

イギリスにおける就労をめぐる時間の多様化と労働 法規制との齟齬：年次有給休暇の手当の算定におけ る「通常の労働時間」をめぐる議論を素材として

新屋敷, 恵美子
九州大学大学院法学研究院：准教授

<https://doi.org/10.15017/2800500>

出版情報：法政研究. 86 (4), pp.226-288, 2020-03-13. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

イギリスにおける就労をめぐる時間の多様化と 労働法規制との齟齬

——年次有給休暇の手当の算定における「通常の労働時間」をめぐる議論を素材として——

新屋敷 恵美子

- I はじめに
 - 1 多様化する雇用・就業形態と既存の法概念
 - 2 本稿における考察対象と分析視角
- II 年次休暇に対する手当の権利と「通常の労働時間」
 - 1 伝統的な被用者概念と労働者概念
 - 2 EU基本権憲章と労働時間指令
 - 3 年次有給休暇制度と手当の算定
- III 完全義務づけ基準の登場と浸透
 - 1 問題の所在
 - 2 1963年雇用契約法等と完全義務づけ基準
 - 3 1998年労働時間規則の適用における完全義務づけ基準の採用
 - 4 小括
- IV 欧州司法裁判所における年次休暇手当の権利の法的性格・目的と手当のレベルの提示
 - 1 年次休暇・手当の権利の目的
 - 2 報酬維持基準と判断方法の提示
- V 国内裁判所における報酬維持基準の受容と契約内容の断片化への懸念
 - 1 プラットフォームを介したゼロ時間契約に基づく労務提供
 - 2 報酬維持基準の受容と契約内容の断片化への懸念
 - 3 小括
- VI 雇用のパラダイムを前提とする労働法規制の限界

- 1 就労をめぐる時間の多様化と規制における二段階の仕組み
- 2 透明性の確保と下限規制に向けた動き

Ⅶ 結びに代えて

I はじめに

1 多様化する雇用・就業形態と既存の法概念

プラットフォームを通じた就業形態など、新たな雇用・就業形態が展開し、その実態把握や労働法に与える影響の検討が進められている⁽¹⁾。中でも、現段階において法的に特に論じられているのは、そうした就業形態で働く者に対しても、労働法が適用されるか、あるいは、どのように労働法規制を及ぼすかという点であろう⁽²⁾。他方で、労働者性や使用者性の問題を過ぎて、かりに既存の労働法規制を適用するとした場合に、問題となることが予測される以下のような具体的な論点は、必ずしも十分な理論的関心を呼んでいないように思われる。

(1) 就労をめぐる時間の多様化と「労働時間」

具体的には、労働時間概念について考えてみる必要はないだろうか。たとえば、プラットフォームに役務を提供する者として登録した上で、プラットフォームに繋がるアプリケーション（アプリ）を通じて役務の提供の依頼を受けられる状態にログインし、いつでも顧客からの注文を受けてもたらされる配達などの依頼に応じられる状態で待機している時間は、「労働時間」に該当するのだろうか。伝統的な労働法の考え方では、待機時間は労働時間であると評価されそうである⁽³⁾。しかし、この場合の例では、依頼を待っている段階では、申込み（依頼）に対して承諾する契機が残っているため、また、場所的な拘束性も明確ではないため、「労働者が、就

(1) 最近の調査として、たとえば、労働政策研究・研修機構「諸外国のプラットフォームビジネス調査」(JILPT, 2019)が、英米仏独におけるプラットフォームビジネスで働く者の実態調査を行っている。また、季刊労働法での集中連載「クラウドワークの進展と労働法の課題」(季労259号[2017]・261号[2018])、労働法律旬報での特集「プラットフォームエコノミーと労働法」(労旬1944号[2019])も参照。

(2) もっとも、前掲集中連載中の毛塚勝利「『クラウドワークの進展と労働法の課題』の連載開始に際して」季労259号53頁(2017)は、保護について検討すべき点を示す(62頁以下)。また、長谷川聡「委託型就業者の法的保護」日本労働法学会誌130号23頁(2017)等も、最低報酬保障や契約・契約更新規制を構想している。

(3) たとえば、すし処「杉」事件・大阪地判昭和56.3.24労経連1019号3頁を参照。

業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされた⁽⁴⁾』といえるか、疑問が生じる。

これまでの典型的な午前8時から午後5時までといった明確かつ確定的な労働時間の観念からすると、こうした就業をめぐる時間のどこからどこまでに役務提供があるといえるのか、線引きが難しく把握しがたい。技術革新やサービス形態の多様化・高度化と共に、役務提供をする側の就労をめぐる時間は、「多様化」してきており、従来の労働時間概念にどのように包摂されるのか不透明である。

（２）法の適用における基本的な法概念の再検討の必要性

いうまでもなく、法律規定により具体的な法的帰結がもたらされるまでには、「労働時間」や「賃金」といった様々な概念が介在している。そして、以上のことからすると、改めて、そうした概念が、一定程度既存の雇用・就業形態を前提としたものであることが了解されよう。だとすると、そうした諸概念が、これから続々と展開していく新たな就業形態に対応しうるものであるのかも、各法の適用自体（特に労働者性の問題）を考えていく際に、検討しておく必要がある。実際のところ、紛争において問題となっている法律の適用を認めても、具体的な帰結を導くことに困難や不整合が生じることが予想されるとすれば、裁判官は、法の適用を認めること自体に躊躇を覚えるに違いない。また、仮に新たな就業形態の下で展開される関係性がもはや既存の法概念で捉えられるものでないとすれば、むしろそうした就業形態に則した新たな規制枠組みを検討する方向での対応が求められよう。

こうして、新たな就業形態の広がりにより、伝統的な労働法規制が組み込んできた様々な基本的な法概念に、いかなる限界が見出されるのかについての検討が必要になってくると考えられる。

２ 本稿における考察対象と分析視角

（１）イギリスにおける問題状況

1で示した問題意識に基づき、本稿は、イギリス労働法における年次休暇手当の算定に当たり問題となる概念を取り上げる。

(4) 長崎造船所事件・最一小判平12.3.9民集54巻3号801頁。

イギリスでは、近時、ゼロ時間契約 (zero-hour contract) や呼び出し労働 (on-call work) といった言葉で表される形態で、プラットフォームの提供するアプリ等を介して労務提供をする者についての、労働時間規制や最低賃金規制の具体的な適用が議論となってきた。

なぜ議論になってきているか簡単に説明する。まず、イギリスには、伝統的な指揮命令基準 (control test) を一つの重要なメルクマールとする被用者 (employee) 概念がある。さらに、それよりも広範な範囲の者を対象とする労働者 (worker) 概念が制定法上の権利主体として存在するが、労働者は、伝統的な制定法上の権利主体たる被用者よりも、認められる制定法上の権利が格段に少ない。とはいえ、労働者に適用が認められる最低賃金規制や労働時間規制は、不安定な (precarious) 労働に従事する者にとっては、最低限の報酬を確保し、労務を提供する場所的・時間的空間を制限し、またそこから離れることを可能にするといった、根本的な権利としての意義を有しているといえよう。上記のゼロ時間契約と呼ばれるような取り決めに基づいて労務を提供する者につき、そうした意味での「最低限」をめぐる、紛争が多く発生しているものと解される。

もっとも、議論は始まったばかりで、本稿で紹介する理論展開や判例の素材としての限定性は否定しがたい。しかしながら、イギリスにおける議論を見ることで、イギリスで近時非常に問題視されている就業形態につき、既存の法概念や制定法の仕組みの可能性や限界がどのように見出されるのかを確認することができる。たしかに、イギリスにおける議論が日本法に直接的な示唆を与えるわけではないが、それでも、イギリスでの問題の現れ方を確認することで、日本の労働法規制を再検討するための分析視角を得るのに一定の意義があると考えられる。

(2) 考察の対象・目的と順序

(1) より、本稿は、イギリスにおける年次休暇に対する手当の算定に当たって基礎となる「通常の労働時間」と「週当たりの支払い」概念 (詳細は後述) を考察対象とする。上述のとおり議論されている新たな就業形態につき (就業形態の詳細はV 1で述べる)、それらの概念にいかなる問題が現れてきているのかを確認する。その確認から、新たな就業形態の広がりの中で伝統的な労働法規制に現れる普遍的な問題の一部、あるいは、問題把握の視点を示したい。

以下では、Ⅱで前提となる制度を紹介し、Ⅲ以降で、Ⅱで紹介する年次休暇手当の算定規定につき、伝統的な解釈が展開していたことを示す（Ⅲ）。次に、年次休暇手当の算定については、欧州司法裁判所がそうした解釈を否定したことを受けて（Ⅳ）、イギリス国内でも、ゼロ時間契約と呼ばれるような取り決めに基づいて労務を提供する者についての懸念から、欧州司法裁判所の見解に従った適合的な解釈が示されるという判例展開を見ていく（Ⅴ）。そして、最終的に、以上の判例展開が示唆する、就業をめぐる時間が多様化する中で、伝統的な労働法規制が内包する問題を考えたい（Ⅵ）。

Ⅱ 年次休暇に対する手当の権利と「通常の労働時間」

ここでは、イギリスにおける年次休暇手当の算定に関する議論の考察の前提として、伝統的な被用者概念と、年次休暇手当の権利の法主体である労働者概念を紹介する。⁽⁵⁾

1 伝統的な被用者概念と労働者概念

(1) 被用者と雇用契約

(i) 被用者の定義と雇用契約

イギリスの個別的労働関係法の分野では、伝統的には、「被用者 (employee)」が、制定法上定められる諸権利の中心的な法主体となっている。というのも、1963年の雇用契約法⁽⁶⁾を皮切りに、制定法が、労働条件記述書についての権利や、剰員整理手当の権利、不公正に解雇されない権利など、「被用者」を制定法上の主たる権利主体として位置づけてきたからである。⁽⁷⁾これらの権利は、現在では、1996年雇用権法⁽⁸⁾にまとめて規定されている。

このように重要な「被用者」について、1996年雇用権法は以下のように定義して

(5) 以下の記述は、新屋敷恵美子「イギリス労働法における労務提供契約の「性質決定」と契約解釈 (1)：契約解釈における当事者・裁判官・契約類型の意義」山口経済学雑誌64巻1号1頁(2015)・20頁以下の記述に加筆・修正を加えたものである。

(6) Contracts of Employment Act 1963 (hereinafter 'CEA 1963').

(7) S. Deakin and G. S. Morris, *Labour Law*, 6th. edn. (Hart Publishing, 2012), p. 131 below.

(8) Employment Rights Act 1996 (hereinafter 'ERA 1996').

いる。

被用者とは、「雇用契約 (contract of employment) を締結している個人、または、雇用契約の下で労働する (当該雇用が終了している場合には、労働していた) 個人」と。そして、同法は、雇用契約を、「雇傭契約 (contract of service)」である旨定義しており、⁽⁹⁾したがって、重要な諸権利の法主体 (被用者) かどうかは、基本的に、使用者 (employer) との間の雇傭契約の有無で決定される。

(ii) コモン・ローによる雇傭契約の定義

ところが、制定法は、問題の雇傭契約の定義を置いていない。制定法は、適用の実質的な基準たる雇傭契約の内容をコモン・ローから「借用」⁽¹⁰⁾しているものであり、そのため、判例によってその内容が明らかにされてきた。

雇傭契約の定義内容は、先例である Ready Mixed Concrete 事件高等法院女王座部判決⁽¹¹⁾が、三要件として示す。第一が契約法上の約因 (consideration) (契約の成立要件の一つ) の存在、第二が使用者の被用者に対する指揮命令 (control) の存在、第三が契約内容と雇傭契約との不整合性の不存在⁽¹²⁾である。これらの要件充足の如何が、契約解釈の結果として認められる契約の内容 (権利義務) から判断され、雇傭契約の有無が決定される。

(2) 労働者と労働者の契約

次に、1998年労働時間規則⁽¹³⁾や1998年全国最低賃金法⁽¹⁴⁾における主たる権利主体たる「労働者 (worker)」は以下のように定義される。⁽¹⁵⁾

「『労働者』とは、以下の契約を締結しているまたはその下で労務を提供している (または、雇用が終了している場合には、その下で労務を提供していた) 個人を意味する。

(a) 雇用契約 (contract of employment)、

(b) 明示であると黙示であると、かつ、(明示の場合であれば) 口頭であると書面であるとを問わず、それによって、個人が、契約の観点から、当該個人によって

⁽⁹⁾ ERA 1996, s. 230 (1) (2).

⁽¹⁰⁾ S. Deakin and G. S. Morris, n. 7 above, at p. 109.

⁽¹¹⁾ Ready Mixed Concrete v Minister of Pensions [1968] 2QB 497.

⁽¹²⁾ 詳しい内容については、林和彦「労働契約の概念」秋田成就編著『労働契約の法理論』(総合労働研究所、1993) 77頁・93頁以下の「マルチプル・テスト」についての説明等を参照。

⁽¹³⁾ Working Time Regulations 1998 SI 1998/1833 (hereinafter 'WTR 1998').

⁽¹⁴⁾ National Minimum Wage Act 1998 (hereinafter 'NMWA 1998').

⁽¹⁵⁾ ここでは1998年労働時間規則の定義 (WTR 1998, reg. 2) を紹介しているが、他の制定法でも同様の定義が用いられる (NMWA 1998, s. 54 (3), and etc.).

営まれる、専門的または商業的事業の、依頼人または顧客の地位にない契約の他方当事者のために、自分自身で労働または労務を履行することを引き受ける、その他のあらゆる契約。

また、あらゆる労働者の契約（worker's contract）についての言及は、以上に従って解釈される。」

このように、労働者概念は、(a) の雇用契約（雇傭契約）だけでなく、上記 (b) の契約も含む被用者概念よりも広い概念である。当然、上記 (b) の契約は、(a) の雇用契約（雇傭契約）よりも広く、雇用契約を包摂する契約類型として捉えられている。そして、「労働者の契約」について裁判例上問題となるのは、上記 (b) の定義である。言うまでもなく、当事者間で最終的に争われるのは一番広い概念に依拠する権利主張の当否となるからである。そこで、本稿では、実際上問題となる (b) の定義に対応する契約類型を、特に断らない限り、「労働者の契約」と称する。

2 EU基本権憲章と労働時間指令

イギリスでは、年次休暇の権利等について定める1998年労働時間規則が制定されているところ、これは、EU法を基礎とする。そこで、以下、関連するEU法を確認する。

労働時間に関するものとして、現在では、EU法上第一次法（第二次法としての指令に優位する⁽¹⁶⁾）に位置づけられるEU基本権憲章が重要である。同憲章において、「公正かつ適正な労働条件」という項目が与えられる31条は、同条2項で、「すべての労働者は、最長労働時間についての制限、一日と一週間の休息時間、そして、年次有給休暇の権利を有する」と規定する⁽¹⁸⁾。

そして、2003年の労働時間指令（Council Directive 2003/88/EC）の7条が、「加盟国は、全ての労働者が、国内の立法または慣行に定められる休暇への権利または付与に関する条件にしたがい、少なくとも四週間の有給の年次休暇が与えられるこ

⁽¹⁶⁾ 中西優美子『EU法』（新世社、2012）32頁。

⁽¹⁷⁾ Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01)。

⁽¹⁸⁾ 同条の法的性格については、井川志郎「EU労働時間指令2003/88/ECの適用範囲と柔軟性——沿革と目的、そして基本権を踏まえて」日本労働研究雑誌702号17頁（2019）・23頁以下を参照。

⁽¹⁹⁾ 1993年労働時間指令（Council Directive 93/104/EC）が、現在では、2003年の労働時間指令（Council Directive 2003/88/EC）（以下、「2003年指令」。）により一部廃止され、同指令が、現行指令として、1993年指令の内容を引き継ぐ（指令の制定・改正の詳しい経緯については、濱口桂一郎『EU労働法政策』〔労働政策研究・研修機構、2017〕307頁以下参照）。

とを確保するのに必要な方策 (measures) を採らなければならない。」(1項) と定める。そして、「雇用関係の終了の場合を除き、年次有給休暇の最小の期間が、それに代わる手当にて置き換えられることはない。」(2項)

以上の年次有給休暇についての規定は、休暇が有給であることも規定しているが、非常に簡明である。そして、注目すべきことに、休暇について支払われるべき金額がどのような額であるべきか、具体的にどのように算定されるべきかにつき、特に規定はない。こうした点は、同指令を実施することになる加盟国に委ねられることになる。

なお、IVにおける議論の中で、2003年労働時間指令上の年次有給休暇の権利の法的性格が重要となってくるので、同権利のデロゲーションの余地について一言しておく。同指令17条は、同指令の一部の規定につき加盟国にデロゲーション (derogation) を認めるが、本稿で問題となる年次有給休暇の権利についてはそのようなデロゲーションを認めていない。

3 年次有給休暇制度と手当の算定

EU法上の労働時間指令を実施するために、イギリスでは、1998年労働時間規則が制定されている。先述の通り、労働者であると認められれば、労務提供者は、同規則上の法主体として、法定の最長労働時間や休憩や休日についての権利、そして、年次休暇と当該休暇期間についての手当の権利を認められる。

(1) 年次休暇の権利と休暇期間についての手当の権利

1998年労働時間規則13条1項は、「労働者は、各休暇年において、4週間の年次休暇の権利を有する」と規定する(ただし、週当たりの労働日数に応じて、年休日数は比例付与となる⁽²⁰⁾)。日本法と異なって、継続勤務の要件はない⁽²¹⁾。年休の分割取得は認められているが、休暇年度内に当該休暇が取得される必要があり、また、原則として、休暇に代えて金銭を支払うことは認められない⁽²²⁾。

ただし、労働者の使用 (employment) が年次休暇を残して終了する場合には、

⁽²⁰⁾ ACAS, *Holidays and Holiday pay* (leaflet) (November 2014), at p. 6.

⁽²¹⁾ 以前は13週間の雇用の継続が要件とされていたが、欧州司法裁判所に労働時間指令に反するとして、2001年に廃止されたとされる (I. Smith, A. Baker, O. Warnock, *Smith & Wood's Employment Law* (14th edn.) (OUP, 2019), at p. 376).

⁽²²⁾ WTR 1998, reg. 13 (9).

