

英国雇用法の最新動向

ロンドン・センター

本レポートは、2004年3月11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、雇用法について講演した要旨を取りまとめたものである。新しい雇用法では、企業内で発生した差別・ハラスメント・見せしめなどについては、雇用者の責任が追及される場合もあり、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る。

1. 性的指向を理由とする差別

性的指向を理由とする、4種類の差別（直接的差別、間接的差別、ハラスメントおよび見せしめ）が、2003年12月に新たに違法となった。性的指向とは、同性、異性あるいはその両方のどれに性的意識が向くかということである。

(1) 4種類の差別

① 直接的差別

性的指向を理由として、ある者を他者に比べて不利に扱う場合、その者は直接的差別を行ったことになる。その者の性的指向について誤った仮定に基づいて差別が行われた場合や、自分以外の者の性的指向により差別された場合にも、提訴することができることとなった。一般的に直接的差別は決して正当化されないが、特定の性的指向を前提条件とする業務遂行上の事由が存在する場合は、例外である。

② 間接的差別

間接的差別とは、実際には特定の性的指向をもった者たちを他の性的指向の者たちより不利に取り扱うことになる「中立的要件」(“neutral factor”)が適用される場合に生じる。間接的差別とは、外見上は、中立的な「条件、基準あるいは慣習」(“provision,

criterion or practice”)が、特定の性的指向の者たちを他者に比べて、特に不利な立場に陥れる場合に起こると定義される。ただし、この条件、基準あるいは慣習が「合法的な目的を達成するために適当な方法」(“proportionate means of achieving a legitimate aim”)である場合は、この限りではない。

③ ハラスメント

性的指向に基づくハラスメントに当たるとして提訴する者（申立人）は、その性的指向を理由に、誹謗・中傷など好ましくない行動の犠牲になったことを法的に証明する必要がある。申立人は、ハラスメントの目的や効果が、申立人の尊厳を傷つける、または申立人を脅迫的、敵対的、屈辱的、侮辱的あるいは品位を下げるような環境にさらすことであるということも法的に証明しなくてはならない。

また、申し立ての対象となる行為を行った者ばかりでなく、雇用者も、ハラスメントを防ぐための適切な措置をとらなかったことに対して責任を負う。労働審判所(the Employment Tribunal)は、ハラスメントを受けた者とハラスメントを行ったとされる者の見解を含む、すべての状況を考慮に入れ、「合理性」の基準を適用しなくてはならない。

④見せしめ(victimisation)

見せしめは、ある者が、差別があったとして苦情を申し立てたことにより、不当に取り扱われた場合に生じる。

(2) 雇用終了後の差別

過去の雇用関係の中から知り得た情報に基づいて、元雇用者が、性的指向に基づいて元従業員を差別することは違法である。訴訟の対象に最もなりやすい具体例としては、推薦状を提供しなかった場合が挙げられる。

(3) 立証責任の移行／質問票による手続き

申立人が明らかな証拠を提出し、その証拠に対して適切な釈明が存在せず、労働審判所が性的指向を理由とした差別が行われたと判断した場合、立証責任は雇用者側に

移行し、雇用者は問題となっている行動が差別ではなかったことを証明しなくてはならない。平等賃金に対する申し立ての際に使用されるものと同様の質問票による手続き(a questionnaire procedure)が適用される。

(4) 実務上の問題点

① 採用

- モニタリング：雇用者は、従業員の採用に当たり特定グループ向けの募集広告を出し、それらのグループを前提とするトレーニングを行うなど、そのようなグループを対象とする積極的な行動をとることについては許されている。ただし、雇用者は、機会均等をモニターする手続きに、性的指向の詳細も含める必要があるかもしれない。
- 応募書類：性的指向についての情報収集が業務遂行上、必要な場合は、採用が決まった者から秘密厳守で確認されるべきである。
- 求人広告：求人広告が差別的でないことを確保する必要がある。また、業務遂行上必要となる要件を明記するべきである。応募者はそれらの要件を考慮し、応募するかどうかの選択を行うことができる。
- 機会均等の原則：機会均等の原則は、性的指向にも配慮して適用する必要がある。

