

### 第3節 英国 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)

#### 労働施策

(参考) 1ポンド=124.24円 (2012年第3四半期期中平均)

#### 1 経済情勢

実質GDP成長率は世界金融危機発生後、2008年・2009年と連続してマイナスとなった。その後も2008年以前と比べて低い成長率で推移している。2011年の実質GDP成長率は0.8%と弱いプラス成長であったが、同年第4四半期から2012年第2四半期まで3期連続マイ

ナス成長となった。経済低迷長期化の要因は、ユーロ危機による欧州向け輸出の減少と家計消費の低迷、さらに原油価格の上昇等によるインフレの高止まりとなっている。政府は2015年に3%の成長軌道に戻ることを目指すが、2012年は通年で0.8%と低成長継続の見込みである。

表 3-3-1 実質 GDP 成長率

年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011				2012		
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
実質 GDP 成長率	2.7	3.5	3.0	2.1	2.6	3.5	-1.1	-4.0	1.8	0.8	2.0	0.3	2.1	-1.4	-1.2	-1.5

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

##### (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4四半期には8.4%となっている。特に、25歳未満の若年層の失業率は2011年第4四半期には22.1%と、1980年代以来最悪の水準となっている。2012年第1四半期以降は、ロンドンオリンピック<sup>1)</sup>の影響を受け、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伺わせる数値となっており、同年第3四半期には雇用者数2,511万人、失業者数251万人、失業率7.8%となった。一方、前年の同時期に比べ、パートタイム労働者の割合が26.3%から

表 3-3-2 雇用・失業の動向

年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011				2012			
										Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
就業者数	27,920	28,182	28,480	28,770	29,025	29,228	29,440	28,960	29,019	29,166	29,229	29,224	29,063	29,146	29,274	29,476	29,576
雇用者数	24,385	24,424	24,642	24,924	25,095	25,212	25,408	24,924	24,837	24,940	25,050	25,054	24,788	24,868	24,892	25,020	25,107
パートタイム雇用者数	6,215	6,312	6,382	6,334	6,388	6,366	6,444	6,516	6,664	6,617	6,665	6,656	6,523	6,624	6,657	6,712	6,735
同比率	25.5	25.8	25.9	25.4	25.5	25.2	25.4	26.1	26.8	26.5	26.6	26.6	26.3	26.6	26.7	26.8	26.8
失業者数	1,529	1,490	1,426	1,467	1,674	1,654	1,783	2,390	2,476	2,564	2,460	2,513	2,624	2,657	2,610	2,564	2,514
うち失業期間12か月以上	326	318	287	308	371	390	426	586	802	853	850	835	868	858	881	882	894
同割合	21.3	21.3	20.1	21.0	22.2	23.6	24.0	24.5	32.4	33.3	34.5	33.2	33.1	32.3	33.8	34.4	35.5
失業率	5.2	5.0	4.8	4.9	5.4	5.3	5.7	7.7	7.8	8.1	7.8	7.9	8.3	8.4	8.2	8.0	7.8
25歳未満	12.2	12.4	12.3	13.0	14.1	14.4	15.1	19.1	19.8	21.1	20.0	20.4	21.9	22.1	21.8	21.5	20.7

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。

■ 1) 2012年7月27日～8月12日、第30回夏季オリンピックが開催された。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

(労働施策) 英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

26.8%に増加しており、また、1年以上の失業状態にあるものが、約90万人と継続的に増加傾向にある。

**(2) 雇用・失業対策の実施機関及び一般雇用対策**

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) <sup>2)</sup> 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。

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<sup>3)</sup>。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。<sup>4)</sup>

**イ ワークプログラム (Work Programme)**

**(イ) 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) <sup>5)</sup>、所得補助 (Income Support) <sup>6)</sup> 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 3-3-3 ワークプログラムの対象者

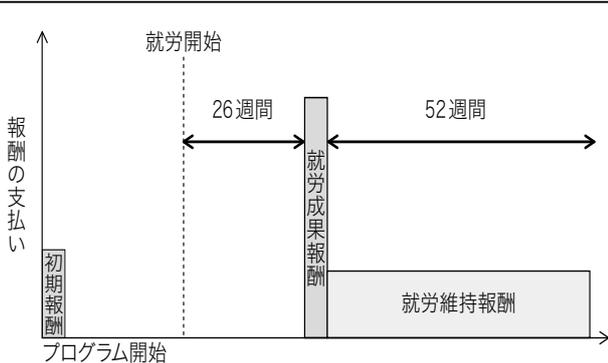
対象者	ワークプログラムへの参加時期	参加義務の有無
求職者給付の受給者	18～24歳	受給開始後9か月 義務あり
	25歳以上	受給開始後12か月 義務あり
	労働市場に参加するにあたり大きく不利とみなされた者 <sup>7)</sup>	受給開始後3か月 一部義務、その他の者は任意
雇用・支援給付の受給者	就労関連活動グループ <sup>8)</sup> に属する一部の者	就労可能な時期に近づいた場合 義務あり
	上記以外	いつでも 任意
所得補助・就労不能給付の受給者	2014年までのイングランドに在住する者のみ	いつでも 任意

