

イギリス

(参考) 1ポンド=135.63円 (2010年期中平均)

1 経済情勢

イギリスの実質GDP成長率は世界金融危機発生後、2008年第4四半期、2009年第1四半期には-2%まで減少したが、2009年第4四半期には増加に転じ、その後も4四半期連続のプラス成長となった。

〈表3-2-1〉イギリスの実質GDP成長率

年月	2005	2006	2007	2008	2009		2010			
					Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	2.2	2.8	2.7	-0.1	-4.9	-0.3	0.5	0.3	1.1	0.7

資料出所 EUROSTATホームページ

(注) 実質GDP成長率は前年比又は前期比(季節調整値)である。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

近年の雇用失業情勢としては、数年前まで失業率が長期的な低下傾向にあったことが特徴として挙げられる。1975年以来失業率は5%を超え、一時は二桁の水準が続いていたが、景気拡大、職業訓練、職業紹介プログラムの充実、また、保守党政権時代(1979年~1997年)に後退した労働者保護法制の労働党政権による見直し(最低賃金制度の復活(1999年)など)等を背景とした労働市場の活性化により、2004年には4.8%まで改善した。

しかしながら、失業率は2006年には再び5%を超え、金融危機の影響を受けた2009年第1四半期には7%を超え、2010年第1四半期には8.0%と1996年第3四半期以来の高水準となった。その後、2010年第2四半期、第3四半期はそれぞれ7.8%、7.7%と高止まりしている。また、失業者数は、2010年第1四半期に250.6万人となり、1994年第4四半期以来の高水準となった後、240万人台が続いている。

〈表3-2-2〉イギリスの雇用・失業の動向

年月	2005	2006	2007	2008	2009		2010			
					Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	30,240	30,699	30,878	31,221	31,372	31,369	31,355	31,345	31,479	31,637
雇用者数	24,928	25,097	25,208	25,407	24,937	24,843	24,818	24,704	24,891	24,923
うちパートタイム	6,332	6,386	6,364	6,443	6,515	6,549	6,556	6,549	6,662	6,756
パートタイム比率	25.4	25.4	25.2	25.4	26.1	26.4	26.4	26.5	26.8	27.1
失業者数	1,466	1,672	1,652	1,780	2,394	2,465	2,452	2,506	2,457	2,448
失業率	4.8	5.4	5.3	5.7	7.7	7.9	7.8	8.0	7.8	7.7

資料出所 国家統計局ホームページ

(注1) 労働力人口、雇用者数及び失業者数の四半期の数値は季節調整値である。

(注2) パートタイムの年数値は4四半期の平均であり、パートタイム比率は雇用者数及びうちパートタイムより厚生労働省大臣官房国際課にて計算したものである

(2) 雇用・失業対策の概要

イギリスにおいて、主に雇用・失業対策を実施しているのは、労働・年金省(Department for Work and Pension)及びビジネス・イノベーション・技能省(Department for Business, Innovation and Skills)¹⁾である。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(労働・年金省の一組織)が行っている。

イギリスでは、2010年5月に総選挙が行われた結果、13年ぶりの政権交代が行われ、第1党であった保守党と第3党であった自由民主党による連立政権が樹立された²⁾。新連立政権は、前労働党政権下で実施されていた「福祉から就労へ(Welfare to Work)」施策³⁾に関するすべてのプログラムを1つに統合する「ワークプログラム(Work Programme)」を2011年夏に開始する旨を発表した。「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、「ワークプログラム」に吸収されることとなる。

■ 1) グローバル経済下の競争に勝ち、将来のイギリス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。
 ■ 2) なお、今回の選挙では、どの政党も過半数議席を取ることができないハンガパーラメントとなったが、これは1974年以来であり、また連立政権の誕生は第2次世界大戦中の戦時内閣以来のことであった。
 ■ 3) 福祉から就労へ(Welfare to Work)については後述aを参照のこと。

a 前労働党政権下において実施されていた「福祉から就労へ (Welfare to Work)」施策について

前労働党政権が推進した「福祉から就労へ (Welfare to Work)」施策は、働くことが可能な就労年齢にある人々には、働くための援助を行うことにより、働くことを奨励した政策である。「福祉から就労へ」の柱として、1998年4月から、ニューディール (New Deal) と呼ばれる職業訓練及び就職促進を目的とする一連の雇用対策が行われていた。ニューディールは、若年失業者や長期失業者への対策を中心に開始され、その後、対象を障害者、一人親、高齢者及び失業者の無収入の配偶者へと順次拡大して実施、200万人以上が同プログラムを通じて就職するなどの成果をあげてきたところであるが、現在及び将来の経済状況に十分に対応できる制度とするため、2009年10月よりこれまでのニューディールを代替した「フレキシブル・ニューディール」プログラムが開始された。

「フレキシブル・ニューディール」は、「ニューディール」ような若年失業者、長期失業者といった対象ごとのプログラムではなく、12か月以上求職者給付を受給している全ての人を対象とした強制プログラム⁴⁾が、専門家供給者 (Specialist Supplier) により最大1年間提供されるものである。「フレキシブル・ニューディール」は、対象地域を2つに分け、地域ごとに2段階に分けて導入されることとなっており、第1段階の対象地域では2009年10月より既に実施され、2010年10月からは第2段階の対象地域において実施される予定であった。しかしながら、連立政府は、「ワークプログラム」を2011年夏に導入することを前提として第2段階の実施については中止し、「ワークプログラム」が導入されるまでの間、第1段階の対象地域では「フレキシブル・ニューディール」が、第2段階の対象地域では「ニューディール」が、引き続き実施されることとなった。2011年夏に「ワークプログラム」が導入されるのに伴い、「フレキシブル・ニューディール」も

「ニューディール」も「ワークプログラム」に吸収の上、廃止されることとなる⁵⁾。

b 2011年夏より導入予定の「ワークプログラム」について

「ワークプログラム」は、受給している給付制度の内容にかかわらず、全ての求職者を対象として実施される1つに統合された総合的な支援であり、対象者には各人の属性等に合わせた支援が提供される。

「ワークプログラム」の導入により、支援を提供する事業者は、特定の個人と長期にわたり関係を構築することが可能となるとともに、対象者についてどのような支援が適切なかの判断についてのより大きな裁量を有することとなる。

「ワークプログラム」の実施に当たっては、将来の契約についての国と事業者との間の一定の商業上の包括合意である「雇用関連支援サービス⁶⁾提供のための枠組み (Framework for the Provision of Employment Related Support Services)」(以下「枠組み」という。)が用いられる。「枠組み」それ自体は契約ではなく、「枠組み」に入った事業者の中から個々の契約に適した事業者が選定され、将来実際のサービス提供に関する取り決めがなされた際に契約が成立する。「枠組み」は4年間有効であるが、正当性が認められれば、最長7年までの契約を締結することが認められる。なお、いったん「枠組み」が決まった後は、新たな事業者が同「枠組み」に認められることはない。

「枠組み」方式を用いることのメリットとしては、行政コストの削減や経済・政治の変化により柔軟に対応できることが見込まれるとともに、成果の向上や財源の効率的な利用につながることが見込まれることが挙げられる。今後、労働・年金省のみならず、他省、自治体その他の公的主体が雇用関連の支援サービスを提供する際に、「枠組み」を利用することも考えられている。

■ 4) 受給者は、個々人の雇用と技能のニーズに合わせた、柔軟で個別対応の支援を受けることができるが、専門家供給者は、最初の面談で作成する活動計画に記載された活動を行うよう、受給者に強制することができる。

