

国別基礎情報 イギリス

1 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

(%)

2000	2005	2009	2010	2011
4.2	2.8	-4.0	1.8	0.8

出典：OECD Database

1-2 総人口

(千人)

1950	1975	2000	2005	2010
50,616	56,234	58,874	60,203	62,036

出典：UN World Population Prospects

1-3 就業者数

(千人)

2000	2005	2011
27,264	28,666	29,078

出典：Eurostat Database

1-4 失業率

(%)

1995	2000	2005	2009	2010	2011
8.5	5.4	4.8	7.6	7.8	8.0

出典：OECD Employment Outlook

1-5 若年者失業率（15～24 歳）

(%)

2000	2005	2011
11.7	12.2	20.0

出典：OECD Database

1-6 長期失業者の割合

(%)

	1995	2000	2005	2010	2011
6 カ月以上 1 年未満	17.2	15.2	15.9	19.9	18.3
1 年以上	43.6	28.0	21.0	32.6	33.4

出典：OECD Database

1-7 パートタイム労働者の割合

(%)

1995	2000	2005	2009	2010	2011
22.3	23.0	23.0	23.9	24.6	24.6

出典：OECD Database

2 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

》基本業務（職業紹介等）

公共職業安定機関（ジョブセンタープラス）が全国ネットワークの職業紹介等を直接実施。

》民間委託事例（職業訓練、就職支援等）

ー 長期失業者及び就業困難者向け就業支援プログラム：ワーク・プログラム（2011 年 6 月～）

失業期間が 12 カ月を超える求職者手当受給者（18～24 歳は 9 カ月、また場合により 3 カ月）及び就業が困難な雇用・生活補助手当受給者（健康上の問題、一人親など）の就職及び就職後の定着支援を民間に委託。支援内容は委託先事業者に一任、実績に応じて委託費を支払う。

資料出所：Department for Work and Pensions ウェブサイト

2-2 労働者派遣制度

》労働者派遣事業についての法規制

ー 派遣労働者の定義：

労働者派遣事業者によって臨時に供給されて派遣先の監督と指示のもとで労働に従事し、派遣事業者との間で、(i)雇用契約、又は(ii)その他、自ら労働又はサービスに従事する旨の契約を締結している者。

ー 根拠法：

1973 年職業紹介法（許可制ベース）。1994 年法により、民間職業紹介と同様、1973 年法の許可制を廃止。届出も不要。但し、2002 年からは農業や食品加工など一部業種への労働者供給事業

が許可制となった。2003 年法でさらに規制を緩和(手続きの簡素化)するとともに、派遣労働者の権利拡充(手数料規制強化、派遣元及び派遣先企業の責任の明確化など)。2011 年 10 月施行の派遣労働者規則により、派遣期間が 12 週間超の派遣労働者について、派遣先における同等の直接雇用労働者との間の労働条件等の均等待遇を規定。

取扱職種、派遣期間、事由の制限は設けられていない。但し、派遣前 6 カ月以内に派遣先に雇用されていた派遣労働者の派遣の禁止、派遣労働者が派遣先企業に雇用されることを禁止してはならないこと等の規制がある。

このほか、業界団体の REC (派遣事業者 8,000 社が加盟) による自己規制メカニズム(行動規範及び自主監査制度、苦情処理制度)が整備されている。

資料出所 : Department for Business, Innovation and Skills ウェブサイト

2-3 失業保険制度

- － 制度名 : 拠出制求職者手当 (JSA)
 - － 根拠法 : 1995 年求職者法 (Jobseekers Act 1995)
 - － 被保険者 : 原則として 18 歳以上。年金受給年齢 (男性 65 歳、女性 60 歳) 未満のイギリス居住者 (但し、16 歳及び 17 歳の者については例外がある)
 - － 受給要件 :
 - (1) 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、
 - (2) 就労を行う能力を有し、求職活動を積極的に行い、かつ直ちに就職し得ること、
 - (3) 過去 2 年間のうち 1 年間、被用者として国民保険料(※)を納付していること、
 - (4) パーソナル・アドバイザーとの間で求職者協定を締結し、2 週間に一度ジョブセンター・プラスに来所すること、
 - (5) 現在フルタイムの教育を受けていないこと
- ※国民保険(National Insurance)は、失業者や就労困難者向けの拠出制手当、公的年金等を含む単一の社会保険制度である。

