

英国雇用法の最新動向

ロンドン・センター

本レポートは、2005年2月9日にジェトロ・ロンドンが主催した法務・労務セミナーにおいて、クリフォード・チャンス法律事務所が、英国雇用法の最新動向について講演した要旨を取りまとめたものである。

2005年4月から「情報提供と従業員との協議に関する規則」が施行され、150人以上の従業員を雇用する事業所に新たな義務が生じたことなどもあり、英国に所在する日系企業としても留意すべき点が含まれている。

1. 従業員への情報提供と従業員との協議に関する規則

現在のところ、労働組合協約が存在しない限り、雇用者は、事業譲渡および集団人員整理に関連する義務を除いて、定期的に従業員に情報を提供したり、従業員と協議する義務はない。しかし、2005年4月6日に、2004年従業員への情報提供と従業員との協議に関する規則(the Information and Consultation of Employees Regulations 2004)が施行されると、150人以上の従業員を雇用する事業所は、従業員に情報を提供し、従業員と協議する義務を負うことになる。2008年4月には、同規則は、50人以上の従業員を雇用する事業所に適用されることになる。事業所(an undertaking)とは、「営利目的で活動しているかどうかに関わらず経済活動を行う」("carrying out an economic activity whether or not operating for gain")組織を意味する。これには、会社、パートナーシップおよび組合が含まれる。グループ組織の中で、個別に設立された法人は、それぞれ事業所と考えられる。

事業所の従業員の10%により承認された書面による要求により、制定法上の手続が開始された場合、事業所は、約6カ月以内に情報提供と協議に関する合意に達するよう、交渉を開始しなくてはならない。合意が達成されない場合には、同規則に規定された標準契約が適用される。交渉による合意は、事業所におけるすべての従業員を包括しなくてはならないが、雇用者と従業員は、情報提供と協議の取り決めに関して、対象事項、手段、頻度および時期について合意することができる。

同規則に規定された標準契約は、より規範的なものであり、事業所の活動に関する最近および予想される発展についての情報提供義務、および組織あるいは雇用契約関係に重大な変更をもたらす可能性のあるすべての決定について合意に達する目的で協議を行う義務など、数多くの義務を課すものである。

同規則が施行された後は、雇用者は、従業員が制定法上の手続を開始しない限り、何もする必要がない。しかし、同規則の下における潜在的な従業員からの要求に対してどのように回答するかについて検討しておくことが望ましい。

2．病欠、職場でのストレスおよび障害者差別について

病欠は、雇用者にとって多大な損失となる。2003年の英国人事協会(Chartered Institute of Personnel and Development ("CIPD"))の調査によれば、病欠による英国ビジネスへの損失は、従業員1名につき年間約567ポンドにのぼる。一見したところ関連性のない病気による散発的あるいは永続的な病欠(金曜日や月曜日であることも珍しくない)は、通常、雇用者の報告制度により見つかかり、当該従業員との話し合いが行われるきっかけとなる。病気に関連性(たとえば、妊娠に関するもの、あるいは根底をなす病状に関するもの)がある場合を除き、通常、当該従業員の行動を見直すよう懲戒的な警告手続を開始することができ、最終的に解雇が公正である場合もある。精勤は重要であるので、通常、雇用者は解雇を正当化することができる。このような種類の欠勤について、雇用者がどの程度大目に見るべきであるかどうかは、ある程度は仕事の性質に関連する。疾病手当を受取る生産的ではない従業員は雇用者にとって経済的な負担であるという議論も存在するが、この場合は雇用者の規模と資源を考慮する必要があるであろう。解雇を実行する以前に、雇用者は、当該従業員の主治医、雇用者の医師あるいは職業保健専門家からの医学的報告書を通して、継続的な欠勤の理由となる、隠れた健康上の理由が存在しないことを明らかにする必要がある。

