

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

労働施策

(参考) 1ポンド=174.35円(2014年期中平均)

- ・景気の回復をうけ、失業率は低下しており、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」の実施結果も大きく改善された。また、ワークプログラム終了後の新たな支援策も実施された。
- ・2014年6月より、「フレキシブル・ワーキング」を求める権利が、26週以上継続雇用されている全労働者に拡大された。
- ・出産後の父親の育児参加を促し、両親が主体的に育児とキャリアのバランスをとれるよう、追加的父親休暇に関する制度の見直しが行われた。両親共有休暇及び両親共有給付制度の2015年4月からの導入を予定している。
- ・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及び世帯当たりの福祉給付の上限が順次導入されている。
- ・移民政策のあり方が、次期総選挙の争点の一つとなっている。

1 経済情勢

実質GDP成長率は、2008年・2009年と連続してマイナスとなった以降、低い成長率で推移していた。2013年第1四半期にプラスに転換した後、7四半期連続で増加が続いており、景気は回復している。また、12四半期連続して増加している個人消費に加え、13年後半からは固定投資も増加しており、内需主導の経済成長が続いている。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

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いる。パートタイム比率の低下、特に非自発的パートタイマーの減少を伴っている。一方、長期失業者は金融危機前の水準と比べて低下しているものの、失業者に占める割合が35%以上と依然高い。

失業率は、2013年第3四半期以降、低下している。25歳未満の若年層の失業率は2011年には21.4%と、1980年代以来最悪の水準となったが、2014年第3四半期には16.2%まで回復した。

(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 : DWP) 及びビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business, Innovation and Skills : BIS)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 (Jobcentre Plus) (雇用年金省の一組織) が行っている。

連立政権²⁾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。5年間で約250万人の参加が見込まれている。

表 3-4-1 実質GDP成長率

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013				2014			
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	-0.3	-4.3	1.9	1.6	0.7	1.7	0.6	0.6	0.7	0.4	0.6	0.8	0.7

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。

■1) 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。

■2) 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。次回総選挙は、2015年5月予定。

表 3-4-2 雇用・失業の動向

(千人,%)

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013				2014			
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
就業者数	29,628	29,156	29,228	29,376	29,696	30,043	29,851	29,935	30,098	30,288	30,534	30,680	30,793
雇用者数	25,574	25,092	25,017	25,117	25,214	25,516	25,411	25,454	25,572	25,627	25,715	25,831	26,027
パートタイム雇用者数	6,473	6,551	6,719	6,682	6,770	6,776	6,781	6,773	6,796	6,754	6,788	6,769	6,824
同割合	25.3	26.1	26.9	26.6	26.9	26.6	26.7	26.6	26.6	26.4	26.4	26.2	26.2
失業者数	1,786	2,403	2,497	2,593	2,572	2,476	2,541	2,527	2,488	2,348	2,212	2,074	1,959
うち失業期間12か月以上	428	588	808	862	890	892	908	916	894	848	816	741	688
同割合	24.0	24.5	32.4	33.3	34.7	36.0	35.7	36.2	35.9	36.1	36.9	35.7	35.1
失業率	5.7	7.6	7.9	8.1	8.0	7.6	7.8	7.8	7.6	7.2	6.8	6.3	6.0
25歳未満	15.1	19.2	20.0	21.4	21.4	20.8	20.8	21.5	21.1	19.9	18.9	16.9	16.2

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。

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。委託期間は5年間（2016年3月末まで）で、最長2年間延長することができる。

(イ) 対象者

求職者給付 (Jobseeker's Allowance: JSA)、雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance: ESA)、所得補助 (Income Support: IS) などの受給者³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。参加義務のある対象者が参加しなかった場合は、その後の受給ができなくなる。

表 3-4-3 ワークプログラム参加対象者

	対象者グループ	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	18～24歳 (JSA 18 to 24)	受給開始後9ヶ月	義務
	25歳以上 (JSA 25 and over)	受給開始後12ヶ月	義務
	就労困難者 (significant disadvantage)	受給開始後3ヶ月	義務又は任意
	元就労不能給付受給者 (JSA ex-IB)	受給開始後3ヶ月	義務
	出所者 (JSA prison leavers)	出所後3ヶ月以内に受給申請後、ただちに。	義務
雇用・支援給付	短期間で就労可能とみなされる可能性が低い者	就労能力評価後	任意
	3～12ヶ月以内に就労可能とみなされる可能性がある者	就労能力評価後	義務
	元就労不能給付受給者 (ESA ex-IB)	就労可能な時期に近づいた場合	義務又は任意
就労不能給付・所得補助 (IB/IS)	イングランドのみ。2013年度まで実施。	随時	任意

資料出所：House of commons Library "Work Programme"

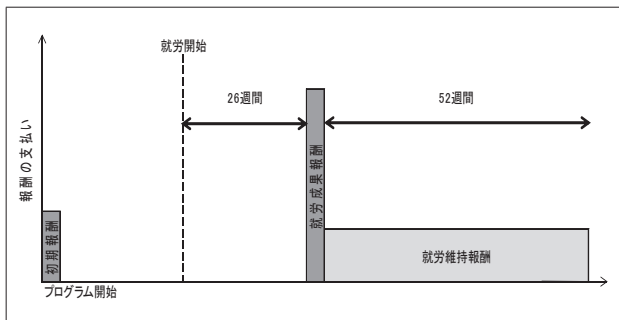
■3) 英国労働施策2 (5) 参照。

(D) 受託事業者に対する報酬制度

全国18地域⁴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⁵。

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、段階的に減額され、2014年度以降

は廃止された。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た度合いに応じて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た度合いに応じて定められる。

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人当たりの報酬額の上限⁶は以下のとおり。

(H) 実績

2014年9月、プログラム開始から2014年6月までの実施結果が公表された。ジョブセンター・プラスによって受託業者に紹介された紹介者数は160.1万人で、うち157.4万人がプログラムに参加している。また、就労成果報酬の対象となった者は、33.1万人であった。

プログラム参加者に対する就労成果報酬対象者の割合

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)

対象者		支払いグループ (PG)	初期報酬 (初年度)	就労成果報酬 (最大)		就労維持報酬 (4週間ごと)	
				支払時期	最大支払回数		
求職者給付の受給者	18～24歳 (JSA 18 to 24)	1	400	1,200	26週	170	13回
	25歳以上 (JSA 25 and over)	2			215		
	就労困難者 (significant disadvantage)	3			250	20回	
	元就労不能給付受給者 (JSA ex-IB)	4			250		
出所者 (JSA prison leavers)	9	200					
雇用・支援給付の受給者	任意参加者 (ESA Volunteers)	5	400	1,000	13週	115	20回
	新規申請者 (New ESA claimants)	6	600	1,200		235	
	元就労不能給付受給者 (ESA ex-IB)	7	400	3,500		370	
所得補助・就労不能給付の受給者		8	400	1,000	13週	145	13回

資料出所: DWP "Work Programme Official Statistics: Background Information Note" Payment Structure by payment group

表 3-4-6 ワークプログラム実績

	①ワークプログラム紹介者 (Referrals)	②ワークプログラム参加者 (Attachments)	③就労成果報酬対象者 (Job Outcome payment)	③/② (%)
初年度 (2011年6月～2012年3月)	687.18	644.73	9.10	1.4%
2年目 (2012年4月～2013年3月)	513.34	515.45	120.80	23.4%
3年目 (2013年4月～2014年3月)	350.09	354.51	165.30	46.6%
2014年4月～6月	58.83	58.90	36.09	61.3%
合計	1609.44	1573.58	331.29	21.1%

資料出所: DWP 「Work Programme Official Statistics to June 2014」 Table1.1

■4) イングランド、ウェールズ、スコットランドにおいて実施。北アイルランド除く。
 ■5) 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。ワークプログラムの受託事業者の大半は、フレキシブル・ニューディールの運営事業者であるが、報酬制度は大きく見直された。
 ■6) 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。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (英国)]

は、初年度1.4%と、プログラム委託時に政府が設定した最低水準目標を大きく下回るものであったため、委託方法などをめぐり批判された。しかし、同割合は2年目23.4%、3年目46.6%と大きく改善している

