

第4節 英国 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)

労働施策

(参考) 1ポンド=185.01円 (2015年期中平均)

- ・保守党政権の下、雇用を推進し、福祉の費用を削減する方針が明確に打ち出されている。
- ・全国最低賃金に生活賃金付加金を上乗せする「全国生活賃金」が、25歳以上の者（養成訓練開始後1年以内の者を除く）を対象として、2016年4月から導入される。
- ・養成訓練費用確保等のため、事業主に負担金を課することが表明されている(2017年4月から)。また、より高度な技能を対象とした学位養成訓練が新設され、2015年9月から募集が開始されている。
- ・ストライキ成立に要する要件の厳格化などからなる労働組合法の改正法案が議会に提出されている。
- ・各種福祉給付を統合した普遍的給付の導入が進んでいる。
- ・ゼロ時間労働契約が問題となり、他で働いてはいけなとする排他条項の禁止が法律に盛り込まれた。
- ・両親が交互又は同時に取得できる両親共有休暇の制度が2015年4月から導入されている。

1 経済情勢

個人消費や固定投資が堅調なことから、2014年の実質GDP成長率は2.9%となった。その後も堅調な伸びを示している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

雇用者数の増加、失業者数の減少など全体として雇用の回復を示している。長期失業者の割合は2015年に入り急速に減少している。

25歳未満の若年層の失業率は2011年には21.4%と、1980年代以来最悪の水準となったが、2015年第3四半期には14.2%まで減少した。

(2) 実施機関及び一般雇用対策

雇用年金省 (Department for Work and Pensions : DWP) 及びビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business, Innovation and Skills : BIS) ¹⁾ が実施している。職業紹介や失業保険の給付等は、公共職業安定機関であるジョブセンター・プラス (Jobcentre Plus) (雇用年金省の一組織) が行っている。

イ ワークプログラム (Work Programme)

長期失業者や就労困難者を対象とした雇用支援対策であり、ジョブセンター・プラスが対象者の就職及び就職後の定着支援を民間業者に委託する。具体的な支援内容は、委託先業者に任されており、継続的な雇用の実績に応じて委託費が支払われる。新規の対象者の委託は2017年3月末まで、委託を受けた対象者に対しては2019年3月末までサービスを提供することとされている。

表 3-4-1 実質GDP成長率

(%)

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014				2015			
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	-4.2	1.5	2.0	1.2	2.2	2.9	0.6	0.9	0.6	0.8	0.4	0.7	0.5

資料出所：EU統計局 (EUROSTAT) ホームページ

注：各四半期の値は対前期比、季節調整済み値。

■1) グローバル経済下の競争に勝ち、将来の英国の雇用を創出するために、企業、技能を有する人々、イノベーション、世界に通用する科学・研究の強化に関する施策を統一的に行うための単一の組織を創設することを目的とし、2009年6月にビジネス・企業・規制改革省 (BERR) とイノベーション・大学・技能省 (DIUS) の統合により誕生した。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

表 3-4-2 雇用・失業の動向

(千人,%)

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014				2015			
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
就業者数	29,156	29,228	29,376	29,696	30,043	30,726	30,534	30,680	30,793	30,896	31,098	31,035	31,211
雇用者数	25,092	25,017	25,117	25,214	25,516	25,938	25,715	25,831	26,027	26,181	26,370	26,316	26,462
パートタイム雇用者数	6,551	6,719	6,682	6,770	6,776	6,806	6,788	6,769	6,824	6,843	6,898	6,832	6,945
同比率	26.1	26.9	26.6	26.9	26.6	26.2	26.4	26.2	26.2	26.1	26.2	26.0	26.2
失業者数	2,403	2,497	2,593	2,572	2,476	2,027	2,212	2,074	1,959	1,862	1,827	1,852	1,749
うち失業期間12か月以上	588	808	862	890	892	721	816	741	688	638	588	575	514
同割合	24.5	32.4	33.3	34.7	36.0	35.5	36.9	35.7	35.1	34.3	32.2	31.1	29.4
失業率	7.6	7.9	8.1	8.0	7.6	6.2	6.8	6.3	6.0	5.7	5.5	5.6	5.3
25歳未満	19.2	20.0	21.4	21.4	20.8	17.0	18.9	16.9	16.2	16.2	15.9	16.0	14.2

資料出所：英国国家統計局（ONS）“Labour Market Statistics dataset”

注1：パートタイム雇用者の比率は厚生労働省大臣官房国際課において算出した。

注2：四半期の数値は季節調整値。

(イ) 対象者

求職者給付（Jobseeker’s Allowance：JSA）、雇用・支援給付（Employment and Support Allowance：ESA）、所得補助（Income Support：IS）などの受給者²を対象として実施される支援であり、対象者に対しては各人の属性等に合わせた支援が行われる。参加義務のある対象者が参加しなかった場合は、その後の受給ができなくなる。

(ロ) 受託事業者に対する報酬制度

全国18地域³において、それぞれ2又は3業者が受託を受け、事業を実施する⁴。受託事業者の報酬は就労成果報酬（Job Outcome Payment）、就労維持報酬（Sustainment Payments）に分けることができる（図参照）。

表 3-4-3 ワークプログラム参加対象者

対象者グループ	ワークプログラムへの参加時期	参加義務の有無	
求職者給付	18～24歳（JSA 18 to 24）	受給開始後9ヶ月	義務
	25歳以上（JSA 25 and over）	受給開始後12ヶ月	義務
	就労困難者（significant disadvantage）	受給開始後3ヶ月	義務又は任意
	元就労不能給付受給者（JSA ex-IB）	受給開始後3ヶ月	義務
	出所者（JSA prison leavers）	出所後3ヶ月以内に受給申請後、ただちに。	義務
雇用・支援給付	短期間で就労可能とみなされる可能性が低い者	就労能力評価後	任意
	3～12ヶ月以内に就労可能とみなされる可能性がある者	就労能力評価後	義務
	元就労不能給付受給者（ESA ex-IB）	就労可能な時期に近づいた場合	義務又は任意（注）
就労不能給付・所得補助（IB/IS）	イングランドのみ。	随時	任意

資料出所：House of Commons Library Briefing Paper Number 6340, 26 June 2015 “Work Programme: background and statistics”

注：3～12ヶ月以内に就労可能とみなされる可能性がある者は義務、短期間で就労可能とみなされる可能性が低い者は任意。

■2) 2 (5) 参照。

■3) イングランド、ウェールズ、スコットランドにおいて実施。北アイルランド除く。

■4) ワークプログラムの導入により、前労働党政権下において実施されていたフレキシブル・ニューディールを含めた一連の雇用対策は廃止された。ワークプログラムの受託事業者の大半は、フレキシブル・ニューディールの運営事業者であるが、報酬制度は大きく見直された。なお、ワークプログラムの参加者の受託を受けた場合に支払われる「初期報酬」は2014年度以降廃止された。

動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

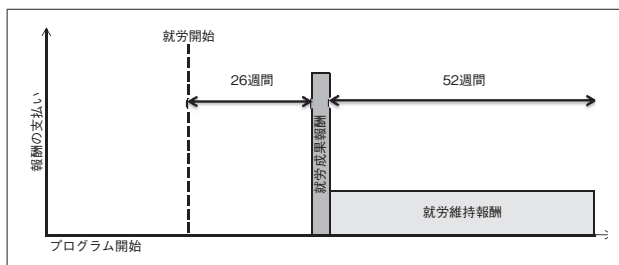
ドイツ

スウェーデン

英国
(労働施策)

EU

図 3-4-4 受託事業者に対する報酬の一例



就労成果報酬は、プログラム参加者の就労が一定期間（プログラム参加者が労働市場から離れていた度合に応じて13週間又は26週間）経過した場合に支払われる。就労維持報酬については就労成果報酬を受けた後、プログラム参加者が引き続き就労している場合に4週間ごとに支払われる。支払われる期間は1年、18か月又は2年間で、プログラム参加者が労働市場から離れていた度合に応じて定められる。

サービス提供1年目における受託事業者に対する参加者1人当たりの報酬額の上限⁵は以下のとおり。

表3-4-5 受託開始年度における受託事業者に対する報酬上限額（参加者1人当たり）

(単位：ポンド)

対象者	支払いグループ (PG)	就労成果報酬 (最大)		就労維持報酬 (4週間ごと)		
		支払時期	最大支払回数			
求職者給付の受給者	18~24歳 (JSA 18 to 24)	1	1,200	26週	170	13回
	25歳以上 (JSA 25 and over)	2			215	
	就労困難者 (significant disadvantage)	3		13週	250	
	元就労不能給付受給者 (JSA ex-IB)	4			250	
	出所者 (JSA prison leavers)	9			200	
雇用・支援給付の受給者	任意参加者 (ESA Volunteers)	5	1,000	13週	115	20回
	新規申請者 (New ESA claimants)	6	1,200		235	
	元就労不能給付受給者 (ESA ex-IB)	7	3,500		370	
所得補助・就労不能給付の受給者	8	1,000	13週	145	13回	

資料出所：DWP "Work Programme Official Statistics : Background Information Note" Payment Structure by payment group"

表 3-4-6 継続雇用の最低水準目標値 (Minimum performance levels:ratio of job outcomes to referrals)

(%)

対象者グループ	契約年度 (Year of contract)							
	1	2	3	4	5	6	7	
求職者給付の受給者 (JSA)	18~24歳	5.5	33.0	44.0	44.0	44.0	33.0	11.0
	25歳以上	5.5	27.5	33.0	33.0	33.0	27.5	5.5
雇用・支援給付新規申請者 (New ESA claimants)		5.5	16.5	16.5	16.5	16.5	11.0	5.5

資料出所：House of commons Library "Work Programme"

(ハ) 最低水準目標

受託事業者は、18~24歳の求職者給付受給者、25歳以上の求職者給付受給者、雇用・支援給付新規申請者の3つの対象グループについて、政府が設定した最低水準目標値⁶の達成を求められている。初年度は全ての受託事業者が目標を達成することができなかったが、3年度目以降は全ての受託事業者が目標を達成している。

2013年3月までは、同一地域内の業者に均一に対象者の委託が行われていたが、2013年4月以降、同一地域内の同一対象者グループにおいて、前年度の業者間のプログラム参加者に対する就労成果報酬対象者の率に3ポイント以上の差がある場合、成果が高い業者により多く委託するように占有率を変更している。

当初から、最低水準目標を下回る受託事業者については、契約の見直しの可能性があるとしていた。2014年3月には、最低水準目標は上回っていたものの、他の業者に比べて成果が低い業者との契約が打ち切られている。

■5) 受託事業者が応札するに当たり、この報酬額より低い額を提示することもできる。
 ■6) 実施しない場合の就労成果報酬対象者（推計）に比べて10%就労成果報酬対象者が多くなる水準を基準に定められている。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

(二) 実績

2011年6月から2015年6月までの期間において、ジョブセンター・プラスによって受託業者に紹介された紹介者数は175.8万人で、うち172.5万人がプログラムに参加している。また、就労成果報酬の対象となった者は、45.9万人であった。

