

第5節 欧州連合 (European Union : EU)

労働施策

(参考)1ユーロ=102.57円 (2012年期中平均)

1 経済情勢

2004年以降緩やかに回復していたEU加盟27か国の景気は、世界金融危機の影響で2008年以降急速に後退に転じた。2009年はマイナス4.3%となった。その後2010年には2.1%とプラス成長に転じたが、引き続き低い成長率が続いている。

表 3-5-1 実質GDP成長率

年	2009	2010	2011				2012	
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
実質 GDP 成長率	-4.3	2.1	1.5	0.6	0.3	0.2	-0.3	0.0
うち EU15 各国	-4.3	2.1	1.4	0.6	0.2	0.2	-0.4	0.0

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、季節調整済み値。

注2：EU15か国とは、2004年のEU拡大前のEU加盟15か国。

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が再燃し、他の南欧諸国等や国際金融市場にもその影響が広がり、現在もなおその先行きに対する不透明感が高まっている。経済が比較的堅調なドイツを除けば、全般的に厳しい経済情勢である。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

EU全体の失業率は、2004年の9.0%をピークに低下傾向を見せ、2008年第1四半期には6.7%まで低下したが、その後の経済危機を受けて急速に悪化し、2010年は9.7%となった。2012年も第1四半期から第2四半期まで10%を超える水準で推移している。特に25歳未満の若年者の失業率は、2010年は21.1%に悪化し、2012年第2四半期には22.6%となっている。

表 3-5-2 雇用指標

年	2009	2010	2011				2012	
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
労働力人口	238,949	239,527	240,390	239,013	240,294	241,075	241,178	240,284
EU15 各国	190,953	191,176	192,028	191,066	191,886	192,407	192,751	192,241
労働力率	70.9	71.0	71.2	70.8	71.2	71.4	71.4	71.3
EU15 各国	72.4	72.4	72.5	72.2	72.5	72.7	72.8	72.6
就業者数	217,441	216,400	217,182	215,434	217,810	218,290	217,194	214,750
パートタイム比率	18.8	19.2	19.5	19.6	19.6	19.2	19.6	20.0
有期雇用比率	13.6	14.0	14.1	13.5	14.2	14.5	14.1	13.4
EU15 各国	173,476	172,792	173,466	172,318	173,989	174,128	173,428	171,625
パートタイム比率	21.6	22.1	22.5	22.6	22.6	22.1	22.6	23.1
有期雇用比率	13.8	14.0	14.2	13.7	14.3	14.6	14.3	13.5
就業率	64.5	64.1	64.3	63.8	64.5	64.6	64.3	63.6
女性	58.4	58.2	58.5	58.1	58.7	58.7	58.5	58.2
55～64歳	46.0	46.3	47.4	46.7	47.5	47.7	47.8	47.8
EU15 各国	65.8	65.4	65.5	65.1	65.7	65.7	65.4	64.8
女性	59.6	59.5	59.8	59.4	60.0	59.9	59.8	59.4
55～64歳	47.9	48.4	49.5	48.8	49.5	49.6	50.0	50.0
失業者数	21,508	23,127	23,208	22,696	22,807	23,344	24,085	24,554
25歳未満	5,229	5,323	5,297	5,204	5,210	5,313	5,467	5,500
EU15 各国	17,477	18,384	18,562	18,087	18,167	18,716	19,378	19,857
25歳未満	4,271	4,267	4,259	4,180	4,177	4,280	4,401	4,464
失業率	9.0	9.7	9.7	9.5	9.5	9.7	10.0	10.2
25歳未満	20.1	21.1	21.4	21.0	21.0	21.5	22.2	22.5
EU15 各国	9.2	9.6	9.7	9.4	9.5	9.7	10.1	10.3
25歳未満	19.9	20.4	20.7	20.3	20.3	20.8	21.4	22.0

