

# 賃金差別事件における比較対象者の範囲

帆 足 まゆみ\*

**【概要】** イギリスの男女同一賃金をめぐる問題は多いが、まず比較対象者の選択をめぐって生じる問題であろう。その1つが、申立人と比較対象者の賃金の決定は「単一の源」でなければならないという理論である。第2に問題となるのは、仮想比較対象者を認めるべきかというものである。

本稿は、イギリスのスーパーマーケットで争われた賃金差別事件である。この判例を検討することによって、重要な論点が明らかになる。

まず、事実を確認し、雇用審判所、雇用上訴審判所がどのように判断したかを確認する。次に、控訴院の判断を検討していく。引用されている判例が多いので、すべてに言及はできないが、本判例の意義と今後の課題について述べたいと考える。

## 1. はじめに

イギリスでは、2010年4月8日、それまで個別に存在していたさまざまな差別禁止立法を1つの法律に統一する2010年平等法<sup>1)</sup>が成立した。平等法は、性差別禁止法 (Sex Discrimination Act)、同一賃金法 (Equal Pay Act)、障害差別禁止法 (Disability Discrimination Act)、人種関連法 (Race Relations Act) 等の差別禁止立法や規則を統合したものである。これら関係法令は、平等法の成立により廃止された。

本稿は、特に賃金差別に焦点を当て、平等法の下申し立てられた事例である Asda Stores Ltd v Brierley and others 事件<sup>2)</sup>を検討する。イギリスでは、同一賃金申立には比較が前提となっており、比較対象者が見つからない場合には、申立自体が難しくなる。そこで、仮想比較対象者が問題となる。本件では、申立人と彼らが指定した比較対象者が「同一雇用」にあるかが争点となり、比較の正当性 (申立人に比較対象者と比較する資格があるか否か) が争われた。本件は、当該事件の控訴院 (Court of Appeal) 判決である。

## 2. 事実の概要と判旨

### (1) 事実の概要

Asda スーパーマーケットは、630店舗、そこで働く被用者は133000人、24の配送センター/倉庫とそこで働く被用者11600人を雇用していた。配送従業員はほとんどが外注であったが、

---

\* 非常勤講師/労働法

2003年からはAsdaに雇用されている。

Asdaスーパーマーケットで店員として働く約30000人の女性申立人が、別の部署で働く男性の配送従業員と比較して同一賃金の訴えを提起した。訴えは主として2010年平等法に基づき提起されたが、一部は1970年同一賃金法によってカバーされていた。

まず、申立人らは比較対象者と比較する資格があるか否かについて予備審問が行われた。もし、申立人らにその資格があるならば、次に彼らが、比較対象者と同一価値労働を行っていたかどうか問われる。もし、申立人らに比較対象者と比較する資格があり、比較対象者と同一価値労働を行っていることが認められたなら、次に、使用者であるAsdaが、賃金格差は性以外の真に実質的要因によるものであるとの正当性の抗弁を行う。使用者がこの正当性の抗弁に成功すれば、賃金差別は成立しない。

Asdaでは、販売員が働く店舗と、配送従業員が働く配送センター/倉庫は別の場所にあり、申立人らと同じ事業所で働いている配送従業員は一人もいなかった。

申立人らは、2010年平等法79条(4)(c)<sup>3)</sup>に基づき、比較対象者との同一賃金を請求した。平等法79条は1970年同一賃金法1条(6)(c)をそのまま移し替えた規定である。同一賃金を求める場合、比較対象者が「同一雇用」にあることを要件とするが、この「同一雇用」とは、使用者または関係使用者(associated employers)によって、①同一の事業所で雇用されていること、あるいは、②異なる事業所であっても、共通の雇用条件であること、を意味する。

申立人らは、彼らと比較対象者の使用者が同一であり、事業所は異なるが、共通の雇用条件であると主張した。加えて、申立人らはEU法の直接的効果についても主張した。

一方、Asda側は、申立人らが働く店舗と配送従業員が働く倉庫は別の場所にあり、両者に適用する雇用条件は共通ではなく、したがって、申立人らと配送従業員は「同一雇用」にないと主張した。

