

正誤表			
P10 表1-5-7			
		最新の数値	2025目標
誤)	12か月間教育を受けた20歳～64歳の割合	38%(2016年)	50%
	12か月間教育を受けた20歳～64歳の低学歴者の割合	18%(2016年)	30%
	近世、教育を受けた25歳～64歳の失業者の割合	11%(2019年)	20%
	基礎的なデジタルスキルを持つ16歳～74歳の労働者の割合	56%(2019年)	70%
正)	直近12か月間に教育訓練に参加した25～64歳の者の割合	38%(2016年)	50%
	直近12か月間に教育訓練に参加した25～64歳の低学歴者の割合	18%(2016年)	30%
	最近に教育訓練の経験がある25～64歳の失業者の割合	11%(2019年)	20%
	少なくとも基礎的なデジタルスキルを持つ16歳～74歳の者の割合	56%(2019年)	70%

掲載日：2024(令和6)年2月9日

第5節 欧州連合 (European Union : EU)

労働施策

(参考) 1ユーロ＝121.98円 (2020年期中平均)

「欧州2020戦略」の最終年において、20歳～64歳の就業率や中途退学者の割合については政策目標を達成しつつあるが、貧困のリスク軽減については目標より遠い状況にある。

新型コロナウイルス感染拡大によって、EU加盟国の経済及び雇用環境は大きな影響を受けた。欧州委員会は加盟国の雇用維持のため総額1,000億ユーロを加盟国に貸し出し、新型コロナウイルス感染拡大によって苦境にある労働者の所得保障や、事業主の雇用維持等に支出させることとした。2021年1月現在、18国に総額903億ユーロを貸し出ししている。

「ユース・ギャランティ」等の若年者雇用対策によって、近年、若年者失業率も減少していたが、新型コロナウイルス感染拡大によって雇用環境が再び厳しくなっている。EUでは「ユース・ギャランティ」を強化して若年者雇用対策を行い、また、「欧州スキルアジェンダ」によって、労働者が経済、社会状況の変化に適合した職業能力を習得することを勧めることにより、雇用を維持、増加させようとしている。

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。加盟国は、2020年2月1日に英国がEUを離脱¹後、27か国²となった。

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27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56の総局がある) 等がある。

■1) 英国は2020年12月31日まで「移行期間 (transition period)」だったが、同日を以てEUから完全に離脱し、EU加盟国との自由な人の移動は終了した。
 ■2) 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。
 なお、この章で掲載しているEU加盟国のデータには英国のものを含んでいる。
 ■3) 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。

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³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。

雇用失業対策においては、加盟国の権限が尊重され、EUで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。

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ツ

英
国

E
U
(労働施策)

2 経済情勢

2019年のEUの実質GDP成長率は1.6%、ユーロ圏⁴は1.3%であった。EU経済は2012年にマイナス成長に陥った後、7年連続で成長を続けていたが、2020年第2四半期、新型コロナウイルス感染拡大の影響により1995年に統計を開始以来、最大の減少幅となった。

ポーランド（ともに2.8%）、ドイツ（2.9%）等、EU 27加盟国全体の失業率より低い水準の国は21か国であったが、ギリシャ（16.4%）とスペイン（12.8%）は失業率が10%を超え、高い状態が続いている。しかし、2020年、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、フランスやイタリア等、雇用状況が悪化している国が増えている。

3 雇用失業対策

(1) 雇用失業情勢

EU 27加盟国全体の25歳～74歳の失業率は、2000年以降、最も高かった2013年は10.0%であったが、その後、減少を続け、2019年には5.9%となった。そのうち、チェコ（1.8%）、ハンガリー、オランダ及び

25歳未満の若年者の失業率についてEU27加盟国全体でみると、2000年以降、最も高かったのは2013年第1四半期で24.7%だったが、その後、低下を続け2019年第2四半期には14.7%となった。国別に見ると多くの国がEU27加盟国全体と同様に推移しているが、2019年第4四半期の若年者失業率が5.5%のチェコが

表1-5-1 EUの実質GDP成長率

年	2015	2016	2017	2018	2019	2019				2020		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	2.3	2.0	2.8	2.1	1.6	0.6	0.3	0.3	0.2	-3.3	-11.3	11.5
うちユーロ圏19カ国	2.0	1.9	2.6	1.9	1.3	0.5	0.2	0.2	0.1	-3.7	-11.7	12.5

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）
注1）各四半期の値は対前年比、季節調整済値
注2）EU 27か国の数値であり、英国を含まない。

