



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

UK海外赴任者をめぐる 労務管理・社会保険・税務

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

目次



はじめに	P3
UKの就労ビザ	P4
スポンサーライセンスの取得	P5
就労ビザの種類	P6
UKの労働法	P7
全体像・概要	P8-12
雇用契約の締結など	P13-15
労働時間・休日・最低賃金など	P16-18
解雇	P19-21
UKの税務	P22
短期滞在者免税	P23
個人所得税	P24
居住者/非居住者テスト	P25
UKの労働・社会保険	P26
UKにおける国民保険（NIC）	P27
個人年金への強制加入	P28
賠償責任保険（Employers' liability insurance）	P29

- UKは慣習法（コモン・ロー）制度の国であり、過去に積み上げられた裁判所の判例や慣行に基づく判断が法律の基本的原則の役割を担っています。労働関連法令は差別や解雇の分野が特にこれにあたり、税法でもその影響が多く見られ、時にその解釈が問題となるケースもあります。
- 他の先進諸国と比べ、公的年金の給付水準が相対的に低いことが特徴です。公的年金の縮小を私的年金によって補うという明確な政策目的の下、公的年金が基礎部分のみカバーする、私的年金への依存度が高い年金制度となっています。

本資料ではUK進出の際の労務を中心に留意点をご説明いたします。

*本資料は概要説明資料と位置づけ、詳細やリアルタイムでの情報は現地政府などの情報にてアップデートをお願いいたします。

出典：<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/22/dl/t2-07.pdf>

(厚生労働省「第2章 欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 第4節 英国 社会保障施策」2024/5/31)



UKの就労ビザ

スポンサーライセンスの取得
就労ビザの種類

- 海外からはじめて誰かを雇用する場合スポンサーライセンスが必要となります。
- 「アイルランド市民」「EU定住制度下により定住（事前定住）のステータスを持つ者の」はこの規定の例外となります

EU定住ステータス制度はEU離脱以前に英国に居住していたEU市民とその家族の権利を保護するため現在も適用

ライセンスの取得手順

1. 事業の適格性（過去12か月にライセンスの取り消しが無いなど）
2. ジョブの適格性（最低賃金および労働時間規制への準拠のほか、一部の職種には特定の適格要件を満たす場合あり）
3. 申請したいライセンスの種類を選定（スポンサーしたい労働者の種類による）
4. ビジネス内でスポンサーシップ管理者を決定
5. オンラインで申請し、料金支払い

*上記が適格となった場合スポンサーシップ証明書が発行され、ライセンスは通常適格要件を満たす限り有効です。
ただし、Scale-up WorkersまたはUK Expansion Workersをスポンサーするためのライセンスは4年限り有効となります。

出典：
<https://www.gov.uk/uk-visa-sponsorship-employers>
(GOV.UK 「UK visa sponsorship for employers」 2024/5/31)
<https://www.gov.uk/uk-visa-sponsorship-employers/eligibility>
(GOV.UK 「Eligibility」 2024/5/31)
<https://www.gov.uk/uk-visa-sponsorship-employers/job-suitability>
(GOV.UK 「Job suitability」 2024/5/31)

- 就労を目的としたビザの種類は次のようなものがあります。

ビザの種類	概要
英国拡大労働者ビザ UK Expansion Worker visa(Global Business Mobility)	<ul style="list-style-type: none">➤ 外国企業が英国に子会社や支店を設立する目的で活用➤ 最初の従業員を英国に入国・滞在させる場合などに取得が可能➤ 在留期間は12カ月間（さらに12カ月の延長可）
技能労働者ビザ Skilled Worker visa	<ul style="list-style-type: none">➤ 英国で確保できない人材を外国から雇用するためのビザ➤ 高校卒業レベル以上が必須➤ 技能労働者（Skilled Worker）ライセンスを持つ企業が発行するスポンサー証書（CoS）が必要➤ 在留期間は最長5年（延長申請可）
シニアまたはスペシャリスト ワーカービザ Senior or Specialist Worker visa (Global Business Mobility)	<ul style="list-style-type: none">➤ グローバル企業が英国外で採用した人材（シニアマネジャーや専門職である労働者）対象➤ ライセンスを持つ企業が発行するスポンサー証書（CoS）が必要➤ 在留期間は年間報酬額により最長5年or9年
スケールアップビザ Scale-up Worker visa	<ul style="list-style-type: none">➤ ビジネスを拡大中の企業が、高スキルの人材を容易かつ迅速に雇用するためのビザ➤ 在留期間は2年間（条件を満たせば延長可）

