

(8) 雇用における平等の確保

イギリスでは、2010年4月に2010年平等法 (Equality Act 2010) が成立し、2010年10月に大部分が施行された。⁴¹⁾ 同法の施行により、従前の差別禁止関係法については、原則として廃止されている。⁴²⁾

a 保護の対象となる差別の種類

保護の対象となる差別の種類は以下のとおりである。

(a) 直接的差別 (Direct discrimination)

保護の対象となる属性を持つことにより差別的に扱われること。

(b) 関係者差別 (Discrimination by association)

保護の対象となる属性の関係者であることによる直接的な差別。

(c) 認知差別 (Discrimination by perception)

保護の対象となる属性であるとの認識に基づく差別。

(d) 間接差別 (Indirect discrimination)

保護の対象となる属性が不利益となるような全員を対象とした規則及び方針が存在する場合。

(e) 嫌がらせ (Harassment)

2010年平等法では、労働者が本人ではなく、他の労働者に対して嫌がらせが行われている場合でも訴えを起

こすことができるようになった。

(f) 第三者による嫌がらせ (Harassment by a third party)

2010年平等法では、顧客などの第三者による嫌がらせで、事業主が認識しており、過去2回以上嫌がらせが起こっていた場合で、合理的な対策 (reasonable steps) を立てていない場合、事業主は責を免れないとされている。

(g) 報復的取扱い (Victimisation)

法に基づき告訴又は苦情を申し立てたか、告訴・苦情を支持したことにより不当な扱いを受けた場合。

b 保護の対象となる属性

保護の対象となる属性は、

- (a) 年齢
- (b) 障害
- (c) 性別転換 (Gender reassignment)
- (d) 人種
- (e) 宗教又は信条 (Religion or Belief)
- (f) 性
- (g) 性的指向 (Sexual orientation)
- (h) 婚姻・同性婚 (Civil partnership)
- (i) 妊娠・出産

なお、(h)、(i) については a で挙げた全ての差別が対象となるわけではない。(詳しくは表3-2-10を参照のこと。)

■41) 2010年平等法制定についての詳細は、厚生労働省大臣官房国際課 (2010) 「2009～2010年海外情勢報告」定例報告第2章イギリスを参照のこと。

■42) 2006年平等法 (Equality Act 2006) における平等人権委員会 (Equality and Human Rights Commission) (差別を受けた被用者の個別の訴えに加えて、差別問題を撲滅するためのより効果的な実施戦略の必要性に応える独立行政委員会。2006年平等法に基づき、機会均等委員会、障害者権利委員会及び人種平等委員会の機能を統合して設立された。) に関連する規定については引き続き存続している。

〈図3-2-10〉2010年平等法による保護の対象早見表（雇用関係分野）

	年齢	障害	性別転換	人種	宗教・信条	性	性的指向	婚姻・同性婚	妊娠・出産
直接差別 (Direct Discrimination)									
関係者差別 (Associative Discrimination)	新	新	新			新			
認知差別 (Discrimination by Perception)		新	新			新			
間接差別 (Indirect Discrimination)		新	新						
嫌がらせ (Harassment)	変	変	変	変	変		変		
第三者による嫌がらせ (Harassment by a Third Party)	新	新	新	新	新		新		
報復的取扱い (Victimisation)	変	変	変	変	変	変	変	変	変

※ACASホームページを基に
厚生労働省大臣官房国際課
にて作成。

■ 2010年平等法施行前と同様

■ 2010年平等法により一部見直しが行われた

■ 新 2010年平等法により対象となった

■ 対象外

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

イギリスの賃金は、近年、物価上昇率を上回る伸びを見せていたが、2009年には物価が上昇している中でマイナスの伸び率となった。2010年にはプラスに転じたが、引き続き消費者物価指数の伸びを下回っている。

〈表3-2-11〉イギリスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
適当たり賃金(ポンド)	335	345	356	372	389	407	427	443	442	452
同上昇率(%)	5.3	3.0	3.2	4.5	4.6	4.6	4.9	3.7	-0.2	2.3
消費者物価上昇率(%)	1.2	1.3	1.4	1.3	2.1	2.3	2.3	3.6	2.2	3.3

資料出所：国家統計局"Average Weekly Earnings"、"Consumer Price Indices"

賃金上昇率については、厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

注：賃金には未払い賃金・ボーナスを含む。

労働時間については、ここ数年39時間台前半から半ばで推移している。

〈表3-2-12〉イギリスの労働時間の推移（適当たり、被用者）

年	(時間)					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
フルタイム労働者の労働時間	39.4	39.4	39.5	39.0	39.2	39.1
うち所定外労働時間	1.5	1.4	1.5	1.1	1.2	1.1

資料出所：国家統計局"Annual Survey of Hours & Earnings"

