

# イギリス雇用審判所・雇用上訴審判所における 三者構成と専門性(1)

有 田 謙 司

はじめに

## I 雇用審判所・雇用上訴審判所制度の概要

### 1 法システムにおける位置づけ

(1)雇用審判所

(2)雇用上訴審判所

### 2 管轄権

(1)雇用審判所

(2)雇用上訴審判所 (以上、本号)

### 3 手続の特徴

## II 雇用審判所における三者構成と専門性

## III 雇用上訴審判所における三者構成と専門性

むすび

はじめに

近年わが国では、個別労働紛争処理システムを構築する必要が叫ばれ、それを課題とした研究や提言がなされている<sup>1)</sup>。例えば、労働省の労使関係法研

---

1) 片岡昇他編『労使紛争と法』(1995年)、日本労働研究機構編『個別紛争処理システムの現状と課題』(1995年)、村中孝史「個別的労使紛争処理システムの検討」『日本労働研究雑誌』436号(1996年)2頁、山川隆一「労働紛争の変化と紛争処理システムの課題」『岩波講座現代の法12』(1998年)205頁などを参照。

究会の報告書（1998年10月）では、個別的労使紛争処理制度に関して各界からなされた様々な提言を踏まえ、①労働委員会活用案、②「雇用関係委員会」案、③労政主管事務所活用案、④民事調停活用案、⑤都道府県労働局案、⑥「雇用関係相談センター」案の6案が提示されている。

一般的に、労働関係においては、交渉力の弱い個々の労働者が実体法により保障されている様々な権利や保護を現実のものとするためには、手続法において十分な紛争処理システムが整備されている必要がある。さもなくば、実体法上の権利や保護は、えにかいた餅となってしまふからである。それに加えて、近年の労働関係の個別化、あるいは、労働条件決定における集団主義から個人主義への変化が、その必要性を一層大きいものとしている。裁量労働制、年俸制、出向や転籍、育児・介護休業制度などのように、その具体的内容の終局的決定を個々の労働者の意思に委ねる方式が段々と拡大している状況の中で、労使の対等性を実質化するためには、実効性のある個別労働紛争処理システムが不可欠なのである<sup>2)</sup>。また現在では、規制緩和の進行によりこれまでの行政による事前規制が後退するなか、公正なルールを確保するための事後的規制として、個別紛争処理システムを整備する必要が一層高まっている<sup>3)</sup>。

ところで、前述したような公的機関による調整的な解決が十全に機能するためには、簡易で迅速な実効性のある裁判制度の存在が前提となる<sup>4)</sup>。そこで、現在、司法制度改革の進行を睨みながら、労働紛争の迅速な解決を図るため、労働裁判改革について、いくつかの団体から提言がなされている。それらの提言の中で注目すべきものは、日本労働弁護団が示した参審制による

2) 渡辺章「雇用法制——100年目の課題と新世紀への微光」『書齋の窓』493号(2000年)8頁, 13-14頁。

3) 毛塚勝利「新たな個別労使紛争処理システムの構築」『季刊労働法』184号(1997年)10頁, 11頁, 有田謙司「職業安定法における民間職業紹介事業の法規制のあり方」『労働法律旬報』1394号(1996年)6頁, 12頁。

4) 片岡昇他編・前掲注(1)書269頁(西谷敏), 江守民夫「労働事件と裁判制度の課題」『法学セミナー』528号(1998年)61頁, 62頁。

改革案である<sup>5)</sup>。これは、「労使関係の専門知識が公正な裁判には必要とされ」、「労働事件においても事実認定及び法律判断について市民の良識を反映させることが求められる」との認識の下に、労働裁判を三者構成で行おうとするものである<sup>6)</sup>。

そこで、本稿の第一の目的は、イギリスの雇用審判所(employment tribunals, 以下, ETと略す) および雇用上訴審判所(the Employment Appeal Tribunal, 以下, EATと略す) 制度の三者構成に由来する専門性が、いかに機能し、いかなる問題を抱えているのかを検討することによって、わが国の労働裁判制度の構想に当たって留意すべき点について示唆を得ることにある<sup>7)</sup>。

それと同時に、本稿は、イギリスにおけるETおよびEAT制度(特別な訴訟手続法)の存在が、イギリスにおける雇用契約の法理(実体法)の形成にい

5) 日本労働弁護団司法制度改革検討委員会『労働裁判改革の提言(第2次試案)』(1999年)。参審制の問題については、渡部保夫他『テキストブック現代司法(第4版)』(2000年)196-201頁、萩原金美「民事司法における国民参加」木川統一郎博士古稀祝賀論集編集委員会『民事裁判の充実と促進』(1994年)105頁以下を参照。

