

## 第5節 欧州連合 (European Union : EU)

### 労働施策

(参考) 1ユーロ=130.34円 (2018年期中平均)

「雇用政策に係るガイドライン」が2018年に改定された。改定では、①労働需要の喚起、②労働供給の強化と雇用・技能及び能力へのアクセス向上、③労働市場の機能強化と社会的対話の有効性の向上、④全ての者に対する平等な機会の提供、社会的包括の推進、貧困対策の推進、の4つの柱が盛り込まれている。

また、海外労働者派遣指令が2018年6月に改正され、報酬に関する規則の平等な適用(受け入れ国の労働者との均等賃金)が新たに義務付けられた。

2019年に入り、①雇用条件通知義務指令について対象者や通知されるべき項目の範囲を拡大した、「雇用条件の透明性及び予見可能性に関する指令案」、②育児休業指令について、父親休暇、介護休暇、8歳までの子どもを養育する親や介護者に対する労働時間の短縮・柔軟な勤務時間を要求する権利を新たに認める、「両親及び介護者のワークライフバランス指令案」、③欧州労働機関の設置、について欧州委員会、欧州議会、欧州理事会の三者は暫定合意を行っており、今後実現に向けた動きが活発になると見込まれる。

#### 1 概観

欧州連合 (EU) は、1993年の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<sup>1</sup>であるが、英国については2016年6月に行われた国民投票の結果、EUを離脱することが決まっている。

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、欧州理事会議長および欧州委員会委員長により構成)、EU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。欧州委員会の下に日本の「省庁」に相当する44の総局がある) 等がある。

■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、(j) 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。  
 ■3) EUの通貨であるユーロを自国通貨としている国の範囲。

加盟国は政策の企画・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。

- ① EUに排他的な権限がある事項 (加盟国には権限がない)
- ② EUと加盟国の共有権限事項
- ③ EU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) 集団的労使関係、(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) および (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) が必要<sup>2</sup>とされていることから、事実上、(a)、(b)、(e)、(h) および (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、EU域内・域内外外国人のEU域内への移動・滞在に関して、共通する政策を実施する権限が認められている。

国際機関による経済及び雇用失業等の動向と今後の見通し等

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)

表3-5-1 EUの実質GDP成長率

年	2013	2014	2015	2016	2017				2018			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	0.3	1.8	2.3	2.0	2.4	0.7	0.7	0.7	0.7	0.4	0.4	0.2
うちユーロ圏19カ国	-0.2	1.3	2.1	1.8	2.4	0.7	0.7	0.7	0.7	0.4	0.4	0.2

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）

注：各四半期の値は対前年比、季節調整済値

## 2 経済情勢

2017年のEUの実質GDP成長率は2.4%、そのうちユーロ圏<sup>3</sup>は2.4%で、前年比でそれぞれ0.4ポイント、0.6ポイント増加した。EU経済は2012年にマイナス成長に陥った後、2015年まで連続で右肩上がりの成長を続け、2016年に一度伸び率が前年を下回ったが、2017年は再び伸びて、リーマン・ショックが発生した2008年以降で最も高い成長率となった。

となった。2018年第2四半期の失業率が10%以上の国は19%を超えるギリシャを含め3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、依然としてベルギー、ブルガリア、チェコ、ドイツ、クロアチア、ハンガリー、マルタ、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロバキア、英国を除く16か国で2008年第1四半期よりも高い状態となっている。