使用者は、同規則が定めるところに従い、同規則に基づく休暇を取得した場合に労働者に支払うべき金銭を労働者に対して支払う義務を負う。⁽²³⁾そして、ゼロ時間契約と呼ばれるような取り決めの下で労務を提供する者について、重要となってくるのが、この点である。というのも、そうした労務提供者については、多くの場合、「彼らが、各仕事と共に始まり、そして、その期間と共に終了する個別の契約の連続に基づいて労務を提供している」⁽²⁴⁾と法的に評価されるため、たとえば、一日数時間の労務提供と共に契約が終了することになり、休暇を取得する現実的な可能性がないからである。そのため、むしろ、契約の終了と共に支払われる補償が現実的な意義を有するものと解される。⁽²⁶⁾

この補償の算定には、補償の対象となる日数が必要となる。この点につき、規則が規定するところによる場合、その日数は、「同13条により労働者に付与される休暇期間」（たとえば4週間）に「当該労働者の休暇年度における契約終了以前に経過した期間の割合」（例えば1年の内の4分の3など）を乗じたものから、「当該休暇年度の最初の日と当該契約終了日の間に当該労働者が取得した休暇期間」を差し引くことにより算出される。⁽²⁷⁾

こうして算出された日数を基に、同日数の休暇を取得した場合に労働者に支払うべき金銭（次に述べる手当）が、使用者から労働者に対して支払われることになる。

なお、上記の4週間の年次休暇の権利は、労働時間指令を国内法化するものとして規定されたものであるが、2007年に同規則に第13A条が追加され、追加年次休暇の権利も規定されている。したがって、13条の4週間の年次休暇のみが、労働時間指令に基づくものである。

（2）年次休暇手当の権利

次に、本稿で特に議論となるのが、1998年労働時間規則16条1項の定める年次休暇手当の権利である。すなわち、「労働者は、休暇の各週につき、週当たりの支払い（week's pay）の金額（rate）で、第13条に基づき認められる年次休暇の期間に

⁽²³⁾ WTR 1998, reg. 14 (especially see 14 (3) (b)).

⁽²⁴⁾ Nigel Mackay & Annie Powell, *Employment Law and the Gig Economy* at p. 104.

⁽²⁵⁾ 1998年労働時間規則第14条の項目が、補償（compensation）という言葉を用いる。

⁽²⁶⁾ See N. Mackay & A. Powell, n. 24 above, at p. 104.

⁽²⁷⁾ WTR 1998, reg 14 (3) (b).

ついて」支払われる権利を有する。

では、具体的に「週当たりの支払い」の金額をどのように算定するか。1998年労働時間規則は、「1996年雇用権法の221条から224条までの規定を、本条において、『一週当たりの支払い』の額を決定する」のに準用する（同条2項）。

なお、1996年雇用権法の主たる法主体は被用者であるので、1998年労働時間規則は、1996年雇用権法の上記各規定の、「被用者」は「労働者」に、「雇用契約」は「労働者の契約」に置き換えて適用すると定めるなど、1996年雇用権法上の規定を適用する上で必要となる文言の置き換えを規定する。

（3）週当たりの支払と労働時間

（i）引き継がれてきた算定方法

（2）のとおり、1998年労働時間規則16条1項の定める年次休暇手当の算定の基礎として「週当たりの支払い」の算定が問題となる。1996年雇用権法14部「解釈」が、第2章「週当たりの支払い」を規定する。この章自体は、同法上の「権利の違反に対して被用者に支払われるべき額を算定するのに、被用者に対する一週間の支払いを確認する」⁽²⁹⁾ために規定されるものである。たとえば、1996年雇用権法上の不公正解雇が認められる場合に使用者から被用者に支払われる基礎裁定（basic award）⁽³⁰⁾の算定や、剰員整理手当の算定に当たって用いられる⁽³¹⁾。

実は、この「週当たりの支払い」の算定規定の起源は、前出の1963年雇用契約法にあるとされる⁽³²⁾。同法は、雇用契約終了についての最低予告期間（週単位）の権利を導入し、予告期間中に被用者が労務の提供ができない場合に支払われる金額を「通常の労働時間」⁽³³⁾により算出するものとしていた⁽³⁴⁾。その後、1965年剰員整理手当法も、被用者の剰員整理手当の権利を定めるところ、1963年雇用契約法の規定に依拠して「週当たりの支払い」を算定する旨規定した⁽³⁵⁾。解約予告手当の権利も剰員整理手当の権利も、現在では、1996年雇用権法に引き継がれており、「週当たりの支

(28) WTR 1998, reg. 16 (2), (3) (a) (b).

(29) Astra Emir, *Slewyn's Law of Employment* (20th edn.) (OUP, 2018), at para. 14.1.

(30) Employment Rights Act 1996, s. 119 (2).

(31) Employment Rights Act 1996, s. 162 (2); See also I. Smith, A. Baker, O. Warnock, n. 21 above, at para. 3.5.4.

(32) *Bamsey v Albon Engineering* [2004] ICR 1083, at para. 4.

(33) CEA 1963, s.1 (1) (2).

(34) CEA 1963, s. 2 (1) and Sch. 2 (para. 2).

(35) Redundancy Payments Act 1965 (hereinafter 'RPA 1965'), Sch.1, para 5 (1).

払い」の算定規定も同様に同法1996年法に第221条ないし第224条として引き継がれている。⁽³⁶⁾このように、「週当たりの支払い」の算定規定は、イギリスの労働法規制の中では、伝統的かつ重要な権利に関する算定規定なのである。

(ii) 通常の労働時間を有する者

上記「週当たりの支払い」の算定のあり方を定めるのが、1998年労働時間規則が準用する、現行の1996年雇用権法221条ないし第224条である。これらの条文は、被用者（労働者）を「⁽³⁷⁾二大範疇」に分ける。すなわち、通常の労働時間（normal working hours）を有する者と（221条～223条）、有しない者（224条）とにである。そして、それぞれにつき、一週間に支払われる額の算定方法を規定する（以下では、1998年労働時間規則による規定中の文言の置き換えを行ったものを示す。）。本稿では、通常の労働時間を有しない者についての算定規定は問題とならないので、省略する。

問題の通常の労働時間を有する者も、①仕事の量や成果に応じて報酬が変動する者と、②そうでない者に分けられ、⁽³⁸⁾以下のように、週当たりの支払いの額が算定される。

(a) 変動しない者

まず、「労働者の通常の労働時間における使用（employment）に対し支払われる報酬」が、「当該期間中の仕事（work）量によって変動しない場合」には、「週当たりの支払いの金額」は、「当該労働者が、ある週において、通常の労働時間、労務を提供すれば」、「労働者の契約に基づき、使用者により支払われる金額」である（221条2項）。

この場合、週当たりの支払いは、通常の労働時間と契約に基づきそれに対して支払われる金額とによって、決定されることになる。したがって、仕事量によって報酬が変動しない労働者の場合、週当たりの支払いの算定においては、通常の労働時間が、何よりもまず決定されなければならない変数である。

(b) 変動する者

これに対して、「労働者の通常の労働時間における使用に対し支払われる報酬」

⁽³⁶⁾ Ibid.

⁽³⁷⁾ Dudley Metropolitan Borough Council v Willets [2017] IRLR 872, at para. 10.

⁽³⁸⁾ H. Collins, K. D. Ewing, A. McColgan, *Labour Law* (2nd edn.) (CUP, 2019), at p. 313.

が、「当該期間中の仕事（work）量によって変動する場合」は、特定の12週間の平均値が用いられる。すなわち、週当たりの支払いの額は、同法が定める週までの「12週間において、当該使用者が当該労働者に対し支払う報酬を平均した時間給で計算した、一週間における通常の労働時間分に相当する報酬額である。」このように仕事量によって報酬が変動する場合でも、週当たりの支払いの計算において、通常の労働時間という係数が鍵となってくる。

なお、第222条が、労働の時間帯等により報酬額が変動する場合の週当たりの支払いの算定基礎についても規定しているが、本稿では特に議論にならないので、省略する。

(iii) 1996年雇用権法上の通常の労働時間

(ii) からわかるように、「通常の労働時間」を有する者については、「通常の労働時間」を週当たりの支払いの算定に当たって基礎とする。そこで、「週当たりの支払い」の算定に当たり、「通常の労働時間」の概念が重要なものとなる。⁽³⁹⁾

以下、本稿で特に重要となってくる「通常の労働時間」を定める規定を示したい。しかし、その点を規定する1996年雇用権法234条の意義を理解するには、イギリスにおいて、どのように契約上労働時間が定められ、また、それに対する支払いが予定されているのかを知る必要がある。ここでは、その点に触れた上で、同条の内容を示す。

イギリスでは、1998年労働時間規則により週48時間が労働時間の上限とされる⁽⁴¹⁾が、同上限も労働者との書面による合意に基づき超えることが認められ、⁽⁴²⁾また、労働時間自体は、当事者の契約に基づき決定される（労働協約の条項を取り込む場合も含む）。そして、事例を見る限り、契約においては、週40時間程度の最小限の労働時間が規定され、同時に、使用者の要請に基づき、被用者がより高い賃金率で計算される支払いを受け、所定外（overtime）の労働をすることが規定されるのが一般的なようである。

こうした法律の規制と契約上の取り決めを前提とすると、次の点が法律によって

⁽³⁹⁾ H. Collins, K. D. Ewing, A. McColgan, n. 38 above, at p. 313.

⁽⁴⁰⁾ Dudley Metropolitan Borough Council v Willets [2017] IRLR 872, at para. 12.

⁽⁴¹⁾ WTR 1998, reg. 4 (1).

⁽⁴²⁾ WTR 1998, reg. 4 (1).

規定されなければ、1996年雇用権法（あるいは同法が承継した制定法）上の「週当たりの支払い」の算定ができないことが理解されよう。すなわち、どのように所定外の労働を「通常の労働時間」として算入すべきか、という点である。

そして、「通常の労働時間」については、1996年雇用権法第234条が規定している。同条1項は、「被用者が、一週間またはその他の期間において、確定された（fixed）時間数以上に使用されたときに、当該時間に対して所定外の金銭が支払われる資格が認められるのであれば、本法の解釈においては、当該被用者の場合の通常の労働時間が存在する」とする。その場合、当該通常の労働時間が、確定的な労働時間数となる（2項）。そして、同3項（a）が、「(a) 当該雇用契約が、一週間等の期間における労働時間数または最小限の労働時間数を決定していることが認められ、かつ、(b) 当該労働時間数または最小限の労働時間数が、所定外の労働時間数を入れない労働時間数を超える場合、通常の労働時間とは、(a) の労働時間数または最小限の労働時間数である」と定める。

以上の規定に従えば、たとえば、契約で週48時間を最小限の労働時間、所定外労働を8時間と定めていて、働いている時間が週45時間の場合、契約が定める週48時間を、「通常の労働時間」として算出できるのである（ただし、同条の解釈自体が、Ⅲ以降で問題となっていく）。

(iv) 算定における基礎的要素と1998年労働時間規則における欠落

(ii) (iii) からすれば、年次休暇手当の算定は、主に、二つの要素によって決まってくるといえよう。第一の要素は、「通常の労働時間」である。また、第二の要素は、一定の期間において使用者から労働者に対して支払われる金銭（報酬）の額である。

ただ、注意すべきことに、1998年労働時間規則は、「通常の労働時間」を規定する1996年雇用権法234条を準用すべき条文としては挙げていない。このように、1998年労働時間規則には、1998年法上の年次休暇手当の算定に当たってどこまで1996年雇用権法上の規定を準用するのか、明確でないところがあった。

Ⅲ 完全義務づけ基準の登場と浸透

1 問題の所在

Ⅱで明らかにしたように、1998年労働時間規則の年次休暇に対する手当の算定をしようとしても、1996年雇用権法の規定の準用の範囲（特に通常の労働時間を定める234条の適用の可否）につき明確でない点が存在した。そのことが、1998年労働時間規則上の年次休暇に対する手当の算定の在り方に、解釈の余地をもたらす一つの要因となる。ただ、そうした議論を見ていく前に、そもそも1996年雇用権法上の「週当たりの支払い」の算定がどのようになされるのか、特に、その算定において鍵となる「通常の労働時間」がどのように判断されてきたのか、ここⅢで確認する。

というのも、1996年雇用権法（あるいは同法が承継した制定法）上の「通常の労働時間」を定める規定については、2以降で詳しく見るように、解釈が争われ、その結果示された判例による解釈が、年次休暇手当の算定のためにも用いられることになったからである。具体的には、Ⅱ 3（3）（iii）で見たような契約に基づく労務提供とそれに対する賃金の支払いを前提として、制定法上の権利の申立てをしようとする被用者は、使用者から支払われる賃金額の内、所定外の労働に対して支払われる部分も、剰員整理手当等の算定に当たって考慮されるべきである、と主張していた。その結果、「通常の労働時間」について定める規定の解釈が判例により示されることになった。このような判例展開の後、1998年労働時間規則上の年次休暇に対する手当での権利についても、労働者から同様の主張がなされ、剰員整理手当の権利をめぐって示された「通常の労働時間」についての解釈の先例が判断の基礎となっていたのである。

以下では、まず、2において、年次休暇に対する手当以外の文脈で、どのように判例が、「週当たりの支払い」の算定のために、「通常の労働時間」を理解してきたのかを検討し、次に、3において、年次休暇に対する手当の算定の文脈でも、2で紹介した先例の示した判断基準が肯定され用いられていたことを確認する。

2 1963年雇用契約法等と完全義務づけ基準

(1) 完全義務づけ基準の定立

1963年雇用権法等における通常の労働時間の算定に当たり、所定外労働が契約によって義務づけられているかを判断基準とすることを明らかにした先例が、次の判決である。

【判決①】 Tarmac Roadstone Holdings Ltd v Peacock [1973] IRLR 157 (CA)

【事実の概要】

申立人Xは、1961年（Xは当時16歳）から1971年まで、被申立人Yに雇われていたが、1971年10月28日に、剰員整理を理由としてYから解雇された。このとき、X・Y間で、1965年剰員整理手当に基づく手当算定の基礎となる通常の労働時間数に争いが生じた。Xは所定外労働時間も含めた57時間を基礎として当該手当が算出されるべきと主張し、他方、Yは、所定労働時間である40時間で当該手当が算出されるべきと主張した。

Xが採用時にYから交付された労働条件記述書（1963年雇用契約法に基づき交付され、契約条項として認定された）によると、Xの通常の労働時間は、関連の協約によると定められ、協約上の規定は小冊子にされていた。当該小冊子の条項によれば、Xが基礎的な時間給率で支払われる通常の労働時間の週は一週間40時間とされていたが、Yが要請する場合には所定外の労働をすることが求められ、その場合には、所定外労働の時間給の率で支払われるとされていた。Xは、実際のところ、週当たり57時間労働を提供しており、給与も上記の率で各時間につき支払われていた。

申立てを受けた労使審判所は、契約内容が当初のものから変更され、Xの所定外労働は絶対的なもの（compulsory）となっていた旨認定した上で、所定外労働の時間に支払われた報酬も剰員整理手当の算定に入れるものとしXの申立てを認容した。上級審も労使審判所の判断を支持したため、Yが控訴院に上訴した。

Yは、控訴院において、労使審判所の所定外労働がXにとって絶対的なものであった、Xが契約上所定外労働をすることが義務づけられていた、という点については認めたが、それが使用者にとっては絶対的なものではなかった、使用者は、Xを使用することを契約上義務づけられてはなかった、したがって、制定法の規定に基づけば、通常の労働時間は40時間である、と主張した。

【判旨】 上訴認容（全員一致）

《Denning記録長官》（Stamp控訴院裁判官、James控訴院裁判官も賛成）

(i) 「問題は、1963年雇用契約法……の解釈に依拠することになる。そこにそれに従って剰員整理手当が算定されるべき『通常の労働時間』の定義が規定されている。」(para. 11)

[1963年法の規定の内容は、以下のとおりである。]

(ii) 「第一に、……使用者はその者を所定外の労働のために使用することが義務づけられず、かつ、被用者もそれに従事することを義務づけられていない場合には、当該所定外労働が各週において規則的に (regularly) 行われていたとしても、任意のものであるとすれば、当該所定外労働は、通常の労働時間には算入されない。」(para. 13)

(iii) 「第二に、確定された絶対的な労働時間数があり、かつ、それに加えて両当事者において確定された所定外労働が義務である場合には——その結果、使用者が所定外労働を依頼することが義務づけられかつ被用者がそれに従事することが義務づけられている場合には、当該確定された所定外労働が、確定された絶対的な労働時間に加えられて、そうして算出される合計時間数が通常の労働時間として算出される。……つまり、『保証された所定外労働』は、通常の労働時間として計算される。」(para. 14)

(iv) 「第三に、確定された絶対的な労働時間があり、かつ、所定外労働が被用者において使用者から要請された場合には義務的なものであるが、使用者においては義務的なものではない場合には——その結果、使用者はその者に所定外労働を要請する権利を有するが、その者に所定外労働を要請することを義務づけられるものではない場合には、当該所定外労働は通常の労働時間の範疇には入ってこない。……なぜなら雇用契約が雇用の時間数を『確定 (fix)』していないからである。当該所定外時間は確定されたものではなく、使用者の選択である。」(para. 15)

(v) 「したがって、私は本上訴を認容する。」(para. 20)

本件において問題となっていたのは、1965年剰員整理手当法に基づき使用者から被用者に対して支払われるべき剰員整理手当の額であり、その算定において用いられる1963年雇用契約法上の「通常の労働時間」の判断のあり方であった。注目されるのは、IVで紹介する判決と対比される点でもあるが、第一に、1963年雇用契約法上の「通常の労働時間」の規定の解釈に問題の焦点が置かれている点である((i))。第二に、制定法の文言の解釈を基礎としつつ、「通常の労働時間」に所定外労働が算入されるかどうかは、雇用契約上それが当事者に義務づけられているか、⁽⁴³⁾ という

⁽⁴³⁾ Astra Emir, n. 29 above, at para. 14. 3.

