての役割のそれと実質的に異なっておらず、および (iii) 労働者派遣事業者が当該派遣労働者に書面で新たな役割を通知していない場合（7条3項）である。「基本的労働・雇用条件」は、派遣労働者が派遣先の被用者（employee）として雇い入れられていたならば、派遣先被用者の契約にお

---

80) *Moran and others v Ideal Cleaning Services Ltd and another* [2014] IRLR 172.

81) (1)*Angard Staffing Solutions Limited and (2)Royal Mail Group Limited v Mr D Kocur and others* [2020] UKEAT/0050/20/JOJ.

82) *Brooknight Guarding Limited v Matei* [2018] UKEAT/0309/17/LA.

いて通常含まれる条件（雇用条件）、または、派遣労働者が派遣先の労働者（worker）として雇い入れられていたならば、派遣先労働者の契約において通常含まれる条件（労働条件）である（5条2項）。ただし、派遣先に「比較対象となる被用者（comparable employee）」がいる場合には、その者と同一の基本的労働・雇用条件となる（5条3項）。「比較対象となる被用者」とは、均等待遇原則に反していることが派遣労働者により申し立てられた時点において、派遣先の指揮命令下で働いており、かつ当該派遣労働者と同程度の資格または技能を有しているかを考慮して、派遣労働者と同一のまたは大まかに類似した仕事に従事しており、かつ派遣労働者と同一の事業場で働いているものを意味する（5条4項）。同一事業場において上記の要件を満たす被用者がいない場合、異なる事業場において上記要件を満たす被用者が比較対象となる被用者となる（5条4項）。基本的労働・雇用条件は、報酬、労働時間、深夜労働<sup>83)</sup>、休息期間（rest periods）<sup>84)</sup>、休憩、および年次休暇に関する条件を意味する（6条1項）。もっとも、職域傷病手当（occupational sick pay）<sup>85)</sup>、年金、失業手当、出産・父親（paternity）・

---

83) 深夜労働は、深夜時間における労働を意味する。深夜時間は7時間以上でかつ午前0時から5時までを含む時間であり、使用者と労働者もしくは労働者代表との間の協定（agreement）により決定される時間である（派遣労働者規則6条5項）。協定により深夜時間が決定されない場合には、午後11時から午前6時までの時間に行われる労働を意味する（6条5項）。深夜労働者（1日の労働のうち深夜時間に3時間以上労働する者または労働協約もしくは使用者と労働者もしくは労働者代表との間の協定所定の年間労働時間の割合以上深夜時間に労働する者）の通常労働時間は、17週の算定基礎期間を通じて、各24時間に平均8時間を超えてはならない（労働時間規則6条1項）。

84) 成人労働者は、各24時間に少なくとも12時間継続した日ごとの休息時間が与えられなければならない（労働時間規則10条）。

85) イギリスでは、「被用者（employee）」は、病気またはけがを理由として働けない場合に、最大28週まで週99.35ポンド（日本円で約16,000円）の法定傷病手当（Statutory Sick Pay）を使用者から受け取ることができる（1992年社会保障拠出及び給付法（Social Security Contributions and Benefits Act 1992）第11部）。1992年社会保障拠出及び給付法上の「被用者」は、雇用契約（contract of service）に基づいてイギリス国内で雇用される者と定義される（163条1項）。職域傷病手当は、法定傷病手当とは別に使用者との雇用契約に基づいて受給可能な傷病手当である。職域傷病手当および法定傷病手当制度の展



(子どもの) 忌引 (parental bereavement)・養子縁組 (adoption) 休暇に係る手当<sup>86)</sup>、剰員整理手当、金融・資金参加制度 (financial participation scheme) に従って支払われるもの、労働者により行われた仕事の量や質に直接的に起因しない特別手当、長期勤続手当など労働者により行われた仕事の量や質以外の理由から労働者に支払われるもの、雇用権利法第 6 部に基づく (公民としての権利行使、出産前検診などに要する) タイムオフまたは 1992 年労働組合及び労働関係 (統合) 法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) に基づく (労働組合員がその組合の任務のために取得する) タイムオフにおける手当、雇用権利法 28 条に基づく休業手当、報酬などの前払い、勤務中に生じた必要経費、労働者の能力に対するもの以外で労働者に支払われるものは、基本的労働・雇用条件に含まれない (6 条 3 項)。

(c) 均等待遇回避<sup>87)</sup>の禁止 派遣労働者が、(i) 同一の派遣先に 2 回以

↘開は、鈴木隆「イギリスにおける法定傷病給与制度の展開と社会保障のプライバタイゼーション」島大法学35巻4号(1992年)139-158頁を参照。

- 86) イギリスでは、1992年社会保障拠出及び給付法第12、12ZA、12ZB部において、出産休暇、父親休暇、養子縁組休暇が規定されている。1992年社会保障拠出及び給付法上の被用者は、産前産後の法定出産休暇として最長52週間 (うち2週間は取得が義務づけられている。)の休暇取得が認められている。52週間のうち取得が義務づけられている2週間を除く50週間は両親間で分割して取得することができる。52週間のうち、最長39週間は法定出産手当を受給することができる。また、被用者は、父親休暇として産後8週間までに1週間もしくは2週間の休暇を1回取得することが認められている。父親休暇中は法定父親手当を受給することができる。さらに、被用者は、養子縁組休暇として、養親のどちらかに最長52週間の休暇取得が認められている。最長39週間は法定養子縁組手当を受給することができる。(子どもの) 忌引休暇は、2020年忌引休暇規則 (The Parental Bereavement Leave Regulations 2020) に規定されている。18歳未満の子どもが死亡した場合、被用者は2週間の休暇取得が認められている。忌引休暇中は法定忌引手当を受給することができる。
- 87) 均等待遇原則の適用除外が、2019年派遣労働者 (改正) 規則 (The Agency Workers (Amendment) Regulations 2019) により廃止されるまで規定されていた。これは、労働者派遣事業者と期間の定めのない雇用契約を締結している派遣労働者は、次の場合において、報酬に関する限り均等待遇原則は適用されない (派遣労働者規則10条) というものである。すなわち、(i) 当該雇用契約が派遣先に派遣される前に締結されており、かつ当

上派遣されている場合、(ii)同一派遣先に少なくとも1回以上派遣されておりかつその派遣先と関連する派遣先にすでに1回以上派遣されている場合、または(iii)同一の派遣先に派遣されている間、2以上の役割を引き受けており、かつかつての役割と同一ではない役割を引き受けている場合、において、そのような派遣方法に至った「もっともあてはまる説明」が、均等待遇原則を回避することであり、そうでなければ均等待遇の権利を享受できたであろう場合には、派遣労働者は、資格要件期間の12週間継続したものとみなされる（9条1～4項）。「もっともあてはまる説明」が均等待遇原則の回避であるか否かの判断は、派遣期間、派遣回数、各派遣間の空白期間などが考慮される（9条5項）。派遣労働者規則は、雇用権利法203条（適用除外契約の制限）が適用されるため、労働者派遣事業者と派遣労働者間の契約または合意を理由として、均等待遇原則の適用を除外することはできない（派遣労働者規則15条）。ただし、適用除外契約の制限は、労働協約において適用除外を定める場合には適用されない（雇用権利法203条2項）。したがって、労働協約において、派遣労働者に派遣先被用者より有利な条件を設定することは可能になる。

