

デビッド カブレリ 氏 / エジンバラ大学 教授(労働法)
「イギリスの労働契約と紛争解決の実態」

ご紹介ありがとうございました。まず、日本に私を招待してくれた AOTS に感謝をいたします。この重要なトピックについて今日お話しできることは名誉であり光栄なことです。また、日本の厚生労働省の支援に感謝します。また、今日この場にいらっしゃる、このイベントを素晴らしいものにするために多くの点で貢献してくれた教授の方々にも感謝します。

今日は、英国の解雇法に焦点を当てて話をします。私のプレゼンテーションは 6 つのパートに分かれています。1 つ目のパートでは英国の労働法の状況に関する統計とその背景を若干紹介し、パート 2 では、英国のコモンローと制定法の区別という重要な点を検討します。パート 3 においては、このシンポジウムは不公正解雇法または解雇法に関するものでありますが、解雇全般の法制を考えるに当たり、これについては触れなければいけません。誰が解雇法の対象となり、誰が解雇法により保護され、誰がされないかです。これをパート 3 でご紹介します。これを知ることは絶対に不可欠です。したがって、雇用契約の概念と、被用者 (Employee) と労働者 (Worker)、そしてその他との分類について話さなければなりません。なぜなら彼らが被用者である場合にのみ、雇用保護法、特に不公正解雇法によって保護される「天国」への入り口をくぐることができるからです。それらの説明を行った後、解雇法に対しての経済的観点からの賛否両論を見ていくことにします。これらは簡単に説明する予定です。私は弁護士ですが、私たちは経済的思考に支配された世界に住んでおり、労働法の多くは経済学やその他の分野からの批判の対象となることを理解する必要があります。それから今日のメインピックである雇用契約の終了を規制する法律について話をし、結論としたいと思います。

第一に、必要な背景知識として、英国に関するいくつかの基本的な統計を紹介します。英国には、日本の人口の約半分である 6500 万から 6600 万人が住んでいます。英国では約 3300 万人が働いています。3300 万人のうち 860 万人がパートタイムで働いています。その多くは女性です。英国の多くの女性はもちろん育児の責任を負っていますので、パートタイム労働の柔軟な性質が彼らに合っています。その他 1 年契約から 2 年契約などの有期契約雇用として 130 万人が働いています。

フランスとは異なり、労働協約、つまり労働協約 (労働組合) と雇用主または使用者団体との間の交渉プロセスを律する法律は、英国ではそれほど重要でないと言うことを理解することが重要です。なぜでしょうか。それは英国の労働組合の重要性の衰退と人数の減少のためです。1979 年には、労働者の約 55~60% が労働組合のメンバーでした。その数は 1,320 万人です。現在の数字を見ますと、650 万ですので非常に少なくなりました。労働者の 30% にも

達していません。これは1979年以來の起こっている重要な変化であり、それに伴って関連法規の重要性も下がっているのです。

次のスライドは、歴史の紹介です。産業革命は第1波が1730年代、第2波が1870年代にありました。また、この期間中、雇用主と被用者との関係は、主従法(Master and servant law)によって規制されていました。主従法は裁判官が作ったコモンローであり、それは中世の時代に裁判官が個々の裁判に対する判断を積み重ね何世紀にもわたって発展してきた一連の規則でした。そして、主従法は家族法とも呼べるような内容でした。この法で規定しているものは、子供に対する親の責任、子供に関する親の権利のようなものでした。また、夫と妻の権利と責任についても含まれていました。この法がそのような事柄を含んでいる理由は、多くの労働は家の中にあつたからです。そのため職場を規制するものは、本質的に家を規制するものでありました。したがって、従業員はほとんど家族の一因のように考えられていました。このことから主従法は、家長である雇用主にとって非常に有利なものでした。

産業革命が起こっている間、つまり新しい経済が起こり、社会が変容されていったこの期間を通じ、この中世に作られた法が規則として存在しましたが、新しい社会には全く適さないものになっていました。

