

## イギリス

### 1 経済及び雇用・失業等の動向

イギリスの2003年の実質 GDP 成長率は2.2%と、前年に引き続き堅調な伸びを示した。2003年前半もイラク戦争の影響は軽微にとどまり、その後欧州全体の経済の回復とともに拡大傾向が顕著になっている。

雇用情勢を見ると、2003年の失業率は5.0%となり、極めて低い水準で推移している。就業者数は2,809万5,000人と引き続き増加傾向にあり、過去最高と言われる高水準を維持している。

〈表2-9〉イギリスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

年 月	2003							2004	
	2001	2003	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	1~3	
実質 GDP 成長率	2.1	1.6	2.2	1.9	2.2	2.2	2.7	3.1	
労働力人口	29,088	29,355	29,580	29,554	29,586	29,614	29,613	29,760	
就業者数	27,660	27,816	28,093	28,049	28,112	28,130	28,152	28,346	
うちパートタイム	6,972	7,054	7,279	7,235	7,252	7,277	7,310	7,409	
パートタイム比率	25.2	25.4	25.9	25.8	25.8	25.9	26.0	26.1	
雇用者数	24,133	24,279	24,394	24,220	24,388	24,290	24,291	24,507	
失業者数	1,428	1,539	1,485	1,504	1,473	1,484	1,462	1,413	
失業率	4.9	5.2	5.0	5.1	5.0	5.0	4.9	4.7	

資料出所 実質 GDP 成長率は国家統計局ホームページ、他は同「Labour Market Trends」

(注1) 実質 GDP 成長率は、前年比または前年同期比。

(注2) 労働力人口、就業者数、雇用者数及び失業者数の年数値は3~5月期の数値で季節調整値、四半期数値は四半期の平均値で季節調整値である。

(注3) 就業者数には、16歳以上で、雇用者、自営業者、無給の家族労働者、政府支援の教育訓練受講者が含まれる。

(注4) 失業者の定義はILO定義。

### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

名目賃金上昇率は2003年には3.3%と2002年よりも0.3ポイント低下したが、2003年後半から再び伸びが高まっている。一方、消費者物価上昇率は1.4%と、2003年を通じて安定的に推移している。

2003年のフルタイム雇用者の週当たり実労働時間は39.6時間と2002年から横這いである。うち所定外労働時間は1.6時間と2002年より若干減少した。業種別に見ても、製造業では41.0時間、サービス業で39.0時間と、実労働時間は前年と変化していない。

安全衛生執行局「健康安全統計ハイライト2002/03」("Health and Safety Statistics Highlights 2002/03")によると、2002年度(2002年4月~2003

年3月)の労働者死亡災害発生件数は226件となり、前年度の251件から減少した。内訳は、被用者182件(前年度比24件減)、自営業者44件(前年度比1件減)となっている。また、2002年度の労働者10万人当たりの死亡災害発生率は0.8と前年度比0.1ポイント減となっている。内訳は、被用者0.7(前年度比0.1ポイント減)、自営業者1.3(前年度同)である。

〈表2-10〉イギリスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年 月	2003							2004	
	2000	2001	2002	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	
賃金上昇率(名目)	4.5	4.4	3.6	3.3	3.3	3.0	3.6	3.4	3.7
賃金上昇率(実質)	3.7	3.2	2.3	1.9	1.8	1.7	2.2	2.1	3.9
消費者物価上昇率	0.8	1.2	1.3	1.4	1.5	1.3	1.4	1.3	1.3

資料出所 国家統計局「Labour Market Trends」、国家統計局ホームページ

(注) 賃金はボーナスを含む平均収入である。

〈表2-11〉イギリスの週当たり実労働時間の推移

年	2003		
	計	製造業	サービス業
2000	39.8 (1.9)	41.4 (2.9)	39.0 (1.4)
2001	39.8 (1.9)	41.3 (2.9)	39.1 (1.5)
2002	39.6 (1.8)	41.0 (2.6)	39.0 (1.4)
2003	39.6 (1.6)	41.0 (2.5)	39.0 (1.3)

資料出所 国家統計局「New Earnings Survey」

(注1) 調査はフルタイム雇用者を対象としている。

(注2) カッコ内の数値は所定外労働時間で内数である。

(注3) 4月時点の数値である。

### 3 労働施策の概要

#### (1) 雇用・失業対策

##### ① ニューディール(New Deal)政策

###### a 概要

ニューディール政策は、現労働党政権による「福祉から就労へ(Welfare to Work)」施策の柱であり、職業訓練及び就職促進を目的とする一連の雇用対策である。一部の先行地域における導入期間を経て1998年4月から全国的に実施されている。若年失業者や長期失業者への対策を中心に開始され、その後、対象を障害者、一人親、高齢者及び失業者の無収入の配偶者へと順次拡大して実施されている。

