

英国雇用法ハンドブック

(2026年3月改訂版)

(2026年3月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ロンドン事務所

海外展開支援部

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フレデリック・アビ弁護士に作成委託し、2026年3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。本書で引用している法律の多くは英国全土に適用されていますが、主にイングランドおよびウェールズの法律に従って作成されています。スコットランド、北アイルランドに関しては、相違点が存在します。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）

海外展開支援部 中堅中小企業課 プラットフォーム班

E-mail：Platform-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 (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, bold, serif font.

目次

1. 従業員の雇用.....	1
2. 雇用期間中	15
3. 雇用の終了	24
4. 労働組合.....	32
5. 昨今の動向	34
6. 今後の改正（2026年3月18日時点）	38

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 letter）**）を撤回することができる（ただし、求職者がこれを契約の不履行と主張する恐れはある）。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。ただし、一般的に雇用契約には「完全合意条項」を含み、契約外の事項は一切契約対象としないようにする。
- 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項目

雇用主は、従業員および労働者に対し、1996年雇用権法第1項に基づき、「雇用条件に関する明細書」を提供することを求められている。当該明細書を提供しなかった場合、労働審判所で最大4週間分の給与の支払いを求められる場合がある。以下に示すいくつかの例外はあるが、当該明細書は「雇用開始までに」従業員または労働者に提出しなければならない。一般的に、これらの事項は雇用契約書に単一の文書として含まれているが、別途「第1項に関する明細書」内に含めることもできる。契約書または第1項に関する明細書には、以下を記載しなければならない。

- 雇用主の氏名
- 従業員の氏名
- 雇用開始日
- 労働時間（通常時間、曜日、変動の有無を含む）
- 給与（支払い頻度・時期を含む）
- 場合によっては、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）
- 雇用関係が終了した場合に各契約締結当事者が通知しなければならない期間。
- 永続的であると予想されない場合は、継続すると予想される期間、または期間が固定されている場合は終了日。
- 試用期間（条件・期間を含む）（“Probationary Period”）
- 従業員に対して1カ月を超える海外勤務を求める場合に適用される条件
- 必修となる研修（報酬の支払いの有無を含む）
- その他の福利厚生の内容

記載すべき「事項」が何も示されていない場合、明細書にはその事実を記載する必要がある。例えば、試用期間が存在しない場合、「試用期間が適用されない」などと記載すべきである。

明細書には、以下の項目を記載する必要があるが、当該明細書は以下の事項に関する条件について、従業員または労働者を「合理的に閲覧可能な文書」に導くことができる。一般的に「合理的に閲覧可能な文書」とは、例えば、従業員用ハンドブックやイントラネット上の規約のことである。

- 適用可能な労働協約（※）
- （2027年以降）従業員は労働組合に加入する権利を有すること（下記「**今後の変更—労働組合**」の項目を参照）
- 病気休暇日数および傷病手当金額
- 年金制度（※）
- その他の有給休暇（休暇・病気休暇以外）
- 雇用主が提供する研修資格（※）
- 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）（※）
- 懲戒手続き（※）

（※）の事項については、雇用開始後2カ月以内に分割して提供する場合がある。

口頭の契約の効果

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。

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または実際に適用される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。

雇用主の賠償責任保険

雇用主は、雇用主になると直ちに雇用主の賠償責任保険に加入しなければならない。当該規約は、少なくとも 500 万ポンドで雇用主に保険をかけ、認可された保険業者から提供されなければならない。雇用主の賠償責任保険は、従業員が業務上負傷したり病気になったりした場合に、雇用主が賠償金を支払う際に役立つものである。雇用主が家族や海外に拠点を置く者のみを雇用している場合は、当該保険は必要ない場合がある。

従業員の雇用形態と雇用主の責任

主な雇用形態として、従業員、労働者、自営業者という3つの種類に分類される。特定の規則が適用される労働者には、パートナー、取締役、LLPのメンバー、見習い、派遣労働者などのような特別なカテゴリーがある。

従業員 (“employee”)

従業員にはあらゆる権利が与えられる。これには不当解雇からの保護、産休・育児休暇、傷病手当金などが含まれる。

従業員となるためには、以下の3つの要件を満たす必要がある（ただし、他にも多くの要素が考慮される）。

- 個人業務：従業員自身による労働の提供（従業員自身が業務を遂行する義務を負い、代理人を派遣して業務を遂行させることは認められない。）
- 義務の相互主義：雇用主は仕事を提供する義務があり、従業員は賃金を対価として仕事を引き受ける義務を負う。
- 命令および監督：雇用主は、従業員および当該業務の遂行方法に対して十分な命令および監督を行わなければならない。

個人が従業員であるかどうかの評価は、契約書に記載されている内容ではなく、実務における実際の取り決めに基づいて行われる（契約書が取り決めの現実を反映していない場合）。

労働者 (“worker”)

すべての従業員は労働者であるが、すべての労働者が従業員であるわけではない。従業員に該当しない労働者は、国民の最低賃金、休日労働手当、差別からの保護など、より限定される範囲においてのみ権利を有する。労働者であるかどうかを検討する際には、以下の要素が考慮される。

- 個人業務：労働者自身による労働の提供・他の当事者のために個人として業務または役務を遂行する契約を締結し、若しくはこれに基づいて労働する。ただし、相手当事者が個人のクライアントまたは顧客であってはならない（すなわち、純粋な自営業者は労働者ではない）。
- 義務の相互主義
- 「雇用主」が行使する指示・監督権は雇用関係よりも少ないが、個人は自己の責任で事業を行っているわけではない。
- 労働提供の排他性（自営業者は、複数の異なるクライアントまたは顧客のために働く場合があり、労働者には該当しない場合がある）。
- 支払い方法（労働者は定期的に賃金を受け取る場合が多い）。

- 使用する設備を提供する者。
- 個人が負うリスクの程度（自己責任で業務を行っている者は、業務が失敗する危険を負う）。

今後の変更 — 「二層」構造への移行案：

2026年初頭、英国政府は、「従業員（employee）」と「労働者（worker）」の区別を廃止し、従業員と自営業者だけの二層構造（two-tier system）へ移行する制度改正案について協議を開始する予定とされている。現時点では、これ以上の詳細は公表されていない。

自営業者

自営業者は従業員や労働者よりも権利が少ないが、異なる税務上の取扱いや、独自に働く柔軟性という利点がある。個人は従業員または労働者でなければ自営業となる。自営業者は以下のいずれかに該当する。

- 個人業務を提供する義務がない、または義務の相互主義がない。
- 個人業務を提供する義務があり、義務の相互性があるが、個人が事業を行っており、相手方はクライアントまたは顧客である。

