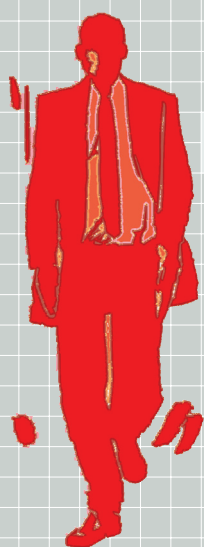


# 英国の労働政策と人材ビジネス 2014

United Kingdom of Great Britain



## 英国の労働政策と人材ビジネス

<b>1. 政策展開</b> .....	2
1.1. 概要.....	2
1.2. 就職支援プログラム.....	2
1.3. 若年向け支援.....	14
1.4. 職業訓練・教育訓練支援制度.....	17
1.5. 資格枠組み.....	23
1.6. ワークライフバランス施策.....	34
<b>2. 公共職業安定所</b> .....	43
2.1. 政府の求人検索サイト「ユニバーサル・ジョブマッチ」.....	43
2.2. ジョブセンタープラスで支給する手当.....	44
2.3. 就業支援プログラムの民間委託の状況.....	51
<b>3. 人材ビジネスの概要と特徴</b> .....	53
3.1. 採用経路・求職手段.....	53
3.2. 職業紹介制度の特徴.....	54
3.3. 市場規模と主要企業.....	54
3.4. 人材ビジネス業界の動向.....	58

---

# 1. 政策展開

## 1.1. 概要

英国では2010年5月の総選挙の結果、それまで13年にわたり政権を維持してきた労働党に代わり、保守党と自由民主党から成る連立政権が発足した。連立政権は、従来の福祉制度は働くインセンティブに乏しく、複雑すぎるとして、制度改革を実施することを発表した。福祉制度の改革により、貧困や無業、福祉依存に、より公正に、適切に、効率的に取り組むことを目標に掲げている。

2012年3月に成立した「2012年福祉改革法(The Welfare Reform Act 2012)」には、給付や税控除の制度をより公正かつ単純にすることを目的に、従来より簡素化された給付制度「ユニバーサル・クレジット」の導入(2.2.5. 参照)や福祉手当不正受給者に対する罰則の強化、手当受給者に対する義務の強化など、数々の改革が盛り込まれている。

政権交代以降の雇用失業情勢としては、就業者数(16~64歳)は2011年後半に2,900万人を割り込んだものの、2012年のロンドンオリンピックの影響もあって以後回復基調にあり、2013年第3四半期の就業率は71.8%、就業者数は2,995万人となった。同じく、失業率は8%前後を推移し、2011年後半には8.4%にまで悪化したがい後改善傾向を示し、2013年第3四半期には7.6%にまで低下。EUの平均失業率11.0%<sup>1</sup>と比べてはるかに低い数値となっている<sup>2</sup>。

一方で、英国労働組合会議(TUC)が政府の労働力調査(Labour Force Survey)を分析したところ、2010年以降の英国の雇用創出の半数近く(46%)が臨時雇用だということがわかった。なかでも、正規雇用を望むもののこれに就けないために臨時雇用に就く者の数が大幅に増加しており、労働力の不安定化、脆弱化が進んでいることが懸念されている。

## 1.2. 就業支援プログラム

2010年5月の政権交代に伴い、連立政権は労働党政権下で実施されていた各種就業支援プログラムを1つに統合する「ワーク・プログラム」を2011年6月より開始した。ワーク・プログラムの導入により、「フレキシブル・ニューディール」を含む一連の雇用政策は廃止され、ワーク・プログラムに吸収された。

以下に、ワーク・プログラムを中心とした政府の主な就業支援プログラムについて記す。

### 1.2.1. ワーク・プログラム (Work Programme)

2011年6月よりイングランド、ウェールズ、スコットランドで開始された就業困難者向けプログラム。受給している給付の内容にかかわらず、すべての求職者を対象として実施される総合的な就業支援プログラムで、対象者

---

1 : 2013年9月      2 : "Labour Market Statistics, November 2013", ONS

には各人のニーズに合わせたサポートが提供される。期間は最長104週間。開始当時およそ500万人に上った非就労関連の給付受給者の数を大幅に減らすことを目的とした。プログラム開始から5年間で、およそ250万人の参加が見込まれ<sup>3</sup>、単体の「福祉から雇用へ」プログラムとしては英国最大規模となる。また、ワーク・プログラムでは、参加者数に上限を設けない。

プログラムを提供するのは、入札により選抜された、公共、民間、ボランティアセクターの事業者。運営事業者への報酬については、従来よりも大胆な成功報酬制を採用している。たとえば、就業困難者（疾病手当長期受給者など）の就業を支援した場合、事業者には最高1万4,000ポンドの報酬が支払われる。プログラム運営費用の大半は参加者に対する給付金で賄われている。

就業がより困難な者も対象となるため、運営事業者にとって、個々の参加者の特異なニーズに適切に対応できるような、専門知識を備えた、小規模なボランティア団体やコミュニティ組織、地域の下請け事業者とのかかわりが重要となる。運営事業者は特定の個人と長期にわたり関係を構築することが可能となるとともに、対象者についてどのような支援が適切なのかを判断するうえで、より大きな裁量を持つことになる。

### 1) 参加対象者

ワーク・プログラムの参加対象となるのは、一定期間、求職者給付(2.2.1. 参照)や雇用・支援給付(2.2.3. 参照)等を受給している失業者などである。手当の受給開始からプログラムに参加するまでの期間や参加義務の有無は参加者の属性ごとに異なる(図表 1)。

図表 1 ワーク・プログラム参加対象者

対象者グループ	参加するまでの期間	参加義務
25歳以上の求職者給付(JSA)受給者	給付受給開始から12カ月	義務
18～24歳のJSA受給者	給付受給開始から9カ月	義務
就労不能給付(IB)からJSAに移行した受給者	給付受給開始から3カ月	義務
就業困難なJSA受給者(深刻な問題を抱える若年者、ニート、元犯罪者など)	給付受給開始から3カ月	義務または任意(状況により異なる)
短期間のうちに就労に適するとみなされる可能性が低い雇用・支援給付(ESA)受給者	就労能力評価後、随時	任意
3～12カ月以内に就労に適するとみなされる可能性が高いESA受給者	就労能力評価後、随時	義務
IBからESAに移行してきたばかりの者	3～12カ月以内で、就業に適するとみなされる時	義務
IB、所得補助受給者(イングランドのみ)	随時	任意
JSAを受給する元服役者	出所後3カ月以内に受給申請を行う場合、ただちに	義務

出典：“Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)”, House of Commons Library

3：DWP, 2011年6月10日付プレスリリース

---

就労不能給付ならびに所得補助受給者については、参加対象となる地域はイングランドのみで、契約開始後3年間実施される。このグループのプログラムへの参加は任意で、参加を希望する者はジョブセンタープラス（公共職業安定所。2. 参照）で再査定と就労能力評価を受ける。なお、このグループのプログラム運営費用は欧州社会基金から拠出される。

また、求職者給付を受給する元服役者については、2012年よりワーク・プログラムの参加対象となった。出所後3カ月以内に求職者給付を受給する場合は、出所当日からワーク・プログラムへの参加が義務付けられることになった。

なお、プログラムへの参加義務のある対象者が参加を拒んだ場合、その後の給付を受給できなくなる。

## 2) 運営方法

運営にあたっては、「雇用関連支援サービス提供のための枠組み」が用いられる（2.3.1. 参照）。

## 3) 運営地域、契約数

全英 18 地域で 40 の契約を締結している。一つひとつの契約の委託額は年間およそ 1,000 万～5,000 万ポンド。

各地域には複数の運営事業者が存在するようにし、事業者間での競争を促している。後に、実績の高い事業者に対して、委託の割合が引き上げられている。

## 4) ワーク・プログラム運営事業者

元請け事業者としてプログラムを受託したのは、16 の民間企業と2つのボランティア組織（図表 2）。30 団体から 170 の応札があった<sup>4</sup>。下請け事業者には、ボランティア組織 89 団体が含まれる。

なお、ワーク・プログラムの元請け事業者の大半は、フレキシブル・ニューディールの運営事業者でもあった。

---

4 : [www.bbc.co.uk/news/uk-politics-12476342](http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-12476342)

図表2 ワーク・プログラム運営事業者

地域	運営事業者		
Scotland	Ingeus UK Ltd <sup>5</sup>	Working Links	
Wales	Rehab JobFit *	Working Links Wales	
North East	Avanta Enterprise Ltd (TNG)	Ingeus UK Ltd	
North East Yorkshire & Humber	G4S	Newcastle College Group**	
West Yorkshire	Business Employment Services Training (BEST) Ltd <sup>6</sup>	Ingeus UK Ltd	
South Yorkshire	A4E Ltd	Serco Ltd	
North West (Merseyside, Halton, Cumbria and Lancashire)	A4E Ltd	Ingeus UK Ltd	
North West (Greater Manchester, Cheshire and Warrington)	Avanta Enterprise Ltd (TNG)	G4S	Seetec
East Midlands	A4E Ltd	Ingeus UK Ltd	
West Midlands (Birmingham, Solihull and Black Country)	FourstaR Employment & Skills Ltd <sup>7</sup>	Newcastle College Group**	Pertemps
West Midlands (Coventry, Warwickshire, Staffordshire and the Marches)	ESG	Serco Ltd	
East of England	Ingeus UK Ltd	Seetec	
West London	Ingeus UK Ltd	Maximus Employment UK Ltd	Reed in Partnership
East London	A4E Ltd	Careers Development Group (CDG) *	Seetec
South East (Thames Valley, Hampshire and IOW)	A4E Ltd	Maximus Employment UK Ltd	
South East (Surrey, Sussex and Kent)	Avanta Enterprise Ltd (TNG)	G4S	
South West (Gloucester, Wiltshire and West of England)	JHP Group Ltd	Rehab JobFit *	
South West (Devon, Cornwall, Dorset and Somerset)	Prospects Services Ltd	Working Links	

\* ボランティア団体、\*\* 公共セクター 出典: "Work Programme Preferred Bidders - April 2011", 労働・年金省 (DWP)

## 5) 契約期間

契約上、運営事業者に対象者が委託される期間は5年間（2016年3月末まで）。運営事業者はさらに最長2年間、延長することができる。

5 : Ingeus と Deloitte の合併

6 : 現在の社名は Interserve Working Future

7 : 現在の社名は EOS

---

## 6) 予算

7年間で30億～50億ポンド。給付受給者を就業させることにより将来的に生じる給付金が充当される。

## 7) 報酬制度

運営事業者に対する報酬は主に以下の3段階に分割して支払われる（図表3、図表4）。なお、地域によって報酬額は異なる。

### ① 初期報酬（initial payment）

参加者がプログラムに参加したときに支払われる。初期段階の運営費に充当される。契約開始から3年間支払われるが、支払い額は年々減少していき（以下参照）、4年目には支払われない（2014年以降は運営事業者に対するすべての報酬が成功報酬制となる）。

- ・初年度：100%
- ・2年目：初年度の75%
- ・3年目：初年度の50%
- ・4・5年目：0%

### ② 就業成果報酬（job outcome payment）

参加者が就業を開始してから所定の期間（13週または26週）を経た時点で支払われる。支払いグループ1、2、6の参加者の就業に対するこの報酬の最高額は、契約の3年目から減額される（年10ポイントずつ）。

支払いグループ1、2の参加者の就業については、契約期間を通して、運営事業者はその実績を向上させていくことが期待される。実績の高い事業者に対しては、成果報酬が支払われる。

### ③ 就業維持報酬（Sustainment payments）

就業成果報酬を受けたあと、参加者が就業を継続している場合に4週間ごとに支払われる。支払われる回数は参加者の属性により異なる。就業維持報酬は運営事業者に対する報酬の大半を占める。このため、参加者の就業を持続させることが報酬の増加につながる。

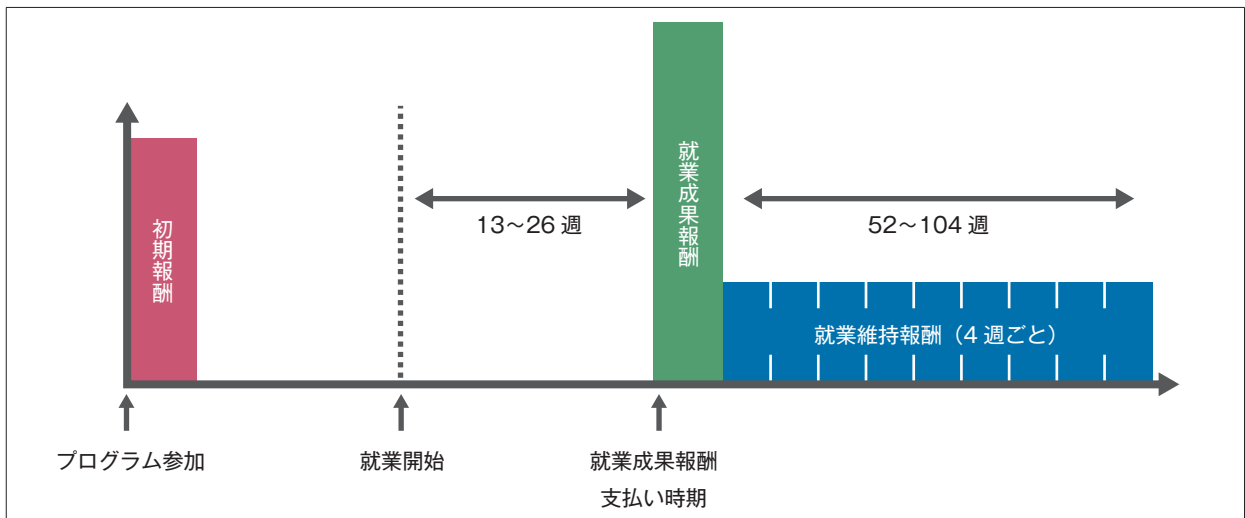
図表 3 運営事業者に対する報酬

給付タイプ	参加者グループ	支払いグループ	初年度初期報酬額	就業成果報酬 最高額	就業成果報酬 支払い時期	就業維持報酬額 (4週ごと)	就業維持報酬 支払い開始時期	就業維持報酬 最高支払回数
求職者給付	18-24 歳	1	£ 400	£ 1,200	26 週	£ 170	30 週	13
	25 歳以上	2	£ 400	£ 1,200	26 週	£ 215	30 週	13
	早期参加	3	£ 400	£ 1,200	13 週	£ 250	17 週	20
	元就労不能給付 (IB) 受給者	4	£ 400	£ 1,200	13 週	£ 250	17 週	20
雇用・支援給付	拋出制……任意参加	5	£ 400	£ 1,000	13 週	£ 115	17 週	20
	就労関連活動グループ <sup>8</sup> ……即時の就職活動は困難 (所得調査制) ……任意参加							
	就労関連活動グループ……3 カ月以内に就職活動可能 (所得調査制)	6	£ 600	£ 1,200	13 週	£ 235	17 週	20
	支援グループ <sup>8</sup>							
	元 IB : 就労関連活動グループ……3 カ月以内に就職活動可能 (所得調査制)	7	£ 600	£ 3,500	13 週	£ 370	17 週	26
元 IB 支援グループ								
就労不能給付・所得補助	任意参加者	8	£ 400	£ 1,000	13 週	£ 145	17 週	—

出典 : "The Work Programme Invitation to Tender Specification and Supporting Information", DWP をもとに加工

なお、2011 年6月から2013 年3月の間に運営事業者を支払われた報酬総額は7億 3,600 万ポンドだった。内訳は、初期報酬が4億 4,700 万ポンド、就業成果報酬が1億 5,500 万ポンド、就業維持報酬が1億 3,400 万ポンド<sup>9</sup>。

図表 4 支払いモデル



出典 : "Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)", House of Commons Library をもとに加工

8 : 2.2. 参照

9 : "Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)", House of Commons Library



## 8) 就業率目標

各運営事業者は、「18～24歳の求職者給付受給者」、「25歳以上の求職者給付受給者」、「雇用・支援給付新規申請者」の3つの参加者グループについて、就業率目標（minimum performance levels）を達成するよう求められている。就業率目標は、これらの参加者グループがワーク・プログラムによるサポートを受けない場合に想定される就業率の1.1倍に設定されている（図表5）。

図表5 委託者数に対する就業率目標

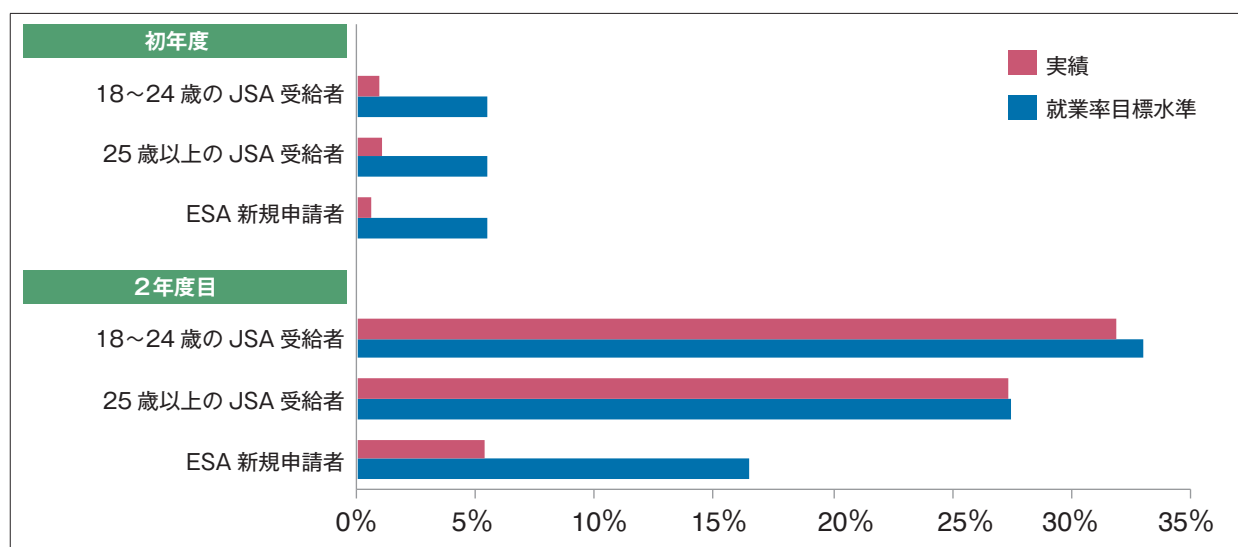
参加者グループ	契約年度						
	初年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
求職者給付受給者（18～24歳）	5.5%	33.0%	44.0%	44.0%	44.0%	33.0%	11.0%
求職者給付受給者（25歳以上）	5.5%	27.5%	33.0%	33.0%	33.0%	27.5%	5.5%
雇用・支援給付新規申請者	5.5%	16.5%	16.5%	16.5%	16.5%	11.0%	5.5%

出典："Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)", House of Commons Library

初年度（2011年6月～2012年3月）の契約では、いずれの参加者グループも、委託者数に対して5.5%の就業率目標が設定された。ただし、すべての運営事業者がいずれの参加者グループにおいてもこの設定目標を達成することができなかった。2年度目（2012年4月～2013年3月）の契約では、各参加者グループの就業率目標はそれぞれ、18～24歳の求職者給付受給者が33.0%、25歳以上の求職者給付受給者が27.5%、雇用・支援給付新規申請者が16.5%に設定され、求職者給付受給者グループについては、いずれも設定目標に近い成果が達成されたが、雇用・支援給付新規申請者グループについては依然、設定目標を大きく下回った（図表6）。2年度目の契約では、いずれの求職者給付受給者グループについても、複数の運営事業者が就業率目標を達成したが、雇用・支援給付新規申請者については、すべての運営事業者が設定目標を達成することができなかった（図表7）。

なお、設定目標を下回る事業者に対しては業績考課が行われ、契約が打ち切られる可能性もある。

図表6 初年度、2年度目の委託者数に対する就業率目標と実績



出典："Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)", House of Commons Library