政策の基本となる若年者向けニューディールの概要

は以下のとおりである(詳細については2003年海外情勢白書427～430頁参照)。

**b 若年者向けニューディール(New Deal for Young People)**

a) 対象者は、18～24歳の若年者で、6か月以上失業状態にあり求職者給付(Jobseeker's Allowance)を受給している全ての者である。強制参加であり、参加を拒否した者は求職者給付の受給資格を失う。

b) 参加者には、プログラム全体を通して参加者を支援する担当者(パーソナル・アドバイザー)がつけられ、以下のいずれかの段階で就職することを旨とする。

**(7) ゲートウェイ期間(Gateway)**

パーソナル・アドバイザーとの面接を通じて、就職を阻害している原因を特定し、職業能力を判定しながら、就職に向けて集中的なカウンセリング及びガイダンス等を行う。

**(4) オプション期間(Option)**

ゲートウェイ期間中に就職できなかった者に対して、次のいずれかに参加させる。

- i 協力企業での就労(6か月間。週1日の訓練を含む。企業への賃金助成及び訓練費用助成あり)又は開業のための支援を受ける。
- ii フルタイムの教育・訓練機会の提供(最長12か月間)
- iii 公的環境保全事業での就労と訓練(6か月間。週1日の訓練を含む。求職者給付と同等の手当支給)
- iv 地域の各種ボランティア活動での就労と訓練(6か月間。週1日の訓練を含む。求職者給付と同等の手当支給)

**(7) フォロー・スルー期間(Follow Through)**

上記オプション期間終了時においてもまだ就職できない者は、さらに4か月間は助言及び求職活動に関する支援を受けることができる。

**② エンプロイメント・ゾーン(Employment Zones)**

エンプロイメント・ゾーンは、長期失業者の多い15地域を選び、予算の用途について事業実施主体に大幅な

裁量を認めて、長期失業者に対して教育訓練や職業紹介関連の援助等の様々な便益を提供できるようにする施策である。2000年春から実施されている。

対象となるのは、①直近21か月のうち18か月以上求職者給付を受給している25歳以上の者、②若年者向けニューディールプログラムを終了し6か月以上求職者給付を受給している18歳以上24歳以下の者、③週の労働時間が16時間未満で所得基準の求職者給付を受給していない一人親である。このうち、①及び②は参加が義務づけられているが、③の参加は任意である。

対象地域は、雇用者比率や、労働力人口に占める25歳以上かつ2年以上の長期失業者比率を指標とし、全国150の地域事務所単位の地域から最も状況が悪い地域として選ばれ、現在グラスゴー、ノッティンガム、パーミンガム、プリマス等が対象地域となっている。

事業実施主体は競争入札で決定されており、その結果官民共同出資のワーキングリンクス等の企業体が事業を運営している。

**③ 年齢差別禁止**

1999年6月14日、雇用における年齢差別禁止を促進するため、「雇用における多様な年齢層に関する行動規範(Code of Practice on Age Diversity in Employment)」が策定された。

この行動規範は、職場における年齢差別撤廃を目的として労使双方の意見を採り入れてまとめられた、イギリスでは初めての年齢差別に関する取り決めである。この中では、採用、選考、昇進、訓練・能力開発、解雇等について年齢による差別を行ってはならないとされ、退職についても雇用者個人と企業双方のニーズを考慮した公平な退職規定を策定すべきとしている。

**④ 失業保険制度**

イギリスの失業保険制度は、年金保険、失業保険、労災保険等、社会保険全般を包括する国民保険(National Insurance)による給付の一つである。保険料拠出要件を満たす者に対しては保険料を財源とする拠出制求職者給付が最大6か月間支給される。6か月を超えて失業が継続した者及び保険料拠出要件を満たさない者に対しては、資力調査を伴い国庫を財源とする所得調査制

求職者給付が支給される(詳細については2003年海外情勢白書413～415頁参照)。

## (2) 職業能力開発政策

イギリスには公共職業訓練施設が存在せず、公的な教育訓練は、政府の教育訓練政策に沿った教育訓練プログラムを提供する教育訓練機関に対して、公的資金を助成する方式で実施されている。

