

5.1 関係法令及び制度の概要

労働力の送・受入れは個人的判断及び企業行動によるところだが、人材紹介組織が役割を果たす場合もある。例えば一時的な仕事には人材派遣会社を利用することがある。その場合、本人への賃金支払いは就労する会社ではなく派遣会社が行う。これは長年の実務を経て、今では慣行になっている。ほとんどの派遣業者は国内での役務提供だが、中には海外での仕事もある。また一時的役務だけでなく、継続的な役務の提供も扱っている派遣会社もある。就労のため外国へ移住するか否かの判断は、一時的か継続的か、あるいは教育訓練機会の有無とも関連し、さらに本人の年齢や経歴、キャリアによっても異なる。したがって、労働力移動の形態、理由、態度、行動は複雑に関係しあい、これを規制する法規及び制度もまた同様に複雑である。

(1) 英国の労働力の送・受入れの特徴

英国及び海外で活動する英国市民、又は企業が関係する労働力の送・受入れは主として EU 内で発生する。EU は、その法律制度の枠内で自由に労働力移動ができることを原則としているため、域内諸国間の常用及び一時的就労、派遣労働、あるいは他の変則的就労間での比較が可能な制度構築を図ってきた。多種多様な変則的就労者が常勤就労者より不利な扱いを受けまいと保証する目的で、欧州及び各国間レベルでの対策が採られてきた。1999 年欧州理事会定期雇用指令及び 2002 年雇用法では、有期雇用期間の延長を繰り返し乱用することを防止するため、有期雇用従業員は、常勤雇用従業員より不利な扱いを受けまいと規定している。

該当業務が短期で一定期間の専門的技能が求められ、あるいは労働量が不明の場合、常勤従業員の雇用に代えて請負業者又は下請業者の使用することがよく行われている。請負業者は企業の従業員でなく、契約により一定のサービス提供をする。請負業者及び下請業者はともに EU 域内で業務を行うことができる。請負業者は雇用主とサービス契約を結び、下請業者は元請業者とサービス契約を結ぶ。したがって、元請業者も下請業者も通常は従業員とは見なされない。そのかわり、自営業者、派遣労働者、あるいは別会社の従業員と見なされる場合がある。請負業者と呼ばれようが、あるいはまた下請業者と呼ばれようが、労働者は法律上ある一定の状況下では、実際にその会社の従業員と見なされることがある。そう見なされるのであれば、雇用法上のすべての権利を有することになる。派遣労働では、労働者は派遣業者と雇用契約を結び、派遣業者は会社とサービス契約を結ぶ。しかしながら、派遣労働者はその会社で監督下にあるのと同様、衛生安全に関する法規と類似の法規のもと、さまざまな責任権限を持つ。

(2) 外国籍労働者の雇入れ

雇用主は、採用を決定する際、労働者の英国における就労資格の有無をチェックしなければならない。外国籍でも自動的に英国で就労が許される者もいるが、それ以外は滞在期間、就労の可否、又は就労できる職種に制限がある。英国の雇用主はすべて、違法な移動労働の防止に協力し、各人の就労資格を必ずチェックする義務がある。もしこれを怠れば司法上の罰金刑が科される。もしも雇用主が違法な移民労働者と知りながら採用すれば、刑事訴追を受け結果的に高額な罰金や最高 2 年の禁固刑が科せられることもある。ただし、

人種、民族又は出身国、肌色又は外見上の国籍などでその労働者の採用・不採用を判断してはならない。

雇用主が制限なく雇用できる者は主に以下の通り分類される。

- (1) 英国市民
- (2) 共通旅行区域（Common Travel Area）諸国民
英国市民、チャンネル諸島、マン島及びアイルランド、英国の居住権を持つイギリス連邦（Commonwealth）市民
- (3) 欧州経済領域（European Economic Area：EEA）国民及びスイス国民
欧州連合 25 カ国に加えアイスランド、ノルウェー及びリヒテンシュタインが含まれる。EEA 国民でも、英国で正規に就労するには、英国入境管理局（UK Border Agency）に登録するかあるいは認可を得る必要のある対象者がある。
- (4) EEA 及びスイス国民ではないが、英国に合法的に居住する両者の家族
- (5) 点数制に基づく制度（points-based system）のもとで英国に入国した移民の被扶養者

EEA及びスイス国民は英国で自由に居住し就労することができる。しかしEEAメンバーのうち、A8 及びA2 と呼ばれる東欧諸国¹の労働者は、英国で正規に就労するには英国入境管理局の認可が必要な場合がある。A8 諸国民は英国に居住、就労できるが、就労開始1カ月以内に労働者登録制度（Worker Registration Scheme：WRS）に基づき、入境管理局への登録が必要である。ただし、WRS制度が開始された2004年4月1日以前に入国した者、あるいは過去12カ月間継続して英国内で就労している者は例外として登録が免除される。労働者から免除されているとの報告を受けた場合は、雇用主はその免除証明のコピーの提出を求め証拠書類として保管しなければならない。この証明書は無制限に居住及び就労できる権利を証明できる。もし雇用主が非免除、非登録のA8 諸国民を証明書又は登録証のコピーを保持せず30日以上雇用すれば法令違反に問われることがある。いったん登録されると、入境管理局は雇用主と労働者双方にその証明のコピーを交付する。申請は労働者の責任だが、申請書と登録証のコピーの保管及び確認は労使双方の責任である。

A2 諸国民は英国への入国は自由にできるが、就労は必要な労働許可証を持つ一雇用主の下、一回限り認められる。さらに、A2 諸国民は、英国入境管理局から法律上有効な労働者許可証書類（雇用条件に関する証明書）を発行されるか、免除を受ける必要がある。雇用主は就労の開始前に、該当者に対して許可証若しくはその免除を受けたことを証明する書類の提示を要求し、内容を確認した上でコピーを取り、保管しなければならない。