進出初期に活用

出典：https://www.jetro.go.jp/world/europe/uk/invest_05.html
(JETRO「外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」 2023/8/23)



UKの労働法

全体像・概要

雇用契約の締結など

労働時間・休日・最低賃金など

解雇

- UKの労働関連法令のうち主要な法律は下記のとおりです。
- 日本と同様に複数の法律から構成されています。

Employment Rights Act 1996

- 労働者の基本的な権利（雇用契約、解雇手続き、フレキシブルな働き方など）を規定

National Minimum Wage Act 1998

- 最低賃金を定めた法律で年齢に応じた最低賃金を規定

Working Time Regulations 1998

- 週労働時間の上限、休憩時間、年次有給休暇を規定

Equality Act 2010

- 差別禁止を定めた法律

Health and Safety at Work etc. Act 1974

- 職場の健康と安全を確保するための基本的な法律

Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999

- 育児休暇や出産休暇に関する規制を定めた法律

- UKにおける様々な規定の適用は、その3つの働き方「従業員（employees）」「労働者（workers）」「自営業者（self-employed individuals）」にわかれ、各々適用されるルールが異なります。

	法の適用	具体例	
働き方	従業員 (employees)	<ul style="list-style-type: none">➤ 勤務期間に応じ全ての権利を享受可能	<ul style="list-style-type: none">➤ 上位者などが仕事量、方法の管理をしている➤ 定期的な出勤義務あり/最低労働時間あり➤ 自身の機材を使用しない➤ 賃金が支払われ給与所得税として課税されている
	労働者 (workers)	<ul style="list-style-type: none">➤ 最低賃金や有給休暇など、一部の権利がある	<ul style="list-style-type: none">➤ 働く時間、量、場所に対する柔軟性が「従業員」より多い➤ 業務中ある程度の雇用主の管理下にはある➤ 組織の他のメンバーと協業したり懲戒の対象になる
	自営業者 (self-employed individuals)	<ul style="list-style-type: none">➤ 雇用まつわる権利はない	<ul style="list-style-type: none">➤ 仕事の時間、場所、方法が自由➤ ビジネスの成功や失敗に責任を持つ➤ 仕事のためのツールや機器を自身が準備する➤ 会社のメールアドレスを利用しない、懲戒手続きの対象外など組織運営の枠外

出典：<https://www.gov.uk/government/publications/employment-status-and-employment-rights/employment-status-and-rights-support-for-individuals>

(GOV.UK 「Employment status and rights: support for individuals」 2024/5/31)

働き方ごとの法律の適用項目 (1/3)



■ 従業員 (employees) ・労働者 (Workers) に適用される項目

権利・保護される項目	従業員	労働者	適用開始
賃金からの不法控除の禁止 (保険料、税金などの控除や書面での個別同意があれば可)			
最低賃金の適用			
有給休暇			
懲戒審査における同伴 (懲戒処分の際、しかるべき手順を踏み同僚などを同伴させる)			
内部告発者の法的保護 (告発による不利益、解雇など)			
2010年平等法に基づく差別・禁止行為・合理的配慮	すべて適用	すべて適用	初日から
パートタイム労働者の平等待遇			
労働組合のメンバーシップに対する不利益からの保護			
明細付き給料 (税・保険料控除前後の額、控除額、労働時間など。オンライン明細可)			
雇用の特記事項の書面交付			
特定の健康と安全に関するケースにおける不利益からの保護			
職場年金制度 (本資料社会保険の項目にて記載)			
労働組合に参加し、労働組合活動に参加する権利			

