

第1章 E U

1 概観

EUはEU域外^(注1)からの移民に対する共通移民政策と、EU域内における「人の移動」とで政策を大きく分けることができる。EUはEEC(欧州経済共同体)結成時から人の移動の自由を財、資本、サービスの移動の自由と並んで大きな目標の一つとして置いており、EU域内の人の移動の自由を妨げる直接的・間接的な障害を取り除くため様々な政策がとられている。また、EU加盟国はEFTA(欧州自由貿易連合)加盟4カ国のうちスイスを除くアイスランド、リヒテンシュタイン及びノルウェーとEEA(欧州経済領域)を構成しており、その域内では商品、資本、人、サービスの移動の自由を保障している。また、EUとスイスとの間においても二国間協定で人の移動の自由が保障されている。人の移動の自由に関連して、EU加盟国(イギリス、アイスランドを除く)及びEFTA加盟国は、加盟国間の国境における検問の廃止、域外からの者に対する共通査証の実施などを内容としたシェンゲン協定に調印しており、25カ国で施行されている。

一方、これらの国以外からの移民に対しては、各国の主権の問題や、そもそも各国のEU及びEFTA域外からの移民受入れの考えが異なることもあり、共通移民政策の策定が難航しており、EUとしての共通移民政策は2008年10月ようやく移民協約という形で策定さ

れた。^(注2)また、2009年5月には高度技術労働者の受入れに関する指令が採択された。^(注3)ただし、各国間の隔たりは依然として大きく、移民協約もEUレベルで共通の受け入れ条件を設定せず、各国に委ねられる形となっている。また、域外からの共通移民政策はEUの機能に関する条約^(注4)第3部第5章(第67条～第89条)から選択的に離脱しているデンマークには適用されず^(注5)、イギリスとアイスランドは案件ごとに参加するかどうかを決定している。基本的には、域外からの移民政策は各国の裁量に任されていると言える。

〈表1-3〉 EU・EFTA加盟国のEEA・シェンゲン協定参加状況

	EFTA加盟	EEA加盟	シェンゲン協定参加
EU加盟国(イギリス・アイスランド除く)	×	○	○
イギリス、アイスランド	×	○	×
アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー	○	○	○
スイス	○	×	○

※シェンゲン協定は2009年10月現在、ブルガリア、キプロス、ルーマニアおよびリヒテンシュタインでは未発効である。

2 外国人労働者に関する労働市場の動向

EUでは毎四半期ごとに労働力調査を実施しており、国籍属性別の就労者及び失業率を公表している。

〈表1-4〉 EUにおける国籍属性別就業者数(2008年第4四半期)

(単位：千人)

	15歳以上											
	15歳～39歳						40歳～64歳					
	自国籍			他国籍			自国籍			他国籍		
	EU域内	EU域外		EU域内	EU域外		EU域内	EU域外		EU域内	EU域外	
EU全体	221,752.7	205,324.8	5,622.6	4,367.6	3,290.4	8,594.1	104,529.3	94,620.6	3,209.3	2,282.0	1,500.6	5,447.2
うちEU-15	176,973.8	160,905.6	5,502.3	4,280.2	3,247.5	8,356.2	82,362.8	72,645.8	3,131.8	2,229.4	1,478.6	5,333.2
ドイツ	39,358.7	35,999.1	1,414.2	1,330.4	1,050.7	1,874.7	16,710.0	14,880.5	672.0	609.3	455.9	1,110.2
フランス	25,953.7	24,660.7	569.4	541.2	525.1	711.2	12,282.7	11,666.8	223.7	206.8	196.0	385.4
イギリス	29,341.1	26,958.5	1,084.1	1,031.1	546.0	1,292.8	13,927.0	12,246.1	770.3	726.2	299.7	905.5

資料出所 Eurostat

(注1) 国籍不詳等により合計は総数と一致しない。

(注2) EU-15:2004年のEU拡大前のEU加盟15カ国。

(注3) EU-25:2007年に加盟したルーマニア及びブルガリアを除くEU加盟25カ国。

〈表1-5〉 EUにおける国籍属性別就業者数の全就業者数に占める割合(2008年第4四半期)

(単位: %)

	15歳以上						15歳～39歳					
	自国籍	他国籍				自国籍	他国籍					
		EU域内		EU域外			EU域内		EU域外			
		うちEU-25	うちEU-15	うちEU-25	うちEU-15		うちEU-25	うちEU-15				
EU全体	100.0	92.6	2.5	2.0	1.5	3.9	100.0	90.5	3.1	2.2	1.4	5.2
うちEU-15	100.0	90.9	3.1	2.4	1.8	4.7	100.0	88.2	3.8	2.7	1.8	6.5
ドイツ	100.0	91.5	3.6	3.4	2.7	4.8	100.0	89.1	4.0	3.6	2.7	6.6
フランス	100.0	95.0	2.2	2.1	2.0	2.7	100.0	95.0	1.8	1.7	1.6	3.1
イギリス	100.0	91.9	3.7	3.5	1.9	4.4	100.0	87.9	5.5	5.2	2.2	6.5

資料出所 Eurostat

(注) 国籍不詳等により合計は総数と一致しない。

〈表1-6〉 EUにおける国籍別失業率(2008年第4四半期)

(単位: %)

	15歳以上						15歳～39歳					
	自国籍	他国籍				自国籍	他国籍					
		EU域内		EU域外			EU域内		EU域外			
		うちEU-25	うちEU-15	うちEU-25	うちEU-15		うちEU-25	うちEU-15				
EU全体	7.3	6.8	8.8	7.2	7.0	15.8	9.4	9.0	9.5	7.8	8.1	16.5
うちEU-15	7.5	7.0	8.8	7.2	7.0	15.9	9.8	9.3	9.6	7.9	8.2	16.6
ドイツ	6.9	6.2	8.0	8.1	7.1	17.3	7.6	6.8	8.9	9.4	8.2	16.2
フランス	7.9	7.5	6.3	6.3	6.1	20.3	10.6	10.2	6.9	6.7	6.4	21.9
イギリス	6.2	6.1	5.1	5.3	5.9	8.8	8.6	8.7	5.3	5.4	6.9	9.2

資料出所 Eurostat

就業者全体に占める外国人の割合はEU全体で6.4%であるが、EU-15(2004年拡大前のEU)では7.8%となっており、割合が大きい。また15歳～39歳では外国人の割合が多いことがわかる。

