

## 第5節 欧州連合 (European Union : EU)

### 労働施策

EUでは、「欧州2020戦略」において、就業率を75%に引き上げること等を目標に掲げるとともに、経済危機を受けた現下の厳しい雇用・失業情勢に対応するため、「ユース・ギャランティー」、「若者雇用イニシアティブ」等一連の施策を打ち出し、加盟国の取組を促進している。

また、女性の社会参加を一層促進する観点から、2012年11月、女性幹部の割合を2020年までに40%とすることを目標に、企業に公正な選考手続きの導入を義務づける新たな立法を提案した。

#### 1 概観 .....

欧州連合 (EU) は、1993年、マーストリヒト条約により設立された欧州地域における政治・経済の統合体である。現在、加盟国は28か国 (ベルギー、ブルガリア、チェコ、デンマーク、ドイツ、エストニア、アイルランド、ギリシャ、スペイン、フランス、クロアチア、イタリア、キプロス、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルク、ハンガリー、マルタ、オランダ、オーストリア、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロベニア、スロバキア、フィンランド、スウェーデン、英国) である。主な統治機構としては、欧州議会 (EU市民の代表により構成)、欧州理事会 (加盟国の首脳、欧州理事会議長及び欧州委員会委員長により構成)、EU理事会 (加盟国の閣僚により構成)、欧州委員会 (各加盟国から1名ずつ計28名の委員により構成。その下に日本の「省庁」に相当する33の総局がある) 等がある。

加盟国は、EUの目標のため、政策の企画・立案・実施に関する権限の一部をEUに委譲することとされている。具体的には、①EUに排他的な権限がある事項 (加盟国には権限がない)、②EUと加盟国が権限を共有する事項、③EUが加盟国の取組を支援、協調、補完する事項がある。

労働施策は、③の事項に該当する職業訓練、そもそもEUに権限が認められていない賃金、団結権、ストライキ権、ロックアウト権を除き、②の共有権限事項に該当する。

共有権限事項におけるEUの政策への関与のあり方は一様ではない。まず、(a)労働安全衛生、(b)労働条件、(c)被用者に係る社会保障・社会保護、(d)雇用保障、(e)労働者への情報提供・協議、(f)集团的労使関係、(g)外国人 (合法的に居住する) の就業条件、(h)就職困難者の労働市場への統合、(i)男女の雇用機会・待遇の均等については、EUは、加盟国において漸進的に適用されるための最低基準を「指令」として制定することができる。ただし、(c)被用者に係る社会保障・社会保護、(d)雇用保障、(f)集团的労使関係、(g)外国人 (合法的に居住する) の就業条件については、指令を制定するためには加盟国の全会一致 (それ以外の分野は特定多数決) が必要<sup>1)</sup>とされていることから、事実上、(a)労働安全衛生、(b)労働条件、(e)労働者への情報提供・協議、(h)就職困難者の労働市場への統合、(i)男女の雇用機会・待遇の均等の分野において、EUレベルでの法整備が図られている。

また、いわゆる雇用・失業対策については、加盟国の権限が尊重され、EUは、加盟国に共通する目標やそれを達成するためのガイドライン等を策定し、加盟国同士のピアレビューを通じて目標達成を目指すといったソフトな手法 (「公開調整方法」と呼ばれる) がとられている。

このほか、外国人労働者対策については、外国人のEU域内への移動・滞在に関して、EUに、域内に共通する政策を展開する権限が認められている。

■ 1) これらの分野については、EUは、加盟国の活動を支援、補完することが主たる任務になる。このほか、EUの基本条約上、(j) 社会的疎外への対応、(k) 社会保護制度の近代化が、加盟国の活動を支援、補完する分野として挙げられている。

国際機関による経済  
及び雇用・失業等の  
動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU  
(労働施策)

2 経済情勢

2004年以降緩やかに回復していたEU加盟28か国の景気は、世界金融危機の影響で2008年以降急速に後退に転じ、2009年はマイナス4.5%となった。その後2010年には2.0%とプラス成長に転じたが、2011年の夏以降、ギリシャに端を発する欧州の政府債務危機が再

燃し、他の南欧諸国等や国際金融市場にもその影響が広がった結果、2012年は、マイナス0.4%と再びマイナス成長になった。

2013年第2四半期以降は、プラス成長に転じ、持ち直しの兆しはみられるが、比較的堅調なドイツを除けば、全般的に厳しい経済情勢である。

表 3-5-1 実質 GDP 成長率

年	2009	2010	2011	2012				2013			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質 GDP 成長率	-4.5	2.0	1.6	-0.4	-0.1	-0.3	0.0	-0.4	-0.1	0.4	0.2
うちEU15か国	-4.6	2.0	1.5	-0.5	0.0	-0.3	0.0	-0.5	-0.1	0.4	0.2

資料出所：EU 統計局 (EUROSTAT) ホームページ  
 注1：各四半期の値は対前期比、季節調整済み値。  
 注2：EU15 か国とは、2004 年の EU 拡大前の EU 加盟 15 か国。

3 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

EU 全体の失業率は、2004年の9.3%をピークに低下傾向を見せ、2008年第1四半期には6.8%まで低下したが、その後の経済危機を受けて急速に悪化し、2012年

は10.5%となった。2013年も第1四半期から第2四半期まで11%を超える水準で推移している。特に25歳未満の若年者の失業率は、2012年は22.3%に悪化し、2013年第2四半期には22.9%となっている。

