

(b) 受給要件

受給要件は次のとおりである。

- ア 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
- イ 常時週40時間以上の就労を行う能力を有し、求職活動を積極的にいき、かつ直ちに就職し得ること
- ウ パーソナル・アドバイザーとの間で求職者協定 (Jobseeker's Agreement) を締結し、2週間に1度ジョブセンター・プラスに来所すること
- エ 現在フルタイムの教育を受けていないこと
- オ 過去2年間のうち1年間、保険料を納付していること

(c) 財 源

労使の負担する保険料及び国庫負担が財源である。

(d) 給付内容

給付額は、受給者の受給開始時の年齢により、18歳未満の者は週34.60ポンド(約7,722円)、18～24歳の者は週45.50ポンド(約10,155円)、25歳以上の者は週57.45ポンド(約12,822円)と定められている(2006年8月末現在。1ポンド=223.19円で計算)。週50ポンド(約11,160円)を超える年金を受給している場合には、求職者給付の受給額が減額される。

給付期間は、最大182日(26週)である。

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

求職者給付のうち、所得調査制求職者給付は、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^(注2)制度の一部であり、対象者、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。

(6) 職業能力開発対策**a 職業資格**

1986年に発足したNVQは、イギリスの職業全体を

網羅する職業能力評価制度である。職種ごとに5つのレベルが設定され、学習者が設定されている基準を満たすことによって、その職務の遂行能力を有していることを証明する。資格レベルの段階が職種横断的であり、かつ、教育資格と関連づけられている点に特徴がある。対象となる職種は、2006年6月末時点で11分野682職種であり、90%以上の職種を網羅している。資格取得者数をみると、制度発足以来2006年6月末までに、約564万人がNVQ資格を取得している。

〈表2-11〉 NVQのレベルと能力要件

レベル	必要とされる能力と領域
1	種々の業務遂行に当たり、知能と技能を適用する能力 主に予測できる決まった作業ができる。
2	決まった仕事の中で一定の作業をするだけでなく、知識と技能を適用してある程度変化のある作業もできる能力。 作業には単純作業ではない複雑なものも含み、仕事に対する責任と自主性も多少は要求される。作業グループまたはチームの中で他の者と共同で作業できることが必要とされる場合が多い。
3	多様な業務設定において、知識と技能を応用して広い範囲の活動ができる能力。 業務は単純あるいは一定作業でない場合が多い。仕事に対してかなりの責任と自主性を持ち、他の者を監督し、作業の指導をする能力もしばしば要求される。
4	知識と技能を応用して広い範囲にわたる複雑で技術的、専門的な作業を行う能力。 業務設定は幅広く、仕事に対する責任と自主性はかなり高度な程度が要求される。 他の作業員の仕事に対する責任及び人材・資材の配置の責任が多くの場合必要となる。
5	多様かつしばしば予測困難な業務設定において、技能及び広範囲にわたる理論を応用することのできる能力。 非常に高度な自主性と他の作業員業務及び資材の配置に対する高度な責任が要求される。更に、分析、判定、設計、計画、実行及び評価の確実な能力も要求される。

資料出所 QCAホームページ <http://www.qca.org.uk/index.html>
JIL-PT 2003年No136 教育訓練制度の国際比較—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—

b 養成訓練制度(Apprenticeship)

養成訓練制度は、新たな技術について学んだり、資格の取得を望んでいる若年者や成年者に働くことを基礎とした訓練を提供する。この制度は、イギリスにおける労働者と事業主の間の技術に関するギャップを埋めることを目的として実施されている。

かつては基礎現代版養成訓練(Foundation Modern Apprenticeship)と上級現代版養成訓練(Advanced Modern Apprenticeship)と呼ばれていたものが、2004年5月に以下のような体系に再編された。

- ① 14～16歳を対象とした「若年養成訓練 (Young Apprenticeship)」
- ② 就労への入口 (Entry to Employment) プログラム^(注3)に基づきNVQのレベル1を目指す「養成訓練への準備 (Pre-Apprenticeship)」
- ③ NVQのレベル2を目指す「養成訓練 (Apprenticeship)」
- ④ NVQのレベル3を目指す「上級養成訓練 (Advanced Apprenticeship)」
- ⑤ 25歳以上の成人を対象とした「成人向け養成訓練 (Apprenticeship for Adult entry)」

今までより多くの事業主がこのプログラムへの参加を決め、より多くの場所で様々な職種に対する訓練を受けられるようになった。

訓練を実施する事業主及び訓練供給業者は、サービスのレベルに関して中央政府が示す基準に合意している。この合意によってより上質でレベルの高い訓練を受けることができることが確認されている。

