

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)

2025 年は、2024 年に誕生したスターマー首相が率いる労働党政権の政策理念を立法・制度へ具体化する年に位置づけられ、「不安定就労から安定就労への転換」、「労働者の交渉力の回復」、「生活費高騰への制度的対応」を中核とした改革が進められた。

年初にはスターマー政権の優先課題を反映した予算及び施政方針が示され、停滞が指摘されてきた公共サービス、経済成長、労働環境の同時立て直しが主要テーマとなった。特に国民保健サービス（NHS）改革、地方財政の安定化、対 EU 関係の実務的な改善が内政・外交双方で継続的に議論された。

労働政策分野では、3 月、2024 年に提出された雇用権利法案をめぐり、労働者の権利強化を図るため、ゼロ時間契約から保証時間契約への転換を促す制度について、その対象を派遣労働者にも拡大する方針が示されるとともに、労働組合の活動に関する法的枠組みについても、現代の労働慣行に対応した内容へ見直すための具体的な修正・運用方針が示された。

7 月、移民制度の変更を公表し、技能労働者ビザについては前政権下で導入された要件厳格化を踏まえつつ、労働市場への影響を考慮し一時不足リスト（Temporary Shortage List）を活用した選別的な運用を行う方針を示した。職務レベル要件や最低年収要件を引き上げた。

11 月、生活費高騰を踏まえた最低賃金の引上げ方針が確認され、21 歳以上の最低賃金は 2025 年 4 月時点の時給 12.21 ポンドから、2026 年 4 月には 4.1%引き上げて 12.71 ポンドとする方針が示された。

1 概要

（1）経済情勢（実質 GDP 成長率）

表 1-6-1 実質 GDP 成長率

年	2021	2022	2023	2024	2025
実質 GDP 成長率(%)	8.6	4.7	0.4	1.1	1.4

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：雇用年金省(Department for Work and Pensions)
- 訓練に関連した施策：教育省(Department for Education)
- 労使関係（労働者対策や解雇規制等）：ビジネス・通商省(Department for Business and Trade)

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢（労働力率、就業率、失業率）

経済の停滞、物価の上昇などにより失業率は上昇した。

表 1-6-2 雇用・失業の動向

年	2021	2022	2023	2024	2025
労働力人口（千人）	33,809	33,989	34,399	34,911	35,877
労働力率（％）	62.2	62.2	62.2	62.0	62.8
就業者数（千人）	32,165	32,709	33,014	33,388	34,120
就業率（％）	59.2	59.9	59.7	59.3	59.8
失業者数（千人）	1,645	1,281	1,385	1,523	1,757
失業率（％）	4.9	3.8	4.0	4.4	4.9
15～24 歳の失業率	13.0	10.7	12.0	14.3	15.2

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

- 雇用年金省(Department for Work and Pensions)が主に実施
- 訓練に関連した対策は教育省(Department for Education)が実施
- 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) * 雇用年金省の一組織

(3) 雇用維持・促進対策

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

健康上の問題や障害のある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、障害のある者、失業して求職者給付またはユニバーサル・クレジット関連給付を受けている者のほか、ホームレス・難民・アルコール依存症のある者・前科のある者などの就職困難者が対象。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。

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。

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

イングランドにおける政府資金による無料のサービスで、13 歳以上の者に対して、キャリアアセスメントや、学習・就業について情報の提供や履歴書作成のアドバイス、面接スキルを身に付ける手助け、ガイダンスなどを行う。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。

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、ジョブセンター・プラスとの相談を経て、失業給付を受けている者に別の業種で必要なスキルを持つ人材として育成支援を行うもので、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)

就業経験のない又は少ない 16～24 歳の若年者及び 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ある。週 25～30 時間の参加で最低 2 週間～8 週間、双方が希望すれば更に 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。

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であった。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 6 か月以上の失業状態に拡大されて、就労支援策が強化された。当初の延長期限は終了したが、同様の支援は継続している。