契約条項の検討による点も注目される。第三に、義務づけられているというためには、それは、両者に義務づけられているものでなければならず、使用者において被用者を所定外労働に従事させることが選択的なものであってはならないとされた。具体的には、「被用者は要請があれば労務を提供することが義務づけられていても、使用者が労務を依頼することが義務づけられていない⁽⁴⁴⁾」というのでは、十分ではない。

このように、「本判決でDenning記録長官は、所定外の労働が……算入されるには、契約において完全に義務づけられるものでなければならぬ⁽⁴⁵⁾」としたのである。本稿では、この算定における判断基準を、「完全義務づけ基準」と呼ぼう。

（２）完全義務づけ基準の踏襲

〔判決①〕は、その後の判決において先例とされ、完全義務づけ基準も踏襲される。

〔判決②〕 Lotus Cars Ltd v Sutcliffe [1982] IRLR 381 (CA)

【事実の概要】

申立人Xらは、被申立人Yによって雇用されていた。X(ら)・Y間の契約書面には、労働時間は「週40時間とし、それに対して、週ごとに20.25ポンドが支払われる」という規定が置かれていた。また、Xらは、当該雇用条項を通知する書面に署名をしていた。当該書面には、「私は、上記の雇用の申込みをここに認識し、上に示された条項と条件と、受領した従業員ハンドブックに記載された条項と条件に同意する。」とあった。

Xらは、剩員整理を理由として解雇され、1965年剩員整理手当法の内容を引きついで1978年の雇用保護統合法に基づき剩員整理手当を受けることが認められるが、当該手当の算定の基礎となる「通常の労働時間」をめぐって、X・Y間で争いが生じた。Xらは、実際になされていた所定外労働も含めた45時間を基礎として剩員整理手当を算定すべきとしたのに対し、Yは、従業員ハンドブックに従い、基礎となる週当たりの労働時間は40時間である旨主張した。Xらの申立てを受けた労使審判所は申立てを認容し、控訴審判所も労使審判所の判断を支持した。Yが控訴院に上訴。

【判旨】 上訴認容（全員一致）

《Cumming Bruce控訴院裁判官》(Dunn控訴院裁判官、Oliver控訴院裁判官が賛成)

⁽⁴⁴⁾ I. Smith, A. Baker, O. Warnock, n. 21 above, at p. 228.

⁽⁴⁵⁾ I. Smith, A. Baker, O. Warnock, n. 21 above, at p. 228.

「本件契約の条項と条件は、全て書面に存在し、雇用契約条項の通知と従業員ハンドブックから集めることができる。」(para. 3)

「最初の問題は、使用者に依頼された場合に余分の5時間を働くことが被用者において義務であったかである。」(para. 23)

「従業員ハンドブックに記載されたすべての条項を勘案すると、私自身は、当該雇用契約は、これは、従業員ハンドブックから集められるものであるところ、確かに、使用者が余分の5時間につき労務を提供するように求めた場合に、いかなる週においても、45時間労務を提供する義務を被用者に課すものであったという解釈を支持する」⁽⁴⁶⁾のであり、また、本上訴を判断するには「必ずしもこの点を判断する必要があるとは考えていないが、……当該解釈が正しいものであると考える用意があると述べておこう」。(para. 24)

「そこで、私は次の問いに答えることになる。すなわち、契約は、使用者に、余分の5時間に對する毎週の支払いを義務づけていたか。」従業員ハンドブックは、剩員整理手当法の文言を採用しているが、「それによって事が済むわけではない。なぜなら、書面契約全体の公正な解釈に基づいて、先述の義務が使用者に課せられていたかどうかの問題だからである。」

「私は、雇用審判所がXらの契約の解釈において誤っていたということ、そして、従業員ハンドブックの条項や、雇用条項の通知を併せ考慮しても、使用者におけるあらゆる週に余分の5時間に対しての支払をする義務を導き出すことは不可能である……。以上の理由より、私は上訴を認容する。」(para.33)

以上の通り、〔判決①〕⁽⁴⁶⁾に続くものとして理解される本控訴院は、雇用控訴審判所の判断を覆して、やはり、契約で使用者側に一定の事柄が義務づけられているかを判断基準としている。ここでは、その判断において基準となる義務の具体的な内容を、使用者が、所定外の労働を依頼する義務とするのではなく、いかなる週においても使用者が所定外労働分に対して支払いをする義務としている。こうして、「通常の労働時間」は、「雇用契約条項により使用者が保証する最小限の労働時間に依拠する」⁽⁴⁷⁾ものとなる。

⁽⁴⁶⁾ I. Smith, A. Baker, O. Warnock, n. 21 above, at p. 228 (footnote 421).

⁽⁴⁷⁾ Gavin Mansfield et. al (eds.), *Blackstone's Employment Law Practice 2019* (OUP, 2019), at para. 32. 57.

3 1998年労働時間規則の適用における完全義務づけ基準の採用

2までで見た、「通常の労働時間」の判断における完全義務づけ基準は、1998年労働時間規則上の年次休暇に対する手当の算定の場合にも、踏襲されることになる。1998年労働時間規則は、先述の通り、1996年雇用権法234条を準用していなかった。しかし、控訴院は、1996年雇用権法234条が年次休暇手当の算定に当たっても適用されるとし、同基準に従って判断することを明らかにしたのである。

[判決③] Bamsey v Albon Engineering [2004] ICR 1083 (CA).

【事実の概要】

本件は、申立人Xらのうちの一人であるX1の申立てを取り上げて判断しているところ、X1は、被申立人Yとの間の契約に基づき労務を提供しており、当該契約により、X1は、週39時間を「基本の」労働時間として保証されていた。他方、当該契約には、相当程度に強制的であったものの、保証されているわけではない、所定外の労働が定められていた。実際のところ、Yの所定外の労務提供の要請に基づき、X1の勤務形態は、週のうち4日が12時間労働、1日が10時間労働というのが常態であった。年次休暇取得前の12週間は、X1は、平均して週60時間労務を提供し、週に330ポンドを得ていた。X1は、1999年12月24日から2000年1月4日まで年次休暇を取得したが、Yは、年次休暇の手当として、週当たり200ポンド弱しか支払わなかった。

以上のような事情の下、Xらは、所定外労働も入れて算出された平均額が週当たりの手当として支払われるべきと考え、Yが1998年労働時間規則に反し、1999年12月24日から2000年1月4日まで取得した、年次休暇に対する手当がYから全て支払われていないとして、雇用審判所に申し立てた。同審判所は、Xらの申立てを棄却した。Xらは、1998年労働時間規則16条の判断において、1996年雇用権法234条の「通常の労働時間」の規定に依拠した点に法的な誤りがあるとして雇用控訴審判所に上訴した。しかし、控訴審判所も、Xらの上訴を棄却し、Xらが控訴院に上訴したのが本件である。

なお、本件における労働時間指令は、1993年労働時間指令⁽⁴⁸⁾である。

【判旨】 上訴棄却（全員一致）

《Auld控訴院裁判官》(May控訴院裁判官、Jacob控訴院裁判官らが賛成)

(48) 2003年労働時間指令との関係については前注19を参照。

(i) 1996年雇用権法220条ないし224条までの規定は、「『週当たりの支払い』が、特に『通常の労働時間』に依拠して、いかに算定されるべきかを規定しているが、それらの規定は、それら自身によっては『通常の労働時間』を定義していないのである。そうした定義を認めることができる唯一の箇所は、同法234条であり、また、同様に『週』という文言の定義を認めることができるのは、235条においてなのである。」(para.5)

(ii) 「一応、234条に〔『通常の労働時間』〕の定義を認めることはできる。……私が『一応』と述べたのは、234条の焦点が、『確定された (fixed)』基本の労働時間を定めるだけでなく、所定外の労働時間も定める、契約にあるからである。所定外の労働が『通常の労働時間』と認められるのは、〔基本の労働時間〕同様に、使用者が当該労働を依頼することを義務づけられ、かつ、被用者がそれを遂行することが義務づけられているという意味で、当該所定外労働が、契約に基づき確定されている場合に限られる。当該定義は、……『通常の労働時間』の文言が『週当たりの支払い』を算出するために用いられ、同法におけるあらゆる文脈で適用されることは明白である。」(para. 7)

(iii) 「1996年雇用権法やその前身である制定法の範疇にある様々な文脈の下での多数の先例が存在し」ている。そうした先例では、「所定外の労働は通常の労働時間の一部ではないと判断されてきた。そうした時間が両当事者において義務的なものでない限り、つまり、使用者により契約に基づいて保証されていてかつ被用者にとっても強制的なものでない限り、それには該当しないと判断されてきた。たとえば、〔判決①〕 Tarmac Roadstone holdings Ltd事件控訴院判決におけるDenning記録長官の判断——通常の労働時間に依拠した乗員整理手当の計算、〔判決②〕 Lotus Car Ltd事件控訴院判決——同様に、乗員整理手当の計算、Spence v Sunderland City Council事件判決（判例集未掲載）——1996年雇用権法1条4項(c)に基づく最初の労働条件記述書についての判断がある。」(para. 8)

(iv) 「私が既に示唆したように、……234条は、あたかも所定外労働がその焦点であるかのように示されたものになっているが、その効果 (effect) は、所定外のものを含むと否とに拘わらず、実際になされた『通常の労働時間』と雇用契約に基づいて『確定された』それとを等号で結ぶというものである。」(para. 9)

(v) 「1996年雇用権法は、……いかなる文脈においても、労働時間指令が要請する形での労働時間の取扱いを、規定するところはない。ゆえに労働時間指令を実施する必要性から、イギリスは、1998年の上記規則で実現したのである。」「労働時間規則16条は『週』や『週当たりの支払い』を『通

⁽⁴⁹⁾ 同判決も、〔判決①〕に従うものである。

常の労働時間』その他に依拠して定義するものではない。同規則の起案者が、1996年雇用権法の第221条ないし224条を、労働時間規則16条2項で明示的に準用している中で、それらの規定と1996年雇用権法中にあるそれらの規定に適用される規定、すなわち、234条と235条も含めて、……適用されるものであると考えていないかぎり、これらは驚くべき省略である。」(para.13)

(vi) 「決定的な問いは、労働時間規則16条の適切な解釈に基づき、……1996年雇用権法234条に規定される『通常の労働時間』の定義を組み込むことができるかという点である……。もしそうであるならば、本上訴は棄却されるということは、両当事者において一致するところである……。」(para. 14.)

(vii) 「労働時間指令は、労働者の有給の年次休暇の権利に言及する一方で、手当がどのように算定されるべきかについて言及するところはない。指令は、その点を、『国内立法と／や慣行によって』加盟各国が対処すべき事柄として委ねている。」(para. 19)

「1998年労働時間規則の機能を基礎づける労働時間指令の主たる目的は、最低限の要請を示すことで、労働者らの安全と健康のよりよい保護を確保し、また同目的に資するものとして、労働者らに十分な休暇を保障することを目指す第7条の、よりよい保護を確保することにあることは、明らかである。同様に、そうした目的の達成を否定するあるいは阻害するようなことは、国内における立法等によりなされるべきではないことも、明らかである……。」(para. 20)

(viii) 「雇用権法220条から、第234条も含め、同法第14部の諸規定が、『週当たりの支払い』の文言が計算される方法を規定しているということは明らかである……。……第221条ないし224条、そして、234条の上記分析から、所定外労働がなされた場合において、契約が使用者に被用者に労務を依頼することを要請し、かつ、被用者がそれをなすことを求めるものであるものについてのみ、『週当たりの支払い』の算定のために、『通常の労働時間』として算入される。……所定外労働時間が発生している事案において、第234条なしでは、所定外労働が算入されるかどうかは事案ごとの判断によることになり不明確であり、……第234条のないままでは、問題は審判所の事実に関する問題になることになる。」(para. 27)

(ix) 「私の考えでは、所定外労働が生じた場合に、1996年雇用権法221条から224条に付与されるのと同じ意味を1998年労働時間規則における『週当たりの支払い』に認める解釈が、Xらの弁護士(Hendy弁護士)が主張するように、そうした解釈に反する目的的解释を要請している指令の主たる……目的を侵害するものであるとするような根拠は、指令の中には何ら存在しない。」(para. 34)

「指令の明らかな目的は、……労働環境と労働者の健康の保護の機運を高めることにある。……

そして、指令の第7条は、加盟各国に、労働者が少なくとも四週間の休暇を取得できることを確保するものであり、明確に、労働者らの健康を念頭においている。しかし、私は、指令の中に、指令が加盟各国に、指令を実施するに当たり、労働者らが、労働者らが契約上稼得することを保証され、かつ、実際に労務提供において稼得した支払い以上のものを、労働者らの年次休暇期間中に得ることができるよう求めるものであるという根拠となり得るものを、認められない。」(para. 35)

(x) 「Hendy弁護士は、法の目的 (policy) の問題として、もし労働者が、彼の通常の週給よりも相当程度低い金額しか休暇手当として保障されないのであれば、当該労働者は、経済的な圧迫を受けて、認められる全休暇よりも少ない休暇しか取得できなくなるであろう、と主張する。Hendy弁護士は、無節操な (unscrupulous) 使用者は、被用者に申し込む雇用契約上の基本となる労働時間を少なくすることにより労働することと休暇の権利との間のそうした不均衡の利を図ろうとするのが、尤もである、と言うのである。」(para. 47)

「私の考えでは、労働時間指令の観点から考えて、Hendy弁護士の指摘するような、1996年雇用権法、1998年労働時間規則の解釈に助力しうる、濫用 (abuse) の点に関する点は見当たらない。」(para. 49)

このように、控訴院は、1998年労働時間規則が規定する年次休暇に対する手当の額の算定においても、規則が明示していないにも関わらず、1996年雇用権法上の「通常の労働時間」を規定する同法234条を準用するとした。

細かく見ていくと、まず、判旨 (i) で、1998年労働時間規則が準用している1996年雇用権法221条ないし224条が「通常の労働時間」という概念を多用しているのに、それら自身は「通常の労働時間」という概念の定義をしていないことを述べる。そうすると、1996年雇用権法において「通常の労働時間」を定義する234条の準用の可否が問題となるが、そもそも234条はいかにして「通常の労働時間」を定義するものか、その意味するところは何か、を判旨 (ii) ないし (iv) で確認している。判旨 (ii) は、1996年雇用権法234条が、判断の焦点を契約に置くものであることを確認する。また、先に見た〔判決①〕や〔判決②〕も引きながら、「通常の労働時間」の定義の具体的な意義を確認し ((iii))、1996年234条の規定は、「実際になされた『通常の労働時間』と雇用契約に基づいて『確定された』それとを等号で結ぶもの」とする ((iv))。したがって、仮に、1998年労働時間規則上の年次休暇手当の算定に当たり、1996年雇用権法234条が準用されるならば、「通常の労働

時間」は完全義務づけ基準によるべきことになる。

次に、控訴院は、1998年労働時間規則16条に基づく年次休暇に対する手当の算定に当たり、1996年雇用権法の準用が認められるのかの検討に入っていく（(v) ないし (vii)）。判旨は、労働時間指令自体の規定の仕方から、手当の算定のあり方がイギリスにおける立法作用に委ねられることを確認した上で、(vi) で「決定的な問い」が労働時間規則第16条の解釈によって、1996年雇用権法234条の「通常の労働時間」の定義を組み込むことができるかであるとする。判旨 (vii) は再度労働時間指令を振り返り、同指令と同7条の目的（労働者らの安全と健康の保護と十分な休暇の保障）を確認し、国内法がこうした目的を阻害してはならないことを指摘する。こうして、1996年雇用権法234条を準用する際の大枠としての基準を労働時間指令の目的で設定したのである。

では、1996年雇用権法の解釈規定（とりわけ同法234条）を、1998年労働時間規則の解釈規定として準用することが認められるのか。この点、判旨 (viii) は、1996年雇用権法の第14部の構造と221条ないし224条等、そして、234条の内容の分析を基礎として、また、「通常の労働時間」の基準を234条以外に求める弊害にも触れ、1998年労働時間規則が221条ないし224条を準用する以上、234条も準用されるとの結論を導き出している。こうして、1998年労働時間規則上の年次休暇手当の算定に当たっても、「通常の労働時間」は、完全義務づけ基準により判断されることが示された。

最後に、控訴院は、X側のHendy弁護士の主張に応じて、本判決が採用した解釈と指令ないし法の目的との関係について述べているところ（(ix)・(x)）、その判旨はIVで紹介する諸判決と対照的なものとなっており、以下の二点が注目される。

第一に、指令の目的についての理解である。控訴院は、労働時間指令の目的が、四週間の年次休暇を労働者が取得できるようにすることにあると解し、休暇取得による労働者の健康の維持・増進こそが指令が直接目的とするところと解している。その一方で、控訴院は、休暇期間中の労働者の手当のレベルは、労働時間指令やそれを前提とした国内法の解釈により直接的に規律できる問題としては理解していない。控訴院は、制限的ではあるかもしれないが、指令の文言から読み取れる限りの

ことから、以上のように指令の目的と意義を理解している。

第二に、使用者の契約条項の「濫用 (abuse)」の危険とその危険の実現によって労働者の休暇取得が妨げられる（手当のレベルが下がる）ことについても、労働時間指令の観点からは、別の解釈をとるべき点が見当たらないとしている。この点でも、労働時間指令の文言に忠実に、そうした濫用を念頭に置いた解釈をとることを否定している。

4 小括

イギリスの年次休暇手当の算定において重要な概念となる「通常の労働時間」は、1996年雇用権法上の「通常の労働時間」の算定規定についてと同様に、契約上当事者が完全に義務づけられたか否かが判断基準とされた。そこで、1996年雇用権法上の「一週間の支払い」を算定する基礎となる「通常の労働時間」を考へるにあたって、人々が「まずやらなければならないことは、雇用契約の検討」⁽⁵⁰⁾であり、したがって、問題は、「基本的な、契約の解釈の問題」⁽⁵¹⁾となった。

IV 欧州司法裁判所における年次休暇手当の権利の法的性格・目的と手当のレベルの提示

Ⅲのように、イギリス国内で、年次休暇に対する手当の権利が考えられている間は、手当の算定において基礎となる、「通常の労働時間」は契約（特に義務の確定性）に基づき判断されていた。

ところが、イギリス国内を出て、欧州司法裁判所において年次休暇とそれに対する手当の権利についての判例法が展開し、変化が迫られるようになる。この変化の要因としては、欧州司法裁判所において、年次休暇とそれに対する手当の権利の法的性格と目的が示されたことが大きい。ここⅢでは、そうした欧州司法裁判所の判例法の展開を見る。

⁽⁵⁰⁾ Astra Emir, n. 29 above, at para. 14. 2.

