

② 一人親に対する就労支援の内容

a 経緯

ブレア政権では、これまでも一人親向けのニューディール(New Deal for Lone Parents)など一人親失業者対策に取り組んできたが、2003年度の雇用関連予算においても一人親失業者など就職が困難な層に対する様々な支援対策を盛り込む等、支援を一層強化する姿勢を鮮明にしている。

今回の試行事業は、2003年4月に下院で行われたブラウン財務大臣の予算演説において提案された事業である(2003年海外情勢白書23頁参照)。

b 内容

a) 求職活動付加給付

所得補助(Income Support)又は所得調査制求職者給付(Income-based Jobseeker's Allowance)を1年以上受給している1人親を対象に、求職活動を行うことに同意した場合、最長で6か月の間、毎週20ポンドを支給する。

b) 就労付加給付

勤務時間が週16時間以上の職を得た一人親を対象に、就労を開始してから1年間の間、毎週40ポンドを支給する。下記cの地域のうち、求職活動付加給付と併せて試行する8地域においては、就職する前に求職活動付加給付を受給していたことが受給要件である。単独で試行する4地域においては、1人親向けのニューディールに参加していたことが受給要件となる。

c) 実施地域

福祉関連給付を受給する一人親が多い地域が実施地域に選ばれている。ブラッドフォード、カーディフ・アンド・ヴェール、ダドリー・アンド・サンドウェル、西ランカシャー、レスターシャー、南東ロンドン、西ロンドン、エディンバラの8地域では両方の給付が試行される。中央ロンドン、リーズ、北ロンドン、スタフォードシャーの4地域では、単独での効果を検証するため、就労付加給付のみが試行される。

d) 実施期間

2004年10月から2年間実施される予定である。

③ 就労不能給付受給者に対する就労支援(“Pathways to Work” pilots)の内容

a 背景

a) 就労不能給付の概要

就労不能給付は、疾病や障害のため就労することができない者に対して支給される、国民保険(National Insurance)による給付である。

疾病や障害のため連続して4日以上就労できない者は、最長28週間、使用者から法定傷病手当(Statutory Sick Pay)の支払いを受けることができるが、29週目以降は、保険料拠出要件及び就労不能要件を満たす者に対して、国民保険から就労不能給付が支給される。法定傷病手当の受給要件を満たさない者は最初から就労不能給付を受給することができるが、最初の28週間の支給額は法定傷病手当よりも低額である。

就労不能給付の保険料拠出要件は、過去3年のうち1年間保険料を拠出していたことである。就労不能要件は、雇用年金省が指定する民間の審査機関によって、いかなる仕事にも就くことができないことが認定されていることである。

2004年4月現在の週当たりの支給額は以下のとおりである。

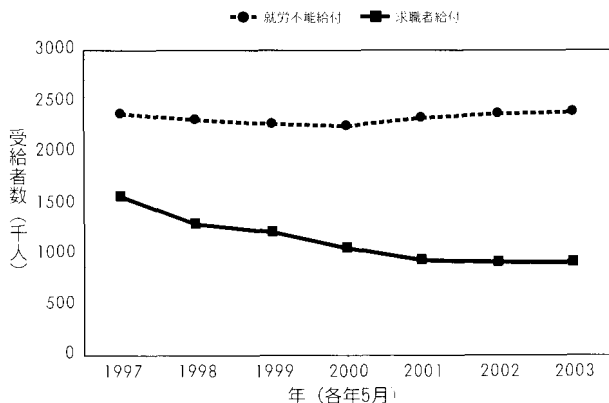
〈表2-13〉 週当たり就労不能給付支給数

法定傷病手当	66.15 ポンド
就労不能給付 (28 週まで)	54.50 ポンド
(29 週から 52 週)	64.35 ポンド
(53 週から)	72.15 ポンド

b) 経緯

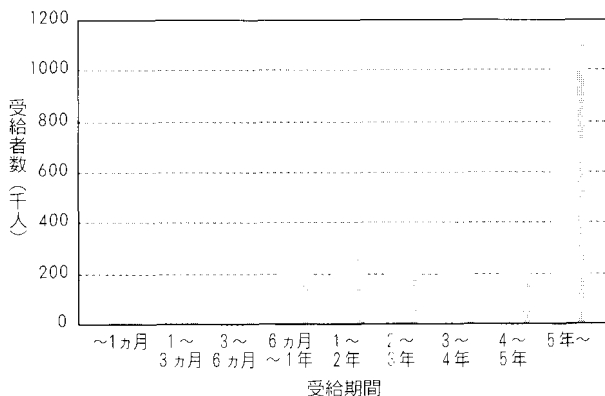
イギリスでは、就労不能給付の受給者が約239万人(2003年5月末時点)に上り、求職者給付受給者数(約92万人)の約2.5倍となっている(図2-1)。近年、求職者給付受給者が減少する一方で、就労不能給付受給者数はほぼ横ばいで推移しており、また、受給者のうち5年以上受給している者が5割弱を占める(図2-2)など、いったん受給を開始すると受給期間が長期にわたる場合が多いことから、政府の「福祉から就労へ(Welfare

