

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第6節 英国 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)

(参考) 1ポンド=174.74円 (2023年期中平均)

データ出所: IMF

エネルギーや食品などの急激な物価上昇に伴う実質賃金の減少^{*1}により、広範な業種で賃上げなどを求める労働争議が2022年半ばから発生しており^{*2}、とりわけ鉄道、郵便、通信、教育などの公共機関でのストライキが国民生活に影響を及ぼす状況が続いた。政府は対応措置として、ストライキ中の最低限のサービス維持を労使に義務付け、これに反する場合は労働者の解雇等を可能とする法案を2023年6月に議会に提出し、ストライキ(最低サービス水準)法は7月に可決・成立した。

また、ビジネス・通商省は9月、英国内の雇用者に予測可能な勤務形態を求める権利を付与する法律の成立を発表した。これは、ゼロ時間契約をはじめとした変則的な契約を結ぶ雇用者や派遣労働者を対象に、より予測可能な契約を要求できる権利を与えることを意図したもの。勤務時間や勤務時間帯に確実性が欠ける場合、もしくは12カ月未満の契約雇用の場合、労働者は勤務パターンをより予測可能なものとするべく、契約内容の変更申請を行うことが可能となる。なお、申請では一定期間、雇用主の下で働いていなければならず、期間は26週間となる見込み。今後は二次立法を通じて、2024年内の施行が予定されている。

11月に雇用年金省から発表された「Back to Work Plan」では、100万人以上の失業者の就労支援に関する施策が打ち出され、イングランドとウェールズでの就労推進の「リスタート」施策の2年延長と対象拡大が発表された。就労支援の強化と同時に、ユニバーサルクレジット^{*3}給付申請に際しての求職要件の厳格化も図られる。

*1 表1-6-15 2022/2023 参照

*2 表1-6-21 参照

*3 ユニバーサルクレジット(普遍的給付制度)とは、失業や障害等により働けず所得が減少した場合に生活費を補助する英国の総合福祉給付制度。所得を補うためのさまざまな給付があり、それらを一元化するためにユニバーサルクレジット制度が創設された。複数の福祉給付を一本化し、各種給付額をトータルで管理すると同時に、各種手当を受給し続けるより働く方が収入は増える仕組みになっている。

<https://www.gov.uk/universal-credit> 参照

1 概要

(1) 経済情勢

新型コロナウイルスの影響で大きく落ち込んだ2020年以降回復基調にあったが、2023年の実質GDP成長率は0.1%でほぼ横ばいだった。

表1-6-1 実質GDP成長率

(%)

年	2018	2019	2020	2021	2022	2023
実質 GDP 成長率	1.4	1.6	-10.4	8.7	4.3	0.1

資料出所：英国国家統計局

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(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

雇用・失業情勢は、おおむねコロナ禍前の水準まで改善している。

表 1-6-2 雇用・失業の動向

年	2019	2020	2021	2022	2023
労働力人口(千人)	34,002	34,142	33,796	33,976	34,384
労働力率(%)	63.2	62.8	62.2	62.2	62.3
就業者数(千人)	32,773	32,615	32,165	32,709	33,014
就業率(%)	60.6	60.0	59.2	59.9	59.7
失業者数(千人)	1,229	1,527	1,631	1,267	1,370
失業率(%)	3.7	4.5	4.8	3.7	4.1
15~24歳の失業率	11.0	13.4	12.8	10.5	12.5

資料出所：ILO Stat(本年よりILOに変更)

注1：15~24歳の失業率以外は15歳以上

注2：本編作成時の公表値に基づいて記載

(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支給は、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権限が委譲されている。

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。

- 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、求職者給付またはユニバーサルクレジット²関連の給付を受けている者
- ③ 定められた類型の者に対する介護を週35時間以上行っている若しくは行っていた者、退役軍人、予備役の軍人とその配偶者、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、前科のある者などの就職困難者

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、福祉給付等の受給は要件とされていない。

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か月間経過後仕事を得られない場合には、ジョブセンター・プラスに戻り、引き続き求職支援を受ける。

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、対象者は引き続き給付を受ける。

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トライアル参加者以外に同じ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。

¹ イングランド、ウェールズ、スコットランドに634拠点。北アイルランドは地方政府に分権されている。なお、これとは別に臨時拠点として144拠点が設けられている（いずれも2023年7月31日現在）。

² これらの給付制度については2（6）を参照。

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

イングランド³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。対象者は求職者給付等の失業関連給付を受けている者で、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、失業関連給付の支給停止の制裁措置が科される。

ホ 就業体験(Work Experience)

16~24 歳の若年者と 25 歳以上で最近働いていない者に仕事を体験する機会を与えるジョブセンター・プラスが運営するプログラムで、最低 2 週間~8 週間、週 30 時間までの実習の場合は最長 12 週間まで、実際の職場で就業体験の機会を提供する。期間中、ユニバーサルクレジットや新型求職者給付金(New Style Jobseeker's Allowance)の受給対象者は給付を受け続け、受け入れ事業主は給与を支払う必要はないが、実習を受ける若年者に対して、働く時間や内容を明確にして、建設的なフィードバックやアドバイスをする義務がある。

