

第4節 英国 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)

労働施策

(参考) 1ポンド=152.53円 (2013年期中平均)

・長期失業者などの就労支援を民間業者に委託する「ワークプログラム」の実施結果が改善された。支援実績は支援容易な若年者・成人失業者に偏っており、就労困難者の支援は、依然として不十分であった。

・福祉改革法に基づき、税財源による単一の普遍的給付制度 (Universal Credit) 及び世帯当たりの福祉給付の上限 (Benefit Cap) が順次導入された。

年以前と比べて低い成長率で推移している。2012年は、ロンドン五輪開催などにより個人消費と政府消費支出の拡大が、外需の落ち込みをカバーしたものの、実質 GDP 成長率は0.2%と、2011年1.1%を下回った。今後も低成長の継続が予想されており、予算責任局 (OBR) は、2013年3月の春季経済見通しで、実質 GDP 成長率見通しを大幅に引き下げ、2013年は0.6%、2014年は1.8%とした。本格的な回復の兆しがみえるのは、民間最終消費支出を後押しする与信や実質賃金、生産性が改善すると見込まれる2015年以降で、OBR は同年2.3%、2016年2.7%、2017年2.8%と予測している。

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

表 3-4-1 実質 GDP 成長率

(単位：%)

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012				2013			
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質 GDP 成長率	3.4	-0.8	-5.2	1.7	1.1	0.1	0.0	-0.5	0.6	-0.3	0.4	0.7	0.8

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

失業率は悪化が続いており、2007年に5.3%であったが、2011年には8.1%となった。特に、25歳未満の若年層の失業率は2011年には21.1%と、1980年代以来最悪の水準となっている。2012年第2四半期以降は、ロンドンオリンピック¹⁾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、2013年第3四半期には雇用者数2,995万人、失業者数247万人、失業率7.6%となった。一方、パートタイム労働者の割合は約26.5%で推移しており、1年以上の失業状態にあるものは、約90万人と継続的に増加傾向にある。

表 3-4-2 雇用・失業の動向

(単位：千人、%)

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012				2013			
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
就業者数	29,228	29,440	28,960	29,019	29,166	29,519	29,274	29,476	29,576	29,751	29,708	29,777	29,953
雇用者数	25,212	25,408	24,924	24,837	24,940	25,069	24,892	25,020	25,107	25,258	25,280	25,320	25,468
パートタイム雇用者数	6,366	6,444	6,516	6,664	6,617	6,702	6,657	6,712	6,735	6,705	6,715	6,704	6,728
同割合	25.2	25.4	26.1	26.8	26.5	26.7	26.7	26.8	26.8	26.5	26.6	26.5	26.4
失業者数	1,654	1,783	2,390	2,476	2,564	2,548	2,610	2,564	2,514	2,503	2,518	2,514	2,466
うち失業期間12か月以上	390	426	586	802	853	884	881	882	894	880	902	909	890
同割合	23.6	24.0	24.5	32.4	33.3	34.7	33.8	34.4	35.5	35.1	35.8	36.2	36.1
失業率	5.3	5.7	7.7	7.8	8.1	7.9	8.2	8.0	7.8	7.8	7.8	7.8	7.6
25歳未満	14.4	15.1	19.1	19.8	21.1	21.2	21.8	21.5	20.7	20.8	20.7	21.4	21.0

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。

(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、雇用年金省 (Department for Work and Pensions) 及びビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business, Innovation and Skills) ²⁾ 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 (雇用年金省の一組織) 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³⁾。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。⁴⁾

イ ワークプログラム (Work Programme)

長期失業者や就労困難者を対象とした雇用支援対策であり、ジョブセンター・プラスが対象者の就職及び就職後の定着支援を民間業者に委託する。具体的な支援内容は、委託先業者に任されており、継続的な雇用の実績に応じて委託費が支払われる。

(イ) 対象者

求職者給付 (Jobseeker's Allowance)、雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance) ⁵⁾、所得補助 (Income Support) ⁶⁾ 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 3-4-3 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ヶ月	義務あり
	25歳以上	受給開始後12ヶ月	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 ⁷⁾	受給開始後3ヶ月	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 ⁸⁾ 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

- 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。
- 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。
- 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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

