

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

労働施策

(参考) 1ポンド = 144.40円 (2017年期中平均)

雇用支援施策では、これまでのワークプログラムに代わり、2017年秋から「雇用と健康プログラム」が開始されている。また新たな若年者雇用対策として「若者の義務」「ジョブセンター・プラスの学校支援サービス」が実施されている。

シェアリング・エコノミーにおける雇用の法制度をめぐる議論が行われており、2017年7月に公表された専門家による報告書を受けて、2017年11月に下院委員会が労働法の改正案を公表した。

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示している。

(2) 実施機関及び一般雇用対策

雇用年金省 (Department for Work and Pensions : DWP) が主に実施しており、教育省 (Department for Education)¹ が訓練に関連した対策を実施している。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)² (雇用年金省の一組織) が行っており、ワークコーチ (Work Coach) と呼ばれる雇用年金省職員がパーソナル・アドバイザーとして窓口業務に従事している。

2017年3月まで長期失業者や就労困難者を対象とし

1 経済情勢……………

2016年の実質GDP成長率は1.8%となった。

表3-4-1 実質GDP成長率

年	2013	2014	2015	2016				2017			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	2.1	3.1	2.3	1.8	0.2	0.5	0.4	0.6	0.3	0.3	0.4

資料出所：英国国家統計局 (ONS)

注：各四半期の値は対前期比、季節調整済み値。

表3-4-2 雇用・失業の動向

年	2012	2013	2014	2015	2016				2017			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
就業者数	29,697	30,045	30,755	31,284	31,726	31,566	31,735	31,779	31,826	31,947	32,073	32,059
雇用者数	25,213	25,515	25,962	26,505	26,760	26,669	26,751	26,803	26,815	26,951	27,085	27,075
パートタイム雇用者数	6,771	6,778	6,816	6,923	7,008	6,983	7,004	7,027	7,016	6,955	6,992	7,010
同割合	26.9	26.6	26.3	26.1	26.2	26.2	26.2	26.2	26.2	25.8	25.8	25.9
失業者数	2,572	2,474	2,026	1,780	1,633	1,693	1,640	1,606	1,594	1,541	1,484	1,425
うち失業期間12か月以上	891	891	721	543	438	467	448	434	403	385	374	391
同割合	34.7	36.0	35.5	30.5	26.8	27.6	27.3	27.0	25.3	25.0	25.2	27.4
失業率	8.0	7.6	6.2	5.4	4.9	5.1	4.9	4.8	4.8	4.6	4.4	4.3
25歳未満	21.4	20.9	17.1	14.9	13.2	13.7	13.6	13.1	12.6	12.5	12.2	11.9

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。

注2：四半期の数値は季節調整値。

■1) 従来、ビジネス・イノベーション・技能省 (2016年7月にビジネス・エネルギー・産業戦略省 (Department for Business, Energy and Industrial Strategy) に改称) により行われていたが、2016年7月の省庁再編により教育省に移管された。

■2) イングランド、ウェールズ、スコットランドに713拠点 (2016年3月現在)。北アイルランドは地方政府に分権されている。

た雇用支援対策として、ワークプログラムが実施されていたが、それに代わる制度として、2017年秋から長期失業者、健康上の問題や障害をもつ者を対象とした「雇用と健康プログラム」が段階的に開始されている。

イ 雇用と健康プログラム (Work and Health programme)

健康上の問題や障害をもつ者などが安定した職に就くことを支援するプログラムで、イングランドとウェールズで実施される。対象となるのは、以下の者である³。

- 健康上の問題を持つ者、障害を持つ者
- 長期失業者（2年以上）
- 介護している者や退役軍人、ホームレス、難民などの就職困難層

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業者に任されており、原則として15か月間経過後仕事が得られない場合には、再びジョブセンター・プラスにて求職支援活動が行われる。

ロ ワークプログラム (Work Programme)⁴

長期失業者や就労困難者を対象としてい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。新規の対象者の委託は2017年3月末で終了した。

ハ ヘルプ・トゥ・ワーク (Help to Work)⁵

ワークプログラム終了後も仕事が得られない者を対象とした制度で、参加対象者に対し、①毎日ジョブセンターに来所 (Daily Work Search Reviews) ②ジョブセンターの集中支援 (Mandatory Intervention Regime) のプログラムのいずれかをジョブセンター・プラスのアドバイザーが選択するというプログラムであったが、2017年3月以降行われていない。

ニ 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期待される求人について、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、ジョブセンター・プラスが実施している。トライアル雇用の期間は通常数日であるが、ジョブセンター・プラスの合意の下、30労働日まで延長することができる。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、18歳以上であり、かつ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、失業関連給付の額に影響を与えない。

トライアル雇用の受入れを希望する事業主は、ジョブセンター・プラスとトライアル雇用に対する合意を結ばなければならない。また、トライアル雇用の期間中はトライアル雇用参加者以外に当該求人に対する採用候補者がいない状態でなければならない。

ホ ナショナル・キャリア・サービス (National Careers Service)

キャリアや学習、就業について情報の提供やアドバイス、ガイダンスを行うサービスで、イングランドにおいて、教育省教育・訓練助成局 (Education and Skills Funding Agency)⁶ が所管し、民間業者に委託されている。技能に応じた仕事の紹介、教育・訓練の案内、面接スキルの向上や適切な履歴書の書き方など求職活動に関するアドバイスを実施している。

ヘ 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、イングランドとスコットランドにおいてジョブセンター・プラス、訓練機関及び事業者の連携により実施されている。⁷ 求職者給付等の失業関連給付を受けてい

■3) ただし、ロンドンやマンチェスターなど一部地方自治体に権限が委譲されている場合には要件が異なる場合がある。例えばロンドンでは1年以上の長期失業者がプログラムの対象とされている。
 ■4) 詳細については2016年海外情勢報告を参照。
 ■5) 詳細については2016年海外情勢報告を参照。
 ■6) 2017年4月に技能助成局と教育助成局が統合されて作られた組織。
 ■7) 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。

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。参加は任意だが、適切な理由なく中断する場合は、給付の支給停止の制裁がある。

ト 雇用体験（Work Experience）

①18～24歳の若年者、②25歳以上で最近働いていない者に対し、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、対象者は給付を受け続ける。雇用体験への参加は任意だが、職場における不正行為を行った者に対し、給付の支給停止の制裁がある。

チ 新事業手当（New Enterprise Allowance）

求職者給付や雇用支援給付等⁸の受給者やそのパートナーを対象に新規起業を支援する制度である。事業アイデアの構築支援、最大26週間の手当（合計で1,274ポンドを限度とする。）、起業資金の融資などが受けられる。