ヘ リスタート(Restart)

2021 年 7 月から 3 年の予定でイングランドとウェールズで実施されており、ユニバーサルクレジットの受給者で、9 か月以上失業状態にある者を対象に 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就労支援を行うもの。2023 年 11 月に発表された「Back to Work」の中で、本制度が 2 年延長され、対象が拡大(6 か月以上の失業状態)されて、就労支援策が強化された。

(3) 若年者雇用対策

イ ユースオファー(Youth Offer)

16 歳~24 歳でユニバーサルクレジット(2(6)参照)の給付申請者で「集中的求職グループ」⁴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

³ 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。

⁴ ユニバーサルクレジット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

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就業体験((2)ホ参照)等の支援がジョブセンターから提供される。

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者を対象として、原則として6か月間、履歴書の書き方や面接に向けた支援、就業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や実習体験の提供を行う。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情報提供、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歳未満の雇用者又は養成訓練制度⁵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(2023年度⁶))までの国民保険料の事業主負担分が免除されている。

ニ トレイニーシップ(Traineeship)

トレイニーシップは、フルタイムの職に就いておらず、仕事を見つけたいが、次のステップに進むためのスキル、経験が不足している16歳~24歳の、規定資格枠組み(RQF)⁷レベル4以上の資格を持っていない若年者を対象とした、雇用を前提とした実習を伴うプログラム。就業経験が全くない、あるいはほとんどない者に6週間~1年間の実習を提供する。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ができ、就業や養成訓練への参加を目指す。期間中、対象者はユニバーサルクレジットや求職者手当(JSA)の給付を受け続け、受け入れ事業主は給与を支払う必要はないが、プログラム参加者と働く時間や内容を明確にして、建設的なフィードバックやアドバイスを行う義務がある。

70時間の仕事経験と教育が実施された場合に1,000ポンドの報奨金が雇用主に支払われ

中の求職グループ」は、求職や収入増加のための義務が最も多く課される。

⁵ 2(7)ニ参照。

⁶ 4月6日から翌年4月5日。

⁷ 2(7)ロを参照。

る制度は 2022 年に終了した。

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⁸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⁹。

(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、正当な目的を達成するために合理的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。

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を配置し、50 歳以上の高齢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。

英国国家統計局の調査では、現在 65 歳以上の 9 人に 1 人が働いており、その多くがゼロ時間契約の労働者もしくはパートタイムで働いている。

(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求人に合わせた技能のマッチング、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

⁸ 5 歳～16 歳までの 11 年間。

⁹ 2008 年教育技能法(Education and Skills Act 2008)による。

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、障害や慢性の健康問題を持つ者の就業を 350 万人から 450 万人に増加させることを掲げた。2022 年、政府はこの目標を達成したと公表した。

(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¹⁰納付期間）が一定期間以上あり、失業中の者又は週平均 16 時間以上就労していない者に給付される。

表 1-6-3 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、失業している者又は週平均 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 仕事をし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 (Lower Earnings Limit: LEL、2023 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
給付期間、給付額	<p>給付期間は、最長 182 日（26 週）。</p> <p>給付額の限度は、24 歳以下は週 67.20 ポンド、25 歳以上は週 84.80 ポンド。（2023 年度）</p> <p>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</p>	

¹⁰ 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。

		金を受給している場合には、収入相当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。（2022年11月6日改定）注4 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（週123ポンド）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て被保険者資格を得る。
	公費負担	原則なし。
実績	JSA 受給者数	約2.8万人(2023年度)
	JSA 支給総額	122,021千ポンド（2022年4月～2023年3月）（注5）
	基金残高	国民保険基金全体の残高は、725億ポンド（2023年3月末時点）（注6）。

資料出所：GOV.UK (DWP Annual Report など)

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日曜日の前日、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%及び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。また、基金残高は国民保険基金の総残高

注6：本編作成時の公表値に基づき記載

□ 新型雇用・支援給付(New-style ESA)

長期の疾病や障害、介護などの理由で直ちに就労することが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¹¹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¹²。

¹¹ 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。

¹² 「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、多くの支援が必要とみなされた者。

表 1-6-4 雇用・支援給付の最大給付額

(2023 年 4 月～、ポンド/週)

審査期間 (13 週まで) (assessment phase)	25 歳未満	67.20
	25 歳以上	84.80
本支給 (14 週以降) (main phase)	就労活動関連グループ	84.80
	支援グループ	129.50

資料出所：GOV.UK

注：単身者の場合

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。ユニバーサルクレジットもしくは新制度 ESA を同時に受給可能

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、ユニバーサルクレジット（普遍的給付制度）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ユニバーサルクレジットの申請をすることとなった。雇用年金省は、2024 年末までにユニバーサルクレジットに統合される全ての給付制度を廃止し、ユニバーサルクレジットの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（後述の 6（二）参照）。

(ロ) ユニバーサルクレジット（普遍的給付制度）

a 概要

求職者や低所得者を対象とした新たな総合給付制度で、税財源による 6 つの給付制度（①所得調査制求職者給付¹³、②所得調査制雇用・支援給付¹⁴、③所得補助(Income Support)¹⁵、

