

## 第2章第5節 欧州連合（European Union：EU） 労働施策

正誤表			
P16 表2-5-6			
誤)		最近の数値	2025 目標
	12 か月間教育を受けた 20～64 歳の割合	38%(2016 年)	50%
	12 か月間教育を受けた 20～64 歳の低技能労働者の割合	18%(2016 年)	30%
	近日常、教育を受けた 25～64 歳の失業者の割合	11%(2019 年)	20%
	基礎的・デジタルスキルを持つ 16～74 歳の労働者の割合	56%(2016 年)	70%
正)		最近の数値	2025 目標
	直近12か月間に教育訓練に参加した25～64歳の者の割合	38%(2016年)	50%
	直近12か月間に教育訓練に参加した25～64歳の低学歴の者の割合	18%(2016年)	30%
	最近に教育訓練の経験がある25～64歳の失業者の割合	11%(2019年)	20%
	少なくとも基礎的デジタルスキルを持つ16～74歳の者の割合	56%(2019年)	70%

掲載日：2024(令和6)年1月30日

(参考) 1 ユーロ=138.22 円 (2022 年期中平均)

新型コロナウイルス感染拡大によって、EU 加盟国の経済及び雇用環境は大きな影響を受けた。欧州委員会は加盟国の雇用維持のため総額 1,000 億ユーロを加盟国に貸し出し、新型コロナウイルス感染拡大によって苦境にある労働者の所得保障や、事業主の雇用維持等に支出させることとした（2022 年 12 月、19 か国に総額 984 億ユーロを貸し出して終了）。

「ユース・ギャランティ」等の若年者雇用対策によって、近年、若年者失業率も減少していたが、新型コロナウイルス感染拡大によって雇用環境が再び厳しくなっている。EU では「ユース・ギャランティ」を強化して若年者雇用対策を行い、また、「欧州スキルアジェンダ」によって、労働者が経済、社会状況の変化に適合した職業能力を習得することを勧めることにより、雇用を維持、増加させようとしている。

### 1 概観

欧州連合（EU）は、1993 年の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。加盟国は、2020 年 2 月 1 日に英国が EU を離脱<sup>1</sup>後、27 か国<sup>2</sup>となった。

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、欧州理事会議長およ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 27 名の委員により構成。欧州委員会の下に日本の「省庁」に相当する 56 の総局がある）等がある。

加盟国は政策の企画・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。具体的には以下に分類される。

- ① EU に排他的な権限がある事項（加盟国には権限がない）
- ② EU と加盟国の共有権限事項
- ③ EU が加盟国の取組を支援、協調、補完する事項

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。

<sup>1</sup> 英国は 2020 年 12 月 31 日まで「移行期間（transition period）」だったが、同日を以て EU から完全に離脱し、EU 加盟国との自由な人の移動は終了した。

<sup>2</sup> 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。なお、この章で掲載している EU 加盟国のデータには英国のものを含んでいる。

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)集団的労使関係、(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、このうち(c)、(d)、(f)および(g)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>3</sup>とされていることから、事実上、(a)、(b)、(e)、(h)および(i)の分野において、EUレベルでの法整備が図られている。

雇用失業対策においては、加盟国の権限が尊重され、EUで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、外国人労働者対策として、EU域内外の外国人のEU域内における移動・滞在に関して、共通する政策を実施する権限が認められている。

#### (1) 所管省庁等

雇用・社会問題・インクルージョン総局(DGEMPL)が所管している。

## 2 雇用・失業情勢

2022年第1~3四半期のEU全体およびユーロ圏<sup>4</sup>の実質GDP成長率はいずれも1.0%を下回った。

表 2-5-1 EUの実質GDP成長率

(%)

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	2.8	2.1	1.8	▲5.7	5.4	0.8	0.7	0.3
うちユーロ圏19か国	2.6	1.8	1.6	▲6.1	5.3	0.6	0.9	0.3

資料出所：EU統計局(EUROSTAT)

注1) 各四半期の値は対前期比、季節調整値

注2) EU27か国の数値であり、英国を含まない。

## 3 雇用失業対策

<sup>3</sup> これらの分野については、加盟国の活動を支援、補完することがEUの主たる任務になる。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。

<sup>4</sup> EU加盟国のうち、欧州統一通貨「ユーロ」を導入している国で形成される経済圏のことをいい、2020年1月現在、19か国(オーストリア、ベルギー、キプロス、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、マルタ、オランダ、ポルトガル、スロバキア、スロベニア、スペイン、リトアニア、ラトビア)となっている。

(1) 雇用失業情勢

EU27 加盟国全体の 2022 年第 1～3 四半期の失業率は 6.0%強（うち 25 歳未満は 14～15%、25 歳～74 歳は 5.0%強）となっている。2020 年、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、失業率は一時上昇したものの、その後は低下している。

25 歳未満の若年者の失業率について EU27 加盟国全体でみると、2020 年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により上昇に転じたものの、その後は低下傾向にあり、2022 年第 3 四半期においては 15.1%となっている。国別に見ると多くの国が EU27 加盟国全体と同様に推移しているが、2022 年第 3 四半期の若年者失業率を加盟国内で比較すると、もっとも低いドイツが 6.2%となっているのに対し、もっとも高いスペイン及びギリシャでは 31.4%となっているなど、加盟国内での差が大きくなっている。

表 2-5-2 EU の雇用指標

(千人、%)

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
						Q1	Q2	Q3
労働力人口 (15～64歳)	208,331	208,577	209,114	206,665	207,789	208,662	210,433	211,171
└─ EU19か国 (15～64歳)	159,642	160,011	160,565	158,372	159,694	160,632	162,074	162,803
労働力率 (15～64歳)	72.7	73.1	73.4	72.7	73.6	74.1	74.6	74.8
└─ EU19か国 (15～64歳)	73.1	73.4	73.6	72.7	73.7	74.2	74.7	74.9
就業率 (15～64歳)	72.4	72.8	73.2	72.4	73.6	74.4	74.6	74.5
└─ 女性	67.0	67.4	67.9	67.1	68.5	69.4	69.6	69.5
└─ 55～64歳	59.2	60.6	61.8	62.2	64.0	65.1	65.4	65.6
└─ EU19か国	73.1	73.4	73.6	72.5	73.7	74.5	74.7	74.6
└─ 女性	67.9	68.3	68.7	67.7	69.0	69.9	70.0	69.9
└─ 55～64歳	61.1	62.5	63.5	63.5	64.9	65.8	66.1	66.4
失業者数	17,444	15,643	14,503	15,182	14,953	13,363	13,145	13,201
└─ 25歳未満	3,403	3,056	2,868	3,090	3,005	2,622	2,736	2,878
└─ 25歳～74歳	14,041	12,587	11,635	12,092	11,948	10,741	10,408	10,323
└─ EU19か国	14,770	13,398	12,449	12,841	12,615	11,245	11,084	11,165
└─ 25歳未満	2,781	2,530	2,370	2,553	2,451	2,113	2,241	2,369
└─ 25歳～74歳	11,989	10,868	10,079	10,289	10,164	9,132	8,843	8,797
失業率	8.3	7.4	6.8	7.2	7.0	6.2	6.1	6.1
└─ 25歳未満	18.5	16.7	15.6	17.6	16.6	14.1	14.5	15.1
└─ 25歳～74歳	7.3	6.5	6.0	6.3	6.1	5.5	5.3	5.3
└─ EU19か国	9.1	8.2	7.6	8.0	7.7	6.8	6.7	6.7
└─ 25歳未満	19.3	17.5	16.3	18.1	16.8	14.1	14.6	15.3
└─ 25歳～74歳	8.1	7.3	6.8	7.0	6.8	6.1	5.9	5.8

資料出所：EU統計局 (EUROSTAT)

注1) 各年の値は年間における平均値、各四半期の値は季節調整値。

注2) EU27か国の数値であり、英国を含まない。

表 2-5-3 EU 加盟国別 25 歳未満の若年者失業率の推移

(%)