注1：各年4月時点の数値である。

注2：2011年の数値は速報値。

労働災害発生件数は減少傾向にあり、2010年度(2010

年4月～2011年3月)は90,653件(速報値)であった。死亡災害件数及び労働損失日数は、2010年度にはそれぞれ171件及び4,358千日(いずれも速報値)であった。

〈表3-2-13〉イギリスの労働災害件数の推移

年	(件、千日)				
	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
労働災害発生件数(被用者)	114,653	110,054	105,261	96,427	90,653
死亡災害発生件数	247	233	179	147	171
被用者	191	178	127	104	120
自営業者	56	55	52	43	51
労働災害による労働損失日数	5,773	6,248	4,694	5,056	4,358

資料出所：安全衛生委員会(Health and Safety Commission)"Health and safety statistics 2010/11"

注1：各年度は当該年の4月から翌年の3月までである。2010年度の数値は速報値。

注2：本表において、労働災害とは、3日以上休業を必要とする労働災害のうち、疾病を除くものであり、死亡した事案は除く。

(2) 最低賃金制度⁴³⁾

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、①21歳以上の者に適用される一般の最低賃金と、②18～20歳の若年労働者に適用される若年者最低賃金(Development Rate)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。さらに、

■43) イギリス政府ポータルサイト"DirectGov"(http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/index.htm)参照。

2010年10月からは、最低賃金の適用が除外されていた19歳未満又は訓練開始後1年以内の養成訓練生(2(6)d参照。)についても別の賃金が適用されることになった。

2011年10月から適用される時間当たりの最低賃金額は、①一般の最低賃金は6.08ポンド(約777円)、②18～20歳は4.98ポンド(約637円)、③16～17歳は3.68ポンド(約471円)であり、また、④19歳未満又は訓練開始後1年以内の養成訓練生は、2.60ポンド(約332円)である(ただし、2010年10月1日時点で既に養成訓練生として働いていた人については、週95ポンド以上であればよい。また、農業分野については最低賃金額が異なる。)

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ている。

〈表3-2-14〉イギリスの最低賃金額の推移

年月	(ポンド)							
	2004.10	2005.10	2006.10	2007.10	2008.10	2009.10	2010.10	2011.10
一般労働者(注1)	4.85	5.05	5.35	5.52	5.73	5.80	5.93	6.08
若年者(注2)	4.10	4.25	4.45	4.60	4.77	4.83	4.92	4.98
16歳～17歳	3.00	3.00	3.30	3.40	3.53	3.57	3.64	3.68
養成訓練生	—	—	—	—	—	—	2.50	2.60

注1：2010年10月以前は22歳以上、以降は21歳以上。

注2：2010年10月以前は18～21歳、以降は18～20歳。

(3) 労働時間制度⁴⁴⁾

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。

労働者は書面によって、この規制の適用除外を表明することもできる。また、適用除外は労働者個人が行わなければならない、労働協約で包括的に適用除外規定を設けることはできない。

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

深夜労働者(night worker)⁴⁵⁾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、深夜労働者の変形労働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、深夜労働者が深夜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、労働者に深夜労働を命ずる場合、使用者は、深夜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。

b 休息・休日

(a) 1日の休息時間

労働者には、労働日と労働日との間に、少なくとも11時間の連続した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、1週間につき24時間以上、若しくは2週間につき48時間以上の連続した休息時間の権利を有する。

■44) イギリス政府ポータルサイト“DirectGov”(http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOff/index.htm、http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Timeoffandholidays/DG_10029788)、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。

■45) 通常の労働時間のうち少なくとも3時間以上を23時から翌朝6時までの夜間に働くことが常態となっている労働者のことを言う。

c 年次有給休暇

労働者は、年に週の仕事日×5.6日間の年次有給休暇（ただし最大で28日間とされている。）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) 労災保険制度

a 概要

イギリスにおいては、かつては、労災補償給付として、(a) 短期の労働不能に対する業務傷害給付 (injury benefit)、(b) 長期的な労働不能に対する業務障害給付 (disablement benefit)、(c) 障害により将来的にも労働不能となった場合に年金を増額する就業能力補足給付 (unemployability supplement)、(d) 障害により従来の職業やそれと同等の職業に就くことが不可能な場合に対する所得保障としての特別困難手当 (special hardship allowance)、(e) 被用者の遺族に対して支給される業務死亡給付 (death benefit) が存在していたが、1980年代以降、政府は (b) 以外の労災補償独自の給付を段階的に次々と廃止し、一般の社会保障給付に統合したため、現在、労災補償給付としては、労働災害障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit) とその手当が存在するのみとなっている。なお、イギリスでは、医療については税金を財源とする国営の国民保健サービス (NHS)⁴⁶⁾ が全国民を対象に原則無料で提供しており、業務災害を被った被用者に対する治療あるいはリハビリテーションは、労災補償 (医療給付) としてではなく、国民保健サービスとして行われている。

b 管理運営主体

労働災害障害給付は労働年金省が運営している。

c 財源

一般財源である。

d 制度の対象者

労働者。自営業者、軍人は対象外。

e 最低加入期間

特に要件は設けられていない。

f 給付内容

労働災害障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit) の内容は、次のとおり。

労働災害障害給付はイギリス国内で就業していて、業務上の負傷や職業性疾病として認知されている70を超える疾病に対して支給され、事故発生日（あるいは発病日）から起算して91日後から支給される。