**(ロ) 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3-3-4参照のこと)。

- 2) グローバル経済下の競争に勝ち、将来の英国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。
- 3) 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。
- 4) 「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。
- 5) 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) 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。) 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。
- 7) 例えば、就労不能給付 (Incapacity Benefits) を受けていたことのある者など。
- 8) 就労活動関連グループ (Work Related Activity Group) とは、雇用・支援給付の受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。

図 3-3-4 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。サービス提供1年目における受託事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。（受託事業者が応札するに当たり、この報酬額より低い額を提示することもできる。）

なお、民間の受託事業者の多用に関し、不正の発生や政府の責任逃れ政策との指摘の声もあがっていることへの対応として、政府は、成果に基づく報酬支払いの徹底と、委託元として最終的な雇用対策の責任を政府が持つことを明確にしている。

表 3-3-5 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人当たり）

(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・就労不能給付の受給者	400	1,000	2,300	3,700	

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想定される職（グレート・ブ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。

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、2011年10月に開始された。求職者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。求職者給付を受給していても参加は任意だが、適切な理由なく中断する場合は、求職者給付の支給停止の制裁がある。

ニ 義務的ワークアクティビティー (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が欠いていると認めた場合、最長4週間、1週間当たり30時間まで、地域のコミュニティーに貢献する活動に参加させるものである。2011年5月より実施されている。

(3) 各種雇用対策

イ 若年者雇用対策

保守党・自由民主党の連立政権は前労働党政権の「若

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

(労働施策) 英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

年者の保証」<sup>9)</sup> (Young Person's Guarantee) による施策を順次打ち切り、連立政権は2011年1月に雇用体験 (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。求職者給付を受給していても雇用体験への参加は任意だが、不正行為を行った者に対し、2週間の求職者給付の支給停止の制裁がある。<sup>10)</sup> また、養成訓練制度 (Apprenticeship) (詳しくは2(4)ハを参照のこと。) 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。

2012年4月に悪化が続く若年者の失業対策として、既存の就労支援プログラムの利用促進等を目指す新たな雇用パッケージ「ユース・コントラクト (Youth Contract)」を施行した。ユース・コントラクトは、2012年から3年間にわたり約10億ポンド (約1,279億円) を投入し、既存の制度の拡充に加え、若年者雇用に助成金を支給することにより、約50万人の若者の就労支援を目標としている。

ユース・コントラクトの内容は次のとおり。

(イ) ワークプログラム拡充

表 3-3-6 ワークプログラム助成額

(単位: ポンド)

雇用期間	フルタイム (週労働時間 30 時間以上)	パートタイム (週労働時間 16～29 時間)
26 週間	2,275.00	1,137.50
8 週間 (注)	700.00	350.00
8～26 週間 (注)	1,575.00	787.50

(注) 従業員50人未満の小規模事業所のみ、分割支給可能。

ワークプログラムは、年齢に関わらず就職困難な者を対象としているが、ユース・コントラクトでは、18～24歳の若年者を、ワークプログラムを通じて26週間雇

用した事業主に対し、一人につき最高2,275ポンドの助成金を支給することとされている。従業員50人未満の小規模事業所は、8週間雇用した時点で、助成金の一部受給が可能である。2012年から3年間で約16万件的助成金利用を目標としている。

(ロ) 雇用体験及び業種別ワークアカデミー拡充

ワークプログラムに参加 (支給開始後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、雇用体験又は業種別ワークアカデミーの利用促進を行う。2012年から3年間で、雇用体験又は業種別ワークアカデミー利用者の約25万人増を目標とする。

(ハ) 養成訓練制度拡充

従業員数250未満の小規模事業所が、初めて16～24歳の若年労働者の養成訓練を実施する場合、1,500ポンドを助成する。2012年から3年間で約4万件的助成金利用を目標とする。

(ニ) ニート対策

2012年から3年間で、1億2,600万ポンドを投入し、イングランドの16～17歳のニートを対象に、職場や教育の場に戻れるよう支援を提供する。教育省の外郭公共団体である若年学習支援局 (Young peoples learning Agency) が教育省、労働・年金省と協力して実施し、約5万5千人の支援を目標とする。

