

イギリス

1. 国名	グレートブリテンおよび北部アイルランド連合王国(イギリス、ヨーロッパ) United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
2. 人口	5950万人(2000年)
3. 実質経済成長率	3.0%(2000年)
4. GDP	1兆4156億ドル(2000年)
5. 1人当たりGDP	2万3900ドル(2000年)
6. 労働力人口	2966万8000人が経済的に稼働(78.7%)(2001年11月、出所:労働市場動向)
7. 失業率	97万3200人(3.2%)(2001年8月、求職手当請求者基準) 150万7000人(5.1%)(2001年8月までの3カ月間—ILO基準)
8. 日本の直接投資額	2兆1155億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	281件(2000年)
10. 在留邦人数	5万3114人(2000年10月)

2001年の労働関連の主要傾向

2001年の労働関連の最も重要な動きは、6月の総選挙で労働党が2期連続の歴史的な勝利を取めたことである。

労働党政府は過去4年間に、最低賃金制の導入、パートタイム労働者の権利改善、育児休暇の導入、出産休暇の拡大、組合承認立法の導入、を実現させた。子どものいる労働者家計の所得は、児童手当の引き上げや子どものための所得援助によって増大し、特に最貧家計の所得は4分の1以上も増大した。底辺層への再分配の割合は10%で、これは過去4分の1世紀において最大であった。こうした変化は、以前の保守党政権下では考えられもしなかったであろう。

選挙の勝利に際し労働党政府は、野党に対してわずか12議席しか失わなかった。このような地滑りの勝利が意味しているのは、政府が今や、労働市場に関わる改革と立法をさらに推し進める責任を負ったということであ

る。にもかかわらず政府は、可能であれば厳格な立法よりも、行為準則、産業基準、最善の慣行モデルといった「緩やかな規制」のほうを望ましいと強調している。このことは、政府がEUの立法を可能なかぎり緩やかな形で導入しようとしている態度にも示されている。

雇用管理

■ 欠員に関する雇用慣行

英国では近年、欠員補充がますます重大な問題となっている。労働市場がかなり逼迫し、企業が適切な資格を持った求職者を見つけるのが困難になっている。英国産業連盟(CBI)の最近の調査では、熟練労働者を雇用できないために事業投資を断念せざるをえない企業が33%もあり、また46%の企業が同じ理由で事業拡大が妨げられていると回答している。

英国で一般的に用いられている適格な人材の募集方法には、社内掲示、新聞による社外広告、採用代行業や

ヘッドハンティング会社の利用、「口コミ」等があるが、近年では「e募集」を試す企業が増えている。これは、オンライン上の応募書式と評価試験で採用候補者を見つけ評価するものである。IPDの年次募集調査によれば、大半の企業でe募集はまだ一部の職務に限られているものの、1999年には使用者の32%がe募集をしていたとされる(97年は14%)。企業はe募集でより速く、より安く、より高質の求職者集団を引きつけることができる。

候補者の第1次選考手段として英国で最も一般的なやり方は、書類選考である。ところが、応募書類の内容を規定する法律はかなり変更されてきている。例えば最近の反差別立法により、人種と出身国に関する質問は、モニタリングの目的以外は撤回されることになった。そのうえ、雇用の平等に関するEU指令は、年齢を根拠とする差別を違法とするであろうから、応募者の年齢を尋ねることは違法とされる可能性がある。人権法は、2000年10月に施行されたが、これもまた応募書類の内容にかなりの影響を及ぼしている。同法の中心的条項は、家族生活に関するプライバシーの権利、信仰に関するプライバシーの権利、表現の自由の権利を保障している。故に、婚姻上の地位、性的志向、扶養家族、年齢、そしておそらく健康(健康が直接仕事に関係しないかぎり)に関する質問は、合法性が疑わしいものとなる。

