

EU

1 経済情勢

2002年末から減速していた景気は、2004年以降緩やかに回復し、2005年は1.7% (EU25か国) の成長となった。内需とりわけ投資の力強い伸びに支えられて2006年以降は本格的な景気回復が予想されている。

〈表2-48〉 EUの実質GDP成長率

年 月	2001	2002	2003	2004	2005	2006		
						1~3	4~6	7~9
実質GDP成長率(EU25か国)	2.0	1.2	1.3	2.3	1.7	0.8	0.9	0.6
(EU15か国)	1.9	1.1	1.1	2.2	1.5	0.7	0.9	0.5

資料出所 EU統計局(EUROSTAT)ホームページ  
(注) 四半期値は前期比年率、季節調整値。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

EU25か国の失業率は、2004年の9.1%をピークに低下しており、2005年は8.8%、2006年上半期以降は、生産市場と労働市場の構造改革の効果からさらなる低下が期待されている。

〈表2-49〉 EUの雇用・失業の動向

年 月	2001	2002	2003	2004	2005	2006		
						1~3	4~6	7~9
労働力人口(EU25か国)	208,754	210,470	212,280	214,155	216,593	217,139	218,374	-
(EU15か国)	174,692	176,575	178,566	180,277	182,465	183,304	184,121	-
労働力率(EU25か国)	68.7	69.0	69.3	69.7	70.2	70.2	70.4	-
(EU15か国)	69.2	69.7	70.1	70.6	71.0	71.3	71.5	-
就業者数(EU25か国)	188,387	189,124	190,217	191,802	194,551	195,493	197,975	-
うちパートタイム比率	16.3	16.6	17.0	17.7	18.4	19.0	18.9	-
うち有期雇用比率	12.9	12.9	13.0	13.7	14.5	14.3	14.9	-
(EU15か国)	159,763	160,760	161,887	163,256	165,469	166,303	168,238	-
うちパートタイム比率	17.9	18.1	18.5	19.4	20.3	21.0	20.9	-
うち有期雇用比率	13.5	13.1	13.1	13.6	14.3	14.1	14.6	-
失業者数(EU25か国)	17,768	18,703	19,371	19,639	19,160	17,964	17,427	17,384
(EU15か国)	12,863	13,662	14,465	14,790	14,589	13,977	13,600	13,610
失業率(EU25か国)	8.4	8.8	9.0	9.1	8.8	8.2	8.0	7.9
(EU15か国)	7.3	7.6	8.0	8.1	7.9	7.6	7.4	7.4

資料出所 EU統計局(EUROSTAT)ホームページ  
(注1) 「労働力率」は、15~64歳。  
(注2) 「就業者数」は、15~64歳。  
(注3) 「失業者数」及び「失業率」の四半期値は季節調整値。

(2) 雇用・失業対策の概要

EUでは、毎年各国別に欧州雇用戦略(囲み記事参照)の実施状況を審査し、結果を年次雇用報告としてまとめている。特に改善が必要な分野については、国ごとに雇用勧告が出され、取り組みを促している。

EU雇用戦略(European Employment Strategy : EES)

1 雇用戦略を巡るこれまでの動き

EUの労働・社会政策は90年代前半より転換した。それまでは企業内部では労働者保護を拡充し、社会全体では福祉を手厚くしていくことが目指されていた。しかし、欧州大陸諸国では失業率の上昇、若年失業者、長期失業者の増加という事態に直面し、方針を転換することとなった。

1993年の「グリーンペーパー-欧州社会政策:EUの選択肢」、及び1994年の「欧州社会政策:EUの進路(白書)」では、どの個人も生産のみならず社会全体の発展への活動的な参加を通じて貢献できるようなアクティブな社会を目指し、雇用に最優先順位を与え全ての人を社会に統合していくことを目標にすべきとした。そして、1997年のアムステルダム条約による雇用政策条項では、欧州理事会の「結論」→閣僚理事会の「雇用指針」→加盟国の「年次報告」→閣僚理事会の「検査」と「勧告」→閣僚理事会と欧州委員会の「合同年次報告」→欧州理事会の「結論」という政策協調サイクルを明確に規定し、全ての加盟国が真剣に雇用政策に取り組むようにした。