表1-5-2 EUの雇用指標

年	2015	2016	2017	2018	2019	2019				2020	
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
労働力人口	206,099	206,987	207,629	207,897	208,458	208,226	208,677	208,219	208,452	207,189	204,343
ユーロ圏19カ国	189,667	191,189	191,815	192,494	193,358	159,622	160,102	159,700	159,932	158,816	156,339
労働力率（15～64歳）	71.9	72.3	72.8	73.1	73.4	73.3	73.6	73.4	73.4	73.2	72.1
ユーロ圏19カ国（15～64歳）	72.5	72.9	73.1	73.4	73.7	73.6	73.9	73.6	73.5	73.3	72.1
就業率（15～64歳）	71.9	72.3	72.8	73.1	73.4	73.3	73.6	73.4	73.4	73.2	72.1
女性	66.1	66.6	67.1	67.5	67.9	61.8	62.4	62.3	62.7	62.7	62.2
55～64歳	56.3	58.2	59.8	61.2	62.3	67.8	68.1	67.8	67.9	67.7	66.5
ユーロ圏19カ国	72.5	72.9	73.1	73.4	73.7	73.6	73.9	73.6	73.5	73.3	72.1
女性	66.9	67.5	67.8	68.1	68.5	63.2	63.8	63.6	64.0	63.9	63.1
55～64歳	58.0	59.8	61.3	62.7	63.7	68.3	68.7	68.4	68.5	68.3	66.9
失業者数（15～74歳）	17,015	15,521	13,920	12,465	11,511	11,879	11,519	11,370	11,206	11,012	11,158
25歳未満	3,976	3,646	3,252	2,904	2,727	2,811	2,679	2,709	2,710	2,700	2,775
ユーロ圏19カ国	14,159	13,156	11,946	10,823	10,030	10,313	10,063	9,915	9,756	9,521	9,416
25歳未満	3,147	2,940	2,640	2,388	2,238	2,301	2,197	2,225	2,223	2,217	2,256
失業率（25～74歳）	8.9	8.1	7.2	6.4	5.9	6.1	5.9	5.8	5.7	5.7	5.8
25歳未満	21.7	20.0	17.9	16.0	15.0	15.5	14.7	14.9	15.0	15.1	16.1
ユーロ圏19カ国	9.7	8.9	8.1	7.3	6.7	6.9	6.7	6.7	6.5	6.4	6.4
25歳未満	22.2	20.8	18.6	16.8	15.6	16.1	15.3	15.5	15.6	15.7	16.5

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）
注1）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
注2）EU 27か国の数値であり、英国を含まない。

■4）EU加盟国のうち、欧州統一通貨「ユーロ」を導入している国で形成される経済圏のことをいい、2020年1月現在、19カ国（オーストリア、ベルギー、キプロス、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、マルタ、オランダ、ポルトガル、スロバキア、スロベニア、スペイン、リトアニア、ラトビア）となっている。

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ツ

英
国

E
U
(労働
施策)

表 1-5-3 EU加盟国別 25歳未満の若年者失業率の推移

年	(%)										
	2015	2016	2017	2018	2019				2020		
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
EU 27加盟国全体	21.7	20.0	17.9	16.0	15.0	15.5	14.7	14.9	15.0	15.1	16.1
ユーロ圏19カ国	22.2	20.8	18.6	16.8	15.6	16.1	15.3	15.5	15.6	15.7	16.5
ベルギー	22.1	20.1	19.3	15.8	14.2	15.3	14.0	12.5	14.0	13.7	15.8
ブルガリア	21.6	17.2	12.9	12.7	8.9	8.9	9.3	8.3	9.3	11.2	16.5
チェコ	12.6	10.5	7.9	6.7	5.6	5.8	5.7	5.4	5.5	5.9	7.2
デンマーク	12.2	12.2	12.4	10.5	10.1	10.5	9.4	9.9	10.2	10.0	11.8
ドイツ	7.2	7.1	6.8	6.2	5.8	5.8	5.2	6.1	5.9	6.4	7.0
エストニア	13.1	13.4	12.1	11.8	11.1	-	14.0	13.6	8.6	9.7	17.9
アイルランド	20.2	16.8	14.4	13.8	12.5	12.8	13.3	11.8	11.7	12.7	14.6
ギリシャ	49.8	47.3	43.6	39.9	35.2	39.2	34.0	34.0	33.8	33.2	36.0
スペイン	48.3	44.4	38.6	34.3	32.5	34.2	31.9	32.1	32.1	33.4	37.9
フランス	24.7	24.5	22.1	20.8	19.6	19.9	18.8	19.3	20.4	19.4	20.1
クロアチア	42.3	31.3	27.4	23.7	16.6	18.6	13.7	15.7	18.2	17.7	23.0
イタリア	40.3	37.8	34.7	32.2	29.2	31.6	29.8	27.5	27.9	29.0	25.8
キプロス	32.8	29.1	24.7	20.2	16.6	19.3	15.0	15.5	16.4	15.3	18.0
ラトビア	16.3	17.3	17.0	12.2	12.4	13.7	15.0	11.4	9.8	14.0	17.9
リトアニア	16.3	14.5	13.3	11.1	11.9	12.4	10.2	10.6	14.2	14.9	21.0
ルクセンブルグ	17.3	18.9	15.4	14.2	17.0	13.7	17.3	19.7	16.7	17.2	22.8
ハンガリー	17.3	12.9	10.7	10.2	11.4	11.2	11.3	10.6	12.5	11.4	15.2
マルタ	11.6	10.7	10.6	9.1	9.3	9.6	9.0	9.6	9.0	10.3	10.8
オランダ	11.3	10.8	8.9	7.2	6.7	6.7	6.4	6.8	7.1	6.6	9.5
オーストリア	10.6	11.2	9.8	9.4	8.5	7.6	8.5	9.3	8.7	9.8	11.7
ポーランド	20.8	17.7	14.8	11.7	9.9	11.1	10.6	9.8	8.7	9.0	9.3
ポルトガル	32.0	28.0	23.9	20.3	18.3	17.0	19.6	17.5	19.1	19.3	21.4
ルーマニア	21.7	20.6	18.3	16.2	16.8	15.1	16.3	17.7	17.5	17.2	16.8
スロベニア	16.3	15.2	11.2	8.8	8.1	9.2	6.8	8.5	8.1	10.9	15.7
スロバキア	26.5	22.2	18.9	14.9	16.1	14.7	16.7	16.5	16.6	16.5	20.6
フィンランド	22.4	20.1	20.1	17.0	17.2	17.0	16.1	17.4	18.0	19.4	21.5
スウェーデン	20.4	18.9	17.9	17.4	20.1	21.6	19.3	19.6	20.2	21.5	25.0
(参考) 英国	14.6	13.0	12.1	11.3	11.2	10.7	11.4	11.4	11.1	11.9	12.5

