

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（3・完）

——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

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

第3節 小 括 (以上、407号)

第2章 ギャングマスター及び労働者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 ギャングマスター及び労働者酷使取締局の管轄法令の歴史の変遷

第2節 ギャングマスター及び労働者酷使取締局の歴史の変遷

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 (以上、408号)

第2節 SEB の構想

1 SEB の構想過程

2 SEB の管轄法令・権限・履行確保手法

第4章 まとめ・検討

第1節 ま と め

1 イギリスにおける民営職業斡旋事業法制の履行確保機構

2 イギリスにおける労働関連法制の履行確保機構の統合

3 イギリスにおける履行確保機構（行政機関）による民事救済権限

* 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2節 検 討

- 1 民営職業斡旋事業法制の履行確保における課題
- 2 労働関連法制の履行確保機構の統合における課題
- 3 イギリスにおける労働関連法制の履行確保機構の特色

結びに代えて

(以上、本号)

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2節 SEBの構想

DLMEの設置後、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およびクラウドワーカーの「労働者(worker)」該当性を争点とする法的紛争²⁹¹⁾の増加などを背景として提出された以下の政策文書において、労働関連法制の履行確保機構に関するさらなる統合議論が生じた。

2016年当時の首相メイは、既存の法的枠組みが今日の就労形態の展開に適しているかの調査をマシュー・テイラー(Matthew Taylor)²⁹²⁾に諮問した²⁹³⁾。翌2017年、テイラーによる報告書(以下、「テイラー報告書」とする。)²⁹⁴⁾において、労働関連法制の履行確保において生じている問題点が指摘され、その対処のために必要となる措置が勧告された。政府は、テイラー報告書に沿って、2018年に政策文書(以下、「2018年政策文書」とす

291) 例えば、Uber事件では、プラットフォームを介して労務を供給するUber運転手が、全国最低賃金法および労働時間規則上の権利を有する「労働者」に該当するか否かが争われた。2021年2月、最高裁は、Uber運転手とUber間に、労働者(worker)の契約を默示的に認定した(*Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* [2021] UKSC 5)。最高裁判決の検討として、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)170-194頁を参照。

292) テイラーは、ブレアの元側近であり、メイからの諮問を受けた当時は、芸術・産業・ビジネスの復興を目的とするRoyal Society of Artsの最高責任者であった。また、2019年8月から2021年1月まではDLMEの職に就いていた。

293) Theresa May, HC Deb 30 November 2016, vol 617, col 1517.

294) Taylor (n 10).

る。)²⁹⁵⁾を発表した。2018年政策文書において、政府は、テイラー報告書における勧告を実施するために、履行確保機構の統合が必要になると指摘した。そこで、2019年に、単一の履行確保機構（Single Enforcement Body：以下、「SEB」とする。）の新設に関する意見聴取が実施され、2021年に、意見聴取の結果およびそれに対する政府回答文書が発表された。

本稿の執筆時点では、SEB の設置に至っていないことから、以下では、テイラー報告書、2018年政策文書、SEB 新設に関する意見聴取に付された文書、およびそれに対する政府回答文書を用いて、SEB の構想過程、ならびに SEB の管轄法令、権限、および履行確保手法をそれぞれ整理する。これらの政策文書は必ずしも労働関連法制の履行確保における問題だけを取り上げるものではないが、本稿は、労働関連法制の履行確保に主眼を置いているため、以下の政策文書の整理においても、労働関連法制の履行確保と直接的な関連性がない限り、その他の諸問題には言及しないものとする。

1 SEB の構想過程

(1) テイラー報告書

テイラー報告書²⁹⁶⁾では、Good Work、すなわち「質の高い仕事」²⁹⁷⁾が、EU 離脱やクラウドワーカーの登場といった労働市場の変化に伴って生ずる問題の解決策であり、人々の収入を得る能力の増強、職場における公正取扱いの確保、健康および幸福、生産性の向上、イギリス経済の長期成長

295) HM Government (n 233).

296) テイラー報告書の全体的な内容は、滝原啓允「イギリス労働法政策の現代的展開——Taylor Review の概要と同報告書による勧告の具体的内容」JILPT Discussion Paper 21-05（2021年）を参照。

297) 「質の高い仕事」は、高報酬および高条件を通じて、従業員に利益をもたらす労働慣行、安定した地位の確保、より良い教育訓練、仕事の裁量をサポートし、事業改善に従業員を参加させる有効なコミュニケーションと働き方によって形作られると説明されている（Taylor (n 10) 7）。

につながるとする²⁹⁸⁾。そして、「質の高い仕事」を普及するためには、就労者の法的地位(被用者、労働者、個人事業主)の明確化、脆弱な労働者に生ずる不当なリスクへの対処²⁹⁹⁾に加えて、国家機関による労働関連法制の履行確保が重要になると指摘した³⁰⁰⁾。テイラーは、就労者の法的地位を明確にすることが使用者責任の明確化につながり、法違反を防ぐことも可能にするとしつつも、これによっても法違反が生じる可能性があると考えた³⁰¹⁾。そこで、この場合に何が問題となるのかという視点から調査を行った結果、労働者の権利が法律により保障されているにもかかわらず、その実現が容易にできないという意見が表明されていたことから、国家機関による履行確保の議論に至った³⁰²⁾。テイラー報告書では、司法制度へのアクセスを容易にさせるために雇用審判所制度の改善も勧告するが³⁰³⁾、以下では、行政機関による労働関連法制の履行確保に関する勧告のみを整理する。

(a) 民営職業斡旋事業者基準監督機関による履行確保の対象事業者の拡大

2003年民営職業斡旋事業行為規則23条において、民営職業斡旋事業者は、別の民営職業斡旋事業者を介して、求職者・派遣労働者を紹介または派遣

298) *ibid* 6.

299) テイラー報告書では、労働市場の柔軟性(労働者側からすれば就労したいときに就労することができ、使用者側からすれば労務の供給が必要ときにそれを求めることができる)が、使用者の一方に利するものとなっており、労働者にリスクを転嫁させているとした。そこで、テイラー報告書は、柔軟性が労働者を犠牲にして、使用者だけに利するものとならないようにするために、そして柔軟性が真に相互に利するようにするために措置を講じなければならないとする(*ibid* ch 6)。

300) *ibid* ch 8.

301) *ibid*.

302) *ibid*.

303) テイラー報告書では、雇用審判所に訴えを提起する際に支払わなければならない料金が、司法制度へのアクセスを妨げているとして料金制度を問題視していたが、2017年7月に最高裁はその料金制度が違法であると判断したことにより(*R (on the application of UNISON)(Appellant) v Lord Chancellor (Respondent)* [2017] UKSC 51)、現在、雇用審判所の料金制度は停止されている。

することができる」と規定されている（本稿第1章第1節2(2)(d)を参照）。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に対して、民営職業斡旋事業法に定める権限を行使できるが、派遣労働者の最終利用者または最終利用者に至るまでの仲介者に対しては権限を行使できない。本稿第1章第3節において述べたように、イギリスでは、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が問題視されている。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2003年民営職業斡旋事業行為規則のいずれの適用も受けない。このアンブレラ会社は、労働者派遣事業者から受け取った派遣労働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労働者に支払うことを可能にする。テイラー報告書では、民営職業斡旋事業者基準監督機関が、派遣労働者の最終利用者または最終利用者に至るまでの仲介者に対しても、民営職業斡旋事業者に対して行使する権限と同一の権限を行使できるようにするために、民営職業斡旋事業者基準監督機関による履行確保の対象事業者を拡大すべきか否かを検討すべきであると勧告された³⁰⁴⁾。

(b) 民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄法令の拡大 派遣就労者と派遣先労働者の均等待遇原則を定める派遣労働者規則は、民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄外とされており、派遣労働者規則の履行確保のためには当該派遣就労者が雇用審判所に提訴するしかない。均等待遇原則の適用を回避する行為への対処、派遣就労者への均等待遇原則の保障は、派遣就労者の保護にとって重要であることから、派遣労働者規則も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ことが勧告された³⁰⁵⁾。

(c) 休日賃金の履行確保機構の設置 現在、最低賃金と法定傷病手当（statutory sick pay）は、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）と歳入税関庁（法定手当紛争処理チーム）（HM Revenue and Customs Statutory Payment

304) Taylor (n 10) 58.

305) ibid 59.