(3) 若年者雇用対策

イ 若者の義務（Youth Obligation）

2017年4月から普遍的給付（(7)ハ参照）が新規受給者に全面的に導入された地域に導入されている制度で、18～21歳の者を対象に普遍的給付申請日から3週間、求職活動の能力を高めるための「集中活動プログラム（Intensive Activity Programme）」が行われる。その後、6ヶ月の求職活動の後就職できない場合には、①養成訓練（(6)ニ参照）、②トレイニーシップ（ヘ参照）、③ジョブセンター・プラスにより提供される地域貢献活動のいずれかに参加しなければならない。

ロ ジョブセンター・プラスの学校支援サービス（Job-centre Plus Support for Schools）

2016年からイングランドで段階的に導入されている制度で、希望する公立の中等学校を対象にジョブセンター・プラスが学校の希望に応じて仕事に関する講義等のサービスの提供を行う。学校が選択できる主な内容は以下のとおり。

- 養成訓練やトレイニーシップに関する講義
- 地元企業や訓練施設の見学のあっせん
- 生徒に対する職場体験の提供
- 地元企業の学校訪問のあっせん
- 地元の雇用機会に関する講義

2017年はイングランドの公立中等学校の3割程度で実施予定とされている。

ハ 国民保険料の免除措置

若年者の雇用促進のため、21歳未満の労働者を雇用する事業主は、報酬上限額（Upper Earnings Limit: UEL、週866ポンド（2017年度⁹））までの国民保険料の雇用主負担分を免除されている。また、2016年4月以降は、養成訓練制度における、25歳未満の訓練生も同様の免除の対象となっている。

ニ ユース・オファー

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¹⁰または業種別ワークアカデミー¹¹の利用促進を行っていた制度で、2017年3月に終了した。

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

若年者を養成訓練生として受け入れた場合に追加で助成される制度で、2017年5月以降は、制度を問わず16～18歳の受入に対し1,000ポンドが追加で政府から支払われている。（詳細は（6）ニを参照）

■8) これらの給付については2（7）を参照。なお、ワークプログラム（2（2）ロ参照）の対象者はこの制度の対象外。
 ■9) 4月6日から翌年4月5日。
 ■10) 2（2）ト参照。
 ■11) 2（2）ヘ参照。

ヘ トレーニーシップ (Traineeship)

2013年8月に開始されたイングランドの16~24歳
の者で規定資格枠組み (RQF)¹² レベル3以上の資格を
持っておらず、失業中であり、就業経験が全くない、あ
るいはほとんどない者を対象とする制度である。6か月
間無償で実際の職場で働きながら、必要に応じて英語や
数学の学習支援を受けることで、就業や養成訓練への参
加を目指す。

ト ニート¹³対策

学校にも、雇用にも、職業訓練にも参加していない
16~18歳の若年者 (Young people who are not in
education, employment or training: NEET) の対策
として2013年以降、16歳でのフルタイム義務教育¹⁴
の終了後、18歳までの2年間の教育または訓練の継続
が義務付けられている。

(4) 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。2011年10月1日以降、事業主による標準退職年
齢の設定は原則としてできないこととされている (標準
退職年齢の廃止)¹⁵。なお、政府は標準退職年齢の廃止
と並んで、年金支給開始年齢の引上げを実施してい
る。¹⁶

詳細は特集を参照。

(5) 外国人労働者対策

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、厳格な移民政策を打ち出している。しかし、純移

民者数は減少せず、このことが2016年6月の国民投票
における欧州連合離脱の支持につながったと言われる。

現在、居住権 (Right of Abode) を有する全ての英
国市民に加え、EEA加盟国¹⁷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。なお、今
後EEA加盟国及びスイス国籍の者の取り扱いがどのよ
うになるのかは2017年11月現在未定である。

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、資格等の客観
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
請者は事業主また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)¹⁸ を
実施し、英国国内または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層及び第2層の入国者については、投資金
額が大きい場合などの場合、より短い期間で定住許可を
申請できる。¹⁹ 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。

■12) 2 (6) 口を参照。

■13) 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)。

■14) 5歳~16歳までの11年間。

■15) 合理的な目的を達成するために相応な手段で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。

■16) 男性65歳、女性は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。詳細はhttps://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/310231/spa-timetable.pdfを参照。

■17) EEA加盟国は、EU加盟国全28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31か国である。

■18) 年収15万5,300万ポンド以上の仕事、人手不足の職種または仕事、博士号相当の資格を必要とする仕事等には適用されない。

■19) 投資家は、英国で1,000万ポンド投資し、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年で定住申請ができる。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。

表3-4-3 ポイント制度：各階層の概要

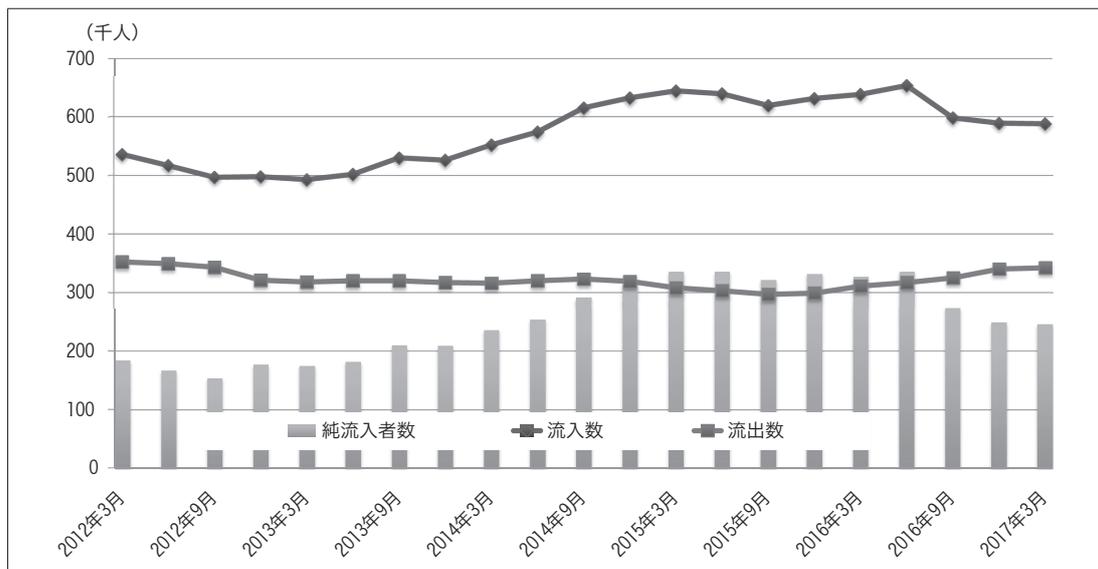
階層	概要
第1層 (Tier 1)	成長と生産性に貢献する高度技能者が対象。 (Highly skilled individuals to contribute to growth and productivity) サブカテゴリーは4区分。 ①例外的技能者 (Exceptional talent)、②投資家 (Investor)、③起業家 (Entrepreneur)、④学業修了者 (Graduate Entrepreneur) 例外的技能者 (Exceptional talent) は半年当たり500人まで。一般 (General) 及び学業修了者 (Post-Study) は原則として閉鎖。
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)
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)

