

イギリス2008年雇用法の制定と 労使関係法改革の展望（1）

鈴木 隆

はじめに

一 職場における紛争解決

- 1 2008年雇用法制定の背景
- 2 法定紛争解決手続の廃止
- 3 法定行為準則
- 4 A c a s 行為準則
- 5 無審査による審判所手続
- 6 審判所手続の提起前の調停
- 7 審判所手続の提起後の調停
- 8 財政的損害の補償

はじめに

イギリスの2008年雇用法（**Employment Act 2008**）は、2008年11月13日に国王の裁可を受けて、同日以降、順次、段階的に施行された。同法は、労働党政権が制定した最新の重要な労使関係立法として位置づけることができる。

同法が制定された目的は、大きくは2つある。一つは、2002年雇用法（**Employment Act 2002**）により2004年10月から施行された個別労使紛争に関する法定紛争解決手続を廃止して、それに代わる新たな紛争解決の仕組みを導入することである。もう一つは、*Aslef v UK*⁽¹⁾において、欧州人権裁判所が、1992年労働組合・労働関係（統合）法（**Trade Union and Labour Relations(Consolidation)Act**、以下、**T U L R C A**）174条が結社の自由を保障する欧州人権条約11条に違反すると判断したことを受けて、同条の改正を行うことである。

2008年雇用法は、23か条からなる。1条ないし7条は、職場における紛争解決に係る法改正を定める。8条ないし14条および18条は、1998年全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998、以下、NMWA）の下の全国最低賃金の執行に係る法改正等を定める。19条は、TULRCA 174条と176条の改正を定める。

同法は、基本的にイングランド、ウェールズならびにスコットランドに適用される。ただし、8条ないし14条で改正されるNMWAは、北アイルランドにも適用される。もっとも、同法による法改正は、スコットランドと北アイルランドに権限委譲された事項、具体的には農業労働者の最低賃金には適用されない。

サッチャーならびにメジャー両保守党政権下で制定されたいわゆる反労働組合立法の完全撤廃をめざす勢力から見ると2008年雇用法による法改正は、満足のゆくものではなく、むしろ新たな混乱を労使関係に持ち込む懸念があると評価される⁽²⁾。他方、労使関係に過度の法律主義を持ち込んだと批判された法定紛争解決手続の廃止は、イギリス労使関係の伝統的なボランティアムへの回帰を示す動きとして注目される。いずれにせよ、2008年雇用法の制定による法改正がイギリスの労使関係に及ぼす影響は、決して小さくはないと考えられる。そこで、以下では、2008年雇用法により行われた主要な法改正を検討することを通して、今後のイギリスにおける労使関係法改革の方向を展望してみたいと思う。

注

(1) [2007]IRLR 361.

(2) Georgina Hirsch, John Usher and Shubha Banerjee, *The Employment Act 2008: an IER critique and guide*, 2009, The Institute of Employment Rights, iv.

一 職場における紛争解決

1 2008年雇用法制定の背景

2002年雇用法は、29条ないし33条と附則2ないし4において、雇用審判所

への訴えの数とコストを削減することを目的とした法定の職場紛争解決手続（以下、法定手続という）を導入した。法定手続は、2004年10月に施行され、使用者により提起される懲戒処分と解雇の問題、そして被用者により提起される苦情処理問題を処理するために職場で遵守されなければならない強制的3段階プロセスを定めた。これらのプロセスはそれぞれ、他方当事者に対する問題の書面による通知と、当事者双方の間での会議の開催、そして適切な場合における申立の提起を要求した。さらに、使用者または被用者がそれぞれ最低限の法定手続を利用しない場合、10%ないし50%の間で補償裁定額を増やすまたは減らすことを審判所に要求した（31条）。苦情処理手続を初めて開始してから28日間経過しないで被用者が審判所に訴えを提起することは禁止された（32条）。

法定手続が導入されたとき、政府は、その運用と影響を2年後に見直すことを約束した。その約束に基づいて設置されたMichael Gibbonsを座長とする見直し作業は、2007年3月に見直しの結果を報告した。その報告、Better Dispute Resolution : A Review of Employment Dispute Resolution in Great Britain (DTI March 2007 URN 07/755) は、法定手続は、原則として正しいが、その強制的性質の結果、予期せぬ結果を招いたと結論した。