6) 日本労働弁護団司法制度改革検討委員会・前掲注(5) 提言17頁。渡辺章「雇用関係紛争における法の実現の方法について」『社会科学の新しいパラダイム』(1996年)229頁, 240-1頁は、「法的専門知識は労働関係に関しては、特に経験知を背景にしてはじめて生きて役立つことができる(利害関係当事者に現実的説得力をもつ)という特徴を、本来的に、帯びて」おり、「三者構成という体制は紛争の公正な解決のために必要な法的専門知識とそれを円満に実現する経験知との総合のために現在考えられるもっとも穏当な体制である」と述べたうえで、労働委員会に個別的・雇用関係紛争についても労働者個人の申請を受理し調整する任務を加えるべきと提言する。

7) イギリスの雇用審判所(1998年に名称が変わるまでは労働審判所)に関する邦語文献としては、高木龍一郎「イギリスの労働審判所」『東北学院大学法学研究年誌』3号(1985年)1頁以下, 同「イギリスにおける労働審判所の自律性」『東北学院大学論集(法律学)』34号(1989年)1頁以下, 野沢浩『労使紛争処理システムの現代的課題』(1995年)260頁以下, 財団法人労働問題リサーチセンター・国際労働法フォーラム(財団法人日本ILO協会)編『現代イギリスの労使紛争処理システム』(1995年), 日本労働研究機構編・前掲注(1)書第II部第1章(山下幸司)122-152頁, 表田充生「イギリスにおける労働審判所」『同志社法学』47巻6号(1996年)322頁以下, パスカル・ロベール=アラン・C・ニール「イギリスにおける雇用紛争の解決」『日本労働研究雑誌』442号(1997年)42頁以下などがある。

かなる影響を及ぼしたのか、役割を果たしたのかについて考察することを第二の目的としている。イギリスにおいて雇用契約の観念の発達が他のヨーロッパ諸国に比べて遅れたのは、イギリスが労働事件を扱う特別の争訟機関を有していなかったためである、といわれているが<sup>8)</sup>、このことは、雇用契約の法理の現代的展開を考えるうえでも、当てはまるように思われるからである。

以上のように、本稿は、ETおよびEATが果たす役割について、特にその三者構成に由来する専門性に焦点を当てて考察するものであるので、手続の内容についてはその概要は紹介するものの細かくみて行くことはしない、ということをお断りしておきたい<sup>9)</sup>。また、本稿は、イングランドとウェールズのETおよびEATを考察の対象としていることもここで断りしておく。ただし、スコットランドについては、ほとんど制度に違いはないことから<sup>10)</sup>、必要な限りで言及することとする。北アイルランドについては、考察対象とはしない。

## I 雇用審判所・雇用上訴審判所制度の概要

ここではまず、三者構成に関する問題を除き、ETおよびEATの制度の概要について、1. 法システムにおける位置づけ、2. 管轄権、3. 手続の特徴についてみておきたい。

---

8) B.Veneziani, 'The Evolution of the Contract of Employment' in B.Hepple ed., *The Making of Labour Law in Europe* (1986), p.61.

9) 労働審判所時代の手続については、前掲注(7)の各論文を、ETとなってからの手続については、J.McMullen and J.Eady, *Employment Tribunal Procedure* (1996, Reprinted 1998) ; J.Bowers et al., *Employment Tribunal Practice & Procedure* Vol.1 and 2 (3rd ed. 1999) を参照。

10) J.Bowers et al., *supra* note (9), Vol.1, p.232.

## 1 法システムにおける位置づけ

### (1) 雇用審判所

イギリスのETは、司法機関 (judicial bodies) である<sup>11)</sup>。わが国の労働委員会のような行政機関ではない。わが国の司法改革の一環として労働裁判制度を考えるにあたり、イギリスのETを検討素材にすることの意義はここにある。

ETは、1998年に雇用権 (紛争解決) 法 (Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998, 以下, ERDRAと略す) によって名称が変えられるまでは、労働審判所 (industrial tribunals, 以下, ITと略す) と呼ばれ、1964年に産業別職業訓練法 (Industrial Training Act 1964) によって、企業に対する職業訓練事業の必要経費の負担金 (levies) をめぐり紛争を処理するために設置された<sup>12)</sup>。その後、ITは、雇用関係立法の増大とともにそれらの制定法について管轄権を付与され、その管轄権を拡大していった<sup>13)</sup>。また、ITの主たる役割は、1971年労使関係法 (Industrial Relations Act 1971) によって不公正解雇 (unfair dismissal) 制度が導入されて以降は、私人と国家の間の紛争を裁定することから、私人間、すなわち使用者と被用者の間の紛争を解

