

正誤表
P 9 表2-4-5
誤) 334.61 正) 334.91
掲載日：2023(令和5)年12月28日

第2章第4節 英国 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)

労働施策

(参考) 1ポンド=161.98 円 (2022 年期中平均)

2022年7月にビジネス・エネルギー・産業戦略省は就業者の労働法における法的地位についての方針文書及びガイダンスを公表した。Uberなどのプラットフォーム労働者に対する最低賃金の適用にあたり、労働時間に関するガイダンスも同時に公表された。

また、現在は柔軟な働き方を要求する権利は雇用期間が26週間以上の被用者とされているところ、これを全ての被用者に拡大する方針が2022年12月に政府から示された。

1 概要

(1) 経済情勢

2020年の実質GDP成長率はマイナス11.0%と、新型コロナウイルスの影響で大きく落ち込んだが、2021年は7.6%と大幅なプラス成長となった。2022年に入りプラス成長は小幅となり、2022年第3四半期には再びマイナス成長に転じている。

表 2-4-1 実質 GDP 成長率

(%)

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022				
						Q1	Q2	Q3	Q4	
実質 GDP 成長率	2.4	1.7	1.6	-11.0	7.6	4.1	0.5	0.1	-0.1	0.1

資料出所: 英国国家統計局

注: 各四半期の値は季節調整済値、前期比。

(2) 所管省庁等

雇用施策は雇用年金省(Department for Work and Pensions)が所管している。訓練に関連した対策は教育省(Department for Education)が所管している。労使関係(労働者性や解雇規制等)はビジネス・エネルギー・産業戦略省(Department for Business, Energy and Industrial Strategy)が所管している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率等は、おおむねコロナ禍前の水準まで改善している。

表 2-4-2 雇用・失業の動向

(%, 千人)

年	2018	2019	2020	2021	2022				
					Q1	Q2	Q3	Q4	
労働力人口 (千人)	33,819	34,104	34,060	33,931	34,006	33,891	34,086	33,964	34,083
労働力率 (%)	63.8	64.0	63.7	63.2	63.1	63.0	63.3	62.9	63.2
就業者数 (千人)	32,439	32,799	32,509	32,407	32,744	32,632	32,792	32,739	32,813
就業率 (%)	61.1	61.5	60.8	60.3	60.8	60.7	60.9	60.7	60.8
失業者数 (千人)	1,380	1,306	1,551	1,524	1,262	1,259	1,294	1,224	1,270
失業率 (%)	4.1	3.8	4.6	4.5	3.7	3.7	3.8	3.6	3.7
16~24 歳	11.6	11.4	13.7	12.4	10.5	10.6	10.4	9.8	11.3

資料出所：英国国家統計局

注 1：各年の値は年間における平均値。

注 2：特に記載がない場合 16 歳以上の値。

注 3：四半期の値は季節調整済値。

(2) 実施機関及び一般雇用対策

雇用年金省(Department for Work and Pensions)が主に実施しており、訓練に関連した対策は教育省(Department for Education)が実施している。職業紹介や求職者給付などの給付は、公共職業安定機関であるジョブセンター・プラス(Jobcentre Plus)¹ (雇用年金省の一組織)が行っており、ワークコーチ(Work Coach)と呼ばれる雇用年金省職員がパーソナル・アドバイザーとして窓口業務に従事している。

なお、職業訓練など一部の政策に関してはスコットランド・ウェールズ・北アイルランドの各政府に委譲されている。

イ 雇用と健康プログラム(Work and Health programme)

健康上の問題や障害をもつ者などが安定した職に就くことを支援するプログラムで、北アイルランドを除く地域で 2017 年 11 月以降段階的に開始された。対象となるのは、以下の者である²。対象者のうち、②に該当する者は参加が義務付けられているが、①と③に該当する者の参加は任意である。また、福祉給付等の給付は要件とされていない。

- ① 健康上の問題を持つ者、障害を持つ者
- ② 2 年以上失業し、求職者給付または普遍的給付³を受けている者
- ③ 介護している者や退役軍人、ホームレス、難民、アルコール・ドラッグ依存症の者、DV 被害者、ギャングに属する若者、前科のある人などの就職困難層

¹ イングランド、ウェールズ、スコットランドに 638 拠点 (2019 年 4 月 30 日現在)。北アイルランドは地方政府に分権されている。なお、コロナ禍後の雇用対策に伴い、これとは別に臨時拠点として 194 拠点が設けられている (2022 年 7 月現在)。

² ただし、スコットランド及びロンドンやマンチェスターなど一部地方自治体に権限が委譲されている場合には要件が異なる。例えばロンドンでは 1 年以上の長期失業者がプログラムの対象とされている。

³ これらの給付制度については 2 (6) を参照。

ジョブセンター・プラスが対象者の就職及び就職後の定着支援を民間業者に委託している。具体的な支援内容は委託業者に任されており、原則として 15 か月間経過後仕事が得られない場合には、ジョブセンター・プラスでの求職支援活動に戻る。

ロ トライアル雇用(Work Trials)

週当たり労働時間が 16 時間以上で雇用期間が 13 週間以上であることが見込まれる求人について、求職者給付等の給付を受けながら働く機会を求職者に与える制度である。トライアル雇用の期間は、想定される雇用期間が 6 か月未満の場合最大 5 日間、同 6 か月以上の場合最大 30 日間とされ、試用される者と事業主であらかじめ合意することとされている。期間中、事業主は賃金を支払う必要はなく、対象者は給付を受け続ける。

トライアル雇用の受入れを希望する事業主は、ジョブセンター・プラスとトライアル雇用に関する合意を結ぶ必要があり、トライアル雇用の期間中は当該トライアル雇用参加者以外に当該求人に対する採用候補者がいない状態でなければならない。

ハ ナショナル・キャリア・サービス(National Careers Service)

イングランド⁴において、キャリアや学習、就業について情報の提供やアドバイス、ガイダンスを行うサービスで、教育省教育・訓練助成局(Education and Skills Funding Agency)が所管し、民間業者に委託されている。技能に応じた仕事の紹介、教育・訓練の案内、面接スキルの向上や適切な履歴書の書き方など求職活動に関するアドバイスを実施している。

ニ 業種別ワークアカデミー(Sector-based work academies)

最大 6 週間にわたる教育訓練、就労体験、面接を組み合わせた就労支援政策で、イングランドとスコットランドにおいてジョブセンター・プラス、訓練機関及び事業者の連携により実施されている。求職者給付等の失業関連給付を受けている者に対し、地域の労働市場の需要に基づき選定された業種において実施される。参加は任意だが、適切な理由なく中断する場合は、給付の支給停止の制裁がある。

ホ 雇用体験(Work Experience)

①18 歳～24 歳の若年者、②25 歳以上で最近働いていない者、に対し原則として 2～8 週間の間、週 25～30 時間程度、実際の職場で就業体験を実施する。期間中、受入先は給与を支払う必要はなく、対象者は給付を受け続ける。雇用体験への参加は任意だが、職場において窃盗・暴力行為など懲戒免職に値する行動を行った者に対し、給付の支給停止の制裁がある。

⁴ スコットランド、ウェールズ、北アイルランドでも各地方政府により同様のサービスが提供されている。

ハ リスタート(Restart)

2021年7月から2024年6月までの予定でイングランドとウェールズで実施されている。普遍的給付などの受給者で、9か月以上失業している者を対象としている。12か月間、民間委託業者により各個人にあわせた集中的な求職支援を行う。

(3) 若年者雇用対策

イ ユースオファー(Youth Offer)

16歳～24歳で普遍的給付(2(6)参照)の給付申請者で「集中的求職グループ」⁵の者を対象に行われる。ユースオファーでは、「若年雇用プログラム(Youth Employment Programme)」、「若者ハブ(Youth Hub)」又は「若年雇用可能性コーチ(Youth Employability Coach)」のいずれかの支援を受けることができる。

若年雇用プログラムは、①業種別ワークアカデミー((2)ニ参照)、②トレイニーシップ((3)ニ参照)、③雇用体験((2)ホ参照)等の支援が提供される13週間のプログラムである。

若者ハブは、多様な就職支援サービスを1か所で受けられるようにしたもので、職業能力開発や、履歴書の書き方、面接対策など就職に役立つスキルの習得といった6か月の就職支援プログラムである。

若年雇用可能性コーチは、複雑なニーズや就職の障壁がある人向けに、原則として6か月間⁶、履歴書や面接に向けた支援、雇用可能性に向けた取組等を提供するプログラムである。

ロ 学校支援サービス(Support for Schools)

イングランドの12歳～18歳の生徒を対象にジョブセンター・プラスが学校の希望に応じて仕事に関する講義等のサービスの提供を行う。内容は主に①養成訓練やトレイニーシップに関する講義、②地元企業と学校の関係あっせん、③生徒に対する職場体験の提供、④地元の雇用機会に関する講義、などとなっている。

ハ 国民保険料の免除措置

若年者の雇用促進のため、21歳未満の被用者又は養成訓練制度⁷における25歳未満の訓練生を雇用する事業主は、報酬上限額(Upper Earnings Limit: UEL、週967ポンド(2022年度⁸))までの国民保険料の事業主負担分が免除されている。

⁵ 普遍的給付の対象者は能力と環境を元に、義務づけられる求職等の活動が4つに分類される。「集中的求職グループ」は、求職や収入増加のための義務が最も多く課される。

⁶ 状況により12か月間に延長される場合がある。

⁷ 2(7)ニ参照。

⁸ 4月6日から翌年4月5日。

ニ トレーニーシップ(Traineeship)

イングランドの16歳～24歳の者⁹で規定資格枠組み(RQF)¹⁰レベル4以上の資格を持っておらず、フルタイムの職に就いておらず、就業経験が全くない、あるいはほとんどない者を対象とする制度である。6週間～1年間の間、無償で実際の職場で働きながら、必要に応じて英語や数学の学習支援を受けることで、就業や養成訓練への参加を目指す。なお、雇用のためのプラン(Plan for Jobs、5(2)参照)の下、2020年9月から2022年7月までの間、新規にトレーニングの受入を行った事業主に対して1人当たり1,000ポンド(1事業主あたり10人を上限とする)が補助される時限措置が実施されていた。

ホ ニート対策

学校にも、雇用にも、職業訓練にも参加していない16歳～18歳の若年者(Young people who are not in education, employment or training: NEET)の対策として、イングランドにおいては2013年以降、16歳でのフルタイム義務教育¹¹の終了後、18歳までの2年間の教育または訓練の継続が義務付けられている¹²。

(4) 高齢者雇用対策

年齢を理由とする差別は2010年平等法(Equality Act 2010)により禁止されている。ただし、例えば正当な目的を達成するために適当であるなどの正当な理由がある場合には、違法な差別にはならないとされている。2011年10月1日以降、事業主による標準退職年齢の設定は原則としてできないこととされている¹³。