(4) 若年者雇用対策

若年雇用プログラムは、①業種別ワークアカデミー ((3) ニ参照)、②トレイニーシップ、③就業体験(ワーク・エクスペリエンス) ((3) ホ参照)、④職業訓練制度等の支援がジョブセンター・プラスから提供されている。

イ 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や経験が不足している 16～24 歳の若年者で、規定資格枠組み(RQF)でレ

ベル 4 以上の資格を有していない者を対象とした、雇用を前提とした実習を伴うプログラムである。

トレイニーシップ制度そのものは 2023 年 7 月末で廃止されたが、英国政府のウェブサイト (gov.uk) によれば、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。

ロ 職業訓練制度 (Apprenticeship)

学生でない 16 歳以上の人が働きながら学ぶことができる職業訓練制度で、給与を得ながら実践的なスキルを身に付けることができる。また、企業にとっても、自社に最適な人材を育成できる制度となっている。年間賃金総額が 300 万ポンドを超える企業には、賃金総額の 0.5% 相当額が課され、職業実習や修了時評価に要する企業の経費に充てられる。

(5) 高齢者雇用対策

年齢を理由とする採用の差別は 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。英国国家統計局の調査では、2025 年の 65 歳以上の就業率は 12.7% で、その多くがゼロ時間契約 (3 (1) (ロ) 参照) 又はパートタイム契約で働いている。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。

(6) 障害者雇用対策

障害のある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。

(7) 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¹として納付した期間が一定期間以上あり、失業中の者又は週の平均就労時間が 16 時間未満の者に給付される。

¹ 全編を通して、雇用されている者 (employee) を雇用者と表記した

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未満 ②雇用者として第 1 種国民保険料を 2～3 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での就労時間が規定 16 時間以内 ④英国に居住している者が対象。	
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失業状態にある ③週平均での就労が規定時間以上 ④求職者協定 (jobseeker's agreement) を締結している ⑤フルタイムの教育を受けていない
給付期間、給付額	給付期間は、最長 182 日 (26 週)。	
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。
	公費負担	原則なし。
実績	JSA 受給者数	約 4.4 万人(2024 年 4 月～2025 年 3 月)
	JSA 支給総額	222,760 千ポンド (2024 年 4 月～2025 年 3 月)
	基金残高	国民保険基金全体の残高は、793 億ポンド (2025 年 3 月末時点) (注 1)

注 1：北アイルランドを除く数値。基金残高は国民保険基金の総残高。

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

ロ 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²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³。

² 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。

³ 「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と給付実績

(2025 年 4 月～、ポンド/週)

審査期間 (13 週まで) (assessment phase)	25 歳未満	72.90
	25 歳以上	92.05
本支給 (14 週以降) (main phase)	就労活動関連グループ	92.05
	支援グループ	140.55

実績	ESA 受給者数	約 46.0 万人(2025 年 3 月末)*予測
	ESA 支給総額	5,156,050 千ポンド (2024 年 4 月～2025 年 3 月)
	基金残高	国民保険基金全体の残高は、793 億ポンド (2025 年 3 月末時点)

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：北アイルランドを除く数値。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

給付期間は、就労活動関連グループに属する場合には 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、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、政府は旧来の福祉手当（レガシーベネフィット）からユニバーサル・クレジットへの全面移行を 2026 年 3 月末までに完了させる計画で進めている。

(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⁴、②所得調査制雇用・支援給付⁵、③所得補助(Income Support)⁶、④住宅

⁴ 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。

⁵ 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。

⁶ 一人親や障害者、高齢者等の介護を行う者を対象として、就労時間が週 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。

給付⁷、⑤児童税額控除、⑥就労税額控除）を統合して新設された。

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)が規定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⁸支給される。その他、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（2025 年 4 月～）

（ポンド/月）

基礎額（standard allowance）	単身者、25 歳未満	316.98
	単身者、25 歳以上	400.14
	カップル、両者とも 25 歳未満	世帯ごと 497.55
	カップル、どちらかが 25 歳以上	世帯ごと 628.10
追加手当額（extra amounts）	子が障害を持っている場合	158.76～487.58
	本人が障害や健康上の問題を持っている場合	158.76～423.27

