

# ヨーロッパ連合(EU)とイギリス労働法の変容(三)完

一九九三年の「一九八一年営業譲渡(雇用保護)規則」修正を中心として

家田 愛子

## 目次

### 序章

第一章 一九八一年営業譲渡(雇用保護)規則制定過程

第一節 EC指令七七/一八七「営業譲渡指令」

第二節 イギリス労働党のEC政策

第二章 一九八一年営業譲渡(雇用保護)規則の規定内容とその特徴

第一節 保守党政府による規則制定

第二節 一九七二年EC加盟法

第三節 一九八一年営業譲渡(雇用保護)規則の概要

第三章 判例理論の展開

第一節 一九八一年営業譲渡(雇用保護)規則の解釈上の混乱

1 規則八条二項と整理解雇手当請求権の關係 (以上一六五号)

2 規則八条二項の「経済的・技術的・組織的な理由」による解雇の解釈

3 規則五条の「譲渡の直前」の解釈

第二節 EC裁判所先行判決の影響

1 リース契約の譲渡・解消

2 一部営業の外部委託

3 自己の雇用契約の譲渡拒否 (以上二六六号)

第四章 営業譲渡(雇用保護)規則の修正過程

第一節 イギリス男女雇用平等法形成過程との類似性

第二節 EC委員会による指令違反手続き

第三節 営業譲渡(雇用保護)規則の修正の特徴

終章

(以上本号)

第四章 「一九八一年営業譲渡(雇用保護)規則」の修正過程

第一節 イギリス男女雇用平等法形成過程との類似性

1 EEC法との対抗

本稿では、前章第一節で、イギリス国内労働審判所および裁判所における判例を検討することにより、「一九八一年営業譲渡(雇用保護)規則(The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981)」(以下、「営業譲

渡規則「あるいは「規則」とのみ記すことがある)の解釈の混乱の様子と、この混乱がイギリス独自の解釈の方向へではなく、EC指令の目的とEC裁判所による指令の解釈に添う方向への収斂を示していることを明らかにしようとした。更に、同章第二節では、EC裁判所に先行判決を求めて提訴された事件の中でも、「営業譲渡規則」改正に重大な影響を与えたと思われる事件を検討し、第一節と併せて、EC法およびEC裁判所の判決の強制力を具体的に立証することを課題とした。

次に、本章では、EC法と国内法との相互関係、およびイギリス国内裁判所のEC法に対する一般的な姿勢を探り、何故リスター事件判決が重要とされ、更に「一九九三年労働組合改革・就業権法(Trade Union Reform and Employment Right Act 1993)」(以下、「九三年法」と記すことがある)によって、「一九八一年営業譲渡規則」が改正されるに至ったか検討をすすみたい。以下にまず問題点を整理してみよう。

「営業譲渡規則」の解釈を巡っては、労働審判所や、上訴労働審判所の解釈は、第三章において概観したように混乱しており、先例としての判例の確立までに多くの時間を要してる。それにもかかわらず、イギリスの国内裁判所は、ECローマ条約一七七条が求めている、EC法解釈に関して国内法の解釈に疑義が生じた場合には、EC裁判所に判断を求めなければならないという規定に従って先行判決を求めて、早急にEC法の解釈の安定性を確立しようとする姿勢を示していない。この傾向は、特に労働法の領域に於いて顕著である。<sup>(1)</sup>

すなわち、ローマ条約一七七条二項は、国内のいかなる裁判所あるいは審判所にも、EC法の解釈について疑義が生じた場合にはEC裁判所にたいして判断を求めて提訴する権限を付与している。また、一七七条三項は、国内の最終裁判所にたいして、このような疑義が存在する場合には、EC裁判所にたいして先行判決を求めることを要請している。

このようなローマ条約の条項にもかかわらず、本稿第三章で概観したように、E C法の解釈の混乱を收拾させるために、労働審判所を初めとして、イギリス国内裁判所が、先行判決を求めることは稀であった<sup>(2)</sup>。

同様の傾向はギリシャやアイルランドでも見られ、政治的考慮と相まってどの加盟国にもこのような傾向が多かれ少なかれ存在することは否定できないであろう<sup>(3)</sup>。しかしながら、E C裁判所への先行的訴訟の回避は、E C法解釈の問題の他に、ローマ条約一六九条に基づく条約違反手続きに関する問題をも引き起こすことになる。すなわち、ローマ条約あるいはE C指令の目的と矛盾するような国内法の運用が行われていることが明らかな場合には、当該加盟国に対しE C法違反の提訴がなされる可能性を孕むことになるのである。但し、E C委員会は、このような加盟国にたいして条約違反の訴えをE C裁判所に提訴する権限を付与されているにもかかわらず、一般的に、この提訴に踏み切ることを躊躇する傾向にあり、これまでも重要案件を中心に選択的に手続きが取られているだけであると言われている<sup>(4)</sup>。

一方、この提訴を受けて下されたE C裁判所の違反判決には、特別な制裁を伴う強制力が与えられているわけではないにもかかわらず、一度E C裁判所により違反の判決が下された場合には、加盟国はE C裁判所の命令を遵守して、国内施策の是正を行う傾向にあるとも言われている<sup>(5)</sup>。

ところで、イギリスに於いて特に、先行的訴訟が回避されてきた原因としては、E C法の第一次的法源としての「条約」と派生法である「指令」の効力についての誤認が指摘されている<sup>(6)</sup>。

条約と国内法との関係について、一元論的立場をとっているオランダ、ルクセンブルグ、フランスなどでは、国際条約の国内法に対する優位性が憲法によって認められている。これにたいし、イギリスでは、二元論的立場、すなわち、条約は国会制定法をまって初めて国内法的効力を与えられるという立場がとられてきた<sup>(7)</sup>。従って、イギリスで

は、ローマ条約は国内法化によって初めて効力を与えられるものであり、言わんや、派生法である「指令」は国内法化されない限りは効力を有さないと考えられていた。

ところで、EC法秩序はEC設立当初からローマ条約などの設立条約に詳細に明示されていたのではなく、EC裁判所判決などによって補足され、現在の形に至ったものであり、EUの発展に伴い、今後も条約あるいはEC裁判所判決によって法秩序の変更・修正が行われるのは必至であろう。<sup>(8)</sup>

