

平成14年9月30日 労働検討会ヒヤリング用レジュメ
イギリスの労働関係紛争処理制度

北海学園大学 小宮文人

1 制度の全体像

(1) 制度の全体像と特徴

雇用審判所と普通裁判所

上訴審は法律審

(2) 独立行政機関の積極的活用

ACAS、CAC、EOC、CRE、DRC など

ACAS の斡旋

(3) 民の活用

慈善団体による法律相談や法律アドバイスの存在

社内手続（懲戒・苦情処理）不履行の審判所手続への反映

2 ACAS および審判所と事件の流れ

(1) ACAS

その構成、関与の程度

(2) 雇用審判所

目的 ー 利便性、非公式性、迅速性、廉価性

現実

手続遅延の改善策

(3) 雇用審判所の手続の流れ

図表

具体的な流れ

4 制度の評価にかえて ーわが国の制度との関連

(1) 労働調停導入

(2) 労委命令の司法審査

(3) 専門的な知識経験者の関与

(4) 固有の訴訟制度

平成14年9月30日 永田町合同庁舎1階

イギリスの労働関係紛争処理制度 労働検討会ヒヤリング資料

北海学園大学 小宮 文人

[1] 制度の全体像

1 制度の特徴等

(1) 司法制度の二重構造

雇用審判所と普通裁判所

雇用審判所 ⇒ 雇用控訴審判所 (法律問題のみ) ⇒ 控訴院 ⇒ 貴族院

普通裁判所 訴額により、郡裁判所 (5万ポンド未満)、中でも小額訴訟 (5千ポンド未満) の特別取扱いあり)

⇒ 控訴院 ⇒ 貴族院

高等法院 (5万ポンド以上および人身的被害)

雇用審判所 特に、制定法で管轄権を付与された事項のみ

判決の事件処理・・・和解契約 (compromise agreement=適切な独立的助言者の介在が必要)、ACASでの合意、裁判上の和解 (order in agreed terms)、取り下げ

雇用控訴審判所は、雇用審判所からの控訴の他、欧州労使協議会関係の義務違反の争い、に管轄権を有する。また、認証官の決定に対する異議に関しても管轄権がある。但し、1974年職場安全衛生法に関しては、管轄権なし (イングランドでは高等法院)。

普通裁判所 コモン・ローにかかわる事項のすべて

但し、訴額2万5千ポンド以下の雇用終了にかかわる損害賠償事件は、雇用審判所も管轄権あり

雇用契約その他の合意や雇用審判所の裁定の執行

(2) 行政機関

紛争斡旋機関

ACAS

仲裁・組合承認手続・情報開示手続

CAC

差別禁止

EOC・・・根幹に関わるテストケースは公式援助 (訴訟代理など)、その他の場合は、申立人の証人との面接、ACASでの対応についての助言など

これとは別に、独自の権限 (公式調査、差別的広告、差別的慣行、差別的行為に向けた圧力) に関してはその名において郡裁判所に訴訟提起する

CRE・・・同上、但し、のもする

これとは別に、同上

DRC・・・同上、但し、詳細は不明

これとは別に、同上

安全衛生

HSC (安全衛生委員会) + HSE (安全衛生執行局)・・・制定法上の義務の履行の監視・監督

労働時間規制の監視・監督も権限内

組合登録その他

認証官 (CO)・・・組合の登録、政治基金の使途、組合会計記録監査、組合選挙規定違反

個人情報保護

IC

個人情報保護審判所

(3) 民間

NACAB (慈善団体)・・・72%政府の助成金、その他EU、地方自治体、篤志家の寄付金
= 2,264万ポンド (2000/1年)

法律相談・助言 労働関係・・・63万1,764件 一般的援助と専門家的援助

若者 (16~24歳) のボランティア助言者養成プロジェクト (教育技能省が資金供給)

11,913名がボランティア助言者 (non-paid)

労働協約または就業規則に基づく苦情処理手続

2. 紛争の取扱い状況

- (1) 貴族院・・・2001年に58件の民事上告が解決、6件が労働事件 (10.3%)
控訴院・・・2001年に1,120件が下級審からの上訴の可否が決定されたが、そのうち54件が雇用控訴審判所からの上訴であった (4.8%)
高等法院・郡裁判所・・・労働事件か否かの分類統計が存しない
- (2) 雇用控訴審判所
2001年に処理された事件総数1,542件中、棄却838件 (54.3%)、認容144件 (9.3%)、差戻し148件 (9.6%) および取り下げ412件 (26.7%) となっている
- (3) 雇用審判所
2001/2年 処理件数 97,386件 (申立件数は、112,227件)
ACAS 斡旋 35.0% 取り下げ 32% 認容 12% 棄却 10 (適用外 2%、その他 8%)、その他 11%
不公正解雇 37,674
賃金法 20,113
契約違反 8,793

剩員整理手当	4, 699
性差別	11, 161
人種差別	2, 916
障害者差別	2, 064
労働時間	1, 632
平等賃金	2, 252
全国最賃	187
その他	5, 895

雇用控訴審判所への上訴率

2001/2 上訴受理件数 1, 432件 (同期の雇用審判所受理件数との対比で1.3%弱)
 但し、2001/2の雇用審判所の取り下げ、斡旋解決件数を除いた件数との対比では、3%強と
 いうところである。