また、従業員や労働者は、以下のような異なる下位カテゴリーの勤務形態に分類することができる。

- **正社員**

無期限雇用契約または雇用関係を有する者

- **パート・アルバイト**

雇用主によって定められた、通常のフルタイムの労働時間より短い時間で契約し、労働時間に応じてその全部または一部が支給される者

- **臨時労働者（“casual worker”）**

臨時労働者という用語は、法律上の特定の意味を有していない。これは、幅広い業界のさまざまな環境で柔軟に、多くの場合は臨時に働く個人を記述するために用いられる。当該当事者は従業員の場合もあれば、労働者の場合もある。雇用主とは、例えば観光業のような季節的な事業のように、労働力に柔軟性を必要とする場合に臨時労働者を採用する場合がある。

- **実習生（“intern”）**

実習生とは、明確な法的資格を持たないが、一定の期間、職場に出勤して仕事や労働環境について学ぶ者を指す。有給契約・無給契約ともに可能。例えば、一部の実習生には雇用契約書（おそらく固定期間単位）が発行され、給与も支給されるため、より従業員に類似したものになる。しかし、無給で短期（1～2週間）のボランティアやインターンの見学者を採用することも可能である。

- **ゼロ時間労働契約（“zero-hour contract”）**

これは一般的には、企業が労働者/従業員に対して決まった労働時間や最低水準の仕事や賃金を保証しない、臨時契約の一種を指す。

今後の変更 — 所定労働時間（*guaranteed hours*）への権利：

2027年以降、ゼロ時間契約の労働者および派遣労働者（後述）は、一定の参照期間（おそらく12週間）に基づき、通常就労している時間を反映した契約を締結する権利を有する。

雇用主（又は派遣労働者の場合は派遣労働者を受け入れる派遣先事業主）は、各参照期間の終了後、当該労働者の実労働時間が契約で定められた最低時間を上回る場合、所定労働時間を保証するオファーを提示することが義務付けられる。所定の様式およびオファー期間は未定だが、提示される条件は、現行契約より不利であってはならない。

これには例外もあり、一定の場合には有期契約（すなわち、恒久的な所定労働時間のオファーではない）とすることができ、また、労働者が辞職した場合、労働者が公正に解雇された場合、又は従業員が辞職した場合には、所定労働時間のオファー義務は適用されない。

どのように準備すべきか？

- 現在の労働力を監査し、ゼロ時間契約および最低時間契約により従事している者の存在と、事業のどの領域に存在するかを特定する。
- 派遣労働者の利用および派遣会社との契約条件を見直す。
- 事業内に当該労働者が存在する場合、これらの変更への対応に関し法的助言を求める。

- **有期契約従業員・労働者**

これは、従業員または労働者が期間限定で従事する形態である。例えば、特定の業務が完了した場合、特定の事象が発生した場合、または特定の期日に達した場合などといった客観的な条件によって雇用契約が自然に終了した者。有期雇用者を保護する具体的な規定があり、勤続2年以上の従業員は、他の従業員と同様、不当

に解雇されない権利を有する。重要なのは、解雇には、有期契約の期間満了または更新拒絶が含まれることである。すなわち、雇用契約が自然終了する場合であっても、2年以上継続勤務した従業員について契約を更新しない場合、雇用主は更新しないことにつき「公正 (fair)」な理由を示す必要がある。

有期従業員が連続した契約により4年以上継続して雇用されている場合、別段の正当化がない限り、自動的に無期従業員（期間の定めのない契約に基づき雇用される者）として扱われる。

今後の変更：

2027年以降、従業員は、継続勤務6カ月の時点から不当解雇からの保護を取得する。詳細は下記「**今後の変更—不当解雇の資格期間**」参照。

これは、有期従業員にも無期契約の従業員と同様に適用される。無期従業員として自動的に扱われるまでの期間は変更されない。

- **在宅勤務者/リモートワーカー**

これは、職場を完全に、または時折在宅勤務のために離れる労働者または従業員である。

- **派遣労働者**

当該用語は、さまざまな派遣労働者を指すために大まかに使用されることが多い。法律上の定義は、雇用主/派遣先事業主の監督下で一時的に働くために派遣労働機関から派遣された者である。「臨時社員（「temps」）」としても知られる。派遣労働者の権利を定めた規定（Agency Workers Regulations 2010）がある。

今後の変更：上記「**今後の変更—所定労働時間への権利**」参照

- **出向者**

一時的に元の雇用主とは別の「受入れ」組織に配属されるが、実際には元の雇用主に雇用されている従業員

試用期間 (“probationary period”)

一般的な試用期間は3~6カ月間である。試用期間を設定することは法律上の義務ではなく、法的資格もない。当該期間には、従業員の正式または非公式の評価が含まれる場合がある。雇用契約は、試用期間中または試用期間後に適用される特定の条件を付与することができる。例えば、試用期間中、すべての契約上の福利厚生を受ける権利を与えられない場合がある。ただし、試用期間は、従業員が持っている法定権利には影響を与えない。

今後の変更 — **試用期間の運用**：

2027 年以降、従業員は継続勤務 6 カ月の時点から不当解雇からの保護を取得する。詳細は下記「**今後の変更—不当解雇の資格期間**」参照。

雇用主は、従業員の適性評価が適切に行われたいまま、従業員の雇用が意図せず 6 カ月の資格期間を超過しないよう、試用期間の運用に注意を要する。

どのように準備すべきか？

- 新規従業員がいつ 6 カ月の資格期間に到達するかを追跡する。
- 不当解雇の資格期間の計算において、法定の規則により形式的に 1 週間の勤続が加算される場合がある点に留意する。これは、実務上、従業員が不当解雇の権利を取得することを回避したい場合、開始日から概ね 5 カ月 3 週間の時点で雇用を終了させる必要があることを意味する。

在宅勤務とハイブリッドワーク

新型コロナウイルスの感染拡大後、在宅勤務ははるかに普及した。また、多くの従業員が（実用的な観点から可能であれば）週の一部を在宅勤務できるようになると期待している。在宅勤務に関して考慮すべき点を以下に示す。

- **契約・規約上の取り決め** – 雇用契約や規約に、更新や変更を加えたり、在宅勤務に関する規定を盛り込むことが必要になる場合がある。契約や規約を見直す際には、従業員が特定の目的（例えば、チームデー、トレーニング、考課など）のために職場に出勤する必要があるかどうか、出勤先からの距離を制限する必要があるかどうか、その移動費を誰が負担するかを検討する。
- **経営・監督** – 従業員に対する効果的な監督方法を検討する必要がある。管理者は従業員が何をしているかではなく、従業員の成果に焦点を当てる必要がある場合がある。これにより、管理者に対して追加の研修要件が必要になる場合がある。
- **包括性と公平性** – すべての従業員は平等かつ公平に扱われるべきである。在宅勤務を制限する規則は、正当な業務上の理由と釣り合いのとれたものでない限り、違法な間接差別に相当する可能性がある。さらに、すべての従業員が、仕事、支援、研修、昇進の機会に同じように恵まれた状態に置かれるべきである。雇用主は、在宅勤務者が不利な立場に置かれないよう、制度を整備する必要がある。
- **財産および保険** – 雇用主が雇用主の賠償責任保険に加入することが義務付けられている。雇用主は、在宅勤務をしている従業員が雇用されていることを保険会社に知らせる必要がある。また、雇用主は補償内容に影響を与える場合、従業員に対して、保険会社や住宅ローンの貸し手に在宅勤務をしていることを伝える必要がある。

