

# 2019年の英国雇用法改正

(2019年2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ルイスシルキン法律事務所中田浩一郎弁護士、中田陽子弁護士に作成委託し、2019年2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。

ジェトロおよびルイスシルキン法律事務所は、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ルイスシルキン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

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

## 目次

1. 2018 年下期および 2020 年までの英国雇用法改正動向 .....	1
2. 2018 年 10 月以降、雇用の領域で何が生じたのか .....	4
(1)一般データ保護規則 “General Data Protection Regulation : GDPR” .....	4
(2) 雇用終了手当への課税 .....	6
(3) セクシャルハラスメント: #metoo や #timesup の職場への影響 .....	9
(4) 共有育児休暇および共有育児手当の充実 .....	13
3. 2018 年 10 月からの 1 年間に予想される変化は何か .....	16
(1)テイラー報告：簡単な最新情報 .....	16
(2)EU 離脱法 .....	20
4. 雇用上の地位に関する最近の判例法のまとめ .....	25
(1)雇用上の地位 .....	25
(2)差別 .....	28

## 2019 の英国雇用法改正

### 1. 2018 年下期および 2020 年まで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。

#### 2018～2020 年まで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。 しかし、2018 年 11 月、司法省は手数料を再導入すると発表した。ただし、これに関して具体的な計画や期日は設けられていない。	不明
4 件の重要判例（本書第 4 章参照）以後における雇用上の地位の最新情報	立法の点では、雇用上の地位に関する立場に変更はないが、判例が立法の解釈に関する指針を提供している。	
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。	
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、女王の裁可を受けて 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
全国最低賃金が全般的に増額。		2018年4月1日
年金自動加入制度のために年金拠出金の最低額を増額。		2018年4月6日
2018年データ保護法	一般データ保護規則（GDPR）の施行後、1998年データ保護法が本法により置き換えられた。	2018年5月23日
一般データ保護規則（General Data Protection Regulations (GDPR)）	GDPRが、個人データの処理に関して欧州全体にわたる明確な規則を与えるために導入された。	2018年5月25日
EU企業秘密指令	2016年6月に発効。	2018年6月9日
雇用終了手当に関して、（解雇予告に代わる契約上の支払いだけでなく）解雇予告に代わるすべての支払いが所得として課税される。	2017年財政法案	2018年4月6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 （法定傷病手当の増額については2018年4月6日）
雇用審判所の賠償額を合理的な期間内に支払わない雇用主に対する新たな「氏名公表制度」（‘name and shame’ system）の施行。		2018年12月17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。	意見公募が2016年11月8日から2017年1月3日まで行われ、雇用控除は2018年に廃止される予定であった。この点については今までのところ進展はない。	
子供との死別（賃金と休暇）に関する法案。子供を亡くした親	2018年子供との死別（賃金と休暇）法は2018年9月13日に女王の裁可を受けた。	2020年までに導入。

に 2 週間の有給休暇の権利を与えることを提案。		
賃金民族格差報告 (Ethnicity pay reporting)	意見公募が 2019 年 1 月に終了。	—
IR35 制度の運用に関する変更	請負業を行っている民間企業 — 自身の個人会社やパートナーシップ（「中間者」）を通じてサービスを提供する個人 — は、IR35 が適用されるかどうかを決定する責任を負うことになる。IR35 が適用されると判断する場合、中間者に支払いをする者は、中間者に支払う料金について源泉徴収と国民保険料の徴収を行う責任を負うことになる。小企業は新規則を免除されるが、これに関してどの企業が「小企業」に該当するかについての情報はまだ発表されていない。	2020 年 4 月
2010 年派遣労働者規則 (the Agency Workers Regulations 2010) 第 10 条の改正	スウェーデン型適用除外 (the “Swedish Derogation”) と呼ばれる例外により雇用開始後 12 週の試用期間は、派遣会社が派遣労働者に対して同じ労働をしている労働者と給与を同一にすることを回避することを認めているが、認められなくなる。	2020 年 4 月 6 日
すべての労働者について第 1 日目から雇用条件明細書 (a statement of employment particulars) の交付を求める権利の拡大。	1996 年雇用権法 (the Employment Rights Act 1996) 第 1 条は雇用条件明細書の交付を要求するだけである。	2020 年 4 月 6 日
休日手当を計算するための参照期間を 52 週に延長。	1998 年労働時間規則第 16 条によれば、現在、参照期間は 12 週である。	2020 年 4 月 6 日
雇用主による悪質な違反に対する罰金の上限が、5,000 ポンドから 20,000 ポンドに引き上げられる予定であり、同じ雇用主による繰り返しの違反に関する新たな制裁についての計画がある。	現在の罰金制度は、1996 年雇用審判所法 (the Employment Tribunals Act 1996) により導入され、雇用審判所の賠償金や斡旋調停仲裁機関(Acas)を通じて合意された和解金を支払わない雇用主に対して罰金通知を発行する権限を執行機関に与えた。	2019 年 4 月 6 日
CEO の給与の報告	会社 (各種報告) 規則が 2019 年 1 月 1 日に施行される。	最初の給与報告は 2020 年に発表される予定である。

## 2. 2018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。EEA 域内の顧客と取引する英国の企業および/または EEA 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。
- 2019 年 1 月 23 日、EU と日本の個人情報保護委員会は相互のデータ保護に関する「充分性の認定」に関してシステムが同等であることを合意した。これにより、「安全なデータ移転」ができる最大のエリアが構成されたことになる。EU と日本国民はデータの移転に関して、確実な保護を得ることになり、双方の経済的利益に貢献する。

#### 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。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以下のとおりである。

- 人事データとデータ処理の見取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。注意すべき点は、雇用契約の中で与えられている同意は不十分である恐れがあることである。
- 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 – 例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必要がある。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」に備える必要がある。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。データの取り扱いについて、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、誰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）**

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ある。

### **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、そのうちのどれくらいが、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。

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 を計算する際には、この手当の金額は雇用終了補償金の計算から除外される。

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。

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

**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いない場合には、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。

法定人員整理手当が雇用終了補償金から除外されるので、1万2,000ポンド（1万6,000ポンド－4,000ポンド）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日) / 30日 } 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。2019年6月30日を雇用終了日とし、予告期間中に就労する必要はない旨の和解契約を結ぶ。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。彼女は解雇される前、2019年6月末にこの給与を受け取った。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の計算式は（ { (4,000ポンド(基本月給総額) x 3カ月) / 1カ月 } - 1万1,250ポンド(PILON) ）で750ポンドとなるが、PENPは雇用終了補償金（500ポンド）の額が上限であるため500ポンドとなる。

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”（以下、WEC）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。