給付は医師により判定された障害程度 (1%～100%) に応じて支給される。原則として障害程度が14%以上の場合のみ支給され、支給額は障害程度が100%である場合週150.30ポンド (18歳未満で被扶養者がいない場合には週92.10ポンド)。なお、障害程度が100%であり、日常生活で介助が必要とされた場合には常時付添手当 (constant attendance allowance) や特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance) などの付加給付を受けることができる。

(5) 解雇規制⁴⁷⁾

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。

■46) 国民保健サービス (NHS) については定例報告第3章イギリス2(3)を参照のこと。

■47) イギリス政府ポータルサイト "DirectGov"

(<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/index.htm>),

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)』 p248～256参照。

(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。⁴⁸⁾

(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 (Automatic unfair dismissal)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。⁵⁰⁾ 不公正解雇の事由が上記(c) ①の事由に該当するときは、勤続年数が上記条件を満たさない場合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。

■48) なお、DirectGovによれば、議会の承認を得られた場合、2012年4月6日以降新規に雇用される労働者については、上記解雇事由の開示の請求権は、継続雇用期間が2年以上の者に厳格化される予定である。

■49) 自動的に不公正解雇に該当する項目については、イギリス政府ポータルサイト“DirectGov” (http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG_10026692) を参照のこと。

■50) なお、DirectGovによれば、議会の承認を得られた場合、2012年4月6日以降新規に雇用される労働者については、不服申立ての権利は、継続雇用期間が2年以上の者に厳格化される予定である。
(http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG_175828)

(6) 出産休暇及び育児休暇制度等⁵¹⁾

a 出産休暇等

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102ポンド以上⁵²⁾である場合には、法定出産休暇給付 (Statutory Maternity Pay) の対象となる。法定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128.73ポンド (平均賃金の90%が128.73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。なお、事業主は法定出産休暇給付の支払い分について、税、社会保険料の支払いから控除することができる (第1種社会保険料 (Class 1 NICs) の当該年度の支払い額が45,000ポンド未満の場合は法定出産休暇給付として支払った額の103%分の控除を受けることができ、45,000ポンド以上の場合には92%分の控除を受けることができる。)。なお、法定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手当 (Maternity Allowance) を受給できる場合がある。出産手当の給付期間及び支給額は、法定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週間又は連続した2週間の法定父親休暇 (Ordinary Paternity Leave) を取得できる。休暇期間中、事業主は週128.73ポンド (平均賃金の90%が128.73ポンドに満たないときは平均賃金の90%) を支払う。なお、2011年4月3日以降に子供が生まれ、母親が出産休暇等を終えて仕事に復帰し、かつ/又は法定出産休暇給付、出産手当等の支給が停止し

た場合には、出生後 (又は養子にしてから) 20週以降1年までの間に最大で26週間の追加的父親休暇 (Additional Paternity Leave) を取得することができるようになった。この場合、事業主は、本来であれば対象者の配偶者に対し支払われる予定だった法定出産休暇給付等と同期間、追加的法定父親休暇給付 (Additional Statutory Paternity Pay) を支払う。支給額は、週128.73ポンド (平均賃金の90%が124.88ポンドに満たないときは平均賃金の90%) である。

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 (ただし、里親は対象とならない。)

休業期間は、1人の「子」につき、「子」が5歳 (「子」に障害がある場合は18歳、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) となるまでの間の13週間 (「子」に障害がある場合は18週間) である。ただし、1人につき1年間に最大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、全体として労働組合員数は減少傾向にあるとともに、組織率も低下傾向にあり、2010年の組合

〈表3-2-15〉イギリスの被用者における労働組合員数及び組織率の推移

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働組合員数 (千人)	7,046	7,025	7,115	7,061	7,056	7,021	7,005	6,878	6,715	6,536
男性	3,693	3,604	3,611	3,563	3,474	3,430	3,379	3,278	3,121	2,976
女性	3,352	3,420	3,504	3,498	3,582	3,591	3,625	3,599	3,593	3,560
組織率 (%)	29.3	28.8	29.3	28.8	28.6	28.3	28.0	27.4	27.4	26.6
男性	29.9	28.7	29.1	28.4	27.6	27.0	26.4	25.6	25.2	23.8
女性	28.6	29.0	29.6	29.2	29.6	29.6	29.6	29.3	29.5	29.4