制限的な契約上の疾病手当で欠勤を取り締まることは、非常に効果的であることがある。寛大な疾病手当に関する条件を終了させる「裁量権」("discretion")を留保することは、実際には役に立たない。なぜなら、疾病手当を留保する裁量権は行使されないことが多く、疾病手当は一般慣行により無条件になる、あるいは、一定の状況においては、そのような裁量権の行使が暗黙の信認義務に違反することになる(たとえば、雇用者が医学上の助言を得なかった場合)からである。裁量権を維持するためには、暗黙の信認義務と矛盾しないような方法で、それを行使する必要がある。

第二の種類の欠勤は、(自身により、あるいは医師により)認定された欠勤である。これは、より長い期間であるが、診断が下され一般的に治療後の経過が明らかな身体的疾患に関するものである。このような疾病は、通常、既知のものであり、回復の見込みは明らかであるので、(当該従業員が回復する見込みのない、進行性の症状を伴う不幸な場合を除き)一定の確信を持ち、解雇を行うことなく満足に取り扱うことができる。

しかしながら、いくつかの点を検討する必要がある。小規模の雇用者にとって、疾病を理由とする欠勤は、たとえ理由が明らかであり一定の期間に限られているとしても、事業運営上重大な問題を呈し、(雇用者が寛大な疾病手当に関する条件を提供する場合には)多大な出費となることがある。このどちらの理由も、それだけでは、雇用契約の終了を正当化することはない。雇用者が、その他の点では、疾病手当を支払わなくてはならない場合に、費用を節約するために雇用契約を終了させることは、明らかに信認義務違反(および不当解雇)となるであろう。欠勤期間が合理的に予測される場合には、例外的な状況(つまり、当該従業員なしで事業を継続することが不可能である、あるいは職場内で代替要員を見つけたり、永久的ではなく外部から代替要員を採用することが不可能である場合)においてのみ解雇が正当化されるであろう。仮病や詐欺の場合でも、雇用者は手続を省略するという衝動を抑えるべきである。これらは不品行であり、不品行に関する問題として調査する必要がある。雇用者が医師による診断書の裏に存在する理由を究明しようとする場合、説得力のある証拠が要求される。状況に応じて合理的な調査を行う必要がある。

(1) 寛大な疾病手当に関する条項および終身健康保険の影響について

従業員の疾病が一定の条件を満足させる場合、通常6カ月以上の欠勤により適用となる終身健康保険の影響についても、雇用者は検討する必要がある。雇用者がその時点で当該従業員を解雇し、その結果、従業員が同保険における権利を喪失する場合、従業員は契約違反の申し立てを行う権利を有するかもしれない。その金額は、見積もられた将来の保険金に対する損失である(Aspden 対 Webbs Poultry 事件)。Aspden 事件において、Sedley 判事は、Aspden 氏の雇用契約は、彼が職務を遂行することができない間、即時解雇を正当化する理由が存在する場合を除き、解雇により保険による恩恵を失うことになる場合には終了されないということは暗示された契約条項であると述べた。Briscoe 対 Lubrizol Limited 事件および Aspden 事件により、雇用者は、従業員が即時解雇を正当化する行為を犯した場合や、人員整理の状況、あるいはその他の「正当な理由」("good cause")が存在する場合には、終身健康保険の恩恵を受ける従業員を解雇することができることは明らかである。

保険会社が支払いを拒否し、保険会社との間に紛争が生じた場合の雇用者の義務は何であろうか。Patti Marlow 対 East Thames Housing Group Limited 事件において、高等法院は、「雇用者は、信認あるいは誠実の一般義務の一部として、保険金が支払われ、従業員がその支払いから恩恵を受けることを確保するためにすべての合理的な措置を講じる義務がある」と述べた。