なお、2004年の制度改正により、14～16歳及び25歳以上の者も参加できるようになった。

c 成人向け仕事に基づいた学習 (Work-Based Learning for Adults : WBLA)

WBLAは、1999年から開始され、①人材が不足している分野において必要な技術を習得させる、②就職に必要な技能を持たない失業者が就職できるようにするための技能を身につけさせる、③失業者が自営業を開始することができるようにするための技能を身につけさせる、などを目的としている。

WBLAにおける訓練では、特定の職種に就職するための技能を身につけさせるための訓練及び、就職するために基本的に必要な準備が整っていない者に対する就職準備教育が行われる。

主に雇用機会を確保することが約束された提携企業における技能訓練及び、雇用機会とは関係ないが、訓練を提供してくれる企業における訓練が行われる。また、就職準備教育においては、読み書き計算などの基本的な技能が欠けている者に対する基本的教育や、職業経験の少ない者に対する職業体験教育などが行われる。

なお、当該訓練は、イングランド、ウェールズ及びス

コットランドで行われており、プログラムの内容については、地域ごとに異なっている。なお、イングランドにおけるWBLAは、ニューディール50プラスと提携した訓練も行われている。

(7) 外国人労働者対策

a 制度の概要

近年における経済成長の持続と労働力不足を背景に、2001年から高度技能労働者の積極的な受入れを開始した。

居住権 (Right of Abode)^(注4)を有する全ての英国市民及び欧州経済圏 (EEA)^(注5)の加盟国民は、居住と就労に制限はない。ただし、2004年5月のEU新規加盟8か国 (10か国中キプロス、マルタを除く)からの労働者については「労働者登録制度」(WRS)により管理している。これら以外の者がイギリス国内で就労を希望する場合には、原則として労働許可の取得を義務付けている (例外あり)。

b 受入れが許可される範囲及び許可要件 (又は審査基準)

(a) 専門的・技術的分野

ア 高度技能者受入れプログラム (Highly Skilled Migrant Programme : HSMP)

金融専門家など、卓越した技術や経験を有する者が対象とされている (2002年1月～。2006年12月5日から後述の新制度に移行)。

高度な技能・経験を持つ人材の受入れ促進のため、学歴・職歴・過去の収入等をポイント化して評価し、受入れの可否を判断する。

イ 労働許可制度 (ビジネス・商業労働許可—専門・技術職)

(ア) 3年以上の経験を持つ上級役員クラス

(イ) 25万ポンド以上の投資を行い、雇用を創出する起業家

(ウ) 「人材不足リスト」への掲載業種

- ・ 医師・看護師などの医療・保健分野
- ・ 保険数理人
- ・ エンジニア

- ・ 航空機技師
- ・ 獣医師

(E) 上記以外のもの(労働市場テスト(一定期間求人を出して国内労働者により充足されないことを確認するなど国内労働市場の状況を踏まえて外国人に就労の許可を与える制度)が不要)

(b) 非熟練分野

ア 産業別就労許可制度 (Sectors Based Scheme : SBS) (受入れ枠及び労働市場テスト^(注6)あり)

魚介類・肉類・キノコ類を対象とする食品製造業のみを対象としており、2007年1月からは、ブルガリア及びルーマニアからの労働者のみの受け入れとなった。

イ 季節農業労働者(受入れ枠あり)

18歳以上のフルタイムの学生のみが対象とされている。2010年までに段階的に廃止することが決まっている。

c 帰国奨励、規制強化策、統合政策等

2005年7月のロンドン地下鉄テロ以降、国境管理と不法滞在外国人に対する監視が強化されているとされる。

d 外国人労働者の現状

(a) 労働力人口に占める外国人の割合^(注7)

2002年で4.6%である。

(b) 外国人労働者の失業率

2005年で9.0%である。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

イギリスの賃金上昇率は、2004年以降物価上昇率を上回る上昇を見せており、2006年に入ってから4%台で推移している。消費者物価は落ち着いた動きが続いている。

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

労働災害発生件数、死亡災害発生件数及び労働損失日数は、それぞれ減少している。2004年度の労働損失日数は35,426千日と、2003年度に比べ3,125千日と大きく減少した。

〈表2-12〉 イギリスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年月	2002				2003				2004				2005				2006	
	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6
賃金上昇率(実質)	2.3	1.9	4.3	4.0	4.5	3.9	4.1	3.6	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3
消費者物価上昇率	1.3	1.4	1.3	2.1	1.7	2.0	2.4	2.1	1.9	2.3	2.2	2.1	2.0	1.9	2.3	2.2	2.1	2.3

