

はじめに.....	3
主な改正点：.....	3
見込まれる改正点.....	3
将来的にあり得る改正点.....	4
第 1 部：英国雇用法の改正.....	5
I. 平等・非差別.....	5
1.1 2010 年平等法の第三者ハラスメント規定の廃止.....	5
1.2 2010 年平等法の差別に関するアンケート規定の廃止.....	6
II. 移民ルールの変更.....	7
2.1 ティア 1（卒業後起業家）-ティア 2（一般）への切り替え.....	7
2.2 ティア 2（一般）-株式保有制限.....	7
2.3 ティア 2（企業内転勤）-英語力の要件.....	7
2.4 ティア 4（学生）-ティア 5での企業インターンシップへの応募.....	7
2.5 ティア 5（ユース・モビリティ・スキーム）-香港の追加.....	7
2.6 商用ビジターの規定変更.....	8
2.7 永住権申請の規定変更.....	8
2.8 書類形式・手続きの変更.....	8
2.9 家族・被扶養者に関する規定変更.....	9
III. EUの移民ルール変更.....	9
3.1 ブルガリア人およびルーマニア人への暫定的な雇用制限の解除.....	9
3.2 クロアチアのEU加盟とクロアチア人への暫定的な雇用制限.....	9
IV. 賃金、報酬、その他のベネフィット.....	12
4.1 全国最低賃金の引き上げ.....	12
4.2 自主的生活賃金の引き上げ.....	12
4.3 法定出産／父親／養子縁組給付の引き上げ.....	12
4.4 法定疾病給付の引き上げ、パーセンテージ境界制度の廃止.....	13
V. 年金制度.....	13
5.1 導入が進められている年金自動加入制度.....	13
5.2 年金自動加入制度の規定の最新情報.....	16
VI. 情報開示.....	16
6.1 消滅前科開示の規定変更.....	16
VII. 雇用上の地位.....	17
7.1 従業員株主の地位の導入.....	17
VIII. 雇用条件.....	18
8.1 柔軟な勤務体制を要請する権利の拡大.....	18
IX. 事業譲渡・雇用保護（TUPE）.....	20
9.1 サービス規定変更への TUPE の適用.....	20
9.2 TUPE に基づく雇用契約の変更.....	20

9.3 解雇・余剰人員整理	22
9.4 従業員情報	22
9.5 情報提供・協議 (I&C) に関する従業員の権利	23
X. 斡旋と和解合意	25
10.1 ACAS の早期斡旋	25
10.2 和解合意	25
XI. 雇用審判所と罰金	26
11.1 雇用審判所の手続き・費用の簡素化	26
11.2 雇用審判所に申し立てる際の手数料導入	26
11.3 不当解雇の最高裁定額の変更	27
11.4 雇用権の侵害に対する罰金	27
11.5 全国最低賃金を守らない場合の罰金引き上げ	29
11.6 不法移民の雇用に対する罰金額の引き上げ	29
XII. 企業への免除・控除	30
12.1 特定の企業に対する規制免除の継続・拡大	30
12.2 第 I 種 NIC の減額措置の導入	30
第 2 部：英国雇用法の見込まれる改正点	31
XIII. 賃金、報酬、その他のベネフィット	31
13.1 全国最低賃金の引き上げ	31
XIV. 雇用審判所と罰金	32
14.1 平等賃金監査の導入	32
XV. 情報開示	32
15.1 犯罪歴データ保護の規定変更	32
第 3 部：進行中の法案・協議	33
XVI. 規制緩和法案	33
16.1 雇用審判所の幅広い勧告権限の廃止	33
16.2 イングランドの見習制度	33
XVII. 小規模事業者、企業および雇用法案	34
17.1 公益通報に関する年次報告書の導入	34
17.2 裁定額未払いへの罰金導入	34
17.3 雇用審判所での審理延期の回数制限	34
17.4 全国最低賃金を守らない場合の最高罰金額の変更	34
17.5 ゼロアワー契約の独占条項廃止	35
XVIII. その他の進行中の法案、議論、協議	35
18.1 共有育児休業・給付の導入	35
18.2 差別基準へのカースト制度追加	36
18.3 全国最低賃金に関する法令の統合	36
付録	37

付録Ⅰ：英国の新たな法令・法案の概観.....	37
付録Ⅱ：略語一覧.....	40

SAMPLE

はじめに

英国の雇用法は過去1年間で、いくつかの点が改正されました。「レッドテープ・チャレンジ（規則・手続きの簡素化への取り組み）」をはじめとする政策措置により、雇用主にとって最も負担が大きいと見なされている規則の削減・簡素化が進められています。この点では、とりわけ中小零細企業に注意が払われています。

その一方で、従業員の保護強化や労働条件の改善に向け、雇用主に取り組みを求める新たな措置も導入されました。例えば、全国最低賃金（National Minimum Wage）を守らない雇用主の罰則強化や、年金自動加入制度の段階的導入などです。

雇用審判所と斡旋手続きに関しては、大幅な変更がなされました。これは根拠のない申し立てが審理される回数を減らすだけでなく、労使紛争を訴訟手続きではなく斡旋を通じて解決することを推進するのが目的です。