⁽⁵¹⁾ I. Smith, A. Baker, O. Warnock, n. 21 above, at para. 3. 5. 4. 1.

1 年次休暇・手当の権利の目的

年次休暇とそれに対する手当の権利の目的を理解する上で重要な法務官意見⁽⁵²⁾と先決裁定が、次の、Robinson-Steele事件において示された。もっとも、同事件は、本稿の追っている年次休暇手当の算定自体が問題となった事案ではない。同事件では、断続的に労務を提供する者について実務上しばしばなされる⁽⁵³⁾、年次休暇に対する手当を基本給に組み込む給与の支払い形態（‘rolled-up’の形態）が、年次休暇の取得を妨げるものとして労働時間指令に反するかが問題となった。その判断の中で、本稿でも重要となってくる年次休暇とそれに対する手当の権利の目的が示された。

〔先決裁定①〕 Robinson-Steele v R D Retail Services Ltd; Clarke v Frank Staddon Ltd (Cases C-131/04 and C-257/04), EU: C: 2006: 177, [2006] IRLR 386

【事実の概要】

申立人Xは、被申立人Yに、2002年4月19日から2003年12月19日まで、期間の定めのある契約を締結・更新して雇用されていた。その契約の内、2003年6月29日からの雇用契約は、臨時の被用者の場合には、継続的に就労した時間の量に応じて年次有給休暇の権利が認められる旨規定していた。当該契約には、さらに、臨時的従業員の有給休暇の権利に関する支払いが、通常の時給の支払いに加え、約8パーセント加算してなされることについての、Xの同意があった。

約8パーセント加算は、数字としては、労働者が3か月継続的に労務を提供して得られる1週間の支払いの額とぴったりと一致するものであった（もし1年間継続して労務を提供すれば、4週間の支払いになる）。Xは、週払いであったところ、給与明細には「給与の支払いは休暇と傷病休暇日に対する補償を含むものである」旨の規定があった。

Xは、2004年1月13日、XがYに20か月労務を提供してきて、上記のとおり、「包括的な」年次休暇支払いのみを受け、したがって、Xは、休暇を取得することができなかった、つまり、手当が完全に払われなかったために休暇取得ができなかったのであり、違法である旨雇用審判所に申立てた。

雇用審判所は、特に2003年労働時間指令7条についての国内法の解釈が分かれていると考え、欧

⁽⁵²⁾ 法務官意見は、裁判所が判決を下す前に裁判所に提出され、これは「裁判官を拘束するものではないが、裁判所が判決を下す際に参考にされる」ものである（中西優美子『EU法』〔新世社、2016〕72頁。）。

⁽⁵³⁾ I. Smith, A. Baker, O. Warnock, n. 21 above, at p. 378 (para. 53.8.4).

州司法裁判所に先決裁定を付託した。先決裁定に先立って、法務官意見が提出された（法務官意見の意義については、注52を参照）。

【法務官意見要旨】

《Stix-Hackl法務官》

(i) 「個人間の紛争において、国内法は共同体法に適合的に解釈されるべきであるという原則が、共同体法が完全にその効力を発揮するための欠くことのできない原則を構成している。」(para. 44)

「要するに、国内裁判所と審判所は、ともに基本的に、……労働時間指令7条に基づく有給の年次休暇の権利が、休暇手当を組み込んだ合意を、原則として認めるものではないかどうか、について知ることを求めているものである。

当該問いに答えようとする、まずは、労働時間指令第7条に基づく有給の年次休暇の権利の内容とレベルが検討されなければならない。次の段階は、どの範囲で契約上の合意がその権利に逆行することができるのか、である。」(para. 45)

(ii) 「労働時間指令の目的は、とりわけ労働時間についての国内における基準（approximation）設定によって、労働者の生活と労働条件の改善に向けた最低限の要求を設定することにある。」本裁判所は、第一に、労働時間指令の法的基礎と、第二に、労働時間指令に付された序文の第一、第四、第七、第八の説明文の文言、そして、労働時間指令1条1項の文言から上記目的を導き出す。(para. 51)

「以上の規定によれば、共同体全体における労働時間の構成を調和させること（harmonisation）によって、最低限の休息期間と十分な休憩を保障し、以て労働者の安全と健康のよりよい保護を図ることができるのである。」(para. 52)

「しかし、労働者の安全と健康の達成されるべきさらなる保護のためには、労働者が実際に規定された休息期間を与えられることが必要なのであり、それゆえにまた、年次休暇が与えられることが必要なのである。このために、労働時間指令7条2項は、金銭の支払いによって最低限の年次休暇を置き換えることを禁止した。」(para. 53)

「休暇の権利の効果的な付与は、また、労働者が彼に認められるべき休暇を実際に取得し得る地位に置かれ、かつ、たとえば、実際上の圧迫によって休暇を取得することを妨げられないことを意味する。それが、休暇中に支払いを継続すること、言い換えると、最低限の有給の年次休暇を保障することの目的である。」(para. 54)

【裁定要旨】

「労働時間指令第7条1項により求められる年次休暇手当は、労働者が彼の有する休暇を、実際に取得することを可能にすることを意図したものである。」(para. 49)

「当該規定の『有給の年次休暇』という文言は、労働時間指令の意味における年次休暇の期間につき、報酬が維持されなければならない、ということの意味している。言い換えると、労働者は、当該休息の期間につき、通常の報酬（normal remuneration）を受け取らなければならない。」(para. 50)

本件において、欧州司法裁判所は、年次休暇の権利とそれに対する手当の目的について積極的に明らかにしている。

上記法務官は、まず、指令を実施するために立法された制定法の規定を適用する際に、「国内法は共同体法に適合的に解釈されるべき」として、「労働時間指令7条に基づく有給の年次休暇の権利の内容とレベル」を示す必要があることを述べる((i))。

次に、法務官は、「労働時間指令の目的」を検討し、その目的が加盟国の国内法により「労働者の生活と労働条件の改善に向けた最低限の要求〔の〕設定」にあることを確認する。その具体的な内容と労働時間指令7条2項の意義（実際に年休を取得することの必要を満たすための条文であること）を示した上で、年次休暇に対する手当の権利の目的も明らかにしている。年次休暇手当の権利は、労働者が実際上の圧迫を受けないように「休暇中に支払いの継続」を保障し、結果として、労働者が「休暇を実際に取得しうる」ことを目的としているものとして、整理することができよう((ii))。

そして、先決裁定も、同様に、年次休暇手当の目的を、労働者が休暇を実際に取得できるようにするものと理解し、休暇期間中、労働者の報酬が維持されなければならない、労働者は「通常の報酬（normal remuneration）を受け取らなければならない」としている。

2 報酬維持基準と判断方法の提示

1のように、労働時間指令の基本的な目的と、その検討を経て見出される年次休暇手当の目的とが、欧州司法裁判所により積極的に明らかにされた。そして、欧州司法裁判所において、そのような年次休暇手当の目的が、年次休暇に対する手当の

算定規定をめぐる解釈に組み込まれ、さらに展開されたのが、〔先決裁定②〕である。

(1) 権利の法的性格・目的と手当のレベル

法務官意見と先決裁定とを合わせると非常に長いものとなるため、ここでは、まず、法務官意見を紹介する。そこにおいて年次休暇の権利と休暇に対する手当の権利の法的性格と目的の観点から、手当の算定に当たって「報酬維持基準」を採用すべきことが示された ((1))。

〔先決裁定②〕 *British Airways Plc v Williams* (Case C-155/10), ECLI: EU: C: 2011: 588, [2011] IRLR 948.

【事実の概要】

本件は、民間航空産業においてパイロットとして勤務する者に関する事案である。欧州では、航空関連の諸団体が、民間航空産業に従事する勤務地の異動を前提とする労働者 (mobile worker) の労働時間のあり方について締結した欧州協定 (the European Agreement) (以下、「本件欧州協定」。) が存在している。本件欧州協定の第3条1項2項は、対象の労働者が少なくとも四週間の有給の年次休暇の資格を有することや、年休に代えた金銭の支払いが認められないこと等、1993年労働時間指令 (2003年労働時間指令との関係については前注19を参照。) と同様の定めを置いていた。同欧州協定の実施のために、EC指令 (2000/79/EC) (以下、「本件指令」。) が採択され、イギリスでは、同指令に基づく義務を実施するために、2004年民間航空産業 (労働時間) 規則が制定され、同規則が、民間航空産業で従事する乗務員の4週間の年次有給休暇の権利を規定していた。また、同規則は、一か月あたりの乗務員の年間労働時間数の上限も規定していた。しかし、当該規則は、1998年労働時間規則同様、年次休暇の手当についての性格やレベルについて定める規定は置いていなかった。

申立人Xらは、被申立人である民間の航空会社Yに雇用されていたパイロットであり、雇用条項は、Xらの所属する組合であるUとYとの間で2005年に締結された労働協約 (MOA) に拠っている。MOAは、一か月あたりの乗務時間を規定する別の労働協約と合わせて、パイロットの報酬を三つの部分から構成していた。第一が、固定の年間給与部分であり、第二 (FPS) と第三 (TAFB) の部分は、補足的な支払部分であり、これらは変動しうるものであった。その内、FPSは勤務した飛行時間 (飛行ルートと割り当てにより長さが決定する) に応じて支払われ、TAFBは所属ベースから離れた時間に応じて支払われていた。

X・Y間の契約条項を規律するMOAは、年次休暇についての支払いは、上記第一の固定の年間給与部分のみから構成されるとしていた。しかし、Xらは、EU法と国内法に基づき、Xらは上記三つの全ての給与の要素に基づく一週間分の支払いが認められるべきであると主張し、イギリス国内で争い最高裁判所にまで至ったところ、同最高裁判所が2003年指令7条についての解釈が不明であるとして、欧州司法裁判所に先決裁定を求めて付託した。先決裁定に先立ち、Trstenjak法務官が意見を提出した（本件欧州協定や本件指令と労働時間指令との関係は、下記法務官意見要旨（ii）で述べられる。）。

【法務官意見】

《Trstenjak法務官》

(i) 本件における基本的な問題

「本件は、本裁判所にすべての労働者の年次有給休暇の権利についての判例法を展開する機会をもたらした。」 (para. 28.)

(ii) 年次有給休暇の権利の性格と意義に関するEU法の規定

「EU基本権憲章にすべての労働者の有給の年次休暇の権利が規定されているという事実によって、同権利が基本権を構成するということを確かかつ決定的に確認させられる。」リスボン条約の発効により、年次有給休暇の権利について定めるEU基本権憲章31条2項の規定は、「EU法秩序の中で第一次法（primary law）としての確定的な位置づけを獲得した。このことは、憲章の第51条において規定される基本的権利との関係の観点から、この局面でEUの諸機関によって採択された諸立法行為は、今や、同31条2項を参照して評価しなければならないということを意味している。加盟国もまた、今後は、EU法を実施する以上は、同31条2項に拘束される」。(para. 31.)

「2003年労働時間指令7条は、1993年労働時間指令7条の文言を修正せずに」引き継いだものであり、「判例法の中で裁判所は同じ規範的な価値を付与してきたのである。」同規定も本件指令も、「年次休暇についての支払のレベルに関しての明示的なルールを規定していない。」(para. 32.)

「本裁判所が、労働時間指令7条の解釈に関して今日まで判例法において展開してきた諸原則を、本件欧州協定の第3条に置き換えることを妨げるものは存在しない。」 (para. 43)

(iii) 休暇期間中の継続した報酬の支払い

(a) 「有給の年次休暇の権利の重要性は、本裁判所の判例法において長く認識されてきた。当該権利は、デロゲーション（derogations）の余地がなく、かつ、その実行において、国内の有効な立法が1993年労働時間指令及び後継の2003年労働時間指令それ自体によって明示的に示された範囲にと

どまることが求められる、EU社会法（EU social law）のとりわけ重要な原則そのものであると考えられなければならないということが、確立した判例法である。当該有給の年次休暇の権利を第二次法〔労働時間指令〕に安置することにより、EU立法議会はすべての加盟国において、労働者が、『その者の健康と安全の有効な保護を確保するという観点から』、実際に休息の期間を享受するようになることを、確実にしようとしたのである。有給の年次休暇の権利の目的は、休息をとることと、解放（relaxation）と余暇（leisure）の期間を享受することを、労働者に可能にすることにある。」（para. 44）

(b) 労働時間指令も本件指令も休暇手当のレベル等を明示する規定は置いていない。「しかし、本裁判所の判例法の分析により、EU法の下で、いかなる要請が休暇手当によって充たされるべきであるかについての重要な指針（guidance）が示される。」（para. 45）

「〔先決裁定①〕Robinson-Steel事件における判断が、第一に準用されなければならない。当該事件の判断において、本裁判所は、労働時間指令が『一つの権利の二つの側面』として、年次休暇の権利と休暇手当の権利とを扱おうとした。その最初の重要な法的判断は、以下の叙述からすぐに導かれるものである。すなわち、……各権利は互いに切り離せるものではないという考えを取ることから、……休暇手当の支払の権利は、加盟各国によるEU法の実施に当たり、〔年次休暇の権利と〕同様に、逸脱される（derogated）ことは許されない。この観点から、2003年労働時間指令7条は、当該指令が明示的にデロゲーションを認める規定ではないということが、指摘されなければならない。同7条は、法においてであろうと契約においてであろうと、労働者の不利益に逸脱が認められるものではないから」、「休暇手当の支払いに関するEU法上の権利は、性質において強行的なもの（mandatory）である」という考え方は、原則として、是認される。さらに言えば、判例法に則して、EUの社会法の原則は、それはとりわけ重要なものと考えられるところ、それが制限的に解釈されることも認められない、ということ念頭に置かなければならない。」（para. 46）

(c) 「年次休暇に対する支払いの要件の目的は、労働者を、そうした休暇中において、『報酬に関し、労務を提供している期間と同等の地位に』置くことである。私の考えでは、本裁判所の休暇手当のレベルについてのさらなる理解は、〔先決裁定①〕Robinson-Steel事件先決裁定の第50パラグラフに明示的に判示されており、それは、1993年労働時間指令7条1項の『有給の年次休暇』の文言は、『指令の規定する年次休暇の期間中、報酬が維持されなければならない』ということの意味する、というものであった。さらに、これらの表現の解釈について残る不明確性は、後続の明確化（言い換え）、すなわち、『労働者らはその者たちの通常の報酬を当該休息の期間に受け取らなければならない（強

調一法務官』という言い換えによって、払しょくされなければならない。この明確化は、休暇手当のレベルが通常の報酬のレベルに、正に対応するものでなければならない、ということの意味するものとして受け止められなければならない。」(para. 47)

〔先決裁定①〕Robinson-Steel事件における争点は本件のそれとは異なるが、同判決の第50パラグラフにおいて示された判断は、一般的な文言で示され、当該事案の特定の状況に限定されない。「むしろ、それは、一般的に適用されるものであることを意図されてなされており、したがって、関連の問題に判断を下す際にも考慮に入れられなければならない。」(para. 49)

先例において共通しているのは、指令の目的が、不適切な実施によって妨げられてはならない、ということである。「特に、この点に関し、労働者が、その者の年次休暇の権利を行使するとしたことの結果として、何らの不利益を被ることはない、ということを保証する必要がある。そのような不利益の主たる例として、労働者の年次休暇の権利行使を妨げることになる経済上の損失……がある。」(para. 51)

(d) 「以上の検討からして、以下のように結論される。EU法は、……休暇手当をどのように決定するかについて十分に明確な規定を有している。それらの規定に従い、休暇手当は、いずれにせよ報酬のレベルに相当するものでなければならない。」(para. 52)

(iv) 「休暇手当は、最低限の生活の要請 (minimum subsistence requirement) に依拠して算定されない。」

「年次休暇期間に対する報酬の維持は、究極的には、年次休暇の回復促進機能に効果的な保護を与えることが意図されたものである。いずれにせよ、労働時間指令7条の、裁判所の判例法において確立している、指令の意義と目的に沿った解釈は、最低限の生存要求に基づく休暇手当の算定を禁じている。休暇手当が、労働者が単に彼の有給休暇の権利の行使を妨げられないことを確保するのに十分な金額のみに依拠して算定されたならば、それは、判例法に合致するものではない。第一に、そのような算定方法は、当該年次休暇における『報酬の維持』を構成することはないであろう。むしろ、そうした解釈は、裁判所によって示された条件に事後的に変更を加えるものとなる……。第二に、そのような解釈の影響により、労働者らにとって、EU全体の最低限の調和 (harmonisation) の要請や、法的確定性 (certainty) の要請を、充たすことのない法的立場 (legal position) を作り出すことになる。」(para. 53)

(v) 加盟各国に認められる立法の範囲

EU法の検討から、「EU法の下で反対の趣旨の要請がなければ、加盟各国は、原則として、それら

の国内法において、基本的な支払いと労働者らが彼らが行った労務に応じて受領する様々な補足的な手当とに、報酬を分けることを許容する規定を置くことは自由である。」(para. 67)

この法務官意見は、年次有給休暇の権利についての判例法を展開する機会であることを明示して示されたものであり、また、イギリス国内の判決でも引用される部分であり、重要である。

(i) EU基本権憲章に根拠づけられる有給の年次休暇の権利

①法務官は、有給の年次休暇の権利が、第一次法としてのEU基本権憲章に根拠づけられる法的性格のものであることを確認している ((ii))。したがって、意見に現れているように、加盟国もまた、EU法の実施にあたり、当該権利に最優先の規範として拘束されることになる。

(ii) 権利の規範的な価値と目的

次に、②1993年労働時間指令と2003年労働時間指令の各7条の判例法における規範的な価値の同一性を指摘している ((ii))。その上で、③労働時間指令7条が明示的には年次休暇についての支払いのレベルに関する規定を置いていないことを確認している ((ii))。

そして、④いずれの労働時間指令についても、有給の年次休暇の権利の重要性が判例法において認められてきたこと、デロゲーションも認められていないこと、とりわけ、それがEU社会法の重要な原則そのものであることを確認している ((iii) (a))。

