

## 英国バーミンガム市の財政破綻騒ぎ — 女性職員への差別的未払賃金 8 億 9 千万ポンド (約1,335億円) の判決をめぐって —

兼 村 高 文

### はじめに

2012年11月12日、BBC（英国放送協会）の朝のトップ・ニュースは“バーミンガム市破綻”（Birmingham City Council Bankruptcy）という衝撃的なヘッドラインで始まった。一地方自治体の問題を全国放送のトップで伝えたのであるから、事の大きさが想像できよう。日本でもかつて“夕張ショック”といわれた自治体破綻のニュースが全国に衝撃を与えた。両ケースとも巨額の債務を抱えたことによる“財政破綻”騒動では共通しているが、その内容は全く異なる。

バーミンガム市のケースは、詳細は後述するが元女性パート職員が男性との差別的賃金の支払請求期限で争ってきた裁判で最終的に市側が最高裁で敗訴し、少なくとも7億5,700万ポンド（約1,100億円）に上る過去の差別的未払賃金（遡及賃金back pay）の支払いが確定したのである。同市の年間予算はおよそ35億ポンドであるから支払額は予算の約2割に相当する。英国の地方財政は地方税などの自主財源の割合が少なく、臨時の資金調達は大変な困難が予想される。同様の訴えはこれまで他の地方自治体（Council）でも起こされており、この判決の影響は大きい。キャメロン連立政権が進める緊縮財政のもとで、地方財政は厳しい運営が強いられている。今後、この巨額の支払をどう調達するのか。市民にも大きな負担が求められよう。今後の対応が注目される。

英国の行財政改革は先進事例として日本でも紹介され参考にしてきたが、政府における男女間の賃金差別問題という負の事例はそれほど紹介されていないであろう。男女間の賃金格差は日本でも統計では英国以上の差別が報告されている。公務員の雇用環境が英国とは異なる日本でバーミンガム市のケースがそのまま当てはまることはないが、正規・非正規間の雇用条件をめぐり扱いなどで思わぬ債務が生じる可能性はゼロではない。今後、市

当局はどう対応するのか、またマスコミや専門家の見方はどうか。筆者は2012年11月より1年間バーミンガム大学地方自治研究所（INLOGOV）の客員研究員として滞在しており、この問題について関係者等のヒアリングも交えて、これまで（2013年2月）で知れた範囲で紹介してみたい。

## 1 バーミンガム市に下された均等支払請求に関する最高裁判決

### 1-1 最高裁判決に至るまでの経緯

本題に入る前に、バーミンガム市（Birmingham City Council）の概要を述べておこう。英国イングランドの大都市圏の1つであるバーミンガム市は、イングランドの中西部に位置し、人口107.3万人（2011年）でロンドンに次ぐ第2の都市である。またかつての産業革命発祥の地として知られ、戦後に隆盛を極めた時期もあったが英国病の只中で衰退と荒廃を経て、今日では再びITや観光などソフト産業を中心に賑わいをみせている。半面、英連邦からの移住が多く、高い失業率や人種間の所得格差、治安の問題などを抱えている都市でもある。市の行政運営は、執行機関である市議会は伝統的に労働党が与党であり、現在も120議席のうち77議席を労働党が占めている（保守党28議席、自民党15議席）。なお英国地方自治体の執行機関は議会であるが、バーミンガム市では議員で構成する内閣（8～10名）とその中で選ばれるリーダーが執行機関として責任を負っている<sup>(1)</sup>。

さて、英国で男女間の差別的賃金の問題は以前より主に女性パート職員から訴えられていたが、それが法的に認められることはほとんどなかった。ところが2000年代に入り、労働組合等の支援もあって差別的賃金に対する均等支払請求（equal pay claim）がこの種の

---

(1) イングランドの地方制度はリバプールやマンチェスターなどの大都市圏は1層制であり、その他の地方圏はカウンティ（広域自治体）とディストリクト（基礎自治体）の2層制とユニタリー（基礎自治体）の1層制が混在している。なお警察、消防・救急は別の自治体、国民保健サービス（NHS）は国が管理するトラストで運営されている。また自治体の執行機関は日本と異なり議員で構成する委員会で行われてきたが、意思決定の効率化や責任の明確化を図るため2000年より議会に「直接公選首長と内閣」制ないしは「リーダーと内閣」制を選択して設置することになったが、多くは後者を選択している。詳しくは自治体国際化協会（2011）参照のこと。