2016年6月に、マンチェスターにある雇用審判所(Employment Tribunal: 以下ETと略)でヒアリングが行われ、同年10月14日、判決が双方に送付された。ETは、共通の雇用条件は3つの方法で判断される必要があると述べた。それは、①申立人と比較対象者の間に一般的に共通の雇用条件があるかどうか、②1970年同一賃金法1条6項に基づき、「関係クラスの被用者に対して」共通の条件があるか否か、③2010年平等法79条に基づき「AとBの間に」共通の条件があるかどうか、というものである。ETは、この3点を検討した結果、申立人らと配送従業員らは同一使用者によって雇用され、共通の雇用条件が適用されているため、「同一雇用」にあり、したがって、同一賃金を請求できると判示した。

ETの判断は、雇用上訴審判所(Employment Appeal Tribunal: 以下EATと略)により支持され、2017年8月31日に判決が下された。

Asdaは控訴した。

## (2) 控訴院（Court of Appeal：以下CAと略）の判旨

控訴院（Lord Justice Underhill VP, Lord Sales and Lord Justice Peter Jackson）は、「販売員である申立人らは、同一賃金の訴えに関して、彼らと別の事業所で働く配送従業員と比較する資格がある」として、2019年1月31日、Asdaの控訴を棄却した。理由は以下のとおりである。

2010年平等法79条(4)は、申立人(A)と比較対象者(B)が同一雇用であるためには、(a) BがAの使用者または関係使用者に雇用され、(b) BはAが働く事業場以外の事業場で働き、かつ、(c) 共通の雇用条件が事業場（通常はAかBの事業場のどちらか）に適用される場合である。ここで、「共通の雇用条件」の解釈が問題となる。

まず、Aの事業場がX、Bの事業場がY、Aは清掃員、Bは肉体労働者と仮定する<sup>4)</sup>。

1970年同一賃金法1条(6)の文言を出発点として採用する。

第1に、共通の雇用条件がXとYに適用されるか否かは、関係被用者が雇用されている特定の事業場に関係なく、共通の雇用条件が適用されるか否かにかかっている。

第2に、雇用条件は申立人と比較対象者との間にはなく、2つの事業場の間に適用するのか、審判所は、共通の雇用条件がXとYの全被用者（一般的にはXかYのどちらか）に適用されるのか、または、共通の雇用条件がXとYで働く清掃員とXとYで働く肉体労働者に適用されるのかを尋ねる必要がある。

第3に、共通の雇用条件は、関連クラスで働く現実の被用者に適用されるばかりか、それらは例え、肉体労働者が実際にXで雇用されていない場合、または清掃員がYで雇用されていない場合でも、XとYに適用される（仮想比較対象者）<sup>5)</sup>。これは、North事件における仮想比較対象者の役割を理解する上で重要である。もし、肉体労働者がXで雇用されているなら、彼は同一の条件をBとして享受するだろうという事実は、その結果、肉体労働者らは彼らがどこで働くか無関係に同一の条件が適用されることになる。North事件の仮想比較対象者を考えると、それはもしかすると有用な試みかもしれないが、たとえXで雇用されているBの部類の者は誰もいないとしても、仮想比較対象者に頼ることなく、共通の雇用条件が適用されるか否かという問いに答えるのは可能なことであろう。

第4に、North事件の仮想比較対象者を考慮することが役に立つとしても、そうすることは比較対象者クラスの誰かが申立人の事業場で雇用されていることに基づく詳細なシナリオの結果を意味しない。そのシナリオにおいて、適用される条件は何かというのが次の質問である。

第5に、どこで彼らが働くかに関係なく、2つの集団の条件を管理する労働協約があるのなら、申立人の有利になるNorth事件の仮想比較対象者に関する質問に答えることは、容易である。

それは、単一の労働協約が2つの集団をカバーするのか、異なる協約がそれぞれの集団をカバーするのかを意味する。しかし、これは模範的例であり、共通の条件を見出すための最良の基準ではない。