図表 7 契約・参加者グループ別 委託者数に対する就業成果報酬受給率(2011年6月～2013年3月) (単位:%)

地域	受託事業者	初年度 (2011/6~2012/3)			2年度目 (2012/4~2013/3)		
		JSA 18-24	JSA 25+	ESA	JSA 18-24	JSA 25+	ESA
全体		1.0	1.0	0.6	31.7	27.2	5.3
Birmingham, Solihull and Black Country	EOS-Works	1.3	0.8	0.9	33.6	24.7	5.4
	Newcastle College Group	0.1	0.2	-	28.1	19.4	3.5
	Pertemps	0.4	0.3	0.3	29.7	19.7	4.1
Coventry, Warwickshire, Staffordshire and the Marches	ESG	1.1	0.8	0.4	34.7	22.7	4.2
	Serco Ltd	0.7	0.6	1.7	37.3	23.7	4.4
Devon, Cornwall, Dorset and Somerset	Prospects Services Ltd	0.7	0.5	0.4	32.6	26.7	4.3
	Working Links	0.8	1.3	0.7	34.7	28.8	6.0
East London	A4E Ltd	0.7	0.9	0.6	26.1	30.2	5.1
	Careers Development Group	0.7	1.3	0.4	29.7	34.3	3.7
	Seetec	0.6	0.9	0.4	26.6	29.0	4.3
East Midlands	A4E Ltd	1.3	1.0	0.5	31.1	17.1	4.2
	Ingeus UK Ltd	1.8	1.3	1.3	40.7	24.0	6.2
East of England	Ingeus UK Ltd	1.2	1.4	0.5	33.6	34.8	7.6
	Seetec	1.1	1.0	0.7	28.7	30.1	5.7
Gloucester, Wiltshire and West of England	JHP Group Ltd	0.6	0.8	0.6	25.0	28.4	4.8
	Rehab JobFit	0.7	0.8	0.3	25.1	29.7	6.1
Manchester, Cheshire and Warrington	Avanta Enterprise	1.0	0.6	0.7	33.8	21.7	6.2
	G4S	1.5	1.1	1.0	38.6	24.0	6.4
	Seetec	1.2	0.9	1.0	36.3	23.7	6.9
Merseyside, Halton, Cumbria and Lancashire	A4E Ltd	0.3	0.9	0.5	28.4	33.6	4.2
	Ingeus UK Ltd	0.2	0.7	0.4	31.6	32.9	5.4
North East Yorkshire & Humber	G4S	1.3	0.6	1.0	28.9	18.8	5.7
	Newcastle College Group	0.2	0.4	-	24.9	15.7	2.8
North East	Avanta Enterprise	0.7	0.6	0.2	31.8	21.8	5.9
	Ingeus UK Ltd	1.2	0.9	0.8	29.4	22.0	5.5
Scotland	Ingeus UK Ltd	1.3	1.3	0.5	36.7	32.3	5.7
	Working Links	0.8	1.1	0.7	34.1	29.1	6.0
South Yorkshire	A4E Ltd	1.5	1.0	0.8	25.7	15.4	5.5
	Serco Ltd	1.0	0.7	0.6	29.4	17.2	5.3
Surrey, Sussex and Kent	Avanta Enterprise	1.3	0.8	0.7	37.1	25.3	5.2
	G4S	1.9	1.0	0.9	41.7	24.8	6.0
Thames Valley, Hampshire and IOW	A4E Ltd	0.5	0.9	0.2	32.8	36.0	5.3
	Maximus Employment UK Ltd	1.0	1.6	1.2	39.4	45.2	6.2
Wales	Rehab JobFit	0.6	0.6	0.4	26.6	16.0	3.8
	Working Links Wales	1.2	0.6	0.3	24.5	15.5	4.7
West London	Ingeus UK Ltd	1.7	1.8	0.8	39.6	41.7	6.6
	Maximus Employment UK Ltd	1.1	1.2	0.3	36.5	38.7	4.4
	Reed in Partnership	2.0	1.8	0.6	27.8	35.5	5.0
West Yorkshire	Ingeus UK Ltd	0.6	1.3	0.2	29.6	35.4	8.0
	Interserve Working Future	0.5	0.9	0.2	25.4	26.9	4.8

出典: "Work Programme(SN/EP/6340, 26 September 2013)", House of Commons Library

## 9) 報奨金 (Incentive payment)

契約4年度目から、18～24歳の求職者給付受給者、25歳以上の求職者給付受給者、雇用・支援給付新規申請者の参加者グループの就業率が前述の想定就業率を30%上回った場合、上回った分について、運営事業者に対して就業者1人につき1,000ポンドの報奨金が支払われる<sup>10</sup>。

## 10) 参加者の振り分け

契約当初、参加者は無作為に当該地域内の事業者等に均等に振り分けられていたが、2013年8月より、各地域の参加者グループごとの就業実績をもとに、一部の地域の一部の支払いグループについて、実績の高い事業者にはより多くの参加者を、そうでない事業者にはより少ない数の参加者を振り分けるようになった。

2012年4月～2013年3月の参加者の就業実績に基づき多くの参加者を振り分けられるようになったのは、Ingeus UK、G4S、EOS、Serco。一方、Seetec、A4E、Reed、Avanta、Newcastle College Group、Interserve Working Futuresは振り分けられる参加者の数が減らされることとなった<sup>11</sup>。

## 11) 成果

18の運営事業者のいずれもプログラム初年度の目標を達成しておらず、2012/13年度の運営事業者への報酬予算は2億4,800万ポンド余剰している<sup>12</sup>。

2011年6月～2013年6月の運営事業者への委託者数は約131万人で(図表8)、うち、14.7%が就業成果報酬支払い時期(就業開始から13～26週目)まで就業を継続(16万8,000件)した。同期間の就業維持報酬(4週ごと)の支払いは96万件(14万9,000人)、就業維持報酬最高支払い回数(13～26回)に達したのは1万4,000人、104週間の参加期間を終了しジョブセンタープラスに戻ったのは5万4,000人だった<sup>13</sup>。

図表8 委託者数、参加者数、就業成果報酬・就業維持報酬支払い件数

給付タイプ	支払いグループ	参加者グループ	委託者数(人)	参加者数(人)	就業成果報酬(件)	就業維持報酬(件)
合計			1,310,720	1,267,180	168,420	960,140
求職者給付	1	18-24歳	241,400	234,740	40,910	209,330
	2	25歳以上	557,340	545,190	75,930	436,260
	3	早期参加	264,000	257,550	43,210	270,920
	4	元就労不能給付(IB)受給者	18,350	17,750	1,200	5,340
雇用・支援給付	5	任意参加	46,620	43,410	1,410	8,110
	6	新規申請者	116,400	111,530	4,500	25,260
	7	元IB受給者	33,410	31,600	310	1,430
就労不能給付・所得補助	8	任意参加者	2,700	2,580	340	2,400
求職者給付	9	元服役者	30,500	22,840	630	1,100

出典：“Work Programme Official Statistics to June 2013”, DWP

10：“The Work Programme Provider Guidance”, DWP

11：“Work Programme providers: market share shift”, DWP

12：“Can the Work Programme work for all user groups?”, House of Commons Work and Pensions Committee

13：“Work Programme Official Statistics to June 2013”

## 12) 懸念点

- ・財務リスク——従来のプログラムと比べて運営事業者を支払われる前金の割合が低く、プログラム参加者が就業を継続しないかぎり、運営事業者はまとまった報酬を得ることができない。このため、事業者は多額の費用を投資しなければならず、キャッシュフローの問題が発生する。専門的なサポートを提供する下請業者には小規模なところが多く、成果が出るまでの長期間、報酬を待たされるというシステムには無理がある。また、下請業者には、元請け事業者のビジネスモデルの失敗というリスクがある
- ・地域格差——地域によって、求人件数や失業率、公共セクターの仕事の割合などに大きな差があるが、その格差に対する配慮がなされていないため、一部の地域では、運営事業者が利益を上げるのが難しい
- ・プログラムの成否は労働市場の状況やプログラム参加者に適した求人（低スキル職）が存在するかどうかによって左右される
- ・「creaming and parking（いいとこ取りと放ったらかし）」——採算性の観点から、運営事業者がエンプロイアビリティの高い参加者のみを熱心にサポートし、そうでない参加者にはサポートをあまり提供しないおそれがある。これまでの就業支援プログラムでも、クリームスキミング（いいとこ取り）の問題が指摘されており、ワーク・プログラムでは、それを是正するために参加者グループを8つに分類した。しかし、それぞれのグループ層の中で、同じことが行われると懸念されている

## 13) 新たな動き「ヘルプ・トゥ・ワーク」

2014年4月以降、ワーク・プログラム参加期間終了後も就業先が見つからない者（失業期間通算3年ほど）には新たに、「ヘルプ・トゥ・ワーク（Help to Work）」というプログラムが適用されるようになる。参加対象者は、①コミュニティ・ワーク（地域のゴミ拾いや落書き除去、高齢者のための食事作り）に従事する、②仕事が見つかるまで毎日ジョブセンターに出向く、③読み書き計算能力の不足など就業困難となる問題がある場合はそれに対処するための重点的なサポートを受ける、のいずれかを選ばなければならない。

ヘルプ・トゥ・ワークへの参加を拒否した場合、1度目は1カ月間の給付支給停止、2度目は3カ月の給付支給停止が課される。ただし、雇用・支援給付受給者は同プログラムへの参加義務はない。

参加対象者は推定20万人で、予算は3億ポンド<sup>14</sup>。

## 1.2.2. 産業別ワーク・アカデミー（Sector based Work Academies）

2011年よりイングランド<sup>15</sup>で開始。意欲的で、就業準備の整っている求職者を対象に、採用前トレーニングや就業体験の場を提供する。ジョブセンタープラスが産業別技能委員会や企業、職業訓練プロバイダー、その他の地域のパートナーと連携し、柔軟性があり、地域や企業のニーズに合った職業訓練の実施を目指す。

ワーク・プログラム、ワーク・エクスペリエンス（1.2.3. 参照）と合わせて、2年間で25万人の若年者の支援を目指す。

期間は最長6週間で、以下の3つの要素で構成される。

14: the guardian, 2013年9月30日、HM Treasury, 2013年9月30日、BBC, 2013年9月30日

15: 技能資金提供庁の管轄はイングランドのみ

- 
- ・採用前トレーニング（企業や産業のニーズに関連したもの）
  - ・就業体験
  - ・就職面接（保証付き）

参加者には期間中、求職者給付が支給されるほか、交通費や保育費などの必要経費が支払われる。参加企業には金銭的負担は一切ない。訓練費用は技能資金提供庁から提供され、継続教育カレッジやトレーニングプロバイダーが訓練を実施する。参加者は基礎的な資格の取得に取り組む。

なお、2011年8月より、求職者給付に関する規制が改正され、産業別ワーク・アカデミーに参加する求職者給付受給者は、給付を受給しつつ、週30時間まで訓練を受けることができるようになった（ジョブセンタープラスでの求職者登録の義務はあり）。

参加対象者は、18歳以上の求職者給付受給者や雇用・支援給付受給者のうち就労関連活動グループに属する者。参加は任意だが、参加を決めた者は全工程を全うしなければならない。

### 1.2.3. ワーク・エクスペリエンス（Work Experience）

2011年1月より開始。18～24歳の求職者を対象に、2～8週間の就業体験の場を提供する。ワーク・エクスペリエンス参加中も、求職者給付の支給や求職活動は継続される。

なお、2011年10月より、企業が参加者を養成訓練生として受け入れる場合、就業体験が最長4週間延長される場合がある。

### 1.2.4. ワーク・トライアル（Work Trial）

実際に募集されている仕事を体験する制度。対象となる仕事は週あたり労働時間が16時間以上、雇用期間が13週間以上のもので、期間は最長30日間だが通常は数日間。期間中、参加者には企業からの賃金は支払われないが、手当を継続して受給できる。

参加対象は、求職者給付等の失業関連給付を6か月以上受給している者などで、ジョブセンタープラスのアドバイザーの判断により参加が決定する。ワーク・プログラム参加中の者も参加可能だが、ジョブセンタープラスからの各種手当は支給されない。

ワーク・トライアルへの参加は任意であり、参加者は早期終了してもオファーを断っても、制裁を受けることはない。

なお、ワーク・トライアル終了後、参加者が雇用主から仕事のオファーを受けなかった場合、ジョブセンタープラスは雇用主に参加者の仕事ぶりに関するフィードバックを受けることになっている。

### 1.2.5. 義務的就労活動（Mandatory Work Activity : MWA）

一部の求職者給付受給者に対して、週最大30時間、4週間にわたり、就労活動を通じた社会貢献を義務付けるプログラム。2011年5月より11地域でスタートし、6月より全英で開始。参加者の受け入れは2015

年3月までの予定。

### 1) 参加対象者

18歳から年金受給年齢前<sup>16</sup>の求職者給付受給者のうち、「最近の就業経験に乏しい者」や「仕事を見つけたり、仕事を維持するために必要な態度や行動をほとんど、あるいは、まったく理解していない者」といった、就職するために付加的なサポートを必要とする者。ジョブセンタープラスのアドバイザーが、以下の要素を踏まえて、受給者にとってプログラムへの参加が適切かどうかを判断する。

- ・就業経験の不足
- ・遅刻癖
- ・代替的なサポートを受ける機会を逃した
- ・職場における信頼性や対人能力を養う必要性

なお、ワーク・プログラムなどの委託プログラムに参加している者は、MWAへの参加を求められることはない。通常、求職者給付受給期間が13週を超えた者が対象となるが、これより早期に参加となる場合もある。また、アドバイザーの判断により、再参加が求められることもある。

### 2) 活動内容

参加者には、「遅刻せずに定期的に参加し、監督下で特定の業務または仕事を行う」ことが求められる。具体的には、住居のメンテナンスや古い家具の修理・リサイクル、地域のスポーツクラブでの作業、慈善団体の手伝いなどを行う（場合によっては、事務職もあり）。

参加期間中（制裁期間中含む）、参加者には求職活動の継続やジョブセンタープラスでの登録が義務付けられる。

期間終了後、参加者には推薦状が渡される。

### 3) 運営組織

MWAの運営には、民間の事業者やボランティア団体があたる。運営事業者は、参加者が通常の労働環境で経験するのと同様の活動や作業に従事するよう取り計らわなければならない。また、参加者の交通費や諸経費は運営事業者が負担する。

16：従来は男性65歳、女性60歳だったが、現在引き上げ中で、最終的には男女とも68歳になる予定

図表9 11 地域の MWA 運営事業者

地域	運営事業者
イングランド南東部	Atos
イングランド南西部	Rehab Group
ロンドン	Seetec
イングランド東部	Seetec
イースト・ミッドランズ	Ingeus
ウェスト・ミッドランズ	ESG
イングランド北西部	JHP Group
ヨークシャー・ハンバー	BEST
イングランド北東部	Ingeus
スコットランド	JHP Group
ウェールズ	Rehab Group

出典：DWP ウェブサイト ([www.dwp.gov.uk/supplying-dwp/what-we-buy/welfare-to-work-services/notices-to-providers/mandatory-work-activity-preferred.shtml](http://www.dwp.gov.uk/supplying-dwp/what-we-buy/welfare-to-work-services/notices-to-providers/mandatory-work-activity-preferred.shtml))

#### 4) 制裁措置

正当な理由なく参加しなかった者<sup>17</sup>には、求職者給付の支給停止あるいは減額といった制裁措置がとられる(初回の者については13週間、2回目以降の者については26週間)。この措置は再参加者にも適用される。

#### 5) 課題

社会保障審議会 (Social Security Advisory Committee) は、たとえ参加者が4週間の活動を滞りなく終了したとしても、企業がMWAの参加を義務付けられるような求職者を採用したがるのではないかと懸念している。

### 1.3. 若年向け施策

英国の若年失業率は他のEU諸国と比べて低めではあるものの、国内の25歳以上の失業率と比べると高い傾向が続いている。公共政策研究所 (Institute for Public Policy Research) の調査によると、25歳未満の失業率は25～64歳の失業率の3倍以上で、若年失業者のおよそ3割が1年以上失業状態にあるという(2013年第1四半期)<sup>18</sup>。

また、16～18歳のニート (NEET:義務教育終了後、教育機関に所属せず、職業訓練を受けておらず、職に就いていない若年者) の割合は1990年代半ば以降、9～10%を推移している(イングランドのみの数値)<sup>19</sup>。

悪化が続く若年の失業対策として、政府は以下のような対策を講じている。

17：就業体験に参加しなかった者、特定の業務をこなさなかった者、4週間全うしなかった者、入社しなかった者、就業体験を拒否した者、不行跡により就業体験の機会を逸した者

18：“States of uncertainty, youth unemployment in Europe”, Institute for Public Policy Research

19：“NEET Statistics - Quarterly Brief - July to September 2013”, Department for Education

### 1.3.1. ユース・コントラクト

2012年4月より、若年失業者の就業支援策「ユース・コントラクト (Youth Contract)」がスタートした。3年間でおよそ10億ポンドを投じ、およそ50万人の若年者の就業を支援する。

ユース・コントラクトでは、若年失業者に対して養成訓練や就業体験の場を提供する。これに並行して、ワーク・プログラムやジョブセンタープラス、産業別ワーク・アカデミーにおける若年失業者向けサポートを強化する。主なイニシアティブは以下のとおり。

#### 1) 就業体験

全英で就業体験の場を拡充する。ワーク・プログラム参加前に就業体験への参加を希望するすべての若年者（18～24歳）に対して、その場を提供することを保証する。

#### 2) 産業別ワーク・アカデミー

イングランドとスコットランドで産業別ワーク・アカデミーの参加枠を拡充する。ワーク・プログラム参加前に産業別ワーク・アカデミーへの参加を希望するすべての若年者（18～24歳）に対して、その場を提供することを保証する（就業体験と産業別ワーク・アカデミー合わせて25万人分）。

#### 3) 賃金助成

2012年4月2日より、ワーク・プログラムを通して18～24歳の若年失業者を26週間以上雇用した企業に対して、最高2,275ポンドの助成金を16万人分支給する。

雇用した若年者の週労働時間が16～29時間（パートタイム）の場合の助成金は1137.50ポンドで、30時間以上（フルタイム）の場合の助成金は2,275ポンドとなる。

助成金は若年者が就業を開始してから26週間後に支払われる（従業員数が50名未満の小規模企業については、若年者の就業開始から8週間後に助成金の一部を申請することができる）。

なお、若年者を雇用する企業は法定最低賃金以上の賃金を支払わなければならない。実施担当は地域のワーク・プログラム運営事業者。

#### 4) 養成訓練

小規模企業（従業員数250人未満）が初めて16～24歳の若年者に養成訓練の場を提供する場合、従来の訓練費用の助成（1.4.1. 参照）に合わせて、最高1,500ポンドの助成金を支給する。実施はイングランドのみで、4万人分の受け入れを見込んでいる。実施担当は全国養成訓練サービス。

#### 5) 16～17歳のニート支援

3年間で1億2,600万ポンドを投じ、16～17歳のニートおよそ5万5,000人の支援を行う（イングランドのみ）。対象となるのは、教育、雇用、訓練のいずれにも従事していない16～17歳の若者で、GCSE（中等教育修了一般資格）のC以上を持たない者など。

入札により選抜された運営事業者が、地域・地区ベースで、16～17歳の若者をフルタイムの教育、養



成訓練、訓練付き雇用のいずれかに進ませるための支援を提供する。運営事業者に対する報酬は成果報酬制をとり、この年齢層に対する支援プログラムでは初の試みとなる。

運営事業者には、参加者1人につき最高 2,200 ポンドが支払われる。報酬は以下の3段階で支払われる。

- ・初期報酬：若者がプログラムに参加し、アクションプランを作成した時点<sup>20</sup>
- ・再活動報酬（re-engagement payment）：若者が教育、養成訓練、訓練付き雇用のいずれかを開始した時点（初期報酬から3～6カ月後）<sup>21</sup>
- ・継続報酬：若者が教育、養成訓練、訓練付き雇用のいずれかを6カ月以上継続した時点<sup>22</sup>

