

2018 年 10 月の英国雇用法改正

(2018 年 10 月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ロンドン事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ロンドン事務所が現地法律事務所 Lewis Silkin 法律事務所に作成委託し、2018 年 9 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Lewis Silkin 法律事務所 は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Lewis Silkin 法律事務所 が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail： BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ロンドン事務所
E-mail： LDN@jetro.go.jp

JETRO

目次

1. 2018 年下期の英国雇用法改正動向.....	1
2. 2017 年 10 月以降、雇用の領域で何が生じたのか.....	3
(1)一般データ保護規則（General Data Protection Regulation：GDPR）	3
(2) 雇用終了手当への課税.....	5
(3) セクシャルハラスメント: #metoo や#timesup の職場への影響.....	8
3. 2018 年 10 月からの 1 年間に予想される変化は何か	9
(1) テイラー報告：簡単な最新情報.....	9
(2) EU 離脱 - 政府白書はどこを目指しているのか.....	9
4. 雇用上の地位に関する最近の判例法のまとめ	12

2018 年 10 月の英国雇用法改正

1. 2018 年下期の英国雇用法改正動向

毎年 10 月と 4 月の初めは、英国において雇用法が改正される節目の時期である。
現状について最新情報をお届けする。

2017 年下期～2018 年以降の英国雇用法改正一覧

変更点	現状	施行日
雇用審判所手数料の廃止。	手数料は 2013 年 7 月 29 日に導入されたが、2017 年 7 月 26 日に最高裁判所の判断により廃止となった。	2017 年 7 月 26 日の判決で決定。
「休日出勤手当」が定義される。		
雇用上の地位の最新情報		
平等法の人種差別の一種としてカースト差別を追加。	英国政府は、2018 年 8 月にカースト差別については判例法に基づいて判断することとした。	
子育てに関する新免税制度が導入される。	意見公募は 2016 年 10 月に締め切りであるが、現在のところ最新情報は報告されていない。	不明。
2018 年データ保護法		2018 年 5 月 23 日
EU 一般データ保護規則(GDPR)		2018 年 5 月 25 日
3 万ポンドの免責額を超える雇用終了手当は雇用主の国民保険料負担分の対象となる。解雇予告に代わるすべての支払いは所得として課税される。	2017 年財政法案	2018 年 4 月 1 日
祖父母育児休暇の導入案。共有育児休暇および手当を、働いている祖父母へ拡大する。	2018 年初めに導入されるはずであったが、保留となった。	不明。
正式な労働争議中における、派遣労働者の供給に対する禁止を廃止。	協議の後、英国政府はこの提案を進めないことを決定。そのため、この禁止はまだ有効である。	—

日曜労働に関する店舗労働者の権利の変更。	2016 年 5 月 4 日に、企業法案 (Enterprise Bill) は国王の裁可の受けて、2016 年企業法(the Enterprise Act 2016) となった。 この法を施行する前に開始命令を必要とするが、そのような開始命令はまだ発行されていない。	不明。
男女賃金格差の報告義務	2017 年平等法 (男女賃金格差情報) 規則は、2017 年 4 月 6 日に施行された。	2018 年 3 月 30 日 — 公的部門の雇用主は最初の報告を公表しなければならない。
		2018 年 4 月 4 日 — 民間部門の雇用主は最初の報告を公表しなければならない。
全国最低賃金が 1 時間当たり 7.38 ポンドに、25 歳以上の労働者についての全国生活賃金が 7.83 ポンドに増額。		2018 年 4 月 1 日
EU 企業秘密指令	2016 年 6 月に発効。	2018 年 6 月 9 日
3 万ポンドの免責額を超える雇用終了手当は、雇用主の国民保険料負担分の対象となる。解雇予告に代わるすべての支払いは所得として課税される。	2017 年財政法案	2018 年 4 月 1 日
法定傷病手当は、週 92.05 ポンドに増額、法定出産手当、共有育児手当および法定養子手当は週 145.18 ポンドに増額。		2018 年 4 月 1 日
雇用主が(i)不法労働者を雇用し、(ii)内務省から処罰され、(iii)その処罰に対する上訴をすべて尽くした場合、雇用控除を 1 年間認められないようにする案。		2018 年 4 月 1 日
子を亡くした親 (賃金と休暇) 法案		2020 年までに導入。

