

EUの雇用・社会政策



EUの雇用・社会政策

まえがき

2004年5月の第5次拡大を経てさらに拡大を続けるEUの歩みは、21世紀前半において最も特筆される進展の1つと言えるだろう。第5次拡大でチェコ、ハンガリー、ポーランド、スロヴァキアなどの旧東欧諸国をその域内に組み入れたEUは、文化的・歴史的かつ経済的多様性を一挙に高めた。続く2007年1月の第6次拡大ではブルガリアとルーマニアを加え、さらに今年7月に新たにクロアチアを招き入れたEUは、28カ国を擁する連合体となった。人口5億人、世界のGDP合計の約3割を占める巨大な経済圏を人・モノ・サービス・資本が自由に行き交う。

本書は、EUにより行われている雇用・社会政策の位置づけを基本条約に即して明らかにした上で、具体的な政策内容として、雇用戦略の策定及び施行、加盟国の法令により担保されるべき最低水準を定める様々なEU指令を中心に記載してある。また、併せて、労働時間制度、年金制度など政策分野毎の各加盟国の制度内容、施行状況等も盛り込まれている。政策毎の各加盟国の制度内容、施行状況等は千差万別であり、加盟国間のコンセンサスを得るプロセスがいかに困難なものであるかがおわかりいただけると思う。現在のEUの姿は、すなわち各加盟国がこれまで積み上げてきた議論の集大成なのである。しかしまだここにはピリオドは打たれていない。今後またさらなる変化を遂げるであろうEUの針路を考えると、EUがこれまで歩いてきた道のりを正確に把握しておくことは重要であろう。

本書が、EUの雇用・社会政策を理解する上で、関係者の参考となれば幸いである。

2013年9月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆者

氏名	所属
<small>なかじま</small> 中嶋 <small>あきひろ</small> 章浩	厚生労働省大臣官房総務課国会連絡調整官 (前在欧州連合日本政府代表部一等書記官)

目次

まえがき	
はじめに	1
第1章 EUにおける雇用・社会政策の位置づけ	2
第1節 基本条約の枠組み	2
1. EUの排他的権限領域	2
2. EU及び加盟国の権限共有領域	2
3. EUが加盟国を支援・調整・補完する領域	3
第2節 雇用・社会政策におけるEUと加盟国の機能分担	3
1. 権限共有領域における機能分担	3
2. 支援・調整・補完領域における機能分担	5
第2章 雇用戦略の策定及び施行	7
第1節 雇用戦略の策定プロセス ～欧州2020戦略～	7
第2節 雇用戦略の施行プロセス ～EUによるモニタリング・支援～	8
1. EUによる雇用戦略のモニタリング	8
2. EUによる加盟国支援	18
第3章 労働者の健康及び安全確保のための政策	35
第1節 総論	35
第2節 業務上の傷病の発生状況	35
1. 欧州労働災害統計 (European Statistics on Accidents at Work:ESAW)	35
2. 労働力調査特別調査 (Labor Force Survey (LFS) ad-hoc module)	36
第3節 労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令 (Directive 89/391/EEC)	37
1. 趣旨、目的、基本枠組み等	37
2. 事業主の義務	37
3. 労働者の義務 (第13条)	40
4. 健康診断 (第14条)	41
5. 履行確保措置 (第4条)	41
6. 個別指令の策定 (第16条、別表)	41
第4節 枠組み指令を補完するその他の指令	41
1. 職場環境等の整備に係る個別指令	41
2. 有期契約労働者及び派遣労働者の健康及び安全確保のための補完指令	42
第5節 労働者の健康及び安全確保に係る中期戦略	43
1. 「職場における健康及び安全に関するEU戦略」 (第2次:2007-2012)	44
2. 「職場における健康及び安全に関するEU戦略」 (第3次:2013-)	46
第6節 労災補償	46
第4章 労働時間に関する政策	48
第1節 総論	48
第2節 労働時間指令	49
1. 適用範囲、定義等	49

2.	週最長労働時間（48 時間）及びその計算期間	51
3.	労働者の個別同意による週最長労働時間規制（48 時間）からの除外 （オプト・アウト）（第 22 条第 1 項）	52
4.	休息・休憩時間（第 3 条～第 5 条、第 17 条、第 18 条）	56
5.	年次有給休暇	60
6.	夜間労働、シフト労働	61
第 5 章	非正規雇用対策	66
第 1 節	総論	66
第 2 節	パートタイム労働の現状	66
1.	全体状況（労働者全体に占めるパートタイム労働者の割合）	66
2.	加盟国ごとの特徴	67
3.	男女別の特徴	67
4.	パートタイム比率と就業率の関係	68
5.	企業における活用状況	68
6.	業種別の状況	68
第 3 節	パートタイム労働指令（Directive 97/81/EC）	68
1.	趣旨、目的、基本枠組み等	68
2.	目的（第 1 条）	69
3.	適用除外（第 2 条）	69
4.	定義（第 3 条）	69
5.	非差別原則（第 4 条）	69
6.	転換拒否を理由とする解雇の禁止（第 5 条）	69
7.	事業主による配慮義務（第 5 条）	70
8.	加盟国における施行状況	70
第 4 節	有期契約労働の現状	70
1.	全体状況（労働者全体に占める有期契約労働者の割合）	71
2.	加盟国ごとの特徴	71
3.	男女別の特徴	71
4.	有期契約労働比率と就業率の関係	72
5.	企業における活用状況	72
6.	業種別の状況	72
7.	契約更新、雇止め等に係る状況	72
第 5 節	有期契約労働指令（Directive 99/70/EC）	72
1.	趣旨、目的、基本枠組み等	72
2.	目的（第 1 条）	73
3.	定義（第 3 条）	73
4.	非差別原則（第 4 条）	73
5.	有期雇用契約の反復更新による濫用の防止（第 5 条）	74
6.	常用雇用へのアクセスの確保（第 6 条）	75
7.	加盟国における施行状況	75
第 6 節	派遣労働の現状	77

1. 派遣元事業主数.....	77
2. 派遣労働者数.....	77
3. 活用分野	78
4. 派遣先における派遣労働の活用状況.....	78
第7節 派遣労働指令 (Directive 2008/104/EC)	78
1. 趣旨、目的、基本枠組み等	78
2. 定義 (第3条)	79
3. 均等待遇原則及び適用除外 (第5条)	79
4. 派遣先の雇用、福利厚生施設、職業訓練等へのアクセス (第6条)	80
5. 義務履行確保措置 (第10条)	81
6. 加盟国による規制の見直し (第4条)	81
7. 加盟国における施行状況 (適用除外規定の活用状況)	81
第6章 事業再構築等に伴う労働者保護政策.....	83
第1節 総論.....	83
第2節 大量雇用変動に係る手続、協議等に関する指令 (Directive 98/59/EC)	84
1. 定義、適用範囲 (第1条)	84
2. 情報提供及び協議 (第3条)	84
3. 大量雇用変動に係る手続、効力の発生、行政機関による関与 (第3条及び第4条) ..	85
第3節 営業譲渡時における労働者の権利保護に関する指令 (Directive 2001/23/EC)	85
1. 適用範囲 (第1条、第2条)	85
2. 労働者の権利の保全 (第3条～第6条)	86
3. 労働者への情報提供及び協議 (第7条)	87
4. 加盟国における施行状況.....	87
第4節 企業倒産時の労働者保護に関する指令 (Directive 2008/94/EC)	87
1. 適用範囲 (第1条第1項)	87
2. 対象労働者 (第2条第2項及び第3項)	88
3. 保証機関	88
4. 加盟国における施行状況.....	89
第7章 労使対話政策.....	91
第1節 総論.....	91
第2節 政策立案過程における労使対話.....	91
1. 成長と雇用に関する政労使サミット.....	91
2. 立法案作成時のコンサルテーション、労使団体の主体的協議・合意	92
第3節 個別企業・事業所内における労使対話.....	92
1. 従業員への情報提供及び協議に関する一般枠組の整備に関する指令 (Directive 2002/14/EC)	93
2. 従業員の関与について欧州会社法を補完する指令 (Directive 2001/86/EC)	96
第8章 域内労働移動の促進政策.....	100
第1節 総論.....	100
第2節 新規加盟国市民の域内移動に係る時限的制限措置.....	100

1. 時限的制限措置の内容	100
2. 従来からの加盟国による制限措置の活用	101
3. 新規加盟国市民の就労状況	102
第3節 職業資格の相互承認	105
1. 趣旨、目的、基本枠組み等	105
2. 資格に関する相互承認の仕組み（自動承認）（第21条）	105
3. 学歴・訓練歴に関する相互承認の仕組み（一般枠組み）	105
4. 経歴年数に関する相互承認の仕組み	106
5. 承認手続等	107
6. 見直し検討	107
第4節 社会保障制度の適用調整	109
1. 趣旨、目的、基本枠組み等	109
2. 社会保障制度の適用調整の仕組み	109
3. 対象者、対象国の拡大	111
4. 第3国の社会保障制度との適用調整	111
第5節 国境を越えるサービス提供に従事する労働者に係る労働条件の確保	112
1. 趣旨、目的、基本枠組み等	112
2. 「国外労働者派遣・出向」の類型（第1条）	113
3. 国外派遣・出向労働者の定義（第2条）	113
4. 国外派遣・出向労働者に適用される受入国の諸法令（第3条）	114
5. 建設業に係る特例（第3条第1項及び第8項、別表）	115
6. 適用除外（第3条第2項～第5項）	115
7. 義務履行確保措置（第5条）	115
8. 行政当局間の協力（第4条）	117
9. 加盟国における施行状況	117
10. 見直し検討	118
第9章 外国人労働政策	125
第1節 総論	125
第2節 入国・在留手続の合理化	125
1. 高度専門職に従事する第3国市民の入国・在留に関する指令 (2009/50/EC)（通称：ブルーカード指令）	125
2. 企業内転勤による第3国の管理職及び専門家の入国・滞在に関する指令案	129
3. 季節労働に従事する第3国市民の入国・滞在に関する指令案	131
4. 滞在・労働許可の単一申請手続及び外国人労働者の権利に関する指令 (2011/98/EU)	133
第3節 長期滞在ビザの発行準則	134
1. 対象者（第3条）	134
2. 長期滞在許可付与の前提となる合法的滞在期間（合法的かつ継続的な居住） （第4条）	135
3. 長期滞在許可の付与条件（十分な資力、疾病保険への加入等）（第5条）	135
4. 申請処理及び長期滞在許可証の発行（第7条）	135

5. 取消事由（第9条）	135
6. 労働市場へのアクセス及びその制限（第11条）	135
7. 平等取扱いの原則（第11条）	136
8. 他の加盟国に移動する長期滞在者の取扱い（第14条、第15条、第18条）	136
第4節 合法移民の社会統合	136
第5節 不法移民対策	137
1. 国境管理	137
2. 不法就労対策	137
3. 送還政策	139
第10章 男女均等政策	142
第1節 総論	142
第2節 指令による強行法規の整備	142
1. 雇用分野における男女均等の確保	142
2. 社会保障分野における男女均等の確保	146
3. 雇用、社会保障分野以外の分野における男女均等の確保	147
第3節 企業幹部への女性登用の促進	150
1. 「女性幹部登用の誓い」（Women on the Board Pledge for Europe）	151
2. 女性幹部割合の向上に向けた指令案	151
3. 加盟国における先進的な取組	154
第4節 男女均等に資するその他の施策（産前産後休業、育児休業）	155
1. 妊婦、出産直後又は授乳中の労働者の健康及び安全を促進するための措置に 関する指令（Directive 92/85/EEC）	155
2. 育児休業に関する労使団体間の枠組合意を施行するための指令（2010/18/EU）	158
第11章 障害、年齢等に係る均等政策	162
第1節 総論	162
第2節 人種・民族的起源によらない均等原則を定める指令 （Directive 2000/43/EC）	162
1. 適用範囲	162
2. 人種・民族差別に該当する類型	163
3. 人種・民族差別に該当しない類型	163
4. 権利救済手続	163
第3節 雇用分野における障害、年齢等によらない均等原則を定める指令 （Directive 2000/78/EC）	164
1. 適用範囲	164
2. 障害、年齢等差別に該当する類型	165
3. 障害者のための職場環境の改善・調節（reasonable accomodation）	165
4. 障害、年齢等差別に該当しない類型	165
5. 権利救済手続	166
第4節 雇用分野以外の分野において障害、年齢等によらない均等原則を適用するた めの新立法案	167
第5節 欧州障害者戦略 2010-2020	167

1. 目的、経緯等.....	167
2. 基本枠組み、重点分野.....	167
第12章 社会的保護（社会保障、社会福祉）に関する政策.....	170
第1節 総論.....	170
第2節 年金改革に関する議論.....	171
1. 欧州委員会によるグリーン・ペーパーの公表.....	171
2. 欧州委員会によるホワイト・ペーパーの公表.....	171
3. 各加盟国の年金制度及び年金改革の状況.....	173
第3節 貧困対策.....	178
1. 「貧困と社会的疎外の危機」の定義、EU目標の設定.....	178
2. 貧困と社会的疎外の危機の現状.....	178
3. 加盟国による目標設定、EUによる取組支援.....	182
第13章 公衆衛生政策.....	187
第1節 総論.....	187
第2節 国境を越える脅威への対応.....	187
1. 基本的考え方.....	187
2. 具体的活動.....	187
3. 新型インフルエンザ対策の総括及び見直し.....	189
4. 加盟国間連携の強化のための新立法案（ヘルス・スレット・パッケージ）.....	190
第3節 加盟国間の衛生水準の格差是正.....	193
1. 中期保健プログラムの策定・実施.....	193
2. 第3次中期保健プログラム（2014年～2020年）.....	194
第14章 食品安全政策.....	197
第1節 総論.....	197
第2節 食品安全政策の一般原則（一般規則：Regulation 178/2002）.....	197
1. リスク評価、リスク管理、欧州食品安全機関（EFSA）の設置.....	197
2. 予防的対応の原則.....	198
3. 消費者利益の保護.....	198
第3節 衛生基準の調和.....	198
1. 事業者の基本的責務.....	199
2. 事業者の登録又は承認.....	199
第4節 査察枠組み.....	199
1. 加盟国当局による査察の実施.....	199
2. EUによる査察支援.....	200
第15章 薬事政策、医療機器政策.....	202
第1節 総論.....	202
第2節 薬事指令.....	203
1. 市販承認（marketing authorisation）.....	203
2. 先発薬に係る知的財産保護.....	205
3. 製造・輸入業に係る承認.....	206
4. 卸売業に係る承認.....	206

5. 広告規制	207
6. 市販後監視	208
7. 加盟国当局による監督	208
第3節 安全性向上、消費者利益の促進等のための改正法 (ファーマセティカル・パッケージ)	209
1. 偽造薬対策	209
2. 市販後監視	211
3. 処方薬に係る情報提供 (審議に付されている提案の内容)	212
第4節 医療機器指令	213
1. 域内障壁の除去	213
2. 認証機関	214
3. 加盟国当局の責務	214
4. 事業者の登録	215
第5節 医療機器指令の改正案 (規則案)	215
1. 機器のトレーサビリティ、機器及び事業者の登録等 (規則案第3章)	216
2. 認証機関 (規則案第4章)	217
3. 適合性評価 (規則案第5章)	217
4. 警戒及び市場監視 (規則案第7章)	218
5. 医療機器調整グループ (規則案第8章)	219
6. 施行日、適用期日 (規則案第10章)	219
第16章 たばこに関連した健康政策	221
第1節 総論	221
第2節 たばこ製品に係る規制	221
1. たばこ製品に係る指令 (現行)	221
2. たばこ製品に係る指令 (改正案)	222
第3節 その他の規制・対策	227
1. 広告規制	227
2. 公共の場での禁煙・分煙、受動喫煙対策	228
3. たばこ税	230
卷末参考資料	
欧州 2020 戦略における雇用・社会政策関連目標、進捗状況	232

はじめに

EU の雇用・社会政策について見る際、その特徴としてまず留意すべきことは、フルセット型の政策体系ではないという点である。例えば、各国政府であれば当たり前に講じられている労働・社会保険、公共職業安定所における求職者支援、事業主に対する監督や助成は加盟国により実施されており、EU が直接実施に携わるものではない。

EU として行う制度設計や具体事業は、EU 設立に係る基本条約により与えられた権限に基づき行われるため、EU の雇用・社会政策の外延や力点を理解するためには、まず条約上 EU に与えられた権限及び加盟国とのデマケーションを把握する必要がある。

このため、本稿ではまず、EU により行われている各般の雇用・社会政策の位置づけを基本条約に即して明らかにした上で（第 1 章）、具体的な政策内容として、雇用戦略の策定及び施行（第 2 章）、加盟国の法令により担保されるべき最低水準を定める様々な EU 指令（第 3 章～第 16 章）を中心に記載した。

また、併せて、これら政策分野における各加盟国の制度内容、施行状況等についても、労働時間制度（第 4 章）、年金制度（第 12 章）をはじめ、可能な限り記載した。

本稿では、2012 年末を一応のカットオフ・デートとしつつ、立法案を巡る調整状況等重要な動きについては、2013 年前半までの間、可能な限り記載した。

第1章 EUにおける雇用・社会政策の位置づけ

第1節 基本条約の枠組み

EU設立に係る基本条約（The Treaty on European Union（EU条約）及びThe Treaty on the Functioning of the European Union（EUの機能に関する条約）。以下「基本条約」）において、EUと加盟国の権限関係が規定されている。雇用・社会政策を含む様々な政策分野におけるEUと加盟国の権限関係は、次の3つに大別・整理されている。

1. EUの排他的権限領域

EUのみが立法及び拘束力ある行為を採択しうる分野であり、加盟国は、EUによって権限を与えられた場合又はEU法の施行規定を整備する場合に限り、立法権限を行使しうる。（EUの機能に関する条約第2条第1項）

こうした領域として、関税、競争法、ユーロ圏に係る通貨政策、海洋生物資源保護、共通通商政策が挙げられている（EUの機能に関する条約第3条第1項）が、雇用・社会政策に係るものは含まれていない。

2. EU及び加盟国の権限共有領域

（1）EUによる権限行使のあり方、補充性の原則

EUと加盟国の双方が立法及び拘束力ある行為を採択しうる分野であり、加盟国は、EUが現に権限を行使していない範囲において、その権限を行使しうる（EUの機能に関する条約第2条第2項）。すなわち、例えば、労働時間に関するEU指令が策定された場合であれば、労働時間に係る加盟国の立法権限は、EU指令により規律されていない事項のほか、EU指令よりも手厚い労働者保護措置や当該EU指令を施行する国内法令を整備する範囲において行使される。

一見したところ、この領域におけるEUの権限は広範かつ強力なものであるが、他方、基本条約においてはEUの権限行使のあり方について、「排他的権限領域に属するものを除き、EUの権限行使は、加盟国による対応では目的が十分達成できない場合であって、EUレベルでの対応により、より良く目的が達成される場合」（EU条約第5条第3項）に限られるとする「補充性の原則」が規定されており、これにより、権限共有領域におけるEUの権限行使の範囲は実質的に制約されている。また、EU指令等の立法行為は、加盟国の担当大臣から構成される閣僚理事会の議決を経る必要があり、その際、上記補充性の原則のほか、加盟国にとっての利害、実行可能性等の観点からも審査される。

権限共有領域としては、基本条約上、域内市場政策、「基本条約で規定された社会政策」、経済・社会・地域の統合政策、農漁業政策、環境政策、消費者保護政策、交通政策、通信政策、エネルギー政策、人権・司法政策、「基本条約で規定された公衆衛生に係る共通懸案事項」が規定されている（EUの機能に関する条約第4条第2項）。

（２）権限共有領域に区分された雇用・社会政策

（１）の「基本条約で規定された社会政策」としては、①労働者の健康及び安全の確保のための労働環境の改善、②労働条件、③労働者に対するセーフティネット、④労働契約終了時における労働者保護、⑤労働者への情報提供及び協議、⑥集团的労使関係の規律、⑦適法に居住する第３国市民の就業条件、⑧就職困難者の労働市場への統合、⑨男女雇用機会均等、⑩社会的疎外への対応、⑪社会的保護制度の改善（以上につき、EUの機能に関する条約第153条第1項）が、また、「基本条約で規定された公衆衛生に係る共通懸案事項」としては、公衆衛生水準の向上、疾病の予防・根絶（EUの機能に関する条約第168条）が挙げられている。

なお、例えば、賃金政策はここに含まれておらず、加盟国権限とされている。また、労働保険制度については、「③労働者に対するセーフティネット」として、権限共有領域としての「読みしろ」はあるものの、補充性の原則の観点から、EUによる立法行為（指令の策定等）は現に行われていない。

３．EUが加盟国を支援・調整・補完する領域

EUが加盟国の活動を支援・調整・補完する活動を行う領域であり、こうした領域として、健康政策、産業政策、文化政策、観光政策、教育、職業訓練、青少年・スポーツ、防災、行政協力が挙げられている（EUの機能に関する条約第6条）。なお、これら支援等のあり方としては、基本条約の規定に基づき法的拘束力のあるものを行うことも可能であるが、これにより加盟国の立法権限が縮減されることはなく、また、加盟国間の法制度の調和を図ろうとするものは認められていない（EUの機能に関する条約第2条第5項）。

第２節 雇用・社会政策におけるEUと加盟国の機能分担

１．権限共有領域における機能分担

雇用・社会政策の多くは、権限共有領域に属する「基本条約で規定された社会政策」又は「基本条約で規定された公衆衛生に係る共通懸案事項」に当たり、EUと加盟国が機能分担（及びそれを前提とした相互連携）をしつつ施策を推進している。

（１）基本条約で規定された雇用・社会政策における機能分担

基本条約で規定された社会政策としては、①労働者の健康及び安全の確保のための労働環境の改善、②労働条件、③労働者に対するセーフティネット、④労働契約終了時における労働者保護、⑤労働者への情報提供及び協議、⑥集团的労使関係の規律、⑦適法に居住する第３国市民の就業条件、⑧就職困難者の労働市場への統合、⑨男女雇用機会均等、⑩社会的疎外への対応、⑪社会的保護制度の改善が挙げられている（EUの機能に

関する条約第 153 条第 1 項)。

これらについて、EU の権限は、加盟国の取組を支援・補完する形で行使されることとされている (EU の機能に関する条約第 153 条第 1 項) が、第 1 節 3. の支援・調整・補完領域との違いとして、留意すべき点は、次のとおりである。

○権限共有領域においては、加盟国の権限行使は EU が権限行使をしていない範囲で行われるのに対し、支援・調整・補完領域においては、加盟国の権限行使は EU の権限行使によって何ら妨げられないこと。

○これを反映し、上記のうち、①～⑨については、EU 指令の採択を通じて、各国制度により担保されるべき最低基準を設定する (すなわち、その範囲において加盟国の権限行使を制約する) ことが認められていること (EU の機能に関する条約第 153 条第 2 項 (b))。ただし、加盟国制度の調和 (例えば、週当たり労働時間の統一等) を行う権限は認められていないこと (EU の機能に関する条約第 153 条第 2 項 (a))。

以上の基本条約の枠組みを背景に、主要政策課題に係る EU の取組は、次のように概観できる。それぞれの具体的内容は、第 2 章以下で概説する。

(イ) 労働安全衛生、労働時間、非正規労働者に係る均等待遇、男女雇用機会均等

これらについては、EU 指令により、各国制度により担保されるべき最低基準を設定することが認められており、現に各種 EU 指令が策定されている。すなわち、EU の権限行使は、EU 指令の制定・改正によるルール・メイキング、EU 指令に準拠していない各国制度に対する是正要請、司法手続等のインプルメンテーションを通じて行われている。

(ロ) 雇用対策、労働市場政策

これらについては、国ごとに労働市場の状況が大きく異なること、また、産業・失業の構造もそれぞれ異なることを踏まえ、EU の権限行使は、①加盟国共通の課題の特定、目標 (雇用戦略) のとりまとめ、②政策オプションの提示 (ガイドライン)、③欧州社会基金等による財政支援、④加盟国における施行状況の把握及び改善勧告により、いわば雇用戦略の PDCA サイクルを EU レベルで実施することを通じて行われている。

(ハ) 社会的保護 (社会保障、社会福祉)

社会的保護 (社会保障、社会福祉) については、各国制度により担保されるべき最低基準を EU 指令により設定することが認められておらず (EU の機能に関する条約第 153 条第 2 項 (b))、年金等の社会保障制度の設計 (支給要件、給付水準、支給開始年齢等) は加盟国権限となっている。

このため、社会的保護に関する EU の権限行使は、主として、①加盟国共通の課題 (年金制度の持続可能性等) の特定、②加盟国におけるベスト・プラクティスの共有、選択

肢の提示、③加盟国やステークホルダー間での議論の促進等、いわばコンサルティング機能を中心に行われている。

（２）基本条約で規定された保健政策における機能分担

基本条約で規定された公衆衛生に係る共通懸案事項としては、まず、新型インフルエンザ等の国境を越える脅威への対応が想定されるが、このほかにも、基本条約において、広く公衆衛生水準の向上、疾病の予防・根絶が EU の活動領域として挙げられている（EU の機能に関する条約第 168 条第 1 項）。

これらについて、EU は、①EU レベルでの戦略の策定、加盟国間調整等を通じ、国境を越える脅威に対する協調行動のコーディネート役を担うとともに、②加盟国の主体的取組への助成を通じ、加盟国間の衛生水準の格差是正に取り組んでいる（第 13 章参照）。

２．支援・調整・補完領域における機能分担

（１）健康政策

健康政策については、ベスト・プラクティスの普及や EU 市民の意識啓発といった手法（例えば、禁煙支援のための啓発キャンペーン、相談事業等）により、加盟国の取組を支援・調整・補完する形で EU 権限が行使されることとなるが、健康政策のうち、①ヒト由来の臓器及び血液製剤の質及び安全性確保に関する基準の設定、②公衆衛生の保護に直接関係する動植物検疫（食品安全）、③医薬品及び医療機器の質及び安全性確保に関する基準の設定については、指令、規則等の立法措置がなし得、かつ、当該立法措置は加盟国間における規制の調和も含み得るとされており（EU の機能に関する条約第 168 条第 4 項）、臓器移植、血液製剤、食品安全（第 14 章）、医薬品・医療機器（第 15 章）に係る EU 共通のルールが策定されている。

また、たばこに関連した健康政策については、規制の調和を可能とするための条約上の根拠を域内統一市場の形成（EU の機能に関する条約第 26 条及び第 114 条）に求めることにより、たばこ製品及びたばこ製品の広告に係る EU 共通ルールが策定されている（第 16 章参照）。

（２）職業訓練

職業訓練については、基本条約上、教育政策、文化政策と同様、支援・調整・補完領域に位置づけられているため、各国制度の調和や最低基準の設定等を規定する指令等は存在しない。

他方、権限共有領域とされている雇用対策、労働市場政策の分野では、EU と加盟国が共同して雇用戦略及びその施行のためのガイドラインを策定することとされており（EU の機能に関する条約第 125 条及び第 148 条）、経済・雇用政策に関する現行中期計画であ

る「欧州 2020 戦略」及びそのガイドラインにおいても、職業訓練の実施や質の向上は、重要施策と位置づけられている。

すなわち、職業訓練政策については、加盟国とともに雇用戦略を策定・施行する権限の下、EU は、政策文書（コミュニケーション）の発出を通じた政策手法の提示、欧州社会基金等を通じた財政支援により、加盟国の取組を支援・補完している（第 2 章参照）。

このほか、域内労働移動促進の観点から、職業資格の相互承認に係る枠組みを整備しているほか（第 8 章参照）、国境を越えて職業教育・訓練を受けようとする者を支援する事業¹を行っている。

¹ 国境を越えて職業教育・訓練を受けようとする者を支援する事業

他の EU 加盟国等（ノルウェー、スイス等近隣の EU 非加盟国を含む）で職業教育又は職業経験の機会を得ようとする者に対して、加盟国等当局の審査を受けた団体等（教育訓練分野で活動する団体等）が調整機関となり、学生、労働者等を他の加盟国等の教育訓練機関、企業等にあっせんする事業。当該調整機関の運営費、参加者の事前研修費（語学等）、旅費・滞在費を EU 予算から支弁している（2013 年まで「レオナルド・ダ・ヴィンチ」プログラムとして実施。あっせん実績約 36 万件（2000 年～2006 年）。2014 年からは、生涯教育に係る他のプログラムや、高等教育機関に所属する学生の留学等のためのプログラム（「エラスムス・ムンドゥス」）等と統合した「エラスムス・フォー・オール」の一部として実施予定）。

第2章 雇用戦略の策定及び施行

第1節 雇用戦略の策定プロセス ～欧州 2020 戦略～

基本条約において、雇用戦略については、EU と加盟国が共同で策定することとされており（EU の機能に関する条約第 125 条）、策定プロセスについて、次の規定がある。

- 欧州委員会と閣僚理事会が共同で作成する「雇用に関する年次報告」²に基づき、毎年、各国首脳からなる欧州理事会が、決議（conclusions）を採択する（EU の機能に関する条約第 148 条第 1 項）。
- 同決議に基づき、閣僚理事会が、各加盟国における雇用政策の立案に際して考慮されるべき事項を整理したガイドラインを策定する。閣僚理事会における当該策定は、欧州委員会が作成した原案を、欧州議会、雇用委員会³等に諮った上で行う（EU の機能に関する条約第 148 条第 2 項）。

すなわち、EU の雇用戦略の策定に当たっては、欧州委員会が作成した原案が加盟国に諮られ、コンセンサス形成に向けた調整が行われる。2020 年までの経済・雇用戦略として策定された「欧州 2020 戦略」も、こうした策定プロセスを経て、2010 年 6 月に欧州理事会の決議としてまとめられ、その後、同戦略を施行するためのガイドラインが、閣僚理事会により策定された。

同戦略では、少子高齢化等を背景に、就業率向上が加盟国共通の課題であることを踏まえ、これを目標の 1 つとして掲げたほか、競争力確保、社会統合促進の観点から、教育からの早期離脱（最終学歴が中学卒業の者）率の減少、高等教育修了者割合の向上、貧困削減等を具体的数値とともに目標として掲げた。他方、これら目標の実現に向けては、各加盟国の労働市場や社会・経済状況等に応じたフレキシブルな対応が認められている。すなわち、各加盟国はガイドラインに基づきつつも、毎年策定する「国別改革計

² 雇用に関する年次報告

通常、年末までに欧州委員会が原案を作成し、閣僚理事会により内容を確定した後、春（3月）の欧州理事会に提出され、同理事会が加盟国の経済・雇用政策に関する決議を採択する際の基礎とされる。その内容は、域内労働市場の動向及び社会情勢、労働市場の構造的課題、加盟国において講ぜられている改革の方向性・内容等からなる。

例えば、2013 年の報告においては、①域内労働市場の動向及び社会情勢として、雇用の減少、高齢労働者における就業率の向上、長期失業者の増加、若年失業情勢の悪化、単位労働コストの改善傾向、②労働市場の構造的課題として、スキル不足、労働に対する高率課税、労働市場の二層化、マッチング機能の低下、③加盟国において講ぜられている改革の方向性・内容として、労働市場の機能強化（労働に対する課税の軽減、失業給付改革、賃金決定方式の改革、早期引退慣行の是正）、若者等への雇用支援（良質な徒弟訓練及びインターンシップの提供、雇用保護法制の改革）、社会的弱者の保護（社会的保護システムの機能強化・効率化、社会統合施策の実施）等が盛り込まれている。

³ 雇用委員会

閣僚理事会が設置する諮問機関（advisory status）であり、域内の雇用状況及び雇用政策の実施状況のモニタリング、閣僚理事会又は欧州委員会からの諮問に応じて行う意見提出等を担う。加盟国及び欧州委員会から選出された委員により構成され、権限を行使する際には、労使への意見照会を行う（EU の機能に関する条約第 150 条）。

画」(National Reform Programmes)において、その置かれた状況に即した適切な施策を定め、実施することとされている。

欧州 2020 戦略による目標及びガイドラインが提示する具体的施策の概要については、表 2-1 にまとめたとおりである。また、当該目標に係る進捗状況については、巻末参考にまとめたとおりである。

表 2-1 欧州 2020 戦略及びガイドラインの概要

<p>欧州 2020 戦略 (雇用・社会政策 関係部分)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・若者、高齢者及び低技能者の就業参加促進及び合法移民の社会統合促進によることを含め、20 歳～64 歳までの男女の就業率を 75%にまで引き上げることを目指す。 ・特に、教育からの早期離脱率を 10%未満に引き下げる、30 歳～34 歳における高等教育修了者の割合を少なくとも 40%にまで高めることにより、教育水準を向上させる。 ・特に、貧困の削減を通じ、貧困と社会的疎外の危機から少なくとも 2,000 万人をすくい上げることを目指すことにより、社会統合を促進する。
<p>ガイドライン (毎年策定する 手続きを踏むが、 施行により重点 を置く観点から、 2014 年までは、内 容を不変とする こととされている。)</p>	<p><就業率の向上、構造的失業の改善、雇用の質の向上> 労働政策においてフレキシキュリティの原則を採用し、併せて欧州社会基金等の EU 予算を活用することにより、労働市場への参加促進、労働市場の二層化状況及び構造的失業の改善を図る。非正規雇用対策、生涯学習の推進、労働移動支援のためのセーフティネットの提供を行う。求職者への積極的かつ早期の個別支援など、公共職業安定所の機能を強化する。 賃金交渉に係る適切な枠組みを通じ、賃金等の労働コストが生産性のトレンドと整合したものとなるよう促す。 高齢者雇用対策、男女雇用機会均等の推進、若者、障害者、適法移民その他社会的弱者の労働市場統合を推進する。ワーク・ライフ・バランスを通じた就業率向上を推進する。</p> <p><労働市場のニーズに対応した労働力の育成、生涯学習の推進> 学校教育及び職業訓練を生涯学習によって補完し、誰もが、知識・技能を維持・向上できる機会を保障する。獲得したスキルの評価体系の整備、職業間移動の妨げとなる要因の特定・除去等を進める。特に、低技能者への支援、高齢者の職業能力の維持・向上等に焦点を当てる。 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る。</p> <p><教育及び職業訓練システムの質の向上、高等教育への参加促進> 教育及び職業訓練に効果的に投資する。知識社会における基盤的職業能力の獲得に焦点を置く。 若者や教員の留学を奨励するとともに、入職後の継続的な研修機会を確保する。高等教育への参加を促進する。 ニートの数を減少させるため、教育からの早期離脱防止のための措置を講じる。</p> <p><社会統合の推進、貧困対策> 雇用機会の拡大、長期失業者の就業支援、働く貧困層の拡大防止とともに、社会保障の機能強化、生涯学習及び社会統合政策を推進する。 給付システムは、求職期間中の所得保障や貧困削減の観点から、特に、片親世帯、障害者、若者、高齢者、ホームレスといった、社会的疎外の危機にある者に焦点を当てる。</p>

第 2 節 雇用戦略の施行プロセス～EU によるモニタリング・支援～

1. EU による雇用戦略のモニタリング

基本条約において、雇用戦略の施行管理を EU が中心となって行うこととする次の規定がある (EU の機能に関する条約第 148 条)。

○各加盟国は、雇用政策の実施状況について年次報告をまとめ、閣僚理事会及び欧州委員会に提出する（第3項）。

○閣僚理事会は、毎年、ガイドラインに照らしつつ、各加盟国の雇用政策の実施状況を審査する。その際、必要があれば、欧州委員会からの原案提出を受け、各加盟国に対して国別の勧告（recommendations）を行う（第4項）。

○ガイドラインの実施状況に係る審査結果に基づき、閣僚理事会と欧州委員会は、雇用に関する年次報告を欧州理事会に提出する（第5項）。

すなわち、雇用戦略の策定局面では、加盟国間のコンセンサスが重視されているのに対し、その施行管理については、実施状況審査、国別勧告など、EUのイニシアティブの下で行われている。

国別勧告は、欧州2020戦略及び欧州セメスター（2011年～）⁴の下、各加盟国の経済財政運営に対する勧告と一体のものとして行われており、その内容は、就業率向上、若年雇用対策等の雇用政策にとどまらず、欧州債務危機を背景に、賃金制度改革、社会保障改革等についても踏み込んだものとなっている。2011年～2012年の国別勧告から、これらの点で興味深いものを表2-2に掲げる。

表2-2 主な加盟国に対する国別勧告の概要

国名	勧告内容
ギリシャ	<p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ギリシャ向け第2次支援プログラムに係る覚書に記載された施策の実施は、累積債務削減に資する。 ・ギリシャ向け融資の実施は、定量的な基準、並びに、「過剰財政赤字の改善に必要な施策の実施をギリシャに求める閣僚理事会決定」（2011/734/EU）及び「ギリシャ向け第2次支援プログラムに係る覚書」に記載された基準に照らし、前向きな進捗が認められる場合に行われる。 <p><勧告：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「過剰財政赤字の改善に必要な施策の実施をギリシャに求める閣僚理事会決定」（数次の改定後のもの）及び「ギリシャ向け第2次支援プログラムに係る覚書」に記載された施策を実施すること。 <p>（両文書においては、ギリシャにおいて講ぜられるべき構造改革について、事項ごとに、その内容及びタイムフレームを示した工程表が示されている。）</p> <p>※上記決定及び覚書に記載された改革の概要（雇用・社会政策関係）</p> <p><年金改革：2060年までの年金支出の伸びを2.5%以下に抑制></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金生活者に支給されてきたボーナス（イースター、夏季、クリスマス）の廃止 ・年金の物価スライドの凍結

⁴ 欧州セメスター

加盟国の経済財政運営及び雇用政策に係る優先取組課題の設定・方向付けを行うための各年上半期のプロセス。具体的には、次の各段階からなる。加盟国は、これらを踏まえ、各年下半期に次年度の予算策定等に当たる。

- ① 欧州委員会による年次成長概観（雇用に関する年次報告案を含む）の提示
- ② 加盟国による「安定・収斂化計画」及び「国別改革計画」の策定
- ③ 欧州委員会・閣僚理事会による「国別勧告」の策定

	<ul style="list-style-type: none"> ・年金の減額 ・障害年金における障害の定義の見直し <p><医療制度改革：ヘルスケア関連支出を GDP 比 6%以下にするための諸改革></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己負担額の引上げ ・公的医療保険において使用可能な医薬品のポジティブ・リスト化 ・薬価引下げ（4 半期ごとに EU 域内で最も廉価な 3 加盟国に連動） ・ジェネリック薬への切替え（公立病院で使用する医薬品の 50%以上） <p><賃金決定システム等、労働市場改革></p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国一般労使合意による最低賃金を法定最低賃金に置換え ・最低賃金の引下げ（2012 年 1 月時点と比べて 22%減、25 歳未満の若者は 32%減） ・賃金の自動上昇を規定する法令及び労使合意の執行停止 ・賃金決定システムの改革（時間外割増の削減、産業別合意を下回る地域合意の許容、産業別合意に対する個別企業合意の優越、産業別合意の一般効廃止） ・雇用保護法制の改革（試用期間の延長（1 年）、期間雇用・パートタイム労働の活用促進） ・労働時間管理の柔軟性向上 <p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族手当への資力調査の導入 ・付加価値税の課税ベースの拡大、軽減税率の見直し
スペイン	<p><状況分析：2011 年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金支出は、EU 平均を上回るペースで増加することが見込まれている。 ・労働市場の二層化、若年失業、社会的弱者のエンプロイアビリティ向上等に焦点を当てた労働市場改革が進められているが、これらが、賃金決定方式の改革によって、補完されることが必要。 ・1990 年代後半以降、スペインは単位労働コストの上昇を経験したが、このことによって、コスト面での比較優位を失った。ユーロ圏の平均よりも高い賃金上昇と低い生産性の伸びが相まって、根強いインフレにつながっている。 ・賃金外労働コストを低減させるため、財政中立的な方法で、比較的高い水準にある社会保険料負担を減少させることが競争力向上に資する。 ・金融経済危機の影響は、特に、若者及び低学歴者に色濃く及んだ。 ・教育からの早期離脱者の割合が高いことは、潜在成長力を削ぐものであり、大きな懸念材料である。 <p><勧告：2011 年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金支給開始年齢の引上げ、平均寿命の延びに応じた定期的な要件見直し等、政労使で合意に至った年金改革を議会で採択すること。 ・高齢者への生涯教育等を含め、実効引退年齢を引き上げるための施策をさらに講ずること。 ・付加価値税やエネルギー・燃料税などの増税とセットで、社会保険料負担を軽減し、賃金外労働コストを軽減すること。 ・労使との協議を通じ、集団的な賃金決定方式を改革し、賃金の伸びが労働生産性の伸びや個々の企業の業況をよりよく反映するようにすること。 ・労働市場の二層化、若年失業、教育からの早期離脱者等の状況改善に向けた現下の取組を評価し、必要に応じて、追加的施策を講ずること。 <p><状況分析：2012 年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・スペインの対 GDP 税率は、EU において最低水準にある。成長とより両立しやすい間接税の比率を高めることによって、租税システムの効率性を改善しうる。特に、間接税（付加価値税）の課税ベースについて、軽減税率及び適用除外を見直すことによって拡大させる余地がある。 ・高失業及び労働市場の二層化問題に対処するため、2012 年、雇用保護及び労使交渉に係る改革が決定（下記※参照）されたが、その効果について、モニタリングする必要がある。 ・貧困問題、特に子どもの貧困率が高水準にある。 ・競争から保護されている専門職サービスを改革することは、他の経済セクターの活動を刺激し、経済成長に資する。エンジニア、不動産登記代理、法律家等の過度に規制さ

れた専門職種における正当化できない規制を撤廃することに焦点が置かれるべきである。また、開業の許可について、取得するまでの時間が EU 内で最も長い。

・地域・地方・国の行政機関間で連携がとられておらず、規制の分散、重複、国内市場の分断を産んでいる。

・巨額の対外貿易赤字は輸出の促進を必要としている。また、エネルギーセクターが多く複雑な問題を抱えており、製造業、サービス市場の機能にとって、深刻な阻害要因となっている。

※ 2012 年 2 月、概要次の内容からなる労働市場改革法案が成立し、施行されている。

1. 雇用保護法制の改革

(1) 解雇要件の明確化

欠勤を理由とする個別解雇について、欠勤が正当化される一定の場合を除き、欠勤理由によらず、連続する 2 カ月間において 20%、12 カ月中の任意の 4 カ月間において 25% 欠勤した場合には、当該労働者の解雇が認められる旨明確化された。なお、この場合、当該事業所全体における欠勤度合いを考慮する必要はないこととされている。

(2) 解雇手当の軽減

個別解雇に伴う解雇手当は、720 日分を上限とし、就業年数 1 年につき 33 日分（法改正前は 45 日分）に軽減された（ただし、法改正後に締結された労働契約にのみ適用される）。

2. 整理解雇に係る手続の簡素化及び手当の軽減

(1) 手続の簡素化

経済上の理由によるいわゆる整理解雇について、行政当局の承認を不要とする（通知のみで可とする）。他方、50 人以上規模の整理解雇の場合には、関係労働者への再就職支援計画の提示を義務化。

(2) 手当の軽減

整理解雇の場合に支給すべき手当は、就業年数 1 年につき 20 日分とされた。

3. 賃金等に係る労使交渉メカニズムの改革

(1) 個別企業合意の産業別合意への優越

賃金、労働時間等の労働条件に係る個別企業合意は、産業別合意に優越することとされた。

(2) 経済上の理由による労使合意の変更

賃金、労働時間等の労働条件に係る労使合意について、経済上の理由による変更を求める協議が不調となった場合、その決定を仲裁に委ねることとされた。

4. 常用雇用契約の促進

(1) 試用期間中の解雇の取扱い等

従業員 50 人未満の企業について、常用雇用契約を締結する場合には、当初 1 年間で試用期間とし、その間の解雇について解雇手当を不要とするとともに、事業主への助成措置として、3 カ月以上の間失業手当を受給している者を雇用する場合には、失業手当の残余期間（12 カ月を上限とする）に係る手当相当額の 50% を当該事業主に支給することとされた（当該労働者を 3 年以上雇用することが条件）。

(2) 有期雇用の通算期間の制限

契約更新による有期雇用の通算期間を最長 24 カ月までとすることとされた（2013 年 12 月 31 日～）。

5. 徒弟訓練の活用促進及び濫用の防止

徒弟訓練契約の期間を 1 年以上 3 年以下（労使合意により 6 カ月以上 3 年以下とすることも可能）とするとともに、訓練期間中の就労時間については初年度 75%、次年度 85% を上限とすることとされた。

また、訓練生を受け入れる事業主に対する助成措置として、求職登録をしている失業者を受け入れる場合には、訓練期間中の当該訓練生に係る社会保険料を免除又は軽減（従業員 250 人未満の企業の場合 100%、250 人以上の企業の場合 75%）するとともに、期限の定めのない労働契約に転換する場合には、年間 1,500 ユーロまで社会保険料が免除されることとなった（当初 3 年間）。

< 勧告：2012 年 >

・年金改革において、年金支給開始年齢を平均寿命の伸びに連動させるとともに、生涯教育の発展、労働条件の改善等に係る具体的な施策によって、高齢者の雇用を促進する。

	<ul style="list-style-type: none"> ・緊縮財政に向けた努力と両立する形で、労働に係る課税を消費税及び環境税に転嫁することを含め、より成長に資する税制を導入する。特に、間接税（付加価値税）の課税ベースを拡大する。 ・職業訓練の拡大、マッチングの改善、失業手当等の給付と求職活動とのリンケージ強化等、積極的労働市場政策の効果を高めるための追加的施策を講ずる。 ・貧困と社会的疎外の危機にある者の状況を改善するため、効果的な育児・家庭支援サービスの提供と併せ、これら社会的弱者のエンプロイアビリティを向上させる。 ・専門職サービスの開放のための追加的措置を講ずるとともに、開業のための許可取得に係る時間を短縮する。中央政府及び地方政府による重複規制による障壁を除去する。
イタリア	<p><状況分析：2011年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・イタリア経済は、金融経済危機の影響を受ける以前より、構造的な問題を抱えてきた。2001年～2007年の間、実質GDP成長率は1%程度で、ユーロ圏の平均の半分に過ぎなかった。 ・金融経済危機に際しては、時短による雇用維持の取組を政府が助成したことにより、失業率の上昇は比較的緩やかなものに止まった。 ・2011年時点で、財政赤字が対GDP比で約120%に及んでいることを踏まえると、財政健全化と経済成長に向けた構造改革が優先課題となっている。 ・イタリアの労働市場は構造的な弱点を抱えている。 ・正規労働者が、厳格な解雇制限及び煩雑な手続によって保護されているのに対し、非正規労働者はその反対であり、かつ、労働法の適用を逃れる趣旨から、これを自営業者と見なす動きが見られることは注視すべきである。 ・若年失業は、南部では北部の2倍に及んでおり、徒弟訓練等がさらに強化される必要がある。 ・能力評価、資格認証の仕組みが国内で統一されておらず、円滑な労働移動や雇用機会が妨げられている。 ・また、不法就労者の問題は、引き続き深刻である。 ・賃金の上昇を生産性の伸びと調和させることは、イタリアが、1990年代後半から、競争力を失い続けていることを踏まれば重要である。 ・この点で、企業レベルでの賃金交渉が非常に重要な役割を果たしうる。賃金交渉の枠組について、2009年に改革が行われ、国レベルで決定される産業別賃金からの適用除外が可能となったが、未だ広く活用されていない現状にある。 ・女性の就業率は、全国平均で男性のそれを20ポイント以上下回る。南部では、就業する女性（20歳-64歳）は、3人に1人に止まっている（2009年）。 ・労働に対する課税が比較的高いため、特に従たる稼働者の就業に係るインセンティブが削がれている。 <p><勧告：2011年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇規制を含む労働者保護法制のうち、いくつかの論点について見直すこと、財政制約を考慮しつつ失業給付のカバレッジを見直すことにより、労働市場の二層化に対処するための方策を強化すること。 ・不法就労防止及び解消のための取組を強化すること。 ・託児施設の拡充、従たる稼働者の就業インセンティブを高める方策の導入により、女性の就業参加を促進するための取組を進めること。 ・2009年の改革に基づき、また、労使団体と協議しつつ、賃金上昇が生産性の伸びや、地域及び当該企業の状況をより良く反映したものとなるよう、更なる改革を行うこと。 <p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・税制の構造、高水準の脱税及び不法就労が、経済のパフォーマンスに負の影響を与えている。 ・生産要素から消費や資産へと課税を一部シフトさせるために行われた法改正は、税構造をより成長促進的なものにするための重要な一歩であるが、更なるシフトが適切である。 ・賃金交渉について、会社レベルでの実施・締結がより広範に認められるべきである。競争力喪失の一因となっている貿易パートナーよりも高い単位労働コストの問題を解決するため、賃金交渉システムは、より柔軟な決定方法を許容するものに更に改革すべきである。

- ・政府が提案（2012年4月）した労働市場改革案は、速やかに議会で採択されるべきである（下記※参照）。
- ・女性の就業率は、EU平均（58.5%、2011年）に比べ、相当程度低い（46.5%、2011年）。保育・介護施設の充実のための更なる取組が必要である。2012年から2018年までの間に女性の年金支給開始年齢が5歳引き上げられることを踏まえると、これは喫緊の課題である。
- ・高等教育修了者に係る失業率が高い。また、労働市場においてスキルとニーズのミスマッチが生じている。労働市場への入口として徒弟訓練を促進することは重要であるが、併せて訓練の標準化や能力評価制度の整備が必要である。
- ・教育からの早期離脱率は国平均で18.8%に上り、地域差も大きく、若年雇用に負の影響を与えている。予防、早期介入、学び直しを組み合わせた対策を講ずるべきである。

