

1. イギリス

I 解雇に関する法規制¹

1 概観

イギリスでは、コモンロー上、雇用契約は正当理由の有無にかかわらず一方当事者の通告により終了させることができるとされていたが、1970年代以降多くの立法措置が講じられ、こうしたコモンロー上の解雇自由の原則は大きく修正されている。

現在では、1996年雇用権利法に基づき、使用者が労働者を解雇する場合、公正な理由が必要である。また、法律に定められたいくつかの種類の解雇（例えば、労働組合活動、妊娠出産を理由とする解雇など）は自動的に公正でないといみなされる。さらに、2010年均等法により、性、年齢、障害等による差別的解雇は禁止されている。

不公正解雇や差別解雇等に関する司法救済は、一般の裁判所とは別に設けられている雇用審判所が行っている。雇用審判所は、三者構成の仕組みがとられており、これにより労働関係の実情に即した解決が図られている。

不公正解雇に対する雇用審判所の救済措置としては、制度上、原職復帰、再雇用、補償金の支払が定められている。しかし、実際には、補償金の支払が命じられるケースが多い。補償金の額は、勤続年数及び賃金額から算定される基本的な金額に、過去及び将来の損失の補てん分や、その他の付加的な金額が加えられた額である。また、最高額の定めもなされている。しかしこの最高額には例外もあり、実際に、最高額を上回る審判が行われるケースもある。差別的解雇の場合の補償金の額には、最高額の定めはない。不公正解雇、差別的解雇のいずれの場合も、労使双方の様々な事情が参酌されるので、補償金の額には、大きなばらつきがある。

個別的労働紛争の解決には、司法機関である雇用審判所だけでなく、行政機関であるACASが大きな役割を果たしている。ACASには、個別的労働紛争のあっせん制度が設けられ、専門のあっせん員が簡易な方法を用いて、紛争の解決が行なわれている。

また、企業内での紛争解決も重視されており、2002年雇用法において、企業内の紛争解決手続が定められている。企業は、この規定やACASの行為準則に準拠して手続を定め、労

* この報告は、別途出典を示した部分を除き、Gwyneth Pitt (2014) “Employment Law (Ninth Edition)”, Stephen Hardy 他 (2014) “Labour Law in Great Britain (Sixth Edition)”, イギリス政府HP (<https://www.gov.uk/>), ACAS Annual Report (<http://www.acas.org.uk/annualreport>) 等をもとに作成している。

¹ イギリスにおいては、雇用関係の法令等は、北アイルランドにもイングランド、ウエールズ、スコットランドと基本的には同様の制度が適用されているが、若干異なる点もある。本稿では、イングランド、ウエールズ及びスコットランドにおける法令及び実情について説明する。

働者に示す必要がある。また、実際に解雇を行う場合には、自身が定めた手続に従う必要がある。使用者がこの手続を遵守していない場合は、雇用審判所において、不公正解雇とされたり、補償金の金額が増額されたりする。

近年の動きとして、紛争処理の迅速効率化のために、行政機関や企業内の紛争解決を促進するための制度改正が行われている。その一環として、2014年からは、雇用審判所の訴えの前にACASへあつせん申請をすることが義務化された。

整理解雇に関しては、使用者が講ずべき措置についてさまざまな義務付けがなされている。まず、使用者が人員整理をする際には、剰員整理手当を支払わなければならない。法律では、その下限額が定められている。また、整理解雇の際には、労使協議や行政機関への届出が義務づけられている。労使協議では、使用者は、解雇の回避、解雇者数の削減、解雇による影響の軽減について協議しなければならず、剰員整理手当額についても協議される。

不公正解雇や差別解雇などについて雇用審判所に訴訟を提起する権利は、法律において、当事者が契約等によって放棄することができない旨定められている。したがって、私的仲裁はイギリスでは行われていない。

2 解雇の通告（解雇予告）

（1）解雇予告

コモンローにおいて、期間の定めのない雇用契約は、相当期間(reasonable period)前に予告することにより、終了させることができるとされる。

予告期間については、制定法に定めが置かれている。すなわち、1996年雇用権利法(Employment Right Act 1996)は、最低限次の期間の予告が必要である旨定めている(第86条)。

- ① 勤続1か月以上2年未満 1週間
- ② 勤続2年以上12年未満 勤続1年について1週間の割合で計算した期間
- ③ 勤続12年以上 12週間

この予告期間は、使用者の解雇だけでなく、労働者(employee)²からの雇用契約の解約にも適用される。

使用者は、予告期間分の賃金の支払いにより、予告期間を短縮できる。

この予告期間は、雇用契約においてその放棄を定めることができる。

² イギリスでは、労働関係の制定法の適用対象となるのは、雇用契約の当事者であるemployeeであるが、一部の法律では、適用対象を拡張して、「職業的顧客でない相手方に個人的に労働・サービスを提供する者」(worker)を適用対象にしている。本稿では、employeeを指す訳語として「労働者」を用いる。

(2) 即時解雇

コモンロー上、雇用契約の当事者が雇用契約の基本的事項に違反した場合には、相手方は、即時に契約を解除できる。したがって、例えば、労働者の重大な非行（例えば窃盗、暴行などの行為）があったときは、使用者は即時解雇できる。使用者が即時解雇を行う場合には、予め労働契約に定めを置く必要がある。労働契約に定めがないと、雇用審判所に不公正解雇に関する訴えがなされた場合に、解雇手続が不公正であるとされる。

3 解雇理由の明示

1996年雇用権利法は、労働者は、解雇理由の文書による明示を使用者に求めることができる旨定めている（第92条）。これは有期契約の雇止めの場合も同様である。使用者は、労働者から要求があった場合にのみ解雇理由を明示しなければならない。要求があった場合使用者は14日以内に明示しなければならない。ただし、労働者の妊娠を理由とする解雇又は産前産後休業期間中の解雇の場合は、要求がなくても解雇理由を明示しなければならない。

4 違法解雇(wrongful dismissal)

違法解雇は、コモンロー上の概念で、雇用契約違反の解雇を意味する。具体的には、

- ① 雇用契約上又は実定法に基づく予告なしに、または予告期間が不足して行なわれた解雇。ただし重大な非行により即時解雇ができる場合を除く。
- ② 雇用契約に定められた解雇手続(労働協約や就業規則(staff handbook)に解雇手続が定められ、これが労働契約の内容となる旨規定される場合が多い。)に違反して行なわれた解雇
- ③ 有期契約についてその期間終了前に行なわれた解雇。ただし重大な非行により即時解雇ができる場合を除く。

などがこれに該当する。

違法解雇に関する訴えは、通常裁判所にも、雇用審判所にも行なうことができる。

違法解雇の救済は、通常損害賠償である。例えば予告なしに行なわれた解雇の場合、その額は、所要の予告期間の賃金相当額である。他の職に就職したことによる収入や使用者による解雇手当金の支給、社会保険による給付があるときは、その額が減額される。精神的損害に対する補償は認められない。

違法解雇の救済として、裁判所が原職復帰を命ずるような例はない。他方で、裁判所は差止命令(injunction)を出す場合がある。実例としては、労働契約所定の解雇手続が遵守されていない場合に、所要手続が実施されるまで解雇を差し止めたケースがある³。

³ 例えば、Jones v Lee[1980] ICR310

5 不公正解雇(unfair dismissal)

(1) 沿革

イギリスでは、コモンロー上は解雇に正当理由は必要なく、また、雇用契約等において解雇に正当理由が必要である旨規定されることも稀であった。したがって、伝統的には、解雇に正当理由は必要なかった。ところが、ILOの雇用終了勧告(119号 1963年)やドノバン委員会の報告(1968年)を契機として検討が行われた結果、1971年労使関係法(Industrial Relations Act 1971)において、不公正解雇を理由とする訴権が実定法において定められた。その後、細部については制度改正がたびたびおこなわれてきているが、基本的な制度は大きく変わっていない。不公正解雇に関する制度は、1996年雇用権利法に移され、現在も同法が根拠法となっている。