同報告によると、法定手続は、非公式によるならばいっそう上手に処理できる紛争を公式化する効果を持った。適切な手続に従わないことによる法的制裁を理由に、紛争を解決するための可能な最善の方法を見出すよりもむしろ手続が正しく行われることを保障することに当事者は焦点を当てる傾向にあった。非公式に解決されることができた多くの問題が法定手続の結果として激化して、不釣り合いな労務管理の時間が費消された。

また、法的助言がプロセスの早期に追求され、事件ごとにいっそう多くの弁護士が関与する時間が要求されるという相当な量の逸話のような証拠があった。とくに、苦情処理手続を開始する苦情の書簡を被用者が書く必要が、法的助言が追求される引き金になったように見えた。

見直しの報告は、解雇以外に剰員整理と有期契約の期間満了のような広い

範囲に解雇手続が適用される事実には批判的であった。小規模企業にとって、法定手続の申立の段階は、同じ管理者が当事者双方の審査を行わなければならないことにより、不必要な負担がかけられた。大規模な同一賃金の要求のような複数の申立人による要求において、プロセスは要求のそれぞれについて完遂されなければならなかった。多くの場合に、懲戒処分と苦情処理の問題は同時に提起され、法定手続の2つの系統がどのように機能するべきかが明らかではなかった。

以上から、見直しの報告は、労使紛争の多様性と複雑さから、承認できないほど複雑にならないですべての事情に取り組むことに成功することができる手続を計画することは実行不可能であると結論した。そこで、同報告は、懲戒処分と苦情処理の双方の法定手続が廃止されるべきであることを勧告した。

政府は、協議文書、*Success at Work:Resolving Disputes in the Workplace* (DTI March 2007 URN 07/734) において、この勧告に関する意見を求めた上で、法定手続を完全に廃止することを決定した。

2 法定紛争解決手続の廃止

2008年雇用法（以下、法という）1条は、2002年雇用法29条ないし33条と附則2ないし4を削除し、法定手続を完全に廃止した。同条は、2009年4月6日に施行された。

法2条は、法定手続が2004年10月に導入されたと同時に、1996年雇用権利法（*Employment Rights Act 1996*、以下、E R A）に挿入された98A条を削除した。同条は、使用者が法定手続を完遂しない場合には、解雇は自動的に不公正であると規定した。同条はさらに、解雇に関するその他の手続、たとえば就業規則等に従うことが解雇の決定に何ら影響を及ぼさない場合には、そのような手続を使用者が遵守しないことを審判所は無視することができることと規定した。同条が削除された結果、不公正解雇事件における手続違反の問題の処理は、2004年10月以前の状態に戻された。すなわち、この問題の処理は、判例法理に委ねられる。リーディング・ケースの*Polkey v A E Dayton*

Services Ltd⁽¹⁾の貴族院判決によると、解雇は、純粹に手続上の理由で不公正になりうるが、そのような事情において、仮に正しい手続が遵守されたとしても解雇は行われたであろう見込みを反映するために、審判所は、基礎裁定以外の支払われる補償裁定額を削減または排除するべきである。

3 法定行為準則

法3条は、1条による法定手続の廃止を受けて、法定の権限の下で発給される紛争解決のための手続に排他的にまたは主として関係する行為準則を遵守することを関係当事者に奨励する代わりにの仕組みを提供する。TULRCAの第4部、第3章の下で、国務大臣とAcas（助言・調停・仲裁局）は、国会の承認を受ける行為準則（法定行為準則）を発給することができる。TULRCA207条は、法定行為準則は、法的に拘束しないにもかかわらず、証拠として認められることができ、雇用審判所により考慮に入れられることができると規定する。

3条は、勧告された行為準則に従うインセンティブを提供するために、TULRCAに新しい207A条と附則2Aを挿入する。これらの規定は、職場の紛争解決に関係する行為準則を不合理に遵守しないことを理由に裁定を変更する裁量を雇用審判所に与える。関係する行為準則は、紛争の解決のための手続に排他的にまたは主として関係するものであることから、TULRCAの下で発給された既存の6つの準則のうち、法が施行されるのに合わせて改訂された懲戒処分と苦情処理手続に関するAcas行為準則のみがそのような定義に該当することになる。