上訴期限、判決理由送達から42日

審判所の受理から審問までの期間が半年以内の事件 (請求が1事項のみのもの) の割合は69%

なお、約10年前の1990/91年には同割合は90%であった。

審問期間が3週間にわたることもまれではなく、場合によっては50日に及ぶこともある

最後の審問期日から判決までの期間が4週以内の事件の割合は83%

この審問まで、および審問期間の遅延が1996年の仲裁制度導入の主な理由の一つである ([3]の3参照)

典型的事例として、Port of London Authority v. Payne [1992]IRLR 447 (ショップスチュワードの不公正整理解雇事件) は、労使審判所で1989年10月23日から1992年2月21日までの間に断続的に205日の審問期間を要し、雇用控訴審判所で13日の審問期間、さらに控訴院に上訴され、その審問までを通じ3年9ヶ月を要したといわれる (Lewis & Clark)。

(4) ACAS

2001/2年 個別的労働紛争斡旋事件受理件数 165, 093件

(雇用審判所への申立のあるものとなないものを含む)

処理件数 137, 500件

斡旋解決41.9%、取り下げ32.6%、雇用審判所へ移行22.5%

2001/2年 集団的労働紛争斡旋事件数 1, 270件

From 21May 2001 (約10月間で) 不公正解雇の仲裁件数 13件

(5) CAC

2001/2年 受理件数 30件

任意仲裁 0件、団体交渉のための情報開示10件、労働組合承認52件

(6) EOC

2001/2年 助言付与件数 6,621件

(7) CRE

2001年 雇用関係に関する援助申請件数 735件 援助件数 45件

(8) DRC

2001年 統計不明

[2] 斡旋、仲裁等の斡旋的な紛争処理制度の概要

1. 斡旋的な紛争処理制度の位置づけ等

(1) ACAS の構成、目的など

上記のように ACAS による斡旋（助言、調査、斡旋、仲裁）が集団的労使関係および個別的労働関係（特に制定法上の制度にはほぼ自動的に）随伴している。また、集団的労使関係に関する CAC の仲裁制度が存在する。

ACAS 自体は公的機関であり、労使代表機関ではないが、ACAS を指導・監督する理事会は議長一名、労使代表各三名からなる三者構成機関である。但し、CAC は労使関係の有識者で構成され、かつ、労使を代表する経験ある者を構成員に含む委員会（実際は労使16名ずつ、公益委員とも言うべき11名の副議長、および議長一名）である。

民間の団体 NACAB は、法律相談程度のアドバイスをすることどまっている。また、労働協約または就業規則に基づく苦情処理手続がどの程度の役割を果たしているかは定かではない。少なくとも、労働組合の役割は縮小しているといわれている。しかし、2002年雇用法は、苦情処理手続に再度光を当てた。

ACAS の目的は、労働争議の解決に関する機能を用いて労使関係を改善することである（1992年法 209および210条）。1975年雇用保護法で設置された。

CAC の目的は、ACAS が付託した事件の仲裁を行うこと。ただし、組合承認・情報開示に関しては直接申請を受理し、処理する。1975年雇用保護法で設置された。

(2) 斡旋官の人材・教育

ACAS には現在約 700 名の職員がいるが、そのうち斡旋官が何名いるかは明らかでない（ACAS2002）。1979年当時は、年齢 27 歳から 63 歳までの者がいたという。新人は 6 週間の地方支局での導入教育、配属先での個別斡旋指導、2 週間の宿泊コースの教育・訓練（作業の義務および方法、並びにインタビューテクニックなどについてガイダンスが与えられる）があった。また、1984年には、経験ある斡旋官のための 2 週間の補強コースが導入されたという（野沢浩著『労使紛争処理システムの現代的課題』290

頁以下)。

2. 手続の概要

(1) 雇用審判所に提起された事件に関与する場合の ACAS の関与

①労働者は最寄りの地域審判所事務局に申立(一般に ET1 という様式に必要事項を記入して提出)を行う。審判所は、申立書に不備がある場合は、補正しなければ登録簿に登録できない旨の通知を出して補正を求めることができる。

②審判所は、ET1 の写しを被申請人および ACAS の地域事務局に送る。

③被申立人は、ET1 を受領した後 21 日以内に応訴通知書 ET3 を審判所に送り、審判所がその写しを申立人および ACAS の地域事務局に送る。この応訴期間を徒過すると被申立人は以後の手続に参加することができなくなる。しかし、同期間経過前のみならず経過後にも理由があれば審判所は期間を延長することができる。この期間の長さは裁量による。この延長が認められても、その遅延が不当であると判断されれば訴訟費用支払命令を受ける。

なお、従来、これらの様式(ET1 および ET3)については規則上明確な規定がおかれていなかったが、2002 年雇用法はそうした様式およびその様式の要件を規則上に定める権限を大臣に与える規定をおいた。このことは、初期の段階で当事者双方がより詳細な情報を得られやすく紛争の解決促進に役立つとの考えによるものである。審判所に関しては、審問前審査や指示審問の必要性や審問時間の配分を検討するために有益との考えによるものである。また、雇用条件記述文書の添付を義務づける規定を定めることもできる。