一方失業率では、EU域内から来た外国人労働者とEU域外から来た外国人労働者では失業率が大きく異なることがわかる。EU域外から来た外国人労働者の失業率は就業者全体の倍程度になっているのに比べ、EU域内から来た外国人労働者は若干高めという程度にとどまっており、フランス及びイギリスにおいては就業者全体より低くなっている。この傾向は15～39歳の失業率でより顕著になっている。

3 受入施策の変遷

(1) EU域内の「人の自由移動」政策(EU域内における政策)

欧州経済共同体(EEC)が設立された1957年から、人の自由移動は重要な柱となっている。^(注6)また、国境の管理においても、国境の通行の自由化を目的としたシェンゲン協定と呼ばれるものがある。これは1985年にフランス、ドイツ、オランダ、ベルギー、ルクセンブルグの5ヶ国で締結された共通国境管理の漸進的撤廃に関する協定(1985年シェンゲン協定)が基となっており、1999年のアムステルダム条約においてシェンゲン協定及びその関連規則(総称「シェンゲン・アキ」)をEUの枠組みに取り込んでいる。^(注7)

EUの目標の一つとして労働者の自由移動が挙げら

れる。基本的には加盟国内であれば労働者は自由に移動できる。ただし2004・2007年のEU拡大時には、新規加盟国から旧加盟国への労働者の移動について経過措置が採られている。

(2) EFTA加盟国との「人の自由移動」協定

1994年にEEA（欧州経済領域）協定が発効となり、現在EU加盟国及びEFTA（欧州自由貿易連合）加盟国のうちアイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェーが参加している。EEA加盟国内ではEU域内と同様、商品、資本、人、サービスの移動の自由が保障されている。

また、EFTA加盟国でEEAに唯一加盟していないスイスも、EU及び他のEFTA加盟国と二国間協定を締結しており、対EUでは1999年に締結された第一次二国間協定において人の移動の自由に関する協定が締結された。

(3) EU域外（EFTA加盟国を除く）からの移民に対する共通移民政策

1999年に施行されたアムステルダム条約により、EUに共通移民政策の策定に関する権限が与えられた。同年10月のタンペレ欧州理事会において、EUの共通移民政策が必要とする項目に対し合意がなされた。これを受けて2001年7月、欧州委員会は域外国国民が賃金労働や自営業の目的で入国及び居住する条件に関して指令案を提案したものの、議論が難航し、この提案は撤回された。しかしながら、2004年11月に欧州理事会が採択した「ハーグ・プログラム」を受けて、欧州委員会は2005年12月に「合法移民に関する政策プラン」（“Policy Plan on Legal Migration” COM(2005) 669）を採択した。このプランの中では2007年～2009年の間に4つのカテゴリー（高度技術労働者、季節労働者、報酬を伴う職業訓練生（remunerated trainees）、企業内転勤者）に属する経済移民の入国許可の条件及び手続に関する指令、及び域外国国民が加盟国に入国を認められた場合に享受すべき雇用上の権利等を定めた指令の計5指令を採択すべきだとしている。このうち、高度技術労働者の受入れに関する指令は2009年5月に採択された。^(注8)

また、これとは別に2008年10月に移民政策に関し

てEU加盟各国は「移民・難民に対する欧州協約」という形で合意した。こちらは今後のあるべき移民政策の方向性に関する加盟国間の合意形成を目指したもので、加盟各国の優先課題、ニーズ、状況等に応じた合法的移民制度の実施と社会統合の促進、送出国・経由国への確実な送還による不法移民の管理等を内容としている。なお、合法的移民については加盟各国の移民政策の自由度を損なわないよう、EUレベルでの受入条件は設定されず、各加盟国が自国のニーズに沿った制度運営を認めている。

4 外国人労働者受入制度

(1) EU加盟国の国籍を有する者の域内移動

a 域内における労働者の移動の自由の保障

EUの機能に関する条約第45条^(注9)において、EU加盟国の国籍を持つ労働者に関して、実際に提供された雇用に応じる権利、そのためにEU域内を自由に移動する権利、雇用に就くため加盟国に滞在する権利、雇用へのアクセス・労働条件等に関する均等待遇を受ける権利、就業後在住する権利が認められている。（ただし、公序、治安、公衆衛生上での理由による例外規定が認められているとともに、公務は対象外である。）また同条約第21条^(注10)においては、EU加盟国の国籍を持つ者に対し、原則として加盟国内での移動、居住の自由が認められている。さらに同条約第49条^(注11)においては、自営業を営む者及び法人が他の加盟国での開業、および事務所、支店、子会社を設立する権利が保障されている。なお、派遣労働者は人の移動ではなくサービスの移動の枠組みの中でとらえられているため、別項（p.25 4(4)）にて記述する。

b EU新規加盟国の労働者に対する経過措置^(注12)

2004年にEUは新規加盟国10カ国を迎え25カ国に拡大した。EU加盟条約は、10カ国のうちマルタ、キプロスを除く8カ国からの労働者の受入れについて最大7年間の経過措置が認められている。また2007年にEUに新規加盟したルーマニア・ブルガリアに対しても同様の経過措置が認められている。経過措置は3段階に分かれており、詳細は以下の通りである。

・第1段階（当初2年間）：旧加盟国は、自国の手続きま

たは二国間協定により、新規加盟国の労働者の移動を制限することができる。

- ・見直し手続(第1段階の終わりまで): 欧州委員会は、経過措置が果たした機能に関する報告書を理事会(Council)^(注13)に提出し、理事会はこの内容を検討する。各加盟国はこの検討を経た後、次の3年間の経過措置の内容を決定し、欧州委員会に通知を行う。
- ・第2段階(3年間): 旧加盟国は、3年間経過措置を延長することができる。
- ・第3段階(2年間): 旧加盟国は、自国の労働市場に深刻な混乱や脅威が発生している場合のみ、欧州委員会に通知した上で、さらに2年間経過措置を延長することができる。

なお、新規加盟国は、経過措置を実施している当該国に対してのみ同様の経過措置を講ずることができる。

また、ドイツ及びオーストリアは国境を越えて派遣される労働者^(注14)についても、同様の措置を実施している。

EFTA諸国のうち、EEAに加盟している3か国はEEA協定に基づきEU加盟国と同様の移行措置を実施している。なお、EUに新規加盟した国はEEA協定第128条に基づきEEAにも加盟することになっている。EEAに加盟していないスイスは上記とは異なる移行措置を実施している。^(注15)

