



01



# 英国の 人材ビジネス

HR business overview in UK

関連法規と規制

---

## 01

## 関連法規と規制

英国では職業紹介事業ならびに人材派遣事業は主に「職業紹介事業法(1973年)」と「職業紹介事業・人材派遣事業施行規則(1976年)<sup>1)</sup>」により規制されてきた。これらの法規制により、求職者からの紹介手数料の徴収の禁止や、事業を行うための許可制の導入などが定められた(許可制についてはのちに廃止)。なお、人材サービス会社が職業紹介事業と人材派遣事業双方を営む場合、双方の規則に従わなければならない。実際には、多くの人材サービス会社が双方の事業を営んでいる。

## 許可制・手数料の徴収

政府の規制緩和に伴い、1995年に職業紹介事業ならびに人材派遣事業の許可制は廃止された。ただし、看護・在宅ケア人材を提供する場合は、各地域の管轄組織から許可を取得しなければならない(Nurses Agencies Act)。

また、ギャングマスター(労働者の元締め)による過失致死事件を機に、2006年より、農業、園芸、林業、貝採取作業、食品加工業の仕事に従事する労働者を供給する人材サービス会社には許可制が適用されるようになった。

なお、エンターテインメント、モデル分野の人材紹介については、求職者に対する手数料の徴収が認められている。

## 制限・制約

英国政府は、職業紹介事業に関して企業に主体性をもたせており、政府による職業紹介事業の独占もなく、また、企業に対して公共の職業安定所への求人情報の告知義務も課していない。

人材派遣事業については、取り扱う業種や契約期間、契約更新回数、事由に対する制限はなく、ほかの欧州諸国と比べて規制は緩やかである。

<sup>1)</sup> 1976年の施行後、職業紹介事業・人材派遣事業施行規則は度々の改正を経ている。

## 派遣労働者規則

EU では、2008 年に人材派遣事業に対する不当な制限の撤廃や、派遣労働者の保護の強化を目的に、「EU 派遣労働指令」が成立した。これを受けて、英国では 2011 年に「派遣労働者規則<sup>2)</sup>」が施行され、派遣契約期間が 12 週間を超える派遣労働者に対して、基本給や労働時間、年金の自動加入制度、年次有給休暇などの面で、均等待遇が提供されるようになった。

なお、均等待遇の資格対象となる派遣契約期間は連続した 12 週間でなくてもよい。以下については、資格対象期間に計上される。

- 妊娠、出産、育児を理由とする、妊娠期間および産後 26 週間までの休暇
- 養子縁組休暇
- 父親休暇

上記の理由により取得した休暇期間が 12 週間を超える場合でも、復職時に均等待遇を受けられる。一方、疾病休暇や稼働していない期間については対象外となる。以下については、資格対象期間に計上されない。

- 6 週間以下の非稼働期間
- 病気や怪我による最長 28 週間の休職
- 年次休暇の取得
- クリスマスや労働争議などによる職場の閉鎖
- 最長 28 週間の陪審義務

また、以下の場合には、新たに 12 週間の資格対象期間が必要となる。

- 転職
- 同一の職場での、6 週間以上の非稼働期間
- 同一の職場で、「本質的に異なる」新たな職務に就任

本質的に異なる新たな職務とは、スキルや新たなトレーニングが必要であったり、給与水準や勤務地、労働時間が異なったりするなど、まったく新しい、別の仕事を指す。

2 ここでは派遣労働者とは、大手人材サービス会社のほか、アンブレラカンパニーなどの仲介業者 (intermediary) を介して、顧客企業の指揮命令の下で臨時的に働く者を指す。

均等待遇の適用に併せて、派遣契約の初日から、派遣先企業内で関連職種の求人が生じた際にこれを知らされる権利や、託児所や食堂、駐車場といった企業内施設を利用できる権利がすべての派遣労働者に適用されるようになった。

なお、法定疾病給付や法定出産給付（または法定養子給付、法定父親給付）については、それぞれの要件を満たしている限り適用対象となるが、不当解雇の申し立てや法定解雇手当、法定出産休暇（または法定養子休暇、法定父親休暇、育児休暇）、年金については対象外となる。

以前は、派遣会社と期間の定めのない雇用契約を結んだ派遣労働者については、「スウェーデン型適用除外 (Swedish Derogation)」と呼ばれる抜け穴的な制度により、均等待遇は適用されなかった。しかし、ビジネス・エネルギー・産業戦略省が 2018 年 12 月に発表した大規模な労働改革計画「Good Work Plan」で、スウェーデン型適用除外の問題が指摘された。これを受けて、2019 年に「2010 年派遣労働者規則」が改正され、2020 年 4 月にスウェーデン型適用除外は廃止された。