□ 移民統計

に転じたが、2016年6月の国民投票の結果を受けてその後は減少している。

長期（1年以上）滞在予定の純流入者数²⁰は2012年9月までの1年間で15.4万人まで減少し、その後増加

図3-4-4 流出入者の推移



(資料出所) 国家統計局 (ONS) "Migration Statistics Quarterly Report, August 2017"
注：数値はいずれも表題年月までの1年間の数値である。

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

(6) 職業能力開発

イ 実施機関等

2016年7月の省庁再編により教育省に一本化された。実施管理と予算配分については、教育省教育・技能助成局及び地方自治体で行われている。²¹

職業資格枠組みにおける資格・評価を行う機関として資格・試験規制局 (Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual) が設けられている。

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)²² 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)²³、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。

なお、職業能力開発政策についての権限は、スコットランド・ウェールズ・北アイルランドについては各政府に委譲されている。

ロ 職業資格枠組み

(イ) 概要

イングランド及び北アイルランドでは、職業資格枠組みは原則として規定資格枠組み (Regulated Qualifications Framework: RQF) に基づき実施されている。従来の資格単位枠組み (QCF)²⁴ が硬直的で複雑、わかりにくいという問題があったことから、2015年10月に導入された。なお、ウェールズ及びスコットランドはそれぞれ別の枠組み制度を有する。

(ロ) 規定資格枠組み (RQF)

レベル付けなどの大枠が資格授与団体に対し満たすべき要件を定めた承認のための一般遵守事項で定められて

いる。各資格は名称・レベル・資格取得に必要な時間及び指導学習時間について定めなければならない、資格についてはデータベースに登録され、インターネット上で公開されている。

レベルについては、入門1~3、レベル1~8の11段階とされている。規定資格枠組み (RQF)・資格単位枠組み (QCF) と全国職業枠組み (NVQ)²⁵、高等教育資格枠組み (FHEQ) との関係は以下のとおりとなっている。²⁶

表3-4-5 規定資格枠組み (RQF) とその他の資格枠組みとの関係

全国職業資格 (NVQ)	規定資格枠組み (RQF) 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。

ハ 中等教育段階での応用・職業系の資格の見直し

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。教育省は、RQFレベル3の既存の応用/職業資格を「応用一般資格 (Applied General Qualifications)」または「職業技術資格 (Tech Levels)」の

■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教育省の執行機関 (executive agency) である教育・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。
 ■22) 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。
 ■23) 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。
 ■24) 2008年に導入が開始された資格枠組みで、規定資格枠組みにより置き換えられている。
 ■25) 資格の全国的な統一基準が欠落していたことを受けて1986年に創設された。その後、資格単位枠組みの創設に際して、資格単位枠組みに移行されることとなっていたが、NVQに関する規制は残り、引き続きNVQに基づく資格が授与されている。
 ■26) 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。

2つに分類しており、2014年9月から学校等で教えられている。さらに2015年9月からは「技術サーティフィケート (Technical Certificate)」及び「技術アワード (Technical awards)」が教えられている。これらの資格取得状況については、中等学校／継続教育機関の全国学校別成績一覧に掲載されている。

(イ) 応用一般資格

16歳から19歳の学生を対象としており、応用分野での学習を通じたさらなる学習を目指す学生向けのRQFレベル3の資格である。この資格単独または他の教育資格と組み合わせることで、高等教育機関への入学が可能となっている。

(ロ) 職業技術資格

16歳以上の学生を対象としており、特定の業種における専門性を身につけるあるいは特定の職業に就業することを旨とする学生向けのRQFレベル3の資格である。

(ハ) 技術サーティフィケート

16歳以上の学生を対象としており、特定の業種における専門性を身につけるあるいは特定の職業に就業することを旨とする学生向けのRQFレベル2の資格である。

(ニ) 技術アワード

14～16歳の学生を対象としており、通常の教育を通じて教えられることが少ない応用知識やそれに関連する実践的な技能を身につけることを目的としたRQFレベル1及び2の資格である。

二 養成訓練制度

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。イングランドにおいては、業種別技能委員会 (Sector Skills Councils: SSCs) 及び業種別技能団体

(Sector Skills Bodies: SSBs)²⁷ により設計され、全国養成訓練制度サービス (National Apprenticeship Service : NAS)²⁸ により運営が行われている。

従来は養成訓練プログラムの必要条件を定義した枠組みに基づき運営されていた (framework-based apprenticeship) が、細かく定義されすぎたことでわかりにくく、柔軟性が乏しいとの指摘が出ていた。このため、事業主のニーズに合った、わかりやすく、柔軟な制度とすることを旨とし、事業主のグループが設計する養成訓練基準 (Apprenticeship standards) が一部の資格に導入されている。

16歳以上でフルタイムの学生でないイングランドの住民が訓練を受けることができ、RQFレベル2以上の職業資格の取得を目指す。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。

2017年5月以降全使用者に対し、給与支払額の年間30万ポンド以上の部分のうち、0.5%が養成訓練負担金 (Apprenticeship Levy) として課税されており、徴収された額は各事業主の口座に付与される²⁹とともに、口座拠出額の10%相当額が政府から口座に付与される。事業主は口座に付与されてから24ヶ月以内であれば、養成訓練の費用として、職種により定められた上限の範囲内で口座の残高から引き出すことができる。なお、口座に残高がない場合には、不足分の90%が政府から補助される。

口座から引き出せる額の上限については職種別に、1,500ポンドから27,000ポンドの15段階のいずれかの額が定められている。これとは別に、①16～18歳の者を受け入れた場合、②障害により介護や特別の支援を受けている19～24歳の者を受け入れた場合には国から1,000ポンドの補助を受けられる。

養成訓練は、以下の要件を満たす必要がある。

- 勤務地以外での訓練時間も含めた雇用時間が原則として週30時間以上であること。
- 訓練期間は原則1年以上であること。

■27) 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16の分野別技能委員会及び5の分野別技能団体があり、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。非省庁型公共機関 (Non-departmental public body) である雇用・技能委員会 (UKCES) が設立許可を与える。

■28) 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。

■29) イングランド外に居住する労働者に支払った賃金も課税対象となるが、口座に反映される額はイングランドに居住する労働者に支払った賃金相当分のみである。

- 当初の1年間において指導付きの訓練 (guided training) を280時間以上受けること。このうち100時間または訓練時間の30%のいずれか長い時間以上がoff-JTであること。
- 訓練生に一定程度の英語や数学の技能がない場合、必要な訓練を提供すること。
- 開始前に訓練生と使用者の間で養成訓練契約を交わすこと。³⁰

養成訓練生には最低賃金が適用されるが、19歳未満または訓練開始後1年以内の養成訓練生についてはより低額の最低賃金が適用される。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4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、最長で5年である。

