

2010年英国雇用法改正

ロンドン・センター

最近英国議会を通過した二つの重要雇用立法、2010年平等法と2010年派遣労働者規則についての概観、ならびに原則的退職年齢および雇用契約終了時の手続きに関する改正案についての概観を解説する。

目次

1. 概観.....	2
2. 2010年平等法	2
3. 2010年派遣労働者規則.....	20
4. 原則的退職年齢の段階的撤廃.....	26
5. 解雇の処理－実施方法.....	30

本報告書はジェトロがロッチマン・ランダウ法律事務所に委託して作成したものです。記載内容はジェトロの見解を表すものではありません。また、内容の正確性には十分留意しておりますが、その正確性を保証するものではありません。本内容を元にビジネス活動を行う場合には、必ずご自身で事実のご確認をお願いいたします。本報告書記載内容を元に行った行動による如何なる損害につきましてもジェトロは一切責任を負えませんので、予めご了承ください。

1. 概観

最近議会を通過した2つの重要な雇用立法がある。すなわち、2010年平等法 (the Equality Act 2010) と2010年派遣労働者規則 (the Agency Workers Regulations 2010) である。ここでは、これら2つの立法について概観する。また、原則的退職年齢および雇用契約終了時に従わなければならない手続きに関する改正案についても概観する。

2. 2010年平等法

平等法 (The Equality Act) は2010年4月8日に女王の裁可を受けた。それを総選挙前に施行することを決定していた前労働党政権にとって、これは最重要立法であった。これはおおむね現在の立法を統合する法であるにすぎないけれども、保守党政権は、平等法の一部の分野については施行するつもりはないと述べていた。しかしながら、平等法は議会を通過した。連立政権によって何らかの変更がなされるかどうかは明らかではない。

平等法は、性別、人種、障害、性的志向、宗教または信条、年齢に関する現在の差別禁止立法を統合・再述し、必要に応じて単一の方法を採用することに努めている。平等法は、現在の立法を統合するのみならず、多くの重要な法改正も含んでいる。政府平等局 (The Government Equalities Office) は、平等法の大半は2010年10月1日に発効することを発表した。

平等法は長年にわたる平等立法の中でも最も重要なものである。この法により、法は簡素化、合理化、強化され、そして、個々人は不当な差別からより強力に保護され、雇用主や企業はその責任を理解しやすくなる。公的機関にとっては、平等法は全員を平等に扱うための新しい基準を設定する。この講演では、新しい平等法の様々な構成要素、および企業は数ヶ月後の事態に対して現在どのような準備を整えておくことができるかを検討する。

2.1 主な改正点の要約

改正点	平等法の条項
複合差別の訴え	第 14 条
直接的差別の新たな定義	第 13 条
年齢に関してのみ直接的差別を客観的に正当化できる	第 13 条
さらに大きくなった間接的障害者差別の影響	第 19 条
障害「から生じる」(‘arising from’) 差別の新たな規定	第 15 条
あらゆる保護特性にわたる「関係者型」「認識型」差別禁止の規定	第 13 条
給与秘密保持条項の強制可能性の制限	第 77 条
雇用前の健康状態質問表に対する制約	第 60 条
大企業に対する性別による賃金格差の報告要求権	第 78 条
雇用審判所が労働者のためにより幅広い勧告を行う新たな権限	第 124 条

2.2 背景

現在の差別禁止諸法は、1970年代以降導入された一連の法律や規則にまたがっている。EU法を施行するために、あるいはそのために改正されたりした立法もある。平等法は現在の差別禁止法を調和させ、再述し、適切な場合には単一の方法を採るよう努めている。

平等法は、現在の差別禁止諸法により保護されている特性をまとめ、これらを「保護特性」(‘protected characteristics’)として分類している。すなわち、障害、年齢、婚姻、シビル・パートナーシップ (civil partnerships)、妊娠出産、性転換 (gender reassignment)、宗教信条、人種、性別、性的志向である。現在の法により保護されている特性のリストには変更はない。

平等法第4項 保護特性

以下の特性は保護特性である。年齢、障害、性転換、婚姻およびシビル・パートナーシップ、妊娠および出産、人種、宗教または信条、性別、性的志向である。

2.3 直接的差別

現在の差別禁止立法のなかで直接的差別の定義によれば、原告は一般的に、特定の性質「を根拠に」("on grounds of" (or "on the ground of")), 実在あるいは仮想の比較対象（他の人）よりも不利な待遇を受けたということを証明する必要がある。現在、妊娠あるいは出産の事件では比較対象に関する要件はないが、他の事件においては、適切な比較対象の選択が難しいことがあり、勝訴か敗訴かはそれにかかっている。

直接的差別の例は、女性の求職者が単に女性であるというだけで職を得られなかった場合である。この場合、その女性が性別「を根拠に」職を与えられなかったならば、性差別を証明できる可能性はある。しかし、その女性は、性別以外では比較対象（この場合には男性の求職者）の特性、例えば資質や関連のある職務経験がほぼ同様だったことを示す必要があるだろう。

政府は現在の方式を保持することを決定した。なぜならば、現在の方式は「差別とは公正な扱いに関係するものではなく、主として平等な扱いに関係するものである」ことを反映しており、比較対象を不要とすれば、「ある行為を保護特性に基づいた不公正な扱いであるとみなすことが難しくなってしまうが、これは差別禁止法を支配する重要かつ長年の原理であり…比較対象は依然として「異なる」扱い ('different' treatment) を評価する最良の方法の1つであると、政府が考えたためである。

平等法 第13条： 直接的差別

(1) 保護特性を理由として、ある人 (A) が別の人 (B) を、その他の人に対する扱いよりも、またはその他の人に対してであるならば行ったと思われる扱いよりも不利に扱った場合、A は B を差別したことになる。

第13条に定められた直接的差別の新しい定義について注目すべき重要な点が2つある。第一に、実在または仮想の比較対象の要件が保持されていることである。第二に、現在の立法の「を根拠として」("on the grounds of") という文言が「を理由として」("because of") という文言に代えられたことである。この意図は、意味を変えることなく、一般人に意味をわかりやすくすることである。

さらに、直接的差別および嫌がらせは、「関係者型の」(‘associative’) 事例及び「認識型」の(‘perceptive’) 事例にも拡張されてきた。この分野の法は一貫していない。個人の人種、性的志向、宗教、信条、年齢にもとづいた(現実的などというよりむしろ)認識による直接的差別は現在の法では明確に禁止されている。原告の関係者の人種、性的志向、宗教、信条(年齢は除かれている)に基づいた直接的差別も禁じられている。

他方、性別、出産、妊娠、障害、性転換に関しては、認識型あるいは関係者型の差別の明確な禁止はない。

認識型の差別とは、たとえ事実ではなくても、たとえば特定の宗教の信者であるあるいは同性愛者であるという保護特性を持っていると他の人が思ったために、差別を受けた場合である。

イングリッシュ対トーマス・サンダーソン・リミテッド事件 (English v Thomas Sanderson Limited) (2008年EWCA Civ 1421)において、控訴院は過半数により次のように判示した。すなわち、2003年雇用平等(性的志向)規則(the Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003)によれば、被用者に向けられた「同性愛嫌悪的冷やかし」("homophobic banter")はたとえ被害者が同性愛者でなく、「加害者」("tormentors")も被害者が同性愛者であるとは思っておらず、かつ被害者も加害者は自分が同性愛者であると思っていないことを知っていたとしても、嫌がらせとなりうると判示した。多数意見では、「ホモ」("faggot")という言葉を繰り返し侮辱的に使えば、それは、被害者の本当の性的志向や加害者がどう認識しているかには関係なく、同規則の意味する「性的志向を根拠とした」("on grounds of sexual orientation")行為になる。

関係者型の差別とは、保護特性をもつ人と関係があるために差別を受けた場合である。たとえば、障害のある近親者がいるために差別を受けた場合である。EBRアトリッジLLP対コールマン (No.2) 事件 (EBR Attridge LLP and another v Coleman (No 2)) (UKEAT/0071/09)において、雇用控訴審判所(The Employment Appeals Tribunal)は次のように決定した。すなわち、欧州司法裁判所(the European Court of Justice)による先の判決を遵守するためには、第三者の障害に基づく直接的な差別や嫌がらせを含むよう

に 1995 年障害者差別禁止法 (the Disability Discrimination Act 1995) を解釈するべきであると決定した。こうして、コールマン氏は息子の障害のために差別と嫌がらせを被ったと訴えて勝訴した。この欧州司法裁判所判決は、さまざまな差別保護法の源となる欧州指令は「認識型」および「関係者型」差別 (“perception” and “association”) にも適用があるというものであった。したがって、平等法は「関係者型や認識型の差別や嫌がらせに対する禁止を、そのような禁止が現在適用されていない他の文脈や分野にまで拡張していく」と思われる。