(2) 概要

1996年雇用権利法は、不公正(unfairly)に解雇されないことを労働者の権利として定める。同法は、解雇が公正か否かは、解雇に、同法が列挙する理由その他正当な理由があるかどうかで判断されるとする。また、解雇の手續も重視されており、適正な手續を実施しないで行った解雇は不公正解雇となりうるほか、法定の「解雇及び職場紀律」を使用者が遵守しない場合、雇用審判所は補償金の額を増額できる。

不公正解雇に関する訴えは、雇用審判所に行う必要がある。出訴期間は短く解雇3か月以内である。雇用審判所が不公正解雇と認めた場合の救済方法としては、法律上、原職復帰、再雇用、補償金の支払が定められている。

(3) 不公正解雇されない権利

1996年雇用権利法は、労働者の様々な権利について定めているが、その一つとして、「労働者は、使用者によって不公正に解雇されない権利を有する」と定めている(第94条)。

(4) 不公正解雇の対象となる「解雇」

不公正解雇の対象となる解雇には、雇用契約の打切り、すなわち一般的な意味での解雇のほか、次の場合も含まれる(第95条)。

- ① 有期契約の更新拒絶(2年以上雇用されている場合)
- ② 解雇予告期間中に労働者が辞職した場合
- ③ みなし解雇

みなし解雇(constructive dismissal)とは、コモンロー上労働者が雇用契約を即時解約できるケースにおいて、労働者が雇用契約を解約(すなわち、辞職)することを指す。労働者

が即時解約できる場合とは、具体的には、①賃金の引下げ、②降格、③いじめ・いやがらせ（ハラスメント）の放置、④差別、⑤労働負荷を不公正に高めた場合、⑥十分な時間的余裕なく勤務場所を変更すること、⑦危険な労働をさせている場合などである。このような事項を理由として労働者が離職した場合、不公正解雇制度上の「解雇」とみなされる（第 95 条 (1) (c)）。

（５）「不公正」の意義

解雇の公正か不公正かは、使用者の示した解雇理由（理由が複数ある場合は主となる理由）が次のいずれかに該当するか否かで判断される（第 98 条 (1) (2)）。

- ① 仕事に必要な能力又は資格
- ② 労働者の行為
- ③ 労働者の退職
- ④ 労働者が余剰人員であること
- ⑤ 法律上の義務又は制限により職務継続が不可能である場合（例えば、自動車の運転手の運転免許が失効した場合）
- ⑥ その他の解雇を正当づける実質的な理由がある場合

このうち、「能力」とは、労働者のスキル、才能、健康その他の身体的・精神的な程度により評価される能力と、「資格」とは、学位、免許その他教育上の又は専門的、職業的な資格を指すと定められている（第 98 条 (3)）。

解雇に上記の正当理由があるか否かについて、1996 年雇用権利法は「様々な事情（企業の規模や経営資源の状況を含む。）を勘案し、解雇に際しての使用者の措置が合理的（reasonably）かどうかによって定まる」としている（第 98 条 (4)）。その際には、衡平性の原理（equity）や労働者の実体的利益の有無についても考慮される（第 98 条 (4)）。

（６）手続の公正性

手続の公正性も、解雇の公正性判断の重要な要素であるが、それは、解雇が公正であるための独立した必要要件とはされていない。雇用審判所では、実体的な解雇理由の合理性と解雇手続の公正を総合的にみて、判断をしている。

具体的に解雇手続としてどのような措置を講ずべきかについては、2002 年雇用法（Employment Act 2002）が「解雇及び職場紀律」（附則 2）において、使用者が遵守すべき解雇手続を定めている。使用者は、解雇手続を定めてこれを労働契約に適用させなければならないが、その内容は、法定の「解雇及び職場紀律」の規定内容を上回るものでなければならない（2002 年雇用法第 30 条）。解雇の際、使用者自身が定めた解雇手続を遵守しなかった場合には、当該解雇は不公正解雇であるとされる場合が多い。また、「解雇及び職場紀律」に定められた法定事項を遵守しなかった場合は、雇用審判所は、不公正解雇の補償金を 10% から

50%の範囲で増額できる（第31条）。

また、より詳細な職場紀律に関する手続がACASの行為準則（「職場紀律及び苦情処理手続」）において定められている。この「職場紀律」とは、労働者の非行や能力不足に対する措置を指す。すなわち、「職場紀律及び苦情処理手続」は、使用者が、労働者の行為や能力を理由とする解雇をする場合のガイドラインとなっている。行為準則には法的強制力はないが、雇用審判所の解雇の公正性の判断の際には、行為準則に従った手続が実施されたかが考慮される。また、使用者が「職場紀律及び苦情処理手続」を遵守しなかった場合は、雇用審判所は、不公正解雇の補償金を25%の範囲で増額できる（労働組合労働関係統合法第207A条）。

（7）雇用審判所における「不公正解雇」の判断

雇用審判所は上記のようにケースバイケースで公正性の判断を下す必要があるが、雇用審判所の構成を職業裁判官だけでなく労使のレイジャッジを含む三者構成とすることにより、労働現場の実情に照らした常識的な決定が行われている。雇用上訴審判所の審決⁴によれば、雇用審判所の審判官は自身の考えで解雇が公正かの判断をすることは許されず、当該事案に即し、合理的な使用者であればどう処置するか、という観点から公正性の有無を判断しなければならない。この場合、合理的な使用者といっても解雇の公正性の有無の判断には一定の幅があると考えられるので、「個々の事案の実情に照らし、合理的な使用者のいずれかがそう判断したであろう範囲」であれば、解雇は公正であると判断すべきであるとしている。

解雇の公正性の有無の判断に当たっては、実体的に合理的な解雇理由があることのみならず、解雇に関して使用者が講じた手続が適正かどうかも判断要素となる。こうした解雇手続の適正性は、実体的な解雇理由の合理性とともに、総合的に判断されるべきものとされる。これら二つが相互に独立した必要要件とはされていない。

（8）当然に不公正解雇とされる解雇

1996年雇用権利法は、解雇について、当然に不公正となるケースを定めている。当然不公正になる解雇は、近年、その種類が大幅に増えている。その主なものは次のとおりである（第99～107条）。

- ① 妊娠・出産を理由とする解雇
- ② 産前産後休業、育児休業、家族休業の取得等を理由とする解雇
- ③ 短時間労働者又は有期労働者であることを理由とする解雇
- ④ 商店等における日曜労働の拒否を理由とする解雇、1998年労働時間規則の制限を超えて働くことの拒絶、年次有給休暇の取得等を理由とする解雇、フレキシブル労働時間の適用を請求したことを理由とする解雇

⁴ Iceland Frozen Foods Ltd v Byrne [1983] ICR 17

- ⑤ 最低賃金の適用を受けることを理由とする解雇
- ⑥ 教育訓練プログラムへの参加を求めたこと等を理由とする解雇
- ⑦ 労働組合の組合員であること又はないこと、労働組合の活動を理由とする解雇
- ⑧ 従業員代表の活動を理由とする解雇
- ⑨ 事業所の労働安全衛生活動、職域年金基金の活動等を理由とする解雇
- ⑩ 内部通報をしたことを理由とする解雇
- ⑪ 制定法上の権利に関する主張をしたことによる解雇
- ⑫ 人員整理の際、他の労働者と異なる基準を適用された場合

(9) 適用除外

勤続年数が2年に満たない労働者は、不公正解雇制度の適用を受けない。ただし、上記の当然に不公正解雇とされる解雇に当たる場合は、勤続年数にかかわらず、制度が適用される。

6 差別的解雇の禁止

2010年均等法(Equality Act 2010)は、性、年齢、障害、性転換、妊娠、出産、性、宗教、信条等を理由とする差別的解雇を禁止している(第39条(2))。

