

英国雇用法ハンドブック

(2019年12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・人材支援部　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12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・人材支援部　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. 従業員の雇用.....	1
2. 雇用期間中	8
3. 雇用の終了	12
4. 労働組合	16
5. 昨今の動向	17

英国雇用法ハンドブック

1. 従業員の雇用

従業員の募集と選考（recruitment and selection）については、一つの法律だけがすべてを定めているわけではなく、多くの法律が雇用前の問題に影響を与える。採用段階では何を知り、何をする必要はあるだろうか。

雇用契約と求人（The Contract of Employment and Job Offers）

- 雇用契約は雇用関係の基礎であり、従業員（employee）の雇用条件、権利、責任および義務を定めている。これらは雇用契約の「**契約条件（terms）**」である。
- 募集（Recruitment）は雇用契約が締結される段階である。
- 雇用主と求職者は、雇用契約の締結前は雇用の申し込み（**採用通知（offer letters）**）を撤回することができる。しかし、雇用契約締結後に撤回すると、同契約違反となり、法的紛争になる恐れがある。
- 募集過程における両当事者の行動は、双方が合意した契約条件の証拠として使用できると共に、契約上の条件とみなされることもある。
- 後に紛争が発生することを回避するために、求人さまざまな要素をできるだけ明確かつ正確に定めるべきである。
- 雇用主は、採用通知（offer letters）に関し、推薦状、仕事に関連した健康診断の結果または VISA を条件とすることができる。これらの条件の説明が不十分または不明確な際、雇用主が関連する条件が満たされていないと主張する場合には、法的紛争になる恐れがある。

雇用契約の締結時期

従業員が雇用契約に署名する法的義務はないものの、署名させることが望ましい。ひとたび従業員が雇用契約の条件に満足すれば、署名することで契約条件に同意したことになる。通常、従業員と雇用主の署名欄を一つずつ設けることが望ましい。

雇用契約で定めるべき／任意に定められる項目

雇用契約では、以下の項目を定める必要がある。

- 雇用主の氏名
- 従業員の氏名
- 雇用開始日
- 労働時間
- 給与（支払い頻度・時期を含む）
- 雇用主の住所
- 担当業務の概要
- 役職
- 従業員の就業場所
- 「継続雇用」の開始日（同一雇用主の元、長期休業なく就労している場合）
- 年次休暇および休日出勤時の支払い（従業員が退職する際の計算方法を含む）

以下の項目は、任意に雇用契約に含めることもできる。

- 病気休暇日数および傷病手当金額
 - 年金制度
 - 職務の存続期間
 - 適用可能な労働協約
 - 職場で問題が生じた際の連絡先
 - 懲戒手続き（※）
 - 雇用関係が終了する場合に契約当事者のいずれかが申し入れる通知期間
 - 職場における問題解決手続き（正式な苦情申し立て方法を含む）（※）
 - 従業員が海外勤務する場合の適用条件
- （※）雇用契約に記載がない場合、従業員がどこでその情報を確認できるかを雇用主はスタッフハンドブックやイントラネット等で明示しない。

従業員が口頭で雇用の取り決めを受け入れた場合、従業員・雇用主間で交わされた口頭の合意には拘束力がある。口頭合意は、書面合意と同等の法的権限を有するものの、口頭合意の内容を証明することははるかに難しい。書面契約が与えられていない場合に、1996年雇用権法第1条は、雇用開始後2カ月以内に特定の条件に関するステートメントを従業員に与えることを要求している。しかしながら、このステートメントは雇用契約としては機能しない。

従業員の署名がない契約の効果

法的拘束力があるとみなすために雇用契約に署名する必要はない。ただし、従業員が契約書に署名して提出していなくとも、従業員が既に業務を開始している場合には、雇用主が提示した条件を従業員が受け入れたとみなされる。

差別の問題

法的には、「募集」には、求人広告、面接と選考の段取り、契約上および実務上の採用または不採用（refusal）が含まれる。各段階において、以下に示すいかなる「**保護特性**」（**protected characteristic**）により差別することも違法である。

- | | |
|------------------|-----------|
| • 年齢 | • 人種 |
| • 障害 | • 宗教または信条 |
| • 性別再割り当て | • 性別 |
| • 婚姻とシビルパートナーシップ | • 性的志向 |
| • 妊娠および出産 | |

雇用主は、限定的かつ特定の理由がある場合を除き、求人申し込みを行う前に健康や障害について応募者に質問することも禁止されている。また、労働組合への加入（または不参加）を理由として雇用を拒否してはならない。

