

イギリス

(参考) 1ポンド=127.87円 (2011年期中平均)

1 経済情勢..... 2008年・2009年と連続してマイナスとなった。その後もイギリスの実質GDP成長率は世界金融危機発生後、2008年以前と比べて低い成長率で推移している。

〈表3-2-1〉イギリスの実質GDP成長率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010				2011			
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	3.2	2.7	3.5	3.0	2.1	2.6	3.5	-1.1	-4.4	1.8	0.2	1.1	0.6	-0.5	0.4	0.1	0.5

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ
注：各四半期の値は対前期比、季節調整済み値。

2 雇用・失業対策..... 市場の活性化により、2004年には4.8%まで改善した。

(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

しかしながら、失業率はその後上昇し、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。2010年第2四半期以降若干低下の動きも見られたものの、その後再び増加に転じ2011年第3四半期には8.3%となっている。特に、25歳未満の若年層の失業率は2011年第3四半期には21.9%と、1980年代以来最悪の水準となっている。また、失業者数は、2011年第3四半期に262.2万人となっている。

〈表3-2-2〉イギリスの雇用・失業の動向

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010				2011			
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
就業者数	27,710	27,920	28,182	28,480	28,770	29,025	29,228	29,440	28,960	29,035	28,825	29,014	29,178	29,122	29,240	29,265	29,069
雇用者数	24,184	24,385	24,424	24,642	24,924	25,095	25,212	25,408	24,924	24,852	24,684	24,874	24,918	24,932	25,057	25,093	24,788
パートタイム雇用者数	6,137	6,215	6,312	6,382	6,334	6,388	6,366	6,444	6,514	6,664	6,557	6,662	6,745	6,693	6,672	6,678	6,520
同比率	25.4	25.5	25.8	25.9	25.4	25.5	25.2	25.4	26.1	26.8	26.6	26.8	27.1	26.8	26.6	26.6	26.3
失業者数	1,489	1,529	1,490	1,426	1,467	1,674	1,654	1,783	2,394	2,479	2,511	2,462	2,451	2,492	2,455	2,494	2,622
うち失業期間12か月以上	370	326	318	287	308	371	390	426	587	802	765	797	816	830	850	838	868
割合	24.8	21.3	21.3	20.1	21.0	22.2	23.6	24.0	24.5	32.4	30.5	32.4	33.3	33.3	34.6	33.6	33.1
失業率	5.1	5.2	5.0	4.8	4.9	5.4	5.3	5.7	7.7	7.8	8.0	7.8	7.7	7.9	7.7	7.9	8.3
25歳未満	12.0	12.2	12.4	12.3	13.0	14.1	14.4	15.1	19.2	19.8	20.1	19.5	19.1	20.5	20.0	20.2	21.9

資料出所：イギリス国家統計局ホームページ
注：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。

(2) 雇用・失業対策の実施機関及び一般雇用対策

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

■ 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。

「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つに統合した「ワークプログラム (Work Programme)」を2011年6月から開始した。「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た。

a ワークプログラム (Work Programme)

(a) 対象者

ワークプログラムは、求職者給付 (Jobseeker's Allowance)、雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance)³⁾、所得補助 (Income Support)⁴⁾ などの受給者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。

〈表3-2-3〉ワークプログラムの対象者

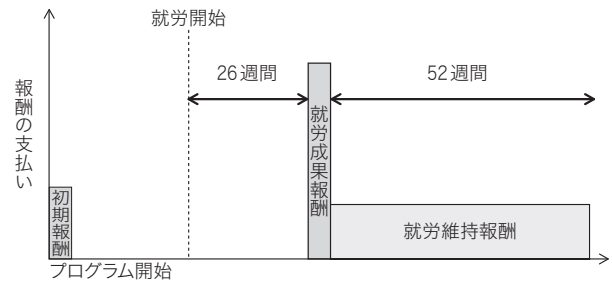
対象者	ワークプログラムへの参加時期	参加義務の有無
求職者給付の受給者	18～24歳	支給開始後9か月 義務あり
	25歳以上	支給開始後12か月 義務あり
	労働市場に参加するに当たり大きく不利とみなされた者 ⁵⁾	支給開始後3か月 一部義務、その他の者は任意
雇用・支援給付の受給者	就労関連活動グループ ⁶⁾ に属する一部の者	就労可能な時期に近づいた場合 義務あり
	上記以外	いつでも 任意
所得補助・障害給付の受給者	2014年までのイングラウンドに在住する者のみ	いつでも 任意

