

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

労働施策

(参考) 1 ポンド = 146.88 円 (2016 年期中平均)

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

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。

福祉給付をめぐるのは、福祉給付上限額の引下げが行われている。また、児童税額控除について2017年4月以降、給付の範囲が縮小される。

雇用支援施策では、2017年以降ワークプログラムを「雇用と健康プログラム」に置き換えることが発表されている。

国民投票によりEUからの離脱が決定したが、現段階では労働施策に与える影響は不透明である。メイ首相は、1月に行われた演説で、労働者の権利をむしろ強化する姿勢を打ち出している。

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。

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、2016年第3四半期には13.1%まで低下した。

(2) 実施機関及び一般雇用対策

雇用年金省 (Department for Work and Pensions: DWP) が主に実施しており、教育省 (Department for Education)¹ が訓練に関連した対策を実施している。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。

1 経済情勢

2015年の実質GDP成長率は2.2%となった。その後も堅調な伸びを示している。

表 3-4-1 実質GDP成長率

年	2012	2013	2014	2015				2016			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	1.3	1.9	3.1	2.2	0.3	0.5	0.3	0.7	0.4	0.7	0.5

資料出所：英国国家統計局 (ONS)

注：各四半期の値は対前期比、季節調整済み値。

表 3-4-2 雇用・失業の動向

年	2011	2012	2013	2014	2015				2016			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
就業者数	29,376	29,696	30,044	30,757	31,296	31,169	31,144	31,339	31,534	31,578	31,750	31,799
雇用者数	25,117	25,213	25,514	25,962	26,517	26,433	26,407	26,568	26,660	26,688	26,760	26,823
パートタイム雇用者数	6,682	6,772	6,778	6,816	6,923	6,913	6,859	6,970	6,951	6,966	7,004	7,036
同割合	26.6	26.9	26.6	26.3	26.1	26.2	26.0	26.2	26.1	26.1	26.2	26.2
失業者数	2,593	2,572	2,474	2,026	1,781	1,832	1,848	1,750	1,694	1,692	1,641	1,604
うち失業期間12か月以上	862	890	891	721	543	589	577	515	490	467	446	434
同割合	33.3	34.7	36.0	35.5	30.4	32.2	31.2	29.4	28.9	27.6	27.2	27.0
失業率	8.1	8.0	7.6	6.2	5.4	5.6	5.6	5.3	5.1	5.1	4.9	4.8
25歳未満	21.4	21.4	20.9	17.1	14.9	15.9	15.8	14.1	13.6	13.7	13.7	13.1

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。

■ 1) 従来、ビジネス・イノベーション・技能省 (2016年7月にビジネス・エネルギー・産業戦略省 (Department for Business, Energy and Industrial Strategy) に改称) により行われていたが、2016年7月の省庁再編により教育省に移管された。

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。

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。

2015年秋の財政演説を受けて、雇用年金省は、2017年以降ワークプログラムを雇用と健康プログラム (Work and Health programme) に置き換えることを発表したほか、2016年4月以降、ヘルプ・トゥ・ワーク ((ホ) 参照) の見直しが行われている。

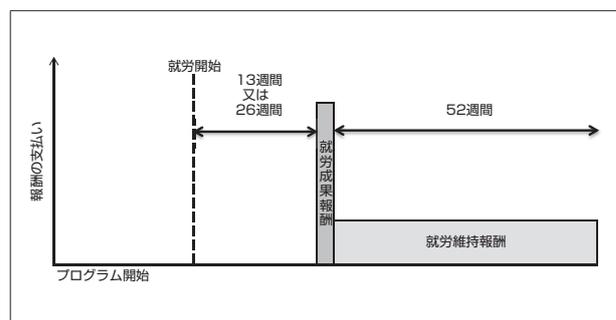
(イ) 対象者

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。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 3-4-4 参照)⁴。

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。

■2) 2 (5) 参照。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2016年12月現在未公布である。
■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。

(ハ) 最低水準目標

受託業者は、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⁵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。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。

(ニ) 実績

2011年6月から2016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対象者数は186.6万人で、うち183.1万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、53.8万人であった。

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・支援給付受給者は低くなっている。

2011年6月～2016年6月の間に23.5億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5.07億ポンド、就労成果報酬が5.77億ポンド、就労維持報酬が12.70億ポンドであった⁶。

表 3-4-5 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”

表 3-4-6 ワークプログラム実績

単位：千人

	①ワークプログラム対象者 (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)	687.14	644.73	9.07	1.4%
2年目 (2012年4月～2013年3月)	511.90	515.15	120.47	23.4%
3年目 (2013年4月～2014年3月)	347.69	351.69	164.23	46.7%
4年目 (2014年4月～2015年3月)	180.56	182.66	137.74	75.4%
5年目 (2015年4月～2016年3月)	110.68	109.99	91.35	83.0%
2016年4月～6月	28.10	26.91	14.96	55.6%
合計	1866.06	1831.12	537.81	29.4%

資料出所：DWP “Work Programme Official Statistics to June 2016” Table1.1

■5) 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。
 ■6) Learning & Work Institute, “Work Programme statistics: Learning & Work Institute Analysis”
http://www.learningandwork.org.uk/sites/niace_en/files/resources/Work_prog_briefing_sept.pdf

