

# 個別労働紛争処理における手続的規制

## —2002年イギリス雇用法による企業内手続前置制度の考察—

神 吉 知 郁 子

第1章：序論	51
第1節 はじめに	51
第2節 イギリスの個別労働紛争処理システムの特徴	51
第3節 2002年イギリス雇用法	52
第2章：2002年法案提出までの議論状況	53
第1節 背景事情	53
第2節 「解決への道 (Routes to Resolution)」と各界の反応	54
(1) 政府による実態把握と問題解決への提案	54
(2) 各界の反応	54
第3節 2002年雇用法案第3部の概略	55
第3章：両院における議論Ⅰ：雇用審判所への申立制限について	56
第1節 法案の概要	56
第2節 議論の焦点	57
(1) 法定企業内手続の不遵守による申立の排除	57
(2) 管轄事項	58
第3節 小括	58
第4章：両院における議論Ⅱ：懲戒処分および解雇に関する手続的修正	59
第1節 懲戒処分および解雇に関する従来の制度	59
(1) 不公正解雇制度導入の背景	59
(2) 不公正解雇制度の概要	59
第2節 法案の概要	61
(1) 懲戒処分および解雇に関する法定企業内手続	61
(2) 自動的不公正解雇事由および手続的瑕疵の取扱い	62
第3節 議論の焦点	62
(1) 懲戒処分および解雇に関する法定企業内手続	62
(2) 自動的不公正解雇事由および手続的瑕疵の取扱い	64
第4節 小括	65
第5章：具体的手続	65
第1節 人的適用範囲	65

第2節 労働者の苦情処理に関する手続	65
(1) 手続の内容	65
(2) 「苦情」に含まれるもの	66
(3) 不遵守の帰結	67
第3節 懲戒処分および解雇に関する手続	68
(1) 手続の内容	68
(2) 「懲戒処分」および「解雇」に含まれるもの	69
(3) 不遵守の帰結	69
(4) 解雇に関する法定企業内手続を上回る手続の不遵守	70
第4節 2002年雇用法第3部のその他の新制度	70
(1) 契約への編入	70
(2) 同伴権	71
(3) 法定手続が適用される場合の時間制限の延長	71
(4) 労働条件明示に関する修正	71
第6章 結語	72

## 第1章 序 論

### 第1節 はじめに

生産の流動化・グローバル化とともに、労働形態は次第に多様かつ複雑になっている。そして、そこから生じる労働紛争も多様化・複雑化しながら、増加する一方である。このような状況では、予め立法によって最低労働基準や労働者の権利を定めておき、行政機関がこれを監視し、紛争が生じれば訴訟によって処理するという伝統的な労働法アプローチだけでは限界がある。なぜなら、あらゆる場合を想定して実体的な基準を設けておくことはもはや不可能であるし、紛争の多様化・複雑化は、裁判所がどのような判断を下すかについての労働者の予測可能性を極めて低いものにしていくからである。また、紛争が増加の一途を辿れば、当事者のみならず社会全体の負担が増えることは必至である。

このような問題意識の下、労働法システムの再構築が模索されている。興味深いのは、労働法規制の中心を直接的な実体規制にではなく、当事者の協議や調整をバックアップする「手続」規制におくべきだという考え方が有力になってきたことである。日本では90年代からこのような考え方が主張されてきたが、時を同じくして欧米諸国にも同じような主張が現れている<sup>1)</sup>。もっとも、集権的な規制から当事者による紛争予防・解決へという方向は同じであっても、その理論や実現の場面、方法は国によって異なる。たとえば、フランスは労働条件設定に関して集团的協議の結果を立法化するシステムを採用したが、アメリカにおける手続的規制は、紛争予防に関して実効的な内部手続が構築されていた場合に使用者の法的責任を免責するというアプローチである。また、イギリス<sup>2)</sup>では一定の手続を法定してその不遵守に制裁を課すという方法で職場における紛争解決を促進しようという立法がなされている。このうち、個別労働紛争処理に関するイギリスのアプローチは、使用者個人と労働者個人単位の手続を法定したという点で他に類をみないものであるにもかかわらず、

日本ではあまり紹介されていない。そこで、本稿では上記の制度を新設したイギリスの2002年雇用法（Employment Act 2002、以下単に「2002年法」という場合がある）第3部（2004年10月1日施行）に着目し、その成立過程および内容を検討することで、手続的規制のあり方への一考察としたい。

### 第2節 イギリスの個別労働紛争処理システムの特徴

2002年法の意義を検討するにあたっては、イギリスの個別労働紛争処理システムを知ることが不可欠である。そこで、以下その概要を整理する。

イギリスでは伝統的に労使関係の自主性が重んじられてきたため、個別労働紛争は長らく企業内部および団体交渉によって処理されていた。もっとも、個別労働紛争に関する適切な公的解決制度の必要性が認識されはじめた70年代以降、通常裁判所に加えて審判所<sup>3)</sup>および助言斡旋仲裁局（Advisory, Conciliation and Arbitration Service；以下「ACAS」という）<sup>4)</sup>を中心とした紛争処理システムが整備されてきた<sup>5)</sup>。通常裁判所は、契約違反や不法行為に対する損害賠償またはインジャンクションを請求する訴訟について管轄を有している<sup>6)</sup>。審判所は、法律家たる審判長と労使双方からの素人審判官の三者構成で審理が行われる準司法機関であり、厳格な法律主義が適用されないことや、短期間で審理が終了する点に特徴がある<sup>7)</sup>。審判所の管轄事項は、原則として制定法で新設された権利に関する申立（主なものとして、違法な賃金控除、不公正解雇、雇用における差別、刺員整理手当に関する申立等）であるが、1994年からは雇用終了に関わる一定の契約違反にも管轄を有しており<sup>8)</sup>、個別労働紛争のほぼ全領域をカバーしている。このため、個別労働紛争処理の中心は審判所となっている。ACASは、直接または審判所への申立を経由して<sup>9)</sup>斡旋を開始する行政機関であり、ここでの斡旋の成功により審判所への申立が取下げられることも多い。また、ACASの作成する行動準則（Code of Practice）は、法的拘

東力はないものの、審判所の審理における資料として重要な意味を有している。なお、審判所の決定について不服がある場合は、法律問題につき雇用控訴審判所 (Employment Appeal Tribunal) に控訴することができる。雇用控訴審判所の決定への不服は控訴院 (Court of Appeal), 貴族院 (House of Lords) という通常裁判所ルートで処理される。以上を整理すると、イギリスの紛争処理システムの特徴は、行政機関が調整手続の中心を担っていること、および、簡易迅速な処理を目的とする三者構成の審判所が判定機関の中核として存在しながらも、管轄を異にする通常裁判所も併存し、最終的には通常裁判所の上級審の判断によって規律されているという点にあるといえる。このようなシステムは、独自の上級審を有する労働裁判所において職業裁判官が判定手続のみならず和解等の調整手続にも中心的な役割を果たしているドイツ<sup>10</sup>や、通常裁判所の下級審たる労働審判所において職業裁判官ではなく労使の審判官が両手続の中心となるフランス<sup>11</sup>、また、労働関係を扱う特別裁判所がない代わりに仲裁等の私的紛争処理システムが発達したアメリカ<sup>12</sup>のシステムとも異なっている。一方で、日本が新たに導入する労働審判制度とは多く共通するところが見受けられる。すなわち、労働審判制度では調整手続と判定手続の双方を裁判所が行う点がイギリスと異なるものの、判定手続が三者構成でなされること、および、非訟手続として位置づけられる労働審判の決定に対する異議申立が通常の裁判制度によって処理されていく点は、イギリスのシステムに類似しているといえる。さらに、組合や労働協約の機能の低下を背景に、公的解決制度の整備を通じて簡易迅速な紛争処理を図ろうとしてきた経緯も似通っている。したがって、イギリスの個別労働紛争処理システムから学ぶことは、新たな日本のシステムを考える上で参考になると思われる。なお、イギリスでは、行政によって労働者の権利確保を図ることはほとんど予定されておらず<sup>13</sup>、その履行確保は裁判所や審判所に対する労働者個人の申立にかかっている。そのため、イギリスでは、

日本におけるよりも審判所・裁判所を中心とする紛争処理システムが重要な意味を有している。そのような観点からみると、雇用審判所に対する申立に先立つ義務として企業内手続遵守を課す2002年雇用法第3部は、紛争処理システムの枠組に大きな変化を与えるものであるといえよう。

### 第3節 2002年イギリス雇用法

2002年7月8日に成立した2002年雇用法そのものは、従来の法律の改正を含む多様な条項が詰め込まれたパッケージである。まず、働く両親のための新たな権利として出産休暇・手当が拡充され<sup>14</sup>、子どもを養育する労働者には柔軟な働き方を要求する権利が与えられた (同法第1部)<sup>15</sup>。次に、紛争解決の促進として、雇用審判所制度の改革 (同法第2部)<sup>16</sup>、および、職場における紛争解決のための企業内手続が規定された (同法第3部)。さらに、賃金および年金に関して有期契約労働者に対する差別を排除し、有期契約労働に関するEC指令 (1999/70/EC) を実行するための規則を制定する権限を与える条項が規定されたほか<sup>17</sup>、組合の教育担当業務についてのタイム・オフの権利や<sup>18</sup>、均等賃金事件における使用者に対する質問票の制度が導入された<sup>19</sup> (同法第4部)。このうち、第3部の企業内手続前置要件は「職場における紛争解決によって訴訟の回避を奨励する」<sup>20</sup>ために導入されたものであり、2つの大きな変化をもたらすものである。まず、一定の個別労働紛争に関して、雇用審判所への申立以前に企業内手続を利用すべき義務を法律上の義務として導入した。次に、個別労働紛争の中核となる懲戒処分・解雇における手続の取扱いに修正を加え、法定の手続違反を自動的不公正解雇事由とする一方で、それを上回る手続については手続的瑕疵の取扱いを緩和している。

イギリス通商産業省 (DTI) によれば、同法は、「仕事における公正さとパートナーシップを通じて近代的で生産性の高い職場を形成」し、「公正さ (fairness) と効率性 (efficiency) を促進する改革を行う」という政府公約に沿うものであると

位置づけられている<sup>21)</sup>。ブレア現労働党政権下における労働法改革構想は、「効率性」を有する強い市場の基礎となるパートナーシップを構築する要素として「公正さ」を位置づけていた<sup>22)</sup>。このような観点からみれば、同法第3部は、効率性を実現するための「公正さ」を、権利の拡充ではなく手続的規制によって導入しようとしたものだけである。しかし、「効率性」、すなわち競争力により重点を置いた労働関係理論については、以前から、労働者の権利の履行確保へのアクセスを制限する理論として利用されていると警鐘が鳴らされていた<sup>23)</sup>。また、紛争処理システムに関する同法の改革については、労働者への代償を講じることなく使用者や納税者のコストのみを削減しようとするのが、使用者と労働者の不均衡を拡大し、協働を侵害する危険性を高めてしまうという批判がなされている<sup>24)</sup>。同法第2部および第3部については、2002年法の構造をサンドウィッチに例えて、その「まずい中身 (mankey meat)」だと評する者もあり<sup>25)</sup>、経済界以外からは批判も多い。しかし、このような手続的規制は、労働者への権利付与とその拡大という従来の方向性とは全く異なる新たなアプローチであり、注目に値する。また、現在は不十分な点があるとしても、今後の運用次第では有用な制度となりうる。そこで、本稿では、同法第3部および関連付則の成立過程、そして、同法に基づいて制定された2004年雇用法（紛争解決）規則<sup>26)</sup>を含めた企業内手続前置制度全体の内容を検討する。以下、第2章で同法案提出までの議論を概観し、第3章および第4章では法案の中核的な内容に関する議会での議論を検討し、第5章では成立した制度全体を整理し、第6章で意義と評価をまとめ、日本の労働法システムに対する示唆としたい。

## 第2章 2002年法案提出までの議論状況

### 第1節 背景事情

イギリスでは近年、雇用審判所への申立の増加が問題視されている。1990年から1991年にかけての申立件数は43,243件であったが、2000年から

2001年にかけては約3倍の130,408件に達した<sup>27)</sup>。この増加について、使用者団体は、労働者の権利の拡大が多額の補償金獲得への過大な期待を生み、雇用審判所への濫訴を生じさせていることが原因だと主張した<sup>28)</sup>。確かに、労働組合組織率および労働協約適用率の低下やEU法の影響を受けて、制定法によって労働者個人の権利を拡大する（それとともに雇用審判所の管轄事項を拡張する）というのが近年のイギリス労働法の傾向である<sup>29)</sup>。もっとも、労働組合側は、公正な企業内手続をもたない小規模使用者の増加に申立増加の原因があると主張している<sup>30)</sup>。もっとも、方向性の違いはあるにしろ、個別労働関係紛争の処理に関する改革が急務であることは各界共通の認識であった。職場における紛争解決の促進という考えが具体化されてきた背景には、このような事情があった。

なお、企業内手続の整備が問題とされたのは、今回の立法作業がはじめてではない。1994年、保守党政府は緑書「雇用権利紛争の解決：改革への選択肢 (Resolving Employment Rights Disputes: Options for Reform)」<sup>31)</sup>のなかで、既に当時の労働審判所システムの改革を訴えていた。ここで主張された改革は1998年雇用権利（紛争解決）法 (Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998) に具体化され、審判所の紛争処理能力を高めるいくつかの改正がなされたが、審判所への申立以前に内部手続を尽くすことを労働者に要件として課するという提案は実現しなかった。したがって、2002年法成立以前の企業内手続に関する規制は以下の3つに限られていた。まず、ACASの「懲戒および苦情処理手続に関する行動準則 (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures)」<sup>32)</sup>である。しかし、この行動準則には法的拘束力はなく、審判所がその判断に際して証拠として考慮しうるにすぎない。次に、雇用開始から2ヶ月以内に提示される労働条件明示文書に懲戒手続に関する事項を記載する義務 (1996年雇用権利法3条) があげられる。しかし、この義務は20人以上の労働者を雇用する使用者に対して課せられるにとどまっていた。最後に、不

公正解雇の事例において、使用者が企業内手続を利用することを妨げた場合には審判所が労働者に裁定する補償金を週給2週間分まで増額し、逆に労働者が手続の利用を怠った場合は同じ額を減額できるという条項が存在した(1998年雇用権利(紛争解決)法によって新設された雇用権利法127A条。なお、同条は2002年法の成立によって削除された)。もっとも、この条項は企業内手続前置を直接的に要求するものではなかった。

このような状況を背景に、2001年6月22日、雇用紛争の解決に関する全プロセスを見直すことが通商産業省担当大臣によって表明された。続く同年7月20日に出された協議文書「解決への道(Routes to Resolution)」<sup>33)</sup>では、雇用審判所の抜本的な改革と、職場での紛争解決を促進するための具体的な提案がなされている。そこで、同協議文書のうち、職場での紛争解決に関する政府の実態把握と提案の部分を検討する。

## 第2節 「解決への道(Routes to Resolution)」 と各界の反応

### (1) 政府による実態把握と問題解決への提案

政府が「解決の道」で行っている実態把握と、そこで認識された問題に対する解決の提案は以下の4つである。

まず、職場において苦情処理手続を規定している企業とそうでない企業とは、審判所に対する申立の被告となる確率や、被告となった場合の勝訴率に大きな違いがある<sup>34)</sup>。そこで、企業内における苦情処理手続の設置および履行が強く望まれることになる。一方で、審判所に申立を提起する労働者の大多数は、最初に直接的に使用者と問題を解決しようと試みていない<sup>35)</sup>。したがって、労働者が審判所に申立を提起する以前に、使用者と協議するインセンティブを与えることが必要である。以上のことから、①懲戒および苦情処理に関する法定の企業内手続が遵守されていない限り審判所への申立は許されないとすること、そして②当事者が法定の企業内手続を合理的理由なく遵守しなかった場合は救済としての裁定金の額を調整する