さらに、⑤有給の年次休暇の権利自体の目的を明らかにしている。すなわち、上記基礎を有する有給の年次休暇の権利であるが、これは、労働者の健康と安全の保護の確保という観点から認められるものであり、「有給の年次休暇の権利の目的は、休息をとることと、解放と余暇の期間を享受することを、労働者に可能にすることにある」としている ((iii) (a))。

(iii) 年次休暇手当についての指針と手当の権利の強行的な性格

法務官意見は、⑥判例法の分析により、年次休暇手当に対する要請についての「重要な指針」を提示する。この中で、〔先決裁定①〕Robinson-Steele事件裁定に依拠して、判例法において、年次休暇の権利とそれに対する手当の権利が同根のも

のであり、原則として、加盟国が指令の実施において、手当の権利の逸脱を許されないものと理解されていることを示す。そして、休暇手当の支払いに関するEU法上の権利は、強行的な法的性質のものであり、EU社会法の観点から、制限的な解釈も許されないことが明らかにされる（(iii) (b)）。

(iv) 「通常の報酬レベル」の確保と根拠

こうして、年次休暇手当の権利の法的性質を明らかにした上で、そうした権利としての性格を有する手当に求められる機能ないし目的を明らかにする。すなわち、⑦休暇手当は、労働者を、休暇中においても、報酬の点で労務を提供している期間と同等の（comparable）地位に置くこと、を目的としたものである（(iii) (c)）。では、報酬の点で労務を提供している期間と同等の地位に置くとはいかなることを意味するのか、どのような手当で支払われるべきなのか。これらの点につき、法務官は、〔先決裁定①〕（第50パラグラフ）の文言（明確化）に依拠して、「休暇手当のレベルが通常の報酬のレベルに、正に対応するものでなければならない」と理解されていると述べるのである（(iii) (c)）。このように、本判決は、本件と事案は異なるが、年次休暇手当の権利の基礎を明らかにした〔先決裁定①〕に依拠し、「通常の報酬のレベル」という基準を導き出したのである（以下、「報酬維持基準」とする。）。

とはいえ、なぜ「通常の報酬レベル」に基準を求めなければならないのか。特に、イギリスの1996年雇用権法の規定を準用する際には、議論は「通常の労働時間」をどのように決定すべきかということになりそうである。たしかに、この点が不明確なままとなっているのは、イギリスの最高裁の付託自体が年次休暇の手当のレベルを問うものであったからということもある。とはいえ、なぜ「報酬」のレベルに焦点を当てるべきなのかについて、法務官の意見から規範的な根拠を見出すことが可能である。すなわち、法務官は、⑧労働者が年次休暇の権利を行使する結果として、不利益を被らないことを保障する必要がある、とりわけ、権利行使を妨げるような経済上の損失を被らないことを保障する必要があるとする（(iii) (c)）。

そして、以上から、法務官は、⑨EU法のレベルで年次休暇手当をどのように決定するかが十分に明確に規定されているといえと結論し、「それらの規定に従い、休暇手当は、いずれにせよ報酬のレベルに相当するものでなければならない」とし

た ((iii) (b))。つまり、EU法において明示の規定はないが、基本権憲章や判例法に基づけば、上記の休暇手当についてのレベルが規定されているといえる、と結論しているのである。

(v) 報酬の維持と最低限の生活の要請との違い

さらに、法務官は、⑩休暇手当が最低限の生活の要請に依拠して算定されるものであってはならないという。あくまで、労務提供をしているときの「報酬の維持」のレベルが法の求めるところである ((iv))。そうでなければ、EU全体における権利の最低基準の設定に不調和をもたらし、労働者らの法的立場に不安定性をもたらすことになる。それはEU法に反するものなのである ((iv))。法務官の報酬維持基準はこのような意味での最低限を超えるものであることを要求するものである。

(vi) 契約条項による支払いの区分と判断の基準

ただし、法務官は、⑪報酬自体を基本的な支払いと補足的な手当に分けることを許容する規定を置くことは認められるとしている ((v))。EU法の観点からは、問題は、そうした報酬の区分けではなく、年次休暇の手当のレベルにある、ということであろう。

(2) 報酬維持基準の適用と支払いの構成要素

(1) で法務官意見が示した報酬維持基準は、次にみるとおり、裁定自体においても肯定される。ただ、前記法務官意見は、加盟国が契約当事者に契約上の労務に対する支払いをどのように構成するのかについて自由とさせることは、労働時間指令の観点からは、「自由である」としていた。そうすると、イギリス国内で、特にその点を規制する法律はないから、当事者は、基本的に契約上の報酬の構成要素を自由に決定できることになる。だとすれば、年次休暇手当の算定に当たり、報酬維持基準を採用するとしても、具体的にどのように報酬の各構成要素を算入するとすべきかが、問題となる。そこで、報酬維持基準の具体的な適用にあたってのさらなる指針が重要となる。以下では、法務官意見に沿って先決裁定が報酬維持基準を採用している点と、そうした具体的な適用に当たっての指針を示した点を中心に、先決裁定を確認する。

〔先決裁定②〕 **British Airways Plc v Williams (Case C-155/10)**, ECLI: EU: C: 2011: 588, [2011] IRLR 948.

【事実の概要】 前掲〔先決裁定②〕を参照。

【裁定要旨】

(i) 「Trstenjak法務官が……述べたとおり、……年次休暇に関して支払われる報酬は、原則として、労働者が受領する通常の報酬に相当するように (correspond to) 決定されなければならない。……また、当該労働者が当該休暇を取らないという重大な危険がないという状況を十分に確保するに過ぎない額の手当は、EU法の要請を充たすものにならない。」 (para. 21)

(ii) (a) 「しかしながら、労働者によって受け取られる報酬はいくつかの構成要素からなり、当該通常の報酬の決定、つまり、当該労働者が彼の年次休暇中に得ることができる額の決定は、個別の分析を要請するものである。」 (para. 22)

(b) 「その観点から、労働者の通常の報酬の構造は、そのようなものとして、加盟国の法によって定められる規定と慣行によって決定されるのではあるが、その構造は、当該労働者の休息と解放の期間に、当該労働者の使用 (employment) が実現すると支払われる報酬と同等の経済的な条件を享受するという、労働者の権利に影響を与えることができないのである。」 (para. 23)

「したがって、当該労働者が当該労働者の雇用契約に基づいて遂行することが求められる業務の履行に本質的に結びつく (linked intrinsically) 不便さに対して支払われるような、たとえば、航空機パイロットであれば飛行時間のような、労働者の全報酬額の計算において算入されることが定められる金額に影響を与えるものも、当該労働者が年次休暇期間中に付与されるべき金額の算定に当たり、必ず考慮されなければならない。」 (para. 24)

(c) 「反対に、当該労働者の全報酬の構成要素のうち、当該労働者が当該労働者の雇用契約に基づき遂行することが求められる業務の履行の際に生じる一時的または付随的な費用を賄うことに純粋に向けられたものについては、たとえばパイロットが帰属ベースから離れるために費やす時間に結びついた諸費用などは、年次休暇中に支払われるべき手当の算定において考慮される必要はない。」 (para. 25)

(d) 「当該労働者の報酬の全額を構成している様々な構成要素とその者がその者の雇用契約に基づき遂行することが求められる業務の履行との本質的な結びつき (intrinsic link) を評価するのは、国内裁判所である。その評価は、考慮されるべきと考えられる関連の期間の平均を基礎とし、かつ、上述の判例法によって確立した原則の観点から、なされるべきである。」 (para. 26)

(e) 「以上を確認した上で、本裁判所が、以前において、航空機の会社にパーサーとして労務を提供し、妊娠を理由として一時的に地上勤務に配転された労働者は、彼女の基本給の維持だけでなく、彼女の被用者としての専門的な地位に関する補足的な手当についても、得る資格があると判示していることが指摘されなければならない。そうであるから、彼女の先任性 (seniority)、勤続の長さ、及び専門的な資格に関する手当は、維持されなければならなかった……。また、同判例法は、勤務を免除され休暇を付与された妊娠労働者にも適用されているのである……。」 (para. 27)

上記の「報酬の全体の構成要素に加えて、航空機パイロットの人的及び専門的な地位に関連する全ての構成要素は、労働者の有給の年次休暇の期間維持されなければならない。」 (para. 28)

(f) 「最後に、2003年労働時間指令と本件欧州協定が、年次休暇中の労働者の権利についての最低限の保護のみを定めるものであることも指摘されなければならない。」 (para. 29)

本件裁定も、法務官意見の法解釈に基本的に賛成し報酬維持基準を採用していることは明らかである ((i))。

(i) 裁定における「本質的な結びつき」基準と位置づけ

そして、裁定要旨 (ii) 以下で、労働者の報酬が複数の構成要素からなる場合の「通常の報酬」とそれと同等のものとされるべき手当の額の決定とが、いかになされるべきかを簡潔に示している点が注目される。その箇所では裁定が用いた「本質的な結びつき」という基準が、Vで見るイギリスの国内における判例で問題となるため、裁定要旨 (ii) 以降の内容を詳しくみてみよう。

まず、裁定は、労働者の通常の報酬の構造が、基本的には加盟国内の立法や慣行に従ったものであれば否定されないことを明言する ((ii) (b))。しかし、EU法の観点からは、その構造が、「当該労働者の休息と解放の期間」に「当該労働者の使用が実現すると支払われる報酬と同等の経済的な条件を享受する」という労働者の権利に影響を与えられない、としている。労働者の報酬の構造は、当事者の契約規定によって決定されると解されるところ、ここからわかるように、そうした設定も、指令の定める年次休暇手当の権利の内実に影響を与えることは許されないのである。

したがって、本裁定が第24パラグラフで述べるところでは、「当該労働者が当該労働者の雇用契約に基づいて遂行することが求められる業務の履行に本質的に結び

つ〔く〕時間だけでなく、パイロットの飛行時間のように、必ずしも確約されておらず、また、変動してしまうが、当該労働者の報酬額の決定において考慮されるものも、年次休暇手当の算定において考慮されなければならないことになる（(ii) (b)）。つまり、労働者の契約において確定的なものでない時間やそれに対する金額も考慮されることになる。

では、そうした時間や金額の全てが考慮されるのかというと、そうではない。たしかに、パイロットの飛行時間やそれに対する金額のように、報酬において常態的に算入されるものは休暇手当の算定において考慮されなければならない。しかし、「反対に」、労働者の報酬を構成するものであって、かつ、契約に基づく業務の履行に伴って使用者から労働者に支払われる金銭であっても、それが、「業務の履行の際に生じる一時的または付随的な費用を賄うことに純粋に向けられたものである」場合には、それが年次休暇手当の算定において考慮されることはないのである（(ii) (c)）。

このように、契約に基づくものであることは前提としながらも、また、契約において求められる業務の履行との本質的な結びつきを重要な一つの判断要素としつつも、判断が、その基準のみによるものではないことが明らかにされている。年次休暇手当の算定において考慮されるか否かは、「本質的な結びつき」を重要な基準としつつも、表現が難しいが、常態的な報酬を構成するかというような、補完的もしくは包括的な基準にもよるべきものなのである。

もっとも、「本質的な結びつき」という基準（(ii) (d)）は、判断全体の方向性を示すような一応の基準を示していると思われる。そして、この基準を充たすものかどうかという判断それ自身については、以上を前提に、個別の事案を受けることになる国内裁判所に委ねられることになる（(ii) (d)）。

(ii) 労務提供と直接かかわりのない報酬の取扱い

「以上を確認した上で」（(ii) (e)）、さらに、裁定は、雇用契約に基づき遂行することが求められる業務の履行とは直接的に関係なく支払われる報酬の構成要素の取扱いについても述べている（(ii) (e) 以下）。その判断では、妊娠に起因して勤務をしていない労働者に対する支払いの構成要素が示され、労働者に対して「人的及び専門的な地位に関連する全ての構成要素」も年次休暇手当の算定において算

入されなければならないとされている ((ii) (e))。このように、本裁定は、実際の労務提供の有無とは関係ないが、手当の算定に当たり考慮される支払の構成要素があること、そして、算入の基準も示した。

「最後に」、このような手厚いように思われる年次休暇手当の算定も、「最低限の保護」としての権利の解釈から導かれるものであることを確認する ((ii) (f))。したがって、以上を下回ることはEU法の観点から、許容されない。

V 国内裁判所における報酬維持基準の受容と契約内容の断片化への懸念

IVで見た〔先決裁定②〕Williams事件における、法務官意見と裁定が、イギリス国内における法律規定の解釈に受け入れられていくことになる⁽⁵⁴⁾。そして、本稿冒頭で触れた、プラットフォームを介して労務を提供する、ゼロ時間契約や呼び出し労働といった、様々な用語を用いて表現される就労形態の場合についても、欧州司法裁判所の示した年次休暇手当をめぐる解釈の射程が議論されてきている。

Vでは、2以降で、〔先決裁定②〕で示された法の解釈がどのようにイギリス国内における解釈に落とし込まれていくのかを見ていく。しかし、その前に、それらの判決が解釈に当たり考慮することを明言する、イギリスにおけるゼロ時間契約に基づく労務提供について概観し、年次休暇手当の算定においていかなる法的論点が生じうるのか見ておこう (1)。

1 プラットフォームを介したゼロ時間契約に基づく労務提供

(1) プラットフォームを介した就労の流れ

現在では既に広く普及し理解が共有されているところと解されるが、簡単に本稿で取り上げるプラットフォームを介した労務提供の流れを示す。たとえばUberの例をとると、労務提供の流れは以下のようなものになる。

⁽⁵⁴⁾ なお、〔先決裁定②〕に従い、同事件で、イギリス最高裁判所は、控訴院の判断を覆し、雇用審判所と控訴審判所の判断を復活させている (British Airways Plc. v Williams [2012] IRLR 1014 (SC)). (See also Ian I. Smith, A. Baker, O. Warnock, n. 21 above, at p. 379 (para. 5. 3. 8. 5)).

⁽⁵⁵⁾ 様々な就労形態の分類については、前注3・毛塚論文を参照。

⁽⁵⁶⁾ Uber B.V. (“UBV”) & Ors v Aslam [2018] EWCA Civ 2748, [2019] IRLR 257を参考にしてはいるが、特に関係する法主体を少なくするなど、事案を簡略化している。

まず、Uber（プラットフォーム）の提供するドライバー用のアプリを、ドライバーとして労務を提供したい労務提供者が自身の電子機器にダウンロードし、アプリで自身をプラットフォームに登録する。そして、Uberの顧客用アプリで顧客がドライバーの手配を依頼すると、プラットフォームを介して顧客の依頼が労務提供者の電子機器内のアプリに届けられる。そこで、労務提供者は、依頼を受ける場合はアプリ上所定の作業を行って、顧客の下に行き、当該顧客の要望に従って顧客を運ぶ。顧客はアプリを通じて支払いを済ませ、労務提供者は、Uberから、当該労務提供に関し、報酬に関する取り決めに基づき算出された報酬を得る。以上が大まかな流れである。

より具体的な労務提供のあり方を見ていくと問題の所在が分かってくるので、さらに詳細を確認しよう。まず、ドライバーは、自らの携帯等の電子機器にダウンロードしているアプリに、自分の都合に応じてログインし、アプリを通じて依頼を受けられる状態になる。そして、プラットフォームで機能するアルゴリズムが、各アプリを通じて電子機器から得られるドライバーや顧客の位置情報等に基づいて、ログイン中のドライバーの中から、当該顧客に最適なドライバーを選出する。この結果、顧客からの依頼がドライバーのアプリに通知される。依頼の通知を受けたドライバーが、当該依頼を受ける場合には、アプリ上で承諾し、アプリから提供される顧客情報をもとに当該顧客の下に向かい、労務を提供し、労務提供が完了するとその旨アプリ上で所定の作業を行い、当該顧客についての労務提供を完了させる。ドライバーがさらに依頼を受けたい場合にはそのままログイン状態を継続し、アプリから依頼が来るのを待つことになる（いったんログアウトしてさらにログインすることも可能である）。また、ドライバーに対する報酬は、後日、Uberからドライバーの口座に振り込まれる。

（２）ゼロ時間契約をめぐる時間の不確定性と「通常の労働時間」

（i）ゼロ時間契約の内容

上記のような労務提供の関係を、当事者、とりわけプラットフォームが、個別の当事者間の法的関係（あるいは事実上の関係）として設定するのが、プラットフォームを提供する会社と労務提供者が締結する契約または取り決めにおいてである。そして、それが典型的には、ゼロ時間契約と呼ばれる当事者間の取り決め

である。もっとも、ゼロ時間契約と重複するような表現も様々に展開しているところである。すなわち、「予備兵 (reservist)」、「呼び出し (on-call)」、「要請があるときに限定した (as and when)」契約、「常用的臨時」、「キータイム」労働者、「ミニ・マックス」労働者など様々な呼称が用いられているとされる。⁽⁵⁷⁾ 結局、「ゼロ時間契約というラベルは、不安定な労務提供の広がりを表すのに便利な簡略表現 (shorthand)⁽⁵⁸⁾」に過ぎず、それが問題にされている取り決めあるいは就労実態の全てを表すわけではない。とはいえ、その用語は、「ゼロ時間」という言葉で、問題の重要な特徴を表している。

では、なぜ「ゼロ時間」と称されるかという点、契約において確定的な労務提供の時間数が何ら定められていないからである。⁽⁵⁹⁾ プラットフォーマーは、労務提供者と関係を開始する際に、多くは定型の書面を用意して、書面に、何度も、「ログインすることは強制されない」、「ログインしてもログアウトすることは自由である」、「労務提供の依頼が来ても断ることは自由である」といった条項を入れ込むため、ゼロ時間契約を取り交わしても、労務提供者は何ら拘束されていないように思われる。

しかも、そうした書面の条項の例からもわかるように、ゼロ時間契約と称されるものをプラットフォームと労務提供者とが締結したとしても、労務提供者はアプリに届く依頼 (申込み) に承諾をするかについて自由である。そうすると、そもそも、イギリスの契約法の観点からは、当事者間に義務の相互性 (契約の成立要件としての約因) がないとされ、ゼロ時間契約を締結しただけでは当事者間で契約は成立していない、契約関係すらない、と評価されるのである。⁽⁶⁰⁾

(ii) ゼロ時間契約と「通常の労働時間」

もっとも、実際に労務を提供している時間については、点的にはであっても、労働者の契約が成立しているとして、1998年労働時間規則上の労働者であることが認められうる。⁽⁶¹⁾ しかし、ゼロ時間契約の場合には、ⅢやⅣで見た事例のように、契約において一週間40時間といった「基本の労働時間」と、それ以外の「所定外」の

⁽⁵⁷⁾ Abi Adams, Zoe Adams and Jeremias Prassl, 'Legitimizing Precarity: Zero Hours Contracts in the United Kingdom' in Michelle O'Sullivan et al. *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Springer, 2019), at p. 43.