※ 2012年6月、概要次の内容からなる労働市場改革法案が成立し、同年7月から施行されている。

1. 不当解雇に係る復職等を規定する労働者法第18条の改革

(1) 法改正前の制度概要

イタリアでは、労働者の解雇は、①労働者側に責めがある場合、②個別労使関係において正当な理由が認められる場合、③経済上正当な理由が認められる場合に限定されている（この点は法改正後も同じ）。

また、法改正前は、上記①～③に基づかない解雇について、労働裁判所は、事業主（同一市内で15人以上、又は、全体で60人以上を雇用する者）に対して、当該労働者の復職（当該労働者はこれに代えて15カ月分の補償を選択することが可能）、及び、当該解雇日から復職日までの賃金に相当する補償（最低5カ月分の賃金相当額とした上で、当該期間中の就業により得られた報酬の控除を認める）を命ずることとされていた（差別による不当解雇の場合は法改正後も同じ）。

(2) 法改正の内容

改正法により、①正当性の認められない解雇について、労働裁判所が事業主（同一市内で15人以上、又は、全体で60人以上を雇用する者）に対して、12カ月から24カ月分の賃金に相当する補償の支払いを命ずることとし、復職命令の対象外にするとともに、②解雇事由とされた事実が存在しないにも関わらず行われた解雇については、労働裁判所が事業主（同一市内で15人以上、又は、全体で60人以上を雇用する者）に対して、当該労働者の復職（当該労働者はこれに代えて15カ月分の補償を選択することが可能）、及び、当該解雇日から復職日までの賃金に相当する補償（最大12カ月分の賃金相当額とした上で、当該期間中の就業により得られた報酬又は当該期間中に求職活動を適切に行っていれば得られたはずの報酬の控除を認める）を命ずることとし、補償額が軽減された。

2. 解雇に係る紛争の迅速処理プロセスの導入

改正法により、事業主（同一市内で15人以上、又は、全体で60人以上を雇用する者）は、解雇に係る紛争について、労働裁判所関与による迅速処理プロセスを利用できることとされた。これにより、労働裁判所に提訴された事件について、40日以内のヒアリング期日の設定、反対尋問を要しない形式でのヒアリングの実施、同ヒアリング期間内における拘束力を有する判示が可能とされた（当該判示への上訴は、一定のタイムフレームの下、最高裁まで可能）。

3. 有期雇用契約の活用促進及び濫用の防止

(1) 有期雇用契約の活用促進

改正法により、次のいずれかの場合には、有期雇用契約の締結に際して通常求められる前提条件（技術・組織・生産上の理由又は代替要員確保の必要性）の充足が不要とされた（ただし、その更新は不可）。

① 当該有期雇用契約の締結が当該関係者間で最初のものである場合

② 当該有期雇用契約の期間が12カ月を超えない場合

なお、国レベルの労使合意により、新規事業立上げ、革新的プロジェクトの開始等の事業再構築に取り組む事業主については、上記と異なる定めをすることが許容され、その場合、同一事務所における従業員の6%まで、当該定めに従い有期雇用労働者を雇用（派遣労働者の受入れを含む）することが認められることとされた。

(2) 有期雇用契約の濫用の防止

他方、制度の濫用防止の観点から、契約更新の際のいわゆるクーリング期間を長期化

	<p>することとされた(先行する有期雇用契約が6か月以下であった場合:60日(従前10日)、6か月を超えた場合:90日(従前20日)。なお、国レベルの労使団体の合意により、上記の事業再構築に取り組む事業主については、当該クーリング期間を短縮することが可能(60日→20日、90日→30日))。</p> <p>また、併せて、更新による有期雇用の通算期間を最長36か月までとすることとされた。</p> <p>4. 徒弟訓練の活用促進及び濫用の防止</p> <p>改正法により、季節業務に係るものを除き、徒弟訓練契約の期間は6か月以上とすることとされた。また、訓練生の受入れ上限(指導の可能な専門的従業員数の1.5倍まで。専門的従業員が10人未満の場合は同数まで)が設定されるとともに、過去3年間に訓練修了者の常用雇用移行率が50%に満たない企業は訓練生の受入れが認められないこととされた(ただし、施行から3年間は30%に軽減)。また、事業主(その従業員が10人を超える場合に限り)が上記の責務に違反した場合、当初から期間の定めのない雇用契約が成立していたものと見なされることとされた。</p> <p><勧告:2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育の労働市場関連性を高めて就労への移行を促進すること、新規起業や新規雇入れへのインセンティブを付与すること等、若年失業を改善するための更なる取組を行う。 ・労働移動を促進するため、スキルや資格の認証が国レベルで行われるようにする。高等教育を含め、教育からの早期離脱の問題に取り組む。 ・特に育児・介護サービスの提供等、女性の労働市場参加にインセンティブを与えるための取組を更に行う。 ・賃金上昇を企業ごとの生産性に見合ったものにするための新たな賃金決定の枠組みについて、その施行を監視し、必要があれば改善する。 ・脱税対策、地下経済及び不法就労の対策に取り組む。 ・税控除や間接税(付加価値税)に係る軽減税率を減少させる。課税を資本や労働に係るものから、資産、消費、環境へとシフトさせるための取組を更に行う。
ベルギー	<p><状況分析:2011年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2005年-2010年の期間、ベルギーでは、隣国(ドイツ、フランス、オランダ)よりも生産性の伸びが緩やかであるにも関わらず、労働者の賃金がより速い速度で上昇した。その結果として、単位労働コストは隣国よりも早いペースで上昇した。これはベルギーが比較的ローテクによる生産に特化しており、当該分野が低コスト国からの競争圧力にさらされていることを踏まえると、とりわけ問題である。 ・労働市場は、いくつもの硬直的な要素によって特徴付けられており、それらが就業に対するディスインセンティブとなっている。とりわけ、期間の制限なく給付される失業給付、低賃金労働者への高税率、就業開始とともに社会的給付が終了して高率の税がかかること等が就労へのディスインセンティブ要因として挙げられる。さらに、高齢者が65歳の定年を待たずして早期に引退することを招く誘因が存在している。また、第3国市民(移民)の就業率が40.9%と、加盟国平均(56%)に比してかなり低い。 ・積極的労働市場政策をさらに進め、50歳以上の者も政策対象に取り込んでいくことは、全体の就業率の向上に資する。また、失業給付の水準と支給期間をさらに見直すことは、若者に労働市場に参加することへのインセンティブを与える。早期退職を可能とする制度の要件をより厳しくすることは、高齢者の就業参加に資する。 ・ベルギーは、労働への課税(所得税)がEU内で最高レベルにある。このため、所得減税は、就業の魅力を高める。しかしながら、財政健全化の観点を踏まえると、所得減税は、より公平な税源としての消費税や環境税の増によってまかなわれる必要がある。 ・財政の長期的な持続可能性のため、更なる年金改革が必要である。 <p><勧告:2011年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使との協議や慣行を踏まえつつ、賃金交渉及び賃金の自動物価スライドの仕組みを改革し、賃金の伸びが労働生産性や競争力の伸びをよりよく反映するようにすること。 ・低賃金労働者の税・社会保障負担を財政中立的な方法で軽減するとともに、失業給付の水準が失業期間の長期化に応じて徐々に減額する仕組みを導入することにより、労働市場への参加を促進すること。 ・税負担を労働(所得税)から消費(消費税)へとシフトするためのステップを踏むこと。 ・高齢者や社会的弱者に焦点を当てることにより、積極的労働政策の効果を改善すること。

	<p>と。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財政の長期的な持続可能性を改善するため、早期退職の防止による実効引退年齢の引上げ、年金支給開始年齢と平均寿命とのリンケージを含め、老齢に関連する支出を抑制するための戦略を導入することに焦点を当てること。 <p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高水準にある公的債務の削減のため、財政赤字構造の改革が必要である。連邦政府は、2011年、高齢者に係る社会保障改革を行う決定をしたところ、実効引退年齢を引き上げるためには、制度改革のモニタリング及び効果的な施行が必要である。 ・高齢者雇用対策により社会保障改革を支えることは重要であるが、年金支給開始年齢を平均寿命の伸びに連動させる等の更なる改革が併せて重要である。 ・物品貿易について、域内貿易、域外貿易ともに失地しているが、これは、主要な貿易パートナーであるオランダ、フランス、ドイツ等に比べ、ベルギーの単位労働コストがより上昇していることを示している。 ・生産性の水準は高いものの、成長は弱く、中間財のコスト（特にエネルギー）も高い。インフレ抑制のため、ガス、電気の小売価格の値上げは凍結されたが、賃金交渉及び賃金の自動物価スライドを改革するための具体的措置は採られていない。 ・労働に係る課税を軽減するための大きな前進は見られない。2011年、最低賃金について新たな税控除が導入されたが、低所得層における失業の罍を改善するのに十分とは言えない。 ・多くの物品、サービスについて、競争のプレッシャーが弱いこと（特に小売業及びネットワーク産業）、及び、市場監視の機能が弱いことを反映し、その価格は他の加盟国に比べ一般的に高い。 ・小売業では、参入障壁及び営業規制が強い。特に、競争阻害的な規制が、依然として、営業時間を制限するとともに、新規参入や新たなビジネスモデルの展開を阻害している。 ・ネットワーク産業に共通する問題として、他の加盟国と比べて新規参入障壁が高く、従前独占の地位にあった企業が、競争市場であるべき価格よりも高い価格を課すことが依然可能となっている。競争当局の改革が行われているが、どれだけの独立性と十分なリソースを与えられるか、明らかでない。 <p><勧告：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・早期退職制度及び年金制度の改革を実行するとともに、年金支給開始年齢を平均寿命に連動させることを含め、実効引退年齢の引上げに必要な措置を更に講じる。 ・労使との協議や慣行を踏まえつつ、賃金交渉及び賃金の自動物価スライドを改革するための手順を踏む。その第一歩として、賃金の上昇が生産性或競争力をよりよく反映したものとなるよう、①賃金額の事後是正メカニズムの導入、②産業別合意からのオプアウトの活用を図る。 ・労働に係る課税から、例えば環境税等、より成長を阻害しない税に抜本的にシフトする。 ・就労へのディスインセンティブを軽減し、高齢者や社会的弱者（特に移民）の就業促進を強化するための失業給付制度の改革を進める。 ・参入障壁や営業規制を改善することにより、小売業における競争力を強化する。規制改革及び監視機関の強化により、ネットワーク産業における競争力を強化する。
フランス	<p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2010年の年金改革は段階的に適用されているが、雇用と成長が予測を下回れば、計画どおりに2018年までに財政均衡に達するかは確かではなく、また、いずれにしても、2020年以降は赤字に転ずることが見込まれている。 ・労働市場の機能は、労働市場の二層化を改善することを通じて改善しようが、この分野での取組は進んでいない。 ・雇用保護法制については、依然として、解雇手続に不確実性が伴い、また、事業主にとって大きなコストを伴うものとなっている。 ・最低賃金の引上げにより、特に低技能者、職業経験の少ない者の雇用を促進することが重要である。 ・高齢者雇用の促進は正しい方向であるが、具体的取組を見ると、労働時間の短縮や高齢者に適したポスト・職務の提供といった措置を含むものには至っていない。 ・若年雇用の改善のため、徒弟訓練の機会を2015年までに80万件に拡大する方針が示

	<p>されたものの、実際に確保された機会はこれに遠く及ばないものとなっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近時の増税が、既にして高い労働への課税を更に高めるものとなっている。 ・ビジネス環境の改善及び規制業界の改革は、参入障壁や営業規制を改善するのに十分なものでない。必要性及び比例性の観点から、これらの障壁・規制を分野横断的かつシステムティックに見直す必要がある。 ・小売業に関しては、事業者（distributor）が、自ら価格その他の取引条件を自由に設定することが認められるべきであり、それにより消費者はより低廉な価格を享受できる。 ・輸出マーケットに占めるシェアの落込み（2005年～2010年）は、加盟国中最大レベル。その原因は、特に単位労働コストの上昇による価格競争力の低下にある。 <p><勧告：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金制度の持続可能性及び給付水準の充分性の両面から見直し検討を行い、必要に応じ、追加的な措置を講ずる。 ・労使団体と協議しつつ、雇用保護法制のいくつかの点（特に解雇関係）について見直しを行い、労働市場の二層化問題への改善措置を導入する。 ・最低賃金の引上げが雇用創出及び競争力強化に資するよう取組を継続する。 ・高齢者雇用対策の改善、より質の高い徒弟訓練の拡大による若者のエンプロイアビリティの向上を図る。 ・より簡便でバランスのとれた税制とし、課税を労働に係るものから、成長と競争力への阻害の少ない他の形態（特に環境税及び消費税）へとシフトさせる。 ・規制業界・職種における正当化しがたい規制（特にサービス業及び小売業）を除去するよう取り組む。
ドイツ	<p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・連邦政府の提案した介護改革は、予測されるコスト増に対応するのに十分なものではない。 ・連邦政府は、教育・研究への支出を増加させるコミットメントを果たしつつあるが、同時に、巨額の教育・研究支出を担う州や自治体においても、これらの分野に適切かつ十分な支出が行われることが重要である。 ・ドイツ労働市場の良好なパフォーマンスは、すべての者に同程度には及んでいない。また、賃金が生産性に応じて上昇することが常とはなっていない。 ・労働に係る課税（特に社会保険料）が高いことによるディスインセンティブが、低所得者の労働市場への統合を阻害している。 ・教育システムの効率性と社会的弱者の学習到達度を上げることが大きな課題である。 ・中長期的に、質の高い労働力の確保は、少子高齢化が潜在成長力に及ぼす負の影響を緩和する上で不可欠である。 ・女性のフルタイムによる労働市場参加が低いことは懸念材料である。従たる稼働者の就業を抑制する税制上のディスインセンティブ、フルタイムの子育て支援施設の欠如等が女性の労働市場参加を阻害している。 <p><勧告：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療、介護に係る公的支出の効率性を高めるための追加的な取組を通じ、成長促進的な健全財政を継続する。 ・連邦、州、自治体あらゆる政府レベルにおいて、教育・研究に係る支出を増加させ、かつ、その効率性も高めるよう、可能な手段を講ずる。 ・財政中立的な方法により、労働に係る高い税を軽減する（特に低所得者）。 ・特に長期失業者について、適切な就業促進策を継続する。 ・賃金が生産性に合わせて上昇するための条件整備をする。 ・従たる稼働者の就業を抑制する税制上のディスインセンティブを段階的に廃止する。 ・フルタイムの子育て支援施設の利用可能性を高める。
オーストリア	<p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実効引退年齢を引き上げるための改革は、主として、障害年金へのアクセスを制限することを通じて行われているが、それで十分な訳ではない。 ・男女間の年金支給開始年齢の調和は、2024年～2033年に実現するとの見通しであり、未だ解決されていない。 ・失業率はEU内で最も低く（2010年及び2011年）、労働市場のパフォーマンスは非常に良いが、労働力は2020年以降減少が見込まれている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・このため、高齢者の低い就業率、早期退職及び障害年金への依存、給与所得にかかる高率な税及び社会保障負担、低賃金・パートタイム労働への女性の集中といった問題を解決し、生産年齢人口のポテンシャルを十分に活用しなければならない。 ・移民の潜在力が、その教育到達度の低さ等により十分活かされていない。 ・PISAにより測定される教育成果はEU平均を下回っている。また、大学のマスプロ化及び高い退学率（40%程度）は大きな課題であり続けている。 <p><勧告：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間の年金支給開始年齢を調和させる。 ・高齢者のエンプロイアビリティを高める。 ・実効引退年齢を引き上げるため、早期引退へのアクセスを制限する近時の改革の施行状況を注意深く監視する。 ・労働に係る税及び社会保障負担を軽減する（特に低所得者）。 ・男女間で大きい賃金格差を軽減するとともに、特に、育児・介護に係るケア施設を充実させることにより、女性のフルタイム労働の機会を高める。
オランダ	<p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金支給開始年齢を2019年に66歳、2024年に67歳に引き上げ、その後は平均寿命に連動させる政府案が提示されたが、今後とも高齢化に伴う負担を軽減するための更なる取組が必要となるであろう。 ・従たる稼働者の就業に抑制的に働く要因の改善が十分に行われていない。併せて、社会的弱者の労働市場への統合も改善する必要がある。 <p><勧告：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金支給開始年齢について、平均寿命との連動を含め、引上げ策を講ずる。併せて、実効引退年齢の引上げに資する労働市場政策を講ずる。 ・従たる稼働者の就業に抑制的に働く税制の改善、労働市場への参加支援、硬直性の緩和等により、特に高齢者、女性、障害者、移民の労働市場参加を高める。
デンマーク	<p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2011年、デンマークは早期退職年金の改革、年金支給開始年齢の引上げ及び平均寿命との連動に係る改革を行った。このため、今後の改革の焦点は、障害年金と雇用助成スキームの改革へとシフトした。 ・移民とそれ以外の者との間で雇用格差が拡大しており、改善を要する。 ・過去数十年にわたり、労働生産性の伸びが鈍化してきたが、その要因の1つは、教育の相対的パフォーマンスの低さにある。教育への高水準の支出にもかかわらず、PISAにより測定される教育の質は平均程度にとどまる。また、職業教育からの中退率も比較的高い。 ・鈍い生産性成長のもう1つの潜在的要因は、競争の度合いが比較的弱いことにある。 <p><勧告：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害年金の改革、就職困難者によりターゲットを絞った雇用助成、移民のエンプロイアビリティの向上により、長期的な労働力供給を向上させるための取組を行う。 ・中退率（特に職業教育）を減少させるとともに、徒弟訓練の機会を拡大する。 ・特に小売業、建設業等において競争阻害要因を除去する取組を進めるとともに、競争法におけるサンクションを違反抑制効果のあるものに高める。
スウェーデン	<p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2011年の労働市場の全体的改善にもかかわらず、若者や、社会的弱者（特に移民）の失業率は高止まりの状況。各般の取組は行われているが、正規・非正規間で相違の見られる雇用保護制度について改善すること等により、野心のレベルを引き上げる。 ・GDP比で見る研究開発費の水準は、加盟国中第2位であるが、革新的製品の商品化となると、EU平均を下回り、かつ、低下傾向にある。 ・研究開発がいくつかの大規模な多国籍企業に集中している点も、当該活動が国外に移転傾向にあることを踏まえれば、スウェーデンの研究開発上の優位を脆弱化させている。 <p><勧告：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者及び社会的弱者の労働市場参加を促進するための更なる施策（学校から職場への円滑な移行、社会的弱者に係る雇用需要刺激策等）を講ずる。

	<ul style="list-style-type: none"> 革新的製品の商品化や新技術の開発に焦点を当て、研究開発強化のための取組を進める。
イギリス	<p><状況分析：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> 民間部門の雇用は幾分増加しているものの、公的部門の雇用減を相殺するには不十分である。 需要が減少している低技能労働者が供給過剰にある一方、製造業及び輸出部門に求められる高度な能力・技能を備えた労働者は不足しており、そうした分野において、イギリスのパフォーマンスは比較的低いものとなっている。 依然として、基本的な言語・計算能力が非常に低い者の数が比較的多く、職業訓練の恩恵を受けるまでに至らない。教育からの早期離脱者の割合は、2005年以降3.3ポイント高まり、14.9%となり、EU平均を超えている。低所得家計への支援の継続は、若者が教育から早期に離脱しないようにするために不可欠である。 ある推計によれば、2020年～2021年において、絶対的貧困に直面する子どもは2001年～2002年以来最悪の水準に達し、子どもの貧困削減に係る政府目標は達成できない見通しとなっている。政府は、特に低所得者について、育児支援サービス（Childcare）に十分アクセスできるようにするための施策を講ずる必要がある。 <p><勧告：2012年></p> <ul style="list-style-type: none"> 若者（特にNEET）のエンプロイアビリティを向上させる。徒弟訓練がより多くの若者に活用されるようにする。基礎的能力が非常に低い若者（18歳～24歳）の割合を減少させるための取組を行う。 失業家庭に属する者の労働市場への統合を促進するための取組を行う。実施予定の福祉改革が、子どもの貧困増につながらないように留意する。育児支援サービスへのアクセスを促進するための取組を十全に施行する。

2. EUによる加盟国支援

基本条約において、雇用政策に取り組む加盟国に対するEUの支援を求める次の規定がある（EUの機能に関する条約第147条）。

○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。

これに基づき、欧州委員会は、加盟国に対する支援及び補完の取組として、「コミュニケーション」と呼ばれる政策文書の公表による政策指南と各種基金等（EU予算）を通じた財政支援を行っている。

（1）コミュニケーションの公表

雇用政策に係る各加盟国の主体的取組を支援するため、欧州委員会においては、各加盟国に共通する課題（ボトルネック）の特定、それに関する処方箋、好事例等を整理した政策文書（コミュニケーション）を発出し、加盟国における施策の推進を支援している。

コミュニケーションは、そこに盛り込まれた施策すべての実施を求めるものではなく、ガイドライン同様、各加盟国の労働市場の状況や、特有のボトルネック・課題、現行施策の進捗状況等を踏まえつつ、各加盟国による主体的判断の下で実施されるものであり、ここでも、雇用施策の推進に係る加盟国の主体性・フレキシビリティが確保されている。

欧州2020戦略の施行に係る主なコミュニケーション及びその内容の概要は、表2-3のとおりである。

表 2-3 欧州 2020 戦略に係る主なコミュニケーション（雇用関係）の概要

コミュニケーション名	内容の概要
<p>ア、雇用機会ある経済回復に向けて (Towards a job-rich recovery : 通称「雇用パッケージ」)</p>	<p>2012年4月、欧州債務危機に伴う厳しい雇用失業情勢への対応、欧州2020戦略の目標達成に向け、雇用創出、労働市場の機能回復、EUによるガバナンスに焦点を当て、加盟国が講ずべき中期的な政策の方向性及びEUの行う取組・加盟国支援の内容をまとめた政策文書「雇用機会ある経済回復に向けて」(Towards a job-rich recovery) が策定された(通称：雇用パッケージ)。その概要は以下のとおり。</p> <p>なお、本政策文書の位置付けは、欧州2020戦略の施行に係る「ガイドライン」に基づきつつ、中長期的に特に焦点が当てられるべき取組を示した、というものである。</p> <p><u>1. 雇用創出</u></p> <p><u>(1) 労働需要の刺激</u></p> <p>(イ) 新規雇入れ助成 新規雇入れに対する助成により雇用機会を創出する。</p> <p>(ロ) 労働に係る税の軽減 環境、消費、資産に課税をシフトするのに併せ、労働に係る課税を軽減して低所得層等の就業参加を促進する。</p> <p>(ハ) 働く貧困層の就業継続支援 就業中に支給される手当(in-work benefits)を拡充し、より低技能の者の就業継続を促進する。</p> <p>(ニ) 賃金決定システムの改革 生産性や地域の状況を適切に賃金に反映させるメカニズムは、生産の増加を雇用の増加に繋げるための前提である。賃金水準の適正化は、いくつかの加盟国やセクターで必要となりうる一方、生産性に比べて賃金上昇が遅行している状況であれば、賃金の引上げが総需要の維持に資する。</p> <p><u>(2) 成長分野における雇用創出</u></p> <p>(イ) グリーン経済 ・加盟国は、環境税の導入により、労働にかかる課税の軽減に取り組むことが推奨される。 ・欧州委員会は、グリーン経済におけるスキルニーズを分析する。また、欧州社会基金を活用した訓練の実施を促す。</p> <p>(ロ) ヘルスケア ・欧州委員会は、ヘルス分野におけるスキルニーズ分析を行うための協議会(European Skills Council)の立上げを支援する。また教育訓練機関と事業主との間の連携を強化する。 ・在職者訓練、生涯教育といった定着促進に係る各国施策を分析し、好事例の共有を促進する。</p> <p>(ハ) 情報通信技術 ・欧州委員会は、行政、業界等関係者による協議会(partnerships)を立ち上げ、需給ミスマッチの分析、スキルの評価・認証等の取組を進める。 ・欧州委員会は、スキル・パノラマの取組に情報通信技術に係る分析を含める。併せて、ICTスキルに係る自己診断ツールを開発する。 ・欧州社会基金を活用した訓練の実施を促す。</p> <p><u>(3) EU予算による雇用創出支援</u> 中期財政計画期間(2014年-2020年)において、欧州社会基金、欧州地域開発基金、欧州グローバル化調整基金等の各種EU予算を欧州2020戦略の目標と密接に関連させる。</p> <p><u>2 労働市場の機能回復</u></p> <p><u>(1) 労働市場の改革</u></p> <p>(イ) 持続可能な賃金 適切な水準の最低賃金の設定により、働く貧困層の拡大防止を図る。</p> <p>(ロ) 移行支援 学校から職場への移行支援、均等・育児支援、生涯教育等により、若者、女性、高齢者等について就業に向けた移行及び継続就業を支援する。</p> <p>(ハ) 失業保険</p>

	<p>金融経済危機に際して行った適用範囲の拡大（非正規労働者等）について、危機の影響が続く間はこれを維持する。</p> <p>(ニ) 非正規雇用対策 雇用保護法制に係る改革を行うのに併せ、契約形態によらず、生涯学習、社会的保護、帰責事由のない契約終了時における金銭的保護を含め、労働者に対して基本的権利を付与する。</p> <p>(ホ) 生涯教育 ミドルスキル労働者に対する再訓練、在職者・求職者を問わない生涯教育へのアクセスを確保する。</p> <p>(ヘ) 若年雇用対策 EU予算の活用、ユース・ギャランティー、良質なインターンシップ等の移行支援に重点を置く。</p> <p>(ト) 公共職業安定所の機能強化 積極的雇用政策及びセーフティネット政策の双方を組み合わせ、総合的サービスを提供する「移行支援機関」(transition management agencies)として、公共職業安定所の機能を強化する。</p> <p><u>(2) 職業能力開発</u></p> <p>(イ) スキルニーズの予測 中長期・セクター別のスキルニーズを、国ごとに一覧性のある形で示す「スキル・パノラマ」を開始し、加盟国政府、教育訓練機関等に提供する。</p> <p>(ロ) 教育機関と企業の連携強化 教育機関と企業による協議会(Alliances)の活動を通じ、セクター別のスキルニーズを把握し、訓練カリキュラムや指導方法に反映させる。</p> <p><u>(3) 域内労働移動の促進</u></p> <p>(イ) 言語、生活面での障壁除去 域内移動者への言語教育等により、言語・生活面での障壁を克服し、域内労働移動を促進する。</p> <p>(ロ) 他の加盟国で行う求職活動の支援 加盟国に対し、EU法令に従い、他の加盟国で求職活動を行う者について最大6カ月間失業手当の支給を行うよう促す。</p> <p>(ハ) マッチング機能の強化 EURES(公共職業安定所の加盟国間ネットワーク)について、各加盟国が保有する未充足求人情報の掲載促進、各加盟国の言語による自己検索機能の付与など、機能を強化する。</p> <p><u>3 EUによるガバナンス</u></p> <p><u>(1) EUによるモニタリング、国別勧告</u> 加盟国は国別改革計画において、中長期の改革課題を踏まえ、次年度における取組に関する明確なタイムテーブルを設定する。その施行状況については、国別勧告を通じ、EUレベルで監視される。</p> <p><u>(2) ソーシャル・パートナーとの連携</u> 欧州理事会前に行われる政労使対話等の場を通じて、経済・雇用の政策調整プロセスへの労使団体の関与を強める。</p> <p><u>(3) EU予算の効果的活用</u> 欧州2020戦略の目標とEU予算を密接に連動させることにより、加盟国の取組を支援する。</p>
<p>イ、若者雇用移行支援(Moving Youth into Employment: 通称「若年雇用パッケージ」)</p>	<p>2012年12月、「若者雇用機会戦略」(ウ参照)の策定後1年間の取組状況を踏まえ、特に、学校から職場への円滑な移行支援等に焦点を当て、①加盟国による「ユース・ギャランティー」の早期実施、②EUによるインターンシップ及び徒弟訓練の質の確保並びに域内労働移動の促進に係る取組の推進を求める政策文書「若者雇用移行支援」(Moving Youth into Employment)が策定された。その概要は以下のとおり。</p> <p><u>1. 「若者雇用機会戦略」策定後1年間の取組の推進状況</u></p> <p>加盟国が講じている典型的な施策は、賃金助成、求職活動支援、インターンシップ、継続学習支援等であり、加盟国によっては労働市場の分断状況の改善等にも取り組んでいる。また、ほとんどの加盟国において、若年起業支援も勢いを増している。</p>

	<p>欧州委員会においては、①欧州社会基金を活用して徒弟訓練、域内留学等の若者支援策を構築しようとする加盟国に対する技術支援、②EURES を活用した域内労働移動の促進（「Your first EURES Job」の開始：国境を越えて域内労働移動する若者を、職業紹介、旅費支給、就業前訓練等により支援する取組）、③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、EU 予算（欧州社会基金等）を若年雇用対策に重点的に活用する（同分野への事業転換を進める）ための技術支援を行った。</p> <p><u>2. 加盟国による「ユース・ギャランティー」の実施</u></p> <p>若年失業者、NEET の若者等に対する支援を強化するため、欧州委員会は、加盟国に対して、迅速にユース・ギャランティー（若者が、卒業後又は失業後 4 か月以内に、良質な雇用申込み、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）に関する閣僚理事会勧告を採択し、2013 年中に同施策を導入するよう促す。</p> <p>早期介入・支援（early intervention and activation measures）、労働市場への統合支援（measures enabling labour market integration）、EU 基金の活用等を柱とする同施策の実施枠組みの設計は各加盟国に委ねられる。</p> <p>※2013 年 2 月、25 歳未満の若者を対象として、可及的速やかに（望ましくは 2014 年から）ユース・ギャランティーを導入するよう加盟国に求める閣僚理事会勧告が合意された。また、その実施を財政支援する観点から、同月開催の欧州理事会において、若年失業率が 25%を超える地域におけるユース・ギャランティーの施行等に充てるための EU 予算（通称：「若者雇用イニシアティブ」）を次期中期財政計画期間（2014 年～2020 年）において 60 億ユーロ（うち 30 億ユーロは欧州社会基金から充てる）確保することが加盟国間で合意された。</p> <p><u>3. EU による当面の取組</u></p> <p><u>(1) インターンシップの質の確保のための枠組み整備</u></p> <p>インターンシップ（traineeships）は若者のエンプロイ・アビリティの向上及び受入れ企業側の人材確保の双方に資するが、現状においては、その内容及び保護措置・賃金等の参加条件の両面において質が十分確保されていないものが多く、低賃金又は無償労働の供給源として濫用されているおそれがある。</p> <p>欧州委員会は、労使団体に意見照会をした上で、2013 年に、インターンシップの質の確保のための枠組み（Quality Framework on Traineeships）を提案する。</p> <p><u>(2) 徒弟訓練のための連帯</u></p> <p>徒弟訓練（apprenticeship）は、企業現場での就業経験及び実践的スキルの獲得、教育機関等における理論的背景の習得の双方を可能とするデュアル訓練として知られ、学校から職場への移行を円滑化する。</p> <p>徒弟訓練制度を成功させる要因は、①教育訓練機関と訓練実施企業の効果的連携、②習得できる資格・能力の内容、③関係者の権利・義務、責任等を明確に規律するとともに、訓練実施企業への金銭的インセンティブ、技術支援等を含め、関係者の参画と連携を促進するための規制枠組みの整備である。</p> <p>欧州委員会は、「徒弟訓練のための連帯」（European Alliance for Apprenticeships）を立ち上げ、行政当局、企業、労使団体、教育訓練機関等の関係者を参集し、その連携促進による徒弟訓練の量的確保、訓練カリキュラムの開発・改良による質の改善等を促進する。また、加盟国レベルでも同様の連帯が図られるよう支援する。</p> <p><u>(3) 若者の域内労働移動の支援</u></p> <p>失業率の加盟国間格差、求人未充足率の上昇といった現状は、国境を越える域内労働移動により、若者により多くの雇用機会を提供しうることを示している。</p> <p>欧州委員会は、EURES を活用した若者支援として、現行の「Your first EURES Job」を発展させるほか、新たな機能強化策について、労使団体の意見を踏まえつつ検討する。</p>
ウ、若者雇用機会戦略 (Youth Opportunities Initiative)	2011 年 12 月、欧州債務危機を受けて厳しさを増す若年失業問題に対処するため、加盟国による対応、EU による加盟国支援それぞれについて、取組強化の方向性・方策を与える政策文書「若者雇用機会戦略」(Youth Opportunities

	<p>Initiative) が策定された。その概要は以下のとおり。</p> <p><u>1. 加盟国と EU の役割分担及び連携</u></p> <p>若年雇用対策は、加盟国が基本的責務・実施を担う。その際、労使団体等のソーシャル・パートナーも、徒弟訓練 (apprenticeship)、職場体験等の分野で主要な役割を担う。EU は、国別改革計画の審査・勧告、欧州社会基金等を通じた加盟国への財政支援を通じ、加盟国の対応を支援する。</p> <p><u>2. 加盟国による対応</u></p> <p>加盟国は次の分野で取組を強化する。</p> <p>(1) 教育からの早期離脱防止</p> <p>(2) 労働市場のニーズに合致した職業能力の開発</p> <p>(3) 職場体験、OJT の支援</p> <p>(4) 労働市場の二層化状況 (正規・非正規) の改善</p> <p><u>3. EU による加盟国支援</u></p> <p><u>(1) 欧州社会基金の活用促進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育からの早期離脱防止、基礎的職業能力の向上、徒弟訓練、起業支援など、若者向けプログラムへの活用・組替えの促進。 ・プログラム構築に係る技術的支援、好事例の共有。 <p><u>(2) 学校から職場への移行支援</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップの実施条件の透明性及び質を確保するためのフレームワークの策定 ・ユース・ギャランティーに係るモデル事業の開始 <p><u>(3) 域内労働移動の促進 (就職、能力開発、経験交流)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ボランティア活動に係るマッチングの促進 ・若年起業家と成功した実業家との経験交流支援 ・EURES を活用した広域移動支援 (広域移動に係る必要経費を支援するモデル事業も併せて実施)
<p>エ、 新職業能力・雇用創出戦略 (An Agenda for new skills and jobs)</p>	<p>2010年11月、欧州2020戦略において設定した就業率向上の目標 (2020年までに、20歳～64歳までの男女について、就業率75%) の達成に向け、次の4項目に重点を置いて取り組むこととする政策文書「新職業能力・雇用創出戦略」 (An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment) が策定された。その概要は以下のとおり。</p> <p><u>1. より良く機能する労働市場の構築</u></p> <p><u>(1) 柔軟かつ安定的な労働契約法制</u></p> <p>試用期間を十分な長さのものとし、労働者保護措置の付与も段階的なものとする等により、期限の定めのない労働契約がより広く活用されるようにし、正規と非正規に二層化された労働市場の状況を改善する。</p> <p>また、短時間勤務などの柔軟な働き方を可能とすることにより、就業促進やワーク・ライフ・バランスの実現を図る。</p> <p><u>(2) 生涯学習機会の確保</u></p> <p>低技能者、若者、高齢者、障害者、適法移民といった社会的弱者のほか、子育て・介護終了後の復職希望者、他の分野に労働移動をするブルーカラー労働者に重点を置き、公共職業安定所において、キャリア・ガイダンス、職業訓練のあっせん、職業体験等のサービスを提供する。</p> <p><u>(3) 積極的労働市場政策</u></p> <p>個別カウンセリング、求職活動支援、職業能力開発といった積極的労働市場政策の効率化とともに、これらへの参加を失業給付の支給条件とすることが検討されるべきである。また、こうした労働供給面からの施策は、ターゲットを絞った雇入れ助成金等の労働需要刺激策によって補完されるべきである。</p> <p><u>(4) セーフティネットの改革</u></p> <p>失業給付の給付水準、適用範囲について、不況時にはより手厚く、好況時にはその逆とするなど、ビジネスサイクルにより適応しやすいものとする。また、有期契約労働者、新卒後最初の職に就いている者など、失業・離職のリスクの高い者について、給付水準を加入期間に応じたものに抑えつつ、失業保険の対象に含める等の対応を検討すべきである。</p> <p><u>2. より質の高い労働力の確保</u></p> <p><u>(1) 労働市場で求められる能力の獲得</u></p>

	<p>ITスキル、分野横断的スキル、メディア・リタラシー、外国語能力等を含め、労働市場で求められる能力を獲得するための訓練機会を提供する。特に、新規学卒者がスムーズに就業に移行できるような知識と能力を身につけさせる。また、教育からの早期離脱者への対策として、読み書き、計算、理科といった基礎的学力の学び直しが社会統合推進の鍵となる。</p> <p><u>(2) スキル・ミスマッチの解消</u></p> <p>スキルのミスマッチなしに、人材の有効活用を図るためには、学位や資格のみでスキルを捉える従来型のアプローチを改め、公共職業安定所においても、実践的能力（コンペテンシー）やスキル本位で能力評価を行い、職業紹介や訓練への誘導を行う必要がある。</p> <p>企業向けのカウンセリング、インセンティブ付与等により、事業主による教育訓練投資や教育訓練機関との連携が奨励されるべきである。</p> <p><u>(3) 域内労働移動の促進</u></p> <p>住居・生活情報、配偶者の雇用機会、年金受給権のポータビリティ等について制度の周知、情報提供を強化する。若者支援を含め、域内の求人情報について広く得られるよう、EURESの機能を強化する。資格の相互承認を促進するため、「職業資格指令」の見直しを検討する。</p> <p><u>(4) 移民の社会統合</u></p> <p>合法移民について、差別禁止の徹底や、技術・技能の正当な評価等を通じ、雇用への障害を取り払い、社会統合を進めるべきである。</p> <p><u>3. 労働の質の向上</u></p> <p><u>(1) EU指令、中期計画等の見直し検討</u></p> <p>労働時間指令の見直し検討を進める。また、労働安全衛生に関する中期計画の評価・改正を行うとともに、労働安全衛生に関する現行指令の施行状況評価を行う。</p> <p><u>(2) 法執行機関に係る加盟国間の連携強化</u></p> <p>不法就労の助長や、労働者を独立事業者と見なして労働関係法規の適用を逃れるケースが増加を続け、国境をまたぐケースも増えていることから、労働監督機関その他の法執行機関の加盟国間連携を強化する必要がある。</p> <p><u>4. 雇用創出</u></p> <p><u>(1) 雇用創出に向けた環境の整備</u></p> <p>事業立上げや雇入れに係る事務手続を簡素化すべきである。研究開発やイノベーションに係る部門の人材需要に応えられるよう、科学、技術、工学及び数学の分野の学位保持者を増加させるための投資を行うべきである。</p> <p>労働への課税を消費税や環境税にシフトさせることにより、低技能者や長期失業者の就業参加を促進する。また、家事サービスの分野でインフォーマルな雇用からフォーマルな雇用への転換を促進することは、社会的弱者の労働市場参加に重要な機会を提供する。</p> <p><u>(2) 起業、自営の促進</u></p> <p>加盟国の学校教育において、起業家教育が組み込まれるべきである。また、起業家教育を担う指導者の育成や、起業家教育の質を高めるための好事例収集等を進める。</p>
--	--

(2) フレキシキュリティ

EUの雇用政策として広く知られる「フレキシキュリティ」は、①グローバル化や技術革新に伴う急速なスキルニーズの変化、少子高齢化に伴う職業生活の長期化等を背景とする職種転換やスキル・アップの必要性、②正規労働者と非正規労働者間の格差の固定化に対処する必要性から、2007年、欧州委員会作成のコミュニケーション（Towards Common Principles of Flexicurity）において、加盟国が採るべき雇用政策の方向性として公表された。

その基本コンセプトは、労働市場の柔軟性と安定性（一の職に係る安定性や雇用保護

を指すのではなく、能力開発、再就職支援、求職期間中の所得保障をはじめ、労働市場の機能を通じた雇用の安定をいう)を同時に高めることを目的とするものであり、①柔軟性と安定性のバランスのとれた労働契約法制、②生涯学習、③積極的労働市場政策、④セーフティネットを構成要素とするものである。

上記 4 要素に係る具体的施策の内容やその組合せは、各加盟国の労働市場の状況に応じて加盟国が主体的に決定・選択するものとされており、したがって、同コミュニケーションも、フレキシキュリティに関する単一モデルを示すものではない。

すなわち、フレキシキュリティに基づく雇用政策の立案・施行は加盟国レベルで行われるものであり、その際、加盟国が踏まえるべき具体的ガイダンスは、EU の雇用戦略の施行のためのガイドライン（第 1 節参照）により与えられている。また、フレキシキュリティの実施状況については、各加盟国が策定した国別改革計画の施行状況に対する国別審査・勧告において審査される。

以上のとおり、フレキシキュリティの施行は、経済・雇用に関する中期戦略（現行：欧州 2020 戦略）の施行プロセスの中に溶け込んでいる。

なお、上記のとおり、フレキシキュリティは、加盟国の労働市場の状況に応じた形で雇用政策に反映されるため、無数の形態がありうるが、欧州委員会では加盟国における現行の施行形態を表 2-4 の 5 つに類型化している。

表 2-4 フレキシキュリティの施行に係る 5 類型

アングロ・サクソン型 (イギリス、 アイルランド)	高い柔軟性、比較的低い安定性、低い税負担を特徴とする。雇用保護法制は比較的弱く、経済環境の変化に直面した企業がリストラを行うことは比較的容易。労働市場政策への支出は中程度又は低い。弱い労働組合、比較的高い賃金格差も特徴。
大陸型 (フランス、ドイツ、 ベルギー、オーストリア、 ルクセンブルク)	中程度又は低い柔軟性、中程度又は高い安定性、中程度又は高い税負担を特徴とする。雇用保護法制は比較的厳格。労働組合は加入率が減少傾向にあるが、依然として政策決定プロセスに強く関与。アングロ・サクソン諸国と比べ、長期失業水準は高い傾向にあるが、所得の再配分機能がより高いため、貧困又はその危機にある者はより少ない。
北欧型 (デンマーク、オランダ、 スウェーデン、 フィンランド)	中程度又は高い柔軟性、高い安定性、中程度又は高い税負担を特徴とする。雇用保護法制は厳格ではなく、広範な積極的労働市場政策及び手厚い失業・社会給付による安定性が特徴。長期失業率は低く、転職率は高い。労使団体が政策決定において重要な役割を果たす傾向がある。
南欧型 (イタリア、 スペイン、ポルトガル、 ギリシャ、キプロス、 マルタ)	低い柔軟性、比較的低い安定性を特徴とする。税負担の水準について明確な傾向は見られない。一般に、期間の定めのない雇用については、厳格な雇用保護法制が存在する。他方、パートタイム又は有期雇用契約で就労する者（特に女性、人種のマイノリティー及び若者）で雇用保護を享受できない者が増加している。社会的保護に係る支出は老齢年金に集中し、失業保険の適用範囲は狭い傾向にある。
東欧型 (バルト 3 国、 ポーランド、ハンガリー、 チェコ、スロバキア、 スロベニア、ルーマニア、 ブルガリア)	中程度又は高い柔軟性、低い安定性、中程度又は高い税負担を特徴とする。南欧型に比べ、雇用保護法制、社会的給付ともに水準が低い。長期失業率が高く、特に、若者、高齢者の失業率が高い傾向にある。

また、フレキシキュリティに基づく個別施策について、欧州委員会は、表 2-5 のような施策を好事例として紹介している。

表 2-5 フレキシキュリティに基づく個別施策の好事例

<p>時短によるワーク・シェアリング (ドイツ、イタリア等)</p>	<p>イタリアでは、企業レベルでの労使合意（有効期間：当初 2 年、延長 2 年まで）により、最大 60% の時短により雇用を維持する場合について、時短分の賃金相当額を公共職業安定機関が助成する仕組みがある。金融経済危機に際し、助成上限は 80% に引き上げられた。（※金融経済危機に際しては、各国様々な手法により、同様の取組みが行われた。欧州委員会によれば、実施加盟国数は 20 カ国、維持された雇用数は約 100 万人とされている。）</p> <p>ドイツでは、金融経済危機の当初は、上記の仕組みが活用されたが、その後、これに代わって広く活用されたのが、「労働時間口座」(working time accounts) である。これは、労働契約の定めよりも短時間の勤務となった場合、当該差分を生産回復後の労働に充てることを認めつつ、賃金の支払いについては、短時間勤務の間も満額とするものである。金融経済危機の間、20 人以上の従業員を有する企業の約 3 分の 1 が同制度を活用して雇用維持を図ったと推定されている。</p>
<p>期間雇用の抑制 (スペイン、オランダ)</p>	<p>スペインでは、有期雇用契約の過度の利用を抑制するための労使間合意が成立した。これにより、同一企業との有期雇用契約が更新され、24 カ月を超えて同一ポストで就業する者については期間の定めのない契約に自動的に転換されることとなった。</p> <p>オランダでは、期間雇用について、2 回の契約更新又は 3 年間までの雇用を上限とし、これを超える場合には、期間の定めのない契約に自動的に転換されることとなった。</p> <p>※有期雇用契約の反復更新による濫用防止に係る EU 指令の内容について、第 5 章参照</p>
<p>オーダーメイド型訓練 (オーストリア)</p>	<p>オーストリアでは、新規成長分野に失業者をマッチングすることを目的として、個々の企業ニーズに即した訓練・マッチングサービスが行われている。求人企業からの人材ニーズの登録を受け、公共職業安定機関が登録求職者の中から適格者を選定。求人企業による採用内定の下、カウンセリング、職場体験、職業訓練等、最大 3 年間までのプログラムが行われる（プログラム修了後、求人企業に正式雇用）。職業訓練期間中は、失業給付に相当する生活支援給付が支給される。</p>
<p>退職金制度の改革による労働移動促進 (オーストリア)</p>	<p>オーストリアでは、高い柔軟性と平均的水準の社会的給付を組み合わせ、これを積極的労働市場政策により補完している。雇用保護法制は平均的水準にあるが、比較的スムーズな解雇手続が可能のため、実際上の保護水準は比較的低い。</p> <p>2003 年施行の新たな退職金制度では、退職手当相当分として毎月一定額を労働者の個別口座に入金することが事業主の義務となった。これにより、自発的離職の場合でも、労働者が退職金を失うことがなくなり、労働移動の阻害要因が改善された。</p>
<p>賃金と労働生産性の整合性確保 (スペイン)</p>	<p>スペインでは、産業別の合意に関わらず、個別企業の状況・業績に賃金を連動させることを可能とする労使合意が成立し、2012 年より適用された。これにより、賃金と労働生産性のギャップを改善することにより、事業の持続可能性、労働者の雇用維持が図られることが期待されている。</p>
<p>常用型労働者派遣 (フランス、ドイツ、オランダ、ベルギー、スウェーデン、フィンランド)</p>	<p>同業又は同地域の複数企業が結成する「労働力プール会社」(labour pool companies) が、労働者の採用、訓練、繁忙期における労働者派遣を担う。労働者は、派遣就業の行われない期間を含め、常時雇用され、賃金を支払われる。（多くの場合、公的助成の対象とされている。）</p>

(3) 基金等を通じた財政支援

加盟国の主体的取組を財政支援する基金等（EU 予算）として、次のものがある。

(イ) 欧州社会基金

雇用機会の創出、職業能力の開発、若者、長期失業者、中高年齢者、女性等の労働市場への参加促進等、加盟国における雇用促進の取組を幅広く財政支援するための基金として「欧州社会基金」(European Social Fund : ESF)がある。

同基金は、1957年の創設以来、産業構造の転換への対応、地域格差の解消等を主たる対象としつつ、2000年に、経済・雇用に関する中期戦略(リスボン戦略)が策定されると、同戦略や施行ガイドラインとのリンケージを強め、中期戦略の目標達成のための主要なツールとして活用されてきた。2007年～2013年の中期財政計画期間においては、約750億ユーロ(EU予算全体の約8%に相当)の予算枠が確保され、概要下記の施行スキームにより施行されてきた。

① 施行スキーム

各加盟国が、欧州委員会との協働で、施行計画(Operational Programmes)を策定し、その中で、当該加盟国の置かれた状況を踏まえつつ、下記②のメニューの中から、当該国における優先取組課題を定める。事業主体となる自治体、労使団体、教育訓練企業、NGO等は、事業計画案を加盟国当局に提出し、当該案について採択を受ける。基金からの助成額については、事業展開する地域の豊かさの相対値に応じ、事業経費の50%～85%の範囲で支給される(Regulation 1083/2006)。

② 支援対象

欧州社会基金の支援対象とする加盟国の優先取組課題は次のとおり(Regulation 1081/2006)。

i) 経済環境の変化予測及び適切な対応(労働者及び企業の適応力の向上)

特に、次の施策に関連した取組

- ・生涯学習、中小企業等による人的資源への投資拡大、起業支援
- ・将来のスキル・ニーズの把握、各種サポートによる再就職支援

ii) 長期失業者等の労働市場への参加促進、長期失業及び若年失業の防止、高齢者の就業参加促進

特に、次の施策に関連した取組

- ・公共職業安定機関の体制の強化
- ・個々の求職者のニーズに応じた個別求職支援(助成金等のインセンティブの付与、育児施設へのアクセス拡大等を含む。)
- ・女性の就業参加の促進、賃金等における男女格差の改善
- ・合法移民の労働市場への参加促進、域内労働市場の統合促進

iii) 様々な困難を抱えた社会階層の統合促進及び雇用差別の解消

特に、次の施策に関連した取組

- ・社会的弱者、教育からの早期離脱者、マイノリティ等の労働市場への参加促進(基

礎的な職業能力付与のための訓練等)

