

英国雇用法に関する最近の動向

ロンドン・センター

英国政府は、柔軟性のある労働環境を通して、働く両親が仕事と家庭の両立を実現させることを促進する提案などを行っている。ジェットロ・ロンドンセンターは、こうした内容を含め、英国雇用法の最新の動向にかかわるセミナーを開催した（2002年2月27日）。以下は、同セミナーで講師を依頼したクリフォード・チャンス法律事務所マイク・クロッサン氏の講演要旨である。

1．性差別：立証責任と間接的性差別の意味

立証責任：2001年性差別禁止（間接的差別と立証責任）規則（the Sex Discrimination (Indirect Discrimination and Burden of Proof) Regulations 2001）が、2001年10月12日に施行され、1975年性差別禁止法（the Sex Discrimination Act 1975）の数多くの条項が改正された。主要な改正は2つ存在する。

まず第一に、間接的差別は、ある女性に不利な規定、基準あるいは慣行（旧法では要件あるいは条件という言葉が用いられた）を適用する。そしてそれが、比率的に男性よりも非常に多くの女性の不利になり、かつ性別以外の要因により正当化することができない場合に発生すると定義される。これらの新しい条項は、男性を女性より不利に取り扱う場合にも同様に適用される。この改正は、間接的

差別の範囲が拡大されたことを意味する。例えば、性差別を申し立てる者は、その者を不利な立場にさせる強制的な会社の規則が存在したということではなく、雇用者がその者の利益を害するある慣行を実行したということのみを証明すればよい。

第二に、性差別事件における立証責任の問題を取り扱う新しい条項が導入された。それによれば、まず、裁判所あるいは労働審判所が性差別が存在したと判断できる事実を申立人が立証する責任を負う。その後、立証責任は、そのような差別が存在しなかったと証明しなくてはならない被申立人に移行する。

2．休暇の権利

1998年労働時間規則（the Working Time Regulations 1998）の条項が2001年10月25日付で改正され、労働者は雇用1日目より休暇の権利を有する。この改正以前は、労働者は、

同一の雇用者の下で最低13週間継続的に勤務するまで4週間の年次有給休暇の権利を与えられなかった。

改正された1998年労働時間規則は、雇用1年目の年次休暇に関する計算方法を規定する。現在では、休暇は、1カ月働く毎に労働者の休暇の権利の12分の1の割合で生じる。この計算の結果、少数点以下の端数が発生する場合は、一番近い全数に切り上げる、あるいは切り下げると改正法は規定する。例えば、ある従業員が2カ月働いた場合、休暇の権利は3.33日で、これは3日に切り下げられる。

改正された1998年労働時間規則は、労働者の初年度の休暇の権利は実際に生じた日数に制限されるが、雇用者は雇用契約の中で、従業員がまだ生じていない休暇を取ることができることを定めることも可能であると規定している。多くの雇用者はすでに雇用1日目より月ごとに休暇の権利が生じる制度を設けているので、その場合は改正法の影響を受けない。しかしながら、連続した短期契約により労働者を雇用することを常とする雇用者にとっては、改正法は多大な影響を及ぼす可能性がある。なぜなら、そのような期限付雇用契約の下に雇用される労働者は、有給休暇をとるか、あるいはその契約の終了時に、発生した休暇の代わりに支払いを受ける権利を有し、そのような支払いにより従業員全体の賃金支払いが非常に多額になる可能性があるからである。

3．両親の育児休暇の権利に関する変更

1999年出産休暇および両親の育児休暇などに関する規則 (the Maternity and Parental Leave Etc. Regulations 1999) は、1999年12月15日以降に出生した、あるいは養子に迎えられた子供の両親は、子供の世話をするため、あるいは子供の世話のための準備をするために最高13週間の無給の育児休暇をとる権利を有すると規定していた。この休暇は、子供の

5歳の誕生日 (障害児の場合は、18才の誕生日) までにとることができた。

2002年1月10日付で、同規則に多少の改正が行われ、1994年12月15日以降に生まれ (かつ、その他の条件を満足させる) 子供の両親もまた、育児休暇をとる権利を有するようになった。すでに5歳に達した、あるいはもうすぐ5歳に達する子供がいる両親に不利にならないように、そのような両親が2005年3月31日までの3年3カ月の期間に13週間の休暇をとることを許可する移行期間が存在する。同時に、障害児の両親のための育児休暇は、13週間から18週間に延長された。