## 3 雇用失業対策

### (1) 雇用失業情勢

EU全体の失業率は、2013年第3四半期以降、高水準ながら緩やかに低下し、2018年第2四半期は6.9%

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

表3-5-2 EUの雇用指標

年	2013	2014	2015	2016	2017				2018		
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
労働力人口	236,902	237,472	237,883	239,083	239,938	239,419	240,020	240,253	240,051	240,301	240,451
ユーロ圏19カ国	157,200	157,273	157,444	158,612	159,000	158,648	158,833	159,368	159,144	159,179	159,391
労働力率（15～64歳）	72	72.3	72.6	73	73.4	73.2	73.4	73.5	73.5	73.6	73.8
ユーロ圏19カ国（15～64歳）	72.2	72.4	72.5	72.9	73.1	72.9	73.1	73.2	73.3	73.3	73.5
就業率（15～64歳）	54.3	55.9	57.3	59.1	60.6	67.6	67.9	68.0	68.0	68.2	68.3
女性	66.1	66.6	66.8	67.4	67.9	67.6	67.9	68.0	68.0	68.2	68.3
55～64歳	54.3	55.9	57.3	59.1	60.6	59.9	60.5	60.8	61.2	61.5	61.7
ユーロ圏19カ国	54.6	56.4	58.0	59.8	61.3	67.5	67.7	67.8	67.9	67.9	68.1
女性	66.3	66.7	66.9	67.5	67.8	67.5	67.7	67.8	67.9	67.9	68.1
55～64歳	54.6	56.4	58.0	59.8	61.3	60.5	61.2	61.5	62.1	62.2	62.4
失業者数（15～74歳）	26,334	24,832	22,900	20,943	18,776	19,587	18,984	18,578	17,999	17,557	16,988
25歳未満	5,641	5,154	4,658	4,256	3,800	3,925	3,862	3,749	3,649	3,523	3,418
ユーロ圏19カ国	19,271	18,662	17,472	16,258	14,748	15,356	14,871	14,631	14,193	13,928	13,494
25歳未満	3,623	3,432	3,175	2,969	2,672	2,762	2,714	2,637	2,559	2,501	2,436
失業率（15～74歳）	10.9	10.2	9.4	8.6	7.6	8.0	7.7	7.5	7.3	7.1	6.9
25歳未満	23.8	22.2	20.3	18.7	16.8	17.4	17.1	16.6	16.2	15.6	15.2
ユーロ圏19カ国	12.0	11.6	10.9	10.0	9.1	9.5	9.1	9.0	8.7	8.5	8.3
25歳未満	24.4	23.7	22.3	20.9	18.8	19.5	19.2	18.5	17.9	17.5	17.1

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）

注：各年の値は年間における平均値、労働力人口の各四半期は原数値、就業率・失業率の各四半期は季節調整済値。

■3) EUの通貨であるユーロを自国通貨としている国の範囲。

表3-5-3 EU加盟国における失業率の比較

	失業率 (%)					
	失業率			若者の失業率		
	2008 Q1 ①	2018 Q2 ②	②-①	2008 Q1 ①	2018 Q2 ②	②-①
EU全体	6.8	6.9	0.1	15.2	15.1	-0.1
うちユーロ圏19か国	7.3	8.3	1.0	15.2	17.0	1.8
ベルギー	6.9	6.3	-0.6	16.8	19.1	2.3
ブルガリア	6.1	5.3	-0.8	12.8	14.9	2.1
チェコ	4.5	2.3	-2.2	10.3	8.0	-2.3
デンマーク	3.2	5.1	1.9	7.5	9.6	2.1
ドイツ	7.8	3.4	-4.4	10.9	6.3	-4.6
エストニア	4.3	5.1	0.8	8.2	8.4	0.2
アイルランド	5.1	5.8	0.7	10.2	14.1	3.9
ギリシャ	8.0	19.4	11.4	22.7	39.7	17.0
スペイン	9.3	15.4	6.1	20.5	34.4	13.9
フランス	7.3	9.1	1.8	17.9	20.6	2.7
クロアチア	9.0	8.8	-0.2	24.5	23.9	-0.6
イタリア	6.5	10.6	4.1	20.0	31.8	11.8
キプロス	3.8	8.1	4.3	9.8	19.0	9.2
ラトビア	6.3	7.7	1.4	10.5	11.2	0.7
リトアニア	4.2	5.9	1.7	9.1	11.0	1.9
ルクセンブルグ	4.4	5.2	0.8	15.5	13.9	-1.6
ハンガリー	7.6	3.7	-3.9	19.2	9.9	-9.3
マルタ	6.0	3.8	-2.2	12.2	7.8	-4.4
オランダ	3.7	3.9	0.2	8.5	7.0	-1.5
オーストリア	4.2	4.7	0.5	8.5	9.7	1.2
ポーランド	7.5	3.7	-3.8	17.8	11.1	-6.7
ポルトガル	8.5	7.1	-1.4	20.8	20.5	-0.3
ルーマニア	5.7	4.2	-1.5	17.8	16.6	...
スロベニア	4.7	5.3	0.6	11.4	8.9	-2.5
スロバキア	10.3	6.8	-3.5	19.4	15.2	-4.2
フィンランド	6.4	7.7	1.3	16.0	17.5	1.5
スウェーデン	5.9	6.3	0.4	18.9	16.2	-2.7
英国	5.1	4.0	-1.1	13.8	11.0	-2.8

