



Title	雇用審判所事件で申立人労働者が受ける法律支援
Author(s)	遠藤, 公嗣
Citation	経営論集, 54(3-4): 65-84
URL	http://hdl.handle.net/10291/696
Rights	
Issue Date	2007-03-31
Text version	publisher
Type	Departmental Bulletin Paper
DOI	

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

経 営 論 集
54 巻 第 3・4 号
2 0 0 7 年 3 月

雇用審判所事件で申立人労働者が受ける法律支援 Legal Assistance provided for Applicants in the Employment Tribunal Case

遠藤 公嗣

Koshi ENDO

目次

はじめに

- 1 貿易産業省（DTI）調査
- 2 申立人労働者の属性と特徴
- 3 申し立て書式（IT1）の入手と記入
- 4 代理人の依頼
- 5 代理人と助言の費用
- 6 申し立ての結果と組合員資格
- 7 むすびにかえて－日本への示唆－

はじめに

本論文の課題は、英国の雇用審判所に申し立てた労働者が、どのような法律支援を受けて事件を争うのかを、貿易産業省（DTI）調査の結果を紹介することにより、概観することである。

雇用審判所に申し立てた労働者は、制度としては、代理人を依頼しても依頼しなくても、どちらでもかまわない。また代理人は、弁護士にかぎらず、誰でもよい。雇用審判所の制度のともとの趣旨は、代理人を依頼しなくても労働者が利用できることであったといわれるし、かつては、代理人を依頼しない労働者が多かったともいわれる。現在でも、代理人を依頼しない労働者は少なくない。しかしまた、現在では、依頼する労働者が増加しつつあるともいわれる。どの程度の労働者が代理人を依頼するのか、代理人は何をするのか、この代理人に誰がなるの

か、代理人の費用は誰がどのように負担するのか、これらの概観が本論文の課題である。また、そもそも、雇用審判所で争われるのは個別労働紛争であるから、個別労働紛争事項となる問題が職場で発生すると、労働者が雇用審判所に申し立てる前に、労働者が問題を誰かに相談し支援を受けることも、十分に想定できることである。その流れの中から、労働者が雇用審判所への申し立てもありえることとなり、申し立てそのものへの支援も受けるのである。では、申し立ての前に、労働者は誰に相談し支援を受けるのか、これらの概観も本論文の課題である。

ここで「誰」と私がよぶ組織として重要なものは、英国の伝統的な社会常識から考えれば、労働組合である。遠藤公嗣 [2006b] があきらかにしたように、組合員が個別労働紛争を争うこと、そして、その組合員を法律支援することを、英国の労働組合は当然の活動と認識するからである。その活動は、新組合員を獲得するための、そして、現組合員の組合脱退を抑制するための、重要な労働組合活動である。この労働組合活動の解明を、雇用審判所に申し立てた労働者の側からおこなうこと、これが本論文の課題が含意するところの1つである。

しかしながら、この含意について、留意しておきたいことがある。現代英国では、労働組合だけが労働者の申し立てを支援する重要な組織とは、もはや言うことができないことである。現代英国にはCitizens Advice BureauやLaw Centreなどと呼ばれるさまざまなNPOが活動していて、これらのNPOが、雇用審判所に申し立てる労働者の支援に、労働組合に勝るとも劣らない役割をすでに果たしている。さらに、Employment Law Advisorと一般的に呼ばれるところの、雇用法についての助言と援助を有料で提供するコンサルタント業者も、弁護士と区別されて、少数例ではあるが、労働者の申し立てを支援している。本論文でも、これら組織や業者の姿と役割を垣間見ることができよう。これらの事実を重要だと私は思っている。しかし、これら組織や業者の解明については、私のつぎの研究課題としたい。

1 貿易産業省 (DTI) 調査

貿易産業省 (DTI) は、省外の研究者に調査を委託して、雇用審判所 (1996年までは労使審判所) に申し立てられた事件の諸特徴を分析することに、かねてから努力してきた。委託された研究者は、事件の申立人労働者と被申立人使用者の無作為抽出サンプルにたいする調査を実施し、その回答を分析した。その調査は、1987年、1992年、1998年、2003年と、これまで4回実施されている。4回実施されたそれぞれの調査によって、調査された項目は異なる。

そのうちの最新の2003年調査 (報告書はHayward et al. [2004]) は、事件の申立人労働者と被申立人使用者のそれぞれが誰からどのような法律支援を受けたかの解明を、調査項目の重点の一つとした。とくに、ほぼ全部の調査項目で、労使それぞれの回答が別個に分析された。

そのため、申立人労働者が受けた法律支援のみに注目することができ、その概要を理解することがはじめて可能になった。

実は、1998年調査（報告書はLatreille et al. [2004]）¹⁾ もまた、事件の申立人労働者と被申立人使用者が受けた法律支援の解明を調査項目の重点の一つとしていたが、調査結果の多くで労使を区別せず合計の数値を掲示したため、状況の解明は不十分であった。これは調査の欠陥といえよう。2003年調査は、1998年調査の欠陥の克服を目指したともいってよい。ところで、法律支援の解明を調査項目の重点としたことが示唆するのは、法律支援のあり方が雇用審判所における審理とその結果に影響することに、最近になって、英国の研究者が注目するようになったことを意味するのかもしれない。

本論文では、労働者が受けた法律支援についての調査結果を概観する。使用者が受けた法律支援については、必要なかぎりで言及するにとどめる。したがって本論文では、2003年調査報告書に主に依拠して状況を概観する。1998年調査報告書と1992年調査報告書へは、補足的に言及する。

これら報告書に記述について、注記しておきたいことがある。それは、2003年調査報告書も他の報告書も、文意に不明確さを残す個所が少なくないことである。たとえば、同一と考えるべき用語が、別の用語にことわりなく書き換えられることが多い。「弁護士」とか「事務弁護士」であり、「労働組合」とか「労働組合役員」である。私は、報告書を読みはじめた当初は、これは意味のある書き換えかもしれないと思ったが、最後には、そうではないとの結論に達した。また、誤植（たとえば、表3の注10）参照）や、文意を理解できない個所（たとえば、表8の注2）参照）がある。これらの他にも、不明確な記述は多い。記述の推敲がなされていないといわざるをえない。委託調査報告書にありがちなことかもしれないが、非常に貴重な情報を記述しているゆえに、私は残念に思う。

