

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)

2023年、スナク政権は、ストライキ(最低サービス水準)法を可決・成立させるとともに、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律改正を成立させ、2024年4月に施行された。政府は、これにより220万人が権利を得ると試算した。

2024年5月発表の1～3月期のGDPが前期比プラスに転じ、過去2四半期続いていたマイナス成長からの脱却、消費者物価の上昇率の鈍化など、経済指標には成果が現れつつあったが、G7で唯一、新型コロナウイルス感染症のパンデミック前の雇用水準に戻っていないことなどが影響し、スナク政権の支持率低迷は続いた。同年7月の下院の総選挙では、スナク首相率いる保守党は野党である労働党に敗れた。労働党は単独過半数を獲得して14年ぶりに政権を奪還し、労働党党首のスターマー氏が新首相となった。

労働党政権は、80%の就業率を目標に掲げ、非労働力人口の就業増加対策として、国民保健サービス(NHS)を改善し、健康問題を理由とする非労働力層の就労復帰を図るとした。また、障害者や若者の就労促進を掲げる「Back to Work Plan」を打ち出した。ナショナル・キャリア・サービス(National Careers Service)とジョブセンター・プラスの統合により、就労支援・就業継続支援の強化を図り、若年層向けの支援策や21歳以上が対象の最低賃金の大幅な上昇を目指すとした。ケンドール雇用年金相は、非労働力化している就労困難者や若者に就労を促したいと主張し、就労に取り組まない受給者への給付削減を行った前政権を強く批判、就労復帰を支援する施策の必要性を主張している。

スターマー政権は、2024年8月、現在実施している外国人季節農業労働者の受け入れについて、2029年まで延長する方針を示した。また、10月、雇用権利法案を議会に提出し、ゼロ時間契約など不安定な働き方の労働者に対する保護のほか、就業初日からの各種の権利付与や、労働組合に対する各種規制の緩和など多岐にわたる法制度の改正を盛り込んだ。また、同じく10月に、2025年4月から適用する最低賃金額を前年より6.7%増の時給12.21ポンドとする方針を公表した。同方針によれば、若年層向けの額についても18-20歳は16.3%増の10.00ポンド、16-17歳及びアプレンティス(職場実習訓練)参加者向けが18.0%増の7.55ポンドと大幅な引上げとなる。

1 概要

(1) 経済情勢

新型コロナウイルス感染症の影響により2020年に実質GDP成長率が大きく落ち込んだ後、回復基調にあったが、2023年は0.4%、2024年は1.1%と緩やかな伸びとなった。

表 1-6-1 実質 GDP 成長率

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
実質 GDP 成長率(%)	1.6	-10.3	8.6	4.8	0.4	1.1

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)、訓練に関連した対策は教育省(Department for Education)、労使関係（労働者対策や解雇規制等）はビジネス・貿易省(Department for Business and Trade)が所管している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は 2024 年は前年に比べて上昇し、特に、15～24 歳の若年層の失業率は、2024 年には 14.3% となった。

表 1-6-2 雇用・失業の動向

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
労働力人口 (千人)	34,017	34,158	33,809	33,989	34,399	34,911
労働力率 (%)	62.9	62.8	62.2	62.2	62.2	62.0
就業者数 (千人)	32,774	32,615	32,165	32,709	33,014	33,388
就業率 (%)	60.6	60.0	59.2	59.9	59.7	59.3
失業者数 (千人)	1,244	1,543	1,645	1,281	1,385	1,523
失業率 (%)	3.7	4.5	4.9	3.8	4.0	4.4
15～24 歳の失業率	10.8	13.6	13.0	10.7	12.0	14.3

資料出所：ILO Stat

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の支給等は、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。

就職及び就職後の定着支援は、基本的には、ジョブセンター・プラスから民間業者に委託されており、具体的な支援内容は委託業者に任されている。原則として15か月間が経過しても仕事を得られない場合には、ジョブセンター・プラスによる求職支援に引き継がれる。