最終選考の観点からは、英国の企業で一般的に用いられるやり方には、面接、評価センター、認知能力試験、(例えば、数量および言語推論試験)、適性試験、人格試験がある。

英国の多くの企業における人材募集は、計画性がなく非体系的であり、改善は大企業内部でしかなされていない。例えば過半数の会社で、求職者との面接は制度化されておらず、非公式に行われている。最終選考の方法としては、前者のほうが効果的だとする証拠が多くあるにもかかわらず、この慣行が続いている。

■ 雇用形態

2001年6～8月に、労働力人口の24.7%がパートタイムで働いていた。これは、1984年の約21%に比肩する。臨時

もしくは「非正規」雇用契約者の割合は、1990年代初頭の約5%に対し、2001年6～8月には6.5%であった。1990年代には、それ以前の数十年間と比べて、非正規雇用の著しい増加はなかったが、それでもその数は、より保証された標準的な就労形態から全体的に離れていく動きが継続していることを示している。英国では他国と同様、この傾向はとりわけ女性の場合に顕著であった。1999年になると、女性はパートタイム労働の約80%、臨時労働力のおよそ半分を占めていた。

こうした非正規雇用の着実な伸びは、いくつかの方法で説明することができる。「供給側」の視点からは、ますます多くの人(主に女性)が、労働と生活のバランスをとる手段として、非正規雇用を自主的に選択している。需要側の視点からは、使用者は、変動する事業の需要に労働力量を合わせるため、ますます数量に柔軟性を求めている。

最近、非正規雇用が与える影響に注意が向けられるようになった。パートタイムおよび臨時従業員は、給与と福利厚生手当が少なく、訓練水準も低く、昇進および昇給の可能性も少ないことへの関心が示されている。このことは、労働者の動機づけや、経済を広く見た場合の技能形成の観点からは、潜在的に深刻な連鎖反応をもたらす。

■ 異動並びに昇進

英国の従業員にとって、組織の間を職歴の途中で異動することは一般的な慣行である。このことは、情報通信技術などの部門の専門的労働者には特に当てはまり、彼らは契約する会社を移動することで収入をかなり上げることができる。

さらに広い観点からは、多くの管理職・専門職で従業員が自分の経験を豊かにし、また職業開発を強化するため会社間を移動することもよくある。

■ 解雇

自動車メーカーのヴォクスホールと英・蘭系鉄鋼会社コーラスで示されたように、英国では現在大量解雇を規

制する法律はごくわずかしかない。この2つの事例において、多くの従業員が人員削減の第一報を聞いたのは、会社自体からではなく、地元テレビ、ラジオ、新聞によってであった。規制がないため、「安易に雇い、安易に解雇する」状況がもたらされ、それにより英国では、人員削減はより容易に、より素早く、より安くできるので、グローバル企業は他の欧州諸国でよりも、英国での減産を促されるのだと論じられている。

しかし、かなりの政治的圧力にさらされて、政府は2001年の夏に、労働者の協議権利に関するEU指令を採択することに同意した。150人以上の従業員を雇用する企業は3年以内に同規則を採用し、100人以上の企業はそれから2年以内に採用しなければならない。50人以上の従業員を有する企業には、7年後から適用される。

当該指令は、企業が欧州労使協議会の国内版を設立するよう義務づけているが、それはすでに1000人以上の従業員を有する多国籍企業と、2つの加盟国で最低150人以上の従業員を擁する企業には義務づけられている。協議は、企業戦略も対象とし、とりわけそれが雇用に悪影響を及ぼす場合には対象となる。また、労働編成および契約関係の、実質的変更に関する決定にも適用される。

この指令が実施されると、会社は人員削減が発表される前に労働者と広く協議を行うよう義務づけられるので、ヴォクスホールやコーラスで生じた事例は発生しなくなる。

■ 退職年齢

英国での退職年齢は、現在男性65歳、女性60歳である。しかしこの問題を規制する法律は、将来変更されなければならない。2001年秋調印された、年齢、人種、障害、性的志向を根拠とする職場での差別を違法とするアムステルダム条約第13条に基づいて、2006年に導入される予定の新立法では、従業員は自分の選択する年齢まで働くことが認められ、企業は退職年齢を規定することを禁じられる。従業員はまた、使用者を雇用審判所に訴え、差別について争う権利を持つことになる。

