

第5節 欧州連合 (European Union : EU)

労働施策

(参考) 1ユーロ=126.48円 (2017年期中平均)

・2017年5月、欧州委員会は雇用・社会政策の一環として「欧州の社会権のピラー」を公表した。これは、公平でより機能的な労働市場および福祉システムを支援することを目的とする。その内容は、①機会の平等および労働市場へのアクセス、②公平な労働条件、③社会的保護および包摂という3つのカテゴリーからなる。

・2017年8月、欧州委員会は、年次報告書として、「欧州の雇用と社会情勢の変化」を公表した。本報告書では、欧州の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示した。他方で、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ことを分析した上で、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。

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)² 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 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であるが、英国で2016年6月に行われた国民投票の結果、英国はEUを離脱することが決まった。

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 (議題ごとに担当閣僚が出席)、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) 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に委譲している。具体的には以下に分類される。

■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) 社会保障制度の近代化が、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。

2 経済情勢

2017年のユーロ圏経済は、過去10年間で最も速いペースで成長しており、実質GDP成長率は大幅に上回る2.2%になる見込みで、EU経済全体でも2017年は2.3%と、着実な成長を見込んでいる。来年以降も、ユーロ圏及びEUともに、2018年2.1%、2019年1.9%と堅調な実質GDP成長を見込んでいる。

名目可処分所得は、労働市場の改善と企業収益の向上に伴う労働所得・非労働所得の高まりを受け、2017年

は力強く増加すると見込んでいる。しかし、物価上昇が昨年よりも高まることから購買力は弱まり、民間消費の伸びは、昨年の堅調なペースから弱まる見込みとなっている。

3 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

EU全体の失業率は、2008年第1四半期には6.8%まで低下した。その後の世界金融危機や欧州の政府債務危

表3-5-1 EUの実質GDP成長率

年	2012	2013	2014	2015	2016				2017			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	-0.4	0.3	1.8	2.3	1.9	0.5	0.4	0.4	0.7	0.6	0.7	0.7
うちユーロ圏19カ国	-0.9	-0.2	1.3	2.1	1.8	0.5	0.4	0.4	0.7	0.6	0.7	0.7

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

表3-5-2 EUの雇用指標

年	2012	2013	2014	2015	2016				2017		
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
労働力人口	236,367	236,813	237,388	237,752	238,932	237,798	238,922	239,726	239,281	238,358	239,850
ユーロ圏19カ国	156,954	157,111	157,189	157,313	158,461	157,851	158,388	158,812	158,791	158,131	158,567
労働力率 (15～64歳)	71.7	72.0	72.3	72.5	72.9	72.5	72.9	73.2	73.1	72.9	73.4
ユーロ圏19カ国 (15～64歳)	72.0	72.2	72.4	72.5	72.9	72.5	72.8	73.0	73.0	72.7	73.0
就業者数 (15～64歳)	211,351	210,784	212,855	215,137	218,268	215,715	218,235	219,805	219,319	218,321	221,441
パートタイム比率 (15～64歳)	19.2	19.6	19.6	19.6	19.5	19.8	19.5	19.2	19.5	19.6	19.5
有期雇用比率 (15～64歳)	11.5	11.5	11.7	11.9	12.0	12.0	12.1	12.0	12.1	12.1	12.2
ユーロ圏19カ国 (15～64歳)	138,982	138,109	138,791	140,094	142,447	140,818	142,380	143,453	143,139	142,420	144,201
パートタイム比率 (15～64歳)	20.7	21.5	21.5	21.6	21.6	21.9	21.6	21.3	21.6	21.8	21.7
有期雇用比率 (15～64歳)	12.7	12.6	12.8	13.1	13.3	13.1	13.3	13.3	13.5	13.5	13.7
就業率 (15～64歳)	64.1	64.1	64.8	65.6	66.6	65.8	66.6	67.1	67.0	66.7	67.7
女性	58.6	58.8	59.6	60.4	61.4	60.7	61.4	61.8	61.8	61.7	62.6
55～64歳	48.7	50.1	51.8	53.3	55.3	54.3	55.3	55.6	55.9	55.9	57.2
ユーロ圏19カ国	63.7	63.4	63.9	64.5	65.5	65.8	66.6	67.1	67.0	66.7	67.7
女性	58.2	58.2	58.8	59.5	60.4	59.7	60.4	60.7	60.8	60.5	61.3
55～64歳	48.6	50.0	51.7	53.3	55.3	54.5	55.3	55.7	55.8	56.0	57.2
失業者数 (15～74歳)	25,266	26,304	24,807	22,879	20,917	22,342	20,947	20,161	20,217	20,274	18,667
25歳未満	5,618	5,620	5,142	4,643	4,241	4,373	4,215	4,293	4,085	3,895	3,776
ユーロ圏19カ国	18,192	19,244	18,638	17,451	16,233	17,248	16,239	15,556	15,887	15,938	14,608
25歳未満	3,554	3,604	3,422	3,160	2,955	3,042	2,937	2,945	2,895	2,747	2,664
失業率 (15～74歳)	10.5	10.9	10.2	9.4	8.6	8.8	8.7	8.5	8.2	8.0	7.7
25歳未満	23.3	23.7	22.2	20.3	18.7	19.2	18.9	18.5	18.1	17.4	17.0
ユーロ圏19カ国	11.4	12.0	11.6	10.9	10.0	10.3	10.2	9.9	9.7	9.5	9.1
25歳未満	23.6	24.4	23.8	22.4	20.9	21.5	21.1	20.6	20.4	19.6	19.1