Dispute team) がそれぞれ管轄している。年休および年休中の賃金 (holiday pay : 以下、「休日賃金」とする。)³⁰⁶⁾は、労働時間規則に規定されている。労働時間規則のうち、週労働時間の上限、夜間労働、年少労働者の夜間労働など、労働時間の規制に関する規定の履行確保は、労働安全衛生執行局により管轄されているが、年休および休日賃金の履行確保は労働安全衛生執行局の管轄外となっている。2009年、*HMRC v Stringer and others*³⁰⁷⁾において、貴族院は、休日賃金が、1996年雇用権利法上の「賃金 (wage)」に該当すると判断した。これにより、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者酷使取締局はそれぞれ、2003年民営職業斡旋事業行為規則12条とギャングマスター (許可基準) ルール付則13条を根拠規定として、休日賃金が自己の管轄に含まれると解釈した³⁰⁸⁾。2003年民営職業斡旋事業行為規則12条では、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、労働者派遣事業の遂行上の事情などを理由として、遂行した労務に係る派遣就労者の報酬 (賃金を含む。)の全部または一部を支払わないことをしてはならない」と定められている。ギャングマスター (許可基準) ルール付則13条では、労働者供給に係る利用料の利用者 (labour user) による不払い、許可取得者における事業の遂行上の事情などを理由として、遂行した労務に係る労働者の報酬または一部を支払わないことをしてはならないと定められている。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者酷使取締局は、上記各規定を根拠として、休日賃金を支払わない事業者に対して権限を行使することができるようになったが、その対象は、民営職業斡旋事業者に限定されている。テイラー報告書では、歳入税関庁内の各チーム (最

306) 労働者は、休暇年ごとに4週間の年次有給休暇を取得する権利が与えられており (労働時間規則13条)、また労働者はこの年休中に休日賃金の支払いを受ける権利を有する (同16条)。

307) *Her Majesty's Revenue and Customs (Respondents) v Stringer and others (Appellants)* [2009] UKHL 31.

308) DLME (n 144) box 14.

低賃金履行確保チームおよび法定手当紛争処理チーム）が現在、最低賃金および法定傷病手当の履行確保を管轄していることから、歳入税関庁が、最低賃金、法定傷病手当、および休日賃金といった賃金の履行確保を管轄する機構となるべきであることが勧告された³⁰⁹⁾。

(2) Good Work Plan (2018年政策文書)

2018年12月、政府はテイラー報告書に沿って政策文書を発表し、労働関連法制の履行確保に関する(a)~(c)の勧告のうち、以下の通り、(a)民営職業斡旋事業者基準監督機関による履行確保の対象事業者の拡大および(c)休日賃金の履行確保機構の設置を受諾し、(b)民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄法令の拡大を受諾しないとした。

(a) 民営職業斡旋事業者基準監督機関による履行確保の対象事業者の拡大 政府は、アンブレラ会社の存在そのものの違法性の検討を行っていない。その代わりとして、政府は、派遣労働者の保護に資するようにするために、アンブレラ会社が法規制の対象となり、民営職業斡旋事業者基準監督機関による履行確保の対象となるべきであるとして、テイラー報告書におけるこの勧告を受諾した。政府は、派遣就労者の給与システム管理をアンブレラ会社に一任することで、労働者派遣事業者にかかるコストや複雑性を軽減することができるという利点を指摘する³¹⁰⁾。他方で、アンブレラ会社が、派遣就労者の報酬から合法的に（派遣）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により、派遣就労者の報酬を引き下げることは不当であると指摘する³¹¹⁾。対応策として、報酬から手数料を控除した額の最低額を設定するのか、手数料の最低額を設定するのか、詳細は現在のところ明らかになっていないが、政府は、派遣就労者の報酬が不当に低くならないようにするために、民営職業斡旋事業者基準監督機関が、民

309) Taylor (n 10) 59.

310) HM Government (n 233) 40.

311) *ibid.*

営職業斡旋事業者だけでなく、アンブレラ会社などの仲介者に対しても、
民営職業斡旋事業法に定める権限を行使できるように法令を改正するとし
た³¹²⁾。

(b) 民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄法令の拡大 政府は、次の理由
から、民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄法令の拡大を受諾しないと
した。すなわち、派遣労働者規則を民営職業斡旋事業者基準監督機関の管
轄とすることは、派遣労働者規則が派遣先の義務も規定することから、派
遣労働者を使用する全企業を監督しなければならないことになり、このこ
とは、(現在でも係官29人で29,000の民営職業斡旋事業者を取り締まっており、ま
た、(a)の受諾により取締まりの対象事業者がさらに増加することもあり)管轄法
令の不合理的な拡張であると考えたからであった³¹³⁾。

(c) 休日賃金の履行確保機構の設置 休日賃金を受け取っていない場合、
労働者は、雇用審判所に訴えを提起するしか休日賃金を受け取る手段がな
く、訴訟手続は、労働者に長期的な負担を課すものとなると政府は指摘す
る³¹⁴⁾。そこで、政府は、行政機関が休日賃金を管轄することで、休日賃
金を受け取れていない脆弱な労働者の保護が可能となるとして、休日賃金
の履行確保機構を設置するとした³¹⁵⁾。具体的な履行確保権限としては、
労働者に代わって、行政機関が未払賃金を請求する代位訴訟権限が挙げら
れている³¹⁶⁾。

テイラー報告書では、履行確保機構の統合を直接的に勧告していなかつ
たが、2018年政策文書では、政府はテイラー報告書における勧告を受諾す
るとともに、「その(勧告の)将来の実施を考慮して」、単一の履行確保当

312) *ibid.*

313) BEIS and Home Office, *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19* (Government Response, 2018) para 134.

314) HM Government (n 233) 42.

315) *ibid.*

316) *ibid.*

局（single labour market enforcement agency）の新設を検討するとした³¹⁷⁾。すなわち、テイラーによる勧告の受諾により、例えば(a)民営職業斡旋事業者基準監督機関による履行確保の対象事業者の拡大のための大幅な人員増加、(c)これまでいずれの履行確保機構の管轄にもなっていなかった休日賃金の履行確保機構の設置を要することになり、既存の履行確保機構だけでは対応が難しいと考えたために、新たな履行確保機構の設置が提案されたと考えられる。

2018年政策文書で提案された「単一の履行確保当局」の具体的な管轄法令、権限、および履行確保手法は、以下の2019年に実施された意見聴取に付された文書および意見聴取により得られた見解ならびに意見聴取に対する政府回答文書において明らかにされている。

2 SEB の管轄法令・権限・履行確保手法

(1) SEB の新設に関する意見聴取

2019年7月から10月にかけて、「単一の履行確保当局」としてSEBを新設するために、その新設に関する意見聴取が行われた。大きく分けて、(a)既存の履行確保機構の問題点およびSEBの有効性、(b)SEBの管轄法令、(c)SEBの権限・制裁、(d)SEBの履行確保手法の4点、計35の質問が提示された。この意見聴取では、履行確保機構、労働組合、使用者団体、個別労働者などに意見が照会された。

(1)ならびに(2)の(a)、(b)、(c)、および(d)のうち、(b)については、別稿³¹⁸⁾で詳述しているため、本稿では、(a)、(c)、および(d)に焦点を当てて整理する。

(a) 既存の履行確保機構の問題点およびSEBの有効性 まず、既存の履行確保機構が労働者の権利救済において有効か否かが問われた。意見聴取に応じたもののうち74%は、既存の制度が労働者の権利救済において有効だ

317) *ibid*; Greg Clark, HC Deb 17 December 2018, vol 651, col 573.

318) 拙稿・前掲注227)。

と思わないと指摘した³¹⁹⁾。具体的には、① 履行確保機構とその管轄法令が複雑である、② 履行確保機構が分立しているがゆえに、法違反の相談・申告先が不明確である、③ 履行確保機構により管轄されていない法令が存在する、という問題点を指摘した³²⁰⁾。これに対して、6%のみが、既存の制度は労働者の権利救済において有効だと思うと指摘した (20%は未回答)³²¹⁾。

次に、履行確保機構が分立している現状と比較して、SEB が、労働者の権利救済において有効となるか否かが問われた。これに対して、55%が有効だと思うと指摘する一方で、17%は、人的・経済的資源面および既存の履行確保機構が有する専門性・熟練性の弱さを理由として、SEB が既存の制度より有効だと思わないと指摘した (28%はわからないまたは未回答)³²²⁾。

(b) SEB の管轄法令 政府は、少なくとも DLME の管轄となっている歳入税関庁 (最低賃金履行確保チーム)、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者酷使取締局の三機構は SEB に含めるべきであると提案したことから³²³⁾、意見聴取では、三機構の管轄法令のほか、法定傷病手当、職場における差別・ハラスメント、雇用審判所の裁定した賠償金、および安全衛生に係る履行確保、ならびにギャングマスター許可制の適用対象産業の拡大およびその履行確保、現代奴隷法54条³²⁴⁾の履行確保を SEB の管轄とすべきか否かが問われた。意見聴取の結果、法定傷病手当の履行確保、雇用審判所の裁定した賠償金の履行確保、

319) BEIS (n 13) 9.

320) *ibid.*

321) *ibid.*

322) *ibid.* 9-10.

323) BEIS (n 12) 16.

