

EU

(参考) 1ユーロ=116.26円 (2010年期中平均)

1 経済情勢

2004年以降緩やかに回復していた景気は、2008年以降急速に後退に転じた。2008年第2四半期に実質GDP成長率は対前期比(季節調整済み値)でマイナスに転じ、2009年第1四半期には-2.4%となった。その後第3四半期は+0.2%とプラス成長に転じたものの、引き続き低い成長率が続いている。

また今年に入り、財政問題で打撃を受けたギリシャ及びアイルランドに対し、EUとIMFにより緊急支援が行われるなど不透明感が増している。加盟国内でも経

済が比較的堅調なドイツなどに対し、スペインなどの南欧諸国では、財政問題や雇用情勢の悪化もあり、経済的に厳しい状況となっている。

〈表3-5-1〉EUの実質GDP成長率

年	2007	2008	2009				2010			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	3.0	0.5	-4.2	-2.4	-0.3	0.2	0.3	0.4	1.0	0.5
うちEU15か国	2.8	0.3	-4.3	-2.4	-0.3	0.3	0.3	0.4	1.1	0.5

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。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

EU全体の失業率は、2004年の9.0%をピークに低下傾向を見せ、2008年第1四半期には6.7%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、2010

年第1四半期には9.6%まで悪化し、同第3四半期まで同率で推移している。特に25歳未満の若年者の失業率は、2010年第1四半期には20.7%まで悪化した後、20%超で推移している。

〈表3-5-2〉EUの雇用指標

(千人、%)

年	2007	2008	2009				2010			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	236,037	238,466	239,293	238,331	239,321	239,982	239,537	238,506	239,867	
EU15か国	188,526	190,686	191,282	190,810	191,291	191,412	191,615	190,770	191,276	
労働力率	70.5	70.9	71.1	70.8	71.1	71.3	71.0	70.8	71.2	
EU15か国	72.0	72.5	72.5	72.4	72.6	72.6	72.5	72.3	72.5	
就業者数	219,055	221,670	217,827	217,499	218,244	218,360	217,205	214,336	216,953	
パートタイム比率	18.2	18.2	18.8	18.6	18.8	18.7	19.0	19.3	19.4	
有期雇用比率	14.5	14.0	13.5	13.1	13.5	13.8	13.6	13.4	14.0	
EU15か国	175,176	176,985	173,861	173,790	174,060	173,935	173,656	171,677	173,083	
パートタイム比率	20.9	21.0	21.6	21.5	21.6	21.5	21.9	22.1	22.2	
有期雇用比率	14.8	14.4	13.7	13.3	13.6	14.0	13.7	13.5	14.1	
就業率	65.4	65.9	64.6	64.6	64.8	64.8	64.4	63.6	64.3	
女性	58.3	59.1	58.6	58.4	58.8	58.7	58.5	57.9	58.4	
55~64歳	44.6	45.6	46.0	45.5	46.4	46.1	46.1	46.0	46.4	
EU15か国	66.9	67.3	65.9	65.9	66.0	66.0	65.7	65.0	65.6	
女性	59.7	60.4	59.9	59.8	60.0	59.9	59.8	59.3	59.7	
55~64歳	46.5	47.4	48.0	47.5	48.3	47.9	48.1	48.2	48.4	
失業者数	16,981	16,794	21,468	19,844	21,290	22,179	22,639	23,016	23,116	23,113
25歳未満	4,178	4,193	5,202	4,920	5,193	5,379	5,344	5,347	5,331	5,258
EU15か国	13,348	13,700	17,424	16,288	17,396	17,916	18,149	18,243	18,348	18,376
25歳未満	3,316	3,444	4,237	4,055	4,269	4,353	4,300	4,277	4,247	4,195
失業率	7.2	7.0	8.9	8.3	8.8	9.2	9.4	9.6	9.6	9.6
25歳未満	15.4	15.5	19.7	18.3	19.5	20.4	20.5	20.7	20.6	20.5
EU15か国	7.0	7.1	9.0	8.5	9.0	9.3	9.4	9.5	9.5	9.5
25歳未満	14.8	15.4	19.3	18.2	19.3	20.0	19.9	20.0	19.9	19.7