(2) 「ストレス」

最も取り扱いの難しい種類の欠勤は、診断と治療後の経過の予想が不明確なもの（しばしば精神的な疾患）である。そのような欠勤の場合、医師は診断書に「ストレス」("stress") 「不安」("anxiety") 「仕事に関連するストレス」("work related stress") 「うつ病」("depression")を理由として記す傾向がある。実際の診断と治療後の経過の予想は、医師の助言に従い注意深く調査する必要がある。雇用者はまた、当該従業員がその疾病により、1995年障害者差別禁止法(the Disability Discrimination Act 1985)の目的において、潜在的に障害者とみなされる可能性があるかどうかについて検討しなくてはならない。もし、障害者とみなされる可能性がある場合には、当該従業員が職場に復帰することができるよう合理的な調整を行うことについて検討する必要がある。また、その疾病が雇用者の行為や不作為による場合には、雇用者は人身傷害の訴えを提起される可能性もある。

(3) 障害者差別

障害は、身体的な損傷である場合もあれば、精神的な損傷である場合もある。2004年10月1日以前には、1995年障害者差別禁止法の目的にもなった、2種類の潜在的な障害者差別が存在した。概略的に言うと、(i)障害に関連する理由による不利な取り扱い、(ii)障害者が職場における物理的特徴/取り決めの結果、多大な不利益を被る場合に、合理的な調整を行わなかった、というものであった。

「精神的な損傷」("mental impairment")は、臨床的に広く認められた精神疾患である場合にのみ、そのような精神疾患に由来する、あるいはそのような精神疾患を構成する損傷を含む。詳細については、世界保健機関による国際疾病分類(the World Health Organisation's International Classification of Diseases)(WHOICD)などを参照されたい。差別の定義は、2004年10月1日より、以下のように修正された。

第3A条 「差別の定義」("meaning of discrimination")

(1) この章の目的においては、以下の場合に、障害者を差別すると考えられる。

- (a) 障害者の有する障害に関連する理由で、その理由が適用されない他者に対する取り扱いよりも、障害者を不利に取り扱い、かつ
 - (b) そのような取り扱いを正当化することができない場合。
- (2) この章の目的においては、障害者について、合理的な調整を行う義務を遵守しない場合にも、障害者を差別すると考えられる。
- (3) 第(1)(b)項の目的上、その取り扱いの理由が特定の事例の状況において重要かつ実質的なものである場合にのみ、その扱いは正当化される。
- (4) しかしながら、障害者の取り扱いが、第(5)項における直接的差別に該当する場合には、第(3)項に基づいて正当化することはできない。
- (5) 障害者の障害を理由に、能力を含む関連する状況が当該障害者と同様あるいは実質的に相違がないが、その障害を有さない者と比較して、当該障害者を不利に取り扱う場合、直接的差別を行うと考えられる。
- (6) 第(1)項が適用される事例で、障害者に関連して合理的な調整を行う義務が存在するにも関わらず、そのような義務に違反する場合、そのような扱いは、そのような義務を遵守した上でも取り扱いが正当化されたであろう場合を除き、第(3)項の下では正当化されない。

2004年10月1日以降、障害者差別禁止法は、ハラスメントの定義も含む。障害者の障害に関連する理由で、障害者の尊厳を犯す目的あるいはそのような効果を有する迷惑な行動、あるいは障害者にとって、脅威的、敵対的、屈辱的あるいは侮辱的な環境を作る目的あるいはそのような効果を有する迷惑な行動を行う場合にはハラスメントと考えられる。修正の詳細については、障害者の権利保護委員会(the Disability Rights Commission)により準備された次葉の倫理綱領案を参照されたい。

現在では、健常者と比較して障害者を多大な不便にさらすような雇用者により適用される、あるいは雇用者を代理して適用される設備、規準、慣行、あるいは雇用者により占有される建物の物理的特徴が存在する場合、調整を行う雇用者の義務について取り扱う新しい第(4)A条が存在する。そのような場合には、雇用者は、その設備、規準、慣行、あるいは特徴がそのような効果をもたらすことを回避するよう、その事例におけるすべての状況に鑑みて合理的な措置を講じなくてはならない。

直接的差別は、部分的には、雇用者がその障害を理由として、どのように障害者を取り扱うかによる。しかしながら、その障害者の取り扱いと、雇用者が適切に比較される他の従業員をどのように取り扱うかの比較にもよる。障害者が、比較される従業員と比べて不