(d) 派遣先施設・設備利用の均等待遇 均等待遇原則を適用しないことに正当な理由がない限り、派遣労働者は派遣先により提供される施設および設備（施設内の食堂、託児所、および交通サービス）を利用する権利を享受する（12条）。派遣労働者は、派遣1日目からこの権利を享受することができる。

- 
- ∨該雇用契約が①最低報酬または報酬計算方法、②就業場所、③派遣中の労働時間、④派遣中の週最大労働時間、⑤派遣中の週最低労働時間、⑥仕事内容、を書面において定めるものであり、(ii)当該雇用契約において、賃金に限り均等待遇原則が適用されない旨を記載されており、(iii)当該雇用契約が締結されている間、派遣労働者が臨時的に働いていないが、①労働者派遣事業者が当該派遣労働者に適切な職を探すために合理的な措置を講じており、②適切な職が見つかった場合にそれを紹介し、かつ③就労していない期間に労働者派遣事業者が派遣労働者に対して最低報酬を支払っており、(iv)労働者派遣事業者が(iii)の義務を履行するまで、少なくとも4週間は雇用契約を終了させない場合である（10条1項）。

(e) 欠員情報の通知 派遣労働者は派遣期間中、常用雇用を見つける機会として、派遣先の「比較労働者 (a comparable worker)」に与えられている機会と同一の機会を得るために、派遣先により当該派遣先事業場施設内における欠員情報を通知される権利を有する (13条)。「比較労働者」は、欠員情報が通知されていないと派遣労働者により申し立てられた時点において、派遣先の指揮命令下で働いており、かつ当該派遣労働者と同程度の資格または技能を有しているかを考慮して、派遣労働者と同一または大まかに類似の仕事に従事しており、派遣労働者と同一の事業場で働いている派遣先の被用者または上記要件を満たす被用者がいない場合は上記要件を満たす労働者である (13条 2 項)。

(f) 労働者派遣事業者および派遣先の責任 労働者派遣事業者は、均等待遇原則違反に責任のある程度において均等待遇原則違反の責任を負い、派遣先も均等待遇原則違反に責任のある程度において均等待遇原則違反の責任を負う (14条 1 項、2 項)。労働者派遣事業者は、(i) 派遣先の基本的労働・雇用条件、(ii) 均等待遇原則が適用される場合には比較対象となる被用者の雇用条件、および (iii) 比較対象となる被用者の選定基準に係る情報を派遣先から得るために合理的な措置を講じており、上記情報を受け取って、資格要件期間の12週間経過後における派遣労働者の基本的労働・雇用条件の決定および適用に責任を果たしているのであれば、その限りにおいて労働者派遣事業者は均等待遇原則違反の責任を問われず、派遣先がその責任を負う (14条 3 項)。すなわち、均等待遇原則を適用する義務・責任は、基本的には派遣元である労働者派遣事業者にあるが、労働者派遣事業者が当該義務・責任を果たしていれば、当該義務違反の責任は、派遣先にあるということになる。例えば、派遣先において、比較対象となる被用者の雇用条件が変更された際に、派遣先がその変更内容を労働者派遣事業者に通知せず、労働者派遣事業者が派遣労働者に対して変更前の基本的労働・雇用条件を適用した場合には、派遣先が均等待遇原則違反の責任を負うことになる。判決では、均等待遇原則を適用する上で必要となる情報提

供の遅滞を理由として、均等待遇原則違反に対する50%の責任を派遣先に認めたものがある<sup>88)</sup>。また、派遣手続に複数の労働者派遣事業者が関係している場合、各労働者派遣事業者が全てのまたは部分的に責任を負うか否かの判断において、雇用審判所は、各労働者派遣事業者の基本的労働・雇用条件の決定または適用に有する責任の程度を顧慮して決定する（14条5項）。

(g) 情報を受け取る権利 派遣先または労働者派遣事業者が均等待遇原則に反する方法において派遣労働者を取り扱っていると考える時、当該派遣労働者は、当該取扱いに係る情報を書面で労働者派遣事業者に請求することができる（16条）。派遣労働者から情報を請求された労働者派遣事業者は、28日以内に次のことを記載した書面を派遣労働者に提供するものとする（16条2項）。すなわち、(i)派遣先労働者の基本的労働・雇用条件に係る情報、(ii)均等待遇原則に反していることが派遣労働者により申し立てられた時点において当該派遣労働者に適用されている基本的労働・雇用条件の決定要因、および、(iii)労働者派遣事業者が派遣労働者の基本的労働・雇用条件の決定にあたり、比較対象となる被用者に依拠する場合には、比較被用者の選定基準とその被用者に適用される雇用条件（16条2項）を記載した書面である。労働者派遣事業者が30日以内に当該情報を提供しない場合、派遣労働者は、派遣先に対して、派遣先労働者の基本的労働・雇用条件に関する情報を含む書面を請求することができる（16条3項）。派遣労働者から情報を請求された派遣先は、28日以内に上記情報を記載した書面を提供するものとする（16条4項）。また、派遣労働者は、派遣先が12条（派遣先施設・設備利用の均等待遇）または13条（欠員情報の通知）に反していると考えるとき、当該派遣労働者は、当該取扱いに係る情報を含む書面を派遣先に請求することができる（16条5項）。派遣労働者から情報を請求された派遣先は、28日以内に12条または13条により与えられた権利に関

---

88) *London Underground Ltd v Adelaide Amisah and Others* [2019] EWCA Civ 125.

係する比較労働者の権利に係るあらゆる情報および12条または13条により与えられた権利に係る当該派遣労働者の取扱いの理由を詳細に記した書面を提供しなければならない(16条6項)。

(h) 不正解雇および不利益取扱いの禁止 派遣労働者が労働者派遣事業者の被用者である場合において、(i)派遣労働者規則に基づく訴えを提起すること、(ii)派遣労働者による訴えに関連した証拠または情報を提供すること、(iii)16条に基づいて均等待遇原則に係る情報を求めること、(iv)労働者派遣事業者、派遣先などに関係して、派遣労働者規則に基づいてなすその他のこと、(v)労働者派遣事業者または派遣先が派遣労働者規則に反していると申し立てること、(vi)派遣労働者規則に基づく権利行使を差し控えることを拒むこと、を理由として解雇された時には、雇用権利法第10部に規定される不正解雇<sup>89)</sup>とみなされる(派遣労働者規則17条1項、3項)。また、派遣労働者は、上記(i)~(vi)の理由により不利益な取扱いを受けない権利を有する(17条2項)。

