

2026 年に注目すべき英国の法改正

ヨーロッパニュースレター

2026 年 1 月 28 日号

執筆者:

伊藤 慎悟

shingo.ito@nishimura.com

木津 嘉之

y.kizu@nishimura.com

2026 年の始まりにあたり、本ニュースレターでは、英国で事業を展開されている日本企業の皆様が今年注目すべき法改正や規制動向を分かりやすくご紹介します。

近年、英国の法規制は益々複雑化しており、事業活動において最新の動向を把握し、適切に対応することがこれまで以上に重要となっています。本年も、商業登記の厳格化の導入や雇用法の改正など、多岐にわたる分野での規制の変更が見込まれています。

1. Companies House（商業登記所）の本人確認義務

The Economic Crime and Corporate Transparency Act 2023（ECCTA）により、Companies House の本人確認義務が導入されました。この新制度は、段階的に施行されることになっており、英国の法人の取締役および PSC（People with Significant Control）¹ならびに英国に支店を置いている外国法人の取締役の本人確認義務は、昨年 11 月から開始しています。

新制度の開始時点ですでに就任していた英国の法人の取締役もしくは PSC または英国に支店を置いている外国法人の取締役については、経過措置が適用されており、以下の期限までに本人確認の手続きを済ませる必要があります。

- ・ 英国の法人の取締役：当該法人の次回の Confirmation Statement（法人登記継続のために必要となる Companies House への年一回の届け出）の提出時。
- ・ 英国の法人の PSC：状況によって期限が変わるため、個別にアドバイスを得るべきですが、概ね、当該人物が同法人の取締役でもある場合には取締役の本人確認の期限と同じ期限になり、当該人物が PSC にのみ該当する場合には当該人物の誕生月の 1 日が期限になります（ただし、いずれの期限も 14 日間の猶予があります）。
- ・ 英国に支店を置いている外国法人の取締役：英国支店の開設日の応当日。

英国法人に関連する本人確認義務のうち未施行のものには、以下のものがあります。

- ・ Companies House への届け出ができる者を、当該法人の役員もしくは従業員のうち本人確認を終えた者または ACSP（届け出代行業者として Companies House に登録された事業者）に限定する改正（2026 年 11 月以降に施行見込み）

¹ 英国法人の直接または間接の 25%の株主等である個人を指します。

- ・ RLE² (Relevant Legal Entity) の役員に関する本人確認義務（施行時期未定）

英国に子会社、支店または関連会社をお持ちの日本企業においては、取締役または PSC の本人確認の対応状況を確認し、対応未了の場合には、経過措置期間内に対応を進める必要があります。

2. 小規模事業者への支払い遅延の対策

英国政府は、2025 年 7 月に、小規模事業者保護の観点から、支払い遅延に対する追加の対策案を公表しており、2026 年に法制化される可能性があります。

英国政府が提示した対策案には、以下のものが含まれます。

- ・ 遅延損害金の法定利率の強制適用
- ・ 請求書の内容を争う期間を 30 日に制限
- ・ 支払期限を 60 日以下とする

この規制は、契約の準拠法が英国法であるかどうかに関わらず、契約と英国との関連性が認められる場合に適用される可能性があります。

英国に子会社を有する日本企業または英国のサプライヤーと取引をしている日本企業は、状況を注視し、新法を見据えた体制整備を進める必要があります。

3. 年次報告の簡素化

英国政府は、英国の年次報告の枠組みを簡素化するため、以下の事項について、法制化を進めています。

- ・ 中規模サイズの非上場法人についての strategic report（年次報告に含まれる非財務情報で、事業の現況や主たるリスク・不確実性に関する報告）の提出免除
- ・ 英国法人に 100% 保有されている英国法人について、strategic report の提出免除
- ・ Directors' report（年次報告に含まれる非財務情報）の廃止（directors' report の記載事項の一部は、別の項目で記載することとする）

加えて、英国政府は、2026 年中に、英国の年次報告の更なる改正案を公表する予定です。

4. 雇用法の改正

雇用法の改正の中で代表的なものを以下にご紹介します。

(1) 2026 年 4 月施行

- ・ **父親の産後育児休暇**：改正前は、父親の産後育児休暇（2 週間）の資格要件として、子供の誕生の 15 週間前までに勤続 26 週以上であることが求められていましたが、改正により、この制限はなくなります。もっとも、有給の父親の産後育児休暇を取るためには、従前どおり、子供の誕生の 15 週間前

² 英国法人の直接または間接の 25% の株主等である英国法人または指定された証券取引所に上場された外国法人を指します。後者の類型については、日本に関しては、福岡証券取引所、名古屋証券取引所、大阪証券取引所、札幌証券取引所および東京証券取引所が指定されています。

