

# 職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限

## —イギリスにおける判例法理の展開

丸 谷 浩 介

### 1. はじめに

かつてベヴァリッジは、国家が適職選択の自由を保障するのならば、すべての人への生産的労働の保障が困難になることを指摘しつつ次のように述べた。

「職業の選択とは、利用可能な職業間の選択の自由を意味している。もしその地位がすでに他の誰かによって占められているならば、誰も『カンタベリー大司教』の職を選ぶことは不可能である。労働 (work) とは求められていることをすることであって、自分を悦ばせることをすることではない。すべての自由は責任をとる。これは自由が放棄されるべきだという意味ではない。自由は保持されるべきである<sup>(1)</sup>」と。

失業者には単に漠然と雇用労働に就くべきであるということのみが国家によって要求されているわけではない。その者にとって利用可能な職という留保の下、その範囲内における適職選択の自由を確保すべきこと、換言すればその者にとって適切な職を求めていると主張するのである。その限りで労働契約上の就労義務を基礎づける。イギリスにおいてこのような原則は、求職者手当受給期間の職業紹介事業において見いだすことができる。

問題となるのは申請者の求める職についてどの程度の希望が認められるか、換言すれば公共職業紹介所 (ジョブセンタープラス) で提供された職が申請者にとって適切なものであるかどうか、その上で、申請者にとって適切な職でないときにどの程度紹介・斡旋された職を拒否することができるか、に

---

(1) ウィリアム・H・ベヴァリッジ (井手生訳) 『自由社会における完全雇用 (上巻)』(日本大学経済科学研究所, 1951年) 50頁。W. H. Beveridge, *Full employment in a Free Society*. George Allen & Unwin LTD, 944, pp23.

る。

つまり、失業給付の場合、単に職の求人 (vacancy) があるときは求職者がそれに就かなければならないという量的な雇用の問題のみならず、求職者の職業選択の自由の問題であって、紹介・斡旋された職が求職者にとって適切なものであるかどうかという質的な適職の問題が生じるのである。それではこのような適職選択の権利がいかに法的に保障されていたのであろうか。

ひるがえって、日本では労働権保障の観点からこれを論じることはあったが、これに関する法解釈論が展開されているわけではない。雇用保険法や生活保護法において、職業紹介の拒否が支給要件の充足性を左右する法的状況に鑑みると、解釈論研究が必要であることは言うまでもない。係る問題関心の下、本稿ではイギリスにおける適職選択の権利をめぐる制定法上の位置付けと、それに関する判例法理の展開を見ることで、日本法への示唆を得ることとする。

## 2. 適職選択権に関する法規定

### (1) 法律の定め

イギリスの求職者手当の受給要件として、1995年求職者法19条1項は次のように規定している。

申請者が求職者手当の受給権を取得しているとしても、本条第5項から第7項に規定する場合には手当を支給しない。

これを受けた法19条6項c号は次のように規定している。

雇用事務官から求人あるいは求人が出ることを告知されたとき、正当な理由 (good cause) なく求人票を提出しなかったとき、あるいはそれを受け入れなかったとき」

また、同項d号は、

職を得る合理的な機会があったにもかかわらず、正当な理由なくそれを拒否したとき、1週間を超え26週を下回る範囲で国務大臣が定める期間、給付が停止される (法19条3項)。

そして、この拒否の正当事由に関しては同条8項で下位規則に明示される

職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限—イギリスにおける判例法理の展開  
ことになっている。

## (2) 規則の定め

この求人申込拒否に関する制裁の回避条項について、その正当な理由は規則で定められることになっている。その回避条項は上記の求職者指令指示違反に係る拒否の正当事由を参照している。

法の委任立法である1996年求職者手当規則 (Jobseeker's Allowance Regulations 1996。以下「規則」という。)では、本条項の適用を回避する「正当な理由」について、例示列举している<sup>(2)</sup>。

規則72条は、求職者指令の不履行と提供を受けた求人の拒否に関して、それらを拒否することができる正当事由として以下のものを例示している。

### (a) 職業能力に関する制限

週あたり40時間の労働に従事することのできる心身上の能力が欠如しているとき(規則6条)、求職者に提示される勤務地または労働条件からみて、その能力に欠けると判断されるとき(規則7条)、心身上の能力ないし家庭介護責任を有することにより、就労に相当の制限があるとき(規則13条)