対象グループ別で見ると、求職者給付が参加者の80%以上を占めている。特に求職者給付の25歳以上の割合が高く、全体の40%以上を占めている。就労成果報酬割合は、若年（18～24歳）の求職者給付者が29.0%と最も高く、早期参加者や成人の求職者給付者が22.9%、24.8%と高くなっている。就労不能給付・所得補助者が20.7%あるのに対し、雇用・支援給付者は改善しているものの、2.3%～10.6%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ている。

予算額は、2011年～2017年の7年間で、30億～50億ポンドであり、2011年6月～2013年9月の間に10.5億ポンドが受託業者に支払われた。受託業者への内訳は、初期報酬が5億ポンド、就労成果報酬が2.4億ポンド、就労維持報酬が3億ポンドであった⁷⁾。

(二) 最低水準目標

受託業者は、18～24歳の求職者給付受給者、25歳以上の求職者給付受給者、雇用・支援給付新規申請者の3つの対象グループについて、政府が設定した最低水準目標値の達成を求められている。最低水準目標を下回る受託業者については、契約の見直しの可能性がある。

制度開始3年目までの、政府設定の最低水準目標値の達成状況をみると、初年度は、求職者給付受給者、雇用・支援給付新規申請者いずれも5.5%の最低水準目標が設定されたものの、全ての受託事業者がこの目標を達成することが出来なかった。

2年目は、各参加者グループの目標値に近い水準に達している。雇用支援給付者については、改善が見られるものの、目標値の半分程度に留まった。3年目は、いずれのグループも、最低水準目標の倍近い実績となり、大きく改善している。

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～2014年6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)	282.35	276.59	80.31	29.0%	
	25歳以上 (JSA 25 and over)	683.07	672.12	154.23	22.9%	
	早期参加者 (JSA early entrants)	291.34	285.55	70.90	24.8%	
	元就労不能給付受給者 (JSA ex-IB)	29.98	29.36	3.86	13.1%	
	出所者 (JSA prison leavers)	41.92	36.28	3.48	9.6%	
雇用・支援給付	任意参加者 (ESA volunteers)	62.11	60.09	3.98	6.6%	
	新規受給者 (New ESA claimants)	3/6 Mth Prognosis	105.52	103.62	11.00	10.6%
		12 Mth Prognosis	56.68	55.00	1.73	3.1%
	元就労不能給付受給者 (ESA ex-IB)	53.62	52.21	1.22	2.3%	
就労不能給付・所得補助 (IB/IS volunteers)		2.86	2.75	0.57	20.7%	
合計		1609.44	1573.58	331.29	21.1%	

資料出所：DWP [Work Programme Official Statistics to June 2014] Table2.8

表 3-4-8 継続雇用の最低水準目標値 (Minimum performance levels:ratio of job outcomes to referrals) (%)

対象者グループ		契約年度 (Year of contract)						
		1	2	3	4	5	6	7
求職者給付の受給者 (JSA)	18～24歳	5.5	33.0	44.0	44.0	44.0	33.0	11.0
	25歳以上	5.5	27.5	33.0	33.0	33.0	27.5	5.5
雇用・支援給付新規申請者 (New ESA claimants)		5.5	16.5	16.5	16.5	16.5	11.0	5.5

資料出所：House of commons Library "Work Programme"

■7) House of commons Library "Work Programme (24 September 2014)" 9

国際機関による経済動向と今後の見直し及び雇用・失業等の

カナダ

米国

フランス

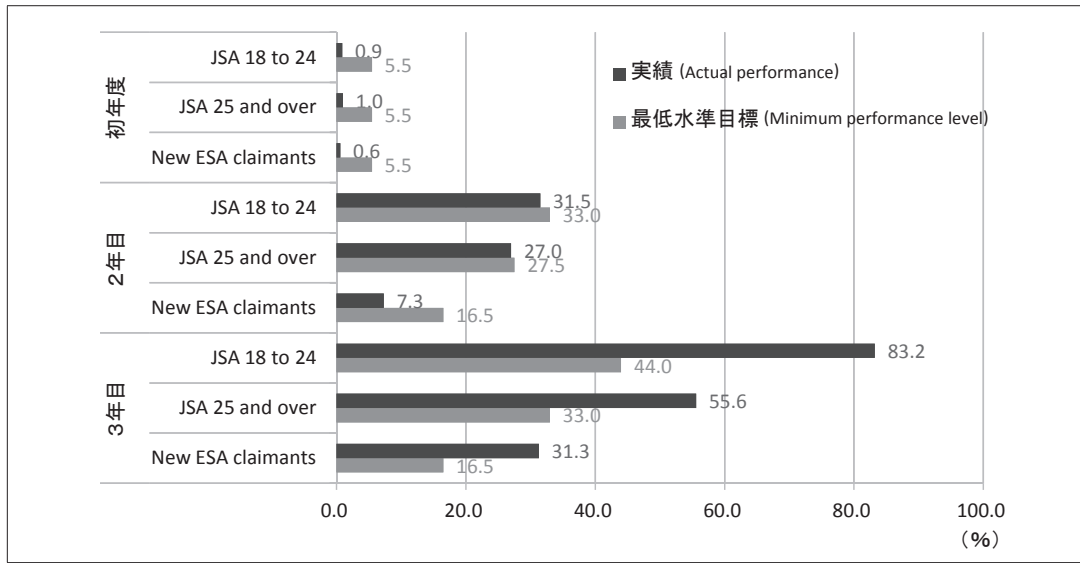
ドイツ

スウェーデン

(労働施策) 英国

E U

図 3-4-9 ワークプログラムの実績及び最低水準目標



資料出所: House of commons Library "Work Programme", GovUK "Work Programmestatistics June 2014"

(ホ) ヘルプ・トゥ・ワーク

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。

2014年4月28日、ワークプログラム終了後も仕事が得られない者対象に、新たな支援策ヘルプ・トゥ・ワーク (Help to Work) を導入した。ジョブセンター・プラスのアドバイザーは、参加対象者に対し、3つのプログラムのいずれかを選択する。プログラムに参加しない場合は、手当の支給停止を伴う制裁措置が適用される。

- ① 毎日ジョブセンターに来所⁸
(Attending the Jobcentre every day)
- ② コミュニティワークの実施⁹
(Community work placements)
- ③ ジョブセンターの集中支援¹⁰
(Intensive Jobcentre support)

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。

■ 8) 職探しの頻度や求人への応募件数、スキル向上のための活動状況など、求職活動の進捗に関してアドバイザーとの面談を義務付ける。通常は、2週間に1回来所。
 ■ 9) 週30時間、最長6ヶ月間のコミュニティワーク (地域の非営利組織等でのボランティア。地域のゴミ拾いや落書き除去等) 及び週4時間の求職活動を義務付ける。
 ■ 10) 読み書き計算の能力不足な者に対して、アドバイザーはより集中的な支援を行う。訓練や面接に必要な交通費や衣服の支給、就業体験 (work experience) の提供など、個人に合わせたより柔軟なオプションを提供する。

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年に開始された¹¹⁾。

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。

2014年5月までに、128,990人が参加している。

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。正当な理由がなく参加しなかった者には、給付停止や減額の制裁措置が科される。

2011年5月より実施されており、2014年2月の間に、220,010人が対象となり、89,860人が参加している¹²⁾。

(3) 各種雇用対策

イ 若年者雇用対策

失業率の改善に伴い、若年失業率も改善しているものの、2014年第3四半期は、若年失業率が16.2%と、25歳以上の失業率6.0%の3倍近い状態となっている。

2012年4月より、既存の就労支援プログラムの利用促進等を目指す雇用パッケージ「ユース・コントラクト (Youth Contract)」が施行されている。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。

また、養成訓練制度 (Apprenticeship)¹³⁾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。

2015年4月からは、若年者の雇用促進のため、20歳以下の労働者を雇用する事業主は、一定上限までの国民保険料 (National Insurance contributions) の雇用主負担分を免除される制度がスタートするほか、上記の養成訓練制度について、24歳以下の訓練生を雇用する場合の国民保険料の免除も検討されている。

(イ) ワークプログラム拡充 (賃金助成)

