

ロバイダーとしては、受講者数の最も多い继续教育カレッジ(Further Education College)^(注30)のほか、民間の職業訓練プロバイダー、ラーンダイレクト・センター(Learn Direct Centre)^(注31)、ボランティア団体等がある。イギリスでは全てを公的資金で運営する公共職業訓練施設はなく、教育訓練は政府の職業教育訓練政策に沿って教育訓練プロバイダーが教育訓練プログラムを提供し、その実績に対して公的資金が助成されている。

なお、イギリスは現在、技能労働者の不足、教育・技能水準の低迷といった課題に対応するため、財務省及び教育・技能省(当時)からイギリスの長期的な職業技能のニーズについての諮問を受けて2004年に発足したレイチ委員会(Leitch Review of Skills)が2006年12月に発表した最終報告書^(注32)の内容に従い、他の主要先進国に比べ低位にあると指摘されているイギリスの教育・技能水準を2020年までにトップクラスに引き上げることを目指し、企業・個人向けの支援への政府補助の集中等一連の制度改革を実施している。

b 資格単位枠組み(Qualifications and Credit Framework:QCF)

資格単位枠組み(Qualifications and Credit Framework:QCF)は、技能と資格を評価するために導入されることとなった新しい仕組みであり、2年間にわたる試行期間を経て、2008年11月から導入された。これは、事業主と学習者のニーズにより応えることを目的として、事業主が望む資格を対象に含め、システムを単純化することにより事業主及び学習者の双方に分かりやすいものとするとともに、学習者にとっての柔軟性を高めることにより資格を取得しやすくするために現在行われている職業資格改革(Vocational Qualification Reform)の一部として導入が決定されたものであり、これまでの全国資格枠組み(National Qualification Framework)^(注33)を置き換えるものとなる。なお、これまでNQFの下で取得された全国職業資格(National Vocational Qualifications: NVQs)^(注34)についてはQCFと同じ法的要件の下で引き継がれる。

QCFは、職業資格枠組み内の全てのユニット(学習の際の一区切り)と資格にクレジット(履修単位)が与

えられることに大きな特徴がある。1クレジットは10時間を表し、これは修了にあたり10時間を要することを意味し、各ユニット又は資格は修了に必要な単位数に応じて、①アワード(awards:1~12クレジット)、②サーティフィケート(certificates:13~36クレジット)及び③ディプロマ(diplomas:37クレジット以上)の3つに分類される。

また、QCFでは、これまでと同様に、難易度の水準についても明らかにされることとなっており、その水準については、これまでのNQFにおけるものと同様のエントリーレベルからレベル8までの9段階である。

〈図2-2〉 QCFの仕組み



QCFの下では、それぞれの資格のタイトルに、当該資格のレベル(エントリーレベルからレベル8まで)、当該資格のサイズ(アワード/サーティフィケート/ディプロマ)及び当該資格の内容を示す詳細な記述が記載されるため、資格のタイトルを見れば、当該資格の難易度、平均的な学習者が当該資格を取得するのにどのくらいの期間がかかるのか及び当該資格の一般的な内容が分かることとなる。このため、学習者にとっては学習方法等に関する選択の幅が広がり、学んだことを無駄にせず個々人の職業能力を最大限活用することが可能となるとともに、事業主にとっては採用予定者の能力を容易に測ることができるようになるとともに経営ニーズに応えた職業訓練を実施しやすくなる。

2009年10月現在、既存の職業資格についてそれぞれユニット(学習の際の一区切り)に分け、QCFに移行する作業が行われているところであり、2010年には業種別技能委員会(Sector Skills Councils: SSCs)^(注35)によって認定された全ての主要職業資格について、履修証明(クレジット)付きのユニットごとに学習することが

可能となるとともに、個々人が自分の学習記録をオンライン上で確認することができるようになる予定である。

c Train to Gain

2006年8月から学習技能委員会(Learning and Skills Council : LSC) ^(注36)により企業が求める職業教育訓練の実施を公的に支援する“Train to Gain”事業が実施されている。これは、主にNVQレベル2以上の職業資格を持たない従業員を対象に、レベル2及び3の取得のための職業訓練、基礎的な読み書き、計算能力といった生涯スキル(Skills for Life)取得のための訓練などを雇用者が実施する際の訓練費用を政府資金によって補助するものであり、同事業に参加した事業主は、ビジネスリンク ^(注37)のアドバイザーからの職業教育訓練プログラムの作成や実施方法に関する助言等を個人的に無料で受けることができる。

d 養成訓練制度(Apprenticeship)