⁽⁵⁸⁾ Abi Adams, Zoe Adams and Jeremias Prassl, n. 57 above, at p. 43.

⁽⁵⁹⁾ Abi Adams, Zoe Adams and Jeremias Prassl, n. 57 above, at p. 42.

⁽⁶⁰⁾ Carmichael v National Power plc [1999] UKHL 47, [1999] ICR 1226.

⁽⁶¹⁾ 前注56・Uber事件控訴院判決。

労働時間が定められているわけでもない。むしろ、ゼロ時間契約を前提とした労務提供の全てが、これまで「所定外」労働について問題となったような、任意性が認められる就労と思われる。こうして、ゼロ時間契約に基づいて労務を提供する者について、本稿が見てきた「通常の労働時間」が算定されうるのか、が問題として意識されよう。

2 報酬維持基準の受容と契約内容の断片化への懸念

(1) 国内における基準の受容と契約内容の断片化への懸念

さて、年次休暇手当の算定につき、欧州司法裁判所からイギリス国内に議論が戻ると、〔先決裁定②〕の示した原則と判断基準に従った判断がなされていく。そして、2015年には、Bear Scotland Ltd v Fulton 事件控訴審判断において、控訴審判断所は、欧州司法裁判所の判例法に沿って、「保証の無い所定外労働（使用者によって保証されているわけではないが、労働者が依頼を受けた場合に強制的なもの）」が、年次休暇手当の算定において算入されるとした⁽⁶²⁾。ただ、「どちら側にも義務的でない、完全に任意の所定外労働」に関しては、判断が残されていた⁽⁶⁴⁾。そのような完全に任意の所定外労働が問題となった事案において、以下に見る判決は、ゼロ時間契約と呼ばれるような取り決めに関し「通常の労働時間」が問題となった事案でないにもかかわらず、ゼロ時間契約に基づき労務を提供する者をめぐる懸念を示し、法解釈を示した。

〔判決④〕Dudley Metropolitan Borough Council v Willetts [2017] IRLR 870 (EAT)

【事実の概要】

申立人Xらは、公的機関である被申立人Yの被用者として、様々な職務内容を遂行する者であった。Xらの労働時間数は契約上決定されていた（多くの場合1週間に37時間）。また、契約上、多くのXらが、2ないし4時間の所定外労働をする権利を有していた。以上に加えて、Xらは、Xらの雇用契約によって労務を提供することが求められない、追加的な業務を任意で遂行していた。そのような要請に基づく（on-call）追加的な所定外の労務提供は、Xらが、自分たちの都合に合わせて勤

⁽⁶²⁾ Bear Scotland Ltd v Fulton [2015] IRLR 15 (EAT).

⁽⁶³⁾ Ian Smith, 'Employment law brief' (2017) 167 NLJ 7760, at p. 11.

⁽⁶⁴⁾ Ibid.

務に就いたり、それから外れたりできるという意味で、完全に任意のものであり、使用者の側には労務提供を労働者に強制する権限はなかった。

このような状況において、Xらが、通常引き受けられている「任意の」労務提供に対する支払いの手当算入からの排除は、EUの判例法で示された優越的原則（overriding principle）、すなわち、年次休暇に関する支払いが、労務を提供しているときの報酬に相当するものになるように通常の報酬が維持されなければならないという原則に、合致していない、そうした支払いを排除することは、経済的な面で不利益に繋がり、また、労働者の年次休暇の取得を妨げないし妨げうるものであり、不当であると考えた。そこで、Xらは、上記の全くの任意の労務提供に対する支払が年次休暇手当の算定に含まれるべきであると、雇用審判所に申し立てたところ、雇用審判所が申立てを認容したため、Yが雇用控訴審判所に上訴したのが本件である。

控訴審判所において、Yは、〔先決裁定②〕が、報酬として算入するかどうかの判断基準として、問題の支払いと当該労務提供者が当該雇用契約に基づいて遂行することが求められる仕事の履行との間の「本質的な結びつき」を定める基準を用いており、それに従うべきであると主張した。

【判旨】 上訴棄却

◀Simler雇用裁判官（控訴審判所長官）▶

(i) 「本上訴は、イギリス中の労働者の年次有給休暇に影響のある重要な問題を提起するものである。すなわち、完全に任意的な所定外労働について支払われる金銭が1998年労働時間規則13条に規定される年次休暇に対して支給される手当の計算における労働者の『通常の報酬』を構成するものとして取り扱われるべきか否かという問題である。」 (para. 1)

(ii) 「被用者が、『通常の労働時間』を有しているかどうかを判断するには、1996年雇用権法234条を検討する必要がある。」 (para.12)

「1998年労働時間規則と1996年雇用権法に関しては、Xは、〔実際において〕通常の労働時間を有していたとしても、1996年雇用権法234条の意味において通常の労働時間を有しているとは認められず、したがって、それらへの支払いは、年次休暇手当の算定のための過当たりの支払いには含まれない。しかしながら、本上訴では、……国内裁判所が解釈において従うことが求められる義務に則し、労働時間規則の適合的解釈が可能であることは、当事者が一致して認めている。」 (para. 14)

「いずれにせよ、〔Yが公的機関である〕本件においては、労働時間指令7条が直接的に効力を有する。したがって、労働時間指令7条の適切な意味と効果（effect）が問題であり、支払いの関連の要素がその範疇に入るかどうか問題なのである。」 (para. 14.)

(iii) 「EU法は、通常の（契約のものでない〔not contractual〕）報酬が、第7条によって保障されている年次休暇の4週間において維持されなければならないということを、求めるものである。この全体にかかる原則（overarching principle）は、当該手当が、労務を提供しているときに『労働者が受け取る通常の報酬に相当する（correspond to）』ものでなければならない、ということの意味する（〔先決裁定②〕Williams事件先決裁定、等を参照）。この要件の目的は、労働者が休暇の取得により経済的な不利益を被らず、また、そうした不利益の結果、このようなデロゲーションの余地のない重要な権利を行使することを妨げることのない状況を、確保することである。」（para. 37）

(iv) 「こうして、……〔先決裁定②〕Williams事件で、欧州司法裁判所は、Trstenjak法務官の結論を明示的に是認し、裁定の第24パラグラフにおいて、上記全体にかかる原則の適用を制限する効果を有することになる厳格な基準（narrower test）を立てようとしなかった。」（para. 38）

「上記原則を定立した際に、欧州司法裁判所は、支払いを異なる要素に分けることによって、年次休暇に関する『通常の支払い』を受け取る労働者らの権利に影響を与えることはできないことを明確にした。各事案において、上記原則の観点と休暇手当が労務に従事しているときの報酬に相当（し、かつ、単に広い意味で同等であるというものではないと）するように、通常の報酬を維持するという労働時間指令7条の目的の観点から、支払いを構成する関連の要素が、評価されなければならない（〔先決裁定②〕Williams事件先決裁定第22パラグラフと第23パラグラフ）。」（para. 39）

「さらに、『通常の』ものとして算入される支払いには、十分な期間にわたって支払われてきていることが求められる。これは、事実と程度の問題となる。必ずしも常に支払われるものではない項目や例外的な項目は、この目的ゆえに算入されない。しかし、恒常的に定期的に一定の期間にわたって支払われている項目は、算入される。」（para. 40）

(v) 「〔先決裁定②〕Williams事件の第24パラグラフは、Yの主張するような「雇用契約に基づき強制される形で引き受けられた義務の履行と支払いとの結びつきによって認められる『通常の報酬』という、単独あるいは絶対的な基準を定立したものではない。また、第24パラグラフは、全体にかかる原則の適用を制限したのでもない。もし、支払いと契約に基づき求められる業務の履行との間の本質的な結びつきが存在すれば、それが当該支払いが通常の報酬に算入されるのに決定的な要件となる。〔しかし、〕それは、一つの決定的な基準ではあるが、唯一の決定的な基準ではない（強調—Simler長官）。そのような本質的な結びつきの欠如が、自動的にそのような支払いを算入から除外するものではない。そのことは、先任性、勤続の長さ、専門的な資格に関する支払いのように、個人についての属人的な支払いが、たとえそれらの支払いが必ずしも労働者が雇用契約に基づいて遂

行することが求められる業務の履行に結びついていないとか、あるいは、そうした業務の不便さをもたらす側面に結びついていないといった場合でも、通常の報酬として算入されるという事実を支持されている。」(para. 41)

「〔先決裁定②〕Williams事件において、欧州司法裁判所は、支払いが本質的に使用者のために申立人がなす労務に本質的に結びついたものか、あるいはXらが……償還される費用かどうかを判断していた。また、同裁判所は、当該労務が契約の下で強制的に求められるものであったか、任意的なものであったかは、判断していないのである。」(para. 42)

(vi) 「さらに言う、原則として通常引き受けられている任意的な労務提供に対する支払いの除外は、通常の報酬についての過度に厳格な解釈となってしまうことになり、その結果、休暇手当のレベルを最低限のものにするように、支払いを異なる構成要素に断片化する危険 (risk of fragmenting) を生じさせるものである。それは、労働者らが経済的な不利益を被るため、労働時間指令7条の基底にある目的に反する形で、年次休暇に関する権利を行使することを阻害するかもしれない危険に帰着する。それは、〔先決裁定②〕Trstenjak法務官によって認められた危険、すなわち、使用者が人為的に契約における基本となる労働時間を低く設定し、それ以外の労働時間を、有給の年次休暇に関し算入されなくてもよい『任意的な所定外労働』として区別するという危険を、もたらすであろう。これは、現在のゼロ時間契約の急増 (proliferation) が実証しているように、……現実的なものなのである。」(para. 43)

「もし私が間違っていて、かつ、〔Yが主張するように、〕本質的な結びつき、すなわち、問題の支払いと労務提供者がその者の雇用契約に基づき遂行することが求められる業務との間の結びつき、が求められるとすれば、私は、その基準は本件において充たされると考える。雇用契約なくしては、任意的な所定外労働に向けてなされる個別の合意も取り決めも、存在することはないのである。義務も、遂行される業務も、どちらの場合でも、〔それぞれが成り立つかについて、〕同じように言うことができる。その意味で、雇用契約が傘契約 (umbrella contract) を構築するということと思われる。個別の勤務に従事する前の地位がいかなるものであろうと、いったんXらが任意の所定外労働の勤務に従事する、あるいは、待機義務や呼び出しを受ける時間を開始したならば、労働者らはたとえ個別の合意や取り決めによっても、雇用契約に基づいて要請される業務を遂行しているのである。なされた支払いは、すべて直接に彼らの雇用契約に基づき履行することが求められる業務に結びついており、いったんそれらの期間あるいは待機の時間が開始したならば、彼らは契約によって、所定外労働をすることあるいは待機若しくは呼び出しを待つことを要請される被用者の立

場と異なる地位にあるのではないのである。」(para. 46)

以上の判旨が、基本的に、とくに〔先決裁定②〕等の欧州司法裁判所の判例法に従ったものとなっていることは明らかであろう。また、本控訴審判所は、「イギリス中の労働者の年次有給休暇に影響のある重要な問題を提起する」事案として受け止めている（(i)）。判断を示したのは、雇用控訴審判所長官でもあり、本判決の実際の重要性が看取される。そして、国内における労働時間指令の法的意義と1998年労働時間規則の解釈として、注目されるのは、以下の点である。

(i) 2003年労働時間指令と1996年雇用権法234条の適合的解釈

第一に、イギリス国内の制定法、すなわち、1996年雇用権法上の規定（特に234条）を、「週当たりの支払い」の算定基礎となる「通常の労働時間」の算定に当たり用いるのか、という点について判断している点である（(ii)）。

判旨は、「通常の労働時間」の有無の判断に当たって、1996年雇用権法234条を検討する必要があるとしているので（(ii)）、ひとまずは、1996年雇用権法234条を1998年労働時間規則上の年次休暇手当の算定においても用いるかに思われる。

しかしながら、本件では、使用者が公的機関であった。そのため、2003年労働時間指令は当事者間に直接に効力を有する⁽⁶⁵⁾（(ii)）。Simler長官は、その点を確認するが、国内法が労働時間指令と適合的に解釈されうること確認する⁽⁶⁶⁾（(ii)）。そうして、本件の処理に求められるEU法（労働時間指令）の解釈を示していく。

(ii) 完全義務づけ基準の否定と通常の報酬の維持基準の支持

第二に、〔先決裁定②〕に従って労働時間指令上の年次休暇とそれに対する手当の権利についての理解が示されている点である。すなわち、判旨は、労働時間指令の求めるところは、休暇期間における「通常の（契約のものでない）」報酬の維持である（報酬維持基準）とする。そして、これが全体にかかる原則とされ、〔先決裁定②〕に従って、当該期間中に受け取るべき報酬が、労働者が労務を提供しているときに受け取る通常の報酬に相当するものでなければならないこと、そして、この要件の目的が、労働者の休暇取得による経済的な不利益の回避と重要性の高い権

⁽⁶⁵⁾ H. Collins, K.D. Ewing, and A. McColgan, n. 38 above, at p. 315.

⁽⁶⁶⁾ Ibid.

利行使の実効性の確保であることを示す ((iii))。

ただ、国内法(1998年労働時間規則と1996年雇用権法)の適用が問題となる際、従来の契約による完全義務づけ基準と、上記第二の点で確認した全体にかかる原則の下定立される基準との具体的な関係をどのように理解すべきか気になるところである。本件では、前述のとおり(第一の点参照)、この点は直接問題とはならないのであるが、本判決は、その点について、第三に、〔先決裁定②〕が原則の適用を狭めるような「厳格な基準」を否定したとして((iii))、EU法の下での基準がより広いものであることを示唆している。したがって、純粹に1998年労働時間規則の適用が争われる事案でも、上記の報酬維持基準に沿った解釈がなされなければならないと判示しているものと解される。⁽⁶⁷⁾

第四に、やはり、〔先決裁定②〕が示した通り、報酬維持基準に基づく判断の下では、労働者の通常の報酬が様々な要素に分けられることはあっても、「各事案において、全体にかかる原則の観点と休暇手当が労務に従事しているときの報酬に相当」するように「通常の報酬を維持する」という労働時間指令7条の目的の観点から、各構成要素は判断されなければならない((iv))。契約上支払われることが確定されているかという観点ではなくて、「通常の報酬を維持する」という観点から、各構成要素を算入するかどうか判断されなければならないのである。したがって、「通常の」ものとして算入されるかの判断においては、十分な期間にわたって支払われてきたかが問題になる((iv))。こうして、Ⅲの〔判決③〕で用いられた完全義務づけ基準は後景に退き、報酬維持基準が前面に現れる。

(iii) 本質的な結びつき基準の位置づけの確認

第五に、本件で使用者側が判断基準とすべきと主張していた雇用契約に基づき義務づけられている業務の履行と支払いとの「本質的な結びつき」は、以上の判断において考慮されることはあるが、上述のとおり労働時間指令の判例法における解釈はより広い解釈である。したがって、本質的な結びつきは、充足されると「一つの決定的な基準〔となるもの〕ではあるが、唯一の決定的な基準ではない」((v))。

⁽⁶⁷⁾ See H. Collins, K.D. Ewing, and A. McColgan, n. 38 above, at p. 315 and I. Smith, A. Baker, O. Warnock, n. 21 above, at para. 5.3.8.5.

(iv) 契約内容の断片化の危険

本稿の関心から特に注目されるのが、次の部分である。判旨は、第六に、ゼロ時間契約に触れながら、使用者が契約内容进行操作し、支払いを異なる構成要素に断片化する危険 (risk of fragmenting) を指摘する ((vi))。そして、このような危険は、ゼロ時間契約の急増からして、まさに現実的な危険とされる。1 (2) で述べたように、ゼロ時間契約の下では、労務提供を依頼する、あるいは、その依頼を承諾するかも自由であり、確定的な労働時間が認められにくい。そのような取り決めの下での労務提供について、完全義務づけ基準によって判断するとすれば、「通常の労働時間」が全く認められなくなってしまう可能性がある。

本判決は、こうした点を考慮して通常の報酬の支払い基準の意義や効果を理解しないと、休暇手当のレベルが低位なものにされることが可能となって、労働者らに経済的な不利益をもたらし、労働時間指令7条の目的に反するとしたのである。

(v) 契約上の義務と遂行される業務との関係

以上のように報酬維持基準が年次休暇手当の算定の基準となるから、Ⅲで見たように契約上の義務の法的性格は判断において重要でなくなる。ただ、契約上の義務の存在や法的性格は手当算定の判断において、何ら意義を有しないのだろうか。その観点から注目されるのが、Simler長官が、労働時間指令の解釈につき「私が間違っていて」かつ「本質的な結びつき」が要件であるなら、として契約上の義務と遂行される業務との関係を述べている点である ((vi))。

ここで、Simler長官は、以上の解釈においても下敷きとなっていると解される契約構造についての基本的な理解を明らかにしている。すなわち、まず、「雇用契約なくしては、任意的な所定外労働に向けてなされる個別の合意も取り決めも存在することはない」としている。ここでは、いかなる業務の遂行も、雇用契約を前提としていることが示されている。したがって、いかなる業務の遂行も、雇用契約に基づく義務の結果に過ぎない。

たしかに、業務の遂行が認められる場合に、個別の業務の遂行の基礎となる継続的な雇用契約 (判旨のいう傘契約) が存在する場合もある。しかし、そのような継続的な契約が存在せずに、個別の労務提供ごとに雇用契約が締結される場合もある。このように、「個別の勤務に従事する前の地位」は契約的なものである場合

もあれば、単に事実的に取り決めを交わしたものに基づき認められる（契約ではない）地位の場合もある。

こうして、勤務に従事する前の法的地位が、「いかなるものであろうと」、「いったん」労務提供者らが「任意の所定外労働の勤務に従事する、あるいは、待機義務や呼び出しを受ける時間を開始したならば、労働者らはたとえ、個別の合意や取り決めによらずとも、〔当該労務遂行においては〕、雇用契約に基づいて要請される業務を遂行している」といえる（iv）。

このように、関連の期間全体の個別の労務提供の基礎となる傘契約と呼ばれるような継続的な雇用契約がある場合であれ、あるいは、個別の労務提供ごとの個別の雇用契約がある場合であれ、業務の遂行は契約上の義務の履行の帰結である。したがって、仮にSimler長官が間違っていて、「本質的な結びつき」が判断基準となるとしても、そうした業務の遂行について、契約上の義務との本質的な結びつきを認めることができる、というわけである。

もちろん、ここでいう「本質的な結びつき」は、Ⅲで見たような完全に契約当事者が労務提供の依頼や提供を義務づけられるというレベルのものを要求するものではない。Simler長官は、EU法における判例法に従うと、「本質的な結びつき」が、契約上の義務のレベルでもより緩やかな形で認められることを、法の解釈として示したのである。

ここでの最初の問い、すなわち、報酬維持基準の下での契約上の義務の意義という問いに帰ろう。この点、たしかに、年次休暇手当の算定に当たり「通常の労働時間」に算入されるのに、当該義務の契約上の法的性格は重要ではない。しかし、算入の前提としてなお、当該時間やそれに対する支払いは、契約上の義務に根拠づけられたものでなければならず、やはり契約上の義務は意義を有する。

（２）控訴院による肯定と強調されるリスク

（１）のように控訴審判所の長官が判断を示した後に、〔判決④〕の後に示されたある欧州司法裁判所の判断⁽⁶⁸⁾が示された。それが、年次休暇手当の算定に所定外の労働に対して支払われた報酬を、例外的なものとし、原則としては通常の報酬を

⁽⁶⁸⁾ Hein v Albert Holzkamm GmbH G-385/17, [2018] EUECJ C-385/17.