(イ) 中級養成訓練 (Intermediate Apprenticeships)

RQFレベル2に相当する資格の取得を目指す。

(ロ) 上級養成訓練 (Advanced Apprenticeships)

RQFレベル3に相当する資格の取得を目指す。

(ハ) 高等養成訓練 (Higher Apprenticeships)

RQFレベル4から7に相当する資格の取得を目指す。

(ニ) 学位養成訓練 (Degree Apprenticeships)

航空工学や勅許鑑定士 (Chartered Surveyor) など、学位の取得が養成訓練の課程の一環となっているRQFレベル6及び7に相当する資格の取得を目指す。

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

18歳以上の英国国籍保有者が仕事に直結するまたは就業可能性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、教育・技能助成局により、教育を受けている期間及びその後1ヶ月間の利息の支払いを肩代わりしてもらうことができる。

(7) 雇用保険・社会扶助制度

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) 及び新求職者給付 (New style JSA)

国民保険の保険料納付期間が一定以上ある者に給付される。普遍的給付 (ハ参照) の受給資格を有する者は新求職者給付として給付を受ける³¹。

表3-4-6 養成訓練制度参加者数 (2016年8月~2017年7月)

	(人)				
		19歳未満	19~24歳	25~49歳	50歳以上
合計	908,700	195,100	301,300	349,900	62,300
中級養成訓練 (Intermediate Apprenticeship)	487,200	131,800	149,400	172,200	33,700
上級養成訓練 (Advanced Apprenticeship)	388,100	69,000	148,800	148,100	22,200
高等養成訓練 (Higher Apprenticeship)	60,800	2,800	15,100	35,800	7,100

資料出所：教育省 “Further education and skills: November 2017” Table 6
注：学位養成訓練 (Degree Apprenticeships) は統計上高等養成訓練として計上されている。

■30) 養成訓練生は1996年雇用権利法において「従業員」(3(1)参照)として扱われる。
■31) 普遍的給付を受給している場合、新求職者給付の給付相当額が支給停止となる。

表3-4-7 失業保険制度

名称	拠出制求職者給付 (Contribution-based Jobseeker's Allowance (JSA)) 新求職者給付 (New style Jobseeker's Allowance)	
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 (注1) 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2) 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3) ⑦ 当該給付申請直前の2課税年度中、いずれか1年度について報酬下限額 (Lower Earnings Limit: LEL, 2017年度 (注4) においては週113ポンド) 以上の賃金を26週以上得ており、かつ両年度とも総報酬が報酬下限額 (LEL) の50%以上であること
	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57.90ポンド、25歳以上73.10ポンド。(2017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。) 被用者: 被保険者適用賦課基準額 (Primary Threshold: PT、週157ポンド) 以上報酬上限額 (Upper Earnings Limit: UEL、週866ポンド) 以下の部分に対し12.0% 報酬上限額 (UEL) 超の部分に対し2.0% 事業主: 事業主適用賦課基準額 (Secondary Threshold: ST、週157ポンド) 以上の部分に対し13.8% (2017年度)
	公費負担	原則なし。
実績	受給者数	-
	支給総額	265,374千ポンド (2016年4月~2017年3月)
	基金残高等	国民保険基金の残高は、219億ポンド (2017年3月末時点)。

(注1) 男性は65歳、女性は2018年まで段階的に65歳まで引き上げ中。2018年以降2020年までに男女ともに66歳まで引き上げ予定。
 (注2) 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3) 所得補助は16歳から年金支給開始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。
 (注4) この表における年度とは4月6日から翌年4月5日のことをいう。
 (注5) 支給総額及び基金残高は北アイルランドを除く数値。

(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。就労が困難である者は後述の雇用・支援給付の対象となるが、そうでない者は、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また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また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

単身者であるかカップルであるか、単身者の場合年齢により最大給付額が異なる。

表3-4-8 所得調査制求職者給付の最大給付額

(2017年4月～、ポンド/週)

単身者	25歳未満	57.90
	25歳以上	73.10
カップル	両者とも18歳以上	114.85

資料出所：GOV.UK

□ 雇用・支援給付（Employment and Support Allowance）³²

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。支給開始後13週間のうちに就労能力評価（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）に分かれる³³。

2017年4月から、従来就労活動関連グループに支払われていた就労活動関連の上乗せ（週29.05ポンド）が廃止された。

表3-4-9 雇用・支援給付の最大給付額

(2017年4月～、ポンド/週)

審査期間（13週まで） （assessment phase）	25歳未満	57.90
	25歳以上	73.10
本支給（14週以降） （main phase）	就労活動関連グループ	73.10
	支援グループ	109.30

(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）及び新雇用・支援給付（New Style ESA）

国民保険の保険料納付期間が一定以上ある者が対象。就労活動関連グループに属する場合、給付期間は365日間。³⁴ 支援グループに属する場合には年金支給開始年齢まで無期限。普遍的給付（ハ参照）の受給資格を有する者は新雇用・支援給付として給付を受ける³⁵。

(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、拠出制雇用・支援給付が受給できない者に支給される。貯蓄額（savings）が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 普遍的給付（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。

普遍的給付に統合される福祉給付

- ①所得調査制求職者給付
- ②所得調査制雇用・支援給付
- ③所得補助
- ④住宅給付
- ⑤児童税額控除
- ⑥就労税額控除

2013年4月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おり、現在北アイルランドを除き、単身の新規受給者については普遍的給付に移行した。現在は一部地域で世帯の新規受給者について普遍的給付に移行しており、2018年までに全ての新規受給者が移行する予定となっている。雇用年金省は、2022年3月までに普遍的給付に統合される全ての給付制度を廃止し、普遍的給付制度へ移行することを目

■32) 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）に代わり、雇用・支援給付が創設された。
 ■33) 「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。
 ■34) 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。
 ■35) 普遍的給付を受給している場合、新雇用・支援給付の給付相当額が支給停止となる。

標としている。

(ロ) 対象

原則として18歳から年金支給開始年齢までの就労世代がいる世帯で、フルタイムの教育・訓練を受けておらず、貯蓄額が16,000ポンド以下。

(ハ) 給付内容

普遍的給付の基礎額 (standard allowance) に加え、追加手当額 (elements) が世帯ベースで毎月³⁶支給される。この他、住居費に関する支援も受けることができる。2016年3月に成立した福祉改革・労働法 (Welfare Reform and Work Act 2016) により、2017年4月以降、追加手当額のうち子に関する手当は3人目以降の子について支給されない。

表3-4-10 普遍的給付給付額 (2017年4月～)

基礎額 (standard allowance)		(ポンド/月)
単身者、25歳未満		251.77
単身者、25歳以上		317.82
カップル、両者とも25歳未満		395.20
カップル、どちらかが25歳以上		498.89
追加手当額 (extra amounts)		
1人目の子 (2017年4月5日以前の生まれ)		277.08
2人目の子及び2017年4月6日以降生まれの1人目の子		231.67
保育費用	費用の85% (注1)	
子が障害を持っている場合		375.58~649.38
本人が障害や健康上の問題を持っている場合		126.11~318.76
障害者の介護を行っている場合		151.89