(労働施策) 英国

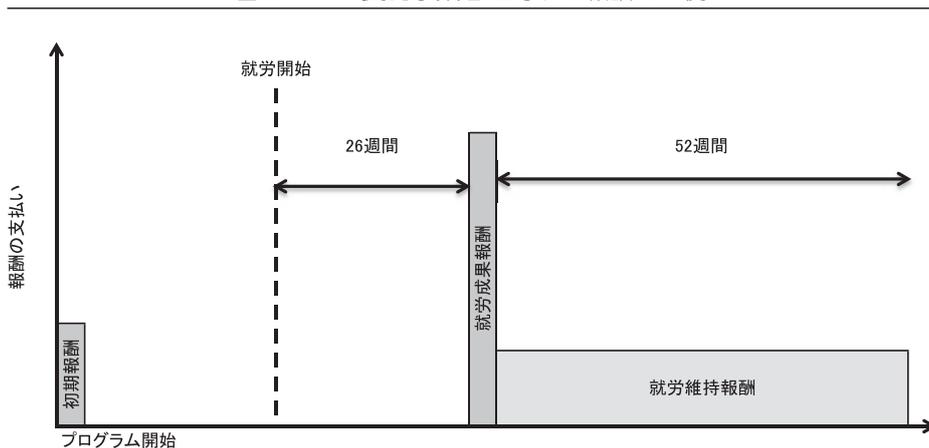
E U

(D) 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 3-4-4 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人当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するとしている。

表 3-4-5 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	2,200	3,800
	25歳以上	400	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
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		4,700	6,500
		うち障害給付を受けていた者	3,500	9,600
	その他の者	400	1,000	2,300
所得補助・就労不能給付の受給者	400	1,000	2,300	3,700

(ハ) 実績

雇用年金省が2012年11月にはじめて発表した13ヶ月間⁹⁾のワークプログラム実施結果は、プログラム委託時に政府が設定したと推計される最低水準目標を大きく下回るものであった。ワークプログラムにおける評価指標である、13週又は26週の間雇用の状況が継続した者の数に応じて受託業者に支払われる就労成果報酬の対象者は、3万1千人¹⁰⁾であり、全プログラム参加者の3.5%であった。また、対象者グループ別では、雇用・支援給付グループが0.3%～1.6%と低調であったことから、委託方法などをめぐり、批判された。

2013年6月及び9月に発表された実施結果では、就労成果報酬対象者割合が、2011年6月～2012年3月の1年目は1.4%だったのに対し、2012年4月～2013年3月の2年目は23.6%、2013年4月～6月は35.1%と大幅に改

善がみられた。

2013年12月に発表された実施結果では、就労成果報酬対象者割合が、2013年4月～9月の37.9%と2013年4月～6月の35.1%対し、更に改善がみられた。2011年6月以降2013年9月までにジョブセンター・プラスによって紹介された140万人のうち、136万人がワークプログラムに参加し、参加者の15.2% (20万8千人) が継続雇用についた。

就労成果報酬割合を対象者グループ別でみると、若年の求職者給付者が20.1%と最も高く、早期参加者や成人の求職者給付者が19.4%、16.1%と同年6月までの調査結果同様高くなっている。就労不能給付・所得補助者が15.7%、雇用・支援給付者は1.3%～5.0%とやや改善したものの、低い割合となった。

表 3-4-6 ワークプログラム実績

(単位：千人)

	①ワークプログラム紹介者	②ワークプログラム参加者	③就労成果報酬対象者	③ / ② (%)
2011年6月～2012年3月(1年目)	687.33	644.79	9.15	1.4%
2012年4月～2013年3月(2年目)	515.31	515.64	121.62	23.6%
2013年4月～9月	204.48	203.74	77.18	37.9%
合計	1407.12	1364.17	207.95	15.2%

資料出所：DWP [Work Programme Official Statistics to Sept 2013]

表 3-4-7 ワークプログラム参加者及び就労成果報酬対象者内訳
(2011年6月～2013年9月)

(単位：千人)

対象者グループ		①ワークプログラム紹介者	②ワークプログラム参加者	③就労成果報酬対象者	③ / ② (%)
求職者給付	18～24歳 (JSA 18 to 24)	255.56	249.43	50.19	20.1%
	25歳以上 (JSA 25 and over)	597.39	584.78	94.23	16.1%
	早期参加者 (JSA early entrants)	271.64	265.44	51.49	19.4%
	元就労不能給付受給者 (JSA ex-IB)	21.64	20.99	1.76	8.4%
	出所者 (JSA prison leavers)	34.88	26.59	1.11	4.2%
雇用・支援給付	任意参加者 (ESA volunteers)	52.62	49.79	1.98	4.0%
	新規受給者 (New ESA claimants)	131	126.56	6.29	5.0%
	元就労不能給付受給者 (ESA ex-IB)	39.67	37.98	0.48	1.3%
就労不能給付・所得補助 (IB/IS volunteers)		2.72	2.61	0.41	15.7%
合計		1407.12	1364.17	207.95	15.2%