ことが提案された。

また、現在は使用者が雇用開始から2か月以内に労働者に労働条件明示文書を交付することが法律上の義務とされているが、審判所に申立をおこなった労働者の2割は労働条件明示文書の交付を受けていない<sup>36)</sup>。このため、同文書の交付の履行確保を担保する措置として、③労働条件明示文書の不交付に対して付加的補償裁定を行えるようにし、労働条件明示文書のなかに懲戒手続を含めるという要件について、小規模使用者の例外を廃止することが提案された。

次に、政府は、不公正解雇か否かを判断する審判所のやり方が、1987年のPolkey貴族院判決以来、手続を重視しすぎていることを指摘した(詳細は後述)。政府が問題視しているのは、手続的瑕疵のみによる不公正解雇の補償は労働者にとって十分でないだけでなく、事件の防御に費用を費やし、些細な理由によって有責とされたと感じる使用者の不满をも募らせることである。そこで、④法定の企業内手続以上の手続を定めている場合、手続を遵守しても結果に違いが生じないような場合は審判所がその違反を無視できるように不公正解雇の判断方法を変更することが提案された<sup>37)</sup>。

### (2) 各界の反応

イギリス最大の使用者団体である英国産業連盟(Confederation of British Industry; 以下CBIという)は、これらの提案についてほとんど異議を唱えなかった<sup>38)</sup>。

これに対し、労働組合会議(Trades Union Congress; 以下TUCという)は、政府の提案に反対の姿勢を示した。TUCの反対意見は重要な指摘を含んでいるため、主要な点を整理しておく。まず、政府の実態の把握について異議が述べられた。TUCの主張によれば、政府は、使用者との話し合いを経ずに審判所へ申立を提起する背景に、雇用審判所に対する申立期限(通常、申立の根拠となる出来事が起こってから3ヶ月)があることを考慮に入れていない<sup>39)</sup>。すなわち、職場において十分な話し合いがなされないのは、短期間の期限内に申立を行わなければならないことにも原因

があり、必ずしも濫訴を意味するものではない。さらに、雇用審判所に対する申立は労働者約2,300万人に対して約13万件と1%にも満たず、しかも完全な審理過程を経るのはこのうちの25%にすぎないのである。それにもかかわらず使用者団体は多くの申立が濫用的であると主張するが、2000年から2001年にかけてなされた審判所の費用裁定<sup>40)</sup>は、申立人たる労働者よりもむしろ使用者に課せられたものの方が多い<sup>41)</sup>。

次いで、政府の各提案に対しては以下のような意見が出された。まず、法定の企業内手続遵守を雇用審判所への申立要件とすること(①)に対しては、そのような要件が導入されるのであれば、その法定手続はACASの行動準則を充足したものでなければならないという主張がなされた。すなわち、法定の企業内手続は調査の重要性および公正なヒアリング、組合に代理される権利等が強調されたものでなければならないということである<sup>42)</sup>。また、差別問題は企業内手続を利用するのに適切ではないという指摘もなされている<sup>43)</sup>。さらに、苦情処理手続における書面での申入れという要件については、代理人を有しない労働者に対して重い負担となりうるとの懸念が表明された<sup>44)</sup>。次に、法定手続の不遵守に対して裁定金を調整するという提案(②)については、使用者の手続不遵守の効果は解雇の効力停止であることが望ましいとした<sup>45)</sup>。そして、不十分な法定企業内手続がACASの手続に代わって利用されるのではないかという憂慮が示された<sup>46)</sup>。また、労働条件明示文書に対する修正(③)については、そもそも労働条件明示文書作成のための2か月の期間は不必要であり、遅くとも働き始める日にそのような文書が与えられるべきであると主張された<sup>47)</sup>。さらに、手続的瑕疵の取扱いの緩和(④)については、一方で使用者に適切な手続の不遵守について制裁を与えながら、他方で手続の不遵守を無視することは矛盾しているとされた。そして、代理人を有しない労働者は勝訴の見込みを判断することがより難しくなり、投機的な申立を増加させることにつながるが、それは政府および使用者の利益には反

するものだという立場が表明された<sup>48)</sup>。TUCの見解は、問題はむしろ現在の不公正解雇法が実質的公正さについて限られた程度しか保護していないという点にあり、不公正解雇制度における公正さの基準(合理的範囲(band of reasonableness)の基準、後述第4章第1節を参照)こそが見直されるべきだということである<sup>49)</sup>。また、政府の提案に対して以下のような異議を唱える見解も存在した。政府案は申立の性格を誤解しているもので、そもそも審判所へ申立を行う労働者は自身の申立を「苦情」などではなく法によって保護されるべき当然の「権利」だと考えている、という指摘である<sup>50)</sup>。

このような意見から新制度を検討するための課題を抽出してみると、以下の4点になろう。まず、(i)なぜ手続的規定を導入するのかという根本的な問題、次に現実的な問題として(ii)要求する手続の内容をどのようなものにするか、(iii)手続不遵守の効果をどうするか、そして(iv)手続遵守を要求しない例外をどのように定めるかという問題である。

### 第3節 2002年雇用法案第3部の概略

政府は2001年11月8日に2002年雇用法案を庶民院に上程したが、その基本的立場は「解決の道」から変化していないことが明言されている<sup>51)</sup>。法案の具体的条項のうち、主たるものは、①職場の紛争解決に関する新たな企業内手続基準を導入し、双方にこれを利用すべき義務を負わせること(法案29条、同付則2)、②当事者が義務を果たさなかった場合に裁定金の額を調整すること(法案31条、同付則3)、③審判所は法定企業内手続が開始されていない一定の苦情に関する申立を受理しないとすること(法案33条、同付則4)、④不公正解雇の判断方法を、法定企業内手続が遵守されることを条件として一定の手続違反を無視できるように変更すること(法案34条)、⑤労働者に交付される労働条件明示文書に、使用者規模による例外なく職場の懲戒・解雇および苦情処理手続が含まれるようにし、かつ、同文書の不交付に対して裁定金を科すことでその義務がより遵守される

ようにすること（法案35条ないし38条）である。

また、これらの改正によって雇用審判所への申立件数が年間3万件ないし4万件（23%ないし31%）減少し、使用者および納税者のコストも大幅に削減されることが推計されている<sup>59)</sup>。

CBIおよび小規模使用者連盟（Federation of Small Businesses；FSB）は企業内手続前置要件について概ね賛意を表した<sup>59)</sup>。一方で、機会均等委員会（Equal Opportunities Commission；EOC）は苦情の性質や内部手続における第三者の存在が労働者の内部手続遵守を困難とする場合があることを指摘し<sup>59)</sup>、TUCは不公正解雇制度において一定の手続的瑕疵が無視されうることについて懸念を表明している<sup>59)</sup>。ここからは、特に大きな争点となった雇用審判所への申立制限（①、③）および懲戒処分・解雇手続に関する手続的修正（①、②、④）について、庶民院F常任委員会と貴族院全体委員会における議論を中心に、前述の問題設定と関係を有する両院での議論を検討することとする。

### 第3章 両院における議論Ⅰ：雇用審判所への申立制限について

第1章第2節で述べたとおり、労働者は契約上の権利侵害や不法行為等に対して通常裁判所に損害賠償やインジャンクションを請求できるのに加えて、制定法で特に定めがある場合は、雇用審判所への申立を通じて裁定金等の救済を受けることができる。2002年雇用法案は、このような枠組へ、企業内手続前置に関する要件をはじめ導入しようとするものである。ただし、同法案では、労働者側からの苦情のうち、解雇および懲戒処分に関する苦情は使用者側のイニシアチブによる別個の手続で取扱うべきとされた。そこで、これについては第4章で検討することとし、本章では、その他の理由に基づく労働者の救済申立が制限される場合についての条項を検討する。なお、同法案は、強い反対を受けつつも重要な部分についてはほぼ政府原案どおりに成立したため、制度の詳細については第5章でみることにし、本章および次章で

は法案成立過程で明らかにされた同法案の性格に焦点を当てることにする。

#### 第1節 法案の概要

雇用法案のうち、雇用審判所への申立制限を定める部分は次のようなものである。まず、苦情処理に関しては、3ステップの標準手続（standard procedure）と2ステップの修正手続（modified procedure）の2種類の手続が規定された（法案付則2）。標準手続においては、まず労働者が使用者に対して苦情を書面で提出しなければならない（ステップ1）。次に、書面を受け取った使用者には、ミーティングを設定して労働者を招致し、ミーティング後には苦情に対する応答および異議申立権を通知する義務が課せられる。他方で、労働者にはそのミーティングに出席するための全ての合理的な措置をとる義務が課せられる（以上、ステップ2）。さらに、異議申立をしようとする労働者は使用者にそのことを伝える義務があり、その申し出を受けた使用者は労働者を更なるミーティングに招致し、異議申立てミーティング後、労働者に対して最終的な意思決定を伝える義務がある（ステップ3）。この基本的手続に加えて、各ステップが不合理な遅延なく行われるべきこと、および、ミーティングの時期・場所・方法の合理性に関する一般的要件が定められている。なお、労働者には、このミーティングに同僚や組合代表者を同伴する権利が認められている。また、2ステップの修正手続は、既に雇用が終了した場合に適用されるもので、ミーティングの段階が省略される。

以上を前提に、一定の事項<sup>60)</sup>に関する申立については、労働者がステップ1の要件、すなわち使用者に対して書面による苦情通知を送付するという要件を満たしていない場合、またはそれを行ってから28日が経過していない場合は雇用審判所に申立を提起することができない（法案32条）。この要件を満たさずになされた申立は却下されるが、要件を満たして再度申立がなされれば受理される。また、一定の事項<sup>61)</sup>に関する申立について、ス



ステップ1の要件は満たされたものの一方当事者の責に帰すべき理由に基づいて企業内手続が完了しなかった場合は、最終的に労働者に認められる裁定金の額が調整されることとなる（法案31条）。具体的には、手続が完了しなかったことが労働者の要件不遵守に基づく場合、審判所は労働者に対する全ての裁定金を原則として10%から50%まで減じることができる。逆に、使用者の要件不遵守によって手続が完了しなかった場合は、同じ比率で裁定金を増額しうる。

## 第2節 議論の焦点

### (1) 法定企業内手続の不遵守による申立の排除

もっとも議論となったのは、ステップ1の要件を遵守しなかった場合に雇用審判所への申立が排除されるという法案33条である。同条項については、その正当化の根拠に対する疑問や、制限自体の内容を見直すべきだという意見、使用者側へも制限を課すべきだという意見が出され、議論となった。

#### ア. 法案33条の正当化根拠

まず問題とされたのは、この条項が適切な審問を受ける権利を定める欧州人権規約第6条<sup>59)</sup>に違反するか否かである<sup>60)</sup>。この点については人権共同委員会<sup>61)</sup>が調査を行っているが、同委員会は欧州人権裁判所の採用している比例原則<sup>62)</sup>を十分に検討していないという指摘が政府反対派から出された<sup>63)</sup>。比例原則とは、審判所へのアクセス制限の目的と方法との間に合理的な比例関係がなければならないとする原則である。反対派の指摘によると、共同委員会が比例原則を検討しなかった背景には、次のような事実がある。国務大臣は、同委員会への2001年1月24日の手紙において、「(法案)31条から33条によって取り込まれるべき問題は、雇用審判所への頼りすぎである。1998年の調査によれば、37%の申立については、申立以前に職場でその問題を解決するいかなる試みもなされていない。62%の事例では当事者はそれについて話し合うために会うこと(meet)をしていない」という説明を行っている<sup>64)</sup>。後者の数字は特に強

調され、政府は庶民院において「雇用審判所への申立のうち62%については、労働者と使用者との間で一言の言葉も交わされていない」と述べている<sup>64)</sup>。しかし、貴族院の第2読会(2002年2月26日)直前まで公表されなかった98年調査の詳細によると、原告(労働者)の60%、被告(使用者)の65%が問題解決のための「ミーティング」を行っていないと答えているにすぎず、これには書面や電話による潜在的な対話が含まれていない可能性がある。また、事例の37%ではミーティングのみならず書面その他の試みもなされていないとされるものの、98年の調査結果では濫訴を基礎づけるような結果は現れていない。そのような指摘を受けた政府は議会に対して同日、98年の調査結果が「政策決定においてほとんど重要性を有しない」と述べるに至っている<sup>65)</sup>。しかし、それ以上に政策を正当化する説得的な根拠は提出されていない。したがって、本来なら議論されなければならない比例性の問題は未解決のままであるということになる<sup>66)</sup>。

#### イ. 労働者への制限

以上のような問題意識に基づき、労働者がステップ1の書面を送付してから申立が可能となるまでの28日という制限は長すぎるのではないかという意見が出され<sup>67)</sup>、日数の根拠の提示が求められた<sup>68)</sup>。これに対して政府は、28日という数字は調査に基づくものではないが、労働者の審判所へのアクセスの不必要な制限となる長すぎる期間でないこと、および、当事者間での解決を試みることを促す機会を与えるために十分な長さであることとのバランスをとったものだと説明した<sup>69)</sup>。そして、28日間をおいたとしても私的な解決が行われない場合があるのではないかの指摘<sup>70)</sup>については、調整問題であり、そうでない事例もありうると答えた。

また、申立制限を課さない裁量を雇用審判所に与えるべきでないかという意見も出されたが、政府は、そのような修正が明確性を損なうことから、嫌がらせや深刻な被害を受けるおそれがある場合を例外として規則で定めることで足りると答え

た<sup>71)</sup>。政府の見解は、書面を送付することは一般的に困難な要件とはいえ、これに対する例外を広く認めるべきではない、そしてその例外は規則で定めることで足りるというものである<sup>72)</sup>。

#### ウ. 使用者側への制限

また、反対派からは、申立制限に関して労働者にステップ1の要件を課すのみならず、使用者側にも適切な調査を行ったことを書面で保証する義務を課す提案がなされた。この修正案によると、労働者がステップ1の要件を満たさなくても、使用者が調査義務を果たしたことを保証しない限り、雇用審判所への申立は制限されない。これは、申立制限に関する要件を対等にしようという意図による提案であり、申立削減のために不公正なルールを導入していると思われないうえにも重要だという主張がなされた<sup>73)</sup>。これに対しては、最初に書面の送付を要求することは間違った方法ではないという主張が繰り返された<sup>74)</sup>。

さらに、労働者に申立制限を課すのであれば、法定企業内手続を遵守しなかった使用者に対しても、申立に対する防御の制限を課すべきだとする修正案が提案された。この修正案を提案したWedderburn卿は、労働者が申立を提起できないことと同等の不利益は、(裁定金の減額ではなく)その申立に敗訴することではないかという問題を提起した<sup>75)</sup>。これに対する政府見解は以下の通りである。まず、労働者は手続を完了しなかった場合に排除されるわけではなく、ステップ1を踏まなかった場合か28日が経過しなかった場合である。したがって、使用者にのみ手続の完了を問題とすることは公平ではない。次に、使用者を防御から排除することは適切でない、なぜなら、法案33条の目的は、苦情があるときは少なくとも労働者に苦情処理手続を開始させることで紛争の解決を促進することだからである<sup>76)</sup>。

#### (2) 管轄事項

また、裁定金の調整に関する管轄を定める付則3、および雇用審判所への申立制限に関する管轄を定める付則4の内容も問題とされた。これらの中には、違法な賃金控除や雇用における不利益取

扱い、不公正解雇<sup>77)</sup>、剰員整理手当など、労働者の制定法上の権利の中核的なものが含まれている。特に、労働者が既に行った権利行使に対する不利益取扱いの禁止を定めた条項(労働組合労働関係統合法146条、雇用権利法48条、最低賃金法24条、税額控除法付則3)を付則4に含めることは労働者の権利行使に対する過剰な制限となり、削除すべきだという主張がなされた<sup>78)</sup>。

これに対して、政府側は、労働者の権利行使(その性別、人種、最低賃金に関する訴訟を提起したこと、または職場の安全衛生に関する訴訟を提起したこと等)によって深刻な被害を受ける可能性がある場合は、規則によって例外を定めるとした。しかし、他の多くの事例において、政府は31条が適用されるべきでない理由を見いだすことはできないと主張した。政府の基本的な考えは、「不利益取扱いがなされた場合でも、その申立前に手紙が書かれるべきでないとする理由があろうか?」という問いに集約されている。そして政府は、これらの条項の目的が、労働者と使用者が審判所や裁判所に頼らない紛争解決の模索を促進することにあるという点<sup>79)</sup>を強調した。この立場によれば、労働者はあくまでもステップ1の要件を遵守すべきことが原則であり、深刻な被害を受ける可能性がある場合にのみ規則によって例外を定めるということになる。