直接的な差別あるいは差別に基づく嫌がらせは明らかに違法である。この点はコールマン事件において欧州裁判所の判決を反映したものであるが、その影響はさらに遠くまで及ぶ。関係者型の差別の禁止はあらゆる保護特性に拡張される可能性がある—これにより、障害者あるいは老齢の親族の面倒をみている配偶者、パートナー、親、介護者が差別から保護されることになる。これらの人はそのような人と密接な関係があるという理由で保護されることになる。これは年齢、障害、婚姻、シビル・パートナーシップ、人種、性別に適用される。さらに、同性愛者の息子・娘についてからかわれた経験をもつ被用者もその一例である。

それゆえ、現在では、雇用主は、被用者の障害を考慮するだけでなく、被用者と密接な関係のある人に障害者がいるかどうかを考慮しなければならない。雇用主は、このような障害者を考慮に入れるための「合理的な調整」(‘reasonable adjustments’) をしなければ、差別により訴えられる恐れがある。

認識型の差別に対する禁止も同様に拡張される—これにより、保護特性を持っていると誤解されてしまったために差別を経験した被用者も保護される。(例えば、まるで女性の名前のような音の名前をしていて) 雇用主に間違っただとされたために、間違っただと採用されなかった男性の求職者は性差別により訴えることができると思われる。

障害者差別の禁止は平等法によって強化された。定義は変わっていないが拡大された。1995 年障害者差別禁止法のもとでは、「通常の日常活動を行う能力に実質的長期的な影響を及ぼす身体的精神的な損傷」("a physical or mental impairment which has a substantial and long-term effect on his ability to carry out normal day-to-day activities") がある場合、障

害者とされた。1995年障害者差別禁止法の別表1(4)は、障害者に分類されるかどうかを判定するとき考慮される8つの能力を定めている。それは以下のものである。

- 移動能力
- 手先の器用さ
- 身体的協調
- 排泄制御
- 日常のものを持ち上げ、運び、あるいは動かす能力
- 見る、聞く、話す能力
- 記憶力、あるいは集中力、学習能力、理解力
- 身体的危険のリスクの感知

この8つの能力は平等法からは除かれたので、その人が障害者かどうかを決定するのは司法機関の役割になる。この変更により、障害者として認定される条件が広がると思われる。また、これにより、障害が身体的というよりむしろ精神的なものであると主張する被用者、あるいは以前には8つの能力の点で障害が自分に影響を及ぼしていることを証明するのに苦労していた被用者からの請求が容易になるだろう。

2.4 間接的差別

英国では、新しい欧州指令を考慮するために断片的改正が行われた分野で特に、多くの異なる間接的差別の定義が生まれてしまった。雇用の分野では既にかかなりの調和が行われた。現在のところ、性転換あるいは障害にもとづいた間接的差別に対する禁止はない。

平等法 第19条： 間接的差別

- (1) ある人(A)が、別の人(B)の該当する保護特性に関して差別的な規定、基準、慣行をBに適用した場合、AはBを差別したことになる。

- (2) 第(1)項に関して、規定、基準、慣行は、次の場合にBの該当する保護特性に関して差別的となる。

- (a) A が B の保護特性を共有しない人に当該規定、基準、慣習を適用した場合、または適用すると思われる場合
 - (b) 当該規定、基準、慣習により、B の特性を共有している人が B の特性を共有していない人と比べて特に不利益を被る場合
 - (c) 当該規定、基準、慣習により、B がかかる不利益を被る場合、または被ると思われる場合
 - (d) それが正当な目的を達成するのに見合った方法であることを A が証明できない場合
- (3) 該当する保護特性は、年齢、障害、性転換、婚姻およびシビル・パートナーシップ、人種、宗教または信条、性別、性的志向である。

間接的差別の定義は障害や性転換に拡張され、すべての保護特性に関して調和される。妊娠や出産は間接的性差別の1つの形態として扱われることになる。保護特性を持つ人またはある人の保護特性を共有している人を雇用主が特別不利に扱うあるいは扱うことになると思われる規定、基準、あるいは慣習を適用することは違法であるという点では、定義は以前と似ている。

ただし、間接的な差別を客観的に正当化する道が雇用主に残されている。しかし、多くの場合、障害に対する間接的差別禁止が拡張されると、常習的欠勤や傷病手当の手続きおよび募集と昇進の方針が影響を受けるので、雇用主に対する訴えの範囲も拡大する。

以前、障害者差別禁止立法にはさらに「障害に関連した差別」(“disability related discrimination”) という概念があった。現在の立法では、英国内の事業所において雇用主が雇用に関して人を差別することは違法である(1995年障害者差別禁止法第4条参照)。1995年障害者差別禁止法第3条A(1)によれば、以下の場合、障害者を差別したものとされる。

- 「(a) 障害者の持つ障害に関連する理由で、その理由がない者またはないと思われる者を取り扱うよりも、または取り扱っただろうと思われるよりも、障害者を不利に取り扱い、かつ

(b)当該の取扱いに正当な理由があることを証明することができない場合」

その取扱いの理由がその事例の事情にとって重要であり、かつ相当である場合には、その取扱いには正当な理由があるとする事ができる（1995年障害者差別禁止法第3条A）。

政府は当初、障害について変更を加えるつもりはなかった。しかし、貴族院での最近の判決の後、その立場を再考しなければならなくなった。

長年にわたり、障害に関係する差別に関するリーディングケースはクラーク対TDG Ltd t/a ノヴァコールド事件 (Clark v TDG Ltd t/a Novacold) [1999年] IRLR 318であった。本件において、控訴院は、障害に関係する差別の主張の適切な比較対象は単に障害のない者ではなくて、原告に対する取扱いの基礎にある理由が当てはまらない人であると強調した。こうして、障害者が6ヵ月間病欠を理由に解雇され、その病欠が障害と関係していた場合、比較対象は（障害の有無にかかわらず）6ヵ月間病欠のなかった人になる。そのような比較対象だったならば、解雇されていなかったと思われたので、その処分の正当な理由を証明する立証責任は雇用主にうつる。もしそれができないなら、原告は障害を根拠に差別されたとされたことになる。

しかしながら、ロンドン・ルーイシャム自治区対マルコム事件 (Mayor and Burgesses of the London Borough of Lewisham v Malcolm) [2008年] UKHL 43という最近の住宅訴訟において、貴族院は、障害に関係する差別をどのように運用するかについて全く異なる見解をとった。この事件は、違法にアパートを転貸したために、住宅局によって強制退去させられた統合失調症の賃借人に関する事件である。原告賃借人は統合失調症でなければ違法に転貸しなかったとして、1995年の障害者差別禁止法第24条の住宅規定にもとづき障害に関係した差別による訴えを提起した。原告賃借人は、ノヴァコールド事件にしたがって、自分の訴えの適切な比較対象は、違法に転貸しなかった賃借人（すなわち、強制退去事由がない賃借人）であると論じた。貴族院はこれを退けて、正しい比較対象は原告と同様にアパートを違法に転貸した非障害者であると判示した。その比較対象も住宅局により強制退去させられていたと思われるので、障害に関係する差別はなかったとされた。

マルコム事件で貴族院が採用した「狭い」("narrow") 比較対象アプローチは、障害と関係

した差別の訴えで勝訴することをかなり難しくするように思われる。また、これは雇用法にも適用され、以前のノヴァコールド事件判決を事実上覆した。本件以来、障害に関係した差別による訴えは、その訴えをする人にとっての比較対象がいまや同じ状況にいる非障害者になったため厳しく制限されている。障害者の取扱いが正当な目的を達成する均衡の取れた手段ではない場合、平等法は、障害者に関係した差別の代わりに、障害から生じる事由を理由に障害者を不利に扱うことによる障害者差別を禁止する。これは、比較対象を必要としないので、新たなアプローチである。これによって訴訟は追行しやすくなり、雇用主には障害から生じていると認定される恐れのある取扱いを正当化するというこれまでより多くの負担がかかることになる。この場合、雇用主の認識は非常に重要である。なぜならば、雇用主に責任があるのは、ある人に障害があるということを雇用主が認識しているとき、あるいは合理的に見て認識することを期待できるときに限られるからである。

平等法第 15 条： 障害から生じる差別

- (1) 以下の場合、ある人 (A) は障害者 (B) を差別していることになる。
 - (a) B の障害の結果として生じていることのために、A が B を不利に扱い、かつ
 - (b) A が、その扱いは正当な目的を達する均衡の取れた手段であると証明できない場合
- (2) B が障害者であることを A が知らずかつ合理的に見て知ることを期待できなかった場合、第 1 項は適用されない。

平等法 第 19 条：間接的差別

...

