

【イギリス】雇用関連法の改正

主任調査員 海外立法情報調査室 北村 弥生

* 2025 年 12 月 18 日、労働党政権の公約「働くことが報われる（Make Work Pay）」を実現するため、雇用関連法を改正する 2025 年雇用権利法が制定された。

1 概要

英国では、主な雇用関連法は 1990 年代に制定された¹。2024 年の総選挙前に当時野党だった労働党は、『労働党の働くことが報われる計画』²を公表し、雇用関連法の改正を公約に掲げた。2025 年 12 月 18 日、雇用に関する権利の強化、労働組合・労働争議に関する制度改正などを目的として雇用関連法を改正する 2025 年雇用権利法（以下「2025 年法」）³が制定された⁴。

2025 年法は、全 6 部 160 か条及び附則 12 編から成る。本則の構成は、第 1 部「雇用に関する権利」（第 1 条～第 28 条）、第 2 部「雇用に関するその他の事項」（第 29 条～第 37 条）、第 3 部「特定業種における賃金・条件」（第 38 条～第 57 条）、第 4 部「労働組合・労働争議等」（第 58 条～第 89 条）、第 5 部「労働市場法制の執行」（第 90 条～第 151 条）、第 6 部「その他一般規定」（第 152 条～第 160 条）である。施行日は、制定日又は制定日から 2 か月後とされた規定を除き、主務大臣が制定する規則に委ねられている⁵。また、2025 年法の適用範囲は、原則として、イングランド及びウェールズ並びにスコットランドである。

2 2025 年法の主な規定

(1) 雇用に関する権利

1996 年雇用権利法（以下「1996 年法」）⁶に第 27BA 条～第 27BZ3 条を追加し、ゼロ時間契約⁷の労働者に対し、基準期間中の勤務時間数を反映した勤務時間又は勤務パターンを保証した契約を受ける権利、勤務シフトの合理的な事前通知を受ける権利、直前の通知によるシフトの

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2026 年 7 月 13 日である。

¹ Patrick Brione and Stephanie Cunningham, “Employment Rights Bill 2024-25,” *Research Briefing*, CBP10109, 2024.10.23, p.6. UK Parliament website <<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-10109/CBP-10109.pdf>>

² Labour, *Labour's Plan to Make Work Pay: Delivering A New Deal for Working People*, 2024.5. <<https://labour.org.uk/wp-content/uploads/2024/06/MakeWorkPay.pdf>>

³ Employment Rights Act 2025 (c.36). <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2025/36>>

⁴ 以下、本稿の記述に当たっては、“Employment Rights Act 2025; Explanatory Notes.” legislation.gov.uk website <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2025/36/notes/division/1/index.htm>> を参照した。

⁵ 本稿執筆時点までに、The Employment Rights Act 2025 (Commencement No.1 and Transitional and Saving Provisions) Regulations 2026 (No.3 (C.2)). <<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2026/3>> ほかに 3 件の規則が定められている。一部規定は未施行であり、2025 年法の規定の施行状況については、英国政府のホームページにタイムラインが掲載されている。Department for Business and Trade, “Policy paper: Plan to Make Work Pay and Employment Rights Act: timeline update,” 2026.4.15. GOV.UK website <<https://www.gov.uk/government/publications/implementing-the-plan-to-make-work-pay-and-employment-rights-act/plan-to-make-work-pay-and-employment-rights-act-timeline-update>>

⁶ Employment Rights Act 1996 (c.18). <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>>

⁷ Zero-hours contracts. 労働者が労働時間を保証されず、潜在的に就業可能な状態であることに同意する雇用契約。労働力の柔軟性を求める企業や、他の予定との両立を図りたい労働者に好まれる。英国では、2024 年 4-6 月期に、16 歳以上の約 100 万人がゼロ時間契約で雇用されており、これは就業者全体の 3.1%に相当する。ゼロ時間契約については、契約者の雇用上の地位が従業員、労働者又は自営業者のいずれに該当するかが法的問題として指摘されており、また、ゼロ時間契約の柔軟性が雇用主に不当な利益をもたらすことにつながるという懸念が持たれてきた。Brione and Cunningham, *op.cit.*(1), pp.11-12.