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。

失業率の直近の底である2008年第1四半期から2010年第2四半期の失業率について、各国別に見てみると、ドイツを除く26か国で悪化しており、失業率が10%以上の国は20%超のスペインをはじめ10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、ルクセンブルグ、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、深刻な経済危機に見舞われたバルト三国やスペイン、アイルランド、ギリシャ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、スペイン、バルト三国で20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26か国で悪化しており、

〈表3-5-3〉 EU加盟国における失業率の比較

年	失業率			25歳未満の失業率		
	2008 Q1	2010 Q3		2008 Q1	2010 Q3	
		対2008Q1差			対2008Q1差	
EU全体	6.7	9.6	2.9	14.7	20.5	5.8
うちEU15か国	6.8	9.5	2.7	14.4	19.7	5.3
ベルギー	6.9	8.4	1.5	17.3	21.6	4.3
ブルガリア	6.1	10.1	4.0	13.7	22.2	8.5
チェコ	4.4	7.1	2.7	10.0	18.1	8.1
デンマーク	3.2	7.4	4.2	7.3	14.7	7.4
ドイツ	7.6	6.7	-0.9	10.2	8.7	-1.5
エストニア	4.0	16.2	12.2	7.4	28.0	20.6
アイルランド	4.9	13.8	8.9	10.0	27.1	17.1
ギリシャ	7.8	12.9	5.1	22.3	33.4	11.1
スペイン	9.2	20.5	11.3	20.7	42.4	21.7
フランス	7.6	9.7	2.1	17.9	23.9	6.0
イタリア	6.5	8.3	1.8	20.7	27.1	6.4
キプロス	3.7	6.9	3.2	9.1	19.5	10.4
ラトビア	6.1	18.2	12.1	10.8	33.3	22.5
リトアニア	4.2	18.3	14.1	9.2	35.2	26.0
ルクセンブルグ	4.4	4.7	0.3	15.4	16.3	0.9
ハンガリー	7.6	11.0	3.4	19.7	26.2	6.5
マルタ	5.9	6.5	0.6	11.6	12.2	0.6
オランダ	3.1	4.5	1.4	6.2	8.7	2.5
オーストリア	4.0	4.5	0.5	8.2	9.0	0.8
ポーランド	7.5	9.6	2.1	17.9	23.9	6.0
ポルトガル	7.5	11.1	3.6	15.8	23.0	7.2
ルーマニア	5.7	7.3	1.6	18.5	21.7	3.2
スロベニア	4.7	7.3	2.6	11.2	14.8	3.6
スロバキア	10.1	14.4	4.3	19.1	34.3	15.2
フィンランド	6.3	8.2	1.9	15.9	20.7	4.8
スウェーデン	5.9	8.3	2.4	18.9	24.8	5.9
イギリス	5.1	7.7	2.6	13.8	18.9	5.1

資料出所 EU統計局(EUROSTAT)ホームページ

(注1) 季節調整済み値。

オランダ、ドイツ、オーストリアを除く24か国で失業率が10%を超え、うちリトアニア、スロバキア、ギリシャ、ラトビアで失業率が30%を超えており、スペインでは40%を超えている。またドイツ、マルタを除く24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。

(2) 雇用・失業対策の概要

雇用・失業対策に係る戦略の立案について、欧州連合運営条約は、加盟国とEUが共同で策定する旨規定している(125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(148条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(148条2項)して行うこととされており、3(3)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、左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(148条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(148条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(148条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(147条)こととされている。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、②①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¹⁾を活用した財政支援が挙げられる。

こうした中期戦略のほか、経済危機への機動的な対応として、「欧州経済回復プラン」（2008年10月）、「雇用のための連帯」（2009年6月）がとりまとめられたが、これらにおいても、個々具体的な雇用対策の実施は加盟国に委ねつつ、EUにおいては、雇用対策の方向性に係る調整、ベスト・プラクティスの提示等のコンサルテーション機能、欧州社会基金を活用した財政支援の役割を果たしている。

(参考)

○ 欧州経済回復プラン

(European Economic Recovery Plan : 2008年10月)