支援の内容には、基本スキルを習得するための訓練や面接の練習などが含まれ、参加者には個々のニーズに応じたサポートが提供される。また、運営事業者はプログラムの内容を自由に決めることができる。なお、地方自治体が若者を運営事業者に紹介する。

#### 6) ジョブセンタープラスによる支援

通常2週間に1度の面談を週に1度に増やす。これにより、ジョブセンタープラスのアドバイザーとの話し合いやナショナル・キャリアズ・サービス（イングランドのみ）でのキャリア面談の回数が増える。

#### ナショナル・キャリアズ・サービス（National Careers Service）

2012年4月よりイングランドで開始。学習や職業訓練、求人に関する情報やアドバイス、ガイダンスをヘルプラインやオンライン、面談で提供する。

主なサービス内容は以下のとおり。

- ・履歴書作成
- ・求職活動
- ・地域の労働市場に関する情報の提供
- ・学習・訓練コースの検索
- ・学習・訓練のための助成金の検索
- ・強みやスキルの査定
- ・キャリアオプションの検討
- ・アクションプラン作成
- ・生涯学習口座の開設

#### 7) 成果

若年失業者の雇用により賃金助成を受けた企業の割合が高い産業は、製造業（18%）、卸売・小売業（16%）、宿泊・飲食サービス（13%）。賃金助成を受けたのは民間企業が大半を占め（84%）、公共セクターが9%、ボランティア・非営利セクターが6%を占めた<sup>23</sup>。

2012年4月のプログラム開始から2013年5月までの間に、賃金助成の対象となったのは4,700人足らずで、3年間で16万人分とする目標に遠く及ばない結果となった（図表10）。

20：初年度は報酬総額の20%未満、次年度以降は報酬総額の10%

21：報酬総額の30%未満

22：初年度は報酬総額の50%以上、次年度は報酬総額の60%以上

23：“Early evaluation of the Youth Contract wage incentive scheme”, DWP

図表 10 賃金助成の対象となった人数

(単位: 人)

	8週間後の 仮払い	14～25週目の 支払い	後半18週分の 残りの支払い	26週間後の 支払い	支払いを 受けた人数
2012年6月	20	—	—	—	20
2012年7月	70	—	—	—	60
2012年8月	170	—	—	—	160
2012年9月	140	10	—	—	150
2012年10月	370	40	20	10	420
2012年11月	160	40	100	110	310
2012年12月	180	50	80	190	400
2013年1月	220	80	130	370	660
2013年2月	260	80	110	340	670
2013年3月	180	70	120	420	660
2013年4月	230	60	120	350	640
2013年5月	230	40	110	280	550
合計	2,230	470	800	2,070	4,690

出典: "Youth Contract Wage Incentive Payments -- Experimental Statistics", July 2013, DWP

### 1.3.2. 義務教育終了年齢の引き上げ

イングランドでは2013年に義務教育の終了年齢がそれまでの16歳から17歳に引き上げられており、2015年には18歳に引き上げられる予定である。ここでいう義務教育には学校教育だけでなく、養成訓練やパートタイムの教育と職業訓練の組み合わせなどが含まれる。

## 1.4. 職業訓練・教育訓練支援制度

義務教育終了後の進路として、または、スキルアップを目的に、養成訓練などの政府主導の職業訓練に参加する者は少なくない。近年では、大学の学費の値上げや若年失業者の増加を背景に養成訓練への参加希望者が大幅に増加しており、2013年2～4月期の応募者数<sup>24</sup>は前年同期比32%増加した。同期の養成訓練のポジションの倍率は11.31倍と人気の高さがうかがえる。

以下に、養成訓練制度や教育訓練支援制度について記す。

### 1.4.1. 養成訓練制度 (Apprenticeships)

養成訓練は事業主が求めるスキルと労働者の持つスキルとのギャップの解消を目的としたOJT型のプロ

24: ウェブサイトからの応募

---

グラムで、参加者は訓練を受けながら国家の認定する資格の取得を目指す。参加対象となるのは、フルタイムの教育を受けていない16歳以上。新規採用者だけでなく、すでに雇用されている従業員も参加が可能である。

養成訓練生は多くの時間を職場で過ごし、2週間に1日、あるいは、週に2日といったペースで（訓練の内容により異なる）地元のカレッジや職業訓練プロバイダーに通う。訓練時間は通常、週あたり30時間以上（少なくとも16時間以上でなければならない）。

養成訓練制度は産業別技能委員会（Sector Skills Councils：SSC）により設計され、全国養成訓練制度サービス（National Apprenticeship Service）が運営を担っている。

なお、2012/13年度より、養成訓練のプロバイダーには、参加者が英語と数学のレベル2の資格を取得するようサポートすることが義務付けられている。

養成訓練への参加を希望する者は、全国養成訓練制度サービスのウェブサイトで見つけることができる。また、大手企業では、自社のウェブサイトでも養成訓練生を募集しているところもある。

#### 1) 養成訓練の種類

養成訓練には、レベル2相当の国家認定資格の取得を目指す中級養成訓練（Intermediate Level Apprenticeships）とレベル3相当の資格の取得を目指す上級養成訓練（Advanced Level Apprenticeships）、レベル4相当の資格の取得を目指す高等養成訓練（Higher Apprenticeships）の3つのレベルがある。

#### 2) 受け入れ企業に対する助成

養成訓練生を受け入れる企業には訓練費用に対する補助金が支給される。支給額は、養成訓練生が16～18歳の場合は訓練費用の100%、19～24歳の場合は50%で、25歳以上の場合には一部支給されることもある。なお、補助金は企業にではなく、訓練提供機関に支払われる。

また、前述のユース・コントラクトの一環として、小規模企業が初めて16～24歳の若年者に養成訓練の場を提供する場合、従来の訓練費用の助成にあわせて、最高1,500ポンドの助成金が支給される。

#### 3) 養成訓練生の処遇

養成訓練生に支払われる最低賃金は時給2.68ポンドだが、実際の平均賃金は週あたり平均170ポンドである<sup>25</sup>。なお、19歳以上の養成訓練生および養成訓練開始から12カ月以上たった者には年齢に応じた法定最低賃金が適用される。また、養成訓練生には年間20日以上の有給休暇が付与される。

#### 4) 実績

養成訓練生の受け入れ企業は10万社を超え、250種類以上の養成訓練が提供されている<sup>26</sup>。

2011/12年度に養成訓練を開始したのは合計52万600人で、前年度比13.9%増加した。内訳は、中級養成訓練が32万9,000人（9.3%増）、上級養成訓練が18万7,900人（22.1%増）、高等養成訓練が

---

25：www.apprenticeships.org.uk/parents/other-questions/faqdetails11.aspx

26：2013年現在

3,700人（67.6%増）。年齢別に見ると、19歳未満については、開始者数、修了者数ともに前年度と比べて減少したが（図表11）、19歳以上については開始者数、修了者数ともに大幅に増加している（図表12）。

図表11 19歳未満の養成訓練開始者数と修了者数（2011/12年度）<sup>27</sup>

	中級養成訓練	上級養成訓練	高等養成訓練	合計
開始者数	9万5,400人 (前年度比2.0%減)	3万4,100人 (横ばい)	300人	12万9,900人 (1.4%減)
修了者数	5万6,500人 (4.7%減)	2万1,300人 (11.0%減)	100人 (横ばい)	7万7,900人 (6.5%減)

出典：“Quarterly Statistical First Release, Further Education & Skills: Learner Participation, Outcomes and Level of Highest Qualification Held”, Department for Business Innovation & Skills, 27th June 2013をもとに加工

図表12 19歳以上の養成訓練開始者数と修了者数（2011/12年度）<sup>27</sup>

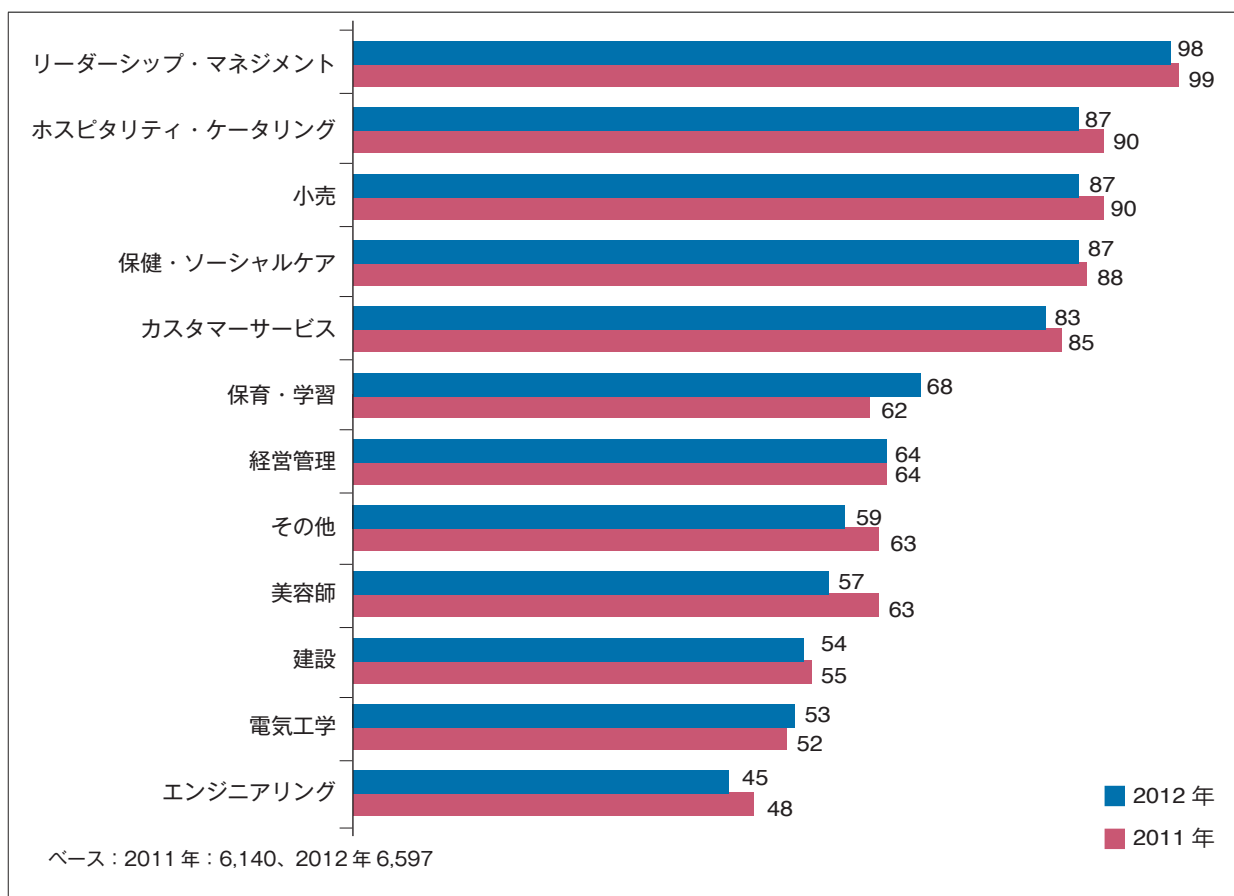
	中級養成訓練	上級養成訓練	高等養成訓練	合計
開始者数	23万3,600人 (前年度比14.6%増)	15万3,700人 (28.5%増)	3,400人 (66.0%増)	39万700人(20.0%増) 19～24歳:16万1,400人(12.5%増) 25歳以上:22万9,300人(25.9%増)
修了者数	11万5,900人 (60.1%増)	6万3,400人 (45.3%増)	1,200人 (26.5%増)	18万500人(54.3%増) 19～24歳:8万5,600人(11.2%増) 25歳以上:9万4,900人(倍増以上)

出典：“Quarterly Statistical First Release, Further Education & Skills: Learner Participation, Outcomes and Level of Highest Qualification Held”, Department for Business Innovation & Skills, 27th June 2013をもとに加工

養成訓練開始者のうち、訓練開始前から現在の雇用主に雇用されている者は過半数（71%）を占める。なかでも、「リーダーシップ・マネジメント」や「ホスピタリティ・ケータリング」、「小売」、「保健・ソーシャルケア」でその割合が高かった（図表13）。

27：養成訓練期間は、職種や個人の能力、雇用者により、1～4年と開きがあるため、同年度の開始者と修了者の比率を単純に比較することはできない

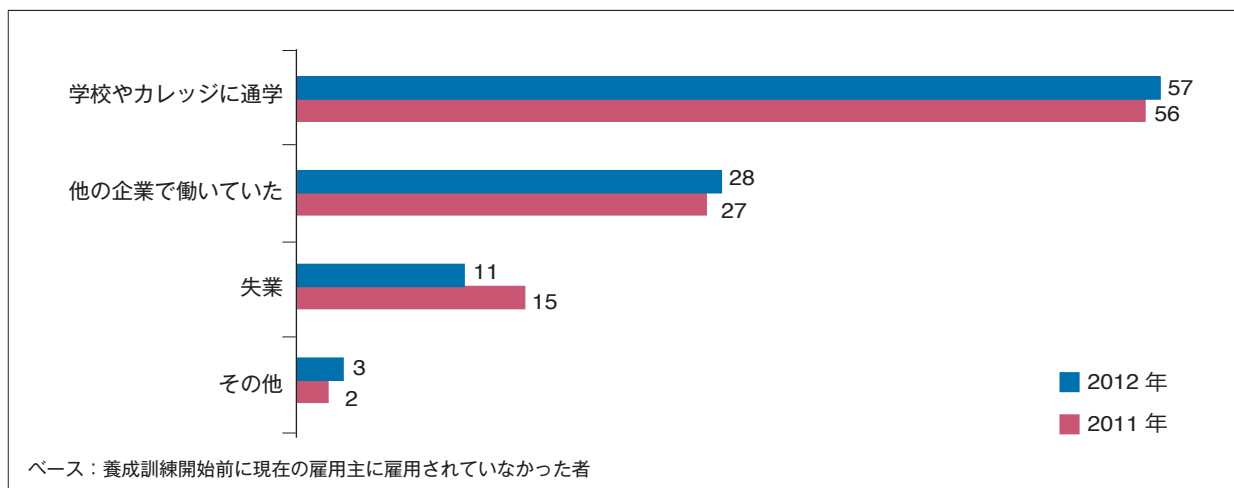
図表 13 業職種別 養成訓練開始者のうち、訓練開始前から現在の雇用主に雇用されている者の割合  
(2011、2012年 イングランド)



出典：“Apprenticeship Pay Survey 2012: Research Findings”, BIS (ビジネス・イノベーション技能省)

養成訓練開始者のうち、訓練開始前に現在の雇用主に雇用されていなかった者については、訓練開始前は学校やカレッジに通っていた者が多かった（図表 14）。

図表 14 養成訓練参加前の状態（訓練開始前に現在の雇用主に雇用されていなかった者のみ）



出典：“Apprenticeship Pay Survey 2012: Research Findings”, BIS

## 5) 養成訓練制度利用企業の事例

### ① BT

BT の従業員は9万 6,000 人以上で、うち養成訓練生は 3,629 人。BT では 100 年前から養成訓練制度を取り入れている。

「BT4me」という養成訓練のための自社ウェブサイトがある (<http://bt4me.co.uk/index.html>)。

求人例)

<ソフトウェア・エンジニアリング>

概要：設計、開発の応用、検査、サポートなど。さまざまな言語でのソフトウェアのコードの書き方を学んだり、BT のさまざまな分野の業務を経験する。

応募要件：GCSE の A～C を 5 つ以上（英語と数学、IT 含む）

<カスタマーサービス アドバイザー・マネジメント（小売）>

概要：中小企業に通信ソリューションを提供する BT ビジネスでの養成訓練。顧客からの電話に対応する。

応募要件：GCSE の A～C を 4 つ以上（英語と数学含む）

### ② IBM UK

IBM UK の従業員は2万人、養成訓練生は 63 人。2010 年に養成訓練制度を導入し、以後、急速に拡充している。同社では、養成訓練生1人あたり年間2万 2,000 ポンドを投資している。

### ③ KFC

KFC の従業員は3万 5,000 人、養成訓練生は 480 人。同社は向こう5年で、中級・上級養成訓練生を 3,000～5,000 人に増やす計画。今年に入って、100 万ポンドを投じ各店舗に訓練生用の PC を設置したほか、4つのトレーニングセンターを新設した。養成訓練制度により同社の離職率は低下し、不況の中でも売上は増加している。

### ④英国海軍

海軍の軍人3万人のうち、2,500 人が養成訓練生。過去5年で1万 4,500 人の養成訓練生を受け入れてきた。養成訓練制度の導入以降、スタッフの読み書き計算力が大幅に向上した。過去5年の訓練修了者の 95%がその後も海軍でのキャリアに進み、経費の削減につながっている。

## 1.4.2. 見習い訓練制度 (Traineeships)

イングランドに在住する 16～24 歳（学習障害認定者については 25 歳まで）の若者で、養成訓練や仕事を見つけるのに付加的なサポートを必要とする者が対象。2013 年8月に開始した。見習い訓練の期間は最長6カ月で、トレーニングプロバイダーと雇用主を中心に、地方自治体の若年者向けサービスや学校、カレッジ、ジョブセンタープラスのアドバイザー、ユース・コントラクトのプロバイダー、ナショナル・キャリアズ・サービスのアドバイザーなどが連携し、見習い訓練生をサポートする。

---

なお、見習い訓練の参加者は教育・訓練を受けているとみなされるため、企業は参加者に賃金を支払う必要はない。見習い訓練生は要件を満たすかぎり、政府の各種奨学金プログラムに申し込むことができる。

また、16～19歳については、見習い訓練は義務教育の一環とみなされる。

見習い訓練の主な対象者は以下のとおり。

- ・現在、仕事に就いておらず、就業経験もほとんどないが、働くことができる者
- ・16～19歳で保有資格がレベル3未満の者、または、19～24歳でフルのレベル<sup>28</sup>を達成していない者
- ・6か月間の見習い訓練を経て、就業や養成訓練に進む見込みが十分にあると雇用主やトレーニングプロバイダーが判断する者

見習い訓練制度は、①就業準備トレーニング、②英語と数学、③質の高い就業体験の3つの要素で構成され、トレーニングプロバイダーと企業はこれらの要素を自由に組み合わせて見習い訓練生をサポートする。

#### ①就業準備トレーニング

履歴書作成、面接準備、求職活動ノウハウ、対人スキルといった、仕事を見つけるために必要なスキルや、時間管理、チームワーク、自己信頼、立ち直り、精神力といった仕事を持続させるためのスキルの向上を目指す。就業体験を最大限に活かし、求職活動で役立つ個人的・社会的スキルの向上を目指す。具体的な内容はトレーニングプロバイダーと企業の裁量に任される。19～24歳の参加者については、QCF（資格単位枠組み。1.5.1. 参照）の「就業準備」のユニットや資格の取得を目指す。

#### ②英語と数学

これらの科目でGCSEのA\*～Cを保有していない若者や、19歳以上の者でGCSEのA\*～Cなどの資格を保有していない者には、英語と数学の学習が義務付けられる。訓練の一環として、参加者はそれまでの達成度や必要とされるスキルに応じて、これらの科目をエントリーレベルからレベル2まで学習することができる。

#### ③質の高い就業体験

期間は6週間から5か月未満。参加終了時に、すべての見習い訓練生に就業体験先での面接が保証されるよう取り計らわれる。この場合の面接とは、求人がある場合には正式な就職面接であり、そうでない場合は、フィードバックになる。なお、見習い訓練の参加者は教育・訓練を受けているとみなされるため、就業体験を提供する企業は参加者に賃金を支払う必要はない。

なお、2013/14年度の運営は、教育基準局（Ofsted）の調査で「Outstanding（優秀）」または「Good（優良）」に認定されたプロバイダーに限られる。

