

### (3) 労働時間制度<sup>(注9)</sup>

#### a 法定労働時間の原則

労働者の労働時間は、時間外労働を含め、17週の期間(参照期間: Reference Period)で各週を平均して48時間を超えないものとしなければならない。雇用期間が17週未満の労働者については、参照期間は当該雇用期間とされる。

ただし、以下に該当する場合には、上記の参照期間を26週間まで延長することができる。

- (a) 労働者の職場と住居とがお互いに離れている場合
- (b) 労働者に複数の異なった職場があり、それぞれがお互いに離れている場合
- (c) 労働者が警備及び監視活動に従事しており、財産及び人を保護するために継続的な駐在が必要な場合

また、労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づいて労働協約又は労使協定が例外規定を置く場合には、参照期間を52週まで延長することができる。

幹部管理職(managing executive)、家族労働者(family worker)等については、法定労働時間、休息・休日及び深夜労働の規定は適用されない。

#### b 深夜労働(午後11時～午前6時)

深夜労働者の労働時間については、17週の参照期間を平均して1日当たり8時間を超えないものとしなければならない。したがって、所定外労働を含む労働時間が平均で週48時間以内となっている場合は合法となる。ただし、労働協約又は労使協定により、深夜労働者の変形期間等についても原則を変更し又はその適用を除外することができる。

なお、特に危険な物質若しくは重量物を扱う業務又は精神的な緊張を生ずる労働については、夜間労働者が夜間労働を行うすべての24時間において、8時間を超えてはならない。また、労働者に夜間労働を命ずる場合の健康診断が使用者に対して義務づけられる。

#### c 休息・休日

##### (a) 1日の休息時間

労働者には、24時間ごとに少なくとも11時間の連続

した日ごとの休息時間が与えられなければならない。

##### (b) 1週の休息時間

労働者は、24時間以上の週ごとの休息時間の権利を有する。この時間は、14日の参照期間を平均して24時間であればよい。

##### d 年次有給休暇

労働者は、年に4.8週間の年次有給休暇を取得する権利を有する。勤務を開始した初日から取得可能である。

### (4) 解雇規制<sup>(注10)</sup>

#### a 個人的理由による解雇(普通解雇)

1996年雇用権利法(Employment Right Act 1996)により、不当に解雇されない権利が認められている。同法による解雇規制の内容は次のとおりである。

##### (a) 解雇予告

労働者は、使用者が解雇を行う場合には、継続雇用期間に応じた予告期間の権利を有する。具体的には、①継続雇用期間が1か月以上2年未満の者の場合は1週間、②継続雇用期間が2年以上12年未満の者の場合は継続雇用年数×1週間で計算した期間、③継続雇用期間が12年以上の者の場合は最低12週間が必要である。

##### (b) 解雇手続

解雇手続として、継続雇用期間が1年以上の労働者が解雇事由の開示を要求した場合には、2週間以内に書面により開示しなければならない。

##### (c) 判断基準

不公正解雇の判断基準は、次のとおりである。まず、①(i)労働組合員資格や活動、(ii)妊娠や出産、(iii)安全衛生活動、(iv)制定法上の権利の主張等を理由とする解雇は自動的に不公正解雇とされる。これ以外の場合であって、解雇が②(i)労働者の職業的な能力や資格に関するものであること、(ii)労働者の非行に関するものであること、(iii)労働者が剰員であること、(iv)労

働者とその仕事に就かせることが法律上の定め違反すること、(v) その他解雇を正当化できる実質的な理由であることのいずれかに基づくことを使用者が証明し、かつ③使用者の取った行動、対応が合理性を有すると認められる場合には、解雇の公正さが認められる。

#### (d) 救済

勤続1年以上の者は、不公正解雇について雇用審判所へ不服申立てを行うことができる。この場合、不公正解雇の事由が上記(c)①の事由に該当するときは、勤続年数が1年未満の者であっても雇用審判所に申立てができる。雇用審判所は、不公正解雇と認められる場合には、①職場復帰又は再雇用の命令、②補償金といった救済を与える。

### b 経済的理由による解雇(整理解雇)

経済的理由による解雇については、1992年労働組合労働関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)及び1996年雇用権利法により、一定の規制がなされている。