出典：<https://www.gov.uk/government/publications/employment-status-and-employment-rights/employment-status-and-rights-support-for-individuals>

(GOV.UK 「Employment status and rights: support for individuals」 2024/5/31)

働き方ごとの法律の適用項目 (2/3)



■ 従業員 (employees) に適用される項目

権利・保護される項目	従業員	労働者	適用開始
産休および養子縁組休暇 *法定産休26週 + 追加産休26週 *最初の6週は週平均給与の90%支給、その後33週は£184.03 or 90%の低い額) *産休中の賃金の財源は会社だが、政府からの多額の補助金あり			
法定死亡休暇 *子が18歳未満で死亡、または妊娠24週以降の死産の場合2週間の休暇付与 *週に£184.03または平均週給の90%のいずれか低い金額の手当あり	すべて適用	適用外	初日から
さまざまな活動および義務のための休暇 (有給/無給) (裁判官、地方議会議員など)			
有期契約職員の平等待遇			
不当解雇 (特定事由による解雇)			
契約違反 (同意がない雇用契約の変更)			
法定病気手当 *28週まで通常の勤務日につき£116.75 支給			

出典: <https://www.gov.uk/government/publications/employment-status-and-employment-rights/employment-status-and-rights-support-for-individuals>

(GOV.UK 「Employment status and rights: support for individuals」 2024/5/31)

<https://www.gov.uk/maternity-pay-leave>

(GOV.UK 「Maternity pay and leave」 2024/5/31)

<https://www.gov.uk/parental-bereavement-pay-leave>

(GOV.UK 「Statutory Parental Bereavement Pay and Leave」 2024/5/31)

<https://www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed/dealing-with-problems>

(GOV.UK 「Changing an employment contract」 2024/5/31)

働き方ごとの法律の適用項目 (3/3)



■ 従業員 (employees) に適用される項目

権利・保護される項目	従業員	労働者	適用開始		
レイオフ予告	すべて適用	適用外	1か月		
医療休職手当					
会社都合休職の給与					
共同育児休暇、父親休暇					
柔軟な働き方を求める権利 (フレックス、在宅など)					
学習や訓練のための休暇を求める権利					
養子手当、共有育児手当、父親手当、母親手当、親の喪失手当				可能性あり	
無給の親休暇				適用外	1年
不当解雇 (通常)					
解雇の理由を written で受け取る権利 (ほとんどの場合)					2年
法定レイオフ手当					

出典: <https://www.gov.uk/government/publications/employment-status-and-employment-rights/employment-status-and-rights-support-for-individuals>

(GOV.UK 「Employment status and rights: support for individuals」 2024/5/31)



UKの労働法

全体像・概要

雇用契約の締結など

労働時間・休日・最低賃金など

解雇

雇用特記事項の書面交付



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

Employees

Workers

- 雇用主は、従業員や労働者に対して、就業開始時に主要な雇用条件を記載した書面を提供する必要があります。これは雇用特記事項の記載であり雇用契約ではありません。



*内容の変更は
1ヶ月以内通知

雇用特記
事項
(書面)



- ✓ Employees
✓ Workers

■ 主要項目 (principal statement)

*雇用開始時に交付

- 雇用主の名前
- 従業員または労働者の名前、職名または職務の説明、開始日
- 給与額と支払いの頻度
- 労働時間と勤務日、及びその変動の可能性 (例：日曜勤務、夜間勤務、残業の有無)
- 休暇の権利 (祝日を含むかどうか)
- 勤務地と転勤の可能性
- 複数の場所で勤務する場合、その場所と雇用主の住所
- 仕事の期間 (有期契約の場合は終了日)
- 試用期間の長さとその条件
- その他の福利厚生 (例：託児券、昼食)
- 義務的な研修 (雇用主が費用を負担するかどうか)