利に取り扱われる場合、その取り扱いは直接的差別に該当する。

	2004年9月30日以前の状況	2004年10月1日以降の状況
範囲	<ul style="list-style-type: none"> 障害者差別禁止法は、15人以上の従業員を雇用する雇用者に適用された。 一定の職業（たとえば、警察官や消防士）には適用されなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者差別禁止法は、軍隊を除くすべての雇用者に適用される。 警察やパートナーシップなど新しい職業にも適用される。 有給、無給に関わらず、実際の業務実習にも適用される。 差別的な広告に関する新しい条項が存在する。 就労サービスにも適用される。
差別の種類	<ul style="list-style-type: none"> 3種類の差別： <ul style="list-style-type: none"> - 不利な取り扱い - 合理的な調整を行わない - 迫害 	<ul style="list-style-type: none"> 4種類の差別： <ul style="list-style-type: none"> - 直接的差別 - 合理的な調整を行わない - 「障害に関連する差別」 ("Disability-related discrimination") - 迫害
正当化	<ul style="list-style-type: none"> 正当化が関連する状況： <ul style="list-style-type: none"> - 不利な取り扱い - 合理的な調整を行わない 	<ul style="list-style-type: none"> 正当化が関連しない状況： <ul style="list-style-type: none"> - 直接的差別 - 合理的な調整を行わない 正当化が関連する状況： <ul style="list-style-type: none"> - 「障害に関連する差別」
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> 包括されていたが、ハラスメントに関する別個の条項は、存在しなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントに関する新しい条項が存在する。
申し立て	<ul style="list-style-type: none"> 企業年金制度の受託者およびマネージャーに対する申し立て、および就労サービスに関する申し立てを除くこの倫理綱領により包括されたほとんどの申し立ては、労働審判所に対して行われた。 	<ul style="list-style-type: none"> この倫理綱領により包括されるすべての申し立ては、労働審判所に対して行われる。

障害者の取り扱い、その者に障害があるという事実に基づく場合には、障害「を理由とする」("on the ground of")として考えられる。一般的には、その障害がなければ受けな

ったであろう取り扱いを受ける場合に、そのような扱いは障害を理由とするものであることを意味する。

障害に関連する差別の基礎を提供する扱いは、必ずしも直接的差別の申し立てと同じではない。障害に関連する差別は、部分的には、雇用者が、障害者を障害「に関連する理由で」("for a reason which relates to")どのように取り扱うかによる。これは、直接的差別に要求される取り扱い(つまり、その者の障害「を理由とし」なくてはならない)とは異なる。

たとえば、障害者が、障害に関連する理由で6カ月の病欠を取ったために解雇されたとする。すべての従業員に平等に適用される雇用者の規定では、6カ月以上の病欠を取った従業員はすべて解雇するというものである。この障害のある従業員に対して雇用者が採用した措置の理由は、その者が6カ月の病欠を取ったということである。この理由は、同従業員の障害に関連するものではあるが、採用された措置は障害を理由とするものではない。障害に関連する差別が行われたかどうかを判断する場合、(直接的差別の場合のように、問題となっている障害を有さない者で関連する状況を同様の者と比較するのではなく)雇用者の障害者に対する取り扱いと、障害に関連する要素が適用されない者に対する取り扱いとを比較しなくてはならない。比較される者は、健常者であるかもしれないし、障害者であるかもしれない。重要な点は、不利な取り扱いを受けるような障害に関連する理由が適用されない者でなくてはならない。

不利な扱いは、その理由が特定の事例の状況において重要かつ実質的なものである場合には、正当化される。理由は、問題になっている個々の状況に関連するもので、取るに足りない些細なものであってはならない。障害者差別禁止法第5(5)条は、雇用者が合理的な調整を行う義務を有するにも関わらずその義務を怠る場合には、(合理的な調整を行った後でさえもそのような扱いが正当化される場合を除き)不利な扱いは正当化されない、と述べている。2004年10月1日以降、合理的な調整を行う義務を怠ることに對して、いかなる正当化理由も存在しない。