表 1 雇用審判所の受案件数

年 度	総受案件数	うち均等支払
2003	197,365	4,412
2004	156,081	8,229
2005	201,514	17,268
2006	238,546	44,013
2007	296,963	62,706
2008	266,542	45,748
2009	392,800	37,400
2010	382,400	34,600
2011	321,800	28,800

資料：Employment Tribunals and EAT Statistics,  
各年度版

労働問題を扱う雇用審判所<sup>(2)</sup> (Employment Tribunal) に多く持ち込まれるようになった。雇用審判所が受理した件数は、公務員を中心に2003年度は4千件台であったものが2007年度には6万件台にまで膨れている（表1参照）。

雇用審判所への申請件数が増加した背景には、当時、全国平均でフルタイム職員の男女賃金格差は女性が男性に比べて17%低く、パート職員はその2倍以上の36%も低いという状況にあったこともあるが、直接的には次の事情が指摘されている。すなわち、1997年に全英最大の公務員労働組合UNISONなど労働組合と地方自治体の間で全国単一地位協定に基づく同一価値労働同一賃金 (Equal Pay for Work of Equal Value)<sup>(3)</sup> 原則による統一した職務評価制度 (Single Status Job Evaluation Scheme) を用いた新たな差別のない賃金制度の導入を2007年までに実施することを決めていたが、実際には導入がなかなか進まないことから労働組合や法律事務所が地方自治体で働いていた女性パート職員たちを支援して均等支払請求を雇用審判所に持ち込んだとされる（森ます美（2008）74ページ）。

バーミンガム市に対しても、女性パート職員など約5,000名が均等支払請求を2009年までに雇用審判所に申請している。この訴えに対して雇用審判所が2010年4月に下した審判

---

(2) 雇用審判所は法務省 (Ministry of Justice) のもとに置かれた雇用者の差別賃金や不当解雇、不当な労働条件などについて個人、グループ、代理人などの申し立てにより審問を行う労働紛争処理機関である。実際には助言・斡旋・仲裁サービス局 (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) で斡旋等が行われ多くはここで取り下げや和解となる。

(3) ILO第100号条約による原則。

は、UNISONが“大きな勝利”と述べるように、差別的なボーナスについて約3千万ポンド認めた。これは女性パート職員1人当たり平均基本給の1.6倍に相当する。またある法律事務所は市の支払総額は今後6億ポンドに上るであろうと見積もり、同事務所はこの問題は市当局はすでに2000年に把握していたが何の対応もしなかったと批判していた（BBC News web版2010. 4. 27）。

しかし雇用審判所は均等支払請求が認められる期限を離職した日から6か月までと限定したため、これにより請求ができない2004年から2008年に退職したパート職員174人（うち4人は男性）がこの審判を不服として上訴裁判所（Court of Appeal）に控訴した。これに対して上訴裁判所が2011年11月29日に下した判決は、均等支払請求のできる期間は事象の発生した日（差別的賃金支払日）から6年間とした。しかし今度はバーミンガム市が上訴裁判所の判決を不服として高等裁判所（High Court）に控訴したのであるが、バーミンガム市の訴えは退けられたため市は最高裁判所（Supreme Court）に上告するに至ったのである<sup>(4)</sup>。

## 1-2 最高裁判所の判決

2012年10月24日に最高裁判所で下された判決は、5人の裁判官のうち3人が棄却する判断を下し、均等支払請求ができる期限は6年間という6か月から大幅に延びた期限が確定することになった。最高裁でバーミンガム市の訴えを棄却した理由について1人の裁判官の意見は、1970年同一賃金法（Equal Pay Act 1970）に述べられている6か月の期限は、同法の制定時の国会は厳格な適用を意図していたが、同法の規定に照らして法廷で状況に応じて代替的な期限の選択をすることも容認していたとし、請求の期限は国内の通常の時効期限<sup>(5)</sup>（the usual limitation period）である6年を適用して弾力的に考えるべきであって、被告人（均等支払請求者）にとって便宜であるべきと述べ、これはEUの平等原則からみても問題はないと論じていた<sup>(6)</sup>。