構成しないと判示したかのように思われる余地があったため、若干混乱が生じた。⁽⁶⁹⁾そこで、イギリスの控訴院が、事柄の重要性を示して使用者の上訴を許可し、判断を示したのが次の判決である。控訴院は、ゼロ時間契約への言及部分も含めて、〔判決④〕 Simler 長官の判断を全面的に肯定した。

なお、本判決も、ゼロ時間契約に関する事案ではない。

〔判決⑤〕 East of England Ambulance Service NHS Trust v Neil Flowers [2019] EWCA Civ 947 (CA), [2019] IRLR 798.

【事実の概要】

申立人Xらは、救急サービスを提供する被申立人Yに雇用され、救急サービスの電話の処理など、勤務時間終了後に完遂する必要がある業務を遂行する場合、非保証所定外労働を行っていた。そのような場合には、当該業務を完遂する義務が勤務時間の終了後も継続していたとされ、当該時間に対して被用者は、超過勤務に対する支払いを得ていた。

これとは別に、Yの被用者らは、任意の所定外労働も依頼されており、この任意の所定外労働をするかどうかは、被用者らの自由に完全に委ねられていた。

Xらが、雇用審判所に、Xらの年次休暇手当からYによる違法な控除がなされているとして、すなわち、上記両所定外労働を年次休暇に対する手当の額の算定において算入すべきであるとして、主位的にXらの契約条項に基づき、予備的には2003年労働時間指令7条に基づき、申立てをなした。

なお、本件では、Yの公共サービスを提供する性格から、1998年労働時間規則だけではなく、2003年労働時間指令7条に基づく申立てもがなされている。

雇用審判所は、Yの主張を容れて、YはXらの年次休暇に対する手当の額の算定において、非保証所定外労働については算入すべきだが、任意の所定外労働については算入する必要はないとした。そこで、Xらが、雇用控訴審判所に上訴した。同審判所において、Soole雇用裁判官は、〔判決④〕 Willetts事件判決に従って、Xらの契約条項に基づく上訴だけでなく労働時間指令に基づく上訴も認容した。Bean控訴院裁判官が、普遍的な重要性を有する問題に係るものであるとして、控訴院への上訴の許可を与え、Yが控訴院に上訴したのが本件である。

【判旨】 上訴棄却（全員一致）

⁽⁶⁹⁾ Ian Smith, 'Employment law brief' (2019) 169 (7847) NLJ 9, at p. 9.

《Bean控訴院裁判官》(Asplin控訴院裁判官、Nicola Davies控訴院裁判官らが賛成)

「厳密に言えば、以下の労働時間指令に基づく法的地位の検討は不要である。しかし、私が本控訴院への上訴の許可を与えた理由は、Yに〔判決④〕Willets事件におけるSimler控訴審判所長官の判断が誤りであると主張させることを可能することであったからであること、そして、当該問題が本件の当事者に限定されない「労働力人口全体の中の被用者にとって影響があるものであることから、私は、この点についても判断するべきである」と考える。」「使用者らは、〔判決④〕Willets事件における判断が正しいのかどうかを知る必要がある。」(para. 21)

(中略)

「私は、Simler長官の明確かつ説得力のある分析に同意し、かつ、何も加える点がないということに満足することになる。欧州司法裁判所の判例法は明確に、各事案における問題が、労働のパターンが、十分に規則的で、当該労働に関してなされる支払が通常の報酬に至るほどに確実であるかが問題であるとしている。そこには、当該労働時間が契約に基づいて強制的なものであるという特別の要件は存在しない。」(para. 32)

「〔先決裁定②〕Williams事件でTrstenjak法務官が、また、〔判決④〕Willets事件でSimler長官が指摘したように、休暇手当の算定から任意の所定外労働を除外することは、使用者に、人為的に契約上の基本的な労働時間の程度を低く設定し、それによって、それ以外の労働時間を『所定外』のものと同様に分類するように鼓舞してしまう危険を実現することになるであろう。私は、Simler長官に賛成し、イギリスにおいては確実に認められる、ゼロ時間契約に傾斜する現在の傾向からして、そのように考えることは現実離れしているというものではなく、むしろ……まさに現実的なものであると考えるのである。ゼロ時間契約の下で労務を提供する労働者は、たとえ1年間にわたって週30時間とか40時間とか平均して労務を提供していたとしても、有給休暇の権利を全く得られなくなるだろう。」(para. 42)

「本件は確かにゼロ時間あるいは非常に少ない労働時間の契約の事案ではない。しかし、そのような契約の広範な(widespread)利用を、欧州司法裁判所が述べた事柄を解説するに際して、考慮に入れておかなければならないのである。」(para 43)

以上の通り、控訴院は、事案の重要性を確認した上で、〔判決④〕Willets事件におけるSimler長官の判断を全面的に支持した。その際、欧州司法裁判所の判例法に従えば、「通常の労働時間」の判断が、当該時間の規則性に求められること、そして、

「当該労働時間が契約に基づいて強制的なものであるという特別の要件は存在しない」ということを確認している。控訴院は、Ⅲまでで見た完全義務づけ基準ではなく、〔判決④〕と同様のEU法の判例法に従った解釈と報酬維持基準によることを明らかにしたのである。こうして、「我々には、今や、原則として任意の所定外の労働時間は〔通常の労働時間に〕含まれることになるという控訴院の先例がある」⁽⁷⁰⁾。

さらに、控訴院は、〔先決裁定②〕Williams事件や〔判決④〕Willetts事件で、法務官や長官が指摘した点、すなわち、契約条項による支払いのあり方の断片化の危険を指摘している。そして、Bean控訴院裁判官は、Simler長官に賛成し、イギリスにおけるゼロ時間契約の広がる状況を念頭に、こうした危険を「まさに現実的なもの」と解し、法解釈において「考慮に入れておかなければならない」としたのである。

ところで、Ⅲで見た〔判決③〕Bamsey事件で、労働者側のHendy弁護士は、法の目的の問題として、もし労働者が、彼の通常の週休よりも相当程度低い金額しか休暇手当として保障されないのであれば、当該労働者は、経済的な圧迫を受けて、認められる全休暇よりも少ない休暇しか取得できなくなるであろう、と主張していた。このとき、Hendy弁護士は、無節操な使用者は、被用者に申し込む雇用契約上の基本となる労働時間を少なくすることにより労働することと休暇の権利との間のそうした不均衡の利を図ろうとするのが尤もだ、と主張していたのである。しかし、これに対して、当時の控訴院は、「労働時間指令の観点から考えて、1996年雇用権法、1998年労働時間規則の解釈に助力しうる、濫用の点に関する点は見当たらない」と応えていた。こうした以前の控訴院の見方からすると、本控訴院の見方は、文字通り百八十度変化したように解される。⁽⁷¹⁾

3 小括

ここⅤでの考察から、少なくとも現段階の年次休暇に対する手当の算定をめぐる判例の解釈が明らかになった。ここ3では、Ⅲ・Ⅳでの考察結果にも触れつつ、

⁽⁷⁰⁾ Ibid.

⁽⁷¹⁾ この点、〔先決裁定②〕においても、1996年雇用権法上の「通常の労働時間」の算定規定（同234条）と報酬維持基準とがどのように繋がるのか、必ずしも明確にされていたようには思われず、その点で疑問も残る。解釈に当たっての見方がこのように変化することについて、労働時間指令、イギリス国内の制定法、契約法との関係につき、さらなる議論が俟たれる。

現在の判例における理解を小括する。もっとも、そうした判例展開が、EU法の規制の及ぶ領域では問題が上手く処理されることを示すから、かえってその範疇の外に広がる伝統的なイギリス労働法によって規制される範疇における問題を意識させるものとなる。そして、その点がむしろ本稿でイギリス労働法における議論から析出したい点であるのだが、それは次のⅥでまとめて論じることとし、ここでは、これまでの考察の結果をまとめることにしたい。

(1) 年次休暇手当の権利の目的と「通常の労働時間」の解釈

Ⅲで見たように、契約上の義務の法的性格を基準とする「通常の労働時間」の解釈（完全義務づけ基準）が展開していた。しかし、Ⅳで見たように、欧州司法裁判所で労働時間指令に定められる年次有給休暇の権利の法的性質（強行性）や目的及び規定内容が明らかにされ、最終的に、それらに則した国内法の解釈が示されることになった（2）。

(i) 労働者の健康と安全の保護と年次休暇手当の権利の目的・手当レベル

欧州司法裁判所によれば、年次休暇の権利の目的は、労働者の健康と安全の保護の観点を背景とした、「休息をとることと、解放と余暇の期間を享受することを、労働者に可能にすること」にある。そして、労働時間指令において年次休暇中に手当が支払われるものとされたことの目的は、休暇期間中に、労働者を、「報酬に関し、労務を提供している期間と同等の地位に」置くこととされた。そして、手当のレベルについては、具体的には、労働者らの「通常の報酬」を基準とする、あるいは、休暇を取得することによって労働者が経済的損失を被るなど休暇取得を取りやめることがないように、報酬が維持されるレベルであるべきことが示された。また、契約条項と通常の報酬にかかる労働時間や支払いとの関係も明らかにされた。

(ii) 完全義務づけ基準の否定と報酬維持基準の設定

(i) が欧州司法裁判所により明らかにされ、イギリス国内においても、1998年労働時間規則16条に定められる年次休暇手当の算定に当たっての完全義務づけ基準は否定された。同基準ではなく、問題となる任意的な労務提供の時間に対して支払われる賃金が、通常の報酬を構成するものか否か、それを年次休暇手当の計算に算入することにより報酬が維持されるか否か、を基準とするものとなった。

（２）契約内容の断片化への懸念と条文の解釈

（１）のとおり、1998年労働時間規則上の年次休暇手当の算定に当たっては、労務提供にかかる、契約上の義務の法的性格は、重要ではなくなる。こうして、使用者は労働者に提示する契約書面を操作し、基本となる労働時間が可能な限り生じないように、労務提供やそれに対する報酬を散り散りに定めたとしても、すなわち、断片化したとしても、手当算定にあたり思うような結果を得ることはできない。1998年労働時間規則が定める年次休暇手当の算定の局面では、当事者が構築した権利義務の具体的な内容や程度は判断基準としての意義を否定されるのである。

イギリス国内において、こうした解釈が取られたのには、欧州司法裁判所において年次休暇手当の権利の法的性格や目的が明らかにされたことが大きい。他方で、イギリス国内におけるゼロ時間契約の広がりや契約内容の断片化への懸念が、控訴院までのレベルで共有され、そうした解釈を後押ししていた。

（３）前提としての契約上の義務

では、契約上の権利義務は、手当の額の算定に当たって何ら意味を有しないのだろうか。この点は、以下のように答えることができる。すなわち、権利義務の法的性格が問題とならないだけであって、そのように解するのは誤りである。

というのも、〔判決④〕のSimler長官は、「雇用契約なくしては、任意的な所定外労働に向けてなされる個別の合意も取り決めも、存在することはない」としていたからである。この判示部分に関し、労務提供についての義務と、傘契約と呼ばれるような継続的な契約、あるいは労務提供ごとに締結されることになる個別の契約との対応関係については既に詳述したところである（2(1)(vi)を参照。）。いずれにせよ、年次休暇の手当の算定に当たり、任意的な労務提供に対する報酬が算入される場合であっても、当該労務提供は当事者間の契約に基づくものなのである。Simler長官の意見に全面的に賛同した控訴院の判断についても、同様に解される。

ところで、判例における解釈の展開を、契約上の権利義務の性質の観点から見返すと、それらの性質が、少なくとも二段階に分けて理解されていることに気づかれる。第一は、もっとも強力な権利または義務であり、それは、両当事者が労務提供の実現に関し、全く選択の余地なく実現する権利または義務である。第二は、両当事者が労務提供の実現に関し、必ずしも完全に義務づけられるわけではない、権利

または義務である。

この権利義務の法的性格から見たとき、1998年労働時間規則16条に基づく年次休暇手当の算定に当たっては、第二の性質の権利または義務に基づく労務提供であっても、当該労務提供にかかる時間は、通常の労働時間に算入されうること否定されないとされたことが明らかになる。

このように、より拘束の程度の低い権利義務についても年次休暇手当の算定に当たり考慮されるが、それでも、契約に基づくものである点は変わりがない。

VI 雇用のパラダイムを前提とする労働法規制の限界

Vまで、イギリスにおける年次休暇手当の権利の具体的な適用にあたって問題となる、1996年雇用権法上の「通常の労働時間」を定める規定の解釈の変遷を見てきた。V 3でまとめたように、現在の控訴院の示しているところに従えば、年次有給休暇の手当の権利に関しては、イギリス国内で、たとえゼロ時間契約と呼ばれるような取り決めの下で労務を提供する者について「通常の労働時間」が問題となったとしても、完全義務づけ基準ではなくて、報酬維持基準によって、過当たりの支払いが算出されることになろう。したがって、そうした者につき、労働時間が全て任意的なものとして「通常の労働時間」とされるといった問題は生じないと解される。そして、このような判例法理の展開はそれ自体は、イギリスにおいて多様な就労形態で労務提供をする者の権利を実現するものとして、歓迎されるに違いない。

しかしながら、こうした判例法理の意義は、EU法と結びついた1998年労働時間規則に規定される年次休暇に対する手当の権利に限定されたものである。その点を理解すると、今度はEU法の規制が及ばないイギリス法に委ねられた広い規制領域では就労をめぐる時間の多様化、あるいは、契約内容の断片化に起因する様々な問題が残されていることに気づかれるのである。

1 就労をめぐる時間の多様化と規制における二段階の仕組み

(1) 1996年雇用権法上の「通常の労働時間」

年次休暇に対する手当の権利の場合と対照的であることから、すぐに思い当たる

のが、伝統的な制定法上の算定規定が適用される領域の問題である。まず、II 1 (1) (i) で述べたように、1996年雇用権法は、被用者の伝統的かつ基本的な権利を定めており、それらの権利に基づき認められる「手当」等の算定に同法234条の「通常の労働時間」の概念が用いられている。そして、やはり、年次休暇手当の算定を離れば、1996年雇用権法上の「週当たりの支払い」の算定に当たり重要な「通常の労働時間〔同法234条について〕は、通常、雇用契約により決定される。もし契約が確定した最小の時間数を規定しているならば、その時間数が通常の労働時間となる」とされ、III で考察した完全義務づけ基準を示した諸判例が先例となる。したがって、所定外の時間が通常の労働時間として評価されるには、「被用者が恒常的に確定された時間よりも多くの時間労務を提供していたと証明しても十分ではない」⁽⁷³⁾。

そうであるから、1996年雇用権法に定められる伝統的かつ中枢的な算定規定の下では、問題となっているゼロ時間契約と呼ばれるような取り決めの下で労務を提供する者の就業をめぐる時間を、確実に算入できるかという点、非常に心許ない状況にあると解される⁽⁷⁴⁾。

(2) 契約内容の断片化と契約内容の最小化

また、そもそも、本稿で見た判例が示した年次休暇手当の算定のあり方も、必ずしも契約内容の断片化を完全に克服できるものではない。

というのも、上述のとおり (V 3 (3))、算定にあたり、契約上任意的な労務提供にかかる権利または義務も、法的なものであること、つまり、契約に基づくものであることは前提とされているからである。ところが、「多くのギグ・エコノミー労働者は、〔関連期間全体の基礎となる契約〕もないまま、仕事の割り当てがあって、その仕事の割り当てがあるときに、労務を提供している。このことは、彼らが、各仕事と共に始まり、そして、その期間と共に終了する個別の契約の連続に基づいて

⁽⁷²⁾ MacIcolm Sargeant and David Lewis, *Employment Law* (8th edn.) (OUP, 2018), at p. 247 (section. 8.6.2).

⁽⁷³⁾ Ibid.; Astra Emir, n. 29 above, at p. 328 (para. 14.3).