(b) ワークプログラムにおける受託事業者に対する報酬制度

ワークプログラムは全国18地域において、それぞれ2又は3業者が受託を受け、事業を実施するが、受託事業者に対する報酬制度も「フレキシブル・ニューディール」

から大きく見直されている。ワークプログラムにおける受託事業者の報酬は初期報酬 (Initial Payment)、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3-2-4参照のこと)。

〈図3-2-4〉受託事業者に対する報酬の一例



初期報酬は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が、段階的に廃止される予定である。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。

なお、サービス提供1年目における受託業者に対する参加者1人あたりの報酬額の上限は以下のとおり。(受託業者が応札するにあたり、この報酬額より低い額を提示することもできる。)

■ 2) なお、2010年の選挙は、どの政党も過半数議席を取ることができないハング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) 雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance) は、2008年10月27日以降の新規申請者に対し支給が開始された。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・支援給付の支給に当たっては、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、就労可能性がある者については、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。

■ 4) 所得補助 (Income Support) 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。1996年の所得調査制求職者給付の創設後も、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が、2008年の雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance ; 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。雇用・支援給付の支給に当たっては、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、就労可能性がある者については、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。) の創設により支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。

■ 5) 例えば、障害給付 (Incapacity Benefits) を受けていたことのある者など。

■ 6) 就労活動関連グループ (Work Related Activity Group) とは、雇用・支援給付の支給にあたっての就労能力評価において、審査結果により障害等の程度が比較的低いとみなされた者。

(表3-2-5) 受託開始年度における受託事業者に対する報酬上限額(参加者1人あたり)

(単位: ポンド)

対象者		初期報酬	就労成果報酬	就労維持報酬(合計額)	合計
求職者給付の受給者	18～24歳	400	1,200	2,200	3,800
	25歳以上	400	1,200	2,800	4,400
	労働市場に参加するにあたり極めて不利と見なされた者	400	1,200	5,000	6,600
雇用・支援給付の受給者	就労関連活動グループに属し、ワークプログラムへの参加義務がある者	600	1,200	4,700	6,500
	うち障害給付を受けていた者	600	3,500	9,600	13,700
	その他の者	400	1,000	2,300	3,700
所得補助・障害給付の受給者		400	1,000	2,300	3,700

b 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想定される職(グレート・プリテン内の職に限る。)にお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ある。トライアル雇用の期間は最大30労働日までで、通常数日である。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、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。

なお、トライアル雇用終了後、トライアル雇用先の事業主から雇用の申し込みがなされなかった場合には、ジョブセンター・プラスは事業主に対しトライアル雇用参加者の就労実態のフィードバックについて書面での提出を求めることができ、パーソナル・アドバイザーはその結果をその後の職探しに活用する。

(3) 若年者雇用対策

前労働党政権は、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、2010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。なお、2010年5月の総選挙の結果を受けて政権に就いた、保守党・自由民主党の連立政権は「若年者の保証」による施策を順次打ち切った。

その後、連立政権は2011年に雇用体験(Work Experience)を開始した。これは16～24歳の若年者で13週間以上求職者給付を受けている者に対し、原則として2～8週間の間、週25～30時間程度、実際の職場で就業体験を行うものである。この期間中、受入先は給与を支払う必要はなく、対象者は求職者給付を受給し続ける。⁷⁾ また、養成訓練制度(Apprenticeship)(詳しくは2(6)dを参照のこと。)やワークプログラム(詳しくは2(2)を参照のこと。)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。

(4) 高齢者雇用対策

イギリスでは年齢を理由とする差別は2010年平等法(Equality Act 2010)により禁止されている。ただし、例えば正当な目的を達成するために適当であるなどの正当な理由がある場合には、違法な差別にはならないとされている。

定年については、EUの一般雇用機会均等指令に基づき制定された2006年雇用平等(年齢)規則(The Employment Equality (Age) Regulations 2006)により年齢による差別を禁止する一方で、標準退職年齢(default retirement age)が設けられ、65歳定年制を容認するとともに、65歳より前における正当な理由のない強制的な退職が禁止されていたが、標準退職年齢については2011年4月6日より段階的に撤廃され、2011年10月1日に完全に廃止されている。⁸⁾