EC法の効力は、以下に概略するようにECの発展と共に徐々に確立されてきたものである。

まず、オランダがEC裁判所に先行判決を求めた一九六三年のヴァン・ジェン・ルー事件判決<sup>(9)</sup>によって、「EC設立条約は、国内法化によらずして域内の私人に直接的に権利義務を付与することができる」ことが確認された。さらに、一九六五年のサン・ミッシェル事件判決<sup>(10)</sup>で、「加盟国の国内裁判所はEC法を適用する義務を負う」ことが確認され、直接適用性が強調された。一方、指令は加盟国を名宛人としており、各指令が国内法化されることによって初めて一般的な効力をもち、直接適用性は限定的に認められているにすぎないと考えられてきた。すなわち、指令は、EC機関が達成すべき目標のみを示し、達成手段については加盟国の裁量に委ねられるため、国内法化されたEC法の解釈については、国内裁判所が排他的な権限を有すると考えられた。しかしながら、指令を始めとするEC派生法も国内法に優先することが確認される。それは、一九六四年のEC裁判所におけるコスタ事件判決<sup>(11)</sup>においてであった。更に、EC裁判所の判決は以下のような原則を確立していった。それらは、EC法と矛盾する国内法の援用の禁止<sup>(12)</sup>、EC派生法の効力を判断するための憲法を含む国内法援用の禁止、EC法が加盟国の国内法秩序の一部として優越的に組み込まれ、直接適用されるべきというEC法の優位性の確認<sup>(14)</sup>、などの原則である。このような経過から明らかのように、EC法秩序およびEC法優位原則は、EC裁判所における判決の蓄積とともに漸次形成されてきたものであ

る。<sup>(15)</sup>ところが、このようなE C法の優位性について、イギリスの裁判官、特に、労働事件の裁判官は認識を怠つてきたとの批判をうけている。<sup>(16)</sup>以下に、「一九八一年営業譲渡規則」に先立って、E C指令の国内法化措置として制定された「一九七〇年同一賃金法」の解釈をめぐって、E C裁判所に提訴された事件の判決を概観することで、イギリスの裁判官がE C法にたいして示す一般的な姿勢を改めてクロース・アップしてみよう。

## 2 男女雇用平等法とE C指令をめぐる裁判の展開

イギリスの「一九七〇年同一賃金法(Equal Pay Act 1970)」と「一九七五年性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975)」の成立過程においても、E C法は直接的かつ重大な影響を及ぼしている。

男女雇用平等に関するE C法は、男女同一労働同一賃金原則を規定した一九五七年E E Cローマ条約一一九条、一九七五年の「男女同一賃金原則の適用に関する理事会指令」(以下「同一賃金指令」と記す)、一九七六年の「男女均等待遇原則の実施に関する理事会指令」(以下「均等待遇指令」と記す)などがある。イギリスは一九七二年のE C加盟に先立ち、ローマ条約一一九条が要請する同一賃金原則を国内法化する必要から、一九七〇年五月二十九日に「同一賃金法」を成立させた。

イギリスの男女同一賃金の要求は、E C加盟を機に突然沸き起こったものではなく、一八八八年の労働組合評議会(Trade Union Congress)大会決議にさかのぼるものであるが、公務労働の非現業部門で男女同一賃金が実現したのが一九五五年一月二十五日、民間部門ではこの「一九七〇年法同一賃金法」によってやっと実現することとなった。<sup>(19)</sup>

「性差別禁止法」も、同様な契機によって成立したが、「同一賃金法」と共に二法の内容はE C法の要請を最小限に満たすことで国内法への影響を極力小さく止めようとするものであり、積極的に雇用平等を達成させようとの立法趣旨

に根差すものではなかったことは、後の二法の修正過程および後の発展過程の中で明白となる。また、「営業譲渡規則」と同様に、EC法と国内法との乖離に起因する裁判が次々とおこされることになる。以下に少し詳しく見てみよう。

まず、「一九七〇年同一賃金法」の特徴は以下のように整理できる。

- 一、同一賃金の請求が認められるためには、以下の要件をみたすこと、
    - a、男女がほぼ同一の仕事をしている、あるいは
    - b、男女が異なる仕事をしていても「職務評価制度(Job Evaluation Scheme)」によって同等と見なされること。
  - 二、雇用契約中に同一賃金条項を含むことが勤務づけられた。
  - 三、被用者は労働審判所に不服申し立てができる。
  - 四、労働審判所での審査の基準は、以下の二点である、
    - a、同一の仕事をしているか、あるいは
    - b、職務評価制度に従って同等に支払われているか。
- 同法は、使用者側の強い反対により一九七五年まで施行が猶予された。この施行猶予期間中に男女の賃金格差を縮小しておこうという使用者側の意図の下に、女子労働者の賃金は一定の上昇を見たものの、その後は小康状態となり、「性差別禁止法」と共に時を経ずしてその欠陥が明らかになってきた。
- それらの欠陥とは、
- 一、適用除外が多すぎる、
  - 二、施行後の統計上では、女子の地位の向上が見られない、

三、労働審判所および裁判所の判断が国会の立法主旨と異なっている、  
というものであった。<sup>(23)</sup>

ところで、EC委員会は、一九七四年に「社会行動計画」を提案し、「同一価値労働」を盛り込んだ指令を採択しようとしたが、イギリス政府は指令案に反対し、一九七五年に出されたEC理事会指令七五／一一七「同一賃金指令」の一条を、「同一賃金原則とは同一労働、または同一価値労働にたいする性による差別を禁ずるものである」という、あいまいな内容へと変更させた。<sup>(24)</sup>