資料出所：DWP [Work Programme Official Statistics to Sept 2013]

■ 9) 2011年6月1日から2012年7月31日の13ヶ月間。
■ 10) 政府設定と推計される最低水準目標は7万人。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

(労働施策) 英国

EU

□ 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 (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を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¹¹⁾

雇用体験 (Work Experience) が2011年1月より実施されている。2012年4月には、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)」が施行された。

養成訓練制度 (Apprenticeship) (詳しくは2 (4) 八を参照のこと。) やワークプログラム (詳しくは2 (2) イを参照のこと。) 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。

(イ) 雇用体験

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。¹²⁾

(ロ) ユース・コントラクト

2012年から3年間にわたり約10億ポンドを投入し、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。

① ワークプログラム拡充

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

■ 11) 保守党・自由民主党の連立政権は、前労働党政権の「若年者の保証」(Young Person's Guarantee) による施策を順次打ち切った。
■ 12) 詳しくは、雇用年金省の資料 (<http://www.dwp.gov.uk/docs/work-experience-guide.pdf>) 及び GOV.UK ホームページ (http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198850) を参照のこと。

国際機関による経済動向と今後の見通し及び雇用・失業等の

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

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16万件の助成金利用を目標としている。しかし、導入から2013年3月までの12ヶ月間で対象となった若年失業者は4,690人で、うち6ヶ月以上雇用した人数は2,070人分に留まった。

表 3-4-8 ワークプログラム助成額

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)
		2,275.00	1,137.50
26 週間	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、分割受給可能。

② 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（受給開始後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。

③ 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4万件の助成金利用を目標とする。

(ハ) ニート対策

イングランドの16～17歳のニートを対象に、2012年から3年間で1億2,600万ポンドを投入し、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、雇用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。

□ 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。標準退職年齢は2011年10月1日に完全に廃止されている。¹³⁾なお、政府は定年年齢の廃止と並んで、年金支給開始年齢の引上げを前政権の計画より前倒しで実施する方針を固めている。

ハ 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¹⁴⁾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。

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）を得る必要があるが、2014年1月以降は自由化され、両国からの移民の増加が予想される。¹⁵⁾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である。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。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、

■ 13) 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。

■ 14) 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。

■ 15) 高スキルを持つ者の他、農業労働に限定して受け入れを認めることで、国内の農業労働者数の3分の1を両国移民から供給する政策を採ってきたが、2014年の就労自由化により、農業分野での人手不足などの影響も懸念されている。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

(労働施策) 英国

EU

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¹⁶⁾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。

表 3-4-9 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) 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。2014年1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。

政府は、今次議会終了時 (2015年) までに、純移民者数¹⁷⁾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。2013年6月までの1年間の純移民者数は182,000人と、前年比で約1.5万人増加した。非EU出身の移民数が減少する一方で、EU出身の移民数が増加し、EUの中でもむしろEU8 (中東欧州国)¹⁸⁾以外からの移民が増加した。移民の理由としては、「仕事」が最も多く、202,000人と前年比で29,000人増加した。その影響もあり、近年減少傾向にあった「学業」¹⁹⁾を抜いた。

(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²⁰⁾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、技能助成局 (Skills Funding Agency) 及び若年学習支援局 (Young People's Learning Agency : YPLA) 並びに地方自治体で行わ

■ 16) 第1層の投資家は投資額が多額であれば、起業家については、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。
 ■ 17) 出国者数と入国者数の差。
 ■ 18) 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。
 ■ 19) 2009年から2012年までの移民理由の第1位。
 ■ 20) 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。

れている。²¹⁾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) ²²⁾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) がある²³⁾。

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。

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。

□ 職業資格枠組み²⁶⁾

(イ) 全国職業資格 (National Vocational Qualifications : NVQs) ²⁷⁾

以下の表のように5段階に分けられている。なお、全国職業資格については、(ロ) の資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework : QCF) に移行されているが、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。

表 3-4-10 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。

(ロ) 資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework : QCF)
技能と資格を評価するために全国資格枠組み (National Qualifications Framework : NQF) ²⁸⁾ に替わり導入

されることとなった仕組みであり 2008 年 11 月から導入された。
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。

