

第5節 欧州連合 (European Union : EU)

労働施策

(参考) 1ユーロ=134.34円 (2015年期中平均)

- ・2015年9月、欧州委員会は、長期失業者の再就職を促進するため、加盟国に対して、新たな対策の枠組みを提示し、2015年12月の閣僚理事会で採択された。長期失業者の公共職業安定所への登録を促進すること、登録した長期失業者に対して、失業から18か月以内に、きめ細かな個別のアセスメントを実施すること等を加盟国に要請している。
- ・2015年10月、欧州委員会の新体制の発足を受け、雇用政策に係るガイドラインが改定された。改訂後のガイドラインは、①労働需要の喚起、②労働供給・スキルの向上、③労働市場の機能の向上、④公正の確保、貧困への対応、機会均等の促進により構成される。
- ・2015年11月、欧州委員会は、若年者の就職環境を改善する観点から、経済界は欧州委員会や関係機関と協力し、2017年までに1万件の産学のパートナーシップを立ち上げるとともに、新たに少なくとも10万件の徒弟訓練、インターンシップ又は雇用（新卒相当）の機会を創出する、産学連携を促進するため、欧州の経済界とともに新たな協定を立ち上げることを公表した。

1 概観

欧州連合 (EU) は、1993年、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。現在、加盟国は28か国¹⁾である。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、欧州理事会議長及び欧州委員会委員長により構成)、閣僚理事会 (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28名の委員により構成。その下に日本の「省庁」に相当する33の総

局がある) 等がある。

加盟国は、EUの目標のため、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。

- ①EUに排他的な権限がある事項(加盟国には権限がない)
- ②EUと加盟国が権限を共有する事項
- ③EU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。

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)集团的労使関係、(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)及び(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)²⁾がなされていることから、事実上、(a)、(b)、(e)、(h)及び(i)の分野において、EUレベルでの法整備が図られている。

また、いわゆる雇用・失業対策においては、加盟国の権限が尊重され、EU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、外国人労働者対策については、外国人のEU域内への移動・滞在に関して、EUに域内に共通する政策を展開する権限が認められている。

■1) 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、英国。
 ■2) これらの分野については、EUは、加盟国の活動を支援、補完することが主たる任務になる。このほか、EUの基本条約上、(i)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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

(労働施策) EU

2 経済情勢

世界金融危機の影響で2008年以降急速に後退し、2010年に2.0%のプラス成長に転じたものの、2011年の夏以降、ギリシャに端を発する欧州の政府債務危機の影響が広がった結果、2012年はマイナス成長になった。2013年には0.1%と再びプラスに転じ、2015年は一部の国でやや弱い動きがみられるものの、ユーロ圏全体の実質経済成長率は、ユーロ安や原油安等を背景に10四半期連続プラス（前期比年率）となり、全体としては緩やかに回復している。

3 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

EU全体の失業率は、2008年第1四半期には6.8%まで低下したが、その後の世界金融危機や欧州の政府債務危機の影響を受けて急速に悪化する等したものの、2013年第3四半期以降、高水準ながら緩やかに低下し、2015年第1四半期は9.7%台となった。2015年第2四半期の失業率が10%以上の国は20%を超えるスペイン、ギリシャを含め10か国となっている。各国の失業率を、最も低くなった2008年第1四半期と比較すると、依然としてドイツ

表 3-5-1 EUの実質GDP成長率

年	2011	2012	2013	2014				2015			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	1.7	-0.5	0.2	1.4	0.3	0.3	0.4	0.5	0.5	0.4	0.4
うちEU15か国	1.6	-0.6	0.1	1.2	0.3	0.2	0.3	0.5	0.5	0.4	0.3