対象グループ別で見ると、求職者給付受給者が参加者の80%以上を占めている。特に求職者給付の25歳以上の割合が高く、全体の40%以上を占めている。就労成果報酬対象者の割合は、求職者給付受給者や就労不能給付・所得補助受給者に比べ、雇用・支援給付者は低くなっている。

プログラム開始前の時点で2011年～2017年の7年間で、30億～50億ポンドの支出を雇用年金省は見込んでいた。2011年6月～2014年3月の間に13.75億ポンドが受託業者に支払われた。受託業者への内訳は、初期報酬が5.38億ポンド、就労成果報酬が3.34億ポンド、就労維持報酬が5.03億ポンドであった⁷⁾。

(ホ) ヘルプ・トゥ・ワーク（Help to Work）

2014年4月28日、ワークプログラム終了後も仕事が得られない者を対象に、新たな支援策ヘルプ・トゥ・ワーク（Help to Work）を導入した。ジョブセンター・プ

表 3-4-7 ワークプログラム実績

単位：千人				
	①ワークプログラム紹介者 (Referrals)	②ワークプログラム参加者 (Attachments)	③就労成果報酬対象者 (Job Outcome payment)	③/② (%)
初年度（2011年6月～2012年3月）	687.11	644.68	9.09	1.4%
2年目（2012年4月～2013年3月）	512.12	515.35	120.48	23.4%
3年目（2013年4月～2014年3月）	347.89	351.80	164.39	46.7%
4年目（2014年4月～2015年3月）	180.68	182.55	138.11	75.7%
2015年4月～6月	29.74	30.31	27.31	90.1%
合計	1757.54	1724.69	459.37	26.6%

資料出所：DWP “Work Programme Official Statistics to June 2015” Table1.1

表 3-4-8 ワークプログラム参加者及び就労成果報酬対象者内訳（2015年6月までの累計）

単位：千人					
対象者グループ	①ワークプログラム 紹介者	②ワークプログラム 参加者	参加者全体に 占める割合	③就労成果報酬 対象者	③/② (%)
求職者給付	1438.95	1411.98	81.9%	428.59	30.4%
18～24歳（JSA 18 to 24）	304.74	299.04	17.3%	107.32	35.9%
25歳以上（JSA 25 and over）	745.47	734.91	42.6%	221.86	30.2%
早期参加者（JSA early entrants）	306.24	300.52	17.4%	85.52	28.5%
元就労不能給付受給者（JSA ex-IB）	34.14	33.62	1.9%	6.98	20.8%
出所者（JSA prison leavers）	48.36	43.89	2.5%	6.91	15.7%
雇用・支援給付	315.63	309.85	18.0%	30.10	9.7%
任意参加者（ESA volunteers）	66.01	64.43	3.7%	6.40	9.9%
新規受給者（New ESA claimants） 3ヶ月か6ヶ月で就労可能とみなされる可能性がある者 (3/6 Mth Prognosis)	114.06	112.27	6.5%	15.64	13.9%
新規受給者（New ESA claimants） 12ヶ月で就労可能とみなされる可能性がある者 (12 Mth Prognosis)	76.83	75.39	4.4%	5.60	7.4%
元就労不能給付受給者（ESA ex-IB）	58.73	57.76	3.3%	2.46	4.3%
就労不能給付・所得補助（IB/IS volunteers）	2.97	2.86	0.2%	0.69	24.1%
合計	1757.54	1724.69	100.0%	459.37	26.6%

資料出所：DWP “Work Programme Official Statistics to June 2015” Table2.8を基に厚生労働省大臣官房国際課海外情報室にて作成。

■7) National Audit Office, “The Work Programme”, 2 July 2014
<https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2014/07/The-work-programme.pdf>

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国
(労働施策)

EU

ラスのアドバイザーは、参加対象者に対し、3つのプログラムの中からいずれかを選択する。プログラムに参加しない場合は、手当の支給停止を伴う制裁措置が適用される。

a 毎日ジョブセンターに来所 (Daily Work Search Reviews)

毎日ジョブセンターに来所することで、職探しの頻度や求人への応募件数、スキル向上のための活動状況など、求職活動の進捗に関してアドバイザーとの面談を義務付ける。(通常は、2週間に1回来所。) 働く意欲がない者を対象とすることを念頭にしており、3ヶ月経過後もなお失業している場合にはcに移行する。

b コミュニティワークの実施 (Community work placements)

週30時間、最長6ヶ月間のコミュニティワーク(地域の非営利組織等でのボランティア。地域のゴミ拾いや落書き除去等)及び週4時間の求職活動を義務付ける。就労経験のない者を対象とすることを念頭にしており、6ヶ月経過後もなお失業している場合にはcに移行する。

c ジョブセンターの集中支援 (Mandatory Intervention Regime)

読み書き計算の能力不足な者に対して、アドバイザーがより集中的な支援を行う。訓練や面接に必要な交通費や衣服の支給、就業体験 (work experience) の提供など、個人に合わせたより柔軟なオプションを提供する。就業に際し複数の障壁を持つ者を対象とすることを念頭にしている。

2014年4月以降、2015年6月までに16.2万人がヘルプ・トゥ・ワークに参加している。

ロ トライアル雇用 (Work Trials)

週当たり労働時間が16時間以上で雇用期間が13週間以上であることが期待される求人について、求職者給付等の失業関連給付を受けながら働く機会を与える制度で、ジョブセンター・プラスが実施している。トライアル雇用の期間は通常数日であるが、ジョブセンター・プラスの合意の下、30労働日まで延長することができる。トラ

イアル雇用期間中、事業主は賃金を支払う必要はない。

制度の対象者は、18歳以上であり、かつ求職者給付等の失業関連給付を6か月以上受給している者などであり、アドバイザーの判断により参加する。トライアル雇用中の失業者はボランティアをしているとみなされるので、これらの支給額は、失業関連給付の額に影響を与えない。

トライアル雇用の受入れを希望する事業主は、ジョブセンター・プラスとトライアル雇用に対する合意を結ばなければならない。また、トライアル雇用の期間中はトライアル雇用参加者以外に当該求人に対する採用候補者がいない状態で行わなければならない。

ハ 業種別ワークアカデミー (Sector-based work academies)

教育訓練、就労体験、面接を組み合わせた就労支援政策で、イングランドとスコットランドにおいてジョブセンター・プラス、訓練機関及び事業者の連携により実施されている⁸⁾。求職者給付を受けている者(年齢制限はない。)に対し、建設・ホスピタリティー・運送・小売などの地域の労働市場の需要に基づいた業種において実施される。参加は任意だが、適切な理由なく中断する場合は、求職者給付の支給停止の制裁がある。

表 3-4-9 業種別ワークアカデミー参加者数

	2012年6月～ 2013年5月	2013年6月～ 2014年5月	2014年6月～ 2015年5月
合計	46,740	66,960	70,160
うち18～24歳	22,680	35,420	37,580

資料出所：雇用年金省 “Youth Contract official statistics : April 2012 to May 2015”

ニ 義務的ワークアクティビティー (Mandatory Work Activity)

13週以上の求職者給付受給者について、ジョブセンター・プラスのアドバイザーが、就労する上で必要な経験を欠いていると認めた場合、4週間、1週間当たり30時間まで、地域のコミュニティに貢献する活動に参加

■8) 2011年8月にイングランド、2012年1月にスコットランドで開始された。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

させるものである。正当な理由がなく参加しなかった者には、給付停止や減額の制裁措置が科される。

表 3-4-10 義務的ワークアクティビティ対象者・参加者数

	2011年9月～ 2012年8月	2012年9月～ 2013年8月	2013年9月～ 2014年8月	2014年9月～ 2015年8月
対象者	84,430	98,770	61,980	51,940
参加者	30,760	40,840	31,720	24,440

資料出所：雇用年金省 “Mandatory Programmes official statistics : May 2011 to Aug 2015”

(3) 各種雇用対策

イ 若年者雇用対策

失業率の改善に伴い、25歳未満の若年失業率も改善し、2015年第3四半期の若年失業率は14.2%と2008年以降の低水準となっている。しかし、25歳以上の失業率5.3%を大幅に上回っている。

2012年4月から2015年3月までの間、既存の就労支援プログラムの利用促進等を目指す雇用パッケージ「ユース・コントラクト（Youth Contract）」が施行されていた。2015年4月以降は「ユース・オファー（Youth Offer）」の名称の下、ユース・コントラクトで行われていた事業が継続されている。

また、養成訓練制度（Apprenticeship）⁹など若年者以外も対象とする施策の中でも若年者の雇用対策は行われている。

2015年4月からは、若年者の雇用促進のため、21歳未満の労働者を雇用する事業主は、報酬上限額（Upper Earnings Limit : UEL、2015年4月6日からは週815ポンド）までの国民保険料（National Insurance contributions）の雇用主負担分を免除される制度が開始された。また、2016年4月以降は、養成訓練制度における、25歳未満の訓練生も同様の免除の対象となる。

(イ) 雇用体験及び業種別ワークアカデミー

雇用体験（Work Experience）は、18～24歳の若年

者で13週間以上求職者給付を受けている者に対し、原則として2～8週間の間、週25～30時間程度、実際の職場で就業体験を行うものである。この期間中、受入先は給与を支払う必要はなく、対象者は求職者給付を受給し続ける。求職者給付を受給していても雇用体験への参加は任意だが、職場における不正行為を行った者に対し、求職者給付の支給停止の制裁がある。

ワークプログラムに参加（受給開始後9ヶ月）する前の18～24歳の若者を対象に、ジョブセンター・プラスの面談を強化し、雇用体験又は業種別ワークアカデミー¹⁰の利用促進を行っている。

表 3-4-11 雇用体験参加者数

	2012年6月～ 2013年5月	2013年6月～ 2014年5月	2014年6月～ 2015年5月
合計	56,090	83,390	90,930

資料出所：雇用年金省 “Youth Contract official statistics : April 2012 to May 2015”

(ロ) 養成訓練制度拡充（Apprenticeship Grant for Employers）

過去1年間養成訓練を開始していない、従業員数50人未満の小規模事業所が、16～24歳の若年労働者の養成訓練を実施する場合、最大5人分まで1,500ポンドを助成する¹¹。技能助成局（Skills Funding Agency）が所掌している¹²。

(ハ) トレーニーシップ（Traineeship）

2013年8月に開始されたイングランドの16～24歳の者でRQFレベル3以上の資格を持っておらず、失業中であり、就業経験が全くない、あるいはほとんどない者を対象とする制度である。6か月間無償で実際の職場で働きながら、必要に応じて英語や数学の学習支援を受けることで、就業や養成訓練への参加を目指す。

■9) 2 (4) 二参照。

■10) 2 (2) 八参照。

■11) 広域マンチェスター（Greater Manchester）等基準が異なる地域がある。

■12) なお、養成訓練制度は現在改革が行われており、改革後はコースにより補助額が変わることになる。2 (4) 二参照。なお、2012年から3年間で約4万件の助成金利用を目標としていたが、対象に変更があったことなどから新たな目標は設定されていない。