(a) 2004年5月に加盟した8か国に対する経過措置

2004年5月からEUに加盟した10か国のうち、マルタ、キプロスを除く8か国(チェコ、エストニア、ラトビア、リトアニア、ハンガリー、ポーランド、スロベニア、スロバキア)からの労働者の移動についてスウェーデン、アイルランドはいかなる経過措置も実施せず、イギリスは労働者登録制度という形で内務省への届出を義務づけたのみとした。これに対し、他の各国は経過措置を採用し、労働者の移動に対し制限を加えた。しかし予測より労働者の移動が少なかったことや、2006年4月末の第1段階終了時には経済が堅調であったことなどから、第1段階終了時および2006年5月からの第2段階の期間中に制限の撤廃に踏み切る国が相次いだ。2009年4月末の第2段階終了時にデンマーク及びベルギーが制限を撤廃し^(注16)、現在経過措置を実施して

いるEU加盟国はドイツ及びオーストリアの2か国である。^(注17)

(b) 2007年に加盟したブルガリア・ルーマニアに対する措置

2007年1月に加盟したブルガリア・ルーマニアからの労働者の移動については、スウェーデン、フィンランド及び2004年に加盟した10ヶ国のうちハンガリー、マルタを除く8ヶ国の計10ヶ国は当初から移動の自由を認めた。(但しキプロスとスロベニアは届け出を義務づけている。)その後、ギリシア、ポルトガル、スペイン、ハンガリー、デンマークが移動の自由を認めている。^(注18)

(2) EFTA加盟国の国籍を有する者のEU域内への受入れ

EEA加盟国であるアイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェーについては、EEA協定第28条によりEEA加盟国内における労働者の移動の自由が保障されていることから、EU域内を自由に移動することが可能であるとともに、同協定第31条により、EU加盟国の国籍を有する人と同様にEU域内での開業の自由が保障されている。EEAに加盟していないスイス国籍を有する者についてはEU・スイス間の第一次二国間協定によりEU域内での労働者の移動の自由及び開業の自由が保障されている。^(注19)

(3) EU加盟国の国籍を有さない者のEU域内への受入れ

EU域外からの労働者受入れに関しては基本的に各加盟国に委ねられているが、欧州委員会が2005年12月に採択した「合法移民に関する政策プラン」に基づき、高度技術労働者に関して指令を2009年5月に採択したほか、域外国国民である労働者の権利に関しては下記の指令を出し、加盟国が指令に沿った国内法を制定するよう求めている。なお、EUにおける指令とは、加盟国を拘束するが、適用に際しては各国での立法措置を必要とするものである。これに対し、規則は加盟国に対し、国内法と関わりなく直接拘束力を有する。

a EUに長期滞在する域外国国民に関する指令**(a) 根拠指令**

「EU加盟国に長期間居住する域外国国民の滞在資格に関する理事会指令」(2003/109/EC)

(b) 対象者

EU加盟国に5年以上継続して合法的に滞在する域外国国民で、最低限の資産を保有し、公共の秩序に脅威を与えない者。

(c) 許可要件、内容など

対象者は永続的な資格(自動更新可能な10年間の滞在許可)を得ることができる。また、雇用の確保と自営活動の実施、教育・職業訓練、社会的な保護と支援、財貨・サービスへのアクセス等において滞在する加盟国の国民と同じ取り扱いを受けることができる。また、特定の条件を満たせば別の加盟国に移動し、最初の加盟国において与えられた権利・恩恵を維持することができる。

b 家族の再統合のためにEU加盟国に定住した域外国国民の権利に関する理事会指令**(a) 根拠指令**

「家族の再統合のためにEU加盟国に定住した域外国国民の権利に関する理事会指令」(2003/86/EC)

(b) 対象者

EU加盟国内にて2年以内の加盟国が定めた期間、合法的に居住した域外国国民。

(c) 許可要件、内容など

対象者の配偶者、未成年の子供、配偶者の子供。但し15歳以上の子供に関しては各加盟国が家族再統合の権利を制限することができるなど、いくつかの点について拒否ができるとしている。また十分な宿泊場所や資産、疾病保険に加入しているなどの条件を加盟国が課すことも認めている。

c 域外国からの高度技術労働者の受入れに関する指令**(a) 根拠指令**

「高資格雇用のための、域外国出身者の入国、滞在条件を定める理事会指令」(2009/50/EC)

(b) 対象者

高度な技能を用いる労働で、EU域内で有効かつ1年以上の労働契約を既に結んでいる、あるいは同等の拘束力のある職がある域外国国民。

(c) 許可要件、内容など

2005年12月に欧州委員会が採択した「合法移民に関する政策プラン」に基づき、2009年5月に採択された指令で、「EUブルーカード」という特別な在留・就労許可証の発行を可能とする迅速な一括手続きを導入し、域外の高度技術労働者に対し、EU加盟国へのアクセスを容易にすることにより、域外国からの高度技術労働者を引きつける目的で策定された。

認可される職は居住する加盟国の平均給与の1.5倍以上(但し、各加盟国が特定の職種^(注20)で必要と認めた場合には1.2倍)、かつ当該加盟国の同様な労働者の平均給与を下回らない収入がなければならない。当初2年はブルーカードの付与条件を満たす職種に就業は制限され、転職の場合には当該国の政府に事前の申出が必要である。2年経過後は、加盟国各国に基づく判断に委ねられる。また、域内の他の国からの労働者に対し就業制限を設けている加盟国は、ブルーカード所持者に対しても同様の制限を設けなければならない。

有効期間は1年間～4年間有効で更新が可能。労働契約期間がより短い期間の場合には、契約期間+3ヶ月の期間として発行・更新することができる。ブルーカードの所持者が発給条件を満たさないと判断された場合、社会扶助に頼らなければ生活ができないとみなされた場合、3ヶ月以上または2回以上失業した場合等の事由に基づき加盟国はブルーカードの取消及び更新の拒否ができる。最初の加盟国における正規滞在が18か月を経過した後、EUブルーカード所持者及び家族は特定の条件下、高度な技術を用いる労働を目的として、別の加盟国に移動することができる。

既にEU内で合法的に滞在している域外国民に対してもブルーカードの付与を可能とするが、庇護申請者や季節労働者の域外国民は対象外とする。ブルーカードの所持者は条件を満たしていれば、申請から6ヶ月以内に家族と再統合できるようにする。

指令に基づき、ブルーカード所持者は、カードを発行した加盟国国民と以下の各点について均等の待遇を受ける。

- 労働条件(賃金、解雇に関する事項を含む)
- 結社の自由
- 教育、訓練、資格認定
- 社会保障、年金に関する当該国の国内法におけるいくつかの規定
- 住居取得、情報入手、カウンセリングサービス利用に関する手続きを含めた物・サービスへのアクセス
- 国内法が定める範囲における、当該加盟国全土への自由なアクセス