従業員が両親の育児休暇をとる資格を得るために必要な1年間の継続的雇用を完了したかどうかを決定する際には、以前の雇用者の下における雇用期間が考慮されることがある。両親の育児休暇が無給であることには変更がなく、従業員は引き続き、雇用者に対して両親の育児休暇をとる意思がある旨の通知を21日以上前に行うことを要求される。従来と同様、雇用者との別段の合意がない限り、両親の育児休暇は1週間ごとの単位で、1年に最高4週間まで無給でとらなくてはならない。また、その従業員の不在が業務のはなはだしい妨げとなる場合は、雇用者はその休暇を延期することができる。

4．労働審判所の裁定額の増額

2002年2月1日より以下の変更が行われた。

- ・ 不当解雇の賠償裁定額の上限は52,600ポンドに引き上げられた。
- ・ 不当解雇の基本裁定額の上限は7,200ポンドから7,500ポンドに引き上げられた。
- ・ 法定人員整理手当の計算の基準となる「週給」の上限は250ポンドである。

これらの新しい上限は、2002年2月1日以降の解雇にのみ適用される。労働審判所の事件がこの日以前の解雇に関連する場合、2001年の労働審判所の上限が適用される。

.....

5 . 2002年期限付雇用契約の下で雇用される従業員に関する（不利な取扱い防止）規則案(Draft Fixed-Term Employees(Prevention of Less Favourable Treatment)Regulations 2002)

2002年7月10日に、2002年期限付雇用契約の下で雇用される従業員に関する（不利な取扱い防止）規則案が施行される。同規則は、期限付雇用契約の下で雇用される従業員が不利に扱われる慣行をやめさせ、期限付雇用の質を向上し、そして雇用者が連続的な期限付雇用契約あるいは雇用関係を濫用することを防止する枠組みを確立することを意図している。同規則はまた、期限付雇用契約の下で雇用される従業員に、より多くの情報と雇用機会を提供することを要求する条項を含む。これは、同規則の目的を達成することを意図するものである。

同規則は、期限付雇用契約の下で雇用される従業員は、同様の仕事を行う期限の定めのない雇用契約の下で雇用される従業員と比較して、不利な取り扱いを正当化する客観的な理由がない限り、雇用条件に関連して不利な取り扱いを受けてはならないと規定する。このことは、職務資格、職業訓練の機会および当該雇用者の下で期限の定めのない雇用を得る機会に関連して、不利な取り扱いを受けない権利を含む。同規則は、契約上の賃金、職業年金制度加入資格および医療保険に関する権利を含むすべての契約条項に適用される。

期限付雇用契約の下で雇用される従業員はまた、法定疾病手当および健康上の理由による停職期間中の保証を受け取る権利も有する。

同規則の下で、雇用者は平等の取り扱いに関する条項ごと（"term-by-term"）の取り組みを採用することができる。つまり、期限付雇用契約の下で雇用される従業員の賃金および福利厚生が、勤続年数や賃金あるいは福利

厚生が支払われる基準などの要素を考慮に入れて、同様の仕事を行う期限の定めのない雇用契約の下で働く従業員と同一あるいは状況に応じた比率で支払われることを確保するということである。もう1つの方法は、賃金と福利厚生が同一ではない場合、雇用者は、全体的に見て賃金や福利厚生を含む全体の取り扱いが同様の仕事を行う期限の定めのない雇用契約の下で働く従業員と少なくとも同様である場合、その取り扱いの相異を客観的に正当化することができる。

期限付雇用契約の下で働く従業員は、不利な取り扱いを申し立てた時点で、以下の条件を満足させることができる場合、自分自身を別の従業員と比較することができる。

- ・比較される従業員が、同一の雇用者により期限の定めのない契約の下に雇用されている。
- ・比較される従業員が、（たとえば、資格、技術および経験を考慮に入れて）期限付雇用契約の下に雇用される従業員と同一あるいはほぼ同様の仕事を行う。
- ・比較される従業員が、期限付雇用契約の下に雇用される従業員と同一の事業所に勤務する。同一の事業所にそのような比較される従業員が存在しない場合、別の事業所に勤務し、上記の要件を満足させる者と比較する。