「同一価値労働」はそもそもILOの一〇〇号条約が規定する男女雇用平等に関する原則であるが、イギリス政府はEC加盟への準備として一九七一年によくこのILO条約を批准した。ところがECのローマ条約一九九条は「同一価値労働」ではなく「同一労働」原則を規定していたため、イギリスは、「一九七〇年同一賃金法」においてはローマ条約上の「同一労働」原則を基本的に採用し「類似の労働」概念を導入した。これにより、イギリス政府は指令が求める水準以上の立法を行ったと確信した。<sup>(25)</sup>しかしながら、EC委員会は、一九七五年の「同一賃金指令」は、同一価値労働を原則とするものと判断して、一九八二年に、イギリスにたいして違反手続きを開始した。EC委員会は、「イギリスの『同一賃金法』は、指令の要件を満足していない。企業に対して職務査定制度の導入が義務づけられていない一方で、使用者が行う職務評価制度による査定の結果同一価値を有すると認められた労働者にのみ不服申し立てを認めることは、指令に違反するものである」と主張したのに対し、イギリス政府は、「指令は、同一価値がその労働の結果生まれた場合にのみ申し立てが可能であると規定している」という主張を行った。この提訴にたいし、EC裁判所は、一九八二年七月六日、「職務評価制度を導入しない企業の女性労働者に、同一賃金申し立ての権利を認めないイギリスの『同一賃金法』の規定はEC指令七五／一一七『同一賃金指令』に違反する」という判決を下した。<sup>(26)</sup>



この判決によって、イギリスは「同一賃金法」を改正しなくなりましたが、イギリス政府は指令との乖離は小さいとして、「一九七二年ヨーロッパ共同体法」二条二項に基づき、行政命令によって最小限の法改正を行うに止め、新たな国会制定法による修正は回避した。<sup>(25)</sup>

続いてEC委員会は、「性差別禁止法」も「均等待遇指令」に違反するとして、同様にEC裁判所に提訴した。委員会は、以下の三点について違反を指摘した。

一、「性差別禁止法」が、団体協約、企業内規則、職業団体の規約が均等待遇原則に違反している場合に当該規定を無効と措置する規定を含まない。

二、家事使用人と小規模企業を適用除外している。

三、助産婦の雇用、昇進、訓練を適用除外とした。

以上の点について、EC裁判所は、一九八三年一月八日、第一、第二の点についてはEC委員会の主張を認容したが、第三の点については、「均等待遇指令」が定める適用除外に該当すると判決した。

この判決に従い、イギリス政府は一九八六年に「性差別禁止法」の改正を行った。<sup>(26)</sup>

ところが、これらのEC委員会による違反手続きを受けて、法改正が行われたにもかかわらず、その後のイギリスの男女雇用平等法とEC法とのフリクションは全て解消されたわけではなかった。

すなわち、ローマ条約一九九条および「同一賃金指令」、「均等待遇指令」に関する解釈は、EC裁判所に加盟各国から提訴された先行判決をもとめる裁判、さらに、EC裁判所の判決に強く影響された貴族院での判決などによって明確化、あるいは詳細化された結果、当該国内法の欠陥、および国内審判所・裁判所のEC法解釈の誤りが次々と明らかになっていったのである。

まず、一九八六年のEC裁判所におけるマーシャル事件先行判決により定年差別がEC指令違反であるとされた。次いで、一九八八年の貴族院におけるヘイワード事件判決により賃金以外の諸手当についての差別、そして、一九八八年の貴族院におけるピックストン事件判決により同一職種ではないが同一価値と見做される労働、一九九〇年のEC裁判所におけるバーバー事件先行判決により年金差別、など重要な論点について次々と判決が下され、これらの差別は全てEC法違反であることが確認されていったのである。

このような、EC裁判所および国内裁判所による判例の蓄積が意味するものは、直接的にであれ間接的にであれ、イギリス国内においても、その適用を免れえないEC法という新たな法源の確立である。

本章において前述したように、加盟国国内法に対するEC法の優位性は、EC裁判所の先行判決の蓄積によって一九七〇年代初めにはECレベルにおいては既に確立されていたと言えるであろう。ところが、イギリス国内に於いては、一九八八年のデューク事件判決<sup>31)</sup>では、法律の文言が一義的に明確な場合には、EC指令への適合解釈が拒否され、ピックストン事件判決さらにリスター事件判決<sup>32)</sup>でようやく、「必要な文言を補ってEC指令の目的に適合的な解釈をすべきである」との貴族院の判断が示されたのである。既に、EC裁判所でのEC法優位原則の確立から二〇年も経ていたことは指摘されるべきであろう。まさに、イギリスの男女平等法の形成・発展の過程は、イギリス国内裁判所が「EC法の優位性」を確認する過程でもあったのである。

このような法状況に直面して、イギリス保守党内政策グループであるブルージュグループは、「EC裁判所の果たす役割は、EC法の発展にとって驚くべきものである。EC裁判所は、しばしばEC委員会による提案に先行するよ  
うな判決を示してきたが、このような事態は指令や指令案を不要とするものである。EC裁判所の判決はバーバー事  
件などのように、ローマ条約一九九条に裏付けられた諸権利が存在することを容認する効果を有するものであり、ま

た、国内法を待たずに市民や加盟国に対する直接的効力が生ずるのを容認するものである」といみじくも述べ、EC法を通しておこなわれる市民の権利の拡大に苛立ちを示している。<sup>63)</sup>

以上、イギリスの男女平等法制の発展について簡単に概観してきたが、「一九八一年営業譲渡規則」の制定過程、判例理論の展開、EC裁判所による判決の蓄積、EC委員会による違反手続きの開始、そして「規則」の修正へという同「規則」が制定以来たどった軌跡が、イギリスの男女平等法制が示したものとほとんど同じ様相を示しているのは、既に検討したように決して偶然の所産ではなかったと言えることができるであろう。

## 第二節 EC委員会による指令違反反手続き

一九九二年一月二日、EC委員会は、イギリスの「一九八一年営業譲渡(雇用保護)規則」が、EC指令七七/一八七「営業譲渡指令」を完全に遵守していないことを理由にEC裁判所に提訴した。<sup>63)</sup>