当時の労働組合も当初、合法ではありませんでした。彼らは合法ではなく、彼らの活動は違法でした。つまり、彼らは法の上では犯罪を犯している状態であり、結社そのものも違反と扱われていました。その理由は、取引制限原則(the restraint of Trade Doctrine)と呼ばれるコモンローを使って説明されていました。したがって、組合がしたことは何であれ事実上、犯罪行為でした。そのように労働組合は扱われており、その当時は労働者の保護はほとんどなく、その結果多くの政治的不安が生じました。政府は、1871年に労働組合法(1871)で労働組合を合法化することを最終的に決定しました。またそのことにより、労働組合の行動・行為が犯罪ではないことが明確にされました。労働組合の活動は、もはや犯罪行為ではなくなったのです。その時点から、組合は合法になりましたが、それまでに長い時間が必要でした。

このことから、今日まで続いている英国の労働組合と多くの労働者の考えを理解することができます。彼ら労働組合は、労働法に対して、そして法律全般に対して特定の態度をとります。彼らは、公式な法的手続きによって労働争議が解決されることに特定の態度をとっていません。彼らは、コモンローとコモンローの王である裁判官に対して特定の態度をとっています。裁判官を王と呼ぶのは英国においては法律を作るのは裁判官だからです。そして、特定の態度とはどんな態度かという、それは非常に敵対的な態度です。それは直感的には少し奇妙に見えるかもしれません。労働組合は法律の使用を好みません。彼らは法律を信頼せず、裁判官を信頼しないため、紛争解決システムの使用を好みません。これは先ほど説明した産業

革命の期間に起こったことのためです。彼らが好んでいるのは、そして常に好んできたのは、団体交渉のプロセスによって定めた労働協約、労働契約といった個人との契約を通じて労働関係を規制することです。1871年から1980年代までの長い間、英国の労働法のほとんどは制定法ではありませんでした。その大部分は、この民間契約、つまり労働協約に含まれていました。工場での労働時間がどのように管理されているかを理解したい場合、休日がどのように規制されているかを知りたい場合、休日に給料が支払われるかどうか、または不当解雇からの保護の権利を理解したい場合、労働協約というこの私的な協定を調べる必要がありました。

そして奇妙なことに、本当に奇妙なことに、労働協約は法的拘束力のある契約ではなかったことです。それは紳士協定でした。どうしてこのようなことになっていたのでしょうか？そうです、労働組合は法律に敵対的であったためです。労働組合が労働協約を執行しようとした場合、労働組合は法廷に行き、信用していない裁判官の前に立つ必要が生じることを望みませんでした。この方法は集団的レッセフェール(Collective laissez-faire)と呼ばれました。これはフランス語の用語です。集団的レッセフェールのシステムは、1871年から1980年代までの約110年間にわたってうまく機能していました。この期間、制定法の中には個人の雇用に関する法がありませんでした。なぜなら活動の大部分、規制の大部分が個別に制定された労働協約に含まれていたためです。集団レッセフェールの伝統的な立場としては、法的な介入を排除し、個別に制定法が制定されないことでした。これは一元的労働者代表制といわれ、労働組合が労働関係の規制を独占していたことを意味します。政府は特にこのシステムを支持しました。が、その姿勢は1980年代マーガレット・サッチャーの時代に変わるようになります。

近代の、つまり1980年代以来の労働組合は、彼らの自由と権利の多くが、継続的に攻撃の対象となりました。それは、新自由主義が英国政府によって採用されたことによります。また、EUの法律も英国に影響を及ぼしました。というのも、先ほど説明したとおり労働組合が長い間使用者と交渉できる唯一の組織でありましたが、EUが英国に対し、労働者代表の二元的代表制を受け入れることを強要しました。それは労働組合が突然競争にさらされることを意味しました。どのような競争かという、EUの労働法によって英国に労働者会議が導入されたために起きた競争でした。この労働者会議は、労働者と工場を代表する中央委員会で、突然、この会も労働組合と同じように使用者との交渉を行うようになりました。