324) 現代奴隷法54条は、商品またはサービスの供給を行う営利団体は、毎年度、奴隷および人身売買を行わないために当該団体が講ずる措置または講じない措置の声明書である「奴隷及び人身売買声明書 (slavery and human trafficking statement)」を用意しなければならないと規定する。

ギャングマスター許可制の適用対象産業の拡大およびその履行確保、現代奴隷法54条の履行確保については SEB の管轄とすべきと見解があった³²⁵⁾。他方で、職場における差別・ハラスメントおよび安全衛生に係る履行確保は、平等・人権委員会および安全衛生執行局がそれぞれ継続して管轄すべきとする見解があった³²⁶⁾。

(c) SEB の権限・制裁 現在、図表 2 のように、SEB の統合対象とされている三機構には、それぞれ異なる権限が存在している。

図表 2

歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）	注意喚起文書 ³²⁷⁾	民事制裁 民事救済		LMEU LMEO	刑事訴追
民営職業斡旋事業者基準監督機関	警告文書		禁止命令	LMEU LMEO	刑事訴追
ギャングマスター及び労働者酷使取締局	許可条件 履行確保通告		許可の許否 許可の取消し	LMEU LMEO	刑事訴追

遵守アプローチ  抑止アプローチ

(出所) BEIS, *Good Work Plan: establishing Single Enforcement Body for employment rights* (2019) figure 6 を参考に作成。

歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）には、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者酷使取締局にはない権限がある。それは、最低賃金未満の賃金を支払う使用者に対して、未払賃金を労働者に、懲罰的制裁としての制裁金を国務大臣に、それぞれ支払うよう求める未払通告を交付するとともに、それに従わない場合に、歳入税関庁（最低

325) BEIS (n 13).

326) *ibid.*

327) 注意喚起文書は、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）は、未払賃金が少額または該当する労働者数が少ない場合で、かつ未払使用者が注意に応じると考える場合に、当該使用者に対して交付することができる (BEIS, *National Living Wage and National Minimum Wage: Government evidence on compliance and enforcement 2018/19* (2020) para 7.41)。

賃金履行確保チーム)係官が、当該労働者に代わって未払賃金請求の訴えを提起する権限である。以下、法違反に対する懲罰的制裁として制裁金を課す権限を「民事制裁権限」、労働者に代わって行政機関が労働者の権利を救済する権限を「民事救済権限」とする。

意見聴取に付された文書では、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者酷使取締局において、刑事訴追または営業停止にあたらぬ故意犯に対する有効な権限があるかが問題として指摘された³²⁸⁾。例えば、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者酷使取締局は、報酬を支払わない事業者に対して、それぞれ2003年民営職業斡旋事業行為規則12条およびギャングマスター(許可基準)ルール付則13条の履行確保のために権限を行使することができるが、それは、法的拘束力のない通告や警告、または刑事訴追もしくは許可の取消しに限定される。刑事訴追および許可取消の件数はともに低く、また、これらの権限が行使されたとしても、事業者が労働者に未払分の報酬を支払わない場合には労働者に報酬の回復は見込まれない。そこで、意見聴取では、2003年民営職業斡旋事業行為規則12条およびギャングマスター(許可基準)ルール付則13条違反といった、報酬未払いが生じる違反に対して、SEBの権限として、歳入税関庁(最低賃金履行確保チーム)により行使される既存のレベル³²⁹⁾での民事制裁・民事救済権限が導入されるべきか否かが問われた³³⁰⁾。意見聴取に応じたもののうち34%が民事制裁・民事救済権限の導入を支持したが、10%はこれに反対した(56%は未回答)³³¹⁾。

328) BIES (n 12) 33-35.

329) 現在、使用者に課される制裁金額は、労働者に支払われるべき未払賃金額の200%(全国最低賃金法19A条5A項)である。未払賃金額の総額が100ポンド(日本円で約16,000円)未満になる場合は、一労働者につき最小制裁金の100ポンドが制裁金として課され(19A条6項)、未払賃金の総額が、20,000ポンド(日本円で約320万円)以上になる場合は、一労働者につき最大制裁金である20,000ポンドが制裁金として課せられる(19A条5B項)。

330) BIES (n 12) 33-35.

331) BEIS (n 13) 21.

10%の反対者の中には、民事制裁・民事救済権限の導入には賛成であるが、現状の制裁レベルにおける導入に反対し、そのレベルをより高くすべきであるとする見解もあった³³²⁾。

(d) SEB の履行確保手法 労働関連法制の履行確保機構による権限の行使は、大きく2つのアプローチに分かれているとされる³³³⁾。ひとつは、「遵守アプローチ (compliance approach)」である。これは、使用者に対する法令遵守の説得または教育として作用する権限を中心として自己の権限を行使する手法を意味する。もうひとつは、「抑止アプローチ (deterrence approach)」である。これは、使用者に対して法違反の抑止力として作用する権限を中心として自己の権限を行使する手法を意味する。歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、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者酷使取締局の三機構は、各自の権限行使の目的に応じて、遵守アプローチもしくは抑止アプローチまたはその両方を組み合わせる手法をとる。

歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）による権限行使は、労働者の未払賃金の回復に資することに加えて、法違反使用者の態様を改めることを目的とする³³⁴⁾。そこで、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官は、法違反が使用者の故意か否かを区別することなく、また、未払賃金額の大小を考慮することなく、民事制裁権限など、使用者の法違反に対して抑止力として働く権限行使（抑止アプローチ）を中心としている³³⁵⁾。

民営職業斡旋事業者基準監督機関の使命は、とりわけ脆弱な派遣就労者の権利を保障するために、および民営職業斡旋事業者のサービスを利用するすべての者が公正に取り扱われることを保障するために、民営職業斡旋事業者、使用者、および求職者・派遣就労者と協力することであるとされ

332) *ibid.*

333) DLME (n 144) 32.

334) BEIS, *National Living Wage and National Minimum Wage: Government evidence on enforcement and compliance 2020/2021* (2022) 12-14.

335) DLME (n 144) 33.

ている³³⁶⁾。そのため、民営職業斡旋事業者基準監督機関係官は、使用者の遵守を促す警告文書の交付や電話指導といった教育的な権限行使（遵守アプローチ）を中心としている³³⁷⁾。

ギャングマスター及び労働者酷使取締局の権限行使は、無許可ギャングマスターによる法違反と許可取得事業者による法違反で権限行使のアプローチが異なっている。無許可ギャングマスターによる法違反に対しては抑止アプローチを中心としているが、他方で、許可取得事業者に対しては遵守アプローチを中心としている³³⁸⁾。また、現代奴隷の犯罪行為に対しては抑止アプローチを中心としている³³⁹⁾。

意見聴取では、SEB は遵守アプローチと抑止アプローチのどちらに焦点をあてるべきかが問われた³⁴⁰⁾。意見聴取に応じた者のうち76%が、SEB の履行確保手法として、遵守アプローチと抑止アプローチ、2つのアプローチのバランスがとれたアプローチを支持したが³⁴¹⁾、比重の置き方に見解の対立が見られた。使用者側からは、法違反が使用者の無知から生じていることから、SEB は遵守アプローチに比重を置いて、使用者サポートを重視すべきであるとする見解があった³⁴²⁾。他方で、労働者側からは、法違反が使用者の故意の違反から生じているとして、抑止アプローチに比重を置き、法的強制力のある権限を行使すべきとする見解があった³⁴³⁾。また、労働者側からは、使用者サポートに割り当てられる資源増が、労働者サポートおよび保護に割り当てられる資源を削減させるという懸念も示された³⁴⁴⁾。

336) BIS, *Employment Agency Standards Inspectorate: Enforcement Statement* (2016) para 1.

337) DLME (n 144) 33.

338) *ibid.*

339) *ibid.*

340) BIES (n 12) 23-30.

341) BEIS (n 13) 18.

342) *ibid.*

343) *ibid.*

344) *ibid.*

（2）意見聴取における見解に対する政府回答

以下、2019年に実施された意見聴取における見解に対して、2021年に発表された政府回答を整理する。

（a）既存の履行確保機構の問題点および SEB の有効性 政府は、①意見聴取に応じた者のうち半数以上が SEB の新設を支持していること、②78%は既存の履行確保機構が労働者の権利救済において有効だと思わないという見解を示しており、改革のニーズがあること、③レスターにおける共同履行確保活動（本章第1節3(2)を参照）の成果、を踏まえて、履行確保機構の統合は利点のあるものとなるとして、SEB を設置するとした³⁴⁵⁾。

（b）SEB の管轄法令 政府回答文書では、法定傷病手当、雇用審判所の裁定した賠償金、現代奴隷法54条の履行確保を、SEB の管轄として進める方向性を示した³⁴⁶⁾。

（c）SEB の権限・制裁 政府は、2003年民営職業斡旋事業行為規則12条違反やギャングマスター（許可基準）ルール付則13条違反といった、報酬の未払いが生じる違反に対して有効な権限がないことから、民事制裁・民事救済権限を行使できるように法改正を行うとした³⁴⁷⁾。制裁額に対して、現在のレベルより高いレベルの制裁が課されるべきであるとする見解があったが、政府回答文書では、現在のレベル（未払額の200%）を維持するとした³⁴⁸⁾。さらに、SEB の管轄予定とされている休日賃金および法定傷病手当の未払いに対する民事制裁・民事救済権限の行使も検討するとした³⁴⁹⁾。

（d）SEB の履行確保手法 政府回答文書では、法令を遵守させるための使用者サポートの重要性を指摘するとともに、自己の利益のために故意

345) *ibid* 10.