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。

図 3-4-10 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、分割受給可能。

2012年4月から3年間で約16万人の助成金利用を目標としていた。しかし、導入から2014年5月までの約2年間で助成金の支払いを受けた若年失業者は2万人で、うち26週以上雇用した人数は9,660人分に留まった。政府は、予定より早めて、賃金助成を2014年8月6日に廃止した¹⁴⁾。

■ 11) 2011年8月にイングランド、2012年1月にスコットランドで開始された。
 ■ 12) GOV UK "Mandatory Programmes Official Statistics Publication date" (May2014)
 ■ 13) 英国労働施策2 (4) 八参照。
 ■ 14) 野党は、賃金助成政策に対し、ひどい失敗 (abject failure) と批判。

図 3-4-11 ユースコントラクトによる賃金助成者数

(単位：人)

	8週間後一時払い 8 week interim payments	14～25週の支払い Between 14 & 25 weeks payments	残り18週間分の支払い 18 week balance payments	26週間後の支払い 26 week full payments	支払いを受けた人数 Individuals for whom a payment had been made
合計	8,550	2,010	3,750	9,660	20,030
2012年6月-12月	1,110	140	200	310	1,530
2013年1月-5月	1,160	340	610	1,780	3,210
2014年6月-12月	3,390	450	930	2,480	6,240
2014年1月-5月	2,930	1,100	2,020	5,090	9,060

(注) 掲数値は四捨五入してあるので、内訳の合計が「総数」に合わない場合がある。
資料出所：GSO “Youth Contract official statistics: August 2014” Table4

(ロ) 雇用体験及び業種別ワークアカデミー拡充

雇用体験¹⁵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。

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¹⁶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。2014年5月までに、147,670人が雇用体験、60,790人が業種別ワークアカデミーを開始した。

(ハ) 養成訓練制度拡充（Apprenticeship Grant for Employers）

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。

(二) ニート¹⁷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（Education Funding Agency：EFA）の外郭公共団体である若年学習支援局（Young Peoples Learning Agency：YPLA）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¹⁸。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¹⁹。

ハ 外国人労働者対策

景気の低迷、若年者失業率が高止まりするなど、移民に対する国民の懸念や反発が広がっていることを背景とし、2010年保守党・自由民主党連立政権の発足以降、労働党時代とは一転して、厳格な移民政策を打ち出してい

■ 15) 2011年1月～2014年5月の実績は、238,210人。

■ 16) 英国労働施策2(2) 八参照

■ 17) 学校にも、雇用にも、職業訓練にも参加していない若年者（Young people who are not in education, employment or training：NEET）。ニートが人口に占める割合は、16歳で3.8%、17歳で7.4%（イングランド2014年4月-6月）。

■ 18) 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。

■ 19) 年金支給開始年齢は男性65歳、女性60歳であったが、2010年から女性の支給開始年齢を男性と同様65歳へと2018年までに引き上げる。また、男女の年金支給開始年齢は、2020年までに66歳に引き上げ、2026年から2028年の間に67歳に引き上げる予定。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

る。政府は、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。

居住権（Right of Abode）を有する全ての英国市民に加え、EEA加盟国²⁰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）を得る必要があったが、2014年1月以降は自由化された。

EEA加盟国及びスイス国籍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。

(イ) ポイント制（Points Based System：PBS）

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、事業主は原則として居住者労働市場テスト（Resident Labour Market Test）²¹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、投資金額が大きい場合に、より短い期間で定住許可を申請できる²²。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 3-4-12 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者が対象。 (Highly skilled individuals to contribute to growth and productivity) サブカテゴリーは4区分。 ①例外的技能者 (Exceptional talent)、②投資家 (Investor)、③起業家 (Entrepreneur)、④学業修了者 (Graduate Entrepreneur) 例外的技能者 (Exceptional talent) の年間制限数は1,000人。一般 (General) 及び学業修了者 (Post-Study) は原則として閉鎖。
第2層 (Tier 2)	求人のある技能労働者が対象。 (Skilled workers with job offer to fill gaps in United Kingdom labour force) サブカテゴリーは4区分。 ①一般 (General)、②企業内転勤 (Intra-company transfer)、③宗教活動家 (Minister of religion)、④スポーツ選手 (Sportsperson) 一般 (General) の年間制限数は2万700人。
第3層 (Tier 3)	低技能労働者が対象。 (Limited numbers of low-skilled workers needed to fill temporary labour shortages) 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)	学生が対象。(Students) サブカテゴリーは2区分。①成人学生 (Adult student (General student))、②生徒 (Child student)
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は6区分。 ① 創造的業務及びスポーツ関係者 (creative & sporting) ② 慈善団体関係者 (charity) ③ 宗教関係者 (religious (注) 説法等を行う者はTier 2の宗教活動家枠) ④ 政府の認可した人的交換 (government authorized exchange) ⑤ 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)) ⑥ ワーキングホリデー (Youth mobility scheme)

■ 20) 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。

■ 21) 15万2,100万ポンド以上の年収の人手不足の職種又は仕事には適用されない。

■ 22) 投資家は、英国で1000万ポンド投資し、その投資が2年間続けば定住申請ができる。また、起業家は要件をクリアすれば最短で3年度に定住申請ができる。定住には、英国生活テスト (the Life in the UK Test) に合格すること、及びB1レベル (中級) の英語の資格を要する。

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

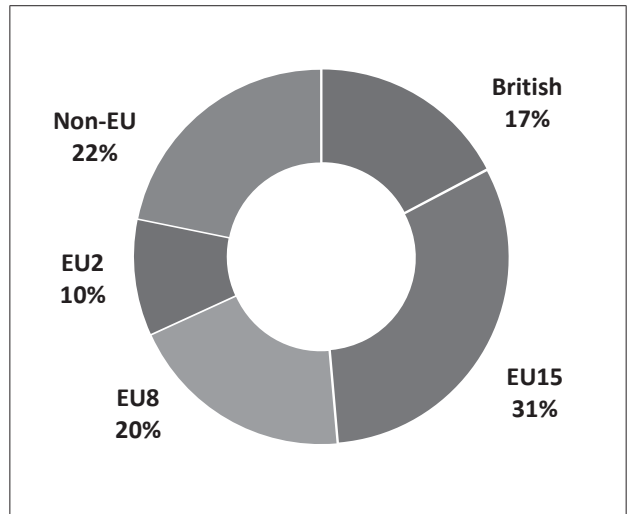
EU

(ロ) 移民統計

現政権下において移民政策を厳格化した結果、長期（1年以上）滞在予定の純流入者数²³は2013年第一四半期に17.5万人と減少したが、2014年第一四半期は24.3万人と、前年比で40%近い増加となった。

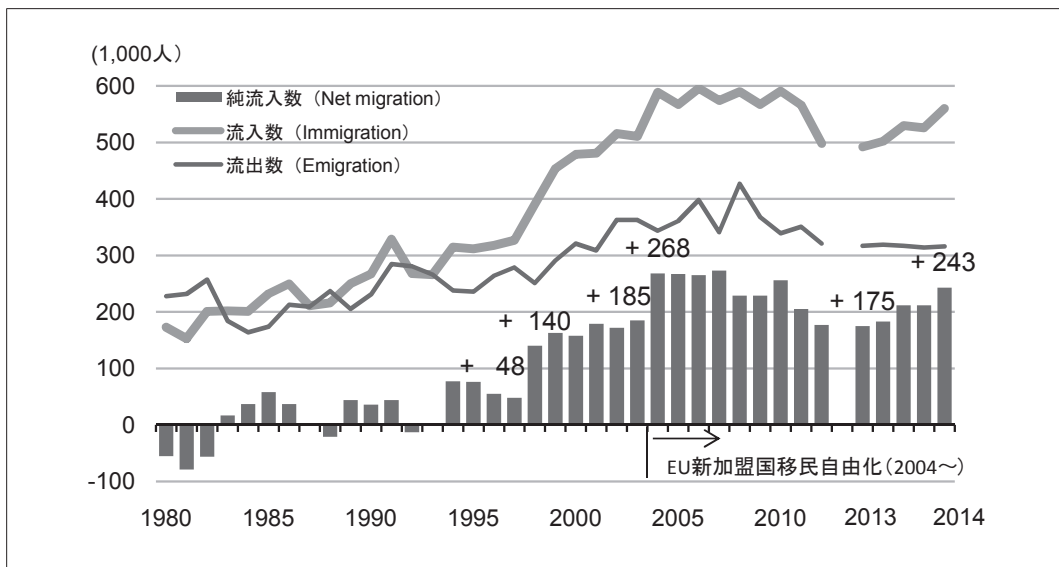
移民の目的は、「就労」が増加傾向であり、2014年第1四半期までの1年で、22.8万人と前年比で2.6万人増加した。「学業」は2009年から2012年まで第1位であったが、減少傾向が続き、2014年第1四半期までの1年では、17.7万人と、前年とほぼ横ばいである。就労目的の地域別純流入数は、EU域内からの労働者が大部分を占めており、旧加盟国（EU15）と2004年加盟国（EU8）の割合が高い。2014年1月に就労制限が廃止されたルーマニア・ブルガリア（EU2）からの流入拡大が予想されたが、2013年12月1.6万人から2014年3月2.2万への増加に留まっている。