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
						Q1	Q2	Q3
EU27加盟国全体	18.5	16.7	15.6	17.6	16.6	14.1	14.5	15.1
$\square$ ユーロ圏19か国	19.3	17.5	16.3	18.1	16.8	14.1	14.6	15.3
ベルギー	19.4	16.0	14.5	15.9	18.2	14.0	17.4	18.3
ブルガリア	16.1	15.9	12.1	17.4	15.8	12.9	11.2	10.5
チェコ	7.9	6.7	5.6	8.0	8.2	7.1	7.6	6.6
デンマーク	12.4	10.5	10.1	11.6	10.8	9.6	9.8	10.9
ドイツ	7.2	6.6	6.2	8.0	6.9	5.4	5.9	6.2
エストニア	12.1	12.0	11.6	18.3	16.7	18.3	21.4	17.6
アイルランド	14.4	13.8	12.5	15.8	14.5	9.7	9.6	10.1
ギリシャ	44.5	41.2	37.5	38.0	35.5	32.2	32.7	31.4
スペイン	38.6	34.3	32.5	38.3	34.8	29.9	28.7	31.4
フランス	23.5	22.0	20.7	21.5	18.9	16.6	18.0	18.2
クロアチア	27.4	23.7	16.6	21.1	21.9	15.1	20.3	21.4
イタリア	34.6	32.2	29.2	29.8	29.7	23.9	23.9	25.1
キプロス	24.7	20.2	16.6	18.2	17.1	17.5	17.6	19.9
ラトビア	17.0	12.2	12.7	14.9	14.8	13.4	12.5	16.2
リトアニア	13.3	11.1	11.9	19.6	14.3	12.4	11.3	11.2
ルクセンブルク	15.4	14.2	17.0	23.2	16.9	17.9	16.3	20.5
ハンガリー	10.5	9.9	11.2	12.5	13.5	10.6	10.4	10.1
マルタ	10.6	9.1	9.3	10.9	9.4	6.7	9.2	8.1
オランダ	10.4	8.9	8.5	10.6	9.3	7.5	7.5	8.1
オーストリア	10.5	10.0	9.1	11.7	11.0	8.0	9.7	10.5
ポーランド	14.9	11.8	9.9	10.9	11.9	9.9	9.6	11.2
ポルトガル	23.9	20.3	18.3	22.5	23.4	19.5	18.2	18.9
ルーマニア	23.0	20.5	21.0	21.6	21.0	24.0	22.0	22.4
スロベニア	11.3	8.9	8.1	14.3	12.8	9.4	11.8	9.9
スロバキア	20.0	15.8	17.1	20.4	20.6	21.3	19.8	18.4
フィンランド	20.0	17.3	17.7	21.0	17.1	13.7	11.2	15.9
スウェーデン	17.2	16.8	19.4	23.5	24.7	22.2	21.3	20.2

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）

注）各四半期の失業率は季節調整値

## (2) 雇用失業対策の基本的な枠組み

## イ 雇用失業対策の策定プロセスと実施のメカニズム

## (イ) 雇用失業対策の戦略の立案

欧州連合運営条約（Treaty on the Functioning of the European Union: TFEU）<sup>5</sup>は、加盟国と EU が共同で雇用失業対策の戦略を策定する旨規定している（第 145 条）。

策定プロセスについては、① 欧州委員会と EU 理事会（議題ごとに担当閣僚が出席）が策定する合同年次報告に基づき、欧州理事会が雇用情勢を検討した上で、対策を決議し（第 148 条第 1 項）、② 同決議に基づき、EU 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）する。

<sup>5</sup> 2009 年にリスボン条約で改正された。

#### (ロ) 雇用・失業対策の実施

雇用対策は各加盟国により実施されているが、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 各加盟国が雇用失業対策の実施状況についての年次報告をまとめ、EU 理事会及び欧州委員会に提出（第 148 条第 3 項）、② EU 理事会がガイドラインに照らしつつ、加盟国の雇用失業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、EU 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失業対策の実施、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。

また、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、その取組みを補完しなければならないこととされている（第 147 条）。具体的あり方としては、① 加盟国が実施する雇用対策に係る上記の審査・改善を提案、② 雇用対策の審査等を通じて収集した好事例等を取りまとめた政策文書等の発出といった相談業務に加え、③ 欧州社会基金プラス（ESF+）<sup>6</sup>、欧州グローバル化調整基金（EGAF）<sup>7</sup>等を活用した財政支援が挙げられる。

このほか、欧州委員会と EU 加盟国、ノルウェー及びアイスランドの公的職業紹介機関が協力して形成した PES（European Network of Public Employment Services<sup>8</sup>）があり、EU 圏内での職業紹介や雇用の創出及び促進事業を行っている。特に若年者雇用対策、職業能力の需給のギャップ解消について同ネットワークの働きかけが期待されている。PES は EURES（EUropean Employment Services）<sup>9</sup>と連携し、その機能を強化している。

#### (ハ) 欧州セメスター

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

---

<sup>6</sup> 欧州社会基金プラス（European Social Fund Plus）は、労働者の就労支援、職業訓練等のために拠出されている基金で、2020 年まで運営されていた欧州社会基金や若者雇用イニシアティブ（Youth Employment Initiative）など複数のプログラムを統合したもの。

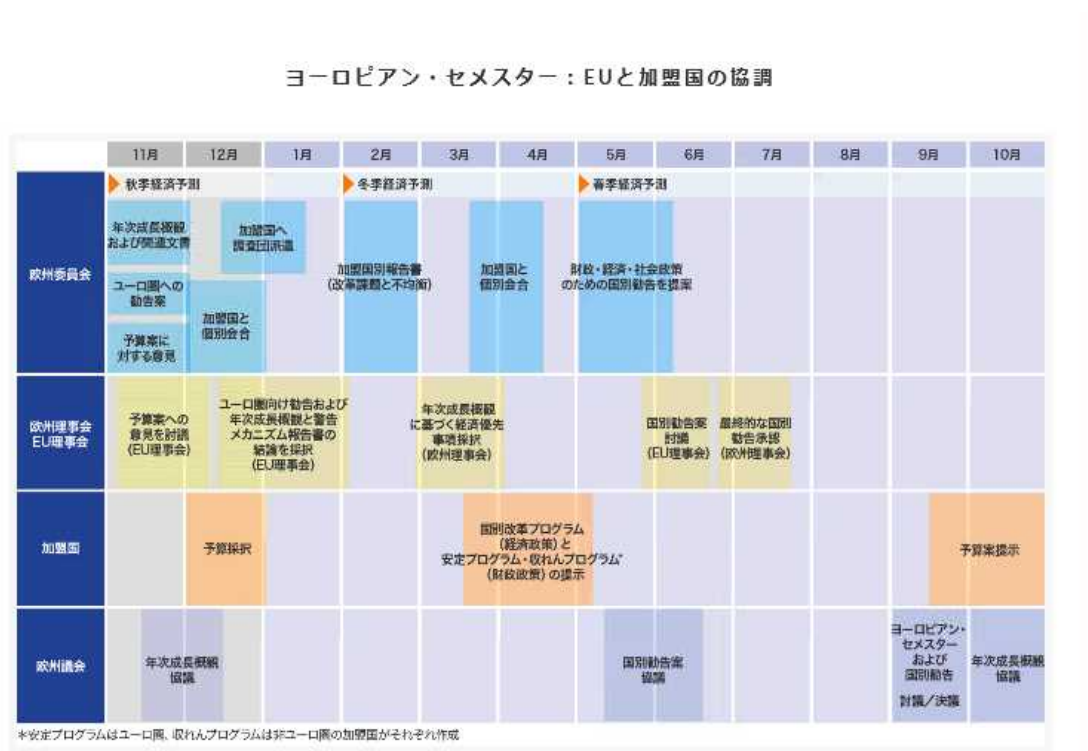
<sup>7</sup> 欧州グローバル化調整基金（European Globalization Adjustment Fund）はグローバル化に伴う事業縮小により離職する労働者の再就職支援を行う加盟国への財政支援を行っている。2021 年～2027 年の 7 年間で 16 億ユーロの予算が割り当てられている。

<sup>8</sup> 2019 年 9 月、欧州委員会は、「公共職業紹介サービス（Public Employment Services、PES）の協力強化指令（指令 2014/573/EU、2014 年成立）」で 2014 年 7 月から 2020 年末まで設置するとしていた同ネットワークの設置期限を 2027 年まで延長する決定をした。

<sup>9</sup> 欧州委員会および EU 加盟国、EEA 加盟国およびスイスの公共職業紹介機関、民間の職業紹介機関等が協力して形成するネットワーク。専用のポータルサイトを運営し、EU 域内の労働移動を促進する観点から域内の求人・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している。

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た。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であり、具体的なプロセスは以下図のとおりである。

