

(c) 管理運営主体

雇用年金省が管理運営し、実際の給付は同省所管のジョブセンター・プラスで受ける。

(d) 財 源

政府の一般財源である。

(e) 受給対象者

受給対象者は、原則として18歳以上年金受給年齢未満の失業者であって、イギリスに居住している者である(ただし、16歳及び17歳の者については例外がある)。

(f) 受給要件

受給要件は次のとおりである。

- ア 職業に就いていないこと又は収入のある仕事に週平均16時間以上従事していないこと
 - イ 就労を行う能力を有し、求職活動を積極的に行い、かつ直ちに就職し得ること
 - ウ パーソナル・アドバイザーとの間で求職者協定を締結し、2週間に1度ジョブセンター・プラスに来所すること
 - エ 現在フルタイムの教育を受けていないこと
 - オ 拋出制求職者給付の受給資格がないこと又は拋出制求職者給付を超える生活費を必要とすること
 - カ 資産が16,000ポンド(約3,205,920円)以下であること
 - キ 収入のある仕事に週24時間以上従事している配偶者がいないこと
- ただし、60歳から64歳の失業者の場合は、積極的に求職活動を行っていることを証明したり、求職者協定を締結したりすることなく給付を受けることが可能である。

(g) 給付内容

給付額の算定には、世帯の週当たりの必要額を標準化した適用額 (applicable amount) を用いる。適用額は、表のとおり個人手当と加算金からなる。受給者に収入が全くない場合には適用額がそのまま給付額となり、収入がある場合には、適用額から受給者の週当

たりの収入を差し引いた額が給付額となる。また、資産が6,000ポンド(約1,202,220円)を超える場合減額される。

受給期間については、資力調査により低所得であることが確認されるとともに、求職者要件を満たしていれば無制限である。

ア 個人手当(Personal Allowance)

個人手当は、基本的な生活支出をカバーすることを目的とした給付額である。申請者の年齢、単身であるかどうか、一人親であるかどうかなどの状況に応じて、異なった額が用いられる。また、申請者が20歳未満の児童・若年者を扶養している場合、各被扶養者に関する支給額を受給できる。

イ 加算金(Premium)

世帯員又は申請者が、障害児、介護者、障害者、重度障害者、年金受給者であること等の事情を要件として、上記の個人手当に加算が行われる。2つ以上の加算の要件に該当する場合は、最も高額な加算のみの受給資格を得ることになるのが通例である。

〈表1-29〉 所得補助の適用額(2006年4月現在)

(ポンド/週)		
個人手当		
単身者	16～17歳	34.60
	18～24歳	45.50
	25歳以上	57.45
カップル	両者とも16～17歳	34.60
	両者とも16～17歳、一人が障害者	45.50
	両者とも16～17歳、子どもが一人	68.65
	一人が16～17歳、一人が18～24歳	45.50
一人親	一人が16～17歳、一人が25歳以上	57.45
	両者とも18歳以上	90.10
	16～17歳	34.60
	16～17歳(特別な場合)	45.50
	18歳以上	57.45
被扶養児童・若年者(20歳未満)		
		45.58
加算金		
家族加算金		16.25
障害児童加算金		45.08
介護者加算金		26.35
重度障害者加算金		46.75
年金受給者加算金(カップル)		83.95
障害者加算金	単身者	24.50
	カップル	34.95
重度障害者加算金	単身者	11.95
	カップル	17.25

資料出所 ジョブセンター・プラス庁HP

ウ 住宅費用(Housing Costs)に係る給付

申請者又は世帯員が、住宅ローンの利子等の住宅

費用支払責任を有する場合には、給付額に加えてこれらの住宅費用に係る給付を受けることができる。また、家賃等の住宅費用については住宅給付^(註8)の支給を受けることができる。

なお、扶養する義務のない家族と同居している場合、その家族の収入に応じて、住宅費用に係る給付額が減額される。減額される額は、下表のとおりである。

〈表1-30〉同居家族の収入に応じた給付額の減額内容

		(ポンド)
18歳未満の家族		なし
25歳未満で、かつ所得補助又は所得調査制求職者給付を受給している家族		なし
18歳以上で、収入を伴う仕事をしており、かつ年金クレジットを受給していない家族	週当たり所得が338ポンド以上	47.75
	同271ポンド以上338ポンド未満	43.50
	同204ポンド以上271ポンド未満	38.20
	同157ポンド以上204ポンド未満	23.35
	同106ポンド以上157ポンド未満	17.00
	同106ポンド未満	7.40
その他の場合		7.40