(3) 点数制度（Point-based System）

もし上記の証明を得ていない場合には、労働者本人が点数制度に基づいて申請をしなければならない。点数制度とは、以下に示す5段階からなるビザの取得制度である。

¹ A8：スロバキア、チェコ共和国、リトアニア、スロベニア、エストニア、ポーランド、ハンガリー、ラトビア

A2：ブルガリア、ルーマニア

- 【第1段階】 高度な専門技術を有する者（highly skilled workers）
- 【第2段階】 英国内で不足している技能者（skilled workers with a job offer）
- 【第3段階】 一時的な労働力不足を補う単純労働者
（low-skilled workers for filling temporary labour shortage）
- 【第4段階】 学生（students）
- 【第5段階】 ワーキングホリデー及び一時的労働者
（youth mobility and temporary workers）

申請者は本制度を利用して労働許可を得るためには、各段階において定められた基準点数に達しなければならない。点数とは技能及び年齢、資格、以前の収入、英語能力、貯金等の属性を総合的に審査した上で付与されるもので、必要な点数をクリアする者には就労の許可が与えられる。例えば第2・第5段階の場合、申請者は入境管理局が発行する身元引受人資格を持つ雇用主が作成した身元引受証書を常時携帯すること、第4段階の場合は、フルタイム学生ビザの保持あるいは身元引受人発行の「勉学のための受入れ証明」の保持が必要となる。また、雇用主は本制度を利用して労働者を雇用する場合、自身が身元引受人として登録することが必要である（第1段階を除く）。また、専門職対象でない第2段階を適用して熟練労働者を雇用する場合は、前もって実務技能をテストし終えておく必要がある。

既に点数制度のもとに就労中の労働者を雇用したい場合も、身元引受証は特定の雇用主、特定の職務に限って発行されているため、再申請が必要となる。例えば第2段階として入国した労働者が、同一組織内あるいは新しく他の組織へ雇用変更を希望した場合、点数の再審査を行い、また雇用主は改めて実務技能をテストし、新しい身元引受証書の発行を受ける必要がある。申請の受理が確認できるまで、雇用主はその個人を雇用することができない。外国籍の学生及び亡命希望者の雇用には追加規制が適用され、後者は申請登録カードが就労可能証明になる。もし就労可能なら、カードの表裏面に「雇用許可（Employment Permitted）」あるいは「就労許可（Allowed to Work）」と表記される。

（4）配置転換による一時的な海外勤務

EU加盟国から他の加盟国に一時的に配置転換される労働者は、「配置転換労働者指令」が適用される。ある加盟国で雇用条件に関するいくつかの最低限の定めがあれば、その国内で同じ雇用主によって一時的に配置転換される労働者にも適用されることが、1996年欧州委員会配置転換労働者指令（The European Commission Posting of Workers Directive）によって広く求められている。労働者が通常より最低賃金が高い国へ配置転換される場合、配置先の国の最低賃金が適用される権利を持つ。配置転換労働者とは以下の者をいう。

- ・ 当人と他の加盟国の受入れ先との契約に基づき配置される者
- ・ 同一事業体の他の加盟国に配置される者
- ・ 雇用契約を維持したまま他加盟国へ配置される者

配置転換労働者への適用条件は、最長労働期間、年間有給休暇日数、国家最低賃金、職場での安全衛生、妊娠中又は出産直後の労働者保護、男女間の均等待遇及び無差別に関連

する諸規定がある。英国に配置転換される労働者に適用される諸規定には下記のものがある。

- ・ 1998年 労働時間規則（Working Time Regulations 1998）
- ・ 1998年 全国最低賃金法及び規則
（Nation Minimum Wage Act and Regulations 1998）
- ・ 1976年 性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）
- ・ 1976年 人種関係法（Race Relations Act 1976）
- ・ 1995年 障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）
- ・ 2002年 パートタイム労働者（不利益待遇の防止）規則（Part-time Worker (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000）
- ・ 2002年 有期契約労働者（不利益待遇の防止）規則（Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002）
- ・ 2003年 雇用均等（性的指向）規則（Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003）
- ・ 2003年 雇用均等（宗教・信仰）規則（Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003）
- ・ 1974年 安全衛生立法（主として職場等における安全衛生法）及び1999年 職場における安全衛生管理法（Health and safety legislation primarily the Health and Safety at Work etc Act 1974 and the Management of Health and Safety at Work Regulations 1999）
- ・ 児童雇用法案（Legislation regarding employment of children）

これらに加え、雇用主は配置転換先の加盟国内において配置転換労働者にも適用される、国家最低賃金といった団体協定上の義務にも従わなければならない。なお、税金と国民保険には配置転換労働者指南は適用されない。同指令は、労働者が配置転換された国で法的に執行される。それゆえ、英国に移籍されたEU加盟国労働者は、例えば、不当解雇、最低賃金不払い、身体障害による差別待遇などに関して、今では英国の国内労働者と同様に雇用審判所（Employment Tribunal）に対して訴えることができるのである。配置転換労働者指令の適用対象となる加盟国はすべて、自国内に配置転換された労働者が配置転換された国で法的訴追手続を行えるよう保証しなければならない。

（5）派遣労働

派遣労働指令（Agency Workers Directive：AWD）が2008年に可決した。AWDの主要目的は、「均等待遇」の原則を適用し、派遣労働者の適切な保護と、派遣労働の使用に不必要な制限を加えたり禁止したりしないことである。「均等待遇」とは、派遣労働者の基本的雇用及び労働条件（例えば、賃金、労働時間）にのみ関係し、派遣労働者の雇用状況には影響しない。指令は英国が英国産業連盟及び労働組合連合間で2008年5月20日合意に達した協定の適用を容認した。この協定では12週間派遣国先（国から国への移動を含め）で仕事をした派遣労働者に、以後少なくともその労働者がその職を得る際に直接採用か派遣労働かを問わず適用される基本的な労働雇用条件について均等な待遇を受ける権利を与

えている。この協定は英国における派遣労働の均等待遇を促進する方法について規定している。ただ、現時点ではこの指令の適用について全面的な合意には至っていない。

(6) 総括

このように、欧州経済地域（EEA）圏内からの労働者の雇用は容易であり、加盟国間の派遣労働者についても、受け入れ国の労働法規制が継続適用され、単一の欧州国家内で業務がなされるように、広く同一に規定されている。