採用候補者は、保護特性により不利に扱われていることを合理的に証明することができる場合、差別を理由として求人している会社に訴えを提起することができる。

一般データ保護規則（GDPR）の問題

GDPR の要請に基づき、人を採用、雇用する際に収集した個人データの処理、保管にあたっては、原則として、データ保有者である個人から同意を得ること、保有するデータは極力最低限必要な量にとどめること、適切な個人情報に関する通知を行うことが必要である。

多くの会社は、不採用者の個人データ（通常は履歴書に含まれる）を合理的に必要な期間以上に長く保有するという誤りを犯す。応募手続きの間に、応募者に対して個人データの保有期間および場所ならびに異議を唱える手段に関するプライバシー通知をすべきである。

従業員の雇用形態と雇用主の責任

雇用形態には以下のようなものがある。

従業員 (Employees)

従業員は、不公正解雇からの保護、出産・育児休暇、傷病手当など、全範囲の権利を与えられている。

- 従業員自身による労働の提供（従業員は仕事を自分自身で果たす義務があり、その仕事をするために自分の代わりに代理を送ることは許されない。）
- 義務の相互性（雇用主は仕事を提供する義務があり、従業員は賃金の対価としてその仕事を受け入れる義務がある。）
- 指揮監督権（雇用主は従業員と従業員が仕事を行う方法に対して、十分な指揮監督権を持たなければならない。）

従業員には以下のような種類がある。

- **通常の従業員 (Permanent employees)**
無期限の雇用契約または雇用関係を有する者
- **パートタイムの従業員 (Part-time workers)**
雇用主が設定する通常のフルタイム以下の時間で契約し、労働時間に応じて全体的または部分的に支払われる者
- **カジュアルワーカー (Casual workers)**
幅広い業界のさまざまな異なる環境において、柔軟に、しばしばその場限りの方法で働く個人を表す用語
- **インターン (Interns)**
インターンは、明確な法的地位を有する者ではないが、一定期間、職場に来て仕事や就労環境を学ぶ者をいう。有給、無給、どちらも可能である。
- **ゼロ時間契約の従業員 (Zero hour contract employees)**
会社が労働時間数を保証しない契約のもとで働く者
- **期限付きの従業員 (Fixed-term workers)**
例えば、特定の日に達するまで、特定の業務の完遂、あるいは特定の事象の発生といった、客観的な条件により雇用契約が終了する者

- **在宅勤務の従業員 (Home-workers)**

完全にまたは時折、職場を離れて自宅で働く者

- **派遣従業員 (Agency workers)**

代理店あるいは派遣会社と契約し、エンドユーザーのために適切な任務を行う者

- **出向者 (Secondees)**

一定期間、元の雇用主とは別の「雇用主 (host)」の組織に一時的に配属されるものの、実際にはまだ元の雇用主に雇用されている従業員

労働者 (Workers)

労働者は、全国最低賃金、休日出勤手当、差別からの保護のような、より限定的な範囲の権利しか持たない。

- 労働者自身による労働の提供
- 義務の相互性
- 「雇用主」が行使する指揮監督権は比較的小さい。
- 労働提供の独占性（雇用主の許可があれば複数の会社で働くことができる。）
- 支払方法（労働者は定期的な賃金を受け取ることが多い。）

自営業者 (Self-employed contractors)

自営業者は労働者より少ない権利しかもたないが、税務処理が異なったり、独力で働くという柔軟性があるという点で有利である。

- 自営業者自身による労働の提供の義務はない。
- 義務の相互性はない。

試用期間

一般的な試用期間は3～6カ月間である。

賃金¹

英国の 2019 年度、2020 年度の全国最低賃金（時給、National Minimum Wage Rates（以下、NMW））は、以下のとおり。

年齢	2019年4月1日～ 2020年3月31日	2020年4月1日～ 2021年3月31日
19歳未満の見習い見習い1年目 (Apprentice)	3.90	4.15
16歳および17歳	4.35	4.55
18歳～24歳	6.15	6.45
21歳～24歳	7.70	8.20
25歳+ (National Living Wage)	8.21	8.72

なお、「NMWの資格のある人は誰か」「時給が計算される基準期間とは」「NMWの計算に含まれるのはどのような支払いか」「NMWに引き直すと何時間に計算しなければならないか」等の問題をめぐり、複雑なルールがある。最低賃金を守らなかった会社に対しては、不払い賃金の200%相当（上限は従業員一人当たり2万ポンド）の罰金が科される。

時間外手当

時間外手当は、最低賃金水準を下回ってはならない。割増率は一般的に平日労働が50%、休日労働が100%。管理職には通常支給されない。

社会保険²

- 16歳以上の従業員で年金支給年齢（65歳）未満の一定以上の所得水準のある者は社会保険料（National Insurance Contributions : NIC）の支払いが求められる。

¹ 関連法は以下のとおり。

- ・ 1998年全国最低賃金法 [National Minimum Wage Act 1998]
- ・ 2016年全国最低賃金法 [The National Minimum Wage Regulations 2016]

