

UK の解雇法制 – 日本企業が押さえるべきポイントと近時の改正

ヨーロッパニュースレター

2026 年 2 月 5 日号

執筆者:

伊藤 慎悟

shingo.ito@nishimura.com

木津 嘉之

y.kizu@nishimura.com

Employment Rights Act 2025 が 2025 年 12 月 18 日に成立し、今後、雇用法に関して種々の改正が施行されていきます。同法による改正の目玉として、解雇法制の改革も含まれています。

解雇法制は、多くの日本企業にとっても関心度の高いものであり、特に、英国の整理解雇法制はルールが複雑である一方、M&A や事業閉鎖などいろいろな場面で関係します。

本項では、特に、日本企業の視点から、英国の解雇法制の概要と近時の改正のポイントをご説明します。

後記のとおり、英国の整理解雇法制では、事業場の閉鎖等の最終決定をする前に、従業員との協議を実施しなければならない、また、リストラの一環で事業譲渡と解雇が併存する場合には、事業譲渡に関する労働者保護の仕組みと整理解雇に関する労働者保護の仕組みが同時に適用されることになるため、さらにルールが複雑になるなど、手続き面での実務上の注意点があるため、整理解雇の計画の初期段階で、想定ステップの全体を俯瞰したアドバイスを受けることが重要です。

1. 英国における解雇規制の概要

英国では、勤続 2 年以上の従業員は、合理的な理由なく解雇されない権利（unfair dismissal されない権利）を取得します。雇用主が、合理的な理由なく、勤続 2 年以上の従業員を解雇した場合には、労働審判所によって、従業員の復帰を命じられたり、従業員への補償金の支払いを命じられたりする可能性があります。

雇用主が解雇の理由とできる事情は、以下のいずれかに限られており、また、合理的な理由のある解雇と認められるためには、雇用主が、解雇に関する公正な手続きを経たうえで、以下の事情を理由として解雇するという雇用主の判断に合理性が認められることが必要です。

- ・ 従業員のスキルや資格
- ・ 懲戒対象行為
- ・ 整理解雇
- ・ 法令上の義務または制限違反
- ・ その他の重大な理由（Some other substantial reason）

なお、勤続 2 年未満の従業員であっても、健康状態、内部通報をしたこと、差別を理由とする解雇¹などの場合は、救済の対象になります。

¹ 英国では、“protected characteristics”に基づく差別は禁止されています。差別の禁止対象には、年齢、性転換、婚姻（またはシビルパートナーシップ）、妊娠または出産休暇、障がい、人種（肌の色、国籍、エスニックまたは国の出自）、宗教または信念、性別、性的指向が含まれます。

2. 英国における整理解雇の留意点

(1) 整理解雇 (redundancy) とは

整理解雇は、Employment Rights Act 1996 の 139 条において定義されており、以下のものを意味します。

- (i) 事業自体の終了に伴う解雇
たとえば、英国事業の撤退の場合は、これに該当します。
- (ii) 事業場の閉鎖に伴う解雇
たとえば、英国内の複数の工場の一つを閉鎖する場合は、これに該当します。
- (iii) 事業に必要な労働力の減少に伴う解雇
たとえば、工場のレーン数を半分にするため、必要な人員が減少する場合は、これに該当します。

事業場を移転する場合にも、旧事業場における整理解雇に該当する場合があるため、留意が必要です。雇用契約において勤務場所を規定する必要があるため、勤務場所は、原則として、雇用主と従業員の合意がないと変更できません。雇用契約において雇用主による勤務場所の変更権を規定することはできますが、当該権利の行使は合理的な範囲でのみ認められます。この合理性の判断においては様々な要素が考慮され、たとえば、従業員の通勤の負担が著しく増加するような場合には、雇用主による勤務場所の変更権の行使が不合理と判断される可能性があります。雇用主が雇用契約の重大な違反をした場合、従業員は、雇用主の行為が解雇に相当するとして、不当解雇の請求ができることになっているところ（みなし解雇）、雇用主の不合理な勤務場所の変更権の行使は、みなし解雇に該当し、不当解雇の請求を従業員から受ける可能性があります。したがって、雇用契約に雇用主の勤務場所の変更権が規定されていても、事業場移転の具体的状況を考慮して、雇用主の変更権の行使として認められる範囲を超える疑念がある場合には、変更権の行使による勤務場所の変更によるのではなく、事業場の閉鎖を理由とする整理解雇の手続きをとることも検討する必要があります。整理解雇の手続きをとる場合には、後述の代替の雇用機会の提供として、新事業場での勤務の機会を与えることで、従業員の勤務場所の移転を図る方法もあります。

