



Title	組合員を法律支援する英国の労働組合-運輸一般労働組合(T&G)の事例-
Author(s)	遠藤, 公嗣
Citation	経営論集, 54(2): 1-24
URL	http://hdl.handle.net/10291/692
Rights	
Issue Date	2006-12-17
Text version	publisher
Type	Departmental Bulletin Paper
DOI	

<https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/>

組合員を法律支援する英国の労働組合 －運輸一般労働組合（T & G）の事例－

British Trade Unions providing their Members with Legal Assistance: The Case of T&G

遠藤 公嗣

Koshi ENDO

目 次

はじめに

- 1 労働組合ホームページにおける法律支援の宣伝
- 2 T&G法律部長FW氏へのインタビュー
- 3 T&G法律部2004年12月終了四半期報告書
 - 3-1 付録D：広義の司法機関における支援の件数と解決金額
 - 3-2 付録B：労働傷害と業務上の疾病における補償解決金
- 4 むすびにかえて

はじめに

本論文の課題は、英国の労働組合が組合員を幅広く法律支援している状況を、運輸一般労働組合（T & G）の事例を中心に、概観することである。

英国では、労働組合の大小や運動路線をとわず、労働組合が組合員を幅広く法律支援することは、労働組合として当然のことと考えられている。法律支援とは、たとえば、組合員が労働傷害を負ったり業務上の疾病にかかって、これらの公的な補償を組合員が請求するとき、労働組合が組合員の代理となってこの獲得を目指すことであり、あるいは、雇用審判所などで個別労働紛争を組合員が争うとき、労働組合が組合員の代理となって勝訴や勝利的和解を目指すこ

とであり、その他、仕事上であるかないかを問わず、あらゆる法律問題について、労働組合が組合員の相談にのり、必要な支援を与えることである。

ところで、私のももとの研究関心は、英国の労働組合が組合員の個別労働紛争を法律支援している活動の状況であり、その意義の解明である。しかし、この法律支援の活動の前提に、英国の労働組合による幅広い法律支援の活動が存在することに私は気づいた。そのため本論文は、個別労働紛争の法律支援を念頭におきつつも、その前提となる幅広い法律支援を概観することを目的としている。

上記に関連して読者の注意を喚起しておく、英国の労働組合は、その組合員が使用者と個別労働紛争を争うことを、よくおこる「当然」の事態と考えていることである。いいかえると、個別労働紛争が組合や組合員と縁遠い紛争だとの認識は、英国の労働組合にない。というより、ありえない。この「当然」が、幅広い法律支援の「当然」と重なって、雇用審判所などで個別労働紛争を組合員が争うとき、労働組合が組合員を法律支援する活動になるのである。この状況は、日本の企業内組合の多くが、この2つを「当然」と考えていないこととは大きな違いであろう。

英国におけるこれらの「当然」は、これまで、日本でほとんど知られてこなかったと私は思う。これらの「当然」を簡単にさえも言及した日本語文献を、私は知らないからである。これまで、これらの「当然」が日本でほとんど知られてこなかった理由の一つは、理論枠組としての集団的労使関係論が、労使自治やボランタリズムの過度な重視と司法システムの過度な軽視をともなあって、日本の労働研究でつよい影響力を持っていたことであると私は思う。しかし、本論文ではこの論点を議論しない。本論文で私がおこなうことは、英国の労働組合が組合員を幅広く法律支援している状況を、事例によって概観することである¹⁾。

英国の労働組合が組合員の個別労働紛争をどのように法律支援しているのかについての検討は、私のつぎの課題としたい。その検討には、貿易産業省（DTI）の委託実施調査報告書と、TUC（労働組合会議）の内部調査報告書が役立つはずである。

1 労働組合ホームページにおける法律支援の宣伝

英国の大きな労働組合のおそらく全部は、それぞれ、内容の豊かなホームページをインターネット上に開設している。その主要な目的の一つは、労働組合員であることの諸種の効用を非組合員に広く訴えて、新規の組合加入者を獲得することにある。英国の労働組合は、新規加入者を絶えず獲得しつづけていなければ、組合員数の減少をさけることができないからである。すなわち英国の労働組合は、高い転職率にともなって組合員の組合脱退率も高いうえに、ユニ

オンショッパ協定が非合法のため、職場で組合加入者を自動的に獲得することができないのである。

労働者が組合員であることの効用の一つとして、英国の大きな労働組合のおそらく全部が強調するにもかかわらず、しかし、日本の企業内組合がほとんど強調することのない効用がある。その効用とは、労働組合が組合員に提供する「法律上の助言・支援サービス」である。

T & G も、こうした労働組合の例外ではない。というよりも、このサービスの強調がもっとも目立つホームページをもつ労働組合といってもよい。T & G は大きな一般労働組合であり、2006 年現在で英国第 3 位の組合員数（約 80 万人）をもつ。なお第 1 位はユニゾン（UNISON、約 130 万人）であり、第 2 位はアミカス（amicus、約 110 万人）である。

事例 T & G のホームページ

表紙ページにある「Working for Your Rights」をクリックし、そのページをひらく。さらに、そのページにある「Legal Services」をクリックし、そのページをひらく。そのページ（<http://www.tgwu.org.uk/Templates/Internal.asp?NodeID=42477&int1stParentNodeID=42440> 2006 年 8 月 4 日アクセス）の記述は、下記のとおりである。太字は原文にしたがっている。

T & G あなたの権利のために機能します

法律サービス

法律が労働者にどのように影響する場合でも、T & G は組合員の側に立ち、その利益を守ります。その理由は、1922 年の組合結成以来、組合員に提供する法律サービスがあることを、T & G は大きな誇りとしてきたからであり、提供する法律サービスの拡大がづくように懸命に努力してきたからです [以下省略]。

キャンペーン活動

T & G の法律部は、事態が悪化してから援助にのりだすではありません。T & G の法律部は、組合と組合員のために法律そのものを改善するキャンペーンを活発に行っています。＜組合のキャンペーン活動＞をご覧ください。その多くに、法律部は活発に参加してきました。

成功物語

労働者の保護と補償にあたって、法律が障害物として機能することもあります。しかし、

T & Gの支援が必要とされて、T & Gが訴訟事件を追求した場合には、T & Gは、組合員のために多く勝利を得たと、主張することができます。

2005年に、総額**7200万ポンド【約144億円】**以上の補償金を、負傷した組合員のために獲得しました。そのうえさらに、**600万ポンド【約12億円】**を雇用審判所で獲得しました。このサイトの別のページで、組合員のために<T & Gが勝利した訴訟事件の例>について、もっと多くのことを読むことができます。

年金 [以下省略]

組合員の援助 [以下省略 別ページへのリンクがあり、その別ページは下掲で紹介する]

CareXpress

CareXpressは組合員とその家族のための T & Gの法律相談電話窓口です。どんな相談も無料で、相談内容の秘密は保たれます。このサービスを利用するには、0800 709007に電話し、名前と T & G組合員番号を教えてください。

詳しい情報 [以下省略]

T & Gに加入してください

もしあなたがT & G組合員でなくて、しかし、組合員に利用可能な幅広いサービスを受けたいのならば、今すぐ、T & Gに加入してください。

上記中の注目箇所を、コメントしておきたい。

第1に、T & Gの組織内に「法律部」という専門部が設置されていて、法律部が「法律上の助言・支援サービス」を担当することである。T & Gにかぎらず、英国の大きな労働組合は法律部を設置していて、このサービスを担当するといつてよい。