346) *ibid* 15.

347) BEIS (n 12) 33; *ibid* 22.

348) BEIS (n 13) 22.

349) *ibid* 22-23.

に責任を回避する使用者がいることも視野に入れて、遵守アプローチと抑止アプローチの双方が必要となるとした³⁵⁰⁾。

使用者サポートとして、労働関連法制の複雑性から、SEB は詳細な専門的指針を与えることに焦点をあてることになるとして、この指針は、ヘルプラインを通じた ACAS による法遵守に係る情報提供を補完するものと位置付けられた³⁵¹⁾。

故意に責任を回避する使用者を特定するためには、違反使用者の情報の蓄積を要するとした上で、違反使用者の情報収集にとってもっとも有効な方法は、労働者からの申告または相談による方法であるとする³⁵²⁾。労働者の申告または相談を妨げる要因として、使用者による報復の恐れ、申告先の無知が挙げられた³⁵³⁾。そこで、申告率を上げるために、申告の安全性を確保する措置および申告先の明白性を向上する措置を検討すると述べた³⁵⁴⁾。

以上、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者酷使取締局を含む、労働関連法制の履行確保機構において構想されている今後の統合議論の内容を、SEB の権限・制裁および履行確保手法を中心に整理した。SEB は、三機構の連絡機構である DLME とは異なり、SEB それ自体が権限を行使できるものとなる。政府回答文書を要約すると、SEB は、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、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者酷使取締局の各管轄法令、ならびに、休日賃金³⁵⁵⁾、法定傷病手当、雇用審判所の裁定した賠償

350) *ibid* 19.

351) *ibid*.

352) *ibid* 19-20.

353) *ibid* 20.

354) *ibid*.

355) 休日賃金を SEB の管轄にするか否かは、2019年に実施された意見聴取において直接的に問われていない。これは、前出のテイラー報告書の勧告（休日賃金の履行確保機構のメ

金、および奴隷及び人身売買声明書を管轄することになる。また、SEBは、各履行確保機構の権限および履行確保手法を体系的に整理し、その統一を図ろうとするものとなることが予定されている。SEBの権限として、民事制裁・民事救済権限の付与が検討されている。

SEBは、2018年12月に設置が提案され、2019年7月から10月にかけて意見聴取が実施され、2021年6月にその意見聴取に対する政府見解が発表された。政府回答の発表により、SEBの管轄法令、権限、履行確保手法がおおよそ明らかになったが、EU離脱、首相の交代、COVID-19の影響などによりSEBの設置はいまだ進行していない。このような状況において、DLME、TUC、労働党などは、SEBの設置に関する文書や見解の発表、ワークショップの開催を行っている。これらは、政府による諮問を受けて実施されたものでも、政府に対して勧告を行うものでもないが、SEBおよび今後の履行確保機構のあり方に影響を及ぼす一見解・提案として、以下、その内容を整理する。

(3) SEBの新設に関する意見聴取後のDLME、TUC、労働党の反応

まず、DLMEは、2020年11月と12月に労働組合、使用者団体、履行確保機構からなるワークショップを開催し、SEBのあり方を検討した。ワークショップでは、SEBが独立しており透明性のある機構となることが重要であること、移民法の履行確保と労働関連法制の履行確保間のつながりを再検討しなければならないこと、全国的機構としてのSEBの設置に加えて、財源の確保、地域的な問題に取り組むために、Local SEBの設置が必要となることが指摘された³⁵⁶⁾。

次に、TUCは、2021年5月13日に、労働市場エンフォースメントを改善するためのアクションプランを発表した。TUCは、「労働市場エンフォースメント制度 (labour market enforcement system)」が次の理由から

↘設置)をSEBにおいて実施しようとするものである。

356) Interim DLME (n 123) 37-44.

必要となると指摘する。すなわち、①労働者の権利を保障するため、②労働者に権利救済手段を提供するため、③法令遵守使用者より価格を不当に引き下げる使用者を阻止して公平な競争をもたらすため、④行政機関による積極的な調査を促すため、⑤生産性を向上させるため、⑥貧困率を下げるためである³⁵⁷⁾。TUCは、「労働市場エンフォースメント」を、労働者の保護・権利保障として機能する労働関連法制の履行確保と労働市場の機能調整の双方を意味するものとして用いている。そして、TUCは、労働市場エンフォースメント制度を改良するためにおよび履行確保機構による有効な活動を可能とするために、財源を確保すること、財源確保のために、法違反使用者に対してそのコストを(監督・調査料として)負担させるべきであること、強制送還を恐れて労働者が申告しなくなることから、移民法の履行確保と労働関連法制の履行確保を区別すること、労働組合にも履行確保機構の活動方針や戦略の設定に対する発言権が与えられるべきであることなどが必要とされていると指摘した³⁵⁸⁾。

そして、労働党は、2021年10月に発表した緑書(green paper)³⁵⁹⁾の中で、「労働者の権利(worker's rights)を実現させるために、財源あるSEBを設置」し、SEBは、「職場を監督する権限、ならびに刑事訴追および安全衛生、最低賃金、労働搾取、職場における差別・ハラスメントについての代位(民事)訴訟権限を持つもの」になると述べた³⁶⁰⁾。労働党のSEB構想は、保守党政府の進めるSEBとは異なり、安全衛生と職場における差別・ハラスメントもSEBの管轄とするものとなっている。

357) TUC, *TUC action plan to reform labour market enforcement* (2021) para 19.

358) *ibid* para 34-76.

359) 緑書(Green Papers)は、政策を平易に解説して国民全体に議論を呼び起こさせるために、一般向けに政府の試案を説明するものである。(竹島武郎『イギリス政府・議会文書の調べ方』(丸善株式会社書籍雑誌事業部ニューメディア部、1989年)103-104頁)。

360) Labour Party, *A new deal for working people* (Green Paper, 2021) 11.

第4章 まとめ・検討

第1節 まとめ

1 イギリスにおける民営職業斡旋事業法制の履行確保機構

イギリスにおいて、民営職業斡旋事業法制のうち、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は民営職業斡旋事業者基準監督機関が、ギャングマスター（許可制度）法はギャングマスター及び労働者酷使取締局が、それぞれ管轄している。なお、派遣労働者規則は、いかなる履行確保機構によっても管轄されていない。

民営職業斡旋事業者基準監督機関は、主として、求職者・派遣就労者による相談を契機として、事業場施設の立入調査を行う。民営職業斡旋事業者に法違反がみられる場合には、まず、是正措置を講じるよう求める警告文書を交付し、この警告文書に従わない場合には、次に、民営職業斡旋事業の遂行を禁止する禁止命令の交付申請や刑事訴追が可能である。もっとも、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年度の民営職業斡旋事業者基準監督機関係官数は29人、財源は152.5万ポンド（日本円で約2.4億円）となっている³⁶¹⁾。

ギャングマスター及び労働者酷使取締局は、農業、採貝漁業、および農作物または貝・魚類の加工梱包業に労働者を供給する民営職業斡旋事業者に対する許可制を運用している。ギャングマスター及び労働者酷使取締局係官は、ギャングマスター（許可制度）法に加えて、全国最低賃金法、民営職業斡旋事業法、現代奴隷法も管轄することができる（2016年移民法付則2）。2020年度のギャングマスター及び労働者酷使取締局係官数は119人、財源は720万ポンド（日本円で約12億円）となっている³⁶²⁾。

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者酷使取締

361) Interim DLME (n 123) figure 1.1.

362) *ibid.*

締局の間には、主として以下の相違がある。第一に、ギャングマスター及び労働者酷使取締局には、農業、採貝漁業、および農作物または貝・魚類の加工梱包業に労働者を供給する民間職業斡旋事業に係る許可権限が付与されているのに対して、民間職業斡旋事業者基準監督機関には、民間職業斡旋事業者による事業の遂行に対する許可権限が付与されてない。許可権限の代わりとして、民間職業斡旋事業者基準監督機関には、民間職業斡旋事業の遂行を禁止する禁止命令制度が規定されている。

第二に、ギャングマスター及び労働者酷使取締局は、民間職業斡旋事業者基準監督機関とは異なり、ギャングマスター（許可制度）法という民間職業斡旋事業法制に加えて、現代奴隷法などの他の法令も管轄することができる。政府は、民間職業斡旋事業者の大多数（majority）が法令遵守の意義を理解し、故意に法令に反する民間職業斡旋事業者は少数（minority）であると認識していたため³⁶³、当初、ギャングマスター（許可制度）法の制定およびギャングマスター許可局の設置は、前者（法令を遵守する使用者）に過度の負担を強いることなく（＝民間職業斡旋事業法および2003年民間職業斡旋事業行為規則ならびに民間職業斡旋事業者基準監督機関の監督下における規制緩和を維持させたまま）、労働市場の柔軟性の阻害要因となる後者（故意に法令に違反する使用者）を取り除こうとするものであった。その後、「労働搾取」の問題を移民問題としてとらえる保守党政府が、現代奴隷法と2016年移民法を制定したことより、ギャングマスター及び労働者酷使取締局が、民間職業斡旋事業法制であるギャングマスター（許可制度）法に加えて、入国管理と結びつけられた現代奴隷法も管轄する機構となるに至っている。

以上のように、民間職業斡旋事業法制が2004年以降、産業ごとに、民間職業斡旋事業法とギャングマスター（許可制度）法に分けられた結果、その履行確保機構も民間職業斡旋事業者基準監督機関とギャングマスター及

363) DTI, *Success at Work: Consultation on measures to protect vulnerable agency workers* (2007) 32.