仮定に基づく比較に関する条項は存在しない。従って、ある業界で従業員が期限付雇用契約によってのみ雇用される場合、比較される従業員は存在しないことになり、期限付雇用契約の下で雇用される従業員は、この規則案の恩恵を受けない。

期限付雇用契約の下で雇用される従業員は、以下の理由に基づき、雇用者の行為あるいは意図的な不履行により不利な取り扱いを受けない権利を有する。

- (1) 従業員が、期限付雇用契約の下で雇用される従業員に関する（不利な取扱い防止）

規則の下に訴えを提起した。

- (2) 従業員が、書面による宣言を要求した。
- (3) 従業員が、同規則の下における訴訟に関連して証言をした、あるいは情報を提供した。
- (4) 従業員が、当該雇用者あるいは他の者に関連して、同規則の下にある行為を行った。
- (5) 従業員が、雇用者が同規則に違反したと申し立てた。
- (6) 従業員が、同規則により与えられた権利を放棄することを拒否した（あるいは拒否すると申し出た）。
- (7) 雇用者が、従業員が上記のいずれかの行為を行った、あるいは行おうとしていると信じた、あるいは疑った。

従業員が、上記の理由のいずれかにより解雇される場合、そのような解雇は自動的に不当解雇となる。この目的のためには、従業員は1年間の継続した勤務期間を経ることを必要としない。

労働審判所において申し立てが立証された場合、労働審判所は、その申し立ての性質およびその違反により申立人が被った損害を考慮に入れ、正当かつ公正な賠償額を裁定する。これは、申し立てに関連して合理的に支出された費用、および同規則の違反がなければ申立人が受け取ることが合理的に予測された金額を含む。賠償額に上限は存在しないが、精神的な損害に対する賠償は与えられない。労働審判所はまた、雇用者が採用すべき特定の措置について勧告し、その勧告が遵守されない場合には賠償金額を増額することができる。

最初の期限付雇用契約の期間に上限は存在しないが、同規則は連続して期限付雇用契約を使用することを制限する。同規則は、従業員が期限付雇用契約（単一の期限付雇用契約あるいは連続的な契約）の下に4年以上雇用され、その後、過去の契約と新しい契約の継続性が途切れることなく再び期限付雇用契約

の下に雇用される場合、新しい契約は期限の定めのない契約の効果を持つと規定する。ただし、雇用者が、その従業員を期限付雇用契約の下で雇用する客観的な理由が存在したことを証明できる場合は、この限りではない。

2002年7月10日以前に発生する継続的な雇用期間は、この4年間の期間を計算する目的のためには含まれない。

同規則は、期限付雇用契約の濫用を防止する異なる方策を設置することに合意する団体協約により、雇用者と従業員がこの法定のメカニズムより逸脱することを許可する。そのような方策は以下の事項を含むことができる。

- ・従業員が単一の、あるいは連続的な期限付雇用契約により、継続的に雇用されることのできる合計期間の上限を設ける。
- ・従業員が雇用される連続的期限付雇用契約あるいは更新の回数に上限を設ける。
- ・期限付雇用契約の更新あるいは連続的な期限付雇用契約の下で従業員を雇用することを正当化するための客観的な理由について合意する。

同規則は、期限付雇用契約終了時に人員整理手当の請求権を放棄することを従業員に要求できると規定する法律を廃止する。従って、2年以上の期限付雇用契約の下で雇用される従業員は、契約終了時に人員整理手当を受け取る権利を有する。

2002年7月10日に同規則が施行される以前に合意される権利放棄に関する条項は引き続き有効であるが、2002年7月10日以降に合意される、更新される、あるいは延長される契約に挿入される権利放棄の条項は無効となる。

期限付雇用契約の下で雇用される従業員は、職場での欠員について知らされ、職業訓練の機会を与えられなくてはならない。この条項は、雇用者が期限付雇用契約の下で雇用されている従業員を引き続き期限の定めのない雇用契約の下に雇用することを促進することを目的としている。この条項の遵守のため

.....

