

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

労働施策

(参考) 1ポンド = 147.31円 (2018年期中平均)

2017年7月に公表された専門家による報告書（テイラー・レポート）を受けて、2018年2月に政府は英国内の全ての労働が質の高い労働であることを目指すことや、従業員・労働者・自営業者の区分の明確化などを含めた法規制の明確化などを内容とする「良い労働に向けた計画（Good Work plan）」を公表した。

EUからの離脱に向けての動きとして、英国に居住するEU国籍者とその家族がEU離脱後も引き続き居住できるようにするための居住登録制度の創設が2018年6月に公表されるとともに、12月にはEU離脱後の外国人受入制度に関する方針を示した白書が公表された。

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）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）¹（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、長期失業者、健康上

1 経済情勢

2017年の実質GDP成長率は1.7%となった。

表3-4-1 実質GDP成長率

年	2014	2015	2016	2017				2018			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	2.9	2.3	1.8	1.7	0.4	0.3	0.4	0.4	0.1	0.4	0.6

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	2013	2014	2015	2016	2017				2018			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
就業者数	30,045	30,755	31,284	31,726	32,056	31,947	32,073	32,059	32,147	32,344	32,386	32,409
雇用者数	25,515	25,962	26,505	26,760	27,068	26,951	27,085	27,075	27,160	27,430	27,454	27,500
パートタイム雇用者数	6,778	6,816	6,923	7,008	6,979	6,955	6,992	7,010	6,960	7,029	6,985	6,927
同比率	26.6	26.3	26.1	26.2	25.8	25.8	25.8	25.9	25.6	25.6	25.4	25.2
失業者数	2,474	2,026	1,780	1,633	1,480	1,541	1,484	1,425	1,470	1,425	1,360	1,381
うち失業期間12か月以上	891	721	543	438	380	385	374	391	368	358	356	369
同割合	36.0	35.5	30.5	26.8	25.6	25.0	25.2	27.4	25.0	25.1	26.2	26.7
失業率	7.6	6.2	5.4	4.9	4.4	4.6	4.4	4.3	4.4	4.2	4.0	4.1
25歳未満	20.9	17.1	14.9	13.2	12.3	12.5	12.2	11.9	12.5	12.1	11.3	11.1

資料出所：英国国家統計局（ONS）

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) イングランド、ウェールズ、スコットランドに644拠点（2018年5月31日現在）。北アイルランドは地方政府に分権されている。なお、近年政府は小規模拠点の閉鎖を進めており、拠点数は減少傾向にある。

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2017年11月から2018年3月にかけて段階的に開始された。対象となるのは、以下の者である²。対象者のうち、②に該当する者は参加が義務付けられているが、①と③に該当する者は、参加は任意で、福祉給付等の給付を受けている必要はない。

- ① 健康上の問題を持つ者、障害を持つ者
- ② 2年以上失業し、求職者給付または普遍的給付³を受けている者
- ③ 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している。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 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試用として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想定される雇用期間が6か月以下の場合最大5日間、同6か月以上の場合は最大30日間とされ、試用される者と事業主であらかじめ合意することとされている。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。

ハ 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)⁴ 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。

ニ 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。求職者給付等の失業関連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・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。

ホ 雇用体験 (Work Experience)

① 18~24歳の若年者、② 25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。

■2) 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。
 ■3) これらの給付制度については2 (7) 及び (8) を参照。
 ■4) 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。

へ 新事業手当 (New Enterprise Allowance)

求職者給付・普遍的給付・雇用支援給付等⁵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)

普遍的給付 ((8) 口参照) が新規受給者に全面的に導入された地域において、2017年4月から開始されている制度で、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、個人の状況等に応じて、①業種別ワークアカデミー ((2) ニ参照)、②トレイニーシップ (ホ参照)、③雇用体験 ((2) ホ参照) が提供される。

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

ハ 国民保険料の免除措置

若年者の雇用促進のため、21歳未満の労働者又は養成訓練制度⁶における25歳未満の訓練生を雇用する事業

主は、報酬上限額 (Upper Earnings Limit: UEL、週892ポンド (2018年度⁷)) までの国民保険料の雇用主負担分を免除されている。

ニ 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たが、2017年7月末をもって新規の支払いを停止した。⁸