〈図2-1〉 就労不能給付・求職者給付の受給者数の推移



資料出所 イギリス雇用年金省ホームページ

〈図2-2〉 就労不能給付の受給期間(2003年5月末時点)



資料出所 イギリス雇用年金省ホームページ

to Work)」政策の効果を享受できていない層として問題視されている。

このような状況を受け、2002年11月18日、政府は「就労への道(Pathways to work)」と題する協議書を発表し、2003年2月10日までパブリック・コメントを募集した。パブリック・コメントに寄せられた意見を踏まえ、2003年6月に行動計画(action plan)を公表し、同年10月より試行事業を開始するとしていた。

b 主な内容

a) パーソナル・アドバイザーの面接

本事業のために特別に高い技術を持つパーソナル・アドバイザーのチームを編成し、新規受給者は、就労不能給付の受給開始から8週間が経過した時点で、パーソナル・アドバイザーによる就職のための面接を受けることが義務付けられる。その後、1か月に一度、計5回の面接を受けることが義務付けられる(ただし、重度の障

害を有する者は免除される)。

b) リハビリテーション・プログラムの提供

就労を妨げる障害のうち、軽度の精神障害、心臓血管疾患及び筋骨格疾患を対象とし、受給者が就労に復帰するためのリハビリテーション・プログラムを開始する。国民保健サービス(NHS)とジョブセンター・プラス庁が共同で実施する。

c) 再就職手当(Return to Work Credit ; RTWC)

就労に復帰するインセンティブを高めるため、受給者が週16時間以上の就労に復帰した場合、年間稼得所得(年金等を除く)15,000ポンド未満を要件として毎週40ポンドを52週間支給する。

d) 試行期間

事業を実施する7地域のうち3地域は2003年10月27日から、残りの4地域は2004年4月から、それぞれ2006年4月まで事業を実施し、その後、政策評価を行う予定である。

(4) 2003年雇用関係法案の議会提出

① 概要

2003年12月2日、雇用関係法改正法案(Employment Relations Bill)が議会に提出された。同法案の主な内容は、労働組合の法定承認制度の改正、労働争議の実施に係る組合員投票制度の改正等である。

② 経緯

現行の1999年雇用関係法(Employment Relations Act 1999)^(E80)については、同法の制定にあたって1998年5月に公表されたホワイトペーパー「職場における公平(Fairness at Work)」の中で、労働組合承認の法定手続の運用等について、将来的に見直しを行う旨が示されていた。これを受けて、2002年7月、ヒューイット貿易産業大臣は同法の見直しを行うことを発表した。政府は、労使団体等との非公式な会合を経て、法改正の方針を示した協議書を公表した。この協議書について2003年2月27日より5月22日までパブリック・コメントの募集を行い、寄せられた意見を踏まえて改正法案

を作成し、今般議会に提出した。

③ 主な内容

a 労働組合の承認^(注9)

現行制度では、労働組合は適切な交渉単位 (appropriate bargaining unit) の決定を中央仲裁委員会 (Central Arbitration Committee ; CAC) に委ねることができるが、これを改め、労働組合は、CAC に対し、(i) 労働組合が提案した交渉単位が適切であるかどうか、(ii) 当該労働組合が適切な交渉単位の多数の労働者の支持を得ているかどうかの判断のみを仰ぐことができることとし、CAC は交渉単位の決定を行わず、あくまでも労使の自主性を尊重するものとする。

b 労働争議

現在は、労働組合が労働争議のための組合員投票を実施する際には、投票に参加する労働者を雇用する使用者に対して、(i) 投票を実施する旨、(ii) 投票実施予定日、(iii) 使用者が争議に対処するために有用な情報、(iv) 投票に参加する労働者数及び労働者の職種・職場等を投票日の7日前までに通知しなければならないとされている。改正法案は、これを改め、通知を要する事項は上記の(iv)のみとする。