図 2-5-4 ヨーロピアン・セメスター：EUと加盟国の協調（出典：EU MAG）



## □ 対策の基本的な方向性

### (イ) 欧州社会権の柱 (European Pillar of Social Rights)

2017年11月に欧州委員会・欧州議会・欧州理事会が共同採択した。欧州社会権の柱の中にはすでに法制化されたものも多いが、市民に対してより効果的な権利を付与することを目的としている。内容は3つのカテゴリーと、20の基本原則から構成されている。

表 2-5-5 「欧州社会権の柱」20 のカテゴリと社会的スコアボードの概要

社会権のカテゴリ・項目	社会的スコアボード（加盟各国における社会権の達成度合い）	
1. 機会と労働市場のアクセスの平等	主要指標	二次的指標
①教育・訓練・生涯学習 ②男女平等 ③機会の平等 ④積極的就業支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・成人の学習参加比率（過去 12 か月間）</li> <li>・教育訓練からの早期離脱者の比率</li> <li>・個人個人のデジタルスキルの水準</li> <li>・15-29 歳層の無業比率</li> <li>・男女間の就業率の差</li> <li>・所得格差（上位 20%と下位 20%の所得総額の比率）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高等教育修了状況</li> <li>・学業不振状況（デジタルスキル含む）</li> <li>・低資格成人層の学習参加</li> <li>・成人失業者に占める訓練受講</li> <li>・社会経済階層間（最上位・最下位の 1/4）の学業不振の差</li> <li>・パートタイム労働における男女格差</li> <li>・男女間賃金格差（非調整）</li> <li>・所得階層の下位 40%のシェア</li> </ul>
2. 公正な労働条件	主要指標	二次的指標
⑤安定的かつ順応性のある雇用 ⑥賃金 ⑦雇用条件・解雇の際の保護に関する情報提供 ⑧ソーシャルダイアログと労働者参加 ⑨ワークライフバランス ⑩衛生的・安全・適格的な労働環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業率</li> <li>・失業率</li> <li>・長期失業率</li> <li>・1人当たり世帯可処分所得の成長率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働力率</li> <li>・若年失業率</li> <li>・現在の雇用における勤続期間</li> <li>・有期雇用から期間の定めのない雇用への移行比率</li> <li>・非自発的有期雇用</li> <li>・労働者 10万人当たりの死亡事故件数</li> <li>・就業者における貧困リスク比率</li> </ul>
3. 社会的保護と包摂	主要指標	二次的指標
⑪保育・児童支援 ⑫社会的保護 ⑬失業給付 ⑭最低所得 ⑮高齢者の所得と年金 ⑯医療 ⑰障害者の包摂 ⑱長期介護 ⑲住宅・ホームレス支援 ⑳必要なサービスへのアクセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・貧困リスクまたは社会的阻害状況にある人口比率</li> <li>・児童の貧困リスク又は社会的疎外人口比率</li> <li>・社会的移転（年金を除く）の貧困削減への影響</li> <li>・障害者就業比率格差</li> <li>・住居費の過重負荷</li> <li>・3歳未満児童の公的託児比率</li> <li>・医療ニーズの未充足状況（自己申告による）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・貧困リスク人口比率</li> <li>・著しい物的、社会的欠乏状況にある人口比率</li> <li>・低就業世帯人口</li> <li>・著しい住居の欠乏状況（所有者・賃貸居住者）</li> <li>・社会保障給付受給者比率（18-59 歳層）</li> <li>・分野別政府支出（社会的保護、医療、教育）</li> <li>・短期失業率にける失業給付の支給比率</li> </ul> <p>ほか、計 16 指標</p>

(口) 欧州労働機関 (EU 労働局) の始動

2018 年 3 月、欧州委員会は「欧州社会権の柱」の一環として、他国で就労<sup>10</sup>する場合の権利等のルールの啓発や、求人、職業訓練等の情報提供のほか、国をまたぐ就労

<sup>10</sup> 国籍地以外の加盟国で就労する EU 市民は、2021 年には 664 万人となっている。

に関する各国監督機関の支援、あるいはそうした状況における紛争の仲裁などを目的に、欧州労働機関（European Labour Authority）の設置を提案した。そして、2019年6月、EU 雇用・社会政策・健康・消費者問題相閣僚理事会（Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council）において創設が決定され、10月より業務を開始した。

欧州労働機関<sup>11</sup>の主な任務は、①市民や企業に必要な情報やサービスを提供する加盟国の支援、②加盟国間の協力や情報交換の促進及び詐欺等による強制労働や違法労働に対応するための共同検査を通じた加盟国の支援、③加盟国間での紛争発生時に調停を行うことである。欧州労働機関の運営委員会は、加盟国代表、欧州委員会代表、EU 労使代表、欧州議会により指名された専門家で構成され、オブザーバーとして欧州自由貿易連合（EFTA）<sup>12</sup>の代表、雇用・社会保障分野の各国代表が参加している。

2020年、新型コロナウイルス感染拡大による経済不況により、不申告労働者<sup>13</sup>の権利が脅かされるのを防ぐため、欧州労働機関ではフェアワーク・フェアペイを呼びかけた。

#### （ハ）「欧州社会権の柱」アクションプラン（European Pillar of Social Rights Action Plan）

2021年3月、欧州委員会は、「欧州委員会の柱」（（イ）参照）の具体的実現に向けたアクションプランを公表した。これは、2030年までにEUが達成すべき主要な目標を提案するものとなっており、①20～64歳層の就業率を最低でも78%に引き上げること、②最低でも成人の60%が毎年何らかの訓練に参加すること、③貧困リスクや社会的疎外に直面する人口を1,500万人以上削減すること、の3つを大きな目標として掲げている。

#### （ニ）プライオリティ 2019-2024

2019年7月、欧州委員会はEU加盟国の結束を強化するため、“POLITICAL GUIDELINES FOR THE NEXT EUROPEAN COMMISSION 2019-2024”を発表し、その中で6つの優先課題<sup>14</sup>を提示した。労働分野では、欧州社会権の柱の精神に基づき、適正な最低賃金の保護、労使間交渉の促進、若年者雇用の促進、女性の労働参加の促進等について言及している。

<sup>11</sup> 欧州労働機関はEUレベルでの権限を持つわけではなく、従前どおり、各加盟国において国内法により労働及び社会保障に関する法律の施行を実施する。

<sup>12</sup> 加盟国はアイスランド、ノルウェー、スイス、リヒテンシュタインの4か国。

<sup>13</sup> 不申告労働（undeclared work）とは、EUにおいて「EU加盟国の規制制度の違いを考慮し、その性質上合法であるが、公的機関に申告されていない有給の活動」と定義されている。

<sup>14</sup> ①ヨーロッパ・グリーンディール、②市民のための経済活動、③デジタル時代に適合したヨーロッパ、④ヨーロッパ市民生活の保護、⑤ヨーロッパの強化、⑥ヨーロッパ民主主義の新展開の6つ。



### (3) 若年者雇用対策

#### イ ユース・ギャランティ

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、加盟国に対して、「ユース・ギャランティ」の実施を要請している（2013年4月のEU理事会で採択）。ユース・ギャランティとは、若年者（15歳～24歳）が、卒業または失業後4か月以内に、①良質な雇用、②学業の継続、③インターンシップ、④養成訓練（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の訓練）を支援する取組みである。加盟国が具体的なスキームを設計し、2014年1月から施行している。

ユース・ギャランティの実施を促進する観点から、欧州社会基金（ESF）から財政を支援しているほか、若年失業率が25%を超えている加盟国に対しては、EU予算をより多く活用できるよう「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、2014年～2020年にYEIに総額88億ユーロを投資した。

2014年から欧州委員会がユース・ギャランティを実施して以来、毎年350万人以上の若年者が上記の①～④の支援を受け、これまでにYEIから240万人の若年者が財政支援を受けた。この結果、2014年～2019年の5年間でEUの若年者失業者は230万人減少し、就学・就労・職業訓練のいずれも行っていない非労働力人口<sup>15</sup>のうち15歳～24歳の若年者が占める割合は2012年の13.2%から2018年には10.2%に低下している。しかし、新型コロナウイルス感染拡大により、若年者雇用状況は急速に悪化し、2020年1月には14.7%だったが7月には18.4%にまで上昇した。EUでは「ユース・ギャランティ」をより強化し、15歳から29歳までの若年者に対象を拡大して包括的な就職支援を行った。