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、季節調整済値。

注2：EU15か国は、2004年のEU拡大前のEU加盟15か国。

表 3-5-2 EUの雇用指標

年	2011	2012	2013	2014				2015		
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
労働力人口	239,344	241,075	241,691	242,511	241,338	242,160	243,377	243,169	241,859	242,768
EU15か国	190,756	192,213	192,773	193,333	192,513	193,022	193,760	194,039	193,219	193,639
労働力率	71.1	71.7	72.0	72.3	72.0	72.2	72.6	72.5	72.2	72.5
EU15か国	72.4	72.9	73.2	73.4	73.1	73.2	73.5	73.6	73.3	73.4
就業者数	216,219	215,807	215,399	217,709	214,778	217,592	219,611	218,856	217,298	219,740
パートタイム比率	19.5	20.0	20.4	20.4	20.6	20.6	20.1	20.4	20.7	20.5
有期雇用比率	14.1	13.7	13.7	14.0	13.5	14.1	14.5	14.1	13.7	14.3
EU15か国	172,372	171,820	171,408	172,959	170,891	172,881	174,167	173,899	172,973	174,468
パートタイム比率	22.5	23.1	23.7	23.8	23.9	23.9	23.4	23.8	24.0	23.9
有期雇用比率	14.2	13.8	13.7	13.8	13.4	13.9	14.3	13.8	13.5	14.2
就業率	64.2	64.1	64.1	64.9	64.0	64.8	65.4	65.2	64.8	65.5
女性	58.4	58.6	58.8	59.6	58.9	59.6	59.9	60.0	59.7	60.4
55～64歳	47.2	48.7	50.1	51.8	50.8	51.6	52.3	52.5	52.3	53.1
EU15か国	65.4	65.1	65.0	65.6	64.8	65.5	66.0	65.9	65.5	66.1
女性	59.7	59.8	59.9	60.6	60.0	60.6	60.8	60.9	60.7	61.3
55～64歳	49.4	50.8	52.2	53.9	53.0	53.8	54.2	54.5	54.6	55.3
失業者数	23,126	25,268	26,292	24,802	25,505	24,877	24,567	24,225	23,654	23,289
25歳未満	5,330	5,617	5,619	5,142	5,375	5,154	5,073	4,946	4,827	4,729
EU15か国	18,384	20,393	21,365	20,374	20,827	20,391	20,232	20,031	19,583	19,372
25歳未満	4,278	4,562	4,586	4,240	4,416	4,233	4,180	4,108	4,007	3,951
失業率	9.7	10.5	10.9	10.2	10.5	10.3	10.1	10.0	9.7	9.6
25歳未満	21.7	23.3	23.7	22.2	23.1	22.2	21.9	21.4	21.0	20.7
EU15か国	9.6	10.6	11.1	10.5	10.8	10.5	10.4	10.3	10.1	10.0
25歳未満	21.0	22.7	23.2	21.9	22.7	21.9	21.6	21.3	20.8	20.6

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。

注3：EU15か国とは、2004年のEU拡大前のEU加盟15か国。

第3章

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (EU)]

ツ、ハンガリー、マルタを除く25か国で高い。

失業率の悪化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等から大きな差があり、特に債務危機に見舞われたギリシャ、スペインで高くなっている。

25歳未満の若年者の失業率は、2013年には23%を超える等したもの、2014年第1四半期以降、緩やかに低下

しており、2015年第2四半期は20.7%となった。クロアチア、イタリア、キプロス、ポルトガルで30%を超え、ギリシャとスペインとクロアチアとイタリアで40%を超えている。各国の若年者の失業率を、最も低くなった2008年第1四半期と比較すると、依然としてドイツ、ハンガリー、マルタを除く25か国で高く、特にギリシャ、スペインで30%近く高い。