- (3) 該当する保護特性は、年齢、障害、性転換、婚姻およびシビル・パートナーシップ、人種、宗教または信条、性別、性的志向である。

2.5 二重の差別

2 つの (しかし 2 つだけの) 組み合わせられた理由に基づく差別の請求が認められることになる。たとえば、障害があるという理由と女性であるという理由での差別である。平等法は、保護特性の複合のために当該保護特性のいずれかを持っていない人と比べて不利な扱いを

受けた場合、差別となると規定している。2つの保護特性のために不利な扱いを受けた人からの差別請求のいくつかが敗訴に終わったことに対する懸念から、複合差別規定（the combined discrimination provision）が導入された。これらの訴えが敗訴に終わったのは、被用者が個別の保護特性それぞれを理由に差別されたと証明することができなかったためであった。

平等法 第14条：複合差別：二重の保護特性

- (1) 2つの該当する保護特性の複合を理由に、ある人（A）が別の人（B）を、それらの特性のいずれも持っていない人に対する扱いよりも、またはそのような人に対してであるならば行ったと思われる扱いよりも不利に扱った場合、AはBを差別したことになる。
- (2) 該当する保護特性とは、(a)年齢、(b)障害、(c)性転換、(d)人種、(e)宗教または信条、(f)性別、(g)性的志向である。
- (3) 第1条による本法の違反を立証するためには、Bは、AのBに対する扱いが、複合した保護特性それぞれにより（別々に検討して）直接的差別にあたることを証明する必要はない。
- (4) ただし、本法の他の規定や他の法令により、Aが、複合した保護特性のいずれか一方によってもまたはその両方によっても、AのBに対する扱いが直接的な差別にあたらないと証明した場合、Bは第1条による本法の違反を立証できない。

平等法の主な規定の後に、2011年4月に新しい権利が発効する予定である。この権利は、直接的差別の主張にのみ適用され、間接的差別、見せしめ、嫌がらせには適用されない。個別の主張（たとえば、性別や年齢による差別の主張）を提起することができるだけでなく、複合差別についても提起できるようになる。複合差別の訴えで勝訴するためには、被用者は保護特性の複合によって他の人より不利な扱いを受けたということを証明する必要がある。しかし、両方の保護特性それぞれに対して差別をうけたことを証明する必要はない。重要なのは複合効果である。

平等法に付随する助言斡旋仲裁局実施要綱（the ACAS Code of Practice）に記載された例

は、ホテルの清掃の仕事に応募したがホテルに拒否された黒人男性である。ホテルは黒人女性と白人男性を雇っているが、ホテルは、その求職者がホテルの客から盗みをはたらきそうだと推測している。この事例ではまさに 2 つの特性（黒人であるということと、男性であるということ）の複合のせいで不利益な取扱いをうけており、これが平等法が捉えようとしたものである。

これは、実際には、被用者が潜在的にこれまでより多くの訴えを提起できるということの意味する。被用者は選択肢として、たとえば性差別、障害者差別、そして障害のある女性という 3 つの訴えを提起することができるようになる。

それゆえ、雇用主は、今後新しい型の請求に対応しなければならないということになる。雇用主が被用者について下す決定は、現在のところは、既に能力や功績に基づくべきであるとされており、この関係で記録の保存がこの手続きにとって重要である。被用者による苦情は、注意深く検討されなければならない。たとえスタッフが社内で苦情を申し立てたときに複合差別を主張しなかったとしても、雇用審判所における訴えにおいてはその主張を行うことができる。雇用主は自分の決定は保護特性の複合によって影響されたのではないことを示す必要がある。直接的差別については正当理由の抗弁はなく、もし雇用主が複合保護特性により差別したのではないと証明することができなければ、請求は認められることになる。

差別の訴えに対する損害賠償は無制限のままであり、雇用裁判所が複合型の差別について通常より高額の裁定を認めるかどうかはまだわからない。そのようなガイドラインがないことだけは確かである。

2.6 勸告

場合によっては原告が退職してしまっているために、その原告個人にとってはもはや関係がなくなっても、雇用審判所は、さらに広く労働者全体に利益になる勸告をすることができるようになる。これは、特に雇用主を処罰する場合に大きな問題になるだろう。現在、雇用審判所は、雇用主が特定の原告に対する差別の影響を軽減する方策を採るように勸告することができる。しかしながら、原告がその企業を退職してしまった場合、雇用審判所

の権限は一般に制限される。平等法はこれを拡張し、現在では被用者が退職した場合でも、以下のような広範囲にわたる勧告が可能である。

- スタッフの再研修
- 昇進の際の異動に使用される選考基準の公表
- 平等な機会、嫌がらせ、苦情を処理する審査委員会の設置

政府は、雇用主が提言を遵守しないままさらに訴えが提起されたら、雇用審判所は早期の勧告を出し、その後その雇用主に対してさらに厳しい対応を求めることを検討することができることになると述べた。最終的には、勧告が判決とともに雇用審判所のウェブサイトで見られるようにされ、雇用主を「名指しして面目を失わせる」(“naming and shaming”)早期の勧告を探ることができるようになる。そのため拘束力はないけれども、勧告を遵守できなければ、雇用主の信用を傷つけ、将来の差別の訴えにおいて証拠として用いられる可能性がある。

それゆえ、雇用主が管理職や意思決定者に適切な研修を行い、職場の問題に取り組むための適切な手続きを備えておくことは非常に重要である。

2.7 雇用前の健康状態質問表

健康状態の質問表についての新しい規定は、障害者差別禁止の分野において雇用主に大きな影響を与えると思われる。この規定が定められたのは、主に、多くの障害者たちが雇用前の健康状態質問表を記入しなければならないために仕事に応募しにくいという懸念を克服するためである。平等法第 60 条により、雇用主は、以下の場合以外、求職者の健康や障害について尋ねることを禁じられることになる。

- 応募者が面接を受けることができるかどうか、あるいは、雇用主が応募手続きに合理的な調整を行う必要があるかどうかを尋ねる場合
- 応募者がその仕事に固有の特別な機能を果たすことができるかどうかを尋ねる場合
- 応募者の多様性を監視する場合

- 障害者に有利になる積極的是正措置（positive action）をとる場合
- 雇用主には障害についての職業上の要件があり、応募者がその要件を満たすか確かめる場合

雇用主が上記の規定に従わなかった場合、重大な結果になる可能性がある。平等委員会（Equalities Commission）が介入することができ、調査を行い違法行為の通知を発することができる。

2.8 積極的是正措置

積極的是正措置（Positive action）は、英国の差別禁止法では新しい概念である。雇用主は、ある保護特性を共有している人々がその特性と関連のある不利益をこうむっていたり、ある活動にあまり登用されていないと思った場合、雇用主は、その保護特性を持っている人がその不利益を克服したりその活動に参加できるようにしたりするために、採用や昇進に関してその人をより有利に扱うことを許されることになる。

平等法 第 158 条：積極的是正措置（一般）

- (1) 本条が適用されるのは、ある人（P）が合理的に以下のように考えた場合である。
 - (a) 保護特性を共有している人たちがその特性と関連のある不利益を被っていると考えた場合
 - (b) 保護特性を共有している人たちの必要が、それを共有していない人たちの必要と異なっていると考えた場合、または
 - (c) 保護特性を共有している人たちによるある活動への参加が、不均衡に低いと考えた場合
- (2) 本法は、P が以下の目的を達する均衡のとれた方法である措置をとることを禁止しない。
 - (a) 保護特性を共有する人が不利益を克服または最小化することを可能にすること、または促進すること
 - (b) これらの人々の必要に応えること
 - (c) 保護特性を共有する人が当該活動に参加することを可能にすること、または促進す

ること

...

平等法 第 159 条：積極的是正措置：採用と昇進

(1) 本条が適用されるのは、ある人 (P) が合理的に以下のように考えた場合である。

(a) 保護特性を共有している人たちがその特性と関連のある不利益を被っていると考えた場合

(b) 保護特性を共有している人たちによるある活動への参加が、不均衡に低いと考えた場合

(2) 第 5 部 (仕事) は、保護特性を有する人たちが以下のことを可能にするまたは促進するという目的を持って、P が第 3 項所定の措置をとることを禁止しない。

(a) 不利益を克服または最小化すること

(b) 当該活動に参加すること

(3) 第 2 項所定の措置とは、ある人 (A) は保護特性を持っているが、別の人 (B) は持っていないという理由で、採用や昇進で A を B より有利になるように扱うことである。

(4) ただし、第 2 項は次の場合に限り適用される

(a) 採用または昇進に関して A は B と同じ資格がある

(b) P は、保護特性を共有している人を、共有していない人と比べて採用あるいは昇進に関連して、有利に扱う方針をとっていない

(c) 当該措置をとることは第 2 項に定められた目的を達する均衡の取れた方法である

しかしながら、注意すべき点がいくつかある。

- 雇用主が昇進や採用の点である人を保護特性のない人よりも有利に扱うことはできるのは、その人が職務/昇進に関して保護特性のない人と同様の資格がある場合に限られる。

- 有利な取り扱いとは、保護特性を持っている人が不利益を克服しあるいは活動に参加す

ることを促進する均衡の取れた方法でなければならない。

現実にはこれは問題を引き起こす恐れがある。なぜならば、どのような場合に 2 人の候補者が同じ資格があるとみるべきなのか、そして、裁判所はこれをどう解釈するのかを知ることが難しいからである。同じ資格を持っていることは、普通、実際には起こらないし、定義についての問題を避けるために一層の明確化が必要になるであろう。雇用主はどの方法をとるべきなのか混乱するかもしれないし、そして、もし雇用主がこの規定にしたがって「積極的に差別」(“positively discriminated”)しなかった場合、雇用主は不合格者からの直接的な差別の訴えに曝される恐れがある。