また、適法な争議行為の開始から8週間(56日間)以内の解雇は自動的に不公正解雇となるが、この期間の算定には、使用者がロックアウトを実施した期間を含まないことを明記する(例えば、争議行為の開始から8週間以内にロックアウトが2日間実施された場合、争議行為の開始から58日間以内の解雇が不公正解雇とされる)。

c 労働組合員の権利

使用者が、組合員に(i) 労働組合への加入、(ii) 労働組合の活動への参加、(iii) 組合員となることにより利用できる労働組合のサービスの利用等を行わないよう勧誘することを禁止する。

労働者に対する情報提供及び協議に関する規則を制定する権限を国務大臣(貿易産業大臣)に付与することとする^(注10)。

d 最低賃金の履行確保^(注11)

現行制度では、執行官(enforcement officer)が使用者等から入手した情報を第三者に提供することは原則として認められず、例外的に認められる場合にも国務大臣(貿易産業大臣)の許可を要することとされている。このため、執行官が労働者に対して、労働者の要求に対して使用者がどのような見解を持っているか、また、使用者に対して、労働者が最低賃金の支払を要求しようとしているか教えることはできないと考えられていた。これを改め、執行官が入手した情報を、その情報に係る労働者及び使用者に提供することを認めることとする。

e 認証官の権限^(注12)

認証官(Certification Officer ; CO)に対し、労働組合からの濫訴や訴えを排除する権限を新たに付与する。

④ 各界の反応等

英国産業連盟のクリドランド副事務局長は、「政府が労働組合からの見直し要求の多くを退けたことは常識の勝利だ。現行制度は非常に良好に機能しており、大幅に改正しようとするのは全くの誤りである」とコメントしている。

労働組合会議のバーバー書記長は、法案を歓迎する一方、「今回の改正はまだ不十分なものであり、ヨーロッパの他の国と比べるとイギリスの労働者に対する保護は弱いままである」と述べている。

⑤ 今後の見通し

法案は現在国会で審議中で、2004年秋には成立する見通しである。

(5) 労働組合会議の年次大会の概要

① 概要

2003年9月8日から11日にかけて、労働組合会議(Trade Union Congress ; TUC)の年次大会が、「機能する英国(Britain at Work)」をテーマに開催された。労働組合会議は、政府に対し、労働法制、年金、公共サービス等の改革を要求する内容の動議を採択した。

② 背景

今回の年次大会は、バーバー書記長の就任後初の大会であり、主要加盟組合の書記長のほとんどが左派で占められる中で、公共サービス改革^(註13)を中心に対立を深める左派労働組合とブレア労働党政権との関係も含め、どのような運営が図られるかが注目を集めていた。

③ 主な討議の内容

a 労働法制

労働組合会議と英国産業連盟との間でEU 情報提供・協議指令の国内法化の枠組みについて合意が成立したこと^(註14)を歓迎しつつ、政府の雇用関係法の見直しについては内容が不十分であるとして、特に以下の点について再考を期待するとの動議が採択された。

- a) 中小企業に対しても労働組合強制承認制度を導入すべきである^(註14)。
- b) 争議行為の開始から8週間以内の解雇を不公正解雇とするとの規定^(註15)に対し、あらゆる争議行為中の解雇について不公正解雇に該当するものとして保護すべきである。
- c) 整理解雇における剰員整理手当 (Redundancy Payment)^(註16)について、雇用期間に応じて手当を上乗せする等により著しく増額すべきである。
- d) 二次的争議行為^(註17)について合法化を図るべきである。
- e) 個別の労使合意により週48時間の労働時間規制を適用除外とすることができる現行制度(労働時間規則第5条)を使用者が濫用し、労働者に圧力を加えて長時間労働をさせる慣行があるため、適用除外制度を廃止すべきである。

b 年金

年金制度については、2002年12月に発表されたグリーンペーパー及び2003年6月に発表された企業年金制度改革に関する文書によって政府の対応方針が示されているところである。これに対し、企業年金が危機的状況にあり、企業年金の解散や支給額の減額が相次いでいることから、法的な年金保護施策の導入を要求するとともに、定年年齢の70歳への引上げが年金問題の解決の手段として用いられることに反対し、使用者に

よる年金拠出の増額、年金制度の充実のための税制改革等の施策を要求することが採択された。

c ユーロ参加

ユーロ参加については、積極的なユーロ参加を支持する労働組合会議執行委員会声明(General Council's Statement)に対して、ユーロ参加そのものは支持するものの、財政安定協定(国内総生産に対する財政赤字の割合を3%以内に抑制すること)の緩和を求めるとことやイギリス経済への影響を慎重に見極めることが必要であるとの動議が提出された。

バーバー書記長自らユーロ参加の必要性を訴えるとともに、製造業を組織する労働組合からは執行委員会声明への支持が表明されたが、公務員組合(UNISON)や鉄道運転士組合(ASLEF)、鉄道・海員労働組合(RMT)の鉄道関係組合からは、財政安定協定が存在する限りユーロ参加に反対するとの表明がなされた。