(4) 仕事に関連するストレスは、障害と考えられるか？

仕事に関連するストレスは、ある一定の条件を満足させる場合、障害に関連する差別や合理的な調整を行わなかったことに対する申し立てにつながる。障害者差別禁止法に定義される「障害」("disability")を証明するためには、従業員は、身体的あるいは精神的障害を有していなくてはならない。そのような障害は、当該従業員の通常の日常的活動を行う能力に実質的かつ不利な影響を与えるようなものでなくてはならず、かつそのような悪影

響は長期間にわたる（つまり、1年間継続する、あるいは継続すると予測される）ものでなくてはならない（障害者差別禁止法表1第2段落）。

従業員は、主治医がストレスと診断した診断書により病欠を承認されたかもしれないが、ストレスは病気ではない。ストレスは、個人に対して課せられた過剰な要求および/あるいはプレッシャーに対する拒否反応であり、それ自体は病気ではない。不安、過度の緊張、うつ病および心的外傷後ストレス障害は、すべて病気であり、障害者差別禁止法における障害の定義を満足させるかもしれない。従業員が、ストレスに関連する症状が同法における障害であるということを証明できる場合でも、その症状が長期にわたるものであることを証明することは困難であろう。

離婚や家族の死などの特定の出来事により引き起こされたうつ状態は、ほとんどの場合、障害者差別禁止法が適用される長期にわたる病気ではない。雇用者は、従業員の症状に関する回復の見込みについての医学的所見を求めるべきである。従業員が障害と認められる可能性のある、ストレスに関連する病気を罹っている場合には、労働時間の変更、業務の見直し、特別の監督やトレーニングおよび内密のカウンセリングなどの合理的な調整を検討することが望ましい。

このことは、雇用者が従業員に規律を守らせようとした矢先に、その従業員が（ストレスによる）うつ病を罹っているという診断書を提出し、働くことができない場合、取り扱いを困難にする。また、従業員の医師は、しばしば、懲戒手続の継続は当該従業員の症状を悪化させると助言する。そのような状況において検討すべき合理的な調整は、懲戒手続における審問を中立的な場所に移すことを含むであろう。また、懲戒手続によるストレスを軽減するために、審問において当該従業員が支援を受け、代理人を有するよう確保することを検討し、当該従業員が「健康的な気分」("good frame of mind")で審問に出席できるよういくつもの候補日を提供することが望ましい。また、審問を完全に口頭で行うのではなく、書面による供述を利用することも助けになるかもしれない。

(5) 障害に関連する欠勤 - 考慮すべき事項

障害に起因する病欠を取る障害者に対する契約上のまたは、裁量権に基づく疾病手当に関する条項を修正するよう検討することが賢明であるかもしれない。契約上の条項あるいは慣習よりも多額の疾病手当を支払わないことは、障害に関連する差別あるいは合理的な調整を行わなかったと解釈されるだろうか。現在、正当化に関する水準が比較的低いことが懸念される。合理的な調整に関する水準は客観的な評価を支持する一方で、雇用者の評価に労働審判所が介入することは困難である。

障害者差別禁止法が、「勤務状況がおもわしくない」(“not in active employment”)従業員を排除する可能性のある株式オプション制度やボーナス制度に与える影響を検討することも必要である。

人員整理対象者に関する選抜基準も障害者差別の問題を引き起こしかねない。病欠を判断基準に使用する場合には、この基準の重要性を加減するか、あるいは障害に関連する欠勤を完全に除外することが必要であろう。

診断書および医学上の証拠は、特に従業員が現在の役割あるいは潜在的な欠員に関して何をすることができ、何をすることができないのかを判断する上で、非常に重要なものとなるであろう。

病欠に関連する能力を理由として障害のある従業員を解雇する以前に、雇用者は、合理的な調整を行う義務を遂行すべく、協議手続、医学上の調査、潜在的な代替業務についての検討を確実に実行しなくてはならない。