資料出所 ジョブセンター・プラス庁HP

(h) 給付実績等

給付実績等については、a(h)を参照のこと。

(4) その他の社会保障制度

a 概要

就労不能給付は、疾病や障害のため就労することができない者に対して支給される、国民保険 (National Insurance) による給付である。しかしながら、イギリスにおいて就労不能給付は、本来の目的のみならず、実態として早期引退を図るための選択肢としても利用されているという問題がある。イギリスは、多くのOECD加盟国の中でも傷病による就労不能者の割合が高い。50歳以上の男性については、OECD加盟国の中で5番目以内に位置している。55～59歳の女性については17%にもぼっている。2003年において、60～64歳の不就労者の約40%は就労不能給付を受給している^(註9)。こうしたことから、イギリス政府は、就労不能給付制度の改革に取り組んでいる(7(2)を参照されたい)。

また、就労はしているが、収入の低い家庭や個人に対する所得補助として、就労税額控除 (Working Tax Credit) がある。特に高齢者との関係で言えば、不就労

状態から脱却を図る50歳以上の高齢者に対して経済的な支援を行うことにより、高齢者の就業促進を図ろうとするものである。

b 就労不能給付(障害給付) (Incapacity Benefit)

(a) 概要

就労不能給付は、疾病や障害のため就労することが全くできない者に対して支給される、国民保険 (National Insurance) による給付である。

(b) 根拠法令

社会保障掛金・給付法1992 (Social Security Contributions and Benefits Act 1992) である。

(c) 管理運営主体

雇用年金省が管理運営し、実際の給付はジョブセンター・プラスで受ける。

(d) 財源

労使の負担する国民保険料及び国庫負担が財源である。

ア 保険料

被用者の国民保険料については、老齢年金の第1種保険料の項(3(2)a(e)ア(ア))を参照されたい。

イ 国庫負担

原則なし。ただし政府は、給付財源が不足する場合には、給付に要する費用の17%までの国庫補助を行うことができる。

(e) 対象者

疾病又は障害のため就労することが全くできない16歳以上年金支給開始年齢未満(男性は65歳、女性は60歳)の者を対象としている。

(f) 受給要件

下記ア及びイの条件を満たし、かつウ又はエの条件を満たした場合に受給資格を得る(20歳未満の者については特例あり)。

ア 法定傷病手当 (Statutory Sick Pay)^(註10)の受給期

間が終了したか又は法定傷病手当を受けることができない。

- イ 傷病にかかったとき年金支給開始年齢に達していない。
- ウ 国民保険の保険料を支払っていて、疾病又は障害により就労不能となってから少なくとも4日間(週末や祝日を含む)が経過している。
- エ 疾病又は障害により就労不能となってから少なくとも28週間が経過していて、16歳以上20歳未満(20歳になる直前に教育訓練を受けていた場合は25歳未満)である。

(g) 給付内容

就労不能給付には、①短期就労不能給付(低額)、②短期就労不能給付(高額)及び③長期就労不能給付がある。

ア 短期就労不能給付(低額) (Short-term Incapacity Benefit at the lower rate)

短期就労不能給付(低額)は、法定傷病手当の受給権がない人に対し、当初の28週間について支給されるものである。3日間の待機期間の後に支給が開始される。(f)のエの若者については、29週目から支給される。

イ 短期就労不能給付(高額) (Short-term Incapacity Benefit at the higher rate)

短期就労不能給付(高額)は、29週以上52週以下の期間について支給されるものである。(f)のエの若者については、短期就労不能給付(低額)の支給が終了後52週間給付される。

ウ 長期就労不能給付(Long-term Incapacity Benefit)

長期就労不能給付は、52週間を超える期間について支給されるものである。(f)のエの若者については、短期就労不能給付(高額)の支給が終了後支給される。具体的な週当たりの支給額は表1-31のとおりである。