■ 5) 「フレキシブル・ニューディール」プログラムの詳細については、厚生労働省大臣官房国際課 (2009) 「2008～2009年海外情勢報告」131ページ定例報告第2章イギリス2(3)参照のこと。

■ 6) 欧州社会基金 (European Social Fund : 主に欧州雇用戦略のための拠出を行うもので、労働者の訓練、募集及び再教育のための援助を行う。) の対象となる契約も含みうる。

「枠組み」は11の行政区域ごとに形成される予定であり、それぞれの区域内に3から8事業者が任命される予定である。なお、「枠組み」への参加が認められたとしても、契約の受注が担保されるわけではない。1つ1つの契約の委託額は概ね年間1千万～5千万ポンド、「枠組み」全体で年間総額3億～30億ポンドとなることを見込まれている。

「ワークプログラム」の委託額については、

- 完全にあるいは大部分は出来高制とすること、
- 支援なしでも就職できた人については支払いの対象としないこと、
- 支払い額は受注パートナーにとって受注する価値のある額とすること、
- 削減された給付の額に相当する額を超えないようにすること、

といった基本原則に沿ったものとなるよう検討予定であるが、出来高制を前提としていることから、受注パートナーには強固な財政基盤があることが求められる。

(3) 若年者雇用対策

前労働党政権は、2009年4月、イギリスの将来の発展のためには、若年世代の才能を無駄にすることはできないとの考えの下、若年者の就業支援対策に重点を置いた予算を発表した。これに基づき、2010年1月から、「若年者の保証 (Young Person's Guarantee)」を通じて15か月の間に47万人に就業等の機会を提供することにより、求職者給付受給期間が6か月に至った18歳から24歳までの若年失業者全員に対し、6か月以上の職、仕事に焦点を当てた職業訓練又は有償の職業経験のいずれかの提供が保証されるとともに、同年4月からは求職者給付を10か月受給した時点でこれらの提供された職等のいずれかに応じる義務が課されること

となった⁷⁾。

「若年者の保証」を通じて提供される職等とは具体的には以下のようなものが想定されている。

a 未来の仕事基金 (Future Jobs Fund) により創設された新しい職⁸⁾

未来の仕事基金は、1年近く失業状態にある18歳から24歳までの若年者を主な対象として、2009年10月から2011年3月までの時限措置として、地方自治体や第三セクター等から、具体的な職の提案を受けて入札にかけることにより、15万人分の新たな雇用を創出するために創設された10億ポンドの基金である。入札の結果、創出された1つの職につき、最大6500ポンドの助成金が支給されることとされており、2010年3月予算によって2012年3月まで延長することが決定されたが、新連立政権は、2012年3月までの延長措置を中止、未来の仕事基金は2011年3月をもって終了することとなった。なお、新規入札については2010年5月24日をもって停止された。

b 重要雇用分野⁹⁾における既存の職に転職するための支援 (Routes into Work)

最長8週間までの採用前訓練、トライアル雇用、通常の職業紹介及び事業主に対する1000ポンドの採用補助金の支給が予定されていたが、当初2011年3月までの時限措置とされていた採用補助金については、新連立政権の下、2010年6月30日の採用者をもって終了することとなった (申請期限は同年7月30日まで)。

c 仕事に焦点を当てた職業訓練

フレキシブル・ニューディール実施地域でのみ提供される最長24週までのフルタイムの職業訓練で、特定の職種において必要とされるレベル2又は3の職業資

■ 7) 「若年者の保証」の詳細については、労働・年金省2010年1月25日付プレスリリース (<http://www.dwp.gov.uk/previous-administration-news/press-releases/2010/january-2010/dwp017-10-250110.shtml>) 及び “Welfare to work programmes: an overview” (<http://www.parliament.uk/briefingpapers/commons/lib/research/briefings/snep-05627.pdf>) の3.3. 労働・年金省ホームページ (http://campaigns.dwp.gov.uk/asd/asd1/jsa/ypg/YPG-Statistical_Release_August_2010.pdf) AnnexBを参照のこと。

■ 8) 未来の仕事基金において創出される15万人分の職のうち、少なくとも10万人分については若年者を、5万人分については特に失業者が多い地域 (unemployment hotspots) を対象とするともに、概ね1万人分についてはグリーン・ジョブの分野において創設されることが期待されていた。また、創出される職は最低賃金以上の給与、週25時間以上、かつ6か月以上継続するものであることが求められていた。

■ 9) 重要雇用分野としては、小売り、接客、レジャー、旅行・ツアー、介護及び施設管理が例示されている。

格¹⁰⁾の取得を目指して実施される¹¹⁾。

d コミュニティ・タスクフォース (Community Task Force)¹²⁾への参加

公共団体、民間団体又は第三セクターにより、地域又は広域の共同体に貢献することとなる最大6か月(当初3か月、その後ボランティアとしてさらに3か月の活動が可能。)の職業経験が提供される。コミュニティ・タスクフォース参加者は、週25時間の職業経験に加え、週5時間の求職活動をすることが求められる。なお、「若年者の保証」が義務化された2010年4月以降、求職者給付受給10か月の時点で「若年者の保証」により提供されるいずれかの活動を行っていない若年者については、コミュニティ・タスクフォースへの参加が義務づけられた。

(4) 高齢者雇用対策

イギリスの中高齢者には、早期退職する傾向があり、政府や地方公共団体もそれを黙認し、継続あるいは再雇用するための施策を実施してこない状況があった。しかしながら、イギリスにおいても、他のEU諸国に比べると緩やかではあるが、人口の高齢化が進んでいる。このため、高齢者を労働市場に参加させる必要性の認識はイギリスにおいても高く、1977年から実施されていた「高齢者早期退職奨励制度(Job Release Scheme)」は1988年に廃止され、1999年には、雇用における年齢差別禁止を促進するため、「雇用における多様な年齢層に関する行動規範(Code of Practice on Age Diversity in Employment)」が策定された。さら

に、2年以上の失業者を対象とする就職促進プログラム「ニューディール25プラス」の高齢者版「ニューディール50プラス」が1999年に実験施行され、2000年4月から全国展開された¹³⁾。

2006年には、EUの一般雇用機会均等指令に基づき、2006年雇用平等(年齢)規則(The Employment Equality (Age) Regulations 2006)が施行された。本規則では、年齢による差別を禁止する一方で、標準退職年齢(default retirement age)を設け、65歳定年制を容認するとともに、65歳より前の正当な理由のない強制的な退職が禁止された¹⁴⁾。

同規則による標準退職年齢については、5年後に見直すこととされていたが、政府が2009年に発表した高齢社会対応に関する新たな政策文書「すべての年齢層のための社会構築(Building a society for all ages)」において、見直し時期を2011年から2010年に前倒しする旨明らかにされ、2010年7月にはビジネス・イノベーション・技能省及び労働・年金省より発表された意見募集(Consultation)文書において、標準退職年齢について2011年4月6日より撤廃する方針が示された(4月6日より前に定年の通知を受けた人に限り2011年10月1日までの経過措置期間あり。なお、意見募集の締め切りは同年10月であった)¹⁵⁾。

なお、同規則については、2010年10月より、2010年平等法(後述170ページ2(8)を参照のこと。)に含まれている。

(5) 雇用保険制度¹⁶⁾

失業者に対する給付には、国民保険の保険料を支払

■ 10) 職業資格の仕組みについては、167ページ2(6)bを参照のこと。

■ 11) なお、フレキシブル・ニューディール実施地域でない地域に居住する若年者で訓練を受けたい人については、これまでの、若年者向けニューディールを通じて訓練を受けることができる。