- セクハラを議題のトップに据えること

レポートは、職場のセクハラ問題に取り組むことは、資金洗浄防止やデータ保護法の順守と並んで、会社の優先事項にする必要があることを明確にしている。

WEC は、雇用主は労働者をハラスメントといじめから守る「強制的義務 “a mandatory duty”」を負うべきであるという、平等と人権委員会 “the Equality and Human Rights Commission”（以下、EHRC）の勧告を支持している。EHRC はこの義務を強制執行できるので、義務違反に対する罰金が重要になる。つまり、制裁の可能性が高くなればなるほど、雇用主はセクハラ防止に高い優先順位を与えるだろうという考え方である。

WEC はまた、インターンやボランティアが従業員である同僚と同じレベルの保護の恩恵を受けること、および従業員を第三者（例えば顧客やクライアント）によるセクハラから保護するための合理的な措置を講じなかったことに対して、雇用主に責任を負わせるようにする必要性を強調する。

レポートは、職場で何が許容される行動で、何が許容されない行動なのかについて、さまざまな見解があることを認識している。しかし、悪質な行動に異議を申し立てる方法について意識し、一貫して行動しなければ、犠牲者が発言せず、加害者が異議を受けないままになるとレポートは述べている。従って、WEC は、どのような行動がセクハラに当たるのか、労働者を保護するための雇用主の責任、嫌がらせを受けた場合に労働者がとることができる行動、そして雇用主がどのように彼らを支援することができるかについて、一貫した情報提供を要求している。

- 規制機関に、より積極的な役割を果たすよう要求すること

WEC は、規制機関が職場でのセクハラに取り組むために一層の責任を負うべきであり、規制機関はセクハラを防止し職員を保護するための行動を、確実にとるようにすべきであるとの考えを明確にした。

レポートは、雇用主が合理的な措置を取らず、規制対象者によるセクハラが職業上の行為基準の違反であることを明確にする執行手続きを採用していない場合、規制機関が雇用主に説明を求めることを勧告している。WEC は、規制機関がその部門でのセクハラの問題に取り組むために行動を起こさなかった場合、それは公共部門平等義務 “the Public Sector Equality Duty” の違反となり、制裁を受けることがありうると付け加えた。

- 従業員のために執行手続きの機能を改善すること

WEC は、ほとんどの雇用主が差別やセクハラに関する方針や手続きを定めているが、これらが効果的かつ十分であるための措置が、不十分である証拠を審理した。

法定の行動規範は、雇用主が実施しなければならない措置を定めており、これは、雇用主がその義務を遵守しているかどうかを検討する際に、考慮に入れられる可能性がある。雇用審判所は、この規範を遵守しなかった場合の賠償について、裁量により 25%の増額を適用することができる（苦情処理手続きに関する現行の ACAS 実務要綱 “ACAS Code of Practice” の場合と同様）。

WEC は、雇用審判所に訴訟を提起する費用が原因で、被害者が訴訟を遂行できなくなることを懸念している。この点は、小売、レジャー、接客業などの低賃金の分野で記録される悪質なセクハラにもかかわらず、低賃金所得者の個人に不相応に大きな影響を与えている。これに対処するため、WEC は、雇用審判所に懲罰的損害賠償を裁定する権利を与えること、また、従業員が訴訟に勝った場合には、雇用主が従業員の訴訟費用を支払わなければならないと推定することを勧告している。

WEC はまた法定の調査票“a statutory questionnaire”を再導入し、従業員が将来提起する可能性のある差別の訴えに関する情報を請求できるようにするとともに、従業員が勝訴した場合、被告会社はその過ちから確実に学べるよう、雇用審判所が被告会社の行為についてより広い勧告を行うことができるようにすることも要望している。

- 雇用審判所の期限の延長

WEC は、セクハラを雇用審判所に提起できる期限を見直すことを勧告している。期限は現在、最後の差別行為から3カ月である。WEC は、これは個人に不必要なプレッシャーをかけ、訴訟に代わる紛争解決メカニズムにとって十分な時間がないと論じている。期限を6カ月に延長するとともに、雇用主の内部手続きが行われている間、期間の経過を一時停止することができるものとするのが提案されている。

- 機密保持契約の使用の排除

機密保持契約“non-disclosure agreements”（以下、NDA）は有用なツールであり、ビジネス上の利益を保護するために必要な場合があることを認識しているが、WEC はセクハラ事件での使用を非難している。セクハラ事件では、機密保持契約があるために被害者が自分たちに起こったことについて話し合うことすらできないためである。

WEC は、機密保持契約が「より適切に管理され規制される」ことを要求しており、平易な英語を使用し機密保持条項の効果と限界を説明する、標準的な公認の機密保持条項の使用に関する立法を行うことを勧告している。

レポートはさらに、内部告発法について使用されている保護開示“protected disclosure”の定義を、セクハラ事件についての警察、規制機関、裁判所および雇用審判所への開示に適用されるように拡大するべきであると主張している。

- 十分なデータの収集

WEC は、職場におけるセクハラの広がりに関する自覚とデータが、全般的に欠けていることを強調している。WEC は、政府が雇用審判所に提起されたセクハラ訴訟の件数に関するデータを収集し、職場におけるセクハラの広がりと性質を評価するために、3年ごとに調査を命じるよう提言している。

WEC は、定期的にデータを収集することによってのみ、実施された新たな対策が職場でのセクハラを減少させているかどうかを確認できるのではないかと考えている。

2018年12月に、政府は実行する12のステップを報告書に引き続いて発表した。それによれば、政府は以下のことを行う予定となっている。

1. セクハラに関する新しい法定の実施基準を導入する。これは EHRC が開発する。
2. ACAS、EHRC、雇用主の三者と共に啓発活動を行う。
3. セクハラの高まりに関する定期的なデータを収集するための調査を命じる。
4. 秘密保持契約について意見公募を行う（すでに開始済み）。
5. 雇用主に対する職場のセクハラ防止の新たな法的義務に関する証拠基盤 “the evidence base” についての意見公募を行う。
6. 職場における第三者によるセクハラに関する法律の強化、および明確化について意見公募を行う。
7. インターンやボランティアに、一層の法的保護が必要かどうかについて意見公募を行う。
8. 2010年平等法にもとづき提起された訴訟について、雇用審判所の期限を延長するための証拠を調査するために意見公募を行う。
9. 公共部門がセクハラ問題に取り組み、セクハラを防止するための行動をとるようにする。
10. 適切な行動を確実にとるようにするために、セクハラ問題と特に関係する規制機関と協力する。

11. 傷ついている原告が十分な保護を受けられるよう、雇用審判所制度の活用のために刑事司法制度からさらに学ぶべき点があるかどうかを検討する。
12. 「内部告発」情報を受け取ることができる組織のリストに、適切な団体が含まれているかどうか確認する。

