

に選択可能な、あらゆる機会を利用しなければならなくなったことである。<sup>(86)</sup> 求職者手当は、労働への復帰援助のための制度として位置づけられた。具体的には、雇用サービス局がより実効的なアドバイスと援助を与えられるようになると同時に、必要なステップに進まない求職者に対しては、一定の制裁を加えられるようになった。なお、求職者手当の制度に関しては地域限定の特例を設けることができるが、<sup>(87)</sup> 以下では全国的な制度について述べる。

## 2 求職者手当の二類型と共通受給要件

求職者手当は、日額で定められていた失業手当と異なり、週単位で支払われる。求職者手当には2つの類型がある。拠出ベース求職者手当 (contribution-based JSA: CBJSA) と、所得ベース求職者手当 (income-based JSA: IBJSA) である。前者は一定の条件を満たした申請者に対してのみ支給される。後者はより幅広い者を対象とし、所得補助と同様、申請者の家族状況に関する一定の条件を設けている。

2つの求職者手当に共通の受給要件は、(1)労働市場要件 (就労可能で、積極的に求職活動をしており、求職者協定 (Jobseeker's Agreement) を締結していること) を満たし、(2)有償労働に従事しておらず、(3)労働能力があり、(4)就学しておらず、(5)年金受給年齢未満であり、(6)国内に居住する者である。<sup>(88)</sup>

このうち、(1)労働市場要件についてみていくと、まず、申請者がいかなる雇用であっても就労する意思があり、実際に就労可能で、しかも即時に就労できなければならないとされる。<sup>(89)</sup> また、原則として、規則所定の求職ステップ (採用への応募、就職斡旋機関への登録、雇用に関する情報収集等10項目) のうち、毎週2つ以上を行わなければならない。<sup>(90)</sup> そして、申請者 (共同申請夫婦) は、係官 (employment officer) の指定する場所と時間に出頭し、自身が受給要件を満たしていることを示す情報を提供しなければならず、これを怠

(86) Jobseeker's Allowance, Cm. 2687 (October 1994), Foreword, p. 2.

(87) 1996年求職者手当 (試験的枠組) 規則。

(88) 1995年求職者法1条2項各号。

(89) 1995年求職者法6条、1996年求職者手当規則5条ないし17A条。

(90) 1995年求職者法7条、1996年求職者手当規則18条ないし22条。

った場合には受給資格が停止される。<sup>(91)</sup>さらに、求職者協定とは、係官との間で締結する協定であり、申請者の名前、労働可能時間（形態）に制限がある場合はその内容、勤務場所や雇用形態に制限がある場合はその内容、申請者の求めている雇用の詳細、申請者が求職または就労の見込み改善のためにとる予定の行動、限られた期間のみ特定の行動が積極的な求職活動とみなされる場合はその期間の開始と終了日、申請者の法的権利、協定締結日を内容とする。<sup>(92)</sup>

もっとも、失業の理由が、職場における直接の利害がある労働争議を理由とする操業停止などであった場合には、求職者手当の資格は認められない。<sup>(93)</sup>さらに、たとえ求職者手当の受給資格が認められても、申請者の失業が、その経過および失業中の行動からみて自発的なものと判断される場合には、手当は支給されない。<sup>(94)</sup>

そして、受給要件が認められる場合でも、以下の場合には手当の支給が停止される。<sup>(95)</sup>すなわち、正当な理由なく、自身の状況に鑑みて合理的な求職活動をおこなわなかった場合や、正当な理由なく、合理的な訓練の機会に応じなかった場合、非違行為によってそのような機会を失ったような場合である。

上記受給要件を前提としたうえで、求職者手当制度の2類型についてみていきたい。

### (1) 拠出ベース求職者手当 (CBJSA)

CBJSA は、基本的には1988年からの失業手当制度を継承するものであるが、雇用への復帰努力が厳しく求められるようになった。また、手当受給期間も従前は1年間であったが、現在では連続する失業期間のうち最大6ヶ月(182日)となり、2分の1に短縮されている。