図 3-4-13 就労目的の地域別純流入数（2014年3月）



資料出所：UK ONS [Migration Statistics Quarterly Report, August 2014] Figure1.3

図 3-4-14 流入者数の推移



資料出所：UK ONS [Migration Statistics Quarterly Report, August 2014] Figure 1.1

■ 23) 純流入数 (Net migration) = 流入数 (Immigration) - 流出数 (Emigration)

(4) 職業能力開発対策²⁴

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²⁵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れている²⁶。

単位資格枠組み（QCF）における資格付与や評価結果の規制を行う機関として資格・試験規制局（Office of Qualifications and Examinations Regulation：Ofqual）が、資格取得のカリキュラムや枠組みを作成する機関として資格・カリキュラム開発局（Qualifications and Curriculum Development Agency：QCDA）がある。

職業教育訓練の実施機関である教育訓練プロバイダーとしては、受講者数の最も多い継続教育カレッジ（Further Education College）²⁷のほか、民間の職業訓練プロバイダー、ラーンダイレクト・センター（Learndirect Centre）²⁸、ボランティア団体等がある。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。

ロ 職業資格枠組み

(イ) 全国職業資格(National Vocational Qualifications: NVQs)²⁹

5段階に分けられている。2008年より(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 3-4-15 全国職業資格（NVQs）

NVQ レベル5	大学院レベルの応用的な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）³⁰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。

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³¹を積み上げることで達成可能となり、資格取得の機

■ 24) 文部科学省148集「諸外国の教育動向2013年度版」参照。
 ■ 25) 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。
 ■ 26) 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。
 ■ 27) 義務教育（16歳まで）終了後、大学進学を目指して引き続き在学する若者以外の若者を対象として職業教育訓練等を実施する機関。
 ■ 28) e-ラーニングによる教育訓練コースを提供する機関。産業大学（University for Industry: Ufi）により運営。
 ■ 29) 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。
 ■ 30) 1997年に既存の職業資格と学業資格の各5段階を同等の資格として対応づけるものとして導入された資格枠組みで、2006年からはそれまでのレベル4及びレベル5をさらに5段階に分類しなおし、レベルをエントリーレベルからレベル8までの9段階とすることにより、大学その他の高等教育機関に対応する高等教育資格枠組み（Framework for Higher Education Qualifications（FHEQ））との比較が容易にできるように改訂された。
 ■ 31) 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。

国際機関による経済動向と今後の見直し

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

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³²。

表 3-4-16 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。

技能をもつ若年者の不足が言われる中、職業資格について、普通教育資格との同等性の実現が政策的な課題となっている。政府は、資格の厳格さを重視する観点から、NQF/QCFレベル3の既存の応用／職業資格について「応用一般資格」又は「職業技術資格」³³を得た場合、その結果を中学校／継続教育機関の2016年全国学校別成績一覧に掲載する予定である。

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)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。

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応じて異なり、訓練機関に直接費用が支払われる。

通常労働時間 (normal working hours) が週30時間以上である必要がある。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。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。

実施される訓練は、その難易度に応じて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、1年から4年である。

- ① NVQレベル2に相当する資格を目指す「中級養成訓練 (Intermediate Apprenticeships)」
- ② NVQレベル3に相当する資格を目指す「上級養成訓練 (Advanced Apprenticeships)」
- ③ 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)」

■ 32) 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、職業能力評価制度を参照のこと。

■ 33) 2013年12月に資格が認定され、2014年9月の新学期から教えられる。

■ 34) 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。

■ 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。

表 3-4-17 養成訓練制度実績 (2012/2013)

(単位:人)

	中級養成訓練 Intermediate Apprenticeship				上級養成訓練 Advanced Apprenticeship				高等養成訓練 Higher Apprenticeship				合計 All Apprenticeships			
	Under 19	19-24	25+	All Ages	Under 19	19-24	25+	All Ages	Under 19	19-24	25+	All Ages	Under 19	19-24	25+	All Ages
開始者数 Apprenticeship Programme Starts	80,900	99,000	112,900	292,800	33,100	63,900	110,600	207,700	600	2,400	6,800	9,800	114,500	165,400	230,300	510,200
修了者数 Apprenticeship Framework Achievements	42,100	47,700	66,500	156,300	18,600	30,800	45,700	95,000	100	800	600	1,600	60,800	79,300	112,800	252,900

資料出所: Gov UK "Apprenticeship geography, age and level: achievements 2005/06 to 2012/13",
"Apprenticeships geography age and level: starts 2005/06 to 2012/13 and provisional quarter 3 2013/14"

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。

ホ 教育又は訓練の義務化 (離学年齢の引上げ)

10代後半の若者の教育・訓練参加の拡大、水準向上を目的に、2008年教育・技能法 (Education and Skills Act) により、16歳でのフルタイム義務教育³⁷⁾の終了後、18歳までの2年間の教育又は訓練の継続を義務付けた。2013年9月の新学期から段階的に導入され、2014年からは2年間、18歳までが義務付けとなる。2年間の教育・訓練はフルタイムの他、就業者はパートタイムも認められている³⁸⁾。

(5) 雇用保険制度

イ 求職者給付

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 JSA)

■ 37) 5歳～16歳までの11年間。なお、2010年の17歳就学者は当該年齢の81%であり、うちフルタイムは75.9%。

■ 38) 基本的に次のような形態のいずれかを選択する。①中等学校又は継続教育カレッジなどにおいて、フルタイム教育、②フルタイムで働きながら、パートタイムで教育又は訓練を受ける、③養成訓練制度を受ける。

表 3-4-18 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	労働・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 (労働・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、18～24歳週57.35ポンド、25歳以上72.40ポンド。(2014年度) 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%。(2014年度)
	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、232億ポンド (2013年度末時点)。

(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。

(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)

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 (Income Support)³⁹⁾ 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。

a 対象者

原則として18歳以上で年金支給開始年齢⁴⁰⁾ 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。

- 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

■ 39) 所得補助は、一人親や障害者、高齢者等の介護を行う者を対象として、就業時間が週16時間未満かつ低所得の場合に支給される。福祉改革法 (Welfare Reform Act 2009) により、所得調査制求職者給付又は所得調査制雇用・支援給付のいずれかに移行させる形で廃止が決定されたが、廃止施行期日を決める法令は2014年12月現在未公布である。

■ 40) 男性65歳、女性60歳。女性について2018年までに65歳に引上げ中。男女ともに2020年までに66歳に、2034年から2036年にかけて67歳に、2044年から2046年にかけて68歳に引上げ予定。

- 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。

d 給付内容

2014年度における給付額は、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57.35ポンド、25歳以上の単身者は週72.40ポンド、カップルで2人が共に18歳以上の場合には週113.70ポンドなどと定められている。

表 3-4-19 所得調査制求職者給付の最大給付額

(2014年、ポンド/週)

単身者	25歳未満	57.35
	25歳以上	72.40
カップル	両者とも18歳以上	113.70

資料出所：GOV.UK

□ 雇用・支援給付⁴¹

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⁴²。

表 3-4-20 雇用・支援給付の最大給付額

(2014年、ポンド/週)