資料出所 国家統計局"Labour Market Trends"、国家統計局ホームページ
(注) 賃金はボーナスを含む平均収入である。

〈表2-13〉 イギリスの週あたり実労働時間の推移

年	計	製造業	サービス業
2002	39.6(1.7)	41.0(2.6)	38.9(1.3)
2003	39.5(1.6)	40.9(2.4)	38.9(1.3)
2004	39.5(1.6)	41.0(2.5)	38.9(1.3)
2005	39.4(1.5)	40.6(2.3)	38.8(1.2)

資料出所 国家統計局"New Earnings Survey"
(注1) 調査はフルタイム雇用者を対象としている。
(注2) カッコ内の数値は所定外労働時間で内数である。
(注3) 4月時点の数値である。

〈表2-14〉 イギリスの労働災害の件数及び労働損失日数

年	2002	2003	2004	2005(速報)
労働災害発生件数	129,135	132,131	122,922	118,645
死亡災害発生件数	227	236	223	212
うち被用者	183	168	172	160
うち自営業者	44	68	51	52
労働損失日数	39,817	38,551	35,426	30,458

資料出所 イギリス安全衛生執行局(Health and Safety Commission)「安全衛生統計2005/06(Health and safety statistics 2005/06)」
(注1) 各年度は当該年の4月から翌年の3月までである。
(注2) 労働災害発生件数は、3日以上休業を必要とする労働災害の発生件数である。

(2) 最低賃金制度^(注8)

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

最低賃金には、①一般の最低賃金と、②18~21歳の若年労働者に適用される若年者最低賃金(development rate)及び③16~17歳の若年者に適用される最低賃金の3種類がある。金額は、①一般の最

低賃金は時間当たり5.35ポンド(約1,194円)、②18～21歳は時間当たり4.45ポンド(約993円)、③16～17歳は3.30ポンド(約737円)である(2006年10月から)。

〈表2-15〉 イギリスの最低賃金額の推移

	(ポンド)					
	2001.10	2002.10	2003.10	2004.10	2005.10	2006.10
一般労働者	4.10	4.20	4.50	4.85	5.05	5.35
18～21歳	3.50	3.60	3.80	4.10	4.25	4.45
16～17歳	—	—	—	3.00	3.00	3.30

(注) 1ポンド=223.19円(2006年8月末時点)

(3) 労働時間制度^(注9)

a 法定労働時間の原則

労働者の労働時間は、時間外労働を含め、17週の期間(参照期間: reference period)で各週を平均して48時間を超えないものとしなければならない。雇用期間が17週未満の労働者については、参照期間は当該雇用期間とされる。

ただし、以下に該当する場合には、上記の参照期間を26週間まで延長することができる。

- (a) 労働者の職場と住居とがお互いに離れている場合
- (b) 労働者に複数の異なった職場があり、それぞれがお互いに離れている場合
- (c) 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

また、労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づいて労働協約又は労使協定が例外規定を置く場合には、参照期間を52週まで延長することができる。

幹部管理職(managing executive)、家族労働者(family workers)等については、法定労働時間、休息・休日及び深夜労働の規定は適用されない。

b 深夜労働(午後11時～午前6時)

深夜労働者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。したがって、所定外労働を含む労働時間が平均で週48時間以内となっている場合は合法となる。ただし、労働協約又は労使協定により、深夜労働者の変形期間等についても原則を変更し又はその適用を除外することができる。

なお、特に危険な物質若しくは重量物を扱う業務又は精神的な緊張を生ずる労働については、夜間労働者が夜間労働を行う全ての24時間において、8時間を超えてはならない。また、労働者に夜間労働を命ずる場合の健康診断が使用者に対して義務づけられる。

c 休息・休日

(a) 1日の休息時間

労働者には、24時間ごとに少なくとも11時間の連続した日ごとの休息時間が与えられなければならない。

(b) 1週の休息時間

労働者は、24時間以上の週ごとの休息時間の権利を有する。この時間は、14日の参照期間を平均して24時間であればよい。

d 年次有給休暇

年に4週間の年次有給休暇を取得する権利を有する。勤務を開始した初日から取得可能である。

なお、政府は現在、有給休暇を5、6週間に延長することを検討している。

(4) 解雇規制^(注10)

a 個人的理由による解雇(普通解雇)

1996年雇用権利法(Employment Right Act 1996)により、不当に解雇されない権利が認められている。同法による解雇規制の内容は次のとおりである。