■ 21) 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い、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が行っている。また、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ている。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。このほか、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) 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) 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。

■ 22) 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として正式に設立された。

■ 23) 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として設立された。

■ 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) 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。

■ 27) 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。

■ 28) 1986 年から全国的統一基準として創設。ただし、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。

国際機関による経済
及び雇用・失業等の
動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

(労働施策) 英国

E
U

これまでの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²⁹⁾を積み上げることで達成可能となり、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。

QCFとNVQ、FHEQとの関係は以下のとおりとなっている。³⁰⁾

表3-4-11 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3	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2	レベル3	(後期中等教育レベル)
レベル1	レベル2	(義務教育修了レベル)
		レベル1
入門	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。

ハ 養成訓練制度 (Apprenticeship)

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。業種別技能委員会 (Sector Skills Councils : SSCs)³¹⁾により設計され、全国養成訓練制度サービス (National Apprenticeship Service : NAS)³²⁾により運営が行われている。

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、NVQレベル2以上の職業資格の取得を目指す。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。

実施される訓練は、その難易度に応じて、①主にNVQレベル2に相当する資格を目指す「養成訓練 (Apprenticeships)」、②NVQレベル3に相当する資格を目指す「上級養成訓練 (Advanced Apprenticeships)」、③NVQ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)³³⁾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。

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。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いるとされる。また、養成訓練生は年20日以上の有給休暇を取得できる。

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の融資金。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 (Skills Funding Agency) 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。

■ 29) 1ユニットは複数の単位 (credit) からなり、それぞれ独立して取り扱われている。1単位は10時間の学習量に相当している。
 ■ 30) 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。
 ■ 31) 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。
 ■ 32) 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。
 ■ 33) 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。

(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))

表 3-4-12 失業保険制度

名称	拠出制求職者給付 (Contribution-based Jobseeker's Allowance (JSA))	
根拠法	求職者法 (1995 年)	
運営主体	雇用年金省が管理運営し、公共職業安定機関であるジョブセンター・プラス (雇用年金省の一組織) が給付業務を行う。	
被保険者資格	原則として 18 歳以上の年金支給開始年齢 (男性 65 歳、女性 60 歳) 未満の失業者で、英国に居住している者。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。	
受給要件	被保険者期間等	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 (注 1) 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 (注 2) 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
	離職理由	—
	その他	—
給付期間、水準	給付期間は、最長 182 日 (26 週)。 給付水準は、16 ~ 24 歳週 56.8 ポンド、25 歳以上 71.7 ポンド。 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。	
財源	保険料	国民保険料 (National Insurance) (国民保険は、年金を中心とした、失業等に係る給付を総合的・一元的に行う制度。) 賃金の 25.8%。うち事業主 13.8%、被用者 12.0%。
	公費負担	原則なし。
実績	受給者数	—
	支給総額	—
	基金残高等	国民保険基金の残高は、428 億ポンド (2010 年度)。

(注 1) 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。
(注 2) 所得補助は 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。2008 年の雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance) 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。

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

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。³⁴⁾

a 対象者
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。³⁵⁾ 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
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。

■ 34) 所得補助については、注釈 6 を参照のこと。
■ 35) 英国社会保障施策 2 を参照のこと。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

(労働施策) 英国

EU

- 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

c 財源

政府の一般財源である。

表 3-4-13 所得調査制求職者給付の最大給付額

(2013年、ポンド/週)

単身者	25歳未満	56.80
	25歳以上	71.70
一人親	18歳未満	71.70
	18歳以上	56.80
カップル	両者とも18歳以上	112.55

d 給付内容³⁶⁾

2013年～2014年における給付額は、受給者の受給開始時の年齢により、25歳未満の単身者は週56.80ポンド、25歳以上の単身者は週71.70ポンド、カップルで2人が共に18歳以上の場合には週112.55ポンドなどと定められている。

□ 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³⁷⁾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。³⁸⁾

表 3-4-14 雇用・支援給付の最大給付額

(2013年、ポンド/週)

審査期間 (13週まで) (assessment phase)	25歳未満	56.80
	25歳以上	71.70
本支給 (14週以降) (main phase)	就労活動関連グループ	100.15
	支援グループ	106.50

(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。³⁹⁾

(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、(2) ①拠出制雇用・支援給付が支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。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は余分な部屋分に相当する給付が削減される。⁴⁰⁾

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

■ 36) 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。
 ■ 37) 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。
 ■ 38) 「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、障害等の程度が重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。
 ■ 39) 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。
 ■ 40) 2013年4月から導入。