資料出所: GOV.UK

注1: 子が1人の場合646.35ポンド、2人以上の場合1,108.04ポンドを上限とする。

就労中の場合は、賃金収入が一定の額 (居住費支援を受けている場合月192ポンド、受けていない場合月397ポンド) を超えた部分の63%が支給停止となる。

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は手当の支給停止

等制裁措置が課される。

二 福祉給付に関する上限設定 (Benefit Cap)³⁷

(イ) 概要

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が含まれる。

普遍的給付を受給していない者に対しては、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。普遍的給付に対しては、上限が設定されている。なお、2016年11月7日から、上限の引下げ、給付上限の設定範囲の一部見直しが行われている。

(ロ) 対象

福祉給付の上限設定の対象範囲には、普遍的給付、普遍的給付に統合される給付 (下記①~⑦)³⁸ の他、児童手当等いくつかの福祉給付が含まれる (下記⑧~⑪)。なお、以下のいずれかに該当する場合には上限が適用されない。

- 就労税額控除 (Working Tax Credit)³⁹ の対象者がいる世帯
- 普遍的給付を受けており、税・国民保険料控除後の世帯所得が月450ポンドを超えている世帯
- 就労能力が限られていることを理由とした普遍的給付を受給している者がいる世帯
- 雇用・支援給付のうち支援グループ (support group) を対象とする給付、障害生活手当 (Disability Living Allowance)⁴⁰、個人独立手当 (Personal Independence Payments)⁴¹ 等の障害者向け給付の受給者がいる世帯
- 介護者手当⁴² (Carer's Allowance) 及び保護者手当⁴³ (Guardian's Allowance) の受給者がいる世帯⁴⁴
- 労働災害障害給付 (Industrial Injuries Disablement

■36) 北アイルランドでは月2回。スコットランドでは月1回か2回のいずれかを受給者が選択できる (2017年10月4日以降の新規受給者に限る)。

■37) 詳細は <https://www.gov.uk/benefit-cap> を参照。

■38) ②、③のうち拠出制給付は、普遍的給付制度に統合されない。

■39) (7) へ参照。

■40) 移動やその他日常生活に介助を要する障害者に支給される。

■41) 長期にわたる病気や障害のため費用を要する者に支給される。

■42) 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62.70ポンド (2017年4月~) である。

■43) 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16.70ポンド (2017年4月~) である。

■44) 2016年11月7日に追加された。

Benefit) などの受給者がいる世帯

<福祉給付の上限設定対象である給付>

- ① 普遍的給付制度
- ② 求職者給付（抛出处及び所得調査制）
- ③ 雇用・支援給付（抛出处及び所得調査制）
- ④ 所得補助
- ⑤ 住宅給付
- ⑥ 児童税額控除⁴⁵
- ⑦ 児童手当（Child Benefit）
- ⑧ 就労不能給付⁴⁶（Incapacity Benefit）
- ⑨ 重度障害手当⁴⁷（Severe Disablement Allowance）
- ⑩ 出産手当⁴⁸（Maternity Allowance）
- ⑪ 遺族手当⁴⁹（Bereavement Allowance）、片親（母子）手当⁵⁰（Widowed Parent's/Mother's Allowance）

(ハ) 上限額

2016年11月7日から上限額が引き下げられ、以下のとおりとなっている。

表3-4-11 給付上限額（2016年11月7日～）

ロンドン	カップル及び一人親	週442.31ポンド (年23,000ポンド)
	単身者	週296.35ポンド (年15,410ポンド)
ロンドン以外	カップル及び一人親	週384.62ポンド (年20,000ポンド)
	単身者	週257.69ポンド (年13,400ポンド)

ホ 給付実績

求職者給付・福祉給付等を受けている者は約680万人（2017年5月時点）となっている。

へ 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⁵¹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。⁵²

(ロ) 児童手当（Child Benefit）

子を持つ親に支給される。2017年度の児童手当は、毎週第1子20.70ポンド、第2子以降13.70ポンド。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%相当額ずつ課税される。課税額が児童手当の額を超えることはない。

(ハ) 児童税額控除⁵³（Child Tax Credit）

原則として、16歳未満の子（一定の訓練または教育を受けている子の場合20歳未満）がいる低所得世帯⁵⁴に適用される。控除額が税額を上回る場合、つまり税額から税額控除を差し引くとマイナスの額が算出される場合には、そのマイナス分について税の還付（実際には給付）を行う。普遍的給付を受給している場合には適用はない。

世帯収入が年16,105ポンド（就労税額控除も受ける場合年6,420ポンド）を超えると、超過1ポンドにつき児童税額控除（就労税額控除も受けている場合児童税額控除と就労税額控除の合計額）が41ペンス減額される。

■45) (7) へ参照。
 ■46) 疾病や障害により就労困難者に対して適用される制度で、雇用・支援給付に移行されている。
 ■47) 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。雇用・支援給付に移行されている。
 ■48) 3 (8) 参照。
 ■49) 被保険者である配偶者が死亡した時点で45歳以上年金支給開始年齢未満の、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113.70ポンド（2017年4月～）で、支給期間は最長52週間である。片親（母子）手当受給者が子が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。
 ■50) 片親手当は、児童手当を受給している19歳未満の子を1人以上扶養し、死亡配偶者が保険料納付要件を満たす抛出を行っていたか、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113.70ポンド（2017年4月～）である。母子手当は片親手当に置き換えられた制度で、2001年4月9日以前に受給開始した者は母子手当として支給されている。
 ■51) 原則としてフルタイムの学生や16,000ポンド以上の貯蓄を持つ者は対象外。詳細は<https://www.gov.uk/housing-benefit/eligibility>を参照。
 ■52) 余分な部屋が1部屋の場合賃料の14%相当分が、2部屋以上の場合賃料の25%分が減額される。
 ■53) 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、毎週または4週に1度、行われる。
 ■54) 児童税額控除及び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。

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等

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

これまで、子の数に応じて子要素の額が支給されていたが、2017年4月6日以降に生まれた3人目以降の子に対しては、子要素は支給されない。また、2017年4月5日以前に生まれた子がいない場合、家族要素は支給されない。

表3-4-12 児童税額控除

(2017年4月～、ポンド/年)	
家族要素 (family element) (2017年4月5日以前生まれの子がいる場合に支給)	世帯当たり 545
子要素 (Child element) (注1)	子1人当たり 2,780
障害要素 (disabled child element) (注2)	該当する子1人当たり 3,175
重度の障害要素 (severely disabled child element) (注3)	該当する子1人当たり 1,290