(a) 解雇予告

労働者は、使用者が解雇を行う場合には、継続雇用期間に応じた予告期間の権利を有する。具体的には、①継続雇用期間が1か月以上2年未満の者の場合は1週間、②継続雇用期間が2年以上12年未満の者の場合は継続雇用年数×1週間で計算した期間、③継続雇用期間が12年以上の者の場合は最低12週間が必要である。

(b) 解雇手続き

解雇手続きとして、継続雇用期間が1年以上の労働者が解雇事由の開示を要求した場合には、2週間以内

に書面により開示しなければならない。

(c) 判断基準

不公正解雇の判断基準は、次のとおりである。まず、①(i)労働組合員資格や活動、(ii)妊娠や出産、(iii)安全衛生活動、(iv)制定法上の権利の主張等を理由とする解雇は自動的に不公正解雇とされる。これ以外の場合であって、解雇が②(i)労働者の職業的な能力や資格に関するものであること、(ii)労働者の非行に関するものであること、(iii)労働者が剰員であること、(iv)労働者をその仕事に就かせることが法律上の定め違反すること、(v)その他解雇を正当化できる実質的な理由であることのいずれかに基づくことを使用者が証明し、かつ③使用者の取った行動、対応が合理性を有すると認められる場合には、解雇の公正さが認められる。

(d) 救済

勤続1年以上の者は、不公正解雇について雇用審判所へ不服申立てを行うことができる。この場合、不公正解雇の事由が上記(c)①の事由に該当するときは、勤続年数が1年未満の者であっても雇用審判所に申立てができる。雇用審判所は、不公正解雇と認められる場合には、①職場復帰又は再雇用の命令、②補償金といった救済を与える。

b 経済的理由による解雇(整理解雇)

経済的理由による解雇については、1992年労働組合労働関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)及びに1996年雇用権利法により、一定の規制がなされている。

(a) 労働者代表との協議

20人以上の解雇を行う場合には、使用者は労働組合等と事前に協議を行わなければならない。具体的には、①同一の事業所において100人以上の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より90日以上前に、②同一の事業所において20～99人の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より30日以上前に、当該労働者が加入する独立し、かつ使用者により承認された労働組合

(ない場合には労働者代表)と協議を行うことが義務付けられている。

労働組合等と協議する内容は、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制定法上の義務を上回る剰員整理手当の額の算出方法、である。

(b) 貿易産業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、貿易産業大臣に対して、①同一の事業所において100人以上の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より90日以上前に、②同一の事業所において20～99人の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より30日以上前に、届出を行わなければならない。

(c) 剰員整理手当(redundancy payment)

労働者は使用者に対して剰員整理手当を請求することができる。ただし、同手当の権利が発生するのは、勤続期間が2年以上となったときからである。

(5) 出産休暇及び育児休暇制度

a 出産休暇

母親に出産後最大1年間の出産休暇が認められている。最初の6か月は出産休暇給付ありで、その後の6か月はなし。2007年4月1日以降の出産については、出産休暇給付ありの期間が最長39週間となる。

出産休暇給付(Statutory Maternity Pay)については、最初の6週間は平均賃金の90%が、残りの20週間は週108.85ポンド(平均賃金の90%が108.8ポンドに満たないときは平均賃金の90%)が事業主から支払われる。事業主は出産休暇給付の92%分について税、社会保険料の支払いから控除することができるので、実質的な負担は8%分となる。

父親は、出産後8週間以内に2週間の父親休暇を取得できる(休暇期間中、事業主は週109.85ポンド支払う)。

b 育児休暇

育児休暇の対象者は、1年以上継続して雇用され、かつ「子」に対して責任を有する労働者である。実親、

養親を問わない。

休業期間は、「子」が5歳となるまでに13週間（養子の場合に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）取得できる。ただし、1年につき最大4週間までとされ、取得は1週間単位となる。

休業給付はない。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

イギリスでは、労働組合員数が1979年の1,300万人をピークに減少し続けている。国家統計局によれば、2005年の組合員は、639万人で、前年より12万3,000人減少している。

〈表2-16〉労働組合員数

(千人)

	全体	男性	女性
1995	6.791	3.727	3.064
1996	6.631	3.579	3.051
1997	6.643	3.600	3.043
1998	6.640	3.545	3.100
1999	6.622	3.526	3.100
2000	6.636	3.457	3.180
2001	6.558	3.426	3.132
2002	6.577	3.354	3.223
2003	6.524	3.297	3.227
2004	6.513	3.243	3.269
2005	6.390	3.120	3.270