2003年調査はつぎのように実施された。雇用審判所へ申し立てられた事件のうち、2002年3月から2003年3月までの期間に、審理前の和解も審理後の決定も含めて、解決した事件を対象とした。これら事件の申立人労働者から2236人を、被申立人使用者から2281人を無作為抽出し、CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing) によって、その回答を収集した。回答率は、労使とも66%であった。2003年調査は、英語では、SETA2003 (Survey of Employment Tribunal Applications, 2003) と略称されることが多い。なお1998年調査は、2003年調査よりサンプル・サイズは小さいけれども、類似の手法で実施された。1998年調査はSETA1998と略称されることが多い。

2 申立人労働者の属性と特徴

どのような属性と特徴をもった労働者が雇用審判所の申立人となるのか。それを確認しておこう。表1は、申立人労働者の属性と特徴を示す数値を、労働力調査のそれらと比較している。

表1に示されたことの第1の特徴は、大雑把に言えば、申立人労働者の数値が労働力調査の数値に近似することである。これをいいかえると、英国のどのような属性と特徴をもった労働者であっても、雇用審判所の申立人となる可能性に大きな違いがないことであるといつてよい。

しかし子細にみると、第2の特徴として目にとまるのは、申立人は「男性」「期間を定めない全時間勤務 (Permanent fulltime)」「管理職と上級職員」である労働者がやや多いことである。これらの特徴からは、申立人は相対的に恵まれた雇用条件で働く労働者であるといつてよいかもしれない。

ところが第3の特徴として目にとまるのは、「期間を定めない全時間勤務」従業員にかぎった「年あたり賃金額」の中央値については、申立人労働者の額は労働力調査の額より低いことである。この低い額から推測すると、上記した「相対的に恵まれた」という程度が、実は、それほど高度ではない「相対的に恵まれた」という程度かもしれない。

申立人労働者の属性と特徴は、申し立てた事由別にみると、事由別で相当な違いがあることに留意しなければならない。その例を表2として示そう。表2は、表1の第1列・最終行における数値（組合員24%、非組合員76%、全2236サンプル）の、申し立て事由別の内訳である。実は、本論文における表1の第1列における数値は、2003年調査報告書の原表においては、主要な5つの事由とその他の事由の計6つの事由別にわけて、掲示している。この原表の6つの事由別の数値のままに引用したのが、本論文における表2である。なお、申し立てができる事由は法で規定されていて、現在のそれは60を超える。

表2にあきらかなことは、申し立て事由が「差別」であると、申立人労働者が組合員である可能性が高まることである。すなわち、全サンプルでは組合員24%であったが、「差別」事由サンプルでは組合員35%に高まる。また、申し立て事由が「不公正解雇」でも、そのサンプル数が多いために全サンプルの数値に近似するとはいえ、なお、申立人労働者が組合員である可能性が高まる。すなわち、全サンプルで組合員24%にたいし、「不公正解雇」事由サンプルでは組合員27%である。

この数値の傾向は、いくつかの解釈が可能であろう。「差別」という労働者にとって厳しい事由の事件と、「不公正解雇」という、やはり労働者にとって厳しく、また最多である事由の個別労働紛争について、雇用審判所に申し立ててまで争うことができるのは、申立人労働者が

表1 申立人労働者の属性と特徴（2003年労働力調査との比較）

属性と特徴		2003年調査 (2236 サンプル)	比較参考： 2003年労働力調査 (大ブリテン島)
性別	男	61	51
	女	39	49
民族	白人	90	93
	黒人	4	2
	アジア系	3	3
	混血	1	1
	その他	1	1
年齢	16-19 歳	3	6
	20-24 歳	7	10
	25-34 歳	19	23
	35-44 歳	27	26
	45-54 歳	27	21
	55-64 歳	17	12
	65 歳以上	1	1
	平均値 [歳]	42	39
	中央値 [歳]	42	39
身体障害	長期の疾病/障害	18	21
	長期の限定的な疾病/障害	10	11
	長期の疾病/障害なし	82	79
扶養する子供（16歳未満）			
	有	37	37
	無	63	63
最終学歴	大卒またはそれ以上	20	19
	大卒未満の高等教育	15	10
	中等教育修了 A レベル, その同等	19	24
	A レベル未満の他の修了資格	22	-
	一般中等教育修了 A-C, その同等	-	23
	他の修了資格	-	13
	修了資格なし	23	10
雇用上の地位			
	期間を定めない全時間勤務	81	71

	期間を定めない部分時間勤務	13	23
	臨時の職務	5	6
職業グループ			
	管理職と上級職員	25	14
	Managers and Senior Officials		
	専門職	5	12
	Professional		
	準専門職と技術職	11	14
	Associate Professional and Technical		
	運営職と秘書職	11	14
	Administrative and Secretarial		
	熟練職	10	9
	Skilled Trades		
	対人サービス	5	8
	Personal Service		
	営業と顧客サービス	8	9
	Sales and Customer Service		
	工程・工場・機械の操作員	11	8
	Process, Plant, and machine Operatives		
	初級職	14	13
	Elementary		
年あたり賃金額			
(期間を定めない全時間勤務従業員)			
	中央値 [英ポンド]	17,500	19,500
勤続年数			
	平均値 [年]	6	-
	中央値 [年]	3	-
試用期間			
	Yes	6	-
	No	93	-
労働組合員・職員団体会員			
	組合員	24	27
	非組合員	76	73
サンプル数		2236	

注：1) 表の第1列が2003年調査の結果であり、第2列が、比較参考のための2003年労働力調査（大ブリテン島）の結果である。2003年調査の結果のうち、雇用上の地位は2199サンプル、年あたり賃金額は1783サンプル、勤続年数と試用期間は2199サンプルである。