障害者差別に対する賠償金額には上限がなく、精神的損害および金銭的損失を含む。また、会社の評判や悪評の可能性についても考慮しなくてはならないことは明らかである。

(6) 仕事に関連するストレスとは？

衛生安全委員会事務局(the Health and Safety Executive)は、仕事に関連するストレスを「過度のプレッシャーあるいは他の種類の要求が課された場合の拒否反応」と定義する。さらに同事務局は、「仕事に関連するストレスは病気ではないが、それが長期にわたる、あるいは強度なものである場合には、健康障害に関連する問題を引き起こす可能性が増大する」としている。仕事に関連するストレスに起因する、あるいはそれにより悪化される身体的影響は、心臓病や腰痛などを含む。さらに、重要なことには、同事務局は、不安やうつ病など臨床的に認識された疾病を引き起こす精神的な影響について認めている。

Sutherland 対 Hatton 事件において、裁判所は、雇用者は従業員の安全に関して合理的な注意を払い、安全な職場環境および安全な作業制度を確実に提供する義務を有することを繰り返し述べた。雇用者の責任に関するこれらの通常原則は、従業員が遂行することを要求される仕事を行うことによるストレスから生じる精神的(あるいは身体的)疾病あるいは傷害に適用される。

問題は、苦情が申し立てられた精神的な被害は、この特定の従業員について合理的に予見可能であったかどうかということである。つまり、この精神的な被害が通常の回復力を有するある従業員について予見可能であったかどうかということではない。適用すべき基準は、「職場におけるプレッシャーに対する有害な反応が、当該従業員について合理的に予

見可能であるかどうか」というものである。Bonser 対 RJB Mining (UK) Ltd 事件において、裁判所は、Sutherland 事件において確立された高い水準は、ある時に涙ぐんだ従業員（同従業員は既存の精神病について認識していなかった）により満たされなかったと判断した。従業員は、（仕事に関連するストレスとは別個の）病気に罹患していなくてはならず、この病気は、（たとえば家庭問題などのような他の要因に関係のない）職場におけるストレスに起因するものでなくてはならない。

予見可能性は、個々の従業員について雇用者が何を知っているか（あるいは合理的に知っているべきか）による。通常、雇用者は、従業員の特定の問題あるいは傷つきやすさについて知っている場合を除き、従業員が通常の仕事のプレッシャーに耐えられると仮定することができる。また、従業員が述べることについて言葉通りに受け取ることができる。しかしながら、控訴院は、Young 対 Post Office 事件において、従業員がすでに仕事に関連するストレスに起因する精神的疾患を被っていた場合には、同従業員が病欠から復職した際に適切な措置が採用されなければ、そのような疾患が再発する可能性があることは明らかに予見可能であると判断した。

個々の従業員の状況について評価する際に、雇用者が考慮すべき要因は以下のようなものである。

従業員の行う仕事の性質と範囲

- ・ 特定の仕事に関して、労働量が通常よりもはるかに多いか。
- ・ この特定の従業員にとって、特にこの仕事が知的および精神的に大変な労力を要するものであるか。
- ・ この特定の従業員に対して要求されることは、同様のあるいは類似の仕事を行う他者に対して要求されることと比較して不合理なものであるか。
- ・ この特定の仕事に従事している他の者が有害なレベルに達するストレスを受けているという兆候があるか。
- ・ 同じ仕事あるいは同じ部署において異常に病気の率あるいは欠勤率が高いか。

従業員の差し迫った健康被害の兆候

- ・ 当該従業員に特別の問題あるいは傷つきやすさが存在するか。
- ・ 当該従業員は、職場のストレスに起因する病気に罹ったことがあるか。
- ・ 最近、頻繁な、あるいは長期にわたる、当該従業員に似つかわしくない欠勤があったか。
- ・ これらの欠勤は、職場のストレスに起因するものであると考えられる理由があるか。たとえば、当該従業員あるいは他の従業員からの苦情や警告など。