〈表2-17〉労働組合組織率

(%)

	全体	男性	女性
1995	32.6	35.3	29.9
1996	31.7	33.6	29.7
1997	30.6	32.4	28.7
1998	30.1	31.4	28.7
1999	29.8	31.1	28.5
2000	29.7	30.4	29.1
2001	29.3	30.1	28.4
2002	29.2	29.4	29.0
2003	29.3	29.4	29.3
2004	28.8	28.5	29.1
2005	29.0	28.2	29.9

資料出所 国家統計局ホームページ
(注) 各年秋の値である。

b 労働者団体

イギリス最大の労働者団体は1968年設立のイギリス労働組合会議(Trade Union Congress: TUC)であり、加入組合数70、組合員数は約700万人となっている。TUCは、国内外に住む労働者が公平で働きやすい職場環境を作ることを目的としている。

c 使用者団体

イギリス最大の使用者団体は、1965年設立のイギリス産業連盟(Confederation of British Industry: CBI)である。CBIは、国内にある全ての企業の競争と活動の活性化を促し、利益を享受することができるよう援助していくことを目的としている。

(2) 労働争議の発生件数等

労働争議の発生件数は一貫して減少傾向にある。2005年の労働争議発生件数は、昨年より14件少ない116件である。

〈表2-18〉イギリスの労働争議件数等の推移

(件、千日)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
労働争議件数	235	244	216	166	205	212	194	146	133	130	116
労働損失日数	415	1,303	235	282	242	499	525	1,323	499	905	157

資料出所 国家統計局ホームページ

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 点数制に基づく移民受け入れ制度政府案の発表^(注11)

a 概要

2006年3月7日、イギリス内務省は、新たな移民受入政策に関する政府案を議会に説明し、その資料「点数制に基づく制度：イギリスに貢献する移民とするために(A Point-Based System: Making Migration Work for Britain)」を発表した。

新たな制度が導入されれば、現在約80ある入国区分が5種類に簡素化されることとなる。

b 背景

現行の入国管理制度のもとでは、非EEA(欧州経済領域)国民が就労、学習又は訓練を目的にイギリスに入国する場合について、約80の区分が設けられている。

このように、制度が複雑であるため、利用者や一般国民のみならず、入国管理を担当する行政官にとっても分かりにくいものとなっており、非効率性が指摘されていた。

本案のもとになるものは2005年7月に公表され、それに対し関係者の意見を集め、それらに基づき必要な修正が加えられ、今回公表された政府最終案が作成された。

新たな制度は、入国区分を簡素化する一方で、保証人制度を導入する等の措置により、不法滞在を防止することを旨とするものである。

c 受入制度の概要

(a) 5つの区分

就労、訓練、就学の目的でイギリスへの移民を希望

する者は、以下の5つの区分のいずれか適切なものにおいてその区分に課されている要件を満たさない限り入国できないこととなる。

- ① イギリス経済に貢献する高技能者(科学者、起業家等)
- ② イギリス国内で労働力が不足している技能を持つ者(看護師、教師、エンジニア等)
- ③ 特定の、かつ一時的な労働力不足を補うための(人数制限のある)単純労働者(特定プロジェクトにおける建設労働者など)
- ④ 学生
- ⑤ 一時的な就労者(ワーキングホリデー、コンサートを開催する音楽家等)

(b) 保証人制度 (sponsorship)

入国区分の②から⑤までに当てはまる全ての入国希望者は、応募の際、公認された保証人(事業主及び教育機関)による証明書を提出しなければならない。保証人による証明書は、入国希望者が特定の仕事の遂行や学習コースの履修が可能であること等を保証するものである。

(c) 保証金 (financial securities) の供託

入国予定者の個人的な事情や入国ルートにより、(将来)不法滞在となる高いリスクがあると判断される場合には、保証金を供託しなければならない。

d 区分ごとに必要とされる点数

区分①、②においては、「属性」、「管理要素」の分野でそれぞれに合格点数が定められていて、双方で合格点数に達している者のみが移民申請できる。属性は労働市場での成功を予測するもので、資格や収入などを評価する。管理要素は英語能力、保証人の過去の履歴などを評価する。区分③～⑤については管理要素のみが要請される。なお、合格点数に達することは移民申請の要件であり、合格点数であっても移民が認められないこともある。

高技能者(入国区分①)及び労働力が不足している技能を持つ者(入国区分②)について「属性」に関する最新の採点基準案は、以下のようになっている。

(a) 高技能者(入国区分①)