#### (a) 労働者代表との協議

20人以上の解雇を行う場合には、使用者は労働組合等と事前に協議を行わなければならない。具体的には、①同一の事業所において100人以上の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より90日以上前に、②同一の事業所において20～99人の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より30日以上前に、当該労働者が加入する独立し、かつ使用者により承認された労働組合(ない場合には労働者代表)と協議を行うことが義務付けられている。

労働組合等と協議する内容は、①解雇の理由、②解雇予定人数とその種類、③選別の方法、④解雇の実施方法、⑤制定法上の義務を上回る剰員整理手当の額の算出方法、である。

#### (b) ビジネス・企業・規制改革大臣に対する整理解雇の届出

20人以上の解雇を行う場合には、ビジネス・企業・規制改革大臣に対して、①同一の事業所において100人以上の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より90日以上前に、②同一の事業所において20～99人の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より30日以上前に、届出を行わなければならない。

#### (c) 剰員整理手当(Redundancy Payment)

労働者は使用者に対して剰員整理手当を請求することができる。ただし、同手当の権利が発生するのは、勤続期間が2年以上となったときからである。

### (5) 出産休暇及び育児休暇制度

#### a 出産休暇

母親に出産後最大52週間の出産休暇が認められている。2007年4月1日以降の出産から、出産休暇給付(Statutory Maternity Pay)が支給される期間が最長39週間となっており、最初の6週間は平均賃金の90%が、残りの33週間は週112.75ポンド(平均賃金の90%が112.75ポンドに満たないときは平均賃金の90%)が事業主から支払われる。事業主は出産休暇給付の92%分について税、社会保険料の支払いから控除することができるため、実質的な負担は8%分となる。

父親は、出産後8週間以内に1週間または連続した2週間の父親休暇を取得できる。休暇期間中、事業主は週112.75ポンド(平均賃金の90%が112.75ポンドに満たないときは平均賃金の90%)を支払う。

#### b 育児休暇

育児休暇(Parental Leave)の対象者は、1年以上継続して雇用され、かつ「子」に対して責任を有する労働者である。実親、養親を問わない。

休業期間は、「子」が5歳となるまでの13週間(養子の場合は養子縁組の日から5年後又は18歳になるまでのいずれか早い日)である。ただし、1年につき最大4週間までとされ、取得は1週間単位となる。

休業給付はない。

## 4 労使関係施策

### (1) 労使団体

#### a 労働組合員数及び組織率

英国では、労働組合員数が1979年の1,300万人をピークに減少し続けている。国家統計局によれば、2006年の組合員は、約628万人で、前年より11万5,000人減少している。

〈表2-18〉労働組合員数

(千人)

年	全体	男性	女性
1996	6,631	3,579	3,051
1997	6,643	3,600	3,043
1998	6,640	3,545	3,100
1999	6,622	3,526	3,100
2000	6,636	3,457	3,180
2001	6,558	3,426	3,132
2002	6,577	3,354	3,223
2003	6,524	3,297	3,227
2004	6,513	3,243	3,269
2005	6,394	3,122	3,272
2006	6,279	3,024	3,255

〈表2-19〉労働組合組織率

(%)

年	全体	男性	女性
1996	31.7	33.6	29.7
1997	30.6	32.4	28.7
1998	30.1	31.4	28.7
1999	29.8	31.1	28.5
2000	29.7	30.4	29.1
2001	29.3	30.1	28.4
2002	29.2	29.4	29.0
2003	29.3	29.4	29.3
2004	28.8	28.5	29.1
2005	29.0	28.2	29.9
2006	28.4	27.2	29.7

資料出所 ビジネス・企業・規制改革省ホームページ

(注) 2005年以前は、各年秋の値であり、2006年は、第4四半期の値である。

#### b 労働者団体

英国最大の労働者団体は、1868年設立の英国労働組合会議(Trades Union Congress: TUC)である。TUCは、国内外に住む労働者が公平で働きやすい職場環境を作ることを目的としている。TUC発表データによれば、2006年における加入組合数は63、組合員数は約646万人である。

#### c 使用者団体

英国最大の使用者団体は、1965年設立の英国産業連盟(Confederation of British Industry: CBI)である。CBIは、国内にあるすべての企業の競争と活動の活性化を促し、利益を享受することができるよう援助していくことを目的としている。

### (2) 労働争議の発生件数等

労働争議の発生件数は2005年まで減少傾向にあったが、2006年は前年より42件増加し、158件であった。

### 〈表2-20〉英国の労働争議件数等の推移

(件・千日)

