

第4章 英国 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)

(参考) 1ポンド=144.40円 (2017年期中平均)

1 概要

高齢者雇用対策をはじめとする雇用対策は主に雇用年金省 (Department for Work and Pensions: DWP) が実施している。雇用年金省は2017年2月に「Fuller Working Lives」をまとめ、高齢者雇用の必要性、推進する施策等を示した。高齢者雇用に関する意識改革のための広報活動を行う団体の認定や、ジョブセンター・プラス職員の中から特定の者を高齢失業者に対する包括的な就職支援を行う者として任命するなどの取組みが行われている。

標準退職年齢 (DRA: default retirement age) については、2011年4月6日から段階的に撤廃され、

2011年10月1日以降、事業主による標準退職年齢の設定は原則としてできないこととされている (標準退職年齢の廃止)。

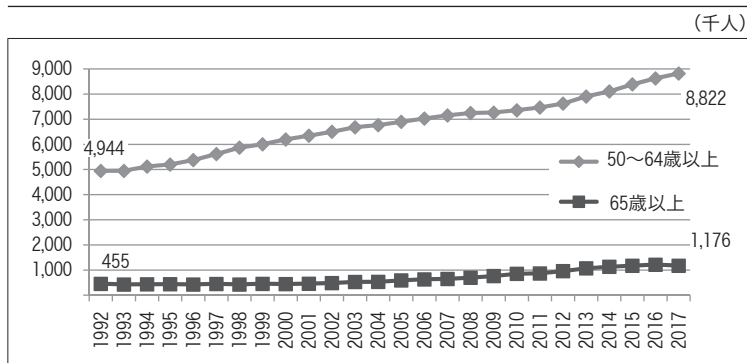
公的年金は就労所得があっても減額されない。また、法令に基づき、年金支給開始年齢の上げが進められている。

2 高齢者の就業状況

(1) 50-64歳及び65歳以上の就業者数と就業率の推移

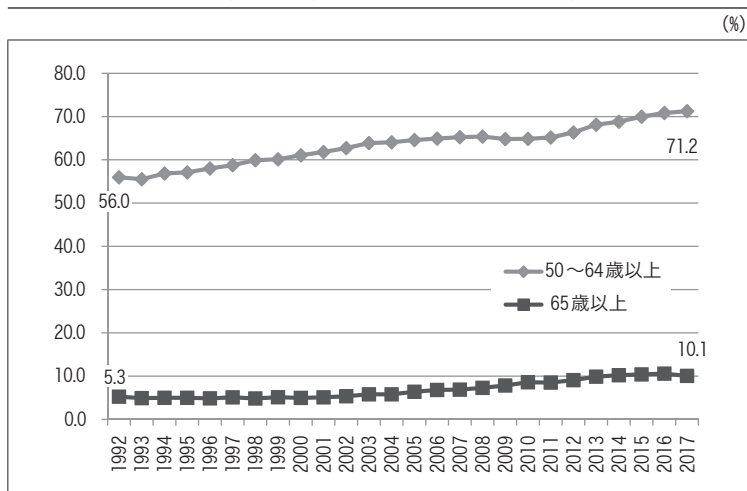
1992年から2017年までの就業者数と就業率の推移¹⁾をみると、就業者数についても50~64歳の就業者数は4,944千人から8,822千人に約1.8倍に増加し、

図 特4-1 就業者数 (50-64歳及び65歳以上) の推移



出典：労働力調査 (英国)

図 特4-2 就業率 (50-64歳及び65歳以上) の推移



出典：労働力調査 (英国)

■1) 就業者数及び就業率の数値は、各年8月から10月までの数値である。

65歳以上の就業者数は455千人から1,176千人に約2.6倍に増加している。一方、就業率を比較すると、50～64歳の就業者数は56.0%から71.2%に15.2ポイント増加しているが、65歳以上の就業者数は5.3%から10.1%に4.8ポイント増加している。