には、雇用者は、職場での欠員について、期限付雇用契約の下で雇用されている従業員が容易にアクセスすることのできる従業員掲示板あるいは社内報を通じて広告するだけでよい。期限付雇用契約の下で雇用される従業員を外部からの求職者より優遇する義務はなく、そのような従業員は、単に情報を受け取る権利を有する。

6 . 柔軟性のある労働環境

政府は、柔軟性のある労働環境を通して、働く両親が仕事と家庭の両立を実現させることを促進する提案を示した。これらの提案は2003年4月に実施される予定である。これらの提案は、出産休暇から職場に戻る従業員がパートタイムで働くことを要求する場合に、その要求を積極的に検討しなくてはならないという雇用者の現存の義務を拡大するものである。

数多くの要件を満足させることを条件に、従業員は、育児ができるように柔軟性のある労働環境を提供することを雇用者に要求する権利を有し、雇用者はそのような要求を検討する義務がある。資格要件は以下のようなものである。

- ・従業員は、当該雇用者の下で最低6カ月間継続的に雇用されている。
 - ・従業員の子供は6歳以下である。
 - ・障害児の両親の場合、その子供は18歳以下である。
 - ・要求は書面による。
 - ・柔軟性のある労働環境に関する同様の要求が、当該要求の1年以内に提出されていない。
- 以下のように、従業員および雇用者は、柔軟性のある労働環境の要求に関して、明確に規定された手続きに従わなくてはならない。
- ・従業員は、書面にて要求を提出し、その中に希望する労働形態およびそれが実際にどのように実現されることができるとの詳細を記さなくてはならない。例えば、従業員

は、パートタイム労働、フレックス・タイム労働、圧縮した労働時間、特定のシフト労働あるいは自宅勤務を要求することができる。

- ・書面による要求を受け取ってから4週間以内に、雇用者は従業員とその要求を協議するためのミーティングを招集しなくてはならない。従業員は、そのミーティングに同伴者を連れていく権利を有する。現段階では、その同伴の権利が同僚の従業員あるいは労働組合代表者により同伴される権利なのか、あるいは職場の部外者（たとえば、ソリシター）を同伴してよいのか明らかではない。
 - ・ミーティングにおいては、その要求により業務上問題となる点、および、その要求を実現可能なものにするために雇用者が要求する妥協あるいは変更について協議されなくてはならない。
 - ・ミーティング実施後2週間以内に、雇用者は書面による回答をしなくてはならない。回答は、(a) 要求が認められたことを確認し、合意の基礎となる条件を規定し、開始日を設定する、(b) 雇用者と従業員の間で合意された妥協点を書面で確認し、回答日を設定する、あるいは(c) 要求を却下し、その業務上の理由を説明し、同時に控訴手続きについて記載する、のいずれかとなる。
- 新しい規定は、書面による要求あるいはミーティングの後に、新しいアレンジメントが開始されるまでに最低2カ月間の猶予を雇用者に与えるであろうと予測されている。また、従業員は、1年間に1回以上書面による要求を行う権利を有しない。
- 以下の場合に、従業員は雇用者の定める懲戒手続きを通して苦情を申し立てることができる。
- ・雇用者が、柔軟性のある労働環境に関する従業員の書面による要求に回答しなかった。
 - ・雇用者が、書面による要求を検討するミー

ティングを招集しなかった。

- ・雇用者が、柔軟性のある労働環境を協議するミーティングに、従業員が同伴者を連れてくることを許可しなかった。
- ・雇用者が、従業員による柔軟性のある労働環境の要求を拒否した。

従業員は、柔軟性のある労働環境の要求を拒否する雇用者の書面による決定に対して、2週間以内に書面にて控訴することができる。従業員は、控訴の理由を明らかにしなくてはならない。

雇用者は、明確な業務上の理由が存在する場合、柔軟性のある労働環境の要求を拒否する権利を有する。現段階では、そのような拒否を正当化する業務上の理由は以下のようなものが提案されている。

- ・業務への負担となる追加費用
- ・顧客の要求に答えることができない
- ・限られた従業員の間で仕事を調整することができない
- ・品質への悪影響
- ・業績への悪影響
- ・追加人員を見つけることができない
- ・雇用者が特定しなくてはならないその他の理由