資料出所：EU統計局 (EUROSTAT)  
注：季節調整済み値

超えたが、2014年第1四半期以降、緩やかに低下し、2018年第2四半期は15.1%となった。2018年第2四半期の失業率を各国別にみると、14か国で2008年第1四半期よりも高い状態となっている。特にギリシャ、スペイン、イタリアでは30パーセントを超えている。

(2) 雇用失業対策の基本的な枠組み

イ 雇用失業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)<sup>4</sup> は、加盟国とEUが共同で雇用失業対策の戦略を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、①欧州委員会とEU理事会 (議題ごとに担当閣僚が出席) が策定する合同年次報告に基づき、欧州理事会が雇用情勢を検討した上で、対策を決議し (第148条第1項)、②同決議に基づき、EU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) する。後述の欧州2020戦略 (経済・雇用に係る新たな中期戦略) についても、当プロセスを経て策定された。

(ロ) 雇用・失業対策の実施

「欧州2020戦略」に基づき、個々具体的な雇用対策

■4) 2009年にリスボン条約で改正された。

は各加盟国により実施されているが、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各加盟国が雇用失業対策の実施状況についての年次報告をまとめ、EU理事会および欧州委員会に提出（第148条第3項）、②EU理事会がガイドラインに照らしつつ、加盟国の雇用失業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、EU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失業対策の実施、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、その取組みを補完しな

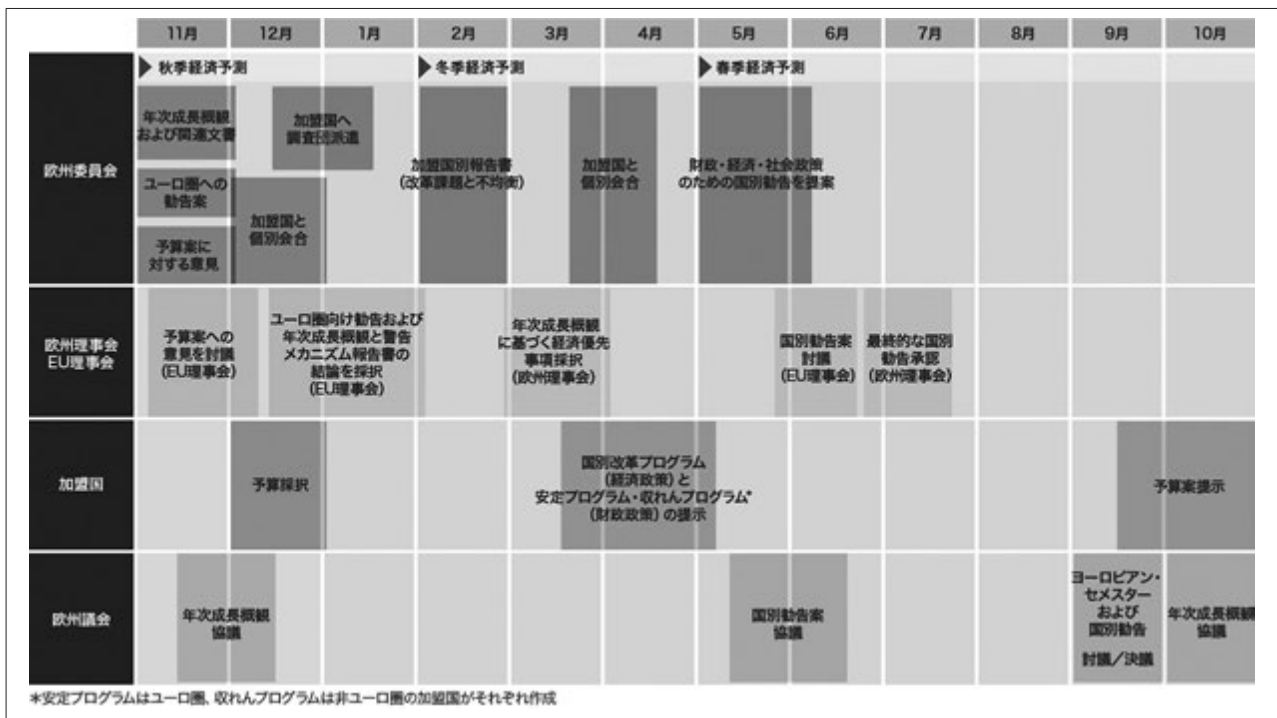
ければならないこととされている（第147条）。具体的あり方としては、①加盟国が実施する雇用対策に係る上記の審査・改善を提案、②①のプロセス等を通じて収集したベスト・プラクティス等を取りまとめた政策文書（コミュニケーション）等の発出といったコンサルテーション機能に加え、③欧州社会基金（ESF）<sup>5</sup>、欧州グローバル化調整基金（EGAF）<sup>6</sup>等を活用した財政支援が挙げられる。