- － 給付水準 :
 - 16～24 歳… 週 56.25 ポンド、
 - 25 歳以上… 週 71.00 ポンド、
 - カップル… 週 111.45 ポンド
- － 給付期間 : 最長 182 日 (26 週)
- － 財源 : 保険料 (2011 年) 賃金の 25.8% (被用者 12.0%、事業主 13.8%)
- － 管理運営機構 :
 - 雇用年金省が管理運営し、同省所管のジョブセンター・プラスが給付業務を担う。
- － 給付実績 : 18 万 8,200 人 (グレートブリテン、2012 年 2 月)

資料出所 : Department for Work and Pensions ウェブサイト

2-4 補足的失業扶助制度

- － 制度名 :
 - 所得調査制求職者手当 (income-based JSA)
- － 根拠法令 : 求職者法 (Jobseekers Act 1995)
- － 管理運営主体 :
 - 雇用年金省が管理運営し、実際の給付は同省所管のジョブセンター・プラスで受ける。
- － 財源 : 一般財源 (全額国庫負担)
- － 受給対象者 :
 - 原則として 18 歳以上年金受給年齢 (男性 65 歳、女性 60 歳) 未満の失業者であるイギリス居住者 (但し、16 歳及び 17 歳のものについては例外があり)。
- － 受給要件 :
 - (1) 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、
 - (2) 就労を行う能力を有し、求職活動を積極的に行い、かつ直ちに就職し得ること、
 - (3) パーソナル・アドバイザーとの間で求職者協定を締結し、2 週間に一度ジョブセンター・プラスに来所すること、
 - (4) 現在フルタイムの教育を受けていないこと、
 - (5) 拠出制求職者給付の受給資格がないこと又は拠出制求職者給付を超える生活費を必要とすること、

- (6) 資産が 16,000 ポンド以下であること、
- (7) 収入のある仕事に週 24 時間以上従事している配偶者がいないこと

－ 給付水準：

世帯構成に応じた個人手当及び各世帯の事情（障害者、年金受給者がいる等）を要件とした加算金を合わせた適用額から受給者の収入を差し引いた額が給付額となる。また、資産が一定水準以上を越えると給付が減額される。

・ 個人手当（2012 年 10 月現在）

16～24 歳：週 56.25 ポンド、

25 歳以上：週 71.00 ポンド、

カップル：週 111.45 ポンド

－ 給付期間：

所得調査により低所得であることが確認され、求職者要件を満たしていれば年金支給開始年齢（男性 65 歳、女性 60 歳）まで無制限。

－ 給付実績：128 万 9,700 人

（グレートブリテン、2012 年 2 月。拋出制求職者給付の併給者 1 万 8,200 人を含む）

資料出所：Department for Work and Pensions, Gov.uk
各ウェブサイト

2-5 困難な状況にある者に対する施策

長期失業者等向け施策

》 ワーク・プログラム

－ 開始年月：2011 年 6 月

－ 管理運営主体：ジョブセンター・プラス

－ 対象者及び適用要件：

求職者手当受給者で、失業期間が 12 カ月を超える成人（25 歳以上）並びに 9 カ月を超える 18～24 歳の若年者。非常に不利な条件から早期の参加が必要な者（大きな困難を抱える若者、ニート、犯罪歴のある者）、就労不能給付から最近移行した者については 3 カ月。いずれも参加は義務。また健康上の問題等により就業が困難な雇用・生活補助手当受給者については、問題の度合いに応じて義務又は任意参加。

－ 具体的内容：

対象者の就職及び就職後の定着支援を民間に

委託。支援内容は委託先事業者に一任、実績に応じて委託費を支払う。

その他の施策（Get Britain Working）

》 ワーククラブ

失業者向けの情報交換の場として地域の組織が運営。

》 ワーク・トゥキャザー

エンプロイアビリティの向上に向け、ボランティアの仕事に従事。

》 就労体験

ワーク・プログラム参加前（失業期間が 9 カ月未満）の 16～24 歳層の失業者に対して、ジョブセンター・プラスを通じて提供されるプログラムで、受け入れ企業において 2～8 週間、週 25～30 時間就業するもの。

》 業種別ワーク・アカデミー

小売、ホスピタリティ、介護などの業種における基礎的な資格の取得を目標に、官民の教育訓練機関（継続教育カレッジや民間訓練プロバイダ等）による訓練と就業体験が提供され、終了時には実際の求人の面接機会が与えられる。参加は任意だが、就業体験と同様に中断に対しては給付停止の制裁措置あり。