と知らせることが推奨される。

- **設備** – 雇用主は、従業員が在宅勤務に適した設備を備えているようにする必要がある。健康安全法により、雇用主は特定の設備を提供したり、またはその支払いを負担することが求められている。障害のある従業員は、合理的な調整として追加の設備を利用する権利を得る場合があるが、これは雇用主の負担で提供される必要がある。方法によって課税上の影響が異なるため、雇用主は設備を全部（つまり、健康上に必要のない設備を含み）提供するか、従業員に払い戻しをするかを検討する必要がある。
- **費用** – 従業員が在宅勤務をする際に発生する費用については、払い戻しの義務を負わないが、経費を負担するのが一般的である。雇用主は、経費規約がこれに対応していることを確認し、対象や負担の方法など、異なるオプションの課税上の影響を考慮する必要がある。
- **健康・安全** – 雇用主は、従業員が在宅勤務をしている場合でも、従業員の健康と安全に関する義務を引き続き負う。雇用者は、リスクを特定し、合理的に実行可能な範囲でリスクを除去または低減するために、作業活動のリスクアセスメントを完了する必要がある。一般的には従業員に対するアンケートを用いて在宅勤務の仕事環境のリスクアセスメントを行う。
- **データのプライバシーとセキュリティ** – 雇用主は、従業員が在宅勤務をしている間、機密情報を保護する義務を依然として負う。また、雇用主は、従業員の在宅勤務を許可する際に、データプライバシーの影響評価を実施し、リスクを最小化するための対策を決定すべきである。例えば、ソフトウェアのアップデートの一元管理や、雇用主がアクセスできるデバイス上にのみ個人データが存在することの保証などである。
- **監督** – 法的には雇用主は従業員を監督することができるが、監督は比例的かつ合理的でなければならない。雇用主が従業員を必要以上に監督すると、従業員の私生活上の権利の尊重や不当な推定解雇に関する主張がなされる危険性がある。

最低賃金¹

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]

英国の 2025 年度、2026 年度の全国最低賃金（時給、National Minimum Wage Rates（以下、NMW））は、以下の表のとおり。

年齢	April 1, 2025~ 31 March 2026	April 1, 2026~ 31 March 2027
見習い・Apprentice	£7.55	£8
16 歳 および 17 歳	£7.55	£8
18 歳～20 歳	£10.00	£10.85
21 歳+ (National Living Wage)	£12.21	£12.71

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²。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（すなわち上記の時給）を下回ってはならない。しかし、最低賃金水準以上でなければならない法的要件はなく、通常労働と同一の率で支払うことも可能である。しかし、より高い率で支払う法的義務はないものの、多くの雇用主は割増賃金を支払っている。一般的な割増率は、平日労働が 50%、休日労働が 100%である。管理職には通常支給されない。本書で後述する労働時間に関する要件に留意すること。

社会保険³

- 16 歳以上の従業員で年金支給年齢（66 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。
- 週給 242 ポンド、月給 1,048 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。

² [Minimum wage for different types of work: Overview - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/overview/minimum-wage-for-different-types-of-work)

³ 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]

- 以下、2025年4月6日から2026年4月5日までに適用されるレートの例⁴：
 - 1) 週当たりの収入額が242ポンド超～967ポンド未満までの従業員は、収入の8%を支払う。
 - 2) 週当たりの収入額が967ポンド以上の従業員はさらに収入の2%を支払う。
 - 3) また、雇用主は従業員に代わって国民保険料を支払わなければならない。従業員の 카테고리によるが、従業員が週96ポンド以上の所得を得ている場合、雇用主のNIC負担比率は15%である。

個人年金への強制加入制度⁵

- 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（高：年1万ポンド、月833ポンド、週192ポンド（2025/2026年度））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）を下回るが一定額（低：年6,240ポンド、月520ポンド、週120ポンド（2025/2026年度））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。年収6,240ポンド（2025/2026年度）未満の者も当該年金制度に加入できるが、雇用主は従業員に代わり年金を積み立てるという義務を負わない⁶。
- 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。
- 雇用主は従業員の自動年金加入手続きに関する記録を6年間保管し、従業員、制度管理者（Scheme Administrator）、年金監督当局に情報を提供する義務を負う。また、雇用主は労働・年金省が定めた割合で最低負担金を年金制度に支払う義務がある。

⁴ 実際の適用料率は、被保険者の属性に基づいて決定される「区分」によって異なる。上記に示した料率は、最も一般的に適用されるものである。

⁵ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1969/57/contents>

⁶ 年金の強制加入制度に関する詳細は以下リンクを参照されたい。

<https://www.gov.uk/workplace-pensions/joining-a-workplace-pension>

- 上述の最低拠出額は、最も一般的な年金制度である「確定拠出型」年金制度に適用される。もう一つの主な年金は「確定給付型」年金であり、これは、個人の給与と雇用主での勤務年数に基づき、決定する。これはあまり一般的ではない。

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が、ボーナス制度を実施することは決して少なくない。

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）
- 休憩時間については、1日 6 時間以上勤務する場合は 20 分
- 1日あたり 11 時間の連続した休憩時間および 1 週間あたり 24 時間の連続した休憩時間を設定する。
- 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。

すべての従業員の健康、安全および福祉を確保し、並びに安全な勤務体制を提供し維持するために合理的に必要な措置をとる義務は、在宅勤務者にも同様に適用される。雇用主は、在宅勤務者のリスクアセスメントを実施する必要がある。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

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 (毎年 8 日間のバンクホリデーを含む。ただし、年次休暇の総日数が 28 日以上ある場合、バンクホリデーを含めなくてもよい)。

これに関連し、休暇年度には、少なくとも 5.6 週間のうち 4 週間/20 日を取得しなければならない。残りの 1.6 週間/8 日は、一年間の休暇年度の間、雇用主との合意によってのみ繰り越すことができる。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。

フレックス勤務制⁷

従業員は、いかなる理由であっても、雇用初日から、フレックス勤務による労働 (勤務開始や終了時間、勤務時間 (例えば日数減、フルタイムからパートタイム)、勤務地の変更) を申請する権利がある。当該従業員が同一の雇用主に対して 2 回の正式な申請を行った場合、その後 1 年間は追加の申請を行うことができない。雇用主は、申請を受けた場合、当該申請に対して真剣に考慮し、従業員と協議し、合理的に取り扱わなければならない。雇用主は、当該申請に対して 2 カ月以内に回答しなければならない (「試行期間 (trial period)」のために延長が合意された場合を除く)。雇用主は、以下の 8 つの事業上の理由のいずれかにより申請を拒否できる。