政府は高齢者雇用を促進するため、2017年3月に高齢者雇用の必要性や高齢者がよりよい労働生活を送るために推進するべき施策をとりまとめた指針“Fuller Working Lives”を公表したほか、高齢者雇用を支援するため必要な情報をまとめたウェブサイトを公開している。また、政府は「50歳以上の選択(50 Plus: Choices)」を通じて、高齢者の雇用維持・再訓練・新規雇用の底上げを目指している。50歳以上の失業者の再就職を支援するため、ジョブセンター・プラスの地域ごとにスタッフ¹⁴を配置し、50歳以上の失業者を雇い入れることのメリットを事業主に広報するなどの活動が行われている。

⁹ EHCプラン(学習上の困難があり特別な教育的な手だてを必要とする児童や若者に発行される公的証明書)を有する者は25歳でも可。

¹⁰ 2(7)ロを参照。

¹¹ 5歳～16歳までの11年間。

¹² 2008年教育技能法(Education and Skills Act 2008)による。

¹³ 合理的な目的を達成するために相応な手段であることを事業主が立証できる場合には引き続き標準退職年齢を設けることが可能である。

¹⁴ これらスタッフは以前、older claimant champions と呼ばれていたが、現在は50 Plus champions と呼ばれている。

(5) 障害者雇用対策

障害をもつ者などが安定した職に就くことを支援するプログラムとして雇用と健康プログラム (Work and Health programme)が実施されている (詳細は2 (2) イを参照)。

また、就職を支援する取組として、各個人に合わせた集中雇用サポート(Intensive Personalised Employment Support)が 2019 年 12 月から実施されている。専任のサポートワーカーが、①どのような仕事が可能であるかの特定、②求人に合わせて技能のマッチング、③就職に向けた訓練の紹介、④障害者本人をサポートするネットワークの構築、⑤障害にあわせた仕事の管理、⑥就職後 6 か月間のサポート、をおこなうもので、通常 15 か月間提供される (就職した場合にはこの期間の上限にかかわらず⑥が提供される)。

なお、政府は 2017 年 11 月に「生活の改善：雇用、健康、障害の将来」(Improving Lives: The future of Work, Health and Disability)を公表した。同白書では、今後 10 年で障害や慢性の健康問題を持つ者の雇用機会を向上させること、数値目標として、今後 10 年で障害や慢性の健康問題を持つ者の就業を現在の 350 万人から 450 万人に増加させることを掲げている。

(6) 失業保険制度等

国民保険の納付記録に基づく給付として、失業者に給付される新型求職者給付(New style Jobseeker's Allowance : New style JSA)、長期の疾病や障害、介護などの理由で就労困難な者に対する新型雇用・支援給付(New Style Employment and Support Allowance: New style ESA)がある。

イ 新型求職者給付 (New style JSA)

国民保険料を被用者として納付した期間 (第 1 種(Class 1)国民保険料¹⁵納付期間) が一定期間以上あり、失業者又は就労時間が週平均 16 時間以上でない者に給付される。

表 2-4-3 失業保険制度

名称	新型求職者給付(New style Jobseeker's Allowance(JSA))	
根拠法	求職者法 (1995 年)	
運営主体	雇用年金省が管理運営し、公共職業安定機関であるジョブセンター・プラス (雇用年金省の一組織) が給付業務を行う。	
被保険者資格	原則として 18 歳以上の年金支給開始年齢 (注 1) 未満の、被用者として第 1 種国民保険料を納付していたか、納付したとみなされた者で、失業者又は週平均 16 時間以上就労しておらず、英国に居住している者。16 歳及び 17 歳の者については例外的に受給できる場合がある。	
受給要件	被保険者期間等	<ul style="list-style-type: none"> ① 求職活動を積極的に行い、かつ直ちに就職し得ること ② 職業に就いていないこと又は収入のある仕事に週平均 16 時間以上従事していないこと ③ 原則として週 35 時間以上の就労を行うことができること ④ 求職者協定 (jobseeker's agreement) を締結していること (注 2) ⑤ 現在フルタイムの教育を受けていないこと ⑥ 当該給付申請直前の 2 課税年度中、いずれか 1 年度について報酬下限額

¹⁵ 国民保険料にはこのほか、自営業者を対象とした第 2 種保険料、低所得の任意加入者を対象とした第 3 種保険料、年間所得が一定額以上の自営業者を対象とした第 4 種保険料がある。

		(Lower Earnings Limit: LEL、2022 年度 (注 3) においては週 123 ポンド)以上の賃金を 26 週以上得ており、かつ両年度とも総報酬が報酬下限額(LEL)の 50 週分以上であること
	離職理由	—
	その他	—
給付期間、水準		給付期間は、最長 182 日 (26 週)。 給付水準は、24 歳以下最大週 61.05 ポンド、25 歳以上最大週 77.00 ポンド。 (2022 年度) パートタイム労働による一定額以上の収入がある場合や週 50 ポンドを超える年金を受給している場合には、収入を得た分に相当する額が求職者給付の受給額から減額される。
財源	保険料	国民保険料 (National Insurance) として徴収されている。国民保険は、年金を中心とした、失業等に係る給付を総合的・一元的に行う制度。被用者を対象とする第 1 種国民保険料は以下のとおり。 被用者：被保険者適用賦課基準額(Primary Threshold: PT、週 242 ポンド)以上報酬上限額(Upper Earnings Limit: UEL、週 967 ポンド)以下の部分に対し 12.0%、報酬上限額(UEL)超の部分に対し 2.0% 事業主：事業主適用賦課基準額(Secondary Threshold: ST、週 175 ポンド)以上の部分に対し 13.8% なお、週賃金が報酬下限額以上であれば、実際の納付の有無にかかわらず、国民保険料は納付したものとみなされる。 (2022 年 11 月 6 日～2023 年 4 月 5 日、注 4)
	公費負担	原則なし。
実績	受給者数	約 15.6 万人(2020 年度)
	支給総額	209,344 千ポンド (2021 年 4 月～2022 年 3 月) (注 5)
	基金残高等	国民保険基金全体の残高は、569 億ポンド (2022 年 3 月末時点) (注 5)。

(注 1) 66 歳。2026 年 4 月以降 2028 年 4 月まで段階的に 67 歳まで引き上げられる予定。

(注 2) 求職者協定とは、求職活動計画についてまとめた契約であり、受給者とジョブセンター・プラスのパーソナル・アドバイザーとが署名する。正当な理由なく求職活動を拒否する等、協定に違反した場合には、求職者給付の給付が停止される措置がある。

(注 3) この表における課税年度とは 1 月の第 1 日曜日から翌年 1 月の第 1 曜日の前日、年度とは 4 月 6 日から翌年 4 月 5 日のことをいう。

(注 4) 2022 年 4 月 6 日～11 月 5 日においては、被用者本人の保険料率は 13.25%ないし 3.25%、事業主の保険料率は 15.05%とされていた。

(注 5) 支給総額及び基金残高は北アイルランドを除く数値。

□ 新型雇用・支援給付(New-style ESA)

長期の疾病や障害、介護など¹⁶の理由で就労困難な者に対し支給される。被用者・自営業者問わず、国民保険料を一定期間納付した¹⁷者が対象。受給開始後 13 週間のうちに就労能力評価(work capability assessment)の審査が行われ、障害等の程度が低い就労活動関連グループ(work related activity group)と、就労に向けてより多くの支援を必要とする支援グループ(support group)に分けられる¹⁸。

¹⁶ 2022 年 3 月 24 日以前の新型コロナウイルスによる自主隔離の場合にも給付対象となっていた。ただし、法定傷病給付 (Statutory Sick Pay、病気で休業した被用者に対し、3 日間の待期期間の後事業主負担で週 99.35 ポンド (2022 年 4 月以降)、最長 28 週間支給される) を受給できる場合、法定傷病給付が優先されていた。

¹⁷ 当該給付申請直前の 2 課税年度において第 1 種又は第 2 種国民保険料の一定の納付期間 (納付したとみなされる期間を含む) があること。

¹⁸ 「就労活動関連グループ」とは、雇用・支援給付の受給に当たって、家庭医(GP) による就労不能診断の判断に加え、ジョブセンター・プラスの就労能力評価の審査結果により、障害等の程度が軽く、就労に移行しやすいとみなされた者。「支援グループ」は同審査結果により、障害等の程度が重く就労への移行が困難で、多くの支援が

表 2-4-4 雇用・支援給付の最大給付額

(2022年4月～、ポンド/週)

審査期間（13週まで） （assessment phase）	25歳未満	61.05
	25歳以上	77.00
本支給（14週以降） （main phase）	就労活動関連グループ	77.00
	支援グループ	117.60

（注）単身者の場合

資料出所：GOV.UK

就労活動関連グループに属する場合、給付期間は365日間。支援グループに属する場合には年金支給開始年齢まで無期限とされている。

ハ 福祉給付制度

（イ）概要

求職者や低所得者を対象とした新たな給付制度として、普遍的給付への移行が進められており、2018年12月以降は全ての新規受給申請者は原則として普遍的給付の申請をすることとなった。雇用年金省は、2024年末までに普遍的給付に統合される全ての給付制度を廃止し、普遍的給付制度へ全面的に移行することとしている。また、福祉給付制度の受給者については、一部の者を除き、給付額に上限が設定されている（（二）参照）。

（ロ）普遍的給付(Universal Credit)

a 概要

求職者や低所得者を対象とした新たな給付制度で、税財源による6つの給付制度（①所得調査制求職者給付¹⁹、②所得調査制雇用・支援給付²⁰、③所得補助(Income Support)²¹、④住宅給付²²、⑤児童税額控除、⑥就労税額控除）を統合したものである。①～④の制度は原則新規受給申請はできない。⑤、⑥についてはハ参照。

b 対象

原則として18歳から年金支給開始年齢までの就労世代がいる世帯で、フルタイムの教育・

必要とみなされた者。

¹⁹ 新型求職者給付の受給要件を満たしている失業者のうち、保険料納付要件以外の要件を満たしている者や受給期間を使い切った者を対象とする給付。①貯蓄額が16,000ポンド以下、②収入のある仕事に週24時間以上従事している配偶者またはパートナーがいない、の追加要件を満たす場合に支給される。

²⁰ 国民保険の保険料を十分に払っていない納付要件を満たしていない等、新型雇用・支援給付が受給できない者に支給される。貯蓄額が16,000ポンド以下の低所得者を対象とする。

²¹ 一人親や障害者、高齢者等の介護を行う者を対象として、就業時間が週16時間未満かつ低所得の場合に支給される。原則として新規受給申請はできない。

²² 賃貸住宅に居住し、賃料を支払っている16歳以上の低所得者に対して、住宅費の補助を目的として支給される。各地方自治体が運営しており、受給者の所得や賃料相場等に応じて最高で賃料の全額（必要以上の部屋数の住宅に住んでいる場合には余分な部屋分に相当する給付が削減）が給付される。