② 雇用期間中に生じる問題

- トレーニングと教育：管理職に対しては、潜在的に問題になりそうな状況を見抜くことができるように、何がハラスメントに該当するかについての定期的な研修と説明を提供するべきである。従業員に対しては、性的指向を理由とする直接のおよび間接的差別、ハラスメント、見せしめは、違法かつ絶対に容認されないものであり、そのような行動をとった者は個人的に責任を負うことになるという意識を従業員に徹底する必要がある。
- 職場の慣行：雇用者は、職場の慣行が違法な直接的あるいは間接的差別にあた

らないか検討する必要がある。例えば、同性愛者に関するジョークやひやかしなどである。また、オフィス・パーティーに異性のパートナーを同伴してもよい場合、同性のパートナーも同伴してよいことにする必要がある。

従業員は、扶養家族の予期しない、あるいは突然の問題に対処するために、無給休暇を取る権利を有するが、扶養家族には同性のパートナーも含まれるということを認識する必要がある。このことは、養子休暇や父親の育児休暇の場合にも同様に考慮する必要がある。

- **付加給付**：新しい法律の適用範囲は、個人負担医療保険や職業年金制度などの付加給付（“benefits”）にも及ぶ。ただし、付加給付が、「既婚の」パートナーあるいは配偶者と指定している場合には、結婚していない同性のパートナーを含める必要はない。
- **懲戒および苦情申し立て手続き**：性的指向を理由とする差別、ハラスメントおよび見せしめについても対象とするよう、懲戒および苦情申し立て手続きを修正する必要がある。
- **職業年金制度**：職業年金制度において、年金保持者の死亡により、パートナーに支払いが行われる場合に、性的指向が問題になることがある。もし、その職業年金制度の規則が、（支払いを受ける者が、年金保持者と婚姻関係にあったかどうかに関わらず）支払いを異性のパートナーに限定する場合、直接的差別にあたる可能性が高い。しかし、ほとんどの個人年金制度は、内縁関係を認めており、ポリシーの方向転換は、すでに累積された権利に対しては不可能であるかもしれないし、また将来のサービスについても不都合であろう。既婚の夫婦（例えば、生き残った配偶者のための年金）のみを対象とする支払いは、EU指令における例外が適用されるために、引き続き許可される。

同様の問題が、個人負担医療制度、旅行特典、スポーツ・ジムの会員資格などにおける「家族への適用」（“family cover”）に関しても生じるかもしれない。これらについても、修正が必要であるかどうか検討を要する。

- **雇用終了**：雇用者にとっては、高額な訴訟につながるような、従業員の性的指

向に関連する問題が職場で発生していないかを認識することが重要であろう。ある者の性的指向は、正当化されない決定が下され、差別が行われ、提訴されるまで、雇用者にとって明らかではないかもしれない。

2. 宗教を理由とする差別

宗教を理由とする4種類の差別（直接的差別、間接的差別、ハラスメントおよび見せしめ）についても、新たに違法となった。

(1) 4種類の差別

① 直接的差別

宗教や信条を理由として、ある者を他者に比べて不利に扱う場合、その者は直接的差別を犯したことになる。「宗教」あるいは「信条」は、すべての宗教、宗教的信条または同様の哲学上の信条と定義される。哲学的あるいは政治的信条は、それが宗教的信条と同種のもので判断されない限り、この定義には含まれない。

一般的に直接的差別は決して正当化されないが、業務遂行上の必要性が存在し、それが特定の事例において目的に比例した範囲の要件である場合は、例外である。

② 間接的差別

間接的差別とは、外見上は、中立的な「条件、基準あるいは慣習」(“provision, criterion or practice”)が、特定の宗教あるいは信条の者たちを他者に比べて、特に不利な立場に陥れる場合に起こると定義される。ただし、この条件、基準あるいは慣習が「合法的な目的を達成するために適当な方法」(“proportionate means of achieving a legitimate aim”)である場合は、この限りではない。