要求が拒否され、雇用者が書面による説明を提供しなかった場合、労働審判所は、雇用者に正式な説明を提供させる権限を有する。

上記の業務上の理由は、現段階では曖昧な解釈ができるので、今後これらの理由がどの程度改善および/あるいは拡大されるかについては、定かではない。たとえば、「業績への悪影響」("detrimental impact on performance")という理由は、当該従業員の業績についてなのか、従業員全体の業績についてなのか明らかではない。また、業務上の理由の合法性を判断する際に、会社の規模は考慮されるのか?例えば、ある従業員の柔軟性のある労働環境を実現するために、小規模の雇用者と大規模な多国籍企業にとって年間

6,000ポンドの追加的費用が必要となる場合、費用が負担となることを理由として両方の会社が要求を拒否することは合理的であろうか?一般的に言って、大規模な多国籍企業は、要求に対してより適応できるはずだと考えられるべきではないだろうか?

要求が拒否され、要求を拒否する決定が控訴時にも指示された場合、従業員は、この問題を代替的紛争解決機関(alternative dispute resolution services)および労働審判所を通して解決することができる。柔軟性のある労働環境の要求を検討する義務の下に申し立てを判断できるよう、政府が和解仲裁勧告サービス(the Advisory Conciliation and Arbitration Services; ACAS)の仲裁スキームを拡大することが予測されている。さらに、その他の代替的紛争解決機関が、同規則の実施以前に指定されるであろう。

紛争が社内で解決されない、あるいは拘束力を持つ調停や仲裁によっても解決されない場合、労働審判所に訴えを提起することができる。

労働審判所が、手続き上の、あるいは事実上の欠陥があったと判断した場合、その申し立ては、(そうすることが適切である場合)何を改めなくてはいけないのかを指示する命令とともに雇用者に差し戻される。さらに、労働審判所は、申し立てを行う従業員に賠償額を支払うよう裁定することができる。そのような賠償が保証的な性質のものか、あるいは懲罰的な性質のものか、また、賠償額に上限が設定されるかどうかについては未だ明らかではない。

政府は、新法を2003年4月に施行することを提案する。それまでの間、雇用者は、出産休暇から職場に戻る従業員のパートタイム労働への移行の要求を十分に検討し、そのような要求に関連して男性従業員と女性従業員が同等に取り扱われることを確保し、現存の慣習を今まで通り継続するべきである。

.....

雇用者は、遅かれ早かれ、政府により提案された4段階の手続きを含む適切な手続きを導入しなくてはならない。雇用者は、これらの変更について就業規則、雇用契約あるいはその他の実際的な手段により従業員に知らせなくてはならない。

7. 2001年雇用法案(Employment Bill 2001) : 出産休暇、父親の育児休暇、両親の育児休暇および養子休暇に関する改正案

多数の協議書が発行された後、政府は、雇用者にとって(すべてが雇用者に不利益になるわけではないが)重大な影響を及ぼす可能性のある統合された雇用法案を発行した。同法案により取り扱われる主要な分野は、出産休暇、父親の育児休暇および養子休暇の新しい権利の導入である。

現時点では、これらの変更が導入される時期については提案されておらず、これらの提案にさらに変更が加えられる可能性もある。しかしながら、この新しい「家族に優しい政策」は、政府が以前に約束した2003年4月という期限に間に合うよう実施されるであろうと予測される。また、同法案は詳細についてはあまりふれず、その代わり、結果的には不足している詳細を償うことになる広範囲にわたる規則制定の権限を含むものであるということは注目に価する。いくつかの主要な提案は以下のようなものである。

- ・勤務期間に関わらず、すべての従業員の通常の出産休暇(Ordinary Maternity Leave) は、18週間から26週間に引き上げられる。
- ・要件を満足させる従業員は、26週間の追加的な出産休暇の権利を有する。これにより合計1年間の出産休暇を有することになる。
- ・一律の法定出産手当(Statutory Maternity Pay) は、現在週62.20ポンドであるが、2002年4月より週75ポンドに、そして2003年4月より100ポンドあるいは従業員の平均週給

の90%に引き上げられる。

- ・出産休暇をとる者が法定出産手当を受け取る権利を有する期間は、2003年4月より18週間から26週間に引き上げられる。
- ・従業員は、2003年より2週間の有給の父親の育児休暇をとる権利を有する。その金額は、法定出産手当と同額である。
- ・2003年より、従業員は、子供が初めて養子に迎えられた場合、有給養子休暇をとる資格を有する。つまり、養親の一方が出産休暇と同等の期間の養子休暇をとり、法定出産手当と同額の手当を受け取ることができる。