(2) 労働者の退職年齢

労働者の退職年齢に関する2016年4～6月の資料からは、退職年齢のピークは女性で64歳、男性で65歳になっている。

(3) 労働者の賃金カーブ

労働者の賃金カーブ（週給）をみると、フルタイム労働者の場合、40-49歳の間の賃金が最も高くなり、18-21歳の場合の約2倍となっている。その後は下向きのカーブ

となり、60歳以上ではピーク時の2割近く減少している。

(4) より長く働くための条件

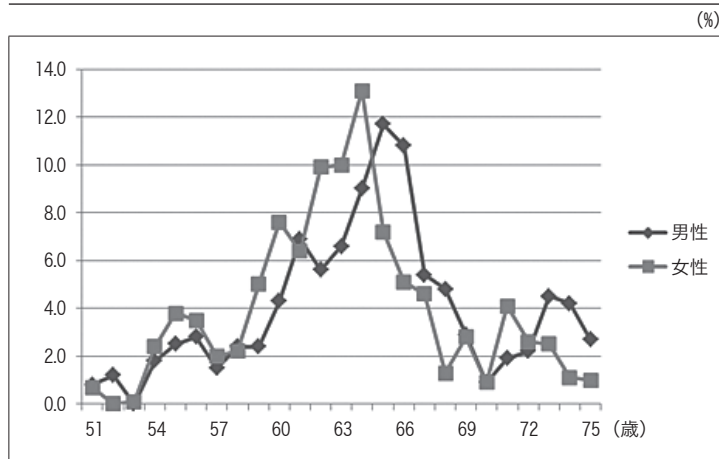
また、雇用年金省のアンケート結果によると、現在雇用されている者が働き続けるために希望する条件として、「フレキシブルワーク²に就きたい」47%、「パート

表 特4-5

・1か月以上休みたい・・・20%
・長期休暇が取りたい・・・24%
・負担の軽い役割に就きたい・・・30%
・パートタイムに就きたい・・・46%
・フレキシブルワークに就きたい・・・47%
・技能を磨きたい・・・22%
・新たな役職で残りたい・・・20%
・無回答・・・25%

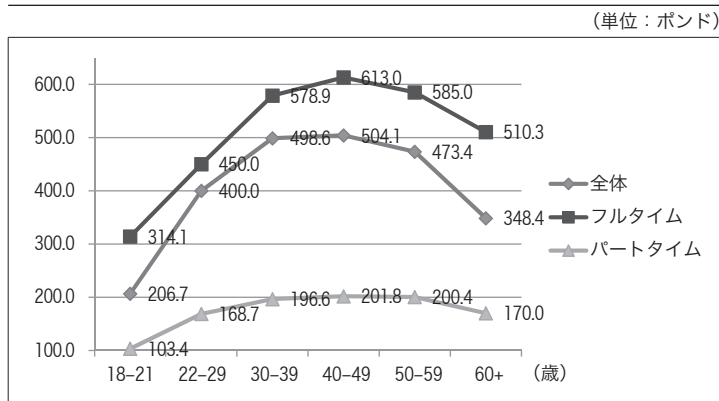
出所：Attitudes to Working in Later Life: British Social Attitudes 2015 (DWP)
※総数は1,437人で複数回答

図 特4-3 労働者の退職年齢（2016年4～6月）



出典：英国国家統計局

図 特4-4 労働者の賃金カーブ（週給（中央値）・2016年）



出典：英国国家統計局

■2) この雇用年金省のアンケートにおいて「フレキシブルワーク」に明確な定義はなされていないが、一般的には、フレックスタイム制、週労働日数の短縮、パートタイムなどが含まれる（定例労働施策3（4）参照）。