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・就業者数の各四半期は原数値、パートタイム比率・有期雇用比率・就業率・失業率の各四半期は季節調整済値

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、2017年第2四半期は7.7%となり7%台に低下した。2017年第2四半期の失業率が10%以上の国は20%を超えるギリシャを含め5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、依然としてチェコ、ドイツ、ハンガリー、マルタ、ポーランド、ルーマニア、スロバキア、英国を除く20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の、2014年第1四半期以降、緩やかに低下しており、2017年第2四半期は17.0%となった。スペイン、イタリアで30%を超え、ギリシャで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、依然としてチェコ、ドイツ、ハンガリー、マルタ、ポーランド、スロベニア、スロバキア、スウェーデン、英国を除く20か国で高く、特にギリシャで20%を超えている。

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	2017 Q2 ②	②-①	2008 Q1 ①	2017 Q2 ②	②-①
EU全体	6.8	7.7	0.9	15.2	17.0	1.8
うちユーロ圏19か国	7.3	9.1	1.8	15.2	19.1	3.9
ベルギー	6.9	7.3	0.4	16.8	21.6	4.8
ブルガリア	6.1	6.2	0.1	12.8	14.0	1.2
チェコ	4.5	3.0	-1.5	10.3	9.0	-1.3
デンマーク	3.2	5.7	2.5	7.5	11.1	3.6
ドイツ	7.8	3.8	-4.0	10.9	6.6	-4.3
エストニア	4.3	6.5	2.2	8.2	16.1	7.9
アイルランド	5.1	6.2	1.1	10.2	15.2	5.0
ギリシャ	8.0	21.6	13.6	22.7	43.7	21.0
スペイン	9.3	17.3	8.0	20.5	38.9	18.4
フランス	7.3	9.5	2.2	17.9	23.0	5.1
クロアチア	9.0	11.1	2.1	24.5	26.1	1.6
イタリア	6.5	11.2	4.7	20.0	35.4	15.4
キプロス	3.8	11.3	7.5	9.8	26.4	16.6
ラトビア	6.3	8.8	2.5	10.5	15.9	5.4
リトアニア	4.2	7.1	2.9	9.1	12.6	3.5
ルクセンブルグ	4.4	6.0	1.6	15.5	17.9	2.4
ハンガリー	7.6	4.3	-3.3	19.2	10.8	-8.4
マルタ	6.0	4.1	-1.9	12.2	10.6	-1.6
オランダ	3.7	5.0	1.3	8.5	9.1	0.6
オーストリア	4.2	5.5	1.3	8.5	9.8	1.3
ポーランド	7.5	5.0	-2.5	17.8	15.2	-2.6
ポルトガル	8.5	9.2	0.7	20.8	23.9	3.1
ルーマニア	5.7	5.0	-0.7	17.8	16.8	...
スロベニア	4.7	6.7	2.0	11.4	11.0	-0.4
スロバキア	10.3	8.2	-2.1	19.4	18.8	-0.6
フィンランド	6.4	8.8	2.4	16.0	20.7	4.7
スウェーデン	5.9	6.7	0.8	18.9	17.4	-1.5
英国	5.1	4.4	-0.7	13.8	12.0	-1.8