- 全欧州で、2009年～2010年の2年間に集中して、2000億ユーロの財政支出
(加盟国、欧州委員会、欧州投資銀行による予算措置の合算)
- 将来への投資と、雇用の維持・創出が2大目標
- 公共事業、建築物のエネルギー効率の改善事業への投資
(建設業での雇用維持、エネルギー利用の効率化)
- エコカー研究への投資（製造業の高度化・雇用維持）
- 欧州社会基金による支給迅速化（前払方式）による加盟国の雇用対策支援
- 加盟国による積極的雇用対策
(公共職業安定所による求職者支援、職業訓練、事業主への雇入れ助成等)

○ 雇用のための連帯

(Shared Commitment for Employment : 2009年6月)

- 欧州社会基金を財源とした加盟国の雇用対策支援
(雇用維持（短時間勤務、休業等への助成）、若年者に対するトライアル雇用、職業訓練等を行う加盟国を財政支援)
- 欧州社会基金の加盟国負担の免除（2009年～2010年の2年間）
- 若者、失業者等による起業支援のための小口融資枠500億ユーロの設定
- EU域内での労働移動による再就職の支援
(欧州の公共職業安定所のネットワーク(EURES)によるマッチング支援)

3 労働施策をめぐる最近の動向 ……………

(1) 派遣労働指令の成立

2002年に欧州委員会が指令策定の提案をして以来、イギリスの強い反対により協議が難航していた派遣労働指令(Directive on Temporary Agency Work (2008/104/EC))が、2008年5月、イギリスで労使の合意が成立したことを背景に、6月の理事会の合意（正式採択は9月）、欧州議会の可決を経て11月に成立した。この指令は派遣労働者と正規労働者の間の均等待遇等を目的とするもので、労働時間、時間外労働、休憩・休息、夜間勤務、休暇・祝日、報酬(pay)を均等処遇の範囲としている。さらに、出産・育児休暇の取得、正規従業員の求人に関する情報、社内食堂などの共用施設の利用、教育訓練の機会について正規従業員と同等の権利を保障するものとしている。一方、均等待遇を必要とする報酬に企業年金や法定給付を上回る傷病手当、持ち株制を含めるか否かについては各国の法制・労使協定等に委ねられている。また、指令では派遣労働者について就業初日から均等取扱いの権利を付与することを基本としているが、派遣労働者に十分な水準の保護が提供される限りにおいて、各国の法制や労使協定により一定の猶予期間を設けることを認めている。また、加盟国には、労働者派遣に係る規制は、労働者保護等の一般的な利益に適用のもののみが合理的根拠を有するとの観点から規制を再考することが義務付けられている（産業界が必要とし、また労働者も家庭と仕事の両立の観点から望む柔軟性を維持しつつ、より安定的かつ良好な条件の雇用を促進する点で、当該指令は、フレキシキュリティ政策²⁾とも整合し、また、成長と雇用を目指すリスボン戦略にも資するとの考え）。2011年12月までに加盟各国は必要な国内法制の整備を行わなければならない。

■ 1) 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是正を図るために設置された構造基金(Structural Fund)のうちの一つで、主に欧州雇用戦略のための拠出を行い、労働者の訓練、募集及び再教育のための援助を行っている。

■ 2) 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フレキシキュリティに関する共通原則(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、フレキシキュリティの代表例の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。

(2) 年次労働白書「2010年欧州の雇用 (Employment in Europe 2010)」の公表

欧州委員会は2009年11月に年次労働白書「2010年欧州の雇用 (Employment in Europe 2010)」を公表した。報告書では、雇用失業情勢の分析に加え、今回の経済危機における雇用対策の効果分析、経済回復期における雇用政策のあり方の提言がなされている。

a 経済危機下での雇用対策の分析・評価について

経済危機の当初から、EU及び加盟国は総額2000億ユーロの欧州経済回復プランの実施を含めた雇用対策に取り組んだ。雇用維持又は新規雇入れの支援のため、時短によるワークシェア、賃金助成、起業支援等の一連の対策は雇用の喪失を最小限に食い止めるのみならず、雇用調整の痛みを分かち合うという意味で全体として肯定的に評価できる。とりわけ助成金の形態による雇用支援は、雇用の拡大に資するものであり、若者に焦点を当てることで、より効果的なものとなり得る。