訓練を受けておらず、貯蓄額(savings)が 16,000 ポンド以下であること。

c 給付内容

普遍的給付の基礎額(standard allowance)に加え、追加手当額(elements)が世帯ベースで毎月²³支給される。この他、住宅費に関する支援も受けることができる。

表 2-4-5 普遍的給付の給付額 (2022 年 4 月～)

		(ポンド/月)
基礎額 (standard allowance、注 1)	単身者、25 歳未満	265.31
	単身者、25 歳以上	334.91
	カップル、両者とも 25 歳未満	416.45
	カップル、どちらかが 25 歳以上	525.72
追加手当額 (extra amounts)	1 人目の子(2017 年 4 月 5 日以前の生まれ)	290.00
	上記以外の子(注 2)	244.58
	保育費用	費用の 85% (注 3)
	子が障害を持っている場合	132.89~414.88
	本人が障害や健康上の問題を持っている場合	132.89~354.28
	障害者の介護を週 35 時間以上行っている場合	163.73

資料出所：GOV.UK

注 1: 2017 年 4 月 6 日以降に生まれた 3 人目以降の子には支給されない。

注 2: 子が 1 人の場合 646.35 ポンド、2 人以上の場合 1,108.04 ポンドを上限とする。

賃金収入がある場合、賃金収入額の 55%が支給停止となる。扶養する子がいるか障害等を持つ者と同居している受給者の場合、賃金収入が一定の額（住宅費支援を受けている場合は月 344 ポンド、受けていない場合は月 573 ポンド）までは支給停止の対象外とされている。

普遍的給付の受給者が、ジョブセンター・プラスから求められる求職活動を拒否した場合には給付の支給停止等制裁措置が課される。

(ハ) 普遍的給付に統合される予定の給付

a 児童税額控除²⁴ (Child Tax Credit)

原則として、16 歳未満の子（一定の訓練または教育を受けている子の場合 20 歳未満）がいる低所得世帯²⁵に適用される。控除額が税額を上回る場合、つまり税額から税額控除を差し引くとマイナスの額が算出される場合には、そのマイナス分について税の還付（実際には給付）を行う。

²³ 北アイルランドでは月 2 回。スコットランドでは月 1 回か 2 回のいずれかを受給者が選択できる。

²⁴ 児童税額控除及び就労税額控除は、歳入関税庁が管轄。税額控除額と所得税額との相殺はなされず、税額控除額の全額が歳入関税庁から給付される。給付は、毎週または 4 週に 1 度、行われる。

²⁵ 児童税額控除及び就労税額控除については、財産額は支給要件とは無関係である。

世帯収入が年 17,005 ポンド（就労税額控除も受ける場合は年 6,770 ポンド）を超えると、超過 1 ポンドにつき児童税額控除（就労税額控除も受けている場合は、児童税額控除と就労税額控除の合計額）が 41 ペンス減額される。

表 2-4-6 児童税額控除

(2022 年 4 月～、ポンド/年)

家族要素 (family element) (2017 年 4 月 5 日以前生まれの子がいる場合に支給)	世帯当たり 545
子要素 (Child element) (注 1)	子 1 人当たり 2,935
障害要素(disabled child element) (注 2)	該当する子 1 人当たり 3,545
重度の障害要素 (severely disabled child element) (注 3)	該当する子 1 人当たり 1,430

資料出所：GOV.UK

注 1: 原則として 3 人目以降の子に対して子要素は支給されない (2017 年 4 月 5 日以前に申請をおこなった者で 3 人目以降の子が 2017 年 4 月 5 日以前に誕生している場合等を除く)。

注 2: 子要素に加えて支払われる。

注 3: 子要素及び障害要素に加えて支払われる。

b 就労税額控除(Working Tax Credit)

就労税額控除は 25 歳以上（子がいる場合・障害を持っている場合には 16 歳以上）で、原則週 16 時間以上就労している低所得世帯に適用される。普遍的給付を受給している場合には適用されない。世帯収入が年 6,770 ポンドを超えると、超過 1 ポンドにつき就労税額控除（児童税額控除も受けている場合、児童税額控除と就労税額控除の合計額）が 41 ペンス減額される。

表 2-4-7 就労税額控除

(2022 年 4 月～)

基礎的要素 (basic element)	世帯当たり 2,070 ポンド/年
カップル、一人親要素 (couples and lone parent element) (注 1)	世帯当たり 2,125 ポンド/年
週 30 時間就労要素 (30-hour element)(注 2)	世帯当たり 860 ポンド/年
障害(disabled worker element) (注 3)	該当者 1 人当たり 3,345 ポンド/年
重度の障害要素 (severe disability element) (注 3)	該当者 1 人当たり 1,445 ポンド/年
保育費用 (最大額)	子が 1 人：世帯当たり 175 ポンド/週 子が 2 人以上：世帯当たり 300 ポンド/週

資料出所：GOV.UK

注 1: 基礎的要素に加えて支払われる。

注 2: 週 30 時間以上就労した者がいる場合、他の要素に加えて支払われる。

注 3: 他の要素に加えて支払われる。

(二) 福祉給付に関する上限設定(Benefit Cap)

就労を促進し、職に就いていない者に対する福祉給付を抑制するために導入されている。16歳～64歳の就労世代を含む世帯（パートナー及び一緒に住み扶養している子を含む）者に対し、普遍的給付（統合される予定の給付を含む）、新型求職者給付、新型雇用・支援給付、児童手当（Child Benefit、3（10）参照）、出産手当（Maternity Allowance、3（10）参照）などの調整対象となる給付²⁶の合計額に対して給付できる額の上限が設定されている。ただし、以下のいずれかに該当する場合には上限は適用されない。

- 就労税額控除（Working Tax Credit）の対象者がいる世帯
- 本人及び（パートナーがいる場合は）パートナーが年金支給年齢を超えている世帯
- 普遍的給付を受けており、税・国民保険料控除後の世帯所得が月658ポンドを超えている世帯
- 障害者を対象とする給付²⁷の受給者がいる世帯
- 介護をしていることを理由とした給付²⁸の受給者がいる世帯

上限額は表2-4-8のとおり。

表2-4-8 給付上限額（2016年11月7日～）

ロンドン	カップル及び一人親	週442.31ポンド
	単身者	週296.35ポンド
ロンドン以外	カップル及び一人親	週384.62ポンド
	単身者	週257.69ポンド

(7) 職業能力開発

イ 実施機関等

実施管理と予算配分については、教育省教育・技能助成局(Education and Skills Funding Agency)及び地方自治体で行われている。

職業資格枠組みにおける資格・評価を行う機関として資格・試験規制局(Office of Qualifications and Examinations Regulation : Ofqual)が設けられている。

職業教育訓練の実施機関である教育訓練プロバイダーとしては、継続教育カレッジ(Further Education College)²⁹のほか、民間の職業訓練プロバイダー、ボランティア団体等がある。全て

²⁶ このほか、片親（母子）手当（Widowed Parent's/Mother's Allowance、児童手当を受給している19歳未満の子を1人以上扶養し、死亡配偶者が保険料納付要件を満たす拠出を行っていたか労働災害で死亡した場合に支給）、遺族手当（Bereavement Allowance、被保険者である配偶者が死亡した時点で45歳以上年金支給開始年齢未満の、片親（母子）手当を受給していない者等に支給）が含まれる。

²⁷ 就労能力が限られていることを理由とした普遍的給付のほか、雇用・支援給付のうち支援グループ(support group)を対象とする給付、障害生活手当（Disability Living Allowance、移動やその他日常生活に介助を要する障害者に支給）、個人独立手当（Personal Independence Payments、長期にわたる病気や障害のため費用を要する者に支給）、労働災害障害給付(Industrial Injuries Disablement Benefit)等が含まれる。

²⁸ 介護者手当（Carer's Allowance、受給中の重度障害者を週35時間以上介護している者に支給）及び保護者手当（Guardian's Allowance、両親が死亡した児童を養育している場合に支給）、障害のある者の介護を理由とした普遍的給付が含まれる。

²⁹ 義務教育（16歳まで）終了後、大学進学を目指して引き続き在学する若者以外の若者を対象として職業教育訓

を公的資金で運営する公共職業訓練施設はなく、教育訓練は政府の職業教育訓練政策に沿って教育訓練プロバイダーが教育訓練プログラムを提供し、その実績に対して公的資金が助成されている。

なお、スコットランド・ウェールズ・北アイルランドの職業能力開発政策についての権限は各政府に委譲されている。

□ 職業資格枠組み

(イ) 概要

イングランド及び北アイルランドでは、規定資格枠組み(Regulated Qualifications Framework: RQF)が枠組み制度とされている。なお、ウェールズ及びスコットランドはそれぞれ別の枠組み制度を有する。

(ロ) 規定資格枠組み(RQF)

レベル付けなどの大枠が「承認のための一般遵守事項」³⁰で定められている。各資格は名称・レベル・資格取得に必要な時間及び指導学習時間について定められており、データベースに登録され、インターネット上で公開されている。

レベルは、入門 1~3、レベル 1~8 の 11 段階とされている。規定資格枠組み(RQF)、全国職業資格(NVQ)³¹、高等教育資格枠組み(FHEQ)の関係は表 2-4-9 のとおりとなっている。

表 2-4-9 規定資格枠組み(RQF)とその他の資格枠組みとの関係

全国職業資格(NVQ)	規定資格枠組み(RQF)	高等教育資格枠組み(FHEQ)
レベル 5	レベル 8	レベル 8:博士
	レベル 7	レベル 7:修士
レベル 4	レベル 6	レベル 6: 第 1 学位 (学士相当)
	レベル 5	レベル 5: 応用準学位、ファンデーションディグリー(foundation degree)(注)など
	レベル 4	レベル 4: 高等教育サーティフィケート (Certificates of higher education) など
レベル 3	レベル 3	(後期中等教育レベル)
レベル 2	レベル 2	(義務教育修了レベル)
レベル 1	レベル 1	
	入門	入門 3 ----- 入門 2 ----- 入門 1

資料出所：資格・試験規制局(Ofqual)資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

練等を実施する機関。

³⁰ General Conditions of Recognition。資格授与団体に対し満たすべき要件を定めている。

³¹ 資格の全国的な統一基準が欠落していたことを受けて 1986 年に創設された。

注：Foundation Degree とは、短期高等教育の修了者に授与される学位で、日本では短期大学士相当である。

八 中等教育における職業教育

2020 年 9 月から、義務教育後の高等教育や養成訓練制度に代わる第三の選択肢として職業教育である T レベル(T Levels)が段階的に開始されている。中等教育修了一般資格(GCSE)を持つ 16 歳以上を対象とした 2 年間の職業教育で、座学と 315 時間以上の OJT により構成される。養成訓練（二参照）と異なり、特定の職業ではなくより幅広い職業への対応を目指している。