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 1,031.88 ポンド、2 人以上の場合 1,768.94 ポンドを上限とする。また保育費用の場合費用の 85%まで。

(ハ) ユニバーサル・クレジットに統合される給付、控除

a 児童手当(Child Benefit)と保護者手当(Guardian's Allowance)

児童手当は、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）がいる低所得世帯に給付される。

保護者手当は両親を亡くした子を養育している者に給付される。

⁷ 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。

⁸ 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。

児童税額控除 (Child Tax Credit) は、2025 年 4 月 5 日をもって段階的に廃止となる。

表 1-6-6 児童給付と保護者手当

(2025 年 4 月～、ポンド)

	長子・一人っ子	2 人目以降
児童手当 (週当たり)	26.05	17.25
保護者手当 (週当たり)	22.10	—

資料出所：GOV.UK

注：給付は一人の子どもに対して

b 就労税額控除 (Working Tax Credit)

就労税額控除は、2025 年 4 月 5 日に廃止となった。

(二) 福祉給付に関する上限設定 (Benefit Cap)

給付金上限額とは、受給できる給付金の総額に上限を設けるもので、国民年金支給開始年齢に達していない 16 歳以上のほとんどの人に適用される。給付金上限額の対象となる給付には、ユニバーサル・クレジット、遺族手当、児童手当、住宅手当、出産手当などがある。

上限額は表 1-6-7 のとおり。

表 1-6-7 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 2,110.25 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き記載

(8) 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)⁹のほか、

¹⁰ 英国政府サイト GOV.UK などでも雇用者以外の労働者を worker として記載している。

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存在せず、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な助成金が交付されている。

表 1-6-8 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)

ロ 職業訓練制度（Apprenticeships）

16 歳以上で学生でない者が対象。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。

表 1-6-9 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
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
高等養成訓練(Higher Apprenticeships)	RQF レベル 4 から 7 に相当する資格

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
--------------------------------	---

資料出所：GOV.UK

(9) 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大学院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 1-6-10 就労ビザの概要

技能労働者（熟練労働者）(Skilled Worker Visa)	熟練労働者ための技能労働者ビザは、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）。
技能労働者（医療と介護）(Health and Care Worker 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技能労働者ビザ。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。
グローバルタレント(Global Talent Visa)	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が認められた場合に申請できる。
大学院ビザ(Graduate Visa)	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。
単独代表者(Representative of an Overseas Business Visa)	英国に長期駐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。
上級職又は専門職ビザ（Senior or Specialist Worker Visa, Global Business Mobility)	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。
大卒トレーニービザ（Graduate Trainee Visa, Global Business Mobility)	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。
青少年交流 (Youth Mobility Scheme Visa) (いわゆる「ワーキングホリデー」制度)	ある種の英国籍保持者又は指定された国・地域の出身者で、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 か月の在留が可能。2,530 ポンドの預金があることが必要。
イノベーターファウンダービザ (Innovator Founder Visa)	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。

資料出所：GOV.UK

(10) 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) 制度概要と最近の変化

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。

英国政府のウェブサイト(GOV.UK)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¹⁰。

イ 派遣労働施策

実質的な規制は 2010 年派遣労働者規則(Agency Workers Regulations 2010)¹¹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、給与水準や、労働時間、時間外労働、休憩、休息時間、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。

ロ 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¹²。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。なお、雇用権利法においてこのような労働者は雇用者 (employee) ではなく、ワーカー (limb worker)として位置づけられている。

2024 年 4 月には、ゼロ時間契約を改善し柔軟な働き方を申請する権利が認められるように示

¹⁰ 英国政府サイト GOV.UK などでも雇用者以外の労働者を worker として記載している。

¹¹ 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。

¹² 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。

され、10 月には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を付与する雇用権利法案が議会に提出された。