---

11) M.Jefferson, *Principles of Employment Law* (4th ed. 2000), p.22; P.Lewis, *Law of Employment* (1998), p.49. 高木・前掲注(7) 論文5-6頁を参照。なお、イギリスの通常裁判所 (the court) と審判所 (tribunals) との関係、後者の位置づけに関しては、F.Cownie and A. Bradney, *English Legal System in Context* (1996), pp.69-70, 下山瑛二「イギリス法における『審判所』制度研究序説」下山瑛二・堀部政男編『内田力蔵先生古稀記念・現代イギリス法』(1979年) 3頁以下を参照。

12) K.Whitesides and G.Hawker, *Industrial Tribunals* (1975), pp.1-2; P.Davies and M.Freedland, *Labour Legislation and Public Policy* (1993), p.162. ERDRAによる制度改正については、B.Doyle, *Employment Tribunals - The New Law* (1998) を参照。なお、産業別訓練法については、毛利健三編著『現代イギリス社会政策史1945~1990』(1999年) 51-52頁 (毛利健三) を参照。

13) S.Deakin and G.S.Morris, *Labour Law* (2nd ed. 1998), p.85. 1960年代以降のイギリスの雇用関係立法の展開については、小宮文人『イギリス労働法入門』(1996年) 20-34頁を参照。

決することへと変わっていった<sup>14)</sup>。これらのことから、ITは、1970年代には、労働裁判所のイギリス版 (the British version of labour courts) とみられるようになったのである<sup>15)</sup>。

現在、ETは、1996年に制定された雇用審判所法 (Employment Tribunals Act 1996, 以下、ETAと略す) に基づき、設置され、運営されている<sup>16)</sup>。そして、ETの設置および手続に関しては、1993年雇用審判所(組織および手続規定)規則 (The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 1993 S.I. 1993/2687, 以下、ETR 1993と略す) が細則を定めている<sup>17)</sup>。

司法機関としてのETは、司法の長である大法官 (Lord Chancellor) が任命する長官 (President) の下に運営される (ETR 1993, Reg.3)。長官は、設置するETの数と場所を決め (ETR 1993, Reg.4)、個々の事件の審問 (hearing) に審判官を選任する (ETR 1993, Reg. 7)。長官は、法曹資格を得て7年以上の者 (バリスターまたはソリシター) でなければならないとされているが (ETR 1993, Reg.3)、近年では、カウンティー裁判所 (the County Court) の裁判官である巡回裁判官 (circuit judge) が長官に任命されている<sup>18)</sup>。

ETの司法制度上の位置づけについては、ETが1981年裁判所侮辱法 (Contempt of Court Act 1981) 19条の適用に関して、「下位裁判所 (inferior court) の訴訟手続……に関し、裁判所侮辱がなされたる場合に」高等法院女王座部

14) R.M.Greenhaigh, *Industrial Tribunals - a practical guide* (1973), pp.10-13; P.Davies and M.Freedland, *supra* note (12), p.163.

15) P.Davies and M.Freedland, *supra* note (12), p.162. ちなみに、外国人向けに書かれた本である、B.Hepple and S.Fredman, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain* (1986), p.80 は、ITのことを「特別な労働裁判所制度 (a specialised system of labour court)」と表現している。

16) 同法は、1996年に制定された当時は労働審判所法 (Industrial Tribunals Act 1996) であったが、ERDRAによって1998年以降は、雇用審判所法と名称が変更された。

17) 同規則は、ERDRAによって1998年以降、名称を変えられ、Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) (Amendment) Regulations 1996, S.I.1996/1757によって一部を修正された。

合議法廷 (the Divisional Court of Queen's Bench) は収監命令 (an order for committal) を発令する権限を有する, と定める最高法院規則 (Rules of Supreme Court) Order 52, rule 1 (2) (a) (iii) に規定されている<sup>19)</sup>, 「下位裁判所」に当たるか否かが争われた, ピーチ・グレイ会社事件高等法院女王座部合議法廷判決におけるローズ判事 (Rose L.J.) の以下の判示部分によく表されている<sup>20)</sup>。

