

イギリス

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金
- IV. 労働時間、休日および休暇
- V. 福祉
- VI. 労使関係
- VII. 労働行政
- VIII. 労働関連法の概説
- IX. 社会保障

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 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
2. 人口	5879万人(2001年)
3. 実質経済成長率	2.2%(2001年)
4. GDP	9880億1400万ポンド、1兆4222億ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	2万3765ドル(2001年)
6. 労働力人口	3009万7000人が経済的に稼働(63.5%) (2002年11月、出所：労働市場動向)
7. 失業率	3.1%(94万6000人) (2002年9月、求職手当請求者基準) 5.2%(156万8000人) (2002年8月までの3カ月間—ILO基準)
8. 日本の直接投資額	4955億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	48件(2001年度)
10. 在留邦人数	5万3587人(2001年10月)

I. 2002年の動向

2002年においては、官民両セクターで全国レベルの労働争議がいくつか発生した。例として、1月と4月には、鉄道が賃金ストにより大きな影響を受けた。このほか、地方自治体職員が、1979年の「不満足な冬」以来の全国的規模の賃金ストを展開し、この争議には130万人の労働者が参加した。また、消防士も、史上2回目の全国的規模の労働争議で、40%賃上げ要求を支持してストライキに突入した。賃金ストはまた、大学の闘争的な教職員の間にも広がっている。

さらに、企業年金「ファイナル・サラリー年金制度」を廃止し、それに代わり企業側の負担が少なく、これまでのような手厚い給付が期待できない制度を導入する使用者に対して、ストライキが頻発する危機にイギリスがひんしている、と労組幹部は警告している。

このような争議動向は、1970年代の労働党政権を揺るがした「不満足な冬」を思い起こさせるものである。し

かしながら、労使関係の専門家は、今日のイギリスのスト活動は、1970年代に比べればはるかに低水準だと指摘する。実際、イギリスのストライキの年間件数は、平均にして2000件を超えた1970年代に対し、200件から250件へと大幅に減少している。1979年の「不満足な冬」に起きたストライキによる労働損失日数は2950万日に上ったが、2002年10月までの1年間ではわずか52万9000日であった。また先進工業国トップ23カ国のストライキ率の比較においても、イギリスは10番目に低いのである。

とはいえ、労使関係専門家は、公共事業の経営状況並びに旧専売セクターにおける民間企業の役割に対して不満がくすぶり続けていると警鐘を鳴らしている。

II. 雇用管理

1. 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。労働市場がかなりひっ迫し、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、性的嗜好、扶養家族、年齢、そして恐らく健康(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。

2. 雇用形態

2002年6~8月に、労働力人口の25.24%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、2002年6~8月には6.4%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。2002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。

3. 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。

4. 解雇

(1) 不当解雇

従業員には、不当な解雇を受けない権利がある。通常、この権利を得るには勤続1年以上が条件となる。しかしながら、数々の「必然的に不当である理由」に関しては勤続期間の要件はない。また、一定の安全衛生上の結果として医学的理由で解雇されたと主張する従業員については、この要件は1カ月に短縮される。

通常、解雇が正当とされるのは、使用者が解雇理由として以下を立証できる場合に限る：従業員の行為に関連する理由、職務に対する従業員の能力または資格に関連する理由、従業員が余剰人員となったという理由、制定法上の義務または制約により雇用を継続できなくなったという理由、その他解雇を正当化する実質的理由。

使用者が解雇理由を上記のうちのひとつであることを立証した場合、雇用審判所は、この理由を従業員を解雇するに十分なものとみなすことにより、使用者がその状況において適正に行動したかどうかを検討しなければならない。

(2) 整理解雇

使用者は、人員余剰を理由に解雇される従業員に対し、一時払いの「整理解雇手当」を支払わなくてはならない。この金額は、従業員の年齢、当該使用者の下での継続的雇用期間および週給に応じて決まる。勤続2年未満の従業員には、整理解雇手当の受給資格はない。また、整理解雇される従業員に対し同一の使用者、関連使用者、あるいは事業を買収する後継の使用者への新規雇用が申し入れられた場合は、新規雇用が旧雇用契約の期間満了前に提示され、4週間以内に雇用が開始されることを条件に、この従業員には整理解雇手当を受ける権利はない。