2021年以降は、若者雇用イニシアティブは欧州社会基金（ESF）などとともに、欧州社会基金プラス（European Social Fund Plus）に統合されている。ただし、15歳～29歳の若年者のうち学校にも、雇用にも、職業訓練にも参加していない者の割合が2017年～19年において欧州連合の平均を上回っている加盟国については、欧州社会基金プラスの予算の12.5%以上を若年層に使うこととされるなど、引き続き若年者の雇用対策は重視されている。

#### ロ 欧州ソリダリティ・コープ（European Solidarity Corps）

欧州諸国においては、多くの国で若年者の厳しい雇用情勢とそこから繋がる社会的排除、格差拡大のリスクが課題となっている。

2016年7月のブラチスラバ首脳会談では、若者の雇用機会の拡大に向け「欧州ソリダ

<sup>15</sup> 新型コロナウイルス感染拡大前には就学・就労・職業訓練のいずれも行っていない若年者は約170万人と推計されており、若年者失業率も2020年1月には14.7%にまで低下していた。

リティ・コープ」が創設された。欧州ソリダリティ・コープは、「若者を集めてより包括的な社会を構築し、脆弱な人々を支援し、社会的課題に対応する。他人を援助し、学び、成長したいと思う若者に刺激的で力強い経験を提供する」ことを使命としている。

欧州ソリダリティ・コープは、18歳から30歳までの若者を対象に2か月から12か月間、欧州の連帯を強めるためのボランティア活動を促進することや失業対策などの多様な側面を有している。具体例としては、震災後の学校やコミュニティセンターの再建支援、新たに入国した亡命希望者への支援、森林の植生、清掃することで山火事を防ぐ取組み、コミュニティセンターで障害者と働く等が挙げられている。

なお、2017年に欧州委員会により、2020年までに10万人の参加を目指すこと、新たにフランスとイタリアの公共職業サービスによるプロジェクトの支援を行い、最大6千人に労働や訓練を提供することを発表している。

#### ハ EU 若年者計画（EU Youth Strategy for 2019-2027）

EU 若年者計画<sup>16</sup>とは、2018年11月のEU議会の決議に基づいて、EUの様々な若年者政策を一体化したもので、若年者の社会参加を促進させるために定められた。

計画は、“Engage”（若年者の有意義な市民的、経済的、社会的、文化的及び政治的参加）、“Connect”（若年者の連帯、関係及び経験の共有）、及び“Empower”（若年者が自身の生活を自らで営むよう促進する）という3つの分野に焦点を当てている。2017年から2018年にかけて若年者も加えて欧州全体で討議を行い、この計画の11のゴール（European Youth Goals）が定められた。

- ① 若年者と EU の連帯
- ② 全てのジェンダーの平等
- ③ 包括的な社会
- ④ 情報革新及び建設的な対話
- ⑤ メンタルヘルスと幸福
- ⑥ 地方の若年者にも主張させる
- ⑦ 全ての人に質の良い雇用機会の提供
- ⑧ 質の良い教育
- ⑨ 全ての人に参加できる場の創出
- ⑩ “Green Europe” の持続化
- ⑪ 若年者の組織の形成

EU 若年者計画では、若年者がステークホルダーとして自分達の国、地域の政策決定の

---

<sup>16</sup> 2010～2018年にもEU若年者計画が定められ、若年者をノン・フォーマル教育（Nonformal learning）、就業、ボランティア等へ参加させることの促進や、教育や雇用等、若年者にも重大な影響のある政策策定に主体的に責任を持たせるようにすること等を目的に、雇用等、8つの分野で取組を行った。雇用の分野では、職業訓練やキャリアガイダンス等について取組み、これがユース・ギャランティ等の若年者雇用対策にも結びついた。

過程に参加するのと同様に EU の政策決定にも参加することで、自らのビジョンを実現することを目指している。EU の若年者雇用政策にも影響を及ぼすものと思われる。

#### (4) 外国人労働者対策

##### イ 概説

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いることから、EU には共通移民政策策定の権限が与えられている。ただし、対象となる外国人労働者の条件、受入人数、労働市場への参入可否等については、加盟国に委ねられており、EU としての政策的な進展は十分見られていない。

2005 年、欧州委員会は、「合法的移民に関する政策プラン (Policy Plan on Legal Migration)」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研究生、⑤単一許可制度に関する5つの指令<sup>17</sup>を策定することを提案した。このうち④研究生を除いて成立<sup>18</sup>した指令の概要は以下のとおり。

なお、英国に関しては EU からの完全離脱後、他の非加盟国と同様に 180 日間以内に 90 日間以上、EU 加盟国内で就労する場合には査証が必要<sup>19</sup>となる。

##### ロ EU ブルーカード指令 (指令 2009/50/EC、2009 年成立)

高技能を持つ移民労働者を誘導するため、「EU ブルーカード」という特別の滞在・労働許可制度を設け、入国手続を簡素化するもの。①対象労働者の年収が、受入国の同等の職以上であり、かつ平均年収の 1.5 倍 (労働力が不足している業種については同 1.2 倍でも良いとされる) 以上となること、②1 年以上の労働契約を締結すること、③高度な専門資格を保有すること、が要件である。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。

##### ハ 季節労働者に関する指令 (指令 2014/36/EU、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閑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

<sup>17</sup> 英国 (当時、加盟国だった。)、アイルランドおよびデンマークは、適用除外とされた。

<sup>18</sup> ④研究生に係る指令は 2004 年に成立し 2013 年に改正されている。

<sup>19</sup> 2021 年 6 月末までは英国のパスポート所持者は査証が必要ない。また、第 2 パスポートとして EU 加盟国のものを所持していれば、英国の EU 離脱以前と同様、加盟国内の自由な移動が保障される。

同等の待遇が認められる<sup>20</sup>。

また、季節労働者の受入れに当たり、適切な住居を確保することが必要とされ、雇用主が季節労働者に法外な住居費を課していないこと等が求められる。

## 二 企業内転勤者に関する指令（指令 2014/66/EU、2014 年成立）

EU 域外国から EU 加盟国内への企業内転勤（EU 域外に居住する EU 加盟国以外の労働者が、EU 域内にある同じ事業主体または事業グループの事業所に一時的に配置転換された結果、入国すること）を促進するため、企業内転勤者およびその家族の入国、居住、勤務等に係る権利を定めた。

管理職および専門職は最長 3 年、研修員は最長 1 年の滞在期間で、研究者は対象外である。一定の条件の下<sup>21</sup>、滞在期間中に他の EU 加盟国へ滞在、勤務することも可能である。

企業内転勤者は、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。

## ホ 単一許可指令（指令 2011/98/EU、2011 年成立）

EU に合法的に入国した亡命、移民外国人に係る滞在許可および労働許可をまとめて申請できるよう、手続を簡素化する<sup>22</sup>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、社会保障等について、入国先および滞在先の国民と平等な取扱いを受けること）を規定している。季節労働者、就労ビザで入国した外国人労働者は対象外である。

## （5）高齢者雇用対策

### イ 年齢差別の撤廃

アムステルダム条約<sup>23</sup>（1999 年発効）113 条の「一般的差別禁止」の規定を受け、2000 年に「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令」（指令 2000/78/EC）が制定された。同指令では「均等待遇の原則」として、宗教もしくは信条、障害、年齢または性的志向に関わりなく全ての者に、雇用及び職業（昇進、職業訓練、雇用条件及び特

<sup>20</sup> ただし、受入国は受入数の制限や EU 域内での調達が可能なことを理由として受入れの申請を却下できる。

<sup>21</sup> 当該滞在期間 180 日のうち 90 日を超えない期間においては、受入加盟国以外の加盟国に滞在し、同じ事業主体又は事業グループで勤務できる。また、滞在期間が 90 日を超えた場合でも、移動先受入加盟国へ申請でき、許可された場合は、当該加盟国で滞在、居住および勤務ができる。

<sup>22</sup> 加盟国ごとに許可の申請を事業主と外国人労働者のどちらが行うか、申請国を出国地と受け入れ国のどちらとするかを定める。受入国は、申請後 4 ヶ月以内に受入れの可否を決定しなければならない。

<sup>23</sup> 市民権や個人の権利の尊重の精神に基づき、EU 創設を定めたマーストリヒト条約（欧州連合条約）を深化させた EU の新憲法ともいえる条約。雇用労働分野については、EU 理事会が各加盟国の雇用政策等を調査し、加盟国間の情報共有、共同行動等を支援して、EU の雇用戦略を推進すると規定されている。