③ ハラスメント

宗教あるいは信条に基づくハラスメントに当たるとして提訴する者（申立人）は、その宗教や信条を理由に、誹謗・中傷など好ましくない行動の犠牲になったことを法的に証明する必要がある。申立人は、ハラスメントの目的や効果が、申立人の尊厳を傷つける、または申立人を脅迫的、敵対的、屈辱的、侮辱的あるいは品位を下げるような環境にさらすことであるということも法的に証明しなくてはならない。

また、申し立ての対象となる行為を行った者ばかりでなく、雇用者も、ハラスメントを防ぐための適切な措置をとらなかったことに対して責任を負う。労働審判所は、ハラスメントを受けた者とハラスメントを行ったとされる者の見解を含む、すべての状況を考慮に入れ、「合理性」(“reasonableness”)の基準を適用しなくてはならない。

④見せしめ(victimisation)

見せしめは、ある者が、差別があったとして苦情を申し立てたことにより、不当に取り扱われた場合に生じる。

(2) 雇用終了後の差別

過去の雇用関係の中から知り得た情報に基づいて、元雇用者が、宗教あるいは信条に基づいて元従業員を差別することは違法である。訴訟の対象に最もなりやすい具体例としては、推薦状を提供しなかった場合が挙げられる。

(3) 立証責任の移行／質問票による手続き

証拠に対して適切な積明が存在せず、労働審判所が宗教あるいは信条を理由とした差別が行われたと判断した場合、立証責任は雇用者側に移行し、雇用者は問題となっている行動が差別ではなかったことを証明しなくてはならない。平等賃金に対する申し立ての際に使用されるものと同様の質問票による手続き (a questionnaire procedure) が適用される。

(4) 実務上の問題点

① 採用

- モニタリング：雇用者は、従業員の採用に当たり特定グループ向けの募集広告を出し、それらのグループを前提とするトレーニングを行うなど、そのようなグループを対象とする積極的な行動をとることについては許されている。ただし、雇用者は、機会均等をモニターする手続きに、宗教的信条の詳細も含める必要があるかもしれない。

- **求人広告**：求人広告が、宗教的信条を理由として差別しないことを確保する必要がある。また、ある宗教的信条が、業務遂行上必要となる要件である場合には、そのことを明記するべきである。応募者はそれらの要件を考慮し、応募するかどうかの選択を行うことができる。
- **面接**：個人の信条に関する個人的な質問は、それが職種の義務に関連しない限り、行われるべきではない。
- **機会均等の原則**：機会均等の原則は、宗教および信条にも配慮して適用する必要がある。

③ 雇用期間中に生じる問題

- **服装規定**：容姿や服装に関する規則が、直接的あるいは間接的差別にならないよう注意する必要がある。なぜなら、特定の宗教に属する者が最も影響を受けやすいからである。例えば、宝石を身に着けることやボディー・マーキング（刺青など）は、一定の宗教の文化に特異であり、雇用者は、安全衛生上の懸念があるなど合理的な理由がない限り、これらを許可するべきである。
- **休暇と労働時間**：休暇と労働時間に関する規則および慣習を、文化的および宗教的な祝日の見地から検討する必要がある。宗教的な戒律の遵守を許容するために、労働時間に多少の柔軟性を持たせるべきかどうかを検討しなければならない。改正法は、雇用者が、通常の休憩時間や休暇以外に祈祷のために従業員を業務から解放することを要求してはいないが、實際上可能な限り、従業員がいつ休憩や休暇を取るかについて柔軟性を持って対応することが望ましい。例えば、従業員が宗教的な祭礼にあわせて年次休暇の取得を希望する場合、そのような要請を拒否することは、他の合理的な手段では満足させることのできない合法的なビジネス上の必要性により正当化されない限り、差別と判断される可能性がある。休暇を希望する従業員は、雇用者や同僚に対して配慮しなくてはならない。
- **礼拝室**：改正法は、雇用者が特別の礼拝室や食事の設備を提供するよう明示的

に要求するものではないが、適切な設備を提供することによりビジネスや他の従業員に悪影響を与えない場合、そのような設備を提供しないことは差別を行っていると思われるかもしれない。

