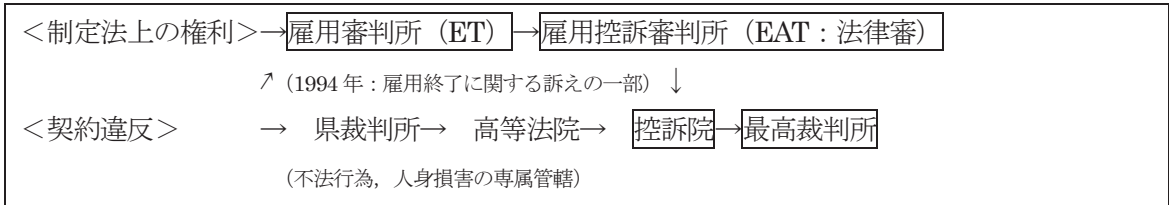


イギリスの個別労働紛争解決システム

2016/03/09 神吉知郁子 (立教大学)

1. 個別労働紛争解決システムの全体像

(1) 司法システム



- ・雇用審判所：雇用審判官（法曹）＋労使審判員…ただし雇用審判官の単独審理も可能。
- ・雇用審判所では、通常訴訟より迅速・柔軟な手続が可能。弁護士による代理を利用するケースが **75%（2015 年）** と、増加傾向。EAT への上訴は 2014-2015 年度で 1,340 件（受理 1,207 件）。
- ・利用料金（2013 年 7 月 29 日以降）

＜单独申立＞¹

	タイプ A ²	タイプ B ³
申立料金	£160 (£1=170 : ¥27,200)	£250
審問利用料金	£230	£950

＜共同申立＞

	2 人～10 人	11 人～200 人	200 人以上
タイプ A 申立料金	£320	£640	£960
タイプ A 審問利用料金	£460	£920	£1,380
タイプ B 申立料金	£500	£1,000	£1,500
タイプ B 審問利用料金	£1,900	£3,800	£5,700 (≒¥969,000)

*2015 年の第 1 四半期の申立（5400 件）のうち、利用料金が全額支払われた事案は 68%，料金減額が認められた事案は 21%，不払かつ減額も認められず却下された事案が 11%。

¹ 本稿の統計資料は、Ministry of Justice, Tribunals and Gender Recognition Certificate Statistics Quarterly, July to September 2015 を出所とする。

² 賃金未払, 解雇予告手当, 剰員整理手当に関する申立

³ 不公正解雇、差別に関する申立など。1 件に複数の争点を含む場合は、タイプ B に分類される。

4 公的扶助や求職者手当など、一定の社会保障手当の受給者は全額免除され、月額所得が一定額未満の場合には部分的減額が認められうる。

（２）行政システム

助言仲裁斡旋機関（ACAS）：予算は政府から、運営は独立→当事者の任意による紛争解決

2014 年 4 月 6 日：雇用審判所への訴え前に、ACAS への早期あっせん申請が義務化（雇用審判所法 18 条 A），無料。

①**早期あっせん申請**：労働者，使用者 or 代理人→＜メール・電話・郵便＞→ACAS

②**説明・利用の意思確認**：早期あっせん支援官→申請者

- ・利用の意思なし・当事者に連絡とれず→証明書（early conciliation certificate）発行
- ・利用の意思あり→両当事者が同意している間，継続（原則，1 ヶ月以内。通常，電話）

③**あっせん合意**

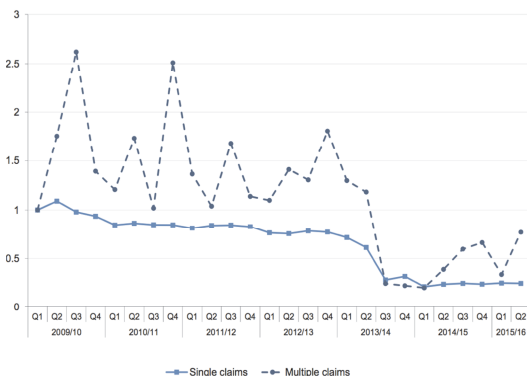
- ・不調→証明書発行→審判所への訴え可能
- ・成立：あっせん合意書の作成・署名→法的に両当事者を拘束し，審判所への訴えできず

*ACAS による仲裁の利用はほとんどなく，私的仲裁の余地もほぼない。

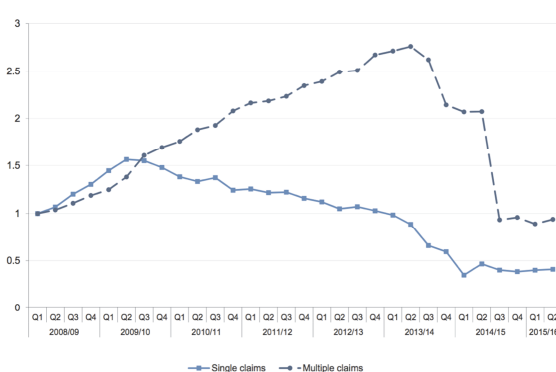
2. 紛争解決に至るまでのプロセス

（１）紛争処理件数

・新受件数（経年変化割合）



・未済件数（同）



・新受件数（実数）

	2012-2013	2013-2014	2014-2015
単独申立	54,704	34,219	16,420
共同申立	136,837	71,584	44,888
＊うち不公正解雇事件	49,036	28,528	12,652
総受案件数	191,541	105,803	61,308