また、中等教育修了一般資格(GCSE)を持っているが、T レベルのすぐの開始は難しい者を対象として、1 年間の T レベル移行プログラム(T Level Transition Programme)の提供もされている。

このほか、職業資格について、普通教育資格との同等性の実現を目指し、4 種類の職業教育が学校で実施されている。

表 2-4-10 中等教育における T レベル以外の職業教育

応用一般資格 (Applied General Qualifications)	応用分野での学習を通じたさらなる学習を目指す 16 歳～19 歳の学生を対象とした RQF レベル 3 の資格。この資格単独または他の教育資格と組み合わせることで、高等教育機関への入学が可能。
職業技術資格(Tech Levels)	特定の業種における専門性を身につけるあるいは特定の職業に就業することを目指す 16 歳以上の学生を対象とした RQF レベル 3 の資格。
技術サーティフィケート (Technical Certificate)	特定の業種における専門性を身につけるあるいは特定の職業に就業することを目指す 16 歳以上の学生を対象とした RQF レベル 2 の資格。
技術アワード(Technical awards)	14～16 歳の学生を対象とする、応用知識や実践的な技能を身につけることを目的とした RQF レベル 1 及び 2 の資格。

二 養成訓練制度(Apprenticeships)

事業主のニーズに沿うように設計された職場実習型訓練であり、訓練参加者は国家認定資格を取得することができる。イングランドにおいては、教育省教育・技能助成局が所管している。事業主のグループが設計する養成訓練基準(Apprenticeship standards)に基づいて実施されており、実施にあたって、事業主は政府に登録した訓練提供事業者と契約するか、自ら政府に登録して訓練提供者となる。

16 歳以上でフルタイムの学生でないイングランドの住民が訓練を受けることができ、RQF レベル 2 以上の職業資格の取得を目指す。既に雇用されている労働者も訓練生になることが可能である。

事業主の給与支払額の年間 300 万ポンド以上の部分のうち、0.5%が養成訓練負担金 (Apprenticeship Levy)として徴収されている。徴収された額は各事業主の口座に付与される³²とともに、口座拠出額の 10%相当額が政府から口座に付与される。事業主は口座に付与されてか

³² イングランド外に居住する労働者に支払った賃金も課税対象となるが、口座に反映される額はイングランドに居住する労働者に支払った賃金相当分のみである。

ら 24 ヶ月以内であれば、養成訓練の費用として、職種により定められた上限の範囲内で口座の残高から引き出すことができる。なお、口座に残高がない場合には、不足分の 95% が政府から補助される。なお、他の事業者の口座に年間拠出額の 25% の範囲内で移管することが可能となっている。

口座から引き出せる額の上限については、訓練する職種別に 1,500 ポンドから 27,000 ポンドの 30 段階のいずれかの額が定められている。これとは別に、①16 歳～18 歳の者を受け入れた場合、②障害などの理由により特別の支援を受けている 19 歳～24 歳の者を受け入れた場合には、国から事業主・訓練提供者にそれぞれ 1,000 ポンドの補助がある。また、①2021 年 4 月から 2022 年 1 月の間に養成訓練生を新規に受け入れた場合、事業主に対して 3,000 ポンド、②2020 年 8 月から 2021 年 3 月の期間に受け入れた者については、16 歳～24 歳の場合 2,000 ポンド、25 歳以上の場合 1,500 ポンド、が補助される時限措置が実施されていた。

養成訓練は、以下の要件を満たす必要がある。

- 訓練期間は 1 年以上で、原則として週 30 時間以上であること³³。
- 雇用時間の 20% 以上（2022 年 8 月以降開始分については週当たり 6 時間以上）が off-JT であること。
- 訓練生に一定程度の英語や数学の技能がない場合、必要な訓練を提供すること。
- 開始前に訓練生と使用者の間で養成訓練契約を交わすこと。

養成訓練生には最低賃金が適用されるが、19 歳未満または訓練開始後 1 年以内の養成訓練生についてはより低額の最低賃金が適用される。また、養成訓練生は 1996 年雇用権利法において「被用者」（3（1）参照）として扱われ、通常の被用者と同等の有給休暇を取得できる。

実施される訓練は、その難易度に応じて 4 種類に分類することができる。また訓練の期間はレベル・資格等により異なるが、最長で 5 年である。

表 2-4-11 養成訓練の種類

中級養成訓練 (Intermediate Apprenticeships)	RQF レベル 2 に相当する資格の取得を目指す。
上級養成訓練(Advanced Apprenticeships)	RQF レベル 3 に相当する資格の取得を目指す。
高等養成訓練(Higher Apprenticeships)	RQF レベル 4 から 7 に相当する資格の取得を目指す。
学位養成訓練(Degree Apprenticeships)	航空工学や勅許鑑定士(Chartered Surveyor)など、学位の取得が養成訓練の課程の一環となっている RQF レベル 6 及び 7 に相当する資格の取得を目指す。

(8) 外国人労働者対策

EU 離脱を受けて、2021 年 1 月から新たな制度が導入された。英国国籍またはアイルランド国籍³⁴を有していない者はポイントベース制度(Point Based System)による審査を経て、一定以上のポイントを得ている者にビザが発給されることとなった³⁵。

³³ 週 30 時間に満たない場合は、訓練期間を延長することとされている。

³⁴ なお、アイルランド国籍を有する者は共通旅行地域(Common Travel Area)の制度により居住・就労が可能。

³⁵ ただし、EEA 加盟国（EU 加盟国と、アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー）及びスイス国籍の者のうち、2020 年末までに入国した者は 2021 年 6 月末までに「EU 定住スキーム(EU Settlement Scheme)」に登

2021年に導入された新しい制度における就労ビザの概要は表 2-4-12 のとおり。

表 2-4-12 就労ビザの概要

技能労働者(Skilled Worker)	英国定住者で充当できない人材を外国から雇用するためのビザ。規定資格枠組み (RQF) ³⁶ レベル 3 (高校卒業レベル) 以上が必要とされる職 ³⁷ が対象。技能労働者 (Skilled Worker) ライセンスを持つ企業が発行する身元引受証書 (CoS) に加えて、本人がポイント制度で 70 ポイント以上となる必要がある。
上級職又は専門職ビザ(グローバルビジネスモビリティ) (Senior or Specialist Worker visa (Global Business Mobility))	企業が英国外で採用した人材 (駐在員等) を英国内に異動させるためのビザ。規定資格枠組み (RQF) レベル 6 (大卒レベル) 以上が必要とされる職が対象。企業内異動 (ICT) ライセンスを持つ企業が発行する身元引受証書 (CoS) が必要。企業内転勤・研修(Intra-Company Transfers and Intra-Company Graduate Trainees)に代わる制度として導入された。
大卒トレーニー (Graduate Trainee)	企業が英国外で採用した研修生を英国内に異動させるためのビザ。企業内転勤・研修制度から新たに独立して設けられた。
技能労働者 (医療と介護) (Skilled Work: Health and Care Visa)	英国定住者で充当できない医療・介護人材を外国から雇用するためのビザ。国民保健サービス (NHS) や社会福祉施設、NHS へのサービスプロバイダーから指定された業種で採用通知を取得していること) に加えて、本人がポイント制度で 70 ポイント以上となる必要がある ³⁸ 。
グローバルタレント(Global Talent)	世界レベルの才能をもつ人材向けのビザで、政府が指定した機関・団体 ³⁹ によって「才能がある」と承認(endorsement)されることが必要。
単独代表者 (Representative of an Overseas Business visa, Sole Representative)	外国企業が英国に子会社や支店を設立する目的で、外国から最初の従業員を英国に入国・滞在させる場合に取得が可能。
スタートアップとイノベーター (Start-up and Innovator)	政府が指定した機関によって「革新的な起業のアイデアがある」と認定 (endorsement)されることがビザ発給の要件。スタートアップビザは就業経験や出資金を要件としていないが、イノベータービザはビジネス経験のある者を対象とし、5 万ポンドの出資金を用意することを要件としている。スタートアップには 2 年、イノベーターには 3 年の在留許可が与えられる。
青少年交流 (Youth Mobility Scheme)	ある種の英国籍を持つ者又は指定された国か地域の者で、ビザの有効期間開始時に 18 歳以上、申請時 30 歳以下の者を対象としており、最大 24 カ月の在留が可能。
この他にも、スポーツ関係者 (Sporting routes)、創造的業務 (Creative route)、慈善団体関係者 (Charity)、宗教関係者 (Ministers of Religion and Religious Workers)、政府が許可した人的交換 (Government Authorised Exchange)、国際協定に基づく入国者 (International Agreement) などのビザがある。滞在が可能な期間はビザによって異なる。	

技能労働者、技能労働者 (介護と医療) については、以下のポイント制度において 70 点以上とらなければならない。

表 2-4-13 技能労働者に対するポイント制度の内容

要件	ポイント
必須要件	求人
	20 ポイント
	適切な技能レベルの職業
	20 ポイント
	必要水準の英語能力
	10 ポイント
賃金水準	○年 25,600 ポンド以上かつ職種標準賃金 (going rate for the profession) 以上 : 20 ポイント

録することで引き続き在留することが可能。

³⁶ 規定資格枠組み (RQF) については、2 (7) 口を参照。

³⁷ 外国人労働者本人が有する資格ではなく、外国人労働者が就く職が求める技能レベルが要件とされていることに留意。

³⁸ この区分に該当する場合、手数料の減額及び健康保険付加料 (Immigration Health Surcharge) の免除が受けられる。

³⁹ 2022 年 12 月時点で、王立協会 (The Royal Society)、王立工学アカデミー (The Royal Academy of Engineering)、イギリス学士院 (The British Academy) 等 6 団体。

	○年 23,040 ポンド以上かつ職種標準賃金の 90%以上：10 ポイント ※賃金は年 20,480 ポンドかつ職種標準賃金の 80%（労働市場新規参加者は 70%）以上でなければならない。
移民提言委員会(Migration Advisory Committee)によって指定された職業不足リストにある職業	20 ポイント
教育水準	博士号を保有する場合：10 ポイント 職業に関連する科学・技術・工学・数学(STEM)分野の博士号を有する場合：20 ポイント

（9）雇用における平等の確保

2010 年平等法により、直接的差別、関係者差別、認知差別、間接差別、嫌がらせ、第三者による嫌がらせ及び報復的取扱いについて保護されている。保護の対象となる属性は、年齢、障害、性別転換(Gender reassignment)、人種、宗教または信条(Religion or Belief)、性、性的指向(Sexual orientation)、婚姻・同性婚(Civil partnership)、妊娠・出産である。

2017 年 4 月からは、2010 年平等法に関する 2017 年男女間賃金格差情報規則(Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017)により、250 人以上の被用者がいる事業主は、男女の賃金格差について報告を毎年行うことが義務とされている。

3 労働条件対策

（1）制度概要

1996 年雇用権利法(Employment Rights Act 1996)においては、雇用される労働者(worker)について、被用者(employee)と被用者以外の労働者(limb (b) worker)の 2 区分が設けられている。したがって、就業者は被用者、被用者以外の労働者、自営業者の 3 つに区分されている。