2013年10月現在、500以上のプロバイダーが参加意思を表明し、シーメンスやヴァージン・メディアをはじめとする150社が見習い訓練生の受け入れに関心を示している<sup>29</sup>。

28：GCSEのグレードA\*～Cを5つ、BTEC First Diploma または OCR National Certificate レベル2、NVQ レベル2、Intermediate GNVQ、RSA Diploma

29：www.gov.uk/government/news/new-funding-for-traineeship-scheme-announced

### 1.4.3. Adult Entitlement to Learning

「2008年教育・技能法」の施行に伴い、2009年8月より、19歳以上の成人で以下の資格水準に達していない者は、以下の分野の特定の資格の取得を目指す職業教育訓練を無料で受けることができる。

- ・読み書き（レベル1）
- ・算数（エントリーレベル3）
- ・フルのレベル2の職業関連資格
- ・フルのレベル3<sup>30</sup>の資格（25歳未満まで）

### 1.4.4. Adult Learning Grant

19歳以上の低技能、低所得者<sup>31</sup>向けの教育訓練支援制度。フルタイム（平均週12時間）で1つ目のフルのレベル2またはレベル3の資格の取得を目指す者に対して、訓練費と週最高30ポンドの助成金（学期中）を支給する。

### 1.4.5. 24+ Advanced Learning Loans

24歳以上で、レベル3～4の資格の取得を目指すコース、または、上級養成訓練、高等養成訓練に参加する者に対する融資。2013年8月1日～2014年7月31日の間に始まるコースが対象。融資額はコースの種類や料金などにより異なる。返済義務が発生するのは2016年4月以降で、年収2万1,000ポンドを超えない場合には返済する必要はない。

## 1.5. 資格枠組み

英国の主な資格枠組みは以下の4つで、いずれも共通のレベル（エントリーレベルからレベル8まで）に分類される。

- ・全国資格枠組み（National Qualifications Framework：NQF）
- ・イングランドと北アイルランドの資格単位枠組み（Qualifications and Credit Framework：QCF）
- ・ウェールズの資格単位枠組み（QCF）
- ・高等教育資格枠組み（Framework for Higher Education Qualifications：FHEQ）

これらの枠組みのすべての資格は認定されたもの（公式に認められたもの）である。

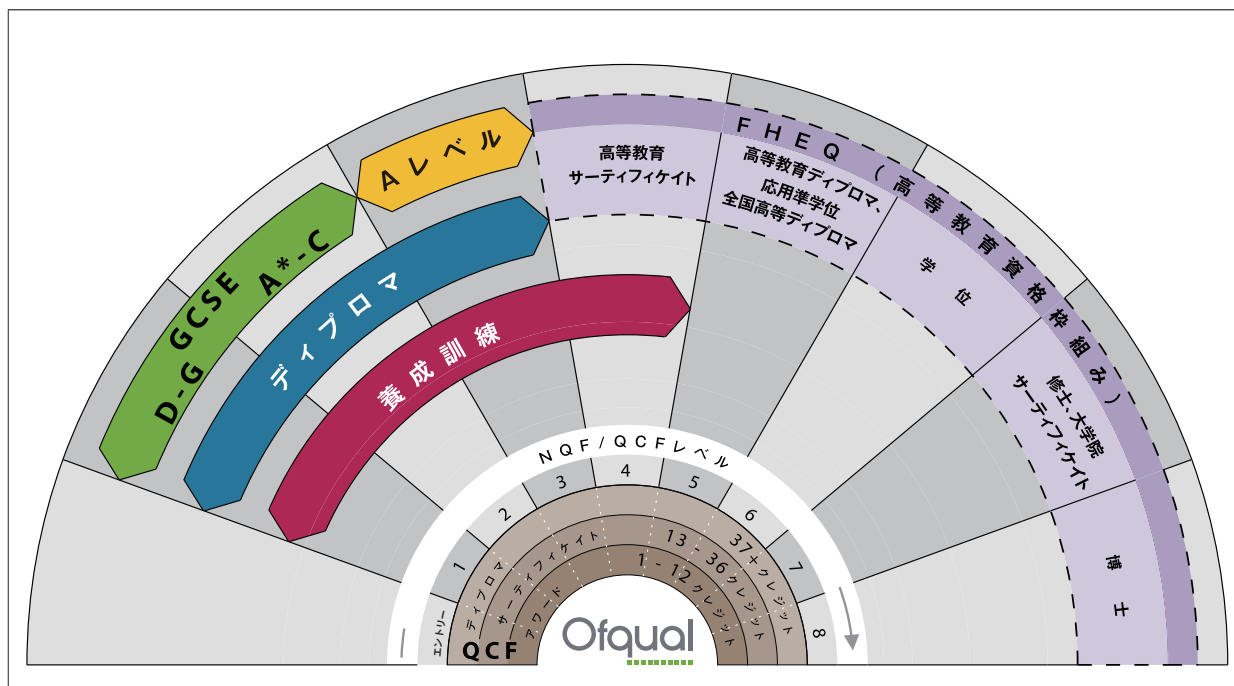
なお、NQFと全国職業資格（National Vocational Qualifications：NVQ）は2008年より「資格単位枠組み（QCF）」への移行が進められ、2010年末に移行が完了することになっていた。ただし、QCFの規定に合わない資格は引き続きNQFで展開されており、また、QCFの中にNVQの名称の使用を続けている資格もある。

30：Aレベル2つ以上、ASレベル4つ以上、NVQレベル3と上級GNVQ、City & Guilds上級

31：独身者は年収1万9,513ポンド未満、カップルは合算で年収3万810ポンド未満。なお、求職者給付や所得補助等の給付受給者は対象外



図表 15 NQF、QCF、FHEQ レベル対応表<sup>32</sup>



出典：Ofqual

### 1.5.1. 資格単位枠組み

資格単位枠組み（Qualifications and Credit Framework：QCF）は、イングランド、ウェールズ、北アイルランドの資格を設置、認定する枠組み。試行期間を経て2008年11月に正式にスタートした。企業のニーズに応え、さまざまな利用者がアクセスしやすいように設計されている。

現在、QCFに含まれるのは主に職業関連の資格だが、将来的には、AレベルやGCSE、ディプロマなどの教育関連の資格も包括することが検討されている。ただし、高等教育機関で提供される資格については対象外となる。

QCFでは一定の学習成果の最小単位を「ユニット（unit）」とし、1つの「資格（qualification）」は複数のユニットで構成される。資格の大半は必須ユニットとオプションユニットから成る。ユニットには取得に必要な単位数（credit value）が示されている。1単位は約10時間の学習に相当する（例：単位数4のユニット取得に必要な学習時間は約40時間）。QCFのレベル（難易度）は、エントリー（E1～E3）とレベル1～8の9段階で（図表15、図表16）、総単位数の数により、アワード（1～12単位）、サーティフィケート（13～36単位）、ディプロマ（37単位以上）<sup>33</sup>の3つのサイズ（学習量）に分けられる。

利用者は自身のライフスタイルや関心、スキルに応じて学習し、さまざまなユニットを組み合わせることで積み立てていくことができる。また、既得のユニットを新たに取得を目指す資格に移行することも可能である。

QCFでは、企業が社内で実施している職業訓練もユニットや資格として正式に認定される。また、民間企業が資格認定機関となることも可能であり、マクドナルドは民間企業の認定機関第1号となった。

32：すべての資格が記載されているわけではない

33：通常の「Diploma」のほかに、単位数が少ない「Subsidiary Diploma」と単位数が多い「Extended Diploma」とがある

図表 16 QCF のレベル

E1	最も初歩的な段階から、目の環境に関する技能、知識、および理解を活用するまでの向上が認められる
E2	単純で、精通した仕事と活動を指導に従って果たすのに必要な技能、知識および理解を活用する能力がある
E3	体系化（組織化）された任務と活動を、熟知した状況下で必要なら適当な指導を伴い果たすのに必要な技能、知識、および理解を活用する能力がある
1	定型的な業務を関連知識、技能、理解力、および手順を使って完成する能力がある。指導または指揮に従い職務と手順を完遂する責任を含む
2	限定された範囲の職務の完遂に関連する知識、アイデア、技能、および手順を選択、使用し、率直な問題提起能力がある。全体的な指揮監督のもと、職務と手順の完遂、および自治と判断のもとで行い責任を負うことを含む
3	職務を遂行し、ある程度の複雑さを含む問題指摘に必要な理解力、方法、および技能を認識し使用する能力がある。限定された範囲内で、職務と手順を完遂すること、自ら判断し実行しその責任をとることを含む。学習または仕事の範囲内で異なる視点を持つ、あるいは取り組みができる能力がある
4	関連する理解力、方法、およびよく定義された複雑ではない非ルーティンワークから生ずる問題点を指摘する技能を認識し使用する能力がある。学習または仕事の範囲内で異なる視点を持つ、あるいは取り組みができる能力を含む
5	関連する理解力、方法、および広く定義された複雑な問題点を指摘する技能を認識し使用する能力がある。計画、実行過程の開発および定められた範囲内での自己裁量の行使と判断の責任をとることを含む。異なる視点、取り組み、またはその根拠となる学説および理論およびその背景にある理論付けの理解も含まれる
6	定義が乏しい複雑な問題処理に関連する理解力、方法、および技能を洗練し使用できる能力がある。大幅な変更、改良を支える計画および開発、および広範囲な自治と判断の責任を負うこと。異なる視点、取り組み、またはその根拠となる学説および理論およびその背景にある理論付けの理解も含まれる
7	相互に関連する多くの要因を含む問題状況を再定義したうえで、指揮監督に使う理解力、方法論、およびアプローチを再計画、実行する能力がある。大幅な変更または開発を主導するか支援する計画および行動過程での開発責任、同じく広範囲な自治と判断の責任を負うこと。また関連する理論的かつ方法論的な将来見通し、および研究または職務の場での影響に対する責任を負うこと
8	独創的な理解、知識の拡張あるいは専門的業務の開発能力がある。また、多くの複雑な、着手、計画、調査の請負、開発または戦略的活動を含む問題のある状況を明確にする能力がある。仕事の分野、知識、または重要な専門的あるいは組織の変革をもたらす責任分担における自己裁量、判断、リーダーシップを含む。もちろん、関連する理論的かつ方法論的将来見通し、そして研究または職場で与える影響についての決定的な理解を含む

出典：ovta

## 1) 対象分野

QCFの対象分野は以下のとおり（図表 17）。各分野に属する資格の数には大きな差がある。また、それぞれの資格にエントリーレベルからレベル8までのレベルおよび3つのサイズがあるわけではない。

図表 17 Ofqual による分野別の資格分類

		分 野
1 保健、公共サービス、ケア	1.1	医薬、歯科
	1.2	看護、医薬関連
	1.3	保健、ソーシャルケア
	1.4	公共サービス
	1.5	子どもの発育と福利
2 自然科学、数学	2.1	自然科学
	2.2	数学、統計
3 農業、園芸、アニマルケア	3.1	農業
	3.2	園芸、林業
	3.3	アニマルケア、獣医学
	3.4	環境保護
4 工学、製造技術	4.1	工学
	4.2	製造技術
	4.3	車両操作、保守
5 建設、計画、構築環境	5.1	建築
	5.2	建造、建設
	5.3	都市・地方・地域計画
6 情報通信技術	6.1	情報通信技術者
	6.2	ユーザーのための情報通信技術
7 小売、商業活動	7.1	小売、卸売
	7.2	倉庫、流通
	7.3	サービス業
	7.4	ホスピタリティ、ケータリング
8 娯楽、旅行、観光	8.1	スポーツ、娯楽
	8.2	旅行、観光
9 アート、メディア、出版	9.1	芸能
	9.2	工芸、アート、デザイン
	9.3	メディア、通信
	9.4	出版、情報サービス
10 歴史、哲学、神学	10.1	歴史
	10.2	考古学
	10.3	哲学
	10.4	神学、宗教学
11 社会科学	11.1	地理学
	11.2	社会学、社会政策
	11.3	政治学
	11.4	経済学
	11.5	人類学
12 語学、文学、文化	12.1	イギリス諸島の言語・文学・文化
	12.2	その他の言語・文学・文化
	12.3	言語学
13 教育、訓練	13.1	指導、講義
	13.2	自主学習支援
14 生活と就業の準備	14.1	学習と生活の基礎
	14.2	就業準備
15 経営、管理、金融、法律	15.1	会計、金融
	15.2	管理
	15.3	経営管理
	15.4	マーケティング、営業
	15.5	法律、法律サービス

出典：Ofqual

## 2) 監督機関

資格・試験規制局（Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual）は、GCSE や職業資格、試験、評価などを管理する独立機関で、QCF の監督機関を務める。学位に相当する資格は管轄対象外となる。2010 年に施行された「2009 年養成訓練、技能、児童、学習法（Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009）」により、イギリス議会および北アイルランド議会に直接報告する、non-ministerial government department（大臣が置かれず、直接立法府に報告する政府機関）として正式に発足した。

Ofqual が管轄する資格・試験は以下のとおり。

- ・イングランドの GCSE と A レベル
- ・イングランドと北アイルランドの職業資格
- ・イングランドの教育課程評価（National Curriculum Assessments）

なお、ウェールズにおける QCF の監督機関は、児童・教育・生涯学習・技能省（DCELLS）である。

## 3) 資格承認機関と付与機関

産業別技能委員会（SSC）がユニットやその組み合わせを承認する。SSC は雇用主の需要に応じた技能制度の構築を目的とした雇用主が主導する民間機関。全英に 21 の SSC がある<sup>34</sup>。

Ofqual、DCELLS、カリキュラム・試験・評価評議会（CCEA: 北アイルランド）の認定を受けた団体が資格を付与することができる。現在およそ 170 団体が資格付与機関として認定されている<sup>35</sup>。

資格の内容については、分野ごとに該当する SSC の承認を受ける必要がある。

## 4) Ofqual の管轄する職業資格

Ofqual の管轄する主な職業資格・枠組みは、NVQ、職業関連資格（Vocationally Related Qualifications）、職種資格（Occupational Qualifications）、資格単位枠組み（QCF）である。

Ofqual の管轄する主な職業資格・枠組みの資格の数と資格取得者数は以下のとおり（図表 18）。なお、QCF の資格の数が突出して多いのは、サイズ（アワード、サーティフィケート、ディプロマ）、レベル（エントリー～レベル8）ごとに数えているためである。

図表 18 Ofqual の管轄する職業資格の数と資格取得者数 \*

2012/13 年度	エントリー～レベル3		上級レベル（レベル4～8）	
	資格の数	資格取得者数	資格の数	資格取得者数
NVQ	1,161	23,650	239	2,300
職種資格	85	500	33	100
QCF	15,203	3,730,100	1,835	70,100
職業関連資格	1,691	186,250	1	-

\* 資格取得者数は 50 人ごとの概数。25 人未満は 0 表示。

出典：“Vocational and Other Qualifications Quarterly April – June 2013”、“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

34：2013 年 9 月現在

35：register.ofqual.gov.uk/

### 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

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。

出典：『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—』、独立行政法人 労働政策研究・研修機構

上級レベル（レベル4以上）の資格取得者の内訳を見てみると、取得者の多くはレベル4とレベル5に集中していることがわかる（図表 19）。また、分野ごとに取得者数に大きな違いがみられる（図表 20）。

図表 19 レベル別 2012/13 年度 上級レベル（レベル4以上）の資格取得者数\* （単位：人）

	レベル4	レベル5	レベル6	レベル7	レベル8	合計
2012/13 年度	44,750	21,600	6,900	4,450	250	78,000

\* 主な4つの職業資格以外の資格を含む。50人ごとの概数。25人未満は0表示。  
出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

図表 20 2012/13 年度 上級レベルの分野別資格取得者数\*<sup>36</sup>（単位：人）

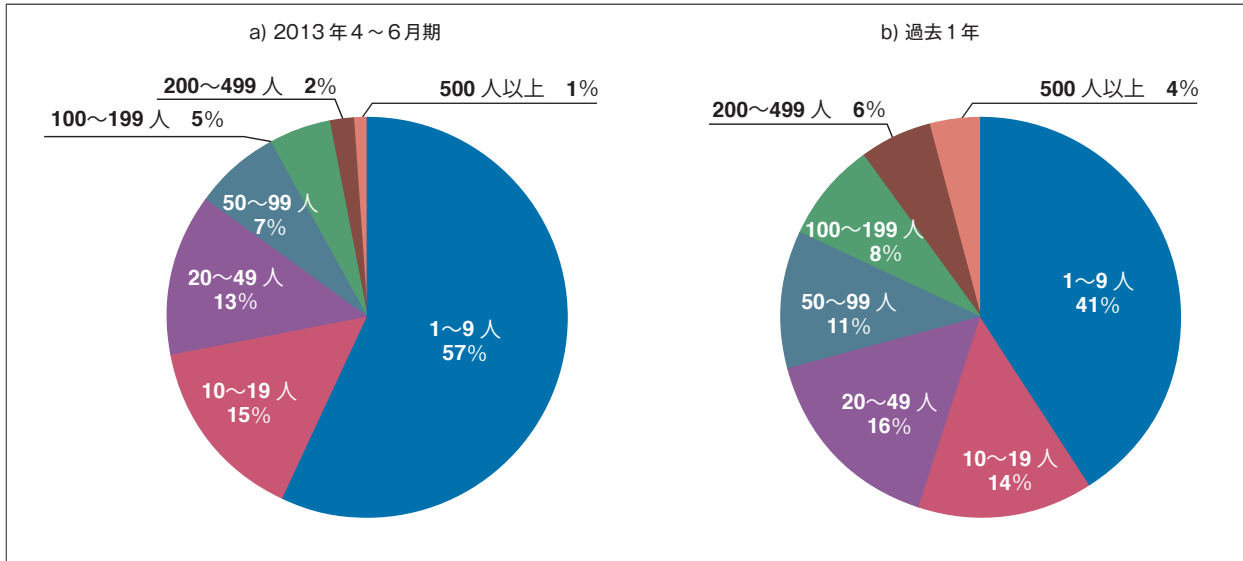
分野	資格取得者数
1 保健、公共サービス、ケア	7,600
2 自然科学、数学	150
3 農業、園芸、アニマルケア	450
4 工学、製造技術	1,800
5 建設、計画、構築環境	2,350
6 情報通信技術	450
7 小売、商業活動	1,150
8 娯楽、旅行、観光	750
9 アート、メディア、出版	3,700
10 歴史、哲学、神学	0
11 社会科学	0
12 語学、文学、文化	350
13 教育、訓練	21,050
14 生活と就業の準備	50
15 経営、管理、金融、法律	38,150
合計	78,000

\* 主な4つの職業資格以外の資格を含む。50人ごとの概数。25人未満は0表示。  
出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