及国際
動向と
向及び
と今後
の失業
の見通
しの経
済

カナ
ダ

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ッ

ス
ウ
エ
ー
デン

(英
国
の
労
働
施
策)

E
U

(二) ニート¹³対策

イングランドで、学校にも、雇用にも、職業訓練にも参加していない16～18歳の若年者（Young people who are not in education, employment or training : NEET）が全人口に占める割合は2008年以降低下傾向にある。

対策として16歳でのフルタイム義務教育¹⁴の終了後、18歳までの2年間の教育又は訓練の継続の義務付けが実施されている。（詳細は2（4）へを参照）

□ 高齢者雇用対策

年齢を理由とする差別は2010年平等法（Equality Act 2010）により禁止されている。ただし、例えば正当な目的を達成するために適当であるなどの正当な理由がある場合には、違法な差別にはならないとされている。標準退職年齢は2011年10月1日に完全に廃止されている¹⁵。なお、政府は定年年齢の廃止と並んで、年金支給開始年齢の引上げを実施している¹⁶。

ハ 外国人労働者対策

移民に対する国民の懸念や反発が広がっていることを背景とし、2010年保守党・自由民主党連立政権の発足以降、厳格な移民政策を打ち出している。当時の連立政権は、2015年までに、純移民者数を年間10万人未満に減らすことを公約としており、内務省（Home Office）は

移民数削減目標を達成するために、数ヶ月毎に新たな規則を含んだ指針を更新していたが、目標は達成できなかった。2015年の総選挙の結果成立した保守党単独政権は、2020年までに純移民者数を年間10万人未満に減らすことを公約としている。

居住権（Right of Abode）を有する全ての英国市民に加え、EEA加盟国¹⁷及びスイス国籍の人は、英国に自由に入国し、居住することができる¹⁸。

EEA加盟国及びスイス国籍以外の者が英国国内での就労を希望する場合には、2008年より順次導入されたポイント制に基づき、それぞれのカテゴリーに必要なポイントを充足していることが必要である。

(イ) ポイント制（Points Based System :PBS）

移民は5つの階層（Tier）に分類され、それぞれの階層ごとに用意された、年齢、過去の収入、資格等の客観的かつ明白な基準に基づきポイントが計算される。各階層の概要は、以下の表のとおりである。

第1層（Tier 1）については、入国前に雇用先が決定している必要はないが、第2～5層（Tier 2～5）の申請者は事業主又は教育機関である保証者（sponsor）による保証者証明書（Certificate of Sponsorship）を提示する必要がある。なお、第2層（Tier 2）については、保証者証明書の発行にあたり、事業主は原則として居住者労働市場テスト（Resident Labour Market

表 3-4-12 ニートが全人口に占める割合（16～18歳、イングランド）

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
割合	10.4	10.0	9.2	9.8	9.3	7.7	7.3

注：各年末における数値である。

資料出所：Gov.UK “NEET statistics quarterly brief : April to June 2015”

■13) 学校にも、雇用にも、職業訓練にも参加していない若年者（Young people who are not in education, employment or training : NEET）。
 ■14) 5歳～16歳までの11年間。なお、2010年の17歳就学者は当該年齢の81%であり、うちフルタイムは75.9%。
 ■15) 航空管制官や警察官など、標準退職年齢を設けることについて合理的な理由があることを事業主が立証できる場合には引き続き標準退職年齢を設けることが可能である。詳細については、ビジネス・イノベーション・技能省2011年1月13日付プレスリリース（<http://nds.coi.gov.uk/content/Detail.aspx?ReleaseID=417403&NewsAreaID=2>）を参照のこと。なお、2006年雇用平等（年齢）規則については、2010年10月から2010年平等法に包含されている。
 ■16) 男性65歳、女性60歳。女性について2018年までに65歳に引上げ中。男女ともに2020年までに66歳に、2034年から2036年にかけて67歳に、2044年から2046年にかけて68歳に引上げ予定。詳細はhttps://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/310231/spa-timetable.pdfを参照。
 ■17) EEA加盟国は、EU加盟国全28か国と、アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェーの計31か国である。
 ■18) 2007年1月にEUに加盟したブルガリア及びルーマニア国籍の人は、原則として、労働開始前に労働許可（work permit）を得る必要があったが、2014年1月以降は自由化された。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

Test)¹⁹を実施し、英国国内又はEEA域内での人材調達が困難であることを証明する必要がある。

また、第1層（Tier 1）及び第2層（Tier 2）の入国者については、投資金額が大きい場合などの場合、より短い期間で定住許可を申請できる²⁰。国の利益になる高度人材については積極的に受け入れる一方で、低熟練労働者については最小限にとどめるというコンセプトが明確になっている。

(ロ) 移民統計

現政権下において移民政策を厳格化した結果、長期（1年以上）滞在予定の純流入者数²¹は2012年9月までの1年間で15.4万人まで減少していたが、その後増加に転じ、

2015年6月までの1年間では33.6万人まで増加している。特に、EU域内からの純流入数が同期中に6.5万人から18.0万人と大幅に増加している。

移民の目的は、「就労」が増加傾向であり、2015年6月までの1年で、29.4万人と前年比で5.3万人増加した。「学業」は2009年から2012年まで第1位であったが、2015年6月までの1年では、19.2万人とほぼ横ばいの傾向が続いている。

就労目的の地域別純流入数は、EU域内からの労働者が大部分を占めている。2014年1月に就労制限が廃止されたルーマニア・ブルガリア（EU2）からの流入は、2013年12月までの1年間の1.6万人から2015年6月の1年間には4.2万人まで増加している。

表 3-4-13 ポイント制度：各階層の概要

階層	概要
第1層 (Tier 1)	<p>成長と生産性に貢献する高度技能者が対象。 (Highly skilled individuals to contribute to growth and productivity)</p> <p>サブカテゴリーは4区分。 ①例外的技能者 (Exceptional talent)、②投資家 (Investor)、③起業家 (Entrepreneur)、④学業修了者 (Graduate Entrepreneur)</p> <p>例外的技能者 (Exceptional talent) の年間制限数は1,000人。一般 (General) 及び学業修了者 (Post-Study) は原則として閉鎖。</p>
第2層 (Tier 2)	<p>求人のある技能労働者が対象。 (Skilled workers with job offer to fill gaps in United Kingdom labour force)</p> <p>サブカテゴリーは4区分。 ①一般 (General)、②企業内転勤 (Intra-company transfer)、③宗教活動家 (Minister of religion)、④スポーツ選手 (Sportsperson)</p> <p>一般 (General) の年間制限数は2万700人。</p>
第3層 (Tier 3)	<p>低技能労働者が対象。 (Limited numbers of low-skilled workers needed to fill temporary labour shortages)</p> <p>現在運用されていない。仮に運用を行う場合、英国や欧州内の労働力では充足できないという明確な労働力不足が認められる場合のみ実施する予定。</p>
第4層 (Tier 4)	<p>学生が対象。(Students)</p> <p>サブカテゴリーは2区分。①成人学生 (Adult student (General student))、②生徒 (Child student)</p>
第5層 (Tier 5)	<p>青少年交流・一時的労働者 (Youth mobility and temporary workers : people allowed to work in the United Kingdom for a limited period of time to satisfy primarily non-economic objectives) が対象。</p> <p>一時的労働者のサブカテゴリーは6区分。 ①創造的業務及びスポーツ関係者 (creative & sporting) ②慈善団体関係者 (charity) ③宗教関係者 (religious (注) 説法等を行う者はTier 2の宗教活動家枠) ④政府の認可した人的交換 (government authorized exchange) ⑤国際協定に基づく入国者 (international agreement (外国政府又は国際機関の職員等)) ⑥ワーキングホリデー (Youth mobility scheme)</p>

■19) 年収15万5,300万ポンド以上の仕事、人手不足の職種又は仕事、博士号相当の資格を必要とする仕事等には適用されない。
 ■20) 投資家は、英国で1,000万ポンド投資し、その投資が2年間続けば定住申請ができる。また、起業家は要件をクリアすれば最短で3年度に定住申請ができる。定住には、英国生活テスト (the Life in the UK Test) に合格すること、及びB1レベル (中級) の英語の資格を要する。
 ■21) 純流入数 (Net migration) = 流入数 (Immigration) - 流出数 (Emigration)

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

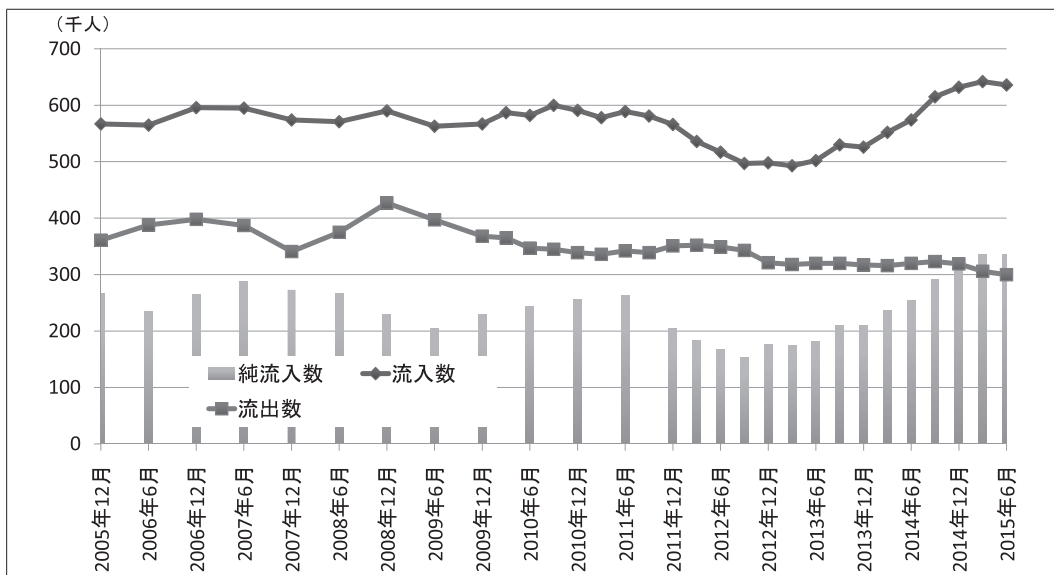
ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

表 3-4-14 流出入者の推移



(資料出所) 国家統計局 (ONS) "Migration Statistics Quarterly Report, November 2015"
注: 数値はいずれも表題年月までの1年間の数値である。

(4) 職業能力開発対策

イ 実施機関等

イングランドにおいては、19歳以上の高等教育・スキルを所管するビジネス・イノベーション・技能省と、高等教育機関に通っていない19歳未満の者の学習と学校及び養成訓練制度(下記八参照)の枠内での職業訓練などを所管する教育省によって主に推進されている。実施管理と予算配分については、技能助成局 (Skills Funding Agency) 及び若年学習支援局 (Young People's Learning Agency: YPLA) 並びに地方自治体で行われている²²⁾。