表 3-5-3 EU加盟国における失業率の比較

	失業率			若年者の失業率		
	2008 Q1	2015 Q2	②-①	2008 Q1	2015 Q2	②-①
	①	②		①	②	
EU全体	6.8	9.6	2.8	15.2	20.7	5.5
うちEU15ヶ国	6.8	10.0	3.2	14.9	20.6	5.7
ベルギー	7.1	8.8	1.7	18.9	22.6	3.7
ブルガリア	6.0	10.0	4.0	12.6	22.1	9.5
チェコ	4.5	5.1	0.6	10.2	13.0	2.8
デンマーク	3.2	6.3	3.1	7.5	10.8	3.3
ドイツ	7.8	4.7	-3.1	10.9	7.1	-3.8
エストニア	4.3	6.3	2.0	8.2	10.7	2.5
アイルランド	5.1	9.6	4.5	10.2	20.5	10.3
ギリシャ	8.0	25.0	17.0	22.7	50.0	27.3
スペイン	9.1	22.5	13.4	20.4	49.1	28.7
フランス	7.1	10.4	3.3	17.6	24.2	6.6
クロアチア	9.3	16.1	6.8	25.0	43.5	18.5
イタリア	6.4	12.4	6.0	20.4	42.2	21.8
キプロス	4.0	15.4	11.4	10.5	32.5	22.0
ラトビア	6.3	9.8	3.5	10.4	15.0	4.6
リトアニア	4.2	9.5	5.3	9.1	18.4	9.3
ルクセンブルグ	4.4	5.9	1.5	15.3	18.3	3.0
ハンガリー	7.6	7.0	-0.6	19.3	18.3	-1.0
マルタ	5.9	5.4	-0.5	12.5	12.2	-0.3
オランダ	3.7	6.9	3.2	8.5	11.0	2.5
オーストリア	4.2	5.9	1.7	8.5	10.6	2.1
ポーランド	7.5	7.5	0.0	17.9	20.7	2.8
ポルトガル	8.5	12.4	3.9	20.8	30.9	10.1
ルーマニア	5.7	6.8	1.1	17.8	22.3	4.5
スロベニア	4.6	9.5	4.9	11.3	16.8	5.5
スロバキア	10.3	11.5	1.2	19.5	26.3	6.8
フィンランド	6.3	9.4	3.1	15.9	22.9	7.0
スウェーデン	5.9	7.6	1.7	18.9	20.7	1.8
英国	5.1	5.5	0.4	13.8	15.5	1.7

資料出所：EU統計局 (EUROSTAT) ホームページ

注1：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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU (労働施策)

(2) 雇用・失業対策の基本的な枠組み

イ 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)³は、加盟国とEUが共同で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、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 (第148条第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 (第148条第2項) して行うこととされており、ロ (イ) の経済・雇用に係る新たな中期戦略 (「欧州2020戦略」) についても、当プロセスを経て策定された。

(ロ) 雇用対策の実施

「欧州2020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 (第148条第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 (第148条第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 (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・改善提案、② ①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 (ESF)⁴、欧州グローバル化調整基金 (EGAF)⁵等を活用した財政支援が挙げられる。

このほか、加盟国間の国境を越えたEU域内の労働移動を促進する観点から、EURES (European Employment Services) という欧州レベルの職業紹介サービスのネットワークが構築⁶されている。

(ハ) 欧州セメスター

経済危機を受け、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ている。具体的なプロセスは以下のとおりである。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となっている。

① 毎年11月、欧州委員会が、各加盟国の成長見通しである「年次成長概論」を作成。

※年次成長概論には、「雇用に関する年次報告」が添付される。

② 閣僚理事会において、12月～翌年1月にかけて、「年次成長概論」について議論 (平行して欧州議会でも議論) し、その結果を受け、3月、欧州理事会が、財政、構造改革及び金融政策に関する方向性を提示。

③ 欧州委員会は、3月、加盟国ごとの経済状況や構造改革の取組状況等を分析した「国別報告」を作成。各加盟国は、4月、経済政策と財政政策に係る2つの「プログラム」を作成し、欧州委員会に提出。

■3) 2009年、リスボン条約による改正が行われた。

■4) 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。

■5) 欧州グローバル化調整基金 (European Globalization Adjustment Fund) は、欧州社会基金と並ぶ構造基金であり、グローバル化に伴う事業縮小事案について、個別企業の離職者に対する再就職支援を行う加盟国への財政支援を行っている。2014～2020年までの多年度予算であり、予算枠は10.5億ユーロ。