他方、雇用審判所の判断である6か月の期限を支持した1人の裁判官の意見は、請求の期限を法廷に認めれば同法の政策的な重要性は損なわれてしまう。また期限は均等支払請

---

(4) 日本では未払賃金（退職手当を除く）等の請求権の消滅時効は2年間と定められている（労働基準法第115条）。

(5) Limitation Act 1980,s2では事象の発生したときから6年と定めている。

(6) 裁判官の判決内容については下記のURLで見ることができる。

[http://www.supremecourt.gov.uk/decided-cases/docs/UKSC\\_2011\\_0209\\_Judgment.pdf](http://www.supremecourt.gov.uk/decided-cases/docs/UKSC_2011_0209_Judgment.pdf)

求に際して雇用者側の保護も重要なことであり、また実際には請求は雇用審判所における時間的な制約も重要なことであるなどと述べていた。

法律の専門家ではないので解釈をめぐる説明はできないが、最高裁の審理では雇用審判所において下された請求期限の6か月について法規定の解釈等をめぐって意見対立がみられた。最終的には3対2という数で棄却されたため最高裁の決定には批判も多い。しかしこれが最高裁の決定であり、バーミンガム市は多くの均等支払請求に対応しなければならなくなった。これまでに数千人規模の請求が起こされており、それらを合計すると遡及賃金に関わる補償総額はおよそ7億5,700万ポンド（1£＝145円で約1,100億円）になると見積もられていたが（BBC News、Birmingham Plan and Budget 2013+、など）、最新の報道では8億9,000万ポンド（1£＝150円で約1,355億円）になると市当局は見積もっている（Birmingham Post 2013年3月21日）。ただし、この金額も2013年2月現在の見積もりであり、バーミンガム市の場合は2010年から6年間の請求期間があるので2016年までにどのくらいの請求があるのか想像がつかないとある議員は述べていた。

## 2 英国地方自治体における賃金差別問題

### 2-1 英国の賃金差別への取り組み

欧米では男女間の賃金格差はわが国よりはるかに少ないといわれている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（男女の平均賃金の差を男女平均賃金で除した値、2008年）をみると、英国は21.0%であり、フランスは21.0%（2007年）、ドイツは25.4%、米国は20.1%、スウェーデンは15.4%などであるのに対し、日本は30.7%である。日本は欧米先進諸国に比して女性賃金は依然として低い状況にある。なお欧州連合（EU）の男女賃金格差の統計（Eurostat 2010）をみると、平均が16.4%であるのに対し英国は19.5%でEUの中では英国は格差は大きい。

英国のこれまでの賃金差別に対する取り組みをみると、男女同一賃金への法整備はEEC（欧州経済共同体）への加盟に際して必要に迫られて1970年同一賃金法（Equal Pay Act 1970）を可決している（施行は1975年）。続いて1975年性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）を制定し、男女間の賃金差別や雇用条件等の差別の禁止が規定された。またEECで同一賃金指令（Equal Pay Directive）が1975年に成立したのに伴い、同一価値労働同一賃金の実現に向けた法整備が加盟各国に義務付けられた。しかし英国はこの対応が遅れ、

欧州裁判所からの指摘を受けてようやく1983年に同一賃金法の改正で対応したという（労働政策研究・研修機構（2012）114ページ）。その後、2010年に制定された2010年平等法（Equality Act 2010）に1970年同一賃金法は置き換えられて廃止となった。

同一賃金への実際の取り組みは、1975年に非政府組織（quango）として設立された機会均等委員会（Equal Opportunities Commission）が性差別や賃金格差等の問題について調査、支援、政策提言等を2007年まで行ってきたが、その後はこれを引き継いだ平等・人権委員会（Equality and Human Rights Commission）が人権問題等も含めて担当している。委員会では改善策として賃金制度の検証を使用者に求める平等賃金レビュー（Equal Pay Review）の作成やそれを進めた平等賃金監査（Equal Pay Audit）の義務化を政府に求めてきたが実現はしていない。また同一価値労働を検証するために必要となる職務評価制度の整備は、ブレア労働党政権が積極的な平等への政策課題として提示した「社会的包摂（Social Inclusion）」のもとで進められ、問題の多かった国民保健サービス（NHS）を含めて他の制度とともに「現代化（Modernising Government）」政策の1つとして取り込まれ、1999年に発表された「変化への課題 — NHS賃金制度の現代化（Agenda for Change : modernising the NHS pay system）」で労働条件の見直し、新たな賃金表の導入、賃金調査団体への委任などが提案され、全ての職種を対象に職務評価制度を整理し同一価値労働同一賃金を保障するものとして整備されてきた。