それは、1980年代の保守的な労働政権の後のサッチャー政権、そしてその後において、大きく変わるようになりました。労働組合が労働協約の規制の中で、もはや独占的な地位を有しないことを意味したからです。彼らが競争にさらされるのは良いことだと思われました。それは団体交渉によって定められる労働協約というシステムの重要性が低下するという結果になりました。というのも1980年代以降の同時期に労働組合員の数が極めて急激に減少したため

でもあります。ここで空いた空白を埋めるために、個々の労働法・雇用法が可決されました。裁判官が作り上げたコモンローだけでなく、政府も法律を作成し制定しました。

立法の主要部分の1つは、本日議論されることになる不公正解雇制度です。このプロセスは、法の干渉の強化または労働関係法の個別化と呼ばれます。集団に関わる労働法の範囲が縮小したという考えです。集団に関わる労働法の重要性が低下し、個別労働関係の分野が拡大したということです。別の言葉で言うと、労働者が自分の権利を知りたい場合は、法律を見ればよいということになりました。以前は、法律は見向きもされず、団体交渉の中で交渉され、文書化されたものを確認する必要がありました。ですが、気がつく和法律を見るだけで事足りるようになりました。十分網羅的に法制化されたのです。

コモンローとは、英国法のユニークな法システムです。それは主に契約法、家族法、財産法などであり、したがって、法の古い分野であり、人間の活動の古い領域を規制するものです。英国のコモンローは、基本的に裁判官によって作られた法律です。裁判官は、自分達が法律を制定していることを否定します。彼らは「自分達は法律を適用している」と言います。しかし、彼らが持っているツールはフランスやあなたたち日本のような文民制度とは違い、実際に法律を適用しそして変えることができます。これがコモンローと呼ばれるものです。長い時間をかけて、法律のすべての領域がコモンローによって形成されてきました。たとえば、我々の契約法は、コモンローですが、それらは判例によって形づくられてきました。規則がどんなものであるかを理解するには、何百もの判例を調べる必要があるのです。それは条文に書かれていません。コモンローは労働法の法源です。これから確認をするように、解雇を規制するものは制定法だけではなく、コモンローにも法源があります。そういった普通ではない関係がコモンローと制定法の間にあります。

労働法の第二の法源は明らかに、議会で可決された法律、または議会で過半数を占める政府が決定した制定法です。法律の主要部分は1996年に制定されました。1992年に制定された法律は、集団解雇を規制するために重要であり、20人以上の従業員が解雇される際に適用されます。しかし法律の主要部分は1996年に制定された法律です。

他の法源については、EU法があります。BREXITにもかかわらず、私たちはまだEUに属しており、労働法のかなりの部分がEU法に基づいています。したがって、EUの多くの法が法源となっています。ですから、私たちはまだそれに従う必要があります。BREXITが実施された場合、もしそれが実際に行われるとすればですが、そうすればEUの法律を順守する必要はなくなります。私たちは、英国の労働法を我々の法律を基礎として変更することができるようになりますが、現時点では、その可能性はありません。

法源としての団体協約は、先ほどお伝えしましたとおり、英国ではあまり重要ではありません。英国の労働人口の約20%のみが団体協約に影響を受けます。解雇法を論じるに当たっ

ては、団体協約については特に考える必要はありません。コモンローが非常に重要であるため、解雇法に関して、そして裁判所においてもそれらについて本当に考えに入れる必要はありません。

雇用審判所制度もあります。これは、3者で構成される労働裁判所のようなものです。1人は労働法の専門家または解雇関連の裁判官であり、両翼に、それぞれ左に1者、右に1者配置されます。左側の1者は通常、政府によって任命された労働組合の代表者です。右側は、これまた政府によって任命されますが、使用者団体の代表です。彼らは、この両翼の代表者は、産業界の実務、労働者関連と労使関係の専門家です。これは、雇用審判所における三者協議による紛争解決システムであり、後述するように、雇用法の重要な点として訴訟が持ち込まれるあるいは紛争解決が行われるのは、裁判所ではなく雇用審判所と定めたことです。雇用審判所は特に不当解雇に対処するために設置されました。