審査期間 (13週まで)	25歳未満	57.35
(assessment phase)	25歳以上	72.40
本支給 (14週以降)	就労活動関連グループ	101.15
	支援グループ	108.15

(注) 単身者の場合

資料出所：GOV.UK

(イ) 拠出制雇用・支援給付 (Contribution-based ESA)

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年金支給開始年齢まで給付は無期限⁴³。

(ロ) 所得調査制雇用・支援給付 (Income-based ESA)

国民保険の保険料を十分に払っていない等、(イ) 拠出制雇用・支援給付が受給できない者に支給される。資産16,000ポンド以下の低所得者が対象で、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 実績

表 3-4-21 就労世代の給付実績 (Working Age claimants by Statistical Group) (2014年5月)

単位：千人

求職者給付 JSA	雇用支援給付 ESA/IB	ひとり親の所得補助 IB	その他所得関連 (※)	介護者手当	障害者生活手当 (※※)	遺族・片親手当	合計
973.66	2,470.21	474.73	134.00	556.02	461.89	79.69	5,150.21

(※) ひとり親以外の所得補助、年金クレジット (Pension Credit)

(※※) Disability Living Allowance。2016年3月までに個人独立手当 (Personal Independence Payments) に移行予定。

資料出所：GOV.UK “DWP QUARTERLY STATISTICAL SUMMARY:MAY 2014” Table1.1

■ 41) 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。
 ■ 42) 「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。
 ■ 43) 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。

二 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⁴⁴。

(ロ) 児童税額控除^{45 46} (Child Tax Credit)

原則として、16歳未満の子供がいる低所得世帯⁴⁷に支給される。2014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2,750ポンドが支給され、世帯収入が年収16,010ポンドを超えると、段階的に減額されることとなる。

表 3-4-22 児童税額控除

(2014年、ポンド/年)	
家族要素 (family element)	545
子ども要素 (Child element)	2,750
障害 (disabled child element)	3,100

資料出所：GOV.UK

(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 3-4-23 就労税額控除

(2014年、ポンド/年)	
基礎的要素 (basic element)	1,940
カップル、一人親要素 (Couples and lone parent element)	1,990
週30時間就労要素 (30hour element)	800
障害 (disabled worker element)	2,935

資料出所：GOV.UK

(6) 雇用における平等の確保

2010年平等法 (Equality Act 2010)⁴⁸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 3-4-24 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

※ 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

■ 44) 2013年4月から導入。
 ■ 45) 児童税額控除及び就労税額控除は、歳入関税庁が管轄。税額控除額と所得税額との相殺はなされず、税額控除額の全額が歳入関税庁から給付される。給付は、毎週又は4週に1度、行われる。
 ■ 46) 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。
 ■ 47) 児童税額控除及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。
 ■ 48) 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。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

2008年秋の金融経済危機以降、週当たり名目賃金は上昇傾向にはあるものの、その上昇率は低水準で推移しており、物価上昇率の方が高いため、実質賃金上昇率はマイナスとなる状態が続いている。消費者物価指数は下落傾向にあり、2014年9月以降は、名目賃金の上昇率が物価の上昇率を上回っている。

就業者数の増加とともに、失業率の低下が続いているにもかかわらず、賃金上昇率は緩慢なものにとどまっている。サービス業の雇用者数が全体の8割強を占めており、サービス業の賃金動向が民間平均に大きく影響している。サービス業は、雇用が拡大している一方で、相対的にスキルの程度が低く、賃金水準の低位の雇用が中心となっていることもあり、2013年半ば以降、賃金の伸びは低下基調で、民間部門全体の賃金の伸びを押し下げている。

表 3-4-25 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013
週当たり賃金(ポンド)	443	442	452	463	470	475
同上昇率 (%)	9.1	-0.2	2.3	2.4	1.5	1.1
消費者物価上昇率 (%)	3.6	2.2	3.3	4.5	2.8	2.6

資料出所：英国国家統計局 (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。

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。また、所定外労働時間は横ばいで推移している。

表 3-4-26 労働時間の推移 (週当たり、被用者)

(時間)				
年	2011	2012	2013	2014
フルタイム労働者の労働時間	39.1	39.0	39.1	39.2
うち所定外労働時間	1.1	1.1	1.1	1.1

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⁴⁹は減少傾向にあり、2013年度(2013年4月～2014年3月)は58,716件、死亡災害発生件数は133件であった。労働損失日数は、2013年度4,723千日であった。

表 3-4-27 労働災害件数の推移

(件、千日)						
年	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
労働災害発生件数(被用者)	105,261	96,427	91,742	89,205	60,154	58,716
死亡災害発生件数	179	147	175	171	150	133
被用者	127	104	122	114	99	89
自営業者	52	43	53	57	51	44
労働災害による労働損失日数	4,694	5,056	4,358	4,320	5,222	4,723

資料出所：安全衛生委員会 (Health and Safety Commission) "Health and safety statistics 2013/14"
(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年度以降は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

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。低賃金委員会(Low Pay Commission)⁵⁰の勧告を踏まえ、政府が決定している。

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)、③16～17歳の若年者に適用される最低賃金及び④19歳未満又は訓練開始後1年以内の養成訓練生に適用される最低賃金の4種類がある。

通常、毎年10月に改訂される。

■ 49) 2012年度以降は、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。
■ 50) 公務使9人で構成される政府諮問機関。

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

表 3-4-28 最低賃金額の推移

(ポンド)						
年月	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2013-2014年 引上げ率
21歳以上	5.93	6.08	6.19	6.31	6.50	3.0%
18～20歳	4.92	4.98	4.98	5.03	5.13	2.0%
18歳未満	3.64	3.68	3.68	3.72	3.79	1.9%
養成訓練生 (Apprentice)	2.50	2.60	2.65	2.68	2.73	1.9%

資料出所：GOV.UK
(注) 各年10月1日より適用

(3) 労働時間制度⁵¹

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週間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)⁵²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。

ニ 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。

ホ フレキシブル・ワーキング(Flexible Working)

2014年6月30日より、これまで子育て中の両親にのみ認められていたフレキシブル・ワーキングを要求する権利が、26週以上継続雇用されているすべての労働者に拡大された。フレキシブル・ワーキングには、以下のような多様な形態がある。

- ・ ジョブ・シェアリング(Job Sharing)
- ・ 家庭内労働(Working from home)
- ・ パートタイム(Part Time)
- ・ 週労働日数の短縮(Compressed hours)

■ 51) 英国政府ポータルサイト“Gov.UK”、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)』参照。
■ 52) 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。

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（英国）]

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

E
U

・フレックスタイム制（Flexitime）等
雇用主は、申請を合理的に処理し、3ヶ月以内に返答しなければならず、拒否できる理由⁵³は法定されている。

(4) 労災保険制度

1980年代以降、政府は労災補償独自の給付を段階的に次々と廃止⁵⁴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）が存在するのみとなっている。

(5) 解雇規制⁵⁵

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2年以上⁵⁶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。

(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

表 3-4-29 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	労働・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（労働・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166ポンド。（2014年度） 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	社会保障給付として支給される。
	その他	—
財源	保険料	一般財源
	公費負担	—

■ 53) ①追加コストが必要となること②現在の従業員の間で仕事を再配分することが難しいこと③追加のスタッフを雇用することが難しいこと④仕事の質が低下することの弊害⑤仕事の業績への弊害⑥顧客の要求に適合するための弊害⑦従業員が提案する期間における仕事量の不足⑧従業員の業務に対する組織の改編計画があること、が定められており、これらの理由に当たれば雇用主は申請を拒否することが出来る。
■ 54) かつては、労災補償給付として、①短期的な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。
■ 55) 英国政府ポータルサイト“GOV.UK”、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）』参照。
■ 56) 2012年4月6日より前に雇用された労働者は、継続雇用期間が1年以上であれば、解雇事由の開示の請求権を有する。後述イ（二）の不公正解雇に関する不服申し立ての勤続年数による資格要件も同様。

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)⁵⁷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。

(二) 救済

勤続2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。不公正解雇の事由が上記 (八) 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。

