

1. EUの雇用社会政策の現状

- 雇用社会政策に関するEUの権限 2
- 主な雇用社会政策に関するEUの指令 3
- 主な雇用・失業対策等 4

2. EUの雇用社会政策の課題と動向

- EUの雇用社会情勢 7
- EUの雇用社会政策の最近の動向 10



雇用社会政策に関するEUの権限

- 欧州委員会（EUの行政機関）の権限は、大別して、以下の3つに分類される。
 - ① EUに排他的権限がある事項
 - 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（支援事項）
- 雇用社会政策は、以下のとおり、共有権限事項と支援事項に分類される。
- 共有権限事項について、EUは指令（法規）で最低基準を定めることが可能。ただし、以下の(c) (d) (f) (g) は策定に加盟国の全会一致が必要なため、指令は活用されていない。

	施策内容	権限
(a)	労働安全衛生の改善	共有
(b)	労働条件	共有
(c)	被用者に係る社会保障・社会的保護	共有
(d)	雇用契約終了時の労働者保護	共有
(e)	労働者への情報提供・協議	共有
(f)	集团的労使関係	共有
(g)	EUに合法的に居住する第3国市民の就業条件	共有
(h)	労働市場から疎外された者の統合	共有
(i)	男女の雇用機会・待遇の均等	共有

	施策内容	権限
(j)	社会的疎外への対応	支援
(k)	社会的保護制度の近代化	支援
(l)	職業訓練	支援
(m)	雇用・失業対策	支援

- ➡
- 雇用社会政策のうち労働条件等の一部について、EUは指令（法規）で最低基準を策定
 - 残りの雇用・失業対策や社会保障等については、強制力のない勧告等のソフトな手法で加盟国を支援



主な雇用社会政策に関する指令

●労働時間指令 (Working Time Directive)

→週の最長労働時間は、時間外労働を含めて48時間（ただし、労働者本人の同意がある場合にオプトアウト可能。算定基礎期間は原則4か月）。24時間ごとに連続11時間以上の休息期間、週1日の休暇、年次有給休暇4週間以上付与等を規定。

●パートタイム指令 (Part Time Work Directive)

→フルタイム労働者との均等待遇原則を規定。パートタイム労働からフルタイム労働への転換希望、応募可能ポストに関する情報提供、職業訓練受講促進等に対する事業主の考慮を規定。

●有期労働指令 (Fixed Term Work Directive)

→常用労働者との均等待遇原則を規定。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の加盟国による導入等を規定。

●派遣労働者指令 (Temporary Agency Workers Directive)

→派遣先の直接雇用される者との均等待遇原則を規定。派遣先における応募可能ポストに関する情報提供、職業訓練機会等のための適切な措置等を規定。

●国外派遣労働指令 (the Posting of Workers Directive)

→派遣労働者 (posted worker) は原則として派遣元国の法令の対象。ただし、労働条件（最低賃金、労働時間、休暇、年休有給休暇、労働安全衛生、男女間の均等待遇等）に関する権利については、派遣先国の法令を適用。

●母性保護指令 (Maternity Leave Directive)

→産前産後における連続14週間以上の休暇付与、休暇期間中の十分な額の手当保障等を規定。

●育児休業指令 (Parental Leave Directive)

→男女の労働者に対して、8歳までの間で各国で定める年齢まで、4か月以上の休暇付与等を規定。

●男女均等指令 (Gender Equality Directive)

→同一労働同一賃金原則、労働条件（雇用へのアクセスや解雇を含む。）に係る男女均等原則、セクシャルハラスメントの禁止等を規定。



欧州2020戦略 (Europe 2020 strategy)

●概要

知的で (Smart)、持続可能で (Sustainable)、包摂的な (Inclusive) 成長を3つの柱とする、成長と雇用のための10か年計画 (2010年策定)。EUや加盟国の政策の枠組み (Reference Framework)。

●目標

- ①20～64歳の就業率の69% (2010年) から75%への引上げ
- ②高等教育卒業比率の40%への引上げ
- ③貧困や社会的疎外又はその危機にある者の2000万人削減 (2008年との比較)