職業資格枠組みにおける資格付与や評価結果の規制を行う機関として資格・試験規制局 (Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual) が、資格取得のカリキュラムや枠組みを作成する機関として資格・カリキュラム開発局 (Qualifications and Curriculum Development Agency: QCDA) がある。

職業教育訓練の実施機関である教育訓練プロバイダーとしては、受講者数の最も多い継続教育カレッジ (Further Education College)²³⁾のほか、民間の職業訓練プロバイダー、ラーndirect センター (Learndirect Centre)²⁴⁾、ボランティア団体等がある。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、職業能力開発政策についての権限は、スコットランド・ウェールズ・北アイルランドについては各政府に委譲されている。

ロ 職業資格枠組み

(イ) 概要

2008年以降、スコットランドを除く地域においては、職業資格枠組みは原則として資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework: QCF) に

■22) 19歳以上の成人を対象とした教育・訓練に対する助成及び監督についてはビジネス・イノベーション・技能省の執行機関 (executive agency) である技能助成局が行い、16歳から19歳までの若年者の教育・訓練に対する企画・助成については地方自治体が行っている。また、地方自治体を支援する組織として教育省下の非省庁型公共機関 (Non-departmental public body) である若年者学習支援局が設置されている。
■23) 義務教育 (16歳まで) 終了後、大学進学を目指して引き続き在学する若者以外の若者を対象として職業教育訓練等を実施する機関。
■24) e-ラーニングによる教育訓練コースを提供する機関。産業大学 (University for Industry: Ufi) により運営。

より実施されていた。

資格・試験規制局（Ofqual）は、2010年の政権交代以降、2011年に資格授与団体に対し満たすべき要件を定めた「承認のための一般遵守事項（General Conditions of Recognition）」を公表するなど、資格の規制監督において、資格を構成するユニットの有効性だけでなく、資格全体の有効性を重視する方向に方針転換した。しかし、

- ・ 資格授与団体は、承認のための一般遵守事項と、QCFに関する規制（Regulatory Arrangements for the Qualifications and Credit Framework）の規定を両方守らなければいけないが、両者の間には相反する規定があることにより、混乱を招いていたこと
- ・ QCFに関する規制を満たす資格の中には、資格全体としての有効性を持たない資格があること

などの問題が表面化していた。また、資格授与団体を中心として、硬直的で複雑、わかりにくいといった指摘が挙がっていた。これを踏まえ、2015年10月から資格単位枠組み（QCF）に代えて規定資格枠組み（Regulated Qualifications Framework：RQF）が導入された。

(D) 規定資格枠組み（RQF）

資格単位枠組み（QCF）に関する規制を廃止する一方で、これまで資格単位枠組み（QCF）に関する規制で規定されていたレベル付けなどの大枠のみを、承認のための一般遵守事項で定めることとした。各資格は名称・レベル・資格取得に必要な時間（Total Qualification Time：TQT）及び指導学習時間（Guided Learning Hours：GLH）について定めなければならず、資格についてはデータベースに登録され、インターネット上で公開される予定である。

レベルについては、資格単位枠組み（QCF）と同様に入門1～3、レベル1～8の11段階とする。ただし、資格単位枠組み（QCF）では各レベルにおいて、求められる知識、技能、自立性（autonomy）、責任が定義されていたのに対し、規定資格枠組み（RQF）では各

レベルに求められる知識、技能のみが定義されている。

規定資格枠組み（RQF）・資格単位枠組み（QCF）と全国職業枠組み（NVQ）、高等教育資格枠組み（FHEQ）との関係は以下のとおりとなっている²⁵。

表 3-4-15 規定資格枠組み(RQF)とその他の資格枠組みとの関係

全国職業資格 (NVQ)	規定資格枠組み (RQF) 資格単位枠組み (QCF)	高等教育資格枠組み (FHEQ)
レベル5	レベル8	レベル8:博士
	レベル7	レベル7:修士
レベル4	レベル6	レベル6: 第1学位 (学士相当)
	レベル5	レベル5: 応用準学位、ファンデーションディグリー (foundation degree) (注1) など
	レベル4	レベル4: 高等教育サーティフィケート (Certificates of higher education) など
レベル3	レベル3	(後期中等教育レベル)
レベル2	レベル2	(義務教育修了レベル)
レベル1	入門	入門3
		入門2
		入門1

資料出所：資格・試験規制局（Ofqual）資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注1：Foundation Degree。短期高等教育の修了者に授与される学位で、日本では短期大学士相当である。

ハ 中等教育段階での応用・職業系の資格の見直し

技能をもつ若年者の不足が言われる中、職業資格について、普通教育資格との同等性の実現が政策的な課題となっている。教育省は、RQFレベル3の既存の応用／職業資格を「応用一般資格（Applied General Qualifications）」又は「職業技術資格（Tech Level Qualifications）」の2つに分類しており、2014年9月から学校等で教えられている。さらに2015年9月からは義務教育の最後の2年間において「技術アワード（Technical awards）」が教えられている。これらの資格取得状況については、2016年夏以降に公表される中等学校／継続教育機関の全国学校別成績一覧に掲載される予定である。

■25) 各レベルに関する詳細は、財団法人海外職業訓練協会のサイト内、英国・職業能力基準、職業能力評価制度（<http://www.ovta.or.jp/info/europe/unitedkingdom/10evaluation.html>）を参照のこと。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

(イ) 応用一般資格

16歳から19歳の学生を対象としており、応用分野での学習を通じたさらなる学習を目指す学生向けのRQFレベル3の資格である。この資格単独、又は他の教育資格と組み合わせることで、高等教育機関への入学が可能となっている。

(ロ) 職業技術資格

16歳以上の学生を対象としており、特定の業種における専門性を身につける、あるいは特定の職業に就業することを旨とする学生向けのRQFレベル3の資格である。

(ハ) 技術アワード

14～16歳の学生を対象としており、通常の教育を通じて教えられることが少ない応用知識やそれに関連する実践的な技能を身につけることを目的としたRQFレベル1及び2の資格である。

二 養成訓練制度 (Apprenticeship)

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。イングランドにおいては、業種別技能委員会 (Sector Skills Councils : SSCs) 及び業種別技能団体 (Sector Skills Bodies : SSBs)²⁶により設計され、全国養成訓練制度サービス (National Apprenticeship Service : NAS)²⁷により運営が行われている。

16歳以上でフルタイムの学生でない者であれば誰でも

訓練を受けることができ、RQFレベル2以上の職業資格の取得を目指す。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。これらの者に対し、訓練を行った事業主には訓練費用が補助される。補助率は養成訓練生が16～18歳の場合100%、19～24歳の場合50%で、25歳以上の場合には態様に依じて異なり、訓練機関に直接費用が支払われる。通常労働時間 (normal working hours) が週30時間以上である必要がある。最低賃金が適用されるが、19歳未満又は訓練開始後1年以内の養成訓練生についてはより低額の最低賃金が適用される。また、養成訓練生は年20日以上の有給休暇を取得できる。

実施される訓練は、その難易度に応じて4種類に分類することができる。また訓練の期間はレベル・資格等により異なるが、1年から5年である。

(イ) 中級養成訓練 (Intermediate Apprenticeships)

RQFレベル2に相当する資格の取得を目指す。

(ロ) 上級養成訓練 (Advanced Apprenticeships)

RQFレベル3に相当する資格の取得を目指す。

(ハ) 高等養成訓練 (Higher Apprenticeships)

RQFレベル4から7に相当する資格の取得を目指す。

(ニ) 学位養成訓練 (Degree Apprenticeships)

航空工学や勅許鑑定士 (Chartered Surveyor) など、RQFレベル6及び7に相当する資格の取得を目指す。2015年3月に制度が発表され、9月から募集が始まっている。学位の取得が養成訓練の過程の一環となっている。

表 3-4-16 養成訓練制度実績 (2014年9月～2015年8月)

(単位:人)

	中級養成訓練 Intermediate Apprenticeship				上級養成訓練 Advanced Apprenticeship				高等養成訓練 Higher Apprenticeship				合計 All Apprenticeships			
	19歳未満		25歳以上		19歳未満		25歳以上		19歳未満		25歳以上		19歳未満		25歳以上	
	19-24	25以上	合計	19-24	25以上	合計	19-24	25以上	合計	19-24	25以上	合計	19-24	25以上	合計	
開始者数 Apprenticeship Programme Starts	85,600	93,600	119,100	298,300	39,100	62,400	80,300	181,800	1,100	4,200	14,400	19,800	125,900	160,200	213,900	499,900
修了者数 Apprenticeship Framework Achievements	48,200	53,100	59,100	160,300	22,500	37,100	36,600	96,200	300	1,100	2,900	4,300	71,100	91,300	98,500	260,900

資料出所: BIS "Further education and skills : statistical first release, November 2015"
<https://www.gov.uk/government/statistics/learner-participation-outcomes-and-level-of-highest-qualification-held>

■26) 英国全土をカバーする事業主主体の独立組織で、事業主のニーズに応えた技能制度を構築することを目的としている。全部で16の分野別技能委員会及び5の分野別技能団体があり、企業の技能・訓練に関するニーズを代弁、英国の労働力の90%以上をカバーしている。非省庁型公共機関 (Non-departmental public body) である雇用・技能委員会 (UKCES) が設立許可を与える。

■27) 養成訓練制度の運営責任を負う組織で、事業主、訓練生双方の相談に乗るとともに、ウェブサイトを通じた事業主と訓練生のマッチングも行う。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

今後、2013年10月に公表された改革プランに基づいた新制度に順次移行する予定である。新制度の主な内容は以下のとおり。

- 養成訓練を使用者側の定めた基準（養成訓練基準（Apprenticeship standards））に基づいて実施。
- 養成訓練を終了した者に対し、厳格で独立した評価の実施。
- 養成訓練を終了した者を従来の合否だけではなく、多段階で評価を実施。
- 事業主に対する補助を5段階に区分け。

なお、2017年4月以降全使用者に対し、給与総額の原則0.5%が養成訓練負担金（Apprenticeship Levy）として課税される予定。詳細は5(4)を参照。

ホ 専門性・キャリア開発ローン（Professional and Career Development Loans）

18歳以上の者が仕事に直結する又はエンプロイアビリティの向上につながる教育を受けるための融資金。300ポンドから1万ポンドまでの資金を参加民間金融機関から借り入れた場合、技能助成局（Skills Funding Agency）により、教育を受けている期間及びその後1ヶ月間の利息の支払いを肩代わりしてもらうことができる。

ヘ 教育又は訓練の義務化（離学年齢の引上げ）

10代後半の若者の教育・訓練参加の拡大、水準向上を目的に、2008年教育・技能法（Education and Skills

Act）により、16歳でのフルタイム義務教育の終了後、18歳までの2年間の教育又は訓練の継続を義務付けた。原則としてフルタイムの教育又は訓練とされるが、フルタイムの就業者はパートタイムの教育・訓練で良いとされる²⁸。2013年9月の新学期から段階的に導入され、2014年からは2年間、18歳までが義務付けとなる。