〈表1-31〉 就労不能給付の週当たり支給額

	金額
短期就労不能給付(低額)	59.20 (75.35)
短期就労不能給付(高額)	70.05 (78.50)
長期就労不能給付	78.50

(注1) ()内は年金支給開始年齢に到達している者の支給額
(注2) 疾病又は障害により就労不能となったのが45歳未満

(h) 給付実績等

傷病に起因して就労の意思があるにもかかわらず就労できない者の生活を支援する就労不能給付の受給者数は年々増加し、旧制度の重度障害手当受給者も併せると2005年2月には174万人(就労年齢人口の4.7%)に達した。

50歳から年金受給年齢までの高齢者の受給者数は当初40万人程度だったが、年々拡大し、1995年には男性は1980年の2倍、女性は4倍にもふくれあがった。1995年には制度改革が行われたにもかかわらず、女性の受給者数は増え続け、男性の受給者数は一定のままだった。2005年2月における50～64歳の受給者数は約83万3千人である。

c 就労税額控除(Working Tax Credit)

(a) 概要

就労はしているが、収入の低い家庭や個人に対する補助である。

特に高齢者との関係で言えば、不就労状態から脱却を図る50歳以上の高齢者に対して経済的な支援を行うことにより、高齢者の就業促進を図ろうとするものである。

(b) 根拠法令

2002年税額控除法(Tax Credit Act 2002)及び1992年社会保障管理法(Social Security Administration Act 1992)

(c) 管理運営主体

内国歳入関税庁(Inland Revenue & Customs)が所管する。

(d) 財源

政府の一般財源である。

(e) 対象者及び受給要件

対象者及び受給要件は以下のとおりである。

- ア 子供を養育している者については、16歳以上で週16時間以上就労していることである。
- イ それ以外の者については、次のいずれかの要件を満たすことが必要である。
- (ア) 25歳以上で週30時間以上就労していること
- (イ) 16歳以上で週16時間以上就労しており、就職に当たって不利となる障害を有し、かつ障害給付を受給していること
- (ウ) 申請者又はその配偶者が50歳以上で、不就労による給付(求職者給付、所得補助等)の受給要件を満たしている状態から就労へ復帰して週16時間以上就労していること

(f) 給付内容

支給額(2005/2006年度)は、以下の各要素のうち該当するものの合計額が上限額となる。この上限額から世帯の前年度の所得(所得が前年度よりも減少する場合や2,500ポンド以上増加する場合は本年度の所得)のうち5,220ポンドを超える額の37%相当額を減額した額が支給額となる。

〈表1-32〉 就労税額控除算定要素(2005/2006)

要素	(ポンド)
基本要素(世帯あたり1回のみカウント)	1,620
世帯要素	1,595
30時間要素	660
障害要素	2,165
重度障害要素	920
50歳以上再就職要素(週労働時間16~29時間、これに該当する場合、世帯要素の対象外となる)	1,110
50歳以上再就職要素(週労働時間30時間以上)	1,660
育児要素(子供1人の場合、経費の70%)	上限週122.5
育児要素(子供2人以上の場合、経費の70%)	上限週210

(g) 給付実績等

2004/2005年度における就労税額控除の受給世帯数は180万世帯(速報値)であった。

4 年齢に関する法規制

(1) 概要

EUの一般雇用機会均等指令に基づき、EU加盟国で

あるイギリスは、年齢差別を禁止する国内法制度を整備し、2006年中に施行することを求められていた。

まず、2003年7月に年齢差別に関する協議文書(「年齢は重要である(Age Matters)」)を発表し、労使や国民からの意見を募った。その結果を踏まえて、2004年12月14日、貿易産業省は、退職年齢について、①原則的に退職年齢は65歳以上とする、②労働者にはそれを超えて就労する権利が付与され、使用者はそれを考慮する義務を負う等を内容とする見解を明らかにした。2005年7月には、「均等と多様性：年齢の到来(Equality and Diversity: Coming of Age)」と題する協議文書により、具合的な年齢差別禁止規則案を提案した。同規則は2006年4月に議会の承認を受け、2006年10月に施行された^(注11)。

