



英国新政府による労働法改革の見込み

杉山英国法律事務所 英国法弁護士 杉山裁一

最近の総選挙では14年に渡って野党であった労働党が圧倒的な勝利を収め、同党が選挙前に謳った労働者の権利と条件を向上させるための労働法の改革が実施される見込みです。提案された変更が実施された際には、数十年ぶりの英国労働法の広範かつ抜本的な改変となります。提案された主な改定には以下が含まれます。

1. 雇用カテゴリーの簡素化:

現在、英国雇用法のもとでは労務を提供する者は「Employee」、「Worker」、「Self-employed」の三つのカテゴリーに分けられ、それぞれ異なる権利が与えられています。労働党は「Employee」と「Worker」の区別を撤廃し、「Worker」と「Self-employed」のみの二元化を提案しています。これにより、「Worker」が不当解雇からの保護などを含む全ての面で「Employee」と同じ権利を享受できるようになります。また、現在 TUPE 規則のもと「Employee」のみが享受する企業買収や事業譲渡の際の解雇からの保護が「Worker」にも適用されることとなります。

2. 不当解雇からの即時保護:

現在、英国雇用法のもとでは従業員が不当解雇の訴えを起こすためには、一般的に事前の2年間の勤続が必要です。労働党はこの資格取得期間を撤廃し、雇用初日から不当解雇に対する保護を提供することを提案しています。また、不当解雇の訴訟で勝訴した場合の損害賠償額の上限も撤廃されます。これにより、企業にとっては契約上の試用期間の重要性が増すこととなります。

3. 家族優先の権利:

労働党は既存のフレックスタイムや介護休暇、育児休暇などの「family friendly rights」を拡大し、雇用初日からフレックスタイムを基本的な権利とし、介護休暇を有給化、育児休暇も雇用初日から権利として保障することを公約しました。

また、学校のスケジュールに対応した柔軟な契約や勤務時間の機会を与えることを義務付ける提案もしています。

4. 法定傷病手当の増額:

労働党は法定傷病手当 (SSP) の増額と、現行の4日間の待機期間の廃止を提案しています。これにより、病欠初日から傷病手当が支給されるようになります。この改革は企業にとって、労働賃金コストの上昇に加え、仮病欠勤の管理などの追加労力が求められることを意味します。

5. 賃金格差の監視と施行:

労働党は、同じ仕事をする労働者が性別、人種、障害に関係なく同じ賃金を受け取るべきという同一賃金の原則を徹底するため、新たなメカニズムを導入することを提案しています。これには、性別、人種、障害に基づく賃金格差報告の対象の拡大をはじめ、賃金格差報告の開示及び格差撤廃に向けての行動計画の公表の義務付けが含まれます。

6. 切断権:

労働党は、テクノロジーの進展により労働者が24時間365日会社と電子デバイスを通してつながっている状態が一般的になりつつある日常において、このような状態が、労働者のストレスやバーンアウトの原因となり、精神的・肉体的健康に悪影響を与えるものとして、労働者のワークライフバランスの向上を目指し、英国雇用法に労働者が勤務時間外にコンピュータやスマートフォンをオフにする権利 (Right to Disconnect=切断権) を導入することを提案しています。

7. 「解雇・再雇用」の禁止:

現行の英国雇用法のもとでは、企業が契約上の労働条件の変更について従業員と合意できない場合に、従業員を一旦解雇した上で会社の求める条件での再雇用をオファーすることにより、会社が一方的に希望する条件を強要することができる



「Fire and Rehire＝解雇・再雇用」と呼ばれる抜け穴が、合法的に存在しています。労働党はこのような「解雇・再雇用」の実施から労働者を保護するため、他に選択肢がない場合に限り、適切な協議を経た上での実施でなければ違法とするという法改正を提案しています。

8. 労働組合の強化:

労働党は、現在労働組合の存在が特に薄い技術やサービス業界をも含めて全般的な労働組合の力を強化し、企業単位ではなく業界の労働組合を介した業界全体としての賃金レベルの集団交渉のシステムを導入、これにより業界ごとの最低賃金やその他の基本的な権利を設定するシステムを導入することを提案しています。また、保守党による既存のストライキ権の制限を、医療などの専門職の場合も含めて緩和すること、労働者に組合加入の権利を告知する義務を企業に課すことも提案しています。

10. 単一監督機関の設立:

労働党は、労働者の権利を監督し、移民労働者の搾取を防ぐための強力な権限を持つ単一監督機関 (Single Enforcement Body = SEB) を設立することを提案しています。このSEBは、英国内務省を含め複数の既存機関の機能を統合し、労働法の包括的な施行を確保することを目的としています。具体的には、SEBは労働法違反の調査、罰則の適用、労働者への支援提供を担当し、特に移民労働者の公正な待遇を確保することに焦点を当てます。実務上このようなSEBの設立には、複数の政府機関の再編にあたり立法や詳細なガイドラインの策定が必要となり、この公約は労働党政府にとって大きな課題となるものと思われます。

11. ギグエコノミーとゼロ時間契約:

現行の英国労働法にて合法と認められている、労働者に対して特定の労働時間を保証せず、必要に応じて仕事を提供、労働者は提供された仕事に対してのみ報酬を受けるという「ゼロ時間契約」は、多様な業界で主流となりつつあるギグエコノミーの法的枠組みです。この労働形態は、労働者に柔軟な働き方や、多様なスキルの活用を提供、企業

にはコスト削減や必要時に必要なスキルを持つ人材の確保を提供するというメリットを持つ一方で、労働者に対して収入の不安定さ、福利厚生の欠如、劣悪な労働条件に対する規制の欠如などの労働者搾取に繋がるデメリットを併せ持ちます。労働党は、ギグエコノミーにおける労働者の権利と条件の改善を目指して、搾取的なゼロ時間契約を禁止し、定期的に働く労働者には平均的な週労働時間を反映した雇用契約を与えることを義務付けることを提案しています。しかし、企業にとっては業務量に応じた労働力の調整が困難となり、経済的な変動に対する企業の柔軟性の喪失に繋がるのが危惧されます。

これらの改革について、労働党は選挙中に就任後100日以内に実施すると公約していましたが、これらの大規模かつ抜本的な改変を全て実行するには法令の起草、規則の制定、調停・仲裁・調査サービス (ACAS) の新たなガイドラインの作成、各業界の当事者とのヒアリングなど多くのステップが必要です。これらの改革の実際の施行には100日を超える相当の時間がかかるものと予想されます。

上記は一般的な解説ですが、具体的な事例に関するご質問は以下にお問合せください。

杉山英国法律事務所

所長 英国法弁護士 杉山 裁一

電話 01252 820500

メール enquiries@sugiyama.co.uk

ウェブサイト <http://www.sugiyama.uk/ja/>

今後のより良い紙面づくりのため、皆様からのご感想やご関心のあるテーマがありましたら事務局までお寄せ下さい。 jimukyoku@nipponclub.co.uk