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。

動向と今後の見通し
国際機関による経済
雇用・失業等

米
国ド
イ
ツフ
ラ
ン
ス英
国ス
ウ
エ
ー
デン(EU)
労働施策中
国

失業率の直近の底である2008年第1四半期から2012年第2四半期のEU加盟27か国の失業率について、各国別に見てみると、独以外の26か国で悪化しており、失業率が10%以上の国は20%超のスペイン、ギリシャを含め14か国となっている。失業率の悪化幅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などから大きな差がある。ドイツのように2008年第1四半期の失業率を下回っている国や、ベルギー、ルクセンブルグ、マルタ、オーストリアのように1パーセント・ポイント未満の増加に留まる国がある一方で、欧州政府債務危機に見舞われたギリシャ及びスペインで大幅に悪化しているのが目立つ。

特に25歳未満の若年者の失業率は、ギリシャ、スペインで30パーセント・ポイント以上悪化しているのを始めとして、ドイツを除く26か国で悪化しており、ドイツ、オランダ、オーストリアを除く24か国で失業率が10%を超え、うちスペイン、ギリシャで失業率が50%を超えており、アイルランド、イタリア及びポルトガルでは30%を超えている。また失業率が低下したドイツを除く26か国において、若年者の失業率の悪化幅は全体の失業率の悪化幅より大きい。

表 3-5-3 EU加盟国における失業率の比較

(%)						
年	失業率			25 歳未満の失業率		
	2008 Q1	2012 Q2		2008 Q1	2012 Q2	
		対 2008Q1 差			対 2008Q1 差	
EU 全体	6.8	10.4	3.6	15.1	22.6	7.5
うち EU15 ケ国	6.9	10.6	3.7	14.8	22.0	7.2
ベルギー	6.9	7.4	0.5	17.3	18.0	0.7
ブルガリア	6.1	12.3	6.2	12.9	29.0	16.1
チェコ	4.4	6.8	2.4	10.1	19.5	9.4
デンマーク	3.3	8.0	4.7	7.3	14.7	7.4
ドイツ	8.0	5.5	-2.5	11.0	8.1	-2.9
エストニア	3.9	10.1	6.2	7.6	22.8	15.2
アイルランド	4.9	14.7	9.8	10.2	32.3	22.1
ギリシャ	7.9	23.9	16.0	22.6	54.3	31.7
スペイン	9.2	24.7	15.5	20.7	52.2	31.5
フランス	7.5	10.3	2.8	18.0	23.8	5.8
イタリア	6.5	10.6	4.1	20.6	34.4	13.8
キプロス	4.1	11.3	7.2	10.5	26.9	16.4
ラトビア	6.6	15.9	9.3	11.8	29.3	17.5
リトアニア	4.2	13.3	9.1	9.1	26.7	17.6
ルクセンブルグ	4.4	5.1	0.7	15.4	18.4	3.0

■ 1) 2009年、リスボン条約による改正が行われた。

ハンガリー	7.6	10.9	3.3	19.6	28.2	8.6
マルタ	6.1	6.4	0.3	12.5	14.6	2.1
オランダ	3.1	5.1	2.0	6.2	9.3	3.1
オーストリア	3.9	4.3	0.4	8.0	8.6	0.6
ポーランド	7.5	10.0	2.5	17.8	25.7	7.9
ポルトガル	8.3	15.5	7.2	19.4	37.4	18.0
ルーマニア	5.8	7.2	1.4	18.9	23.0	4.1
スロベニア	4.7	8.4	3.7	11.2	18.6	7.4
スロバキア	10.3	13.9	3.6	19.5	34.0	14.5
フィンランド	6.3	7.6	1.3	15.9	18.2	2.3
スウェーデン	5.9	7.6	1.7	18.9	23.2	4.3
イギリス	5.2	7.9	2.7	13.8	21.1	7.3

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。

(2) 雇用・失業対策の概要

雇用・失業対策に係る戦略の立案について、欧州連合運営条約(Treaty on the Functioning of the European Union: TFEU)¹⁾は、加盟国とEUが共同で策定する旨規定している(第145条)。その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、(3)において後述する経済・雇用に係る新たな中期戦略(欧州2020戦略)についても、上記のプロセスを経て策定された。

中期戦略に基づき、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。

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）。加盟国支援の具体的なあり方としては、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、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²⁾を活用した財政支援が挙げられる。