(D) 児童税額控除⁴¹⁾ (Child Tax Credit)

原則として、16歳未満の子供がいる低所得世帯⁴²⁾に支給される。2013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 element) として子ども一人当たり年間最大2,720ポンドが支給され、世帯収入が年収15,910ポンドを超えると、段階的に減額されることとなる。

(H) 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。年収が一定以上の場合は段階的に減額されることとなる。

表 3-4-15 就労税額控除

(2013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)	1,970
週30時間就労要素 (30hour element)	790
障害 (disability)	2,855

(6) 雇用における平等の確保

2010年平等法 (Equality Act 2010)⁴³⁾により、直接的差別、関係者差別、認知差別、間接差別、嫌がらせ、第三者による嫌がらせ及び報復的取扱いについて保護されている。保護の対象となる属性は、年齢、障害、性別転換 (Gender reassignment)、人種、宗教又は信条 (Religion or Belief)、性、性的指向 (Sexual orientation)、婚姻・同性婚 (Civil partnership)、妊娠・出産である。

表 3-4-16 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	性的志向	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。

	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

■ 41) 子供をもつ親には、児童税額控除に加えて、児童手当 (Child Benefit) が支給される。2013年度児童手当は、毎週第1子20.3ポンド、第2子以降13.4ポンド。2013年1月7日以降、両親の所得のうち高い額が5万ポンドを超える場合に、その超える額が100ポンドを増すごとに児童手当の1%相当額ずつ課税が行われる。当該所得が6万ポンドを超える場合には、課税額は、児童手当の100%相当額となる。

■ 42) 八 (D) 児童税額控除及び (H) 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。

■ 43) 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。

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り、消費者物価指数の伸びを下回っている状況が続いている。

表 3-4-17 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012
週当たり賃金(ポンド)	428	443	438	447	458	465
同上昇率(%)	5.4	3.5	-1.1	2.1	2.5	1.5
消費者物価上昇率(%)	2.3	3.6	2.2	3.3	4.5	2.8

資料出所：英国国家統計局(ONS) "Average Weekly Earnings"、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。

フルタイム労働者の労働時間は、ここ数年39時間台前半で推移している。2013年は39.1時間、うち所定外労働時間は1.1時間であった。また、パートタイム労働者の労働時間は18.1時間、うち所定外労働時間は0.8時間であった。

表 3-4-18 労働時間の推移(週当たり、被用者)

年		2010	2011	2012	2013
フルタイム労働者の労働時間		39.2	39.1	39.0	39.1
	うち所定外労働時間	1.2	1.1	1.1	1.1
パートタイム労働者の労働時間		18.2	18.1	18.2	18.1
	うち所定外労働時間	0.8	0.8	0.8	0.8

資料出所：国家統計局 "Annual Survey of Hours & Earnings"
(注1) 各年4月時点の数値である。
(注2) フルタイム労働者の定義は、労働時間が週30時間以上の者。

労働災害発生件数⁴⁴⁾は減少傾向にあり、2012年度(2012年4月～2013年3月)は58,515件、死亡災害発生件数は148件であった。労働損失日数は、2012年度5,222千日であった。

表 3-4-19 労働災害件数の推移

		(単位：件、千日)					
年		2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
労働災害発生件数(被用者)		110,054	105,261	96,427	91,742	89,205	58,515
死亡災害発生件数		233	179	147	175	171	148
	被用者	178	127	104	122	114	99
	自営業者	55	52	43	53	57	49
労働災害による労働損失日数		6,248	4,694	5,056	4,358	4,320	5,222

資料出所：安全衛生委員会(Health and Safety Commission) "Health and safety statistics 2012/13"

(注1) 各年度は当該年の4月から翌年の3月までである。
(注2) 労働災害発生件数は、2011年度までは3日以上休業を必要とする労働災害、2012年度は7日以上休業を必要とする労働災害をさす。疾病や死亡した事案は除く。

(2) 最低賃金制度⁴⁵⁾

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、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ている。

2013年10月から適用される時間当たりの最低賃金額は、以下の表の通り。低賃金委員会より勧告のあった内容のうち、養成訓練生を行っている者に適用される最低賃金を凍結するというもののみ、政府の判断で引き上げが行われた。

■ 44) 2012年度は、2011年度までと統計のとり方が異なるため、比較はできない。

■ 45) 英国政府ポータルサイト "Gov.UK"

