

英国における間接差別に関する判例（パートタイム労働関係）について

1 間接差別を禁止する法律の概要

英国の国内法で、雇用の場面における男性または女性に対する間接差別を禁止する法律としては、1975年性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975)がある。その他、1970年平等賃金法は、間接差別の規定を明記していないが、判例により、同法に基づく訴えにおいても、間接差別の概念を適用しうるとの解釈がなされている。

性差別禁止法は、男女の間接差別についての規定(同法1条1項b項)を設けており、その定義によると「ある者が、女性に対し、男性に対して適用されるのと同様の要件又は条件を適用したときに、(i)それに応じることのできる女性の割合が、それに応じることのできる男性の割合よりも著しく少なく、(ii)(被申立人)が、要件又は条件について、それが適用される者の性別と無関係に正当化しうることを立証できず、(iii)女性(申立人)がそれに応じることができないゆえに損害をこうむる場合」に間接差別が成立するとされる。なお、この規定は、男性に対する取扱いについても同様に適用されている(同法第2条第1項)。

性差別禁止法は、雇用契約により定められた賃金その他の雇用条件を除き、雇用の全ての場面における性差別を禁止している。したがって、(a)求人広告や選考プロセスなど、被用者の採用のための措置、(b)採用に際して提示される諸条件、(c)雇用の提供の拒否や、故意によりそれを怠ること、(d)昇進や訓練、配置転換の機会、または、その他の便益、施設、サービスの提供や拒否、故意によりそれらへのアクセスの機会提供を怠ること、(e)解雇、その他の不利な取扱いなど、雇用の諸場面における性差別が同法の規制の対象となる。なお、これら雇用の分野だけでなく、教育や、物品・施設・サービスの供給などの分野における差別も禁止している。

2 パートタイム労働者関連の判例

(1) Meeks v National Union of Agricultural Allied Workers [1976]: 雇用審判所決定

使用者は、パートタイム労働者(週35時間未満の労働時間)に対し、フルタイム労働者よりも低い時間給を支払っていた(フルタイム=時給110ペンス:パートタイム=時給91ペンス)。これに対し申立人は、週35時間以上のフルタイム労働を高い時間給を得るための要件とするこのような慣行を間接差別として訴えた。その際、申立人は、申立人のような既婚の女性は、一般に家事のためパートタイムで勤務する必要があると主張した。実際、申立人が示した統計資料(雇用省「新賃金調査(New Earning Survey)」)は、全労働人口のうちフルタイム労働を行う女性の割合(68%)は、男性のそれ(97%)と比べ著しく少ないことを示しており、フルタイム労働を要件とすることに「応じることができる」女性が男性よりも少ないという申立人の主張は認められている。

(2) Clarke v Eley (IMI) Kynoch Ltd [1982]: 雇用控訴審判所決定

刺員の解雇に際して、フルタイム労働者には先任権ルールが適用される一方で、パート労働者はフルタイム労働者よりも先に解雇することが労働協約により認められていた。これに対し、雇用審判所(Employment Tribunal)は、フルタイム労働を先任権ル

ールの適用の要件とすることは、性差別禁止法の1条1項b号の規定する間接差別を構成する要件になりうるとの判断を下した。この判断は、雇用控訴審判所 (Employment Appeal Tribunal) においても支持されている。

(3) Home Office v Holmes [1984] : 雇用控訴審判所決定

使用者は、第2子の出産後にパートタイムでの勤務を希望した1人親の女性(申立人。フルタイムの事務官として勤務)に、その機会を提供しなかった。この事件に関し、雇用控訴審判所は、「現代社会における女性の役割の変化にもかかわらず、男性よりも女性に対し、育児の負担はより多く課せられる傾向にあることは依然として事実である」との見解から、フルタイム労働を義務とすることは、性差別禁止法1条1項b号における「要件ないし条件」とみなしうるとする雇用審判所の判断を支持している。