使用者が関係する行為準則を不合理に遵守していないと雇用審判所が判断する場合、審判所は、公正かつ公平であると考ええるならば、25%まで被用者に対する裁定額を増やすことができる（207A条2項）。他方、被用者が関係する行為準則を不合理に遵守していないと雇用審判所が判断する場合、審判所は、公正かつ公平であると考ええるならば、25%まで被用者に対する裁定額を減らすことができる（207A条3項）。これらの裁定の調整は、使用者が正確な雇用条件の書面を与えないことを理由に2002年雇用法38条の下で裁定が

行われる前に、行われるべきである（207A条5項）。また、調整は、寄与過失による減額の前行われるべきである（法3条4項により改正されたE R A124A条）。不公正解雇の事件では、行為準則の違反による調整は、補償裁定についてのみ行われ、基礎裁定には行われない。

新しい附則2Aは、3条により対象とされる管轄権を掲げる。掲げられた管轄権は、本質的に不公正解雇、剩員整理手当、差別および違法な懲戒処分への訴えのすべての範囲の事件を対象とする。これらは、審判所への訴えの圧倒的多数を占める。

4 A c a s 行為準則

(1) 新しい行為準則

A c a s は、懲戒処分・苦情処理手続に関する新しい行為準則⁽²⁾を法定手続に基づく版と置き換え、2008年雇用法により法定手続が廃止された2009年4月6日に施行した。

新しい準則は、旧版のものよりも非常に短く、8頁しかない。これは、部分的に、法定手続の廃止が法をいっそう単刀直入なものにした事実を反映する。他方で、協議に対応して、A c a s は、簡潔で理解しやすい原則に基づいた準則をつくる意識的な努力も行ったといわれている⁽³⁾。その結果は、確かに簡潔であるが、それと引き替えに困難な状況进行处理する使用者を援助するものは準則にほとんどないともいわれる。準則は基本的な指導を提供するが、その勧告は、ほとんどの有資格の人事管理の実務担当者には、むしろ明白な内容とみなされることになると考えられる。準則は、最大の可能性のある状況の範囲を対象とし、非常に小規模な企業にも非常に大規模な企業にも等しく適用可能であることを必要とするので、勧告は一般的ものになる傾向がある。

それでもなお、新しい準則が持つ意義は、十分にあると考えられる。すなわち、法定手続が廃止された後、多くの解雇と懲戒処分の場合において、公正さの一般的判断基準として準則を参照することが必要になる。確かに準則の違反そのものは、自動的に解雇を不公正にはしないにもかかわらず、審判

所が、法定手続の代わりに、準則を非常に関係する要素としてみなすことになると十分に予測される。

他方で、Acasは、職場における懲戒処分と苦情処理：Acasの指導⁽⁴⁾を作成し、準則と同時に2009年4月6日に施行した。この文書は、職場の懲戒処分と苦情処理の問題の処理に好事例の助言を提供することにより準則を補完することを目的とするが、準則とは異なり、雇用審判所はその内容を考慮に入れることを法的に要求されることはない。しかし、この文書が職場の労使関係に及ぼす実際的影響は、無視することはできないと考えられる。

（2）一般的な勧告

行為準則は、懲戒処分と苦情処理の問題の公式の処理に関係するにもかかわらず、その前文において、「多くの潜在的な懲戒処分または苦情処理の問題は非公式に解決されることができる」ことと「落ち着いた言葉がしばしば要求されるもののすべてである」ことを指摘する⁽⁵⁾。また、非公式な問題解決が可能ではない場合、問題を解決することを援助するために独立した第三者が検討されるべきであることを前文は指摘する。そのような第三者は、当該問題に関与していない限り、使用者の組織外の者である必要はなく、内部の仲介者でもかまわない。しかし、一部の問題の場合には、外部の仲介者が適切になる。

行為準則は、懲戒処分と苦情処理の問題を公式に処理するほとんどの場合に適用することができる公正さの基本的要件を定める。さらに行為準則は、ほとんどの場合における合理的行動の基準を提供することを目的とする。

行為準則の序において、使用者の規模が何であれ、懲戒処分と苦情処理の問題は公正に処理されることが重要であることが強調される⁽⁶⁾。これに関しては、以下の多くの要素がある。