ホ トレイニーシップ (Traineeship)

イングランドの16~24歳の者で規定資格枠組み (RQF)⁹ 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。最大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。

へ ニート¹⁰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¹¹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¹²

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

■5) これらの給付については2 (7) (8) を参照。

■6) 2 (6) ニ参照。

■7) 4月6日から翌年4月5日。

■8) ただし、これとは別に16~18歳の養成訓練生を受け入れた場合、訓練費用を国が追加補助する制度がある。詳細は (6) ニ参照。

■9) 2 (6) 口を参照。

■10) ニートが人口に占める割合は、16歳で3.9%、17歳で4.8% (イングランド2017年)。

■11) 5歳~16歳までの11年間。

■12) 詳細については2017年海外情勢報告特集を参照。

退職年齢の廃止)¹³。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。¹⁴

政府は高齢者雇用を促進するため、2017年3月に高齢者雇用の必要性や高齢者がよりよい労働生活を送るために推進すべき施策をとりまとめた指針“Fuller Working Lives”を公表したほか、高齢者雇用を支援するため必要な情報をまとめたウェブサイト¹⁵を公開している。

(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、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¹⁶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。

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。

なお、英国に居住するEU国籍者とその家族がEU離脱後も引き続き居住できるようにするための居住登録制度の創設が2018年6月に公表された¹⁷ほか、12月にはEU離脱後の外国人受入制度に関する方針を示した白書が公表された。(5 (2) 参照)

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

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。
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)

■13) 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。
 ■14) 2018年11月末現在男女ともに65歳。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。
 ■15) <https://www.gov.uk/government/publications/help-and-support-for-older-workers/help-and-support-for-older-workers>
 ■16) 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。
 ■17) ただし、アイルランド国籍を有する者は共通旅行地域 (Common Travel Area) によりこの制度を用いなくても居住・就労可能。

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。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。

□ 移民統計

長期（1年以上）滞在予定の純流入者数¹⁹は2016年6月の国民投票の結果を受けて減少し、その後は25～30万人程度で推移している。このうち、EU加盟国籍の純流入者数は減少傾向にある。

(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。²⁰

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）²¹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）²²、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。

図3-4-4 流入者数の推移



(資料出所) 国家統計局（ONS）“Migration Statistics Quarterly Report, November 2018”
注：数値はいずれも表題年月までの1年間の数値である。

■18) 年収15万9,600万ポンド以上の仕事、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) 純流入者数（Net migration）＝流入者数（Immigration）－流出者数（Emigration）
■20) 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。
■21) 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。
■22) 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。

□ 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)²³ が硬直的かつ複雑で、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「承認のための一般遵守事項」²⁴ 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

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) 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: 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。

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

ハ 中等教育段階における職業能力開発

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。「応用一般資格 (Applied General Qualifications)」及び「職業技術資格 (Tech Levels)」の2つは2014年9月から、「技術サーティフィケート (Technical Certificate)」及び「技術アワード (Technical awards)」は2015年9月から学校で教えられている。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目指す学生向けの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目指す学生向けの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、応用知識や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。

■23) 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。
 ■24) General Conditions of Recognition. 資格授与団体に対し満たすべき要件を定めている。
 ■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。

二 養成訓練制度（Apprenticeships）

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目指し、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。

養成訓練の実施にあたっては、事業主は政府に登録した訓練提供事業者と契約するか、自ら政府に登録して訓練提供者となることとされている。

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300万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

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30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障害などの理由により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、国から事業主・訓練提供者がそれぞれ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。

- 訓練期間は原則1年以上であること。
- 雇用時間の20%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。

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1996年雇用権利法において「従業員」（3（1）参照）として扱われ、通常の従業員と同等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

表3-4-6 養成訓練制度参加者数（2017年8月～2018年7月）

	(人)				
	19歳未満	19～24歳	25～49歳	50歳以上	
合計	814,800	176,500	273,600	313,900	50,800
中級養成訓練（Intermediate Apprenticeship）	374,400	111,200	113,300	126,000	23,900
上級養成訓練（Advanced Apprenticeship）	372,400	67,800	143,300	142,100	19,300
高等養成訓練（Higher Apprenticeship）	84,200	4,100	24,400	48,100	7,700