(91) 1995年求職者法8条、1996年求職者手当規則23条ないし30条。

(92) 1995年求職者法9条、1996年求職者手当規則31条ないし40条。

(93) 1995年求職者法14条。

(94) 同法19条、1996年求職者手当規則69条ないし75条。

(95) 1995年求職者法19条ないし20B条、1996年求職者手当規則69条ないし75条。

① 受給要件と受給額決定手続

CBJSA の受給要件は、前述の共通受給要件に加えて、(1)申請者が受給年開始以前の2年のうち1年間にわたり国民保険のクラス1保険料を拠出しており、(2)収入が一定額未満であり、(3)所得補助の受給資格をもたないことである。<sup>(97)</sup>

さらに、CBJSA の受給額決定手続は、前身である失業手当制度から大きく変更されている。まず、CBJSA は扶養家族がいる場合でも加算されない。さらに、一般に保険制の手当は拠出に応じた給付がなされるのが通常であるにもかかわらず、CBJSA は同じ拠出条件を満たす申請者でも額が異なりうる。その額は、申請者の年齢に応じた基本額から (16歳から24歳、25歳以上の2段階。)、申請者本人の稼得額や年金額に応じた減額を経て決定される。年金受給による手当の減額 (場合によっては全額が減額される) は失業手当と同じであるが、失業手当の減額が55歳以上の者を対象としていたのに対し、CBJSA の減額には年齢制限が設けられていない。<sup>(98)</sup>

表3 拠出ベース求職者手当の法定適用額

カテゴリー	法定適用額 (£)
16歳から24歳	47.95 (約 9,333円)
25歳以上	60.50 (約11,776円)

② CBJSA の特徴

このように、CBJSA の特徴は、権利として資力に関係なく受給できる完全な拠出制手当でもなく、完全な所得保障でもない点にある。稼得額を理由<sup>(100)</sup>

(96) 国民保険のクラス1保険料は、被用者を対象とし、その控除前総収入に課せられるもので (クラス2保険料は一定の自営業者対象、クラス3保険料は任意定額の保険料、クラス4保険料は高収入の自営業者対象)、使用者から源泉徴収されて歳入税関庁に納付される。クラス1保険料を拠出した者には国民保険の全給付の受給資格が与えられる。

(97) 1995年求職者法2条1項ないし3項。

(98) 同法4条1項2項、1996年求職者手当規則79条から81条。

(99) 1992年社会保障拠出給付法旧30条。

(100) P. Wood et al., *Income Support, Jobseeker's Allowance, State Pension Credit and the Social Fund*, (London, 2007) p. 27.

に減額される点では資力調査制の手当的な性格をみることができるが、所得補助やIBJSAと同じ意味での所得関連手当とはいえない。なぜなら、CBJSAにおいては、「資力 (means)」の範囲はかなり狭く解されているからである。資産は全く考慮されず、資力に関しては原則として稼得額のみが考慮され、さらに、配偶者や子ども等、申請者の世帯の構成員の資力は問題とされない。

## (2) 所得ベース求職者手当 (IBJSA)

IBJSAは資力調査制であり、CBJSAとはかなり性格が異なる。求職者手当という名称であっても、その内容はむしろ所得補助に類似している。ただし所得補助と大きく違う点は、労働市場に積極的にアプローチすることが要件となっている点である。

### ① 受給要件

IBJSAの受給要件は、共通受給要件に加えて、(1)申請者の所得が法定適用額未満であり、(2)申請者の世帯の構成員がIBJSAの受給資格をもたず、かつ申請者自身および世帯構成員が所得補助を受けていない場合であって、(3)配偶者がいる場合は、その配偶者が有償労働に従事しておらず、(4)原則として18歳以上であることである。<sup>(101)</sup><sup>(102)</sup>

なお、各要件を満たしているかぎり、受給期間の制限はない。

### ② 夫婦の共同申請制度

求職者手当制度は、十分な拠出や資力をもたない失業者に対して、所得保障を与える制度である。そして、導入当初は、申請者が自身の権利としてCBJSAを申請するか、あるいは自己のためにIBJSAを申請し、配偶者や子どもの存在は需要や資力を判断する際に考慮するというメカニズムが採用されていた。

しかし、2001年3月19日より、求職者手当 (IBJSA) の申請に関して、

(101) 一定の状況 (たとえば、子どものいる夫婦や、レイオフされている場合など) が認められれば、16歳または17歳の者に対しても受給資格が認められる (1995年求職者法3条1項f号、16条、1996年求職者手当規則第4部)。