2) 特記した数値のほかは、パーセントを示す。- は、0を示す。無回答などの表示は省略している。

3) 最終学歴の表記は、2003年調査と2003年労働力調査で微妙に異なり、正確な対応関係でないように思われる。

4) 2003年調査報告書のTable2.1からTable2.4の数値を選択して、遠藤公嗣が1表にまとめた。

出所：2003年調査報告書77-83ページ。

表2 労働組合員・職員団体員の申し立て事由

	不公正 解雇 Unfair Dismissal	契約違反 Breach of Contract	賃金法 Wages Act	退職手当 Redun- dancy Payments	差別 Discrimi- nation	その他 Othter	総計 All
組合員	27	18	18	13	35	31	24
非組合員	73	82	82	87	65	69	76
サンプル数	901	286	545	102	173	230	2236

注：1)「賃金法」事由とは、賃金からの控除を違法と主張する申し立てであるが、付加給付賃金の支払いを請求する申し立ても、その意味のうちに含まれるように思われる。

2) 数値はパーセントを示す。

出所：2003年調査報告書81ページ。

組合員として、その労働組合から支援をえられるからなのかもしれない。逆に、労働組合の弱体化のため、労働組合が主体となった自主的な労使交渉によっては、こうした個別労働紛争を組合員に有利に解決できなくなった結果なのかもしれない。どのような解釈が適切なのかは、この数値の傾向だけでは判断できない。

なお、組合員か否かという属性の他にも、申し立て事由が「差別」であると、申立人労働者の属性と特徴に目立つものがある。本論文では表を掲示しないけれども、そのいくつかの例を指摘しておく。すなわち、申し立て事由が「差別」であると、女性が多い（男性29%、女性71%）、非白人が多い（白人61%、黒人21%、アジア系12%、混血3%、その他3%）、学歴が高い（大卒またはそれ以上40%）、専門職・中下層ホワイトカラーが多い（管理職と上級職員19%、専門職17%、準専門職と技術職19%、運営職と秘書職21%、熟練職1%、対人サービス3%、営業と顧客サービス11%、工程・工場・機械の操作員2%、初級職8%）、である。これら数値を、表1の対応する数値と比較されたい。これら数値で、「女性が多い」「非白人が多い」は予測できようが、「学歴が高い」「専門職・中下層ホワイトカラーが多い」は、指摘されてはじめてなるほどと納得するところが、私にはある。

表のこうした読み取りが示唆することは、統計的手法によって、申立人労働者を数グループに分類できるかもしれないことである。調査の個票を用いるならば、これが可能であろう。しかし、2003年調査報告書では、この分類はおこなわれていない。この分類は今後の課題というべきであろう。

付言しておく、1992年調査報告書もまた、申立人労働者のいくつかの属性と特徴を申し立て事由別に表示していて、表示された傾向は2003年調査報告書の傾向に近い。とくに1992年調査報告書が、申し立て事由「差別」を「性差別」と「人種差別」に分離して掲示したことは、傾向の理解に有益である。そのいくつかを取り出して指摘すると、つぎのとおりである。

「性差別」事由では女性が多いが、「人種差別」事由では全サンプルの傾向に近い。「性差別」事由では全サンプルの傾向に近いが、「人種差別」事由では非白人が多い。「性差別」事由では運営職と秘書職がとりわけて多いが、「人種差別」事由では専門職、準専門職と技術職、運営職と秘書職の全部で多い。「性差別」事由と「人種差別」事由ともに、組合員であるか否かは、全サンプルの傾向に近い（1992年調査報告書，Table2.1-2.5，4-7ページ）。

3 申し立て書式（IT1）の入手と記入

雇用審判所に労働者が事件を申し立てるには、IT1と呼ばれる公式の申し立て書式を入手し、これに記入して、記入したIT1を雇用審判所に提出しなければならない²⁾。この提出が申し立てを意味する。このIT1を労働者はどこから入手したのか。それを確認しておこう。表3は、IT1の入手先を申し立て事由別に示している。

表3に示されている第1の特徴は、入手先が多様なことである。表3の総計でみると弁護士が最多であるが、そのほかの5つの入手先、すなわち、Citizens Advice Bureau, ACAS, 公共職業安定所、労働組合、ETS、を加えた6つの入手先が、主要といってよいであろう。労働組合はその1つである。

労働組合が主要な入手先に含まれることの意味は、多くの労働組合がIT1を手元につねに準備していることと理解してよいであろう。多くの労働組合にとって、IT1が必要となる状況の出現は珍しくなく、IT1が必要となった場合、それを組合員にただちに交付できるためである。いいかえると、多くの労働組合は、組合員が雇用審判所に申し立てる場合を考慮につねに入れているのである。

労働組合の数値（総計で16%、ただし表3の注10）を参照のことは、実質的には、もう少し大きいと考えられよう。というのは、労働組合が提携する弁護士事務所に、労働組合がその組合員を紹介し、その弁護士事務所に所属する弁護士から組合員がIT1を入手した場合は、それは弁護士の数値に含まれる可能性があるからである。なお2003年調査の質問項目は、労働組合が弁護士事務所と緊密に提携する関係に、配慮をしていない。そのため、IT1の入手と記入の場合でも、後述するところの、代理人の依頼の場合でも、この提携の関係は解明されていない。この提携の关系到配慮した質問項目を設計しなかったことは、2003年調査の欠陥といわなければならない。

第2の特徴は、申し立て事由が「差別」であると、IT1の入手先でもまた特徴があることである。ACASと公共職業安定所が減少し、かわって、Employment Law Centreと事務弁護士（solicitor）が増加する。さらに、使用者と機会均等委員会が加わるが、これらは他の事由では