「……ITは, 裁判所の特徴として先例が言及する特徴の多くを有している。ITは, 記録裁判所 (a court of record) ではない, ITの出した金銭支払命令および費用にかかる税金はカウンティ裁判所によって強制執行されなければならない, 実際問題として, ITは, 証拠に関する法準則に従ってはいないが, 厳格に従っているわけではない, ACASという利用できる調停手続がある, 弁論権 (rights of audience) は法律家に限られていない, とうことは確かにその通りである。しかし, ITは, 議会によって設置され, 大法官によって任命された法曹資格を有する審判長 (chairman) と (記録裁判所であるEATのように) 雇用大臣によって編纂された審判官名簿から選出された審判官とを有している。ITは, 国民の権利 (rights of subjects) に

- 
- 18) J.McMullen and J.Eady, *supra* note (9), p.4. 巡回裁判官は, カウンティ裁判所またはクラウン・コートにおける弁論資格を10年以上有する者, または, レコーダー (recorder) を勤めた者から任命される。そして, レコーダーは, パートタイムの裁判官として活動する官職であり, 10年以上弁論資格を有する者から任命される。鈴木健太「英国における裁判官任用及び弁護士養成制度について (上) (中) (下)」『判例時報』1692号 (2000年) 36頁以下, 1693号 (2000年) 31頁以下, 1695号 (2000年) 32頁以下を参照。
- 19) 同法については, 法務大臣官房司法法制調査部編『イギリス最高法院法・イギリス裁判所侮辱法』(1984年)を参照。なお, 下位裁判所とは, 管轄権につき地理的および訴額に制限がある裁判所のことである。R.Ward, Walker & Walker's English Legal System (8th ed. 1998), p. 162.
- 20) Peach Grey & Co. v. Sommers [1995] I.R.L.R. 363. 同事件は, 不公正解雇の申立を行った申立人が審理が中断されている間に自己に不都合な証言をなさないよう証人に干渉したことは裁判所侮辱に当たるとして, 被申立人側が高等法院女王座部合議法廷に収監命令を求めた, という事案である。

影響する判決をすることを公開で行い、証人喚問を強制し、宣誓をさせ、当事者の訴答手続 (pleadings) を却下 (striking out) や修正によってコントロールし、ディスカバリー (discovery) を命ずる権限を有している。ITに出廷する当事者は、訴訟代理人を有することができる。ITは、当事者のために証人の呼び出しと尋問および呼びかけの言葉 (addresses) に関する手続規則を有している。ITは、訴訟費用を裁定することができる。ITは、法律問題について、EATおよび控訴院 (the Court of Appeal) に上訴がなされうる判決の理由を示さなければならない。それらの全てで、ITは、司法の機能を果たしているように思われる。……………ITは、国家の司法権を行使するものであるという理由で、適切に裁判所とみられるものである。」<sup>21)</sup>

以上のように、ETは、手続において通常裁判所とは異なる特徴を有するものの(その概要については後述する)、司法機関とされ、裁判所侮辱の目的においては、下位裁判所と位置づけられている。

ETの判決 (decisions) は、説得的な (persuasive) ものであるかもしれないが、先例拘束性を有するものではない (not binding)<sup>22)</sup>。ETの判決に対する上訴は、法律問題 (any question of law) に限り、EATが管轄する (ETA s.21)。

## (2) 雇用上訴審判所

EATは、1976年に1975年雇用保護法 (Employment Protection Act 1975) によって、ITの判決および認証官 (Certification Officer) の決定に対する上訴機関として設置された<sup>23)</sup>。現在は、ETA第II部によって設置されている。

21) Ibid., at 366, per Rose L.J. 以上のように判示したうえで、同判決は、ITに対する裁判所侮辱を認め、不公正解雇の申立人 (本件被申請人) に対し、1か月の収監を命じた。

22) J.McMullen and J.Eady, supra note (9), p.2.



EATは、「審判所」という名称になってはいるが、裁判所としての特徴の全てを有し、法律によって明確に上位記録裁判所 (superior court of record) とされている (ETA s.20 (3))。上位記録裁判所であるEATは、証人の出廷と尋問、文書の作成と閲覧、その他その管轄権に付随する事項に関し、高等法院 (the High Court) と同じ権限を与えられている<sup>24)</sup>。

EATは、高等法院裁判官および控訴院裁判官から大法官によって任命された裁判官 (nominated judges)<sup>25)</sup>、その中の一人以上はスコットランドの高等民事裁判所 (the Court of Session) 裁判官から高等民事裁判所長官 (Lord President) によって任命された裁判官と<sup>26)</sup>、労使の代表として労使関係に関する特別な専門知識または経験を有する者で、大法官および大臣<sup>27)</sup>の推薦により女王によって任命された裁判官 (appointed members) によって構成される (ETA s.22 (1), (2))。そして、その中の一人が、高等民事裁判所長官との協議の後、大法官によって長官に任命される (ETA s.22 (3))。