(D) 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。

(H) 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⁵⁸

イ 出産休暇等

母親に出産後最大52週間⁵⁹の出産休暇 (Maternity Leave) 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 : SMP) 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138.18ポンド (2014年度)⁶⁰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⁶¹。

なお、法定出産給付の受給要件を満たさない場合には、

■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“GOV.UK”を参照のこと。

■58) 英国政府ポータルサイト“GOV.UK”参照。

■59) 26週間の通常出産休暇 (Ordinary Maternity Leave) と、続く26週間の追加出産休暇 (Additional Maternity Leave) で52週 (1年)。産後2週間の取得は義務。

■60) 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%

■61) 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。

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

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 Statutory Paternity Leave）を取得できる。休暇期間中、事業主は週138.18ポンド（2014年度）⁶²を支払う。母親が出産休暇等を終えて仕事に復帰し、法定出産給付や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: APL）⁶³を取得することができる。この場合、事業主は、本来であれば対象者の配偶者に対し支払われる予定だった法定出産給付等と同期間、追加的法定父親給付（Additional Statutory Paternity Pay: ASPP）を支払う。支給額は、法定父

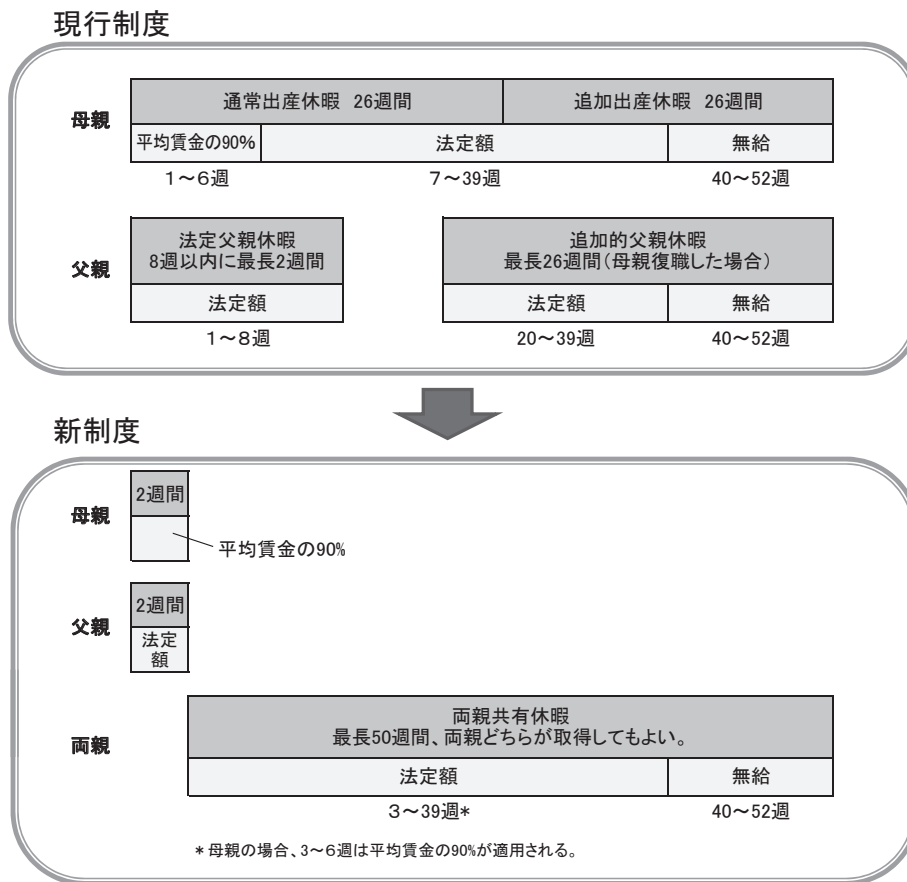
親休暇と同額である。

□ 両親共有休暇

政府は、出産後の父親の育児参加を促し、両親が主体的に育児とキャリアのバランスをとれるよう、追加的父親休暇及び追加的父親給付に関する制度の見直しを行った。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3月13日に同法が公布された。

子の出生後2週間⁶⁴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⁶⁵で取得・受給できる両親共有休暇（Shared Parental Leave: SPL）及び両親共有給付（Shared Parental Pay: ShPP）制度の2015年4月からの導入を目指している⁶⁶。

図 3-4-30 両親共有休暇



■ 62) 平均賃金の90%が138.18ポンドに満たないときは平均賃金の90%。
 ■ 63) 2011年4月3日以降に子どもが産まれた場合に、取得できる。
 ■ 64) 母親の産後2週間の出産休暇取得は義務。
 ■ 65) 両親共有休暇は3分割（3 blocks of leave）して取得することができる。ただし事業主の同意があればそれ以上の分割も可能。
 ■ 66) 例えば、母親が12週間出産休暇を取った後、残りの40週は母親及び父親が両親共有休暇として共有することができ、交互又は同時に取得可能である。

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、休暇取得には事前8週間の通知が必要である。両親に対する給付の総額は変わらない。詳細な規則は今後公表される予定である。

新制度は、母親にかわり父親が取得できる期間が大幅に拡大され、両親により多くの選択肢を与えるものとして評価されている一方、施策の実施面での検討不足の指摘や企業の負担増に対する懸念が報道されている。

八 親休暇 (Parental Leave)

1人の「子」につき、「子」が5歳⁶⁷となるまでの間の18週間休業できる。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。

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)。

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、2013年の組合員は約645万人、組織率は25.6%であった。労働組合員数及び組織率ともに、男性よりも女性が高い割合で推移している。部門別の組織率の差が大きく、2013年の公的部門(Public Sector)の組織率が55.4%ある一方、私的部門(Private Sector)では14.4%であった。

表 3-4-31 被用者における労働組合員数及び組織率の推移

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働組合員数(千人)	6,869	6,710	6,530	6,396	6,455	6,449
男性	3,272	3,114	2,969	2,917	2,936	2,928
女性	3,597	3,596	3,561	3,479	3,519	3,522
組織率(%)	27.4	27.4	26.6	26.0	26.0	25.6
男性	25.6	25.2	23.8	23.4	23.4	22.9
女性	29.3	29.6	29.5	28.7	28.7	28.3

資料出所：英国 BIS “Trade Union Membership 2013” Table 1.2a, b
(注) 各年の値は第4四半期における数値である。

ロ 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活動を目的としている。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。

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⁶⁸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。2013年は、前年に比べ争議件数が減少したが、参加人数及び労働損失日数は増加した。

表 3-4-32 労働争議件数等の推移

年	(件、千人、千人日)					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
争議件数	144	98	92	149	131	114
参加人員	511	209	133	1,530	237	396
労働損失日数	759	455	365	1,390	249	444

資料出所：英国国家統計局(ONS) “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。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。

■ 67) 「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。

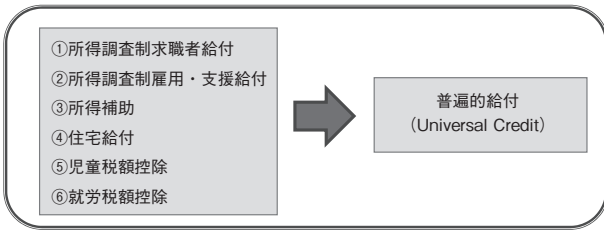
■ 68) 2011年11月30日、英国労働組合会議傘下組合が政府の公務員年金制度改革に反発し大規模ストライキを行い、約150～200万人が参加した。

イ 普遍的給付制度 (Universal Credit)

(イ) 概要

求職者や低所得者を対象とした新たな給付制度で、税財源による6つの給付制度が、単一の普遍的給付へと統合される。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4に一部地域において試験導入され、同年10月以降段階的に導入が進められている。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⁶⁹。



(ロ) 対象者

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。

普遍的給付の基礎額 (standard allowance) 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) (elements) 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、常に就労の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。

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に手当の支給停止等制裁措置が課される。

(ハ) 影響・効果

- ① 280万世帯の低中所得層の生活が改善され、全世界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る。
- ② 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まれる。