●EUの役割

- ・各国は、上記目標を達成するため、実情に応じた目標を設定し、EUは、欧州セメスター (※) の中で、各国の進捗状況や全体の達成状況を管理。
 ※EUレベルでの検討が、加盟各国の政策に反映されることを狙いとする枠組み。具体的には、EUは、加盟各国の財政やマクロ経済、雇用状況、貧困の状態等を分析し、最終的には国別に勧告を行う。
- ・EUは、欧州社会基金 (European Social Fund) に800億ユーロ以上 (2014年～2020年) の予算を計上。各国は、貧困対策等のために同基金を活用可能。

●実績

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
20～64歳の就業率 (%)	68.4	68.4	69.2	70.1	71.1	72.2	73.2
高等教育卒業比率 (%)	36.0	37.1	38.0	38.7	39.2	39.9	40.7
貧困のリスクにある者 (百万人)	123.8	122.8	122.0	119.0	118.0	113.0	—

※2008年の貧困のリスクにある者：116.2 (百万人)



ユースギャランティ(Youth Guarantee)、若者雇用イニシアティブ(Youth Employment Initiative)

●概要

- ・ユースギャランティは、若年者（15～24歳）が、卒業後又は失業後4か月以内に、①良質な雇用、②学業の継続、③インターシッップ又は④徒弟訓練の機会を得られるよう支援する政策の枠組み（2014年1月策定）。具体的な制度設計は、加盟国に委ねられている。
- ・若者雇用イニシアティブは、若年失業率25%超の地域を有する加盟国のための財政支援措置。

●EUの主な役割

<p>好事例の収集共有</p>	<p>ブルガリア：若者メディアーターを設置し、公的機関への橋渡し役として未登録のニートを支援。</p> <p>フィンランド：ワンストップ支援センター（35地域）を創設。人生設計やキャリア設計も含めて、若者を一元的に支援。</p>
<p>財政支援</p>	<p>ユースギャランティ実施のために、若者雇用イニシアティブを創設し、欧州社会基金からの拠出と合わせて、約80億ユーロ（2014年～2020年）の予算措置（もともと60億ユーロだったが、堅調な成果を受け、追加で20億ユーロ出資（2017年～2020年））</p>

●実績

- ・毎年500万人以上がY Gに登録。うち毎年350万人以上が上記①～④の機会獲得（2014年～）。
- ・Y G開始後5年間で、若年失業者230万人減、ニート180万人減。



●概要

- ・ 1957年のローマ条約により設立された基金であり、雇用社会政策分野において指令に並ぶ重要な政策ツール。
- ・ 当初は失業補償や短期的な訓練費用の補填に使用されていたが、現在は人材への投資のためのEUの重要ツールとなり、①訓練提供や雇用支援、②貧困やその危機にある者の雇用支援、③教育機会の付与等に使用されている。
- ・ 毎年1000万人支援。

●予算

840億ユーロ（2014～2020年）

●予算の割当て

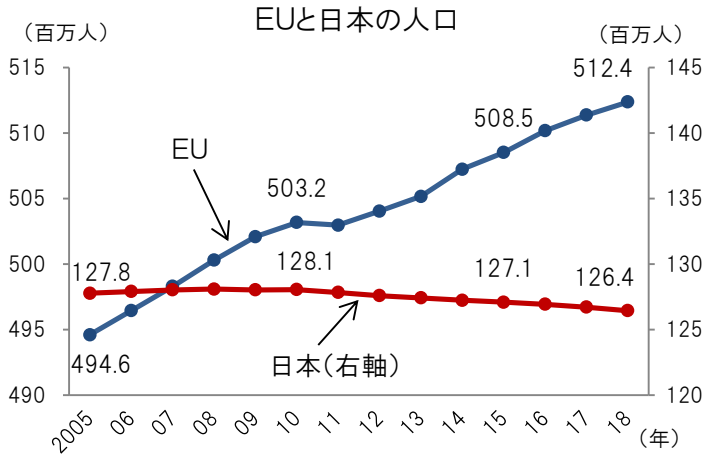
	国名	金額
1	ポーランド	約129億ユーロ
2	イタリア	約102億ユーロ
3	ドイツ	約75億ユーロ
4	ポルトガル	約73億ユーロ
5	スペイン	約71億ユーロ