36：分野10、11は、上級レベルの資格が存在しない（2013年9月現在）

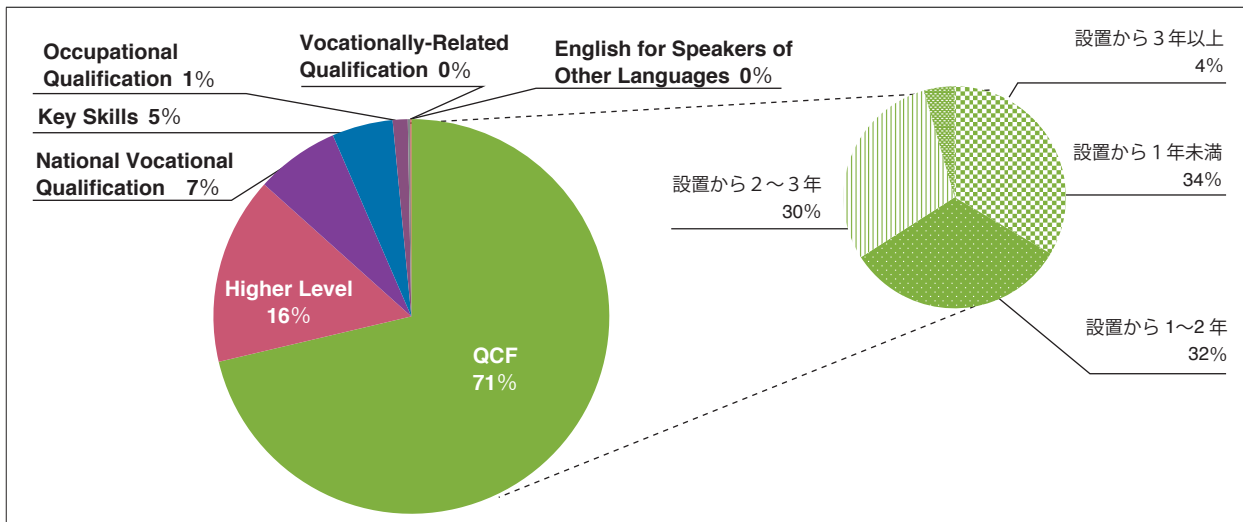
2013年4～6月期の Ofqual の管轄する上級レベルの職業資格の数は 2,552 で、このうち、資格取得者のいる資格は 732 (29%) だった。過去1年間では、上級レベルの職業資格のうち、資格取得者のいる資格は 1,165 (46%) だった。また、いずれの期間においても、資格取得者のいる資格であっても、資格取得者数が1～9人のものが最も多く、500人以上の資格取得者のいる資格は少なかった(図表 21)。資格取得者のいない資格の大半は QCF の資格である(図表 22)。

図表 21 資格取得者のいる上級レベルの資格の取得者数内訳



出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

図表 22 過去1年間に取得者のいない上級レベルの資格(1,387)の内訳



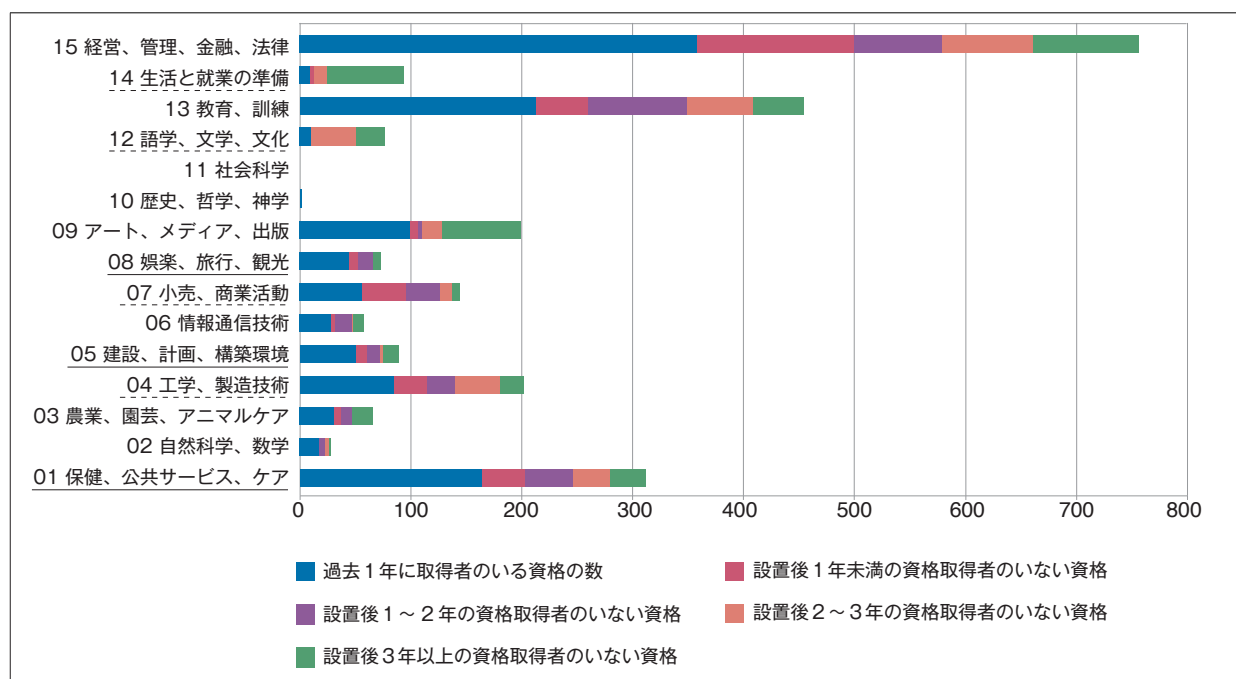
出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April – June 2013”、Ofqual

資格が新設されてから、資格取得に至るまでに1～2年かかると推察されるため、資格取得者のいない資格についても、今後は取得者が見込まれる。

また、取得者のいない資格の中には、新しい資格と置き換えられているものもあるが、データベース上に古い資格が残ったままの場合もある。

分野別で見ると、上級レベルの資格の数に対する取得者数の比率が高いのは、「娯楽、旅行、観光」、「建設、計画、構築環境」、「保健、公共サービス、ケア」で、上級レベルの資格の数に対する取得者数の比率が低いのは、「生活と就業の準備」、「語学、文学、文化」、「小売、商業活動」、「工学、製造技術」である（図表 23）。

図表 23 設置からの年数別、分野別、上級レベルの資格の取得者の有無（2013年4～6月期）



\* 実線（—）は資格の数に対する取得者数の比率が高い分野、破線（-----）は資格の数に対する取得者数の比率が低い分野  
出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April - June 2013”、Ofqual

上級レベルの資格で取得者数の多いものは以下のとおり（図表 24）。

図表 24 取得者数の多い上級レベルの資格 上位 10

（単位：人）

資格名	2013年 4～6月期の取得者数
City & Guilds 生涯学習分野の指導準備 レベル4 アワード (QCF)	1,950
Cambridge 第二外国語としての英語教育 レベル5 サートیفিকেイト (QCF)	1,200
AAT <sup>37</sup> 会計 レベル4 ディプロマ (QCF)	950
Pearson BTEC 生涯学習分野の指導 レベル4 サートیفিকেイト (QCF)	650
Pearson BTEC ビジネス レベル5 HNDディプロマ (QCF)	550
CMI マネジメントとリーダーシップ レベル5 サートیفিকেイト (QCF)	500
Pearson Edexcel 生涯学習分野の指導準備 レベル4 アワード (QCF)	500
Pearson BTEC 戦略的マネジメントとリーダーシップ レベル7 Extendedディプロマ (QCF)	450
CII ファイナンシャル・プランニング レベル4 ディプロマ (QCF)	350
CMI マネジメントとリーダーシップ レベル5 アワード (QCF)	300

出典：“Higher Level Qualifications Quarterly: April - June 2013”、Ofqual

37：AAT（会計技術専門家協会）は、財務や会計を専門として仕事をしているが、正式に会計士の資格を取ろうとは考えていない事務職員に一定の資格や地位、アイデンティティを与えることを目的とした協会

## 5) 資格の例

ここでは、唯一のレベル8の資格（2013年9月現在）「戦略的方向性とリーダーシップ（Strategic Direction and Leadership）」のアワード、サーティフィケート、ディプロマの概要を記す。

## ① レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ（アワード）

資格番号	600/9468/0
資格名称	CMI レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ（アワード）
認定組織	英公認経営協会（Chartered Management Institute）
資格の種類	QCF
資格のレベル	レベル8
EQFのレベル	レベル8
開始日	2013年9月1日
終了日	—
認証終了日	—
イングランド	○
ウェールズ	○
北アイルランド	○
評価言語（英語）	○
評価言語（ウェールズ語）	×
評価言語（アイルランド語）	×
分野	15.3 経営管理
主目的	当該分野の今後の学習または訓練に備え、また／あるいは、知識また／あるいはスキルを向上する
副目的	当該分野の知識また／あるいはスキルの向上
単位数	10
最少指導学習時間	30
最大指導学習時間	30
ディプロマ指導学習時間	30
判定方法	合否
評価方法	Portfolio of Evidence
要件	この資格を取得するためには、合わせて10単位以上のユニット（組み合わせは自由）を修了しなければならない
認定組織の推奨する対象年齢層	16歳未満：×、16～18歳：×、19歳以上：○
ユニットグループA	グループA（必修ユニット） この資格を取得するためには、合わせて10単位以上のユニット（組み合わせは自由）を修了しなければならない
最少単位数	10
最多単位数	—
最少サブコンポーネント	1
最多サブコンポーネント	6
必修	○
関連ユニット	戦略的リーダーとしての自己開発（Personal development as a strategic leader）レベル8 共同戦略開発（Collective strategy development）レベル8 組織間の戦略的計画（Inter-organisational strategic planning）レベル8 組織間の戦略的方向（Inter-organisational strategic direction）レベル8 戦略的コミュニケーション（Strategic communication）レベル8 戦略的文化（Strategic culture）レベル8

出典：The Register of Regulated Qualifications, Ofqual（2013年9月12日現在）



② レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ（サーティフィケート）

資格番号	600/9468/0
資格名称	CM I レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ（サーティフィケート）
認定組織	英公認経営協会（Chartered Management Institute）
資格の種類	Q C F
資格のレベル	レベル8
EQF のレベル	レベル8
開始日	2013年9月1日
終了日	—
認証終了日	—
イングランド	○
ウェールズ	○
北アイルランド	○
評価言語(英語)	○
評価言語(ウェールズ語)	×
評価言語(アイルランド語)	×
分野	15.3 経営管理
主目的	当該分野の今後の学習または訓練に備え、また／あるいは、知識また／あるいはスキルを向上する
副目的	当該分野の知識また／あるいはスキルの向上
単位数	20
最少指導学習時間	60
最大指導学習時間	60
ディプロマ指導学習時間	60
判定方法	合否
評価方法	Portfolio of Evidence
要件	この資格を取得するためには、あわせて20単位以上のユニット（組み合わせは自由）を修了しなければならない
認定組織の推奨する対象年齢層	16歳未満：×、16～18歳：×、19歳以上：○
ユニットグループA	グループA（必修ユニット） この資格を取得するためには、あわせて20単位以上のユニット（組み合わせは自由）を修了しなければならない
最少単位数	20
最多単位数	—
最少サブコンポーネント	1
最多サブコンポーネント	6
必修	○
関連ユニット	戦略的リーダーとしての自己開発（Personal development as a strategic leader）レベル8
	共同戦略開発（Collective strategy development）レベル8
	組織間の戦略的計画（Inter-organisational strategic planning）レベル8
	組織間の戦略的方向（Inter-organisational strategic direction）レベル8
	戦略的コミュニケーション（Strategic communication）レベル8
	戦略的文化（Strategic culture）レベル8

出典：The Register of Regulated Qualifications, Ofqual(2013年9月12日現在)

## ③ レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ (ディプロマ)

資格番号	600/9468/0
資格名称	CM I レベル8 戦略的方向性とリーダーシップ (ディプロマ)
認定組織	英公認経営協会 (Chartered Management Institute)
資格の種類	QCF
資格のレベル	レベル8
EQF のレベル	レベル8
開始日	2013年9月1日
終了日	—
認証終了日	—
イングランド	○
ウェールズ	○
北アイルランド	○
評価言語 (英語)	○
評価言語 (ウェールズ語)	×
評価言語 (アイルランド語)	×
分野	15.3 経営管理
主目的	当該分野の今後の学習または訓練に備え、また／あるいは、知識また／あるいはスキルを向上する
副目的	当該分野の知識また／あるいはスキルの向上
単位数	67
最少指導学習時間	210
最大指導学習時間	210
ディプロマ 指導学習時間	210
判定方法	可否
評価方法	Portfolio of Evidence
要件	この資格を取得するためには、グループAのユニットのすべての要素ならびにグループBから7単位以上 (組み合わせは自由) を修了し、合計67単位を取得しなければならない。
認定組織の推奨する対象年齢層	16歳未満：×、16～18歳：×、19歳以上：○
ユニットグループA	グループA (必修ユニット) この資格を取得するためには、グループAのすべてのユニットを修了しなければならない
最少単位数	60
最多単位数	60
最少サブコンポーネント	1
最多サブコンポーネント	6
必修	○
関連ユニット	戦略的リーダーとしての自己開発 (Personal development as a strategic leader) レベル8 共同戦略開発 (Collective strategy development) レベル8 組織間の戦略的計画 (Inter-organisational strategic planning) レベル8 組織間の戦略的方向 (Inter-organisational strategic direction) レベル8 戦略的コミュニケーション (Strategic communication) レベル8 戦略的文化 (Strategic culture) レベル8
ユニットグループB	グループB (必修ユニット) この資格を取得するためには、グループBから7単位以上 (組み合わせは自由) を修了しなければならない
最少単位数	7
最多単位数	14
最少サブコンポーネント	1
最多サブコンポーネント	2
関連ユニット	戦略的リーダーシップ (Strategic leadership) レベル7 戦略的リーダーシップ実践 (Strategic leadership practice) レベル7

出典：The Register of Regulated Qualifications, Ofqual (2013年9月12日現在)

---

## 1.5.2. 高等教育資格枠組み

高等教育資格枠組み（Framework for Higher Education Qualifications：FHEQ）は高等教育コースの資格枠組みで、レベル4からレベル8までである。FHEQには以下の資格が含まれる。

- ・高等教育サーティフィケート（Certificate of Higher Education）
- ・高等教育ディプロマ（Diploma of Higher Education）
- ・学士
- ・修士
- ・博士、等

## 1.6. ワークライフバランス施策

### 1.6.1. 概要

英国政府は就労者の仕事と生活の調和を図るべく、2000年以降、数々のワーク・ライフ・バランス施策を実施してきた。これに合わせて、「2002年雇用法（Employment Act 2002）」や「2006年就業家族法（Work and Families Act）」、「2010年フレキシブル・ワーキング規制（The Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) (Amendment) Regulations 2010）」、「2013年育児休暇規制（The Parental Leave (EU Directive) Regulations 2013）」などの施行により、出産給付や柔軟な働き方を申請する法的権利の拡充<sup>38</sup>や新たな父親休暇の導入など、ワークライフバランスの整備が着々と進められている。

また、2013年2月に発表された「子ども家族法案（Children and Families Bill）」を受けて、2015年より、新たな育児休暇制度の導入や柔軟な働き方を申請する権利のさらなる拡大などが予定されている。

また、2009年4月より、法定年次有給休暇日数はそれまでの20日から28日に増加した。

以下に、ワークライフバランスに関連した制度を挙げる。

### 1.6.2. ワークライフバランス関連制度

#### 1) 法定出産休暇（Statutory Maternity Leave）

法定出産休暇は最長52週間で、26週間の「通常出産休暇（Ordinary Maternity Leave）」と26週間の「追加出産休暇（Additional Maternity Leave）」で構成される。母親には出産後2週間（工場勤務の場合は4週間）の出産休暇の取得が義務付けられている。

通常は出産予定日を含む週の11週間からの休暇取得が可能。職場復帰の日程の変更を希望する場合は、8週間以上前に雇用主に知らせなければならない。

取得要件は以下のとおり。

---

38：2011年4月より、17歳未満の子どもまたは18歳未満の障害のある子どもを持つ親と介護者に対象が拡大

- ・「被用者 (employee: 主に正社員)」であること
- ・雇用主に適切な告知をすること

なお、法定出産休暇の取得については、それまでの在籍期間や労働時間、賃金額に関する制約はない。また、2011年4月より、母親に付与される52週間の法定出産休暇のうち26週間分までを父親が取得できるようになった（後述の「追加父親休暇・給付」参照）。

## 2) 法定出産給付 (Statutory Maternity Pay)

法定出産給付が支給される期間は最長39週間で、以下の額が雇用主から支払われる。

- ・最初の6週間は平均賃金（税引き前）の90%
- ・それ以降の33週間は週136.78ポンド<sup>39</sup>、または、平均賃金が136.78ポンドに満たない場合は平均賃金の90%

法定出産給付は賃金と同様に支払われ（月給または週給）、税金や国民保険料支払い義務の対象となる<sup>40</sup>。法定出産給付は通常、法定出産休暇の取得と同時に支払いが開始される。

法定出産給付の受給要件は以下のとおり。

- ・出産予定週の15週前の時点で同じ雇用主に連続して26週以上雇用されている
- ・週給平均109ポンド以上であること
- ・雇用主に適切な告知をすること
- ・妊娠していることを証明できること

なお、雇用主は法定出産給付の支払い分について、その全額または大半の還付を受けることができる。

## 3) 出産手当 (Maternity Allowance)

法定出産給付の受給要件を満たさない場合にジョブセンタープラスから支給される。出産手当の給付期間および支給額は法定出産給付と同様で、隔週または4週間ごとに銀行口座に振り込まれる。出産手当を受給する場合、住宅手当や所得補助などの支給額が減額される（求職者給付については、支給が停止される）。

出産手当の受給要件は以下のとおり。

- ・雇用されているが、法定出産給付の受給資格がない者
- ・自営業者で、規定の国民保険料を納めている者
- ・自営業者で、低収入特例証明書を持っている者
- ・最近、仕事を辞めた者
- ・出産予定週までの66週間のうち26週以上雇用されている、または、自営業者である者
- ・任意の13週間で週給平均30ポンド以上の収入がある者

39：2013年4月7日以降の規定額

40：2013年8月現在、国民保険料の支払い義務が生じるのは、従業員の場合、週給149ポンド以上、また、64歳未満の所得税の課税最低限度額は年間8,105ポンド（2012/13年度）

---

#### 4) シュアスタート出産補助金 (Sure Start Maternity Grant)

出産時に支給される 500 ポンドの一時金で、受給には、ほかに子どもがいない（多胎出産の場合は例外あり）、所得調査制求職者給付や所得補助などの特定の給付を受給しているなどの要件がある。

#### 5) 法定父親休暇 (Ordinary Paternity Leave)

子の出生後、父親<sup>41</sup>は1週間または2週間の法定父親休暇を取得することができる。

父親休暇は子の出生日に先立って取得することはできず、取得開始日は以下のいずれかの場合に限られる。

- ・実際の出生日
- ・出生後の合意済みの日
- ・出生予定週後の合意済みの日

法定父親休暇の取得要件は以下のとおり。

- ・出生予定週の 15 週前の時点で同じ雇用主に連続して 26 週以上雇用されている
- ・被用者 (employee) である
- ・雇用主に適切な通知をする
- ・子の世話をするために休暇を取得する
- ・子の養育に責任を持つ

なお、父親休暇は子の出生後（早産の場合は予定日後）56 日以内に取得しなければならない。

#### 6) 法定父親給付 (Statutory Paternity Pay)

父親<sup>41</sup>には法定父親給付として、週 136.78 ポンド<sup>39</sup>、または、平均賃金が 136.78 ポンドに満たない場合は平均賃金の 90%が支払われる。

法定父親給付は父親休暇取得期間のみ支払われ、税金や国民保険料支払い義務の対象となる。なお、雇用主は法定父親給付の支払い分について、その全額または大半の還付を受けることができる。

取得要件は以下のとおり。

- ・出生予定週の 15 週前の時点で同じ雇用主に連続して 26 週以上雇用されている
- ・出生日まで雇用されている
- ・8週間平均の週給が 109 ポンド以上である
- ・雇用主に適切な通知をする
- ・子どもの世話をするために休暇を取得する
- ・子どもの養育に責任を持つ

#### 7) 追加父親休暇・給付 (Additional Paternity Pay and Leave)

2011 年4月より、母親が法定出産休暇終了前に職場に復帰した場合、父親が代わりに休暇および給付の

---

41：子どもの実父、子どもの実母（または養母）の夫またはパートナー、子どもの養親

取得を申請することができるようになった。

追加父親休暇は2～26週間で、追加父親給付の額は法定父親給付と同じ。追加父親休暇・給付の取得期間は子の出生後20週以降52週まで。なお、雇用主は追加父親給付の支払い分について、その全額または大半の還付を受けることができる。