7 救済

(1) 違法解雇に対する救済

違法解雇は雇用契約違反であるので、一般の裁判所が訴訟を管轄する。また一定の範囲で、雇用審判所に訴えることもできる(前述4及びII 2(2)参照)。

(2) 不公正解雇に対する救済

イ 管轄

不公正解雇に関する訴訟(第一審)は、雇用審判所が管轄する。一般の裁判所に訴えることはできない。

行政機関では、ACASが不公正解雇紛争のあっせん等を行う。また、雇用審判を行う要件として、事前にACASにあっせん申請をする必要がある。

ロ 雇用審判所への出訴期間

雇用審判所に訴えることができるのは、解雇が効力を発生した日から3か月以内である(第111条)。ただし、雇用審判所の審判廷において、3か月に制限することが合理的でないと判断された場合は除かれる。

ハ 雇用審判所における救済方法

(イ) 原職復帰や再雇用

不公正解雇についての救済方法について、1996年雇用権利法は、第一義的には、原職復帰又は再雇用である旨定めている。すなわち同法第116条は、雇用審判において、解雇が不公正解雇に当たると判断したときは、まず、労働者の原職復帰（その際、給与、年金、福利厚生等の条件は解雇前と同等のものとされる。）を、次に再雇用を検討すべきであるとしている。再雇用とは、解雇前の職と同等の職に再雇用すること意味する。

原職復帰や再雇用の命令を出すかどうかには当たっては

- ① 当該労働者が原職復帰や再雇用を希望しているか
- ② 当該労働者を原職復帰や再雇用させることが現実に可能か
- ③ 解雇の原因が労働者側にもある場合には、原職復帰や再雇用させることが妥当かが考慮される。

原職復帰や再雇用が命ぜられる場合は、併せて解雇期間中の逸失賃金の支払が命ぜられる（第114条(2)、第115条(2)）。

(ロ) 金銭補償

原職復帰や再雇用の命令が行なわれない場合は、二次的な選択として、金銭による補償が命じられる（第112条）。

補償額は、基礎額(basic award)と損失補てん額(compensatory award)を合計した額である。

(a) 補償額①—基礎額

基礎額は、労働者の年齢及び勤続年数により算出される。

21歳以下	勤続1年につき週給の半額
22歳～40歳	勤続1年につき週給相当額
41歳以上	勤続1年につき週給の1.5倍

勤続年数は、最大20年まで算入され、また、週給は、475ポンド（2015年4月現在）が上限とされている。

この算出方法は、剰員整理手当と同じである。

基礎額については、基本的に最低補償額は定められていない。ただし、次の2つの場合には最低補償額が定められている。

- ① 解雇が、労働組合の組合員であること又はないこと、労働組合の活動をしたこと、労働安全衛生委員会の委員であることなどを理由とする場合：最低5,807ポンド（2015年4月現在）
- ② 整理解雇において、労働者が整理解雇に同意したこと等により、剰員整理手当が受け

取れない場合：最低 2 週間分

上記により算定された基礎額は、次の場合などには減額される（減額の結果最低補償額を下回ることもあり得る。）。減額の結果、基本額が 0 になる場合もある。

- ① 労働者が原職復帰を拒んだ場合
- ② 解雇の原因となった労働者の行為に照らし、補償額を減額するのが相当である場合
- ③ 労働者が使用者から解雇に対する補償金を別途受け取っている場合
- ④ 労働者が剰員整理手当を受け取っている場合

(b) 補償額②—損失補てん額

損失補てん額は、解雇によって労働者に生じた損失を補てんするものである。1996 年雇用権利法は、その額について、雇用審判所が、解雇に関するすべての事情の下で、解雇によって労働者に生じた損害のうち使用者の行為に起因すると認めることが相当と判断した額であるとしている（第 123 条(1)）。この損害には、解雇により生じた労働者の支出及び失われた利益の双方が含まれる（第 123 条(2)）。他方、労働者側もできる限り損害を少なく止める一般的義務を負う。損害の算出方法は実定法に規定はなく雇用審判の審判例にゆだねられている。具体的には⁵、第一に、解雇から審問時までの税・社会保険料控除後の賃金相当額(net wage)が算入される。解雇前に時間外労働するのが通常であったなら、時間外手当額も損害に含まれる。金銭給付だけでなく付帯的な給付も損害に算入しうる。例えば民間医療保険の掛け金、貸与されていた自動車の費用などがこれに当たる。解雇後の収入、例えば他の職に就職したことによる賃金、失業による社会補償給付は損害から控除される（ただし、政府は当該社会保障給付額を使用者に求償する）。第二に、将来の逸失利益も損害に算入される。審問時に労働者が再就職していない場合には、雇用審判所は、再就職にどれくらいの期間を要するかを労働者の年齢、経験や労働市場の状況から推測して、損害額を計算する。審問時に労働者が就職しているが賃金が解雇前より下がっている場合には、解雇時の給与の水準まで回復すると考えられるまでの期間について、差額を損害額として算入する。職域年金に加入していた場合には、これに加入できないことの損失も算入される。さらに、再度不公正解雇についての保護を受けるためには再雇用後 2 年が必要であることなど、法律に基づく雇用上の権利救済を受けるまでには一定期間が必要であるので、その分の損害額を計算して損失に算入する。他方で、解雇による精神的損害は、補償の対象外であるとされている。

解雇について労働者側の行為にも原因がある場合には、雇用審判所は相当と認められる額を上記の損害から控除する（第 123 条(6)）。

損失補てん額の上限は、78,335 ポンドかつ週給の 52 週分(2015 年 4 月現在)とされている。この上限額は、職場の労働安全衛生活動を理由とする解雇及び公益通報を理由とする解雇に

⁵ Employment Law Sixth edition Gwyneth Pitt p271

は適用されない。

(c) 補償額③—付加額

使用者が、原職復帰や再雇用すべき旨の審判を完全には履行していない場合には、雇用審判所は労働者の損害額について賠償を命じなければならない(第 117 条)。その最高額は 78,335 ポンドと定められている(2015 年 4 月現在)。

原職復帰や再雇用すべき旨の審判を使用者が全く守らない場合には、下記の基本補償額に加え、補償額の追加が行なわれる。この追加額は、週給(2015 年 4 月現在その上限額は 475 ポンド)の 26 週分から 52 週分と定められている(第 117 条)。

(ハ) 特別の救済 (仮救済)

労働組合の組合員であること又はないこと、労働組合の活動を理由とする解雇、従業員代表の活動を理由とする解雇などのケースでは、雇用審判所は審判を出すまでの間の措置として、職場復帰、再雇用、ないしはその期間の賃金相当額の補償などを命じることができる(第 128 条)。

二 雇用審判所における不公正解雇の審理状況

(イ) 救済方法

法律上は、雇用審判所は救済措置としてまず原職復帰や再雇用を検討すべきとされているが、実際には、補償金の支払による救済の件数の方をはるかに多く、原職復帰や再雇用が認められるケースは限られている(表 1-1)。

表 1-1 雇用審判所における審問(予審を含む)の結果(件数)

	2012 年度	2013 年度
棄却	6,051	5,253
認容	4,596	3,858
原職復帰・再雇用	5	13
補償金	2,242	1,884
金銭支払なし	2,197	1,632
計(予審・審問を行った事件総数)	10,647	9,111

資料出所: UK Department of Justice; Employment and EAT Tribunals Quarterly Statistics: April to June 2013

(ロ) 補償金の額

不公正解雇の救済における平均的な補償金額は、その上限値に比べると、かなり低いが、逆に補償金額を上回るケースもある。また、補償金額には、比較的 low なものから高額なものまで、ばらつきが大きい (表 1-2)。

表 1-2 不公正解雇に対する雇用審判所の審判における補償額 (2013 年度)

補償額	件数	構成比 (%)
<£500	143	8%
£500-£999	113	6%
£1,000-£1,999	221	12%
£2,000-£2,999	161	9%
£3,000-£3,999	154	8%
£4,000-£4,999	139	7%
£5,000-£5,999	107	6%
£6,000-£6,999	111	6%
£7,000-£7,999	75	4%
£8,000-£8,999	69	4%
£9,000-£9,999	54	3%
£10,000-£12,499	119	6%
£12,500-£14,999	80	4%
£15,000-£19,999	107	6%
£20,000-£29,999	114	6%
£30,000-£39,999	39	2%
£40,000-£49,999	26	1%
£50,000+	52	3%
All	1,884	100%
最 大	£3,402,245	
中 間 値	£5,016	
平 均 額	£11,813	