び労働者酷使取締局に分かれた。しかし、現在、これらの履行確保機構の再統合が、その他の履行確保機構との統合とともに議論されている。

2 イギリスにおける労働関連法制の履行確保機構の統合

イギリスでは、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。イギリスにおいて、履行確保機構が分立するに至った出発点は、イギリス労使関係の特徴にあると考えられる。履行確保機構としてはじめて中央政府に直属する工場監督官が、1833年工場法（Factory Act 1833）で採用されたが、一般成人男性の雇用条件は団体交渉事項であったため、当時、法および監督制度の対象ではなかったとされている³⁶⁴⁾。例外的に、団体交渉機構が未確立で、団体交渉への移行が難しい産業や、法によって団体交渉を補完し、自主的な団体交渉に移行させる必要の存する産業では、雇用条件の最低基準が法令で規定され、その履行確保のために履行確保機構が設置された³⁶⁵⁾。

1970年代以降、労使関係に占める個別的労働関係の比重が大きくなるにつれて、個別的労働関係法およびその履行確保機構が、必要に応じて制定・設置され始めた。このような履行確保機構の分立の要因は、日本の労働基準法といった個別的労働関係法の基本法といえる制定法がイギリスにおいて存在していないことにある。イギリスでは、国家による介入を控え、取締まりや雇用条件の最低基準の設定が必要となる都度、当該問題に特化した法令が制定されるとともに、当該問題の処理に適切な機構が選定

364) 林・前掲注18) 150頁。

365) 1900年代初頭には、苦汗労働または家内労働が特に広がっていた産業に限定して最低賃金を設定するために、1909年産業委員会法（Trade Boards Act 1909）が制定され、その履行確保機構が設置された。1900年代中頃には、団体交渉機構が未確立または不十分な産業に限定して最低賃金を設定するために、1945年賃金審議会法（Wages Councils Act 1945）が制定され、その履行確保機構が設置された（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——（2）」立命館法学398号（2021年）385-420頁を参照）。

または設置されていることから³⁶⁶⁾、各法令に基づいて履行確保機構が分立しているといえる。

しかし、とりわけ2000年前後からは、各法令に基づいて設置されている労働関連法制の履行確保機構を1つに統合すべきであると指摘されていた。イギリスでは、履行確保機構が全国各地に配置されているわけではないため、労働者による申告または相談は、各履行確保機構に設けられているヘルプラインまたはオンラインフォームから行うことになる。そのため、ヘルプラインはきわめて重要な履行確保手段となるが、単一のヘルプラインが存在していなかったため、労働者は申告または相談に際して、適当な履行確保機構を自ら選定しなければならなかった。また、申告または相談内容が1以上の履行確保機構により管轄されている場合³⁶⁷⁾、申告または相談先の選定が一層困難であること、労働者が申告または相談すべき履行確保機構と異なる履行確保機構に申告または相談した場合に、適切な履行確保機構へ当該内容の引継ぎが行われていないことが問題となっていた³⁶⁸⁾。そこで、履行確保機構へのアクセスを合理化するために、2009年に、歳入税関庁(最低賃金履行確保チーム)、民営職業斡旋事業者基準監督機関、ギャングマスター及び労働者酷使取締局、労働安全衛生執行局、平等・人権委員会にそれぞれ設けられていたヘルプラインの統合が行われた³⁶⁹⁾。

その後、統合議論は、2016年移民法の制定過程において生じた。移民の削減を目的として入国管理体制を見直す保守党政府は、移民労働者、とり

366) BIS, *Flexible, effective, fair: promoting economic growth through a strong and efficient labour market* (2011) para 21.

367) 例えば、民営職業斡旋事業者により派遣された派遣就労者が、最低賃金未満の賃金を支払われており、さらに労働時間規則に反する労働時間で働いている場合、申告または相談先は、少なくとも民営職業斡旋事業者基準監督機関、歳入税関庁(最低賃金履行確保チーム)、労働安全衛生執行局の三機構あることになる。

368) BERR (n 225) paras 2.14-2.17.

369) 単一のヘルプラインが設置された経過は、拙稿・前掲注227)を参照。

わけ「不法」移民労働者は、自国民労働者と比較して脆弱な、すなわち「労働搾取」を受けやすいという特性を有しているとして、労働搾取を取り締まることによって移民労働者の削減を意図している。その結果、移民法の制定過程において、労働搾取の取締まりを強化するために履行確保機構の統合が提案された。2016年移民法では、履行確保機構を統合するために必要となる時間および財源の問題から、統合ではなく、その代わりとして、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、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者酷使取締局の連絡機構としてDLME が設置された。DLME はそれ自体が個別事案に対して権限を行使するものではないため、DLME 設置後も、各法令の履行確保は各履行確保機構により行われている。また、DLME は、移民法において規定されているが、移民問題助言委員会により、移民労働者だけでなく未熟練労働者の従事する職種全体において、使用者による法違反率が高いなど労働関連法制の履行確保に問題が生じていたことが報告されており³⁷⁰⁾、DLME の対象も移民労働者に限定されていない。

さらなる統合議論は、クラウドワーカーの「労働者 (worker)」該当性を争点とする法的紛争の増加などを背景として提出された政策文書³⁷¹⁾において生じた。この政策文書では、クラウドワーカーを含む就労者の法的地位を明確にすることが使用者責任の明確化につながり、法違反を防ぐことも可能にするとしつつも、就労者の法的地位および使用者責任を明確にしても法違反が生じる可能性があると考えて調査を行った結果、権利が保障されているにもかかわらずその実現が容易にできないという意見が表明されていたことから、国家機関による履行確保の議論に至った³⁷²⁾。国家機関、とりわけ行政機関による履行確保の拡充は、履行確保機構の分立した現状では実施できないとして、履行確保機構の統合が必要であるという

370) MAC (n 231) para 6.93.

371) Talor (n 10).

372) *ibid* ch 8.

議論に至ったのである³⁷³⁾。現在、構想されている SEB は、これまで実施された共同履行確保活動の結果を踏まえて、主として、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、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者酷使取締局を統合するものとなることが予定されている。SEB は DLME という連絡機構ではなく、それ自体が個別事案に対して権限を行使することのできる包括的な履行確保機構となるものである。SEB には、三機構の管轄法令に加えて、これまで履行確保機構によって管轄されてこなかった、休日賃金、法定傷病手当、雇用審判所の裁定した賠償金、奴隷及び人身売買声明書の履行確保も含まれる。また、SEB は、各履行確保機構においてそれぞれ異なる権限を統一的に整理しようとする。その権限のひとつに、イギリスにおける履行確保機構の権限として特徴的な民事救済権限がある。

3 イギリスにおける履行確保機構（行政機関）による民事救済権限

現在、イギリスにおいて、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）は、民事制裁・民事救済権限を行使することができる。民事制裁は、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官が、最低賃金未満の賃金を支払う使用者に対して交付する未払通告により課すことができる。未払通告では、最低賃金未満の賃金を支払う使用者に対して、未払通告の交付後28日以内に、当該賃金算定基礎期間（pay reference period）³⁷⁴⁾における未払賃金を労働者に支払うように要求するとともに、同じく28日以内に、制裁金³⁷⁵⁾をビジネスエネルギー産業戦略大臣に支払うよう求める（全国最低賃金法19A条1項）。未払通告が交付された使用者が、交付後14日以内に未払賃金を労働者に、制裁金をビジネスエネルギー

373) HM Government (n 233) 42, Clark (n 317) col 573.