定の組織の成員権を含む）へのアクセスに関する均等待遇を規定しており、加盟国は指令の内容に従って国内法の整備を進め、現在では年齢による雇用差別は禁止<sup>24</sup>されている。

#### □ 高齢者の社会参加

EU では高齢者の就業促進だけでなく、社会参加や自立についても取組を行っている。2012 年には、「世代間の連帯と活力ある高齢化の推進（Active ageing and solidarity between generations）」の実施を表明した。これは、年齢を重ねても可能な限り長く自分の生活に責任を負い、経済や社会に貢献すると共に、世代間での理解を促進することを目的としており、以下の 6 項目を大きな柱としており、2020 年までに平均健康寿命を 2 年伸ばすとしていた。

- ① 労働市場への参加
- ② 各種サービスや活動など社会への参加機会の保障
- ③ 社会への意思決定への参加
- ④ IT 活用などを含む高齢者の生活改善のための調査や改革の推進
- ⑤ 健康促進と病気予防
- ⑥ 高齢の貧困者の削減を含む持続可能かつ十分な社会保障システムの調整

#### ハ Active Ageing Index（AAI）セミナーの開催

欧州委員会と UNESCO は共同で、毎年<sup>25</sup>、Active Ageing Index<sup>26</sup>（AAI）セミナーを開催し、国際機関、政策決定者、高齢者に関する統計、社会保障の専門家等から代表者を集め、高齢者対策について討議している。これまで高齢者の社会保障等について討議してきたが、2019 年では高齢者の多様な社会参加の形態について討議を行った。

### （6）女性労働者対策

#### イ 概説

EU は創設時から男女平等を基本原則とし、「欧州経済共同体設立条約」（ローマ条約）（1957 年）、リスボン条約（2009 年）、EU 基本権憲章で男女平等を保障し性差別を禁止している。

2010 年 3 月には男女平等を全政策分野に反映するため、「女性憲章（Women's Chapter）」を採択し、①雇用機会の均等、②同一労働同一賃金、③意思決定において男性

<sup>24</sup> ただし、同指令 6 条では、合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練目的を含む合法的な目的によって客観的かつ合理的に正当化され、かつその目的を達成する手段が適切で必要なものである場合には年齢によって処遇が異なっても差別にはあたらない、としている。

<sup>25</sup> 2020 年の開催はなし。

<sup>26</sup> 主なインデックスとして、雇用率、ボランティア参加率、教育や職業訓練の受講率、貧困のリスクに瀕している者の割合等がある。

と同等のレベルの力を持つ、④女性に対する暴力の排除、⑤対外関係や国際機関を通じて男女平等を推進する、の5項目を優先分野として進める意思を示した。この優先目標を実現するため、2010年9月に5か年戦略「男女平等のための戦略2010-2015 (Strategy for equality between women and men)」を公表し、①女性の労働市場参加の拡大と②男女双方の経済的自立、男女間の賃金、収入、年金差の縮小、③意思決定の場における男女平等、④女性に対する暴力の排除、⑤世界で男女平等を推進、の5つを優先事項とした。

また、2017年11月20日、男女賃金格差解消のため「Action Plan to tackle the gender pay gap」のアクションプランを公表した。アクションプランでは、優先事項8分野として、①男女賃金平等原則の適用改善、②職業や業界での男女差別反対、③「見えない天井」の撤廃、④女性の福祉・介護負担の軽減、⑤女性のスキル、努力、責任の評価向上、⑥差別や偏見の可視化、⑦男女賃金格差に関する認知拡大・警告、⑧男女賃金格差を解消するパートナーシップの強化をあげている。

#### □ 男女均等指令（指令2006/54/EC、2006年成立）

男女同一賃金指令（1975年）、男女均等待遇指令（1976年）等4つの指令<sup>27</sup>を統合する指令で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、セクシャル・ハラスメントを含む各種ハラスメントの禁止、④権利救済の手続等を規定している。

#### ハ 母性保護指令（指令92/85/EEC、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週間は強制取得）、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。

なお、職場環境が妊娠中あるいは授乳中の労働者の健康及び安全衛生にとって適切かどうか判断するための基準や条件について、2014年及び2019年に改正<sup>28</sup>されている。

#### ニ ワークライフバランス指令（指令2019/1158/EU、2019年成立）

従前の育児休業指令（指令2010/18/EU、2010年成立）の内容を拡充しつつ、置換するものとして施行された。①父親に対し、子の出生時に少なくとも10日間の育児休暇（有給）を取得できるようにする、②両親は4か月の有給の育児休暇を取得でき、うち2か月はもう一方の親に移動が出来ない固有の休暇とするほか、パートタイム労働などより柔軟な形で休暇がとれるようにする、③介護者に対し、年5日間の休暇を取得できるよ

<sup>27</sup> その他、公的社会保障給付を補完する任意制度における差別的取扱いの禁止指令（1986年）、立証責任の転換指令（1997年）がある。

<sup>28</sup> 2014年、妊娠中あるいは授乳中の労働者が取り扱いを避けるべき化学薬剤について追加。2019年、職場環境の適正判断の条件は欧州委員会が決定（2019年7月26日から5年間の間）するとした。

うにする、④8歳までの子どもを養育する親や介護者に対して、労働時間の短縮、柔軟な勤務時間を要求する権利を認める、ことなどが盛り込まれている。

#### (7) 障害者雇用対策

欧州社会権の柱（(2) 口（イ）参照）において、障害者の包摂が示されている。2022年9月に欧州委員会は障害者の就業を通じた社会的包摂と経済的自立を確かなものとするための加盟国の取組を支援することを目的として、障害者雇用パッケージ（Disability Employment Package）を発表している。

#### (8) 職業能力開発施策

##### イ 「欧州スキルアジェンダ（European Skills Agenda）」

2020年3月、欧州委員会は2016年6月に発表された「欧州新スキルアジェンダ<sup>29</sup>（The New Skills Agenda for Europe）」を改正し、欧州スキルアジェンダ（European Skills Agenda）を発表した。2025年までの5年間で、気候変動やデジタル化の加速に対応できるような人材育成を行い、労働者の職業能力向上を図る。新型コロナウイルス感染拡大により欧州では100万人の労働者が失業や所得が減少する危機に瀕しており、労働環境が変化の中で新たな職業能力の獲得が必要とされている。特に若年労働者が労働市場に新規参入するには、職業能力を得ることが必要である。ここで取るべきアクションは以下のとおりとされている。

- (1) 労働者の職業能力向上のため、行政、教育訓練機関、産業、事業者団体等が一体となって行動する。
- (2) これからの欧州で必要とされる職業能力を持つ労働者を確保するため、
  - ・労働者の職業能力向上への意欲を高める。
  - ・EUは加盟国の職業能力向上政策を支援する。
  - ・欧州の大学や学識者からの働きかけを強める。
  - ・労働者の環境ビジネスやデジタルスキルの取得を奨励する。
  - ・化学、技術、工学、数学等の修学者を増加させ、起業家精神を育成し、労働者に横断的な能力をつけさせる。
- (3) 労働者に生涯にわたり教育訓練を受けさせるための道筋、及び動機づけを与える。
- (4) 労働者が教育訓練を受けるための資金提供のシステムを作る。

---

<sup>29</sup> ①7,000万人を超える者が適切な読み書きの能力を欠き、更に多くの者が計算能力やデジタルスキルが乏しい状況であること、これらの者は貧困等のリスクにさらされていること、②高資格の若者が才能や意欲に見合った仕事に就けないこと、③他方、事業主も企業の成長や開発に必要な技能を持つ労働者を雇えない状況にあること、等の課題に対応するため、低技能の成人労働者にスキルアップできる機会の付与や職業教育訓練の強化等を加盟国に提案した。

表 2-5-6 「欧州スキルアジェンダ」の政策目標と近年の状況

	最近の数値	2025 目標
直近12 か月間に教育訓練に参加した25～64 歳の者の割合	38%(2016 年)	50%
直近12 か月間に教育訓練に参加した25～64 歳の低学歴の者の割合	18%(2016 年)	30%
最近に教育訓練の経験がある25～64 歳の失業者の割合	11%(2019 年)	20%
少なくとも基礎的なデジタルスキルを持つ 16～74 歳の者の割合	56%(2019 年)	70%