資料出所 : UK Department of Employment and EAT Tribunals Quarterly Statistics : April to June 2013

(3) 差別的解雇の救済

雇用差別に関する 2010 年均等法上の司法上の権利救済の訴えは、雇用審判所に対して行う

(一般の裁判所は管轄していない。)。差別的解雇に対しては、①不公正解雇であることを理由として、②差別を理由として、の2つのいずれかの方法により訴えをおこすことができる。

不公正解雇を理由として訴えた場合の救済方法は上記のとおりである。他方、差別として訴えた場合の救済方法としては、権利の確認、補償金の支払命令、一定の措置の勧告が定められている。補償金については、上限はなく、精神的損害に対する補償も認められる。原職復帰や再雇用について雇用審判所は審判として命ずることはできないが、これを勧告することはできる。使用者がこの勧告に正当な理由なく従わない場合は、補償金の積み増しがされる。

また、雇用差別の救済についても、ACASの早期あっせんの仕組みが活用される(雇用審判所の訴えの前にあっせん申請する必要がある。)。さらに、平等人権委員会(Equality and Human Right Commission)の助言・援助により紛争解決をすることもできる。

8 経済的理由による解雇

経済的理由による解雇(整理解雇)に関しても、上記の不公正解雇の規定が適用されるほか、規模が一定以上になる場合には、剰員整理手当の支払や労働組合または従業員代表との協議、行政機関への届出をすべきことが法律により定められている。

(1) 経済的理由による解雇と不公正解雇

上記5(5)に示したように、労働者が余剰人員であることは、「公正」な解雇理由となり得る。労働審判では、次のようなケースが問題とされる。

イ 被解雇者の選定基準

被解雇者の選定は、職業能力、業務成績、勤務態度、処分歴等の公正な基準を用いて行なう必要がある。選定基準が公正でないと、雇用審判において、不公正解雇とされうる。勤続年数を基準とすることもできるが、その場合には、年齢差別や性差別(女性のほうが一般に男性より勤続年数が短い)にならないよう留意する必要がある。なお、妊娠・出産を理由とする解雇等が当然に不公正解雇とされることは、上記5(8)のとおりである。

ロ 労働者との協議

整理解雇をする際には、労働者やその代表と協議する必要がある。後述(3(イ))ように、20人以上の労働者を人員整理する場合には、労働組合または従業員代表との協議が必要であるが、人員整理の規模がそれ以下の場合でも、労働者やその代表との協議を行なう必要があり、こうした手続が行なわれていない場合には、雇用審判において、不公正解雇とされうる。

ハ 配転可能性の検討

ある程度の規模がある企業であり 配転できる職が企業内にある場合に、配転の可能性を考慮せずに行なった整理解雇は、雇用審判において、不公正解雇とされうる。

(2) 剰員整理手当 (redundancy payment)

イギリスでは、整理解雇された場合、労働者は手当 (剰員整理手当) を使用者から得ることができる。これは、法律に基づく権利であり、現在の根拠法は、1996 年雇用権利法である。

労働者が剰員整理手当を得られるのは、「人員整理による解雇」の場合である。

この「解雇」には、有期契約の非更新(勤続期間が 2 年以上の場合に限る。)の場合も含まれる。

「人員整理」とは、当該労働者が属する事業の廃止、事業所の閉鎖、一部の業務の消滅・減少とされている(第 139 条)。

剰員整理手当の額は次のように算出される(第 162 条)。

21 歳以下	勤続 1 年につき週給の半額
22 歳～40 歳	勤続 1 年につき週給相当額
41 歳以上	勤続 1 年につき週給の 1.5 倍

勤続年数は、最大 20 年まで算入され、また、週給は、475 ポンド (2015 年 4 月現在) が上限とされている。

企業における運用の実情としては、労働協約や就業規則 (staff handbook) において、法定よりは高い水準で剰員整理の際の手当を払うことが定められているのが通例である⁶。

労働者は、次の場合などには剰員整理手当を求めることができない。

- ① 雇用期間が 2 年未満の者 (第 155 条)
- ② 使用者が労働者を即時解雇しうる場合 (第 140 条)
- ③ 使用者が労働者の雇用が終了する前 4 週間以内に、代替の雇用機会を提供したにも関わらず労働者が拒否した場合 (第 141 条)

使用者がレイオフや操業短縮を行う場合、労働者の方から剰員整理手当の支払を求め辞職する制度が設けられている。この制度は、レイオフや操業短縮により週給が半減している期間が継続する 4 週間に及ぶ場合又は 13 週間に断続的に 6 週間に及ぶ場合に用いることができる。労働者は書面により剰員整理手当の支給を求める旨使用者に通知する。使用者は、これに同意するか、同意せずにレイオフや操業短縮を撤回する旨の「反対通知」を労働者に行うかの選択ができる。使用者が同意した場合は、労働者は剰員整理手当を受給して辞職することになる (第 147～152 条)。

⁶ Employment Law Stephan Taylor, Astra Emir

(3) 人員整理の手續

イ 労働組合または従業員代表との協議

1992年労働組合労働関係統合法(Trade Union and Labour Relations (consolidation) Act 1992)は、多数の労働者を人員整理する場合の手續について定めている。

これによれば、使用者は、一の事業所において90日以内に20人以上の労働者を「剰員」(redundancy)として解雇する場合には、関係する労働者を「適切に代表する者」(appropriate representative)と協議しなければならない(第188条)。

この場合の「剰員」解雇とは、個人的理由と関係しない解雇と定義されている(第195条)。

協議は、一の事業所で100人以上を解雇する旨の提案をするときは、最初の解雇の効力が発生する日の90日以上前に、それ以外の場合は30日以上前に開始しなければならない(第188条)。

使用者が協議する相手方である「適切に代表する者」とは、関係労働者が組織する労働組合が承認組合⁷である場合は、当該組合を代表する者(ショップスチュワード、組合の地区・地域・全国レベルの役職員など)を指す。使用者が労働組合を承認していない場合には、使用者は関係労働者を代表する従業員代表(employee representative)と協議しなければならない。この場合使用者は選挙を行い、従業員の中から従業員代表が選出されるようにしなければならない。これには、①予め人員整理を含む包括的事項について協議を行う者として選挙されている場合と、②当該人員整理についての協議を行う者として選挙される場合がある。どちらの方法にするかは使用者が選択できる。使用者の承認する労働組合が事業所の一部の部門しか代表していないときは、その他の部門について「適切に代表する者」は、労働組合の代表者ではなく、当該部門において選出された従業員代表である(第188条)。

協議において使用者は、

- ① 解雇の回避
- ② 解雇者数の削減
- ③ 解雇による影響の軽減

をする方法について、協議をしなければならない。また、使用者は、協議が合意に至るよう努めなければならない。

協議中、使用者は、

- ① 提案の理由
- ② 整理解雇しようとする労働者の種類と人数
- ③ 当該事業所における②の種類ごとの雇用者総人数
- ④ 被解雇者の選定方法
- ⑤ 解雇手續。解雇の効力発生日を含む

⁷ 承認労働組合とは使用者によって承認されている労働組合である。承認組合は、団体交渉において、使用者に必要な情報提供を要求できる。

⑥ 剰員解雇手当の額(計算式)

について書面で示さなければならない。

使用者が、法律で定められた従業員代表選任や労使協議等の手続を実施しない場合、関係者は、雇用審判所に訴えることができる(第 189 条)。この場合の原告適格は、従業員代表選任については関係労働者、従業員代表との協議に関しては当該従業員代表、労働組合との協議に関しては当該労働組合、法律の規定の不履行により不利益を受けた労働者があるときは当該労働者などと定められている(第 189 条(1))。