一方 EEA 以外からの移民労働者の雇用は、現在のところ点数制度が採用されている。英国労働者が EEA 域外で就労する理由で多くみられるのは、会社内の異動、個人の自発的なものである。しかしながら、いくつかの例外もある。人材紹介会社がある企業に対して短期又は長期の雇用提供サービス契約を結び、契約履行のため労働者を供給するか雇用するケースがある。例としては、エンジニアリング・コンサルティング企業が、海外で特定のプロジェクトを施行する、あるいは保安警備会社が保護サービスを提供する場合などがある。英国は、比較的労働コストが高いので、能力的に見て適切な熟練労働者を海外が拠点の会社に派遣する雇用会社と契約を結んでいる派遣労働者が派遣されてくるのは、特殊技能を持っているか、あるいは受入国において当該の労働力が不足している場合に限られる。

5.2 労働力移動の規模

(1) 労働者の流入

近年、中東欧諸国からの労働者数は増加傾向にあった。公共政策リサーチ研究所（Institute for Public Policy Research）は 2008 年 4 月、英国と中東欧の間の移民流出入に関する分析を発表した。「水門か回転式ドアか：EU 拡大後の英国への移民流出入」と題されたこの報告書によると、EU 拡大後に英国に来た A8 及び A2 諸国からの労働者は、短期又は季節労働を目的とし、英国で働きながら定期的に母国に帰国している傾向があるという。英国で就労する A8 諸国と A2 諸国の国民の推計値は、2008 年度は合計 66 万 5 千人であったが、2004 年以降英国で就労した延べ人数は百万人にまで達しており、そのうち 75% が 16 歳～39 歳であった。

ただし、この報告以後、英ポンド通貨切下げと景気後退が起これ、これらの国々から英国への移民はほとんど魅力がなくなっている現状である。

(2) 労働者の流出

2009 年 11 月 26 日国家統計局（Office for National Statistics：ONS）の発表によれば、英国から他国への移住者数は 2008 年に過去最高値を記録した。推計値は、2007 年の 34 万 1 千人から 2008 年には 42 万 7 千人に増加した。この増加は非英国市民の流出増加が要因で、2007 年の 34 万 1 千人から 2008 年には 25 万 5 千人だった。A8 への新規加入 3 カ国市民の国外への移住は 2007 年～2008 年間で 2 倍以上、2 万 5 千人から 6 万 9 千人に増加した。2008 年には 5 万 9 千人が英国での居住目的で入国したと推定される。この数値は、2007 年の 57 万 4 千人と比較し 2004 年以来継続するレベルである。英国への純移民

者数、流出入者の差は2008年には16万3千人だった。

EEA諸国及びスイス国民を除き、英国での定住許可取得人数は2009年第3四半期4万9,555人で、前年同期は3万5,910人だった。²

移民先としては、オーストラリアが最も人気があり、スペインとドイツがこれに続く。2008年の英国への受入れ移民は、就労（14万5千人）よりも就学（17万5千人）を目的としたものが多かった。逆に送出国労働関連移民者数の22万人であり、送出国移民者全体の38%と最も多い。

5.3 労働力移動の要因

前述の通り、中東欧からの移民状況の推移は、経済状況及び通貨水準による影響を受け、EEA域外からの移民状況は点数制度の導入によって影響を受けた。また、欧州全体で見ると、EU加盟国間における労働力の流動性促進政策が影響を与え、さまざまな変化を起こした。その一つは、欧州議会が欧州資格枠組み（European Qualifications Framework：EQF）の導入である。EQFはさまざまな国家資格制度間の整合性を高め、職業技能水準を欧州全域にわたって比較可能な評価制度になるよう設計されている（詳しくは5.6項を参照）。

EU内での労働力移動は前述のようにA2移民に対して若干の制限を設けている以外、ほとんど自由に行われており、記録も作成されてこなかった。しかし、2006年に内務省は調査を行い、移民労働者について以下のとおり報告した。この調査には欧州内外からの移民労働者も含まれるが、彼らは主として終身かつフルタイム雇用で、学生かあるいは20歳～30歳代であった。性別による割合は、全体として組織内の現役従業員と同様であり、移民労働者の賃金及び雇用条件も同等であった。移民労働者を採用する国は、部門や業界によってさまざまである。移民労働者が英国に在留する期間は、その時々々の事業計画によって変化し、特に農業においては英国での季節労働を繰り返す者もいる。また、より高度な技術を要する職務への移民労働者の就労は、数年間にわたるものもあった。

この内務省調査でインタビューを受けた雇用主のほとんどが、特に単純労働においては相当程度まで移民労働者に依存していると報告している。また全産業で過去5年間（2000年以降）に移民労働者数が増加したと答えている。このように移民労働者は労働力の重要な供給源となっており、特に農業、ホテル、宴会部門、また行政機関、ビジネス及び管理産業の単純労働部門においては、自国の労働者より好まれる存在となっている。比較的、行政機関やビジネス及び管理産業、財務会計産業では、移民労働者の重要度は低い。外国籍労働者を多く雇う雇用主によると、英国人労働者不足が外国人労働者採用の主な理由だという。高度な技能が要求される金融セクター及び会計セクターでは、国内労働者間の採用難はそれ程拡大しておらず、むしろ量より質の問題、すなわち技能不足がその理由にあ

² このデータは国家統計の“長期国際間移民推計”（<http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/mignr1109.pdf>）に基づくが、英国の人口流出入動態調査にかかわる包括的な調査報告がないため、LTIM推計は異なる情報源からのデータを組み合わせ使用し作成した。

る。多数の雇用主は、単純に国籍に関係なく最適な有資格者の補充に努めているだけだと回答している。ただ、移民労働者の方がいつでも仕事を引き受ける準備ができていて、雇用しやすいようだ。また、英語ができることや経験・資格に関しては、その重要性は、業界や職種によって異なる。

5.4 送り出しの所管機関

英国から労働者を海外に送り出し運営する、人材紹介業又は人材派遣業は、1973年雇用機関法と諸規則、及び2003年人材紹介事業者及び人材派遣事業に関する規則（2007年修正規則）にある規定最低水準に従わなければならない。