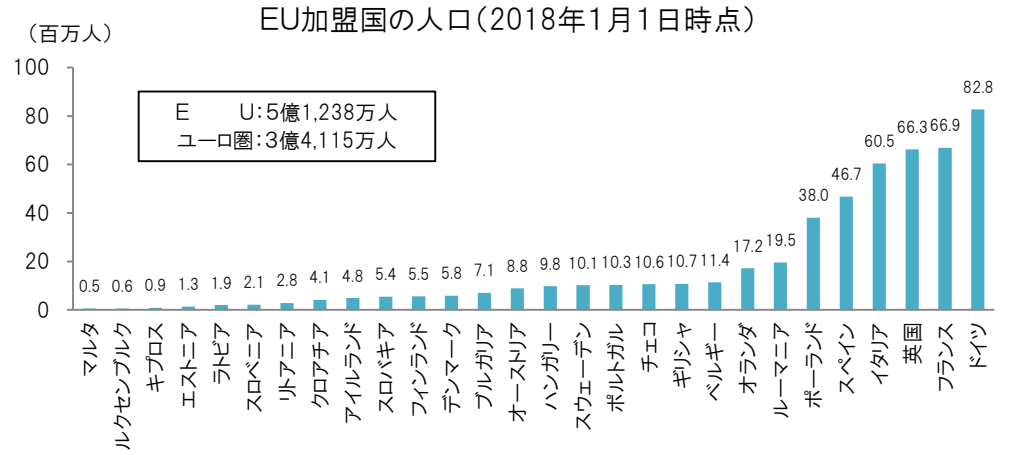
EUの雇用社会情勢

概要

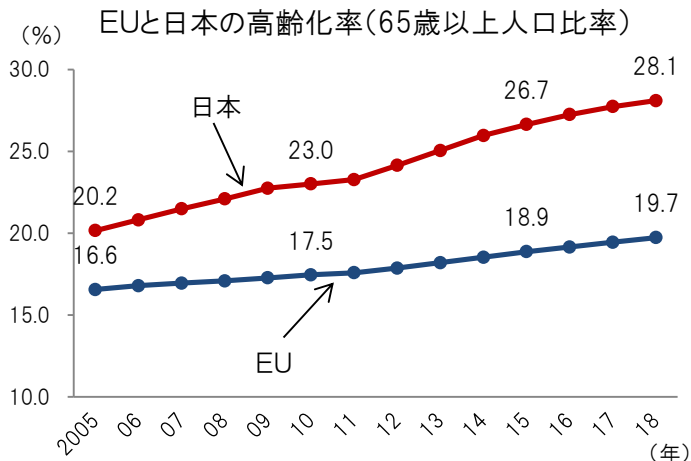
- 現在のEUの人口は5億1,238万人。国別には、ドイツ、フランス、英国の順が多い。
- 現在のEUの高齢化率は19.7%。国別には、イタリア、ギリシャ、ポルトガルの順で高い。



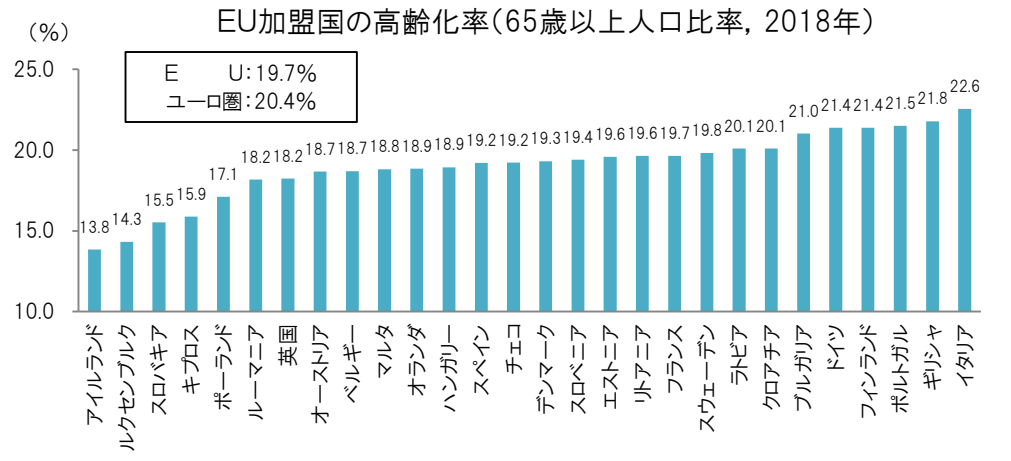
(出典) 欧州委員会, 総務省 (注) EUは、全期間を通じて現在の加盟28か国の総人口