雇用審判所は、訴えに理由があると認めるときは、救済命令(protective award)を発する(第 189 条(2))。

救済命令の内容は、解雇された労働者又は解雇予定の労働者に対して一定期間賃金の支払を継続するよう使用者に命ずるものである。その期間は、使用者の違反の程度に応じて雇用審判所が定めるが、最大で 90 日とされる(第 189 条(4))。雇用審判所の救済命令に使用者が従わず、被解雇者に賃金相当額が支払われない場合には、当該労働者は雇用審判所に訴えることができる(第 192 条)。

ロ 行政機関への届出

使用者は一の事業所で 90 日以内に 20 人以上の労働者を解雇しようとするときは、大臣(商工労働大臣)に届け出なければならない(第 193 条)。使用者は、この届出の写しを、整理解雇について協議中の労働組合又は従業員代表に送付しなければならない。使用者は、行政機関が求める整理解雇に関する事項を報告しなければならない。

この違反に対してはレベル 5 (最大 5,000 ポンド)の罰金が科される(194 条、1982 年刑事法(Criminal Justice Act 1982) 第 32 条)。

ハ 行政による手引書の参考資料の作成

人員整理については、ACAS が、アドバイザー・ブックレットを作成している。

II 個別的労働関係の紛争解決の仕組み

1 概観

イギリスでは、個別労働紛争について、司法機関である雇用審判所や、行政機関である ACAS によって紛争処理がされている。これらの機関の特色は、労働問題の専門家が紛争解決に当たり、より労働関係の実情に即した解決を図ろうとしていることである。具体的には、雇用審判所は三者構成の判事で構成され、ACAS のあっせんも労働関係の専門家により行

われる。また、雇用審判所やACASでは、簡易で形式的でない手続を用い、和解など調整的な紛争処理方法をも活用し、迅速な紛争解決を図っている。

近年、雇用審判所の係属件数の増加に対応して、訴訟提起前に紛争が解決されるよう、種々の制度改正が行われている。その一つが、企業内の紛争解決の促進である。このための措置として、法律及び行為準則において、職場紀律や苦情処理の企業内手続についての定めがなされた。また、行政機関であるACASによる紛争処理促進も進められている。すなわち、雇用審判の提起前にACASへのあっせん申請を行うことが義務化され（早期あっせん前置主義の実施）、雇用審判の有料化も図られた。

このように、イギリスでは、個別労働紛争について、企業内の解決が促進されるとともに、司法・行政双方において専門機関が設けられ労働関係の専門家の参画による解決が図られている。加えて、実定法上付与された権利について雇用審判所への訴権を放棄することは法律上禁止されている。こうしたことから、民間の第三者による個別労働紛争の仲裁は行われていない。

2 雇用審判所(employment tribunals)

(1) 概要

雇用審判所は、個別労働紛争を取り扱う司法機関である。不公正解雇、雇用差別、剰員解雇手当等制定法に基づく労働者の権利については、雇用審判所が専属的に管轄する。また、従来一般の裁判所が扱ってきた雇用契約違反を理由とする訴訟も一定の範囲で雇用審判所が取り扱うことができる。雇用審判所は、職業裁判官（雇用審判官（employment judge）と呼ばれる。）と労使との協議を踏まえて指名される非法律家判事による三者構成の仕組みがとられており、これにより、労働関係の実情に即した解決が図られている。また、一般の裁判所より簡略化されたより形式的でない訴訟手続を用いて、紛争を迅速に処理している。雇用審判所の上級裁判所としては、雇用上訴審判所が設けられている。

雇用審判所は、当初「労働審判所(industrial tribunals)」と呼ばれていたが、1996年に「雇用審判所」という名称に改められた。労働審判所は、1964年職業訓練法(Industrial Training Act)に基づき設立されたが、当初は、職業訓練費用に関する使用者の苦情を処理する権限を有するに過ぎなかった。しかし、「制定法や労働契約に基づく個別労使間の紛争を調整するために労働審判制度を活用すべきである」としたドノバン報告(1968年)を契機として、次第に多くの制定法に基づく権利についての訴訟を管轄するようになったほか、1994年からは労働契約違反を理由とする訴訟も取り扱うようになった⁸。

⁸ 雇用審判所は一定の事案について雇用審判官が単独で審理を行なうことが可能である。2012年に制度改正がなされ、不公正解雇についても単独で審理を行なうことが可能となった。英国司法省によれば、雇用審判官は、実際に紛争が発生しているか、法解釈の問題か否か、単独の審理で処理できない内容が含まれないかなどを考慮

雇用審判所の構成や訴訟手続については、1996年雇用審判所法(Employment Tribunals Act 1996)に定められている。

(2) 雇用審判所の設置、管轄

イギリスでは、様々な分野の争訟(例えば、税、年金、環境、入国管理など)について、特別の司法機関である審判所が管轄することとされている。こうした審判所の扱う分野の一つとして、労働者個人と使用者の間の個別労働紛争が定められている。すなわち、個別労働紛争を扱う司法機関として「雇用審判所」が設けられている。

雇用に関する制定法上の権利に関する第一審管轄は、雇用審判所であり、一般の裁判所にこれらの事件についての訴えを行うことはできない。雇用審判所が第一審管轄となる事件の主なものは、次のとおりである。

- ① 不公正解雇
- ② 剰員解雇手当の不払い
- ③ 性、年齢、人種、信条等を理由とする差別
- ④ セクシュアルハラスメント
- ⑤ 妊娠、出産を理由にする解雇その他の不利益取扱い
- ⑥ パートタイム労働者等に対する不利益取扱い
- ⑦ 同一賃金違反
- ⑧ 最低賃金違反
- ⑨ 不当な賃金控除、産前産後休業中、病気休暇中の報酬支払い拒否
- ⑩ 労働時間、深夜労働、休憩、年次有給休暇に関する違反、日曜就業の拒否、フレキシブルワーク請求を理由とする解雇その他不利益取扱い
- ⑪ 転職・訓練受講・通学・公務等のための休暇請求を理由とする解雇その他不利益取扱い
- ⑫ 育児休業、家族看護休暇等の付与の拒否
- ⑬ 雇入れ時等の労働条件明示、賃金明示、解雇理由についての違反
- ⑭ 労働組合の活動、労働組合の組合員であること又はないことを理由とする解雇その他の不利益取扱い、ストライキその他の争議行為に関する不公正解雇
- ⑮ 組合活動、従業員代表の活動等のための休業付与の拒否
- ⑯ 公益通報を理由とする解雇その他不利益取扱い
- ⑰ 事業所移転に関する通知義務違反

雇用審判所は、1994年雇用審判所管轄権拡大令(Employment Tribunals Extension of Jurisdiction Order 1994)及び1996年雇用審判所法に基づき、コモンロー上の雇用契約違反

して、単独審理か三者構成審理かを決定している。

による損害のうち雇用終了に起因するものについての訴えも扱う（このような損害については、一般の裁判所に訴えることも可能である）。使用者が労働契約違反を理由として反訴を行うことも可能である。ただし、雇用審判所は、人の生命身体に関する損害に関する事案は取り扱えない。また、雇用審判所が支払を命じ得る金額の限度は 25,000 ポンドとされている。

なお、雇用審判所は集团的労使関係についての訴訟は管轄しない。これは、一般の裁判所の管轄である。

（３）雇用審判所の組織

雇用審判所(employment tribunals)は、イングランド及びウェールズに、そしてスコットランドに、それぞれ一つの組織体として設けられ、各々1名の長官が任命されている。長官は雇用審判所全般の運営について責任を負う。雇用審判所の事務所は、イングランド、ウェールズ及びスコットランド各地に設けられており、その数は、2014年4月現在、27か所となっている（支所を含む。）。

個々の審判廷(employment tribunal)は、3人の判事から構成され、そのうち2人が労使との協議に基づいて任命される「三者構成」の仕組がとられている。審判廷の長として、雇用審判官が任命される。雇用審判官は、バリスタ又はソリシタの資格を取得して一定年数が経過している者を対象に判事指名委員会(Judicial Appointments Commission)が作成した候補者名簿の中から大法官が任命する⁹。判事のうちの2人は非法律家判事(lay judge)であり、雇用労働問題にスキルや経験を有する者の中から、それぞれ労働者を代表する組織（労働組合）、使用者を代表する組織（使用者団体）と協議して商工労働大臣(Secretary of State for Business, Innovation and Skills)が作成した候補者名簿の中から大法官が任命する。