### (b) 求職者指令によって指定された活動によって健康被害を生じさせるおそれがあるとき

### (c) 宗教上若しくは良心から特定の雇用に関連する活動を行うことを拒否するとき

### (d) 求職者指令によって介護責任を遂行することが困難になるとき

### (e) 求職者指令によって指示された事項を遂行するために、自宅から合理的な経路及び方法での交通が困難で時間がかかると判断されるとき

### (f) 求職者指令によって指定されたプログラム遂行地までの交通費が、雇用プログラムにおいては報酬に定める割合が高いとき、若しくはその他の場合では求職者指令を遂行するに際して交通費が不相応に高額になるとき

---

(2) なお、丸谷浩介「職業訓練受講拒否を理由とする失業給付の給付制限」佐賀大学経済論集44巻4号(2012年)参照。

- (g) 求職者指令を遂行するにあたって、その間の扶養児童の養育費用が  
不相当に高額になるとき

### 3. 「適職」紹介における雇用の適切性

雇用事務官が求職者に対して紹介する求人は、求職者の個人的状況にかかわらず、いかなる求人でも紹介することができるのか。換言すれば、雇用事務官にとって求職者に提供する求人内容に関し、その裁量を統制する規範がないのであろうか。

紹介されるべき求人としての「適切な雇用」という文言は、1989年社会保障法によって削除された。ただし、このことは適職選択の権利が否定されたことを意味しない。実際にはコミッショナーの判断において、「適職」という文言と拒否に係る「正当な理由」の文言との間に、有意な区別を設けていなかったのである。「適職」が削除されても「正当な理由」が残存する限りにおいて、規範的要請に変化がないものと考えられている。このことは、次の事例において確認された<sup>(3)</sup>。

9ヶ月間失業している女性が、始業時刻が毎日7時15分である求職の申込を断っていた。その理由は、彼女には乳児を抱えているからであった。彼女の姑は朝9時から夕方5時30分まで育児をすることができたのであるが、そのことは始業時刻が朝9時以前の職を受け入れる事ができないことを意味していた。コミッショナーは、彼女には提示された求人を断る正当な理由があると判断した。

この事例では、適格性を有する公共職業紹介所などから提示される求人の「適職」性が、求職者の個人的生活状況（家庭責任）から受ける制約の内容と、紹介された求人が求職者にとって不都合であると求職者が判断する場合、それを拒否することの正当な理由とが、同じ意味を有していることを示したのである。したがって、提示される求人の「適切性」と、それを拒否する「正当事由」という、異なる場面を示す事象について、具体的な判断に

---

(3) R (U) 20/60

職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限—イギリスにおける判例法理の展開  
あたってはその差を考慮する必要性に乏しいと考えられたのである。

しかしそうはいつでも、1989年改正によって1965年法からの伝統であった求職者の適職選択権保障に関する「二重の保障」は崩れ去ることになったのである。これには、それまでのコミッショナー解釈によって同様の結果がもたらされていたとはいえ、少なくとも公共職業紹介所ないし権限ある職業紹介機関の提示する職の内容に関して、これを統制する法的構造が消滅したことを意味する。

提示された職に対して求職者が拒否する場合、拒否の正当事由でこれを縛るという構造にされたため、職業紹介機関に従属している求職者がこれに従わざるを得ないか、それとも正当事由をめぐっての法的紛争が噴出することになる。職業紹介機関には紛争を防止するために紹介する求人に関して自己抑制的な効果が発生したとも思われるが、いずれにしても法的紛争が発生したことは明らかであった。ここでは「適切」性の判断についてみてみることにしよう。

#### 【適切性なしとされた事例】

- ① ロンドンの事業所で管理監督者であった求職者は、そこに雇用があるものと確信してバーミンガムに移住したが、その雇用は現実化しなかった。その10日後、彼には月払いの求人が紹介されたけれども、すぐにお金が必要な状態にあるので週払いの仕事を求めているという理由で、求職の申込を断った。社会保障コミッショナーは、提示された求人が前職に比較して好ましいものであるかどうかを考えることは大切であり、わずか10日間の失業期間でそれを判断させるほどの「適切性」がそこにはない。したがって、求職者の訴えを認容する<sup>(4)</sup>、と判断した。
- ② ゴム微粉碎機室 (rubber millroom) の労働者として働いてきて3ヶ月間失業している求職者が、職工の求人を断った。その理由は、当初から求職の条件とした賃金での折り合いがつかなかったことであった。このような求人申込の拒否は、採用されなかったらならば受給できる

---

(4) R (U) 14/54

であろう失業給付，国民扶助の受給額よりも，その仕事で働いて得られる賃金が週あたり1ポンド低いということが真の理由であった。社会保障コミッショナーは，この事例では適切な求人が提示されたとはいえないと判断して，求職者の訴えを認めた<sup>(5)</sup>。