資料出所：国家統計局ビジネス・イノベーション・技能省 "Trade Union Membership 2010"

注：各年の値は第4四半期における数値である。

■51) イギリス政府ポータルサイト "DirectGov" (<http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Moneyandworkentitlements/WorkAndFamilies/index.htm>) 参照。

■52) 出産予定週の15週前の土曜日が2011年度であった場合の額である。

員は約654万人、組織率は26.6%であった。男女別に見ると、男性の労働組合員数及び組織率は低下傾向にある反面、女性の労働組合員数及び組織率はほぼ横ばいで推移している。

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活動目的としている。TUC発表データによれば、2009年における加入組合数は61、組合員数は約620万人である。

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活動目的としている。

(2) 労働争議の発生件数等

労働争議の発生件数は2010年には92件と、1930年の調査開始以来最低の水準になったが、2011年においては公務員の大規模ストライキが行われたこともあり、140件と増加している。特に参加人数は152.9万人と、1984年以来初めて100万人を超えた。

〈表3-2-16〉イギリスの労働争議件数等の推移

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
争議件数	194	146	133	130	116	158	142	144	98	92	140
参加人員	180	943	151	293	93	713	745	511	209	133	1,529
労働損失日数	525	1,323	499	905	157	755	1,041	759	455	365	1,388

資料出所：国家統計局"Labour Force Survey"

注1：2011年の値は速報値である。

注2：10人未満あるいは1日未満の労働争議で、労働損失日数が100人日未満の労働争議は含まない。

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 普遍的給付制度 (Universal Credit) について⁵³⁾

2010年11月、労働・年金省は、働くよりも福祉給付を受給していた方が有利な現行制度の複雑性をいかに取り除くかを内容とする白書「普遍的給付制度：機能する福祉 (Universal Credit : Welfare That Works)」を発表し、2011年2月に福祉改革法案 (Welfare Reform Bill) として議会に法案の提出を行った。

普遍的給付は、就労世代に関係する控除及び給付を統合するものであり、基礎的給付に加え、子供、障害、住宅及び介護に係る追加要素が支給される予定である。なお、普遍的給付に統合される現行制度としては、勤労税額控除、児童税額控除、住宅給付、所得補助、所得調査制求職者給付及び所得調査制雇用・支援給付が想定され

ている。⁵⁴⁾

受給に当たり、働くことのできる失業者に対しては、仕事をみつけるとともに仕事に就くためのあらゆるステップを踏むことを求めるといった条件が設けられるが、具体的な条件は、個々人の状況に応じて異なるものとなる。また、新たに経済的制裁措置が導入される予定である。

所管官庁については、これまで、労働・年金省、歳入関税庁及び地方自治体にまたがって複雑な給付が行われてきたのとは異なり、今後は、労働・年金省が単独で給付制度を運用することとなるため、人々は、3つの異なる機関に問い合わせをせずとも必要な情報を得ることができるようになるとともに、経済的支援と雇用面の支援との連携が強化される予定である。

■53) 普遍的給付制度に関する詳細については、労働・年金省2010年11月11日付けプレスリリース (<http://www.dwp.gov.uk/newsroom/press-releases/2010/nov-2010/dwp153-10-111110.shtml>) 及び"Universal Credit: Welfare That Works" (<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/legislation-and-key-documents/universal-credit/>) を参照のこと。

■54) 現行の抛出处求職者給付、抛出处雇用・支援給付、障害生活手当 (Disability Living Allowance)、児童手当 (Child Benefit)、法定病気手当 (Statutory Sick Pay)、出産休暇給付 (Statutory Maternity Pay)、出産給付 (Maternity Allowance)、労災障害手当 (Industry Injuries Disablement Benefit) は普遍的給付には統合されない。

なお、普遍的給付制度の内容を含む福祉改革法案は、2011年1月に議会に提出され、2012年1月現在議会審議中である。審議中の法案では、2013年には普遍的給付制度の最初の申請が行われることとされており、その後徐々に既存の福祉給付制度及び税額控除制度を申請停止及び新制度への移行を進めていくこととされている。

(3) 2010年派遣労働者規則 (Agency Workers Regulations 2010) について

2011年10月より、派遣労働者に対し、就業開始後12週間後に、同じ仕事に直接雇用される労働者と同水準以上の労働条件（労働時間、時間外労働、休憩・休息、夜間勤務、休暇・祝日、給与）を保障することを内容とする2010年派遣労働者規則（Agency Workers Regulations 2010）が施行された。