- 追加コストの負担
- 顧客需要を満たす能力への悪影響
- 既存スタッフ間で業務を再配分できないこと
- 追加スタッフを採用できないこと
- 品質への悪影響
- 業績への悪影響
- 従業員が提案する就労時間帯における業務量の不足
- 計画された組織変更

従業員は、雇用主の決定に対し不服申立手続 (appeal procedure) を開始することができ、これにより雇用主は当該申請が適切に取り扱われたことを示す必要があるが、これは法定要件ではない。

⁷ 関連法は 1996 年雇用権法 (The Employment Rights Act 1996) パート 8A、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]、柔軟な働き方の要請に関する Acas 実践規範 [Acas Code of Practice on requests for flexible working]

法定のフレックス勤務制度に違反した場合の最大制裁は8週間分の賃金であり、現在は上限が5,600ポンド（2025/2026年度）である。

フレックス勤務の申請を検討するにあたり、上記のプロセスを注意することに加え、雇用主は差別の申立て（すなわち保護特性に基づく申立て）のリスクに留意すべきである。

例えば、状況によっては、フレキシブル・ワーキングが障害のある従業員に対する合理的配慮（reasonable adjustment）となり、申請を拒否することが差別行為となり得る。この点における雇用主の重大なリスクは、介護・育児責任のある従業員（特に産休後に復職する女性）からの申請を拒否することである。このリスクを管理するため、雇用主は、各申請を個別具体的に真摯に検討し、妥協案を検討し、常に実質的な協議を行うようにすべきである。

今後の変更—フレックス勤務申請

2027年以降、雇用主は、フレックス勤務の申請を拒否することが「合理的（reasonable）」である場合に限り、拒否できるようになる。拒否理由は、上記8つの事業上の理由に関連している必要がある。雇用主が申請を拒否する場合、拒否の根拠を示し、当該根拠により拒否することが合理的である理由を説明することが求められる。

どのように準備すべきか？

- 申請を拒否する理由を慎重に検討し、必要に応じてより強固な根拠資料の準備を始める。
- 可能な限り拒否理由を個別事情に即したものとする（画一的な方針に基づかない）。

出産・育児休業

新たに親となった者は、休暇や給料の面でさまざまな権利を有している。

出産休暇

勤続年数にかかわらず、すべての妊娠中の従業員は最長52週間の出産休暇を取得する権利を有する。女性は出産直後に2週間（工場勤務する労働者の場合は4週間）の休暇を取得することが必須である。

従業員の出産休暇中は、雇用契約に基づく雇用主の賃金支払義務が停止されるが、それ以外のすべての雇用条件は変わらない。

従業員は、産休・養子縁組休暇の最初の26週間でまたは終了時に復職した場合、同一の条件で同一の職務に復帰する権利を有する。なお、産休・養子縁組休暇から26週間を超えて復職した場合、合理的に実行不可能な場合を除き、同一の職務に復帰する権利を有する。

産休・養子縁組休暇中に従業員の役割が重複した場合、従業員が妊娠を雇用主に通知した時点から、子の誕生日／養子となった日（placement date）の18カ月後までの期間において、以前の役割よりも不利でない条件下で、適切な代替的役割（関連する雇用主とのものを含む）を提供される権利を有する。

従業員は、産休・養子縁組休暇中に、休暇を終了させることなく最大 10 日間、連絡を取り合ったり、勤務することが可能（Keeping in touch, KIT）。雇用者と従業員は、これらの日に従業員に支払われる金額について合意しなければならない。

今後の変更—家族休暇に関する解雇保護の拡大：

2027 年以降、政府は、妊娠中、産休中、および復職後 6 カ月の期間における解雇からの保護を強化する規則を導入する権限を有する。これは、整理解雇を理由としない解雇も含まれる。これらの新たな保護が具体的にどのようなものになるか、また、妊婦および新たな母親の解雇がどのような場合に認められるかはまだ明らかではない。

政府は、同様の解雇保護を、他の長期の育児休暇からの復職者にも適用する可能性がある。

どのように準備すべきか？

- 家族休暇に関する方針を更新し、この変更および以下の各項目で述べる家族休暇に関するその他の変更（「今後の変更—初日からの父親の育児休暇」、「今後の変更—初日からの育児休暇」、「今後の変更—忌引休暇」）を反映させる。
- この領域は急速に変化しており、より広範な改革に向けた機運もあるため、家族休暇制度全体に関する今後の発表に留意する。

法定福利厚生 - 出産休暇/手当

出産休暇中の法定出産休暇手当は、39 週間（最初の 6 週間は従業員の平均週間所得（税引前）の 90%、次の 33 週間は週あたり 187.18 ポンド（2025/2026 年度）、または従業員の平均週間所得の 90%のいずれか低い方）支払われるものとする。法定出産休暇手当を受けするためには、一定の要件を満たす必要がある。法定出産休暇手当を受ける対象外の従業員は、出産手当金を受けることができる。

父親の育児休暇

従業員は、以下の場合に 2 週間の法定育児休暇を取得することができる。

- 子供の実の父親、母親の配偶者または同性による婚姻関係者である。
- 出産予定週前の 15 週目の終わりまでに、26 週間以上継続して雇用されている。
- 子供の養育に責任を持つ、または持つこと推定できる。
- 育児休暇を取得したり、母親の育児を手伝ったりしている。

休暇は 1 週間単位で取得しなければならないが、連続する 2 週間として取得することも、1 週間ずつ 2 回に分けて取得することもできる。早くても子供の出生時から開始でき、生後 8 週間以内に取得する必要がある。法定育児休暇は、配偶者、パートナーまたは同性による婚

姻関係者が養子縁組休暇を取得した従業員にも適用される。父親の育児休暇中、従業員は給与に関する条件を除くすべての雇用条件を受ける権利を有する。

法定福利厚生 - 父親の育児休暇給付金

従業員は、一般的な週当たりの所得が最低所得制限を下回らない場合、法定育児休暇給付金を取得する権利を有する。これは、法定利率（2025/2026 年度は週 187.18 ポンド）または従業員の通常の週間所得の 90%のいずれか低い方の基準レートで支払われる。

今後の変更—初日からの父親の育児休暇：

2026 年 4 月以降、父親の育児休暇は雇用初日（day one）からの権利となる（すなわち、出産予定週の 15 週前の週末までに 26 週間継続雇用されていることは、父親の法定育児休暇の資格要件ではなくなる）。

加えて、従業員は、共有育児休暇および共有育児手当を取得した後（すなわち出生後 8 週間以降の期間）であっても、父親の育児休暇および父親の育児休暇給付を取得できるようになる。

共有育児休暇⁸ (“shared parental leave”)

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。これは共有育児休暇と呼ばれている。両親は共有育児休暇を取得する義務はない。