8. 新しい養子休暇(Adoption Leave) の提案

家族に優しい政策の見直しの一部として、政府は養子を迎える両親の権利が見落とされていたと考え、以下の提案を同法案に含めた。

- ・一律の法定出産手当が支払われる26週間の通常養子休暇
- ・26週間の追加的無給養子休暇(合計して1年間)
- ・カップルは、どちらが有給養子休暇をとるか選択できる。
- ・もう一方の養親は、養子を迎えた後3週間以内に、2週間の有給の父親の育児休暇をとる権利を有する。
- ・養子休暇の権利は、18歳までの子供を養子に迎える従業員に適用される。
- ・養子休暇をとる資格を得るためには、従業員は、養子縁組が成立する週以前に26週間当該雇用者により雇用されていないとしない。(養子縁組は、承認された斡旋所が養親に養子をわりあてた時点で成立するものとする。)
- ・法定出産手当規則が、養子手当に適用される。
- ・養親は、養子休暇をとることにより不利な扱いを受けてはならない。

・養親は、通常の養子休暇をとった後、同じ仕事に戻る権利を有する。追加的養子休暇の後には、従業員は養子休暇の前に雇用されていた仕事に戻る権利、あるいはそれが不可能な場合、その状況の中でその従業員に適当かつ適切な仕事に戻る権利を有することになると予測される。この原則は、出産休暇から仕事に戻る者に関して規定する規則を反映するものである。

養親のどちらかが養子休暇をとることができるが、両方の養親が完全なる養子休暇をとることはできない。ただし、養子休暇をとらないことを選択するもう一方の養親は、養子を迎えた時点で2週間の両親の育児休暇をとる権利がある。その資格を得るためには、養親は、養子縁組成立以前に26週間当該雇用者に雇用されていなくてはならない。養子休暇は、継子を養子に迎える両親あるいは、里親がすでに確立された関係が存在する里子を養子に迎える場合には取得することはできない。

雇用者に欠勤者の代替を準備するための時間を与えるために、出産休暇の場合と同様の、通知に関する規則が適用されることが予測される。有給養子休暇を希望する従業員は、養子縁組が認められた日と養子縁組斡旋所により示された、養子が実際に迎えらるであろう日について雇用者に通知しなくてはならない。2週間の有給の「父親の育児休暇」をとることを希望するもう一方の養親もまた、養子休暇をとる意図とその開始予定日について自身の雇用者に通知しなくてはならない。

養子休暇と養子手当は、養子が養親の元に迎えられた日に開始すると提案されている。従業員は、養子を迎える日が明らかになった時点でただちに雇用者に通知しなくてはならず、養子休暇から復職する日についての従業員の通知は、出産休暇の規則に準じるものと予測される。つまり、早期復職の場合は、28日の通知期間をもって雇用者に通知しなくては

はならない。

9. 新しい父親の育児休暇に関する提案

新しい父親の育児休暇の権利の主な特徴は、以下のようなものである。

- ・従業員は、子供の誕生が予定されている週の15週間前（「通知週間」、「Notification Week」）までに、父親の育児休暇をとる意思があることを雇用者に通知しなければならない。
- ・通知週間までに当該雇用者の下で26週間勤務した従業員は、2週間の有給の父親の育児休暇をとる権利を有する。
- ・有給の父親の育児休暇は、（別段の合意がない限り）子供の誕生から8週間以内に、1週間あるいは2週間の単位で1回にとらなくてはならない。
- ・従業員は、父親の育児休暇をとり、手当を受け取る資格があることを自身で証明する証明書を提出することを要求される。
- ・2003年より、法定の父親の育児休暇手当は、週100ポンドあるいは、その従業員の平均週給の90%のどちらか低い方の額が支払われる。そしてその支払い手続きは、法定出産手当の支払い手続きと同様である。
- ・父親は、父親の育児休暇の権利を行使することに関連して、差別を受けない権利を有し、また、同じ仕事に戻る権利を有する。
- ・父親は、雇用者の数に関わらず、父親の育児休暇手当を1回のみ受け取る資格を有する。
- ・父親は、子供の誕生直後に、一回にまとめて2週間の有給の父親の育児休暇と、それに加えて4週間の無給の両親の育児休暇をとることができる。（つまり、父親は、雇用者に休暇を延期されることなく、権利として6週間欠勤することができる。）