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）

注：季節調整済み値

(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、同条約において、①欧州委員会とEU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、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) 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 (以下『「欧州2020戦略」』という。) 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、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、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、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)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) 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に乏しい状況にあり、こうした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イノベーションに必要なスキルを持つ労働者を雇えない等のスキルを巡る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⁷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

■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。
 ■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/)
 ■7) ①~④は2016年6月、⑤~⑩は2016年後半~2017年に取組みを開始。

- ⑤ 外国人のためのスキル評価の仕組みの創設
- ⑥ ユーロパス (Europass Framework)⁸ の改定
- ⑦ 職業教育訓練の強化
- ⑧ 生涯学習のための主要な能力に関する勧告の改定
- 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

(二) 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 EU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。
- ⑤ EU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）

□ 対策の基本的方向性

(イ) 「欧州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
- ・ 貧困や社会的疎外また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⁹。しかし、その後、2014年には69.2%、2015年は70.1%、2016年は71.1%と、就業率は回復傾向にある。

また、欧州委員会は2014年に戦略に関するパブリッ

表3-5-4 「欧州2020戦略」の目標達成状況

	2012	2013	2014	2015	2016	2020目標
24～64歳の就業率 (%)	68.4	68.4	69.2	70.1	71.1	75.0
高等教育卒業比率 (千人)	36.0	37.1	37.9	38.7	39.1	40.0以上
貧困のリスクがある者 (百万人)	123.6	122.7	121.9	118.8		-

資料出所：EU統計局 (EUROSTAT)

■8) 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。
■9) 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。

[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
向と今後の見直し等

カナダ

米
国

フ
ラン
ス

ド
イ
ツ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国

EU
(労働施策)

クコメントを実施し、2015年3月に公表¹⁰した。今後、パブリックコメントの結果ほか、欧州議会、EU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)¹¹ が採択された。

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、EU理事会において採択された。改定後のガイドラインの概要は以下のとおり。

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、特に中小企業に対する重点的支援。社会ビジネスの促進。
- ・労働に対する減税 (他の課税対象へのシフト)。
- ・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・スキルを取得させることによる生産性・エンプロイアビリティ¹²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 ((3) 参照) 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。

- ・女性、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および求職者・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および労使の関与。
- ・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。

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。

(3) 若年者雇用対策

イ ユース・ギャランティー

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

■10) パブリックコメントの主な結果は、「欧州2020戦略」は、EUおよ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。

■11) 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からなった。

■12) 「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。

援する取組みである。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。

欧州委員会によると、2014年~2016年の間に、ユース・ギャランティーの下で900万人の若者が必要なオファーを受け、若者失業者が160万人、ニートが90万人減少した。欧州委員会としては、若者雇用イニシアティブの継続も通して、ユース・ギャランティーの実施を更に支援していくこととしており、特に、合計で20億ユーロの追加支援により、2020年までに、各国の100万人の若者を支援できると考えている。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徒弟訓練に係る連携の推進¹³、③EURESの活用による域内労働移動の促進¹⁴に取り組んでいる。

□ 欧州ソリダリティ・コープ

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¹⁵では、若者の雇用機会拡大に向け「ブラチスラバロードマップ」がまとめられ、「すべての人にとって有望な経済的未来を創造し、私たちの生活様式を守り、若者にとってよりよ

い機会を提供する」「年末までに若者失業との戦いにおけるEU加盟国のためのEU支援と若者専用のEUプログラムの強化に関する決定を下す」ことを約束し、これを受けて同年9月、「欧州ソリダリティ・コープ」の創設が表明された。

