

## 不当解雇と雇用裁判所への訴訟件数が急激に増加

- ▶ 雇用裁判所に持ち込まれる訴訟件数の増加
- ▶ 訴訟に持ち込まれた場合にかかる費用は？
- ▶ 最近の動向
- ▶ 雇用裁判所の役割とは？
- ▶ 妥協契約書とは？
- ▶ 訴訟を避ける為の5つのアドバイス

# 3HR

### 不当解雇と雇用裁判所の訴訟件数が急激に増加

2009年4月1日から2010年3月31日にかけて雇用裁判所に持ち込まれた訴訟件数は56%増加しました。2008/2009年度の151,028件に対して2009/2010年度は236,100件が受理されました。訴訟件数の増加には不況が影響しています。

賠償金の平均額は以下の通りです：

- 不当解雇            £9,120 (最高賠償額: £234,549)
- 人種差別            £18,584 (最高賠償額 £374,922)
- 障害差別            £52,087 (最高賠償額 £729,347)
- 宗教差別            £4,886
- 男女差別            £19,499 (最高賠償額 £442,366)
- 同性愛者差別    £20,384
- 年齢による差別 £10,931



### 訴訟に持ち込まれた場合にかかる費用は？

差別に関する訴訟の賠償金は理論的には上限がありません。それに加え訴訟準備にかかる法律関係の費用と出廷費用がかかります。更に訴訟内容を検討、証人の発言記録の準備等、会社の管理運営にも負担がかかり、これが隠れた費用になります。又、敗訴した場合には社員の志気や会社の評判に与える影響も無視できません。

### 最近の動向

原告側が雇用裁判所に訴訟するにあたり勝訴の確率を上げるため、弁護士を使うケースが増えてきました。そのようなケースは2009/2010年度は前年比、約86%の増加になりました。

### 雇用裁判所の役割とは？

雇用裁判所は雇用や解雇に関して従業員が雇用者に対し起こす訴訟を処理することを目的としています。

雇用紛争に関して、雇用者と従業員は訴訟以外の以下のような方法で紛争を解決することも可能です：

- 雇用者と従業員の間での直接の話し合い
- 訴訟前の調停サービスの利用
- 私的な調停人や仲裁人の利用

雇用裁判所の手続きが始まった後で、雇用者が審問の全過程を行わずに案件の解決を希望する場合、以下のような方法で「妥協」することが可能です：

- 妥協契約書を通じて
- 調停によって得た契約書を通じて

## 妥協契約書 (Compromise Agreement) とは何でしょう？

裁判に持ち込まれる案件の70%以上が審問が始まる前に解決します。正式な妥協契約書は1996年の雇用権利法 (Employment Rights Act 1996= ERA)の第203条に則ったものでなければなりません。妥協契約書は雇用者にとって不当解雇や差別やその他の法定権利に関わる訴訟を収める有効な手立てです。

法定妥協契約書が有効であるには1996年の雇用権利法の第203条による次のような条件を満たさなければなりません：

- 書面である
- 従業員が提訴したある特定の内容に関わるものである
- 当該の従業員とその主張する提訴内容に即したものである
- 従業員は独立したアドバイザーからアドバイスを受ける必要がある
- アドバイザーは適切な保険のカバーがなければならない
- アドバイザーの身元を書面で明記しなければならない
- 妥協契約書上で使われている規制条件が関連する法律に沿ったものであることを明記しなければならない



もし上記の条件が満たされない場合、従業員は雇用者に対して提訴する権利を理論上はまだもち続けていることとなります。雇用者が自分で作成した妥協契約書が上記の条件を満たしていない場合、それは不当解雇のような法定権利の提訴に対しては無効ですが、違法解雇のような契約的な提訴に関しては有効となりえます。

妥協契約書には、特に雇用者にとって手間暇のかかる手続きを踏むことなく雇用関係を終了することができ、「機密保持条項」を使って雇用者と従業員間の紛争を公にしないという、利点があります。但し、このような利点がある一方、従業員に対して適当な補償金を払うという対価があります。



### 雇用裁判を避ける為の5つのポイント

#### ◆ 自分にはそんなことは起こらないと考えない

百戦百勝の人はいませんし、予防は常に治療よりも効き目があります。書面による記録を残しておくことは自分を弁護する鍵となります。前もって計画を立て、何事も書面化するようにしましょう。

#### ◆ 妥当な手続きを踏む

雇用裁判で敗訴するケースの80%は妥当な手続きを踏んでいなかった結果です。雇用者と従業員は、助言斡旋仲裁局 (ACAS)の制定する懲戒と苦情申し立てに関する行為準則や社内規定の手続きに従い、まずは当事者同士で問題解決を試みる、自律的取り組みが期待されています。そのような取り組みがなされていなかった場合、

結果として財政的に高くつくものになることは否めません。

#### ◆ 過去の失敗から学ぶ

もしあなたが過去に告訴された経験があるのでしたら、そのケースの後、改善を行ったことをはっきりさせておく必要があります。それは将来自分自身を守るためだけでなく、雇用裁判所に改善がなされたと示すことができるためです。訴訟にかかる費用はさておき、雇用者が過去に同じような内容で告訴されており、その後何の改善もなされていないことを裁判所が知ることであれば、雇用者に対して寛大な措置を取ることはまずありえません。

#### ◆ 平常心を以って肅々と事に当たる

感情的になりがちな状況と扱いにくくなり得る相手を管理する為に、マネジャーには相手の感情を理解する能力と社会的知性が必要となります。このような件に関するトレーニングコースは多種多様にあります。マネジャーは会社が全面的に守られるよう、自分の個人的な見解はどうであれ常に適切な行動をする責任があります。

#### ◆ 助けを求めることを恐れない

3HRではこの分野での法的サービスを提供しております。例えば、方針の作成、雇用裁判所訴訟案に対するアドバイス、訴訟に関する文書作成、妥協契約書の準備と交渉、訴訟の際の弁護戦略の作成と会社代理としての出廷などです。弊社の総合的なHRサポートは有効な予防と弁護の手段を提供するものです。予防は治療に勝ります。裁判の費用はかなりのものになります。

このサービスに関するお問い合わせは下記の担当者にご連絡下さい：

### 三富博子

Tel: +44(0)207 194 8142

Mail: hiroko.mitomi@3hrplc.co.uk