初期のEUの雇用戦略は、エンプロイアビリティ(就業能力)の改善、企業家精神の発展、事業における適応可能性(adaptability of business)、男女雇用機会均等政策の強化という4本柱と、2000年のリスボン欧州理事会で設定された「フル就業」の目標から構成されていた。

「フル就業(全員就業: Full employment)」については、具体的な目標として2010年までにEU全体の就業率を70%(当時63.4%)まで、女性の就業率を60%(当時54.1%)まで引き上げることが決定された。さらに、2001年のストックホルム欧州理事会では、2010年までに高齢者(55~64歳層)の就業率を50%(当時38.8%)に引き上げることも決定された<sup>(注1)</sup>。

(初期の雇用戦略における4本柱)

- ・エンプロイアビリティ(就業能力)の改善  
さまざま理由で労働市場から排除された人々を、いかにして労働市場に連れてきて仕事に就かせるか。
- ・企業家精神の発展  
規制緩和を進め、事業の開始運営を容易にし、雇

用を創出する。

- ・ 事業における適応可能性  
労働組織、雇用・就業形態の多様化、柔軟化と労働法制の近代化を進める。
- ・ 男女雇用機会均等政策の強化  
男女の雇用機会を均等にし、職業と家庭生活の両立をはかる。

リスボン雇用戦略の進捗状況については、毎年1月に欧州委員会が報告書を作成し、毎年3月の欧州理事会で議論が行われている。2004年3月の欧州理事会は、目標の設定から4年を経て、一定の進展は見られるが、2010年の目標達成に向けては、改革をさらに加速させる必要があることを再確認した。新規加盟10カ国を含めた25カ国の政府に対し、リスボン戦略を念頭において、着実に経済・社会政策の改革を行っていくことが求められた。また、欧州委員会は2004年4月7日に、①労働者及び企業の適用可能性の向上、②より多くの人の労働市場への参加、③人的資源と生涯学習への投資の拡大と改善、④良好なガバナンスを通じた改革の効果的な実施の四項目を共通勧告とした、リスボン雇用戦略の目標達成に向けての国別雇用勧告案を発表した。2004年11月3日、リスボン戦略の進捗状況に関する報告書「Facing Challenge」が専門委員会より欧州委員会に提出され、委員会は、リスボン戦略に向けた行動を勧告し、2005年末までに行動計画を策定するよう呼びかけている。

2005年2月2日、欧州委員会はリスボン戦略が目指していた改革がはかどっていないことから、リスボン戦略を再活性化し、成長と雇用創出を実現するための新戦略を発表した。また、同月9日、欧州委員会は新社会政策アジェンダを発表し、新戦略に基づき、フル就業及び貧困との闘いと機会均等の促進という2つの重要な課題を設定した。同年3月に開催された欧州理事会は、リスボン戦略の再活性化に向けた欧州委員会の新戦略を採択した。これを受けて、欧州委員会は4月12日、欧州の成長と雇用を促進するための新3カ年計画(2005～2008年)と呼ばれる。「統合指針」を発表した。統合指針は、欧州の脆弱な経済実績と低調な雇用創出状況を是正するための雇用政策とは別に政策協調を行っていたマクロ経済及びミクロ経済の指針も取り込んだ包括的なものとなっている。指針は全部で24項目あるが、そのうち第17項目から24項目が雇用指針に当てられている。雇用指針は2005年7月12日、欧州理事会で採択され、対象期間中はこれらの指針を基本に各国で雇用政策が実施されることとなる。

2005年7月6日、欧州委員会は「成長と雇用を支援する結束政策：2007～2013年の地域戦略ガイドライン」と題する報告書を発表した。戦略ガイドライン

は、EUの2007年以降の地域政策のあらたなプログラム枠組みを設定し、EU全域における均衡と調和のとれた持続可能な開発を促進し、欧州市民の生活の質を向上させることを目的としている。この戦略ガイドラインは新戦略目標に掲げられた成長と雇用の促進に貢献するよう期待されている。

## 2 現在の雇用戦略

2005年に行われた見直しの結果、現在の雇用戦略は以下の4つで構成されるようになり、政策協調サイクルが1年間から3年間に変更された。ただし、年次報告及び合同年次報告は従来通り毎年公表されている。