養成訓練制度は、事業主のニーズに沿うように設計された職場実習型訓練であり、訓練参加者は国家認定資格を取得することができる。16歳以上であれば年齢制限はなく、新規採用者のみならず、既に雇用されている従業員も訓練生になることが可能である。養成訓練制度は、業種別技能委員会(Sector Skills Councils: SSCs) ^(注38)により設計され、全国養成訓練制度サービス(National Apprenticeship Service : NAS) ^(注39)により訓練費用の補助 ^(注40)が行われている。

養成訓練制度で実施される訓練は、その難易度に応じて、主に①NVQレベル2に相当する「養成訓練(Apprenticeships)」、②NVQレベル3に相当する「上級養成訓練(Advanced Apprenticeships)」及び③ファンデーションディグリー(Foundation Degree) ^(注41)に相当する「高等養成訓練(Higher Apprenticeships)」の3種類に分類することができ、2009年10月現在、190種類以上の職について実施されている。また訓練の期間は人により異なるが、概ね1年から3年である。

養成訓練制度では、有償労働が週16時間以上である必要があり、その間の賃金については、事業主に支払い義務があり、訓練生は平均して週170ポンドの賃

金を得ている。

なお、政府は、2020年までに、若年者の5分の1が養成訓練制度に参加することを目標としている。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

イギリスの賃金上昇率は、近年、物価上昇率を上回る伸びを見せており、2004年以降は4%台で推移していたが、2008年以降上昇幅が鈍り、2009年第1四半期にはマイナスとなった。

労働時間については、毎年ほぼ同等の水準で推移している。製造業の労働時間は、他の産業より1時間ほど長い。

労働災害発生件数は減少傾向にあり、2008年度は105,222件であった。死亡災害件数及び労働損失日数は、それぞれ2006年度に増加したものの、再び減少に転じ、2008年度にはそれぞれ180件及び29,324千日と2007年度と比べ大きく減少した。

〈表2-15〉 イギリスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年 月					2008			2009	
	2004	2005	2006	2007	7～9	10～12	1～3	4～6	
賃金上昇率	4.5	4.0	4.1	4.0	3.5	3.4	3.2	-0.5	2.5
消費者物価上昇率	1.3	2.1	2.3	2.3	3.6	4.8	3.9	3.0	2.1

資料出所 国家統計局ホームページ

(注1) 賃金はボーナスを含む平均収入であり、四半期の数値は前年同期比である。

(注2) 賃金上昇率の2008年の年数値については、2000年=100とした場合の2007年と2008年の値を基に厚生労働省大臣官房国際課にて推計。

〈表2-16〉 イギリスの週当たり実労働時間の推移

年	(時間)		
	計	製造業	サービス業
2004	39.5(1.6)	41.0(2.5)	38.9(1.3)
2005	39.4(1.5)	40.6(2.4)	38.8(1.2)
2006	39.4(1.5)	40.7(2.4)	38.9(1.2)
2007	39.4(1.4)	40.9(2.5)	38.8(1.1)
2008	39.5(1.5)	41.0(2.5)	38.9(1.1)

資料出所 国家統計局“Annual Survey of Hours & Earnings” Table 4

(注1) 調査はフルタイム雇用者を対象としている。

(注2) カッコ内の数値は所定外労働時間で内数である。

(注3) 4月時点の数値である。

〈表2-17〉 イギリスの労働災害の件数及び労働損失日数

年	(件、千円)				
	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度 (速報)
労働災害発生件数	122,922	120,268	115,799	111,175	105,222
死亡災害発生件数	223	217	247	233	180
うち被用者	172	164	191	178	129
うち自営業者	51	53	56	55	51
労働損失日数	35,426	30,458	35,736	33,904	29,324

資料出所 安全衛生委員会(Health and Safety Commission)
"Health and safety statistics 2008/09"

(注1) 各年度は当該年の4月から翌年の3月までである。2008年度は速報値。

(注2) 労働災害発生件数は、3日以上以上の休業を必要とする労働災害の発生件数である。

(2) 最低賃金制度^(注42)

1998年制定の全国最低賃金法において、法的拘束力を有する最低賃金の適用対象、最低賃金の決定方式等を定めている。適用対象はイギリスで労働する労働者であり、家内労働者(home worker)及び派遣労働者(agency worker)にも適用される。

最低賃金には、①一般の最低賃金と、②18～21歳の若年労働者に適用される若年者最低賃金(Development Rate)^(注43)及び③16～17歳の若年者に適用される最低賃金の3種類がある。2009年10月から適用される金額は、①一般の最低賃金は時間当たり5.80ポンド(約1,115円)、②18～21歳は時間当たり4.83ポンド(約929円)、③16～17歳は3.57ポンド(約686円)である。^(注44)なお、2009年10月より、サービス料、チップ等については最低賃金計算の際の賃金に算入してはいけないこととなった。