■ 7) 詳しくは、労働・年金省の資料(<http://www.dwp.gov.uk/docs/work-experience-guide.pdf>)及びDirectGovホームページ(http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198850)を参照のこと。

■ 8) 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。なお、2006年雇用平等(年齢)規則については、2010年10月から2010年平等法に包含されている。

(5) 雇用保険制度

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

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⁹⁾（男性は65歳、女性は2011年4月以降60歳から段階的に引き上げている。¹⁰⁾）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的に受給できる場合がある）。

(b) 受給要件¹¹⁾

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 agreement）¹²⁾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）¹³⁾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が財源である。

(d) 給付内容

2011年～2012年における給付額は、受給者の受給開始時の年齢により、16～24歳の者は週53.45ポンド（約6,835円）、25歳以上の者は週67.50ポンド（約8,631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）**(a) 概要**

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¹⁴⁾。

(b) 制度の対象者

対象者は、原則として18歳以上で年金支給開始年齢（男性は65歳、女性は2011年4月以降60歳から段階的に引き上げている。¹⁵⁾）未満の失業者であって、イギリスに

■ 9) 年金支給開始年齢については、2011年11月に成立した2011年年金法（Pension Act of 2011）により、年金支給開始年齢の引き上げを早めている。主な内容は、2018年11月までに女性の年金支給開始年齢を65歳まで引き上げ、その後、男女ともに2020年までに年金支給開始年齢を66歳とすることとされている。詳細については、労働・年金省の資料（<http://www.dwp.gov.uk/docs/spa-timetable.pdf>）を参照のこと。

■ 10) 例えば1951年3月6日～4月5日に誕生した者は2012年3月6日に、1951年4月6日～5月5日に誕生した者は2012年5月6日に年金受給開始年齢に到達することとなっている。

■ 11) Jobseekers Act 1995 (c.18) §1.2

■ 12) 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。

■ 13) 注釈4を参照のこと。

■ 14) 所得補助については、注釈4を参照のこと。

■ 15) 注釈9を参照のこと。

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）。

(c) 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

(d) 財源

政府の一般財源である。

(e) 給付内容¹⁶⁾

2011年～2012年における給付額は、受給者の受給開始時の年齢により、16～24歳の単身者は週53.45ポンド（約6,835円）、25歳以上の単身者は週67.50ポンド（約8,631円）、カップルで2人が共に18歳以上の場合には週105.95ポンド（約13,548円）などと定められている。

(6) 職業能力開発対策

a 実施機関等

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¹⁷⁾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¹⁸⁾）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 Agency¹⁹⁾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）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）である。

また同法に基づき、当時の単位資格枠組み（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：Ofqual²⁰⁾）が、資格取得のカリキュラムや枠組みを作成する機関として資格・カリキュラム開発局（Qualifications and Curriculum Development Agency：QCDA）が設立された²¹⁾。

■16) この他、加算金（premium）などがある。詳細については厚生労働省大臣官房国際課（2010）「2009～2010年海外情勢報告」特集イギリスを参照のこと。
 ■17) 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。
 ■18) 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>）を参照のこと。
 ■19) 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。）
 ■20) 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。なお、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。

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)²²⁾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)²³⁾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)²⁴⁾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)²⁵⁾、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。²⁶⁾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、全企業に適用される予定であったが、2011年2月には、全企業への適用は当分延期される旨発表されている。

b 職業資格枠組み²⁷⁾

(a) 全国職業資格

(National Vocational Qualifications:NVQ)²⁸⁾

イギリスでは、従来から多数ある資格付与団体が職業資格について審査・認定を行ってきたが、資格の全国的な統一基準が欠落していた。これを受けて、1986年に全国職業資格(National Vocational Qualifications:NVQ)が創設された。

全国職業資格(NVQ)は、以下の表3-2-6のように5段階に分けられている。

(表3-2-6) 全国職業資格(NVQ)