プレゼンテーションの3番目のセクションに進みます。つまり、雇用契約に基づいて働く個人の従業員としての分類について少しだけ見てください。英国では、非常に柔軟な労働市場があります。

まずは標準的な雇用契約があります。約1800万から1900万人の人々が、標準的な通常の典型的な雇用契約を結んでいます。しかし、残りの約1000万人は非定型の非標準の労働契約を結んでいます。パートタイム労働者や有期契約労働者などのカジュアルワーカー(自由労働者、非定期労働者)もいますし、ギグエコノミー労働者もいます。パリやロンドン、私の住んでいるエンジンバラには、アプリの指示で動き回るUber運転手がいます。彼らはGPSシステムを通じて顧客とつながります。

英国特有の労働契約の形態として、ゼロ時間契約というものがあります。これは、会社が仕事を個人に提供するのですが、労働時間については、会社は何も保証しないという契約です。会社からすると、「私たちはあなたに仕事を提供するつもりですが、仕事時間ははっきりとしません。週10時間、20時間、30時間になるかもしれませんし、もしくはゼロになるかもしれません」というものです。ですので、ゼロ時間契約と呼ばれています。ある人は、より正確に「最低保証時間無し契約」と呼んでいます。そうです最低保証時間はありません。ですが、そういった条件で働いている人は英国にはたくさんいます。約200万人がこのゼロ時間契約に基づいて働いています。この契約は雇用主にとっては非常に柔軟で使い勝手がよく、雇用主にとって有利なものです。

単一業務請負契約就労者(Task contract worker)という方々もいます。主に製造業において、製造した物品の数に応じて給与が支払われる人々ですが、英国ではもはや多くはありません。

せん。

派遣労働者は、英国では非常に大きな存在です。まず働きたい人は派遣会社に登録します。派遣会社は個人を会社に送ります。1週間または1か月滞在した後、別の会社に移動する場合があります。彼らは派遣会社を通じて雇用されています。

そして在宅勤務者です。家にいながらにして働いている人のことです。

英国にはこういった様々な非標準型の雇用形態があり、労働契約の類型化問題につながります。彼らは被用者でしょうか？この点は重要で、もし彼らが被用者でない場合、彼らは英国の解雇法による保護の権利を持たないからです。

彼らは解雇法による保護を受けるため、魔法の門を通る、つまり雇用契約を締結する必要があります。イギリスの有名な労働法学者であるオットー・カーン・フロイントは、「英国の労働法を理解するには、労働契約が複雑なイギリス労働法の礎石であることを理解しなければならない」と述べました。先ほど魔法の門のたとえを出しましたが、労働契約こそが、労働者に雇用保護の権利を与えるものだからです。もしあなたが働いていたとして、雇用契約がある場合、あなたは無事魔法の門を通っています。しかし、雇用契約がない場合、残念ですが、あなたにはコモンローや制定法による雇用保護は受けられません。したがって、法律を通じて雇用保護の権利を得ることはできません。

ロキエック教授が先ほど述べたように、原則には例外があるもので、英国では別の分類があります。この分類は雇用(Employment)に分類されるものではありません。この分類に該当するとされた場合、すべてではなく、一部の雇用保護の権利が与えられます。その分類はワーカー(Worker)と呼ばれます。

英国には雇用契約(employment contract)というものと、労働者契約(worker contract)の二つがありますが、このシンポジウムにおいて重要なことは、不当解雇からの保護に関する権利を享受するには被用者(employee)でなければならないということです。労働者契約だけでは十分ではありません。ですから、今ここでは労働者契約と認められるのはどういった基準を満たすべきかを詳しく論ずることはしません。雇用者保護を十分に受けることのできる雇用契約として認められる基準はどういったものがあるかを論じることにします。

法に定める多くの雇用保護の権利を享受するには、「継続性の要件」を満たす必要があります。ある一定期間以上働いていないといけません。不当解雇に関する保護を受ける場合は特にそうです。