表 3-5-2 EU の雇用指数

年	2009	2010	2011	2012				2013		
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
労働力人口	240,690	240,662	241,241	243,031	241,223	242,943	244,284	243,674	242,159	243,605
EU15 か国	190,993	191,202	192,065	193,511	192,313	193,404	194,242	194,083	193,135	193,881
労働力率	70.9	70.9	71.1	71.7	71.2	71.6	72.0	71.9	71.6	71.9
EU15 か国	72.4	72.4	72.5	73.0	72.6	73.0	73.2	73.3	73.0	73.2
就業者数	219,081	217,380	217,875	217,511	215,509	217,889	219,142	217,503	214,435	217,146
パートタイム比率	18.7	19.2	19.5	19.9	20.0	20.0	19.7	20.0	20.4	20.4
有期雇用比率	13.6	13.9	14.1	13.7	13.4	13.9	14.0	13.6	13.2	13.8
EU15 か国	173,509	172,805	173,490	172,920	171,696	173,184	173,909	172,889	170,707	172,430
パートタイム比率	21.6	22.1	22.5	23.1	23.1	23.2	22.8	23.2	23.7	23.7
有期雇用比率	13.8	14.1	14.2	13.8	13.5	13.9	14.1	13.7	13.3	13.8
就業率	64.5	64.0	64.1	64.1	63.5	64.2	64.5	64.1	63.3	64.1
女性	58.3	58.1	58.4	58.5	58.1	58.6	58.8	58.6	58.1	58.8
55～64 歳	45.9	46.3	47.3	48.8	47.7	48.7	49.3	49.3	49.0	50.0
EU15 か国	65.8	65.4	65.5	65.2	64.8	65.3	65.5	65.2	64.5	65.1
女性	59.6	59.4	59.7	59.8	59.4	59.9	59.9	59.9	59.5	59.9
55～64 歳	47.9	48.4	49.5	50.9	50.0	50.9	51.4	51.5	51.3	52.2
失業者数	21,611	23,286	23,366	25,520	24,723	25,359	25,757	26,253	26,642	26,689
25 歳未満	5,272	5,377	5,341	5,617	5,544	5,603	5,618	5,707	5,682	5,641
EU15 か国	17,484	18,398	18,575	20,591	19,846	20,457	20,817	21,249	21,587	21,661
25 歳未満	4,276	4,266	4,259	4,537	4,464	4,529	4,543	4,613	4,606	4,573
失業率	9.0	9.7	9.7	10.5	10.2	10.4	10.6	10.8	11.0	11.0
25 歳未満	20.1	21.1	21.5	23.0	22.6	22.9	23.0	23.4	23.5	23.5
EU15 か国	9.2	9.6	9.7	10.6	10.3	10.6	10.7	11.0	11.1	11.2
25 歳未満	19.9	20.4	20.7	22.3	21.9	22.2	22.4	22.8	22.9	22.9

資料出所：EU 統計局 (EUROSTAT) ホームページ  
 注1：各年の値は年間における平均値、失業者数・失業率の各四半期値は季節調整済み値。  
 注2：特に注がない場合の労働力率・就業率は15～64歳における率。  
 注3：EU15 か国とは、2004 年の EU 拡大前の EU 加盟 15 か国。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

(労働施策) EU

失業率の直近の底である2008年第1四半期から2013年第2四半期のEU加盟28か国の失業率について、各国別に見てみると、ドイツ以外の27か国で悪化しており、失業率が10%以上の国は20%超のスペイン、ギリシャを含め15か国となっている。失業率の悪化幅は各国における経済危機の深刻さや、各国における雇用対策の違いなどから大きな差がある。ドイツのように2008年第1四半期の失業率を下回っている国やマルタ、オーストリアのように1パーセント・ポイント未満の増加に留まる国がある一方で、債務危機に見舞われたギリシャ及びス

ペインで大幅に悪化しているのが目立つ。

特に25歳未満の若年者の失業率は、ギリシャ、スペインで30パーセント・ポイント以上悪化しているのを始めとして、ドイツを除く27か国で悪化しており、ドイツ、オーストリアを除く26か国で失業率が10%を超え、うちアイルランド、イタリア、キプロス、スロバキア及びポルトガルでは30%を超えており、スペイン、ギリシャ及びクロアチアで失業率が50%を超えている。またドイツ、オーストリアを除く26か国において、若年者の失業率の悪化幅は全体の失業率の悪化幅より大きい。

表 3-5-3 EU加盟国における失業率の比較

(単位：%)