EC委員会は以下の五点について、イギリスの指令違反を指摘し、EC裁判所による違反宣言を求めた。<sup>64)</sup>

第一に、使用者が承認する労働組合が存在せず、被用者代表が任意に指名され得ない場合における被用者代表の指名の方法を規定していない点。

第二に、指令を実行することを目的として立法された「営業譲渡規則」の適用範囲を、譲渡される営業が譲渡人に所有されている場合に限定している点。

第三に、一定の営業を「営業譲渡規則」の適用対象から除外している点。

第四に、被用者の処遇を考慮すべき譲渡人または譲受人にたいして、合意に到達することを目的として被用者の代

表と協議することを義務づけていない点。

第五に、指令の要求に従って、労働者の代表に情報提供を行わず、また協議しなかった場合における効果的な制裁措置を規定していない点。

イギリス政府は、EC委員会によるこれらの非難をかわすために、「一九九三年労働組合改革・就業権法」によって、「一九八一年営業譲渡（雇用保護）規則」の一部修正を行い、一九九三年六月より、同法を施行した。EC裁判所への提訴にたいしイギリス政府は、EC委員会により指令違反として指摘された各項目については、議会に上程中の「九三年法案」に盛り込まれた「営業譲渡規則」の修正条項が指摘された論点をすべてカヴァーしていると反論したが、EC裁判所は第二の論点以外はすべてEC委員会の主張を認め、一九九四年六月八日の判決に於いて、イギリスの指令違反を宣言した。

EC委員会が指摘した第二の論点については、EC裁判所は、リスター事件において貴族院が、「規則は、可能な限り、指令の文言および目的、またそれに関するEC裁判所の解釈に従って、解釈されなければならない」と判示したことを評価し、さらにまた、委員会が指摘したイギリス国内に於ける判決はリスター事件以前のものであり、かつリスター判決以降には指令七七／一八七の一条一項についてのEC裁判所による解釈と矛盾する判決は下されていないことを評価して、これを棄却した。<sup>33)</sup>

### 第三節 「営業譲渡（雇用保護）規則」修正の特徴

「一九八一年営業譲渡（雇用保護）規則」の修正をおこなった「一九九三年労働組合改革・就業権法」は、一九七九年以

来統している保守党政権下に於いて七番目に制定された主要な労働立法の一つであり、集团的労使関係と個別的労使関係の両分野を規定するものである。この法律は、一方で労働組合の権利の抑圧ないし否認を主眼とし、他方で労働者個人の雇用上の諸権利の拡大をおこなうという、相矛盾する性格を内包するという特異な法律でもある。特に後者については、既に本稿において検討してきたように、「営業譲渡規則」の修正に代表されるような、ECによる「外圧」を背景に、従来の保守党の政策との矛盾を孕みながらも、立法措置を行わざるをえなかったという性格を有している。<sup>56)</sup>

この「九三年法」は、第二篇、第三章で「営業譲渡規則」を部分的に修正した。この修正は、イギリス政府はECの「営業譲渡指令」を適切に実行していないというEC委員会の違反手続きの開始を反映したものであり、「九三年法」に含まれるEC指令に関連する条項のうちでも、最も議論をよんだものであるといわれる。<sup>57)</sup>

当該「規則」の修正の理由としては、EC委員会の違反手続きのみではなく、本稿第三章第二節において検討したように、EC裁判所における「営業譲渡指令」の解釈をめぐる判例の蓄積が進み、イギリスの「規則」との矛盾が次第に明確になってきたという点がまず指摘されるべきであろう。

ただし、イギリス政府は「営業譲渡規則」の修正にたいするEC法の直接的な影響を素直に容認することは回避している。「九三年法」が庶民院の常任委員会にかけられていた間に、法務総裁は、同法第三章による「営業譲渡規則」の修正の意味や特徴についての説明の中で、「営業譲渡規則の適用を営利的事業に制限したのは、その適用を民間部門や狭義での私企業に限定するという意図に基づいたためではなかったものであり、むしろ、ローマ条約一〇〇条における『ヨーロッパ共同体は経済共同体であり条約は経済条約である』という見解を反映して行われたものであった。」と弁明している。<sup>58)</sup>

このような政府答弁からも推測しうるように、「一九三年法」による「営業譲渡規則」の修正は、最小限の内容に止まるものであり、EC委員会により指摘された五つの問題点の全てを誠実に盛り込んだものではなかったため、法改正にもかかわらず前述のように、EC裁判所による違反判決が下されることに繋がったのである。

修正の内容は以下のようなものであった。

一、営利的事業への適用限定の廃止。(二一条一項)

「一九八一年営業譲渡規則」二条一項で規定されていた、営利的事業の形態(commercial venture)を有さない営業にたいする規則の適用除外が廃止されたことはおそらく最も重要な修正であろう。このような営利的事業への適用の制限はもともと指令の内容と矛盾するものであった。

二条一項の修正により、慈善運動などのように営利を目的としない事業にたいしても規則の適用が拡大されることとなったが、それ以上に重要なのは、公共部門での営業譲渡に際して、労働者の雇用契約上の権利を保護することになると期待されうることである。

しかし、営利的事業への「規則」の適用限定の廃止は、それ自体で、政府の民営化の方針を根底から脅かすのに十分であるということはない。

マイケル・フォーサイス雇用副大臣は議会の質問に対する答弁文書において次のように述べている。「『営業譲渡規則』は民間部門と並んで地方当局の事業を含む公的事业を常に対象としてきた。しかしながら、個々の事例に『営業譲渡規則』が適用されるか否かは、その事例の事実に依り、適用されるべき多くのテストがある。例えば、企業またはその一部が実際に譲渡されたことが証明されることが必要である。このテストは常に適用されてきたし、『営業譲渡

規則』の改正後も適用され続けることになる。・・・しかし、地方当局が内部の業務を委託する場合には『営業譲渡規則』は通常適用されないと政府は考える。何故ならば、そのような取引は『規則』が意味する企業譲渡を一般的には含まないからである。<sup>39)</sup>」

つまり、「営業譲渡規則」の適用対象となるか否かは、当該業務を譲渡することが可能かどうか、そして可能であるならば譲渡が行われたか否かを各事例に即して判断すべきであるという政府答弁である。