ロ 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 Em-

■ 9) 2010年1月から開始された「若年者の保証」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、求職者給付支給期間が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た。  
 ■ 10) 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](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198850)) を参照のこと。

ployment 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。<sup>11)</sup>

### 八 外国人労働者対策

居住権 (Right of Abode) を有する全ての英国市民に加え、EEA加盟国<sup>12)</sup> 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。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。<sup>13)</sup>

これら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 (Tier 2) 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) 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 (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<sup>14)</sup> の就労後は定住権の申請が可能<sup>15)</sup> 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、今次議会終了時 (2015年) までに、純移民者数を年間10万人未満に減らすことを公約としており、内務省 (Home Office) は移民数削減目標を達成するために、数ヶ月毎に新たな規則を含んだ指針を更新している。2011年12月までの1年間の純移民者数は216,000人と2011年9月までの1年間の252,000人より36,000人減少した。

■11) 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。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。

■12) 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。

■13) 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カ国 (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、英国国内で働く場合には、労働者登録制度 (Worker Registration Scheme) に基づき、登録する必要があったが、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。

■14) 第1層 (Tier 1) の投資家 (Investor) は投資額が多であれば、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。

■15) 第2層 (Tier 2) の企業内転勤 (Intra-company transfer) の者は、定住権の申請はできない。

動向と今後の見通し  
国際機関による経済  
雇用・失業等

米  
国

ド  
イ  
ツ

フ  
ラ  
ン  
ス

(労働施策)  
英  
国

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

E  
U

中  
国

表 3-3-7 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) 及び学業修了者 (Post-Study) は原則として閉鎖。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。 2012年10月現在運用されていない。仮に運用を行う場合、英国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))、ワーキングホリデー (Youth mobility scheme) の6つに区分。

(4) 職業能力開発対策

イ 実施機関等

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及び養成訓練制度（下記八参照。）の枠内での職業訓練などを所管する教育省<sup>16)</sup>によ

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)<sup>17)</sup>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)<sup>18)</sup> 及び若年学習支援局 (Young People's Learning Agency: YPLA)<sup>19)</sup> 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: Ofqual)<sup>20)</sup> 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<sup>21)</sup>。

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

■16) 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。  
 ■17) 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。  
 ■18) 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。)  
 ■19) YPLA は政権交代後2010年5月に廃止され、教育財政局 (Education Fund Agency) に業務が引き継がれることとなった。  
 ■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。  
 ■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。

行う雇用・技能委員会 (UK Commission for Employment and Skills: UKCES)<sup>22)</sup> 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)<sup>23)</sup> 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)<sup>24)</sup> 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)<sup>25)</sup>、ボランティア団体等がある。英国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。<sup>26)</sup> 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。

□ 職業資格枠組み<sup>27)</sup>

(イ) 全国職業資格 (National Vocational Qualifications: NVQs)<sup>28)</sup>

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: NVQs) が創設された。

全国職業資格 (NVQs) は、以下の表のように5段階に分けられている。

表 3-3-8 全国職業資格 (NVQs)

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 NVQs 等の旧来の呼称が用いられることが認められている。

(ロ) 資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework: QCF)

資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework)

■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) 英国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、英国の労働力の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S40に関する部分を参照のこと。  
 ■27) 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NVQs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。

動及  
向と  
今  
後  
の  
見  
通  
し  
の  
経  
済

米  
国

ド  
イ  
ツ

フ  
ラ  
ン  
ス

(英  
国  
の  
労  
働  
施  
策)

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

E  
U

中  
国

work : QCF) は、技能と資格を評価するために全国資格枠組み (National Qualifications Framework: NQF)<sup>29)</sup> 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<sup>30)</sup> で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、一定の組合せルー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。

表 3-3-9 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におけるものとは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<sup>31)</sup>。資格単位枠組み (QCF) と全国職業資格 (NVQ)、高等資格教育枠組み (FHEQ: Framework for Higher Education) との関係は以下のとおりとなっている。

表 3-3-10 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。

## ハ 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、訓練修了者は NVQ の一定のレベルの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)<sup>32)</sup> により設計され、全国養成訓練制度サービス (National Apprenticeship Service : NAS)<sup>33)</sup> 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、その難易度に応じて、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)<sup>34)</sup> 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。<sup>35)</sup>

## ニ 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。

## (5) 雇用保険制度

### イ 一般求職者向けの制度

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。

### (イ) 拠出制求職者給付 (Contribution-based Jobseeker's Allowance (JSA))

■ 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え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、英国の労働力の 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。

■ 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。

■ 34) 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。

■ 35) 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 18 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。