第6に、共通の雇用条件を事業場間に適用する要請は、関係被用者のすべての条件が共通でなければならないことを意味しない。すなわち、良識的なアプローチをとれば、Xで働く清掃

員とYで働く清掃員、Yで働く肉体労働者とXで働く肉体労働者は広い意味で雇用条件は共通しているといえる。

第7に、上記の通り、特に第2のポイントであるAとBの実際の条件の間に、類似性があるか否かは無関係である。問題は、清掃員の条件はXで働いていようが、Yで働いていようが、同じであるのか、または、肉体労働者の条件についても同様であるのか、というものである。もし、この仮想比較対象者テストを満たすならば、清掃員と肉体労働者の条件はそれぞれ特定されることになる。

1970年同一賃金法から2010年平等法へ移行した際、法的文言の変更はほとんどなかった。

本件において、店舗で働く配送従業員も、倉庫で働く販売員もないから、仮想比較対象者の問題をどのように考えるべきか、質問は以下の通り構成できる。

(a) 倉庫で販売員として雇用された者は、店舗で雇用された販売員と同じ雇用条件といえるか。(b) 店舗で配送業務に雇用された配送従業員は、倉庫で配送従業員として雇用された者と同じ雇用条件といえるか。

ETは、(b)に焦点を当てた。なぜETの結論が正しいのかは、両方の集団(販売員と配送従業員)に対してAsdaは彼らがどこで働いていても、共通の条件を適用したからである。判例法と、特にNorth事件の仮想比較対象者の効果は、このような事例において「彼らがどこで働いていても」という文言は、実際には彼らが働いていなかった仕事場にまで拡大したことである。なぜなら、その仕事の本質はとても異なっていたからである。

倉庫と店舗の間に共通の条件が適用されるということは、いわば見せかけのように思える。全面的仮想比較基準で、もし、配送従業員が店舗で働くなら、配送条件が彼に適用される。しかし、North事件における最高裁はちょうどこの問題を突きつけ、なぜその結論が正当化されるのかを説明した。したがって、申立人らは2010年平等法79条(4)(c)に基づき、彼らを別の事業場で働く配送従業員と比較する資格があると、ETとEATが判示したことは正しかった。

さらに、もし、申立人らと比較対象者の条件の間に、比較が許されないのであれば、それはEU法違反である。なぜなら、申立人らと比較対象者の条件は、要するにLawrene事件<sup>6)</sup>で意味づけられた「単一の源」に由来するからである。彼らは、彼らを同一に扱う権力を持った同一使用者に雇われていたからである。通常会社法は当然のこととして、部局がその条件を変更したり設定したりする権限を持っているが、それで充分である。これが、ETの結論を支えるための追加理由である。

Lord Justice Underhillは、TFEU (EU運営条約) 157条は、同一価値の事例において直接的効果を有するのか考慮した。それは、Lord Salesが疑問に思ったことであった。

### 3. 検討

#### (1) 比較対象者の範囲に関する判例（イギリス）

##### (i) *Leverton v Clwyd County Council*<sup>7)</sup>

保育所の保母が、異なる事業場で働く男性事務員を比較対象者として、同一賃金を請求した事件である。申立人は年間5058ポンド、男性事務員は年間6081～8532ポンドの賃金を得ていた。両職務をカバーする協約は同一で、保母は等級1、男性事務員は等級3～4であった。労働時間は保母が週32.5時間、休日は年間70日であり、男性事務員は週37時間の労働時間で、休日は年間20日であった。