EAT長官には、フィリップス判事 (Phillips J.)、スライン判事 (Slynn J.)、

23) ITの判決に対する上訴は、最初は、高等法院女王座部合議法廷になされていたが、1971年労使関係法によって全国労使関係裁判所 (the National Industrial Relations Court) が設置され、1974年労働組合・労働関係法 (Trade Union and Labour Relations Act 1974) によって廃止されるまで、上訴機関として存在した。そして、その廃止からEATが1976年に設置されるまでの期間には、高等法院の単独裁判官に対して上訴がなされていた。J. Bowers et al., supra note (9), Vol.1, p.188. なお、1971年労使関係法および全国労使関係裁判所の廃止の経緯については、毛利健三編著・前掲注(12)書363-369頁 (小野塚知二) を参照。また、全国労使関係裁判所については、R.W. Rideout, *The Practice and Procedure of the NIRC* (1973) を参照。

24) S. Deakin and G. S. Morris, supra note (13), p.92. J. McMullen and J. Eady, supra note (9), p.2 は、EATを高等法院の一部門 (a branch of the High Court) と位置づけている。

25) 規定上は、控訴院裁判官も任命され得ようになっているが、実際には、高等法院裁判官が任命されている。S. Deakin and G. S. Morris, supra note (13), p.92. また、1991年以降は、巡回裁判官も任命されている。J. Bowers et al., supra note (9), Vol.1, pp.188-189; J. McMullen and J. Eady, supra note (9), p.4.

26) スコットランドの高等民事裁判所からはこれまで、マクドナルド判事 (Lord Macdonald)、メイフィールド判事 (Lord Mayfield)、カウルスフィールド判事 (Lord Coulsfield) が歴任し、現在は、ジョンソン判事 (Lord Johnson) が任命されている。J. Bowers et al., supra note (9), Vol.1, p.189.

ブラウン—ウィルキンソン判事 (Browne-Wilkinson J.), ウェイト判事 (Waite J.), ポップルウェル判事 (Poplewell J.), ウッド判事 (Wood J.), ママリー判事 (Mummery J.), モリソン判事 (Morrison J.) が歴任し<sup>28)</sup>, 現在は, リンドセイ判事 (Lindsay J.) が任命されている<sup>29)</sup>。これら歴代の長官の中からスライン判事とブラウン—ウィルキンソン判事の二人が, わが国の最高裁判所に相当する貴族院 (the House of Lords) の裁判官になっている<sup>30)</sup>。このことは, EATがイギリスの裁判所の中において重要な位置づけを与えられていることを示している。

EATは, ロンドンとエジンバラに設置されているが, 国内 (北アイルランドを除く) のどこでも必要な場合には開廷することができる (ETA s.20 (2))。EATは, スコットランド部 (Scottish division) を有し, イングランドとスコットランドの両方に管轄権を有する非常に珍しい裁判所である<sup>31)</sup>。

EATの手続については, 1993年雇用上訴審判所規則 (Employment Appeal Tribunal Rules 1993, S.I.1993/2854, 以下, EATR 1993 と略す) が定められている。また, EATR 1993 に規定されていない事項に関して, 1996年にEAT長官が実務指令 (Pracrice Direction, 以下, PD 1996 と略す) を定めている<sup>32)</sup>。

上位記録裁判所であるEATは, 先例拘束性の原理 (doctrine of precedent) によって拘束されており<sup>33)</sup>, 控訴院の判決に従わなければならない。EATは, 高等法院および高等民事裁判所の判決に拘束されない (ただし, EATのス

---

27) 1995年7月に雇用省が廃止されてからは, 通商産業省 (Department of Trade and Industry) が所管している。

28) J.Bowers et al., supra note (9), Vol.1, p.189.

29) <http://wood.ccta.gov.uk/eat/eatjudgments.nsf> このEATのホームページのアドレスに, EATの最近の判決が掲載されている。

30) D.Robertson, Judicial Discretion in the House of Lords (1998), p.23; <http://www.open.gov.uk/lcd/judicial/senjud.html>

31) J.Bowers et al., supra note (9), Vol.1, p.188.