までに勤続 26 週以上であることが必要です。

- ・ **育児休暇**：子供が 18 歳に達するまでの間に 18 週の無給の育児休暇を取得する資格要件として、勤続 1 年以上であることが求められていましたが、改正によりこの制限はなくなります。
- ・ **病欠の場合の給付金**：改正前は、無給で病欠した場合の給付金（Statutory Sick Pay）は、病欠が 4 日以上連続する場合の 4 日目以降から支給されますが、改正後は、給付金の支給開始が病欠の 1 日目からになります。また、Statutory Sick Pay を取得する資格要件として、給与の額が平均で週当たり 125 ポンドであることが必要でしたが（したがって、労働時間が非常に短い方は Statutory Sick Pay の対象になりませんでした）、改正により、この制限はなくなります。なお、Statutory Sick Pay の金額は、給与額の 80%または法定の額（当初は、一日当たり 118.75 ポンド）のいずれか低い額になります。
- ・ **整理解雇**：整理解雇は一定の手続きを踏まなければならないことになっていますが、整理解雇の規模が一定以上の場合、collective redundancy として、この手続きが加重され、従業員代表との協議や政府への通知が必要になります。雇用主が従業員代表との協議義務に違反した場合には、労働審判所より、従業員への補償金の支払いを命じられる可能性があるところ、改正により、この補償金の上限金額が、給与の 90 日相当額から 180 日相当額に引き上げられます。

(2) 2027 年に施行予定

- ・ **合理的な理由なく解雇されない権利（unfair dismissal）**：一定期間以上の勤続年数の従業員は、合理的な理由なく、解雇されない権利を取得します。この年数要件が、改正前は 2 年間ですが、改正後はこれが 6 カ月に短縮されます。また、合理的な理由なく解雇された場合の補償金の額は、改正前は、118,233 ポンドまたは賃金の 52 週相当額を上限としていますが、改正後は上限が撤廃されます。
- ・ **整理解雇**：Collective redundancy の要件は、改正前は、一事業場において 20 名以上の従業員を 90 日の期間内に整理解雇する場合です。改正後は、①一事業場において 20 名以上の従業員を 20 日の期間内に整理解雇する場合か、②（事業場単位ではなく）法人単位で一定数以上の従業員を 20 日の期間内に整理解雇する場合に collective redundancy に該当することになり、collective redundancy の範囲が広がります。②の要件の詳細は、今後、政令により定められることになります。
- ・ **忌引き休暇**：忌引き休暇の範囲が拡充されることになっていますが、詳細は今後、政令により定められることになっています。
- ・ **フレキシブルワーク**：改正前も従業員にフレキシブルワークを申請する権利がありますが、雇用者はこれを拒絶することができ、従業員は、雇用主の決定について、手続違反や事実誤認を理由として争うことができるものの、雇用主の決定の合理性の有無は争点にできません。改正後は、雇用主は、法定の理由以外の理由で従業員の申請を拒絶することはできず、また、従業員に対して、法定の理由により申請を拒絶することの合理性を説明しなければならなくなります。法定の理由は、①費用負担の増加、②顧客需要への対応能力への悪影響、③既存スタッフ間で業務を再編成できないこと、④追加スタッフの採用ができないこと、⑤品質への悪影響、⑥パフォーマンスへの悪影響、⑦従業員が希望する勤務期間中の業務の不足、⑧計画的な構造改革、⑨その他政令で定める事由です。

英国に子会社を有する日本企業は、改正状況を注視し、同子会社における雇用慣行の改正を踏まえて見直す必要があります。

5. 人種および障害に関する収入格差に関するレポート

英国政府は、人種および障害に基づく収入格差を是正するための法案を準備しており、この法案には、以下の内容が含まれる見通しです。

- ・ 従業員数が 250 名以上の雇用者について（すでに導入されている性差に基づく収入格差に関するレポートに類似の）人種および障害に基づく収入格差に関する報告義務の導入
- ・ 人種および障害に関わらない同一賃金の権利の付与