(5) 雇用保険・社会扶助制度

イ 求職者給付

失業者に対する給付には、国民保険の保険料を支払っていた者に給付される拠出制求職者給付と、国民保険による給付ではなく、ミーンズテスト（資力調査）に合格した者に対して支給される非拠出制の給付（所得関連給付）である所得調査制求職者給付がある。

(イ) 拠出制求職者給付（Contribution-based JSA）

国民保険の保険料を支払っていた者に給付される。

(ロ) 所得調査制求職者給付（Income-based JSA）（補足的な失業者扶助制度）

失業保険と公的扶助との中間的な性格を有する。元々は所得補助（Income Support）²⁹制度の一部であったことから、給付内容等は現在でもおおむね共通である。両者の違いは、受給者が就労可能であるか否かである。就労が可能でない者は所得補助の対象となるが、そうでない者は所得補助を受給することができず、求職者要件

表3-4-17 政府負担上限額

(ポンド)					
	上限1	上限2	上限3	上限4	上限5
政府負担上限額	3,600	4,900	9,600	12,800	28,800
外部での訓練に要する費用の上限 (3分の2を政府が負担)	2,000	3,000	6,000	8,000	18,000
その他報酬策					
16歳から18歳の者を受け入れることに対する報酬	600	900	1,800	2,400	5,400
労働者50人未満の事業主に対する報酬	500	500	900	1,200	2,700
訓練修了	500	500	900	1,200	2,700

(資料出所) 全国養成訓練制度サービス (NAS) 資料

■28) 基本的に次のような形態のいずれかを選択する。①中等学校又は継続教育カレッジなどにおいて、フルタイム教育、②フルタイムで働きながら、パートタイムで教育又は訓練を受ける、③養成訓練制度を受ける。
 ■29) 所得補助は、一人親や障害者、高齢者等の介護を行う者を対象として、就業時間が週16時間未満かつ低所得の場合に支給される。福祉改革法(Welfare Reform Act 2009)により、所得調査制求職者給付又は所得調査制雇用・支援給付のいずれかに移行させる形で廃止が決定されたが、廃止施行期日を決める法令は2015年12月現在未公布である。

及国際機
向に
動
向
と
今
後
の
見
通
し
の
経
済

カナダ

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ッ

ス
ウ
エ
ー
デン

(英
国
の
労
働
施
策)

E
U

表 3-4-18 失業保険制度

名称	拠出制求職者給付 (Contribution-based Jobseeker's Allowance (JSA))	
根拠法	求職者法 (1995年)	
運営主体	労働・年金省が管理運営し、公共職業安定機関であるジョブセンター・プラス (労働・年金省の一組織) が給付業務を行う。	
被保険者資格	原則として18歳以上の年金支給開始年齢 (注1) 未満の失業者で、英国に居住している者。16歳及び17歳の者については例外的に受給できる場合がある。	
受給要件	被保険者期間等	① 求職活動を積極的に行い、かつ直ちに就職し得ること ② 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 ③ 週40時間以上の就労を行うことができること ④ 求職者協定 (jobseeker's agreement) を締結していること (注2) ⑤ 現在フルタイムの教育を受けていないこと ⑥ 所得補助 (income support) を受けていないこと (注3) ⑦ 当該給付申請直前の2課税年度中、いずれか1年度について報酬下限額 (Lower Earnings Limit : LEL、2015年度においては週112ポンド) 以上の賃金を26週以上得ており、かつ両年度とも総報酬が報酬下限額 (LEL) の50週分以上であること
	離職理由	—
	その他	—
給付期間、水準	給付期間は、最長182日 (26週)。 給付水準は、18~24歳週57.90ポンド、25歳以上73.10ポンド。(2015年度) パートタイム労働による収入がある場合 (単身者については週5ポンド、カップルの場合は週10ポンド、ひとり親、障害者、介護者については週20ポンドまでは考慮されない) や週50ポンドを超える年金を受給している場合には、収入を得た分に相当する額が求職者給付の受給額から減額される。	
財源	保険料	国民保険料 (National Insurance) (国民保険は、年金を中心とした、失業等に係る給付を総合的・一元的に行う制度。) 事業主：被保険者適用賦課基準額 (Primary Threshold : PT、週155ポンド) 以上報酬上限額 (Upper Earnings Limit : UEL、週815ポンド) 以下の部分に対し12.0% 報酬上限額 (UEL) 超の部分に対し2.0% 被用者：事業主適用賦課基準額 (Secondary Threshold : ST、週156ポンド) 以上の部分に対し13.8% (2015年度)
	公費負担	原則なし。
実績	受給者数	—
	支給総額	375,940千ポンド (2014年4月~2015年3月)
	基金残高等	国民保険基金の残高は、209億ポンド (2015年3月末時点)。

- (注1) 男性は65歳、女性は2018年まで段階的に65歳まで引き上げ中。2018年以降2020年までに男女ともに66歳まで引き上げ予定。
 (注2) 求職者協定とは、求職活動計画についてまとめた契約であり、受給者とジョブセンター・プラスのパーソナル・アドバイザーとが署名する。正当な理由なく求職活動を拒否する等協定に違反した場合には、求職者給付の給付が停止される措置がある。
 (注3) 所得補助は16歳から年金クレジット対象年齢未満のひとり親、障害者・高齢者等の介護を行う者等を対象として、週当たりの労働時間が16時間未満かつ貯蓄額が1万6000ポンド以下の場合に適用される。2008年の雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance) の創設により受給対象者が限定され、2009年12月に成立した福祉改革法 (Welfare Reform Act) により、今後、所得補助受給者について求職者給付又は雇用・支援給付のいずれかに移行させる形で廃止されることとなっているが、所得補助の廃止時期については未定である。
 (注4) 支給総額及び基金残高は北アイルランドを除く数値。

を満たした場合に所得調査制求職者給付を受給することとなる。	① 求職活動を積極的に行い、かつ直ちに就職し得ること
a 対象者	② 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
原則として18歳以上で年金支給開始年齢 ³⁰ 未満の失業者であって、英国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的に受給できる場合がある)。	③ 週40時間以上の就労を行うことができること
	④ 求職者協定 (jobseeker's agreement) を締結していること
	⑤ 現在フルタイムの教育を受けていないこと
	⑥ 所得補助 (income support) を受けていないこと
b 受給要件	⑦ 資産が16,000ポンド以下であること
受給に当たっては、下記①から⑧までの全ての要件を満たすことが必要である。	⑧ 収入のある仕事に週24時間以上従事している配偶者又はパートナーがいないこと

■30) 男性65歳、女性は2018年までに65歳に引上げ中。男女ともに2020年までに66歳に、2034年から2036年にかけて67歳に、2044年から2046年にかけて68歳に引上げ予定。

c 財源

政府の一般財源である。

d 給付内容

単身者であるかカップルであるか、単身者の場合年齢により最大給付額が異なる。

表3-4-19 所得調査制求職者給付の最大給付額

(2015年4月～2016年3月、ポンド/週)

単身者	25歳未満	57.90
	25歳以上	73.10
カップル	両者とも18歳以上	114.85

資料出所：GOV.UK

□ 雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance)³¹

長期の疾病や障害、介護などの理由で就労困難な者に対し支給される。当初13週に就労能力評価 (work capability assessment) の審査が行われ、障害等の程度が低い就労活動関連グループ (work related activity group) と、就労に向けてより多くの支援を必要とする支援グループ (support group) に分けられる³²。

表 3-4-20 雇用・支援給付の最大給付額

(2015年4月～2016年3月、ポンド/週)

審査期間 (13週まで) (assessment phase)	25歳未満	57.90
	25歳以上	73.10
本支給 (14週以降) (main phase)	就労活動関連グループ	102.15
	支援グループ	109.30

(注) 単身者の場合
資料出所：GOV.UK

(イ) 拠出制雇用・支援給付 (Contribution-based ESA)

国民保険の保険料を支払った者が対象。就労活動関連グループに属する場合、給付期間は365日間。支援グループに属する場合には年金支給開始年齢まで無期限³³。

(ロ) 所得調査制雇用・支援給付 (Income-based ESA)

国民保険の保険料を十分に払っていない等、拠出制雇用・支援給付が受給できない者に支給される。貯蓄額 (savings) が16,000ポンド以下の低所得者が対象で、要件を満たしていれば給付は年金支給開始年齢まで無期限。

ハ 実績

受給者の半数以上を雇用支援給付受給者が占めている。

表3-4-21 就労世代の給付実績 (Working Age claimants by Statistical Group) (2015年5月)

(千人)

求職者給付 JSA	雇用支援給付 ESA/IB	ひとり親の所得 補助 IB	その他所得関連 (注2)	介護者手当	障害者生活手当 (注3)	遺族・片親手当	合計
683.22	2,521.16	441.62	110.31	617.14	430.89	78.44	4,882.79

注1：北アイルランドを除く。

注2：ひとり親以外の所得補助、年金クレジット (Pension Credit)

注3：Disability Living Allowance。2016年3月までに個人独立手当 (Personal Independence Payments) に移行予定。

資料出所：GOV.UK“DWP QUARTERLY STATISTICAL SUMMARY: November 2015”

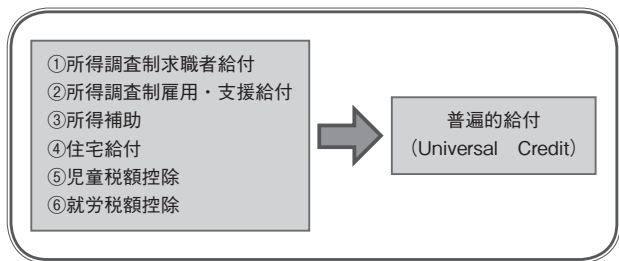
■31) 2008年に就労不能給付制度 (疾病や障害により就労困難な者に対して適用される制度) が廃止され、雇用・支援給付が創設された。
 ■32) 「就労活動関連グループ」とは、雇用・支援給付の受給に当たって、家庭医 (GP) による就労不能診断の判断に加え、ジョブセンター・プラスの就労能力評価の審査結果により、障害等の程度が低く、就労に移行しやすいとみなされた者。「支援グループ」は同審査結果により、障害等の程度が重く就労への移行が困難で、多くの支援が必要とみなされた者。
 ■33) 2012年福祉改革法にて、「就労活動関連グループ」に属する者は、支給期間が無期限から365日に変更。

二 普遍的給付制度 (Universal Credit)

(イ) 概要

2012年3月に制定された福祉改革法 (Welfare Reform Act 2012) により導入された、求職者や低所得者を対象とした新たな給付制度で、税財源による6つの給付制度が、単一の普遍的給付へと統合される。同制度の目的は、複雑な制度の単純化、不正受給等の削減、働く事へのインセンティブの付与である。