主要項目に含めなくともよいが、病気手当とその手続きその他の有給休暇、通知期間なども雇用開始時に提供しなければならない。

■ 詳細 (a wider written statement)

*雇用開始から2ヶ月以内

- 年金および年金制度
- 集団協定
- 雇用主が提供する任意の研修の権利
- 懲戒および不満処理手続き

出典：<https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/written-statement-of-employment-particulars>
(GOV.UK 「Employment contracts」 2024/5/31)

契約違反



Employees

Workers

- 会社は契約の法的拘束力を持つ部分を明確にする必要があります。
- 同意なくこの条件を変更することはできません。
- 雇用主は、従業員の代表（労働組合など）との間に協定を結ぶことがあります。

契約の締結方法

- 書面契約や雇用特記事項の書面のような文書、口頭合意、従業員ハンドブックや会社の掲示板など幅広い方法が可能
*労使慣行などの「暗黙の条件」が認められることもある

記載項目

- 雇用条件、権利、責任、義務など

期間

- 契約が終了するまで、または契約の条項が変更されるまで（通常は従業員と雇用主の合意により変更）

出典：
<https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/contract-terms>
(GOV.UK 「Employment contracts」 2024/5/31)
<https://www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed/dealing-with-problems>
(GOV.UK 「Changing an employment contract」 2024/5/31)



UKの労働法

全体像・概要

雇用契約の締結など

労働時間・休日・最低賃金など

解雇

労働時間・休日・有給休暇



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

Employees

Workers

- 週平均の労働時間は48時間とされています
- 18歳以上の方は、週平均48時間以上働くことを選択できます（オプトアウト）
- 労働時間に関して24時間体制の職場などは、一定の例外があります

週平均労働時間	<ul style="list-style-type: none">➤ 48時間（労働者（Workers）は適用除外申請可） *通常平均は17週間の平均を計算
休憩時間	<ul style="list-style-type: none">➤ 1日6時間以上勤務する場合は20分
年次休暇	<ul style="list-style-type: none">➤ 週5日勤務の場合最低年間28日（5.6週間）➤ 入社した瞬間から勤務期間に応じ積み立てる方式➤ 報酬の100%を保証
勤務間インターバル	<ul style="list-style-type: none">➤ 1日あたり11時間の連続した休憩時間および1週間あたり24時間の連続した休憩時間の設定
深夜労働の制限	<ul style="list-style-type: none">➤ 夜間労働に対する厳格な制限

なお割増率は法律に規定はないものの平日労働が50%、休日労働が100%（管理職は不支給）が一般的です。

出典：https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/02/2023/f0bd292f281910e3/2023_03.pdf
(JETRO「英国雇用法ハンドブック」2023年3月)
<https://www.gov.uk/holiday-entitlement-rights>
(GOV.UK「Holiday entitlement」2024/5/31)

最低賃金



Employees

Workers

- UKでは年齢ごとに最低賃金の規定が異なります。
- 学校の卒業年齢に達している人に全国最低賃金が、21歳以上の人には全国生活賃金が適用され具体的には下表のとおりとなります。(2024/5/31時点)

21歳以上	18歳以上21歳未満	18歳未満	見習いのもの *19歳未満もしくは初年度
£11.44	£8.60	£6.40	£6.40

出典：<https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

(GOV.UK 「National Minimum Wage and National Living Wage rates」 2024/5/31)



UKの労働法

全体像・概要

雇用契約の締結など

労働時間・休日・最低賃金など

解雇

Employees

Workers

- 一定の状況下での解雇は不当とみなされ法的措置の対象となります。
- ①職務の適切な遂行ができない、②病気、③労働力削減、④不正行為などの理由での解雇は、一定の手続きを踏めば可能です。