雇用権利法における労働者性を決める要素として、助言あっせん仲裁機構(Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS)では以下の 3 点を挙げている⁴⁰。

- 仕事において就業者が事業主にどの程度依存しているか
- 事業主が就業者及び就業者の仕事をどの程度管理下においているか
- 就業者自らが役務の提供を行うことが期待されているか

雇用権利法において、労働者とは、①雇用契約(contract of employment)により働いている者（第 230 条(3)(a)）、②職業的または営業的事業の顧客でない契約の相手方に、当該個人本人が労働またはサービスをなし、または遂行することを約する雇用契約以外の契約により働いている者（第 230 条(3)(b)）と定義されており、特に①に該当する労働者を被用者と定義している。なお、以下では被用者でない労働者を単に労働者と表記する⁴¹。

被用者と労働者では認められる権利の範囲が異なる（表 2-4-14 参照）。なお、法定傷病給付や出産給付等の受給においては、雇用権利法における区分とは関係なく、国民保険において第 1 種国民保険料を納付していることが要件とされている。

⁴⁰ <https://www.acas.org.uk/checking-your-employment-rights>

⁴¹ 英国政府サイト GOV.UK などでも被用者以外の労働者を単に worker として記載している。

表 2-4-14 労働者と被用者に認められる代表的な権利

	被用者	労働者	自営業者	勤続期間要件
法定傷病給付（注1）	○	△	×	なし
養子給付、両親共有給付、父親給付、出産給付、子どもと死別した場合の忌引給付（注1）の権利	○	△	×	26週間以上
賃金の違法な控除からの保護	○	○	×	なし
最低賃金を受け取る権利	○	○	×	なし
有給休暇	○	○	×	なし
懲戒処分・苦情申し立ての際同席者を伴う権利	○	○	×	なし
内部告発者に対する保護	○	○	×	なし
差別等からの保護、障害に関して合理的な調整を受ける権利（注2）	○	○	△	なし
パートタイム労働者に対する均等待遇	○	○	×	なし
労働組合員であることによる不利益取扱からの保護	○	○	×	なし
項目別の給与明細を受け取る権利	○	○	×	なし
書面で労働条件の内容を受け取る権利	○	○	×	なし
特定の労働安全衛生問題に関する不利益取扱からの保護	○	○	×	なし
職域年金に自動加入する権利（注3）	○	○	×	なし
労働組合への加入及び活動への参加	○	○	×	なし
出産・養子休暇	○	×	×	なし
法定忌引休暇	○	×	×	なし
各種活動・責任遂行のための時間単位の休業取得	○	×	×	なし
有期契約従業員に関する均等待遇	○	×	×	なし
不公正解雇からの保護（一部の自動的に不公正と見なされる理由の場合）	○	×	×	なし
契約違反からの保護	○	×	×	なし
解雇に先立つ法定通告期間	○	×	×	1か月以上
健康状態を理由として休職する際に給与を受け取る権利	○	×	×	1か月以上
レイオフ時に最低保障手当（給与）を受け取る権利	○	×	×	1か月以上
両親共有休暇、父親休暇の権利	○	×	×	26週間以上
柔軟な働き方を申請する権利	○	×	×	26週間以上
就学・訓練のための時間単位の休暇を申請する権利	○	×	×	26週間以上
無給の親休暇の権利	○	×	×	1年以上
不公正解雇からの保護（一部の自動的に不公正と見なされる理由の場合を除く）	○	×	×	2年以上
解雇理由の書面による提示	○	×	×	2年以上
剰員解雇手当	○	×	×	2年以上

資料出所：ビジネス・エネルギー・産業戦略省 “Employment status and employment rights: guidance for HR professionals, legal professionals and other groups”

注1: 正確には、これらの給付の権利を得るためには、第1種国民保険料を納付していること（すなわち国民保険の適用において被用者とされていること）が必要であり、雇用権利法上での区分は関係しない。

注2: 一部の自営業者も保護を受ける権利がある。

注3: 22歳以上国家年金支給開始年齢（2022年11月現在66歳）未満であり、事業主から年間1万ポンド以上の報酬を得ていることが必要。自動加入制度の最低掛金率は年間報酬6,240ポンド以上50,270ポンド以下（2022年度）の部分に対して8%（事業主3%、被用者本人5%）とされている。詳細は<https://www.moneyhelper.org.uk/en/pensions-and-retirement/auto-enrolment/automatic-enrolment-an-introduction>を参照。

2022年7月に被用者、労働者と自営業者に関する判断基準の明確化を図ることを目的として人事や法律の専門家等向け、就労者向け、雇用主向けのガイダンスが公表された。詳細は5（1）を参照。

(2) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

2022年に入ってから消費者物価の上昇が著しく、2022年9月の消費者物価指数の対前年同月比の伸びは10%を超えた。一方週当たり名目賃金の上昇率も上昇しているものの、直近では消費者物価上昇率を下回っている。

表 2-4-15 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年 月	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年9月
週当たり賃金(ポンド)	506	520	538	548	580	609
同上昇率(%)	2.4	2.8	3.5	1.9	5.8	6.8
消費者物価上昇率(%)	2.7	2.5	1.8	0.9	2.6	10.1

資料出所：英国国家統計局(ONS) "Average Weekly Earnings"、"Consumer Price Indices"

賃金上昇率については、厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

注1：賃金には未払い賃金・ボーナスを含む。

注2：2022年9月のデータは原数値、上昇率は対前年同月比。

被用者⁴²の労働時間は、2020年にやや落ち込んだが、2021年以降は新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の水準に戻っている。

表 2-4-16 労働時間の推移(週当たり、被用者)

年	(時間)				
	2018	2019	2020	2021	2022
被用者の労働時間	33.2	33.1	32.7	33.2	33.2
フルタイム労働者の労働時間	39.2	39.0	38.7	38.8	38.8
うち所定外労働時間	1.0	0.9	0.7	0.9	0.9

資料出所：国家統計局"Annual Survey of Hours & Earnings"

注1：各年4月時点の数値である。

注2：2022年の値は速報値。

注3：被用者は源泉徴収の対象となっている労働者。フルタイム労働者は、労働時間が週30時間以上の者。

2021年度の労働災害発生件数は56.5万件と、コロナ禍前の水準まで上昇している。

表 2-4-17 労働災害件数の推移

年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害発生件数(推計、千件)	609	555	581	691	441	565
死亡災害発生件数(件)	135	141	149	113	145	123
被用者	99	97	106	77	89	81
自営業者	36	44	43	36	56	42
労働災害による労働損失日数(推計、千日)	5,536	3,927	4,706	6,411	-	5,995

資料出所：安全衛生庁(Health and Safety Executive) "Health and safety statistics"

注1：北アイルランドは除く。

⁴² 源泉徴収の対象となっている就業者。

注2：各年度は当該年の4月から翌年の3月までである。

注3：死亡災害発生件数の2021年度の数値は速報値。

注4：2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、労働損失日数の統計が公表されていない。

(3) 最低賃金制度

1998年制定の全国最低賃金法において、法的拘束力を有する最低賃金の適用対象、最低賃金の決定方式等を定めている。低賃金委員会(Low Pay Commission)⁴³の勧告を踏まえ、政府が決定している。適用対象は英国で労働する労働者であり、家内労働者(home worker)及び派遣労働者(agency worker)にも適用される。

最低賃金には、①23歳以上の者に適用される全国生活賃金(National Living Wage)⁴⁴、②21歳～22歳の者に適用される最低賃金、③18歳～20歳の若年労働者に適用される若年者最低賃金、④16歳～17歳の若年者に適用される最低賃金及び⑤19歳未満または訓練開始後1年以内の養成訓練生に適用される最低賃金、の5種類がある。

表 2-4-18 最低賃金額の推移（時給）

(ポンド)

年月	2017年 4月	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月
25歳以上	7.50	7.83	8.21	8.72	8.91	9.50
23歳～24歳	7.05	7.38	7.70	8.20		
21歳～22歳					8.36	9.18
18～20歳	5.60	5.90	6.15	6.45	6.56	6.83
18歳未満	4.05	4.20	4.35	4.55	4.62	4.81
養成訓練生 (Apprentice)	3.50	3.70	3.90	4.15	4.30	4.81

資料出所：GOV.UK

注1. 養成訓練生の最低賃金額は19歳未満または訓練開始後1年以内の養成訓練生に適用。

注2. 最低生活賃金については、2021年4月から、23歳以上に適用。

(4) 労働時間制度

イ 法定労働時間の原則

1998年労働時間規則(Working Time Regulations 1998)により、労働者の労働時間は、時間外労働を含め、17週の期間（参照期間：Reference Period）で週平均48時間を超えないものとされている。雇用期間が17週未満の労働者については、参照期間は当該雇用期間とされる。

ただし、以下に該当する場合等においては、上記の参照期間を26週間まで延長することができる。

- ① 労働者の職場と住居とが互いに離れている場合
- ② 労働者に複数の異なった職場があり、それぞれが互いに離れている場合

⁴³ 公労使9人で構成される政府諮問機関で、ビジネス・エネルギー・産業戦略省に助言を与えている。

⁴⁴ 2021年3月までは25歳以上の者に適用されていた。

③ 労働者が警備及び監視活動に従事しており、財産及び人を保護するために継続的な駐在が必要な場合

④ 労働者の労働がサービス・生産の継続に関わる場合

また、労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づき、労働協約または労使協定が例外規定を置く場合には、参照期間を 52 週まで延長することができる。

労働者は書面によって、週 48 時間を労働時間の上限とする規定の適用除外を表明することもできる。適用除外は労働者本人が行わなければならない、労働協約で包括的に適用除外規定を設けることはできない。幹部管理職(managing executive)、家族労働者(family workers)等については、法定労働時間、休息・休日及び深夜労働の規則は適用されない。

□ 深夜労働

深夜労働者(night worker)⁴⁵の労働時間については、17 週の参照期間を平均して 1 日当たり 8 時間を超えないものとしなければならない。ただし、労働協約・労使協定により、深夜労働者の変形労働期間等についても、原則を変更し又はその適用を除外することができる。また、「特別な危険」や「重度の肉体的もしくは精神的緊張」を伴う労働については、任意の 24 時間における労働時間は 8 時間を超えてはならない。事業主は、労働者が深夜労働者となる前及びその後定期的に無料の健康審査（通常は問診票による）を実施しなければならない。

ハ 休息・休日

(イ) 1 日の休息時間

労働者には、任意の 24 時間につき、少なくとも 11 時間の連続した休息時間が与えられなければならない。また、労働日における労働時間が 6 時間以上の場合、連続する 20 分間の休憩が与えられなければならない。