また、以下の条項が規定されることが予測される。

- ・父親の育児休暇は、実際に出産が始まった時点以降にのみとることができ、子供の誕生から8週間以内にとらなくてはならない。
- ・出産の始まりが間違いであり実際に出産が始まらなかった場合、それは父親の育児休暇の開始を引き起こさない。(そのような場合、従業員は両親の育児休暇に基づき欠勤することができる。)
- ・父親の育児休暇は、週のうちのどの日にでも開始することもできる。

これらの提案には、さらに変更が加えられることが予測されるので、雇用者は今すぐに対策を講じる必要はない。しかしながら、いずれ雇用者は、2003年4月より従業員が享受する父親の育児休暇、出産休暇および養子休暇の新しい権利に関して、以下のような準備を行う必要がある。

- ・改訂された父親の育児休暇手当、出産手当および養子手当に対応するために、給料支払いシステムの見直しが必要となる場合もある。
- ・新しい権利と通知手続きを反映するよう、就業規則を改正しなくてはならない。
- ・欠勤者の仕事をカバーするための配置転換に必要な追加人員について準備する。

10. 2001年雇用法案：紛争、懲戒手続および訴訟費用

2001年雇用法案はまた、以下の事項を含む。

- ・職場における紛争解決および調停を通しての紛争解決に焦点をあてる。
- ・労働審判所において勝算の見込みのない案件を提訴あるいは弁護する場合、費用負担を大幅に増額させる。

ここでもまた、現時点では、これらの変更を導入する具体的な日程は提案されておらず、これらの提案にさらに変更が加えられることが予測される。

労働審判所に持ち込まれる申し立ての件数を減らすために、政府の改革は、雇用者およ

び従業員の双方が職場で問題を解決する目的で、非常に早い段階で双方の相違点に焦点をあてるよう強制することを意図している。新しい規定は、以下の主要な変更を含む。

- ・3段階の懲戒および苦情申し立て手続きが、すべての雇用契約に自動的に含まれる。雇用者は、それが追加的であり、法定の手続きと矛盾しない場合、独自の手続きを規定することもできる。
- ・同法案はまた、特定の状況において、簡略な懲戒/苦情申し立て手続きを許可する法律を導入する権限を含む。そのような手続きは、3段階の手続きを適用することが不適当な重大な不正行為の場合に許可されるであろう。
- ・懲戒/苦情申し立て手続きの要件が、労働者を含むよう拡大される可能性。
- ・労働審判所は、そうしないことが正当かつ公正である理由が存在する場合を除き、当該問題に関して基本的な3段階の法定の懲戒/苦情申し立て手続きが遵守されなかった場合、(ほとんどの場合において)賠償金額を10%から50%の間で増減する権限を持つ。
- ・労働審判所は、従業員が1996年雇用法(the Employment Rights Act 1996)第1項に定められた書面による雇用条件を受け取らなかった場合、従業員に対して、2週間分の賃金額と当該裁定額の25%の間の金額を追加的賠償として与える権限を持つ。これは、当該申し立てが、一般に第1項宣言(Section 1 Statement)と呼ばれるものが存在しなかったことに関して行われたかどうかには左右されない。
- ・すべての雇用者は、第1項宣言に社内の懲戒、苦情申し立ておよび解雇手続きの詳細を含めることを要求される。これは、現在その義務を負わない、20人以下の従業員を雇用する雇用者にも適用される。
- ・雇用者が、適切な懲戒/苦情申し立て/解

雇手続きを遵守しなかった場合、従業員は不当に解雇されたと自動的に見なされる。

- ・しかしながら、たとえ手続きが遵守されたとしても従業員は解雇されたということを雇用者が証明できる場合、解雇は、重要でない手続き上の規則違反があるからと言って必ずしも自動的に不当であるとは判断されない。これは、取るに足らない手続き上の違反が解雇を不当にし、雇用者に対して賠償金の支払いが命じられることがある現在の状況と著しく異なる点である。
- ・規定された懲戒 / 苦情申し立て手続きが遵守されなかったために不当に解雇された従業員には、最低 4 週間分の賃金が賠償金として支払われる。