- ③ 前職で商店監督業務を行っていた求職者が，離職後わずか3週間でトラックドライバーとしての求人を紹介された。これを拒否したことを理由として行われた給付制限について，その求人の適切性が問題となった。コミッショナーは次のように判断した。法律では「申請者の通常の職業とは異なる職業に関する雇用は，適切性がない」と規定している。その上で「離職から合理的な期間が経過してもなお失業状態が継続していたとしても」，ただちに不適切な求人を紹介してよいというわけではない。そのことは，一見明白（*prima facie*）な事実である。それ故に当該求人の提示が適切ではないと判断した<sup>(6)</sup>。
- ④ 15週間にわたって失業してきた元建具屋の求職者について，工事現場の建設作業の求人が紹介された。求職者は，その仕事には賃金減額を伴わない休憩時間が保証されていないことを理由に，求職の申込を断った。求職者は，そのような職を得ることができるという見込みがあつて，それが合理的なものだと主張して，提示された求人の不適切性を主張した。コミッショナーは，法律上の規定にそのような見込みが保証されている以上，求職者の期待を保護すべきであるとして，適切性なしとして求職者の訴えを認めた<sup>(7)</sup>。
- ⑤ 板金作業員として長年働いてきた熟練労働者が，失業して4年半経過していた。彼には，職種は前職と同じ板金作業であり，賃金は最初の4週間の賃金が前職に比べてかなり低い賃金の求人が提示された。彼は賃金水準を不満として，この求人申込を拒否した。1965年国民保険法22条5項には適切性の定義に関する規定がないけれども，不適切なものとして3つほど列挙していた。これをもとにすれば，求職者に

---

(5) R (U) 10/61 (T)

(6) R (U) 3/63 (T)

(7) R (U) 9/64

職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限—イギリスにおける判例法理の展開

対して提示された求人は不適切であると判断された<sup>(8)</sup>(なお、現行法では賃金水準の低下は明文で拒否の正当事由にならないと規定している。)

#### 【適切性ありとされた事例】

15年間にわたってパートタイムの紳士服縫製業に従事してきた既婚女性が3ヶ月間失業状態にあった。彼女はフルタイムの同じ仕事の求人を紹介されたが、家庭生活上の理由からそれを断った。彼女はこれによる給付制限を不服として訴えたが、社会保障コミッショナーは彼女の家庭生活状況と15年間もの職歴に照らして長い時間働くことができるほどの職業能力を兼ね備えているという理由で、彼女の訴えを認めなかった。

以上からみるように、求職者に保障されるべきは、具体的な生活状況の中での職業生活の位置付け、職務 (job) からみた職業能力の維持向上、賃金水準などを考慮すべきであるということになる。ただし、これらは失業期間(求職期間)の経過と共に労働市場との接触が疎かになり、一般的に職業能力の低下を招くことから、その期間の長短によって判断が左右されることに留意すべきである。

## 4. 拒否の正当事由に関する法規制

### (1) 現行法の考え方

提供される職が適職であるべきとされていた旧規定においては、失業給付申請時から最初の合理的期間内においては失業給付申請者の「通常の職 (usual occupation)」や前職の地位、勤務地や賃金水準に照らして提供された職が好まざるものであるときには拒否することができ、合理的期間の経過後には適職提供拒否の十分な理由の問題に帰するという二段階構造を持っていた。

前述のように、法律上はこのような「適切」との文言が削除されたにもかかわらず、現行法の行政上はいまだにその条文が存在しているかのようにし

---

(8) R (U) 5/68

て運用されている。そして、判断に際しても提示された求人が「適切」であるか否かと、求職申込等にかかる拒否の「正当な理由」とが、同じものであるとして区別なく判断されている。

したがって、雇用事務官が紹介すべき求人内容と、求職者が拒否することのできる求人については、同じ基準で判断されることになる。それ故に、雇用事務官の紹介する求人について、求職者はこれを拒むことができないということになる。

この結果、理論的には、そこには「適切」性、ないし「正当な理由」の解釈をめぐって、法的な紛争が生じる余地がない、ということになる。それにもかかわらず、実際には数多くの紛争が生じてきた。

## (2) 現行法の解釈構造

現行法においてまず前提となるのは、提供された職に対する拒否の問題について、求職者手当の受給者に対して求人があることを告知され、その職について拒否の十分な理由があるときはその旨申立てることによって失業給付制限を回避することができるということである。

現行法においては、雇用事務官から求人が提示された場合、正当な理由なく求職者が行う次の3つの場合の行動にペナルティを加えられることになっている。①当該求人に対して求職の申込を行わないこと、②当該求人に対して誤って求職の申込をし損なうこと、③当該求人に対して求職の申込を積極的に拒否することである。

①と③にいう「拒否」というのは、当該ポストに対して完全にそれを拒否するということを意味するのは当然のことである。その一方で、求職の申込をしたけれども、使用者から採用されないように虚偽の意思表示を行い、これに基づいて採用されなかった場合に問題になり得る<sup>(9)</sup>。このような場合は、意思表示そのものを無効と解することにより、求職の申込そのものが不作為であったとの評価がなされている。

---

(9) R 6/50 (UB)



## 5. 拒否の正当事由をめぐる事例

これらについて、求職者に正当な理由があったと判断されたものとそうでないものに分けて検討を加える。

### (1) 正当事由があるとされた事例

#### ① 求職申込の不完全履行と求職申込の拒否

求職の申込について、その書類を未完のまま提出したことは、求職の申込がなかったものとして取り扱われる<sup>(10)</sup>。しかしその過誤が軽微なものであれば申込が有効として取り扱われる。求職申込書に関する求人側の求めによる写真の添付について、その必要がないと求職者側が主張し争われた事例において、その必要性について求人側からの合理的理由の説明がなければ、求職の申込自体は有効であると判断された<sup>(11)</sup>。