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雇用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権限委譲されている。なお、これらとは別に、臨時拠点として144拠点（2023年7月31日現在）が設けられていたが、2024年3月末までに29拠点が閉鎖され、13のスペースが併合又は廃止されている。

² 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、キャリアアセスメントや学習、就業について情報の提供、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 academy programme)

最長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プログラムで、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。

ホ 就業体験(Work Experience)

仕事経験のない又は少ない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、週25~30時間の参加で最低2週間~8週間、双方が希望すればさらに4週間(最大12週間)、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のうち、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 Plan」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。

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(ワーク・エクスペリエンス)((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ジョブセンターをベースに、就職の障壁がある者を対象として、原則として6か月間、就業に向けたサポートを提供する。就職後も6週間のサポートが受けられる。

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歳未満の労働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(2024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、仕事を見つけないが、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である。

70時間の勤務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る仕組みであったが、これは2022年に終了し、トレイニーシップ制度そのものも2023年7月末で廃止された。ただし、英国政府のウェブサイト(gov.uk)によると、各地のトレイニーシップ提供業者において、引き続き、同様の支援が提供されている場合がある。

⁵ 2(7)ハ参照

⁶ 4月6日から翌年4月5日

⁷ 2(7)ロを参照

ホ ニート対策

教育、雇用、職業訓練のいずれ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、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、違法な差別に当た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認められ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、高齢者の雇用維持・再訓練・新規雇用の底上げを目指して、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・プラスにおいてITスキルやコンピュータスキルなどの訓練を行うとともに、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、雇用主に年齢による定年の見直しを促すといった活動を行っている。

英国国家統計局の調査では、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又はパートタイム契約で働いている。

労働党政権になり、今後、非労働力層の就職支援の強化が図られることが期待されるが、年金の支給開始年齢が2028年に67歳に引き上げられる中、60歳代の就職支援は引き続き大きな課題となっている。

(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、障害者の就職を支援する取組として、2019年12月から、各個人の特性等に合わせた集中的な個別雇用サポート(Intensive Personalised Employment Support)が実施されている。この仕組みは、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障害者本人を支援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行うもので、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)。

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

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。この白書では、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ており、政府は、2022年にこの目標を達成したと公表している。

(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)

国民保険料を雇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・プラスが給付業務を行う。	
被保険者資格	原則として①18歳以上年金支給開始年齢(注1)未満、②雇用者として第1種国民保険料を2年ないし3年納付していたか、納付したとみなされる、③失業状態にある又は週平均16時間以上就労しておらず、英国に居住している者が対象。ただし、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	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 現にフルタイムの教育を受けていないこと
給付期間、給付額	給付期間は、最長182日(26週)。 給付額の限度は、24歳以下は週71.70ポンド、25歳以上は週90.50ポンド。(2024年度)	
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。雇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3)

¹⁰ 国民保険料にはこのほか、自営業者(第4種保険料対象者を除く)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。

		<p>雇用者：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、2024/1/6~4/5 の期間は 10.0%、2024/4/6 以降 8.0%、報酬上限額(UEL)超の部分に対し 2.0%</p> <p>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%</p> <p>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。</p>
	公費負担	原則なし。
実績	JSA 受給者数	約 3.3 万人(2024 年度予測)
	JSA 支給総額	166,726 千ポンド(2023 年 4 月~2024 年 3 月) (注 4)
	基金残高	国民保険基金全体の残高は、864 億ポンド(2024 年 3 月末時点) (注 4)。

資料出所：GOV.UK (DWP Annual Report など)

注 1：66 歳。2026 年 4 月以降 2028 年 4 月までの間に、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 3：2022 年 4 月 6 日~11 月 5 日においては、雇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 4：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 5：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。雇用者・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。

表 1-6-4 雇用・支援給付の最大給付額と給付実績

(2024 年 4 月~、ポンド/週)