## 2-2 地方自治体の取り組み

英国の地方公務員は女性とパート職員の割合が多いのが特徴である。国家公務員は4分の3はフルタイム職員であるが、地方公務員は半数がパート職員である。2009年度実績で見ると、全地方公務員（北アイルランド除く）約258万人のうち51%がパート職員である。男女比では全体の74%が女性である。英国ではまた女性のパート職種は4Cs（介護caring、清掃cleaning、給食catering、レジcash registers）として特徴づけられ、男性の道路清掃やごみ収集、墓堀人などと職種が比較的に分かれているのが特徴である。雇用形態は日本の公務員法に相当する規定がなく、採用は不定期であり、地方公務員はトップを除いて各部署ごとに必要に応じて個別に募集が行われ、採用に際しては地方自治体と個々の条件で雇用契約が結ばれる。さらに地方自治体の都合で解雇される。強制競争入札制度（CCT）では民間が落札した事業の職員は解雇された。バーミンガム市も今回の問題で5千人規模の職員を解雇すると報じている。

地方自治体で同一価値労働同一賃金原則の実施に当たっては、前述のように、2007年ま

でに全国統一の職務評価制度に基づいた新たな賃金制度を全地方自治体で導入するよう求められていたが、実際には多くの地方自治体で実施されていなかった。その理由としては、制度の導入によりさらなる人件費の増大が懸念され、またこれに対する国の措置も望めないことなどが要因であった。そのためUNISONなど労働組合や弁護士は2006年頃から女性パート職員を支援して均等支払請求を大量に雇用審判所に持ち込むという実力行使にでたのである<sup>(7)</sup>。

こうした動きに対して各地方自治体でも新たな賃金制度の導入を徐々に行い、バーミンガム市では2007年に同一価値労働同一賃金原則に基づいた平等賃金制度の導入を行っている。しかし新たな賃金制度は女性パート職員の賃金は上昇するが、一部男性職員は減給になるなど改正をめぐって新たな問題も生じた。また国もこの問題を放置しておかず、2008年9月には均等支払請求に対する財政支援として4億5千万ポンドの予算措置を行っている。

地方財政に大きな負担となってきた均等支払請求について、バーミンガム市は請求期間に関して最高裁まで争ったが、他の地方自治体では上訴を断念したり和解して支払いに応じる場所もあった。例えばエディンバラ市では、1,000件を超える均等支払請求に対する裁判闘争を断念し和解している（UNISONレポート、2012年1月10日）。長期間にわたる法廷闘争は行政にとっても時間とコストの浪費であることがようやく認識されてきたとUNISONはコメントしている。確かに、今日の社会的な公正から考えると、性差別による賃金格差が事実として認められた以上、弱い立場のパート職員に対してこれ以上裁判で争うことは避けるべきとの判断は妥当であろう。バーミンガム市は最後まで戦ったのであるが、こうした判断は後述するように、法的な視点が大きな要素となっているようである。

### 3 均等支払請求問題に対する各界の反応

これまで英国では均等支払請求に関する問題について各界でどのように扱われてきたかみてみよう。

---

(7) なお英国には10万人の弁護士がいるが中には成功報酬（no-win no-fee）による営業が裁判を長引かせるなど有益な活動をしていないことから、政府による取り締まりも検討されたようである（自治体国際化協会、ロンドン事務所ニュースレター、2008年10月13日）。

はじめにマスコミの報道をみると、「BBC News web版」で“equal pay claim”で検索すると関連した記事は2000年頃からヒットする（検索は1998年から）。2000年5月8日付の記事は国民保健サービス（NHS）の女性職員が15年にわたる闘争の末に361人が7万ポンドの遡及賃金を勝ち取ったと報じている。また当時のブレア政権は2001年2月に新たな均等支払いに関する施策を始めたことも伝えている。しかし一方で2004年11月3日付のニュースは、ある自治体の事務総長が雇用審判所が認めた110万ポンドの遡及賃金が環境保全や学校教育の経費を削減すると怒りを露にしている様子を報じている。

