

おもな使用者団体は以下のとおりである。

〈表2-65〉ロシアの使用者団体

団体名	設立年	性格
ロシア産業企業家同盟 (RSPP)	1991年	旧ソ連時代の団体を継承
ロシア経営者協会調整会議	1994年	ILO総会へ使用者の代表を送っている

資料出所 労働政策研究・研修機構

(2) 労働争議の発生件数等

労働争議発生件数は、特典現金化法^(注1)の施行等か

ら2004-05年に急増したが、2006年には激減し8件となった。

〈表2-66〉ロシアの労働争議発生件数等の推移

年	(件、千人・日)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
労働争議発生件数	817	291	80	67	5,933	2,575	8
労働損失日数	236	47	29	30	211	86	10

資料出所 ロシア国家統計庁

(注1) それまで年金生活者等に無料で提供されていた公共交通、医療等のサービスを有料化する代わりに、現金を支給するもの。現金支給額の少なさを不満として、各地でデモが起こった。

EU

1 経済情勢

2002年末から減速していた景気は、2004年以降緩やかに回復し、2006年の実質GDP成長率は2.9% (EU27か国)となった。

〈表2-67〉EUの実質GDP成長率

年 月	2003	2004	2005	2006	2007	2008 (%)	
						1～3	4～6
実質GDP成長率 (EU27か国)	1.3	2.5	1.9	3.1	2.9	0.6	-0.1
(EU15か国)	1.2	2.4	1.8	2.9	2.7	0.7	-0.2

資料出所 EU統計局 (EUROSTAT) ホームページ
(注) 四半期値は前期比年率、季節調整値。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

EU27か国の失業率は、2004年の9.0%をピークに低下しており、2007年は7.1%、2008年の上半期も引き続き低下傾向である。

〈表2-68〉EUの雇用・失業の動向

年 月	2003	2004	2005	2006	2007	2008 (千人)	
						1～3	4～6
労働力人口 (EU27か国)	225,838	227,892	231,112	233,603	235,395	236,648	-
(EU15か国)	178,993	180,789	183,849	186,123	187,884	189,390	-
労働力率 (EU27か国)	68.9	69.3	69.8	70.3	70.5	70.5	-
(EU15か国)	70.1	70.6	71.2	71.7	72.0	72.2	-
就業者数 (EU27か国)	202,023	203,754	206,923	210,815	214,673	216,020	-
うちパートタイム比率	16.5	17.2	17.8	18.1	18.2	18.4	-
うち有期雇用比率	12.7	13.3	14	14.4	14.5	13.9	-
(EU15か国)	162,307	163,696	166,242	169,016	171,831	173,054	-
うちパートタイム比率	18.5	19.4	20.3	20.8	20.9	21.2	-
うち有期雇用比率	13.2	13.7	14.4	14.8	14.8	14.3	-
就業者率 (EU27か国)	62.6	62.9	63.5	64.5	65.4	65.5	-
女性	54.9	55.5	56.3	57.3	58.3	58.6	-
55～64歳	40	40.7	42.4	43.5	44.7	44.8	-
(EU15か国)	64.4	64.8	65.4	66.2	66.9	67	-
女性	56.2	56.9	57.8	58.7	59.7	60.1	-
55～64歳	41.7	42.5	44.2	45.3	46.6	46.7	-
失業者数 (EU27か国)	20,517	20,902	20,761	19,241	16,944	16,228	16,335
(EU15か国)	14,471	14,853	15,152	14,520	13,312	13,019	13,202
失業率 (EU27か国)	9.0	9.0	8.9	8.2	7.1	6.8	6.8
(EU15か国)	7.9	8.1	8.1	7.7	7.0	6.8	6.9

資料出所 EU統計局 (EUROSTAT) ホームページ
(注1) 「労働力率」は、15～64歳。
(注2) 「就業者数」は、15～64歳。
(注3) 「失業者数」及び「失業率」の四半期値は季節調整値。

(2) 雇用・失業対策の概要

EUでは、毎年各国別に欧州雇用戦略 (囲み記事参照) の実施状況を審査し、結果を年次雇用報告としてまとめている。特に改善が必要な分野については、毎に雇用勧告が出され、取組を促している。

EU雇用戦略 (European Employment Strategy:EES)

1 雇用戦略を巡るこれまでの動き

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活動的な参加を通じて貢献できるようなアクティブな社会を目指し、雇用に最優先順位を与え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、欧州理事会の「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・検証サイクルを明確に規定し、加盟国のより一層の雇用政策への取組を促すものとした。