⁸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（Curtailement 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（Curtailement）Regulations 2014]
- ・ 2014 年出産給付金（縮減）規則 [The Maternity Allowance（Curtailement）Regulations 2014]

共有育児休暇は、各親が別々に取得することも、同時に取得することも可能で、従業員は休暇の中断と開始、および休暇期間の間に仕事に復帰することを求めることができる。同様の権利は、代理母契約を採用または締結している従業員にも適用される。

なお、法定共有育児手当（Statutory Shared Parental Pay（ShPP））は、187.18 ポンド（2025/2026 年度）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。

共有育児休暇を取得する従業員は、給与に関する条件を除くすべての雇用条件を受ける権利を有する。

両親が共有育児休暇を取得する場合、それぞれに 20 日間「SPLIT」（共有育児休暇中にも就業が認められる制度）する権利を得ることができる。これらは別個のものであり、出産休暇中の女性がすでに利用可能な KIT の日数に加えられる。

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。

養親の権利⁹

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。他方の親は、育児/共有育児休暇の同等の権利を有する。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。

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。

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%であり、最大で週当たり 187.18 ポンドまでである（2025/2026 年度の割合）。

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。

⁹ 関連法は 2014 年子供と家族法。〔The Children and Families Act 2014〕

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。

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。また、従業員との間で上記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。

従業員は、休暇の開始と終了を希望する日付を明記した21日前の通知を雇用主に提出しなければならない。雇用主は、事業の運営に不当な支障を来すおそれがある場合、育児休暇の申請を延期することができる。ただし、出産や養子縁組の直後の育児休業の申出に係る場合、雇用主は、当該申請を拒否または変更・延期することはできない。雇用主が育児休業申出の延期を希望する場合、従業員と協議の上、速やかに行わなければならない。

育児休暇の期間が終了すると、親は同一の仕事に復帰する権利を持つ。

今後の変更—初日からの育児休暇：

2026年4月以降、無給の育児休暇は雇用初日（day one）からの権利となる（すなわち、無給の育児休暇の資格要件としての1年の継続雇用は不要となる）。

新生児ケア休暇（Neonatal care leave）¹⁰

すべての親は、子が新生児ケアを要する場合に休暇を取得する雇用初日（day one）からの権利を有する。新生児ケア休暇として取得できる期間は、子が新生児ケアを受ける期間に

¹⁰ 2023年新生児ケア（休暇及び賃金）法 [[Neonatal Care \(Leave and Pay\) Act 2023](#)]

応じて決まるが、最大 12 週間が上限である。また、子の出生後 68 週間以内に取得しなければならない（家族休暇の末尾に継続して取得できる）。

26 週間の勤続があり、平均週収が少なくとも 123 ポンドである従業員は、新生児ケア休暇中、一定の要件を満たすことを条件として、週 187.18 ポンド（2025/2026 年度）の法定新生児ケア手当の対象となる。

扶養家族に関する休暇

すべての従業員は、以下の特定の目的・場合のために、合理的な期間、無給休暇を取得する権利を有する。

- 被扶養者が病気になったり、出産したり、負傷したり、暴行を受けたりした場合に援助する。
- 病気やけがをした被扶養者の介護を手配する（介護そのものを行わない）
- 被扶養者が死亡した。
- 被扶養者の介護に関する取決めが予期せず中断または終了した。
- 在学中に従業員の子供が巻き込まれた予期せぬ事件に対処する。

「被扶養者」とは、従業員の配偶者、パートナー（civil partner）、子、親、または従業員と同じ世帯に住む者（当該従業員の被用者、賃借人、下宿人もしくは寄宿者を除く）。

従業員は、合理的に実行可能な限り速やかに、欠勤の理由と予想される期間を雇用主に通知する必要がある。また、従業員は、休暇の期間を延長または短縮する可能性のある状況の変化についても雇用主に通知する必要がある。

介護休暇

すべての従業員は、被扶養者の介護のために、年 1 週間の無給休暇を取得する法定の権利を有する。被扶養者の定義は、上記「扶養家族に関する休暇」と同様である。

休暇は、「長期」の介護ニーズを有する被扶養者のために、介護を提供する又は手配するために用いられる。「長期」の介護ニーズとは、以下を意味する。

- 3 カ月を超えて介護を要する（又は要する可能性が高い）疾病又は負傷（身体的又は精神的）
- 2010 年平等法（Equality Act 2010）上の障害
- 高齢に関連する問題

今後の変更—忌引休暇（bereavement leave）：

2027 年以降、従業員は 1 週間の忌引休暇を取得する法定の権利を有する。対象となるために必要とされる故人との続柄は未だ特定されていないが、上記の「被扶養者」の定義に従う可能性が高いとされている。

妊娠 24 週未満で生じた流産（pregnancy loss）を経験した従業員も、法定の忌引休暇の対象となる。

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、実務上はより長期の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。

雇用主が従業員に解雇に関する予告をしている場合、従業員の法定最低権利は以下のとおりである。

- 勤続1カ月以上2年未満の従業員は、少なくとも1週間前に予告を受ける必要がある。
- その後は、従業員は勤続年数ごとに最低1週間（例：3年の場合は3週間）、勤続年数が12年以上になる場合は最長12週間の予告期間を設ける権利を有する。

雇用契約に通告条項が存在する場合は、当該条項が適用される（ただし、法定最低値を下回る場合は、その最低値を代用する）。契約上の規定が存在しない場合、「合理的な」通告期間が契約から暗示され、状況によっては法定最低基準を超える場合がある。

退職金

退職金の支給に関しては、法律上の一般的な義務はない。ただし、2年以上の勤続年数を満たす従業員の場合、余剰人員整理解雇の時に退職金を支給する義務がある。金額は法定の計算式が適用される¹¹。

定年¹²

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

2年間以上勤続している従業員を解雇することができるのは、正当な理由（fair reason）がある場合に限られる。正当な理由には5つあり、能力不足（incapability）、不正行為

¹¹ [Calculate your statutory redundancy pay - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/guidance/calculate-your-statutory-redundancy-pay)

¹² 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)

(misconduct)、整理解雇 (redundancy)、違法就労 (illegality, 例えば VISA 等の就労要件の違反)、またはその他の相当な理由 (“some other substantial reason”) である。法的に正当な理由がある場合であっても、法律に従った公正かつ合理的なプロセス・手続きを踏むことが必要である。そのプロセスは、理由によって異なる場合がある。

今後の変更—不当解雇の資格期間：

2027 年以降 (1 月からと予想される)、不当解雇に対する保護の対象となる資格を得られる期間 (資格期間、“qualifying period”) は、2 年から 6 カ月に短縮される。雇用主は、勤続 6 カ月以上の従業員を解雇する場合、上記 5 つの「正当」な理由のいずれかに基づく解雇であることを確保する必要がある。

この変更は、法定整理解雇手当 (statutory redundancy pay) の計算方法や、当該手当の受給資格として必要とされる 2 年の勤続要件には影響しない。