- ・意識啓発、職場の意識改革

iv)職業能力の向上

特に、次の施策に関連した取組

- ・労働市場のニーズに合致した教育訓練の実施、訓練指導者のスキルの更新
- ・高等教育機関や研究機関と産業界とのネットワーク構築

v)労使団体、NGO 等関係団体との連携

vi)人的資本への投資拡大（1人当たりのGDPが、EU平均の75%を下回る国・地域に限る。）

特に、次の施策に関連した取組

- ・知識経済化への適応力を高める観点から行う、教育訓練システムの改革・近代化
- ・ライフ・サイクルの各段階における教育訓練への参加拡大、高等教育の質の改善
- ・研究・開発に携わる人材の育成

vii)雇用、教育、社会政策等に係る公的機関、労使団体等のキャパシティ・ビルディング（1人当たりのGDPが、EU平均の75%を下回る国・地域に限る。）

特に、次の施策に関連した取組

- ・調査・研究、統計等の整備、専門家によるアドバイス
- ・法の施行、監督等に携わる職員の研修

③支援の具体例

支援対象となった取組の具体例は次のとおり。

- ・長期失業者に対するトライアル雇用（12カ月）の実施（イギリス）
- ・起業家への資金援助・ノウハウ提供を通じた雇用創出支援（フランス）
- ・ロマ人の社会統合・就職支援のための職業訓練の実施（スペイン）
- ・移民の社会統合・就職支援のための語学習得コースの実施（ギリシャ）
- ・教育からの早期離脱者に対する就職支援（チェコ）
- ・女性の起業支援のための経営ノウハウの教授（ポーランド）
- ・聴覚障害者のキャリア支援のためのコーチング（フランス）
- ・介護労働者に対するスキル・アップ訓練（スウェーデン）
- ・女性のための企業雇用型訓練（製造業等の男性優位の産業分野）（オーストリア）
- ・ジェンダー教育に携わる教員の再研修（ギリシャ）
- ・地域の託児サービスの質向上のための職員研修（アイルランド）等

なお、2014年～2020年の中期財政計画期間については、欧州2020戦略のほか、欧州債務危機を背景に、経済財政運営とのリンケージを強化する観点から、施行スキーム、

支援対象を概要下記のものとした上で、約 840 億ユーロの予算枠を確保して施行することが欧州委員会より提案された。(COM(2011) 607)

1. 施行スキーム

(1) 施行計画の策定

加盟国は、欧州委員会と「パートナーシップ・コントラクト」を個々に締結し、目標、取組分野、優先施策の大枠を設定した上で、欧州 2020 戦略を施行するための「国別改革計画」や「国別勧告」をも踏まえつつ、施行計画 (Operational Programmes) を策定する。

(2) 欧州 2020 戦略とのリンケージ

加盟国の発展段階に応じ、欧州 2020 戦略とのリンケージが強化され、先進地域 (1 人当たり GDP が EU 平均の 90% 超) は関連予算の 80% 以上を下記 2. の欧州 2020 戦略関連項目 (以下「優先支援項目」) に支出するものとされ、また、移行地域 (1 人当たり GDP が EU 平均の 75% 以上 90% 以下) は 70% 以上、低開発地域 (1 人当たり GDP が EU 平均の 75% 未満) は 60% 以上を優先支援項目に支出するものとされている。

また、各加盟国は、関連予算の 20% 以上を下記 2.(3) の社会統合の促進及び貧困対策に支出するものとされている。

(3) 助成率、評価指標

助成率は先進地域、移行地域、低開発地域の順にそれぞれ、50%、60%、85% とされている。なお、助成金の支払いは、プログラムの開始時に一部支払われるほか、終了時に目標達成状況に応じて残部が支払われることとされている。目標達成状況を評価するための指標は、次のものが共通指標として定められているほかは、プログラムの内容に応じて個々に定められる。

< 共通指標 >

(短期指標)

- ・プログラム終了時に求職活動を新たに開始した無業者の数
- ・プログラム終了時に教育又は職業訓練を開始した参加者の数
- ・プログラム終了時に資格を取得した参加者の数
- ・プログラム終了時に雇用に就いた参加者の数

(長期指標)

- ・プログラム終了の 6 カ月後に雇用に就いている参加者の数
- ・プログラム終了の 6 カ月後に自営している参加者の数
- ・プログラム終了の 6 カ月後に雇用状況が改善している参加者の数

2. 優先支援項目

(1) 雇用促進及び労働移動支援

- ・求職者及び無業者の雇用機会の増進（地域雇用開発等）
- ・無業の若者の労働市場への統合
- ・自営、起業の促進
- ・男女雇用機会均等及びワーク・ライフ・バランスの確保
- ・経済環境の変化への対応
- ・高齢化対応（アクティブ・ヘルシー・エイジング）
- ・公共職業安定所の機能強化

(2) 教育、職業訓練及び生涯教育への投資

- ・教育からの早期離脱防止、良質な基礎教育へのアクセス向上
- ・高等教育の質の向上
- ・生涯教育へのアクセス拡大、労働市場のニーズに合った教育訓練システムの構築

(3) 社会統合の促進及び貧困対策

- ・マイノリティ・コミュニティ（ロマ人等）の社会統合
- ・性別、人種、宗教、障害、年齢、性的志向による差別の解消
- ・良質でリーズナブルな価格の社会サービスへのアクセス向上（ヘルスケア等）
- ・社会的企業の育成促進
- ・地域開発

(4) 施行能力の向上

- ・行政機関の施政能力向上（低開発地域に限る）
- ・雇用・社会政策の実施を担う労使団体等のキャパシティ・ビルディング

(ロ) 欧州グローバル化調整基金

経済のグローバル化、貿易構造の変化に伴う域内の工場閉鎖など、大量離職者を発生させる個々の案件に対応し、加盟国が、離職者に対するカウンセリング、職業紹介、職業訓練、起業支援といった積極的労働政策や職業訓練期間中の手当の支給等を講ずる場合について、当該施策に取り組む加盟国への財政支援を通じて離職者の早期再就職を支援する目的で、欧州グローバル化調整基金(European Globalisation Adjustment Fund: EGF)が設立された(2007年1月施行。年間予算上限5億ユーロ)。

上記のとおり、設立趣旨においては、グローバル化による生産及び貿易の構造的変化に伴う離職者が支援対象とされ、経済危機等に伴う離職者は対象外であったところ、2008年～2009年の金融経済危機に際し、グローバルな金融経済危機を直接の原因とする離職

者に対する支援についても、2011 年末までの間、本基金による支援対象とされた。
(Regulation No 1927/2006)

①支援対象となるケース

- (i)過去 4 カ月間に、サプライヤーや下請け企業における労働者も含め、500 人以上が失業した企業に係る支援
- (ii) 同一又は隣接地域において、過去 9 カ月間に、500 人以上が失業した地域に係る支援（主に中小企業を想定）
- (iii) 上記 (i) 又は (ii) に該当しないケースであっても、地域の雇用及び経済に深刻な影響が及ぶことについて、加盟国政府が立証できるケース

②支援内容、期間

- (i)支援に係る経費の 50%を上限に加盟国の取組を財政支援（金融経済危機対応として、2011 年末までになされた申請については、最大 65%まで支援）
- (ii) 支援期間は 2 年を超えないこと

③金融経済危機に対応した要件緩和

金融経済危機を契機として、2011 年末までの暫定措置として、グローバルな金融経済危機を直接の原因とする離職者に対する支援についても、本基金による支援対象とされたほか、2011 年末までになされた申請については、最大 65%まで加盟国を財政支援することとされた（2009 年 5 月～2011 年 12 月）。

（なお、上記の要件緩和について、2012 年以降も、同中期財政計画期間の終了（2013 年末）までは継続する提案が欧州委員会よりなされたが、欧州債務危機を背景に、加盟国負担分を敬遠する一部加盟国（イギリス、ドイツ、オランダ、スウェーデン等）の反対により、否決された。）

このほか、支援対象となる失業の規模（①(i)及び(ii)）についても、従前の 1,000 人から 500 人に緩和されたほか、支援期間（② (ii)）も 1 年から 2 年に延長された。（2009 年 6 月～）

④申請手続

加盟国政府が申請者となり、離職者の状況等支援条件を満たすことを確認できる書類、具体的な支援内容、必要経費の見積りを欧州委員会に提出。要件の充足等を確認後、欧州委員会が閣僚理事会及び欧州議会に提出し、両機関において、その適否が判断される。

⑤支援実績等

(i)主な業種

自動車部品、繊維、印刷・出版等のほか、建設業（金融経済危機対応）

(ii)支援件数等

2013 年 5 月までの申請総数：118 件

2013年5月までの支援総額：約4.7億ユーロ

2013年5月までの支援者総数：約9.8万人

なお、2014年～2020年の中期財政計画期間については、支援対象となるケース、助成率・支援期間といった基本的要件は従前同様としつつ、①自営の者及び中小企業経営者のほか、自由貿易協定の影響を受ける農家を支援対象に含める、②予期せぬ経済危機を原因とする離職者に対する支援についても支援対象に含める（2011年末まで実施された要件緩和の復活・恒常化）、③低開発地域に係る申請に対する財政支援の上限を65%とする等、支援を強化し、30億ユーロ（うち25億ユーロは農家向け）を上限として施行することが欧州委員会により提案された（COM(2011) 608）。他方で、加盟国は、欧州債務危機に伴う緊縮財政事情の中で加盟国負担分を敬遠する立場や、農家を対象に含めることにより、農業部門を犠牲にした自由貿易交渉が進められるとの警戒感等から、基金の存続そのものに反対する加盟国も少なくなく、加盟国共通の立場の採択に向け、閣僚理事会での調整が続けられた。

2013年6月、閣僚理事会において、本基金を若年雇用対策に活用することを条件に存続に応じようとするドイツ、経済危機を原因とする離職者対策として本基金の活用を意図するフランスの立場が反映された妥協案にて特定多数決による合意が成立し、これにより欧州議会との調整が開始されることとなった。当該妥協案では、①助成率については、55%の単一助成率とする、②支援対象者として、若年失業率が25%を超える地域における若年失業者を加える、③経済危機を原因とする離職者（2012年より支援対象者から除外されていた）について、再度支援対象者に含めることとされている。なお、農家については、支援対象者として特別に規定することへの支持が得られず、規定が削除された。（他の労働者と同様、要件に該当する場合には支援対象とされうる）

（ハ）欧州社会革新・イノベーション・プログラム

域内の労働移動支援、自営・起業支援等を目的とする3つの既存事業を拡充・継続実施するため、欧州社会革新・イノベーション・プログラム（EU Programme for Social Change and Innovation: PSCI）を開始することが欧州委員会により提案された（COM(2011) 609）。同プログラムの下で展開される3事業の概要は次のとおり。

① EURES（Euroean Employment Services：公共職業安定所の加盟国間ネットワーク）

国境を越える域内マッチングの促進によるモビリティ向上を目的として、EU加盟国、EEA加盟国及びスイス（合計31カ国）の公共職業安定所から提供を受けた求人情報について、検索機能のほか、履歴書作成支援ツール、各種情報提供機能等と併せて求職者に提供するポータル・サイト（<http://eures.europa.eu>）が欧州委員会により構築され、1993年から運用されている。（なお、ネットワーク加盟31カ国のうち、全求人EURES

に提供しているのは、スウェーデン、デンマーク、フィンランド、アイルランド、チェコ、スロベニアの6カ国。他の加盟国は、EURESへの提供について、求人企業の了解がとれた求人のみ提供)

EURESの主な機能・サービス、規模、実績等の概要は、次のとおりである。

i) 主な機能・サービス

- ・ 求人情報の検索
- ・ 履歴書作成支援、求職者情報の登録
- ・ 電子メールによる関連求人の提供
- ・ 各地で開催される面接会情報の提供
- ・ 労働法規その他の労働・生活情報の提供
- ・ 求職者相互間の情報交換の場の提供
- ・ アドバイザーとの相談（適職アドバイス、履歴書作成支援、職業紹介、情報提供等）

ii) 規模、実績等

掲載求人数、マッチング等の実績の概要は次のとおりである。（2012年11月時点）

- ・ 掲載求人数：約130万件
- ・ 登録事業主数：約2万9千件
- ・ アクセス件数：約400万件（月間平均）
- ・ 登録求職者情報数：約90万件
- ・ コンタクト成立件数：約15万件（月間平均）
- ・ マッチング成立件数：約5万件（年間平均）
- ・ アドバイザー数：約850名

また、欧州社会革新・イノベーション・プログラムの提案後、欧州委員会は、失業率の加盟国間格差拡大、増加を続ける未充足求人、深刻な若年失業問題への対応の一環として、EURESの機能強化を決定した。具体的な機能強化のポイントは、①民間職業紹介事業者のEURESへの参加による求人情報の拡大（加盟国当局が、EURES憲章（欧州委員会が加盟国に諮った上で作成する運営大綱）に定める基準に基づき認定した民間機関の参加）、②インターンシップ及び徒弟訓練に係る情報提供など、ポータル・サイトの機能強化である。これらの施行期日は、新たな中期財政計画期間の開始時期に合わせ、2014年1月とされた。

2014年～2020年の中期財政計画期間については、年間2,000万ユーロの財源確保が欧州委員会により提案された。

② 小口融資による自営・起業支援、社会的企業の設立・拡大支援

2010年、金融経済危機後の雇用失業情勢の悪化を受け、失業者、失業のリスクに瀕している者、社会的弱者による自営・起業を支援する観点から、小口融資促進事業が開始された。同事業は、各加盟国・地域において小口融資を行っている金融機関に対し、

貸倒れリスクに応じた補助金を支給することを通じ、これら金融機関による 2 万 5 千ユーロ以下の小口融資の促進を図るものである。2014 年～2020 年の中期財政計画期間については、総額 4 億～4.5 億ユーロの融資を念頭に、8,700 万ユーロの財源を確保して施行することが欧州委員会により提案された。

また、同中期財政計画期間からは、社会的企業の設立・拡大のための経費 9,550 万ユーロが別途確保され、障害者、就職困難者等に対する基礎的な訓練機会等を提供する場を確保することが欧州委員会により提案された。

③雇用及び社会連帯のためのプログレス・プログラム

2007 年～2013 年の中期財政計画期間において、それ以前の各種の雇用対策関連プログラムを統合して設けられたプログラムであり、①雇用、②社会福祉及び社会統合、③労働条件、④差別解消・多様性促進、⑤男女機会均等の 5 分野において、調査・分析活動、意識啓発・相互学習・キャンペーン、団体間のネットワーキング等の活動を行う加盟国政府、自治体、労使団体、NGO 等について、経費の 8 割を上限に資金援助が行われている。

具体的な取組例としては、女性の幹部登用状況に係るデータの整備、現行制度（男女同一賃金等）の施行状況調査及び分析、実務家（政策担当者、法律家等）向けセミナーの実施、政策担当者間のネットワークのための意見交換会等の開催等が挙げられる。2014 年～2020 年の中期財政計画期間については、上記に加え、革新的な取組に係るパイロット事業に対する助成を新たに支援内容として加え、全体として 5 億 7,400 万ユーロの財源を確保して施行することが欧州委員会により提案された。

[主要参考文献]

- 欧州理事会：European Council, 17 June 2010, Conclusions
- 閣僚理事会：COUNCIL DECISION on guidelines for the employment policies of the Member States, 14338/10 (2010)
- KPMG: The 2012 Spanish Labour Law Reform
- CCG Spain: Spanish Labour Reforms 2012 – A Roundup of Key Changes
- Portolano Cavallo studio legale: Reform of the Italian Labour Market
- 欧州委員会：Youth Opportunities Initiative, COM(2011) 933
- 欧州委員会：An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, COM(2010) 682
- 欧州委員会：Towards a job-rich recovery, COM(2012) 173
- 欧州委員会：Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, COM(2007) 359
- 欧州委員会：Commission Staff Working Document, Open, dynamic and inclusive labour markets, SWD(2012) 97
- 欧州委員会：50 years investing in people (2007)

- 欧州委員会 : Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the European Social Fund and repealing Council Regulation (EC) No 1081/2006, COM(2011) 607
- 欧州委員会 : Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the European Globalization Adjustment Fund (2014-2020), COM(2011) 608
- 閣僚理事会 : Progress Report, Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the European Globalization Adjustment Fund (2014-2020), 10490/12, 16035/12 (2012)
- 閣僚理事会 : PRESS RELEASE, 3247th Council meeting (2013)
- EUROPOLITICS : p15, no 4671 (24th June 2013)
- 欧州委員会 : Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on a European Union Programme for Social Change and Innovation, COM(2011) 609
- 欧州委員会 : COMMISSION IMPLEMENTING DECISION, Implementing Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council as regards the clearance of vacancies and applications for employment and the re-establishment of EURES, C(2012) 8548
- 欧州委員会 : Employment: how the EURES jobseeker mobility network works, MEMO/12/896
- 欧州委員会 : Employment: Commission improves EURES jobseeker mobility network – frequently asked questions, MEMO/12/897

第3章 労働者の健康及び安全確保のための政策

第1節 総論

EUの機能に関する条約第153条第1項(a)においては、EUが加盟国の取組を支援・補完すべき分野の1つとして、労働者の健康及び安全の確保のための対策を挙げている。同規定は、第3節で概説する「労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令」のほか、第4章で概説する労働時間指令の条約上の根拠ともなっており、EUにおける労働者保護の中核的指令の源泉となっている。

EUにおける労働者の健康及び安全確保対策の体系としては、まず、1989年に策定された「労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令」(Directive 89/391/EEC)が、事業主の責任において労働者の健康及び安全を確保する旨の一般原則の下、事業主が負うべき義務等を定めることにより、各加盟国の法令により担保されるべき最低基準を規定している。その上で、5年程度を計画期間とする中期戦略(Community Strategy on health and safety at work)を策定し、EU全体としての達成目標や重点取組課題等を定め、加盟国の取組を支援・促進する仕組みとなっている。

施行体制としては、政策立案を担う欧州委員会のほか、独立行政法人(エージェンシー)として、欧州労働安全庁(European Agency for Safety and Health at Work)が設立(1995年、スペイン・ビルバオ)され、労働者の健康・安全に関する統計情報の収集・分析、科学的調査研究の実施及び収集・分析、加盟国等の求めに応じて行う専門的知見の提供等を行っている。また、加盟国と欧州委員会の代表から構成される上級労働監督官委員会(Senior Labour Inspectors Committee)が、加盟国におけるEU指令の施行状況のモニタリング、当局間の情報交換、欧州委員会への意見具申等を行う諮問機関として活動している。

なお、個々の事業主に対する指導監督等については、上記指令において、加盟国が適切な措置を講ずることとされており、監督体制の整備や監督権の行使は、加盟国権限とされている。このため、加盟国においては、EU全体としての中期戦略を踏まえつつ策定する国別戦略において、達成目標や重点監督分野等をそれぞれ設定し、指導監督等を実施している。

第2節 業務上の傷病の発生状況

業務上の傷病の発生状況について、EU全体の状況は、次の2つの統計により把握されている。

1. 欧州労働災害統計(European Statistics on Accidents at Work:ESAW)

労災事故報告等を通じ、加盟国当局により把握された労働災害件数について、欧州委員会統計局(EUROSTAT)がEU全体としての数値を取りまとめる欧州労働災害統計(ESAW)により把握される主な状況は次のとおりである。

(1) 死亡災害

死亡災害は、2010年において、EU全体で4,395件であり、これを労働者10万人当たりの発生件数で見ると、2.1件（従来（2004年より前）からの加盟国（EU-15）においては1.79件）となっている。また、国別に見ると、イギリスは0.62件、ドイツは1.2件、フランスは2.14件、イタリアは3.09件、ポーランドは3.65件等となっている。

労働者10万人当たりの死亡災害発生件数について、長期の増減トレンドを見ると、EU全体としては、2000年時点を100とした場合、2006年時点では81となっている。また、従来（2004年より前）からの加盟国（EU-15）については、1998年時点を100とした場合、2006年時点では73となるなど、これまでも死亡災害については、減少傾向が顕著であった。その後、「職場における健康及び安全に関するEU戦略（2007-2012）」（第5節参照）の開始後、2008年から2010年までの間に、死亡災害は更に10%程度減少している。

なお、産業別に見ると、死亡災害の25%超が建設業、15%超が製造業、15%弱が運輸業、12~13%程度が農林漁業において発生している。（2009年）

(2) その他の災害（4日以上のお休業に至ったもの）

4日以上のお休業に至った労働災害は、2010年において、EU全体で331万9478件であり、これを労働者10万人当たりの発生件数で見ると、1,583件となっている。

また産業別に見ると、4日以上のお休業に至った労働災害の20%超が製造業、15%超が建設業、12~13%程度が卸売・小売業、8%程度が運輸業、同様にヘルスケア業において発生している。（2009年）

2. 労働力調査特別調査（Labor Force Survey (LFS) ad-hoc module）

2007年の労働力調査特別調査（インタビュー調査であるため、当局により把握されない性質の事項も含まれる）により把握された主な状況は次のとおり。

(1) 仕事に起因する健康問題

回答者の8.6%が、過去12カ月間に、仕事に起因する健康問題の発生及び悪化がある旨回答しており、これに基づけば、EU全体では、年間約2,000万人が仕事に起因する健康問題を経験していることが推計される。

なお、仕事に起因する健康問題として挙げられた上位3項目は、①背中又は腰における骨、関節、筋肉の痛み（男性回答者の30%強、女性回答者の25%強）、②首、肩、腕又は手における骨、関節、筋肉の痛み（男性回答者の15%強、女性回答者の20%強）、③ストレス、鬱、不安（男性回答者の15%弱、女性回答者の15%強）となっている。産業別に見ると、農業（男性約10%、女性約14%）、鉱業（男性約13%）、医療・福祉（男

性約 7%、女性約 10%)、運輸（男女とも約 8%）において多く、農業、医療・福祉においては、男女差が大きくなっている。

（２）メンタルヘルス

回答者の 27%が、職場のいじめ、ハラスメント、暴力、時間的プレッシャー、過度な仕事量といったメンタルヘルスに悪影響を与えうる要素に、日常生活より頻繁又は濃密に晒されている旨回答している。これに基づけば、EU全体では、約 5,600 万人がこれらの要素に晒されていることが推計される。

なお、メンタルヘルスに悪影響を与えうる要素として挙げられたものを見ると、時間的プレッシャーが最も多く（男女とも 20%強）、次いで、いじめ又はハラスメント（男女とも 5%程度）、暴力（男女とも 5%程度）となっている。

産業別に見ると、医療・福祉（男女とも 40%強）が最も多く、次いで、公務（男女とも 35%弱）、金融業（男性 30%強、女性 35%）となっている。また、職種としては、高度な非肉体労働（highly skilled non-manual）において多い。

第 3 節 労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令（Directive 89/391/EEC）

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

職場における労働者の健康及び安全の向上を図るため、本指令では、業務上のリスクの防止、リスクや事故の要因への対処、労働者への情報提供及び協議、労働者に対する研修といった事業主の義務等を定め、官民両分野における全ての産業に適用することとしている（警察等の特定の公務等を除く）。なお、適用対象とされる労働者については、「使用者に雇用されるすべての者を指し、研修生及び徒弟を含むが、家事使用人は含まない」旨定義されている。（第 3 条）

2. 事業主の義務

（１）予防措置に係る一般的義務（第 6 条第 1 項及び第 2 項）

事業主は、労働者の健康及び安全の確保のために必要な手段（業務上のリスクの防止、労働者に対する情報及び研修の付与、必要な体制及び手段の確保を含む）を講じなければならない。

その際、事業主は、次の一般的予防原則に基づき、これを行う。

＜一般的予防原則＞

- ① リスクを回避すること
- ② リスクを回避できない場合には、当該リスクを評価すること
- ③ リスク要因に対処すること
- ④ 仕事の単調さや量を緩和し、健康への影響を減少させる観点から、職場のデザイン、

器具の選択、生産方法の選択といった仕事のやり方について、労働者に合ったものにする。

- ⑤ 技術の進歩に予防措置を適合させること
- ⑥ より危険の少ない代替手段を活用すること
- ⑦ 生産技術、仕事のやり方、労働条件といった職場環境に関連する諸要素を含め、包括的な予防措置を確立すること
- ⑧ より組織的な予防措置を講ずること
- ⑨ 労働者に適切な指示を与えること

（２）リスク評価の実施等（第６条第３項）

事業主は、特に、器具の選択、使用する科学物質、職場のレイアウトにおいて、労働者の健康及び安全に与えるリスクを評価しなければならない。また、当該評価の結果、必要であれば、当該事業所のあらゆる生産活動に関して労働者保護の水準を引き上げなければならない。

また、新たな生産技術を導入する際には、労働者又は労働者代表に協議（consultation）しなければならない。

また、適切な指示・訓練を受けた労働者のみが重大な危険を伴う区域にアクセスすることとなるよう、適切な措置を講じなければならない。

（３）事業主間の連携（第６条第４項）

同一の職場に、複数の事業主が存するときには、事業主同士が連携して、労働者の健康及び安全に係る措置を講じなければならない。また、健康・安全上のリスクについて、お互いに情報を共有し、それぞれの労働者又は労働者代表に通知しなければならない。

（４）安全管理者の選任、外部機関への委託（第７条）

事業主は、当該事業所の業務上のリスクの防止に関する活動を行わせるため、労働者の中から１人以上の者（規模に応じて相応しい人数）を選任しなければならない。当該業務を行わせるのに相応しい能力を有する者がいない場合には、適切な能力を有する外部機関に委託しなければならない。

（５）応急処置、消火、労働者の避難（第８条第１項及び第２項）

事業主は、救命、消火、労働者の避難について、あらかじめ必要な措置を講じなければならない。特に、応急処置、救命、消火等について、外部機関と必要な連絡体制を構築しなければならない。また、事業主は、これらの業務を担う労働者（規模に応じて相応しい人数）を指定しなければならない。

(6) 労働者へのリスクの告知、避難指示（第8条第3項及び第4項）

事業主は、重大かつ差し迫った危険に晒されている又は晒されうる労働者に対し、その旨及び講じている又は講じようとしている措置を可能な限り速やかに告知しなければならない。また、当該労働者の避難について適切な指示を与えなければならない。なお、上記のケースにおいて、事業主の指示を待たずに待避した労働者について、不利益な取扱いをしてはならない。

(7) 緊急避難措置をとった労働者への不利益取扱いの禁止（第6条第5項）

事業主は、重大かつ差し迫った危険に際し、上司と連絡の取れない労働者が、当該危険を回避するため、その知識に照らし、利用可能な手段を用いて適切な措置を講じることができるよう、備えておかねばならない。また、当該講じた措置については、労働者に過失があった場合を除き、その結果について当該労働者に不利益な取扱いをしてはならない。

(8) 労働災害に係る記録の作成、当局への報告（第9条）

事業主は、3営業日を超えて休業を余儀なくさせた業務上の事故について、記録を作成しなければならない。また、国内法令の定めるところに従い、行政当局に対して、業務上の事故の報告をしなければならない。

(9) 労働者への情報提供（第10条第1項）

事業主は、健康・安全上のリスク、講ぜられている予防措置等について、当該事業所の労働者又は労働者代表が、必要なすべての情報提供を受けることができるよう、適切な措置を講じなければならない。

(10) 構内下請け事業主、派遣元事業主への情報提供（第10条第2項）

事業主は、当該事業所内で業務に従事している請負労働者、派遣労働者について、健康・安全上のリスク、講ぜられている予防措置等が伝達されるよう、当該労働者に係る事業主（構内下請け事業主、派遣元事業主）が、これらの情報について提供を受けることができるよう、適切な措置を講じなければならない。

(11) 安全管理者への情報提供（第10条第3項）

事業主は、安全管理者又は安全衛生に関する労働者代表が業務を的確に遂行することができるよう、これらの者に次の情報へのアクセスを認めなければならない。

- ① リスク評価の結果、講ぜられている予防措置
- ② 業務上の事故の記録、当局への報告

③ 当局より与えられた諸情報

(12) 労働者への事前協議（第11条）

安全管理者又は安全衛生に関する労働者代表に対しては、時間的余裕を持って、次の事項について、協議しなければならない。

- ① 健康及び安全に実質的な影響を与えうる一切の措置
- ② 安全管理者の活動内容、安全管理者に代わる外部機関への委託
- ③ リスク評価、講ぜられる措置
- ④ 労働者の研修

(13) 労働者の研修（第12条）

事業主は、新規採用時、配置転換時、新設備や新技術の導入時において、各労働者が、その職場や職務の特性に応じ、健康及び安全に関する適切な研修（勤務時間中に無料にて実施）を受けられるようにしなければならない。

事業主は、当該事業所内で業務に従事している請負労働者、派遣労働者が、当該請負・派遣労働の間、健康及び安全に関する適切な情報を受けられるようにしなければならない。

3. 労働者の義務（第13条）

研修の受講及び事業主からの指示に基づき、可能な限り、自分自身及びその行動により影響を受けることとなる他人の健康及び安全に留意することは各労働者の責務である。このため、労働者は、研修の受講及び事業主からの指示に基づき、特に次のことをしなければならない。

- ① 機械、装置、器具、危険物質、輸送装置及び他の生産手段について、正しい使用方法に従うこと
- ② 与えられた防護具について正しい使用方法に従い、使用後は適切な場所に戻すこと
- ③ 機械等に装着された安全装置を恣意的に解除等しないこと
- ④ 重大で差し迫った危険及び防護措置上の欠陥について、事業主又は安全管理者等に速やかに通知すること
- ⑤ 労働者の健康及び安全の確保のために当局から課されている義務が果たされるために必要な限度において、事業主又は安全管理者と協力すること
- ⑥ 労働環境や労働条件が、安全かつ健康に何ら影響を及ぼすものとならないようにするために必要な限度において、事業主又は安全管理者と協力すること

4. 健康診断（第14条）

労働者が職務上晒される健康及び安全上のリスクに応じ適切な健康診断を受けることができるよう、法令に従い、適切な措置が導入されなければならない。当該措置としては、労働者が望む場合に定期的な健康診断の受診を可能とすることを含むものでなければならない。

5. 履行確保措置（第4条）

加盟国は、本指令を施行する国内法令により、事業主に義務を課すとともに、適切な監視・監督を行う。

6. 個別指令の策定（第16条、別表）

閣僚理事会は、欧州委員会からの提案に基づき、特に次の分野で、個別の指令を策定しなければならない。

- ① 職場環境（work places）
- ② 装備（work equipment）
- ③ 防護具（personal protective equipment）
- ④ ディスプレイ端末に向かう仕事（work with visual display units）
- ⑤ 腰、背中への負担を伴う荷作業（handling of heavy loads involving risk of back injury）
- ⑥ 臨時的職場（temporary or mobile work sites）
- ⑦ 漁業及び農業（fisheries and agriculture）

第4節 枠組み指令を補完するその他の指令

1. 職場環境等の整備に係る個別指令

第3節で概説した「労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令」（以下「枠組み指令」）第16条の委任を受けて、職場・作業環境の改善、危険・有害物質による健康被害の防止等に係る個別指令が策定されている。主な指令の概要は次のとおり。

（1）事業所の最低基準を定める指令（Directive 89/654/EEC）

避難経路の確保、消火器具・警報装置の設置、適切な室温管理等の事業主の義務を規定

（2）騒音による健康被害防止に係る最低基準を定める指令（Directive 2003/10/EC）、振動による健康被害防止に係る最低基準を定める指令（Directive 2002/44/EC）、電磁場による健康被害防止に係る最低基準を定める指令（Directive 2004/40/EC）

騒音・振動・電磁場に係る曝露上限値及びアクションレベルの設定のほか、事業主に

よる職場の騒音・振動・電磁場の値の定期的な測定・評価、アクションレベルを超える測定値が出た場合の改善措置等の実施義務を規定

(なお、これらの指令のうち、電磁場に係る指令 (Directive 2004/40/EC) については、その成立後、同指令に定める曝露上限の下では、MRIの使用が妨げられるとする医療機関からの申立てにより施行が延期された。その後、最新の科学的知見を踏まえた曝露上限の見直し、MRIに係る適用除外等を内容とする新指令案 (COM (2011) 348) が欧州委員会より提出され、2013年3月、同案をベースとして閣僚理事会及び欧州議会の間で合意が成立した。)

(3) 化学物質に関連するリスクからの労働者保護に関する指令 (Directive 98/24/EC)

特定の化学物質に係る曝露上限値のほか、事業主による職場の化学物質測定、健康に与える影響の評価、リスク低減のための代替物質の活用等の義務を規定

(4) 生物学的因子に関連するリスクからの労働者保護に関する指令 (Directive 2000/54/EC)

事業主による、バクテリア等の生物学的因子に係るリスク評価、リスク低減のための代替因子の活用や防護措置の実施、特定のリスク群に属する生物学的因子に曝露する労働者の名簿の保存等の義務を規定

(5) 発がん性物質に関連するリスクからの労働者保護に関する指令 (Directive 2004/37/EC)

特定の発がん性物質の曝露上限のほか、事業主によるリスク評価、リスク低減のための代替物質の活用や防護措置の実施、リスクのある業務に従事させる労働者の名簿及び健康診断結果の保存等の義務を規定

2. 有期契約労働者及び派遣労働者の健康及び安全確保のための補完指令

有期契約労働者及び派遣労働者の健康及び安全について、正社員及び派遣先の労働者と比べ、より高いリスクに晒されることのないよう、枠組み指令により求められる保護措置について、特に、労働者への情報提供、研修、健康診断を補完すべく、1991年、「有期契約労働者及び派遣労働者の健康及び安全確保のための補完指令」(Directive 91/383/EEC) が策定された。その内容の概要は次のとおりである。

(1) 労働者への情報提供 (第3条)

枠組み指令により求められる労働者への情報提供 (健康・安全上のリスク、予防措置等に関するもの) に関し、加盟国は、有期契約労働者又は派遣労働者が、当該雇用関係

に基づく就業の開始前に、当該有期契約に係る事業主又は当該派遣労働に係る派遣先から、当該業務の実施に必要な資格・技能、特別な健康診断の実施等を含め、直面し得る一切のリスクについて明確にした情報の提供を受けられるよう、必要な措置を講じなければならない。

(2) 労働者の研修（第4条）

枠組み指令により求められる労働者への研修に関し、加盟国は、有期契約労働者又は派遣労働者が、当該雇用関係に基づく就業の開始前に、その有する資格や経験を考慮した上で、当該業務の性質に応じた適切な研修を受けられるよう、必要な措置を講じなければならない。

(3) 健康診断（第5条）

加盟国は、有期契約労働者又は派遣労働者の健康・安全にとって特に危険となり得る特定の業務（特に、特別な健康診断を必要とする業務）への有期契約労働者又は派遣労働者の従事を法令により禁止することが認められる。

上記の禁止措置を設けない場合、加盟国は、特別な健康診断を必要とする業務に従事する有期契約労働者又は派遣労働者が、当該特別な健康診断の機会を与えられるよう、適切な措置を講じなければならない。なお、当該特別な健康診断が有期雇用契約又は派遣労働契約の期間終了後も提供されるべきこととするかについては、加盟国の判断に委ねられる。

(4) 派遣労働者に関する特別な措置

(イ) 業務内容、必要な資格等の明示（第7条）

加盟国は、派遣労働者が派遣される前に、当該労働者派遣に係る派遣先から、当該業務の性質、必要な資格等が派遣元事業主に明示されるよう、また、当該情報が当該派遣元事業主から関係する派遣労働者に明示されるよう、必要な措置を講じなければならない。

(ロ) 派遣労働者の健康・安全に係る派遣先の責任（第8条）

加盟国は、派遣元事業主に課された責任を減じることなく、派遣先が、派遣就業の間、当該派遣就業に係る健康・安全に関する事項について責任を負うよう、必要な措置を講じなければならない。

第5節 労働者の健康及び安全確保に係る中期戦略

枠組み指令及びこれに基づく個別指令により加盟国の国内法令の整備が進められるのと併せ、加盟国におけるこれらの着実な施行及び EU レベルでの施行管理の仕組みが求

められるようになった。

2002 年から開始された中期戦略「職場における健康及び安全に関する EU 戦略」(Community Strategy on health and safety at work) においては、こうした背景を踏まえ、5 年程度を計画期間として、EU 全体としての達成目標、目標達成のための主要な手段等を定め、各加盟国が国別戦略を策定する際の指針を与えること等を通じ、加盟国の取組を支援・促進することとしている。

1. 「職場における健康及び安全に関する EU 戦略」(第 2 次 : 2007-2012)

(1) 戦略策定時の状況認識

枠組み指令をはじめとする関係指令の整備、2002 年から開始された中期戦略を通じた取組は、労働者の健康及び安全の確保にポジティブな影響を及ぼしている。統計的にも、2000 年から 2004 年までの 5 年間で、EU 加盟国 (15 カ国) における死亡労災事故の 17% 減、3 日を超える休業に至る労災事故の 20% 減など、顕著な成果が現れている。

他方で、建設業、運輸業、農業等のリスクの高い産業分野のほか、有期契約労働者、低技能者、移民等、よりリスクに晒されやすい労働者が存在しており、改善が必要となっている。また、特に職場における健康・安全に係るリスク評価、労働者に対する安全研修等の取組を進めるためには、中小企業の置かれた状況やニーズに応じた支援等が必要となっている。

(2) EU 全体としての達成目標

計画期間内における労災発生率を 25% 減少させる。

(3) 目標達成のための主要な手段

(イ) 関連する EU 法規 (指令) の適切な運用の確保

加盟国法令の EU 指令への適合状況について、引き続き注視し、違反事例に対しては、履行確保手続 (infringement proceedings) を含め、是正を図る。欧州委員会において、必要に応じ、指令の運用に係るガイドラインを整備するとともに、EU 関係機関においては、中小企業やハイリスク産業向けの意識啓発や好事例の普及に努める。

(ロ) 国別戦略の策定及び施行の推進

加盟国が策定する国別戦略には、次の点を含めることとする。

① 定期健康診断による予防効果の向上

職業病が後年になってから発生するリスクを防止するためには、労働者の健康状況に関する定期的なモニタリングが必要である。このため、加盟国及び産業界において、定期健康診断等で得られるデータの収集・分析を的確に行える体制を整備することが

勸奨される。

② リハビリテーションによる職場復帰支援

労災事故や職業病により長期間職場から離れていた労働者のリハビリテーション及び職場復帰を促進するため、金銭的支援、個々人のニーズに合った訓練など、特別な対策を国別戦略に盛り込むことが勸奨される。

③ 高齢者、障害者等幅広い層の就業参加を可能とするための職場環境整備

少子高齢化が進み、国民の幅広い就業参加が求められる中、職場のレイアウト等について人間工学上の知見を導入し、高齢者や障害者をはじめ、個々人のニーズに合ったものとするのが期待される。

④ 他の政策領域との連携

たばこ規制、メンタルヘルス対策等、職場における健康・安全対策と関連を有する一般公衆衛生施策との連携を強化し、両分野を通じて、一貫性ある対策を講ずる。

また、特に中小企業やハイリスク産業について、次の事項等に重点を置いた対応を行うこととする。

① 労働基準監督官による指導監督を通じたコンプライアンス支援

② 経済的インセンティブの付与（欧州社会基金等の EU 予算の活用）を通じたコンプライアンス向上

③ 職場における健康・安全に係るリスク評価を促進するための簡易ツールの開発

④ 好事例の普及、事業主に対するカウンセリング・サービスの普及

（ハ）予防文化の定着

職業訓練、起業家セミナー、一般教育等あらゆる分野及びレベルの教育・訓練プログラムにおいて、職場における健康・安全に係る意識啓発、予防原則、管理手法等を盛り込み、予防文化を定着させる。加盟国においては、欧州社会基金等を活用して、上記の内容を含む教育訓練プログラムを開発することが勸奨される。

加盟国は、特に中小企業が、その雇用する労働者の健康増進に関して技術的な支援及び助言を得られるようにするための特別な対策を国別戦略に盛り込むことが勸奨される。

経済的インセンティブの付与（助成金、税額控除等）を通じ、職場環境の改善、労災事故の防止等に取り組む事業主を支援する。

（４）目標の達成状況

2013年5月時点において、労災発生件数の確定値が得られるのは、2010年までのものであり、計画期間内における労災発生率25%減少という目標の達成について確定的な判定を行うことはできない。しかしながら、欧州委員会は、2010年までの非死亡災害の発

生率が 25%程度減少していることから、概ね目標が達成されたものと見込んでいる。

(5) 評価

欧州委員会は、労災発生率 25%減少という数値目標の設定が、加盟国の取組促進を通じて労災件数の減少に寄与したとし、本戦略の施行を全体として効果的なものであったとの評価を下している。他方、職業病防止については必ずしも十分な進展が見られていない点を挙げるとともに、今後の課題として、中小企業における円滑な施行、ナノ物質や内分泌攪乱物質等の新たな懸念への対応、アクティブ・エイジングへの貢献等を挙げている。

2. 「職場における健康及び安全に関する EU 戦略」(第 3 次 : 2013—)

第 2 次戦略の評価の公表 (1. (5) 参照) と併せ、欧州委員会は、第 3 次となる EU 戦略の策定に向け、2013 年 5 月、加盟国政府、労使団体等に対するコンサルテーションを開始した。同コンサルテーションは、立法案等の作成時に二度求められるコンサルテーション (第 7 章第 2 節 2. 参照) の 1 回目に相当するものであり、政策の方向性に関する意見照会と位置付けられている。意見照会に付された具体的項目としては、①引き続き EU レベルで政策調整を行う必要性の有無、②政策調整の程度 (目標や優先課題の設定のほか、具体的取組やタイムラインの設定、関係者間の役割分担等にまで踏み込むか否か)、③盛り込むべき内容 (具体的課題は何か、特に配慮すべき労働者やセクターは何か、アクティブ・エイジングへの貢献として何が考えられるか、中小企業への浸透及び負担軽減策等) が挙げられる。今後、同コンサルテーションへの意見等を踏まえ、第 3 次戦略の具体的内容に関するコンサルテーション (第 2 回目) が行われた上で、同戦略が確定することとなる。

第 6 節 労災補償

労災補償に係る EU 指令は存在せず、従って、労災補償の対象範囲 (対象となる傷病)、補償要件、補償額等の制度設計に係る加盟国の立法権行使を制約する最低基準等は定められていない。

他方、法的拘束力はないものの、「職業病一覧に関する欧州委員会勧告」(Commission Recommendation 2003/670/EC) においては、①適切な労災補償範囲の設定、②労災事故の防止効果向上等の観点から、加盟国の労災補償政策に取り入れられるべき事項が規定されている。

同勧告に盛り込まれた主な内容は次のとおりである。

- ① 業務に起因するものとして科学的に認識されている傷病を列記した同勧告掲載の傷病について、労災補償及び予防措置の対象とすること。

- ② 上記①以外の傷病であっても、業務に起因するものであることが科学的に証明しうる傷病については、労災補償の対象とするよう努めること。（このうち、労災補償の対象に含める必要性が特に高いと考えられる傷病について、リスト化されている。）
- ③ 業務に起因する傷病（特に上記①の傷病）について、削減率の目標設定をすること。
- ④ 上記①の傷病について、効果的な予防措置を開発・向上させること。

なお、上記③、④については、第 5 節で概説した「職場における健康及び安全に関する EU 戦略」において、EU 全体での労災発生率の削減目標、目標達成のための主要な手段等が定められており、各加盟国においては、これを踏まえた国別戦略を策定する中で、国別の削減目標や予防措置等を定めることとされている。

[主要参考文献]

- 欧州委員会：Health and safety at work in Europe (1999-2007), (2010 年)
- 欧州委員会：Causes and circumstances of accidents at work in the EU, (2009 年)
- 欧州委員会：Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on health and safety at work, COM(2007) 62

第4章 労働時間に関する政策

第1節 総論

EUにおける労働時間規制については、EU指令（以下「労働時間指令」、Directive 2003/88/EC）により、1週当たりの最長労働時間のほか、1日及び1週当たりの最低休息時間、夜間労働に係る就業制限等、加盟国の法令により担保されるべき最低基準が規定されている。

労働時間指令の条約上の根拠は、EUの機能に関する条約第153条第1項(a)（EUが加盟国の取組を支援・補完する政策領域として、「労働者の健康及び安全の確保のための対策」を規定）及び同条第2項（第1項（a）に関するEUの指令策定権限を規定）に求められるため、労働時間指令の射程は、労働者の健康及び安全確保に関する規制に限られ、例えば、時間外労働に対する割増賃金の規定は含まれていない。（割増賃金を含め、賃金政策については、加盟国権限）

我が国の労働時間規制と比べて顕著な特色の1つは、時間外労働を含む1週当たりの最長労働時間を規制している点にあり、それ故、制定時において、労働時間のフレキシビリティを求める立場（イギリス）との調整の結果、オプト・アウト（労働者の事前の個別同意により週最長労働時間規制を適用除外する制度）が認められている。オプト・アウトの取扱いは、週平均労働時間の計算期間（原則4カ月）とともに、総労働時間規制の実効性を大きく左右するものとして労使双方より認識されており、制定以来、見直し検討の主要課題となっている。

労働時間指令には、加盟国における国内法令整備期限である1996年11月から起算して7年以内に、オプト・アウト及び週平均労働時間の計算期間について見直し検討を行う旨が規定されていたため、欧州委員会は、両論点に係る見直し（オプト・アウトについて、労使合意がある場合にのみ、加盟国が採用可能とする。また、計算期間について、加盟国が労使への協議を経た上で1年まで延長することを認める）に加え、いわゆる手待ち時間（on-call time）に関する柔軟性確保のための見直し（手待ち時間のうち、実際に業務に従事しない時間については、加盟国の法令又は労使合意により異なる定めをしない限り、労働時間とは見なさないこととする）を含め、2004年、同指令の改正案を策定した。

しかしながら、同改正案は、数次の修正を経てもなお、欧州議会と閣僚理事会が共通の案文を採択することができず、また、両者間での調整委員会でも合意に達することができず、廃案となった。

その後、欧州委員会は、再度、労使団体へのコンサルテーションを開始し、見直し検討に着手した（2010年3月）。検討は、オプト・アウト、計算期間といった上記論点のほか、手待ち時間の取扱い、補償的休息（最低休息時間を超えて労働した場合に与えられる休息）付与のタイミング等にも及んでいる。労使団体は、これらについて労使自治に

よる合意を目指し、EUの機能に関する条約第155条に基づく協議を開始したものの、2012年末までに協議は不調に終わった。これを受け、欧州委員会が指令改正案の策定準備に入ることが見込まれているが、改正プロセスは、先の見直し検討時と同様、長いプロセスとなることが見込まれ、また、結論も予断しがたい。

次節では、現行指令の内容について、概説する。

第2節 労働時間指令

1. 適用範囲、定義等

(1) 適用される活動の範囲

労働時間指令第1条第3項において、同指令は、「労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令」(Directive 89/391/EEC) 第2条の規定に従い、官民双方におけるすべての活動に適用される旨規定されている。

なお、「労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令」第2条においては、軍隊、警察といった公的分野における特定の活動、又は、市民の安全確保に係る特定の活動であって当該業務の特質が同指令の内容と相容れない場合には、当該特定の活動に同指令は適用されないこととされているため、労働時間指令も同様に、当該特定の活動には適用されない。

ただし、欧州司法裁判所は、この適用除外を限定的に解しており、軍隊や警察、消防士や救命士といえども、通常の状態下での活動については指令が適用され、適用除外が認められるのは、あくまで、「コミュニティ全体が深刻な危機に置かれた状況下で、市民を守るための手段を適切に講ずる必要性が、それに携わる職員に対して、当該活動に絶対的プライオリティを置くよう求めるような例外的なケース」に限られるとされている (Feuerwehr Hamburg判決：2005年7月14日、C-52/04)。

(2) 労働者の定義、適用単位

「労働者」について、指令中に明示的な定義は与えられていないものの、一般に、「労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令」第3条における定義が適用されると考えられている。同条では、労働者について、使用者に雇用されるすべての者を指し、研修生及び徒弟を含むが、家事使用人は含まないこととされている。(ただし、欧州司法裁判所の判決には、同枠組み指令における「労働者」の定義がそのまま労働時間指令にも適用される旨の明示的な規定はないことを指摘するもの (Case C-428/09) がある。)

また、指令が労働者単位で適用されるのか (この場合、複数の事業主の下で労働する者については、各事業主の下における労働時間を合算した時間について、規定が適用される)、労働契約単位で適用されるのかについて、指令中に明示的な規定はなく、加盟国間で取扱いが異なっている。(イギリス、フランス、ドイツ、オランダ等は労働者単位で

適用、デンマーク、スペイン、スウェーデンでは労働契約単位で適用。なお、ベルギー及びフィンランドでは、一の事業主の下で複数の労働契約により労働する場合には、契約の本数によらず、労働者単位で適用)

(3) 労働時間の定義

「労働時間」について、指令は、「事業主による拘束下で就労するあらゆる時間」を指すものと定義している(第2条第1項)。また、労働時間に当たらない時間は、すべて「休息・休憩時間」に当たるとされている(同条第2項)。すなわち、指令上は、「労働時間」と「休息・休憩時間」の2つのカテゴリーしかなく、その中間形態は設けられていない。

他方、すべての加盟国において、いわゆる手待ち時間(on-call time)に当たる中間形態が設けられ、賃金計算上、労働時間とは別途の取扱いが許容されており、その指令適合性が欧州司法裁判所において争われてきた。

欧州司法裁判所は、まず、職場待機を求められた勤務医に係る事案において、当該手待ち時間を労働時間と解する一方で、職場待機を求められない(事業主からの連絡がつく状況にしておくことで足りる)ものであれば労働時間と解する必要はない旨判示した(SIMAP判決:2000年10月3日、C-303/98)。その後、同様に職場待機を求められた勤務医に係る事案においては、実働時間を職場待機全体の半分以下とする一方、残る他の半分の時間について「休息・休憩時間」として扱う法令の指令適合性が争われた。これについて欧州司法裁判所は、職場待機を求められる場合には、当該手待ち時間は実働の有無によらず、全体として労働時間と解される旨判示した(Jaeger判決:2003年9月9日、C-151/02)。さらに、ケア施設の宿直について、業務密度に応じて手待ち時間を労働時間に換算する(手待ち時間の1/3又は1/2を労働時間と見なす)取扱いについて、指令に適合せず認められない旨判示した(Dellas判決:2005年12月1日、C-14/04)。