(2) 年齢差別禁止法

a 概要

EUの一般雇用機会均等指令に基づき、雇用及び訓練における年齢差別を禁止する規則である。2006年4月に議会の承認を受け、2006年10月施行した。

b 根拠法令

2006年雇用均等(年齢)規則(Employment Equality (Age) Regulations 2006)である。

c 適用範囲

適用者の範囲は以下のとおりで対象となる者に関する年齢制限はない。したがって、高年齢だけでなく若いことを理由とした差別も禁止される。

- (a) 自営業者、契約労働者(contract workers)、会社所有者(office holders)、警察、労働組合・使用者団体等の構成員を含むすべての労働者や使用者
- (b) 求職中の者、離職中の者
- (c) 継続教育や高等教育機関におけるコースを含む職業訓練に関連した雇用契約を締結し、又は応募している者

なお、職業軍人及び予備兵並びに無償のボランティアは対象に含まれない。

d 禁止される差別事由**ア 差別禁止事由**

(ア) 雇用及び職業訓練の取扱いにおける年齢差別を禁止する。具体的には、各種ガイダンスへの参加、採用、労働条件、昇進、異動、解雇、訓練を含む。

(イ) 直接差別のみならず、間接差別についても禁止される。

間接差別とは、選別の基準、手当、就業規則をはじめとする各種慣行等であって、すべての被用者に適用されるものであっても特定の年齢者を不利にする効果のあるものを指す。意図的なものでなくとも違法である。

例えば、整理解雇対象者を選ぶ場合にパートタイム労働者のみを対象としたとする。そして、このとき、パートタイム労働者の多くが高齢者だったとすると、これは間接的な年齢差別となる。

(ウ) 見せしめの行為 (victimization)、嫌がらせ (harassment) についても禁止される。

見せしめの行為とは、ある者が差別や嫌がらせについての申立てに関与したことを理由に、不利益な取扱いをすることをいう。

嫌がらせとは、体面 (dignity) を傷つけられるか、威圧的 (intimidating) ・ 攻撃的 (hostile) ・ 下劣 (degrading) ・ 屈辱的 (humiliating) ・ 不快 (offensive) な環境に置かれるような目的又は効果をもたらすような行為をいう。

(エ) 従来は、65歳以上の者について、不公正解雇制度及び余剰人員整理解雇手当の請求権の適用除外とされていたが^{8(注12・13)}、この年齢制限が撤廃される。

イ 例外規定**(ア) 一般的な例外**

正当な職業上の必要性が認められる場合 (Genuine Occupational Requirement) 又は客観的に正当化される場合 (objective justification) には、年齢に基づく取扱いの差異が合法となる。証明責任は使用者にある。

(イ) 定年

65歳以上の定年制を設けることは可能とされる (この年齢については、施行から5年後に見直すこととされ

ている)。65歳未満の定年年齢は、例外的にその目的が正当化される場合でない限り認められない。

なお、労働者は、65歳を超えて就労を請求する権利を有しており、使用者はそれを考慮する義務がある。

(ウ) 勤続年数に基づく取扱いの差異

勤続年数に基づく賃金及びその他の非賃金的給付については、労働者の技能の向上、忠誠心への報償、モチベーションの維持増大のためのものであれば、同一の状況に対して同一の基準が適用される限り認めている (第33条)。また、特例規定として、5年以下の勤続年数については理由の如何を問わず勤続年数による扱いを認めている (第32条)。

(イ) 最低賃金

イギリスの最低賃金は、年齢により差異があるが (22歳未満の若者については一般の労働者よりも低い最低賃金が定められている)、これに基づく取扱いについては認められる。

e 違反時の救済

労働者に対する使用者等の行為が当該規則に違反したと思料する場合には、当該労働者は雇用審判所 (Employment Tribunals)、郡裁判所 (County Courts、イングランド及びウェールズ) 又は執行官裁判所 (Sheriff Courts、スコットランド) に救済を申し立てることができる。なお、職場等において労働者が他の労働者から嫌がらせを受けた場合に、使用者が嫌がらせ防止のために適切な処置をとっていないと、使用者にも補償金の支払い命令が出ることがある。

(3) 定年に関する法制度

前述のとおり、2006年雇用均等 (年齢) 規則により、企業が65歳以上の定年制度を設けることは可能とされている (この年齢については、施行から5年後に見直すこととされている)。65歳未満の定年年齢は、例外的にその目的が正当化される場合でない限り認められない。

なお、労働者は、65歳を超えて就労を請求する権利を有しており、使用者はそれを考慮する義務がある。

5 積極的な就業促進政策

(1) 供給側(求職者)に対する施策(相談、援助等)

a ニューディール50プラス(New Deal 50+)