審判廷の長は雇用審判官が務める。合議において、2人の非法律家判事も雇用審判官と同等の権限を有し、2名の非法律家判事が同意見であれば雇用審判官の法律的な意見も覆すこともできるが、実際そのようなことが行われることは稀である。非法律家判事は、労使いずれにも偏ることのない中立的な立場で裁定を行なうべきとされている。非法律家判事の役割は、労働組合や使用者の利益の代表ではなく、労働の実情に通じた専門家の視点からの確な審判を下すことにあると考えられている。実際にも、雇用審判の決定は、3判事の合意により下されることがほとんどである。

（４）雇用審判の手続

雇用審判の審理(hearing)は公開で、対審構造により手続が行なわれる。審判廷は職権による事実調査を行なう権限は有さず、当事者が提出する証拠に基づいて手続が行なわれる。こうした点は、一般の裁判所の手続と同じである。

⁹ スコットランドの雇用審判官は、スコットランド担当大臣により指名される。

雇用審判に関しては、2009年の法改正で調停制度が新設された。この調停制度は、予備審問手続において両当事者が同意した場合に行われるもので、雇用審判官が調停人になって行うものである。

雇用審判の決定が遵守されない場合、雇用審判所は自ら差止命令(injunction)を出すことはできないが、一般の裁判所によって履行強制が行なわれる。

また、2014年4月6日より、雇用審判所が、使用者敗訴の決定をした場合であって、使用者に悪質な権利侵害がある場合には、罰金を科せられる規定が施行された。罰金額は、100ポンドから5000ポンドである。

雇用審判には、一般の裁判所にはないいくつかの特徴があり、その一つが、迅速な審査である。イギリスでは、民事裁判には終結まで何年もかかることも稀ではないが、雇用審判では、大半の事案が26週間以内にヒアリングが開始される。当事者双方の主張を明確化し論点整理を容易にするため、申立内容(解雇の理由、事実関係など)について様式を定め必要事項を記入させるとの方式もとられている。また、雇用審判の場合、審問の手続や証拠の取扱いが民事裁判に比べ簡略化されている。雇用審判は弁護士が出席しなくても手続が行なえるような制度として構築されている。当事者は、代理人(法曹資格者に限られない。)を選任することもしないこともできる¹⁰。雇用審判については、国の民事法律扶助は受けられないが、民間の支援制度が利用できる場合がある。

(5) 手数料、費用

2013年7月29日より、雇用審判所の訴訟について、手数料の支払が必要となった。

支払うべき額は、訴訟の内容によって2種類に分けられている。賃金、剰員整理解雇手当、労働契約違反等に関する訴訟は、訴えをおこす際に160ポンド、審問を行う場合にはさらに230ポンドの支払が必要である。不公正解雇、同一賃金、差別、公益通報等の場合は、訴えをおこす際に250ポンド、審問を行う場合にさらに950ポンドの支払が必要である。さらに、雇用審判所の調停を利用する場合、雇用上訴審判所への控訴などに追加の費用の支払が必要である。

¹⁰ 雇用審判所に訴えた原告(主として労働者)の代理人選任状況は次のとおりである。

	2012年度	2013年度
労働組合	6,471	3,362
弁護士(ソリシタ、ローセンター等)	160,116	74,647
代理人についての申立なし	40,139	21,421
その他	12,667	6,373
合計	219,393	105,803

資料出所: UK Department of Justice, Tribunal statistics quarterly: April to June 2013

雇用審判に要する費用について、原則として、両当事者がそれぞれ負担する。しかしながら、訴訟における当事者の行為が極めて不当である場合、その相手方に対し、費用補償についての審判が行われる場合がある（2013年雇用審判所規則附則1）。

（6）訴えの期限

訴えをおこすことのできる期間は訴訟内容によりまちまちであるが、不公正解雇等多くの場合は3か月となっている。同一賃金および剰員整理手当については6か月である。

（7）上訴

雇用審判における決定に不服がある場合、当事者は、雇用上訴審判所(the Employment Appeal Tribunal)に控訴できる。

雇用上訴審判所は、1975年に設立された。その構成、権能は、1976年雇用審判所法に定められている。雇用上訴審判所は、イングランド、ウェールズ及びスコットランドの控訴事件を管轄し、ロンドンに5法廷、エジンバラに1法廷を有する。

雇用審判に関する雇用上訴審判所への控訴は、法律問題を理由とする場合に限られる。事実認定の誤りを理由としての控訴は認められない。雇用上訴審判所の審判については、法律問題について、雇用上訴裁判所と上級裁判所の双方が認めた場合に限り、控訴院(Court of Appeal)¹¹に控告することができ、さらに、特別に認められた場合には、最高裁判所(House of Lords)に上告することができる。しかし、ほとんどの事件は、雇用審判所又は雇用上訴審判所で決着する。

雇用上訴審判所における審判廷は、従来は、雇用審判所と同じく三者構成、すなわち職業裁判官及び労使同数の非法律判事により構成されていた。しかしながら、雇用上訴審判所は法律問題を扱う上訴審であることから、原則として、1人の判事（職業裁判官）により審問が行なわれることとされている。ただし、職業裁判官が特に要請した場合には、労使の非法律家判事が審問に参加する。

（8）制度の運用状況

雇用審判所の扱う訴訟件数は近年増加傾向にあったが、2013年7月に、雇用審判所への訴えに手数料が必要になり、さらに、2014年4月6日にACASの早期あっせん制度が導入されたことを契機として、大幅に減少している（表1-3～表1-5）。

¹¹ スコットランドでは、民事高等裁判所 (Court of session)

表 1-3 雇用審判所、雇用上訴審判所の係属件数（新受、件数）

	2011 年度	2012 年度	2013 年度
雇用審判所	186,331	191,541	105,803
雇用上訴審判所	2,172	2,296	1,663

	2013 年度				2014 年 4-6 月	対前年同期 比
	4-6 月	7-9 月	10-12 月	1-3 月		
雇用審判所	44,334	39,660	10,842	10,967	8,540	▲81%
雇用上訴審判所	573	420	346	324	340	▲41%

資料出所：UK Department of Justice; Tribunals and gender recognition statistics: October to December
2014 main tables

表 1-4 内容別雇用審判所取扱状況（新受、件数）

	2012 年度	2013 年度
年齢差別	2,818	1,994
雇用契約違反	29,820	16,762
障害差別	7,492	5,196
同一賃金	23,638	17,202
最低賃金	500	259
パート法	823	1,163
人種差別	4,818	3,064
人員整理（情報提供・協議）	11,075	3,604
剰員整理手当	12,748	6,663
宗教差別	979	584
性差別	18,814	13,722
性指向差別	639	361
妊娠	1,589	1,248
事業所移転（情報提供・協議）	1,591	1,219
賃金の違法控除	53,581	27,385
不公正解雇	49,036	28,528
労働時間	99,627	49,087
賃金明示	1,363	940
解雇理由の明示	808	433
労働条件明示	4,199	2,226
その他	6,901	12,328
合計	332,859	193,968

資料出所：UK Department of Justice; Tribunal statistics quarterly, April to June 2014

表 1-5 雇用審判所の審理期間（2013 年度）

25%の事件が解決	50%の事件が解決	75%の事件が解決	平均
25 週以下	2 年以下	5 年以下	135 週

資料出所：UK Department of Justice; Tribunal statistics quarterly, April to June 2014

3 一般の裁判所への訴え

一般の裁判所は、①不法行為 (tort) 訴訟、②傷害行為・死亡に関する訴訟について、専属的に管轄する。雇用契約違反に関する訴訟は、一般の裁判所にも雇用審判所にも訴えることができる。