(i) 提訴権 労働者派遣事業者または派遣先が、均等待遇原則(5条、12条)、欠員情報の通知(13条)、不利益取扱いの禁止(17条2項)に反している場合、派遣労働者は、雇用審判所に訴えを提起することができる(18条2項)。雇用審判所は、訴えに根拠があると認定する場合、(i)訴えに係る権利の宣言的判決(declaration)をなすこと、(ii)賠償金の支払いを命ずること、(iii)訴えに係る不利益取扱いを取り除くまたは緩和するために雇用審判所が合理的であると考えられる措置を所定期間内に講ずるよう勧告すること、の中から正当かつ公平(just and equitable)だと考える手段をとることができる(18条8項)。雇用審判所が賠償金の支払いを命ずる場合で、かつ複数にその支払いを命ずる場合、各人が支払うべき賠償額は、それぞれが有する責任の範囲内で雇用審判所が正当かつ公平と認定したところにより決定される(18条9項)。(ii)において、金銭上の救済が規定されている

---

89) 不正解雇の救済として、雇用審判所は復職または再雇用を命ずることができる。

が、これは賠償金の請求に限られている。そのため、派遣労働者の報酬が均等待遇原則の適用を受けた場合に支払われる報酬未満であった場合において、均等待遇原則違反の救済は、派遣労働者が実際に受け取った報酬と違反がなければ受け取っていた額の差額未満となる余地がある。もっとも、ほとんどの事案において、賠償額の基準は不法行為の結果として被った損失の補償に不可欠な金額（＝差額）以上となっている<sup>90)</sup>。さらに、派遣労働者が均等待遇の権利を享受すべきであったと雇用審判所が判示する場合で、かつ(ii)の賠償金の支払いを雇用審判所が命ずる場合、賠償金支払命令において、5,000ポンド（日本円で約80万円）以下の追加支払いを命令することができる（18条14項）。

以上、派遣労働者規則の制定により、労働者派遣事業者と派遣就労者間の法的関係が規定されるとともに、派遣就労者と派遣先労働者間の均等待遇原則が規定された。もっとも、派遣先の指揮命令下で「臨時的に」働いていない限り、派遣就労者は、派遣労働者規則の定める派遣労働者に該当せず、均等待遇の権利は保障されないなど制約がある。また、派遣労働者規則の履行確保は、いずれの履行確保機構（行政機関）によっても管轄されていない。そのため、派遣労働者規則違反は、民営職業斡旋事業法および2003年民営職業斡旋事業行為規則違反とは異なり、その救済は、派遣労働者による訴えの提起に限定されている。

本節では、民営職業斡旋事業法、2003年民営職業斡旋事業行為規則、派遣労働者規則の制定過程、目的、および内容を整理した。民営職業斡旋事業法では、同法および同法に基づいて制定された規則の履行確保機構として民営職業斡旋事業者基準監督機関が設置され、それらの権限が規定されている。そこで、次に、民営職業斡旋事業法と同法に基づいて制定された

---

90) *London Underground Ltd* (n 88).

規則を管轄する履行確保機構の歴史の変遷、権限、制裁、履行確保活動の内容を整理する。

## 第 2 節 民営職業斡旋事業法制の履行確保機構の歴史の変遷

### 1 民営職業斡旋事業者基準室による労働者保護

#### (1) 民営職業斡旋事業者基準室の設立過程

本稿の執筆時点において、民営職業斡旋事業法制は、派遣労働者規則、ギャングマスター（許可制度）法、およびギャングマスター（許可制度）法に基づいて制定された規則・ルールを除いて、民営職業斡旋事業者基準監督機関（Employment Agency Standards Inspectorate）の管轄となっている。民営職業斡旋事業法の制定前では、1901年グラスゴー法<sup>91)</sup>、1903年マンチェスター法<sup>92)</sup>、1907年公衆衛生法修正法<sup>93)</sup>、1921年ロンドン議会（包括

---

91) 家事使用人の有料の登録紹介業を行う者に、許可制を義務づける1901年グラスゴー法は、①帳簿および②登録紹介業を行う事業場の適切な事業活動を確保するために必要であると治安判事委員会が考えるその他の記録、を監督するために当該事業場施設に立ち入る権限（14条）を治安判事委員会に付与した。治安判事もしくは治安判事委員会が許可を停止することができ、治安判事委員会が許可を取り消すことができる（1866年グラスゴー警察法180条、181条）。許可なく登録紹介業を行う者は、初犯では5ポンド（日本円で約800円）以下の料料、再犯では10ポンド（日本円で約1,600円）以下の料料が科せられる（184条）。

92) 女性家事使用人の有料の登録紹介業を行う者に、その氏名および住所ならびに登録紹介業を行う事業場の登録を義務づける1903年マンチェスター法は、登録された事業場および保管することが求められている帳簿を監督する目的で、当該事業場施設に立ち入る権限（77条4項）を、地方当局により権限が付与された係官に付与した。未登録事業者、登録が停止もしくは取り消された事業者、または1903年マンチェスター法もしくは同法に基づいて制定された条例に反する者は、略式起訴において5ポンド以下の料料および1日あたり4シリング（日本円で約32円）以下の料料が科せられる（77条5項）。略式裁判所は、（料料の代わりにまたはそれに加えて）登録の停止または取消しを命ずることができる（77条5項）。

93) 女性家事使用人の有料の登録紹介業を行う者に、その氏名および住所ならびに登録紹介業を行う事業場を、地方当局に保管される帳簿に登録するよう義務づける1907年公衆衛生修正法は、事業者による保管が義務づけられる帳簿およびその帳簿に含めるべき記載事項、ならびに事業の管理遂行における不適切な事業活動の阻止およびそのような事業活動が行われる事業場の取締りのために必要と地方当局が考えるその他の事項、を定める条

権限）法<sup>94)</sup>など地域的個別法を、その土地および住民に精通する治安判事または地方当局がそれぞれ管轄していた<sup>95)</sup>。しかし、1973年以降、全国規模で民営職業斡旋事業者を規制する法令が制定されたことによる地域的個別法の廃止に伴い、治安判事または地方当局の権限も廃止され、全国的な履行確保機構として雇用省を所管省庁とする民営職業斡旋事業者基準室が設立された。

## （2） 権 限

民営職業斡旋事業法の制定当初、許可当局であった民営職業斡旋事業者基準室に、民営職業斡旋事業の管理遂行を許可するまたは不許可とする権限が与えられていた（本章第1節1(2)(c)を参照）。

また、民営職業斡旋事業者基準室係官には、(i)許可の取得者または許

---

ゝ例を制定する権限（85条2項）を地方当局に付与した。地方当局に保管される帳簿に登録した者は、地方当局により制定された上記条例の内容を登録された事業場内に掲示しなければならない（85条3項）。地方当局の係官もしくは地方当局によって権限を与えられた者は、登録された事業場および事業者により保管されることが義務づけられている帳簿を監督する目的で、登録された事業場に立ち入る権限を有する（85条4項）。未登録事業者、登録が停止もしくは取り消された者、または1907年公衆衛生修正法もしくは同法に基づいて制定された条例に反する者は、5ポンド以下の科料およびその後の違反に対してそれぞれ1日あたり40シリング以下の科料が科せられる。略式裁判所は、（科料の代わりにまたは科料に加えて）登録の停止または取消しを命ずることができる（85条5項）。