¹³ 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。

¹⁴ 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。

¹⁵ 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。

④住宅給付¹⁶、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については後述の(6)(ハ)参照。

b 対象

健康上の理由で働けないもの(自営者、パートタイマーも含む)で、英国在住で、原則として18歳から年金支給開始年齢までの就労世代で、貯蓄額(savings)が16,000ポンド以下であること。

c 給付内容

ユニバーサルクレジットの基礎給付額(standard allowance)に加え、追加手当額が世帯ベースで毎月¹⁷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 1-6-5 ユニバーサルクレジット給付額 (2023年4月～)

(ポンド/月)

基礎額 (standard allowance、注)	単身者、25歳未満	292.11
	単身者、25歳以上	368.74
	カップル、両者とも25歳未満	世帯ごと 458.51
	カップル、どちらかが25歳以上	世帯ごと 578.82
追加手当額 (extra amounts)	1人目の子(2017年4月5日以前の生まれ)	315.00
	上記以外の子(注2)	269.58
	保育費用	費用の85% (注3)
	子が障害を持っている場合	146.31～456.89
	本人が障害や健康上の問題を持っている場合	146.31～390.06
	障害者の介護を週35時間以上行っている場合	185.86

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, 3：子が1人の場合950.92ポンド、2人以上の場合1,630.15ポンドを上限とする。また保育費用の場合掛かった費用の85%まで。

賃金収入がある場合、賃金収入額の55%に相当する額は支給されなくなる。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379ポンド、受けていない場合は月631ポンド)まではその対象外とされる。

ユニバーサルクレジットの受給者が、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。

¹⁶ 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。

¹⁷ 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。

(ハ) ユニバーサルクレジットに統合される予定の給付

a 児童税額控除¹⁸ (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¹⁹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。

世帯収入が年18,725ポンド（就労税額控除も受ける場合は年7,455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 1-6-6 児童税額控除

(2023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適用)	世帯当たり 545
子要素 (child element) (注1)	子1人当たり 3,235
障害要素(disabled child element) (注2)	該当する子1人当たり 3,905
重度の障害要素 (severely disabled child element) (注3)	該当する子1人当たり 1,575

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対象とならない（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：子要素に加えて対象となる

注3：子要素及び障害要素に加えて対象となる

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。ユニバーサルクレジットを受給している場合には適用されない。世帯収入が年7,455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。

¹⁸ 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。

¹⁹ 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。

表 1-6-7 就労税額控除

(2023 年 4 月～)

基礎的要素 (basic element)	世帯当たり 2,280 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 2,340 ポンド/年
週 30 時間就労要素 (30-hour element)(注 2)	世帯当たり 950 ポンド/年
障害(disabled worker element) (注 3)	該当者 1 人当たり 3,685 ポンド/年
重度の障害要素 (severe disability element) (注 3)	該当者 1 人当たり 1,595 ポンド/年
保育費用	子が 1 人：世帯当たり 122.50 ポンド/週 子が 2 人以上：世帯当たり 210 ポンド/週

資料出所：GOV.UK

注 1：基礎的要素に加えて対象となる

注 2：週 30 時間以上就労した者がいる場合、他の要素に加えて対象となる

注 3：他の要素に加えて対象となる

(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）に対し、ユニバーサルクレジット（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²⁰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
- ユニバーサルクレジットの給付を受けており、税・国民保険料控除後の世帯所得が月 722 ポンドを超えている世帯
- その他、以下の給付等を受けている世帯
成人障害給付金(Adult Disability Payment：ADP)、
介護手当(Carer's Allowance)、介護者支援金(Carer Support Payment)、児童障害手当
(Child Disability Payment)、障害者生活手当(Disability Living Allowance：DLA)、

²⁰ 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。

雇用・扶養給付(Employment and Support Allowance)、後見人手当(Guardian's Allowance)、

戦時恩給、戦争遺族年金(War pensions、War Widow's or War Widower's Pension)

上限額は表 1-6-8 のとおり。

表 1-6-8 給付上限額

ロンドン	カップル及び一人親	週 486.98 ポンド
	単身者	週 326.29 ポンド
ロンドン以外	カップル及び一人親	週 423.46 ポンド
	単身者	週 283.71 ポンド

資料出所：GOV.UK

注：本編作成時の公表値に基づいて記載

(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)²¹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。

ロ 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)の制度を有している。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。

²¹ 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練等を実施する機関。

(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」²²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)²³、高等教育資格枠組み(FHEQ)の関係は表1-6-9のとおりとなっている。

表 1-6-9 規定資格枠組み(RQF)とその他の資格枠組みとの関係

	NQF levels 2004 – 2015 QCF levels 2008 – 2015 RQF levels 2015+ 資格レベル	FHEQ levels 資格のタイプ
LEVEL 5	L 8	LEVEL 8 博士
	L 7	LEVEL 7 修士、大学院修了証明書 もしくは卒業証明書
LEVEL 4	L 6	LEVEL 6 学士 大学修了証明書、もしくは卒業証明書
	L 5	LEVEL 5 高等学校の卒業証明書、 もしくはさらなる高等教育の卒業証明書、 Foundation degrees
	L 4	LEVEL 4 高等学校の卒業証明書
LEVEL 3		
LEVEL 2		
LEVEL 1		
入門レベル 1-3		