年	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
労働争議件数	244	216	166	205	212	194	146	133	130	116	158
労働損失日数	1,303	235	282	242	499	525	1,323	499	905	157	755

資料出所 国家統計局ホームページ

## 5 労働施策をめぐる最近の動向

### (1) ブラウン政権の発足と政府機関の再編

2007年6月、ブレア前首相の下で長年にわたり財務大臣を務めてきたゴードン・ブラウン下院議員が首相に就任した。ブラウン首相は、就任直後に大幅な政府機関の再編を行った。

労働行政機関の再編としては、教育技能省(Department for Education and Skills)の分割が挙げられる。従前の教育技能省は、19歳前の教育及び職業訓練を所管する「子ども・学校・家族省」(Department for Children, Schools and Family)と、19歳以降の教育及び職業訓練を所管する「イノベーション・大学・技能省」(Department for Innovation, Universities and Skills)の二つに分割された。後者が所管することとなったイノベーション政策は、従前の貿易産業省(Department for Trade and Industry)が所管していたものである。

また、貿易産業省が所管していた労働基準及び労使関係に関する政策は、後継組織の「ビジネス・企業・規制改革省」(Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform)が引き続き所管している。

### (2) ニューディール政策の更なる推進

#### a 就労促進策の強化

ブラウン政権は、2007年12月、今後の雇用対策として「就労への準備」(Ready for Work)を発表した。主な内容は次のとおりであるが、過去10年間のニューディール政策の成果を踏まえた上で、就労促進策を更に強化したものとなっている。

#### (a) 権利と義務のバランス

一人親について、子どもが一定年齢以上になった後に引き続き福祉給付を請求しようとする場合、公共職業紹介所(Jobcentre Plus)の定期的な面接を受ける義務を課し、積極的に求職活動を行うよう求める。併せ

て、児童手当について、2010年4月から拡充を図る。

この場合の基準となる子どもの年齢については、2008年10月から12歳以上、2009年10月から10歳以上、2010年10月から7歳以上と段階的に引き下げていく。

また、就労不能給付 (Incapacity Benefit。我が国の生活保護手当に相当) に依拠して生活している者(主として就労に支障のある障害や健康上の問題を有する者)について、就労能力の審査を強化する。

### (b) フレキシブルなニューディール政策

ニューディール政策の実施について、個々の求職者の状況により応じたサービスを提供する。すべての求職者にとって公共職業紹介所が最初の窓口になることに変わりはないが、特に就職が困難であると考えられる者については、求職活動の開始直後から前述のゲートウェイの段階に移行させる等の措置を講ずる。

### (c) 官民のパートナーシップ

公共職業紹介所をニューディール政策の中心とするシステムを維持しつつ、公共・民間・ボランティアの3セクターの専門家の協力を一層促進する。また、地域において公共職業紹介所と企業が協力して雇用の拡大を図る地域雇用パートナーシップ(Local Employment Partnership)を推進する。

### (d) 地域コミュニティの役割

各地域において地方公共団体と企業が協力して失業問題に取り組むことができるよう、資金面を含めた支援を行う。

### (e) 福祉給付の改革

就労継続のインセンティブを高めるため、2009年から就労税額控除(In Work Credit)を拡充する。

### b 「雇用拡大の約束」運動の展開

ブラウン政権は、独り親や障害者の就労を促進するための施策を導入しようとする一方、その受け皿となる求人を増やすため、個々の企業に対して、雇用拡大を要請している。この取組みは「雇用拡大の約束」

(Job's Pledge)運動と呼ばれており、ブラウン首相が自ら首相就任直後から様々な機会に呼びかけを行い、大手スーパーマーケット等が参加(求人を増やす意思を表明し、社会に誓約)している。求人開拓に関する国民運動的な取組といえる。

## (3) 世界レベルの技能の追求

### a 世界レベルの技能の追求

労働党政権は、長期の経済成長やニューディール政策の成功もあり、雇用率の上昇と失業率の減少については高い成果を上げてきたものの、基礎的な識字能力や計算能力を欠いたまま義務教育を終了する者も少なくないといわれる。

ブラウン政権は、このような状況を踏まえ、2007年7月に今後の技能振興策として「世界レベルの技能」(World Class Skills)を発表し、2020年に世界最高水準の技能レベルを達成することを目標に掲げた。主な内容は、次のとおりである。