- 94) 家事使用人に限らずあらゆる職種の登録紹介業を規制の対象として許可制を定める条例を制定する権限をロンドン議会に付与する1921年ロンドン議会（包括権限）法は、民営職業斡旋事業のために用いられている施設または民営職業斡旋事業のために用いられていると地方当局により権限を付与された係官が考える合理的な理由のある施設に立ち入る権限（13条）を地方当局により権限を付与された係官に付与した。許可なく民営職業斡旋事業を管理遂行する者には、50ポンド（日本円で約8,000円）以下の科料および有罪判決後に違反が継続する場合には、さらに各日20ポンド（日本円で約3,200円）以下の科料が科せられ、係官の立入りもしくは監督を拒む者または1921年ロンドン議会（包括権限）法もしくは同法に基づいて制定された条例に反する者は、5ポンド以下の科料および有罪判決後に違反が継続する場合にはさらに各日40シリング（日本円で約320円）以下の科料が科せられる（14条3項）。これに加えて、裁判所は、（科料の代わりにまたは科料に加えて）許可の取消しを命ずることができる（14条3項）。

- 95) Michael Heseltine, HC Deb 28 April 1967, vol 745, col 2007.



可の申請者により民営職業斡旋事業の管理遂行またはそれに関係して用いられている施設および民営職業斡旋事業の管理遂行またはそれに関係して用いられていると係官が考える合理的な理由のあるその他の施設に立ち入る権限、(ii) これらの施設および民営職業斡旋事業法または同法に基づいて制定された規則により保管が義務付けられている記録その他の書類<sup>96)</sup>を監督する権限、(iii) 民営職業斡旋事業法もしくは同法に基づいて制定された規則が遵守されているか否かを確かめるために、または民営職業斡旋事業者基準室が民営職業斡旋事業法に基づく権限（許可申請の不許可または許可の取消し）を行使することができるようにするために、必要となる情報を（係官に）提供するよう事業場施設内にいる者に求める権限（旧9条1項）が与えられていた。上記(i)または(ii)に基づく係官の権限行使を妨害する者には、略式起訴において50ポンド（日本円で約8,000円）以下の罰金が、合理的な理由なく(iii)に基づく要求を遵守しない者には、略式起訴において100ポンド（日本円で約16,000円）以下の罰金（旧9条3項）が科せられた。また、故意に誤った記録その他の書類を作成し提出する場合には、略式起訴において400ポンド（日本円で約64,000円）以下の罰金（旧10条）が科せられた。

現在では、規制緩和・業務委託法により許可制が廃止されたことよって、上記権限は改正されている。民営職業斡旋事業者基準室の後継機関であり、現行の民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則の履行確保機構である民営職業斡旋事業者基準監督機関の権限は後述する。

### (3) 民営職業斡旋事業者基準室による履行確保活動

民営職業斡旋事業者による許可取得件数（更新件数を含む。）は、民営職

---

96) 1976年民営職業斡旋事業行為規則8条ならびに付則3および4では、民営職業斡旋事業者に、求人者・派遣先から受け取ったあらゆる申込書に関する記録（求人・派遣サービス申込日、求人者・派遣先の名前および住所、就労期間、報酬およびその他の条件など）の保管を義務づけていた。

業斡旋事業法が施行された1976年から1985年にかけては毎年3,900～9,000件、1986年から1994年にかけては10,300～17,200件と増加していた<sup>97)</sup>。このうち、1976年から1994年までの間における許可申請の不許可件数は計58件、許可の取消件数は計9件にすぎなかった<sup>98)</sup>。また、民営職業斡旋事業者基準室において、民営職業斡旋事業法の履行確保のために雇用された係官数は、1976年度41人、1977年度43人、1978年度43人、1979年度40人であったが、1980年度には19人と大幅に減少し<sup>99)</sup>、許可制の廃止された1995年にはわずか15人であったとされている<sup>100)</sup>。

1982年から1993年までの係官による監督件数は、年間3,600～6,300件であった<sup>101)</sup>。係官による監督は、求職者・派遣就労者の申告や民営職業斡旋事業者に対する別の民営職業斡旋事業者による苦情を契機として行われる傾向にあった<sup>102)</sup>。1976年から1979年7月までの間に<sup>103)</sup>、24件の刑事訴追があり、そのうち23件の有罪が確定し、計3,125ポンド（日本円で約50万円）の罰金が民営職業斡旋事業者に科せられた<sup>104)</sup>。23件のうち20件が、許可なく民営職業斡旋事業を管理遂行していた者に対する刑事訴追であった<sup>105)</sup>。

---

97) John M. Taylor, HC Deb 18 February 1997, vol 290, col 481W.

98) Michael Forsyth, HC Deb 4 February 1994, vol 236, cols 1002W-1003W; HC Deb 7 February 1994, vol 237, col 74W.

99) James Lester, HC Deb 4 November 1980, vol 991, col 506W.

100) 有田（1996年）・前掲注17）110頁。

101) 1982年までは監督件数が記録されていなかったと指摘されている（Forsyth (n 98) vol 236 col 1003W）。

102) Lord Henley, HL Deb 4 July 1994 vol 556, col 1077.

103) 民営職業斡旋事業法8条（1975年雇用保護法（Employment and Protection Act 1975）付則18により削除。）において、民営職業斡旋事業者基準室による権限行使などを内容とする年次報告を国務大臣に提出することが義務づけられていたが、この報告書は一般公開されていないため（Lord Mottistone, HL Deb 8 June 1973, vol 343 cols 334-335）、本稿において、民営職業斡旋事業者基準室による権限行使のデータは断片的なものとなっている。

104) Lester (n 99) col 507W.

105) *ibid.*

民間職業斡旋事業者基準室による民間職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則の履行確保は、民間職業斡旋事業者基準室が許可申請の不許可または許可の取消権限を行使できることから、実際にその権限が行使されることは稀であったが、厳しく行われていたという指摘もある<sup>106)</sup>。また、後述する民間職業斡旋事業者基準監督機関（民間職業斡旋事業者基準室の後継機構）は、2004年<sup>107)</sup>から2020年までの約15年間で訴追件数が40件に満たないのに対し<sup>108)</sup>、民間職業斡旋事業者基準室による訴追件数は1976年から1979年までの3年間で24件と、比較的高いものであった。もっとも、刑事訴追の大部分が無許可事業者に対するものであったこと、許可取得事業者に対する民間職業斡旋事業者基準室の権限が乏しかったことから、民間職業斡旋事業者基準室は、許可制の運用を中心とした履行確保機構であった。

以上、民間職業斡旋事業者基準室の設立により、イギリスにおいてはじめて、民間職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則の全国的な履行確保機構が整備された。もっとも、民間職業斡旋事業者による履行確保手段は、許可制の運用を中心としたものであり、民間職業斡旋事業者基準室の権限は、求職者・派遣就労者の権利救済にとって乏しいものであった。

## 2 民間職業斡旋事業者基準監督機関による労働者保護

### (1) 民間職業斡旋事業者基準監督機関の設立過程

許可制の廃止後、かつて民間職業斡旋事業者基準室により行使されていた

---

106) Leighton (n 46) 513; Patricia Leighton, 'Observing Employment Contracts' 13 *Industrial Law Journal* 2 (1984) 86-106.