表3 申し立て書式 (IT1) の入手先

	不公正 解雇 Unfair Dismissal	契約違反 Breach of Contract	賃金法 Wages Act	退職手当 Redun- dancy Payments	差別 Discrimi- nation	その他 Other	総計 All
弁護士	29	26	12	13	23	20	22
Citizens Advice Bureau	15	19	24	23	13	19	18
ACAS	10	13	19	16	4	10	13
公共職業安定所	11	13	10	11	6	12	11
労働組合	12	6	10	3	14	16	16
ETS (電話で)	6	6	7	6	8	6	6
ETS (online)	2	3	3	3	3	3	2
ETS (不明)	3	2	3	2	1	1	2
Employment Law Centre	2	1	2	1	8	3	2
人種平等委員会	*	-	-	-	8	-	1
使用者	*	-	*	-	2	1	*
機会均等委員会	-	-	-	-	1	-	*
他の Website	*	1	*	-	1	-	*
その他	4	3	5	9	3	7	4
不明	5	6	6	8	4	2	5
サンプル数	901	286	545	102	173	230	2236

注：1) 弁護士は、原表では「事務弁護士、法廷弁護士、その他の弁護士」であるのを、私が省略表記した。なお、事務弁護士が大多数といつてよいであろう。

2) Citizens Advice Bureau は、法律上の助言や支援を市民に無料で提供する NPO である。

3) ACAS は、Advisory, Conciliation, and Arbitration Service (エイカス) である。遠藤公嗣 [2006a] を参照されたい。なお報告書の注記によれば、「ACAS に IT1 は置かれていない。この回答は、回答者の認識として扱われるべきである。」(2003 年調査報告書, 31 ページ)

4) 公共職業安定所は、Job Centres の訳である。

5) ETS は、Employment Tribunal Service であり、雇用審判所の管理運営機関である。

6) Law Centre は、とくに社会厚生関連法上の助言や支援を市民に無料で提供する NPO であるが、資金のある部分を政府からえている。Employment Law Centre は、その雇用法担当の部門のことと思われる。

7) 人種平等委員会は、CRE (Commission for Racial Equality) の訳であり、人種差別一般の解消を目的とする独立行政委員会である。

8) 機会均等委員会は、EOC (Equal Opportunities Commission) の訳であり、性差別一般の解消を目的とする独立行政委員会である。

9) 数値はパーセントを示す。* は四捨五入で 1 にならないことを示す。- は 0 を示す。

10) 数値に誤植があると推測できるが、すべての数値が原表のままである。推測の根拠は、あ) 退職手当の列の合計が 95 となり、四捨五入を考慮しても、それは少なすぎる、い) 総計の列の労働組合 16 は、その内訳にあたるそれぞれの数値に比して、多すぎる、である。

出所：2003 年調査報告書 100 ページ。

表4 申し立て書式 (IT1) の記入への援助

援助の有無	
労働者が独力で記入した	52
誰かから記入に援助を受けた	26
誰かが全部を記入してくれた	20
不明	2
サンプル数	2236
誰が援助したか	
弁護士	44
労働組合の役員/職場委員	17
Citizens Advice Bureau	17
家族または友人	16
Employment Rights Advisor	2
仕事の同僚	1
ACAS	1
人種平等委員会	1
その他	2
不明	*
サンプル数	1031

注：1) 数値はパーセントを示す。＊は四捨五入で1にならないことを示す。

2) 弁護士, Citizens Advice Bureau, ACAS, 人種平等委員会, については表3の注を参照されたい。

3) 労働組合の役員は専従役員を意味し, 職場委員は非専従役員を意味すると思われる。

4) Employment Rights Advisor は, 雇用法についての助言と援助を有料で提供するコンサルタント業者を意味すると思われる。Employment Law Advisor がより適切な用語と思われる。

出所：2003年調査報告書101ページ。

まれである。この特徴は、「差別」事由の個別労働紛争のユニークさを示唆するのかもしれない。

さて、入手したIT1への記入は、労働者にとって容易でないといわれている。労働者は、事件の内容と申し立て事由を、明確で適切な文章にして記入しなければならないけれども、多くの労働者はこれに不慣れだからである。この記入にどの程度の援助があったのだろうか。それは誰からの援助だったのだろうか。表4は、それを示している。

表4によると、「誰かから記入に（部分的な）援助を受けた」労働者が26%であり、「誰かが全部を記入してくれた」労働者が20%であって、両者を合計すると、全体の46%の労働者が記入に何らかの援助を受けたことになる。誰が援助したかをみると、弁護士の数値が群を抜いて大きい。そして、弁護士の数値からかなりの隔たりがあって、労働組合の役員/職場委員, Citizens Advice Bureau, 家族または友人, の3者が、ほぼ同数でつづいている。もっとも実質的には、労働組合の数値は、IT1の入手の場合と同じく、もう少し大きいと考えられよう。弁護士の数値に、労働組合が提携する弁護士が記入を援助した場合が含まれるはずだからであ

る。

4 代理人の依頼

申立人労働者は、自分の代理人を指名して、それをIT1に記入することができる。代理人を指名すると、雇用審判所から申立人労働者に送られる全部の連絡や通知は、この代理人あてになされる。もちろん、代理人を指名しなくてもかまわない。本論文では、2003年調査報告書の用語にしたがい、この代理人を「IT1上で指名の代理人」と呼ぶ。

さて申立人労働者は、申し立て事件に関連して、毎日のように (day-to-day)、対処すべき諸事があるといわなければならない。この諸事の、報告書本文による定義（おそらく調査票に記載の定義）は「書類作成や事務処理、他から来た書簡への返信、ETS (Employment Tribunal Service, 雇用審判所サービス) への対応、被申立人である使用者への対応、等々」(2003年調査報告書, 31 ページ) である。これら諸事への対処を、労働者は代理人に依頼することがある。本論文では、2003年調査報告書の用語にしたがい、この代理人を「毎日の (day-to-day) 代理人」と呼ぶ。

申立人労働者はまた、雇用審判所の本審理 (full hearing) において、代理人を依頼することができる。もっとも、代理人を依頼せず、本人のみの出席でもかまわない。ところで、雇用審判所に申し立てられた事件は、本審理を受ける前に、その相当数がACASなどのあっ旋や当事者間の任意交渉によって解決し、本審理を受けるに至るのは、申し立て事件の30%以下である、といわれる。したがって、代理人が本審理でそもそも依頼されるに至らないことが多いことは、留意されてよい。本論文では、2003年調査報告書の用語にしたがい、この代理人を「本審理の代理人」と呼ぶ。