下表4列のそれぞれの列に記載されているポイントから合計75ポイントを獲得すると属性に関する入国許可基準が満たされる。

〈表2-19〉 高技能者(入国区分①)

資格	以前の年収 ^(注12)	年齢	その他
学士 30P	16~18千ポンド 5P	27歳以下 20P	資格や以前の収入がイギリスにおいて得られたものである場合: 5Pのボーナスポイント(このカテゴリーにおいて最大5P)
修士 35P	18~20千ポンド 10P	28~29歳 10P	
博士 50P	20~23千ポンド 15P	30~31歳 5P	
	23~26千ポンド 20P		
	26~29千ポンド 25P		
	29~32千ポンド 30P		
	32~35千ポンド 35P		
	35~40千ポンド 40P		
	40千ポンド以上 45P		

(b) 労働力が不足している技能を持つ者(入国区分②)

下表3列のそれぞれの列に記載されているポイントから合計50ポイントを獲得すると属性に関する入国許可基準が満たされる。

〈表2-20〉 労働力が不足している技能を持つ者(入国区分②)

資格	予定される収入	その他
NVQ3 5P	15~18千ポンド 5P	労働者が不足している職種への求職 50P
学士 10P	18~19.5千ポンド 10P	
修士 10P	19.5~21千ポンド 15P	労働市場テストをクリアしている ^(注13) 30P
博士 15P	21千ポンド以上 20P	
		多国籍企業内の異動でイギリスに赴任する場合 (Intra-Corporate Transfer): その企業に6か月雇用されている者でイギリスにおいてNVQ 3レベル以上の仕事をし、イギリスにおける適正水準の給与が支払われる 50P

e 単純労働者(入国区分③)の受入れ方針

拡大EUからの新たな労働力流入に対応し、単純労働者の受入れについては段階的に廃止する。ただし、人数制限を設けた一時的な単純労働者の受入れ(受入れによってイギリスが恩恵を受けると思われる国からの労働者に限る)については存続させる。

廃止される現行制度: ①産業別割当制度 (Sector Based Scheme)により受け入れている単純労働者については2005年7月にレストラン・宿泊業での受入れを停止したことに続き、唯一残っている食品加工業についても2006年末までに受入れを停止、②季節農業労働者受入制度 (Seasonal Agricultural Workers Scheme)

についても2010年までに段階的に廃止。

f 技能勧告機関(Skills Advisory Body : SAB)

区分②、③に関連してイギリス国内における人材不足分野を認定するための機関が必要となるが、部門技能開発庁(Sector Skills Development Agency:SSDA)^(注14)の役員会が技能勧告機関の役割も果たすこととする。

入国区分②については、技能勧告機関は、労働力が不足している職種のリストを作成する。リストに掲載された職種の仕事に対する応募者については、資格や収入に関するポイントの取得が不要となるが、入国区分②において求められる最低限度の資格は必要である。

入国区分③については、技能勧告機関は、低技能分野における短期的な労働力不足状況を認定する。

技能勧告機関は、労働市場の情報に基づいて労働力が不足している職種を公表するが、最終決定機関ではない。外国人労働者の受入れ範囲については、技術戦略、技能労働者の不足状況に関する評価及び当該移民労働者の出身国の発展に対する全般的影響を考慮した上で政府が決定する。

g 今 後

この点数制に基づく制度については、制度を支える手続きの策定・試行、保証人の認定など基盤を整備した後、今後も区分ごとに導入される予定である。

(2) 高技能移民プログラムの導入

内務省は、2006年11月7日、点数制に基づく移民制度の第一弾として12月5日から、従来の高技能移民プログラム(Highly Skilled Migrant Programme:HSMP)の内容を改訂した新たな制度に移行することを公表した。これに伴い、11月8日以降、現行の高技能移民プログラムによる審査を中止することとなった。英語力に関する要件、及びMBA取得者に関する特例的な扱いが示されたことを除き、内容は3月に公表されたもの(前記C (a) ①の区分)とおおむね同じである。なお、本プログラムで入国した者には、24か月までの滞在許可が出るので、その間に職を探すか自営業を開始する。さらに滞在を希望する場合は、再申請し、認められると最