2.9 給与の透明性

- 民間企業の雇用主は男女間の給与額の差の詳細を公表することが必要になる。ただし、250 人以上の被用者がいる場合に限られる。
- 被用者が給与額について話すことを禁じる給与秘密保持条項 (Pay secrecy clauses) は禁止されることになる。例えば、女性の被用者が男性の同僚と給与について話しあい、差別があるかどうかを立証しようとした場合、給与の開示を行った被用者に対して秘密保持条項を強制することはできなくなる。なんらかの懲戒処分は、見せしめを理由とする訴訟を引き起こす恐れがある。
- こうした方向の話に入らないように雇用主が被用者を見せしめ的に処分しようとすることは違法である。

2.10 嫌がらせ

現在の差別禁止立法は既に雇用に関連した嫌がらせ (harassment) についての独立の定義を規定し、保護特性のあらゆる要素をカバーしている。平等法は、保護特性の大半にわたって (ただし、妊娠および出産、婚姻およびシビル・パートナーシップは除く。) 雇用の分野における嫌がらせからの保護を調和させるものになる。

平等法 第26条 嫌がらせ

- (1) 以下の場合、ある人(A)の行為は別の人(B)に対する嫌がらせになる。
- (a) Aが、該当する保護特性に関係した望まれない行為を行い、かつ
 - (b) その行為が以下の目的あるいは影響を与える場合。
 - (i) Bの尊厳を冒す、または
 - (ii) Bにとって威嚇的、敵対的、侮蔑的、屈辱的、あるいは不快な状況を作り出す
- (2) 以下の場合もAの行為はBに対する嫌がらせになる。
- (a) Aが性的性質をもつ望まれない行為を行い、かつ
 - (b) 当該行為が第1項(b)に定められた目的あるいは影響を持つ場合。
- (3) 以下の場合もAの行為はBに対する嫌がらせになる。
- (a) Aあるいはその他の者が、性的性質をもつ望まれない行為、または性転換もしくは性に関連する望まれない行為を行い、
 - (b) 当該行為が第1項(b)に定められた目的あるいは影響を与える場合。
 - (c) Bが当該行為を拒否しまたはそれに屈したために、そうでなかった場合に比べて、AはBを不利に扱ったと思われる場合
- (4) 行為が第1項(b)に定められた目的あるいは影響を与えるかどうかを決定する際、次の各項目を考慮に入れなければならない
- (a) Bがどう感じたか
 - (b) 当該事件のその他の事情
 - (c) 当該行為がその影響を与えることは合理的といえるかどうか
- (5) 該当する保護特性は、年齢、障害、性転換、人種、宗教または信条、性、性的志向である

平等法 第40条 被用者と応募者：嫌がらせ

...

- (2) Aの行為がBに対する嫌がらせになるとみなされるべき状況には以下の状況がある。
- (a) Bの職務中に (in the course of B's employment) 第三者がBに嫌がらせをし、

かつ

(b) Aが、第三者のかかる行為を防止するために合理的に実行可能な対策をとらなかった場合。

(3) ただし、少なくとも2つの別々の場合において、Bが職務中に第三者から嫌がらせを受けていることをAが知らない場合には、第2項は適用されない。なお、それぞれの場合において、第三者が同一人物であるか、異なる人物であるかは問題ではない。

(4) 第三者とは次の者以外の人である。

(a) A

(b) Aの被用者

平等法における嫌がらせの定義によれば、雇用主は、あらゆる形の差別について、第三者による従業員に対する嫌がらせに責任を負うことになる。職務中に第三者が被用者に嫌がらせをし、雇用主が第三者によるその嫌がらせ行為を防止するために合理的に実行可能な措置を採らなかった場合、雇用主がその嫌がらせに気づいていれば、責任が発生することになる。第三者は、たとえば雇用主の依頼人であることもある。

現在は、第三者による嫌がらせは性を理由とした嫌がらせに限定されている。したがって、雇用主が嫌がらせに対して責任を持つ範囲は大幅に拡大された。嫌がらせの状況に対処するため、スタッフの研修を確実に行う措置が必要になる。

嫌がらせを「該当する保護特性に関係する望まれない行為」(“unwanted conduct related to a relevant protected characteristic”)として定義したことによって、平等法は認識型あるいは関係者型の嫌がらせ(harassment based on perception and association)にも拡大適用されてゆくと思われる。例えば、配偶者の宗教的信条のために嫌がらせを受けた人や、間違っって同性愛者であると思われたために嫌がらせを受けた人は、これにもとづいて訴訟を起こすことができる可能性がある。

2.11 見せしめ

現在、見せしめ（victimisation）を理由とする訴えは、保護行為の結果として不利な扱いを受けたことを証明できた場合にのみ成功している。例えば、もし障害者差別の訴えを提起するなら、障害のない他の被用者だったならば受けたと思われる扱いと比較する必要がある。

この比較対象の要件は取り除かれた。ただし、このことがこれらの規定の法的効果に何らかの変化を引き起こす可能性は低い。なぜなら、なぜAがBに不利益を与えたのかという中心的な問いは、たいていAが他の人をどのように扱っているか、あるいは他の人だったらどのように扱ったと思われるかについて考えることを含んでいるからである。

平等法 第27条 見せしめ

(1) ある人（A）が、以下の理由で別の人（B）に不利益を与えた場合、Aの行為はBに対する見せしめ行為になる。

- (a) Bは保護行為を行っている、または
- (b) AはBが保護行為を行った、もしくは行うかもしれないと思っている。

(2) 保護行為とは以下の各行為である

- (a) 本法による訴訟提起
- (b) 本法による訴訟に関連した証拠または情報の提供
- (c) 本法の目的のためあるいは本法に関係のあるその他の行為
- (d) Aあるいはその他の人が本法に違反している旨の主張（明示的か否かを問わない。）

(3) 虚偽の証拠もしくは情報の提供、または虚偽の主張は、かかる証拠もしくは情報の提供または主張が悪意でなされた場合、保護行為にはあたらない。

2.12 結論

雇用主は、その変化に対処できるように方針を強固にし、確実に準備を整えておくことが重要である。差別禁止立法の改正から起こりうる状況に対処できるようにするために、管

理職や意思決定者に研修を行うべきである。重要な研修分野には、認識と典型事例への対処および第三者による嫌がらせなどがある。

第三者による嫌がらせに関する手続きを改定し、従業員に伝える必要がある。雇用主は、第三者の行動に対して免責される方法を検討する必要があるかもしれない。

健康状態の質問表や健康診断の手続きも、法改正に適合させるため見直す必要があるかもしれない。

3. 2010年派遣労働者規則

2008年6月、何年にもわたる議論ののち、欧州臨時労働者指令案 (proposals for a European Temporary Workers Directive) について最終的に合意に到達した。この指令の目的は、派遣会社 (employment agencies) を通じて使用される労働者に対して、資格付与期間を経た後、働いている会社の被用者と同等の待遇を得られるような権利を与えることによってより強い保護を与えることである。

英国政府は、規則を議会で可決してこの指令を施行する義務を負った。2010年派遣労働者規則 (the Agency Workers Regulations 2010) (以下、「規則」という。) の条項は、長い協議期間の間、政府、イギリス労働組合会議、英国産業連盟の間で交渉された。規則は2011年10月1日に発効する予定である。この過程がとても煩雑なものだったので、新政府がこの規則を修正しようとする可能性は低い。

3.1 派遣労働者とは何か？

規則は、派遣会社 (a temporary work agency) を通じて短期の職をみつけた派遣労働者 (agency workers) に適用される。1つあるいは複数の顧客 (すなわち「派遣先」 (“hirers”)) での仕事を見つけるために、派遣労働者は派遣会社に「登録する」 (“signs up”)。派遣労働者は特定の仕事を引き受けるか、決められた期間働くことが多い。それゆえ、一時的な仕事になることが多い。派遣会社には派遣労働者に仕事を提供する義務はなく、一方、労働者も、もし望めば、特定の仕事を拒否することもできる。しかしながら、派遣労働者は期限の定めなく働くことができるし、仕事は短期である必要はない。

派遣会社は、派遣先の指揮監督下で臨時に働くように労働者を供給する。労働者は、雇用契約とも個人として派遣会社のために仕事やサービスを行うその他の契約とも考えられる契約を派遣会社との間で結ぶことになる。

規則によれば、派遣先とは、「公的か私的かを問わず、営利を目的とするかどうかを問わず、経済活動に携わる者であって、その者の指揮監督の下に臨時に働くために、人が供給される者」であると定義される。

臨時のスタッフを派遣会社を通して使用する場合、派遣会社あるいは派遣先が規則の影響を避けることは非常に困難である。規則は、ほとんどの場合に適用でき、ごく限られた場合にのみ適用が除外されるように作成されている。

規則は、有限責任会社の名の下にあるいは裁量権のある独立した役務提供契約 (a managed service contract) を結んで真に自営業者として働く (self-employed) 人には適用されない。しかしながら、労働者が「傘下企業」 ("umbrella company") あるいは他の仲介業者を經由して契約されていたとしても、規則の適用外とはされない。

3.2 平等な扱いを受ける権利

2011年10月1日から、派遣労働者は（12週の資格付与期間の後に）基本的な労働・雇用条件において、同等の仕事をしている派遣先の被用者と同じ扱いを受ける権利を得る。