(出典) 欧州委員会



(出典) 欧州委員会, 総務省 (注) EUは、全期間を通じて現在の加盟28か国の総人口



(出典) 欧州委員会

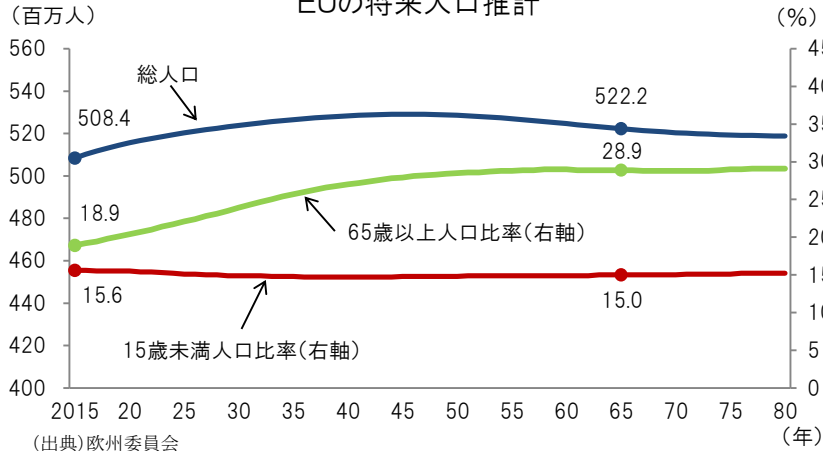


EUの雇用社会情勢

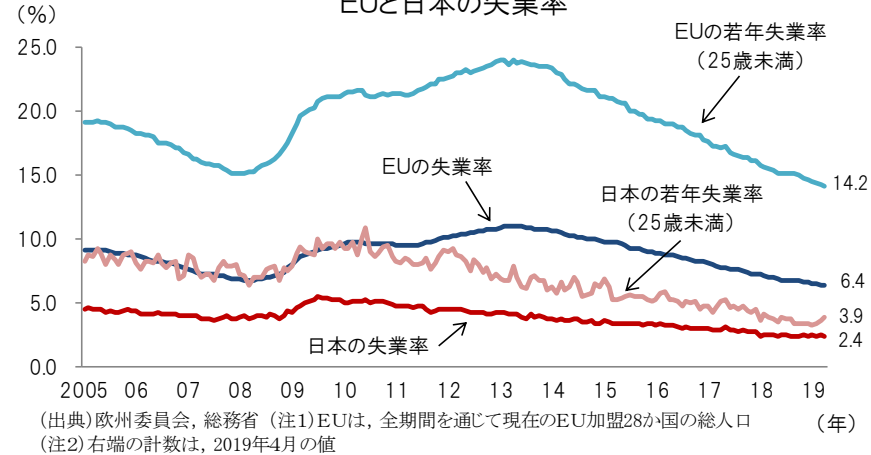
概要

- EUの人口は2045年をピークに減少。高齢化率は2050年代まで着実に上昇。少子化も2040年まで緩やかに進行。
- EUの失業率や若年失業率は回復傾向にあるものの、特に若年失業率は依然として高い。
- 2012年に比べて、EU全体で相対的貧困率は概ね横ばい。