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<sup>36)</sup> (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。<sup>37)</sup> 未満の失業者であって、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)。

b 受給要件<sup>38)</sup>

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) <sup>39)</sup> 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) <sup>40)</sup> 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

2012年～2013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56.25ポンド、25歳以上の者は週71.00ポンドと定められている。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。

(D) 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<sup>41)</sup>。

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。<sup>42)</sup> 未満の失業者であって、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)。

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

■36) 年金支給年齢については、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。

■37) 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。

■38) Jobseekers Act 1995 (c.18) §1.2

■39) 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。

■40) 注釈6を参照のこと。

■41) 所得補助については、注釈6を参照のこと。

■42) 注釈36を参照のこと。

- 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<sup>43)</sup>

2012年～2013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56.25ポンド、25歳以上の単身者は週71.00ポンド、カップルで2人が共に18歳以上の場合には週111.45ポンドなどと定められている。

表 3-3-11 所得調査制求職者給付の最大給付額

(2012年、ポンド/週)		
単身者	25歳未満	56.25
	25歳以上	71.00
一人親	18歳未満	56.25
	18歳以上	71.00
カップル	両者とも18歳未満	56.25
	両者とも18歳以上	111.45

□ 就労困難者向けの制度

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、雇用・支援給付<sup>44)</sup>が支給される。当初13週に就労能力評価 (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<sup>45)</sup>。

表 3-3-12 雇用・支援給付の最大給付額

(2012年、ポンド/週)		
審査期間 (13週まで) (assessment phase)	25歳未満	56.25
	25歳以上	71.00
本支給 (14週以降) (main phase)	就労活動関連グループ	99.15
	支援グループ	105.05

(注) 単身者の場合

(イ) 拠出制雇用・支援給付 (Contribution-based Employment and Support Allowance)

国民保険の保険料を支払った者が対象で、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。<sup>46)</sup>

(ロ) 所得調査制雇用・支援給付 (Income-based Employment and Support Allowance)

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。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 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、受給要件は、受給者及びその配偶者等の合計資産が1万6千ポンド未満となっている。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。

(ロ) 児童税額控除<sup>47)</sup> (Child Tax Credit)

原則として、16歳未満の子供がいる低所得世帯<sup>48)</sup>に支給される。2012年度は、家族要素 (Family element) として年間最大545ポンド、子ども要素 (Child ele-

■43) 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。  
 ■44) 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) が廃止され、雇用・支援給付が創設された。  
 ■45) 「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、障害等の程度が高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。  
 ■46) 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。  
 ■47) 子供をもつ親には、児童税額控除に加えて、収入・資産に関わらず、児童手当 (Child Benefit) が支給される。  
 ■48) ハ (ロ) 児童税額控除及び (ハ) 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。

ment)として子ども一人当たり年間最大2,690ポンドが支給され、世帯収入が年収15,860ポンドを超えると、段階的に減額されることとなる。

歳入関税庁が管轄している(ハ(ハ)も同様)。

(ハ) 就労税額控除(Working Tax Credit)

16歳以上で、週16時間以上就労している低所得者に支給される。カップルや一人親世帯に対しては、「基礎的要素」に、「カップル、一人親要素」が加算される。また、就労に対するインセンティブとして、週30時間就労すると、「週30時間就労要素」が加算される。年収が6,420ポンドを超えると、段階的に減額されることとなる。

表 3-3-13 就労税額控除

(2012年、ポンド/年)	
基礎的要素 (basic element)	1,920
カップル、一人親要素 (Couples and lone parent element)	1,950
週30時間就労要素 (30 hour element)	790

(6) 雇用における平等の確保

2010年4月に2010年平等法 (Equality Act 2010)が成立し、2010年10月に大部分が施行された。<sup>49)</sup> 同法の施行により、従前の差別禁止関係法については、原則として廃止されている。<sup>50)</sup>

イ 保護の対象となる差別の種類

保護の対象となる差別の種類は以下のとおりである。

(イ) 直接的差別 (Direct discrimination)

保護の対象となる属性を持つことにより差別的に扱われること。

(ロ) 関係者差別 (Discrimination by association)

保護の対象となる属性の関係者であることによる直接的な差別。

(ハ) 認知差別 (Discrimination by perception)

保護の対象となる属性であるとの認識に基づく差別。

(ニ) 間接差別 (Indirect discrimination)

保護の対象となる属性が不利益となるような全員を対象とした規則及び方針が存在する場合。

(ホ) 嫌がらせ (Harassment)

2010年平等法では、労働者が本人ではなく、他の労働者に対して嫌がらせが行われている場合でも訴えを起こすことができるようになった。

(ハ) 第三者による嫌がらせ (Harassment by a third party)

