

労働組合と雇用審判所事件：TUC調査報告書の考察

メタデータ	言語: jpn 出版者: 明治大学経営学研究所 公開日: 2010-03-08 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 遠藤, 公嗣 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/7073

労働組合と雇用審判所事件：TUC 調査報告書の考察

Trade Unions and Employment Tribunal Cases: An Examination of TUC Research Reports

遠藤 公嗣

Koshi Endo

目次

はじめに

- 1 TUC 調査報告書の概要
- 2 支援した事件の件数
- 3 支援した事件の内訳
- 4 申し立ての判断基準
- 5 支援した事件の解決金額（総額）
- 6 支援した事件の解決金額（申し立て事由別の平均額）

むすびにかえて

はじめに

英国の労働組合は組合員に幅広い法律支援を提供している。その法律支援には、雇用審判所などで事件を争う組合員への支援、いいかえると個別労働紛争における組合員への法律支援、も含まれる。たとえば、労働組合役員自身が組合員の訴訟代理人となったり、組合員の訴訟代理人に弁護士を委嘱する費用を労働組合が負担することなどの法律支援である。これら法律支援の存在は、T & G（運輸一般労働組合）の事例を観察しても（遠藤公嗣 [2006b]）、貿易産業省（DTI）が委託したところの、雇用審判所事件の申立人となった労働者のサンプル調査によっても（遠藤公嗣 [2007a]）、明らかである。

では、英国の労働組合の全体としては、雇用審判所事件を争う組合員への法律支援はどのよ

うな状況にあるのか。この現況を調査したところの、おそらく唯一と思われる調査報告書は、TUC（労働組合会議）が委託実施した調査報告書である。この調査報告書の内容を入念に考察することにより、この現況を概観すること、より正確に言えば、現況についての調査者なしTUCの認識を検証しつつ概観すること、これが本論文の課題である。

TUC（労働組合会議）は、英国を代表する労働組合中央連合組織である。最近の組織状況をおおまかに述べると、2000年頃には、傘下に78労働組合を擁し、傘下の組合員総数は680万人であり、それは英国の全労働組合員の87%であった（Heery and Noon [2001: 370]）。その5-6年後の2006年1月現在では、傘下の労働組合は62に減少し、傘下の組合員総数は約650万人であった。傘下の労働組合それぞれに所属する組合員の数は、労働組合によって違いが非常に大きいことに留意しなければならない。すなわち、UNISONは組合員数130万人であって英国労働組合で最大であるが、たとえばAFA（Association of Flight Attendants）は組合員数619人であり、組合員数1000人台の労働組合も少なくない（以上は、http://www.tuc.org.uk/tuc/unions_main.cfm 2007年4月5日アクセス）。なお、TUCに加盟する労働組合数が2000年から2006年までで減少した主な理由は、労働組合間の合併がすすんだことである。

1 TUC調査報告書の概要

私がTUC調査報告書と呼ぶ冊子について、その概要の特徴を最初に考察しておかなければならない。その特徴そのものが、TUCによる認識のあり方を示唆すると思うからである。

私がTUC調査報告書と呼ぶ小冊子は、調査のシリーズ名称が「trade union trends（労働組合の趨勢）」と思われる一連の小冊子であり、おそらく1995年から約10年間にわたり実施された質問紙調査の結果の報告書であって、そのうちに雇用審判所（または、その前身の労使審判所）で事件を争う組合員への支援についての調査結果を含むものである。質問紙への回答者は、TUCに加盟する労働組合である。

LRD（Labour Research Department）がTUC調査報告書を作成し、TUCに提出したことに、疑問の余地はほとんどない。LRDによる作成と提出は、図表1に掲示した第1段階の報告書の表紙に副名称として明記されているし、同様に、第3段階の報告書の本文の最初にも明記されているからである。LRDは、労働運動関連事項を専門とする著名な1912年設立の調査広報機関であり、TUCと密接な関係をもつ（<http://www.lrd.org.uk> 2007年1月5日アクセス）。

このTUC調査報告書のうち、10号分を私は入手している。その10号分の概要を、図表1として掲示する。10号分の体裁と記述から判断すると、シリーズの発展は3段階に分けることができると思われる。また、同一段階の報告書であっても、体裁と記述事項に微妙な違いがある。

図表1 TUC調査報告書の概要

第1段階 (全5冊と推測できる：遠藤は4冊を入手し、1冊を未入手)

主名称：trade union trends (労働組合の趨勢)

副名称：bi-annual survey results

a report for the TUC prepared by the Labour Research Department

各報告書概要：

番号	発行月	調査対象期間	調査対象範囲	記述頁数 (総頁数)
no.1	(未入手)			
no.2	96年05月	不記述 ¹⁾	29組合300万人 ²⁾ 44%	3頁 (23頁)
no.3	96年09月	不記述	31組合490万人73%	4頁 (25頁)
no.4	97年03月	不記述	30組合270万人40%	4頁 (28頁)
no.5	97年09月	97年01-06月	32組合270万人40%	5頁 (37頁)

1) no.4報告書の25頁に、95年01-06月であることを示唆する記述がある。

2) 原文は30,065,122人であるが、遠藤が概数に丸めた。

第2段階 (全1冊と推測できる：遠藤は入手)

主名称：focus on union legal services

副名称：trade union trends

trade union trends survey 98/4 on services to union members by Julia Gallagher

概要：

発行月	調査対象期間	調査対象範囲	記述頁数 (総頁数)
98年9月	97年01-09月	39組合 ? 96%	2頁 (16頁)

第3段階 (遠藤は5冊を入手)

主名称：focus on Employment Tribunals

副名称：trade union trends survey (番号)

各報告書概要：

番号	発行月	調査対象期間	調査対象範囲	総頁数
98/6	99年01月	97年07月-98年09月	29組合500万人74%	9頁
99/6	99年12月	98年10月-99年10月	36組合450万人67%	10頁
01/02	01年02月	99年11月-00年10月	31組合430万人62%	14頁
(未入手)				
03/03	03年05月	01年11月-02年10月	31組合550万人82%	14頁
04/02	04年04月	02年11月-03年10月	31組合550万人83%	14頁
(不明)				

注：「調査対象範囲」の数値は、第1段階のno.2報告書(96年05月)の場合を例とすると、回答した傘下労働組合が29であり、それら労働組合の組合員総計は約300万人であり、それはTUC傘下組合員総数の44%にあたることを示す。