	失業率			25歳未満の失業率		
	2008 Q1	2013 Q2	②-①	2008 Q1	2013 Q2	②-①
	①	②		①	②	
EU全体	6.8	11.0	4.2	15.1	23.5	8.4
うちEU15ヶ国	6.9	11.2	4.3	14.8	22.9	8.1
ベルギー	7.1	8.5	1.4	18.4	23.3	4.9
ブルガリア	6.0	12.9	6.9	12.6	28.8	16.2
チェコ	4.5	7.0	2.5	10.0	18.8	8.8
デンマーク	3.1	6.8	3.7	7.1	12.4	5.3
ドイツ	8.0	5.3	-2.7	11.0	7.9	-3.1
エストニア	4.3	8.2	3.9	8.1	15.9	7.8
アイルランド	5.1	13.7	8.6	10.2	27.8	17.6
ギリシャ	7.9	27.4	19.5	22.6	59.1	36.5
スペイン	9.2	26.4	17.2	20.7	56.0	35.3
フランス	7.5	10.8	3.3	18.0	25.5	7.5
クロアチア	9.0	16.9	7.9	23.3	51.4	28.1
イタリア	6.5	12.1	5.6	20.7	38.9	18.2
キプロス	4.0	15.8	11.8	10.3	39.6	29.3
ラトビア	6.1	11.6	5.5	10.1	22.7	12.6
リトアニア	3.6	11.9	8.3	7.7	22.4	14.7
ルクセンブルグ	4.4	5.7	1.3	15.4	18.0	2.6
ハンガリー	7.6	10.4	2.8	19.5	27.8	8.3
マルタ	6.1	6.5	0.4	12.5	13.4	0.9
オランダ	3.1	6.7	3.6	6.2	10.8	4.6
オーストリア	3.9	4.7	0.8	8.0	8.7	0.7
ポーランド	7.5	10.5	3.0	17.9	27.2	9.3
ポルトガル	8.3	16.9	8.6	19.5	39.1	19.6
ルーマニア	5.9	7.4	1.5	19.0	23.2	4.2
スロベニア	4.7	10.6	5.9	11.4	25.2	13.8
スロバキア	10.3	14.2	3.9	19.4	33.6	14.2
フィンランド	6.3	8.1	1.8	15.9	20.1	4.2
スウェーデン	5.9	8.0	2.1	18.9	23.7	4.8
英国	5.1	7.7	2.6	13.8	21.1	7.3

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）ホームページ

注1：季節調整済み値。

注2：EU15か国とは、2004年のEU拡大前のEU加盟15か国。

(2) 雇用・失業対策の基本的な枠組み

イ 対策の策定プロセスと実施のメカニズム

雇用・失業対策に係る戦略の立案について、欧州連合運営条約 (Treaty on the Functioning of the European Union : TFEU)<sup>2)</sup> は、加盟国と EU が共同で策定する旨規定している (第145条)。その策定プロセスについては、同条約において、① 欧州委員会と閣僚理事会 (各国雇用担当大臣から構成) が策定する合同年次報告に基づき、毎年、各国首脳による欧州理事会が決議を採択 (第148条第1項)、② 同決議に基づき、閣僚理事会が、雇用政策の立案に際し各加盟国が考慮すべき事項を整理したガイドラインを策定 (第148条第2項) して行うこととされており、口において後述する経済・雇用に係る新たな中期戦略 (「欧州2020戦略」) についても、上記のプロセスを経て策定された。

中期戦略に基づき、個々具体的な雇用対策は各加盟国により実施されるが、その施行状況については、EU によるモニタリング、審査・改善提案のプロセスが条約上規定されている。具体的には、①各加盟国が、雇用対策の実施状況についての年次報告をまとめ、閣僚理事会及び欧州委員会に提出 (第148条第3項)、② 閣僚理事会が、毎年、ガイドラインに照らしつつ、加盟国の雇用対策の実施状況を審査し、必要に応じ、加盟国に対して改善を提案 (第148条第4項)、③ 審査結果に基づき、閣僚理事会と欧州委員会が、ガイドラインの実施状況に係る年次報告を欧州理事会に提出 (第148条第5項) することとされており、中期戦略に沿った雇用対策の実施、審査・改善提案、欧州理事会へのフィードバックといった PDCA サイクルが担保されている。

雇用対策の実施に当たり、EU は、加盟国を支援するとともに、必要に応じ、その取組を補完しなければならないこととされている (第147条)。加盟国支援の具体的なあり方としては、① 加盟国が実施する雇用対策に係

る上記の審査・改善提案、② ①のプロセス等を通じて収集したベスト・プラクティス等を取りまとめた政策文書 (コミュニケーション) 等の発出といったコンサルテーション機能に加え、③ 欧州社会基金 (ESF)<sup>3)</sup>、欧州グローバル化調整基金 (EGAF)<sup>4)</sup> 等を活用した財政支援が挙げられる。このほか、加盟国間の国境を越えた EU 域内の労働移動を促進する観点から、EURES という欧州レベルの職業紹介サービスのネットワークが構築<sup>5)</sup> されている。

なお、上記の実施メカニズムに関連して、経済危機を受け、各加盟国の経済財政政策や雇用・失業対策について、加盟国同士で監視し合い、EU 全体として協調した政策が実施されるよう、2011年から「欧州セメスター」という仕組みが導入されている。具体的なプロセスは以下の通りである。EU の意見を加盟国の予算に反映することを目的とした仕組みとなっている。

- ① 毎年1月、欧州委員会が、各加盟国の成長見通しである「年次成長概論」を作成。  
※ 年次成長概論には、「雇用に関する年次報告」が添付される。
- ② 欧州議会及び閣僚理事会において、「年次成長概論」について議論し、その結果を受け、3月、欧州理事会が、政策に関する戦略的アドバイスを示した「ガイダンス」を提示。
- ③ 各加盟国は、欧州理事会の「ガイダンス」を踏まえ、4月、予算・財政計画と構造改革に係る2つの「プログラム」を作成し、欧州委員会に提出。
- ④ 欧州委員会は、各加盟国の「プログラム」を検討・評価。5～6月にかけて、「国別勧告案」を作成し、閣僚理事会に提出。
- ⑤ 閣僚理事会は、6月の欧州理事会の承認を得た上で、「国別勧告」を採択。