審査期間 (13 週まで)	25 歳未満	71.70
---------------	--------	-------

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。

(assessment phase)	25 歳以上	90.50
本支給 (14 週以降)	就労活動関連グループ	90.50
(main phase)	支援グループ	138.20

実績	ESA 受給者数	約 43.5 万人(2024 年度)*予測
	ESA 支給総額	4,558,104 千ポンド (2023 年 4 月～2024 年 3 月) (注 2)
	基金残高	国民保険基金全体の残高は、864 億ポンド (2024 年 3 月末時点) (注 2)。

資料出所：GOV.UK (DWP Annual Report など)

注 1：給付額は単身者の場合

注 2：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 3：本編作成時の公表値に基づき記載

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給付を受けている場合は New Style ESA (雇用・支援給付) 受給分が減額される。

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、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、税財源による従来の制度 (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、④住

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又はパートナーがいないという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。

宅給付¹⁶、⑤児童税額控除、⑥就労税額控除)を統合して新設されたものである。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

収入が少なく、生活補助が次のような理由で必要な者。失業している、働いていても収入が少ない(自営者、パートタイマーも含む)、健康上の理由で働けないなどで、英国在住、原則として18歳から年金支給開始年齢までの就労世代、貯蓄額(savings)が16,000ポンド以下であることなどの条件がある。

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 (2024年4月～)

(ポンド/月)

基礎額 (standard allowance、注1)	単身者、25歳未満	311.68
	単身者、25歳以上	393.45
	カップル、両者とも25歳未満	世帯ごと 489.23
	カップル、どちらかが25歳以上	世帯ごと 617.60
追加手当額 (extra amounts)	子が障害を持っている場合	156.11～487.58
	本人が障害や健康上の問題を持っている場合	156.11～416.19

資料出所：GOV.UK

注1: 2017年4月6日以前に生まれた1～2人目の子には追加手当が支給される。

注2: 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3: 子が1人の場合1,014.63ポンド、2人以上の場合1,739.37ポンドを上限とする。また保育費用の場合費用の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い。ただし、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、一定の額(住宅費支援を受けている場合は月404ポンド、受けていない場合は月673ポンド)の範囲については賃金収入として算定されない。

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を削減)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給付、控除

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、そのマイナス分の税の還付（実際には給付）を行う。

世帯収入が年19,995ポンド（就労税額控除も受ける場合は年7,955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

(2024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)	世帯当たり545
子要素 (Child element) (注1)	子1人当たり3,435
障害要素(disabled child element) (注2)	該当する子1人当たり4,170
重度の障害要素 (severely disabled child element) (注3)	該当する子1人当たり1,680

資料出所：GOV.UK

注1：原則として3人目以降の子に対しては子要素は対象とならない（2017年4月5日以前に申請をした者で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7,955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

(2024 年 4 月～)

基礎的要素 (basic element)	世帯当たり2,435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2,500ポンド/年
週30時間就労要素 (30-hour element)(注2)	世帯当たり1,015ポンド/年
障害(disabled worker element) (注3)	該当者1人当たり3,935ポンド/年
重度の障害要素 (severe disability element) (注3)	該当者1人当たり1,705ポンド/年
保育要素 (注4 対象は70%)	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

注4：70%が対象となる

(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793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)、

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。

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)、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	月 2,100.25 ポンド
	単身者	週 326.29 ポンド	月 1,413.92 ポンド
ロンドン以外	カップル及び一人親	週 423.46 ポンド	月 1,835.00 ポンド
	単身者	週 283.71 ポンド	月 1,229.42 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

全国職業資格	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、修士相当
レベル4	レベル6	レベル6: 学士、学士相当
	レベル5	レベル5: 短期大学士(学士2年相当)
	レベル4	レベル4: 高等教育レベル、
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)

ハ 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

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。

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。事業者には受け入れる実習者一人当たり 1000 ポンドが支払われる。

実習生は、他の従業員と同じ権利を持ち、少なくとも全国最低賃金に準じた実習生のレートで給与が支払われる。2024 年 8 月現在、約 850 のさまざまな職業実習制度が利用可能で、2022 年度には 75 万人強の実習生が職業実習に参加した。