#### 第3節 小 括

両院における議論では、第2章第2節で挙げた検討事項について、以下のことが明らかになった。まず、(i)なぜ手続的規定を導入するのかについては、濫訴を防止するという目的が鮮明にされた。しかし、その根拠となる事実については説得的根拠を呈示できていない。一方で、個別労働紛争の質の変化には特に触れられず、新制度はもっぱら事件数の増加に対応するための制度であることも明らかになった。

次に、(ii)要求する手続の内容をどのようなものにするか、そして(iii)手続不遵守の効果をどうするかについては、公的紛争処理機関へのアクセスの

制限の度合いと、当事者間での解決を促進することとのバランスが焦点となっていた。政府側は、使用者への書面送付を要求するステップ1は困難な要件ではないこと、そして、申立が受理されるための書面送付後28日という制限は長すぎず、かつ職場の紛争解決促進に必要な期間であるということ強く主張していた。これに対して反対派は、同申立制限は労働者のみに負担を負わせる制限であって不公正だという点を主張した。しかし使用者側にも防御の制限を課すという提案が否定されたことは、同時間制限が労働者に対する「制裁」ではなくあくまでも紛争解決促進のための方法であることを明らかにするものだといえる。

さらに、(iv)手続遵守を要求しない例外をどのように定めるかについては、例外を極めて制限する立場が明らかになった。また、例外を、差別問題など紛争類型によってではなく、深刻な被害を受けるおそれのある場合といった場面によって設けるとしたことは、より事案に即した判断を重視する立場のあらわれとみることができる。

#### 第4章 両院における議論Ⅱ：懲戒処分および解雇に関する手続的修正

次に、第3章で述べた苦情処理手続の対象とは別個の手続である、懲戒処分および解雇に関する手続についての議論を検討する。この手続に関しては、懲戒処分および解雇手続に関する従来の取扱いを知ることが不可欠であるため、まずそれを整理した上で法案の検討に入ることにする。

##### 第1節 懲戒処分および解雇に関する従来の制度

イギリスの労働法システムにおいては、個別契約が労働関係を規律する主要な役割を果たしているため、いかなる事由に対していかなる懲戒処分を科すことができるか、また、いかなる手続を踏むべきかも、契約の明示または黙示条件で決まることが原則である<sup>80)</sup>。もっとも、制定法によって使用者の恣意的な懲戒処分を制限する規定がおかれている。たとえば、減給の制限<sup>81)</sup>や一定の事由に基づく不利益取扱いの禁止<sup>82)</sup>、差別的解雇の禁止

などが定められているが、最も重要なのは不公正解雇制度である。そこで、2002年法の企業内手続前置要件の位置づけのために、まず、従来の不公正解雇制度を概観する。なお、解雇をめぐる法理は多岐にわたるが、本稿では新し手続と関連のある制定法上の制限に限って検討していることを断っておく<sup>83)</sup>。

##### (1) 不公正解雇制度導入の背景

伝統的なコモン・ローの枠組では、予告期間を問題にする以外は解雇の理由や手続の不公正さについて争うことは困難であった<sup>84)</sup>。契約終了の自由が原則とされるためである。そして、1960年代までは、懲戒および解雇に関する紛争を処理する手続は産業レベルで運用されていた<sup>85)</sup>。このことは紛争処理の非効率性を意味し、事業所レベルの違法なストライキを頻発させていた。このような状態を打開するため成立したのが1971年労使関係法である。この法律は、制定法としてはじめて労働者が不公正に解雇されない権利を確立した。もっとも、その中心的目的は集団的労働関係の秩序回復にあり、労働者の雇用保障に対する考慮は部分的なものにすぎなかった。この不公正解雇制度は、1974年労働組合労働関係法、1975年雇用保護法および1976年労働組合労働関係法（両者は、1978年に雇用保護統合法に統合されて後、数回の改正を経ている）などによって若干の修正を経つつ、基本的な部分を維持したまま現在は1996年雇用権利法に受け継がれている。

##### (2) 不公正解雇制度の概要

不公正に解雇されたと考える労働者が救済を得るためには、雇用審判所に申立てをおこなうことが必要である。そして、申立を受けた審判所は、当該解雇が公正になされたか否かを以下の2段階で判断することになる。まずは、制定法上許容される解雇事由に該当するか否かである（第1段階；雇用権利法98条1項ないし3項<sup>86)</sup>。このことは、使用者が立証しなければならない。これが立証されると、次に審判所は諸般の事情に照らして当該理由にもとづく当該解雇が公正であるか否かを判断し（第2段階；同98条4項）、不公正と

判断する場合は復職もしくは再雇用命令または金銭賠償を裁定することになる。制定法上許容される解雇事由は広く認められているため、不公正解雇判断の中心は第2段階の判断となっている。しかし、この判断をどのような基準によって下すかについては、時代および判断主体によって大きな変遷がみられた<sup>87)</sup>。

#### ア. 当該解雇が公正か否かの判断基準

当該解雇が公正か否かの判断方法について立法が定めているのは、使用者規模などを含めた当該全状況の下で、使用者が当該労働者を解雇するにあたって合理的に行動したかにより、かつ、衡平さおよび本案の実質 (substantial merit) に従って判断されなければならないということである (雇用権利法98条4項a号, b号)。したがって、公正さを判断する基準の焦点となるのはあくまでも使用者の行動であり、労働者がどのような損害を被ったかではない<sup>88)</sup>。

そして、使用者の行動が合理的であったか否かは、「合理的な対応の基準 (reasonable responses test)」によって判断するというのが確立した裁判例の傾向である<sup>89)</sup>。この判断基準は、当該解雇の決定が、合理的な使用者であればとったであろう合理的な対応の範囲内であるか否かを判断するというものである。しかし、合理性の限界が合理的な使用者の基準によって画されるかぎり、それは単に使用者の慣行を反映するものにすぎなくなってしまうおそれがある。このような謙抑的な基準が採用されると、実質的な理由を判断することを避けてきたコモン・ローの立場と変わらなくなり、不公正解雇制度の実効性を損なう可能性がある。そこで、単に現況の基準を反映する方法ではなく、良好な労使関係実務 (good industrial relations practice) とみなすことができる慣行のみを採用しようという主張がなされた時期もあった<sup>90)</sup>。しかし、この基準の下でも、使用者は依然として厳しい懲戒方針をとることが可能であり、根本的な解決には至らなかった。実際、多くの大規模使用者は懲戒に関する企業内手続を定めているが、その手続に従った場合に解雇が不公正とさ

れる事例はほとんどない<sup>91)</sup>。控訴院は依然として Iceland Frozen Foods事件判決を支持する姿勢を変えておらず、議会が修正しない限り同基準は拘束性を有する<sup>92)</sup>。

このように、同法の強調する基準では実質的な判断はほとんどなされないため、結果の公正さよりも、それに到達する手続の公正さがより問題にされることになる<sup>93)</sup>。結果として、使用者が解雇前に公正な手続をとらなかったという申立理由は、不公正解雇のうち最も労働者の勝訴率が高い根拠となっている<sup>94)</sup>。

そこで注目されるのは、何が公正な手続かである。これについては、ACASの行動準則<sup>95)</sup>が使用者のとるべき手続の指針とされている。雇用審判所は、申立の過程で同準則に関連する事項が現れてきた場合にはこれを考慮に入れなければならない<sup>96)</sup>。もっとも、特定の事例においてはその不遵守に十分な理由があることがあり得るため、その不遵守が必ずしも解雇を不公正とするものではない<sup>97)</sup>。

2000年に改定された行動準則には以下のような定めがある。まず前提として、懲戒手続は第一次的に制裁を科す手段とみなされてはならず、その行動や労務遂行の水準が満足できない労働者の改善を援助し奨励する方法とされなければならない (2000年行動準則8条)。また、同9条は、懲戒手続の内容について次のように定めている。これによると、懲戒手続は、①書面で、②適用される者を特定し、③差別的でなく、④不当な遅延なく取扱われる事項を規定し、⑤処分、証人の宣言および記録が秘密にされることを規定し、⑥とられる可能性がある懲戒処分を示し、⑦様々な形態の懲戒処分をおこなう権限を有する経営側のレベルを特定し、⑧労働者に対する不満および可能な場合は関連する全証拠を聴聞の前に労働者に知らせることを規定し、⑨意思決定到達前に労働者が自分の事案について弁明する機会を与え、⑩労働者が (同僚や組合代表者等の代理人に) 同伴される権利を与え、⑪重大な非違行為を除き、いかなる労働者も初回の規律違反によって解雇されること

がないことを保証し、⑫慎重に調査されることなく懲戒処分がとられないことを保証し、⑬労働者に課される全ての処分について説明がなされることを保証し、⑭異議申立て（通常、より上級の経営者に対するもの）を行う権利を規定し、従うべき手続を特定するようなものでなければならない。

イ. 手続的公正さの位置づけ

もつとも、手続の履践は常に重視されてきたわけではない。雇用審判所および裁判所は、長らく、たとえ使用者が手続を遵守したとしても結果的に合理的な解雇の判断をおこなっていたであろうことを立証した場合は当該解雇は公正とされるという立場をとってきた（British Labour Pump事件雇用控訴審判所判決<sup>99</sup>。このような判断方法は後に「ノー・ディファレンス・ルール」とよばれる）。この立場を否定したのが、1987年のPolkey事件貴族院判決<sup>99</sup>である。同判決において、当時の大法官であったMackay裁判官は、使用者が結局は解雇をおこなったか否かという（仮定的な）問題について審判所が考慮する余地はないとした。一方で、Mackay裁判官は、「もし使用者が解雇時に彼の知り得た諸般の事情に照らし、協議や警告を行うことが全く役に立たないとの結論を下したことが合理的であったということができる場合には、たとえ行動準則の規定に従わなかったとしても、なお使用者は合理的に行為したといえるであろう」と述べている。したがって、Polkey事件判決のルールによっても、手続を遵守しなかっただけで当該解雇が不公正と判断されるわけではない。上述の行動準則によって具体化された原則は有用な指針ではあるが、各事例の状況に応じて要求される手続のレベルは異なり、手続的公正の要件は、その状況において合理的な使用者ならばどうしたかという柔軟な基準によって決定されるのである。つまり、最終的な分析においては、合理的対応の範囲の基準が手続的な基準の適用をも支配する。すなわち、当該解雇が公正か否かは、使用者が合理的に行動したか否か、不十分な手続が合理的対応の範囲内といえるか否かにかかっている。審判所は、たとえ手続がなおざりにされて

いたとしても、事案の全状況に照らして使用者が合理的に行動したと結論付けることがありうるのである。それにもかかわらず、Polkey事件判決の重要性はBritish Labour Pump事件判決の「ノー・ディファレンス・ルール」を否定したことにあると捉えられており、そのことが現在の手続的側面重視につながっている。

#### ウ. 不公正解雇に対する救済

雇用審判所が解雇を不公正と判断した場合の救済としては、一次的に復職または再雇用の命令、それが実行不可能な場合には、二次的に金銭補償が定められている（雇用権利法112条）。復職または再雇用の命じるか否かを決定する場合、審判所は、①当該労働者が復職を希望しているか、②当該使用者が復職命令に従うことが現実的に可能か、③当該労働者にある程度解雇の原因がある場合、その者の復職を命令することが正当か、を考慮しなければならない（同法116条1項各号）。金銭補償には、基礎裁定および補償裁定の2種類の裁定金が定められている。基礎裁定は労働者の先任権の喪失を補償するものであり、剰員整理手当と同一の算定方法で算定される（同法119条ないし122条）<sup>100</sup>。補償裁定とは、労働者が被った損害の補償を目的とするものである（同法123条ないし126条）<sup>101</sup>。従来は解雇による経済的損失のみがその損害にあたると思われてきたが<sup>102</sup>、近年、そのような限定を否定する判決も現れてきている<sup>103</sup>。

## 第2節 法案の概要

以上のように、懲戒処分に関する制定法上の制限の中核たる不公正解雇制度は、労働者が「不公正に解雇されない権利」に基づくものであるが、その公正さの判断基準については手続的側面が重視され、具体的にはACASの行動準則が指針とされていた。これに対して、2002年法案において提案された新し手続は、ACASの行動準則とはやや内容を異にするものであった。

(1) 懲戒処分および解雇に関する法定企業内手続  
まず、解雇または懲戒処分を科そうとしている使用者は、少なくとも法定された企業内手続を開

始しなければならない。このように、使用者がイニシアチブをとるべき点が前述の苦情処理手続との違いである。これにも3ステップの標準手続（standard procedure）と2ステップの修正手続（modified procedure）が定められているが、修正手続は即時解雇の場合のみに適用される。基本となる標準手続では、まず、使用者が書面で、解雇または懲戒処分をおこなう原因として主張する労働者の行為、性質その他の状況を説明する義務を負っている。使用者は、当該労働者にそのコピーを送付し、当該問題を話し合うためのミーティングに出席するよう招致しなければならない（ステップ1）。これによって、手続はステップ2、ミーティングの段階へと移行する。このミーティングは、懲戒処分が停職である場合を除き、処分が行われる前に開かれなければならない。また、使用者はミーティング前に上記ステップ1の書面で示された理由の根拠を労働者に通知しなければならない。労働者はそれに対する対応を検討する合理的な機会を与えられなければならない。他方、労働者はそのミーティングに出席するための合理的な措置をとらなければならない。ミーティング後は、使用者は労働者に対してその意思決定および不満のある場合は異議を申し立てる権利があることを通知しなければならない（以上、ステップ2）。最後の段階では、異議を申し立てようとする労働者が、使用者にそのことを伝える義務を負う。異議が申し立てられた場合、使用者は労働者をさらなるミーティングに招致しなければならない。もっとも、異議申立てミーティングは、解雇や懲戒処分が行われる以前に開かれる必要はない。そして、異議申立てミーティング後、使用者は労働者に対して最終的な意思決定を伝えなければならない（以上、ステップ3）。これに対して、修正手続はより簡便な手続である。まず、使用者が解雇の原因として主張する労働者の非違行為、労働者が解雇当時その非違行為について有責だと考えた根拠、および、労働者の解雇に対する異議申立ての権利について書面で説明しなければならない（以上、修正手続のステップ1）。次に、

異議を申し立てようとする労働者が、使用者にそのことを伝えなければならない。そのような場合、使用者は労働者をミーティングに招致しなければならない。労働者はそれに出席するための全ての合理的な措置をとらなければならない。異議申立てミーティング後は、使用者は労働者に対して最終的な意思決定を伝えなければならない（以上、同ステップ2）。

また、懲戒処分・解雇に関する法定企業内手続についても、各ステップおよび行動は不合理な遅延なく行われなければならない。ミーティングの日時・場所・方法が合理的でなければならないという一般的義務が課されている。

## (2) 自動的不公正解雇事由および手続的瑕疵の取扱い

懲戒処分および解雇に関する上記の手続が適用されるにもかかわらず、主として使用者の責に帰すべき事由によってその手続が遵守されずに労働者が解雇された場合、当該労働者は自動的に不公正に解雇されたと判断されることになる（法案34条によって新設される雇用権利法98A条1項）。また、そのような場合、労働者は少なくとも週給4週間分の補償を裁定される。

他方、法定手続以外の解雇手続の不履行は、使用者がたとえ手続を履行したとしても労働者を解雇すると決定していたであろうことを示した場合は、手続の不履行それ自体が使用者の行動を不合理とするものとみなされてはならないこととなった（法案第34条によって新設される雇用権利法98A条2項）。すなわち、法定企業手続以外の懲戒処分・解雇手続の不履行それ自体が解雇を不公正とするものとはされないということである。