2010年平等法では、顧客などの第三者による嫌がらせで、事業主が認識しており、過去2回以上嫌がらせが起こっていた場合で、合理的な対策 (reasonable steps) を立てていない場合、事業主は責を免れないとされている。

(ト) 報復的取扱い (Victimisation)

法に基づき告訴又は苦情を申し立てたか、告訴・苦情を支持したことにより不当な扱いを受けた場合。

ロ 保護の対象となる属性

保護の対象となる属性は、

- ① 年齢
- ② 障害
- ③ 性別転換 (Gender reassignment)
- ④ 人種
- ⑤ 宗教又は信条 (Religion or Belief)
- ⑥ 性
- ⑦ 性的指向 (Sexual orientation)
- ⑧ 婚姻・同性婚 (Civil partnership)
- ⑨ 妊娠・出産

なお、⑧、⑨についてはイで挙げた全ての差別が対象

■49) 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)「2009～2010年海外情勢報告」定例報告第2章イギリスを参照のこと。  
 ■50) 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種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。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (英国)]

となるわけではない。(詳しくは下表3-3-14を参照のこと。)

表 3-3-14 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

■ 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  
 新 2010年平等法により対象となった  
 □ 対象外

※ 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。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

賃金は、近年物価上昇率を上回る伸びを見せていたが、2009年には物価が上昇している中でマイナスの伸び率となった。2010年にはプラスに転じたが、引き続き消

費者物価指数の伸びを下回っている。

表 3-3-15 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
週当たり賃金 (ポンド)	345	356	372	389	407	427	443	442	452	463
同上昇率 (%)	8.5	3.2	4.5	4.6	4.6	4.9	3.7	-0.2	2.3	2.4
消費者物価上昇率 (%)	1.3	1.4	1.3	2.1	2.3	2.3	3.6	2.2	3.3	4.5

資料出所：英国国家统计局 (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。

労働時間については、ここ数年週39時間台前半から半ばで推移している。

表 3-3-16 労働時間の推移 (週当たり、被用者)

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011
フルタイム労働者の労働時間 (時間)	39.4	39.4	39.5	39.0	39.2	39.1
うち所定外労働時間	1.5	1.4	1.5	1.1	1.2	1.1

資料出所：国家统计局 "Annual Survey of Hours & Earnings"  
 (注) 各年4月時点の数値である。

労働災害発生件数は減少傾向にあり、2011年度 (2011年4月～2012年3月) は88,731件、死亡災害発生件数は173件であった (いずれも速報値)。労働損失日数は、2011年度4,320千日であった。

表 3-3-17 労働災害件数の推移

年	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
労働災害発生件数 (被用者)	110,054	105,261	96,427	91,742	88,731
死亡災害発生件数	233	179	147	175	173
被用者	178	127	104	122	118
自営業者	55	52	43	53	55
労働災害による労働損失日数	6,248	4,694	5,056	4,358	4,320

資料出所：安全衛生委員会 (Health and Safety Commission) "Health and safety statistics 2011/12"

(注1) 各年度は当該年の4月から翌年の3月までである。2010年度の数値は速報値。

(注2) 本表において、労働災害とは、3日以上休業を必要とする労働災害のうち、疾病を除くものであり、死亡した事案は除く。

(2) 最低賃金制度<sup>51)</sup>

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、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

■51) 英国政府ポータルサイト "DirectGov" (<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/index.htm>) 参照。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

(労働施策) 英 国

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

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 (2 (4) 八参照。) についても別の賃金が適用されることになった。2012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6.19ポンド、②18～20歳は4.98ポンド、③16～17歳は3.68ポンド、④19歳未満又は

訓練開始後1年以内の養成訓練生は、2.65ポンドである。最低賃金の引き上げが厳しい雇用情勢にある若年者の雇用に当たる影響に配慮し、20歳以下の者 (②、③) に適用される最低賃金は凍結された。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。

(3) 労働時間制度<sup>52)</sup>

表 3-3-18 最低賃金額の推移

年月	(ポンド)									
	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	
一般労働者 (注1)	4.85	5.05	5.35	5.52	5.73	5.80	5.93	6.08	6.19	
若年者 (注2)	4.10	4.25	4.45	4.60	4.77	4.83	4.92	4.98	4.98	
16～17歳	3.00	3.00	3.30	3.40	3.53	3.57	3.64	3.68	3.68	
養成訓練生	-	-	-	-	-	-	2.50	2.60	2.65	

資料出所：在英日本国大使館

(注1) 各年10月1日より適用

(注2) 2010年10月以前は22歳以上、以降は21歳以上。

(注3) 2010年10月以前は18～21歳、以降は18～20歳。

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。

- 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、財産及び個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)<sup>53)</sup> 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、事業主は、深