留意事項1_解雇の不当性が高まる要因

1. 解雇の正当な理由がない場合
2. 会社の正式な懲戒または解雇手続き（北アイルランドにおいては法定最低解雇手続き）を遵守していない場合

解雇の正当な理由がわからない場合、訴える権利は通常勤務2年経過以降から発生します

*原則2年以降の解雇保護規制ではあるものの、従業員からの柔軟な勤務の申請、労働組合加入、陪審員のための休暇取得、産休の申請、不正の告発etc.などの不適當な理由が原因となる解雇は勤務初日から禁止

留意事項2_みなし解雇

みなし解雇とは、コモンロー上雇用契約を即時解約できるケースで労働者が雇用契約を解除し辞職することをいいますが、下記のような場合で労働者が辞職した場合でも「不当解雇」とみなされます。

例1：給与が支払われない、または理由なく突然降格させられる

例2：勤務条件に不合理な変更を強要される（例：契約では昼間勤務のはずが夜勤を命じられる）

例3：他の従業員からの嫌がらせやいじめを許容される

出典：<https://www.gov.uk/dismissal/unfair-and-constructive-dismissal>
(GOV.UK 「Dismissal: your rights」 2024/5/31)

レイオフ予告



Employees

Workers

- 予告は1か月雇用継続後から対象となります。（勤務開始1月までは予告の義務なし）
- レイオフの場合、手当、事前予告、雇用主との協議などの権利が従業員に発生する可能性があります

対象者の選定

- レイオフの選定基準は、勤務期間、本人の選択（意思）、懲戒や評価の記録などに基づく公平で客観的な方法とすべきとされています
- 性別、婚姻、人種、障害、宗教、年齢などを選定の基準とすることは不可

法定レイオフ手当

- 2年以上勤務の場合、下記の手当を受給可能（勤務20年が上限）
 - 22歳未満での勤務年数：各年につき週給の半分
 - 22歳以上41歳未満での勤務年数：各年につき週給1週間分
 - 41歳以上での勤務年数：各年につき週給1.5週間分

レイオフ予告通知期間（またはレイオフ予告手当）

雇用期間が1ヶ月から2年：	最低1週間
雇用期間が2年から12年：	勤務年数×1週間
雇用期間が12年以上：	12週間

契約に通知期間に代替するレイオフ手当の記載がある場合はその対応でも可。法定レイオフ手当に加え、レイオフ予告手当が受け取れる。

出典：<https://www.gov.uk/redundancy-your-rights/notice-periods>
(GOV.UK 「Redundancy: your rights」 2024/5/31)



UKの税務

短期滞在者免税

個人所得税

居住者/非居住者テスト

- UKの税法では個人の居住ステータスを判断する際に「183日ルール」が適用されます
- これは、UK滞在日数によってその個人がUKの税法上で居住者となるか否か判断するものです

➤ 短期滞在者免税の条件

次の3つの条件をすべて満たせば、イギリスに出張する日本の居住者の給与所得について、UK個人所得税の課税が免除されます。

1

どの継続する12か月においても183日以内であること

2

出張者への報酬の支払いがイギリス居住者でないこと
(イギリス現地法人から給与が支給されていない)

3

報酬がイギリス国内にある恒久的施設によって負担されていないこと

出典：https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/519813/Japan_UK_Double_Taxation_Agreement_amended_by_2013_protocol.pdf

(UK/JAPAN DOUBLE TAXATION CONVENTION Article 14 Entered into force 12 October 2006)

- イギリス個人所得税は日本と同様累進課税制度をとっている一方で、納付方法は確定申告を採用しています

個人所得税 (Income Tax)

