

イ 生体認証(バイオメトリックス認証)^(注6)の利用

イギリス内務相は、旅券に含まれている生体情報と自国やEUのデータベースを照合するために、すべてのビザ申請者から指紋の採取を行う。また、担当官に対して、指紋の採取などに関する権限を与える。

(b) 不法就労対策

不法就労者を1人雇用するごとに雇用主に2,000ポンドの罰金が科せられる。また、これらの法律を知りながら、不法就労者を使用したり、不法就労者を搾取した使用者は、2年間の懲役又は罰金(上限なし)が科せられることになる。

(c) 権利の制限

(適切な移民管理という目的に照らし、イギリスへの入国は特典であって、権利ではないことを強調し、)仕事や勉強を目的としたイギリスへの入国を拒否された人々の権利を規制する。家族がイギリスにやって来る場合の来訪先は近親者に限る。

(d) 出入国管理大臣(Immigration Minister) トニー＝マクナルティ(Tony McNulty)の発言

トニー＝マクナルティ出入国管理大臣は、法案の発表に当たり、次のように述べている。

ア 移民や避難民に関する政府の5か年の戦略の実施は、システムを厳しく制御することによって、イギリスに公正な雇用をもたらす、経済的利益をもたらすことになる。

イ 本日(2005年6月22日)政府が公表した法律案は、新しいテクノロジーを使って我が国の国境を強化し、国境管理システムを現代化する、現在進行中の政策の一部である。同時に、政府は移民がイギリスの経済的必要性を満たしてくれることを約束する。その一方で、違反者には厳しく対処する。

ウ 政府はまた、この法律のベースとなっている5か年計画の説明書をまもなく公表する。そして、当該説明書の中で、どのような人物がどのような理由で入国を許可されるのか、システムを採用することがなぜイギリスに有利に作動するか、などの疑問点がよく分かるように説明する。

(4) 移民手段の管理：新移民政策

a 概要

2005年7月移民手段の管理について、現在の複雑で官僚的な方法を改め、移民を5グループに区分して、ポイントに基づく簡易で明瞭な方法にする試案が公表された。新たなシステムにすることで、工学、金融、教育、保健などの分野で重要な仕事をしてイギリスに大きな貢献をする熟練労働者を惹きつけるなどを狙っている。この案は2月に公表された入国管理5か年計画の一部であり、政府は本案に関して、関係者や一般からの意見を集め、2006年春に確定案と今後の計画を公表する。

b 案の内容

(a) 移民の区分

移民受け入れに関する目的を反映させるため、移民を以下の5層に区分する。

第一層：成長や生産性に寄与する高度技能を持った個人

第二層：「国内で不足している技能を持っている人」及び「外国政府職員、外国企業の企業内移動など外国からの特定の要請に基づく者」

第三層：国内で不足している分野の(EU加盟申請国からの)低技能労働者

第四層：学生

第五層：サービスの貿易に関する一般協定(GATS)で認められることとなっている外国企業から派遣される労働者、文化交流事業での若者の交流などその他の短期間の移民

(b) その他の条件

ア 第一層以外の者には、保証人が必要となる。保証人は移民応募者の今後の見通しや応募者が要件を満たすことなどを確認し、移民が職を離れたり、学生が出席しなくなったとき入国管理局に通報する。

イ 過去に制度を悪用したケースがあるなど高リスクの国や査証区分の者に対して保証金の納入を要請する。保証金は滞在期間が過ぎても出国しない場合には没収される。保証金の額は応募者の出身国により異なるが、本人には(容易に)支払えない額とする。また、保証金の管理には費用がかかるので保証金を支

払う者から出願料を徴収することを検討している。

(5) 就労不能給付法改正

近日中に詳細が公表される予定である就労不能給付(Incapacity Benefit)改正案には、

- a 障害が重度でない受給者については、職に就かせるための面談に出頭しない場合に給付を削減する。
- b 障害が重度である受給者(受給者全体の約2割)にはより高い給付率を導入する。

という二方向の改正が盛り込まれている。現在、受給者の総数は270万人であり、年間費用は130億ポンドに達している。そのため、財政当局は就労不能給付の受給者数の増加に不安を募らせている。

この改正案は、就労を希望する者を職場に戻すよう支援し、一方で、就労不能者への長期的な支援を提供しようとするものである。しかし、制度の改革は実質的な給付金の切下げにつながるため、激しい論議を呼んでいる。ブランケット担当相は、就労不能給付の提案は懲罰的なものを目指しているのではなく、建設的なものであることを強調、まだ議論の余地があるとの姿勢を示し、提案に関する広範な協議を約束した。なお、政府は、国会に就労不能給付の改正案を含む福祉改革法案を提出する予定である。

(6) 2004年労働者への情報提供と労働者との協議に関する規則の施行について

a 概要

2005年4月6日、労働者への情報提供と労働者との協議に関する規則(The information and Consultation of Employees Regulations 2004)が施行された。

イギリスでは、従来、労働組合との協約がない限り、使用者は、事業譲渡及び集団人員整理に関連する義務を除き、従業員に情報提供及び協議を行う義務がなかった。この法律は労働者が使用者から情報提供及び協議を受ける権利を確立するため、労使間で自主的に情報提供や協議の内容・方法について取り決めをすることを促すことを目的としている。具体的には、使用者と労働者の代表が交渉して「労働者への情報提供と労働者との協議に関する協定」を締結するための手続きを定めている。今回、一定規模以上の企業において、労

使協議に関する手続きが法律により定められたことにより、これまでのイギリスの伝統とされてきた労使関係のボランティア主義(自主主義)が大きく修正されているという点で意義を持つ。

b 内容

(a) 適用対象(規則第1部関連)

適用対象は、イギリス国内での被用者数が50人以上の法人であり、「官民間わず、営利を目的とするか否かに関わらず、経済活動を行うもの」である(以下、「企業」という)。ただし、中央・地方政府の行政機能は経済活動には含まれない。

(b) 被用者数の考え方(規則第2部関連)

対象となる法人を決める基準となる被用者数は前12か月の平均を用いる。

(c) 協定を締結するための交渉の手続(規則第3部関連)

協議の手続は、労働者が有効な要求を使用者に対して行ったのを受けて、あるいは使用者が自ら交渉を開始する旨の通知をすることによって開始する。交渉は、労働者から協定締結の要求が提出されてから3か月以内に開始しなければならない。また、両者が延長に合意しない限り、交渉は6か月以内に完了しなければならない。

(d) 標準規定(Standard Information and Consultation Provisions)(規則第4部関連)

交渉による合意が達成されない場合には、本規則に規定された標準規定が適用される。標準規定の具体的な内容は以下のとおり。

ア 情報提供や協議を受ける労働者代表は投票によって選出されなければならない。この手続きの確保は使用者の義務である。

イ 使用者が、次の3項目について、時間的余裕をもって労働者代表に情報提供及び協議すること。

(ア) 事業活動及び財務状況に関する最近の及び、予測される状況→情報提供

(イ) 企業内の雇用に関して状況、構造、予想される展開。特に、雇用への悪影響のおそれ(a threat to employment)がある場合には、想定される方策→情