#### ② 求職申込の不完全履行：求職者の希望と雇用事務官の指導的措置

「求職の申込をしていない」という文言については次のような事例がある<sup>(12)</sup>。

求職者は、雇用事務官に対して求職者手当を申請し、求職の申込を行い、それと同時に離職してしまった。ところが雇用事務官は求職者の職歴などを勘案して求職の申込が不適切であると判断し、求職者に対しては無断で求人を出している事業主に対して求職申込書を転送しなかった。これに関して、求職者が正当な理由なく「求職の申込をしていない」との理由で給付制限を受け、求職者がこれを不服として訴えた社会保障不服審判所も「正当な理由なく求職の申込をしていない」と判断して、当初の給付制限を支持した。社会保障コミッショナーは次の理由で求職者の訴えを認めた。

「求職の申込に関する政府、すなわち雇用事務官の意地悪なコメントに関しては無視するわけにはいかない。他方、別の事例で考えると、求職者が不十分でどんな事業主にでも採用されないような申請書を提出した（あるいはそれを台無しにするような行為を行った）ときは、彼／彼女に

---

(10) CJSА 2692/1999

(11) CJSА/2082/2002, CJSА/5415/2002

(12) CJSА/4665/2001

は本法にいう『申請を怠った』ときに該当するといえよう。仮にこのような場合に求職者の訴えが法的に認められると仮定するならば、彼は自らの興味関心事にのみ従って行動することで、求職の申込に関する雇用事務官のアドバイスを無視し続けるであろうし、そのことが彼の就職のチャンスを最大化するというわけでもない。しかし、この事例ではこれに該当するような事実はなく、彼の望みにしたがって就職するための真の努力をしていたものと認められる。」

(2) 正当事由がないとされた事例

① 雇用を受け入れる準備に関する事例

「何らかの雇用が提供されたならばそれを受け入れる準備があること」という文言は、次のように理解されている<sup>(13)</sup>。

清掃人として20年間ほど働いてきた40歳代の独身女性が離職したため、3ヶ月ほどの職業訓練を受講して再雇用されるべく準備していた。雇用事務官からは、週あたり43時間20分の労働時間、週あたり賃金79ポンドでのランプシェード職人の求人を紹介された。彼女は採用されたものの、仕事には出勤することはなかった。その理由は、週末を使って働くのに、生計を維持するに足りる賃金に足りないということであった。

そこで、雇用事務官は彼女には正当な理由がなく求職の申込を拒否したということを理由にして、失業給付の給付制限を決定した。彼女はこれを不服として社会保障不服審判所に申立てた。審判所は、彼女が出勤しなかったという事実は、1992年社会保障拠出給付法28条1項b号にいう欠格事由（提示された求人拒否）には該当しないとして、彼女の訴えを認めた。雇用事務官はこれを不服として、社会保障コミッショナーに上訴した。社会保障コミッショナーは次のように述べ、法解釈上の過誤があるとして上訴を認容した。

雇用されるという状況を承諾するということは、通常、法の条文を利用して詐害行為を行わないということと同等の意味であり、そうであるならば出勤しているはずである。したがって、彼女には社会保障拠出給

---

(13) CSU 7/1995

職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限—イギリスにおける判例法理の展開  
付法28条1項b号にいう「状況の受諾」がなかったものと判断される、  
と。

② トライアルは雇用か、雇用見込みか

パートタイムでの自動車洗浄のトライアル雇用を提示された者に関する事例では次のように判断された<sup>(14)</sup>。社会保障不服審判所は、試用(trial)との文言が「何らかの雇用状況」に該当するか否かについての検討に迫られた。審判所は、「試用」の本質的性格を検討する必要があると考え、「雇用の状況」にはそれが該当せず、その代わりに同項d号にいう「雇用を得るための合理的な見込み」に該当する、と(したがって、結果的には正当事由がないものとされた)。

③ 求職活動の不存在

2003年の事例<sup>(15)</sup>では、コミッショナーが次のように判断して求職者の上訴を退けた。

求職者の男性は46歳で、2001年7月から2003年3月まで継続して求職者手当を受給していた。彼の求職者協定によると、管理的業務、事務またはコンピュータープログラムの業務を求めていた。しかし、離職後13ヶ月経過したことから職業能力の低下を指摘されるようになり、ジョブセンタープラスからはほかの職種の求人に応募するよう求められるようになり、2002年8月にはドライバーの求人に応募するよう指示された。