107) 民間職業斡旋事業者基準監督機関による第一報告書において公表された件数が2004年からであるため、本稿においても2004年以降の件数を参照する。

108) 2005年から2022年にかけての *Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate: Annual Report* をそれぞれ参照。

た権限のうち許可権限を除く権限をもつ民営職業斡旋事業者基準監督機関が、民営職業斡旋法および同法に基づいて制定された規則の履行確保機構として設置された。民営職業斡旋事業者基準監督機関は、本稿の執筆時点において、ビジネスエネルギー産業戦略省（Department for Business, Energy & Industrial Strategy）<sup>109)</sup>を所管省庁とする。

## （2）権 限

（a）民営職業斡旋事業者基準監督機関の権限 第一に、民営職業斡旋事業法8A条に基づいて国務大臣（現在、ビジネスエネルギー産業戦略大臣）が任命した係官は、(i)民営職業斡旋事業の管理遂行またはそれに関係して用いられている、用いられていた、もしくは用いられようとしている施設、民営職業斡旋事業の管理遂行またはそれに関連して用いられているもしくは用いられていたと係官が考える合理的な理由のある施設、または民営職業斡旋事業の管理遂行に係る記録その他の書類<sup>110)</sup>が保管されていると係官が考える合理的な理由のある施設、に立ち入る権限、(ii)上記の施設および①民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則により保管が義務づけられている記録その他の書類または②①に該当しない財務記録を調査する権限、(iii)民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則が遵守されているか否かを確かめるために、または民営職業斡旋事業法に基づく国務大臣の権限（禁止命令の交付申請）を行使するために、必要となる情報を提供するよう事業場施設内にいる者に求める権限が与えられている（9条）。財務記録の調査権限は、2008年雇用法（Employment Act 2008）16条2項(b)により新たに民営職業斡旋事業法に挿

---

109) ビジネスエネルギー産業戦略省は、雇用省と貿易産業省（Department of Trade and Industry）の後継機関が統合した機関である。民営職業斡旋事業者基準監督機関の設立当初は、貿易産業省が所管省庁であった。

110) 民営職業斡旋事業行為規則29条および付則4、5、6では、民営職業斡旋事業者に、求人・派遣サービス申込日、求人者・派遣先の名前および住所、就労期間、報酬およびその他の条件などの記録の保管を義務づけている。

入された権限である。係官による民営職業斡旋事業の管理遂行に係る事業場施設の立入調査において、求職者・派遣就労者に報酬が正しく支払われていないことが明らかになったとしても、係官が財務記録を調査できない限り、民営職業斡旋事業者による報酬の未払いが単なる間違えなのか、それとも故意の搾取なのかを判断することができないとして<sup>111)</sup>、財務記録の調査権限が係官に与えられた。民営職業斡旋事業者基準監督機関の運営方針は、故意の搾取の取締りに重点を置くことであるため<sup>112)</sup>、財務記録の調査権限の導入は、故意か否かの判断を可能にし、故意に法令に違反する事業者に対する取締りの強化に資するものになった。

第二に、係官が、監督している事業場施設において保管されていない記録その他の書類または情報を調査または入手しようとする場合、書面の通知により、民営職業斡旋事業者にその提出を求めることができる（民営職業斡旋事業法9条1A項）。当該民営職業斡旋事業者が記録その他の書類または情報を提出しない場合で、かつ当該記録その他の書類または情報が、当該民営職業斡旋事業の管理遂行者または元管理遂行者により保管されていると係官が考える合理的な理由がある場合、書面の通知により、上記の管理遂行者または元管理遂行者に対して、記録その他の書類または情報を提出するよう求めることができる（9条1AA項）。財務記録を提出しない場合には、書面の通知により、それを保管する銀行に対してその提供を求めることができる（9条1AB項）。民営職業斡旋事業者により保管される記録などの調査は、民営職業斡旋事業者の協力に依拠するものであるため、その協力が得られない限り、係官は、権限行使の妨害として民営職業斡旋事業者を刑事訴追する以外に調査を進めることができない。そこで、民営職業斡旋事業者の協力が得られない場合においても、銀行といった第三者による記録の請求を可能とする権限が係官に与えられている。

---

111) DTI, *National Minimum Wage and Employment Agency Standards Enforcement* (Consultation Document, 2007) para 96.

112) *ibid.*

第三に、係官は、民営職業斡旋事業法に基づいて監督したまたは提供された記録その他の書類をコピーすることおよびコピーする目的でこれらを当該事業場から持ち出すことができる（9条1AD、1AE条）。事業場施設内における記録の調査では、非協力的な民営職業斡旋事業者の職員による妨害が指摘されていたことから<sup>113)</sup>、係官に記録その他の書類を持ち出す権限が与えられた。立入調査権限、記録その他の書類または財務記録の調査権限、記録その他の書類をコピーする権限、コピーする目的でこれらを持ち出す権限の行使を妨害する者、および情報の提供、記録その他の書類または財務記録の提出に合理的な理由なく従わない者には、略式起訴において1,000ポンド（日本円で約16万円）以下の罰金が科せられる（9条3項）。

第四に、2016年移民法（Immigration Act 2016）において、民営職業斡旋事業者基準監督機関をはじめとする履行確保機構（歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）およびギャングマスター及び労働力酷使取締局）に次の権限が導入された。すなわち、民営職業斡旋事業者基準監督機関は、民営職業斡旋事業法に基づく法違反がみられる民営職業斡旋事業者に対して、(i)民営職業斡旋事業者基準監督機関が生じていると考える法違反を特定し、(ii)その理由を述べ、(iii)所定の書式において、違反事項の是正または法令遵守を約束する「労働市場エンフォースメント誓約書（labour market enforcement undertaking：以下、「LMEU」とする。）」<sup>114)</sup>を提出するよう求める通告を交付することができる（14条）。2016年 LMEU 及び LMEO 行為準則（Code of Practice on Labour Market Enforcement Undertakings and Orders 2016）において、LMEU は各履行確保機構の有する既存の権限を補完するものと位置付けられている。民営職業斡旋事業者基準監督機関から上記通告を受け取った民営職業斡旋事業者が、14日以内（または民営職業斡旋事業者基準監督機関との合意がある場合にはその期間内）に LMEU を提出しないまたは提出した LMEU を遵守しない場合、民営職業斡旋事業者基準監督機関は、

---

113) Wynn (n 61) 67.