資料出所: GOV.UK

注1: 2017年4月6日以降に生まれた3人目以降の子に対しては、子要素は支給されない。

注2: 子要素に加えて支払われる。

注3: 子要素及び障害要素に加えて支払われる。

(二) 就労税額控除 (Working Tax Credit)

就労税額控除は25歳以上（子がいる場合・障害を持っている場合には16歳以上）で、原則週16時間以上就労している低所得世帯に適用される。普遍的給付を受給している場合には適用されない。世帯収入が年6,420ポンドを超えると、超過1ポンドにつき就労税額控除（児童税額控除も受けている場合児童税額控除と就

表3-4-13 就労税額控除

(2017年4月～)	
基礎的要素 (basic element)	世帯当たり 1,960ポンド/年
カップル、一人親要素 (Couples and lone parent element) (注1)	世帯当たり 2,010ポンド/年
週30時間就労要素 (30-hour element) (注2)	世帯当たり 810ポンド/年
障害 (disability element) (注3)	該当者1人当たり 3,000ポンド/年
重度の障害要素 (severely disability element) (注3)	該当者1人当たり 1,290ポンド/年
保育費用	子が1人: 世帯当たり 112.50ポンド/週 子が2人以上: 世帯当たり 210ポンド/週

資料出所: GOV.UK

注1: 基礎的要素に加えて支払われる。

注2: 週30時間以上就労した者がいる場合、他の要素に加えて支払われる。

注3: 他の要素に加えて支払われる。

労税額控除の合計額) が41ペンス減額される。

(8) 雇用における平等の確保

2010年平等法⁵⁵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、宗教または信条 (Religion or Belief)、性、性的指向 (Sexual orientation)、婚姻・同性婚 (Civil partnership)、妊娠・出産である。

2017年4月からは、2010年平等法に関する2017年男女間賃金格差情報規則 (Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017) により、250人以上の従業員がいる事業主は、男女の賃金格差について報告を毎年行う義務がある。

3 労働条件対策

(1) 制度概要

1996年雇用権利法 (Employment Rights Act 1996) においては、雇用される労働者は労働者 (worker) と従業員 (employee) の2種類が設けられている。労働者とは、①雇用契約 (contract of employment) により働いている者、②職業的または営業的事業の顧客でない契約の相手方に当該個人本人が労働またはサービスをなしたまたは遂行することを約する他の契約により働いている者と定義されており⁵⁶、特に①に該当する労働者を従業員と定義している。労働者と従業員では認められる権利の範囲は以下のように異なる。

表3-4-14 労働者と従業員に認められる代表的な権利

労働者 (worker)	従業員 (employee)
<ul style="list-style-type: none"> 法定最低賃金 賃金からの不当な天引きからの保護 法定労働時間、休息时间、年次休暇 雇用における平等 内部通報の際の保護規定 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者としての権利に加えて、 解雇予告期間 不公正解雇 (unfair dismissal) に対する保護 フレキシブル・ワーキングの権利 緊急時の休暇取得 剰員整理手当

(資料出所) GOV.UK "Employment status" を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成

■55) 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「2010～2011年海外情勢報告」定例報告第2章イギリスを参照。

■56) 第230条。

(2) 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、週当たり名目賃金の
上昇率は低水準で推移している一方で、物価上昇率は比
較的高い水準で推移し、実質賃金上昇率はマイナスとな
る状態が続いていた。消費者物価の上昇率が低下したこ
ともあり、2015年以降実質賃金上昇率はプラスとなっ
ている。

表3-4-15 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016
週当たり賃金（ポンド）	455	461	466	472	484	495
同上昇率（%）	0.7	1.3	1.1	1.3	2.5	2.3
消費者物価上昇率（%）	4.5	2.8	2.6	1.5	0.0	0.7

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。

フルタイム労働者の労働時間・所定外労働時間はほぼ
横ばいで推移している。

表3-4-16 労働時間の推移（週当たり、被用者）

年	2012	2013	2014	2015	2016	2017
フルタイム労働者の労働時間（時間）	39.0	39.1	39.2	39.1	39.2	39.1
うち所定外労働時間	1.1	1.1	1.1	1.1	1.0	1.0

資料出所：国家统计局“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。

労働災害発生件数は60万件前後で推移しており、
2016年度（2016年4月～2017年3月）は60.9万

表3-4-17 労働災害件数の推移

年	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度
労働災害発生件数 (推計、千件)	594	647	631	612	620	609
死亡災害発生件数（件）	171	150	136	142	147	137
被用者	114	99	92	97	108	101
自営業者	57	51	44	45	39	36
労働災害による労働損 失日数（推計、千日）	4,533	5,186	4,436	4,073	4,489	5,532

資料出所：安全衛生庁（Health and Safety Executive）“Health and
safety statistics”
(注1) 北アイルランドは除く。
(注2) 各年度は当該年の4月から翌年の3月までである。
(注3) 死亡災害発生件数の2016年度の数値は速報値。

■57) 公労使9人で構成される政府諮問機関で、ビジネス・エネルギー・産業戦略省に属している。
■58) 英国政府ポータルサイト“Gov.UK”（<https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours>）、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。

件、死亡災害発生件数は137件であった。労働損失日
数は、2016年度は5,532千日であった。

(3) 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）⁵⁷
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、①25歳以上の者に適用される全国生
活賃金（National Living Wage）、②21歳～24歳の者
に適用される最低賃金、③18～20歳の若年労働者に適
用される若年者最低賃金、④16～17歳の若年者に適用
される最低賃金及び⑤19歳未満または訓練開始後1年
以内の養成訓練生に適用される最低賃金の5種類があ
る。このうち、①は2016年4月から導入されたもので
ある。

表3-4-18 最低賃金額の推移（時給）

年月	2013年 10月	2014年 10月	2015年 10月	2016年 4月	2016年 10月	2017年 4月
25歳以上	6.31	6.50	6.70	7.20	7.20	7.50
21歳～24歳	6.31	6.50	6.70	6.70	6.95	7.05
18～20歳	5.03	5.13	5.30	5.30	5.55	5.60
18歳未満	3.72	3.79	3.87	3.87	4.00	4.05
養成訓練生 (Apprentice)	2.68	2.73	3.30	3.30	3.40	3.50

資料出所：GOV.UK

(4) 労働時間制度⁵⁸

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）で平均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また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。

□ 深夜労働

深夜労働者 (night worker)⁵⁹ 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、労働協約または労使協定により、深夜労働者の変形労働期間等についても原則を変更またはその適用を除外することができる。また、「特別な危険」または「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。事業主は、労働者が深夜労働者となる前及びその後定期的に (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日の休息时间

労働者には、任意の24時間につき、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。また、労働日における労働時間が6時間以上の場合、20分間の休憩が与えられなければならない。

(ロ) 1週の休息时间

労働者は、1週間につき24時間以上、または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)