2. 2017 年 10 月以降、雇用の領域で何が生じたのか

(1)一般データ保護規則 (General Data Protection Regulation : GDPR)

GDPR とは何か

GDPR は、欧州全体にわたって EU 市民の個人情報保護を目的として 2018 年 5 月 25 日に発効した。英国の EU 離脱に関係なく、英国の企業は GDPR の原則を遵守する必要がある。その理由は次のとおりである。

- GDPR は、「2018 年 EU 離脱法 (European Union (Withdrawal) Act 2018)」に基づき英国の法律として効果が持続する。
- 上記に関連して、政府は、データを欧州経済領域 (EEA) から英国に、英国から EEA に移転できるようにするために、英国のデータ保護法が十分であるとみなされるようにしたいという強い意向を持っている。GDPR は、EU 離脱後も英国の法律として効果が持続し、英国の既存の 2018 年データ保護法が併存して実施される。しかしながら、「十分性」の要件を満たすかどうかは、今後の協議次第である。
- EU 域内の顧客と取引する英国の企業および/または EU 域内で事業を行っている企業は、引き続き GDPR を遵守する必要がある。

GDPR はどのように英国の職場のデータプライバシーに影響を及ぼすか

GDPR は「ワンストップショップ」システム (a “one-stop shop” system) を導入し、既存のすべてのデータ保護法に代わり、共通ルールが EU 全体に適用されるようにする。しかし、国境を越えて活動する組織では、主たるデータ保護規制機関は必ずしも地元の規制当局ではなく、そのグループ企業の「主な事業所 (“main establishment”）」の所在地によって決定される。

企業に求められる作業とその留意点はつぎのとおりである。

- 人事データとデータ処理の見取り図を作成し監査する。データをどこに送り、誰となぜ共有するかを決定する。これによって、その後、そのデータを処理するための法的根拠に関する決定に情報を与えることができる。
- 外部に委託しているデータ処理業者が法令を遵守しているかを確認する。GDPR は企業とデータ処理業者との間で正しい契約上の保証を定めるようにするというさらに負担の大きい義務を課している。外部の業者との契約を審査する必要がある。

- 国境を超えるデータの流れの一覧表を作る。データの海外移転のやり方を検討するために、例えば従業員の給与情報など、海外でデータ処理を行っているようなことがあれば、国境を超える労働力データの流れの一覧表を作る。
- 「同意」はデータ処理の根拠として十分とはいえず、可能な場合にはデータ処理の根拠として「同意」に頼らない。GDPR では、同意がデータ処理の有効な根拠となるためには、同意が積極的かつ自由に与えられなければならない—沈黙や不作為では不十分である。
- プライバシーの通知や方針を適合させる。GDPR では、データ主体は自分のデータとその取り扱い方について、今までよりずっと多くの情報を受け取る権利を与えられる。この「公平な処理情報（“fair processing information”）」には、データにアクセスできる人、その理由、情報が保有される期間、およびデータ主体の権利に関する情報が含まれている。これは、データ主体の権利—たとえばデータ処理の同意を撤回する権利、ICO に苦情を申し立てる権利—を詳しく説明しなければならないということである。
- データ主体アクセス請求に関する改正に備えるとともに、従業員の権利行使に対して準備する。データ主体アクセス請求（Data Subject Access Requests ; “DSARs”）に対応する期限が40日～1カ月に短縮された。ただし、請求が複雑である場合、または同じ請求元から多くの請求が出された場合には、この期限はさらに2カ月延長できる。また、従来、アクセス請求に対して企業は10ポンドの手数料を請求する権利を有していたが、この権利は廃止された。請求が、明らかに根拠がないか、または過剰である場合、「合理的な手数料（‘reasonable fee’）」を請求することができる。
- 「プライバシー・バイ・デザイン」に備える。GDPR では、組織は製品や工程の開発の最初から法令順守に関する方針、手続きおよびシステムを実施し、データ保護に関する法令順守を確保しなければならない（「プライバシー・バイ・デザイン（“privacy by design”）」）と定めている。さらに、データ処理がデータ主体の権利と自由に対して高いリスクを持つ場合には、事前にプライバシー影響評価（Privacy impact assessments）を行わなければならないとしている。
- データ侵害に対する管理（Data breach management）：データ侵害があった場合、72時間以内に監督当局に報告しなければならない。データの取扱いについて、またデータ侵害が発生した場合になすべきことについて従業員に研修を行う必要がある。