「IT1上で指名の代理人」「毎日の代理人」「本審理の代理人」のそれぞれへの依頼は、どの程度なのか。表5は、それぞれへの依頼の程度を示している。

表5に掲示された調査結果を大雑把にいえば、どの代理人についても、申立人労働者の半数前後が依頼するといつてよい。

もっとも子細にみると、「IT1上で指名の代理人」と「毎日の代理人」の依頼は1つのグループであり、「本審理の代理人」の依頼との間に、特徴に差があると理解すべきかもしれない。前者を一つのグループと理解できるかもしれない理由は、ある仮定をもうけると、代理人「あり」の比率が類似するかもしれないことである。すなわち、「IT1上で指名の代理人」に「不明」が著しく多く、その理由は、回答者が正確な記憶を失ったためと推測してよいであろうが、この「不明」が「あり」であると仮定すると、代理人「あり」の比率は類似する。そもそも、「IT1

表5 代理人の有無

	あり	なし	不明	サンプル数
IT1上で指名の代理人	40	47	13	2197
毎日の代理人	55	45	*	2236
本審理の代理人	42	58	-	440

注 1) 数値はパーセントを示す。*は四捨五入で1にならないことを示す。-は0を示す。

2) 2003年調査報告書のTable4.4, Table4.5, Table4.6の数値を選択して、遠藤公嗣が1表にまとめた。

出所: 2003年調査報告書103-105ページ。

表6 誰が代理人なのか

	IT1上で指名の 代理人	毎日の 代理人	本審理の 代理人
Employment Rights Advisor	3	3	2
事務弁護士	46	51	51
労働組合役員	26	20	15
Citizens Advice Bureau	11	14	17
家族または友人	8	13	10
組織外の誰か	1	-	-
その他	5	6	5
不明	1	*	-
サンプル数	866	1231	185

注: 1) 数値はパーセントを示す。*は四捨五入で1にならないことを示す。-は0を示す。

2) Employment Rights Advisor は、雇用法についての助言と援助を有料で提供するコンサルタント業者を意味すると思われる。Employment Law Advisor がより適切な用語と思われる。

3) Citizens Advice Bureau は、法律上の助言や支援を市民に無料で提供するNPOである。

4) 本表のサンプル数は、表5で「あり」と回答した申立人労働者の数である。

5) 2003年調査報告書のTable4.4, Table4.5, Table4.6の数値を選択して、遠藤公嗣が1表にまとめた。

出所: 2003年調査報告書103-105ページ。

上で指名の代理人」と「毎日の代理人」が一致することは、奇異なことでもないであろう。また両者は、サンプル数でも類似する。

さて、これら代理人となるのに必要な資格は、制度上で何も規定されていない。誰でも代理人となることができる。では、誰が代理人となるのか。表6は、その「誰」を示している。

表6によると、その主要な者は、事務弁護士 (solicitor)、労働組合役員、Citizens Advice Bureau、家族または友人、の4者である。事務弁護士の数値が群を抜いて大きい。もっとも、代理人に必要な資格はとくにないとはいえ、法律上の諸事についての代理人なので、事務弁護

表7 代理人の重複

	毎日の代理人			
	事務弁護士	労働組合役員	Citizens Advice Bureau	家族または友人
IT1上で指名の代理人				
事務弁護士	56	3	-	5
労働組合役員	3	64	-	3
Citizens Advice Bureau	-	1	42	1
家族または友人	1	-	1	23
サンプル数	593	239	158	146

注：1) 数値はパーセントを示す。-は0を示す。

2) サンプル総数は、「毎日の代理人」を依頼した申立人労働者の全部から、IT1上で代理人を指名しなかった者を除外した数である。したがって、パーセントに表示されないサンプルの多くは、「IT1上で指名の代理人」が不明のサンプルである。

3) 「重複」の意味は、報告書本文の記述（32, 33ページ）から推測すると、「その立場の人の重複」であって、「同一人物の重複」の意味にかぎられないように思われる。

4) 2003年調査報告書のTable4.5bを、表頭と表側の掲出順のみを変更して、引用した。

出所：2003年調査報告書104ページ。

士が多数となるのは当然でもある。

代理人の依頼に労働組合がはたす役割は、労働組合役員の数値（26%, 20%, 15%）に表示されるよりも、実質的には大きいと考えられよう。なぜならば、労働組合が、その提携する事務弁護士に、組合員である申立人労働者の代理人となることを依頼する場合があるはずだからである。この場合は、代理人はたしかに事務弁護士であるが、その依頼に労働組合がはたす役割は考慮に入れられるべきであろう。

つぎに、「IT1上で指名の代理人」「毎日の代理人」「本審理の代理人」は、どの程度の重複があるのか。調査報告書は、「IT1上で指名の代理人」と「毎日の代理人」の重複についてのみ、上記の主要な4者にかぎって、重複度を表示している。それを引用したのが、表7である。前述したように、「IT1上で指名の代理人」と「毎日の代理人」の依頼は1つのグループと考えてよいかもしれないので、この選択は適切であろう。

表7によると、「労働組合役員」の重複度が、ついで「事務弁護士」の重複度が、高いといつてよい。逆に、「家族または友人」の重複度は低い。

「重複」の意味について、報告書は明確に説明していない。私見では、この「重複」は「その立場の人の重複」の意味であって、「同一人物の重複」の意味にかぎられないように思われる。なぜならば、報告書本文につぎのような記述があるからである。すなわち、申立人労働者の7%が述べるところによれば、「IT1上で指名の代理人」は「毎日の代理人」と同一人物であ