(4) Clymo v Wandsworth London Borough Council [1989] : 雇用控訴審判所決定

申立人の女性は、カウンシル(地方自治体)の司書として管理的ポジションにいたが、出産後、同じく司書の資格を持ち司書補として勤務する夫との自分のポストのジョブ・シェアリングに基づきパートタイムで勤務することを使用者に要求した。これに対し、使用者は、夫のポストであればジョブ・シェアの対象にできるが、申立人のような管理的ポジションの者にとり、ジョブ・シェアリングは不適切であるとして、申立人の要求を拒否したため、申立人は、間接差別の訴えを起こした。雇用審判所は、申立人と同じ管理的ポジションにある司書で育児期の子供を持つ者をもってプール(=比較の対象となる母集団)を定義した。そのうえで、雇用審判所は、「このレベルの収入であれば、とりわけロンドン・エリアでは、育児設備が利用可能であり、(中略)そのような資格を持ち、共稼ぎで、専門的なキャリアを今後とも歩む者は、より低い資格と収入を得ている層と比べ、昔ながらの家庭のあり方にとらわれることの少ない生活ができることは確かである」との解釈を根拠の一つとして申立人の訴えを認めなかった。雇用控訴審判所も雇用審判所のこの判断を支持している。

(5) Staffordshire Country Council v Black [1995] : 雇用控訴審判所決定

申立人(女性)は、1982年から1991年までの10年間、パートタイム教員として雇用されていたが、50歳になったときに剰員解雇された。申立人は、フルタイム教員の約半分の労働時間について常用の雇用契約を結んでいた。これに加え、申立人は、同僚の病欠時などに補充で授業を受け持つほか、教員の不足時に臨時でフルタイム勤務を行っていた。申立人が加盟する教師の年金制度では、50歳から60歳で、5年以上勤続しており、剰員解雇もしくは組織の合理化にもとづき退職した教師に対して、勤続年数に応じて、付加的な勤続年数が加算される仕組みとなっていた。ただし、付加的な勤続年数の算定にあたっては、常用の雇用契約における労働時間に比例して与えられることとした。それゆえ、労働時間がフルタイム教師の51.51%で、勤続年数10年の申立人は、5.151年分(10×51.51)の付加的な勤続年数のみが認められ、補充や臨時の労働分は、それに反映されなかった。そこで、申立人は、フルタイム教師では実際の勤続年数が年金に反映されるが、パートタイム教師の場合は無期の雇用契約の分のみ考慮されるのは、間接差別にあたるとの訴えを起こした。この事件に関し、雇用審判所は、付加的な勤続年数が認められる資格を持つ、申立人が解雇された時点で50歳以上の該当カウンシルの雇用者を比較の準拠となるプールとして選択した。このプールにおいて、男性の97%に対し、女性では89.5%がフルタイムで勤務して

いた。そこで、雇用審判所は、フルタイム労働の要件に応じられる女性の割合は、男性のそれと比べ著しく少ないとはいえないとし、性差別禁止法に基づく申立人の訴えを認めない判断を下している。雇用控訴審判所もこの判断を支持している。

3 今後の動き等

従来、パートタイム労働者が、フルタイム労働者と比べた不利な取扱いについての救済を受けるための訴えは、パートタイム労働者の大多数が女性であることから、パートタイム労働者に対する不利な取扱いは性別を理由とする間接差別に当たるとして、性差別禁止法か平等賃金法に基づくものとなっていた。

しかし、1997年パートタイム労働指令(Part-time Work Directive [Directive 97/81/EC])を国内で履行するため、2000年パートタイム労働者(不利な取扱いの防止)規則(Part Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000)が制定、2000年7月1日に施行され、同規則は、使用者により正当化されない限り、労働者が、パートタイムで勤務することを理由に、比較しうるフルタイム労働者と比べ不利な取扱いを受けない権利を持つとしているため、現在では、パートタイム労働者は、同規則をもとにフルタイム労働者との雇用条件における平等な取扱いについての救済を求めることが可能となっている。

なお、2002年7月に雇用法(Employment Act 2002)が成立、2003年1月から施行の予定である。この中では、6歳までの子を持つ親の権利として、6歳までの子を養育する労働者は、使用者に対して短時間勤務等の柔軟な働き方を請求できること、請求した後、労使で話し合いをすること、使用者は正当な理由がない限り、話し合いを拒否できないことが規定されている。2の(3)や(4)のケースについては、今後は、この法律により救済される可能性も出てくるとされている。