- 研修：すべての従業員にデータ意識について研修を行い、だれが研修を受けたかを記録しておく必要がある。個人データを取り扱う具体的な責任を負っている人には高度な研修を行う必要がある。
- 主たる規制機関がどこになるかを考慮する。データ管理者/データ処理者の主たる事業所が英国にあり、英国が EU を離脱しデータ管理者/データ処理者が非 EU のデータ管理者/データ処理者となった場合、EU 域内に主たる事業所を指定することができる。

GDPR に違反した場合

世界売上高の最大 4%または 2,000 万ユーロのいずれか高い額の罰金、さらに強化された個人の損害賠償請求権が発生する。

(2) 雇用終了手当への課税

2018 年 4 月 6 日から解雇に伴う各種手当について改正が行われた。

1) 解雇予告手当 (payments in lieu of notice 以下、「PILON」という。)

PILON は雇用の終了が言い渡された被雇用者に対し、通知期間中に労働しなくても支払われる手当のことで、従来は 3 万ポンドまでは雇用終了手当 (termination payments) の一部として所得 (“earnings”) としてみなされず非課税だった。

2) 雇用終了補償金 (a “relevant termination award”)

被雇用者に雇用終了補償金 (法定人員整理手当を除く) を支払う場合、雇用主は、そのうちのくわいが、解雇時に未経過の予告期間に代わる手当 (post-employment notice pay. 以下、PENP) であるかを計算しなければならない。PENP とは、就労しなかった予告期間 (unworked period of notice) の間に、もし社員が働いていたとしたら受け取っていたと思われる基本給与から契約上の PILON を差し引いたものである。

雇用終了補償金とは、法定人員整理手当を除き、雇用の終了について個人に補償する金銭の支払いまたは給付金、すなわち、2018 年 4 月 6 日より前の場合には、3 万ポンドの免税措置を受けることができた金銭の支払いおよび給付金である。

法定人員整理手当（statutory redundancy payment）とは、人員整理の場合に、法律により定められた手当（給付金）のことである。

PENP は全額、税金と国民保険料の対象となる。

PENP は、次の式を使用して計算される。

$$((BP \times D)/P) - T$$

ここで：

BP = 解雇予告が与えられた日より前の給与計算期間、または解雇予告が与えられてない場合には、雇用終了日より前の給与計算期間における「基本給（basic pay）」。基本給は、給付、賞与、手数料、手当、株式オプション/株式報酬を除く。しかし、社員が給与の代替として育児手当のバウチャー（childcare vouchers）などの給与代替制度（a salary sacrifice arrangement）に加入している場合は、給与代替前の給与を使用する。

D = 解雇時に未経過の予告期間（the post-employment notice period）の日数（または、雇用契約により最低予告期間が 1 カ月単位である場合、月数）。解雇時に未経過の予告期間とは、従業員の実際の雇用終了日から雇用終了可能日のうちで、最も早い日までの期間である。

P = 雇用終了日または解雇予告がなされた日のうち、早い方の日より前の給与計算期間の日数（または、雇用契約により最低予告期間が 1 カ月単位である場合、1）。

T = 契約上の PILON

<事例 1：PILON なしの場合>

2018 年 6 月末、メアリーは自分が余剰人員整理の対象となると言われる。彼女は予告期間中に就労せずに直ちに仕事をやめなければならない。彼女の雇用契約には 12 週間の予告期間が定められているが、PILON に関する条項はない。メアリーは月給制であり、基本月給総額は月 4,000 ポンド（年 4 万 8,000 ポンド）である。彼女は給料代替制度（後述）には加入していない。メアリーは、法定人員整理手当 4,000 ポンドを含む合計 1 万 6,000 ポンドの任意の雇用終了手当を受け取っている。