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 ポンドを超えるまでは、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 2 回に分けて合計 1,000 ポンドが支給される
 - ◇ 19 歳未満の実習生、
 - ◇ 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
- ・ 小規模雇用主（従業員 50 人未満）が 19 歳未満の実習者を受け入れる場合、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者に支払う奨学金について 1,000 ポンドから 3,000 ポンドに増額

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²⁴。
- 週当たり 6 時間以上、あるいは少なくとも雇用時間の 20%以上が業務外の訓練であること。
- 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。

実習生には国民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時給 6.40 ポンドが適用される。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。

²⁴ 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 1-6-10 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

英国で就労するためのビザとしては、スポンサーシップ証明書が必要な技能労働者用ビザ、就労のオファーがなくても申請可能なグラジュエートビザやグローバルタレントビザ、グローバル企業の英国長期就労用のビザ（上級職又は専門職ビザ、大卒トレーニービザ）などがある。

表 1-6-11 就労ビザの概要

技能労働者（熟練労働者）(Skilled Worker)	<p>熟練労働者ビザは、承認された雇用主のもとで適格な仕事をするために英国に滞在することを可能にする。Tier 2（一般）就労ビザに代わるもの（英国の領海で働くことも可能）。</p> <p>次のような要件がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内務省が承認した英国の雇用主のもとで働くこと ・英国でオファーされた役職に関する情報が記載された「スポンサーシップ証明書」(CoS) を雇用主から受け取ること ・適格な職業リストにある仕事をする ・最低賃金が支払われること
技能労働者（医療と介護）(Skilled Work: Health and Care Worker Visa)	<p>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が必要。職種や勤め先を変更する場合は再申請が必要。</p> <p>次のような要件がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格のある医師、看護師、医療専門家、または成人向けソーシャルケア専門家であること ・資格のある医療またはソーシャルケアの仕事に就いていること ・内務省が承認した英国の雇用主のもとで働いていること ・英国でオファーされた役職に関する情報が記載された雇用主からの「スポンサーシップ証明書」を有すること

	<ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金が支払われること
グローバルタレント (Global Talent)	<p>グローバルタレントビザを申請できるのは、18 歳以上で、以下の分野で、世界レベルの才能をもつ人材、リーダーまたは潜在的なリーダーであることを申請して合格した場合。</p> <p>学術又は研究、芸術と文化、デジタルテクノロジーの分野に関するビザである。</p>
大学院ビザ(Graduate Visa)	<p>大学院ビザは、英国で学士コースを修了した後、少なくとも 2 年間英国に滞在する許可を与えるもの。申請時には英国在住が条件。</p> <p>また、次のような要件がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在のビザが学生ビザであること ・学生ビザで、英国の学士号、大学院学位、またはその他の適格コースを最低限の期間勉強したこと ・教育機関（大学など）が、コースを修了したことを内務省に報告していること
単独代表者(Representative of an Overseas Business visa)	<p>英国に長期滞在している海外の新聞社、通信社、放送局の従業員であれば、海外企業の代表者として申請できる。</p>
上級職又は専門職ビザ (Senior or Specialist Worker Visa, Global Business Mobility)	<p>雇用主の英国支社において適格な職務に就くためのビザ。</p> <p>次のような要件がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内務省がスポンサーとして承認した組織の既存の従業員であること ・英国で行う仕事に関する情報が記載された雇用主からの「スポンサーシップ証明書」を有すること ・適格な職業リストにある職務に就いていること ・年間 48,500 ポンド以上の給与が支払われていること
大卒トレーニービザ (Graduate Trainee Visa, Global Business Mobility)	<p>大卒トレーニービザは、英国に滞在して、雇用主の英国支社で働くことが可能となる。業務は、管理職または専門職に向けた卒業生研修プログラムの一部である必要がある。(卒業生研修プログラムに参加していない場合でも、シニアまたは専門職労働者ビザがあれば、雇用主の英国支社で働くことが可能)</p> <p>次のような要件がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内務省がスポンサーとして承認した組織の現従業員であること ・申請直前に英国外でスポンサーのもとで少なくとも 3 か月間働いたことがあること ・英国で行う仕事に関する情報が記載された「スポンサーシップ証明書」を雇用主から取得していること ・対象職種リストに載っている仕事に就いていること ・年間 25,410 ポンド以上の給与を受け取っていること
青少年交流 (Youth Mobility Scheme Visa) (いわゆる「ワーキングホリデー」制度)	<p>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。2,530 ポンドの預金があることが必要。</p>
イノベーターファウンダービザ (Innovator Founder Visa)	<p>政府が指定した機関から「革新的な起業のアイデアがある」と承認されると発給される。</p>