以上のとおり、欧州司法裁判所は、一貫して「労働時間」と「休息・休憩時間」の二分法を厳格に解する立場をとり、職場待機による手待ち時間については、実働の有無や業務密度によらず全体として労働時間と見る立場を維持している。このように、手待ち時間の取扱いについては、加盟国法令と欧州司法裁判所の判例法理との間に大きな乖離が生じており、2010年に開始された見直し検討における大きな論点の1つとなっている。

(4) 適用される産業の範囲

当初(1993年指令)、陸海空運等の運輸労働者、漁業労働者、海上労働者、研修医について適用が除外されていた。これらのうち、運輸労働者の1部については、特別な指令が整備された。他方、そうした特別な指令のない適用除外産業については、その後、労働時間指令を適用する改正が行われた(2000年指令)が、今なお、休息・休憩時間、夜間労働等一部の規定について、適用が除外されている。

[参考]

① 運輸労働者の一部に関する特別な指令

「運輸労働者に係る労働時間指令」(Directive 2002/15/EC)が週最長労働時間(週48時間。4カ月平均で48時間を超えない限り、週60時間まで可)、夜間労働に係る就業規制(夜間労働を伴う場合には、1日の労働時間の上限は10時間)等を規定している。また、運転時間の上限(1日9時間、ただし週2回まで10時間まで可)を定める規則(通称:タコグラフ規則(Regulation 561/2006))も併せて適用される。ただし、3.5トン以下の車両、定員10人未満の車両、走行距離50キロ未満の旅客輸送については、上記の指令及び規則の適用が除外されている。これらに係る労働者は、通常の労働時間指令が適用されるが、指令第20条により、休息・休憩時間及び夜間労働に係る規定は、適用を除外されている。

② 適用除外の状況

指令第20条において、陸運・内陸水運労働者及び海上労働者について、休息・休憩時間及び夜間労働に係る規定を、指令第21条においては、漁業労働者について、休息・休憩時間、週最長労働時間及び夜間労働に係る規定をそれぞれ適用除外することとされている。

③ 研修医に係る取扱いの経緯

研修医については、2000年改正により、2004年8月から労働時間指令の適用対象とされた。その際、週最長労働時間(48時間)の適用については、段階的移行措置が設けられ、2009年7月までは56時間が上限とされた。同年8月以降は、加盟国の選択により、52時間を上限とすることが認められ、3カ国(イギリス、オランダ、ハンガリー)が採用した(2011年7月までの措置。例外的に2012年までの延長が可能であった)。

2. 週最長労働時間(48時間)及びその計算期間

(1) 週最長労働時間(第6条)

1週当たりの労働時間の上限は、法令又は労使の合意により決定されることとされ、残業時間を含め、7日間平均48時間を超えてはならないこととされている。この原則の例外は、次の2つのケースに限り認められる。

(イ) 自律的労働者(第17条第1項)

自律的労働者(当該活動固有の性質に照らし、労働時間を計測しがたい、若しくは、事前に定めがたい、又は、当該労働者本人により決定できる場合。具体例として、上級管理職、家族労働、宗教儀式の司祭)

(ロ) オプト・アウト(第22条第1項)

3.において詳説する。

(2) 計算期間(第16条等)

計算期間は原則4カ月(第16条(b))とされている。

その例外として、指令に列挙された特定の活動(警備業、病院・ガス・水道等ライフ

ライン、農業・観光等繁閑のある業務等)については、法令又は労使の合意により、最大6カ月までの計算期間を設けることができることとされている(第17条第3項、第19条)。左記以外の活動については、労使の合意による場合に限り、6カ月までの計算期間を設けることができる(第18条)。

(なお、労使の合意による場合であって、客観的かつ技術的又は業務遂行上の理由から定める場合には、最大12カ月までの計算期間を設けることも認められている。(第19条))

(3) 加盟国における施行状況

(イ) 全体状況

全体としては、週最長労働時間(48時間)の規定に従い国内法が整備されている。また、残業時間を除いた所定労働時間に係る規制を設ける加盟国も見られる(フランス(35時間)、ベルギー(38時間)等)。

他方、3.でみるように、多くの加盟国(16カ国)において、オプト・アウトが設けられ、事前の個別同意を与えた労働者について、週48時間を超える労働が認められている。

(ロ) 指令の遵守に疑いが生じている事例

ヘルス・セクターにおいて、週48時間の労働時間規制が国内法により担保されていない事例が見られる(例えば、フランスでは公立病院の勤務医に係る労働時間の上限が不明確、イタリアでも公私の病院の勤務医について同様)。また、計算期間について、労使合意によらず、法令により、指令の許容する計算期間を超える期間を計算期間として定める事例が見られる(例えば、ドイツではすべての活動について、法律により6カ月間の計算期間を設けることを許容、スペインではすべての活動について、法律により12カ月間の計算期間を設けることを許容など)

3. 労働者の個別同意による週最長労働時間規制(48時間)からの除外(オプト・アウト)(第22条第1項)

(1) オプト・アウトの基本枠組み

指令においては、週当たりの最長労働時間規制(48時間)について、労働者の事前の個別同意、同意を与えない場合の不利益取扱いの禁止など、指令第22条第1項に規定する代替措置を設けることを条件に、加盟国において当該規制を適用除外する(その結果、同意を与えた労働者にとっては週最長労働時間規制(48時間)を超えて労働する)ことが認められている。

なお、オプト・アウトは、あくまで、週当たりの最長労働時間規制についてのみ認められる制度であり、1日又は1週当たりの最低休息时间、夜間の就業制限等その他の労働者保護措置からのオプト・アウトは規定されておらず、認められていない。

オプト・アウトと併せて講ぜられるべき上記代替措置について、指令の規定及び欧州司法裁判所の判決に照らすと、下記（２）のように整理される。

（２）オプト・アウトを可能とする代替措置

（イ）国内法令の整備

まず、加盟国において、オプト・アウトを活用することが決定され、（ロ）～（ホ）に掲げる代替措置とともに、法令に規定される必要がある。欧州司法裁判所判決（FuB判決：2010年10月14日、C-243/09）においても、国内法令の整備なしに、事業主は指令におけるオプト・アウト条項を活用しえない旨判示されている。

（ロ）労働者の自由意思に基づく、事前の明示的な個別同意

指令においては、週最長労働時間規制（48時間）を超えて労働者を労働させようとする事業主は、当該労働者から事前の同意を得るべきこととされている。また、欧州司法裁判所判決（Pfeiffer判決：2004年10月5日、C-397/01）において、当該事前同意の意味するところが具体化されているところ、当該同意は個別的、明示的、かつ、自由意思に基づき与えられる必要があるとされている。このため、雇用契約において、オプト・アウトを許容する労使合意の存在が言及されているだけでは、同意が与えられたとは解せない。

（ハ）同意を与えない労働者に対する不利益取扱いの禁止

指令において、オプト・アウトに同意しない労働者に対する不利益取扱いが禁止されている。

（ニ）事業主による記録、当局への閲覧供与その他の情報提供

指令において、オプト・アウトに同意したすべての労働者に関する記録作成、当局の求めに応じて行う当該記録の閲覧供与、その他の関係する情報の提供が事業主の義務とされている。

（ホ）労働当局による監督

指令において、労働当局は、オプト・アウトに同意したすべての労働者に関して事業主が作成した記録を閲覧し、当該労働者の安全・健康上の理由から、週最長労働時間を超える労働を禁止又は制限しうることとされている。

（３）オプト・アウトに同意した労働者に係る労働時間の上限

指令では、オプト・アウトに同意した労働者について、明示的な労働時間の上限は設

けられていない。他方、オプト・アウトに同意した労働者についても、1日又は1週当たりの最低休息時間、及び、これらが確保できない日又は週について与えられる補償的休息時間の規定（4.参照）が適用されるため、これを踏まえて計算すると、1週当たり、78時間が労働時間の上限となる（1週168時間（24時間×7日）から、最低休息時間90時間（11時間×6日+24時間）を除いたもの）。

また、(2) (ホ) のとおり、労働当局には、オプト・アウトに同意した労働者の安全・健康上の理由から、週最長労働時間（48時間）を超える労働を禁止又は制限しうることとされている。なお、個々のケースにおいて、労働者の安全・健康上の理由から週最長労働時間を超える労働を禁止又は制限することが正当化できるか否かについては、個別の事実関係や業務の性質を踏まえて判断されるものと考えられている。

（４）加盟国における施行状況

当初、オプト・アウトを制度化している加盟国はイギリスのみであったが、その後、手待ち時間を多く含む就労形態の分野に限定する形を中心にオプト・アウトを制度化する加盟国が増えた。

その結果、2010年12月時点で、①分野に関わりなくオプト・アウトを認める加盟国が5カ国（イギリス、ブルガリア、キプロス、エストニア、マルタ）、②手待ち時間を多く含む就労形態の分野（病院等のヘルスサービス等）に限定する形でオプト・アウトを認める加盟国が11カ国（フランス、ドイツ、オランダ、ベルギー（議会両院による可決済み）、スペイン、チェコ、ハンガリー、ラトビア、ポーランド、スロバキア、スロベニア）、③オプト・アウトを認めない加盟国が11カ国（イタリア、デンマーク、スウェーデン、オーストリア、フィンランド、ギリシャ、アイルランド、リトアニア、ルクセンブルク、ポルトガル、ルーマニア）となっている。

（イ）分野に関わりなくオプト・アウトを認める加盟国の立法例

イギリス（1998年に制度化）においては、書面による事前の同意により、オプト・アウトを認めており、事業主には、オプト・アウトに同意したすべての労働者について、同意内容等の記録を管理し、当局の求めに応じて、当該記録その他の関連情報を提供する義務が課されている。ただし、1999年の改正により、オプト・アウトに基づき実際に就労した時間の記録管理は不要とされた。

イギリス当局によれば、オプト・アウトはイギリスの病院よりもむしろ、在宅介護の分野でより広範に活用されている。

オプト・アウトは、有期、無期ともに認められている。オプト・アウトの終了については、①特別な規定が合意内容に含まれていない場合には、最短7日前までの告知により、②特別な規定が含まれている場合には、それに従い行うことができることとされている（ただし、当該告知期間を3カ月より長いものとするは認められない）。

イギリスの労働組合からは、特に、①オプト・アウトに係る労働時間の上限規定がない点、②オプト・アウトに基づき実際に就労した時間について事業主による記録管理が不要とされている点、③オプト・アウトの終了に際しての告知期間の長さ（最長3カ月前までとすることが可能）、④労働契約締結時又はその前の段階で、求職者にオプト・アウトへの同意を求める慣行について、懸念が示されている。

欧州委員会においても、例えば次の点について、イギリスにおいて労働時間指令が求める要件に適合した法令が整備されているかについて、懸念が示されている。

- ①労働契約締結時又はその前の段階で求職者にオプト・アウトへの同意を求める慣行について、自由意思に基づく同意の原則や労働者に対する不利益取扱い禁止の原則から逸脱するとの懸念
- ②オプト・アウトに基づき実際に就労した時間について事業主による記録管理が不要とされている点について、指令の明文規定に反するとともに、労働当局による最低休息时间、補償的休息の付与等の監督を不能にするとの懸念

(ロ) 手待ち時間を多く含む就労形態の分野に限定する形でオプト・アウトを認める加盟国の立法例

①ドイツ

オプト・アウトは、常態として相当程度の手待ち時間を含む形態の労働に限り、認められている。明示的で自由意思に基づく書面による個別同意に加え、労使間の集团的合意もなされている場合に限り認められる。当該延長労働についての記録管理、労働当局の求めに応じた提出義務が事業主に課されている。

しかしながら、ドイツにおけるオプト・アウトは、それにより1日当たりの休息時間が国内法で定める最低水準（11時間）を下回る場合にも、補償的休息の付与を不要としている点で、指令との関係上、問題があると考えられている。また、オプト・アウトの終了については、書面により6カ月前までに告知することが求められている。

オプト・アウトは広く活用されている訳ではないものの、公的ヘルス・サービス分野を広くカバーする労使協定が存在する。州立、市立病院に適用される協定においては、勤務医について、週平均60時間（州レベルでの労使合意により定められ、かつ、個々に正当化されるケースについては週平均66時間まで）を上限にオプト・アウトが認められている。大学附属病院に適用される協定においても、勤務医について、週平均58時間（州レベルでの労使合意により定められ、かつ、個々に正当化されるケースについては週平均66時間まで）を上限にオプト・アウトが認められている。また、国立、州立、市立病院に勤務する職員に適用される協定においては、週平均58時間を上限にオプト・アウトが認められている（これを超える労働を許容する規定はなし）。

このほか、消防士、警察官の労働時間について、オプト・アウトを採用する州がある。

また、連邦政府職員について、オプト・アウトが導入された。

②オランダ

オプト・アウトは、手待ち時間を含む形態の労働であり、サービスの継続性やその質の維持が求められる分野（ヘルス・サービス、消防士等）に限り、認められている。また、労働者の個別同意に加え、労使間の集団的合意も求められる。1日又は1週当たりの最低休息時間を割り込んだ場合の補償的休息の付与は、当該延長労働の直後とされている。オプト・アウトを活用する場合の労働時間の上限は、26週間の平均で、週60時間とされている。

また、この法的枠組みの下、2010年5月、地方自治体の労使間で協定が締結され、週50時間、1日当たり11時間を上限とするオプト・アウトが認められることとなり、消防士等に適用されている。

③フランス

病院など公立のヘルスケア部門における医療・薬務スタッフ（勤務医、メディカル・アシスタント、介護施設の医師及び薬剤師）について、オプト・アウトが認められている。延長できる時間数について、1カ月あたり18時間までとする上限が設けられている。

4. 休息・休憩時間（第3条～第5条、第17条、第18条）

（1）休息・休憩時間の類型

指令においては、基本的な休息・休憩時間として、次のものを設けている。

（イ）1日当たりの最低休息時間（第3条：Daily rest）

連続した11時間

（ロ）就労中の休憩（第4条：Breaks）

労働時間が6時間を超える場合について、労使合意（合意が成立しない場合には法令）により決定された時間

（ハ）1週当たりの最低休息時間（第5条：Weekly rest period）

連続した24時間に、1日当たりの最低休息時間11時間を加えた、連続した35時間（客観的に正当化できる場合には、24時間まで短縮可）

（2）手待ち時間との関係

指令において、休息・休憩時間（rest period）とは、「労働時間以外の一切の時間」（第2条第2項）とされており、欧州司法裁判所においても、労働時間指令は労働時間と休息・休憩時間の中間形態を設けておらず、いわゆる手待ち時間（on-call time）については、

労働時間と解されるべき旨判示している（SIMAP判決：2000年10月3日、C-303/98）。

（3）適用除外規定

指令においては、(1) の休息・休憩時間について、次の5つの場合に加盟国による適用除外を認めている。（ただし、下記（ロ）及び（ハ）については、就労中の休憩は除外されない。）

なお、(イ)～(ニ)に関しては、各国法令又は労使の合意により定められ、かつ、与えられなかった休息・休憩時間に相当する補償的休息（compensatory rest）が付与される必要がある。（第17条第2項及び第18条）

（イ）指令に列挙された特定の活動（第17条第3項）

①警備業

②サービス・生産の継続性を要する業務（特に次の業務）

- ・病院等における受付、治療・ケアに係るサービス（研修医を含む）
- ・報道、郵便・電信、緊急搬送
- ・ガス、水道、電気供給
- ・技術的理由から業務中断が不可能な業務
- ・研究・開発
- ・農業
- ・都市交通サービスにおける旅客輸送

③業務の繁閑が予測できる業務（特に次の業務）

- ・農業
- ・旅行業
- ・郵便

④鉄道輸送（断続的労働、乗員、運行管理）

⑤事故対応

（ロ）シフト労働（第17条第4項）

（ハ）1日の中で就業時間帯が分断されている労働（清掃スタッフの活動等）（第17条第4項）

（ニ）国レベル又は地域レベルの労使（当該労使が認める場合には、更に下位レベルのものを含む）の合意による場合における全ての活動（第18条）

(ホ) 自律的労働者（当該活動固有の性質に照らし、労働時間を計測しがたい、若しくは、事前に定めがたい、又は、当該労働者本人により決定できる場合。具体例として、上級管理職、家族労働、宗教儀式の司祭）（第17条第1項）

なお、補償的休息については、それを与えることが不可能であることが客観的に認められるような例外的ケースにおいては、他の適切な労働者保護措置により代替できる旨規定されている（第17条第2項及び第18条）が、欧州司法裁判所はこれを極めて限定的に解しており、上記の要件を満たすと認められた判例は存在しない。

（４）補償的休息付与のタイミング

欧州司法裁判所は、休息・休憩時間が得られないことによる健康への影響にかんがみ、補償的休息の付与は、当該延長労働の直後（すなわち、1日当たりの最低休息時間が短縮された場合は翌就業日の開始前、1週当たりの最低休息時間が短縮された場合は翌週の就業日の開始前）に与えるべき旨判示している（Jaeger判決：2003年9月9日、C-151/02）。

（５）加盟国における施行状況

（イ）1日当たりの最低休息時間

全加盟国において、指令に適合した法令が整備されており、指令が求める水準（連続した11時間）を超える最低休息時間を設けている国も見られる（ギリシャ、スペイン等において12時間）。

（ロ）就労中の休憩

大半の加盟国において、指令に適合した法令が整備されており、最も一般的な法定休憩時間は30分となっている。

（ハ）1週当たりの最低休息時間

大半の加盟国において、指令に適合した法令が整備されており、指令が求める水準（連続した35時間）を超える最低休息時間を設けている国も見られる（オランダ、スウェーデンにおいて36時間、ルクセンブルクにおいて44時間）。

（６）加盟国における適用除外の活用状況

一般に、適用除外規定は広く活用されているが、加盟国によっては、国内法令により、その程度に一定の枠をはめている。例えば、1日当たりの最低休息時間について、フランスでは9時間、ドイツでは10時間を下回るものとしてはならない旨規定されている。

オランダでは、1日当たりの最低休息時間について、週に1度だけ、8時間を下限とした

適用除外が認められている。また、1週当たりの最低休息时间については、関係する2週間において合計72時間の休息が確保されることを条件に、1週について32時間を下限とした適用除外が認められている。なお、手待ち時間として労働が行われるケースについて、客観的理由により連続した11時間の休息の確保が困難な場合には、10時間又は8時間を下限とする適用除外がそれぞれ週1度まで認められる。

(7) 指令の遵守に疑いが生じている例

指令違反の疑いは、主として、(イ) 本来適用対象となるべき労働者を最低休息・休憩時間の保護から除外しているケース、(ロ) 補償的休息なしに、適用を除外しているケース、(ハ) 補償的休息を与えるタイミングが判例法理（短縮された労働の直後）に合致していないケースで生じている。

(イ) 本来適用対象となるべき労働者を最低休息・休憩時間の保護から除外しているケース

ベルギーにおいて、教員が、1週当たりの最低休息・休憩時間から除外されている。ギリシャにおいて、公立病院の勤務医、研修医への適用がされていない。ポーランドにおいて、刑務所の看守、税関職員について、適用する法令が整備されていない。

(ロ) 補償的休息なしに、適用を除外しているケース

ベルギーにおいて、経済活動への深刻な影響をさけるために必要な緊急対応について、1日当たりの最低休息時間を11時間未満とすることが認められているが、本来必要となる補償的休息が規定されていない。

フィンランドにおいて、家畜の世話、緊急的な刈入れを行う場合に、1週当たりの最低休息时间から除外することが認められているが、本来必要となる補償的休息が規定されていない。また、補償的休息について、労働者の同意があれば、買上げ可能とする規定がある。

ドイツにおいて、労働時間に手待ち時間が相当程度含まれるケースについて、補償的休息なしに1日当たりの最低休息时间から除外することが認められており、公立病院の勤務医に適用される労働協約において、実際に活用されている。

(ハ) 補償的休息を与えるタイミングが判例法理に合致していないケース

ベルギーにおいて、1日当たり又は1週当たりの最低休息時間を短縮した場合の補償的休息の付与が、14日以内であれば認められることとされている。

イギリス、フランスにおいて、補償的休息を付与すべき時期についての規定が欠けている。

ドイツにおいて、1日当たりの最低休息时间に係る補償的休息付与の時期が定められて

おらず、1週当たりの最低休息時間に係る補償的休息の付与が2週間以内であれば認められることとされている。

5. 年次有給休暇

(1) 付与日数、付与条件（第7条）

年次有給休暇については、すべての労働者について、少なくとも4週間とされている。当該4週間については、雇用契約の終了時を除き、金銭による買上げは認められていない。なお、これらに係る例外的取扱い是指令上規定されておらず、認められていない。

なお、年次有給休暇の付与は、加盟国の法令又は慣行により定められた条件に従い行われることとされている。これに関連し、労働者の年次有給休暇取得を一定期間の在籍に係らしめる加盟国の法令が許容されるかについて判示した欧州司法裁判所判決がある。

（Fuß判決：2010年10月14日、C-243/09）

具体的には、加盟国の法令により、同一事業主の下での13週にわたる雇用関係の継続が年次有給休暇の権利取得のための要件とされていた事案において、劇場の労働者（短期の雇用契約を更新して就労することが通常）である原告が、当該法令の要件の下では、事実上、年次有給休暇の権利が得られないとして、当該要件の指令適合性を争った。

これについて、欧州司法裁判所は、年次有給休暇の権利自体は指令により直接付与されており、加盟国の法令に指令上規定のない要件を設けて、年次有給休暇の権利の発生をこれに係らしめることは認められないとする一方で、権利行使の方法について、例えば、雇用開始直後の期間（early weeks of their employment）における取得を規制することは認められるとした。

年次有給休暇の権利行使を制限することが認められる具体的期間について明確に示した判決はないものの、上記判決の文言（early weeks of their employment）からは、欧州司法裁判所が採用後の比較的短期間を想定していることがうかがわれる。

また、欧州司法裁判所は、年次有給休暇の取得を当該年度における一定日数の実働に係らしめる加盟国の法令を巡る事案において、指令上、権利の発生自体を何らかの前提条件に係らしめることは認められておらず、したがって、当該年度における実働期間にこれを係らしめる法令は許容されない旨判示した。（2012年1月24日、C-282/10）

(2) 翌年への持越し

欧州司法裁判所判決（Schultz-Hoff判決及びStringer判決：ともに2009年1月20日、C-350/06及びC-520/06）において、労働者が年次有給休暇に係る権利を行使できる機会が実際に確保されていた場合であれば、加盟国の法令により、年次有給休暇の翌年への持越しを認めない、又は、持越しができる期間を限定することも認められるとされている。

（３）長期病休中の者に係る取扱い

いわゆる病休については、EU指令の規定がなく、付与の要否、取得のための要件設定ともに加盟国権限となっているが、長期病休中の者について、当該病休期間に係る年次有給休暇の権利発生が認められるかが欧州司法裁判所で争われた。（Schultz-Hoff判決及びStringer判決：ともに2009年1月20日、C-350/06及びC-520/06）

欧州司法裁判所は、指令の文言（年次有給休暇は、「every worker」に付与されることとされ、病休中の者を区別する規定なし）及びILO第132号条約（年次有給休暇の付与を一定の出勤率に係らしめる場合には、各国の定めるところに従い、労働者に管理可能な範囲を超えた理由（疾病など）による欠勤を出勤扱いして計算すべき旨規定。同条約第5条第4項）に言及し、これを認める旨判示している。

（４）加盟国における施行状況

すべての加盟国において、少なくとも4週間の年次有給休暇の権利が付与されており、指令が遵守されている。また、これを超える水準の年次有給休暇を付与する加盟国も見られる（フランス、デンマーク、スウェーデン等で5週間、イギリスで5.6週間）。また、多くの加盟国において、指令を上回る水準の年次有給休暇の権利を認める労使合意が成立している。

なお、(1)のFuß判決を受け、多くの加盟国において、初年度における年次有給休暇の権利行使を規制する制度が設けられている。例えば、ギリシャやオーストリアのように、採用後2カ月経過以降に行使できるよう規制している加盟国があるほか、ベルギーでは初年度における権利行使を全く認めない制度とすることも認められている。欧州委員会は、後者について、Fuß判決が雇用開始直後の期間（early weeks of their employment）における権利行使に係る規制を認めたこととの整合性からこれを問題視している。

6. 夜間労働、シフト労働

（１）夜間労働（第8条～第12条）

（イ）定義

夜間労働者については、①通常の勤務体制において、夜間（0時から5時までを必ず含む7時間以上の時間であって各国法令により定められる）に少なくとも3時間以上労働する者、及び、②年間労働時間の一定部分（法令又は労使合意により決定される）を夜間に労働する者、とされている。（第2条第4項）

（ロ）就業制限

夜間労働者に対する保護として、①24時間当たりの平均労働時間が8時間を超えないこと、②特別な心身のストレスを伴う場合には、いずれの24時間についても、労働時間が8

時間を超えないことが求められている。(第8条)

なお、上記就業制限については、次の場合に、適用除外が認められている。(下記②③の場合には、補償的休息の付与が必要)

- ① 自律的労働者（当該活動固有の性質に照らし、労働時間を計測しがたい、若しくは、事前に定めがたい、又は、当該労働者本人により決定できる場合。具体例として、上級管理職、家族労働、宗教儀式の司祭）(第17条第1項)
- ② 指令に列挙された特定の活動（第17条第3項）
- ③ 国レベル又は地域レベルの労使（当該労使が認める場合には、更に下位レベルのものを含む）の合意による場合における全ての活動（第18条）

(ハ) 健康診断、日勤への転換

夜間労働に配置する前の無料健康診断、その後の無料の定期健康診断の機会が保証されるべきこととされている。また、夜間労働に従事していることとの関連が認められる健康障害が生じた場合には、可能な限り、相応しい日勤への配置転換が保証されるべきこととされている。これらについて、適用除外は認められていない。(第9条)

(ニ) 特定の者に与えられる特別の保護

加盟国は、夜間労働者のうち一定のカテゴリーに属する者について、夜間労働に伴う安全・健康上のリスクに関して、法令又は慣行による条件の下、特別な保護の下に置くことを許容される。(第10条)

(ホ) 当局への通知

夜間労働者を常時使用する事業主について、当局から求めがあればその旨を当局に通知すべきこととする制度を加盟国において設けることとされている。これについて、適用除外は認められていない。(第11条)

(ヘ) その他の保護措置（一般保護規定）

(ロ)～(ホ)の保護措置に加え、より一般的な規定として、夜間労働者が、①その業務の特質に相応しい安全衛生上の保護を与えられ、かつ、②当該保護として提供されるサービスや施設が、他の労働者に対して与えられるものと同様、かつ、常時利用できるものであることが、加盟国の責務として求められている。これらについて、適用除外は認められていない。(第12条)

(2) シフト労働（第12条）

シフト労働に従事する労働者については、夜間労働者に係る一般保護規定と同様、①

その業務の特質に相応しい安全衛生上の保護を与えられ、かつ、②当該保護として提供されるサービスや施設が、他の労働者に対して与えられるものと同様、かつ、常時利用できるものであることが、加盟国の責務として求められている。これらについて、適用除外は認められていない。

なお、1日又は1週当たりの最低休息・休憩時間については、補償的休息の付与を前提に、適用除外が認められている。(4. (3) 参照)

(3) 加盟国における施行状況

(イ) 夜間労働者の定義

夜間労働者の定義について、指令では、①通常の勤務体制において、夜間（0時から5時までを必ず含む7時間以上の時間であって各国法令により定められる）に少なくとも3時間以上労働する者、及び、②年間労働時間の一定部分（法令又は労使合意により決定される）を夜間に労働する者、とされており、加盟国ごとのフレキシビリティを認めている。

上記①に関連し、夜間の定義について、最も多いのは、夜10時から朝6時までとする例である。すなわち、多くの国で、指令が求める7時間以上を夜間と定義している。フランスでは9時間、さらにベルギーでは10時間が夜間とされている。

また、「夜間に少なくとも3時間以上労働すること」について、緩和する例も見られ、ドイツでは2時間、オランダでは1時間、スペインではわずかでも夜間に労働すれば、夜間労働者とされている。

また、上記②に関連し、「年間労働時間の一定部分」として、フランスは年間270時間、ドイツは年間48日と規定している。なお、イギリスではこれを労使の合意に委ねている。

(ロ) 就業制限

フランス及びベルギーでは、特別な心身のリスクを伴わない場合も含め、夜間労働者の労働時間について、いずれの24時間についても8時間を超えないこととする就業制限をしている。さらに、フランスでは、夜間労働者の1週当たりの労働時間について、通常の労働者の場合（48時間）よりも厳しい上限を設けている（12週の平均で1週当たり40時間（労使の合意があれば44時間）を超えないこと）。

オランダでは、夜間労働者について、いずれの24時間においても10時間を超えて労働してはならず（※）、また、16週当たり36夜勤以上してはならないこととされている（労使の合意があれば、52週当たり140夜勤まで可）。

※近時の改正により、直後に12時間の休息が与えられ、かつ、2週当たり5回を超えず、年間22回までとすることを条件に、12時間までの労働が可能となった。

(ハ) 就業制限に係る適用除外

多くの加盟国において、適用除外が活用されている。

フランスでは、家庭内の介護業務に従事する夜間労働者について適用除外とし、1日12時間までの労働が認められているが、補償的休息を与えるタイミングについては規定がない。

ドイツでは、4週間の平均で1日8時間を超えないことを条件に、夜間労働者について、いずれの24時間についても10時間までの労働を認めているが、この例外として（すなわち、適用除外として）、手待ち時間を相当程度含む業務であれば、労使の合意及び労働者の個別同意により、1日平均8時間を超える労働が認められる。なお、その際、補償的休息の付与は不要とされている。補償的休息の付与が免除されるためには、本来、別途の健康確保措置が講じられなければならないが、この点について規定を欠いている。

(ニ) 特別な心身のストレスを伴う場合における就業制限

特別な心身のストレスについて、より詳細なガイドラインが与えられている例がある。

ルクセンブルクでは、①単調な業務、持続的な集中を要する業務、特定物質に関わる業務といった労働者の注意力を減退させる活動、又は、②肉体労働、極端な高低温下での作業といった肉体的負担を伴う活動を定義している。

また、オーストリアでは、地下作業、極端な温度、騒音、有害物質に晒される業務、海中での業務、ディスプレイ・スクリーンに長時間向き合う業務、ヘルスケア・サービスのうち直接患者と接する業務に6時間以上従事するもの（集中治療室、救急車の従事者等）を挙げている。

イギリスでは、労使合意、就業規則、使用者によるリスク・アセスメントの結果等にこれを委ねている。

(ホ) 特定の者に与えられる特別の保護

指令においては、夜間労働に従事する者のうち、特定の категорияについて、加盟国が特別な保護措置を設けることが許容される旨明確化されており（第10条）、これを踏まえ、未成年、妊婦、高齢者、子どもや障害者を養育、介護等する者について、特別な規定を設ける例が見られる。

例えば、未成年の夜間労働について、ドイツ、チェコ等がこれを禁止しているほか、スウェーデンにおいても、極めて限定的場面において労働当局の許可により認められる以外これを禁止している。

また、子どもや障害者を介護等する者について、ドイツでは、①12歳未満の子について当該労働者以外にその者の面倒を見る者がいない場合、又は、②要介護度の高い者を家庭内でケアする場合について当該労働者から求められた場合、事業主は当該労働者を

日勤に配置換えしなければならないこととされている。

(へ) その他の保護措置

指令第12条における、安全衛生上の保護措置（他の労働者に対して与えられるものと同等、かつ、常時利用できるもの）について、多くの加盟国においては、労働安全衛生法の整備をもって担保されているものと解しており、特別な条項により、特別の措置を設けている例はまれである。特別の措置を設けている例としては、チェコにおいて、事業主に対して、スナック、飲料等へのアクセスといった夜間労働者に相応しいサービスの提供、応急処置用品の常設、緊急時において医療機関に連絡できる体制の確保を求めている。

(4) 指令の遵守に疑いが生じている事例

イタリアを含め、多くの加盟国において、特別な心身のストレスを伴う場合として、より手厚い保護措置（いずれの24時間についても8時間までとする就業制限）が適用される具体的場面を特定するための基準が与えられていない。

ドイツ及びオーストリアにおいて、手待ち時間が相当程度含まれるケースについて就業制限を適用除外する際、補償的休息が与えられていない。

フランス及びルクセンブルクにおいて、夜間の就業制限を除外するに際し、補償的休息は付与することとしているものの、その付与のタイミングについて、規定を欠いている。

[主要参考文献]

- 欧州委員会：Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(2004) 607
- 欧州委員会：Reviewing the Working Time Directive (Second-phase consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU), COM(2010) 801
- 欧州委員会：COMMISSION STAFF WORKING PAPER, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive'), SEC(2010) 1611
- Deirdre McCann, New Frontiers of Regulation: Domestic Work, Working Conditions, and the Holistic Assessment of Nonstandard Work, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol.34, No.1, 2012

第5章 非正規雇用対策

第1節 総論

域内市場の統一が進むと、マーケットの拡大や、経済競争力の向上、雇用創出等が期待される一方、価格競争による労働条件面への悪影響等を懸念する声が高まり、欧州理事会（1989年）の場において、労働条件、安全衛生等をはじめとする労働者保護に併せて取り組むことが再確認された。

これを受け、欧州委員会は、加盟国において保証されるべき基本的社会権を整理した「労働者の基本的社会権憲章」（Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers）を起草し、1989年、イギリスを除く加盟国の同意を得て、同憲章が成立した。（イギリスは、その後1997年の労働党政権の成立に伴い同憲章に加入）

同憲章は、宣言的性質であり、法的拘束力を有するものではなかったが、その後欧州委員会が労働条件、安全衛生等をはじめ、各種指令の策定を進める上での基礎となった。

同憲章第7条には、「域内市場統合は、域内労働者の生活・労働条件の向上につながらなければならない、とりわけ、労働時間や、期間の定めのない雇用契約以外の雇用形態（パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働等）に関して加盟国間での調和が図られることを通じて達成されなければならない」旨の規定があり、非正規雇用対策として、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働に焦点を当てた取組を進めることが確認された。その後、左記3類型について、非正規労働者の保護に関する一般原則及び加盟国が遵守すべき最低基準等を定めたEU指令がそれぞれ策定されているところ、以下では、各指令の内容及び加盟国における施行状況を中心に概説する。

第2節 パートタイム労働の現状

EUにおけるパートタイム労働（※）に関して、2011年時点での状況は次のとおりである。

※パートタイム労働者の定義は、「週当たり又は1年までの雇用期間の平均において、その通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも少ない労働者」（第3節参照）

1. 全体状況（労働者全体に占めるパートタイム労働者の割合）

EU全体におけるパートタイム比率（全労働者に占めるパートタイム労働者の割合）は、2000年時点で16.2%であったものが、2011年には19.5%にまで上昇した。

その推移を見ると、2002年から2006年までの景気拡大期（雇用拡大期）において2%程度上昇した後、2008年までほぼ前年並の水準が続いていたが、金融経済危機の中、2009年以降、その割合は上昇に転じた。（18.2%（2008年）→19.5%（2011年））。

2. 加盟国ごとの特徴

パートタイム労働の活用状況は、加盟国ごとの差異が大きい。突出して活用が進んでいるのは、オランダであり、労働者全体の49.1%がパートタイム労働者となっている。

比較的活用度が高い国（25%超）としては、オランダのほか、イギリス（26.8%）、ドイツ（26.6%）、スウェーデン（26.0%）、デンマーク（25.9%）、オーストリア（25.2%）、ベルギー（25.1%）が挙げられる。他方、2004年以降の新規加盟国の大半とギリシャ（6.8%）においては活用度が低く、ブルガリア（2.4%）やスロバキア（4.1%）において、特に割合が低くなっている。

すなわち、一般に、南欧及び東欧においてはパートタイム労働の活用度は比較的低く、北欧においては比較的高い。

また、2000年以降の推移における特徴も、加盟国間の違いが大きく、オランダ（41.5%→49.1%）、ドイツ（19.4%→26.6%）、スウェーデン（19.5%→26.0%）、オーストリア（16.3%→25.2%）、ベルギー（18.9%→25.1%）、アイルランド（16.4%→23.5%）、イタリア（8.4%→15.5%）、スペイン（7.9%→13.8%）においては増加幅が大きい一方、フランス（16.7%→17.9%）、ポーランド（10.5%→8.0%）等、その他多くの加盟国では比較的緩やかな増加又は微減となっている。

3. 男女別の特徴

2000年以降、男女とも、緩やかながら一貫してパートタイム労働が拡大しており、女性のパートタイム労働の割合は32.1%（2000年は28.5%）、男性のパートタイム労働の割合は9.0%（2000年は6.5%）となっている。

（1）女性

40%を超える高い割合で女性がパートタイム労働に従事している国として、オランダ（76.7%）、ドイツ（45.7%）、オーストリア（44.0%）、ベルギー（43.4%）、イギリス（43.1%）がある。

（2）男性

男性労働者の10%を超える割合がパートタイム労働に従事している国は、オランダ（25.4%）、デンマーク（15.3%）、スウェーデン（13.7%）、アイルランド（12.8%）、イギリス（12.7%）、ドイツ（10.3%）に限られている。

なお、男女計のパートタイム比率が高い国において、男女間のパートタイム比率に大きな差が見られる。（例えば、EU全体の男女間のポイント差が23.1ポイントであるのに対し、オランダの男女間のポイント差は51.3ポイント、ドイツでは35.4ポイント、イギリスでは30.4ポイント）

4. パートタイム比率と就業率の関係

パートタイム比率と就業率との間には、正の関係が見られ、パートタイム比率が高い国において就業率が高く（オランダ、スウェーデン、デンマーク、ドイツ等）、パートタイム比率が低い国において就業率が低い（スペイン、イタリア、ギリシャ等）傾向が見られる。

5. 企業における活用状況

2009年実施の企業へのヒアリング調査結果によれば、雇用規模10人以上の企業のうち、少なくとも1人パートタイム労働者を雇用していると回答した企業は、EU全体で67%となっており、国別に見ると、オランダ（91%）、ベルギー（84%）、ドイツ（83%）、イギリス（80%）の順に高い。また、スウェーデン（78%）、デンマーク（74%）、オーストリア（73%）等がこれに続き、フランス（67%）では、EU全体と同水準となっている。

6. 業種別の状況

少なくとも1人パートタイム労働者を雇用していると回答した雇用規模10人以上の企業の割合が高い業種として、教育（85%）、保健・社会福祉（84%）があり、半数程度にとどまった業種として、建設（47%）、製造・エネルギー（57%）がある。また、従業員の20%以上がパートタイム労働者であると回答した企業の割合が高い業種として、保健・社会福祉（53%）、教育（51%）、ホテル・レストラン（49%）が挙げられる。

なお、保健・社会福祉分野では従業員全体の78%が、教育分野では従業員全体の71%が女性であり、女性労働者の多い産業でパートタイム労働が広く活用されていることが分かる。

第3節 パートタイム労働指令（Directive 97/81/EC）

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

全欧州レベルの労使団体（欧州産業経営者連盟（UNICE：後のビジネス・ヨーロッパ）、欧州公共企業センター（CEEP）、欧州労働組合連盟（ETUC））間で、1997年に締結されたパートタイム労働に関する枠組合意に法的拘束力を与え、加盟国による法令整備、違反への対応等を求めるための指令（Directive 97/81/EC）が同年制定された。

枠組合意では、パートタイム労働者に対する非差別原則（フルタイム労働者との比較において、客観的理由により正当化し得ない差別的取扱の禁止）、フルタイム労働への転換希望への配慮義務等について規定しているところ、以下では、枠組合意の内容について概説する。

2. 目的（第1条）

- ・パートタイム労働者に対する差別の除去、パートタイム労働の質の向上
- ・自発的に行われるパートタイム労働の発展、労使双方のニーズが考慮された柔軟な労働時間制度の構築

3. 適用除外（第2条）

加盟国は、労使との協議を経て、客観的理由に基づき、臨時的・一時的（on a casual basis）に就労するパートタイム労働者について、本合意の適用を除外することができる。

4. 定義（第3条）

（1）パートタイム労働者（part-time worker）

週当たり又は1年までの雇用期間の平均において、その通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも少ない労働者

（2）比較可能なフルタイム労働者（comparable full-time worker）

パートタイム労働者と同一事業所において同等な業務に従事するフルタイム労働者。なお、パートタイム労働者との比較に当たっては、在職年数（シニアリティー）及び保有する資格や技能を含む事項が適切に考慮される。

（同一事業所において、比較可能なフルタイム労働者が存在しない場合には、適用可能な労使合意に照らして比較が行われる。また、適用可能な労使合意が存在しない場合には、加盟国レベルでの法令、労使合意又は慣行に照らして比較が行われる。）

5. 非差別原則（第4条）

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。（第4条第1項）

適当な場合には、比例原則（pro rata tempolis）が適用される（第4条第2項）。すなわち、パートタイム労働者とフルタイム労働者の就業する時間数の比率に応じた形で便益等が付与され得る。

客観的理由により正当化できる場合には、加盟国は、労使との協議を経て、特定の雇用条件の適用を、在籍期間（period of service）、就業した時間数又は賃金に係る資格に係らしめることができる。（第4条第4項）

6. 転換拒否を理由とする解雇の禁止（第5条）

フルタイム労働とパートタイム労働との間の転換を拒否したことは、労働者との雇用

関係を終了させるための正当な理由とはならない。

7. 事業主による配慮義務（第5条）

事業主は、可能な限り、次の事項について考慮しなければならない。

- ① フルタイム労働者による当該事業所のパートタイム労働に係る空きポストへの転換希望
- ② パートタイム労働からフルタイム労働への転換又は労働時間の増加の希望
- ③ フルタイム労働とパートタイム労働との間の転換を促進するための、当該事業所におけるフルタイム労働及びパートタイム労働に係る空きポストに関する適切なタイミングでの情報提供
- ④ 専門職及び管理職を含むあらゆるレベルにおけるパートタイム労働の活用を促進するための手段、及び、パートタイム労働者のキャリア形成を支援するための職業訓練機会の提供促進
- ⑤ 当該企業においてパートタイム労働者を代表する組織への適切な情報提供

8. 加盟国における施行状況

（1）臨時的・一時的に就労するパートタイム労働者に係る適用除外

臨時的・一時的に就労するパートタイム労働者に係る上記3.の適用除外規定は、フランス、スペイン、アイルランド、デンマークにおいて活用されている。具体的には、アイルランドにおいては「13週連続して当該事業主の下で就労していない者であって、当該事業主の下で行われた過去の就労実態に照らし、季節労働者であるとは通常認められない者」について、また、デンマークにおいては「公務部門における季節労働者」について、当該適用除外規定が活用されている。すなわち、これらの労働者については、非差別原則は適用されない。

（2）特定の雇用条件の適用における特別の要件設定

特定の雇用条件の適用を在籍期間、就業時間数等に係らしめる上記5.後段の規定は、ベルギー、デンマーク、アイルランド等において活用されている。具体的にアイルランドの例を見ると、企業年金制度の適用について、その通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間の2割に満たないパートタイム労働者には非差別原則が適用されないこととされている。（すなわち、これらの労働者について企業年金制度の対象としないことが認められる。）

第4節 有期契約労働の現状

EUにおける有期契約労働（※）に関して、2011年時点での状況は次のとおりである。

※有期契約労働者の定義は、「事業主との間に雇用契約又は雇用関係を有する者であって、当該雇用契約又は雇用関係の終了が、特定の期日の到来、特定の業務の終了又は特定の事象の発生といった客観的な条件によって確定される者（派遣労働者を除く）」（第5節参照）

1. 全体状況（労働者全体に占める有期契約労働者の割合）

EU全体における有期契約労働比率（全労働者に占める有期契約労働者の割合）は、2000年時点で11.8%であったものが、2011年には14.1%にまで上昇した。

その推移を見ると、2002年から2006年までの景気拡大期（雇用拡大期）において2%程度上昇した後、金融経済危機の中、2009年までに、その割合は1%減少したが、その後微増し、危機前の水準程度にまで上昇した。（14.6%（2007年）→13.6%（2009年）→14.1%（2011年））

2. 加盟国ごとの特徴

有期契約労働の活用状況は、パートタイム労働と同様、加盟国ごとの差異が大きい。比較的活用度が高い国（20%超）としては、ポーランド（26.9%）、スペイン（25.3%）、ポルトガル（22.2%）が挙げられる。他方、2004年以降の新規加盟国の大半とイギリス（6.2%）では活用度が低くなっている。なお、ドイツ（14.7%）、フランス（15.3%）では、EU全体よりやや高い活用状況となっている。

また、2000年以降の推移における特徴も、加盟国間の違いが大きく、顕著に増加した国として、ポーランド（4.6%→26.9%）、オランダ（13.7%→18.4%）、アイルランド（5.9%→9.9%）、微増した国として、ポルトガル（19.9%→22.2%）、スウェーデン（15.8%→16.4%）、ドイツ（12.7%→14.7%）、イタリア（10.1%→13.4%）、ほぼ同水準又は微減した国として、フランス（15.2%→15.3%）、デンマーク（9.7%→8.8%）、イギリス（7.0%→6.2%）、大きく減少した国としてスペイン（32.2%→25.3%）が挙げられる。

3. 男女別の特徴

2000年以降、男女とも、有期契約労働が微増しており、女性の有期契約労働の割合は14.6%（2000年は13.0%）、男性の有期契約労働の割合は13.6%（2000年は11.6%）となっている。

パートタイム労働の場合とは異なり、加盟国別に見ても、男女の割合の差異は小さいが、男女間の差異の大きい国としては、フィンランド（女性：18.4%、男性12.7%）、スウェーデン（女性：18.3%、男性14.5%）が挙げられる。

4. 有期契約労働比率と就業率の関係

有期契約労働比率と就業率との関係を見ると、オランダ、スウェーデンでは、有期契約労働比率、就業率ともに高くなっている一方、就業率の高いデンマークで有期契約労働比率が低く（8.8%）、就業率の低いスペインやポルトガルで有期契約労働比率が高くなっているなど、パートタイム労働の場合と異なり、有期契約労働比率と就業率との間に強い正負の関係は見られない。

5. 企業における活用状況

2009年実施の企業へのヒアリング調査結果によれば、雇用規模10人以上の企業のうち、過去12カ月間において少なくとも1人有期契約労働者を雇用していた（又はしている）と回答した企業は、全体の54%となっており、国別に見ると、オランダ（84%）、ポーランド（75%）、スウェーデン（69%）の順に高い。また、フランス（66%）、ドイツ（59%）では、これらに次ぐ水準となっている。

6. 業種別の状況

雇用規模10人以上の企業のうち、過去12カ月間において少なくとも1人有期契約労働者を雇用していた（又はしている）と回答した企業の割合が最も高い業種は教育（75%）であり、半数以下にとどまった業種は卸売業、小売業等である。また、公務部門（67%）と民間部門（51%）の活用度合いについて、顕著な違いが見られる。

7. 契約更新、雇止め等に係る状況

すべて又はほとんどの有期契約労働者に対して、契約更新の申込みを行うと回答した企業は全体の54%、全く行わない又は数名に対してのみ行うと回答した企業は全体の40%となっている（残り6%は無回答）。

国別に見ると、オランダ（77%）、ドイツ（66%）等において、高い割合の企業がすべて又はほとんどの有期契約労働者に対して契約更新の申込みを行うと回答したのに対し、スウェーデン（42%）、イギリス（40%）、フランス（40%）、デンマーク（24%）等において低い割合となっている。

また、業種別に見ると、金融サービス業において62%の企業がすべて又はほとんどの有期契約労働者に対して契約更新の申込みを行うと回答したのに対し、公務部門のそれは42%にとどまり最低水準となっている。

第5節 有期契約労働指令（Directive 99/70/EC）

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

全欧州レベルの労使団体（欧州産業経営者連盟（UNICE：現ビジネス・ヨーロッパ）、

欧州公共企業センター（CEEP）、欧州労働組合連盟（ETUC）間で、1999年に締結された有期契約労働に関する枠組合意に法的拘束力を与え、加盟国による法令整備、違反への対応等を求めるための指令（Directive 99/70/EC）が同年制定された。

枠組合意では、有期契約労働者に対する非差別原則（常用労働者との比較において、客観的理由により正当化し得ない差別的取扱の禁止）、有期契約の反復更新による制度の濫用防止等について規定しているところ、以下では、枠組合意の内容について概説する。

2. 目的（第1条）

- ・ 非差別原則の適用による有期契約労働の質の向上
- ・ 有期雇用契約又は有期雇用関係の反復更新による濫用の防止

3. 定義（第3条）

（1）有期契約労働者（fixed-term worker）

事業主との間に雇用契約又は雇用関係を有する者であって、当該雇用契約又は雇用関係の終了が、特定の期日の到来、特定の業務の終了又は特定の事象の発生といった客観的な条件によって確定される者。（なお、派遣労働者については、労使合意の前文において、その適用が除外されている。）

（2）比較可能な常用労働者（comparable permanent worker）

有期契約労働者と同一事業所において同等な業務に従事する労働者であって、期限の定めのない雇用契約又は雇用関係を有する者。なお、有期契約労働者との比較に当たっては、保有する資格や技能が適切に考慮される。

（同一事業所において、比較可能な常用労働者が存在しない場合には、適用可能な労使合意に照らして比較が行われる。また、適用可能な労使合意が存在しない場合には、加盟国レベルでの法令、労使合意又は慣行に照らして比較が行われる。）

4. 非差別原則（第4条）

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。（第4条第1項）

適当な場合には、比例原則（*pro rata temporis*）が適用される（第4条第2項）。すなわち、有期契約労働者と常用労働者の就業する期間の比率に応じた形で便益等が付与され得る。

在籍期間（*period of service*）が、特定の雇用条件の適用を受けるための条件とされている場合には、当該在籍期間の要件は、客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、

有期契約労働者と常用労働者について、共通のものでなければならない。(第4条第4項)

[欧州司法裁判所の判決例]