- ・メアリーの雇用終了補償金は、1 万 2,000 ポンド

(1 万 6,000 ポンド (任意の雇用終了手当) - 4,000 ポンド (法定人員整理手当)) になる。

- ・メアリーの PENP は、1 万 1,200 ポンド { (4,000 ポンド(基本月給総額) x 84 days) / 30 days} である。

この結果、次のようになる。：

- ・4,000 ポンドの法定人員整理手当は、3 万ポンドの免税措置と国民保険料の 100%免除を受けることができる。

- ・1 万 1,200 ポンドの PENP は、全額、税金と国民保険料の対象になる。

- ・残りの雇用終了補償金 800 ポンドは、3 万ポンドの免税措置と国民保険料の 100%免除を受けることができる。

<事例 2：PILON と給与から天引き積み立てなどを行っている場合>

2018 年 6 月末、ジョーは自分が余剰人員整理の対象となると言われる。彼女は予告期間中に就労せずに直ちに仕事をやめなければならない。彼女の雇用契約には、3 カ月の解雇予告期間または 3 カ月分の基本給に相当する解雇予告手当が規定されている。ジョーは月給制であり、基本月給総額は月 3,750 ポンド (年 4 万 5,000 ポンド) である。ジョーは年金掛金の給与代替制度 (a pension salary sacrifice arrangement) に加入しており、それにより総額月 250 ポンド (年 3,000 ポンド) が給与から天引きするかたちで差し引かれているので、天引き前の月給は 4,000 ポンドである。ジョーは、1 万 1,250 ポンドの PILON、法定人員整理手当 3,500 ポンドを含む 4,000 ポンドの任意手当および 750 ポンドの年金掛金を受け取っている。

- ・ジョーの雇用終了補償金は 500 ポンド (4,000 ポンド (任意手当) - 3,500 ポンド (法定人員整理手当)) になる。これに関しては、年金掛金は無視される。

- ・ジョーの PENP は 750 ポンド ({ (4,000 ポンド(基本月給総額) x 3 カ月) / 1 カ月} - 11,250 ポンド(PILON)) である。

この結果、次のようになる。：

- ・ 3,500 ポンドの法定人員整理手当は、3 万ポンドの免税措置と国民保険料の 100%免除を受けることができる。

- ・ 1 万 1,250 ポンドの契約上の PILON は、全額、所得税と国民保険料の課税対象になる。

- ・ 500 ポンドの PENP（雇用終了補償金の額に限定される）は、全額、所得税と国民保険料の課税対象になる。

注：有期契約については別の規則がある。概括的にはいえば、仮に残りの有期期間を勤務したとすれば、その従業員が得ると思われる基本給の額について、所得税および国民保険料を支払う義務があるということである。

(3) セクシャルハラスメント：#metoo や#timesup の職場への影響

2017 年は職場のセクシャルハラスメント（以下、セクハラ）問題が公けの場を席捲した年であった。メディアは、セクハラと#metoo の強力なキャンペーンに焦点を当て、多くの女性に声を上げる力を与えている。英国には長年の間、男女平等立法やハラスメント防止法があったにもかかわらず、こうした問題はいまだに発生している。

2018 年 2 月、下院の女性と平等委員会（the Women and Equalities Committee）は、職場における女性に対するセクハラに関する調査を開始し、改正のための実践的な勧告を提出した。委員会がすでに専門家の証言を聴き取った問題の一部は次のとおりである。

- 賠償額 — 英国では、逸失利益がない場合は、賠償額は比較的に控えめである。これは、米国のようなほかの制度とは全く対照的である。米国の賠償額は懲罰的で重大である。
- 期間制限 — 訴訟を提起するための期限は 3 カ月である。この点は、多くの女性がセクハラ問題を直ちに提起することが困難であると思っていること、および内部手続きを完了するのに一定の時間がかかるという事実が考慮されていない。
- 第三者ハラスメント規定の廃止 — 雇用主が認識していたが、それに対して措置が取られなかった第三者によるハラスメントの事件が 2 件あった場合に、訴訟を提起する権利は 2013 年に廃止された。そのため十分な保護が与えられていない。