- ③ 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事が可能となる。

(ニ) 実績

労働・年金省の2014年11月公表資料によると、普遍的給付はイングランド北西部を中心とした、68箇所⁷⁰のジョブセンター・プラスで導入されている。

2014年11月6日までに、36,100人の申請があった。2014年10月6日までに20,540人に普遍的給付の手続が行われ、同時期の受給者数の合計は17,850人である。受給者を年齢別で見ると、20歳～24歳が最も多く40.7% (7,270人)、30歳以上の割合は、25.1% (4,480人) と低くなっている。男女別で見ると、男性が68.2% (12,180人) と女性31.8% (5,670人) の倍以上を占めている。男性で20歳～24歳が26.5% (4,730人) と最も高い割合である。また、無就業者 (Not in employment) が75.6% (13,500人) を占めている。

ロ 福祉給付に関する上限設定 (Benefit Cap)

(イ) 概要

働かないで福祉給付を受けて生活することが、働いて生活することよりも有利となるケースが発生している現状を改革し、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。給付上限の設定は、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。

■ 69) 導入スケジュールは、適宜見直しが行われる可能性がある。2年程度移行が遅れる見込みだと、報道されている。
 ■ 70) North West 62箇所、London and the Home Counties・Central England・Scotland・North East・Southern England・Walesの6地域で1箇所ずつ。

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

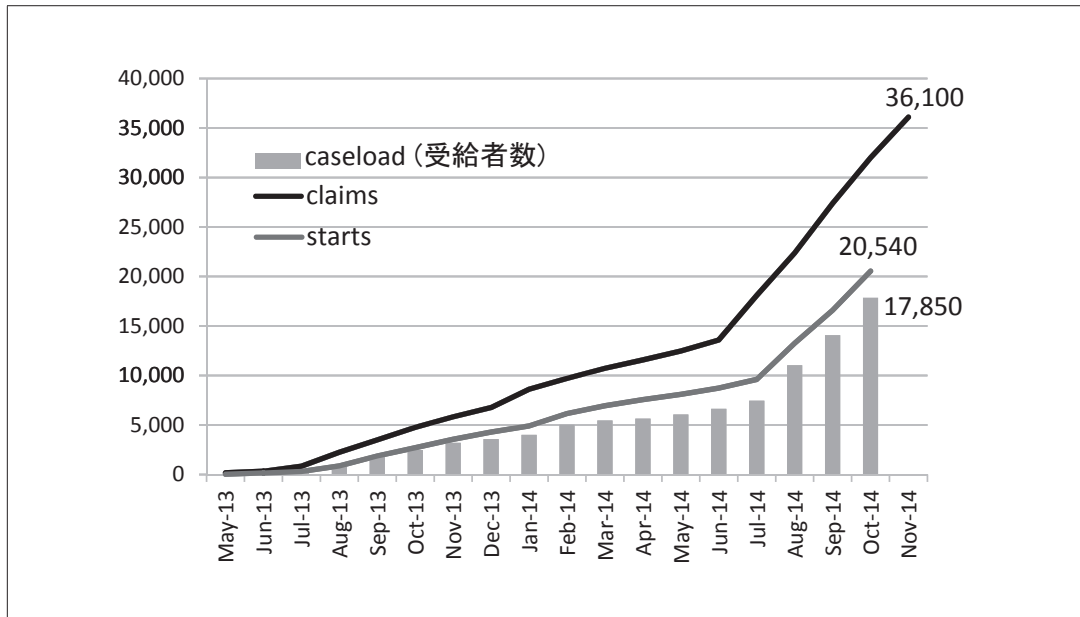
ドイツ

スウェーデン

(労働施策) 英国

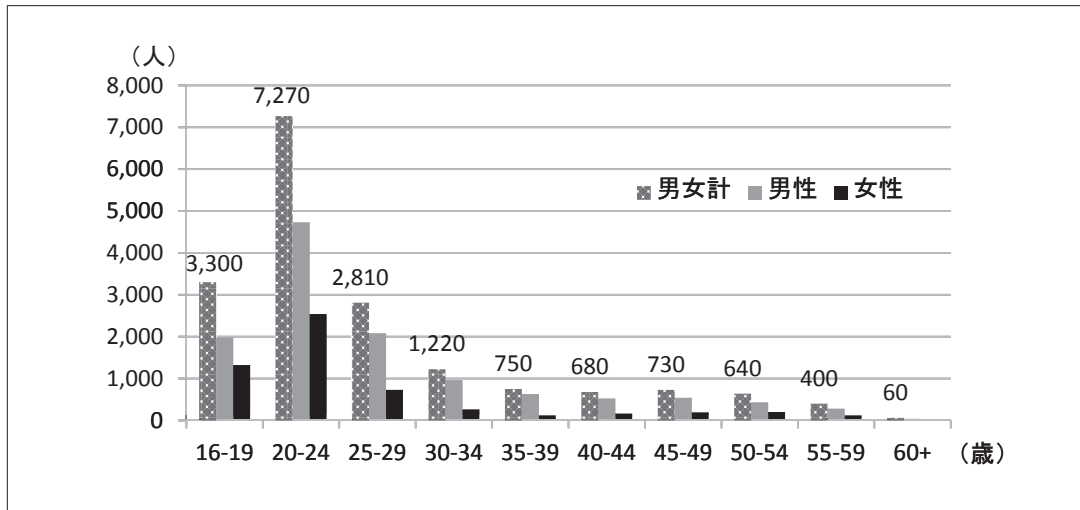
EU

図 3-4-33 Universal Credit 実績



資料出所：DWP “Universal Credit -monthly experimental official statistics to November 2014”

図 3-4-34 Universal Credit 受給者内訳 (2014年10月)



資料出所：DWP “Universal Credit - monthly experimental official statistics to November 2014” Table 3.10

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
エ
ー
デン

英
国
(労働施策)

E
U

(ロ) 対象

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）⁷¹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）。

一方、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。

普遍的給付制度統合に先行して、2013年4月より福祉給付に関する上限設定の導入を実施している。普遍的給付制度は未導入者に対しては、各給付の合計額に対して上限を課し、住宅給付により調整を行う。普遍的給付が順次導入されると、同給付に対し上限が設定される予定である。

図 3-4-35 福祉給付の上限設定の対象給付

<ul style="list-style-type: none"> ① 求職者給付（拋出制及び所得調査制） ② 雇用・支援給付（拋出制及び所得調査制） ③ 所得補助 ④ 住宅給付 ⑤ 児童税額控除
<ul style="list-style-type: none"> ⑥ 児童手当（Child Benefit） ⑦ 就労不能給付（Incapacity Benefit） ⑧ 重度障害手当⁷²（Sever Disablement Allowance） ⑨ 出産手当⁷³（Maternity Allowance） ⑩ 介護者手当⁷⁴（Carer's Allowance） ⑪ 保護者手当⁷⁵（Guardian's Allowance） ⑫ 遺族手当⁷⁶（Bereavement Allowance）、片親（母子）手当⁷⁷（Widowed Parent's/Mother's Allowance）

■ 71) ①、②のうち拋出制給付は、普遍的給付制度に統合されない。
 ■ 72) 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就労不能給付を受給できない者に支給される。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。
 ■ 73) 法定出産休暇給付を受給できない者に支給される。出産予定週の66週前に26週間以上雇用されており、13週間に週当たり30ポンド以上所得がある被用者および自営業者が対象。週当たり138.18ポンド（2014年度）又は平均賃金の90%どちらか低い額が、最長39週間支給される。2014年7月27日以降の出産では、週当たり27ポンドが最長14週間支給される。
 ■ 74) 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。週当たりの基本手当は61.35ポンド（2014年度）である。
 ■ 75) 両親が死亡した児童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6.35ポンド（2014年度）である。
 ■ 76) 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最大111.20ポンド（2014年度）で、支給期間は最長52週間である。
 ■ 77) 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拋出を行っていたか、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最大111.20ポンド（2014年度）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、遺族手当の受給資格を得る。
 ■ 78) 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。
 ■ 79) <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>

(ハ) 上限額

カップル及び一人親（couples and lone parents）は週当たり500ポンド又は年間2万6,000ポンド（税引き後）までの上限が設定され、平均的な就労世帯の年間所得（3万5,000ポンド）を超えない。また、単身者（single adults）は週当たり350ポンドの上限が設定される。