資料出所：EU統計局 (EUROSTAT)

注) 失業率の各四半期は季節調整値

ら27.9%のイタリアまで、25歳～74歳の失業率に比べ幅が広い。2020年の新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、EU27加盟国全体での若年者失業率は2020年第2四半期に16.1%と第1四半期より1.0ポイント上昇したが、エストニア（第1四半期9.7%から第2四半期17.9%へ）、リトアニア（同14.9%から21.0%へ）、ルクセンブルグ（同17.2%から22.8%へ）等、急激に雇用状況が悪化した国もある。

(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)⁵ 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。

(ロ) 雇用・失業対策の実施

雇用対策は各加盟国により実施されているが、その施

■5) 2009年にリスボン条約で改正された。

米
国

フ
ラ
ン
ス

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

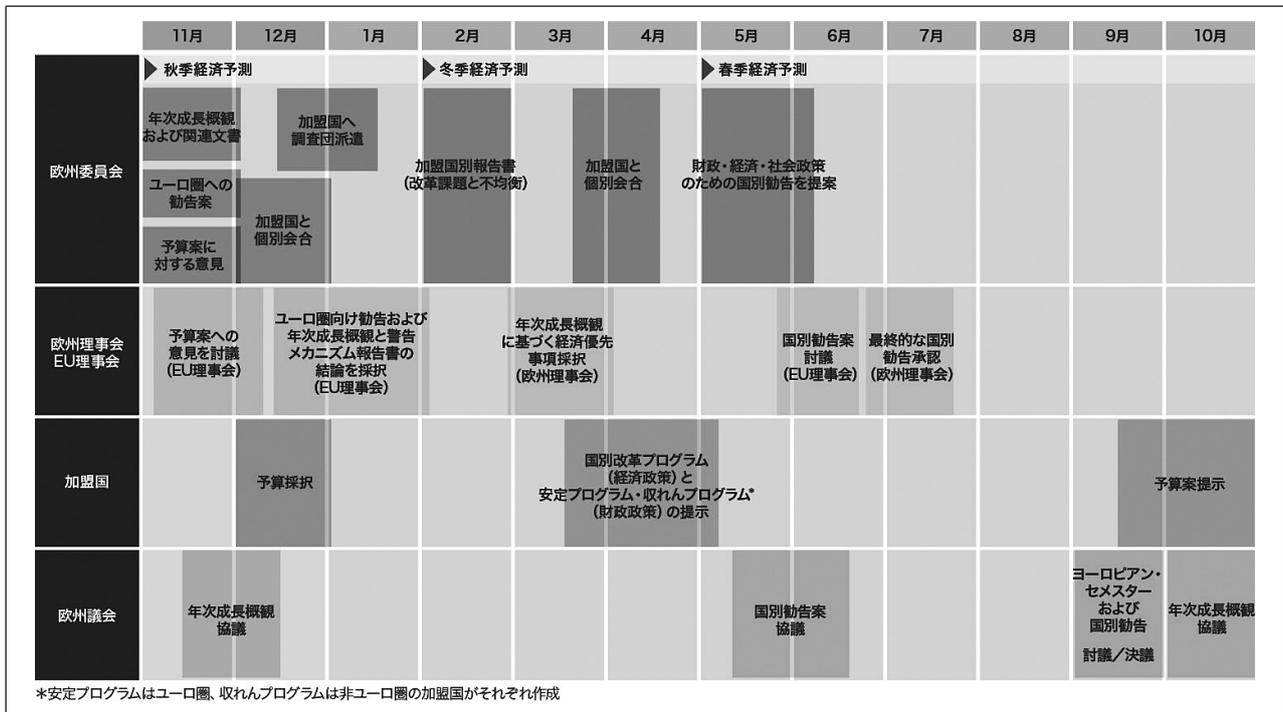
の審査・改善を提案、②雇用対策の審査等を通じて収集した好事例等を取りまとめた政策文書等の発出といった相談業務に加え、③欧州社会基金（ESF）⁶、欧州グローバル化調整基金（EGAF）⁷等を活用した財政支援が挙げられる。