32) <http://www.employmentappeals.gov.uk/practd.htm>

コットランド部は高等民事裁判所の判決に拘束される)。高等民事裁判所の判決は、EATによって非常に説得的なものとして扱われる。EATは、EATの他の法廷が出した判決に通常は従う。そして、EATの判決は、ETを拘束する(ただし、北アイルランドのETは拘束されない)<sup>34)</sup>。

EATの判決に対する上訴は、法律問題に限り、通常裁判所である控訴院(イングランドとウェールズ)・高等民事裁判所(スコットランド)に対してなされる(ETA s.37 (1))。控訴院並びに高等民事裁判所の判決に対しては、貴族院への上訴が認められる。

以上のように、EATは、ET判決に対する法律問題に関する上訴裁判所である。第二審裁判所のEATまでも三者構成とされ、三者構成に由来する専門性の発揮が期待されているのは、示唆に富むところである<sup>35)</sup>。

## 2 管轄権

### (1) 雇用審判所

ETは、制定法によって創設されたものであるから、議会によって与えられた権限以外の権限を有しない<sup>36)</sup>。したがって、ETの管轄権(jurisdiction)は、制定法によって付与されたものに限られる(ETA, s.2)。雇用関係立法の増大が続くなか、ETの管轄権は、拡大し続けており、現在では、50を超えるところとなっている<sup>37)</sup>。

ETの管轄権の拡大で注目すべきは、1994年雇用審判所管轄権拡大令(Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales))

33) 先例拘束性の原理とは、裁判所によって具体的事件についてなされた法的判断は、その後における同種の事件に対して、その後の事件を裁判する裁判官の判断を法的に拘束する、というものである。同原理については、新井正男『判例の権威』(1987年)を参照。

34) J.McMullen and J.Eady, *supra* note (9), pp.219-220.

35) 萩原・前掲注(5) 論文129頁は、控訴審にも参審制を導入すべきと説く。

36) J.McMullen and J.Eady, *supra* note (9), p.10.

Order 1994, S.I.1994/1623 ; Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (Scotland) Order 1994, S.I.1994/1624) によって、一定の範囲ではあるが、制定法ではなく、コモン・ロー上の雇用に関わる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ことである<sup>38)</sup>。

それまでは、解雇予告手当 (a payment in lieu of notice) はETが管轄権を有する1986年賃金法 (Wages Act 1986)<sup>39)</sup>上の「賃金」に該当しないものとされているため<sup>40)</sup>、未払いの解雇予告手当の支払請求は、カウンティ裁判所または高等法院においてなさなければならず、不公正解雇の申立とともに、ETにおいて審理することはできなかった。同様に、雇用契約 (contract of employment) 違反の解雇である違法解雇 (wrongful dismissal) に対する損害賠償請求も<sup>41)</sup>、カウンティ裁判所または高等法院においてなさなければ

37) M.Jefferson, *supra* note (11), p.27. ここ数年の立法でも、1994年規制緩和および適用除外法 (Deregulation and Contracting Out Act 1994), 1994年日曜営業法 (Sunday Trading Act 1994), 1995年障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995), 1998年労働時間規則 (Working Time Regulations 1998), 1998年全国最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998), 1998年公共利益 (情報開示) 法 (Public Interest (Disclosure) Act 1998), 1999年雇用関係法 (Employment Relations Act 1999), 2000年パートタイム労働者 (不利益取扱防止) 規則 (Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000) によって、ETの管轄権が拡大している。有田謙司「イギリス民間職業紹介業法制」『山口経済学雑誌』44巻3-4号 (1996年) 87頁, 鈴木隆「イギリス1995年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用(1) (2・完)」『島大法学』40巻4号 (1997年) 39頁, 41巻2号 (1997年) 49頁, 上村雄一「最低賃金制度の『復活』」『労働法律旬報』1427号 (1998年) 36頁, G.Pitt & J.Fairhurst, *Blackstone's Guide to Working Time* (1998); J.Bowers et al., *Whistleblowing: The New Law* (1999); D.J.Lockton, *The Employment Relations Act 1999* (1999) などを参照。

38) この管轄権を拡大する権限は、大法官 (イングランドとウェールズ) および法務総裁 (Lord Advocate) (スコットランド) にある (ETA, s.3)。この権限について定めた規定は、1971年の労使関係法以来繰り返し規定されてきたのであったが、様々な理由で、1994年までそれが行使されることはなかった。1994年に発令されたときの根拠法は、1978年雇用保護 (統合) 法 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) 131条であった。

39) 現在は、1996年雇用権利法 (Employment Rights Act 1996) 13-27条に規定されている。

40) *Delany v. Staples* [1992] I.R.L.R. 191, at 195, per Lord Browne-Wilkinson (H.L.). 同判決において、ブラウナーウィルキンソン貴族院判事 (元 EAT 長官) は、IT (当時) の管轄権の拡大をなすよう傍論で述べている (Ibid.)。