3. 2018 年 10 月からの 1 年間に予想される変化は何か

(1) テイラー報告：簡単な最新情報

政府は 2018 年 5 月、雇用法の枠組みの改革に関するテイラー報告（2017 年 7 月に王立芸術協会の委員長マシュー・テイラー（Matthew Taylor）氏を座長とし提案された雇用制度に関する改善勧告）に述べられた勧告に対する対応案を発表した。しかし、その対応案の中で、政府は雇用上の地位に関する重要な問題に取り組んでおらず、その代わりに、「この分野における作業が進展しているので、判例法の重要な変化を考慮に入れる」と述べた。勧告が実現され法律になるには数カ月かかるが、現在、改正案が 3 カ月以内に提出される可能性はかなり低い状況にあることを考えれば、政府が雇用上の地位に関する決定に関してより明確な方向を示すことができるのは 2019 年になると予想される。

さらに、2018 年初めに注目された雇用上の地位に関する事件についての最近の判決（後述の「4. 雇用上の地位に関する最近の判例法のまとめ」を参照）は、この問題に関する政府の方向に影響を与える可能性がある。

しかし、今のところ政府案には以下の点が含まれている。

- 雇用審判所の賠償金の強制執行手続きを簡素化する。
- 雇用審判所の賠償金を支払わない雇用主の「名称を公表する」。
- 以前に同様の事件で敗訴した雇用主に対してより強力な制裁を実施する。
- 重大な違反に対する罰金と費用の支払い命令（罰金の限度額を 2 万ポンドまで引き上げることを含む）をもっと活用する。
- 可変的労働時間の労働者すべてが、より予測可能で安定した契約を求める権利を導入する。
- 休日手当の計算に関する給与参照期間を 12～52 週間に増やす。

(2) EU 離脱 - 政府白書はどこを目指しているのか

政府が 2018 年 7 月中旬に発表した、「英国の EU 離脱に関する EU との将来関係の白書（以下、白書）」では、英国はいくつかの EU の機関や組織の負担金を引き続き支払う一方で、もはや EU の機関や組織において議決権を持たないことを受け入れているように思われる。しかし、実際に何が起きて英国の EU 離脱につながっていくか、確実なことはわからない。

英国の立場

● 雇用と労働流動性に関する意味

雇用面では「非退行の原則」（“non-regression principles”）という国際労働機関（以下、ILO）の原則に注意することは有益である。「非退行の原則」とは、集団的および個人的権利の保護レベルを下げることを伴う場合には、法律を変更すべきではないという考え方である。英国政府は、EU も英国も ILO 加盟国としての義務を守らなければならないと付け加えている。このことは、恐らく英国政府は「非退行の原則」を守らないという憶測を否定し、EU 離脱後にはそれ以外の雇用に関するさまざまな憶測も否定されることを示している。

雇用主が EU 離脱後のグローバルな流動性を考える際に留意すべき点は、労働者の自由な移動は終わるが、英国政府の意向は、EU と企業内の人事異動に関する相互規定を含む枠組みに合意し、英国と EU に拠点を置く企業がスタッフを訓練したり、職場間で移動したり、必要な場合に専門知識のあるスタッフを配置したりできるようにすることである。それが実現すれば、専門知識、技能、才能などの移動は妨げられなくなる。

● データ保護

データ保護については多くの提案がある。英国政府は、データ移転される都度、十分な安全対策が実施されていることを確認しなくても EU 企業が個人データを英国に移転できることを、EU に確認するよう求めている。

英国はまた、以下二つの重要な点において、さらに期待を高めている。

- (i) 英国の情報コミッショナー庁（Information Commissioner’s Office）が引き続き、欧州データ保護当局と協力できるようにすること、および
- (ii) 対話を円滑にし、データの流れに対する混乱のリスクを最小限に抑え、欧州全域の市民の個人データを保護するための英国と EU 間の安定した関係を支援する透明な枠組みを確立することである。