このほか、欧州委員会とEU加盟国、ノルウェー及びアイスランドの公的職業紹介機関が協力して形成したPES（EUropean Network of Public Employment Services⁸）があり、EU圏内での職業紹介や雇用の創出及び促進事業を行っている。特に若年者雇用対策、職業能力の需給のギャップ解消について同ネットワークの働きかけが期待されている。PESはEURES（EUropean Employment Services）⁹と連携し、その機能を強化している。

(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

図1-5-4 ヨーロピアン・セメスター：EUと加盟国の協調



出典：EU MAG

- 6) 欧州社会基金（European Social Fund）は、労働者の就労支援、職業訓練のために拠出されている。
- 7) 欧州グローバル化調整基金（European Globalization Adjustment Fund）はグローバル化に伴う事業縮小により離職する労働者の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る。
- 8) 2019年9月、欧州委員会は、「公共職業紹介サービス（Public Employment Services、PES）の協力強化指令（指令2014/573/EU、2014年成立）」で2014年7月から2020年末まで設置するとしていた同ネットワークの設置期限を2027年まで延長する決定をした。
- 9) 欧州委員会およびEU加盟国、EEA加盟国およびスイスの公共職業紹介機関、民間の職業紹介機関等が協力して形成するネットワーク。専用のポータルサイトを運営し、EU域内の労働移動を促進する観点から域内の求人・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。

ド
イ
ツ

英
国

E
U
(労働
施策)

[欧米地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (EU)]

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であり、具体的なプロセスは以下図のとおりである。

□ 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 (inclusive) 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歳～64歳の就業率を2010年当時の68.5%から75%に引上げる。女性および高齢者の労働参加を高め、移民の労働力への統合を改善する。
- ・中途退学者の割合を10%以下とし、30歳～34歳の高等教育卒業比率を31%から40%以上に引き上げる。

表1-5-5 「欧州2020戦略」の目標達成状況

	2015	2016	2017	2018	2019	2020目標
24～64歳の就業率 (%)	70.1	71.1	72.2	73.2	73.9	75%
18～24歳人口に対する中途退学者 ^(注2) 比率 (%)	11.0	10.7	10.5	10.5	10.3	10%以下
30～34歳の高等教育卒業率比率 (%、対千人)	38.7	39.2	39.9	40.7	41.6	40%以上
貧困のリスクがある者 (万人、2010年との差)	133.1	31.4	-497.7	-803.7	-1,037.2	2010年より-2,000万人

資料出所：EU統計局 (EUROSTAT)

注1) EU 28か国の数値であり、イギリスを含む。

注2) 最終学歴は中等教育以下で、それ以降、教育や訓練を受けていない者をいう。

表1-5-6 「欧州社会権の柱」20のカテゴリーと社会的スコアボードの概要

社会権のカテゴリ・項目	社会的スコアボード、指標の概要	
1. 機会と労働市場へのアクセスの平等	機会と労働市場へのアクセスの平等	
<ul style="list-style-type: none"> ・教育・訓練・生涯学習 ・男女平等 ・機会の平等 ・積極的就業支援 	・教育、訓練、生涯学習	教育訓練からの早期離脱者の比率 (18歳～24歳)、成人の学習への参加率 (25歳～64歳)、教育における未達成比率、第三期教育 (高等教育等) の修了者の比率 (30歳～34歳)
	・労働市場における男女間の平等	男女間の就業格差、パートタイム労働における男女格差、男女間賃金格差
	・格差と社会階層の上方への移動状況	所得格差、社会経済的地位による
	・生活条件および貧困	貧困リスクまたは社会的疎外の状況にある人口比率、著しい物質的不足の状況にある人口比率
・若者	就労しておらず教育訓練も受けていない若者 (ニート) の比率 (18歳～24歳)	
2. 公正な労働条件	ダイナミックな労働市場と公正な労働条件	
<ul style="list-style-type: none"> ・安定的かつ順応性のある雇用 ・賃金 ・雇用条件・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参加 ・ワークライフバランス ・衛生的・安全・適格的な労働環境 	・労働力の構造 (雇用指標)	就業率 (20歳～64歳)、失業率 (15歳～74歳)、労働力率、若年失業率、長期失業率
	・労働市場のダイナミクス	労働市場政策に対する就労希望者100人当たりの参加者数、現在の雇用における勤続期間ごと (1年未満、1～2年、2～5年、5年超) の比率、有期雇用から期間の定めのない契約への転換比率
	・就労所得を含む所得	世帯当たり実質可処分所得指標、被用者の時間当たり報酬額、就労者に占める貧困リスクのある者の比率
3. 社会的保護と包摂	公的支援・社会的保護と包摂	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	・公共政策の貧困削減への影響	社会的移転 (年金を除く) の貧困削減への影響、分野別政府支出 (社会的保護、医療、教育)、年金給付の給与代替率
	・早期児童ケア	3歳未満の児童の公的保育比率
	・医療	医療ニーズの未充足比率、65歳時点の健康寿命、医療費の自己負担額
	・デジタルアクセス	デジタルスキルのレベル、デジタル経済・社会指標におけるコネクティビティ (固定・モバイルブロードバンド利用率、回線速度、使用料の水準)