同条項については、前述のPolkey事件判決で示された近年の判例法を否定するものではないかという点が大きな争点となった。

## 第3節 議論の焦点

### (1) 懲戒処分および解雇に関する法定企業内手続ア. 標準手続の内容

懲戒処分・解雇に関する法定企業内手続の内容

を定める付則2については、現在の不公正解雇における手続的判断基準とされているACASの行動準則を大きく下回るものではないかという疑問が表明された。法定手続が不十分だという立場からまず出されたのは、ACASの行動準則を付則2の内容として採用すべきであり、そうしなければ審判所の判断基準が行動準則の内容から付則2のそれへと切り下げられてしまうという懸念である<sup>104)</sup>。そして、懲戒処分や解雇の前に使用者に調査義務または事実確認義務を課すこと<sup>105)</sup>や、停職等の他の選択肢の可能性を明記すること<sup>106)</sup>が提案された。

これに対して政府側が明確にした基本的立場は、審判所で審理の対象となる48%の使用者が企業内手続を有していないという状況から考えて、「最良の慣行を導入することは…小規模使用者に対して酷である」というものである<sup>107)</sup>。通商産業担当大臣によれば、同手続はあくまでも最低限の手続であって全ての場合の公正取扱いにとって十分なものではなく、付加的な手続が必要とされる場合がある。その上で、判断基準が切り下げられるとの懸念に対しては、この3ステップは「最低賃金のように単に最低限を規定するものであって、全てをこの基準に引き下げようという意図ではない。最低賃金その他の最低基準を定めることが全てを最低限に引き下げるという証拠はどこにもない」と反論した<sup>108)</sup>。政府が最も強く主張したのは、同手続の不遵守は自動的不公正解雇事由となるため、その内容が明確でなければならないという点である。そして、ACASの行動準則は改訂したうえで依然として重要な指針となることを強調した上で、「基本的な最低限の3ステップ手続を定め、ACASの関与を続け、かつ新たな最良の実務の指針をもつことは、物事を最低限へと引き下げるのではなく最良の慣行へと引き上げることになる」と述べた<sup>109)</sup>。

こうして、政府は付則2の内容をACASの行動準則に準じたものにしようとする考え方を以下のように否定した。まず、懲戒処分や解雇の前に使用者に調査義務または事実確認義務を課すことが「公正な手続」の要件だとする反対派の主張に対

しては、同制度としては3ステップを満たしたか否かが簡単に確認できることが必要であり、雇用審判所のシステムを滞らせないようにするためにはあまりに一般的な義務を導入すべきではないという考え方を示した<sup>110)</sup>。政府によれば、雇用権利法98条4項が合理的な段階を踏まない使用者の解雇を不公正とすると定めている中に調査義務が含まれており、これに加えて曖昧な要素を最低限手続に付加する必要はない。法定手続はあくまでも「必要条件」であって、「十分条件ではない」からである<sup>111)</sup>。また、ACASの旧行動準則13条、15条で定めているように、解雇に先立って停職等の段階的な措置をとる義務を導入することで「公正さ」を担保すべきだという考え方に対しては、付則2は使用者の選択肢のチェックリストではなく、最低限の手続であるからできる限り明確で正確なものでなければならないとし、使用者の大多数はACASの行動準則を知らないという状況をふまえて、達成可能なことを追求すべきだという見解を示した<sup>112)</sup>。

また、付則2の内容を補強する案として、各段階に書面性を要求することや、第三者の介入を可能とすることなどが反対派から提案されたが、いずれも政府によって否定された。まず、同手続がミーティング後の簡単な告知で終わらせられてしまうことを懸念し、全ステップに書面性を要求する案<sup>113)</sup>に対しては、96万人にもものぼる5人未満規模の使用者に対して書面を要求することは、事務的な問題や識字率の問題から適当でなく、懲戒・苦情の根拠さえ書面で与えられれば十分であるとの立場が示された。政府は、書面性と口頭のコミュニケーションのバランスは調整問題であるということ、そして、必要条件と十分条件との違いを改めて主張した<sup>114)</sup>。さらに、労働者が使用者の決定を受け容れない場合、その要求によって調停や仲裁を受けることを可能とする案<sup>115)</sup>については、企業規模に関係なく全ての手続に第三者の介入を要求することには以下のような懸念があることを表明した。まず、手続を複雑にさせ、運営コストを著しく増加させること、また、当事者が相互に問

題を解決しようとするインセンティブを減じかねないこと、そして、強制が効果的な仲裁または調停を生み出すかは疑問であり、かつACASのコストも増加するという懸念である。そのため、仲裁、調停、斡旋は自発的な分野にとどまるべきだとした。そして、法定企業内手続は最低限を画するものであって、その明確性を保つためには第三者の介入を手続の中に含めることは間違っているという主張が繰り返された<sup>116)</sup>。

#### イ. 修正手続の適用場面

次に問題となったのは、修正手続の適用場面および通常の不公正解雇法理との関係である。政府の見解によれば、修正手続が適用されるのは、それが結果的に「正しくとも間違っていようと」、労働者が有責であると「使用者が主張する」即時解雇に適用される<sup>117)</sup>。この点については、修正手続は職場における紛争解決の奨励に資するののかという根本的な疑問<sup>118)</sup>、および、ミーティングや話合いの権利を伴わないこのような不公正な手続はより紛争の原因となるのではないかという懸念が示された<sup>119)</sup>。これに対する政府の見解は以下のように集約される。まず、現在の法の下では、使用者が労働者の解雇の原因となる行為が行われた場にいたような場合に即時解雇を行うことは完全に合法である。したがって、修正手続が雇用上の権利の奨励に対する侵害だというのは間違っている。修正手続の導入は、むしろ手続の不存在という現在の問題に対応するものである。現在のところ使用者は即時解雇にあたっていかなる手続の遵守も要求されていないからである<sup>120)</sup>。ACASの行動準則は重大な非違行為の場合でも即時解雇せず内部手続を尽くすことをアドバイスしているが、政府はこれを変えるつもりはない。また、解雇に当たって使用者が公正に行動する義務を変えることも意図していない。したがって、現在、重大な非違行為であっても即時解雇することが不公正と判断される事例は、将来にわたってもそのままである。したがって、修正手続は、標準手続を尽くすことが適切でない特別の場合を扱うために必要であり、かつ、即時解雇の場合に使用者の行動の公

正さを判断する基準を切下げるものではないとされた<sup>121)</sup>。

#### (2) 自動的不公正解雇事由および手続的瑕疵の扱い

##### ア. 自動的不公正解雇事由（新設される雇用権利法98A条1項）

自動的不公正解雇事由については、付加的裁定金が4週間分の週給にすぎないことについて、使用者に対する抑止力にならないのではないかという懸念が示された<sup>122)</sup>が、政府側は、全ての使用者に適当な制裁ということを考慮すると、4週間分の週給は合理的であると述べた。

##### イ. 手続的瑕疵の緩和（同98A条2項）

最も焦点となったのが、法案34条によって新設される雇用権利法98A条2項についてである。政府によれば、この法案を判断すべき基準は以下の2つである。第一に、それが職場の労使関係を改善するか否か、第二にそれが公正さか否かという基準である<sup>123)</sup>。政府反対派は、公正さと労使関係の改善と同条項の関係について疑問を呈した。労働者が使用者から「いずれにせよ解雇される」と言われてしまうことは、良好な労使慣行とはいえないし、衡平でも公正でもないという指摘である<sup>124)</sup>。政府は同条の創設が「部分的にはPolkey判決の否定」であると認めつつ、法の実質に焦点を当てると、新たな制度は前述の2つの基準のどちらにも資すると述べた<sup>125)</sup>。第一の基準、すなわち公正さに関して考えてみると、使用者が公正で実質的な解雇理由を証明し、法定企業内手続を遵守し、その他の点から見ても合理的に行動したような場合、もした一つ失敗が手続的なものであってかつ結果に違いがないと審判所が判断するときは、当該解雇は公正と考えられるべきである。さらに、現在多くの使用者が審判所は近年些細な手続違反を重視しすぎていると考えており、詳細な内部手続を導入することは却って訴訟に負けるリスクを高めると考えていることからすれば、新制度はよりよい労使関係の構築という第二の基準をも満たしているというのである<sup>126)</sup>。



## 第4節 小括

懲戒処分および解雇に関する法定手続に関しては、(i)なぜ手続的規定を導入するのはそれほど問題とならなかった。それは、すでに不公正解雇手続の中で手続的側面が重視されてきたからであろう。その反面、(ii)要求する手続の内容をどのようなものにするかについては様々な議論がなされた。提案された法定手続が、従来手続的基準のよりどころとされてきたACASの行動準則の要素をほとんど取り入れていないものだったからである。法定企業内手続の内容に関する政府の見解は、その違反が自動的不公正解雇事由となるために明確でなければならないという点で一貫している。そして、法定手続の内容を充実させなくとも、合理的な事実確認をせずになされるような解雇はいずれにせよ不公正と判断されることに変わりはないので問題ないという考えが明らかにされている。このことから、(ii)手続の内容が、(iii)手続不遵守の効果をどうするかという問題と密接に関わっていることがわかる。すなわち、自動的不公正解雇という硬直的な効果によって、手続自体は最低限のものに縮減されてしまうという現象が生じているのである。しかし、審判所の判断をまたずに何が公正で合理的な基準かを判断することが困難な点は問題であろう。さらに、(iv)手続遵守を要求しない例外については、主に修正手続の適用場面が問題とされている。政府は、即時解雇が許容されている現在の法状況においては一步前進だと主張している。しかし、修正手続が適用されるか否かは使用者の主観が基準とされるにもかかわらず、実際に即時解雇することが公正であったか否かは厳密には審判所の判断を待たねばならない。このことは、新制度が職場における紛争解決促進という目的に資するものか否かについて、疑問の余地を残すものである。また、標準手続・修正手続の双方における義務を免除される例外も、苦情処理手続と同様、紛争類型ではなく深刻な被害を受ける場合に限られる。

## 第5章 具体的手続

ここからは、2002年雇用法および同法に基づいて制定された雇用法規則による新し手続の詳細をみることにする。

### 第1節 人的適用範囲

まず、2002年雇用法の適用範囲は1996年雇用権利法230条1項における「エンプロイー (employee)」, すなわち「雇用契約のもとで働いている (雇用が終了した場合は、働いていた), または雇用契約に入った個人」とされている (2002年雇用法40条)。したがって、現在のところ同法では「ワーカー (worker)」<sup>127)</sup>というより広範な概念は採用されていない。ただし、国務大臣は命令によって法定企業内手続の内容を定める付則2を修正する権限を有しており (同法29条2項a号), ACASとの協議を経て同付則が「エンプロイー」以外にも適用されるよう定めることができる (同条2項b号, 同条3項)。

### 第2節 労働者の苦情処理に関する手続

#### (1) 手続の内容

労働者の有する苦情については、雇用審判所への申立前に、労働者と使用者双方が遵守すべき以下のような手続が定められた (付則2第2部)。これには、3ステップの標準手続と、例外的な状況に妥当する2ステップの修正手続の2つがある。

#### ア. 標準手続

##### ・ステップ1 (苦情の説明)

労働者は書面で苦情を説明し、その書面またはコピーを使用者に送付することを要する (付則2第6条)。

##### ・ステップ2 (ミーティング)

この段階では、使用者が、当該労働者にその苦情を話し合うためのミーティングに出席するよう招致する義務を負う (同付則7条1項)。そのミーティングが開かれる以前に、労働者は使用者に対してステップ1の書面が作成された当時の苦情の根拠が何であったかを通知しなければならず、か

つ、使用者はそのミーティング前に苦情に対する対応を検討する合理的な機会を与えられなければならない(同付則7条2項)。他方、当該労働者はそのミーティングに出席するための全ての合理的な措置をとらなければならない(同付則7条3項)。ミーティング後は、使用者は労働者に対して苦情に対する応答としての意思決定を伝え、不満のある場合は異議を申し立てる権利があることを通知しなければならない(同付則7条4項)。

・ステップ3 (異議申立て)

使用者の決定に対して異議を申し立てようとする労働者は、使用者にそのことを伝えなければならない(同付則8条1項)。そのような申立がなされた場合、使用者は労働者を更なるミーティングに招致しなければならない(同付則8条2項)。また、労働者はそのミーティングに出席するためのすべての合理的な措置をとらなければならない(同付則8条3項)。そして、異議申立てミーティングの後、使用者は労働者に対して最終的な意思決定を伝えなければならない(同付則8条4項)。

イ. 修正手続

・ステップ1 (苦情の説明)

労働者は苦情および苦情の根拠を書面によって説明し、その書面またはそのコピーを使用者に送付しなければならない(付則2第9条)。

・ステップ2 (応答)

使用者は労働者の上記申立に対する応答を書面で説明し、その書面またはコピーを労働者に送付する義務が課せられる(同付則10条)。

修正手続ではミーティングの設定が要求されていないことに注意が必要である。このような例外的な手続が適用される場面は、規則によって制限されている。規則6条3項によれば、修正手続の適用には、労働者が使用者によって雇用されることがなくなったことが前提とされる(同規則6条3項a号)。そのうえで、雇用が終了する以前に使用者が苦情について知らされていなかった、または、知らされていたが標準苦情処理手続が開始されていなかったか雇用の最終日以前に完了して

いなかった場合(同条項b号)で、かつ、当該苦情に関し、使用者が苦情を知った日(雇用の終了以前か以後かを問わない)以降、修正手続が適用されるべきことについて当事者が書面で合意した場合にかぎり、同手続の適用が認められる(同条3項)。なぜなら、そのような場合に標準手続を遵守させることは不合理だからである。

ウ. 全ての法定手続に共通の規定

また、上記の両手続のみならず後述する懲戒処分・解雇手続にも共通する一般的手続要件が定められている。まず、各ステップおよび行動は、不合理な遅延なく行われなければならない(付則2第12条)。また、ミーティングの時期および場所は合理的でなければならない(同付則13条1項)。そして、ミーティングは使用者および労働者双方が事案を釈明できるような方法でなされなければならない(同条2項)。さらに、異議申し立てミーティングでは、使用者側は、最上級管理者が第一回ミーティングに出席したような場合を除き、合理的に実行可能な範囲内で、最初のミーティングよりも上級の管理者によって代表されなければならない(同条3項)。

(2) 「苦情」に含まれるもの

「苦情(grievance)」の定義は、「使用者が、労働者に関して行っているまたは行おうとしている処分についての労働者からの不満(complaint)」とされる(規則2条)。苦情処理手続は、付則3、4に列挙された管轄の下で労働者による雇用審判所への申立の基礎を形成しうる、または処分が行われれば申立を行いうる使用者の行動に関するいかなる苦情にも適用される(規則6条1項)。ただし、当該使用者の下での雇用が終了し、いずれの手続も開始せず、かつ、雇用が終了したためにステップ1を遵守することが労働者にとって合理的に実行可能でなくなった場合(同条4項各号)は標準手続、修正手続のいずれも適用されない。その他の例外的な場面として以下の2つがある。

ア. 例外I：解雇および懲戒処分に関する苦情

労働者の苦情が、懲戒処分および解雇に関するものである場合は上記苦情処理手続は適用されな

い（規則6条5項，6項）。懲戒処分や解雇は使用者のイニシアチブによる前述の別個の手続で処理されるため，それに関する苦情はその手続内で取り扱うべきだと考えられたためである。もっとも，違法な差別や，理由とされた事由とは無関係な事由を根拠に懲戒処分が行われたという苦情（規則7条1項に記述された理由）については，懲戒処分に関する苦情ではあるが苦情処理手続が適用される。

#### イ. 例外Ⅱ：制定法手続の適用されない一般的状況

また，次のような状況が存在する場合には，苦情処理手続のみならず懲戒処分・解雇手続を含めた制定法上の手続が適用されない（規則6条7項）。まず，一方当事者が，手続の開始または手続要件遵守がその者自身もしくはその財産，または他人もしくはその財産に対する深刻な脅威（significant threat）となると信ずるに足る合理的な根拠を有している場合（同11条3項a号）である。次に，一方当事者が「ハラスメント」（個人の尊厳を傷つける目的や効果を有する行動）を受けており，手続を開始することまたは手続要件を遵守することが更なるハラスメントを受ける結果をもたらすと信ずるに足る合理的な根拠を有している場合（同条3項b号，同条4項）である。また，一方当事者のコントロールできない事由（病気や使用者の事業の中断など）のために合理的な期間内の手続の開始または要件の遵守が実行可能でない場合や，国家の安全保障に関わる場合も例外とされる（同条3項c号，同16条）。