また、アフリカ諸国などから懸念が出たことを踏まえ、途上国からの「頭脳流出」を促進することがないようにすべきことが指令では明記されている。

指令では加盟国が域外国からの労働者に対し就業許可を供与する数を決定する権利を剥奪するものではないとされている。さらに、EUの機能に関する条約第3部第5章から選択的に離脱しているデンマークはこの制度に参加しない。^(注21)また共通移民政策に選択的に参加できるイギリス及びアイルランドもこの制度に参加しない。これは両国ともに、EU域外からの労働者受入れについて独自の制度を既に導入しているためである。^(注22)

この指令に基づいて参加加盟国は国内法を2011年6月までに整備しなければならない。

(4) 国境を越えて派遣される労働者に関する措置^(注23)

EUの機能に関する条約第56条^(注24)では、EU加盟国の国民・企業が他の加盟国内でサービスを提供する自由を保障しており、他の加盟国に臨時労働者を派遣する業務提供者の権利もこの基本原則に含まれている。このように、他の加盟国への派遣労働者は、人の移動の自由に基づくものではなく、サービス提供の自由に基づくものとされている。サービスの提供の自由に関し

ては、域内の国境を越えたサービス提供の障壁を取り除くための指令を出している。一方、派遣された労働者の権利に関しては他の加盟国に臨時労働者が派遣された場合の労働及び雇用条件に関する指令を出している。

a サービス提供の自由に関する指令

(a) 根拠指令

「域内市場におけるサービスに関する指令」(2006/123/EC)

(b) 内容など

この指令は、国境を越えたサービス提供の自由を妨げている法的・行政的障害の除去を目的として制定された。この指令においては、加盟国はサービス提供者の「サービスを提供する権利」を尊重し、自国におけるサービス活動への自由なアクセス及びその実施を保障しなければならないとされている。但し、加盟国は公序良俗、公衆安全、環境保護および公衆衛生の必要性に基づき、国内法でこの自由を制限できる。

当初、2004年に欧州委員会が発表した当初案ではサービス提供者の母国の法令で許可されていれば、提供先国の許可を得ることなくサービスを提供できるとする母国法主義の原則が盛り込まれていた。しかし、受入国の労働条件を下回るサービス従業者の低賃金や劣悪な労働条件が認められ、ソーシャル・ダンピングの容認につながるなどの反対を受け、母国法主義の条項がサービス提供の自由の条項に差し替えられた経緯がある。^(注25)

b 他の加盟国に派遣された労働者の労働条件に関する指令

(a) 根拠指令

「労働者の派遣(posting of workers)指令」(96/71/EC)

(b) 内容など

この指令は、国境を越えて一時的に派遣された労働者に適用される労働・雇用条件の最低条件を定めるために制定された。この中の第3条で、受入国が法律・労

使協約^(注26)を通して定めている基準の順守を、労働者を派遣した企業に義務づけている。対象となっている基準は、

- ・最大労働時間、最低休息时间
- ・最小年次有給休暇
- ・最低賃金(時間外勤務における規定を含む)
- ・労働者の派遣条件、臨時雇用(請負)事業による労働者供給
- ・労働安全衛生
- ・妊婦または出産間もない女性に対する保護措置
- ・機会均等、差別禁止

となっている。なお、派遣された労働者の社会保障に関しては、原則1年以内であれば送り出し国側の制度が適用されることになっている。^(注27)

労働者の派遣について、EU加盟国の国籍を持つ者については、派遣先の国における滞在資格は問われない。域外国国民の場合には、シェンゲン協定で認められている90日より長く滞在する場合には、派遣先の加盟国は別途滞在許可やビザの取得を求められることができる。なお、EFTA加盟国の企業もEU加盟国内でサービス提供の一環としての労働者派遣が可能である。アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェーの企業はEU各国と同様のサービス提供の自由がEEA協定第36、37条に基づき保障されており、EU加盟国の企業と同じ条件で派遣することができる。またEUスイス二国間協定により、スイスの企業もEU域内においてより制約された形ながら、労働者の派遣が認められている。

5 社会統合政策

社会統合政策は各国の責任に委ねられており、EUの社会統合政策は支援政策にとどまっている。2003年6月に欧州委員会は移民、社会統合、雇用に関する報告(communication)(2003(COM)336)を採択した。この報告は加盟国とEUレベルでの移民融合政策の現状、労働力不足や高齢化といった観点から見た移民の役割、融合政策の課題、今後の政策課題の4点から構成されている。具体的には、共通の具体策の策定や新たな課題に対応するためにEUレベルでの団結した行動の必要性を指摘した上で、移民の融合政策を

進める上で融合の経済・社会的側面だけでなく、文化的・宗教的多様性や市民権・政治における権利といった問題をも考慮した包括的アプローチの重要性を強調している。また、EUが従来以上に移民の融合政策を効率的に展開する必要性に迫られているとして、法的枠組の強化及び関連諸施策の調整の迅速化等を求めている。これまでにEUが行っている支援政策としては、加盟国における社会統合の成功事例を掲載した「統合政策の企画・実施のためのハンドブック(Handbook on Integration for policy-makers and practitioners)」^(注29)の作成などが挙げられる。

6 雇用における差別に対する取組

EUとして、雇用における差別に対する取組として、いくつかの指令が出されている。

特に、外国人労働者に対する差別に関しての指令として「人種差別・機会均等に関する指令」(2000/43/EC)がある。この指令では、EU加盟国に対し、人種又は民族的出身による雇用・職業、住居を含む公共財及びサービス等へのアクセスにおける差別禁止を求めている。また「一般雇用均等指令」(2000/78/EC)では、宗教又は信条、年齢又は性的志向に関わりなく全ての者に雇用・職業へのアクセスに関する均等待遇をEU加盟国に求めている。なお、国籍(nationality)については、いずれの指令においても差別の理由に含まれていない。

7 社会保障

EU各国においては社会保障制度が異なり、国境を越えて移動した労働者が不利益を被ることが懸念される。EUの機能に関する条約第48条^(注30)では、国境を越えた域内の労働者の移動を保障するために社会保障において配慮がなされるべきだとされている。また、適用・給付等での整合性を図るため、規則1408/71、および規則1408/71の施行法というべき規則574/72が規定されている。なお、この規定に類する協定がEEA加盟国及びスイスとも結ばれている。^(注31)社会保障の整合化を図ることにより、域内の労働者が国境を越えて移動する際の障壁を緩和するのが狙いである。規定対象者は以下の通りとなっている。

