

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

労働施策

(参考) 1ポンド=138.96円 (2019年期中平均)

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

2019年12月に英議会総選挙が実施され、その結果与党保守党が大勝し、2020年1月末のEU離脱が確実視されている。ただし、今後のEUとの将来的な関係は依然として不透明な部分も大きい。保守党政権は①就労世帯の支援のための最低賃金の引き上げの実施、②介護休暇導入など柔軟な働き方の促進、③国家技能基金 (National Skills Fund) の創設といった方針を示している。

2018年2月の政府による「良い労働に向けた計画」に基づき、派遣労働者の均等待遇に関する猶予期間の撤廃や、雇用条件明細書の対象となる労働者の範囲拡大等が2020年4月から実施される。

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) 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。

1 経済情勢

2018年の実質GDP成長率は1.4%となった。

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

表 3-4-1 実質GDP成長率

年	2015	2016	2017	2018				2019			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	2.4	1.9	1.9	1.4	0.1	0.5	0.6	0.3	0.6	-0.2	0.3

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	2014	2015	2016	2017	2018		2019			
					Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
就業者数	30,754	31,285	31,744	32,057	32,439	32,431	32,597	32,697	32,811	32,753
雇用者数	25,960	26,504	26,771	27,065	27,494	27,510	27,590	27,593	27,669	27,620
失業者数	2,026	1,781	1,633	1,476	1,380	1,377	1,363	1,298	1,329	1,306
失業率	6.2	5.4	4.9	4.4	4.1	4.1	4.0	3.8	3.9	3.8
25歳未満	17.1	14.9	13.3	12.3	11.6	11.2	11.8	10.8	11.6	11.9

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638拠点 (2019年4月30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。
- 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。

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、福祉給付等の給付は要件となっていない。

- 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、求職者給付等の給付を受けながら試用として働く機会を与える制度。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、事業主は賃金を支払う必要はなく、試用される者の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ぶこと、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あればならないこととされている。

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

イングランドにおいて、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、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に対し、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実施する。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、職場において窃盗・暴力行為など懲戒免職に値する行動を行った者に対し、給付の支給停止の制裁がある。

へ 新事業手当 (New Enterprise Allowance)

新形式求職者給付・普遍的給付等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、起業資金の融資⁶などが受けられる。

(3) 若年者雇用対策

イ 若者の義務 (Youth Obligation)

18～21歳で普遍的給付 ((8) 参照) の新規給付申請者を対象に行われる。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ヶ月間ワークコーチの面談を受けつつ求職活動を行う。それで

■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。

■5) これらの給付については2 (7) (8) を参照。

■6) 手当は1,274ポンド、融資は25,000ポンドを上限とする。

も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（ニ参照）、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 (Jobcentre Plus Support for Schools)

イングランドの12～18歳の生徒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。内容は主に①養成訓練やトレイニーシップに関する講義、②地元企業と学校の関係あっせん、③生徒に対する職場体験の提供、④地元の雇用機会に関する講義、などとなっている。

ハ 国民保険料の免除措置

若年者の雇用促進のため、21歳未満の労働者又は養成訓練制度⁷⁾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962ポンド（2019年度⁸⁾）までの国民保険料の雇用主負担分が免除されている。

ニ トレイニーシップ (Traineeship)

イングランドの16～24歳の者⁹⁾で規定資格枠組み(RQF)¹⁰⁾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。

ホ ニート対策

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

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。¹²⁾

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を公開している。また、50歳以上の失業者の再就職を支援するため、ジョブセンター・プラスの地域ごとにスタッフ¹³⁾を配置し、50歳以上の失業者を雇い入れることのメリットを事業主に広報するなどの活動が行われている。

(5) 外国人労働者対策

イ EEA加盟国¹⁴⁾及びスイス国籍の者

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、2020年末までを予定している移行期間中はEEA加盟国及びスイス国籍の人は、従来通り英国に自由に入国し、居住することができる。また、EU離脱後も引き続き従来とほぼ同等の条件で居住できるようにするための居住登録制度も設けられている。¹⁵⁾