「記述頁数（総頁数）」の数値は、第1段階のno.2報告書（96年05月）の場合を例とすると、労使審判所への申し立てについての記述（報告書の最後の節、見出しは「労使審判所事件」）が3頁であり、報告書の総頁数が23頁であることを示す。第3段階の報告書は、そのすべての記述が雇用審判所への申し立てについての記述である。

（未入手）の意味は、他号の記述から刊行されたことはほぼ確実と推測できるものの、その所在を私が発見できないことである。

（不明）の意味は、その所在を私が発見できないことであるが、刊行されていない可能性も少なくない。

TUC 調査報告書の特徴については、それらの観察から、つぎの3点を指摘することができる。

第1に、TUC 調査報告書の性格があいまいなことである。すなわち、それが公表された文書なのか、それともTUC内部文書なのか、が明確でない。一方では、すべての報告書の裏表紙に売価が付されている。第1段階と第2段階の報告書は10ポンド、第3段階の報告書は30ポンドである。したがって、公表はもとより、市販される形式である。しかし他方では、実際に市販された形跡はない。第3段階の04/02報告書の発行からそれほど経過しない時期に、私はTUCに問い合わせた04/02報告書の購入を希望したが、それは不可能であった。そもそも、9頁から14頁の小冊子の売価が30ポンド（約7000円）というのは、不適切に思われる。むしろTUC内部文書らしく思われるのは、本文記述の体裁である。その体裁から推測できる余地があるのは、本文にもともとは付表が存在したが、その付表を省略して印刷物としたうえで、TUC内部で参考用の配布物としたのではないか、との推測である。

TUC 調査報告書のこうした性格のためか、TUC 調査報告書は、全号揃いでなく一号のみとか数号のみで部分的に、大英図書館を含む英国全土のそれぞれの図書館に所蔵されていると思われる。全号揃いで収蔵する図書館を私は発見できなかった（<http://copac.ac.uk/> 参照 2007年1月5日アクセス）。

第2は、非組織的な調査であり、厳密でない調査であることである。調査対象期間を例に、これを指摘しよう。調査対象期間として図表1に掲示したものは、意図された調査対象期間であり、それは本文に記述されている。しかし、それは6ヶ月間から14ヶ月間までと調査それぞれで異なっていて、この不同一のみを考慮しても、実態の動向を知るのに不適切といわなければならない。しかも、たとえば第3段階の04/02報告書では、「多くの組合は2002年11月から2003年10月までの数値を提示したが、2003年1月から12月までの1年間の数値を提示した組合もある。12ヶ月未満の期間を対象とした数値の場合も2つある。」（1頁）と注記がある。したがって、この調査でえられた数値の信頼度は高くないと判断せざるをえない。

調査対象範囲も同様であり、範囲が調査それぞれによって激しく変動する。しかも、調査に回答した労働組合のすべてが、すべての調査項目に回答したわけではない。いくつかの労働組

合は、いくつかの調査項目を回答しなかった。これらが原因となって、この調査でえられた数値の信頼度は低くなっている。

第3は、しかしながら、TUCが雇用審判所事件を重要とshidaiに認識することが、報告書がとる形式の発展に示されることである（図表1を参照）。すなわち第1段階の報告書では、労働組合活動についての多くの調査項目の最後に、「労使審判所事件」が位置づけられた。それは、総頁数中にしめる「労使審判所事件」の記述頁数がわずかなことに示される。第2段階の報告書では、労働組合活動のうちの法律支援活動¹⁾が抜き出されて、その活動の調査のみで1つの報告書がえられる形式をとり、そして、さまざまな法律支援活動の1つとして、雇用審判所に関連する活動についての節（節名称は「労働者の権利を守らせる：雇用審判所」）が設けられた。そして第3段階の報告書になると、さまざまな法律支援活動のうちの雇用審判所に関連する活動が抜き出されて、その活動の調査のみで9頁から14頁の1つの報告書がえられる形式をとったのである²⁾。

2 支援した事件の件数

TUC調査報告書のそれぞれは、その調査対象期間において、TUC傘下の労働組合が支援して新規に申し立てた雇用審判所事件の件数を記述している。これら新規申し立て事件数を一覧表にまとめて掲示しよう。それは図表2の「新規申し立て事件数」である。

ところでTUC調査報告書では、調査対象期間はまちまちであり、調査対象となった労働組合の組合員がTUC全体に占める比率もまたまちまちであるので、「新規申し立て事件数」から、TUC全体での1年間の新規申し立て事件数を私が推定し、その推定値も考察することが適当である。推定は、単純な比例配分でおこなおう。その推定値は、図表2の「推定TUC 1年間事件数」である。

図表2 新規申し立て事件数の動向

調査対象期間 (*は推測の期間)	新規申し立て 事件数	調査対象の TUC組合員率	推定TUC 1年間事件数	根拠 報告書
*95年07月-95年12月	573	44	2605	no.2
*96年01月-96年06月	2256	73	6181	no.3
*96年07月-96年12月	435	40	2175	no.4
97年01月-97年06月	911	40	4555	no.5
97年01月-97年09月	3346	96	4647	第2段階
97年07月-98年09月	不記述	74		98/6

98年10月-99年10月	不記述5157	67	7105	04/02
99年11月-00年10月	不記述6478	62	10352	04/02
*00年11月-01年10月	不明4856	不明	不明	04/02
01年11月-02年10月	4419	82	5389	03/03
02年11月-03年10月	2612	83	3147	04/02

注：「新規申し立て事件数」の数値は、「根拠報告書」として掲示した報告書の記述による。「不記述」とは、当該の報告書には記述がないことを示す。「不記述5157」および「不記述6418」とは、当該の報告書には記述がないが、04/02報告書に記述のあることを示す。「不明4856」とは、当該の報告書が未入手で不明であるが、04/02報告書に記述のあることを示す。

「調査対象のTUC組合員率」とは、調査対象となった労働組合の組合員がTUC全体に占める比率であり、当該の報告書に記述されている。図表1における「調査対象範囲」に掲示した比率の再掲である。

「推定TUC 1年間事件数」は、「新規申し立て事件数」／「調査対象のTUC組合員率」を私が算出し、その件数を、「調査対象期間」を考慮して1年間分の件数に調整し、表示したものである。

