

e その後の動き

これらの緊急雇用対策は、措置を迅速な実施とするため、議会による審議や採択を経ず、政令(オルドナンス)による法制定を目指した。ドビルパン・プラン(雇用のための緊急対策)の実施をオルドナンスで実施するための授權法案は、6月22日に、閣議決定され、その後、7月12日に、国民議会(下院)にて採択された。7月26日付授權法 No.2005-846に基づくオルドナンスが閣議決定され、8月2日、オルドナンスが出された。

a No.2005-883(2005年8月2日付) :

社会・職業参加が困難な若年者向けに防衛施設内で職業訓練などの雇用支援措置を実施することに関するオルドナンス

b No.2005-892(2005年8月2日付) :

一定規模以上の企業に課されている労働基準法上の義務や特別税について若年者を新規に雇用して規模基準を超えても免除するオルドナンス

c No.2005-893(2005年8月2日付) :

「新雇用契約」に関するオルドナンス

d No.2005-895(2005年8月2日付) :

10-19人規模企業に対する職業訓練税等負担軽減及び採用困難と見られる職業部門への就職促進を目指すオルドナンス

e No.2005-901(2005年8月2日付) :

公共部門における様々な採用試験に対する年齢による応募制限の緩和ないし、撤廃等に関するオルドナンス

f No.2005-903(2005年8月2日付) :

零細企業のための雇用小切手創設のオルドナンス

これに対し、労働総同盟(CGT)が、零細企業の試用期間を2年間に延長する新雇用契約は解雇理由を明らかにする義務をうたった国際労働機関の第158号条約と欧州社会憲章の第24条に違反するものとしている。また、小規模企業の雇用を促進するため、一定規模以下の企業において労働法上の規定、その他の金銭的負担に係る規定で有利となるよう2005年5月22日以降採用した26歳未満の若年者を従業員としてカウントしないとする員数基準についても憲法上のルールや原則、国際基準等を尊重すべきとし、コンセイユ・デタ(国務院：国務院に諮問された法案を審査し、答申を出す。)に提訴をし、その判断に期待していた。

しかし、10月21日、コンセイユ・デタは新雇用契約の試用期間に関するオルドナンスに対する組合の訴えを退けた。新雇用契約の試用期間は前もって決められており、妥当であるし、解雇の根拠を明らかにする義務があると定める国際労働協定には違反しないとの見解を示した。また、小規模企業の雇用を促進するための員数計算方式については、11月23日、コンセイユ・デタが、合法性の点でかなり疑わしいと判断し、従業員数に係る措置の改正(オルドナンスNo.2005-892)の停止が決定した。

(注1) 実習税とは、職業訓練の財源として、企業に課せられている職業税である。

(注2) 現行労働法典では、労働協約等がある場合は、超過労働時間に係る賃金割増率は10%以上と規定すべき旨定め、そうした協約等がない場合は、最初の(超過勤務)8時間については25%、それ以降の超過時間に関しては50%の割増率になる旨、規定している。これに対し、20人以下規模企業に関しては、2005年末までの経過措置として、割増率を10%と定める特例措置が定められていたが、その期限切れを控え、事業主側が同特例措置の延長を要求していた。

(注3) 雇用センター(maisons de l'emploi)は、これまで求職者の再就職手続き業務を独占してきた職業安定所(ANPE)や全国商工業雇用連合(UNEDIC)と連携して、失業給付に関する手続きや求職者登録などの窓口業務、失業者個人に合わせた求職活動を提案するとともに地域の調整機関として、また、地域における労働市場の問題を分析する機関としての役割を果たす。全国に約130か所設置されている。

(注4) 雇用支援契約(CAE)：雇用連帯契約(CES)^(※1)と雇用補強契約(CEC)^(※2)を引き継ぐ形で、2005年5月1日に、新たに設けられた。公共職業安定所が失業者個人に合わせた求職活動を提案していく中で、特に長期失業者等の社会参加が難しい者の社会参加を助成するものである。雇用付随契約を締結した雇用主には、政府より賃金助成(SMICの最高95%まで)が受けられる。CAEは、ANPEによって、全面的に管理されている。

(※1) 雇用連帯契約(CES)：社会参加がとりわけ困難な18歳以上26歳未満の若年者および生活保護受給者、50歳以上の求職者等をパートタイムで雇用し、公共サービスに従事させることでこれらの者の社会参加を図る。地方自治体や公共サービス企業等と若者が3~12か月の有期雇用契約を結び、SMIC(最低賃金)以上の賃金が支払われる。国より賃金の一部(SMICの65~95%)の補助がある。