④審判所は、当事者の申立または職権で、相手方当事者に対して、申立て理由、事実、主張を記した書面の提出を求め、場所と時間を指定して、ディスカバリーまたは複写を含む閲覧を許可するよう命じることができる。したがって、申立人は ET3 を得た後、使用者側に対し ET3 記載事項の詳細、答弁書、その他の書類のディスカバリーを求める。また、審判所は、当事者の申立または職権で、相手方当事者に決定を行うに生じるであろう問題を明らかにするための事項につき書面で答えるよう命じることができる。その者がこれらの命令に従わない場合には、その当事者の申立書または応訴通知の全部または一部を削除することができる。また、審判所は、当事者の申立または職権で、相手方当事者に対して、証人などの出頭を命じることができる。そして、ディスカバリーまたは閲覧許可の拒否または、証人の出頭拒否は罰金刑に処せられる。また、当事者の申立てその他の行為がいじ加減、嫌がらせ的、濫用的、妨害的、その他不当な場合には審判所は訴訟費用の支払いを命じ、また大臣が相手方に支払った交通費などの填補金の全部または一部の弁済を命じることができる。

⑤ACAS の地域事務局の斡旋官に事件が配分され、斡旋官が労働者と使用者に接触する。労働者の交渉が ACAS を通してまたは直接使用者となされる。合意が成立すれば、労使が口頭で ACAS 斡旋官との間で確認され、ACAS から雇用審判所に伝えられる。場合によっては、和解契約(compromise agreement)によって解決される。後者は、ソシスター、バリスターまたは独立的労働組合の認定する組合員または法律相談センターの労働者などの独立した助言を受けた書面によらなければならない。2002 年法は、その書面に反しても、審判所が審問を必要とするかを決定することができることを定める規定を定めることができる権限を大臣に与えた。

- ⑥ACAS が介在して合意が成立する場合は、斡旋官が当事者に COT3 を送り、当事者がその条件で合意する旨署名すると事件はそれで処理される。ただし、COT3 への署名自体は効力要件ではない。
- ⑦雇用審判所の審問の日に、合意がなされ、審判所がその合意された条件の命令を出す場合は、裁判上の和解となる。なお、ACAS 調査官に伝えた事項は、相手方当事者の合意がない限り、訴訟においては、証拠とすることが出来ない。
- ⑧ACAS を通してまたは通さずして合意がなされない場合、通常、その時点で、当事者は証人召喚命令を雇用審判所に求める。
- ⑨当事者は審問のための書証を編集する。
- ⑩命令に基づきまたは合意により証人尋問を行う。
- ⑪審問終了時に判決がなされ、または、判決が保留された後日当事者に通知される。

ところで、上記のような ACAS での斡旋官による合意形成を当事者の自由に委ねると斡旋過程を長引かせることにより事件の処理を遅らせることになるとの考えから、2002 年法は斡旋を一定期間に限定する審判所手続規則を定める権限を大臣に付与した。また、この期間徒過後は、ACAS の斡旋義務は斡旋継続の是非の決定権限に変わること規定することができることになった。

[3] 労働関係紛争についての裁判機関・手続

1. 紛争処理機関

(1) 労働関係事件に固有の裁判所＝雇用審判所および雇用控訴審判所

- A. 雇用審判所・・・もともとは 1964 年労働訓練法によって、職業訓練賦課金にかかわる紛争を処理するために作られたが、その後、新たな労働立法が制定されるたびにその紛争の管轄権を付与され、次第に管轄権を広げた。条文上に明記されていないが、ドノヴァン報告は、その利点として、利便性、非公式性、迅速性、廉価性を上げていた。そして、実質的にこれらの達成がひとつの重要な目的とされてきた。

事務局

中央事務局がロンドン、グラスゴー、ベルファスト

地区事務局がイングランド・ウェールズ 9、スコットランド 1、北アイルランド 1

地域事務所・審判所はイングランド・ウェールズ 21、スコットランド 4、北アイルランド 2

訴えは、職場のある地域の各地域事務所に対して行う。

審判官の構成＝7年以上のキャリアを持つソリシターまたはバリスターの資格ある審判長および労使各 1 名の素人審判官から構成される。

審判長は審問をコントロールするが、素人審判官も介入し平等の判定権を有している。実際には約 96% が全委員一致で決せられているといわれる (1992, Heppel & Fredman)。労働陪審員とよばれることもある。労働者に対して厳しい、あるいは厳格で柔軟性に欠けると掛けると考えられてきた

コモン・ロー裁判官に対するイメージの払拭もあるのではないかと。

審判長は、予備的または中間的事項に限って単独で決定していたが、現在は、賃金の違法控除、乗員解雇保護裁定、剰員整理手当、医療休業期間報酬支払、保証手当などについても単独決定している。

審判官の員数

2001年5月、イングランド・ウェールズで93のフルタイム審判長、214名のパートタイム審判長
(Deakin & Morris)

なお、ETST Report は、2000/1に102名のフルタイム、256名のパートタイム審判長および1908名の素人審判員がいたとしている。

2002年3月、全国でフルタイム113名のフルタイム審判長

(2001/2 Annual Report)