■6) EURESは、欧州委員会及び参加国 (EU加盟国、EEA加盟国及びスイス) の公共職業紹介所間の協力のネットワーク。専用のポータルサイトを運営し、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応じている。(https://ec.europa.eu/eures/)

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU (労働施策)

- ④ 欧州委員会は、各加盟国の「プログラム」を検討・評価。5月、各加盟国に対する「国別勧告案」を作成し、閣僚理事会に提出。
- ⑤ 閣僚理事会において、「国別勧告案」について議論（平行的に欧州議会でも議論）し、6月下旬～7月上旬、欧州理事会が採択。
- ⑥ 各加盟国は、「国別勧告」に基づき、予算案を作成。（7月以降）

□ 対策の基本的方向性

(イ) 「欧州2020 (Europe 2020) 戦略」

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年までの成長戦略として、2010年3月に「欧州2020 (Europe 2020) 戦略」に関する提案文書を公表した。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、知的な (smart) 成長・持続可能な (sustainable) 成長・包括的な (inclusive) 成長を3つの主要な柱とし、2020年までに達成するべき雇用・社会政策関係の目標として以下の3つを挙げている。

- ・ 20～64歳の就業率を2010年当時の69%から少なくとも75%に引上げ
- ・ 中途退学の割合を10%以下とし、高等教育卒業比率を40%以上へ引上げ
- ・ 貧困や社会的疎外、又はその危機にある者を2,000万人削減

2015年3月、EU統計局は、戦略の中間年に当たることから、同戦略の進捗報告書を発表した。就業率は経済危機の影響を受けて2013年には68.4%に低下した⁷。目標の75%を達成するには6.6%改善する必要がある、就業率の目標達成が困難な課題となっていることを指摘した。

■7) EU統計局によると、2009年以降、若年者と低技能労働者、外国人の就業率が低下したという。
 ■8) パブリックコメントの主な結果は、「「欧州2020戦略」は、EU及び加盟国レベルで雇用・成長を促進するための包括的な枠組み。戦略に定められた目標や優先課題は、現在・将来の課題に照らし意義がある。」「目標は、雇用・成長を促進する上で鍵となるものであり、戦略の焦点を絞ることに役立っている」「戦略の実施のあり方については改善の余地がある。」等となった。
 ■9) 2010年10月「雇用政策に係るガイドライン」は、①就業率の向上、構造的失業の改善、雇用の質の向上、②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、③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、④社会統合の推進及び貧困対策からなった。

表 3-5-4 「欧州2020戦略」の目標達成状況

	2010	2011	2012	2013	2020年目標
20～64歳の就業率	69.0%	68.5%	68.4%	68.4%	75.0%
高等教育卒業比率	33.6%	34.7%	35.9%	36.9%	40.0%以上
貧困層の人口 (万人)	11,700	12,040	12,310	12,140	9,660

資料出所：Euro Stat

また欧州委員会は戦略に関するパブリックコメントを2014年に実施し、2015年3月に公表⁸した。今後、パブリックコメントの結果のほか、欧州議会、閣僚理事会、加盟国議会等の意見を踏まえつつ、見直しに関する提案を行う予定である。

(ロ) 雇用政策に係るガイドライン

2010年10月に、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 (Guidelines for the Employment Policies of the Member States)⁹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ある。

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、これらのガイドラインを踏まえた国別政策案 (National Reform Programmes) を策定している。

なお、当ガイドラインは、2014年11月の欧州委員会の新体制の発足を受け、2015年3月、欧州委員会より改定案が示され、同年10月、雇用・社会政策担当相理事会において採択された。

改定後のガイドラインは以下のとおり。

① 労働需要の喚起

- ・ 雇用創出の促進、企業の雇入れの際の障壁の除去、起業の促進、特に中小企業の支援。社会ビジネスの促進。
- ・ 労働に対する課税の削減 (他の対象への課税のシフト)。