(a) 概要

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・試用の機会を提供したりするなど、実践的な支援をパッケージ化して提供するプログラムである。1999年に試行が行われ、2000年4月に本格的に開始された。

(b) 適用範囲

50歳以上で、本人又は配偶者が就労不能給付(Incapacity Benefit)、求職者給付(Jobseeker's Allowance)、所得補助(Income Support)、重度障害手当(Severe Disablement Allowance)又は年金クレジット(Pension Credit)のいずれかを6月以上受けている者である。

参加は任意である^(注14)。なお、求職者給付の受給が18か月を超えると長期失業者向けニューディールへの参加が義務づけられ、その参加を拒否した場合求職者給付が減額又は停止される。

(c) 具体的内容

プログラムを通して同一のパーソナル・アドバイザーが就職に係る相談を受け、アドバイスを行う。ニューディール50プラスにおいては、具体的には以下のような支援が行われている。

- ア 求職者が自分自身を知るとともに、就きたい仕事についての知識を得る。
- イ 仕事に就くための行動計画を立てる。
- ウ 本人にふさわしい仕事を探し提供する。
- エ 履歴書や応募書類の書き方を指導する。
- オ 技能を向上させるための訓練機会を提供する
- カ 就業に必要な技能を身につけるためのボランティアの仕事を提供する。
- キ プログラムを通して本人を支援し、自信を持たせる。

また、ニューディール50プラスのプログラムへの参加を通して就職した場合には、就業しながら訓練を行うための「訓練補助金(Training Grant)」（最高で

1,500ポンド(約300,555円))を受給することができる。

さらに、(このプログラムへの参加を通じて)週16時間以上の仕事に就業すると、就労税額控除(Working Tax Credit)を受給することができる(なお、就労税額控除制度はニューディール50プラスへの参加を要件とするものではない。したがって、ニューディール50プラスとは無関係に就業しても、就労税額控除の受給は可能である)。

(d) 実績

2000年4月から2005年8月末までの期間において、約14万6千人がこのプログラムにより就職している。

(2) 需要側(事業主)に対する施策(助成措置等)

a エイジ・ポジティブ(Age Positive)^(注16)

イギリス政府は、エイジ・ポジティブ(Age Positive)という年齢差別是正キャンペーンを行っている。1999年12月に開始されたこのキャンペーンでは、ウェブサイト上で政府の年齢差別是正政策や好事例についての情報提供を行う等している。

また、政府の年齢差別是正政策に賛同・協力し自らも積極的に年齢差別是正に取り組む企業や個人を「エイジ・ポジティブ・チャンピオン」と認定し^(注17)、その取り組みを広報する等、使用者への情報提供や説得を重視した活動を続けている。

事務局は雇用年金省に置かれている。

第三世代雇用ネットワーク(The Age and Employment Network:TAEN)^(注15)

1 概要

TAENは、主に地域、ボランティア団体及び成人教育機関からなる30の団体によって1998年に結成された。それ以来、成人向けにアドバイスやガイダンスを行う機関、教育、訓練及び生涯学習機関、事業主、研究者、シンクタンク、調査機関、職業紹介機関、労働組合や中央政府、地方政府、多数の公共機関が加入し、現在では参加団体は250になっている。

2 目的及び活動内容

TAENの目的は、高齢労働者(通常45歳以上)及び事業主にとってよりよい労働市場を作るとともに、学び働くことに対する障壁を取り除くことにある。①全ての年代の人に関わった労働市場を作る、②中年労働者(mid-life career)に対する訓練やアドバイスを提供する、③年齢に基づいた雇用制度をなくすという3つの目標を掲げている。

具体的には、次のような活動を行っている。

- (1) 年齢に関する仮定的判断や固定観念に基づいた人々の態度や慣習を変えていくための取り組み
 - a 就労、引退、年金、税及び貯蓄に関する政府の政策に対して影響を与える。
 - b 職場環境や採用活動について、事業主とともに(改善のための)活動を行う。
- (2) 高齢労働者全体に対する訓練、職業指導及び求人市場サービスの質を高め、量を増やすための取り組み
 - a 地域のネットワークを作る。
 - b 高齢労働者に対するサービスの中に存在す