ならず、不公正解雇の申立とともに、ETにおいて審理することはできなかつた。ETの管轄権の拡大は、そうした問題を解決するためであった<sup>42)</sup>。

だが、それは、そのような目的を超えた意義を有するものである。実際、この管轄権の拡大以後に、雇用契約上の懲戒手続 (disciplinary procedure) がとられていたならば、被用者が不公正解雇の申立資格の勤続期間を満たすことができた場合には、不公正解雇の申立機会の喪失 (loss of the chance to claim unfair dismissal) を損害として賠償請求できるとする、EATの判決が出されている<sup>43)</sup>。同判決は、制定法上の不公正解雇制度における勤続年数による申立資格の制限が生み出す問題をコモン・ロー上の雇用契約違反に対する損害賠償において救済することを可能にする、という意義を有するものであるが、それはまた、雇用契約違反に対する損害賠償における損害概念の捉え方の変化へとつながって行く可能性を有するものである。ともかく、通常裁判所と比べて利用しやすいETにおいて雇用契約違反の損害賠償請求訴訟が可能となったことは、上訴件数をも格段に増大させ<sup>44)</sup>、上級裁判所が雇用契約の事案を審理する機会を増やし、コモン・ロー上の雇用契約の法理を一層発展させて行く可能性を拡大するものであるといえよう。「はじめに」において触れた、イギリスにおいて雇用契約の観念の発達が他のヨーロッパ諸国に比べて遅れたのは、イギリスが労働事件を扱う特別の争訟機関を有していなかったためであるとの指摘は、このような意味において理解することができ

41) 藤本茂「労働契約違反の解雇と法的救済」秋田成就編著『労働契約の法理論——イギリスと日本』(1993年) 250頁, 256-260頁などを参照。

42) *Sarker v. South Tees Acute Hospitals NHS Trust* [1997] I.R.L.R. 328, at 331, per Keene J.; *Capek v. Lincolnshire County Council*, *The Times* June 7, 2000, per Mummery L.J.

43) *Raspin v. United News Shops Ltd.* [1999] I.R.L.R. 9 (EAT). 有田謙司「手続違反の違法解雇における不公正解雇申立機会の喪失と損害賠償——*Raspin v. United News Shops Ltd.* 事件」『労働法律旬報』1473号 (2000年) 21頁を参照。

44) 1998-1999年の1年間に、ETに申し立てられた「契約違反」の事件の件数は、7,724件、うちETで審理された件数は、1,981件、EATに上訴された件数は、「その他」に一括されているので正確にはわからないが、719件となっている。Labour Market Trends, September 1999, pp.494, 497.

よう。

とはいえ、この拡大された管轄権を有する前においても、ETおよびEATは、制定法の解釈にあたって、コモン・ローとりわけ契約法理を解釈し適用してきた、ということも忘れてはならない<sup>45)</sup>。一例を挙げれば、今日では雇用契約における重要な義務として認識されている「信頼関係維持義務 (duty to maintain mutual trust and confidence)」と呼ばれる法による黙示条項 (implied terms in law) は、コモン・ロー (=一般契約法) 上の履行拒絶の法理 (repudiation) を適用して「みなし解雇 (constructive dismissal)」の該当性が判断されるなかで、ITからの上訴を審理したEATの一連の判決によって形成され、控訴院および貴族院によって承認され、確立したものとなったのである<sup>46)</sup>。

もう一つ注意すべきであるのは、この拡大された管轄権は、「当該請求が雇用の終了に起因したまたは雇用の終了時に未払いである (the claim arises or is outstanding on the termination of the employee's employment)」場合に限られる、ということである (article 3)<sup>47)</sup>。したがって、在職中の雇用契約違反については、ETは管轄権を有しないという限界があり、問題とされている<sup>48)</sup>。また、競業禁止義務と関わる取引制限約款 (a covenant in restraint of trade) などに起因するものについても、ETは管轄権を有しないものとされている (articles 3-5)<sup>49)</sup>。

さらに、ETは、損害賠償や未払金の支払命令を出すことはできるが、宣言

---

45) ET および EAT は、特定の制定法の規定を解釈適用するにあたって、制定法の規定だけでなく、コモン・ローにも拘束され、それを適用してきた、という意味において、コモン・ロー裁判所であったということもできるのである。R.Greenhalgh, *Industrial Tribunals* (2nd ed. 1995), pp.7-8.