#### (4) 共有育児休暇および共有育児手当の充実

最近の Hextall v Chief Constable of Leicestershire Police 事件では、雇用控訴審判所（以下、EAT）は、雇用主が出産手当を増額するが共有育児手当は増額しない、という法律を検討した。

##### 事件の事実と雇用審判所の判決

- 被告レスターシャー州警察は、出産休暇中の母親に 18 週間分の加算出産手当を支払ったが、共有育児休暇（SPL）を取得している親には法定の手当のみを支払った。
- 原告の男性 Hextall は 14 週間の共有育児休暇を取っていたが、その期間中、仮に原告が産休中の女性であったら、全額給与を受け取る権利があったはずである。
- 原告は、これは直接的および間接的な性差別の両方にあたると主張した。
- 雇用審判所は、これは直接的性差別でも間接的な性差別でもないと判示した。間接的な性差別の認定のみが雇用控訴審判所に上訴された（雇用控訴審判所は、既に共有育児手当の加算を行わないことは直接的差別ではないと判示していたためである）。
- 間接的な性差別は、すべての人に適用されるが、一方の性別（この場合は男性）に不利益をもたらすことになる規定、基準、または慣行 “provision, criterion, or practice”（以下、PCP）が雇用主にある場合に生じる。直接的差別とは異なり、雇用主は間接的な差別を正当化することができる。
- 本件における PCP は、被告は、共有育児休暇を取っている親には法定の手当だけを払うということであった。
- 雇用審判所は、共有育児休暇中の男性と女性に同じ金額が支払われているので、本件の PCP によって男性は不利益を受けていないと判示した。雇用審判所は、原告男性の本

当の主張は、男性は本件 PCP による不利益を受けていないが、男性は妊娠できないという事実による不利益を受けていることであると判断した（これは間接的性差別になりえない）。

## 雇用控訴審判所の判決

- 雇用控訴審判所は、雇用審判所は間接的差別の基準を適切に検討していないと判断した。間接的性差別禁止の目的は、（この事件では共有育児休暇中に同じ手当を受け取ることによって）男性と女性が同じ取り扱いを受けているように見える状況で、男性が不利益を被っているかどうかを正確に検討することであると判示した。雇用控訴審判所は、男性が実際に本件の PCP によって不利益を被っていたかを検討するために、別の雇用審判所に事件を差し戻した。これは、雇用控訴審判所が実際に事件の判決を下したのではなく、有用な指針を示したことを意味する。
- 雇用控訴審判所は、男性が子供の主たる保育者としての役割を果たすために休暇を取った場合、男性は産休中の女性が受け取る手当と「等しい手当を受けることができる可能性が割合的に低い」という不利益がある、ということが原告男性の主張であると要約した。これは、男性が共有育児休暇を取らざるをえないのに対し、出産した女性は産休か共有育児休暇のどちらかを取ることを選択できるからである。
- 男性が実際に不利益を被ったかどうか考慮する場合、雇用審判所は男性と女性の間で比較評価を行う必要がある。雇用審判所は、その比較を行うために誰を比較集団に入れるべきか決定しなければならない。被告レスターシャー州警察は、出産休暇中の女性は比較集団から除外されるべきだと主張したが、雇用控訴審判所はその立場を拒否し、比較のための集団には、新生児の世話をするために休暇を取ることに、現在または将来の利益を持っている警察官を含めるべきであると判示した。
- 誰を比較集団に入れるべきかという問題は、雇用審判所で最も難しい問題となることがある。比較集団についての雇用控訴審判所の判決文で関心を引き起こすのは、「新生児の世話をするために」休暇を取る警察官について言及している点である。
- Capita Customer Management Ltd v Ali 事件では、雇用控訴審判所は、産休中の女性は必然的に子供の世話をすることになるが、産休の主な目的は（少なくとも初期の段階では）育児ではなく母親の健康と幸福であることを明示した。従って、産休を取っている母親は、「新生児の世話をする」ためではなく、自分の健康を守るために産休を取っていることになるかもしれない。

- これは、産休を取っている女性の中には比較集団に入るべき人もいるし、そうでない人もいるという議論を引き起こす可能性がある。もしこれが雇用審判所の結論であるならば、法的確実性（この分野で非常に必要とされているもの）を生み出すことが疑わしくなる恐れがある。
- 雇用控訴審判所は判決においてこの問題に言及したが、同審判所は、産休をとる女性と共有育児休暇をとる男性の間の状況の違いにおいて、雇用主がその間接的差別を正当化できるかどうかであると述べた。

## 意味

産休中の女性と共有育児休暇を取っている親に、異なる手当を支払っている雇用主にとって、間接的差別がはるかに大きな問題となることは常に予想されていた。残念ながら、問題が雇用控訴審判所によって解決されず、男性が事実上不利益を受けているかどうかの問題が雇用審判所によって検討されている間、不確実な期間が続く恐れがある。

産休と共有育児休暇で異なる手当を支払っている雇用主は、そのような取り扱いの正当性を検討、そして記録することが賢明であると思われる。Capita 事件の雇用控訴審判所の結論によれば、加算出産手当の期間が短いほど正当化は容易になるはずである。それは、産後の期間には母親はまだ回復期にあり（また、授乳期間中）、雇用主は、母親が財政的理由から自分の健康を危うくして急いで職場復帰することは望まないと、主張することができるからである。

どの時点から、産休が母親の健康と回復のためのものから、子供の世話のためのものへ傾いてゆくかという問題は解決されていない。Capita 事件の雇用控訴審判所は、その時点は妊娠労働者指令 “the Pregnant Workers Directive” によって保護されている 14 週の期間の後に生じる可能性を示唆している。しかし、雇用控訴審判所はまた、この事件に参加した Working Families によりなされた提言にも具体的に言及したが、それによれば転換点は 26 週あたりではないかという。

さらに長い期間の有給の産休がある場合にも正当な理由があると支持されており、以前の Shuter v Ford Motor Company 事件では、雇用審判所は、男性優位の労働力構成の中で女性を採用し維持するために丸 1 年の間、産休中の女性に手当を支払うことは正当な理由があると認めた。長期間、産休を延長している雇用主は、この判決を検討してもよいかもしれない。

### 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

マシュー・テイラー氏（労働党の政治家であり、王立芸術協会の委員長）が座長となって、現代の雇用慣行の広範囲な見直しを終え、その報告と勧告（テイラー報告と呼ばれる）を2017年7月に発表してから1年半、政府は2018年12月、さまざまな分野で雇用法を改革するための提言を定めた「グッド・ワーク・プラン “Good Work Plan”」の詳細を発表した。