(2) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

週当たり名目賃金の伸び率については、2022～2023 年は消費者物価上昇率を下回っていたが、2024～2025 年には物価上昇率を上回った。

表 1-6-11 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
週当たり賃金(ポンド)	548	581	618	661	697	729
上昇率(%)	1.9	6.0	6.4	7.0	5.4	4.6
消費者物価上昇率(%)	0.9	2.6	9.1	7.3	2.5	3.4

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

注 1：賃金上昇率については、前年値より算出

注 2：賃金には未払い賃金・ボーナスを含む

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-6-12 労働時間の推移（週当たり、雇用者）

(時間)

年	2020	2021	2022	2023	2024	2025
雇用者の労働時間	32.7	33.2	32.4	32.5	32.3	32.2
フルタイム労働者の労働時間	38.7	38.8	37.9	37.9	37.8	37.8
うち所定外労働時間	0.7	0.9	0.9	0.8	0.8	0.7

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。フルタイム労働者は、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

表 1-6-13 労働災害件数の推移

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
労働災害発生件数（推計、千件）	699	451	576	577	613	680
死亡災害発生件数（件）	113	145	123	136	138	124
雇用者	77	89	83	92	88	75
自営業者	36	56	40	44	50	49
労働災害による労働損失日数（推計、千日）	6,385	-	6,012	3,936	4,245	4,430

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)¹³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。

最低賃金は、現在4つの年齢層ごとに設定されている。2025年4月より全国生活賃金(National Living Wage)を6.7%増の12.21ポンドとし、若年層についても大幅な増額を実施した。2026年4月からは、全国生活賃金は4.1%増の12.71ポンド、18～20歳は8.5%増の10.85ポンド、18歳未満と養成訓練生は6.0%増の8.00ポンドに引き上げられる。

表 1-6-14 最低賃金額の推移（時給）

(ポンド)

年月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月	2024年 4月	2025年 4月	2026年 4月
25歳以上	8.72	8.91	9.50	10.42	11.44	12.21	12.71
23歳～24歳	8.20						
21歳～22歳		8.36	9.18	10.18			
18～20歳	6.45	6.56	6.83	7.49	8.60	10.00	10.85
18歳未満	4.55	4.62	4.81	5.28	6.40	7.55	8.00
養成訓練生	4.15	4.30	4.81	5.28	6.40	7.55	8.00

資料出所：GOV.UK

注：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、遠距離通勤などに該当する場合においては、上記の参照期間を26週まで延長することができる。

¹³ 公労使9人で構成される政府諮問機関で、ビジネス・通商省に助言を与えている。

ロ 深夜労働

深夜労働者(night worker)¹⁴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。

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、年に週当たり労働日×5.6 日間の年次有給休暇¹⁵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)

ギグワーカーも含む全ての雇用されている労働者(employee)には、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。柔軟な働き方については、労働者の権利が拡大している。

(5) 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、事業主に、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。

¹⁴ 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。

¹⁵ 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。

（６）労災保険制度

主に税金で賄われる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 1-6-15 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） ¹⁶	
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。
	労働不能給付	英国国内で国民保険料を納付の上、雇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 221.50 ポンド(2024 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。
	遺族	社会保障給付として支給される。
	その他	-
	保険料	なし。
財源	公費負担	費用の全額が公費により賄われている。
	受給者数	207,000 人（2024 年度）注 2
実績	支給総額	7.52 億ポンド（2024 年度）注 2
	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 1：2024 年度は 2024 年 4 月～2025 年 3 月

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

なお、雇用主には、最低 500 万ポンドの補償が可能な使用者責任保険(Employers' Liability Insurance)への加入が義務づけられている。ただし、家族のみを雇用している場合、又はイングランド・スコットランド・ウェールズ以外の居住者のみを雇用している場合等は不要。

¹⁶ 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。

(7) 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 Rights 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、事業主は2週間以内に書面により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）

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。

(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。

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。

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。

(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)¹⁷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。