#### (3) 不遵守の帰結

適用される制定法上の手続要件（2(1)ウで述べた一般的要件を含む）を一方当事者が遵守しなかった場合は，それが遵守されたと取扱われる場合<sup>129)</sup>を除き，手続の不遵守は当該当事者に帰すべきものとされる（規則12条1項）。手続の不遵守の責を負う当事者に対しては，以下のような制裁が科される。

#### ア. 雇用審判所への申立制限

雇用審判所に対する申立が付則4に列挙された

管轄事項<sup>129)</sup>に関するものであって，かつ法定企業内手続の適用がある場合，労働者がステップ1の要件（付則2第6条〔標準手続の場合〕または9条〔修正手続の場合〕）を満たしていなければ申立は受理されない（法32条2項）。また，ステップ1の書面を送付してから28日が経過していない場合も申立は受理されない（同条3項）。逆に，ステップ1の要件が申立提起の時間制限から1か月以上後に満たされた場合にも労働者は申立を提起できない（同条4項）。なお，雇用審判所がこれらの条項に違反した申立を却下するのは，申立の提起に関連した労働者からの情報によって同条項違反が明らかである場合，または，使用者が形成した争点から違反に確信を得た場合にのみとされる（同条6項）。

#### イ. 裁定金の調整

申立制限以外の制裁，すなわち，労働者のステップ1の要件不遵守以外の手続不遵守に対する制裁は，雇用審判所の裁定する補償が不遵守当事者に不利に調整されるというものである。具体的には，雇用審判所への申立が付則3に列挙されている管轄事項<sup>130)</sup>に関するものであって，それに適用される法定企業内手続が完了せず，しかもそのことが専らもしくは主として当事者が手続上の要件を遵守しなかったこと，または，労働者が異議申立ての権利を行使しなかったことに帰せられる場合，雇用審判所は次のように裁定金を調整しなければならない。

まず，その不遵守が労働者に帰せられる場合，審判所は裁定金から10%を減額しなければならない。もし全ての状況に鑑みて審判所が正義で衡平（just and equitable）であると考えられる場合は，50%まで減じることができる（法31条2項）。逆に，不遵守が使用者に帰せられる場合，審判所は裁定金を10%増額しなければならない。審判所が公正で衡平であると考えられる場合は，50%まで増額することができる（同条3項）。しかし，裁定金を10%増減させる義務は，そのような調整が不正義で不衡平（unjust and inequitable）であるような例外的状況がある場合には妥当しない。そのよ

うな場合は、審判所は全く調整をおこなわないか、全ての状況に鑑みて正義で衡平であると考え、より小幅な調整をすることができる（同条4項）。もっとも、同条項で想定されているのは、小規模使用者が小さな手続違反を犯したようなごく例外的な場合にすぎない<sup>131)</sup>。なお、法31条の補償金の調整および後述する38条の補償金の調整（使用者の労働条件明示文書の不交付の場合）がある場合、前者の調整が先に適用される（同条5項）。また、不公正解雇に対する裁定金が31条によって調整される場合、寄与過失に対する減額および通常裁定を超過して支払われた剰員整理手当に対する減額がなされる以前に、31条の調整が妥当することになる（同法第39条によって新設された雇用権利法第124A条）。

国務大臣には、この法定手続の適用に関する規則を作成する幅広い権限が与えられている（同法31条6項）。また、付則3の管轄事項のリストを命令によって修正する権限をも与えられており、同法31条を「エンプロイヤー」以外の個人にも適用しうるとすることも可能である（同条7項）。

### 第3節 懲戒処分および解雇に関する手続

次に、懲戒処分および解雇に関する法定手続について述べる。

#### (1) 手続の内容

懲戒処分および解雇に関する法定手続が前述の苦情処理手続と大きく異なるのは、使用者がイニシアチブをとるべき点である。これにも3ステップの標準手続と2ステップの修正手続が定められているが、修正手続は解雇のみに適用される。

##### ア. 標準手続

・ステップ1（処分の理由の説明およびミーティングへの招致）

使用者は、解雇または懲戒処分をおこなう原因として主張する労働者の行為、性質その他の状況を書面で説明しなければならない。使用者は、当該労働者にその書面またはそのコピーを送付し、当該問題を話し合うためのミーティングに出席するよう招致しなければならない（付則2第1条）。

##### ・ステップ2（ミーティング）

ミーティングは、懲戒処分が停職である場合を除き、処分が行われる前に開かれなければならない。また、ミーティング以前に、使用者は労働者に対してステップ1の書面で示された理由の根拠を通知しなければならない。労働者はそれに対する対応を検討する合理的な機会を与えられなければならない。そして、労働者はそのミーティングに出席するための合理的な措置をとらなければならない。ミーティング後は、使用者は労働者に対してその意思決定および不満のある場合は異議を申立てる権利があることを通知しなければならない（同2条）。

##### ・ステップ3（異議申立て）

異議を申し立てようとする労働者は、使用者にそのことを伝えなければならない。異議が申し立てられた場合、使用者は労働者を更なるミーティングに招致しなければならない。もっとも、異議申立てミーティングは、解雇や懲戒処分が行われる以前に開かれる必要はない。そして、異議申立てミーティング後、使用者は労働者に対して最終的な意思決定を伝えなければならない（同3条）。

#### イ. 修正手続

・ステップ1（処分の理由の説明）

使用者は解雇の原因として主張する労働者の非違行為、労働者が解雇当時その非違行為について有責（guilty）だと考えた根拠、および、労働者の解雇に対する異議申立ての権利について書面で説明しなければならない。また、使用者は、当該労働者にその書面またはそのコピーを送付しなければならない（同4条）。

・ステップ2（異議申立て）

異議を申し立てようとする労働者は、使用者にそのことを伝えなければならない。そのような場合、使用者は労働者をミーティングに招致しなければならない。労働者はそれに出席するための全ての合理的な措置をとらなければならない。異議申立てミーティング後は、使用者は労働者に対して最終的な意思決定を伝えなければならない（同5条）。

修正手続が適用されるのは、労働者に重大な非違行為があり、即時解雇が正当化されるような場合に限られる<sup>132)</sup>。

ウ. 全ての法定手続に共通の規定

懲戒処分および解雇に関する法定手続についても、苦情処理手続と同様2(1)ウで述べた一般的要件が課せられる。したがって、各ステップおよび行動は不合理な遅延なく行われなければならない(付則2第12条)、ミーティングの時期および場所は合理的でなければならない(同付則13条1項)、使用者および労働者双方が事案を釈明しうる方法でなされなければならない(同条2項)。さらに、使用者は、異議申立てミーティングではより上級の管理者によって代表されなければならない(同条3項)。

(2) 「懲戒処分」および「解雇」に含まれるもの

この法定手続が適用される「解雇」には、使用者による雇用契約の終了(雇用権利法95条1項a号)のみならず有期雇用契約の終了(同項b号)が含まれる(規則2条)。また、同手続は定年退職(retirement dismissal)にも適用されるが、不公正解雇を訴えうるものに限られるため、現在のところ原則として65歳以上の労働者の定年退職には適用されない(雇用権利法109条1項b号)。また、この法定手続が適用される「懲戒処分」とは、解雇を除く懲戒処分のうち、使用者が労働者の行動または労働能力を専らの理由もしくは主たる理由だとして行う、有給の停職または警告(口頭によると書面によるとを問わない)以外の処分を意味する(規則2条)。

ただし、いずれの手続も適用されない場合が規則で定められている。まず、労働者が解雇され、使用者が修正手続のステップ1をおこなう以前に雇用審判所に当該解雇に関する申立を提起した場合は、当該解雇に関してどちらの解雇・懲戒手続も適用されない(規則3条2項)。これは、修正手続が適用される即時解雇の事例では、書面に先立って解雇がなされてしまうためである。そのような場合、ステップ1の要件遵守は使用者にかかっているため、労働者の申立制限を課すのは適

切ではないと考えられる。しかし、ステップ1の書面が先に送られてしまうと、手続は開始し、それが完了しない場合は手続不遵守として裁定金調整の対象になる。

さらに、同手続が適用されない事項として挙げられているのは、集団剰員整理<sup>133)</sup>(規則4条1項a号)、再雇用を提示した上で一定のカテゴリーの労働者を全て解雇する場合(同項b号)、争議行為を理由とする解雇(同項c号)、みなし解雇<sup>134)</sup>(同項d号)、使用者の予期せぬ事情によって、使用者の事業が突然その機能を停止し、労働者を雇用することが非現実的であるという結果を生じた場合(同項e号)、労働者が働き続けることが法令による義務や制限の違反を生じるといのが解雇の主たる理由である場合(同項f号)、および、労働者が、解雇日に雇用権利法第110条に基づく解雇手続協約(dismissal procedures agreement)が適用される者である場合(規則4条1項g号)である。これらの場合は、個別手続の履践を要求することが不合理だからである。

また、当事者に深刻な脅威やハラスメントを受けるおそれがある等、制定法手続の適用されない一般的状況については2(2)イで述べたとおりである。

(3) 不遵守の帰結

懲戒および解雇に関する法定手続が完了しなかった場合は、それが遵守されたと取扱われる場合を除き<sup>135)</sup>、解雇を自動的に不公正としたり、裁定金が調整されたりするという不利益が科せられる。

ア. 自動的不公正解雇事由

まず、解雇および懲戒に関する法定手続が当該解雇に妥当し、その法定手続が全うされず、かつ手続の不遵守が専らまたは主としてその要件を守らなかった使用者の不履行に帰する場合、労働者は自動的に不公正に解雇されたとみなされる(2002年法34条2項による雇用権利法98A条1項各号の新設)。もっとも、この条項が雇用権利法第5部に規定されたことから、不公正解雇に関する資格要件(継続して1年以上就労していること、

退職年齢以下であること)が課せられる。

また、救済に関しても新たな規定が設けられた。雇用権利法98A条1項によって労働者が不公正に解雇されたとみなされる場合で、かつ、雇用審判所が同法113条による復職(reinstatement)命令または再雇用(re-engagement)命令を出す場合は、審判所は労働者に対する週給4週間分を裁定しなければならないことになった(2002年法34条3項によって新設された雇用権利法112条5項)。ただし、そのような裁定が使用者に対する不正義となる場合はそのかぎりではない(雇用権利法112条6項)。従来は、復職または再雇用に金銭的な補償を伴う場合はなかったため、労働者に対する補償が若干厚くなったといえる。さらに、同法98A条1項によって労働者が自動的に不公正解雇されたとみなされ、かつ復職命令または再雇用命令ではなく補償裁定が出された場合で、基礎裁定(同法118条1項a号)の控除前の額が週給4週間分よりも少ないときは、その額まで雇用審判所は裁定金を増額しなければならないとされた(2002年法34条6項によって新設された雇用権利法120条1A項)。したがって、法定手続違反によって自動的不公正解雇された労働者は、原則として週給4週間分の補償は得られるということになった。ただし、審判所がそのような増額が使用者に対する不正義となると考える場合は、そのかぎりでない(雇用権利法120条1B項)。

#### イ. 裁定金の調整

懲戒処分および解雇に関する法定手続の不遵守があった場合は、苦情処理手続の場合と同様、一定の管轄事項に関する申立<sup>136)</sup>に対して雇用審判所の裁定する補償が、不遵守当事者に不利に調整される。不遵守が労働者に帰せられる場合は、原則として裁定金が10%から50%の間で減額され(31条2項)、不遵守が使用者に帰せられる場合は同率の増額がなされる(同3項)。

#### (4) 解雇に関する法定企業内手続を上回る手続の不遵守

以上のような手続要件の導入に伴って、既存の不公正解雇法理にも修正が加えられた。すなわち、

法定企業内手続を上回る解雇手続の不履行は、使用者がたとえ手続を履行したとしても労働者を解雇すると決定していたであろうことを示した場合は、手続の不履行それ自体が使用者の行動を不合理とするものとみなされないこととなった(2002年法34条2項によって新設された雇用権利法98A条2項)。すなわち、法定企業内手続を上回る懲戒・解雇手続の不履行それ自体が解雇を不公正とするものとはされなくなったのである。同条項が1987年のPolkey事件判決で示された近年の判例法を否定するとして大きな議論が巻き起こしたのは、第4章に述べたとおりである。もっとも、審判所は依然として解雇の決定が合理的な対応の範囲内であるか否かを検討しなければならない。

#### 第4節 2002年雇用法第3部のその他の新制度

2002年雇用法第3部における、その他の新制度をまとめておく。

##### (1) 契約への編入

全ての「雇用契約」(雇用権利法230条2項と同義、2002年法30条4項)は、使用者および労働者に対して、法定手続が妥当する全ての事項に関して、付則2の要件を遵守するよう要求する効果を有するものとされる(同法30条1項)。したがって、付則2の全ての法定手続は雇用契約に編入されることになる。これによって、手続の不遵守は勤務期間にかかわらず契約違反の訴えの根拠となるということになる。この条項を合意によって排除することはできないが、法定手続と矛盾しない付加的な契約上の手続には影響を与えない(同条2項)。ただし、この条項は他の条項とは異なり2004年10月1日には発効していない<sup>137)</sup>。そして、政府はこの条項を発効させるか否かについて2006年10月1日を目処に再考を行うとしている<sup>138)</sup>。その背景には、同条項の効果についての問題が制定過程で浮かび上がってきたという経緯がある。すなわち、法定各手続が契約の内容となるとなれば法定手続違反は契約違反を構成することになるが、契約違反はそもそも通常裁判所の管轄事項である。そこで、通常裁判所に契約違反の訴訟を起こせる

ことになると、雇用審判所への申立制限や補償金の10%から50%の増減は意味をなさなくなってしまう可能性があるという指摘がなされていた。これに加えて、CBIは不公正解雇の申立提起のための1年という勤続要件が意味をなさなくなることを懸念しており、また、雇用問題弁護士協会 (Employment Lawyers Association) は契約への編入が多く法律問題を引き起こしうることから、当事者が運用にある程度慣れるまで待つべきだとした<sup>139)</sup>。2002年法30条1項2項の発効延期は、大きな変化をもたらすことになる法定各手続の運用状況 (契約による排除が横行するかなど) を見たうえで、調査をおこなってこのような問題を再考するためである。しかし、TUCおよび傘下の組合は、契約への編入を延期することは既存の基準を切り下げることにつながると強く反対している<sup>140)</sup>。

## (2) 同伴権

1999年雇用関係法10条は、懲戒または苦情処理手続の「ヒアリング」に同僚や組合代表者を同伴する権利 (right to be accompanied) を認めており、これは労働者の重要な権利と捉えられている。そこで、2002年雇用法は、付則2の「ミーティング」が雇用関係法の「ヒアリング」であると規定した (付則2第14条)。文言上、苦情処理に関する「ヒアリング」は使用者の労働者に対する義務の履行に関するものに限定されているが (雇用関係法13条5項)、使用者の契約上の義務にはコモン・ローによって読み込まれる信義誠実義務 (the duty of trust and confidence) も含まれるため、その範囲は広い。そして、懲戒または苦情処理の手続に第三者を関与させることのできるこの権利は、実務上非常に重要な意味を有している。

## (3) 法定手続が適用される場合の時間制限の延長

解雇・懲戒に関する法定手続が妥当する場合、労働者が「3か月の通常期間制限が満了した際に、法定の手続か否かにかかわらず、審判所に提起すべき訴えに関する事項について解雇・懲戒手続が進行していると信ずる合理的な理由がある場合」は、雇用審判所に申立を提起する期間は3か月延