² 関連法は以下のとおり。

- ・ 1992年社会保障拠出給付法 [Social Security Contributions and Benefits Act]
- ・ 2001年社会保障規則 [The Social Security Regulations 2001]
- ・ 2002年国民保険料法 [National Insurance Contributions Act 2002]
- ・ 2003年所得税（PAYE）法 [Income Tax（PAYE）Regulations 2003]

- 週給 166 ポンド、月給 719 ポンド、年収 8,632 ポンドを超える収入がある従業員に対しては、雇用主に社会保険料を源泉徴収する義務がある。所得水準により支払額は変わる。
- 以下、2019/20 税制年度（4～3 月）に適用されるレートの例：
（加入クラスがクラス 1 属性 A の場合。クラス 1（従業員）は保険加入者の属性で A～E、J、L の 7 段階に分かれている。）
 - 1) 週当たりの収入額が 166 ポンド超～962 ポンド未満までの従業員は、収入の 12%を支払う。
 - 2) 週当たりの収入額が 962 ポンド以上の従業員はさらに収入の 2%を支払う。
 - 3) 雇用主の NIC 負担比率は 13.8%。

個人年金への強制加入制度³

- 2008 年年金法（The Pensions Act 2008）により、全雇用主は従業員に適格企業年金（Qualifying Workplace Pension Scheme）を提供し、一定の条件を満たす全従業員を自動的に加入させることが義務づけられている。
- 対象となる従業員は、英国で働いており、22 歳以上年金支給開始年齢未満で、一定額（年 1 万ポンド、月 833 ポンド、週 192 ポンド（2019 年））以上の所得がある者である。16 歳以上～22 歳未満、公的年金支給開始年齢以上～74 歳以下で一定額以上の所得がある者。または 16 歳以上 74 歳以下で一定額（高）は下回るが一定額（低：2019 年は年 6,136 ポンド、月 512 ポンド、週 118 ポンド）の収入がある者は、任意で加入させてもらうよう雇用主に要求する権利がある。
- 年金に自動加入した従業員には、年金制度から「脱退する」（opt out）権利がある。
- 雇用主には三つの義務が課せられている。一つめは、従業員の自動年金加入手続記録を 6 年間保存すること。二つめは、労働・年金省が定めた率の最低拠出金を年金制度に支払うこと。三つめは、英国内に 14 日以上勤務している従業員について雇用主責任保険に加入させること⁴である。
- 年金の種類には、確定給付企業年金（DB）、確定拠出年金（DC）などがある。

³ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1969/57/contents>

⁴ 関連法は 1969 年雇用主賠償責任保険。〔Employer's Liability Section. Employer's Liability Act 1969〕

2. 雇用期間中

ボーナス

ボーナスに関する法律上の義務はない。

労働時間

労働時間や休日等のトピックに適用される包括的な枠組みがあり、それにより労働者（workers）や従業員（employees）にさまざまな権利が与えられている。例えば、以下のとおり。

- 1週間あたりの平均労働時間について48時間の制限（労働者は適用除外を選択できる。）
- 最低5.6週の年次有給休暇（フルタイム労働者の場合は28日）
- 1日および1週間ごとの休憩の権利
- 夜間労働に対する厳格な制限

安全衛生

雇用主は、従業員の安全を確保するために合理的に必要な措置を講じる多くの義務を負っている。例えば、以下のとおり。

- 安全な職場を提供すること。
- 安全な労働システムを実施すること。
- 適格な従業員を雇用すること。
- 従業員を不必要な負傷のリスクから保護すること。

雇用主はすべての安全衛生規則を常に確実に遵守する必要がある。安全衛生規則は刑事民事両方の責任を雇用主に課しているためである。

年次休暇

イングランドおよびウェールズにおける従業員の休日に関する規則は、従業員の雇用契約で定められる。ただし、1998年労働時間規則（the Working Time Regulations 1998）によりすべての従業員に最低限の年次休暇取得の権利が与えられている。法律により各従業員に与える必要のある年次休暇の日数は、年5.6週である。これは28日に相当する（バンクホリデーを含む）。

労働時間規則の規定によれば、雇用主の許可がなければ、ある休暇年度から次の休暇年度に年次休暇を繰り越すことはできない。また、従業員が未消化の年次休暇の代わりに金銭の支払いを受けることもできない。ただし、雇用が終了する場合は別である。

フレックスタイム制⁵

26 週間以上継続雇用されている従業員は、任意にフレックスタイムによる労働を求めることができる。雇用主は、事業へのダメージとなる追加コストが発生する、顧客ニーズに答えられなくなる、人員の再配置が困難な場合などやむを得ない場合は拒否することができる。拒否された従業員は、不服の申し立て、または訴えを起こす権利がある。