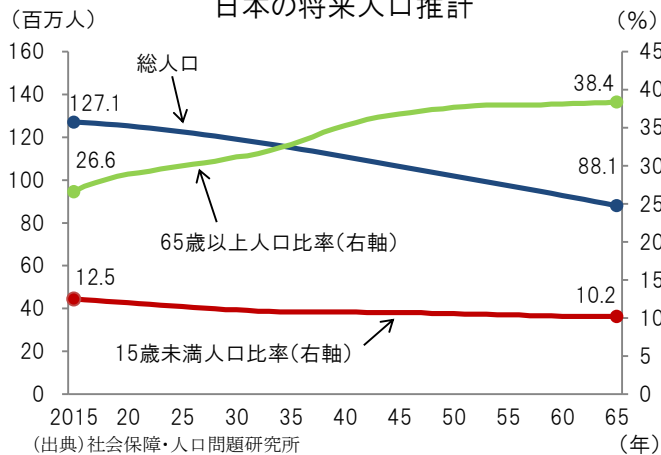
EUの将来人口推計



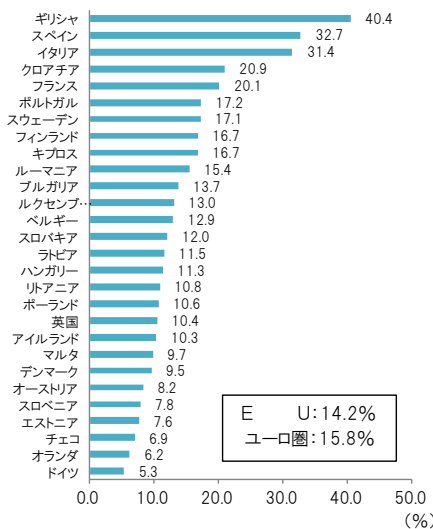
EUと日本の失業率



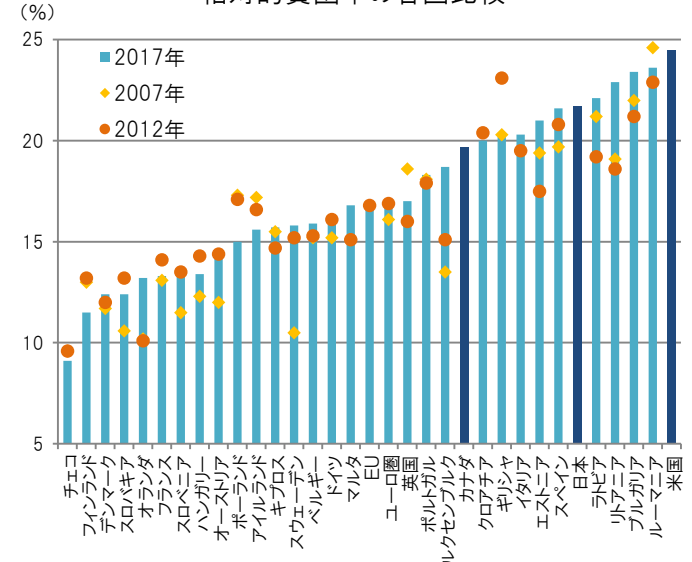
日本の将来人口推計



EU加盟国の若年失業率(2019年4月)



相対的貧困率の各国比較



(出典) 欧州委員会
(注) ルーマニアは昨年12月, ベルギー, エストニア, ギリシャ, クロアチア, キプロス, ハンガリー, スロベニア, 英国は3月の値。

(出典) 欧州委員会, ただし日本, 米国, カナダはOECD
(注) 日本は2012年, 米国, カナダは2015年の値。クロアチア及びEUについては2007年の値が非公表。



ソーシャル・スコアボード（2016年）

概要

- EUの雇用社会政策の成果を地域別に見ると、最もパフォーマンスが良好なのは、デンマークやスウェーデンをはじめとする北欧諸国。オランダやルクセンブルクなど西欧諸国もパフォーマンス良好。
- 国別に見ると、デンマーク、スウェーデン、オランダ、ドイツ、ルクセンブルク、チェコ、オーストリアのパフォーマンスが高い。逆に、ギリシャ、イタリア、スペイン、ルーマニア、ブルガリアのパフォーマンスが低い。





EUの雇用社会政策の最近の動向 (全体像)

概要

- EUでは、人口減少や少子高齢化の進行、若年失業率の高止まりや貧困等の課題が存在。また、こうした課題の現状や雇用社会政策の成果については各国や地域ごとにバラツキがあり、英国のEU離脱も踏まえると、共同体としての収斂・連帯の向上が課題。
- こうした中で、EUは、ローマ宣言や欧州の社会権に関する柱を踏まえ、雇用社会政策を着実に実施。同時に、欧州の社会的側面に関する考察や次期中期財政枠組み案の公表など、EUの社会面の将来の在り方についても模索・検討。

全体像

ローマ宣言
 <2017年3月25日公表>
 ⇒「社会的な欧州の実現」強調

欧州の社会権に関する柱
 <2017年4月26日公表>
 <2017年11月17日欧州委員会・欧州議会・EU理事会共同採択>
 ⇒雇用社会政策に関する20の基本原則・権利を規定