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)	不当解雇 (Unfair dismissal)
<p data-bbox="209 421 767 454">解雇が雇用契約に違反しているという訴え</p> <p data-bbox="209 504 823 752">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="209 801 804 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 (gross misconduct、重大な非行) 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="209 1104 823 1402">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。これは、少なくとも、従業員が受け取るべきであった予告手当に相当する額となる。</p>	<p data-bbox="853 421 1412 454">解雇された従業員が行う最も一般的な訴え</p> <p data-bbox="853 504 1468 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="853 629 1468 752">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 (2027年からは6カ月間) の継続雇用が必要である。</p> <p data-bbox="853 801 1468 925">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="853 974 1468 1182">一定種類の解雇は、自動的に不当解雇になる。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 (2027年からは6カ月間) 、勤務する必要はない。</p> <p data-bbox="853 1232 1468 1355">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、不当解雇の訴えを提起することができる。</p> <p data-bbox="853 1404 1468 1612">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) 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="853 1662 1468 2047">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。補償裁定の額は、52週間分の総支給額または法定上限のいずれか低い方に制限される。2027年からはこの上限が撤廃される (下記「今後の変更—不当解雇の補償上限」の項目を参照) 。</p>

今後の変更—不当解雇の補償上限

2027年以降、不当解雇の追加補償（compensatory award）の上限は撤廃される。これにより、52週間上限と、金額上限（2025/2026年度で118,223ポンド）の両方が撤廃されることを意味する。

どのように準備すべきか？

- 試用期間中の従業員の管理を厳格に行う。
- 新ルールの下では従業員の雇用終了がより高コストとなる可能性があるため、採用プロセスを今のうちに見直す。
- 余剰人員整理、業績管理や懲戒プロセスが近い将来に必要な場合、2026年以内の完了を目指す（法律が変更される前）。

整理解雇—解雇と再雇用¹³

「解雇と再雇用」（Fire and rehire）とは、既存従業員を解雇し、異なる条件で新たに従業員を雇い入れて置き換える慣行を指す。普通、雇用主は整理解雇として扱うが、状況によって、法律上、本格的な整理解雇として認められない場合がある。

2024年、Acasは当該慣行に関するガイダンスを公表し、雇用条件の変更に関する交渉において雇用主が公正かつ責任ある行動をとることを促し、「解雇と再雇用」は「最後の手段」としてのみ用いられるべきであると強調した。このガイダンスは、「解雇と再雇用」による解雇が「正当」であるか否かを判断する際に考慮されなければならない。

今後の変更—解雇と再雇用

2027年1月以降、解雇理由が、一定の雇用条件（賃金、労働時間、年金、シフトの時刻／長さ、休暇）を変更する合意が成立しなかったことである場合、その解雇は自動的に不当解雇となる。

また、解雇理由が以下のいずれかに該当する場合も、自動的に不当解雇となる。

- 上記の変更を対象とする新たな柔軟性条項（flexibility clause）を課すこと
- 同一の職務を、変更後の条件で別人に行わせること
- 派遣労働者その他の非従業員を用いた「解雇と置換」（fire and replace）であること

¹³ 「解雇と再雇用」に関する新たな実務指針が公表された。

どのように準備すべきか？

- 解雇と再雇用を検討している場合、法的助言を求める。
- 個別に解雇と再雇用を予定していない場合であっても、契約条件の変更を計画している場合、2026年10月の前に、相当程度前倒しで手続を開始することが合理的となり得る。

その他の請求

従業員が雇用審判所に訴えることができるその他の請求には、さまざまなものがある。最も一般的であるのは、賃金からの違法な控除の主張、差別の主張、「内部告発」の主張（従業員が安全衛生義務違反その他の法令違反を開示し、その結果として解雇又は不利益取扱いを受けた旨の主張）である。

今後の変更—内部通報とセクシュアルハラスメント

2026年4月以降、セクシュアルハラスメントに関する内部通報は、内部通報制度の目的上「開示（disclosure）」に該当するものとして取り扱われる。この変更は改革というより明確化であり、セクシュアルハラスメントの苦情は既に（安全衛生義務違反や法的義務違反に該当し、その他の条件を満たす場合には）「開示」となり得る。

雇用審判所申立ての提起期限

ほとんどの審判所申立ては、問題となる行為から3カ月以内（すなわち、解雇日、又は差別等の申立て対象行為から3カ月以内）に提起する必要がある。

今後の変更—雇用審判所の提起期限

2026年10月以降、従業員は、多くの審判所申立てについて、（3カ月ではなく）6カ月の期間内に提起できるようになる。

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。

TUPE は以下のいずれかに適用される。

- ある雇用主から別の雇用主への経済主体の移転 (経済主体は経済に関わる活動を行うことを目的とした、組織化された資源の集合体)。例えば、親会社が子会社 (やその部分) を売却する場合。
- 業務の提供変更 ("service provision change")。活動・業務提供を行うことを主たる目的とする従業員の集団が組織されている場合、雇用主から他の雇用主への転職。例えば、A 社が事務所の掃除サービス提供者との契約を中止し、新たな掃除サービス提供者と契約を結ぶ場合。

従業員は既存の契約に基づいて自動的に異動し、継続的な雇用期間が維持される。従業員の契約条件の変更は認められておらず、経済的、技術的または組織的な理由 (および雇用者と従業員の両方が同意した場合) でない限り、契約が明示的に変更を許可しているか、または当該変更が異動と一切関連性がない場合に変更ができる。

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。従業員数が 50 人未満の雇用主の場合、又は譲渡対象従業員が 10 未満場合、かつ既に選ばれた代表者がいない場合、雇用主は従業員と直接協議することを選択できる。

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。

不当解雇

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、それは不当解雇である。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、それは不当解雇ではない。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））

今後の変更—民間部門アウトソーシング

現行では、公的部門から民営化された後、元公的部門従業員と民間部門従業員が異なる条件で就労することが可能である。

2026 年 10 月以降、公的部門から民営化された業務に従事する民間部門の従業員は、移転してきた元公的部門の従業員と比べて不利でない条件の提示を受ける必要がある。元公的部門の従業員を雇用する雇用主は、当該従業員が移転元の公的機関の従業員として享受していた条件より不利に扱われないことを確保すべきである。

どのように準備すべきか？

- 近い将来、公的部門サービスの引継ぎ（受託）を計画しているか否かを特定する。
- 事業内にそのようなアウトソーシングが存在する場合、これらの変更への対応に
し法的助言を求める。