労働・年金省の発表によれば、福祉給付の上限を超える給付を受けている世帯は、2014年度7万5,000世帯で、3億3,000万ポンドの給付削減が見込まれる。一世帯の平均削減額は、週83ポンドとしている。

(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、労働者に不利な事例が多いと批判されている。政府は、企業向けの新たな調査、一般からの意見聴取を行い、新規制の導入に向けた法案を国会に提出した。

イ 概要

ゼロ時間契約（Zero-hour contract）⁷⁸とは、週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⁷⁹。

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

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)

E
U

比べ限定的である⁸⁰。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。

□ 政府統計

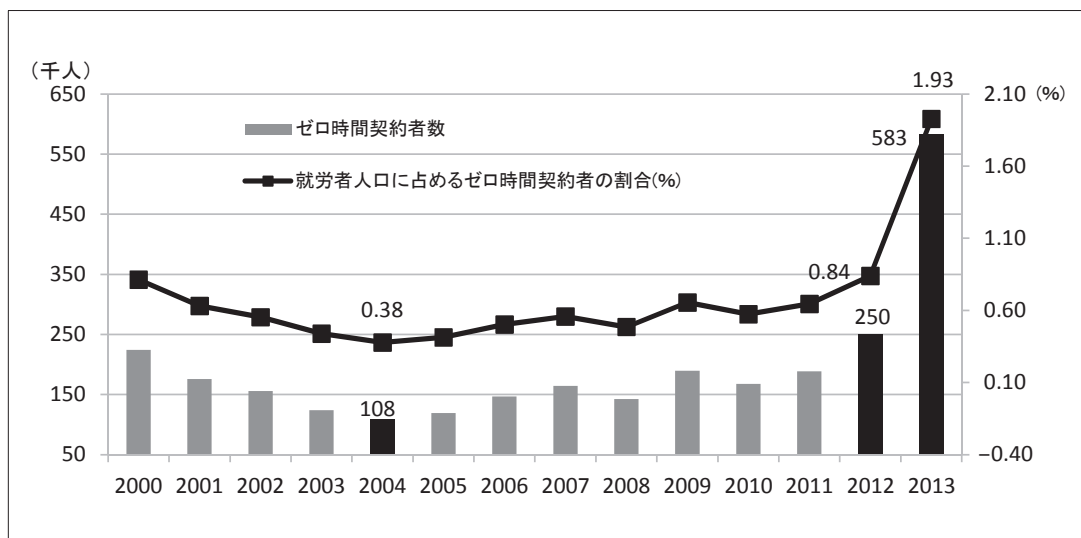
英国統計局（Office for National Statistics:ONS）は、毎年労働力調査（Labour Force Survey: LFS）にて、ゼロ時間契約者数を公表している⁸¹。

2013年には、ゼロ時間契約労働者は58万3千人、就労者人口の1.93%と、2012年からそれぞれ2倍以上増加したと推計した。これは、近年のゼロ時間契約の問題に関する報道の増加を受けて、こうした契約に関する認知度の高まりが影響していると思われる⁸²。また、ゼロ時間契約労働者の週当たりの平均労働時間は減少傾向となっており、2002年は27.8時間であったが、2013年には21.4時間となった。

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た。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

図 3-4-36 ゼロ時間契約者数・割合



資料出所：ONS “Labour Force Survey”
(注) October to December, each year

■80) 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>

■81) 定期的な労働力調査で集計された従業員からの回答に基づいており、従業員自らの雇用形態に関する認識により数字が左右される。ゼロ時間契約の下で雇用されている多くの人は、自身を契約社員と回答していたと見られる。

■82) ONS “Zero Hours Analysis” 2014年3月11日

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、同年12月から2014年3月まで一般向け意見聴取（パブリック・コンサルテーション）を行った。これには、3万6,000件以上の意見が寄せられ、そのうち83%は排他条項の禁止に賛成するものであった⁸³。

2014年6月、ケーブル相は、排他条項をゼロ時間契約に盛り込むことを禁止する法案を国会に提出した⁸⁴。企業による濫用を阻止する狙いだが、労働組合が求めるゼロ時間契約自体の廃止は盛り込まなかった。

(3) 生活賃金（Living Wage）

法定最低賃金だけでは生活困難者が多数いるとして、特に物価の高い大都市を中心に、労働組合や非営利団体などから生活賃金の導入を求める声が高まっている。

生活賃金は、十分な生活水準を維持するために必要な賃金とされ、Living wage Foundation⁸⁵がロンドン⁸⁶及びロンドン以外⁸⁷の地域の2種類の金額を、雇用主へのガイドラインとして毎年公表している。雇用主が、自主的に順守することを表明する形をとり、これまで、ロンドンやバーミンガムなどの自治体⁸⁸のほか、公共サービスの雇用主、また民間企業の間でも急速に広がりつつあり、2015年1月時点で、認証（Accreditation）した組織は1,000を超えている。

表 3-4-37 生活賃金の推移

(単位：ポンド)

年月	ロンドン		ロンドン以外地域	
	金額	上昇率	金額	上昇率
2005年	6.70	—	—	—
2006年	7.05	5.2%	—	—
2007年	7.20	2.1%	—	—
2008年	7.45	3.5%	—	—
2009年	7.60	2.0%	—	—
2010年	7.85	3.3%	—	—
2011年	8.30	5.7%	7.20	—
2012年	8.55	3.0%	7.45	3.5%
2013年	8.80	2.9%	7.65	2.7%
2014年	9.15	4.0%	7.85	2.6%

資料出所：Living Wage Foundation

資料出所：

- 英国政府ポータルサイト GOV.UK
<http://www.direct.gov.uk/en/index.htm>
- 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）

■ 83) <https://www.gov.uk/government/news/government-crackdown-on-zero-hours-contract-abusers>
 ■ 84) "Small Business, Enterprise and Employment Bill" が、上院で審議中である。同法案148条にて、ゼロ時間契約に排他条項を盛り込むことを禁止している。1996年雇用権利法27条に追記される。ゼロ時間契約等の定義は以下のとおり。
 【ゼロ時間契約】
 (a) the undertaking to do or perform work or services is an undertaking to do so conditionally on the employer making work or services available to the worker, and
 (b) there is no certainty that any such work or services will be made available to the worker.
 【ゼロ時間契約労働者】
 (a) employees or other workers who work under zero hours contracts;
 (b) individuals who work under non-contractual zero hours arrangements;
 (c) individuals who work under worker's contracts of a kind specified by the regulations.
 ■ 85) <http://www.livingwage.org.uk/> 2011年5月に市民団体（London Citizens）が設立。
 ■ 86) ロンドンの広域行政体であるグレーター・ロンドン・オーソリティー（Greater London Authority:GLA）（2000年7月設立）は、市民団体（London citizens）の運動を受け、2005年に生活賃金を導入し、ロンドンの生活賃金を毎年公表している。基本的な生活費を満たすのに必要とされる時間当たり賃金（Basic Living Costs Approach）とロンドンの各世帯の中位所得の60%の所得から算出される時間当たり賃金（Income Distribution）等により生活賃金を算定。
 ■ 87) ロンドン地域以外は、ラフバラ大学の社会政策研究センターが算定している。
 ■ 88) 委託業務の発注先業者に対し、当該委託業務で働く全ての従業員に生活賃金を支払うことを義務づけている。

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

E U

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
エ
ー
デン

英
国
(労働
施策)

E
U

<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions>

- 英国内務省国境庁 (UK Border Agency)
<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/working/>

- 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>

- 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>

- 文部科学省148集「諸外国の教育動向2013年度版」
リクルートワークス
http://www.works-i.com/share/proxy/alfresco-noauth/api/internal/shared/node/h_DveZgTS-u9PPyhanBSQg/content/g_000024.pdf

- 大和総研「欧州経済」
- Living Wage Foundation
<http://www.livingwage.org.uk/>

- 内閣府「世界経済の潮流」
http://www5.cao.go.jp/j-j/sekai_chouryuu/sa14-02/index-pdf.html

- (財) 自治体国際化協会ロンドン事務所
http://www.jlgc.org.uk/jp/wp-content/uploads/2014/07/uk_may_2014_01.pdf