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的および間接的な差別、嫌がらせ、虐待については、規制されている。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毎年報告を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 worker)、自営業者の3つに区分している。

英政府ウェブサイトにおいては、

- ・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又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労働者とされている。²⁵

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点をあげている。

- ・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)。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主に申請する権利を労働者に付与する法律が2024年4月に施行された。これにより、220万人が権利を得たと推定される。その後、2024年10月には、雇用権利法案が提出され、ゼロ時間契約の不安定な労働者に対する保護の他、就業初日から各種の労働者の権利が得られるように緩和された。

²⁵ 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。

(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、前年比で、2022年9.1%、2023年7.3%となった。週当たり名目賃金の伸び率については、2022年～2023年は消費者物価上昇率を下回っていたが、2024年には物価上昇率を上回った。

表 1-6-12 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年月	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
週当たり賃金(ポンド)	538	548	580	617	660	695
上昇率(%)	3.5	1.9	5.8	6.4	7.0	5.3
消費者物価上昇率(%)	1.8	0.9	2.6	9.1	7.3	2.5

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²⁶の労働時間は、2024年は僅かに減少している。

表 1-6-13 労働時間の推移（週当たり、雇用者）

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
雇用者の労働時間	33.1	32.7	33.2	32.4	32.5	32.3
フルタイム労働者の労働時間	39.0	38.7	38.8	37.9	37.9	37.8
うち所定外労働時間	0.9	0.7	0.9	0.9	0.8	0.8

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Annual Survey of Hours & Earningsからの数計値

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

注3：本編作成時の公表値に基づき記載

2023年度の労働災害発生件数は、60.4万件と、コロナ禍前の水準まで増加している。

表 1-6-14 労働災害件数の推移

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
労働災害発生件数（推計、千件）	581	691	441	565	576	604
死亡災害発生件数（件）	149	113	145	123	136	138

²⁶ 源泉徴収の対象となっている労働者。

雇用者	106	77	89	83	92	88
自営業者	43	36	56	40	44	50
労働災害による労働損失日数（推計、千日）	4,706	6,411	-	5,995	3,965	4,130

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)²⁷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 : NLW)²⁸、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最低賃金、④16歳～17歳の若年労働者に適用される最低賃金、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種類があったが、23歳以上の者に適用されていたNLWは、2024年4月より21歳以上に適用拡大され、11.44ポンドとなった。なお、スターマー政権は、2025年4月よりNLWを6.7%増の12.21ポンドとし、若年層についても16.3～18%の大幅な増額を検討していることを発表している。

表 1-6-15 最低賃金額の推移（時給）

(ポンド)

年月	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
	4月	4月	4月	4月	4月	4月
25歳以上	8.21	8.72	8.91	9.50	10.42	11.44
23歳～24歳	7.70	8.20				
21歳～22歳						
18～20歳	6.15	6.45	6.56	6.83	7.49	8.60
18歳未満	4.35	4.55	4.62	4.81	5.28	6.40
養成訓練生 (Apprentice)	3.90	4.15	4.30	4.81	5.28	6.40