2013年7月1日にクロアチアが28番目のEU加盟国となったのに伴い、同国からの移民労働者を採用する際には新たなルールが適用されます。同様に、かつてブルガリア人およびルーマニア人労働者に課されていた制限は解除されました。

主な改正点は、簡単にまとめると以下の通りです。

主な改正点：

- 1) 第三者差別規定および差別に関するアンケート（discrimination questionnaire）が廃止された。
- 2) 労働ビザの条件が幾分、緩和・簡素化された。
- 3) ブルガリア人およびルーマニア人労働者への暫定的な雇用制限が解除される一方、クロアチア人労働者への制限が開始された。
- 4) 全国最低賃金、自主的生活賃金、法定疾病給付、出産／父親／養子縁組給付が引き上げられた。また、社会保険料（NIC）のパーセンテージ境界制度（percentage threshold scheme）が廃止された。
- 5) 年金自動加入制度が段階的に導入されているほか、遵守通知の締め切りの緩和など、一部が変更された。
- 6) 前科の開示期間が短縮された。
- 7) 「従業員オーナー（Employee Owner）」に代わり、新たに「従業員株主（Employee Shareholder）」の地位カテゴリーが導入された。
- 8) 柔軟な勤務体制を要請する権利が拡大された。

- 9) TUPE 規則が柔軟化され、零細企業向けの TUPE 情報提供・協議手続きが簡素化された。
- 10) 訴訟手続きよりも斡旋を促進するため、ACAS の早期斡旋制度が導入された。
- 11) 雇用審判所の手続きが変更され、申立人は手数料を支払わなければならなくなった。併せて雇用主の罰金も増額された。
- 12) 規制免除が延長され、適用範囲が 49 人以下の企業に拡大された。

見込まれる改正点

- 13) 全国最低賃金が引き上げられる。
- 14) 雇用審判所は賃金差別に際して平等賃金監査 (equal pay audit) の実施を命令できる。
- 15) 雇用主は従業員の犯罪歴アクセス権を濫用すると、犯罪と見なされる。

将来的にあり得る改正点

- 16) 規制緩和法案により、イングランドの見習制度が簡素化されるほか、雇用審判所の幅広い勧告権限が廃止される。
- 17) 「小規模事業者、企業および雇用法案 (Small Business, Enterprise and Employment Bill)」により、ゼロアワー契約に独占条項を盛り込むことが禁じられるほか、雇用主の特定の違反行為に対する罰則が強化される。また、公益開示 (whistleblower disclosure) に関する報告が指定機関 (prescribed person) に義務付けられるほか、雇用審判所で審理の延期を要請できる回数が制限される。
- 18) 共有育児休業の導入、差別基準へのカースト制度の追加、全国最低賃金に関する法令の統合など、様々な変更が予想される。

第 1 部：英国雇用法の改正

以下の章は、2013 年 7 月 1 日以降に発効した英国の雇用法の改正点をまとめたもので、2014 年 8 月 31 日までに発効した改正点が含まれます。第 2 章では、今暦年中に施行される予定の改正点について簡単に説明します。

I. 平等・非差別

1.1 2010 年平等法の第三者ハラスメント規定の廃止

2013 年 10 月 1 日付で、第三者による特定のハラスメントに関する雇用主の責任規定が廃止されました¹。

念のため説明すると、雇用主は従来、従業員がサプライヤーや顧客などの第三者にハラスメントを受けた場合、以下のような条件を満たせば責任を問われる可能性がありました：

- そのハラスメントが既に少なくとも 2 回発生し
かつ
- 雇用主が以前にもそういう出来事に気付いていながら、再発防止に向け妥当な措置を講じなかった。

ただ、第三者ハラスメント規定の廃止により、雇用主がそうした職場でのハラスメントを防止する責任を免れるわけではない点に注意しましょう。実際、従業員はなおも以下のような方法を通じて法的手段に訴える可能性があります：

- 1) 雇用主が行動を起こさなかった結果、保護特性の面で他の従業員より不利に扱われているとして、従業員が差別を申し立てる²。

または

- 2) 雇用主が行動を起こさなかったために、保護特性の面で敵対的な、脅迫的な、品位を落とすような環境が醸成されているとして、従業員がハラスメントを申し立てる³。

または

- 3) 雇用主が行動を起こさなかったために（実行が困難）、精神医学的損傷を受けたとして、民事裁判所に過失を申し立てる⁴。

または

- 4) 行動を起こさなかった雇用主側の背任背信を理由に従業員が退職し、みなし解雇を申し立てる⁵。

¹ 2013 年企業・規制改革法の第 65 項を参照のこと：

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/24/section/65/enacted>

² 2010 年平等法の第 19 項を参照のこと：<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/19>

³ 2010 年平等法の第 26 項(1)を参照のこと：<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/26>

⁴ 雇用主の注意義務（Duty of Care）を参照のこと

⁵ みなし解雇に関する 2010 年平等法の第 95 項(1)(c)