TUC調査報告書にもともと記された「新規申し立て事件数」が信頼度の低い数値であるうえに、さらに、「推定TUC 1年間事件数」は、非常に大まかな手法による推定値である。これらの値は、どれほど妥当であろうか。これらの値を、これまでの研究業績（遠藤公嗣 [2006b, 2007a]）から推測できる値と比較し、その妥当性を考察しよう。考察した結果をさきに述べると、これらの数値の妥当性は乏しいといわざるをえない。

第1に、T & Gの事例研究（遠藤公嗣 [2006b]）から、TUCが法律支援する1年間の雇用審判所事件数を推測する。

T & Gが、2004年1月から2004年12月の期間において、広義の司法機関で組合員を法律支援した事件数は1284件であった（遠藤公嗣 [2006b: 16]）。「広義の司法機関」の大部分は雇用審判所と推測される。なお、私が新たに入手した「T&G法律部2006年12月終了四半期報告書」（2007年3月8日 FW氏より）によれば、「雇用審判所」事件と明記の上で、2006年1月から2006年12月の期間において、T & Gが支援した事件数は1166件であった。この1166件によっても、1284件の大部分が雇用審判所事件と推測することは、支持される。

ところで、T & Gの組合員数は約80万人であるから、TUCの全組合員の約1/8をしめる。いいかえると、T & G組合員数の約8倍がTUC全組合員数となる。同様に、T & Gが法律支援する雇用審判所事件の8倍が、TUCが法律支援する雇用審判所事件であると仮定するならば、1284件ないし1166件の8倍は、それぞれ10272件ないし9328件となる。すなわち、1万件前後である。もっとも、T & GはTUC傘下労働組合の中でも大規模であり、専従組合役員も法律部も充実している労働組合と考えてよいはずなので、法律支援する雇用審判所事件も他労働組合より多いと考えてよいならば、8倍は大きすぎるかもしれない。このように考えると、2004歴年における1万件前後という件数は、TUCが法律支援する事件数の推測値の、最大限の数

値であろう。

第2に、貿易産業省（DTI）が委託したところの、雇用審判所事件の申立人となった労働者のサンプル調査の紹介（遠藤公嗣 [2007a]）から、TUCが法律支援する1年間の雇用審判所事件数を推測する。

「IT1上で指名の代理人」を依頼した申立人労働者サンプル866人の26%すなわち225人が、その代理人として「労働組合役員」を依頼した（遠藤公嗣 [2007a: 76, 表6]）。さて、「IT1上で指名の代理人」を依頼しなかった申立人労働者も含むところの、全部の申立人労働者サンプルは2197人である（遠藤公嗣 [2007a: 76, 表5]）。したがって、全部の申立人労働者サンプルの10.2%（225/2197）が「IT1上で指名の代理人」として「労働組合役員」を依頼したことになる。

同様な計算によれば、全部の申立人労働者サンプルの11.0%が「毎日の代理人」として「労働組合役員」を依頼したことになる。

ところで、労働組合が法律支援した組合員の数、全部の申立人労働者サンプルの10.2-11.0%の数値よりも、相当に大きいと考えられよう。なぜならば労働組合が、その提携する弁護士に、組合員の代理人となることを依頼する場合は、10.2-11.0%の数値に含まれないからである（遠藤公嗣 [2007a]）。したがって10.2-11.0%の数値は、労働組合が法律支援した組合員の最小限の推測数と考えられる。

さて、このサンプル調査の期間にはほぼ重複する2002年4月から翌年3月の期間において、雇用審判所には英国全部で98,617件の申し立てがあった（遠藤公嗣 [2006a: 45, 図表1]）。申し立て件数は申立人労働者数と同一である³⁾。したがって、10,059件（98,617件の10.2%）ないし10,837件（98,617件の11.0%）が、英国において、労働組合が法律支援した雇用審判所事件の推測数である。

また、TUCの傘下組合員は英国の全労働組合員の87%と考えると、8751件（10,059件の87%）ないし9428件（10,837件の87%）が、TUCの傘下労働組合が法律支援した雇用審判所事件の推測数となる。すなわち、9000件前後である。前述のように、この推測数は最小限の推測数と考えられる。

第1の最大限推測値は1万件前後であり、第2の最小限推測値は9000件前後であった。ところで、図表2で確認したように、2002年11月から2003年10月の期間における「新規申し立て事件数」は2612件であり、「推定TUC 1年間事件数」は3147件であった。これら2612件ないし3147件は、推測値の1万件前後から9000件前後と比較すると、少なすぎるように思われる。いいかえると、TUC調査報告書による「新規申し立て事件数」「推定TUC 1年間事件数」の数値は、ますます妥当性がないように思われる。

むしろ留意をうながされることは、第1と第2の推測値の近似である。2つの推測方法はまったく独立的であるにもかかわらず、推測の結果が近似するのである。したがって、第1と第2の推測値の方が真実に近いように、私には思われる。すなわち1年間あたりで1万件前後から9000件前後が、2002年から2004年のころに、TUCの傘下労働組合が法律支援した雇用審判所事件の件数であるという推測が、より妥当なように私は思う。

しかしながら、TUC調査報告書の第3段階における04/02報告書は、かなり強引に独自の見解を強調している。つぎのとおりである。

「労働組合の報告によれば、2003年に新規に登録された雇用審判所申し立て事件数は2612件であって、2002年の4419件、2001年の4856件、2000年の6478件から、減少している。労働組合が支援する雇用審判所事件は減少しつづけ、事件数は、今や、1996年の最初の「労働組合の趨勢」報告書のレベルに戻っている。すなわち、1996年の〔組合支援の〕新規事件は2829件であった。2000年は、「労働組合の趨勢」調査で〔組合支援事件の〕最大件数の年であり、また、ETS〔雇用審判所を所管する行政機関〕によれば、全申し立て事件の最大件数の年であった。表1が示すように⁴⁾、労働組合が支援する事件は、全申し立て事件よりも速いスピードで減少している。これが示すのは、職場における紛争解決での労働組合の巧みさであり、雇用審判所にたよって解決するのではないことである。」(04/02報告書、1ページ)