関連する記事が多く掲載されるのは2006年頃からである。各地の雇用審判所で請求が増えていることが報じられているが、半面、審問で争いを避ける地方自治体の報道もある。2008年2月5日付はカーディフ市は請求者との間で調停を行い、これに対してウェールズ政府は1,150万ポンドの貸付を実施したこと、また2009年10月13日付はカンブリア・カウンティなどは請求者との間で平和的に妥結しているケースを報じている。

バーミンガム市に関するBBC Newsは、2007年9月14日付で新たな賃金体系の導入を報じ、翌2008年2月5日付は3千人が市庁舎前に不平等賃金の改善を訴えて押し掛けている様子を伝えている。そして2010年4月27日付で5,000人の請求者が雇用審判所で勝利したことを報じ、これに対して控訴したバーミンガム市が2011年5月9日付で雇用上訴裁判所で敗訴したことを報じている。最終的な最高裁の敗訴は2012年10月24日付で伝えられ、この時点で補償額は7億5,700万ポンドと見積もっている。この支払いに関しては、2013年1月29日付で国からの借入れが4億2,900万ポンド認められたが、なお2億ポンド不足すること、さらに同年2月7日付で市当局が2017年度までに財政赤字が6億1,500万ポンドまで拡大する見通しであること、これに対して5千人規模の人員削減や各種経費の削減を計画していることなどが報じられている。

次に、地方自治体向けの情報誌である「Local Government Chronicle」をみると、2008年1月2日付の誌面では約半数の地方自治体が賃金制度の見直しを行っており、その影響は総額で28億ポンド、またこれによる遡及賃金の支払いが10億ポンド、以降の経費が15億ポンド増えると分析している。前述のように、労働組合等が新たな賃金制度の導入を促してきたのであるが、地方財政には大きな負担となる。そのため2008年1月15日付では、誰がこの問題で責任をとるべきかについての議論が載せられている。平等な賃金制度の必要性は誰も認めるが、それは全員の要求を満たすものではないとこの問題の難しさを論じている。バーミンガム市に関しては、2011年5月10日付で上訴裁判所で敗訴した段階で8千万ポンドの遡及賃金が発生し、市当局者の話として判決への失望を述べていることを記して

いる。

学界では、地方財政の著書、論文を多数著しているバーミンガム大学のクリス・ゲーム氏 (Game 2012) の編著書『英国の地方財政』 (Local Government in the United Kingdom) でこの問題を論じており、バーミンガム市の事例では当局がこの問題をつねに脇に置いてきたため法的なツケを支払うようになったと批判している (Wilson and Game 2011 第15章)。また同氏はバーミンガム大学のブログで、バーミンガム市の均等支払問題は“バーミンガムが嫌ってきたクリスマスの芽キャベツ”と揶揄したタイトルでこの問題の複雑な点も指摘しながらコメントしている<sup>(8)</sup>。またバーミンガム市に関わりの深いバーミンガム大学地方自治研究所 (INLOGOV) と同大学ビジネス・スクールが2012年夏に報告した「バーミンガム市財政に関する調査」では、将来のリスクの1つとして均等支払請求が財政に及ぼす問題を指摘している<sup>(9)</sup>。

関係者のヒアリングでは、バーミンガム市の市議員 (労働党) のA氏に話を聞くことができた。彼はこの問題はサッチャー政権で導入されたCCT (強制競争入札) から男女間の賃金格差が広がってきたことをあげ、最高裁まで戦ったのは顧問弁護士のアドバイスによるものと語っていた。遡及賃金の支払いについては、バーミンガム市では市域の拡大を図りながら積極的な投資を行っており、それによる増収を期待しているとのことであった。確かに民間資本でカジノやホテルなどが入る複合施設の建設や新幹線に伴う駅周辺開発など、大規模投資がこの先控えている。バーミンガム市は欧州でも有数の都市規模であり、雇用対策も兼ねてこうした再開発事業は市民に求められているところもある。しかしその半面、一向に改善しない教育水準や高齢者介護、貧困対策などの問題は残されたままとなっている。ここに巨額の均等支払請求のツケは、現状の財政状況ではやはり大きな負担といわざるをえない。

## 4 バーミンガム市の現状と今後の対応

英国の地方公務員はとくに女性とパート職員が多いことは先に述べたが、バーミンガム

---

(8) University of Birmingham, INLOGOV Blog, 13 Nov. 2012. “クリスマスの芽キャベツ”とはクリスマス・ディナーの皿に盛られる添え野菜の芽キャベツはかつてはご馳走であったが現在では脇に寄せてしまうという意味でここでは使われている。

(9) Birmingham Business School and Institute of Local Government Studies(INLOGOV), Independent review of the financial position of Birmingham City Council Report, August 2012.