■ 12) 公共団体、民間団体又は第三セクターによって最大6か月間提供される職業経験。当該職業経験は、共同体に貢献するものであり、かつ、参加者が持続的な就職先を見つける機会を増やすことができるよう、エンプロイアビリティ及び職務関連技能を向上させることを主たる目的として計画されたものであることが必要となる。

■ 13) 「ニューディール50プラス」については、2011年夏には「ワークプログラム」に吸収の上、廃止される予定である。詳細については、161ページ2(2)を参照のこと。

■ 14) 2006年雇用平等(年齢)規則については、高齢者支援チャリティ団体エイジ・コンサーン・イングランド(Age Concern England)の一部門であるヘイデイ(Heyday)が、定年制を容認する同規則はEU指令に反するとして政府を提訴していたが、高等法院(High Court)は2009年9月に、65歳という定年年齢については今後引き上げられるべきと示唆しつつも、現行の65歳定年制はEU指令に反しないとして、この訴えを退けた。

■ 15) 政府は、2011年1月13日、意見募集の結果、予定どおり同年4月6日より標準退職年齢を廃止する旨発表した。なお、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雇用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。

■ 16) 詳細については、56ページ特集第2章イギリス3(1)及び(2)を参照のこと。

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。

a 拠出制求職者給付

(Contribution-based Jobseeker's Allowance(JSA))

(a) 制度の対象

対象者は、原則として18歳以上で年金支給開始年齢（2010年6月現在男性は65歳、女性は60歳である¹⁷⁾。）未満の失業者であって、イギリス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がある）。

(b) 受給要件¹⁸⁾

受給に当たっては、下記①から⑦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 agreement¹⁹⁾）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 当該給付申請直前の2課税年度中、1年以上の十分な保険料の納付を行っていたこと

(c) 財源

労使の負担する国民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、16～24歳の者は週51.85ポンド（約7,032円）、25歳以上の者は週65.45ポンド（約8,877円）と定められている。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。

給付期間は、最大182日（26週）である。

b 所得調査制求職者給付（Income-based JSA）

（補足的な失業者扶助制度）

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²⁰⁾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。

なお、所得補助については、2008年の雇用・支援給付（Employment and Support Allowance²¹⁾）の創設により受給対象者が限定され、さらに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た。

■ 17) 年金支給年齢については、2010年10月に公表された2014年度までの省庁別歳出限度額や各年度管理歳出の詳細を設定する歳出見直し（Spending Review）において、前労働党政権下のスケジュールを前倒しし、2018年11月までに女性の年金支給開始年齢を65歳に引き上げるとともに、男女の年金支給開始年齢を66歳への引き上げ時期の2024年から2018年とすることが記載されている。

■ 18) Jobseekers Act 1995 (c.18) § 1,2

■ 19) 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。

■ 20) 所得補助（Income Support）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、かつて、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た。

■ 21) 雇用・支援給付（Employment and Support Allowance）は、2008年10月27日以降新たに申請する、疾病や障害を理由として就労が困難な16歳以上年金支給開始年齢未満の者が対象である。雇用・支援給付の受給に当たっては、家庭医（GP）による就労不能診断の判断に加えて、ジョブセンター・プラスにより就労能力評価がなされ、就労可能性のある者については、就労に向け、ジョブセンター・プラスの支援を受けることが求められる。

(6) 職業能力開発対策

a 概要

イギリスにおける職業能力開発対策は、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および養成訓練制度（下記d参照。）の枠内での職業訓練などを所管する教育省²²⁾によって主に推進されている。イングランドにおける職業能力開発施策の実施管理と予算配分については、学習技能委員会（Learning and Skills Council：LSC）が行っていたが、2009年養成訓練、技能、子供及び学習法（2009年11月成立）²³⁾に基づき、同委員会は2010年3月31日をもって廃止され、同委員会の機能については、同年4月1日より、同法に基づき設置された技能助成局（Skills Funding Agency）²⁴⁾及び若年学習支援局（Young People's Learning Agency：YPLA）並びに地方自治体に引き継がれることとなった。具体的には、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技能助成局が行うこととなり、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に委譲され、地方自治体を支援する組織として若年者学習支援局が設置された。なお、技能助成局はビジネス・イノベーション・技能省の外局（agency of the Department for Business, Innovation and Skills）であり、若年者学習支援局は、教育省により資金援助を受けた外郭公共団体（non-departmental public body sponsored by the Department for Education）である。また、失業者・経済的弱者等への職業教育訓練政策は、労働・年金省が所管

し、全国のジョブセンター・プラスによって運営されている。

このほか、企業の技能ニーズを政策に反映させる目的で2008年に新設され、技能政策に関して政府に提言を行う雇用・技能委員会（UK Commission for Employment and Skills：UKCES）²⁵⁾や技能格差の縮小、生産性の向上等に取り組む業種別技能委員会（Sector Skills Councils：SSCs）²⁶⁾その他資格制度にかかわる多くの組織が政策運営にかかわっている。

一方、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ndirect・センター（Learndirect Centre）²⁸⁾、ボランティア団体等がある。イギリスでは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、2010年4月より従業員250人以上の組織に26週以上の期間連続して勤める被雇用者は、「訓練の時間（time to train）」と呼ばれる教育・訓練機会を受けるための休暇を取得する権利が付与されることとなった²⁹⁾。ただし、派遣労働者（agency worker）や義務教育期間である者等他の法律等により学ぶ権利が保障されている者には本権利は付与されない。事業主は、経営上必要となる十分な理由があれば、それを拒否することができる。また、事業主には、訓練費用の支払い義務や訓練期間中の給料支払い義務は生じない。本規定は2011年4月より、従業員規模にかかわらず、全企

■ 22) 2010年5月の政権交代に伴い、旧児童・学校・家庭省に替わり設立された。

■ 23) 2009年養成訓練、技能、子供及び学習法の詳細については、“Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009-Explanatory Notes”（<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/notes/contents>）及び厚生労働省大臣官房国際課（2009）「2008～2009年海外情勢報告」140ページ定例報告第2章イギリス5(2)を参照のこと。

■ 24) 2009年養成訓練、技能、子供及び学習法に技能助成局（Skills Funding Agency）に関する直接の規定はないが、技能助成局は、同法に基づき設置された技能助成最高執行官（Chief Executive of Skills Funding）を支える組織としてビジネス・イノベーション・技能省に設置され、同法第4部（Part 4）に規定された技能助成最高執行官の権限及び義務を履行する組織として運営されている。（“Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009-Explanatory Notes”（<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/notes/contents>）Part 4 パラ233から236を参照のこと。）

■ 25) 雇用・技能委員会ホームページ（<http://www.ukces.org.uk/about-ukces/about-the-uk-commission/>）参照。

■ 26) イギリス全土をカバーする事業主主導の独立組織で、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する。全部で23の分野別技能委員会があり、企業の技能・訓練に関するニーズを代弁、イギリスの労働力の90%以上をカバーする。雇用・技能委員会を通じて政府が許可を与える。雇用・技能委員会ホームページ（<http://www.ukces.org.uk/sector-skills-councils/>）参照。

■ 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) 詳細については、2009年養成訓練、技能、子供及び学習法第40条に基づき、1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）に新たに挿入された第6A部（Part 6A）及び“Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009-Explanatory Notes”（<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/notes/contents>）の§40に関する部分を参照のこと。

