

わせ、13～26週間、多様なプログラムが実施される。例えば、読み書き等の基礎技能、就労体験、教育訓練、起業の支援等である。2週間の技能訓練と3週間の就労体験というように複数のプログラムを組み合わせることもできる。

第三段階「フォロー・スルー」：上記 IAP においてもまだ就職することができない者は、最長6週間のフォロー・スルー段階へと移行し、さらに助言及び求職活動に関する支援を受ける。

ウ 実績

2001年4月から2002年12月までの間のプログラム参加者は約20万8,000人に上る。うち約14万4,000人がプログラムを修了し、そのうち約5万9,000人が就職をしている。

(b) エンプロイメント・ゾーン(Employment Zones)

エンプロイメント・ゾーンは、長期失業者の多い地域を選び、予算の用途について事業実施主体に大幅な裁量を認めて、これらの地域に住む長期失業者に対して教育訓練や職業紹介関連の援助等の様々な便益を提供できるようにする施策である。2000年春から実施されている。

対象となるのは、①直近21か月のうち18か月以上求職者給付を受給している25歳以上の者、②若年者向けニューディールプログラムを終了し6か月以上求職者給付を受給している18歳以上24歳以下の者、③求職者給付を受給している一人親、④週の労働時間が16時間以下で所得基準の求職者給付を受給していない一人親、⑤年金クレジット受給者である。このうち、①、②、③は参加が義務づけられている、④、⑤の参加は任意である。

対象地域は、雇用者比率や、労働力人口に占める25歳以上かつ2年以上の長期失業者比率を指標とし、全国150の地域事務所単位の地域から最も状況が悪い地域として選ばれ、現在グラスゴー、ノッティンガム、バーミンガム、プリマス等13地域が対象地域となっている。

求職者給付受給者が参加した場合、支援は以下の3段階に分かれる。

第一段階(4週間以内)：個々の参加者は、エンプロ

イメント・ゾーン実施主体が指名したパーソナルアドバイザーと協力して、詳細な求職計画などを含む行動計画を策定する。この期間中、参加者は、ジョブセンタープラスから引き続き求職者給付等を受ける。

第二段階(26週間以内)：行動計画に基づき、集中的な求職活動を行う。この期間中、参加者は、エンプロイメント・ゾーン実施主体から求職者給付と同等の給付を受ける。

第三段階(13週間)：この段階は、参加者が就職した時から始まり、参加者は就業支援を受けることができる。

第二段階までで就職できなかった者は、①ジョブセンター・プラスで再び求職者給付を申請するか、または、②さらに22週間エンプロイメント・ゾーン実施主体から支援を受ける。2005年5月までに13万6,000人余りがこのプログラムに参加し、5万1,000人近くがこのプログラムの支援を受け就職した。

事業実施主体は競争入札で決定されており、その結果官民共同出資のワーキングリンクス等の企業体が事業を運営している。

d 高齢者雇用対策

(a) 高齢者に対する政策の転換

イギリスにおいて、政府や地方公共団体は、ごく最近まで早期退職傾向を黙認し、高齢者を就業継続あるいは再雇用するための施策を実施してこなかった。しかし、イギリスにおいても、他の EU 諸国に比べると緩やかではあるが、人口の高齢化が進んでいる。高齢者を労働市場に参加させる必要性の認識はイギリスにおいても高く、1977年から実施されていた「高年齢者早期退職勧奨制度(Job Release Scheme)」は1988年に廃止された。また、1993年には長期失業者に対する職業訓練の上限を59歳から63歳に引き上げるとともに、高等教育への奨学金の対象者を50歳代前半まで広げた。1999年には、雇用における年齢差別禁止を促進するため、「雇用における多様な年齢層に関する行動規範(Code of Practice on Age Diversity in Employment)」が策定された。さらに、2年以上の失業者を対象とする就職促進プログラム「ニューディール25プラス」の高齢

者版「ニューディール50プラス」が1999年に実験施行され、2000年4月から全国展開されている。

(b) ニューディール50プラス(New Deal 50+)