第2に、「成功物語」の記述に明らかなように、組合員が法律上の権利を行使することを支援した結果として、T & Gが組合員のために獲得した金額を、T & Gが把握していることである。ちなみに、この獲得金額をホームページに掲げる英国の労働組合はまれなようであり、私はT & G以外に知らない。

第3に、労働災害補償関連での獲得額が大きく（約144億円）、これが先に指摘されるが、雇用審判所での獲得金額も少なくない（約12億円）ことである。この指摘の順序は、額の大き

い順序というだけでなく、「法律上の助言・支援サービス」が生成し発展した経緯にかかわるのではないかと私は推測する。

上記中の「組合員の援助」中にリンクをはられた別ページをひらくと、それは下掲である。太字は原文にしたがっている。組合員への法律上の援助が、項目別に整理され列挙されている。

T & G あなたの権利のために機能します

組合員への法律上の助言

T & Gは広範な法律サービスを組合員に提供しています。その範囲は、簡単な助言を組合員に与えることから、労働災害補償の請求や雇用審判所で組合員の代理となることまで、あります。組合員の個人的な問題についてさえも、組合員は援助をえることができます。T & G組合員が利用できるサービスを、以下に例示します。T & Gがどれほど援助できるかの詳細と助言については、T & Gの地区役員や地域支部にお尋ねください。

注：2005年にT & Gは、7200万ポンド〔約144億円〕以上の補償金を組合員のために獲得し、600万ポンド〔約12億円〕以上を雇用審判所で獲得しました。

労働傷害 [industrial injuries]

民事法律扶助（Civil Legal Aid）は労働傷害事件につかえませんが、T & Gは、組合員による労働傷害の補償金請求を援助することができます。この補償金請求で覚えておくべき重要なことは、どの労働傷害も、だれかの違反行為が理由となって発生したにちがいないということです。そうであったとしても、使用者または第三者から損害賠償金を受けとる権利が自動的に生まれるわけではありません。しかしT & Gは、この請求の援助を真摯に努力します。

労働傷害事件で非常に重要なことは、最初はどうなにか些細な事故にみえても、すぐに応急処置または医者の手当てを受けることともに、さらに、事故を報告することです。

業務上の疾病 [industrial diseases]

仕事の原因の疾病に補償金を請求することができます。多くの業務上の疾病があり、騒音による難聴、反復性の酷使による傷害、アスベストによる疾病など、よく知られたものもあれば、膀胱ガンや職業喘息などのあまり知られていない疾病もあります。

疾病についての請求は複雑です。医学専門家のレポートや、ときには技術者のレポートまでも、得ておく必要があります。長期の法廷審理は大変な費用がかかることもあります

が、組合は、組合員に費用負担をまったく求めることなく、こういう事件の費用をまかなく、業務上の疾病にかかった組合員のために、補償金の請求で数多くの勝利を収めてきました。

雇用上の権利

不公正解雇、剰員解雇、同一賃金、人種や性や身体障害についての差別、その他の仕事上の権利などにもとづく請求を、T & Gは援助できます。組合の政策としては、労使交渉によって、これらの問題の解決を求めることです。しかし、必要とあれば、雇用上の権利を守ることを確実にするために、T & Gは雇用審判所で組合員の代理となります。さらに必要ならば、T & Gは事件を雇用控訴審判所に訴えます。

T & Gはまたより高いレベルの裁判所でも組合員を代理し、勝利してきました。たとえば、控訴院における同一賃金事件の女性組合員とか、貴族院における解雇されたバス運転手組合員とか、ヨーロッパ裁判所における運輸労働者などを代理しました。

仕事に受けた暴行

T & G組合員であって、雇用中に犯罪性暴行によって被害をうけた者は、Criminal Injuries Compensation Agency (CICA) に請求するにあたって、組合から助言と支援を受けることができます。CICAの決定に異議申し立てをする組合員に、組合が代理人を提供することもあります。

職業年金 [以下省略]

私的な法律サービス

T & G組合員は、どのような私的な問題についても、組合の事務弁護士から30分間の法律助言を無料で受けることができます。たとえば、つぎのような問題です。

居住上の問題／消費者問題／離婚または夫婦間問題／刑事問題／遺言と資産管理／道路交通違反／抵当と保険の設定／住宅の売買

何年にもわたって、非常に多くの組合員が、私的な法律サービスを享受しています。というのは、組合が契約している事務弁護士がこれら問題を扱う専門知識と経験に長じていることを、組合員は確信しているからです。このサービスは完全な秘密が保たれます。このサービス提供の条件は、問題をさらに処理する場合の費用は、組合員個人と事務弁護士が負担するということです。

CareXpress [以下省略 前掲文と同一である]

遺言状

標準的な遺言状は、T & Gの事務弁護士が無料で作成します。

公的給付金

もし組合員が社会保障給付を受けているか、受ける必要があるかもしれないならば、組合員が適正な給付金を請求し、受給資格のあるすべての給付金を受けとることの確認を、T & Gは援助します。給付金裁定額についての異議申し立てには、appeal tribunalでの代理となることによって、組合員を援助することができます。さらに、社会保障委員会 social security commissioners への申し立ても支援できます。

T & Gに加入してください

このページに説明した法律サービスは、組合費全額を納入済みのT & G組合員のみが利用できます。詳細については、T & G組合員は、組合の地区役員や地域支部にお尋ねください。もしあなたがT & G組合員でなくて、しかし、組合員に利用可能なすぐれたサービスを受けたいのならば、今すぐ、T & Gに加入してください。

上記中の注目箇所を、コメントしておきたい。

第1に、個々の組合員が受けられる法律上のサービスが、大きな公的なことから小さな私的なことまで、非常に広範なことである。労働組合は、いわば、個々の組合員の法律顧問の役割を果たすことを意識するといつてよい。

第2に、それらサービスの上位におかれるのが、労働傷害および業務上の疾病の補償請求についての組合員の支援であり、ついで、司法機関に訴えた組合員の支援であることである。前述したように、この指摘の順序は有意味であると私は推測する。

第3に、組合員を支援する形態としては、T & Gが当該組合員の代理となることが強調されることである。代理の意味は、多くの場合は、組合専従役員または組合が費用を負担する事務弁護士(solicitor)が、雇用審判所など司法機関の手続きで当該組合員の代理をつとめることである。

第4に、組合員の雇用にかかわらない、私的な法律問題にも、事務弁護士による30分間の助言サービスを無料で組合員は受けられることである。遺言状の作成も同種のサービスであろう。英国における事務弁護士の業務は、その資格の特徴から、日本における行政司法書士や社

会保険労務士などの業務の相当な部分も含むことを、留意すべきである。

なお、後出のFW氏インタビューによれば、こうした私的な法律問題へのサービスの費用は、組合が負担するのではなく、事務弁護士が負担する、その理由は、この法律サービスが契機となって、有料の業務を事務弁護士が組合員から依頼されることが多く、それは事務弁護士の収入になるのであり、無料のサービスがその呼び込み口になるから、とのことである。