資料出所：教育省 “Further education and skills: November 2018” Table 6

注1：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。

注2：複数の種類の訓練を受けた者は各訓練に計上されているが、合計には1回のみ計上となっている。

■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し、英国の労働者数の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。

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である。300ポンドから1万ポンドまでの資金を参加民間金融機関から借り入れた場合、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。本制度は2019年1月25日に新規受付を終了した。

(7) 雇用保険制度等

国民保険に基づく給付として、失業者に給付される拠

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、2018年度 (注4) においては週116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週分以上であること
	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。(2018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162ポンド) 以上報酬上限額 (Upper Earnings Limit: UEL、週892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162ポンド) 以上の部分に対し13.8% (2018年度)
	公費負担	原則なし。
実績	受給者数	約6.0万人 (2017年度)
	支給総額	224,264千ポンド (2017年4月~2018年3月)
	基金残高等	国民保険基金の残高は、242億ポンド (2018年3月末時点)。

(注1) 2018年11月末時点で男女ともに65歳。2018年12月以降2020年10月までに男女ともに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。

出制求職者給付 (Contribution-based JSA)³⁰、長期の
疾病や障害、介護などの理由で就労困難な者に対する拠
出制雇用・支援給付 (Contribution-based ESA)³¹ が
ある。

イ 拠出制求職者給付

国民保険の保険料納付期間が一定以上あり、失業して
いる者に給付される。

ロ 拠出制雇用・支援給付

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。受給開始後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³²。

表3-4-8 雇用・支援給付の最大給付額

(2018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	110.75

(注) 単身者の場合
資料出所：GOV.UK

就労活動関連グループに属する場合、給付期間は
365日間³³。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。

(8) 福祉給付制度

イ 概要

求職者や低所得者を対象とした新たな給付制度とし
て、普遍的給付への移行が進められている。また、福祉

給付制度の受給者については、一部の者を除き、給付額
に上限が設定されている (ニ参照)。

ロ 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³⁴

- 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 (Income Support)³⁵
- 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12月まで
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、2023年末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
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

■30) 普遍的給付の受給資格を有する者は「新求職者給付 (New-style JSA)」として給付を受ける。普遍的給付を受給している場合、併給調整が行われる。
 ■31) 普遍的給付の受給資格を有する者は「新雇用・支援給付 (New-style ESA)」として給付を受ける。普遍的給付を受給している場合、併給調整が行われる。
 ■32) 「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。
 ■33) 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。
 ■34) 所得調査を除く制度についてはハを参照。
 ■35) 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2019年1月現在未公布である。

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原則として3人目以降の子について支給されない。

表3-4-9 普遍的給付給付額 (2018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		126.11~383.86
本人が障害や健康上の問題を持っている場合		126.11~328.31
障害者の介護を行っている場合		156.45

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 (住居費支援を受けている場合は月198ポンド、受けていない場合は月409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。

ハ 普遍的給付に統合される予定の給付

(イ) 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

単身者であるかどうか、単身者の場合年齢により最大給付額が異なる。

表3-4-10 所得調査制求職者給付の最大給付額

(2018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

(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、拋出制雇用・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、給付額は拋出制雇用・支援給付と同じであり、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。

■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)。

(二) 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³⁷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。³⁸

(ホ) 児童税額控除³⁹ (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⁴⁰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は年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は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。

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

表3-4-11 児童税額控除

(2018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 3,275
重度の障害要素 (severely disabled child element) (注3)	該当する子1人当たり 1,325

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。

月5日以前に生まれた子がない場合、家族要素は支給されない。

(ハ) 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労税額控除の合計額）が41ペンス減額される。

表3-4-12 就労税額控除

(2018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 3,090ポンド/年
重度の障害要素 (severely disability element) (注3)	該当者1人当たり 1,330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。

二 福祉給付に関する上限設定 (Benefit Cap)⁴¹

(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、給付額に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。