資料出所：資格・試験規制局(Ofqual)

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

ハ 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(ニ参照)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レベルを直ちに開始するのが難しい

²² 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。

²³ 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。

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。

この制度は特別な理由で欠席しても、国家認定資格取得可能なため、英国資格試験監査機関(Ofqual)は、コロナウイルスパンデミック期間は、パンデミックによる影響も考慮に含めるようにしていたが、これは2023年11月に取り下げられた。

表 1-6-10 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旨とする 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旨とする 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。

資料出所：GOV.UK

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、プログラム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実習者になることが可能である。事業者は受け入れる実習者の種類によって一人当たり 1000～3000 ポンドが支払われる。

給与支払額が年間 300 万ポンド以上の事業者は、その 0.5% を養成訓練負担金 (Apprenticeship Levy) として納付する。納付金は各事業主の口座に付与される²⁴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。事業者は口座に付与されてから 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充当することがで

²⁴ 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。

きる。また、年間拠出額の 25%の範囲内で中小業者に移管して支援することが可能となっている。

給与支払額が年間 300 万ポンド未満の中小業者は、訓練提供費用の 5%のみを支払えばよく、残り 95%は政府が補助する。

また、多くの企業が若者に実習を提供できるようにするために以下の措置も取られている。

・ 25 歳未満の実習者の月収が 4,189 ポンドまでの場合、雇用主は雇用主負担分の国民保険料を支払う必要はない

・ 以下の実習生を受け入れる場合には雇用主と訓練提供者の両方に 1,000 ポンド支給

– 19 歳未満の実習生を受け入れる場合、

– Education, Health and Care Plan を持っている、

– もしくは介護を受けている 19～24 歳の実習生を受け入れる場合

・ 小規模雇用主（従業員 50 人未満）が 19 歳未満の実習生を受け入れる場合、研修費用の 100% を補助する

・ 2023 年 8 月から、16 ～ 24 歳の社会的養護経験者の実習生に支払う奨学金を 1,000 ポンドから 3,000 ポンドに増額する

提供する実習が養成訓練制度に適合するには、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²⁵。
- 週当たり 6 時間以上、あるいは少なくとも雇用時間の 20%以上が業務外のトレーニングであること。
- 実習生に一定程度の英語や数学の技能がない場合、必要な教育を提供すること。
- 開始前に実習生と事業主の間で養成訓練契約を交わすこと。

実習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 年以内の実習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「雇用者」（3（1）参照）として扱われ、通常の雇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。

²⁵ 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。

表 1-6-11 養成訓練の種類

中級養成訓練 (Intermediate Apprenticeships)	GCSE (General Certificate of Secondary Education) RQFレベル2(中等教育レベル) に相当する資格の取得を目指す。
上級養成訓練(Advanced Apprenticeships)	A-level (Advanced Level) RQFレベル3 (16 歳以上の学生を対象とした英国の科目ベースの資格、通常 2 年間) に相当する資格を目指す。
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)	学士、もしくは修士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。

資料出所：GOV.UK

(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²⁶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²⁷。

2021 年に導入された新しい制度における主な就労関連のビザの概要は表 1-6-12 のとおり。

表 1-6-12 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) ²⁸ レベル 3 (高校卒業レベル) 以上が必要とされる職 ²⁹ が対象。指定された職業技能労働者 (Skilled Worker) で規定を超える収入と、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。また十分な英語力を備えており、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。国外で働いた実績が必要で、規定のリストに掲載されている職種・職級に限られる。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。規定を超える収入と企業内異動 (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)	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。

²⁶ 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。

²⁷ ただし、欧州経済領域 (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)」に登録することで引き続き在留することが可能。

²⁸ 規定資格枠組み (RQF) については、2 (7) ロを参照。

²⁹ 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。

Work: Health and Care Visa)	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ことが必要 ³⁰ 。職種や勤め先を変更する場合は再申請が必要。
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 ³¹ 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) (いわゆる「ワーキングホリデー」制度)	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 歳又は 35 歳以下の者 (対象国による) 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。	

資料出所：GOV.UK

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 点以上となければならない。

表 1-6-13 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	認証を受けた企業から求人のおファーがあること	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 ○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%以上でなければならない	

³⁰ 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。

³¹ 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。

	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

資料出所：GOV.UK

(9) 雇用における平等の確保

2010 年平等法により、サービスや公務、不動産（処分・管理）、仕事、教育、団体、交通機関における、直接のおよび間接的な差別、嫌がらせ、被害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 人以上の雇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、労働関係(working relationship)を雇用者(employee)、ワーカー (worker、あるいは limb (b) worker)、自営業者の 3 つに区分している。雇用者は雇用契約(contract of employment)により働いている者 (第230条(3)(a))、ワーカーは、報酬のために個人的に仕事やサービスを行うための契約またはその他の取り決めをしており、雇用主が実質的な顧客またはクライアントである。³²。