仲介業者によって供給される労働パターンは、単に紹介会社から雇用主（通常長期の雇用契約をとまなう）に紹介されるケースと、紹介会社に雇用され、そこから勤務先に派遣されるケースのいずれかである。1973年雇用機関法は、前者を「人材紹介業」、後者を「人材派遣業」と称している。いずれのケースにおいても、仕事を探している労働者から費用請求することは刑事罰の対象になる。英国の派遣会社と契約しているか又は関係を持つ派遣労働者は、海外に配置転換され一時的に外国人の監督者又は企業の監督下で働く場合であっても、賃金については英国雇用法の適用を受ける。ただし、俳優業のように複数の専門エージェントと契約している場合についてはその限りではない。労働条件に関する事項、入出国必要とされる査証（ビザ）の種類等については、特にある種の短期労働には制限を課す国もあるため、受入れ国の所轄官署に決定権があるといえる。労働者がEU域内の他国に派遣される場合は、前述のとおり、欧州委員会配置労働者指令が適用される。

5.5 送出国労働力の属性

5.5.1 受入国

海外で働こうとする英国市民の大半は、国内外の公共又は民間の職業紹介サービスを使うか、又は採用機関に直接申し込む。たいていは派遣業者の従業員としてではなく、受入国で直接採用される。海外での労働を希望する英国籍労働者の移動先は、主に4つのグループに分類される。

【第1グループ】欧州域内の各国

EU内は居住・労働が自由に行えるため、EU諸国内での就労を希望する者は多い。さらに、欧州雇用サービスネットワーク（the European Employment Services Network : EURES）といった協力合意によって、EEA域内における公共職業サービス間の協力体制を築き、欧州全域にわたる職業情報の自由な流通を確保している。また、EEA域内のどの国の仕事であっても、英国公共職業安定所（Jobcentre Plus）のウェブサイト、あるいはEURESのウェブサイトから情報を入手できる。

英国の労働者にとって、英国以外の欧州諸国が目的地として好まれるのは、一般に英国から近く、行き来が容易かつ安価であり、そして英国内で雇用されながら海外で働く機会

もあるという、地理的な理由もある。

【第2グループ】オーストラリア、ニュージーランド

オーストラリアやニュージーランドは英国と歴史的にも密接な関係があり、また旅行先としても人気がある。

オーストラリアでのワーキングホリデービザは、18歳～31歳の若者の就労、旅行、一時的雇用（アルバイト）を認めている。また、同ビザ所持者は、1雇用主につき6か月以内の雇用なら、どんな仕事にでも就くことができる。

ニュージーランドのワーキングホリデービザは、18歳～31歳の若者が滞在中の旅行資金を現地で稼ぐことを認めている。英国パスポートを所有する者は、ニュージーランドに12か月又は23か月間滞在が許可される。

また、英国労働者のなかには移住して就労することを望んでいるものもいる。オーストラリアには一般技能者移住プログラム（General Skilled Migration program）というものがあり、この制度は、オーストラリアに身元保証人がいない場合でも必要とされる特定職業の技能を持っていれば移住・就労を許可するものである。申請の条件は18歳～45歳で、十分な英語能力、最近の熟練労働経験、又は申請に当たって適したオーストラリアの資格を最近取得したことが求められる。ニュージーランドでも熟練技能者枠で同様のプログラムがある。この申請条件は20歳～55歳、心身ともに健康で、すぐれた英語能力を持っていることである。申請を受理するか当局が判断しかねる場合、申請者に居住許可のみを与えた上で、最長9か月間にわたって、熟練労働への就職支援をすることもある。この時に就職口が見つければ、申請者には移住能力があり貢献できることを示したことになり、移住が許可されることとなる。

【第3グループ】ギャップ・イヤー（gap year）又は休暇労働プログラムの一貫として、一時的労働者を受け入れている国々

「ギャップ・イヤー」とは、大学入学が決まっている学生が、1年程度入学を延期できる英国の制度である。この1年程度のすきま（=gap）期間を利用して、さまざまな体験をさせることが目的であり、ボランティアや一時的労働などに充てることが多い。特に有名なのはBUNACという米国の団体による仕事、ボランティア活動や教育留学プログラムであり、米国やカナダ、カンボジア、コスタリカ、ガーナ、インド、ペルー、南アフリカ、中国でのボランティア労働の機会を提供している。米国では、学生にのみこういったプログラムへの参加を許しているが、他の国はすべての若者に参加を許している。

また、資格を有する英国の労働者も多数、米国移民法のもとで就労を申請している。例えば、H-1B分類は、ある特定の専門職業人に適用されるが、こうした職業には高等教育の特別コース修了を必須とする、特別な高度な知識体系の理論的かつ実務的な応用が要求される。H-1C分類は、外国人看護師が医療過疎地域で、最長3年間を期限とする短期間、看護サービスを行うために入国する場合に適用される。H-3分類は、医療研究以外又は学術研究以外の研修生（障害児教育の実地訓練を含む）に適用される。L分類は、社内の配置転換者に適用されるが、これは過去3か年間のうち継続して1年以上海外勤務し、米国内で同じ雇用主のもと、支店、本店、関連会社、子会社での経営の場で、執行責任者、あるいは

は専門能力を活かして働くものを対象としている。O-1 分類は、科学、芸術、教育、運動競技の分野において並外れた能力を持つ者、あるいは映画及びテレビの分野で目覚ましい業績を持つ者に適用される。O-2 分類は、O-1 分類の外国人で、特別なイベントや演奏会のために芸術家や運動選手と行動を共にするアシスタントに適用される。P-1 分類は、国際的に知られた運動選手又は選手団、エンターテインメント・グループの団員に適用される。P-2 分類は、相互交流プログラムに出演するアーティストやエンターテイナーに適用される。P-3 分類は、文化的に他に類を見ないプログラムに出演する芸術家やエンターテイナーに適用される（P-1 に同じ）。Q-1 分類は、実践的な訓練や雇用、あるいは母国の歴史・文化・伝統を共有する目的の国際交流プログラムに参加する者に適用される。