表8 代理人と助言の費用負担

	申立人 労働者	被申立人 使用者
全額支払い	25	74
一部支払い	9	6
支払いなし（無料）	65	17
不明	1	3
サンプル数	1367	1365

注：1) 数値はパーセントを示す。

- 2) サンプル数について、原注は不明確であって、文面からは2とおりの解釈が可能であり、それらは、a)「毎日の代理人すなわち助言者」（友人である場合を除く）を依頼したところの、申立人労働者と被申立人使用者の数、または、b)「毎日の代理人」または「助言者」（友人である場合を除く）を依頼したところの、申立人労働者と被申立人使用者の数、である。解釈が分かれる理由は、報告書中のこの表ではじめて、「助言」「助言者」が無定義で使用されているからである。しかし、2とおりの解釈ともに重大な難点がある。a)と解釈するのは、「毎日の代理人」と「毎日の助言者」がもともと同一の概念だったと仮定する場合であるが、そう仮定すると、表6のサンプル数（1231）より表8のサンプル数（1367）が多いのは矛盾である。なぜならば、表6のサンプル数（1231）から「友人である場合を除く」いたのが、表8のサンプル数（1367）になるはずだからである。b)と解釈するのは、報告書に記述がないにもかかわらず、実際には「助言者」の調査がおこなわれていて、その数値が表8のサンプル数に加算されているとの仮定であるが、この仮定は相当に苦しい。そもそも「友人である場合を除く」は、正確には「家族または友人である場合を除く」の誤記ではないかとの疑問もある。したがって、調査対象サンプルは何なのかの疑問は大きい。

私の想像は、「IT1上で指名の代理人」「毎日の代理人」「本審理の代理人」のいずれかであって「家族または友人である場合を除く」が表8の調査対象サンプルである。想像の根拠は、ア) 調査目的からして調査対象サンプルを「毎日の代理人」に限定する理由が乏しい、イ)「家族または友人である場合を除く」いてなおサンプル数（1367）が多いのは、代理人の種類を特定しないためである、と考えるからである。しかし私の想像は、原注の文面と相当に異なる。

- 3) 2003年調査報告書のTable4.20を、一部省略して、引用した。

出所：2003年調査報告書116ページ。

る（2003年調査報告書、32ページ）。また、「本審理の代理人」を依頼した申立人労働者の18%が、その「本審理の代理人」は、本審理がはじまる前にすでに、その申立人労働者のために、その事件に関係していた、と指摘する。調査者によれば、その「関係」とは、「本審理の代理人」が「IT1上で指名の代理人」ないし「毎日の代理人」であったことと思われる（2003年調査報告書、33ページ）。さらに調査者は、7%の数値も18%の数値も低すぎる可能性があり、重複度についてはさらなる調査が必要であると述べた。「さらなる調査が必要」に私も同感であり、重複度は不明確なままにとどまった、というべきであろう³⁾。

5 代理人と助言の費用

代理人や助言を依頼すると、その費用が必要かもしれない。その費用はどの程度であり、ど

のように負担されているのか。この疑問を念頭においた質問の調査結果は、表8である。

表8の結果でもっとも注目すべきことは、代理人や助言を依頼した代価を、65%という多数の申立人労働者がまったく支払っていないことである。なお表8は、その調査対象サンプルが何なのかに疑問が大きい（表8の注2）を参照）。しかし、その疑問を留保してもなお、65%が多数であることは揺るがないであろう。

私見では、これは当然であり、また意外でもある。「当然」というのは、多数の申立人労働者が代理人を依頼する（表5）が、それは代価が無料だからこそである、の因果関係を想起できるからである。また「意外」というのは、代価が無料の依頼を引き受ける代理人が多数存在することを意味するからである。代価無料の依頼を引き受ける代理人が誰かの内訳は、残念なことに、調査結果に表示されていない。しかし報告書本文の内訳らしき記述によれば、1/3以上の申立人労働者は「専門的代理人」（文章の前後から私が判断すると、事務弁護士など弁護士職の者の意味である）から「無料の助言」をえていて、また、1/5以上の申立人労働者は「労働組合」または「Citizens Advice Bureau」から「無料の助言」をえている（2003年調査報告書、40ページ）。なお報告書本文のこの箇所は、「助言 advice」とも「代理 representation」とも「助言と代理」とも述べて記述に厳密さに欠けるが、上記の「無料の助言」は「無料の助言と代理」の意味に理解すべきであろう。

英国の雇用審判所事件では、代理人や助言を依頼した代価を、多数の申立人労働者がまったく支払っていない。これは重要な注目すべき事実である。いいかえると英国には、雇用審判所事件ないし個別労働紛争において、申立人労働者に代理人や助言を無料で提供できる社会的仕組みが存在する。英国における雇用審判所事件は非常に多数であるが（遠藤公嗣 [2006a]）、その理由の1つは、この社会的仕組みの存在にあるといってもよいであろう。

申立人労働者の場合と対照的なのが、被申立人となった使用者の場合である。この対照のために、表8は使用者の場合の数値も表示している。それによると、74%という多数の使用者が、代理人依頼の代価全額を支払っている。もっとも、これは当然であり、意外ではないだろう。

付言すると、被申立人使用者の17%もまた、代理人や助言を依頼した代価をまったく支払っていない。企業規模が小さいほど支払わない傾向がある。すなわち、従業員25人未満の企業だと23%が支払っていない（2003年調査報告書、Table4.21, 116ページ）。報告書本文の内訳らしき記述によれば、1/4以上の被申立人使用者は「専門的代理人」から「無料の助言」をえていて、1/5以上の被申立人使用者は「使用者団体 Employers' Trade Association」から「無料の助言」をえている⁴⁾（2003年調査報告書、40ページ）。

さて、代理人を依頼した代価を申立人労働者が支払う場合、それはどのような支払い方なのであろうか。これについて、調査者は興味深い調査項目を設定していた。成功報酬 (contingent

表9 申立人労働者が支払う成功報酬

	全部の事件で	うち、 差別主張の事件で	うち、短期間で 調停成立の事件で	うち、標準期間で 調停成立の事件で
勝利の場合のみ	11	13	3	13
勝利と敗北のどちらの場合でも	11	11	4	14
取り決めなし	76	74	91	72
不明	2	3	2	2
サンプル数	1367	219	288	860

注：1) 数値はパーセントを示す。

2) サンプル数についての原注の文面は、表8の注2) と同一の疑問がある。なお、表9と表8のサンプル数が同一であることは、表9の調査目的からして、調査対象サンプルを「毎日の代理人」に限定する理由がますます乏しいことを示唆している。