04/02報告書が強調する見解は、「組合支援事件は2003年で2612件であること」「その件数は減少しつづけていること」「その減少スピードは、全事件の減少スピードよりも速いこと」「その理由は、組合が職場で紛争の解決に役立っていること」である。しかしながら、この見解がどれほど真実に近いかは、私は相当に疑問である。なぜならば、私が妥当と思う推測件数、すなわち、2002年から2004年のころに、1年間あたりで1万件前後から9000件前後、を考慮すると、このようには理解できないからである。

3 支援した事件の内訳

第3段階のTUC報告書は、私が入手した5冊のそれぞれで、労働組合が支援した雇用審判所事件を、その申し立て事由別に内訳した比率を掲示する。その一例として、03/03報告書の掲示を図表3として引用する。申し立て事由の順序は原表のままである。03/03報告書の掲示は、申し立て事由の分類が詳細な掲示であって、もっとも最近のものである。その後の04/02報告書の掲示は、申し立て事由の分類をやや簡略化していて、本論文での例示に適当でない。

図表3に、追加して、参考比率も掲示する。参考比率は、労働組合による支援の有無にかかわらず、申し立てられた全部の雇用審判所事件について、その申し立て事由別に内訳した比率

である。雇用審判所年次報告書（2002-03年）が掲示する表から、私が参考比率を算出した。

03/03報告書における申し立て事由の分類はこの調査独自のものであり、雇用審判所年次報告書のそれと同一でない。したがって申し立て事由は、両方で重複するものもあれば、重複しないものもある。そのため参考比率は、03/03報告書が掲示する申し立て事由の全部について算出することができない。

図表3 支援した事件の内訳（03/03報告書）

申し立て事由	(03/03報告書) (雇用審判所年次報告書)	
	比率	参考比率
breach of contract 契約違反	2%	9.5%
working time directive 労働時間指令	0.2%	-
equal pay 同一賃金	1%	3.1%
race discrimination 人種差別	4%	3.1%
disability discrimination 障害者差別	1%	2.8%
redundancy claims 剰員解雇手当請求	15%	6.6%
sex discrimination 性差別	5%	8.2%
whistleblowing 内部告発	0.1%	-
unfair dismissal 不公正解雇	47%	39.9%
other part-time workers' claim パートタイム労働者の他の請求	4%	-
TUPE 営業譲渡（雇用保護）規則	0.6%	0.9%
protective awards	11%	-
employment rights-wages claims	5%	-

雇用権-賃金請求 victimization of union members	0.7%	-
組合員差別 campaign for/against recognition	0.3%	-
<u>組合承認の賛/否キャンペーン</u>		

注：1) 「申し立て事由」列は、原表の英文とその日本語訳を掲示した。掲示順は原表のままであるが、「比率」が無記入の「申し立て事由」は省略した。

2) protective awards の日本語訳は留保する。

3) 「参考比率」列は、雇用審判所事件の主たる申し立て事由別内訳数(雇用審判所年次報告書(2002-03年)[2002年4月から2003年3月]の表1に掲示)から私が算出した比率である。算出方法は、この年度の総件数98,617件を分母とし、主たる申し立て事由別内訳数の合計または単独を下記のように分子として、比率を求めた。

契約違反の9.5%は、「契約違反」9,417件を分子とした。

同一賃金の3.1%は、「同一賃金」3,077件を分子とした。

人種差別の3.1%は、「人種差別」3,039件を分子とした。

障害者差別2.8%は、「障害者差別」2,716件を分子とした。

剰員解雇手当請求6.6%は、「剰員解雇手当」4,414件「剰員解雇-通知と協議の不履行」2,103件、の合計を分子とした。

性差別の8.2%は、「性差別」8,128件を分子とした。

不公正解雇の39.9%は、「不公正解雇」38,612件「不公正解雇-営業譲渡」448件「不公正解雇-妊娠」316件、の合計を分子とした。

営業譲渡(雇用保護)規則0.9%は、「不公正解雇-営業譲渡」448件「営業譲渡-通知と協議の不履行」426件、の合計を分子とした。

出所：03/03報告書の表1、雇用審判所年次報告書(2002-03年)の表1

図表3でもっとも注目すべきことは、03/03報告書において、申し立て事由の分類ないし選択掲示の独自性がつよいことである。すなわち、調査者が申し立て事由をどのように分類し、分類から何を選択して掲示したかの独自性、である。その独自性は、protective awards、および「組合員差別 victimization of union members」と「内部告発 whistleblowing」の選択掲示に表現される。

protective awardsの掲示は、03/03報告書のみならず、98/6報告書からはじまる第3段階の他の報告書すべてに掲示があり、調査者が重視していることがわかる。なお、protective awardsの比率は、03/03報告書では高い(11%)が、その他の報告書ではかなり低い(たとえば01/02報告書では0.1%)。低いにもかかわらず選択して掲示しつづけるのは、その重視の表れといってよいであろう。

protective awardsの語の登場から十分な時間が経過しているにもかかわらず、その意味を説明する文献を、私はまだ発見できていない。それが法令用語なのか否かも確認できていない。しかし、複数の雑誌記事における protective awards の用語法から推測すると、その意味は、

労働組合との事前協議手続きを守らないで使用者が労働者を剰員解雇したときに、その使用者に労働者への支払いを雇用審判所が命じる金銭のことである。最高90日分の賃金額らしい。使用者が、倒産などの理由でこれを支払えないと、貿易産業省（DTI）が仮払いするらしい。

protective awardsの意味がこうであるならば、それは労働組合活動に密接に関連し、労働組合が申立人労働者を支援した結果であるので、TUC 調査報告書が重視するのは不思議でないだろう。

「組合員差別」と「内部告発」の選択掲示もまた、03/03報告書のみならず、その前の01/02報告書とその後の04/02報告書にも、その比率は3報告書いずれにおいても低いにもかかわらず、存在する。他方、これらの申し立て事由を、雇用審判所年次報告書は分類に採用しない。

「組合員差別」が労働組合活動に密着した申し立て事由であるのは、自明である。したがって、TUC 調査報告書が重視するのは不思議でない。「内部告発」が労働組合活動にどのように関連するのは、現在の私にわからない。今後の研究を待つべきであろう。しかし「内部告発」が、protective awardsならびに「組合員差別」と同様に、労働組合活動に関連する申し立て事由である可能性は十分にありそう。