2013年4月に一部地域において試験導入され、同年10月以降段階的に導入が進められており、2016年4月までに、単身の新規受給者については普遍的給付に移行する予定である。2017年10月には普遍的給付に統合される全ての給付制度が廃止され、普遍的給付制度へ移行する予定とされていたが、2年以上遅れる見込みである³⁴。



(ロ) 対象者

原則として18歳から年金受給開始年齢までの就労世代が対象者であり、世帯ベースで毎月支払われる。

普遍的給付の基礎額 (standard allowance) に加え、個人の追加手当額 (子供、障害、住宅、及び介護に係る追加要素) (elements) が支給される。就労中の場合は、一定の割合により計算した賃金収入が控除されるが、常に就労の方が普遍的給付よりもトータルの収入額が増加するよう、制度設計が行われる。

普遍的給付の受給者が、ジョブセンター・プラスから求められる求職活動を拒否した場合に手当の支給停止等制裁措置が課される。

(ハ) 影響・効果

- ①280万世帯の低中所得層の生活が改善され、全世帯の平均で週当たり29ポンド所得増となり、子供35万人を含む約90万人が貧困から抜け出せるようになると見込まれている。
- ②普遍的給付制度への移行開始後は、税額控除及び給付申請件数が1200~1300万件から800万件に減少すると見込んでいる。
- ③現行の給付は、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に行われてきたが、普遍的給付制度は労働・年金省が単独で運用することになる。労働・年金省のITシステムの下で、適正な支給がなされ、不適正支給・不正受給を未然に防ぐことが可能となる。

(ニ) 実績

労働・年金省の2015年11月公表資料によると、普遍的給付は448箇所のジョブセンター・プラスで導入されている。2015年10月29日までに、251,332件 (うち直近4週間で23,842件) の申請があった。2015年10月8日までに163,997人 (うち直近1ヶ月で18,460人) に普遍的給付の手続が行われ、2015年10月8日時点の受給者数の合計は141,000人である。無就業者 (Not in employment) は67.5% (95,177人) を占めている。

ホ 福祉給付に関する上限設定 (Benefit Cap)³⁵

(イ) 概要

2012年3月に制定された福祉改革法により導入された。働かないで福祉給付を受けて生活することが、働いて生活することよりも有利となるケースが発生している現状を改革し、就労世代の働くインセンティブを高めるため、一世帯が得る各種福祉給付額の合計が、平均的な就労世帯所得を超えないよう給付上限が設けられた。給付上限の設定は、16歳~64歳の就労世代を含む世帯が対象となっており、世帯には、世帯主、パートナー及び一緒に住み扶養している子供が含まれる。

普遍的給付制度統合に先行して、2013年4月より福祉

■34) 会計検査院 (National Audit Office) の資料 (<http://www.nao.org.uk/report/universal-credit-progress-update-2/>) では2019年末とされている。
 ■35) 詳細は<https://www.gov.uk/benefit-cap>を参照。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

給付に関する上限設定の導入を実施している。普遍的給付制度未導入者に対しては、各給付の合計額に対して上限を課し、住宅給付により調整を行う。普遍的給付が順次導入されると、同給付に対し上限が設定される予定である。

(ロ) 対象

福祉給付の上限設定の対象には、普遍的給付制度に統合される給付（下記①～⑤）³⁶の他、児童手当等いくつかの福祉給付が含まれる（下記⑥～⑫）。

一方、普遍的給付制度に統合される給付のうち、就労することが受給要件である就労税額控除（Working Tax Credit）の対象者がいる世帯は同上限設定の対象外となる。また、雇用・支援給付のうち支援グループ（support group）を対象とする給付や障害生活手当（Disability Living Allowance）、個人独立手当（Personal Independence Payments）等の障害者向け給付の受給者がいる世帯も同上限設定の対象外となる。また、普遍的給付制度に統合されない給付のうち、労働災害障害給付（Industrial Injuries Disablement Benefit）などの受給者がいる世帯も対象外となっている。

<福祉給付の上限設定の対象給付>

- ① 求職者給付（抛出处及び所得調査制）
- ② 雇用・支援給付（抛出处及び所得調査制）
- ③ 所得補助
- ④ 住宅給付
- ⑤ 児童税額控除

- ⑥ 児童手当（Child Benefit）
- ⑦ 就労不能給付（Incapacity Benefit）
- ⑧ 重度障害手当³⁷（Severe Disablement Allowance）
- ⑨ 出産手当（Maternity Allowance）
- ⑩ 介護者手当³⁸（Carer's Allowance）
- ⑪ 保護者手当³⁹（Guardian's Allowance）
- ⑫ 遺族手当⁴⁰（Bereavement Allowance）、片親（母子）手当⁴¹（Widowed Parent's/Mother's Allowance）

(ハ) 上限額

カップル及び一人親（couples and lone parents）は週当たり500ポンド又は年間2万6,000ポンド（税引き後）までの上限が、単身者（single adults）は週当たり350ポンドの上限が設定されている。

労働・年金省の発表によれば、福祉給付の上限を超える給付を受けている世帯は、2014年度7万5,000世帯で、3億3,000万ポンドの給付削減が見込まれる。一世帯の平均削減額は、週83ポンドとしている。

ヘ その他の給付制度

失業者及び就労困難者に対しては、上記のほか、下記の給付制度が併せて適用される。

(イ) 住宅給付（Housing Benefit）

賃貸住宅に居住し、賃料を支払っている16歳以上の低所得者⁴²に対して、住宅費の補助を目的として支給される。各地方自治体が運営しており、受給者の所得や賃料相場等に応じて最高では賃料の全額まで支給される。より公平な制度とするため、必要以上の部屋数の住宅に住んでいる場合には余分な部屋分に相当する給付が削減される⁴³。

■36) ①、②のうち抛出处給付は、普遍的給付制度に統合されない。
 ■37) 病気や障害のために28週以上就労できない状態であるが、国民保険の保険料を十分に払っていないため⑦就労不能給付を受給できない者に支給される。雇用・支援給付に移行済み。
 ■38) 障害者生活手当や介助手当（Attendance Allowance）等を受給中の重度障害者を介護している者に支給される。16歳以上で週35時間以上介護している者が対象。週当たりの基本手当は62.10ポンド（2015年度）である。
 ■39) 両親が死亡した児童を養育している場合に支給される。週当たりの基本手当は16.55ポンド（2015年度）である。
 ■40) 被保険者である配偶者が死亡した時点で45歳以上年金受給開始年齢未満の、片親（母子）手当を受給していない者等に支給される。週当たりの基本手当は最大112.55ポンド（2015年度）で、支給期間は最長52週間である。
 ■41) 片親手当は、児童手当を受給している19歳未満の子供を1人以上扶養し、死亡配偶者が保険料納付要件を満たす抛出を行っていたか、労働災害で死亡した場合に支給される。週当たりの基本手当は最大112.55ポンド（2015年度）である。片親（母子）手当受給者の子供が19歳に達したときに、遺族である申請者が45歳以上であれば、遺族手当の受給資格を得る。母子手当は片親手当に置き換えられた制度で、2001年4月9日以前に受給開始した者は母子手当として支給されている。
 ■42) 原則としてフルタイムの学生や16,000ポンド以上の貯蓄を持つ者は対象外。詳細は<https://www.gov.uk/housing-benefit/eligibility>を参照。
 ■43) 2013年4月から導入。余分な部屋が1部屋の場合賃料の14%相当分が、2部屋以上の場合賃料の25%分が減額される。

動向
及び
国際
機関
に
関
し
て
の
見
通
し
の
経
済

カナ
ダ

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ッ
チ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国
(
労
働
施
策
)

E
U

(ロ) 児童税額控除⁴⁴⁵ (Child Tax Credit)

原則として、16歳未満の子供（一定の訓練又は教育を受けている子供の場合20歳未満）がいる低所得世帯⁴⁶に支給される。

世帯収入が年16,105ポンド（就労税額控除も受給する場合年6,420ポンド⁴⁷）を超えると、超過1ポンドにつき児童税額控除（就労税額控除も受給する場合児童税額控除と就労税額控除の合計額）が41ペンス減額される。

表 3-4-22 児童税額控除

(2015年4月～、ポンド/年)	
家族要素 (family element)	545
子ども要素 (Child element)	2,780
障害要素 (disabled child element) (注1)	3,140
重度の障害要素 (severely disabled child element) (注2)	1,275

資料出所：GOV.UK

注1：子ども要素に加えて支払われる。

注2：子ども要素及び障害要素に加えて支払われる。

(ハ) 就労税額控除 (Working Tax Credit)

就労税額控除は16歳以上で、週16時間以上就労している低所得世帯に支給される。世帯収入が年6,420ポンドを超えると、超過1ポンドにつき就労税額控除（児童税額控除も受給する場合児童税額控除と就労税額控除の合計額）が41ペンス減額される。

表 3-4-23 就労税額控除

(2015年4月～、ポンド/年)	
基礎的要素 (basic element)	1,960
カップル、一人親要素 (Couples and lone parent element) (注1)	2,010
週30時間就労要素 (30-hour element) (注2)	810
障害 (disability element) (注3)	2,970
重度の障害要素 (severely disability element) (注3)	1,275

資料出所：GOV.UK

注1：基礎的要素に加えて支払われる。ただし、カップル要素はカップルにつき1人のみに支給。

注2：週30時間以上就労した場合、他の要素に加えて支払われる。ただし、カップルの場合は1人のみに支給。

注3：他の要素に加えて支払われる。

(6) 雇用における平等の確保

2010年平等法 (Equality Act 2010)⁴⁸により、直接的差別、関係者差別、認知差別、間接差別、嫌がらせ、第三者による嫌がらせ及び報復的取扱いについて保護されている。保護の対象となる属性は、年齢、障害、性別転換 (Gender reassignment)、人種、宗教又は信条 (Religion or Belief)、性、性的指向 (Sexual orientation)、婚姻・同性婚 (Civil partnership)、妊娠・出産である。

■44) 児童税額控除及び就労税額控除は、歳入関税庁が管轄。税額控除額と所得税額との相殺はなされず、税額控除額の全額が歳入関税庁から給付される。給付は、毎週又は4週に1度、行われる。

■45) 子供をもつ親には、児童税額控除に加えて、児童手当 (Child Benefit) が支給される。2015年度の児童手当は、毎週第1子20.70ポンド、第2子以降13.70ポンド。2013年1月7日以降、両親の所得のうち高い額が5万ポンドを超える場合に、その超える額100ポンドごとに児童手当の1%相当額ずつ課税が行われる。課税額が児童手当の額を超えることはない。

■46) 児童税額控除及び就労税額控除については、財産額は支給要件とは無関係である。

■47) なお、減額が開始となる年収を2016年4月以降3,850ポンドに引き下げるとした法案が2015年9月に下院を通過したが、その後上院で事実上否決されたことから、政府は引き下げを断念した。

■48) 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。

表 3-4-24 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
 変 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