（3）欧州 2020(Europe 2020) 戦略の策定

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年までの戦略を検討していたが、2010年3月に欧州2020(Europe 2020)戦略に関する提案文章を公表した。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、賢い(smart)成長・持続可能な成長・包括的な成長を3つの主要な柱とし、2020年までに達成すべき目標として以下の5つを挙げている。

- ・20～64歳の就業率を現在の69%から少なくとも75%に引上げ
- ・研究開発投資の対GDP比を3%まで引上げ
- ・温室効果ガスの排出量を1990年比20%削減、最終エネルギー消費に占める再生可能エネルギーの割合の20%引上げ、エネルギー効率の20%向上
- ・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2000万人削減

「包括的な成長」とは、高い水準の就業、人材投資、貧困との闘い、労働市場・職業訓練・社会保障及び福祉の刷新による市民への活力の付与を意味するとしており、欧州には以下の課題があるとしている。

- ・雇用では、人口の高齢化に伴い、労働力人口が縮小しようとしている。日米では生産年齢人口の70%が就業しているのに対し、EUでは65%程度に留まる。特に高齢者の就業率が低いほか、金融危機により若年者の失業率は21%を超えている。現在労働市場から離れている、あるいは近い状況にある人々が労働市場における基盤を今後失うリスクが存在する。
- ・技能面では、8000万人が基礎あるいは低位の技能しか有しておらず、一方で生涯学習の恩恵を受けるのは高等教育を受けた者となっている。2020年までに1600万の雇用機会が更に高い資格を必要とする一方、低技能層への労働需要は1200万人減少する。また就業期間の長期化を達成するには生涯にわたり新しい技能を身につける機会を必要とする。
- ・貧困との闘いでは、危機前の時点で8000万人が貧困水準以下で生活しており、うち2000万人が子供である。また、欧州で一定水準の暮らし(decent life)を送る上で不可欠な物資等を購入する所得を得られない層が人口の8%となっているほか、失業者は特に貧困のリスクに晒されている。

こうした課題の下、「新しい技能・雇用に関するアジェンダ」(An Agenda for New Skills and Jobs)が旗艦政策(Flagship Initiative)としてあげられている。概要は以下の通り。

就業率を引き上げ、欧州の社会モデルの持続性を確保すべく、労働市場の現代化のための環境整備を行うことを目的としている。これは、現在及び将来の労働力が環境の変化や潜在的なキャリアの転換に適応し、失業の減少、労働生産性の向上につながるよう、新たな技能の習得を円滑化することを意味する。

EUレベルで行うべき対応としては以下の項目が挙げられる。

- ・労使と共に、経済変動により的確に対応し、失業と戦い、就業率を高めるためフレキシキュリティ³⁾政策を更に推

■ 2) 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。

進する。

- 新たな働き方（労働時間の短縮・国境を越えた派遣労働者）及び労働安全衛生上の新たなリスクに対し法的枠組みを検討する。
 - 欧州社会基金などの基金からの適切な財政支援によりEU域内の労働移動の円滑化・促進を行い、労働力の需給をより合致させる。また、合法移民の社会統合や、その能力の正当な評価等を通じ、その就業を促進する。
 - あらゆるレベル(EU、各国・地域、産業、企業)で労使対話の問題解決能力を活用し、労働環境の改善を図る。また公共職業関係機関等の労働市場関係機関間の協力を推進する。
 - 全ての関係者が関与する教育訓練に係る協力における戦略的枠組みに対し強力な誘因を与え、(加盟国、労使、専門家と共同で)職業教育訓練の魅力の向上、異なるレベルの教育・訓練分野間での柔軟な学習経路等を通して、生涯学習政策の原則の実施に結びつくようにする。またEUレベルでの労使団体がこの分野で独自の取組を行うことを念頭に、これら団体と協議を行う。
- 加盟国レベルで必要な対応は以下の項目が挙げられる。
- 欧州理事会での合意に沿ってフレキシキュリティ政策を導入し、労働市場の分断の緩和、移動を促進するとともに、労働と家庭生活の調和を促進する。
 - 特に低技能労働者に焦点を当てて、就労意欲を疎外しないよう、税制や給付制度の効率性について定期的な検証・見直しを行う。また自営業者に不利に働くような制度は撤廃する。
 - 新しい形のワーク・ライフ・バランスや高齢者の就労促進政策、男女均等を推進する。
 - 労使対話で得られた結論を推進するとともに、効果的に実施されているかを検証する。
 - さらなる学習と労働市場への参加に必要とされる能力が、正式でない学習過程を含めた一般及び職業・高等・成人教育全般を通じ習得され認知されることを確実なものとする。
 - 教育・訓練内容の企画に労使を関与させることなどを通