タイムに就きたい」46%、「負担の軽い役割に就きたい」30%などとなっている。

ていく施策等を示した。

実施方針の概要は図 特4-6のとおりである。

3 高齢者雇用対策

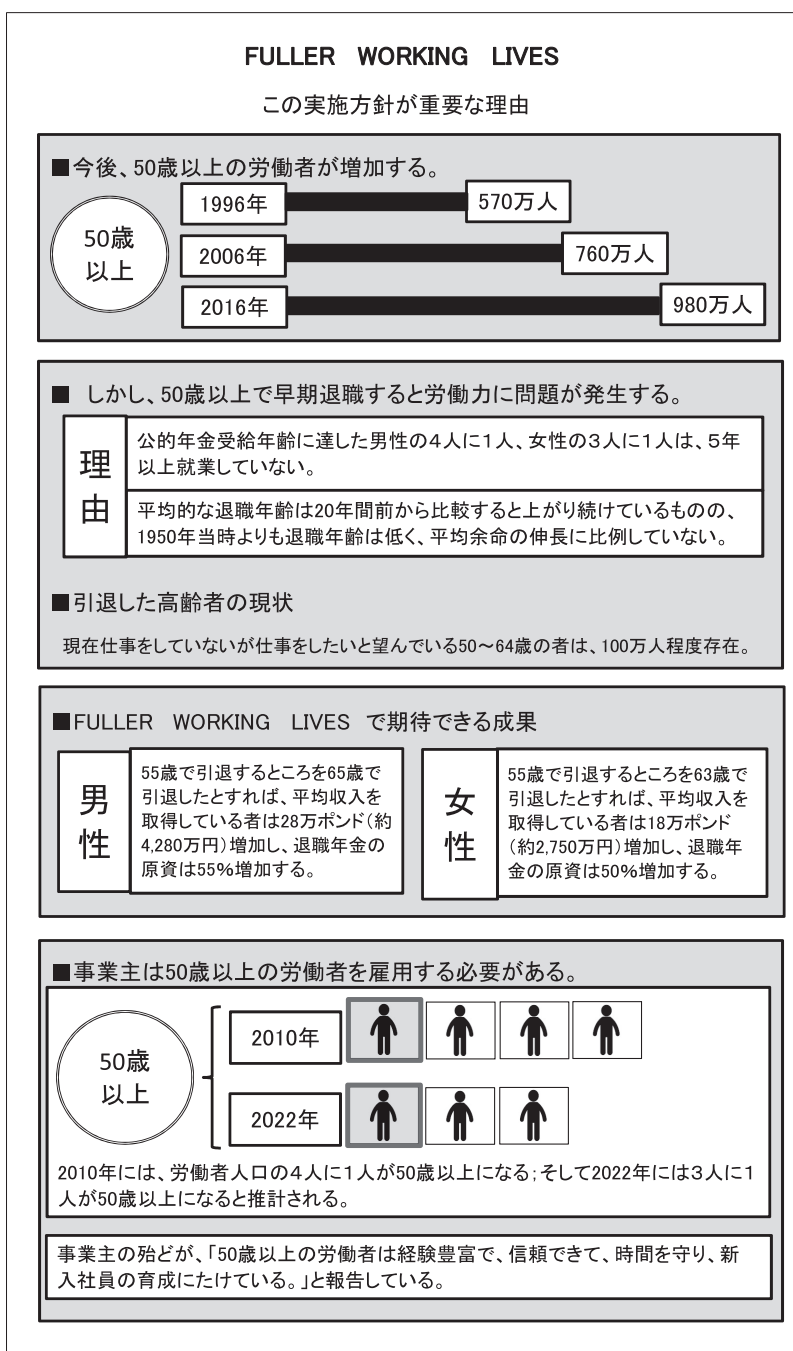
イ 策定の背景

(1) Fuller Working Lives

雇用年金省は2017年2月に「Fuller Working Lives」(以下「実施方針という。)」をまとめ、高齢者雇用の必要性や、高齢者がよりよい労働生活を送るために推進し

実施方針では、英国人は長寿の傾向にあり労働人口に占める高齢労働者の割合が高まっていること、労働力の減少を防ぐためには高齢者の技能を活用し、就業継続を望む労働者に対しては働き続けられるよう支援していく

図 特4-6 実施方針の概要



雇用年金省「Fuller Working Lives」より厚生労働省大臣官房国際課作成

必要があること等を説明している。

また、働くことは金銭面、健康面、福祉面において好ましく、フレックス制を利用して働くこと、自営業を始めること、段階的に引退すること等も選択肢であることに言及している。