表 3-4-7 ワークプログラム参加者及び就労成果報酬対象者内訳（2016年6月までの累計）

単位：千人

対象者グループ	①ワークプログラム対象者	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	1520.82	1492.13	81.5%	498.33	33.4%
18～24歳（JSA 18 to 24）	323.78	317.68	17.3%	123.08	38.7%
25歳以上（JSA 25 and over）	790.22	779.09	42.5%	263.39	33.8%
早期参加者（JSA early entrants）	316.37	310.43	17.0%	93.68	30.2%
元就労不能給付受給者（JSA ex-IB）	36.22	35.72	2.0%	8.69	24.3%
出所者（JSA prison leavers）	54.21	49.21	2.7%	9.49	19.3%
雇用・支援給付	342.27	336.13	18.4%	38.74	11.5%
任意参加者（ESA volunteers）	69.66	68.04	3.7%	7.61	11.2%
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）	120.96	119.06	6.5%	18.50	15.5%
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）	90.96	89.29	4.9%	9.24	10.3%
元就労不能給付受給者（ESA ex-IB）	60.69	59.74	3.3%	3.38	5.7%
就労不能給付・所得補助（IB/IS volunteers）	2.97	2.86	0.2%	0.75	26.1%
合計	1866.06	1831.12	100.0%	537.81	29.4%

資料出所：DWP "Work Programme Official Statistics to June 2016" Table2.8を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

(ホ) ヘルプ・トゥ・ワーク (Help to Work)

ワークプログラム終了後も仕事が得られない者を対象とした制度である。参加対象者に対し、2つ（2016年3月までは3つ）のプログラムのいずれかをジョブセンター・プラスのアドバイザーが選択する。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。

2014年4月以降、2016年6月までに21.5万人がヘルプ・トゥ・ワークに参加している。

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。(通常の求職者は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いる。3か月経過後もなお失業している場合には通常の求職者と同様の取り扱いに移行する⁷⁾。

b 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。6か月経過後もなお失業している場合には通常の求職プログラムに移行する⁸⁾。

c 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bに移行していた。2016年4月以降、コミュニティワークの新規実施は行われていない。

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

■ 7) 2016年3月以前は、3か月経過後もなお失業している場合にはbに移行されることとなっていた。
■ 8) 2016年3月以前は、特に実施期限は設けられていなかった。

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⁹。求職者給付等の失業関連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、給付の支給停止の制裁がある。

表 3-4-8 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	2015年6月～ 2016年5月
合計	46,860	67,050	70,690	49,620
うち18～24歳	22,730	35,640	38,460	21,440

資料出所：雇用年金省“ Youth Contract official statistics to May 2016”を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

二 雇用体験（Work Experience）

18～24歳の若年者で13週間以上求職者給付等の失業関連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。ただし、各地域のジョブセンターの裁量

で25歳以上の者に対して行うこともできるとされており、直近では4割以上が25歳以上となっている。この期間中、受入先は給与を支払う必要はなく、対象者は給付を受け続ける。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、給付の支給停止の制裁がある。

表 3-4-9 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	2015年6月～ 2016年5月
合計	72,090	101,090	123,710	154,300
うち18～24歳	56,070	83,380	91,990	85,940

資料出所：雇用年金省“ Youth Contract official statistics to May 2016”を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

ホ 義務的ワークアクティビティ（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、週30時間まで、地域のコミュニティに貢献する活動に参加させるものである。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。2016年4月以降、新規に実施されていない。

ヘ 新事業手当（New Enterprise Allowance）

求職者給付や雇用支援給付等の受給者やそのパートナー¹⁰を対象に新規起業を支援する制度である。事業アイデアの構築支援、最大26週間の手当（合計で1,274ポンドを限度とする。）、起業資金の融資などが受けられる。

(3) 各種雇用対策

イ 若年者雇用対策

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月から2017年3月までの間は「ユース・オファー（Youth Offer）」の名称の下、ユース・コント

⁹ 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。

¹⁰ これらの給付については2 (5) を参照。なお、ワークプログラム (2 (2) イ参照) の対象者はこの制度の対象外。

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)¹¹ 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。

(イ) 国民保険料の免除措置

2015年4月から、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、週827ポンド (2016年度¹²)) までの国民保険料の雇用主負担分を免除されている。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っている。

(ロ) ユース・オファー

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¹³ 又は業種別ワークアカデミー¹⁴ の利用促進を行っている。

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

養成訓練制度が枠組みに基づき運営 (従来制度) されているか、事業主のグループが設計する養成訓練基準に基づき運営 (新制度) されているかで異なる。

枠組みに基づき運営されている場合、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、1人につき1,500ポンドを最大5人分まで助成する¹⁵。

教育省技能助成局 (Skills Funding Agency) が所掌している。

養成訓練基準に基づき運営されている場合には、16～18歳の受入に対し、追加の補助金が政府から支払われる。金額は職種により異なる。

(ニ) 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歳で規定資格枠組み (RQF)¹⁶ 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。