(ロ) 1 週の休息時間

労働者は、1 週間につき 24 時間以上、または 2 週間につき 48 時間以上の連続した休息時間の権利を有する。

二 年次有給休暇

労働者は、年に週の就労日×5.6 日間の年次有給休暇⁴⁶を取得する権利を有する。したがって、週 5 日労働している人は、年 28 日の有給休暇の権利を有する。なお、年次有給休暇は、勤務を開始した初日から取得可能である。

⁴⁵ 通常の労働時間のうち少なくとも 3 時間以上を 23 時から翌朝 6 時まで（労使の合意により 0 時から 5 時を含む連続する 7 時間を別に指定することもできる。）の夜間に働くことが常態となっている労働者のことを言う。

⁴⁶ 事業主は年間 8 日ある祝日(bank holiday)を年次有給休暇に含めることができる。

ホ 柔軟な働き方(Flexible Working)

26 週以上継続雇用されているすべての被用者(employee)に、柔軟な働き方⁴⁷を要求する権利が認められている。雇用主は、申請を合理的に取り扱い⁴⁸、原則 3 ヶ月以内⁴⁹に返答しなければならない。拒否できる理由⁵⁰は 1996 年雇用権利法で定められている。

なお、柔軟な働き方について、被用者の権利の拡大に向けた動きがある。(詳細は5 (3) 参照)

(5) 派遣労働施策

欧州の中で最も労働者派遣業が発達し、かつ規制の緩やかな国の一つと言われている。実質的な規制は 2010 年派遣労働者規則(Agency Workers Regulations 2010)⁵¹を除きほとんど存在しておらず、派遣労働の利用を限定する法的規定はない。2010 年派遣労働者規則では、給与水準、労働時間、時間外労働、休憩、休息时间、夜間労働、休日、祝日に関して派遣先の被用者と均等処遇をすることを定めている。従来、同一業務に 12 週間従事した派遣労働者のみが対象とされていたが、2020 年 4 月 6 日以降は全ての派遣労働者に対象が拡大された⁵²。

(6) ゼロ時間契約等の対策

ゼロ時間契約 (Zero-hour contract) は、雇用主により仕事が提供された場合就労し、かつ雇用主による仕事の提供が保証されない就労形態である⁵³。一般的には、労働者も仕事を引き受けるか否かを任意で決めることができる⁵⁴。なお、雇用権利法においてこのような労働者は被用者以外の労働者(limb (b) worker)として位置づけられている。2015 年小企業・企業・雇用法(Small Business, Enterprise and Employment Act 2015)では、ゼロ時間労働契約における排他条項の禁止

⁴⁷ 形態の例として、GOV.UK ではジョブ・シェアリング (Job Sharing)、家での労働 (Working from home)、パートタイム(Part Time)、週労働日数の短縮(Compressed hours)、フレックスタイム制(Flexitime)などを挙げている。

⁴⁸ 申請の処理の方法については助言あっせん仲裁機構(Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS)が「柔軟な働き方の要求に対する合理的な取り扱いに関する指針」(Code of Practice on handling in a reasonable manner requests to work flexibly)を公表している。同指針は雇用審判所における審判の指針としても用いられる。

⁴⁹ 雇用主と被用者の間で合意がある場合は3か月以内に限らない。

⁵⁰ ①追加コストが必要となること②現在の被用者の間で仕事を再配分することが難しいこと③追加のスタッフを雇用することが難しいこと④仕事の質が低下することの弊害⑤仕事の結果(performance)への弊害⑥顧客の要求に適合するための弊害⑦被用者が提案する期間における仕事量の不足⑧被用者の業務に対する組織の改編計画があること⑨その他規則で定められた理由に基づく場合、が定められており、これらの理由に当たれば雇用主は申請を拒否することができる。(1996 年雇用権利法第 80G 条)

⁵¹ 2008 年の EU 派遣労働指令(指令 2008/104/EC)成立に伴い、国内法として整備された。

⁵² 2018 年 2 月に政府によりとりまとめられた「良い労働に向けた計画(Good Work Plan)」(①英国の全ての労働者が質の高いものであることを目指す、②被用者・労働者・自営業者の区分の明確化などを含めた法規制や労働者の権利の透明化・明確化に取り組む、③より安定的な労働契約を要求する権利を全ての労働者に拡大するなど、柔軟な労働形態から使用者だけでなく労働者も利益を受けられるようにする、ことなどを主な内容とする)を受けて、対象が拡大されたもの。

⁵³ 1996 年雇用権利法(Employment Rights Act 1996)第 27A 条(1)に定義されている。なお、第 27A 条は 2015 年小企業・企業・雇用法(Small Business, Enterprise and Employment Act 2015)により新たに設けられた。

⁵⁴ ただし、労働者が仕事を引き受けることを拒否した結果、仕事が提供されなくなるリスクがあることが指摘されている。

⁵⁵が盛り込まれており、政府に対し、ゼロ時間契約労働者の保護に関する規制の制定権を与えている。

労働契約の排他条項の禁止の対象については、2022年12月5日から、賃金額が報酬下限額(LEL、2022年度においては週123ポンド)以下の労働契約にも拡大されている⁵⁶。

(7) 労働安全衛生施策

労働安全衛生に関する法律としては、1974年職場における健康・安全法(Health and Safety at Work etc Act 1974)があり、雇用年金省安全衛生庁(Health and Safety Executive)が所管している。同法では、使用者に合理的に実行可能な範囲において、全ての被用者の就労中の衛生、安全、福祉を実現する義務があると定められている。法律では基本的な事項のみが定められており、これに加え、規則(Statutory Instruments)、指針(Guidance)、承認実施準則(Approved Code of Practice)が安全衛生庁により定められている。このうち指針、承認実施準則は、遵守は強制されていないが、遵守していない状況で災害がおきた際、使用者が他の方法により同等以上の防止対策を講じていない場合、責任を問われることとされている。

(8) 労災保険制度

労災補償給付としては、労働災害障害給付(Industrial Injuries Disablement Benefit)が存在する。

表 2-4-19 労災保険制度

名称		労働災害障害給付(Industrial Injuries Disablement Benefit)
根拠法		1998年社会保障法(Social Security Act 1998)、1992年社会保障給付拠出法(Social Security Contributions and Benefits Act 1992)、1992年社会保障管理法(Social Security Administration Act 1992)
運営主体		雇用年金省が管理運営し、ジョブセンター・プラスが給付業務を行う。
被保険者資格		被用者(自営業者は原則として適用除外) ⁵⁷
給付の種類・給付内容	医療給付	治療あるいはリハビリテーションは、労災補償(医療給付)としてではなく、国民保健サービス(NHS)として行われている。NHSは税金を財源とし、全国民に原則無料で行われている。

⁵⁵ ①他の労働契約に基づいて仕事を行うことを禁止すること、②他の労働契約に基づいて仕事を行う場合に使用者の許可を必要とすること、が排他条項として禁止されている。(2015年改正後の1996年雇用権利法(Employment Rights Act 1996)第27A条(3))

⁵⁶ 2022年ゼロ時間労働者の排他条項(履行不能及び是正)規則(The Exclusivity Terms for Zero Hours Workers (Unenforceability and Redress) Regulations 2022)による。

⁵⁷ 1992年社会保障給付拠出法に基づく被用者であり、1996年雇用権利法における被用者と範囲が異なることに留意。

	一時的な労働不能給付	英国国内で国民保険料の納付上被用者として就業していて、業務上の負傷や職業性疾病として認知されている70を超える疾病に対して支給され、事故発生日（あるいは発病日）から起算して91日後から支給される。 給付は医師により判定された障害程度（1%～100%）に応じて支給される。原則として障害程度が14%以上の場合のみ支給され、支給額は障害程度が100%の場合で週188.60ポンド(2022年度)。 障害程度が100%であり、日常生活で介助が必要とされた場合には常時付添手当(Constant Attendance Allowance)や特別重度障害手当(Exceptionally Severe Disablement Allowance)などの付加給付を受けることができる。
	永久的な労働不能給付	一時的な労働不能給付と同じ。（一時的・永久的の区別はない。）
	遺族	社会保障給付として支給される。
	その他	-
財源	保険料	なし。
	公費負担	費用の全額が公費により賄われている。
実績	受給者数	246,010人(2022年3月)
	支給総額	7.24億ポンド(2020～21年度)
	基金残高等	-

(9) 解雇規制

イ 個人的理由による解雇（普通解雇）

1996年雇用権利法(Employment Right Act 1996)により、不当に解雇されない権利が認められている。

(イ) 解雇予告

被用者による暴力や窃盗などの不法行為を理由とした場合を除き、事業主が被用者の解雇を行う場合には、①勤続期間が1か月以上2年未満の者の場合は1週間、②勤続期間が2年以上12年未満の者の場合は勤続年数×1週間で計算した期間、③勤続期間が12年以上の者の場合は12週間の予告期間が必要である。

(ロ) 解雇手続

勤続期間が2年以上の被用者が解雇事由の開示を要求した場合には、2週間以内に書面により開示しなければならない。出産休暇中の被用者を解雇する場合には、被用者からの要求の有無、勤続期間に関わらず解雇理由を書面で開示しなければならない。

(ハ) 判断基準

労働組合員資格や活動、妊娠や出産、安全衛生活動、制定法上の権利の主張等を理由とする解雇は自動的に不公正解雇(Automatic unfair dismissal)⁵⁸とされる。

⁵⁸ 自動的に不公正解雇に該当する項目の詳細については、英国政府ポータルサイト“GOV.UK”(<https://www.gov.uk/dismiss-staff/unfair-dismissals>)を参照のこと。

これ以外の場合であって、解雇が①被用者の職業的な能力や資格に関するものであること、②被用者の非行に関するものであること、③被用者が剰員であること、④被用者をその仕事に就かせることが法律上の定め違反すること、⑤その他解雇を正当化できる実質的な理由であること、のいずれかに基づくことを事業主が証明し、かつ事業主の取った行動・対応が合理性を有すると認められる場合には、解雇の公正さが認められる。

(二) 救済

勤続2年以上（自動的に不公正解雇とされる事由に該当する場合、勤続期間要件は不問）の被用者は、不公正解雇について雇用審判所へ不服申立てを行うことができる。雇用審判所へ不服申立てを行う前に、助言あっせん仲裁機構(Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS)で訴訟前調停手続を行うこととされている。雇用審判所は、不公正解雇と認められる場合には、①職場復帰または再雇用の命令、②補償金といった救済を与える。

□ 経済的理由による解雇（整理解雇）

1992年労働組合労働関係（統合）法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)及び1996年雇用権利法により、一定の規制がなされている。

(イ) 被用者代表との協議

90日以内に同一の事業所(establishment)において20人以上の解雇を行う場合には、事業主は労働組合等と事前に協議を行わなければならない。具体的には、①同一の事業所において100人以上の被用者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より45日以上前に、②同一の事業所において20人～99人の被用者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より30日以上前に、独立し、かつ事業主により承認された、当該被用者が加入する労働組合（ない場合には被用者代表または被用者本人）と協議を行うことが義務付けられている。事業主は労働組合等との協議に際し、①解雇の理由、②解雇予定人数とその種類、③選別の方法、④解雇の実施方法、⑤剰員整理手当の額の算出方法について、書面にて通知しなければならない。