4 ACAS

(1) 概要

ACAS (助言あっせん仲裁局 Advisory, Conciliation and Arbitration Service) は、1974年に設置され、1975年雇用保護法 (Employment Protection Act 1975) により法的根拠を有することとなった機関である。ACASは、集团的労使関係に関するサービスとして、紛争のあっせん、調停・仲裁の付託、労使に対する助言などを行なうだけでなく、個別的な労使紛争についてもあっせんを行なってきた。ことに2013年企業規制改革法 (Enterprise and Regulatory Reform Act 2013) による法改正によって、2014年4月に「早期あっせん制度」が創設され、個別労働紛争のあっせんに関する機能が大幅に拡充された。新制度においては、労働者が雇用審判に訴えを行なう前にACASへのあっせんの申請を行なうことが義務づけられた (2013年企業規制改革法により改正された雇用審判所法第18条A)。

(2) ACASの組織

ACASは、商工労働省予算によって運営される組織ではあるが、政府から独立した機関である。また、裁判所や審判所のような司法機関とは異なる組織である。その特徴は、当事者の任意の合意による紛争の解決を目指す機関であり強制力を有しない。その活動を商工労働大臣に報告する必要があるが、活動について大臣の指示を受けることはない。ACASの運営は、三者構成の評議会によって行なわれる。また日々の活動は、評議会議長の指揮のもと執行委員会の決定により行われる。

(3) ACASの早期あっせん制度 (Early Conciliation)

2014年4月6日に導入されたACASの早期あっせん制度は、個別労働紛争が司法手続である雇用審判に付される前に行政機関であるACASによるあっせんを行い、これにより早期に紛争を解決することを目指すものである。これは、個別労働紛争の解決を柔軟円滑に行い、取扱件数が増大している雇用審判の負担を軽減しようとするものである。

イ 早期あっせん制度の内容

労働者は、雇用審判への訴えを起こす前に、ACASにあっせんの申請を行なわなければならない (雇用審判所法第18条A)。申請は、Eメール、電話又は郵送で行なう。使用者側

も雇用審判の可能性のある個別労働紛争について早期あっせん制度の申請を行なうことができる。申請は代理人によっても行なうことができる。申請が出されると早期あっせん制度支援官(Early Conciliation Support Officer)が申請者に連絡を取り、早期あっせん制度について説明をするとともに紛争の概略を聴取し、申請者が早期あっせん制度を利用する意思があるか確認する。申請者が早期あっせん制度を利用する意思がある場合には事案はACASのあっせん員(Conciliation Officer)に取り次がれ、あっせん官が紛争のあっせんを開始する。申請者が早期あっせん制度を利用する意思のないときや相当期間内に申請者に連絡が取れないときは、早期あっせん制度を申請した旨の証明書が発行される。

ACASのあっせん手続は、両当事者が同意している場合にのみ継続するもので、一方当事者はいつでもその手続の中止を求めることができる。ACASのあっせんサービスは無料である。申請者は代理人を選任する必要はないが、代理人を選任することもできる。労働組合の職員、ソリシタ、法律扶助組織(ローセンターや市民助言事務所)から派遣される者が代理人として選任される場合がある。

ACASのあっせん員は、通常、労働者及び使用者と電話で話すことにより解決策を探るが、場合によっては、直接面会することもある。あっせん員は、労使の見解を相互に伝え、解決のための提案を協議しつつ合意点を探る。その際には企業内の苦情処理手続の利用を勧奨する場合もある。また、特に必要な場合には、ACASの仲裁制度の利用についても協議する(仲裁制度の利用には、当然ながら、両当事者の同意が必要である)。

あっせんは、原則として、1か月以内に終了しなければならない。この期間は、両当事者が同意した場合に、1回に限り、2週間だけ延長できる。

この期間に合意が成立しない場合は、早期あっせん制度を利用した旨の証明書が発行され、雇用審判に訴えることが可能となる。

あっせんが成立すると、合意書が作成され、両当事者が署名する。あっせん合意は法律的に両当事者を拘束し、当該事案について雇用審判所に訴えを提起することはできなくなる。

あっせんが不調に終わった場合は、両当事者にあっせんが不調に終わった旨の確認書を送付され、申請者は雇用審判に訴えることが可能となる。ただし、不調となった事案について両当事者が希望すれば、ACASがあっせんを再開することは可能である。このあっせんは、雇用審判の訴えが起こされている場合でも可能であり、雇用審判の弁論(hearing)が開始するまで継続することができる。

□ ACASの早期あっせん制度と雇用審判(早期あっせん前置主義の実施)

早期あっせん制度の実施に伴い、雇用審判に対する訴えを提起するには、原則として事前にACASにあっせん申請を行うことが必要となった。この早期あっせん前置主義は、不正解雇、差別問題をはじめ、個人が雇用審判所に訴えるすべての事件に適用される。例外的に、多数の労働者が同一の使用者を相手方として雇用審判に訴えるような場合には、そのう

ちの1人の労働者があっせん申請をすれば他の労働者も雇用審判に訴えることができる。

※制度改正前、ACASは、①任意的な訴訟前のあっせん(PCC; pro-claim conciliation)と②雇用審判所からの情報送付に基づくあっせんの2種類のあっせんを行っていた。雇用審判所からの情報送付によるあっせんは、当事者が雇用審判所に訴えをおこすとその写しがACASに送られ、ACASは、この情報をもとに、当事者にACASのあっせんを利用するよう勧奨する、という仕組みであった。当事者があっせん開始に同意すると、雇用審判所の予審手続において、ACASがあっせんによる調整を行っていた。今回の改正は、これらを必須の措置として、訴訟前のあっせんに置き換えるものである。

ハ 制度の運用状況 (表 1-6)

表 1-6 (a) 雇用審判所からの情報送付によるあっせん

雇用審判所の情報送付によるあっせん	2011年度	2012年度	2013年度
	72,075	67,825	40,938

資料出所：ACAS; Annual Report and Accounts 2013/14

表 1-6 (b) ACASによる任意的訴訟前あっせん (件数)

任意的な訴訟前あっせん	2011年度	2012年度	2013年度
	23,777	22,630	21,762

資料出所：ACAS; Annual Report and Accounts 2013/14

表 1-6 (c) 雇用審判所からの情報送付によるあっせん結果

	2011年度	2012年度	2013年度
却下 (Struck out)	4,883	4,254	4,073
解決 (Settled)	32,120	29,973	23,519
取下げ (Withdrawn)	17,659	15,417	13,052
不履行による決定 (Default judgment)	3,921	3,741	2,445
雇用審判所の審理へ移行 (Heard)	15,366	13,677	14,930
合計	73,949	67,062	58,019

資料出所：ACAS; Annual Report and Accounts 2013/14

- (注) 1. 「却下」とは、審判制度及びACASにおいて対応不可能、もしくは訴訟濫用などによるため却下されたもの。
2. 「不履行による決定」とは、使用者があっせんの拒否などにより、決定されることとなったもの(2013年雇用審判所規則から実施)。

訴訟前あっせんの2013年度最終結案件数のうち、57.1%¹²があっせんにより紛争解決している。

A C A Sは、2014年の第一四半期に、17,145人が、早期あっせん制度を利用したとしている。

5 企業内における紛争解決

(1) 法律の定め(「解雇及び職場紀律」と「苦情処理手続」)

イ 「解雇及び職場紀律」及び「苦情処理手続」の制定

個別的労働関係紛争解決の促進のため、2002年雇用法(Employment Act 2002)が、企業内の紛争解決制度を法律上定めた。同法附則2は、解雇又は職場紀律に関する手続と苦情処理手続について定めている。また、労働契約に関して、使用者及び労働者は、個別労働紛争の手続に従わなければならないことも定められている(第30条)。この手続とは同法に定める手続ないしこれに反しない範囲で定められた手続を指す。したがって、使用者は、解雇及び職場紀律に関する手続や、苦情処理手続を定め、これを労働契約や使用者で労働者に示すことが求められる。

この「職場紀律」(discipline)とは、非行と能力不足双方を指すものである。従来この手続は1種類であったが、2008年雇用法(Employment Act 2008)で改正され、現在では、「解雇及び職場紀律」と「苦情処理手続」のそれぞれについて、標準手続と修正手続の2種類が定められている。