業に適用される予定である。

b 資格単位枠組み

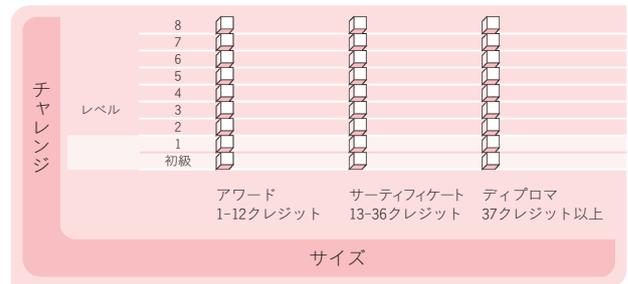
(Qualifications and Credit Framework : QCF)

資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework : QCF) は、技能と資格を評価するために導入されることとなった新しい仕組みであり、2年間にわたる試行期間を経て、2008年11月から導入された。これは、事業主と学習者のニーズにより応えることを目的として、事業主が望む資格を対象に含め、システムを単純化することにより事業主及び学習者の双方に分かりやすいものとするとともに、学習者にとっての柔軟性を高めることにより資格を取得しやすくするために現在行われている職業資格改革 (Vocational Qualification Reform) の一部として導入が決定されたものであり、これまでの全国資格枠組み (National Qualification Framework)³⁰⁾ を置き換えるものとなる。なお、これまでNQFの下で取得された全国職業資格 (National Vocational Qualifications : NVQs)³¹⁾ についてはQCFと同じ法的要件の下で引き継がれる。

QCFは、職業資格枠組み内の全てのユニット (学習の際の一区切り) と資格にクレジット (履修単位) が与えられることに大きな特徴がある。1クレジットは10時間を表し、これは修了にあたり10時間を要することを意味し、各ユニット又は資格は修了に必要な単位数に応じて、①アワード (awards : 1~12クレジット)、②サーティフィケート (certificates : 13~36クレジット) 及び③ディプロマ (diplomas : 37クレジット以上) の3つに分類される。

また、QCFでは、これまでと同様に、難易度の水準についても明らかにされることとなっており、その水準については、これまでのNQFにおけるものとはほぼ同様のエントリーレベルからレベル8までの9段階である。

〈図3-2-3〉 QCFの仕組み



QCFの下では、それぞれの資格のタイトルに、当該資格のレベル(エントリーレベルからレベル8まで)、当該資格のサイズ(アワード/サーティフィケート/ディプロマ)及び当該資格の内容を示す詳細な記述が記載されるため、資格のタイトルを見れば、当該資格の難易度、平均的な学習者が当該資格を取得するのにどのくらいの期間がかかるのか及び当該資格の一般的な内容が分かることとなる。このため、学習者にとっては学習方法等に関する選択の幅が広がり、学んだことを無駄にせず個々人の職業能力を最大限活用することが可能となるとともに、事業主にとっては採用予定者の能力を容易に測ることができるようになるとともに経営ニーズに応えた職業訓練を実施しやすくなる。

2010年末までには、NVQs等の既存の職業資格についてそれぞれユニット(学習の際の一区切り)に分け、QCFに移行する作業が終了する予定である。これらの資格の中には、QCFへの移行後も、これまでどおりNVQs等の旧来の呼称が用いられる場合があることに留意が必要である。

なお、2009年養成訓練、技能、子供及び学習法に基づき、QCFにおける資格を付与する機関、当該機関により付与された資格そのもの、資格の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

■ 30) 1997年に既存の職業資格と学業資格の各5段階を同等の資格として対応づけるものとして導入された資格枠組みで、2006年からはそれまでのレベル4及びレベル5をさらに5段階に分類しなおし、レベルをエントリーレベルからレベル8までの9段階とすることにより、大学その他の高等教育機関に対応する高等教育資格枠組み (Framework for Higher Education Qualifications (FHEQ)) との比較が容易にできるように改訂された。

■ 31) NVQsは、1986年に発足したイギリスの職業全体を網羅する職業能力評価制度であり、職種ごとに5つのレベル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。なお、NVQsのレベル1からレベル5まではそれぞれ、NQFのレベル1からレベル5に対応している。詳細については、厚生労働省大臣官房国際課 (2008) 「2007~2008年海外情勢報告」35ページ定例報告第2章英国2(6)参照のこと。

て資格・カリキュラム開発局 (Qualifications and Curriculum Development Agency : QCDA) が設立された³²⁾。資格・試験規制局 (Ofqual) のホームページにある「管理対象資格目録 (The Register of Regulated Qualifications)」というページからは、資格を付与する認定機関や管理の対象になっている資格を検索することができる。

c トレイン・トゥ・ゲイン (Train to Gain)

トレイン・トゥ・ゲイン (Train to Gain) 事業は、2006年8月に開始された、主にNVQレベル2以上の職業資格を持たない従業員を対象に、レベル2及び3の取得のための職業訓練、基礎的な読み書き、計算能力といった生涯スキル (Skills for Life) 取得のための訓練などを雇用者が実施する際の訓練費用を政府資金によって補助する事業であり、技能助成局 (Skills Funding Agency) により実施されている³³⁾。同事業に参加した事業主は、ビジネスリンク³⁴⁾のアドバイザーからの職業教育訓練プログラムの作成や実施方法に関する助言等を個別に無料で受けることができる³⁵⁾。

d 養成訓練制度 (Apprenticeship)

養成訓練制度は、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。16歳以上であれば年齢制限はなく、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。養成訓練制度は、業種別技能委員会 (Sector Skills Councils : SSCs)³⁶⁾により設計され、全国養成訓練制度サービス (National Apprenticeship Service : NAS)³⁷⁾により訓練費用の補助³⁸⁾が行われている。

養成訓練制度で実施される訓練は、その難易度に応じて、主にNVQレベル2に相当する「養成訓練 (Apprenticeships)」、NVQレベル3に相当する「上級養成訓練 (Advanced Apprenticeships)」及びファンデーションディグリー (Foundation Degree)³⁹⁾に相当する「高等養成訓練 (Higher Apprenticeships)」の3種類に分類することができ、2010年10月現在、190種類以上の職について実施されている。また訓練の期間は人により異なるが、概ね1年から3年である。

養成訓練制度では、有償労働が週16時間以上である必要がある。2010年10月1日より、最低賃金制度の適用除外となっていた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も最低賃金が適用されることになり、賃金は時間当たり最低2.50ポンド以上であることが必要となった。(ただし、2010年10月1日時点で既に養成訓練生として働いていた人については、週95ポンド以上であればよい。また、農業分野については最

■ 32) 資格・試験規制局 (Ofqual) は、2008年4月より、資格・カリキュラム庁 (Qualifications and Curriculum Authority : QCA) の委員会として、従来資格・カリキュラム庁 (QCA) が担っていた規制的業務を担う機関として暫定的に活動していたが、2009年養成訓練、技能、子供及び学習法に基づき、議会に直接責任を持つ非大臣省 (Non Ministerial Department) として正式に設立されたものである。また、資格・カリキュラム開発局 (QCDA) は、資格・カリキュラム庁 (QCA) の規制業務以外の業務を引き継ぐ同庁の後継組織として、同法に基づき、教育省の外郭公共団体 (non-departmental public body) として設立された。なお、資格・カリキュラム庁 (QCA) は、1997年教育法 (Education Act 1997) に基づき、学校及び資格の全国カリキュラムや評価結果を開発及び規制する機関として設立された組織であった。

■ 33) 事業開始時の実施主体は学習技能委員会 (Learning and Skills Council : LSC) であったが、トレイン・トゥ・ゲイン事業に関する学習技能委員会の機能は現在技能助成局 (Skills Funding Agency) に引き継がれている。学習技能委員会の廃止及び技能助成局の設立については、166ページ2(6)aを参照のこと。