雇用審判所（Industrial Tribunal：以下ITと略）は、①賃金と労働時間の差異に照らして、そこに共通の雇用条件はない。②賃金と休日の差異は、賃金格差に対する性以外の「実質的要因（material factor）」であり、男女賃金格差は合理的である、として申立人の請求を棄却した。EATは、①についてはITを支持したが、②については不支持であり、控訴を棄却した。CAは、①についても②についてもITを支持し、請求を棄却した。貴族院（House of Lords：以下HLと略）は、①について下級審判断は誤りであり、同一賃金法1条（6）の正しい解釈によれば、女性が雇用されている事業場と男性が雇用されている事業場における全被用者に適用される雇用条件相互で比較が行われるべきであり、下級審判断は立法目的に反するとし、②については、両者の労働時間と休日に関する契約上の差異は、性以外の「実質的要因」であり、したがって、男女の年間賃金の差は、彼らの労働時間の差によって正当化され、差別ではないとして、請求を棄却した。ITとCAは、申立人と比較対象者は同一雇用であると判断したが、HLは、ITが「共通の雇用条件」を「広く共通の雇用条件」として解釈したことを受け入れることはできないとした。さらに、HLのLord Bridgeは、「法の目的は、申立人の契約条件と、類似労働、同等と評価される労働、同一価値労働を行っている男性比較対象者との間の差別的差異を除去することを女性に可能にさせることである」と述べた。

##### (ii) *British Coal Corporation v Smith*<sup>8)</sup>

1286人の販売員と清掃員が150人の坑内労働者もしくは事務員を比較対象者として、彼らとの間の同一賃金を申立てた事案である。

申立人の何人かは、比較対象者と同じ炭鉱で働いていたが、その他の者は同一の事業場ではなかった。また、販売員と清掃員に対する雇用条件は、どの事業場にも適用される単一の労働協約により、管理されていた。しかし、炭鉱労働者に関して、彼らの雇用条件も単一の労働協約により管理されていたが、そこには決定的な問題があった。それは、燃料売場の使用者の資格は、場所ごとに限定されており、報奨的ボーナスの支払いは、炭鉱ごとの交渉を条件としていた。しかし、比較は、条件が適用可能な申立人と比較対象者ではなく、条件が適用される事業場間でなされる。当事者間の「広い類似性」は、異なる炭鉱で働く炭鉱労働者の条件の間で要求される。もし、そのような類似性がない場合、炭鉱労働者は彼らがどこで働こうと、同一

の条件を享受することは不可能であろう。したがって、炭鉱労働者は、申立人が働くロンドンでは、ヨークシャーで働く彼女の比較対象者と同一の賃金が支払われるだろう。

ITは、①申立人と比較対象者は、同一の事業場で働いていないが、申立人らは「同一雇用」の下にあると認められ(同一賃金法1条(6))、②使用者は、予備段階では正当性の抗弁に成功しなかったとして、請求を棄却した。EATは、①について、ITの判断は正しいとし、「同一雇用」であることを判断する基準としては、当事者が所属する事務所とグループに焦点を当てることが重要であるとした。②については、賃金格差は団体交渉によるものだという使用者の主張は「実質的要因」になりうると判示し、本件では、賃金交渉が性差別を基礎としてなされたという証拠はないとして、控訴を一部認容した。HLは、共通の雇用条件の解釈について、「同一(identical)という意味」の共通条件を要求するのは厳格にすぎ、むしろ「実質的に比較可能」という広い基準の要求であるとして、幅広い目的的アプローチを採用した。

1988年のLawrence事件HL判決は、「共通の雇用条件概念は…幅広い範囲の被用者に適用可能な条件を必然的に予期している」として、男女間で、労働時間や休日の条件に相当な違いがあったとしても、比較可能であると結論付けた。この考えが、1996年British Coal事件のHL判決に継承されている。

### (iii) *Rovertson v Department for Environment, Food and Rural Affairs*<sup>9)</sup>

環境食品農務省に勤務する男性行政官が、環境交通地域省に勤務する女性の上級秘書との同一賃金を申立てた事例である。CAは、欧州司法裁判所(European Court of Justice:以下ECJと略)の判例法に従えば、「単一の源」基準は、差別的賃金格差に責任をもつ単一の機関が存在するか否かで判断される。イギリスの公務員は、中央集権的な賃金交渉ではなく、省庁ごとに自由に交渉するため、同じ公務員であっても異なる省庁に勤務する者を比較対象者にすることはできないとして、「単一の源」を否定した。