374) 賃金算定基礎期間とは、賃金計算のための単位であり、1か月を上限としている（2015年最低賃金規則（The National Minimum Wage Regulations 2015）6条）。

375) 使用者によって支払われた制裁金は、国務大臣によって整理公債基金（Consolidated Fund）に支払われる（全国最低賃金法19A条11項）。

産業戦略大臣にそれぞれ支払う場合には、制裁金が50%減額される（19A条10項）。

民事制裁権限に加えて、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官は、民事救済権限を有する。これは、未払通告において、労働者に未払賃金を支払うよう命じられたにもかかわらず、未払賃金の支払いに応じない使用者に対して、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官が、当該労働者に代わって、未払賃金請求の訴えを提起することができる権限である。

近年の代位訴訟件数は公表されていないが、1923～1960年³⁷⁶⁾における代位訴訟件数は毎年1～8件であった³⁷⁷⁾。件数としては決して多いとはいえないが、行政機関である履行確保機構による民事救済権限は、労働者に経済的・時間的・精神的負担を課すことなく直接的に労働者の権利救済を可能にするものである。

第2節 検 討

1 民営職業斡旋事業法制の履行確保における課題

(1) 派遣労働者規則の履行確保

民営職業斡旋事業法制として、民営職業斡旋事業法、2003年民営職業斡旋事業行為規則、派遣労働者規則、およびギャングマスター（許可制度）法があるが、このうち派遣労働者規則は、いかなる履行確保機構によっても管轄されていない。

派遣労働者規則は、派遣就労者のうち、労働者（worker）に該当する派遣労働者と派遣先労働者間の均等待遇原則を定める。派遣労働者は、12週間継続して同一の派遣先で同一の役割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・雇用条件が適用

376) 全国最低賃金法の前身である最低賃金法（産業委員会法および賃金審議会法）においても、履行確保機構の係官に民事救済権限が付与されていた。全国最低賃金法の前身である最低賃金法における民事制裁権限の詳細は、拙稿・前掲注16）414-467頁を参照。

377) Ministry of Labour, *Report of the Ministry of Labour for the Year* (1923-1960).

されることから、均等待遇原則は派遣労働者の就労条件を、派遣先労働者の基本的労働・雇用条件にまで引き上げるものとなる。しかし、派遣労働者規則は、いかなる履行確保機構によっても管轄されていないことから、労働者派遣事業者または派遣先が均等待遇原則に反している場合、派遣労働者は、自ら雇用審判所に訴えを提起するしか権利救済手段がない。訴訟手続は、派遣労働者に長期的な負担を課すものであることから、派遣労働者規則を管轄する履行確保機構の設置が課題となっている³⁷⁸⁾。

(2) ギャングマスター（許可制度）法の適用範囲

下院議員（労働党）ジム・シェリダン（Jim Sheridan）は、2007年に、ギャングマスター（許可制度）法に基づく許可制の対象産業に、建築業を追加する法案（Gangmasters Licensing Act 2004 (Amendment) Bill）を提出し、TUC は2008年に、許可制の対象産業を拡大する必要があると指摘し³⁷⁹⁾、DLME は2018年 LME 戦略において³⁸⁰⁾、許可制の対象産業の拡大を政府に勧告した。また、SEB の設置に関する意見聴取の見解においても、許可制の拡大が要請された³⁸¹⁾。労働党、TUC、LME 戦略、SEB の設置に関する意見聴取の見解などにおいて、ギャングマスター（許可制度）法の適用対象の拡大が要請されている理由は、移民労働者を搾取する民営職業斡旋事業者に対して、民営職業斡旋事業者基準監督機関の活動を集中させれば、（現状でも財源がないにもかかわらず）その他の民営職業斡旋事業者に対する調査または法令遵守のための周知活動を減少させることになるからであるとされる³⁸²⁾。

2016年移民法付則3では、ギャングマスター（許可制度）法3条5項に(b)を挿入することで、規則を制定することによって新たな産業部門にギャ

378) Taylor (n 10) 59.

379) TUC (n 122) 154.

380) DLME (n 144) 102.

381) BEIS (n 13) 12.

382) Wynn (n 61) 69.

ングマスター（許可制度）法を適用できる権限が国務大臣に与えられた。これにより、ギャングマスター（許可制度）法の適用対象を拡大させることが見込まれていたが³⁸³⁾、2023年9月現在もその対象はギャングマスター（許可制度）法の制定当時と変更がない。

ギャングマスター（許可制度）法の適用を避けるためにその適用外の産業において、労働搾取を行う民営職業斡旋事業者がいることから、ギャングマスター（許可制度）法の適用対象を拡大することが課題となっている³⁸⁴⁾。

（3）派遣先および仲介者の取締まり

民営職業斡旋事業者基準監督機関の管轄法令である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は、民営職業斡旋事業者の義務を規定するものであり、民営職業斡旋事業者基準監督機関の監督・調査対象も、派遣先や仲介者ではなく、民営職業斡旋事業者に限定されている。ギャングマスター及び労働者酷使取締局もその対象はギャングマスター（農業、採貝漁業、および農作物または貝・魚類の加工梱包業に労働者を供給する民営職業斡旋事業者）に限定されている。そのため、派遣先および仲介者には民営職業斡旋事業者基準監督機関またはギャングマスター及び労働者酷使取締局の権限が及ばない。現行法下においては、派遣就労者が、仲介者の労働者であれば、仲介者が派遣就労者に対して最低賃金未満の賃金を支払っている場合には、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）の管轄となるが、最低賃金以上の賃金を支払ってさえいれば、派遣就労者の報酬から（派遣）手数料を控除して、報酬を支払っていたとしても、（労働者派遣事業者であれば、有料職業紹介にあたり、民営職業斡旋事業者基準監督機関またはギャングマスター及び労働者酷使取締局による権限が及ぶのに対して）仲介者には、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）および民営職業斡旋事業者基準監督機

383) Davies (n 154) 433.

384) ibid 433-434.

関の権限が及ばず、派遣就労者は引き下げられた報酬を受け取るほかない。

2 労働関連法制の履行確保機構の統合における課題

(1) 履行確保機構の統合対象

現在、保守党政府の構想する SEB は、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、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者酷使取締局の管轄法令に加えて、休日賃金、法定傷病手当、雇用審判所の裁定した賠償金、奴隷及び人身売買買申書を管轄することになる。SEB は、労働関連法制の履行確保機構を統合するものであるが、労働安全衛生執行局は SEB の統合対象になっていない。労働党は、保守党政府が安全衛生の履行確保責任を SEB に含まないことを非難したが³⁸⁵⁾、これに対して、保守党政府は、「労働安全衛生執行局の専門性および規模、ならびに危険性の高い事案に重点を置く労働安全衛生執行局の機能を考慮すると、SEB に労働安全衛生執行局を統合することは、他の法令の履行確保から焦点をそらすことになる」とし、労働安全衛生執行局は SEB のパートナーとして連携を図ると述べた³⁸⁶⁾。

また、平等・人権委員会も、SEB の統合対象となっていない。SEB の設置によって、報酬支払いの履行確保に資する民事制裁・民事救済権限が、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）だけでなく、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者酷使取締局の管轄法令にも適用されることになるが、平等・人権委員会が SEB に統合されないということは、今後も、平等・人権委員会の管轄法令の履行確保に対しては、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）に付与されているような民事制裁・民事救済権限が及ばないままということになる³⁸⁷⁾。

385) Baroness Blower, HL Deb 10 June 2021, vol 812, col 1597.

386) Lord Callanan, HL Deb 10 June 2021, vol 812, col 1597.

387) 平等・人権委員会は、違法な差別またはハラスメントを受けた当事者が複数人いる場合で、そのうちの 1 人によって申立てを行ったのではその全体像を示すことができない場合など限定的な状況においては、平等・人権委員会が法的手続を講ずることができる。

さらに、休日賃金の履行確保は、SEB の対象となるが、年休権自体の履行確保はその対象として言及されていない。年休権および休日賃金は、労働時間規則に規定されているが、労働安全衛生執行局の管轄外となっているため、これらを管轄する当局がないことが問題となっていた³⁸⁸⁾。それにもかかわらず、年休権自体の履行確保は、SEB が新設されたとしても、個別労働者による訴えの提起によってしか、その履行確保はできないということになる。

以上のように、SEB は分立している履行確保機構を統合するものであるが、SEB が設置されても、その統合対象となっていない履行確保機構および法令がある。

(2) 申告権の保障

イギリスでは、労働関連法制の履行確保機構に対する「申告権」³⁸⁹⁾それ自体が法令上規定されていない。申告権は、少なくとも、法令違反の事実について監督官に対する労働者の自由な通報、自由な通報のために、通報を理由とした労働者に対する不利益取扱いの禁止、および監督官の監督・調査義務を内容とするものである³⁹⁰⁾。また、監督官が監督・調査を実施

↘ (Equality and Human Rights Commission, 'Court action' <<https://www.equalityhumanrights.com/en/court-action>> accessed 2 September 2023)。

388) Taylor (n 10) 59.