求職者は当初、この求人に応募することに関しては異議を唱えていなかった。ところがこの求人に関しては2002年11月になっても採用が決まっていないことについてジョブセンターが了知することになり、求職者に対してその理由を尋ねた。求職者はこれに対して次のように回答した。求人に応募すべく電話したけれどもその求人は既に決まっており、採用の余地がないと言われた、ジョブセンター経由で採用面接を設定されたけれども、その確認の電話を入れたら既に決まっていると言われた、と。

---

(14) CJSA 4177/1997

(15) CJSA/2931/2003

これに対して社会保障不服審判所は、求職者がジョブセンターの職員に対してその仕事が無くなったということは言っているが、それが伝えられたと日程に関しての証拠が提出されたわけではなく、その求人に応募していれば確実に採用されたであろうということを主張しているけれども、そのように主張していたのはジョブセンターに出頭した翌日であった、ということ証拠として提出した。

このような事実関係に照らし、社会保障コミッショナーは次のように判断した。すなわち、求職者が求人に応募したか否かについて、確たる証拠があるわけではない。しかしながら、事実関係を総合的に判断すると、求人に応募していないという不作為の蓋然性 (balance of probabilities) が極めて高い。そして、求職者は応募していないことに関する正当な理由があったということは主張していない。求職者は仕事を探そうという真実の努力をしていたわけではなく、それよりも可能な限り給付を得たいと考えていたのである。以上の理由で、求職者には給付制限を行うことが適当であり、その限りでの上訴を棄却する、と。

④ 長期失業と職能資格、求人内容の相当性

拒否の正当事由に関する数少ない裁判例としては次のようなものがある<sup>(16)</sup>。

求職者は29歳の女性であり、1998年に NVQ 2 の資格を取得していた<sup>(17)</sup>。彼女は求職者手当を受給する前は、事務員補助として働いていた。彼女は離職したので2006年11月27日より求職者協定を締結して求職者手当を受給していた。

雇用事務官と彼女との間で締結していた求職者協定には、求職活動の当初に賃金水準の低下を防ぐために、求職条件として賃金額を記載する欄があった。しかし、彼女はそれに希望賃金額を記入していなかった。2008年4月10日、雇用事務官によって彼女はスーパーマーケットのレジ

---

(16) *HS v Secretary of State for Work and Pensions (JSA)* [2009] UKUT 177 (ACC); [2010] AACR 10.

(17) NVQについては、柳田雅明『イギリスにおける「資格制度」の研究』(多賀出版, 2004年) 参照。

職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限—イギリスにおける判例法理の展開

係の求人を紹介されたが、彼女はそれに応募しなかった。その理由は、彼女が3年を費やして資格の取得に励んできたにもかかわらず、特別の資格を必要としないスーパーマーケットのレジ係に応募するということは、彼女の職業能力と資格を反故にってしまうということであった。

雇用事務官は2008年6月25日、法の規定に基づいて18週間の給付制限を決定した。その理由は、正当な理由なく提示された求人に応募しなかったというものであった。

ところが、彼女は2008年7月2日になって求職者協定に関して次のような主張をした。すなわち、彼女が協定した求職内容はその職種を事務員補助、データ入力、書類整理としていたのであるが、ジョブセンタープラスが彼女の了解なく勝手に職種を「問わない」と変更したのである、それでそれ以外の求人に対して応ずる必要がないものと考えた、と。

これに対し、国務大臣側は次のように主張した。第一に、求職者手当規則72条2項a号によれば、法19条6項c号の「正当な理由」を判断するに際して、就労可能性の事情から限定を加えることができる求職者の事情を考慮してもなお、求職者協定が正当に締結されたのであるから、それに応じて職種の限定を考えるべきである。彼女の求職者協定には職種に関する事項として限定を加える記述はなかった。第二に、彼女は既に18ヶ月にわたって求職者手当を受給しているのであり、彼女の居住する地域には彼女が求めるような求人あまりなく、そもそも居住地域以外での電話セールスや販売助手の求人に応募したこともある。したがって、彼女には今回の求人に応募しないことの正当な理由はない、と。

本件の審問期間中に、彼女はパートタイムのNHSの保健記録員としての雇用を得ることができた。他方で、社会保障審判所は次のように判断した。

社会保障審判所は、給付制限期間が18週であることを6週に軽減する限りにおいて、彼女の訴えを認めた。これには、事実関係からみて、とりわけ自分自身が居住する地域において職を得る努力をしたにもかかわらず18ヶ月にもわたってそれが得られなかったということに着目し、求人への申込をしなかったことには正当な理由がないと判断したのである。彼女は「特に優れた特殊技能を持っているわけではなく、特に高度の職務に長期間従事してきた

わけでもなく、特殊な職業訓練を受けてきたわけでもない。彼女が持っている技能はまったく普通のものである」とされた。審判所は「彼女はもはや求職にあたっての視野を広げて別の職種を探すとか、短期間の仕事を探すといったような時期にきているのである」と指摘した。求職者協定に職種限定があったか否かについては、「法律ないしその関連規定の合理的な解釈からして、求職者はその条件について求職者協定に記載することが必要であり、そうしなければ効力が発生しない」と理解した。