(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。

(8) 家族休暇施策

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。1996 年雇用権利法により、第 1 種国民保険料を納付している雇用者は出産手当を受け取ることができる。

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¹⁸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¹⁹を満たす場合には、法定出産給付の対象となる。

¹⁷ ビジネス・通商省の執行機関(executive agency)である破産サービス(Insolvency Service)に属する。

¹⁸ 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。

¹⁹ 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

(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。

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²⁰を満たす場合対象となり、週 187.18 ポンド (2025 年度)²¹を事業主から受け取ることができる²²。

ニ 両親共有休暇・給付

(イ) 両親共有休暇(Shared Parental Leave)

両親とも同じ事業主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。

(ロ) 両親共有給付(Shared Parental Pay)

規定の条件を満たす場合には、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。

ホ 親休暇 (Parental Leave)

子の世話をするために、無給の親休暇を取ることができる。

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。

Limit: LEL、2023 年度においては週 123 ポンド) 以上。

²⁰ 出産給付の賃金要件と同じ。

²¹ 週当たりの平均賃金の 90%か 187.18 ポンドのいずれか低い額。

²² 事業主は出産給付と同様に、支払分につき、税、国民保険料の支払から控除することができる。

4 労使関係施策

(1) 労働組合

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 Statistics 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%、全体的な組織率はやや低減している。

表 1-6-16 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

(2) 労働争議の発生件数等

表 1-6-17 労働争議件数等の推移

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
争議件数（件）	167	…	…	1,116	5,480	1,474	1,154
参加人員数（千人）	80	…	…	828	1,414	254	162
労働損失日数（千人日）	234	…	…	2,514	2,660	733	724

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統計の収集が行われていない

注 3：2025 年は暫定値

注 4：本報作成時の掲載値に基づいて記載

5 最近の動向（労働関連の政策）

(1) 2025 年 3 月、雇用権利法案の修正案を発表し、労働者の権利のさらなる強化に向けて、ゼロ時間契約の廃止について、対象を派遣労働者まで拡大し、通常の労働時間を反映した「保証時

間契約」を締結する権利を付与するとした法案が提出された。また、労働組合の活動に係る法的枠組みを現代の労働慣行に合わせたものに更新し、労働組合の承認プロセスや労働組合へのアクセスの透明性を改善するとした。

(2) 7月、移民制度の変更を公表し、最低年収要件を引き上げた。技能労働者ビザ (Skilled Worker visa) の職務レベル要件について、現行の高卒 (レベル 3) から学卒 (レベル 6) へ引き上げ、職務レベル 3 から 5 の職業については、一時不足リスト (Temporary Shortage List、TSL) に掲載された職種のみ、ビザ申請を認めることとした。技能労働者ビザ、企業内転勤用の上級職又は専門職ビザ (Senior or Specialist Worker visa) などの一般的な最低年収要件 (General salary requirement) を引き上げられた。このほか、移民技能負担金 (Immigration skills charge) の増額や、英語力要件の引き上げなど、白書で示していた他の変更についても導入する予定としている。

(3) 10月に中技能職 (職務レベル 3 から 5) 151 職種のうち、82 職種を重要職業として、労働力不足や産業上の重要性を踏まえたもので、今後ビザ制度などの優遇や見直しの対象として扱われる方針となっている。

(4) 11月、21歳以上の最低賃金を 4.1%引き上げ、時給 12.71 ポンドとし 2026 年 4 月から適用すると発表した。また、法人が支払う従業員の国民保険料の優遇措置を大幅に削減するとしている。

* 英国編については、(スコットランド、ウェールズ、北部アイルランドの各政府に権限や所掌が移譲されているケースが多くあるため) イングランドの状況を、原則となる主要事項を中心に記載しています。詳細な情報や最新の情報、例外の規定などは資料元、あるいは英国政府などの HP にてご確認ください。

(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 for National Statistics) <https://www.ons.gov.uk/>
- 雇用年金省 (Department for Work & Pensions)
<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions>
- 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/>