#### □ 成人労働者の職業能力開発

2015 年、初等レベルの教育、あるいは訓練修了後、中等レベルに進級していないのは、欧州の 25 歳～64 歳の人口のうちの 4 分の 1 以上にあたる 6,400 万人であった。OECD が実施した国際成人力調査（Programme for the International Assessment of Adult Competencies）では、欧州の 16 歳～65 歳の成人労働者の 20～25%が基本的な読み書き、計算、及び日常生活に必要なデジタルスキルを身につけていないとされている。このような能力を習得していなければ、今後、労働者が失業、貧困及び社会的疎外に瀕する可能性が高くなるという危機感から、EU 理事会は 2016 年、「成人労働者に職業能力向上の機会を付与する勧告（勧告 2016/C 484/01）」を公表した。この勧告では、初等レベルの教育、あるいは訓練修了後、中等レベルに進級しておらず、ユース・ギャランティ（（3）イ参照）の対象にならない成人労働者に読み書き、計算、及びデジタルスキルを習得させ、更に、労働市場と社会参加するにあたって求められる能力を会得させること、その道筋として、①労働者自身のスキルのアセスメント、②整備された、柔軟で、質の高い教育訓練を提案、③習得したスキルについて検証及び認識、という 3 つの過程を定めるよう勧めている。

2019 年 2 月、この勧告に対する各国の取組について欧州委員会は作業文書（Staff working documents）を公表した。各国ではこの勧告に基づき様々な取組<sup>30</sup>をしており、25 歳～64 歳の低技能の成人労働力人口は 2015 年の 4,075 万人から 2018 年には 3,870 万人、失業率は 16.3%から 12.4%となった。同文書では、今後、労働市場においてより高い職業能力が求められていくので、引き続き低技能労働者のスキルアップ<sup>31</sup>が必要であるとしている。

## 4 労働条件対策

### （1）労働時間指令（指令 2003/88/EC、2003 年改正）

労働者の健康と安全の保護を目的とする指令である。EU に賃金に関する権限は委譲され

<sup>30</sup> フランスでは 2018 年に 100 万人の求職者と 100 万人の、雇用、教育または訓練をされていない若年者のスキルと雇用可能性を高める計画を開始し、150 億ユーロを投じている。ポルトガルでは資格センターを設立し、低技能労働者やニートに情報提供や、優先して取得すべきスキルについての提案や受講していくための道筋の提示等を行っている。

<sup>31</sup> 「欧州社会権の柱」（（2）ロ（イ）参照）では成人が生涯学習をする権利とは労働者の社会参加と職業選択を上手く行うのに必要な能力を獲得するためのものと捉えている。



ていない（なお、最近の動向として6（4）参照）。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 時間以内とされている。ただし、4 か月以内の期間を参照期間として、参照期間における平均をとることが許容されている。また、オプトアウト規定が設けられており、①労働者により同意を得て、②48 時間を超える労働の記録を保存する、という要件を満たせば、事業主は週 48 時間労働を超えて労働させられる。ただし、労働者がオプトアウトに同意しないことを理由に事業主は不利益取り扱いをしてはならない。

#### ロ 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。ただし、危険業務以外は変形制が認められている。また夜間労働者の保護として、就業前及び定期健康診断、健康問題を抱える労働者の日昼労働への転換なども求められている。

#### 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。ただし、14 日以内の期間を参照期間として、参照期間における平均をとることが許容されている。

#### ニ 年次有給休暇

4週間以上。

#### ホ 雇用条件の透明性及び予見可能性に関する指令（指令 2019/1152/EU、2019 年成立）

雇用条件通知義務指令（指令 91/533/EEC）の規定を改定した指令で、2019 年 6 月に施行された。以前の雇用条件通知義務指令が従来、必ずしも保護対象としてこなかった各種の非典型労働者<sup>32</sup>に適用範囲を拡大するほか、雇用主に新たに提供を義務付ける情報として、試用期間や訓練の提供の有無や内容、時間外労働に関する制度や報酬などの事項を追加、さらに労働者への提供時期についても従来の 2 か月以内から 1 週間以内へと短縮している。このほか、使用者の求めに応じて就業が変動的になる労働者については、より安定的な雇用を求める権利や、直前に仕事がキャンセルされた場合に補償を受ける権利などが盛り込まれている。

---

<sup>32</sup> 契約期間が 1 か月未満の短期雇用者、週労働時間が 8 時間未満の雇用者、家事労働者および臨時的雇用者等をいい、欧州委員会の試算によれば、およそ 200 万人存在するとみられる。

## (2) 非正規雇用法制

### イ パートタイム指令（指令 97/81/EC、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<sup>33</sup>される。

事業主は、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、職業訓練の受講の促進等を考慮しなければならない。

### ロ 有期労働指令（指令 1999/70/EC、1999 年成立）

事業主は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、常用労働者に較べて不利益取扱いをしてはならず（非差別の原則）、時間比例の原則を適用しなければならない。

加盟国は、有期労働契約の反復更新による濫用を防止するため、①反復更新を正当化する理由の設定、②通算雇用期間の上限の設定、③契約回数の上限の設定のいずれかの措置を導入しなければならない。事業主は、常用雇用に移行できるよう、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（指令 2008/104/EC、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様以上でなければならない（均等待遇の原則）。

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およ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、または労使間の対話を促進しなければならない。

## 二 海外労働者派遣指令（指令 96/71/EC 及び指令 2018/957/EU、1996 年成立 2018 年改正）

海外派遣労働者（posted worker）は、通常就業する加盟国（送出し国）の企業に雇用

<sup>33</sup> 時間比例の原則の適用例として、オーストリア労働組合連合がオーストリア銀行協会に対して、パート労働者にもフルタイムの労働者と同額の扶養児童手当を支給することが EU 指令の要求であるとして裁判で争ったところ、裁判所は、2014 年 11 月 5 日に「労働協約に基づき事業主が支払う扶養児童手当についてパートタイム労働者に対しては、時間比例原則に基づき実労働時間に対応する全額を支払うことが指令の趣旨である」とした例がある。

され、他の加盟国（受入れ国）に限られた期間だけ派遣されて就業する労働者を指す。

海外労働者派遣指令においては、労働時間の上限、休憩期間や有給休暇、賃金率（割増率含む）等に関する最低基準のほか、派遣事業者による労働者供給に関する条件、職場における安全衛生、妊婦や出産直後の女性、児童・若者等の保護、男女間の均等待遇などについて、現地の労働法制の適用を義務付けるほか、地域あるいは職種・業種の全ての企業に適用される労働協約等の適用を定めている。

本指令は 2018 年 6 月に改正され、報酬に関する規則の平等な適用(受け入れ国の労働者との均等賃金)を義務付けた。地域あるいは業種別の労使協定についても、広範に適用される代表的な規則であれば、この規制の適用が義務付けられる。また、労働条件の改善策として、賃金から旅費や宿泊費を差し引くことが禁じられ、事業主は国内の規則に即した適切な居住環境を提供しなければならないとされたほか、派遣期間については従来の 24 か月から 12 か月に短縮された（6 か月間の延長が認められる）。この期間を超えて就労する場合は、通常の労働者と同様に受入れ国の労働法や社会保険制度が適用される。

#### ホ EU テレワーク協約（2002 年成立）

本協約は労使協約であり、欧州委員会が認定していないため、指令と異なり法的拘束力はない。保護対象者は雇用契約のあるテレワーク労働者であり、請負や自営業は対象外である。労働者は自発的にテレワークを行わなければならない。事業主はテレワーク労働者に対し、事業所内で働く労働者と同一の雇用条件、職業訓練に係る権利を保証しなければならない。

## 5 労使関係施策

労働施策の策定に当たっては政労使の対話（ソーシャル・ダイアログ）が重視されている。欧州委員会、欧州理事会が政策立案を行う際は労使に協議を行うとされている。労使が労働協約を結び、EU が認めれば、その内容が EU 指令になる。指令となった例として、パートタイム指令、有期労働指令、育児休業指令がある。指令とならなかった例として EU テレワーク協約がある。

### （1）労働者団体

欧州労働組合連盟（ETUC）に欧州の 41 か国<sup>34</sup>の 93 の労働組合、10 の産業別組織が加盟し、組合員数は約 4,500 万人である（2023 年現在）。

