

業、労働組合、NGO、投資家、消費者その他利害関係者を建設的な雰囲気の中でテーブルに着けるといふ当初の課題を克服し、皆が認めるように集中的な学習のプロセスとなった。

### (c) 報告書の内容

報告書の内容については、下記のとおりである(なお、内容については、JILPT 資料を引用)。

## EU 雇用戦略

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積極的な参加を通じて貢献できるような社会を目指し、雇用を最優先し、全ての人を社会に統合していくことを目標にすべきだとした。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、欧州委員会の「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。

EU の雇用戦略は、エンプロイアビリティ、起業家精神、アダプタビリティ、機会均等という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」から構成される。

「フル就業」についてはリスボン欧州理事会で就業率という数値目標が設定された。2000年現在61%の就業率を2010年までに70%に引き上げること、女性の就業率を同51%から、2010年までに60%に引き上げることである。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%に引き上げるといふ目標が追加された。

#### ・エンプロイアビリティ

様々な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誘導し仕事に就かせるか。

#### ・起業家精神

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。

#### ・アダプタビリティ(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。

#### ・機会均等

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か国を含めた25か国の政府に対し、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る。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応可能性の向上、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、2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。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か年計画(2005~2008年)となる「統合ガイドライン」を発表した。新統合ガイドラインは、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マクロ経済、ミクロ経済、雇用の3分野に関する包括的な戦略を盛り込んでいる。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。

#### ア CSR の基本原理に関する意識向上

CSR の基本原理について、公的機関その他の利害関係者の意識向上を図る。具体的には、行動規範、労働協約、パートナーシップ、グローバルな協定等を通じて、CSR の基本理念を実施に移していくイニシアティブが求められる。

#### イ CSR に関する情報の収集・交換・普及

CSR に関する情報の収集・交換・普及に向けた利害関係者の貢献を促す。情報の公共性・利用可能性拡充のため、インターネットの利用を強化する。

#### ウ CSR に関する知識及び行動に関する調査、及び質の向上

あらゆる利害関係者をカバーする複合的な比較調査、事例調査、実地研究を行う。取り上げる分野は、①CSR が競争及び持続的発展に及ぼすマクロ的影響、②公的調達における社会・環境基準の統合及びその影響、③サプライ・チェーン問題と大企業・中小企業とのパートナーシップ、④コーポレートガバナンスと CSR、⑤消費者、投資家、及び一般市民への CSR 関連情報の周知——等。

#### エ CSR に対する企業の理解力、結合力の推進

CSR 政策の開発・実施に関し、企業、企業体、その他の利害関係者相互の連携強化を図るとともに、簡単に利用できる実践的な情報やアドバイスの公開により一貫性ある CSR の普及を目指す。また、サプライ・チェーンにおける持続可能なマネジメント能力を構築するため、購買サイドと供給サイドとの経験の共有を促進する。なお、CSR の導入にあたっての重要事項として、①企業ニーズや状況を踏まえたツールの採用、②CSR 目的に対する企業の業績検証、③CSR 問題の担当者への適切な訓練の提供、④CSR 分野での企業内訓練機会の提供——等をあげている。

#### オ CSR 分野での能力構築を支援する団体等の能力蓄積

CSR の分野における企業へのサポート的役割を担うのは、ビジネスアドバイザー、消費団体、投資家、労働組

合及びメディアといった諸団体である。こうした団体の CSR に対する理解や、技能・能力の開発を促し、効果的な CSR 実例のノウハウを蓄積し、ビジネス界を支援することが望ましい。これらの団体のすべてが、サポート活動を行うに必要な資金・人材などの資源を有しているとは限らないので、公的機関、企業その他の利害関係者もこれらの団体の活動に助力する。

#### カ 教育・カリキュラムへの CSR の包含

CSR 戦略に必要な能力を蓄積するうえで、ビジネス・スクール、大学及びその他の教育機関が果たす役割が大きいことに鑑み、CSR や関連するトピックを、各教育機関における従来のプログラムや、将来のマネジャー、大学院生を対象とするカリキュラムに組み込む。

#### キ CSR のための適切な条件整備

EU 諸機関及び政府は、CSR 推進に向けた適切な条件整備のため、統一した政策アプローチの構築に向け努力する。また公的機関は、企業が CSR を実施することによって EU 及びグローバル市場での恩恵を受けるような法的枠組みと適切な経済・社会的条件の整備を進める。さらに、社会責任投資(SRI)、各種基金——等、CSR 関連の財源情報の利便性向上を図り、投資家、企業の参加を促す。