このほか、起業に関心のある失業者のための「エンタープライズ・クラブ」及び「新規起業手当」などのサービスが提供されている。

若者向け施策

》 ユース・コントラクト

若者失業者やニート等の就業支援を目的に、2011 年に導入された政策パッケージで、以下の施策を通じて 2015 年までに約 50 万人を支援。

－ 雇用助成：

18～24 歳の長期失業者等（ワーク・プログラム参加者又は国内 20 カ所の高失業地域に居住する者）を 6 カ月以上雇用する場合、一人当たり

最高 2,275 ポンドを助成する。2012 年から 3 年間で 16 万人を支援予定。また、障害者向け就業支援プログラム (Work Choice) の参加者を雇用する場合も賃金助成制度あり。

－就業体験、業種別ワーク・アカデミー：

18～24 歳層で失業期間が 3 カ月超の者に、ワーク・プログラムへの参加に先立って就業体験プログラムや業種別ワーク・アカデミーでの訓練を提供する。3 年間で 25 万人の参加を想定。同時に、ジョブセンター・プラスでの面談やキャリア相談を強化、失業 5 カ月目以降は毎週の面談を義務化する（通常は 2 週に 1 回）

－業種別ワーク・アカデミーの拡充：

上記ワーク・アカデミーの受け入れ枠を 18～24 歳層向けに拡大。

－アプレンティスシップの拡充（賃金助成）：

50 人規模までの企業が 16～24 歳層の訓練生を初めて受け入れる場合に、最高で 1500 ポンドを助成。

－ニート対策：

16～17 歳層のニート 2 万 5000 人を対象に、教育やアプレンティスシップ、訓練を伴う雇用に移行するための支援を提供。

高齢者向け施策

》エイジ・ポジティブ (Age Positive)

年齢差別是正キャンペーンとして 1999 年に開始、ウェブサイト上で政府の年齢差別是正政策や好事例についての情報を提供。

障害者向け施策

》ワーク・チョイス

任意参加のプログラムで、仕事探しの支援や就職・仕事の継続に関する支援のほか、参加者の必要に応じて職業訓練等も実施。

》成人向け宿泊型訓練

18 歳以上の失業者に対して、居住地域で適切な職業訓練コースが利用できない場合に提供さ

れる。全国 9 カ所のプロバイダーが資格取得に向けた訓練などを実施。

》アクセス・トゥ・ワーク

就業に必要な装備や交通手段などの費用を補助。

このほか、ジョブセンターに障害者雇用アドバイザーを設置、求職や職業訓練を支援。

資料出所：Department for Work and Pensions, Gov.uk 各ウェブサイト

2-6 年齢に関する法制度（定年等）

－根拠法令：

2011 年雇用平等（退職年齢規定廃止）規則

－施行年月：2011 年 4 月

定年制は原則不可。但し、正当な理由があれば定年制の維持が認められる場合もある（例えば著しい体力や精神力を要する業務等）。高齢者の解雇に対する特別な保護等としては、雇用における年齢差別の禁止。上記の例外を除き、年齢を理由とする解雇を差別として原則的に禁じている。

資料出所：Department for Work and Pensions, Gov.uk 各ウェブサイト

2-7 障害者雇用対策

－根拠法：

「1995 年障害者差別禁止法」及び「2010 年平等法」により、雇用、商品及びサービスの提供、並びに住宅供給の分野において障害者の権利を保障するとともに、教育、公共輸送機関における障害者の利便性にも配慮し、総合的に障害者に対する差別を禁止することを定めている。

－対象者：

通常の日常生活活動を行う能力に対して相当程度のかつ長期的悪影響を及ぼす身体的又は精神的機能障害のある状態の者。

－雇用主への規制：

雇用における差別禁止

障害者は、障害に基づく差別（直接差別）のほか、障害を持たない他の者と同等の規定等の

適用を受けることで不利益を被る場合（間接差別）や、障害に関する雇用主・従業員もしくは第三者（顧客等）からの嫌がらせ、差別的な扱いに関する不満や苦情の申し立てに対する報復的な扱いなどからも保護される。事業主は、障害従業員もしくは将来の障害従業員のために、建物の物理的な特徴や雇用協定について「合理的な調整措置」とらなければならない。

申立の仕組み

雇用差別がある場合には、障害者等は雇用審判所に申立を行うことができる。また、助言幹旋仲裁局（ACAS）は、相談を受け、あっせんを行うことができる。

資料出所：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」（2008）ほか

3 能力開発・キャリア形成支援

3-1 初期教育訓練

3-1-1 若年のキャリア形成及び就職支援

学校における職業教育・職業体験

》仕事関連学習

- － 開始年月：2004 年
- － 管理運営主体：各学校
- － 対象者及び適用要件：14～16 歳の全ての学生
- － 具体的内容：
イングランドの基幹段階 4（第 10、11 学年）の生徒のカリキュラムに組み込まれる。キャリア教育、勤労体験や学習支援などの様々な活動が行われている。