長される。また、苦情処理に関しても3か月の延長が認められている (法33条、規則15条)。

付則3または4に列挙された事項に関する申立が雇用審判所に提起され、かつ解雇および懲戒に関する法定手続が適用される場合であって規則15条2項に特定される状況が妥当する場合、または、苦情処理手続が妥当する法定手続であって同条3項に特定される状況が妥当する場合は、申立を提起する通常時間制限は (さもなければ失効する日の翌日を初日とする) 3ヶ月間延長される (規則15条1項)。同条2項で特定される状況とは、労働者が審判所に通常時間制限の失効後に申立を提起したが、時間制限の失効の際に、懲戒処分または解雇に関する手続が制定法上のものであれその他のものであれ (規則5条2項による適切な手続をも含む)、審判所への申立を形成するもしくはそれに含まれる事項に関して行われていると信じる合理的な理由を有していたというものである (規則15条2項)。同条3項で特定される状況とは、労働者が審判所に対して申立を提起したのが、通常時間制限以内ではあったが2002年法32条2項または3項によって申立制限がなされた場合、または、申立を提起する通常時間制限を過ぎているが、通常時間制限以内にその者の苦情について付則2第6項または9項を遵守していた場合、である (規則15条3項)。なお、本規則において、「通常時間制限」とは、審判所が裁量権の行使をおこなう必要がない場合に関連する管轄の下での申立提起されなければならない期間、および、1970年均等賃金法の下で提起された申立に関して、同法2条4項にしたがって訴訟が実施されなければならない日までの期間、である (規則15条5項)。

## (4) 労働条件明示に関する修正

2002年法35条から38条は、雇用権利法1条の労働条件明示に関する条項にも改正を加えている。2002年法35条2項 (雇用権利法に3条1項aa号を新設)、2002年法35条3項 (雇用権利法3条1項b号iを改正)、2002年法35条4項 (雇用権利法3条2項を改正) によると、使用者は解雇および懲戒に関する法定手続または法定手続に対して付

加的な要件を定める契約上の手続の詳細を労働条件明示文書に含めなければならないこととなった。さらに、雇用権利法3条が規定していた例外(20人未満の小規模企業に対する懲戒規程および懲戒手続の詳細を告知しなくてよいとするもの)は廃止された(2002年法36条)。なお、労働条件を明示する文書は、雇用契約に関する書面(form of a contract of employmentまたはletter of engagement)の形態でもよい(同法37条によって新設された雇用権利法7A条)。使用者の煩を避けるためである。これらが雇用開始前に交付されていた場合は、雇用開始時に交付されたものとして取扱われることになる(同法7B条)。

2002年法付則5<sup>14)</sup>に列挙された事項のもとで労働者が雇用審判所に提起した訴訟において、その訴訟が開始された時点で使用者が労働条件明示文書を交付する義務(雇用権利法1条1項または4条1項)に違反していた場合は、その訴訟が同文書の存否に関してなされたものか否かにかかわらず、裁定金を課すことが不正義で不衡平となるような例外的状況がない限り、雇用審判所は2週間分から4週間分の週給にあたる金額を追加的に裁定しなければならない(2002年法38条)。

## 第6章 結 語

近年注目されている手続的規制は、法が労働関係の実体的側面について一律かつ直律的に規制をおこなうのではなく、当事者の履践すべきルールを設定したり協議・調整を促進するメカニズムを整えたりすることでより実効的な規制が可能になるという考え方を基礎にしている。なぜなら、労働関係が多様化・複雑化している現在、一律の実体的な基準を規定して行政監督によって履行確保し、権利が侵害された場合は訴訟によって回復を図るという方法は有効に機能しないからである。まず網羅的な基準を作成すること自体が困難であるし、たとえ作成できたとしてもその履行を監視する資源は慢性的に不足している。また、事後の訴訟に頼りすぎることは、紛争処理の社会的コストを増大させるし、予測可能性が十分に確保され

ないという問題もある。このような状況では、まさに最も現場に近い当事者同士に対等な立場で十分に協議・調整をおこなわせ、その結果を尊重する手続的規制こそが有効なのである。もっとも、手続的規制という手法は、主として労働条件設定の場面や労働安全衛生分野において、特に集団的労使自治の文脈で語られることが多い。しかし、手続的規制は、その他の場面—たとえば紛争処理の場面においても有用なはずである。このような観点からみれば、苦情処理や懲戒処分・解雇の場面における使用者と労働者の個別の手続を法定するイギリスの2002年雇用法第3部は、個別紛争処理に関して手続的規制を導入した興味深い制度だということができる。

同法による法定企業内手続の導入の意義は、特に企業内手続を有していない小規模使用者に対して職場における対話の重要性を認識させ、労働者に最低限の手続的保障を与えるという点にある。そして、一定の手続が履行される中で、使用者が当該問題について熟慮する機会を与えられ、労働者が自己の見解を述べる機会を与えられることで、職場レベルで適切な紛争解決が図られ、無用な紛争の発生・拡大が抑制されることが期待されている。もっとも、手続的規制の一環として同制度をみれば、いくつかの課題も残されている。以下、制定過程の議論から、個別紛争処理における手続的規制としての同制度の課題を探ることで結びとしたい。

2002年雇用法第3部の具体的内容は、①職場の紛争解決に関する新たな企業内手続基準を導入し、双方にこれを利用すべき法的義務を負わせること、②当事者が義務を果たさなかった場合に雇用審判所の裁定する補償金の額を調整すること、③審判所は一定の申立に関する苦情処理が職場でなされていないかぎり申立を受理しないということ、④不公正解雇の判断方法を、最低限の手続が遵守されることを条件として一定の手続違反を無視できるように変更すること、⑤労働者に交付される労働条件明示文書に、使用者規模による例外なく職場の懲戒・解雇および苦情処理手続が含まれるよ



うにし、かつ、不交付に対して裁定金を課すことでその義務がより遵守されるようにすることであった。

このうち、本稿で主として検討したのは雇用審判所への申立制限 (①, ③) および懲戒処分・解雇手続に関する手続的修正 (①, ②, ④) である。各制度の制定過程の議論では、4つの問題が焦点となっていた。まず、(i)なぜこのような手続的規定を導入するのかという根本的な問題、そして現実的な問題として(ii)要求する手続の内容をどのようなものにするか、(iii)手続不遵守の効果をどうするか、そして(iv)手続遵守を要求しない例外をどのように定めるかという問題である。(i)の問題は、特に労働者の公的紛争解決機関へのアクセスを制限する苦情処理手続について焦点とされた。立法者がアクセス制限の正当化根拠として挙げているのは、現実には多くの労働者が使用者と直接に紛争解決を図っていないことから、制限を課すことで安易な申立を減少させるべきだという主張であった。しかし、手続的規制という観点からみれば、同制度の意義はそれだけにとどまらない。同制度の意義は、職場における紛争解決のためのメカニズムを構築したことで、より実効的な紛争処理が可能になった点にある。手続的規制という観点からみれば、同制度は、紛争数の増加だけではなく質の変化に対応する可能性を有している。すなわち、生産のグローバル化や分業化の進展、非典型雇用の増加などによってより複雑化している現代の労働関係紛争に対して、当事者の解決能力を引き出すことでより事案に即した有効な解決を図ることができる。今後は、単に紛争の顕在化を抑制するだけでなく、実効的な紛争解決が図られるシステムを構築することが課題となろう。

この点、公的な紛争処理と切り離された完全に自発的なシステムでは、労働者の権利を完全に保障することは困難である。そこで、(ii)どのような手続を最低限の義務とするかという問題、そしてこの問題と表裏一体の、(iii)手続が遵守されなかった場合にどのような制裁を科すかということが問題となる。制定過程の議論でもこの2つの問題が

密接に連動していることが明らかになったが、特に興味深いのは、懲戒・解雇に関する手続において、手続の内容に調査義務や第三者の関与を含めようとする試みが自動的不公正解雇という一律的な効果を生ずることを理由に否定された点である。結果として、今回制定された法定企業内手続は最低限のものにとどまっており、これさえ遵守すれば解雇の手続的公正さが保証されるというものではない。このことは、手続的規制の制度設計にあたって、その効果をどのように定めるか—たとえば、一律重大な救済を設けるか、または事案に応じた柔軟な解決が可能な救済を設けるか—が鍵となってくることを示している。もっとも、2002年法の救済は一律的でありながらその救済内容は充実しているとはいえ、救済の程度と実効性の関係については今後の運用が注視される。

また、(iv)手続遵守を要求しない例外は、両手続とも、紛争類型ではなく深刻な被害を受けるおそれがある場合という場面によって設定されている。これは、どのような紛争であっても手続的規制という考え方は基本的に妥当するという考え方を明らかにするものである。もっとも、雇用をめぐる紛争には人格的利益が絡むものもあり、個人の尊厳に関わる紛争は必ずしも職場における解決が適するとは限らない。2002年法第3部は紛争の迅速処理と数の抑制を重視するあまり、労働者の権利行使が危機に晒されているともいわれている<sup>142)</sup>。これに加えて、職場は事実上の力が支配する場であることも指摘しておきたい。情報量や資源などの点において相対的劣位にある労働者は、職場における手続のなかで、むしろ自己の権利確保をあきらめざるを得ない状況に直面するかもしれない。このような紛争処理における当事者間の交渉力格差について、2002年法ではあまりにも考慮が払われていないのである。このことは(ii)最低限の手続内容をどのように定めるかにも関わるが、職場における紛争解決は、必ずしも職場だけで完結するものではないことに留意すべきであろう。職場における紛争処理のための制度が手続的規制として実効性をもつためには、職場で解決されるべき問

題と、第三者（裁判所、法律家、組合その他）の介入が有効である場合を見極め、制度設計に生かしていくことが今後の課題となると考える。

- 1) 荒木尚志「裁量労働制の展開とホワイトカラーの法規制」社会科学50巻3号3頁(1999)では、法が実体規制から手続整備という規制方法へ発想を転換することが提言されていた。また、水町勇一郎「法の『手続化』—日本労働法の動態分析とその批判的考察—」法学65巻1号1頁以下(2001)ではフランスおよび日本における法の「手続化」が論じられているが(法の「手続化」の理論的背景については水町勇一郎「労働社会の変容と再生」185頁以下(有斐閣, 2001)参照), その後のアメリカの雇用差別問題へのアプローチにも同様の考え方が見られるという指摘もなされている(山川隆一「現代型雇用差別に対する新たな法的アプローチ—Susan Sturm, Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach」アメリカ法2002年2号365頁)。Sturmは、より深化し、複雑化した現代型問題を解決する方策として、特に独立不偏の第三者の関与によって実効性を担保された企業内プロセスを重視していた(S Sturm, 'Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach' Colm. L. Rev. 101, 462)。アメリカではさらに、当事者の自発的な合意を中心に据え監視と民事訴訟によってその履行を担保するという「監視された自己規制」モデルが提唱されている(C Estlund, 'Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation' 105 Colum. L. Rev. 319)。
- 2) 本稿でイギリス法という場合は、主としてイングランドにおけるコモン・ローおよび制定法の総体を指すものとする。イギリス労働法全般に関しては、小宮文人「イギリス労働法」(信山社, 2001)参照。
- 3) 1964年産業訓練法の下で職業訓練局からの賦課金に対する使用者の異議申立てを取扱う機関として労働審判所(Industrial Tribunal)が設立されて以来、立法によって管轄事項が次々に拡大され、

- 雇用関係紛争の多くをカバーするようになっていく(たとえば、1965年剰員整理手当法によって整理雇手当に関する紛争が、1971年労使関係法によって不公正解雇、違法な賃金控除、差別等に関する紛争の管轄が付加されるなど)。1998年雇用権利(紛争解決)法によって雇用審判所に改称された。
- 4) ACAS自体は、集团的紛争に関する斡旋も業務としている。
  - 5) イギリスの紛争処理システム全般については、山下幸司「イギリスにおける個別労働紛争処理システム」毛塚勝利ほか「個別労働紛争処理システムの国際比較」1頁以下(日本労働研究機構, 2002)参照。特に審判所における審理についての邦語文献としては、表田充生「イギリスにおける労働審判所」同志社法学47巻6号322頁以下(1996)参照。
  - 6) イギリスの通常裁判所における民事訴訟運営については、司法研修所編「イギリスにおける民事訴訟の運営」(法曹会, 1996)参照。
  - 7) 雇用審判所の判定手続に関する労使代表に関する文献として、中垣内健治「イギリス・ドイツの労使が関与する個別労働紛争処理制度における労使の関与者の選任・研修システムについて」判例タイムズ1156号4頁以下(2004)がある。
  - 8) 1994年労働審判所管轄拡張命令(SI 1994/1623 Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994)および1996年雇用審判所法2条、3条によって、雇用の終了に関する、訴額が25,000ポンド(約494万5,000円, 2004年2月から2005年1月の平均為替レート1ポンド197.8円で換算, 以下同じ)までの契約に関する申立については雇用審判所にも管轄が認められた。
  - 9) 雇用審判所は、申立を受理するとその写しをACASの斡旋官に送付しなければならず、斡旋官は、当事者双方からの要求または和解に達しうる合理的な見通しがある場合は、審理手続外の解決を促進しなければならない(1996年雇用審判所法18条2項, 19条)。
  - 10) 毛塚勝利「ドイツにおける個別労働紛争処理システム」毛塚ほか前掲注5書129頁以下参照。

- 11) 浜村彰「フランスにおける個別労働紛争処理システム」毛塚ほか前掲注5書183頁以下参照。
- 12) 山川隆一「アメリカにおける個別労働紛争処理システム」毛塚ほか前掲注5書59頁以下参照。
- 13) 個別労働関係に対する行政監督としては、1974年労働安全衛生法第18条違反および1998年労働時間規則第28条違反に対して安全衛生執行局 (Health and Safety Executive) と地方当局が、また1998年全国最低賃金法第13条違反について内国歳入庁 (Inland Revenue) が監督機関とされているのみである。
- 14) 1999年母親および両親休業規則 (SI 1999/3312 Maternity and Parental Leave Regulations 1999) によって規定されていた26週の通常出産休業と6週間の無給の付加的な出産休業および無給で合計13週間の両親休業に加えて、2002年雇用法では傷病時の給与率で賃金が支払われる2週間の父親休業が認められた。また、養親の有給休業がはじめて認められた。詳細は2002年父親および養親休業規則 (SI 2002/2788 Paternity and Adoption Leave Regulations 2002) に定められている。
- 15) 6歳以下の子どもまたは障害を負っている18歳未満の子どもを持つ両親には、柔軟な働き方を要求する権利が与えられた。使用者にはその要求に適切な考慮をする義務が課される。このような要求には以下のような事項の変更が含まれる。①労働時間 (hours), ②労働時間帯 (times), ③勤務場所, ④その他規則で特定される労働条件, である。ただし、使用者は付加的なコストの負荷や顧客の需要への対応能力に対する悪影響など、多くの理由によって要求を拒否することができる。詳細は柔軟労働 (資格, 申立および救済) 規則 (SI 2002/3236 Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations 2002) に定められている。
- 16) 雇用審判所の改革のうち重要なのは、まず、審判所が一方当事者の代理人に対して非合理的に訴訟を進行したことに対するコストを裁定し (もつとも、非営利の代理人, たとえば労働組合の職員には適用がない), かつ、一方当事者に対し、他方に対して事件を準備するのに費やされた時間に関して支払いを命じることを規則によって可能とした点である。また、同法は、ACASによる一定期間の斡旋を導入し (雇用審判所法7条3項f号 (i a) の新設, 18条2A項の新設, 19条の改正), また、審問なしに決定を下せる状況を規則によって定められるようにするなど、請求の基礎が脆弱な事件を処理するより強力なアプローチがとれるような改正を行う基礎を提供している。詳細は2004年雇用審判所 (構成および手続準則) 規則 (SI 2004/1861 Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004) に定められている。
- 17) 雇用法45条, 46条。有期契約労働に関するEC指令 (1999/70/EC) それ自体は賃金および年金をカバーするものではないと考えられたため、雇用法によってそれらの事項に関する規則制定権限が特に定められた。詳細は、2002年有期雇用契約労働者 (不利益取扱いの禁止) 規則 (SI 2002/2034 Fixed-term Employees (Prevention of less Favourable Treatment) Regulations 2002) に定められている。
- 18) 同法は、承認組合の教育担当者 (learning representatives) が教育または訓練に関する事項をアドバイスするといった職務を果たすための有給のタイム・オフに関する制定法上の権利を導入した (1992年労働組合労働関係 (統合) 法168A条の新設)。
- 19) 均等賃金に関する請求を提起する労働者は、そのような請求または潜在的な請求に関する情報を探すため、使用者に対して質問票を送る権利を有する (1970年均等賃金法7B条の新設)。
- 20) Employment Act 2002 Explanatory Notes, para. 86.
- 21) <http://www.dti.gov.uk/er/employ/index.htm>, last accessed on 10 September 2005.
- 22) 労働党が18年ぶりに政権の座についた翌年 (1998年) に出された「労働における公正白書 (Department of Trade and Industry, White Paper on Fairness at Work, Cm. 3698, 1998)」では、「効率性と公正さは完全に両立する」とされ、強力な市場を実現するためのパートナーシップを構築する手段として、①公正な処遇の基礎となる個人の権利保