【第 4 グループ】中近東諸国

中近東諸国では英国から短期の派遣労働者を含め、比較的多数の労働者を受け入れている。これらの国は全体的な技能不足に悩まされており、専門家の技能あるいは巨大プロジェクトにおけるプロジェクト管理又はファシリティ管理に関する労働力が求めている。例えば、サウジアラビア、クウェート、バーレーン、及びドバイを含むアラブ首長国連合の、金融機関、建設、小売、IT、通信、製造業、人材ビジネスなどでは技能労働者不足が顕著である。

5.5.2 職種

海外で働く英国の中堅労働者は、広範囲の仕事を担当し遂行している。大規模な多国籍企業で採用される労働者は、国内労働市場と同等に扱われ、特に欧州においては国家間の境界はあまり意味がないものと見なされる。その他の高度熟練労働者は、その多くが学卒者であることが多く、彼らは引く手あまたである。例えば医療及び看護サービス分野、学術研究、起業家精神に富み、経営力又は執行力のある労働者、科学、スポーツ、芸術、エンターテインメント分野で才能を持つ者は海外の労働市場においても十分に活躍し得る。特に技能不足問題を抱える諸国の、銀行及びその他金融分野、建設、IT と通信分野においては特に活躍する機会があるだろう。

経験の少ない労働者は、旅行を伴う派遣労働や、ボランティア、また比較的賃金が安い小売、ホテル、飲食のような離職率の高い労働を複数行うことが多い。

派遣労働の種類は 3 つのグループに分けられる。第 1 のグループは、短期の労働を補充するもの（休日又は病欠の補充・代替役務提供など）、第 2 は、アウトソーシングで機能を果たすもの（宴会・飲食又は保安・警護など）、第 3 は、特殊技能の提供に関わるものである。派遣労働紹介会社による労働者の国外配置は、建設業界、運輸、通信、エンターテインメント、修理、維持メンテナンス及びサービス業で日常的に行われている。配置転換労働者の正確な人数を算出するのは難しいが、委員会の推計では、EU の労働年齢人口の 0.4% にあたる百万人近くに及ぶとみられている。

5.5.3 年齢

海外で働く英国市民は、大きく 2 つに分類できる。1 つは 30 歳以下で現在教育訓練中、あるいは職業キャリアの初期段階の若者である。彼らは海外で比較的短期間就労するが、

時には派遣労働者として、またしばしば海外旅行や海外での勉強を組み合わせている。もうひとつは、より多くの就業経験を積んだ労働者である。こうした労働者は、求められる技能をすべて持っており、社内配置転換としての転勤、熟練労働者移民プログラム、独立事業者あるいは派遣労働者として働く。彼らはほとんどの場合 20 歳～55 歳である。

生活及び労働状態改善のための欧州基金（the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions : EFILWC）によって、欧州で派遣労働事業を行う業者に対して 2001 年に実施された調査結果は、EU 加盟国 15 カ国に共通する一般傾向を知るための有益な情報を提供した。それは平均して派遣労働者が他の労働者よりもより若い傾向にあるということだ。英国内の派遣労働者の平均年齢は 32 歳で、31% が 25 歳以下であった。海外で働く派遣労働者の年齢については統計資料がないものの、若年層が多数であることは容易に推測できる。

5.5.4 技能水準

技能水準に関しても、前述で明らかのように、英国市民が海外で行った仕事は特別な訓練をほとんど必要としないものと、専門的技能、経営に関する技能、あるいは技術的な技能を必要とするものの二つに区分される。特別な訓練をほとんど必要としないものとは、例えば児童保育、NGO（非政府機関）の仕事、あるいは慈善活動、ホテルとレストラン、小売業、農業、夏季労働、季節労働、スポーツ・レジャー、倉庫運輸などである。一方、特別な技能を要する仕事とは、プロジェクト・エンジニア又はコンサルティング・エンジニア、俳優、会計士、金融コンサルタント及び経営コンサルタント、ICT と通信、外国語としての英語を教える教師を含む海外での教育、製薬・バイオテクノロジーその他のヘルスケア産業の仕事に関する科学、看護及び医学、原油ガス探索などである。

このように、セクター内及びセクター間で要求される技能には、膨大なバリエーションが存在することが分かる。個人でも一時的雇用の派遣業者を使用するものがあるのは、それはまさしく海外で臨時かつ期間の限定された仕事を求めているからである。これは英国での教育訓練や雇用の間に存在する空白期間を埋めるための仕事として重宝し、需要の非常に多い技能を持つ高レベル資格者は、いかなる形で雇用されるかについて選択肢を持っているのである。以下は、なぜ多くの IT 専門家が英国企業で働くことを希望するのか、5 つ理由を挙げたものである。これは IT 専門家以外にも当てはまる、英国企業で働くことの利点である。

(1) **英国国民保険制度が使える**

英国国民保健は欧州間では料率が最低である。

(2) **海外税金源泉徴収の不適用**

英国は従業員から地方税を源泉徴収する義務がほとんどの場合ない。この結果、契約者は当該国での就労が一年間で合計 183 日以内であれば、キャッシュフロー上の恩恵を受けることができる（いわゆる 183 日ルール）。

(3) **契約者の英国における納税事務の簡素化**

英国企業との雇用関係維持の結果、契約者の税務当局との立場が明らかになり、雇用主が契約者のために適当な時期に免税事業者認定手続きができるようになった。

(4) 海外で就労する従業員に対する政府の納税優遇措置

海外勤務中に発生する、旅行費用、住居費、生活費を含む諸経費について、納税優遇措置がある。

(5) 会社所在地（納税地）の面倒さの解消

起業する者を除き、英国で経営する会社の従業員になると、ローカルカンパニーの従業員として課税対象にはならない。管理会社は一般的に英国内で所有、管理、経営されるため、税法上英国居住会社としての地位が保証される。