このために英国政府は、遅くとも移行期間の終了時まで、英国と EU 間のデータの移転は合法であるという保証を与えるデータ保護の合意を締結することを提案している。

● 裁判所の判決はどのように執行されるか

白書によると、英国政府は、ルガノ条約 — EU 加盟国と欧州自由貿易連合（EFTA、アイスランド、スイス、ノルウェー、リヒテンシュタイン）の加盟国との間の条約 — への参加を求めることにより、EU 離脱後の EU 諸国における英国判決（およびその逆の場合）の執行方法に関する疑問に対応する予定である。

白書によれば、「英国が引き続き共通のルールブックを適用する分野（主に物品の貿易）においてのみ」、英国の裁判所は EU 判例法を「十分に尊重する」というコミットメントが、交渉により成立する可能性もある。将来の関係から生じる権利は、英国においては英国の裁判所によって、EU においては EU の裁判所によって執行されるが、「英国または EU の裁判所が、契約に効力を生じさせる国内法の規定を解釈するとき、裁判所は相手方の裁判所の関連する判例法を考慮に入れることができるということが提案されている。

白書によれば、合同委員会が英国の上級裁判所と欧州司法裁判所の判例法を検討しつつ、英国と EU の司法機関の間の対話を促進することを想定している。契約の解釈の間に重大な相違が見つかった場合、委員会は一貫した解釈を維持するために「行動する権限を与えられる（be “empowered to act”）」こともありうる。

4. 雇用上の地位に関する最近の判例法のまとめ

個人の雇用上の地位が重要であるのは、その人が取得できる法的権利を決定するからである。「被用者（“employee”）」には、不公正解雇からの保護、母親や父親の育児休暇、傷病手当など、すべての範囲の権利が認められるのに対し、「労働者（“worker”）」には全国最低賃金や休日手当のような限られた権利しかない。純粋に自営の請負業者（self-employed contractors）には法的権利はもっと少ないが、異なる税処理からの利益と独力で働く柔軟性を享受する。さらに混乱を増すことになるが、差別からの保護に関して「雇用（“employment”）」というより広い定義が適用される。これは基本的に労働者の定義と同じである。

個人がこれらの分類のどれに該当するかを決定するためのさまざまな判定基準がある。これは、実際には個人と会社がどのような関係かという事実に依存し、個人が正しく分類されているかどうかを会社が確実に知ることは難しい場合がある。最近、アプリその他の技術的プラットフォームに基づく「ギグ経済（the “gig economy”）」が出現し、この問題が前面に現れたギグ経済の企業は、一様にこれらのサービス提供者を自営の請負業者であるとみなしてきた。しかし、最近の判決では、オンライン配車サービスであるウーバー（Uber）、同日宅配サービスであるシティスプリント（Citysprint）、オンライン配車サービスのアディソンリー（Addison Lee）のすべてに対し、これらの企業のために働く個人が、その企業の「自営の請負業者」ではなく「労働者」であり追加の権利を得ることができるという判決を下した。つまり、企業側とは逆の判断を下したということである。

ここ数カ月の間に、労働者か被用者か独立の請負業者かを区別する多くの重要な事件の上訴が審理された。そのうち、以下の2件は、「自営業者」ではないと判断した事例である。

- 最高裁判所は、配管サービス業者ピムリコプラマーズ（Pimlico Plumbers）に対し、「自営」の水道工事業者を労働者として分類すべきであったという見解を支持した（Pimlico Plumbers Ltd and Mullins -v- Smith [2018] UKSC 29）。
- 雇用控訴裁判所は、アディソンリーの自転車配達員は労働者であり、自営業者ではないという原告の見解を支持した（Addison Lee Limited v Gascoigne [2018] UKEAT/0289/17）。

上記の事件で判断の基準となったのは、個人がその人自身の役務を提供する必要がある（その場合、彼らは労働者である可能性が高い）か、あるいは代行者を送ることができる（その場合、彼らは自営業者である可能性が高い）か、どうかであった。

ピムリコプラマーズ事件では、原告の契約には原告は「会社から独立した請負人であり、自分自身の計算で事業を行っており（“an independent contractor of the Company, in business of [his] own account”）」、従って、原告自身による履行義務を伴う旨が規定されていた。契約書自体には仕事を提供または承諾する義務はないと述べられていたが、週 40 時間の労働について述べている会社のマニュアルもあった。原告の契約では、原告に代行者を任命する権利があると述べられていたが、その権利は限定的であった。なぜならば、原告はその仕事を代行させたい人を自由に任命することができず、代わりに別のピムリコプラマーズの業者を任命しなければならなかったからである。