動向
及び
国際
機関
に
関
し
て
の
見
通
し
の
経
済

カナダ

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ッ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国

(労働
施策)
EU

・生産性を踏まえた賃金設定の促進。

② 労働供給・スキルの向上

- ・適切な知識・スキルの供給を通じた生産性・エンプロイアビリティ¹⁰の向上。教育制度、職業訓練制度への投資。生涯教育の機会の向上、高齢者雇用の促進。
- ・長期失業者への支援の強化。ユースギャランティーの実施。
- ・中途退学の防止。学歴の向上、デュアルシステム（教育、職業訓練の同時実施）の検討。
- ・助成、高齢者、若者、障害者、合法的移民の労働市場参加の障壁の除去。同一賃金を含む男女平等の確保、経済的に手頃で質の高い幼児教育・保育へのアクセスの確保。

③ 労働市場の機能の向上

- ・労働市場の二極化の是正。雇用保護法制の見直し（企業の雇入れ環境の改善、既に雇用されている者及び求職者・非正規雇用労働者双方にとって適切な水準の雇用保障の提供）。
- ・労働市場改革に当たっての議会及び労使の関与。
- ・積極的労働市場政策の強化。公共職業安定所の機能強化を通じたマッチングの改善・労働移動の支援。セーフティネットの機能の強化。
- ・年金のポータビリティ向上や資格の認証を通じたEU域内の労働移動の促進。

④ 公正の確保、貧困への対応、機会均等の促進

- ・格差に対応した社会保障制度の構築。子育て支援、職業訓練、住居支援、医療サービス等を通じたシンプルでより対象を絞った支援の実施。
- ・少子高齢化を踏まえた持続可能な年金制度の構築。法定定年年齢と平均寿命とのリンク、実際の退職年齢の引上げ、退職後のための補完的貯蓄の促進。
- ・制度の持続可能性を確保し、アクセス可能で効率的・効果的な医療・介護制度の構築。

(3) 若年者雇用対策

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・ギャランティー」の実施を要請している（2013年4月の閣僚理事会で採択）。ユース・ギャランティーとは、若年者（15～24歳）が、卒業又は失業後4か月以内に、①良質な雇用申込み、②学業の継続、③インターンシップ、④徒弟訓練（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により行われる訓練）の機会を得られるよう支援する取組である。具体的なスキームの設計は加盟国に委ねられており、2014年1月から施行されている。

ユース・ギャランティーの実施を促進する観点から、欧州社会基金による加盟国への財政支援を行っているほか、若年失業率が25%を超える地域を抱える加盟国に対しては、「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ている。具体的には、欧州社会基金の予算枠のうち30億ユーロ、欧州社会基金以外のEU予算のうち30億ユーロの計60億ユーロの特別枠（2014～2020年まで）を設定し、加盟国がEU予算をより多く活用することができるようにしている。なお、特別枠を活用するためには、加盟国は、ユース・ギャランティーの実施を含むYEIの事業計画をEUに提出することが必要である。

欧州委員会に対して加盟国が行った報告によると、2014年の1年間で、YEIの枠組みにより何らかの支援を受けた若年者は13,000人、このうち雇用、学業、インターンシップ又は徒弟訓練の機会の提供を受けた若年者は8,400人、学業の継続、職業訓練、資格の取得又は就職に結びついた若年者は6,400人、支援に投入された予算は8億7,300ユーロとされている。

■10) 「エンプロイアビリティ」は、労働市場価値を含んだ就業能力、即ち、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力のこと。

このほか、①インターンシップの質の確保に向けたEUレベルの枠組みの構築、②徒弟訓練に係る連携の推進¹¹⁾、③EURESの活用による域内労働移動の促進¹²⁾に取り組んでいる。