#### 背景

2016年11月、政府は「現代の経済における雇用慣行に関する第三者による再検討」を開始した。その目的は、企業や個人の権利と責任について、「ギグ経済」で利用されている働き方を含めて、新しい働き方のモデルの意味を検討することだった。政府の委託を受けて、王立芸術協会のマシュー・テイラー委員長が座長となってとりまとめた報告書「グッド・ワーク：現代の労働慣行に関するテイラー・レビュー」は2017年7月に公表された。

テイラー報告の提言の多くは、労働者の地位、休日手当、ゼロ時間契約、最低賃金および労働時間のような「基本問題 “nuts and bolts” matters」について、多くの雇用主に重大な影響を与える可能性があった。政府が2018年2月に最初の対応を発表したとき、政府はテイラー報告の53の提言のほとんどすべてについて行動を約束した。

政府の対応に沿って4件の意見公募が発表された。それらは、雇用上の地位、労働市場における透明性の向上、派遣労働者、雇用権の執行に関するものであった。これらは主に具体的な法改正を約束するというよりむしろ、考えうる改正の詳細と影響についての意見を求めることに焦点を当てていた。

現在、グッド・ワーク・プランが発表されているが、これは、政府がテイラー勧告に関して熟慮した結果の立場を示しており、「英国労働市場の将来に関する政府のビジョン」と呼ばれている。ただし、これはほとんど単に提言のリストのままであり、法案を伴っているのは全てではなく一部だけである。今のところ、多くの改革が実施される時期や重要な立法上の詳細がどのようになるのかについて、確定した期日はない。

## 改革のための提案

以下は、主な提言の要約である。

- **雇用上の地位の明確化**

政府は、雇用権と税金に関する雇用上の地位の枠組みをどのように調整すべきかについて「詳細な提案を提示し」、「雇用上の地位の判定基準の明確性を向上させる」立法も行うと述べている。これは重要なものになる可能性があるが、これが何を含まか、あるいは法案を作成するのかについて、さらなる情報はまだない。これは、現時点では雇用主にとっても従業員にとっても難しい重要な分野であるが、判定基準は判例法によって発展してきており、（Pimlico Plumbers 事件の最高裁判所判決のように）非常に個別具体的な傾向があるため、解決策を見つけるのは容易なことではない。「雇用上の地位を定義し、変化する世界の中で英国法が目的に適するよう確保することは簡単ではない。」と指摘するように政府は、この任務を援助するために、不明確な雇用上の地位を有する者に関する、さらなる独立した調査を命じた。従って、詳細な提案がすぐに出されるとは思えない。

- **労働者が従来より予測可能で安定した契約を要望することができるという新しい権利**

これにより、労働時間が可変的である労働者は 26 週間勤務すれば、最低労働時間や確定的勤務日数のような確定的労働パターンにすることを求めることができる。しかし、単に求める権利があるだけで、ここでは雇用主に同意する義務があると提案されているわけではない。新しい権利は、柔軟な働き方を要望する権利に現在適用されている規則と同様の具体的な規則に服することになるかもしれない。英国は、いずれにせよ EU の「透明かつ予測可能な労働条件指令」案 “the proposed Transparent and Predictable Working Conditions Directive” により、そのような法律を採択要求される可能性があった（ただし EU 離脱の進展次第である）。

- **継続的勤務の資格付与期間の計算について勤務中断期間を 1~4 週間に延長**

これは、同じ雇用主のために働いているが断続的に働いているので、雇用権を確立することが難しい人を救済するためのものである。

- **2010 年派遣労働者規則 “Agency Workers Regulations 2010” における「スウェーデン型適用除外 “the Swedish derogation”」の廃止、および派遣労働者の同一賃金の権利を阻止するためにこの種の契約を使用することの禁止**

スウェーデン型適用除外のおかげで、現在、派遣会社は、ある派遣から次の派遣までの間の給与を含める方法で派遣労働者を活用することによって賃金を同じにすることを回避できる。規則案は、以前この適用除外を利用していた派遣会社に課されていた、影響を受けるすべての労働者に変更を説明する書面の交付義務を含め、この規定を 2020 年 4 月 6 日から廃止する。これらの新しい権利を行使したことを理由とする不公正解雇または不利益取り扱いに対する保護もある。

- **スタッフがもらったチップから雇用主が控除を行うことの禁止**

これは、顧客が労働者のために置いていったすべてのチップを労働者が確実に受け取ることができるようにするためである。恐らく、賃金からの無断控除に関する規則の改正によって行われる。

- **すべての被用者と労働者に第 1 日目から雇用条件明細書 “a statement of employment particulars” を交付するよう求める権利の拡大**

この権利は現在、被用者 “employees” にのみ適用され、明細書は雇用開始後 2 カ月以内に提供すればよい。この明細書で与えられる情報もまた拡張され、試用期間や家族休暇のような事項もカバーする予定である。新しい権利は、2020 年 4 月 6 日以降に雇用を開始する被用者 “employees” と労働者 “workers” に適用されることを定める、二つの規則案が公表された。これには関連提案で、契約、給与額および給与の取り決めについての基本的な情報を提供すべきとする「すべての派遣労働者のための重要事実のページ “a Key Facts page for all agency workers” 」がある。

- **休日手当に関する参照期間を 12 週から 52 週に延長**

現在、通常の労働時間のない労働者は、過去 12 週間に基づいて休日手当が計算されている。政府は、これにより 1 年のうち特定の時期に休暇を取ると労働者（例えば季節労働者）が損をする結果になる可能性があることを懸念している。「週給」の計算はさまざまな目的で使用されており、1996 年雇用権法から採用されている。規則案は 2020 年 4 月 6 日に施行される予定であるが、それによれば、政府は、休日手当の場合、12 週の参照を 52 週に置き換えるために労働時間規則 “the Working Time Regulations” の改正を提案している。政府はまた、労働者が休暇取得権を理解できるようにするための啓発キャンペーンと新しいガイダンスを計画している。さらに、休日手当に関して、新しい国の強制執行制度が定められる予定である。ただし、この担当機関はまだ決定されていない。

- **雇用審判所の裁定した賠償金を支払わない雇用主に対する「氏名公表制度」(name and shame system) の導入**

ビジネス・エネルギー・産業戦略省 “The Department for Business, Energy and Industrial Strategy” (以下、BEIS) は、この制度の詳細を公表した。これは、現行の BEIS 罰金制度にリンクされる予定である。現行の罰金制度では、個人が追加の罰金の支払いに依拠して未払賠償金の執行を要求することができる。罰金制度に登録すれば、氏名公表制度にも登録することができる。これは、罰金制度で追及されていない雇用主は氏名公表制度の対象にならないため、効果が限定される恐れがある。氏名公表は四半期ごとに行われ、雇用主の名前と未払賠償金の金額を表示する。また、賠償金の強制執行方法に関するガイダンスの見直しとともに、雇用審判所の訴訟のライフサイクル全体について、最初から最後までシームレスなデジタルシステムを構築するというビジョンもある。