■52) 英国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](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。  
 ■53) 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。

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。

## 八 休息・休日

### (イ) 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。

### (ロ) 1週の休息時間

労働者は、1週間につき24時間以上、若しくは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。

## 二 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。

## (4) 労災保険制度

### イ 概要

かつては、労災補償給付として、① 短期の労働不能に対する業務傷害給付（injury benefit）、② 長期的な労働不能に対する業務障害給付（disablement benefit）、③ 障害により将来的にも労働不能となった場合に年金を増額する就業能力補足給付（unemployability supplement）、④ 障害により従来の職業やそれと同等の職業に就くことが不可能な場合に対する所得保障としての特別困難手当（special hardship allowance）、⑤ 被用者の遺族に対して支給される業務死亡給付（death benefit）が存在していたが、1980年代以降、政府は、② 以外の労災補償独自の給付を段階的に次々と廃止し、一般の社会保障給付に統合したため、現在、労災補償給付としては、労働災害障害給付（Industrial Injuries Disablement Benefit）とその手当が存在するのみとなっている。なお、

医療については税金を財源とする国営の国民保健サービス（NHS）<sup>54)</sup>が全国民を対象に原則無料で提供しており、業務災害を被った被用者に対する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、国民保健サービスとして行われている。

## ロ 管理運営主体

労働災害障害給付は労働・年金省が運営している。

## 八 財源

一般財源である。

## 二 制度の対象者

労働者。自営業者は対象外。

## ホ 最低加入期間

特に要件は設けられていない。

## へ 給付内容

労働災害障害給付（Industrial Injuries Disablement Benefit）の内容は、次のとおり。

労働災害障害給付は英国国内で就業していて、業務上の負傷や職業性疾患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150.30ポンド（18歳未満で被扶養者がいない場合には週92.10ポンド）。なお、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。

## (5) 解雇規制<sup>55)</sup>

■54) 国民保健サービス（NHS）については、社会保障施策2（3）を参照のこと。

■55) 英国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No39）』p248～256参照。

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

労働者は、事業主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。

(ロ) 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。<sup>56)</sup>

(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)<sup>57)</sup>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。<sup>58)</sup> 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）

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。

(イ) 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、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。

(ロ) 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

■56) 議会の承認を得られた場合、2012年4月6日以降新規に雇用される労働者については、上記解雇事由の開示の請求権は、継続雇用期間が2年以上の者に厳格化される。  
 ■57) 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“DirectGov” ([http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG\\_10026692](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG_10026692))を参照のこと。  
 ■58) 議会の承認を得られた場合、2012年4月6日以降新規に雇用される労働者については、不服申立ての権利は、継続雇用期間が2年以上の者に厳格化される。( [http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG\\_175828](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG_175828) )

国際機関による経済動向と今後の見通し

米  
国

ド  
イ  
ツ

フ  
ラ  
ン  
ス

英  
国  
(労働施策)

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

E  
U

中  
国

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。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。

(ハ) 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年以上となったときからである。

(6) 出産休暇及び育児休暇制度等<sup>59)</sup>

イ 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102ポンド以上<sup>60)</sup>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128.73ポンド(平均賃金の90%が128.73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。)。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、ジョブセクター・プラスを通じて出産手当(Maternity Allowance)を受給できる場合がある。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128.73ポンド(平

均賃金の90%が128.73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った。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128.73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。

ロ 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、里親は対象とされない。)

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)となるまでの間の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

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り、2011年の組合員は約639万人、組織率は26.0%であった。男女別に見ると、男性の労働組合員数及び組織率は低下傾向にある反面、女性の労働組合員数及び組織率はほぼ横ばいで推移している。

■59) 英国政府ポータルサイト“DirectGov”  
(<http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Moneyandworkentitlements/WorkAndFamilies/index.htm>) 参照。  
■60) 出産予定週の15週前の土曜日が2011年度であった場合の額である。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

(英国 労働施策)

ス ウ ェー デ ン

E U

中 国

表 3-3-19 英国の被用者における労働組合員数及び組織率の推移

年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
労働組合員数(千人)	7,023	7,113	7,060	7,056	7,022	7,006	6,876	6,715	6,532	6,389
男性	3,603	3,609	3,562	3,474	3,430	3,379	3,279	3,118	2,971	2,913
女性	3,420	3,504	3,498	3,582	3,592	3,626	3,597	3,598	3,561	3,476
組織率(%)	28.8	29.3	28.8	28.6	28.3	28.0	27.4	27.4	26.6	26.0
男性	28.7	29.1	28.5	27.6	27.0	26.4	25.6	25.2	23.8	23.4
女性	29.0	29.6	29.2	29.7	29.7	29.6	29.3	29.6	29.5	28.7