市でも同市の職員総数42,949人（2011年度実績）のうちフルタイム職員は24,274人（57%）、パートタイム職員は18,675人（43%）であり、4割がパート職員で占められている。またパートタイム職員のうちのおよそ7割は女性である。なお女性パート職員の主な職場は屋内であるのに対して男性は屋外の厳しい環境という理由でこれまで女性より優遇された支給基準や特別手当（ボーナス）が支給されていた。

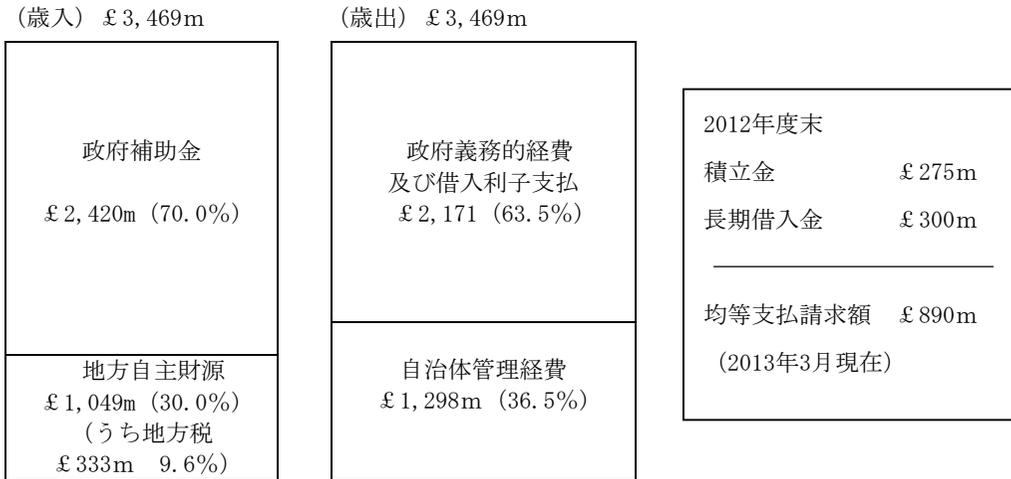
英国の地方財政は、その財源の多くが国からの特定補助金であるため、こうした補償金のような臨時支出を賄える財政上の余裕はない。バーミンガム市の2012年経常予算をみると（図1参照）、歳入面では国庫支出金に相当する政府補助金が7割である。地方交付税に相当する一般補助金のごくわずかである。また自主財源は唯一の地方税（カウンスル税）は1割であり、その他は使用料・手数料等を合わせて3割である。これに対して歳出面では義務的経費と借入利息が6割、経常的経費は4割であるが、経常的経費のうち多くは人的サービスで削減できない支出である。また積立金は大都市圏自治体の中では最も少なく2012年度末で2億7,500万ポンドである。

英国の会計年度は日本と同じ4月からであり、2月は来年度の予算編成の大詰めを迎える時期である。バーミンガム市の現状（2013年2月）を市議会の内閣リーダーのボーア（A.Bore）氏は、財政的に恐ろしい状況となったことを認めている。資金手当ては現在までのところ、政府に4億2,900万ポンドの借入金について経常費支払（capitalisation）は認めてもらっているが、さらに追加の3億2,800万ポンドの借入れについては、担当省（Department for Communities and Local Government）のピクレス大臣（E.Pickles）から“しぶしぶ1億ポンド”までの借入れが確保されているが、この時点で見積もられていた補償額7億5,700万ポンドのうち約2億ポンドが不足となっている。

借入れ以外の資金調達については、市保有の資産売却について意見が出されている。ある議員の試算では、バーミンガム市は国際空港、コンベンションセンター、シンフォニーホールなど総額で30～40億ポンドの資産があると見積もっている（Birmingham Post 2013.1.31）。しかしこれは議会や市民から賛同を得るのは容易ではないであろう。また増税による調達も難しい。カウンスル税を1%引上げてもわずか250万ポンドの増収と見積もられている。積立金も少ない。