- **以前同様の事件で敗訴した雇用主に対し従来より強力な制裁措置を講じ、悪質な違反に対する罰金と費用負担命令を従来以上に適用**

規則案によれば、雇用主による悪質な違反に対する罰金の現在の上限が、2019年4月6日以降に生じる権利侵害について 5,000 ポンドから 2 万ポンドに引き上げられる。これらの権限の使用を促す方法について、新しい指針も発表される予定である。今日までのところ、罰金が課された場合はごく少数なので、当事者がこれを求める気がない場合、あるいは裁判官が従業員ではなく政府に支払われる罰金を科すことに消極的な場合、上限の引き上げがどのような違いをもたらすか明らかではない。同じ雇用主による繰り返しの違反について新たな制裁の計画もあり、裁判官はこれらの制裁の使用を検討する義務を負う。「利害関係者」とさらに協議される予定があるため、これ以上の詳細は提供されていない。

- **情報提供と協議に関する取り決めに必要とされる基準を、従業員の 10% から 2%に引き下げ (最低必要人数 15 人の基準は維持)**

これは、従業員に発言権を与えるという利益を認める一部として、情報提供および協議の権利を従来より利用しやすくするためである。規則案では、これは 2020 年 4 月 6 日から施行されると定めている。

グッド・ワーク・プラン (以下、プラン) は、すべてのテイラー報告の提言に取り組んでいるが、大部分の重要な改革がどのように、いつ実施されるかの詳細はごく簡単にしか述べておらず、関連する四つの意見公募の結果についてもほとんど議論がない。四つの意見公募のうち三つに対する完全な回答がオンラインで公開されており、関連するページでは、プランはこのフィードバックを基にしていると記載されているが、それがどのように考慮されたか説明はない。

プランはこれから起こりうることについて有用な情報を与えているが、雇用主が多くの対応策をとるのは時期尚早である。これまで公表された規則案は比較的単純であり、ほとんどの変更は2020年4月までは実施されない。雇用上の地位とこれまでより予測可能な契約を要求する権利に関連して重大な変更を行うには、法案と十分な時間調整が必要である。EU 離脱交渉が進行中のうちは、見守ることが最善であると思われる。

## (2)EU 離脱法—現在の状況は

### EU 離脱法

2018年EU（離脱）法“*The European Union (Withdrawal) Act 2018*”（以下、離脱法）は、2018年6月に女王の裁可を受け、EU 離脱後のEU法の取り扱いを定めている。同法は、英国が2019年3月29日の午後11時にEUを離脱するという国内法であり、その時点で1972年欧州共同体法“*the European Communities Act 1972*”が廃止される。これは「離脱日“*exit day*”」と定義されているが、厳密に言えば単なる瞬間である。新たな立法による以外、英国の離脱を遅らせたり覆したりすることはできない。

離脱法は、基本的に「ハード・ブレグジット“*hard Brexit*”」の法的根拠を規定している。その主な目的は、EU法（例えば事業譲渡（雇用保護）規則（*TUPE*）や労働時間規則）から派生する英国法が、離脱日以後も国内法として有効であることを確保することである。そのほか、離脱法はいくつかの事項に関する一連の複雑な規定を定めている。例えば、「EU法の優位性の原則“*the principle of supremacy of EU law*”」が、どこまで既存のEU由来の法律に引き続き適用されるか、また英国の裁判所や審判所は、欧州司法裁判所“*the European Court of Justice*”（以下、*ECJ*）の判決をどこまで引き続き尊重すべきかなどの事項である。

ちなみに、EU法を国内法に転換する作業を完了するために、3月末までに議会で起草、可決される必要がある命令は、約900あるといわれている。

### EU 離脱協定—どのような案か

EU 離脱協定（以下、離脱協定）は、英国が取引を行ってEUから離脱するための条件案である。本来のかたちの離脱協定（全585ページ）を分かりやすくいえば、離脱協定とは、少なくとも2020年末までは国としての英国にEU加盟国の義務をすべて負わせたまま、将来の方向についての発言権は奪うというものである。離脱協定のさまざまな規定が明確に定めているところによれば、移行期間を通じてEU法が英国に適用され続け、英国は（必要ならば新立法によって）

EU 法を確実に遵守する義務を負う。離脱合意は、必要ならば個人が訴訟を提起できる直接的に有効な法的権利を創出する。

離脱協定には、差別や労働者に関する特定の規定がある。例えば、移行期間終了前に英国に移住した EU 市民に対する、国籍を理由とするいかなる差別も禁止され、また逆に移行期間終了前に EU 加盟国にいる英国市民に対する差別も禁止されている。また、離脱協定にはデータ保護についての明確な規定があり、移行期間終了前に（および一定の状況ではその後も）処理されるデータに引き続き EU 法が適用されるとしている。

EU 離脱支持者にとっては物議をかもす可能性はあるが、離脱協定では、移行期間終了前に開始された訴訟における ECJ の判決は英国においても拘束力を持つと規定している。また、英国の裁判所および審判所は、移行期間終了まで先決判決 “a preliminary ruling” を求めて、ECJ に事件を付託することも可能である。

もし結果的に離脱協定が議会によって承認され、EU との間で首尾よく締結された場合、その意図は、移行期間を見越して EU 離脱法を修正する。— 事実上 2020 年 12 月 31 日まで（場合によっては、それ以降も）時計を止める。— ということである。これに応じるために、離脱法には結果的に同法を修正するための規定が含まれている。

## 政治宣言

政治宣言 “The Political Declaration”（26 ページで比較的控えめな分量である）は、移行期間中の英国・EU 間の永続的な将来の関係の交渉のための一種の「項目の見出し」としての役割を果たす。漁業からジブラルタルまで、解決すべき異論のある問題は膨大な数があり、たとえ移行期間があっても、新しい将来関係の協定が締結できなければ、結局のところハード・ブレグジットに終わらないという確証はない。

政治宣言では雇用権について述べている部分は多くないが、「高水準の労働者の権利 “a high standard of workers’ rights”」を守るために協力する公約や、労働者を保護することによって繁栄と安全が強化される合意など、注目すべき指針がいくつかある。

さらに重要なのは、将来の関係が「開かれた公正な競争のための平等な競技場 “a level playing field for open and fair competition”」を、確保しなければならないと述べた宣言の条項である。具体的には、これに社会的基準と雇用基準、および「適切な執行メカニズム “adequate enforcement mechanisms”」が含まれる。これは本質的には政治的な交換条件であり、英国は、EU 市場への高度なアクセスと引き換えに、EU の雇用権と保護の維持に関する譲歩を受け入れる用意があると述べている。