□ 政府の5つのアクション

実施方針では、政府による高齢労働者支援策として5つのアクションを挙げている。

① 充実した労働生活を支援する法整備

- ・退職年齢の廃止
- ・労働者の柔軟な働き方を要求する権利の拡充
- ・公的年金の改革、公的年金支給年齢の見直し

② 事例の展開

- ・専門家や研究者による、充実した労働生活への理解を深めるための分析と研究結果の公表
- ・高齢労働者のためのビジネスチャンピオンによる情報発信

③ 追加支援が必要な労働者への支援

- ・女性、介護しながら働いている労働者、少数民族に対する支援

④ 成人技能制度改革

- ・2020年までに300万人に対して技能実習制度を開始すること

⑤ ジョブセンター・プラスのサービスの改善

- ・ジョブセンター・プラスに高齢労働者を支援する「チャンピオン」を導入

また、上記①～⑤の次の段階として、

- ・公的年金制度改革の検討
- ・ジョブセンター・プラスのチャンピオンをすべての地区に設置すること
- ・実施方針に関する研究等に継続して取り組むことを挙げている。

(2) 雇用促進施策

実施方針に記載された施策等をイ～八に、その他の施

策を二に紹介する。

イ 高齢者雇用に関する意識改革

(イ) ビジネスチャンピオンによる取り組み

雇用年金省は高齢者雇用に関する意識改革を目的に、2016年9月にBusiness in the Community (BiTC)³の一部門(Age at Work leadership team)をビジネスチャンピオン⁴(Business Champion for Older Workers)として認定した。

ビジネスチャンピオンは、ユーチューブ、フェイスブック、ツイッターを利用して事業主に高齢者雇用のメリットの周知等の広報活動をはじめとして、2022年までの雇用年金省目標の達成に向け企業に対する支援活動を行っている。

(ロ) 事業主向けの手引き等の作成

雇用年金省は①高齢失業者の雇用指針(employing older workers: an employer's guide to today's multi-generational workplace)、②事業主の高齢者雇用事例集(employer case studies)をとりまとめ、インターネットで常時、事業主に対し情報提供している。

①は、幅広い技能と経験、新入社員の指導、技能の継承など、事業主が高齢者を継続して雇用することのメリットをまとめた手引きであり、②は、様々な企業や様々な部門の管理者が、高齢労働者をどのようにして就業させ、どのような方法で良い影響を与えているかまとめた事例紹介である。

ロ 高齢者に対する職業紹介、キャリア支援等

職業紹介や失業保険の給付等の実務は、雇用年金省の一組織で公共職業安定機関であるジョブセンター・プラス(Jobcentre Plus)⁵が行っており、ワークコーチ(Work Coach)と呼ばれる雇用年金省職員がパーソナル・アドバイザーとして窓口業務に従事している。

50歳を超える失業者は若年失業者に比べて、失業期間が長くなるおそれがあることから、ジョブセンター・

■3) Business in the Communityは王立慈善団体の1つ。企業と協力して、企業の社会的責任に関する助言等を行っている。

■4) Championには「第一人者」「擁護者」という意味もある。

■5) イングランド、ウェールズ、スコットランドに713拠点(2016年3月現在)。北アイルランドは地方政府に分権されている。

プラスでは、特に高齢失業者のために、業種別ワークアカデミーや雇用体験といった高齢者も活用できる制度の積極的な周知、高齢失業者の就職支援に取り組む「チャンピオン」の配置を行っている。

また、ジョブセンター・プラス内で職業訓練に関する情報提供やキャリアの振り返りなどの相談を行うナショナル・キャリア・サービス事業を実施している。

(イ) 業種別ワークアカデミー (sector-based work academies)、雇用体験 (Work Experience)⁶

両制度とも高齢者に特化した制度ではないが、業種別ワークアカデミーは教育訓練、就労体験、面接を組み合わせた就労支援施策で、イングランド、スコットランドの各ジョブセンター・プラス、教育訓練機関及び事業主が連携して、建設・小売などの地域の労働需要に基づいた業種について実施している。