### (a) 16歳から18歳までの者を対象とした教育・訓練の実施

16歳(英国における義務教育終了年齢)から18歳までの者について、教育又は職業訓練を受ける義務を課す。併せて、これらの者を雇用する企業及び親に対しても、これらの者が教育又は職業訓練を受けることができるよう配慮する義務を課す。

### (b) 義務教育最終年齢におけるキャリア教育

すべての中学校において、最終学年(16歳)の生徒に対して職業に関する情報及びキャリア形成に関するアドバイスを提供する義務を課す。

### (c) 技能口座制度の創設

技能習得について個人が主体性を発揮することを目的として、労働者ごとに技能口座(Skills Account)を付与し(具体的には、口座番号及びカードを与え)、当該口座に労働者が受けた職業訓練及びその金銭的な価値を継続的に記録していく制度を開始する。当初はパイロット事業として実施する。

技能口座制度は、同様の目的で2000年に導入され

た個人学習口座制度 (Individual Learning Account) が、労働者に直接現金を給付する制度であったことから不正受給が頻発し翌年に制度を凍結せざるを得なくなった苦い経験を踏まえ、個々の労働者に対する直接の現金給付は行わない仕組み (職業訓練を提供する事業者や企業に対して公的な資金支援をする仕組み) として設計される予定である。

#### b 「技能向上の誓約」運動の展開

ブラウン政権は、上述のように主として若年者を念頭においた技能振興策を講ずる一方で、既に就労している労働者の技能水準を向上させるため、企業に対して、従業員に職業訓練を施し、最低限NVQ2レベルの技能を習得させるよう要請している。この取組は、「技能向上の誓約」(Skill's Pledge) 運動と呼ばれており、上述の「雇用拡大の約束」運動と同様に、各企業が職業訓練の拡充を社会的に誓約するという形で展開されている。

#### (4) 労働者保護の施行体制の強化

ブレア政権は、最低賃金制度の導入及び最低賃金額の累次の引上げに代表される労働者保護制度の拡充を進めてきたが、近年、労働組合から、これらの労働者保護制度の施行体制が不十分であり、法違反が放置されているケースがあるとの指摘がなされていた。

ブラウン首相は、これらの指摘に応える形で、最低賃金に関する監督の強化 (賃金監督官の権限強化と増員)、派遣労働に関する監督の強化 (職業紹介・派遣労働に関する監督官の権限強化) を行うことを就任直後から表明しており、これらの内容を盛り込んだ雇用法案

(Employment Bill) を2007-2008年の議会に提出している。

- (注 1) 福祉から就労へ (Welfare to Work) とは、労働党政権が推進する就労年齢にある人々が働くことが可能である場合には働くための援助を行い、働くことを奨励する政策である。英国の求職者給付や、ニューディールなど多くの施策がこの政策に基づいて行われており、現在も進行中である。
- (注 2) 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 3) 資格課程総局 (Qualification and Curriculum Authority)。初等・中等教育における一般教育資格、職業資格及び職業関連資格を一元的に管理・運営している。
- (注 4) E2Eは、2003年8月から全国的に展開されているプログラムである。定職に就いておらず、養成訓練制度に参加したり、直接就職したりする準備が整っていない16～18歳の若年者を対象に養成訓練参加、進学又は就職の準備を行う。
- (注 5) 英連邦の市民で、両親のいずれかが英国で生まれている場合に付与される。
- (注 6) EU加盟国並びにアイスランド、リヒテンシュタイン及びノルウェー
- (注 7) 資料出所は、OECD “Trends in International Migration 2003,2004” である。外国人労働者は労働力調査により推計されたものであり、失業者を含んでいない。
- (注 8) 厚生労働省大臣官房国際課 (2006) 『2004～2005年海外情勢報告』p161、英国政府ポータルサイト “DirectGov” (<http://www.direct.gov.uk/Homepage/fs/en>) 参照
- (注 9) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究 (労働政策研究報告書No.36)』p10～17、p141～176参照
- (注 10) 労働政策研究・研修機構 (2005) 『諸外国の労働契約法制に関する調査研究 (労働政策研究報告書No39)』p248～256、英国貿易産業省ホームページ “Guidance on the statutory minimum dismissal procedure from the Department of Trade and Industry” (<http://www.dti.gov.uk/employment/redundancy/index.html>)