これに対し、求職者は裁判所に上訴した。上訴裁判所は次のように述べて訴えを棄却した。

求職者手当の受給者には求職者協定を締結することが義務づけられているが、その内容には職種、勤務地、労働時間、求職活動の方法などをその希望に応じて書き込むことができる旨、法律あるいはその規則で保障されている。それにもかかわらず彼女はそのような希望をほとんど記入しておらず、とりわけ職種に関しては自由記載欄ではなく希望職種欄が設けられていたにもかかわらずそこに記入していなかった。そうすると、職種の限定がなかったものとして把握することが自然である。求職者協定には「適切な求人が提示されたならば採用面接を受ける」との文言があるけれども、実際に提示された職種は彼女が離職前に従事していた雇用形態ないし職種にきわめて類似している。求職者協定にある「適切な」という文言については、雇用の性質を制限するような文言として使用してはならないと考える。それ故に、社会保障不服審判所の判断は支持される、と。

本件では、職種限定に正当事由なしとされたのである。注目すべきはその判断方法である。求職者協定に職種限定が記載されている限り、そのことが尊重され、当事者が拘束されると考えているのである。つまり、適職選択の権利は、当事者間の約定によって保障されうる、ということになるのである。

### (3) 求人申込の不作為

法19条6項d号では、求人申込に正当な理由なく懈怠したことを制裁事由として定めている。法20条3項ではこの制裁措置を免れる規定を置いており、制裁措置を免れる例を規則74条が定めている。それは、採用後5週間から13週

職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限—イギリスにおける判例法理の展開  
間までの「試用期間」に離職した場合である。

それ以外の離職に関しては、求人者の申込を指示されたにもかかわらず正当な理由なくそれを履行しないときに制裁措置を受けるということになる。この場合の「正当な理由」とは、一般的に言って作為義務に基づいてなされた履行内容の適切性（上記の拒否の正当事由）と相当程度重複して判断されている。

かつて、求人申込不作為に関する事例がみられることはほとんどなかった。かなり例外的な事例において、かつての使用者からの求人紹介があったとき、それに対する面接を思いとどまった事例くらいであった<sup>(18)</sup>。そして、このような場合には規則18条4項で正当性を認めるようにしたために、現行規定では、求職者がかつて働いていた使用者（ないしその継承者）が、かつて働いていたときの賃金及び労働条件に比べて低下することを理由とする拒否について正当性があるのか、という観点で評価されることになった。

これに加え、規則72条9項にいう、前職の離職と制裁事由の発生日との間が1年を超えてはならないということが問題になった。雇用年金省の給付決定に係るガイド説明によれば、事業場の操業停止によってレイオフされた労働者が、事業場の再始動にかかわらず職場復帰をしなかった場合や、1996年雇用権法71条の規定によって権利保障されている職場復帰を果たさなかった場合である<sup>(19)</sup>。

この不作為という文言に関しては、何らかのポストに黙示的に応募しなかったことを意味するのであり、応募しないということを公言している状態を含むものではない。たとえば、不潔で、髪やひげの手入れと洗濯をしていない状態で面接に現れるような場合である<sup>(20)</sup>。利用可能な求人を利用なかったということは、職業に就くことそのものの明示的な拒否と、職を得るための条件を明確に満たさない（その努力をしない）ということをも含んでいる<sup>(21)</sup>。

---

(18) R (U) 28/55

(19) DWP, *Decision Makers' Guide*, Vol. 06, Para 34597.

(20) R (U) 28/55

(21) R (U) 5/71

(4) 拒否・懈怠の正当事由をめぐって

以上の検討から、提示された求人拒否ないし申込をしない場合の正当事由の解釈については次のようなことがいえよう。

まず第一に、意思表示のありかたである。拒否の意思表示は、それ自身が正当なものであるのかどうかを判断させる唯一の材料である。しかしながら、その表示意思の形成過程において、いかなる考慮要素に基づいて拒否の意思表示が行われたのかを勘案しているように思われる。このことは、表示意思の形成過程における内心の探求になるので、求職者とその利用可能な労働市場からみて推認せざるを得ないという限界を持つ。

第二に、雇用事務官が求職活動支援に向けて正当と考えている援助内容・方法と、求職者にとって最大限尊重されるべきであると考えている事項は、しばしば衝突するということである。再就職することが求職者手当財政に貢献するとともに、公共に福祉に寄与するという、いわば公共人としての社会的・法的要請と、維持されるべき個人の尊厳との間には衝突する場面があり、その調和点を求めるということが重要になる。この場合、いずれかといえば個人の自由を尊重するよりも、労働市場に参入して雇用労働を獲得するということが、重要な価値であると考えられている。