次に、1996年の法律が定める内容についてみていきます。この法律が雇用契約を規定しているからです。その法律は基本的に、被用者とは雇用契約、つまり役務を提供する契約に基づいて働く個人であるといっています。ここで議論が全く止まってしまいます。法的な定義としてはあまり役に立たない定義です。これは象とは象のように見えるものであると言うのに少し似ています。ここから分かることは何もありません。より明確な定義を知るために何を見ればよいでしょうか。コモンローを見ればよいのです。コモンローは裁判官が作った法律です。コモンローは被用者とは何かの基準を作っています。その契約が雇用と認められるためには何を満たせばよいかのテスト(条件)はコモンローによって作られています。しかし、重要なことに、これらのテスト(条件)は、古く産業革命以前に生まれた、先ほど説明しました中世に作られた主従法の中で定められ、そこから派生したものです。この主従法は家族関係を規定していたようなものでした。そのためこのテストは不十分で役に立たないという絶え間ない批判を受けています。しかし、これらは一応使われているテストです。

「指揮命令テスト」は、雇用者は、被用者が何をするか、いつそれを行うか、どのように行うかを指揮命令する力と能力を持つという考えです。つまり雇用者はその雇用契約が、どのような雇用か、いつからいつまでの雇用か、どこでの雇用か、どのように雇用されるのかをコントロールできるという考えです。私がここで強調したいのは、雇用者はコントロールする力を持つと言う点です。雇用主が実際に何を、どのように、どこでコントロールするのは関係ありません。彼らがコントロールする力を持っているかどうかの方が重要なのです。

次のテストは、「労務提供の属人性テスト」です。雇用関係は個人と個人の間を指します。つまり人間関係です。そのため、個人が仕事の際、自分の代わりに誰か別の人を送ることができるのであれば、それはその個人が役務提供をしたということにはなりません。たとえば、私が会社と契約を結び、私は「毎日9時にきて6時まで仕事をします」と言いました。でも私がそうしなくなったら、私は自分の兄弟を代わりとして送ることができると思います。それは雇用契約ではありません。それはある種の契約ですが、雇用契約ではありません。なぜなら契約がそうなっているならば、労務提供の属人性テストに不合格するからです。これが2番目の必須要素です。

最後の必須成分は、非常に英国的な概念です。それは「義務の相互性テスト」と呼ばれます。私が知る限り、それは他のどこにも存在せず、他の国の労働法制度にも存在しません。このコンセプトは2層または2つのレベルの概念があると考えると分かりやすいです。最初のレベルは、個人が仕事を提供し、見返りに報酬を受け取っていることを裁判所が確認する必要があります。それが「交換性の要件」といわれます。役務提供のための労働の交換があること、または「労働賃金取引(Work Wage Bargain)」と呼ばれるものがあることが要件です。

裁判所はこれを確認しなければなりません。しかし、それは義務の相互性テストを満たすのに十分ではありません。裁判所は、両方によって義務の履行(performance)が継続して行われることを確認する必要があります。つまり、将来においても両者の間で取引が続けられるということです。どういうことかという、ある被用者が雇用主に「仕事を提供してくれてありがとうございます、でも明日はあなたのためには働きません」といつでも言うことができるのであれば、履行の連続性がないので義務の相互関係はありません。相互の義務が今後履行されないということです。同様に、ある被用者が会社に「明日仕事が欲しい、仕事をください」と言っても、会社が「あなたに与える仕事は何もありません。」と言うのであれば、義務の相互関係はありません。これが義務の継続性の概念です。

この義務の継続性が、義務の相互関係要件の中核概念です。それは英国の法律に特有のものであると言われています。

そしてこの3つの重要な要素(指揮命令テスト、労務提供の属人性テスト、義務の相互性テスト)があるかどうかを確認することで雇用契約であることが確認できますし、言い換えれば、このどれかが欠けた場合、その契約は雇用契約にならない可能性があります。