■ 2) 2009年、リスボン条約による改正が行われた。

■ 3) 欧州社会基金 (European Social Fund) は、EU 加盟国及び EU 地域における生活水準や繁栄の格差を正すために設置された構造基金 (Structural Fund) のうちのひとつで、主に欧州雇用戦略のための拠出を行い、労働者の訓練、募集及び再教育を行う加盟国への財政支援を行っている。2014～2020年までの多年度予算であり、予算枠は740億ユーロ。

■ 4) 欧州グローバル化調整基金 (European Globalization Adjustment Fund) は、欧州社会基金と並ぶ構造基金であり、グローバル化に伴う事業縮小事案について、個別企業の離職者に対する再就職支援を行う加盟国への財政支援を行っている。2014～2020年までの多年度予算であり、予算枠は10.5億ユーロ。

■ 5) EURESは、欧州委員会及び参加国 (EU 加盟国、E E A 加盟国及びスイス) の公共職業紹介所間の協力のネットワーク。専用のポータルサイトを運営し、域内の求人・求職者情報を掲載しているほか、アドバイザーを配置し、求職者や企業への個別の相談等に応じている。(https://ec.europa.eu/eures/)

国際機関による経済動向と今後の見通し及び雇用・失業等の

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

(労働施策) EU

⑥ 各加盟国は、「国別勧告」に基づき、予算案を作成。  
(7月以降)

□ 対策の基本的方向性

欧州委員会はEUのリスボン戦略が2010年で終了することを受けて、その後継となる2020年までの成長戦略として、2010年3月に「欧州2020 (Europe 2020) 戦略」に関する提案文章を公表した。その後、欧州理事会での骨子の合意に引き続き、6月には欧州理事会にて最終的な合意がなされた。

「欧州2020戦略」においては、賢い (smart) 成長・持続可能な (sustainable) 成長・包括的な (inclusive) 成長を3つの主要な柱とし、2020年までに達成すべき雇用・社会政策関係の目標として以下の3つを挙げている。

- ・ 20～64歳の就業率を2010年当時の69%から少なくとも75%に引上げ
- ・ 中途退学の割合を10%以下とし、高等教育卒業比率を40%以上へ引上げ
- ・ 貧困や社会的疎外、又はその危機にある者を2000万人削減

また、2010年10月に、雇用・社会政策担当相理事会において、「欧州2020戦略」の施行に当たり各加盟国が講ずべき雇用政策に係るガイドライン (Guidelines for the Employment Policies of the Member States) が採択された。このガイドラインは、「欧州2020戦略」の施行に当たり、各加盟国が講ずる雇用政策の立案・実施に際して考慮されるべき事項を整理したもので、就業率の向上、職業能力開発、社会統合の推進等の4項目からなっており、加盟国においては別途策定された経済運営に関するガイドラインと併せ、これらのガイドラインを踏まえた国別政策案 (National Reform Programmes) を策定することが求められている。雇用政策に係るガイドラインの概要は以下の通り。

- ・ 就業率の向上、構造的失業の改善、雇用の質の向上

加盟国はフレキシキュリティを労働政策<sup>6)</sup>に反映させ、労働市場への参加促進・労働市場の二層化の防止・構造的失業の改善等を図るべきである。

これに向け、失業者が積極的に求職活動をすることを前提に、非正規雇用対策、生涯学習の推進、求職活動を支援するためのセーフティネットの提供等を行うべきである。

公共職業安定所は、マッチング等の重要な役割を果たしており、個別求職者支援の機能を持たせるなど、その機能が強化されるべきである。そうしたサービスは、若者、失業の危機にある者、長期失業者等すべての者に提供されるべきである。

その他、高齢者雇用対策、男女雇用機会均等の推進、若者、障害者、合法移民等の労働市場への統合を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスを通じた就業率の向上、雇用の創出を推進するべきである。

こうした取組を行い、若年者、高齢者及び低技能労働者の労働市場への参加、合法移民のより良い統合を通じて、2020年までに20～64歳の男女の就業率を75%まで引き上げる。

- ・ 労働市場のニーズに対応した知識・技能を備えた労働力の育成及び生涯学習の推進

加盟国は、現在・将来の労働市場のニーズに合致する知識・技能の供給を通じ、生産性を向上させるべきである。学校教育及び職業訓練が、生涯学習によって補完され、誰もが自らの知識・技能を維持・向上させる機会を保障されるべきである。

職業能力評価の体系整備等により、職業間の移動の障害となっている事由を除去するべきである。特に低技能労働者の支援、高齢者の職業能力の維持・向上、職業訓練の強化等に焦点を当てるべきである。

労使団体や企業と連携し、職業訓練へのアクセスを改善するとともに、教育やキャリア・ガイダンスを強化すべきである。

ニートについて、労使団体等と連携し、その進路決定を支援するスキームを構築すべきである。

- ・ 教育及び職業訓練システムの質の向上並びに高等教育

■ 6) 柔軟性 (flexibility) と安定性 (security) を組み合わせた造語。経済のグローバル化と少子高齢化の中で、柔軟な労働市場と手厚い社会保障・雇用保障を同時に実施すること。1995年ごろにオランダで始まったが、代表的な取組はデンマーク。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU (労働施策)