■37) 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。

■38) 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。

■39) 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。

■40) 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。

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

(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①～⑥）⁴²の他、児童手当等いくつかの福祉給付が含まれる（下記⑦～⑪）。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）の対象者がいる世帯
- 本人又はパートナーが年金支給年齢を超えている場合
- 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542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）⁴³、個人独立手当（Personal Independence Payments）⁴⁴等の障害者向け給付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（拋出制及び所得調査制）
- ③ 雇用・支援給付（拋出制及び所得調査制）
- ④ 所得補助
- ⑤ 住宅給付
- ⑥ 児童税額控除
- ⑦ 児童手当（Child Benefit）⁴⁷
- ⑧ 就労不能給付⁴⁸（Incapacity Benefit）
- ⑨ 重度障害手当⁴⁹（Severe Disablement Allowance）
- ⑩ 出産手当⁵⁰（Maternity Allowance）
- ⑪ 遺族手当⁵¹（Bereavement Allowance）、片親（母子）手当⁵²（Widowed Parent's/Mother's Allowance）

- 介護者手当⁴⁵（Carer's Allowance）及び保護者手当⁴⁶（Guardian's Allowance）、障害のある者の介護を理由とした普遍的給付の受給者がいる世帯
- 労働災害障害給付（Industrial Injuries Disablement Benefit）などの受給者がいる世帯

(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3-4-13 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)

(9) 雇用における平等の確保

2010年平等法⁵³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ことが義務とされている。

■42) ②、③のうち拋出制給付は、普遍的給付制度に統合されない。
 ■43) 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。
 ■44) 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。
 ■45) 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64.60ポンド（2018年4月～）である。
 ■46) 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17.20ポンド（2018年4月～）である。
 ■47) 3（8）参照。
 ■48) 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で、雇用・支援給付に移行されている。
 ■49) 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。
 ■50) 3（8）参照。
 ■51) 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117.10ポンド（2018年4月～）で、支給期間は最長52週間である。片親（母子）手当受給者の子が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。
 ■52) 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拋出を行っていた、もしくは、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117.10ポンド（2018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日以前に支給開始した者は母子手当として支給されている。
 ■53) 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。

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、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⁵⁴、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、休憩時間、年次休暇 雇用における平等 内部通報の際の保護規定 	労働者としての権利に加えて、 <ul style="list-style-type: none"> 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

(2) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

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、2016年と実質賃金上昇率はプラスとなっていたが、2017年に再びマイナスに転じた。

被用労働者の労働時間・所定外労働時間はほぼ横ばいで推移している。

表3-4-15 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2012	2013	2014	2015	2016	2017
週当たり賃金 (ポンド)	461	466	472	484	495	507
同上昇率 (%)	1.3	1.1	1.3	2.5	2.3	2.4
消費者物価上昇率 (%)	2.8	2.6	1.5	0.0	0.7	2.7

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。

■54) 第230条。

■55) 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。

表3-4-16 労働時間の推移 (週当たり、被用者)

年	(時間)				
	2014	2015	2016	2017	2018
被用労働者の労働時間	33.2	33.2	33.4	33.3	33.2
フルタイム労働者の労働時間	39.2	39.1	39.2	39.1	39.2
うち所定外労働時間	1.1	1.1	1.0	1.0	1.0

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. 2018年の値は速報値。

注3. 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いる。

表3-4-17 労働災害件数の推移

年	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
労働災害発生件数 (推計、千件)	647	631	612	620	609	555
死亡災害発生件数 (件)	150	136	142	147	135	144
被用者	99	92	97	108	99	100
自営業者	51	44	45	39	36	44
労働災害による労働損失日数 (推計、千日)	5,186	4,436	4,073	4,489	5,532	3,915

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2017年度の数値は速報値。

(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)⁵⁵ 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。

国際機関による経済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

表3-4-18 最低賃金額の推移（時給）

年月	(ポンド)					
	2015年 10月	2016年 4月	2016年 10月	2017年 4月	2018年 4月	2019年 4月
25歳以上	6.70	7.20	7.20	7.50	7.83	8.21
21歳～24歳	6.70	6.70	6.95	7.05	7.38	7.70
18～20歳	5.30	5.30	5.55	5.60	5.90	6.15
18歳未満	3.87	3.87	4.00	4.05	4.20	4.35
養成訓練生 (Apprentice)	3.30	3.30	3.40	3.50	3.70	3.90

資料出所：GOV.UK

注：養成訓練生の最低賃金額は19歳未満または訓練開始後1年以内の養成訓練生に適用。

(4) 労働時間制度⁵⁶

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）で週平均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等においては、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

また、労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づき、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。