裁判所が検討する他の基準は、状況の経済的現実性です。会社は独立して事業を営んでいるか、個々の要素が組織の一部であるかどうか、言い換えれば、組織に統合されているかどうかにも注目します。裁判所は税の状況も確認します。ある人が従業員として納税しているか、もしくは自営業者として納税しているか、各人は自分の業務に必要な物品を自分で準備しているか、彼らのユニフォームは会社の財産か、これらを裁判所は確認しますが、最初の3つほどには不可欠な要素ではなく、ある人が被用者であるかどうかを確認する際、一応確認するような事項です。裁判所は念のためこれらの要因を調べます。

重要なのは、英国の法律には使用従属性の概念がないことです。そういったものは英国法にはありません。また、経済的依存性の概念もありません。ですから、経済的にある会社に依存していることや、従属していることを示す必要はありません。非定型労働者の一部にそれらのテストを適用する予定はありません。ゼロ時間の契約労働者は被用者にはなれません。義務の履行の連続性がないためです。仕事は1時間たりとも保証されてはいないのですから。ですから、彼らは被用者とはなりません。彼らは義務の相互性テストを満たしていません。1週間のうち、実際にある時間仕事をして、見返りに給料は支払われていても、彼らは将来にわたり義務履行の継続性があるのだと裁判官に主張することはできません。派遣労働者についても被用者とはなりません。したがって、彼らには不当な解雇の保護はありません。なぜでしょうか。これは会社側にコントロールの権限がないからです。彼らが働いている会社は、場所や、いつ働くかについて、労働者を金銭の意味でも実際の意味でもコントロールをしていません。派遣労働とはそういうものです。また、義務の相互関係もありません。将来への継続的な

義務の期待はできません。ということで繰り返しますが、彼らは被用者にはなりません。そして、ギグエコノミー労働者も同じ立場にあります。

時間がありませんので、解雇法に対して経済的な面からの賛成派・反対派の主張を紹介するセクション4をスキップし、英国の解雇規制についての説明に直行したいと思います。

ここまで見たように、英国の状況を理解するには、コモンローによる解雇規制があり、加えて制定法による解雇規制も存在するということを理解する必要があります。コモンローによる解雇あるいは雇用契約の終了は合法でありえます。たとえば、従業員が盗みをはたらいた場合です。この場合は疑う余地なく認められますが、その他の場合で、不当解雇になる可能性があります。そして、従業員が何らかの補償を受ける権利があるのは不法な解雇である場合のみです。制定法においては解雇が不公平になる可能性があると言う特別なスキームがあります。だからある解雇を見た場合、不当であるが、不公平でないと言う解雇が存在しえます。

つまり、基本的には2層システムとなっています。コモンローにより不当解雇かどうか判断され、制定法により不公正解雇かどうか判断されます。日本と違う基本的なポイントはこれです。私たちの法律には、無効な解雇というようなものはありません。雇用主がある人を解雇した場合、その人は合法的に解雇されます。たとえ雇用主が差別的な理由で個人を解雇したとしても同様です。そのため、雇用主が被用者に「あなたは障がい者なのであなたを解雇します」とはっきり言ったとしても、解雇自体は合法であり、そのような極端な状況であっても有効となります。

コモンローにおける不法解雇についてざっと見ていきたいと思います。

次の3つのスライドは、3つのことを述べています。解雇が合法である場合、それは従業員が合理的な通知期間をおいて解雇されることを意味します。

これらのスライドでは基本的にそのことを説明しています。まずは2002年の事例および1971年の事例で見られるように、裁判所は、コモンローにおいて、個々の従業員が独断的な理由、不公平な理由、もしくは全く理由なしに解雇されたとして、それが不正な解雇とはならないと判断しました。そのような理由の解雇であっても、それは合法的な解雇です。被用者に一定の通知期間を設ける限りは、コモンローの基本的な要求として、相手に合理的な通知期間を与えることがあります。どのような手続きでそれを行うのか、どういった理由でそれを行うのか、それは関係ありません。あなたがしっかりと通知期間を設けるのなら、それはコモンローでは合法なのです。