取消しに対する賃金支払を受ける権利を導入し、派遣労働者にもこれらの権利を認めるための規則を制定する権限を主務大臣に付与する（第1条～第8条、附則第1⁸）。

1992年社会保障拠出金及び給付法⁹第151条～第157条を改正し、従業員の法定疾病手当¹⁰の受給資格について、手当を受け取れない待機期間（就労不能期間中の最初の3日間）を廃止して就労不能期間の初日から手当を受け取れることとし（第10条）、最低所得基準額¹¹を超える所得を得ているという要件を廃止する（第11条）。

無給の育児休業¹²及び父親の育児休業¹³について、従来は主務大臣の定める規則¹⁴により取得に必要な勤続要件が規定されていたが、1996年法第76条及び第80A条を改正してこの要件を廃止し、全ての従業員が雇用初日から取得できる権利とする（第15条、第16条）。

不当解雇に関して、1996年法第108条を改正し、従業員による裁判所への不当解雇の申立てに必要な勤続要件を2年から6か月に短縮する（第25条）。1996年法第124条を削除し、不当解雇に対する賠償金の上限（52週間分の総賃金又は11万8223ポンドのいずれか低い方）を廃止する（同条）。1996年法に第104I条を追加し、雇用主が経営不振による契約条件の変更の必要性を証明できない限り、「解雇・再雇用」¹⁵の慣行による解雇を不当解雇とする（第28条）。

（2）労働組合・労働争議

1992年労働組合・労働関係（統合）法（以下「1992年法」）¹⁶に第136A条を追加し、雇用主に対し、雇用開始時に全ての労働者に労働組合に加入する権利に関する書面による説明を提供することを義務付ける（第58条）。1992年法に第70ZA条～第70ZN条を追加し、労働者の勧誘、支援、組織化等を目的とした労働組合の職場への立入り等を可能にする、労働組合と雇用主との間の協定について規定する（第59条）。1992年法に第236A条～第236D条を追加し、労働者に対し、労働争議への参加を理由とした不利益を被らないという新たな権利（従来は解雇からの保護）を付与する（第76条）。労働争議に参加する労働者の不当解雇からの保護を拡大するため、1992年法第238A条を改正し、従来は保護が適用される期間（労働争議の開始から12週間）を廃止して労働争議の全期間を通じて保護が適用されるようにする（第77条）。

⁸ 以下（）内の条名は、2025年法のものである。

⁹ Social Security Contributions and Benefits Act 1992 (c.4). <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/4>>

¹⁰ Statutory Sick Pay. 病気等により就労不能となった期間について、要件を満たす従業員が受給できる法定の最低給付。雇用主が最長28週間支払う。多くの雇用主は、雇用契約の条項により独自の疾病手当制度を設けており、法定制度の内容を下回らない限り、その運用に制限はない。“Statutory Sick Pay (SSP).” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/statutory-sick-pay>>

¹¹ Lower Earnings Limit. 国民保険料の算定に用いる収入基準額の1つ。2025年法制定時は週125ポンドであった。1ポンドは約213円（令和8年7月分報告省令レート）。HM Revenue and Customs, “Rates and allowances: National Insurance contributions,” 2026.4.6. GOV.UK website <<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions>>

¹² 産前産後休暇等とは別に、従業員は、親権を有する子1人につき最大18週間の休暇を取得する権利があり、子の18歳の誕生日までいつでも取得できる。1999年出産・育児休業等規則（The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999 (No.3312). <<https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3312>>）第14条、第15条

¹³ 子の出生後52週間以内に最大2週間の休暇を取得できる。1週間ずつ分けて取得することも可能である。“Paternity pay and leave.” GOV.UK website <<https://www.gov.uk/paternity-pay-leave/leave>>

¹⁴ 従来は、無給の育児休業は1999年出産・育児休業等規則第13条により1年以上の勤続期間を有する従業員、父親の育児休業は2002年父親・養子縁組休業規則（The Paternity and Adoption Leave Regulations 2002(No.2788). <<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2788>>）第4条により子の出産予定日の15週間前の時点で26週間以上の勤続期間を有する従業員に取得資格があると規定されていた。

¹⁵ Fire and Rehire. 労働者が雇用主の提案する（賃金、労働時間、休憩時間等に関する）契約変更に同意しない場合に、変更を実施するために雇用主が労働者を解雇した上で、同じ職務で当該労働者又は他の労働者を再雇用すること。Department for Business and Trade, “Factsheet: Fire and Rehire,” 2026.3.3. GOV.UK website <<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/69af6c0223b5b78231d1a9ae5/factsheet-fire-and-rehire-february-2026.pdf>>

¹⁶ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (c.52). <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52>>