して、教育・訓練界と職場の協力関係を発展させる。

また2010年10月21日には、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)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、就業率の向上、職業能力開発、社会統合の推進等の4項目からなっており、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)を策定することが求められている。雇用政策に係るガイドラインの概要は以下の通り。

- 就業率の向上、構造的失業の改善、雇用の質の向上

加盟国はフレキシキュリティを労働政策に反映させ、労働市場への参加促進・労働市場の二層化の防止・構造的失業の改善等を図るべきである。

これに向け、失業者が積極的に求職活動をすることを前提に、非正規雇用対策、生涯学習の推進、求職活動を支援するためのセーフティネットの提供等を行うべきである。

公共職業安定所は、マッチング等の重要な役割を果たしており、個別求職者支援の機能を持たせるなど、その機能が強化されるべきである。そうしたサービスは、若者、失業の危機にある者、長期失業者等すべての者に提供されるべきである。

その他、高齢者雇用対策、男女雇用機会均等の推進、若者、障害者、合法移民等の労働市場への統合を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスを通じた就業率の向上、雇用の創出を推進するべきである。

こうした取組を行い、若年者、高齢者及び低技能労働者の労働市場への参加、合法移民のより良い統合を通じて、2020年までに20～64歳の男女の就業率を75%まで引き上げる。

■ 3) 柔軟性(flexibility)と安定性(security)を組み合わせた造語。経済のグローバル化と少子高齢化の中で、柔軟な労働市場と手厚い社会保障・雇用保障を同時に実施すること。1995年ごろにオランダで始まったが、代表的な取組はデンマーク。

- ・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

加盟国は、現在・将来の労働市場のニーズに合致する知識・技能の供給を通じ、生産性を向上させるべきである。学校教育及び職業訓練が、生涯学習によって補完され、誰もが自らの知識・技能を維持・向上させる機会を保証されるべきである。

職業能力評価の体系整備等により、職業間の移動の障害となっている事由を除去するべきである。特に低技能労働者の支援、高齢者の職業能力の維持・向上、職業訓練の強化等に焦点を当てるべきである。

労使団体や企業と連携し、職業訓練へのアクセスを改善するとともに、教育やキャリア・ガイダンスを強化すべきである。

ニートについて、労使団体等と連携し、その進路決定を支援するスキームを構築すべきである。

- ・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

加盟国は、質の高い教育及び職業訓練へのアクセスを保証するため、教育及び職業訓練に効果的な投資を行うべきである。知識社会において求められる重要な能力 (key competencies) の獲得に焦点を置くべきである。

また、若者や教員の留学が奨励されるとともに、教職の魅力を高め、入職後の継続的な研修機会が与えられるべきである。高等教育の門戸がより開かれ、高等教育への参加が促進されるべきである。

ニートを減少させる観点から、退学防止のためのあらゆる措置が講じられるべきである。

こうした取組を通じ、中退率を 10% 以下に引き下げ、30～40 歳の高等教育の修了者の割合を少なくとも 40% にまで高める。

- ・社会統合の推進及び貧困対策

貧困の防止・削減、社会参加の促進を図る上で、雇

用機会の拡大は不可欠である。また、長期失業者の就業支援、ワーキング・プアの防止は、社会的排除と戦う上で重要である。この観点から、社会保障の機能強化、生涯学習及び総合的な統合政策を推進することが必要である。