審判長の訓練・会議

The Report of the Employment Tribunal System Taskforce, at Appendix I

審判所の手続の概要

- ① 上記手続の概要②から斡旋官による斡旋作業に入り、雇用審判所が審問を開始するまでの間に、当事者または審判所がさらに相手方の情報を入手したいとき、審判所はこの点に関する命令または指示をなすことができる。証人召喚命令を出すこともできる。
- ② 事件が複雑な場合は、指示審問 (directions hearing) を開催して問題を処理することもできる。これに従わない当事者は、相手方の費用の全部または一部を支払うよう命令されることがある。指令審問では、審判長が単独で審理し、予備審問または主審問で考慮される事項を明らかにし、与えられるべき情報、開示されるべき文書その他審問の準備のため必要な事項を指示命令し、審問に必要な時間を決定し、予備審問または主審問の日時を決定する。
- ③ もし、審判所がいずれかの当事者に訴訟の一部または全部につき勝訴の合理的な見込みがないと思料する場合は、審問前審査 (pre-hearing review) を行うことができる。審理前審査では、証拠は問題とならず、ただ当事者が自己の主張を説明することを求められる。この審査は、審判長単独でも構成員全員でも可能。審判所は、その当事者の勝訴が見込まれないと判断すると、訴訟継続のための条件として£500以下の保証金の支払いを命じることができる。この不払いは、訴訟または応訴の全部に勝訴の見込みがない場合は、その訴訟または応訴は棄却される。保証金が支払われた場合は、審理前審査を担当しない構成員で審問が行われる。もともと、この棄却権限は余り行使されていないので、2002年法はその権限を規定できることを法律自体に明記した。
- ④ 主審問がなされる前に予備的事項を決定する必要があると思料する場合には、審判所は予備審問 (preliminary hearing) を行う。これは、資格要件や訴訟期限などに問題がないかを決定するものであるが、手続は主審問と同様である。
- ⑤ 中間的救済 (仮救済) が行える事案では、中間審問 (interim relief) を行うことができる。労働者が主審問で勝訴する見込みがあるかを審判長単独または他の審判員を含めた構成員全員で判断する。

- ⑥ 以上の事前の処理が終わるといよいよ主審問に移行する。

1993年審問の大原則は、雇用審判所（規程等）規則8条1項、付則1（手続原則）9項の1に、次のように定められている。

「審判所は、それが妥当であると判断する限り、その訴訟における形式性を避け、裁判所の訴訟における証拠の許容に関する立法または法原則に拘束されない。審判所は、審判所の出席者および適切考える証人に対し尋問を行い、また審判所に提起された問題の解明のためもっとも適切かつ一般的に当該訴訟の公正な取扱いと考えるようなその他の仕方で行う審問を実施する。

審判所の特徴

①上記一般原則にのっとり、審判所は訴訟における形式性を避け適切かつ公正な仕方で行う審問を薦めることができるわけである。したがって、審判長が頻繁に尋問する審判所もあれば、ほとんど当事者に任せる審判所もあるとされる。ただ、雇用控訴審判所は、余り非公式な訴訟手続には問題があるとして、一般的な訴訟手続を尊重すべきことを強調してきた。また、雇用控訴審判所長官と異なり、雇用審判所長官は各地域の審判所のそうした慣行・手続を統一するための指令権限を与えられていなかったため、起訴制限期間延長などに地域格差があるとの指摘があった。2002年法は、これを改めるためにより審判制度の信頼性を増進するため、長官に統一の指令権限を与える規定を定める権限を大臣に付与した。

②通常の手続は、まず、立証責任を有するものが陳述を行う。事件の概要について冒頭陳述をし、自己の証拠を提出する。次に、相手方が証拠を提出し、最終陳述を行い。最後に、冒頭陳述を行ったものが最終陳述を行う。証人調べは宣誓のもとで行われる。書面の証人証言が提出済みなら、審判所はその音読を認めまたは自ら読み上げる。その後、証人尋問が行われる。審判長およびその他の審判員が付加的な質問を行う。訴訟代理人を有しない当事者に対しては必要な事実を引き出すような質問をより多く行うことができる。審判所は職権でも証人喚問できる。審判長は、手書きまたはラップトップコンピューターで証拠を書き留める。これは審理の迅速のためである。

より

ただ、

命令は強制できず、最終的には、金銭補償となる。また、その金銭補償裁定の執行も郡裁判所によらざるを得ない。

審判所における訴訟費用および法的扶助

①審判手数料は不要。広義の訴訟費用は、濫訴または不当な訴訟追行があった場合または勝訴の合理的見込みのない訴訟の場合以外は命じられない。2002年雇用法は、当事者の代理人に不当な訴訟行為があった場合は、それにより相手方当事者が被った費用の支払いをその代理人に直接支払わせるようにすることができる審判所手続規定を定める権限を大臣に付与した。また、同法は、そうした訴訟費用の支払命令がなされるような事案では、相手方が訴訟準備のために費やした時間に関する補償金の支払いを命じる規定を定める権限をも与えた（雇用控訴審判所も同様）。

②審判所の訴訟は法律扶助助言制度上の法律扶助の対象とならない（雇用控訴審判所の訴訟は法律扶

助の対象となる)。ただ、同制度上のソリシターの助言、EOC、CRE、DRCの法律援助およびACASの助言は受けられる。

③当事者と証人の交通費、宿泊費および賃金喪失分の補填費を大臣に請求することが出来る。

審判所の訴訟代理人 (1990/91)

労働者側 本人33%、友人・親類11%、労働組合21%、ローセンター等17%、法律家24%、その他3%

使用者側 本人46%、人事・法務部15%、オーナー・マネジャー29%、使用者団体11%、法律家44%、その他3%

労働者勝訴事件 (1998/99)

労働者側 本人53%、労働組合1%、法律家22%、その他13%

使用者側 本人64%、使用者団体4%、法律家18%、その他11%

労働者敗訴事件 (1998/99)

労働者側 本人37%、労働組合28%、法律家22%、その他13%

使用者側 本人57%、使用者団体3%、法律家27%、その他13%

こうした状況は、審判所の訴訟手続の法律化およびその遅延と結びついている。2002年法が情報の早期開示に結びつく規定や遅延原因行為を行った訴訟代理人に対する訴訟費用の支払命令などは、この状況に対応したものである。