基本的な労働・雇用条件とは、給与、勤務時間、休息时间、年次有給休暇に関する条件である。これに関しては、給与は、ボーナス、報酬、またはその労働者によって行われた仕事の量あるいは質に直接的に帰属できる歩合を含むが、病休、年金、剰員解雇、または出産休暇、養子縁組休暇あるいは父親育児休暇に関する契約上の支払いは含まない。

派遣会社と派遣先は、同等の仕事を引き受けている派遣先の被用者がいるかどうかを確認しなければならなくなる。もしないのであれば、派遣先と派遣会社は規則の影響を受けずに労働者の給料を設定することができる。

3.3 12週間の資格付与期間

平等取扱いの権利は、派遣労働者が、連続 12 暦週の間、派遣 (assignments) が一回であるかまたは複数回であるかを問わず、同一の派遣先で、同じ職務 (role) を果たしてはじめて適用される。その週の全部でも一部でも派遣労働者が派遣されて仕事をした週は 1 暦週と見なされる。したがって、労働者が派遣された最初の週には木曜日と金曜日だけしか勤務しなかったとしても、派遣期間の算出の際には丸 1 週間と見なされることになる。

新しい仕事または職責がある職務の全部または主要部分を構成し、以前の職務の全部または主要部分を構成する仕事または職責と実質的に異なっている場合、派遣労働者が同じ派遣先 (派遣事業者が同じであるか異なるかは問わない。) で新しい派遣労働を開始すると、資格付与期間に算入される期間は中断される。

この規定は、労働者が派遣先で新しい別の派遣労働を始めなければならないときに濫用 (abuse) を防止することを目的としている。派遣事業者との同じ契約により複数の職務の間で派遣労働者を切り替えることはまったくできない。新しい派遣は以前の派遣と「実質的に異なって」 (“substantively different”) いなければならない。この意味は、政府がこれから発表するガイダンスで示されるだろう。ガイダンスは、考えられる濫用、例えばラインマネージャーを変更するが職務は変更しないこと、類似した経營業務や生産業務の間の異動、または単一の比較的小規模な事業単位内部での異動などを、「新しい派遣の開始」から除外するようである

これから出るガイダンスが強調するのは、変更が実質的なものかどうかを決定する際に第 1 次的な考慮要因は、二つの職務の職責または責任の程度の違いであり、要求される技能や特性のような要素、および、管理、組織単位、または正確な所在地の変更は、個別的にはおそらく関連性はあるが十分ではないということであると思われる。派遣事業者には派遣労働者が行うよう要求される新しい仕事の説明書を提供する必要が生じる。

12 週間の資格付与期間を算出する際、派遣と派遣の間や一つの派遣の間に中断期間があっても、それが 6 週間を超えない場合、あるいは病気や怪我、出産や育児、養子縁組、または父親の育児による休暇などの特別な理由による場合には、継続の中断にはならない。

派遣と派遣の間または一つの派遣の間に最低 6 暦週の中断期間を置けば、資格付与期間に含まれる期間を再開する必要はないと思われる。政府は 6 週間の中断期間は契約の繰り返しによる濫用を防止するのに十分だろうと予想している。したがって、規則の影響を避ける一つの方法は、12 週間ごとに労働者が 6 週間の中断期間を取り、その間仕事をしないかまたは他所で働くことである。しかし、派遣先が規則の影響を避けるためにこれを繰り返し行えば、おそらく処罰される。この種の行為には、脱法行為禁止規定（下記を参照のこと）が適用される。

他には 12 週間の期間を中断する方法はないように思われる。派遣先が別の派遣事業者を介してその労働者を使用したとしても、これは同じ派遣先で実質的に同じ派遣にもとづいて働くならば規則の適用を回避できない。

3.4 適用除外

規則は非常に広範囲にわたる立法であることを目的としているので、適用除外はほとんどない。特約により規則を排除することもできない。

派遣事業者と期限の定めのない雇用契約を結び、派遣と派遣の間の失業期間も派遣事業者から給料が支払われる臨時派遣労働者については、規則の適用は除外される。労働者には派遣と派遣の間の失業期間にも最小限度の給与を支払わなければならない。この給与は、少なくとも最低賃金であり、かつ基本給の 50%以上でなければならない。

労働者が派遣事業者と期限の定めのない雇用契約を結ばない限り、規則の適用を避けることはきわめて困難である。

3.5 脱法行為禁止規定

規則は、明白な脱法行為を防止することを目的にした新規定を導入した。すなわち派遣労働者から規則にもとづく平等取扱い請求権を奪うことが目的であると説明される可能性がもっとも高い派遣の分割（a structure of assignments）が生じている場合である。労働者は、派遣の分割が生じているのが派遣先の内部であっても派遣先と関連企業間でも、平等

取扱い請求権がある場合と同様に扱われる権利がある。

派遣の分割があったかどうかを決める際に考慮すべき要素は以下の通りである。

- 派遣の長さ
- 派遣先での派遣の回数、および、場合によっては当該派遣先と関連がある派遣先での派遣の回数
- 派遣労働者が、派遣先において、および場合によっては当該派遣先と関連がある派遣先において、新しい職務で働いた回数。また、その新しい職務が同じ職務であるかどうか。
- 派遣先における、および場合によってはその派遣先と関連がある派遣先における、派遣と派遣との間の中断期間

例えば、派遣労働者が 12 週間の資格付与期間に達するのを阻止するために、派遣労働者を 12 週間未満の「実質的に異なる」派遣労働に交代で就かせること、または同じ派遣先または関連のある派遣先で連続 11 週間の派遣に派遣労働者を従事させ、その後 6 週間以上の中断期間を置くことは、「派遣の分割」に当たる可能性がある。

規則に定められた規定を重大な罰金の危険を犯さずに避けることはきわめて難しい。規則の適用を避けるために派遣を分割化すると、派遣先または派遣事業者は最高 5000 ポンドの罰金を科されることもある。

派遣労働者は、規則に従って保証された諸条件が与えられなかった場合、賠償を請求することができる。この賠償金は被った損害を考慮して雇用審判所が公正かつ公平とみなす金額であり、最低でも 2 週間分の給与額である。

3.6 採用情報、共同施設、および職業訓練の利用

労働者の派遣の開始から（12 週の資格付与期間終了からではない）、派遣労働者は派遣されている間に派遣先での関連する欠員について知らされ、同様の労働者と同じように派遣先での期限の定めのない雇用を見つける機会を与えられる権利がある。これは、その派遣が

どれほど短くても適用される。すなわち、これについては資格付与期間は存在しない。しかし、ほんのわずかの費用でこの規定を守ることはきわめて容易である。これは、社内でもまたは全労働者がアクセスできるイントラネット経由で欠員を募集することによって行うことができる。

派遣労働者はまた派遣の最初から社員食堂、託児施設、交通機関の提供などの「共同施設や設備（“collective facilities and amenities”）を平等に利用できる。

派遣先は管理者がこれらの権利を認識し、初日に迅速かつ簡明に処理されているかを確認しなければならぬ。派遣スタッフに施設を知ってもらい、さらにあまり時間がかからないようにチェックリストか、ウエルカムパックを渡すのも良い考えである。

3.7 責任

派遣事業者は、派遣労働者の基本的な労働と雇用の条件に関する権利の侵害に対して、その違反に責任がある範囲で責任を負うことになる。しかし、派遣事業者は、派遣先から派遣労働者の基本的な労働と雇用の条件についての関連情報を得るために「合理的な措置」（“reasonable steps”）を講じたこと、および当該情報を受け取った時に、労働者の条件の決定に関して合理的に行為したことを証明することができれば、抗弁ができる。派遣事業者は派遣先に一層の情報と場合によっては免責を要求することがある。

派遣事業者が派遣労働者に情報を提供できるように派遣先が講じた措置に関しては、派遣先は違反に責任がある範囲で、いかなる違反に対しても責任を負う。派遣先は情報提供に協力しなかったり遅延させたりしたことに対して責任を負う。したがって、派遣先は派遣事業者に情報を提供したという証拠を保存すべきである。また派遣先が情報を提供した場合、派遣事業者が派遣労働者に嘘をつくことはないという安心感を得るために、派遣先は派遣事業者に免責を要求することもある。採用情報、共同施設、および職業訓練の利用に関する違反に対しては、派遣先だけが責任を負う。

3.8 規則への対処法

派遣先の会社は、派遣期間を制限することで規則の影響を軽減することができる。派遣労働者は、規則が適用されるためには 12 週間派遣先で働いていなければならない。派遣労働者が使用されるのがそれより短い期間であれば規則は適用されず、派遣労働者に期間の定めのない社員と同等の取扱いを与える必要はない。

派遣先は、派遣労働者を実際に 12 週間使用する必要があるか検討すべきである。ただし、定期的に社員を再訓練する経費や脱法行為禁止措置の影響を考慮に入れる必要があるだろう。

それぞれの派遣が何週間続いているかを派遣先が追跡できるように管理方法を見直す必要があるかもしれない。また派遣先は同等の被用者についてのデータを派遣事業者に提供しなければならない。