(<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/index.htm>) 参照。

表 3-4-20 最低賃金額の推移

(単位：ポンド)							
年月	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
一般労働者 (注1)	5.52	5.73	5.80	5.93	6.08	6.19	6.31
若年者 (注2)	4.60	4.77	4.83	4.92	4.98	4.98	5.03
16～17歳	3.40	3.53	3.57	3.64	3.68	3.68	3.72
養成訓練生	-	-	-	2.50	2.60	2.65	2.68

資料出所：GOV.UK

(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。

(3) 労働時間制度⁴⁶⁾

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）⁴⁷⁾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。

ハ 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。

■ 46) 英国政府ポータルサイト “Gov.UK”

(<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。

■ 47) 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。

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

かつては、労災補償給付として、(a) 短期の労働不能に対する業務傷害給付 (injury benefit)、(b) 長期的な労働不能に対する業務障害給付 (disablement benefit)、(c) 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)、(d) 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)、(e) 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 (b) 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。

表 3-4-21 労災保険制度

名称	労働災害障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit)	
根拠法	各法の統合 (1992 年)	
運営主体	雇用年金省が管理運営し、公共職業安定機関であるジョブセンター・プラス (雇用年金省の一組織) が給付業務を行う。	
被保険者資格	被用者。(自営業者は適用除外。)	
給付の種類・給付内容	医療給付	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 (NHS) として行われている。NHS は税金を財源とし、全国民に原則無料で行われている。
	一時的な労働不能給付	英国国内で就業していて、業務上の負傷や職業性疾病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 161.6 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。
	永久的な労働不能給付	社会保障給付として支給される。
	遺族 その他	社会保障給付として支給される。 -
財源	保険料	一般財源
	公費負担	-
実績	受給者数	-
	支給総額	-
	基金残高等	-

(5) 解雇規制⁴⁸⁾

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。

■ 48) 英国政府ポータルサイト "GOV.UK" (<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。

(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。⁴⁹⁾

(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)⁵⁰⁾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。⁵¹⁾ 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）

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。

■ 49) 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。
 ■ 50) 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“GOV.UK” (http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG_10026692) を参照のこと。
 ■ 51) 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)

(6) 出産休暇及び育児休暇制度等⁵²⁾

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109ポンド以上である場合には、法定出産給付(Statutory Maternity Pay)の対象となる。法定出産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136.78ポンド(2013年度)(平均賃金の90%が136.78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)を受給できる場合がある。出産手当の給付期間及び支給額は、法定出産給付と同様である。

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136.78ポンド(2013年度)(平均賃金の90%が136.78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

出産給付等と同期間、追加的法定父親給付(Additional Statutory Paternity Pay)を支払う。支給額は、週136.78ポンド(平均賃金の90%が136.78ポンドに満たないときは平均賃金の90%)である。

現在、政府は、出産後の父親の育児参加を促すため、追加的父親休暇及び追加的父親給付に関する制度を見直し、子の出生後2週間以降は、母親が取得又は受給できる法定出産休暇及び法定出産給付の最大限の枠内で、父母が交互又は同時に、1週間単位で取得・受給できる共有親休暇(Shared Parental Leave)及び共同親給付(Shared Parental Pay)制度の2015年4月からの導入⁵³⁾を目指している。

ロ 親休暇(Paternity Leave)

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)となるまでの間の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、2012年の組合員は約646万人、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。

■ 52) 英国政府ポータルサイト "GOV.UK"

(<http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Moneyandworkentitlements/WorkAndFamilies/index.htm>) 参照。

■ 53) 児童及び家族法案(Children and Families Bill)を2013年2月に議会に提出し、2014年1月14日現在、貴族院で審議中。

国際機関による経済
動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国
(労働施策)

EU

表 3-4-22 被用者における労働組合員数及び組織率の推移

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012
労働組合員数 (千人)	6,999	6,869	6,710	6,530	6,396	6,455
男性	3,374	3,272	3,114	2,969	2,917	2,936
女性	3,625	3,597	3,596	3,561	3,479	3,519
組織率 (%)	28.0	27.4	27.4	26.6	26.0	26.0
男性	26.4	25.6	25.2	23.8	23.4	23.4
女性	29.6	29.3	29.6	29.5	28.7	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 2012"

(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、2013年における加入組合数は54、組合員数は約600万人である。

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⁵⁴⁾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年は争議件数131件と減少し、参加人数23万人と労働損失日数24万9千日は2011年に比べ大幅に減少した。