そして次のスライドは、従業員を解雇する前に従業員の声聞く必要さえないと言っているのです。解雇する前に必要な手順もこれとあってありません。コモンローの不当解雇規制は従業員のための保護システムではありません。主な救済は損害賠償ですが、それらは非常に限られています。

次の二つのスライドは、損害賠償は通知期間に生じた経済的な損害に対する賠償に限定されていることを表しています。たとえば雇用主との契約では、雇用主は1か月前に通知する義務があるとします。その場合、損害賠償を得るため不当解雇であると裁判所に申し立てると、損害賠償を得られるのは最大1か月分ということです。そのため、従業員の保護と言う点ではほとんど効果はありません。理論上、補償は無制限ですが、実際には、様々なものが差し引かれ、結果として非常に制限されています。

ここではこの点に多くは時間をかけません。最も重要な不公正解雇の点を解説します。

現在、英国では雇用主と従業員との間でそれぞれ示談をする制度があり、彼らはこの制度のもとで取り決めを行います。この示談で受け取る金額は、不当解雇制度の下での報酬の計算方法によって異なります。正当化レジームであり、最終的には経済的賠償に帰結します。復職することが形式的に決まることはありますが、実際は働くことはなく、結果的には金銭的補償を得ることになります。

解雇の種類はいくつかあり、「あなたはクビだ」とボスが言う、文字通りの解雇。有期契約が満了し更新されない場合。フランスのシステムにならったみなし解雇(Constructive Dismissal)という解雇で、雇用主が従業員の人生を非常に困難にしたようなことをした場合、信頼関係がなくなったとして、雇用契約が終了となったとみなす解雇。

解雇を正当化する理由は5つあります。①あるまじき行為、②能力不足、これは基本的に病気によるものです、③法律違反。これはロキエック教授が例に出したような、商品のトラック運転手がアルコールの飲酒検査に引っかかった場合などです。④剰員解雇。これは会社に余剰労働力がある場合で、イギリスでは剰員解雇と言われていますが、経済的解雇のことです。剰員について裁判所を満足させることは非常に簡単です。なぜなら、解雇は使用主が仕事に人員がそれほどいらなくなったり、まるきりいらなくなったりしたときに起こるからです。人員が欲しくなるかいらなくなるかは状況次第でありますので、余剰労働力があると主張するのは簡単なことです。

これらの正当化理由に加え、5番目の理由があり、それは「実質的な理由」と呼ばれています。それは非常に広範な基準であり、多くの事例がここに該当します。キャッチオールと呼ば

れるものです。

雇用主は、これらの5つのいずれかが解雇の理由であることを法廷に証明しなければなりません。裁判所において最初の4つの理由で説明仕切れなかった場合は、通常は「実質的な理由」で説明することになります。5つの理由うちのどれかであることを裁判所で示したとしても、それで終わりではありません。雇用主は、続けて解雇が実質的に公正であることを示さなければならないためです。この公正は実質的なものかが問題になります。そして、2つの視点は手続き的に公平であったかということです。解雇が実質的に公正であったかどうかは「合理的な対応の範囲(Range of Reasonable responses)」という基準を用います。それは非常に英国的な概念であり、合理的な雇用主がいたとして、その雇用主はそのような状況で被用者を解雇したかどうかということ判断します。被用者が何らかの不正行為をしたか、もしくは病気であったという、そういった状況の際にその雇用主はその被用者を解雇したかどうかを考えてみます。ある合理的な雇用主が仮にいたとして、同じことをしたかというのが判断基準なので、これは雇用者にとって簡単に満たせる基準といえます。雇用主が説明に苦勞することはほとんどありません。

多くの不当とされる解雇は、実質的に不当とされるわけではなく、それらが手続的に不当であるとされます。ほとんどの雇用主は、実質的な公正性のテスト、「合理的な対応の範囲」という基準は満たすことができます。