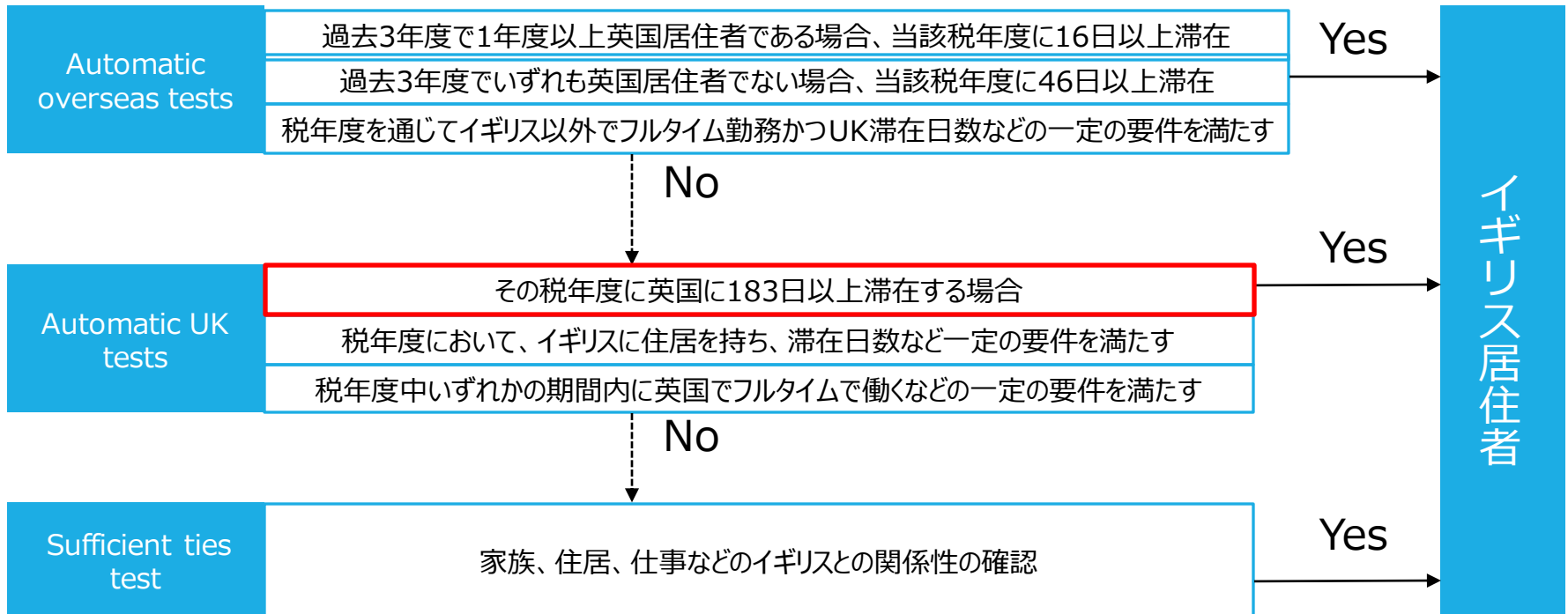
- 個人の各種所得（事業所得、不動産所得、利子所得、給与所得など）に課税
 - UK居住者・永住者は全世界所得課税となり、UK国外で発生した所得も課税
 - 英国は確定申告制度を採用（4/6～翌4/5の1年） *電子申告（又は郵送）
 - 所得税率は 20%、40%、45%の累進課税制度（基礎控除があるものの高所得者は提言措置あり）
- 駐在員の場合、UKと日本の給与と手当関係が課税所得となる。（各種手当は内容ごとに検討）
 - また給与・手当以外に利子所得、配当所得、不動産所得がある場合、これらも課税される

出典：https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2024/7f96470e054bc47a/202403.pdf
(JETRO ロンドン事務所 「英国会計・税務ガイドブック」 2024年3月)

居住者/非居住者テスト Statutory Residence Test



- 居住者かどうかはStatutory Residence Test (“SRT”) で判定されます。
- テストは下記の3つの項目で構成されます。



出典：https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/02/2024/7f96470e054bc47a/202403.pdf
(JETRO ロンドン事務所 「英国会計・税務ガイドブック」 2024年3月)
<https://www.gov.uk/government/publications/rdr3-statutory-residence-test-srt/guidance-note-for-statutory-residence-test-srt-rdr3>
(GOV.UK 「RDR3: Statutory Residence Test (SRT) notes」 2024/5/31)