■ 34) 中小企業に様々なビジネス機会を提供することを目的とし、オンライン (<http://www.businesslink.gov.uk>) 及び各地に存在するアドバイザーとの面談等を通じて、中小企業に対しコンサルティングや情報提供サービス等の支援を実施するサービスである。貿易産業省 (当時) により1993年に開始された。現在はビジネス・イノベーション・技能省に引き継がれている。

■ 35) なお、トレイン・トゥ・ゲイン事業については、2010年5月に発表された連立政府の歳出削減案において、同事業を見直し、養成訓練制度や継続教育 (Further Education) に焦点を当てることにより200万ポンド削減するとされ、2010年11月にビジネス・イノベーション・技能省より発表された、労働者の技能、経済業績及び教育への受講割合を向上させるための継続教育及び技能システムの改革に関する政府の今後の戦略 ("Strategy Document : SKILLS FOR SUSTAINABLE GROWTH") では、小企業における低技能労働者の訓練に重点を置くため、中小企業を対象に絞った事業に置き換えることとされた。(同戦略の詳細については、177ページ5(5)を参照のこと。)

■ 36) 166ページ脚注26)参照。

■ 37) イノベーション・大学・技能省及び子供・学校・家族省の監督の下で、養成訓練制度に関する全般的な責任を負う組織として2008年1月に設立が公表され、2009年4月に正式に活動を開始した。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。2009年養成訓練、技能、子供及び学習法により、技能助成局 (165ページ2(5)a参照のこと。) により運営されることとなった。

■ 38) 訓練補助額は、訓練生の年齢に応じて異なっており、16歳から18歳は100%、19歳から24歳は50%、25歳以上は態様に応じて (contribution for specified places)、訓練機関へ直接支払われる。

■ 39) 2001年に創設された短期高等教育の修了者に授与される学位。在学2年間で実践的知識・技能の習得を目指す。なお、学士取得課程への編入が認められる。

低賃金額が異なる。)なお、大半の事業主は養成訓練生に最低賃金額以上の賃金を支払っており、平均賃金額は週170ポンドである。また、養成訓練生は週20日以上の有給休暇を取得できる。

なお、2009年11月に成立した2009年養成訓練、技能、子供及び学習法⁴⁰⁾に基づき、技能助成最高執行官(Chief Executive of Skills Funding)⁴¹⁾には、義務教育後かつ19歳未満の若者等であって、レベル2又はレベル3の訓練を受講する資格のある全ての者が受講するのに十分な養成訓練場所を確保する義務が課されることとなったが、本規定は2010年10月現在、未施行である⁴²⁾。

(7) 外国人労働者対策

居住権(Right of Abode)を有する全てのイギリス市民に加え、EEA加盟国及びスイス国籍の人は、イギリスに自由に入国し、居住することができる。ただし、EUに2004年に加盟した国のうち、キプロスとマルタを除く8か国(チェコ、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、ポーランド、スロバキア、スロベニア)の国籍を有する人は、イギリス国内で働く場合には、労働者登録制度(Worker Registration Scheme)に基づき、登録する必要がある。また、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)を得る必要がある。

これら以外の者がイギリス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となった。ポイント制では、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、資格等による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。なお、第3層(Tier 3)については運用が延期されている。

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)の申請者は雇用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、雇用主は原則として居住者労働市場テスト(Resident Labour Market Test)を実施し、イギリス国内又は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、5年間の就労後は定住権の申請が可能であるが、第3層(Tier 3)以下の低熟練労働者は査証の切れた時点で出国しなければならないという帰国担保条項が強調されており、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。

2010年5月に行われた総選挙により政権についた保守党は、かねてより移民の数量制限を主張していたところであり、2010年6月、内務省国境庁は、第1層(Tier 1)及び第2層(Tier 2)の入国者に対する数量制限に関する意見募集(consultation)を開始した(意見募集の締め切りは同年9月)。数量制限は、2011年4月より開始される予定であり、数量制限に先立って入国申請が集中することへの懸念から、2010年7月19日より、2011年4月1日までの暫定措置として、同年3月末まで第1層(Tier 1)のポイント要件の引き上げ及び第2層(Tier 2)のスポンサーが発給する身元保証書の発給枚数の制限が実施されている⁴³⁾。

■ 40) 166ページ脚注23)参照のこと。

■ 41) 166ページ脚注24)参照のこと。

■ 42) 技能助成最高執行官の義務の内容の詳細については、“Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009-Explanatory Notes”(http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/notes/contents)の§91及び92に関する部分を参照のこと。

■ 43) 移民の数量制限に関する新連立政権の動きの詳細については、内務省国境庁2010年6月28日付プレスリリース(http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsarticles/2010/268071/43-impose-migration-limit1)を参照のこと。

〈表3-2-4〉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移民 (Highly skilled individuals to contribute to growth and productivity) が対象。 サブカテゴリーとして、一般 (General)、投資家 (Investor)、起業家 (Entrepreneur)、学業修了者 (Post-Study) の4つに区分。 ----- 一般 (General) は、08年2月29日から運用開始、その他のサブカテゴリーは08年6月30日から開始。
第2層 (Tier 2)	求人のある技能労働者 (Skilled workers with job offer to fill gaps in United Kingdom labour force) が対象。 サブカテゴリーとして、一般 (General)、企業内転動 (Intra-company transfer)、宗教活動家 (Minister of religion)、スポーツ選手 (Sportsperson) の4つに区分。 ----- 2008年11月27日から運用開始。
第3層 (Tier 3)	低技能労働者 (Limited numbers of low-skilled workers needed to fill temporary labour shortages) が対象。 ----- 運用延期 (仮に運用を行う場合、イギリス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)。
第4層 (Tier 4)	学生 (Students) が対象。 サブカテゴリーとして、成人学生 (Adult student (General student))、生徒 (Child student) の2つに区分。 ----- 2009年3月31日から運用開始。
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として、創造的業務及びスポーツ関係者 (creative & sporting)、慈善団体関係者 (charity)、宗教関係者 (religious (注) 説法等を行う者はTier 2の宗教活動家枠)、政府の認可した人的交換 (government authorized exchange)、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)) の5つに区分。 ----- 2008年11月27日から運用開始。

(8) 雇用における平等の確保

イギリスでは、過去40年以上にわたって差別禁止法制の整備が行われ、対象領域を順次拡大することにより差別是正に取り組んでいたところであるが、その結果、9本の関係法律及び関連規則が制定され、法制度が複雑化し、遵法が困難な状況になっていた。このため、前労働党政権下の2009年4月に、複雑化している法制度の簡略化及び不公平や差別の一層の是正のため、差別禁止・平等確保措置を単一の法律に統合するとともに、内容を拡充させることを目的として提出され、議会解散直前の2010年4月に成立した2010年平等法 (Equality Act 2010) の主要規定が2010年10月1日より施行された。同法は、連立政権による修正もあり得ると考えられていたが、結果的には修正法案は提出されないまま、労働党政権下で予定されていた時期に