B. 雇用控訴審判所

1996年労使審判所法で設置された。もともとは、1971年法で設けられた全国労働関係裁判所その後の高等法院女王座部を承継した形になっている。

高等法院の判事の資格ある裁判長および労使の素人審判官から構成される。2001年現在、2名のフルタイムの審判長と32名のパートタイムの審判長、および72名の素人審判長がいる。

審判所と異なり、事実審ではなく法律審裁判所である。雇用審判所に準じた手続が適用される。

雇用控訴審判所の審問は指示審問のみ法律家のメンバー(通常は長官)が行い、他のすべては3人の構成員全員で行う)。

上訴理由・・・法律問題に限られる。多くの上訴理由は証拠法則違反である。

事実問題と法律問題との区別はきわめて困難であるが、上訴人は法律問題であることを証明しなければならない。そのためには、次のことを証明しなければならない。①審判所は法律を誤って解釈または適用したこと、②特定の結論または事実認定を支持する証拠がないこと、③いかなる審判所であってもそのような判決にいたり得ない判決、または明らかに間違った判決であること。ただし、一般に上級審は、過度の法律主義の回避という形を取って、上訴を制限する意向を明らかにしている。

上訴において、審判所に提出されなかった新証拠は、例外的な場合にのみ認められる。そうした証拠は、審判所での使用のため入手が困難であったこと、かつ、判決に決定的な影響を与えたかもしれない種類のものであり、かつ信頼できるものでなければならない(Deakin & Morris, 2001, Sime, Civil

Procedure 2000)。

C. 控訴院

雇用控訴審判所からの控訴院への法律問題に関する上訴は、判決の日から 14 日以内に雇用控訴審判所または控訴院の許可を得て行わなければならない。雇用控訴審判所の控訴許可申請が却下された場合は、控訴院に許可申請をなすことができる。上訴が認められた場合、雇用控訴審判所の判決ではなく、雇用審判所の決定の是非が審査されることになる。

*貿易産業省の雇用審判局 (ETS)・・・1997年に審判所および雇用控訴審判所への申立ての処理に必要な行政的業務の遂行を役割とし、迅速、正確、親切、費用効率的なサービスを国民および司法に提供することを目的とする。

3. 1998 雇用権 (紛争処理) 法による不公正解雇紛争への仲裁の導入

ひとつは、1996 年法 212 条の解雇手続協定に基づくもので、すべての事案を仲裁掛け、または最終決定を仲裁に委ねる権利を定め、かつ、不公正解雇制度と同等の救済を与える使用者と自主的労働組合との協定がある場合は、その適用対象労働者に関しては、不公正解雇に関する規定の適用を除外するものである。

もうひとつは、1998 年雇用権 (紛争処理) 法により 1992 年法 212A 条に設けられた新制度で、紛争当事者がこの制度で紛争を仲裁に委ねる旨書面で合意すると ACAS が任命する仲裁人の仲裁に付託され、被用者は審判所へ訴えを提起する権利を失う。

新制度の設計権限は ACAS に与えられ、ACAS 仲裁制度と呼ばれる。これは、非公開、非公式、迅速および費用効率的であることを目的としている。従って公式の訴答手続、公式の証人尋問、書面手続、厳格な証拠規則も適用されず、公正と善行の一般原則、例えば、ACAS の「懲戒苦情処理手続」行為準則の原則が考慮される。仲裁人の裁定は終局的なもので、これを争う途は究めて限定されている。このため、同制度は、法律上の要件、例えば、1998 年の人権法などを満足するものとしている。

仲裁に掛ける合意は、仲裁が次の条件に従ってなされるとの合意でなければならない。

仲裁人が解雇の公正・不公正を判断するに際しては、公正と善行の一般原則を考慮し、EC 法を適用し、使用者に代わって判断するのでなく、不公正と判断したら制度の条件に従った適切な救済を決定しなければならない。

仲裁合意は、当事者が解雇の存在の承認とみなされる。複雑な事案の場合は、当事者は雇用審判所への訴え、その他の処理を勧められる。仲裁合意は書面でなされ、合意への到達は 1996 年法の斡旋間の介入による斡旋合意または和解契約をどうして行われる。その斡旋合意には権利放棄様式への記入を伴うものでなければならない。

雇用審判所制度と仲裁制度の違いを ACAS は、次のように要約する広報を行なっている。

審判所

仲裁

審判所オフィスでの審問

ACAS またはホテルでの審問

審問は通常1日	審問は通常半日
法律家および2名の非法律家	労使関係に経験ある1名のACAS仲裁人
法廷に置けるような宣誓に基づく相互尋問	仲裁人による尋問
多くの事件では訴訟代理人	訴訟代理人は認めるが特別な地位は与えられず
審問および裁定は公開	審問および裁定は非公開