(102) 1995年求職者法3条1項各号。

「共同申請夫婦 (joint-claim couple)」に該当する者は、共同申請を行わなければならなくなった。<sup>(103)</sup> 共同申請夫婦の定義は、2002年10月28日より、子育てをしていない1957年10月28日以降生まれの者とされている。<sup>(104)</sup> つまり、共同申請制度の導入の目的は、子育てをしていない若年夫婦に関して、手当への依存を防止することである。<sup>(105)</sup>

この共同申請モデルは、夫婦の双方が申請の当事者となり、双方が受給資格を満たす必要があるとした点で、<sup>(106)</sup> それまでの制度との考え方の変化をあらわしている。従来の制度は、配偶者や子どもを需要や資力の集合体として見ており、夫婦の一方が受給資格を有する他方に依存するという考え方を体現したものであった。これに対して、現在では、夫婦の双方に労働市場要件が課されることによって、双方が労働市場へ参加可能な状態であることが担保される。また、夫婦の一方が他方に依存するよりも、夫婦双方が申請者となることで、同等の権利と責任を有することにもつながる。

このように、IBJSAは失業者への所得保障を図りつつ、手当への依存をできる限り防止する制度を取り入れている。

### (3) 支給額

所得ベース求職者手当 (IBJSA) の計算方法は、個人手当と各種加算および住居手当扶助の合計となり、加算の種類や内容、その額は前述の所得補助と同じである。<sup>(107)</sup> そして、収入がない場合は法定適用額が、ある場合にはその差額が支給額となる。

なお、資力が法定適用額を超えているような失業者は、後に資力が低下する場合を除けば、CBJSAしか受給可能性はない。また、CBJSAの受給資格に必要な拠出をもたない失業者は、IBJSAしか受給可能性はない。しかしそうでなければ、両方の受給資格を有する場合がありうる。そのような場

(103) 同法1条2B項ないし2D項。

(104) 1996年求職者手当規則3A条1項、3E条2項。

(105) Wood et al, *op. cit.*, p. 29.

(106) 1995年求職者法1条2項a号ないしc号、e号ないしi号。

(107) 1996年求職者手当規則83条、付則1、付則2。

合の求職者手当の額は原則としてIBJSAの額とされるが、それがCBJSAの額よりも低い場合は、CBJSAの額になる。ただし、いずれの額が支払われるとしても、CBJSAの受給資格によって、182日の最大受給期間は進行することになる。<sup>(108)</sup>

### 3 小括—求職者手当の位置づけ

求職者手当制度において注目されるのは、労働市場要件（労働能力、積極的な求職活動、求職者協定の締結）が共通受給要件とされている点である。従来の失業手当から「求職者」手当への改正は、その名称が示すように、労働能力のある者は積極的な求職活動を通じて労働市場へのアプローチを続けなければ手当を受給できないことを意味するものであった。

このように、稼働能力がある者が失業に見舞われた場合、その所得保障には積極的な求職活動が要件とされ、夫婦共同申請方式によって一方への依存が防止されていることで、失業者の就労インセンティブを損わずに最低所得保障が図られる仕組みとなっている。

## V タックス・クレジット

つぎに、所得保障が問題となる稼働年齢の者の第二の類型である、就労している低所得者への税制をつうじた所得保障—タックス・クレジット—についてみていきたい。

### 1 在職給付の創設と展開

#### (1) 家族クレジット

イギリスの公的扶助は、かつては稼働能力を有する失業者やひとり親世帯も受給対象としてきた。そのため、社会保障支出抑制の観点から稼働能力世帯の就労インセンティブを高めることが課題とされ、所得補助の簡素化・受給者抑制とともに、初めての在職給付として家族所得補助が導入された。こ

(108) 1995年求職者法4条6項11項、5条1項。

これは前述のように就労インセンティブの付与が不十分であったため、新たな制度として家族クレジット (Family Credit) が導入された。家族クレジットは対象者を週16時間以上労働している者に拡大し、さらに就労インセンティブを高めるため、家族所得補助よりも稼働収入からの手取り額が上昇するよう制度設計された。しかし、家族クレジットは就労を条件としている点で従来の公的扶助とは異なるとはいえ、その本質は資力調査を伴う社会保障給付であった。

