

Peter Clark 判事からのご回答（仮訳）

Q1

イングランドとウェールズにおける ET（雇用審判所）への申し立ては年間 10 万件余りである。ACAS（助言・あっせん・仲裁局）におけるほか、当事者間等で和解等により終了する事件が多いが、2 万 5000 件程度が ET で処理される。

多くの事件は 1 日で審理が終了する。未払賃金事件などは審判長（ET Chairman(C/M)：法律上の資格のある裁判官で雇用審判所においてのみ職務に当たる）が単独で 1 時間位で処理する。単純な不公正解雇事件や剰員手当事件は、労使審判官（lay members）が加わるが、1 日かかることがある。複雑な不公正解雇事件は 1 日から（稀に）20 日かかることもある。経験上、人種差別・性差別事件は長くかかる。

審理時間の長短は主に証人尋問や書証の量により決まる。手続の進行を管理し、当事者を争点に集中させるのは審判長の責任である。差別事件で争点を絞るのは難しいことがある。そこで、ET では厳密に必要なもの以外の証拠も調べているとの印象をもっている。

Q2

雇用審判所（旧労使審判所）は 1960 年代半ばに設置され、当初から、労使審判官と審判長の三者構成である。当初は剰員手当のみ管轄していたが、1971 年労使関係法で不公正解雇制度が設けられた後には管轄が大幅に広がった。現在では制定法の規律する殆どの事項を管轄しており、平等賃金法上の請求、性別・人種・障害者差別およびそれらの申立に関する報復措置に関する請求、未払賃金請求、内部告発者保護規定に関する請求、母親・父親の権利に関する請求、組合所属や組合活動を理由とする不利益取扱いに関する請求、最低賃金請求、有給休暇手当請求に及ぶ。これらの権利の多くは、イギリスが EU に加盟したことにより EU 法の影響を受けて導入されたものである。

ET の管轄権が拡大されてきた際も、そこでの労使審判官の役割について疑うものはいなかった。実務家、研究者、制度利用者および労使各側とも、一般に、労使審判官の関与は制度の信頼性を高めていると考えている。

ET に不服がある場合は、法律問題についてのみ（すなわち事実問題を除き）雇用控訴審判所（EAT）に上訴ができるが、ここでも職業裁判官と労使審判官が構成員となっている。法律問題については、労使審判官の労使関係上の経験は不要ではない

かとの意見もある。EAT の判断については、EAT 自身または控訴院 (Court of Appeals: CA) の許可を得て、法律問題に関し、CA、さらには貴族院 (House of Lords: HL) に上訴ができる。CA と HL は職業裁判官のみで構成されているが、CA の構成員のうち少なくとも一人は、就任以前に EAT の裁判官の経験を有しているのが通常である。個人的には、労使関係の現実と整合的な法の解釈に到達するに当たっての労使審判官の常識に基づく意見は大変有益であると考えます。

ただし、賃金請求や前提条件にかかわる争点 (時効など) あるいは手続上の争点 (文書開示、事件処理計画、事実審理 (full hearing) のための争点整理など) に関し、ET の審判長が単独で行った決定に対する上訴については、EAT でも職業裁判官が単独で取り扱う。

Q 3

ET において、労使関係上の行為や決定が実務経験を持つ労使審判官と法律家である審判長により判断されるのは価値あることである。また、ET のシステムは、通常の民事・刑事事件のフォーマルな裁判に比べ、代理人のついていない当事者 (しばしば労働者) にとって、よりインフォーマルで、威圧的に映らないように努めてきた。法律扶助は ET では利用できず、EAT でも稀であるので、本人訴訟は多い。私見では、労使審判官の存在は、そうした当事者が、異例で困難な行為を畏れることなく行うことを促進している。

ありうべき僅かな欠点は、労使審判官による質問により手続が長引くことであり (ただし、通常は労使審判官は単に聞いているのみであり、質問は審判長に委せるので、実際には重要な要因ではない) また、労使審判官がそれぞれの所属する側の当事者を有利に評価するであろうという懸念である (この点も、後述するように、私見によれば実際上問題はない)。

Q 4

ET の審問終了に引き続き、審判官たちは評議に入る。より複雑な事件では、審判官たちは別の機会 (1 日以内) に集まって、証拠を精査し、対立する証言の判定を行って全員で事実を認定する。こうした評議をリードするのは審判長であるが、労使審判官も十分に活発な役割を果たす。私の意見では、労使審判官は、「労使関係における陪審」なのである。労使審判官の常識・経験と審判長の法的知識は、正当な結果を生み出すための強力な「カクテル」である。ET の裁判のうち 4 パーセントが上訴され、1 パーセントのみが EAT により認容される。