2. 2002年雇用法による紛争処理に向けた新たな規定の整備

大企業の約90%の企業には懲戒・苦情処理手続があり、そのほとんどは文書化され、かつ、直接的、間接的に被用者の雇用契約の内容になっているといわれる。審判所は、不公正解雇に関して、ACASの懲戒・苦情処理手続とともにこうした企業内手続の履行を考慮して裁定を決めている。従来は、1996年法の127A条が、解雇が不公正な場合、使用者が社内の異議申立の手続を適用しなかった場合には、最高2週給分の補足裁定の支払いを命じ、被用者が異議申立の手続を利用しなかった場合には同額の補償金の減額を行う権限を審判所に与えていた。しかし、苦情処理手続には同様な規定はなかった。しかも、雇用審判所への訴えの多くが、社内手続の適用を行った場合に生じているという事実がある。このことは、紛争を解決するために訴訟を起こすことは費用がかかり、しばしば原告被用者の雇用関係とエンプロイアビリティを傷つける付けることから、2002年法は、紛争の内部的解決を奨励するという目的から、最低限度の手続を作りそれを利用することを促進する規定を整備した。

- ①最低限度の内容の法定懲戒・苦情処理手続を定め、この修正を行う権限を大臣に付与した。
- ②大臣が規則で定める事情の下で、法定の手続がすべての雇用契約の黙示的条項となとした。
- ③例外的な場合を除き、訴訟前の社内手続不利用は、補償裁定額を10%から50%の範囲でその者の不利用者の不利益な方向で増減させられる。

INDUSTRIAL TRIBUNAL SERVICE

Application to an Industrial Tribunal in England and Wales

For proceedings in Scotland use IT1(Scot)

Guidance Notes

- If we do not receive your application within the time limit stipulated for your type of complaint, we may not be able to deal with it if you are in doubt, please contact the Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) (booklet IT1(E/W)) gives addresses and telephone numbers) or contact your local Employment Service Jobcentre.
- If you need advice or help to complete your application, you can seek help from for example, your Trade Union or local Citizens Advice Bureaux.
- You can present the case yourself or have a representative to act for you, if you name a representative, all further communications will be sent to them and not to you. Please arrange for them to keep you informed of the progress of the case.
- If your complaint concerns equal pay or sex discrimination you may wish to contact the Equal Opportunities Commission for advice about representation. If your complaint concerns race discrimination you may wish to contact the Commission for Racial Equality.
- Who to contact if you need advice or representation; qualifying periods - how long do you have to work for an employer before you can apply for a Tribunal; time limits - you must send us your application form within the time allowed for your complaint.
- You can get the booklets free from any Employment Service Jobcentre.

If you have a disability and need any special arrangements when visiting the Industrial Tribunal, please inform the staff at the office dealing with your case in advance. They do all they can to help you.

If you have a question about the Industrial Tribunal procedure and cannot find the answer in the booklets, please ring the Industrial Tribunal Enquiry line on 0345 959775. (All calls are charged at local rate).

Please answer all the questions on the application that apply to your complaint.

When you have completed the form detach and retain these notes and send the application form to the relevant Industrial Office.

Applications can be faxed, delivered by hand or posted. If you fax your application do not post a copy as well. If you post the application take a copy for your records.

Guidance on where to send your application is overleaf.

Industrial Tribunal Offices in England and Wales

- Ashford** - Tufon House, Tufon Street, Ashford, Kent TN23 1RL, Fax: 01233 624423
- Bedford** - 8-10 Howard Street, Bedford MK40 3HE, Fax: 01234 352315
- Birmingham** - Phoenix House, 1-3 Newhall Street, Birmingham B3 3NF, Fax: 0121 236 6029
- Bury St Edmunds** - 100 Southgate Street, Bury St Edmunds, IP33 2AQ, Fax: 01284 706064
- Bristol** - The Crescent Centre, Temple Back, Bristol BS1 4EZ, Fax: 0117 925 3452
- Cardiff** - Canodig House, 1-6 St Andrews Place, Cardiff CF1 3BE, Fax: 01222 225906
- Exeter** - Rantode House, Bonyhey Road, Exeter EX4 3BX, Fax: 01392 430063
- Leicester** - 5A New Walk, Leicester LE1 6TE, Fax: 01162 255 6099
- Liverpool** - Union Court, Cook Street, Liverpool L2 4UJ, Fax: 0151 231 1484
- London South - Registration Section**, Montagu Court, 101 London Road, West Croydon CR0 2RE, Fax: 0181 649 9470
- London North - 19-29 Woburn Place**, London WC1H 0LU, Fax: 0171 273 8686
- Manchester** - Applications Dept., PO Box 210, Manchester M60 3BY, Fax: 0161 907 2048
- Newcastle** - Quayside House, 110 Quayside, Newcastle Upon Tyne NE1 3DX, Fax: 0191 222 1680
- Nottingham** - 3rd Floor, Byron House, 2A Mead Marion Way, Nottingham NG1 5HS, Fax: 01159 507612
- Reading** - 5th Floor, 30-31 Ficar Street, Reading RG1 1DY, Fax: 01734 568066
- Sheffield** - 1 La East Parade, Sheffield S1 2ET, Fax: 0114 276 2351
- Shrewsbury** - Prospect House, Belle Vue Road, Shrewsbury SY3 7NR, Fax: 01743 244186
- Southampton** - 3rd Floor, Dukes Keep, Marsh Lane, Southampton SO1 1EX, Fax: 01703 635506
- Stratford** - 44 The Broadway, Stratford, London E15 1NH, Fax: 0181 221 0398

Where to send your application

- You will need to know the postcode for the place where you worked. If you have never worked for the employer use the postcode for the place where the matter which you are complaining about occurred.
- Refer to the chart below and send it to the tribunal office listed against the code e.g. PE10, 11 or 12 should go to Nottingham Office. (The full address of each office is on the reverse of these notes).
- Sending your application to the wrong office may cause delay. If you are in doubt where to send it, call the Industrial Tribunal Enquiry line on **0345 959775**.