⁽⁷⁴⁾ 実は、II 3 (1) でも触れたように、イギリスでは、2003年労働時間指令ではなく、純粋な国内法を淵源とする年次有給休暇の権利と手当の権利が存在する（1998年労働時間規則13A条と16条）。13A条を前提とする手当の権利は、労働時間指令に基礎づけられるものではないから、その算定のあり方が注視されている（ex. I. Smith, A. Baker, O. Warnock, n. 21 above, at p. 379; H. Collins, K.D. Ewing, and A. McColgan, n. 38 above, at p. 315.）。

「労務を提供しているということを意味する」⁽⁷⁵⁾。つまり、こうした労務提供者の契約は、仕事ごとに個別の契約によって成立し、そして、当該契約内容は、労務提供と報酬のやり取りという最小限の内容から構成される。

このような法的状況においては、たとえば、労務提供者が、アプリでログインして依頼が来るのを待っている時間は、契約上の時間とは認められないことになろう（なぜならそもそもその時間には契約が存在しないからである）。したがって、たとえ欧州司法裁判所の判例法に従ってイギリス国内における年次休暇手当の算定規定の解釈が行われるとしても、そうした具体的な労務提供との関係が曖昧な時間は、契約上の根拠を持つ時間ではないから、年次休暇手当の算定に当たり算入されないことになるのである。

事案によってはたしかに依頼を待つ時間が契約に基づく時間と理解されることもある⁽⁷⁶⁾。しかしながら、当事者、とりわけ使用者は、当事者の契約を通じて継続的な契約ではなく個別の契約を点在させ、しかも、出来るだけ契約の期間が短くなるようにしようとすることは想像に難くない。言うまでもなく、そのようにすることで、使用者は、労働者がアプリに依頼が届くのを待つ時間等が可能な限り制定法上の年次休暇手当の算定において「通常の労働時間」として認められなくなるように操作できると考えるであろうからである。

使用者によるこうした契約内容の徹底的な断片化とそれによる手当の額の低下に対しては、制定法の算定規定のEU法との適合的な解釈だけでは、十分に対応できない可能性がある。

このように、欧州司法裁判所の判例法のような法的手当の存在しない範疇では、契約の自由に起因する問題は、深刻な影響をもたらしかねない形でなお残されていると解される。

(3) 制定法の仕組みが前提としてきた当事者の構築物

(i) 契約の自由と契約内容の最小化の余地

ところで、そもそも、上記の諸点がなぜ問題となってくるのだろうか。このことを考えてみたときに、イギリスの伝統的な労働法規制が、以下の点を十分に意識し

⁽⁷⁵⁾ Nigel Mackay & Annie Powell, n. 24 above, at p. 104.

⁽⁷⁶⁾ 前注56Uber事件控訴院判決。

て構築されていなかった点に問題があることが思い当たる。それは、契約の存在を示す契約内容（イギリスではこれは契約の成立要件としての約因——義務の相互性——に該当する⁽⁷⁷⁾）と、当事者が契約の自由を通じて決定しうる契約内容とは、必ずしも同じではないという点である。具体的に言うと、「労働者の契約」が成立したと法的に評価できたとしても、その法的事実（約因）を構成するのに求められる「最小限の」⁽⁷⁸⁾契約内容のみによって、当該契約における権利義務の具体的な内容の最大限が決定されるのではない。その具体的な内容の形成は、当然ではあるが、相当程度当事者の契約の自由に委ねられている。

ところが、イギリスにおける伝統的な労働法の規制は、十全ではなくとも労働法の規制がかかる程度には、当事者が相当程度の内容を契約の自由を通じて決定することを前提としてきたのではないだろうか。そのため、当事者が十分に契約内容を決定することのないゼロ時間契約と呼ばれるような取り決めをして関係を形成し継続していく場合に、たちまちに十分な機能を発揮できなくなってしまうと解される。

（ii）前提とされる雇用のパラダイムと二段階の仕組み

こうした伝統的な規制が想定する契約内容決定と現在問題となっている就業形態についての契約内容決定との齟齬を、明らかにしてくれるのが、A. C. L. Davies教授である。同教授の指摘は、直接的に年次休暇手当の算定規定を問題とするものではないが、同教授は、1998年労働時間規則全体につき、以下のように指摘する。

すなわち、新たな就労をめぐる生じる時間の中には、1998年全国最低賃金法や1998年労働時間規則上の「労働時間」として認められない時間が存在しうるとする。そして、「多くの臨時的労働者にとって、労働時間の『問題』は、超過労働時間ではなく、不十分な労働時間（と不十分な支払い）や予測できない労働時間であり、その問題が効果的なワーク・ライフ・バランスの達成を困難にすることである⁽⁷⁹⁾」とする。また、「労働時間」として理解されないことから、そうした時間について規

⁽⁷⁷⁾ 義務の相互性（約因）の内容については、Patrick Elias, 'Changes and Challenges to the Contract of Employment' (2018) 38 OJLS 869（特に880頁以下）と新屋敷恵美子「労働契約成立の法構造」（信山社、2016）第1部第5章を参照。

⁽⁷⁸⁾ 前注60・Carmichael事件貴族院判決。

⁽⁷⁹⁾ A. C. L. Davies, 'Getting More Than You Bargained for? Rethinking the Meaning of 'Work' in Employment Law' (2017) 46 ILJ 477, at p. 505.

制がかからないために（たとえば労働者が使用者の満足を得ようとアプリでログインして待機していても当該時間が労働時間として把握されないため）、労働者の健康に深刻な危険がもたらされる可能性があるとする⁽⁸⁰⁾。こうして、Davies教授は、「労働時間規則の制度は、伝統的な雇用パラダイムを想定して設計されたものであり、こうしたより深部に至る問題を処理するのには効果的ではない」とする⁽⁸¹⁾。

以上のDavies教授の指摘につき、注目したいのは四点である。第一に、現在問題となっている臨時的労働者については、労働時間規則が問題とする場合とは問題の性質が異なることを指摘している点である。問題は、過重労働ではなく、仕事と生活の区別が図れないことなのである。第二に、第一の問題の根本には、「労働時間」という制定法が当事者の契約関係への介入の前提とする基礎単位が、問題の労務提供者に生じる就労をめぐる時間には認めにくいことが原因としてあることが指摘されている点である。そのため、第三に、制定法の用意した規制（労働時間の上限規制）に、問題の労務提供者の就労をめぐる時間がかかるといけないという点である。こうして改めて気づかれるのが、第四に、従来の労働時間規則が、一定の時間が「労働時間」として決定され、また、その決定された時間が相当程度に至ることを前提とした、「二段階の仕組み」になっていた点である。これを、Davies教授は、「伝統的な雇用パラダイムを想定した」規制としているといえよう。従来の規制における二段階の仕組みは、契約内容が使用者により「決定されすぎること」を問題として把握し、その問題を抑制するための規制を置くものなのである。

同様の点を、資本主義社会における制定法の仕組みにおける「時間」の機能の観点から指摘していると解されるのが、M. O'Sullivan教授である。同教授は、カール・マルクス（Karl Marx）が、資本主義制度の下で労働者が資本により際限なく搾取されること、そして、資本が労働時間や労働日を増加させることに躍起になることを懸念していたとする⁽⁸²⁾。こうした文脈において、労働運動に引き続いて、「制定法の仕組みが、労働日に対して諸限界（limits）を設けるために導入され」、それが世界に広く普及していったとする⁽⁸³⁾。そして、「時間が、賃金と努力の関係（pay-

⁽⁸⁰⁾ Ibid.

⁽⁸¹⁾ Ibid.

⁽⁸²⁾ Michelle O'Sullivan 'Introduction to Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries' in Michelle O'Sullivan et al. (eds.) *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries* (Springer, 2019), at p. 4.

⁽⁸³⁾ Ibid.

effort relationship) の構築という点や、使用者の指揮命令の範囲に限界を見出すという点で、標準的な雇用関係の展開の中心的な特徴となった。標準の労働日と労働時間が展開した結果、労働者らは、非標準的な時間に、労務を提供したことに対する追加的な賃金を必要とする⁽⁸⁴⁾ことになった」という流れを示す。

以上のO'Sullivan教授の説示からも、「制定法の仕組み」が、「時間」という概念を基本とし、それを基本単位とした「諸限界」を設けること（規制における二段階の仕組み）により、使用者による一方的な決定に対する制限を図るものであったことに気づく。

以上を踏まえて、改めて振り返ってみると、本稿で検討した1998年労働時間規則上の年次休暇手当の算定に関して懸念された問題の本質が見えてくる。すなわち、1998年労働時間規則が、準用していた1996年雇用権法上の「週当たりの支払い」の算定規定についても、一定の確定的な労働時間が当事者の契約において定められること、そして、それが各規制の狙う効果を生じさせるのに十分な内容（時間）となることが前提とされていたと解される。そのため、ゼロ時間契約と呼ばれるような取り決めを契機とした労務提供が広がっていくと、前提とされたそうした契約内容と実際における契約内容との乖離が著しくなり、制定法の仕組みが十全に機能しなくなってしまうという危機が生じてしまっていたのである。イギリス労働法において伝統的な「通常の労働時間」の算定規定である1996年雇用権法234条について懸念される問題の本質もこうした点にある。

2 透明性の確保と下限規制に向けた動き

では、新たな就業形態の広がりの中で、散り散りに断片化されてしまった法的事実を前に、為すすべはないのだろうか。この問題が強く意識されるイギリスでは、労働条件の上限ではなく、むしろ、契約内容を明示させるとともに、下限を設定する規制に向けた学説や立法動向が目につく。

(1) 学説等

学説の例としては、たとえば、K. D. Ewing教授は、ILOにおける⁽⁸⁵⁾提言を受け、ゼ

⁽⁸⁴⁾ Ibid.

⁽⁸⁵⁾ ILO. *Non-Standard employment around the world in 2016*. Geneva: ILO (2016).

口時間契約に基づき就労する者につき、その労働条件の透明性確保を重視して、最小限の労働時間を保障することに加え、「契約で特定され保障された最小限の時間を超えて労働者が労務を提供することを要請された各時間に対して、制裁的ペナルティ・レート (punitive penalty rates) を支払うことを使用者に課す必要がある⁽⁸⁶⁾」とする⁽⁸⁷⁾。

このように、当事者に一定の下限を設定させる規制を導入し、その下限の設定に期待される機能に反するような使用者の行為に対し、さらに規制をかけるという、新たな「二段階の仕組み」が構想されている。

(2) 立法動向

既に立法においても、同様の下限規制への動きがみられる。

イギリスでは、テリーザ・メイ首相による労働実態についての調査と問題の洗い出し諮問を受けて、2017年にマシュー・テイラーが「テイラー・レヴュー⁽⁸⁸⁾」を示した。そして、2018年12月には、同レヴューに応じて、政府が「グッド・ワーク・プラン⁽⁸⁹⁾」を国会に示している。

(i) 透明性の確保

中でも、こうした調査に依拠して、法改正がなされている点がまず注目される(2020年4月施行)。まず、1996年雇用権法1条1項に定められる労働条件記述書の権利についての法改正である。従来は、同条は被用者のみを対象としていたが、労働者を対象とするものに対象範囲が拡大され、また、1か月の継続雇用の要件の廃止と共に、労働者に対して使用初日から同記述書を交付するように改正された⁽⁹⁰⁾。労働条件記述書に記載される内容がそのまま労働契約の内容として認められるわけ

⁽⁸⁶⁾ K. D. Ewing, 'Zero Hours Contracts and International Labour Standards' in the same book as n. 82 above, at p. 208.

⁽⁸⁷⁾ 同様に、立法案として、使用者が労働者に事前に割り当てた労働時間をキャンセルした場合に使用者に金銭的負担を課す規制など、立法により当事者の契約上の労働条件の最小限を確定させる規制を導入し、さらに、その最小限に反するような使用者の行為に対して規制をかける仕組みをより包括的に主張するものもある (K. D. Ewing, John Hendy and Carolyn Jones, *Rolling out the Manifesto for Labour Law* (IER, 2018), at p. 39 and p. 66 below.).

⁽⁸⁸⁾ Matthew Taylor, 'Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices' (Gov.uk, 2017). このレポートの内容とともに、立法動向を知るには、労働者概念に焦点を当てたものではあるが、滝原啓允「イギリスにおけるクラウドワークの進展と労働法の課題—Uber型を念頭とした『労働者 (worker)』概念に関する立法論とその焦点—」季労260号112頁 (2018) が有用である。

⁽⁸⁹⁾ Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 'Good Work Plan' (December 2018).

⁽⁹⁰⁾ The Employment Rights (Miscellaneous Amendments) Regulations 2019 SI 2019/731 and The Employment Rights (Employment Particulars and Paid Annual Leave) (Amendment) Regulations 2018 SI 2018/1378 (hereinafter 'SI 2018/1378').

ではないが、「通常の労働時間」、「労働者が労務提供を要請される週のうちの曜日」、労働時間や労働日の変更され得るのかどうか等も記載すべきとの改正もなされてお⁽⁹¹⁾り、契約内容の透明化⁽⁹²⁾が意図されている。

次に、年次休暇について、上記の改正と同時に、年次休暇手当の算定における算定対象期間が、従来の12週間から52週間へと延長⁽⁹³⁾されている。これは、一年間の労働時間数の変動によって、年次休暇手当の額が大きく変わってき⁽⁹⁴⁾てしまう労働者における不利益が考慮されてのことである。

(ii) 下限規制に向けた動き

さらに、今後の立法も期待される。テイラー・レビューは、使用者による「一方的な柔軟性（one-sided flexibility）⁽⁹⁵⁾」（使用者が直前に労働者のシフトをキャンセルする例にみられるような使用者による柔軟性の濫用によるリスクの労働者への過度な転嫁など）を問題としていた。そこで、2019年7月には、政府はさらに同レビューに対応するための3つのコンサルテーションを作成・公表している。低賃金委員会（Low Pay Commission）への諮問結果⁽⁹⁶⁾を受けて出されたその内の一つは、「グッド・ワーク・プラン：一方的な柔軟性に取り組む対策についてのコンサルテーション⁽⁹⁷⁾」と題して公表され、広く国民一般からの意見を聴取している（2019年10月11日に回答を締め切った）。そして、そこにおいて中心的に意見を求められているのが、使用者が仕事の予定についての合理的な予告をなすことになる労働者の権利の導入と、使用者による期日が迫っている仕事のキャンセルに対する労働者への補償（compensation）を立法化する政府の方針についてである。

以上のように、立法の局面でも、出来る限り契約内容を確定させつつ、他方で、一定の確定的な状態からの逸脱に対する法的規制の導入の検討が進められている。

⁽⁹¹⁾ SI 2018/1378, reg. 3 (b) (ii).

⁽⁹²⁾ 契約内容の透明性の確保は、前注89グッド・ワーク・プランにおいて重視されているところである。

⁽⁹³⁾ SI 2018/1378, reg. 10 (3).

⁽⁹⁴⁾ See Department for Business, Energy & Industrial Strategy, n. 89 above, at p. 33.

⁽⁹⁵⁾ 前注88・テイラー・レビューの第6章。

⁽⁹⁶⁾ Low Pay Commission, 2018, 'A Response to Government on "One-Sided Flexibility"'.
⁽⁹⁷⁾ Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 'Good Work Plan: Consultation on measures to address one-sided flexibility' (19th July 2019).

VII 結びに代えて

イギリスにおける議論が、そのまま日本に妥当するとは言えないのは当然である。たとえば、日本では、年休に代えた金銭の支払いは原則として認められておらず、また、日本における契約上の義務の法的性格も異なると解され、両国の法状況を対応させて比較することは簡単にはできない。

しかしながら、イギリス労働法において生じた問題の法的意義を踏まえて、日本の状況を改めて見てみると、就労をめぐる時間が多様化する中で、従来の規制の目的や現実的な機能を再検討していくべきではないかと思われる点が散見される。たとえば、日本では、年次有給休暇について定める労基法39条3項は、「通常の労働者の一週間の所定労働日数で定める日数」を「通常の労働者の週所定労働日数」とし、また、同条1・2項で定められる年次有給休暇の日数を基準として、週所定労働日の少ない労働者について、年次有給休暇を週所定労働日数等に応じて比例付与することを定める。しかしながら、労働日数については、労基法38条1項のような通算規定はなく、仮にある労働者（勤続6か月）が異なる使用者の下で、たとえばそれぞれ週2日と3日勤務していた場合に、認められる年次有給休暇は、合計で8日である。他方で、一使用者の下で労務を提供し、週所定労働日数が5日で6か月継続勤務した労働者は、労働時間数に関係なく、10日の年次有給休暇が付与されることになる。⁽⁹⁸⁾現在の仕組み上不可避の帰結であるとしても、一労働者についての労働から離れて休むことの保障という観点からすると、不合理であるように思われる。

また、同条9項は、年次有給休暇の手当の算定基礎として、「平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」等を用いることを規定する。前者の平均賃金については、労基法12条1号が、「賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合」には、賃金総額を対象期間中の労働日数で割った金額の「百分の六十」と定めている。他方で、後者の「通常の賃金」については、労基法施行規則25条が縷々定めるものの、「日給者、月給者等につき」「通常の賃金」を支払う場合には、「通常の出

⁽⁹⁸⁾ 週所定労働時間が30時間を超えれば労基法39条1項に基づく年休が付与されるが（労基法39条3項）、労働時間の通算規定が現実にはあまり機能していないのは周知のとおりである。

勤をしたものとして取扱えば足り、規則第25条に定める計算をその都度行う必要はない」（昭和27.9.20基発765号、平22.5.18基発0518第1号）とされる。プラットフォームを介して労務を提供するような労働者に年次有給休暇が認められるとしても、その者らについては、出来高払制等で支払われた賃金額の60パーセントの額となる平均賃金が算定基礎とされる可能性が否定できない。ところが、月給者等が通常の勤務をしたものと扱われる場合もあるし、そのような取扱いがなされていることも少なくないであろう。しかし、平均賃金で算定される場合には、労働者は自らの生活維持のために、むしろ年休を取得することを諦めざるを得ない可能性がある。だとすれば、現行の制度は、権利の具体的なレベルでの著しい格差の発生を許容するものとなってしまっているように思われる。

このように、様々な法制度について権利付与や権利内容のレベルについて考えてみると、日本においても、それらがわが国で展開してきた「伝統的な雇用のパラダイム」を前提として組み立てられてきた、あるいはそれを前提としても問題がないものと考えられてきたように思われる。言い換えると、継続的な契約の成立と併せて、契約内容としても規制を受けとめ規制が狙った効果を発揮するのに十分な内容を含む雇用契約を想定していたのではないかという点が危惧される。新たな技術革新の波に乗って、当事者の契約の自由の行使を通じ様々な就労形態が展開していくと予測されるが、伝統的な規制の根本的な前提を精査していく必要があるように思われる。