



## 雇用法最新情報

- 最近の改正
- 今後の改正
- 改正の提案
- 労働裁判ケース



ISSUE | MAY/JUNE 2011

# 3HR focus

## 雇用法最新情報

2011年前半期では大きな変化は見られなかったものの、その改正内容は重要なものです。また、近い将来更なる改正が行われ、その他にも改正の導入が提案されています。最後に、手順を踏むことの重要性の再確認として二つの労働裁判のケースを挙げてみます。

### 最近の改正

一番重要な改正は、法定定年退職年齢の廃止です。実際の施行は2011年10月からではあるものの、旧規定上十分な告知期間が必要なため、2011年4月までに通告を受け取らなかった従業員に対しては、実質この法定定年退職年齢は適用されないものとみなします。

結果として、従業員の定年退職年齢を設定することができなくなりました。雇用者が全従業員、またはある部署に所属する従業員が、ある特定の年齢で定年退職すべきという提案「雇用者正当定年退職年齢」を求めることは可能です。しかしながら、雇用者側はこの提案が年齢的差別ではないことを示す必要があります。現時点で、このオプションを遂行している雇用主はかなり少ないようです。

雇用契約書内の定年退職年齢の記載条項は自動的に無効になり、この条項は適用されなくなります。雇用者側は、従業員がある特定の年齢に達したことを理由に解雇をすることはできなくなります。雇用者は企業の標準を保つために、全従業員をモニターすることはできますが、年長の従業員のみ注視するべきではありません。従業員と面接をし何歳で定年退職したいのかを確認することは許されていますが、このアプローチには細心の注意が必要です。



追加父親育児休暇(Additional Paternity Leave) が2011年4月3日より施行されました。この法律によって新生児を抱えた父親は最大26週まで追加で父親育児休暇を取得する権利が与えられます。この新法律はビジネス団体からかなりの悪評を受けましたが、雇用者にとって実際どれだけのインパクトがあるかは、まだ明らかではありません。父親育児休暇手当自体は、ほとんどの家庭にとっては魅力的な金額ではないため、配偶者が高額所得者である場合のみ活用されることと思われます。

裏面もご覧下さい

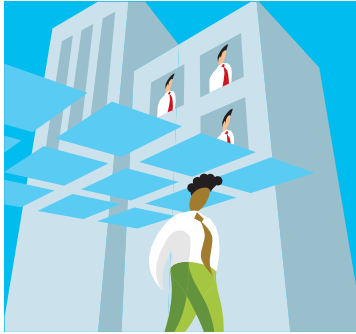
## 今後の改正

**贈収賄法2010**が2011年7月1日より施行されます。この新しい法律により雇用者は、贈答品や接待に関する様々な手順の見直しを求められます。これは大幅な手順の変更となりえるため、全英国企業そして多国籍企業はこの変更に対して準備万端であることが重要なポイントとなります。



**派遣社員規定**が2011年10月1日より施行されます。この新しい法律によって、12週以上雇用されている派遣社員は正社員同等の権利が認められるようになるため、派遣会社と派遣社員を雇用している企業はプロセスの見直しが求められます。

さらに、2012年には**育児休業(Parental Leave)**の新たな変更が予定されています。



### 改正の提案

政府は雇用者を保護する態度を表しています。差別に対する賠償金に上限を設定する話し合いはなされているものの、現行の欧州法の下でどこまで具体化されるかは難しいところです。また、ストライキに参加する従業員の権利の制限、とりわけ労働組合がストライキを決定する前に取るべき正規の手続きに関する提案がありました。

## 労働裁判ケース

最後に、正当な手順を踏むことがいかに大切なことを現している実際のケースを2件ご紹介します。

ケースの本案にかかわらず、「ベイビーP」事件の際には、多くの人々がHaringey Social Servicesの長であったSharon Shoesmithに対する迅速な処分を望みました。このように迅速な処分が望まれる場合であっても、最近レポートされたR(Shoesmith)対Ofsted、またその他のケースが示すように、手順に従って処分を行うことはとても重要です。Shoesmith氏は彼女の正当性を十分に説明する機会を与えられないまま、略式に解雇されたケースです。結果として、十分な検証がなされないまま不当解雇されたケースとして取り扱われました。このケースから学べることは、常に契約上の懲戒手順を踏むことです。和解金は公表されていませんが、100万ポンド以上とのうわさが流れています。

McKie氏対Swindonカレッジのケースでは、既に退職した元従業員に対しての公平性の大切さを示しています。McKie氏が新しい仕事についてしばらくしてから(前職を去ってからかなりの月日も経っていた)、McKie氏の前職の従業員がMcKie氏の新しい雇用者にMcKie氏に関する非常に中傷的なコメントをしました。この結果、McKie氏は現雇用者より解雇を言い渡されました。McKie氏は前雇用者に対し裁判を起し、それらのコメントがリファレンスではなかったものの、勝利を勝ち取ることができました。ここでの重要なポイントとしては、従業員に敵意を掻き立てるような、また明確な異議を申し立てられる可能性のあるリファレンス(また同様なもの)を出さないことです。すべてのリファレンスを詳しく調べ、従業員には承認なしにリファレンスを出さないように注意することが賢明です。



Name: Philip Green (雇用法コンサルタント)  
Direct: +44(0)207 194 8153  
E-mail: philip.green@3hrplc.co.uk