また、政治宣言で注目すべきは、人権と基本的自由に対する忠誠宣言、および欧州人権条約 “the European Convention on Human Rights” への英国の関与が、将来の関係の枠組みの中に

組み込まれている点である。これは、英国が EU 離脱に続いて欧州人権条約からも離脱する可能性は低いことを示唆している。

### アイルランド安全策協定（安全策協定）：バックストップ

アイルランド問題は EU 離脱交渉を難航させた問題である。具体的には、英国が EU を離脱するにあたり、アイルランド共和国と北アイルランドとの間の「厳格な国境管理 “a hard border”」の再出現を、どのように回避するかといった難しい問題である。この問題こそが、離脱協定で最後まで物議をかもしているように思われる。

離脱協定における「厳格な国境管理」を回避するための仕組みは、安全策協定 “the Irish Backstop Protocol：バックストップ” であるが、これは上記の構図をさらに複雑にしている。この協定は移行期間終了までに、英国と EU が将来関係において、南北アイルランドの物理的国境を避ける長期的措置が成立していない場合に導入される暫定的な措置であり、移行期間の終わりまでに置き換えられることを目的としている。

この協定が導入された場合、「将来の関係が適用されるまで」英国全体に単一関税領域が適用される。EU がこれに署名する条件として、いわゆる「平等な競技場の条件 “level playing field conditions”」が適用される。これは基本的に、ある場合には英国全体が、またある場合には北アイルランドだけが、恒久的な長期的関係が合意されるまで EU 法の適用範囲に含まれることを意味する。

英国がこの安全策協定から抜け出すことができる具体的で実務的な解決方法が見つからず、協定の中で非常に物議をかもしてきた。移行期間終了後いつでも、EU または英国が、協定は北アイルランドの平和を維持する目的を達成するために、もはや必要ではないと判断した場合、例えば国境の「技術的解決策」が見つかったなど、EU または英国は理由を述べて相手方に通告することができ、6 カ月以内に協定が不要かどうか決定するために合同閣僚会議を開くことになる。EU と英国が合意した場合にのみ、英国と北アイルランドは安全策協定から外れることが認められる。場合によっては、拘束力のある仲裁によって解決されることもありうる。

安全策協定について重要なのは、それが雇用法問題に関する英国からの広範かつ強力な関与を含んでいる点である。移行期間終了後、英国は労働基準と社会的基準を後退させないこと、すなわち、「職場における基本的権利、労働安全衛生、公正な労働条件と雇用基準、企業レベルでは情報提供および協議の権利、およびリストラに関する」保護のレベルを低下させないことを確保する義務を負う。本質的には、安全策協定が解消されるまで、英国は EU 派生の雇用法に変更を加えることができない。

## 政治状況

2019年2月5日の時点で、英国政府とEUの間で何カ月にもわたって骨を折って交渉されていた離脱協定・政治宣言は議会を通過することができなかった。政府は、立法過程の次の段階に進むために必要な数の票を集めることができなかったのである。

議員がこの選択肢に反対票を投じた際、合意なきEU離脱という考えも拒否したということであるが、今でもこれが、議会を通過できなければ英国が置かれることになる。合意なきEU離脱は避けたい議会の要望の実現を図って、議会は離脱合意の再交渉のためにメイ首相をもう一度ブリュッセルに送ることを可決したが、議会の主な関心事は南北アイルランドにおける国境問題である。議会の状況からみると、なんらかの決定に達してほしいという願望がある。

離脱協定が承認されなかった場合、さまざまな短期的なシナリオが考えられる。

- 政権が崩壊し、総選挙が行われる。
- 離脱の延期
- 離脱の取りやめ
- 2回目の国民投票に向けてなんらかの道が見つかる。
- 英国政府がもう一度ブリュッセルに行き、離脱条件について再交渉する（ただし、EUは、それはないと断言している）。
- 英国は2019年3月29日に「合意のないまま」EUを離脱する。

メイ首相はなんとか不信任決議を乗り切って権力を維持しており、また、これまでのところ国民投票は議題に上っていない。残念ながら、ブリュッセルは最初に英国による譲歩がない限り再交渉の考えを拒否し、その結果、英国は政治的行き詰まり状態にあるように思われる。

英国が合意に達する、または離脱合意修正に前進がないように思われることを考慮すると、離脱日へと急速に近づきつつあり、合意なき離脱に備えようとさまざまな対策がとられつつある。

## 実践的なポイント

上記分析は、現在の状況と英国が向かう恐れのある状況を説明するものである。このような複雑でひどく不確実な状況では、英国での事業の全部または一部を国外に移転することを含むEU離脱緊急対応策“Brexity contingency plans”を準備している企業があるのは、当然のことである。多くの場合、移行期間なしのハード・ブレイクが確実に発生するということが、これらの対応策の引き金とみなされる。そのような行動を検討している雇用主のために、いくつかの実践的なポイントを以下に述べる。

一つ目は人員整理に関する集団協議についての注意である。雇用主が90日以内に1事業所で20人以上の人員整理を計画している場合、雇用主は適切な時期に情報を提供し、影響を受ける

従業員の適切な代表者と協議する義務がある。これは、20～99 人までの人員整理がある場合は最初の解雇が効力を生じる少なくとも 30 日前までに、100 以上の人員整理がある場合は、最初の解雇が効力を生じる少なくとも 45 日前までに行わなければならない。90 日分の保護裁定 “protective award” の負担を避けるためには、早めに協議を開始する必要がある。

ここで重要なのは、ハード・ブレグジットになった場合、企業が集团的人員整理を含む緊急対応策を発動すると決めているならば、政治動向をみるために待つのではなく、ただちに協議を始めるべきだという点である。鉱山の閉鎖に関する 2007 年の事件 “UK Coal Mining Ltd v NUM [2008] IRLR 4” において、雇用控訴審判所は、事業閉鎖の決定が必然的に集团的人員整理につながる場合、雇用主は決定を下す前に、閉鎖の事業上の根拠について協議すべきであると裁定した。

経営文書は常に、いかなる決定も「協議に応じる」「法的要件に従う」などと書かれているものだが、そのようなニュアンスに精通していない海外の親会社が意思決定に関与している企業もある。EU 離脱に関連した人員整理の状況では、ここで失敗し、気づいたら協議があまりに遅かったという事態にならないようにすることが重要である。また、社員自身も経営の意図に関する経営の透明性を歓迎することもある。