欧州ソリダリティ・コープは、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若者の失業対策としてなどの多様な側面を有している。具体例としては、地震後に荒廃した学校やコミュニティセンターの再建支援、新しく入国した亡命希望者への支援、森林の植生を清掃して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。

2017年7月10日、欧州委員会は、3万2千人以上が参加していて、2020年までに10万人の参加を目指していること、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を支援し、これにより最大6千人に労働や訓練を提供できること、を発表した。

ハ 欧州若者協定に基づく取組み

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欧州若年者協定(The European Pact for Youth)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1万件の産学のパートナーシップを立ち上げるとともに、少なくとも10万件の徒弟訓練、インターンシップおよび雇用(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、その結果およ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。

2017年11月23日に開催された第一回欧州産学サミットでは、2年間で23,000のパートナーシップが創設され、160,000の職業訓練及び雇用機会が生み出されたことが示された。なお、この協定は2017年11月

■13) 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
 ■14) 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市民および合法的に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ヶ月以上の求人対象となる。(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993)
 ■15) EUでは2年ごとに会談を行っていて会談を行った場所を会談名にしている。

23日をもって終了となった。

(4) 派遣労働者の規制改革

EU理事会は10月23日、賃金の安い国の企業が他の加盟国に従業員を送り込み、低価格でサービスを提供する「賃金ダンピング」を防止するため、域内企業が他の加盟国に派遣する従業員の賃金を、派遣先の国の水準に合わせるよう方針を決めた。

派遣期間の上限については1年とすることを決めだが、企業が申請すればさらに半年の延長を認めることとしている。一方、運輸企業への適用を免除し、移行期間には4年間とするなど、反対国への配慮も盛り込んだ。

この案は今後、欧州議会で審議される。

(5) 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(対象範囲および受入量)、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、アイルランドおよびデンマークは、適用除外)。

イ ブルーカード指令(2009年成立、2016改定)

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同等から1.4倍以上¹⁶⁾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¹⁷⁾。

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また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¹⁸⁾、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

■16) 労働者が不足している業種および知的職業に従事する若者は平均年収の80%を適用することが可能。

■17) 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することができる。

■18) 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、居住および勤務することができる。

族の帯同も可能である。

二 単一許可指令 (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¹⁹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。

(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 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²⁰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。

現在、EU理事会で審議が行われているが、加盟国間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、事業主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(特別な危険また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。

二 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

■19) 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。

■20) 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。

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。²¹

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、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。

□ 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。

事業主は、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。

(3) 出産休暇および育児休暇制度

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（加盟国または労使）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²²。

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²³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

■21) 時間比例の原則の適用例としては、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、パート労働者にも通常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。

■22) 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。

■23) 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。

ある。

6 最近の動向

(1) ウーバーに関する司法判断について

スペイン・バルセロナのタクシー運転手団体が、タクシー免許を持たないドライバーを使うことで公正な競争を損ねているとして、ライドシェア（相乗り）世界大手の米ウーバーテクノロジーズをEU司法裁判所に提訴していた。

EU司法裁判所は2017年12月、ウーバーについてタクシーと同じ運輸サービス会社であり、EU加盟国がウーバーに対し、タクシー会社と同様の規制をかけることができるとの判断を示した。

(2) 欧州の社会権のピラーについて

欧州委員会は、2017年5月、雇用・社会政策の一環として、「欧州の社会権のピラー」を公表した。基本原則・権利の実施は、EU加盟国やソーシャルパートナー等における共同責任であることを強調している。公平でより機能的な労働市場および福祉システムの支援を目的とするもので、その内容は、①機会の平等および労働市場へのアクセス、②公平な労働条件、③社会的保護および包摂という3つのカテゴリーからなる。更に欧州委員会は、本ピラーについて「勧告」および欧州議会、欧州理事会による「共同提案」という2つの法的形式で作成しており、今後、欧州委員会はこの提案をベースに政治的サポート等を得るために欧州議会や欧州理事会と議論を行う予定である。

(3) 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。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示し、「EUにおける世代間の公平と連帯の現状および今後の課題」として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ことを分析した上で、「社会的対話を通じた世代間の公平の促進」として、年金制度改革や社会的対話の必要性を提示した。

(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

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)