さて図表3は、03/03報告書における比率に追加して、雇用審判所年次報告書（2002-03年）から私が算出した参考比率を掲示し、2つの比率を対比している。大雑把にみれば、2つの比率は似ているとあってよいかもしれない。たとえば、03/03報告書の比率で最多は不公正解雇であり、雇用審判所年次報告書（2002-03年）も同様に、これが最多である。もっとも第3段階のTUC 調査報告書における比率の数値は、報告書それぞれで大きな違いがあり、それは、調査結果の信頼性に疑問を抱かせるほどの大きな違いである。これを留意した上で、2つの比率の相似性は考えられるべきであろう。

4 申し立ての判断基準

第3段階のTUC報告書は、私が入手した5冊のそれぞれで、労働組合が雇用審判所ならびに雇用上訴審判所に申し立てる判断基準を7つとりあげ、回答者がそれぞれを選択した比率を掲示する。その一例として、04/02報告書の掲示を図表4として引用する。判断基準の掲示順序は原表のままである。調査における判断基準の選択肢7つは、質的に異なるものも並記されているので、調査回答者は複数選択を許容されたと考えられる。

図表4 申し立ての判断基準 (04/02報告書)

判断基準	雇用審判所	雇用上訴審判所
法律家の勧告をもとにする	88%	88%
勝利の可能性が高い／適度である	71%	64%
法の原理原則に関わる	43%	45%
組合員多数が影響を受ける	38%	26%
法改正の結果／予測	31%	26%
費用による	17%	12%
とくに判断基準はない	5%	2%

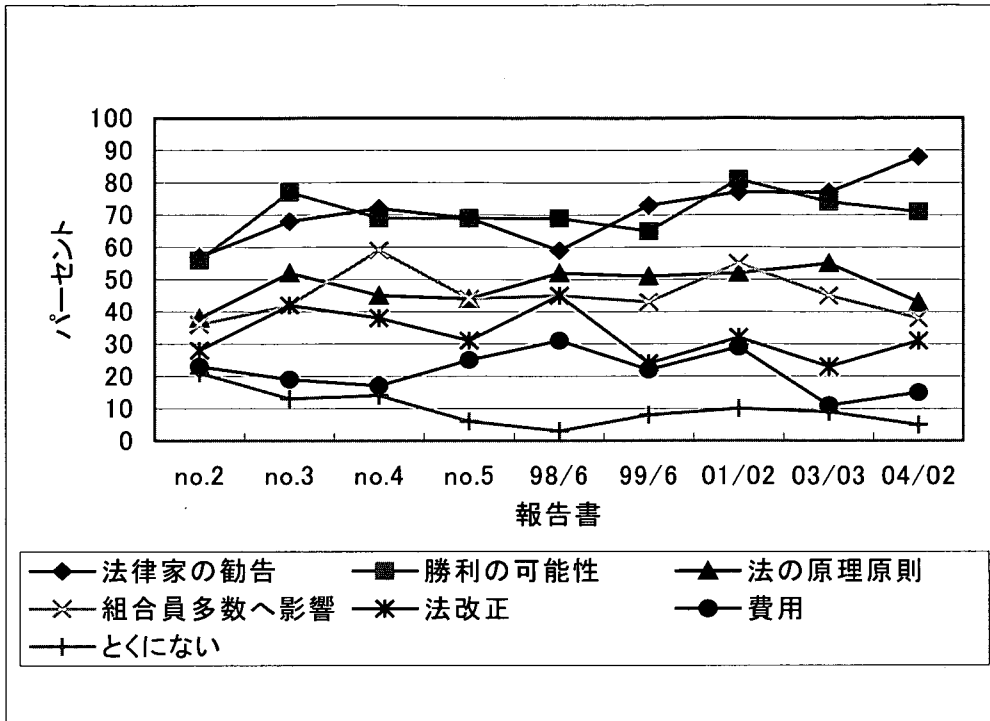
注：「法改正の結果／予測」の意味を正確に理解できる記述は存在しない。

出所：04/02報告書の表6

最多の判断基準は「法律家の勧告をもとにする」であり、ついで「勝利の可能性が高い／適度である」である。ところで、ある組合役員は、労働組合が法律事務所と提携する関係にあること、そして、事件が「50パーセント以上の勝算がある場合」に雇用審判所に申し立てる決定をなすこと、を語った（遠藤公嗣 [2006: 10-15]）が、この組合役員の談話は、この判断基準に一致する。他方、「費用による」との判断基準は、少ない。しかし、組合役員の上記談話でも費用は意識されており（遠藤公嗣 [2006: 12]）、実際のところ、弁護士への依頼などで直接間接の申し立て費用を労働組合は負担するはずである。この判断基準の少なさをどう考えるべきかは、今後の研究課題であろう。なお、雇用審判所と雇用上訴審判所の間で差がある選択肢があるが、これをどう考えるべきかも、今後の研究課題であろう。

さて判断基準の7つの選択肢は、第1段階と第3段階のTUC調査報告書の計9冊のいずれの調査においても、ほぼ同一の文章であったと思われる。そして、その選択は比率で表示されるから、調査ごとの回答率の不均一に選択比率はそれほど影響されないと考えてよいであろう。すなわち、調査結果を時系列で比較しても、信頼度はそれほど落ちないであろう。そこで、9冊の調査における判断基準の調査結果を折れ線グラフとすると、9冊の調査の実施間隔は等しくないとはいえ、約9年間における時系列の大雑把な傾向が示されよう。雇用審判所への申し立ての判断基準のみに注目し、その折れ線グラフを図表5として掲げる。

図表5 申し立ての判断基準（時系列）



出所：第1段階と第3段階のTUC調査報告書

図表5で第1に目につくことは、「法律家の勧告をもとにする」との判断基準の増加傾向である。約9年間で、57パーセント（no.2報告書）から88パーセント（04/02報告書）への増加である。もともと多かったが、それが1.54倍増になったのである。雇用審判所事件において、弁護士など法律家の果たす役割が増大しているとしばしば指摘されてきたが、この指摘が、労働組合が支援する事件の場合にもあてはまることを、この増加傾向は示している。

ところが第2に、「とくに判断基準はない」は減少傾向にある。21パーセント（no.2報告書）から5パーセント（04/02報告書）への減少である。もともと少なかったが、それがさらに減少し、1/4以下になったのである。