への参加促進

加盟国は、質の高い教育及び職業訓練へのアクセスを保証するため、教育及び職業訓練に効果的な投資を行うべきである。知識社会において求められる重要な能力 (key competencies) の獲得に焦点を置くべきである。

また、若者や教員の留学が奨励されるとともに、教職の魅力を高め、入職後の継続的な研修機会が与えられるべきである。高等教育の門戸がより開かれ、高等教育への参加が促進されるべきである。

ニートを減少させる観点から、退学防止のためのあらゆる措置が講じられるべきである。

こうした取組を通じ、中退率を10%以下に引き下げ、30～40歳の高等教育の修了者の割合を少なくとも40%にまで高める。

・社会統合の推進及び貧困対策

貧困の防止・削減、社会参加の促進を図る上で、雇用機会の拡大は不可欠である。また、長期失業者の就業支援、ワーキング・プアの防止は、社会的排除と戦う上で重要である。この観点から、社会保障の機能強化、生涯学習及び総合的な統合政策を推進することが必要である。

社会保障制度は求職期間中の所得保障や貧困削減に焦点を当てたものとし、とりわけ、片親世帯、障害者、若者、高齢者、ホームレスといった、社会的排除の危機にある者を対象とするべきである。

こうした取組を通じ、貧困や社会的疎外、又はその危機にある者を2000万人減少させる。

(3) 若年者雇用対策

EUでは、若年失業率は23.6% (2013年12月)、ニートの状態にある若者 (15～24歳) は約750万人であり、若年人口の13.1%に相当、若年失業者のうち失業期間が1年以上の長期失業者の割合は32% (2012年) に上っている。

こうした若年者を取り巻く厳しい雇用情勢に対応し、

学校から職場への円滑な移行を図る等の観点から、EUは、加盟国に対して、「コース・ギャランティー」の実施を要請している (2013年4月の閣僚理事会で採択)。コース・ギャランティーとは、若年者 (15～24歳) が、卒業又は失業後4か月以内に、①良質な雇用申し込み、②学業の継続、③インターンシップ、④徒弟訓練 (学校から職場への意向を円滑化するため、企業との雇用関係の下での就業経験と、教育機関等における理論の修得の双方を可能とするデュアル形式により行われる訓練) の機会を得られるよう支援する取組である。具体的なスキームの設計は加盟国に委ねられており、2014年1月から施行されている。

コース・ギャランティーの実施を促進する観点から、EUは、欧州社会基金による加盟国への財政支援を行っているほか、若年失業率が25%を超える地域を抱える加盟国に対しては、「若者雇用イニシアティブ」(YEI) という特別な財政支援措置を用意している。具体的には、欧州社会基金の予算枠のうち30億ユーロ、欧州社会基金以外のEU予算のうち30億ユーロの計60億ユーロの特別枠 (2014～2020年まで) を設定し、加盟国がEU予算をより多く活用することができるようにしている。なお、特別枠を活用するためには、加盟国は、コース・ギャランティーの実施を含むYEIの事業計画をEUに提出することが必要である。

このほか、EUは、①インターンシップの質の確保に向けたEUレベルの枠組みの構築、②徒弟訓練に係る連携の推進<sup>7)</sup>、③EURESの活用による域内労働移動の促進<sup>8)</sup>に取り組んでいる。

(4) 外国人労働者対策

EUでは、少子高齢化による労働力人口の減少に対応し、EU経済圏としての競争力を維持する観点から、移民政策分野における統一的なアプローチが求められており、EU条約上、EUには、共通移民政策の策定に関する権限が付与されている。ただし、外国人労働者につい

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

(労働施策) EU

■ 7) 2013年7月、行政機関や企業、労使団体、教育訓練プロバイダー、若年者の代表などを交えた連携組織 (European Alliance for Apprenticeship) を設置。http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index\_en.htm

■ 8) EU圏における国境を越えたマッチング支援を行う仕組みとして、「Your First EURES Job」プログラムがある。サービスを受けられる求職者は、18～30歳のEU市民及び合法的にEU内に居住している者。求人側は、自国内で適格な労働者が確保できないEU内の企業であり、雇用条件が適法である6ヶ月以上の求人対象となる。(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993)

て、どの程度（対象範囲及び受入れ量）、労働市場へのアクセスを認めるかについては、加盟国に委ねられており、加盟国の強い国家保護的スタンスも相まって、EU 統一体としての政策的な進展は十分見られていない。

欧州委員会は、2005年に「合法的移民に関する政策プラン」を公表し、①高技能労働者、②季節労働者、③企業内転勤者、④研修生、⑤単一許可制度に関する5つの指令を策定することを提案した。このうち、①、②及び⑤までについては指令が成立、③については指令案が提案されている。成立した指令の概要は、以下の通りである（英国、アイルランド及びデンマークは、適用除外）。

**イ ブルーカード指令（2009年成立）**

高技能労働者の受入れを促進する観点から、「EU ブルーカード」という特別の滞在・労働許可制度を設けることによって、高技能労働者に関する入国・滞在条件に係る域内規制の調和を図るとともに、入国手続きを簡素化するもの。

対象労働者は、受入れ国の労働者の平均年収の1.5倍以上（特定の職業については1.2倍以上）の業務に従事、高度な専門資格を保有など一定の要件を満たすことが必要である。高技能労働者は、労働条件、社会保障、教育・職業訓練等について内国民と同等の待遇が認められるほか、家族の帯同も可能である。なお、有効期限は、1～4年までの間で加盟国が決定する（更新可能）。