T & Gのホームページにおける「法律上の助言・支援サービス」の宣伝は、英国の大きな労働組合のホームページのなかでも、詳細なものの一つである。もちろん、他の労働組合のホームページも、類似の宣伝をしている。その一つの例として、アミカス（amicus）のホームページを例示しよう。T & Gと同趣旨の宣伝であることは容易に理解できる。アミカスは、製造業を中心に組織する大きな労働組合であり、「贈与交換労使関係」（遠藤公嗣 [2006]）志向のつよい労働組合として知られる。

事例 アミカスのホームページ

表紙ページにある「Legal Assistance」をクリックし、そのページをひらく。そのページ（<http://www.amicustheunion.org/Default.aspx?page=37> 2006年5月22日アクセス）にある記述は下記のとおりである。

法律支援

アミカス組合員は法律助言を無料で受けることができます。組合員の代理となるサービスの提供は、職場の内外をとわず、広範な問題をカバーしています。私的傷害請求、雇用問題、遺言書、不動産譲渡証書作成、その他の多くの法律問題で、アミカスは組合員を支援することができます。

アスベスト [以下の全項目にリンクがはられ、それぞれ解説が述べられる]

中皮腫補償請求についての法律ニュース

年金訴訟の法定請求書式

書式のダウンロードはここをクリックしてください

2001年4月以前に寡夫となった人への寡夫給付金

詳細はここをクリックしてください

アミカス雇用ハンドブック

雇用法についての貴重なガイド

雇用問題 [ここにリンクされた別ページは、下掲で紹介する]

雇用問題の支援

アミカス 24 時間法律支援電話サービス

最初の相談は無料の 24 時間法律支援にお電話ください

私的傷害の請求

私的傷害の支援

懲戒と苦情の手続きと 2004 年規則についての助言とガイダンス

組合の職場委員のための書簡サンプル

遺言書と不動産譲渡証書作成

遺言書と不動産譲渡証書作成

「権利の法服」[労働者の権利に関連する最新の法律トピックスについての解説記事、

日刊新聞紙デーリーミラーにも掲載]

法律専門家ジョージナ・ヒルシュとともにデーリーミラー紙でもみられます

上記のページにある「雇用問題」をクリックし、リンクをはられたページをひらく。そのページ (<http://www.amicustheunion.org/Default.aspx?page=99> 2006 年 5 月 22 日アクセス) にある記述は下記のとおりである。

雇用問題

雇用関連の諸問題をかかえる組合員に、アミカスは法律上の助言と法律上の代理人を無料で提供します。職場の組合委員と専従組合役員と雇用専門の弁護士からなるアミカスのチームは、専門家としての助言を与えることができ、雇用審判所と民事裁判所における請求を支援することができます。

カバーする分野は下記を含みます。

雇用契約／剰員解雇／不公正解雇と推定的解雇／営業譲渡(雇用保護)規則(TUPE)／人種、性、身体障害、性的嗜好、宗教、年齢を理由とする差別／争議行為／見せしめ処罰／その他の、仕事に関連してあなたが保持する数多い権利 [以上の全項目にリンクがはられ、それぞれ解説が述べられる]

アミカスの法律チームは、アミカス組合員のために、雇用審判所と民事裁判所における請求を追求し、それを何千となく成功してきました。

詳しい情報については、あなたの職場の組合委員またはアミカスの地区役員にお尋ねください。

このような法律サービスを受ける資格や条件は、当該の組合員であるだけで十分なのだろうか。他に、資格や条件が必要なのだろうか。T & Gとアミカスのホームページには説明がないけれども、ユニゾンのホームページには、その資格が説明されている。ユニゾンの表紙ページにある「Legal services」をクリックし、そのページをひらく。そのページ (<http://www.unison.org.uk/benefits/legal.asp> 2006年5月22日アクセス)にある記述は、つぎのとおりである。

「資格 法律支援を受けることができるために、あなたが必要なことは、1) 法律支援の必要を実感する前に、少なくとも13週間はユニゾン組合員であること 2) 組合費を完納していること です。」

ユニゾンの説明の1)によれば、13週間という組合員である期間が必要である。いいかえると、非組合員が問題を感じてから労働組合に駆け込んで組合員となっても、ただちには、組合の法律サービスを受けることができない。この点を、いくつかの他組合の職場役員に尋ねたところ、どれほどの期間が必要かはともかくとして、組合員である一定の期間が必要、とのことであった。英国の労働組合は、駆け込みの組合員へは法律サービスを与えていない。

13週間は、文字どおりは、必要な最小限の期間である。実際のところは、どれほどの期間が必要なのだろうか。高いレベルの法律サービスを受けるには、長期の組合員であることが必要なのだろうか。これを推測するのに適当な事例を私は知ることができた。AK氏へのインタビュー（2004年11月23日）によれば、1996年に、同氏が不公正解雇される危惧を感じる事件がおこったので、その事件後に、同氏は全国ジャーナリスト組合（NUJ）に加入し、その組合員章を職場の自分の机上に明示して、不公正解雇にたいする「お守り」としていた。自分に不利益処遇があれば、NUJが自分を代理して登場する、との使用者への警告である。組合員章のこうした使用法は、英国のホワイトカラー労働者によくあることらしい。しかし不幸にも、1年後に同氏は不公正解雇されてしまった。そこで1997年に、NUJの支援をえて、同氏は不公正解雇を雇用審判所に申し立てた。雇用審判所の審理において、NUJが依頼した法廷弁護士（barrister）と、NUJの組合役員が同氏を代理した。この経緯で明らかなことは、雇用審判所における代理という高いレベルの支援でさえも、短期間の組合員に受けられる場合があることである。

2 T&G 法律部長FW氏へのインタビュー

T & Gでは、組合組織内に法律部という専門部が設置され、法律部が「法律上の助言・支援サービス」を担当していた。このT & G法律部の長であるFW氏へインタビューを実施できる

幸運にめぐまれ（2005年3月11日）、非常に貴重な情報を知ることができた。下記にまとめて掲示する。下掲中の〔 〕は私の質問である。雇用審判所で個別労働紛争を争う組合員の支援を中心に、私は質問している。回答された情報の多くは、英語情報としても、他では公表されていない情報と思う²⁾。

法律部の組織と人員

〔法律部の構成を聞きたい〕法律部に所属する組合役員は、ロンドンにある本部に7人、8つある地域支部にそれぞれ1-2人づついる。〔全員が専従役員か?〕 そうだ。なお、T & G全体の専従役員は約400人である。このほかに職員がいて、専従役員を補佐する。本部の法律部の職員は4人である。

〔法律部の専従役員は、選挙による選出か?〕 ちがう。任命である。〔その中に学位保持者はいるのか?〕 いる。本部には、FW氏自身を含めて学位保持者が3人いる。FW氏自身の学位はassistant practicing (?) である。地域支部にも学位保持者が1人いる。こういう専従役員はlegal executiveと呼ばれている。legal qualification ? [聴取不能] である。

〔法律部の専従役員は内部昇進か? 組合間移動はないのか?〕 FW氏自身はT & Gで1974年から勤続している。しかし、組合間移動はときどきある。とくに、組合の合併があると移動があり、合併によるアミカス結成にともない、本年、組合間で移動があった。〔T & Gの法律部に関してはどうか?〕 近年、出て行った専従役員はいないが、入ってきた専従役員はいる。〔法科学学生を採用することはあるか?〕 ない。規模が小さく、余裕はない。