第三に、職業能力（キャリア）は、失業期間の経過とともに減少していくのが通常なのであるから、その保護の程度も時間の経過と共に減少していくということである。しかしながら、それには求職者協定の約定内容によって求職条件が担保される。したがって、当事者が自由な意思に基づいて合意した内容が当事者を拘束し、求職者の権利保障の観点からは非常に重要な役割を担っているということがいえよう。

## 6. 条件付き給付としての求職者手当

以上のような制裁の法的判断は、どのような規範的根拠に基づいているのであろうか。ここでは次の諸点を指摘するに止める。

(1) 適職選択権の法的位置付け

制定法のレベルで見ると、1911年国民保険法から1930年失業保険法の制定



職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限—イギリスにおける判例法理の展開  
までは、職業紹介拒否が給付制限事由にはならなかった。

1930年失業保険法で求職申込拒否を給付制限事由としたが、そこには適職を選択することが法的に保障されていたといえる。そしてこのような法的状態は、1960年代に一定の修正がなされたものの、1989年社会保障法まで継続した。

1989年社会保障法では「適切な雇用」の保障を排したものの、判例法理として形成されてきた拒否の正当事由でこれを拘束するという効果を持っていた。したがって、適切な雇用でなければそれを拒否することが、法的に保障されていたといえることができる。

ところが、これに転機をもたらしたのが1995年求職者法である。求職者法は、求職活動にあたって、雇用事務官が発した求職者指令に従わなければ給付制限（制裁）を受け、その上で雇用事務官と求職者が合意によって締結した求職者協定に反して求職活動を行わない場合にも、給付制限（制裁）を受けるという構造になった。この指示や協定内容に関して、適切な雇用、あるいは求職者の具体的事情に鑑みた求職条件等についての法的保障は存在しないということになった。ただこれに限定を加えることができるのが、求職者協定であった。

そもそも「福祉から就労へ」を推し進める政策動向にあって、求職条件に固執することが法的にあまり評価されなくなってきたといえよう。これにより、法的紛争が頻発したのであるが、求職者の具体的状況や職業生活上の希望に応じた求職活動が、あまり評価されなくなってきたということがいえよう。

このことは、求職者手当が、行政機関が是とする求職活動を行わなければ求職者手当を支給しない、という条件付き給付に変容してきたといえることができ、この点を多くの論者が指摘している<sup>(22)</sup>。それでは次に「条件」を形成する「協定」の法的意味についての議論をみてみよう。

---

(22) Laura Lundry, "From Welfare to Work? Social Security and Unemployment", Neville Harris, ed., *Social Security Law in Context*, Oxford University Press, 2000. p292, Amir Paz-Fuchs, *Welfare to Work*, Oxford University Press, 2007, pp152.

(2) 適職選択権における求職者協定の法的意味

イギリスの労使関係から考えると、1995年求職者法による求職者協定の導入は革新的であった。同法は、従前に求職活動に関する指導を事実上のそれから法的義務にまで高めた。既に指摘したように、求職者協定は双方の合意に基づいて締結されるものであり、これに拘束された求職者が、合意に基づく求職活動を履行している限りにおいて求職者手当の給付が行われる。すなわち、この求職者協定は法的には契約としての意味を持っている<sup>(23)</sup>、と説明されるのである。

このような、社会保障において国家と市民との協同関係が不可欠の要素であるとの考え方は、ベヴァリッジも指摘していた<sup>(24)</sup>。また、T. H. マーシャルも、市民権が保障されるということが、これに対応した義務があるということを見做すことができないと指摘していた<sup>(25)</sup>。その程度は別としても、生存のための権利を獲得する手段として、何らかの貢献をなすことが法的に要請されるということについては、戦後のイギリス社会保障法の特徴であったといえよう。

求職者協定が求職者手当受給のための契約であると理解するのならば、その契約には真実の意味で任意性が担保されていなければならない。ところが、この任意性については法律制定当初から疑念があった。国会では求職者協定の性質について「(求職活動方針の指示という)本来有さなはずの雇用事務官の権限を超越し、雇用事務官が策定する協定文言内容についてもその権限を濫用したものである」と批評された。

実際にも、求職者協定の締結に当たっては、各種の報告書で求職者の特性、家庭状況、職歴などに応じた個別的な求職活動方法、内容が策定されているとはいいがたい。協定締結にあたっては、雇用事務官と求職者との間ではごく短時間の話し合いがもたれているだけであり、求職者も単に提示された求

---

(23) Amir Paz-Fuchs, *ibid.*, pp29. その性格については、丸谷浩介「イギリスにおける『福祉契約』の特質」週刊社会保障No.2502 (2008年) 42頁。

(24) W. H. Beveridge, *Social Insurance and Allied Services*, CMND 6404, 1942.