第1に、問題は迅速に処理されるべきである。

第2に、使用者と被用者は、一貫して行動するべきである。

第3に、使用者は、事実を証明するために必要な調査を行うべきである。

第4に、使用者は、問題の根拠を被用者に伝えて、何らかの決定が行われる前に主張を提出する機会を被用者に与えるべきである。

第5に、使用者は、公式の懲戒処分または苦情処理の会議において被用者に同伴されることを認めるべきである。

第6に、使用者は、行われた公式の決定に対して申立を行うことを被用者に認めるべきである。

以上の要素は、イギリス法において、私的な団体内部において公正な審査と弁明の機会を保障することを要請する自然的正義の原則の内容を確認するものと評価することができる。

(3) 懲戒処分問題の処理

懲戒処分問題は、非行または勤務成績不良を含む。たとえ懲戒処分問題が別の能力評価手続の下で使用者により処理されるとしても、行為準則が示す公正さの基本原則は、必要な調整を受けつつも、なお遵守されるべきである。しかしながら、行為準則は、剰員整理を理由とする解雇の手続または有期契約の更新拒絶には適用されない。

①事件の事実の立証

行為準則は、懲戒処分の会議が開かれる前の合理的な調査の重要性を強調し、非行の場合に、実行可能ところで、さまざまな人々が調査と懲戒処分の審査を行うべきであると定める。調査が被用者との会議を含む場合、この会議は、それ自体いかなる懲戒処分も招くべきではないと定められる。賃金の支払い停止が必要であると考えられる場合、停止は可能な限り短くされるべきであり、見直しを受けるべきであると定められる。使用者は、賃金の支払い停止は懲戒処分ではないことを明確にするべきである。

応答する必要がある懲戒処分事件があると調査が指摘する場合に、使用者は書面でこれを被用者に通知するべきである。この通知は、懲戒処分会議において事件に応答する準備をするために十分な情報を被用者に与えるべきである。「何らかの証言を含む書面による証拠の写しを通知とともに提供することが、通常、適切になる」⁽⁷⁾と行為準則は定める。無署名の証拠または使

用者が証拠を機密として扱うことを希望する事情については、行為準則には定めはない。通知はさらに、懲戒処分会議の時間と場所の詳細を与えて、同伴される権利を被用者に伝えるべきである。

②被用者との会議の開催

行為準則は、「被用者に主張を準備する合理的な時間を認める一方で、不合理な遅滞なく会議は開かれるべきである」⁽⁸⁾ことを除いて、会議の時間についての特定の勧告を行わない。

行為準則は、使用者と被用者ならびに選ばれた同伴者は、会議に出席するための「あらゆる努力」を行うべきであると定める⁽⁹⁾。被用者が十分な理由なしに懲戒処分会議に出席することに「一貫して不熱心または不能である」⁽¹⁰⁾場合には、使用者は利用できる証拠に基づいて決定を行うべきである。しかしながら、行為準則は、「一貫して」により意味されるものについてそれ以上詳細には語らない。被用者が欠席の十分な理由を持つ場合、たとえば長期の傷病のような場合について、行為準則は定めていない。

会議において、使用者は被用者に対する不服申立を説明し、集められた証拠に基づいて会議を進行することを行為準則は想定する。被用者は、質問し、証拠を提出し、関係する証人を呼ぶための合理的な機会が与えられるべきである。使用者が証人を呼ぶ要件はなく、使用者が呼んだ証人に直接に反対尋問する機会が被用者に認められるべきであるとの指摘は、行為準則にはない。しかし、被用者が希望する場合に証人を呼ぶことができることを行為準則は、明確に勧告する。証人がいずれかの側により呼ばれる場合、関係当事者は、そうする意図があることについて事前に通知を与えるべきである。

③被用者の同伴される権利

行為準則は、懲戒処分審査において労働者の選ぶ労働組合役員または同僚により同伴される労働者の1999年雇用関係法（Employment Relations Act 1999）10条所定の権利を説明する。すなわち、懲戒処分会議が、公式の警告の発給、その他の懲戒処分、または申立の審査での警告もしくはその他の懲戒処分の確認のいずれかの結果を招く可能性がある場合に、労働者は同伴さ

れる権利を有する。しかし、行為準則は、同伴される要求は合理的なものでなければならないことを強調する。「その存在が審査を偏向させる者により同伴されることを労働者が主張することは、通常、合理的ではない」⁽¹¹⁾と行為準則は定める。また、施設において適合して意欲的である者が利用できる場合に、遠隔地からの者により同伴されることを労働者が要求することは合理的ではないとされる。