今後の資金調達は、保有資産の売却も視野に入れながら歳出カットとあわせて支払いに充てていかなければならないであろう。さらに、現在進められている駅周辺再開発や自動車工場跡地の再開発事業などは見直しが迫られよう。また行政サービスのカットもこれから進められよう。市民にも重い負担が課せられていく。非常に厳しい財政運営が迫られて

図1 バーミンガム市2012年度経常予算概要



資料：バーミンガム市資料より作成

いるのは間違いない。そのため市民もこの問題に対しては賛否両論がある。また市当局も慎重になっている。この件の請求者の1人に状況を聞こうとしたら、市から文書で補償に関しては口外しないようにとの通知が来ているので応じられないとの返答であった。個人情報にも関するので止むをえないことではあるが、釈然としない点ではある。

なお、バーミンガム市の支払いがこれほど巨額になった原因を指摘しておく、他の地方自治体では道路清掃や給食など現業サービスの多くは民間に移していたが、バーミンガム市では市のサービスとして抱えていたという事情が背景にあった。

## 5 わが国への教訓

今回の事件は、男女間の賃金差別が長期間にわたり公務労働で行われていたことを浮き彫りにした。また雇用環境でつねに弱い立場のパート職員が大きな差別を受けてきたことも証された。そしてこの問題で気づかされたことは、地方自治体当局が消極的であったことである。バーミンガム市では労働党政権であったにもかかわらず、顧問弁護士のアドバイスとはいえ、最後まで戦い続けてきたことに釈然としないものを感じる。法廷闘争に伴う多額の裁判費用を支払い、その結果が市当局にとっては最悪の結果を招いた責任は大き

い。また弱者の味方であるはずの労働組合が当初、この問題がパート職員の訴えであるためフルタイム職員で構成される組合が積極的でなかったことも皮肉なことである。

翻ってわが国はどうであろうか。日本は公務労働ではこの種の男女差別による均等支払い問題は起きないであろうが、地方自治体でも最近では雇用形態が多様化しつつあり、任期制の職員や退職後の再雇用などが職員定数の見直しや財政支出の削減を理由に進められている。こうした雇用は定期採用職員との間で事務の責任範囲や決定権限などと関わって同一価値労働同一賃金の問題を生じさせる可能性がゼロとはいえないであろう。

バーミンガム市の“破綻”は、以上みたように過去の不平等のコストが財政危機を招いたものである。一方、夕張市は巨額のハコ物投資が原因であった。わが国では今後、夕張市のような対外的な債務の発生は自治体財政健全化法も施行され起きないであろうが、内部的な平等、公正、公平を求める中で思わぬ債務の発生はありえよう。政府の“アカウンタビリティ”は、住民に対する対外的な責任と解釈されているが、同時に内部が公正であることの責任も課されていると認識し対応していかなければ、思わぬ危機に遭遇することになるのではなかろうか。

(かねむら たかふみ 明治大学教授・バーミンガム大学地方自治研究所客員研究員)

キーワード：英国バーミンガム市／財政破綻／  
均等支払請求／男女賃金差別

#### 【参考文献】

- 自治体国際化協会（2011）『英国の地方自治（概要版）』。
- 水町勇一郎（2005）「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本——」労働政策研究・研修機構ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告。
- 森ます美（2008）「イギリス公共部門における職務評価制度」『昭和女子大学女性文化研究所紀要』第35号。
- 森ます美・浅倉むつ子編（2010）『同一価値労働同一賃金原則の実施システム——公平な賃金の実現に向けて——』有斐閣。
- 労働政策研究・研修機構（2012）『諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査』J I P T資料シリーズN o. 103。
- Ministry of Justice (2012) *Employment Tribunals and EAT Statistics, 2011-12*.
- Wilson, David, and Chris Game (2011) *Local Government in the United Kingdom*, fifth edition, Macmillan.
- BBC News website, <http://www.bbc.co.uk/news/>
- Birmingham City Council(2012)*Birmingham Plan and Budget 2013+*
- Birmingham City Council HP, <http://www.birmingham.gov.uk/>
- Birmingham Post website, <http://www.birminghampost.net/>