施行されることとなった。なお、同法の施行により、現行の差別禁止関係法については、原則として廃止される⁴⁴⁾。

a 2010年10月に施行された2010年平等法の主な内容

2010年10月に施行された2010年平等法の主な内容は以下の通りである。

(a) 平等法の基本概念に関する規定

- ① サービスの提供、公的機能の行使、施設 (premises)、雇用、教育、私的団体 (association) 及び公共交通 (transport) の各場面における直接的又は間接的な差別、報復的取扱い (victimisation) 又は嫌がらせ (harassment) の禁止という基本的な枠組みを導入すること
- ② 「性別転換 (gender reassignment)」の定義を変更すること (医学的管理 (medical supervision) の要件を削除) (§7)
- ③ 「保護対象の属性を有していると思われたことを理由とした差別 (perceptive discrimination)」や「保護対象の属性を有している人に関係していることを理由とした差別 (associative discrimination)」を禁止すること (一部の属性については既に禁止されていたが、その対象を拡充) (§24)
- ④ 授乳中の母に対する保護について雇用の場面以外の場面へも拡充すること (§17)
- ⑤ 「間接差別 (indirect discrimination)」の禁止について、EU定義に沿った形により (妊娠・出産を除く) 全ての保護属性へ拡充すること (§19)
- ⑥ 障害を理由とした間接差別についても禁止すること (§19)
- ⑦ 「障害によってもたらされた差別 (discrimination arising from disability)」について禁止すること (本規定については、2008年の貴族院 (House of Lords) 判決⁴⁵⁾が出るまでは保護対象となっていた内容について、同判決により保護対象からはずされたことから立法措置により改めて保護対象と

■ 44) 2006年平等法 (Equality Act 2006) における平等人権委員会 (Equality and Human Rights Commission) (差別を受けた被用者の個別の訴えに加えて、差別問題を撲滅するためのより効果的な実施戦略の必要性に応える独立行政委員会。2006年平等法に基づき、機会均等委員会、障害者権利委員会及び人権平等委員会の機能を統合して設立された。) に関連する規定については引き続き存続している。

することを目的としている。) (§ 15)

- ⑧ 報復的取扱いの禁止については、これまで雇用関係法理で用いられてきた「不利益基準 (detriment model)」⁴⁵⁾を適用することにより、報復的取扱いの立証にあたり、法律上の権利の行使等をしなかつた人との比較を不要とすること (§ 27)
- ⑨ 障害者に対する合理的な配慮義務についての基準を統一化すること (§ 20)

(b) 雇用に関する規定

- ⑩ (これまでセクシャルハラスメントについてののみ保護の対象とされていた、雇用の場における) 第三者からの嫌がらせについて、(婚姻・同性婚及び妊娠・出産を除く) 全ての保護対象属性を保護の対象とすること (§ 40)
- ⑪ 採用面接の際に使用者が応募者に対して障害や健康に関して聞くことが出来る場合を制限することにより、障害者が不当に選別の対象から除外されることをより困難にすること (§ 60)
- ⑫ 男女賃金差別事案において仮想の比較対象者を置くことを可能とすること (訴訟提起時点において実在する人物と比較することを要しないという判決を立法化したもの) (§ 64)
- ⑬ 賃金守秘義務の無効化 (労使間で賃金守秘義務契約が締結されていたとしても、保護対象属性に関する賃金格差を明らかにすることを目的とした賃金開示については、当該規定を無効化するとともに、賃金公開を理由とした不利益は報復的取扱いとして禁止することとしたもの) (§ 77)

(c) 私的団体 (association) に関する規定

- ⑭ メンバーズクラブ (private clubs) などの私的団体 (association) においても、性、宗教・信条、妊娠・出産及び性別転換を理由として差別することを禁止すること (第7編 (Part 7))

(d) 履行確保に関する規定

- ⑮ 雇用審判所の勧告の範囲について、提訴した個人の利益に関する救済にだけでなく、より広範な全従業員に関係する勧告も行うことができるよう拡大すること (§ 124)

(e) 平等の推進 (ポジティブ・アクション) に関する規定

- ⑯ 保護対象属性ごとに異なっていたポジティブ・アクションの内容について、全ての保護対象属性においてポジティブ・アクションを認めることとするとともに、ポジティブ・アクションとして認められる範囲についてEU法で認められる範囲にまで拡大すること (採用・昇進 (§ 159) に関するものを除く。) (§ 158)

b 施行日が未定の規定 (主な規定のみ)

- (a) 公共部門がその機能執行に当たって戦略的な決定を行う際に社会・経済的格差の解消を考慮するよう義務付ける、社会・経済的格差の解消義務 (Socio-economic Duty) (第1編 (Part 1))
- (b) 差別からの保護の対象となる2つの属性の組み合わせによる差別である複合差別 (Dual Discrimination) を直接差別として禁止すること (§ 14)
- (c) 250人以上の企業に対する従業員の男女別平均賃金の公表義務 (gender pay gap information) (§ 78)
- (d) 政党に対するダイバーシティの報告義務 (§ 106)
- (e) 採用及び昇進におけるポジティブ・アクション (§ 159)
- (f) サービスや公的機能の場における年齢差別の禁止 (§ 29)

■ 45) *London Borough of Lewisham v Malcolm* [2008] UKHL 43. 判決の概要については下記URL (<http://www.emplaw.co.uk/content/index?startpage=data/20080711.htm>) を参照のこと。なお、貴族院は最高裁判所の役割を果たしていたが、2009年10月1日、立法機関としての貴族院から分離され、独立した裁判機関として最高裁判所が設置されている。

■ 46) 雇用の場における報復的取扱いの立証に当たり、法律上の権利の行使等を理由として不利益を受けた場合に不利益があったことさえ立証すれば違法性が認められる法理 (判例 (*Chief Constable of West Yorkshire Police v Khan* [2001] UKHL 48) を基に厚生労働省大臣官房国際課にて解釈。)

〈表3-2-5〉2010年平等法の内容早わかり表（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。

 これまでも対象かつ今後も変更なし
 新 これまでは対象外だったが、今後は対象となる
 変 これまでも対象であったが今後は内容に変更あり
 これまでも今後も対象外

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

イギリスの賃金上昇率は、近年、物価上昇率を上回る伸びを見せていたが、2009年にはマイナスとなった。

労働時間については、毎年ほぼ同水準で推移している。2010年における製造業の労働時間は、全産業の労働時間と比較し、1.7時間長かった。

〈表3-2-6〉イギリスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
週当たり賃金(ポンド)	389	407	427	443	442
賃金上昇率(%)	4.6	4.6	4.9	3.7	-0.2
消費者物価上昇率(%)	2.1	2.3	2.3	3.6	2.2

資料出所 国家統計局ホームページ

(注1) 賃金はボーナス及び未払い賃金を含む平均収入である。
(注2) 賃金上昇率については、厚生労働省大臣官房国際課にて推計。

〈表3-2-7〉イギリスの週当たり実労働時間の推移

年	全産業計	製造業	サービス業
2006	39.4(1.5)	40.7(2.4)	38.9(1.2)
2007	39.4(1.4)	40.9(2.5)	38.8(1.1)
2008	39.5(1.5)	41.2(2.6)	38.9(1.1)
2009	39.0(1.1)	40.2(1.8)	38.6(0.9)
2010	39.2(1.2)	40.9(2.3)	38.7(0.9)

資料出所 国家統計局“Annual Survey of Hours & Earnings” Table 4

(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) 毎年4月時点の数値である。
(注4) 2007年に産業分類(Standard Industrial Classification)の変更があり、製造業及びサービス業の数値について、2007年までの数値と2008年以降の数値は接続しない。

〈表3-2-8〉イギリスの労働災害の件数及び労働損失日数

	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度 (速報)
労働災害発生件数	120,268	115,799	111,175	106,192	96,271
死亡災害発生件数	217	247	233	179	152
うち被用者	164	191	178	127	111
うち自営業者	53	56	55	52	41
労働損失日数	30,458	35,736	33,904	29,324	28,527

資料出所 安全衛生委員会 (Health and Safety Commission)
“Health and safety statistics 2009/10”