## (2) 就労家族タックス・クレジット

このように、最初の在職給付である家族所得補助と家族クレジットが、所得の不足分を補うという形態をとっていたのに対して、1997年以降の労働党政権で掲げられた「福祉から就労へ」という政策では、稼働能力のある労働者世帯に対する就労支援策として、より実効的な在職給付が検討された。その際に参考にされたのが、アメリカにおいて既に導入されていた勤労所得タックス・クレジット (Earned Income Tax Credit) である。この制度は、負の所得税の考え方に基づく、税制を通じた所得保障制度であった。そして、一定の所得以下の労働者世帯に対して税負担を軽減し、稼働収入の増加分に応じて手取り収入を増やす点で、収入の増加分だけ給付額が減少する従来型の公的扶助とは根本的に異なっていた。

イギリスでは、税制とリンクした新たな所得保障制度として、1999年10月より就労家族タックス・クレジット (Working Families' Tax Credit) が導入された。これは、週16時間以上就労し、16歳未満の子どもがいる世帯を対象に、一定の資力条件 (所得補助と同じ条件) の下に、26週間を上限として一定額が支給される制度であった。さらに、育児費用を補助するために、育児タックス・クレジット (Child Care Tax Credit) が設けられた。また、福祉による給付と労働による収入との違いを明確にするために、家族タックス・クレジットが社会保障省の管轄であるのに対し、就労家族タックス・クレジットは税の徴収を担当する内国歳入庁 (当時。現在は歳入税関庁) の管轄とされた。また、家族タックス・クレジットが受給者の口座への直接振込で支給されていたのに対し、就労家族タックス・クレジットは使用者を通じて

賃金に上乗せして支払われる点に特徴があった。

この制度は2003年に改正され、就労家族タックス・クレジットは、現在では就労タックス・クレジット (Working Tax Credit) となっている。また、子どもをもつ低所得家庭に対しては、児童扶養タックス・クレジット (Child Tax Credit) が設けられている。就労タックス・クレジットは、とくに低所得の労働者世帯に対する扶助として重要な機能を有しているが、児童扶養タックス・クレジットも、子どもの養育のために就労できず、稼働能力を十分に活用できない低所得世帯に対して、重要な生活保障基盤を提供するものである。そこで、これらを相互補完的にみていくことにしたい。

なお、各種タックス・クレジットの共通の要件は、(1)国内に居住し、(2)法律婚または事実婚の夫婦は共同申請をしなければならないことである。また、就労タックス・クレジットと児童扶養タックス・クレジットは併給可能である。

## 2 就労タックス・クレジット

### (1) 適用対象

#### ① 受給要件

就労タックス・クレジットの受給要件は、以下の4つである。まず、(1)申請時点で就労しているか、申請日より7日以内に開始する予定の仕事への採用が決定していること、(2)就労時間が、状況に応じて週16時間以上 ((a)16歳以上であって、自分自身またはパートナーが子どもの養育責任を負っているか就労困難な障害をもっているような場合、または(b)自身またはパートナーが50歳<sup>(109)</sup>以上で、1つ以上の不<sup>(109)</sup>就労手当を少なくとも先だつ6か月の間受給した後に、2003年4月6日以降に復職した者)、または週30時間以上 ((c)子どもがおらず、就労困難な障害をもたない25歳以上の者) であること、(3)申請時以降少なくとも4週間<sup>(110)</sup>は就労が維持される見込みがあること、(4)上記就労が有償であること、である。

(109) これに該当するものとして、所得補助、求職者手当、就労不能手当 (Incapacity Benefit)、重度障害手当 (Severe Disablement Allowance)、年金等。

(110) 2002年就労タックス・クレジット (資格および最大額) 規則4条1項。



② 就労が中断する場合の取扱い

出産休暇、養親休暇、父親休暇

イギリスでは、女性労働者に対して、法定出産休暇の最初の26週間（通常出産休暇：ordinary maternity leave）は、法定出産給付（Statutory Maternity Pay：SMP）または出産手当（Maternity Allowance：MA）が支給される。これにつづく26週間は、付加的出産休暇（additional maternity leave）として、無給の出産休暇の権利が与えられている。また、養子を迎える場合は、養親となる者に26週間の養親休暇（adoption leave）が認められ、法定養親給付（Statutory Adoption Pay：SAP）が支給される。それ以後は出産休暇と同様、26週間の無給の付加的養親休暇が認められる。そして、父親には2週間の父親休暇が認められ、法定父親給付（Statutory Paternity Pay：SPP）が支給される。