5.6 送・受労働力の技能水準の評価制度

欧州資格枠組み（European Qualification Framework：EQF）は、国家資格制度間の整合性を高め、欧州全域の職業技能水準を比較可能な方法で評価することを意図し作成されたものである。国家資格枠組み（National Qualification Framework：NQF）を持たない欧州諸国は、EQFに参加するためにまず国内でNQF作成の作業を行う。NQFは国家資格の水準を分類し意思疎通を図り、ある特定の一国で取得した資格と、欧州内の別の国で就職する際に必要な条件との関係をより明確なものとする。EQFの開発は、異なる国の国家資格制度の相互の透明性を高めることにつながる。EQFの本質は、各NQFの相方向の換算ツールである。各国は、その資格レベルをEQFでいう8レベルに当てはめて参照することができる。EQFは、主に高等教育（Higher Education：HE）と職業教育訓練を対象とする。他国で就職するのに必要な技能水準がこれにより証明できる。欧州高等教育分野資格枠組み（Framework for Qualifications of the European Higher Education Area：FQ-EHEA）は、すでにすべての高等教育資格（HE資格）をEQFに当てはめる作業を完了させている。このFQ-EHEAは、「ボローニャ・プロセス」と呼ばれる異なる高等教育制度間の相互換性の確立に向けた課程を促進し、国境を越えた資格制度の存在を認知させ、労働力の国家間移動における障壁を減少させた。

EQFは、高等教育と同様、一般教育、成人教育、職業教育訓練をカバーしている。8段階にわたるレベルは、義務教育終了から、学術研究と専門教育の最高レベル、そして職業訓練教育で授与される資格まですべてをカバーすることを意図している。資格と労働者の技能レベルの比較が誰でも容易にできるよう、各レベルにそれぞれの資格に対応した学習成果について以下のような記述を添えている。

なお、EQFでは、「知識」とは、理論的及び／又は事実に基づく、「技能（スキル）」とは、認知的（論理、直観、及び創造思考）かつ実用的（人の器用さ、巧みさ、手法、材料、工具及び装置の使用）、「能力」とは責任性及び自主性と表現される。

【レベル1】

- ・基礎的一般知識
- ・簡単な仕事の遂行に必要な基礎技能
- ・体系化された状況下で直接監督の下で仕事又は学習をする

【レベル2】

- ・仕事又は学習の場面での基礎的事実の知識

- ・仕事をやり遂げ、簡単な規則と工具を使用して日常的な問題解決に必要とされる基礎的認知及び実用的技能
- ・ある程度の自主権を持って監督のもとで仕事又は学習をする

【レベル 3】

- ・仕事又は学習の分野における事実、原則、手順及び一般概念の知識
- ・基本方式、工具類、材料及び情報の選択及び応用により職務遂行及び問題解決に求められる一定範囲の認知的かつ実用的技能
- ・仕事又は学習における職務完遂の責任を負う
- ・問題解決に、自己の態度、行動を環境に適応させる

【レベル 4】

- ・仕事又は学習の分野内部の広範囲な周囲の状況における事実及び理論的知識
- ・仕事又は学習の分野における特殊問題の解決に導くのに求められる認知及び実用的技能の範囲
- ・通常予測可能、しかし変化の対象となる職務又は学習のガイドライン（指導基準）内の自己管理の行使
- ・仕事又は学習活動の評価及び改善に何らかの責任を負い他人の日常業務を監督する

【レベル 5】

- ・仕事又は学習の分野内部の、総合的、専門化された、事実に及び理論的知識及びこれら知識の限界（境界線）を自覚すること
- ・抽象的な問題を創造的に解決するのに求められる総合的認知及び実用的技能
- ・予測しない変化がある仕事及び学習活動状況下での管理、監督権の行使
- ・自己及び他者の実力、仕事振りを評価し発達（成長）させる

【レベル 6】

- ・理論及び原理原則の重要な理解を伴う仕事又は学習領域の先進的知識
- ・特別な仕事又は学習領域で、複雑かつ予測不可能な問題解決に求められる熟達、精通していること、革新を演出する先進技能
- ・予測不可能な仕事又は学習環境のもとで意志決定の責任を負い、複雑な技術又は専門家的活動あるいはプロジェクトを経営する
- ・個人及びグループの職業発達（開発）の管理責任

【レベル 7】

- ・高度に専門化した知識、そのうち幾つかは、独創的思考の基礎となるような仕事又は学習領域の最先端知識である
- ・一領域及び／あるいは異領域間の共通領域問題である知識問題の意識
- ・リサーチ及び／あるいは革新、新知識及び手順の開発と異領域の知識を統合するのに求められる専門的問題解決技能
- ・個人及びグループの職業発達（開発）の責任を負う
- ・職業知識及び実務及び／あるいはチームの戦略遂行の評価への貢献責任を負う

【レベル 8】

- ・仕事及び学習領域の最先端及び領域間の共通領域の知識
- ・リサーチ及び／あるいは革新の重要問題を解決し、現存の知識、専門家の実務の拡張及

び再定義に求められる合成及び評価を含め、最先進かつ専門化した、技能、技術・相当な権威、革新、自主性、学問的かつ専門職業人の誠実さ、リサーチを含め最先端の仕事及び研究環境で新しいアイデア又はプロセス開発への継続的関与を実証する

このように、他の欧州諸国と同じく英国も、欧州高等教育資格枠組み（FQ-EHEA）及び欧州資格枠組み（EQF）の開発において欧州全域の高等教育資格と調和させる合意がなされたので、諸国間を移動する労働者の技能レベルを評価できる、透明性の高い制度を持つという目的が明示された。こういった手段により、EEA 地域内労働力の自由な移動を促進する目的がある一方、EEA 域外から英国への労働力の送・受入れに関して管理が強化されたという側面もある。

5.7 受入れの所管機関

人材紹介業や人材派遣業は、労働者が英国で仕事を探す際に手助けをする仲介機関であるが、ここでいう労働者には移民も含まれる。こうした組織は 1973 年職業紹介法と法令によって定められた、最低限の運営基準を遵守しなければならない。職業紹介会社によって供給される労働者は、単にそこから雇用主（通常長期の雇用契約を伴う）に紹介されるケースと、紹介所で雇用され短期的に他の業務指示者の下に派遣されるケースのいずれかである。職業紹介法の定義によると、前者のタイプは、「人材紹介業」、後者は「人材派遣業」と称される。いずれのケースにおいても、仕事を探している労働者から費用請求することは刑事罰の対象になる。ただし、俳優のように、複数の専門のエージェントと契約している労働者の場合はその限りではない。