(注1) 各年度は当該年の4月から翌年の3月までである。2009年度は速報値。
(注2) 労働災害発生件数は、3日以上以上の休業を必要とする労働災害の発生件数である。

労働時間と比較し、1.7時間長かった。

労働災害発生件数は減少傾向にあり、2009年度は96,271件(速報値)であった。死亡災害件数及び労働損失日数は、それぞれ2006年度に増加したものの、2007年度以降再び減少に転じ、2009年度にはそれぞれ152件及び28,527千日(いずれも速報値)であった。

(2) 最低賃金制度⁴⁷⁾

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

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

(agency worker) にも適用される。

最低賃金には、①21歳以上の者に適用される一般の最低賃金と、②18～20歳の若年労働者に適用される若年者最低賃金 (Development Rate) 及び③16～17歳の若年者に適用される最低賃金の3種類がある。さらに、2010年10月からは、最低賃金の適用が除外されていた19歳未満又は訓練開始後1年以内の養成訓練生(168ページ2(6)d参照。)についても最低賃金が適用されることになった。

2010年10月から適用される時間当たりの最低賃金額は、①一般の最低賃金は5.93ポンド(約804円)、②18～20歳は4.92ポンド(約667円)、③16～17歳は3.64ポンド(約494円)であり、また、19歳未満又は訓練開始後1年以内の養成訓練生は、2.50ポンド(約339円)である(ただし、2010年10月1日時点で既に養成訓練生として働いていた人については、週95ポンド以上であればよい。また、農業分野については最低賃金額が異なる。)

なお、2009年10月より、サービス料、チップ等については最低賃金計算の際の賃金に算入してはいけないこととなっている。

〈表3-2-9〉イギリスの最低賃金額の推移

	(ポンド)						
年・月	2004.10	2005.10	2006.10	2007.10	2008.10	2009.10	2010.10
一般労働者※1	4.85	5.05	5.35	5.52	5.73	5.80	5.93
若年者最低賃金※2	4.10	4.25	4.45	4.60	4.77	4.83	4.92
16～17歳	3.00	3.00	3.30	3.40	3.53	3.57	3.64
養成訓練生	—	—	—	—	—	—	2.50

(※1) 21歳以上。なお、2010年10月より前は、22歳以上が一般の最低賃金の対象だった。

(※2) 18～20歳。なお、2010年10月より前は、21歳までが若年者最低賃金の対象だった。

(3) 労働時間制度⁴⁸⁾

a 法定労働時間の原則

深夜労働者 (night worker)⁴⁹⁾ の労働時間については、17週の参照期間を平均して1日当たり8時間を超

えないものとしなければならない。ただし、労働協約又は労使協定により、深夜労働者の変形労働期間等についても原則を変更し又はその適用を除外することができる。また、「特別な危険」又は「重度の肉体的若しくは精神的緊張」を伴う労働については、深夜労働者が深夜労働を行うすべての24時間において、8時間を超えてはならない。

なお、労働者に深夜労働を命ずる場合、使用者は、深夜労働開始前及び労働開始後は定期的に(通常は1年に1回だがそれより頻繁に実施しても構わない。)無料の健康審査(通常は問診票による)を実施しなければならない。

b 休息・休日

(a) 1日の休息時間

労働者には、労働日と労働日との間に、少なくとも11時間の連続した休息時間が与えられなければならない。

(b) 1週の休息時間

労働者は、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。すなわち、2週間に連続する最低2日の休日を1回与えられるのでも構わない。

c 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。

■ 48) イギリス政府ポータルサイト"DirectGov" (<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOff/index.htm>, http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Timeoffandholidays/DG_10029788)、労働政策研究・研修機構(2005)「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.36)」p10～17、p141～176参照。

■ 49) 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。

■ 50) イギリス政府ポータルサイト"DirectGov" (<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/index.htm>)、労働政策研究・研修機構(2005)「諸外国の労働契約法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.39)」p248～256参照。

(4) 解雇規制⁵¹⁾

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

解雇手続として、継続雇用期間が1年以上の労働者が解雇事由の開示を要求した場合には、2週間以内に書面により開示しなければならない。

(c) 判断基準

不公正解雇の判断基準は、次のとおりである。まず、①(i)労働組合員資格や活動、(ii)妊娠や出産、(iii)安全衛生活動、(iv)制定法上の権利の主張等を理由とする解雇は自動的に不公正解雇（Automatic unfair dismissal）⁵¹⁾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1996年雇用権利法により、一定の規制がなされている。

(a) 労働者代表との協議

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

使用者は労働組合等との協議に際し、①解雇の理由、②解雇予定人数とその種類、③選別の方法、④解雇の実施方法、⑤剰員整理手当の額の算出方法について、書面にて通知しなければならない。

(b) ビジネス・イノベーション・技能大臣に対する整理解雇の届出

20人以上の解雇を行う場合には、ビジネス・イノベーション・技能大臣に対して、①同一の事業所において100人以上の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より90日以上前に、②同一の事業所において20～99人の労働者を解雇しようとする場合には、最初の解雇が実施される日より30日以上前

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

に、届出を行わなければならない。なお、当該届出は、個別の労働者に解雇通知が送付される前に行われる必要がある。

(c) 剰員整理手当 (Redundancy Payment)

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

(5) 出産休暇及び育児休暇制度等⁵²⁾

a 出産休暇等

母親に出産後最大52週間の出産休暇が認められている。出産予定週の15週前の時点で同じ事業主に連続して26週以上雇用されており、かつ、週当たり賃金が97ポンド以上⁵³⁾である場合には、法定出産休暇給付 (Statutory Maternity Pay) の対象となる。法定出産休暇給付が支給される期間は最長39週間となっており、最初の6週間は平均賃金の90%が、残りの33週間は週124.88ポンド (平均賃金の90%が124.88ポンドに満たない場合は平均賃金の90%) が事業主から支払われる。なお、事業主は法定出産休暇給付の支払い分について、税、社会保険料の支払いから控除することができる (第1種社会保険料 (Class 1 NICs) の当該年度の支払い額が45,000ポンド未満の場合は法定出産休暇給付として支払った額の104.5%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。)。なお、法定出産休暇給付の受給要件を満たさない場合には、ジョブセンター・プラスを通じて出産手当 (Maternity Allowance) を受給できる可能性がある。出産手当の給付期間及び支給額は、法定出産休暇給付と同様である。

また、父親は、出産後8週間以内に1週間又は連続した2週間の法定父親休暇 (Ordinary Paternity Leave) を取得できる。休暇期間中、事業主は週124.88ポンド (平均賃金の90%が124.88ポンドに満たないときは平均賃金の90%) を支払う。なお、2011年4月3日以降に子供が生まれ、母親が出産休暇等を終えて仕

事に復帰し、かつ/又は法定出産休暇給付、出産手当等の支給が停止した場合には、出生後 (又は養子にしてから) 20週以降1年までの間に最大で26週間の追加的父親休暇 (Additional Paternity Leave) を取得することができるようになる。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休暇給付等と同期間、追加的法定父親休暇給付 (Additional Statutory Paternity Pay) を支払う。支給額は、週124.88ポンド (平均賃金の90%が124.88ポンドに満たないときは平均賃金の90%) である。

b 育児休暇

育児休暇 (Parental Leave) の対象者は、1年以上継続して雇用され、かつ「子」に対して責任を有する労働者である。実親、養親を問わない (ただし、里親は対象とならない。)

休業期間は、1人の「子」につき、「子」が5歳 (「子」に障害がある場合は18歳、養子の場合は養子縁組の日から5年後又は18歳になるまでのいずれか早い日) となるまでの13週間 (「子」に障害がある場合は18週間) である。ただし、1人につき1年間に最大4週間までとされ、取得は1週間単位となる。