12 週間以上続くと予想される派遣の最初に、派遣先は期間の定めのない同等の被用者に支払われる額を確認して、その情報を派遣事業者に渡す必要があり、その後派遣事業者は労働者の給料水準を設定することになる。

より長期間の派遣については、派遣先は臨時労働者を直接雇うことを検討すべきである。派遣先は 2002 年有期被用者（不利益取扱い防止）規則（the Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002）を考慮に入れる必要があるが、この規則は雇用条件を規定するのにより柔軟性を与えるだろう。

4. 原則的退職年齢の段階的撤廃

政府は、人々がより長く働けるように奨励する措置を講じている。この政策を追求するさまざまな理由がある。たとえば、人口変動、個人やさらに広く経済全体の両方にとっての経済的利益、そして多くの人々が人生の後半に働くことからえられる健康上の利益や社会的利益などである。

現在のところ、雇用主は、被用者に対して退職金なしで 65 歳で退職するように要求することができる。雇用主にかかる唯一の義務は、退職日である 65 歳の誕生日の少なくとも 6 ヶ月前に社員に予告することである。被用者が働き続けることを希望するならば、その旨を要請でき、雇用主はその申し出を検討するために被用者と面談しなければならない。被用者はこの原則的退職年齢を過ぎて働くことを要請できるが、雇用主はこの要請に同意する必要はなく、拒否するのに十分な根拠を示す必要もない。

これがすべて変わることになっている。政府は 2011 年 10 月からイギリスにおいて原則的退職年齢を撤廃しようと計画している。

また国民年金の支給年齢も引き上げようとしており、そのため退職年齢の引き上げ（または撤廃）はほとんど避けられないのである。

4.1 現行法

2006 年雇用平等（年齢）規則（The Employment Equality (Age) Regulations 2006）（以下、「年齢規則」という。）は、平等取扱いに関する EU 雇用枠組み指令 の年齢に関する部分を実施するために導入された。年齢規則は、雇用における年齢差別に係る指令の該当部分をイギリスの法律に取り入れている。年齢規則は新しい 2010 年平等法に組み込まれており、当該部分は 2010 年 10 月 1 日に施行される。

年齢規則の重要な特徴の一つは、65 歳の原則的退職年齢の導入と、客観的に正当化ができない限り 65 歳未満の強制的退職の禁止であった。原則的退職年齢は年齢を理由にした平等取扱いの一般原則の例外である。したがって雇用主は 65 歳以上の被用者を、所定の退職手続に従えば、不公正解雇または年齢差別であるとみなされることなく強制的に退職させることができる。

4.2 改正案

被用者を退職させるための 6 ヶ月前までの予告という要件があるので、これは事実上、原

則的退職年齢は2011年4月から段階的に撤廃されることを意味する。2011年4月は10月の退職のために予告を出す最後の日となるからである。改正案は国民諮問を受けなければならず、国民諮問は2010年10月まで続くことになる。

重要な提案は次のとおりである。

- 65歳の原則的退職年齢による退職は2011年10月1日に完全に終了し、雇用主は新規の退職予定の予告を4月6日以降出すことができなくなる。
- (いかなる年齢であれ)退職による解雇は2011年10月1日以降もまだ許されるが、客観的に正当であることを証明できる場合に限る。
- 2011年4月6日以前に予告され2011年10月1日以前に効力を生じる退職には移行措置が適用される。2011年4月6日以前に予告されても10月1日以降に効力を生じる予定の退職は、(客観的に正当であることを証明できない限り)有効ではなくなる。
- 退職による解雇に適用される現行の手続き要件は、年齢規則の別表6に定められているが、廃止されることになる。

2011年4月以降、労働者全体に強制的退職年齢を定めたい雇用主は、客観的に正当であることを証明できる場合にしか定めることはできなくなる。そのような雇用主はこの差別が「釣り合いが取れており」(‘proportionate’) で「正当な目的」(‘legitimate aim’) に寄与することを示さなければならない。強制的退職年齢は、雇用主にその措置に代わる合理的な代替案がない場合にのみ、釣り合いが取れたものとなる。ある事柄が正当な目的であるかどうかを評価する際、事業経営のニーズや効率性などの経済的要因やその仕事特有の訓練の必要性が考慮に入れられる。客観的な正当性を証明するのは容易ではなく、雇用主は異議を申し立てられたら自身の立場を支持する有効な証拠を提出しなければならない。高齢の労働者の能力についての一般論は十分な正当化にはならないだろう。

政府は、65歳を過ぎても継続して勤務することを要請する法律上の権利など、年齢規則の別表6に定められている手続き上の予告要件を廃止しようと計画している。その代わりに、いかなる解雇も通常の不公正解雇の規則に従って行われる必要がある。事実上、退職という概念は全くなり(あるいはきわめて限定されたものになり)、そのため雇用主は他の

公正な理由となりうるものの一つ、例えば、能力、品行、剰員整理解雇、違法性、または他の何らかの相当な理由に頼らなければならなくなる。退職年齢が客観的に正当と証明できる場合でも、被用者はその客観的に正当化できる退職年齢を過ぎても働き続けたい旨の要請をすることができ、雇用主は公正な手続に従ってそれを適切に検討する必要がある。

4.3 諮問

国民諮問手続き (consultation process) がビジネス・イノベーション・職業技能省 (the Department for Business, Innovation and Skills (BIS)) によって行われているところである。関心のある個人や組織は 2010 年 10 月 21 日までに E メールか郵便によって諮問用紙に返答することができる。諮問用紙と回答書式は BIS のウェブサイト (<http://www.bis.gov.uk/retirement-age>) で入手できる。

4.4 意見

原則的退職年齢の撤廃は被用者がいつ仕事を辞めるかについてより多くの選択肢を持つことを意味する。

また、それにより法定の退職手続の管理上の負担が雇用主から取り除かれる。もはや雇用主は被用者に最低 6 ヶ月前までの退職予告をする必要がなくなる。

しかし、雇用主にとって原則的退職年齢が客観的に正当だと証明することはおそらく困難であろう。ただし、航空管制官やパイロットのように、例外的な事情がある場合は別である。

被用者が経済的な理由で働き続けなければならない場合、働き続けることを選び、自分の限界を認めないこともある。これは、一部の人たちが退職せずに能力を超えて働き続ける場合、業績管理をしなければならなくなる人もいるので、おそらく雇用の終了を管理する方法の変化を引き起こすだろう。これは、その人の能力に関連する理由により人を解雇するという余分の負担を雇用主に負わせることもある。

労働力が高齢化するので、労働者は加齢に関連する障害を発現させる場合もあるため、雇用主は、1995年障害者差別禁止法を遵守するには、これらの被用者のために適切な調整をする必要があるかどうか検討しなければならないだろう。

現在は、雇用主は仕事の応募者に対して年齢を理由にした差別はできない。ただし、応募者が雇用主の通常の退職年齢（あるいは通常の退職年齢がない場合は65歳）より上であるか、6ヵ月以内にその年齢に達する場合は別である。改正案はこの適用除外を違法とし、雇用主は何歳の応募者でも検討しなければならない可能性がある。

法律が作成されるに時にこれらの改正案は修正されそうであるが、強制的退職年齢禁止の原則は導入されるように思われる。したがって被用者はこのための準備を始める必要があるだろう。管理職は強制的退職を続けないように改正を認識していなければならない。被雇用者の継続雇用計画は再検討する必要があるかもしれないし、被用者が65歳に達した時に、働く意思を当該被用者と共にはっきりさせるように変更する必要があるかもしれない。取るべき手続や仕事の基準は職場の年齢構成上の変化を考慮に入れて再検討する必要があるかもしれない。

5. 解雇の処理－実施方法

1年間の継続雇用の後、被用者は1996年雇用権法（The Employment Rights Act 1996）第98条(1)によって不公正に解雇されない権利を獲得する。解雇が、限られた数の解雇理由のいずれかによるものであれば、場合によっては公正な解雇となる。その理由とは、就労不能（incapability）、非違行為（misconduct）、剰員整理（redundancy）、退職、法律要件（例えばイギリスで働く資格）の違反、その他の相当な理由である。

公正な理由がいったん立証されれば、雇用主は解雇を扱うさいに公正に行動しなければならない。公正な手続とは何かは、解雇理由と当該解雇を巡る事情に左右される。解雇が自動的に不公正とみなされる一定の理由に基づく場合、被用者は1年間以上の継続雇用の要件が満たされていなくとも、不公正解雇を主張できる。

被用者が不公正に解雇された場合、雇用審判所は被用者の法定剰員整理手当にあたる基本裁定額に加えて最高 6 万 5,300 ポンドの賠償金を裁定することができる。差別または内部告発による解雇では、賠償額には制限がない。

5.1 懲戒手続き

もっとも頻度の高い解雇理由の一つは、被用者による非違行為（misconduct）である。雇用主は被用者が懲戒手続（disciplinary procedure）を利用できるようにしなければならない。また、懲戒手続は、被用者を懲戒処分にするさいに従うべき措置についての明確な指針を管理責任者に与えなければならない。

