

<資料 3>

イギリスの労働関係訴訟・申立の出訴期限

---「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」ヒアリング資料---

2018/03/16 神吉 知郁子（立教大学）

I はじめに-出訴期限

- ・ 出訴期限を規定する制定法（1980 年出訴期限法（Limitation Act））
 - ・ エクイティ上のレイチェズ（laches）法理の適用
- 実質的には消滅時効と同様の機能，ただし実体法上の権利の消滅とは直結しない。

II 労働関係訴訟（審問申立）の出訴期限

1. 契約関係訴訟（出訴期限法）

- ・ 提訴先：通常裁判所

県裁判所（County Court：訴額 5 万ポンド未満）／高等法院（High Court）→
控訴院（Court of Appeal）→最高裁判所（Supreme Court）

- ・ 出訴期限：6 年

第 5 条 単純契約に基づく訴訟に関する出訴期限

単純契約を基礎とする訴訟は，訴訟原因が発生した日から 6 年間経過後は提起することができない。

*1994 年雇用審判所管轄拡大命令以降，雇用審判所に一定の契約違反訴訟を審理する管轄権限が認められている。

2. 制定法上の申立

- ・ 申立先：雇用審判所（三者構成）→通常裁判所ルートへ統合

雇用審判所（Employment Tribunal）¹→雇用控訴審判所²（Employment Appeal Tribunal）

¹ 三者構成で，迅速でインフォーマルな問題解決が特徴。現在，イングランド・ウェールズ・スコットランドに 34 カ所。紛争処理の迅速・効率化のため，2014 年以降は ACAS（助言斡旋仲裁機関）へのあっせん前置が義務化された。

² 雇用控訴審判所は，法律審で，ロンドンに 5 カ所，エディンバラに 1 カ所。従前は三者構成とされていたが，現在は職業裁判官による審問が原則となっている。

→控訴院 (Court of Appeal) →最高裁判所 (Supreme Court)

・主な出訴期限：多くは3ヶ月 (以下は例示)

(1) 不公正解雇関係 (* EDT : Effective Date of Termination, 雇用終了日³⁾)

制定法	条文	申立権の内容	勤続要件	出訴期限
1992年労働組 合労働関係統 合法	152条 238条・ 238A条	組合員であることを理由とする解雇 正式な争議行為への参加を理由とする 解雇	なし	EDT から3ヶ月★ 解雇予告通知によ る。通知なき場合は EDT から6ヶ月★
1996年雇用権 利法	94条 104条	不公正解雇 制定法上の権利に関する使用者に対す る申立提起を理由とする解雇	1年 なし	EDT から3ヶ月★ EDT から3ヶ月★
2006年事業譲 渡 (雇用保護) 規則	7条	事業譲渡を理由とする解雇	1年	EDT から3ヶ月★

(2) 契約上の訴訟を雇用審判所へ申し立てる場合

制定法	条文	申立権の内容	勤続要件	出訴期限
1994年雇用審判 所管轄拡大 (イ ングランド・ウ ェールズ) 命令		労働者による申立	なし	EDT または雇用の最終日から3ヶ月 ★
		使用者からの反対申 立	なし	労働者からの申立を受けてから6週間 ★

(3) 賃金控除

制定法	条文	申立権の内容	勤続要件	出訴期限
1996年雇用権利 法	23条	無権限賃金控除	なし	賃金控除 (継続的な場合は最後の控 除) から3ヶ月★

(4) 差別

³ EDT とは、①使用者または労働者から解約予告通知がなされた場合にはその通知の期限日、②通知がなされずに雇用が終了した場合は当該終了日、③有期契約に基づいて雇用されており、一定の理由で更新されずに期間満了した場合には当該期間満了日 (1996年雇用権利法 97条1項 a-c 号)。

制定法	条文	申立権の内容	勤続要件	出訴期限
2010年平等法	120条	要保護特質を理由とする差別	なし	申立の基礎となった行為から3ヶ月☆
	129条	性差別禁止条項違反(ex.男女同一賃金)・妊娠差別禁止条項違反	なし	雇用の最終日または採用日から6ヶ月

(5) 年次有給休暇

制定法	条文	申立権の内容	勤続要件	出訴期限
1998年労働時間規則	13条	年次休暇の付与違反	なし	休暇取得が可能となった日から3ヶ月★
	14条	退職時未取得休暇に代わる手当の控除	なし	手当が支払われるべきであった日から3ヶ月★

(6) 剰員整理手当

制定法	条文	申立権の内容	勤続要件	出訴期限
1996年雇用権利法	135条	剰員整理手当の支払	2年	該当日から6ヶ月※

★：雇用審判所は、期限内の申立が「合理的に実行可能でない(not reasonably practicable)」と考える場合には延長することができる。

☆：雇用審判所は、期限を延長することが「正義かつ衡平(just and equitable)」と考える場合には延長することができる。

※：雇用審判所は、期限内の申立が「合理的に実行可能でない(not reasonably practicable)」場合、または、遅延が内部的手続を遂行しようとする合理的な試みによって起きた場合には延長することができる。