同伴者は、労働者の主張を提出し要約するために審査に参加すること、会議で表明された意見に労働者の代わりに応答すること、そして審査の間に労働者と協議することを認められるべきである。しかし、労働者がそうすることを希望しないまたは使用者がその主張を説明することを妨害する場合には、同伴者は、労働者の代わりに質問に応答する、審査に参加する権利を有しない。

④適切な処分の決定

会議の結果が、非行が確認されるまたは被用者の業務遂行が満足のゆくものではなかったと認められることである場合、行為準則は、被用者に警告書を与えることが「通例」であると定める⁽¹²⁾。追加の非行の行為または一定期間内に業績が改善しないことは、通常、最終警告書を招く。もっとも行為準則は、深刻な状況において、直ちに最終警告書に至ることが適切であることを承認する。

警告は、非行または勤務成績不良の性質と要求される行為の改善または業績の改善を期限付きで示すべきである。被用者は、警告が有効である期間を告げられるべきであるが、行為準則は、警告が画定した期間存続することをとくに要求はしない。行為準則は、警告が実際に有効であるべき期間について勧告を行わない。

警告はまた、追加の非行の見込まれる結果、たとえば解雇に言及するべきである。行為準則は、重大な非行の場合には初犯により即時解雇という結果を招くことにもなりうるとしながらも、そのような場合であっても公正な手続が常に遵守されるべきであることを強調する。

⑤申立の機会の保障

行為準則は、被用者が行われた処分が不当であると考えた場合、被用者は決定に対して申立を行うべきであると定める。その際、被用者は、使用者に対し書面で申立の理由を与えるべきである。申立は、不偏に、そして可能な場合はいつでも、従前にその事件に関与しなかった管理者により処理されるべきである。

⑥特別な事件

行為準則は、懲戒処分の面で2つの「特別な事件」に言及する⁽¹³⁾。懲戒処分が労働組合の代表である被用者に対して検討されている場合、行為準則は、その被用者の同意を得て、早い段階で組合の専従役員と問題が議論されるべきであることを指摘する。行為準則はさらに、被用者が刑事犯罪で起訴されるまたは有罪宣告される場合、これは、通常、それ自体で懲戒処分の理由にはならないと定める。使用者は、起訴または有罪宣告が被用者の職務を行う適性、使用者、同僚および顧客との関係に及ぼす影響を検討することが必要である。

（4）苦情処理の問題

行為準則は、次に、苦情の処理のための枠組みを示す。苦情の定義は非常に広い。行為準則は、苦情は「被用者が彼らの使用者に生じる懸念、問題または不服」であると定める⁽¹⁴⁾。苦情に関する行為準則の定めは非常に短く、その代わりに、とくに同伴される権利に関するように、懲戒処分審査に関する定めを単純に反復する。指摘されるテーマの1つは、苦情処理の各段階が「不合理な遅滞なく」行われるべきであることである。しかし、行為準則は、不合理として考えられる遅滞の程度については定めない。

①使用者に対する問題提起

行為準則は、非公式に苦情を解決することが可能ではない場合、苦情の主題ではない管理者に被用者は問題を公式に、そして不合理な遅滞なく提起するべきであると定める。これは、書面で行われ、苦情の性質を示すべきである。

②被用者との会議の開催

被用者が苦情とそれがどのように解決されるべきであると考えているかを説明することを認められる公式の会議を、使用者は、次に手配するべきである。必要である調査のために会議を延期することに検討が与えられるべきである。行為準則は、苦情処理の会議について、懲戒処分 of 審査について行った労働組合の役員または同僚労働者に同伴される権利の説明を繰り返す。

③適切な行為の決定

会議に続いて、使用者は、仮にある場合には、行われる行為を決定してこれを書面で被用者に伝えるべきである。被用者は、結果に不満である場合に申立を行うことができることを告げられるべきである。

④申立の機会の保障

苦情処理の場合の申立の処理に関する行為準則の勧告は、懲戒処分の申立に関して行われたものと本質的に同じである。

⑤懲戒処分と苦情処理が重複する場合

被用者が懲戒処分の処理の過程で苦情を提起する場合、苦情を処理するために懲戒処分の処理は一時的に中断されることができると、行為準則は定める。しかし、いつこの選択が適切であり、いつそうではないかについて行為準則は定めない。苦情と懲戒処分の事案が関係する場合、行為準則は、双方の問題を同時並行的に処理することが適切であると定める。