- ・ 欧州理事会の「雇用指針(Integrated Employment Guidelines)」
- ・ EU加盟各国の「年次報告(National Reform Programs)」
- ・ 閣僚理事会及び欧州委員会の「合同年次報告(Joint Employment Report)」
- ・ 欧州理事会で採択される「勧告(Recommendation)」

## 3 2005～2008年の雇用指針

以下の3つの目標のもとに8つの指針が掲げられている。(3つの目標)

- 1 フル就業
- 2 雇用の質と生産性の向上(Improving quality and productivity at work)
- 3 域内及び社会的結束の強化(Strengthening social and territorial cohesion)

(8つの指針)

- 第17：フル就業の達成、雇用の質と生産性の向上、域内及び社会的結束を強めることを目的とした雇用政策を実施する。
- 第18：ライフサイクルを考慮に入れた労働分野の取組みを推進する。
- 第19：障害者や働いていない人を含む求職者に対し、開放的な労働市場を約束し、労働市場の魅力を高め、働くことが割に合うものにする。
- 第20：労働市場のニーズのミスマッチを改善する。
- 第21：ソーシャル・パートナーの役割を十分考慮しつつ、雇用の安定を担保の上で柔軟性を促進し、労働市場の分断を緩和する。
- 第22：雇用に優しい労働費用と賃金決定の仕組みを確保する。
- 第23：人材への投資を拡大・改善する。
- 第24：最新の職業能力ニーズに適合した教育・訓練システムを採用する。

なお、統合指針のうちこれら以外の項目も多くは直接・間接に雇用と関連がある。

**(3) 労働施策をめぐる最近の動向****a 2004年のEU拡大にともなう労働者の移動自由に係る経過措置が第2段階へ突入<sup>(注2)</sup>****(a) 概要**

2006年5月1日から、域内労働者の移動自由についての2004年のEU拡大にともなう経過措置が第2段階に入った。

EU域内労働者の移動自由については、欧州共同体法(European Community law)が保障する基本的自由のひとつとして認められなければならないが、2004年5月の中・東欧など10か国(チェコ、キプロス、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、マルタ、ポーランド、スロバキア、スロベニア)のEU新規加盟にともない、段階的な経過措置が設けられた。

EU拡大に関する条約(2003年4月16日署名)では、新規加盟国(キプロス、マルタを除く8か国)から従来のEU加盟国(ベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、デンマーク、アイルランド、イギリス、ギリシャ、ポルトガル、スペイン、オーストリア、フィンランド、スウェーデン、以下「EU15か国」という)への労働者の移動自由について、7年間の経過措置を認めている。この7年間は2年、3年、2年の3段階(「2plus 3plus 2formula」)に分けられる。

第1段階は2004年5月1日から2006年4月30日までで、この間、EU15か国は自国の政策あるいは新規加盟国との二国間協定により、欧州委員会への通知をせず新規加盟国からの労働者の移動を制限することができた(ただし、2003年4月16日の条約調印時点よりも制限を厳しくすることは認められない)。

2006年5月1日から2009年4月30日までの第2段階では、第1段階での自国の措置を維持または緩和することが求められる。EU15か国は自国の決定を欧州委員会に通知しなければならない。

その後2009年5月1日からは、EU15か国は原則として制限措置を撤廃し、新規加盟国からの労働者の移動自由を完全に保障しなければならない(ただし、自国の労働市場に重大な混乱またはそのおそれがある場合には、欧州委員会の許可を得て制限措置をさらに2年間延長することができる)。

**(b) 背景及び経過****ア 第1段階(2004年5月1日～2006年4月30日)における各国の措置**

EU15か国のうち、第1段階(2004年5月1日～2006年4月30日)で既に新規加盟国に対して労働市場を開放したのは、イギリス、アイルランド、スウェーデンの3か国である。

アイルランド及びスウェーデンはこの時点で全てのEU加盟国に対して労働市場を完全開放した。一方イギリスは、新規加盟国からの労働者に対して内務省への就労登録の届出義務を課した。