(ロ) 政府機関に対する整理解雇の届出

20人以上の解雇を行う場合には、剰員整理手当サービス(Redundancy Payment Service)⁵⁹に対して、①同一の事業所において100人以上の被用者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より45日以上前に、②同一の事業所において20人～99人の被用者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より30日以上前に、届出を行わなければならない。なお、当該届出は、個別の被用者に解雇通知が送付される前に行われる

⁵⁹ ビジネス・エネルギー・産業戦略省の執行機関(executive agency)である破産サービス(Insolvency Service)に属する。

必要がある。

(ハ) 剰員整理手当 (Redundancy Payment)

1996 年雇用権利法における被用者は事業主に対して剰員整理手当を請求することができる。ただし、同手当の権利が発生するのは、勤続期間が2年以上の場合のみである。法定額 (Statutory redundancy pay rates)は、

- 22 歳未満の勤続期間 1 年につき 0.5 週間分の賃金相当額
- 22 歳以上 40 歳以下の勤続期間 1 年につき 1 週間分の賃金相当額
- 41 歳以上の勤続期間 1 年につき 1.5 週間分の賃金相当額

を合計した額となっている。ただし法定額については、算出に用いる賃金相当額の上限として週 571 ポンド、総額の上限として 17,130 ポンド (それぞれ 2022 年 4 月 6 日以降の額) が設定されている。

(10) 仕事と家庭を両立するための施策

イ 概要

1996 年雇用権利法における被用者は、出産休暇・父親休暇・両親共有休暇 (出産休暇の代わりに取得可能)・親休暇といった休暇を取得することができる。出産給付等の給付については、1996 年雇用権利法における地位によらず、被用者として第 1 種国民保険料を納付していた場合に受け取ることが可能である。また、子を持つ親には児童手当が支給される。

ロ 出産時の母親に対する休暇・給付

(イ) 出産休暇 (Maternity Leave)

母親が 1996 年雇用権利法における被用者である場合、最大 52 週間⁶⁰の出産休暇が認められている。

(ロ) 法定出産給付 (Statutory Maternity Pay)

出産予定週の 15 週間前の時点で同じ事業主に連続して 26 週以上雇用されており、かつ賃金要件⁶¹を満たす場合には、法定出産給付の対象となる。法定出産給付が支給される期間は最長 39 週間となっており、最初の 6 週間は平均賃金の 90%が、残りの 33 週間は週 156.66 ポンド (2022 年度)⁶²が事業主から支払われる。なお、事業主は法定出産給付の支払い分に

⁶⁰ 26 週間の通常出産休暇 (Ordinary Maternity Leave) と、続く 26 週間の追加出産休暇 (Additional Maternity Leave) で 52 週 (1 年)。出産予定日の 11 週間前または実際の出産日以降から取得が可能。産後 2 週間 (工場で働く場合 4 週間) の取得は義務。

⁶¹ 出産予定週の 15 週間前までの 8 週間の算定期間における平均週当たり賃金が報酬下限額 (Lower Earnings Limit: LEL、2022 年度においては週 123 ポンド) 以上。

⁶² 平均賃金の 90%が 156.66 ポンドに満たない場合は平均賃金の 90%。

ついて、税、国民保険料の支払いから控除することができる⁶³。

(ハ) 出産手当(Maternity Allowance)

法定出産給付の受給要件を満たさない場合、出産予定日までの 66 週間のうち 26 週間就労しているか、自営業者で国民保険料の納付要件を満たしている場合で、13 週間以上週 30 ポンド以上の収入がある場合、ジョブセンター・プラスを通じて出産手当を受給できる。出産手当の給付期間及び支給額は、39 週間、週 156.66 ポンド（2022 年度）である。⁶⁴

ハ 父親休暇・父親給付

(イ) 法定父親休暇(Ordinary Statutory Paternity Leave)

母親の配偶者・パートナーは、出産予定週の 15 週間前の時点で同じ事業主に 1996 年雇用権利法における被用者として連続して 26 週以上雇用されている場合、出産後 8 週間以内に 1 週間または連続した 2 週間の法定父親休暇を取得できる。

(ロ) 法定父親給付(Paternity Pay)

出産予定週の 15 週間前の時点で同じ事業主に連続して 26 週以上雇用されている場合で賃金要件⁶⁵を満たす場合対象となり、週 156.66 ポンド（2022 年度）⁶⁶を事業主から受け取ることができる⁶⁷。

ニ 両親共有休暇・給付

(イ) 両親共有休暇(Shared Parental Leave)

子の出生後 2 週間⁶⁸以降、母親が取得または受給できる出産休暇の代わりとして、パートナーが交互または同時に、最小 1 週間単位⁶⁹で最大 50 週まで両親共有休暇を取得できる。両親とも出産予定日の 15 週間前の時点で同じ事業主に 1996 年雇用権利法における被用者として 26 週間以上雇用されており、かつ休暇取得開始時に同じ事業主に雇用され続けている場合、両親共有休暇を共に取得できる。

⁶³ 第 1 種国民保険料の当該年度の支払い額が 45,000 ポンド未満の場合は、法定出産休暇給付として支払った額の 103%分の控除を受けることができ、45,000 ポンド以上の場合は 92%分の控除を受けることができる。

⁶⁴ 平均賃金の 90%が 156.66 ポンドに満たない場合は平均賃金の 90%。なお、自営業者で国民保険料の納付要件を満たしていない場合には 39 週間納付期間に応じた額が受給できる。自らが有償の就労をしていない場合でも、自営業者のパートナーであるなどの要件を満たした場合 14 週間週 27 ポンドの出産手当を受給できる。

⁶⁵ 出産給付の賃金要件と同じ。

⁶⁶ 平均賃金の 90%が 156.66 ポンドに満たないときは平均賃金の 90%。

⁶⁷ 事業主は出産給付と同様に、支払い分につき、税、国民保険料の支払いから控除することができる。

⁶⁸ 母親の産後 2 週間の出産休暇取得は義務。

⁶⁹ 両親共有休暇は 3 分割（3 blocks of leave）して取得することができる。ただし事業主の同意があればそれ以上の分割も可能。

(ロ) 両親共有給付(Shared Parental Pay)

両親共に、出産予定日の15週間前の時点で同じ事業主に26週間以上雇用され、かつ同じ事業主に雇用され続けており、かつ賃金要件⁷⁰を満たす場合には、法定出産給付の代わりに最大37週分の両親共有給付を受けることができる。給付期間は法定出産給付の残余期間、事業主からの給付額は週156.66ポンド⁷¹(2022年度)となっている⁷²。

ホ 親休暇 (Parental Leave)

対象者は、1年以上継続して1996年雇用権利法における被用者として雇用され、かつ子に対して責任を有する者である。実親、養親を問わない(ただし、里親は対象とならない)。

休業期間は、1人の子につき、子が18歳となるまでの間の18週間である。ただし、1人につき1年間に最大4週間までとされ、取得は原則として1週間単位となる。休業給付はない。

ハ 児童手当(Child Benefit)

16歳未満の子(一定の訓練または教育を受けている子の場合20歳未満)を持つ親に支給される。2022年度の児童手当は、週あたり第1子21.80ポンド、第2子以降1人につき14.45ポンド。両親の所得のうち高い額が年額5万ポンドを超える場合、その超過額100ポンドごとに児童手当の1%相当額が課税される⁷³。

(11) サプライチェーンと人権を巡る施策

2015年現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)では、サプライチェーンにおける奴隷制排除のため、年間売上高が3,600万ポンド以上の営利団体・企業に、毎年声明を公表することを義務付けている。同法第54条では、公表する声明において、以下の6つの情報を盛り込むことが推奨されている。

- 組織の構造、事業内容及びそのサプライチェーン
- 奴隷・人身取引に関する方針
- 事業やサプライチェーンにおける奴隷・人身取引に関するデューデリジェンスのプロセス
- 事業・サプライチェーンにおいて、奴隷・人身取引が発生するリスクがある部分、及び当該リスクを評価、管理するためにとった手段
- 適切な評価指標によって評価された、事業・サプライチェーンにおける奴隷・人身取引を確実に防止するための手段の有効性
- 労働者に提供している、奴隷・人身取引に関する訓練や能力開発

⁷⁰ 出産給付の賃金要件と同じ。

⁷¹ 平均賃金の90%が156.66ポンドに満たないときは平均賃金の90%。

⁷² 事業主は出産給付と同様に、支払い分につき、税、国民保険料の支払いから控除することができる。

⁷³ 課税額が児童手当の額を超えることはない。

なお、政府は2019年にサプライチェーンの透明性に関するパブリックコメントを募集し、2020年9月にこれを受けた今後の方針を発表した。主な内容としては、①現代奴隷法第54条に基づく6つの情報の報告の義務化、②現在対象とされていない公共団体への対象拡大、③声明を政府が設けたオンライン登録簿に登録することの義務化を目指すとしている。このうち、オンライン登録簿への登録については2021年に任意での登録受付を開始している。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

組織率は、男性よりも女性が高い割合で推移している。部門別の組織率の差が大きく、2021年の公的部門の組織率は50.1%である一方、民間部門では12.8%であった。

表 2-4-20 被用者における労働組合員数及び組織率の推移

年	2017	2018	2019	2020	2021
労働組合員数(千人)	6,247	6,350	6,440	6,507	6,445
男性	2,853	2,829	2,750	2,787	2,785
女性	3,394	3,521	3,690	3,720	3,660
組織率(%)	23.3	23.4	23.5	23.7	23.1
男性	21.0	20.7	20.1	20.3	20.0
女性	25.6	26.2	27.0	27.2	26.3

資料出所：ビジネス・エネルギー・産業戦略省“Trade Union Membership 2021”

(注) 各年の値は第4四半期における数値である。

ロ 労働者団体

最大の労働者団体は、1868年設立の英国労働組合会議(Trades Union Congress: TUC)である。TUCの加入組合数は48、組合員数は約550万人とされている。

ハ 使用者団体

最大の使用者団体は、1965年設立の英国産業連盟(Confederation of British Industry: CBI)である。

(2) 労働争議の発生件数等

コロナ禍でデータ収集が行われていなかったが、データ収集再開後の2022年6月以降9月までの4か月間の労働損失日数はコロナ禍前と比べて急増している。

表 2-4-21 労働争議件数等の推移

年	2016	2017	2018	2019	2022年6~9月
争議件数(件)	101	79	81
参加人員(千人)	154	33	39
労働損失日数(千人日)	322	276	273	235	741