表 3-4-23 労働争議件数等の推移

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012
争議件数	142	144	98	92	149	131
参加人員	745	511	209	133	1,530	237
労働損失日数	1,041	759	455	365	1,390	249

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)

2012年3月に制定された福祉改革法 (Welfare Reform Act 2012) は、新たに普遍的給付制度 (Universal Credit) を創設することを柱とするが、同法では併せて、福祉給付に関する上限設定等も行われた。

イ 普遍的給付制度概要⁵⁵⁾

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。2013年10月から一部地域において導入し、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。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、

■ 54) 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。

■ 55) 雇用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。現行の給付は、雇用年金省、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、普遍的給付制度は雇用年金省が単独で運用することになる。同省の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。

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。⁵⁶⁾

(I) 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であり、世帯ベースで毎月支払われることとなる。普遍的給付の基礎額に加え、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。

(II) 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。⁵⁷⁾

□ 福祉給付に関する上限設定 (Benefit Cap)

就労世代の働くインセンティブを高めるため、一世帯が得る各種福祉給付額の合計が、平均的な就労世帯所得を超えないよう給付上限が設けられた。⁵⁸⁾

カップル及び一人親 (couples and single parents) は、週当たり500ポンド、単身者 (single adults) は週当たり350ポンドで、2013年4月に一部地域において先行導入され、同年9月以降順次導入されている。

(I) 福祉給付の上限設定の対象給付

福祉給付の上限設定の対象には、普遍的給付制度に統

合される給付(下記①~⑤)の他、児童手当等いくつかの福祉給付が含まれる(下記⑥~⑫)。⁵⁹⁾

- ① 求職者給付(拠出制及び所得調査制)
(Contribution-based and income-based Jobseeker's Allowance)
- ② 雇用・支援給付(拠出制及び所得調査制)
(Contribution-based and income-based Employment and Support Allowance)
- ③ 所得補助⁶⁰⁾ (Income Support)
- ④ 住宅給付 (Housing Benefit)
- ⑤ 児童税額控除 (Child Tax Credit)
- ⑥ 児童手当 (Child Benefit)
- ⑦ 就労不能給付 (Incapacity Benefit)
- ⑧ 重度障害手当⁶¹⁾ (Sever Disablement Allowance)
- ⑨ 出産手当 (Maternity Allowance)
- ⑩ 介護者手当⁶²⁾ (Care's Allowance)
- ⑪ 保護者手当⁶³⁾ (Guardian's Allowance)
- ⑫ 遺族手当⁶⁴⁾ (Bereavement Allowance)、片親(母子)手当⁶⁵⁾ (Widowed Parent's/Mother's Allowance)

(2) ゼロ時間契約労働者の増加

労働時間が保証されない、「ゼロ時間契約労働者」が拡大している。柔軟な働き方を可能にし、失業率抑制への効果も考えられるが、政府は法規制の導入を含めた改善策を検討している。

■ 56) IIに述べた給付の他、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。

■ 57) 2012年10月22日より新たな求職者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。

■ 58) 16歳~64歳の就労世代を含む世帯が対象となっており、世帯には、世帯主、パートナー及び一緒に住み扶養している子供が含まれる。

■ 59) 普遍的給付制度に統合される給付のうち、就労税額控除 (Working Tax Credit) は就労インセンティブを高める給付のため、同上限設定の対象外となる。また、雇用・支援給付のうち支援グループ (support group) 対象給付や障害生活手当 (Disability Living Allowance)、個人独立手当 (Personal Independence Payments) 等の障害者向け給付も同上限設定の対象外となる。

■ 60) ③~⑫は一般財源。

■ 61) 病気や障害のために28週以上就労できない状態であるが、国民保険の保険料を十分に払っていないため⑦就労不能給付を受給できない者に支給される。週当たりの基本手当69ポンドに年齢加算があり、40歳未満11.7ポンド、40~59歳5.9ポンドが加算される。2010年10月より雇用・支援給付に移行中で、現在の受給対象者は2001年4月以前から受給している者に限る。

■ 62) 障害者生活手当や介助手当 (Attendance Allowance) 等を受給中の重度障害者を介護している者に支給される。16歳以上で週35時間以上介護している者が対象で、週21時間以上就学している者や週当たりの所得が100ポンドを超える者は対象外である。週当たりの基本手当は58.45ポンド (2012年度) である。

■ 63) 両親が死亡した児童 (限定的なケースについては、父親が母親のみが生存している児童も含む。) を養育している場合に支給される。週当たりの基本手当は15.55ポンド (2012年度) である。