(ホ) ニート¹⁷ 対策

イングランドでは、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長年10%前後で推移してきた。

この対策として2013年以降、16歳でのフルタイム義務教育¹⁸ の終了後、18歳までの2年間の教育又は訓練の継続が義務付けられており、ニートの割合は減少傾向にある。

□ 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

表 3-4-10 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	2015
割合	10.4	10.0	9.2	9.8	9.2	7.7	7.6	6.5

資料出所: Gov. UK "NEET statistics quarterly brief: July to September 2016"
注: 各年末における数値である。

■ 11) 2 (4) 二参照。
■ 12) 4月6日から翌年4月5日。
■ 13) 2 (2) 二参照。
■ 14) 2 (2) ハ参照。
■ 15) 広域マンチェスター (Greater Manchester) 等基準が異なる地域がある。
■ 16) 2 (4) ロを参照。
■ 17) ニートが人口に占める割合は、16歳で3.8%、17歳で7.4% (イングランド2014年4月-6月)。
■ 18) 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%。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

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¹⁹。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²⁰。

八 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。しかし、純移民者数は減少せず、このことが2016年6月の国民投票における欧州連合離脱の支持につながったと言われる。

現在、居住権（Right of Abode）を有する全ての英国市民に加え、EEA加盟国²¹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²²。なお、今後EEA加盟国及びスイス国籍の者の取り扱いがどのようになるのかは2016年12月現在未定である。

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

表 3-4-11 ポイント制度：各階層の概要

階層	概要
第1層 (Tier 1)	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)
	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）
	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。
第2層 (Tier 2)	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)
	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）
	一般（General）の年間制限数は2万700人。
第3層 (Tier 3)	低技能労働者が対象。 (Limited numbers of low-skilled workers needed to fill temporary labour shortages)
第4層 (Tier 4)	学生が対象。（Students） 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）
第5層 (Tier 5)	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。
	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）

■ 19) 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。
 ■ 20) 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。
 ■ 21) 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。
 ■ 22) 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。

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

（労働施策）英国

EU

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 Test）²³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層及び第2層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²⁴。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。

(D) 移民統計

長期（1年以上）滞在予定の純流入者数²⁵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、2016年6月までの1年間では33.5万人まで増加している。特に、EU域内からの純流入数が同期間中に6.5万人から18.9万人と大幅に増加している。

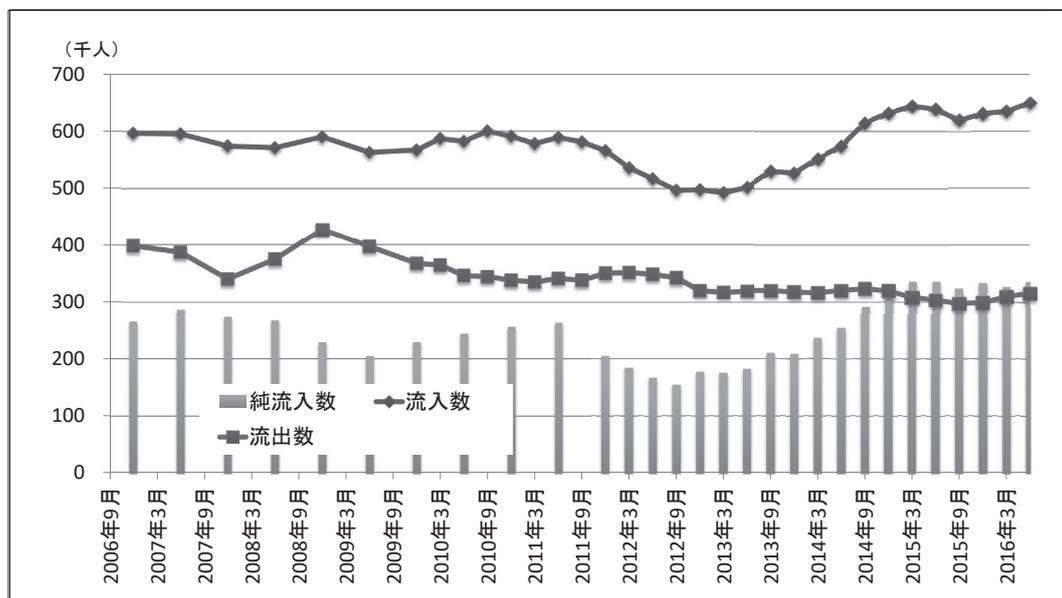
(4) 職業能力開発

イ 実施機関等

従来、イングランドにおいては、19歳以降の高等教育・スキルを所管するビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills: BIS）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たが、2016年7月の省庁再編により教育省に一本化された。実施管理と予算配分については、教育省技能助成局、教育助成局（Education Funding Agency）及び地方自治体で行われている²⁶。

職業資格枠組みにおける資格・評価を行う機関と

図 3-4-12 流出入者数の推移



資料出所：国家統計局（ONS）“Migration Statistics Quarterly Report, December 2016”