26週以上継続雇用されているすべての従業員 (employee) にフレキシブル・ワーキングを要求する権利が認められている。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)
- ・家での労働 (Working from home)
- ・パートタイム (Part Time)
- ・週労働日数の短縮 (Compressed hours)
- ・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ない。拒否できる理由⁶⁰は法で定められている。

ヘ ゼロ時間契約対策

ゼロ時間契約 (Zero-hour contract) は、雇用主により仕事が提供された場合就労し、かつ労働時間が保証されない就労形態である。⁶¹ 一般的には、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。

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。

ゼロ時間労働の濫用が指摘されていたことを受けて、2015年3月に成立した2015年小企業・企業・雇用法 (Small Business, Enterprise and Employment Act

■59) 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。

■60) 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できる。

■61) 1996年雇用権利法 (Employment Rights Act 1996) 第27A条 (1) に定義されている。なお、第27A条は2015年小企業・企業・雇用法 (Small Business, Enterprise and Employment Act 2015) により新たに設けられた。

表3-4-19 労災保険制度

名称	労働災害障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit)	
根拠法	1998年社会保障法 (Social Security Act 1998)、1992年社会保障給付拠出法 (Social Security Contributions and Benefits Act 1992)、1992年社会保障管理法 (Social Security Administration Act 1992)	
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、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169.70ポンド。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	一時的な労働不能給付と同じ。(一時的・永久的の区別はない。)
	遺族	社会保障給付として支給される。
	その他	-
財源	保険料	なし。
	公費負担	費用の全額が公費により賄われている。
実績	受給者数	289,390人 (2017年3月)
	支給総額	-
	基金残高等	-

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

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

2015) では、ゼロ時間労働契約における排他条項の禁止⁶²が盛り込まれたほか、政府に対し、ゼロ時間契約労働者の保護に関する規制の制定権を与えている。

(5) 労働安全衛生施策

労働安全衛生に関する法律としては、1974年職場における健康・安全法 (Health and Safety at Work etc Act 1974) があり、雇用年金省安全衛生庁 (Health and Safety Executive) が所管している。同法では、使用者に合理的に実行可能な範囲において、全ての労働者の就労中の衛生、安全、福祉を実現する義務があると定められている。法律では基本的な事項のみが定められている。これに加え、規則 (Statutory Instruments)、指針 (Guidance)、承認実施準則 (Approved Code of Practice) が安全衛生庁により定められている。このうち指針、承認実施準則は、遵守は強制されていないが、遵守していない状況で災害が起こった際、使用者が他の方法により同等以上の防止対策を講じていない場合、責任を問われるとされている。

(6) 労災保険制度

一般の社会保障給付に統合されたため、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。

(7) 解雇規制⁶³

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

事業主が解雇を行う場合には、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12週間の予告期間が必要である。

■62) ①他の労働契約に基づいて仕事を行うことを禁止すること、②他の労働契約に基づいて仕事を行う場合使用者の許可を必要とすること、が排他条項として禁止されている。(2015年改正後の1996年雇用権利法 (Employment Rights Act 1996) 第27A条 (3))
 ■63) 英国政府ポータルサイト "GOV.UK" (<https://www.gov.uk/dismissal>)、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。

(D) 解雇手続

継続雇用期間が2年以上⁶⁴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。出産休暇中の労働者を解雇する場合には、労働者からの要求がなくても、継続雇用期間に関わらず解雇理由を書面で開示しなければならない。

(H) 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)⁶⁵ 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。雇用審判所へ不服申立てを行う前に、助言あっせん仲裁機構 (Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS) で訴訟前調停手続を行うこととされている。

不公正解雇の事由が上記 (H) 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職場復帰または再雇用の命令、②補償金といった救済を与える。

□ 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日以内に同一の事業所 (establishment) において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45日⁶⁶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・エネルギー・産業戦略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・エネルギー・産業戦略大臣に対して、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45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

■64 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していた。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。
■65 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" (<https://www.gov.uk/dismissal/unfair-and-constructive-dismissal>) を参照のこと。
■66 2013年4月6日以降、従来の90日から短縮された。(The Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (Amendment) Order 2013) 整理解雇の届出も同様に短縮されている。

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

期間が2年以上の場合のみである。法定の手当の額（Statutory redundancy pay rates）は、

- 22歳未満の雇用期間1年につき0.5週間分の賃金相当額
- 22歳以上40歳以下の雇用期間1年につき1週間分の賃金相当額
- 41歳以上の雇用期間1年につき1.5週間分の賃金相当額

を合計した額となっている。ただし、手当額の算定に用いる雇用期間及び賃金相当額にはそれぞれ20年、週489ポンドの上限が設定されている。

(8) 出産休暇及び育児休暇制度等⁶⁷

イ 出産休暇等

母親に最大52週間⁶⁸の出産休暇（Maternity Leave）が認められている。出産予定週の15週間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、出産予定週の15週間前までの8週間の算定期間における平均週当たり賃金が報酬下限額（Lower Earnings Limit: LEL、2017年度においては週113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140.98ポンド（2017年度）⁶⁹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、国民保険料の支払いから控除することができる⁷⁰。

なお、法定出産給付の受給要件を満たさない場合、出産予定日までの66週間のうち26週間被用者として就労しているか、自営業者で国民保険料の納付要件を満たしている場合、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。出産手当の給付期間及び支給額は、39週間、140.98ポンド（2017年度）である⁷¹。

また、父親は、出産後8週間以内に1週間または連続した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140.98ポンド（2017年度）⁷²を支払う。

ロ 両親共有休暇（Shared Parental Leave）⁷³

子の出生後2週間⁷⁴以降、母親が取得また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、父母が交互または同時に、最小1週間単位⁷⁵で取得・受給できる。

利用するためには、

- 本人が出産予定日の15週間前の時点で同じ事業主に26週間以上雇用されており、かつ休暇取得開始時に同じ事業主に雇用され続けていること（雇用継続基準（Continuity of employment test））
- パートナーが出産予定日までの66週間のうち26週間就労しており、同期間中の任意13週間において週30ポンド以上（2017年度）の収入があったこと（雇用収入基準（Employment and earnings test））