389) 雇用権利法4A部では、「保護される通報 (protected disclosures)」を行ったことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けない権利を労働者に保障しているが、「保護される通報」は、公共の利益 (public interest) になることが要件とされており (43B 条)、労働者の個別の問題は該当しないことになる。また、「保護される通報」に該当したとしても、通報を受けた者に調査・監督義務はない。

390) ILO第20号勧告は、「労働者及びその代表者は、その使用せられる事業場における欠点又は法令違反に関し監督官に自由に通報するため一切の便宜を与えられるべきこと。この種の異議は、監督官により遅滞なく能ふ限り取り調べらるべきこと。ならびに当該異議は、監督官により絶対に秘密に取り扱はるべくかつ取調べを目的とする臨検が異議の接受の結果行はるるものとなることを使用者またはその役員に何等覚知せしむべからずことを緊要とすること。」として、労働者からの異議の通報とそれに対する監督官の迅速な

したか否か、すなわち労働者による通報がどのように処理されたかを当該労働者に知らされるべきである。

SEB では、故意に責任を回避する使用者に対処するためには、情報の蓄積を要するとした上で、法違反使用者を特定するもっとも有効な方法は、労働者からの申告であるとする³⁹¹⁾。そして、労働者からの申告を促す方法として示されているのは、主として、申告の安全性確保および申告先の周知である³⁹²⁾。申告の安全性確保として、「申告行為が使用者または(申告者が「不法」移民労働者である場合) 入国管理当局からの報復をもたらすものではないという文化 (culture) を確立すること」を目標としている³⁹³⁾。ただし、申告を理由として不利益に取り扱われない「文化」の構築では、使用者に対する罰則および不利益取扱いに対する労働者の救済もないままとなる。

また、労働者に対する履行確保活動の進捗状況の開示が禁止されていないにもかかわらず、それが開示されていないという指摘がある³⁹⁴⁾。労働者は、自身の申告が処理されたか否かを知ることができず、履行確保機構の活動を不透明にさせていることから、処理状況を共有すべきであると指摘されている³⁹⁵⁾。2019年度、歳入税関庁(最低賃金履行確保チーム)は、労働者によるすべての申告に「対応」したと報告した³⁹⁶⁾。しかし、歳入税関庁(最低賃金履行確保チーム)は、申告に「対応」したにすぎず、実際に、事業場に対する調査を行ったのか、使用者に対して履行確保権限を行使したのか、労働者に権利救済のための情報を提供したのか、明らかでは

↳ 監督・調査の実施を内容とする労働者の申告権を定める。

391) BEIS (n 13) 19-20.

392) *ibid.*

393) *ibid.* 20.

394) TUC (n 122) 143.

395) *ibid.*

396) BEIS, *National Living Wage and National Minimum Wage: Government evidence on compliance and enforcement 2019/20* (2021) 9.

ない。

イギリスでは、労働関連法制の履行確保機構は、定期監督に割ける人的・経済的資源が不足しており、履行確保活動の対象選定において、労働者による申告または相談による法違反使用者の情報に依拠せざるを得ない状況にある。それにもかかわらず、申告を理由とした労働者に対する不利益取扱いの禁止、監督官の監督・調査義務、および申告後の処理状況の開示を内容とする申告権が労働者に保障されていないという課題がある。

3 イギリスにおける労働関連法制の履行確保機構の特色

(1) 労働関連法制の履行確保機構（行政機関）間の共同履行確保活動

イギリスでは、労働関連法制の履行確保機構が各法令に基づいて分立して設置されているが、複数の履行確保機構間で連携が図られている。例えば、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では、2009年度から2012年度にかけて、両機関の連携方法の検討や情報共有を目的とした会議が開かれており、2013年5月には共同監督が実施された³⁹⁷⁾。共同監督において、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は、34の民営職業斡旋事業者を調査した結果、約3,000人の労働者に対して約10万ポンド（日本円で約1,600万円）の最低賃金未払い³⁹⁸⁾および73件の2003年民営職業斡旋事業行為規則違反³⁹⁹⁾があることが明らかになった⁴⁰⁰⁾。この結果を受けて、2013年11月に、民営

397) BIS, *Employment Agency Standards (EAS) Inspectorate: Annual Report 2012 to 2013* (2013) para 19.

398) 2013年度、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）により発見された未払賃金総額と未払労働者総数はそれぞれ、約460万ポンド（日本円で約7.4億円）と約23,000人であった（BEIS, *Supplementary data for the 2020 to 2021 National Minimum Wage Enforcement statistics report* (2022) table 1）。

399) 2013年度、民営職業斡旋事業者基準監督機関により発見された法違反総件数は320件であった（BIS, *Employment Agency Standards Inspectorate: Annual Report 2015-16* (2016) annex A）。

400) BIS (n 397) para 19.

職業斡旋事業者基準監督機関の人的・経済的資源を歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）に一部移行させた⁴⁰¹⁾。最も脆弱な低賃金労働者の保護に重点を置くことおよび歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）に移行した人的・経済的資源が民営職業斡旋事業者における最低賃金の履行確保に焦点をあてることが、法令を遵守する民営職業斡旋事業者に公平な競争を可能とするとして、民営職業斡旋事業者基準監督機関の人的・経済的資源を歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）に移行させたとされる⁴⁰²⁾。

また、イギリスでは、DLME の設置により、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、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者酷使取締局の連絡機構の三機構間の情報共有が円滑化しており、毎月情報が共有されている。

さらに、イギリスでは、SCG（歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、民営職業斡旋事業者基準監督機関、ギャングマスター及び労働者酷使取締局、労働安全衛生執行局、移民管理局、DLME を主たる構成員とするグループ）を通じて、異なる管轄法令、権限、目的をもつ複数の機構による共同監督が実施されている。共同監督において生じた課題（例えば、さらなる情報が収集され、法令遵守を求める活動が実施され、共同履行確保活動の存在が周知されない限り、今後、同一の活動を繰り返したとしても費用対効果を高めることができないといった課題）に取り組むために、SEB の設置を構想するに至っている。

労働関連法制の履行確保機構間の連携は、労働者が申告または相談すべき履行確保機構と異なる履行確保機構に申告または相談した場合に適切な履行確保機構に当該内容の引継ぎを行うだけでなく（ヘルプラインの統合による成果）、自己の管轄法令の履行確保を目的として実施した活動において、他の履行確保機構の管轄法令違反を発見した際に、その事案の引継ぎを可能にする点に意義がある。また、各履行確保機構が法違反使用者の情報共有することで、限られた財源の中で、より有効な監督を可能にする

401) Jo Swinson, HC Deb 4 November 2013, vol 570, col 1WS.

402) *ibid.*

点にも意義がある。

（2）労働関連法制の履行確保機構（行政機関）の権限

（a）民事救済（代位訴訟）権限⁴⁰³ イギリスでは、労働者の権利を直接的に救済できる権限が履行確保機構に付与されている。歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官には、最低賃金未滿の賃金を支払う使用者に対して、未払賃金の200%の制裁金を課すとともに、労働者に最低賃金の未払分を支払うよう命ずる権限がある。使用者が労働者に対して最低賃金の未払分の支払いに応じない場合には、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官は、当該労働者に代わって、未払賃金請求の訴えを提起することができる。これは、低賃金労働者および権利救済のために訴訟を起こす資力を欠く労働者は、履行確保機構の係官による代位追及を求めることが必要不可欠であり、使用者が最低賃金の支払いに応じない場合に、係官によって完全な措置をとることを可能にさせるために要請されたものと指摘される⁴⁰⁴。この民事救済権限は、履行確保機構の統合によって、最低賃金だけでなく、休日賃金、法定傷病手当、および民営職業斡旋事業者による報酬の未払いにも適用されることが予定されている。イギリスでは、労働関連法制の履行確保手段として、法違反使用者に対する制裁だけでなく、労働者の保護を目的として、労働者の権利を回復する権限が、行政機関である履行確保機構に付与されている点に意義がある。

（b）行政機関による是正勧告（未払通告）の効力 イギリスでは、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官による代位訴訟に至るまでの過程において、最低賃金未滿の賃金を支払う使用者に対して未払通告が交付される。未払通告は、使用者に対して未払分の最低賃金を労働者に支払うよう

403) 日本において、過去に、労働基準局内において、労働基準監督官に訴訟代理人の資格を付与すべきではないかという点の検討が行われたとされているが、実施には至らなかった（松岡三郎『条解労働基準法下』（弘文堂、1959年）1116頁）。

404) Ian McCartney, Standing Committee D, HC Deb 29 January 1998 [Part I].

命ずるものである。使用者が、未払通告に従わない場合には、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官が代位訴訟を行うことになる。また、イギリスでは、未払通告において、最低賃金未滿の賃金を支払う使用者に対する制裁として、未払分の200%の「制裁金」が使用者に課される。

イギリスの制裁金制度は、① 行政機関がそれを課す点、② 制裁金額が減額されない点、および ③ 救済対象の広さに意義がある。

第一に、イギリスでは、行政機関である歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官が制裁金を使用者に課す。事業場の立入調査において、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官が、最低賃金未滿の賃金が支払われていることを発見した際に、未払通告により、その交付後28日以内に、未払分の最低賃金支払いと制裁金支払いを使用者に命ずる。

第二に、イギリスでは、未払通告を交付するか否か、すなわち使用者に対して制裁金を課すか否かの判断において、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）係官に裁量権があるが、未払通告の交付の可否を決定する際に、使用者の主張する未払理由を勘案してはならないとされている⁴⁰⁵⁾。制裁金の下限額とともに上限額が規定されているが、未払理由を勘案して「未払最低賃金の200%」が減額される余地はない⁴⁰⁶⁾。

第三に、イギリスでは、未払通告において、最低賃金未滿の賃金が支払われている労働者すべてを対象にすることができる。そのため、事業場全体の労働者の未払賃金の支払いを可能にすることができる。

以上のように、イギリスにおける制裁金制度は、労働者による裁判手続なく、行政機関が、使用者に対する制裁金の支払いと労働者に対する未払最低賃金の双方を28日以内に支払うよう命ずるものであり、労働者に経済的・時間的負担を課すことなく、事業場全体における労働者の早急な権利

405) BEIS, *National Minimum Wage and National Living Wage: Policy on HM Revenue & Customs enforcement, prosecutions and naming employers who break National Minimum Wage law* (2016) paras 3.3.4 and 3.3.7.