Q 5

ET は次第に、専門化された弁護士（特に余裕のある使用者側）に対応しなくなっている。その結果、手続上の問題につきよりフォーマルなアプローチがとられるようになる。現在では、差別事件など複雑な事件では、争点の整理、文書の開示の決定、事実審理に至るまでのタイムテーブルの決定などを行うため、審判長単独での指示審問（directions hearing）を行うことが通常となっている。歴史的には ET 制度は迅速な司法のために設けられており、directions hearing のための時間は、事件の最終的な処理時間を減らすことがしばしばある。ET でも EAT でも、こうした手続問題につき労使審判官が関与する必要はない。こうした中間的判断に対しては、法律上の問題に限り EAT に不服申し立てができる。ET の審判長はこうした事件処理の管理につき広い裁量をもっている。

Q 6

前述のとおり、ET でも EAT でも、労使審判官は、審問の過程では殆ど介入せず、手続進行を審判長（職業裁判官）に委ねる。ET でも EAT でも、審問後の評議の過程で労使審判官は大きな役割を果たす。手続の進行を行い、労使審判官の同意を得てそこでの手続問題につき決定を行うのは、審判長の役割である。その役割は、ET（経験不十分な代理人または当事者本人）において提出された証拠の関連性の問題を含み、また、労使審判官が争点に関係ない領域に入った場合にはそれを紳士的に抑制することを含みうる（ET は当事者が主張していない争点に基づいて判断をしてはならない）。

Q 7

訴訟の手続問題については審判長のみが関与するが、事実審理は三人の審判官が担当し、どれだけ時間がかかっても構成は変わらない。労使審判官の途中交代は聞いたことがなく、労使の一人が病気になっても残りの審判官で続行する。審判長が続行不能になった場合は裁判体を解散し新たな裁判体で審理をやり直す。長期間かかる事件はフルタイムの審判長が担当し、短い事件はパートタイム審判長（弁護士に年間 30 日までの範囲で依頼する）が担当する。長期間かかる事件を担当する労使審判官は、関与し続けることが可能なことを予め示す必要がある。難しいのは、事件が予想外に長引いた場合には、全審判官が都合のつく日を再設定しなければならない点である。合計で 6 , 7 日間の審理の事件(?)が 1 年かかったことを聞いたことがある。これは望ましくなく、審問の一体性が失われ、審判官も当事者もそれを回復するのが難しくなる。

Q 8

審判官どうしの中で意見が異なることはめったに起きない。審判長のみ意見が異なることはさらに少ない。労使審判官は、労使各側の代表ではなく、独立した審判官として理解されているのである。私の ET における弁護士の経験および EAT での裁判官としての経験によれば、殆ど大部分の事件において、労使審判官の共通の経験が組み合わさり、出身母体を超えて、審判長または職業裁判官が同意するような共通の見解に到達している。EAT での私の経験は 8 年近くになるが、そのうち少数意見となったのは 2 回だけである。私の担当した多くの EAT への上訴事件における原決定のうち、多数決で決定され、審判長が少数意見となっていたのはほんの一握りである。そうした事件では、審判長が、自分の意見と労使審判官の意見の双方を書くことが適切である。審判長にとって、合議を経ていれば、双方の意見を書くことは難しくはないと考える。私の意見では、意見が分かれることは実際上大きな問題ではない。

Q 9

雇用審判所制度の発展により、労使審判官として指名された全ての人々は、自らの任務を客観的に行うことを受け入れてきた。それは、労使の対立の場ではなく、当該事件に特有の事実関係に基づき、3 人の裁判体 (panel) が知識を踏まえた冷静な判断を下すものである。こうした絶対的な公平性の要件を守れない労使審判官は、5 年の任期につき更新がなされることはないと考える。事件に参加するに当たり、労使審判官は注意を払って利害関係を明らかにする。たとえば、X 組合の役員は、自らの組合の組合員が関係する事件には関与しない。もし雇用審判所、また審判長を含むその構成員の誰かが審問の過程で公平さを疑わせる外観を示したら、それは自然的正義 (および EU 法を国内法化した 1998 年人権法における公平な審理を求める権利) の侵害となり、上訴の結果、新たな裁判体による再審理がなされることがある。

Q 10

ET の労使審判官のリストに掲載された者は、いかなる種類の労働事件にも関与しうる。中には特定の差別禁止法に詳しいとみなされる者もあり、そうした事件に指名されることがある。それ以外では、裁判体を構成するうえでは、それぞれの労使関係上の経験により特に区別されることはない。制度利用者にとってもその点は問題とはならない。企業秘密の開示が問題になる事例はまれであるが、労使審判官は、私法上の守秘義務を守ることが要求される。ごく僅かながら非公開とする手続もある。