²⁷ 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。

²⁸ 2021年3月までは25歳以上の者に適用されていた。

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、2024年4月から21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)²⁹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、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日の休息时间

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

²⁹ 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。

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週の休息时间

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、年に週当たり労働日×5.6日間の年次有給休暇³⁰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)

全ての雇用者(employee)に、働き始めたその日から、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、速やかに返答しなければならない。柔軟な働き方については、雇用者の権利が拡大している。

(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)³¹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³²。

(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³³。一般的には、労働者も仕事を引き受けるか

³⁰ 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。

³¹ 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。

³² 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。

³³ 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

否かを任意で決めることができる³⁴。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 worker、3 (1) 参照)として位置づけられている。

ゼロ時間契約を改善し柔軟な働き方を申請する権利が2024年4月より認められ、さらに10月には雇用権利法案が議会に提出され、不安定な労働者の保護に加え、就業初日から労働者に各種の権利付与が認められることとなった。

(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 1-6-16 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	雇用者 (自営業者は原則として適用除外) ³⁵	
給付の種類・給付内容	医療給付	治療又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雇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。

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。

³⁴ 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。

³⁵ 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。

財源		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221.50ポンド(2024-25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	-
	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	215,000人(2023~24年度)
	支給総額	7.36億ポンド(2023~24年度)
	基金残高等	-

資料出所：英国雇用年金省 Autumn Statement 2024 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)³⁶と

³⁶ 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”

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）雇用者が余剰であること、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) 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、書面により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)³⁷

(<https://www.gov.uk/dismiss-staff/unfair-dismissals>)を参照のこと。

³⁷ 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

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 700 ポンド、総額の上限として 21,000 ポンド (それぞれ 2024 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。出産手当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³⁸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

属する。

³⁸ 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。

金要件³⁹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 180.03 ポンド (2024 年度)⁴⁰、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⁴¹。

(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 184.03 ポンド(2024 年度)である。⁴² 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雇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⁴³を満たす場合対象となり、週 184.03 ポンド (2024 年度)⁴⁴を事業主から受け取ることができる⁴⁵。

³⁹ 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。

⁴⁰ 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%。

⁴¹ 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 ポンドより多い場合は 92%分の控除を受けることができる。

⁴² 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。

⁴³ 出産給付の賃金要件と同じ。

⁴⁴ 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。

⁴⁵ 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。

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⁴⁶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。

(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⁴⁷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184.03ポンド⁴⁸(2024年度)となっている⁴⁹。

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。

へ 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。2024年度の児童手当は、週あたり第1子25.60ポンド、第2子以降1人につき16.95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

⁴⁶ 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。

⁴⁷ 出産給付の賃金要件と同じ。

⁴⁸ 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。

⁴⁹ 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。

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

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 2024によると、部門別では2024年の組織率は公的部門で49.9%、民間部門で11.7%、組織率はやや低減している。

表 1-6-17 労働組合員数及び組織率の推移

年	2020	2021	2022	2023	2024
労働組合員数 (千人)	6,577	6,527	6,314	6,415	6,378
男性	2,776	2,793	2,701	2,872	2,701
女性	3,801	3,734	3,613	3,543	3,677
組織率(%)	23.9	23.2	22.3	22.4	22.0
男性	20.5	20.2	19.1	20.2	18.8
女性	27.1	26.1	25.4	24.6	25.1

資料出所：ビジネス・通商省“Trade Union Membership 2024”

注：本編作成時の公表値（2025年5月発表値）に基づいて記載

資料出所：ビジネス・通商省“Trade Union Membership 2023”

注：本編作成時の公表値（2024年5月発表値）に基づいて記載

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のホームページ公表情報によると、TUCの加入組合数は48、組合員数は約550万人以上。労働党政権の誕生を歓迎し、多くの労働政策協議を立ち上げている。

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2020年及び2021年は調査が行われていない。2022年の調査再開後争議件数、参加人員数、労働損失日数は、コロナ禍前と比べて増加している。