採択は挙手投票では判定がつかず、記名投票に持ち込まれ、321万3,000票対288万2,000票で執行委員会声明が採択された。

d 公共サービス改革

バーバー書記長より、公共サービス改革について、労働組合に対する十分な説明もないまま進められていくことへの懸念が表明され、まず、政府と労働組合との間の信頼関係の回復が重要であるとの指摘がなされた。その第一歩として、労働組合の代表がブレア首相と会い、アレキサンダー内閣府閣外大臣を政府側の代表として公共サービス・フォーラムを開催することで合意したことが報告された。

改革の論議に労働組合及び労働者を参画させること、事業主体による採用と労働条件の保持の問題等について執行委員会声明についての支持を求め採択された。

④ 公開討論の内容

今回の大会では、新しい試みとして、ヒューイト貿易産業大臣、ジョーンズ英国産業連盟会長、バーバー労働組合会議書記長による公開討論が行われた。主な内容は以下のとおりである。

- a 年金に関し、ヒューイト大臣は、一般労働者の年金が危機に陥っているときに役員のみ高水準の年金を確保している点についてパーバー書記長に同調し、使用者側の対応を批判した。これに対してジョーンズ会長は、労働者を公正に取り扱わず、使用者の名に値しない者に対して報酬を支払うことを大目に見るつもりはないとの発言を行った。
- b 製造業に関し、ヒューイト大臣より、英国には製造業は必要ないとの考えは論外であり、英国は世界でもトップクラスの製造業を有しているとし、今後とも製造業を支援していく意向が表明された。
- c 労働法制に関し、ヒューイト大臣より、今後最低賃金の引上げを実施し、最低賃金によってカバーされる労働者数を倍にすることが表明され、また法令によって最低労働条件を定め、労働者を保護していく旨が発表された。これに対してジョーンズ会長より、過剰な規制は経済に支障を来し、フランスのように高失業率を招くとして、EU指令により設定される労働条件の英国への適用について慎重に対応すべきことが指摘された。

⑤ 政府代表演説の内容

政府を代表して、ブラウン財務大臣が演説を行った。主な内容は以下のとおりである。

- a 労働党政権の成果として、先進国で唯一景気後退を経験せずに成長を続け、低インフレーション、低失業率を実現しており、就業者数は史上最高を継続していること等を訴えた。
- b 最低賃金について、低賃金委員会 (Low Pay Commission) が、2004年には経済状況に応じて時給4.75ポンドに引き上げることを勧告しているが、その後は労働組合が要求しているとおりの時給5ポンドに引き上げられるだろうとの見通しを示した。また、16歳及び17歳の労働者に対する最低賃金の適用を示唆した(現在は18歳以上の労働者にのみ最低賃金が適用されている)。
- c 企業の倒産により労働者が年金を受給できなくな
- る問題について、2003年6月に発表した文書のとおり、新たに法的な年金保護基金を造成し、受給が見込まれていた額の最低90%の年金受給権を保護すると発言した。
- d 公共サービスに対する民間企業の活用について、引き続き雇用の二層化の問題(従来の公務員と新規採用された民間労働者の労働条件格差の問題)に対処していく旨発言した。

(注1) 従来から制度が複雑で理解しにくいと批判されてきた住宅給付改革の一環として、2003年10月以降、一部の地域で試験的に導入されている給付。賃貸物件への入居者が、入居する家族の人数や収入に応じて、地域ごとに決められた定率の給付を受け取る。計算方法が簡単で事前に受給額が判明するため、入居者が物件を探す時間を節約して円滑に移動できるようになるとともに、就業できる地域も拡大できると考えられている。

(注2) イギリスでは、法案作成の前段階として、政府が法案の枠組等を示した協議書(グリーンペーパー又はホワイトペーパー)を公表し、広く意見の募集を行うことが多い。この過程で国民から寄せられた意見を踏まえて、法案が作成されることとなる。

(注3) 一般雇用均等指令(雇用及び職業における均等待遇の一般的な枠組を設定する指令：Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)は、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向といった理由による雇用差別を禁止するEU指令であり、2000年11月27日に採択されたものである。当該指令の国内法化の期限は2003年12月2日であるが、障害又は年齢による差別については、さらに3年間期限を延長することができるものとされている(指令第18条)。