英国に子会社を有する日本企業は、改正状況を注視し、同子会社における雇用慣行の改正を踏まえて見直す必要があります。

6. 雇用契約における競業避止義務の制限

雇用契約における競業避止義務が従業員の自由を過度に制約するとの懸念から、英国政府は、雇用契約における競業避止義務の利用に制約を課す意向です。

具体的には、競業避止義務の期間を制限する案や、競業避止義務を課せる対象を重要な役職者に限る案などが検討されています。

英国に子会社を有する日本企業は、改正状況を注視し、同子会社における雇用慣行の改正を踏まえて見直す必要があります。

7. 個人情報保護法の改正と執行状況

Data (Use and Access) Act 2025 が 2025 年に成立しました。同法は、Brexit 前から引き継いでいる EU の個人情報保護法（GDPR）をベースとする英国の個人情報保護法を改正するもので、改正点は、2025 年 6 月から 2026 年 6 月にかけて段階的に施行されます。

もっとも、改正点の多くは、EU の GDPR の文言が明確ではない点の明確化や、英国の個人情報保護当局が採用していた解釈を法律の文言に落とし込むものであるため、実質的な変更点は多くありません。

改正点には、実質的な変更点も一部含まれますが、変更の程度は軽微であり、また、基本的には事業者の個人情報の処理により柔軟性を持たせることを目的とするものですので、B to C の事業で高度な個人情報の処理をしている場合を除くと、日本企業への影響は想定されません。

ご参考に、実質的な変更のあった点の例を以下に挙げます。

- ・ GDPR では「法令上の義務に従う場合」は、個人情報の処理が認められる場合として認められていましたが、必ずしも法令上の義務ではないものの、当局に協力するために個人情報を任意で提出する場合には「合法的な目的」（legitimate interest）を根拠とする必要があります。この場合、個人の権利との比較衡量をする必要がありました。改正後は、国家安全保障や犯罪調査、緊急事態への対処などの場合（recognised legitimate interests）には、この比較衡量が不要となります。
- ・ GDPR では、個人に対して重大な影響を与える決定を自動化してはならないことになっていました（ただし、契約締結や履行に必要な場合などの例外あり）。改正後は、機微個人情報（special category personal data）が使われる場合や recognised legitimate interests を根拠に個人情報を

処理する場合を除き、原則として、個人に対して重大な影響を与える決定を自動化できることになりました。ただし、当該個人に対して自動化された決定を争い、人による関与を求める権利が付与されるなど、個人を保護するための要件は残っています。

- ・ E メールによるダイレクトメールやクッキーの利用を規制する PECR (Privacy and Electronic Communications (EC Directive) Regulations 2003) の罰金が、GDPR 水準に引き上げられました。
- ・ クッキーの利用には、PECR において、原則として同意が要求されています。一方で、クッキーの利用が必須 (strictly necessary) の場合 (ユーザーの機器のセキュリティ確保のために必要なものなど) には、同意は不要とされています。改正により、同意が不要な範囲が拡大され、オンラインサービスの利用に関する統計データを取る目的、ユーザーの好みに合わせて見た目や機能を調整する目的、ユーザーが緊急の援助を求める場合にユーザーの所在場所を特定する目的のクッキーは、ユーザーに対して明確な情報を開示することは求められるものの、同意を取得する必要はなくなりました。

執行に関して、英国においては、2025 年に、個人情報の漏洩に関して、Capita (1400 万ポンド。日本円で約 30 億円)、Advanced Computer Software Group (310 万ポンド。日本円で約 6 億 5000 万円)、23andMe (231 万ポンド。日本円で約 5 億円) といった高額な罰金が課されているものの、英国における個人情報保護法違反の執行が弱いとの批判も根強いところです。


したがって、英国当局による個人情報保護法関連の法令違反に関する執行が増加・高額化する可能性があり、特に、英国の消費者の個人情報を扱う日本企業またはその子会社においては、今一度、個人情報保護体制を見直し、法令順守に必要な対策をとることが推奨されます。

8. 二酸化炭素を排出して製造された製品の輸入に関する賦課金

温室効果ガスの削減を目的として、英国では、エネルギーを大量に必要とするセクターにキャップ・アンド・トレードのスキームを導入しています (UK Emissions Trading Scheme : UK ETS)。UK ETS の対象事業者は、温室効果ガスの排出量に応じて、排出枠を調達しなければなりません。

一方、英国外で製造された製品は、排出枠のコストを免れることができます。このカーボン・リーケージを防ぐことを目的として、2027 年 1 月から、UK Carbon Border Adjustment Mechanism : UK CBAM が始まる予定です (UK CBAM を含む Finance Bill 2025-26 が国会審議中)。

UK CBAM の下では、アルミ、セメント、肥料、水素、鉄・スチールの UK への輸入に関して、UK ETS における金銭負担と同程度の賦課金が課せられることとなります。ただし、当該製品について UK 国外においてカーボンプライスが課されている場合には、UK CBAM の賦課金が減額される仕組みがあります。



当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めている必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ 広報課 newsletter@nishimura.com