- 加盟国の法において社会保障制度が適用されている、あるいはされていた被用者及び自営業者。
- 公務員。
- 学生。
- 年金受給者。これはEUまたはEEAに加盟する前に受給が開始されていた者も含む。
- 国籍にかかわらず、上記に規定する者の家族及び遺族。給付等は家族・遺族が居住する国でなされる。
- 合法的に在住する域外国の国籍をもつ者。^(注32)

対象となる社会保障給付は、以下の通りとなっている。

- 疾病、出産における給付(医療給付)
- 労災給付
- 障害に関する給付
- 老齢年金
- 遺族給付
- 死亡給付
- 失業給付
- 家族手当

ただし、社会扶助制度等(通常ミーンズテスト^(注33)を経る制度)、戦争における被害者及びその遺族に支払われる給付^(注34)、既存の早期退職に関する制度(existing early retirement schemes)^(注35)は対象とされていない。規則1408/71と規則574/72については対象者・対象事例・規定の適用等を巡り、逐次拡大が図られていった経緯もあり、対象者や対象とする制度、適用方法を巡って不明確であるとの指摘がしばしばなされている^(注36)。

このような批判を受け、EUにおける社会保障の整合を分かりやすく明瞭に示すことを目的として、規則1408/71を全面改正する形で規則883/2004が、規則574/72を全面改正する形で規則987/2009が制定された。なお規則883/2004及び規則987/2009は、2010年5月から施行される予定^(注37)であり、一部の例外を除き規則1408/71及び規則574/72を置き換えることとなる。^{(注38)、(注39)}

規則1408/71と比較した場合における規則883/2004の大きな変更点としては以下が挙げられる。

- 対象者をEU加盟国の国籍を持ち、各加盟国の社会保障の諸法律により被保険者とされる者、及びその

家族・遺族と明確化した。なお、EU加盟国の国籍を持たない域外国の国民に関しては、引き続き規則1408/71が従前通り適用される。^(注40)

- 対象制度として、社会保障制度一般とされ、早期退職に関する制度である退職前給付(pre-retirement benefit)^(注41)など従来カバーされていない制度も含むようになった。
- 給付の際の、他の加盟国における(在住、加入等の)期間の合算の原則を明確にした。
- 現金給付に関して、他の加盟国で受けられる給付を拡大し、例外として挙げられている給付以外は原則として他の加盟国で受けられることとした。
- 各国の社会保障を提供する機関において給付における見解が異なる場合において、受給権者に迅速な支給を実現するために仮払い制度を導入することとした。

また、この他にも社会保障情報電子交換ネットワーク(EESSI)を構築し、情報交換の迅速化を図ることとしている。

個々の社会保障制度における整合化の手法は規則1408/71から大きな変更点はないため、以下の記述においては規則1408/71について述べることとし、規則883/2004での変更点がある場合には別途記述するものとする。

(1) 適用される制度

原則として、ある一国の制度が適用されることになる。A国で被用者として働き、B国で自営業者として働く、という場合には例外的に複数の国の制度が適用される場合がある。なお、適用されるのは就業国の制度であり、全ての(対象となる)社会保障制度について同一国の制度が適用される。

ただし、国境を越えて新規に派遣される労働者で、他国に派遣される期間が12ヶ月未満であり、かつ派遣される期間中派遣する企業と直接の関係(direct relationship)にある場合^(注42)には、派遣元の国の社会保障担当機関から証明書E101の発給を受けることにより、派遣先の国の社会保障制度ではなく、派遣前に適用されていた社会保障制度が適用される。^(注43)また、この例外規定の適用は派遣先の国の社会保障担当機

関から証明書E102を受けることにより派遣前に適用されていた社会保障制度をさらに12ヶ月間延長することができる。なお、規則883/2004では、他国に派遣される期間が24ヶ月未満の場合に条件が緩和されている。^(注44)ただし、同時に、申請E102は廃止されるため、24ヶ月以上に延長することは原則としてできない。^(注45)なお、一時的に活動の本拠地を移動する自営業者にもこの例外規定は適用される。

また、船員・船員以外で国際運輸に携わる者、軍隊にて兵役に就いている者、公務員及び公務員に準じた扱いを受ける者などはこの規則の対象外とされている。

(2) 各社会保障別に見る具体例

a 医療保険(出産を含む)

(a) 現金給付

現金給付は居住地にかかわらず、制度に加入している国の制度から当該国に居住している場合と同様の給付を受けることができる。

(b) 現物給付

治療などの現物給付は、居住している国の制度に基づいて給付される。(これは病院等の治療を提供する側の負担を抑えるためとされている。)

(c) 一時的に他の国に滞在する場合

2004年から欧州健康保険カード(European Health Insurance Card)が従来の申請書ベースの制度を置き換える形で導入開始され、欧州委員会によればEUの人口の27%にあたる1億8千万枚が既に発行された。^(注46)労働者に限らず、EEA域内の各国及びスイスの医療保険の被保険者は事前の申し込みにより無償で取得することができる。これにより、他国に滞在中でも治療を容易に受けることができるようにすることができる。但し、訪問前に発生した疾病の治療など、治療目的での滞在中には下記(d)の通り制限が設けられているほか、デンマーク・スイスでは一部適用が除外されている。

(d) 治療のための他国への滞在

病気の治療のために制度の適用を受けている国以外の加盟国で治療を受ける場合には、保険者の事前

承認が必要である。

(e) 制度の適用を受けている国とは別のEEA加盟国またはスイスに居住する場合

この場合には、居住している国の保険者に対し、申請する必要がある。(必要となる書類は申請者が労働者であるか、年金生活者であるか等により異なる。)

b 労災給付

(a) 現物給付

労災における現物給付は医療保険と同様に、居住している国の制度に基づいて給付される。

(b) 現金給付

現金給付は、労災保険が支給される事由が発生した時点で制度に加入していた国の制度から支給される。支給額の算定に収入が使用される場合には、支給を受ける国における収入のみが考慮され、他国での収入は加味されない。また家族の人数により給付額が変わる場合には、当該国内法で国内に居住する家族のみ考慮される旨規定されている場合であっても、他の加盟国に居住する家族も考慮されることとされている。

c 老齢年金の給付

各国は被保険者が実際加入していた期間に応じて年金額を決定し、給付を行う。年金受給に必要な最低加入期間に関しては、加盟他国の加入期間を考慮の上、決定する。すなわち、A国で7年、B国で15年、C国で18年加入していた人の場合、A国では年金の受給に際し、10年の最低加入期間が必要である場合でも、B国とC国の加入期間も考慮し7+15+18=40年加入していたものと見なす。但し、年金額は7年加入した分しか支払われない。また、1年未満の被保険者期間も考慮されるが、この場合1年未満の加入であった国の給付は最後に被保険者として加入していた加盟国がその期間の部分の給付を肩代わりする^(注47)。

d 障害に関する給付

障害に関する給付は調和が難しい分野の一つと考えられている。障害年金の実際の給付に際しては、年

金額が加入期間や保険料納付額に関わらず一定である制度(タイプA)、加入期間や保険料納付額に比例する制度(タイプB)に分け、制度の整合性を図っている。

e 失業給付

最後に雇用されていた国が給付を行う。給付の条件には通常、一定の被保険者期間が条件になるが、被保険者期間は他の加盟国での被保険者期間を考慮することとなっている。給付額の決定に際しては、原則最後に雇用されていた国における報酬に基づいて決定される。なお、他の給付とは異なり、他国への給付の持ち出しは全面的に保証されておらず、特別な許可がなければ当初の一定期間(30日間)は給付を受けている国で求職活動を行わなければならない。その後は失業給付を受けながら他国で求職活動をおこなうことができる。(国境周辺労働者^(注48)などには例外がある。)