共有育児休暇⁶

1996 年雇用権法 (the Employment Rights Act 1996) 第 8 部にて、父母になる従業員には出産後 1 年間育児のための有給休暇 (共有育児休暇) を取る権利が与えられているが、取得の義務を負わせているものでない。

母親には原則、52 週の出産休暇 (39 週は有給) および強制的出産休暇 (compulsory maternity leave) が存続し、出産日から適用される。資格基準を満たせば、母親は出産休暇のうち最大 50 週および法定出産手当 (statutory maternity pay (SMP)) のうち最大 37 週分を共有育児手当 (shared parental pay (SPP)) に転換してパートナーと共有することができる。なお、法定共有育児手当 (Statutory Shared Parental Pay (ShPP)) は、140.98 ポンドまたは当該従業員の週当たり所得の 90%のいずれか低い額である。

養子の場合、原則として、主たる養親 (primary adopter) には 52 週の養子休暇 (39 週は有給) を取得する権利がある。また、英国外から英国に養子を取るカップルにも、共有育児休暇および共有育児手当の権利が与えられている。

⁵ 関連法は 2014 年フレキシブル労働。(適格・苦情・救済) 規則 [The Flexible Working (Eligibility Complaints and Remedies) Regulations 2014]

⁶ 関連法は以下のとおり。

- ・ 2014 年子供と家庭法 [The Children and Families Act 2014 (CFA 2014)]
- ・ 2014 年共有育児休暇規則 [The Shared Parental Leave Regulations 2014]
- ・ 2014 年法定共有育児休暇手当 (一般) 規則 [The Statutory Shared Parental Pay (General) Regulations 2014]
- ・ 2014 年出産休暇および養子休暇 (法定休暇取得権の縮減) 規則 [The Maternity and Adoption Leave (Curtailed of Statutory Rights to Leave) Regulations 2014]
- ・ 2014 年法定出産休暇手当および養子手当 (縮減) 規則 [The Statutory Maternity Pay and Adoption Pay (Curtailed) Regulations 2014]
- ・ 2014 年出産給付金 (縮減) 規則 [The Maternity Allowance (Curtailed) Regulations 2014]

母親および主たる養親は、未取得の出産休暇または養子休暇を共有育児休暇としても一方の親と共有することができ、残りの休暇を無駄にすることなく休暇終了前の職場復帰が可能である。共有育児休暇は、取得時間の合計が（両親合計で）利用できる時間を超えない限り、前後に連結して取得することも同時に取得することもできる。

雇用主が共有育児休暇の申し出を受けた場合には、出生証明書または養子を引き渡す旨を主たる養親に通知する文書の写し、およびもう一方の親または養親の雇用主の名称と住所を知らせよう求めることができる。

出産休暇

従業員の出産休暇中は、雇用契約に基づいて雇用主が賃金を支払う義務が停止されると共に、従業員の年次休暇の取得権もまた停止される。

出産休暇中の女性は、労働時間規則により当該休暇年度に法定の年次休暇を取得できないため、出産休暇明けに年次休暇を取るよう認めることを政府は推奨しているものの、年次休暇を取るべき期間をどの程度認めるべきなのかは明示してしない。

法定給付金—出産休暇/手当

現在、女性の従業員が取得できる出産手当は「雇用主からの法定出産手当：Statutory Maternity Pay（SMP）」「共有育児手当：SPP」「雇用年金省：the Department for Work and Pensions（DWP）のジョブセンター・プラスからの出産給付：Maternity Allowance（MA）」の3種類があるが、すべてを同時に取得することはできない。

出産休暇中の法定出産手当は、39週間支払われ（最初の6週間は当該従業員の週平均所得（税引前）の90%、次の33週間は週140.98ポンドまたは当該従業員の週平均所得の90%のうちいずれか低い額）、法定手当の率は140.98ポンドである。なお、法定出産手当の取得資格を得るために、従業員は一定の要件を満たす必要がある。

出産給付（最長39週支払われる）は、140.98ポンドか当該従業員の週平均所得総額の90%のうちいずれか低い額であるが、所得基準は13週の期間で週30ポンドのままである。

法定父親手当（Statutory Paternity Pay）と法定養子手当（Statutory Adoption Pay）の標準的な率は、週140.98ポンドか当該従業員の週平均所得の90%のうち、いずれか低い額である。

養親の権利⁷

法定養子手当 (statutory adoption pay) は、最初の 6 週間は当該従業員の平均週所得の 90%と定め、代理母契約 (surrogacy arrangement) によって子供を得た両親に養子休暇と養子手当、父親育児休暇と父親育児手当、さらに共有育児休暇と共有育児手当を取得することを認めている。ただし、資格基準を満たす必要がある。