表 1-6-18 労働争議件数等の推移

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
争議件数(件)	155	143	167	…	…	1,116	5,480	1,478
参加人員数(千人)	61	69	80	…	…	828	1,414	254
労働損失日数(千人日)	275	272	234	…	…	2,514	2,660	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2：2020年、2021年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) 柔軟な働き方に関する制度改正

2024年4月に施行となった、雇用者が就業場所や労働時間などに関する柔軟な働き方を雇用主に申請する権利は、就業初日から認められるなどの制度改正も実施され、政府は220万人が権利を得ると試算している。

(2) 労働党が単独過半数、14年ぶり政権交代

スナク首相は、インフレ率の半減、経済成長、債務の削減、国民サービスの向上、不法移民の抑制を最優先課題に、2023年にストライキ(最低サービスレベル)法成立、労働者に予測可能な勤務形態を求める権利を付与する制度改正、「Back to Work Plan」で失業者の就労支援施策、不法移民の移送を可能とする法案可決などを打ち出した。2025年1～3月期にはGDP成長率が前期比プラスに転じた。消費者物価上昇率についても前年比+2%台前半まで鈍化するなどの状況の改善がみられたが、G7で唯一コロナ前の雇用水準に戻っておらず、支持率低迷は続き、7月の下院の総選挙で、野党・労働党に単独過半数の獲得を許し敗れた。この結果により、労働党が14年ぶりに政権を奪還し、キア・スターマー労働党首が新首相となった。

(3) 労働党政権の労働政策

2024年7月に成立した労働党政権は、就業率80%を目指し、非労働力人口の就業増加対策として、公的医療サービス(NHS)の改善により、健康問題を理由とする非労働力層の就労復帰を図るとしている。障害者や若者の就労促進を掲げ「Back to Work Plan」を打ち出し、施策の柱の一つは、就職・就業継続支援のための新たな雇用・キャリアサービスの実施で、ナショナル・キャリア・サービス(National Careers Service)とジョブセンター・プラス(就労支援、給付支給等を担う公的職業紹介機関)の統合により、支援強化を図るもの。また、地方主導の支援策のプランとして、障害者や健康に問題を抱える層に対して、就労から健康、技能までの総合的な支援を通じて、就職や就労継続の促進を図っている。さらに、若年層を対象に、職業訓練や実習の機会、求職支援を提供し、無業状態に陥ることを防ぐとしている。ケンドール雇用年金相は、就業に取り組まない受給者を怠惰等として給付削減を図る前政権の手法を強く批判し、就労復帰を支援する施策が必要であるとしている。

(4) その後、新政権は、以下の政策、方針を打ち出している。

政府は2024年8月に、外国人季節農業労働者の受け入れ制度について、2029年まで延長する方針を示した。長期的には受け入れを縮小するとしている。

政府は同じく8月に、2023年に制定されたストライキ法(最低サービスレベル法)の廃止を発表した。

労働党政権による労働者のために計画されている新法律案などについて、週4日制の検討、就労初日からのフレックスを要求する権利の要請、ゼロ時間契約禁止などが報じられている。

また、政府は10月、雇用権利法案を議会に提出した。ゼロ時間契約など不安定な働き方の労働者に対する保護のほか、就業初日から各種の権利を付与することや、労働組合に対する各種規制の緩和、労働市場法制の執行に関する単一の機関の設置など、多岐にわたる法制度の改正が盛り込まれている。ただし、大半の内容については法案成立後にさらなる法整備が必要となり、本格的な施行は2026年以降の見込み。

政府は10月、生活費の上昇などを引き上げ目標に考慮することとし、2025年4月から適用する最低賃金額を前年より6.7%増の時給12.21ポンドとする方針を公表した。若年層向けの額についても、18-20歳が16.3%増の10.00ポンド、16-17歳及びアプレンティス(見習い実習参加者)向けが18.0%増の7.55ポンドと前年度に次いで大幅な引き上げとなる。

(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/>