新法の導入は、高齢化社会における高年齢労働者の重要性を暗黙に承認したものと見なされている。出生率の低下と平均寿命の伸びを踏まえれば、高年齢労働者に働き続けることを認めることには、とりわけそうした労働者が持っている価値ある技能と経験を前提にすれば経済的に合理性がある。

賃金

■ 賃金関連法：最低賃金

成人最低賃金は、2001年10月に1時間3.70ポンドから引き上げられて、現在1時間4.20ポンドとなっている。若年労働者（16～21歳の労働者）の最低賃金は、1時間3.20ポンドから1時間3.50ポンドに引き上げられ、2002年10月には3.60ポンドに再度上昇する予定である。

今日までに提出された諸種の報告によれば、全国最低賃金は、雇用の創出には一切否定的影響を及ぼしていない。そのことは、部分的には、予想されたよりも少ない人数、すなわち200万人でなく150万人しか影響を受けなかった事実によって説明できる。

最低賃金は、世帯収入の不平等を是正することにはほとんど寄与しなかった。全国最低賃金制から恩恵を受けた者の4分の3近くが女性であり、その多くはパートタイマーで、比較的裕福な所帯の2人目の賃金労働者である。最低賃金は、家族のだれにも職がない最貧家族を助けることには何も貢献しなかった。

さらに懸念されるべきことは、労働組合会議（TUC）の調査では、17万人に達する労働者が最低賃金以下の給与しか支払われておらず、とりわけ若年労働者と女性に顕著であることだ。部門別では特にサービスと建設で、最低賃金をも支払っていないケースが少なくない。

■ 賃金決定方式

英国内の賃金設定制度は、近年ますます分権化している。産業あるいは全国レベルで組合と使用者が団体交渉し、賃金水準が全産業・全部門について設定される方式は事実上消滅した。賃金が労働協約の影響を受ける

労働力の割合は、2001年の秋にはわずか36%になっていた(『労働市場動向』2001年9月)。企業はもはや全国水準の賃金協約には縛られなくなったので、非肉体労働者向けの利益配分制度(30%の職場で利用されている)、非肉体労働者向けの従業員株式所有制度(15%の職場)、業績給(11%の職場で利用)のような新しい形態の賃金制度を試みることができるようになった(『職場の従業員関係調査』1998年)。

労働時間、休日および休暇

英国は、1998年10月1日に発効したEU労働時間指令の対象となっている。同指令は、労働者は週48時間以上働くことを期待されてはならないと規定している。それはまた、食事休憩の権利も導入している。けれども政府は、労働時間規則に基づく要件から外れることを個別労働者に認めている。

労働時間指令はまた、年次休暇に関する要件も定めており、労働者は最低週1回の休暇(16~18歳の者には2日)と、最低4週間の年次有給休暇を付与されなければならない。

毎日の休憩時間の権利については、全労働者は、24時間のうち、11時間連続の休息を与えられなければならない(16~18歳の者には12時間)。それに加えて、成人労働者は、1日の労働時間が6時間を超える場合には20分の休憩を与えられなければならない(1日に4.5時間以上働く16~18歳の者には30分)。

■ 出産休暇

通常の出産休暇の権利は、14週から18週に延長され、母親は今では、資格を得るまでの制限期間を満たさなくても、雇用された初日から出産休暇の権利を与えられることになっている。

福祉

■ 子どもおよび家族の養育に関する法律 — 育児休暇

EUの育児休業指令は、働く両親に、子どもの誕生もしくは養子縁組に基づいて、最高3カ月間の無給休暇を取る権利、並びに労働者が緊急の家庭の事情により欠勤する権利を与えている。これは、1999年12月15日に雇用関係法の一部として発効した。資格を得るには、当該権利が導入された日において、両親は5歳未満の子どもの持っていないなければならない。