ロ 「解雇及び職場紀律」

(イ) 標準手続

「解雇及び職場紀律」の標準手続は、3段階からなる。

まず、ステップ1として、処分理由及び面談通知(statement of grounds for action and invitation to meeting)が定められている。これによれば、使用者が労働者の解雇や職場紀律に関する措置を行なうときは、その理由(労働者の行為や、その態様その他の事情など)を書面に記し労働者に通知しなければならない。またこれと併せて、当該問題を話し合う面談の開催について労働者に通知しなければならない。

次に、ステップ2として、面談(meeting)について定められている。これによれば、面談は、解雇や職場紀律に関する措置を行なう前に行わなければならない(ただし出勤停止を行なう場合を除く。)。また、面談に先立って、使用者は労働者に処分の根拠(ステップ1の処分理由として示されている事項を含む。)を労働者に示し、労働者がそれを十分検討できるよう

¹² 2013年度の訴訟前あっせんの最終結案件数は22,229件、うち12,684件が解決となっている。

にしなければならない。他方、労働者も面談に出席するように努めなければならない。そして、使用者は、面談後、処分内容と、処分内容に不服がある場合には再審理を行なうことができる旨労働者に通知しなければならない。

最後に第3ステップとして、再審理(appeal)について定められている。再審理は、労働者の申立によって行なわれ、その後、使用者が処分についての最終決定を労働者に通知すべき旨定めている。再審査は、処分の前に行なわなければならない。

「解雇及び職場紀律」は、すべての解雇や職場紀律に関する措置に適用されるのではなく、手続の実施が当事者等の生命身体財産に重大な悪影響を及ぼすような場合などには適用されないとされている。

(ロ) 修正手続

「解雇及び職場紀律」の修正手続は、労働者の重大な非違行為に対する即時解雇(summary dismissal)に適用されるものがある。この手続は2段階からなり、標準手続のステップ2の面談が省略される形となっている。

ハ 「苦情処理手続」の内容

(イ) 標準手続

「苦情処理手続」の標準手続も、3段階の構成とされている。

まず、ステップ1として、苦情処理の申立について定められている。これによれば、労働者の苦情申立は文書によらなければならない。

ステップ2は、面談について定められている。これによれば、面談に先立って、労働者が使用者に苦情申立の理由を示し、使用者がそれを十分検討できるようにしなければならない。また、使用者は、面談に出席するようにしなければならない。そして、使用者は、面談後労働者に対し、苦情に対する措置内容と、措置内容に不服がある場合には再審理を行なうことができる旨通知しなければならない。

最後に第3ステップとして、再審理(appeal)について定められている。再審理は、労働者の申立によって行なわれ、その後、使用者が苦情に対する措置についての最終決定を労働者に通知すべき旨定めている。

(ロ) 修正手続

「苦情処理手続」の修正手続は、2段階の構成とされており、第2ステップの面談が省略された形になっている。「苦情処理手続」の修正手続は、労働者が既に退職しており、かつ、修正手続による苦情処理に同意した場合に用いられる。

ニ 「解雇及び職場紀律」及び「苦情処理手続」の雇用審判所での扱い

使用者が労働者を解雇する場合、「解雇及び職場紀律」を実施しなければならない。みなし解雇の場合は、「苦情処理手続」が適用される。

この手続を遵守しないで労働者を解雇した場合、不公正解雇の補償金の額が、10%から50%の範囲で増額される（2002年雇用法第31条）¹³。

労働者がこの手続を遵守しない場合は、雇用審判に訴えることができない（第32条）。また、不公正解雇の補償金の額が、10%から50%の範囲で減額される（特別な事情がある場合は、10%より少ない減額とされる場合もある）（第31条）。

（2）ACASの行為準則（「職場紀律及び苦情処理手続」）

イ 「職場紀律及び苦情処理手続」の制定

司法又は行政機関等による紛争解決の前に、企業での雇用関係の紛争解決を促進する目的で、ACASが、「職場紀律及び苦情処理手続」（Disciplinary and Grievance Procedures）を定めている。「職場紀律及び苦情処理手続」はACASが定めている行為準則（Code of Practice）の一つである。

ACASの行為準則は、1992年労働組合労働関係統合法第199条に基づき、労働関係調整の促進のため定められるガイドラインである。「職場紀律及び苦情処理手続」は、それまでの行為準則（「職場紀律と手続」）を全面的に改正し、2009年に定められた。

職場紀律（discipline）とは、労働者の非行のみならず能力不足に対する措置を意味する。そして、労働者個人に関する理由による使用者の措置（警告、減給、解雇など）を行う場合の手続が定められている。行為準則が定める手続は、2002年雇用法附則の「解雇及び職場紀律」及び「苦情処理手続」とほぼパラレルの内容となっているが、法律附則より詳細な内容が定められている。

この「職場紀律及び苦情処理手続」は、経済的理由による解雇や有期労働者の雇止めの問題には適用されない。

ロ 「職場紀律及び苦情処理手続」の内容

（イ）職場紀律の手続

職場紀律に関しては、次の事項について、使用者が講ずべき手続が定められている。

- ① 事実の調査
- ② 問題となる事実の労働者への告知
- ③ 面談の実施。使用者による説明と弁明機会の付与。
- ④ 補助者の立会

¹³ 2002年雇用法第34条は、使用者が「解雇及び職場紀律」及び「苦情処理手続」を遵守していない場合、その解雇は不公正解雇とみなされるとしていたが、この規定は、2008年雇用法により削除された。

- ⑤ 適切な措置の決定
- ⑥ 異議申立機会の付与

(ロ) 苦情処理手続

苦情処理手続に関しては、次の事項について、使用者が講ずべき手続が定められている。

- ① 苦情の申立
- ② 面談の実施
- ③ 補助者の立会
- ④ 適切な措置の決定
- ⑤ 異議申立機会の付与

ハ 「職場紀律及び苦情処理手続」の拘束力及び雇用審判所での扱い

行為準則である「職場紀律及び苦情処理手続」はガイドラインであり、使用者等はこれに従う義務はないが、雇用審判所の審理はこれを考慮にいれて行われる。また、使用者が行為準則を遵守していない場合、雇用審判所は審判で示す補償金の額を最大 25%増額することができる（第 207A 条）。

6 仲裁

個別労働紛争の仲裁制度としては、公的制度として、ACAS による仲裁制度 (ACAS Arbitration Scheme) が設けられている。この制度は、ACAS があっせんを行なっている事件について、仲裁による紛争解決を提案するものである。対象となるのは不公正解雇事件及びフレキシブル労働時間に関する事件である。この仲裁は、労働者及び使用者双方が合意した場合にのみ開始される。仲裁に当たるのは、ACAS に属する独立の仲裁人である。この仲裁は、雇用審判の弁論 (hearing) にかわるものであるため、ACAS の仲裁が行なわれるときは、雇用審判の弁論は行なわれない。仲裁を行なうかは当事者の任意の意思に委ねられているので、一方当事者が途中で求めれば、仲裁は中止される。ただしこの場合同一案件について雇用審判に訴えることはできない。仲裁裁定は、法律的に両当事者を拘束し、裁定について雇用審判や裁判所がこれを変更することはない。しかし、実際に ACAS の仲裁制度が利用されるケースはほとんどないのが実情である。

こうした ACAS の仲裁制度や集団的労使紛争についての仲裁を除いて、仲裁合意は原則として認められない。すなわち、不公正解雇や差別禁止など実定法により労働者の権利が定められた法律は同時にその民事紛争を雇用審判の専属管轄とする旨規定しているが、これらの法律は通常、制定法に基づくこれらの権利（雇用審判に訴えることのできる権利を含む。）をコントラクトアウトできない旨定めている（例えば、不公正解雇について定める 1996 年雇

用権利法第 203 条は、「この法律の規定の適用の排除又は制限する合意は無効とする。」と定めている。)。したがってイギリスにおいて、個別的労働関係について私的仲裁を行ないうる余地はほとんどなく、雇用契約において仲裁合意がされるようなケースもほとんどない。