NVQレベル5	大学院レベルの応用的な有資格者に相当する職業、中間管理職多様で予測困難な業務において、技能と広範な理論を応用できる能力。
NVQレベル4	上級技術・専門職、初級管理職 知識と技能を応用して広範囲にわたる複雑で技術的、専門的な作業を行う能力。
NVQレベル3	監督業務を含む上級技能 多様な業務で、知識と技能を応用して広い範囲の活動ができる能力。
NVQレベル2	共同作業を含む特定技能 決まった仕事の中で一定の作業をするだけでなく、知識や技能を適用してある程度変化のある作業もできる能力。
NVQレベル1	一定の基礎的な単純作業業務 種々の業務執行にあたって、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。

資料出所：労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.16『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』、文部科学省生涯学習政策局 教育調査第143集『諸外国の生涯学習』の資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

なお、全国職業資格については、下の資格単位枠組み(Qualifications and Credit Framework:QCF)に移行されているが、資格・単位枠組み(QCF)への移行後も、これまでどおりNVQ等の旧来の呼称が用いられることが認められている。

- 21) 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、2009年養成訓練、技能、子供及び学習法に基づき、教育省の外郭公共団体(non-departmental public body)として設立された。
- 22) 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。
- 23) 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22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。
- 24) 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。
- 25) 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。
- 26) 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。
- 27) イギリスにおける資格枠組みについての詳細は、文部科学省生涯学習政策局 教育調査第143集『諸外国の生涯学習』(2011)などを参照のこと。
- 28) なお、スコットランドについてはNVQに代わるものとして、スコットランド職業資格(SVQ)が設けられている。スコットランドの職業資格制度については財団法人海外職業訓練協会のホームページ(<http://www.ovta.or.jp/info/europe/unitedkingdom/10evaluation.html>)に詳しい。

(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全国資格枠組み(National Qualification Framework : NQF)²⁹⁾ に替わり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、スコットランドを除く地域で³⁰⁾ 2008年11月から導入され、2010年末までに基本的に移行された。資格単位枠組み(QCF)は、欧州資格枠組み(EQF)や高等教育資格枠組み(FHEQ)に連動している。

資格単位枠組み(QCF)は、これまでの全国資格枠組み(NQF)と同様に、入門からレベル8までの困難達成度(レベル)を設けているが、これに加えて当該レベル達成のための学習量を時間の単位として導入している。あるレベルの資格は、単位の固まりであるユニットを積み上げることで達成可能となり、例えば、ある資格を獲得するために、それに必要なユニットの一部を終えた後、時間を置いて、次のユニットから訓練を再開したり、近接する異なる資格を取得する際に、一定の組合せレベルの下でそれまでに積んだ単位を読み替えたりすることが可能になる。これにより、資格取得の機会の拡大、資格取得の柔軟化を図る狙いがある。

資格・単位枠組み(QCF)では、1つの資格は複数のユニットに分けられており、それぞれ独立して取り扱われている。1ユニットは複数の単位(credit)からなり、1単位は10時間の学習量に相当している。各資格には修了に必要なとなる単位数に応じて、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。

〈図3-2-7〉 QCFのレベル・学習量

レベル			
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
入門			
	アワード (1～12単位)	サーティフィケート (13～36単位)	ディプロマ (37単位以上)

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におけるものとほぼ同様に入門レベルからレベル8まで分けられており、そのうち入門レベルについてはさらに3段階に分けられている³¹⁾。資格単位枠組み(QCF)と全国職業資格(NVQ)、高等教育資格枠組み(FHEQ: Framework for Higher Education)との関係は以下のとおりとなっている。

〈表3-2-8〉 資格単位枠組み(QCF)とその他の資格枠組みとの関係

全国職業資格(NVQ)	全国資格枠組み(NQF) 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 ンディグリー (foundation degree) (注1) など
	レベル4	レベル4: 高等教育サーティフィ ケート (Certificates of higher education) など
レベル3	レベル3	(後期中等教育レベル)
レベル2	レベル2	(義務教育修了レベル)
レベル1	レベル1	
	入門	入門3
		入門2
		入門1

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

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

■29) 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。

■30) スコットランドにおいては2001年にスコットランドにおける全ての資格が対象となるスコットランド単位・資格枠組み (Scottish Credit and Qualifications Framework : SCQF) が創設されている。スコットランド単位・資格枠組み (SCQF) はレベルと単位の二つの物差しで測ることが大きな特長である。