■7) 2(6)ニ参照。

■8) 4月6日から翌年4月5日。

■9) EHCプラン（学習上の困難があり特別な教育的な手だてを必要とする児童や若者に発行される公的証明書）を有する者は25歳以上でも可。

■10) 2(6)ロを参照。

■11) 5歳～16歳までの11年間。

■12) 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。

■13) これらスタッフはolder claimant championsと呼ばれている。

■14) EEA加盟国は、EU加盟国と、アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェーである。

■15) なお、アイルランド国籍を有する者は共通旅行地域(Common Travel Area)の制度により居住・就労が可能。

ロ EEA 加盟国及びスイス国籍以外の者に対するポイント制 (Points Based System: PBS)

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とされている。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、表3-4-3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)¹⁶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。

ハ EU 離脱後の移行期間終了後の制度

新たな外国人受入制度を設ける予定とされている。(5)(2) 参照)

(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。¹⁷

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)¹⁸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 (Learn Direct Centre)¹⁹、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。

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。 ①例外的技能者 (Exceptional talent)、②投資家 (Investor) 例外的技能者 (Exceptional talent) は年間2,000人まで。起業家 (Entrepreneur)、学業修了者 (Graduate Entrepreneur) は2019年に廃止され、革新者 (Innovator) ビザ及び事業立ち上げ (Start-up) ビザに置き換えられた。
第2層 (Tier 2)	求人のある技能労働者が対象。 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) の年間制限枠は2万700人 (ただし、医師・看護師・博士号相当の資格を必要とする仕事・年収が15.9万ポンド以上となる仕事等には適用されない)。
第3層 (Tier 3)	低技能労働者が対象。 現在運用されていない。
第4層 (Tier 4)	学生が対象。 ①一般学生 (General student)、②生徒 (Child student)
第5層 (Tier 5)	青少年交流・一時的労働者が対象。 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) ⑦季節労働者 (Seasonal worker、2019年3月から2020年末まで試験的に実施)

■ 16) 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。
■ 17) 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。
■ 18) 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。
■ 19) 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。

表 3-4-4 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)	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) (義務教育修了レベル)
レベル2	レベル2	
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とは、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。

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

□ 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、規定資格枠組み（Regulated Qualifications Framework: RQF）が枠組み制度とされている。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」²⁰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）、全国職業枠組み（NVQ）²¹、高等教育資格枠組み（FHEQ）の関係は表3-4-4のとおりとなっている。

■ 20) 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。

■ 21) 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、規定資格枠組みの前身である資格単位枠組み（QCF）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。

ハ 中等教育における職業教育

職業資格について、普通教育資格との同等性の実現を目指し、大きく分けて4種類の職業教育が学校で実施されている。

表 3-4-5 中等教育における職業教育

応用一般資格 (Applied General Qualifications)	応用分野での学習を通じたさらなる学習を目指す16歳～19歳の学生を対象としたRQFレベル3の資格。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。
職業技術資格 (Tech Levels)	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16歳以上の学生を対象としたRQFレベル3の資格。
技術サーティフィケート (Technical Certificate)	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16歳以上の学生を対象としたRQFレベル2の資格。
技術アワード (Technical awards)	14～16歳の学生を対象とする、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。

ニ 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、教育省教育・技能助成局が所管している。

従来は養成訓練プログラムの必要条件を定義した

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

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) が順次導入されており、教育・訓練助成局では2020年までの完全移行を見込んでいる。

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。

事業主の給与支払額の年間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) として徴収されており、徴収された額は各事業主の口座に付与される²²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95% (2019年4月以降) が政府から補助される。なお、他の事業者の口座に年間拠出額の25% (2019年4月以降) の範囲内で移管することが可能となっている。

口座から引き出せる額の上限については、訓練する職種別に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・訓練提供者にそれぞれ1,000ポンドの補助がある。

養成訓練は、以下の要件を満たす必要がある。

- 訓練期間は1年以上で、原則として週30時間以上であること²³。
- 雇用時間の20%以上がoff-JTであること。

■ 22) 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。
 ■ 23) 週30時間に満たない場合は、訓練期間を延長することとされている。
 ■ 24) 重度障害割増し給付 (severe disability premium) の受給資格を持つ者は拠出制求職者給付 (Contribution-based JSA) として給付される。