労使関係

■ 全般的全国状況

労働組合加入者は2001年秋で790万人となっている(前年比4万6000人増)(『労働力調査』)。この数字に基づくと、現在29.4%の労働力が組織化されている。これは、1989年の39%、79年の58%とは対照的な数字である。民間部門ではさらに少なく、労働組合会議(TUC)は、民間の組織率を20%と推測している。2001年3月31日現在、221の登録組合と、22の未登録組合があった(『労働市場動向』2001年9月)。

英国の労働組合加入者は過去2年間には増加している。TUCの数字によれば、組合は2000年に159の新たな組合承認協定を締結したが(大部分は民間部門)、これは1999年の倍の数である。

組合承認が最近増加しているのは、少なくとも部分的には、過去9年間に失業が持続的に減少してきたことによる。就労者が増えた結果、組合加入者が増加したのである。

労使関係の情勢が変化してきたこと、そして新労働党政権下で労働者寄り政策がとられていることも大きな影響を及ぼしている。労組は法的手続きによるよりも、自主的な承認協定を確保するため、特に1999年雇用関係法の枠内の法定承認手続きをうまく利用するようになっていく。労組は、合意に基づく「パートナーシップ」協定を使

用者に提案する手法をとり、これにより使用者が恐れる1970年代の敵対主義への回帰を克服することに成功した。英国産業連盟(CBI)は、当初雇用関係法の枠内での承認手続きに反対していたが、今ではその批判の多くを取り下げている。

ホテル・配膳、事業・金融サービス、小売といった、最も成長の早い部門で組合加入者を増やす点、また大量の脱退に追いついていくという点では、労働組合運動はなお相当の困難を強いられている。おそらく最も深刻なのは、依然として若年労働者を加入させるのが困難なことである。労働組合員の平均年齢は46歳であるのに対し、労働力全体の平均年齢は34歳である。40代の従業員のなかでは、38%が組合に加入しているが、20代では加入率は19%にすぎない。

ストライキ件数(2001年8月までの12カ月間):222件(『労働市場動向』2001年11月)。

労働争議参加数:23万9700人。

争議による労働損失日数:57万2600日。

■ 全国主要労働および使用者団体

英国の主な労働団体は、労働組合会議(TUC)である。英国の過半数の労働組合がTUCに所属している。英国の主要な使用者団体は、英国産業連盟(CBI)と経営者協会(IoD)である。

■ 労使関係に関する法律

1980年代と90年代初頭に、集団的労働関係に関して多くの立法がなされた。当該立法は以下の領域に該当する。

- (1) 雇用前および雇用後ともにクローズド・ショップの違法化。
- (2) 労働者の行動に関する免責範囲を狭めて、使用者とその従業員との非政治的ストライキのみが免責の対象となった。拒まれなかった非公式のストライキ、もしくは労使紛争の定義外の行動がなされた場合、労働組合もしくはその役員は、罰金、損害賠償、あるいは組合資産の差し押さえ等の責めを負うことがある。

(3) 2次的ピケおよび大規模ピケは違法化された。

(4) 労働組合民主主義に関する法律が導入された。

- ① ストライキに関する秘密投票
- ② 政治資金課徴の維持または導入に関する投票
- ③ 全国役員の任命に関する投票

(5) 結社不参加の権利の拡大。例えば、組合員の過半数が支持していても、争議行為から外れることができる。

現政権は、1980年代並びに90年代初頭に進展した立法の枠組みの多くを廃止する計画はない。けれども2000年には、法定組合承認についての新しい権利が発効した。この権利は雇用関係法を通じて導入されたが、20人以上の従業員を有する企業に適用される。その手続きは、自主的協定を保証することを目的とするが、協定合意が達成されない場合、組合は中央仲裁委員会(CAC)に申請することができる。同委員会は、適切な交渉単位、およびその単位の労働者の過半数が承認を支持しているかどうかを判断する。労働組合が、労働力の50%以上が組合員であることを証明できれば、自動的に承認が与えられる。当該承認が良好な労使関係を損なうと考えられる場合、あるいは組合員が必ずしも団体交渉の原則を支持してはいないと考える場合、使用者は中央仲裁委員会に訴える権利を与えられる。中央仲裁委員会が訴えを支持する場合、組合は投票を行わなければならない。その場合、投票者の過半数かつ全労働者の40%以上が組合承認に賛成の投票をすることが要件とされる。