ロ 深夜労働

深夜労働者（night worker）⁵⁷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、原則を変更し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「重度の肉体的もしくは精神的緊張」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日の休息時間

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週の休息時間

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。

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⁵⁸とされている。）を取得する権利を有する。したがって、週5日働い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）

■56) 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。

■57) 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（労使の合意により0時から5時を含む連続する7時間を別に指定することもできる。）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。

■58) 事業主は祝日を年次有給休暇に含めることができる。

・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⁵⁹は法で定められている。

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 2015) では、ゼロ時間労働契約における排他条項の禁止⁶¹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。

へ 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。⁶⁰ 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。

(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)、

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。

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年社会保障給付抛出法 (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、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%の場合で週174.80ポンド (2018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	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	280,680人 (2018年3月)
	支給総額	-
	基金残高等	-

■59) 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仕事の結果 (performance) 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。
■60) 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。
■61) 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に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))

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⁶²

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

労働者による暴力や窃盗などの不法行為を理由とした場合を除き、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。

(ロ) 解雇手続

継続雇用期間が2年以上⁶³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。

(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)⁶⁴ とされる。これ以外の場合であって、解雇が② (i) 労働者の職業的な能力や資格に関するものであること、(ii) 労働者の非行に関するものであること、(iii) 労働者が剰員であること、(iv) 労働者をその仕事に就かせることが法律上の定め違反すること、(v) その他解雇を正当化できる実質的な理由であることのいずれかに基づくことを事業主が証明し、かつ③事業主の取った行動・対応が合理性を有すると認められる場合には、解雇の公正さが認められる。

(ニ) 救済

勤続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 (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職場復帰または再雇用の命令、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

■62) 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。
 ■63) 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 (ニ) 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。
 ■64) 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>) を参照のこと。

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

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⁶⁵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、独立し、かつ事業主により承認された当該労働者が加入する労働組合（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・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。

(ハ) 剰員整理手当 (Redundancy Payment)

従業員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508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⁶⁶

イ 概要

1996年雇用権利法における従業員は、出産休暇・父親休暇・両親共有休暇（出産休暇の代わりに取得可能）・親休暇といった休暇を取得することができる。1996年雇用権利法における労働者は上記休暇の取得はできないが、出産給付等の給付は取得が可能である。また、子を持つ親には児童手当が支給される。

ロ 出産時の母親に対する休暇・給付

(イ) 出産休暇 (Maternity Leave)

母親が従業員である場合、最大52週間⁶⁷の出産休暇が認められている。

(ロ) 法定出産給付 (Statutory Maternity Pay)

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、かつ賃金要件⁶⁸を満たす場合には、法定出産給付の対象となる。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145.18ポンド (2018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。

(ハ) 出産手当 (Maternity Allowance)

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を受

■65) 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。

■66) 英国政府ポータルサイト“GOV.UK” (<https://www.gov.uk/browse/childcare-parenting/pregnancy-birth>) 参照。

■67) 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。

■68) 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、2018年度においては週116ポンド) 以上。

■69) 平均賃金の90%が145.18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。

給できる。出産手当の給付期間及び支給額は、39週間、週145.18ポンド（2018年度）である。⁷¹

ハ 父親休暇・父親給付

(イ) 法定父親休暇 (Ordinary Statutory Paternity Leave)

母親の配偶者・パートナーは、出産予定週の15週間前の時点で同じ事業主に従業員として連続して26週以上雇用されている場合、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を取得できる。

(ロ) 法定父親給付 (Paternity Pay)

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週以上雇用されている場合で賃金要件⁷²を満たす場合対象となり、週145.18ポンド（2018年度）⁷³を事業主から受け取ることができる⁷⁴。

ニ 両親共有休暇・給付

(イ) 両親出産休暇 (Shared Parental Leave)

子の出生後2週間⁷⁵以降、母親が取得または受給できる法定出産休暇の代わりとして、パートナーが交互または同時に、最小1週間単位⁷⁶で両親共有休暇を取得できる。両親とも出産予定日の15週間前の時点で同じ事業主に従業員として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場合、両親共有休暇を共に取得できる。

(ロ) 両親共有給付 (Shared Parental Pay)

両親共に、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、かつ同じ事業主に雇用され続けており、かつ賃金要件⁷⁷を満たす場合には、法定出産給付の代わりに両親共有給付を受けることができる。給付期間は法定出産給付の残余期間、事業主からの給付額は週145.18ポンド⁷⁸（2018年度）となっている⁷⁹。