他方で、こうした特別対策を長く続けすぎると、構造改革が遅れ、企業は過剰人員を抱えることとなり、労働者サイドから見ても、財源が他の効果的な施策(職業訓練など)に回らないこととなる。また、いくつかの加盟国では失業保険の要件緩和を含めた所得移転策が採られたが、これらは、労働供給の妨げにもなり得るので、経済の回復とともに徐々に縮小し、再就職支援策によって補完される必要がある。

経済危機は、人的資本の蓄積や新規産業への人員再配置にマイナスに作用してきたが、雇用者、失業者を問わず、能力開発を強化し、新たなスキルの獲得を支援する必要がある。

経済の回復の見通しが強まる中、ほとんどの加盟国から2010年末又は2011年当初までに、特別雇用対策を中止する意向が示されている。特別雇用対策の中止は、加盟国個々における状況や条件を考慮するとともに、就業率の向上、職業能力開発の促進、若者・高齢者・女性・移民・障害者といった特定グループの社会統合の促進など、構造的失業を減少させるための対策の導入によって補完されるべきである。

b 若年雇用及び労働市場の二層化問題について

過去数十年の間に、各国で導入された雇用保護法制は、部分的ないし二層的であった。すなわち、非正規雇用の活用について規制緩和がされ、正規雇用に係る規則は維持された。このような政策は、非正規雇用の量的拡大とともに、労働市場の二層化につながる。

いくつかの加盟国では、新規雇入れの大部分が非正規雇用を通じたものであり、二層的な雇用保護法制の導入が、まずは雇用の拡大という結果をもたらす一方で、二層化した労働市場は、非正規雇用から正規雇用への移行率が低いことが特徴となっている。非正規雇用は、企業が採用後も労働者の能力を見極めることを許すことで、労働市場の入り口の役割を果たし、安定雇用へのステップアップも可能とする。他方で、非正規雇用は単なる安価な生産要素や雇用の調整弁ともなり得る。非正規雇用から正規雇用への移行率が低いことは、後者の機能がより高いことを示唆している。

2008年～2009年の雇用調整期において非正規雇用はより大きな影響を受けたが、総雇用者数は2000年時点と比べ増加している。しかし、二層的な雇用保護法制を採用することで、非正規労働者による正規雇用の代替など、雇用者構成の変化をもたらす。

今般の経済危機において、非正規労働者、とりわけ若者が深刻な影響を受けたのは、二層的な雇用保護法制をとった国における非正規雇用拡大の負の側面を代表するものである。例えば、スペインのような二層化した労働市場においては、雇用調整の大半は非正規雇用を通じて起こったのに対し、ドイツ・英国ではその度合いはずっと低かった。

非正規労働者については、企業内訓練を行う企業側のメリットが小さく、OJTが提供される機会が少くなる傾向にある。また、正規雇用への転換率が低いことが、労働者の意欲を失わせる傾向にある。スペインが典型であるが、非正規雇用の比率が高く、訓練機会が確保されにくい国では、生産性の向上が鈍化する。

非正規雇用の形態は、学校から職場への円滑な移行を促進するルートとなり得るが、一方で若者が非正規雇用と失業の間を行き来する罣にはまるリスクを高める。多くの加盟国で、非正規雇用の若者の親との同居率は正規雇用の若者の場合と比べ高く、家族形成の遅

れ、ひいては少子高齢化に拍車をかける。

二層的な労働市場は、若年雇用等において多くの負の効果をもたらすが、その改善策としては、正規雇用と非正規雇用とで非対称的となっている労働者保護法制の改善が挙げられる。

(3) 欧州2020 (Europe 2020) 戦略の策定

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年までの戦略を検討していたが、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・持続可能な成長・包括的な成長を3つの主要な柱とし、2020年までに達成すべき目標として以下の5つを挙げている。

- 20～64歳の就業率を現在の69%から少なくとも75%に引き上げる。
- 研究開発投資の対GDP比を3%まで引き上げる。
- 温室効果ガスの排出量を1990年比20%削減、最終エネルギー消費に占める再生可能エネルギーの割合を20%に引き上げ、エネルギー効率の20%向上。
- 中途退学の割合を10%以下とし、高等教育卒業比率を40%以上に引き上げる。
- 貧困や社会的疎外、又はその危機にある者を2000万人削減。