上記 1 のとおり、整理解雇は、合理的な理由のある解雇事由のひとつであり、公正な手続きを経て実施される場合には、整理解雇が許容されます。

(2) 整理解雇の手順

上記 1(1)のとおり、勤続年数 2 年以上の従業員を整理解雇を理由に解雇する場合には、雇用主が、公正な手続きを経たうえで、整理解雇を理由として解雇するという雇用主の判断に合理性が認められることが必要です。

整理解雇の手順が法令上規定されているわけではないものの、過去の審決例より、この「合理性」を担保するために、最低限、以下の対応が必要です。

- (i) 警告と協議

雇用主は、従業員に対して整理解雇の可能性を伝え、協議を実施しなければなりません。協議は、整理解雇の行方について従業員が影響を与えられる余地がある状態で実施する必要があります。これは、整理解雇が事実上決定してしまっていて、計画を動かしようがない状態になってしまった後に協議を行っても意味がないためです。したがって、整理解雇の最終決定がなされる前に、従業員との協議が必要です。英国における従業員との協議の完了前に日本の親会社が英国内の子会社の事業廃止を最終決定してしまうと、英国における従業員との協議の時点で整理解雇の実施が事実上の決定事項になってしまうため、日本の親会社における意思決定のタイミングに留意する必要があります。従業員との協議の対象とすべき事項は、法定されているわけではなく、雇用主の状況や検討されている整理解雇の内容などを考慮して判断すべきものですが、典型的には、整理解雇を避けるための方策、整理解雇の候補者のプール設定の基準や、当該プールからの実際の対象者の選定基準、雇用主による整理解雇対象者の選定判断に関する従業員の反対意見、代替の雇用機会などが含まれます。

協議に割くべき期間も法定されているわけではなく、意味のある協議を実施するのに必要な期間を個別事情に応じて判断する必要があります。数名の小規模オフィスの閉鎖に伴う整理解雇のような比較的シンプルな場合であっても、二週間程度の協議期間をおく必要があり、また、協議期間中に従業員から提示された意見の内容によっては、当該意見の十分な検討・議論のためにより長期間の協議期間が必要になります。

(ii) 候補者のプールの設定と選定基準に基づく対象者の選定

整理解雇の候補者の範囲を確定のうえ、対象者選定の客観的な基準を設定し、この基準をベースに候補者のプールから実際の対象者を選定しなければなりません。

候補者のプールの設定は、停止される業務の内容、各従業員が担当している業務の内容、業務の代替可能性などを考慮して実施しなければなりません。たとえば、商品 A の販売担当チームと、商品 B の販売担当チームがあった場合において、商品 A の廃止が検討されているとしても、当然に商品 A の販売チームのみを整理解雇の候補者として設定すべきではなく、両チームの業務間に代替可能性があるのであれば、両チームのメンバーを候補者のプールとして設定し、合理的な選定基準にしたがって、実際の整理解雇対象者を決定すべきということになります。

対象者選定の基準も客観的である必要があり、たとえば、パフォーマンスや技能に関する過去の評価、勤続期間、過去の勤怠の状況、過去の懲戒の状況などが典型的な考慮要素として挙げられます。もっとも、基準の設定が、差別的な要素を含む場合には、不合理な基準となる点に留意が必要です。たとえば、パートタイムの従業員を優先的に整理解雇の対象にする場合、歴史的な経緯で女性がパートタイムで就労していることが多いことから、「性別による差別」として問題視される可能性があります。また、勤続期間を考慮要素とすること自体は、整理解雇対象者の選定基準の合理性を直ちに否定するものではないものの、勤続期間のみを考慮要素としてしまうと、「年齢による差別」として問題視される可能性があります。

(iii) 代替の雇用機会の提供

雇用主は、同一の組織内において、代替の雇用機会の提供可能性を探り、そのような機会が存在する場合には、これを従業員に打診しなければなりません。

実際の整理解雇の手順は、雇用主側の事情や従業員の状況なども考慮して、整理解雇後に従業員との間で紛争が生じた場合に雇用主として合理性を説明できるよう設計する必要があることから、整理解雇の計画の段階で専門家のアドバイスを受けるべきです。

なお、従業員が後述の整理解雇手当を受け取って退職したとしても、その後に、不合理な解雇を理由に雇用主に対して損害賠償等を求めることも認められることから、従業員が整理解雇を争わずに退職した場合であっても、紛争化のリスクは残ります。