なお、規則883/2004においては上の条件が緩和され、求職のため他の加盟国に移動しても最低3ヶ月間は失業保険を受給することができる。(各制度はこの期間を6ヶ月まで延長することができる。)また、この期間を過ぎても給付を受けている国に帰らない場合は受給資格を喪失する。さらに、国境周辺労働者に対しては、居住する国の機関においても求職活動ができるように改正された。

f 家族給付

家族に関する給付は親の就業している国から給付される。両親がそれぞれ異なる国において就業している場合は、子供の居住国から給付される。ただし、いずれかの親が就業している国における給付水準が子供の居住国における給付水準よりも高い場合には、差額を給付額が高い国が負担する。また、片方の親しか就業していない場合で、就業している親の就業国と、就業していない親及び子供の居住国が異なる場合には、就業している親の就業国から手当が支給されるが、子供の居住国における給付額が多い場合には差額が子供の居住国から支給される。なお、各国間の給付額の比較及びそれに伴う給付調整は、家族手当に属するとされた手当(例えばスウェーデンの場合、子供手当の他、大規模な家族に対する補助、親に対する給付等)

を足し合わせた後行われる。^(注49)

8 不法就労対策

2008年12月にEU域外からの不法移民について、送還政策の共通化を目的として、指令2008/115/ECが制定されており、2010年12月24日までに加盟国は必要な国内法の整備を行わなければならない。また、2009年6月には、不法滞在の域外国出身者を雇用する者に対する制裁及び措置についての最低基準を規定する指令2009/52/ECが制定された。これは不法就労に関する雇用主側からの規制について加盟国共通のルール設定を意図して制定されたもので、2011年7月20日までに加盟国は必要な国内法の整備を行わなければならないとされている。但し、他の移民に関する指令と同様に、イギリス、アイルランド、デンマークはこれら指令の対象とはされていない。^(注50)

9 EU独自の事情

外国人労働者を巡ってはEUには独特の問題がある。特に加盟各国に主権があり、また歴史的な経緯により統一的な政策形成には障壁が大きいのが実情といえる。例えばEU域内(及びEEA加盟国・スイス)における労働者の移動については、ヨーロッパを単一市場にするという命題により各加盟国で共通の認識があるものの、域外からの労働者の受入れに関しては、共通の認識を持つに至っていない。また、域内における労働者の受入れにおいても労使関係や社会保障に関しては、歴史的な経緯などから考え方に加盟国間で大きく違いがあり、その調整・調和でしばしば問題が起きている。(例えば国境を越えて派遣される労働者を巡る問題、障害年金の調整の問題)

10 今後の動向

(1) 国境を越えて派遣される労働者を巡る問題

現在の(国境を越えて派遣される)派遣労働者に関する指令(96/71/EC)では、派遣元の企業は派遣した労働者に対し、受入国における法律で定められているか、一定の条件を満たした労使協約で定められている基準を守られなければならないとしている。ここで労使協約が基準とみなされるには、全国レベルで労使に

より締結され全国一律に適用される協約、あるいは対象となる地域や職種・業種に属する全ての企業を対象とすることを宣言する仕組みを通じた協約であることが要求される。このため、企業ごとの労使協約などに賃金水準等の設定を委ねている加盟国では、企業ごとの労使協定に基づく基準を派遣された労働者に必ずしも課することができないことが問題となっている。

例えば、欧州司法裁判所は2007年にラトビアのLaval社とスウェーデンの建設労働組合との間の労働争議^(注51)に関する判決に代表されるようにサービス提供の自由を優先する判断を相次いで下している。^(注52)また、2009年にはイギリスのリンゼイ精油所で派遣労働者の雇用を巡りストライキが起きた。

欧州議会の一部議員やETUC（欧州労働組合連合）は、個別的な労使協約も基準として認めるよう上記指令を改正するよう求めている。欧州委員会は、当面は指令の改正の必要はないとしつつも、欧州裁判所の採決が各国へ与えている影響について検討するプロジェクトを2008年12月に立ち上げている。^(注53)

(2) スtockホルムプログラムにおける移民受入れの柔軟化の表明

2009年12月に欧州理事会で採択されたストックホルムプログラムの中で、結束性と責任に基づいた進歩的かつ総合的な欧州移民政策の発展は、依然としてEUの重要な政策目的であると表明されている。またこの中で、EU加盟国の優先度や需要に応え、移民の能力が最大限生かされる柔軟な移民政策の必要性が述べられている。

参 考 文 献

- ① Frans Pennings, "Introduction to European Social Security Law", Kluwer Law International, 2001年
- ② JILPT 労働政策研究報告書No.59「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査—」, 2006年
- ③ 岡 伸一、「欧州統合と社会保障-労働者の国際移動と社会保障の調整」、ミネルヴァ書房、1999年
- ④ 国立国会図書館 立法と調査第293号「EUにおける

共通移民政策と課題」、2009年

- ⑤ 欧州委員会(European Commission)ホームページ
- ⑥ 欧州議会(European Parliament)ホームページ
- ⑦ 欧州自由貿易連合(EFTA)ホームページ
- ⑧ 欧州生活・労働条件改善財団(Eurofound)ホームページ
- ⑨ アイルランド産業・通商・雇用省(Department of Enterprise, Trade and Employment)ホームページ
- ⑩ アイルランド社会・家族省(Department of Social and Family Affairs, Ireland)ホームページ
- ⑪ スウェーデン社会保険庁ホームページ
- ⑫ スイス連邦外務省ホームページ
- ⑬ スイス連邦社会保険局(BSV)ホームページ
- ⑭ イギリス歳入関税庁ホームページ
- ⑮ 日本国外務省ホームページ
- ⑯ 労働政策研究・研修機構(JILPT)ホームページ
- ⑰ 海外職業訓練協会ホームページ