また、従業員の教育訓練に取り組んでいる小規模企業(従業員50人未満)に対して奨励金の支給、訓練経費の割引等を行う小規模企業開発助成金(Small Firm Development Account)等が実施されている。

職業能力評価制度としては、全国職業資格(NVQ)がある。これは1986年に策定された全国統一の公的職業資格で、特定の産業及び職種で必要とされる個別の技能及び知識を認定するものである。2001年6月時点で、11分野において776の資格が設定されている。

### ① 現代版実習制度(Modern Apprenticeship)

16歳から24歳までの若年者(フルタイムの教育を受けている者を除く)を対象に、必要とする技能、資格、経験をOJTや実地経験を通じて習得させる制度で、1994年から実施している。

若年者を受け入れる事業主は、学習・訓練委員会(Learning and Skill Council)から実習費用及び評価費用について助成金を支給される。職業資格である全国職業資格のレベル2を目指す初級実習(Foundation Modern Apprenticeship)と、レベル3を目指す上級実習(Advanced Modern Apprenticeship)の2種類がある。実習期間は目指す資格により異なり、通常は1～3年で、実習生には週当たり40ポンドの手当又は基本給が支給される。

## (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。適用対象はイギリス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、①一般の最低賃金と、②18才以上22才未満の若年労働者に適用される若年者最低賃金

(development rate)の2種類がある。金額は、①一般の最低賃金は時間当たり4.50ポンド(約833円)、②若年者最低賃金は時間当たり3.80ポンド(約703円)である(2003年10月から)。

〈表2-12〉イギリスの最低賃金額の推移

(ポンド)						
	1999.4	2000.6	2000.10	2001.10	2002.10	2003.10
最低賃金	3.60	3.60	3.70	4.10	4.20	4.50
若年者最低賃金	3.00	3.20	3.20	3.50	3.60	3.80

## (4) 労働時間制度

労働者の労働時間は、時間外労働を含め、17週の期間(基準期間reference period)で、各週を平均して48時間を超えないものとしなければならない。なお、雇用期間が17週間未満の労働者については、基準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には、上記の基準期間を26週間とする。①労働者の職場と住居とがお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、それぞれがお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である。

また、業務の編成に係る客観的又は技術的な理由がある場合には、労働協約又は労使協定により、52週間を超えない範囲で基準期間を変更することができる。

## 4 労働施策をめぐる最近の動向

### (1) 2004年度予算案の発表

#### ① 概要

2004年3月17日、ブラウン財務大臣は下院議会において予算演説を行い、2004年度(2004年4月から2005年3月)以降の経済見通し及び財政・経済政策に関する政府の方針について説明を行った。

今回の予算案は、「目標に向けての思慮:安定で強力な英国」(Prudence for a purpose: A Britain of stability and strength)」という副題が付けられており、以下の長期的政策目標を念頭に置いて、各政策を実施することとしている。

a マクロ経済の安定維持

(maintaining macroeconomic stability)

- b 生産性と柔軟性の向上促進  
(promoting productivity and flexibility)
- c 地域を超えた柔軟性の促進  
(promoting flexibility across the regions)
- d 全ての人の雇用機会促進  
(increasing employment opportunity for all)
- e より公平な社会の建設(building a fairer society)
- f 高品質な公共サービスの提供  
(delivering high quality public service)
- g 環境の保護(protecting the environment)

## ② 労働分野の主な施策

政府は、2010年までに働く人の割合を過去最高の水準に引き上げることが目標としており、そのためには仕事を求める個人ごとにきめ細かいアプローチが必要であるとの認識を示した上で、以下の施策を講じている。

- a 就労不能給付受給者に対する就労支援(“Pathways to Work” pilots、(3)参照)のパイロット地域において、就業不能給付受給者を対象に、アドバイザーによる面接を強制するとともに、求職活動を行う場合週20ポンドの勤務準備プレミアム(job preparation premium)を給付する制度を試験的に導入する。
- b 2005年10月より、就労不能給付受給者に対する就労支援のパイロット地域の中でも特に働いていない人の割合が高い6つの地域において、労働税控除の対象世帯の働いていない人が、ニューディールに参加するか自発的に求職活動を行う場合、週20ポンドのワークサーチ・プレミアム(Worksearch Premium)を支給する。
- c 2005年4月から、第二の地方住宅給付(Local Housing Allowance<sup>(4)(1)</sup>) 試行地域を導入する。
- d 2005年4月から、住宅給付の規則を簡素化する。
- e 2004年10月から、成人、若年者向け最低賃金をそれぞれ4.85ポンド、4.10ポンドに引き上げるとともに、16歳・17歳向けの最低賃金を導入する。
- f 一人親支援策を拡大する((3)参照)。
- g 雇用面で不利なマイノリティグループの雇用動向改善を図る「公平な都市」イニシアティブ(“Fair Cities” initiatives)を、2004年後半に3か所で開始する。