- 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。

表 3-4-6 養成訓練の種類

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。
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。
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。
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。

表 3-4-7 養成訓練制度参加者数 (2017年8月～2018年7月)
(人)

		年齢別				
		19歳未満	19～24歳	25～49歳	50歳以上	
合計	742,400	161,000	256,300	287,700	37,400	
中級養成訓練 (Intermediate Level Apprenticeships)	275,800	94,500	85,900	82,200	13,100	
	上級養成訓練 (Advanced Level Apprenticeships)	356,200	66,500	138,600	135,400	15,700
	高等養成訓練 (Higher Apprenticeship)	123,900	5,100	38,100	72,000	8,800

資料出所：教育省 “Further education and skills: November 2019” Table 7
 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。

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。

(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新型求職者給付 (New-style JSA)²⁴、長期の疾病や障害、

表 3-4-8 失業保険制度

名称	新型求職者給付（New style Jobseeker's Allowance（JSA））	
根拠法	求職者法（1995年）	
運営主体	雇用年金省が管理運営し、公共職業安定機関であるジョブセンター・プラス（雇用年金省の一組織）が給付業務を行う。	
被保険者資格	原則として18歳以上の年金支給開始年齢（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、2019年度（注4）においては週118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、24歳以下週57.90ポンド、25歳以上73.10ポンド。（2019年度） パートタイム労働による一定額以上の収入がある場合や週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166ポンド）以上報酬上限額（Upper Earnings Limit: UEL、週962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166ポンド）以上の部分に対し13.8%（2019年度）
	公費負担	原則なし。
実績	受給者数	約6.5万人（2017年度）
	支給総額	158,071千ポンド（2018年4月～2019年3月）（注5）
	基金残高等	国民保険基金の残高は、299億ポンド（2019年3月末時点）（注5）。

- 注1：2018年12月以降65歳から段階的に引き上げられており、2020年10月までに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。原則として新規申請は停止しており、普遍的給付に統合される予定。
 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。

介護などの理由で就労困難な者に対する新型雇用・支援給付（New-style ESA）²⁵がある。

支援を必要とする支援グループ（support group）に分かれる²⁶。

イ 新型求職者給付

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。

表 3-4-9 雇用・支援給付の最大給付額

(2019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	73.10+38.55（支援加算）

資料出所：GOV.UK
注：単身者の場合

ロ 新型雇用・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

就労活動関連グループに属する場合、給付期間は365日間。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。

■ 25) 重度障害割増し給付の受給資格を持つ者は拠出制雇用・支援給付（Contribution-based ESA）として給付される。
 ■ 26) 「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。

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

(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おり、2018年12月以降は全ての新規受給申請者は原則として普遍的給付の申請をすることとなった²⁷⁾。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。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（二参照）。

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（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)²⁸⁾、④住宅給付、⑤児童税額控除、⑥就労税額控除）を統合したものである。

(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 (savings) 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²⁹⁾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。

表 3-4-10 普遍的給付給付額 (2019年4月～)

基礎額 (standard allowance)		(人)
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
上記以外の子 (注1)		231.67
保育費用	費用の85% (注2)	
子が障害を持っている場合		126.11 ～ 392.08
本人が障害や健康上の問題を持っている場合		126.11 ～ 336.20
障害者の介護を週35時間以上行っている場合		160.20

資料出所：GOV.UK

注1：2017年4月6日以降に生まれた3人目以降の子には支給されない。
注2：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。

賃金収入がある場合、賃金収入額の63%が支給停止となる。扶養する子がいるか障害等を持つ者と同居している受給者の場合、賃金収入が一定の額（居住費支援を受けている場合は月287ポンド、受けていない場合は月503ポンド）までは支給停止の対象外とされている。

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給付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

以下のいずれの給付も原則として新規受給申請はできない。

(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)

新型求職者給付の受給要件を満たしている失業者のうち、保険料納付要件以外の要件を満たしている者や受給期間を使い切った者を対象とする給付。①貯蓄額が16,000ポンド以下、②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、の追加要件を満たす場合に支給される。財源は政府の一般財源であり、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3-4-11参照）。