- ・雇用関係の制定法は、権利自体を創設するもの(ex:不公正解雇されない権利)。
- ・ほとんどの権利の履行確保について、法律上に雇用審判所への申立という手段と、出訴期限を含む救済内容が規定されている。
- ・雇用審判所自体が制定法によって創設された機関であるため、その管轄権も制定法によって明示的に付与されたものに限られる(1996年雇用審判所法2条)。
- ・1994年雇用審判所管轄権拡大命令によって、雇用審判所が、一定のコモン・ロー上の契約違反に対する損害賠償請求訴訟の管轄権を有するようになった(排他的管轄ではない)。
- ・雇用審判所が審理できる契約違反は「雇用の終了に起因した、または雇用の終了時に未払である」ものに限られ、雇用審判所は損害賠償や未払金の支払命令は出せるが、争議行

為の差止命令 (injunction) は出せない。雇用審判所への申立には法律扶助は使えず、人の身体・生命に対する被害の損害賠償請求は扱えず、刑事罰の適用を伴う申立も扱えず、支払も 25,000 ポンドまでしか認められない。

→どちらの手段もとりうる場合 (固有の契約違反のみならず、制定法上の権利侵害でも男女同一賃金や全国最低賃金のように契約に読み込まれる場合を含む) は、有利な方を選択できる。

III 賃金関連の出訴期限の運用

1. 期限の算定に関する原則

(1) 申立日

→適切な審判所に物理的に到達した日 (2013 年雇用審判所 (構成及び手続規定) 規則)。

(2) 計算上の「月 (month(s))」と「日 (date)」

→暦月、暦日 (1978 年解釈法附則 1 条)。期限最終日の真夜中までの到達を要する。大小月の関係で該当する暦日がない場合には、当該月の末日になる。

2. 雇用審判所の延長裁量

・雇用審判所は、出訴期限を徒過した申立を審理する管轄権限をもたない。

→当事者の合意とは無関係に審判所に確認義務がある。一定の場合は、延長可能。

(1) 期限内の申立が「合理的に実行可能でない (not reasonably practicable)」と考えられる場合

○：病気、郵便局のストライキ、重大事項についての誤った思い込みや無知、企業内手続の結果を待って申立期限を徒過した場合

×：取引関係に悪影響が及ぶことを恐れて期限内に申し立てなかった場合、依頼した事務弁護士の手違いの場合

(2) 期限を延長することが「正義かつ衡平 (just and equitable)」と考えられる場合

○：誤った法的アドバイスを信用した場合、期限が徒過してから 9 年後に人種差別訴訟を基礎づける証拠を発見した場合

(3) 助言斡旋仲裁機関 (ACAS) の早期あっせん期間

・ ACAS への早期あっせん前置 (2013 年企業規制改革法)

→出訴期限は、申立人が ACAS に連絡した時点で中断。当初 1 ヶ月、ACAS の判断により 14 日の延長が可能。あっせん終了の正式通知により中断終了。

3. 無権限賃金控除 (unauthorized deduction of wages) に関する出訴期限

(1) 無権限賃金控除の定義

<無権限>

- ・ 法による要請・雇用契約上の根拠がない (雇用権利法 13 条 1 項 a 号)
- ・ 労働者自身による事前の書面による合意がない (同 b 項)

<賃金>

- ・ 給料, 休暇手当, 賞与
- ・ 制定法上の根拠のある支払 (法定傷病手当, 法定出産手当等)

×実費徴収, 退職関連手当・年金, 剰員整理手当

<控除>

一部控除, 未払も含む

(2) 履行確保手段

・ 雇用権利法違反として雇用審判所への申立が可能。対象となる賃金支払が契約の内容である場合には、契約違反として通常裁判所への提訴も可能。

→雇用審判所へ申立てる場合には、金額の特定が必要。

(3) 出訴期限

- ・ 賃金控除の日 (賃金明細書の日付) から 3 ヶ月
- ・ 控除が複数回継続している場合には、最後の控除から 3 ヶ月

→遡及期間

継続する控除期間に 3 ヶ月以上のギャップがある場合には継続性が途切れる⁴。雇用控訴審判所は、3 ヶ月の出訴期限につき、「その趣旨は、申立は直ちに (promptly) なされなければならないということ」だと解釈。

⁴ *Bear Scotland v Fulton* (2014) UKEATS/0047/13.

・保守党・自由民主党連立政府：「不確実性はビジネスにとって不利益」⁵

→出訴期限法の6年は長すぎて、このデメリットを克服できないと説明。2014年賃金控除（出訴期限）規則制定による雇用権利法改正により、2015年7月1日以降の申立から、遡及期間につき2年を上限とした（法定傷病手当等を除く。雇用権利法23条4A項, 4B項）。

4. 年次有給休暇に関する出訴期限

根拠法：EUの労働時間指令に由来する1998年労働時間規則

・指令に基づく4週間分の休暇（同規則13条）は、原則、翌年に繰り越せない。規則で付加された1.6週間分（13A条）は、適切な協定があれば翌年に限り繰越可能。

・2014年賃金控除（出訴期限）規則は、労働時間規則は労働者に対して有給休暇を取得する契約上の権利を与えるものではないと明記。

→契約上の請求権ではないため、6年の出訴期限は適用されない。

・休暇中の手当を争う場合（ex.算定基礎に含める分が含まれていない）は、未払分につき無権限賃金控除（前述）と扱われる。

⁵ Department for Business, Innovation & Skills, *Limiting Backdated Claims for Unauthorized Deduction of Wages: Impact Assessment*, 19 Dec 2014.