- 護, ②労働における集団的手続の保護, ③家庭に優しい政策の実現, を挙げていた。サッチャー保守党政権下での労働者保護立法の規制緩和およびブレア労働党政権下での労働法戦略については, 古川陽二「イギリスにおける労働法の規制緩和と弾力化」日本労働法学会誌93号33頁以下(1999)参照。
- 23) Lord Wedderburn, 'Common Law, Labour Law, Global Law' B Hepple et al, Social and Labour Rights in a Global Context (Cambridge Univ. pr, 2000), p. 27.
- 24) B Hepple & G Morris, The Employment Act 2002 and the Crisis of Individual Employment Rights, Industrial Law Journal, Vol. 31, No. 3, September 2002. p. 249.
- 25) HL Debates (26. 2. 02) col. 1369 (Lord McCarthy).
- 26) SI 2004/752 Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004.
- 27) Employment Tribunal Service, 2000-01 Annual Reports & Accounts. 申立の内容を見ると, 総数130,408件のうち不公正解雇の申立が43,590件と最も多い。以下, 多い順に賃金, 性差別, パートタイム労働者規制, 契約違反の申立となっている。なお, 2003年から2004年にかけての総申立件数は197,365件に増加している(ETS, 2003-2004 Annual Report & Accounts (HC714) <http://www.ets.gov.uk/frame.htm>. last accessed on 10 September 2005)。
- 28) CBI press release, 5 May 2000.
- 29) ブレア労働党政権となった1997年以降の労働法の主たる変化としては, 有給休暇の権利の導入(1998年労働時間規則(SI 1998/1833 Working Time Regulations 1998), 最低賃金制度の導入(1999年全国最低賃金規則(SI 1999/584 National Minimum Wage Regulations 1999)), 不公正解雇の申立資格要件の2年から1年への緩和(1999年不公正解雇および解雇理由の説明(資格期間の変更)命令(SI 1999/1436 Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 1999), 内部告発者の保護(1998年公益通報者法(開始)命令(SI 1999/1547 Public Interest Disclosure Act 1998 (Commencement) Order 1999)), 不公正解雇に対する補償の上限の引き上げ(1999年雇用関係法(開始No. 2および移動・留保条項)命令(SI 1999/2830 Employment Relations Act 1999 (Commencement No 2 and Transitional and Saving Provisions) Order 1999)など), 出産・育児休業の権利拡充(1999年雇用関係法(Employment Relations Act 1999)), パートタイム労働者の権利拡充(2000年パートタイム労働者(不利益取扱いの禁止)規則(SI 2000/1551 Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000)等がある。
- 30) TUC press release, 10 September 2001.
- 31) Employment Department, December 1994, Cm 2707.
- 32) 1992年労働組合労働関係(統合)法第199条に基づいて作成され, 1999年雇用関係法(Employment Relations Act 1999)を受けて2000年に改正され, さらに2002年雇用法を受けて2004年10月から新たな改正準則が施行されている(ACAS Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures 2004)。
- 33) DTI, Routes to Resolution: improving dispute resolution in Britain, July 2001.
- 34) 「解決への道」によれば, 全職場のうち, 苦情処理に関する企業内手続が規定されている職場は88%にのぼるが, 審判所への申立に直面している10人未満の企業のうち, 企業内手続を有していない企業は60%にもなる。また, 審判所への全申立のうち完全な審問を経るのは25%にすぎず, 残りの75%は取下げられるか和解に至るが, 企業内手続の存在はここに影響している。すなわち, 書面で手続を行った使用者はそうでない使用者に比べて和解や取下げに到達することが多く, また勝訴率も高いとされる(para. 2.10)。
- 35) 審判所に申立を提起する労働者のうち64%は最初に直接的に使用者と問題を解決しようとしていない, というのが「解決への道」における政府の

- 主張である (para. 2.6)。政府によれば、このような状況は、労働者、企業、および社会全体に高いコストを生じさせている。労働者側のコストとしては、申立を行った約半数の労働者が以前より低いレベルの職業に甘んじる結果となり、4分の1は訴訟後に失業しているという事実がある。他方で、使用者側は訴訟の直接的な費用とともに、和解金や裁定金のコストを負担しなければならない。その他、生産性やモラルが損なわれるというコスト、さらに、新規採用のコストもかかる。また、申立が審問に進むと、評判の低下による間接的なコストも発生する。さらに、納税者のコストとして雇用審判局 (Employment Tribunals Service) の運営コストもある。もともと、原告側にとっては、審判所の手続は単に経済的な補償を得る以上の意味があり、権利侵害に対して正義を探索することが強いモチベーションとなっていることも指摘されている (para. 2.11)。
- 36) Routes to Resolution, para. 3.17.
- 37) Ibid, p. 36.
- 38) CBI press release, 20 July 2001.
- 39) TUC, Response to Government consultation on Routes to Resolution, 3 October 2001, para. 1.12.
- 40) 申立が審問に入る前に行われる審問前調査 (pre-hearing review) において、審判所は、完全な審問を経たとしても「勝訴の合理的な見込みが全くない (no reasonable prospect of success)」と考えられる一方当事者に対して、審問を行う条件として500ポンドまでの供託金を命令できる。供託金命令が出され、結果的に当該当事者が敗訴した場合、審判所はその者に対して費用裁定を下すことがある (雇用審判所 (構成および手続準則) 規則付則1第7条および14条)。
- 41) TUC, Response to Government consultation on Routes to Resolution, para. 1.18.
- 42) Ibid, para. 1.23.
- 43) Ibid, para. 1.24.
- 44) Ibid, para. 1.33.
- 45) Ibid, para. 1.27.
- 46) Ibid, para. 1.32.
- 47) Ibid, para. 1.35.
- 48) Ibid, para. 1.36.
- 49) Ibid, para. 1.38.
- 50) Sonia Key, Shifting the focus from tribunals to the workplace, *Industrial Law Journal*, Vol 30, No 3, September 2001.
- 51) Government response on Routes to Resolution, November 2001, paras. 12-33.
- 52) ①～③の改正によって使用者の負担は年6,000万～8,000万ポンド (約118億6,800万～158億2,400万円) 減少し、納税者の負担は年間1,100万～1,500万ポンド (約21億7580万～29億6,700万円) 減少すると計算されている。ただし、使用者の導入コストが4,600万～8,600万ポンド (約90億9,880万～170億1,080万円)、運営コストが年間4,200万～9,000万ポンド (約83億760万～178億200万円) かかると試算されている。また、不公正解雇訴訟において一定の手続的な瑕疵を無視しうるようにする改正 (④) によって、使用者に年間600万～900万ポンド (約11億8,680万～17億8,020万円) の利益が見込まれている (DTI, Partial regulatory impact assessment, November 2001)。
- 53) CBI press release, 8 November 2001, FSB press release, 8 November 2001.
- 54) EOC press release, 8 November 2001.
- 55) TUC press release, 8 November 2001.
- 56) 法案付則4に列挙された管轄事項。差別や各種の不利益取扱いなど、労働者が審判所に申立可能な事由の多くを含んでいる。同付則の列挙事由については国務大臣が修正権限を有している。成立した2002年法施行当時の管轄事項については、第5章参照。
- 57) 法案付則3に列挙された管轄事項。成立した2002年法施行当時の管轄事項については、第5章参照。
- 58) 「市民的権利および義務の決定に際して、全ての者は法によって設立された独立した不偏の審判所によって合理的な期間に公正で公的な審問を受け権利を有する」(欧州人権規約6条1項)。
- 59) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH353 (Lord Wedderburn of Charlton).

- 60) 両院の議員で構成されるJoint Committee on Human Rightsである。
- 61) Fogarty v The United Kingdom [2002] IRLR 148. 「裁判所へのアクセスは絶対的なものではなく、制限を受けうる。その制限はアクセスの権利がその性質からして国家の規制を要求するがために許容される。…もしある制限が正当な目的を追求するものではなく、かつ、採用された方法と達成されるべき目的との間に合理的な比例関係が存在しない場合、その制限は6条1項に合致しない」。
- 62) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH355 (Lord Wedderburn).
- 63) JHCR, 12<sup>th</sup> Report, Session 2001-02 (25.2.02), Appendix.
- 64) HC Standing Committee F (11/12/01) col. 78 (Minister of State for Employment and the Regions, Alan Johnson).
- 65) HL debate (26.2.02) col. 1404 (Lord McIntosh of Haringey).
- 66) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH357 (Lord Wedderburn).
- 67) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH321 (Lord McCarthy).
- 68) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH323 (Lord McCarthy).
- 69) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH325 (Lord Falconer).
- 70) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH326 (Lord Wedderburn).
- 71) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH328 (Lord Falconer).
- 72) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH333 (Lord Falconer).
- 73) HL Grand Committee (21.3.02) col. CWH316 (Lord Wedderburn).
- 74) HL Grand Committee (21.3.02) col. CWH318 (Lord Falconer).
- 75) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH335 (Lord Wedderburn).
- 76) HL Grand Committee (25.3.02) col. CWH337

(Lord Falconer).

- 77) 懲戒処分および解雇について別個の手続が規定されているにもかかわらず付則4の列挙事由に不公正解雇が含まれているのは、労働者側からの辞職を解雇とみなす「みなし解雇」は申立制限の対象とされるためである。
- 78) HL Grand Committee (26.3.02) col. CWH386 (Lord Razzall).
- 79) HL Grand Committee (21.3.02) col. CWH307 (Lord Falconer).
- 80) 懲戒処分に関するコモン・ローの法理については、ここで簡単に整理しておく。まず、無給の出勤停止や懲戒的降格は、使用者が雇用契約においてそのような処分を行う権限を有していないかぎり契約違反とみなされる (Hanley v Pease & Partners Ltd [1915] 1 KB 698, CA)。また、降格については契約の明示条項および公正な方法でなされることが要件とされる (BBC v Beckett [1983] IRLR 43, EAT)。そのほか、雇用契約中に、明示的または労働協約からの読み込みによって懲戒または苦情処理手続が規定されている場合があるが、それが処分前に履行すべき手続を定めている場合、その手続違反は契約違反の損害賠償責任を生ぜしめる。この場合の損害賠償は、契約上の懲戒手続が履践されていたとした期間中に支払われる賃金の総額である。したがって、これは懲戒手続の履践によって解雇の決定が覆ったかもしれないという機会を喪失したことに対する補償ではない (Jan-ciuk v Winerite Ltd [1998] IRLR 63, EAT)。通常、契約上の懲戒手続は結果が出るまでの間有給の停職処分を課すものが多いため、裁判所はその期間を参照して損害を算定するようである。裁判例としては、予告期間とは別に、契約上の懲戒手続がなされていたであろう期間に対する補償を認めるものが多い (Gunton v Richmond-Upon-Thames London Borough Council [1980] ICR 755, CA, Boyo v Lambeth London Borough Council [1995] IRLR 50, CA等)。しかし、契約上の明示の手続違反の付加的補償が可能となるのは、(a)手続の条件が当該解雇に適合的な場合 (もしくは使用者が他

の理由によってその適用を拒否することができない場合)であって、かつ、(b)その手続の下で、結果が出るまでの間労働者が報酬を受ける権利を与えられている場合、に限られる。

これに対して、懲戒処分における手続的権利に関する黙示的条項の存在を認めることには常に謙抑的な姿勢がとられてきた。コモン・ローの原則では、主人(master)は解雇の前に聴聞を行う義務はなく、使用人(servant)は解雇が契約違反でないかぎり何らの救済も受けられないとされてきたからである(Malloch v Aberdeen Corporation [1971] 1 WLR 1578, HL, at 1581)。近年のJohnson事件貴族院判決(Johnson v Unisys Ltd [2001] UKHL 13; [2001] IRLR 279, HL)はその妥当性が再び問われたものであるが、貴族院多数意見は、制定法上の不公正解雇の救済が議会によって新設されたことにより、それと調和しないコモン・ローの発展は望ましくないし、不必要であると判断した。

- 81) 1996年雇用権利法13条以下。
- 82) 1992年労働組合労働関係統合法146条, 149条, 同付則A 1第156条, 1996年雇用権利法44条ないし48条。
- 83) イギリスにおける解雇法理については、小宮文人『英米解雇法制の研究』(信山社, 1992)参照。
- 84) 期限の定めのある雇用契約において期限満了前に一方的に解約をすることは契約違反となるが、期限の定めのない契約の場合、契約法の下では、契約を終了させることについての一般的な損害賠償を主張することはできないのが原則である。解雇された労働者が損害賠償を請求するには、損害を生じる使用者の契約違反を証明しなければならない。契約が明示または黙示に、使用者が何らの手続や理由をも必要とせず契約を終了できると規定している場合は、解雇はいかなる契約違反ともならないため、何らの責任も生じない。もっとも、19世紀後半から、当事者双方が合理的な予告を要求するという黙示的な条件に関するコモン・ロー上の法理が発展してきた。この法理は1963年雇用契約法によって制定法上の制度にとり

こまれ、現在は1996年雇用権利法86条が、勤続1ヶ月以上の労働者に対して勤続年数に応じて1週間から12週間までの予告期間を認めている(同条1項)。予告期間に関する権利を契約中の明示条件で排除することはできないが、これに代わる予告手当を受けとることによって権利を放棄することは可能である(同条3項)。他方、勤続1か月以上の労働者は、使用者に対して1週間以上の予告期間をおかなければならない(同条2項)。また、労働者の行動を原因として即時解雇すなわち契約または制定法上の予告期間より短い予告期間での解雇を行うことも妨げられない(同条6項)。この予告期間は全ての雇用契約に読み込まれるため、使用者がこれに違反すると労働者はコモン・ロー上の契約違反として違法解雇(wrongful dismissal)を訴えることになる。

なお、契約上の明示条件として、重大な非違行為や剰員整理の場合にのみ解雇できる等の終了事由を定めることがあり得る。この場合、使用者は特定の理由でしか契約を終了することができなくなる。制定法によって予告期間が定められる以前の1957年の貴族院判決の多数意見は、終了事由に関する明示条件がある場合は予告期間に関する黙示条件は排除されると判断した(McClelland v Northern Ireland General Health Service Board [1957] 1 WLR 594, HL)。ただし、裁判所は契約の全ての文脈を考慮して文言を解釈しなければならない。そのため、たとえば契約中に3ヶ月の予告期間と明示条件(「差別をしない」というもの)が併存していた場合に、後者は前者を条件としているとして解雇は違法でないと判断した事例もある(Tailor v Secretary of State for Scotland [2000] ICR 595, HL)。また、雇用契約中に解雇をおこなう前に遵守すべき一定の手続が定められている場合、それに違反した使用者に対してはインジャンクションおよび宣言的判決が認められる場合がある(H Collins et al., Labour Law: text and materials, (Hart Publishing, 2001), p. 506)。