資料出所：英国ビジネス・イノベーション・技能省(BIS)“Trade Union Membership 2011”

(注) 各年の値は第4四半期における数値である。

□ 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活動目的としている。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。

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。

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活動目的としている。

(2) 労働争議の発生件数等

労働争議の発生件数は2010年には92件と、1930年の調査開始以来最低の水準になったが、2011年においては公務員の大規模ストライキ<sup>61)</sup>が行われたこともあり、149件と増加している。特に参加人数は153万人と、1984年以来初めて100万人を超えた。2012年は8月までの累計で争議件数113件、参加人数23万人となった。

表 3-3-20 労働争議件数等の推移

年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
争議件数	146	133	130	116	158	142	144	98	92	149
参加人員	943	151	293	93	713	745	511	209	133	1,530
労働損失日数	1,323	499	905	157	755	1,041	759	455	365	1,390

資料出所：国家統計局 “Labour Market Statistics dataset”

(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 労働施策をめぐる最近の動向 ……………

(1) 福祉改革法(Welfare Reform Act 2012)

生活保障に関する給付は、国民保険を財源とする拠出制給付、租税を財源とする所得調査制給付及びその他の給付に分類される。現在、多くの給付制度があり、受給資格のある手当を別々に申請する必要がある。利用者にとって制度や手続きが複雑で非常に分かりにくく、煩雑なものとなっているため、給付を受ける権利のある者が給付を受けられないような事態の発生や、多くの不適正

支給・不正受給も生じている。また、受給者が働いて得られる総収入より、働かずに受けられる受給額の方が高いというケースが発生しており、失業者の就労意欲をそぐ結果となっている。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、2011年2月に福祉改革法案として議会に法案の提出を行い、2012年3月に福祉改革

■61) 2011年11月30日、英国労働組合会議傘下組合が政府の公務員年金制度改革に反発し大規模ストライキを行い、約150～200万人が参加した。

法(Welfare Reform Act 2012)が制定された。同法は、一般財源の低所得者向け各種給付制度の統合を行い、新たに普遍的給付制度(Universal Credit)を創設することを柱とする。また、同法案では普遍的給付の導入に併せて、保険財源の生活保障制度の見直しも行われている。

イ 普遍的給付制度概要

上記の税財源による給付制度を単一の給付制度に置き換えるものである。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。概要は以下の通り。

(イ) 複雑になりすぎた制度の単純化・合理化を図るため、普遍的給付制度を創出する。具体的には6つの給付(所得調査制求職者給付、所得調査制雇用・支援給付、

所得補助、住宅給付、児童税額控除及び就労税額控除)を普遍的給付へと統合する<sup>62)</sup>。

(ロ) 普遍的給付制度は、原則として18歳から年金受給開始年齢までの就労世代が対象者であり、世帯ベースで毎月支払われることとなる。今後新たに設定される普遍的給付の基礎額<sup>63)</sup>に加え、個人の追加手当額(子供、障害、住宅、及び介護に係る追加要素)が支給される。就労中の場合は、一定の割合により計算した賃金収入が控除されるが、常に就労した方が普遍的給付よりもトータルの収入額が増加するよう、制度設計が行われる。

(ハ) 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等に手当の支給停止等制裁措置が課される。<sup>64)</sup>

表 3-3-21 給付制限措置

給付制限措置レベル	低レベルの給付制限措置を受ける者	中間レベルの給付制限措置を受ける者	高レベルの給付制限措置を受ける者
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブセンター・プラスのパーソナルアドバイザーとの面談に来なかった者</li> <li>・政府の実施する雇用プログラムやトレーニングプログラムに参加しなかった者</li> <li>・求職者としての目的・目標から外れた者</li> <li>・雇用プログラムやトレーニングプログラムの場での不正行為により、それらのプログラムに参加できなくなった者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働けない状況にある、又は、職探しをできない状況にあるということを、(他の福祉給付の)申請過程において却下された者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正当な理由なく、離職した者</li> <li>・不正行為を理由として、離職した者</li> <li>・正当な理由なく、紹介された職について申し込みをしなかった、又は職に就こうとしなかった者</li> <li>・正当な理由なく、ジョブセンター・プラスからの指示された就労活動に就かなかった者</li> </ul>
給付制限期間	1回目 4週間、2回目 13週間、3回目 13週間	1回目 4週間、2回目 13週間、3回目 13週間	1回目 13週間、2回目 26週間、3回目 156週間