※事業主が経済状況に応じて対応できること。

※欧州委員会「Social Summit for Fair Jobs and Growth」を基に作成

米
国

・ 貧困や社会的疎外またはその危機にある者を2010年から2,000万人減少する。

20歳～64歳の就業率は2014年以降、上昇¹⁰を続け、中途退学者比率は目標値に近づきつつあり、高等教育卒業生比率は目標値を達成している。貧困のリスクがある者の減少については2019年時点で2010年より1,037万2千人減少と、目標値より遠い状況にある。

(D) 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)¹¹」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。

(H) 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。

(二) 欧州労働機関 (EU労働局) の始動

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¹²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。そして、2019年6月、EU雇用・社会政策・健康・消費者問題相閣僚理事会 (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council) において創設が決定され、10月より業務を開始した。

EU労働局¹³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及び詐欺等による強制労働や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。EU労働局の運営委員会は、加盟国代表、欧州委員会代表、EU労使代表、欧州議会により指名された専門家で構成され、オブザーバーとして欧州自由貿易連合 (EFTA)¹⁴の代表、雇用・社会保障分野の各国代表が参加している。

2020年、新型コロナウイルス感染拡大による経済不況により、不法就労者の権利が脅かされるのを防ぐため、EU労働局ではフェアワーク・フェアペイを呼びかけた。

(ホ) プライオリティ 2019-2024

2019年7月、欧州委員会はEU加盟国の結束を強化するため、“POLITICAL GUIDELINES FOR THE NEXT EUROPEAN COMMISSION 2019-2024”を発表し、その中で6つの優先課題¹⁵を提示した。労働分野では、欧州社会権の柱の精神に基づき、適正な最低賃金の保護、労使間交渉の促進、若年者雇用の促進、女性の労働参加の促進等について言及している。

(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

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ツ

英
国

E
U
(労働
施策)

■10) しかしその一方でEU統計局のデータでは、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ている。
 ■11) 「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。
 ■12) 国籍地以外の加盟国で生活、または就労するEU市民は、2019年には約1,760万人であり、10年間で2倍以上に増加した。
 ■13) EU労働局はEUレベルでの権限を持つわけではなく、従前どおり、各加盟国において国内法により労働及び社会保障に関する法律の施行を実施する。
 ■14) 加盟国はアイスランド、ノルウェー、スイス、リヒテンシュタインの4か国。
 ■15) ①ヨーロッパ・グリーンディール、②市民のための経済活動、③デジタル時代に適合したヨーロッパ、④ヨーロッパ市民生活の保護、⑤ヨーロッパの強力化、⑥ヨーロッパ民主主義の新展開の6つ。

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歳~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。欧州委員会は2014年~2020年にYEIに総額88億ユーロを投資している。

2014年から欧州委員会がユース・ギャランティを実施して以来、毎年350万人以上の若年者が上記の①~④の支援を受け、これまでにYEIから240万人の若年者が財政支援を受けた。この結果、2014年~2019年の5年間でEUの若年者失業者は230万人減少し、就学・就労・職業訓練のいずれも行っていない非労働力人口¹⁶のうち15歳~24歳の若年者が占める割合は2012年の13.2%から2018年には10.2%に低下している。しかし、新型コロナウイルス感染拡大により、若年者雇用状況は急速に悪化し、2020年1月には14.7%だったが7月には18.4%にまで上昇した。EUでは「ユース・ギャランティ」をより強化し、15歳から29歳までの若年者に対象を拡大して包括的な就職支援を行っている。

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¹⁷、③「Your First EURES Job」プログラム¹⁸などの域内労働移動の促進に取り組んでいる。