長で3年間の滞在許可が出る。5年間継続してイギリスに滞在すると永住を申請する資格が付与される

a 英語力に関する要件

国際的な英語能力検定試験であるアイエルツ(IELTS)のBand6以上の成績または、英語で授業を実施している課程で学士と同等レベルの学業資格を取得していること。

b MBA取得者に関する特例扱い

財務省が指定する世界のトップクラスのMBAコースを終了した者は、HSMPのポイントで75ポイント取得したものとみなされる。すなわち、学歴、年収などのポイントは不要となる(英語力に関する要件は課される)。指定されたコースは50あり、大半はイギリス及びアメリカのコースであり(イギリス10コース、アメリカ27コース)、アジアからは中国、シンガポールからそれぞれ1コースずつ指定されている。なお、これまでの制度においても、2005年4月からMBA取得者に対して同様な枠組みがあり、それを引き継いだものである。

(3) 2005年障害者差別禁止法の施行^(注15)

a 概 要

2005年12月5日、2005年障害者差別禁止法(The Disability Discrimination Act 2005 (DDA 2005))が施行された(議会通過は2005年4月)。これは、1995年障害者差別禁止法(The Disability Discrimination Act 1995 (DDA 1995))を大きく改正するものであり、①HIV感染者、がん患者及び多発性硬化症患者を診断に基づいて保護の対象とすること、②精神障害者が保護を受けるための要件としての「医学的な認証」を不要とすること、③公共団体において障害者の機会均等を促進すること等を内容としている。

b 経 過

(a) 1995年障害者差別禁止法

1995年障害者差別禁止法は、多くの障害者が直面している差別をなくすことを目的として制定された。この法律は、障害者に①雇用、②教育、③物、設備、サービスへのアクセス、及び④土地や資産の購入や賃貸に

係る権利を付与するとともに、障害者が簡単に公共交通機関を利用することができるように、政府が最低基準を設定することを認めた。

(b) 2004年10月の改正法施行

その後、同法は改正され、2004年10月からは、企業その他の組織¹⁴ (注16) は、障害者がサービスを受給するに当たり物理的な障害となるものを取りのぞくための適切な手段¹⁵ (注17) を講じることが義務づけられた。

c 内容

2005年障害者差別禁止法の内容は、2005年12月及び2006年12月の二段階で施行される。

(a) 2005年12月施行

ア 障害の定義の変更

(ア) HIV/AIDS(エイズ)、がん及び多発性硬化症の患者

これまで、HIV/AIDS、がん及び多発性硬化症の患者は、日常活動に支障を来す状況にあるかどうかという観点から保護の対象にされてきた。今回の改正により、これらの患者は、そうした病気に罹患しているという診断に基づいて保護の対象とされることとなる。これにより、約25万人の患者が新たに同法の保護の対象となると推計されている。

(イ) 精神障害者

精神障害者が保護を受けるためにこれまで必要とされていた「医学的な認証」(clinically well-recognised) が不要とされる。

イ 団体等での不利益取扱いの禁止

25人以上規模の私的なクラブ、地方政府及び大ロンドン庁(Greater London Authority)が、障害を持つ者を不利益に取り扱うことは禁止される。

(b) 2006年12月施行

地方自治体並びにヘルスケアから教育に至るまでの各種サービスを供給する業者を含む公共機関は、障害者に対する機会均等を促進するため、次のような義務を負う。

- ① 障害者に対する差別やいやがらせを取り除くこと
- ② 障害者に対する機会均等を促進すること
- ③ 障害者に対する積極的な取組を促進すること
- ④ 障害者の社会参加を奨励すること

(4) 雇用均等規則(性差別関連)

a 概要

2005年10月1日、2005年雇用均等規則(性差別関連)(The Employment Equality Regulation 2005(Sex Discrimination))が施行された。当該規則は、EUの「雇用・職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件についての男女均等待遇原則の実施に関する指令」(1976年制定)¹⁸ (注18)を実施するために制定されたものである。

下記に掲げる主な内容(改正点)は、いずれも従来、判例法により禁止されていたところであり、今回の改正は、これを明文化したという点で意義を持つものである。

b 主な内容

(a) 妊娠又は出産休暇を理由とした差別(規則第4条関連)

1975年制定の性差別禁止法(Sex Discrimination Act)第3条(既婚者への雇用に関する差別)の次に第3条Aを追加し、①妊娠していること、②出産休暇を取得しようとしたこと、③出産休暇を取得したことを理由に、女性を不利益に取り扱うことを禁止した。

また、女性が病気で休業する場合であっても、当該病気が妊娠や出産と関連するものである場合は、妊娠や出産と同様に、不利益な取扱いをすることが禁止された。

(b) 嫌がらせ及び性的な嫌がらせ(Harassment and Sexual Harassment)