■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。

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³²⁾。同事業に参加した事業主は、ビジネスリンク³³⁾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。なお、トレイン・トゥ・ゲイン (Train to Gain) は2011年7月をもって廃止された。

d 養成訓練制度 (Apprenticeship)

養成訓練制度 (Apprenticeship) 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る。養成訓練制度は、業種別技能委員会 (Sector Skills Councils : SSCs)³⁴⁾により設計され、全国養成訓練制度サービス (National Apprenticeship Service : NAS)³⁵⁾により運営が行われている。

養成訓練の対象者は、NVQレベル2以上の職業資格を取得しようとするために職場実習型訓練を受けようとする者である。新規採用者のみならず、既に雇用されている従業員も訓練生になることが可能である。これらの者に対し、訓練を行った事業主には訓練費用が補助される。補助率は養成訓練生が16～18歳の場合100%、19～

24歳の場合50%で、25歳以上の場合は態様に依りて異なり、訓練機関に直接費用が支払われる。

養成訓練制度で実施される訓練は、その難易度に応じ、主に全国職業資格 (NVQ) レベル2に相当する資格を目指す「養成訓練 (Apprenticeships)」、全国職業資格 (NVQ) レベル3に相当する資格を目指す「上級養成訓練 (Advanced Apprenticeships)」及びNVQレベル4に相当する資格やファンデーションディグリー (Foundation Degree)³⁶⁾などの取得を目指す「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。また訓練の期間はレベル・資格等により異なるが、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、養成訓練生は年20日以上の有給休暇を取得できる。³⁷⁾

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

18歳以上の者が仕事に直結する又はエンプロイアビリティの向上につながる教育を受けるために民間金融機関から資金を借り入れた場合に教育を受けている期

■32) 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、2(6)aを参照のこと。

■33) 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。

■34) イギリス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22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%以上をカバーしている。非省庁型公的機関 (Non-departmental public body) である雇用・技能委員会 (UKCES) が設立許可を与える。

■35) 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。

■36) 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。

■37) 2011年11月に成立した2011年教育法 (Education Act 2011) では、技能助成最高執行官 (Chief Executive of Skills Funding、注釈19も参照のこと。) に対し、義務教育後かつ19歳未満の若者等に対して予算を優先的に配分するように義務を課している。(2011年教育法Sec. 69。) 2009年養成訓練、技能、子供及び学習法では、技能助成最高執行官に対し、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ていたが、この規定は施行に移されることなく、2011年教育法による改正で廃止されている。

間及びその後1ヶ月間の利息の支払いを技能助成局 (Skills Funding Agency) が負担するものである。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。

(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³⁸⁾ 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、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。³⁹⁾

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2011年末現在、運用が見送られている。

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、原則として5年間⁴⁰⁾ の就労後は定住権の申請が可能であるが、第3層 (Tier 3) 以下の入国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こともあり、2011年4月には、第1層 (Tier 1) 及び第2層 (Tier 2) の入国者に対する制限を強化した。さらに、2012年4月以降は第4層 (Tier 4) の規制強化及び第1層 (Tier 1) 学業修了者 (Post-Study) の閉鎖が行われる予定である。

〈表3-2-9〉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)、例外的技能者 (Exceptional talent) の5つに区分。 一般 (General) については、2011年4月をもって原則として閉鎖。学業修了者 (Post-Study) は2012年4月以降閉鎖予定。例外的技能者 (Exceptional talent) に関しては数量制限が設けられている。
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)、企業内転勤 (Intra-company transfer)、宗教活動家 (Minister of religion)、スポーツ選手 (Sportsperson) の4つに区分。 一般 (General) に関しては数量制限が設けられている。
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。 2011年12月現在運用されていない。(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。
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。

■38) EEA加盟国は、EU加盟国全27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30か国である。

■39) 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が、2011年4月末をもって廃止されている。これは2004・2007年のEU拡大時に、新規加盟国から旧加盟国への労働者の移動について最大7年間認められた経過措置が適用できなくなったことによるものである。詳しくは内務省国境庁2011年3月10日付プレスリリース (<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsarticles/2011/march/24-wrs-closure>) を参照のこと。

■40) 第1層 (Tier 1) の投資家 (Investor) は投資額が多額であれば、起業家 (Entrepreneur) については、一定の雇用を創出すれば定住権申請までの期間が短くなる特例がある。