通常出産休暇、養親休暇、父親休暇については、休暇に入る直前に週16時間または30時間の労働をしていれば、SMP、MA、SAP、またはSPPを受給しているか否かを問わず、就労しているとみなされ、就労タックス・クレジット<sup>(111)</sup>を申請することができる。はじめての出産、養子縁組の場合は、休暇に入る直前に少なくとも週16時間の就労をしていたことを条件として、出産日（縁組日）から同クレジットを申請することができる。

ただし、無給の付加的出産休暇および付加的養親休暇中は就労しているとみなされず、その期間はタックス・クレジットを受給することができない。

傷病休暇

労働者が傷病を理由として休職し、法定傷病給付（Statutory Sick Pay：SSP）や低額の就労不能手当、または労働無能力を理由とする国民保険給付を受給する場合は、各給付の受給直前に週16時間または30時間の労働をして<sup>(112)</sup>いた場合には、タックス・クレジットを申請することができる。

転職

タックス・クレジットの受給者が転職する場合は、新たな仕事との間隔が7日未満の場合は、受給資格がそのまま維持される。その間隔が7日以上

(111) 同規則5条、5A条。

(112) 同規則6条。

場合は、新たに仕事の状況に基づいて、新たな申請をする必要がある。<sup>(113)</sup> なお、必要な就労時間を下回った場合でも、4週間は受給資格が継続される。<sup>(114)</sup>

### その他の中断

停職中の労働者、また10日未満の労働争議中の労働者は、その直前に受給資格を有していたことを条件として、有償労働に従事していると認められる。<sup>(115)</sup>

## (2) 支給額

### ① 各種要素

就労タックス・クレジットの額は、通常労働時間や収入（夫婦の場合は夫婦の収入）の多寡、障害の有無と程度、子どもの人数と年齢、育児費用の有無によって決定される。就労タックス・クレジットを構成する要素（element）は、以下のとおりである。すなわち、基礎となる基本要素、夫婦ノひとり親要素、30時間要素（30時間以上の就労）、障害要素、重大障害要素、<sup>(116)</sup>50歳以上雇用復帰要素、育児費用である。

### ② 支給額の決定

ある期間の具体的な支給額（夫婦の場合は、夫婦合計での額）は、以下の12ステップで計算される。<sup>(117)</sup>

(1) 基本要素と、該当する各加算要素（育児費用を除く）の合計を、課税年の日数（N1）で除し、端数を切り上げた日額を計算する。

(2) その日額を、当該期間の日数（N2）で乗じ、当該期間における最大額を計算する。

(3) 当該課税年の所得をN1で除し、N2で乗じて、当該期間における所得を計算する。

(4) 6420ポンドを<sup>(118)</sup>N1で除し、N2を乗じて当該期間における閾値を計算

(113) 同規則8条。

(114) 同規則7D条。

(115) 同規則7A条、7B条。

(116) 同規則9条ないし17条。

(117) 同規則20条、2002年タックス・クレジット（所得閾値および額の決定）規則7条。

する。

(5) 当該期間の所得(3)が当該期間の閾値(4)を超える場合は、超過部分の37%を減額する。

(6) ステップ5で計算された額が、当該期間における最大額(2)以下である場合は、(2)から(5)を減ずる。

(7) 2002年就労タックス・クレジット(資格および最大額)規則15条にしたがって、当該期間の育児費用を計算する。

(8) ステップ7で得られた額をN1で除し、N2を乗じ、さらに52を乗じて当該期間における実質育児費用を計算する。

(9) 同規則20条3項所定の最大額を7で除し、N2を乗じて、当該期間における最大育児費用を計算する。

(10) 実質育児費用(8)と最大育児費用(9)のうち少ない方の額の80%として、当該期間における育児費用最大額を計算する。

(11) ステップ5で計算した額が、当該期間における最大額(2)を上回る場合は、その超過額をステップ10の額から減じ、かつ当該期間における最大額をゼロとして換算する。