4. 労働組合¹⁴

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。

今後の変更—労働組合

2026 年 4 月以降、組合承認に関するルールが緩和され、労働組合が雇用主から承認を得やすくなる。

2026 年 10 月以降、労使関係に関する多数の新たな規定が施行される。

- 雇用主は、労働者に対し、労働組合に加入する権利を通知する義務を負う。これは雇用条件明細（written statement of particulars）に記載されなければならない。
- 労働組合は、法定の詳細な手続に従うことを条件として、募集、組織化（争議行為の組織化を除く）および団体交渉の目的で、職場（デジタルアクセスを含む）へアクセスするより広い権利を有する。
- 2016 年労働組合法（Trade Union Act 2016）および 2023 年ストライキ（最低サービス水準）法（The Strikes (Minimum Service Levels) Act 2023）により導入された争議行為の招集に関する新ルールは廃止される。
- 政府は、高齢者・障害者福祉分野のすべての従業員を代表して条件を交渉・設定する新たな機関を創設する権限を有する。
- 労働組合および承認された組合の代表者には、新たな保護（争議行為参加に関し、解雇に至らない不利益取扱いからの新たな保護を含む）が付与される。

¹⁴ 関連法は 2016 年労働組合法。〔The Trade Union Act 2016〕

どのように準備すべきか？

- 事業が組合化されている場合、又は成人ソーシャルケア部門で事業を行っている場合、これらの変更への対応に関し法的助言を求める。
- 事業が組合化されていない場合、組合対応に関する管理職および人事チーム向けの研修・リソースの提供を検討し、これまで組合と関与する必要がほとんどなかった人事担当者が、必要に応じて問題点を把握できるよう準備する。

5. 昨今の動向

男女賃金格差 (Gender Pay Gap)

2017 年以降、雇用主は性別賃金格差報告に関する規制を遵守する義務を負っている。2022 年に発表された最新の統計によると、男女間の平均賃金（中央値）の賃金格差は全体的に縮小している¹⁵。法律の目的は、職場における男女間の継続的な賃金格差を縮小することである。250 人以上を雇用する雇用主は、次数値を公表しなければならない。すなわち、平均および中央値の時給格差、平均および中央値の賞与格差、賞与を受領する男女の割合、ならびに 4 つの賃金四分位 (pay quartiles) それぞれにおける男女の人数である。

今後の変更—平等行動計画

2027 年以降（ただし正確な実施時期は未確定）、男女賃金格差報告を公表すべき雇用主は、契約労働者の供給者／雇用者を特定し（氏名等を）明示することが求められる。これは、男女賃金格差データに契約労働者の賃金データを含めなければならないことを意味するものではない。

2026 年以降、雇用主は、男女賃金格差行動計画および更年期を経験する従業員への支援を含む「平等行動計画」の公表を奨励される。当該行動計画は、2027 年以降、従業員 250 人以上の雇用主に義務付けられる。

どのように準備すべきか？

- 事業における従業員数を明確に把握する。250 人の閾値付近の場合、男女賃金格差行動計画の作成準備を開始し、契約労働者の供給者をどのように特定するかを検討する。
- 更年期ポリシーの導入、および更年期の従業員を支援する他の施策（例：更年期に特化した健康評価、メンタルヘルス支援、更年期の影響に関する啓発）を検討する。

現代奴隷制

大規模商業組織は 2015 年以降、奴隷制および人身取引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。政府は、現代奴隷制度に関する声明に関して、雇用主の要件を変更する計画を提案しているが、このような変化はまだ起きていない。

¹⁵<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2022>

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。

- 奴隷制と人身取引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。

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である。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¹⁶

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

¹⁶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]

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。

セクシュアルハラスメント防止義務¹⁷

2024年10月以降、雇用主は、就労の過程で労働者が受けるセクシュアルハラスメントを防止するため合理的な措置を講ずる義務を負っている（すなわち、雇用主は、セクシュアルハラスメントが発生する前に防止措置を講ずることが求められる）。

「合理的」な内容は、業種および事業規模により異なり、大規模雇用主にはより重い措置が求められる。最低限、すべての雇用主は以下を行うべきとされている。

- 就労の過程でセクシュアルハラスメントが発生するリスクを検討する。
- 当該リスクを低減し、労働者のセクシュアルハラスメントを防止するためにどのような措置を講じ得るかを検討する。
- それらのうち、どの措置が合理的であるかを検討する。
- 合理的な措置を実施する。

今後の変更—セクシュアルハラスメント防止のため「すべての合理的措置」を講ずる義務

2026年10月以降、雇用主は、セクシュアルハラスメント防止のため「すべての合理的措置」を講ずる義務を負う（単なる「合理的措置」ではない）。「すべての合理的措置」に何が含まれるかは未定だが、2027年に規則で一定の最低措置が列挙される見込みである。

今後の変更—第三者ハラスメント

2026年10月以降、雇用主が第三者によるハラスメントを防止するため「すべての合理的措置」を講じていなかった場合、これについて雇用主が責任を負う。この新たな義務は、セクシュアルハラスメントに限らず、あらゆる種類のハラスメントを対象とする。

どのように準備すべきか？

- 事業における第三者ハラスメントの具体的リスクを特定し、特に小売又はホスピタリティ環境で事業を行う場合には、追加措置を検討する。
- ハラスメント防止および自社スタッフの取扱いに関し、取引契約においてどのような義務・補償条項を有しているかを見直す。
- 事業（又はその一部）において第三者ハラスメントリスクに関する研修が必要かを検討する。

¹⁷ 2023年労働者保護法（2010年平等法改正）〔Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) Act 2023〕

- セクシュアルハラスメントのリスク評価を見直し（あるいは、未実施であれば評価を実施し）、その有効性および追加措置の必要性を検討する。

秘密保持契約

秘密保持契約（NDA）は近年、報道および世論から相当の監視を受けてきた。特に、セクシュアルハラスメントに関する開示を妨げる NDA の利用は、大きな論争の対象となっている。

今後の変更—秘密保持契約

政府は、すべての秘密保持契約を禁止する計画を公表しており、ハラスメント又は差別について、労働者が主張又は開示を行うことを妨げる合意（当該主張に対する雇用主の対応に関する開示を含む）は無効となる。この禁止は、雇用主又は同僚によるハラスメント又は差別を対象とし、第三者ハラスメント申立ておよび報復的取扱い（victimisation）も（すべての状況ではないものの）対象となる可能性がある。

政府は、「除外合意」という類型（すなわち開示禁止が適用されない合意）を導入する可能性がある。これは、従業員が NDA を求め、かつ事前に独立した法的助言を受けた場合などを含む可能性がある。