懲戒および苦情申し立て手続きの契約上の性質により、数多くの影響が発生する。つまり、手続きを遵守しないことは、解雇を自動的に不当にするだけでなく、勤務期間に関わらず契約違反の訴えの根拠となるということである。現在、ロンドンのシティにおける多くの雇用者は、雇用契約を終了する際には迅速さが一番重要であるという見解をとる。そのために、雇用者は通常、従業員に（雇用契約の条項に従い）通知期間分の賃金を支払い、従業員を即時に解雇する。このことは不当解雇の問題を引き起こすかもしれないが、雇用者は契約上合法的に行動したので、雇用契約中の競合禁止条項を執行することができる。新しい提案においては、雇用契約に組み込まれた手続きを遵守しないということは、雇用者がその契約終了後の競合禁止条項による保護を失うことになるかもしれない。この問題の影響を最小限におさえる解決法の 1 つは、別個の守秘義務および競合禁止契約を締結することであろう。

雇用法案はまた、訴訟費用の問題にも焦点をあて、以下の提案を行う。

- ・訴訟費用：申し立てが、いやがらせ的、訴訟手続きの悪用、誤認あるいは現実的な勝

算のない場合にのみ訴訟費用の支払いが命じられる現在の規定とは異なり、労働審判所は、訴訟費用の支払いがなぜ命じられないのかについて理由を示さなければならず、訴訟費用支払い命令の推定の根拠が変更される。労働審判所は、訴訟費用の支払いを、訴訟のどの段階でも命じることができる。

- ・訴訟費用の支払い命令において、訴えあるいは抗弁が勝算の見込みがない、あるいは当事者の行動が合理的でなかった場合、一方の当事者がその案件に費やした時間（たとえば、無駄になった経営陣の時間あるいは賃金の損失）に対して損害賠償が支払われるよう命令されることがある。

これらの提案のすべては変更される可能性があり、明確な法案が存在しない現在、ただちに行動を起こす必要はない。しかしながら、雇用者は、いずれ以下の措置を採用する必要がある。

- ・（最低限）規定された 3 段階の手続きの要件を満足させるよう、また、必要があれば変更を行うよう、現存の懲戒および苦情申し立て手続きを見直す。
- ・すべての従業員が、懲戒、苦情申し立ておよび解雇手続きに言及する雇用条件に関する宣言を受け取っていることを確認する。受け取っていない場合は、そのような宣言を従業員に提供する。
- ・手続き上の変更を反映するよう就業規則を見直し、社内手続きの変更について従業員に通知する。

11. 性的嗜好、宗教および年令を理由とする差別

政府は、性的嗜好、宗教および年令を理由とする直接的および間接的差別を禁止する新法導入の提案について検討する協議書を発行した。1995年障害者差別禁止法（the Disability Discrimination Act 1995）および

.....

1976年人種関係法 (the Race Relations Act 1976) に対する追加的な改正も提案されている。

この新法導入のタイム・テーブルは、以下のように提案されている。

- ・人種、性的嗜好および宗教を理由とする差別：新法は、2003年後半に施行される。
- ・障害者差別：1995年障害者差別禁止法の下に現在存在する、小規模雇用者の適用除外は廃止される。同時に、障害の定義は、HIV保持者および重大な処置を必要とする診断されたガン患者を含むよう拡大される。
- ・年令差別：新法は2006年12月までに施行される。

これらの新しい理由を根拠として行われる、直接的および間接的差別およびハラスメ

ントは違法となる。間接的差別の訴えに関しては、限られた抗弁が認められる可能性がある。

このことは、年金保持者の死に際して性別の異なるパートナーにのみ給付金を支払うよう制限するという慣習が違法となるかもしれないということの意味する。さらに、勤続年数の長い従業員に支払われる功労金や年令あるいは勤務期間に応じて支払われる任意の人員整理手当など、通常行なわれているその他の雇用慣習も影響を受け、強制的な退職年令を設定することも、もはや認められなくなる可能性もある。

（ クリフォード・チャンス法律事務所
ロンドン・オフィス 雇用法グループ
マイク・クロッサン ）