1 組の養子縁組について、主たる養親希望者 (primary adopter) は 5 回まで、従たる養親希望者 (secondary adopter) は 2 回まで、面会に出席するために職務免除時間を取ることができる。職務免除時間は 1 回の面会につき 6.5 時間までである。

代理母を利用した人も同規則により養子休暇を取る資格がある。この休暇は、親子関係設定命令 (Parental Order) によって子供の親となる (またはその予定の) 従業員が取得できる。

養親希望者である親が養子休暇を取る権利も認められている。

無給の育児休暇

適切な継続勤務期間 (1 年間) の資格を備えたすべての両親に、子供が 18 歳の誕生日を迎えるまで子供 1 人当たり合計 18 週間の無給の育児休暇を取得する権利が与えられている。1 年間に両親それぞれが取ることができる育児休暇期間の上限は、子供 1 人当たり 4 週間である (ただし、雇用主と異なる内容で同意することができる)。

従業員は育児休暇を日単位ではなく週単位で (例えば 1 週間または 2 週間) 取ることになっている。ただし、雇用主が異なる内容に同意した場合、または子供が障害児である場合は、この限りではない。また、この休暇は一度に取る必要はない。なお、「1 週間」とは 7 日間に従業員が通常働く日数 (通常は 5 日) である。

⁷ 関連法は 2014 年子供と家族法。 [The Children and Families Act 2014]

3. 雇用の終了

円満な退職

従業員が退職を申し出る場合、最低限の通告期間は1週間であるが、実務上は通告期間を規定したり、退職届を書面で要求する雇用契約が取り交わされることが一般的である。最低限の通告期間を定めることは、法律上の義務である。

退職にあたり、引継書の作成などは良い慣行（good practice）として実務上推奨されている。

退職金

退職金の支給に関しては、法律上の義務はない。

定年⁸

英国において定年制は廃止されており、年齢を理由に解雇することは法的な差別とみなされる。

正当な解雇

就労不能（incapability）、違法行為（misconduct）、整理解雇（redundancy）、退職、VISA等の就労要件の違反、その他の相当な理由がある場合のみ、正当な解雇として従業員を解雇できる。

⁸ 関連法は以下のとおり。

- ・ 2010年平等法〔Equality Act 2010〕
- ・ 2006年雇用平等（年齢）規則〔The Employment Equality (Age) Regulations 2006〕
- ・ 2011年雇用平等（退職年齢規定廃止）法〔the Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011〕（SI 2011/1069）

雇用の終了時に提起されることがありうる訴えには2種類ある。

違法解雇 (Wrongful Dismissal)	不公正解雇 (Unfair dismissal)
<p data-bbox="204 416 772 450">解雇が雇用契約に違反しているという訴え</p> <p data-bbox="204 501 785 752">違法解雇の訴えを引き起こす最も一般的な場合は、雇用主が適切かつ十分な解雇予告を行わなかったことである。従って、雇用主は雇用終了手続きを開始する前に従業員には解雇予告を受ける権利があることを知っておく必要がある。</p> <p data-bbox="204 804 785 1055">雇用主は、重大な違反行為の場合、すなわち従業員に雇用契約の基本的な違反 (fundamental breach) となる行為があった場合、解雇予告なしに従業員を解雇することができる (即時解雇 (summary dismissal)) 。</p> <p data-bbox="204 1106 785 1229">従業員は、雇用主による重大な契約違反に反応して辞職した場合も、違法解雇の訴えを提起することができる。</p> <p data-bbox="204 1281 785 1487">契約違反を補償するために従業員に損害賠償 (damages) の権利が与えられる。雇用審判所は、もし契約違反がなかったら従業員が得ていたと思われる経済状態に従業員を置こうとする。</p>	<p data-bbox="810 416 1378 450">解雇された従業員が行う最も一般的な訴え</p> <p data-bbox="810 501 1388 580">従業員を解雇する決定の合理性、または解雇が行われた方法が焦点になる。</p> <p data-bbox="810 631 1388 754">ほとんどの場合、従業員は不当解雇の訴えを起こす権利を得るために 2年間の継続雇用が必要である。</p> <p data-bbox="810 804 1388 927">雇用主は (1) 解雇の正当な理由 (2) その理由で従業員を解雇する際に合理的に行動したことを証明しなければならない。</p> <p data-bbox="810 978 1388 1144">一定種類の解雇は、自動的に不公正解雇になる。例えば、妊娠または出産に関連する解雇等である。この場合、訴える権利を得るために2年間、勤務する必要はない。</p> <p data-bbox="810 1196 1388 1487">訴訟の結果、復職 (reinstatement) (従業員を元の仕事に戻すこと) または再任用 (re-engagement) (同等の職務で会社に戻ること) になる可能性はあるが、これらは非常にまれである。</p> <p data-bbox="810 1538 1388 1744">最も一般的な救済手段は賠償で、これは基本裁定 (法定の人員整理手当と同額) と補償裁定 (雇用審判所がすべての事情を考慮して「正当かつ公平」とみなす額) からなる。</p>