表 特4-7 業種別ワークアカデミー参加者数

	2013年6月～ 2014年5月	2014年6月～ 2015年5月	2015年6月～ 2016年5月	2016年6月～ 2017年5月
合計	67,020	73,030	62,220	49,850
18～24歳	35,480	39,250	28,010	17,330
25～49歳	25,420	27,060	26,740	24,440
50歳以上	6,080	6,710	7,460	8,090

資料出所：雇用年金省“Employment Schemes: word experience, sector-based work academy and skills conditionality starts to May 2017”を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

また、雇用体験は、実際の職場での就業を体験する制度である。雇用体験への参加は任意であるが、体験する

表 特4-8 雇用体験参加者数

	2013年6月～ 2014年5月	2014年6月～ 2015年5月	2015年6月～ 2016年5月	2016年6月～ 2017年5月
合計	101,200	128,220	182,750	155,300
18～24歳	83,740	96,250	109,090	58,910
25～49歳	14,130	24,680	55,900	70,410
50歳以上	3,140	7,110	17,550	25,850

資料出所：雇用年金省“Employment Schemes: word experience, sector-based work academy and skills conditionality starts to May 2017”を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

■6) 業種別ワークアカデミーや雇用体験については定例労働施策2(2)参照。

■7) 教育訓練の案内、面接スキルの向上や適切な履歴書の書き方など求職活動に関する助言、高齢失業者個人の能力の把握、労働市場のニーズに対し何が不足しているか、身につける方法など安定したキャリアを構築する道筋の検討・相談、能力に応じた仕事の紹介など。

■8) 詳細は定例労働施策2(6)参照。

のであれば、原則として2～8週間、週25～30時間程度が体験期間とされている。この体験期間中は事業主から賃金は支払われないが、国から給付を受けることができる。

(ロ) 高齢失業者の就職支援に取り組むチャンピオンの配置

ジョブセンター・プラス職員の中からチャンピオン (Older Claimant Champion) を任命し、高齢失業者に対する包括的な就職支援を行う仕組みであり、2015年4月から導入された。

各チャンピオンは、高齢失業者への相談対応等のほか、事業主や企業の採用担当者に対する高齢失業者を採用するメリットのPR、当該地域や他の地域での成功事例の情報交換など、高齢者雇用支援の一元的な窓口として機能している。

これについては特別な予算措置はなされておらず、チャンピオンに任命された職員は他の業務を継続しながら、高齢失業者の雇用支援業務を担当している。

(ハ) ナショナル・キャリア・サービス事業

教育省教育訓練助成局が所管し、民間に事業を委託している。ジョブセンター・プラスの90パーセント以上に設置されている。有資格者であるキャリア・アドバイザーが、対面のほか、Eメールや電話などを利用して、現役生活の半ばや終盤にも職業訓練を受けられることを情報提供したり、これまでのキャリアを考え直し、再度見直すための様々な助言や指導⁷をしている。

ハ 養成訓練制度 (apprenticeship)

高齢者に特化した制度ではないが、内閣府は、積極的に職業訓練を受講し能力開発に取り組み、労働市場で競争力を維持できるよう、養成訓練制度⁸の普及拡大に取り組んでいる。

養成訓練制度は、訓練を実施する事業主のニーズに合わせて設計することができる職場実習型訓練であり、訓練参加者は訓練を修了することで国家認定資格を取得

できる。2015年8月～2016年7月までの間、全年齢で延べ約89万人が資格を取得しているが、国内の労働者の技能不足に対処し、経済成長を促進するために、「養成訓練制度戦略」(The Civil Service Apprenticeship Strategy)において、さらに2020年までに高齢者を含む300万人が技能訓練により資格を取得することを目標に掲げている。

表 特4-9 50歳以上の養成訓練受講実績

(人)					
訓練の程度	中級	上級	高等	合計	訓練生全体に占める50歳以上の者の割合
2014年8月～2015年7月	33,200	18,500	3,300	54,500	6.3% 注1)
2015年8月～2016年7月	34,200	19,900	5,100	58,600	6.5% 注2)