Post Code Area	Tribunal Office	Post Code Area	Tribunal Office	Post Code Area	Tribunal Office
AL	Bedford	GUI-10	London South	SW1-2	London South
B	Birmingham	GUI-11-14	Southampton	SW3	London North
BA1-16	Bristol	GUI-15-16	London South	SW4	London South
BA20-22	Exeter	GUI-17	Reading	SW5-7	London North
BB	Manchester	GUIB-25	London South	SW8-9	London South
BD	Leeds	GUIZ-35	Southampton	SW10	London North
BH	Southampton	HA	London North	SW11-20	London South
BL	Manchester	HD	Leeds	SY1-22	Shrewsbury
BN	Southampton	HG	Leeds	SY23-25	Cardiff
BR	Ashford	HP1-5	London North	TAL-5	Exeter
BS	Bristol	HP6-22	Reading	TAG-9	Bristol
CA	Newcastle	HP23	London North	TAT0-24	Exeter
CB	Bury St Eds	HP27	Reading	ID****	Newcastle
CF	Cardiff	HU	Leeds	IF	Shrewsbury
CH1-3	Liverpool	HX	Leeds	TN1-4	Ashford
CH4-8	Shrewsbury	IG	Stratford	TN5-7	London South
CM	Stratford	IP	Bury St Eds	TN8-18	Ashford
CO	Bury St Eds	KT	London South	TN19-22	Southampton
CR	London South	L	Liverpool	TN23-31	Ashford
CT	Ashford	LA1-6	Manchester	TN32-33	Southampton
CY	Birmingham	LAZ-23	Newcastle	TN34-38	Ashford
CW1-5	Shrewsbury	LD	Cardiff	TN39-40	Southampton
CW6-10	Liverpool	LE	Leicester	TQ	Exeter
CW11-12	Shrewsbury	LL	Shrewsbury	TR	Exeter
DA	Ashford	LN	Nottingham	TS	Newcastle
DE1-7	Nottingham	LS	Leeds	TW	London South
DE11-15	Leicester	LU	Bedford	UB	London North
DE21-75	Nottingham	M	Manchester	W	London North
DH	Newcastle	ME	Ashford	WA1-2	Liverpool
DL	Newcastle	MK	Bedford	WA3	Manchester
DN1-20	Leeds	N	London North	WA4-13	Liverpool
DN21	Nottingham	NE	Newcastle	WA14-16	Manchester
DN22	Sheffield	NG	Nottingham	WC	London North
DN31-40	Leeds	NN1-13	Bedford	WD	London North
DT1-5	Southampton	NN14-18	Leicester	WF	Leeds
DT6-8	Exeter	NN29	Bedford	WN1-7	Manchester
DY	Southampton	NP	Cardiff	WNB	Liverpool
E	Birmingham	NR	Bury St Eds	WR	Birmingham
EC	Stratford	NW	London North	WS	Birmingham
EN	Stratford	OL1-13	Manchester	WV	Birmingham
EX	Exeter	OL14	Leeds	YO1-18	Leeds
EY	Manchester	OL15-16	Manchester	YC21-22	Newcastle
GL	Bristol	OX	Reading	YO25	Leeds



Received at ITO

FOR OFFICE USE

Case Number

Code

Initials

RCOT

Applications to an Industrial Tribunal

- This form has to be photocopied. If possible please use BLACK INK and CAPITAL letters.
- Where there are tick boxes, please tick the one that applies.

1 Please give the type of complaint you want the tribunal to decide (for example, unfair dismissal, equal pay). A full list is given in booklet IT1. If you have more than one complaint list them all.

2 Please give your details

Mr Mis Ms Mx

First names

Surname

Date of birth

Address

Telephone

Daytime Telephone

Please give an address to which we should send documents if different from above

Postcode

3 If a representative is acting for you please give details

Name

Address

Telephone

Reference

Postcode

4 Please give the dates of your employment

From to

5 Please give the name and address of the employer, other organisation or person against whom this complaint is being brought

Name of the employer, organisation or person

Address

Postcode

Telephone

Please give the place where you worked or applied to work if different from above

Address

Postcode

6 Please say what job you did for the employer (or what job you applied for), if this does not apply, please say what your connection was with the employer

7 Please give the number of normal basic hours worked each week

Hours per week

8 Please give your earning details

Basic wage/salary

£ : per

Average take home pay

£ : per

Other bonuses/benefits

£ : per

9 If your complaint is NOT about dismissal, please give the date when the matter you are complaining about took place

10 Unfair dismissal applicants only
Please indicate what you are seeking at this stage, if you:

Reinstatement: to carry on working in your old job as before (this order for reinstatement normally includes an award of compensation for loss of earnings.)

Re-engagement: to start another job or new contract with your old employer. (An order for re-engagement normally includes an award of compensation for loss of earnings.)

Compensation only: to get an award of money

11 Please give details of your complaint

If there is not enough space for your answer, please continue on a separate sheet and attach it to this form.