#### ク 利害関係者の対話促進

CSR の推進を目指し、建設的な対話構築に向けた企業及び利害関係者の貢献を求める。また、企業レベルでの従業員、労働組合、従業員代表との対話を重視する。

#### ケ 公的機関及びEU の役割強化

CSR の牽引役として EU 諸機関及び政府は、一貫性ある政策を通じて CSR 環境を構築するとともに、人権、社会権、及び環境保護を目的とした国際条約の批准、実施について各国を支援すべきである。また、効果的な公的資金の投入について、評価が必要である。

#### (d) 新コミュニケの準備状況

2004年6月末には、2004年末に新コミュニケの採択を予定していたが、雇用・社会問題総局との調整が

難航している。

## b 労働時間指令の改正案

### (a) 概要

2004年9月22日、欧州委員会は1993年に採択された労働時間指令の改正案を発表した。改正案は、労働者の健康と安全を守ると同時に、柔軟性と競争力を目指した仕事と家庭生活の両立を可能にするものである。改正案の主な内容は、①週48時間労働制の例外を認めるオプト・アウトの取扱い、②週の労働時間の上限を適用する期間(参照期間<sup>(注1)</sup>)、③待機時間(on-call time)の取扱い、④代償休息期間の付与期限の設定についてである。

### (b) 背景

1993年に採択された労働時間指令では、週労働時間の上限(48時間)を適用する際に参照する期間の特例措置が設けられている。また、個々の労働者の同意を得ることなどを条件に週48時間以上働かせることを認めるオプト・アウト<sup>(注2)</sup>について、指令の国内法制化の期限から7年後(2003年11月23日)までに、欧州委の評価提案をもとに、理事会がこれらの規定を再検討していかなる措置を採るかを決定的こととされていた。この指令の要請に基づいて、2004年1月15日、協議文書が出され、協議を重ねてきたところである。

### (c) 改正案の内容

#### ア 週48時間労働制の例外を認めるオプト・アウトの取扱い

オプト・アウト制度自体は廃止しないが、労働者個人のオプト・アウト合意に係る条件は厳しくする。具体的には加盟国は以下の2つの条件を満たせば、各国でオプト・アウトを可能にすることができる(すなわち、加盟国は労働時間指令における週の労働時間の上限を(時間外労働を含めて)48時間と規定している第6条の規定を適用しないことができる)。

① 労働協約又は労使の合意があること(労働協約が有効でなく、労使間の合意を締結できるような権限を有する労働者代表がない場合には、個別労使の合意によることも可能である)。

② 労働者個人が合意していること。

ここでいう労働者の合意と認められるためには、以下の要件を満たす必要がある。

- ・使用者は労働契約締結と同時にオプト・アウトの合意を得ることはできない。
- ・合意は書面でなされなければならない。
- ・同意の有効期間は最大1年(更新可)。
- ・労働協約又は労使間の合意で別に定めない限り、1週間65時間以上は勤務できない。
- ・使用者は実際の労働時間を記録し、求められれば権限ある機関に示せるようにしなければならない。

#### イ 週の労働時間の上限を適用する期間(参照期間)

最長4か月である点は現行同様である。加盟国は、参照期間を1年に延長することができる。ただし、労働契約期間より長くすることはできない。

#### ウ 待機時間(on-call time)の取扱い

労働時間、休憩時間に加えて、On-call time を新しいカテゴリーとして導入した。実際に労働しなかった待機時間は、国内法や労働協約で別に定めない限り、労働時間とはみなさない。ただし、加盟国は国内法や団体協約において規定した場合は、労働しなかった待機時間を労働時間に参入することができる。

#### エ 代償休息期間の付与期限の設定

最低休息期間について、現行指令は①24時間ごとに連続する11時間の1日ごとの最低休息を得る権利(第3条)、②週7日ごとに切れ目のない24時間(いくつかの場合を除き、11時間の日ごとの休息期間に付加して)の休息期間を得る権利(第5条)を与えなければならないとしている。

ただし、法令又は労働協約・労使協定による適用除外が認められている。後者の場合は、関係する労働者が同等の代償休息期間を与えられるが、それが不可能な例外的な場合には、適当な保護が与えられることが条件とされる(第17条第2項)。

今回の改正案で、代償休息期間は72時間以内に付与しなければならないと規定することで、付与すべき期間を明確にした。