(25) T. H. Marshall, *Citizenship and Social Class*, Cambridge, 1950. T. H. マーシャル／トム・ボットモア、岩崎信彦／中村健吾 訳『シティズンシップと社会的階級』(法律文化社、1993年)

職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限—イギリスにおける判例法理の展開  
職者協定の文言にそのまま同意しているに過ぎない、とも指摘される<sup>(26)</sup>。

このような法状況であるのならば、求職者の求職にあたっての条件をいかに主張できるかということについて、法的にはほとんど保障されていないものということができよう。しかしながら、この点については異論もある。次にこの点のみてみよう。

### (3) 労働権 (right to work) からみた適職選択の権利

Freedland は次のように述べる<sup>(27)</sup>。

近年のヨーロッパ諸国における積極的雇用政策の展開は、社会保障制度を利用するために労働市場を活用する事に関して、その強制的な性格を増しているのが共通した動向である。職業能力の維持向上をはかることが社会保障給付の受給権を欠格しないための条件であるという強制的な仕組みになってきている。このような傾向は、失業者にとって言論の自由の問題を生じさせることになろうし、国家と市民との新しい関係を形作ることになろう。「勤勞の義務」という概念は、現在よりも強固に強制的な文言として使用されることになろう。一方、「労働権」という文言は、いずれの国家も重要性を増して使用されてきている「社会契約 (social contract)」という文言で表現される意味内容に変化していく。つまり、社会が保障しているディーセントな労働に従事することができない限りにおいて、社会保障給付が権利として保障されるということになるのである。

以上のような議論を前提にして、「労働の自由、ディーセントで適切な、報われる労働を選択する権利」について、次のように議論する。

失業者にとって「報われる」雇用を選択する権利が保障されているのだろうか。この問題に関して、求職者は自らが保有するキャリア形成の観点から、特定の求人を拒否することができるのか、という問題に帰着する。とくにキャリアからみてたいへん勇敢な挑戦をしているという場合、それが拒否されるか否かは現代の労働市場の状況と、人材管理理論 (human resource

---

(26) Amir Paz-Fuchs, *ibid.*, pp128.

(27) Freedland, “Active Labour Market Policies: Between ‘Right to Work’ and ‘Workfare’”, Mark Freedland FBA, Paul Craig QC FBA, Catherine Jacqueson, and Nicola Kountouris, *Public Employment Services and European Law*, Oxford, 2007, pp195-

management)から判断されよう。フルタイムで終身雇用を標準的なモデルとする雇用契約に基づく労使関係においては、キャリア形成が実際は内部労働市場において確保されている。しかしこのモデルは流動的である。これからの労働市場の在り方は、内部労働市場におけるキャリア形成と、外部労働市場でも通用しうるキャリア形成との両方が、労働者にとって保障されなければならない。これが、労働市場における顕在的ないし潜在的な参加者にとっての「雇用される能力 (employability)」を促進させ、保障していくという核心部分になるのである<sup>(28)</sup>。

## 7. おわりに

一般に、雇用の適切性は、裁判所や行政機関の解釈に委ねられている。したがって、求職者の意思が尊重されるとは必ずしも言えない。適職選択権は、労働条件、職歴、家庭生活、思想信条等、求職者の希望を尊重する概念として使用されているというよりはむしろ、職業紹介を受けたときに、その職への応募が拒否できない、という消極的側面として機能しているのが現実であろう<sup>(29)</sup>。

したがって、求職者の適職選択権と、求職者手当を通じた勤労の義務とは、衝突する場面が生じる。ただそこには求職者と国家という二者間の法律関係から観察するに止まっている。イギリスの経験では、そこにキャリア形成する権利をいかに保障するか、労働市場からそれがいかに評価されうるか、求職者の生活をいかに保障するか、失業関連給付に依存して社会的排除状態にある者をいかに包摂していくのか、といった多面的な評価が必要であるということ学ぶことができる。

他方で、調査報告<sup>(30)</sup>によると、職業訓練出席拒否に対する給付制限(制裁)

---

(28) Freedland, *ibid.*, pp230.

(29) ダニー・ピーテルス (河野正輝監訳)『社会保障の基本原則』(法律文化社, 2011年) 102頁

(30) Richard Dorsett, Heather Rolfe and Anitha George, *The Jobseeker's Allowance Skills Conditionality Pilot*, Department for Work and Pensions Research Report No 768, 2011.

職業紹介拒否を理由とする失業給付の給付制限—イギリスにおける判例法理の展開は、求職者の意欲向上にとって有効ではないどころか、不必要な措置であるとも指摘されている。今後はこのような社会的包摂<sup>(31)</sup>の法的視点からの検討も不可欠である。

さらに、本稿ではイギリスにおけるキャリア形成の権利について全く検討していない。また、法的紛争における求職者の立証責任についても検討していない。さらには、これらの規範的な異議については未着手である。これらについては今後の課題としたい。

【付記】本稿は、科学研究費補助金若手研究（B）（10016374）の成果の一部である。

---

(31) Kenneth A. Armstrong, *Governing Social Inclusion: Europeanization Through Policy Coordination*, Oxford UP, 2010.