国内裁判所での判決は、これまで、公共事業の民営化にかかわる事件については「規則」の適用を退けるというものであった。たとえば、一九九〇年に下されたイクスプロサーヴィス事件判決<sup>40)</sup>では、譲渡された食堂営業は、これが譲渡された時点では営利的事業ではなかったという理由で、譲渡の後に営利的事業になったにもかかわらず、「八一年規則」は適用されないと判示された。また、レン事件判決<sup>41)</sup>において、労働審判所は、営業譲渡と、第三者との契約にもとづいて地方政府によるサーヴィスの実施を確実にこなうこととを区別し、「八一年規則」は地方政府のごみ収集と街路清掃部門の民間委託には適用されないと判示した。

ところが、EC裁判所ではこれと異なる判決が下されている。「九三年法」が庶民院で審議中に下されたEC裁判所でのラスク事件判決<sup>42)</sup>がそれである。ラスク事件判決では、EC指令はサーヴィスや施設の民間委託にたいしても適用されると判示された。

この判決はイギリス国内の裁判にも重大な影響を及ぼすことになる。レン事件の上訴労働審判所判決<sup>43)</sup>がそれである。一九九三年七月三〇日に下された当該判決は、労働審判所の上記判決を棄却した。上訴労働審判所は、「一九九三年六月に施行された『九三年修正営業譲渡規則』は、九〇年の事件に溯及適用はできないので、EC裁判所の判決を考慮に入れ<sup>43)</sup>、リスター事件判決に従って『必要な文言を規則に読み込んで』<sup>46)</sup>、申立人の請求を容認する」と判示したの

説  
である。

論  
レン事件の判決が示しているように、「九三年法」による修正では明示的に示されなかった、サーヴィスや施設の民間委託にたいしても「規則」が適用されるという原則が、「九三年法」が庶民院で審議中に下されたEC裁判所のラスク事件判決によって確立され、この判決をレン事件判決においてイギリス国内労働審判所が採用したのは画期的なことである。このようなイギリス国内での裁判に対する影響という観点からも、EC裁判所におけるラスク事件判決の方が、「九三年法」による「営業譲渡規則」の修正よりも、政府の民営化方針にとっては強力な打撃となるであろうと言われている<sup>47)</sup>。つまり、マイケル・フォーサイス雇用副大臣の答弁のように、「規則」の適用対象となるかどうかは裁判官の判断次第という解釈の裁量の余地を残した国内法の修正の内容よりも、EC裁判所での判決における具体的な事例の方が、政府の民営化の方針に対する有効な歯止めとなる武器となりうる可能性が高いと言えるのである。

いずれにしろ、「営業譲渡規則」をめぐる解釈は混乱している。しかしながら、この混乱は、サッチャー政権下で始められた民営化の遂行の阻害要因として急速に立ち上がった外圧としてのEC法の発展に起因するものであり、民営化に反対の姿勢を示すものにとつては歓迎すべき混乱であると言えるかもしれない。

## 二、資産譲渡の要件の削除（三条四項）

「営業譲渡規則」は、同一グループ間における譲渡であるなしかかわらず、また、譲渡人から譲受人への資産譲渡のあるなしにかかわらず、二回あるいはそれ以上の一連の有効な取引によって成立する譲渡にたいして適用されることとなった。これは、一九九一年のスターリング事件<sup>48)</sup>で示された労働審判所および上訴労働審判所における判示と矛盾するものである。すなわち、スターリング事件では、船舶が資産譲渡を伴わず、請負契約によって所有され、利益



を船舶所有者との間で折半するという契約がかわされたが、本件のような場合には、「規則」の適用対象とされないこととされた。国内における裁判では、このような資産譲渡を伴わない営業譲渡は、「規則」三条四項の文言に従い適用除外とされることが多かったが、EC裁判所の判例の動向に「営業譲渡規則」を合わせることを目的として当該条項は修正された。この結果、本稿第三章第二節において検討したように、リース契約あるいは下請け契約の譲渡もECの「営業譲渡指令」の適用対象としたEC裁判所の判例を反映して、イギリス国内における類似の事例にも「規則」が適用されることとなろう。

### 三、雇用契約の移転を拒否する被用者の権利(五条)

「九三年法」第三章四条は、「営業譲渡規則」五条を修正し、被用者が自己の雇用契約の自動移転に同意しない権利を認めた。カテイカス事件<sup>49</sup>でEC裁判所は、労働者が譲渡人もしくは譲受人への雇用契約の移転の拒否を告知した場合、これを容認するとする先行判決を下したが、修正条項はこれを追認したものである。

五条に新たに挿入された四項Aは、「被用者が譲受人に雇用関係を承継されることに反対することを譲渡人または譲受人に伝えた場合には、五条は雇用契約と関連する権利を移転するように機能しない」と規定した。但し、同時に挿入された四項Bが、「この場合、譲渡が雇用契約を終了させるものとして機能し、被用者は、譲渡人によって解雇されたものとしては扱われない」と定めている。

### 四、年金の承継の規制の緩和(七条)

「九三年法」第三章五条は、「営業譲渡規則」七条を修正し、これまでのように営業譲渡後、被用者の「既得権」とし

て引き継がれるべき労働条件から全ての年金制度を排除することを改め、老齡年金、傷病年金、遺族年金にかかわる年金制度のみを「規則」の適用除外とした。

修正前の規定では、レン事件判決<sup>50)</sup>のように、職業年金制度上の被用者の権利は営業譲渡によって承継されないとされてきたが、この修正によって、被用者の年金制度に含まれる雇用契約上の、整理解雇や早期退職にかかわる一時金条項は営業譲渡に際して、引き継がれることになった。EC指令はもともと、全ての年金を適用除外としていたわけではなく、この修正はEC指令の条文に調和的な内容とされただけのことともいえるであろう。

