# 英国、2027年施行に向け接客業の雇用主向けチップ規定を改定

改定規範は、従業員との協議、3年ごとの方針見直し、チップ慣行への意見の匿名化・開示を雇用主に求める。

2026年11月19日（木）



英国のパブ運営事業者に対し、チップに関する方針を見直すよう求める声が上がっている。政府は11月17日（火）、事業者が従業員とどのように協議し、チップを配分すべきかについて、新たな指針を定めた改定法定規範を公表した。

改定規範は議会の承認を条件に、2027年1月1日に施行される見通しだ。2024年10月に施行された「2023年雇用（チップ配分）法」を踏まえたもので、同法は雇用主に対し、対象となるチップを公正かつ透明性のある方法で配分するよう義務付けている。

改定指針の下では、雇用主はチップ方針の導入・見直しに際して従業員と協議し、少なくとも3年ごとに方針を再検討するとともに、協議で集めた意見を匿名化して要約し、従業員に提供する必要

がある。今回の変更は、チップ配分の透明性を高め、仕組みの設計や変更に従業員が正式に関与できるようにすることを狙いとしている。

今回の改定はホスピタリティ業界全体に関わるが、チッププールやサービス料が接客スタッフの報酬の一部となることが多いパブ、バー、レストランにとっては特に重要だ。ビール、ワイン、蒸留酒の販売を中心とする事業者では、新ルールに伴い職場の手順や、サービスに関連する収入をチーム内で分配する方法の変更が必要になる可能性がある。

改定規範は、固定額または最低保証額を定めてチップを配分する場合にも、事業者に慎重な対応を求めている。指針によると、こうした仕組みが他の従業員に不均衡な影響を及ぼす場合、不公正とみなされる可能性がある。

TiPJARの最高経営責任者（CEO）ベン・トーマス氏は、事業者ごとに運営方法が異なるため、この規範はチップ配分の単一モデルを定めていないと述べた。一方で、事業者は職務、労働時間、責任の程度といった公正かつ客観的な要素を用いて配分方法を説明できるようにし、従業員にもその方法を理解してもらう必要があると指摘した。

WMT Troncmaster Servicesのクライアントサービスパートナー、ピーター・デイヴィス氏は、固定額による配分も、公正であることを示せれば、必ずしも正当化が難しくなるわけではないと述べた。同氏によると、規範の警告を踏まえ、固定額や最低額の支給が一部の従業員に意図せず不利益をもたらさないよう、事業者は注意する必要がある。

デイヴィス氏はまた、指針は本社勤務の従業員への配分を禁じていないと述べた。ただし、業務が純粋に事務的な従業員へのチップ配分は正当化が難しくなるとし、チップが支払われるサービスと当該従業員の役割との明確な関連性を示す必要があるとの見方を示した。

今回の改定規範は、政府が7月に以前の草案を撤回してから数カ月にわたって続いた不透明感を受けて公表された。この撤回を受け、ホスピタリティ業界では懸念が広がり、業界団体は新たな枠組みの実務上の運用について、事業者に十分な明確さが示されていないと主張していた。

UKHospitalityの最高経営責任者（CEO）アレン・シンプソン氏は、クリスマス商戦期を過ぎてからの施行と、より柔軟な移行期間の設定を歓迎した。同氏は、繁忙期の祝祭シーズンに新ルールを導入しないよう求めた業界の要望に、政府が応えたと述べた。

一方、シンプソン氏は、特にどの従業員をチップ配分の対象に含めるべきかなど、重要な課題が未解決のままだと指摘した。現場で働いてはいないものの、サービスに関わるチームメンバーにまで方針を適用すべきかどうかについて、事業者には依然として不透明な点があるという。

この問題は、複数の店舗や本部チームに機能を分散させている大規模なパブ・レストラン事業者にとって重要となる可能性がある。主要な顧客対応業務の外で働く従業員をトロンクやその他のチップ分配制度に含めるべきか、また、その判断が規範で定める公正性の基準に照らして正当化できるかを、事業者は検討する必要がある。

デイヴィス氏は、従業員との協議は実質を伴い、記録に残され、強制のないものでなければならないと述べた。また、最初の法定協議の時期を確認し始めるとともに、改定規範の施行後に法令を遵守できるよう、既存のトロンク制度を見直すべきだと付け加えた。

同氏の指摘は、ホスピタリティ事業者が直面する、より広範な運営上の課題を示している。すでにチップ分配制度を設けている企業は、配分に用いる計算方法を検証するだけでなく、従業員との協議内容、寄せられた意見、経営陣が最終判断に至った理由を示す記録も作成する必要があるかもしれない。複数の店舗を運営するパブ企業やレストライングループでは、1月1日を前に、複数店舗にわたって定着した慣行を見直すことになる可能性がある。

元記事によると、業界関係者は政府に対し、より実務的な指針も求めている。UKHospitalityは、規範の適用を支援するため、さらなる詳細を示すよう要請している。広範な原則だけでは、対象に含める従業員、職務ごとの配分比率、事業者の対応が異議を唱えられた場合に必要となる証拠など、日々の実務上の疑問に答えられない可能性があるとしている。

追加の指針が示されるまでは、透明性を重視し、チップ制度を従業員にとって分かりやすいものにするよう、事業者に助言が出されている。人材の採用・定着やチームの士気が依然として重要な課題である、酒類提供を中心とするホスピタリティ業界では、2027年1月の施行日が近づくにつれ、チップの扱いが雇用方針の中でより目立つ要素となる可能性がある。