(注4) 2002年5月23日、「欧州共同体における労働者への情報提供及び協議の一般的な枠組みを定める指令(2002/14/EC)」が発効した(詳細については2002年海外情勢白書154頁～参照)。EU加盟国は、2005年3月23日までに当該指令を実施するのに必要な法律等を制定することが義務付けられており、イギリスでは、貿易産業省が、当該指令の国内法化のあり方について、英国産業連盟及び労働組合会議との意見調整を進めていた。

(注5) 不公正解雇の救済手段としては、雇用審判所による復職又は再雇用命令が第一次的な救済手段であるが、それが実行不可能である場合には、第二次的救済手段として金銭補償の裁定が行われる。

(注6) 使用者は、剰員整理によって解雇した労働者に対し、剰員整理手当を支払わなければならないものとされている(雇用権法(Employment Rights Act 1996)第135条)。現行法では、支給額は労働者の年齢、勤続年数及び週給額に基づいて決定されている(同法第162条第1項)。

(注7) イギリスの年金の受給開始年齢は男性65歳、女性60歳

であるが、労働者の平均退職年齢は、1995年において男性62.7歳、女性59.7歳である。政府によれば、男性の3分の2は65歳以前に退職しているとされ、相当数の早期退職者が存在している。

(注8) 1999年雇用関係法については1999年海外労働情勢193~199頁を参照。

(注9) 1999年雇用関係法の成立以前には、承認を使用者に強制する法的手段は存在せず、使用者の裁量に委ねられていたが、同法により以下の法定承認制度が導入された。

①労働組合が使用者に対して書面により承認申請を行う。

②承認申請の翌日から10労働日の期間内に使用者が承認を行わない場合、労働組合の申立てにより、CACが適切な交渉単位を決定し、組合が承認されるかどうかを決定する。

(注10) これは、労働者に対する情報提供及び協議に関するEU指令の国内法化に係る措置である。同指令の国内法化に向けた動きについては本書132頁を参照。

(注11) 1998年全国最低賃金法により、国務大臣(貿易産業大臣)は最低賃金問題を追究するための執行官を任命することとされている。現在、内国歳入庁(農業については環境・食料・地域問題省)が履行確保にあたるものと定められており、同庁・省の担当官が執行官に任命されている。

執行官は、同法の問題を解決するため、使用者等に記録の提出、記録の説明及び必要な情報の提出を求め、構内に立ち入る等の活動を行うことができる。また、使用者が最低賃金を遵守していないと考えられる場合には、使用者に対し、最低賃金の支払を求める強制通知(enforcement notice)を発出することができる。さらに、使用者が強制通知に従わない場合、執行官は裁判所に告訴するか、不払賃金と罰金の支払を強制する罰金通知を発出することができる。

(注12) 認証官は、1975年雇用保護法に基づき、国務大臣(貿易産業大臣)によって任命され、労働組合及び使用者団体の会計監査等を行っているが、1999年雇用関係法により、労働組合に関する法律の違反等についての労働組合からの訴

えを裁定する権限が与えられた。

(注13) ブレア政権は、公共サービスに対する国民の不満が高まっているとして、教育、鉄道、医療等の公共サービス改革を、民営化やサービスの民間委託といった手法によって進めている。これに対し、労働組合は、公共部門の民営化はサービスの質の低下をもたらす、職員の労働条件の低下にもつながるとして批判している。

(注14) 労働組合の承認とは、使用者がある労働組合を団体交渉の相手方として認めることである(1992年労働組合及び労働関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)(以下1992年法)第178条3項)。同法の付則A1は、労働組合の承認について労使が合意に至らなかった場合、一定の要件を満たす労働組合について、使用者が承認しなければならない強制承認制度について定めている。ただし、雇用する労働者が21人未満の使用者は当該制度の適用外とされている(付則A1第7条)。

(注15) 1992年法第238A条で、争議開始後8週間以内の解雇は不公正解雇とされる旨を定めている。

(注16) 使用者は、整理解雇によって解雇される労働者に対して、剰員整理手当を支払わなければならない。剰員整理手当の額は、従業員の年齢、当該使用者の下での勤続期間及び週給額によって決定される。

(注17) 二次的争議行為とは、ある者が①他の者に労働契約の違反を誘致し又はその履行を妨害し、若しくは他の者にその履行の妨害を誘致する場合、②自分若しくは他の者が労働契約を履行しない又はその履行が妨害される、或いは自分が他の者に労働契約の違反又はその履行の妨害を誘致すると脅す場合で、その労働契約上の使用者が当該争議の当事者でない場合である(1992年法第224条2項)。例えば、争議の当事者である使用者(A社)の取引相手(B社)に雇用されている労働者に対し、A社の製品を取り扱うことを拒否するように誘致する行為は、B社は争議の当事者ではないので、二次的争議行為とされる。