1975年制定の性差別禁止法第4条(害を加えることによる差別)の次に第4条Aを追加し、以下の行為を禁止した。

- ① 使用者が、労働者が女性(又は男性)であるという理由で、その尊厳を冒瀆し、又は脅迫的、敵対的、屈辱的若しくは攻撃的環境を作り出すような、当該労働者が望まない行為を行うこと。なお、この「行為」は

性的なものに限られない。

- ② 使用者が、労働者の尊厳を冒し、又は脅迫的、敵対的、屈辱的若しくは攻撃的環境を作り出すような、当該労働者が望まない性的行為を行うこと。この「行為」は、口頭によるか、身体的なものであるかを問わない。
- ③ 上記①又は②に掲げるような、当該労働者が望まない行為を拒否したことを理由として、当該労働者を不利益に取り扱うこと。

- (注1) 福祉から就労へ(Welfare to Work)とは、ブレア政権が推進する就労年齢にある人々が働くことが可能である場合には働くための援助を行い、働くことを奨励する政策である。イギリスの求職者給付や、ニューディールなど多くの施策がこの政策に基づいて行われており、現在も進行中である。
- (注2) 所得補助(Income Support: IS)は、受給者の所得が一定水準に達するように補足する給付であり、低所得者に対する公的扶助制度の中心として重要な役割を果たしている。
- (注3) E2Eは、2003年8月から全国的に展開されているプログラムである。定職に就いておらず、養成訓練制度に参加したり、直接就職したりする準備が整っていない16～18歳の若年者を対象に養成訓練参加、進学又は就職の準備を行う。
- (注4) イギリス連邦の市民で、両親のいずれかがイギリスで生まれている場合に付与される。
- (注5) EU加盟国並びにアイスランド、リヒテンシュタイン及びノルウェー
- (注6) 労働市場テストとは、国内労働市場において求人が充足しなかったことを証明すること等を要件に受け入れを行う制度をいう(国により詳細は異なる)。
- (注7) 資料出所は、OECD“Trends in International Migration 2003,2004”である。外国人労働者は労働力調査により推計されたものであり、失業者を含んでいない。
- (注8) 厚生労働省大臣官房国際課(2006)『2004～2005年海外情勢報告』p161、イギリス政府ポータルサイト“DirectGov”(http://www.direct.gov.uk/Homepage/fs/en)参照
- (注9) 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
- (注10) 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No.39)』p248～256、イギリス貿易産業省ホームページ“Guidance on

the statutory minimum dismissal procedure from the Department of Trade and Industry”(http://www.dti.gov.uk/employment/redundancy/index.html)

- (注11) イギリス内務省「点数制に基づく制度：イギリスに貢献する移民とするために“A Point-Based System : Making Migration Work for Britain”」、独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページ http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_3/england_02.htm、参照
- (注12) この数字はイギリスでの実質的な金額で示しており、(現在の高技能移民プログラムと同様に)その収入を稼いだ国を考慮に入れ評価する(例えば、現在の制度では日本での年収27,000ポンドはバングラディッシュの年収5,000ポンドと同等に評価される)。
- (注13) 公共職業安定機関(Jobcentre Plus)を通じて求人しても国内労働市場において求人が充足しなかったことを意味する。
- (注14) 技能ギャップや不足の低減、生産性向上などを目的として25の部門ごとに設けられている団体(SSC)への資金提供、支援、監視を行うことが主な役割の公的機関である。
- (注15) http://www.opsi.gov.uk/acts/en2005/2005en13.htm、Explanatory Notes to Disability Discrimination Act、Directgovホームページ http://www.direct.gov.uk/Disabled People/、参照
- (注16) 企業その他の組織は「サービス提供者」(service providers)と呼ばれ、商店、レストラン、レジャーセンター及び礼拝所を含む。
- (注17) 具体的には、次のようなものが挙げられる。
i 階段に替えてスロープを設置する。
ii 目の悪い人のために、より大きく目立つ標識を設置する。
iii トイレや洗面所の機能を改善する。
- (注18) EUの「雇用・職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件についての男女均等待遇原則の実施に関する指令」(1976年制定)とは、76年2月9日、男女均等関係の中核をなす指令として採択されたものである。この指令では、第2条第1項で均等待遇の原則の内容を「直接的であれ、間接的であれ、性別、特に婚姻上又は家族の地位に関連した理由に基づくいかなる差別も存在してはならないことを意味する」と述べている。つまり、女性であること、特に妻や母親であることを理由にした差別はもちろんのこと、間接差別として、外見上は性別に関連しない中立的な条項や慣行であるが、世帯主であることを要件にすることなどによって結果的に一方の性に不利益となるような場合にも男女均等待遇指令違反となることが明らかにされている。