(注1) ここで域外国国民とはEU加盟国以外の国民を指す。ただし、指令2003/86/EC及び2003/109/ECなどにおいては、別途EUが協定を結んでいる国の国民について、協定がより有利な条件を提供している場合にはその協定の条件が有効とされている。例えば、EUに加盟していないEEA加盟国(アイスランド、リヒテンシュタイン及びノルウェー)やスイスの国籍を有する者は、EEA協定及びEUスイス二国間協定がより有利な条件を提供しているため、それらの協定が優先される。

(注2) 詳細についてはp.22 3(3)を参照のこと。

(注3) 詳細についてはp.24 4(3)cを参照のこと。

(注4) 英語の名称は"The Treaty on the Functioning of the European Union"である。2009年12月にリスボン条約が発効されたことに伴い、それまでのEC条約(以降旧EC条約という。)が改正され、改称されたもの。

(注5) デンマークは1992年6月に実施された国民投票でマーストリヒト条約批准を否決した。これを受けて当時のデンマーク政府とEU加盟国間で同年12月にエジンバラ合意(共通通貨、防衛協力、司法・内務協力、EU市民権の4分野での留保)が成立し、同合意を受けて1993年に実施された国民投票では条約は批准されている。EUの機能に関する条約第3部第5章からの離脱はこれを受けたもの。(詳しくはEU条約及びEUの機能に関する条約の付随書(Protocol) No 22"On the position of Denmark"を参照のこと。)

(注6) 欧州経済共同体(EEC)を設立する条約(Treaty establishing the European Economic Community)第48条において、雇用労働者(workers)を対象として域内の移動の自由を認めている。その後、自営業者、サービス提供者へと対象を拡大した。

(注7) アムステルダム条約の締結以降、EU加盟国はシェンゲン

協定に加入する必要があるが、EU加盟国のうち非加入のキプロス、ルーマニア、ブルガリアは履行準備を進めている。なお、イギリスとアイルランドは、シェンゲン協定に参加しないことがアムステルダム条約で認められており、現状でも不参加である。イギリスの不参加の理由は不法移民や犯罪対策に国境を残した方が有用であるとしたためである。また、アイルランドの不参加の理由は1923年以来イギリスと共通旅行地域(Common Travel Area)協定を結んでおり、その協定維持のためである。詳しくは(http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/133020_en.htm)を参照のこと。

- (注8) p.24 4(3)cを参照のこと。
- (注9) 旧EC条約の第39条。
- (注10) 旧EC条約の第18条。
- (注11) 旧EC条約の第43条。
- (注12) 詳しくは欧州委員会が作成した以下の資料を参照のこと。
- ・“Transitional measures for the free movement of the workers forming the subject of the accession treaty of 2003”, MEMO/06/176, 2006年4月28日
 - ・“The Transitional Arrangements for The Free Movement of Workers from The New Member States following enlargement of The European Union on 1 May 2004”
 - ・“Enlargement - transitional provisions”
- (注13) ここでいう理事会とは、加盟国の閣僚により構成される理事会のこと(「EU理事会(Council of European Union)」、
「閣僚理事会(Council of Ministers)」ともいう)で、加盟国の首脳、欧州理事会議長、欧州委員会委員長により構成される欧州理事会(European Council)とは異なる。
- (注14) 通常就業している加盟国と異なる加盟国で、一時的に就労している労働者のことをいう。国境を超えて派遣される労働者についてはp.25 4(4)も参照のこと。
- (注15) スイスと2004年に新規加盟したEU加盟国のうち、既に1999年の協定により人の移動の自由が認められていたマルタ・キプロスを除く8か国は、2006年4月から人の移動の自由が移行措置付きで認められており、2011年に移行措置は撤廃される。なお、2004年以前からのEU加盟国についても適用されているセーフガード条項は2014年に撤廃される。ブルガリア、ルーマニアについては2009年6月から人の移動の自由が移行措置付きで認められており、2016年に移行措置は撤廃される。
- (注16) “European Commission welcomes the decisions by Belgium and Denmark to open their labour markets”、欧州委員会(European Commission)、2009年4月29日
- (注17) ドイツおよびオーストリアは新規加盟国の一部の国と二国間協定を結んでおり、これら協定は、経過措置中において有効であるとされている。
- (注18) “Four more countries lift labour market restrictions for Bulgarian and Romanian workers-EU”、欧州委員会(European Commission)、2009年
- (注19) なお、EFTA加盟国間ではEFTA協定により人の移動の自由が保障されている(EFTA協定第20条)。
- (注20) ここでいう特定の職種とは、ILOが定めるISCO(国際標準

職業分類)のグループ1(議員・上級行政官・管理的職業従事者)及び2(専門的職業従事者)のことをいう。

- (注21) デンマークが参加していない理由については(注5)を参照。
- (注22) イギリスは、ポイント制度を順次導入している(詳しくはp.53 第3章 イギリスの4を参照のこと。)またアイルランドは2007年からグリーンカードを導入している。なお、グリーンカードとは年収(ボーナスを除く)6万ユーロの全ての職業(公共の利益に反する場合を除く)、或いは3万ユーロを上回る一部の職業について、必要な資格があることを条件に2年間の就業の機会が与えられるもの。詳細についてはアイルランド産業・通商・雇用省のホームページ(<http://www.entemp.ie/labour/workpermits/guidelines.htm>)を参照のこと。
- (注23) 詳しくは欧州委員会が作成した以下の資料を参照のこと。
- ・“Posting Guide”
 - ・“Posting of workers in the framework of the provision of services”
- (注24) 旧EC条約第49条。
- (注25) このように、サービス提供の自由と、労働・雇用条件の保護に際し、どちらを優先するべきかについては議論や論争が繰り返されている。特にこの数年、サービス提供の自由が優先されるあまり、労働者の労働条件などが危機にさらされている、として指令の見直しを求める声が出ている。これらの動きについてはp.29 10(1)を参照のこと。
- (注26) ここで基準とみなされる労使協約は、全体に適用される(universally applicable)協約、すなわち全国レベルの労使により締結され、全国一律に適用される協約や、対象となる地域や職種・業種に属する全ての企業を対象とすることを宣言する仕組みを通じた協約であることが要求されている(第3条(8))。したがって、企業ごとの労使協約等は対象にならない。
- (注27) p.26 7以下を参照のこと。
- (注28) 指令2006/123/ECの第17条(9)及びシェンゲン実施協定第21条を参照のこと。実際の対応は国によって異なり、例えばフランスでは域外国国籍を持つ派遣労働者についてもフランスのビザ取得は求めていない。(http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/detachement-salaries-temporary-posting-of-employees-in-france-zeitweise-entsendung-von-auslandischen-arbeitnehmern-nach-frankreich/temporary-posting-of-workers-in-france.html)を参照のこと。
- (注29) “Handbook on Integration for policy-makers and practitioners (2nd edition)”、欧州委員会(European Commission)
- (注30) 旧EC条約第42条。EEA協定においても同様の条文が第29条に存在する。
- (注31) なお、EU・スイス二国間協定とEFTA協定は別の協定であるため、EU・スイス以外のEFTA加盟国・スイスの三者が関係する場合にはこの規則が適用されない。例えば、ノルウェーの国籍を持つ者がイギリスで就業し、次にスイスで就業した場合などにはこの規則は適用されない。