## (2) EU 指令の国内法化の動き

### ① 概要

2003年6月26日、雇用均等(性的指向)規則(Employment Equality(Sexual Orientation)Regulations 2003)及び雇用均等(宗教又は信条)規則(Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003)の2つの雇用均等規則が成立した。また、7月2日、イギリス政府は、職場における年齢差別を禁止する法律を制定するため、施策の枠組を示した協議書(“Equality and Diversity:Age Matters”)を発表し、パブリック・コメントの募集を開始した<sup>(4)(2)</sup>。これらは、いずれもEUの一般雇用均等指令<sup>(4)(3)</sup>の国内法化に係る措置である。

さらに、7月7日、貿易産業省は労働者に対する情報提供及び協議に関するEU指令を国内法化する枠組について、使用者団体の英国産業連盟(CBI)及びナショナルセンターの労働組合会議(TUC)との間で合意し、枠組みを発表するとともに、パブリック・コメントの募集を開始した<sup>(4)(4)</sup>。

### ② 雇用均等(性的指向)規則及び雇用均等(宗教又は信条)規則の内容

#### a 禁止される差別

##### a) 直接差別(direct discrimination)

性的指向、宗教又は信条に基づき、特定の人々を不利益に取り扱うことは、直接差別とされる。

##### b) 間接差別(indirect discrimination)

外見上は中立的な規定、基準又は慣行を適用することにより特定の性的指向、宗教又は信条を持つ人々を不利益に取り扱うことになる場合は、適法な目的を達成するための手段として正当化されない限り、間接差別とされる。

##### c) 嫌がらせ(harassment)

特定の性的指向、宗教又は信条を持つ人々に対し、個人の尊厳を侵害し、又は脅迫的、敵対的、冒とく的、屈辱的若しくは攻撃的な環境を作り出す行為は、嫌がらせとされる。

### d) 迫害(victimisation)

雇用審判所に対して雇用均等規則に基づく不服申立てを行った者や、不服申立てを受けて行われた審判において差別の証拠を提出した者を不利益に取り扱うことは、迫害とされる。

### b) 適用事業所

両規則とも、事業所の規模や、公的部門か民間部門かを問わず、全ての事業所に適用される。

### c) 適用される場面

両規則とも、採用、労働条件、賃金、昇進、配転及び解雇において使用者が行う雇用差別を禁止するものである。

### d) 施行期日

雇用均等(性的指向)規則は2003年12月1日から、雇用均等(宗教又は信条)規則は2003年12月2日から施行された。

## ③ 年齢差別禁止に係る協議書の内容

### a) 協議書の主な内容

#### a) 退職年齢

正当な理由なく、労働者の強制的な退職年齢を設定してはならないものとする。ただし、労働者が70歳を超えた場合、使用者は労働者に退職を求めることができるものとする。

#### b) 採用、選抜及び昇進

採用、選抜及び昇進に係る決定を労働者の年齢に基づいて行ってはならないものとする。

#### c) 賃金及び諸手当

正当な理由があれば、賃金及び諸手当の支給を労働者の勤続年数又は職務経験に基づいて行ってよいものとする。

#### d) 不公正解雇

労働者が、使用者が正当な理由に基づいて設定した強制的退職年齢又は70歳に達したことは、正当な解雇

の理由となりうるものとする。

不公正解雇の救済<sup>100)</sup>として労働者に支払われる補償金の金額の算定に当たっては、労働者の年齢を考慮しないものとする。ただし、勤続年数は引き続き考慮に入れるものとする(最大20年まで考慮)。

### e) 剰員整理解雇

剰員整理手当(Redundancy Payments)<sup>101)</sup>の支給額の算定にあたっては、労働者の年齢を考慮せず、勤続年数(最大20年まで考慮)及び週給額に基づくものとする。

### b) 各界の反応

ヒューイット貿易産業大臣は、「使用者が多様な才能や技能を最大限に活用できるようにするために、より多くの労働力を確保することが重要である。ただし、今回の法制化は、労働者に長期間の就労を強制するものではなく、就労を希望する50代、60代の労働者に選択と柔軟性を与えるものである」と述べている<sup>102)</sup>。