- 16) 新型コロナウイルス感染拡大前には就学・就労・職業訓練のいずれも行っていない若年者は約170万人と推計されており、若年者失業率も2020年1月には14.7%にまで低下していた。
- 17) 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。
- 18) 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。

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 (Policy Plan on Legal Migration)」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¹⁹を策定することを提案した。このうち④研究生を除いて成立²⁰した指令の概要は以下のとおり。

なお、英国に関してはEUからの完全離脱後、他の非加盟国と同様に180日間以内に90日間以上、EU加盟国内で就労する場合には査証が必要²¹となる。

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。

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²²。

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²³、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)

EUに合法的に入国した亡命、移民外国人に係る滞在許可および労働許可をまとめて申請できるよう、手続を簡素化する²⁴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。季節労働者、就労ビザで入国した外国人労働者は対象外である。

(5) 高齢者雇用対策

イ 年齢差別の撤廃

アムステルダム条約²⁵(1999年発効)113条の「一

■19) 英国(当時、加盟国だった。)、アイルランドおよびデンマークは、適用除外とされた。
 ■20) 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。
 ■21) 2021年6月末までは英国のパスポート所持者は査証が必要ない。また、第2パスポートとしてEU加盟国のものを所持していれば、英国のEU離脱以前と同様、加盟国内の自由な移動が保障される。
 ■22) ただし、受入国は受入数の制限やEU域内での調達が可能であることを理由として受入れの申請を却下できる。
 ■23) 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。
 ■24) 加盟国ごとに許可の申請を事業主と外国人労働者のどちらが行うか、申請国を出国地と受け入れ国のどちらとするかを定める。受入国は、申請後4ヶ月以内に受入れの可否を決定しなければならない。
 ■25) 市民権や個人の権利の尊重の精神に基づき、EU創設を定めたマーストリヒト条約(欧州連合条約)を深化させたEUの新憲法ともいえる条約。雇用労働分野については、EU理事会が各加盟国の雇用政策等を調査し、加盟国間の情報共有、共同行動等を支援して、EUの雇用戦略を推進すると規定されている。

般的差別禁止」の規定を受け、2000年に「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令」(指令2000/78/EC)が制定された。同指令では「均等待遇の原則」として、宗教もしくは信条、障害、年齢または性的志向に関わりなく全ての者に、雇用及び職業(昇進、職業訓練、雇用条件及び特定の組織の成員権を含む)へのアクセスに関する均等待遇を規定しており、加盟国は指令の内容に従って国内法の整備を進め、現在では年齢による雇用差別は禁止²⁶されている。

□ 高齢者の社会参加

EUでは高齢者の就業促進だけでなく、社会参加や自立についても取り組みを行っている。2012年には、「世代間の連帯と活力ある高齢化の推進(Active ageing and solidarity between generations)」の実施を表明した。これは、年齢を重ねても可能な限り長く自分の生活に責任を負い、経済や社会に貢献すると共に、世代間での理解を促進することを目的としており、以下の6項目を大きな柱としており、2020年までに平均健康寿命を2年伸ばすことを目指している。

- (1) 労働市場への参加
- (2) 各種サービスや活動など社会への参加機会の保障
- (3) 社会への意思決定への参加
- (4) IT活用などを含む高齢者の生活改善のための調査や改革の推進
- (5) 健康促進と病気予防
- (6) 高齢の貧困者の削減を含む持続可能かつ十分な社会保障システムの調整

ハ Active Ageing Index (AAI) セミナーの開催

欧州委員会とUNESCOは共同で、毎年²⁷、Active Ageing Index²⁸ (AAI) セミナーを開催し、国際機関、政策決定者、高齢者に関する統計、社会保障の専門家等から代表者を集め、高齢者対策について討議している。これまで高齢者の社会保障等について討議してきたが、2019年では高齢者の多様な社会参加の形態について討

議を行った。

(6) 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²⁹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

■26) ただし、同指令6条では、合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練目的を含む合法的な目的によって客観的かつ合理的に正当化され、かつその目的を達成する手段が適切に必要なものである場合には年齢によって処遇が異なっても差別にはあたらない、としている。

■27) 2020年の開催はなし

■28) 主なインデックスとして、雇用率、ボランティア参加率、教育や職業訓練の受講率、貧困のリスクに瀕している者の割合等がある。

■29) 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。

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ツ

英
国

E
U
(労働
施策)

メントの禁止、④権利救済の手続等を規定している。

□ 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、職場環境が妊娠中あるいは授乳中の労働者の健康及び安全衛生にとって適切かどうか判断するための基準や条件について、2014年及び2019年に改正³⁰されている。

ハ ワークライフバランス指令（指令2019/1158/EU、2019年成立）

従前の育児休業指令（指令2010/18/EU、2010年成立）の内容を拡充しつつ、置換するものとして施行された。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。