取得要件は以下のとおり。

- ・出生予定週の15週前の時点で同じ雇用主に連続して26週以上雇用されている
- ・追加父親休暇・給付の取得を開始する前の週に雇用されている
- ・8週間平均の週給が109ポンド以上である
- ・母親の法定出産休暇が2週間以上残っている
- ・母親が出産休暇の取得・出産給付の受給を終了していることを証明する書類に署名している
- ・雇用主に適切な通知をする

ただし、英国労働組合会議（TUC）の調査によると、2011/12年度に追加父親休暇を取得した父親は1%に満たなかった<sup>42</sup>。

なお、共有育児休暇（後述参照）の導入に伴い、追加父親休暇・給付は廃止される。

## 8) 育児休暇（Parental Leave）

子ども1人につき、子どもが5歳（障害手当を受給する子どもの場合は18歳）になるまでの間に18週間<sup>43</sup>の無給の休暇を取ることができる<sup>44</sup>。

通常、年間の取得日数は最大で4週間で、1週間単位で取得する。また、転職をした場合、育児休暇は新しい職場に持ち越される。

取得要件は以下のとおり。

- ・在職期間が1年以上
- ・子どもの出生（養子縁組）証明書に本人の氏名の記載がある
- ・親の責任を有している
- ・自営業者や「労働者（worker：大半の派遣労働者や契約労働者など）」ではない
- ・里親ではない
- ・子どもが5歳（障害手当を受給する子どもの場合は18歳）未満

なお、子ども家族法案の成立にともない、育児休暇を取得する際の子どもの年齢の上限が現行の5歳から18歳に引き上げられる予定である。

## 9) 法定養子休暇（Statutory Adoption Leave）

法定養子休暇は最長52週間で、26週間の「通常養子休暇（Ordinary Adoption Leave）」と26週間の「追加養子休暇（Additional Adoption Leave）」とで構成される。なお、法定養子休暇を取得でき

42： [www.bbc.co.uk/news/uk-22924708](http://www.bbc.co.uk/news/uk-22924708)

43： 2013年3月より、それまでの13週間から延長

44： The Parental Leave (EU Directive) Regulations 2013

---

るのはカップルのうち1人のみで、もう1人は法定父親休暇を取得することができる。

休暇の取得開始日は以下のとおり。

- ・英国内での養子縁組：引き取り日（子と一緒に暮らし始める日）の14日前まで
- ・国外からの養子縁組：子が英国に到着した日から28日以内

引き取り日（または国外からの養子縁組の場合は子の英国到着日）を変更する場合は、28日以内に雇用主に知らせなければならない。また、職場復帰の日程の変更を希望する場合は、8週間以上前に雇用主に知らせなければならない。

取得要件は以下のとおり。

- ・被用者（employee）である
- ・引き取り日を含む週までに同じ雇用主に連続して26週以上雇用されている
- ・雇用主に適切な告知をする
- ・雇用主からの要請があれば、養子縁組証明書を提出する

なお、法定養子休暇を取得した者が休暇終了前に職場に復帰した場合、パートナーは代わりに追加父親休暇および給付の取得を申請することができる。

#### 10) 法定養子給付（Statutory Adoption Pay）

法定養子給付が支給される期間は最長39週間で、週136.78ポンド<sup>39</sup>、または、平均賃金が136.78ポンドに満たない場合は平均賃金の90%が雇用主から支払われる。法定養子給付は賃金と同様に支払われ（月給または週給）、税金や国民保険料支払い義務の対象となる。法定養子給付は通常、法定養子休暇の取得と同時に支払いが開始される。

なお、雇用主は法定養子給付の支払い分について、その全額または大半の還付を受けることができる。

法定養子給付の受給要件は以下のとおり。

- ・引き取り日を含む週までに、雇用主に連続して26週以上雇用されている
- ・週給平均109ポンド以上である
- ・雇用主に適切な告知をする
- ・養子縁組証明書を提出する

なお、個人的な養子縁組や継子の養子縁組などの場合は、法定養子休暇および法定養子給付を取得する権利はない。

#### 11) 「子ども家族法案（Children and Families Bill）」

子ども家族法案は、児童の福利の改善と父親の育児参加や母親の速やかな職場復帰の促進などを目的とする。「共有育児休暇」の導入や柔軟な働き方を申請する法的権利の対象者の拡大などが盛り込まれ、2015年に施行される予定となっている。

ワークライフバランス関連の主な事項は以下のとおり。

### ① 共有育児休暇 (Shared Parental Leave)

父親が母親に代わって取得できる休暇期間が大幅に拡大されるようになる。母親に 52 週間の休暇が付与されるのは現行どおりだが、産後2週間以降は、これを父親と共有できるようになり、双方の取得期間が合わせて 52 週間を超えない限り、最低1週間単位で交互に取得したり、双方同時に取得することができるようになる。

なお、共有育児休暇の導入に伴い、追加父親休暇・給付は廃止される。

### ② 養親などの権利の拡大

法定養子給付の支給水準を法定出産給付と同率に引き上げ（最初の6週間の支給額を平均賃金の 90%に）、法定養子休暇取得要件となる取得日までの在籍期間の制約を法定出産休暇にならぬ撤廃する。また、養親にも共有育児休暇を取得する権利が与えられる。さらに、代理出産による親にも新たに養親と同じ権利が与えられるようになる。

### ③ 柔軟な働き方を申請する法的権利の対象者の拡大

現在は子どもを持つ親や介護者のみを対象とする、柔軟な働き方を申請する法的権利の対象がすべての被用者 (employee) に拡大される（申請に先立ち 26 週間以上、同一企業での就業を継続している者に限られる）。また、従業員からの柔軟な働き方の申請を雇用主が検討するうえでの現行の法定手順も改正される。雇用主は柔軟な働き方の申請を合理的な方法で、しかるべき期間内に検討することになる。

このほか、妊婦健診の付き添いとして2度の無給の休暇を取得できる権利<sup>45</sup>や養親に対する同様の権利が設けられる。また、育児休暇を取得する際の子どもの年齢の上限が現行の5歳から18歳に引き上げられる。

なお、子ども家族法案にはこのほか、養子縁組制度の改革（手続きの迅速化など）や特別教育ニーズ、保育制度の改革などが含まれる。

## 1.6.3. 柔軟な働き方

英国では、だれもが柔軟な働き方を雇用主に申請することができ<sup>46</sup>、17歳未満の子どもまたは18歳未満の障害のある子どもを持つ親と介護者については、法的権利が与えられている。雇用主には法的権利を持つ従業員から柔軟な働き方を申請された場合、これを真剣に検討する義務があり、正当な業務上の理由がない限り拒否することができない。

以下に、日本ではあまり馴染みのない柔軟な働き方の例を挙げる（図表 25）。

45：子どもの実父、同性婚カップルのうち子どもと生物学的親子関係にない方の親、妊婦の夫（またはパートナー、シビルパートナー）、代理出産による親を対象とする

46：www.gov.uk/flexible-working/overview



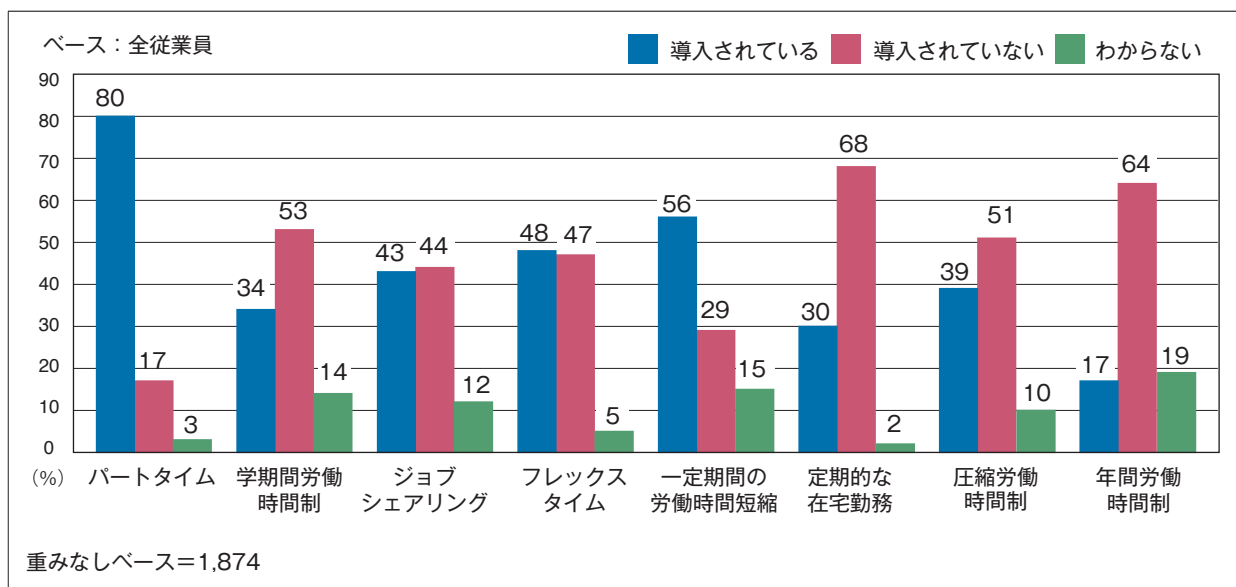
図表 25 柔軟な働き方の種類

柔軟な働き方	概要
ジョブシェアリング	フルタイムの業務を通常2人で分担する。それぞれ異なる時間帯に勤務し、賃金、有給休暇、福利厚生をシェアする
学期間労働時間制	子どもの学校がある期間のみ勤務する
年間労働時間制	年間の労働時間で契約し、事業の繁閑に応じて個別に労働時間を設定する (例：週40時間ではなく、年1,900時間)
圧縮労働時間制	1日あたりの労働時間を長くして、週の労働日数を減らす (例：週4日で40時間勤務、2週間で9日勤務)
一定期間の労働時間短縮	一定期間のみ労働時間を短縮し、その後、通常時間に戻して働く

### 1) 柔軟な働き方の導入と利用

実際にどのような柔軟な働き方が導入・利用されているのか。ビジネス・イノベーション技能省が実施した従業員を対象とした調査<sup>47</sup>によると、職場での導入が最も認識されているのはパートタイム労働で（回答者の80%が職場で導入されていると回答）、一定期間の労働時間短縮（56%）、フレックスタイム（48%）がこれに続いた（図表 26）。

図表 26 柔軟な働き方が職場で導入されているかどうか



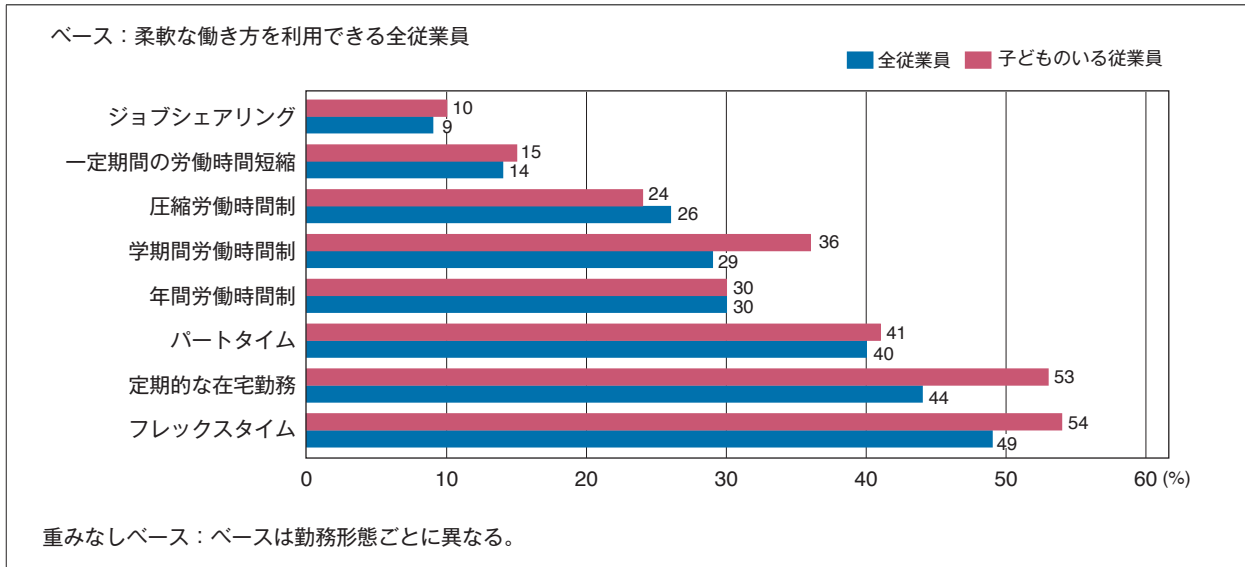
出典：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, BIS

一方、利用率が最も高いのはフレックスタイムで（全従業員の49%、子を持つ従業員の54%）、定期的な在宅勤務（全従業員の44%、子を持つ従業員の53%）、パートタイム労働（全従業員の40%、子を持つ従業員の41%）がこれに続いた<sup>48</sup>（図表 27）。

47：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, Department for Business Innovation & Skills

48：いずれも、それぞれのフレキシブルワークが導入されていると回答した従業員の利用率

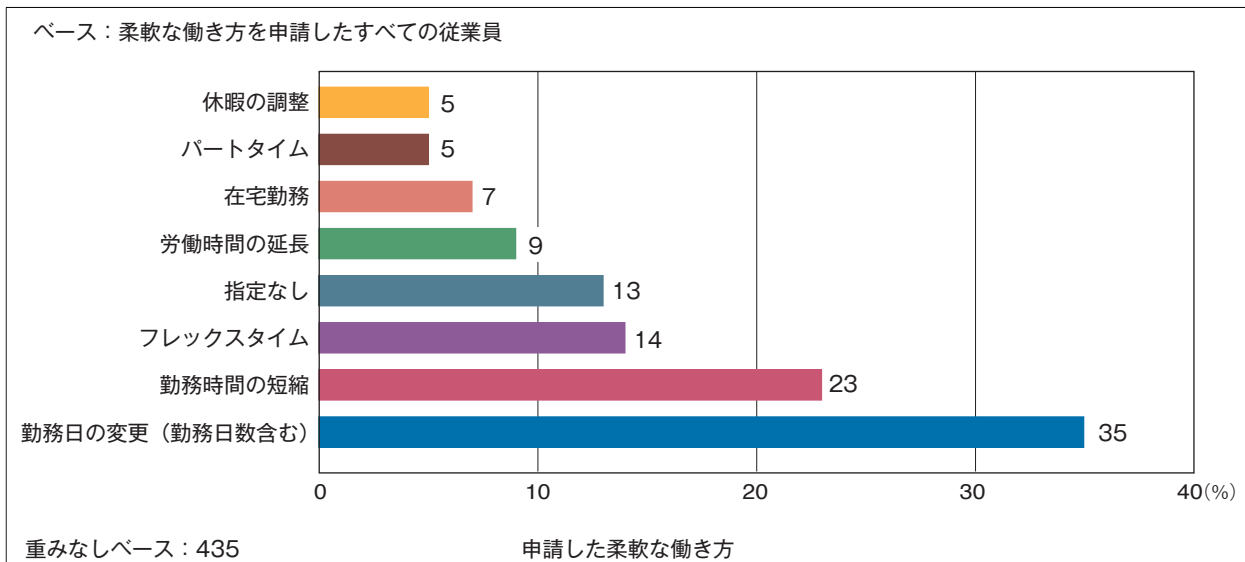
図表 27 過去 12 カ月の柔軟な働き方の利用率



出典：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, BIS

過去2年間で、勤務形態の変更を申請した者は全従業員のうち 22%だった。申請した者のうち、勤務日の変更（勤務日数の変更を含む）を申請した者が最も多く（35%）、労働時間の短縮（23%）、フレックスタイム（14%）がこれに続いた（図表 28）。

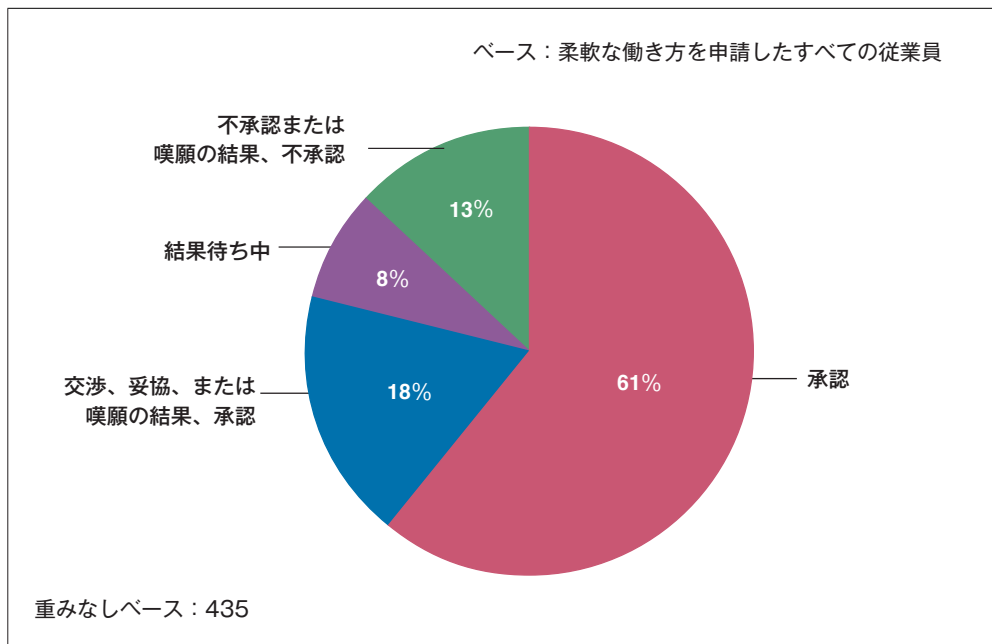
図表 28 申請した勤務形態の変更



出典：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, BIS

柔軟な働き方を申請した従業員のうち、8割近くが最終的に申請を承認された（図表 29）。

図表 29 勤務形態の変更の申請の結果



出典：“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”, BIS

## 2. 公共職業安定所

公共職業安定所（ジョブセンタープラス）では、求職者に対する就業支援や各種手当の給付、雇用主に対する採用支援を行う。

求職者給付の受給を申請する求職者は、ジョブセンタープラスのパーソナル・アドバイザー（またはワーク・コーチ）による面談を受け、求職や就労に向けた活動に関する条件を記載した「受給者誓約（claimant commitment）」<sup>49</sup>に署名することが求められる。アドバイザーは、仕事や職業訓練、手当に関するアドバイスを提供するほか、求職者がワーク・プログラムに参加する前に、ボランティアや就業経験の場などの案内も行う。

ジョブセンタープラスのオフィスでは、キオスク端末やデジタルテレビ、インターネットを利用した求人検索、電話の利用、新聞や資料の閲覧が可能である。オフィスはオープンプラン式で開放感があるが、利用者のプライバシーを守るためのスペースも設けられている。

なお、ジョブセンタープラスを管轄していたジョブセンタープラス庁と、年金・障害・介護者サービス庁は2011年10月にExecutive Agency（執行機関）でなくなり、それぞれの機能は労働・年金省へ返還された。ただし、求職活動や手当受給の窓口業務を行うジョブセンタープラスのオフィス自体は存続している。

### ▼ジョブセンタープラスの様子<sup>50</sup>



### 2.1. 政府の求人検索サイト「ユニバーサル・ジョブマッチ」

「ユニバーサル・ジョブマッチ（Universal Jobmatch）」<sup>51</sup>は2012年11月に開設された政府の求人検索サイト（政府のポータルサイト＜Gov.UK＞内にある）。イングランド、ウェールズ、スコットランドならびに海外のフルタイム、パートタイムの求人情報を掲載している<sup>52</sup>。「職種」、「郵便番号、地名」、「スキル（オプショ

49：2013年秋から2014年春にかけて、従来の「求職者協定（Jobseeker's Agreement）」から「受給者誓約」への移行が進められている（18歳以上の新規・再申請者）