注：数値はいずれも表題年月までの1年間の数値である。

■ 23) 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。
 ■ 24) 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。
 ■ 25) 純流入数（Net migration）＝流入数（Immigration）－流出数（Emigration）
 ■ 26) 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教育省の執行機関（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の執行機関である教育助成局（2012年に若年者学習支援局（Young People’s Learning Agency）と学校のためのパートナーシップ（Partnership for Schools）が統合）が設置されている。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

して資格・試験規制局（Office of Qualifications and Examinations Regulation : Ofqual）が設けられている。

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）²⁷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（Learndirect Centre）²⁸、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。

□ 職業資格枠組み

(イ) 概要

イングランド及び北アイルランドでは、職業資格枠組みは原則として規定資格枠組み（Regulated Qualifications Framework: RQF）に基づき実施されている。従来の資格単位枠組み（QCF）が硬直的で複雑、わかりにくいという問題があったことから、2015年10月に導入された。なお、ウェールズ及びスコットランドについてはそれぞれ別の枠組み制度を有する。

(ロ) 規定資格枠組み（RQF）

レベル付けなどの大枠が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で定められている。各資格は名称・レベル・資格取得に必要な時間及び指導学習時間について定めなければならない、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ている。

レベルについては、入門1～3、レベル1～8の11段階とされている。規定資格枠組み（RQF）・資格単位枠

組み（QCF）²⁹と全国職業枠組み（NVQ）³⁰、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³¹。

表 3-4-13 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） （義務教育修了レベル）
レベル2	レベル2	
レベル1	レベル1	
	入門	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「技術サーティフィケート（Technical Certificate）」及び「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、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ている。

(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

■ 27) 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。
 ■ 28) 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。
 ■ 29) 2008年に導入が開始された資格枠組みで、規定資格枠組みにより置き換えられる予定。
 ■ 30) 1986年に、資格の全国的な統一基準が欠落していたことを受けて1986年に創設された。その後、資格単位枠組みの創設に際して、資格単位枠組みに移行されることになっていたが、NVQに関する規制は残り、引き続きNVQに基づく資格が授与されている。
 ■ 31) 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

（労働施策）英国

EU

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。

(D) 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目指す学生向けのRQFレベル3の資格である。

(H) 技術サーティフィケート

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目指す学生向けのRQFレベル2の資格である。

(I) 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

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)³²により設計され、全国養成訓練制度サービス (National Apprenticeship

Service: NAS)³³により運営が行われている。

従来は養成訓練プログラムの必要条件を定義した枠組みに基づき運営されていた (framework-based apprenticeship) が、細かく定義されすぎたことでわかりにくく、柔軟性が乏しいとの指摘が出ていた。このため、事業主のニーズに合った、わかりやすく、柔軟な制度とすることを目指し、事業主のグループが設計する養成訓練基準 (Apprenticeship standards) が一部の資格に導入されている。

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。補助額及びその形態は運営形態により異なり、

- 枠組みに基づき運営されている場合、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歳以上の場合職種に応じて異なり、訓練機関に直接費用が支払われる。職種に応じた上限額が設けられている。
- 養成訓練基準に基づいて運営されている場合は、補助率は年齢を問わず3分の2で、職種に応じ定められた6段階の補助上限額の枠内で補助が行われる。この他に16～18歳の養成訓練生の受入などに対する追加の補助金が設定されている。

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

表 3-4-14 養成訓練基準に基づく訓練における政府負担上限 (2016年8月～2017年7月訓練開始分)

(ポンド)						
	上限1	上限2	上限3	上限4	上限5	上限6
政府負担上限額	3,600	4,900	9,600	12,800	20,800	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	13,000	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	3,900	5,400
労働者50人未満の事業主に対する報酬	500	500	900	1,200	1,950	2,700
訓練修了	500	500	900	1,200	1,950	2,700

資料出所：教育省技能助成局資料 "Apprenticeship standards funding rules 2016 to 2017"

■ 32) 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じ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。

■ 33) 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。

未滿又は訓練開始後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、学位の取得が養成訓練の課程の一環となっているRQFレベル6及び7に相当する資格の取得を目指す。2015年9月から募集が始まっている。

なお、2017年5月以降全使用者に対し、給与の年間300万ポンド以上の部分のうち、0.5%が養成訓練負担金 (Apprenticeship Levy)として課税される予定である。

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就業可能性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。

(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拋出制求職者給付と、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拋出制の給付 (所得関連給付) である所得調査制求職者給付がある。

(イ) 拋出制求職者給付 (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。就労が困難である者は後述の雇用・支援給付の対象となるが、そうでない者は、求職者要件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。

a 対象者

原則として18歳以上で年金支給開始年齢未滿の失業者であって、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)。

表 3-4-15 養成訓練制度実績 (2015年9月～2016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歳未滿	19-24	25歳以上	合計	19歳未滿	19-24	25歳以上	合計	19歳未滿	19-24	25歳以上	合計	19歳未滿	19-24	25歳以上	合計
	開始者数 Apprenticeship Programme Starts	86,900	84,900	119,500	291,300	42,700	63,100	85,000	190,900	1,800	5,800	19,600	27,200	131,400	153,900	224,100
修了者数 Apprenticeship Framework Achievements	49,100	51,700	63,000	163,800	24,000	36,900	40,000	100,900	400	1,600	5,000	7,000	73,600	90,100	108,000	271,700