休業給付はない。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

イギリスでは、労働組合員数は減少傾向にあるとともに、組織率も低下傾向にあり、2009年の組合員は約672万人、組織率は27.4%であった。なお、組織率は、前年と変わらないが、これは雇用者数の減少幅が組合員数の減少幅と同様の割合で減少したことによるものである。

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

■ 53) 出産予定週の15週前の土曜日が2010年度であった場合の額である。

〈表3-2-10〉労働組合員数

	(千人)		
	全体	男性	女性
1998	6,933	3,719	3,214
1999	6,981	3,749	3,232
2000	7,120	3,752	3,367
2001	7,046	3,693	3,352
2002	7,025	3,604	3,420
2003	7,115	3,611	3,504
2004	7,061	3,563	3,498
2005	7,056	3,474	3,582
2006	7,021	3,430	3,591
2007	7,005	3,379	3,625
2008	6,878	3,278	3,599
2009	6,715	3,121	3,593

資料出所 ビジネス・イノベーション・技能省
"Trade Union Membership 2009"

(注) 各値は第4四半期の値である。

〈表3-2-11〉労働組合組織率

	(%)		
	全体	男性	女性
1998	29.9	31.2	28.6
1999	29.7	30.9	28.4
2000	29.8	30.4	29.1
2001	29.3	29.9	28.6
2002	28.8	28.7	29.0
2003	29.3	29.1	29.6
2004	28.8	28.4	29.2
2005	28.6	27.6	29.6
2006	28.3	27.0	29.6
2007	28.0	26.4	29.6
2008	27.4	25.6	29.3
2009	27.4	25.2	29.5

〈表3-2-12〉イギリスの労働争議件数等の推移

	(件、千日)											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
労働争議件数	166	205	212	194	146	133	130	116	158	142	144	98
労働損失日数	282	242	499	525	1,323	499	905	157	755	1,041	759	455

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) 2009年12月に成立した福祉改革法について

前労働党政権は、「福祉から就労へ」をスローガンに改革を進め、2009年12月には、現行の所得補助 (Income Support) を廃止し、従前の所得補助受給者については求職者給付 (Jobseeker's Allowance) 又は雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance) のいずれかに移行させ、ジョブセンター・プラスに来所しない者については給付制限を行うこと等を内容とした福祉改革法 (Welfare Reform Act) が成立した。なお、所得補助廃止の施行期日を決める法令については2010年10月現在、未公布である。

(2) 普遍的給付制度 (Universal Credit) について⁵⁴⁾

2010年11月、労働・年金省は、働くよりも福祉給付を受給していた方が有利な現行制度の複雑性をいかに取り除くかを内容とする白書「普遍的給付制度：機能する福祉 (Universal Credit : Welfare That Works)」を発表した。

普遍的給付は、就労世代に関係する控除及び給付を統合するものであり、基礎的給付に加え、子供、障害、住宅及び介護に係る追加要素が支給される予定である。なお、普遍的給付に統合される現行制度としては、勤労税額控除、児童税額控除、住宅給付、所得補助、所得調査制求職者給付及び所得調査制雇用・支援給付が想定されている⁵⁵⁾。

受給に当たり、働くことのできる失業者に対しては、仕事をみつけるとともに仕事に就くためのあらゆるステップを踏むことを求めるといった条件が設けられるが、具体的な条件は、個々人の状況に応じて異なる

b 労働者団体

イギリス最大の労働者団体は、1868年設立のイギリス労働組合会議 (Trades Union Congress : TUC) である。TUCは、国内外に住む労働者が公平で働きやすい職場環境を作ることを目的としている。TUC発表データによれば、2009年における加入組合数は61、組合員数は約620万人である。

c 使用者団体

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

(2) 労働争議の発生件数等

労働争議の発生件数は2006年に前年より42件増加し158件となった後、2007年、2008年と140件台が続いていたが、2009年は98件であった。

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

■ 55) 現行の拠出制求職者給付、拠出制雇用・支援給付、障害生活手当 (Disability Living Allowance)、児童手当 (Child Benefit)、法定病氣手当 (Statutory Sick Pay)、出産休暇給付 (Statutory Maternity Pay)、出産給付 (Maternity Allowance)、労災障害手当 (Industry Injuries Disablement Benefit) は普遍的給付には統合されない。

るものとなる。また、新たに経済的制裁措置が導入される予定である。

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

なお、普遍的給付制度の内容を含む福祉改革法案は、2011年1月に議会で提出される予定であり、2013年には普遍的給付制度の最初の申請が行われ、その後徐々に既存の福祉給付制度及び税額控除制度を申請停止及び新制度への移行を進めていくこととなる。

(3) ワークプログラム (Work Programme) について

2011年夏より、前労働党政権下で実施されていた「福祉から就労へ (Welfare to Work)」施策に関するすべてのプログラムを1つに統合する「ワークプログラム (Work Programme)」が開始される予定である。「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、「ワークプログラム」に吸収されることとなる。(「ワークプログラム」の詳細については、162ページ2(2)b参照のこと。)

(4) 2010年派遣労働者規則 (Agency Workers Regulations 2010) について

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

は、ビジネス・イノベーション・技能省により2010年1月に議会で提出されたものであるが、同省によれば、施行日については、労働組合が2010年4月など早期の施行を求めていたものの、経済回復がより堅調になるまで企業に対する急激な変化を避けることを考慮した結果、2011年10月とされたとのことである。

なお、当該規則は、2008年11月に成立したEUの派遣労働指令に基づき制定されたものであり、当該指令では、加盟国は成立から3年後の2011年12月までにこれに対応する法整備の実施を義務づけられている。

(5) 今後の技能戦略について⁵⁶⁾

2010年11月、ビジネス・イノベーション・技能省は、労働者の技能、経済業績及び教育への受講割合を向上させるための継続教育 (Further Education) 及び技能システムの改革に関する政府の今後の戦略 ("Strategy Document : SKILLS FOR SUSTAINABLE GROWTH") を発表した。同戦略では、政策効果を最大化するため、19歳から24歳までの若年者に集中的に予算を配分することや、事業主や訓練生のニーズに素早く対応できるようにするため、業界に対する行政支配や全国的な目標設定を極力排するとともに財政支援の仕組みを単純化し、養成訓練制度 (apprenticeship) を今後の技能戦略の中核に添えること等が述べられている。

同戦略の具体化として、今後、政府は、成人の養成訓練生の人数を2014年度には前政権の予定数より75,000人多い20万人とすることや19歳から24歳までの若年者に対するレベル2又はレベル3の訓練⁵⁷⁾については全額国が負担すること、レベル3以上の訓練⁵⁸⁾を受ける24歳以上の訓練生には国が保証するローン制度を2013年度から導入すること、トレイン・トゥ・ゲイン事業については、小規模事業主による低技能労働者の訓練に重点を置くため、中小企業を対象に絞った事業に置き換えること等を発表した。

■ 56) ビジネス・イノベーション・技能省2010年11月16日付けプレスリリース (<http://www.bis.gov.uk/news/topstories/2010/Nov/skills-for-sustainable-growth>) 及び "Strategy Document : SKILLS FOR SUSTAINABLE GROWTH" (<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/further-education-skills/docs/s/10-1274-skills-for-sustainable-growth-strategy.pdf>) を参照のこと。

■ 57) イギリスにおける資格の仕組みについては、167ページ2(6)bを参照のこと。

■ 58) 177ページ脚注57)参照のこと。