社会保障制度は求職期間中の所得保障や貧困削減に焦点を当てたものとし、とりわけ、片親世帯、障害者、若者、高齢者、ホームレスといった、社会的排除の危機にある者を対象とするべきである。

こうした取組を通じ、貧困や社会的疎外、又はその危機にある者を 2000 万人減少させる。

3 労働施策をめぐる最近の動向 ……………

(1)「雇用機会ある経済回復に向けて」(Towards a job-rich recovery) の公表

2012年4月、厳しい雇用情勢への対応、欧州2020戦略の目標達成に向けて、加盟国が講ずべき政策の方向性及びEUとして行う施策の内容を整理した文書「雇用機会ある経済回復に向けて」を公表した⁴⁾。①雇用創出支援、②労働市場の機能回復、③EUによるガバナンス強化について以下の点を示した。

①雇用創出支援

助成による新規雇入れ、労働に係る課税を軽減した低所得層等の就業参加の促進、働く貧困層の就業継続のインセンティブとして、就業手当 (in-work benefits) を拡充し、より低技能の者の就業参加を図るなどとしている。

グリーン経済、保健、情報通信技術分野といった成長分野は雇用創出が見込まれる。スキルを求められる分野もあり、教育、職業能力開発を必要としている。

また、欧州社会基金などの基金を活用し、雇入れや職業訓練等の積極的労働市場政策を助成としている。

②労働市場の機能回復

■ 4) COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS COM(2012) 173 final "Towards a job-rich recovery" (18 Apr 2012) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>
若年雇用対策、成長分野における雇用促進等の論点について分析等した9つの文書が付属し、全体として「雇用パッケージ」(Employment Package)を構成している。欧州委員会より概要文書が公表されていて、付属文書のタイトルが巻末に記されている。
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7690&langId=en>

- ・適切な水準の最低賃金の設定・教育から労働市場への移行（若年）、均等政策、育児支援等による労働市場参加の促進（女性）、生涯教育等による継続就業の実現（高齢者）等への特段の注意
- ・失業保険の適用範囲の拡大
- ・公共職業安定機関の機能強化が必要としている。

③ガバナンス機能の強化

各加盟国が策定する国別改革計画にタイムテーブルを含めなければならないとし、審査・勧告を強化するなどとしている。

(2) 成長雇用協定 (Compact for Growth and Jobs) の公表⁵⁾

2012年6月、成長・投資・雇用の再活性化を目的として各加盟国及びEUとして取るべき措置を含む「成長雇用協定」について合意した。

各加盟国は成長親和的な財政健全化を追求する。特に成長可能性及び年金制度の持続可能性確保に直結する将来を見据えた投資に留意すべきとした。

また、失業問題に取り組むとともに、就業の水準を向上させるための改革を追求するとした。特に、最初の職業経験及び労働市場への参加を促進することにより、若年者の雇用を増加させる取組を強化する。学業を継続する以外の場合においては、良質な雇用の申込み、徒弟訓練、インターンシップ (traineeship) を受けることができるようにすることを目的とする。その際、欧州社会基金の支援を可能とする。

EUにおいては、男女を問わず、特に若年者及び長期失業者について、雇用を促進することを優先課題とし、良質な雇用創出、労働市場の構造改革、人材への投資に重点を置き、「雇用パッケージ」((1)「雇用機会ある経済回復に向けて」)に盛り込まれた提案について、迅速に

審議し決定することとした。

また、EUにおいては域内での労働移動が促進されるべきとして、EURES⁶⁾のポータルサイトを発展させるとした。

(3) 年次成長概観 2013・雇用に関する年次報告 (案) の公表

2012年11月、年次成長概観 (Annual Growth Survey 2013) が公表された⁷⁾。EUレベル・各加盟国レベルでの経済政策の重点は、以下の5つの優先分野に置かれるべきとしている。

- ・成長親和的な財政健全化の遂行
- ・経済への信用供与の再建
- ・現在及び将来の成長及び競争力の向上
- ・失業及び危機がもたらした社会的影響への対処
- ・行政の現代化