内部昇進試験合格後、受験資格の一部（大卒資格を有すること、又は、正規職員として10年間の勤務経験があること。なお、有期契約労働者としての勤務経験は受験資格の計算上考慮されない）を満たしていなかったことを理由に州職員が昇進を取り消された事案（スペイン）において、指令の定める非差別原則により、有期契約労働者としての勤務期間を受験資格の計算上考慮すべきかが争われた。

欧州司法裁判所は、①有期契約労働者として勤務していた際に正規職員と比較可能な地位にあったか否かについては、与えられていた責務の性質及びそれを通じて獲得された経験の質を考慮して、国内裁判所により判断される必要がある、②有期契約労働者として果たしていた責務が正規職員により果たされる責務に相当するものであったと認められる場合には、有期契約労働者としての勤務期間を考慮しないことを正当化する客観的理由の有無が国内裁判所により判断される必要がある、③有期契約労働者としての勤務期間を考慮しないこととする当該取扱いが客観的理由を持つものとして正当化されるには、それが純粋な必要性を満たし、目的を達成する上で必要かつ比例的なものであることが必要であり、特に、有期労働契約により行われていた責務の性質や当該加盟国の正統な社会政策目的の追求から生じたものでなければならない旨判示した。(2011年9月8日、C-177/10)

5. 有期雇用契約の反復更新による濫用の防止（第5条）

有期雇用契約又は有期雇用関係の反復更新による濫用を防止するため、加盟国は、次の防止策のうち、少なくとも1つを導入しなければならない。(第1項)

- ① 有期雇用契約又は有期雇用関係の更新について、それを正当化する客観的理由を求める。
- ② 有期雇用契約又は有期雇用関係の更新により可能となる雇用期間の延長に上限を設ける。
- ③ 有期雇用契約又は有期雇用関係の更新回数に上限を設ける。

適当な場合には、加盟国は労使団体と協議した上で、又は、労使団体は自ら、有期雇用契約又は有期雇用関係が継続していると見なされるべき条件、又は、期間の定めのない契約又は関係と見なされるべき条件を決定しなければならない。(第2項)

[欧州司法裁判所の判決例]

フランスの公立大学において、有期雇用契約を反復更新して継続勤務した研究員が、国内公務員法制において許容される反復継続期間の上限（6年間）に達したため期間の定

めのない雇用契約に転換された事案において、有期雇用契約における主要な条項が期間の定めのない新たな雇用契約に引き継がれるかが争われた。

欧州司法裁判所は、①指令第 5 条第 2 項は、期間の定めのない契約への転換条件を原則として加盟国に委ねているものの、加盟国に委ねられた裁量は無限定なものではなく、指令の目的や効果を損なうものであってはならず、②加盟国は、有期雇用契約が期間の定めのない雇用契約に転換される際、当該労働者の職務内容及び職責が変わらない場合において、当該労働者に不利になる形態で転換前の有期雇用契約の条項に実質的変更が生じることがないようにしなければならない旨判示した。(2012 年 3 月 8 日、C-251/11)

6. 常用雇用へのアクセスの確保 (第 6 条)

事業主は、有期契約労働者が常用雇用のポストに就くための機会について、他の労働者と等しい機会が与えられるよう、当該事業所において空きポストが生じる場合にはその旨を告知しなければならない。当該告知は、当該事業所の適切な場所に一般的な告知をすれば足りる。

また、事業主は、可能な限り、有期契約労働者の技能の向上及びキャリア形成を支援するため、適切な訓練機会の提供を促進しなければならない。

7. 加盟国における施行状況

反復更新による濫用防止のため、加盟国は 5. に掲げる 3 つの防止策のうち、少なくとも 1 つを導入することが求められている。この点に係る加盟国の施行状況の概要は次のとおり。

(1) イギリス

イギリスにおいては、有期雇用契約による継続した雇用が 4 年間以上となった場合、締結時又は直近の更新時において、有期雇用契約を正当化する客観的な理由があった場合を除き、当該有期雇用契約は期間の定めのないものに転換される。

また、有期契約労働者からの求めがあった場合、事業主は、21 日以内に、当該労働者に対して、有期雇用契約を正当化する客観的理由の詳細を明記した書面を交付しなければならない。

(2) ドイツ

ドイツにおいては、期間の定めのない雇用であれば適用される労働者保護措置が潜脱されることを防止する観点から、有期雇用契約の締結に客観的理由を求める判例法理が確立している。同判例法理に基づき、ドイツ国内法令においては、①一時的にのみ発生する業務への対応、②病休等により不在となる他の労働者の一時的な代替要員としての

活用、③試用期間、④労働者の雇用促進のため政策的に有期雇用契約が活用される場合等、有期雇用契約を正当化する客観的理由の例示が与えられている。

上記のような客観的理由に基づかない有期雇用契約については、2年間の上限以内における3回までの契約更新のみ認められる。また、新規設立会社については、最大4年間、特別な理由なしに有期雇用契約を締結することが許容され、当該4年間は、契約の複数回にわたる更新が認められる。

ただし、上記の特例的取扱い（客観的理由に基づかない有期雇用契約の許容）のいずれも、労使合意による場合を除き、期間の定めのない雇用契約により当該事業主の下で就労していた者を新たに有期雇用契約の対象としようとする場合には認められない。

（3）フランス

フランスにおいては、有期雇用契約を例外的形態として位置付け、その活用を、①病休等により不在となる他の労働者の一時的な代替要員としての活用、②業務量の一時的な増加への対応、③季節労働等の臨時的な性格を有する業務への活用等、④労働者の雇用促進のため政策的に有期雇用契約が活用される場合等、法令で定める客観的条件に係らしめている。

また、有期雇用契約の更新は、一度に限り可能であるが、雇用期間の合計が、法令で定める上限（最大2年間）を超えてはならないこととされている。

このため、事実上2度目の更新がなされて有期雇用が継続することを防止する観点から、安全確保のための緊急対応等の例外的なケースを除き、いわゆるクーリング期間が設けられている。その期間は、①初回更新を含む当初の雇用期間が14日以上の場合には、当該雇用期間の少なくとも3分の1、②初回更新を含む当初の雇用期間が14日未満の場合には、当該雇用期間の2分の1とされている。

これら有期雇用契約の上限規制への違反は、期間の定めのない契約への転換や罰則が適用される。

（4）オランダ

オランダにおいては、①有期雇用契約が、3カ月を超えないインターバルにより継続し、当該インターバルを含め、雇用期間の合計が36カ月を超えた場合、②3カ月を超えないインターバルにより、有期雇用契約が3回を超えて継続した場合に、直近の有期雇用契約が期間の定めのない契約に転換される旨法令で規定されている。（なお、上記の雇用期間の合計及び継続回数については、労使合意による修正が可能）

（5）デンマーク

デンマークにおいては、法令により、有期雇用契約は、①病休等により不在となる他

の労働者の一時的な代替要員としての活用、②出来高制からの転換、③当初から想定していた業務を終了させる必要性といった客観的理由が存在する場合のみ更新可能である旨規定されている。また、大学及び国立研究機関における教員及び研究者に関しては、有期雇用契約の更新は2度までとされている。

上記についての違反は、損害賠償請求の対象となる旨規定されているほか、判例法において、反復更新による濫用の場合には、期間の定めのない契約に転換されうる旨の法理が確立している。

第6節 派遣労働の現状

EUにおける派遣労働に関して、労働者派遣事業者の民間団体である CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies) によれば、2010年時点での派遣元事業主、派遣労働者、活用分野に係る基礎的な統計数値は下記1.~3.のとおりとなっている。

また、2009年実施の企業へのヒアリング調査結果によれば、派遣先における派遣労働の活用状況は4.のとおりとなっている。

1. 派遣元事業主数

2010年時点において、派遣元事業主数は世界全体で約12万8千事業者であり、欧州地域の派遣元事業主が全体の約26%を占めている。(2009年には、世界全体で約7万2千事業者、欧州地域の占める割合は48%であったが、2010年より、中国(約4万9千事業者)が統計に加わり、事業者総数、国・地域の構成割合に大きな変化が生じた。)

EU加盟国について見ると、イギリス(約11,500事業者)、ドイツ(6,049事業者)、オランダ(3,260事業者)、ポーランド(2,998事業者)、チェコ(1,650事業者)、デンマーク(1,347事業者)、フランス(約1,200事業者)、オーストリア(約1,200事業者)の順に多い。

2. 派遣労働者数

欧州地域における派遣労働者数は、常用換算ベースで1998年時点では約190万人であったが、それ以降、好調な経済、中東欧地域への企業進出等を背景に増加を続け、金融経済危機の前年2007年には約392万人となった。その後、金融経済危機の影響から、2009年には約321万人にまで減少したが、翌2010年には、約355万人となっている(同年の世界全体の派遣労働者数(常用換算ベース)は約1,040万人)。

国別に見ると、2010年において、イギリス(約88万人)、ドイツ(約79.3万人)、フランス(約52万人)、オランダ(約20.8万人)、イタリア(約19.7万人)、ポーランド(約11.4万人)の順に多い。

また、常用換算ベースによる派遣労働者数を就業者数で除した数値（「浸透率」）を見ると、1999年時点では1.1%であったものが、上記の経済環境の変化等を背景に、2007年には2.0%に達した後、2010年時点においては1.6%となっている。国別に見ると、イギリスでは2007年に4.7%にまで達した後、2010年までに3.0%に下がったものの、欧州地域内で最も高い水準となっている。これに次いで、オランダ(2.5%)、ドイツ(2.0%)、フランス(2.0%)、ベルギー(1.9%)、アイルランド(1.9%)、ルクセンブルク(1.9%)の順に高くなっている。

3. 活用分野

派遣労働の活用分野については、各国の産業構造、規制状況の違い等を反映し、多様なものとなっているが、例えば、ドイツにおいては、製造業での活用が最も進んでおり(46%)、次いでサービス業(30%)、建設業(8%)の順となっている。ポーランドにおいても、製造業での活用が70%を占めている。

他方、フランスでは、製造業(39%)とサービス業(37%)がほぼ同割合で、建設業(23%)がこれに続いている。ベルギーではサービス業(53%)に製造業(38%)が続いている。(数字はいずれも2008年)

4. 派遣先における派遣労働の活用状況

2009年実施の企業へのヒアリング調査結果によれば、雇用規模10人以上の企業のうち、過去12カ月間において少なくとも1人派遣労働者を受け入れた(又は受け入れている)と回答した企業は、全体の18%となっている。これを国別に見ると、ベルギー(56%)、ドイツ(49%)において高く、フランス(35%)、イギリス(35%)、フィンランド(34%)がこれに次ぐ水準となっている。他方で、東欧等の新規加盟国においては活用度が低く、大半の国において10%に満たない水準となっている。

第7節 派遣労働指令(Directive 2008/104/EC)

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

パートタイム労働者及び有期契約労働者の労働条件を整備するための基本枠組み(比較可能なフルタイム労働者又は常用労働者との非差別原則)を定める指令がそれぞれ策定されると、非正規労働者の労働条件整備の観点から残る課題は、派遣労働者に係る対応となった。

上記の点は、有期契約労働者に係る指令制定に至る労使間合意において既に明らかにされ、その前文に派遣労働に係る同種の労使間合意の必要性を検討する旨が明記された。こうした経緯を踏まえ、労使団体は2001年に派遣労働に係る枠組み合意に向けた協議を開始したものの合意には至らず、その後は、欧州委員会による検討作業が行われ、2002年

には指令案が提出された。閣僚理事会による修正を経た後、2008年、派遣労働者と派遣先の労働者との均等待遇原則（労働時間、賃金等派遣労働者の基本的労働条件について、当該者が派遣先に直接雇用されていたならば適用される内容と同等以上のものとなることを求めるもの）等を定める指令が成立した。

2. 定義（第3条）

派遣元事業主、派遣労働者、派遣先といった基本概念の定義については、次のとおり、我が国のものと同様のものが規定されている。また、派遣労働者と派遣先の労働者との間で均等な待遇が求められる「基本的労働条件」について、次のとおり定義されている。

（1）派遣元事業主（temporary-work agency）

派遣労働者を派遣先に派遣し、その指揮監督の下で臨時的・一時的（temporarily）に就労させることを目的に、派遣労働者と雇用契約を締結し、又は、派遣労働者との雇用関係に立つ、あらゆる自然人又は法人

（2）派遣労働者（temporary agency worker）

派遣先に派遣され、その指揮監督の下で臨時的・一時的に就労することを目的に、派遣元事業主と雇用契約を締結し、又は、派遣元事業主との雇用関係に立つ労働者

（3）派遣先（user undertaking）

派遣労働者が臨時的・一時的に就労する先となり、その指揮監督の下に置かれることとなる、あらゆる自然人又は法人

（4）基本的労働条件

法令、労使協定等の拘束力ある規定により、派遣先において効力を有している労働条件であって、次の事項に関するもの。

- ① 労働時間、時間外労働、就労中の休憩、休息时间、夜間労働、休日
- ② 賃金

3. 均等待遇原則及び適用除外（第5条）

（1）均等待遇原則（第5条第1項）

派遣労働者に係る基本的労働条件（上記2.(4)）は、派遣先への派遣期間を通じ、当該業務を行うために当該派遣先に直接雇用されていたならば適用される内容と同等以上のものでなければならない。

(2) 適用除外 (第5条第2項～第4項)

次の場合に、(1)の均等待遇原則の適用除外が認められる。

(イ) 常用派遣の場合における賃金

加盟国は、労使との協議を経て、派遣元事業主に常用雇用 (permanent contract) されている派遣労働者が、派遣先への派遣期間以外の期間においても賃金の支払いを受ける場合について、賃金に係る均等待遇原則を適用除外とすることができる。

(ロ) 労使合意による場合

加盟国は、労使との協議を経て、派遣労働者の労働条件に係る取扱いについて、派遣労働者の保護に配慮しつつ、均等待遇原則とは異なる内容を適切なレベルの労使合意で定めることを労使に委ねることができる。

また、労使協定に一般効又は地域効を与える制度のない加盟国においては、派遣労働者に対して適切な水準の保護が与えられる場合であれば、国レベルの労使との協議を経て、かつ、当該労使間の合意に基づき、均等待遇原則を適用除外して、基本的労働条件に係る取扱いを定めることができる。当該認められる取扱いには、派遣労働者が均等待遇原則を受けるための要件として、当該派遣先に一定期間以上派遣されていることを求めることも含まれる。

4. 派遣先の雇用、福利厚生施設、職業訓練等へのアクセス (第6条)

(1) 派遣先の雇用へのアクセス

派遣先の常用労働者(permanent employment)となることについて、派遣労働者に派遣先の労働者と同様な機会を与えるため、派遣先のあらゆる空ポストが派遣労働者に告知されなければならない。当該告知は、当該派遣先における適切な場所に一般的告知がされることで足りる。(第6条第1項)

加盟国は、派遣期間の終了後、当該派遣先と派遣労働者の間における雇用契約又は雇用関係の成立を禁じる又は妨げる効果を持つ取決めが無効であることを確実にしなければならない。(第6条第2項)

派遣元事業主は、派遣労働者による派遣先での業務終了後、当該派遣労働者を当該派遣先にあっせんする対価を当該派遣労働者に求めてはならない。(第6条第3項)

(2) 派遣先の福利厚生施設へのアクセス

派遣労働者には、社員食堂、託児施設、交通サービス等、派遣先の福利厚生施設等へのアクセスについて、当該派遣先の労働者と同等の条件の下で認められなければならない。(ただし、取扱いの差異が客観的理由により正当化される場合を除く)(第6条第4項)

(3) 職業訓練等へのアクセス

加盟国は、派遣労働者による職業訓練等へのアクセス改善に向け、次の事項について、適切な措置を講じ、又は、労使間での対話を促進しなければならない。(第6条第5項)

- ① 派遣元事業主が提供する職業訓練及び託児施設への派遣期間以外の期間を含めたアクセスの改善
- ② 派遣先が自ら雇用する労働者に対して提供する職業訓練へのアクセスの改善

5. 義務履行確保措置(第10条)

加盟国は、本指令を施行する加盟国法令への違反が生じた場合に適用する担保措置(penalties)を定め、その適用を確実なものとするために必要なあらゆる措置を講じなければならない。担保措置は効果的、比例的かつ抑止効果のあるものでなければならない。

6. 加盟国による規制の見直し(第4条)

派遣労働の活用に係る禁止又は制限措置については、派遣労働者の保護、職場の健康・安全衛生確保、労働市場の適切な機能維持や濫用防止といった公共の福祉(general interests)に基づく場合にのみ正当化される。(第4条第1項)

加盟国は、2011年12月5日までに、労使との協議を経て、派遣労働の活用に係る現行規制について、それらが上記の観点から正当化できるか否かについて、検証しなければならない。(第4条第2項)

ただし、上記見直しは、許可、登録、認証、資産要件、又は、派遣元事業主に対する監督について加盟国が諸要件を設けることを妨げるものではない。

7. 加盟国における施行状況(適用除外規定の活用状況)

3.(2)(ロ)後段に記載した国レベルの労使間合意に基づき、本指令が求める派遣労働初日からの均等待遇原則を除外する法令を定める国としてイギリスがある。

2011年10月から施行されたイギリス派遣労働者規則では、均等待遇原則の適用を、同一派遣先の同一職務における12週連続した派遣就業の終了に係らしめており、派遣労働者は当該12週連続した派遣就業の終了後、均等待遇を受けることとなる。

[主要参考文献]

<パートタイム労働>

○欧州委員会：Employment in Europe 2010

○Eurofound：European Company Survey (2009)

○欧州委員会：Employment and Social Developments in Europe 2012

○欧州委員会：Report by the Commission's services on the implementation of Council Directive

97/81/EC of 17 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, 21/01/2003 (2003 年)

< 有期契約労働 >

○ 欧州委員会 ; Employment in Europe 2010

○ Eurofound : European Company Survey (2009)

○ 欧州委員会 : Employment and Social Developments in Europe 2012

○ 欧州委員会 : Commission Staff Working Document, Report by the Commission services on the implementation of COUNCIL Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15), SEC(2006) 1074 (2006 年)

< 派遣労働 >

(資料出所)

○ Ciett : The agency work industry around the world (2011 Edition)

○ Ciett : The agency work industry around the world (2012 Edition)

○ Eurofound : European Company Survey (2009)

○ 英国ビジネス・イノベーション・技能省 : Agency Workers Regulation, Guidance (2011)

第6章 事業再構築等に伴う労働者保護政策

第1節 総論

人員削減、営業譲渡、倒産等、事業再構築等に伴う雇用への影響から労働者を保護するための政策は、従前、加盟国ごとに、従業員代表への協議、労働者の地位・労働条件の保全、未払い賃金の支払い確保等に係る法令の整備が進められてきた経緯があり、その結果、対象となる労働者の範囲、内容等も加盟国ごとに異なる状況にあった。

他方、その後、域内市場の統一が進むと、統一市場の機能円滑化の観点からは域内規制の調和が求められ、また、労働者保護の観点からは EU 法規による最低限の保護措置を明示する必要性が認識されるようになった。

こうした状況の下、1975年に大量雇用変動に係る手続、協議等に関する指令が制定されたのをはじめ、1977年には営業譲渡時における労働者の権利保護に関する指令が、1980年には企業倒産時の労働者保護に関する指令が制定された。

(いずれの指令も、加盟国における法令改正の動向等を反映した改正が行われた後、更に明確性・透明性向上の観点から全部改正が行われ、それぞれ現行指令へと再編されている。現行指令は、順に、Directive 98/59/EC、Directive 2001/23/EC、Directive 2008/94/EC)

大量雇用変動に係る手続、協議等に関する指令 (Directive 98/59/EC) については、一定数以上の離職を伴う事業再構築に際し、事業主から従業員代表への情報提供及び協議、行政機関への通知、行政機関による離職者支援等を基本枠組みとし、第2節で概説する内容となっている。(なお、大量雇用変動以外の場合であっても、職場構成や契約関係に重大な変更をもたらさうる決定について、事業主から従業員代表への情報提供及び協議を求める指令 (Directive 2002/14/EC) が、その後制定されているところ、第7章参照)

営業譲渡時における労働者の権利保護に関する指令 (Directive 2001/23/EC) については、①譲渡会社と労働者の間に存在する権利・義務の譲受会社への包括承継、譲渡会社と労働者の間の労使合意の譲受会社による遵守など、営業譲渡時における労働者の権利保護及びそれに伴う譲受会社の義務、②譲渡会社及び譲受会社からそれぞれの労働者に対する譲渡理由、講ぜられる労働者保護措置に係る情報提供等を基本枠組みとし、第3節で概説する内容となっている。

企業倒産時の労働者保護に関する指令 (Directive 2008/94/EC) については、加盟国が設置する保証機関による未払い賃金等の支払い保証を基本枠組みとし、第4節で概説する内容となっている。

以上の EU 法規をバックボーンとしつつ、EU においては、併せて、域内の事業再構築事案のモニタリング (各国主要メディアで報道された一定規模以上の事案の集計・分析: European Restructuring Monitor)、欧州社会基金、欧州グローバル化調整基金等 (第2章参照) を通じた労働者の能力開発、求職活動支援等により、事業再構築に伴う雇用面への影響に対処している。

第2節 大量雇用変動に係る手続、協議等に関する指令（Directive 98/59/EC）

1. 定義、適用範囲（第1条）

大量雇用変動は、加盟国の選択により、次の（1）又は（2）のいずれかの数の離職者を伴う解雇をいう。

（1）30日間において、①通常雇用している労働者の数が20人超、100人未満の事業所にあつては少なくとも10人、②通常雇用している労働者の数が100人以上300人未満の事業所にあつては少なくとも労働者数の10%、③通常雇用している労働者の数が300人以上の事業所にあつては少なくとも30人

（2）90日間において、通常雇用している労働者の数によらず少なくとも20人

なお、有期契約労働及びプロジェクト労働については、契約期間終了前の解雇を除き、本指令の適用対象とはならない（すなわち、契約不更新による雇止めは適用対象とならない）。また、行政機関又は公法によって規律されている事業所における労働者も適用対象とならない。

2. 情報提供及び協議（第3条）

（1）従業員代表との協議

事業主が大量雇用変動を想定する場合は、従業員代表と合意に達することを目的として、適切なタイミングで協議（consultations）しなければならない（第2条第1項）。当該協議は、少なくとも、大量雇用変動を回避する又はその人数をより少ないものとする手段、及び、特に離職に係る労働者の再配置又は再訓練の支援を通じて雇用変動の影響を緩和する手段を含むものでなければならない（第2条第2項）。

（2）従業員代表への情報提供

従業員代表が建設的な提案を行うことが可能となるよう、事業主は協議の間適切なタイミングで、関係あるすべての情報を提供するとともに、いかなる場合であっても、書面にて次の事項を通知しなければならない。（第2条第3項）

- （イ） 想定している大量雇用変動の理由
- （ロ） 離職する労働者数
- （ハ） 通常雇用されている労働者数
- （ニ） 想定している大量雇用変動の期間
- （ホ） 離職する労働者の選定基準
- （ヘ） 退職手当の計算方法

事業主は、上記の（イ）～（ホ）について、権限ある当局に対して当該書面の写しを提出しなければならない。

3. 大量雇用変動に係る手続、効力の発生、行政機関による関与（第3条及び第4条）

（1）大量雇用変動の通知

事業主は、想定している大量雇用変動について、書面にて、権限ある当局に通知しなければならない。当該通知は、当該大量雇用変動及び第2条に基づく従業員代表との協議に関して関係あるすべての情報（特に、当該大量雇用変動の理由、離職する労働者数、通常雇用されている労働者数、当該大量雇用変動の期間）を含むものでなければならない。（第3条第1項）

また、事業主は、当該通知の写しを従業員代表に転送しなければならない。従業員代表は、それに関するコメントを権限ある当局に提出することができる。（第3条第2項）

（2）効力の発生、行政機関による関与

権限ある当局に通知された大量雇用変動は、当該通知後30日を経過するまでの間は効力を生じない。なお、加盟国は、当該期間を短縮する権限を当局に与えることができる。（第4条第1項）

上記期間は、権限ある当局が当該大量雇用変動により生じる問題への解決策を探求するのに用いられなければならない。（第4条第2項）

加盟国は、当該期間では、当該大量雇用変動により生じる問題を解決するのに十分でないと考えられる場合には、当該期間を通知後60日まで延長する権限を当局に与えることができる。（第4条第3項）

第3節 営業譲渡時における労働者の権利保護に関する指令（Directive 2001/23/EC）

1. 適用範囲（第1条、第2条）

本指令は、事業の一部又は全部に係る営業譲渡（合併を含む）に適用される。なお、営業譲渡とは、ある経済活動を追求する目的をもった物的・人的資源の統合体が、その性格を保ったまま、他の事業主に譲渡されることをいう。公私の事業体に適用されるが、公権力の行使に関わる行政機構の再編は含まれない。（第1条）

また、本指令を加盟国が国内法制化する際、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者を除外することは認められない。（第2条）

なお、欧州司法裁判所判決により、①行政機関間での職員の承継事案であって、公権力の行使に関わらない清掃等の補助業務に従事する者、②期間の定めなく同一グループ内から労働者派遣を受けている事業会社がグループ外の企業に譲渡される場合における当該派遣労働者についても、本指令の適用対象となる旨判示されている。（前者：2011年9月6日、C-108/10、後者：2010年10月21日、C-242/09参照）

2. 労働者の権利の保全（第3条～第6条）

（1）譲渡会社と労働者の間に存在する権利・義務の譲受会社への包括承継

営業譲渡日に現に存在する雇用契約又は雇用関係から生ずる譲渡会社の権利及び義務は、譲受会社に承継される。なお、加盟国は、当該雇用契約又は雇用関係から譲渡前に生じた義務について、譲渡日以降、譲渡会社と譲受会社が連帯責任を負うこととする制度を設けることを妨げられない。（第3条第1項）

また、加盟国は、譲渡会社が譲受会社に承継させる一切の権利義務を告知する制度を設けることを妨げられないが、当該告知がなされていないことをもって、当該不告知に係る権利義務の承継が影響を受けてはならない。（第3条第2項）

（2）譲渡会社と労働者の間の労使合意の譲受会社による遵守義務

営業譲渡後、譲受会社は、譲渡会社と労働者の間の労使合意により合意されていた諸条件について、それが新たな労使合意の発効により失効しない限り、その終期まで遵守しなければならない。なお、加盟国は、上記遵守義務の期間について、1年を下回らない期間にまで短縮することができる。（第3条第3項）

（3）解雇制限

営業譲渡は、それ自体、譲渡会社又は譲受会社による正当な解雇理由とはならない。ただし、経済的、技術的又は組織編成上の理由による解雇を妨げるものではない。なお、加盟国は、当該国の解雇制限法令において保護の対象とされていない特定の労働者について、上記の解雇制限の対象外とすることができる。（第4条第1項）

（4）重大な労働条件の変更が生じた場合の帰責

営業譲渡により、個々の労働条件に重大な変更がもたらされた結果、雇用契約又は雇用関係が終了した場合、当該終了についての責任は使用者に帰す。（第4条第2項）

※なお、加盟国が異なる定めをしない限り、上記(1)～(4)は、破産手続又はこれに類似した手続であって公的監督下に置かれているものには適用されない。

（5）労働者代表の機能維持

労働者代表の再任又は再構成のための条件が整っていない場合には、労働者代表の地位・機能は、営業譲渡前と同じ条件の下で継続される（破産手続の場合、事業体が自律性（autonomy）を維持していない場合を除く）。（第6条）

3. 労働者への情報提供及び協議（第7条）

（1）労働者への情報提供

譲渡会社及び譲受会社は、営業譲渡によって影響を受けるそれぞれの労働者の代表に対し、譲渡日、譲渡理由、譲渡が労働者に与える法的・経済的・社会的影響、労働者に対して講ぜられる措置について、通知しなければならない（譲渡会社については譲渡前の然るべき時点、譲受会社については労働者が譲渡による労働条件への直接の影響を受ける前の然るべき時点）。（第7条第1項）

（2）労働者との協議

譲渡会社及び譲受会社は、上記(1)の「労働者に対して講ぜられる措置」を想定する場合には、それぞれの労働者代表と合意に達することを目的として協議（consult）しなければならない。（第7条第2項）

4. 加盟国における施行状況

（1）譲渡前債務に係る連帯責任

指令第3条第1項の規定に基づき、営業譲渡前に生じた債務について、譲渡会社と譲受会社が連帯責任を負うこととする制度（上記2.(1)参照）を設けている加盟国として、ドイツ、フランス、スペイン等が挙げられる。

（2）譲渡前の労使合意の遵守期間の制限

指令第3条第3項の規定に基づき、営業譲渡前の労使合意についての譲受会社の遵守義務に期間の制限（上記2.(2)参照）を設けている加盟国として、ドイツ、フランス（いずれも1年までに制限）等が挙げられる。

（3）営業譲渡に伴う解雇制限の例外

指令第4条第1項の規定に基づき、営業譲渡に伴う解雇制限（上記2.(3)参照）の例外となる特定の労働者を定めている加盟国として、イギリス（雇用後1年未満の者）、スペイン（上級管理職）等が挙げられる。

第4節 企業倒産時の労働者保護に関する指令（Directive 2008/94/EC）

1. 適用範囲（第1条第1項）

本指令は、雇用契約又は雇用関係から生じる労働者の請求権であって、倒産状態（※）にある事業主に対するものに適用される。

※倒産状態（a state of insolvency：第2条第1項）

本指令においては、加盟国の法令により、事業主の債務超過に基づき、当該事業主の資産の一部若しくは全部の売却又は清算人の任命を伴う手続の開始が求められた場合であって、権限ある当局が、当該手続の開始を決定し、又は、当該事業主の事業若しくは事業所が完全に閉鎖され、当該資産では当該手続を開始するのに不十分であることを確認したとき、当該事業主は倒産状態にあると見なされる。

2. 対象労働者（第2条第2項及び第3項）

労働者の定義は加盟国の法令によるが、加盟国は、パート労働者、有期契約労働者、派遣労働者を本指令の適用範囲から除外してはならない。また、雇用契約又は雇用関係の期間が一定期間未満であることをもって当該労働者を本指令の適用範囲から除外してはならない。

3. 保証機関

（1）保証機関の設置、その責務（第3条及び第4条）

加盟国は、保証機関が、労働者の有する雇用契約又は雇用関係から生じる未決済の請求権（法令に規定がある場合には雇用関係終了時の退職手当を含む）に係る支払い保証を行うために必要な措置を講じる。保証機関に引き継がれる請求権は、加盟国の定める特定の期日の前後の一定期間（参照期間）に係るものとする。（第3条）

加盟国は、保証機関の責務を限定することができる（第4条第1項）。

保証機関の責務を限定する場合、加盟国は、保証機関の責務に係る期間を特定しなければならない。当該期間は雇用関係の最後の3カ月間よりも短いものであってはならない（ただし、参照期間を18カ月以上とする場合には、労働者に最も有利な8週間とすることも認められる）。（第4条第2項）

加盟国は、保証機関による支払いに上限を設けることができる。ただし、当該上限を本指令の目的と社会通念上相容れない水準以下とすることは認められない。（第4条第3項）

（2）保証機関の運営原則（第5条）

加盟国は、次の原則に従いつつ、保証機関の組織、財務、運営に係る細則を定める。

（イ）保証機関の資産が、事業主の運営資産とは独立しており、倒産手続により取り崩されないこと。

（ロ）全額公費により設置・運営される場合を除き、事業主が拠出の責任を担うこと。

(ハ) 保証機関は、倒産した当該事業主が拋出責任を果たしていたかによらず、その責務を担うこと

(3) 社会保険及び企業年金に係る取扱い（第6条～第8条）

加盟国は、社会保険及び社会保険以外の企業年金に係る未払いの保険料について、保証機関の責務から除外する旨規定することができる。（第6条）

加盟国は、社会保険以外の企業年金制度による老齢年金（遺族年金を含む）の受給権及び期待権について、労働者及び倒産時点で既に離職している者の利益を保護するために必要な措置を講じなければならない。（第8条）

4. 加盟国における施行状況

(1) 保証機関の責務の限定

指令第4条第1項及び第2項の規定に基づき、保証機関が責務を担う未決済の請求権について期間を限定している例は次のとおり。

(イ) 18カ月の参照期間内における労働者に最も有利な8週間とする国

イギリス、アイルランドの2カ国

(ロ) 雇用関係の最後の3カ月間とする国

ドイツ、イタリア、ポーランド等13カ国

(ハ) その他の期間とする国

スウェーデン（雇用関係の最後の8カ月間）、スペイン（同150日間）、オランダ（同19週間）等6カ国

なお、期間の限定をしていない国として、フランス、ベルギー、デンマーク、フィンランド、オーストリア、ハンガリーの6カ国がある。ただし、この6カ国も、そもそも次のとおり、参照期間（又は特定期日）が定められており、保証機関による支払いは、いずれにせよ、当該期間に係るものに限定される。

すなわち、デンマーク及びオーストリアにおいては倒産手続申請前6カ月間を参照期間とし、また、ベルギーにおいては会社閉鎖前の12カ月間及び閉鎖後の13カ月間を参照期間としており、当該期間に係る請求権のみ保証機関に引き継がれることとしているため、保証機関による支払いはこの期間における未払い債権に係るものにいずれにせよ限定される。また、フランス、フィンランド、ハンガリーは、「特定期日」を定め、当該期日以前又は以降の請求権のみ保証機関に引き継がれることとしているため、保証機関による支払いはこの期間における未払い債権に係るものにいずれにせよ限定される。

(2) 保証機関による支払いの上限

指令第4条第3項の規定に基づき、オランダを除くすべての加盟国において、保証機関による支払い額に上限が設けられている。上限設定の方法は加盟国ごとに様々であり、また、本指令も特定の方法を求めるものではない。当該上限を本指令の目的と社会通念上相容れない水準以下とすることは認められていないところ、欧州委員会は、保証機関による支払い額が、最低賃金水準と同程度にとどまる場合には、指令違反となるおそれがあるとの解釈を示している。

(3) 利用実績

2006年から2009年までの4年間で、EU加盟国全体で約42万件的倒産事案について保証機関による対応が求められた。また、同期間において、340万人の労働者が保証機関による支払いを受けた。同期間における保証機関による支払い総額は約177億ユーロであり、労働者1人当たりの支払い額は約5,200ユーロとなっている。

[主要参考文献]

- 欧州委員会：COMMISSION STAFF WORKING PAPER, Restructuring and employment the contribution of the European Union, COM(2008) 419
- Eckhard Voss, Antonio Dornelas: Anticipation and management of Restructuring in the European Union, (2011年)
- 欧州委員会：Commission Report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, business or parts of undertakings or business, COM(2007) 334
- 欧州委員会：REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL on the implementation and application of certain provisions of Directive 2008/94/EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, COM(2011) 84

第7章 労使対話政策

第1節 総論

労使間対話（dialogue between management and labour）は、雇用促進や生活・労働条件の向上と並び、EU 及び加盟国が追求すべき主要政策目標の1つとして掲げられ（EU の機能に関する条約第151条）、EU 法体系において2つの異なる次元で展開されている。その1つは、雇用・社会政策立案過程への労使団体の関与であり、他の1つは、個別企業・事業所内における事業主から従業員代表への情報提供及び協議等である。

以下、第2節では、成長と雇用に関する政労使サミット（Tripartite Social Summit for Growth and Employment）、立法案作成時のコンサルテーションといった雇用・社会政策立案過程における労使対話について、第3節では、労働契約関係に重大な変更をもたらす決定等に係る情報提供及び協議、企業・事業所内の監督・執行機関のメンバーの選任、推薦等による社内事項への影響力行使といった個別企業・事業所内における労使対話について、現行EU法規の規定を中心に概説する。

第2節 政策立案過程における労使対話

1. 成長と雇用に関する政労使サミット

雇用・社会政策立案過程における労使間対話の枠組みとして、まず「成長と雇用に関する政労使サミット」がある。これは、EU加盟国、欧州委員会及び労使団体間の継続的な意見交換の場として、2003年より開始され、その後基本条約にも規定された（EU の機能に関する条約第152条）。開催は規定上、少なくとも年1回、春の欧州理事会に先立ち開催されることとされているが（Council Decision 2003/174/EC）、通常、春・秋の欧州理事会に先立ち、年2回開催される。

同サミットにおいては、欧州理事会常任議長、閣僚理事会議長国首脳、欧州委員会委員長、雇用・社会政策担当欧州委員に加え、EUレベルの労使団体の各事務総長が参集され、直後に開催される欧州理事会の議題となる雇用・社会・経済政策に関する主要課題に関して議論が行われる。使用者側からは、ビジネス・ヨーロッパ、欧州クラフト・中小企業同盟（UEAPME）、欧州公共企業センター（CEEP）の3団体が、労働者側からは欧州労働組合連盟（ETUC）が参加している。

近年、欧州債務危機の深刻化に伴い、生産性と賃金水準の乖離がマクロ不均衡の要因の1つとしてモニタリングの対象とされ（Regulation 1176/2011）、これに関連して賃金制度改革が相当数の国別勧告に盛り込まれるようになると、賃金政策を含む加盟国の経済財政運営及び雇用政策の立案・施行に係る欧州セメスターのプロセスに労使団体をより前広に関与させる必要性が、政策担当者側、労使団体側の双方から認識されるようになった。

2012年に欧州委員会が策定した「雇用パッケージ」（第2章参照）においては、こうし

た事情を背景に、①欧州セメスターのプロセスにおける成長・雇用政策の重点事項に係る政労使間の意見交換（「成長と雇用に関する政労使サミット」の活用）、②賃金水準の動向に係る政労使3者によるモニタリング・意見交換の場の設置が盛り込まれるなど、政策立案過程における労使間対話を強化する方向性が打ち出された。

2. 立法案作成時のコンサルテーション、労使団体の主体的協議・合意

基本条約において、欧州委員会は、雇用・社会政策に関する立法案等を提出する前に、2度にわたり労使に対するコンサルテーション（意見照会）を行うこととされている（EUの機能に関する条約第154条第2項及び第3項）。その1回目は政策の方向性について、2回目は立法案等の内容について行う。

これらコンサルテーションは、欧州委員会が閣僚理事会及び欧州議会に立法案等を提出する前にあらかじめ労使の意見を案に反映させることを狙いとしたものであるが、他方、労使自治の観点からは、そもそも労使団体は主体的協議を通じて雇用・社会政策分野の様々な事項について労使間で合意することが可能であることから、上記コンサルテーションに際しても、労使団体は、主体的な労使間協議の開始を選択し、欧州委員会にその旨通知することもできることとされている（EUの機能に関する条約第154条第4項）。

この場合、当面、コンサルテーションに係る事項は、労使間の協議に委ねられることとなる（協議の期限は9カ月間。労使及び欧州委員会の合意により延長も可能）。また、労使間で合意した事項については、その後、閣僚理事会の決定により、加盟国に対して法的効力をもたせることが可能であり、これまでもパート・有期労働者の均等待遇、育児休業といった分野においてEUレベルの労使団体間で締結された合意を施行するための指令が制定されている。（Council Directive 97/81/EC, Council Directive 99/70/EC, Council Directive 2010/18/EU）

なお、労使間協議によって合意に至らない場合には、欧州委員会により立法案等が作成されることとなる。労使間協議の不調を受け、欧州委員会が指令案を作成し、閣僚理事会及び欧州議会が審議・採択するというプロセスを経て指令が成立した例としては、派遣労働者の均等待遇に関する指令（Directive 2008/104/EC）がある。

第3節 個別企業・事業所内における労使対話

労働契約関係に重大な変更をもたらす決定等に係る従業員代表への情報提供及び協議、企業・事業所の監督・執行機関のメンバーを従業員代表が選任、推薦等することによる社内事項への影響力行使（participation：以下「関与」）については、フランス、ドイツ、オランダ等、イギリスを除く従来からの加盟国を中心に加盟国レベルで発展してきたところ、EUレベルにおいても、1989年の「労働者の基本的社会権憲章」（Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers）において、その漸進的發展を目指す旨規定さ

れて以降、指令による EU レベルでの法制化に向け、動きが本格化した。

当初制定された指令 (Directive 94/45/EC、その後 Directive 2009/38/EC として再編) は、複数加盟国で一定数以上の従業員を雇用する多国籍企業又はグループを対象として、その従業員への情報提供及び協議を行う手続の整備、又は、そうした情報提供及び協議を担う労使協議会 (Work Council) の設置を求めるものであった。

その後、2002 年に成立した新指令「従業員への情報提供及び協議に関する一般枠組の整備に関する指令」(Directive 2002/14/EC) は、50 人以上の従業員を雇用している企業 (又は 20 人以上の従業員を雇用している事業所) であれば、一の加盟国内に事業展開が限られている場合であっても従業員代表への情報提供及び協議を求めることとし、従業員に対する情報提供及び協議に関する一般枠組を整備した。

労働政策に関する EU の調査・研究機関である、Eurofound による推計では、2009 年時点において、10 人以上規模の企業・事業所に限れば、労働者の約 6 割強 (企業・事業所数で見ると 4 割弱) が従業員代表又は労使協議会の活動を通じて情報提供及び協議を受ける機会を享受している。

これら指令の発展を反映し、情報提供及び協議については、欧州連合基本権憲章 (Charter of fundamental rights of the European Union) においても、EU 法規及び加盟国の法令・慣行の定める範囲及び条件において、適切なタイミングで情報提供及び協議を受けることが労働者又はその代表の権利として規定されている。

他方、「関与」については、情報提供及び協議に係る 2002 年指令のような一般枠組を提供する EU 法規は存在せず、域内多国籍企業が「欧州会社」を設立して円滑な事業展開を行うことを可能とするための欧州会社法を補完する EU 指令 (Directive 2001/86/EC) において、「欧州会社」に限定した形で、従業員代表への情報提供及び協議と併せ、関与のあり方が規定されるにとどまっている。(複数加盟国で事業展開する協働組合が「欧州協働組合」を設立する場合について同様の指令 (Directive 2003/72/EC) がある。)

以下では、従業員への情報提供及び協議に関する一般枠組の整備に関する指令 (Directive 2002/14/EC)、従業員の関与について欧州会社法を補完する指令 (Directive 2001/86/EC) について概説する。

1. 従業員への情報提供及び協議に関する一般枠組の整備に関する指令 (Directive 2002/14/EC)

(1) 目的・基本原則 (第 1 条)

本指令は、EU 域内の企業・事業所の従業員における情報提供及び協議を受ける権利に関して、加盟国において遵守されるべき最低限の要件を定めることにより、情報提供及び協議に関する一般枠組を整備するものである。

情報提供及び協議に係る実施枠組は、加盟国の法令及び労使慣行に従い、その効果的

な実施を確実ならしめる方法により定められ、施行される。情報提供及び協議に係る実施枠組を定め、施行する際、事業主及び従業員代表は、協調の精神及び互いの権利義務への適切な配慮をもって取り組まなければならない。

(2) 定義 (第2条)

(イ) 情報提供

事業主から従業員代表に対して行う、後者をして当該案件を承知させ、その評価を可能ならしめるために行う情報の提供

(ロ) 協議 (consultation)

事業主と従業員代表との間における意見交換 (exchange of views) 及び対話 (establishment of dialogue) の実施

(3) 適用範囲 (第3条)

本指令の適用範囲は、加盟国の選択により、次のいずれかとする。

(イ) 一の加盟国内に少なくとも 50 人の従業員を雇用している企業 (公営企業、非営利企業を含む)

(ロ) 一の加盟国内に少なくとも 20 人の従業員を雇用している事業所

(4) 情報提供及び協議の範囲

加盟国は、(1) の基本原則を踏まえつつ、情報提供及び協議に係る従業員の権利行使に係る実施枠組について、次の (イ) ~ (ハ) に従い、定めなければならない。(なお、加盟国は、(イ) ~ (ハ) について、これらと異なる定めをすることを労使自治に委ねることも認められる (第5条))

(イ) 情報提供及び協議の範囲 (第4条第2項)

情報提供及び協議は次の事項を含むものでなければならない。

- ① 当該企業又は事業所の活動及び経営に関する直近の状況及び将来見通しに係る情報提供
- ② 当該企業又は事業所の雇用に関する状況、構造及び将来見通し並びに雇用危機の場合等において講ずることが想定される手段に係る情報提供及び協議
- ③ 職場構成又は契約関係に重大な変更をもたらさうる決定に係る情報提供及び協議

(ロ) 情報提供の方法 (第4条第3項)

情報提供は、従業員代表が十分に内容を精査し、必要があれば、協議の準備を行うこ

とを可能とするのに適切な時間、方法及び内容によって行われなければならない。

(ハ) 協議の方法 (第4条第4項)

協議は、次を満たすものでなければならない。

- ① タイミング、方法及び内容が適切であること
- ② 案件に応じ、事業主側及び従業員代表側とも適切なレベルの者により行われること
- ③ 事業主により提供された情報及び従業員代表からの正統な意見に基づき行われること
- ④ 従業員代表が事業主と対面し、その意見に対する回答及び理由を得ることのできる方法により行われること
- ⑤ 事業主の権限に属する事項について合意に達することを目的として行われること

(5) 従業員代表による秘密保全等

(イ) 従業員代表による秘密保全 (第6条第1項)

加盟国は、従業員代表及びその支援にあたる専門家が、当該企業又は事業所の正統な利益に係る事項であって、秘密である旨を明確にして伝達されたいかなる情報も、他の従業員又は第三者に明らかにしてはならない旨、各加盟国の法令による条件と制限の下、規定しなければならない。当該秘密保全義務は、当該従業員代表又は専門家が当該職務から離れた後も適用される。

ただし、加盟国は、当該従業員代表又はその支援に当たる者が、秘密保全義務の課された他の従業員又は第三者に当該情報を明らかにすることを認めることができる。

(ロ) 損害を与える性質の情報提供又は協議の除外 (第6条第2項)

加盟国は、特定の事案において、かつ、法令による条件と制限の下において、情報提供又は協議の性質が、客観的基準に照らし、当該企業又は事業所の機能を大きく損なう、又は、損害を与えるものであるときは、当該情報提供又は協議は義務付けられない旨規定しなければならない。

(ハ) 行政審査又は司法審査手続 (第6条第3項)

加盟国は、既存の手続を損なうことなく、事業主が従業員代表に秘密保全を求める、又は、情報を提供しない事案に係る行政審査又は司法審査手続を設けなければならない。

(6) 従業員代表の保護 (第7条)

加盟国は、従業員代表がその役割を適切に遂行することができるよう、適切な保護と保障を享受できるようにしなければならない。

（７）履行確保措置

加盟国は、事業主又は従業員代表が本指令に従わない場合には、適切な措置を講じなければならない。特に、それらの措置は、本指令による義務が施行されるよう、適切な行政手続又は司法手続を利用可能とするものでなければならない。

加盟国は、事業主又は従業員代表が本指令に違反した場合に適用される適切なサンクションを設けなければならない。当該サンクションは、効果的、比例的かつ抑止効果のあるものでなければならない。

２．従業員の関与について欧州会社法を補完する指令（Directive 2001/86/EC）

（１）適用範囲（第１条）

域内多国籍企業により円滑な事業展開を可能とする（例えば、会計報告等の諸手続について、加盟国ごとに異なる会社法ではなく、欧州会社法に準拠して行うことで足りることとする等）ことを目的とする「欧州会社法」（Regulation 2157/2001）に基づき、合併、持株会社設立、共同子会社の設立又は転換の方法により設立される「欧州会社」（SE: Societas Europaea）における従業員代表への情報提供、協議及び関与。

（２）定義（第２条）

（イ）情報提供

欧州会社の権限ある内部機関から当該欧州会社の従業員代表に対して行われる、当該欧州会社及び他の加盟国内に設置された子会社・事業所に関する事項、又は、一の加盟国における意思決定機関の権限を超える事項に関する情報の提供であって、従業員代表にとって、その情報のもつ潜在的インパクトを精緻に評価し、必要があれば、当該欧州会社の権限ある内部機関との協議の準備を行うことが可能な時間、方法及び内容によって行われるもの。

（ロ）協議（consultation）

欧州会社の権限ある内部機関と当該欧州会社の従業員代表との間における意見交換（exchange of views）及び対話（establishment of dialogue）の実施であって、当該従業員代表にとって、提供された情報に基づき、当該欧州会社の意思決定過程において考慮されうるよう、権限ある内部機関によって講ずることが想定される措置に係る意見を述べる事が可能な時間、方法及び内容によって行われるもの。

（ハ）関与（participation）

会社の監督・執行機関のメンバーについて、①一部を選任又は任命する、又は、②一部又は全部を推薦又はその任命に反対する権利を行使することにより、当該会社におけ

る事項について従業員代表が影響力を行使すること

(3) 情報提供、協議及び関与に関する合意に向けた交渉

(イ) 特別交渉機関の設置 (第3条)

合併、持株会社設立、共同子会社の設立又は転換により欧州会社を設立しようとする会社(以下「参加会社」)の管理・執行機関は、当該欧州会社の設立計画の作成・公表後可能な限り速やかに、当該参加会社の従業員代表と当該欧州会社における従業員への情報提供、協議及び関与に係る実施枠組について交渉を開始するために必要な準備を開始しなければならない。

これに向け、当該参加会社及び関連子会社・事業所の従業員を代表する特別交渉機関が設立されなければならない。当該特別交渉機関と参加会社の権限ある機関は、当該欧州会社における従業員への情報提供、協議及び関与に係る実施枠組について交渉し、合意を形成しなければならない。

(ロ) 情報提供、協議及び関与に係る交渉 (第4条)

欧州会社における従業員への情報提供、協議及び関与に係る実施枠組の交渉において、参加会社の権限ある機関と特別交渉機関は、合意に達することを目的として、協調の精神をもって交渉しなければならない。