(4) 外国人労働者対策

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おり、EU条約上、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、外国人労働者について、どの程度(対象範囲及び受入量)、労働市場へのアクセスを認めるかについては、加盟国に委ねられており、加盟国の強い国家保護的スタンスも相まって、EU統一体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」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研修生、⑤単一許可制度に関する5つの指令を策定することを提案し、このうち④を除き、2014年5月までに成立した。成立した指令の概要は、以下のとおりである(英国、アイルランド及びデンマークは、適用除外)。

イ ブルーカード指令(2009年成立)

高技能労働者の受入れを促進する観点から、「EUブルーカード」という特別の滞在・労働許可制度を設けることによって、高技能労働者に関する入国・滞在条件に係る域内規制の調和を図るとともに、入国手続を簡素化するもの。

対象労働者は、受入国の労働者の平均年収の1.5倍以上(特定の職業については1.2倍以上)の業務に従事、高度な専門資格を保有等一定の要件を満たすことが必要である。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。なお、有効期限は、1～4年までの間で受入国が決定する(更新可能)。

ロ 季節労働者に関する指令(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同等の待遇が認められる¹³⁾。

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。

ハ 企業内転勤者に関する指令(2014年成立)

EU域外から加盟国内への企業内転勤(EU域外に居住するEU加盟国以外の国民が、EU域内にある同じ事業主体又は事業グループの事業所に一時的に配置転換されること)を促進するため、企業内転勤者及びその家族の入国、居住、勤務等に係る権利を定めた。

管理職及び専門職は最大3年、研修員は最大1年の滞在期間となっており、一定の条件の下¹⁴⁾、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。

■11) 2013年7月、行政機関や企業、労使団体、教育訓練プロバイダー、若年者の代表等を交えた連携組織(European Alliance for Apprenticeship)を設置。http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm
 ■12) EU圏における国境を越えたマッチング支援を行う仕組みとして、「Your First EURES Job」プログラムがある。サービスを受けられる求職者は、18～30歳のEU市民及び合法的にEU内に居住している者。求人側は、自国内で適格な労働者が確保できないEU内の企業であり、雇用条件が適法である6ヶ月以上の求人が対象となる。(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993)
 ■13) 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することができる。
 ■14) 当該滞在期間のあらゆる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することができる。また、滞在期間が90日を当該企業内転勤者から移動先受入加盟国へ申請し、許可された場合は、当該加盟国で滞在、居住及び勤務することができる。
 ■15) 受入国は、申請に対して4ヶ月以内に適合性を審査し、受入れの可否を決定しなければならない。

及
動
向
と
今
後
の
見
通
し
の
経
済
機
関
に
関
連
し
た
雇
用
・
失
業
等
の
見
通
し

カナダ

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ッ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国

(労働施策)
EU

二 単一許可指令 (2011年成立)

外国人に係る滞在許可及び労働許可を一元化し、手続を簡素化する¹⁵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、入国先及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。

(5) 雇用における平等の確保

雇用における平等の確保のための政策は、男女平等の分野から始まり、その後、1997年のアムステルダム条約の締結を受け、人種、宗教、障害、年齢等といった他の分野における差別禁止へと発展してきた。代表的な指令は、以下のとおりである。

イ 男女均等指令 (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¹⁶を統合するもの。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、ハラスメント、セクシャル・ハラスメントの禁止、④権利救済のための手続等を規定している。

ロ 人種・民族均等待遇指令 (2000年成立)

雇用、教育・訓練、社会保障、公共財・サービスへのアクセスにおける人種・民族による差別を禁止している。

ハ 一般雇用均等指令 (2000年成立)

雇用分野における宗教・信条、障害、年齢、性的志向による差別を禁止している。

二 企業における女性幹部割合向上に向けた指令案

企業の意思決定レベルにおける男女平等を推進する観点から、「欧州女性憲章」(2010年3月)、「男女平等のための5か年戦略」(2010年9月)等による取組を進めてきたが、企業における女性幹部割合が思うように上昇し