養成訓練制度その他の訓練制度

》養成訓練制度（Apprenticeship）

- － 開始年月：2004 年～
- － 管理運営主体：
ビジネス・イノベーション・技能省及び教育省
- － 対象者及び適用要件：
16～24 歳の若年者（25 歳以上の者を対象とする制度もある）

－ 具体的内容：

事業主の下で働きながら訓練を受け、資格取得や技術の習得などを旨とする。若年者向けのものとしては、対象年齢や取得する資格のレベル等に応じ、次の 4 種類がある。

(1) 養成訓練（Apprenticeship）

対象者は 16～24 歳。NVQ レベル 2（非熟練に相当）又は同等程度の資格取得を目指す。

(2) 上級養成訓練（Advances Apprenticeship）

対象者は 16～24 歳。NVQ レベル 3（技術職/熟練工/工芸職/監督職に相当）又は同等程度の資格取得を目指す。

(3) Foundation Learning

就職等の準備が整っていない 14 歳以上の者が対象。参加者には NVQ レベル 1（非熟練の基礎技能に相当）等の取得を奨励。

(4) 若年養成訓練（Young Apprenticeship）

第 10 学年（通常は 14 歳）から開始。NVQ 等の資格取得を目指すことも可能。（廃止に伴い、2011 年 3 月以降は新規参加者の受け入れは行わない。）

情報提供をはじめとする就職支援

》全国キャリア・サービス：

2012 年 4 月より、19 歳以上を中心に全ての年齢層に対する情報提供やガイダンス窓口として設置された。面談によるアドバイスが提供されるのは 19 歳以上からで、19 歳未満層は電話・メールによる問い合わせのみ。なお、就学中の児童（13～16 歳の）に対しては教育機関が、それ以外の層にはジョブセンター・プラスが同種のサービス提供の責任を担う。

》コネクションズ・サービス：

- － 開始年月：2001 年 4 月
- － 管理運営主体：
従来は中央省庁が所管していたが、2008 年より地方自治体に移管。学校や企業、NPO 法人などの連携により運営。

－ 対象者及び適用要件：

13～19 歳までのイングランド在住の全ての若者

－ 具体的内容：

パーソナル・アドバイザーが、学校において情報提供・ガイダンスを行うほか、義務教育終了後も若者に接触し、支援を行う。早期からの総合的サポートシステムであり、教育、職業選択、差別、健康問題、住宅、ドラッグやアルコール、家族関係等若者のあらゆる問題に対して支援を行う。このほか、電話、電子メール等により若者からの相談も受け付けている。但し、地方自治体予算の削減によりサービスを廃止する自治体が増加している。

資料出所：Department for Education, Department for Business, Innovation and Skills, Department for Work and Pensions, Gov.uk, 各ウェブサイトほか

3-2 継続教育訓練

》 3-2-1 在職者訓練

在職者に特化した訓練制度はない。近年はアプレンティスシップへの 25 歳以上層の参加が急速に増加しており、これに在職者も含まれるとみられる。

》 3-2-2 職業転換（失業者）訓練

失業者に特化した訓練制度はない。ジョブセンター・プラスやワーク・プログラムの提供事業者を通じた就業支援の一環として、必要に応じて訓練が実施される。

3-3 能力評価（資格）制度

》 全国職業資格（NVQ）

訓練生（資格取得希望者）の業務実践能力を評価する資格で、訓練は主に訓練生の職場で行われ 6 平常業務の上達が継続的に評価される。資格対象は非常に幅広い産業分野にわたっている。評価の対象になる技能達成目標は産業別技能委員会（SSC）が決定する産業別の全国職務基準に基づいて設定される。

》 職業関連資格（VRQ）

訓練生に対して、職場で業務を遂行するために必要な知識と技能を訓練する。NVQ 同様、雇用を前提とした資格であるが、必ずしも雇用されている必要はなく、訓練と評価は全面的に全国職務基準に基づくものではない。この資格には特に 14 歳から 19 歳を対象にした雇用準備資格が多い。

》 職種資格（OQ）

特定の職種に必要な能力開発のための資格。訓練生は雇用されていることが必要で、NVQ 同様、訓練と評価は訓練生の職場で行われるが NVQ とは別な資格である。

》 資格単位枠組み（QCF）

2009 年に導入された新しい能力評価制度。従来の制度では一つの資格を取得するためには、そのための訓練を継続して完了する必要があったが、QCF は「クレジット」といわれる点数を集めて柔軟に資格を取れるようにした制度。QCF の特徴は、このクレジットが複数の資格の間で移行可能な点と、従来の資格を三つに分けてそれぞれを資格として認めていることである。この方法によって様々な理由で NVQ のような長期訓練が必要な資格を取れなかった人にも、認可資格を取得する機会が広がることになった。また従業員に特定の職務に関する資格が義務付けられている業種では、従来の NVQ に比べて事業主にとっても便利な制度と考えられる。