ピムリコプラマーズの仕事を開始してから 6 年後、原告スミス氏は心臓発作を起こし、仕事日数を 5 日から 3 日に減らしたいと希望したが、それに対して被告ピムリコプラマーズは、原告との契約を拒絶し終了させた。

原告は、雇用審判所にさまざまな訴えを提起した。雇用審判所は、原告は狭義の「被用者」の定義には該当しないが、原告の実際の働き方に基づいて、差別禁止法に関しては労働者でもあり雇用もされていたと認定した。この結果、原告は障害者差別、休日手当、および賃金の遅配に関する請求権を追求できることとなった。

裁判所によって検討された二つの主な判定基準は (i) スミス原告は自分自身で役務を提供する義務があったかどうか、そして (ii) 被告ピムリコプラマーズは原告が運営する事業の顧客であったかどうか、であった。最高裁判所に上告されたとき、最高裁判所は、原告は自分が仕事を遂行することができない、またはしたくない場合でも、制約のない代行者任命権がないので、原告は自ら役務を提供する義務があるという点について、雇用控訴審判所と控訴院によるこれまでの判決を支持した。また、実際には最低労働時間の義務が原告にあるので、被告は原告の事業の顧客ではないと結論付けられた。

アディソンリー事件では、重要な問題は少し異なり、裁判所は、アディソンリーの自転車配達員が法的に働く必要があったかどうかに注目した。もしその必要があるならば、これによって配達員は労働者であって自営業者ではない可能性が高くなる。

アディソンリーは、その配達員が自由にログオンまたはログオフでき、ログオン時にも仕事を引き受けるかどうかを決定することができると述べた。コントローラーから仕事を引き受けてほしいという「穏やかな圧力」（“gentle pressure”）はあったが、もし引き受けなくても不利益はなかったが、雇用控訴審判所は、個人がログオンしたときに、「義務の相互性」（“mutuality

of obligation”）」— すなわちアディソンリーが仕事を申し込み、個人がそれを承諾する契約上の義務 — があったと結論づけた。ログオン時に仕事を承諾しなかったことに対して明示的な制裁がなくても、それは重大な違いにはならなかった両当事者は配達員が指示どおりに仕事を行うと期待しており、これは両当事者の確立された慣行であり期待であったと同審判所は認定した。これは、法的な判定基準によれば配達員が労働者であることを意味するのに十分であった。

一方、次の事例は、「被用者」ではなく「自営業者」と判断した。

- 高等裁判所はデリバラー（Deliveroo）に対し、同社の自転車・二輪車の配達員は純粋に自営業者であると判示した(R (on the application of the Independent Workers Union of Great Britain) v Central Arbitration Committee)。

デリバラー事件においては、履行代行に対する指揮監督権がなかったことが、デリバラーが配達員に関する組合承認の申し立てを拒否できたことのかぎとなった。ピムリコプラマーズ事件とは対照的に、デリバラー事件において高等裁判所は、デリバラーの契約における履行代行条項は明示的に詳細に規定され、はっきりと配達員の注意を引き、実際に運用されているので、配達員は法の定義に該当する「労働者」ではないと判示した。

これら三つの事件の判決は、各裁判所がどのような点を考慮するかに関するいくつかの指針を提供しているが、残念ながら、裁判所が雇用上の地位に関するこの混乱した法の領域を明確にする、または変更する機会をとらえたとはいえない。これらの事件の事実によれば、各裁判所による決定は、今すでに慣れ親しんでいる既存の法の適用以上に複雑なことを要求するものではなく、裁判所の立場は同じであるように思われる。これは、当事者が雇用上の地位の正しい分類を確定することは引き続き困難であることを意味する。

前述のように、万が一、政府がテイラー報告の勧告に従って雇用上の地位に関して、改正する内容の立法を行えば、この法分野はより明確になる可能性はあるが、近い将来にそれが起こる目途はたっていない。