雇用審判所に行く前に和解すること

雇用主と従業員は、雇用が継続している場合、またはより一般的には雇用終了時に、請求について和解する契約を結ぶことができる。契約上の請求権は、契約による権利放棄によって比較的簡単に和解できる。しかし、法定の請求権について和解できるのはほとんどの場合、Acas（助言斡旋仲裁局）を介して合意に達するか、一定の法定の要件を順守した和解契約に記録される場合のみである。

TUPE : The Transfer of Undertakings (Protection of Employment)

TUPE の定義と目的

TUPE とは、会社または事業が譲渡された際に従業員を保護する法律である。従業員が譲渡側（Transferor）である雇用主 A から買収側（Transferee）である雇用主 B に移転する場合、従業員に対する責任もまた、雇用主 A から雇用主 B に移転し、会社または事業の譲渡後は雇用主 B が従業員に対する責任を負う。

情報提供義務

雇用主 A には、従業員責任情報：Employee Liability Information（ELI）を雇用主 B に提供する義務があり、2006 年 TUPE 第 11 条に、雇用主 A が雇用主 B に提供すべき情報が詳細に規定されている。ELI は、情報提供日から 14 日前以内の特定の日において正確なものでなければならず、遅くとも譲渡の 28 日前までに提供されなければならない。

事前協議の要件

従業員の雇用主が移転する場合、雇用主 A および雇用主 B は、事業譲渡が行われる前に従業員と所定の事項について協議しなければならない。雇用主 A および雇用主 B は、行われようとしている事業譲渡について、従業員により選ばれた代表者に事前情報を提供し、事業譲渡により影響を受ける従業員に関して、雇用主側が事業譲渡に関連して行おうとしている措置について、これらの代表者と協議する必要がある。なお、事業譲渡が実際に行われるかどうかにかかわらず、事業譲渡の提案または計画があった場合には、この義務が発生する点に留意する必要がある。

雇用主 A から従業員を獲得する雇用主 B により 20 人以上の従業員が整理解雇されることになる恐れのある場合、当該事業譲渡に先立って十分に協議を行わなければならない。また、

所定の条件を満たした場合、雇用主 B は事業譲渡により引き起こされる整理解雇に関する協議手続きを、事業譲渡 90 日前に開始することができる。

不公正解雇

従業員を解雇した唯一のまたは主要な理由が事業の譲渡であれば、それは不公正解雇である。事業譲渡の前後に、雇用主 A または雇用主 B の労働力において解雇を引き起こす変更を行うことについて経済的・技術的・組織的理由（ETO Reason：Economic, Technical or Organisational Reason（ETO 事由））があれば、それは不公正解雇ではない。ただし、解雇が公正であるとするために、雇用主は雇用を終了させる際に合理的に行動したことを証明しなければならない。

TUPE 違反の罰則

雇用主 A から雇用主 B に情報が提供されない、または提供された情報が不正確である結果、雇用主 B に損失が発生した場合、雇用主 B は事業譲渡の日から 3 カ月以内に雇用審判所に提訴することができる。雇用審判所は、雇用主 A に対し各従業員について最低 500 ポンドの損害賠償を命じることができる。

雇用主 B が TUPE の事業譲渡について従業員に情報提供または協議を行わない場合、原則として雇用主 B はそれぞれの従業員に対して最高 13 週分の賃金（Protective Award）を支払う法的義務を負う。（2006 年 TUPE 規則 16 条（3））

4. 労働組合⁹

労働組合は、利益目的ではなく団結する者、例えば労働者間の合意により設立された非法人組織である。労働組合は法人格を持たないものの、法律によりいくつかの法人的な性格を与えられている。法人的な性格を有するということは、労働組合が特定の状況下で訴えられることを意味する。労働組合が法人的な性格をもつためには、財産の取得、保有、移転を可能にし、契約当事者となることができるよう登録されなければならない。

労働組合の役割は、特定の業界、産業または会社の労働者に代わって、団体交渉を通じて賃金、福利厚生、労働条件の改善について交渉することである。また、労働組合は、労働者の権利を向上させるような法改正を要求し、社会正義の改善を求める圧力団体としても活動している。

英国の労働組合は、雇用主に対して組合の承認を求める権利がある。他方、例えば従業員が 20 名以下の雇用主など、一定の場合に雇用主はこの申し立てを任意で拒否することができる。なお、英国では、産業界単位で労働組合が組成されることが一般的である。