(12) [(6)および(11)の計算後の当該期間における最大額(2)]および[(11)の計算後の育児費用最大額(10)]の合計が、当該期間における就労タックス・クレジットの支給額となる。

なお、2008年度の各要素のクレジット額は表4のとおりである。

また、財務省は、税年ごとに適切と思われる方法で、資力の閾値や最大額が、一般的な物価レベルに関して適正な価値を維持しているか否かを判断するために、それらの額を見直さなければならない。さらに、適切な額を提示した報告書を作成・公表し、議会両院に提出しなければならない。<sup>(119)</sup>そして、資力の閾値や最大額に関しては、財務省に規則制定権限が与えられている。<sup>(120)</sup>タックス・クレジット額の増額は、規則によってなされる。ただしそのためには、規則草案が両院に提出され、承認されなければならない。<sup>(121)</sup>なお、執行

(118) 2008年タックス・クレジット増額規則(SI 2008/798)4条2項。

(119) 2002年タックス・クレジット法41条。

(120) 同法65条1項。

表4 就労タックス・クレジットの各要素

要素	クレジット額 (£)	
基本要素	1,800 (約350,370円)	
夫婦/ひとり親要素	1,770 (約344,531円)	
30時間要素	735 (約143,068円)	
障害要素	2,405 (約468,133円)	
重大障害要素	1,020 (約198,543円)	
50歳以上雇用復帰要素	16-29時間就労 30時間以上就労	1,235 (約240,393円) 1,840 (約358,156円)
育児費用	子ども一人	175 (約 34,064円)
	子ども複数	300 (約 58,395円)

機関である歳入税関庁は、財務省に対して、就労タックス・クレジットおよび児童扶養タックス・クレジットの許可数、2002年タックス・クレジット法19条に基づく、支給決定後におこなわれた調査件数、同法に基づいて制裁を科せられた件数、タックス・クレジットに関する訴追および有罪件数について、年次報告書を公表する義務があり、財務省はその写しを両院に提出しなければならない。<sup>(122)</sup>

### (3) 申請・支払方法

支給額が決定すると、歳入税関庁はその額と支給開始日を申請者に通知する。就労タックス・クレジットは、育児費用を除き、当初は使用者を通じて賃金とともに支払われていた。しかし2006年4月以降は、対象者の銀行口座等に直接支払われることになった。双方が16時間以上就労している夫婦の場合は、どちらが支払を受けるかを選択する。育児費用は、後述する児童扶養タックス・クレジットとともに、歳入税関庁から主たる扶養者の銀行口座等に直接支払われる。

タックス・クレジットの計算においては、現在の受給者の状況と、前年の所得が基礎とされる。状況に変化がなく、所得にも大きな変化がない場合

(121) 同法66条2項a号, 41条。

(122) 同法40条。

児童扶養タックス・クレジットは、1人以上の児童または若年者の扶養義務を負っている者が受けうるタックス・クレジットであり、就労は要件とされない。同控除の対象とする子ども（児童および有資格若年者）は、(1)16歳の誕生日を迎えてから最初の9月1日までの子ども、(2)フルタイム就学をしている16歳から18歳までの子ども、(3)フルタイム就学を離れた16歳か17歳の子どもで、週24時間以上の仕事または有給の訓練の場をもたず、キャリアサービスまたはコネクションサービスに登録し、自己の権利として所得扶助やタックス・クレジットを申請しておらず、裁判所から4か月を超える保護処分を受けておらず、1989年児童法によって地方当局が養育費を支給している里子<sup>(124)</sup>または養子の状態にない者である。

## (2) 支給額

児童扶養タックス・クレジットは、複数の要素から構成される。基本となる家族要素（1歳未満の乳幼児加算あり）、育児要素（各子どもに対する加算）、<sup>(125)</sup>障害児加算、重度障害児加算である。具体的な額の決定は、就労タックス・クレジットと同様の計算方法によるが、ここでは割愛する。申請者が所得扶助または所得ベースの求職者給付を受けている場合は、子どもに関して満額の児童扶養タックス・クレジットが適用される。