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/95> および信頼と信認に関する慣習法（Malik Vs. BCCI SA）<http://www.publications.parliament.uk/pa/ld199798/ldjudgmt/jd970612/malik01.htm> を参照のこと

同規定の廃止に伴い、2010年平等法第40項(2)～(4)が削除されました⁶。

廃止はされましたが、雇用主は第三者による職場でのハラスメントや差別に対する積極方針を維持することが強く求められます。また、契約書や職場での告知を通じ、この方針を第三者に事前に知らせておくが良いでしょう。

1.2 2010年平等法の差別に関するアンケート規定の廃止

2014年4月6日付で、雇用主に送られる差別に関するアンケート（Discrimination Questionnaire）の規定が廃止されました⁷。

念のため説明すると、差別に関するアンケート⁸は以前、差別やハラスメント、見せしめの行為を受けていたと感じる従業員から（元）雇用主に送られていたものです。

アンケートには違法な扱いを受けたと感じる理由を記入する必要があります、この扱いについて（元）雇用主に質問することができます。雇用主の回答（またはその欠如）は、雇用審判所での審理を通じて証拠として認められます。

差別に関するアンケートが廃止されたのは、雇用主に多大な負担となった上、和解の推進効果が期待していたほどではなかったと政府が判断したためです。

同規定の廃止は2010年平等法の第138項に影響を及ぼします⁹。同項は削除されましたが、廃止前に開始された手続きは影響を受けません。

廃止への反対意見が多かったことから、政府は新たな非公式の手法を導入することを約束しており、ACASはこの趣旨の下で申立人と雇用主向けの指針を明らかにしました¹⁰。

また、差別に関するアンケートが廃止されたからといって、申立人が雇用主に情報の提供を求めることを妨げられるわけではなく、また雇用審判所がそれに対する回答を証拠として使用することを妨げられるわけでもない点に注意しましょう。

雇用主はそうした情報提供要求に応じる法的義務はありませんが、和解の道を探る上で有益となるかもしれません。

⁶ 2010年平等法の第40項(1)を参照のこと：<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/40>

⁷ 2013年企業・規制改革法の第66項を参照のこと：
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/24/section/66/enacted>

⁸ 既に廃止されたアンケートの例：<https://www.gov.uk/government/publications/process-for-complaints-under-the-equality-act-2010>

⁹ 2010年平等法の第138項を参照のこと：<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/138>

¹⁰ ACASの指針8-16ページを参照のこと：<http://www.acas.org.uk/media/pdf/m/p/Asking-and-responding-to-questions-of-discrimination-in-the-workplace.pdf>

II. 移民のルール変更

2013年10月1日付で、移民に関するルールに数々の変更が加えられました。主な改正点は以下の通りです：

2.1 ティア1（卒業後起業家） - ティア2（一般）への切り替え

ティア1（卒業後起業家：Graduate Entrepreneur）ビザの保有者は、ティア2（一般：General）に切り替えられるようになりました。

ティア1（卒業後起業家）からティア2（一般）に切り替える申請者の身元を引き受ける企業は、居住者労働市場テスト（Resident Labour Market Test）制度に基づいた2つの求人広告を出す必要はありません。

申請者に支払われる給与の下限も、従来の経験者（experienced worker）の下限から新卒者（new entrant）の下限に引き下げられました。

2.2 ティア2（一般） - 株式保有制限

従来はティア2（一般）申請者が身元引受人（スポンサー）である非公開有限責任会社の株式10%超を保有することを禁じていましたが、上級従業員の申請者については緩和されました。

年間所得が15万3,500ポンドを超える申請者に対する株式保有制限はなくなりました。所得がこれを下回る場合は、身元引受人である企業の株式10%超を保有することが引き続き禁じられます。

2.3 ティア2（企業内転勤） - 英語力の要件

従来は最低限の英語力を有することがティア2（企業内転勤：Intra-Company Transfer）ビザ申請者の要件でしたが、これが緩和されました。3年を超える滞在期間延長を申請する場合、英語力要件が免除されます。

2.4 ティア4（学生） - ティア5での企業インターンシップへの応募

英国の学位を取得したティア4（学生：Student）ビザの保有者は、ティア5（臨時労働者 - 政府認可交換：Temporary Worker - Government Authorised Exchange）のカテゴリーで12か月を超える企業インターンシップに応募できるようになりました。

この規定の下でティア4からティア5に切り替えたビザ保有者は、インターンシップ終了時に英国内でティア5からティア2（一般）に切り替えられない点に注意しましょう。これは、ティア4（学生）またはティア5（臨時労働者 - 政府認可交換）から（一般）ティア2に直接切り替えられるのと対照的です。

2.5 ティア5（ユース・モビリティ・スキーム） - 香港の追加

2014年1月1日付で、ユース・モビリティ・スキームへの参加国・地域に香港が加わりました。18～30歳の香港市民はこのスキームの下で、2年間の労働ビザを申請できます。

香港からティア5（ユース・モビリティ・スキーム）ビザを申請する場合は、台湾および韓国の国民と同様に、事前に身元引受証書（Certificate of Sponsorship）が必要となります。