雇用者が、従業員の精神的健康状態が危険にさらされていると考える場合、そのような被害が発生する危険性の度合い、発生するかもしれない被害の重大性、それを回避するための費用と実行可能性および危険を放置することに関する正当化理由を考慮に入れた上で、その状況において合理的な行動を取ることができるかどうかを判断しなくてはならない。雇用者の事業規模や範囲、その資源および直面する需要は、何が合理的であるかを判断する際に関連性がある。たとえば、業務を再分配する場合には、他の従業員の利益や他の従業員を公平に取り扱う必要性を考慮する必要がある。雇用者が採用を検討すべき措置としては、当該従業員に長期休暇を与える、しばらくの間特別の援助を提供する、治療あるいはカウンセリングを手配する、自信を与えるよう支援制度や指導教育制度を提供する、などである。特定の状況においてどのような措置が適切であるかを判断するために、当該従業員（および医師）と協議することが必要であることは明らかである。

要約すれば、従業員が人身傷害の申し立てにおいて勝訴するためには、まず、何らかの身体的／精神的疾患を被っていることを証明しなくてはならない。次に、そのような疾患を回避するために雇用者が取ることのできた、そして取るべきであった措置について指摘しなくてはならない。最後に、その義務違反（つまり、合理的措置を取る義務を怠ったこと）が、被った疾患の原因である、あるいはその疾患に著しく寄与したことを証明しなくてはならない。仕事に関連するストレスが疾患を引き起こしたと証明するだけでは十分ではない。

雇用者の過失により引き起こされた人身傷害に関して、雇用者が責任を負うと判断される場合には、そのような責任は従業員責任強制保険の適用範囲である可能性が高いので、雇用者は保険会社に確認を取るべきである。（1969年雇用者責任（強制保険）法(The Employer's Liability (Compulsory Insurance) Act 1969)は、英国において事業を行うすべての雇用者が、従業員が、雇用に起因する、あるいは業務上被った、身体的傷害あるいは疾病に関する責任に対して保険による補償を維持することを要求する。）

(7) 衛生安全 - リスク評価および管理基準

雇用者は、従業員の健康、安全および福祉を守る一般的な義務を有する。衛生安全委員会事務局は、地方自治体と共に、衛生安全に関する法律（1974年労働衛生安全法(Health & Safety at Work Act 1974)）の執行に責任を負い、同事務局は、ストレスおよびその職場における影響を最小限に抑える必要性について焦点を当てようになってきている（同事務局によるガイダンス“Tackling work-related stress: A manager's guide to improving and maintaining employee health and well being (2001)”を参照のこと）。1999年労働

衛生安全管理規則(the Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)(SI 1999 3242)および1998年労働時間規則(the Working Time Regulations 1998)(SI 1998 1833)は、ストレスおよびストレスに関連する疾患につながる職場の側面を取り扱うことを試みる。労働衛生安全管理規則は、雇用者が衛生安全義務を遵守するために、職場における危険および採用すべき措置について明らかにする目的で、雇用者が正式な職場のリスク評価を行うことを要求する。この義務は、雇用者が、たとえば過度の仕事量、厳しい時間的プレッシャーあるいは同僚の行動など、職場環境により引き起こされる過度のストレス・レベルが存在するかどうかについて評価することを要求する。

3. 制定法上の懲戒および解雇手続の実際的なポイント

新しい制定法上の懲戒および解雇手続については、ここでは詳しく述べないが、雇用者により見過ごされてきた、いくつかの実際的なポイントについて簡単に述べる。

- ・ 解雇手続は、人員整理に適用されるが、集団的人員整理(1つの事業所における20人以上の人員整理)には適用されない。
- ・ 解雇手続は、期限付雇用契約を更新しない場合にも適用される。
- ・ 解雇手続には修正された2段階の手続が存在するが、この手続は、(非常に限られた)即時解雇が公正であるような重大な非行による解雇の場合にのみ適用されるであろう。この2段階の手続を採用することは、雇用者にとって非常に危険である。なぜなら、解雇が実際に正当化されるかどうかということは、労働審判所の審理においてのみ判断されることができからである。もし、雇用者の判断が誤っている場合には、この修正された2段階の手続の使用は許されなかったことになり、そのような解雇は、標準的な手続が採用されなかったので、自動的に不当解雇であると判断される可能性がある。
- ・ 貿易産業省(the Department of Trade and Industry)のホームページ(www.dti.gov.uk/er/resolvingdisputes.htm)には、新しい制度に関して、雇用者に役立つような書簡の例や手引きが記載されている。