仕事を探している50歳以上の者に対し、パーソナルアドバイザーが1対1で相談に応じ、履歴書の書き方を教えたり、採用面接のための交通費の補助や、訓練・試用の機会を提供するなど、実践的な援助を行うというプログラムである。このプログラムには、50歳以上であり、①求職者手当、②所得補助(いわゆる生活保護)、③労働不能給付(特定の疾患や身体の障害により就労することができない者に対して支給される給付)、④重度障害手当のいずれかを6か月以上受けている場合、自由に参加できる。また、受給本人だけでなく、配偶者にも参加資格がある。このプログラムを通じて就業すると、労働に関する税金の控除を受けることができる。また、就業しながら訓練を行うための「訓練補助金(Training Grant)」も利用できる。このほか起業のためのアドバイスなども行っている。プログラムの開始から2002年10月までの間に、約8万6,000人の高齢者がこのプログラムを通じて就職している。

(c) 年齢差別禁止

1999年6月14日、雇用における年齢差別禁止を促進するため、「雇用における多様な年齢層に関する行動規範(Code of Practice on Age Diversity in Employment)」が策定された。

この行動規範は、職場における年齢差別撤廃を目的として労使双方の意見を採り入れてまとめられた、イギリスでは初めての年齢差別に関する取り決めである。この中では、採用、選考、昇進、訓練・能力開発、解雇等について年齢による差別を行ってはならないとされ、退職についても雇用者個人と企業双方のニーズを考慮した公平な退職規定を策定すべきとしている。

年齢差別禁止への取り組みの一つが定年制の廃止である。イギリスでは、使用者によって定年年齢が設定されるのが一般的だが、EUは使用者が退職年齢を設定することは違法であるとの方針を打ち出した。英国貿易産業省(DTI)はEU指令の履行に向け、英国産業連盟(CBI)、イギリス労働組合会議(TUC)、年齢に関

する使用者フォーラム(EFA)などの代表者からなる定年に関する諮問会議「年齢諮問会議(Age Advisory Group-AAG)」を設置した。同会議は2003年7月に、使用者が70歳以下の退職年齢を設定することや、適切な理由がない限り高齢を理由として研修の機会を損なわせることを禁止することなどを内容とした協議文書を発表した。

2005年7月、協議文書への意見等を踏まえた、雇用均等(年齢)法案が公表され、10月までパブリックコメントにかけられた。公表された法案の主なポイントは、①採用、昇進、訓練における年齢差別の禁止、②65歳未満の定年年齢の禁止、③65歳以上の者を不公正解雇規制及び余剰人員整理解雇手当の請求権の適用除外としているがこの年齢制限を撤廃、④定年年齢を超えて働きたい旨の労働者からの意思表示があったとき使用者が検討することの義務付け、⑤定年年齢の6か月以上前に使用者が労働者に書面で予定の日付を通知することの義務付けである。政府は、2006年10月の施行を目指し、集まったコメントなどを踏まえ、最終的な法案を作成する。

e 失業保険制度(Jobseeker's Allowance)

イギリスの失業保険制度は、年金保険、医療保険、労災保険等社会保険全般を包括する国民保険(National Insurance)による給付の一つである。保険料拠出要件を満たす者に対しては保険料を財源とする拠出制求職者給付が最大6か月間支給される。6か月を超えて失業が継続した者及び保険料拠出要件を満たさない者に対しては、資力調査を伴い国庫を財源とする所得調査制求職者給付が支給される(詳細については2002～2003年海外情勢報告413～415頁参照)。

(2) 職業能力開発政策

イギリスでは公共職業訓練施設が存在せず、公的な教育訓練は、養成訓練(Apprenticeship)を実施する企業や、政府の教育訓練政策に沿った教育訓練プログラムを提供する教育訓練機関から訓練サービスを購入する方式などで実施されている。

また、職業能力評価制度としては、全国職業資格(NVQ)^(註1)がある。これは1986年に策定された全国統