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。

- ・ 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

雇用者とワーカーでは認められる権利の範囲が異なる (表 1-6-14 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。

なお、より安定的な労働時間や勤務日数、契約期間など、予見可能な勤務形態への変更を雇用

³² 英国政府サイト GOV.UK などでも雇用者以外の労働者を単に worker として記載している。

主に申請する権利を労働者に付与する法律が 2023 年 9 月末に成立した。一定の勤続期間を経た労働者や派遣労働者が対象で、雇用主は費用面や事業への悪影響など、妥当な理由がなければこれを却下することはできないとされる。法改正は、詳細を定める二次法の成立を待って、2024 年内の施行が見込まれている。

表 1-6-14 雇用関係の有無による権利付与の違い

	雇用者	ワーカ ー	自営業者	勤続期間要件
法定傷病給付（注 1）	○	△	N/A(注 2)	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	○	△	N/A	26 週間以上
賃金の違法な控除からの保護	○	○	N/A	なし
最低賃金を受け取る権利	○	○	N/A	なし
有給休暇	○	○	N/A	なし
懲戒処分・苦情申し立ての際同席者を伴う権利	○	○	N/A	なし
内部告発者に対する保護	○	○	N/A	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取る権利（注 3）	○	○	△	なし
パートタイム労働者に対する均等待遇	○	○	N/A	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	○	○	N/A	なし
項目別の給与明細を受け取る権利	○	○	N/A	なし
書面で労働条件の内容を受け取る権利	○	○	N/A	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	○	○	N/A	なし
職域年金に自動加入する権利（注 4）	○	○	N/A	なし
労働組合への加入及び活動への参加	○	○	N/A	なし
出産・養子休暇	○	×	N/A	なし
法定忌引休暇	○	×	N/A	なし
各種活動・責任遂行のための時間単位の休業取得	○	×	N/A	なし
有期契約従業員に関する均等待遇	○	×	N/A	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）	○	×	N/A	なし
契約違反からの保護	○	×	N/A	なし
解雇に先立つ法定通告期間	○	×	N/A	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	○	×	N/A	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	○	×	N/A	1 か月以上
両親共有休暇、父親休暇の権利	○	×	N/A	26 週間以上
柔軟な働き方を申請する権利	○	×	N/A	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	○	×	N/A	26 週間以上

無給の親休暇の権利	○	×	N/A	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)	○	×	N/A	2年以上
解雇理由の書面による提示	○	×	N/A	2年以上
剰員解雇手当	○	×	N/A	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：N/Aは「当てはまらない」

注3：一部の自営業者も保護を受ける権利がある。

注4：22歳以上国家年金支給開始年齢（2024年3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（2023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。詳細は以下参照

<https://www.moneyhelper.org.uk/en/pensions-and-retirement/auto-enrolment/automatic-enrolment-an-introduction>

（2）賃金・労働時間及び労働災害の動向

2022年以降、消費者物価の上昇が著しく、物価上昇率は2022年9.1%、2023年7.3%の対前年比で推移している。一方、週当たり名目賃金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 1-6-15 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年月	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
週当たり賃金(ポンド)	520	538	547	579	615	658
上昇率(%)	3.0	3.5	1.7	5.9	6.2	7.0
消費者物価上昇率(%)	2.5	1.8	0.9	2.6	9.1	7.3

資料出所：英国国家統計局 “Average Weekly Earnings” “Consumer Price Indices”

賃金上昇率については、前年値より算出

注1：賃金には未払い賃金・ボーナスを含む

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

雇用者³³の労働時間は、2023年に若干減少している。

表 1-6-16 労働時間の推移（週当たり、雇用者）

年	2018	2019	2020	2021	2022	2023
雇用者の労働時間	33.2	33.1	32.7	33.2	32.4	32.5
フルタイム雇用者の労働時間	39.2	39.0	38.7	38.8	37.9	37.9
うち所定外労働時間	1.0	0.9	0.7	0.9	0.9	0.8

³³ 源泉徴収の対象となっている労働者。

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

注1：各年4月時点の数値

注2：雇用者は源泉徴収の対象となっている労働者。フルタイム雇用者は、労働時間が週30時間以上の者

2022年度の労働災害発生件数は56.1万件と、コロナ禍前の水準まで上昇している。

表 1-6-17 労働災害件数の推移

年	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害発生件数（推計、千件）	555	581	691	441	565	561
死亡災害発生件数（件）	141	149	113	145	123	135
雇用者	97	106	77	89	83	91
自営業者	44	43	36	56	40	44
労働災害による労働損失日数（推計、千日）	3,927	4,706	6,411	-	5,995	3,688

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

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3：2020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

注4：本編作成時の公表値に基づき記載

(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)³⁴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)³⁵、②21歳～22歳の若年労働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歳の若年労働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。23歳以上の者に適用されている全国生活賃金(National Living Wage)は11.44ポンドで、2024年4月より21歳以上に適用されることになる。