の双方を満たす必要がある。父母両方が上記2要件を満たす場合、両親共有休暇及び両親共有給付を共用できる⁷⁶。休暇取得に当たっては、

- 休暇取得前8週間より前に事業主に通知すること
 - 法定出産休暇及び法定出産給付（または出産手当）を終えることを通知すること
- が必要である。

両親共有休暇中は両親共有給付（Shared Parental Pay: ShPP）を受けることができる。受給する者が、

■67) 英国政府ポータルサイト“GOV.UK”（<https://www.gov.uk/browse/childcare-parenting/pregnancy-birth>）参照。
 ■68) 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）。出産予定日の11週間前または実際の出産日以降から取得が可能。産後2週間（工場で働く場合4週間）の取得は義務。
 ■69) 平均賃金の90%が140.98ポンドに満たない場合は平均賃金の90%。
 ■70) 第1種国民保険料（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。
 ■71) 自らが有償の就労をしていない場合でも、自営業者のパートナーであるなどの要件を満たした場合14週間週27ポンドの出産手当を受給できる。
 ■72) 平均賃金の90%が140.98ポンドに満たないときは平均賃金の90%。
 ■73) 2015年4月4日以前の出産については両親共有休暇ではなく、追加的父親休暇（Additional Paternity Leave: APL）が取得できた。詳細は厚生労働省大臣官房国際課「2015年海外情勢報告」を参照。
 ■74) 母親の産後2週間の出産休暇取得は義務。
 ■75) 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。
 ■76) 片方のみが両方の条件を満たす場合（例えばパートナーが自営業者である場合）には両親共有休暇の対象とはなるが、父母で休暇及び手当の共有はできない。ただし、例えば母親が自営業の場合、父親が両親共有休暇を取得し、両親共有給付を受けることは可能。

出産予定週の15週間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、出産予定週の15週間前までの8週間の算定期間における平均週当たり賃金が報酬下限額（LEL、週113ポンド（2017年度））以上である必要がある。給付期間は法定出産給付（または出産手当）の残余期間、給付額は週140.98ポンド⁷⁷（2017年度）となっている。

ハ 親休暇（Parental 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18歳⁷⁸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る。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、2016年の公的部門の組織率が52.7%である一方、民間部門では13.4%であった。

表3-4-20 被用者における労働組合員数及び組織率の推移

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016
労働組合員数（千人）	6,447	6,508	6,490	6,458	6,491	6,216
男性	2,931	2,951	2,933	2,901	2,899	2,818
女性	3,516	3,556	3,557	3,557	3,592	3,398
組織率（%）	26.0	26.1	25.6	25.0	24.7	23.5
男性	23.4	23.5	23.0	22.3	21.7	21.1
女性	28.6	28.7	28.3	27.7	27.7	25.9

資料出所：ビジネス・エネルギー・産業戦略省“Trade Union Membership 2016” 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の加入組合数は50、組合員数は約560万人とされている。

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。

(2) 労働争議の発生件数等

2016年の争議件数は2015年より少なかったが、参加人員と労働損失日数は増加した。

表3-4-21 労働争議件数等の推移

年	（件、千人、千人日）						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
争議件数	92	149	131	114	155	106	101
参加人員	133	1,530	237	396	733	81	154
労働損失日数	365	1,390	249	444	788	170	322

資料出所：英国国家統計局（ONS）“Labour disputes in the UK: 2016”

（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 最近の動向

(1) シェアリング・エコノミーにおける雇用の法制度をめぐる議論

デジタル化の労働への影響についての関心が高まっている中、オンライン・プラットフォームを介するシェアリング・エコノミーが生み出す新たな働き方が論点の一つとなっている。伝統的な労働法は使用者と被用者という枠組みの中で労働者の保護を図っているが、オンライン・プラットフォームを活用する新たな形態の就業者については、そのような枠組みによる権利保護が困難という問題意識が背景にある。

2017年7月に、メイ首相の指示を受け作成された専門家による報告書⁷⁹が公表されたことを受けて、2017年11月に下院の雇用労働委員会及びビジネス・エネルギー・産業戦略委員会は「現代的な雇用のフレームワー

■77) 平均賃金の90%が140.98ポンドに満たないときは平均賃金の90%。

■78) 2015年4月以前は5歳となるまで、ただし、「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されていた。

■79) シンクタンクRSAのマシュー・テイラー所長らの専門家により“Good work: the Taylor review of modern working practices”として取りまとめられた。

ク（A framework for modern employment）」報告書を公表し、その中で労働法の改正案を公表した。その主な内容は以下のとおり。

- 労働者と自営業者の区分を明確にする。区分に当たっては使用者による管理（報酬額や、業務に関わる指揮命令など）の度合いを重視する。
- 事業主のために働く自営業者が一定数以上の場合、事業主のために働く者は自動的に労働者とみなすこととする。反証責任は事業主が負う。
- 契約上の労働時間を超えて働く場合の手当の義務化に向けた実証実験を政府と低賃金委員会で行う。
- 雇用審判所における集団訴訟が認められる範囲を拡大するとともに、類似案件で複数回敗訴した事業主に対しより高い賠償額を課すことの検討を雇用審判所に義務づける。
- 事業主による雇用条件の提示義務に従業員だけでなく労働者にも拡大する。
- 派遣労働者について、派遣期間が12週間以上となった労働者は例外なく均等待遇の対象とする⁸⁰。
- 労働法に違反した事業主に対する罰則の強化、公表の対象を拡大、取締体制の強化を行う。

(2) 雇用審判所への提訴の手数料廃止

2013年7月以降、雇用審判所への提訴には手数料が徴収されていた。審判サービスの提供に要する費用を当事者負担とすること、裁判に至る手前での当事者間の和解を促進すること、また不適切な申し立ての削減などがその理由として挙げられていたが、2017年7月に最高裁判所で違法との判決が下され、手数料は廃止されることとなった。⁸¹

(3) EUからの離脱に向けた動き

2016年6月に行われた国民投票の結果、EUを離脱することが決まった。外国人労働者の流入が多いことが背景の一つにあったとされているが、今後EU加盟国からの労働者をどう取り扱うのかは、今後EUとどのような関係を結ぶかにより大きく異なってくるものと考えら

れ、現段階では不透明である。

一方、労働法についてはEU指令に基づいて制定された国内法も多く、EUから離脱して自動的に効力を失うということにはならないとはいえ、制定時に使用者側から強い反発があったものも多く、労働組合などではEU離脱により労働者を保護する法制度が廃止されるのではないかと、との危機感を持っている。

こうした動きの中、メイ首相は、2017年1月に行われた演説で、労働者の権利をむしろ強化する姿勢を打ち出しており、今後の動向が注目される。

資料出所：

- 英国政府ポータルサイト GOV.UK <https://www.gov.uk/>
- 国家統計局（Office of National Statistics）
<https://www.ons.gov.uk/>
- 雇用年金省（Department for Work & Pensions）
<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions>
- 歳入関税庁（HM Revenue & Customs）
- 助言斡旋仲裁機構（Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS）
- 安全衛生庁（Health and Safety Executive）
<http://www.hse.gov.uk/>
- 英国国会“Research Briefings”
<http://researchbriefings.parliament.uk/>
- 下院雇用・労働委員会
<http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/commons-select/work-and-pensions-committee/>
- (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>

■80) 現在は派遣労働者が派遣事業者と常用雇用契約を有し、派遣の合間の期間においても賃金が支払われている場合には適用が除外されている。

■81) 手数料の額は、賃金、剰員整理手当、労働契約違反等簡易なものは提訴に160ポンド、審問に230ポンド、不公正解雇、差別、同一賃金、内部通報など複雑なものは提訴250ポンド、審問950ポンドなどとされていた。