

Immigration Briefing

日系企業のための移民法アップデート

2020 / EPIC (Employment, Pensions, Immigration & Compliance)



Immigration Briefing

The UK government has announced that it will end free movement and introduce a new points based immigration system from January 2021. While this will create additional requirements for the hiring of EU workers, it may also present opportunities for international businesses with increased flexibility and mobility for non-EU workers. For Japanese businesses, the opportunities are reinforced by the commitment made by the UK Government under the recently announced free trade agreement with Japan to improve mobility for business people with clear, transparent visa requirements.

Who will be affected?

The changes will have an impact on all employers:

- Who currently engage EU national staff, or may have a future need to recruit them at any level;
- Who currently engage non-EU national staff; or may have a future need to recruit them at any level.

It will therefore affect all Japanese businesses employing staff in the UK.

An explanation of the Relevant regime and changes

All employers in the UK are required to check a person's right to work in the UK before they start work. If an employer is found to be employing a person illegally they can be subject to a civil penalty of up to £20,000 per person. If it is found that an employer had reasonable cause to believe they were employing someone illegally, they can be found guilty of a criminal offence.

現行の英国移民制度は英国EU離脱により大きく変更になります。EU離脱以前はヨーロッパ経済圏内では人は自由に移動し労働することが可能でしたが、離脱により英国ではこの自由な人の行き来が停止され2021年1月から新たなポイント制の移民システムが導入されます。これにより雇用主がEUからの労働者を雇用するハードルは上がりますが、一方日本を含むEU域外からの労働者の雇用は現行制度よりも緩和される見込みです。本年9月11日に大筋合意した日英FTAは、ビザ要件をより明確、透明化し、両国のビジネス上での人の移動を更に促進することを目指しており、日系企業にとっては明るいニュースとなっています。

新移民システム対象企業

この新システム導入は殆どの在英日系の雇用主に影響があります。

- EEA及びスイス国籍(以下EU国籍)の従業員を現在雇用している、また今後雇用する必要がある企業
- 日本国籍を含む非EU国籍者を現在雇用している、また今後雇用する必要がある企業

規則・罰則

全ての在英国の企業は被雇用者が英国で合法的に就労できる権利があることを就労開始日以前に確認することが求められます。雇用主が被雇用者を違法に雇用していたことが判明した場合、一名につき2万ポンドの民事上の罰金が課される可能性があり、雇用主が故意に違法雇用してたと信ずるに相当な理由がある場合、刑事上有罪判決を下される可能性がありますので注意が必要です。

Immigration Briefing

Employing EU staff

Free movement with the EU has meant that EU nationals have the right to work in the UK free of any visa requirements. They can prove their right to work by providing a valid passport or national ID card.

Those arriving before the end of 2020 will be permitted to apply to the EU Settlement Scheme (EUSS) and must do so by 30 June 2021 to continue to have the right to work in the UK.

From 1 January 2021 EU nationals arriving in the UK, unless already eligible to apply to the EUSS will require permission to work or study in the form of sponsorship.

EU nationals who are arriving before 31 December 2020 are permitted to continue to rely on their passport or ID document as proof of their right to work until 30 June 2021 but in practice if an EU national has not applied to the EUSS if eligible or has not obtained the necessary visa permission if arriving from 1 January 2021, they may no longer have the right to work from 1 July 2021.

EU nationals arriving from 1 January 2021 will need to have a job offer at a skilled level and meet a minimum salary requirement. They will also need to meet an English language requirement.

Employing non-EU nationals

Non-EU nationals, including those from Japan will have more opportunities for visa sponsorship due to the changes in January 2021. For the Skilled Worker route (current Tier 2 – General), the minimum skills and salary levels are being reduced and the advertising process scrapped. This means sponsors will be able to apply for the Skilled Worker route for individuals from Japan with a lower salary and lower skills from January 2021. Another change for this route will be the removal of the monthly cap on the number of restricted Skilled Worker visas

EU国籍者の雇用

英国のEU離脱以前は、EU国籍者が自由にEU内をビザなしで行き来でき、パスポートやIDの提示のみで英国で就労することが可能でした。

新制度では、2020年12月末までに英国に入国したEU国籍者に対してはEU Settlement Scheme (EUSS)を申請することができ、2021年6月末までに申請すれば引き続き英国で就労することが可能としています。

一方2021年1月1日以降に英国に入国するEU国籍者が英国で就労・就学するためには新たに導入されるスポンサーシップ制度下での申請が必要となります。

EU国籍者は本年度末まで英国に入国すれば引き続きパスポートやIDの提示で2021年6月30日までは英国で就労することが可能ですが、7月1日以降はEUSSの申請や必要なビザを取得しなければ就労する権利がなくなります。

2021年1月1日以降に英国に入国するEU国籍者はスポンサーライセンスを保持する雇用主から一定の職務レベル以上で (skilled level) 企業からの仕事のオファー (job offer) が必要になり、定められた給与水準、英語能力を満たす必要があります。

非EU国籍者の雇用 日本国籍含む

一方、日本国籍者を含む非EU国籍者に対しては、2021年1月以降の新システム導入により、制度が緩和されます。

まず、Skilled Workerルート(現行Tier2 (General))に関しては、現行システムの技能と給与の水準が下げられ、求人広告を打つプロセスも必要なくなります。つまり、現在に比べより低い技能の個人をより低い給与水準でビザを申請することができます。また新システムでは現在設定されているTier 2 (General)のビザ発給数の上限が廃止

Immigration Briefing

issued by the Home Office; there will be no limit on the number of skilled workers who can come to the UK under the new system. The change will speed up the visa process and recruiting procedure. There are other proposed changes that may benefit those on Intra-company transfer visas. ICT visa holders will be able to switch into the Skilled Worker route without leaving the UK. Another benefit is that the current cooling-off period provision for ICT visas will be replaced with a more flexible one for shorter-term assignments. This means that rather than having the current twelve month cooling-off period before applying for another ICT visa, individuals will be able to work in the UK for a number of small periods up to five years in any six-year period without the cooling-off period applying. (the cooling-off period still applies but only after reaching the five years). This makes the Intra-company transfer route less onerous.