ない実態(2012年1月時点で13.7%)にかんがみ、2012年11月、欧州委員会は「企業における女性幹部割合向上に向けた指令案」を公表した。指令案の概要は、以下のとおりである。

- ① 2020年(公企業については2018年)までに、欧州上場企業の社外取締役¹⁷における女性割合が40%に達することを目標として、当該割合に満たない上場企業は、社外取締役の選考過程において、女性候補者を優先するための手続を導入しなければならない。
- ② 中小企業は、①の措置の対象外とする¹⁸。
- ③ 加盟国は、①の指令に違反した企業に対する適当かつ抑止的なサンクション(sanction)を導入しなければならない。サンクションには、過料又は司法当局による任命の無効確認の措置を含みうる。

- ④ この指令は、2028年をもって自動的に失効する。
- ⑤ 上場企業は、経営幹部¹⁹の女性割合について、2020年(公企業については2018年)までに達成すべき自主的な目標を設定し、毎年、その進捗状況を加盟国に報告しなければならない。

その後、2013年11月、欧州議会は、上記の欧州委員会の指令案を支持した上で、女性幹部割合の向上を一層促進する観点から、更なる提案を行った。

- ① 加盟国は女性幹部割合向上のため、中小企業を支援しインセンティブを付与することが奨励される。
- ② 女性幹部割合が10%に満たない企業²⁰についても、社外取締役の選考過程において、女性候補者を優先するための手続を導入しなければならない。
- ③ 指令に違反した企業は、その理由及び将来の目標達成のための措置を報告しなければならない。また、加盟国がとるサンクションには、過料等の措置が含まれなければならない。また、当該措置の選択肢として、公共調達の入札からの排除、構造基金による補助の制限が加えられる。

現在、閣僚理事会で審議が行われているが、加盟国間

■16) 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。
 ■17) 企業の幹部会のメンバーであり、企業の管理職員の任命等の管理業務を行うが、日常的な経営方針の決定には関与しない者。
 ■18) 中小企業は、従業員250人未満であって、年間売上高5,000万ユーロ以下の企業。
 ■19) 企業の幹部会のメンバーであり、日常的な経営方針の決定に関与する者。
 ■20) 鉄鋼のようないわゆる男性が多いとされるセクター。欧州委員会の提案では、かかる企業は対象外とされている。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

E U (労働施策)

の意見の差異が大きく、合意の目処は立っていない。

4 労働条件対策

(1) 労働時間制度

1993年に労働時間指令が成立した。基本的な内容は、以下のとおり。なお、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。なお、週労働時間を算定するための基礎期間は原則4か月。ただし、使用者があらかじめ労働者本人の同意を得ている場合には、これを超えて労働させることができる(いわゆる「オプト・アウト」)。

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(特別な危険又は重い心身の緊張が伴う夜間労働者の場合は、夜間労働を行う24時間ごとに8時間を超えないこと)。

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。

ニ 年次有給休暇

4週間以上。

(2) 非正規雇用法制

イ パートタイム指令(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される。

使用者は、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、パートタイム労働者に対する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(1999年成立)

有期契約労働者は、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、有期契約労働者であるという理由のみにより、比較可能な常用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される。

有期労働契約の反復更新による濫用を防止するため、加盟国は、反復更新を正当化する客観的な理由、反復更新による通算雇用期間の上限、更新回数の上限のいずれかの措置を導入しなければならない。

使用者は、有期契約労働者が常用雇用に移行する機会が得られるよう、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(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等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及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、又は労使間の対話を促進しなければならない。

(3) 出産休暇及び育児休暇制度

イ 母性保護指令(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週間は本人の意志によっても返上不可)、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。

ロ 育児休業指令(2010年成立)