〔法律部と事務弁護士との関係は?〕 事務弁護士は専従役員ではない。T & Gは事務弁護士が所属する法律事務所と提携する関係である。T & Gは、労働傷害事件については35の法律事務所と提携している。雇用権利事件については4ないし5の法律事務所と提携している。事務弁護士が、雇用審判所で組合員の代理となる。

雇用審判所への典型的プロセス

〔雇用審判所へ申し立てる典型的なプロセスを知りたい。組合の職場委員が組合員から苦情を訴えられてからの・・・〕 職場委員³⁾ が苦情を正当だと判断すると、当該組合員が苦情を述べる書面を作成することを、職場委員は援助する。2004年10月の法改正によって、書面の提出により、使用者に苦情を述べることになったからである。使用者は、この苦情を検討し審議する義務がある。これで解決すればよいが、解決しないと、問題発生から3ヶ月以内に、雇用審判所へ申し立てることになる。雇用審判所への申し立ては、事務弁護士が組合員を代理して行う。これから以降のプロセスには、組合役員は直接かわからない。

解雇が問題である場合は、最初に、企業内の苦情処理機関に申し立てる。この機構を設置することは、使用者の義務である。この申し立てについて、T & Gが組合員の代理となる。この機関で解雇問題が解決しなければ、雇用審判所へ申し立てる。

〔企業内での解決と雇用審判所への申し立ての割合は？〕 おおよそでいえば、2/3が企業内解決で、1/3が雇用審判所への申し立て、の割合のように思う。雇用審判所への申し立て事件を、われわれは厳選する（pretty selective）ようにしている。よい事件だけを申し立てる。勝算が半分以上ある事件だけである。雇用審判所で勝つのは難しいからだ。〔（再質問）雇用審判所への申し立てを組合が決定する割合は？〕 正確な数値はいえない。ただ、全部を申し立てしようとはしていないということだ。

〔雇用審判所への申し立てを決定する基準は何か？〕 地域によって事情が異なるし、問題の性格にもよる。しかし、重要な基準は、50パーセント以上の勝算があるということである。もし負けると、何も獲得できないし、費用の負担だけが組合にのこるからである。勝つと予想するか負けると予想するかで、議論の余地のある事件はもちろんある。組合が雇用審判所に申し立てないと決定することはあり、その決定に不満な組合員は、組合内の苦情処理手続きをつかって、上位の組合役員に訴えることができる。その審査には事務弁護士も加わる。

〔申し立てをしないという決定に組合員が不満で、組合の援助を受けないで、組合員が独自に雇用審判所に申し立てるといえるのか？〕 ありえることだ。〔その場合に、組合員が雇用審判所で勝つことはあるのか？〕 ありえることだ。数学じゃないから、結論は誰にも予測できない。それに、雇用審判所に係属してから、労働者も使用者もストーリーを変えることがあり、それが勝敗の結果に影響することがある。

〔雇用審判所へ提出する書面の作成は、組合員にも組合役員にも大変な仕事だと聞いているが・・・〕 ありえることだ。whyとwhatをはっきり書かなければならない。雇用審判所に申し立てた後に、申し立てのストーリーを変更しないように注意しなければならない。これらが大変だ。〔どのレベルの組合役員が援助するのか？〕 支部レベルの非専従役員は、企業内での労使交渉で組合員を援助する。雇用審判所への申し立てを援助する仕事は専門的なので、400人の専従役員が担当する。提出する書面では、的確に問題を説明しなければならないからだ。雇用審判所に関係する仕事はどんどん法律的になっている。bundleと呼ばれる書類ファイル⁴⁾も分厚くなっている。専従役員は判例法も知っていなければならない。雇用審判所では、冒頭陳述があれば反対尋問もある。そして遺憾なことに、専従役員が雇用審判所の審判長に批判されることがある。たとえば、専従役員が反対尋問を受けたときに、質問に答えていないとの批判である。でも、専従役員はこれまでそういう訓練を受けていない。雇用審判所の手続きは一般裁判所のようになっている。

[書面の提出から審理までどれくらいかかるのか。6ヶ月くらいか?] 6ヶ月くらいである。[その間の組合側の仕事は? 待っているだけか?] 待っているだけだ。[審理は1日か?] 1ないし2日だ。昨年、私の関わった事件で、8日間というのがあったが、これは非常に長い。普通は2日、たかだか3日である。[審理での組合役員の役割は何か?] 組合員の代理だ。代理して、当該組合員の解雇は不公正解雇だ、その理由は・・・と述べる。さらに、使用者側からの質問に答える。[組合役員と事務弁護士の役割分担は?] 雇用審判所の手続きはどんどん法的になっている。事務弁護士はbundlesを準備し、[聴取不能]を提供する。

[雇用審判所で組合員が勝ったとき、組合員が組合に支払う負担金はあるのか?] まったくはない。組合員は組合費を支払うだけだ。雇用審判所に申し立てるときは、組合と組合員の両方が書類にサインする。書類には、組合が雇用審判所にもっていくことに組合員が同意するとか、組合からの解決金の請求は組合員にないなどのことが書かれている。組合員は組合費の支払いだけが義務だ。それに解雇事件の場合、審理までの6ヶ月間は組合員は無収入なので、組合員は組合費を払うのがやっとなだろう。[日本の一般組合の場合、組合員が個別労働紛争の勝利後に組合にとどまらないことが多いが・・・] 残念なことだが、雇用審判所での勝利後、組合を脱退する組合員もいる。多くはない、わずかだが。そして別の職場に移る。そして、そこでまたT & Gに加わることもある。そういうことがときどき起こる。われわれは組合にとどまることを奨励しているが。[勝利後、組合員が組合に解決金を自発的に寄付することはあるか?] ない。

[雇用控訴審判所に上訴する場合、組合員と組合とで判断が違う場合があるか?] 雇用控訴審判所に上訴するかどうかは、法律上の大きな問題がある。組合は勝てるかどうか各方面と相談する。上訴には、費用が数千ポンドかかる。非常に高い。普通は、組合は雇用控訴審判所を使わない。ときには使用者が雇用控訴審判所に上訴する。これがそのケースだ。[FW氏は、ある文書中の事例を示す]。

法律サービスの評価

[法律サービスの提供は組合員の募集に有効か?] そうだ。われわれが実施した調査によると、労働者がT & Gに加入する理由は、第1位は、仕事関連で組合員がまもられること(protection of work)。いいかえると、賃金などの苦情への対応である。第2位は、健康と安全、第3位が、法律上の支援である。法律上の支援は、組合員の募集に有効というよりも、組合員が組合員であり続ける理由になっている。同僚がこの法律サービスをうけると、組合員であることの良さがわかるからだ。[最初の2つも法律サービスではないか?] 第1位は、職場で組合が組合員を代理することだ。組合員の賃金引き上げを交渉するのが組合という考え方だ。

「一般的にいつて、組合はこの法律サービスをどう評価しているか？」どんどん重要化している。私的傷害（personal injury）も労使紛争も、法律問題化している。雇用差別もだ。私的傷害では、昨年、7300万ポンド〔約146億円〕を使用者は組合員に支払った。〔10年前と比較して、どの分野の問題が大きくなっているか？〕職業年金だ。〔雇用差別はどうか？〕同じかちょっと増えているくらい。