### (iv) *Armstrong v Newcastle upon tyne NHS Hospital Trust*<sup>10)</sup>

本件において、CAは、上記Rovertson事件判決の基準を適用し、NHS病院トラストは申立人と比較対象者のボーナス協定の締結に責任を持つ単一の機関とはいえないと判示した。このCAの立場は、ECJのLawrence判決よりも限定的なものである。「単一の源」基準の限定的解釈は、2007年にSouth Tyneside事件で「実質的に比較可能な広い基準」に基づく解釈を採用したが、国内の見解は統一されていない。

### (v) *North v Dumfries and Galloway Council*<sup>11)</sup>

申立人は、教室アシスタントと託児所ナースで、被告の地方自治体が運営する学校に雇用されていた。申立人らは、彼らの賃金を、様々な部署で地方自治体に雇用されている肉体労働者の賃金と比較しようとした。申立人と比較対象者の条件は、異なる中央労働協約(申立人はブ

ループック、肉体労働者はグリーンブック)により管理されていた。ETは、仮想比較を考慮し、もし、肉体労働者が申立人の学校で雇用されていたなら、彼らはグリーンブックの条件で雇用されたことになるだろうと判断した。すなわち、労働協約として、彼らがどこで働いていようが、すべての地方自治体の被用者にそれが適用されるということである。すなわち、共通の条件が学校と肉体労働の場所に適用されるということである。これに基づき、共通の雇用条件は学校と肉体労働者が働く場所に適用される。

本件の中心的事実と Leverton 事件の事実とは、大変類似している。唯一の明白な違いは、申立人クラスと比較対象者クラスに対する労働協約が分かれていることである。Leverton 事件は、単一の労働協約が両者をカバーしていた。

最高裁の Lady Hale 裁判官は、申立人側弁護士の主張を受け入れ、地方自治体の主張を棄却した。仮想比較対象者は、異なる場所で現在の仕事をするように移動された比較対象者である。問題は結局、彼らが現在働く場所に適用可能な「同一」または「広く類似した条件」で雇用されたままであるかどうかである。

すなわち、本件の仮想比較は、当事者がどこで働くかを考慮せずに、関係被用者に共通の雇用条件が適用されるか否かである。

## (2) 比較対象者の範囲に関する判例 (EU)

### (i) Lawrence v Regent Office Care Ltd<sup>12)</sup>

申立人は、郡評議会に雇用され、学校給食および清掃に従事している公務員であったが、公務の民間委託により解雇され、その後下請企業に再雇用されたが、以前よりも低賃金で働くことになった。そこで、申立人らは、下請企業に対して、その時点で郡評議会に雇用されている男性庭師との同一賃金を求めて提訴した。国内裁判所は、ECJに対して、EC条約141条は、「下請化を行った元の企業に雇用される労働者」と「下請企業労働者」との同一価値労働同一賃金も含む規定なのかについて、先決判決を求めた。ECJは、EC条約141条は、男女の雇用主が同一である場合に限定していないが、本件のように、男女が単一の源に帰することができない場合には、同条の対象範囲に入らない、と判示した。

### (ii) Allonby v Rossendale and Accrington College<sup>13)</sup>

民間委託に伴い、業務委託を受ける自営業者と委託元労働者との間の、男女同一賃金原則の適用について、ECJは、「単一の源」基準を採用した。委託元が委託先を指揮している場合には、両者は「単一の源」にあるとして、委託先の労働者にも同一賃金が支払われるべき、と判断した。しかし、男女の賃金格差が「単一の源」により生じたといえない場合には、適用範囲に入らないと判示した。本件は、「単一の源」を否定した。

### (3) 比較対象者をめぐる問題

イギリス同一賃金法・2010年平等法は、同一賃金を求める際に、比較対象者が「同一雇用」にあることを要件とする。ここで、比較対象者の範囲が問題となる。すなわち、比較対象者が存在しなければ、同一賃金請求ができないことになる。イギリス性差別禁止法は、実在しない仮想の比較対象者を明文で認めているが、同一賃金法にはそのような明文規定がないため、比較対象者は現実に存在する労働者であるべきとされてきた。