12 Please sign and date this form, then send it to the address given on page 1.

Signed

Date



THE INDUSTRIAL TRIBUNALS NOTICE OF APPEARANCE BY RESPONDENT

In the application of _____ Case Number _____ /1996
(please quote in all correspondence)

This form has to be photocopied, if possible please use Black Ink and Capital letters
if there is not enough space for your answer, please continue on a separate sheet and attach it to this form

1. Full name and address of the Respondent:

3. Do you intend to resist the application? (tick appropriate box)

YES NO

4. Was the applicant dismissed? (tick appropriate box)

YES NO
Please give reason below

Reason for dismissal:

5. Are the dates of employment given by the applicant correct? (tick appropriate box)

YES NO
please give correct dates below

Began on _____
Ended on _____

6. Are the details given by the applicant about wages/salary, take home or other bonuses correct? (tick appropriate box)

YES NO
Please give correct details below

Basic Wages/Salary	£	per
Average Take Home Pay	£	per
Other Bonuses/Benefits	£	per

PLEASE TURN OVER

for office use only
Date of receipt _____
Initials _____

References:
Telephone number: _____
Post Code: _____

7. Give particulars of the grounds on which you intend to resist the application.

8. Please sign and date the form.

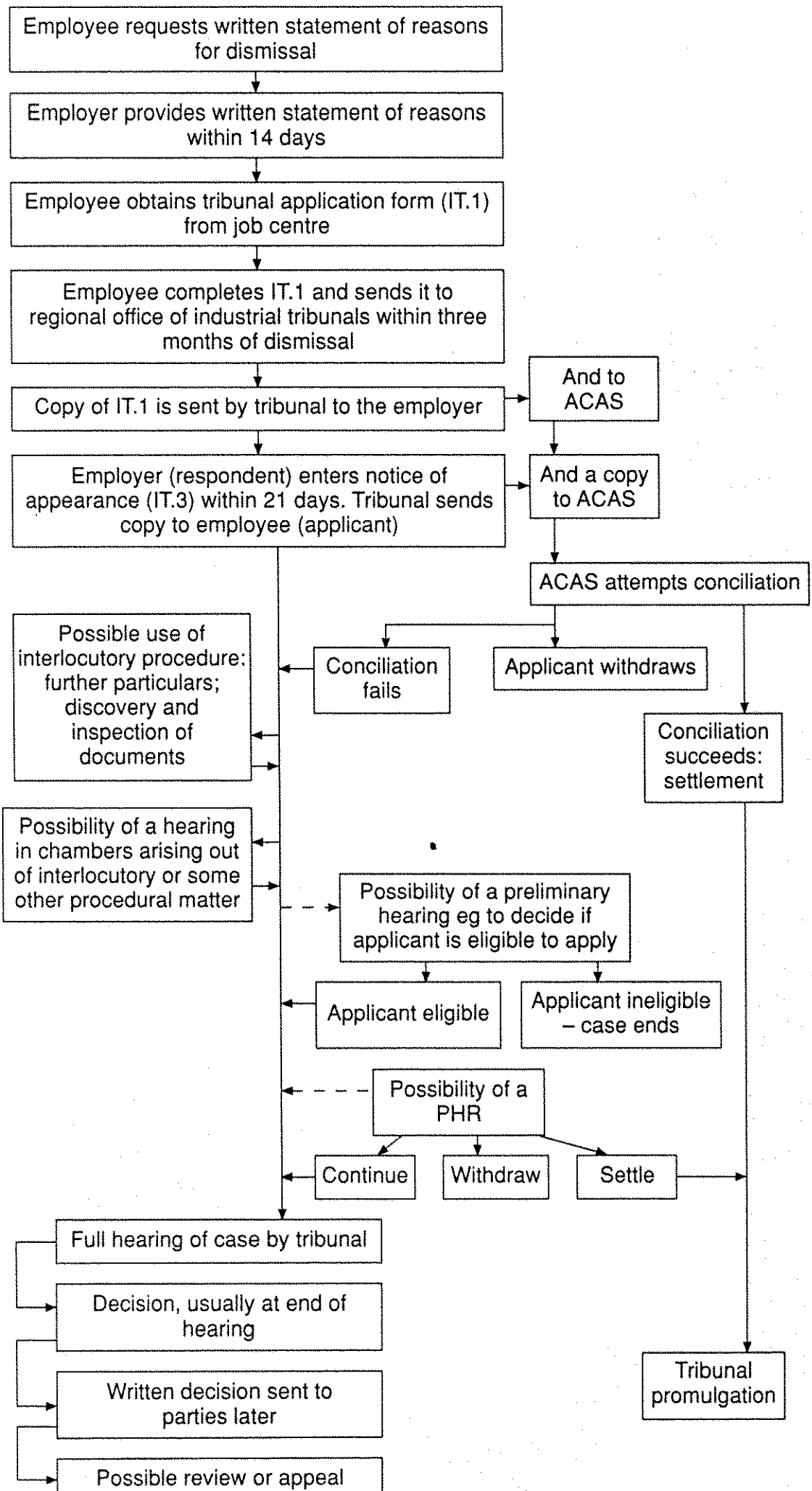
Signed _____ Dated _____

DATA PROTECTION ACT 1984
We may put some of the information you give on this form on to a computer. This helps us to monitor progress and produce statistics. We may also give information to:

the other party in the case
other parts of the Employment Department Group and organisations such as ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service), the Equal Opportunities Commission or the Commission for Racial Equality.

Please post or fax this form to: The Regional Secretary 44 Broadway, Stratford, London, E15 1XH.

* IF YOU FAX THE FORM, DO NOT POST A COPY AS WELL.
* IF YOU POST THE FORM, TAKE A COPY FOR YOUR RECORDS



図表 1-1 イギリスにおける労働紛争処理システム(イングランドとウェールズの場合)