資料出所：JILPT「諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—」（2012）

4 賃金・労働時間・解雇法制

4-1 最低賃金制度

－ 根拠法令：最低賃金法（1998）

－ 決定方式：審議会方式

最低賃金額は使用者団体、労働組合、独立機関の各代表で構成される低賃金委員会の勧告を踏

まえて決定され、最低賃金法施行規則に定められる。

－ 設定方式：全国一律

－ 最低賃金額：一般（21 歳以上）

6.19 ポンド／時間（2012 年 10 月～）

－ 適用対象：特に限定なし

－ 適用除外又は減額措置の対象となる労働者

適用除外 自営業者、徒弟労働者・学生の一部、
軍人、漁師の一部等

減額措置 18～20 歳までは時給 4.98 ポンド、16
歳及び 17 歳は時給 3.68 ポンド、アプレ
ンティスシップ(養成訓練)参加者で、19 歳未満、
又は 19 歳以上で参加から 1 年未満の者は
2.65 ポンド

－ 影響率等：

全被用者の 3.5%(89 万 3000 人) (2011 年)

－ 罰則等：

未払い分の賃金の 50%（100～5,000 ポンド）
の罰金

－ ILO 条約批准状況：

第 26 号条約、第 131 号条約ともに批准せず。

資料出所：Department for Business, Innovation and Skills,
Low Pay Commission, 各ウェブサイトほか

4-2 最低賃金額の推移

(ポンド／時間)

	一般 (22 歳～)	若年 (18～21)	若年 (16～17)	アプレ ンティ ス(見習い)
2000	3.70	3.20	-	-
2005	5.05	4.25	3.00	-
2007	5.52	4.60	3.40	-
2008	5.73	4.77	3.53	-
2009	5.80	4.83	3.57	-
2010	5.93	4.92	3.64	-
2011	6.08	4.98	3.68	2.6
2012※	6.19	4.98	3.68	2.65

※2012 年 10 月から。

資料出所：Low Pay Commission ウェブサイト

4-3 労働時間制度

－ 根拠法令：労働時間規則(1998 年制定)

－ 法定労働時間：1 週 48 時間（残業時間を含む 1
週平均）※17 週平均

－ 罰則：法定労働時間、深夜労働及び代償休息に
ついての違反は犯罪を構成する。

規則上の権利を侵害された労働者は、権利行使
が許されるべきであった日から 3 カ月以内に、
補償裁定を求めて雇用審判所に救済を申し立て
ることができる。

－ 適用関係：

適用除外

軍隊・警察その他市民保護サービスの特定の
活動に従事する者等、幹部管理職、家族労働者、
宗教的儀式の司祭労働者、家事使用人、労働者
により署名された書面による個別的オプト・ア
ウトの合意により、法定労働時間の規則の適用
を排除することができる。

－ 法定労働時間の特例：

- ・労働者が職場から遠く離れて暮らしている場合。
- ・警備産業の場合。
- ・役務又は生産の継続が必要な場合等には、基準
期間を 26 週まで延長することができる。
- ・労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基
づいて労働協約又は労使協定が例外規定をおく
場合には、基準期間を 52 週まで延長することが
できる。

－ 弾力的労働時間制度：

基準期間は 17 週未満の雇用ならその期間とさ
れ、一定の労働者に関しては 26 週まで延長す
ることが可能。延長できる場合とは、労働者が職
場から遠く離れて暮らしている場合、警備産業
の場合、役務又は生産の継続が必要な場合（例
えば、保険、報道、通信、公益施設）、予見可
能な活動時間の波がある場合、活動が不測であ
る例外的な事件、事故又は緊急な事故の危険に
よって影響を受ける場合。週の最高労働時間
については 17 週間で、時間外労働を含め 1 週を平
均して 48 時間を超えない範囲で可（52 時間ま
で労使協定により延長可）。