欧州の社会的側面に関する考察文書
 <2017年4月26日公表>
 ⇒2025年までの欧州の社会像に関する選択肢案提示

- <主な取組>
- ・ワーク・ライフ・バランスに関する新指令案公表（17年4月26日）
 - ・雇用条件の透明性及び予見可能性に関する新指令案公表（17年12月21日）
 - ・EU労働局の創設に関する新規則案公表（18年3月13日）
 - ・労働者及び自営業者の社会的保護へのアクセスに関する勧告公表（18年3月13日）

- <1案>（統合限定案）
→欧州の社会的側面を移動の自由に限定
- <2案>（統合強化マルチスピード案）
→欧州の社会的側面をグループ（例：ユーロ圏）ごとに強化
- <3案>（統合強化案）
→欧州の社会的側面をEU27か国で強化

次期中期財政枠組み(MFF)
 <2018年5月2日公表>
 ⇒欧州委員会による2021～2027年までのEU予算案提示

雇用社会政策を着実に実施

EUの社会面の将来の在り方を模索・検討



ローマ宣言 (Rome Declaration)

概要

- 2017年3月25日、各国首脳、欧州委員会、欧州議会及びEU理事会の長がローマに結集し、ローマ宣言を採択。
- 宣言では、EUの重要性を再確認し、今後10年間でEUが実現すべき「ローマ・アジェンダ」(目標)を設定。
- アジェンダは、以下の4つで構成。
 - ① 「安全で安心できる欧州」
 - ② 「繁栄を享受する、持続可能な欧州」
 - ③ 「社会的な欧州」
 - ④ 「国際舞台でより強力な欧州」
- このうち、「社会的な欧州」の内容については、次のとおりとされている。

内容

<ローマ・アジェンダ:社会的な欧州(a social Europe)>

域内市場の統合性を守りつつ、持続可能な成長を基礎に経済社会的進歩及び結束・収束を促進する。男女平等、市民の人権と機会均等を更に推進する。失業、差別、社会的疎外、貧困を撲滅し、若者に最善の教育と訓練を与え、欧州のどこにいても学んだり働いたりできるようにする。それぞれの伝統文化を愛しみ、互いに尊重し合う共同体を目指す。



EUの四大目標の一つとして「社会的な欧州」の実現を強調。雇用社会政策の重要性向上



欧州の社会的側面に関する考察文書 (Reflection Paper on the Social Dimension of Europe)

概要

弱
↑
EUの連帯
↓
強

選択肢案	実現例／メリット・デメリット
<p>1案：欧州の社会的側面を移動の自由に限定 (Limiting the social dimension to free movement) (統合制限案)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 20日の年次有給休暇や14週の産前産後休暇はEUレベルでは保障されず。 ・ エボラ出血熱等の越境感染症について、共通の健康危機対応が図られず。 ・ 雇用政策は、基本的に各国レベルで対応。ベストプラクティスも共有されず。
<p>2案：欧州の社会的側面をグループ（例：ユーロ圏）ごとに強化 (Those who want to do more in the social field do more) (統合強化マルチスピード案)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ EUレベルの最低基準の受容だけではなく、高い失業給付等の設定が可能になる。 ・ より統合された労働市場や効率的な社会システムが構築可能になる。 ・ ユーロ圏への統合が困難になる可能性。
<p>3案：欧州の社会的側面をEU27か国で強化 (The EU-27 deepen the social dimension of Europe together) (統合強化案)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 単一の社会保障番号を保有し、社会保障給付がシームレスにオンラインで行われる可能性。 ・ 加盟国間で電子的に医療情報が共有可能になる。 ・ EUの労働市場は統合され、またEU経済はショックに対してより強固になる。

※欧州委員会は、選択肢は3案に限られるものではなく、「実現例」は今後の議論次第と考えている。



次期中期財政枠組み (Multiannual Financial Framework)

概要

- EUでは、単年度主義ではなく、中期財政主義を採用。次期予算は、2021年～2027年。
- 欧州委員会は、2018年5月2日に、次期予算案を公表。
- このうち、「人への投資」(Investing in people) 予算の主な内訳は次のとおり。
- 欧州委員会は、欧州社会基金+について、少なくとも10%を若年失業対策に、少なくとも25%を最も支援が必要な層を対象とした社会的包摂のために配分する方針。