UKの労働・社会保険

UKにおける国民保険（NIC）

個人年金への強制加入

Employers' liability insurance

イギリスにおける国民保険 (NIC)



- 16歳以上の従業員で年金支給年齢（65歳）未満の一定以上の所得水準のある者は社会保険料（National Insurance Contributions : NIC）の支払いが求められます。

対象者

- 16歳以上の従業員
- 年金支給年齢（65歳）未満
- 週に£ 242以上の収入の従業員もしくは年£ 12,570以上の自営業者

保険料

- 所得水準、既婚・未婚の別、性別、試用期間か否かなど多数の条件により支払額が異なる
 - 一定の収入がある従業員は会社に社会保険料を源泉徴収する義務が発生
- 参考_保険料率一覧表 <https://www.gov.uk/national-insurance-rates-letters>

給付の内容

- クラス1として分類される一般的な従業員であれば、次の保険給付がある
→基礎年金、追加年金、新年金、新形式の求職者手当、拠出ベースの就業支援手当、出産手当金、遺族支援給付金

出典：https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/02/2023/f0bd292f281910e3/2023_03.pdf
(JETRO「英国雇用法ハンドブック」2023年3月)
<https://www.gov.uk/national-insurance>
(GOV.UK「National Insurance: introduction」2024/5/31)

ざっくりとしたイメージですが
日本の国民・厚年年金（障
害以外）・雇用保険が混
ざった内容となります

個人年金への強制加入 Workplace pensions



- 全雇用主は従業員に適格企業年金（Qualifying Workplace Pension Scheme）を提供し、一定の条件を満たす全従業員の加入が義務づけられました。
- 退職後の貯蓄を目的としており、給料から源泉徴収される仕組みとなっており多くの場合会社からの拠出もあります。また政府からの税控除をうけることも可能です。

対象者 *一部例外あり

- 労働者（従業員を含む）であること
- 22歳以上、国民年金受給年齢の間
- 年間収入が£10,000以上
- 通常、英国で働いている

雇用主の義務

- 加入の際、労働者に対し「加入日、制度の種類と運営者、雇用主と労働者の拠出額、制度からの脱退方法、税控除の適用方法」の情報提供義務あり

拠出金額

- 加入している制度のタイプ、強制加入か任意加入かなどにより拠出額が異なる
- 強制加入の場合は給与などから一定の率（労働者5%、会社最低3%）が拠出される

年金の受給

- 60歳から65歳（特定の状況で55歳）で受取り可
- 一部を一括で受け取ることも可能
- 25%は非課税

出典：https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2023/f0bd292f281910e3/2023_03.pdf
(JETRO「英国雇用法ハンドブック」2023年3月)
<https://www.gov.uk/workplace-pensions>
(GOV.UK 「National Insurance: introduction」2024/5/31)

賠償責任保険

Employers' liability insurance



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

- 少なくとも£500万をカバーする、認可保険会社から雇用主責任（EL）保険を取得する必要があります

対象となる場合	<ul style="list-style-type: none">➤ 雇用主になった場合（1人でも雇用する場合）は加入義務あり *家族のみ雇用、海外拠点の人の雇用者である場合を除く
罰則	<ul style="list-style-type: none">➤ 適切に保険をかけていない場合、毎日£2,500の罰金
運営	<ul style="list-style-type: none">➤ 金融行動監視機構（FCA）の登録簿などで保険会社を選定（民間保険）
保険料の負担	<ul style="list-style-type: none">➤ 企業のみ
給付の内容	<ul style="list-style-type: none">➤ 仕事に負った怪我や病気に対する医療費や賠償金、法的費用

出典：https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2023/f0bd292f281910e3/2023_03.pdf
(JETRO「英国雇用法ハンドブック」 2023年3月)
<https://www.gov.uk/expenses-benefits-compensation-injuries-at-work>
(GOV.UK 「Expenses and benefits: compensation for injuries at work」 2024/5/31)