⑥集団的苦情

行為準則は、労働組合またはその他の職場の代表により代表される複数の被用者のために提起された苦情に適用されないと定める。これらの苦情は、組織の集団的苦情処理のプロセスに従って処理されるべきである。

(5) 新しい行為準則の実際的影響

新しい行為準則は、大規模な使用者が直面する手続の困難な点を明確にすることをほとんどしていないようにみえる。他方で、行為準則は、使用者に驚くようなまたは面倒な要件を課してはいないともいうことができる。人事管理の専門知識のない社主やその他の現場管理者により問題が処理されるよ

うな人事管理部のない非常に小規模な使用者に、行為準則は非常に利用されるようになると予測される。しかし、大規模使用者は、規則的に行為準則を参照する必要性を感じそうにはないと考えられる。

そこで、新しい行為準則の発給は、その遵守を確保するために懲戒処分と苦情処理に関する方針をとくに慎重に見直すことを行うことを使用者に要求することにはならないと予測される。要するに、廃止された法定手続を遵守する手続は、ほぼ確実に A c a s の行為準則を遵守することになる。むしろ使用者にとって必要なのは、行為準則が定める非常に一般的な公正さの原則を拡張し、行為準則で取り組まれていないいっそう困難な手続上のポイントの一部を扱うことになる今後の判例法の展開に警戒することであると指摘される⁽¹⁵⁾。

5 無審査による審判所手続

1996年雇用審判所法（Employment Tribunals Act 1996、以下、E T A）7条3 A項は、雇用審判所が無審査で事件を審判することを授權されることができると規定する⁽¹⁶⁾。この広範な権限は2002年から施行されたにもかかわらず、利用されてこなかった。雇用審判所におけるすべての事件は、全員参加の審判または審判長単独の審査において審判されていた。

法4条は、E T Aに7条3 A A項と3 A B項を挿入し、無審査による審判のための雇用審判所手続は、手続のすべての当事者がそのプロセスに書面で同意することを保障しなければならないことを定める。同条はさらに、審判所は無審査により懈怠裁決を出すことを継続することができ、これらの事情において当事者の同意は要求されないことを保障する。すなわち、被申立人が手続に答弁を提出しないもしくは事件を争わない場合にのみ無審査により事件が審判されることができ、被申立人が答弁を提出したがそれが審判所により承認されなかった場合、被申立人は答弁を提出していないとみなされる（7条3 A B項）。

6 審判所手続の提起前の調停

E T A 18条3項は、人が審判所手続を提起することができると主張するが、

未だにそうしていない状況における調停に適用される。同項は、その手続を提起することになる者、または手続が提起されることになる使用者が、調停を要求した場合、もしくは両当事者が要求した場合、A c a sの調停官は、紛争の解決を調停することを試みる義務を負い、あるいは一方当事者のみが要求する場合、勝訴の合理的な展望があると調停官が考える場合にそうすると規定した。

法5条2項は、18条3項を改正し、調停を提供するか否かのA c a sの調停官の決定の理由を正当化することを調停官に要求しないで審判所手続前の紛争を調停する裁量的権限を上記の義務と置き換える。改正の意図は、調停の要請が調停に利用できる資源を超過する場合にA c a sが事件に優先順位をつけることを可能にし、勝訴の展望がない場合に審判所手続前の紛争に調停を提供する義務からA c a sを解放することにあつた⁽¹⁷⁾。

E T A 18条5項は、E R A 111条の下の不公正解雇の訴えができることを人が主張するが、未だ行われていない場合、A c a sの調停官は、あたかもその訴えが行われたように行動し、E R A 18条4項に規定されるように、調停の専門家の役割として、解雇された被用者のために復職または再雇用もしくはその代わりに付加的補償を保障することを試みなければならないと規定した。法5条3項は、その義務を廃止し、審判所手続前の紛争においてそのような復職または再雇用を追求する裁量的権限に代えた。

7 審判所手続の提起後の調停

E T A 18条2 A項は、雇用審判所規則が調停と和解の機会を認めるために、固定した期間、雇用審判所の審査の延期を規定する場合、A c a sの調停する義務はその延期の間継続するが、それ以降は裁量的権限になると規定した。E T A 19条2項は、雇用審判所規則が18条2 A項において定めるように規定する場合、延期の満了後調停の作業は撤回されることができ的可能性を当事者は通知されることをそのような規則はさらに規定しなければならないことを規定した。