とくに、これらの増加と減少の傾向によって、約9年間で、申し立ての判断基準が分散度を高めたように見える。それは、調査の回答者が、より強弱をつけて判断基準を認識するようになったことを意味するかもしれない。

さて第3に、「費用による」との判断基準は、もともと少なかったが、さらに、わずかに減少傾向にあるといえるのかもしれない。あるいは98/6報告書以降は、減少傾向にあるといえるのかもしれない。減少傾向にあるとってよいのか、もし、そういつてよいのなら理由は何

か、これらの疑問は今後の研究課題であろう。

5 支援した事件の解決金額（総額）

第3段階のTUC調査報告書は、それぞれの本文中で、支援した雇用審判所事件で組合員労働者が勝ち取った解決金額についての調査結果を記述し、その額をもとに、TUC傘下労働組合における解決金額の総額を推計している。これらの額をまとめ、図表6として掲示する。

図表6の数値について、留意すべきことがある。第1に、解決金額を回答した労働組合が相対的に少ないことである。その理由は「(その労働組合に)記録が存在しない」(03/03報告書、04/02報告書)⁵⁾などである。もともと調査に回答した労働組合が多くなかったこと(本論文の図表1の「調査対象範囲」を参照)に加えて、他の質問には回答したものの解決金額には回答しなかった労働組合も、少なくないのである。

第2に、解決金額は、雇用審判所が命令する裁定額として組合員労働者が勝ち取った額はもちろんのこと、命令前に使用者との和解が成立し、和解金として勝ち取った額も含み、両者の合計額であることである。和解金額は、労働組合側のこのような調査でなければ知ることができない。雇用審判所年次報告書が掲示するのは、当然にも、雇用審判所が命令する裁定額についてのみであり、いいかえると、和解で解決せず、命令にまで至ったごく少数の事件についての裁定額にとどまる。しかも、不公正解雇、人種差別、性差別、障害者差別の、4つの申し立て事由の裁定額にかざられる。したがって、TUC調査報告書が掲示するところの、裁定額と和解額の合計である解決金額は、他ではえられない貴重な情報である。

第3に、解決金額は、大雑把に言えば、1年あたりの額に近いと理解すべきであろうことである。この点については、本論文の図表1の「調査対象期間」を参照されたい。

図表6 解決金額の総額（ポンド）

	回答組合数	回答組合総額	調査組合推計総額	TUC推計総額
98/6報告書	12	£3,309,426	£11,600,000	-
99/6報告書	16	£4,123,868	-	£14,300,000
01/02報告書	13	£4,034,981	£9,200,000	£14,000,000
03/03報告書	-	£8,205,017	£15,000,000	£18,000,000
04/02報告書	14	£3,899,061	£13,500,000	£16,200,000

注：- は記述がないことを示す。

出所：第3段階のTUC調査報告書

図表6によれば、調査に回答した労働組合の総額のみで、解決金額は330万ポンドから820

万ポンドにのぼる。これらの額は推計額でなく実額であることに留意すべきである。

これらの額はどれほど信頼できるのだろうか。ところで、T & Gが獲得した解決金額は明らかになっている（遠藤公嗣 [2006b]）。そこで、T & Gの解決金額がこれらの額に含まれるのかどうかを検討し、これらの額の信頼性を考察したい。

T & Gが獲得した解決金額を、まず確認しておこう。T & Gの事例研究で明らかになったところによれば、T & Gが2004年暦年で支援した雇用審判所事件の解決金額は449万6504ポンド04ペンス（約449万ポンド）か、または、それに近い額であった（遠藤公嗣 [2006b: 16]）。また、私が新たに入手した「T&G法律部2006年12月終了四半期報告書」（2007年3月8日、FW氏より）によれば、2006年暦年において、T & Gが支援した雇用審判所事件の解決金額は493万8627ポンド20ペンス（約493万ポンド）であった。T & G本部は、T & Gが支援した事件の解決金額を非常に正確に把握するのである。

結論をさきに述べると、T & Gの解決金額は、98/6報告書・99/6報告書・01/02報告書・04/02報告書の金額には含まれない可能性が高いが、03/03報告書の820万ポンドには含まれる可能性が高いと、私は思う。

理由はつぎのとおりである。2004年暦年でT & Gのみの解決金額が約449万ポンドにのぼるならば、04/02報告書の調査対象期間と思われる2002年11月-03年10月で、T & Gを含む14組合の回答組合総額が389万ポンドにとどまるとは考えられない。いいかえると、T & Gは14組合に含まれないのであり、すなわちT & Gは、正確に把握している解決金額を調査者に提供していないのである。98/6報告書と99/6報告書と01/02報告書の回答組合総額についても、同様に考えてよいと思う。なお、これら報告書の文中では、特定事件につき高額の解決金額を勝ち取った労働組合の固有名詞が記述されることがあるが、T & Gはまったく言及されていない。このこともまた、T & Gが解決金額を提供していないことを示唆する。

他方、03/03報告書の回答組合総額820万ポンドは、他の報告書の金額に比べて、飛び抜けて高額である。他の報告書の金額との差額は400万ポンド以上である。この差額は、T & Gが勝ち取った解決金額を含むにふさわしい額であると思う。また、報告書の文中では、特定事件につき高額の解決金額を勝ち取った労働組合として、T & Gが言及されている。T & Gは、03/03報告書にのみ、解決金額の情報を提供したと考えてよいであろう。

さて調査者は、回答組合総額の実額をもとにして、TUC全体での解決金総額を推計している。それが、図表6におけるTUC推計総額である。これらの推計金額がどれほど信頼できるのかについて、私は考察するに十分な情報をもたない。

もっとも、98/6報告書・99/6報告書・01/02報告書・04/02報告書の推計金額は、その推計の最小値と考えてよいのではなかろうか。なぜならばT & Gは、他労働組合よりも、組合員へ

の法律支援が充実した労働組合と考えてよく、したがって、他労働組合よりも、高額な解決金額を勝ち取ることが多いと考えてよいであろうから、T & Gが支援した事件についての解決金額を含まないうえで推計された金額は、それだけ低い額となるであろうからである。

他方、03/03報告書のTUC推計総額1800万ポンドは、T & Gが支援した事件についての解決金額を含んだうえで推計された金額であって、それだけ、他の報告書における推計よりも高い額になるはずであり、実のところ、そのように高い額になっていると考えてよい。このTUC推計総額1800万ポンドは、他の報告書における推計総額よりも、真実に近いと考えてよいのではなかろうか。この額を1ポンド240円のレートで換算すると、43億円となる。