■ 27) 重度障害割増し給付の受給資格を持つ者を除く。

■ 28) 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。

■ 29) 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）。

表 3-4-11 所得調査制求職者給付の最大給付額

(2019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

(D) 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、新型雇用・支援給付が受給できない者に支給される。貯蓄額が16,000ポンド以下の低所得者が対象で、給付額は新型雇用・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。

(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³⁰⁾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。³¹⁾

(ホ) 児童税額控除³²⁾ (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³³⁾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。

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。

(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 児童税額控除

(2019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3,355
重度の障害要素 (severely disabled child element) (注3)	該当する子1人当たり1,360

資料出所：GOV.UK

注1：原則として3人目以降の子に対して子要素は支給されない（2017年4月5日以前に申請をおこなった者で3人目以降の子が2017年4月5日以前に誕生している場合等を除く）。

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。

表 3-4-13 就労税額控除

(2019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3,165ポンド/年
重度の障害要素 (severely disability element) (注3)	該当者1人当たり1,365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。

- 30) 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。
- 31) 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。
- 32) 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。
- 33) 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

二 福祉給付に関する上限設定 (Benefit Cap)

就労を促進し、職に就いていない者に対する福祉給付を抑制するために導入されている。16歳～64歳の就労世代を含む世帯（パートナー及び一緒に住み扶養している子を含む）者に対し、普遍的給付（統合される予定の給付を含む）、新型求職者給付、新型雇用・支援給付、児童手当 (Child Benefit、3 (10) 参照)、出産手当 (Maternity Allowance、3 (10) 参照) などの調整対象となる給付³⁴の合計額に対して給付できる額の上限が設定されている。ただし、以下のいずれかに該当する場合には上限は適用されない。

- 就労税額控除 (Working Tax Credit) の対象者がいる世帯
 - 本人及びパートナーが年金支給年齢を超えている世帯
 - 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569ポンドを超えている世帯
 - 障害者を対象とする給付³⁵の受給者がいる世帯
 - 介護をしていることを理由とした給付³⁶の受給者がいる世帯
- 上限額は表3-4-14のとおり。

表 3-4-14 給付上限額 (2016年11月7日～)

地域	世帯タイプ	上限額 (ポンド)
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。

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、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 3-4-15 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 ● 出産給付、父親給付、両親共有給付 ● 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 ● 出産休暇、父親休暇、両親共有休暇、親休暇 ● 緊急時の休暇取得 ● 刺員整理手当

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

2015年以降週当たり名目賃金の上昇率は2パーセント台で推移している。

■ 34) このほか、片親 (母子) 手当 (Widowed Parent's/Mother's Allowance、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拠出を行っていたか労働災害で死亡した場合に支給)、遺族手当 (Bereavement Allowance、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) が含まれる。

■ 35) 就労能力が限られていることを理由とした普遍的給付のほか、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、移動やその他日常生活に介助を要する障害者に支給)、個人独立手当 (Personal Independence Payments、長期にわたる病気や障害のため費用を要する者に支給)、労働災害障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit) 等が含まれる。

■ 36) 介護者手当 (Carer's Allowance、受給中の重度障害者を週35時間以上介護している者に支給) 及び保護者手当 (Guardian's Allowance、両親が死亡した児童を養育している場合に支給)、障害のある者の介護を理由とした普遍的給付が含まれる。

表 3-4-16 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2014	2015	2016	2017	2018
週当たり賃金（ポンド）	472	482	494	506	520
同上昇率（%）	1.3	2.1	2.5	2.4	2.8
消費者物価上昇率（%）	1.5	0.0	0.7	2.7	2.5

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。

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 3-4-17 労働時間の推移（週当たり、被用者）

(時間)					
年	2015	2016	2017	2018	2019
被用労働者の労働時間	33.2	33.4	33.3	33.2	33.1
フルタイム労働者の労働時間	39.1	39.2	39.1	39.2	39.0
うち所定外労働時間	1.1	1.0	1.0	1.0	0.9

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2：2019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 3-4-18 労働災害件数の推移