2008年秋の金融経済危機以降、週当たり名目賃金の上昇率は低水準で推移している一方で、物価上昇率は比較的高い水準で推移し、実質賃金上昇率はマイナスとなる状態が続いていた。消費者物価の上昇率が低下したこともあり、2014年は名目賃金の上昇率と物価の上昇率が同じとなった。

表 3-4-25 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014
週当たり賃金 (ポンド)	442	452	463	469	474	481
同上昇率 (%)	-0.2	2.3	2.4	1.3	1.1	1.5
消費者物価上昇率 (%)	2.2	3.3	4.5	2.8	2.6	1.5

資料出所：英国国家統計局 (ONS) "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。

フルタイム労働者の労働時間は、ここ数年39時間台前半で推移している。また、所定外労働時間は横ばいで推移している。

表 3-4-26 労働時間の推移 (週当たり、被用者)

年	(時間)				
	2011	2012	2013	2014	2015
フルタイム労働者の労働時間	39.1	39.0	39.1	39.2	39.1
うち所定外労働時間	1.1	1.1	1.1	1.1	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) フルタイム労働者の定義は、労働時間が週30時間以上の者。

労働災害発生件数は減少傾向にあり、2014年度 (2014年4月～2015年3月) は76,054件、死亡災害発生件数は142件であった。労働損失日数は、2014年度4,075千日であった。

表 3-4-27 労働災害件数の推移

年	(件、千日)					
	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
労働災害発生件数 (被用者)	122,695	116,686	111,299	80,368	78,671	76,054
死亡災害発生件数	147	175	171	150	136	142
被用者	104	122	114	99	89	99
自営業者	43	53	57	51	44	43
労働災害による労働損失日数	5,056	4,503	4,533	5,184	4,447	4,075

資料出所：安全衛生委員会 (Health and Safety Commission) "Health and safety statistics 2014/15"
 (注1) 北アイルランドは除く。
 (注2) 各年度は当該年の4月から翌年の3月までである。
 (注3) 労働災害発生件数は、2011年度までは3日以上の休業を必要とする労働災害、2012年度以降は7日以上以上の休業を必要とする労働災害をさす。疾病や死亡した事案は除く。
 (注4) 2014年度の数値は速報値。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

(2) 最低賃金制度

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。低賃金委員会 (Low Pay Commission)⁴⁹ の勧告を踏まえ、政府が決定している。

適用対象は英国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、③16~17歳の若年者に適用される最低賃金及び④19歳未満又は訓練開始後1年以内の養成訓練生に適用される最低賃金の4種類がある。

通常、毎年10月に改訂される。2015年10月から適用される時間当たりの最低賃金額は、21歳以上において6.70ポンドとされた。なお、養成訓練生は低賃金委員会の勧告では2.80ポンドとされていたが、政府は養成訓練の相対的な魅力を高めるため、勧告を大幅に上回る3.30ポンドへの引上げを決めた。

表 3-4-28 最低賃金額の推移

年月	(ポンド)						2014-2015年 引上げ率
	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	
21歳以上	5.93	6.08	6.19	6.31	6.50	6.70	3.2%
18~20歳	4.92	4.98	4.98	5.03	5.13	5.30	3.4%
18歳未満	3.64	3.68	3.68	3.72	3.79	3.87	2.2%
養成訓練生 (Apprentice)	2.50	2.60	2.65	2.68	2.73	3.30	21.3%

資料出所：GOV.UK
(注) 各年10月1日より適用

最低賃金を巡っては、25歳以上の者 (養成訓練開始後1年以内の者を除く) を対象に全国生活賃金 (National Living Wage) が時給7.20ポンドで2016年4月から導入される。詳細は5(3)を参照。

(3) 労働時間制度⁵⁰

イ 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) で平均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。

ロ 深夜労働

深夜労働者 (night worker)⁵¹ 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。事業主は、労働者が深夜労働者となる前及びその後定期的に (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。

■49) 公労使9人で構成される政府諮問機関。
 ■50) 英国政府ポータルサイト“Gov.UK” (https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours)、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。
 ■51) 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。

ハ 休息・休日

(イ) 1日の休息时间

労働者には、任意の24時間につき、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。また、労働日における労働時間が6時間以上の場合、20分間の休憩が与えられなければならない。

(ロ) 1週の休息时间

労働者は、1週間につき24時間以上、又は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。

二 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（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。

ホ フレキシブル・ワーキング（Flexible Working）

2014年6月30日より、これまで子育て中の両親にのみ認められていたフレキシブル・ワーキングを要求する権利が、26週以上継続雇用されているすべての労働者に拡大された。フレキシブル・ワーキングには、以下のような多様な形態がある。

- ・ ジョブ・シェアリング（Job Sharing）
- ・ 家での労働（Working from home）
- ・ パートタイム（Part Time）
- ・ 週労働日数の短縮（Compressed hours）
- ・ フレックスタイム制（Flexitime） 等

雇用主は、申請を合理的に処理し、3ヶ月以内に返答しなければならず、拒否できる理由⁵²⁾は法定されている。

ヘ ゼロ時間契約対策

ゼロ時間契約（Zero-hour contract）は、雇用主により仕事が提供された場合就労し、かつ労働時間が保証されない就労形態である⁵³⁾。一般的には、労働者も仕事を引き受けるか否かを任意で決めることができる。

雇用法上、従業員（employee）ではなく労働者（worker）として位置づけられ、法的権利は、従業員に比べ限定的である⁵⁴⁾。労働者の権利は、最低賃金の保障、法定最低限の有給休暇、週平均48時間以上の労働禁止などの一定の権利に限られ、不当解雇からの保護、解雇に関する権利、企業譲渡（雇用保護）規則に基づく権利など一部従業員向けの権利がない。

ゼロ時間労働の濫用が指摘されていたことを受けて、2015年3月に成立した2015年小企業・企業・雇用法（Small Business, Enterprise and Employment Act 2015）では、ゼロ時間労働契約における排他条項の禁止⁵⁵⁾が盛り込まれたほか、政府に対し、ゼロ時間契約労働者の保護に関する規制の制定権を与えている。

(4) 労災保険制度

一般の社会保障給付に統合されたため、現在、労災補償給付としては、労働災害障害給付（Industrial Injuries Disablement Benefit）が存在するのみとなっている。

■52) ①追加コストが必要となること②現在の従業員の間で仕事を再配分することが難しいこと③追加のスタッフを雇用することが難しいこと④仕事の質が低下することの弊害⑤仕事の業績への弊害⑥顧客の要求に適合するための弊害⑦従業員が提案する期間における仕事量の不足⑧従業員の業務に対する組織の改編計画があること、が定められており、これらの理由に当たれば雇用主は申請を拒否することが出来る。

■53) 1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）第27A条（1）に定義されている。なお、第27A条は2015年小企業・企業・雇用法（Small Business, Enterprise and Employment Act 2015）により新たに設けられた。

■54) 従業員、労働者の法的権利は、以下を参照。
<https://www.gov.uk/employment-status/overview>
<https://www.gov.uk/employment-status/employee>
<https://www.gov.uk/employment-status/worker>

■55) ①他の労働契約に基づいて仕事を行うことを禁止すること、②他の労働契約に基づいて仕事を行う場合使用者の許可を必要とすること、が排他条項として禁止されている。（1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）第27A条（3））

及
動
向
と
今
後
の
見
通
し
の
経
済

カナダ

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ッ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国
（
労
働
施
策
）

E
U

表 3-4-29 労災保険制度

名称	労働災害障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit)	
根拠法	1998年社会保険法 (Social Security Act 1998)、1992年社会保険給付拠出法 (Social Security Contributions and Benefits Act 1992)、1992年社会保険管理法 (Social Security Administration Act 1992)	
運営主体	労働・年金省が管理運営し、公共職業安定機関であるジョブセンター・プラス (労働・年金省の一組織) が給付業務を行う。	
被保険者資格	被用者。(自営業者は適用除外。)	
給付の種類・ 給付内容	医療給付	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 (NHS) として行われている。NHS は税金を財源とし、全国民に原則無料で行われている。
	一時的な労働 不能給付	英国国内で就業していて、業務上の負傷や職業性疾患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168ポンド。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。
	永久的な労働 不能給付	一時的な労働不能給付と同じ。(一時的・永久的の区別はない。)
	遺族	社会保険給付として支給される。
	その他	—
財源	保険料	なし。
	公費負担	費用の全額が公費により賄われている。
実績	受給者数	304,170人 (2015年3月)
	支給総額	—
	基金残高等	—

(5) 解雇規制⁵⁶

イ 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。

(イ) 解雇予告

事業主が解雇を行う場合には、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12週間の予告期間が必要である。

(ロ) 解雇手続

継続雇用期間が2年以上⁵⁷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。出産休暇中の労働者を解雇する場合には、労働者からの要求が無くても、継続雇用期間に関わらず解雇理由を書面で開示しなければならない。

(ハ) 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)⁵⁸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ために違反すること、(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事業主が証明し、かつ③事業主の

■56) 英国政府ポータルサイト "GOV.UK" (<https://www.gov.uk/dismissal>)、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。
 ■57) 2012年4月6日より前に雇用された労働者は、継続雇用期間が1年以上であれば、解雇事由の開示の請求権を有していた。後述イ(二)の不公正解雇に関する不服申し立ての勤続年数による資格要件も同様。
 ■58) 自動的に不公正解雇に該当する項目については、英国政府ポータルサイト "GOV.UK" (<https://www.gov.uk/dismissal/unfair-and-constructive-dismissal>) を参照のこと。

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。

(二) 救済

勤続2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。不公正解雇の事由が上記 (ハ) 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。

□ 経済的理由による解雇（整理解雇）

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。

(イ) 労働者代表との協議

90日以内に同一の事業所（establishment）において20人以上の解雇を行う場合には、事業主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45日⁵⁹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、かつ事業主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。

事業主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。

(ロ) 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45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。

(ハ) 剰員整理手当（Redundancy Payment）

労働者は事業主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年以上の場合のみである。法定で定められている手当の額（Statutory redundancy pay rates）は、

- 22歳未満の雇用期間1年につき0.5週間分の賃金相当額
- 22歳以上40歳以下の雇用期間1年につき1週間分の賃金相当額
- 41歳以上の雇用期間1年につき1.5週間分の賃金相当額

を合計した額となっている。ただし、手当額の算定に用いる雇用期間及び賃金相当額にはそれぞれ20年、週475ポンドの上限が設定されている。

(6) 出産休暇及び育児休暇制度等⁶⁰

イ 出産休暇等

母親に最大52週間⁶¹の出産休暇（Maternity Leave）が認められている。出産予定週の15週間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、出産予定週の15週間前までの8週間の算定期間における平均週当たり賃金が報酬下限額（Lower Earnings Limit：LEL、2015年度においては週112ポンド）以上である場合には、法定出産給付（Statutory Maternity Pay：