(2) 処理期間

・申立受理から最終判断までの期間（2015 年第 2 四半期）

	中央値	平均値
単独申立	22 週未満	31 週
共同申立	1~2 年未満	143 週
＊うち不公正解雇事件	24 週	36 週
平均	35 週未満	93 週

・共同申立の場合、判断自体が複雑化することや、他の機関の審理を待つて審理が停止されることなどから、長期化しがち。

3. 解雇の金銭解決制度

(1) 不公正解雇の救済法理

「労働者（＊勤続 2 年以上の被用者）は、使用者から不公正に解雇⁵されない権利を有する」（1996 年雇用権利法 94 条）

①自動的不公正解雇事由：解雇の理由が以下の場合

妊娠・出産、産休・育休等の取得、短時間労働者・有期労働者であること、最低賃金の適用を求めたこと、労働組合員であること、労働組合活動、内部通報、制定法上の権利行使に関する主張をしたこと、など（同法 99 条以下）。

②上記以外の事由に基づく解雇：様々な事由を勘案して、当該使用者による解雇が合理的か否かについて、審判所が公正・衡平に判断する（同法 98 条）。

→具体的には、労働者の能力・資格、労働者の行為、剰員であるか否か、および解雇を正当づける実質的な理由があるか否かが考慮される⁶。

(2) 救済方法（同法 114 条以下）

①原職復帰・再雇用（原則）：当該労働者の希望、実現可能性、妥当性を考慮する。認められる場合には逸失賃金の支払も命ぜられる。

②金銭補償：二次的選択だが、現実にはこちらが多い。以下の 3 段階構成。

基礎裁定額：年齢および勤続年数で算出される⁷。労働組合活動を理由とする解雇など一定の場

⁵ 同法上の「解雇」には、有期契約の更新拒絶（2 年以上の雇用継続が要件）やみなし解雇（コモンロー上、労働者にとって即時解約が可能な場合〔使用者による重大な契約違反があった場合〕に労働者が雇用契約を解約すること）が含まれる。

⁶ 手続的要素は重要な考慮事由ではあるが、独立の判断要件ではない。整理解雇も同じ枠組で判断されるが、当該労働者が所属する事業の廃止、事業所の閉鎖、業務の消滅・減少による人員整理の場合は、剰員整理手当（後述「基礎裁定額」と同じ算定方式。剰員整理手当の支払は基礎裁定額を相殺する）を受取る権利を生じる（集団剰員整理の場合は別途規制あり）。

⁷ 22 歳未満は勤続年数×週給半額、22 歳から 40 歳は勤続年数×週給額、41 歳以上は勤続年数×週

合を除き、金銭補償額の最低限を画するものではない。労働者の行為や、別途受け取っている補償金などを理由として（全額まで）減額される場合もある。

補償裁定額：解雇によって生じた損害のうち、使用者の行為に起因すると認められる額。消極損害・積極損害の双方を含む。

付加裁定額：使用者が原職復帰・再雇用命令などの審判を履行しない場合に命じられる。

・不公正解雇事件の処理結果（2014-2015 年、審問に進んだケース）

		事件数	審問を受けた不公正解雇事件全体に占める割合
棄却	予審段階	422	8.1%
	審問段階	2,164	41.3%
	棄却合計	2,586 件	49.3%
認容	復職・再雇用	5	0.1%
	当事者に委任	439	8.4%
	金銭補償	1,129	21.5%
	補償なし	1,082	20.6%
	認容合計	2,655 件	50.7%
合計		5,241 件	* 審問が行われなかった事件を含む総処理件数は 18,387 件

（３）金銭水準（上記「補償裁定額」）の判断要素

＜損害の算定基礎となるもの⁸⁾＞

- ・解雇から審問時までの税・社会保険料控除後の賃金額（恒常的な時間外手当含む）
- ・使用者からの付加的給付（民間医療保険の使用者負担分、自動車貸与費用など）
- ・将来の逸失利益（解雇時の給与水準の再就職までに要する費用）
- ・職域年金に加入できなかった損失
- ・法律上の権利救済要件（年数）を満たすまでの機会損失

＜損害に算定されないもの＞

- ・解雇後の収入（賃金、社会保障給付）→控除
- ・労働者の行為に解雇の原因がある場合→控除
- ・精神的損害→対象外

＜上限＞

週給 52 週分、絶対的上限として 78,335 ポンド（≒¥13,316,950）。

給の 1.5 倍額。勤続年数は 20 年を上限とし、週給額は£475 が上限とされる。組合活動等を理由とする解雇の最低補償額は£5,807。具体的な金額は 2015 年 2 月現在のもので、毎年見直される。

⁸⁾実定法に規定はなく、審判例による。

(4) 補償裁定金額

	2012-2013	2013-2014	2014-2015
中央値	£4,832	£5,016	£6,955 (≒¥1,182,350)
平均値	£10,127	£11,813	£12,362 (≒¥2,101,540)

・実際の補償裁定額は、上限よりはだいぶ低くなっている。