---

(123) 2002年就労タックス・クレジット（資格および最大額）規則16条。

(124) 2002年児童扶養タックス・クレジット規則3条。

(125) 同規則8条。

表5 児童扶養タックス・クレジットの各要素

要素	クレジット額 (£)
家族要素	545 (約106,095円)
乳幼児加算	545 (約106,095円)
育児要素	2,085 (約405,845円)
障害要素	2,540 (約494,411円)
重大障害要素	1,020 (約198,543円)

### (3) 申請・支払方法

児童扶養タックス・クレジットは、主たる扶養者の銀行口座等に直接支払われる。夫婦の場合は、主たる扶養者を当事者が選択する。支払期間は、週ごとまたは4週間ごとかを選択できる。所得補助または所得ベース求職者給付を受けている場合は、申請をしなくとも、労働年金省または窓口であるジョブセンタープラスから連絡がいくようになっている。

### 4 小括—タックス・クレジットの位置づけ

就労タックス・クレジット制度の特徴は、就労が給付の要件となっている点である。そして、支給の基準となる資力の閾値や最大額は、税制とリンクする形で物価などを考慮して財務省が決定し、収入の増加に応じて所得が増加するように制度設計されている。これによって、就労している低所得世帯に対して、就労インセンティブを損なわずに所得を補足する役割を果たしている。

また、世帯の所得状況は、被扶養者の有無にも大きく左右される。このため、児童または若年者を扶養している世帯については、児童扶養タックス・クレジットによって一定の育児費用を負担することにより、所得状況の改善が図られている。

## VI 総括

稼働年齢世帯への最低所得保障という観点からみたとき、現在のイギリス

における最低賃金制度、公的扶助、失業補償制度、各タックス・クレジットの関係は以下のように整理できる。

まず、現在の最低賃金制度それ自体は、従前の賃金審議会制度のように団体交渉の代替機関としての機能を追求するものではなくなった。1998年に導入された全国最低賃金制度は、貧困問題に対処し、職場における公正さを実現することを目的としているが、それは労働者の生活賃金の保障を第一に考えたものではない。適切な最低賃金の額としては、就労に価値が与えられ、福祉に依存させず、かつ雇用量への悪影響を生じない額が望ましいと考えられ、労働者、使用者、納税者の利益衡量が重要視されている。その利益衡量を実現する方法としては、三者構成の独立機関である低賃金委員会がおかれているが、その意思決定はもはや団体交渉方式ではない。低賃金委員会においては、各委員が政府および出身母体からは自由な立場において、各種情報に基づいて適切な額を提案するという、新たな形のパートナーシップをみることができるといえる。

このように、貧困問題の解決に対する最低賃金の機能を「雇用への悪影響を生じない範囲」ととどめる背景には、稼働年齢世帯に対する最低所得保障制度との役割分担がある。

まず、全国最低賃金制度の導入とともに大幅に制度改革がなされたのが、公的扶助（所得補助制度）と失業補償制度（求職者手当制度）であった。現在、所得補助を申請できるのは、労働能力がないと判断される一定のカテゴリの者に限定されている。したがって、労働能力があると判断された者は所得補助を受給することはできず、求職者手当しか申請しえない。もっとも、社会保障拠出実績のない者は資力ベースの求職者手当を受給することになり、その額は公的扶助たる所得補助と同額である。しかし、額が同じであっても、求職者手当の受給には就労努力義務が課せられる。したがって、労働能力のある者は、あくまでも積極的な求職活動によって労働市場にアプローチし続けることが義務とされ、福祉への依存を生じないように制度設計されている。

もっとも、現在深刻な問題となっているのが就労世帯の貧困である。非典型雇用の増加により、最低賃金の設定だけでは貧困を解決できなくなってい

る。この問題を解決するために、原則として週30時間以上就労している世帯および児童を養育している世帯については、タックス・クレジットによって所得を補完している。この制度の特徴は、就労からの収入の増加に応じて手取り収入が増えるという点にあり、福祉への依存を生ぜずに就労インセンティブを付与する役割を果たしている。また、世帯の生計状況に大きな違いをもたらすと考えられる子どもの養育費用については、特別のタックス・クレジットを設けることで対処している。