114) Labour market enforcement の内容は、第3章において後述する。

当該民営職業斡旋事業者に対して特定行為を禁止もしくは制限または特定行為の履行を求める「労働市場エンフォースメント命令 (labour market enforcement order : 以下「LMEO」とする。)」を交付するよう裁判所に申請することができる (2016年移民法18、19条)。LMEO 違反に対して、正式起訴では2年以下の禁錮刑もしくは罰金またはその両方が科せられ、略式起訴では禁錮刑 (イングランド、ウェールズ、およびスコットランドでは12ヶ月以下、北アイルランドでは6ヶ月以下) もしくは罰金またはその両方が課せられる (27条)。LMEO は、民営職業斡旋事業者に対して、特定行為の禁止または特定行為の履行を求めることを可能にするものであり、求職者・派遣就労者の権利救済に資する権限である。

(b) 国務大臣の権限 許可制が廃止されたことにより、その代わりとして禁止命令が規定された<sup>115)</sup>。禁止命令は、民営職業斡旋事業の管理遂行を禁止する命令であり、現在は民営職業斡旋事業者基準監督機関の所管省庁であるビジネスエネルギー産業戦略大臣が雇用審判所にその交付を申請することで雇用審判所により、民営職業斡旋事業者に交付される。雇用審判所は、違法行為があるなど理由がある場合に、民営職業斡旋事業者に対して、10年を超えない期間で、民営職業斡旋事業の管理遂行を禁止することができる (3A条)。禁止命令に反して民営職業斡旋事業を管理遂行する者は、正式起訴または略式起訴において罰金が科せられる (3B条)。禁止命令違反に対する正式起訴は、2008年雇用法15条による民営職業斡旋事業法改正により導入された。正式起訴における罰金が規定されるまで、禁止命令違反の罰則は、略式起訴において最高5,000ポンド (日本円で約80万円) の罰金を科すにすぎず、禁止命令が交付されても、民営職業斡旋事業の継続により得られる高い収益ゆえに、禁止命令に従わずに事業を継続する事業者がいたことから、制裁が抑止力として働いていなかったと指摘されていた<sup>116)</sup>。そこで、2008年雇用法により、正式起訴による罰金額が上限の

---

115) Lord Henley (n 102) col 1077.

116) DTI (n 111) para 92.

ない制裁に改正されたことで、禁止命令違反が厳罰化された<sup>117)</sup>。また、  
国務大臣は、民営職業斡旋事業者基準監督機関と同様、LMEU の提出を  
法違反事業者に求める通告を交付する権限、LMEU の交付を裁判所に申  
請する権限を有する。

### （3）民営職業斡旋事業者基準監督機関による履行確保活動

1995年に民営職業斡旋事業者に対する許可制が廃止されて以降、民営職  
業斡旋事業者基準室の後継機関である民営職業斡旋事業者基準監督機関  
に、規制緩和アプローチが採用され続けていると指摘されている<sup>118)</sup>。具  
体的には、許可制の廃止によって、民営職業斡旋事業者に対する制裁が弱  
まっているという指摘に加えて<sup>119)</sup>、民営職業斡旋事業者基準監督機関に  
よる監督実施件数も減少している。1994年以前は、毎年3,600～6,300件の  
監督が実施されていたが<sup>120)</sup>、許可制の廃止後は600～2,100件となってい  
る<sup>121)</sup>。民営職業斡旋事業者基準監督機関による監督の70%は、求職者・  
派遣就労者の申告や民営職業斡旋事業者に対する別の民営職業斡旋事業者  
による苦情に対応するものである<sup>122)</sup>。民営職業斡旋事業者数が約30,000  
であるのに対して、2020年度の民営職業斡旋事業者基準監督機関係官数は  
29人であることから<sup>123)</sup>、係官による監督は、申告の対応に依拠せざるを  
得ない状況である。

---

117) 2015年3月12日以降は、2012年司法扶助・量刑手続・処罰法 (Legal Aid, Sentencing and Punishment of Offenders Act 2012) 85条によって、略式起訴による罰金の上限が撤廃されている。

118) Wynn (n 61) 67.

119) *ibid* 70.

120) Forsyth (n 98) col 1003W.

121) 2005年から2022年にかけての *Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate: Annual Report* をそれぞれ参照。

122) TUC, *Hard Work, Hidden Lives: The Full Report of the Commission on Vulnerable Employment* (2008) 138.

123) Interim DLME (Director of Labour Market Enforcement), *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2021/22* (2021) figure 1.1.



民営職業斡旋事業者基準監督機関関係官による事業場施設の立入調査は、事前予告なしに事業場施設を監督する労働安全衛生執行局 (Health and Safety Executive) とは対照的に、事前に民営職業斡旋事業者に対して予告が行われている<sup>124)</sup>。民営職業斡旋事業者に対して、民営職業斡旋事業法9条1A項に基づく権限(記録その他の書類の事前手配請求)を係官が行使するにあたり、事前の予告は不可避なものと言わざるを得ない。9条1A項は、監督時に当該事業場施設内にいるが、記録その他の書類にアクセスできないまたは情報を提供する知識のないかもしれない者ではなく、民営職業斡旋事業の管理遂行者に、事前に、係官が請求する記録を手配させることを可能にする。そのため、9条1A項に基づく権限行使により生ずる事前予告は、監督時に記録の手配不足を生じさせず、係官による再訪問の必要性を削減させるという利点があるという指摘もある<sup>125)</sup>。

労働党政権時(1997~2010年)における履行確保機構による監督および制裁手段の見直しは、民営職業斡旋事業者基準監督機関の履行確保活動にも影響を及ぼした。2004年、大蔵省(Treasury)は、履行確保機構による取締まりの基準や成果を弱めることなく、より効率的な履行確保活動を展開させることによって、企業にかかる負担を減少させる方法の検討をフィリップ・ハンプトン(Philip Hampton)に諮問した<sup>126)</sup>。2006年にハンプトンにより発表された報告書において、もっとも必要なところに資源を集中させるために、履行確保活動の実施においてリスクアセスメントを用いること、理由のない監督が実施されてはならないこと、企業に不必要な情報

---

124) TUC (n 122) 138.