**ロ 季節労働者に関する指令（2014年成立）**

EU 域内での季節労働者（主に農業や観光業といった季節による業務の繁忙が多い分野に従事する低技能の労働者）の構造的な不足、季節労働に従事する外国人労働者の劣悪な労働条件、就労許可を得ずに季節労働に従事する外国人労働者の存在といった実態を踏まえ、外国人の季節労働者の保護を強化する観点から制定された。

季節労働者は、一定の滞在期間（年間5～9か月までの間で加盟国が設定。最低一回は更新可能）の下、労働条件、社会保障（失業手当、家族手当を除く）等について内国民と同等の待遇が認められる。

**ハ 単一許可指令（2011年成立）**

外国人に係る滞在許可及び労働許可を一元化し、手続

きを簡素化するとともに、外国人に関する一般的な権利（労働条件、教育・職業訓練、社会保障等）を規定するもの。

**(5) 雇用における平等の確保**

EU では、雇用における平等の確保のための政策は、男女平等の分野から始まり、その後、1997年のアムステルダム条約の締結を受け、人種、宗教、障害、年齢等といった他の分野における差別禁止へと発展してきた。代表的な指令は、以下の通りである。

**イ 男女均等指令（2006年成立）**

男女同一賃金指令（1975年）、男女均等待遇指令（1976年）など4つの指令を統合するもの。①同一（価値）労働同一賃金原則をはじめ、②雇用へのアクセス、解雇を含む労働条件に係る男女均等原則、③直接差別、間接差別、ハラスメント、セクシャル・ハラスメントの禁止などを規定している。

**ロ 人種・民族均等待遇指令（2000年成立）**

雇用、教育・訓練、社会保障、公共財・サービスへのアクセスにおける人種・民族による差別を禁止している。

**ハ 一般雇用均等指令（2000年成立）**

雇用分野における宗教・信条、障害、年齢、性的志向による差別を禁止している。

**4 労働条件対策**……………

**(1) 労働時間制度**

1993年に労働時間指令が成立した。基本的な内容は、以下の通り。なお、特定の業種や業務の性格等に応じ適用除外が設けられている。

**イ 週労働時間**

時間外労働を含め週48時間以内。なお、週労働時間を算定するための基礎期間は原則4か月。ただし、使用者があらかじめ労働者本人の同意を得ている場合には、これを超過して労働させることができる（いわゆる「オプト・アウト」）。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU (労働施策)

□ 夜間労働

夜間労働者の通常の労働時間が24時間ごとに平均8時間を超えないこと（特別な危険又は重い心身の緊張が伴う夜間労働者の場合は、夜間労働を行う24時間ごとに8時間を超えないこと）。

ハ 休息・休日

24時間ごとに連続11時間以上の休息、7日ごとに連続35時間以上（正当な理由がある場合には、連続24時間以上）の休息を確保しなければならない。

ニ 年次有給休暇

4週間以上。

(2) 非正規雇用法制

イ パートタイム指令 (1997年成立)

パートタイム労働者は、雇用条件に関し、客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、パートタイム労働者であるという理由のみにより、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けてはならない（非差別の原則）。適当な場合には、時間比例の原則が適用される。

使用者は、可能な限り、パートタイム労働からフルタイム労働への転換の希望（その逆の転換の希望も同様）、応募可能なポストに関する情報提供、パートタイム労働者に対する職業訓練の受講の促進等を考慮しなければならない。

□ 有期労働指令 (1999年成立)

有期契約労働者は、雇用条件に関し、客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、有期契約労働者であるという理由のみにより、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けてはならない（非差別の原則）。適当な場合には、時間比例の原則が適用される。

有期労働契約の反復更新による濫用を防止するため、加盟国は、反復更新を正当化する客観的な理由、反復更新による通算雇用期間の上限、更新回数の上限のいずれかの措置を導入しなければならない。

使用者は、有期契約労働者が常用雇用に移行する機会

が得られるよう、応募可能なポストに関する情報提供を行うとともに、職業訓練機会の提供を促進しなければならない。

ハ 派遣労働指令 (2008年成立)

派遣労働者の基本的な労働条件は、派遣労働者が当該業務を行うために派遣先に直接雇用されていたならば適用されるものと同等以上でなければならない（非差別の原則）。

派遣労働者が派遣先において常用雇用の機会が得られるよう、派遣先における応募可能なポストに関する情報提供を行わなければならない。

加盟国は、派遣労働者が、派遣元事業主が提供する職業訓練機会及び派遣先がその雇用する労働者に提供する職業訓練機会に参加しやすくなるよう、適切な措置を講じ、又は労使間の対話を促進しなければならない。

(3) 出産休暇及び育児休暇制度

イ 母性保護指令 (1992年成立)

①産前産後における連続14週間以上の休暇の付与（うち2週間は本人の意志によっても返上不可）、②休暇期間中の十分な額の手当の保障、③妊婦検診のための有給休暇の取得、④妊娠から産後休業までの間の解雇制限、⑤危険業務・夜間業務への就業制限等を規定している。

□ 育児休業指令 (2010年成立)

①男女の労働者に対し、8歳までの間で各国（加盟国又は労使）で定める年齢まで、4か月以上の休暇の付与、②育児休業取得者に対する解雇その他の不利益取扱いの禁止等を規定している。