主な内訳

	2021年～2027年	2014年～2020年
総額	約1395億ユーロ	—
欧州社会基金+※1	約1.2倍 約1012億ユーロ	約840億ユーロ
エラスムス+※2	約2倍 約300億ユーロ	約147億ユーロ
欧州連帯団※3	約3.7倍 約12.6億ユーロ	約3.4億ユーロ※4

※1: 欧州社会基金は、ユースギャランティ等の既存予算を統合し、「欧州社会基金+」に発展

※2: 教育、訓練、青少年、スポーツ分野を支援するためのプログラム。

※3: 若者がボランティア等に従事する機会を付与するためのイニシアティブ。

※4: 欧州連帯団の予算額は、2018年～2020年の予算額。



欧州の社会権に関する柱 (The European Pillar of Social Rights)

●経緯


- 2015年9月10日：ユンカー欧州委員会委員長「一般教書演説」で策定公約
- 2017年4月26日：欧州委員会が「欧州の社会権に関する柱」公表
- 2017年11月17日：欧州委員会・欧州議会・欧州理事会による共同採択（社会サミット）

●概要

- 法的拘束力はないが、EU及び加盟国の政策のコンパスとして、20の基本原則・権利を規定。
- EU域内のより機能的な労働市場や福祉システムの構築支援。

●全体像

機会の平等及び労働市場へのアクセス		公平な労働条件		社会的保護及び包摂	
1	教育、訓練及び生涯教育	5	安全で重要な雇用	11	子育て及び子育て支援
2	男女平等	6	賃金	12	社会的保護
3	機会の平等	7	解雇等の場合における雇用条件及び雇用保護に係る情報	13	失業給付
4	雇用に対する積極的な支援	8	社会的対話及び労働者の参加	14	最低所得保障
		9	ワーク・ライフ・バランス	15	老年時の所得と年金
		10	健康で、安全で、条件に合った職場環境とデータ保護	16	医療
				17	障害者の包摂
				18	介護
				19	住宅及びホームレスに対する支援
				20	不可欠なサービスに対するアクセス


●柱は、EU及び加盟国の政策のコンパス。また欧州の社会的側面強化を誓う政治的宣言
●欧州委員会は、柱に基づいて、雇用社会政策を実施



欧州の社会権に関する柱に基づく雇用社会政策の実施

ワーク・ライフ・バランスに関する新指令 (Directive on work-life balance for parents and carers)

改正の背景

- 2018年のEUの就業率（20歳から64歳）について、男性が79%に対して、女性は67.4%。
- 6歳未満の子どもを一人もつ女性の就業率は、子どもをもたない女性よりも約9%ポイント低い。
- 男女の賃金格差（16.2%/2016年）が存在し、将来の年金格差も懸念。
- 育児休業取得率（2004年～2015年）について、女性の方が男性よりも高く、男性は15か国以上で10%未満。
- 女性は、男性よりも介護が必要な家族などの世話を担う傾向。

改正の概要

● 本新指令は、育児休業指令 (Parental Leave Directive) を廃止し制定されるもの。改正内容は次のとおり。

	現行	主な改正内容
父親休業 (Paternity leave)	×	○10日間の父親休業付与 ○各国の病気休暇相当の所得補償
育児休業 (Parental leave)	○対象年齢は子どもが8歳になるまでで加盟国が決定する年齢 ○EUレベルで保障する最大取得期間は4か月で、このうち1か月は両親の間で譲渡不可 ○所得補償はなし	○対象年齢は変更なし ○EUレベルで保障する最大取得期間4か月のうち、2か月は両親の間で譲渡不可 ○加盟国裁量の適切な所得補償
介護休暇 (Carers' leave)	×	○5日間の介護休暇（所得保障なし）

※以上のほか、新指令では、柔軟な雇用措置（労働時間の短縮等）の権利を労働者に付与。

施行日

- EUの官報への掲載日の次の日から起算して20日目（2019年7月又は8月）。ただし、加盟国は、指令に従うために国内法令を整備するための期間として3年間を有する。



雇用条件の透明性及び予見可能性に関する新指令 (Directive on Transparent and Predictable working conditions)

現状と課題

- 現行は、雇用条件通知義務指令 (Written Statement Directive) において、労働者の権利保護や労働市場の透明性を高めるために、雇用関係に係る以下の事項が書面で提供される権利を労働者に付与。
 - ① 就業の場所
 - ② 業務の名称やその性質又は範疇
 - ③ 雇用契約又は雇用関係の開始の日
 - ④ 有給休暇の日数
 - ⑤ 雇用契約又は雇用関係の終了の際の使用人及び労働者からの告知期間 等
- しかしながら、現行制度には、以下の課題。
 - ① 適用される労働者の範囲が不明確。
 - ② 労働者の権利保護として、不十分。