また、合意においては、次のものを規定しなければならない。

- ① 合意の範囲
- ② 情報提供及び協議について、欧州会社の権限ある内部機関のカウンター・パートとなるべき従業員代表の構成、議席数、出身参加会社ごとの割当て
- ③ 情報提供及び協議に係る機能及び手続
- ④ 従業員代表会合の頻度
- ⑤ 従業員代表に与えられる金銭的・物質的リソースの内容
- ⑥ 従業員代表を通じる方法以外に、情報提供及び協議に係る手続を定めた場合には、当該定めの内容
- ⑦ 関与に係る実施枠組を定めた場合には、従業員代表が選出、任命等できる欧州会社の監督・執行機関の議席数を含め、当該実施枠組の内容及び手続
- ⑧ 当該合意の施行日及び有効期間、再交渉が必要となる事由及び再交渉の手続

(ハ) 交渉期限 (第5条)

交渉は、特別交渉機関の設置後速やかに開始し、その後6カ月を期限として行われる。交渉当事者の合意により、交渉期間は特別交渉機関の設置から1年後まで延長しうる。

(ニ) 既存の加盟国法令への準拠を選択する合意（第3条第6項）

特別交渉機関は、交渉を開始せず、又は、これを中止して、従業員への情報提供及び協議に関し、従業員が就業する加盟国で既に施行されている法令によることを選択することができる。

(4) 情報提供、協議及び関与に関する標準ルールの内容及び適用

加盟国は、本指令別添の内容を満たす標準ルールを法令により規定する。当該標準ルールは、次の場合において、当該欧州会社の登記の日から適用される。

(イ) 交渉当事者がその適用について合意した場合

(ロ) 交渉期限までに合意に至らなかった場合であって、各参加会社の権限ある機関が当該欧州会社において標準ルールが適用されることを受け入れる決定をし、かつ、特別交渉機関が既存の加盟国法令への準拠を選択する第3条第6項の決定を行わなかった場合

(5) 加盟国が標準ルールを定める際に満たすべき基準（指令別添）

(イ) 情報提供及び協議に関する最低基準

- ① 従業員代表機関の権能は、当該欧州会社それ自体及び他の加盟国に所在するその子会社・事業所に関する事項、又は、一の加盟国における意思決定機関の権限を超える事項に限られる。
- ② 従業員代表機関は、当該欧州会社の事業の伸展及びその見通しについて、権限ある内部機関によって作成された定期レポートに基づき、少なくとも年に1度、当該欧州会社の権限ある機関と会合し、情報提供及び協議を受ける権利を有する。当該会合は、特に、経営財務状況、事業及び生産販売見通し、雇用、投資及び組織再編の見通し、新たな生産・雇用方式の導入、事業再構築、整理解雇に関するものとする。
- ③ 特に、事業所移転又は閉鎖、整理解雇といった従業員の利益に相当程度影響を及ぼす状況において、従業員代表は情報提供を受ける権利を有する。従業員代表は、従業員の利益に重大な影響を与える措置については、情報提供及び協議を受けるため、その求めにより、当該欧州会社の権限ある機関又は決定権限を持つより適切なレベルの管理者と会合する権利を有する。権限ある機関が従業員代表により表明された意見に従わない場合には、従業員代表は合意に達することを目的としてさらに会合を持つ権利を有する。ただし、当該会合は、経営権に影響を与えるものであってはならない。
- ④ 従業員代表機関に係る費用負担は、当該欧州会社により負担されなければならない。当該欧州会社は従業員代表機関のメンバーがその責務を適切に果たすために必要な金銭的・物質的リソースを提供する。特に欧州会社は、別の定めをしない限り、会合開催、通訳提供及び旅費・宿泊費を負担しなければならない。

(ハ) 関与に関する最低基準

- ① 転換により設立される欧州会社については、その転換・登記前に監督・執行機関への従業員関与を規定する加盟国の法令が適用されている場合には、従業員関与に係る内容すべてが転換後の欧州会社に引き続き適用される。
- ② 他の方法（合併、持株会社設立又は共同子会社の設立）により設立される欧州会社については、当該欧州会社の監督・執行機関のメンバーについて、その参加会社において従前施行されていた最大限の割合に応じて、選出、任命、推薦又は任命への反対表明をする権利が当該欧州会社及びその子会社・事業所の従業員又はその代表機関に与えられる。

[主要参考文献]

- Eurofound : Impact of the information and consultation directive on industrial relations (2008)
- Eurofound: Information and consultation practice across Europe five years after the EU directive (2011)

第8章 域内労働移動の促進政策

第1節 総論

人、モノ、サービス、資本に係る域内移動の自由は、EU統合の基本理念であり、かつ、具体的成果である。EU市民による域内労働移動については、基本条約により保証され、雇用機会及び賃金その他の労働条件に係る国籍差別は、域内移動の自由の阻害要因として禁止されている（EUの機能に関する条約第45条。なお、同条は公務について適用除外されており、公務について国籍要件を設けることは認められている）。

2004年以降の新規EU加盟国市民については、加盟条約において、その域内労働移動の自由を時限的に制限することが認められた（加盟から最長7年間。2004年加盟国の市民に対する措置は2011年4月まで、2007年加盟国の市民に対する措置は2013年末まで）が、当該時限措置終了後は、加盟国市民の域内労働移動について労働許可の取得を求める、人数枠を設ける等の制限措置は禁止され、フリーアクセスの単一労働市場が形成される。

単一市場をより良く機能させる観点からは、従来より、①学位・職業資格など規制職種に係る相互認証の推進や、②年金のポータビリティ確保等社会保障制度の適用の調整が課題と認識され、EU規則の策定等を通じて、域内モビリティの向上が図られてきた。

また、サービス提供の自由の観点からは、国内拠点の設置要求（国外のサービス提供者に国内への拠点設置を求めること）が禁止され（EUの機能に関する条約第56条）、国境を越えたサービス提供の促進が図られているが、これに伴うソーシャル・ダンピングを防止する観点から、国境を越えるサービス提供に従事する者の労働条件の確保を図るための指令が策定され、域内モビリティの向上と労働の質の調和が図られている。

本章では、まず、新規加盟国市民の域内移動に係る時限的制限措置（第2節）について、その内容及び施行状況を見る。その上で、域内モビリティ向上のための施策（「職業資格の相互承認」（第3節）、「社会保障の適用調整」（第4節））を概説する。続いて、国境を越えたサービス提供に従事する労働者（国外派遣・出向労働者）に係る労働条件確保のための施策（第5節）を概説する。

なお、第3国からの外国人労働者の受入れに関しては、第9章において扱う。

第2節 新規加盟国市民の域内移動に係る時限的制限措置

1. 時限的制限措置の内容

加盟国市民には、基本条約上、EU域内での労働移動及び就業の自由が認められている（EUの機能に関する条約第45条）。

他方、ポーランド、チェコ、ハンガリー等東欧諸国やバルト3国等の10カ国が新たにEUに加盟した際（2004年）には、人口規模の小さな2カ国（キプロス、マルタ）を除く8カ国について、当該新規加盟国の安価な労働力が従来からの加盟国に流入することにより、受入れ国となる後者の労働市場に悪影響が及ぶことを懸念する声に応え、加盟

条約上、最長 7 年間にわたり、当該新規加盟国市民の域内労働移動に制限を加える措置が認められた（2 年+3 年+2 年の 3 段階からなり、段階が進むにつれ、加盟国による制限措置が認められるための条件が厳しく設定）。

これにより、従来からの加盟国は、当該期間中、新規加盟国市民に対して、労働許可の取得を求めるなど、自国労働市場へのアクセスを制限することが可能とされた（2011 年 4 月末まで）。

また、2007 年に EU に加盟したルーマニア及びブルガリアの市民に関しても、同様の制限措置を設けることが認められた（2013 年末まで）。

2. 従来からの加盟国による制限措置の活用

（1）EU-8（2004 年加盟国）市民に対する制限

上記 1. の制限措置によらず、当初（2004 年 5 月）から、新規加盟 8 カ国（EU-8）市民に労働市場を開放した国は、15 加盟国中、イギリス、アイルランド、スウェーデンの 3 カ国であった。その後、2006 年にスペイン及びイタリア、2007 年にオランダ、2008 年にフランスが制限を解除し、自国労働市場へのフリーアクセスを認めた。ドイツ及びオーストリアでは、2009 年以降の 2 年間（上記 2 年+3 年+2 年の仕組みの最終段階）においても制限を維持したが、2011 年 4 月をもって、制限措置期間（7 年間）は終了した。

（2）EU-2（2007 年加盟国）市民に対する制限

当初（2007 年 1 月）から、ルーマニア及びブルガリア（EU-2）市民に労働市場を開放した国は、25 加盟国中、スウェーデン、フィンランド、ポーランド、チェコ、バルト 3 国等の 10 カ国であった（当該 10 カ国中、2004 年以前からの EU 加盟国（15 カ国）は、スウェーデン、フィンランドの 2 カ国）。

その後、2009 年からスペイン、ギリシャ、デンマーク等の 5 カ国が制限を解除し、自国労働市場へのフリーアクセスを認めた。なお、このうち、スペインにおいては、金融経済危機後の深刻な雇用情勢に対応し、加盟条約上のいわゆる「セーフガード条項」に基づき、新規に入国・就労しようとするルーマニア人に対して、労働許可の取得を求めるアクセス制限を再度導入した（2011 年 8 月決定。当初 2012 年末までの暫定措置として導入されたが、更に 1 年間延長し、ルーマニアへの制限措置期間（7 年間）が終了する 2013 年末まで継続することが決定された）。

その後、2012 年からの最終段階において、イタリア及びアイルランドが制限を解除したが、イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、オランダ、ベルギー、オーストリア、ルクセンブルク、マルタの 9 カ国は制限措置を維持した。

3. 新規加盟国市民の就労状況

新規加盟国出身の市民について、2004年以前からのEU加盟国（以下「EU-15」）への労働移動及び就労の状況を見ると、次のような特徴が見られる（以下に記載する点を含め、EU-15への人の移動の状況を示すものとして、人口に占める外国人居住者比率を出身地域別にまとめた資料を表8-1として付した）。

（1）EU-8（2004年加盟国）市民

（イ）労働移動の状況

EU-8市民のEU-15への労働移動の状況として、EU-15に在留しているEU-10（EU-8に加え、キプロス、マルタ）市民の数の推移を見ると、2003年から2007年までの4年間に、約93万人から約206万人にまで増加（年平均約28万人規模の移動）した。このうち、ポーランド等からの労働移動により、特に顕著な増加を経験したのは、当初（2004年5月）から労働市場を開放したイギリス、アイルランドであった。

イギリスでは、2004年から2007年までの3年間でEU-10市民が52万人増、アイルランドでは同時期に約16万人増となり、アイルランドの人口に占めるEU-10市民の比率は、2003年の0.8%から、2007年には4.8%にまで急増した。

（ロ）就労、失業の状況

EU-15に労働移動したEU-10市民（移動後7年以内の者に限る）について、その就業率（15-64歳）を見ると、2010年には74%となっており、EU-15の国民平均（65%）より高い。

他方、失業率を見ると、金融経済危機の影響をより強く受け、2007年時点では、EU-15に労働移動したEU-10市民、自国で就労しているEU-15市民ともに、失業率は7.1%であったものが、2010年には前者が9.6%、後者が8.5%となり、悪化度合いに格差が生じた。

（ハ）職種、スキルレベル等の特徴

EU-15に労働移動したEU-10市民について、業種別の内訳を見ると、製造業で約22%（金融経済危機前の2007年時点では約25%）、卸売・小売業で約15%、ホテル・レストラン業で約13%となっており、同業種で就労するEU-15市民と比べると、それぞれ、7ポイント、1ポイント、9ポイント程度高くなっている（2010年）。

また、EU-15に労働移動したEU-10市民が従事する職業について、ILO国際標準職業分類の大分類に従い、①ハイスキル（マネージャー、専門家、技術者）、②ミドルスキル（事務職、サービス・小売り、熟練農漁業者、クラフト、機械操作等）、③ロースキル（クリーナー、ヘルパー、農林漁業者、建設、製造、運輸、食品加工等）に分類される労働者の割合を見ると、ハイスキルが約17%、ミドルスキルが約52%、ロースキルが約31%

となっている（EU-15 市民は、それぞれ、約 41%、約 49%、約 10%）（2010 年）。

（２）EU-2（2007 年加盟国）市民

（イ）労働移動の状況

EU-15 に在留しているルーマニア及びブルガリア市民の数の推移を見ると、2003 年から 2006 年までの 3 年間に、約 69 万人から約 134 万人に増加（年平均約 22 万人規模の移動）しており、EU 加盟（2007 年 1 月）前から、EU-15 への労働移動が増加傾向にあったが、特に、加盟前後の 2006 年と 2007 年を比べると、単年度で 60 万人増と顕著な増加が見られた。

両国市民の主要な受入れ国はイタリア（ルーマニアからの移動の約 41%、ブルガリアからの移動の約 12%を受入れ）及びスペイン（ルーマニアからの移動の約 37%、ブルガリアからの移動の約 32%を受入れ）であり、次いで、イギリス（ルーマニアからの移動の約 6%、ブルガリアからの移動の約 15%）及びドイツ（ルーマニアからの移動の約 4%、ブルガリアからの移動の約 13%）となっている（2010 年）。

（ロ）就労、失業の状況

EU-15 に労働移動したルーマニア及びブルガリア市民（移動後 7 年以内の者に限る）について、その就業率（15-64 歳）を見ると、2010 年には 63%となっており、EU-15 の国民平均（65%）と同程度となっている。

他方、失業率を見ると、金融経済危機の影響を強く受け、2010 年の失業率が 20.3%（自国で就労している EU-15 市民の平均は 8.5%）となるなど、より不安定な状況に置かれている。

（ハ）職種、スキルレベル等の特徴

EU-15 に労働移動したルーマニア及びブルガリア市民について、業種別の内訳を見ると、建設業で約 21%（金融経済危機前の 2007 年時点では約 28%）、家事使用人で約 18%、ホテル・レストラン業で約 14%となっており、同業種で就労する EU-15 市民と比べると、それぞれ、14 ポイント、16 ポイント、9 ポイント程度高くなっている（2010 年）。

また、EU-15 に労働移動したルーマニア及びブルガリア市民が従事する職業について、ILO 国際標準職業分類の大分類に従い、①ハイスキル（マネージャー、専門家、技術者）、②ミドルスキル（事務職、サービス・小売り、熟練農漁業者、クラフト、機械操作等）、③ロースキル（クリーナー、ヘルパー、農林漁業者、建設、製造、運輸、食品加工等）に分類される労働者の割合を見ると、ハイスキルが約 7%、ミドルスキルが約 52%、ロースキルが約 40%となっている（EU-15 市民は、それぞれ、約 41%、約 49%、約 10%）（2010 年）。

表8-1 EU域内外からの人の移動の状況（人口に占める外国人居住者比率）（出身地域別：EU15、EU10、EU2、第3国）

	EU15										EU10										EU2										第3国									
	2003	2010	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010						
ベルギー	4.8	5.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4	0.5	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.4	2.1	2.5	2.4	2.4	2.4	2.8	2.9	2.8	2.8	2.6													
デンマーク	1.0	1.5	0.2	0.2	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.3	3.8	3.7	3.6	3.6	3.7	3.8	3.9	3.9	4.3														
ドイツ	2.2	2.1	0.6	0.5	0.6	0.7	0.7	0.7	0.8	0.7	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	5.9	6.2	6.1	5.8	5.8	5.7	5.6	5.6	5.6														
アイルランド	3.3	2.7	0.8	1.2	2.4	3.7	4.8	4.7	4.1	4.0	-	-	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	2.7	2.9	2.8	3.1	3.3	3.4	3.1	2.8															
ギリシャ	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.4	0.4	0.5	0.6	0.8	0.7	3.7	4.1	4.2	4.3	4.9	5.5	6.4	6.2															
スペイン	1.3	2.9	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.6	0.9	1.1	1.5	2.0	2.1	2.2	4.6	5.3	6.1	6.4	7.0	7.4	7.3	6.9															
フランス	1.8	1.9	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	2.8	2.9	2.9	2.8	3.2	3.1	3.3	3.4															
イタリア	0.2	0.3	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.5	0.5	0.6	1.1	1.4	1.5	2.8	3.3	3.6	3.9	4.2	4.6	5.0	5.6															
ルクセンブルク	34.7	37.9	0.3	0.2	0.2	0.6	0.8	0.6	1.0	0.8	-	0.2	-	-	0.2	-	0.6	3.4	3.8	3.0	3.3	3.4	3.6	4.2	3.6															
オランダ	1.3	1.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	2.3	2.3	2.2	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1															
オーストリア	1.5	2.3	0.7	0.8	0.9	1.0	1.0	1.1	1.2	1.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.5	6.7	6.7	6.7	6.5	6.6	6.6	6.5	6.6															
ポルトガル	0.4	0.3	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	0.1	0.2	1.8	2.0	2.3	2.2	2.7	2.7	2.9	2.8															
フィンランド	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.5	0.6	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	1.4	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9															
スウェーデン	2.1	2.0	0.2	0.3	0.3	0.4	0.5	0.5	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	3.0	3.0	2.9	2.9	3.1	3.2	3.5	4.1															
イギリス	1.6	1.7	0.2	0.3	0.5	0.8	1.2	1.2	1.2	1.5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	3.0	3.2	3.4	3.7	3.9	4.2	4.0	3.7															
EU15	1.5	1.8	0.2	0.3	0.3	0.4	0.5	0.6	0.6	0.6	0.2	0.2	0.3	0.3	0.5	0.6	0.7	3.7	4.0	4.1	4.2	4.4	4.5	4.6	4.7															
EU27	1.2	1.4	0.2	0.2	0.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.5	0.2	0.2	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	3.1	3.4	3.5	3.5	3.7	3.8	3.9	3.9															

資料出所：EUROSTAT、Commission Staff Working Paper SEC(2011) 1343

【2004年新規加盟国から旧加盟国への人の移動の状況】
 ○2004年5月からの新規加盟10カ国のうち、キプロス、マルタを除く8カ国（ポルトガル、チェコ、スロバキア、ハンガリー、スロベニア、バルト3国）の市民については、加盟条約上、最長7年間、労働許可の取得を求めると、域内移動の自由を制限を課すことが認められていた。（2011年4月に終了）
 ○当初（2004年5月）から、新規加盟国市民に労働市場を開放した国は、旧15加盟國中、イギリス、アイルランド、スウェーデンの3カ国。
 ○これを反映し、イギリスでは、2004年～2007年にかけて、人口に占める新規加盟国市民の割合が約1%（約52万人）増加。また、アイルランドでは、同時期に3.6%（約16万人）増加。

【2007年新規加盟国から旧加盟国への人の移動の状況】
 ○2007年1月からの新規加盟国であるルーマニア及びブルガリア市民についても、同様に、加盟条約上、最長7年間、労働許可の取得を求めると、域内移動の自由を制限を課すことが認められている。（2013年末に終了）
 ○旧15加盟国のうち、当初（2007年1月）から、両国に労働市場を開放した国は、スウェーデン、フィンランドの2カ国。2009年からスペイン等5カ国が制限を解除。これを反映し、ルーマニア及びブルガリア市民の主たる移動先となったのは、スペインと、簡易な制限措置を設けるイタリアとなった。
 ○スペインでは、単年度（2006年～2007年）で人口に占める両国市民の割合が0.5%（約23万人）増加。また、イタリアでは、2006年～2010年にかけて、1.2%（約70万人）増加。（なお、スペインは、国内雇用情勢の悪化を受け、新規に入国しようとするルーマニア市民に対するアクセス制限を再度導入した。）

第3節 職業資格の相互承認

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

EUにおいては、域内労働移動の自由が基本条約により保障されている一方で、個々の職業については、従事するために求められる、①資格、②学歴・訓練歴、③経験年数等が加盟国ごとに定められている。このため、これら資格等を参入障壁とせず、域内モビリティを高める観点から、資格等の相互承認を図るための指令が職種ごとに構築されてきた。2005年の「職業資格の相互承認指令」(Directive 2005/36/EC)は、そうした先行する指令を統合・拡大する形で制定された。

同指令は、①資格、②学歴・訓練歴、③経験年数の3つの観点から、母国で取得等した資格等について、他の加盟国における資格等と同等である旨を承認し、資格取得者等が他の加盟国において当該職業に従事することを可能とするための枠組を提供している。

2. 資格に関する相互承認の仕組み(自動承認)(第21条)

(1) 養成課程の同等性確保、資格の自動承認

医師、看護師等の資格職種のうち、一定のもの(下記(2))については、本指令により、その養成課程の期間、内容等に関する基準が設けられており、各加盟国がそれに基づき設定した養成課程を修了して取得された資格であれば、自動承認され、資格取得者による域内他国での当該職業への従事が認められる。

(2) 自動承認される資格

自動承認の対象となる資格として、次のものが定められている。

- (イ) 医師
- (ロ) 看護師
- (ハ) 歯科医
- (ニ) 獣医
- (ホ) 助産婦
- (ヘ) 薬剤師
- (ト) 建築士

3. 学歴・訓練歴に関する相互承認の仕組み(一般枠組み)

(1) 学歴・訓練歴に関する証明書の提出、受入国による承認(第13条)

受入国での従事に当たり一定の学歴・訓練歴が求められる職業について、当該職業への従事を希望する他の加盟国市民から、当該学歴・訓練歴を有することを証する書類(法令に従い送出国の当局により発効されたものに限る)の提出を受けた場合、当該受入国の当局は、自国民と同等の条件で当該職業への従事を認めなければならない。

また、一定の学歴・訓練歴を求めない加盟国から、これを求める加盟国へと域内移動しようとするケースについては、過去 10 年間に於いて、少なくとも 2 年間フルタイムで当該職業に従事していた旨の証明書（法令に従い送出国の当局により発効されたものに限る）を提出した者についても、同様に、当該職業への従事が認められる。

（２）相互承認される学歴・訓練歴（第 11 条）

相互承認される学歴・訓練歴として、次のものが定められている。

- （イ）中等教育の修了又はフルタイムでの 3 年間の勤続
- （ロ）技術分野での中等教育に引き続き行われる補完的な訓練の修了
- （ハ）中等教育修了後に行われる 1 年以上の訓練の修了
- （ニ）中等教育修了後に行われる 3 年～4 年の訓練の修了
- （ホ）中等教育修了後に行われる 4 年以上の教育課程の修了

（３）追加的な研修又は試験の実施（第 14 条）

受入国においては、①相互承認に係る上記（２）の教育・訓練課程が、自国のそれに比べて 1 年以上短い場合、又は、履修科目が相当程度異なる場合、②当該学歴・訓練等で行える業務の範囲が異なる場合には、申請者に対し、最長 3 年までの研修、又は、不足する専門知識を補うための試験を実施することができる。

4. 経験年数に関する相互承認の仕組み

（１）経験年数による知識・能力の擬制（第 16 条）

従事するに当たり一定の知識・能力を有することが求められる職業のうち、一定のもの（下記（２））については、これをリスト化し、当該リスト上の職業については、送出国における一定の経験年数をもって、当該知識・能力を有することの証明であると認められる。

（２）相互承認される経験、求められる年数（第 17 条、第 18 条、第 19 条、別添 IV）

次の 3 種のリストが整備され、求められる経験年数が規定されている。これを満たす者については、当該経験が相互承認される。

（イ）家具、皮革製品、靴の製造等（リスト I）

・過去 6 年間連続して、自営又は管理職として当該活動に従事したこと

又は、

・労働者として 5 年間当該活動に従事した経験がある場合には、過去 3 年間連続して、自営として当該活動に従事したこと

等

(ロ) ドライ・クリーニング、郵便、写真館等のサービス (リスト II)

・過去 5 年間連続して、自営又は管理職として当該活動に従事したこと

又は、

・労働者として 5 年間当該活動に従事した経験がある場合には、過去 3 年間連続して、自営又は管理職として当該活動に従事したこと

等

(ハ) ホテル、レストラン、理美容等のサービス (リスト III)

・過去 3 年間連続して、自営又は管理職として当該活動に従事したこと

又は、

・労働者として 3 年間当該活動に従事した経験がある場合には、過去 2 年間連続して、自営として当該活動に従事したこと

等

5. 承認手続等

従事するために必要な資格等が定められている職業に就こうとする他の加盟国の国民が、本指令に基づき、当該職業に就くことの承認を得ようとする場合には、受入国の当局（本指令の施行を担い、域内移動を望む自国民に対する各種証明書の発効、他の加盟国市民からの申請書の受理、承認の決定等を行う機関であり、行政機関のほか、権限を授与された第三者機関を含む）に対し、①国籍を証明できる書類、②資格等の証明書、③欠格事由等に該当しない旨の証明書、④健康状態に関する書類、⑤所得・貯蓄の状況に関する証明書等（③～⑤については、自国民に対しても求める場合に限り、申請者に求めることができる）を添えて申請を行う。（第 50 条第 1 項、別添 VII）

なお、添付書類に、語学能力の証明書類は含まれていないが、当該資格取得者等は、受入国において当該職業を的確に行うために必要な語学力を有すべきことが、指令上規定されている。（第 53 条）

申請を受けた当局は、原則として 3 カ月以内に、承認の可否判断をして、当該申請者あて通知することとされている。（第 51 条第 2 項）

6. 見直し検討

各職業・サービスへの参入障壁を下げ、域内統一市場のメリットをより発揮させることを目的として、欧州委員会は、2011 年 6 月、本指令の見直しに向けたグリーン・ペーパーを公表し、パブリック・コンサルテーションを開始した。その後、同年 12 月には、コンサルテーション結果を踏まえた指令改正案が閣僚理事会及び欧州議会に提出された。改正案の概要は次のとおりである（2013 年 6 月、同改正案をベースに、欧州議会と閣僚

理事会の間で合意が成立した。同年秋以降、両機関における採択に付される見通し)。

(1) 自動承認資格の高度化への対応

自動承認の対象となる資格(医師、看護師等。2.(2)参照)については、職務内容の高度化等に対応して、加盟国における養成のあり方も長期・高度化の傾向があるところ、改正案においては、看護師、助産師に係る専門教育課程に前置されるべき普通教育就学年数を10年から12年に延長するなど、資格職種の高度化への対応が提案されている。

(2) 自動承認資格の拡大のための枠組みの整備

現行指令において、自動承認の対象とされず、一般枠組み(3.参照)に係らしめられている職種のうち、その養成課程の期間、内容等に係る基準について、全加盟国の3分の1(現行指令では全加盟国の3分の2)の合意が得られた段階で、当該職種について自動承認の仕組みを導入する提案がされている(ただし、自動承認が適用されるのは、合意に加わった加盟国間のみ)。

(3) ヘルス専門職に関する警告情報の共有

資格停止・取消にあった者が、他の加盟国内に移動して引き続き当該資格業務に就く事態を防止するため、自動承認職種について、加盟国当局が資格停止・取消に係る情報を「域内市場情報システム」(Internal Market Information system: 欧州委員会が運営・管理する加盟国当局間の情報ネットワーク)に通知して加盟国間で共有することが提案されている。

(4) 欧州プロフェッショナル・カード

相互承認に係る当局間での手続の迅速化、ひいては資格等保持者の迅速な域内移動に資するため、「欧州プロフェッショナル・カード」の導入が提案されている。同制度により、資格保持者が受入国の当局に対して直接相互承認の申請を行う通常の手続に代えて、資格を取得した加盟国の当局に対して承認手続開始を申請し、当該申請を受けた当局が、あらかじめ登録された資格者情報を確認した上で、「域内市場情報システム」を通じて受入国の当局に必要な書類一式を電子的に提供することが可能となる。

なお、同制度は、「カード」を名称に含むものの、あくまで行政当局間の電子情報システムを活用した相互承認手続の迅速化の仕組みであり、カード等の物的形態により有資格者本人が所持等するものではない。

第4節 社会保障制度の適用調整

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

年金の支給要件、支給開始年齢をはじめ、社会保障制度の制度設計は加盟国の権限とされており、基本条約上、EUにはこれら制度の調和を図るための立法権限が与えられていない。

他方、他の加盟国で就労した期間が、年金等の受給資格・額に何ら反映されないとすれば、域内移動の自由の実質が損なわれかねないことから、基本条約において、労働者の域内移動の自由に資する社会保障制度の適用調整規定を策定することがEUの権限とされ（EUの機能に関する条約第48条）、これに基づき策定された「社会保障制度の適用調整に係るEU規則」（Regulation 883/2004、以下「適用調整規則」）において、域内移動者に適用される法令の特定、加入期間の通算等に関する規定が設けられている。

2. 社会保障制度の適用調整の仕組み

（1）基本原則

現行の適用調整規則は、加盟国の拡大、各国社会保障制度の充実等を踏まえ、従前の規則を全面改正したもの（2010年5月施行）であるが、改正の前後を通じ、次の4つの基本原則が維持されている。

（イ）一の社会保障制度の適用

域内移動するEU市民には、常に一の社会保障制度が適用されること。（いずれかの加盟国の法令が必ず適用され、複数加盟国の法令が重複適用されることはない）

（ロ）平等取扱い

域内移動するEU市民は、社会保障制度の適用について、受入国の国民と同等の権利・義務を有すること。

（ハ）域内移動実績の考慮

他の加盟国における就労実績、年金等の加入期間は、後年の権利請求の際に適切に考慮されること。

（ニ）受給権のポータビリティ

年金等の受給権は、他国に持運びできること。

（2）適用法令の特定方法

適用される法令は、原則として、域内移動者が就労する国の法令となる。なお、この原則の例外としては、国外派遣・出向労働者（国外派遣・出向期間が24カ月以内であれ

ば、派遣・出向元となる国の法令が適用)のほか、フロンティア・ワーカー(他国に通勤する者)に係る失業保険制度(居住国の失業保険制度が適用)が挙げられる。

(3) 調整対象となる社会保障プログラム

年金(老齢、障害、遺族)、医療、失業給付、労災給付等法令により制度化された社会保障プログラムが適用調整の対象とされており、労使協定等によるものは含まれない。また、法令によるものであっても、生活保護給付等非拠出型の給付のうち一定のもの(規則中にリスト化)については、適用調整の対象とされておらず、これら給付に係るポータビリティは認められていない。

(4) 個々の社会保障プログラムに係る調整方法

(イ) 年金

複数加盟国における就労実績(期間)に応じた額が、各国において定める支給開始年齢到達後、各国当局から支給される。なお、手続については、居住国の当局に対して行えば足りる。

(ロ) 医療

他の加盟国内に短期滞在している間における医療行為については、当該他の加盟国市民と同等の条件(金額等)で受診することが可能であり、EU市民は当該権利を有することを証する「欧州健康保険カード」(European Health Insurance Card)の発行を受けることができる。ただし、当該取扱いは、公立病院を受診した場合に限られるとともに、当該短期滞在以前からの既往症の治療に係るものは対象とされていない。

なお、既往症に係る治療のために他の加盟国の医療機関にて受診するケース(planned healthcare abroad)については、2011年に新指令(Directive 2011/24/EU)が制定され、受診者が負担した医療費に対する母国保険財政からの還付額、手続等が規定された。具体的には、母国の公的医療保険制度によりカバーされている医療行為である限り、母国で行われた場合と同等額を母国保険財政から受診者に還付することを原則としつつ、入院を伴う医療行為、高コストの医療設備・機器を活用する医療行為等については、母国保険当局からの事前承認を得ることを還付の条件とする仕組みが導入されることとなった(2013年10月までに、加盟国において必要な法令を整備)。

(ハ) 失業保険

就労先の加盟国の失業保険制度が適用される。例外として、フロンティア・ワーカー(他国に通勤する者)については、居住国の失業保険制度が適用される。

受給資格要件(過去一定期間における就労実績(期間)等)については、各国の規定

するところによるが、要件充足の判定においては、他国における就労実績（期間）が考慮される。

なお、失業後、他国に移動して求職活動を行う場合については、受給権のポータビリティが認められているが、受給期間は原則3カ月まで（延長が認められた場合には最大6カ月まで）となっている。

（二）労災保険

労災事故等に伴う年金等給付については就労先であった加盟国により提供される一方、現物給付（治療、投薬等）については居住国が提供することとされている。

3. 対象者、対象国の拡大

（1）対象者

2.で概説した調整ルールの適用を受ける者については、2003年に成立し、その後2010年に全面改正された規則（Regulation 1231/2010）により、EU域内に適法に居住する第3国市民に拡大された。

（2）対象国

適用調整規則について、EEA諸国（アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー）及びスイスに適用するための協定が、それぞれ締結（前者1994年、後者2002年）されており、EU27加盟国と合わせ、31カ国が共通ルールによりカバーされている。

4. 第3国の社会保障制度との適用調整

（1）基本構造

第3国との間の人の移動に伴う社会保障制度の適用調整については、加盟国と第3国が締結する2国間協定において、適用法令の特定方法、平等取扱いの原則、受給権のポータビリティ等が個別に定められている。

その具体的内容は、各協定により異なり、EUとしての統一ルールがあるものではないが、①域内自由移動を規定する基本条約（EUの機能に関する条約第45条）との関係から2国間協定の対象として他の加盟国市民も含めなければならない点（欧州司法裁判所判決：2002年1月15日、C-55/00）、②適用調整規則の内容を域内に適法に居住する第3国市民にも拡大する規則（Regulation 1231/2010）との関係から、2国間協定の対象として、当該加盟国の国民に限らず、当該加盟国の社会保障法令の適用を受ける者すべてを含めなければならない点において、EU法の制約が及んでいる。

(2) 新たな動き

(1) で見たとおり、第3国との間の適用調整については加盟国と第3国との間の2国間協定を中心に発展してきたところ、EUレベルでこれを補完・規律しようとする近年の動きについて概説する。

(イ) 周辺第3国との協力協定

トルコ、西バルカン諸国、北アフリカ諸国等周辺第3国とEU及び加盟国の間で締結された協力協定 (Association Agreements) は、政治経済全般にわたる包括的な協力・支援を規定するものであり、社会保障制度の適用調整に係る協力をも含むものとなっている。このうち、トルコとの関係では、同協定の施行規定の策定を担う評議会 (Association Council) の決定により、トルコ人労働者に対する受入国での平等取扱い、域内外への年金受給権のポータビリティが規定されている。また、西バルカン諸国、北アフリカ諸国等との関係でも、同様の内容を規定・施行するための調整が行われている。

(ロ) コモン・アプローチ

欧州委員会は、2012年、そのコミュニケーション (「The External Dimension of EU Social Security Coordination」) において、加盟国共通の課題・懸念への対処、第3国に対する交渉力強化等の観点から、加盟国による共同対処の必要性及びその方策に係る議論を加盟国と開始するとした。

同コミュニケーションは、加盟国共通の課題・懸念として、①受給者の生存や要件充足について、当該第3国当局から確認できることとする規定を協定中に盛り込み、不正受給を防止すること、②受入国の法令適用を免除する期間 (いわゆる派遣期間。日本が欧州各国と締結した社会保障協定においては5年間の派遣期間を規定) について、EU内での適用調整規則 (2年) に比べて、長い期間を求める第3国への対応が、例として挙げられている。

こうした共通の課題・懸念に対する共同対処方策の一案としては、「EU社会保障協定」 (EU social security agreement)、すなわち、EUと第3国が協定交渉・締結を行い、個々の加盟国は、協定に含められたメニューの中から、当該第3国との間で適用調整の対象とするものを選択する方式が挙げられている。

第5節 国境を越えるサービス提供に従事する労働者に係る労働条件の確保

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

基本条約において、域内サービスの自由が規定され (EUの機能に関する条約第56条)、欧州統合の具体的成果として域内市場が統一されると、EU域内における国境を越えるサービス提供が一層活発となった。

こうした中、当該国境を越えるサービス提供に携わる労働者 (国外派遣・出向労働者)

の労働条件を確保するとともに、安価な国外派遣・出向労働力の受入れにより、受入国の労働条件が低下すること（いわゆる「ソーシャル・ダンピング」）を防止する観点から、「国外労働者派遣・出向指令」（Directive 96/71/EC、通称：Posted Workers Directive）が策定された。

同指令では、上記の観点を踏まえ、国外派遣・出向元となる企業について、国外派遣・出向労働者に係る最長労働時間、最低賃金等一定の労働条件に関して、国外派遣・出向先となる他の加盟国の法令の規定を遵守させることを基本枠組みとして、その詳細を次のとおり定めている。

2. 「国外労働者派遣・出向」の種類（第1条）

同指令では、「国外労働者派遣・出向」として、下記（1）～（3）の3種類を規定している（第1条第3項）。ある加盟国内で設立された企業が、当該3種類により、他の加盟国内にサービス提供を行う場合、当該企業には同指令が適用される（第1条第1項）。

なお、域外の第3国で設立された企業について、加盟国内で設立された企業よりも優位な取扱いを受けてはならない旨規定されている（第1条第4項）ことから、受入国は、域外で設立された企業からの労働者派遣・出向に関しても、本指令の求める水準を担保することが求められる。

（1）プロジェクト労働

受注者が自ら雇用する労働者との雇用契約を維持しつつ、他の加盟国内の発注者との契約に基づき、当該労働者を当該他の加盟国内に派遣・出向させて、自らこれを指揮命令して使用するケース

（2）グループ内出向

国境を越えて同一グループ内の別企業に労働者を在籍出向させるケース

（3）派遣会社による国外派遣

労働者派遣会社が、他の加盟国内の派遣先に労働者派遣をするケース

3. 国外派遣・出向労働者の定義（第2条）

同指令の対象となる国外派遣・出向労働者の定義として、次のものが与えられている。

- ① 国外派遣・出向労働者とは、限定された期間（for a limited period）、通常業務を行っている加盟国とは別の加盟国において、2. の3種類により、業務を行う労働者をいう。
- ② なお、「労働者」の定義は、派遣・出向先となる加盟国の法令の定義に従う。

指令の適用を考える上で、上記のうち、「限定された期間」、「労働者」の解釈が問題と

なりうるが、これらについては次のように解されている。

(1) 限定された期間

限定された期間 (for a limited period) を超え、いわば恒常的に派遣・出向される労働者については、指令により適用が義務づけられる一定の事項(4.参照)のみならず、派遣・出向先となる加盟国のあらゆる法定労働条件が適用される。

「限定された期間」と解すべき具体的期間について、指令上に明記はなく、サービス提供期間、その周期性・継続性等を総合的に勘案して判断される。(2012年3月、欧州委員会が策定した施行指令案においては、上記判断に際して考慮されるべきメルクマールがリスト化されている。10.参照)

(2) 労働者

労働者の定義は、派遣・出向先となる加盟国の法令の定義に従うこととされている。このため、例えば、派遣・出向元となる加盟国においては労働者と見なされていた者であっても、派遣・出向先となる加盟国において独立請負業者と見なされる場合には、指令の適用を受けない。

4. 国外派遣・出向労働者に適用される受入国の諸法令 (第3条)

国外派遣・出向元となる事業主においては、派遣・出向先となる他の加盟国における法定最低賃金、法定最長労働時間等、次の(1)～(7)に係る規定を遵守することが求められる。

遵守が求められるのは、あくまで法定の内容であり、労使協定等によるものは含まない(建設業及び加盟国が別に定める産業については労使協定等によるものを含む。5.及び9.(3)参照)。

なお、賃金について保証されるのは、あくまで、受入国における法定最低賃金であり、受入国の労働者との比較における均等待遇、すなわち、同一労働同一賃金を保証するものではない。

- ①最長労働時間、最低休息时间
- ②年次有給休暇
- ③最低賃金
- ④雇入れに係る諸条件
- ⑤労働安全衛生
- ⑥妊産婦、年少者に係る保護措置
- ⑦男女均等その他の差別禁止措置

5. 建設業に係る特例（第3条第1項及び第8項、別表）

建設業については、4. (1) ～ (7) が、同一地域又は同一産業に属する企業にあまねく適用される労使協定又は仲裁裁定により定められた場合であれば、法定されずとも、当該内容が国外派遣・出向労働者に適用される。

6. 適用除外（第3条第2項～第5項）

次の3類型については、加盟国の決定により、指令の適用を除外することが認められる。

- ①当該サービス提供契約の根幹部分に当たる初期組立・据付について、専門技術者によって、8日以内の期間で行われる場合（ただし、建設業の場合は含まない）
→ 年次有給休暇、最低賃金について適用除外
- ②プロジェクト労働及びグループ内出向のケースについて、1カ月以内の期間で行われる場合であって、加盟国が適用除外を規定した場合
→ 最低賃金について適用除外
- ③プロジェクト労働及びグループ内出向のケースについて、行われる業務量が特に多い場合（各加盟国が基準を策定）を除き、加盟国が適用除外を規定した場合
→ 年次有給休暇、最低賃金について適用除外

7. 義務履行確保措置（第5条）

加盟国は同指令の履行確保について適切な措置を講ずべきこととされている。(第5条)
他方、同指令はそもそも、基本条約に規定され、かつ、EU統合の具体的成果である域内サービスの自由との関係で、これと労働者保護の調和を図るためのものであることから、EUにおける前者の重要性を反映し、労働者保護の趣旨から加盟国が設ける種々の履行確保措置・規制について、その適法性が問題とされ、欧州司法裁判所において争われてきた。

欧州司法裁判所は、基本的に、加盟国が設ける義務履行確保措置・規制は、労働者保護という目的の達成のために適当なものであり、かつ、必要以上にサービス提供の自由を制限せず、比例原則に適ったもののみ認める立場であり、各論点につき、次のように判示している。

（1）第3国市民を派遣・出向させる場合の労働許可、一定期間の在籍

（イ）労働許可

他の加盟国で設立された派遣・出向元企業から第3国市民の派遣・出向を受ける加盟国の当局が、当該派遣・出向に係る第3国市民について労働許可を取得するよう求めることは、域内サービスの自由を保障する基本条約との関係から認められない。(Vander Elst

判決：1994年8月9日、C-43/93)

ただし、当該第3国市民が、派遣・出向元となる加盟国で適法に労働許可を取得していることを確認するための手続を執ることは認められる。

(ロ) 一定期間の在籍

また、派遣・出向に係る第3国市民が、当該派遣・出向に先立つ一定の期間、当該派遣・出向元企業に在籍していることを求める規制については、6カ月の在籍要件の適否が争われた事案において、当該要件（派遣・出向に先立つ6カ月の在籍を求めること）は認められない旨判示された。(Commission v Luxembourg 判決：2004年10月21日、C-445/03)

(2) 派遣・出向先となる加盟国における事務所等の設置

派遣・出向先となる加盟国当局が、他の加盟国で設立された派遣・出向元企業に対し、サービス提供の拠点として、自国内に支店、代理人等に係る事務所の設置を求めることは、域内サービスの自由を保障する基本条約との関係から、認められない。(Commission v Italy 判決：2002年2月7日、C-279/00)

(3) 派遣・出向先となる加盟国当局の監督に資する情報の備付け

労働者保護の観点から、派遣・出向に係る労働者の情報、業務内容、就業場所、就業期間等に係る情報等当局の監督に資する一定の情報について、派遣・出向先となる加盟国内への備付けを求めることは認められている。(Arblade 判決：1999年11月23日、joint cases C-369/96 and C-376/96)

しかしながら、その備付け期間や態様については、サービス提供の自由との調整の観点から、次のような制約がある。

(イ) 備付け期間

サービス提供の終了後も備付けを求めることは、指令第4条により監督情報の共有等を含む行政当局間の協力が図られている(8.参照)中にあることは、サービス提供者に不必要な負担を課すものであり、当該情報がサービス提供先となる加盟国内にサービス提供終了後も備え付けられていなければ効果的な監督が行えない旨の証明がない限り認められない。(Arblade 判決：1999年11月23日、joint cases C-369/96 and C-376/96)

また、サービス提供開始前からの備付けを求めることも同様に解されている。(Commission v Luxembourg 判決：2008年6月19日、C-319/06)

(ロ) 態様

派遣・出向元企業が選任する代理人への備付けを求めることについては、サービス提供場所で就業する労働者の一人に関係書類の所持を担わせる方法に比べ、サービス提供

の自由に対する制約が大きく、かつ、後者の方法でも目的の達成につき同様の効果を期待できることから、認められない。(Commission v Luxembourg 判決：2008年6月19日、C-319/06)

8. 行政当局間の協力（第4条）

国外労働者派遣・出向については、派遣・出向元、派遣・出向先それぞれに対する監督、監督結果等の情報共有など、労働者保護を図る上で、行政当局間の連携が重要となる。

このため、指令において、加盟国は情報交換のための事務所又は権限ある当局を定めることとし、当局間の連携を確保することとしているが、違反事例に効果的に対処できていない等の指摘も多く、実効性確保が課題となっている。(10.参照)

9. 加盟国における施行状況

(1) 主な受入国及び送出国、主な活用分野

国外労働者派遣・出向の活用状況については、事業者の報告義務等が指令により確保されていないため、全加盟国を通じた行政データの蓄積に乏しく、これを正確に把握することは困難な状況にある。

こうした中、国外派遣・出向労働者の数等を推計する上で活用されているのが、派遣・出向元となる加盟国の当局から国外派遣・出向労働者に対し、当該派遣・出向元の加盟国の社会保障制度が適用されていることを証する目的で発行される E101 と呼ばれる書類である。

これに基づく推計によれば、年間の国外派遣・出向労働者数は約 100 万人（EU の労働力人口の約 0.5%）であり、受入れの多い上位 3 カ国は、ドイツ（約 22 万 1 千人）、フランス（約 15 万 6 千人）、ベルギー（約 9 万 6 千人）であり、送出しの多い上位 3 カ国は、ポーランド（約 22 万 9 千人）、フランス（約 20 万 6 千人）、ドイツ（約 16 万 4 千人）である。また、主な活用分野は、建設業（全体の約 24%）、金融・ビジネス支援サービス業（約 16%）、運輸・通信業（7%）である。（数字はいずれも 2009 年）

(2) 適用除外規定の活用状況

6. のとおり、高度・短期間の業務等に係る 3 類型については、加盟国の決定により、指令の適用を除外しうるところ、ほとんどの加盟国において、そうした除外規定は設けられていない。

除外を設けている加盟国の例として、例えば、スペインでは、6. (1) に係る除外規定が、また、チェコでは 6. (2) に加え、業務が 22 日以下の場合における 6. (3) の除外規定がそれぞれ設けられている。

(3) 労使合意の内容が国外派遣・出向労働者にも適用される業種の拡大

5.のとおり、建設業については、4.(1)～(7)が、同一地域又は同一産業に属する企業にあまねく適用される労使協定又は仲裁裁定により定められている場合であれば、法定されずとも、当該内容が国外派遣・出向労働者に適用されることとされている。他方、建設業以外の業種については、建設業と同様の取扱いとするか否かについて、加盟国が決定しうることとされている。(第3条第10項)

多くの加盟国において、そうした労使協定又は仲裁裁定が成立した場合に、4.(1)～(7)の事項について、当該協定・裁定で定められた内容を国外派遣・出向労働者にも適用することとされている。

(4) 発注者による共同責任

7.の義務履行確保措置の一環として、加盟国によっては、請負事業者がその雇用する国外派遣・出向労働者に対して負うべき責務について、発注者に共同責任を負わせる制度が採られている。

制度の詳細は国ごとに異なるが、最低賃金の未払いが生じた場合に、請負事業者の雇用する国外派遣・出向労働者が直ちに発注者に支払いを請求することを認める制度を採る国(ドイツ、スペイン、イタリア、オランダ)のほか、直接の雇用主である請負事業者への請求を尽くした後ではじめて、発注者への請求を認める制度を採る国も見られる(オーストリア)。

こうした共同責任制度については、基本条約に規定された域内サービスの自由との整合性の観点から、その是非が欧州司法裁判所において争われた(Wolff & Muller: 2004年10月12日、C-60/03)。同判決では、建設業務を発注する企業が請負事業者の雇用する国外派遣・出向労働者に係る最低賃金の支払いについて連帯責任を負う旨規定する国内法令(ドイツ)に関し、不公正な競争防止等の正当な目的を有し、かつ、手段が目的達成のために比例したものであるならば許容される旨示されている。

10. 見直し検討

国外労働者派遣・出向については、国境を越えて行われるその性格上、義務履行確保が容易でなく、欧州委員会が2007年にまとめた施行状況レポートにおいても、加盟国当局間の連携の欠如等施行上の問題が指摘されていた。特に、指令の履行確保を図るために各加盟国が設けた様々な国内規制について、サービス提供の自由の観点からこれを否定する欧州司法裁判所判決(7.参照)が蓄積する中であって、行政間連携の向上による履行確保は見直し検討の主要課題の1つとなった。

他方、欧州司法裁判所は、①国外派遣・出向労働者について、派遣・出向先となる地域の労使協定に規定する賃金の適用を求める労働組合活動(店舗封鎖を伴うもの)を巡

る事案（Laval 判決：2007 年 12 月 18 日、C-341/05）、②労使協定に規定する賃金の適用を義務付ける州法の規定を巡る事案（Ruffert 判決：2008 年 4 月 3 日、C-346/06）において、それぞれ、域内サービスの自由との調整の観点から、当該組合活動及び州法の正当性を認めない旨の判決を下した（P122 参考 1、参考 2 に各判決の概要を記載）。

労働組合（欧州労働組合連盟：ETUC）は、これらの判決を「ソーシャル・ダンピングへのライセンス」と批判し、①同一労働同一賃金の原則を指令に盛り込むこと（これにより、上記判決の効力を覆すこと）、②基本条約中にいわゆる「ソーシャル・プロGRESS条項」を盛り込むこと（これにより、経済的自由権に対する基本的社会権の優越を規定すること）を主要要求事項と位置づけた。他方、使用者団体（ビジネス・ヨーロッパ）及び大半の加盟国は、履行確保強化の必要性を認める一方、指令の改正には消極的であった。

こうした背景の下、2012 年 3 月、欧州委員会は、①現行指令の履行確保強化を図るための施行指令（enforcement directive、下記（1））、②ストライキを含む組合活動に係る権利と経済的自由権との関係について、一方が他方に優越せず、両者が等しい価値を持つ旨を確認する新規則（下記（2））の制定を提案した。