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<sup>7</sup>されている。

(ハ) 欧州セメスター

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

図3-5-4 ヨーロピアン・セメスター：EUと加盟国の協調



出典：EU MAG

- 5) 欧州社会基金（European Social Fund）は、EU加盟国および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、募集および再教育のための援助を行っている。
- 6) 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業について、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。
- 7) EURESは、欧州委員会および参加国（EU加盟国、EEA加盟国およびスイス）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/>）

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (EU)]

国際機関による経済  
及び雇用失業等の動  
向と今後の見通し等

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た。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。
- ②EU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、構造改革およ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。
- 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、EU理事会に提出。
- ⑤EU理事会において、「国別勧告案」について議論（平行して欧州議会でも議論）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）

□ 対策の基本的な方向性

(イ) 欧州2020戦略

2020年までの成長戦略として、「欧州2020戦略」に関する提案文書が2010年6月に欧州理事会において合意された。

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 (inclu-

sive) 成長」を3つの主要な柱とし、以下の3つを雇用・社会政策関係の達成目標としてあげている。

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

2015年に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<sup>8</sup>。しかし2017年は72.2%と、就業率は上昇傾向にある。

(ロ) 雇用政策に係るガイドライン

2010年に、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)<sup>9</sup>」が採択された。

加盟国では「雇用政策に係るガイドライン」と経済運営に関するガイドラインと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。「雇用政策に係るガイドライン」は2018年に改定された。改定では、①労働需要の喚起、②労働供給の強化と雇用・技能及び能力へのアクセス向上、③労働市場の機能強化と社会的対話の有効性の向上、④全ての者に対する平等な機会の提供、社会的包括の推進、貧困対策の推進、の4つの柱が盛り込まれている。

(ハ) 欧州社会権の柱 (European Pillar of Social Rights)

2017年11月に欧州委員会・欧州議会・欧州理事会

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

表3-5-5 「欧州2020戦略」の目標達成状況

	2013	2014	2015	2016	2017	2020目標
24～64歳の就業率 (%)	68.4	69.2	70.1	71.1	72.2	75.0
高等教育卒業比率 (千人)	37.1	37.9	38.7	39.1	39.9	40.0以上
貧困のリスクがある者 (百万人)	121.6	120.8	117.8	116.9	-	-

資料出所：EU統計局 (EUROSTAT)

■8) 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。  
■9) 「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および生涯学習の推進、③教育およ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社会統合の推進および貧困対策について記載された。

が共同採択した。欧州社会権の柱の中にはすでに法制化されたものも多いが、市民に対してより効果的な権利を付与することを目的としている。内容は3つのカテゴリーと、20の基本原則から構成されている。

表3-5-6 「欧州社会権の柱」20の基本原則

カテゴリー	基本原則
1. 機会と労働市場のアクセスの平等	・教育・訓練・生涯学習
	・男女平等
	・機会均等
2. 公正な労働条件	・積極的就業支援
	・安定的かつ順応性のある雇用
	・賃金
	・雇用条件と解雇の際の保護に関する情報提供
	・ソーシャルダイアログと労働者の参加
3. 社会的保護と包摂	・ワークライフバランス
	・衛生的・安全・適的な労働環境
	・保育・児童支援
	・社会的保護
	・失業給付
	・最低所得
	・高齢者の所得と年金
	・医療
	・障害者の包摂
	・長期介護
・住宅・ホームレス支援	
・必要なサービスへのアクセス	

(3) 若年者雇用対策

イ ユース・ギャランティ

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」の実施を要請している(2013年4月のEU理事会で採択)。ユース・ギャランティとは、若年者(15~24歳)が、卒業または失業後4か月以内に、①良質な雇用、②学業の継続、③インターンシップ、④養成訓練(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の訓練)を支援する取組みである。加盟国が具体的なスキームを設計し、2014年1月から施行している。

ユース・ギャランティの実施を促進する観点から、欧

州社会基金から財政を支援しているほか、若年失業率が25%を超えている加盟国に対しては、EU予算をより多く活用できるよう「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。