2010年平等法は、性平等条項によって申立人の契約内容が修正されるのは、あくまでも比較対象者が実在する場合であるとしながら、比較対象者が見つからない場合、賃金の性差別を一般的な性平等規定の下で争うことができるとする条文を設けた(71条)<sup>14)</sup>。この71条により、今まで救済不能であったような賃金格差が、雇用に関する直接差別として争いうるようになる。賃金の性平等に関しては、比較対象者は、同一の使用主に雇用され、かつ、同一の事業所で労働している者でなければならないが、71条の下では、仮想比較対象者によって直接差別が主張できるため、同一使用主の枠組みは必要がなくなるからである。

一方、EU条約や関連する指令には、比較対象者の範囲について明文規定が存在しない<sup>15)</sup>。ECJは、1976年Defrenne II事件判決<sup>16)</sup>で、EC条約119条の対象は「立法規定」や「労働協約」による差別を含むとした上で、「同一事業所」や「同一雇用」における同一労働の賃金格差には、なおさら適用されるとした。これは、比較対象者の範囲を同一企業内に限定しない旨を明らかにしたものであるが、その限界には触れていない。また、EUは、2000年雇用職業均等待遇一般枠組指令や人権・民族的出身均等待遇指令において、仮定的表現を用いて、仮想比較対象者との比較を可能とする立法的解決を図った。今後、仮想比較対象者をどの程度まで認めるか、見ていく必要がある。

### 3. おわりに

申立人と比較対象者が同一雇用にあるかが争われた本件を検討し、「同一雇用」と主張するための要件、「共通の雇用条件」が適用される場合とは、「仮想比較対象者」の可能性など、争点は多く、整理することに苦勞した。ただ、すべての論点が重要なもので、今後の賃金差別事件の救済に向けて、本件が1つのきっかけになればと思う。2010年平等法は同一賃金法をほとんど変えてはいないが、71条の性平等条項によって、比較対象者が見いだせない場合でも、賃金の性差別を一般的な性平等規定の下で争いうるとしたことは、大きな意義がある。今後の賃金差別事件がどのように救済されるか、見ていく必要があろう。



注

- 1) Equality Act 2010 なお、立法の経緯については、浅倉むつ子（2016年）『雇用差別禁止法制の展望』534～535頁参照。
- 2) Asda Stores Ltd v Brierley and others [2019] IRLR 335.
- 3) The Equality Act 2010, Incomes Data Services Ltd, 2010 P155-159.
- 4) British Coal Corporation v Smith [1993] IRLR 308, [1993] ICR 529, EAT, [1994] IRLR 342, [1994] ICR 810 CA; [1996] IRLR 404, 3 All ER 97, [1996] ICR 515 HL.
- 5) North v Dumfries and Galloway Council [2013] UKSC 45, [2013] IRLR 737.
- 6) Lawrence and others v Regent Office Care Ltd. And others [2002] ECR I-7325, ECJ.
- 7) Leverton v Clwyd County Council [1988] IRLR 239, [1989] AC 706 CA, [1989] IRLR 28, HL.
- 8) 前掲注4参照。
- 9) Roverson v Department for Environment, Food and Rural Affairs [2005] EWCA Civ 138, [2005] IRLR 363, [2005] ICR 750.
- 10) Armstrong v Newcastle upon tyne NHS Hospital Trust [2005] EWCA Civ 1608, [2006] IRLR 124.
- 11) 前掲注5参照。
- 12) 前掲注6参照。
- 13) Allonby v Rossendale and Accrington College (C-256/01), EU:C:2004 18, [2004] IRLR 224.
- 14) 鈴木隆（2011年）「イギリス2010年平等法注釈（2）」『島大法学第54巻第3号』106～107頁参照。
- 15) EUにおける比較可能性に関しては、黒岩容子（2019年）『EU性差別禁止法理の展開』206-212頁 日本評論社 参照。
- 16) Defrenne v SABENA (Defrenne II) [1976] ECR 455.

（2019.9.27 受稿，2019.10.24 受理）