3) 2003年調査報告書のTable4.21を、一部省略して、引用した。

出所：2003年調査報告書116ページ。

fee) 制の有無である。成功報酬制とは、簡単にいうと、「勝利」か「敗北」かなどの事件の結果によって、代理人に支払うべき代価の金額が変動する制度のことである。報告書本文によると、事務弁護士とEmployment Law Advisor⁵⁾への支払いは時間単位であることが通例であるけれども、彼らが成功報酬制の取り決めを申立人労働者に求めることがある。その典型的な取り決めは、解決金額の1/3に加えて交通費などの実費立替額を申立人労働者が支払うことであるが、取り決めは事件ごとに非常に多様である（2003年調査報告書、40ページ）。また、Employment Law Advisorの宣伝文句はしばしば「No Win, No Fee（勝利なくして料金なし）」なので、これは成功報酬制を意味すると思われる（たとえば、McDonough & Associatesのホームページ、<http://www.mcdonoughassociates.co.uk/> 2007年1月17日アクセス）。成功報酬制がどれほど普及しているのかの調査結果は、表9に示される。

表9によれば、「毎日の代理人」（家族または友人である場合を除く）を依頼した申立人労働者の11%が、勝利の場合にのみ、成功報酬を代理人に支払う。11%という数値が示すのは、成功報酬制が珍しい制度とはいえないことである⁶⁾。また、勝利と敗北のどちらの場合にも支払う制度が、同じ程度（11%）に普及している。ところで実は、「勝利の場合にのみ」と「勝利と敗北のどちらの場合にも」の区別は、それほど重要でなく、両者の合計22%が成功報酬制の普及度と考えるべきかもしれない。なぜならば、申立人労働者の請求の100%が認められる「完全勝利」事件は少数であろうし、大多数の事件は金銭解決であることが知られているから、どの程度の解決金額が「勝利」か「敗北」かの線引きは容易でなく、それは各事件ごとに異ならざるをえないからである。そもそもであるが、こうした状況を反映してなのか、それとも、単に記述がないだけなのかかわからないが、この調査における「勝利」と「敗北」の定義は不明

である。ちなみに、成功報酬制の取り決めなしの場合は、通例の時間単位での支払いであると考えられよう。

事件の性格によって、成功報酬制の普及度は異なるかもしれない。表9は、その状況を部分的に表示している。これについて容易に立てられる仮説は、雇用差別を主張する事件では成功報酬制の普及度は高いかもしれないことである。なぜならば、雇用差別を主張する事件で申立人労働者が「勝利」すると、その「勝利」金額は高いことが知られているからである。調査者はこの仮説を意識して表9を掲示している。ところが表9によると、仮説に反して、その普及度は全部の普及度とほぼ同じである。標準期間で調停成立の事件でも、その普及度はほぼ同じである。はっきりと異なるのは、短期間で調停成立の事件であって、その普及度は全部の普及度より低い。これらの状況をどう解釈してよいのかは、私によくわからないし、報告書本文にも説明はない。

6 申し立ての結果と組合員資格

残念なことであるが、申立人労働者への法律支援が申し立ての結果に与える影響ないし関係は、2003年調査でも、その前の調査でも、調査項目とされていない。しかし1992年調査に、わずかながら関連する調査事項がある。もっとも、それは留保しなければならない条件付きの調査事項でもある。それは、労使審判所（調査時）に申し立てた事件の結果と、申立人労働者の組合員資格との関係の調査である。留保しなければならない条件とは、申立人労働者への質問調査でなく、非申立人となった使用者への質問調査の結果であるため、申立人労働者の組合員資格の有無は直接情報でなく、それだけ情報の信頼度が低いからである。その調査結果を表10として掲示する。

表10に掲示の数値でもっとも目につくことは、事件が労使審判所の決定にまで至った場合の、申し立て「是認」決定と申し立て「却下」決定との比率である。組合員の場合は「是認」（13%）よりも「却下」（23%）が2倍近く多いが、非組合員の場合は「是認」（16%）と「却下」（16%）が同率である。この違いの理由をどう解釈してよいのか、私はよくわからないし、報告書本文にも説明はない。

なお組合員の場合、その「是認」決定は、決定全体の36%にあたるといいかえることができる。これに関連して、調査報告書本文では、申立人労働者への質問調査の結果に言及し、組合員で労使審判所の決定を受けた36%が「有利」な決定だったと回答しているので、非申立人使用者への質問調査の結果と一致すると述べている。（1992年調査報告書、24ページ）。しかし、申立人労働者への質問調査の結果は表として掲示されていない。掲示しない理由も述べ

表10 申し立ての結果と組合員資格

	申立人が 組合員	申立人が 非組合員	不明	全体
申し立てを審理前に解決	40	49	45	46
申し立てを審理前に取下	24	19	27	21
申し立てを労使審判所が是認	13	16	17	15
申し立てを労使審判所が却下	23	16	12	18
サンプル数	530	1057	139	1726

注：1) 数値はパーセントを示す。

2) サンプル数は、回答した使用者の数である。

3) 1992年調査報告書のTable4.4を、引用した。

出所：1992年調査報告書24ページ。

られていない。

7 むすびにかえて—日本への示唆—

英国のどのような属性と特徴をもった労働者であっても、雇用審判所の申立人となる可能性がある。

そして、いわば、たまたま雇用審判所に申し立てることになった英国の労働者は、雇用審判所へ申し立てる事件について、さまざまな局面で代理人を依頼することにより、広範な法律支援を受けている。その法律支援は、申し立て書式（IT1）の記入の代理から、申し立て事件に関連して対処すべき諸事の代理や、雇用審判所における審理の代理まで、さまざまである。

しかも、相当数にのぼる労働者が、代価を支払うことなく無料で、こうした法律支援を享受している。この因果関係を常識的に考えると、法律支援の代価が無料という原因があって、雇用審判所に申し立てる労働者が相当数にのぼる結果になるのである。また、これをいいかえると、英国には、雇用審判所事件において、申立人労働者に法律支援を無料で提供できる社会的仕組みが存在するのである。英国における雇用審判所事件は非常に多数であるが、その理由の1つは、法律支援を無料で提供できる社会的仕組みの存在にあるといってもよいであろう。