■ 労使協議

組合代表を通じてよりも、労働者と管理者の直接交渉のほうがますます一般化してきている。例えば、1998年の職場従業員関係調査では、25人以上の従業員のいる職場では、84年には34%が経営側と労働側の定期的会合を持っていたが、98年には48%になっている。同様に、問題処理グループを有する職場の割合は、1990年の35%から、98年には49%に増加し、ブリーフィング・グループを持つ職場の割合は、84年の36%から、98年には65%まで増加した。

労働行政

■ 主要な雇用政策

1980年代および90年代の保守党政府は、労働市場に対して無拘束的手法を採用し、そのため、失業を減らすべく積極的労働市場政策を広範に試みることはなかった。しかし、新労働党政府は「福祉から仕事へ」政策を導入したが、その主目的は、6カ月以上失業している25歳以下の者が再雇用されるのを援助することである。基本的識字および数字的技能を与えることを目的とする「初歩」訓練の後、参加者は、①民間企業での6カ月間の労働と訓練への配置(受け入れ企業には若年失業者1人当たり週60ポンドの補助金を支払われる)、②ボランティア部門での労働、③環境特別班への配属、④教育および訓練である。

別の構想においては、2年以上失業中の25歳以上の者を受け入れる使用者に、毎週75ポンドの補助金が支払われる。それに加えて、政府は「働く家族のための税金クレジット」を導入した。この目的は、手当の受給をやめて就労するように人々を奨励するため、低所得所帯の税負担を軽減することである。

■ 技能開発：職業訓練

英国の職業教育並びに訓練制度は、基本的に自由意思に基づくものである。例えばドイツやフランスにあるような、使用者を訓練活動に関わらせることを強制するいかなる法律もない。故に、訓練活動に関わりたいかどうかを決めるのは、個別の会社に委ねられている。しかし、最近いくつかの訓練構想が導入された。

- 全国職業資格(NVQs)は、単一の、全国的に承認されている職業資格体系を提供し、これまでのやや混乱して統一のない多様な課程に取って代わるものである。
- 人間への投資家：全国的に受容されている良好な慣行の基準で、よき訓練慣行を実施している使用者を承認する。しかし、デザイナー・レベル程度のもので、訓練の本質と慣行には継続的な影響は全く与えていないと最近批判を受けている。
- 高等現代徒弟制度および基礎現代徒弟制度(全国研修

制度に取って代わるものである)。英国の徒弟制度を復活させる試みとして、1993年秋に最初に導入された。利用は限られていて、また利用可能な政府資金を活用するために、既存の徒弟制度プログラムの看板をかけたにすぎないといわれている。

- 学習技能評議会(LSC)：2001年4月に設立。LSCは、16歳以降の者すべての教育と訓練についての、計画と資金手当に責任を負っている集権的機関である。地方の技能の要求を満たすために仕事をしている47の地方LSCの活動を監督している。LSCは、16歳から19歳の者の教育への参加を増加させ、現代徒弟制度プログラムを拡大し、成人学習を奨励し、企業がiip認証を求めることを奨励するという野心的な目標を政府により設定されている。
- 産業大学(現在Ufiと改称)：これは、e学習の機会(「直接学習」制度)を提供するため1997年に発足した。その目的は、2003年までに100万人をこの課程に参加させることである。それに加えて、小企業がそのIT技能を最新化することを援助するため、全国に40カ所のセンターが設立されている。