406) もっとも、未払通告が使用者に交付されてから14日以内に、未払賃金および制裁金を支払えば、制裁金は50%減額されるとする事後的減額がある。

救済を可能とするものである。また、制裁金が使用者の未払理由を勘案することなく同率で課される点から、制裁の予見可能性があり、使用者の法違反に対する制裁として抑止機能のあるものである。行政機関による制裁金制度の運用は、労働者に経済的・時間的・精神的負担を課すことなく、使用者による早急な対応を可能とする点から、使用者に対する制裁および労働者の権利救済にとって有益なものである。

（3）履行確保機構による労働関連法制の履行確保のあり方の再編

イギリスでは、2000年以降、労働関連法制の履行確保機構および連絡機構の新設、ならびに履行確保機構の統合議論など、履行確保機構による労働関連法制の履行確保のあり方を再編するための具体的な動きがある。

第一に、移民労働問題への対処のために、履行確保機構による労働関連法制の履行確保のあり方に再編が生じた。労働関連法制問題に係る総合的なヘルプラインの設置およびギャングマスター許可局（ギャングマスター及び労働者酷使取締局の前身）の新設（本稿第2章を参照）は、「不法」移民労働者に対する労働搾取によって引き起こされたモーカム湾事件を契機としている。ギャングマスター許可局からギャングマスター及び労働者酷使取締局への置換えおよび DLME の新設は、入国管理を目的とした2016年移民法の制定を契機としている。履行確保手段の改善および履行確保機構の再構成は、移民労働者の増加および「不法」移民労働者の搾取といった移民労働問題への対処を背景としており、移民労働問題への対処から始まった議論ではあるが、移民労働者だけでなく、国内労働者にも同様の問題が生じていることから、これらは、移民労働者に限定されることなく、全労働者を対象とした法制度になっている。

第二に、就労形態の多様化といった労働市場の変化への対応のために、履行確保機構による労働関連法制の履行確保のあり方の再編に至っている。就労者の「労働者」該当性が法的紛争において問われている中、労働市場における就労者の法的地位の明確化、使用者責任の明確化が議論の狙

上に載せられていた⁴⁰⁷⁾。これらに加えて、就労者の法的地位が明確になり、当該就労者に労働者としての権利が保障されたとしても、使用者の法違反により労働者の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、国家機関、とりわけ行政機関による労働関連法制の履行確保のあり方に関する議論（履行確保機構の権限の修正、履行確保機構の統合など）に至った。

第三に、各地方自治体による取り組みの結果として、履行確保機構による労働関連法制の履行確保のあり方を再編するに至っている。実際に、レスターにおける履行確保活動によって、履行確保機構の統合および改革のニーズおよび利点が明らかになったとして、政府は、SEBを新設するとした⁴⁰⁸⁾。

イギリスでは、移民問題、就労形態の多様化、実務的問題へのそれぞれの対応が、履行確保機構による労働関連法制の履行確保のあり方の再検討につながっているという特徴がある。

結びに代えて

イギリスでは、労働関連法制の履行確保のために、最低賃金法の履行確保機構に民事制裁・民事救済権限が付与されている。民事制裁・民事救済権限は、使用者に対する懲罰的制裁として作用する制裁金の支払いを課すとともに、労働者に対して未払賃金を支払うよう命ずるものである。これに応じない使用者に対しては、履行確保機構（行政機関）の係官が、当該労働者に代わって、差額請求の訴えを提起することができることから、これは、制裁と救済、すなわち法の履行確保と労働者の権利救済が表裏一体のものとなった権限であるといえる。この民事制裁・民事救済権限は、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、民営職業斡旋事業者基準監督機関、

407) Taylor (n 10) ch 8.

408) BEIS (n 13) 10.

およびギャングマスター及び労働者酷使取締局の三機構の統合、ならびに休日賃金など、これまで履行確保機構により対象とされていなかったものも含めた、労働関連法制の履行確保機構の再構築に伴い、行使可能範囲の拡大が予定されている。履行確保機構の民事救済権限は、労働者に時間的・経済的・精神的負担を強いることなく、労働者の権利救済を可能にするという点で意義のあるものである。

もっとも、イギリスにおける労働関連法制が、EU 法の影響および入国管理体制の影響を受けているという特徴を有するがゆえに、労働関連法制の履行確保機構およびその権限の行使においても支障をきたしている。

EU 法の影響として、例えば、2010年労働者派遣規則は、EU 労働者派遣指令を国内法化したものである。2010年派遣労働者規則の履行確保手段は、宣言的判決、賠償金の支払命令、または法違反を是正するための勧告のために、雇用審判所に訴えを提起することに限定されている。EU 労働者派遣指令では、民営職業斡旋事業者による法違反に対して、その履行確保のために行政手続もしくは司法手続を整備することを加盟国に求めていたが、2010年派遣労働者規則では、履行確保機構の設置は規定されなかった。EU 指令の国内法化にあたっては、当該国にその中身について裁量が認められている。イギリスでは、各履行確保機構が何を管轄するかまたはしないかを決定する理論的根拠が明らかでないことが指摘されている⁴⁰⁹⁾。その結果として、EU 指令によって国内法化された規則は、履行確保機構が設置されない傾向にある⁴¹⁰⁾。

入国管理体制の影響として、例えば、イギリスでは、2016年以降、民営

409) Catherine Barnard, Amy Ludlow, and Sarah Fraser Butlin, 'Beyond Employment Tribunals: Enforcement of Employment Rights by EU-8 Migrant Workers' 47 *Industrial Law Journal* 2 (2018) 247.

410) 例えば、EU 指令によって国内法化された労働時間規則は、一部の規定が労働安全衛生執行局の管轄外とされている。また、2003年雇用平等（性的指向）規則（The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003）等、雇用平等に係る EU 指令によって国内法化された規則は、その制定当初は履行確保機構の設定がなかった。

職業斡旋事業者、とりわけギャングマスターの取締まりが、入国管理体制の見直しと関連づけられている。その結果、例えば、ギャングマスター及び労働者酷使取締局は、管轄法令の拡大や権限の強化に至っている。また、ギャングマスター及び労働者酷使取締局だけでなく、その他の労働関連法制の履行確保機構のあり方にも、入国管理体制の見直しとともに、変化がみられている。2016年移民法において、労働関連法制の履行確保機構間の連絡機構として DLME を設置することによって、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、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者酷使取締局の三機関間で、情報共有および共同履行確保活動といった連携が図られるようになった。DLME の機能は、当初は、労働市場における「不法」移民労働者への対処を目的として構想されていたが⁴¹¹⁾、最終的には、移民労働者に限定されず、労働者全体に及ぶことになっている。しかし、入国管理体制と結び付けられて展開した労働関連法制は、労働者の保護という本来の目的から外れ、入国管理に重きを置くに至っている。例えば、ギャングマスター及び労働者酷使取締局は、民営職業斡旋事業者の許可制の運用よりも、（保守党政府の政策的判断により入国管理と結びつけられた）現代奴隷法の履行確保を目的とした権限行使の比重が大きくなっている。ギャングマスター及び労働者酷使取締局は、他の労働関連法制の履行確保機構と比較すると、2016年移民法の制定以降、人的・経済的資源が増加してはいるが、ギャングマスター及び労働者酷使取締局の調査の半分以上が、入国管理と結びつけられたものとなっている。また、DLME は、LME 戦略において、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）、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者酷使取締局に、移民労働者の存する割合が高い産業部門・場所の特定、現行の入国管理体制から生ずる問題の監視を勧告する等⁴¹²⁾、入国管

411) Conservative Party (n 229) 31.

412) Interim DLME (n 123) rec 6; DLME, *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2022/23* (2023).

理のための役割を労働関連法制の履行確保機構にも与えている。

労働関連法制の履行確保機構の人的・経済的資源不足に加えて、履行確保機構に入国管理を目的とした機能を付与することによって、民事救済を含む、労働者保護のための権限行使件数の低下につながるといえる。

労働関連法制の履行確保機構の再構築として提案されている SEB は、民事救済の範囲拡大など、労働者保護に資する中身を有するものであるが、SEB においても、現行のような入国管理的機能を付与されるならば、上記の問題を抱え続けることになる。