欧州委員会が2014年~2016年の間に、900万人の若者にユース・ギャランティを実施した結果、若者失業者が160万人、ニートが90万人減少した。欧州委員会は、若者雇用イニシアティブを継続して、ユース・ギャランティを更に支援するとしている。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養成訓練に係る連携を推進すること<sup>10</sup>、③「Your First EURES Job」プログラム<sup>11</sup>などの域内労働移動の促進に取り組んでいる。

ロ 欧州ソリダリティ・コープ(European Solidarity Corps)

欧州諸国においては、多くの国で若年者の厳しい雇用情勢とそこから繋がる社会的排除、格差拡大のリスクが課題となっている。

2016年7月のブラチスラバ首脳会談では、若者の雇用機会の拡大に向け「欧州ソリダリティ・コープ」が創設された。欧州ソリダリティ・コープは、「若者を集めてより包括的な社会を構築し、脆弱な人々を支援し、社会的課題に対応する。他人を援助し、学び、成長したいと思う若者に刺激的で力強い経験を提供する」ことを使命としている。

欧州ソリダリティ・コープは、18歳から30歳までの若者を対象に2か月から12か月間、欧州の連帯を強めるためのボランティア活動を促進することや失業対策などの多様な側面を有している。具体例としては、震災後の学校やコミュニティセンターの再建支援、新たに入国した亡命希望者への支援、森林の植生、清掃することで山火事を防ぐ取組み、コミュニティセンターで障害者と働く等が挙げられている。

なお、2017年に欧州委員会により、2020年までに10万人の参加を目指すこと、新たにフランスとイタリアの公共職業サービスによるプロジェクトの支援を行

■10) 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。  
 ■11) 18~30歳のEU市民および合法的にEU内に居住している求職者と、自国内で適格な労働者が確保できないEU内の企業で雇用期間が6ヶ月以上の求人者をマッチングするプログラム。

国際機関による経済  
及び雇用失業等の動  
向と今後の見通し等

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)

い、最大6千人に労働や訓練を提供することを発表している。

**(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いることから、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、対象となる外国人労働者、受入人数、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、EU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研究生、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、アイルランドおよびデンマークは、適用除外)<sup>12</sup>。

**イ EUブルーカード指令(指令2009/50/EC、2009年成立)**

高技能を持つ移民労働者を誘導するため、「EUブルーカード」という特別の滞在・労働許可制度を設け、入国手続を簡素化するもの。①対象労働者の年収が、受入国の同等の職以上であり、かつ平均年収の1.5倍(労働力が不足している業種については同1.2倍でも良いとされる)以上となること、②1年以上の労働契約を締結すること、③高度な専門資格を保有すること、が要件である。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、ブルーカード指令については、労働者の年収の下限の引下げ(平均年収の1.5倍→1.4倍)、労働契約期間の下限の短縮(1年→6か月)など、対象労働者の緩和を盛り込んだ改正案が2019年1月現在欧州議会でも審議中である。

■12) ④研究生に係る指令は2004年に成立し2013年に改正されている。  
■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ることを理由として受入れの申請を却下できる。  
■14) 当該滞在期間の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できる。また、滞在期間の90日を移動先受入加盟国へ申請でき、許可された場合は、当該加盟国で滞在、居住および勤務ができる。  
■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。

**ロ 季節労働者に関する指令(指令2014/36/EU、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<sup>13</sup>。

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(指令2014/66/EU、2014年成立)**

EU域外国からEU加盟国内への企業内転勤(EU域外に居住するEU加盟国以外の労働者が、EU域内にある同じ事業主体または事業グループの事業所に一時的に配置転換された結果、入国すること)を促進するため、企業内転勤者およびその家族の入国、居住、勤務等に係る権利を定めた。

管理職および専門職は最長3年、研修員は最長1年の滞在期間で、研究者は対象外である。一定の条件下<sup>14</sup>、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。

**ニ 単一許可指令(指令2011/98/EU、2011年成立)**

外国人に係る滞在許可および労働許可を一元化し、手続を簡素化する<sup>15</sup>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、

入国先およ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) 高齢者雇用対策**

**イ 「退職年齢に係るEC政策の原則に関する勧告」(1982年)**

労働者により、特定の年齢以降は退職年金の受給開始年齢を選択できるようにすること、支給開始年齢が固定されている場合には受給の繰上げ・繰下げをできるようにすることを求めている。勧告は拘束力を持たないが、加盟国は実施状況を報告しなければならない。