資料出所：英国国家統計局

注1：10人未満あるいは1日未満の労働争議で、労働損失日数が100人日未満の労働争議は含まない。

注2：2019年以降は年次の争議件数、参加人員は公表されていない。

注3：2020年以降2022年5月まではコロナ禍の影響により統計の収集が行われていない。

注4：2022年6月～9月の数値は速報値。

5 最近の動向

(1) 労働者性を巡る指針の公表

オンライン・プラットフォームを活用する新たな形態の就業者について、従来の枠組みによる権利保護が困難であるという問題意識を背景として、雇用権利法及び税・国民保険制度における労働者と自営業者の区分をどのようにするかが大きな論点となっている。2018年に行われたパブリックコメントの結果を受けて、2022年7月にビジネス・エネルギー・産業戦略省は就業者の労働法における法的地位についての方針文書及びガイダンスを公表した。また、Uberなどのプラットフォーム労働者に対する最低賃金の適用にあたり、労働時間に関するガイダンスも公表された。

イ 雇用権利法における就業者の法的地位についての方針文書⁷⁴

雇用権利法における被用者、労働者、自営業者の3区分については、大多数の者に対して機能しているとの見方を示し、一部の就業者にとっての曖昧さに対処するために新たな枠組みを作ることの利益は、法改正によって生じ得る追加的なコストや不確実性に比して小さいこと、また具体的にどのような形で法改正を行うかについて、パブリックコメントの中で関係者の意見の一致が見られなかったことから、新たな法改正は行わないことを示した。その一方で、適用される区分についてより透明性を高めるために、雇用権利法における法的地位に関するガイダンスを公表するとした（口参照）。

税制度・国民保険適用における労働者性との調整については、どのような形で整合性をとるかで意見が分かれていること、使用者団体・労働組合の回答ではともに反対意見が多かったことから、実施は見送るとした。

ロ 雇用権利法における就業者の法的地位に関する新たなガイダンス⁷⁵

雇用権利法における就業者の法的地位に関して、判断基準の明確化をはかることを目的に、人事や法律の専門家等向け、就業者向け、事業主向けの三種のガイダンスが、上記方針文書とあわせて公表された。法的地位をめぐる判例等の蓄積を踏まえて、主な判断要素などを具体的な事例を交えて説明するとともに、被用者や労働者に保障される権利を列挙している。特に、就業者向け及び事業者向けのガイダンスでは以下のとおり、被用者の可能性が高い場合、労働

⁷⁴ ビジネス・エネルギー・産業戦略省 “Employment Status consultation - Government Response”
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1093696/employment-status-consultation-government-response.pdf

⁷⁵ ビジネス・エネルギー・産業戦略省 “Guidance - Employment status and rights”
<https://www.gov.uk/government/publications/employment-status-and-employment-rights>

者の可能性が高い場合、自営業者の可能性が高い場合について列挙されている。

○被用者(employee)の可能性が高い場合

- 雇用主、管理者または監督者がおり、当該就業者の仕事量や、就業者がどのように仕事を遂行すべきかについて広範な管理権限がある。
- 就業者は休暇を取得しているのではない限り、定期的に就業することが要求されている。
- 就業者に対して最低限の労働時間数働くことが求められている。就業者は労働時間分の報酬を支払われることを期待している。
- 就業者は事業主から仕事が継続的に提供されることが期待できる。事業主は仕事を提供する義務があり、就業者側には仕事として提供された労働を実施する義務がある。
- 就業者自ら仕事を行うために雇用されており（自身による役務の提供）、就業者のために仕事を行う他者を派遣すること（代替要員の派遣）については限られた権限しかない。
- 就業者は仕事のために自らの装備を提供または使用しない。
- 就業者は賃金として支払いを受けており、就業者自身の金銭的リスクは限定的である。（例えば仕事の完遂ではなく決まった労働時間働くことに対して報酬が支払われている。）
- 税制・国民保険の適用において被用者として扱われており、就業者の報酬に対して源泉徴収が行われている。

○労働者(worker)の可能性が高い場合

- 就業者は仕事の場所、時間、分量について相当の裁量を持っている。通常は仕事を受けられる状態であることを義務付けられていない。就業者は同意した仕事について労働を実施する。
- 就業者が仕事に従事している間は一定程度事業主の管理下に置かれる。（例えば、小包の配達において推奨経路に従うことを求められる、利用者から評価を受け低評価の場合にはペナルティが課される、業務中の制服着用が義務づけられている、顧客に笑顔で対応する旨指示されている、等）
- 就業者が事業主のために実施する仕事は多くの場合臨時的である。（例えば、仕事があまり定型的でなく、定期的な、保証された労働時間がない）
- 就業者の仕事に対する報酬は、就業者と事業主の交渉によってではなく、事業主によって設定されている。
- 就業者自ら仕事を行うために雇用されており（自身による役務の提供）、就業者のために仕事を行う他者を派遣すること（代替要員の派遣）について限られた権限しかないか、実際上の権限がない。
- 就業者の業務が事業主の事業と不可分である。（例えば、チームの他のメンバーを支援している、事業主による懲戒手続きが適用されうるなど。）

- 自らを自営業者と考える人々がするような、就業者自らが自身のサービスについて積極的に営業活動を行う傾向がない。

○自営業者(self-employed)の可能性が高い場合

- 就業者が自らの仕事の時間、場所、方法について相当の裁量を持っている。
- 就業者は事業の成否について責任があり、金銭的な損失・利益を得る可能性がある。
- 自分のために仕事を行う他者を制限なく派遣することができる。(自身でサービスを提供しなくともよい。)
- 就業者は仕事の報酬について交渉することができる。(例えば、複数の顧客のために働くことができ、異なる対価を請求することができる。)
- 就業者自身が、事業のための資産や運営費、必要な器具や装備を購入している。
- 就業者が行う仕事は顧客事業主の事業と不可分ではない。(例えば、顧客事業主の会社の電子メールアドレスを持たない、顧客事業主の会社の懲戒手続きの対象とならないなど。) また、料金や価格が気に入らなければ就業者は仕事を断ることができる。

本ガイダンスはあくまで参考としての情報であり、法令を変更するものではない。

ハ プラットフォーム労働者の労働時間に関するガイダンス⁷⁶

プラットフォーム労働に関しては、労働者とみなされた場合に労働時間の範囲をどこまでとするかが問題となっていた。政府は、最低賃金制度の算定方法に関するガイダンスに追加の説明を設けることで、明確化を試みている。労働時間とみなされる可能性が高い時間として、以下の例を挙げている。

- 労働者がアプリないしプラットフォームにログインすることを義務付けられている時間。例えば事業主が労働者に対して、特定の時間・時間数においてアプリないしプラットフォームにログインすることを指示または要求する場合に、労働者がログインしている時間。
- 労働者が特定の場所（例えば需要が高い夜の繁華街）にいることを指示又は要求する場合に、労働者がその要件を満たしている時間。
- 労働者が事業主のための業務を実施している時間。これにはフィードバックの提供や、アプリないしプラットフォームのデータの更新、その他要求される事務的作業を行っている時間が含まれる。
- 労働者が業務を請け負った後、待機している時間。これには顧客がピックアップ地点に到着するまで労働者が待機している時間や、注文された料理が調理中であり、料理ができあがるまでに待機している時間、顧客を補助している時間などが含まれる。

⁷⁶ ビジネス・エネルギー・産業戦略省 “Calculating the minimum wage”
<https://www.gov.uk/guidance/calculating-the-minimum-wage/eligibility-for-the-minimum-wage#gig-economy-or-platform-based-workers>

- 労働者がピックアップ地点まで移動している時間など、仕事の請負・割り当てが行われた後、労働者が業務の開始地点まで移動するために要する時間。
- 労働者がピックアップ地点までの移動において足止めされている時間。仕事の請負・割り当てが行われた後、労働者がピックアップ地点に移動する際に車両の故障や交通渋滞などにより遅滞が生じた場合が含まれる。
- その仕事がキャンセルまたは別の者に割り当てられた場合には、キャンセル・再割り当てが行われるまでの時間が含まれる。
- 労働者が顧客や物品に対する責任を負っている時間。

一方で、労働者が排他的に一つのプラットフォームの仕事に従事している場合には、他のプラットフォームにおける労働時間とはみなされない可能性が高いとしている。

(2) 雇用のためのプラン(Plan for Jobs)

新型コロナウイルスの感染拡大による経済や雇用への影響に対応するため、雇用維持や就労支援、雇用創出策などを盛り込んだ政策パッケージとして「雇用のためのプラン」(Plan for Jobs)が行われていたが、口を除き既に終了している。

イ キックスタート (Kickstart)

16～24歳の普遍的給付(Universal Credit)受給者を対象に、長期失業のリスクのある者に6か月の雇用機会を与え、OJTを提供する制度。2022年3月で終了した。

ロ リスタート(Restart)

普遍的給付などの受給者で9か月以上失業している者を対象に、集中的な求職支援を行うもので、2024年6月まで実施予定。(2(2)へ参照)

ハ 入職のための焦点を定めた補助(Jobs Entry: Targeted Support)

普遍的給付などの受給者で13週間以上失業している者を対象に就職に向けた個別サポートを提供するもので、2022年9月で終了した。

二 職探し支援(Job Finding Support)

コロナ禍により職を失った者で、失業してから13週間以内の者に対して、雇用可能性を高めるなど必要な支援を提供する制度で、2022年2月に終了した。

(3) 柔軟な働き方の拡大を巡る動き

現在雇用期間26週間以上の被用者には柔軟な働き方を要求する権利が認められている。雇用主は、申請を合理的に取り扱い、原則3ヶ月以内に返答しなければならないとされている(詳細は3(4)ホ参照)。2022年12月、政府は柔軟な働き方について拡大する方針を示した。主な内

容は以下のとおり。

- 柔軟な働き方を要求する権利がある者を現在は雇用期間が 26 週間以上の被用者としているが、これを全ての被用者に拡大する。
- 雇用主に対し、被用者からの要求を拒否する前に被用者と代替措置がないか話し合いの場を持つことを義務づける。
- 被用者に対し、柔軟な働き方を要求する権利を 12 か月当たり 2 回認める。
- 雇用主は 2 か月以内に返答しなければいけない（現行の 3 か月以内から短縮）。
- 被用者に従来求められていた、自らが柔軟な働き方を行うことによる雇用主に対する影響の説明義務を廃止する。

2023 年 3 月現在、改正内容を盛り込んだ法案(Employment Relations (Flexible Working) Bill)が上院で審議中である。

(資料出所)

- 英国政府ポータルサイト GOV.UK <https://www.gov.uk/>
- 国家統計局 (Office of National Statistics) <https://www.ons.gov.uk/>
- 雇用年金省 (Department for Work & Pensions)
- 歳入関税庁 (HM Revenue & Customs)
- 助言あっせん仲裁機構 (Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS)
- 安全衛生庁 (Health and Safety Executive) <http://www.hse.gov.uk/>
- 英国国会 “Research Briefings” <http://researchbriefings.parliament.uk/>