## ストライキ中の代替要員としての派遣労働者の供給

英国では、労働党のブレア政権下での決定に基づき、人材派遣会社はストライキ中の代替要員として派遣労働者を供給することが禁止されてきた。だが、2015 年に保守党政権はこの規則の撤廃に関する協議に着手した。2022 年 7 月に「2022 年職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (改正) (The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses (Amendment) Regulations 2022)」が施行され、ストライキ中の従業員の代替としての派遣労働者の利用が可能となった。政府は法改正の理由として、「派遣労働者の利用の制限は公共サービスに多大な影響をおよぼし、英国の経済や社会に深刻な混乱を招くおそれがある」との見解を示している。

## 海外派遣労働者規則

EUは2018年に「海外労働者派遣指令 (Posted Workers Directive)<sup>3</sup>」を強化する新たな指令を公布した。英国は2020年にEUを離脱し、EU加盟国でなくなったため、EU加盟国の労働者の英国への派遣や英国人労働者のEU加盟国への派遣に対して、同指令は適用されなくなった。しかしながら、英国は離脱移行期間中の2020年7月に「海外労働者派遣規則 (The Posted Workers (Agency Workers) Regulations)」を発布している。

## ILO181号条約

英国はILOの民間職業仲介事業所条約(181号)を批准していない。

3 人材サービス会社や企業が国外に労働者(派遣労働者、出向者)を派遣する際の、当該労働者の労働条件の保証やソーシャル・ダンピングの防止を目的とする。

## 人材紹介・人材派遣に関する主な法規制

年	主な法改正	要点	補足
1973	職業紹介事業法 (Employment Agency Act : EAA)	1975年雇用保護法(Employment Protection Act 1975)により改正され、1976年に全国レベルで施行 <ul style="list-style-type: none"> <li>職業紹介会社(Employment Agencies)と人材派遣会社(Employment Businesses)の定義</li> <li>求職者に対する手数料の徴収の禁止(看護師の派遣は適用除外)</li> </ul>	
1976	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則 (Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 1976)	職業紹介事業法の改正を目的とする <ul style="list-style-type: none"> <li>許可制(1994年に廃止決定。施行は1995年。看護師などを除く)</li> <li>Employment Agency Standards Inspectorate(人材サービス会社の監査機関)の設置</li> </ul>	1994年規制緩和・契約除大法(Deregulation and Contracting Out Act 1994)
2003	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則(改正)	職業紹介会社および人材派遣会社の適切な行為を確保し、サービス利用者(求職者と利用企業)の利益を保護するための枠組みを確立 (1976年職業紹介事業・人材派遣事業施行規則の無効化)	2002年、欧州委員会による派遣労働者保護に関する指令案を受けて
2004	ギャングマスター許可法 (Gangmasters Licensing Act)	ギャングマスター(労働者の元締め)による過失致死事件を機に、2006年より、農業、貝採取作業、食品加工業などの職業紹介が許可制となる	
2007	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則(改正)	一部改正	
2010	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則(改正)	モデル等に対する手数料の課金について詳述	
2010	派遣労働者規則 (Agency Worker Regulations)	派遣労働者に対する均等待遇(就業開始から12週間を超えた時点で)	2008年のEU派遣労働指令を受けて
2014	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則(改正)	職業紹介会社または人材派遣会社は、英国以外の欧州経済地域(EEA)諸国のみでグレート・ブリテンの求人広告を発行してはならない	
2016	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則(改正)	英国以外のEEA諸国での求人広告の掲載に関する追記など	
2019	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則(改正)	重要事項説明書に関する追記	
2019	派遣労働者規則(改正)	スウェーデン型適用除外の廃止	「Good Work Plan」を受けて
2020	海外労働者派遣規則 (The Posted Workers (Agency Workers) Regulations)	人材サービス会社や企業が国外に労働者を派遣する際の、労働条件の保証やソーシャル・ダンピングを防止	EU海外労働者派遣指令を受けて
2022	職業紹介事業・人材派遣事業施行規則(改正)	ストライキ中の従業員の代替としての派遣労働者の利用が可能に	

出所：legislation.gov.uk



# Works University

## 英国の人材ビジネス

### 01 関連法規と規制

#### 執筆

長岡 久美子 (リクルートワークス研究所)

#### 監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

#### 表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

#### 制作

泊 真樹子 (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

#### 発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2022年11月17日発行

リクルートワークス研究所  
〒104-8001  
東京都中央区銀座8-4-17  
リクルート銀座8丁目ビル  
株式会社リクルート  
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。  
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.