**ロ 年次報告「欧州の雇用と社会情勢の変化」について**

欧州委員会は、2017年8月に「欧州の雇用と社会情勢の変化」を公表した。報告書では、最近の雇用情勢等について長期失業や雇用率の男女格差等の面で課題は残るとしつつも前向きな認識を提示した一方で、雇用や年金の面で若者と高齢者との間に不公平感が存在すると分析した上で、高齢者同様に若者がこれらの面でも利益を享受できるよう、年金制度改革や社会的対話の必要性を示した。

**(6) 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 人種・民族均等待遇指令(指令2000/43/EC、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。

**ロ 一般雇用均等指令(指令2000/78/EC、2000年成立)**

雇用と職業分野における宗教・信条、障害、年齢、性的志向による差別を禁止している。

**(7) 女性労働者対策**

EUは創設時から男女平等を基本原則とし、「欧州経済共同体設立条約」(ローマ条約)(1957年)、リスボン条約(2009年)、EU基本権憲章で男女平等を保障し性差別を禁止している。

2010年3月には男女平等を全政策分野に反映するため、「女性憲章(Women's Chapter)」を採択し、①雇用機会の均等、②同一労働同一賃金、③意思決定において男性と同等のレベルの力を持つ、④女性に対する暴力の排除、⑤対外関係や国際機関を通じて男女平等を推進する、の5項目を優先分野として進める意思を示した。この優先目標を実現するため、2010年9月に5か年戦略「男女平等のための戦略2010-2015(Strategy for equality between women and men)」を発表し、①女性の労働市場参加の拡大と②男女双方の経済的自立、男女間の賃金、収入、年金差の縮小、③意思決定の場における男女平等、④女性に対する暴力の排除、⑤世界で男女平等を推進、の5つを優先事項とした。

また、2017年11月20日、男女賃金格差解消のため「Action Plan to tackle the gender pay gap」のアクションプランを発表した。アクションプランでは、優先事項8分野として、①男女賃金平等原則の適用改善、②職業や業界での男女差別反対、③「見えない天井」の撤廃、④女性の福祉・介護負担の軽減、⑤女性のスキル、努力、責任の評価向上、⑥差別や偏見の可視化、⑦男女賃金格差に関する認知拡大・警告、⑧男女賃金格差を解消するパートナーシップの強化をあげている。

**イ 男女均等指令(指令2006/54/EC、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つの指令を統合する指令で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、セクシャル・ハラスメントを含む各種ハラスメントの禁止、④権利救済の手続等を規定している。

**ロ 母性保護指令(指令92/85/EEC、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週間は強制取得)、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

国際機関による経済  
及び雇用失業等の動  
向と今後の見通し等  
カナダ  
米  
国  
フ  
ラン  
ス  
ド  
イ  
ツ  
ス  
ウ  
エ  
ー  
デ  
ン  
英  
国  
E  
U  
(労働  
施策)



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。

なお、本指令については改正に向けた取組が欧州委員会によりなされていたが、改正案が撤回されるなど、改正の目途は全く立っていない。

#### ハ 育児休業指令 (指令2010/18/EU、2010年成立)

男女の労働者に対し、8歳までの間で4か月以上の休暇の付与、②育児休業取得者の解雇その他の不利益取扱いの禁止等を規定している。本指令に置き換わる指令として、「両親及び介護者のワークライフバランス指令案 (proposal for a Directive on work-life balance for parents and carers)」が検討されている (詳細は6 (3) 参照)。

#### (8) 能力開発対策

欧州委員会は①7,000万人を超える者が適切な読み書きの能力を欠き、更に多くの者が計算能力やデジタルスキルが乏しい状況であること、これらの者は貧困等のリスクにさらされていること、②高資格の若者が才能や意欲に見合った仕事に就けないこと、③他方、事業主も企業の成長や開発に必要な技能を持つ労働者を雇えない状況にあること、等の課題に対応するため、2016年6月に「欧州新スキルアジェンダ (The New Skills Agenda for Europe)」を公表し、下の10の行動に取り組むよう加盟国に提案した。

- ① スキル・ギャランティー (Skills Guarantee) の創設
- ② 欧州資格枠組み (European Qualifications Framework, EQF) の改定
- ③ デジタルスキル・ジョブ連合 (Digital Skills and Jobs Coalition) の創設
- ④ スキルに関する産業別の協力のための枠組みの創設
- ⑤ 域外外国人のためのスキル評価の仕組みの創設
- ⑥ 職業教育訓練の強化
- ⑦ 生涯学習のための主要な能力に関する勧告の改定
- ⑧ ユーロパス (Europass Framework)<sup>16</sup> の改定
- ⑨ 大学卒業後の状況把握の強化
- ⑩ 高度技能者流出への対応