⁹ 関連法は 2016 年労働組合法。〔The Trade Union Act 2016〕

5. 昨今の動向

男女賃金格差 (Gender Pay Gap)

2019年4月4日に男女賃金格差報告の2年目が過ぎた。1万463の会社・団体が提出したデータによれば、英国の男女賃金格差は前年の報告以来ほとんど変化しておらず、賃金格差の中央値は2018年の11.8%に対して11.9%であった。このことは、雇用主の「実名公表」(naming and shaming)という政府の戦略が望んでいた効果を発揮しているかどうかについて疑問を投げかけている。

格差を解消するために、柔軟な働き方を促進する措置や、より公正な雇用と昇進の慣行など、会社文化の変化の必要性を強調する人もいる。また、EU離脱を指摘する人もいる。会社は英国のEU離脱がどうなるのかに注意を奪われているため、男女賃金格差に集中する時間もリソースもない状況である。

現代奴隷制

大規模商業組織は3年にわたり奴隷制および人身売買に関する報告書を公表してきたが、雇用主と人事部門は、自らの義務に関して何が要求されているかをしっかりと把握する必要がある。

なすべきことはたくさんあると考えられる。例えば、2019年7月にこれまで最大の現代奴隷制にかかわる訴追事件が発生した。— 数百人の弱い立場の被害者（多くの場合ホームレスであったり、依存症に苦しんでいる人）を無料の宿泊施設と高給の雇用を装ってポーランドからバーミンガムまでおびき寄せたという理由で、3人が刑の宣告を受けた。実際は、約束されたものとは大きく異なっており、被害者は詰め込み状態の家に収容され、食料もほとんど提供されなかった。その当時、被害者たちはタマネギの摘み取り、柵の設置、小包の仕分けなどの仕事を行い、支払われたのは週給わずか10ポンドであった。

会社・団体は、義務に加えて、どうすれば現代奴隷制を防止できるか考える必要がある。

- 奴隷制と人身売買の防止に向けた決意表明および適用される人権に関する方針と手続きを継続的に見直す。
- 事業活動、ビジネス上の諸関係およびサプライチェーンにおける潜在的な落とし穴を特定するために、リスク・プロファイルを見直す。
- 事業を行っている地域あるいは関係を持っている地域のうち、具体的に高いリスクのある地域を特定する。
- リスクの低減と管理を積極的に検討する。

- 全体の法令順守について責任を持つ上級社員を任命する。

IR35

IR35 とは、正規の従業員ではない者による役務提供に対する課税制度である。IR35 が適用されるのは、請負業者自身でサービスを提供しているが仲介者（例えば、個人会社）を介在させている場合に、もし請負業者が直接使用されているとすれば、税務上は従業員または在職者と見なされると思われる場合である。

今のところ雇用上の地位を考慮して、必要ならば PAYE / NIC（源泉徴収と国民保険料）の責任を負うのは、個人会社または仲介者である。しかし、2020 年 4 月からこれは変わり、雇用上の地位を評価して必要に応じて PAYE / NIC を処理することは、請負業者を使用する事業者の責任になる。例えば、請負業者が個人会社を通じて使用されている場合、事業者は以下を行う必要がある。

- その人の雇用上の地位を評価すること（もしその人が直接使用されているとすれば、税務上、従業員になるかどうか）。
- 決定とその理由を請負業者に通知すること。
- その人が従業員であると判断された場合、PAYE/NIC は、VAT（付加価値税）を除いて支払われた額に基づき処理しなければならない。さらに、VAT は引き続き総額にもとづいて支払わなければならない。

贈収賄防止¹⁰

会社は、贈収賄を防止するために機能する十分な手続きを定める必要がある。定めていない場合、あるいは十分でない場合、従業員および関係人（会社のために業務を行う者）の行為について、会社が責任を問われる可能性がある。個人は最長 10 年の禁固刑、会社は無制限の罰金に加え、公共入札から排除される恐れがある。また、訴追された場合、社会的評価の低下により引き起こされる損害を認識する必要がある。

¹⁰ 関連法は以下のとおり。

- ・ 2010 年贈収賄法 [Bribery Act 2010]
- ・ 2006 年公共契約規則 [The Public Contracts Regulations 2006]