初期のEUの雇用戦略(リスボン雇用戦略)は、エンプロイアビリティ(就業能力)の改善、企業家精神の発展、事業における適応可能性(adaptability of business)、男女雇用機会均等政策の強化という4本柱と、2000年のリスボン欧州理事会で設定された「完全就業」の目標から構成されていた。

「完全就業(Full employment)」については、具体的な目標として2010年までにEU全体の就業率を70%(当時61%)まで、女性の就業率を60%(当時51%)まで引き上げることが決定された。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%に引き上げることが決定された。

《初期の雇用戦略における4本柱》

- ・エンプロイアビリティ(就業能力)の向上
様々な理由で労働市場から排除された人々に、労働市場への参入を促し就労を促進する。
- ・企業家精神の発展
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。
- ・事業における適応可能性
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。
- ・男女雇用機会均等政策の強化

男女の雇用機会の均等及び職業と家庭生活の両立を図る。

リスボン雇用戦略の進捗状況については、例年2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た。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用可能性の向上、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4項目を共通通告とした、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た。

2005年2月2日、欧州委員会はリスボン戦略が目指していた目標達成に向けた進展が十分ではなかったことから、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、同月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、完全就業と貧困との闘い及び機会均等の促進という2つの重要な課題を設定した。同年3月に開催された欧州理事会は、このリスボン戦略の再活性化に向けた欧州委員会の新戦略(改訂リスボン戦略)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)と呼ばれる「統合指針」を発表した。統合指針は、戦略の実行体制や責任体制のあいまいさ等の問題も指摘されたことを受け、雇用戦略と、マクロ経済及びミクロ経済の政策協調に係る指針(「包括経済政策指針」)を一体化した包括的な政策指針となった。

2005年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新たな取組の枠組みを設定し、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。

2 現在の雇用戦略

2005年に行われた見直しの結果、現在の雇用戦略は以下の4つで構成されるようになり、政策協調サイクルが1年間から3年間に変更された。ただし、年次報告及び合同年次報告は従来通り毎年公表されている。

- ・ 欧州理事会の「雇用指針 (Employment Guidelines)」
- ・ EU加盟各国の「年次報告(National Reform Programs)」
- ・ 閣僚理事会及び欧州委員会の「合同年次報告 (Joint Employment Report)」
- ・ 欧州理事会で採択される「勧告(Recommendation)」

3 2008～2010年の雇用指針

3つの目標のもとに8つの指針(番号は包括経済政策指針からの連番)が掲げられている(2008年3月13～14日の欧州理事会で採択)。

《3つの目標》

- 1 完全就業(Full employment)
- 2 雇用の質と生産性の向上(Improving quality

and productivity at work)

- 3 社会的結束の強化(Strengthening social and territorial cohesion)

《8つの指針》

- 第17: 完全就業の達成、雇用の質と生産性の向上、域内及び社会の結束を強めることを目的とした雇用政策の実施
- 第18: ライフサイクルを考慮に入れた就業促進対策(a lifecycle approach to work)の推進
- 第19: 障害者や働いていない人を含む求職者に対し、雇用の魅力を高め、働くことが割に合うものにし、開放的な労働市場を確保
- 第20: 労働市場の需給調整機能の強化
- 第21: 労使団体の役割を十分尊重しつつ、安定的な雇用と労働市場の分断の是正等の組み合わせによる雇用の柔軟性の向上
- 第22: 雇用拡大に資する労働コストと賃金設定メカニズムの確保
- 第23: 人材への投資の拡大と改善
- 第24: 教育・訓練制度の市場ニーズへの対応

3 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 欧州委員会の年次報告書「2007年 欧州の雇用 (Employment in Europe 2007)」の概要

欧州委員会は2007年11月、年次報告書「2007年欧州の雇用(Employment in Europe 2007)」を公表した。報告書は、「就労に向けたライフ・サイクル・アプローチ」、「フレキシキュリティ(flexicurity)^(註1)」、「労働所得の配分^(註2)に関する動向」の3点を全体に関わるテーマとして掲げ、5章からなる各章で①労働市場の概況、②高齢者労働市場の状況、③労働時間、労働組織、企業における柔軟な働き方、④企業主導の継続的教育・訓練の強化、⑤労働所得の配分に関する動向をそれぞれ取り上げている。上記のテーマ(3点)の概要は以下のとおり。

a 就労に向けたライフ・サイクル・アプローチ～若年者と高齢者層の就業促進～

経済成長の好転を背景に、2006年の雇用は、前年に比べて約400万人、1.4%の増加と2000年以来最も好調な伸びとなった。とりわけ著しい雇用増がみられた旧東欧諸国を含め、全ての加盟国で雇用が増加した。