表 1-6-18 最低賃金額の推移（時給）

（ポンド）

³⁴ 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。

³⁵ 2021年3月までは25歳以上の者に適用されていた。

年月	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
25歳以上	7.83	8.21	8.72	8.91	9.50	10.42
23歳～24歳	7.38	7.70	8.20			
21歳～22歳				8.36	9.18	10.18
18～20歳	5.90	6.15	6.45	6.56	6.83	7.49
18歳未満	4.20	4.35	4.55	4.62	4.81	5.28
養成訓練生 (Apprentice)	3.70	3.90	4.15	4.30	4.81	5.28

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

注3：本編作成時の公表値に基づき記載

(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
- 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

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。

ロ 深夜労働

深夜労働者(night worker)³⁶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

³⁶ 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。

の変形労働期間等についても、原則を変更、また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。

ニ 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³⁷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。

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雇用者(employee)に、柔軟な働き方³⁸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³⁹、原則2ヶ月以内⁴⁰に返答しなければならない。拒否できる理由⁴¹は1996年雇用権利法で定められている。

³⁷ 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。

³⁸ 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。

³⁹ 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。

⁴⁰ 雇用主と雇用者の間で合意がある場合は3か月以内に限らない。

⁴¹ ①追加コストが必要となること②現在の雇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仕事の成果(performance)への弊害⑥顧客の要求に適合するための弊害⑦雇用者が提案する労働時間における仕事量の不足⑧雇用は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

なお、柔軟な働き方について、雇用者の権利の拡大に向けた動きがある。

(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)⁴²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雇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⁴³。

(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⁴⁴。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⁴⁵。なお、雇用権利法においてこのような労働者は雇用者でないワーカー(limb(b) worker、3(1)参照)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⁴⁶が盛り込まれており、政府に対し、ゼロ時間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、2023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⁴⁷。

申請を拒否することができる。(1996年雇用権利法第80G条)

⁴² 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。

⁴³ 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。

⁴⁴ 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。

⁴⁵ 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。

⁴⁶ 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))

⁴⁷ 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。

(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、全ての雇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 1-6-19 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） ⁴⁸	
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。
	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患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207.60ポンド(2023-24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。

⁴⁸ 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雇用者と範囲が異なることに留意。

	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	223,000 人 (2022～23 年度)
	支給総額	6.95 億ポンド (2022～23 年度)
	基金残高等	-

資料出所：英国雇用年金省 Autumn Statement 2023 Expenditure and Caseload forecasts など

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(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

雇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、事業主が雇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年以上の雇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。出産休暇中の雇用者を解雇する場合には、雇用者からの要求の有無や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（解雇が認められるケース）

労働組合員資格や活動、妊娠や出産、健康と安全に関する懸念、法定権利の主張、柔軟な勤務形態の要求等を理由とする解雇は自動的に不公正解雇(Automatic unfair dismissal)⁴⁹とされる。

これ以外の場合であって、解雇が①雇用者の職業的な能力や資格に関するものであること、②雇用者の非行に関するものであること、③（事業内容を変える、機械生産に変える、事業を行う場所を変える、事業を閉鎖する等で人員削減となり）雇用者が剩員であること、④雇用者をその仕事に就かせることが法律上の定めに違反すること、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。

⁴⁹ 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。

(二) 諮問・調停・仲裁

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）の雇用者は、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。ACASは、雇用主と従業員と協力して問題を解決し、より良い雇用関係を通じて組織と労働生活を改善することを目的としている。

ロ 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) 雇用者代表との協議

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人以上の雇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人の雇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、当該雇用者が加入する労働組合（ない場合には雇用者代表または雇用者本人）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)⁵⁰に対して、①同一の事業所において100人以上の雇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人の雇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、個別の雇用者に解雇通知が送付される前に行われる必要がある。

(ハ) 剰員整理手当（Redundancy Payment）

1996年雇用権利法における雇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

⁵⁰ 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。

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643ポンド、総額の上限として19,290ポンド（それぞれ2023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雇用者は、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、雇用者として第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雇用者である場合、最大52週間⁵¹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⁵²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172.48ポンド（2023年?度）⁵³、もしくは週当たりの平均賃金の90%のうち低い方の額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⁵⁴。

⁵¹ 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 (工場働く場合4週間) の取得は義務。

⁵² 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、2023年度においては週123ポンド) 以上。

⁵³ 平均賃金の90%が172.48ポンドに満たない場合は平均賃金の90%。

⁵⁴ 第1種国民保険料の当該年度の支払い額が45,000ポンド以下の場合、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ポンドより多い場合は92%分の控除を受けることができる。

(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、①出産予定日までの 66 週間のうち 26 週間就労しているか、②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った場合、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は最大 39 週間、週 172.48 ポンド(2023 年度)である。⁵⁵ 法定産休は 52 週間なので、13 週間は何も支払われない。また、出産手当は他の福利厚生手当との併給調整がある。

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⁵⁶を満たす場合対象となり、週 172.48 ポンド (2023 年度)⁵⁷を事業主から受け取ることができる⁵⁸。