このうち、②の新規則案については、経済的自由権に対する基本的社会権の優越を求める労働組合を満足させる内容ではなく、また、加盟国との関係でも、補充性の原則から、組合活動に係る法令の整備を加盟国権限と解する 12 加盟国の議会から再考を求める決議が提出されるなど、成立が見込めない状況となったことを受け、同年 9 月、欧州委員会により撤回された。

他方、①の施行指令案について、閣僚理事会は、①加盟国による的確な監督実施のために認められる国内規制（第 9 条）、②建設業務の発注企業による共同責任（第 12 条）を最大の論点と見定め、この点を中心に議論を進めている。前者については、フランス、ドイツ、ベルギー、スウェーデン等が、より柔軟・広範な国内規制の許容を求めているのに対し、イギリスやポーランドは、事業者の予見可能性等の観点から、限定列举とする原案を支持している。後者については、フランス、ドイツ、イタリア、ベルギー、スウェーデン等が共同責任制度の EU 法規化を支持する一方、イギリスやポーランドがこれに反対するなど、2012 年 12 月の閣僚理事会においても、なお大きな隔たりが見られ、成立に向けては、引き続き、閣僚理事会における加盟国間調整、欧州議会との機関間調整の双方が必要な状況となっている。

（1）現行指令の履行確保強化を図るための施行指令案

施行指令案は、欧州司法裁判所の諸判決を踏まえつつ、加盟国による的確な監督実施のために認められる国内規制の明確化、偽装事案における違法性判断に資するメルクマールの整備、加盟国当局間の連携強化、建設業務の発注企業による共同責任等、次の事

項を主要な内容としている。

(イ) 加盟国による監督（施行指令案第 9 条、第 10 条）

国外労働者派遣・出向の活用が多い分野、工事等の規模、過去の違反歴等を踏まえつつ、指令の履行確保のための監督を行うことが加盟国の責務として明記されている。（施行指令案第 10 条）

併せて、第 9 条において、加盟国による的確な監督実施のために認められる国内規制が、次のとおり、限定列举により明確化されている。

- ① サービス提供開始時まで、事業者から派遣・出向先となる加盟国当局に対して、簡潔な届出をするよう求めること。その際、届出事項として認められるのは、名称等事業者に係る基本情報、派遣・出向に係る労働者の人数見通し（少なくとも 1 人は具体的な者が特定されていること）、サービス提供期間及び場所の見通し、提供するサービスの内容に限られる。
- ② 雇用契約書、賃金明細、タイムシート、賃金支払い証明書について、サービス提供期間中、サービス提供先となる加盟国内の適当な場所（サービス提供の現場等）に保存しておく義務を課すこと。（コピー、電子的方法によることも可とすること）
- ③ ②の書類について、それらが長大なものでなく、標準化された様式である場合に、サービス提供先となる地域の言語への翻訳を求めること。
- ④ サービス提供期間中、必要に応じて派遣・出向元企業を代表し、派遣・出向先となる加盟国の労使団体と交渉するためのコンタクト・パーソンを選任する義務を課すこと。

(ロ) 偽装事案における違法性判断に資するメルクマールの整備（施行指令案第 3 条）

実体上はサービス提供を行う国に所在して事業展開している企業が、同国の労働法規を潜脱する目的で、国外労働者派遣・出向の形態を外形上採る偽装事案（いわゆる mail-box companies）がかねてより問題とされてきた。施行指令案第 3 条においては、サービス提供業者が真に他の加盟国内に所在・事業展開しているか否かを見極めるためのメルクマールとして、次のものをリスト化している。

- ① 当該サービス提供業者が事務所を登録・使用している場所、税の支払いをし、事業に係る免許等を取得した場所、商工会議所等への登録をしている場所
- ② 派遣・出向に係る労働者の採用活動が行われた場所
- ③ 労働者との雇用契約に適用される法令、発注者とのサービス提供契約に適用される法令
- ④ サービス提供業者が主として業務を行っている場所、管理部門の職員を採用した場所
- ⑤ 事業所設置国とされた国における売上げ規模、締結・実施された契約数

また、指令においては、国外労働者派遣・出向の定義として、「限定された期間」であることを求めているが、「限定された期間」と解すべき具体的期間について指令上に明記

がなく、制度の濫用につながっている点が指摘されてきた。施行指令案第 3 条においては、「限定された期間」と言えるか否かを見極めるためのメルクマールとして、次のものをリスト化している。

- ① 派遣・出向に係るサービスの終了後、派遣・出向に係る労働者が派遣・出向前に居住・就労していた加盟国に戻ることが予定・予測されていること。
- ② 旅費、宿泊費が派遣・出向元企業により負担されていること（及びその負担形態）。
- ③ 同一又は他の労働者の派遣・出向により、サービス提供が反復継続していないこと。

（ハ）加盟国当局間の連携強化（施行指令案第 6 条、第 7 条）

行政当局間の具体的協力内容として、照会事項への回答（既に指令自体にも規定あり）に加え、逸脱行為の確認、調査等が明記されている。また、派遣・出向先となる加盟国から違法性確認のための照会等がされた場合に的確に対応できるよう、サービス提供者に対して必要な情報を提出するよう求めることができる仕組みを各加盟国において整備することとされている。なお、他の加盟国から情報提供の求めを受けた加盟国は、遅くとも 2 週間以内に必要な情報を提供すべきこととされている。（施行指令案第 6 条）

また、特に濫用の多い上記（ロ）のケース（偽装事案、期間無限定な派遣・出向）について、派遣・出向元となる加盟国が、自ら率先して、受入れ国となる加盟国当局に対して、違法性判断に資する情報（（ロ）に掲げたメルクマールに係る情報）を提供すべきこととされている。（施行指令案第 7 条）

（ニ）建設業務の発注企業による共同責任（施行指令案第 12 条）

加盟国レベルで取組の見られる発注者による共同責任（9.（4）参照）については、施行指令案第 12 条において、建設業務に限って法制化する提案がされている。具体的には、①建設業務への国外派遣・出向労働者に係る未払賃金のうち最低賃金相当分の支払い、及び、②不当に控除された税金・社会保険料の返還について、直接の発注者が、その支払いについて連帯責任を担いうる制度を設けることが加盟国の責務とされている。

なお、その際、適切な注意義務を果たした発注者については、免責される制度とすることが求められている。

（２）組合活動に係る権利と経済的自由権との関係に関する新規規則案（2012 年 9 月に撤回されたもの）

規則案は、ストライキを含む組合活動に係る権利と経済的自由権との関係について、一方が他方に優越せず、両者が等しい価値を持つ旨を確認する規定（第 2 条）とともに、①国外労働者派遣・出向に関連して、ストライキを含む組合活動に係る権利と経済的自由権を巡る紛争が生じた場合における訴訟外紛争処理手続（第 3 条）、②重大な案件に関

する当局間の情報共有（第4条）について規定しようとするものであった。

（イ）訴訟外紛争処理手続

加盟国は、訴訟外紛争処理手続を有する場合には、当該手続を国外労働者派遣・出向に関連して発生した組合活動権と経済的自由権に係る紛争にも利用可能なものとしなければならない。また、EUレベルの労使団体は、これらの紛争を解決するための新たな訴訟外紛争処理手続を合意により定めることができる。なお、これらの手続は、有効な解決に至らない場合に、司法手続に訴えることを妨げるものではない。

（ロ）重大な案件に関する当局間の情報共有（アラート・メカニズム）

組合活動権又は経済的自由権の侵害となりうる深刻な事態が生じた場合、加盟国は相互に及び欧州委員会に対して当該事態の内容を通報するとともに、他の加盟国又は欧州委員会からの情報提供の求めに対応しなければならない。

[参考 1]Laval 判決（2007年12月18日、C-341/05）

ラトビアに拠点を置くラバル社は、スウェーデンで公共工事を受注し、スウェーデン国内への支店設置とともに、ラトビア人労働者を派遣することとなった。安価な労働力の流入がスウェーデンの建設労働者の労働条件悪化につながることを懸念した労働組合は、ラバル社に当該地域で効力をもつ労使協約に規定された労働条件を適用するよう求めた。ラバル社がこれを拒否したところ、労働組合側は同社支店を封鎖し、操業不能となった当該支店は破産した。ラバル社から当該組合活動の違法性の確認及び補償を求める提訴を受けた国内裁判所は欧州司法裁判所に先行判決を求めた。

欧州司法裁判所は、サービス提供の自由を保障した基本条約第49条（現行EUの機能に関する条約第56条）は、労働組合が、支店封鎖の形態をとる組合活動によって、他国のサービス提供者に対して、指令（第3条）に言及のない労働条件について、又は、指令の規定よりも高水準の労働条件を求めて、労使交渉を行うよう強制しようとする行為を許容していない旨判断した。

[参考 2]Ruffert 判決（2008年4月3日、C-346/06）

ドイツ・ニーダーザクセン州法においては、サービス提供地における労使協定（以下「公共工事に関する労使協定」）により規定された最低賃金をその従業員に支払う旨書面にて約した事業者のみを公共工事の受注業者として指名するよう発注者に求める規定が存在した。原告は、同州における公共工事を受注後、同工事の実施をポーランドの下請け業者に委託し、同下請け業者は、「公共工事に関する労使協定」を下回る賃金で労働者を雇い入れた。その後、当局による調査、違反の認定を経て、当該公共工事に係る契約は解除された。受注業者から損害賠償を求める提訴を受けた国内裁判所は、欧州司法裁判所に先行判決を求めた。

欧州司法裁判所は、次のとおり判示した。

「公共工事に関する労使協定」は、地域一般効を持つものではなく、従って、指令によりその遵守が受注業者に当然に求められるものではない。他方、同協定に基づく最低賃金の支払いを求めることは、より最低賃金の低い他の加盟国で設立された建設サービス提供者又はその下請業者にとっては追加的な負担となり、受入国へのサービス提供を阻害することとなるため、域内サ

サービスの自由への制約となる。

労働者保護又は労使自治の観点から当該規制を正当化する主張については、当該協定が公共工事契約のみを対象とし、また、地域一般効を持たないなど、一部の労働者のみを対象としている点で論拠が弱く、域内サービスの自由に対する制約を正当化するものとは考えられない。

また、社会保障財政の健全性維持の観点も、制約を正当化する正統な目的となる可能性は排除されないものの、示された証拠からは、本件措置を講じなければならなかった必要性が明らかにされていない。

以上より、基本条約で保障されたサービス提供の自由に照らして解すると、指令は、加盟国が、サービス提供地における地域一般効を持たない労使協定により規定された最低賃金を支払う旨書面にて約した事業者のみを公共工事の受注業者として指名するよう発注者に求める法令を許容していない。

[主要参考文献]

<第2節>

○欧州委員会：Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty (period 1 May 2004 - 30 April 2006), COM(2006)48

○欧州委員会：The impact of free movement of workers in the context of EU enlargement, Report on the first phase (1 January 2007 – 31 December 2008) of the Transitional Arrangements set out in the 2005 Accession Treaty and as required according to the Transitional Arrangement set out in the 2003 Accession Treaty, COM(2008)765

○欧州委員会：Report from the Commission to the Council on the Functioning of the Transitional Arrangements on Free Movement of Workers from Bulgaria and Romania, COM(2011)729

○欧州委員会：Commission Staff Working Paper accompanying the document Report from the Commission to the Council on the Functioning of the Transitional Arrangements on Free Movement of Workers from Bulgaria and Romania, SEC(2011)1343

<第3節>

○欧州委員会：Green Paper, Modernising the Professional Qualifications Directive, COM(2011) 367

○欧州委員会：Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation on administrative cooperation through the Internal Market Information System, COM(2011) 883

○欧州委員会：Modernisation of the Professional Qualifications Directive – frequently asked questions, MEMO/11/923 (2011)

<第4節>

○欧州委員会：The External Dimension of EU Social Security Coordination, COM(2012) 153

<第5節>

○欧州委員会：Guidance on the posting of workers in the framework of the provision of services, COM(2006)159

○欧州委員会：Commission Staff Working Document, Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, SEC(2006)439

○欧州委員会：Posting of workers in the framework of the provision of services: maximising its benefits and potential while guaranteeing the protection of workers, COM(2007) 304

○ 欧州委員会 : Employment in Europe 2008

○ 欧州委員会 : Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009, European Commission (2011)

○ 欧州委員会 : Key Objectives and Topics: Conference on Fundamental Social Rights and the Posting of Workers (2011)

○ 欧州委員会 : Proposal for a Directive on the European Parliament and of the Council on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, COM(2012) 131

○ 欧州委員会 : Proposal for a Council Regulation on the exercise of the right to take collective action within the context of the freedom of establishment and the freedom to provide services, COM(2012) 130

第9章 外国人労働政策

第1節 総論

経済のグローバル化、南北間の経済格差、送出し国の政情不安等を背景に、世界的に人の移動が活発化する中で、人の移動に関連した広範な問題に EU レベルで効果的に対処することを目的として、2005年12月、欧州委員会によるコミュニケーション「適法移民に関する政策立案計画」(Policy Plan on Legal Migration) が公表された。

基本条約上、域外からの外国人労働者の受入れ範囲及びその数量に関する決定権限は加盟国に存するが (EU の機能に関する条約第79条第5項)、他方で、EU においては、①入国・在留手続及び長期滞在ビザの発行準則、②適法に居住する第3国市民に係る諸権利の定義、③不法移民対策及び人身売買対策に係る共通政策を策定することとされている (同第2項)。

上記の「適法移民に関する政策立案計画」も、域外からの外国人労働者の受入れ範囲及び人数の決定権限が加盟国に存することを前提に、①～③の諸側面に関して EU レベルでの取組を進める観点から、欧州理事会の求めに応じ、策定されたものである。

第2節 入国・在留手続の合理化

「適法移民に関する政策立案計画」の検討段階においては、すべてのビザカテゴリーに係る入国・在留手続に関し、EU レベルの共通枠組みを設けることも検討されたものの、加盟国の支持が得られず、結果として、同立案計画においては、①特定の労働者 (高度専門職、企業内転勤者、季節労働者) に係るビザについて、透明・効率的、かつ、非差別的な入国手続を整備するとともに、②これら特定の労働者も含め、外国人労働者が入国後に享受することのできる諸権利の明確化等を図るべく、指令を整備する方針が示された。

この方針の下、以下4つの指令案が策定された (一部は既に成立)。

1. 高度専門職に従事する第3国市民の入国・在留に関する指令 (2009/50/EC) (通称：ブルーカード指令)

(1) 目的

高度専門職に従事する第3国市民の円滑な入国・在留に資するための手続の域内共通化、及び、これら労働者に係る諸権利の保障。

(2) 内容

(イ) 対象者 (第3条)

高度専門職に従事する第3国市民であって、3カ月以上の期間、加盟国内で当該職種に就こうとする者 (現に就いている者を含む)。

なお、公私の機関で研究プロジェクトに参加する研究者（修士課程修了者）については、別指令（P128 [参考] を参照）が適用されるため、本指令は適用されない。

（注）「高度専門職」について、次の定義が与えられている。

「高度専門職」：高次の職業資格により証明された、高度で専門的な能力を持つ者に係る職業。

「高次の職業資格」：高等教育（修了に最低限 3 年を要する専門的な教育課程）の修了。（加盟国の法令で規定される場合には、当該高等教育の修了と同等と認められ、かつ、従事しようとする職種に相当する分野での 5 年間以上の実務経験を含む）

（ロ）許可基準（第 5 条）

EU ブルー・カードを取得するためには、次の各基準を満たさなければならない。

①有効な雇用契約

有効な雇用契約が存在すること。雇用契約の申出を受けている場合にあっては、1 年以上の期間に係るものであること。

②能力証明

従事する業務に係る高次の職業資格を有することを、有効な書類によって、証明すること。

③適正な賃金水準

従事する業務から得られる収入が、当該受入れ国となる加盟国の労働者の平均年収の 1.5 倍以上であること。（ただし、第 3 国出身労働者に対するニーズが特に高く、かつ、国際標準職業分類（ISCO）の大分類 1（マネージャー：上級管理職、行政管理官、生産・サービス・接客・小売等の分野でのマネージャー）及び 2（専門家：科学技術者、医療専門家、教授、ビジネス・行政・情報通信・法律等の分野での専門家）に該当する職種の 경우에는、1.2 倍以上であること）

（ハ）拒否事由（第 8 条）

加盟国当局は、次の理由により、申請を拒否することが認められる。

- ①労働市場テストの実施等により域内労働者の雇用を優先すること
- ②受入れ人数枠を設け、これを超える場合に、申請を拒否すること
- ③送出し国の頭脳流出につながる特定分野での申請を拒否すること

（ニ）申請処理及び EU ブルー・カードの発行（第 7 条及び第 11 条）

加盟国当局は、EU ブルー・カードの許可申請から、90 日以内に、（ロ）の許可基準に照らし、許可の可否を決定しなければならない。

許可を得た者には、EU の共通フォーマットを使用した EU ブルー・カードが与えられ

る。なお、EU ブルー・カードの有効期間は、1 年間から 4 年間の間で加盟国が決定する。

(ホ) 取消事由 (第 9 条)

資格外活動を行った場合や、連続した 3 カ月を超える期間の失業又は EU ブルー・カードの有効期間中における 2 度目の失業が生じた場合には、加盟国当局は EU ブルー・カードを取り消さなければならない。また、生活保護申請があった場合には、当該加盟国当局は、同人に係る EU ブルー・カードを取り消しうる。

(ヘ) EU ブルー・カードの取得によって生じる入国・在留・就労の権利 (第 12 条)

EU ブルー・カードを取得した者は、同カード発行国への入国・滞在のほか、次の条件の下、発行国における高度専門職での就労が認められる。

- ① 当初 2 年間は、当初許可された職種に限り、許可された賃金を下回らない水準の下で就労すること (2 年間を経過した後は、加盟国の判断により、高度専門職における当該加盟国民と同等の賃金水準での就労を認めうる。)
- ② 当初 2 年間は、使用者の変更 (転職) は、加盟国当局による事前の承認を要すること。

(ト) 平等取扱いの原則 (第 14 条)

EU ブルー・カードを取得した者は、以下の点につき、入国・在留先の国民と平等な取扱いを受ける権利が認められる。

- ① 賃金、解雇条件、安全衛生を含む、労働条件
- ② 労働組合の結成・活動の自由
- ③ 職業訓練
- ④ 社会保障
- ⑤ 公営住宅を含む公共財及び公共サービス (加盟国は、公営住宅の提供について制限を課すことが認められており、また、その他の公共財・公共サービスについても、現に雇用されている者に提供を限ることが認められている。)
- ⑥ 帰国後の老齢・障害年金の受給権

(チ) 家族呼寄せ、家族の就労に係る特例 (第 15 条)

家族呼寄せについては、永住権取得の見込みの高い者 (**who has reasonable prospects of obtaining the right of permanent residence**) を対象に当該権利行使に係る条件、手続等を定める別指令 (家族呼寄せの権利に関する指令 : 2003/86/EC) が存在するところ、EU ブルー・カード取得者については、永住権取得の見込みに関わりなく、かつ、同指令において加盟国による設定が許容されている呼寄せ前 2 年間の合法的滞在要件も免除して、同指令に基づく家族呼寄せの権利行使が認められている。また、家族の就労については、

上記別指令において最大12カ月まで設けることとされている待機期間を加盟国が設けることは認められず、入国当初から、加盟国の法令に従い、就労の可否及び条件が決定される。

(リ) 長期滞在許可に係る特例 (第16条)

EU域内に合法的に滞在する者に対する長期滞在許可については、その付与条件に係る加盟国法令の調和を図るための別指令(2003/109/EC)が存在するところ、EUブルー・カード保持者に対しては、例えば、長期滞在許可の前提の1つである、申請先国での滞在期間(5年間)について、申請の直前2年間は当該国に滞在していることを条件に、残余の3年間については他の加盟国での滞在をもって代えることを認める特例を設けるなど、長期滞在許可取得に向けた便宜が図られている。

(ヌ) EUブルー・カードの発行を受けた加盟国から他の加盟国に移動する場合の取扱い (第18条)

EUブルー・カード保持者は、同カードの発行を受けた加盟国における18カ月間の合法的滞在の後、高度専門職に就く目的で、他の加盟国に移動することが可能であるが、この場合、当該他の加盟国に入国後1カ月以内に、同国におけるEUブルー・カード取得のための申請を行わなければならない。

当該他の加盟国当局は、(ロ)の許可基準に照らし、許可の可否を決することとなり、拒否された場合には、当該他の加盟国での滞在・就労は認められない。

(3) 加盟国における関係法令の整備期日

加盟国は、2011年6月19日までに、本指令の施行に必要な関係法令等を整備しなければならない。(第23条)

[参考] 研究者、高等教育機関の学生の入国・在留に関する指令

(1) 公私の機関で研究プロジェクトに参加する研究者

公私の研究機関との契約に基づき、研究プロジェクトに従事する目的で入国する第3国の研究者(修士課程修了者)に係る入国手続を定める指令(Directive 2005/71/EC)において、申請手続、滞在期間、家族滞在に係る便宜等が規定されている。受入れ機関になろうとする研究機関は、まず、加盟国の法令に従い、加盟国当局から承認を受ける必要がある(承認の有効期間は少なくとも5年)、その上で、個々の研究者との間で受入れ契約を締結する。受入れに係る研究プロジェクトは、その目的、期間、必要となる研究者の資質・資格等について、あらかじめ当局による審査を受け、承認されたものでなければならない。加盟国が発行する滞在許可の期間は、少なくとも1年間(1年間に満たない研究プロジェクトの場合には、当該研究プロジェクトの期間)とされ、更新も認められなければならない。また、研究者の家族に対する滞在許可の適否は、当該研究者の滞在期間(既に当該国で一定期間滞在したか否か)に係らしめられてはならず、滞在を許

可する場合には、その滞在期間は当該研究者と同一の期間とすべきこととされている。

(2) 高等教育機関の学生

高等教育機関 (establishment of higher education) において、学位等の取得に至る全日制の課程に従事する目的で入国する第 3 国の学生に係る入国手続を定める指令 (Directive 2004/114/EC) において、申請手続、滞在期間、資格外活動 (アルバイト等) に係る取扱い等が規定されている。申請者は、入国申請の際、滞在中の生活費、帰国費等の経費を負担する資力があることの証明書の提出等を求められる。加盟国が発行する滞在許可の期間は、少なくとも 1 年間 (1 年間に満たない課程の場合には、当該課程の期間) とされ、更新も認められなければならない。資格外活動として、学習時間外にアルバイトに従事することは認められなければならないが、加盟国はアルバイトが認められる週当たりの上限時間を定めなければならないこととされている (ただし、上限として週 10 時間を下回るものを定めてはならない)。また、加盟国は、滞在 1 年目のアルバイトについて制限すること、国内労働市場の状況を勘案することが認められている。

(3) 研究者、高等教育機関の学生等の受入れ促進に係る指令案

2013 年 3 月、研究者、高等教育機関の学生等の円滑な入国・在留を促進するため、欧州委員会は、上記 2 指令を改正する指令案を公表した (今後、欧州議会及び閣僚理事会の場で議論の予定)。同指令案のうち、研究者及び高等教育機関の学生の入国・在留に係る円滑化措置の概要は次のとおりである。

(イ) 研究者及び学生

研究又は学業の終了後、生活費負担能力に係る要件等が引き続き充足されていることを条件に、当該研究者又は学生が求職活動又は起業準備を行うため、引き続き当該加盟国に 12 カ月間滞在する権利を与えることが提案されている。(当該延長された滞在期間が 3 カ月超 6 カ月未満となったときは、当該研究者又は学生は、求職活動又は起業準備に従事していることの証明を求められ得る。また、6 カ月以上となったときは、就職又は起業について真の見通しがあることの追加的証明を求められ得る。)

(ロ) 研究者

家族の就労について、現行指令においては特段の規定は設けられていないところ、ブルーカード指令同様、家族呼寄せの権利に関する指令 (2003/86/EC) の特則として、同指令により最大 12 カ月まで設けることとされている待機期間を加盟国が設けることを認めず、入国当初から、加盟国の法令に従い、家族の就労の可否及び条件を決定することが提案されている。

(ハ) 学生

現行指令では、アルバイトが認められる週当たり上限時間として、加盟国は週 10 時間を下回るものを定めてはならないこととされているところ、これを週 20 時間に引き上げる提案がされている。また、滞在 1 年目におけるアルバイト制限については、撤廃することが提案されている。

2. 企業内転勤による第 3 国の管理職及び専門家の入国・滞在に関する指令案

(1) 目的

企業内転勤の枠組みで EU 域内に入国する第 3 国の管理職及び専門家に係る入国手続の簡便・迅速化、加盟国市民との平等取扱いを通じた域内多国籍企業による高度人材の確保。

(本指令案は、入国の権利を与えるものではなく、申請者に対する審査及び入国者の数量制限については加盟国権限)

(2) 内容

(イ) 対象者

① マネージャー

取締役会による一般的指揮・命令に服しつつ、当該企業のマネジメントを統括する上席クラス

② 専門家

当該企業の活動に特有かつ不可欠な高度な知識を有する者

③ 幹部候補生

高等教育課程を終了した者で、管理職となる準備の一環として、知見を広げるために配属される者

(ロ) 申請手続

① 労働許可と滞在許可に係る申請を一体化し、一のものとする。

② 労働市場テストを免除し、申請処理に要する期間を 30 日以内とする。(複雑な審査を伴う例外的なケースについては、更に 60 日間期限を延長することが可能)

③ 家族滞在に係る申請処理に要する期間を 2 カ月以内とする。また、家族の滞在期間は当該企業内転勤者と同一とする。

④ 申請時に、次の証明書類の提出を求める。

- ・ 加盟国の法令により求められる場合には、当該多国籍企業に当該企業内転勤の直前に少なくとも 12 カ月間在籍していたことの証明書
- ・ 滞在期間中の賃金を明記した転勤命令書
- ・ 滞在先となる加盟国の市民であれば通常カバーされているリスクに係る医療保険に加入していることの証明書

(ハ) 許可の有効期間

許可の有効期間は少なくとも 1 年(滞在期間がこれを下回る場合は当該滞在期間)。マネージャー及び専門家について 3 年、幹部候補生について 1 年を滞在期間の上限とする許可の延長が可能。

(ニ) 平等取扱い

次の点につき、滞在先の加盟国市民と同等の権利が認められる。

① 労使団体・職能団体への参加(当該団体により提供される便益の享受を含む)

② 社会保障制度の適用調整に係る EU 規則(Regulation 883/2004、第 8 章第 4 節参照)に規定する社会保障プログラムの適用

③ 公的年金制度に基づく帰国後の年金給付

④ 公共財及びサービスへのアクセス(公営住宅を除く)

(ホ) 他の加盟国においても就労する場合の手続の簡素化

一の加盟国において許可を受けた企業内転勤者が他の加盟国においても企業内転勤の

枠組で就労しようとする場合、12カ月を超えない期間の就労であれば、当該他の加盟国当局に労働許可の申請を提出すれば、滞在許可の申請は免除される。なお、就労の期間が12カ月を超える場合、他の加盟国当局は、滞在許可の申請を求めることができる。

[参考]

本指令案は、2010年7月に欧州委員会から欧州議会及び閣僚理事会に提出された。その内容は、WTO ドーハ・ラウンドでのオファー内容をベースとしつつ、家族滞在についてより便宜を図るものとなっている。

本指令案については、欧州議会における審議（一読）において、次の修正が求められた（2012年1月）ところ、2012年末現在、閣僚理事会における審議が続いている。

（欧州議会（一読）における審議結果の概要）

① 企業内転勤前の在籍要件の緩和

企業内転勤者が転勤前に満たすべき当該企業での在籍期間を9カ月に緩和（欧州委員会による原案は12カ月）

② 家族滞りに係る申請処理期間の短縮及び家族の就労

家族滞りに係る申請を企業内転勤者本人に係る申請と同時に処理(30日以内)することとし、処理期間を短縮（欧州委員会による原案は2カ月以内）。併せて、家族にも企業内転勤者と同じ期間、許可を与えた加盟国内での一定の就労を認める。

③ 他の加盟国において就労できる期間

新たに滞在許可を申請することなく他の加盟国において就労できる期間を企業内転勤に係る期間の半分を超えない期間に設定して制度の濫用を防止（欧州委員会による原案は12カ月）

3. 季節労働に従事する第3国市民の入国・滞在に関する指令案

（1）目的

第3国から入国・滞在する季節労働者について、その滞在期間やその間における保護措置等、入国・滞りに係る条件を明確化することによる搾取や不法入国等の防止、及び、域内労働者では充足できない求人の充足。

（本指令案は、入国の権利を与えるものではなく、申請者に対する審査、労働市場テストの実施、入国者の数量制限については加盟国権限）

（2）内容

（イ）対象者

EU域外からの季節労働者（欧州委員会の例示によれば、農業、園芸、観光等）

(ロ) 申請手続

- ①労働許可と滞在許可に係る申請を一体化し、一のものとする。
- ②申請処理に要する期間を 30 日以内とする。
- ③申請時に、次の証明書類の提出を求める。
 - ・賃金、週又は月ごとの労働時間、その他の労働条件を明記した労働契約書（又は拘束力ある雇用申込書）
 - ・滞在先となる加盟国の市民であれば通常カバーされているリスクに係る医療保険に加入していることの証明書
 - ・季節労働者が適切な生活水準を確保できる住居を享受できる（自己負担が生じる場合にも、その負担が賃金との比較で過度でない）ことの証明書

(ハ) 滞在期間

滞在期間の上限は年間 6 カ月まで。当該滞在期間の上限の範囲内で、労働契約の延長や雇用主の変更は可能。

(ニ) 権利の保護

季節労働者は、受入国の法令、行政規定、又は、一般効のある労使合意により規定された労働条件（賃金及び解雇条件を含む）及び労働安全衛生に係る条件を保証される。

(ホ) 平等取扱い

次の点につき、滞在先の加盟国市民と同等の権利が認められる。

- ①労使団体・職能団体への参加（当該団体により提供される便益の享受を含む）
- ②社会保障制度の適用調整に係る EU 規則（Regulation 883/2004、第 8 章第 4 節参照）に規定する社会保障プログラムの適用
- ③公的年金制度に基づく帰国後の年金給付
- ④公共財及びサービスへのアクセス（公営住宅を除く）

(ヘ) 再入国者に係る便宜、違反者に対する制裁

①再入国者に係る便宜

加盟国は、次のいずれかの措置により、再入国者に係る手続上の便宜を与えなければならない。

- ・1 度の申請手続で、連続した 3 季までをカバーできるよう、許可証を 3 つまで発行すること
- ・次年度の手続について簡素化された手続を適用すること

②違反者に対する制裁

加盟国は、違反者に対して、次の措置を講じなければならない。

- ・許可決定に伴う義務、とりわけ滞在期間に係る義務を遵守しない者について、少なくとも1年間、再入国を認めないこと
- ・労働契約に伴う義務を遵守しない雇用主について、効果的、比例的、かつ、抑止効果のあるサンクションの下に置くとともに、少なくとも1年間、季節労働者の受入れ申請から排除すること

※本指令案については、2012年末現在、欧州議会、閣僚理事会それぞれにおいて、審議が行われている。

4. 滞在・労働許可の単一申請手続及び外国人労働者の権利に関する指令(2011/98/EU)

(1) 目的

- ①滞在許可申請と労働許可申請の一本化による入国・滞在手続の簡便・迅速化
- ②既に加盟国に合法的に居住している第3国市民に係る権利保護

(2) 内容

(イ) 対象者(第3条)

労働目的での滞在を求める第3国市民(既に労働許可を得ている者や、労働以外の目的(教育等)で入国し、その後、就労を認められるに至った者を含む。)

ただし、以下の者を除く。

- ①企業内転勤者、季節労働者(それぞれ、上記2.及び3.の各指令案により、入国手続等が定められている。)
- ②国外派遣・出向労働者(別指令により、派遣・出向先国の労働者保護等に係る法令の適用が定められている。第8章第5節参照)

(ロ) 許可申請及び申請処理(第5条及び第6条)

加盟国当局は、滞在・労働の許可申請から、最長でも4カ月以内に、国内法令で定められた要件への適合性を審査し、申請に対する可否を決定しなければならない。(ただし、複雑な審査を伴う例外的なケースについては、審査期間の延長も認められる。なお、4カ月以内に申請に対する可否が決定されない場合の効果・取扱いについては、当該加盟国が定める。)加盟国当局は、申請が、国内法令で定められた要件に適合している場合には、EUの共通フォーマットを使用して、滞在・労働許可証を発行する。

(ハ) 許可によって生じる入国・滞在・就労の権利(第11条)

滞在・労働許可を与えられた第3国市民は、許可証発行国への入国・滞在、及び、当

該国で認められた活動の範囲内での就労が認められる。

(二) 平等取扱いの原則 (第 12 条)

滞在・労働許可を得た者は、以下の点につき、入国・滞在先の国民と平等な取扱いを受ける権利が認められる。

- ①賃金、解雇条件、安全衛生を含む、労働条件
- ②労働組合の結成・活動の自由
- ③職業訓練 (加盟国は、職業訓練の提供について、現に雇用されている者又は雇用されていた者に限る (すなわち、新卒者等を除外する) ことが認められる。)
- ④社会保障 (加盟国は、社会保障の提供について、現に雇用されている者、又は、6 カ月以上就業した後に失業者として登録された者を除き、適用範囲を限定することが認められる。また、家族手当については、6 カ月を超える期間の就労を認められた者に限ることが認められている。)
- ⑤公営住宅を含む公共財及び公共サービス (加盟国は、公営住宅の提供について制限を課すことが認められており、また、その他の公共財・公共サービスについても、現に雇用されている者に提供を限ることが認められている。)
- ⑥帰国後の老齢・障害年金の受給権

(3) 加盟国における関係法令の整備期日

加盟国は、2013 年 12 月 25 日までに、本指令の施行に必要な関係法令等を整備しなければならない。(第 16 条)

第 3 節 長期滞在ビザの発行準則

入国・在留手続と並び、EU が共通政策を策定する権限を有する領域である長期滞在ビザの発行準則について、「長期滞在者である第 3 国市民の地位に関する指令」(2003/109/EC) により、①合法的に滞在する第 3 国市民に対する長期滞在許可の付与条件、②長期滞在許可を与えられた第 3 国市民が他の EU 加盟国に移動する場合の滞在条件に関する加盟国法令の調和が図られている。

同指令の概要は以下のとおり。

1. 対象者 (第 3 条)

EU 域内に合法的に滞在するすべての第 3 国市民 (短期滞在が前提となる季節労働者、国外派遣労働者等を除く)。

2. 長期滞在許可付与の前提となる合法的滞在期間(合法的かつ継続的な居住)(第4条)

加盟国は、申請に先立つ5年間、その領域内に合法的かつ継続的に居住していた第3国市民に対して、長期滞在許可を与えなければならない。

なお、当該加盟国からの不在期間が、連続した6カ月未満の期間であり、かつ、その合計が10カ月を超えない期間であれば、当該不在期間により継続的な居住が妨げられたとは見なされない。

3. 長期滞在許可の付与条件(十分な資力、疾病保険への加入等)(第5条)

加盟国は、申請者たる第3国市民が、次の条件を満たすことを求めなければならない。

①本人及び帯同家族について、生活保護等によらずに生活できる安定した資力を持つこと

②本人及び帯同家族について、当該加盟国の国民であれば通常カバーされているあらゆるリスクに備えた疾病保険に加入していること

また、加盟国は、法令に従い、当該第3国市民に対し、社会統合の観点から必要となる諸要件(例えば、当該加盟国の言語について、十分な知識を有すること等)に従うことを求めることができる。

4. 申請処理及び長期滞在許可証の発行(第7条)

加盟国当局は、長期滞在許可の申請から、6カ月以内に、その可否を決定しなければならない。(ただし、複雑な審査を伴う例外的なケースについては、審査期間の延長も認められる。)

加盟国当局が発行する長期滞在許可証は、5年間有効であり、その後、(必要であれば更新申請を求めた上で)自動的に更新される。

5. 取消事由(第9条)

12カ月間連続して、EU域内から不在であった場合には、長期滞在許可は取り消される。

6. 労働市場へのアクセス及びその制限(第11条)

長期滞在許可を受けた者は、公務を除き、就業が認められる。ただし、加盟国は、法令に従い、自国民や他のEU加盟国市民を優先して雇用することにより、長期滞在許可を受けた者に係る労働市場へのアクセスを制限しうる。また、加盟国は、職業訓練へのアクセスについて、適当な語学力を有することの証明を求めることができる。

7. 平等取扱いの原則（第11条）

長期滞在許可を受けた者は、以下の点につき、当該許可を付与した国の国民と平等な取扱いを受ける権利が認められる。

- ①賃金、解雇条件を含む、労働条件
- ②労働組合の結成・活動の自由
- ③職業訓練
- ④社会保障（社会的給付について、中核的なものに限定することも認められる。）
- ⑤公営住宅を含む公共財及び公共サービス

8. 他の加盟国に移動する長期滞在者の取扱い（第14条、第15条、第18条）

（イ）滞在申請及び申請処理

他の加盟国に移動し、滞在・就労しようとする長期滞在許可保持者は、当該他の加盟国に入国後、3カ月以内に、当該加盟国における滞在許可を申請しなければならない。

当該他の加盟国当局は、申請者の資力、疾病保険加入の有無、健康状態等を審査の上、滞在許可申請から、4カ月以内に、その可否を決定しなければならない。

（ロ）滞在・就労に係る制約

他の加盟国に移動して行う滞在・就労には、次の制約が伴う。

- ①当該他の加盟国は、労働市場の状況に応じ、労働市場テストの実施等を通じ、EU市民の雇用を優先しうる。
- ②当該他の加盟国は、滞在許可を与える人数に制限を設けうる。（ただし、本制限は、本指令の採択当時、第3国市民の滞在許可に人数制限を設けていた加盟国に限り、認められる。）

第4節 合法移民の社会統合

合法移民の社会統合については、基本条約上、加盟国の主体的取組により推進することとされているが、EUにおいて、そうした加盟国の取組にインセンティブを与え、支援を行うこととされている（EUの機能に関する条約第79条第4項）。また、欧州2020戦略においては、就業率に係る目標（20歳～64歳の男女について、2020年に75%）を達成する観点から、若者、高齢者、低技能者の労働市場参加の促進と併せ、合法移民の社会統合が言及されるなど、社会統合施策の推進に新たなモメンタムが与えられた。

加盟国の主体的取組への具体的な支援ツールとしては、就業支援、能力開発等に係る「欧州社会基金」（第2章参照）があるほか、2007年には移民の社会統合に特化した基金として「社会統合基金」（the European Fund for the Integration of third-country nationals: 2007年～2013年までの予算枠8.25億ユーロ）が設立された。

同基金においては、①受入れ国の言語、歴史、社会制度、文化、基本的価値等について基本知識を提供するためのプログラム、②翻訳・通訳サービスの利用等による公私のサービスへのアクセス改善、③支援機関のネットワーク化、④受入れ国市民の意識啓発、⑤移民のニーズ把握・分析のための研究等の加盟国の取組に対して助成が行われている（助成率：最大 75%）。

第 5 節 不法移民対策

2006 年 7 月、欧州委員会は、不法移民対策に係る優先取組事項と具体的対応の方向性を整理したコミュニケーション（Policy priorities in the fight against illegal immigration of third-country nationals）を公表した。同コミュニケーションでは、国境管理、不法就労対策、送還政策、第 3 国（送出し国）との連携等を優先取組事項として挙げている。これらに係る現行制度の概要は次のとおり。

1. 国境管理

国境管理・警備の権限は加盟国に存するところ、EU においては、より効果的な国境管理の促進及び加盟国による対応の整合性確保の観点から、2004 年、「国境管理に係る共同対処管理庁（通称：Frontex）」を設立し、①複数加盟国の共同対処（送還を含む）を必要とする事態が生じた場合の加盟国間調整、②加盟国による国境警備官の訓練への支援（訓練プログラムの開発、訓練指導員の養成等）③緊急事態（不法移民の大量流入等）に対処する必要が生じた加盟国への専門家チームの派遣等を行わせている。

また、国境警備に係る負担は、第 3 国に近接する国とそれ以外では大きく異なるところ、第 3 国に近接する加盟国の国境警備に係る負担を軽減する観点から、2007 年、「域外との国境基金」（the External Borders Fund：2007 年～2013 年までの予算枠 18.2 億ユーロ）が設立され、国境警備に係る施設・装備、情報システムの整備、国境警備官の訓練等に係る加盟国の取組に対する助成が行われている。

2. 不法就労対策

不法移民を安価な労働力として採用・就労させる事業主の行為を禁止し、不法就労の助長を抑止するため、2009 年、「不法移民を雇用する事業主に対するサンクション及び措置に関する最低基準を定める指令」（Directive 2009/52/EC）が成立し、①採用時の滞在・就労資格の確認、当局への通知等の事業主の義務、②罰則その他サンクション、③未払い賃金に対する労働者の権利等が規定された。その内容の概要は次のとおり。

（1）不法移民を雇用する行為（不法就労助長行為）の禁止（第 3 条）

加盟国は、不法移民の雇用を禁止しなければならない。この禁止に対する違反行為は、

本指令が定めるサンクション及び措置の下に置かれる。

(2) 事業主の義務 (第4条)

加盟国は、事業主に対し、次の義務を課さなければならない。なお、当該義務を果たした事業主については、提示された書面が偽造されたものであることを認識していた場合を除き、不法就労助長行為として責任を問われない。

(イ) 採用前に、採用しようとする第3国市民から適法な滞在・就労資格を有することを証する書類の提示を求めること

(ロ) 加盟国当局による査察の際に提示できるよう、当該書面のコピーを少なくとも当該雇用の期間保持すること

(ハ) 第3国市民の雇用を開始したことを、定められた期間内に加盟国当局に通知すること (加盟国の判断により、長期滞在資格を有する者を通知の対象から除外することも認められる)

(3) 罰則 (第9条、第10条)

加盟国は、不法就労助長行為が、次の形態で行われた場合には、効果的、比例的かつ抑止効果のある刑罰 (criminal penalties) の対象としなければならない。

(イ) 継続的又は繰り返し行われた場合

(ロ) 同時に多数件行われた場合

(ハ) 搾取的な労働条件の下で行われた場合

(ニ) 人身売買の被害者であることを知りながら行われた場合

(ホ) 年少者について行われた場合

(4) その他サンクション

(イ) 金銭的制裁 (financial sanctions) (第5条)

加盟国は、不法就労助長行為が効果的、比例的かつ抑止効果のあるサンクションの下に置かれるよう、必要な措置を採らなければならない。当該サンクションには、雇用された不法移民の数に応じて増額される金銭的制裁、送還を伴う場合における送還費用の負担を含むものでなければならない。

(ロ) 政府助成の資格停止等 (第7条)

加盟国は、次の措置の下に置くことが適切と考えられる場合に、違反事業主が当該措置の下に置かれるよう、必要な措置を採らなければならない。

- ① 政府による助成、支援等への資格停止（5年間まで）
- ② 公契約からの排除（5年間まで）
- ③ 政府から受けた助成、支援等の返還（違反摘発に先立つ12月分まで）
- ④ 事業所の閉鎖（重大な違反の場合）

（5）未払い賃金に対する労働者の権利等（第6条）

加盟国は、事業主が、①未払い賃金（賃金額は少なくとも最低賃金レベルの合意が当事者間にあったものと推定される。また、雇用期間は少なくとも3カ月間継続していたものと推定される）、②当該不法移民の雇用に係る税・社会保険料、③未払い賃金を海外送金する場合の送金費用についての支払い義務を負うことを確実なものとしなければならない。

（6）下請に係る特例（第8条）

加盟国は、当該不法移民が、下請業者の労働者として就労していた場合には、(4) (イ)の金銭的制裁、及び、(5) ①③の未払い賃金等について、当該下請業者の直接の発注元が、当該下請業者とともに、又は、これに代わり、負担しうることとしなければならない。

また、当該不法移民が、重層下請構造の下、ある下請業者の労働者として就労していた場合には、当該者が不法移民であることを認識していた元請業者及び1次下請、2次下請等の中間業者が、当該下請業者とともに、又は、これに代わり、上記の責務を担いうることとしなければならない。

3. 送還政策

不法移民に係る退去決定権限についても加盟国に存するところ、EUにおいては、不法移民の送還に係る共通手続を定めている（Directive 2008/115/EC）。その内容の概要は次のとおり。

（1）自発的出国の機会（第7条）

退去決定を行う場合、加盟国は当該退去に係る不法移民に対して、7日から30日の間で、自発的出国のための期間を与えなければならない。ただし、逃亡の恐れがある場合、偽造文書を用いていた場合、公共の安全にリスクを及ぼす場合には、当該期間を短縮又は与えないことができる。

（2）再入国の禁止（第11条）

退去決定を行うのに併せ、加盟国は当該退去に係る不法移民の再入国を禁止すること

ができる（ただし、自発的出国の機会が与えられない決定がされた場合、又は、当該不法移民が退去決定に従わない場合に限る）。再入国禁止期間は、当該不法移民が公共の安全に深刻な脅威を与える場合を除き、原則として5年を超えてはならない。

（３）送還（第８条）

自発的出国の機会が与えられない決定がされた場合、又は、与えられた自発的出国の機会の期間内に当該不法移民が出国しない場合には、加盟国は、当該不法移民を送還しなければならない。

（４）身柄の拘束（第１５条）

退去に係る不法移民に逃亡の恐れがある場合、又は、送還準備の妨げとなる場合であって、他のより制限的でない手段では不十分な場合には、加盟国は当該不法移民の身柄を拘束できる。拘束期間は、6月を超えてはならないが、送還手続が完了しない場合には、12月まで延長できる。特別な拘束施設が用意できない場合には、受刑者と区切られた空間において刑務所を使うことができる。

（５）デュー・プロセス（第１２条、第１３条）

退去、再入国禁止、送還に係る決定は、書面により、利用可能な救済手続に係る情報とともに通知されなければならない。退去決定については再審査に係る機会が与えられなければならない、無料の法的扶助が提供されなければならない。なお、再審査機関は退去決定を一時的に差し止める権限を有するものでなくてはならない。

なお、自発的出国の促進をはじめ、送還政策に係る加盟国の取組を支援するため、2007年、「帰国基金」(the European Return Fund: 2007年～2013年までの予算枠6.76億ユーロ)が設立され、①自発的出国に向けた情報提供及びカウンセリング、帰国費・食料費等の提供、②年少者、妊娠女性等への特別な支援、③帰国後の起業・就業に向けた訓練等を行う加盟国への助成が行われている（助成率：最大75%）。

[主要参考文献]

○欧州委員会：Policy Plan on Legal Migration, COM(2005) 669

○欧州委員会：Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework an intra-corporate transfer, COM(2010) 378

○欧州委員会：Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of seasonal employment, COM(2010) 379

○欧州委員会：Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARKIAMENT AND OF THE

COUNCIL on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of research, studies, pupil exchange, remunerated and unremunerated training, voluntary service and au pairing, COM(2013) 151

○閣僚理事会：COUNCIL DECISION of 25 June 2007 establishing the European Fund for the Integration of third-country nationals for the period 2007 to 2013 as part of the General programme ‘Solidarity and Management of Migration Flows’(2007/435/EC)

○欧州委員会：Policy priorities in the fight against illegal immigration of third-country nationals, COM(2006) 402

○閣僚理事会：DECISION No 574/2007/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 23 May 2007 establishing the External Borders Fund for the period 2007 to 2013 as part of the General programme ‘Solidarity and Management of Migration Flows’

○閣僚理事会：DECISION No 575/2007/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 23 May 2007 establishing the European Return Fund for the period 2008 to 2013 as part of the General programme ‘Solidarity and Management of Migration Flows’

第10章 男女均等政策

第1節 総論

男女均等政策については、EUの起源となった欧州経済共同体（EEC）設立に係るローマ条約（1957年）において男女同一賃金原則が規定されたことを契機に同分野における判例の蓄積、指令の策定等を通じて発展し、今日では、雇用分野、社会保障分野、物品・サービス分野等における性差別を禁止する諸指令が整備されている。

また、企業幹部への女性登用についても、企業の主体的な取組を促すための施策が講ぜられるとともに、直近の動きとして、上場企業における女性幹部割合向上を促すための指令案が策定されるに至っている。

以下では、雇用分野等における指令による強行法規の整備（第2節）、企業幹部への女性登用の促進に係る施策の推進並びに指令案の策定経緯及び内容（第3節）について、それぞれ概説する。

また、基本条約上の位置付けは異なるものの、産前産後休業に係る指令（労働者の健康及び安全の確保）や育児休業に係る指令（労使団体間の合意への法的効力付与）についても、男女均等に資するものとして、併せて概説する（第4節）。

第2節 指令による強行法規の整備

1. 雇用分野における男女均等の確保

雇用分野における男女均等については、1970年代に入り、賃金、雇用機会、労働条件等における男女均等を求める諸指令が策定され、その後、1997年には、均等原則違反を争う民事訴訟等において、一定の要件の下、立証責任を被告・被申立人側に転換して課すことを定める指令も策定されるなど、法整備が進んだ。

2006年に制定された「雇用分野における男女均等原則を定める指令」（Directive 2006/54/EC）は、こうした男女均等原則に係る諸指令、すなわち、賃金に係る指令（75/117/EEC）、雇用機会及び労働条件に係る指令（76/207/EEC）、公的社会保障給付を補完する任意制度等に係る指令（86/378/EEC）、立証責任の転換に係る指令（97/80/EC）の4指令を統合し、雇用分野における男女均等に係る基本法となっている。

同指令においては、性別を理由として、賃金、雇用機会及び労働条件、公的社会保障給付を補完する任意制度等について差別的な取扱いが行われないよう、①差別に該当する類型の整理及び禁止、及び、②差別に該当しない類型（①の例外）の整理を通じ、性別を理由とする差別を禁止・防止するとともに、③現に存する不均衡状態是正のためのポジティブ・アクションの許容、④加盟国による権利救済手続の整備、⑤民事訴訟等における立証責任の転換等について規定している。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(1) 性差別に該当する類型及びその定義（第2条、第3条）