る主要な格差を明らかにする。

- c 訓練提供に当たってのアドバイスを行う。
- d ジョブセンター・プラスなどさまざまな政府機関に対しアドバイスを行う。

(3) その他

- a 会員目録(Members Directory)

会員目録において、中高年者(mature people)に対して就業及び訓練における新たな機会をもたらすための好事例を紹介する。会員目録では、会員ごとに1ページにわたる紹介を行っている。これにより、会員は連絡先を知るとともに、経験を共有することができる。
- b 全国会議及び会員研究集会(National Conference and Membership Workshops)

毎年全国会議及び会員研究集会を実施する。これにより、会員相互の経験を共有するとともに、TAENの活動やキャンペーンに貢献する。
- c 情報電話回線(Information Line)

ロンドン事務所が運営する情報電話回線は、全ての組織や個人に対し、事業主や中高年求職者に対する地域サービスに関する情報を提供するとともに、仕事検索、有用な相談先、適切な照会先及びあらゆる範囲に及ぶ実践的問題点などについての紹介を行っている。

6 今後の課題

(1) 年金制度改革

将来に向けた人口構造の変化等を踏まえ、長期的に懸念される課題を回避するため、2002年にターナー卿(元C B I(経団連に該当)会長)を委員長とする年金委員会(Pension Commission)が設置され、3年間の検討の成果が2005年11月30日に公表され、そ

の後、これを踏まえた政府案であるホワイトペーパーが2006年5月25日に公表されたところである。

見直しの基本的な考え方としては、①個人の責任の範囲を拡大すること、②所得差、男女間、世代間といった違いを超えて誰に対しても公平な制度とすること、③雇用主、被用者などそれぞれの役割が明確になるよう制度をシンプルなものとする、④マクロ経済から

見た安定性が確保された制度であること、⑤将来に向け、制度の柔軟性を留保しつつも全国的な合意を得られるものであること、という視点に留意しつつ、検討が加えられた。

具体的な改正案の内容としては、①安い費用で低、中所得者に貯金を促す制度を2012年から導入することとしている。具体的には、個人ごとの勘定を立ち上げ、被用者(4%) + 事業主(3%) + 政府(1%)と負担を持ち合うことで被用者に貯蓄を促すこととしている。②子育てや介護を担っていた女性が結果として十分な年金を得られないという問題の克服のため、満額受給するためには従来であれば国民保険料を女性は39年納める必要があったところ、2010年以降30年に短縮、併せて、ケアを担う者に対する福祉給付を拡充し、子育てや重篤な障害者を週20時間以上介護する場合にはその期間について年金拠出期間に繰り入れる(現行週35時間以上)。③基礎年金の支給額を再び賃金スライドに移行し、支給開始年齢を2024年から2046年にかけて68歳に引き上げることとしている。

この改革案は法律としては2本立てとなる予定で、2006年11月28日、個人勘定の立ち上げ以外のほぼ全てを盛り込んだ法案が議会で提出された。また、個人勘定に関する詳細な政府案が12月12日公表された。

(2) 就労不能給付改革

a 概要

2006年7月4日、イギリス雇用年金省(Department for Work and Pensions)は福祉改革法案(Welfare Reform Bill)を下院に提出した。この法律案は就労不能給付を改正すること等を、その内容としている。

b 背景

就労不能給付の受給者数は、2度にわたる不況によって1970年代後半から1990年代半ばにかけて3倍以上になった。受給者の多くが、仕事に復帰しない状態にとどまっている。

1990年代半ば以降、精神障害者の申請が全体の3分の1を占めるようになってきている。また、新規の申請者の多くは、求職者給付^(注18)や所得補助^(注19)などの給付からの移行者が増えている。

さらに、1990年代半ば以降、仕事に復帰することが期待されている人々の受給期間が概して長期化しており、多くの人が仕事に復帰しなくなっている。このような背景により今般の改正が行われようとしている。

c 内容

本法律案は、就労不能給付(Incapacity Benefit)や障害に基づく所得補助に代わる手当として設けられる、「雇用及び生活補助手当(Employment and Support Allowance)」の支給要件を定めている。この手当の受給権は、国民保険^(注20)拠出要件(National Insurance contribution test、過去1年程度の保険料納付を要件とする予定)、または、所得要件(income test)のいずれかを満たし、身体的または精神的状態により就労可能性が制約される場合に付与される。