125) 鈴木隆『イギリス労使関係法改革の軌跡と展望——サッチャリズムからニューレイバーへ——』(旬報社、2017年) 367頁。

126) 大蔵省がハンプトンに諮問した経緯としては、経済成長を目的とした中小企業の負担軽減が挙げられている。すなわち、経済成長にとって中小企業の創設・継続が重要であること、中小企業は大企業と比較すると、行政機関からの取締まりにより生ずる負担が大きいことを背景として、政府は、履行確保機構による監督および制裁手段の見直しに着手した(Philip Hampton, *Reducing Administrative Burdens: effective inspection and enforcement* (2005) para 2.6)。

および重複した情報の提供を求めてはならないこと、継続的な法違反企業を迅速に特定し、適切かつ有意義な制裁が与えられること、履行確保のための係官は適当な人数でなければならず、現職の係官による任務の遂行が可能な場合には新しい係官を配置してはならないことなど、履行確保活動において履行確保機構およびその係官が遵守すべき原則（以下、「ハンプトン原則」とする。）が設定された<sup>127)</sup>。その後、ハンプトン原則に沿った履行確保活動が行われているかの調査が履行確保機構に対して実施され、民営職業斡旋事業者基準監督機関には2008年にその調査（以下、「2008年調査」とする。）が実施された。2008年調査の結果、民営職業斡旋事業者基準監督機関は企業の法令遵守を促すために、明白かつ簡潔な助言の提供に履行確保活動の重点を置くべきであること、他の履行確保機構と法違反企業の情報共有すべきであること、リスクアセスメントに基づいて監督が実施されるべきであること、などが勧告された<sup>128)</sup>。その後、民営職業斡旋事業者基準監督機関は、ハンプトン原則および2008年調査により生じた勧告に沿って、リスクアセスメントに基づいた監督<sup>129)</sup>や他の履行確保機構との連携<sup>130)</sup>を図っている。

民営職業斡旋事業者基準監督機関の履行確保活動において、係官は、監督により民営職業斡旋事業者に法違反がみられる場合に、まずは正措置を講じるよう求める警告文書（warning letters）を交付する。警告文書を交付

---

127) *ibid* para box 2.2. また、2006年11月には、ハンプトン原則に即した履行確保機構による制裁のあり方が、リチャード B. マクロリー（Richard B. Macrory）に諮問されており、その報告書において、監督官または係官は、履行確保政策を公表すること、使用者に制裁を適用し決定する方法を明らかにすること、適切な場合に権限を行使すべきであることなどが勧告された（Richard B. Macrory, *Regulatory Justice Making Sanctions Effective: Final Report* (2006) 10）。

128) BIS (Department for Business, Innovation & Skills), *Employment Agency Standards inspectorate: A Hampton Implementation Review Report* (2009).

129) BIS, *Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate: Annual Report 2009-2010* (2010) para 27.

130) 2009年には、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）と民営職業斡旋事業者基準監督機関により、それぞれが有する情報を共有するために会合が開かれた（*ibid* para 23）。

された民間職業斡旋事業者は、その交付後14日以内に、違反事項を是正するために講じる措置を書面で明らかにすることが求められる<sup>131)</sup>。この警告文書に従わない場合には、禁止命令や刑事訴追といった履行確保手段が検討されることになるが、警告文書の不遵守それ自体に対する罰則はなく、警告文書は民間職業斡旋事業者に法令遵守を求める助言・説得的機能を果たすものと考えられる。そのため、警告文書は、2008年調査により生じた勧告（とりわけ、民間職業斡旋事業者基準監督機関は企業の法令遵守を促すために、明白かつ簡潔な助言の提供に履行確保活動の重点を置くべきであること）に即した手段である。実際に、2003～2007年までの警告文書の交付件数は、約510～660件であったのに対し、2008年調査後の2010年には、1,000件近くの警告文書が交付されていた<sup>132)</sup>。2003～2007年までの監督実施件数は約1,480～1,640件、2008～2010年までの監督実施件数は約1,340～2,100件であり<sup>133)</sup>、2003～2007年と2008～2010年の間で、監督実施件数に大幅な増加がない中、警告文書の交付件数のみが増加していたことから、警告文書の交付は2008年調査により生じた勧告に則した手段となったといえる。その後、2011～2016年にかけては、係官による監督実施件数（約600～1,200件）とともに、警告文書の交付件数も減少しており、2014年には133件の警告文書しか交付されなかった<sup>134)</sup>。この間の減少は、労働党政権時に創造された「過剰」な規制を取り除くことによる取締まり全般の企業の負担軽減という保守自民連立政権の政策に起因する。保守自民連立政府は、民間職業斡旋事業者の取締まりにおいて、最低賃金さえも支払われていないようなもつとも脆弱な者のみを保護することを目的として、民間

---

131) BEIS, *Employment Agency Standards Inspectorate (EAS): Enforcement Policy Statement* (2017) 8.

132) 2005年から2013年にかけての *Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate: Annual Report* をそれぞれ参照。

133) *ibid.*

134) BIS, *Employment Agency Standards Inspectorate: Annual Report 2015-2016* (2016) Annex A.

職業斡旋事業者基準監督機関から人的資源を歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）へと移しており<sup>135)</sup>、民営職業斡旋事業者基準監督機関による履行確保活動の減少につながった。2017年以降は、監督実施件数（約1,400～2,200件）の増加とともに、警告文書の交付件数（約260～420件）もわずかに増加した<sup>136)</sup>。この間の増加は、第3章において後述するような他の履行確保機構との情報共有の解禁や連携によるものである。もっとも、2017年以降の警告文書の交付件数は、2003～2010年にかけての件数に満たない。

警告文書のほかに、民営職業斡旋事業者基準監督機関または国務大臣による民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則の履行確保手段として、禁止命令の交付申請、刑事訴追、および民営職業斡旋事業者名の公表<sup>137)</sup>がある。しかし、実際の履行確保活動において、禁止命令や刑事訴追が生じることはわずかである。2020年度、禁止命令は1件も交付されておらず<sup>138)</sup>、これまでに禁止命令が交付されており、かつ現在もその禁止命令が有効とされているものは5件に過ぎない<sup>139)</sup>。刑事訴追件数も年間数件にとどまっている<sup>140)</sup>。

---

135) BIS, *Reforming the regulatory framework for the recruitment sector* (Government Response, 2013) para 138.

136) 2018年から2022年にかけての *Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate: Annual Report* をそれぞれ参照。

137) 民営職業斡旋事業者基準監督機関は、禁止命令が交付されたまたは刑事訴追され有罪が確定した民営職業斡旋事業者の事業者名を公表することができる (BEIS (n 12) 28)。

138) BEIS, *Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate: Annual Report 2020-2021* (2022).

139) BEIS 'People Prohibited from running an employment agency or business' (12 January 2022) <<https://www.gov.uk/government/publications/list-of-people-banned-from-running-an-employment-agency-or-business/employment-agency-standards-inspectorates-eas-people-prohibited-from-running-an-employment-agency-or-business>> accessed 24 March 2023.