－ 時間外労働（上限規制、割増賃金率）：

上限規制 週労働時間の上限は時間外労働を含め平均して週 48 時間とする（17 週平均）。

※最大 52 週まで労使協定により延長可。1 日の休息期間を最低連続 11 時間とする（若年労働者（18 歳未満）については 12 時間以上）。

割増賃金率 法令上の規定なし

－ 休日労働（割増賃金率）：

1 週 1 日の休日（若年労働者について 2 日）

割増賃金率 法令上の規定なし

－ 年次有給休暇制度における継続勤務要件：

13 週間

－ 年次有給休暇の付与日数：

5.6 労働週（最高 28 日）

－ 年次有給休暇の連続付与：法令上の規定なし

－ 年次有給休暇の付与方法：

- ・ 年次有給休暇は、分割して取得することができる。
- ・ 年次有給休暇は、原則としてそれが発生した年次休暇年内にのみ取得することが可能。
- ・ 雇用が終了した場合を除き、年次有給休暇を手当に置き換えることはできない。
- ・ 使用者は、休暇を禁じようとする期間の休暇日数に相当する長さの予告を与えることにより特定の日の休暇を阻止することができる。また、一定の日に休暇の全部又は一部を取るよう求めることができる。

－ 未消化年休の取扱い：法令上の規定なし

資料出所：JILPT「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（2012）、Department for Business, Innovation and Skills ウェブサイトほか

4-4 解雇法制

個別的解雇

1996 年雇用権法により、次のような解雇規制が定められている。

- ・ 雇用期間の長さに応じた最短の解雇予告期間：勤続期間が 1 カ月以上の場合は 1 週間、2 年以上は 2 週間、以降は最長 12 週間まで勤続年数毎に 1 週間を加算。

- ・ 解雇事由の開示（勤続年数 1 年以上の労働者が要求した場合及び妊娠中又は出産休暇中の女性を解雇する場合）

- ・ また、被用者は使用者に不公正に解雇されない権利を有する。特に、以下の事由による解雇は当然に不公正解雇とされる。

(1) 労働組合への加入の有無、(2) 労働組合活動への参加、(3) 妊娠及び出産、(4) 安全衛生問題に関する権利等を主張したこと、(5) 法定の権利を主張したこと、(6) 一定の条件下で日曜勤務を拒否したこと、(7) 業務譲渡に関すること（経済的・技術的等の理由がある場合を除く）、(8) 従業員代表としての行動、(9) 企業年金の管財人としての任務の遂行又は提案など。

不公正解雇については雇用審判所へ救済申立を行うことができる。雇用審判所は、不公正解雇と認められる場合には(1) 職場復帰又は再雇用の命令、(2) 補償金といった救済を与える。但し、上記の理由による場合を除き、不公正解雇申し立ての権利には勤続年数による資格要件あり（2012 年 4 月 6 日より前に開始された雇用関係については継続した 1 年間の勤続、これ以降の場合は 2 年間）。

集団的解雇

1992 年労働組合・労働関係法及び 1996 年雇用権法により、一定規模以上の経済的解雇については、労働組合との協議、貿易産業大臣への通知といった一定の要件が課されている。

被用者に対しては、雇用期間の長さに応じた一定の解雇予告期間が必要。また、勤続 2 年以上の被用者は、予告期間中に求職又は職業訓練の受講のための休暇を取得することができる（通常の週給額の 5 分の 2 が支払われる）。

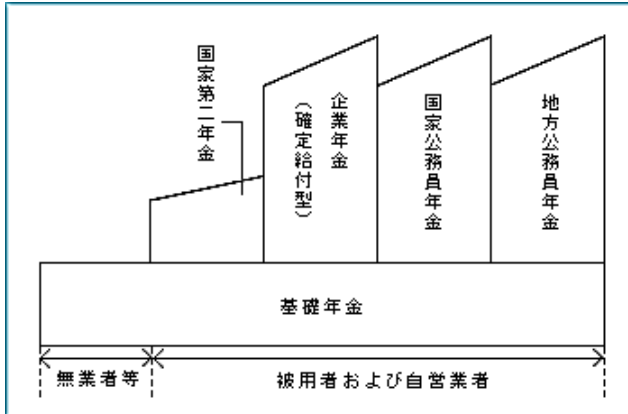
また、年齢、勤続年数、週給額に応じた剰員整理手当が支払われる。

資料出所：荒木尚志、山川隆一、JILPT 編「諸外国の労働契約法制」（2006）、Department for Business, Innovation and Skills, Gov.uk、各ウェブサイトほか

5 社会保障

5-1 公的年金制度

－ 制度体系：



－ 対象者：

- ・基礎年金（1階部分）：一定所得以上の一般国民（一般被用者及び自営業者）は強制加入で、それ以外（無業者含む）は任意加入。
- ・国家第2年金（2階部分）：基礎年金に強制加入する一般被用者は原則強制加入。
- ・自営業者及び無業者は対象外。