これらの審査は、通常13週間(一定の場合延長もあり得る)の判断期間に行われ、身体的または精神的状況については医学的な証拠に基づいて判断される。

その結果、申請者は支援コンポーネント(support component)と就業関連活動コンポーネント(work-related activity component)のどちらを受給するかが決定される。就業関連活動コンポーネントの受給者とされた者は、さらに、就業に向けた健康評価^(注21)、就業に向けた面談、就業関連の活動の3つの要件を課せられる。申請者が(支給決定後に)正当な理由なく、この3つの要件に従わなかった場合、支給額を減ずることができる^(注22)とされている。

(資料出所) イギリス下院(House of Commons)
“Welfare Reform Bill(福祉改革法案)”

(注1) 為替レートは、1ポンド=200.37円(2005年、出所：内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」)を使用。本章内は全てこのレートで換算。

(注2) 清家篤・府川哲夫編著(2005)『先進5か国の年金改革と日本』p121

(注3) 西村淳(2004)「年金制度の国際比較①」『週刊社会保障』No.2289 2004.6.28

(注4) 企業年金及び個人年金が抱えていた課題については、山本克也(2005)「イギリスの年金改革」清家篤・府川哲夫編著『先進5か国の年金改革と日本』p124を参照した。

(注5) ジョブセンター・プラスでは、従来の公共職業紹介機関で

あるジョブセンターが担当してきた求職サービスに加え、就労年齢にある者に対する所得補助等の各種給付サービスも提供している(2001～2002年海外情勢報告23頁参照)。ジョブセンターからジョブセンター・プラスへの移行は2006年までに全国で完了する予定であり、移行が実施されていない地域においては、求職者給付についてはジョブセンター、所得補助については社会保障事務所(social security office)が引き続き給付サービスを提供する。

- (注6) パーソナル・アドバイザーは、求職者に対する各種の支援を担当するジョブセンター・プラスの職員(個別相談員)である。
- (注7) 所得補助(Income Support : IS)は、受給者の所得が一定水準に達するように補足する給付であり、低所得者に対する公的扶助制度の中心として重要な役割を果たしている。
- (注8) 賃貸住宅に居住する低所得者に対して賃料の補助を行う制度である。
- (注9) OECD(2005)“Ageing and Employment Policies - United Kingdom”p75～77
- (注10) 法定傷病手当とは、連続4日以上疾病となり、週当たりの平均賃金が84ポンド以上の者(16歳以上65歳未満)に対して最高28週間使用者から支給される給付である。
- (注11) 2006年雇用均等(年齢)規則の制定に至るまでの経緯については、濱口桂一郎(2006)「EUにおける年齢差別是正への取組み」『エイジフリー社会』(財)社会経済生産性本部・生産労働情報センター、を参照した。
- (注12) 1996年雇用権法(Employment Rights Act, 1996)において、被用者が使用者から不公正に解雇されない権利を与えられている(第94条)。しかしながら、従来は、解雇の時点で被用者が①男女同一の通常退職年齢がある場合はその年齢、②それ以外の場合は65歳に達していたときには、不公正解雇制度の適用除外とされていた(第109条第(1)項)。
- (注13) 1996年雇用権法により、使用者が余剰人員について整理解雇を行う場合、余剰人員整理解雇手当の支払いが義務付けられている(同法第135条)。しかしながら、従来は、高齢者について、不公正解雇制度と同様、通常退職年齢又は65歳以上であれば当該手当の請求権が与えられないこととされていた(同法第156条第(1)項)。
- (注14) これに対し、18～24歳の若者で、6か月以上失業状態にあり求職者給付を受給している者を対象とする若者向けニューディール(New Deal for Young People)は、参加を拒否した者は求職者給付の受給資格を失うことから、間接的な強制力がある。
- (注15) OECD(2005)“Ageing and Employment Policies - United Kingdom”p131
第三世代雇用ネットワーク(The Age and Employment Network:TAEN)ホームページhttp://www.taen.org.uk/
- (注16) 牧野利香(2004)「第4章 イギリスの状況」労働政策研究・研修機構『欧州における高齢者雇用対策と日本』、OECD(2005)“Ageing and Employment Policies United Kingdom”等を参照した。
- (注17) 2006年7月11日現在で147企業が「エイジ・ポジティブ・チャンピオン」として認定されている。
- (注18) 失業保険給付は、拋出制求職者給付(Contribution-