年	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
労働災害発生件数（推計、千件）	631	612	621	609	555	581
死亡災害発生件数（件）	136	142	147	135	141	147
被用者	92	97	108	99	97	106
自営業者	44	45	39	36	44	41
労働災害による労働損失日数（推計、千日）	4,436	4,075	4,493	5,536	3,927	4,706

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2018年度の数値は速報値。

表 3-4-19 最低賃金額の推移（時給）

(ポンド)						
年月	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歳～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。

(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）³⁷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。

(4) 労働時間制度

イ 法定労働時間の原則

1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998）により、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

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国（労働施策）

EU

■ 37) 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。

48時間を超えないものとされている。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、週48時間を労働時間の上限とする規定の適用除外を表明することもできる。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則は適用されない。

□ 深夜労働

深夜労働者 (night worker)³⁸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³⁹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⁴⁰を要求する権利が認められている。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⁴¹は法で定められている。

(5) 派遣労働施策

欧州の中で最も労働者派遣業が発達し、かつ規制の緩やかな国の一つと言われている。実質的な規制は2010年派遣労働者規則 (Agency Workers Regulations 2010)⁴²を除きほとんど存在しておらず、派遣労働の利用を限定する法的規定はない。2010年派遣労働者規則では、同一業務に12週間従事した派遣労働者に対して、給与水準や、労働時間、時間外労働、休憩、休息時間、夜間労働、休日、祝日に関して派遣先の従業員と均等処遇

■ 38) 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。

■ 39) 事業主は年間8日ある祝日 (bank holiday) を年次有給休暇に含めることができる。

■ 40) 形態の例として、GOV.UKではジョブ・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) などを挙げている。

■ 41) 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。

■ 42) 2008年のEU派遣労働指令 (指令2008/104/EC) 成立に伴い、国内法として整備された。

をすることを定めている。

(6) 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、かつ雇用主による仕事の提供が保証されない就労形態である。⁴³一般的には、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⁴⁴。なお、雇用法上、労働者（worker）として位置づけられている。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⁴⁵が盛り込まれており、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。

(7) 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、責任を問われることとされている。

(8) 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。

表 3-4-20 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、ジョブセンター・プラスが給付業務を行う。	
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179ポンド（2019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	273,330人（2019年3月）
	支給総額	8.40億ポンド（2017～18年度）
	基金残高等	—

■ 43) 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。
 ■ 44) ただし、労働者が仕事を引き受けることを拒否した結果、仕事が提供されなくなるリスクがあることが指摘されている。
 ■ 45) 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））

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

(9) 解雇規制

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。

(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勤続期間が1か月以上2年未満の者の場合は1週間、②勤続期間が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勤続期間が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

労働組合員資格や活動、妊娠や出産、安全衛生活動、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）⁴⁶とされる。

これ以外の場合であって、解雇が①労働者の職業的な能力や資格に関するものであること、②労働者の非行に関するものであること、③労働者が剰員であること、④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、⑤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（自動的に不公正解雇とされる事由に該当する場合、勤続期間要件は不問）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。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、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または労働者本人）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) 政府機関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、剰員整理手当サービス（Redundancy Payment Service）⁴⁷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、

■ 46) 自動的に不公正解雇に該当する項目の詳細については、英国政府ポータルサイト“GOV.UK”（<https://www.gov.uk/dismiss-staff/unfair-dismissals>）を参照のこと。

■ 47) ビジネス・エネルギー・産業戦略省の執行機関（executive agency）である破産サービス（Insolvency Service）に属する。

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。

(II) 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。法定額 (Statutory redundancy pay rates) は、

- 22歳未満の勤続期間1年につき0.5週間分の賃金相当額
- 22歳以上40歳以下の勤続期間1年につき1週間分の賃金相当額
- 41歳以上の勤続期間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。ただし法定額について、算出に用いる賃金相当額の上限として週525ポンド、総額の上限として15,750ポンド（それぞれ2019年4月6日以降の額）が設定されている。

(10) 出産休暇及び育児休暇制度等

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⁴⁸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⁴⁹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148.68ポンド (2019年度)⁵⁰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⁵¹。

(II) 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給できる。出産手当の給付期間及び支給額は、39週間、週148.68ポンド (2019年度) である。⁵²