補充の質問

「この10年間で、法律部の人員は増加したか？」していない。〔では、仕事は増えているのか？〕そうだ。それに、組合役員を教育する仕事に加わっている。私は、月曜にはレスターに出張して雇用審判所について講義し、火曜にはイーストボーンに出張して雇用差別について講義する予定だ⁵⁾。

「雇用審判所で組合員を支援する費用と便益は一般的にいつて何か？」組合は1年あたり300万ポンド〔約6億円〕を負担している⁶⁾。大変な高額だ。だから、たくさん負るわけにはいかない。裁判事件で、2004年9-12月の3ヶ月間の勝敗は7勝10敗だった⁷⁾。〔費用がかかるにもかかわらず組合員への法律サービスが重要だと思っている理由はなにか？正義のためか？組合員の募集のためか？〕募集はそれほど重要でない。組合員の脱退抑制がもっと重要だ。〔組合員の脱退率はどれほどか？10パーセントくらいか？〕10-15パーセントと思う。〔たとえば、組合員がT & Gを脱退して職場も変わり、しかし2年後、別の職場でまたT & Gに加入することはあるのか？〕よくあることだ。職場を変わっても、T & Gが有益だと思えば、組合員であることを続ける。〔T & Gが組織していない職場に変わってもか？〕そうだ⁸⁾。初代の組合委員長であるアーネスト・ベピンは、助産婦から葬儀屋までの全部がT & Gの組合員だといっている。生まれてから死ぬまでの、どこでもいつでも、T & Gの組合員である。

上記中にFW氏が言及したところの、「労働者がT & Gに加入する理由」についての調査報告書を、私は入手できなかった。しかし、労働組合一般について、労働者が労働組合に加入する理由の調査は存在していて、その調査結果は公刊されている。すなわち、Waddington and Whitston [1997: 520-521]によると、1991-1993年に実施された調査の結果によれば、組合加入理由（複数回答）は、第1位「はたらく上での問題に、支援がある」72.1%、第2位「賃金と労働条件の改善」36.4%、第3位「労働組合は大切だと思うので、加入したい」16.2%、第4位「無料の法律助言」15.1%、であった。「無料の法律助言」が、上記中の「法律上の支援」にあたるだろう。FW氏の言及に似た調査結果といつてよい。

さらに興味深いことは、組合員の属性によって、「無料の法律助言」の重視度が変化するこ

とである (Waddington and Whitston [1997: 524, 528])。すなわち、女性組合員では「無料の法律助言」は第3位に上昇するが、男性組合員では第5位に下降する。また、組合員の週あたり労働時間が短いほど⁹⁾、いいかえるとパートタイム労働であるほど、「無料の法律助言」の重視度が高まる。すなわち、18時間以下22.5%、19-30時間19.6%、31-40時間13.7%、40時間以上12.1%、である。

ところで、この調査はやや古い。ところが、調査時から現在までの英国における労働組合員の女性化はすさまじいものがあり (遠藤公嗣 [2005: 101])、パートタイム労働者の増加もすさまじいものがある。したがって現在では、「無料の法律助言」の重視度はそれだけ高まっていると推測してよいであろう。

3 T&G 法律部 2004 年 12 月終了四半期報告書

FW 氏インタビューの最後に、FW 氏より、表記の報告書を「参考に」との言葉とともに頂戴した。法律部から組合委員長および執行委員会あての報告書であり、組合内部文書である。部分であり全文ではないかもしれないが、それを私は判断できない。しかし、非常に貴重な情報を含んでいた。これらの情報は、英語情報としても、他ではまったく公表されていない情報である。

3-1 付録 D：広義の司法機関における支援の件数と解決金額

私のもともとの研究関心にとって最重要の情報は、報告書末尾の付録 D として記載されている数値である。すなわち、T & G の支援のもとに、T & G 組合員が広義の司法機関に訴えたり申し立てたりした事件であって、2004 年の暦年 1 年間に解決した事件の件数と解決金額である。これらの件数と解決金額によって、これらの分野における T & G の法律支援サービスの規模を知ることができる。「広義の」と私がここで述べた理由は、雇用審判所が多数と思われるものの、その他の一般裁判所などや、さらには行政審査機関も含まれると思われるからである。しかし残念なことに、これら数値における機関の内訳は、一部の行政審査機関をのぞいて、明確でない。さらに、頂戴した報告書の付録 D は数値の表のみの記載にとどまり、その説明を記載しない。したがって、その情報は慎重に読み取る必要があるだろう。また後述するが、この件数と解決金額は、労働傷害や業務上の疾病などの補償解決金額をまったく含まない。この留意は重要である。

広義の司法機関に訴えたり申し立てたりした事件についての、2004 年における件数と解決金額の地域支部別の数値は、付録 D の最初の表に掲示される。それを、本論文では図表 1 とし

図表1 広義の司法機関における総件数と総解決金額（地域支部別，2004年暦年）

地域支部	解決金額(ポンド)	件数
1	442,064.10	117
2	328,842.37	76
3	14,500.00	12
4	22,064.35	18
5	1,849,698.43	636
6	1,096,040.51	226
7	41,200.70	15
8	702,093.50	184
計	4,496,504.04	1,284

注： 原表の見出しは、「T&G Tribunals, Settlement Report 2004」である。「Tribunals」は、「広義の司法機関」を意味すると理解すべきである。すなわち、雇用審判所が多数と思われるものの、その他の一般裁判所などや、さらには行政審査機関を含む意味である。

出所：T&G法律部2004年12月終了四半期報告書の付録D

よう。総件数1,284件で、総解決金額449万ポンドであった。前述したホームページ上の表示では、翌2005年の総解決金額は600万ポンドとなっていたから、2004年から2005年の1年間で、総解決金額がかなり増加したことがわかる。

和解で解決した事件の件数と和解金額は、図表1の数値に含まれる、と推測できる。推測できる第1の理由は、総件数が1,284件と非常に多いからである。すなわち、FW氏が前述したように、また報告書の表紙にも記載があるように、2004年9-12月の3ヶ月間の雇用審判所・裁判所などの司法機関における勝敗は7勝10敗であって、計17件にすぎない。これが結審し命令・判決にまでいたった件数である。したがって、年間をとおしての、命令・判決にいたった件数は、多く見積もっても、100件を超えることはないであろう。これに、他の行政審査機関における決定にいたった件数を考慮して加算しても、なお、総件数1,284件との差は大きいであろう。したがって、件数の差の多くは、和解による解決件数であると推測してよいであろう。

第2の理由は、報告書本文中に言及される12月終了四半期の「成功物語」数例中に、和解で解決した事例が指摘されることである。一つは、病気休暇願を任意退職届けと誤解されたと主張する「不公正解雇」事件で、雇用審判所では組合員が敗訴になったにもかかわらず、その後に、解決金（5,264.63ポンド）で和解が成立したことを述べている。もう一つは、「剰員解雇」または「営業譲渡（雇用保護）規則」事件と分類できる事件があり、事務弁護士が手続きを開始した後に、和解で高額な解決金（13,087.10ポンド）を獲得できたことを述べている。これらの「成功物語」事件と和解金額は、図表1の数値に含まれると考えるべきであろう。

和解件数と和解金額が図表1の数値に含まれることは重要である。これらの事件の多数が和

図表2 雇用擁護の事件の件数と解決金額 (2004年歴年)