(3) 代替の雇用機会のオファー

代替の雇用機会は、必要となる技能や勤務場所などの雇用条件が現行の雇用条件と異なる場合には、法定の 4 週間の試用期間の対象になります。試用期間は、雇用主・従業員の双方の利益のために設定されており、当該従業員にとっての代替の雇用機会の適切性を判定することを目的としています。試用期間の延長は、従業員の再教育の目的でのみ許容され、延長には雇用主と従業員の合意が必要です。延長期間の長さには制限はありません。

試用期間経過後に雇用が継続されない場合には、従業員は解雇されたものとみなされ、雇用主は整理解雇手当の支払い義務を負います。

従業員が代替の雇用機会を不当に拒絶した場合には、従業員は、法定の整理解雇手当の受給権限を失います。

(4) 整理解雇手当 (redundancy pay)

勤続年数が 2 年以上の従業員を整理解雇する場合、法定の整理解雇手当を支払う必要があります。法定の整理解雇手当の金額は、以下のとおり計算します。

- ・ 従業員が 41 歳以上であった勤務期間 : 1.5 週分の給与の額 × 当該期間の年数
- ・ 従業員が 22 歳から 40 歳であった勤務期間 : 1 週分の給与の額 × 当該期間の年数
- ・ 従業員が 22 歳未満であった勤務期間 : 0.5 週分の給与の額 × 当該期間の年数

「給与の額」は、勤務時間が決まっている従業員については、通常の給与額を意味するものとされており、これは、原則として、基本給の額を指し、ボーナスは含みません。ただし、出勤ボーナスなどは、通常の給与額の一部であるとして「給与の額」に含められる可能性があるなど、例外もありますので、給与の額に含めるべき金額の範囲についても専門家のアドバイスを受ける必要があります。

また、契約上、整理解雇の場合の手当を定めている場合があり、この場合には、契約上の整理解雇手当も従業員に対して支払う必要があります。なお、契約上の整理解雇手当が認められる場合には、個別契約における規定以外にも、会社のポリシーとして設定している場合や、会社の慣行より黙示の合意が認められる場合もありますので、契約上の整理解雇手当の取扱いについても、専門家のアドバイスを受けながら対応すべきです。

(5) 集団整理解雇 (collective redundancy)

一事業場 (establishment) において、20 名以上の従業員を 90 日以下の期間に整理解雇する計画がある場合、この解雇は、集団整理解雇に該当し、従業員代表との協議や政府への通知が必要になります。90 日の間に段階的に整理解雇する計画の場合、一度に解雇する人数が 20 名未満であったとしても、90 日間の解雇予定人数の合計が 20 名以上である場合には、集団整理解雇に該当します。

従業員代表との協議は、90 日間の一事業場における整理解雇予定人数が 100 名以上の場合には、最初の解雇の日より 45 日以上前に開始しなければならない、90 日間の一事業場における整理解雇予定人数が 20 名から 99 名の場合には、最初の解雇の日より 30 日以上前に開始しなければなりません。

従業員代表との協議において、雇用主は、以下の点について、従業員代表との合意を目指す必要があります。

- ・ 解雇を避けるための方策
- ・ 解雇対象人数を減らすための方策
- ・ 解雇による影響を軽減するための方策

従業員代表との協議は、単に雇用主と従業員代表が意見交換をするのみでは足りず、雇用主は従業員代表と真摯に交渉して合意に至るよう努める必要があります。雇用主と従業員代表が上記の点について最終的に合意することは法令上要件ではありませんが、雇用主と従業員代表者間で合意ができなかった場合には、雇用主が真摯に交渉しなかったことを理由として、整理解雇の合理性を従業員が争ってくる可能性があります。

雇用主が、従業員代表との協議義務に違反した場合、労働審判所は、雇用主に対して、90 日分の給与相当額を上限として、従業員に補償金を支払うよう命じることができます（protective award）。この protective award は、従業員の経済的損失を補償することを目的とするものではなく、雇用主の義務違反を罰する目的のものです。

(6) 整理解雇と Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (TUPE/チューピー)

事業譲渡が実施される場合には、当該事業に従事している従業員も当然に事業とともに事業譲受人に対して承継され、事業譲渡人または事業譲受人が事業の移転を理由として解雇することは禁止され、また、（事業譲渡に伴う整理解雇が予定されているかどうかに関わらず）事業譲渡に関する従業員との協議を実施する必要があるなど、従業員保護のための仕組みが TUPE に規定されています。

一方、事業譲受けの場面では、譲受対象事業と類似事業を買収者が営んでおり、事業買収後に人員の効率化を図りたいというニーズもあり得、また、事業再編の場面では、類似事業を一社に集約したうえで人員削減を進めたいというニーズもあり得るところです。この場合、整理解雇と事業譲渡に伴う人員の移転が両方生じることから、事業譲渡人および事業譲受人側で、整理解雇に関する規定と事業譲渡に関する規制の両方を順守しなければならず、事業譲渡の前後を通じて、法令の要請を満たすための手順を考える必要があります。