50：DWP ウェブサイト（[www.dwp.gov.uk/jpeg/branding-and-signage/components/](http://www.dwp.gov.uk/jpeg/branding-and-signage/components/)）

51：[www.gov.uk/jobsearch](http://www.gov.uk/jobsearch)

52：北アイルランドの求人検索サイトは「Jobcentre Online」

---

ン)」の項目を入力し検索する。登録をしなくても求人検索が可能だが、登録すると、検索結果の保存や履歴書のアップロード、電子メールアラート、応募履歴の記録などのサービスを利用できる。

掲載されている求人件数は50万件以上（2013年10月現在）、登録企業数は46万社、登録者数はおよそ200万人（2013年3月現在）。

ただし、求人広告の企業名に掲載されているのは、全英養成訓練サービスや、monsterをはじめとするジョブボードが大半で、応募ボタンを押すと掲載元のサイトに誘導される仕組みになっている。サイトを設計したのはMonster Government Solutions。

なお、2013年3月より、ジョブセンタープラスのアドバイザーの裁量により、一部の求職者給付受給者について、ユニバーサル・ジョブマッチへの登録が義務付けられている（違反した場合は手当の支給停止）。

## 2.2. ジョブセンタープラスで支給する手当

ジョブセンタープラスでは、求職者や低所得者、障害や疾病、介護などにより働くことができない人々などに対して手当を支給している。労働年齢の非就業者については、働く意思があり、働くことが可能な者には求職者給付、それ以外の者には所得補助や雇用・支援給付などが支給される。以下に、労働年齢の非就業者を対象とした主な手当（求職者給付、所得補助、就労不能給付）について記す。

なお、2013年10月より、一部の手当は「ユニバーサル・クレジット（Universal Credit）」に統合され、2017年をめどに移行作業が進んでいる。

### 2.2.1. 求職者給付（Jobseeker's Allowance : JSA）<sup>53</sup>

英国の求職者給付には、「拠出制求職者給付（Contribution-based Jobseeker's Allowance）」と「所得調査制求職者給付（Income-based Jobseeker's Allowance）」とがある。拠出制求職者給付は一定の国民保険料を拠出していることを要件に最長182日間支給される。一方、所得調査制求職者給付は、一定の資力調査や受給要件を満たせば、国庫負担によって期間の上限なく支給される。ただし、受給期間が長期化すると、年齢などに応じて就業支援プログラムへの参加義務が生じる。

#### ① 受給対象者

原則として、18歳から年金受給年齢<sup>16</sup>未満で、積極的に求職活動を行うことができる者

#### ② 受給要件

- ・現在フルタイムの教育を受けていないこと
- ・イングランド、スコットランド、ウェールズ在住者
- ・就業能力があり、かつ就職できること
- ・求職活動を積極的に行っていること

---

53 : GOV.UK

- ・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
- ・パーソナル・アドバイザーとの面談に通うこと

なお、所得調査制求職者給付については、本人（またはパートナーがいる場合はパートナー）に対して、以下の要件もあわせて課される。

- ・原則として、収入のある仕事に週平均 24 時間以上従事していないこと
- ・資産が1万 6,000 ポンド以下であること

### ③ 給付期間

- 拠出制求職者給付： 最長 182 日  
 所得調査制求職者給付： 原則、無期限

### ④ 週あたり支給額（2013 年 11 月現在）

- 拠出制求職者給付： 56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる）  
 所得調査制求職者給付
- |       |                              |
|-------|------------------------------|
| 単身者：  | 56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる） |
| カップル： | 112.55 ポンド（両者 18 歳以上の場合）     |
| ひとり親： | 56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる） |

なお、2012 年福祉改革法の施行により、求職者給付受給者に対する制裁措置が強化された。受給者は就労可能であるかぎり、受給の条件として積極的な求職活動を行わなければならない。これを怠ると、金銭的な制裁措置を受ける。就労可能な受給者が求職活動を行わない場合、初回で4週間、2回目で 26 週間、3回目以降で 156 週間（前回の不履行から 52 週以内の場合）、手当の支給が停止されるといった制裁措置が課される。

## 2.2.2. 所得補助 (Income Support) <sup>53</sup>

低所得者を対象に、受給者の所得が一定水準に達するように補足する非拠出制の給付。なお、2008 年以降、ひとり親の受給要件となる末子の年齢が段階的に引き下げられており、2012 年5月には、その年齢が 5歳に引き下げられた。

### ① 受給対象者

所得のない者、または、低所得者

### ② 受給要件

- ・16 歳～年金クレジット受給対象年齢 <sup>54</sup> であること

54：2013 年現在、およそ 62 歳だが、引き上げ中で、最終的には男女とも 66 歳になる予定

- 
- ・妊婦、介護者、末子が5歳未満のひとり親のいずれかであること（場合によっては、疾病や障害により就労できない者）
  - ・所得がない、または、低所得であること
  - ・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（収入のある仕事に週 24 時間以上従事しているパートナーがいないこと）
  - ・イングランド、スコットランド、ウェールズ在住者
  - ・資産が1万 6,000 ポンド以下であること
  - ・求職者給付や雇用・支援給付を受給していないこと、等

### ③ 給付期間

原則、無期限

### ④ 週あたり支給額（2013 年 11 月現在）

単身者：56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる）

カップル：56.80 ～ 112.55 ポンド（年齢に応じて異なる）

ひとり親：56.80 ～ 71.70 ポンド（年齢に応じて異なる）

## 2.2.3. 雇用・支援給付（Employment and Support Allowance : ESA）<sup>53</sup>

主に軽度の障害者の就業復帰促進を目的に、2008 年秋にスタートした手当。所得補助ならびに就労不能給付（Incapacity Benefits : IB）を新規に申請する者については、代わりとして、雇用・支援給付が支給されることになった。

雇用・支援給付には、「拠出制雇用・支援給付（Contribution-based Employment and Support Allowance）」と「所得連動制雇用・支援給付（Income-related Employment and Support Allowance）」とがある。

手当受給開始から 13 週後に就労能力評価の審査が行われ、障害の程度の低い就労関連活動グループ（work-related activity group）と、就労に向けてより多くの支援を必要とする支援グループ（support group）とに分けられる。

### ① 受給対象者

疾病や障害により就労が困難な者

### ② 受給要件

- ・年金受給年齢未満であること
- ・法定疾病給付（Statutory Sick Pay）や法定出産給付、求職者給付を受給していないこと
- ・所定の労働時間、賃金を超えていないこと
- ・所得連動制雇用・支援給付受給者については、資産が1万 6,000 ポンド以下であること

## ③ 給付期間

原則、無期限

## ④ 週あたり支給額（2013年11月現在）

期間	年齢・状況	週あたり支給額
最初の13週間	25歳未満	56.80ポンド
最初の13週間	25歳以上	71.70ポンド
14週以降	就労関連活動グループ	最高100.15ポンド
14週以降	支援グループ	最高106.50ポンド

出典：GOV.UK

## 2.2.4. 各種手当の給付実績、予算

## 1) 各種手当の給付実績

2013年5月の労働年齢手当申請件数はおよそ550万件で、前年同月から21万2,000件減少した（図表30）。

図表30 給付実績

(単位：件)

	JSA 受給者	ESA・IB 受給者	ひとり親 (所得補助)	介護者手当 受給者	その他 所得関連*	障害生活 手当受給者	遺族**	合計
2012年5月	1,484,070	2,528,140	577,080	486,940	164,960	429,510	83,170	5,753,880
2013年5月	1,371,620	2,456,470	499,730	523,640	147,790	460,530	81,700	5,541,490

\* ひとり親以外の所得補助受給者または年金クレジット受給者

\*\* 新旧の遺族関連手当 (Widow's Benefit または Bereavement Benefit) 受給者

出典：“DWP QUARTERLY STATISTICAL SUMMARY, 13th November 2013”, DWP



2) 各種手当、就業支援プログラムの予算

就労年齢向け手当の大半を占めるのは、雇用・支援給付、求職者給付、所得補助で、2012/13年度は  
いずれも、50億ポンド以上を拠出している（図表31）。

図表 31 労働・年金省 2012/13年度予算

各年管理歳出（1,657億ポンド）						
年金受給者向け手当					912億ポンド	
障害者・介護者向け手当					211億ポンド	
就労年齢向け手当	259億ポンド	雇用・支援給付			66億ポンド	
		求職者給付			55億ポンド	
		所得補助			51億ポンド	
		就労不能給付			28億ポンド	
		法定疾病給付・ 法定解雇手当			23億ポンド	
		労働災害手当			9億ポンド	
		重度障害手当			9億ポンド	
		遺族関連手当 <sup>55</sup>			6億ポンド	
		その他			12億ポンド	
住宅関連手当				275億ポンド		
省庁別歳出限度（81億3,500万ポンド）						
投資計画					9億8,900万ポンド	
経費					15億4,200万ポンド	
公共サービス運営	56億400万ポンド	運営費			22億6,500万ポンド	
		労働市場活動・ プログラム	18億2,900万ポンド	ワーク・ プログラム		6億6,800万ポンド
				個人自立基金		2億9,500万ポンド
				障害プログラム		2億ポンド
				ユース・ コントラクト		1億8,400万ポンド
				フレキシブル・ サポート基金 <sup>56</sup>		1億4,200万ポンド
				医療記録		1億1,400万ポンド
				資金援助 <sup>57</sup>		8,200万ポンド
				リエンプロイ		6,100万ポンド
				その他プログラム		4,500万ポンド
新起業手当・ その他プログラム				3,800万ポンド		

出典：「Department for work and Pensions Delivery Plan 2012-2013」, DWP

55：Bereavement Payment, Widowed Parent's Allowance, Bereavement Allowance

56：2011年4月より、貧困地域基金（Deprived Areas Fund）やアドバイザー裁量基金（Adviser Discretion Fund）、面接時交通費支給プログラム（Travel to Interview Scheme）などのジョブセンタープラスのプログラムは廃止され、「フレキシブル・サポート基金」に差し替えられた

57：雇用主の倒産などにより職域年金を受給できない人々に対する支援

## 2.2.5. 給付制度改革——ユニバーサル・クレジットの導入

ユニバーサル・クレジット（Universal Credit）は求職者や低所得者を対象とする新たな給付制度。働くほうが手当を受給するよりも割に合うことを明確に示し、複雑な福祉制度を簡素化することで、就労の促進と手当の不正受給や支給ミス防止を目指す。2013年4月に一部地域での試験運用が始まり、同年10月より全英での導入が段階的に進められている。2017年10月までにユニバーサル・クレジットに統合されるすべての手当が廃止され、移行が完了する予定。

現在、英国の福祉手当は30種類以上あり、これにあわせて、個人の状況に応じた加算金（家族手当、障害手当、児童手当など）も存在する。これらの手当を管轄するのは、労働・年金省と英国歳入関税局、地方自治体で、複数の手当を受給する場合は、これらの管轄省庁が担当する手当を個別に申請しなければならない。

新制度下では、労働年齢の人々を対象とする手当の多くはユニバーサル・クレジットに統合され、労働・年金省が一括管理することになる。

現行の福祉制度では、福祉に依存する失業者が仕事を見つけて就業したとしても、手当を受給しているときと比べて収入がほとんど変わらない、あるいは、収入が減少する場合もあるため、このような状況が手当受給者の就労意欲の低下を招いている。新制度では、このような不合理な仕組みを改正し、働くほうが常に収入が良くなるよう取り計らわれる。ユニバーサル・クレジットの導入により、現行制度と比べて、手当受給者の受給額が下がることがないように配慮されるという。

ユニバーサル・クレジットの導入により、現行制度と比べて、手当受給者の週あたり受給額は平均29ポンド増加し、およそ280万の中低所得世帯では現在よりも収入が増加するという。2017年10月までに、1,200万～1,300万件の手当受給・税控除申請が800万件のユニバーサル・クレジットに移行される見込みとなっている。

ユニバーサル・クレジットに統合される現行手当は、所得調査制求職者手当、所得調査制雇用・支援手当、所得補助、就労税額控除、児童税額控除、住宅手当の6つで、いずれも資力調査に基づく手当である。

従来の給付制度と異なり、ユニバーサル・クレジットの受給において、就労時間の制限はない。受給者の収入が上がるにつれて、ユニバーサル・クレジットの受給額が漸減する。手当は月に1度、受給者の口座に振り込まれる。

ユニバーサル・クレジットは基準手当（standard allowance）に加えて、子どもや住居、介護といった要素（elements）に応じた追加手当で構成される。

なお、ユニバーサル・クレジットの受給を申請する者は受給者誓約に署名することが求められる。

### 1) ユニバーサル・クレジットに伴うその他の手当の改定

ユニバーサル・クレジットの施行に伴い、新たに個人自立手当が導入されたほか、手当受給総額に上限が設置された。

---

① 個人自立手当 (Personal Independence Payment) の導入

2013年4月から6月にかけて、障害生活手当 (Disability Living Allowance)<sup>58</sup> に代わり個人自立手当が導入された。受給者がどのような疾病・障害を抱えているかではなく、それにより日常生活にどの程度の支障をきたしているかが受給の基準となる。

対象となるのは16～64歳の受給者で、16歳未満、65歳以上の受給者については、受給手当の変更はない。導入開始直後は新規受給申請者のみが対象となるが、既存の障害生活手当受給者については、今後数年かけて段階的に導入していく。

② 手当受給総額の上限設置

2013年(4月から一部地域、夏から全英で)より、就労年齢(16～64歳)の世帯が受給する手当総額に上限が設けられるようになった。これにより、手当受給額が就労世帯の平均年収(税引き前で3万5,000ポンド)を超えないようになる。

対象となる手当は以下のとおり。

- ・遺族手当 (Bereavement Allowance)
- ・介護者手当 (Carer's Allowance)
- ・児童手当 (Child Benefit)
- ・児童税額控除 (Child Tax Credit)
- ・雇用・支援給付 (Employment and Support Allowance)
- ・後見人手当 (Guardian's Allowance)
- ・住宅手当 (Housing Benefit)
- ・就労不能給付 (Incapacity Benefit)
- ・所得補助 (Income Support)
- ・求職者給付 (Jobseeker's Allowance)
- ・出産手当 (Maternity Allowance)
- ・重度障害手当 (Severe Disablement Allowance)
- ・子を持つ寡婦・寡夫手当 (Widowed Parent's Allowance)
- ・ユニバーサル・クレジット (2013年10月以降)

なお、以下の手当受給世帯は対象外となる。

- ・障害生活手当 (Disability Living Allowance)
- ・個人自立手当 (Personal Independence Payment)
- ・労災手当 (Industrial Injuries Benefit)
- ・介護手当 (Attendance Allowance)
- ・雇用・支援給付の支援手当 (the support component of Employment Support Allowance)

また、就労税額控除 (Working Tax Credit) の対象世帯も対象外となる。

---

58: 疾病あるいは障害があり、身の回りの世話や移動、またはその両方に支援が必要な者に対する手当

受給上限額は、カップルとひとり親世帯の場合、週あたり 500 ポンド、単身世帯の場合週あたり 350 ポンド。このほか、地方税優遇措置（Council Tax Benefit）は 2013 年 4 月で廃止され、Localising Council Tax support に移行された。

## 2.3. 就業支援プログラムの民間委託の状況

労働・年金省はワーク・プログラムや義務的就労活動といった就業支援プログラムなどの運営を入札により選定した民間や第3セクターの事業所に委託している。このような外部組織による運営が有効であると評価されると、通常、プログラムの運営期間が延長されたり、運営地域が拡大されたりする。

運営にあたっては、将来の契約についての国と事業者との間の包括合意である「雇用関連支援サービス提供のための枠組み」が用いられる。

### 2.3.1. 雇用関連支援サービス提供のための枠組み

「雇用関連支援サービス提供のための枠組み（ERSS 枠組み：Framework for the Provision of Employment Related Support Services）」それ自体は契約ではなく、枠組みに入った事業者<sup>59</sup>の中から個々の契約に適した事業者が選定され、将来実際のサービス提供に関する取り決めがなされる際に契約が成立する。ERSS 枠組みは 4 年間有効であるが、正当性が認められれば、契約期間が延長される場合もある。ERSS 枠組み全体で年間の契約料は総額 3 億～ 30 億ポンドと見込まれている。

枠組み方式を用いることのメリットとしては、行政コストの削減や経済・政治の変化により柔軟に対応できることが見込まれるとともに、成果の向上や財源の効率的な利用につながるが見込まれることが挙げられる。なお、いったん枠組みが決まった後は、新たな事業者が同枠組みに認められることはない。また、ERSS 枠組みへの参加が認められたとしても、契約の受注が担保されるわけではない。

2010 年には 11 の行政区域ごとに ERSS 枠組みに参加する事業者の入札が行われた。それぞれの区域に複数（9～17）の事業者が選抜され、全体では 30 以上の事業者が選抜された。A4e や Ingeus UK、Working Links などは 7 つの区域で選抜されている<sup>60</sup>。ERSS 枠組みに選抜されたのは、大手人材ビジネス会社や政府プログラムの運営を目的に設立された組織、訓練プロバイダー、教育機関、コンサルティング会社、NPO、ボランティア団体などさまざまである。

### 2.3.2. 政府の就業支援プログラムの受託事業者

政府の就業支援プログラムを受託するのは、Reed や Pertemps のような大手人材ビジネス会社をはじめ、エンプロイメントゾーン<sup>61</sup>の運営を目的に官民合弁で設立された Working Links、オーストラリアの就職困難者の斡旋・職業紹介会社大手の Ingeus 傘下の Ingeus UK などさまざまである。

59：年商 2,000 万ポンド以上の組織のみが元請け事業者とみなされる

60："Preferred suppliers for the Employment Related Support Services Framework"

61：2000 年に開始した就業困難者向け就業支援プログラム

---

ここでは、ワーク・プログラムで成果を上げた Ingeus UK と G4S について紹介する。

#### 1) Ingeus UK Ltd

2002年にオーストラリアの就業支援会社 Ingeus により設立。現在は Deloitte とのジョイントベンチャーとなっている（出資比率は 50:50）。2009年9月までは WorkDirections という名称で運営を行っていた。これまでに英国内で6万 2,000人以上の就業を支援。現在、140のオペレーションセンターで29の契約を運営している<sup>62</sup>。

労働・年金省の ERSS 枠組みの 11 区域中7区域で選抜され、ワーク・プログラムの 18 の運営地域のうち7つで契約を締結した。

また、2011年には、『サンデー・タイムズ』紙の「働きやすい企業 100 社」で中 21 位に選ばれている。

#### 2) G4S

世界最大級の警備保障会社。125カ国に拠点を構え、62万 5,000人の従業員を擁する。数年前より英国政府の就業支援プログラムの受託を始めている。

ワーク・プログラムでは3地域で運営権を獲得した。ワーク・プログラムの受託にあたり、民間主導のニューディールやエンプロイメントゾーンといった就業支援プログラムの運営などに携わっていた人材を新たに採用している。

ワーク・プログラムの運営においては、参加者個々のニーズに応えるべく、地域の専門組織とのネットワークを活用している（これらの組織の4割がボランティアセクター）。G4Sは実際の運営にはあたらず、参加者に対するサポートの提供は下請け事業者などが行い、G4Sは全体のコーディネートを行っている。

就業支援プログラムのほか、問題を抱えた家族をサポートとするプログラムも受託している。

---

62 : [www.ingeus.co.uk/jointventure/](http://www.ingeus.co.uk/jointventure/)