上記3か国を除く12か国については、第1段階において何らかの制限措置を実施した(表2-50参照)。

**イ 第2段階(2006年5月1日～2009年4月30日)における各国の措置**

第2段階(2006年5月1日～2009年4月30日)においては、第1段階で既に労働市場を開放したイギリス、アイルランド及びスウェーデンに加えて、新たにフィンランド、ギリシャ、ポルトガル、スペイン及びイタリア(イタリアについては、2006年7月21日に開放することを発表した)の5か国が制限を撤廃することを決定した。これによりEU15か国の過半数である8か国が労働市場を開放することとなる。

また、第2段階の期間中に制限撤廃について検討を行っていったのは、ベルギー、デンマーク、フランス、オランダ及びルクセンブルクの5か国である。

一方、第2段階終了時(2009年4月30日)まで制限を撤廃しなかったのは、ドイツ及びオーストリアである(表2-50参照)。

〈表2-50〉 EU15か国の新規加盟国からの労働者の移動自由に対する措置

	第1段階における方針	(2004.5.1～2006.4.30) 内 容	第2段階における方針	(2006.5.1～2009.4.30) 内 容	今後の方針等
	イギリス	制限適用なし	市場は開放するが、労働者に届出義務を課す	方針に変更なし	
アイルランド		—		—	—
スウェーデン		—		—	—
フィンランド	制限適用あり	・労働許可制度	制限撤廃	—	労働者の登録制度を採用することで統計収集に役立てる。下請や派遣等を含めて、監督を強化する。
ギリシャ				—	—
スペイン				—	—
ポルトガル		・労働許可制度 ・入国割当制度		—	—
イタリア			第2段階において制限の緩和ないし段階的な撤廃を検討していく	2006年5月1日時点では、制限は維持し割当を拡大するとの措置にとどめたが、同7月21日、制限の撤廃を表明した	2006年5月23日に発足したブローディ新内閣は、同7月21日、新規加盟国の労働者に対し、労働市場を完全に開放することを決定した。
ベルギー		・労働許可制度		当面、制限の撤廃は行わないが、特定の産業・職種については手続きを柔軟にしてい	ブリュッセル地区においては、移民の看護師・配管工・電気工・自動車整備士・建築業者・建築技師・会計士・エンジニア・IT専門家に対して特別許可を申請している。ワロニア及びフランダース地区においても、同様のリストを作成。
ルクセンブルク					労働許可制度を維持しつつも、特定部門（農業、ブドウ栽培、ホテル、カフェ、レストラン等）の労働許可については最小限の簡素化した手続きにする。その他の部門についても、国内労働市場の状況を考慮し、手続きの簡素化を図っていく。これについては遅くとも2007年5月までに、最初の判断を行う。
フランス		・労働許可制度、ただし研究職等は労働許可不要		段階的に制限を撤廃していく	段階的に制限を撤廃していくのは、主に国内の人材確保が困難な部門についてである。
オランダ		・労働許可制度、ただし特定の産業・専門職についてはより柔軟な措置		2007年から多くの職種で労働許可制度の適用を廃止する。また、賃金ダンピング(引き下げ)防止のため、最低賃金に満たない賃金しか払わない使用者に罰金を科す	2006年6月2日から、農業、国内の船舶輸送、屠殺場、魚肉加工会社、科学研究・IT技術者の5部門、さらに9月17日から、飲食店、製パン所など18部門について、新規加盟国の労働者は他国の労働者より簡易な手続きで労働許可が出ることとなった(労働市場テストが行われぬ)。
デンマーク		・労働許可制度(フルタイム労働者のみ受入、労働市場テスト実施せず)		制限を維持するが、手続きの簡素化を図っていく	緩和措置として2006年5月1日以降、以下の内容が新たに実施された。①フルタイム労働者に加えて、パートタイム労働者(週労働時間は30時間以上(※))を許可。②学生は労働許可書を取得することなく就労可。③国内労働力不足の場合に特定の部門において、熟練工、季節労働者、専門技術者等を確保するために関係当局と労働市場の諸団体が協力。
ドイツ		・労働許可制度	第2段階の期間中は制限適用を維持	2009年4月30日まで制限を撤廃しない。ただし、2国間協定は有効	—
オーストリア		・国境を越えた特定のサービスについては制限			—