(ニ) 住宅給付について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余分な部屋分に相当する給付の削減を行う。ロンドンでは、7万世帯が余分な部屋について住宅手当を受給しており、年間8,000万ポンドの余分のコストがかかっているとされている。2013年4月より導入予定。

ロ 普遍的給付制度の影響・効果

(イ) 労働・年金省の発表によれば、普遍的給付制度の導入により、280万世帯の低中所得層の生活が改善され、全世帯の平均で週当たり29ポンド所得増となり、子供

35万人を含む約90万人が貧困から抜け出せるようになると見込まれている。

(ロ) 現行の給付は、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に行われてきたが、普遍的給付制度は労働・年金省が単独で運用することになる。労働・年金省のITシステムの下で、適正な支給がなされ、不適正支給・不正受給を未然に防ぐことが可能となる。

(ハ) 普遍的給付制度への移行開始後は、税額控除及び給付申請件数が1200～1300万件から800万件に減少すると見込んでいる。

(ニ) 労働・年金省は、普遍的給付制度の導入によって既存

■62) 福祉関係給付として、障害生活手当、児童手当、法定病気手当、出産休暇給付、出産給付、労災障害手当が存在するが、これらは普遍的給付に統合されない。  
 ■63) 2012年6月13日発表の社会保障諮問委員会(SSAC)資料によると、基礎額は2012年中に決定予定。  
 ■64) 2012年10月22日より新たな求職者給付給付制限措置を開始した。普遍的給付制度においても同様の給付制限措置を計画している。

動及国際  
向と雇機  
と今用関  
後の・による  
の見失業等  
通し経済

米  
国

ド  
イ  
ツ

フ  
ラ  
ン  
ス

(英  
国  
の  
労  
働  
施  
策)

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

E  
U

中  
国

の受給者の受給額が減額されることがないように配慮するとしているが、労働組合や障害者支援団体は、経済が低迷している中、給付削減や受給条件厳格化を行えば一部低所得者層の所得が減少し、更なる貧困化を招くと批判している。

ハ 普遍的給付制度の導入スケジュール<sup>65)</sup>

今後、関連規則の改正を経て、2013年10月から順次導入される。2017年10月には普遍的給付に統合される全ての給付制度が廃止され、普遍的給付制度へ移行する予定とされている。

- ・ 2012年、2013年 普遍的給付制度の制度チェック、システムテスト
- ・ 2013年4月 イングランド北西部にて試験導入
- ・ 2013年10月 新規給付者の普遍的給付への移行開始
- ・ 2014年4月 既存給付者の普遍的給付への移行開始  
児童税額控除及び就労税額控除の廃止
- ・ 2017年10月 普遍的給付制度への移行終了

資料出所：

2010～2011年海外情勢報告  
英国国家統計庁 (Office of National Statistics)  
<http://www.ons.gov.uk/ons/datasets-and-tables/index.html>  
英国ビジネス・イノベーション・技術省 (Department for Business Innovation & Skills : BIS)  
<http://bis.ecgroup.net/Publications/EmploymentMatters/TradeUnionsCollectiveRights/12p77.aspx>  
英国労働・年金省 (Department for Work&Pensions)  
<http://www.dwp.gov.uk/youth-contract/key-initiatives/>,  
<http://www.dwp.gov.uk/docs/wi-terms-conditions.pdf>  
<http://www.dwp.gov.uk/docs/pia-work-experi->

ence.pdf  
<http://www.dwp.gov.uk/newsroom/press-releases/2011/oct-2011/dwp11811.shtml>  
<http://www.dwp.gov.uk/docs/eia-mandatory-work-activity.pdf>  
[http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/pwp/mwa\\_feb12.pdf](http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/pwp/mwa_feb12.pdf)  
<http://www.dwp.gov.uk/newsroom/press-releases/2012/mar-2012/dwp023-12.shtml>  
<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/legislation-and-key-documents/welfare-reform-bill-2011/>  
<http://www.dwp.gov.uk/newsroom/press-releases/2012/mar-2012/dwp031-12.shtml>  
<http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/legislation-and-key-documents/welfare-reform-act-2012/welfare-reform-draft-regulations/>

英国政府ポータルサイト Directgov  
<http://www.direct.gov.uk/en/index.htm>  
英国内務省国境庁 (UK Border Agency)  
<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/working/>  
英国安全衛生委員会 (Health and Safety Executive)  
<http://www.hse.gov.uk/statistics/>  
外務省HP 各国地域情勢・英国  
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/uk/index.html>  
(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>

■65) 適宜見直しが行われる可能性がある。

動向と今後の見通し

米  
国

ド  
イ  
ツ

フ  
ラ  
ン  
ス

英  
国  
(労働  
施策)

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

E  
U

中  
国