■ 機会均等法(性別)

平等賃金法は、同じ仕事をしている男女に差のある賃金を支払うことを違法とし、性差別法は、性別に基づく差別を違法としている。どちらも1970年代に導入された。

マーストリヒト条約の社会憲章は、以下をもたらした。

- パートタイム労働者に関するEU指令：この指令は、差別からパートタイム労働者(その大多数は女性である)を保護する。それは、2000年パートタイム労働者(不利益待遇防止)規則という形式で、2000年7月に英国で実施された。同法は、パートタイム労働者は、同じ場所において同種の契約に基づくフルタイム労働者と比べて、不利益な取り扱いを受けるべきでないとし、また使用者はフルタイム労働者が望むならば、パートタイム契約に移行することを認めるべきであると規定する。
- 差別事件における立証責任に関する欧州指令：当該個人が差別されたことを立証することに委ねるのではな

く、いかなる差別もなされていない(使用者が差別を防止するために取った措置の証拠を提出する)ことを証明するのは使用者の責任となる。故に、(従業員が)差別事件で勝訴するのはかなり容易になるであろう。

■ 機会均等法(人種)

人種関係法(1976年)は、人種を根拠とする差別を違法としている。

2000年(改正)人種関係法は、すべての行政当局(地方当局、警察、学校)に人種間の平等を促進する積極的義務を課している。それはまた公共団体が、雇用政策並びに提供するサービスという双方の観点から、その政策が、故意であろうとなかろうと、民族的少数者を差別する効果を持たないことを保証することを義務づけている。

人種指令は、2000年6月6日にEU閣僚理事会で全会一致により通過したものだが、2003年末までに、EU加盟国によって実施されなければならない。本指令は、直接的、間接的差別をともに違法とし、積極的是正措置の実施を規定している。また、人種への不利益につながる政策もしくは慣行の可能性がある場合、たとえ現実にはそうした不利益が発生していなくとも、使用者に対して人種に基づく訴えを提起することが可能となる。これにより、差別的と見なされる事柄の範囲が拡張される。そのうえ本指令は、立証責任を転換し、その結果原告が差別が実際に生じたことを証明する義務を負うのではなく、申し立てがいったんなされた場合、使用者が差別は行われていないことを証明しなければならなくなる。

■ 機会均等法(障害)

1995年障害差別法の雇用条項は、96年12月から発効している。使用者による、障害のある従業員もしくは求職者に対する違法な差別とは、次のいずれかの形態を指す。まず、その障害を理由とする他の従業員もしくは求職者に比べて不利益な取り扱い(正当事由のない)であるか、あるいは障害のある従業員を雇用するため職場で合理的な調整をしないこと(正当事由がなく)である。

■ 機会均等法(年齢)

現在年齢差別を規律する法律は存在しない。他のEU加盟国と並んで、アムステルダム条約第13条に基づいて提案されている平等取り扱いに関するEU指令に沿って英国は、2006年12月までに年齢に基づく差別を禁止する法律を施行しなければならない。

■ 安全衛生

労働中の衛生および安全法(1974年)の目的は、勤務中の者の衛生と安全を確保し、労働との関連で生じる衛生並びに安全に対するリスクから勤務中でない者を保護し、職場の爆発物保管および使用を管理し、有害で不快な物質を大気中に放出することを制限することである。

同法は、衛生安全委員会事務局(HSE)並びに地方当局の検査官によって執行されている。使用者は安全管理者を任命するよう義務づけられている。こうした人物は、たいていは地方労働組合役員か支部役員である。その権限は、労働中の衛生および安全法の範囲内で定められ、HSE規則によって追加されている。

国家の手当から補償を得ることができるが、いかなる責任もしくは不法行為に基づく民事訴訟の提起も必要ではない。国家の手当には、疾病障害手当が含まれる。職業病は、社会保障法(1975年)に基づいて別途対処される。コモンロー上の損害賠償訴訟は、過失、法定義務違反、および代理責任について提起することができる。過失の寄与分がある場合(原告の行為が傷害に寄与した場合)には、損害賠償は減額されうる。