※ 訓練の受講は重複可能で合計は一致しない。
 注1) 19歳未満は全体の22.3%、19～24歳は全体の36.1%、25～49歳は全体の35.3%
 注2) 19歳未満は全体の22.5%、19～24歳は全体の34.3%、25～49歳は全体の36.7%。
 出典：教育省「統計資料 (Statistical First Release: Further Education & Skills: Learner Participation, Outcomes and Level of Highest Qualification Held)」

二 その他

実施方針には記述がなく、また高齢者に特化した事業ではないが、ジョブセンター・プラスでは、トライアル雇用 (work trials) (週当たり労働時間が16時間以上で雇用期間が13週間以上であることが期待される求人について、求職者給付等を受給しながら働ける制度) を実施している。また、新事業手当 (New Enterprise Allowance) による新規企業支援等の制度⁹⁾がある。

4 雇用保護施策

(1) 定年

かつては標準退職年齢¹⁰⁾ (DRA: default retirement age) が設けられていて、ある年齢に達すると退職勧告がなされていたが、2011年4月6日から、高齢化による生産年齢人口の相対的な減少、引退後の生活に十分な収入を確保していない人が多いこと、さらに高齢者の健

康の維持や社会的な有益性などを理由に段階的に撤廃されることとなり、2011年10月1日以降、事業主による標準退職年齢の設定は原則としてできないこととされている (標準退職年齢の廃止)¹¹⁾。

このように標準退職年齢は2011年雇用平等規則 (Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011) の施行により廃止されたものであるが、当該規則の前身である2006年雇用平等規則に関し、標準退職年齢がEU雇用均等指令に反するのではないかという訴訟が提起されている。これに関して英国高等法院は2009年9月、指令に反していないと判断¹²⁾している。

(2) 年齢を理由とする差別の禁止

2010年平等法 (Equality Act 2010) により禁止されている。(雇用における平等の確保の詳細は定例労働施策2 (8) 参照。)

5 年金及び失業保険制度

全国民を対象とした国民保険 (National Insurance) で、年金、失業、傷病による就労不能等に関する給付、雇用及び生活支援手当等を一元化したものとなっている。

年金 (国家年金) は就労所得があっても減額されない。また、法令に基づき、年金支給開始年齢の引上げが進められている。

失業保険の給付は高齢者に特化した施策ではない。国民保険による拠出制求職者給付と、国民保険による給付ではなくミーンズテストに基づく所得調査制求職者給付の2種類がある。

(1) 公的年金制度

イ 概要

全国民を対象とする国家年金¹³⁾は、給付額が現役時代の所得にかかわらず定額である。有資格年 (拠出年数)

■9) トライアル雇用及び新事業手当の詳細は定例労働施策2 (2) 参照。
 ■10) 標準退職年齢とは、事業主が強制退職年齢の必要性を立証しなくてもその年齢に達すれば強制退職できるよう国が定めた年齢のこと
 ■11) 合理的な目的を達成するために相応な手段であることを事業主が立証できる場合には引き続き標準退職年齢を設けることが可能である。
 ■12) 当初、英国高等法院は2006年法令が指令に反するかについて欧州司法裁判所 (ECJ) に判決を委ねた。2009年3月、ECJは正当な目的達成の手段として使われることが証明されるのであればDRAは指令に反していないと裁定を下し、これを明確にするため案件は高等法院に戻された。英国高等法院は2009年9月、2006年法令は指令に反していないと判断している。
 ■13) 詳細は定例社会保障施策2 (2) 参照。

が35年で給付は満額となり、週当たり159.55ポンド（約22,900円）が支給される。繰上げ受給はできない。

□ 支給開始年齢の引上げの動き

1940年代から2010年4月まで、支給開始年齢は長らく男性が65歳、女性が60歳とされていたが、1995年年金法により男女とも65歳に統一することとされた。現在の支給開始年齢は男性が65歳、女性が段階的に65歳に引き上げられており2018年11月に65歳となる予定である。その後は支給開始年齢を、2020年10月までに66歳に、2026年から2028年にかけて67歳に引き上げられる予定である。さらに、2044年から2046年にかけて68歳に引き上げられる予定であるが、後述のとおりこの点は前倒しが計画されている。