資料出所: 技能助成局 "Further education and skills: November 2016 - SFA/SFR36 main tables" Table 7.1, 7.2

注: 学位養成訓練 (Degree Apprenticeships) は統計上高等養成訓練として計上されている。

国際機関による経済見通し

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 3-4-16 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	雇用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 (雇用年金省の一組織) 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、2016年度 (注4) 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。(2016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。) 被用者: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827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% 事業主: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% (2016年度)
	公費負担	原則なし。
実績	受給者数	—
	支給総額	307,176千ポンド (2015年4月～2016年3月)
	基金残高等	国民保険基金の残高は、232億ポンド (2016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) この表における年度とは4月6日から翌年4月5日のことをいう。
(注5) 支給総額及び基金残高は北アイルランドを除く数値。

- b 受給要件
- 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。
- 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
- 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
- ⑦ 資産が16,000ポンド以下であること
- 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
- 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 3-4-17 所得調査制求職者給付の最大給付額

(2016年4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)³⁴

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。受給開始後13週間のうちに就労能力評価 (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³⁵。

表 3-4-18 雇用・支援給付の最大給付額

(2016年4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

資料出所：GOV.UK

注：単身者の場合

(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³⁶。

(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 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。

普遍的給付に統合される福祉給付

- ①所得調査制求職者給付
- ②所得調査制雇用・支援給付
- ③所得補助
- ④住宅給付
- ⑤児童税額控除
- ⑥就労税額控除

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、現在北アイルランドを除き、単身の新規受給者については普遍的給付に移行した。現在は一部地域で世帯の新規受給者について普遍的給付に移行している。雇用年金省では、2022年3月までに普遍的給付に統合される全ての給付制度を廃止し、普遍的給付制度へ移行することを目標としている。

(ロ) 対象

18歳から年金受給開始年齢までの就労世代がいる世帯で、フルタイムの教育・訓練を受けておらず、貯蓄額が16,000ポンド以下。

(ハ) 給付内容

普遍的給付の基礎額 (standard allowance) に加え、追加手当額 (elements) が世帯ベースで毎月支給される。この他、住居費に関する支援も受けることができる。

就労中の場合は、賃金収入が一定の額 (住居費支援を受けている場合月192ポンド、受けていない場合月397ポンド) を超えた部分の65%が支給停止となる。

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は手当の支給停止等制裁措置が課される。

■ 34) 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) に代わり、雇用・支援給付が創設された。

■ 35) 「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。

■ 36) 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。

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 3-4-19 普遍的給付給付額 (2016年4月～)

		(ポンド/月)
基礎額 (standard allowance)		
単身者、25歳未満		251.77
単身者、25歳以上		317.82
カップル、両者とも25歳未満		395.20
カップル、どちらかが25歳以上		498.89
追加手当額 (extra amounts)		
1人目の子		277.08
2人目以降の子、1人につき		231.67
保育費用	費用の85% (注1)	
子が障害を持っている場合		375.58 ~ 645.00
本人が障害や健康上の問題を持っている場合		126.11 ~ 315.60
障害者の介護を行っている場合		150.39

資料出所：GOV.UK

注1：子が1人の場合646.35ポンド、2人以上の場合1,108.04ポンドを上限とする。

二 福祉給付に関する上限設定 (Benefit Cap)³⁷

(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。働かずに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。

普遍的給付を受給していない者に対しては、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。普遍的給付に対しては、上限が設定されている。なお、2016年11月7日から、上限の引下げ、給付上限の設定範囲の一部見直しが行われている。

(ロ) 対象

福祉給付の上限設定の対象範囲には、普遍的給付、普遍的給付に統合される給付 (下記①～⑦)³⁸の他、児童手当等いくつかの福祉給付が含まれる (下記⑧～⑩)。

- 就労税額控除 (Working Tax Credit)³⁹の対象者がいる世帯
 - 普遍的給付を受けており、税・国民保険料控除後の世帯所得が月450ポンドを超えている世帯
 - 就労能力が限られていることを理由とした普遍的給付を受給している者がいる世帯
 - 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、障害生活手当 (Disability Living Allowance)⁴⁰、個人独立手当 (Personal Independence Payments)⁴¹等の障害者向け給付の受給者がいる世帯
 - 労働災害障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit) などの受給者がいる世帯
- 等の場合には対象外となっている。

なお、2016年11月7日以降、従来上限設定の対象となっていた介護者手当⁴² (Carer's Allowance) 及び保護者手当⁴³ (Guardian's Allowance) は対象外とされている。

<福祉給付の上限設定対象である給付>

- ① 普遍的給付制度
- ② 求職者給付 (拋出制及び所得調査制)
- ③ 雇用・支援給付 (拋出制及び所得調査制)
- ④ 所得補助
- ⑤ 住宅給付
- ⑥ 児童税額控除⁴⁴
- ⑦ 児童手当 (Child Benefit)
- ⑧ 就労不能給付⁴⁵ (Incapacity Benefit)
- ⑨ 重度障害手当⁴⁶ (Severe Disablement Allowance)
- ⑩ 出産手当⁴⁷ (Maternity Allowance)
- ⑪ 遺族手当⁴⁸ (Bereavement Allowance)、片親 (母子) 手当⁴⁸ (Widowed Parent's/Mother's Allowance)