ニ 両親共有休暇・給付

(イ) 両親共有休暇(Shared Parental Leave)

両親とも同じ雇用者に雇用されている場合は、母親の出産休暇の一部をパートナーが「両親共有休暇」として代わりに取得することもできる。ただし産後 2 週間の義務期間は産後休暇の代替は認められない。両親共有休暇の取得は最小 1 週間単位⁵⁹で最大 50 週まで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雇用者として 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ことが要件。

⁵⁵ 平均賃金の 90%が 172.48 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。

⁵⁶ 出産給付の賃金要件と同じ。

⁵⁷ 週当たりの平均賃金の 90%か 172.48 ポンドかどちらかの低い方。

⁵⁸ 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。

⁵⁹ 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⁶⁰を満たす場合には、母親に対する法定出産給付の代わりにパートナーが最大37週分の両親共有給付を受けられることができる。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172.48ポンド⁶¹(2023年度)となっている⁶²。

ホ 親休暇 (Parental Leave)

子供の世話をするために、無給の親休暇を取ることができる。対象者は、1年以上継続して1996年雇用権利法における雇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。休業給付はない。

ヘ 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。2023年度の児童手当は、週あたり第1子24.00ポンド、第2子以降1人につき15.90ポンド。両親の所得のうち高いほうの額が年額5万ポンドを超える場合、課税される。

(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、イギリス国内で商品やサービスを提供する企業などのうち、売上高が一定規模以上の企業に対して、毎年度、奴隷労働と人身取引に関するステートメントを作成することを義務づけている。2023年現在の売上高の基準は、年3600万ポンド。ステートメントの内容として、以下の内容を含むことが推奨されている。

1. 組織構造とサプライチェーン
2. 奴隷制と人身売買に関するポリシー
3. デューデリジェンスプロセス
4. リスク評価と管理
5. 講じられている措置の有効性を測定するための主要業績評価指標
6. 現代の奴隷制と人身売買に関するトレーニング

⁶⁰ 出産給付の賃金要件と同じ。

⁶¹ 週当たりの平均賃金の90%か172.48ポンドかどちらかの低い方。

⁶² 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。

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、男性よりも女性のほうが高い割合で推移している。Trade Union Statics によると、部門別では 2022 年の組織率は公的部門で 50.1%、民間部門で 12.8%、組織率はやや低減している。

表 1-6-20 労働組合員数及び組織率の推移

年	2018	2019	2020	2021	2022
労働組合員数 (千人)	6,350	6,440	6,507	6,453	6,253
男性	2,829	2,750	2,787	2,790	2,705
女性	3,521	3,690	3,720	3,663	3,548
組織率(%)	23.4	23.5	23.7	23.1	22.3
男性	20.7	20.1	20.3	19.9	19.1
女性	26.2	27.0	27.2	26.2	25.6

資料出所：ビジネス・エネルギー・産業戦略省“Trade Union Membership 2022”

注1：本編作成時の公表値に基づいて記載

注2：各年の値は第4四半期における数値

ロ 労働者団体

最大の労働者団体は、ナショナルセンターである 1868 年設立の英国労働組合会議(Trades Union Congress: TUC)。ITUC 加盟。TUC の公表情報によると、TUC の加入組合数は 48、組合員数は約 550 万人以上。

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 2020 年及び 2021 年には調査が行われていなかったが、調査再開後の 2022 年、2023 年の争議件数、参加人員数、労働損失日数は、コロナ禍前と比べて急増している。

表 1-6-21 労働争議件数等の推移

年	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
争議件数 (件)	161	155	143	167	…	…	1,116	5,479
参加人員数 (千人)	222	61	69	80	…	…	828	1,415
労働損失日数 (千人日)	322	275	272	234	…	…	2,514	2,663

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2：2020年以降2022年5月まではコロナ禍の影響により調査が行われていない

注3：本編作成時の公表値に基づいて記載

5 最近の動向

(1) 年頭にスナク首相の示した方針

スナク首相は、2023年の年頭演説を行い、5つの優先事項を打ち出した。

- インフレ率を半減し、生活費の上昇の抑え、家計の安定をはかる
- 経済成長と、国内全体でより高賃金の雇用・雇用機会を創出する
- 政府債務を削減し、将来にわたり安定した公共サービスを提供する
- 国営医療サービス（NHS）の待機リストを削減し、必要な治療を迅速に受けられるようにする
- 小型船による英国への入国を禁止する新法案を制定し、不法入国者を取り締まり迅速な国外退去させる

これらは、いずれも英国が現在抱えている主要な課題で、インフレの抑制と物価上昇対策、賃上げと就業促進、公共サービスの充実、医療サービスの向上、不法入国対策が2023年を通じて実施された。

(2) 英国への移民を抑制するためビザ発給の厳格化

英国政府は2023年12月、英国への移民を抑制するため、扶養家族へのビザ発給厳格化を含む新しい方針を発表、2024年1月施行。2019年の総選挙でジョンソン元首相が掲げた公約では、全体の移民数を抑制するとしていたが、移民流入削減に向けた具体的な方策は示されていなかった。また、2022年12月の移民諮問委員会による年次報告書では、英国留学後に就労査証を付与する制度は、グローバル人材を高技能職に引き込むのではなく、低賃金の移民労働を助長する可能性が高いと記載されていた。