ちなみに、TUC推計総額の最大値は、3592万ポンドないし3944万ポンドであろう。1ポンド240円のレートで換算すると、86億円から94億円である。その推計方法はつぎのとおりである。T & Gの組合員数の約8倍がTUCの組合員数であるから、T & Gの解決金額449万ポンドないし493万ポンドを単純に8倍すると、3592万ポンドないし3944万ポンドとなる。もっとも、T & Gは組合員への法律支援が充実した労働組合と考えてよく、8倍は大きすぎるかもしれない。このように考えると、3592万ポンドないし3944万ポンドという金額は、推計の最大値なのである。

6 支援した事件の解決金額（申し立て事由別の平均額）

第1段階と第3段階のTUC調査報告書は、支援した雇用審判所事件で組合員労働者が勝ち取った解決金額について、その平均金額を申し立て事由別に表示する。表示された申し立て事由のうち、金額が多数の報告書に記載があるものを、図表7として掲示する。

図表7の数値について留意すべきことは、前述したとおり、解決金額を回答した労働組合が相当に少なく、そのため信頼度が高くないことである。これを留意しつつも図表7をみると、つぎの3点を指摘できよう。

第1に、不正解雇の解決金額は、前半のno.2報告書から98/6報告書までは、金額の変動が少ないが、後半の99/6報告書から04/02報告書までは、金額が増加傾向にあることである。

第2に、人種差別・性差別・障害者差別の解決金額が、全期の報告書にわたって、増加傾向にあることである。雇用差別を厳しく批判するのが英国社会であるが、その批判が近年もますます強まっていること、そして、批判の強化に労働組合が役割を演じていること、これらが示唆されていると思われる。

第3に、剰員解雇手当請求にはじまる6つの申し立て事由では、全期の報告書にわたって、

図表7 申し立て事由別の平均解決金額（ポンド）

申し立て事由	報告書								
	no.2	no.3	no.4	no.5	98/6	99/6	01/02	03/03	04/02
不公正解雇	6,080	4,770	5,170	5,512	5,388	4,552	5,908	7,091	19,890
人種差別	2,600	2,500	5,326	4,733	2,919	11,788	5,047	13,205	-
性差別	6,580	6,400	4,741	8,626	6,905	9,191	17,082	11,002	11,766
障害者差別	-	-	-	0	1,175	9,650	34,884	12,765	15,377
剰員解雇手当請求	4,000	11,730	3,875	7,763	3,304	7,170	4,536	11,837	7,442
protective awards	0	5,522	500	2,072	1,423	1,000	299,115	1,635	23,820
営業譲渡(雇用保護)規則	2,917	2,000	3,000	2,500	0	-	12,739	2,851	4,775
契約違反	0	4,950	19,666	2,134	0	2,957	3,936	52,416	19,111
同一賃金	0	1,430	1,500	2,000	4,172	0	3,000	13,875	-
組合員差別	2,000	0	0	10,052	0	-	9,000	1,138	14,900

注：- は、申し立て事由が原表に採用されていないことを、0は申し立て事由として原表に採用されているが、金額の記載がないことを示す。

出所：第1段階と第3段階のTUC調査報告書

その解決金額の記載がないことも含めて、変動が著しく大きいことである。

さて、不公正解雇それに人種差別・性差別・障害者差別の4つの申し立て事由は、雇用審判所年次報告書（2000-01年報告書以降）に、雇用審判所が裁定した平均金額が掲示されている申し立て事由でもある。この4つが雇用審判所年次報告書の掲示に選ばれた理由は、一方では、不公正解雇を申し立て事由とする事件が雇用審判所事件中で最多なことであり、他方では、雇用差別をとくに重視し、その中でも人種差別・性差別・障害者差別が主要とみなされているからであろう。

これら4つの申し立て事由について、TUC調査報告書の平均の解決金額（図表8と同一の数値）を再掲示するとともに、これに組み合わせて、雇用審判所の平均の裁定金額を掲示する。2つの金額を比較するためである。それが図表8である。なお、TUC調査報告書については、01/02報告書からの4報告書の金額のみを掲示するが、比較にはこれで十分であろう。また、両報告書の調査対象期間はほぼ半年間ずれているので、このずれを示すことができるように、図表8を作成する。

図表8 TUC調査報告書の平均解決金額と雇用審判所の平均裁定金額（ポンド）

	報告書						通期の平均金額
	01/02	00-01	01-02	03/03	02-03	04/02	
(不正解雇)							
TUC調査報告書	5,908			7,091		19,890	10,963
雇用審判所報告書		5,122	5,917		6,776		7,275
(人種差別)							
TUC調査報告書	5,047			13,205			9,126
雇用審判所報告書		15,484	10,007		27,041		26,660
(性差別)							
TUC調査報告書	17,082			11,002		11,766	13,283
雇用審判所報告書		11,024	19,279		8,787		12,971
(障害者差別)							
TUC調査報告書	34,884			12,765		15,377	21,008
雇用審判所報告書		12,978	23,365		10,157		16,214

注：04/02報告書では、人種差別が申し立て事由として原表に採用されていないため、その金額の記載がない。

出所：TUC調査報告書と雇用審判所年次報告書

TUC調査報告書の解決金額と雇用審判所の裁定金額をよく観察し比較すると、つぎの4点を指摘できよう。

第1に、不正解雇についての金額は、TUC調査報告書の解決金額も雇用審判所の裁定金額も、ともに増加傾向にあることである。

第2に、TUC調査報告書の解決金額は雇用審判所の裁定金額を上回るといってよいことである。

TUC調査報告書の解決金額は、多数であるところの、和解金として組合員が勝ち取った金額を含むが、雇用審判所の裁定金額は、ごく少数であるところの、雇用審判所が命令した裁定金額のみであること、このことをあらためて想起すべきであろう。いわば、労働組合の支援をえて和解金として組合員が勝ち取った金額は、和解が成立せず、雇用審判所の命令によった裁定金額よりも、高額となるのであり、それは多数なのである。このことの解釈の1つは、不正解雇された組合員の権利擁護に、労働組合が一定の機能を発揮していることであろう。