以上のうち、「成長親和的な財政健全化の遂行」においては、教育、研究開発、イノベーション、エネルギーといった分野に対する投資は、その効率性を確保しつつ可能な限り優先されかつ強化されるべきであるとしている。それとともに、失業者訓練プログラムや「ユース・ギャランティ」(Youth Guarantee、若者保証制度)⁸⁾のような労働市場活性化政策・雇用政策の範囲と有効性を維持・強化することにも特に留意すべきとしている。

また、「失業及び危機がもたらした社会的影響への対処」として、

- ・労働への課税、特に低賃金労働への課税を限定すべきである。新規雇用、特に低技能労働者、長期失業者の雇用に対し、社会保障（事業主）負担の一時的軽減や雇用助成金を検討すべきである。
- ・雇用法制を簡素化し、労働形態の柔軟化を図るべきである。これには、短時間労働やより長い就労期間の実現に向けた環境整備を含む。
- ・労働契約のタイプによる保護の違いを是正し、正規・非

■ 5) http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/131388.pdf#page=8

■ 6) EU加盟国等の公共職業安定所のネットワーク。欧州委員会が運営するポータルサイト上で国境を超えるEU域内マッチング等のサービスを提供している。

■ 7) COMMUNICATION FROM THE COMMISSION COM(2012) 750 final "Annual Growth Survey 2013" (28 Nov 2012) http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_en.pdf

■ 8) 若年者が、卒業後又は失業後4か月以内に雇用の申込み、学業の継続、徒弟訓練又はインターンシップの機会を得られるよう支援する総合的取組

正規労働による二層性などに見られる労働市場の分断や無申告就労の問題に対処すべきである。

などの方針が示されている。

また、年次成長概観2013の別添として、雇用に関する年次報告(案)が公表された⁹⁾。労働市場の動向及び社会情勢、労働市場の構造的課題及び加盟国における構造改革の実施について報告されている。

(労働市場の動向及び社会情勢)

- ・雇用の減少を指摘している。雇用喪失は主としてパートタイム・有期労働契約労働者におけるものであるが、正規雇用にも影響が及んでいる。
- ・高年齢労働者の就業率が向上している。
- ・長期失業者が増加傾向にあり、特に、若年者及び低学歴者において拡大している。

(労働市場の構造的課題)

- ・2011年半ば以降、雇用はマイナス成長であり、雇用需要を刺激する政策を必要としている。なお、欧州社会基金の助成を受けた雇用創出プログラムは、雇用創出・起業支援の両面でポジティブな結果を示している。
- ・グリーン経済、情報通信技術、ヘルスケアといった雇用成長が見込める分野において、特に、高度な技術特性を要する職種において、スキル不足が見られる。

(加盟国における構造改革の実施)

- ・スウェーデンにおける徒弟訓練実施企業への奨励金(受入れ1名当たり年間2,750ユーロ相当)の支給、アイルランドにおける5,000人規模のインターンシップ(6～9か月)の実施など、良質な徒弟訓練及びインターンシップの提供に向けた取組が広く見られる。また、チェコにおいては、欧州社会基金による助成事業として、特に新卒者や職業経験に乏しい者をインターンとして受け入れる企業に対する助成が行われている。
- ・雇用保護法制の改革が行われたのは一部の加盟国においてのみであるが、ポルトガルでは正規・非正規を問わず、退職手当(severance payments)を1年間の就労につき20日分に削減するとともに、経済的事情による個別解

雇について定義(要件)を緩和した。

(4) 若年雇用パッケージ(Youth Employment Package)¹⁰⁾の公表

2012年12月に公表された。学校から職場への移行に際し、若者は多くの問題を抱えている。多くの加盟国において、不十分な労働市場政策が問題を難しくしている、より多くの学生が良質なインターンシップに参加すれば、また、良くデザインされた徒弟訓練制度があれば、労働市場の状況はより好ましいものとなり得る。また、モビリティの向上も地域における労働需給のミスマッチの問題を改善しうるとし、①若年雇用を取り巻く状況、②直近1年間の取組状況、③ユース・ギャランティ、④EUとしての取組などについて記している。