資料出所 欧州委員会ホームページ等をもとに作成

※ デンマークにおけるパートタイム労働は、フルタイム(通常は週37時間)に達しない就労形態を意味する。

(c) 欧州委員会による報告書と見解

域内労働者の移動自由についての経過措置が第2段階に入るのに先立って、2006年2月8日、欧州委員会は、「2003年加盟条約(2003年4月16日署名のEU

拡大に関する条約)に規定された移行期間の機能(2004年5月1日から2006年4月30日までの移行期間の機能)」と題する報告書を発表した。この報告書では、労働移動の制限を課すことに係る行政的、法的、技術

的な課題について検討している。

これによると、新規加盟国からEU15か国への労働者の移動は、大抵の場合好ましい影響をもたらしており、数量的には多くの国で予想を下回っている。新規加盟国からの労働者は人手不足を緩和し、経済発展に寄与している。第1段階において制限を課さなかった3か国（イギリス、アイルランド及びスウェーデン）では、高い経済成長、失業率の低下等が見られる。一方、制限を課した12か国では、闇労働や虚偽の自営労働者の増加等の負の効果がみられる。EU全体としては、労働者の流入は限定的で、労働需給の要因に左右されている。新規加盟国の労働者に対して発行された労働許可の多くは、短期間か季節労働のためのものであった。

こうした状況を踏まえて、シュピドラ欧州委員（雇用担当）は、「本報告書は、労働移動の自由がEU15か国の労働市場に破滅的な影響をもたらさないことを明確に示している。むしろ、個々の加盟国及び欧州全体はそこから恩恵を被っている」と述べた。

また、欧州労連（ETUC）は、「より良い社会保護を伴う労働市場の開放に賛同する」と題するコメントを発表した。この中で、各国の既存の労使交渉や労使関係を尊重するなどの条件のもとで労働市場を開放することを支持すると述べている。報告書自体については、社会規制の実施を強化する必要性を述べている点を歓迎する一方、各国及びEUレベルにおいて社会保護を強化すべきであるというETUCの要望が取り上げられなかった点については残念であるとした。

#### (d) 今後の見通し

経過措置の第2段階に先立って出された欧州委員会の報告書では、労働市場開放の効果が概して好ましいものであることが強調されたものの、第2段階において労働市場の開放を予定していたフランスやオランダが、国内の雇用情勢の問題や国会内での反対論を受けて開放を見送った（オランダはその後、2007年から多くの職種で規制を緩和することを発表した）。また、ドイツ及びオーストリアについては、第3段階までの3年間、労働市場の開放を行わないことを既に決定している。

これらの決定の背景には、新規加盟国からの低賃金労働者が流入することで、自国労働者の失業率の上昇や、賃金の下落が引き起こされるのではないかとの懸念があると考えられる。EU統計局のまとめによると、2005年のEU15か国の平均失業率は7.9%、キプロス、マルタを含む新規加盟国（10か国）の平均失業率は13.4%といずれも高い水準にあり、全体として不安定な雇用情勢が続いているといえる。

こうした中、2007年1月1日から、新たにブルガリア及びルーマニア（2005年の失業率はそれぞれ10.1%と7.2%）がEUに新規加盟した。2004年のEU拡大時と同様、既加盟国（25か国）は最長7年間（2年、3年、2年の3段階に区分）、これら2か国の労働者についてその移動自由を制限することが認められている。

最初の2年間は、自国の措置を欧州委員会へ通知する義務はないが、前回のEU拡大時に当初から制限を適用しなかったイギリスやアイルランドは早い段階から受入を制限することを表明した。特にイギリスは、食品加工業と農業分野を除き高度な専門知識や技術を持つ者だけに受入を限定し、さらに年間2万人以下の割当及び違反に対する罰金措置を適用するなど、EU域外労働者と同等の扱いを採用している。EU15か国のうち、今回労働市場の完全開放に踏み切ったのはスウェーデンとフィンランドの2か国のみとみられる。一方、2004年の新規加盟10か国中8か国が開放に踏み切ったとみられ、完全開放に踏み切らなかったハンガリー及びマルタのうち、ハンガリーは国内で労働力不足が懸念される食品、繊維、建設、医療などの219の分野で労働許可を自動的に発給することを発表している。