なお、保健・介護ビザにおける家族の帯同の禁止や外国人労働者の受け入れの下限となる給与水準の要件の引き上げも合わせて行われる。

(3) EU離脱以降、EUからの人口流入は減少しEU域外からの流入が大幅増加

英国国家統計局の移民統計によれば、2023年6月までの過去12カ月における外国人等の純流入数（流入者数から流出者数を差し引いたもの）は67万2000人で、EU離脱以降、EU域外からの流入者が急速に増加している。また、内務省が公表した入国許可の発行数に関するデータによれば、就労目的の入国許可の急増の大半は、2022年に受け入れ条件の緩和措置が講じられた

保健・介護ビザに関するもので、インド、ナイジェリア、ジンバブウェなどの出身者が多くを占める。

(4) 公共部門等のストに最低限のサービス維持を義務付ける法案が提出される

急激な物価上昇に伴う実質賃金の減少のため、広範な業種で賃上げなどを求める労働争議が生じており、2023年には公共部門でのストライキが国民生活に影響を及ぼす状況が続いた。政府はその対策として、ストライキ中に最低限のサービス維持を義務付け、反する場合は労働者の解雇等を可能とする法案を議会に提出し、2023年7月に可決・成立した。保健、消防・救助、教育、運輸、原子力施設の閉鎖と放射性廃棄物・使用済み燃料の管理、出入国管理の6分野を対象にしているが、特に、旅客鉄道、救急、出入国管理の各サービス分野について、維持が求められる最低水準の具体化の動きが進んでいる。

(5) より予測可能な勤務形態を求める法案の成立

英国ビジネス・通商省は9月、英国内の労働者に予測可能な勤務形態を求める権利を付与する法案が成立したと発表した。

ゼロ時間契約をはじめとした変則的な契約を結んでいる労働者を対象に、予測可能な契約を要求できる権利を与える内容。勤務時間や勤務時間帯に確実性が欠ける場合、もしくは12カ月未満の契約雇用の場合、労働者は勤務パターンをより予見可能なものとするべく、変更申請を行うことが可能となる。雇用主は1カ月以内に結果通知をする義務が発生する。これにより、休日のみ働く非正規労働者や、食品配達業務などの単発な仕事を請け負う労働者が勤務時間等について契約内容の見直しを申請できることになる。

なお、申請に際しては一定期間、雇用主の下で働いていなければならず、期間は26週間となる見込み。今後は二次立法を通じて、2024年内の施行が見込まれている。

(6) 秋季経済計画を発表、国民保険料の負担減や企業向け優遇税制恒久化

英国のハント財務相は2023年11月、秋季経済計画を発表した。この発表に合わせて、予算責任局(OBR)も経済・財政見通しを発表した。

OBRの経済・財政見通しに触れ、スナク首相が2023年の年頭演説で掲げた5つの優先事項のうち、インフレ率の半減、経済成長、政府債務の削減という3つの経済的事項について達成したと述べている。インフレ率については10月の発表時点で4.6%まで低下しており、OBRも2024年末までに2.8%に低下し、2025年に目標の2%に達すると予測している。それを踏まえ、追加の家計支援策を発表。政府は低所得者向け社会保障給付(ユニバーサル・クレジット)などの支給額や国家年金の支給額についても、2024年4月からそれぞれ6.7%、8.5%増額する。

(7) 長期失業者や就労困難者の就労支援策

政府は11月、失業者や低賃金労働者、就労困難者として社会保障給付を受給している層に対する就労支援策を公表した。長期失業者や低賃金層などに対する就労促進策を強化し、参加拒否等に対しては、給付の減額・停止などの制裁措置を適用する。一方で、就労困難者の就労促進策としては、給付受給の権利を保障しつつ試行的に就労することを認める。

今回示された施策の一つ、「就労復帰プラン」(Back to Work Plan)は、失業者や低賃金層など110万人の就労促進に向け、5年間で25億ポンドを投じるもの。低所得者向け社会保障給付(ユニバーサルクレジット)を受給している層に対し、ジョブセンター・プラスでの追加的な支援を試行するほか、外部委託による12カ月間の個別支援(Restart)の失業期間要件を9か月から6か月に短縮。加えて、健康上の問題による長期の就労困難者を対象とした「就労機会保障」(Chance to Work Guarantee)の実施も予告されている。一方で、経済的な利益を高めて就労を促すため、政府は国民保険料の被用者に対する料率を、2024年1月より12%から10%に引き下げるとしている。

(資料のおもな出所、参照先)

- 英国政府ホームページ GOV.UK <https://www.gov.uk/>
- 英国国家統計局 (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/>
- 英国議会 “Research Briefings“ <http://researchbriefings.parliament.uk/>
- 労働政策研究・研修機構 <https://www.jil.go.jp/>
- ジェトロ (日本貿易振興機構) <https://www.jetro.go.jp/>