このようなイギリスの状況から、日本における最低賃金の位置づけの再確認の必要性を示唆し、最低賃金法9条2項および3項の解釈の方向性について私見を示してみたい。

日本では、イギリスと比較して、稼働年齢世帯への所得保障制度が極めて薄い。失業補償は主に保険制度であり、受給資格や受給期間が極めて制限されているため、稼働年齢の稼働能力者は、最低賃金が下支えする労働市場において働くか、公的扶助たる生活保護制度によって保護されるしか選択肢はない。しかし、生活保護は、実際の運用によって稼働年齢世帯の受給を実質的に極限まで抑制する仕組みになっているため、稼働年齢にある稼働能力者は、何とかして労働によって収入を確保しなければならない。したがって、日本の稼働年齢世帯の所得においては賃金が決定的な意味をもっているのである。改正最低賃金法9条3項が成立した背景にはこのような状況があり、稼働年齢世帯の低所得問題に対して、最低賃金が果たすべき役割は非常に大きく見積もられているとあってよい。

現在のところ、最も問題視されているのは、最低賃金の水準の低さである。最低賃金によってフルタイムで労働した場合の総額が生活保護費を下回るという状況は、極めて問題があると考えられ、今回の最低賃金法改正の原動力になった。そして、最低賃金法改正の議論が生じた2007年、改正後の2008年の地域別最低賃金の引き上げ幅は、例年になく大幅なものとなった。

しかし、最低賃金額が上昇すれば問題が解決するわけではない。まず、非典型雇用の増加によって、最低賃金によってある程度の時給が保障されたとしても、十分な賃金を得るために必要な労働時間が確保できる保証はない。また、経済学の立場から頻繁に指摘されるように、最低賃金額の上昇による



雇用の減少という影響も否定できない。とすれば、稼働年齢世帯の低所得問題に対して最低賃金が果たす役割には自ずから限界がある。イギリスについての検討が示唆するように、失業者や低所得労働者に対するその他の所得保障制度と役割分担することで、最低賃金の役割は雇用総量に悪影響を与えない範囲での賃金の底上げにとどめるという位置づけも考えられるが、日本では、低所得問題解決に対する最低賃金の限界をどのように考えるかが曖昧なままである。

一つの方向としては、最低賃金法9条3項における「最低限度の生活を営むことができるよう」という目的は、あくまでも最低賃金制度の限界を前提とした理念の宣言であると解して、同条2項における考慮要素のバランスこそ重要であるとする、イギリスの考え方に近い解釈がありうる。このような解釈は、賃金はそもそも労働者と使用者との自由な交渉によって決定されるものだという伝統的な考え方になじみやすい。しかし、その場合は、最低賃金制度では対処しきれない、失業者や低所得労働者に対する所得保障制度の整備が課題となるであろう。その際には、本稿で考察した公的扶助や税制との役割分担が参考になると思われるが、日本の現状に沿った制度設計という課題が残される。

他方で、イギリスの方向とは異なり、最低賃金法9条3項所定の労働者の最低生活保障は絶対的な要請であって、同2項はそれを前提としたバランスを規定しているにすぎないという、憲法25条の理念を中心に据えた解釈も可能である。すなわち、それまでの利益衡量による決定という相対性を前提とした最低賃金制度に対して、9条3項は最低生活保障という絶対的規範を持ち込み、その性質を変化させたとみるのである。もっとも、本稿では、このような解釈についての踏み込んだ検討はできなかった。しかし、イギリスの最低賃金制度の質的変容をめぐる考察から、残された検討課題を提示することにしたい。最も重要だと考えられるのは、最低賃金制度の目的と、その決定方式との関係である。日本では、最低賃金法成立以来、現在に至るまで、かつてのイギリスと同様の審議会方式—すなわち、代表制の団体交渉方式—が採用されてきた。たしかに、旧3条の下で各要素の利益衡量が原則とされていた当時は、利益衡量に親和的な団体交渉方式は妥当であったといえ

よう。しかし、最低賃金制度が新9条3項によって質的に変化したと考える場合にも、団体交渉方式を維持することは適切なのだろうか。今後の課題としては、その他の決定方式、たとえば、物価や平均賃金の上昇にともなって自動的に最低賃金額が増額されるインデックス制度などについても検討し、日本の制度を見直していくことが必要であると考えます。

\*本稿は、日本学術振興会の特別研究員奨励費(20・6960)の助成を受けたものであり、また、2008年度厚生労働科学研究費補助金「最低所得保障制度の再構成」(研究代表者：岩村正彦)による研究成果の一部である。