■ 37) 詳細は <https://www.gov.uk/benefit-cap> を参照。

■ 38) ②、③のうち拋出制給付は、普遍的給付制度に統合されない。

■ 39) (5) へ参照。

■ 40) 移動やその他日常生活に介助を要する障害者に支給される。

■ 41) 長期にわたる病気や障害のため費用を要する者に支給される。

■ 42) 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。適当な基本手当は62.10ポンド (2016年4月～) である。

■ 43) 両親が死亡した児童を養育している場合に支給される。適当な基本手当は16.55ポンド (2016年4月～) である。

■ 44) (5) へ参照。

■ 45) 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で、雇用・支援給付に移行されている。

■ 46) 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・支援給付に移行されている。

■ 47) 3 (7) 参照。

(ハ) 上限額

2016年11月7日から上限額が引き下げられ、以下のとおりとなっている。

表 3-4-20 給付上限額（2016年11月7日～）

ロンドン	カップル及び一人親	週442.31ポンド (年23,000ポンド)
	単身者	週296.35ポンド (年15,410ポンド)
ロンドン以外	カップル及び一人親	週384.62ポンド (年20,000ポンド)
	単身者	週257.69ポンド (年13,400ポンド)

ホ 給付実績

(イ) 従来制度

受給者の半数以上を雇用支援給付受給者が占めている。

(ロ) 普遍的給付

2016年10月13日現在、40.2万人が受給している。このうち16.1万人が就業しており、24.1万人が就業していない。

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⁵⁰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⁵¹。

(ロ) 児童手当（Child Benefit）

子供を持つ親に支給される。2016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、その超える額が100ポンドを増すごとに児童手当の1%相当額ずつ課税される。課税額が児童手当の額を超えることはない。

(ハ) 児童税額控除⁵²（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⁵³に適用される。控除額が税額を上回る場合、つまり税額が

表 3-4-21 就労世代の給付実績（Working Age claimants by Statistical Group）（2016年5月、普遍的給付除く）

（単位：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	介護者手当	その他所得関連 （注3）	障害者生活手当 （注4）	遺族・片親手当	合計
536.30	2,471.32	416.49	665.29	85.41	370.86	77.73	4,623.40

資料出所：GOV.UK “Quarterly Benefits Summary - Great Britain statistics to May 2016”

注1：北アイルランドを除く。

注2：複数の給付を受けている場合には受けている給付のうち一番左の給付に計上されている。例えば、求職者給付と雇用支援給付を同時に受けている者は求職者給付に計上されている。

注3：ひとり親以外の所得補助、年金クレジット（Pension Credit）

注4：Disability Living Allowance及び個人独立手当（Personal Independence Payments）。個人独立手当に統合が進められている。

- 48) 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（2016年4月～）で、支給期間は最長52週間である。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。
- 49) 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拠出を行っていたか、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（2016年4月～）である。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。
- 50) 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。
- 51) 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。
- 52) 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。
- 53) 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。

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)

E
U

ら税額控除を差し引くとマイナスの額が算出される場合には、そのマイナス分について税の還付（実際には給付）を行う。普遍的給付を受給している場合には適用はない。

世帯収入が年16,105ポンド（就労税額控除も受ける場合年6,420ポンド⁵⁴⁾を超えると、超過1ポンドにつき児童税額控除（就労税額控除も受けてい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

(2016年4月～、ポンド/週)		
家族要素 (family element)	世帯当たり	545
子要素 (Child element)	子1人当たり	2,780
障害要素 (disabled child element) (注1)	該当する子1人当たり	3,140
重度の障害要素 (severely disabled child element) (注2)	該当する子1人当たり	1,275

資料出所：GOV.UK

注1：子要素に加えて支払われる。

注2：子要素及び障害要素に加えて支払われる。

(二) 就労税額控除 (Working Tax Credit)

就労税額控除は25歳以上（子がいる場合・障害を持っている場合には16歳以上）で、週16時間以上就労している低所得世帯に適用される。普遍的給付を受給している場合には適用されない。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（児童税額控除も受けてい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

(2016年4月～)		
基礎的要素 (basic element)	世帯当たり	1,960ポンド/年
カップル、一人親要素 (Couples and lone parent element) (注1)	世帯当たり	2,010ポンド/年
週30時間就労要素 (30-hour element) (注2)	世帯当たり	810ポンド/年
障害 (disability element) (注3)	該当者1人当たり	2,970ポンド/年
重度の障害要素 (severely disability element) (注3)	該当者1人当たり	1,275ポンド/年
保育費用	子が1人：世帯当たり 112.50ポンド/週 子が2人以上：世帯当たり 210ポンド/週	

資料出所：GOV.UK

注1：基礎的要素に加えて支払われる。

注2：週30時間以上就労した者がいる場合、他の要素に加えて支払われる。

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⁵⁵⁾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。