第3に、人種差別・性差別・障害者差別についての金額は、TUC調査報告書の解決金額も雇用審判所の裁定金額も、ともに変動が著しいことである。雇用差別事件では、差別が意図的で悪質と判断されると、解決金額も裁定金額も高額化する傾向があるといつてよいが、そうした事件が複数件おこると、その期間における平均金額は大幅に高くなるのかもしれない。もっとも、変動が激しい理由は、今後の研究課題であろう。

第4に、人種差別・性差別・障害者差別それぞれの通期で平均した金額について、TUC調査報告書の解決金額と雇用審判所の裁定金額を比較すると、人種差別では解決金額が裁定金額より高く、性差別ではほぼ同額であり、障害者差別では解決金額が裁定金額より低いことである。もっとも、期間のサンプル数が少ないので、こう理解してよいのかどうか、とか、こう理解してよいならば、その理由は何か、などは、今後の研究課題であろう。

むすびにかえて

雇用審判所事件を争う組合員に英国の労働組合がどのように法律支援しているのか、この現況の全体像を調査したところの、おそらく唯一と思われる調査報告書が、本論文で考察したTUC調査報告書である。

TUC調査報告書によれば、たとえば、つぎの諸点を知ることができる。これらは、これまで知られていることや他の研究成果と対照しても、疑問になるところはとくにない。ア) TUCがこの現況に関心を寄せていること、しかも、この現況が重要との認識をしだいに高めていること。イ) 雇用審判所へ申し立てるか否かの判断基準は、法律家の勧告へ依存する程度をしだいに高めていること。ウ) 和解で終わる事件を含めた解決金額は、不公正解雇事件では、増加傾向にあり、雇用審判所の裁定金額を上回るが、雇用差別事件では、その差別種類によってまちまちであること。

しかしTUC調査報告書は、信頼度の低い数値も報告するといわなければならない。その典型例は、TUC傘下の労働組合が支援した雇用審判所事件の件数、である。04/02報告書が報告する件数(2003年で2612件)は、推測される実際の件数(2002-04年のころに年あたり1万件から9000件)よりも相当に少ない。にもかかわらず04/02報告書は、件数の減少と、減少への労働組合の寄与を強調する。また、事件の解決金額の総額についても、T&Gが支援した事件の解決金額を含まないと推測される報告書、すなわち98/6報告書・99/6報告書・01/02報告書・04/02報告書がある。T&Gが支援した事件の解決金額は相当な多額にのぼることが知られている(遠藤公嗣 [2006b])にもかかわらず、それを含まない報告書があるのである。

TUC調査報告書をこのように考察すると、雇用審判所事件を争う組合員に英国の労働組合がどのように法律支援しているのか、を調査研究することの困難さを、私はあらためて思わざるをえない。TUC調査報告書が示唆するのは、TUCが委託実施した調査でさえ、TUC傘下の労働組合から調査に十分な協力をえられていないことである。とするならば、労働組合にとくに関係のない研究者が、独自の関心でもって調査研究しようところみても、それは容易でないであろう。その研究者が、私のように外国人であれば、その困難は倍加するであろう。

この困難さはなぜなのか。この疑問は、現代英国における個別労働紛争の社会的意味は何かとの疑問にいいかえることができ、また、現代英国の労働組合とは何かとの疑問にもいいかえることができる、と私は思う。

【注】

- 1) 英国労働組合による法律支援活動の全般については、遠藤公嗣 [2006b] を参照されたい。
- 2) 第3段階の04/02報告書の調査をLRDで実際に担当したのがSM氏らしいことを、2005年7月上旬に某氏から私は教示された。某氏は、個別労働紛争に関心をもつ、数少ない英国人研究者のひとりである。SM氏に確かめたところ、そのとおりであった。SM氏は、04/02報告書の調査の終了後、某大学の研究所に転出していた。私のインタビュー希望にたいして、SM氏は消極的であり、約2ヶ月後ようやくインタビューに応じていただけた(2005年8月30日)。インタビュー時に、私はTUC調査報告書の特徴について多少の質問を試みた。しかし、SM氏は「忘れた」と回答することが多く、私は有益な情報をいただくことができなかった。SM氏の態度は、「守秘義務」のためばかりでなく、後述するように、04/02報告書における見解の強引さに関係するかもしれない。
 なお、SM氏の転出と、04/02報告書の次の報告書を発見できないこと、あるいは04/02報告書の次の報告書が刊行されていないかもしれないことは、関連するかもしれない。
- 3) 雇用審判所への申し立て書式(ET1, http://www.employmenttribunals.gov.uk/claim/claiming_responding.htm, 2007年4月5日アクセス)によれば、1人の労働者が1件を申し立てる形式である。書式の最後に、複数人の労働者が同一内容を申し立てる場合に付加する書式があるが、この場合も、1人の労働者が1件を申し立てる形式は維持されている。なお、複数人の労働者が同一内容を申し立てる場合に付加する書式は、ET1書式ではじめて登場し、それ以前のIT1書式には存在しなかったように思われる。
- 4) この表1を、本論文は引用していない。この表1が掲示するのは、1999年から2003年までの年あたりにつき、TUC傘下労働組合が法律支援した雇用審判所事件の件数(5157, 6478, 4856, 4419, 2612)と、ET年次報告書に掲載された全申し立て事件の件数(103,935, 130,408, 112,227, 98,617, n/a)であり、あわせて、それぞれの2000年の件数(6478, 130,408)を100とする指数である。なお、この表1における年度表記は粗雑であり、1年ずれているかのような表記である。
- 5) 「記録が存在しない」との理由をどう理解するかは、さらなる考察が必要であろう。文字どおり、組合の本部が金額を把握していないのかもしれない。組合の支部が金額を把握しているが、それを組合の本部に報告する仕組みが組合内に存在しないのかもしれない。さらに、組合の本部は金額を把握しているにもかかわらず、それをTUCに知らせたくないのかもしれない。最後の可能性が少なくないことは、T&Gを例に、本論文でも示唆されよう。

【参考文献】

- Heery, Edmund and Noon, Mike [2001] A Dictionary of Human Resource Management, Oxford University Press.
- 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, pp.27-56.
- 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, pp.1-24.
- 遠藤公嗣 [2007a] 「雇用審判所事件で申立人労働者が受ける法律支援」【(明治大学) 経営論集】54巻3・4合併号, pp.65-84.