ブルガリア及びルーマニアの労働者が、EU域内において完全に自由な移動が認められるのは遅くて2014年1月以降となる。

### b 域内のサービス提供自由化に関する修正指令案を正式採択<sup>(注3)</sup>

#### (a) 概要

EU理事会は2006年12月11日、EU域内のサービス提供自由化に関する修正指令案を正式に承認した。2007年初頭には官報に掲載され、その後3年以内の国内法整備が加盟各国に義務付けられることとなる。

## (b) 背景・内容

### ア 指令案の発表から正式承認までの流れ

2004年1月13日、欧州委員会はEU域内のサービス提供自由化に関する指令案を発表した。これはEUにおける産業全体の約7割を占めるサービス部門を域内で自由化することにより、雇用創出や国際的競争力の強化に寄与するとの考えに基づくものである。

その後2004年5月の中・東欧など10か国のEU新規加盟を経て、旧加盟国内にはサービス部門の自由化による新規加盟国の低賃金労働者流入に対する懸念が高まった。2005年5月のフランスにおけるEU憲法条約否決の背景にもサービス指令案の議論が影響したと考えられる。

こうした懸念の高まりを受け、2006年2月16日、欧州議会の第1読会において当初の指令案から「母国法主義 (Country of origin principle : サービス提供者は提供先国の法律ではなく、提供元の自国(母国)の法律に準ずればよいとする原則)」が削除されるとともに、社会的サービスを適用範囲から除外した修正案が採択された。

欧州委員会は同年4月4日、欧州議会での修正に沿った修正指令案を提出し、7月24日には欧州理事会がこれに微修正を加えた「共通の立場 (Common Position)」を採択した。その後11月15日の欧州議会の第2読会で「共通の立場」がほぼそのままの形で可決された。こうして各方面からの調整を経て、12月11日の理事会において、約3年をかけて議論されたサービス指令案は正式に承認された。

### イ 指令の内容

最終的に承認されたサービス指令の主な内容は以下のとおりである。

#### (ア) 「サービス提供の自由」

前述のとおり、2006年2月に行われた欧州議会の第1読会で「母国法主義」が削除された。これに代わり新たに加わったのが「サービス提供の自由」である。これは、サービス提供者の他国サービス市場への自由な参入を保証するものであるが、「母国法主義」の削除により参入業者に対してはサービス受入れ国の法律の規

定が適用されることとなる。

#### (イ) 適用範囲

法令の適用範囲については、当初の委員会案から議論が重ねられ、具体的に規定されることとなった。

適用対象とされたのは、①経営コンサルタント、広告、人材あっ旋サービス等のビジネスサービス、②不動産、建設、流通、旅行会社等のビジネス及び消費者向けサービス、③観光、娯楽・スポーツ施設等の消費者向けサービス。

一方適用対象外とされたのは、①非営利の公益サービス、②金融サービス、③電気通信サービス及びネットワーク、④運輸サービス、⑤臨時雇用者の派遣サービス、⑥ヘルスケアサービス、⑦AVサービス、⑧賭博、⑨EC設立条約第45条で規定する加盟国の公権力行使に関わる活動、⑩社会サービス(公団住宅、児童福祉、家族介護等)、⑪民間警備サービス、⑫各加盟国政府の法律で任命された公証人や執行人により提供されるサービス、⑬租税部門である。

#### (ウ) 労働者の(域内)派遣 (posting of worker)

労働者の(域内)派遣については既に存在する労働者の(域内)派遣に関する指令に基づき、一時的なサービス提供のために他の加盟国に派遣された労働者は、サービス提供先国の労働法の適用を受けるとされる。これはドイツやフランスなど自国の賃金ダンピングを懸念する動きに配慮したもので、これにより最低賃金や労働時間について各サービス提供先国の規定に従うこととなる。

#### (c) 今後の動き

正式承認されたサービス指令は、2007年初頭の官報に掲載され(掲載日の翌日発効)、発効日から3年以内の国内法整備が各国に義務付けられることとなる。これにより2010年には域内サービス提供の自由化が実施され、欧州委員会は約60万人の新規雇用創出を見込んでいる。

(注1) 当時の数値の出所は、EU統計局(EUROSTAT)