- 85) 不公正解雇制度の変遷の歴史については、小宮文人『不公正解雇法制の改革』労働法律旬報1427

号30頁以下(1998)参照。

- 86) 雇用権利法は、許容される解雇事由を以下のよう  
に定めている。まず、当該労働者の能力(98条  
2項a号)、非違行為(同項b号)、剰員であるこ  
と(同項c号)、雇用の維持が法律上の義務または  
制限に違反すること(同項d号)、その他解雇を正  
当化する実質的理由(同条1項b号)、である。こ  
のうち、実質的理由は、人員削減の必要性や、有  
力な取引先の圧力などの一般的な経営上の判断で  
もよいとされる。このうち、整理解雇にあたる解  
雇の取扱いについては、唐津博「イギリスにおけ  
る整理解雇法ルール」季刊労働法196号110頁以下  
(2001)参照。また、正当な権利行使など一定の  
理由による解雇は自動的に不公正とされる。これ  
には、勤続1年以上という資格要件は課せられず、  
年齢の上限も妥当しない。自動的不公正解雇事由  
については特別裁定(special award)が課される  
場合もある(雇用権利法18条2項3項、労働組合  
労働関係統合法157条)。
- 87) 拙稿「イギリス不公正解雇制度における手続的  
側面の評価の変遷」季刊労働法210号148頁以下参照。
- 88) *W Devis & Sons Ltd v Atkins* [1977] ICR 662;  
[1977] IRLR 314, HL.
- 89) *Iceland Frozen Foods Ltd v Jones* [1983] ICR 17,  
EAT (Browne-Wilkinson J): 「審判所の機能は、  
当該事例の特定の状況において、解雇の決定が合  
理的な使用者であればとったであろう合理的な対  
応の範囲内であるか否かを判断することである」。  
同判決の判断方法は控訴院によって支持された。
- 90) *Williams v Compair Maxam Ltd* [1982] ICR 156,  
EAT. また、いかなる合理的な使用者も到達し得な  
い決定でないかぎり妨げられないようなこじつけ  
(perversity) 的基準を採用させることになる合理  
的な対応のテストは妥当でない(illegitimate)と  
した裁判例もある(*Haddon v Van den Bergh*  
*Foods* [1999] IRLR 672, 676, EAT)。
- 91) *J Earnshaw et al, Industrial Tribunals, Work-  
place Disciplinary Procedures and Employment  
Practice* EMAR Research Paper No. 2 (Depart-  
ment of Trade and Industry, London) 1998. 非違

行為や能力不足の事例において、正式な手続は解  
雇の「コンペアベルト」すなわち経営側の裁量を  
より正当化する方法となっているという指摘もあ  
る(L Dickens et al, *Dismissed: A Study of Unfair  
Dismissal and the Industrial Tribunal System*  
(Blackwell, 1985) p. 257)。規則違反によって解雇  
された原告が、他の従業員も規則違反をしている  
のに解雇されず、警告後の配転で済ませられてい  
る等と主張した事案において、解雇が公正と認め  
られた事例(*Hadjioannou v Coral Casinos Ltd*  
[1981] IRLR 352, EAT) などがある。

- 92) *Post Office v Foley; HSBC v Madden* [2000]  
IRLR 827, 830, CA (Mummery LJ). *Madden*事件  
において、雇用審判所は、使用者たる銀行が原告  
の行動を有責とする十分な調査をおこなってい  
ないとして、解雇の決定は合理的な理由を欠き不  
公正であると判断した。これに対して控訴院は、調  
査が合理的か否か、および、調査の結果の観点か  
ら解雇の決定が合理的な対応だったといえるか否  
かを判断すべきであるとし、当該解雇は合理的な  
対応の範囲内であると判断した。
- 93) *S Deakin & G Morris, Labour Law* (4<sup>th</sup> ed.)  
(Hart Publishing, 2005) p. 470. 手続的公正さの判  
断に関する審判所や裁判所の積極性については、  
いくつかの説明が可能である。まず、手続的な要  
件は、実質的な要件よりも経営専権への介入の度  
合いが少ないと考えられている。また、手続的公  
正の問題に取り組む際に、裁判所は「自然的正義」  
や「デュープロセス」という、公法的基準からの  
類推で適用される慣れ親しんだ原理を取扱って  
いるからという説明もありうる(*Collins, op. cit., su-  
pra note* 84 p. 575)。
- 94) *Ibid*, at 575.
- 95) 「懲戒処分および苦情処理手続に関する行動準則  
(the Code of Practice on Disciplinary and Grievance  
Procedures)」。1992年労働組合労働関係(統  
合)法199条によって発行され、2000年9月、雇用  
行動準則(懲戒および苦情処理)命令(SI 2000/2247)  
2条によって効力が与えられた。2004年10月1日  
からは、2002年雇用法成立を受けて同年に改正さ



れたものが施行されている。

96) 労働組合労働関係統合法207条, Lock v Cardiff Rly Co Ltd [1998] IRLR 358, EAT.

97) Lewis Shops Group v Wiggins [1973] ICR 335, [1973] IRLR 205, NIRC; Retarded Children's Aid Society Ltd v Day [1978] 1 WLR 763, [1978] ICR 437, CA.

98) British Labour Pump Co Ltd v Byrne [1979] ICR 347, EAT.

99) Polkey v AE Dayton Services Ltd [1988] ICR 142, [1987] IRLR 503, HL. 同事件の事案は以下のようなものである。トラック運転手として4年間勤務していたPolkeyは、突然マネージャーのオフィスに呼ばれ、剰員としての解雇を言い渡された。審判所は使用者の行為を「行動準則の条項の冷酷な無視」と表現したが、使用者の剰員整理には危急の必要性があり解雇は避けられず、公正であったと判断した。原告が上訴したところ、貴族院は上告を認容し、事件を審判所に差し戻した。

100) 原則として、22歳以上41歳未満は勤続年数×週給、41歳以上は勤続年数×週給×1.5、それ以外の労働者は勤続年数×週給×0.5である。勤続年数は20年を上限とする(雇用権利法第119条)。また、2005年2月1日から、週給は280ポンド(約5万5384円)が上限とされている(雇用権利法227条1項c号、以下「週給」という場合は同じ)ため、基礎裁定の上限額は8,400ポンド(約166万1520円)となる。ただし、解雇理由が従業員代表に関するものである場合には3,800ポンド(約75万1640円)の最低限度額が定められている(同法120条)。さらに、解雇以前の労働者の行為に照らして妥当な額が控除される(同法122条2項)。

101) 補償裁定の最高限度額は56,800ポンド(約1,123万5,040円)と定められている(雇用権利法第124条1項)。ただし、安全衛生・剰員整理・営業譲渡の従業員代表、保護される情報開示を理由とする解雇には上限が適用されない(同法124条1A項)。補償裁定額は、寄与過失(同法123条6項)、他の雇用を探すことにより緩和できたはずの損害(同4項)、使用者によって支払われた金員(同法7項)、

その他、諸般の事情に鑑みて審判所が正義かつ衡平と考える額(同法1項)が控除される。

102) 全国労使関係裁判所(National Industrial Relations Court)の判決としてNorton Tool Co v Tewson [1972] ICR 501がある。

103) Dunnachie v Kingston upon Hull City Council [2004] UKHL 36, [2005] 1 AC 190, [2004] 3 All ER 1011, [2004] 3 WLR 310, HL.

104) HC Standing Committee F (13.12.01) (Mr. Lloyd).

105) HC Standing Committee F (13.12.01) (Norman Lamb), HL Grand Committee (18.3.02) col. CWH190 (Lord Lea of Crondall), HL Grand Committee (20.3.02) col. CWH198 (Lord McCarthy).

106) HL Grand Committee (20.3.02) col. CWH204 (Lord McCarthy).

107) HC Standing Committee F (13.12.01) (Alan Johnson).

108) HC Standing Committee F (13.12.01) (Alan Johnson).

109) HC Standing Committee F (13.12.01) (Alan Johnson).

110) HC Standing Committee F (13.12.01) (Alan Johnson).

111) HC Standing Committee F (13.12.01) (Alan Johnson).

112) HL Grand Committee (20.3.02) col. CWH211 (Lord Falconer).

113) HC Standing Committee F (13.12.01) (Mr. Hammond).

114) HC Standing Committee F (13.12.01) (Alan Johnson).

115) HL Grand Committee (20.3.02) col. CWH215 (Lord McCarthy).

116) HL Grand Committee (20.3.02) col. CWH218-219 (Lord Falconer).

117) HL Grand Committee (20.3.02) col. CWH235 (Lord Falconer).

118) HL Grand Committee (11.6.02) col. CWH165 (Lord Wedderburn).

- 119) HL Grand Committee (11.6.02) col. CWH167 (Lord Wedderburn).
- 120) HL Grand Committee (11.6.02) col. CWH169 (Lord McIntosh of Haringey).
- 121) HL Grand Committee (11.6.02) col. CWH171 (Lord McIntosh).
- 122) HL Grand Committee (26.3.02) col. CWH395 (Lord Wedderburn).
- 123) HL Grand Committee (26.3.02) col. CWH392 (Lord Sainsbury).
- 124) HL Grand Committee (26.3.02) col. CWH402 (Lord McCarthy).
- 125) HL Grand Committee (26.3.02) col. CWH409 (Lord Sainsbury).
- 126) HL Grand Committee (26.3.02) col. CWH410 (Lord Sainsbury).
- 127) 明示(書面によるか口頭であるかは問わない)であるか黙示であるかを問わず、事業の顧客としての契約上の地位にない相手方に対して、本人が労働またはサービスを提供することを約する雇用契約その他の契約の下で働く(契約が終了した場合は、働いていた)個人(雇用権利法230条3項)。
- 128) 手続要件の遵守または不遵守とみなされる場合については、規則に詳細な定めがある。たとえば、法定手続を全うしなかったにもかかわらずそれが手続遵守とみなされるのは、そのことについてやむを得ない理由がある場合、または、労働協約などによる別個の有効な手続によって苦情が処理された場合などである。
- 129) 1970年均等賃金法2条(均等条項)、1975年性差別禁止法63条(雇用の分野における差別)、1976年人種関係法54条(雇用の分野における差別)、1992年労働組合労働関係統合法146条(組合員資格および組合活動に関する不利益取扱い)および付則A1第156条(組合承認権に関する不利益取扱い)、1995年障害者差別禁止法8条(雇用の分野における差別)、1996年雇用権利法23条(無権限の控除および支払)、同法48条(雇用における不利益取扱い)、同法111条(不公正解雇)、同法163条(剰員整理手当)、1998年全国最低賃金法24条(全国最低賃金に

- 関する不利益取扱い)、1998年労働時間規則30条(規則違反)、1999年多国籍企業に関する労働者への情報提供および協議規則32条(欧州労使協議会に関する不利益取扱い)、2003年雇用均等(性的指向)規則28条(雇用の分野における差別)、2003年雇用均等(信仰または信条)規則28条(雇用の分野における差別)。
- 130) 1970年均等賃金法2条(均等条項)、1975年性差別禁止法63条(雇用の分野における差別)、1976年人種関係法54条(雇用の分野における差別)、1992年労働組合労働関係統合法146条(組合員資格および組合活動に関する不利益取扱い)および付則A1第156条(組合承認権に関する不利益取扱い)、1995年障害者差別禁止法8条(雇用の分野における差別)、1996年雇用権利法23条(無権限の控除および支払)、同法48条(雇用における不利益取扱い)、同法111条(不公正解雇)、同法163条(剰員整理手当)、1998年全国最低賃金法24条(全国最低賃金に関する不利益取扱い)、1994年雇用審判所管轄拡張(イングランドおよびウェールズ)命令(雇用契約違反および終了)、1994年雇用審判所管轄拡張(スコットランド)命令(雇用契約違反および終了)、1998年労働時間規則30条(規則違反)、1999年多国籍企業に関する労働者への情報提供および協議規則32条(欧州労使協議会に関する不利益取扱い)、2003年雇用均等(性的指向)規則28条(雇用の分野における差別)、2003年雇用均等(信仰または信条)規則28条(雇用の分野における差別)。
- 131) HC Standing Committee F (18.12.01) (Alan Johnson).
- 132) 使用者が労働者の行動を理由としてその行動を知ったときまたはその直後に予告なく解雇した場合であって、当該状況で労働者の行動を理由として予告なしにまたは予告手当を支払うことで解雇することが可能かつその行動が行われた状況を調査する以前に労働者を解雇することが合理的である場合、である(規則3条2項a号ないしd号)。
- 133) 90労働日以内に同一事業所において20人以上の労働者を剰員整理しようとする使用者は、関係労働者の代表と協議する義務が課せられている(1992

- 年労働組合労働関係統合法188条)。
- 134) みなし解雇とは、使用者の行動を理由として予告なしに契約を終了できる権利が与えられている場合に、労働者の方から雇用を終了させることである(雇用権利法95条1項c号)。何がみなし解雇を構成する辞職の理由となるかについては、コモン・ロー上の履行拒絶の法理が参照され、主として相互の信頼保持義務の深刻な違反がこれにあたりとされる(Deakin, *op. cit.*, *supra note* 93 p. 454)。
- 135) 懲戒処分および解雇に関する法定手続の遵守または不遵守については、苦情処理手続と共通の規定のほか、ステップ1は行われたが手続が完了しなかった以下の2つの場合に限り、手続は遵守されたものとして取扱われるという規定がある。まず、履践されている途中で労働者が当該解雇に関して暫定的救済(雇用権利法128条)の申立を雇用審判所に対して提起した場合(規則5条1項)である。また、一般的に、産業によっては使用者団体と労働組合が解雇に関する異議申立を両団体の代表で構成される委員会で処理するという手続を設けている場合がある。そこで、2人以上の使用もしくは使用者団体と労働組合(団体)との間にそのような手続が合意され、かつ外部の委員会が設置されていて、その委員会に対して労働者が解雇に関する異議を申し立てた場合、当事者は付則2第3条または5条の要件を遵守したとして取扱われなければならない(規則5条2項)。
- 136) 付則3, 前掲注169参照。
- 137) SI 2002/1989 Employment Act 2002 (Commencement No. 1) Order, SI 2002/2256 Employment Act 2002 (Commencement No. 2) Order, SI 2002/2866 Employment Act 2002 (Commencement No. 3) Order, SI 2003/1190 Employment Act 2002 (Commencement No. 4) Order, SI 2003/1666 Employment Act 2002 (Commencement No. 5) Order, SI 2004/1717 Employment Act 2002 (Commencement No. 6) Order, SI 2004/2185 Employment Act 2002 (Commencement No. 7) Order, SI 2004/2822 Employment Act 2002 (Commencement No. 8) Order 2002.
- 138) DTI, Guidance on the Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004 and associated provisions in the Employment Act 2002, May 2004, p. 31, Government's response to consultation on the Regulations for further details, [http://www.dti.gov.uk/er/individual/disputeregs\\_govresp.pdf](http://www.dti.gov.uk/er/individual/disputeregs_govresp.pdf), paras. 123-124. last accessed on 10 September 2005.
- 139) *Ibid*, para. 121.
- 140) *Ibid*, para. 122.
- 141) 1970年均等賃金法2条(均等条項), 1975年性差別禁止法63条(雇用の分野における差別), 1976年人種関係法54条(雇用の分野における差別), 1992年労働組合労働関係統合法146条(組合員資格および組合活動に関する不利益取扱い)および付則A1第156条(組合承認権に関する不利益取扱い), 1995年障害者差別禁止法8条(雇用の分野における差別), 1996年雇用権利法23条(無権限の控除および支払), 同法48条(雇用における不利益取扱い), 同法111条(不公正解雇), 同法163条(刺員整理手当), 1998年全国最低賃金法24条(全国最低賃金に関する不利益取扱い), 1994年雇用審判所管轄拡張(イングランドおよびウェールズ)命令(雇用契約違反および終了), 1994年雇用審判所管轄拡張(スコットランド)命令(雇用契約違反および終了), 1998年労働時間規則30条(規則違反), 1999年多国籍企業に関する労働者への情報提供および協議規則32条(欧州労使協議会に関する不利益取扱い), 2003年雇用均等(性的指向)規則28条(雇用の分野における差別), 2003年雇用均等(信仰または信条)規則28条(雇用の分野における差別)。
- 142) B Hepple & G Morris, *op. cit.*, *supra note* 24.