集団整理解雇を行う場合には、使用者は労働者と協議しなければならない。集団整理解雇とは、20人以上の従業員を90日の期間以内で解雇するものとする。この基準を下回る整理解雇の場合には、使用者に従業員の代表と協議する法的義務はない。しかし、使用者が解雇対象となっている個々の従業員との協議を怠った場合、従業員は使用者に対して不当解雇の申し立てを行い、その申し立てが通る場合もある。

集団整理解雇が計画され、その影響を受ける従業員を代表する独立労働組合がある場合は、使用者は、その労組に通知し、協議を行わなければならない。公認の労組がない場合は、使用者は既存の従業員代表もしくはそのために特別に選出された新任代表のいずれかに通知し、協議を行わなければならない。

使用者は20人から99人の整理解雇を計画している場合、最初の解雇が実施される少なくとも30日前に、100人以上の場合は90日前に、特別な事情によって妨げられないかぎり、上記代表と協議プロセスを開始しなくてはならない。

5. 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年秋に調印された、年齢、人種、障害、性的嗜好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。

6. 労働条件の変更

一方の当事者が他方の当事者の合意なくして雇用契約の条件を変更することは違法である。しかし、従業員に対し人事異動を要求したり、あるいは異なる職種に従事するよう求めるなどの変更は使用者に認めることができる。

しかし、両者いずれも条件を再交渉する権利があり、変更は合意によって行うことができる。従業員が契約の変更を不満足なものだと考えながらも、申し立てを行うことなく新たな条件の下で働き続ける場合、その従業員は変更を受諾したものと思われる。

使用者が一方的に雇用契約を変更したために従業員が無視できないほどの金銭的損失を被る場合、従業員は契約違反の申し立てを行うことにより、損害賠償を求める権利を有する。そのような申し立ては通常県裁判所もしくはその他民事裁判所に対して行う。申し立ては、また、雇用審判所に対して行うこともできる。

III. 賃金

1. 賃金関連法：最低賃金

フルタイムの成人労働者の最低賃金は、時給4.20ポンドである。また、18歳から21歳までの若年労働者、および新たな使用者の下での再就職後最大6カ月間公認の訓練を受けている高齢労働者の最低賃金は、時給3.60ポンドである。18歳未満の労働者は、最低賃金法の対象ではない。

出来高払い職人、在宅勤務者、エージェンシーワーカー(派遣労働者を含む職業紹介の労働者)、委託労働者、パートタイム労働者および臨時労働者を含んだすべての労働者には、全国最低賃金制度が適用される。ただし、自営業者、ボランティア労働者、19歳未満の見習労働者、見習期間12カ月以内の26歳未満の見習労働者、大学学部または大学院課程の一貫として就労する学生、一定の研修制度の適用を受けている労働者、一定の宗教教団の居住者、軍人、およびシェア・フィッシャマン(漁

業に従事し、漁船の利益の配分を受けている分益漁師)は、最低賃金規定の対象外である。

2. 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)。

IV. 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分の休息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)。

1. 出産休暇

出産休暇に関する法律は、2003年4月6日をもって改正される。この日以降、すべての妊婦には26週間の通常出産休暇の権利が与えられる。さらに、同一の使用の下で勤続6カ月の女性には、追加出産休暇の権利も付与される。この追加出産休暇は、26週間の通常出産休暇に引き続きさらに最大26週間の休暇が認められるものである。また、職場復帰するすべての女性労働者は、同一の職務に復職する、あるいは条件が以前よりも不利であるようなことのない適切な職務が与えられる権利がある。

現在の使用者の下で勤続6カ月、週給75ポンド以上の女性は、26週間にわたり法定出産手当を受給する資格を有する。手当は、最初の6週間は給与の90%、残りの20週間は100ポンド支給される(この支給額が平均週給の90%よりも少ない場合は、平均週給の90%が支給される)。使用者は、法定出産手当を支払う責任がある。

週給75ポンド未満の女性、並びに当該使用者の下での勤続が6カ月未満の女性は、出産手当を受給する権利を有する。これは、最大18週間の期間、週62.20ポンドが支払われる。

議会の承認が得られれば、2003年4月6日以降に子どもが誕生する従業員に、父親の育児休暇並びに育児休暇手当の新たな権利が与えられることとなる。この資格を有する父親は、1週間あるいは連続2週間の育児休暇取得の選択の権利を有することとなる。父親の育児休暇は、実際の子どもの誕生から56日以内に取らなくてはならない。