6. 直近および今後の改正

改正事項	改定/改正	現状	発効日
雇用終了手当	発効日以降、雇用主の国民保険料（NIC）の免除は最初の 3 万ポンドに限定されるが、従業員の NIC は変わりなし。	規則施行済み。 発効日以降の支払いに適用される。 グッド・ワーク・プラン	2020 年 4 月 6 日
雇用細目説明書	雇用前または雇用開始時に労働者にも従業員にも提供しなければならない。試用期間、労働時間や労働日が変動するかどうか、すべての手当、有給休暇に関する条件、研修資格を記載する必要あり。	規則制定済み。 発効日から施行。 グッド・ワーク・プラン	2020 年 4 月 6 日
情報提供と協議の取り決め	情報提供と協議を要求できる労働者の割合が引き下げ – 現在の 10% からわずか 2% へ	規則制定済み。 発効日から施行。 グッド・ワーク・プラン	2020 年 4 月 6 日
派遣労働者	「スウェーデン特例：Swedish Derogation」、すなわち派遣の仕事がない間も給料が支払われる派遣労働者に対する平等待遇の権利の適用除外を選択できることは廃止。 – 派遣労働者も重要な情報文書を手に入れる。	規則制定済み。 発効日から施行。 グッド・ワーク・プラン	2020 年 4 月 6 日
休日手当	休日手当を計算するための基準期間は、12 週間から 52 週間に延長。	規則制定済み。 発効日から施行。 グッド・ワーク・プラン	2020 年 4 月 6 日
重大な違反に対する罰金	雇用主による重大な違反に対する罰金の上限は 5,000 ポンドから 2 万ポンドに引き上げ。同じ雇用主が繰り返し違反した場合に関して新しい制裁の計画あり。	規則制定済み。 発効日から施行 グッド・ワーク・プラン	2020 年 4 月 6 日
法定の料率および制限の引き上げ	全国最低賃金、法定の手当、および賠償額の制限について例年の増額。	最低賃金は P6 参照。 それ以外は未発表。	2020 年 4 月 1 日
CEO 給与比率の報告	英国で 250 人以上の従業員を持つ公開会社（Public Limited Companies）は、CEO と従業員の給与の比較を公表。	規則施行済み。	2020 年 中に最初の報告
子供との死別（休暇と手当）	これにより、子供を亡くした両親は 2 週間の有給休暇の権利が与えられる。	2018 年 9 月 13 日に、2018 年子供との死別（休暇と手当）法（The Parental Bereavement	2020 年 までに

		(Leave and Pay) Act 2018) が女王の裁可を受けた。	
秘密保持契約の調査	議会の女性と平等委員会は、妊娠または出産による差別、または人種差別的暴言等のあらゆる形態のハラスメント、その他の差別を伴う事件における秘密保持契約 (NDA) の使用について調査を開始。委員会は、既にセクシュアル・ハラスメントのケースで NDA がどのように使用されているかの調査を勧告。	報告書発表済み。 政府の回答待ち。	未定

改正事項	改定/改正	現状	発効日
法定出産手当、父親育児手当等の増額	法定の出産手当、父親育児手当、養子縁組手当、および共有育児手当は、週 145.18 ポンドから 148.68 ポンドに引き上げ。	施行	2019年 4月7日
給与明細の変更	雇用主は、変動労働時間契約や0時間契約の場合など、働いた時間に応じて賃金が変わる場合、合計労働時間数を記載する必要あり。Payslips must be given to 'workers' and not just employees. 給与明細は、従業員だけでなく「労働者 (workers)」にも交付が必要。	施行	2019年 4月6日
法定傷病手当 (SSP)	SSP は 92.05 ポンドから 94.24 ポンドに、所得の下限は 116 ポンドから 118 ポンドに引き上げ	規則施行 済み。	2019年 4月6日
公共部門男女賃金格差	250人以上の従業員を抱える政府省庁、軍、地方自治体、NHS、国立学校等の「特定公的機関」は、毎年、前年の3月31日時点で収集されたデータ (職員数など) に基づいて、3月30日までに男女賃金格差レポートを公表する必要あり。	施行	2019年 3月30日
役員報酬との格差の報告	この日から、2006年会社法により定められた規則により、250人を超える英国従業員を抱える英国の上場会社は、最高経営責任者と平均的な英国労働者の賃金格差について毎年報告する必要あり。	施行	2019年 1月1日
移民白書	政府は、EU 離脱の後に EU 労働者の自由移動が終了するときに適用される移民協定に関する待望の白書を発表。	発表済み	2018年 12月19日
オンラインによる就労権確認	2018年4月に開始された内務省のオンライン就労権確認サービスでは、12月14日以降、ある人が英国で合法的に働くことができることを証明するために、申請者が証明文書を提出することは不要。オンラインサービスは、生	開始	2018年 12月14日

	体認証による居住許可証を持つ非 EEA 国民と、定住身分を与えられた EEA 国民が利用可能。		
保育 バウチャー の廃止	職場の保育バウチャー制度、および直接契約型保育制度（雇用主が提供する保育）は、2018 年 10 月 4 日から新規申請は終了。制度の終了は、2018 年 4 月 5 日に予定されていたが、議会での投票の結果、6 カ月延期。	最終承認 段階	2018 年 10 月 4 日