二つ目のポイントは、代わりの雇用と、社員の職務が海外に移転した場合に、当該社員に海外に移住する機会を与えることは、最も安全だということである。例えば、職場状況の変化によっては、その職務が必要でなくなることもあり、また、言語的な必要条件や規制上の資格要件があり、その人がそれを満たしていないこともある。しかし、移転するのは職務だけであるという通常の場合では、機会を提供することが賢明である。社員は承諾する必要はなく、実際、承諾しないことも多い。その場合、社員は人員整理手当一式を受け取って退職する権利がある。

## 4. 雇用上の地位に関する最近の判例法のまとめ

### (1) 雇用上の地位

雇用上の地位は、職場における法的権利を左右する。「被用者 (employee)」には、不公正解雇からの保護、出産/育児休暇、傷病手当などのすべての範囲の権利が与えられるが、「労働者 (worker)」には、全国最低賃金や休日手当のような、より限られた権利しかない。自営業者は異なる方法で課税され、法的権利は少なくなるが、自分のために働くというメリットがある。

2018年6月、Pimlico Plumbers Ltd and Mullins -v- Smith 事件 ([2018] UKSC 29) の、待ち望まれていた最高裁判所判決は、「自営業」の配管工が労働者であるという認定を確認した。その結論は、当事者間の労働関係が実際にどのようになっていたかという事実に基づくものであったが、本判決は、個人のサービスの義務と会社が当該個人に対して有する高度な支配に重点を置きつつ法的基準について一定の指針を示した。

雇用控訴審判所 “The Employment Appeal Tribunal” (以下、EAT) 控訴審判所の判決に対して不服を申し立てる上訴審) は、別の判決において、Addison Lee で働く自転車配達員とドライバーは、自営業者ではなく労働者であることを確認している。2018年12月、ギグ経済関連の最近の訴訟で、控訴院 “the Court of Appeal” (以下、CA) (雇用控訴審判所とは異なり、控訴裁判所である) は、当該アプリにサインインして仕事をする準備状態になっているときはいつでも、Uber に使用されているドライバーは、自営業者ではなく労働者であるという認定を多数決により支持した。Uber は、控訴院の判決を最高裁判所に控訴する許可を与えられた。次の二つの訴訟は最近の注目を集めた訴訟で、ギグ経済と雇用上の地位に大きな影響を及ぼすものである。

#### Uber BV and others v Aslam and others 事件 (CA) [Dec 2018]

控訴院は、2対1の多数決で、Uber に使用されているドライバーは自営業者ではなく「労働者」であるという雇用控訴審判所の決定を支持した。多数意見はまた、ドライバーが Uber アプリにサインインして仕事の準備ができているときには労働している状態にあるという雇用審判所 “The Employment Tribunal” (以下、ET) の認定も支持した。

#### 背景

Uber のタクシーサービス利用者がスマートフォンアプリを介してタクシーを呼ぶと、Uber は最寄りのドライバーを見つけて知らせる。予約が承認されると、ドライバーと乗客はアプリを通

じて互いに連絡を取ることができる。乗車が終わると、ドライバーのスマートフォンからのGPSデータに基づいて運賃がUberによって計算される。

Uberの書面による契約条件（乗客とドライバーの両方について）には、Uberは輸送サービスを提供するのではなく、第三者たるサービス提供者（すなわちドライバー）の代理人の役割を果たしている」と記載されていた。Uberは、自営業のドライバーに「利用客獲得 “lead-generation”」の機会を提供しているだけであると主張した。しかしながら、Uberはドライバーのサービス提供方法に関して一定の要件を課していた。

## 判決

雇用審判所も雇用控訴審判所も、ドライバーは労働者であるという結論を下し、Uberは利用客を見つけてドライバーが自分のビジネスを成長させるというビジネスではなく、タクシーサービスを提供するというビジネスを行っている」と認定した。雇用審判所も雇用控訴審判所も、ドライバーに対してUberが行使した大きな支配力など、さまざまな要因を考慮した。例えば、顧客の評価が許容レベルを下回った場合は、Uberはドライバーがアプリへアクセスできなくなるようにしている。また、Uberは、乗客を運びたくない場合は、アプリからログアウトする必要があることもドライバーに伝えていた。

それにもかかわらず、雇用控訴審判所は、どのような時にドライバーをUberの「労働者」として扱うことができるかという問題について難しさを表明した。ドライバーが乗車を承認した時には、ドライバーは明らかに労働者だったが、しかし次の乗車依頼を承認するまでの間も同じことがあてはまるかどうかについては、雇用控訴審判所はそれほど確信をもっていなかった。この問題は、ドライバーの「労働時間」の決定と全国最低賃金の権利の決定に関連するため重要である。Uberは控訴院に控訴した。

控訴院は、アプリがオンになっているときは常にドライバーは労働者であると結論付けた。多数の乗車を受け入れる必要があるという要求、それに従わなかったドライバーの強制ログオフ、および評価システムが成績評価 / 懲戒手続きとして機能している様子は、すべてドライバーに対するUberの支配を証明する上で重要な点であった。

控訴院の少数意見によれば、雇用審判所の認定は、Uberはドライバーと利用客の間の仲介者としての役割を果たしていたにすぎないという（該当する契約書に記載されているような）Uberの立場と矛盾しない。契約条項は、ドライバーがUberの労働者ではないことを明らかにしており、そして契約は、現実と矛盾していなければ単なる見せかけとはいえない。控訴院はまた、

これらの政策問題に対処するのは裁判所ではなく立法府の役割であるとも述べた。最高裁判所も同様の見方をとるかどうかは関心の的となるだろう。

## **Addison Lee Ltd v Lange & Others 事件 UKEAT [Nov 2018]**

雇用控訴審判所は、Addison Lee で働くドライバーは労働者であり、彼らは真に自営の独立請負業者ではないという雇用審判所の判断を支持した。

### **背景**

被控訴人 Lange 氏と 2 人の同僚は、控訴人 Addison Lee のドライバーとして働いていた。同社は、個人専用タクシーのほか、自転車、バイク、車、バンの宅配便を提供する会社である。会社はドライバーに仕事の手ほどき、訓練、仕事のやり方を示す文書を提供し、ドライバーにはログイン時に仕事を割り当てる携帯用コンピュータが与えられた。ドライバーが仕事の通知を受けるとドライバーはそれを承諾しなければならなかった。そうしなかった場合、ドライバーは納得できる理由を述べなければならなかった。仕事を拒否することは「未配分 “unallocation” 」と呼ばれ、制裁を受ける恐れがあった。

Addison Lee とドライバーの間の契約は、ドライバーが「独立した請負業者 “an independent contractor” 」であると述べていただけではなく、ドライバーは仕事をしたい日／時間を選ぶことができ、Addison Lee には仕事を提供する義務はないが、運転手も承諾する義務はないと定められていた。しかし実状はまったく異なっていた。