①男女の労働者に対し、8歳までの間で各国(加盟国

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

(労働施策) EU

又は労使)で定める年齢まで、4か月以上の休暇の付与、
②育児休業取得者に対する解雇その他の不利益取扱いの
禁止等を規定している。

5 労使関係施策

労働施策の実施に当たって、労使との対話(ソーシャル・ダイアログ)が重視されている。具体的には、EU指令を含め欧州委員会が政策立案を行う際には事前に労使に協議を行うこととされているほか、労使が自ら(労使のみで)協議を行うことを選択し、労働協約が成立した場合には、その内容が指令になるという独特の仕組みが設けられている²¹⁾。

また、欧州理事会の機会を捉えて、EUの機関と労使の代表とのハイレベルで意見交換を行うソーシャル・サミットが開催されている。

(1) 労働者団体

欧州労働組合連盟(ETUC)に欧州の39か国²²⁾の90の労働組合、10の産業別組織が加盟し、組合員数は約6,000万人である。(2011年5月現在)

(2) 使用者団体

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) 長期失業者対策

EUでは、経済危機の影響から、1年以上失業状態である長期失業者が急増している。2007年から2014年までで倍増して約1,210万人と、失業者全体の約半数を占めるに至っており、若年者雇用対策と並び、喫緊の課題の一つになっている。

2015年9月、欧州委員会は、長期失業者の再就職を促進するため、加盟国に対して、新たな対策の枠組みを提示した(2015年12月の閣僚理事会で採択)。具体的には、

①長期失業者の公共職業安定所への登録を促進する、②登録した長期失業者に対して、失業から18か月以内に、きめ細かな個別のアセスメントを実施する、③支援の継続性や総合性を確保するため、雇用、福祉横断的なワンストップ窓口を設置し、長期失業者との間で「ジョブ統合契約」(job integration agreement)を締結する、④長期失業者の雇用促進のため事業主への働きかけを強化すること等を加盟国に要請している。

(2) 雇用政策に係るガイドラインの改定

2014年11月の欧州委員会新体制の発足を受け、2015年3月、欧州委員会より雇用政策に係るガイドラインの改定案が示され、同年10月、雇用・社会政策担当理事会において採択された。改訂後のガイドラインは、①労働需要の喚起、②労働供給・スキルの向上、③労働市場の機能の向上、④公正の確保、貧困への対応、機会均等の促進により構成される。(3(2)口(ロ)参照。)

(3) 若年者雇用対策

2015年11月までの1年間で、若年失業者は50万人減少したが、依然として450万人と、多くの若者が職を見つけることができず、生活に苦慮している。他方、企業の4分の1が適切なスキルをもった労働者を見つけることができず、EU全体で200万人もの未充足求人が存在している。

2015年11月、欧州委員会は、若年者の就職環境を改善する観点から、産学連携を促進するため、欧州の経済界とともに新たな協定を立ち上げることを公表した。具体的には、経済界は、欧州委員会や関係機関と協力し、2017年までに1万件的産学のパートナーシップを立ち上げるとともに、新たに少なくとも10万件的の徒弟訓練、インターンシップ又は雇用(新卒相当)の機会を創出する。これらの実現のため、各加盟国において行動計画を策定し、その結果及び今後の政策のための提言を2017年後半開催予定の第1回欧州産学サミットに報告することとした。

■21) 労働協約が指令化された例として、パートタイム指令、有期労働指令、育児休業指令がある。

■22) EU加盟国28カ国以外の国は、アンドラ、アイスランド、リヒテンシュタイン、モナコ、ノルウェー、サンマリノ、スイス、トルコ、マケドニア、セルビア、ボスニア・ヘルツェゴビナの11カ国。

また、欧州委員会は、2016年前半、若者を始め労働者の人材育成に関する新たな指針（スキル・アジェンダ）を提案することとしており、その動向が注目される。

(資料出所)

- 欧州委員会ホームページ
http://ec.europa.eu/index_en.htm
- EU統計局 (EUROSTAT) ホームページ
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- 内閣府「世界経済の潮流」
http://www5.cao.go.jp/j-j/sekai_chouryuu/sa15-02/sa15.html