事件の種類	解決金額 (ポンド)	件数	平均解決金額 (ポンド)
不公正解雇	1,685,475.01	376	4,483
剰員解雇	120,933.71	59	2,050
不法な賃金控除	125,190.93	126	994
営業譲渡(雇用保護)規則	6,137.72	3	2,046
労働組合活動	21,515.00	10	2,152
雇用契約	273,423.84	48	5,696
計	2,232,676.21	622	3,590

注:「事件の種類」のそれぞれは、原文を翻訳したものである。それらの意味についての説明は原文にとくにない。平均解決金額と計は遠藤が計算し記入した。

出所: T&G 法律部 2004 年 12 月終了四半期報告書の付録 D

図表3 雇用差別の事件の件数と解決金額 (2004年歴年)

事件の種類	解決金額 (ポンド)	件数	平均解決金額 (ポンド)
性差別	98,527.15	18	5,473
人種差別	170,250.00	13	13,096
身体障害差別	64,484.08	19	3,394
計	333,261.23	50	6,665

注:「事件の種類」のそれぞれは、原文を翻訳したものである。それらの意味についての説明は原文にとくにない。平均解決金額と計は遠藤が計算し記入した。

出所: T&G 法律部 2004 年 12 月終了四半期報告書の付録 D

解で解決することが知られているにもかかわらず、和解で解決した事件における和解金額は公表されず、不明だからである。たとえば、雇用審判所の正式報告書などには、当然ではあるけれども、結審し命令が出された事件のみの裁定金額しか記載されない。したがって件数が著しく少ない。また、日本でこれまで知られた金額はこの裁定金額である（たとえば、山下幸司[2002: 30-36]）。

雇用擁護の事件（employment protection cases）とまとめられる事件の、2004年における件数と解決金額の内訳は、付録Dの2つ目の表に掲示される。それを、本論文では図表2としよう。図表2の数値は、図表1の内数と思われる。図表2の件数の多くは、その「事件の種類」からして、個別労働紛争と推測してよい事件であり、したがって、それらは雇用審判所に係属した事件（係属前に和解で解決したならば、係属する予定であった事件）と推測してよいであろう。上記した「成功物語」の2事件も、図表2の数値に含まれよう。もっとも、「労働組合活

図表4 解決金額と裁定金額の比較 (2004年の歴年と年度)

事件の類型	T & Gの	雇用審判所の	雇用審判所の
	平均解決金額 (ポンド)	裁定金額の平均値 (ポンド)	裁定金額の中央値 (ポンド)
不公正解雇	4,483	7,303	3,476
性差別	5,473	14,158	6,235
人種差別	13,096	19,114	6,699
身体障害差別	3,394	17,736	7,500

出所：図表2と図表3

雇用審判所2004年度報告書

動」事件のように、個別労働紛争でないかもしれず、したがって、雇用審判所に係属しなくても不思議でない事件も、図表2の件数に揭示される。しかし、残念であるが、図表2の件数が係属した司法機関の内訳はわからない。

雇用差別事件の、2004年における件数と解決金額の内訳は、付録Dの3つ目の表に揭示される。それを、本論文では図表3としよう。図表3の数値もまた、図表1の内数と思われる。図表3の件数のほぼ全部は個別労働紛争と推測してよく、したがって、大多数が雇用審判所に係属したと推測してよいであろう。しかし、雇用控訴審判所や他の裁判所に係属した事件もあると思われるので、確言はできない。

図表2の「不公正解雇」事件の平均解決金額、および図表3の全部の事件の平均解決金額については、対照し比較できる全国統計の金額が公表されている。雇用審判所における「不公正解雇」事件「性差別」事件「人種差別」事件「身体障害差別」事件の、それぞれの2004年度（2004年4月から2005年3月まで）の裁定金額についての、平均値と中央値である。これらを図表4にまとめて揭示しよう。

T & Gが支援した事件の平均解決金額（図表4の第1列）について留意しておくべきことは、和解件数と和解金額をも含んで、平均解決金額は計算されていることである。さらに、解決金額0の事件もあるはずであり、解決金額0の件数も含んで計算されていることである。また、雇用審判所における裁定金額の平均値（図表4の第2列）と中央値（図表4の第3列）について留意しておくべきことは、結審し命令が出された事件のみの裁定金額の平均値と中央値であり、和解件数と和解金額を含まないことである。

比較から、T & Gが支援した事件の平均解決金額は、雇用審判所における裁定金額の平均値より少ないことがわかる。もっとも、この少なさを、T & Gの支援のパフォーマンスがわるい結果と理解すべきではないだろう。平均解決金額は、組合員がある和解金額を獲得した和解事件を多く含んだうえで、計算された平均金額である。その和解金額は、一方では、当該組合員

図表5 Criminal Injuries CompensationとBenefit Agency Appeals Tribunal
の事件の件数と解決金額（2004年歴年）

事件の種類	解決金額 (ポンド)	件数
Social Security Appeal Tribunal	200.00	1
Medical Appeal Tribunal	2,139.88	2
Criminal Injuries Compensation Agency	286,213.25	141
計	288,553.13	144

注：計は遠藤が計算し記入した。

出所：T&G法律部2004年12月終了四半期報告書の付録D

の請求金額に達しなかったかもしれないが、他方では、雇用審判所などの司法機関の判断を仰いだあげくに敗訴し解決金額0に終わるリスクを避けることができたことを意味するからである。

さて、付録Dの4つ目の表を、本論文では図表5としよう。図表5の数値もまた、図表1の内数と思われる。図表5の「事件の種類」の記述は、各種の行政審査機関であって、その審査にかかわる事件である。しかし、それぞれの正確な意味と適訳を調べる時間的余裕が、今の私にはない。これらは今後の課題としたい。そのため、原文のまま揭示する。

Criminal Injuries Compensation Agencyの事件が、件数と解決金額ともに、群を抜いて大きな部分をしめる。これは、前述したところの、T & Gのホームページにある宣伝の一文「T & G組合員であって、雇用中に犯罪性暴行によって被害をうけた者は、Criminal Injuries Compensation Agency (CICA) に請求するにあたって、組合から助言と支援をうけることができます。CICAの決定に異議を申し立てる組合員に、組合が代理人を提供することもあります。」に対応すると思われる。

3-2 付録B：労働傷害と業務上の疾病における補償解決金

報告書の体裁からすると、T & Gが重視しているのは、広義の司法機関における支援の件数と解決金額ではない。重視しているのは、労働傷害および業務上の疾病における損害賠償金と補償金の獲得についてである。もっとも報告書において、損害賠償金と補償金の両者は区別されず、金額もまとめて揭示される。私もこれにならい、両者の金額をまとめて補償解決金と本論文では呼ぶ。その補償解決金額を報告書の複数箇所ですべて同一額でみることができ、付録Bにある数値を、本論文では図表6として揭示する。

労働傷害と業務上の疾病における補償解決金の獲得をT & Gが重視していることは、報告書

図表6 補償解決金の金額（地域支部別，2004年暦年）

地域支部	補償解決金額（ポンド）	補償解決金額（ユーロ）	件数
1	12,736,320.37		-
2	12,028,573.17		-
3	2,170,333.77	481,026.67	-
4	5,223,729.35		-
5	13,846,856.51		-
6	9,108,190.31		-
7	2,531,766.44		-
8	14,722,994.97		-
計	72,368,764.89		12,289