「ビジネス・リンク」のウェブサイトで、人材（派遣）ビジネスと職業紹介所に関する規制と行動基準についての概要が示されている。人材関連業者は特に、以下の 2 つの法令を遵守しなければならない。1973 年職業紹介法と 2003 年職業紹介と人材（派遣）業に関する運営基準である。後者には 2007 年に修正条項が加えられている。

人材供給産業と分類される事業の大半は許認可（ライセンス）を必要としないが、ケア品質委員会（Care Quality Commission : CQC）の適用範囲である医療業界と、暴力団対策局（Gangmasters Licensing Authority : GLA）の適用範囲である農業、林業、園芸、貝類採取及び食品加工及び包装の分野で労働者を供給するかまたはサービスを提供する者（外国籍労働者の使用者を含む）については例外である。2003 年職業紹介と人材（派遣）業に関する運営基準は、職業紹介所と労働者、及びエンドユーザーである顧客企業と労働者の間の契約上の身分は、採用開始前に確認され文書において提示されなくてはならないことを規定している。

出身国で雇用契約を保持する派遣労働者は、賃金と労働条件に関しては、同じく母国で労働法上の権利を有する監督者のもとで働く短期的な海外赴任者とみなした扱いを受ける。（1996 年欧州委員会労働者配置指令を参照のこと）。1999 年有期雇用契約に関する欧州共同体理事会指令と 2002 年英国雇用法の定めによると、期間を定めた労働を行う者は、終身雇用される者よりも不利な扱いを受けてはならず、同様に短期の移民労働者に関しても、

終身雇用される者に適用される雇用条件を下回るものであってはならない、と規定している。

5.8 受入労働力の属性

5.8.1 送出国

以下に述べる EEA 諸国出身者は、英国に居住し労働する権利を有する。

オーストリア、ベルギー、キプロス、チェコ共和国、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシア、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、イタリア、ラトヴィア、リトアニア、ルクセンブルク、マルタ、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロバキア、スロヴェニア、スペイン、スウェーデン、スイス

しかしながら、すでに言及したように A8 及び A2 諸国に関しては別規定がある。さらに、欧州雇用サービスネットワーク（EURES）は、英国での雇用の場を探している者にとって、英国公共職業安定所への橋渡し役としての機能も持っている。英国以外の欧州諸国出身の労働者が英国で働く理由は、母国まで近く帰国に便利で安いという、地理的利便性もある。

雇用主が英国で制限なく就労できる許可を持っていない労働者を雇用したい場合、その労働者本人が、点数制度の 5 段階のいずれかに就労申請しなければならない（5.1 参照）。これは EEA 域外から来る労働者のすべてに適用されるが、以下のような例外規定がある。

・トルコ籍労働者は、英国で企業する意思がある場合及びすでに英国で合法的に就労している場合、国家間で締結された欧州協定のもと保護を受ける。

・コモンウェルス市民でかつ英国人の祖先を持ち、少なくとも祖父母の一人が英国で出生している者については、英国で就労申請を行うことができる。ここでいうコモンウェルスとは、英国とその植民地であった、独立した 53 の主権国家からなる連合である、いわゆる「イギリス連邦」のことである。モザンビークを除くすべてのコモンウェルス加盟国は、直接的又は間接的に英国の支配を経験し、コモンウェルスに属するすべての国とは行政上の関係でつながりを持っている。（コモンウェルス加盟国の完全なリストは、コモンウェルス事務局のウェブサイトから入手可能。）

5.8.2 職種

EEA 諸国出身の市民はいかなる仕事に就くことも可能だが、その他の国出身の移民労働者の職種は、段階によって一部規制されている。5.1 を参照。

5.8.3 年齢

外国籍労働者の年齢は、職種や職業分野、熟練レベルによってさまざまであるが、全体に若年層が多いといえよう。英国生活を体験したい若年層（18 歳～31 歳）にはワーキングホリデー制度（Youth Mobility System : YMS）がある。ワーキングホリデー制度に参加している国は、オーストラリア、カナダ、日本、ニュージーランドである。この制度に

においては、参加国の政府が若者の保証人となる。海外在住の英国市民、英国の海外領土の市民と英国国民（海外）も、この制度で就労申請可能であり、保証人は必要としない。

5.8.4 技能水準

EEA 域外から就労を求めて英国に来る労働者は、高度熟練労働者、投資家、起業家、並びに英国の大学を最近卒業した者以外、点数制度による技能水準の審査を通過することが条件となる。

5.9 受入労働力の技能水準の評価

5.6 で言及された「欧州資格枠組み」(EQF) は、労働の熟練水準を欧州全域で比較可能な形で評価するために設計されており、英国以外の欧州域内からきた移民労働者に関しては、受け入れ労働に対しても、送り出し労働に対してと同等に適用される。しかしながら、EQF が実行に移される以前、欧州における高度学位を評価する制度を開発する試みがあった。欧州では（高等教育に関する）1999年6月のボローニャ宣言の共通基準によって熟練度が判断されていた。「ボローニャ・プロセス」と呼ばれる欧州の高等教育に互換性をもたせた比較可能なものとするための一連の改革は、学位制度の三段階（学士号/修士号/博士号）、質の保証、そして学位の承認と学習期間という3つの判断基準を導入した。

「ボローニャ・プロセス」による欧州共通の高等教育の開発は、国家の枠組みを越えた人材に関する共通の価値観の必要性、あるいは特に国境を越えて移動する個人の教育、訓練又は雇用を促進したいというニーズを反映したものである。高等教育の学習を組成する原則としては、3年間（学士号）、5年間（修士号）、8年間（博士号）制度が強調された。欧州共通の高等教育制度開発に向けて、2つの計画が実行された。2005年の「ディプロマ・サプリメント」の導入と、「欧州大学間単位互換制度」(European Credit Transfer System : ECTS) のである。ディプロマ・サプリメントとは、学生がこれまでに取得した学位が記載された高等教育機関から発行される書面であり、取得学位の明確化とその比較の容易化が目的である。また、「欧州大学間単位互換システム」とは、欧州内の大学で取得した単位を相互に認定・交換して加算できる制度である。