### （2）使用者団体

---

<sup>34</sup> EU 加盟国 27 か国以外の国は、アンドラ、アイスランド、リヒテンシュタイン、モンテネグロ、北マケドニア、ノルウェー、サンマリノ、スイス、トルコ、セルビア、英国、ボスニア・ヘルツェゴビナ、モルドバ、ウクライナの 14 か国。

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 最近の動向

### （1）新型コロナウイルス感染拡大への対応

2020年4月、欧州委員会はSURE（The temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency）を制定し、加盟国の雇用維持のため総額1,000億ユーロを加盟国に貸し出し、新型コロナウイルス感染拡大によって苦境にある労働者の所得保障や、事業主の雇用維持等に支出させることとした。2022年12月14日に行われた最後の貸し出しをもって、その総額は19か国に対し984億ユーロに上った。欧州委員会ではSUREの資金をソーシャルインパクトボンド<sup>35</sup>で調達した。

### （2）人工知能（AI）に関する統一の取れたルールを定める規則案（Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on artificial intelligence）

2021年4月に欧州委員会が「人工知能（AI）に関する統一の取れたルールを定める規則案」（以下、「AI規則案」という。）を公表し、AIシステムの利活用により予見される4段階のリスクに応じた対応を図っていくことが提案された。AI規則案は、AIの開発者と利用者に対してAIの個々の利用に関する明確な要件を定め、安全性と基本的権利を確保するとともに、AIシステムに対する人々の信頼を得ることによって欧州全域でのAIシステム導入を促進し、欧州の競争力を高めることも期待されている。

AI規則案では、AIシステムに係るリスクを①許容できないリスク、②ハイリスク、③限定リスク、④僅少リスクの4つに分類しており、とりわけハイリスクのAI利用事例に重点が置かれている。AIシステムがハイリスクに分類されるかどうかは、システムが導入される目的や起こりうる弊害の重大度と発生確率によって決まり、雇用労働分野では、教育訓練受講生の受入れ可否の判定や受講成果の評価に関わるもの、求人募集、面接評価、昇進等の人材の採用や業績評価に関わるものなどが該当する。

ハイリスクに分類されたAIシステムは特定の要件を満たすことが求められる。具体的には、高品質のデータセットを使用すること、追跡可能性を高める適切な情報管理を確立すること、利用者へ十分な情報を共有すること、人間による適切な監視措置を導入すること、堅牢性、安全性、サイバーセキュリティ及び正確性に関して最も高い水準を確保することなどが挙げられている。また、ハイリスクのAIシステムは市場で販売される前にこうした要件に対する適合性評価を受けなければならない。

今後、EU理事会及び欧州議会においてAI規則案の審議がなされ、早ければ2023年前半

<sup>35</sup> 行政機関が特定の社会的課題への対処や軽減、あるいは、ポジティブな社会的成果の達成を目指すため新規または既存のプロジェクトに必要な資金を広く民間から調達する方法。目的達成時にのみ資金を返済する。

に発効し、2024 年後半に基準の整備と最初の適合性評価が実施されることに伴い、事業者への規則の適用が始まる見通しとなっている。

表 2-5-7 AI 規則案における 4 つのリスク区分とその概要

リスク区分	概要
①許容できないリスク	基本的権利を侵害するような AI であり、利用が禁止される。潜在意識への操作、子どもや精神障害者を相手とする搾取行為、政府による個人の社会的信用の格付けや警察が生体認証技術を用いてリアルタイムで市民を監視することなどを含む。
②ハイリスク	市民の生活や健康を脅かすおそれがある、または安全性に問題が懸念される等の AI であり、以下のようなものを含む。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・生体認証や生体による分類を行うもの</li> <li>・インフラの管理・運営</li> <li>・教育や職業訓練に使われるもの</li> <li>・雇用、労働者管理、個人事業主の利用に使われるもの</li> <li>・法執行、移民・国境管理、司法民主過程に使われるもの</li> </ul> この区分の AI の利用には、第三者機関などの事前審査を経る必要があり、高品質なデータの使用、利用者への透明性と情報提供、人間が監視できる仕組みなどが求められる。
③限定リスク	深刻な危険はないが、利用には AI が使われていることを明示するなど、透明性に関する特定の要件を満たす必要があり、以下のようなものが挙げられている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人と AI システムが相互作用する場合（例えばチャットボットなど）</li> <li>・感情認識または生体認証システムが適用されている場合</li> <li>・実在の人物やもの、場所と見分けがつかない画像や映像を作り出す技術（ディープフェイク）を用いた技術</li> </ul>
④僅少リスク	リスクがごくわずかか、リスクを伴わない利用。現状、EU 内の AI システムの大半がここに分類される。既存の法規制に従っている限り、追加の対応が課されることはない。

### (3) プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案 (Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work)

2021 年 12 月、欧州委員会は、プラットフォーム労働<sup>36</sup>における労働条件の改善に関する指令案を公表した。プラットフォーム労働の従事者に正しい雇用上の地位を認めることで、権利を保障することを目指すほか、アルゴリズム管理（職場の管理機能を支援または代替する自動化システム）に関する公正性や透明性などの確保や、プラットフォーム実施状況把握のための事業者から担当当局への各種情報提供義務等が盛り込まれている。

本指令案は、デジタル労働プラットフォームを通じて働く人々が、実際の勤務形態に対応した法的な雇用形態を与えられることを保証しようとするものであり、プラットフォームが「雇用主」であるかどうかを判断するための基準を掲げている。その基準とは、①報酬の水準を実質的に決定、またはその上限を設定していること、②プラットフォーム労働を遂行

<sup>36</sup> 現場でサービスを提供する配車や配達、清掃や介護などのほか、オンラインのみの IT 関連業務や翻訳、デザインなど、プラットフォームを通じたサービスの提供は多様な業種にわたる。欧州委員会によれば、域内におけるデジタル労働プラットフォーム経済の規模は、2016 年から 2020 年にかけて 5 倍に成長し、2021 年の域内のプラットフォーム労働の従事者は 2,800 万人と推計されている。

する者に対して、外見的な統一性（制服の着用やロゴマークの表示等）、サービス受容者に対するサービスの提供方法、および労働の遂行方法に関する特定の拘束力のある規則の順守を義務付けていること、③電子的その他の手段により、労働の遂行の監視や成果評価を行っていること、④罰則の設定等により、労働を遂行する時間や働かない時間、仕事を引き受けるか否か、また下請けや代理人を使用するか否かに関する従事者の裁量の自由を実質的に制限していること、⑤顧客の獲得や、第三者のために労働を遂行する可能性を実質的に制限していること、の5つである。プラットフォームがこれらのうち少なくとも2つを満たしていれば、法律上、雇用主であると推定され、プラットフォーム側に反証責任が科されることになる。雇用関係があるとみなされた場合は、プラットフォームを通じて働く人々は、最低賃金、団体交渉、労働時間と健康保護、有給休暇の権利、労働災害に対する保護へのアクセス向上、失業手当と疾病手当、拠出制老齢年金など、「労働者」の地位に付随する労働・社会的権利を享受することになる。

本指令案は、2023年2月2日に欧州議会において修正案が可決<sup>37</sup>されたが、理事会においては自由主義的な国と労働者保護側の国とで対立が見られ審議が継続している。理事会において修正案が妥結され、欧州委員会・欧州議会・理事会との間で妥協案を協議し、当該協議案が欧州議会及び理事会それぞれで採択された後、加盟国は2年以内に同指令を国内法に反映させることになる。なお、ベルギーなど一部の国においては、本指令案の成立を待たずして既に国内法への反映を終えている。これらの国においては、原案と異なる結論に至った場合国内法を再度修正する必要があることから、理事会において原案を固持する立場を見せている。

#### （4）最低賃金適正化のための指令（指令2022/2041/EU、2022年成立）

欧州委員会<sup>38</sup>が2020年に案を公表していた、最低賃金の適正化のためのEU指令が2022年10月に成立した。本指令は、最低賃金制度や労働協約を通じて設定される賃金の最低基準について、各加盟国の慣行を尊重しつつ<sup>38</sup>、適正な水準の目安となる指標の設定や、水準の決定などにおける労使の参加、また労働協約や法定最低賃金による保護の状況に関するデータの収集・報告などを求めることで、水準の引き上げや適用拡大に向けた取組の促進を図っている。

本指令はまず、国内法により最低賃金を設定している加盟国<sup>39</sup>に対して、労働者に十分な生活水準を保障するために、明確に定義された基準に基づく法定最低賃金の設定・改定手続