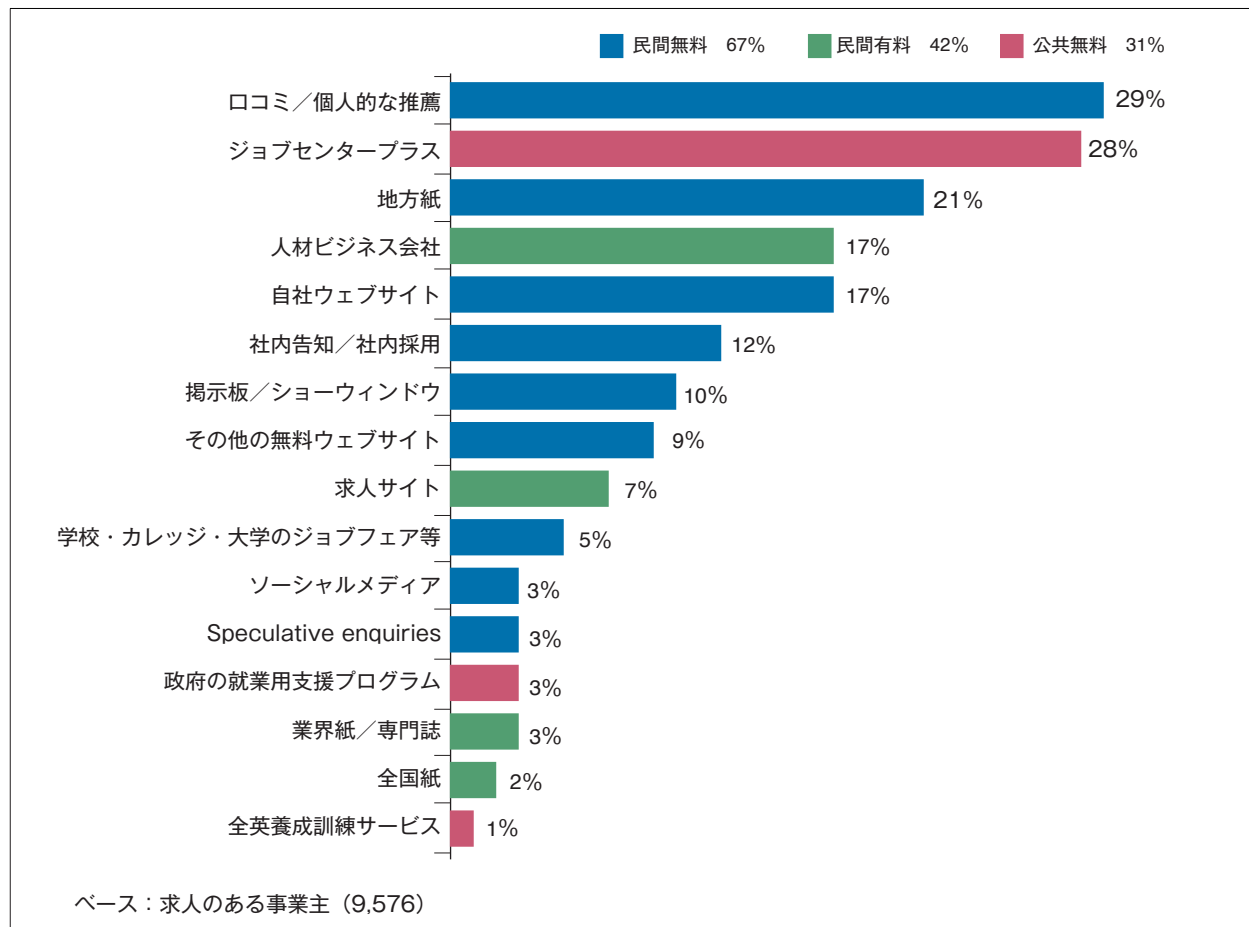
## 3. 人材ビジネスの概要と特徴

### 3.1. 採用経路・求職手段

#### 1) 採用経路

英国の事業主の採用経路として最も広く利用されているのは「口コミ／個人的な推薦（家族や友人、同僚など）」で（29%）、公共職業安定所のジョブセンタープラスも同様に広く利用されていた（28%）（図表 32）。ただし、事業主の利用する採用経路は事業主の規模や地域（イングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランド）、業種ごとに差が見られた。たとえば、「口コミ」の利用は小規模な事業主や建設業で多く、大規模な事業主や非市場型サービス（教育、保健、保育、社会活動など、主に公共セクター）では少ない、「地方紙（オンライン含む）」の利用は北アイルランドや非市場型サービスで多い、「自社ウェブサイト」の利用は大規模な事業主で多く、建設業や一次産業で少ない、「人材ビジネス会社」や「社内告知」、「有料の求人サイト」の利用は大規模な事業主で多い、などである。

図表 32 過去 1 年間に採用を行った事業主の採用経路（複数回答）<sup>63</sup>



出典："UK Commission's Employer Perspective Survey 2012", UK Commission for Employment and Skills

63：Speculative enquiries：求人広告を出していない事業主に、とりあえず応募してみることを。求人が出た際に候補者の1人として考慮してもらえることもある

## 2) 求職活動に利用される手段

職業紹介会社や求人広告などの従来型の求職活動手段の利用は減少し、ソーシャルネットワークといった新しいタイプの求職活動手段の利用が増えている（図表 33）。

図表 33 2008 年、2012 年の求職活動手段

求職活動手段	2008 年	2012 年
職業紹介会社・ヘッドハンター	56%	48%
新聞の求人広告	68%	64%
業界誌の求人広告	57%	49%
ソーシャルネットワーク	26%	34%
個人の人脈	45%	48%
キャリアフェア	24%	27%
ジョブボード	71%	71%
企業のウェブサイト	67%	67%
企業への直接応募	53%	53%

出典：“Trends in Online Recruitment over the last 4 years”, jobsite

## 3.2. 職業紹介制度の特徴

英国政府は職業紹介に関して企業に主体性を持たせており、政府による職業紹介業の独占もなく、また、企業に対して公共の職業安定所への求人情報の告知義務も課していない。英国では 1995 年に民間職業紹介事業所の許可制が廃止され、以後、自由化が進んでいるが（看護・介護分野除く）、ギャングマスター（労働者の元締め）による過失致死事件を機に、2006 年より、農業、貝採取作業、食品加工業の人材紹介が許可制となった。なお、求職者からの紹介手数料の徴収は禁じられている（エンターテインメント、モデル分野を除く）。

基本的に、民間職業紹介事業者は高スキルの人材を扱い、公共職業安定所は就業困難者を扱うため、両者は競争関係にはない。なお、ワーク・プログラムをはじめ、プログラムの運営が民間企業やボランティア団体に委託されている就業支援プログラムもある。

## 3.3. 市場規模と主要企業

英国の職業紹介事業協会である採用雇用連盟（Recruitment and Employment Confederation：REC）によると、2012～2013 年度（2012 年 4 月～2013 年 3 月）の英国の人材ビジネス業界の市場規模は 265 億ポンドで、前年度比 3.1% 増加した。人材派遣・契約労働事業の売上高は前年度比 3.2% 増のおよそ 241 億ポンド、職業紹介分野の売上高は 2.2% 増のおよそ 24 億ポンドだった。また、1 日あたり派遣・契約労働者数は約 110 万人、年間の職業紹介件数は前年度比 12% 増の 61 万 7,341 件だった<sup>64</sup>。

REC には 3,776 の法人会員と 6,000 人以上の個人会員が登録している<sup>65</sup>。

英国の人材ビジネス会社が扱う職種は、職業紹介事業においては、金融や秘書・事務職などのホワイトカラーが多く、人材派遣事業においては、工業・ブルーカラー、秘書・事務職、技術・エンジニアリング職が半数近くを占める<sup>64</sup>。

### 3.3.1. 派遣・職業紹介会社

英国の人材ビジネス市場には、世界大手の Adecco や Manpower などが進出しているほか、英国企業も多く存在している。また、日本とは異なり、英国の人材ビジネス会社は、派遣事業または職業紹介事業のいずれかに特化することは少なく、多角的な人材ビジネスを展開することが多い。

以下に、英国籍の大手人材ビジネス会社の概要を記す。

#### ① Hays

- 2011 年世界収益: 37 億 1,900 万ユーロ<sup>66</sup> (< SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング>6位)
- ・2012 年職業紹介成約数: 5万 3,000 件
- ・2012 年派遣労働紹介数: 18 万 2,000 件
- ・専門分野: 会計・金融、IT、エンジニアリングなど、20 分野
- ・従業員数: 7,840 人
- ・拠点: 33 カ国
- ・事業所数: 239

#### ② Impellam Group

- 2011 年世界収益: 13 億 300 万ユーロ<sup>66</sup> (< SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング> 19 位)
- 2008 年に Corporate Services Group と Carlisle Group とが合併し誕生。
- ・専門分野: 技術、専門、医療
- ・英国、北米中心
- ・従業員数: 約 6,000 人
- ・事業所数: 230

グループ会社: Impellam United Kingdom、Impellam North America、Medacs Healthcare Group、Carlisle Support Service

#### ③ Page Group

- 2011 年世界収益: 11 億 7,400 万ユーロ<sup>66</sup> (< SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング> 23 位)
- 専門職系人材ビジネス会社。職業紹介のほか、派遣、契約労働事業などを行う。2012 年 10 月に Michael Page International から社名を Page Group に変更するとともに、主要ブランドの名称を

64: "Recruitment Industry Trends Survey 2012/13 Infographic", REC

65: [www.rec.uk.com/aboutrec](http://www.rec.uk.com/aboutrec)

66: 「SIA 2011 年世界人材ビジネス会社ランキング」、SIA



---

Michael Page、Page Personnel、Page Executive に刷新した。

- ・ 設立：1976 年
- ・ 事業所数：153（世界 34 カ国）
- ・ 従業員数：5,000 人以上

④ Reed

2011 年世界収益：6億 5,000 万ユーロ<sup>66</sup>（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 34 位）  
1960 年設立の専門職系人材ビジネス会社。人材派遣のほか、職業紹介事業や政府の就業支援プログラムの運営なども行う。

- ・ 従業員数：3,000 人以上
- ・ 事業所数：180（欧州、中東、アジア太平洋）
- ・ グループ会社：Reed Specialist Recruitment、reed.co.UK、Reed Learning、Reed in Partnership

⑤ Fircroft Engineering Services

2011 年世界収益：6億 3,500 万ユーロ<sup>66</sup>（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 37 位）  
エンジニアリング系専門職者の提供を行う。契約労働・職業紹介事業。  
設立：1970 年

⑥ Harvey Nash

2011 年世界収益：6億 1,300 万ユーロ<sup>66</sup>（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 40 位）  
エグゼクティブサーチ・リーダーシップサービス、専門職・IT採用、アウトソーシング  
事業所数：40（英国、米国、アジア、欧州）

⑦ Robert Walters

2011 年世界収益：6億 800 万ユーロ<sup>66</sup>（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 42 位）  
専門職の人材派遣、職業紹介  
設立：1985 年  
事業所数：53（世界 24 カ国）

⑧ Morson Group

2011 年世界収益：5億 8,500 万ユーロ<sup>66</sup>（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 43 位）  
エンジニアリング・技術系人材の契約労働、職業紹介事業やペイロールサービスなどを扱う。  
設立：1969 年  
グループ会社：Morson International、Morson Project

## ⑨ Cordant Group

2011 年世界収益：5億 600 万ユーロ<sup>66</sup>（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 52 位）

設立：1959 年

未上場の人材ビジネス会社としては英国2位。警備、清掃、人材ビジネス事業を展開する。一般派遣、専門職派遣、職業紹介事業を営む。

人材ビジネスのグループ会社：ABACUS、Premiere people、Prime Time Recruitment、PMP recruitment、Judy Fisher Associates、Grosvenor Boston

## ⑩ Pertemps Network Group

2011 年世界収益：4億 8,900 万ユーロ<sup>66</sup>（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 56 位）

人材派遣、職業紹介事業のほか、政府の就業支援プログラムの運営なども行う。

設立：1961 年

事業所数：100 以上

グループ会社（ブランド）：Pertemps Recruitment Partnership、Jobs@Pertemps、Network Recruitment Partnership、Procurement People、BJD Group、Talent Match、Network Marketing、Network HR、Trinity IT Consulting、FMCG Executive Network、Porter Moore、FM Property Network Ltd、The HSE Recruitment Network、RGB Network

## ⑪ NES Global Talent

2011 年世界収益：4億 3,800 万ユーロ<sup>66</sup>（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 60 位）

石油、ガス、電力、インフラ、鉄道、ライフサイエンス、IT分野の技術系・エンジニアリング系専門職者を扱う。

## ⑫ Orion Group

2011 年世界収益：4億 1,500 万ユーロ<sup>66</sup>（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 63 位）

エンジニアリング業界の契約労働、職業紹介事業を営む。

設立：1987 年

2012 年の人材紹介数：4,000 人以上

事業所数：36（うち英国内 11）

従業員数：397 人

### 3.3.2. 求人求職サイト

英国には多数の求人求職サイトが存在し、Monster や Indeed といった米国の求人求職サイトも広く利用されている。民間の求人求職サイトのほか、政府の求職サイト「ユニバーサル・ジョブマッチ」（2.1. 参照）やイングランドの国民健康サービス（NHS）の職員を募集する「NHS Careers」の利用も目立つ。英国の民間の求人求職サイトとしては、Jobsite、Reed、Jobrapido、cv-libraryなどを挙げられる。Jobsite

---

と Jobrapido は英大手メディアの Daily Mail and General Trust 傘下のオンラインリクルーティング会社 Evenbase の傘下にある。Jobrapido は 2012 年に Evenbase に買収された。また、英国大手求人求職サイトの Totaljobs は、2012 年にドイツの大手求人求職サイト stepstone に買収されるなど、英国の求人求職サイト業界では買収活動が活性化している。

### 3.4. 人材ビジネス業界の動向

#### 3.4.1. 派遣労働者規則の施行

EU 派遣労働指令を受けて、英国では 2011 年 10 月に「派遣労働者規則 (Agency Workers Regulations 2010)」が施行された。これにより、派遣契約期間が 12 週間を超える派遣労働者に対して基本的な均等待遇が提供されるようになった。対象となる派遣労働者には、以下の内容について、派遣先企業の同一職務に就く正社員との均等待遇が適用される。

- ・基本給 (有給休暇や残業代、成果給を含む)
- ・労働時間 (同一職務に就く正社員の労働時間が週 48 時間を超えない場合、それ以上の労働時間を課されない)
- ・年次有給休暇
- ・夜間勤務
- ・休憩時間
- ・妊娠中の健診時の有給休暇

ただし、同一職務に就く正社員がいない場合は、派遣労働者には均等待遇は適用されない<sup>67</sup>。また、派遣会社と期間の定めのない雇用契約を結んだ派遣労働者についても均等待遇は適用されない (次ページ「Swedish derogation」参照)。

均等待遇の適用にあわせて、派遣契約の初日から、派遣先企業内で関連職種の人材が生じた際にこれを知らされる権利や、託児所や食堂、駐車場といった企業内施設を利用できる権利がすべての派遣労働者に適用されるようになった。

なお、法定疾病給付や法定出産給付 (または法定養子給付、法定父親給付) については、それぞれの要件を満たしているかぎり適用対象となるが、不当解雇の申し立てや法定解雇手当、法定出産休暇 (または法定養子休暇、法定父親休暇、育児休暇)、年金については対象外となる。

また、2013 年 3 月より、同一の派遣先企業での就業が 1 年を超え、無給の育児休暇から復帰した派遣労働者に対して、柔軟な働き方を申請する権利が与えられることとなった<sup>68</sup>。

67 : [www.gov.uk/agency-workers-your-rights/your-rights-as-a-temporary-agency-worker](http://www.gov.uk/agency-workers-your-rights/your-rights-as-a-temporary-agency-worker)

68 : Parental Leave (EU Directive) Regulations 2013

### 3.4.2. Swedish derogation

派遣会社が派遣労働者と期間の定めのない雇用契約を結び直接雇用する就業形態で、派遣労働契約のない期間についても、派遣会社は派遣労働者に給与を支払う義務を負う。EU 派遣労働指令においてこの点について交渉し、指令の適用除外となったスウェーデンにちなんで名づけられた。派遣労働契約のない期間の給与水準は、この期間に先立つ 12 週のうちに最も高い週給の 5 割以上、かつ、法定最低賃金を下回らない額となる<sup>69</sup>。これらの派遣労働者は派遣先企業での派遣労働契約期間が 12 週間を超えても、均等待遇の適用対象とはならない。

また、派遣会社は派遣労働者の契約上の最低労働時間を週あたり 1 時間と規定することができるため、派遣労働契約期間外に当該労働者に支払われる賃金は週あたり 1 時間分の時給のみとなる可能性もある。一方、スウェーデンでは、派遣労働者には派遣労働契約期間中は同一労働同一賃金が適用され、派遣労働契約期間外には通常の賃金の 90% が支払われている。このため、英国ではこの就業形態が乱用されているとの批判の聲が挙がっている。英国労働組合会議（TUC）によると、Swedish derogation が頻繁に利用されているのは、コールセンターや食品製造、物流（大型トラック運転手）、一部の製造業である<sup>70</sup>。また、派遣労働者規則が施行された 2011 年以降、Swedish derogation で働く派遣労働者数は大幅に増加しており、採用雇用連盟（REC）の報告書によると、現在、派遣労働者のおよそ 6 人に 1 人はこの就業形態で働いているという<sup>71</sup>。

### 3.4.3. ゼロ時間契約（Zero-hours contract）

ゼロ時間契約とは、最小限の業務を保証せずに労働者を待機させておき、実働時間に応じて賃金を支払う雇用契約。通常、ゼロ時間契約の労働者は収入の保証がないだけでなく、有給休暇や病気休暇も取得できないほか、契約先企業の許可なしに他社で働くことができない。

英国国立統計局（ONS）はゼロ時間契約で働く労働者の数を 25 万人と推定しているが、英人材マネジメント協会（CIPD）の調査によると、その数は最大で 100 万人（労働力の 3～4%）に上り、5 社に 1 社がゼロ時間契約の労働者を利用しているという。ゼロ時間契約で働く労働者の比率は、ボランティア部門（34%）と公共部門（24%）で比較的高く、民間企業では 17% にとどまっている。業種別では、ホテル・外食・レジャーが 48% で最も高く、これに教育（35%）、ヘルスケア（27%）が続いた<sup>72</sup>。

ゼロ時間契約は他の欧州諸国や米国にはほとんど見られない就業形態だが、英国では合法的な雇用契約である。雇用主側と働く側とに柔軟な選択肢を与える一方で、近年、ゼロ時間契約で働く労働者の急増に伴い、これを悪用するケースが問題化している。このような状況を受け、政府は実態調査に乗り出している。

ただし、CIPD の最新調査によると、ゼロ時間契約で働く労働者の仕事に対する満足度は他の雇用形態の労働者と同等で、ワークライフバランスに対する満足度はその他の労働者よりも高いという。ゼロ時間契約は正当な理由で利用され、当該労働者が適切に管理されるかぎり、企業と働く個人双方にとって柔軟性の高い選択肢ともなるようだ<sup>73</sup>。

69 : [www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4162](http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4162)

70 : [www.tuc.org.uk/workplace-issues/employment-rights/proposed-changes-law/basic-rights-work/tuc-lodges-complaint](http://www.tuc.org.uk/workplace-issues/employment-rights/proposed-changes-law/basic-rights-work/tuc-lodges-complaint)

71 : [www.rec.uk.com/\\_uploads/documents/lawr-monitor-8th-edition.pdf](http://www.rec.uk.com/_uploads/documents/lawr-monitor-8th-edition.pdf)

72 : [www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/zero-hours-contracts-more-widespread-thought-050813.aspx](http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/zero-hours-contracts-more-widespread-thought-050813.aspx)

73 : "Zero-hours contracts: myth and reality", CIPD

## 英国の労働政策と人材ビジネス2014

---

長岡 久美子 (リクルートワークス研究所)

進行管理/ 脇阪 弘美 (リクルートワークス研究所)  
表紙デザイン/ 若田 友康  
デザイン/ 岸 恵理子 (K'S FACTORY)

発行日/ 2014年3月31日  
発行/ リクルートワークス研究所 グローバルセンター  
〒100-6640  
東京都千代田区丸の内1-9-2  
グラントウキョウサウスタワー  
株式会社リクルートホールディングス  
TEL 03-6835-9200  
URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

---