さて日本においては、2006年4月から、労働審判制度が施行された。日本の労働審判制度は、あきらかに、英国の雇用審判所の制度を一つのモデルとする。ところで、本論文の執筆時は労働審判制度の施行から1年に満たず、労働審判制度が労働者にどの程度に活用されているのか、労働審判制度が個別労働紛争の解決にどの程度に機能しているのかについて、私はほとんど知らない。情報の公開時期が待たれる。しかし、本論文で概観した英国の状況からは、日本の労働審判制度がどの程度に活用され機能するかについて、一つの示唆がえられるであろう。それ

は、労働審判事件の申立人となるかもしれない労働者に、法律支援を無料で提供できる社会的仕組みがどれほど存在するかによって、労働審判制度の活用と機能の程度が左右されるであろうことである。

現状を省察すると、大雑把に言えば、このような社会的仕組みは現代日本に十分でないように思う。日本の多数派企業内組合は、自組合員の個別労働紛争を企業内組合とは縁遠い紛争と認識しているので、個別労働紛争ないしは労働審判事件を争う自組合員が存在するはずであるにもかかわらず、かれらに法律支援を無料で提供することは、ほとんど想定にないであろう。現代日本の労働組合の中で、組合員に法律支援を無料で提供することを想定内の活動とするのは、おそらく少数派企業内組合といわゆる個人加盟ユニオンであろうが、両者とも組織は小さく非常に非力であり、提供に大きな限界があることは明白である。非労働組合の「労働運動NPO」もまた労働者に法律支援を無料で提供することを想定内の活動とするといってよいが、やはり組織は小さく非常に非力であり、提供に大きな限界がある。なお「労働運動NPO」とは私の造語であり、非労働組合であって、個別労働紛争の当事者となった労働者への支援をふくめて、さまざまな労働者にさまざまな支援を提供する組織のことである（遠藤公嗣 [2007] を参照）。

現状を上記のように考えると、日本における労働審判制度の施行は時宜に合い適切であったと私は考えることができるし、そのため、労働審判制度のある程度の活用と機能も私は予想できるが、しかし、英国における雇用審判所ほど大規模な活用と機能を予想することは、私はできない。

※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) 私は、在英研究中の2004年11月に、貿易産業省の担当部署からの郵送によって、2003年調査報告書と1998年調査報告書の2つを入手した。それらの書誌表記によれば、両報告書とも2004年の発行であった。この書誌表記にしたがうと、報告書の発行年と調査実施年が相当に乖離することになり、また発行年が両報告書で同一となり、紛らわしい。そこで本論文では、これら報告書にかぎって通常の文献表記をおこなわず、たとえば2003年調査ないし2003年調査報告書と表記する。1998年調査や1992年調査（報告書は Tremlett and Banerji [1994]）についても同様である。
- 2) IT1のITは、Industrial Tribunalの頭文字であったと思われる。雇用審判所（Employment Tribunal）と1996年に改称されるまえの労使審判所（Industrial Tribunal）でも、公式の申し立て書式として、ほぼ同一

の書式が同一名称IT1で使用されていたからである。したがって、雇用審判所と改称された後も、書式名称IT1が相当の期間にわたって改称されなかったことになる。不改称による制度上のちぐはぐに無頓着なことは、いかにも英国らしいというべきであろうか。なお、労働者によるIT1の提出の後、このIT1で被申立人とされた使用者が提出する書式は、IT3と呼ばれた。

ところでIT1とIT3は、現在、ET1とET3と改称されるとともに、On lineで提出が可能となっている(ETホームページ, 2006年12月26日アクセス)。改称とOn line化は、おそらく2005年以降と思われる。

- 3) 2003年調査における重複度の調査項目の設定は、1998年調査におけるつぎの調査結果をより明確化する意図があったと思われる。すなわち、1998年調査報告書によれば、代理人を依頼した申立人労働者の85%が、代理人は申し立ての前から事件にかかわっている、と回答していたのである(1998年調査報告書, 67ページ)。しかし1998年調査報告書は、代理人とは誰のことか、それらの代理人は重複しているのか、について明示していなかった。2003年調査では、この明確化が意図されたと思われる。しかし、代理人とは誰かの明確化には成功したものの、重複度の明確化には成功しなかったといつてよい。
- 4) 「1/4以上の(1/5以上の)被申立人使用者」は原文のママであり、「被申立人使用者の17%・・・代価をまったく支払っていない」も原文のとおりであるが、両者は一致しない。前者は「代価をまったく支払っていない被申立人使用者」の「1/4以上(1/5以上)」の意味かもしれないが、原文をそのように読むことはできない。
- 5) Employment Law Advisorは原文のママである。報告書の他所ではEmployment Rights Advisorの用語がみられるが、両者は同一の意味であって、Employment Law Advisorがより適切な用語と思われる。
- 6) 「イギリスでは、どのような事件についても contingent fee [成功報酬制] は許されない」(田中英夫編[1991])との解説があるが、現在では、この解説は不正確なことになる。

【参考文献】

- 遠藤公嗣 [2006a] 「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。
- 遠藤公嗣 [2006b] 「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－」『(明治大学) 経営論集』54巻2号。
- 遠藤公嗣 [2007] 「日本の個別労働紛争」『(明治大学) 経営論集』54巻3.4合併号。
- 田中英夫編 [1991] 『英米法辞典』東京大学出版会。
- Hayward, Bruce, Peters, Mark and Seeds, Ken[2004] *Findings from the Survey of Employment Tribunal Applications 2003, Employment Relations Research Series No.33*. [2003年調査報告書]
- Latreille, Paul L., Latreille, J.A. and Knight, K. G.[2004] *Findings from the 1998 Survey of Representatives in Employment Tribunal Cases, Employment Relations Research Series No.35*. [1998年調査報告書]
- Tremlett, Nigel and Banerji, Nitya [1994] *The 1992 Survey of Industrial Tribunal Applications, Employment Department Research Series No.22*. [1992年調査報告書]