(7) 能力開発対策

(イ) 「欧州スキルアジェンダ（European Skills Agenda）」

2020年3月、欧州委員会は2016年6月に発表された「欧州新スキルアジェンダ³¹（The New Skills Agenda for Europe）」を改正し、欧州スキルアジェンダ（European Skills Agenda）を発表した。2025年までの5年間で、気候変動やデジタル化の加速に対応できるような人材育成を行い、労働者の職業能力向上を図

る。新型コロナウイルス感染拡大により欧州では100万人の労働者が失業や所得が減少する危機に瀕しており、労働環境が変化の中で新たな職業能力の獲得が必要とされている。特に若年労働者が労働市場に新規参入するには、職業能力を得ることが必要である。ここで取るべきアクションは以下のとおりとされている。

- (1) 労働者の職業能力向上のため、行政、教育訓練機関、産業、事業者団体等が一体となって行動する。
- (2) これからの欧州で必要とされる職業能力を持つ労働者を確保するため、
 - ・労働者の職業能力向上への意欲を高める。
 - ・EUは加盟国の職業能力向上政策を支援する。
 - ・欧州の大学や学識者からの働きかけを強める。
 - ・労働者の環境ビジネスやデジタルスキルの取得を奨励する。
 - ・化学、技術、工学、数学等の修学者を増加させ、起業家精神を育成し、労働者に横断的な能力をつけさせる。
- (3) 労働者に生涯にわたり教育訓練を受けさせるための道筋、及び動機づけを与える。
- (4) 労働者が教育訓練を受けるための資金提供のシステムを作る。

表1-5-7 「欧州スキルアジェンダ」の政策目標と近年の状況

	最近の数値	2025目標
直近12か月間に教育訓練に参加した25歳～64歳の者の割合	38% (2016年)	50%
直近12か月間に教育訓練に参加した25歳～64歳の低学歴の者の割合	18% (2016年)	30%
最近に教育訓練の経験がある25歳～64歳の失業者の割合	11% (2019年)	20%
少なくとも基礎的なデジタルスキルを持つ16歳～74歳の者の割合	56% (2019年)	70%

資料出所：欧州委員会プレスリリース

(ロ) 成人労働者の職業能力開発

2015年、初等レベルの教育、あるいは訓練修了後、中等レベルに進級していないのは、欧州の25歳～64歳の人口のうちの4分の1以上にあたる6,400万人であっ

■30) 2014年、妊娠中あるいは授乳中の労働者が取り扱いを避けるべき化学薬剤について追加。2019年、職場環境の適正判断の条件は欧州委員会が決定（2019年7月26日から5年間の間）するとした。
 ■31) 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、低技能の成人労働者にスキルアップできる機会の付与や職業教育訓練の強化等を加盟国に提案した。

た。OECDが実施した国際成人力調査 (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) では、欧州の16歳~65歳の成人労働者の20~25%が基本的な読み書き、計算、及び日常生活に必要なデジタルスキルを身につけていないとされている。このような能力を習得していなければ、今後、労働者が失業、貧困及び社会的疎外に瀕する可能性が高くなるという危機感からEU委員会は、2016年、「成人労働者に職業能力向上の機会を付与する勧告 (勧告2016/C484/01)」を公表した。この勧告では、初等レベルの教育、あるいは訓練修了後、中等レベルに進級しておらず、ユース・ギャランティ ((3) イ参照) の対象にならない成人労働者に読み書き、計算、及びデジタルスキルを習得させ、更に、労働市場と社会参加するにあたって求められる能力を会得させること、その道筋として、①労働者自身のスキルのアセスメント、②整備された、柔軟で、質の高い教育訓練を提案、③習得したスキルについて検証及び認識、という3つの過程を定めるよう勧告している。

2019年2月、この勧告に対する各国の取り組みについて欧州委員会は作業文書 (Staff working documents) を公表した。各国ではこの勧告に基づき様々な取り組み³²をしており、25歳~64歳の低技能の成人労働力人口は2015年の4,075万人から2018年には3,870万人、失業率は16.3%から12.4%となった。同文書では、今後、労働市場においてより高い職業能力が求められていくので、引き続き低技能労働者のスキルアップ³³が必要としている。

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時間を超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時間労働を超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。

ホ 雇用条件の透明性及び予見可能性に関する指令 (指令2019/1152/EU、2019年成立)

雇用条件通知義務指令 (指令91/533/EEC) の規定を改定した指令で、2019年6月に施行された。以前の雇用条件通知義務指令が従来、必ずしも保護対象としてこなかった各種の非典型労働者³⁴に適用範囲を拡大するほか、雇用主に新たに提供を義務付ける情報として、試

■32) フランスでは2018年に100万人の求職者と100万人の、雇用、教育または訓練をされていない若年者のスキルと雇用可能性を高める計画を開始し、150億ユーロを投じている。ポルトガルでは資格センターを設立し、低技能労働者やニートに情報提供や、優先して取得すべきスキルについての提案や受講していくための道筋の提示等を行っている。