- **トレーニングと教育**：管理職に対しては、潜在的に問題になりそうな状況を見抜くことができるように、何がハラスメントに該当するかについての定期的な研修と説明を提供するべきである。従業員に対しては、従うことが期待される最低限の行動基準を認識させるべきである。
- **懲戒および苦情申し立て手続き**：宗教および信条を理由とする差別について対象とするよう、懲戒および苦情申し立て手続きを修正する必要がある。
- **職場の慣行**：雇用者は、公式・非公式にかかわらず、その他の職場の慣行が違法な直接的あるいは間接的差別に該当しないか検討する必要がある。例えば、金曜日の夜に顧客を接待するという非公式の慣行は、宗教を理由とする違法な差別に当たる可能性がある。
- **雇用関係終了**：改正法は、雇用関係終了時に提訴するかもしれない新たに保護されたグループを生み出すものである。雇用者にとっては、高額な訴訟につながるような問題が職場で発生していたかどうかを認識することが重要であろう。

③ 雇用関係終了後の問題

従業員が解雇という懲戒処分に対して抗議し、雇用期間中に差別されたと苦情を申し立てる場合、雇用終了後の差別の訴訟を回避するために、そのような苦情を調査する必要がある。

雇用者はまた、推薦状を提供することが通常の慣行である場合に、推薦状を拒否する場合は慎重になるべきである。推薦状の拒否もまた、雇用終了後の差別の訴訟につながりかねない。

雇用終了時の面接が行われる場合には、その個人が職場でハラスメント、見せしめ、差別にあったと感じたかどうかを尋ねることが望ましい。従業員は、通常、苦情を申し立てにくいと感じるので、そうすることにより、表面にあらわれない差別を明らか

にし、阻止することができる。

3. 情報保護：個人情報へのアクセス権と個人情報

「Durant 対 Financial Services Authority 事件」に対する控訴院(the Court of Appeal)判決は、98年情報保護法 (the Data Protection Act 1998)における3つの重要な側面を取り扱うものとして注目される。この判決に関連してインフォメーション・コミッショナー(the Information Commissioner)は、有益なガイダンスを発行した。

(1) 個人情報とは

控訴院は、情報保護法第7(1)条における個人のアクセス権は、明確且つ永久的な形式で、個人情報を構成する情報提供を受ける権利であると判断した。具体的には、(必要であれば編集された)オリジナル書類の写しの取得も含まれるものと推定されるが、オリジナルや写しを取得する自動的な権利が認められるわけではない。個人のアクセス権は、データ管理者による情報処理が、違法にプライバシーを侵害するものでないかどうかを個人が確認できるようにするためのものであり、その情報が容易にアクセスできるものであるかどうかに関わらず、その個人の名前が記されている、あるいは、その個人が関与した案件の情報への自動的なアクセス権を意味するものではない。

控訴院は、「個人情報」(“personal data”)は、狭義に解釈されるべきであり、情報保護法の目的においては、ある個人の名前(あるいは、「その個人に特有の識別名」(“unique identifier”))を使ってコンピュータ上で検索されたすべての情報が、個人情報となるわけではないと判断した。データ管理者により保持されている書類に、ある個人の名前が記載されているというだけで、その情報がその者の個人情報であるというわけではない。各事例において、それが個人情報であるかどうかは、その者が関与した取引や案件とは別に、個人に対する関連性や近接性に基づいて決定されるものである。個人情報は、経歴的なものでなくてはならない。つまり、その者の個人生活、家庭生活あるいはビジネス上におけるプライバシーに影響を与えるような情報、かつ、その個人が焦点となるような情報である。

(2) 関連するファイリング・システムの意味

控訴院は、情報保護法の目的における「関連するファイリング・システム」(“relevant filing system”)が何を意味するかについて、以下のような非常に狭義の解釈をした。

- ・ ファイリング・システムを構成するファイルが、個人情報となり得る特定の情報がどのシステム、どのファイルに存在するかについて、検索開始時に明らかに示されるような方法で構成されている。
- ・ ファイリング・システムの構成あるいは索引機能の一部として、特定の基準あるいは情報要求者に関する情報が容易に検索できるか、どのファイルに存在するかについて直ちに表示する、十分に複雑かつ詳細なる機能が存在する。