5.10 労働力送・受入れに関する二国間・多国間協定

政府が関わる形での労働力の送・受入れは、多国間あるいは二国間の協定、欧州指令と協定が効力を持つ。しかし事実上、EEA は単一労働市場とみなされており、労働力の送・受入れは、特別に取り決めがあるとしても、短期のワーキングホリデー関連が大半である。

5.11 送・受入れ労働力の技能水準に関する二国間・多国間協定

上記同様、労働に関しては英国単独ではなく欧州内の労働協定に基づくものであり、ロ

一マ条約に定められた、労働力移動の自由という基本的権利によって統制されている

5.12 労働力移動の問題点

問題の一つに、移民労働者による不法労働に関する問題がある。2006年に公表された内務省報告は、不法労働が小規模雇用主や規制の緩い業界においては特に、かなり深刻な問題となっていることを強調している。

移民労働者搾取の程度に関しては、かつてさまざまな見解が混在していた。移民労働者が（英国の）国内労働者よりも受け取る賃金が低く、長時間労働で、劣悪な環境にあり、労働者の権利がほとんどないといった、うわさ話のたぐいの報告も存在した。こういった報告の多くは、人材供給業者の業務に関連したものであり、単純労働全体についてはなかった。（2006年暴力団対策局の設置以降、こうした慣行は拡大していないと見られている）。圧倒的多数の業者は、移民労働者でも、直接雇用する場合は同一労働を行う国内労働者と同一賃金、同一条件を提示していると主張している。雇用主は、移民制度内で労働者の酷使を防ぎ、必要な労働者を雇用することを可能にする点数制度の導入を、歓迎している。

【参考文献】

1. Brown, A. (2006). *European Qualifications Framework and graduate labour market transitions*. European Labour Market conference, Maastricht, 19th – 21st October, 2006
2. Coles, M. (2007). *Qualifications frameworks in Europe: platforms for collaboration, integration and reform*. <http://194.97.156.141/media/pdf/expertise-forum2.pdf>
3. Sally Dench, Jennifer Hurstfield, Darcy Hill and Karen Akroyd. (2006). *Home Office Online Report 04/06 'Employers' use of migrant labour: Main report'*. <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs06/rdsolr0406.pdf>
4. European Commission Education & Training. (n.d.). *The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET)*. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_en.htm
5. European Commission Education & Training. (n.d.). *The Bologna Process-Towards the European Higher Education Area*. http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna_en.html
6. The European Job Mobility Portal. (n.d.). *Living & Working*. <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0>
7. U.S. Department of State. (n.d.). *Temporary Workers*. http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html#1

8. Department for Business Innovation & Skills (n.d.) *Agency Worker Directive (AWD)*.
<http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/employment-agencies/consultation-2002/page30034.html>
9. BUNAC, Working Adventures Worldwide. (n.d.). <http://www.bunac.org/uk/>
10. Business Link. (n.d.). *The employment contract*.
<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?r.lc=en&type=RESOURCES&itemId=1073791870&r.s=sl>
11. Business Link. (n.d.). *Setting up an employment agency*.
<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/layer?s=sl&r.lc=en&topicId=1081755778>
12. Business Link. (n.d.). *Flexible working – the law and best practice*.
<http://www.businesslink.gov.uk/static/html/detail-1083.html>
13. Business Link. (n.d.). *Deciding whether your work comes within CIS*.
<http://www.businesslink.gov.uk/static/html/detail-1227.html>
14. Business Link. (n.d.). *E-marketplaces, online auctions and exchanges*.
<http://www.businesslink.gov.uk/static/html/detail-937.html>
15. Business Link. (n.d.). *Review your business performance*.
<http://www.businesslink.gov.uk/static/html/layer-316.html>
16. Business Link. (n.d.). *Overview of selling to government*.
<http://www.businesslink.gov.uk/static/html/layer-336.html>
17. Contractor UK.(n.d.). *Contracting Overseas: deciding how to structure your contract*.
http://www.contractoruk.com/overseas_guides/overseas_contract_structure.html
18. Gulftalent- Jobs for Professionals. (n.d.). *Jobs and careers for professionals in the Middle East*. <http://www.gulftalent.com/home/index.php>
19. Australian Government Department of Immigration and Citizenship. (n.d.). *Visas, Immigration and Refugees*. <http://www.immi.gov.au/immigration/>
20. Immigration New Zealand. (n.d.). *Working in New Zealand*.
<http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/>
21. Institute for Public Policy Research. (n.d.). *Downloads*.
<http://www.ippr.org/members/download.asp?f=%2Fecomm%2Ffiles%2Ffloodgates%5For%5Fturnstiles%2Epdf>
22. Jobcentre Plus. (n.d.). *Customers*.
<http://www.jobcentreplus.gov.uk/jcpwelsh/static/node14.html>
23. Office of Public Sector Information. (n.d.). *Employment Act 2002*.
<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/20022--f.htm#45>
24. Skills, Knowledge and Organizational Performance (SKOPE). (n.d.).
<http://www.skope.ox.ac.uk/>

25. Office for National Statistics. (n.d.). *Long-term International Migration (MN series)*. <http://www.statistics.gov.uk/statbase/Product.asp?vlnk=507>
26. UK Border Agency. (n.d.). *Working in the UK*.
<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/>
27. UK Border Agency. (n.d.). *Youth mobility scheme*.
<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier5/youthmobilityscheme/>
28. Thompsons Solicitors. (2000, August). *LELR Issue 49*.
<http://www.thompsons.law.co.uk/ltext/10640005.htm>
29. TUC(2005, June 17). *The EU Temp Trade: Temporary Agency Worker across the European Union*. http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf
30. Commission of the European Communities. (2006 September 5) *COM(2006)479 final 2006/0163(COD) Implementing the Community Lisbon Programme: Proposal for a RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*.
http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_en.pdf
31. Office for National Statistics.(2009, November 26). *News Release, Emigration reaches record high in 2008*. <http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/mignr1109.pdf>
32. Eurofound. (2009, December 7). *Posted workers*.
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/PSTEDWORKERS.htm>
33. Emplaw.co.uk-british employment law. (2010, February). *Employment Agencies Act*. <http://www.emplaw.co.uk/content/index?startpage=data/029006.htm>