##### 五、組合の協議権（一〇条五項）

営業譲渡が実行される前の情報提供と協議に関する条項に、大きな変更が行われた。「九三年法」第三章六条は「規則」一〇条五項を修正し、譲渡実行前の労働組合への情報提供と協議に関し、文言（下線部）を挿入し「合意を得ることを目的として、労働組合と協議を行うこと」とした。これによって、使用者は、労働組合の代表者と譲渡に際して取られる施策についての合意を求めて協議しなければならなくなった。

しかしながらこの修正はEC指令を部分的に遵守するにすぎない。何故ならば、修正前の規定に於いては、労働組合が存在する場合にのみ協議が行われることを定めていたにすぎないため、承認された労働組合が存在しない場合には使用者に対する協議義務は生じないこととなるからである。ECの「営業譲渡指令」の六条一項は、営業譲渡人または譲受人は全ての譲渡の場合に於いて被用者の代表と協議をおこなう義務を負うとし、六条五項において、被用者の代表が存在しない場合には、被用者自身が事前に情報を与えられなければならないとする。つまりEC指令は、情報提供と協議の義務を承認組合の代表者に限定するというような規定を設けていないにもかかわらず、「営業譲渡規則」

ではこれが規定されているのである。実際問題としてこのような任意の制度では実効性に乏しい労働者代表の指名制度にたいして、EC委員会が、「イギリス政府は、これを実効性のある制度とする手段を講じていない」という理由で違反手続を開始したのであるが、イギリス政府は上記のように文言を挿入することでEC裁判所の追及をかわそうとした。イギリス政府は、修正をめぐる議会での議論からも窺えるように、「使用者は組合を承認するかどうかについて、状況やビジネス上の必要性に鑑みて、自由な決定をおこなう権利を与えられるべきである」という八〇年代以降の労働組合対策の基本原則に則って、指令の実行をECから強制されない限り、「規則」の改正は行わないという姿勢を貫いたのである。<sup>54)</sup>

イギリスは「一九八二年雇用法」において、消極的団結権を保障し、団体交渉や組合の承認を使用者にたいして求める行為を禁止しているため、「営業譲渡規則」によって「被用者の代表」の存在を制度的に認めることになれば、「八二年雇用法」の当該条項の否定に及びかねないという危機感を保守党政府は抱いたに違いない。

「営業譲渡規則」が制定された直後に指摘された欠陥のうちで最も重要とされたのも、「八二年雇用法」で組合承認を求める労働組合の行為が禁止されている以上、「営業譲渡規則」の六条は意味をなさないといい点であった。<sup>55)</sup>

現実に八〇年代以降の労働法改正の影響を受けて、労働組合の組織率は三〇%にまで落ち込んでおり、労働組合を積極的に承認するような法改正を行うか、あるいは、労働者代表制度を導入するなどの法改正を行わない限り、EC指令の要請に充分に答えることにはならないと言えよう。

「九三年法」による修正では、この点が部分的にしか満足されていないため、一九九四年六月のEC裁判所の違反判決を受けて、今後、最終的に指令の要件を満足するように修正されることが要請されるであろうが、果たして、イギリス政府が速やかに法改正を行うかどうかは定かではない。いずれにしろ、「一九八一年営業譲渡規則」制定から、「九

「三年法」による修正に至る経緯は、一九八〇年以後の保守党政府による労働組合弱体化を意図した一連の法改革と、EC全体としての社会政策立法との矛盾を最も明快に表すものと言っても過言ではあるまい。

#### 六、補償金の増額(一一一条)

使用者が、承認された労働組合との協議義務を怠った場合の救済手段が改正された。「九三年法」第三章七条b項は「規則」一一一条一項を修正し、適切な整理解雇手続きが取られなかった場合には、補償金を賃金の二週間分から四週間分に増額することとした。更に、同法第三章七条a項により、「規則」一一条七項が定めていた「告知義務を怠った使用者が支払うべき補償金は、営業譲渡による解雇に伴って被用者が使用者から受け取る支払い金から相殺される」という文言の全てが削除された結果、解雇手当と賠償金との相殺の規定が廃止された。

#### 第4章の注

- (1) Christopher Docksey and Barry Fitzpatrick, "The Duty of National Courts to Interpret Provisions of National Law in Accordance with Community Law" *Industrial Law Journal*, Vol.20 (1991), p.113.
- (2) *Ibid.*
- (3) *Ibid.*
- (4) *Ibid.*, p.114.
- (5) 浅倉むつ子『男女雇用平等法論—イギリスと日本』(ドメス出版、一九九二)、四〇六頁。
- (6) Docksey and Fitzpatrick, *op.cit.*, note (1) p.113.
- (7) 大谷良雄『概説EC法』(有斐閣選書、一九八二)、一〇七頁、又は、山根裕子『EC法』(新版)(有信堂、一九九五)、一一五頁。

- (8) 山根裕子、前掲書、一〇一頁。
- (9) *Van Gend en Loos v. Nederlandse der Belastingen*, Case 26/62. [1963]ECR I, [1963]CMLR 105 (ECJ).
- (10) *San Michele*, Case 9/65, 22.6.65.
- (11) *Costa v. ENEL*, Case6/64, [1964]ECR 585, [1964]CMLR 425 (ECJ).
- (12) *Walt Wilhelm v. Bundeskartellamt*, Case 14/68, [1969]ECR I (ECJ).
- (13) *Internationale Handelsgesellschaft mbH. v. Einfuhr und Vorratstelle für Getreide und Futtermittel*, Case 11/70, [1970]ECR 1125, [1972]CMLR 255 (ECJ).
- (14) *Amministrazione delle Finanze dello Stato v. Simmenthal SpA*, Case 106/77, [1978]ECR 629, [1978]3CMLR 263 (ECJ).
- (15) 山根裕子、前掲書、一一一頁。
- (16) Docksey and Fitzpatrick, *op.cit.*, note (1) p.113.
- (17) EEC Council Directive 75/117 of 1975.
- (18) EEC Council Directive 76/207 of 1976.
- (19) イギリスの「同一賃金法および」性差別禁止法」成立過程については、浅倉むつ子、前掲書、三七〇頁以下に詳しい。本稿第四章第二節は同書に負うところが大きい。
- (20) 同前、四〇五頁。
- (21) 本稿第一章、参照。
- (22) Tim Johnson, "EC Employment Law" in Patric Robertson (ed.), *Reshaping Europe in the 21 Century* (Macmillan, 1992), p.187, 本書はイギリス保守党内政策グループであるブルージュグループによって編纂されたものである。
- (23) *Ibid.*
- (24) 浅倉むつ子、前掲書、四一〇頁。