5 労使関係施策

EUでは、労働施策の実施に当たって、労使との対話（ソーシャル・ダイアログ）が重視されている。具体的には、EU指令を含め欧州委員会が政策立案を行う際には事前に労使に協議を行うこととされているほか、労使が自ら（労使のみで）協議を行うことを選択し、労働協約が成立した場合には、その内容が指令になるという独

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

(労働施策) EU

特の仕組みが設けられている<sup>9)</sup>。また、欧州理事会の機会を捉えて、EUの機関と労使の代表とのハイレベルで意見交換を行うソーシャル・サミットが開催されている。

(1) 労働者団体

EUレベルの労働者団体として、欧州労働組合連盟(ETUC)がある。欧州の36か国の85の労働組合、10の産業別組織が加盟し、組合員数は約6,000万人である。

(2) 使用者団体

EUレベルの使用者団体として、欧州経営者連盟(Business Europe)、欧州中小企業協会(UEAPME)、欧州公共企業センター(CEEP)がある。

6 労働施策をめぐる最近の動向……………

(1) ユーロ圏における雇用・失業対策の強化

EUでは、厳しい雇用・失業情勢を受け、域内の雇用・失業対策におけるEUの機能・役割を強化する動きが見られている。

2012年4月、欧州委員会は「雇用機会ある経済回復に向けて」と題する政策文書を公表した。ここでは、金融経済危機への対応のため、加盟国の雇用・失業対策について、EUレベルでの監視・審査を強化することが盛り込まれた。また、同年9月には、欧州委員会のアンドール欧州委員(雇用・社会政策担当)が、真の経済・金融統合体としてのユーロ圏を目指す観点から、EUレベルの監視・審査の強化とともに、EUレベルの雇用保険制度の創設を提起した。EUレベルの雇用保険制度構想は、その後、同年11～12月、バローゾ委員長やファン＝ロンパイ欧州理事会議長がまとめた政策文書(それぞれ、深化した真の経済通貨同盟のためのブループリント、真の経済通貨同盟に向けて)でも言及され、具体的な仕組みとして、加盟国レベルでの雇用保険制度を補完又は部分的に代替する機能などが提起・検討されている。ただし、当該構想は、EUの基本条約の改正を伴う長期的な課題と位置づけられている。

当面の対応としては、EUレベルの監視・審査の強化

が進められている。欧州理事会は、2013年6月、「欧州セメスター」(3(2)参照)において、雇用・社会関係の指標(失業率、貧困率など)を活用することにより、加盟国の対策へのモニタリングを強化することを決定した。これを受け、同年10月、欧州委員会は、雇用・社会関係の指標として、①失業の水準及び推移、②ニートの割合及び若年失業率、③実質総可処分所得、④貧困率、⑤所得格差(所得五分位階級で最下層に対する最上層の所得の比率)を挙げ、これを基に加盟国の「スコアボード」を作成、2014年の欧州セメスターの議論に活用することを提案した。当該提案は2013年12月の欧州理事会で承認され、上記スコアボードを盛り込んだ「雇用に関する年次報告」(3(2)参照)が2014年3月の欧州理事会に提出される予定になっている。

(2) ブルガリア及びルーマニアからの域内労働移動の制限措置の終了

2007年にEUに加盟したブルガリア及びルーマニア国民に対しては、加盟国条約上、最長7年間、従来からの加盟国が労働許可制度等を適用することにより、本国労働市場へのアクセスを制限することが認められていたが、2014年1月1日をもって、当該制限措置が終了した。

この結果、両国民は、全てのEU加盟国において、労働許可制度等の適用を受けることなく就労することが可能である。なお、従来からの加盟国のうち直近まで制限措置を採用していた国は、ベルギー、ドイツ、フランス、ルクセンブルク、マルタ、オランダ、オーストリア、英国<sup>10)</sup>である。

両国からの労働移動の解禁を巡っては、英国を中心に、「社会保障ツーリズム」(医療などの社会保障を受けることが目当ての移動)が大量に生ずるとの強い懸念が示され、2013年11月、英国のキャメロン首相は、EU加盟国からの移民労働者について、社会保障へのアクセスを制限することを発表した。こうした動きに対し、アンドール欧州委員や欧州委員会は、

① 「社会保障ツーリズム」を裏付ける客観的なデータは存在しない。

■ 9) 労働協約が指令化された例として、パートタイム指令、有期労働指令、育児休業指令がある。  
■ 10) 及び加盟条約上のセーフガード条項に基づきルーマニア人労働者に対する制限措置を採用していたスペイン。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

E U (労働施策)

② EU 移民は、自国民よりも社会保障給付を受けている割合が少ない。

③ EU 移民は稼働世代 (15 ~ 64歳) が多いため、税・社会保険料の負担により受入れ国の財政に貢献している。

等とし、英国等の懸念は、単なる公衆の受け止め、逸話に過ぎず、あくまでも事実に基づく議論を行うべきと呼びかけている。

なお、欧州委員会は、EU 移民が特定の地域に集中することで、教育、医療、住宅といったコミュニティ上の問題が生じるとし、こうした問題に対応するため、財政面 (欧州社会基金など) や技術面で加盟国を支援することとしている。

### (3) 企業における女性幹部割合向上に向けた指令案の公表

EU では、企業の意志決定レベルにおける男女平等を推進する観点から、「欧州女性憲章」(2010年3月)、「男女平等のための5か年戦略」(2010年9月)等により取組を進めてきたが、企業における女性幹部割合が思うように上昇しない実態 (2012年1月時点で13.7%) にかんがみ、2012年11月、欧州委員会は「企業における女性幹部割合向上に向けた指令案」を公表した。指令案の概要は、以下の通りである。