■59) 2013年4月6日以降、従来の90日から短縮された。(The Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (Amendment) Order 2013) 整理解雇の届出も同様に短縮されている。
 ■60) 英国政府ポータルサイト“GOV.UK” (<https://www.gov.uk/browse/childcare-parenting/pregnancy-birth>) 参照。
 ■61) 26週間の通常出産休暇（Ordinary Maternity Leave）と、続く26週間の追加上産休暇（Additional Maternity Leave）で52週（1年）。出産予定日の11週間前又は実際の出産日以降から取得が可能。産後2週間（工場で働く場合4週間）の取得は義務。

動向と今後の見通し
 国際機関による経済
 動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国
 (労働施策)

EU

SMP)の対象となる。法定出産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139.58ポンド(2015年度)⁶²が事業主から支払われる。なお、事業主は法定出産給付の支払い分について、税、国民保険料の支払いから控除することができる⁶³。

なお、法定出産給付の受給要件を満たさない場合、出産予定日までの66週間のうち26週間被用者として就労しているか、自営業者で国民保険料の納付要件を満たしている場合、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。出産手当の給付期間及び支給額は、39週間、139.58ポンド(2015年度)である⁶⁴。

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 Statutory Paternity Leave)を取得できる。休暇期間中、事業主は週139.58ポンド(2015年度)⁶⁵を支払う。

□ 追加的父親休暇と両親共有休暇

出産予定日等に応じて追加的父親休暇(Additional Paternity Leave : APL)又は両親共有休暇(Shared Parental Leave : SPL)を取得することができる。

(イ) 追加的父親休暇

出産日が2015年4月4日以前の場合に適用される。母親が出産休暇等を終えて仕事に復帰し、法定出産給付や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週間取得することができる。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給付等と同期間、追加的法定父親給付(Additional Statutory Paternity Pay : ASPP)を支払う。支給額は、法定父親休暇と同額である。

(ロ) 両親共有休暇

出産予定日が2015年4月5日以降である場合に適用される。

子の出生後2週間⁶⁶以降、母親が取得又は受給できる法定出産休暇及び法定出産給付の最大限の枠内で、父母が交互又は同時に、最小1週間単位⁶⁷で取得・受給できる。

利用するためには、

- 本人が出産予定日の15週間前の時点で同じ事業主に26週間以上雇用されており、かつ休暇取得開始時に同じ事業主に雇用され続けていること(雇用継続基準(Continuity of employment test))
- パートナーが出産予定日までの66週間のうち26週間就労しており、同期間中の任意13週間において週30ポンド以上(2015年度)の収入があったこと(雇用収入基準(Employment and earnings test))

の双方を満たす必要がある。父母両方が上記2要件を満たす場合、両親共有休暇及び両親共有給付を共用できる⁶⁸。休暇取得に当たっては、

- 休暇取得前8週間より前に事業主に通知すること
- 法定出産休暇及び法定出産給付(又は出産手当)を終えることを通知すること

が必要である。

両親共有休暇中は両親共有給付(Shared Parental Pay : ShPP)を受けることができる。受給する者が、出産予定週の15週間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、出産予定週の15週間前までの8週間の算定期間における平均週当たり賃金が報酬下限額(Lower Earnings Limit : LEL、2015年度においては週112ポンド)以上である必要がある。給付期間は法定出産給付(又は出産手当)の残余期間、給付額は週139.58ポンド⁶⁹(2015年度)となっている。

■62) 平均賃金の90%が139.58ポンドに満たない場合は平均賃金の90%。

■63) 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ポンド以上の場合は92%分の控除を受けることができる。

■64) 自らが有償の就労をしていない場合でも、自営業者のパートナーであるなどの要件を満たした場合14週間週27ポンドの出産手当を受給できる。

■65) 平均賃金の90%が139.58ポンドに満たないときは平均賃金の90%。

■66) 母親の産後2週間の出産休暇取得は義務。

■67) 両親共有休暇は3分割(3 blocks of leave)して取得することができる。ただし事業主の同意があればそれ以上の分割も可能。

■68) 片方のみが両方の条件を満たす場合(例えばパートナーが自営業者である場合)には両親共有休暇の対象とはなるが、父母で休暇及び手当の共有はできない。ただし、例えば母親が自営業の場合、父親が両親共有休暇を取得し、両親共有給付を受けることは可能。

■69) 平均賃金の90%が139.58ポンドに満たないときは平均賃金の90%。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

八 親休暇（Parental Leave）

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18歳⁷⁰となるまでの間の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

イ 労働組合員数及び組織率

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る。労働組合員数及び組織率ともに、男性よりも女性が高い割合で推移している。部門別の組織率の差が大きく、2014年の公的部門（Public Sector）の組織率が54.3%ある一方、私的部門（Private Sector）では14.2%であった。

表 3-4-30 被用者における労働組合員数及び組織率の推移

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014
労働組合員数（千人）	6,710	6,530	6,396	6,455	6,449	6,446
男性	3,114	2,969	2,917	2,936	2,928	2,897
女性	3,596	3,561	3,479	3,519	3,522	3,548
組織率（%）	27.4	26.6	26.0	26.0	25.6	25.0
男性	25.2	23.8	23.4	23.4	22.9	22.3
女性	29.6	29.5	28.7	28.7	28.3	27.7

資料出所：英国BIS “Trade Union Membership 2013” Table 1.2a,b
 (注) 各年の値は第4四半期における数値である。

ロ 労働者団体

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活動目的としている。TUCの加入組合数は52、組合員数は約550万人とされている。

ハ 使用者団体

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活動目的としている。

(2) 労働争議の発生件数等

2014年の争議件数は2006年以来の高い水準となっている。

表 3-4-31 労働争議件数等の推移

年	(件、千人、千人日)						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
争議件数	144	98	92	149	131	114	155
参加人員	511	209	133	1,530	237	396	733
労働損失日数	759	455	365	1,390	249	444	788

資料出所：英国国家統計局（ONS）“Labour Market Statistics dataset”
 (注) 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 最近の動向

(1) 全国生活賃金（National Living Wage）

2015年7月にオズボーン財務相が導入を表明したもので、25歳以上（養成訓練開始後1年以内の者を除く）の者を対象に2016年4月から時給7.20ポンドで導入される。福祉への依存を減らすための対策の一環として、経験年数の長い労働者の賃金引上げを図る意図があるとされる。一方で、25歳未満の者に対しては就労し、就労経験を積むことがより重要な課題と認識されていることから、従来の最低賃金が引き続き適用される。21歳以上に提供される全国最低賃金（時給6.70ポンド（2015年10月以降の額））と生活賃金付加金（Living wage premium、2016年4月の時点では時給0.50ポンド）から構成される事実上の最低賃金である。

全国最低賃金同様、全国生活賃金の設定については低賃金委員会（Low Pay Commission）に付託され決定される。政府は全国生活賃金を2020年に賃金の中央値の60%とすることを目標としている。この目標を達成するように、勧告額を決定することを低賃金委員会に求めている。この点は雇用に影響がない範囲で勧告額が決定さ

■70) 2015年4月以前は5歳となるまでの間、ただし「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されていた。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

れる全国最低賃金と大きく異なる。

なお、全国生活賃金は、Living wage Foundation⁷¹が公表している生活賃金（ロンドン：時給9.40ポンド、ロンドン以外：時給8.25ポンド（2015年）⁷²）とは関係が無い。

(2) 養成訓練負担金（Apprenticeship levy）の導入

政府は2020年までの5年間の新規養成訓練生を300万人とする目標を掲げている。この実施に向けた養成訓練の予算を確保するとともに、特に大企業における養成訓練の受入の拡大を促すため、2017年4月以降政府は事業主に対し養成訓練負担金として、給与総額の0.5%を課すことを表明している。年間300万ポンド以上給与を支払っている事業主のみに課せられる。なお、事業主が養成訓練生を受け入れた場合などには負担金は何らかの形で還元されることが検討されている⁷³。必要な法律事項は2016年の財政法案に盛り込まれる予定。

負担金を巡っては、使用者側から事実上の増税であると反発する声が挙がっているほか、予算責任局（Office of Budget Responsibility：OBR）⁷⁴も議会で賃金の押し下げ効果があるとの見解を示している。

(3) 学位養成訓練の新設

より高度な技能を対象とした学位養成訓練が新設され、2015年9月から募集が開始されている（2(4)参照）。

(4) 労働組合法の改定

公共部門でここ数年、歳出削減の一環として実施される賃金抑制や人員削減、年金に関する条件の切り下げなどをめぐって、労働組合によるストライキやデモが発生していることを受けて、政府は1992年労働組合労働関係（統合）法の改正法案を議会に提出した。2015年12月現在、上院で審議中である。内容としては、

- 投票権を有する組合員のうち50%以上の参加を投票成立に要する投票率の下限とする（これを下回る場合は違法）。公共サービス部門については、組合員全体の4割相当の賛成が必要。（現行法では投票率にかかわらず、投票者の過半数が賛成であれば良い。）
- 使用者側への通告期間を7日から14日に延長。
- 労働組合のピケティング（picketing）に関する規制を新設。
- 組合費を組合の政治基金（political fund）へ支出するに当たり、組合員の合意を必要とするほか、政治基金の支出の詳細な情報を、登録官（Certification Officer）へ毎年提出することを義務づけ。
- 公共部門における労働組合活動に係る有給休暇取得に関する規則の制定権をビジネス・技能・イノベーション大臣に付与。

本法案を巡っては、労働組合が反発しているほか、スコットランド政府も反対している。

(5) 普遍的給付の導入

2(5)参照。

(6) ゼロ時間契約対策

3(3)へ参照。

(7) 両親共有休暇の導入

3(6)参照。

資料出所：

- 英国政府ポータルサイトGOV.UK
- 英国統計局（Office of National Statistics）
- 英国ビジネス・イノベーション・技術省（Department for Business Innovation & Skills：BIS）
- 英国雇用年金省（Department for Work&Pensions）
- 英国内務省国境庁（UK Border Agency）

■71) <http://www.livingwage.org.uk/> 2011年5月に市民団体（London Citizens）が設立。

■72) 十分な生活水準を維持するために必要な賃金とされ、ロンドン及びロンドン以外の地域の2種類の金額を、雇用主へのガイドラインとして毎年公表している。雇用主が、自主的に順守することを表明する形をとり、これまで、ロンドンやバーミンガムなどの自治体のほか、公共サービスの雇用主、また民間企業の間でも急速に広がっており、2015年11月時点で、認証（Accreditation）した組織は2,000を超えている。

■73) 負担金は英国全土において課せられるが、職業訓練はウェールズ、スコットランド、北アイルランド各政府の所管事項となっており、還元策の実施には調整が必要である。

■74) 財務大臣が任命する5人以上の委員から構成される。主要な任務としては、財政の持続性の検証及び報告を行っている。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国
(労働施策)

EU

第3章

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

- 英国歳入庁
- 英国安全衛生委員会（Health and Safety Executive）
- （独）労働政策研究・研修機構 海外労働情報
- 文部科学省149集「諸外国の教育動向2014年度版」

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国
(労働施策)

EU