- (25) T.Johnson, *op.cit.*, note (22) p.190.
- (26) 浅倉ちひろ、前掲書、四一―頁。
- (27) *Marshall v. Southampton and South West Hampshire Health Authority (Teaching)*, [1986] 2 All ER 584 (CA).
- (28) *Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd.*, [1988] 2 All ER 257 (HL).
- (29) *Pickstone v. Freemans plc.* [1989] 1 AC 66 (HL).
- (30) *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance*, [1990] IRLR 240 (CA).
- (31) *Duke v. GEC Reliance Ltd.*, [1988] AC 618 (HL).
- (32) T.Johnson, *op.cit.*, note (22) p.191.
- (33) EC Official Journal, OJ No C.306/11, November 24, 1992.
- (34) *Commission of the European Communities (applicant) v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (respondent)*, Case 382/92, [1994] IRLR 392 (ECJ).
- (35) *Ibid.*, para.32-39.
- (36) この法の全体的な紹介については鈴木隆「イギリス一九九三年労働組合改革・雇用権利法」(島大法学第三七巻第四号、同第三八巻第一号、同巻第二号)に詳しい。
- (37) K.D.Ewing, "Swimming with the Tide : Employment Protection and the Implementation of European Labour Law" *Industrial Law Journal*, Vol.22 (1993), p.165.
- (38) *Ibid.*, p.174.
- (39) 鈴木隆、前掲論文、二〇五頁。
- (40) *Expro Service Ltd. v. Smith*, [1990] IRLR 156 (EAT).
- (41) *Wren and others (appellants) v. Eastbourne Borough Council and UK Waste Control Ltd. (respondents)*, [1993] IRLR 425 (EAT). 判例集

未掲載のため以下の上訴労働審判所の判決より引用。

- (42) *Rask and Christensen v. ISS Kantineervice A/S*, Case 209/91, [1993] IRLR 133 (ECJ). 本稿第三章第一節参照。
- (43) *Wren and others (appellants) v. Eastbourne Borough Council and UK Waste Control Ltd. (respondents)*, *op. cit.*, note (41).
- (44) *Ibid.*, para. 38.
- (45) *Ibid.*, para. 41.
- (46) *Ibid.*, para. 40.
- (47) K. D. Ewing, *op. cit.*, note (37) p.180.
- (48) *Stirling v. Dietsmann Management Systems*, [1991] IRLR 368 (EAT).
- (49) *Kasikas v. Konstantinidis*, Case 132/91, [1993] IRLR 179 (ECJ). 本稿第三章第一節参照。
- (50) *Wren and others (appellants) v. Eastbourne Borough Council and UK Waste Control Ltd. (respondents)*, *op. cit.*, note (41).
- (51) Hansard (HL), 30.3.1993, Col. 728.
- (52) John Mellroy, *Trade Unions in Britain Today* (2nd ed.), (Manchester University Press, 1995), p.22. 本稿序章参照。

## 終章

以上、本稿では、イギリス労働法に与えているEC法の影響を考察してきたが、第三章で検討した労働審判所等における判例からも明らかのように、EC法による影響は、国内法の整備という点についてのみでなく、国内裁判所の裁判官の解釈準則や法体系にまで及ぶ広範かつ深刻なものとなっている。

ボブ・ヒープルは、「一九八一年営業譲渡規則」の検討を行った一九八二年の論文のなかで、当該「規則」は「一九七

二年EC加盟法」に従って、「規則」という行政命令によって指令の国内法化が行われた最初のものであり、「規則」という形態から生ずる、制定過程における議会での質疑の時間の制限の問題、あるいは、行政命令という立法手段から懸念される権原逾越の問題等を指摘し、更に、実際に裁判となってみなければどのような解釈上の問題が発生するか予測がつかないとさえ述べている<sup>(1)</sup>。ポブ・ヒープルのこの問題提議は、本稿における「規則」の修正過程の検討で明らかになったように、その後の経過のなかではそのまま現実のものとなったといえるであろう。

ウエダバーンは、一九九四年の論文<sup>(2)</sup>のなかで、ECによる労働者福祉のための政策の積極的な拡大を提唱し、EC社会憲章が当面は対象としていない労働組合の団結権の保障についても、補充性原則による各国の委任事項として排除すべきではないと論じている<sup>(3)</sup>。更に、イギリスの伝統的な国家の不介入主義を前提とした自由放任の労使関係制度を批判し、「自立的な組合主義」、あるいは雇用保護のための個別的雇用関係法の確立を提唱している<sup>(4)</sup>。その際、イギリスのコモンローに根差す、契約自由の原則、労使関係における前提としての労使対等原則、主従法の伝統などは、EC法が基盤とする従属性論や個人に優先する団体の権利の容認などの、大陸諸国の労働法理論とは調和不能であると指摘し<sup>(5)</sup>、イギリス労働法における従属理論の採用を示唆している。

また、ウエダバーンは、一九九〇年に行った講演<sup>(6)</sup>のなかで、労働事件裁判所の設置を提唱している<sup>(7)</sup>。その中で、イギリスにおいては、一九六四年の「職業訓練法(Industrial Training Act 1964)」により導入された行政裁判所としての労働審判所が労働事件の第一審として、また上訴労働審判所がその上訴審として重要な役割を担ってきたが、高等法院の監督下におかれ、高等法院所属の裁判官が判決を下す審判所は労働法解釈には適切ではないとウエダバーンは批判している。その理由として、ウエダバーンは、コモンローの伝統に束縛されている通常裁判所の裁判官は労働法の目的に適う判断を下すことができないと述べている。そして、労働法解釈について、特別の訓練を積んだ裁判官が判決