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⁵³を満たす場合対象となり、週148.68ポンド (2019年度)⁵⁴を事業主から受け取ることができる⁵⁵。

■ 48) 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 (工場働く場合4週間) の取得は義務。
 ■ 49) 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, 2019年度においては週118ポンド) 以上。
 ■ 50) 平均賃金の90%が148.68ポンドに満たない場合は平均賃金の90%。
 ■ 51) 第1種国民保険料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。
 ■ 52) 平均賃金の90%が148.68ポンドに満たない場合は平均賃金の90%。なお、自営業者で国民保険料の納付要件を満たしていない場合には39週間週27ポンドが受給できる。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。
 ■ 53) 出産給付の賃金要件と同じ。
 ■ 54) 平均賃金の90%が148.68ポンドに満たないときは平均賃金の90%。
 ■ 55) 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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国 (労働施策)

EU

二 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⁵⁶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⁵⁷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⁵⁸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148.68ポンド⁵⁹ (2019年度) となっている⁶⁰。

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)

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) を持つ親に支給される。2019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⁶¹。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

組織率は、男性よりも女性が高い割合で推移している。また、部門別の組織率の差が大きく、2018年の公的部門の組織率が52.5%である一方、民間部門では13.2%であった。

表 3-4-21 被用者における労働組合員数及び組織率の推移

年	2014	2015	2016	2017	2018
労働組合員数 (千人)	6,458	6,497	6,230	6,247	6,350
男性	2,901	2,902	2,824	2,853	2,829
女性	3,557	3,595	3,406	3,394	3,521
組織率 (%)	25.0	24.7	23.5	23.3	23.4
男性	22.3	21.8	21.2	21.0	20.7
女性	27.7	27.7	26.0	25.6	26.2

資料出所: ビジネス・エネルギー・産業戦略省 "Trade Union Membership 2018"

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

2018年の争議件数・参加人員・労働損失日数はいずれも低水準であった。

表 3-4-22 労働争議件数等の推移

年	2014	2015	2016	2017	2018
争議件数 (件)	155	106	101	79	81
参加人員 (千人)	733	81	154	33	39
労働損失日数 (千人日)	788	170	322	276	273

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。

■ 56) 母親の産後2週間の出産休暇取得は義務。
 ■ 57) 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。
 ■ 58) 出産給付の賃金要件と同じ。
 ■ 59) 平均賃金の90%が148.68ポンドに満たないときは平均賃金の90%。
 ■ 60) 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。
 ■ 61) 課税額が児童手当の額を超えることはない。

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

5 最近の動向 ……………

(1) 「良い労働に向けた計画（Good Work plan）」を受けた施策

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」⁶²を公表した。これを実現するための具体的な施策として、以下の規則改正が2020年4月6日から施行される。

- 派遣労働者の派遣先の従業員との均等処遇について、従来は同一業務に12週間従事した派遣労働者に対して行うとされているところ、1日目から均等処遇を行うこととされた。
- 雇用条件明細書（a statement of employment particulars）は従来雇用開始後2か月経過するまでに雇用権利法上の従業員にのみ提供する義務があったが、対象が雇用権利法上の労働者に拡大され、雇用開始初日に提供することとされた。⁶³

(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月に公表されが、関連する法案は2019年12月現在未提出である。なお、下院総選挙を経て招集された英国議会で2019年12月におこなわれた女王演説⁶⁴では、現代的で公平なポイント制に基づく、技能労働者に広く門戸を開いた外国人受入制度を導入するとされている。

(3) 総選挙後のジョンソン政権の施策

2019年12月に政府の重点課題や立法計画等を概説するため行われた女王演説では、労働分野では外国人受入施策のほかに、①就労世帯の支援のための最低賃金の引き上げの実施、②介護休暇導入など柔軟な働き方の促進、③国家技能基金（National Skills Fund）の創設、などが示された。

（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/>
- 英国国会 “Research Briefings”
<http://researchbriefings.parliament.uk/>

■ 62) ①英国の全ての労働が質の高いものであることを目指す、②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、③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、ことなどを主な内容とする。
■ 63) 雇用権利法上の従業員と労働者については3（1）を参照。
■ 64) 慣例により、女王が政府施政方針について演説する。