ここで一つあるばかばかしい事例をご紹介します。この事例では雇用主側は自分がしたこととは合理的であったと説明をし、審判所を納得させることができました。これは Van den Burge Foods が被告となった事例です。

Van Den Burge Foods の雇用主がある従業員に向かって「きみはとても素晴らしい従業員だ。きみの業績を皆に紹介し、表彰をしよう。午後6時に会議室にきてくれ。そして、同僚全員の前で、私はきみがどれほど素晴らしいかを話して、記念品を贈ろう。それからきみにはスピーチをしてほしい」。従業員はとても幸せでしたが、雇用主はまた、「だが、きみ、明日は8:00には仕事に来てほしい。とても大切な仕事があるから。」と言いました。従業員はその夜は少しはしゃぎすぎて、とても飲みすぎてしまいました。翌朝、彼は8時に遅れてしまいました。雇用主は彼に「きみはクビだ。きみの行動はありえないものだ」と言って、解雇しました。

従業員は、「なんと、あなたは私のことを素晴らしい従業員だと言って、賞まで授与して、そのすぐ後に私を解雇するのですか。理解できません」と言って、彼は審判所に行き、そして負けました。合理的な対応の範囲基準を満たせないためでした。解雇は公正であると認められました。なぜなら、どこかにいるだろう合理的な仮想の雇用主は、遅刻した者を解雇することがあるだろうという理由です。通常、前後関係・背景は解雇が公正かどうかを判断する上では

省みられることはあまりありません。

この事例は、この基準が労働者にとってどれほど助けにならないかを示しています。したがって、手順は非常に重要であり、順守し、従わなければならない明確な手続きのリストがあり、不正行為やパフォーマンスの低下、健康障害、経済的解雇といった解雇も、雇用主としてこの明確な基準に従っている限りそれは不公平な解雇ではなく、公正な解雇と判断されます。

しかし、不公正解雇である場合、救済策として 3 つあることが決まっています。復職、再雇用、そして補償です。復職は、今まで付いていた仕事に再び付く権利があると認められることであり、再雇用は、違う仕事かもしれないけれど、元の雇用主のところに戻る権利があることを確認するものです。3 つ目は、補償金で、これは金銭的補償のことを示していて、現実にはこれがただ 1 つの救済策です。それは 2 つの要素で構成されています。基本裁定額と損失補償額です。基本裁定額は計算で算出できるものであり、決して変わりません。損失補償額は、別の仕事を見つけるのにどれくらい時間がかかるかによって異なります。しかし、これは最大額であり、これは現時点で 103,000 ポンドを超えることはありません。16,000 + 87,000 ポンドは 103,000 ポンドです。

次のスライドでは、基本裁定額の計算方法を示しています。勤務年数の長さや年齢に応じて計算され、最大 16,000 ポンドとなります。

損失補償額の計算はいわば「芸術」です。正確な算定方法は定められていません。実際に計算をしてみるとよくわかると思います。残念ながら詳細を説明する時間はありませんが、だんだんと損失補償額の計算方法が分かるようにスライドを作りました。条件が同じところがあるので、この場合は何が追加・控除され、または減算されるかが分かるようになっています。そして、残りの 3 つのスライドでは、補償の計算方法が具体的に分かるように事例を示しました。

そろそろ話を終わりにしようと思います。ですが、パネルディスカッションの最中にこれらの計算を紹介してほしいと思う方がいらっしゃったら、ぜひご質問ください。

最後に、英国の制度についてごく簡単に振り返ります。不公正解雇の保護制度の有効性については非常に限定的なものといえます。不当解雇から保護される資格を得るには 2 年勤務している必要があります。これによって多くの従業員は除外されてしまいます。「合理的な対応の範囲」テストは被用者にとっては助けにはなりません。それは雇用主にとっては有利なテストといえます。救済策も限られています。金銭補償に限定されており、上限があります。例外は 1 つだけあります。差別的な理由で解雇された場合の上限はありません。この場合、

補償は無制限で、被用者がこうむった実際の損失によって算定されます。

ご清聴ありがとうございました。

以上