V. 福祉

1. 子どもおよび家族の養育に関する法律— 育児休暇

使用者の下で1年間の継続的雇用を完了した従業員は、誕生した子どもまたは養子のために13週間の無給の育児休暇を取る権利を有する。休暇は、当該従業員の子どもの誕生もしくは養子縁組、あるいは当該従業員の1年間の継続雇用完了のうちいずれか遅いほうが起

り次第、開始できる。この育児休暇は、子どもの5歳の誕生日(養子の場合は養子に迎えてから5年後)までいつでも取ることができる。また、障害児を持つ両親の場合は、18歳の誕生日までに取ることができる。

VI. 労使関係

1. 全般的な状況

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、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)、2001年には500の新たな締結が行われた。

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きている。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。恐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代の従業員の中なかでは、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(2002年8月までの12カ月間):128件(『労働市場動向』2002年11月)。

労働争議参加人数:80万4200人。

労働損失日数:122万2300日。

2. 全国主要労働組合および使用者団体

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。

3. 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次の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。

4. 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人以上の従業員がいる職場では、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。

EUの情報提供・協議に関する指令により、今後、従業員50人以上のEU域内のすべての企業は、会社のリストラをはじめとし、作業組織や契約関係に重大な変化をもたらすと思われる決定に至るまで、あらゆる重要な決定に関して労働者の意見を聞く義務を負うこととなる。

また、会社の経済状態についても労働者に報告がなされなければならない。

この指令は3年で施行されるが、イギリスおよびアイルランドには正式な労使協議の伝統がないことから、両国の中小企業については、この指令を実施するにはさらに3年の時間的猶予が与えられている。

VII. 労働行政

1. 主要な雇用政策

新労働党政権は、失業者対策として各種ニューディール政策を導入した。これらには、若年者向けニューディール(18歳以上24歳未満の6カ月以上の失業者対象)、25歳以上向けニューディール(求職者給付を請求している2年以上の失業者対象)、50歳以上向けニューディール(6カ月以上にわたり求職者給付、所得補助もしくは就労不能給付を請求している失業者対象)がある。

ニューディール政策に基づき、参加者には雇用の見通しを改善するため、それぞれのニーズに合わせ実際に役に立つ支援や援助が提供される。個々の状況に適合する様々な計画が立てられ、求職活動を手助けする個人アドバイザーがつく。

加えて、政府は、「労働者家庭の税額控除」政策を導入した。この政策の目的は、低所得世帯の税負担を軽減することにより、扶助から就労への転換を促すことにある。

2. 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かかわらせることを強制するいかなる法律もない。故に、訓練活動にかかわりたいかどうかを決めるのは、個別の会社にゆだねられている。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掛け替え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。

3. 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ゆだねるのではなく、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と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。

4. 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、間接的差別をととも違法とし、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。

5. 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。

6. 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。

7. 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。

8. 外国人労働者対策：移民法

政府は、2001年に「移民管理」政策の第1段階に着手した。この政策に基づき、就労許可には4つのカテゴリーが設けられている。

- 大卒者、医師・獣医資格保持者、金融専門家などを対象とする「高度技能移民プログラム」。
- イギリス留学中の大卒者および大学院生。
- 配膳業や建設業など、労働力が不足している業種で求職する外国人労働者。
- 未熟練の季節労働者。これらの労働者には農業や観光業での就労が許可されるが、一時就労許可証しか発行されない。

2000年4月から2001年4月までの期間中イギリスに入国した移民労働者は15万600人に上った。経済移民の受け入れでは、イギリスの制度は、現在、ヨーロッパのなかで最も開放的な制度の1つとなっている。

VIII. 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かかわる)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。

IX. 社会保障

1. 労働災害／就業不能補償

労働災害就業不能給付(疾病および聴覚障害)は、喘息、慢性気管支炎、聴覚障害、放射線、化学薬品または生物製剤の被爆、および仕事によるアスベスト関連の疾病などの結果病気になったりあるいは障害を負った場合の人々に給付を出すものである。

労働災害就業不能給付(事故)は、仕事上の事故の結果障害を負った人々を対象とするものである。給付額は、障害の重度による。

2. 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。

3. 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。

4. 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。

5. 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。