を下すことのできる労働裁判所であれば、いかに整備された労働法であってもその目的に適う運用が期待されえないと論じている。<sup>(9)</sup>このようなコモンロー裁判官にたいする根強い不信任は、ウエダバーンに限らず、イギリスの労働運動家あるいは労働法学者の間では非常に顕著に見受けられるものである。

しかしながら、仮に、本稿において検討してきたように、イギリス国内裁判所において、EC法の合目的解釈が裁判官の解釈準則として浸透していくことになれば、ウエダバーンが提唱するような特別労働裁判所に拠らなくとも、労働法の制定目的すなわち、市民法としてのコモンローを修正するものとしての労働法が本来の目的に適う運用をされるようになることも展望できるのではないか。このことは、「従属性論」を前提とする大陸諸国の労働法理論の浸透・採用につながることをも可能性として秘めている。そうならば、集団的自由放任主義を基礎とするイギリスの労働関係法制は根底から見直されなければならないことになるであろう。

イギリスの労働関係および労働法は振り子現象のなかで発展してきたと言われている。すなわち保守党と労働党の政権交替のたびに引き起こされる労働関係政策のおおきな振幅、そしてコモンロー原理の貫徹によって引き起こされる労働間における不公平感を制定法によって引き戻すという二つの振り子現象である。しかしながらこの振り子現象も、今やEC法を心棒にした収斂の方向が見て取れると言えるのではないか。もはや、EC法に矛盾する立法政策をとることは、ECから脱退しない限り不可能であるといっても過言ではあるまい。振り子の終焉、すなわちここにも自由放任主義から積極的法制化への要因が横たわっているのである。

近年、バリストア候補生に対する法学教育の中にEC法が加えられている。<sup>(10)</sup>またEC裁判所の裁判官を長年務めてきたスリン裁判官は、ケンブリッジ大学におけるEC法講義で、「EC法にかかわる判決を下す限りは、国内裁判所のいかなる裁判官もEC裁判所の裁判官の一員であるという自覚において、EC法およびその解釈準則に従い合目的

な解釈を行わなければならない」と述べている。<sup>11)</sup> スリン裁判官が述べた言葉が示唆するように、イギリスに於ける、EC法の影響力の重大性の認識はこの数年目覚ましいものがある。労使関係に於いては、伝統的な自由放任主義を全面的に支持するというイギリスの労働法学者の大方の伝統的な論調も、ECの社会憲章などを念頭に置きつつ、法制化を進めようとするものに変わりつつある。EC法の優位性が日々明らかになってくる現実を前にして、イギリスの労働法はEC法を積極的に組み込んで構築しなおそうという機運のなかに置かれているように見える。

一方で、現在ではEC加盟国のなかでも低位の労働条件水準にあるイギリスの保守党政府が、マーストリヒト条約の中に組み込まれる予定であった「社会憲章」を、なぜ頑強に拒み続けているのかは、推して知るべしである。そして、イギリス政府がECに対し、このように消極的なスタンスを取り続けている間にも、ECは運動体として止まることなく前進を続けている。EC裁判所に於いても、日々重要な判決が下され、EC法の網の目の収縮が中止されることはないであろう。

EC裁判所の一九九一年一月一九日のフランコヴィッチ事件判決<sup>12)</sup>では、「加盟国は指令の履行を怠った結果生じた個人の損害を償う義務を負う」と判示されたが、これは、これまで「水平的効果」<sup>13)</sup>が及ばないとされたEC指令の民間部門の労働者にたいする直接適用を認めたものとして、官公労働者にたいする指令の直接適用を認めたマールシャル事件判決<sup>13)</sup>以来の重大な判決である。フランコヴィッチ判決によれば、指令違反によって被った損失の補償を求めて政府を訴えることが可能であるという論理を導くこともできるという指摘<sup>14)</sup>もあり今後のEC裁判所の動向からは、ますます目を離せなくなってきた。

EC裁判所が、かくも、指令の目的を外れることなく、労働者や市民の権利の擁護の姿勢を貫き通してこられたのには、いかなる要因が作用しているのであろうか。これは本稿の脱稿を進めるなかで新たに湧いてきた素朴な疑問で

あるが、今後の研究課題としたい。また、今後、統一EU労働法の問題を検討する際には、本稿で検討の対象としたイギリスに限らず、EU法と加盟各国の国内法との法体系の調和という問題が重要な問題となるであろう。この論点についても、今後の研究課題として指摘しておきたい。

終章の注

- (1) Bob Hepple, "The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations" *Industrial Law Journal*, Vol.11 (1982), p.29.
- (2) Lord Wedderburn, "Labour Law and the Individual in Post-Industrial Societies" in Lord Wedderburn (ed.), *Labour Law in the Post-Industrial Era* (Dartmouth Publishing Company, 1994), p.13.
- (3) *Ibid.*, p.33.
- (4) *Ibid.*, p.15.
- (5) *Ibid.*, p.27.
- (6) Lord Wedderburn, "The Social Charter in Britain: Labour Law - and Labour Courts?" in Lord Wedderburn, *Employment Rights in Britain and Europe* (Lawrence and Wishart, 1991), p.354.
- (7) *Ibid.*, p.374.
- (8) Terence Ingman, *The English Legal Process* (3rd ed.) (Blackstone Press Ltd., 1983), p.97.
- (9) Lord Wedderburn, *op.cit.*, note (6) p.368.
- (10) H.L.MacQueen, *Studyind Scots Law* (Butterworth, 1993), p.55, 59.
- (11) Lord Slym of Hadley, "What is a European Community Law" *Cambridge Law Journal*, Vol.52(2) (1993), p.234.
- (12) *Francoovich (plaintiff) v. Italian Republic (defendant)*, Case 6/90, [1992] IRLR 84 (ECJ).

説  
論

- (13) *Marshall v. Southampton and South West Hampshire Health Authority (Teaching)*, [1986] 2 All ER 584 (CA).
- (14) Michael Rubenstein, "Highlights: February 1992" *Industrial Relations Law Reports* (1992), p.53.