■16) 欧州市民の資格や能力を示す文書のポートフォリオ。ユーロパス文書は、①ユーロパス履歴書、②ユーロパス・モビリティ、③ユーロパス学位添付書類、④ユーロパス語学能力パスポート、⑤ユーロパス職業訓練資格添付書類等からなる。

## 4 労働条件対策 .....

### (1) 労働時間指令 (指令2003/88/EC、2003年改正)

労働者の健康と安全の保護を目的とする指令である。EUに賃金に関する権限は委譲されていない。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時間以内とされている。ただし、4か月以内の期間を参照期間として、参照期間における平均をとることが許容されている。また、オプトアウト規定が設けられており、①労働者により同意を得て、②48時間を越える労働の記録を保存する、という要件を満たせば、事業主は週48時間労働を越えて労働させられる。ただし、労働者がオプトアウトに同意しないことを理由に事業主は不利益取り扱いをしてはならない。

#### 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。ただし、危険業務以外は変形制が認められている。また夜間労働者の保護として、就業前及び定期健康診断、健康問題を抱える労働者の日昼労働への転換なども求められている。

#### 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。ただし、14日以内の期間を参照期間として、参照期間における平均をとることが許容されている。

#### ニ 年次有給休暇

4週間以上の年次有給休暇を付与しなければならない。

### ホ 雇用条件通知義務指令 (指令91/533/EEC、1991年成立)

従業員の雇用条件の保護を強化するために、事業主が

従業員に契約または雇用関係の本質的な要素に関する情報を含む文書を提供することを定めている。なお、この指令に置き換わる新たな指令案として雇用条件の透明性及び予見可能性に関する指令案が検討されている。(詳細は6(1)参照。)

**(2) 非正規雇用法制**

**イ パートタイム指令 (指令97/81/EC、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。<sup>17</sup>

事業主は、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、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 (指令1999/70/EC、1999年成立)**

事業主は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、常用労働者に較べて不利益取扱いをしてはならず(非差別の原則)、時間比例の原則を適用しなければならない。

加盟国は、有期労働契約の反復更新による濫用を防止するため、①反復更新を正当化する理由の設定、②通算雇用期間の上限の設定、③契約回数の上限の設定のいずれかの措置を導入しなければならない。事業主は、常用雇用に移行できるよう、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 (指令2008/104/EC、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およ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、または労使間の対話を促進しなければならない。

**ニ 海外労働者派遣指令 (指令96/71/EC及び指令2018/957/EU、1996年成立 2018年改正)**

海外派遣労働者(posted worker)は、通常就業する加盟国(送出し国)の企業に雇用され、他の加盟国(受入れ国)に限られた期間だけ派遣されて就業する労働者を指す。

海外労働者派遣指令においては、労働時間の上限、休憩期間や有給休暇、賃金率(割増率含む)等に関する最低基準のほか、派遣事業者による労働者供給に関する条件、職場における安全衛生、妊婦や出産直後の女性、児童・若者等の保護、男女間の均等待遇などについて、現地の労働法制の適用を義務付けるほか、地域あるいは職種・業種の全ての企業に適用される労働協約等の適用を定めている。

本指令は2018年6月に改正され、報酬に関する規則の平等な適用(受け入れ国の労働者との均等賃金)を義務付けた。地域あるいは業種別の労使協定についても、広範に適用される代表的な規則であれば、この規制の適用が義務付けられる。また、労働条件の改善策として、賃金から旅費や宿泊費を差し引くことが禁じられ、事業主は国内の規則に即した適切な居住環境を提供しなければならないとされたほか、派遣期間については従来の24か月から12か月に短縮された(6か月間の延長が認められる)。この期間を超えて就労する場合は、通常の労働者と同様に受入れ国の労働法や社会保険制度が適用される。

**ホ EUテレワーク協約 (2002年成立)**

本協約は労使協約であり、欧州委員会が認定していな

■17) 時間比例の原則の適用例として、オーストリア労働組合連合がオーストリア銀行協会に対して、パート労働者にもフルタイムの労働者と同額の扶養児童手当を支給することがEU指令の要求であるとして裁判で争ったところ、裁判所は、2014年11月5日に「労働協約に基づき事業主が支払う扶養児童手当についてパートタイム労働者に対しては、時間比例原則に基づき実労働時間に対応する全額を支払うことが指令の趣旨である」とした例がある。