based Jobseeker's Allowance ; JSA)と称される。求職者給付には、この他に所得調査制求職者給付(Income-based JSA)があり、これは国民保険による給付ではなく、所得調査を伴う非拋出制の給付(所得関連給付)である。拋出制求職者給付額は、受給者の受給開始時の年齢により、18～24歳の者は週45.50ポンド(約9,125円)、25歳以上の者は週57.45(約11,522円)ポンドと定められている(2006年現在)。なお給付期間は、最大182日(26週)である。

- (注19) 所得補助(Income Support ; IS)は、受給者の所得が一定水準に達するように補足する給付であり、低所得者に対する公的扶助制度の中心として重要な役割を果たしている。
- (注20) 国民保険(National Insurance)は、イギリスにおける単一の社会保険制度である。具体的には、退職年金(基礎年金(Basic State Pension)、国家第二年金(State Second pension)(旧所得比例年金))、就労不能給付(Incapacity Benefit)、遺族関連給付(遺族一時金、有子遺族手当、遺族手当)、求職者手当(Jobseeker's Allowance)、業務災害障害給付等の給付を行う。医療保障と公的扶助制度を除く主要な所得保障制度は社会保険方式をとり、年金制度も含めて国民保険に一元化されている。これらはいずれも国民を対象としている。
- (注21) 就業に向けた健康評価は、申請者の就業能力に関する追加情報を得るためのものである。就業に向けた面談は、申請が就業するためのステップを議論するもので、その際に申請者は希望する就業関連活動のアクションプラン作成に参加することを求められることもある。
就業関連活動とは、職業に就く可能性を高めるための活動で、試行就労や職業訓練などを含む。

参 考 文 献

- 厚生労働省大臣官房国際課(2006)『海外情勢報告 2004～2005』
- 厚生労働省大臣官房国際課(2004)『海外情勢報告 2003～2004』
- 清家篤・府川哲夫編著(2005)『先進5か国の年金改革と日本』
- 西村淳(2004)「年金制度の国際比較①」『週刊社会保障 No.2289 2004.6.28』
- 濱口桂一郎(2006)「EUにおける年齢差別是正への取組み」『エイジフリー社会』(財)社会経済生産性本部・生産労働情報センター
- 桜庭良子(2003)「諸外国における年齢差別への取組み」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌No.521号 2003年12月』
- 労働政策研究・研修機構(2004)『欧州における高齢者雇用対策と日本』
- OECD(2005)“Ageing and Employment Policies

United Kingdom”

- OECD (2005) “Society at a Glance: OECD Social Indicators - 2005 Edition”
- イギリス雇用年金省「退職における安心：新たな年金システムに向けて (Security in Retirement: towards a new pension system)」
- 厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>
- イギリス雇用年金省ホームページ <http://www.dwp.gov.uk/>
- イギリス歳入・関税庁ホームページ <http://www.hmrc.gov.uk/>
- イギリス国家統計局ホームページ <http://www.statistics.gov.uk/default.asp>
- イギリス貿易産業省ホームページ <http://www.dti.gov.uk/>
- イギリスDirectgovホームページ <http://www.direct.gov.uk/Over50s/fs/en>
- イギリスジョブセンター・プラス (jobcentre Plus) ホームページ <http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/index.html>
- イギリス年金委員会 (Pension Commission) ホームページ <http://www.pensionscommission.org.uk/index.asp>
- イギリス年金サービス (The pension Service) ホームページ <http://www.thepensionservice.gov.uk/sitemap/home.asp>
- イギリス貿易産業省ホームページ “Employment Equality (Age) Regulations 2006 Notes on Regulations” <http://www.dti.gov.uk/files/file27136.pdf>
- イギリス貿易産業省ホームページ “Age Legislation Factsheet (1-8)” <http://www.dti.gov.uk/employment/discrimination/age-discrimination/age-legislation/page29258.html>
- 労働政策研究・研修機構ホームページ <http://www.jil.go.jp/foreign/index.html>
- イギリス助言・調停・仲裁サービス (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) ホームページ <http://www.acas.org.uk/>