〈表2-18〉 イギリスの最低賃金額の推移

年・月	(ポンド)						
	2003.10	2004.10	2005.10	2006.10	2007.10	2008.10	2009.10
一般労働者	4.50	4.85	5.05	5.35	5.52	5.73	5.80
18～21歳	3.80	4.10	4.25	4.45	4.60	4.77	4.83
16～17歳	-	3.00	3.00	3.30	3.40	3.53	3.57

(3) 労働時間制度^(注45)

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。

- ① 労働者の職場と住居とが互いに離れている場合
- ② 労働者に複数の異なった職場があり、それぞれが互いに離れている場合
- ③ 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等

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 workers)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)^(注46)

深夜労働者(night worker)^(注47)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。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。また、「特別な危険」又は「重度の肉体的若しくは精神的緊張」を伴う労働については、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。

なお、労働者に夜間労働を命ずる場合、使用者は、夜間労働開始前及び労働開始後は定期的に(通常は1年に1回だがそれより頻繁に実施しても構わない。)無料の健康審査(通常は問診票による)を実施しなければならない。

c 休息・休日

(a) 1日の休息时间

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週の休息时间

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。すなわち、2週間に連続する最低2

日の休日を1回与えられるのでも構わない。

d 年次有給休暇

労働者は、年に週の就労日×5.6日間の年次有給休暇を取得する権利を有する。したがって、週5日労働している人の年次有給休暇は、年に28日となる。なお、年次有給休暇は、勤務を開始した初日から取得可能である。

(4) 解雇規制^(注48)

a 個人的理由による解雇(普通解雇)

1996年雇用権利法(Employment Rights 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な不公正解雇(Automatic unfair dismissal)^(注49)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)労働者を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

90日以内に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。

使用者は労働組合等との協議に際し、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剰員整理手当の額の算出方法について、書面にて通知しなければならない。

(b) ビジネス・イノベーション・技能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・イノベーション・技能大臣に対して、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。なお、当該届出は、個別の労働者に解雇通知が送付される前に行われる必要がある。

(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^(注50)

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。出産予定週の15週前の時点で同じ事業主に連続して26週以上雇用されており、かつ、週当たり賃金が95ポンド以上である場合には、出産休暇給付 (Statutory Maternity Pay) の対象となる。出産休暇給付が支給される期間は最長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123.06ポンド (平均賃金の90%が123.06ポンドに満たない場合は平均賃金の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。なお、出産休暇給付の受給要件を満たさない場合には、ジョブセンター・プラスを通じて出産給付 (Maternity Allowance) を受給できる可能性がある。出産給付の給付期間及び支給額は、出産休暇給付と同様である。

また、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123.06ポンド (平均賃金の90%が123.06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

イギリスでは、労働組合員数及び組織率は減少傾向にあり、2008年の組合員は約688万人、組織率は27.4%であった。

〈表2-19〉労働組合員数

年	(千人)		
	全体	男性	女性
1997	6,900	3,723	3,177
1998	6,933	3,719	3,214
1999	6,981	3,749	3,232
2000	7,120	3,752	3,367
2001	7,046	3,693	3,352
2002	7,025	3,604	3,420
2003	7,115	3,611	3,504
2004	7,061	3,563	3,498
2005	7,056	3,474	3,582
2006	7,022	3,430	3,592
2007	7,009	3,380	3,628
2008	6,883	3,279	3,605

〈表2-20〉労働組合組織率

年	(%)		
	全体	男性	女性
1997	30.7	32.1	29.3
1998	29.9	31.2	28.6
1999	29.7	30.9	28.4
2000	29.8	30.4	29.1
2001	29.3	29.9	28.6
2002	28.8	28.7	29.0
2003	29.3	29.1	29.6
2004	28.8	28.4	29.2
2005	28.6	27.6	29.6
2006	28.3	27.0	29.6
2007	28.0	26.4	29.6
2008	27.4	25.6	29.2

資料出所 ビジネス・イノベーション・技能省 "Trade Union Membership 2008"
(注) 各値は第4四半期の値である。

b 労働者団体

イギリス最大の労働者団体は、1868年設立のイギリス労働組合会議 (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、2008年における加入組合数は58、組合員数は約654万人である。

c 使用者団体

イギリス最大の使用者団体は、1965年設立のイギリス産業連盟 (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。