3. 解雇法制に関する改正の状況

労働党は、労働者の保護の強化を政策として掲げていたところ、2025 年 12 月 18 日に、雇用法の改正のための Employment Rights Act 2025 が成立しました。

同法においては、雇用法に関する様々な改正が含まれていますが、ここでは、解雇法制に関する改正の内容をご紹介します。これらの改正は、施行時期は本稿執筆時点で未定であるものの、2026 年から 2027 年にかけて施行される見通しです。

(1) 合理的な理由なく解雇されない権利（unfair dismissal されない権利）の拡大

上記 1 のとおり、改正前は、合理的な理由なく解雇されない権利を取得するためには、2 年間の勤続が必要ですが、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（2026 年 4 月 5 日までの金額で毎年見直されます）または賃金の 52 週相当額の低い方を上限としていますが、改正後はこの上限が撤廃されます。これらの改正の施行日は政令で定めることになっており、確定していません。

政府が 2026 年 1 月 7 日に公表した試算では、合理的な理由なく解雇されない権利の取得期間を 6 カ月に短縮することにより、対象者が 630 万人増え、年間の労働審判事件が約 3,000 件増加すると予測しています。

一方、合理的な理由なく解雇された場合の補償金の上限額の撤廃が与える影響については、上限の撤廃が当然に実際に付与される補償金を増額するものではないことを理由として、政府は影響の予測は困難としています。この点、上限額が存在しないことを理由として、従業員との和解において、一定の基準が存在しなくなるにより、和解合意が難しい場面が生じるという事実上の効果については留意が必要です。

(2) 集団整理解雇の範囲の拡大

改正前は、一事業場（establishment）において、20 名以上の従業員を 90 日以下の期間に整理解雇する計画がある場合にのみ、集団整理解雇に該当します。これに対して、改正後は、事業場単位ではなく、法人単位で、一定数の従業員が解雇される場合も集団整理解雇に該当することになります。もっとも、この数値基準は、今後、政令で定められることになっているため、この改正の実際の影響については、政令の状況を見守る必要があります。

(3) 集団整理解雇に関する補償金（protective award）の上限の増額

集団整理解雇において雇用主が従業員代表との協議義務に違反した場合に、労働審判所が雇用主に対して命じることができる補償金の上限額は、改正前は 90 日分の給与相当額ですが、これが倍の 180 日分の給与相当額になります。したがって、集団整理解雇における協議義務違反があった場合の潜在的な雇用主のリスクが上がることになります。この改正の施行日は、政令で定めることになっており、政府の計画では、2026 年 4 月に施行予定ですが、施行日は確定していません。

労働党は、集団整理解雇における従業員代表との協議を適切に行わない結果、整理解雇を防いだり規模を縮小させたりする機会が喪失されており、また、補償金に上限が付されていることを前提に、法定の協議を行わずに従業員に対する和解金の支払いで処理しているケースも見られることから、補償金の上限を引き上げることで、法定の協議を行う雇用主のインセンティブを強め、整理解雇の数と規模を削減することを意図しています。

(4) 「解雇後の再雇用」（“fire and rehire”）の禁止

雇用契約の条件は、従業員の同意なく、雇用主が一方的に変更することはできません。もっとも、事業環境の変化に対応するために、雇用主側に雇用条件を変更する必要性が生じた場合であっても、従業員に不利な変更について従業員の同意を取得することは容易ではありません。このような場合において、雇用主が雇用条件の変更を事実上強制するために、従業員を解雇したうえで、新たな条件で雇い直すことを提案することがあります。この実務的処理は「解雇後の再雇用」などと呼ばれています。

「解雇後の再雇用」は、上記 1 の正当な解雇理由のうち、「その他の重大な理由（Some other substantial reason）」を根拠として実施されていましたが、改正後は、雇用主が給与や労働時間数などの雇用条件の変更をしたものの、変更に従業員が応じなかったことを理由として解雇された場合には、当該解雇は当然に不当解雇とみなされることになります。ただし、改正後も、雇用主が倒産状態にあり、雇用条件を変更しなければ事業を継続できない事情がある場合には、例外として、当然に不当解雇とはみなされません。もっとも、この例外が適用される場合にも「解雇後の再雇用」が当然に正当な解雇として認められるわけではなく、解雇理由および手続きの正当性の要件を満たす必要があるため、雇用主が倒産状態にあったとしても「解雇後の再雇用」の方式を使うことは容易ではありません。

この改正の施行日は政令で定めることになっており、確定していません。

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合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ただく必要があります。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