(※2) 雇用補強契約(CEC)：社会参加がとりわけ困難な18歳以上26歳未満の若年者および生活保護受給者等、とりわけCESを終了してもなお就職できないか、職業訓練を受けられないでいる者の社会参加を支援するため、地方公共団体等公共部門と若者が12~60か月の有期雇用契約または期間の定めのない雇用契約を結び、賃金は、SMIC以上の賃金が支払われる。国より賃金の一部(就職が最も困難なものについては、SMICの80%、その他の者については漸減制で20~60%)の補助がある。

(注5) 雇用小切手とは、雇用契約や給与明細を兼ねたもので、雇

用手続きの簡素化を目的として導入される。雇用する際に、それぞれ別個に行わなければならない税金や社会保障の手続きを、雇用小切手を利用することにより、1回で済ませることができる。本来であれば、雇用主が社会保障の登録の手続きを社会保障・家族手当保険料徴収機構 (URSSAF)

に対して行い、医療保険の被保険者としての登録手続きを地域医療保険金庫 (CPAM) に対して行い、それぞれの保険料を納めなくてはならないが、賃金等必要事項を記入した雇用小切手を使って給与を支払うと、これらの行政手続きが自動的に行われるものである。

EU

1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年末から減速していた景気は、2003年前半弱いままであったが、2004年に向けて、景気が緩やかに回復し、2004年は2.2%の成長となった。

雇用失業情勢は、2004年には失業率が8.1%になるなど、厳しい状況が続いている。

〈表2-34〉EUの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%,千人)

| | 2000年 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | | | | | 2005 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | | 1~3月 | 4~6 | 7~9 | 10~12 | 1~3 | |
| 実質GDP成長率 | 3.7 | 1.8 | 1.1 | 0.9 | 2.2 | 2.7 | 2.1 | 1.3 | 1.0 | 2.0 |
| 就業者数 | 166,935 | 169,249 | 170,342 | 170,933 | 172,127 | - | - | - | - | - |
| 失業者数 | 13,440 | 12,842 | 13,632 | 14,418 | 14,681 | 14,698 | 14,725 | 14,686 | 14,678 | 14,556 |
| 失業率 | 7.6 | 7.2 | 7.6 | 8.0 | 8.1 | 8.1 | 8.1 | 8.0 | 8.0 | 8.1 |

資料出所 EUROSTAT、内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」
(注1) EU15か国の数字。GDP成長率の四半期値は前期比年率。
(注2) 四半期は、季節調整値。

2 賃金・物価・労働時間等の動向

物価は、おおむね安定基調にある。

EU全体のフルタイム雇用者の週当たり実労働時間は、2004年は41.7時間となった。

パートタイム雇用者の実労働時間は19.4時間となった。

〈表2-35〉EUの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

| | 2000年 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|----------|-------|------|------|------|------|
| 賃金上昇率 | 3.5 | 2.6 | 3.3 | 2.9 | 2.7 |
| 消費者物価上昇率 | 1.9 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 |

資料出所 OECD "Main Economic Indicators"、内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月間海外経済データ」
(注) EU 15か国の数字。

〈表2-36〉EUの週当たり実労働時間の推移

(時間)

| | 2000年 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-----------|-------|------|------|------|------|
| フルタイム雇用者 | 41.7 | 41.6 | 41.4 | 41.5 | 41.7 |
| パートタイム雇用者 | 19.6 | 19.7 | 19.6 | 19.6 | 19.4 |

資料出所 EUROSTAT、内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」
(注) EU 15か国の数字。

3 労働施策の概要と最近の動向

(1) 雇用・失業施策の概要

EUでは、毎年各国別に欧州雇用戦略の実施状況を審査し、結果を年次雇用報告にまとめている。特に改善が必要な分野については、各国別に雇用勧告を行い、取組みを促している。

(2) 労働施策をめぐる最近の動向

a 欧州における企業の社会的責任

(a) 概要

2004年6月29日、企業の社会的責任に関するEUマルチステークホルダー・フォーラムによる最終報告書が提出された。今回の報告書は、意識の向上、能力構築及び環境整備に関する勧告を含むもので、20か月に及ぶ議論の成果である。この報告書はCSR(企業の社会的責任)をリスボン戦略の文脈に確固として位置づけている。フォーラムは、EUにおけるCSRの進む方向を示す9つの項目に合意した。今後は、この勧告の実施が課題となり、第1回共同レビュー会合を2年後に開催することを提案している。この報告書を受けて、欧州委員会は新コミュニケ(声明書)の採択を念頭に、2002年CSR戦略以降の進捗評価を行う予定である。

(b) 経緯

EUにおけるCSRに関する議論は、2000年3月のリスボン欧州理事会を契機に活発化し、その後、CSR戦略に関する骨子をまとめた文書「CSR：持続的発展に向けた企業の貢献」(欧州委員会コミュニケ；2002年7月)が発表され、企業の新たな役割を明確化するとともに、中小企業におけるCSR拡大の必要性が強調された。

フォーラムは2002年10月、欧州委員会によるCSR涵養のための戦略の鍵となるものとして設置された。企