### **判決**

雇用審判所は、自営の独立請負業者としてのドライバーとの契約は、当事者間の真の合意（これは当事者の行動から推測できる）を正しく反映していないと結論した。こうして、Addison Lee のシステムにログオンしたときからドライバーは労働者として分類された。ドライバーは実際には乗客の運送に従事していないかもしれないが、Addison Lee はドライバーを自由に使えるからである。

雇用控訴審判所は控訴を棄却し、当事者間に包括的な契約があるという雇用審判所の意見に同意した。雇用控訴審判所はまた、ドライバーが Addison Lee の携帯型コンピュータのシステムにログオンしている間、ドライバーは労働者であるという雇用審判所の結論に同意した。雇用控訴審判所は、ドライバーは個人的に仕事をするを引き受けたと判示し、ドライバーが真の自営業ではなく労働者であるという雇用審判所の決定を支持した。Addison Lee のドライバーの雇用

上の地位に関する雇用控訴審判所の結論は、Addison Lee の自転車配達員に関して雇用控訴審判所が到達した結論と非常によく似ている。

## 結論

政府は、グッド・ワーク・プラン（2018年12月に公表）の中でテイラー報告でなされた雇用上の地位に関する勧告に対応した。同プランは「雇用上の地位の判定基準の明確性を向上させる」ことを約束している。これは、現時点では雇用主も従業員も難しいと感じる重要な分野であるが、判定基準は判例法によって発展してきており、非常に個別具体的である傾向があるため、解決策を見つけるのは容易なことではない。グッド・ワーク・プランが「雇用上の地位を定義し、変化する世界の中で英国法が目的に適するよう確保することは簡単ではない」と認識しているとおり、これは簡単な課題ではないと思われる。

## (2) 差別

控訴院は、この分野で重要な多くの事件に判決を下す予定である。現在、スーパー大手 Asda の小売店部門の労働者（低賃金でほとんど女性）は、物流センター部門の労働者（高賃金でほとんど男性）を比較対象にすることができる、という雇用控訴審判所の決定に対する上訴としての控訴院判決が待たれている。2月に、控訴院は、障害がわかったために職員を差別することが違法であるかどうかに関連して、Chief Constable of Norfolk v Coffey 事件を審理する予定である。なお、雇用控訴審判所は2017年末に、たとえ当該職員が法的基準によれば実は障害者ではなくても、これは違法であると判決している。

最近、以下の二つの注目すべき事件が報告された。

### Lee v Ashers Baking Company Ltd 事件 (性的指向と宗教的信念に基づく直接的差別) [最高裁判所 2018年]

これは、マスコミによく報道された非常に有名な事件であった。本件は最終的に最高裁判所に行き、最高裁判所はその後、北アイルランド控訴院の決定を覆した。最高裁判所は、ベーカリーとそのキリスト教徒のオーナーが、同性愛者（以下、ゲイ）の顧客に「ゲイの結婚を支持しよう (Support Gay Marriage)」と書いてあるケーキを焼くことを拒んだ場合、性的指向や宗教的信条/政治的意見を理由に直接的差別をしたとはいえないと判示した。

## 背景

ゲイの顧客である原告 Lee 氏は、ベルファストにある被告 Ashers Bakery に「ゲイの結婚を支持しよう」という言葉を書いたケーキを注文したが、被告は拒否した。店のオーナーはキリスト教の信条にもとづいて同性婚に反対していた。その結果、原告は、性的指向および宗教的信念を理由とする直接的差別について訴訟を起こした。

## 判決

北アイルランド控訴院は原告 Lee 氏の主張を支持したが、被告は最高裁判所に上告した。最高裁判所は控訴院の決定を覆し、被告は性的指向、宗教的信念または政治的選択の理由で直接的差別をしたとはいえないと判示した。Hale 裁判官は、拒否した理由が「ある人々の性的指向と関係がある」というだけでは、不利な取り扱いがあったということにはならず、同裁判官の見解では、より密接なつながりが存在する必要があると述べた。

被告はゲイを雇用してもいるし、ゲイにサービスを提供してもいて、ゲイを差別のない方法で扱っていた。従って、被告が拒否したことはそのメッセージであって、そのメッセージを書いて持ってきた人に対してではなかった。メッセージのないケーキであれば被告は原告にケーキを提供していただろうし、もし異性愛の顧客がそのメッセージを望んだとしても、そのようなケーキを提供することを拒否したと思われるからである。

## **Williams v The Trustees of Swansea University Pension & Assurance Scheme 事件(障害と長期の病気から生じる差別) [最高裁判所 2018 年]:**

障害による差別は、B の障害の結果として生じたことを理由として、A が B を不利に扱う場合に発生する。ただし、A がその取り扱いが正当な目的を達成するための相当な手段であることを証明できる場合は、この限りではない（2010 年平等法第 15 条(1)）。

## 背景

本件では、原告 Williams 氏は多くの医学的問題を抱えていた。彼は被告 Swansea 大学に 13 年間勤務し、うち 10 年間はフルタイムで働いていた。最後の 3 年間、原告の雇用主は原告の障害のために合理的な調整を提供し、原告の労働時間と給料を減らした。原告は最終的に 38 歳で健康上の理由による退職に同意した。問題は、原告が年金を請求したときに起きた。年金は原告の実際の最終給与にもとづいていたが、この最終給与は障害を理由として原告を差別したものであり、年金はフルタイムの給与を反映するべきであると原告は主張した。

## 判決

雇用審判所は、勤務時間短縮前に受け取ったフルタイム給与に基づいて年金を増額しなかったことは、原告の障害の結果として生じたことを理由とする不利な取り扱いになると判示した。控訴審において、雇用控訴審判所は、不利な取り扱いの概念は「有利なものと比較して不利なものである」という客観的な事実に対して判断され、不利に扱われたとするためには、有利に扱われている人が一般的によい境遇にいたことを証明する必要がある」と決定した。

原告は控訴院に控訴したが敗訴し、その後最高裁判所に上告したが、最高裁判所は上告を棄却した。最高裁判所は、平等法第 15 条に関して、取り扱いが不利であったかどうかを見る場合、本件も含むほとんどの事件では、条文にある文言と類似の概念を区別しようとすることによって得られそうなものはほとんどないと判示した。同様に、最高裁判所は、取り扱いの客観的評価方式と主観客観複合方式を区別することによって得られそうなものはほとんどないと判示した。しかしながら、その取り扱いを立証するためのハードルは比較的低い。

本件では、関連する取扱いは年金の金額であり、それに関して本質的に「不利な“unfavourable”」または不利益な点はなかった。