－ 保険料率：賃金の25.8%

（被用者：12.0%、事業主：13.8%）

－ 支給開始年齢：男性65歳、女性60歳

※女性は2018年までに65歳に、また男女とも2020年までに66歳に引上げ予定。以降も引上げが計画されている。

－ 最低加入期間：7.5年（満額支給の要件である加入期間（30年）の四分の一）

－ 国庫負担：原則なし（最低所得保障制度はある）

－ 繰り上げ（早期）支給制度：なし

－ 年金受給中の就労：在職していても年金額の減額はなし。

資料出所：企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」（2009）、HM Revenue and Customs ウェブサイト

5-2 企業年金制度

－ 設立：企業の任意（社会保障年金法に付加年金からの適用除外の条件を規定）

－ 加入資格：条件なしが多くなりつつある

－ 支給開始年齢：大部分が65歳（女性60歳）

－ 給付水準：一般的には、

[最終給与又は再評価後全期間平均給与] × 乗率 [1/80～1/60] × 加入年数 [40年加入で最終給与の50%以上]

－ 公的年金制度との調整：同じ期間国の制度に加入した場合の付加年金の給付を下回らないことを条件に、公的年金の付加年金部分から適用除外される。

資料出所：企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」（2009）、HM Revenue and Customs ウェブサイト

5-3 社会保険料率の労使負担割合

	年金	医療	介護	雇用	その他
労使計	25.8	税負担のためなし	—	国民保険制度に統合	なし
労	12.0※				
使	13.8				

※週146～817ポンドの所得に対する保険料率。これを超える所得に対しては、2%の保険料がかかる。

資料出所：HM Revenue and Customs ウェブサイトほか

5-4 公的扶助制度

》所得補助

就労困難な一人親等の低所得者が対象、給付内容は家族構成等を勘案。

－ 根拠法令：

社会保障拠出・給付法、社会保障管理法

－ 管理運営主体：雇用年金省

－ 財源：一般財源

》雇用・生活補助手当（所得連動制）

健康上の理由により就労困難な低所得者が対象、健康状態により就労関連活動グループと支援グループに区分。

－ 根拠法令：2007年福祉改革法

－ 管理運営主体：雇用年金省

－ 財源：一般財源

》その他の扶助

(1) 住宅給付：

賃貸住宅居住者に賃料相当額を支給、

(2) 地方税給付：

地方税納付者に地方税相当額を支給、

(3) 税額控除：就労や子供の有無により税を還付、

(4) 年金クレジット：

高齢者に対する最低所得保障

》被保護者数

(グレートブリテン、2010 年度)

- － 所得補助：1,803 千人
- － 雇用・生活補助手当（所得連動）：378 千人
- － 住宅給付：4,798 千人
- － 地方税給付：5,805 千人
- － 年金クレジット：2,718 千人

》基準額

－ 所得補助（2012 年）

- ・ 単身者：18～24 歳 …週 56.25 ポンド、
- ・ “ ”：25 歳以上 …週 71.00 ポンド
- ・ カップル：18 歳以上 …週 111.45 ポンド

－ 雇用・生活補助（2011 年）

- ・ 就労関連活動：週 94.25 ポンド
- ・ 支援：週 99.85 ポンド

※このほか、家族構成等により加算。

》総支給額

(グレートブリテン、2010 年度)

- － 所得補助：78.3 億ポンド
- － 雇用・生活補助手当（所得連動）：12.8 億ポンド
- － 住宅給付：214.3 億ポンド
- － 地方税給付：49.3 億ポンド
- － 年金クレジット：82.5 億ポンド

資料出所：Department for Work and Pensions, Gov.uk, 各ウェブサイトほか

5-5 育児休業制度

- － 根拠法令：1999 年雇用関係法
- － 対象者：男女労働者（実親、養親を問わない）
- － 請求権行使の要件：
 - 1 年以上勤務している男女労働者
- － 期間：