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
 2010年平等法により対象となった
 対象外

■ 54) 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、政府は引下げを断念した。

■ 55) 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「2010～2011年海外情勢報告」定例報告第2章イギリスを参照。

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、2015年の実質賃金上昇率はプラスとなっている。

表 3-4-25 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015
週当たり賃金(ポンド)	452	463	469	474	481	492
同上昇率(%)	2.3	2.4	1.3	1.1	1.5	2.3
消費者物価上昇率(%)	3.3	4.5	2.8	2.6	1.5	0.0

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・所定外労働時間はほぼ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	2016
フルタイム労働者の労働時間	39.1	39.0	39.1	39.2	39.1	39.2
うち所定外労働時間	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.0

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60万件前後で推移しており、2015年度（2015年4月～2016年3月）は62.1万件、死亡災害発生件数は144件であった。労働損失日数は、2015年度は4,496千日であった。

表 3-4-27 労働災害件数の推移

年	(件)					
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
労働災害発生件数（推計、千件）	605	594	647	631	613	621
死亡災害発生件数（件）	175	171	150	136	142	144
被用者	122	114	99	92	97	105
自営業者	53	57	51	44	45	39
労働災害による労働損失日数（推計、千件）	4,503	4,533	5,186	4,436	4,080	4,496

資料出所：安全衛生庁（Health and Safety Commission）“Health and safety statistics”
 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：死亡災害発生件数の2015年度の数値は速報値。

(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）⁵⁶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、①25歳以上の者に適用される全国生活賃金（National Living Wage）、②21歳～24歳の者に適用される最低賃金、③18～20歳の若年労働者に適用される若年者最低賃金、④16～17歳の若年者に適用される最低賃金及び⑤19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5種類がある。このうち、①は2016年4月から導入されたものである。

通常、①は毎年4月、②から⑥は毎年10月に改訂される。

表 3-4-28 最低賃金額の推移

年月	(ポンド)					
	2012年10月	2013年10月	2014年10月	2015年10月	2016年4月	2016年10月
25歳以上	6.19	6.31	6.50	6.70	7.20	7.20
21歳～24歳	6.19	6.31	6.50	6.70	6.70	6.95
18～20歳	4.98	5.03	5.13	5.30	5.30	5.55
18歳未満	3.68	3.72	3.79	3.87	3.87	4.00
養成訓練生 (Apprentice)	2.65	2.68	2.73	3.30	3.30	3.40

資料出所：GOV.UK

■56) 公労使9人で構成される政府諮問機関で、ビジネス・エネルギー・産業戦略省に属している。

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

(3) 労働時間制度⁵⁷⁾

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)⁵⁸⁾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。

ハ 休息・休日

(イ) 1日の休息時間

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週の休息時間

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。

ニ 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ない。拒否できる理由⁵⁹⁾は法で定められている。

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

■ 57) 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。
 ■ 58) 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。
 ■ 59) 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。

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

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

されない就労形態である。⁶⁰一般的には、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⁶¹。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⁶²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) 労働安全衛生施策

労働安全衛生に関する法律としては、1974年職場にお

ける健康・安全法（Health and Safety at Work etc Act 1974）があり、雇用年金省安全衛生庁（Health and Safety Commission）が所管している。同法では、使用者に合理的に実行可能な範囲において、全ての労働者の就労中の衛生、安全、福祉を実現する義務があると定められている。法律では基本的な事項のみが定められている。これに加え、規則（Statutory Instruments）、指針（Guidance）、承認実施準則（Approved Code of Practice）が安全衛生庁により定められている。このうち指針、承認実施準則は、遵守は強制されていないが、遵守していない状況で災害が起こった際、使用者が他の方法により同等以上の防止対策を講じていない場合、責任を問われるとされている。

(5) 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。

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年社会保障法（Social Security Act 1998）、1992年社会保障給付拠出法（Social Security Contributions and Benefits Act 1992）、1992年社会保障管理法（Social Security Administration Act 1992）	
運営主体	雇用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（雇用年金省の一組織）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	社会保障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	297,950人（2016年3月）
	支給総額	—
	基金残高等	—

■ 60) 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。

■ 61) 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>

■ 62) 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。（2015年改正後の1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）第27A条(3)）

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

(6) 解雇規制⁶³

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⁶⁴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)⁶⁵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事業主が証明し、かつ③事業主の取った行動・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。

(ニ) 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。2014年5月以降は、雇用審判所へ不服申立てを行う前に、助言あっせん仲裁機構（Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS）で訴訟前調停手続を行うこととされている。

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。

ロ 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⁶⁶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。

■ 63) 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。
 ■ 64) 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立ての勤続年数による資格要件も同様。
 ■ 65) 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。
 ■ 66) 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。

動向と今後の見通し
国際機関による経済
及び雇用・失業等の

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

(D) ビジネス・エネルギー・産業戦略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・エネルギー・産業戦略大臣に対して、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。

(H) 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。法定の手当の額（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。

(7) 出産休暇及び育児休暇制度等⁶⁷

イ 出産休暇等

母親に最大52週間⁶⁸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、2016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: 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（2016年度）⁶⁹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⁷⁰。