控訴院は、情報は最低限の時間と費用で検索されるべきであり、紙によるファイリングの場合にはコンピュータによる検索と類似した明確な索引機能を有するべきだという見解を示した。検索機能を有せず、検索者がファイルを1ページずつめくることを要求する場合は、情報保護法の意図するところではないと判断した。例えば、ファイルの中に単に「D 氏」の項があること自体は、関連するファイリング・システムが存在することにはならない。ファイルは、個人情報を要求した者の特定の情報が、そのファイルあるいはサブ・ファイルの中で容易に見つけ出せるように構成されている、あるいは索引を有していなくてはならない。

上記の分析によれば、人事管理のファイルが（採用から雇用終了までの）年代順にファイルされた情報の集合体に過ぎず、例えば、欠勤、休暇、査定などの索引が存在しない場合、譬えこれらの情報が「個人情報」であるとしても、情報保護法第7条における個人アクセス権の目的のためには、「関連するファイリング・システム」と認識されないかもしれない。

(3) 第三者の情報の開示についての取り扱い

情報保護法第7(4)条は、データ管理者が、その情報から特定される他の個人に関する情報を開示することなしには、情報へのアクセスの要求に答えられない場合、そのような要求は、(a)第三者がその情報開示に同意した、あるいは(b)他の個人の同意なしに情報へのアクセスの要求に答えることがすべての状況に鑑みて合理的である場合を

除き、拒否されるかもしれないと規定する。控訴院は、以下の２段階の手続きが採用されるべきであると述べた。

- ・ 第一に、データ管理者は、要求された「個人情報」に関して、他の個人に関する情報が必要不可欠であるかどうかを検討しなければならない。必要不可欠でない場合には、データ管理者の義務は、書類ではなく「情報」を提供することであるので、第三者の情報を除外するため、その書類を編集することができる。
- ・ 第二に、データ管理者は、第三者の情報が情報要求者の個人情報の一部を構成していることが、情報要求者の合法的なプライバシーの保護に及ぼす影響と、第三者に対する守秘義務や第三者の情報を開示することに関するその他の問題とを比較考量するべきである。

同判決は、個人情報へのアクセスが要求された場合、それが「個人情報」ではない、あるいは「関連するファイリング・システム」ではないという理由により、紙のファイルから（また、コンピュータ化されたファイルにおいても）情報を除外することの可能性を広げることになるかもしれない。

4. その他の変更

(1) 2003年雇用エージェンシーおよび雇用ビジネスの活動に関する規則

貿易産業省は、2004年4月に施行された2003年雇用エージェンシーおよび雇用ビジネスの活動に関する規則(the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003)に関連してガイダンスを発表している。これらの規則は、職業斡旋業界の活動を規制し、行動水準を規定するものであり、雇用エージェンシーおよびビジネスは、求職者や雇用者とビジネスを行う場合にこれらの規則を遵守しなくてはならない。

(2) 2段階方式の懲戒および苦情申し立て手続き

契約上の2段階方式の懲戒および苦情申し立て手続きを採用することを雇用者に要求する新しい制度が、2004年10月1日より施行される。新規則の遵守を確保するた

めに、施行日前に、社内手続きを確認し、必要であれば修正する必要がある。

(3) 不当解雇事件における精神的損害に対する賠償

控訴院の判例では「Dunnachie 対 Kingston Upon Hull City Council 事件」の判決において、「従業員は、不当解雇事件において通常の基本裁定額および賠償裁定額に追加して、精神的損害に対する賠償(“injury to feelings”)の申し立ても行うことができる」と判断された。(今までは、差別事件にのみ適用された)「Vento 対 Chief Constable of West Yorkshire Police 事件」における、精神的損害に対する賠償に関する算定基準のガイダンスが、不当解雇事件にも適用されるようになる。同判決により、不当解雇事件の裁定額および和解金額が引き上げられることになるであろう。

(4) 基本裁定額および賠償最低額の引き上げ

2004年2月1日より、補償裁定額が引き上げられ、人員整理および基本裁定額の計算のための最高週給は270ポンド、賠償裁定の最高額は5万5,000ポンドとなった。