国際機関による経済  
及び雇用失業等の動  
向と今後の見通し等

カナダ

米  
国

フ  
ラ  
ン  
ス

ド  
イ  
ツ

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

英  
国

E  
U  
(労働  
施策)

いため、指令と異なり法的拘束力はない。保護対象者は雇用契約のあるテレワーク労働者であり、請負や自営業は対象外である。労働者は自発的にテレワークを行わなければならない。事業主はテレワーク労働者に対し、事業所内で働く労働者と同一の雇用条件、職業訓練に係る権利を保証しなければならない。

## 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<sup>18</sup>。

### (1) 労働者団体

欧州労働組合連盟（ETUC）に欧州の39か国<sup>19</sup>の89の労働組合、10の産業別組織が加盟し、組合員数は約4,500万人である。（2019年現在）

### (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) 雇用条件の透明性及び予見可能性に関する指令

現在の雇用条件通知義務指令（4（1）ホ）に置き換わる新たな指令案として雇用条件の透明性及び予見可能性に関する指令案が検討されているもので、2019年2月に欧州委員会、欧州議会、欧州理事会の三者は改正案の内容で合意した。新たな修正案では、プラットフォーム労働者等も指令の対象とすることを念頭に、従来の週8時間以上働く者から月12時間以上働く者に対象を拡大したほか、また、試用期間、訓練、社会保障に関する事項等が、労働者に情報提供する雇用条件の範囲として

追加された。

### (2) 欧州労働機関（EU労働局）の創設

2018年3月、欧州委員会は「欧州社会権の柱」の一環として、他国で就労する場合の権利等のルールの啓発や、求人、職業訓練等の情報提供のほか、国をまたぐ就労に関する各国監督機関の支援、あるいはそうした状況における紛争の仲裁などを目的に、欧州労働機関（European Labour Authority）の設置を提案した。

労働局の主な任務は、①市民や企業に必要な情報やサービスを提供する加盟国の支援、②加盟国間の協力や情報交換の促進や乱用や詐欺、違法労働に対応するための共同検査を通じた加盟国の支援、③加盟国間での紛争発生時に調停を行うことである。

2019年2月に欧州委員会、欧州議会、欧州理事会の三者は設置に向け、暫定合意に達した。2019年にも設置される見込みとされている。

### (3) 両親及び介護者のワークライフバランス指令案

従来の育児休業指令（3（7）ハ参照）に置き換わる指令として提案されているもので、①父親に対し、子の出生時に少なくとも10日間の育児休暇（有給）を取得できるようにする、②両親は4か月の有給の育児休暇を取得でき、うち2か月はもう一方の親に移動が出来ない固有の休暇とするほか、パートタイム労働などより柔軟な形で休暇がとれるようにする、③介護者に対し、年5日間の休暇を取得できるようにする、④8歳までの子どもを養育する親や介護者に対して、労働時間の短縮、柔軟な勤務時間を要求する権利を認める、ことなどが盛り込まれている。現在制定に向けた議論が進められている。

### (4) 上場企業における非常勤取締役に占める女性の割合に関する指令案

欧州上場企業における①非常勤取締役に占める女性の割合を2020年までに40%にすること、②管理職の女性比率を2020年までに40%以上にすること、③非常

■18) 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。

■19) 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。

勤取締役の男性比率が60%以上の上場企業は、取締役候補の基準を明確に定め、女性候補を優先することなどを盛り込んだ指令案が検討されているが、2019年2月時点で実現の目途は立っていない。

**(5) 労働の未来に関するEU及び世界銀行の共同コミュニケ**

2019年2月、欧州委員会は、世界銀行と労働の未来に関する共同コミュニケを発表した。このコミュニケは特にデジタル革命の労働市場に与える影響等を踏まえ、労働の未来について、欧州委員会と世界銀行の戦略的対話や協力を強化するものである。戦略的対話や協力の範囲は①スキルの向上、②社会保障、③より多くのよりよい仕事の創出とされており、その結果は両機関の会合において必要に応じて発展していく予定である。

(資料出所)

- 欧州委員会ホームページ  
[http://ec.europa.eu/index\\_en.htm](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/>
- europe magazine (駐日欧州連合代表部の公式ウェブマガジン)  
<http://eumag.jp/>

EU  
(労働施策)

国際機関による経済  
及び雇用失業等の動  
向と今後の見通し等

カナダ

米  
国

フ  
ラ  
ン  
ス

ド  
イ  
ツ

ス  
ウ  
エ  
ー  
デン

英  
国