

EMPLOYMENT

職場を再開する

COVID-19後の復帰戦略を英国政府が発表し、徐々にロックダウンを緩和するための「ロードマップ」を公表した事を受け、雇用主が職場再開の計画を立てる時がやってきました。

過去2週間で規制が多少緩和されました。政府の現在のガイダンスは、「しばらくの間は、労働者は可能な限り通常の物理的な職場ではなく、自宅で仕事を続けるべきである」と述べています。自宅で仕事ができない人は、職場が開いていれば出勤し、また、規制を受けていない分野の企業は再開すべきとされています。例えば、必需品以外の小売店は、6月15日月曜日に再開できることも発表されています。レジャーやサービス業等の分野は当面は閉鎖されたままとなりますが、一部の会場や店舗は、社会的距離のルールを遵守することを条件に、7月4日にも営業を再開できる予定です。

政府によるロックダウンの緩和は、大多数の雇用者にとって歓迎すべきニュースですが、その後のCOVID-19状況下での職場再開は、雇用法の条件にいくつかの潜在的な落とし穴をもたらします。

職場の組織改正

ロックダウン前と同条件で同人数の従業員を雇用できる状況にはない企業もあるでしょう。それによって、雇用主は、職場再開に備えて組織変更を加える事を検討しているかもしれません。あるいは、必要な変化の種類と範囲を決定する前に、従業員が職場に戻り、需要と生産性のレベルを査定することを雇用主は望んでいるかもしれません。雇用主は以下について検討する必要があります：

- 従業員のシフトパターンの変更
- 従業員を「パートタイム」一時自宅待機（furlough）とする
- 従業員の給与を削減
- 従業員数を削減

イングランドとウェールズの法律では、従業員の雇用契約の条件を（一時的にでも）変更する場合は、正式な協議手順に従う必要があります。これは、整理解雇の場合も同様です。雇用条件を変更するためには、変更する前に、会社側の提案に対して従業員から同意を得る必要があります。従業員の雇用条件会社側から一方的に変更を加えてしまうと、雇用法廷での紛争になることが多いため、ご注意ください。現在の急速に変化する環境では、もちろん迅速なビジネス判断が必要になる場合がありますが、そのような変更に着手する前に、まずはアドバイスを受けることで、必然的にリスクを軽減できます。

CONTINUED BELOW

This newsletter is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice and thus should not be relied on. Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. If you would like to discuss any aspect further, please contact us.

3CS Corporate Solicitors Limited is a Solicitors Practice, authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority, No: 597935.

The registered office of 3CS Corporate Solicitors Ltd is New Broad Street House, 35 New Broad Street, London EC2M 1NH. Mainline Tel: 0207 194 8140 Web: www.3cslondon.com

職場を再開する

雇用者は、全ての従業員に安全な仕事環境を提供する義務を負っています。この義務を遵守しないと刑事犯罪として扱われます。雇用主は、職場でのCOVID-19感染のリスクをいかに軽減するかについての英国政府のガイダンスに沿って、既存の安全衛生(health and safety)の法律を遵守しなければなりません。雇用主は以下を考慮する必要があります：

- 職場の再開：どの従業員が職場に戻るか？誰が職場に戻るかをどの基準で決定するか？
- 社会的距離：従業員間の2メートルの距離を常に維持することは可能か？そうでない場合、解決策は何か？
- 勤務時間の調整：単一の職場での従業員の密度を減らすために、雇用主は様々なシフトパターンを検討し、従業員のチームをローテーションさせる事を考えるかもしれません。そうするために、雇用主は従業員から同意を得る必要があるのか？
- 衛生環境と感染の伝播：感染リスクを最小限に抑えるには、どのような制度とポリシーを導入する必要があるのか？これらのポリシーはどのように従業員に配布されるべきか？従業員がこれらのポリシーを遵守する事をどのようにして確実にするか？
- 復帰サポート：職場に戻った従業員をサポートする制度が不可欠です。従業員は精神的および肉体的に良好でない状態で仕事に戻っている可能性があります。脆弱な従業員を復帰時にどうサポートするか？
- 職場復帰を拒否する従業員の管理：雇用主は、従業員が職場復帰を合理的にまたは不当に拒否しているかどうか、および、全ての従業員に職場復帰を要求することに関連するリスクを認識しなければなりません。



雇用主は、職場再開する前に、COVID-19のポリシー、手順、リスク評価が確実であることを確認し、従業員や会社を訪れる他者の安全を確保する必要があります。雇用主が安全な職場環境を提供していなかったと従業員から非難された時のためにも、雇用主は政府のガイドラインを守っていた事の証拠として、明確で包括的なポリシーを完備することが不可欠です。また、リスクアセスメントを実施し、従業員に安全な作業環境を提供するために考えられる全ての予防措置が講じられた事を示す書面による証拠を提供する必要があります。 転ばぬ先の杖です。

Daniel Gray
Solicitor/Employment
E: daniel.gray@3cslondon.com



This newsletter is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice and thus should not be relied on. Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. If you would like to discuss any aspect further, please contact us.

3CS Corporate Solicitors Limited is a Solicitors Practice, authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority, No: 597935.

The registered office of 3CS Corporate Solicitors Ltd is New Broad Street House, 35 New Broad Street, London EC2M 1NH. Mainline Tel: 0207 194 8140 Web: www.3cslondon.com