改正の概要

- 雇用条件通知義務指令を廃止し、雇用条件の透明性及び予見可能性に関する新指令を制定。新指令の内容は次のとおり。
 - ① 不安定雇用になりがちな労働者 (プラットフォーム労働者等) ついても、同指令の保護の対象とすること。
 - ② 書面で提供される雇用関係に係る事項として、以下の事項を追加。また、勤務時間外に他の会社の業務に従事することを保障し、これに伴う不利益な取扱いを禁止。
 - ・ 試用期間 (6か月を超えてはいけない)
 - ・ 訓練資格 (職務遂行のための訓練を無料で提供)
 - ・ 社会保障に関する事項 (雇用関係に伴い、社会保険料を受領する保険者や社会保障の保護の内容) 等

施行日

- EUの官報への掲載日の次の日から起算して20日目 (2019年7月又は8月)。ただし、加盟国は、指令に従うために国内法令を整備するための期間として3年間を有する。



EU労働局の創設に関する新規則 (Regulation establishing a European Labour Authority)

制定の背景

- 2017年9月のユンカー欧州委員会委員長の「一般教書演説」で策定公約。
- 国籍地以外の国で生活をし、又は働くEU市民は1700万人。他国に通勤する者は140万人。他国で一時的にサービスを提供する国外派遣労働者は280万人。EU市民の10人に8人がEUの移動の自由を支持。
- こうした中、
 - ① 個人や企業は、国境を越える労働移動に関し、信頼できる情報やサービスを求めている。
 - ② 加盟国当局も、これまで以上に協力の必要性が高まり、共同での検査、国境をまたぐ紛争の早期解決等を必要としている。
- こうした状況に対応するため、EUは、既存委員会等を廃止し、EU労働局を設置。

改正の概要

- EU労働局は、次の業務を行う。
 - ① 労働移動や社会保障等における権利や義務に関する情報への個人や企業のアクセス促進
 - ② 共同検査促進（EUが検査権限を持つわけではない）による各局当局間の協力支援
 - ③ EU法の適用に関する紛争について、各局当局間の調停の実施（調停委員会が組織される予定）
- 職員は140人の予定。
- 所在地はスロバキア（ブラチスラバ）。

実施開始日

- 2019年10月予定。2024年までに完全実施の予定。



欧州の社会権に関する柱に基づく雇用社会政策の実施

労働者及び自営業者の社会的保護へのアクセスに関する勧告(Council Recommendation on access to social protection for workers and the self –employed)

現状と課題

- EUの労働者のうち、15%は自営業者。20～25%は非典型労働者。
- EU加盟国では、社会的保護は歴史的に典型労働者を中心に発展。特に自営業への社会的保護の適用は制限されてきた。
- 他方で、デジタル技術の発展により就業場所や労働時間にとらわれない新しい働き方が出現。この新しい働き方は、特に若者に雇用機会を提供し、また雇用に柔軟性がある半面、自営業者として社会的保護の対象とならない可能性。
- こうした新しい働き方の出現も念頭に、EUは、すべての労働者及び自営業者に対する社会的保護の提供を加盟国に勧奨することを狙いに勧告を策定。

勧告の概要

- 勧告の主な内容は、次のとおり。
 - ①加盟国は、すべての労働者や自営業者の社会的保護へのアクセスを保障するため、公的対象範囲を拡大すること。特に、自営業者について、公的給付の対象範囲（医療給付、産前産後給付、育児給付等）を義務的に拡大すること。
 - ②キャリアを通じた社会保険料の蓄積や異なる制度間の資格の移動を可能とすること。
 - ③社会保険料は、労働者や自営業者の能力に応じたものとし、低所得者に対する社会保険料の免除や減免を保障すること。
 - ④個人の受給資格につきオンラインツールの提供や個人アカウントの作成等により、個人がその資格等に容易にアクセスできるようにすること。 等

これまでの展開

- 2018年3月13日の欧州委員会による提案後、2018年12月6日～7日にかけて開催されたEU理事会で採択。