さらに、2014年年金法では、

- ①直近の平均余命の将来推計等に基づき、引上げ時期に関する分析を、政府アクチュアリー庁（Government Actuary's Department: GAD）が実施
- ②平均余命の偏差など幅広い要素に基づく分析を、雇用年金大臣から任命を受けた独立委員会が実施するものとされ、その後支給開始年齢の設定が適切であるかの検証を雇用年金省が行い結果報告書を公表するものとされた。1回目の報告は2017年、その後6年を超えない期間ごとに報告を行うとされた。

2017年7月の雇用年金省が作成した報告書では

- 受給開始年齢を段階的に引き上げ、2037年から2039年にかけて68歳とすること¹⁴
- 必要な法改正は十分な予告期間を持って行うことが提言として盛り込まれたほか、独立委員会の指摘を受け、①介護しながら働く者の支援を含めた就業者に対する総合的な対策の構築、②年金受給開始年齢の引上げや普遍的給付の導入による影響を踏まえた福祉制度の見直しの検討、などを行うことが示されている。

(2) 私的年金制度

公的年金の役割縮小の方針と軌を一にして、2000年代半ばには、企業年金加入者の保護の強化、規制緩和や

制度の簡素化を通じて、私的年金の強化が図られた。2008年年金法により、すべての事業主は、一定の要件（22歳以上年金支給開始年齢以下であること、年収10,000ポンド超（2016年度）であること、英国内で就労していること）に該当する従業員を、基準を満たす職域年金に自動加入させなければならないこととされている。

この制度については、加入時は自動的に加入され、脱退時は被用者の手続きが必要である（オプトアウト）ことから、より多くの者が職域年金に加入し続けることが期待されている。

この職域年金への自動加入の仕組みは、従業員の規模に応じて2012年10月から2017年10月にかけて段階的に施行され、現在では一部の中小企業を除いてほぼすべての企業にこの義務の運用が始まっている。（2017年4月にすべての企業に適用され、2018年からすべての従業員に適用される予定。）なお、みずから職域年金を提供できない企業に対しては、国家雇用貯蓄信託（National Employment Saving Trust: NEST）という確定拠出プランが提供されるなど、中小企業等への配慮がなされている。

(3) 失業保険・社会扶助制度¹⁵

高齢者に特化した施策ではないが、失業者に対する給付には、国民保険の保険料を支払っていた者に給付される拋出制求職者給付と、国民保険による給付ではなく、ミーンズテスト（資力調査）（means test）に合格した者に対して支給される非拋出制の給付（所得関連給付）である所得調査制求職者給付がある。

拋出制求職者給付は原則として年金支給開始年齢未満の失業者で、英国に居住している者が受給できる。給付期間は最長182日（26週）。給付水準は73.10ポンド（週給）（2016年度）。パートタイム労働による収入がある場合や週50ポンドを超える年金を受給している場合は収入額と同額が求職者給付から減額される。

失業保険の他にも長期の疾病や傷害、介護などが理由で就労が難しい者に支給される雇用・支援給付が整備されている。

■14) よって、現在の年金法に基づく計画（2046年までに68歳に引上げ）よりも前倒しする提言である。

■15) 詳細は定例労働施策2（7）参照。

序
章

(参考文献)

Fuller working Lives (DWP)
Attitudes to Working in Later Life: British Social
Attitudes 2015 (DWP)

フ
ラ
ン
ス

Older workers and the workplace (DWP)
National career service (DWP)
Statistical first release (DWP)
Employment older workers (DWP)
Employer case studies

ド
イ
ツ

Building our industrial strategy
Older claimant back to work support (DWP)
独立行政法人 労働政策研究・研修機構
年齢差別禁止と定年制 - EU法・英国法の展開を手が
かりに (櫻庭涼子)

ス
ウ
エ
ー
デ
ン

英
国