<sup>37</sup> 雇用関係を推定する5つの基準を序文（リサイタル）に移項する等の修正を行っており、雇用関係推定をより容易にする修正が行われている（欧州委員会担当者による解釈）。当地報道によると、当該修正については、Uber等のプラットフォーム事業者が反対している。

<sup>38</sup> 同指令は、EU域内での共通最低賃金の導入や、各加盟国での最低賃金の水準を直接的に設定するものではなく、あくまでも客観的な指標に基づく適切な最低賃金の設定枠組みを規定するもの。

<sup>39</sup> 27加盟国中、スウェーデン、デンマーク、フィンランド、オーストリア、イタリア、キプロスを除く21か国に法定最低賃金の設定がある。

の確立を義務付ける。このような加盟国は、法定最低賃金の改定を少なくとも 2 年に 1 回実施することが義務付けられる。さらに、法定最低賃金の基準に関しても、それが適切な水準であることを評価するために客観的な参照値を使用することが義務付けられる<sup>40</sup>。

また、本指令は、法定最低賃金の有無にかかわらず、加盟国に対し、最低賃金決定に関する労使の交渉能力を構築・強化するとともに、建設的で意義のある情報に基づいた労使間の賃金交渉を促すことを求めている。さらに、団体交渉における代表率<sup>41</sup>が高い加盟国では、低賃金労働者の割合が低く最低賃金の水準も高い事実を踏まえ、代表率が 80%以下の加盟国に対して、これを引き上げるための行動計画の策定が義務付けられる<sup>42</sup>。この行動計画は最低でも 5 年ごとの定期的な見直しの実施が義務付けられ、また策定・改定の都度、これを公表するとともに欧州委員会に通知しなければならない。

加盟各国は、本指令の施行から 2 年以内に国内の法制度の整備を行わなければならないとされている。

#### (5) 企業持続可能性デューディリジェンス指令案 (Proposal for a Directive on corporate sustainability due diligence)

欧州委員会は 2022 年 2 月、特定の企業に対して企業活動における人権や環境<sup>43</sup>への悪影響を予防・是正する義務を課す企業持続可能性デューディリジェンス(以下、「DD」という。)指令案を発表した。

同指令案の対象となる企業は、EU 域内で設立された企業のうち、(a) 全世界での年間純売上高が 1 億 5,000 万ユーロ超、かつ、年間平均従業員数が 500 人超の企業、(b) 全世界での年間純売上高が 4,000 万ユーロ超、かつ、人権・環境の観点からハイリスクと指定された繊維、農林水産、鉱業などの分野の売上高が年間純売上高の 50%以上を占め、さらに年間平均従業員数が 250 人超の企業となっている<sup>44</sup>。また、同指令案の対象となる企業活動の

<sup>40</sup> 使用可能な参照値については、総賃金の中央値の 60%や総平均賃金の 50%のほか、労働組合等との協議の上で各加盟国が決定することができる。なお、2018 年時点で、フランスやポルトガルなどごく一部の加盟国を除き、ほぼ全ての加盟国で法定最低賃金が総賃金の中央値の 60%を下回っている。

<sup>41</sup> 団体交渉の代表率 (Collective Bargaining Coverage) とは、労働者の雇用条件について、団体交渉が影響を及ぼす範囲の指標であり、労使協約に含まれる労働者の数を、賃金給与を受け取る人の総数で除したものの。

<sup>42</sup> 法定最低賃金のある加盟国のうち、フランス、ベルギー、オランダなどでは代表率が 80%を超えている一方で、エストニア、リトアニア、ポーランドなどでは 20%を下回っている。なお、法定ではなく労使協約で最低賃金を設定しているスウェーデン、デンマーク、フィンランド、オーストリア、イタリアでは 80%を超えている。

<sup>43</sup> 本指令の対象となる人権に係る条約としては、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、人種差別撤廃条約、女子差別撤廃条約、児童の権利に関する条約、障害者の権利に関する条約、労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言、ILO 中核的労働基準 (8 条約) などがある。また、環境に係る条約としては、生物多様性条約、絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約 (ワシントン条約)、水銀に関する水俣条約などがある。

<sup>44</sup> EU 域外で設立された企業の場合は従業員数の要件はなく、域内での売上高が (a) または (b) の年間純売上高の基準を満たす企業に限定される。欧州委員会によると、EU 企業約 1 万 3,000 社 (全 EU 企業の 1%程度) と域外企業約 4,000 社が対象となる見込み。

範囲には、自社と子会社の企業活動に加えて、バリューチェーンにおける結び付きの強さや期間の観点から、継続的なビジネス関係を持つ取引先による企業活動が含まれる。よって、直接的な義務化の対象外でも、対象企業とビジネス関係がある場合には、対象企業から対応を求められる可能性がある。

義務の具体的内容については、対象企業は、①企業方針に DD を取り込み公表すること、②実際の、または潜在的な人権・環境への悪影響を特定し、予防行動計画や是正措置計画を策定・実施すること、③取引先に対し、②の計画の順守に関する契約上の保証を求めるとともに順守状況を監督すること、④被害者や市民団体に開かれた苦情申立制度を設置すること、⑤自社、子会社および取引先の企業活動と上記の対応策の評価を少なくとも 12 か月ごとに実施することなどが求められる。

対象企業の取締役に対しては、DD を実施・監督する義務を課し、DD を遂行するに当たっては人権や気候変動、環境への影響を考慮することを求める。対象企業がこれらの義務に違反した場合、加盟国が売上高に応じた罰金を科すほか、当該違反により損害を発生させたときには損害賠償責任を負うことになる。

同指令案は今後、EU 閣僚理事会と欧州議会で審議され、採択された場合は加盟国による 2 年間の国内法制化の期間を経て適用が開始される。ただし、(b) の対象企業に対しては、適用開始後さらに 2 年間の猶予期間を経てからの適用となる。

#### (6) 強制労働製品の EU 域内での流通を禁止する規則案 (Proposal for a Regulation to prohibit products made with forced labour on the EU market)

EU では、サプライチェーンにおける強制労働などの人権侵害の根絶に向けた規制を強化しており、欧州委員会は 2022 年 9 月、強制労働により生産された製品の EU 域内での流通を禁止する規則案を発表した。

本規則案は、強制労働により生産された製品を EU 市場に流通させること、また EU から域外への輸出を禁止することを目的としており、あらゆる規模の企業を一律に対象とし、強制労働により生産された原材料が一部でも使用された製品の EU 市場での流通・域外への輸出を全面的に禁止する包括的な内容となっている。

本規則案を実施する上で中心的な役割を果たすのは、各加盟国が指定した当局であり、強制労働の関与が疑われる製品がある場合、加盟国当局が調査を実施する。この調査に当たっては、リスクに基づくアプローチを採用しており、加盟国当局は、バリューチェーンにおいて強制労働リスクが発生しやすい段階に最も近い企業に対する調査に注力することが求められる。また、加盟国当局は、域外国での調査を含む、同意に基づく実地調査を実施することができ、調査対象企業から提供された情報のほかに、市民社会など第三者から提供された情報など、入手可能なあらゆる情報を調査する。

この調査により、禁止規定の違反があると判断される場合、加盟国当局は当該製品の EU 市場での流通・EU からの輸出を禁止するとともに、調査対象企業に対して、当該製品の EU



市場からの回収および処分を命ずる決定を下す。また、当該企業がこれらの命令に違反した場合、加盟国法に基づき罰金が科される。なお、調査対象企業や域外国当局の非協力などにより、必要な情報をすべて収集できない場合であっても、加盟国当局は入手した情報に基づいて決定を下すことができる。

また、本規則案に基づき、加盟国当局の調査などに活用すべく、外部専門家により強制労働リスクに関するデータベースが作成される。欧州委員会も、強制労働に関するデューデリジェンスについての指針や、国際機関などの報告書などに基づく強制労働のリスク指標を含む、新たなガイダンスを策定する。

本規則案は今後、EU 閣僚理事会と欧州議会で審議される。

(資料出所)

- 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)

- EU 統計局 (EUROSTAT) ホームページ

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

- Europe magazine (駐日欧州連合代表部の公式ウェブマガジン)

<http://eumag.jp/>

- EUR-Lex (EU 法令検索サイト)

<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT)

<https://www.jil.go.jp/>

- 独立行政法人日本貿易振興機構 (JETRO)

<https://www.jetro.go.jp/>