労働関連法の概説

英国の雇用保護立法は、英国で正規に労働している従業員に対して、雇用についての書面による明細事項、項目別支払明細、出産、人員削減、雇用終了通知、不公正なまたは不法な解雇、および性、人種、もしくは障害を理由とする差別に関して、一定の個別雇用権利を与えている。これらの権利は一般的に、他のEU諸国の権利と比べると弱い。

自分の法定権利のいずれかが侵害されたと考える従業員は、訴える資格を満たすことを条件として、雇用審判所を通じて救済を求めることができる。雇用審判所は、安価で、迅速で、利用が容易な非公式の司法を提供するために設立された独立司法機関である。

雇用関係法は、さらにいくつかの個別的雇用の権利を追加している。

- (1) すべての個人は、「重大な」苦情手続き(それは、法定の、契約上の、あるいはコモンロー上の権利の潜在的侵害に関わる)の範囲内で、労働組合役員によって代表される権利を有する。
- (2) 法的な労使関係行為をとっている間に解雇された労働者は、不公正な解雇の申し立てをすることができる。この権利は、使用者が「労使紛争を解決するためのあらゆる合理的措置をとった」ことを証明できる場合には、8週間後に無効となる。
- (3) 不公正解雇の補償の上限は、1万2000ポンドから5万ポンドに引き上げられた。不公正な解雇を申し立てる資格に必要な期間は、2年から1年に引き下げられた。
- (4) 育児休暇規定(機会均等法の節を参照)。

パートタイム労働者に関する新しい権利についての情報は、機会均等法の節、また出産休暇規定の変更については、労働時間、休日、並びに休暇の節を参照。

社会保障

■ 年金

従業員が利用できる年金制度には、企業年金制度が含まれ、それは最終賃金(その場合、退職時の年金水準は、従業員の最終賃金の一定割合となる)か、「現金購入」のいずれかに基づくことができる。前者は、より寛大な支給をもたらす傾向がある。その他の年金制度には、国家が提供する年金、出資者年金、および個別従業員が組織する年金制度がある。

■ 健康保険

英国では、国民健康保険(NHS)が、あらゆる人に無料

の医療を提供している。しかし、NHSケアの待ち期間の問題もあり、とりわけ非緊急のケアとの関連で、使用者のなかには従業員に民間の医療保険(BUPAを通じて手配される)の提供を選択する者もいる。

■ 失業保険

従業員は解雇された場合、国から手当を受け取る権利がある。しかし、これらの手当は、所得調査の対象となり、また申請者に雇用されている配偶者または同居人がいるかどうかによって決められる。それに加えて、「新規協定」条項を通じて、職が提供された時に就業を拒否するか、あるいは雇用訓練を受けることを拒否する場合、従業員は手当に対する権利を喪失する。

■ 外資系企業に影響を与える政府の措置

英国政府は、英国で事業、とりわけハイテク事業、あるいはあまり豊かでない地域での事業を開始しようとしている企業が、魅力的な補助政策を利用できるようにしている。国内投資プロジェクトの管理の観点から、Invest UKに対して報告する12の地域投資機関があり、Invest UKは、英国内への投資活動を全体的に監督している。

日本企業にとって注目に値する問題

宗教：英国国教会、ローマン・カトリック、長老教会、メソジスト、イスラム、ヒンズー、ユダヤ教、シーク教

言語：英語と少数のウェールズ語およびゲール語

労働倫理：英国には強い労働倫理があり、とりわけ英国労働者は欧州で最も長く働くという事実によっても実証される。1970年代には、英国労働者はストライキ好きで、柔軟性のない「英国病」にかかっているとする描写が行われていた。にもかかわらず、日産やトヨタといった製造業部門の日本企業は、英国労働者が勤勉で順応性があり、また継続的改善と問題解決過程に喜んで参加することを見いだしていたのである。