- ① 2020年 (公企業については2018年) までに、公開企業の非経営幹部<sup>11)</sup> における女性割合が40% に達することを目標として、当該割合に満たない公開企業は、非経営幹部の選考過程において、女性候補者を優先するための手続を導入しなければならない。
- ② 中小企業は、上記①の措置の対象外とする<sup>12)</sup>。
- ③ 加盟国は、上記①の指令に違反した企業に対する適当かつ抑止的なサンクション (sanction) を導入しなければならない。サンクションには、過料又は司法当局による任命の無効確認の措置を含みうる。
- ④ この指令は、2028年をもって自動的に失効する。
- ⑤ 公開企業は、経営幹部<sup>13)</sup> の女性割合について、

2020年 (公企業については2018年) までに達成すべき自主的な目標を設定し、毎年、その進捗状況を加盟国に報告しなければならない。

その後、2013年11月、欧州議会は、上記の欧州委員会の指令案を支持した上で、女性幹部割合の向上を一層促進する観点から、更なる提案を行った。その概要は、以下の通りである。

- ① 加盟国は、女性幹部割合向上のため、中小企業を支援し、インセンティブを付与することが奨励される。
- ② 女性幹部割合が10% に満たない企業<sup>14)</sup> についても、非経営幹部の選考過程において、女性候補者を優先するための手続を導入しなければならない。<sup>15)</sup>
- ③ 指令に違反した企業は、その理由及び将来の目標達成のための措置を報告しなければならない。また、加盟国がとるサンクションには、過料等の措置が含まなければならない。当該措置の選択肢として、公共調達の入札からの排除、構造基金による補助の制限が加えられる。

今後、閣僚理事会における審議が予定されているが、加盟国レベルでは、2012年9月、英国、ブルガリア、チェコ、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、マルタ、オランダから、欧州委員会に対して、加盟国が各々取り組むべき問題であり、EU レベルでの立法措置の採択に反対する旨の書簡が発出されており、当該9か国により、閣僚理事会で立法案を否決するのに必要な票数を上回っている状況にある。

なお、EU における女性幹部の割合 (2013年4月現在) は、以下の通りである。

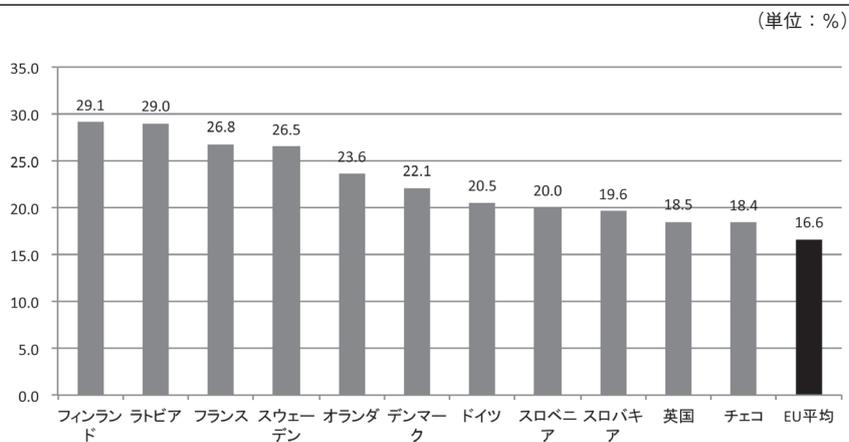
- (イ) EU (27カ国) の状況
  - 幹部全体 : 16.6% (2012年10月は15.8%)
  - 非経営幹部 : 17.6% (同16.7%)
  - 経営幹部 : 11.0% (同10.2%)

■ 11) 企業の幹部会のメンバーであり、管理業務を行うが、日常的な経営方針の決定には関与しない者。  
 ■ 12) 中小企業は、従業員 250 人未満であって、年間売上高 5,000 万ユーロ以下の企業。この結果、①の措置の対象となる企業は、5,000 程度とされる。  
 ■ 13) 企業の幹部会のメンバーであり、日常的な経営方針の決定に関与する者。  
 ■ 14) 鉄鋼のようないわゆる男性が多いとされるセクター。  
 ■ 15) 欧州委員会の提案では、かかる企業は対象外とされている。

(四) 加盟国の状況

女性幹部割合がEU平均を上回っている国は以下のとおりである。

図 3-5-4 EU加盟国の女性幹部割合（EU平均を上回っている国）



資料出所：欧州委員会プレスリリース（2013年10月14日）

近年（2010年10月から2013年4月まで）の上昇率が大きい国は、フランス14.4%、スロベニア10.2%、オランダ8.7%、イタリア8.4%、ドイツ7.9%である<sup>16)</sup>。

(資料出所)

- ・ EU 統計局 (EUROSTAT) ホームページ  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- ・ 欧州委員会ホームページ  
[http://ec.europa.eu/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/index_en.htm)
- ・ 内閣府「世界経済の潮流」

■ 16) 欧州委員会は、女性幹部割合の向上について法制面で拘束的な措置を導入しているフランス、オランダ及びイタリアで、その割合が大きく上昇していることに注目すべきであるとし、法的措置をとることの重要性を強調している。