■ 64) 被保険者である配偶者が死亡した時点で45歳以上65歳未満の、片親(母子)手当を受給していない者等に支給される。週当たりの基本手当は105.95ポンド (2012年度) で、支給期間は最長52週間である。

■ 65) 児童手当を受給している19歳未満の子供を1人以上扶養し、死亡配偶者が保険料納付要件を満たす拠出を行っていたか、労働災害で死亡した場合に支給される。週当たりの基本手当は105.95ポンドである。片親(母子)手当受給者の子供が19歳に達したときに、遺族である申請者が45歳以上であれば、代わりに遺族手当の受給資格を得る。

国際機関による経済
動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

E
U

イ ゼロ時間契約概要

ゼロ時間契約（Zero-hour contract）⁶⁶⁾とは、過当たりの労働時間数が保証されず、就労時間に応じて給与をもらう勤務形態を指す。法的な定義はないが、一般的には、雇用主は仕事を提供する義務がなく、労働者も仕事を引き受けるか否かを任意で決めることができる。⁶⁷⁾ 雇用法上、従業員（employee）ではなく労働者（worker）として位置づけられ、法的権利は、従業員に比べ限定的である⁶⁸⁾。労働者の権利は、最低賃金の保障、法定最低限の有給休暇、週平均48時間以上の労働禁止などの一定の権利に限られ、不当解雇からの保護、出産や解雇に関する権利、企業譲渡（雇用保護）規則に基づく権利など従業員向けの権利がない。雇用主には休暇手当などの支払い義務が生じず、また仕事を提供しないことで、実質的に解雇が可能である。従来は、観光業や接客業など需要変動の大きい業種における利用が主流であったが、金融危機後の景気低迷を背景に、教育や医療機関をはじめホワイトカラーも含む広範な業種での普及が進んでいる。

ロ 政府統計

英国統計局（Office for National Statistics : ONS）は、5月に2012年におけるゼロ時間契約労働者は20万人であると発表していたが、過小評価であり実態を反映していないとの批判が多く、7月に改訂数字を公表した⁶⁹⁾。改訂値では、2012年時点でゼロ時間契約労働者は25万人、就労者人口の0.84%⁷⁰⁾に相当するとし、2004年の10万8,000人、0.38%からそれぞれ2倍以上増加したと推計している。

ONSは、ゼロ時間契約について十分把握できていないとの批判を受け、同契約の下で雇用されている従業員数の調査を9月から開始し、2014年初めにより正確な数字の公表を目指している。

ハ 今後の動き

ビジネス・イノベーション相のヴィンス・ケーブル氏は、ゼロ時間契約の拡大と悪用の可能性への懸念から、2013年5月に法制度の見直しに向け調査を行っている。ゼロ時間契約の全面禁止は否定したものの、就労時間を保証しないにもかかわらず排他的関係を強要する点については、明らかに雇用主による搾取であるとしている。同年9月には、ゼロ時間契約に関するコンサルテーションを行うことを発表し、法規制の導入を含めた改善策を検討している。

（資料出所）

- ・英国統計局（Office of National Statistics）
<http://www.ons.gov.uk/ons/datasets-and-tables/index.html>
http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_286243.pdf
- ・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>
- ・英国雇用年金省（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-experience.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/>

■ 66) 他の欧州諸国や米国ではほとんど知られていない雇用形態。

■ 67) <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>

■ 68) 従業員、労働者の法的権利は、GOV.UK 参照。
<https://www.gov.uk/employment-status/overview>
<https://www.gov.uk/employment-status/employee>
<https://www.gov.uk/employment-status/worker>

■ 69) 「Estimating Zero-Hour Contracts from the Labour Force Survey」2013.7.26 公表

■ 70) Full-time workers2,170 万人、part-time workers810 万人

国際機関による経済
及び雇用・失業等の
動向と今後の見通し

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/>

カナダ

米
国

・英国政府ポータルサイト GOV.UK

<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/>

フ
ラ
ン
ス

・英国歳入庁

<http://www.hmrc.gov.uk/rates/taxcredits.htm>

・英国安全衛生委員会 (Health and Safety Executive)

<http://www.hse.gov.uk/statistics/TUC>

<http://www.tuc.org.uk/britains-unions>

ド
イ
ツ

・外務省 HP 各国地域情勢・英国

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/uk/index.html>

ス
ウ
エ
ー
デン

・(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>

英
国
(労働
施策)

E
U