Q 11

労使審判官は、経験を積むと雇用法や手続法につき知識をもつようになるが、それは要求されてはいない。彼らの専門性は実生活での労使関係の経験によるのであり、それに基づき、審判長とともに結論に到達する。彼らは、単純に労使関係の経験に基づき裁判をしてはならず、事件において提出された証拠に基づいて裁判をするのである。もし彼らが特定の経験に基づいて判断しようとする場合は、その点を審問において当事者に示し、当事者が主張立証により対応できるようにしなければならない。手続的側面は審判長がコントロールするため、労使審判官の実体法や法実務の知識の不十分さは、事案の適切な解決の妨げにはならない。

Q 12

最近までは、ET と EAT の労使審判官は、労働組合や使用者団体の推薦により指名されてきた。しかし現在ではそうしたシステムは透明性を欠くと考えられており、オープンで公正な競争システムが導入された。すなわち、新規の労使審判官の任用が予定される場合、その事実は全国的に公示され、書類審査により経験不足で適格性のない候補者を除いたうえ、面接により選考がなされる。応募者が不足することはなく、昨年は、17 人の労使審判官の募集に対して 2000 人の応募者があった。

Q 13 b

現在、公務サービス検討会が設置され、アンドリュー・レガット卿（元控訴院判事）による報告書において、あらゆる種類の審判所を一つに統合する提案がなされている。しかしわれわれはそうしたシステムには懸念を抱いている。われわれは、30 年の経験を経て発展してきた手続と実務は、労働事件に特に適したものと考えている。われわれは、進歩の速い雇用法の分野において、独立性と専門性を保持し続けたいと考えている。われわれは（私人である）当事者間の訴訟を取り扱っているのであり、社会保障審判所のように、国に対する手続を取り扱っているのではない。

われわれは、現在の裁判所との関係に満足している。前記のように、ET は事実審である一方、EAT は法律問題のみを扱い、それ以後は、少数の事件が許可を経て、控訴裁判所や貴族院に上訴される。以上のどの段階でも、EU 法の論点についての意見を求めるために、欧州司法裁判所に事件を移送しうる。

ET は、当事者や代理人が不当な行為をした場合、その申し立てを退けうる点を除けば、裁判所侮辱の措置を行う権限はない。EAT では、必要があれば収監をすることを含め、裁判官は、裁判所侮辱の措置をする通常の権限がある。しかし、私の知る限り、そうした事例は、1976 年に EAT が設立されて以来（それ以前は全国労使関

係裁判所) 1 件しかない。法律扶助は ET には適用されえず、EAT でも稀である。その結果、EAT では、雇用法関係の弁護士が公益活動として無料で代理人となるシステムが発達した。ET 自体には判決執行のしくみはないが、ET による金銭給付判決は、通常の裁判所である県裁判所 (county court) で執行されうる。

司法部にもヒエラルキーがあり、雇用審判所の審判長は、EAT の裁判官とは異なり、裁判官としての地位はない。労使審判官もその職務外では司法上の地位をもたない。

Q 14

ET や EAT の管轄は殆ど制定法上の問題に限られている (唯一の例外は、違法解雇 (wrongful dismissal) のような雇用契約関係の請求であり、損害賠償額の上限は 25,000 ポンドまでである) ので、管轄権の限界は簡単に画定できる。私の取り扱った経験のある名誉毀損の問題などは、管轄外の事項であるとして単純に排斥される。イギリスでは、他の欧州諸国とは異なり、労働協約は原則として司法上強制力がないので、雇用審判所制度は、殆ど個別紛争だけを取り扱っている。

Q 15

代理人のつかない原告のためには、解説付きの標準訴状の書式が用意されている。訴状が受け付けられると、その写しのほか、審判所の手続の解説と答弁書の書式が相手方に送られる。ET の判決は、理由をつけた書面で下され、その写しが、上訴の手続の説明とともに当事者に送られる。EAT も上訴の標準書式を用意している。上訴が受理されると、上訴人は、上訴手続についての規則を詳述した EAT 実務指示書 (EAT Practice Direction) を説明パンフレットとともに受け取る。このように、手続に関するルールと標準書式および解説書が存在する。

Q 16

ET システムには事件処理のタイムターゲットがある。単純な賃金請求は 6 週間、大部分の事件は平均で 26 週間、差別事件のようにより複雑で長期化する事件はより長くかかる。判決までは最大限で 3 か月であり、通常はずっと短い。比較的簡単な事件では 2 , 3 週間である。

前述した審判長のみが主宰する指示審問は、時間配分を行うことにより事件処理の迅速化を図るものであり、争点の明確化、文書開示命令、証人の供述調書や訴訟書類の交換なども行う。