法定手続の見直し作業は、固定した調停期間の満了後A c a sは和解に至

る上で援助を提供することを要求されないことを関係当事者が承知していたにもかかわらず、紛争は一般的に早期に解決されていないと結論した⁽¹⁸⁾。

そこで、法6条は、E T A 18条2 A項と19条2項を廃止し、雇用審判所が結論を出すまで雇用審判所事件におけるA c a sの調停する任務は、その手続を通して存続する効果を持つことになった。

8 財政的損害の補償

（1）賃金からの違法な控除または授権されない賃金の支払い

E R A 13条1項と15条1項は、使用者は労働者の賃金からの授権されない控除を行うことはできないと規定し、E R A 18条1項と21条1項は、授権される控除の制限を規定する。これらの規定のいずれかが違反される場合、労働者は、E R A 23条1項の下で雇用審判所への訴えの方法により救済の権利を有する。

E R A 24条は、23条1項の下で行われた訴えが十分に根拠があると雇用審判所が認定する場合、審判所はその旨の宣言を行い、控除または支払いの額を労働者に支払うまたは場合に依じて返すことを使用者に命じることができると規定する。

しかし、E R A 23条と24条で利用できる救済は、不払いまたは授権されない控除または支払いから生じる損害のための補償には及ばなかった。たとえば、付加的な銀行手数料または利子の賦課である。違反した使用者を退職した元の被用者がそのような損害のために別個の訴えを行うことは可能であるが、1994年雇用審判所管轄権拡張（イングランド・ウェールズ）命令（Employment Tribunals Extension of Jurisdiction(England and Wales)Order 1994）等により債務不履行による訴訟の一部として県裁判所においてのみ提起することができる。

法7条は、E R Aに新しい24条2項を挿入し、授権されない控除または支払いの額の支払いもしくは返還に付け加えて、使用者の懈怠の結果として労働者が被った財政的損害を反映するために補償の支払いを行うことを使用者に命じる権限を雇用審判所に与える。審判所は、事情のすべてにおいて適切

であるような額を算定することになる。これは、労働者が彼らの損害を完全に補償されることを可能にし、別の県裁判所への訴えを行う必要をなくすことにより、雇用関係が終了した者のための損害回復のプロセスを簡素化することを目的とする⁽¹⁸⁾。

(2) 剰員整理手当の不払い

E R A 163条は、被用者の剰員整理手当の権利または剰員整理手当の額に関する問題は、雇用審判所に付託されて決定されるものとして規定する。

法7条は、E R A 163条に新しい5項を挿入し、被用者が剰員整理手当の権利を有すると雇用審判所が認定する場合、剰員整理手当の不払いに帰することができる財政的損害を労働者に補償するために付加的支払いが行われることを審判所は使用者に命じることができると規定する。

法7条により改正された補償の対象は、使用者の懈怠により労働者が被った財産的損害に限られ、慰謝料は含まれない。

注

(1) [1988]AC 344.

(2) Acas, Code of Practice 1, Disciplinary and Grievance Procedures.

(3) Darren Newman, New Acas code of practice on disciplinary and grievance procedures, IRS Employment Review No.913, 12/01/2009.

(4) Acas, Discipline and grievances at work : the Acas guide.

(5) Acas, Code of Practice 1, Disciplinary and Grievance Procedures, Foreword.

(6) Acas, op.cit., para.4.ただし、行為準則は、「関係する事件を判断する際に、雇用審判所は、使用者の規模と資源を考慮に入れることになり、そしてすべての使用者がこの準則で示された措置のすべてを講じることがときには実行可能ではないこともある」(Acas, op.cit., para.3)と定める。

(7) Acas, op.cit., para.9.

(8) Acas, op.cit., para.11.

(9) Acas, op.cit., para.12.

(10) Ibid.

(11) Acas, op.cit., para.15.

(12) Acas, op.cit., para.18.

- (13) Acas, *op.cit.*, paras.29 and 30.
- (14) Acas, *op.cit.*, para.1.
- (15) Darren Newman, *op.cit.*
- (16) 本項は、1998年雇用権利（紛争解決）法（Employment Rights(Dispute Resolution)Act 1998）2条により挿入された。
- (17) Employment Act 2008, Explanatory Notes, 2008 c 24, para. 29.
- (18) Michael Gibbons, Better Dispute Resolution, para.3.20.
- (19) Employment Act 2008, Explanatory Notes, para.39.