子が 5 歳に達するまで 13 週間。また子に障害のある場合は、18 歳に達するまで 18 週間。

－ 形態：

1 週間を単位（障害を有する子の場合は 1 日単位も可）。但し、労働協約又は労働契約でこれと別の定めも可。

－ 請求予告期間：21 日前

－ 解雇・不利益取り扱い：解雇は不公正解雇制度上の救済を受ける。不利益取扱の禁止

－ 復職：以前と同じ職又はそれが不可能である場合には、適切かつ妥当な他の職に復帰できる。

－ 担保方法：雇用審判所への争訴提起

－ 有給・無給：無給

－ 休業期間中の社会保険の取扱：

休業中の保険料は免除される。但し、事業主からの現金手当や、一定額を超える現金以外の補助に対しては、保険料の支払義務が生じる。

－ 中小企業の取扱：なし

資料出所：Gov.uk ウェブサイトほか

5-6 育児に対する経済的支援

》児童給付

－ 根拠法令：1975 年児童給付法

－ 管理運営主体：歳入関税庁

－ 財源：一般財源

－ 受給（適用）要件：

16 歳未満（フルタイムの教育・職業訓練を受けている場合は 20 歳まで）の子を扶養している者。

－ 給付（控除）内容：（2011 年）

第 1 子は 20.30 ポンド／週、

第 2 子以降は一人当たり 13.40 ポンド／週

》児童税額控除

－ 根拠法令：1975 年税額控除法

－ 管理運営主体：歳入関税庁

－ 財源：一般財源

－ 受給（適用）要件：

16 歳未満（フルタイムの教育・職業訓練を受けている場合は 20 歳まで）の子を扶養している

者。収入が年間で 15,860 ポンドを超える場合等、減額措置あり。（2011 年）

- － 給付（控除）内容：家族控除 545 ポンド／年、1 歳未満加算 545 ポンド／年、児童加算 2,555 ポンド／人・年（2011 年）

資料出所：HM Revenue and Customs, Gov.uk 各ウェブサイトほか

6 労使関係

6-1 労使関係

ビジネス・イノベーション・技能省（BIS）の「労働組合調査 2011」（Trade Union Membership 2011）によれば、2011 年における労働組合の組合員数は 640 万人で前年から 14 万 3000 人減少、また組織率は前年から 0.6 ポイント減の 26%で、いずれも継続的な減少傾向にある。公共部門の組合員数は 2010 年までの 6 年間 410 万人前後で推移してきたが、2011 年には 18 万 6000 人減少して 390 万人となった。組織率は前年から 0.2 ポイント増の 56.5%で、これは政府の人員削減による影響を組合員層より未組織層が大きく受けたことによるとみられる。一方、民間部門の組合員数は 2010 年までの 3 年間で約 45 万人減少した後、2011 年には 4 万 3000 人増の 250 万人となった。

一方、統計局資料（"Labour Disputes, Annual Article 2011", ONS (2012)）によれば、2011 年の争議件数は 149 件で前年から 57 件増、損失日数は前年の 36 万 5300 日から 138 万 9700 日とほぼ 4 倍に達し、1990 年以来の水準となった。公共部門におけるストライキの増加（47 件から 88 件へ）が主な理由。

資料出所：Department for Business, Innovation and Skills, Office for National Statistics, 各ウェブサイト

6-2 労働組合

ナショナル・センターであるイギリス労働組合会議（TUC）の組合員数は 650 万人（2009 年）。傘下労組は 54 組織、主要組織は以下の通り。

Unite (製造業等)	1,474,564
UNISON (公務等)	1,374,500
GMB (公務・製造・運輸など)	601,730
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (小売)	386,572
Public and Commercial Services Union (公務など)	301,562
National Union of Teachers (教員)	295,124
NASUWT The Teachers' Union (教員)	279,145
CWU (通信)	217,807
Association of Teachers and Lecturers (教員)	125,778
Union of Construction, Allied Trades and Technicians (建設)	127,433
University and College Union (大学職員等)	119,401

資料出所：TUC ウェブサイト

6-3 労働紛争処理システム

》 司法機関

- － 雇用審判所
- － 通常裁判所（契約違反、不法行為等コモンローに関する労働事件を扱う）

》 行政機関

- － 助言・あっせん・仲裁局（ACAS）：労使等に対する助言、個別紛争及び集団紛争のあっせん、不公正解雇事件の仲裁等を行う。雇用審判所に申し立てられた事件については、まず ACAS によるあっせんが試みられる。
- － 中央仲裁委員会（CAC）：集団紛争の仲裁等を行う。
- － 平等人権委員会（EHRC）：性・人種・障害の有無等の差別事件に関する助言・指導、是正勧告等を行う。

》 私的手続

- － 企業内の苦情処理制度（労働協約、就業規則等）
企業内の苦情処理について、制定法により次の 3 段階（標準手続の場合）の手続の導入。
(1) 従業員からの書面による苦情の申出

(2) 使用者によるミーティングの実施・苦情処理
に関する決定の通知

(3) 決定に対する従業員からの異議申立

※従業員は、(1)の手続を経ないと雇用審判所への申立ができない。

※手続に従っていなかった当事者については、雇用審判所での補償金の増減という不利益が課せられる。

資料出所：JILPT「企業内紛争システムの整備支援に関する調査研究－中間報告書－」（2007）ほか