また政府は助言斡旋仲裁局（ACAS）が懲戒問題処理のために起草した実施要綱を導入した。これは一連の基本原則を定めている。2009 年 4 月以降、これは強制的な手続ではなくなったが、今でもこれは考慮されており、十分な理由なくこれらの基本的措置に従わなければ、雇用主に過失があったと認定された場合、賠償金が最高 25% 上乗せされることがある。同じく、被用者に過失があった場合、裁定される賠償金は最高 25% 減額されることがある。

実施要綱に従うだけでは必ずしも不公正解雇の訴えを避けることはできない。したがって、ここに説明された最善行為の原則（the principles of best practice）を考慮し、実際的に可能である限り実行していくことが重要である。

5 段階手続き

1 事実の立証

雇用主は、事件の事実を立証するために、懲戒問題の合理的な調査を行わなければならない。これは不合理に遅らせることなく行われなければならない。

2 被用者に対する問題の通知

回答しなければならない懲戒問題があると判断した場合、被用者がその問題に回答できるように非違行為の主張（または業績不良）についての十分な情報を被用者に通知する。起こりうる結果について被用者に警告する。

3 被用者と問題について話し合うための会合の開催

会合は、不合理に遅らせず、かつ当該事件について準備ができる合理的な時間を被用者に与えたうえで、行われなければならない。被用者には労働組合の代表者または職場の同僚を同席させる法律上の権利がある。

4 適切な処分の決定

会合の後、雇用主は申し立てられた非違行為について被用者に責任があるかどうか、もし責任があるならば、どのような懲戒処分をとるかを決めなければならない。当該の決定、およびどのくらいの期間その制裁措置が彼らの資料に残るのかを、被用者に文書で通知しなければならない。

5 不服申立て

被用者にその決定に対して不服申立てをする権利（the right to appeal）を与えなければならない。不服申立ては不合理に遅らせずに審理しなければならない。被用者は不服申立ての根拠を文書で説明しなければならない。不服申立ては、当該事件の完全な再審理になることも、当該決定の審査となることもありうる。この場合も、被用者には同僚または労働組合の代表者を同席させる権利がある。

しかし、たとえ被用者が要綱の要件を満たしていても、それは必ずしもその後の被用者の解雇が公正であるということにはならない。雇用主は、判例法を通じて長い間に確立されてきた最善行為原則を考慮に入れなければならない。

実施要綱を遵守したにもかかわらず、瑕疵があるとされた例の中には、次の例がある。

- 基準に満たない業績について被用者に警告しなかった
- 被用者が懲戒審査会で直面する申し立てに関して十分な情報を被用者に与えなかった
- 結果として解雇になる場合もあると警告しなかった
- 主張を十分に調査しなかった
- 当該の懲戒問題に以前関与していた者によって不服申立てが審査された

小規模の雇用主には不服申立てを処理するために利用できる異なる経営階層がないことがあるという点は容認されているが、雇用主の規模と管理資源は、雇用主が合理的に行動し

たかどうかを雇用審判所が判断する際に考慮に入れる多くの要因の一つにすぎない。明らかに、雇用主の規模が大きければ大きいほど、懲戒手続は精密になると期待される。考慮される可能性のある他の要因は、被用者の勤務期間および類似した形態の非違行為についての被用者間での取り扱いの一貫性である。

5.2 警告

被用者には懲戒問題について次のような段階的に強くなる一連の警告を与えるべきである。

- 口頭
- 文書による最初の警告
- 文書による最終警告
- 解雇（即時または予告付の）

通常、警告は限られた期間の間だけ被用者に対して有効であるので、この期間内に規則違反をしなければ、警告はファイルから削除される。警告は、その警告の性質と違反行為の重大さによって3ヵ月から12ヵ月までのいずれかの期間の間、個人ファイルに収められるのが普通である。期限を過ぎた警告は、被用者に対してそれ以外の懲戒処分がとられる場合に考慮に入れてはならない。

非違行為による解雇が公正な解雇であるとされるのは、いくつかの警告を被用者が受け取っていて、それらがまだ有効である場合にかぎられる。これに対する例外は重大な非違行為（gross misconduct）による解雇である。これは非違行為がきわめて重大なので事前の警告なしの即時解雇を正当化できる場合である。懲戒手続の一部として非違行為の例を示すのは、よい慣行である。たとえば、次のようなものがある。

- 窃盗または詐欺
- 身体的暴力またはいじめ
- 故意または重大な器物損壊
- 会社の器物または社名の重大な悪用
- インターネットでの不穏当、不快、または猥褻な情報へのアクセス
- 重大な不服従
- 不法な差別または嫌がらせ

- 組織の信用に対する重大な毀損行為
- アルコールや違法薬物による深刻な就労不能
- 重大な過失による損失、損害、または身体傷害の惹起
- 安全衛生規則の重大な違反
- 重大な秘密保持義務違反
- わいろ、または秘密の支払いの受け取り

このリストは網羅的ではない。

5.3 要約

公正な手続は、最善行為原則を守るために次の点を含む必要がある。

- 行為の要求水準、違反に対する処分に関して明確な規則があること、そして被用者にどのような行為が重大な非違行為になるかを周知すること
- 懲戒規則の適用にあたっては、柔軟にせず一貫させること
- 比較的小さな問題に対しては穏やかな言葉の指導として非公式に話をする、さらには文書で非公式に懸念を述べる
- 事実を立証するために調査を行うこと
- 被用者に自分の主張を行う機会を与えること
- 決定を下す前に被用者の陳情を考慮すること
- 適切な処分を決定し、勤務期間やそれまでのきれいな雇用記録などの関連する情状酌量の事情を考慮に入れること
- 文書で処分の決定理由をはっきり説明すること
- 不服申立ての機会を被用者に与えること
- 適切な審理の場に同伴者を伴う権利を被用者に与えること

5.4 剩員整理

一般的に言えば、剩員整理（*redundancy*）による解雇とは、例えば製造方法の変更などにより、特定の分野で従業員数を削減する予定であるために、または操業を一切止める予定

であるために、雇用主が特定の仕事をするのに少ない被用者しか必要としなくなる場合における被用者の解雇である。

剰員整理は解雇の理由として公正な理由となる可能性があるが、雇用主は不公正解雇の責任を回避したければ、被用者の選択を公平に行い、適切な手続に従わなければならない。

剰員整理の定義

雇用権法第 139 条(1)

第 139 条 (1)本法においては、解雇が完全にまたは主に次のことによる場合、解雇された被用者は剰員整理により解雇されたとみなされる。

(a) 雇用主が以下のことを中止した、または中止する予定であるということ

(i) 雇用主が被用者を雇用した目的である事業を続行すること

(ii) 被用者がそのように雇用された場所でその事業を続行すること

(b) かかる事業について以下の必要性がなくなった、またはなくなるもしくは縮小されると予想されるということ

(i) 被用者が特定の種類の仕事を遂行しなければならないという必要性

(ii) 被用者が雇用主によって雇用された場所で特定の種類の仕事を遂行しなければならないという必要性

i. 個別協議

剰員整理の必要性を確認した後、解雇の決定がなされる前に影響を受ける被用者と協議することが重要である。被用者との協議は、ひとたび剰員整理が必要となるかもしれない、あるいはたぶん必要になるだろうと思われる場合、できる限り早く始めなければならない。

個別協議 (individual consultation) をどのように構成するべきかについては法律上の定めはないが、良い慣行によれば、雇用主は、剰員整理案の理由、強制的剰員整理を最小限にとどめるまたは回避するための措置案、選別基準についてのガイダンス、そして協議予定を被用者に伝える必要がある。被用者が剰員整理の対象者に選ばれたとしても、協議では剰員整理を回避するか、代りの適職を見つける方法を模索し続けなければならない。

同じ事業所で 20 人以上の剰員整理が提案されている場合、選ばれた被用者代表または労働組合幹部と協議しなければならないという法律上の要件もある。これは以下で扱う。

ii. 選別

誰を剰員整理すべきかを選別する過程の第一段階は、対象者を選び出す元となる被用者の適切な「プール（候補者層）」(pools) を設定することである。この選別プールは、一般的に、販売員、タイピスト、経理課、人事課などの仕事の 카테고리や技能に関連する。

選別プールを確定したら、選別基準を作成し、各プールに適用する必要がある。選別基準は、各プールの性質と事業の必要条件によって異なる。被用者全員が解雇されることになる場合、これらは不必要だが、解雇される労働者の一部を選別する必要がある場合には、選別手続が決定的に重要である。

雇用主は、各被用者につき選別にとってプラスまたはマイナスの得点となる指標のリストを作成するのが通常である。雇用主には基準を選択する際に幅広い裁量の余地がある。総合得点の最低の被用者は、最初に剰員整理の「危険にさらされる」(be “at risk”)。基準が公正であるためには、ある程度の客観的評価がなければならない。選択された基準が、特定の category の被用者がクリアすることができない不合理または不当な障害を課すことによって、間接的差別にならないように注意しなければならない。例えば、特定の資格を保有していることが要件となる場合、それは一見公正な要件のように見えるかもしれないが、もしその資格を保有できる女性が男性よりも少ないなら、それは自動的に女性に不利になるように基準を歪めており、結局男性より女性のほうが選別されやすくなるようにしていることになる。このような資格の要件がその役割のために客観的に正当とはいえない場合、これは性別に基づく間接的な差別になりやすい。2 人以上のマネージャーが別々に得点をつければ、ある程度の客観性を保つことができる。また、より大きな組織は、この手続きを和らげ、一貫性やより高い公正性を確保するために、人事部を活用している。