140) 2005年から2022年にかけての *Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate: Annual Report* をそれぞれ参照。

以上、民営職業斡旋事業者の許可制の廃止後、民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則の履行確保機構として、民営職業斡旋事業者基準監督機関が設立された。民営職業斡旋事業者基準監督機関は、民営職業斡旋事業者基準室と比較して、2008年雇用法および2016年移民法によりその権限が増加した。雇用法による財務記録の調査権限、銀行など第三者に対する記録請求権限、および記録その他の書類の事業場施設からの持ち出し権限の導入によって、悪質な法違反事業者の刑事訴追において必要となる証拠の収集能力を高めることを民営職業斡旋事業者基準監督機関に可能にしたが、実際には刑事訴追に至ることがきわめてまれであることから、この制裁の増強が意味をなしているか疑義が生じている<sup>141)</sup>。民営職業斡旋事業者基準監督機関の監督実施件数は、その前身の民営職業斡旋事業者基準室と比較して継続的に低いままであり、また、係官数の著しい増加もみられていないのが現状である。もっとも、民営職業斡旋事業者基準監督機関による法の履行確保手段として、2016年移民法により新たに導入された LMEO の交付申請権限は、交付件数は少ないものの<sup>142)</sup>、求職者・派遣就労者の権利救済として意義のあるものである。

### 第 3 節 小 括

イギリスでは、民営職業斡旋事業法が制定されたことにより、許可制の導入とともに民営職業斡旋事業者に対する全国的な法制度が整備された。民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則は、民営職業斡旋事業者、求人者・派遣先、および求職者・派遣就労者の間の契約形式にかかわらず、一定の義務を民営職業斡旋事業者に課している。また、派遣労働者規則は、派遣就労者のうち派遣労働者と派遣先労働者間の均等待遇

---

141) Wynn (n 61) 68.

142) 民営職業斡旋事業者基準監督機関の申請による LMEO の交付件数は、2017年度 0 件、2018年度 0 件、2019年度 3 件であった (Interim DLME, *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2020/21* (2021) table A.9)。

原則を定めることで、派遣労働者の基本的労働・雇用条件の改善に資するものとなった。

しかし、上記法令による民営職業斡旋事業者に対する法規制の整備後も、イギリスでは、民営職業斡旋事業に際して仲介者を扶むことができることから、求職者・派遣就労者に不利益を生じさせている。仲介者が民営職業斡旋事業者である場合には、民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則、ならびに派遣労働者規則により規制が設けられているが、仲介者が民営職業斡旋事業者ではないケースが増加していると指摘されている<sup>143)</sup>。これは、とりわけ労働者派遣事業者の代わりに、派遣就労者と雇用契約を締結するアンブレラ会社（umbrella company）が派遣手続過程に介入するケースである。アンブレラ会社の実態は、派遣就労者に対する報酬支払いの委託を労働者派遣事業者から受けるものであり、アンブレラ会社は派遣就労者の派遣先を探すものではないため、民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則の適用を受けない。アンブレラ会社は、労働者派遣事業者から受け取った派遣就労者の報酬から合法的に手数料を控除して、控除後の報酬を派遣就労者に支払うことを可能にするという問題を生じさせている。アンブレラ会社は、現在のところ民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄から外れているが、アンブレラ会社を含む仲介者を民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄とすべきであるとする指摘もある（詳細は、第3章において後述する）。また、民営職業斡旋事業者基準監督機関は、民営職業斡旋事業法制の履行確保機構であるが、派遣労働者規則とギャングマスター（許可制度）法をその管轄としていない。とりわけ、派遣労働者規則は、民営職業斡旋事業者基準監督機関だけでなく他のいずれの履行確保機構によっても管轄されていないため、派遣労働者規則の履行確保手段は個別労働者による雇用審判所への提訴に限定されている。2017年には、政府の諮問機関により、民営職業斡旋事業者基準監督機

---

143) Taylor (n 10) 58.

関が派遣労働者規則を管轄すべきであることが勧告されたが<sup>144)</sup>、政府はその勧告を受諾しなかったため、派遣労働者規則は現在も履行確保機構の管轄外となっている。

上記のように、民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄対象および管轄法令に生じている問題から、それらの拡大の必要性が指摘されているが、これに加えて、民営職業斡旋事業者基準監督機関による法の履行確保手段それ自体にも問題がある。これは、民営職業斡旋事業者基準監督機関が、求職者・派遣就労者の権利を直接的に救済する権限を有していない点にある。まず、法違反の民営職業斡旋事業者に対する民営職業斡旋事業者基準監督機関の権限は、警告文書の交付を中心としているが、警告文書は、法違反の民営職業斡旋事業者に対して、違反事項を是正するために講じる措置を書面で明らかにすることを求めるにすぎず、法違反の是正を命ずるものでも、法的強制力をもつものでもない。次に、法的強制力のある手段として許可制の廃止に伴って導入された禁止命令は、実際の履行確保活動において交付されることはわずかであり、また、法違反の抑止として機能する刑事訴追も毎年数件しかない(本章第2節2(3)を参照)。そして、2008年雇用法により、正式起訴による厳罰化が、民営職業斡旋事業者基準監督機関による法の履行確保手段として新たに導入されたが、刑事訴追件数はわずかであるという実態から、罰金額の増額が民営職業斡旋事業者の取締まりに寄与しているとはいいがたい<sup>145)</sup>。さらに、2016年移民法により、LMEU の提出通告の交付権限および LMEO の交付申請権限が導入されたが、LMEU の提出通告は、法違反の民営職業斡旋事業者に対して違反事項の是正または法令遵守を約する LMEU の提出を求めるに過ぎない。LMEO は、民営職業斡旋事業者基準監督機関または国務大臣の申請に基づいて、裁判所のみが交付できるものであり、民営職業斡旋事業者基準監

---

144) *ibid* 59; DLME, *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19* (2018) rec 36.

145) Wynn (n 61) 68.

督機関自体が交付できるものではない。

かつて労働者の権利救済に資する権限として、金銭的制裁、改善通告や停止通告を交付する権限が、民営職業斡旋事業者基準監督機関それ自体に付与されることが検討されていたとされるが<sup>146)</sup>、実施には至っておらず、現在のところ、民営職業斡旋事業者基準監督機関自体は求職者・派遣就労者の権利を直接的に救済する権限を有していない。もっとも、LMEO は、民営職業斡旋事業者に対して、罰則を背景として、特定行為の禁止または特定行為の履行を求めるものであるため、民営職業斡旋事業者基準監督機関による求職者・派遣就労者の権利救済に資する権限となるものであるといえる。

2004年以降、民営職業斡旋事業者のうち、特定の産業部門において民営職業斡旋事業を管理遂行する民営職業斡旋事業者は、民営職業斡旋事業法および同法に基づいて制定された規則の適用から外れ、民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄外となった。これらの民営職業斡旋事業者は、ギャングマスター（許可制度）法の適用を受け、ギャングマスター及び労働力酷使取締局の前身であるギャングマスター許可局（Gangmasters Licensing Authority）の管轄となった。ギャングマスター（許可制度）法では、特定の産業部門における民営職業斡旋事業者に限定して許可制が再導入されるなど、民営職業斡旋事業法制のうち、ギャングマスター（許可制度）法および同法に基づいて制定された規則・ルールの履行確保手段が強化されている。そこで、次章では、ギャングマスター（許可制度）法の制定過程、目的、および内容、ならびにその履行確保機構の権限の変遷、履行確保機構による履行確保活動の内容を整理する。

---

146) BIS, *Employment Agency Standards: Annual Report for 2008/09* (2009) para 33.