注： 原表の見出しは、「Combined Summary of Damages and Compensation Settlements 2004」である。「Damages」は「損害賠償金」であり「Compensation」は「補償金」であるが、両者は揭示の金額で区別されていない。両者をまとめて「補償解決金」と私は呼ぶ。なお、両者の意味を区別して正確に理解することが、今の私にはできない。

ユーロ表示の額は、原表の体裁からすると、ポンド表示の額の外数である。

地域支部別の件数は原表にない。

出所：T&G 法律部2004年12月終了四半期報告書の付録B

の各所にみることができる。たとえば、報告書表紙の表ページにある12月終了四半期における法律部の活動と成果の要約は、ほぼ、この補償解決金についての特徴の記述である。その最後の1行のみに、付加するかのごとく、法廷（court）における審理は計17件であり、7勝10敗であることが指摘されるにすぎない。また報告書表紙の裏ページにあるのは、2004年暦年における四半期ごとの、この補償解決金についての数値である。この数値と比較対照するために、前年の2003年暦年における補償解決金額が80,885,643.46ポンドであり、13,380件であることも指摘される。そして付録Bに、2004年暦年における地域支部別の、この補償解決金についての数値を再掲するのである。

さらに、この補償解決金をT & Gが重視していることの際だつ記述は、T & G設立の1922年から2004年までの、T & Gが獲得した補償解決金の総額を指摘していることである。それは1,650,352,119.50ポンドであった。この総額は、付録Bに再掲されている。T & Gは、その設立以来の、獲得した補償解決金をすべて把握しているのである。

労働傷害と業務上の疾病における補償解決金を組合員が獲得することの支援をT & Gが重視していることは、これにかぎらず、個別労働紛争をふくむあらゆる面において、組合員の法律支援を労働組合が当然のこととしておこなうこととなった起源を、推測させるように思われる。推測はつぎのとおりである。

労働傷害と業務上の疾病における補償解決金の制度がある時期に創設されると、補償解決金を労働者が受けとるためには、労働者は、何らかの法定書式の文書に記入して申請しなければならないはずであり、申請が拒否された場合には、異議申し立てをしなければならないはずである。これは法律的手続きであり、それなりの法律知識が必要である。この手続きは、労働者がおこなうべきものである。これを使用者が実質的に代行することは、英国社会では考えられない。労働者は、非組合員ならば、独自に事務弁護士に依頼することになるが、組合員ならば、労働組合に相談し支援を求めることになるだろう。求められた労働組合は、当然にも、この相談に応じ、組合員を支援することになったのであろう。労働組合が支援しないことは、英国社会では考えられない¹⁰⁾。補償解決金の申請について組合員を法律支援することが労働組合にとって当然となると、それは労働組合の活動の一つとみなされるようになる。そして、T&Gのような、大きく、また、労働傷害が多いと考えられる職場の労働者を組織する労働組合では、組合内組織として、これを担当する法律部が発達するようになる。

法律支援が労働組合の活動の一つとみなされることが定着した後に、いいかえると、大きな労働組合では法律部が組合内専門部として成立した後に、おそらく1970年代初からが本格的であろうが、当時の労使審判所に組合員が「不公正解雇」などを申し立てる事件が起こるようになった。当時は、労働組合による職場規制への志向が労働組合活動家に強力であったはずだから、そうした活動家たちが、労働組合による規制よりも労使審判所への申し立てを組合員が志向することを組合活動として「不正常」と考え、労使審判所における組合員の個別労働紛争を組合が法律支援することを組合活動として「邪道」と考えたかもしれないことは、十分にありえたことと思う。しかし他方では、組合員の法律支援そのものはすでに定着していた。さらに、サッチャー保守党が政権を握ってから、労働組合による職場規制はしだいに困難度を増したが、しかしなお、組合員を「不公正解雇」などから守ろうとするならば、労使審判所における組合員の法律支援しか労働組合に途はのこされていなかった。このような状況のもとに、個別労働紛争における組合員の法律支援を労働組合がおこなうこととなった。そして、それはあらゆる面の法律支援に拡大した。しかし補償解決金の獲得支援は、補償解決金額の大きさも理由であろうが、法律支援活動の起源でもあるため、T&Gによって重視されつづけた。その重視が報告書の体裁にも反映しつづけたのである。

以上は私の推測である。労働組合による法律支援の生成と発展については、さらなる研究が必要と思う。

4 むすびにかえて

英国の労働組合は、組合員を幅広く法律支援している。本論文では、この状況を概観することができた。それは初歩的な概観であり、あいまいなところをのこしたままの概観である。しかし、有意義であったと考える。なぜならば、英国の労働組合が組合員を法律支援している事実の存在自体が、日本ではほとんど知られてこなかったからである。この事実の存在は、理論枠組としての集団的労使関係論そのものの意味の再検討を、とくに、労使自治やボランティアの過度な重視と司法システムの過度な軽視をともなったところの集団的労使関係論の意味の再検討を、求めているように私には思われる¹⁾。もっとも、本論文ではこの論点を議論しなかった。この議論には、別の機会をえたいと考えている。

さて、雇用審判所などで個別労働紛争を組合員が争うとき、労働組合が組合員の代理となって勝訴や勝利的和解を目指すことは、この法律支援の一つである。これへの研究関心が、私のもともとの研究関心であった。これの検討が、私のつぎの課題である。別論文において、貿易産業省（DTI）の委託実施調査報告書と、TUC（労働組合会議）の内部調査報告書に主として依拠し、これを検討したい。

※本テーマの研究にあたり、明治大学在外研究員制度および（財）労働問題リサーチセンターによる研究助成を受けた。本論文は、その研究成果の一部である。記して、感謝の意を表したい。

【注】

- 1) 法律支援の状況についての英国における公刊された研究業績を、私は発見することができなかった。その理由は、私の不勉強のためばかりではなく、これが英国社会で「当然」のことだったからであろう。その社会で「当然」と考えられることは、しばしば研究の対象とならないからである。したがってまた、この研究は事例研究が適している。
- 2) 法律部のある（ありそうな）労働組合のいくつかに、個別労働紛争と労働組合の関係について話してくれるように、著名な英国人労使関係研究者の紹介で上級組合役員をつうじてインタビューを申し込んだが、応じていただけたのはT & GのFW氏だけであった。個別労働紛争と労働組合の関係は、とくに最近では、労働組合が外部に知られたくない情報のように思われる。
- 3) repを職場委員と翻訳した。私の英国滞在中に聞いたところでは、FW氏をふくめて、多くの人がrepとの語を職場委員の意味で使用していたが、shop stewardとの語を使用することは少なかった。shop stewardとの語の使用が減少した理由の1つは、これが男性名詞であるのに、英国における労働組合員の女性化にともなって、実際の職場委員に女性が増加したため、shop stewardとの語が適当でなくなったことだと思う。また、repの使用が増加したことは、労働組合が組合員の代理であることを、より意識させることになったと思う。英国における労働組合員の女性化については、遠藤公嗣[2004: 98-99, 2005: 100-101]をさしあ