より客観的な測定が可能な基準があることもある。例えば懲戒記録や出勤状況などである。

iii 任意的剰員整理

強制的剰員整理（compulsory redundancies）の必要を回避するために、雇用主は剰員整理のために退職希望者を募集できる。退職希望者へのインセンティブとして割増手当を提供するのが通常である。雇用主は任意的剰員整理（voluntary redundancy）のためにあらゆる要請を受け入れる義務はない。通常、任意的剰員整理を承諾した被用者は、割増手当を受け取る代わりに雇用主に対して訴えを提起する権利を放棄する和解契約を結ぶように要求される。

iv 次の協議

雇用主が剰員整理の候補となった被用者をいったん選別したならば、選別された被用者と個別に面談しなければならない。この面談で雇用主がしなければならないのは、次のことである。

- 最終決定はまだ下されていないけれども、被用者が剰員整理されるおそれがあると説明すること
- 剰員整理の理由を説明すること
- 選別手続きとそれがどのように適用されたかを説明し、さらに、例えば一時的に業績に影響した病気や家庭問題など、当該被用者の得点に不利に影響した可能性があり、したがって考慮される必要があるかもしれない要因を説明する機会を被用者に与えること
- 代わりの仕事を探すために仕事を休む権利や雇用主が提供する再就職先の斡旋相談のような支援など、協議期間中の条件を説明すること
- 他の仕事のための再教育などの剰員整理を回避する方法を模索し、雇用主が組織内部で代わりの適職を探しそうと努めていることを明らかにすること
- 法定剰員整理手当の予想額の試算を提供すること（これを怠ると犯罪となる）

v 代わりの適職

公正な剰員整理手続きを行うためには、雇用主は被用者に代わりの適職（suitable alternative employment）があるかどうかを検討する必要もある。雇用主は自らの組織の内部でそれを探す必要があるにすぎないが、グループ内の他の関連会社で探すことも含め

ればそれは望ましいことであるし、また適切ならば、外国で働くことを含めることも可能である。通常、剰員整理が行われている場合に欠員はないが、それでも欠員がないことを立証するために仕事の検索を行わなければならない。欠員がないということが単なる推測でしかないとすれば、雇用審判所は「調べていないのにどうしてわかるのか」と尋ね、解雇は不当であると認定する可能性がある。

何が代わりの適職であるかは仕事と個人に大いに左右される。ある仕事に適しているかもしれないと認められた場合、それが被用者に適しているかどうかを決定する前にその職務と要件について被用者と話し合うことが望ましい。雇用主がその仕事は適していないと考えれば、その人にその仕事を提供することを拒否することができるが、その人がその職務に適さない理由について十分な理由を示すことができなければ訴訟の危険がある。その予防策は、最終決定をする前に、応募できるすべての欠員のリストを被用者に提供し、被用者にとって興味のあるポジションがあればそれについて話し合おうと言うことである。

一つの職務に複数の人が適している可能性がある場合、雇用主は誰にその職を提供するかを決める必要がある。これは競争面接 (competitive interviewing) によって決定してよい。

新しい仕事は以前の職務と同じ給料である必要はない。給料カットを受け入れたがらない被用者も多いかもしれないが、受け入れることに前向きであれば、その仕事はその被用者に適しているといえるかもしれない。給料が下がる仕事が自動的に除外されるべきではないので、被用者にすべての応募できる欠員を検討させることが賢明である。

産休中の被用者には特別な追加的な保護が与えられる。すなわち、産休期間中に剰員整理が行われた場合、代わりの適職があった時には、それを提供される権利があるからである (1999 年出産休暇および父親育児休暇等規則 (Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999) 第 10 条 SI 1999/3312)。

その職務が自分に適さないと考えれば、その人はその職務を断ることができることに留意すべきである。ある場合に何が適職であるかは事実問題で、労働条件、勤務時間、職務それ自体などの一連の理由による。被用者が代わりの適職の申込みを正当な理由なく断った場合、法定剰員整理手当てを取得する権利が剥奪されることがある。拒否に正当な理由が

あれば、次に剰員整理となり、通常通り支払いを受けることができる。

少なくとも 2 回被用者と協議のための面談を行うことが望ましく、この 2 回の面談の間には両者が提起された点を検討できるように十分な時間を開けなければならない。協議手続には最低限 1 週間は与えられなければならない。明らかに、より多くの問題点がある場合やより大規模な剰員整理の手続が行われる場合、協議のための面談にはより長い時間枠が与えられるべきである。協議手続の最後になっても変化がなく、被用者に代わりの職がなければ、剰員整理を確定することができる。その後、雇用主は雇用を終了するために文書で通知を送達することができる。

剰員整理解雇は助言斡旋仲裁局の実施要綱では扱われていないが、それでも剰員整理の決定に対して不服申立てを認めることは良い慣行である。

vi. 剰員整理手当

剰員整理の終了と同時に、以下の支払いがされなければならない。

- 雇用終了日までに未払いの給料の支払
- 雇用終了日までに取得されなかった未消化の休暇に代わる支払い
- 被用者が解雇予告期間中勤務する必要がない場合、解雇予告にかわる支払い
- 法定剰員整理手当
- 割増し手当、または任意手当 (ex gratia payment)

法定剰員整理手当は 2 年以上雇用主に雇用されてきたすべての剰員整理の被用者に支払われる。これは議会によって決定された率で支払われ、一般的には毎年引き上げられる。法定剰員整理手当の現在の率は被用者が勤務した完全な 1 年につき 380 ポンド（またはこの額が 380 ポンド未満の場合、週給）である。41 歳以上の被用者は勤務した完全な 1 年ごとに 1.5 週分の手当てを受け取る権利がある。法定剰員整理手当について考慮される雇用は最高 20 年までである。

雇用主は追加手当や任意手当を支払うことを希望するかもしれない。これは法的義務のな

い手当である。任意手当を支払う理由は、雇用主が忠誠に報いるために気前よくありたいからか、被用者に雇用主に対する請求権を放棄する和解契約を結んでほしいからのいずれかである。

任意手当がいくらかを算定する定まった算式はない。剰員整理されるすべての被用者に単純に一定額を支払うことを選ぶ企業もある。また勤務 1 年につき 1 週分の実質の給料またはそれ以上を支払うというような算式を採用する企業もある。雇用主は任意手当としていくら支払うかを自由に決めることができるが、それでも雇用主は、特にその算式が年長になる可能性の高い勤続年数が長い労働者に有利になるように思われる場合には、特定グループの被用者に対する差別となる危険を避けるために、算式が剰員整理される労働者全体に公平に適用されるものであるように確保すべきである。

真に任意の手当は最初の 3 万ポンドまで非課税にすることができ、そのためこの支払いの計画を詳しく検討するために配慮する必要があるかもしれない。

vii. 団体協議

90 日以内に 20 人以上の剰員整理が 1 ヶ所の事業所に対して提案される場合、雇用主は解雇案の影響を受けるおそれのある被用者の適切な代表者と協議しなければならない。労働組合が承認されている場合、これは労働組合の代表者になる。このような代表者がいない場合、雇用主は労働者の中から代表者を選ぶ公正な選挙を手配しなければならないので、協議開始の前にこの手続を行う時間をとらなければならない。

各代表には雇用主より文書で次の情報を提供しなければならない。

1. 剰員整理案の理由
2. 剰員整理として解雇すると提案された被用者の人数と種類
3. 剰員整理の選別方法案
4. 解雇実施のための方法案および日程案
5. 任意の剰員整理手当額の計算方法案

協議手続は、20人以上の剰員整理が提案されている場合、最低30日、提案された剰員整理の人数が100人以上の場合は最低90日継続させなければならない。

解雇予告を被用者に出す前に協議手続を完了しなければならない。期限満了前に合意に達すれば、早めに解雇予告を出し始めることもできる。

雇用主が団体協議手続に従わない場合、雇用審判所は被用者の実際の給与額を参照して計算される最高90日分の給料に相当する額の「保護裁定 (“protective award”）」を下すことができる。保護裁定は剰員整理手続によって影響をうけるすべての被用者に支払われる。

この保護裁定は、雇用主が情報提供や協議をしなかったことへの制裁を目的としている。雇用審判所は、法定の協議期間の長さに関係なく90日分給与を与えることを出発点にする。

法定手続が適用される場合、雇用主は剰員整理案をビジネス・イノベーション・職業技能省 (the Department of Business, Innovation and Skills (DBIS)) に通知する義務もある。通知期間は協議期間と同様、20人以上の剰員解雇に対しては30日間、100人以上の剰員解雇に対しては90日間である。DBISへの不通知は犯罪行為であり、5,000ポンド以下の罰金となることもある。