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（2016年度）である⁷¹。

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（2016年度）⁷²を支払う。

□ 両親共有休暇（Shared Parental Leave）⁷³

子の出生後2週間⁷⁴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⁷⁵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

■ 67) 英国政府ポータルサイト“GOV.UK”

(<https://www.gov.uk/browse/childcare-parenting/pregnancy-birth>)参照。

■ 68) 26週間の通常出産休暇（Ordinary Maternity Leave）と、続く26週間の追加出産休暇（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。

■ 69) 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%。

■ 70) 第1種国民保険料（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。

■ 71) 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。

■ 72) 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%。

■ 73) 2015年4月4日以前の出産については両親共有休暇ではなく、追加的父親休暇（Additional Paternity Leave: APL）が取得できた。詳細は厚生労働省大臣官房国際課「2015年海外情勢報告」を参照。

■ 74) 母親の産後2週間の出産休暇取得は義務。

■ 75) 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。

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⁷⁶。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 (LEL、週112ポンド (2016年度)) 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⁷⁷ (2016年度) となっている。

ハ 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⁷⁸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、2015年の公的部門の組織率が54.8%である一方、民間部門では13.9%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	2010	2011	2013	2013	2014	2015
労働組合員数 (千人)	6,589	6,447	6,507	6,490	6,457	6,493
男性	2,989	2,931	2,951	2,933	2,901	2,900
女性	3,600	3,516	3,556	3,557	3,557	3,593
組織率 (%)	26.6	26.0	26.1	25.6	25.0	24.7
男性	23.9	23.4	23.5	23.0	22.3	21.7
女性	29.4	28.6	28.7	28.3	27.7	27.7

資料出所：英国 BIS “Trade Union Membership 2015” 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の加入組合数は51、組合員数は約580万人とされている。

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。

(2) 労働争議の発生件数等

2015年の争議件数は2010年以來の低い水準となっている。

表 3-4-31 労働争議件数等の推移

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
争議件数	98	92	149	131	114	155	106
参加人員	209	133	1,530	237	396	733	81
労働損失日数	455	365	1,390	249	444	788	170

資料出所：英国国家統計局 (ONS) “Labour disputes in the UK: 2015”
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) EUからの離脱に向けた動き

2016年6月に行われた国民投票の結果、EUを離脱することが決まった。外国人労働者の流入が多いことが背景の一つにあったとされているが、今後EU加盟国からの労働者をどう取り扱うのかは、今後EUとどのような関係を結ぶかにより大きく異なってくるものと考えられ、

■ 76) 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。
■ 77) 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%。
■ 78) 2015年4月以前は5歳となるまで、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。

現段階では不透明である。

一方、労働法についてはEU指令に基づいて制定された国内法も多く、EUから離脱して自動的に効力を失うということにはならないとはいえ、制定時に使用者側から強い反発があったものも多く、労働組合などではEU離脱により労働者を保護する法制度が廃止されるのではないかと、との危機感を持っている。

こうした動きの中、メイ首相は、2017年1月に行われた演説で、労働者の権利をむしろ強化する姿勢を打ち出しており、今後の動向が注目される。

(2) 福祉給付等の一部見直し

2016年3月に成立した福祉改革・労働法（Welfare Reform and Work Act 2016）により、2016年11月から福祉給付の給付上限引下げ、対象となる給付の見直しが行われている（2（5）ニ参照）。同法に基づき、2020年4月まで福祉給付の給付額は原則として凍結されるほか、2017年4月から以下の見直しが実施される。

- 児童税額控除（2（5）へ参照）では、子の数に応じて子要素の額が支給されていたが、2017年4月6日以降に生まれた3人目以降の子に対しては、子要素は支給されない。また、2017年4月5日以前に生まれた子がいない場合には家族要素は支給されない。
- 普遍的給付では、2017年4月以降、追加手当額のうち子に関する手当は3人目以降の子について支給されない。

(3) 労働組合法の改正

公共部門でここ数年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、2016年5月に1992年労働組合労働関係（統合）法の改正法である労働組合法が成立した。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無効）。重要な公共サービス部門（important public service）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、法改正後に新たに加入した組合員については、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・エネルギー・産業戦略大臣に付与。

本法をめぐっては、労働組合や野党などからの強い反発もあり、一部の改正事項が削除された。

資料出所：

- 英国政府ポータルサイト GOV.UK
<https://www.gov.uk/>
- 国家統計局（Office of National Statistics）
<https://www.ons.gov.uk/>
- 雇用年金省（Department for Work & Pensions）
<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions>
- 歳入関税庁（HM Revenue & Customs）
- 助言斡旋仲裁機構（Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS）
- 安全衛生委員会（Health and Safety Executive）
<http://www.hse.gov.uk/>
- 英国国会 “Research Briefings”
<http://researchbriefings.parliament.uk/>
- (独) 労働政策研究・研修機構 海外労働情報
<http://www.jil.go.jp/foreign/kunibetsu/england/england.htm>
- 文部科学省 149集 「諸外国の教育動向2014年度版」