①若年雇用を取り巻く状況

- ・若年失業率は、長期失業率においても、その他の年齢区分に比べて高く、若年雇用は有期契約労働やパートタイム労働がその他の年齢区分に比べて多く、女性において、有期契約労働かつパートタイム労働といった、より不安定な立場から職業生活をスタートさせる傾向がより高いとしている。
- ・多くの若者が、その有する資格・能力よりも求められるものが低い仕事に就いている(under-employment)。スキルのミスマッチは、その他の年齢区分に比べて高く、高度な知識や技術を有する若者(highly skilled)が、最も大きな就業の低下を経験している。経済危機にもかかわらず、EU域内では200万件を超える未充足求人が存在する。南欧から北欧への労働移動の増加は確認されているものの、その流れは依然限定的である。低廉な住居や外国での就業経験の不足、外国語力の不足、各国の法令や労働者の権利に関する知識の不足、資格認証の問題等がモビリティを妨げている要因である。

②直近1年間の取組状況

動及
向と
今後
の見
通し
の経
済

米
国

ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン

(労働
施策)
EU

中
国

■ 9) ANNEX DRAFT JOINT EMPLOYMENT REPORT to the COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Annual Growth Survey 2013 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_emplr_en.pdf

■ 10) Communication from the Commission to The European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions COM(2012)727final“Moving Youth into Employment”(5 Dec 2012)

動向と今後の見通し
国際機関による経済
雇用・失業等

米
国

ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デ
ン

E
U
(労働
施策)

中
国

加盟国においては、賃金助成、求職活動支援、インターンシップ、非正規雇用対策等の若年雇用対策を講じ、欧州委員会においては、徒弟訓練制度の構築に取り組む加盟国に対する技術的支援、EURESの機能強化によるEU域内労働移動支援を行うほか、若年失業率の高い8加盟国にアクション・チームを派遣して、欧州社会基金等のEU予算を活用する事業を若年雇用分野において重点的に実施するための技術支援を行った。

③ユース・ギャランティ

若年者が学校から職場への移行に困難を抱えていることを踏まえ、欧州委員会は、すべての加盟国が迅速に「ユース・ギャランティ」を実施することを求めるとしている。早期介入(early intervention)、初動支援(activation measures)、雇用支援(labour market integration)、EU基金の活用等を柱とするが、具体的スキームの設計は加盟国に委ねる。

④ EU としての取組

インターンシップは、若年者のエンプロイ・アビリティの向上に資する。加盟国が行うインターンシップの多くが、内容及び労働条件の両面において、その質が十分確保されておらず、低賃金又は無償労働の供給源として濫用されているリスクがある。

欧州委員会は、労使へのコンサルテーションを経て、2013年に、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(Quality Framework on Traineeships)を提案する。

徒弟訓練(apprenticeship)は、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、学校から職場への移行を円滑化する。徒弟訓練の質及び量を向上させる必要があり、そのためには、欧州社会基金による財政支援を活用しうる。徒弟訓練制度の成功のカギは、

- ・教育訓練機関と訓練実施企業の効果的連携
- ・教育・訓練内容の質
- ・関係者の権利・義務、責任等を明確に規律する規制枠組みの整備

の3点である。これらを踏まえ、欧州委員会は、「徒弟訓練のための連帯」(European Alliance for Appren-

ticeships)を立ち上げ、行政当局、労使団体、若者団体等のステークホルダーを参集し、徒弟訓練制度の改善や訓練カリキュラムの開発を促進・支援する。欧州委員会は、同様のパートナーシップが加盟国ごとに設置されることも促進・支援する。

若年失業率に関する加盟国間格差、いくつかの加盟国における求人未充足の上昇を踏まえれば、国境を超える域内労働移動により、若年者により多くの雇用機会を提供しうる。

EURESを機能強化し、欧州委員会は、EURESの機能強化を活用した既存の若年者支援の取組である「Your first EURES Job」(国境を超える若者の域内労働移動について、旅費支援、就業前訓練等により支援する取組)を発展させる。

(参考文献)

EU 統計局 (EUROSTAT) ホームページ

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

欧州委員会ホームページ

http://ec.europa.eu/index_en.htm

内閣府「世界経済の潮流」