どのように準備すべきか？

- 自社が NDA を使用しているかを特定する。
- 現在使用している NDA 文言を見直し、現行法および適正実務に沿ったものであることを確保する。

6. 今後の改正（2026年3月18日時点）

雇用権利法案（以下「本法案」）¹⁸は、2024年10月10日に公表された。これは英国雇用法における広範な変更を含み、概要は以下の表のとおりである。

¹⁸ Employment Rights Bill

改正項目	提案されている改定/改正	施行予定時期
法定疾病手当 (SSP) 改革	本法案は、SSP を疾病の初日から支給可能とし、下限収入要件を撤廃する。低所得者については、定額週額上限まで週収入平均の 80%とする。	2026 年 4 月
初日からの父親 の育児休暇権	本法案は、法定された父親の育児休暇の勤続要件を撤廃し、共有育児休暇取得後でも取得可能とする。	2026 年 4 月
初日からの育児 休暇	本法案は、法定無給育児休暇の勤続要件を撤廃し、初日からの権利とする。	2026 年 4 月
団体協議違反に 対する保護給付	本法案は、整理解雇（「解雇と再雇用」を含む）に関する団体協議義務に違反した場合の最大保護給付を 90 日分から 180 日分に倍増する。	2026 年 4 月
内部通報とセク シュアルハラス メント	本法案は、既存の公益性要件およびその他の法定テストの下で、セクシュアルハラスメントに関する開示が内部通報保護の対象となることを明確化する。	2026 年 4 月
公正労働庁 (Fair Work Agency)	本法案は、休暇手当および SSP を執行し、立入、文書取得、過少支払通知の発出および制裁金賦課の権限を有する新たな国家執行機関を設置する。	2026 年 4 月（ただし完全稼働まで更に時間を要する可能性が高い）
平等行動計画 (任意段階)	本法案は、義務化に先立ち、大規模雇用主に対して男女賃金格差および更年期支援を含む平等行動計画の公表を奨励する任意段階を導入する。	2026 年 4 月
労働組合承認— 閾値	本法案は、法定の承認手続における支持閾値を引き下げる。	2026 年 4 月
労働組合の電子 投票	本法案は、関連する組合手続について電子投票を許容する。	2026 年 4 月
解雇と再雇用	本法案は、保護対象条件（賃金、労働時間、年金、シフト時刻／長さ、休暇権）変更を従業員が拒否した場合、新たな柔軟性条項で当該条件を対象とする場合、又は非従業員で置換する場合の解雇を自動的に不当解雇とする。変更が合理的に回避できなかった場合に限り狭い例外がある。	2026 年 10 月
セクシュアルハ ラスメント防止 のため「すべて	本法案は、雇用主に対しセクシュアルハラスメント防止のため「すべての合理的措置」を講ずる義務を課し、追って規則により最低措置を定める。	2026 年 10 月 (最低措置に関する規則は 2027 年見込み)

の合理的措置」を講ずる義務		
第三者ハラスメント	本法案は、就労の過程で生じる第三者ハラスメントについて、雇用主がすべての合理的防止措置を講じていない限り責任を負うとする（セクシュアルハラスメントに限らず全てのハラスメントが対象）。	2026年10月
労働組合の職場アクセス	本法案は、承認済みの労働組合（又は承認を求める組合）に対し、法定手続に従うことを条件として、募集、組織化および団体交渉のため、職場にアクセスする法定権利（デジタルアクセスを含む）を付与する。	2026年10月
労働組合加入権の明示	本法案は、雇用条件明細および定期的な機会において、労働者に労働組合加入権を通知することを雇用主に義務付ける。	2026年10月
争議行為の枠組み	本法案は、2016年および2023年のストライキ制限の大部分を廃止し、争議行為の通知期間を10日に短縮する。	2026年10月
成人ソーシャルケア部門の交渉機関	本法案は、成人ソーシャルケア部門のすべての従業員を代表して条件（例：賃金、労働時間、基本的労働条件）を交渉・設定する法定機関を設置する権限を政府に付与する。	2026年10月
争議行為—労働組合・代表者の保護	本法案は、承認された組合の代表者を含め、争議行為参加に関する解雇に至らない不利益取扱いからの新たな保護等、労働組合・代表者の保護を強化する。	2026年10月
TUPE—民間部門アウトソーシング	本法案は、公的部門からのアウトソーシング契約に、(1) 公的部門から移転する労働者を公的部門時代より不利に扱わないこと、(2) サプライヤーの民間部門労働者を移転してきた元公的部門労働者より不利に扱わないこと、を確保する条項を含めることを求める措置を導入する。	2026年10月
チップ—書面ポリシーと協議	本法案は、書面によるチップ・ポリシーの導入または見直しの前に代表者又は労働者と協議すること、匿名化した協議概要の公表、および少なくとも3年ごとの見直しを義務付ける。	2026年10月
雇用審判所の提起期限	本法案は、多くの雇用審判所申立て期限を3カ月から6カ月へ延長する。	2026年10月
不当解雇の資格期間	本法案は、不当解雇申立てを行うことができるようになるための資格期間を2年から6カ月へ短縮する。	2027年
不当解雇の補償上限	本法案は、不当解雇の追加補償上限を撤廃する。	2027年

所定労働時間への権利	本法案は、参照期間（当初は 12 週間を想定）終了後、実際に働いた時間を反映した所定労働時間のオファー義務を課し、継続的な定期見直しも行わせる。義務はゼロ・低時間労働者に適用され、派遣労働者にも拡張され、受入先がオファー主体となる。	2027 年
シフトのスケジュール権	本法案は、シフトおよび変更・取消しについて合理的な事前通知を受ける権利、ならびに短期間の通知による取消しに対する比例的補償を創設する。	2027 年
集団整理解雇トリガーと手続	本法案は、現行トリガー（90 日間に「一つの事業所」で 20 人以上の整理解雇）に加え、企業全体ベースの追加トリガーを導入する。雇用主は単一の統合手続ではなく、異なる代表機関と別々に協議できる。	2027 年
フレックス勤務申請	本法案は、雇用主がフレックス勤務申請を拒否できるのは、それが合理的である場合に限るとし、雇用主は法定根拠を特定し合理性を説明しなければならないとする。規則により協議手順を定める権限も付与する。	2027 年
平等行動計画（義務段階）	本法案は、従業員 250 人以上の雇用主に、男女賃金格差行動計画および更年期支援を含む平等行動計画を義務付け、違反に対する制裁も導入する。	2027 年
家族休暇に関する解雇保護の拡大	本法案は、妊娠中、産休中および復職後 6 カ月の期間における解雇を制限する規則を導入することを可能とし、他の家族休暇にも拡大し得る。	2027 年
忌引休暇	本法案は、初日から少なくとも 1 週間の無給忌引休暇の権利を創設し、妊娠 24 週未満の流産にも権利を拡張する。	2027 年
「アンブレラ会社」の規制	本法案は、「アンブレラ会社」を定義し、当初は雇用仲介基準監督局（Employment Agency Standards Inspectorate）の下で、その後は公正労働庁（Fair Work Agency）の下で法定規制の対象とする。影響を受ける者の PAYE/NIC に関し重要な税務上の影響を伴い、段階的に導入される。	2027 年（ただし一部の PAYE/NIC 変更は 2026 年 4 月から）
秘密保持契約	本法案は、ハラスメント又は差別に関する主張・開示（雇用主の対応に関する開示を含む）を妨げる合意を、「除外合意」を除き無効とする。禁止は請負人および研修生にも拡張され得る。	未定（協議予定）