就業率は、前年から0.5ポイント増の64.3%で、女性の0.8ポイント増(57.1%)、高齢者(55～64歳)の1.0ポイント増(43.5%)等の影響が大きい。

一方、若年者の雇用状況は他のグループに比して改善しておらず、失業率は17.4%と高く、また、就業率についても35.9%と米国(54.2%)や日本(41.4%)に比して低位に留まっている。低学歴層を中心に、教育から職業への移行が円滑に行われていないことや、不安定雇用から抜け出せない層等が依然として多い。

若年者の高失業率の背景には、正規労働者に対する手厚い雇用保護を主な要因とする労働市場の分断の問題があり、教育・キャリア形成に係る取組に加え、下記のフレキシキュリティ政策の推進が問題の解決に資するものと期待されている。また、高齢者の就業促進を図る上では、生涯を見据えた効果的かつ継続的な教育・訓練や早い時期からの加齢による健康問題へ労働安全衛生上の取組等も求められており、欧州委員会はこうした政策アプローチを「就労に向けたライフ・サイクル・アプローチ」として提唱している。

b フレキシキュリティ～自律的な働き方と技能訓練で～

フレキシキュリティ政策の内容として、労働市場の柔軟性ととも企業内の異動・昇格等の柔軟性が重要な要素としてあげられる。労働市場の柔軟性と企業内の柔軟性を高めるためには、企業に雇用されている労働者の技能の向上・更新を通じて企業間・職務間の移行を支援するための「継続的職業訓練 (continued vocational training : CVT)」が必要である。これによって所得格差の緩和や高齢者の就業促進を通じた社会保障制度への負担の軽減と併せて、技術革新等の環境の変化への対応等、企業の競争力向上の効果も期待できる。しかしながら、特に教育訓練が必要な若年・高齢者等の企業内教育・訓練への参加率が低いという問題がみられる。教育・訓練の非効率性やアクセスに関する不平等などの問題の解消に当たっては、政府による教育・訓練の提供や企業が行う教育・訓練への財政支援等が、市場ニーズや実績等を踏まえ効果的・効率的に行われることも有効である。

c 労働所得の配分に関する動向・展開～経済成長に配慮した調整を～

労働所得のGDPに占める割合は、70年代初頭以降ほぼ全ての加盟国で低下している一方で、80年代以降は高技能労働者に対する配分率は上昇しており、技能水準間の所得の分化が進行している。この最も大きな要因は、技術進歩であり、技術・資本装備の向上が低技能労働者を代替する傾向にあるためである。また、

経済のグローバル化の影響は技術進歩よりも小さいが、主として中程度の技能の労働者に影響を及ぼしている。

急速な技術進歩や経済のグローバル化が進展する中、経済の効率性と安定性を損ねることなく経済活動の成果を適切に労働所得に配分するためには、上記フレキシキュリティ政策の推進が肝要である。公的支援等により低技能労働者の技能水準の向上を図るなどの社会的支援により安定性を確保しつつ、労働市場の柔軟性を高める施策を実施することで、新たな雇用創出や、労働者を低生産性・低技能・低賃金の仕事に滞留させることなく、より高収入な仕事へ速やかに転換することを可能にするといった効果が期待できる。

(注1) フレキシキュリティ (flexicurity) は、労働市場の柔軟性 (flexibility) と雇用の安定性 (security) の組み合わせを指す造語。2007年12月の雇用・社会相等理事会で合意された当該政策に関する共通原則 (COM(2007) 0359final) では、①柔軟な労働契約、②効果的な生涯教育・訓練制度、③積極的な労働市場政策、④現代的な社会保障制度の四つを要素としている。また、フレキシビリティの代表例の1つといわれるデンマーク・モデルは、「黄金の三角形 (the golden triangle)」と称される3つの構成要素、すなわち①職業間及び地域間における高い移動性、②高いレベルの失業手当を保障する広範な社会保障制度 (失業手当は最長4年支給され、給料に対するカバー率は低所得者層に対しては90%となっている。)、③機能的で積極的な労働市場政策 (技術・技能の向上に力点) に特徴がある。この3つの要素と並んで不可欠なのが労使対話であり、デンマーク・モデルは労使間の長年の交渉や妥協の産物と言われている。

(注2) 付加価値 (GDP等) に占める労働者への配分。