- (注32) 社会保障に関する規則1408/71及び574/72はEU加盟国、EEA加盟国及びスイスを対象としていることから、域外国の国籍を持つ者がこの整合化の適用を受けるためには、以前に別の対象国に居住あるいは就業していなければならない。
- (注33) 所得・収入の調査で、定められた水準を下回る場合に給付を受けられる。
- (注34) 規則1408/71第4条(4)。
- (注35) これら年金支給開始年齢前の者を対象とする給付(失業保険と年金保険の混合型であることが多い)は、規則1408/71の対象とならないとされている(http://www.europarl.europa.eu/factsheets/4_8_4_en.htm)を参照のこと。この問題の解消のため、規則883/2004では退職前給付(pre-retirement benefit)が対象であることを明確化した。なお、一般的な年金の繰上げ受給は「老齢年金」であるため規則1408/71の対象である。
- (注36) 例えば、ドイツの介護保険は欧州裁判所の判決により、ドイツ国外でもEU・EFTA域内であれば受給できるとされた。
- (注37) なお、規則はEU加盟国においては各国での立法措置を必要としないが、EUに加盟していないEEA加盟国(アイスランド、リヒテンシュタイン及びノルウェー)とスイスにおいては立法措置が必要であるため、必要な立法措置が採られるまでは、これらの国との整合化に際しては規則1408/71及び規則574/72が引き続き適用になる。
- (注38) “Updated social security: supporting mobility in the EU”、欧州委員会(European Commission)、MEMO/09/353、2009年7月27日
- (注39) 一部の例外としては、上記注37で挙げたEEA加盟国及びスイスとの規則1408/71を内容とした整合化及び下記に挙げた規則859/2003で定められているEU加盟国の国籍を有さない域外国国民に対する扱いの他、規則1661/85に定められているグリーンランドにおける扱い、指令98/49/ECに定められている域内を移動する被用者・自営業者の補足的な年金の保護の扱いが挙げられる。これらに関しては当面の間規則1408/71及び規則574/72が適用されることとなる。
- (注40) 現在、規則883/2004及び規則987/2009の適用対象を域外国国民に拡大することについて欧州委員会で検討されている。
- (注41) 規則883/2004第3条で明文化されている。同規則第1条(x)によれば、pre-retirement benefitとは、失業給付及び早期老齢年金を含まない、報酬がある労働時間を減少、中止、停止した一定年齢以上の労働者に対する現金給付のことをいう。EUのウェブサイトではpre-retirement benefitとしてフィンランドの短時間労働年金(part-time pension)を挙げている(http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/fin/2_07_en.htm#)を参照のこと。ただし、支給要件において被保険者等の期間条件が課せられている場合、他国の期間の通算はおこなわれないこととされている(同規則第66条)。
- (注42) 直接の関係にあるとは、仕事の内容やその期間について直接的に責任を持っているということとされている。給与が出ているかどうかは特に問われない。(Administrative Commission Decision No 181)
- (注43) 規則1408/71第14条(1)。
- (注44) 規則883/2004第12条。
- (注45) 但し、派遣元及び派遣先の担当機関の直接交渉により、特例措置として24か月を超える期間についても上記の取扱をおこなうことができる。(規則1408/71第17条及び規則883/2004第16条)
- (注46) “The European Health Insurance Card-EU”、欧州委員会(European Commission)
- (注47) 規則1408/71の第48条、規則883/2004の第57条。
- (注48) EUの社会保障分野における国境周辺労働者(frontier workers)は、ある加盟国で就労し、別の加盟国に居住する者で、居住する加盟国に毎日、少なくとも週一回は帰国する者と定義されている。(規則1408/71の第1条(b)、規則883/2004の第1条(f))
- (注49) “Family benefits in the EU”、スウェーデン社会保険庁
- (注50) 指令2008/115/ECの前文(25)~(27)、指令2009/52/ECの前文(38)(39)。
- (注51) これは2004年11月にストックホルム近郊のヴァックスホルム(Vaxholm)で発生したラトビアの建設業者Laval社と建設労働者で組織するスウェーデン建設労働組合との間の労働争議の合法性についての訴訟である。Laval社がラトビア人労働者についてスウェーデン国内における労使協約を締結しなかったことから、組合側は現場封鎖のストライキを実施。スウェーデンでは「共同決定法」(Mdbestämmandelagen)において外国企業を含めた事業主が労働協約の締結を拒否した場合、組合の労働争議権を認めているが、Laval社側は組合がおこした労働争議はEC条約第49条(現在のEUの機能に関する条約第56条に相当。)に規定されているサービス提供の自由を侵害するものとして訴訟をおこした。欧州司法裁判所は、組合の労働争議権を認めつつも、法律で定められた最低基準以上を求める労働争議の結果、事業主が提供するサービスが魅力的でなくなる(less attractive)ことを通じて、サービス提供の自由が侵すことがあってはならないとした。また、他の加盟国に派遣される労働者の最低労働条件を定める指令96/71/ECの第3条の規定の対象になるためには、派遣先国の法律ないし全体に適用される(universally applicable)労使協約である必要があり、スウェーデンの場合、最低賃金を定める法律も「全体に適用される」という条件を満たす労使協約もなく、労働組合がおこした争議はEUの法令に違反する、との判決を下した。詳細は欧州生活・労働条件改善財団(Eurofound)のホームページ(<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/LAVALCASE.htm>)を参照のこと。
- (注52) この他の判決例としては、2007年に判決が下されたフィンランドの船員組合とViking Line間の労働争議を巡る判決(Viking Case)、2008年に判決が下されたドイツ・ニーダーザクセン州の委託発注法に関する判決(Rüffert Case)などが挙げられる。
- (注53) 理事会決定(2009/17/EC)。