このうち、包括的な成長とは、高い水準の就業、人材投資、貧困との闘い、労働市場・職業訓練・社会保障及び福祉の刷新による市民への活力の付与を意味するとしており、欧州には以下の課題があるとしている。

- 雇用では、人口の高齢化に伴い、労働力人口が縮小しようとしている。日米では生産年齢人口の70%が就業しているのに対し、EUでは65%程度に留まる。特に高齢者の就業率が低いほか、金融危機により若年者の失業率は21%を超えている。現在労働市場から離れている、あるいは近い状況にある人々が労働市場における基盤を今後失うリスクが存在する。
- 技能面では、8000万人が基礎あるいは低位の技能し

か有しておらず、一方で生涯学習の恩恵を受けるのは高等教育を受けた者となっている。2020年までに1600万の雇用機会が更に高い資格を必要とする一方、低技能層への労働需要は1200万人減少する。また就業期間の長期化を達成するには生涯にわたり新しい技能を身につける機会を必要とする。

- 貧困との闘いでは、危機前の時点で8000万人が貧困水準以下で生活しており、うち2000万人が子供である。また、欧州で一定水準の暮らし (decent life) を送る上で不可欠な物資等を購入する所得を得られない層が人口の8%となっているほか、失業者は特に貧困のリスクに晒されている。

こうした課題の下、新しい技能・雇用に関するアジェンダが旗艦政策としてあげられている。概要は以下の通り。

就業率を引き上げ、欧州の社会モデルの持続性を確保すべく、労働市場の現代化のための環境整備を行うことを目的としている。これは、現在及び将来の労働力が環境の変化や潜在的なキャリアの転換に適応し、失業の減少、労働生産性の向上につながるよう、新たな技能の習得を円滑化することを意味する。

EUレベルで行うべき対応としては以下の項目が挙げられる。

- 労使と共に、経済変動により的確に対応し、失業と戦い、就業率を高めるためフレキシキュリティ政策を更に推進する。
- 新たな働き方 (労働時間・国境を越えた派遣労働者) 及び労働安全衛生上の新たなリスクに対し法的枠組みを検討する。
- 欧州社会基金 (ESF) などの基金からの適切な財政支援によりEU域内の労働移動の円滑化・促進を行い、労働力の需給をより合致させる。また、合法移民の社会統合や、その能力の正当な評価等を通じ、その就業を促進する。
- あらゆるレベル (EU、各国・地域、産業、企業) で労使対話の問題解決能力を活用し、労働環境の改善を図る。また公共職業関係機関等の労働市場関係機関間の協力を推進する。

- 全ての関係者が関与する教育訓練に係る協力における戦略的枠組に対し強力な誘因を与え、(加盟国、労使、専門家と共同で) 職業教育訓練の魅力の向上、異なるレベルの教育・訓練分野間での柔軟な学習経路等を通して、生涯学習政策の原則の実施に結びつくようにする。またEUレベルでの労使団体がこの分野で独自の取組を行うことを念頭に、これら団体と協議を行う。
加盟国レベルで必要な対応は以下の項目が挙げられる。
- 欧州理事会での合意に沿ってフレキシキュリティ政策を導入し、労働市場の分断の緩和、移動を促進するとともに、労働と家庭生活の調和を促進する。
- 特に低技能労働者に焦点を当てて、就労意欲を疎外しないよう、税制や給付制度の効率性について定期的な検証・見直しを行う。また自営業者に不利に働くような制度は撤廃する。
- 新しい形のワークライフバランスや高齢者の就労促進政策、男女均等を推進する。
- 労使対話で得られた結論を推進するとともに、効果的に実施されているかを検証する。
- さらなる学習と労働市場への参加に必要なとされる能力が、正式でない学習過程を含めた一般及び職業・高等・成人教育全般を通し習得され認知されることを確実なものとする。
- 教育・訓練内容の企画に労使を関与させることなどを通して、教育・訓練界と職場の協力関係を発展させる。

また2010年10月21日には、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、今後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。なお、

この国別政策案については、EU内での調整を経た上で、2011年4月までに確定される見通しである。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(再就職支援とセーフティネット)を労働政策に反映させ、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行うことを前提に、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証されるべきである。

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。