労働組合会議は、今般の動きに対し好意的であるが、労働者が長期間の就労を強いられる可能性が生じることを懸念している。

英国産業連盟は、年齢差別は他の職業上の差別と比較すると定義が困難であるため、雇用審判所への申立件数が爆発的に増加するおそれがある、との懸念を示している。

### c) 今後の見通し

パブリック・コメントの募集は2003年10月20日まで行われた。政府は、パブリック・コメントを踏まえて2004年中に法案を議会に提出し、2006年10月1日から新法を施行することを目指している。

## ④ 情報提供・協議指令の国内法化に係る枠組の内容

### a) 枠組の内容

#### a) 適用対象

新法は、2005年の施行時には150人以上の労働者を雇用する雇用主(undertaking)に適用される。EU指令の経過措置規定に従い、2007年からは労働者数100人以上の雇用主、2008年からは労働者数50人以

上の雇用主に適用対象を順次拡大する。

#### b) 情報提供及び協議の枠組み

労働者は、全労働者の10%以上の請求によって、使用者からの情報提供及び協議の場を設置することを要求できる。情報提供及び協議に関する労使協定が存在しない場合、使用者は労働者と交渉し、情報提供及び協議の枠組みについて協定を締結しなければならない。

情報提供及び協議に関する労使協定が既に存在する場合、使用者は全労働者を対象に、請求を支持するかどうかの投票を実施することができる。使用者が投票の実施を決定した場合、労働者は、当該労使協定の有効性について中央仲裁委員会 (Central Arbitration Committee) に異議を申し立てることができる。中央仲裁委員会が、労働者の訴えを認め、協定が有効なものではないと判断した場合、使用者は投票を実施せず労使交渉によって新たな協定を締結しなければならない。中央仲裁委員会が労働者の訴えを認めなかった場合、使用者は投票を実施することができる。投票の結果、全労働者の40%以上が請求を支持した場合、使用者は労使交渉によって新たな協定を締結しなければならない。請求を支持する労働者が40%未満であった場合、既存の労使協定による情報提供及び協議の枠組みが存続することとなる。

#### c) 情報提供及び協議の対象となる事項

- (ア) 雇用主の活動及び経済状況の近時及び今後見込まれる変化
- (イ) 雇用主の下での雇用の状況、構造及び今後見込まれる変化並びに検討されている措置 (特に雇用を脅かす場合)
- (ウ) 労働組織や契約関係に相当な変化を引き起こしうる決定

#### d) 協定違反の対応

協議によって成立した協定が守られない場合、労使とも中央仲裁委員会に抗議を申し立てることができる。抗議が正当と認められれば、中央仲裁委員会は協定を違反した者に協定に従うよう命じる。中央仲裁委員会の命令を不服とする場合、雇用審判所 (Employment

Tribunal) に訴えることができる。

#### b) 各界の反応

ヒューイット貿易産業大臣は、枠組の発表にあたり、「この枠組により、職場で労使がお互いの問題について話し合い、問題の解決策を見出せる環境が形成されることを望む」と述べ、また、「英国産業連盟や労働組合会議と建設的な対話や議論を通して合意に至った。職場で適用される情報提供と協議についての新しい規則を望むことで意見が一致した」とコメントした。

英国産業連盟のジョーンズ事務局長は、枠組が提示された7月7日、「政府の提示した枠組は、既に多くの企業で存在し、労使双方の重大な関心事項である良好な協議体制を保持するものである。また、過度に硬直的な規則となることを回避したほか、EU指令における画一的な要素を取り除くことができた。使用者側は新しい法律を歓迎しないが、政府が我々の関心を十分理解しているものと認識している」とコメントしている。

労働組合会議のバーバー書記長は、7月7日、「本日は、イギリスの労働者が情報提供・協議の権利を獲得した画期的な日である。この新しい権利は労使関係に最大の変化をもたらしうるが、労使双方にとって労働の質を高め生産性を向上させるチャンスである」と述べている。

#### c) 今後の見通し

パブリック・コメントの募集は2003年11月7日まで行われた。政府は、指令の国内法化の期限である2005年3月23日までに国内法を整備することを予定している。

### (3) 一人親・就労不能給付受給者に対する就労支援

#### ① 概要

2003年10月2日、雇用年金省は、就労していない一人親に対する新たな支援事業を2004年10月より試験的に実施することを発表した。また、2003年10月27日より、就労不能給付 (Incapacity Benefit) の受給者が就労に復帰するための支援事業 (“Pathways to Work” pilots) の試行が開始された。