4. その他の雇用法に関する最新動向および予測される新しい法律

(1) 新しい補償の上限

2005年2月1日以降の解雇については、不当解雇の賠償裁定額の上限は、55,000ポンド

ドから 56,800 ポンドに引き上げられる。同様に、2005 年 2 月 1 日より、不当解雇の基本裁定額を計算するための週給の上限は、270 ポンドから 280 ポンドに引き上げられる。2005 年 2 月 1 日以降の人員整理における法定人員整理手当についても、週給の上限は 280 ポンドとなり、人員整理手当の上限は 8,400 ポンドとなる。法定出産手当もまた、2005 年 4 月より、週 106 ポンドに引き上げられる。

(2) 情報保護

インフォメーション・コミッショナーにより、雇用慣行情報保護規範(the Employment Practices Data Protection Code)の最終章が発行された。これは、労働者の健康に関する情報の処理について勧告するものであり、この規範を遵守することにより、雇用者は情報保護法(the Data Protection Act)自体に違反していないことを確実にすることができる。

(3) 年齢差別禁止に関する動向

年齢差別禁止に関する法律が、標準退職年齢を 65 歳に定めることが発表された。特定の職種に関する適用除外を除き、従業員は 65 歳に達した際に、仕事を継続するよう正式に要求する権利を有するようになる。雇用者は、そのような要求について適切に検討する必要がある(詳細については、法律に規定される)。年齢差別禁止に関する法律は、2006 年 10 月に施行される予定である。協議のための法案が 2005 年第 2 四半期に発表されると予測される。法案が発表された時点で、雇用者および法律家がこの法律に関して事前に対策を整えることができるような詳細が明らかになるであろう。

通常の退職年齢とは、男女同等の年齢が定められていることを条件に、従業員が就労する事業所において定められている通常の年齢である。そのような規定が存在しない場合には 65 歳となる。もし、65 歳と異なる年齢(たとえば 60 歳)が男女両方に適用される退職年齢として雇用契約に規定されている場合、実際上、雇用者がこの退職年齢を習慣的に放棄しない限り、この年齢が現在の通常の退職年齢である。

退職年齢の下限が 65 歳に定められた時点で、退職年齢を 65 歳とするよう雇用契約を見直す必要がある。65 歳以前の退職年齢を定めることは、新法に違反することになるので適切ではない。65 歳以前に退職するよう従業員に圧力をかけるように見受けられる措置はすべて、年齢差別の疑いをもたらすことになり、2006 年 10 月以降は、損害賠償請求の対象となるであろう。

現在、すでに従業員の雇用契約における退職年齢が 65 歳である場合には、雇用者は、これが男女両方に適用されるかどうかを確認し、雇用契約においてこの条項が一貫して適

用されるよう確認する必要がある。従業員が 65 歳に達した時点で、従業員の権利について念を押し、仕事を継続する申し出を行う機会を提供することは、望ましい慣行であり、また、新法が施行された後は強制的な義務となるであろう。2005 年第 2 四半期に法案に関する協議書が提示される時点で、適用される正式な手続に関する詳細が入手できると予測される。

2005 年第 2 四半期に法案に関する協議書が提示されるまで、行動を起こさないことが賢明であろう。しかしながら、雇用者は、雇用契約上の退職年齢が男女平等に適用されることを確認し、可能な限り、その退職年齢に達した従業員に対して一貫した措置を採用することが重要である。新法が施行される直前に、雇用者は、標準退職年齢が 65 歳以前でないことを確認し、その年齢を超えて仕事を継続することを要求する従業員の権利について取り扱うよう、契約書類および就業規則を見直すことになるであろう。

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