され、それにより人材採用プロセス全般のスピード化が期待されます。

Intra-company transferビザ(企業内転勤ビザ/ICTビザ)に関しては、まず現行では不可能であるICTビザから Skilled Workerビザへの切り替えを英国内ですることが可能になります。さらに現行ICTビザの「Cooling-off期間」が見直され、より短期間で駐在に対応した制度になります。現在はICTビザ再度取得するためには12か月のCooling off期間を経なければなりません、新システムでは6年間のうちこの期間を見ても5年を超えない範囲で英国での就労が可能になります。(5年を超えた時点でCooling-off期間が適用されます。)本ルートでは引き続き英語力の要件はございません。



Immigration Briefing

Costs and compliance increase

The same government visa fees which currently apply to non-EU national sponsored workers will apply to EU national sponsored workers. As these are substantial, companies will need to carefully identify which roles they will need to sponsor workers in and budget for the cost.

Employers will need to get their house in order to ensure that their HR systems can cope with the additional compliance burden.

What does this mean for UK businesses?

Businesses will have to analyse and assess

which of their current staff have applied or are yet to apply to the EUSS; which roles they plan to recruit in, in the short and longer-term and do they anticipate any candidates to require sponsorship. If they identify that there may be skills shortages due to the change in requirements, they may have to look at options for minimising the impact on the business.

In particular, this might mean:

- companies may be open to penalties for illegal working if they do not have sufficient processes or records in place to check the right to work and to monitor the status of EU staff in advance of and following end of the transition period;
- companies may find that there are staff shortages or that there are delays in recruiting key staff if they have not set up the correct systems or prepared for sponsorship, such as by applying for a sponsor licence;
- companies may be exposed to immigration law liabilities and face future compliance risks for example in the event of a Home Office audit.

ビザ関連費用、コンプライアンスの負担

現行システムで非EU国籍者に適用する政府のビザ発給費用と同等の費用がEU国籍者のビザにも同様に適用される見込みのため、EU国籍者の多い企業にとっては外国人労働者のビザにかかる費用は大幅に増加することになります。企業はビザが必要になる役職や職務と、そのビザ費用を事前に把握しておく必要があります。HRシステムに課されるコンプライアンスの負担も十分考慮し備える必要がございます。

在英企業・事務所への影響

企業は以下の点についてを分析・把握されることをお勧め致します。

- EUSSに既に申請している従業員／これから申請する従業員の特定
- 短期、長期で人材採用する予定のあるポジション、役職の特定と、ビザのスポンサーが必要になる可能性があるか否か。もし人材不足になる可能性があれば、ビジネスに与える影響を査定

EU離脱移行期間後、企業が新システムに十分に対応できていなかったり、非EU国籍者に加えEU国籍者の英国での就労権の確認をするプロセスが構築されていなかったり、更にその後の対象者のモニターの記録を保持していない場合は不法労働者に対するペナルティを課される可能性があります。

またシステムを正しく構築しスポンサーの準備ができていない企業は(例えばスポンサーライセンスの申請ができていない場合)、人材不足に陥ったり、主要なポジションでも就労開始するまでのプロセスに時間がかかってしまうなどの問題が発生する可能性があります。

新システム導入により、企業は移民法上課せられた責

Our recommendation is that, in advance of December 2020, all employers review their HR processes and records and identify their visa needs and the steps to address these.

Our Immigration offering

Fieldfisher has advised a significant number of businesses in preparing for Brexit. This advice encompasses workforce planning; the prevention of illegal working, sponsorship applications and compliance; the EUSS and assistance with immigration applications. Fieldfisher has expertise in advising on all immigration and nationality issues.

Fieldfisher can assist companies with a range of immigration solutions that can mitigate potential impact on business continuity and costs. It can assist with any Home Office application or audit to ensure that the best outcome is achieved.

務が増え、より多くのコンプライアンスリスクを負うこととなります(例えば英国移民局からの監査等)。企業はHRプロセスとビザの必要性を見直し、対策を講じられることをお勧め致します。

Fieldfisher移民法チーム

当事務所は英国のEU離脱に関して多くの日系クライアントにアドバイスをしております。特に移民法チームは人員計画、不法労働の防止策、スポンサーシップ申請、移民法コンプライアンス、EUSSとイミグレーション申請等、移民局への確実な諸申請、監査も含め移民法トータル、また国籍問題全般に関してもお手伝いさせていただきます。また離脱後のスムーズな事業継続・費用削減のソリューションも提案しておりますので、是非日本語でお気軽にお問合せ下さい。



Nicholas Thorpe
Partner, EPIC (Employment)
+44 (0)20 7861 4830
nicholas.thorpe@fieldfisher.com



Gillian McKearney
Senior Associate, Head of Immigration
+44 (0) 207 861 4935
gillian.mckearney@fieldfisher.com



Mariko Yamamoto
Paralegal, Regulatory
+44 207 861 4829
mariko.yamamoto@fieldfisher.com