46) この点について詳しくは、有田謙司「イギリス雇用契約法における信頼関係維持義務の展開と雇用契約観」『山口経済学雑誌』46巻3号(1998年)183頁以下を参照。

47) *Capek v. Lincolnshire County Council*, *The Times* June 7, 2000, per Mummery L.J.

48) S.Mckie and R.Fox, 'Industrial tribunals: breach of contract claims' *Solicitors Journal* 27 March 1998, p.283.

判決 (declaration) や差止命令 (injunction) を出すことはできない<sup>50)</sup>。それから、拡大された管轄権は、ETの排他的専属管轄ではないので、通常裁判所 (カウンティ裁判所または高等法院) とETのどちらに提訴するかは、例えば、違法解雇された被用者が、両者の特徴を考慮して (出訴期間や訴額の制限、法律扶助の利用の可否、訴訟費用など)、有利な方を選択することになる<sup>51)</sup>。

なお、この拡大された管轄権の事件については、原則として審判長が単独で審理することとなっている (この問題について詳しくは後述する)<sup>52)</sup>。

## (2) 雇用上訴審判所

EATの管轄権は、ETA s.21に規定され、同条に規定されている法律および規則によりETがなした判決、またはETの手続から生じる「法律問題 (any question of law)」, 認証官の決定に関する法律問題などである<sup>53)</sup>。ここで重要なのは、EATへの上訴が「法律問題」に限られていることである<sup>54)</sup>。その意義について詳しくは、後述するので、ここでは、その概要を記すにとどめる<sup>55)</sup>。

---

49) 例えば、教育訓練費用の返還条項の法的効力が取引制限禁止の法理の適用によって争われる場合、その裁判管轄はETではなく、通常裁判所のみが有することとなる。有田謙司「イギリスにおける教育訓練費の返還条項」『山口経済学雑誌』47巻5号 (1999年) 119頁以下を参照。

50) M.Jefferson, supra note (11), p.24. 雇用契約違反に対するこれらの救済方法については、有田謙司「イギリスにおける違法解雇の差止と雇用契約」『九大法学』62号 (1991年) 1頁以下、同「イギリスにおける解雇と労働訴訟」『山口経済学雑誌』43巻6号 (1995年) 103頁以下を参照。

51) N.Lamb, Remedies in the Emoloyment Tribunal (1998), pp.321-322.

52) ERDRA によって改正された ETA s.4 (2),(3)。

53) J.Bowers et al., supra note (9), Vol.1, pp.189-190. 1998年までは、立法の不備で、1994年雇用審判所管轄権拡大令によりETがなした判決については、EATは上訴の管轄権を有していなかった。Pendragon plc. v. Jackson [1998] I.R.L.R. 17. この問題は、ERDRAによってETA s.21が改正され、解決された。

54) 法律問題に限らず、事実問題も審理できる場合もある (1992年労働組合および労働関係 (統合) 法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) 9条)。

EATが上訴の管轄権を有する法律問題については、1990年の控訴院判決におけるドナルドソン記録長官 (Lord Donaldson M.R.) の次の判示部分に簡潔に示されている。

「雇用上訴審判所は、(労働) 審判所が適用できる法に関し自らに誤った説示を行った (has misdirected), または、当該事実認定を裏付ける証拠が存在しない、と確信させられる場合には、(労働審判所の判決に——括弧内筆者補足) 介入できる。というのも、事実認定を裏付ける証拠が存在しないことは、これまで常に純粋な法律問題と考えられてきたからである。また、雇用上訴審判所は、ニール事件控訴院判決におけるメイ控訴院判事 (May L. J.) によって説示されたところの意味において、(労働) 審判所の判決が曲解した (perverse) ものである場合にも、介入できる。」<sup>56)</sup>

ここに示された法律問題は、①法の過誤 (error of law), ②証拠の不存在 (no evidence), ③曲解 (perversity) と呼ばれている<sup>57)</sup>。そして、④の曲解とは、問題となっているET が認定した証拠を適切に考慮し、法に従い自らを適切に説示している、いかなるETも、問題となっているETの判決には至りえなかったであろう、という場合を指す<sup>58)</sup>。

(未完)

(付記)

本稿は、1998年度山口大学経済学部学術振興基金の研究助成を受けた研究成果の一部である。

55) 表田・前掲注(7) 論文381頁以下を参照。

56) British Telecommunications Plc. v. Sheridan [1990] I.R.L.R. 27, at 30.

57) J.McMullen and J.Eady, supra note (9), pp.220-221.

58) The County Council of Hereford and Worcester v. Neal [1986] I.R.L.R. 168, at 173, per May L.J. (CA); J.McMullen and J.Eady, supra note (9), p.221.