ホ 親休暇 (Parental Leave)

対象者は、1年以上継続して従業員として雇用され、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。

ヘ 児童手当 (Child Benefit)

子を持つ親に支給される。2018年度の児童手当は、週あたり第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年額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。

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、2017年の公的部門の組織率が

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	2013	2014	2015	2016	2017
労働組合員数(千人)	6,490	6,458	6,491	6,216	6,235
男性	2,933	2,901	2,899	2,818	2,847
女性	3,557	3,557	3,592	3,398	3,388
組織率(%)	25.6	25.0	24.7	23.5	23.2
男性	23.0	22.3	21.7	21.1	20.9
女性	28.3	27.7	27.7	25.9	25.6

資料出所：ビジネス・エネルギー・産業戦略省“Trade Union Membership 2017”

(注) 各年の値は第4四半期における数値である。

■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) 出産給付の賃金要件と同じ。
 ■73) 平均賃金の90%が145.18ポンドに満たないときは平均賃金の90%。
 ■74) 事業主は出産給付と同様に、支払い分につき、税、国民保険料の支払いから控除することができる。
 ■75) 母親の産後2週間の出産休暇取得は義務。
 ■76) 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。
 ■77) 出産給付の賃金要件と同じ。
 ■78) 平均賃金の90%が145.18ポンドに満たないときは平均賃金の90%。
 ■79) 事業主は出産給付と同様に、支払い分につき、税、国民保険料の支払いから控除することができる。

51.8%である一方、民間部門では13.5%であった。

□ 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48、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

2017年の争議件数・参加人員・労働損失日数はいずれも統計を取り始めてから最低の水準となった。

表3-4-21 労働争議件数等の推移

年	2012	2013	2014	2015	2016	2017
争議件数 (件)	131	114	155	106	101	79
参加人員 (千人)	237	396	733	81	154	33
労働損失日数 (千人日)	249	444	788	170	322	276

資料出所：英国国家統計局

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) 「良い労働に向けた計画 (Good Work plan)」の公表

2017年7月に公表された専門家による報告書 (テイラー・レポート) を受けて、2018年2月に政府は「良い労働に向けた計画」を公表した。その主な内容は以下のとおり。

- 英国の全ての労働が質の高いものであることを目指す。また、労働の質を測る共通の基準の策定に向け、労使や関係団体などとの協議を行う。
- 従業員・労働者・自営業者の区分の明確化などを含めた法規制や労働者の権利の透明化・明確化に取り組む。
- より安定的な労働契約を要求する権利を全ての労働者に拡大するなど、柔軟な労働形態から使用者だけで

なく労働者も利益を受けられるようにする。

また、上記に関連し、今後の法制度のあり方に関するパブリックコメントの募集が行われた。これらを受けて今後の具体的な施策が検討されるものと思われる。

(2) EU 離脱後の外国人受入制度

EU 離脱後の外国人受入制度について、新たな制度の方針をまとめた白書 (The UK's future skills-based immigration system) が2018年12月に公表された。主な内容は以下のとおり。

- EU加盟国国籍の者とEU非加盟国国籍の者を同等として扱う⁸⁰。ただし、一時的訪問についてはEU加盟国国籍の者はビザを不要とする。
- 技能労働者については、一定の所得水準以上の者を対象とし、年間の制限枠を設けないほか、労働市場テストを不要とする。所得水準については、移民助言委員会 (Migration Advisory Committee) が示した年間30,000ポンドを前提に、意見聴取の場を設ける。
- 低技能労働者については一時的労働者受入制度を設け、12か月間有効のビザを発給する。このビザでは家族を帯同することはできず、一部の給付は受けられない。また有効期限が切れた後は出国する必要がある。12か月間はクーリングオフ期間として再度申請ができない。

今後この方針に沿った法案が提出予定とされており、2021年から段階的に実施する予定としている。

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)
- 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/>

■80) ただし、アイルランド国籍の者は共通旅行地域 (Common Travel Area) によりこの制度の対象とはならず、従来通り居住・就労可能とされている。

- 英国国会 “Research Briefings”

<http://researchbriefings.parliament.uk/>

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