■33) 「欧州社会権の柱」 ((2) ロ (ハ) の参照) では成人が生涯学習をする権利とは労働者の社会参加と職業選択を上手く行うのに必要な能力を獲得するためのものと捉えている。

■34) 契約期間が1カ月未満の短期雇用者、週労働時間が8時間未満の雇用者、家事労働者、及び、臨時的雇用者等をいい、欧州委員会の試算によれば、およそ200万人存在するとみられる。

米
国

用期間や訓練の提供の有無や内容、時間外労働に関する制度や報酬などの事項を追加、さらに労働者への提供時期についても従来の2カ月以内から1週間以内へと短縮している。このほか、使用者の求めに応じて就業が変動的になる労働者については、より安定的な雇用を求める権利や、直前に仕事がキャンセルされた場合に補償を受ける権利などが盛り込まれている。

(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³⁵される。

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。

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ツ

英
国

E
U
(労働
施策)

■35) 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。

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

労働施策の策定に当たっては政労使の対話 (ソーシャル・ダイアログ) が重視されている。欧州委員会、欧州理事会が政策立案を行う際は労使に協議を行うとされている。労使が労働協約を結び、EUが認めれば、その内容がEU指令になる。指令となった例として、パートタイム指令、有期労働指令、育児休業指令がある。指令とならなかった例としてEUテレワーク協約がある。

(1) 労働者団体

欧州労働組合連盟 (ETUC) に欧州の38か国³⁶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。(2020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。

5 最近の動向

(1) 新型コロナウイルス感染拡大への対応

2020年4月、欧州委員会はSURE (The temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency) を制定し、加盟国の雇用維持のため総額1,000億ユーロを加盟国に貸し出し、新型コロナウイルス感染拡大によって苦境にある労働者の所得保障や、事

業主の雇用維持等に支出させることとした。2021年1月現在、18国に総額903億ユーロを貸し出ししている。欧州委員会ではSUREの資金をソーシャルインパクトボンド³⁷で調達している。

(2) 最低賃金適正化のための指令案の発表

2020年10月、欧州委員会は欧州議会と欧州連合理事会に対し、最低賃金の適正な水準を定める指令を发出しよう、指令案を提出した。最低賃金の設定枠組みの導入を目指す。ただし、指令案は、EU域内に共通の最低賃金を導入することや、各加盟国に対し最低賃金の引き上げの要請やその水準を規定することを意図していない。

指令案は今後、欧州連合理事会と欧州議会で審議されるが、EU域内では指令案に対するコンセンサスがあるとは言い難いことから、審議の行方が注目される。

(3) EU若年者計画 (EU Youth Strategy for 2019-2027)

EU若年者計画³⁸とは、2018年11月のEU議会の決議に基づいて、EUの様々な若年者政策を一体化したもので、若年者の社会参加を促進させるために定められた。

計画は、“Engage” (若年者の有意義な市民的、経済的、社会的、文化的及び政治的参加)、“Connect” (若年者の連帯、関係及び経験の共有)、及び“Empower” (若年者が自身の生活を自らで営むよう促進する) という3つの分野に焦点を当てている。2017年から2018年にかけて若年者も加えて欧州全体で討議を行い、この計画の11のゴール (European Youth Goals) が定められた。

1. 若年者とEUの連帯
2. 全てのジェンダーの平等
3. 包括的な社会
4. 情報革新及び建設的な対話

■36) EU加盟国27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。
 ■37) 行政機関が特定の社会的課題への対処や軽減、あるいは、ポジティブな社会的成果の達成を目指すため新規または既存のプロジェクトに必要な資金を広く民間から調達する方法。目的達成時にのみ資金を返済する。
 ■38) 2010~2018年にもEU若年者計画が定められ、若年者をノン・フォーマル教育 (Nonformal learning)、就業、ボランティア等へ参加させることの促進や、教育や雇用等、若年者にも重大な影響のある政策策定に主体的に責任を持たせるようにすること等を目的に、雇用等、8つの分野で取り組みを行った。雇用の分野では、職業訓練やキャリアガイダンス等について取り組み、これがユース・ギャランティ等の若年者雇用対策にも結びついた。

米
国

5. メンタルヘルスと幸福
6. 地方の若年者にも主張させる
7. 全ての人に質の良い雇用機会の提供
8. 質の良い教育
9. 全ての人に参加できる場の創出
10. “Green EUrope”の持続化
11. 若年者の組織の形成

EU若年者計画では、若年者がステークホルダーとして自分達の国、地域の政策決定の過程に参加するのと同様にEUの政策決定にも参加することで、自らのビジョンを実現することを目指している。EUの若年者雇用政策にも影響を及ぼすものと思われる。

フ
ラ
ン
ス

(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/>
- EUrope magazine (駐日欧州連合代表部の公式ウェブマガジン)
<http://EUmag.jp/>

ド
イ
ツ

英
国

E
U
(労働
施策)