たり参照されたい。

- 4) 雇用審判所に提出される書類ファイル、それに、企業内の苦情処理機関に提出される書類ファイル、これらはともに bundle と呼ばれる。これが正式名称か通称かを、私は確認していない。
- 5) 「組合役員を教育する仕事」の意義について聞き漏らしたが、おそらくは、前述された「遺憾なことに、専従役員が雇用審判所の審判長に批判されることがある。たとえば、専従役員が反対尋問を受けたときに、質問に答えていないとの批判である。でも、専従役員はこれまでそういう訓練を受けていない」に対応すると思われる。
- 6) この額が回答されたことは注目すべきであろう。もっとも、質問は明確に、また回答も文脈上は、この額は雇用審判所に関連する費用額であるが、そればかりでなく、法律部の活動全体としての費用額が回答された可能性があると思う。
- 7) trial cases を裁判事件と翻訳した。その意味は、雇用審判所にかぎらず、一般裁判所などでの事件も含めて、7勝10敗だったとの意味である。後述の「2004年12月終了四半期報告書」では、7勝10敗だった司法機関を、法廷 (court) と呼んでいる。もっとも、英国の司法システムからして、雇用審判所がこれら司法機関の多数をしめるであろう。
- 8) この質問と回答は、現代英国の労働組合運動に特有な現象を含意している。すなわち、ある労働組合の組合員であって、その労働組合が組織していない職場に、とくに、その労働組合が組織する職場と伝統的にみなしていない職場に、さらには無組合の職場に、自発的に転職し、または「営業譲渡」などで転籍させられた労働者のうち、もとの労働組合を脱退しない組合員が存在するらしいことである。英国の労働組合組織は企業別にまったくとらわれないから、この現象は起こりうることであり、この現象が労働組合組織率の低下に関係する現象であることも明らかであろう。
この現象に関係する事象と思われることは、一つは、その労働組合が組織する職場と伝統的にみなしていない職場に組合員が散在することである。たとえば、130万組合員のユニゾんに、「運輸」と分類される部門にはたらく組合員が3000人あまり存在する（遠藤公嗣 [2005: 100]）。今一つは、組合員でありながら、賃金や労働条件が団体交渉にカバーされない組合員が、英国の組合員710万人中に160万人も存在すると推計されることである（Metcalf [2005: 108]）。この質問と回答は、インタビュー時間の最後であったため、私は再質問する余裕がなく、FW氏は最後にふさふさしい言及で締めくくることになった。
- 9) 英国の労働組合は、フルタイム労働者とパートタイム労働者を区別なく、同一の組合員として組織する。区別する考え方がない、というより、区別できない。同一職場に雇用されるフルタイム労働者とパートタイム労働者は、労働時間の長短によって、いわば連続して存在するからである。したがって職場によっては、パートタイム労働者が組合員の多数をしめることも珍しくない。
- 10) 英国における補償解決金の制度に対応する日本の制度は、労働災害補償の制度である。日本におけるこの申請は、制度としては労働者がおこなうべきものであるが、使用者が実質的に代行することが多いといっている。このため日本の企業内組合は、組合員の場合であっても、組合員の申請を代行し支援すべきものであるとの意識が希薄である。
もっとも日本でも、使用者が申請を代行せず、申請に協力しない場合もないわけではない。この場合のよく知られた例は、労働者が過労死／過労自殺した場合の遺族による申請である。この場合、労働者が民間企業の企業内組合の組合員であったことも少なくないが、企業内組合もまた申請に支援どころか協力しないこともある。まして、労働基準監督署が申請を認定せず、遺族が認定を求めて裁判を起こすと、それを企業内組合が協力しないことは、ますます多い。しかし遺族が、非労働組合の諸組織（私はこれを労働運動NPOと呼ぶ）の支援をえて、裁判所で完全勝訴することもある（たとえば、トヨタ自動車の係長組合員の過労自殺事件の名古屋高裁判決、<http://www.jil.go.jp/mm/hanrei/20030709a.html>, 2006年5月22日アクセス）こうした日本の企業内組合の姿勢に疑問を抱かなければ、英国の労働組合による補償解決金の獲得支援の活動を理解することはできない。
- 11) 本論文は、英国の事態を対象としている。英国のほか、米国でも、労働組合が司法システムを活用する事態は、現在では当然の活動となっている。この事態をあらわす言葉はLabor's Legal Mobilizationである（たとえば、Burstein [1991] McCammon [2001]）。この言葉は、おそらく1980年代後半にうまれたと思われる

る米語である。また、ドイツの労働裁判所は1926年から現在まで継続して機能しており、フランスの労働審判所は1806年から現在まで継続して機能していて、それぞれ現在では個別労働紛争を処理するとともに、労働組合の機能と両立している。とくにドイツでは、労働裁判所で個別労働紛争を争う組合員を労働組合が法律支援していることが明らかである。理論枠組としての集団的労使関係論は、英国と米国の現在の事態を、さらに、ドイツとフランスの従来からの事態を、ともに考慮に入れないで理論化されている。しかし、個別労働紛争が重要な現象となり司法システムが重要になった現在では、理論の再検討が必要であろう。こうした論点については、遠藤公嗣 [2006] も参照されたい。

付言すると、近年のブラジルでは、労使紛争を裁判所で争う事態の著しい肥大化がみられ、この肥大化を重視した研究者は、「目に見えない労働組合としてのブラジル労働法 (Brazilian Labor Laws as an Invisible Union)」と法律枠組を位置づける (Yeung [2006])。先進工業国だけでなく、こうした国々のこうした事態も理論は考慮に入れる必要があろう。

【参考文献】

- 遠藤公嗣 [2004] 「イギリスだより② 地方公務員労働組合の団体交渉と処遇改善」『季刊 自治と分権』17号, pp.96-103.
- 遠藤公嗣 [2005] 「イギリスだより⑤ UNISON組合員獲得運動・総選挙・イギリス国民党」『季刊 自治と分権』20号, pp.99-106.
- 遠藤公嗣 [2006] 「英国の個別労働紛争について－理論概念の諸問題と史的な概観－」『 (明治大学) 経営論集』54巻1号, pp.27-56.
- 山下幸司 [2002] 「イギリスにおける個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』日本労働研究機構, 所収。
- Burstein, Paul [1991] "Legal Mobilization as a Social Movement Tactic: The Struggle for Equal Employment Opportunity," *American Journal of Sociology*, 96-5; pp.1201-1225.
- Fernie, Sue and Metcalf, David [2005] *Trade Unions: Resurgence or Demise?* London:Routledge.
- International Industrial Relations Association(IIRA) [2006] *Social Actors, Work Organization and New Technologies in the 21st Century, IIRA 14th World Congress*, Lima, Peru: Fondo Editorial Universidad de Lima.
- McCammon, Holly J.[2001] "Labor's Legal Mobilization: Why and When Do Workers File Unfair Labor Practices?," *Work and Occupation* 28-2, pp.143-175.
- Metcalf, David [2005] "British Unions: Resurgence or Perdition? An Economic Analysis," in Fernie and Metcalf [2005]
- Waddington, Jeremy and Whitston, Colin [1997] "Why do People Join Unions in a Period of Membership Decline?," *British Journal of Industrial Relations*, 35-4, pp.515-546.
- Yeung, Luciana [2006] "The Need of Modernizing Brazilian Labor Institutions," in International Industrial Relations Association(IIRA) [2006]