(注2) 以下の資料を参考に記載した。

- ・欧州委員会ホームページ  
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/176&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>,
- ・Financial Times 紙(2006年7月23日付)、
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ  
<http://www.jil.go.jp/foreign/kunibetsu/eu/eu.htm>,
- ・JETROホームページ  
<http://www5.jetro.go.jp/jet-bin/pro1.cgi/kouhou.html>,
- ・オランダ社会雇用省ホームページ  
<http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm>,
- ・EU統計局(Eurostat)  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1090,30070682,1090\\_30298591&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_30298591&_dad=portal&_schema=PORTAL),
- [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP\\_PRD\\_CAT\\_PREREL/PGE\\_CAT\\_PREREL\\_YEAR\\_2007/PGE\\_CAT\\_PREREL\\_YEAR\\_2007\\_MONTH\\_01/2-11012007-EN-AP.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007_MONTH_01/2-11012007-EN-AP.PDF)

(注3) 以下の資料を参考に記載した。

- ・濱口桂一郎「EUサービス指令案と労働問題」(『生活経済政策』2006年1月号)  
<http://homepage3.nifty.com/hamachan/seikatu/keizaiservice.html>,
- ・濱口桂一郎「EUサービス指令案における労働関係規定について」(『世界の労働』2006年3月)  
<http://homepage3.nifty.com/hamachan/servicedirective.html>,
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ  
[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006\\_3/eu\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_3/eu_01.htm),  
[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006\\_6/eu\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_6/eu_01.htm),
- ・欧州委員会ホームページ「共通の立場」(2006年7月24日)  
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st10/st10003.en06.pdf>,
- ・JETROホームページ

韓国

1 経済情勢

韓国の実質GDP成長率は、2005年上半期は少々成長率の低下が見られたが、下半期以降5%を超える成長を続けている。

〈表2-51〉 韓国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%,千人)

年月	2001	2004	2005	2006								
				1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6	7~9		
実質GDP成長率	3.1	4.7	4.0	2.7	3.2	4.5	5.3	6.1	5.3	4.6		
労働力人口	22,957	23,417	23,743	23,637	23,748	23,760	23,826	23,912	23,968	23,981		
就業者数	22,139	22,557	22,856	22,756	22,856	22,857	22,960	23,081	23,138	23,148		
雇用者数	14,402	14,894	15,185	14,856	15,354	15,183	15,348	15,219	15,687	15,555		
失業者数	818	860	887	882	893	903	867	831	830	833		
失業率	3.6	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	3.6	3.5	3.5	3.5		

資料出所 韓国労働研究院(KLI)「Labor Statistics for September 2006」、韓国国家統計局ホームページ <http://www.kosis.nso.go.kr/>  
 (注) 四半期雇用者数を除き季節調整値。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働力人口は、このところゆるやかではあるが増加傾向にある。就業者数は増加傾向にあり、特に雇用者数及び非正規雇用は多少の上下はあるが、確実に増加している。

失業率は、3%台後半で推移している。

(2) 雇用・失業対策の概要

盧武鉉大統領は2005年2月、国会演説の中で、将来の経済回復に期待を示すとともに、サービス業と製造業の振興による雇用創出を約束した。これ以外にも政府は雇用創出のためにさまざまな政策を打ち出しており、それらは直接的な支援(雇用維持・新規雇用のための助成金、社会的職業の新規雇用創出、起業支援)と、間接的な支援(職業訓練、OJTの充実による求職活動の支援、雇用進・安定のためのインフラ整備)とに大別できる。例えば「若年失業対策プロジェクト」では15~29歳層を対象に、職業訓練、インターンシップ、OJTなどを行う。2004年には18万9000人が参加した。

政府の職業安定システムを強化するため、2005年5月に、全国に約100ある職業安定所のうち6か所をモデルに指定し、事業計画、職員の訓練、広報、予算の用途などに大幅な裁量を認め、先進的なサービス・モデルを試すこととなった。これら安定所の利用者は他の安定所と比べ大きく増加し、満足度も向上している。さらに、利用者に合わせたサービスを提供するため、

- ①求職者を職業適性や能力により機械的に分類し、その分類にあったサービスを提供、
- ②地域にあった雇