(イ) 性差別に該当する類型

性差別に該当する類型として、直接差別、間接差別、ハラスメント、セクシャル・ハラスメントのほか、ハラスメント又はセクシャル・ハラスメントを拒んだことに対して行われる不利益取扱い、妊娠又は産前・産後休業に関連して行われる不利益取扱い（以上の各行為に係る教唆を含む）が規定されている。

(ロ) 定義

性差別に該当する上記各類型の定義は次のとおり与えられている。

- ① 直接差別：ある者が、性別に基づき、比較可能な状況下で他の者が現に受けている、又は、受けるであろう取扱いよりも不利な取扱いを受けること。
- ② 間接差別：一見中立的な基準、規定、慣行であっても、それによって、一方の性に属する者が、他方の性に属する者との比較において、不利な取扱いを受けること。ただし、当該基準、規定、慣行が正統な目的によって客観的に正当化され、当該目的を達成するための手段が適切かつ必要な場合を除く。
- ③ ハラスメント：性別に関連した望まざる行為が、人の尊厳を傷つけ、又は、屈辱的で不快な職場環境を作り上げる目的又は効果をもって発生すること。
- ④ セクシャル・ハラスメント：性的な性質をもった望まざる言動が、特に、屈辱的で不快な職場環境を作り上げる場合のように、人の尊厳を傷つける目的又は効果をもって発生すること。

(ハ) ポジティブ・アクションに係る取扱い

男女均等原則が、慣行上も十全に確保されるようにする観点から、EUの機能に関する条約第157条第4項において、加盟国が、より登用の少ない性に属する者による職業の追求を容易にし、又は、その職業キャリアにおける不利益を防止・補償するため、特別の便宜を導入・維持することが許容されている。

これを踏まえ、本指令においても、加盟国において、上記ポジティブ・アクションの措置を講ずることができる旨明記されている。

(2) 男女同一賃金

同一又は同一価値労働に係る報酬について、性別に基づく直接差別又は間接差別が禁止されている。また、職務分類（job classification system）が賃金決定に用いられる場合には、それが男女共通のものであるとともに、性別による差別を排除するように構成されていなければならない。（第4条）

(3) 公的社会保障給付を補完する任意制度等に係る均等待遇

(イ) 差別の禁止

公的社会保障給付を補完する任意制度等について、性別に基づく直接又は間接の差別が禁止されている。(第5条)

(ロ) 対象範囲

疾病、障害、老齢、業務上の傷病、失業のリスクに対する保護を提供する制度であり、遺族給付及び家族手当を含む。(第7条)

なお、法令に基づく公的社会保障給付については、「社会保障分野における男女均等を求める指令」(Directive 79/7/EEC)において、男女均等原則が定められており(2.参照)、本指令の対象とはなっていない。

(ハ) 差別に該当する具体例

男女均等原則に違反し、認められない規定として、例えば、次のものが例示されている。(第9条)

- ① 制度に加入できる者の範囲について、直接又は間接的に、性別に基づき定めるもの
- ② 制度に加入できる年齢、又は、加入前に満たすべき最低雇用期間について、直接又は間接的に、性別に基づき定めるもの
- ③ 給付の条件について、直接又は間接的に、性別によって異なる条件を設定するもの
- ④ 退職年齢として、直接又は間接的に、性別によって異なる年齢を設定するもの
- ⑤ 労働者側の納付額(保険料)について、直接又は間接的に、性別によって異なる額・率を設定するもの

(4) 雇用機会及び労働条件に係る均等待遇

(イ) 差別の禁止

官民両部門における、①雇用へのアクセス(選抜基準等。昇進条件を含む)、②職業訓練へのアクセス、③労働条件(解雇を含む)、④労使団体及び職能団体への参加(当該団体が提供する便宜の享受を含む)について、性別に基づく直接又は間接の差別が禁止されている。(第14条)

(ロ) 性差別に該当しない類型(正統な目的を有し、かつ、目的に照らして比例的な内容の要件の設定)

雇用へのアクセスについては、業務の性質又は当該業務が遂行される状況に照らし、性別が真に決定的な要因となる場合であって、性別に基づく要件を設けることが正統な目的を有し、かつ、当該要件が目的に照らして比例的なものである場合には、性別に基

づく要件を設けることも許容される。(第 14 条)

(ハ) 産前・産後休業からの復職の権利

産前・産後休業を取得した女性労働者は、休業前のポスト又は同等以上の処遇の得られる同等なポストへ復職する権利が与えられるとともに、休業期間中に得られていたであろう労働条件の向上を享受する権利が与えられる。(第 15 条)

(5) 権利救済手続、担当行政機関等

(イ) 司法手続、支援団体の参加

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、損害賠償請求を含め、司法手続の利用が加盟国により可能とされなければならない。また、加盟国は、本指令の規定が遵守されることに正統な利害を有する団体として加盟国の法令に定める基準を満たした団体が、上記手続の申立人に代わり又はこれを支援するため、上記手続に参加しうることを確実なものとしなければならない。(第 17 条)

(ロ) 損害賠償

加盟国は、その司法制度において、性差別による損害を補償するために必要な措置を設けなければならない。当該措置は、抑止効果があり、かつ、受けた損害に比例したものでなくてはならず、補償額が事前に設定された上限に係らしめられてはならない。(第 18 条)

(ハ) 立証責任の転換

司法・行政手続においては、原告・申立人側が、法廷又は権限ある当局に対して、性差別があったことを推定するに足る事実関係を示したときには、立証責任が被告・被申立人側に転換され、均等原則に違反していなかったことの立証責任が被告・被申立人側に課される。(第 19 条)

(ニ) 担当行政機関

加盟国は、男女均等原則の促進、監督、支援、分析・調査のための機関を設け、当該機関の権能として、①差別についての申立人に対する支援の提供、②差別に関連する案件に係る勧告の実施、③差別に関する分析・調査、④関係機関との連携を含めなければならない。(第 20 条)

(ホ) 解雇等不利益取扱いの禁止

加盟国は、均等取扱いを求める申立て（社内手続、司法等手続の双方を含む）を行っ

た労働者について、使用者による解雇等不利益取扱いから保護するために必要な措置を設けなければならない。(第 24 条)

(へ) サンクション

加盟国は、本指令に従って採択された国内法令の違反に適用されるサンクションについて、効果的、比例的かつ抑止効果のあるものを定めなければならない。(第 25 条)

2. 社会保障分野における男女均等の確保

社会保障分野における男女均等を確保する観点から、加盟国に対して、社会保障制度の適用範囲、支給条件、給付額の算定方法等の設計に当たり、性別を理由に直接又は間接の差別的取扱いを行わないことを求める指令（社会保障分野における男女均等を求める指令：Directive 79/7/EEC）が制定されている。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(1) 適用範囲

(イ) 対象となる者（第 2 条）

労働者（休業、失業、求職中の者を含む）、老齢・障害により引退した者、自営業者

(ロ) 対象となる社会保障制度（第 3 条）

① 疾病、障害、業務上の傷病、失業、年金・介護等老齢に伴うリスクに対する保護に関する法令に基づく制度

② その他の社会福祉施策であって、①を補完するもの

なお、①②いずれについても、遺族手当、家族手当は含まない。

(2) 社会保障分野における男女均等の確保

加盟国は、男女均等原則に反するいかなる法令及び行政規定も廃止されるよう必要な措置を講じなければならない。(第 5 条)

ここで男女均等原則とは、特に、①社会保障制度の適用範囲及び支給条件、②保険料の納付義務及びその額の算定、③給付額の算定及び給付期間を規定する諸条件について、性別に基づく直接又は間接の差別を認めないことを意味する。(第 4 条第 1 項)

なお、妊娠・出産に伴う母性保護措置については、男女均等原則に違反せず、許容される旨明記されている。(第 4 条第 2 項)

[欧州司法裁判所の判決例]

納付した保険料額に応じて受給額が減額される拠出型老齢年金の受給権に関し、受給権取得ま

で求められる保険料納付期間について、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間で異なる取扱いとする（パートタイム労働者について、より長期の保険料納付期間を求める）スペイン国内法の規定が争われた。

欧州司法裁判所は、同国でパートタイム労働者の少なくとも 80%が女性であることを踏まえ、「社会保障分野における男女均等を求める指令」における間接差別の観点から審査を行い、①当該手段が、同国の正統な社会政策目的を反映したものであり、当該目的を達成するために適当かつ必要な場合であれば、当該手段は正当化されること、②パートタイム労働者については、受給できる老齢年金額が支払い保険料額に比例して減額されることとされており、すでにパートタイム労働であることに対応した調整が行われていること、③原告のようなパートタイム労働者を老齢年金の受給から実質的に排除することが、拋外型社会保障制度の維持・保護という目的の達成に真に必要な手段であり、パートタイム労働者にとってより負担の少ない他の方法では当該目的を達成することができないことを示す証拠が当局から提出されていないことを理由に、間接差別の成立を認める旨判示した。（2012年11月22日、C-385/11）

（3）適用除外

年金支給開始年齢については、加盟国の選択により、本指令による男女均等原則の適用を除外することが認められている（第7条）。このため、例えば、イギリス、イタリアにおいては、年金支給開始年齢に男女差が残っている。（現在、解消に向けて移行中。第12章参照）

（4）権利救済手続

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、司法手続の利用が加盟国において可能とされなければならない。（第6条）

3. 雇用、社会保障分野以外の分野における男女均等の確保

（1）自営形態の活動に従事する男女の均等の確保

雇用分野における場合と同様、自営形態の活動に従事する者に係る男女均等を確保するための指令（Directive 2010/41/EU）が制定されている。

同指令では、性別を理由に、事業の設立・運営、これに伴う社会保障制度の適用等に関して差別的取扱いがなされないよう、①性差別に該当する類型を整理・禁止するとともに、②自営形態の活動に従事する女性等に係る産前・産後休業の支援（手当の支給）、③共同設立者又は労働者には該当しないものの同様の活動に常態的に参画している配偶者に係る社会保障制度の適用（受給資格の付与）等の保護措置を設けて男女均等を促進することとしている。また、①～③が確保されないケースへの対応として、加盟国による権利救済手続の整備等を規定している。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(イ) 適用範囲

① 対象となる者

自営形態の活動に従事する男女、及び、その配偶者（各国の法令が認める場合には未婚のパートナーを含む）であって共同設立者又は当該事業の労働者には該当しないものの同様の活動に常態的に参画している者（第2条）

② 対象となる場面

官民両部門における自営形態の活動（事業の設立、運営、拡張等）（第4条）

(ロ) 性差別に該当する類型

性差別に該当する類型として、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（これらの行為に係る教唆を含む）が規定されている（これらの行為の定義は、「雇用分野における男女均等原則を定める指令」（Directive 2006/54/EC）における定義と同じ）。（第3条及び第4条）

なお、加盟国が、いわゆるポジティブ・アクションを講ずることについては、男女均等原則に違反せず、許容される旨明記されている。（第5条）

(ハ) 自営形態の活動に従事する女性等に係る産前・産後休業の支援

加盟国は、自営形態の活動に従事する女性、及び、共同設立者又は労働者には該当しないものの同様の活動に常態的に参画している女性配偶者（各国の法令が認める場合には未婚のパートナーを含む）が、妊娠・出産に伴い、当該活動から少なくとも14週間離れることを可能とするのに十分な額の手当を支給するための法令を整備することとされている。（第8条）

(ニ) 自営形態の活動に常態的に参画している配偶者に係る社会保障の適用

加盟国は、自営形態の活動に従事する者に適用される社会保障制度を設ける際には、共同設立者又は労働者には該当しないものの同様の活動に常態的に参画している配偶者（各国の法令が認める場合には未婚のパートナーを含む）についても同様に社会保障制度が適用されるよう、必要な措置を法令により定めることとされている。（第7条）

(ホ) 権利救済手続

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、損害賠償請求を含め、司法手続又は行政手続（調停手続を含む）の利用が加盟国において可能とされなければならない。（第9条及び第10条）

(2) 物品及びサービスへのアクセスにおける男女均等の確保

物品及びサービスへのアクセスにおける男女均等を確保するための指令（Directive 2004/113/EC）においては、性別を理由とした差別的取扱いにより、物品及びサービスへの均等なアクセスが妨げられることのないよう、①性差別に該当する類型の整理及び禁止、②性差別に該当しない類型（①の例外）の整理を通じ、性差別を禁止・防止するとともに、③加盟国による権利救済手続の整備、④民事訴訟等における立証責任の転換等を規定している。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(イ) 適用範囲（第3条）

生命保険、損害保険等の各種保険契約をはじめ、官民両部門における物品及びサービス（教育を除く）の提供者に対して適用される（家族・身分関係に係るものを除く）。なお、雇用契約については本指令は適用されない。

(ロ) 性差別に該当する類型

差別に該当する類型としては、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（これらの行為に係る教唆を含む）が規定されている（これら行為の定義は、「雇用分野における男女均等原則を定める指令」（Directive 2006/54/EC）における定義と同じ）。（第2条、第4条）

なお、性別に関連した不均衡状態を是正・補償する観点から、加盟国が、いわゆるポジティブ・アクションを講ずることについては、男女均等原則に違反せず、許容される旨明記されている。（第6条）

(ハ) 性差別に該当しない類型

① 正統な目的により正当化され、その手段が適切かつ必要な措置（第4条第5項）

専ら又は主として一方の性にのみ物品・サービスが提供される場合であっても、当該取扱いが、正統な目的により正当化され、その手段が適切かつ必要な措置であれば許容されることとされている。

具体例としては、例えば、ドメスティック・バイオレンスの被害者のシェルター、一方の性に会員を限定したプライベート・クラブなどが考えられる。

② 統計に裏付けられた男女差に基づく措置（第5条）（2012年12月20日まで）

生命保険、自動車損害保険等の保険料及び給付額について、性別により異なる内容が設定されるケースが広く見られたところ、本指令の施行日（2007年12月21日）以降新たに締結される契約については、そうした保険料及び給付額の男女差は認められないこととされた。（第1項）

なお、その例外（第2項）として、正確な統計データに基づく場合であって、性別

がリスクを決定する要素である場合には、加盟国の選択により、その統計的差異に比例した男女差を認めることが許容された結果、27加盟国すべてにおいて、生命保険、自動車損害保険等について、男女別の保険料設定が認められてきた。本例外措置について、欧州司法裁判所は、ベルギー国内法により許容された生命保険料の男女差を巡る事案（2011年3月11日、Case C-236/09）において、かかる取扱いはEU基本権憲章に違反する旨判示した。（2012年12月21日から適用）

（二）権利救済手続

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、損害賠償請求を含め、司法手続又は行政手続（調停手続を含む）の利用が可能とされなければならない。（第8条）

司法・行政手続においては、原告・申立人側が、法廷又は権限ある当局に対して、性差別があったことを推定するに足る事実関係を示したときには、立証責任が被告・被申立人側に転換され、均等原則に違反していなかったことの立証責任が被告・被申立人側に課されることとされている。（第9条）

第3節 企業幹部への女性登用の促進

企業の意思決定機関への女性の登用状況（加盟国ごとに、上場企業を10社～50社抽出した上で、EU全体として、取締役等の企業幹部に占める女性の割合を計算したもの）を見ると、2010年時点で、取締役等の企業幹部に占める女性の割合は12%にとどまり、登用の遅れが指摘されていた。（2012年10月時点で、同数値は15.8%まで上昇。これを経営幹部、非経営幹部別に見ると、前者は10%、後者は17%。なお、経営幹部、非経営幹部の定義については、以下2.（2）参照）

こうした状況の中、欧州委員会は、2010年9月に策定した「男女平等のための戦略2010-2015」（Strategy for equality between women and men 2010-2015）において、意思決定過程への男女の平等な参加（equality in decision-making）を重点取組分野の1つに位置付け、状況改善のためのイニシアティブ（targeted initiatives）を検討することとした。

2011年3月、欧州委員会は、上記のイニシアティブとして、立法措置を講ずることも留保しつつ、企業の主体的な取組による女性幹部の登用を促進するため、「女性幹部登用の誓い」（Women on the Board Pledge for Europe）を実施した。（下記1.）

また、同取組の成果を不十分と見た欧州委員会は、その後、女性幹部割合の数値目標と措置事項からなる指令案を策定し、閣僚理事会及び欧州議会に提出した。（2012年11月、下記2.）

以下では、これらの内容及び加盟国の政策動向について概説する。

1. 「女性幹部登用の誓い」(Women on the Board Pledge for Europe)

退任する男性幹部の後任として、資質を備えた女性を積極的にリクルートすることにより、企業の意思決定機関における女性の構成比率を、2015年までに30%、2020年までに40%に引き上げる旨の自発的な宣言をすべての公開企業に対して求める取組が、2011年3月に開始された。

宣言の様式は、欧州委員会のウェブサイト上に公開され、企業は、当該様式に自らが講ずる登用促進策を記載した上で署名し、欧州委員会宛提出することが期待された。

この取組は、2012年3月までの1年間の時限措置として実施され、その後、欧州委員会において、こうした主体的取組により十分な効果を上げることができるか否かを評価し、必要に応じてクォータ制度（企業幹部について、一方の性が最低限占めるべき義務的割合を設定すること）等の立法措置を検討する旨が担当欧州委員より表明された。

当該1年間における署名企業が24社にとどまったことを受け、欧州委員会は、クォータとして適切と考える数値、実現までのタイムライン、対象とする幹部の範囲、対象とする企業規模、担保措置等に関するパブリック・コンサルテーションを開始し、立法作業に着手した。

2. 女性幹部割合の向上に向けた指令案

(1) 指令案の策定経緯

欧州委員会においては、当初、中小企業を除くすべての公開企業について、2020年までに、非経営幹部（non-executive directors）の少なくとも40%が少数派となる一方の性（現状において女性）によって占められるよう、加盟国が公開企業にその旨義務付けることを内容とするクォータ制度の導入を検討していた。

しかしながら、同クォータ制度については、欧州委員間のコンセンサスが得られず、また、投票に付した場合も過半数に達しない見通しとなったことから閣議決定が見送られ、最終的に、クォータ制度に代えて、非経営幹部に占める少数派の性の割合が40%に満たない公開企業（中小企業を除く）について、①非経営幹部への任命行為を明確かつ中立的な基準にかからしめる、②資質が同等の場合には、ポジティブ・アクションとして、少数派の性に属する候補者を優先すること等を内容とする指令案にて閣議決定され、欧州議会及び閣僚理事会に提出された。（同指令案の内容については、下記(2)参照）

なお、本件については、閣議決定に先立ち（すなわち、クォータ制度が検討されていた段階において）、英国、オランダ等9加盟国が、補充性の原則の立場から、EUレベルでの立法措置の採択に反対する立場を固め、バローズ欧州委員会委員長及び担当欧州委員あてにレターを発出している。（すなわち、閣議決定前に、加盟国によるいわゆるブロッキング・マイノリティーが形成されていた。）

閣議決定された指令案は、当初想定されていたクォータ制度を含まないものであり、

この点でより多くの加盟国からの支持を得やすい内容になったとも考えられる一方、上記レターにおいて明確に反対表明の対象とされた EU レベルでの立法措置であることには変わりがなく、閣僚理事会における議論・調整の行方を予断することは困難である。

(2) 指令案の内容

(イ) 非経営幹部 (non-executive directors) に関する目標及び措置 (第 4 条)

加盟国は、公開企業にあつては少なくとも 2020 年 1 月 1 日までに、又は、公開企業のうち公企業にあつては少なくとも 2018 年 1 月 1 日までに、非経営幹部⁵について、少数派となる性に属する者の割合が 40% に達することを目的として、非経営幹部に占める当該性別に属する者の割合が当該割合に満たない公開企業について、非経営幹部への任命行為が、事前に定められた明確かつ中立的な基準の適用によって、候補者の資質の比較分析に基づき行われることを確実にならしめなければならない。(第 1 項)

上記の目的を達成するため、加盟国は、非経営幹部の選考において、適性、能力及び実績において同等の資質を有する候補者が複数存在する場合には、当該複数候補者に係るあらゆる判断基準を考慮した客観的評価がその逆を示す場合を除き、少数派である性に属する候補者が優先されることを確実にならしめなければならない。(第 3 項)

加盟国は、選考不通過となった候補者の求めに基づき、公開企業が、当該選考の基礎とした判断基準、当該判断基準に基づく客観的比較分析、及び、関係する場合には、他の性に属する候補者の方が優れているとの判断に至らしめた要因について開示する義務を負うことを確実にならしめなければならない。(第 4 項)

加盟国は、当該国の司法制度に従い、選考不通過となった少数派の性に属する候補者が、任命された他方の性に属する候補者と同等の資質を備えていると推定できる事実を示した場合には、第 3 項に規定する措置違反でないことを立証する責任を当該公開企業に転換することを確実にならしめるために必要な措置を講じなければならない。(第 5 項)

加盟国は、少数派である性に属する者が全労働者の 10% に満たない公開企業について、第 1 項に規定する目標及び措置の対象としないこととすることができる。(第 6 項)

加盟国は、少数派である性に属する者が、すべての幹部職員ポスト (all director positions) の少なくとも 3 分の 1 を占めていることを公開企業において示すことができる場合には、第 1 項に規定する目標が達成されているものとしてすることができる。(第 7 項)

⁵ 非経営幹部、経営幹部の定義

○非経営幹部 (non-executive director) : 幹部会メンバー (member of a board) のうち、単一幹部会 (unitary board) にあつては経営幹部 (executive director) を除く者、幹部会がマネジメント (managerial board) と管理 (supervisory board) の二層構造である場合にあつては後者に属する者 (第 2 条第 5 号)

○経営幹部 (executive director) : 単一幹部会において企業のマネジメントに日常的に従事する者、幹部会がマネジメント (managerial board) と管理 (supervisory board) の二層構造である場合にあつては前者に属する者 (第 2 条第 4 号)

(ロ) 経営幹部に関する自主目標の設定 (第 5 条第 1 項)

加盟国は、性別バランスのとれた経営幹部構成について、公開企業にあっては少なくとも 2020 年 1 月 1 日までに、又は、公開企業のうち公企業にあっては少なくとも 2018 年 1 月 1 日までに各公開企業が達成すべき目標を個々に設定することを確実にらしめなければならない。

(ハ) 当局への報告 (第 5 条第 2 項～第 4 項)

加盟国は、公開企業に対して、年に 1 度、幹部会の性別割合（非経営幹部及び経営幹部別）並びに非経営幹部及び経営幹部に係る目標達成のために講ぜられた措置内容について、加盟国当局への報告を求めるとともに、自社ウェブサイト上に適切かつアクセスしやすい方法により公開するよう求めなければならない。(第 2 項)

公開企業が、非経営幹部に関する目標又は経営幹部に関する自主目標を達成していない場合には、当局への報告及び自社ウェブサイトへの掲載において、達成に至っていない理由及び達成のために講ずることとした又は講じようとする措置内容を含めなければならない。(第 3 項)

加盟国は、「雇用分野における男女均等原則を定める指令」第 20 条に従い各加盟国で設けられた担当行政機関が、公開企業幹部における性別バランスに係る促進、分析、監視及び支援についても権能を持つことを確実にしめるために必要な措置を講じなければならない。(第 4 項)

(ニ) サンクション (第 6 条)

加盟国は、本指令に従い採択される当該国の規定違反に適用されるサンクションに係るルールを規定しなければならない。また、当該ルールの適用を確実にしめるために必要なあらゆる措置を講じなければならない。(第 1 項)

サンクションは、効果的、比例的かつ抑止効果のあるものでなければならず、過料又は司法当局による任命・選任手続の無効確認の措置を含みうる。(第 2 項)

(ホ) 中小企業への適用除外 (第 3 条)

本指令は、中小企業(従業員 250 人未満であって年間売上高 5,000 万ユーロ以下の企業)には適用されない。

(ヘ) 加盟国における施行 (第 8 条)

加盟国は、本指令の採択から遅くとも 2 年後までに、必要な国内法令等を整備し、公表しなければならない。(第 1 項)

本指令の施行日前に、非経営幹部に係る目標を達成することができる他の措置を既に

講じている加盟国にあっては、第4条の措置の適用を差し止めることができる。(第2項)

(ト) 施行日、適用期限 (第10条)

施行日は、EU官報への掲載後20日目とする。

本指令の適用は、2028年12月31日までとする。

3. 加盟国における先進的な取組

いくつかの加盟国における先進的な取組として、憲章(チャーター: Charter)やコーポレート・ガバナンス・コード(企業行動規範: Corporate Governance Code)を活用した企業の主体的取組の促進、性別クオータの設定及びその履行確保措置(罰則等)を通じた義務的な登用促進策が見られる。以下、それぞれについて概説する。

(1) 憲章(チャーター)の活用

労使、関係省庁等の協議を通じて策定される「憲章(チャーター)」への署名、署名企業による主体的な取組、達成状況のモニタリング等を通じ、女性幹部の登用促進を図る取組が見られる。

例えば、オランダでは、2008年4月、官民、公開・非公開会社の別を問わず、すべての使用者を対象とする憲章(「タレント・ツー・ザ・トップ」)が労使、関係省庁等の合意により策定された(2012年末現在、ハイネケン、ING、KPMG等207社が署名)。

同憲章への署名企業は、署名後6カ月以内に、明確かつ測定可能な目標(3~5年の間に達成すべき事項)を設定し、その達成に向けて具体的な取組を行うことが求められる(取組は、達成状況を踏まえ、毎年見直し)。

また、毎年、施行状況の報告(管理職、上級管理職等に占める女性の割合等)をモニタリング・コミティーに提出して達成状況の自己評価を行うとともに、達成が不十分な場合には、その原因及び追加的に講ずる施策について表明することが求められている(comply or explainの原則)。なお、モニタリング・コミティーは、各企業からの報告のとりまとめ及び公表、ランキング・優良企業表彰等により、企業の取組をモニタリング・支援する。

(2) コーポレート・ガバナンス・コード(企業行動規範)の活用

コーポレート・ガバナンスについては、各種EU指令等も踏まえつつ、各加盟国において、取締役会の構成、報酬決定方法、利益相反の防止、各種報告、会計監査、株主との関係等について、関係法規の引用や勧告からなるコーポレート・ガバナンス・コード(企業行動規範)が策定されている。

その中で、例えば、フィンランドのコーポレート・ガバナンス・コード(すべての公

開企業が対象)には、取締役会等において両方の性が代表されるべき (Both genders shall be represented on the board) 旨の勧告が盛り込まれている。同勧告からの乖離は、ウェブサイト公表する遵守状況報告書において、その旨の公表と理由の説明が求められる (comply or explain の原則)、当該企業に対する市場や消費者からの評価を通じ、女性の登用促進が図られる仕組みとなっている。

(3) 性別クオータの設定

取締役会等のメンバーに占める一方の性の割合について、法令による義務的な数値を設定する国が見られる。

(イ) ノルウェー

ノルウェー (EU 非加盟国) では、取締役会等のメンバーに占める一方の性の割合について、少なくとも 40% とすることを求める法令が、2008 年より、すべての公開企業に適用されており (新規設立の公開企業については、既に 2006 年より適用)、達成していない企業については、罰則、さらには会社解散命令の対象となりうる。施行後、取締役会等への女性の登用が急速に進み、2010 年時点で、取締役等に占める女性の割合は EU27 カ国の平均 12% に対し、40% 近い数値となっている。

(ロ) フランス

フランスでは、2011 年、取締役会等のメンバーに占める女性の割合を最低 40% とする法令が成立し、従業員が 500 人を超える又は売上額が 5,000 万ユーロを超える公開企業⁶に適用されている。上記割合の達成までには 6 年間の猶予期間が認められているが、当初 3 年間のうちに、少なくとも 20% まで達成することが求められている。

(ハ) イタリア

イタリアでは、公開企業及び国営企業の取締役会等のメンバーについて、2015 年までに少なくとも 3 分の 1 を女性とするよう義務付ける法案が成立した。

第 4 節 男女均等に資するその他の施策 (産前産後休業、育児休業)

1. 妊婦、出産直後又は授乳中の労働者の健康及び安全を促進するための措置に関する指令 (Directive 92/85/EEC)

労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令 (Directive 89/391/EEC) を補完し、妊

⁶ 欧州委員会による 2013 年 1 月のプレスリリースにおいては、同法の適用が公開企業に限られない旨の記述が見られるところ、本稿では、2011 年に公表された、スタッフ・ワーキング・ペーパーに従い、公開企業に限るとの記述を採用した。

婦、出産直後又は授乳中である労働者の健康及び安全を促進するため、「妊婦、出産直後又は授乳中の労働者の健康及び安全を促進するための措置に関する指令」(Directive 92/85/EEC)が策定され、①事業主による職場環境のリスク・アセスメント、②危険業務、夜間業務への就業制限、③産前・産後休業の付与等について、加盟国において講ぜられるべき措置に関する最低条件が設定されている。

同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(1) 事業主の責務

(イ) 職場環境のリスク・アセスメント

事業主は、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者の健康及び安全に悪影響を及ぼし得る作業環境、科学物質、労働条件等の下に当該労働者を置く場合、その性質、程度、期間について、欧州委員会が定めるガイドラインに従い評価を行うことにより、職場環境のリスク・アセスメントを行わなければならない。(第3条及び第4条)

(指令には、当該リスク・アセスメントが求められる作業環境として騒音、振動、放射線等、科学物質として水銀、一酸化炭素等、労働条件として炭坑が例示されているが、これらに限られない。)

また、事業主は、上記リスク・アセスメントの結果及び自らが講ずる安全衛生措置について、関係労働者に周知しなければならない。(第4条)

(ロ) リスク・アセスメントを踏まえた特別な措置

(イ) のリスク・アセスメントの結果、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者の健康及び安全へのリスクがあることが明らかになった場合、事業主は、労働条件又は労働時間の調節により、当該リスクに労働者が晒されないことを確実にするための措置を講じなければならない。(上記措置を講じることが客観的に困難な場合には、他の職務への配置転換により対応し、配置転換も困難な場合には、休暇付与により対応することとされている)(第5条)

(2) 妊婦、出産直後又は授乳中である労働者に係る就業制限

(イ) 危険業務

妊婦又は授乳中である労働者については、リスク・アセスメントにより、鉛に晒される等のリスクのあることが明らかとなった業務に従事させてはならない。(第6条)

(ロ) 夜間労働

加盟国は、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者が、妊娠中又は出産後加盟国法令によって定められる期間、夜間労働に従事することがないように、必要な措置を講じなけ

ればならない。当該必要な措置には、日勤への配置転換や、配置転換が困難な場合の休暇付与の措置を含むものでなければならない。(第 7 条)

(3) 産前・産後休業

(イ) 休業期間

加盟国は、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者が、出産前又は出産後に、少なくとも 14 週間の連続した休暇を与えられるよう、必要な措置を講じなければならない。上記休暇のうち、出産前又は出産後に与えられる少なくとも 2 週間の休暇は、本人の自由意思によっても返上できないものでなければならない。(第 8 条)

(ロ) 休業期間中の手当の取扱い

産前・産後休業中の手当については、十分な額を維持しなければならない。ここで「十分な額」とは、病休の時に与えられる額以上であれば足り、さらに、法令による上限額を設定することも認められる。(第 11 条)

また、上記休業中の手当について、加盟国は、法令により取得要件を設けることができる。当該要件として、当該企業への在籍期間を設けることも可能であるが、この場合、出産予定日前に 12 カ月超在籍していることを求めるものであってはならない。(第 11 条)

(4) 妊婦検診のための有給時間付与

加盟国は、妊婦である労働者が勤務時間中に妊婦検診を受けなければならない場合には、そのための時間休を有給にて取得できるよう、必要な措置を講じなければならない。

(第 9 条)

(5) 解雇制限

加盟国は、妊娠、出産又は授乳に関連しない事由に基づき行う例外的な場合を除き、妊娠から産後休業の終了までの間、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者の解雇を禁止するために必要な措置を講じなければならない。また、妊娠から産後休業の終了までの間に、妊婦、出産直後又は授乳中である労働者を解雇する場合には、事業主は、書面にて、当該解雇に係る正当な理由を当該労働者に通知しなければならない。(第 10 条)

※本指令改正案の動向

2008 年 10 月、欧州委員会は、次の事項を主な内容とする、本指令の改正案を策定し、閣僚理事会及び欧州議会に提出した。

① 産前・産後休業期間を延長する。(現行連続した 14 週間→連続した 18 週間)

② ①のうち、6 週間は必ず出産直後に当てることとし、残りの 12 週間の取得時期につ

いては、労働者が選択できるよう、加盟国が必要な措置を講ずる。

- ③ 出産予定日が後ろにずれた場合、産前休業は実際の出産日まで自動延長される。当該延長によって、産後休業期間は何ら減少等の影響を受けないこととする。
- ④ 早産、出産後子が入院を余儀なくされた場合、障害児を出産した場合、多胎出産の場合には、適切な期間の追加的な休業が与えられるよう、加盟国が適切な措置を講ずる。
- ⑤ 産前・産後休業後、当該労働者について、休業前のポスト又は同等以上の処遇を受けると同等なポストへの復職、及び、休業期間中に得られていたであろう労働条件の向上を享受する権利を付与する。
- ⑥ 休業期間中に与えられなければならない、「十分な額」の手当について、原則として、休業前の直近月の月給又は平均月給に相当する額とした上で、病休の場合に与えられる額以上の額を上限とすることを法令により定めた場合には、当該上限にかかることとする。
- ⑦ 産前・産後休業を取得する労働者が、復職時に勤務時間及び勤務形態の変更を求めることができ、また、事業主において、当該要請が検討されるよう、加盟国が適切な措置を講ずる。
- ⑧ 司法・行政手続において、立証責任を転換し、本指令における諸権利が侵害されたと考える者が、法廷又は権限ある当局に対し、権利侵害があったことを推定できる事実関係を示した場合には、権利侵害がなかったことを証明する責任が被告・被申立人側に課されることとするよう、加盟国が必要な措置を講ずる。
- ⑨ 本指令に基づく諸権利を保障する各国法令が侵害された場合に適用されるペナルティを加盟国が設ける。当該ペナルティには、上限額を事前に定めない損害賠償も含まれ得る。

上記改正案について、欧州議会は、①休業期間を連続した20カ月とする、②休業期間中についても賃金（手当）を満額支給する、③父親にも2週間の有給休業の取得を可能とする等を内容とする修正案を採択（2010年10月）したが、金融経済危機後の経済状況を背景に、加盟国政府との乖離は大きく、閣僚理事会における審議は進んでいない。

2. 育児休業に関する労使団体間の枠組合意を施行するための指令（2010/18/EU）

全欧州レベルの労使団体（ビジネス・ヨーロッパ、欧州クラフト・中小企業同盟（UEAPME）、欧州公共企業センター（CEEP）、欧州労働組合連盟（ETUC））間で締結された育児休業に関する枠組合意（2009年合意。1995年合意を改定したもの）に法的効力を与えるための指令（2010/18/EU）により、同枠組合意の内容を踏まえた加盟国による法令整備、違反への対応等が求められている。

枠組合意では、職業と家庭の両立及び男女均等の促進の観点から育児休業をとらえ、

①育児休業期間、②父母間での権利移転の可否、③復職条件等について規定されているところ、以下では、枠組合意の内容について概説する。

(1) 適用範囲

すべての男女の労働者に適用される。すなわち、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者についても、そのことを理由として適用除外することは認められない。

(2) 育児休業の定義、期間等

育児休業とは、子の誕生又は養子としての受入れに伴い、親となる男女の労働者それぞれに対して別個の権利として与えられる、子の養育のための休業であり、子が8歳になるまでの間で、加盟国又は労使により具体的に決定される年齢までに与えられるものをいう。

育児休業は、少なくとも4カ月間与えられなければならない。

(なお、男女均等の観点から、父母間での権利移転については抑制的であり、当該4カ月のうち、少なくとも1カ月については権利移転が認められないこととされている。)

(3) 詳細規定の加盟国への委任

育児休業の取得等の詳細な条件は、加盟国の法令又は労使合意により決定される。例えば、次のような事項の決定もこれらに委ねられる。

(イ) フルタイムの休業以外の措置として、就業時間の短縮による対応をとること

(ロ) 育児休業に係る権利の発生を一定期間の在籍に係らしめること(ただし、1年より長い期間に係らしめることは認められない。なお、同一事業主の下で契約の更新があった場合には、通算期間により判定される。)

(ハ) 育児休業の付与を延期することが認められるための正当な理由の定義

また、育児休業取得の際には、その始期と終期を特定して、労働者から事業主に通知することが必要であるが、当該通知を何日前までに行うべきかについては、加盟国又は労使に委ねられる。

(4) 育児休業取得者への不利益取扱いの禁止

加盟国又は労使は、育児休業を申し出た、又は、取得したことを理由として、労働者が解雇その他の不利益取扱いを受けないために必要な措置を講ずる。

(5) 復職時の権利

育児休業の終了時に、当該労働者は、同一の仕事、又は、それが可能でない場合には、同等な仕事へと復職する権利を有する。

また、育児休業が開始された時点で取得していた、又は、取得しつつあった権利については、育児休業の終了まで保持される。(また、終了時には、法令、労使合意等により変更された内容が適用される)

(6) 復職時の勤務形態の調節

加盟国又は労使は、育児休業を取得した労働者が、復職時において、一定期間、勤務時間及び勤務形態の変更を申し出ることを可能とする仕組みを設ける。

(7) 育児休業中の社会保険料、賃金の取扱い

育児休業期間中の社会保険料、賃金支払いの取扱いについては、加盟国又は労使により、検討及び決定される。

(8) 不可抗力休業

加盟国又は労使は、法令、労使合意又は慣行に従い、当該労働者の付添いを不可欠なものとする家族の病気又は事故といった不可抗力かつ緊急の事情による休業を保証するための措置を講じなければならない。なお、当該休業の取得要件、施行細則、休業時間・日数の上限については、加盟国又は労使が決定しうる。

[主要参考文献]

- 欧州委員会：Strategy for equality between women and men 2010-2015, COM(2010) 491
- Viviane Reding：The European Commission's New Gender Equality Strategy: Towards Quotas for Women in the boardroom? SPEECH/11/219 (2011)
- 欧州委員会：Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, COM(2012) 614
- Talent Naar de top - Preamble (2008)
- 欧州委員会：Green Paper, The EU corporate governance framework, COM(2011) 164
- Finnish Corporate Governance Code 2010
- 欧州委員会：Commission Staff Working Paper, The Gender Balance in Business Leadership, SEC(2011) 246
- 欧州委員会：Press Release, Regulatory Pressure gets the ball rolling: Share of women on company boards up to 15.8% in Europe, IP/13/51 (2013)
- 欧州委員会：Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE

COUNCIL amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, COM(2008) 637

○欧州議会 : Position of the European Parliament adopted at first reading on 20 October 2010 with a view to the adoption of Directive 2011/.../EU of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding and on the introduction of measures to support workers in balancing work and family life

第 1 1 章 障害、年齢等に係る均等政策

第 1 節 総論

雇用分野において属性によらず均等な取扱いを求めるEU法規として、第10章で見た男女均等原則に係る諸指令（Directive 2006/54/EC等）のほか、人種・民族的起源（以下「人種・民族」）に係る指令（Directive 2000/43/EC）、宗教・信条、障害、年齢、性的傾向（以下「障害、年齢等」）に係る指令（Directive 2000/78/EC）がある。

前者は、雇用・職業分野に加え、社会保障、教育、その他のサービス提供においても人種・民族に基づく差別的な取扱いが行われないう、①差別に該当する類型の整理及び禁止、及び、②差別に該当しない類型（①の例外）の整理を通じ、人種・民族差別を禁止・防止するとともに、③現に存する不均衡状態是正のためのポジティブ・アクションの許容、④加盟国による権利救済手続の整備、⑤民事訴訟等における立証責任の転換等について規定するものとなっている。また、後者は、男女均等原則を定める指令（2006/54/EC）と同様、雇用・職業分野について障害、年齢等に基づく差別的な取扱いが行われないう、上記①～⑤を規定するものとなっている。

両指令について、第 2 節及び第 3 節において概説する。なお、上記のとおり、障害、年齢等については、社会保障、教育、その他のサービス提供に係る均等原則が法制化されていないところ、これらの分野について雇用・職業分野と同様に均等原則を適用するための立法案が欧州委員会により提案されている。同立法案については第 4 節において概説する。

併せて、障害者の権利行使、社会・経済活動への参加促進については、雇用・職業分野のみならず、施設、交通、情報通信へのアクセスをはじめ、加盟国における分野横断的な取組が求められるところ、欧州委員会による「欧州障害者戦略 2010-2020」においては、重点施策の特定とともに、EU として行う加盟国支援の内容が規定されている。同戦略について、第 5 節において概説する。

第 2 節 人種・民族的起源によらない均等原則を定める指令（Directive 2000/43/EC）

1. 適用範囲

（1）対象となる属性

人種・民族的起源

（2）対象となる場面

官民両分野における、①雇用に就くための条件（採用基準等。昇進条件を含む）、職業訓練へのアクセス、労働条件（解雇条件を含む）、労使団体・職能団体への参加（当該団体により提供される便益の享受を含む）といった雇用・職業分野、②社会的保護（社会保障及びヘルスケアを含む）、③社会的給付、④教育、⑤一般市民に提供される物品及び

サービスへのアクセス（住居に係るものを含む）（第3条）

※②～⑤が均等原則の対象となっている点が、「雇用分野における男女均等原則を定める指令」（Directive 2006/54/EC）、「雇用分野における障害、年齢等によらない均等原則を定める指令」（Directive 2000/78/EC：第3節参照）と異なる。なお、男女間の均等原則を②③に及ぼすための別指令として「社会保障分野における男女均等を求める指令」（Directive 79/7/EEC）が、⑤に及ぼすための別指令として「物品及びサービスへのアクセスにおける男女均等を確保するための指令」（Directive 2004/113/EC）がある（第10章第2節参照）。

2. 人種・民族差別に該当する類型

人種・民族差別に該当する類型としては、直接差別、間接差別、ハラスメント（これらの行為に係る教唆を含む）が規定されている（これら行為の定義は、雇用分野における男女均等原則を定める指令（2006/54/EC）における定義と同じ）。（第2条）

なお、人種・民族に関連した不均衡状態を是正・補償する観点から、加盟国が、いわゆるポジティブ・アクションを講ずることについては、均等原則に違反せず、許容される旨明記されている。（第5条）

3. 人種・民族差別に該当しない類型

（正統な目的を有し、かつ、目的に照らして比例的な内容の要件の設定）

業務の性質又は当該業務が遂行される状況に照らし、人種・民族が真に決定的な要因となる場合であって、人種・民族に基づく要件を設けることが正統な目的を有し、かつ、当該要件が目的に照らして比例的なものである場合には、人種・民族に基づく要件を設けることも許容される。（第4条）

4. 権利救済手続

（1）司法・行政手続

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、損害賠償請求を含め、司法手続又は行政手続（調停手続を含む）の利用が加盟国により可能とされなければならない。

また、加盟国は、本指令の規定が遵守されることに正統な利害を有する団体として加盟国の法令に定める基準を満たした団体が、上記手続の申立人に代わり又はこれを支援するため、上記手続に参加しうることを確実なものとしなければならない。（第7条）

（2）立証責任の転換

司法・行政手続においては、原告・申立人側が、法廷又は権限ある当局に対して、人

種・民族差別があったことを推定するに足る事実関係を示したときには、立証責任が被告・被申立人側に転換され、均等原則に違反していなかったことの立証責任が被告・被申立人側に課される。(第8条)

(3) 申立てに起因する不利益からの保護

加盟国は、均等取扱いを求める申立て(社内手続、司法等手続の双方を含む)を行った者が、申立てに起因するいかなる不利益からも保護されるために必要な措置を講じなければならない。(第9条)

(4) 担当行政機関

加盟国は、人種・民族差別のない均等取扱いの促進のための機関を設け、当該機関の権能として、①差別についての申立人に対する支援の提供、②差別に関連する案件に係る勧告の実施、③差別に関する分析・調査を含めなければならない。(第13条)

(5) サンクション

加盟国は、本指令に従い制定された国内法令の違反に適用されるサンクションについて、効果的、比例的かつ抑止効果のあるものを定めなければならない。(第15条)

第3節 雇用分野における障害、年齢等によらない均等原則を定める指令(Directive 2000/78/EC)

1. 適用範囲

(1) 対象となる属性

宗教・信条、障害、年齢、性的傾向

(2) 対象とならない属性

国籍

※ 本指令は、国籍に係る均等待遇を求めるものではないこと、また、第3国からの外国人の入国及び滞在に関する諸条項を損なうものではないことが明記されている。

(第3条)

(3) 対象となる場面

官民両分野における、雇用に就くための条件(採用基準等。昇進条件を含む)、職業訓練へのアクセス、労働条件(解雇条件を含む)、労使団体・職能団体への参加(当該団体により提供される便益の享受を含む)(第3条)

※ 社会保障等の公的給付については対象とならない旨明記されている。

2. 障害、年齢等差別に該当する類型

障害、年齢等差別に該当する類型としては、直接差別、間接差別、ハラスメント（これらの行為に係る教唆を含む）が規定されている（これら行為の定義は、雇用分野における男女均等原則を定める指令（2006/54/EC）における定義と同じ）。（第2条）

なお、障害、年齢等に関連した不均衡状態を是正・補償する観点から、加盟国が、いわゆるポジティブ・アクションを講ずることについては、均等原則に違反せず、許容される旨明記されている。（第7条）

3. 障害者のための職場環境の改善・調節（reasonable accomodation）

障害者には、職場環境の改善・調節（reasonable accomodation）が図られなければならないこととされている。これにより、使用者は、過度な負担とならない限り、個別具体的な状況に応じ、障害者が雇用及び職業訓練に参加できるよう、必要な措置を講じなければならない。（第5条）

4. 障害、年齢等差別に該当しない類型

（1）正統な目的を有し、かつ、目的に照らして比例的な内容の要件の設定（障害、年齢等）

業務の性質又は当該業務が遂行される状況に照らし、障害、年齢等が真に決定的な要因となる場合であって、障害、年齢等に基づく要件を設けることが正統な目的を有し、かつ、当該要件が目的に照らして比例的なものである場合には、障害、年齢等に基づく要件を設けることも許容される。（第4条）

（2）正統な目的により正当化され、その手段が適当かつ必要な措置（年齢）

正統な目的によって客観的かつ合理的に正当化され、その目的を達成するための手段が適当かつ必要な場合には、年齢に基づく要件を設けることも許容される。許容される例として、次のものが挙げられている。（第6条）

- ① 若者、高齢者、介護責任を有する者の雇用を促進する観点から、雇用及び職業訓練へのアクセス、解雇・昇進条件等について、特別な要件を設けること。
- ② 雇用又は関連するベネフィットを享受するための要件として、年齢、職業経験、在職年数（シニアリティー）について最低条件を設けること。
- ③ 当該ポストに求められる訓練の要件や、退職までの一定の合理的期間働いてもらうことの必要性を勘案して、募集年齢に上限を設けること。

（3）定年制の取扱い

定年制については、（2）の例示には含まれていないものの、「正統な目的によって客観

的かつ合理的に正当化され、その目的を達成するための手段が適當かつ必要な場合」に該当するものと考えられており、EU加盟国においても広く採用されている。また、定年制が本指令に規定する年齢差別に該当しない旨は、欧州司法裁判所判決においても確認されている。

[欧州司法裁判所の判決例]

老齢年金の受給年齢に達した日に労働契約が終了する旨の労使合意を許容するドイツ国内法について、①定年制が、多くの加盟国において、政治的・社会的コンセンサスとして定着していること、②定年制は、若者に雇用機会を提供するとともに、高齢者について解雇を経験させずに年金制度へとスムーズに移行させるといった点で正統な目的を有すること、また、③特定の年齢に達したことをもって契約を自動終了させること自体、労働者の正統な利益を不当に損なうものとは考えられないことに加え、④本件では、老齢年金への接続を考慮したきめ細かな制度設計となっており、適當かつ必要な措置と認められることを挙げ、指令に抵触せず、合法である旨判示した。(2010年10月12日、C-45/09)

5. 権利救済手続

(1) 司法・行政手続

本指令で規定された権利義務の履行確保のため、損害賠償請求を含め、司法手続又は行政手続(調停手続を含む)の利用が加盟国により可能とされなければならない。

また、加盟国は、本指令の規定が遵守されることに正統な利害を有する団体として加盟国の法令に定める基準を満たした団体が、上記手続の申立人に代わり又はこれを支援するため、上記手続に参加しうることを確実なものとしなければならない。(第9条)

(2) 立証責任の転換

司法・行政手続においては、原告・申立人側が、法廷又は権限ある当局に対して、障害、年齢等差別があったことを推定するに足る事実関係を示したときには、立証責任が被告・被申立人側に転換され、均等原則に違反していなかったことの立証責任が被告・被申立人側に課される。(第10条)

(3) 解雇等不利益取扱いの禁止

加盟国は、均等取扱いを求める申立て(社内手続、司法等手続の双方を含む)を行った労働者について、使用者からの解雇等不利益取扱いから保護するために必要な措置を講じなければならない。(第11条)

(4) サンクション

加盟国は、本指令に従い制定された国内法令の違反に適用されるサンクションについて、効果的、比例的かつ抑止効果のあるものを定めなければならない。(第17条)

第4節 雇用分野以外の分野において障害、年齢等によらない均等原則を適用するための新立法案

第2節及び第3節において見たとおり、障害、年齢等について、現行EU法規による均等原則の適用は、雇用・職業分野に限られ、社会保障、教育、その他のサービス提供については及んでいない。このため、例えば、ホテルでの宿泊や住居の契約等について、宗教や性的傾向を理由として締結しないことも、現行EU法規の下では許容されている（加盟国法令による対応に委ねられている）。

欧州委員会は、人種・民族に係る指令と同様、これらの分野にも障害、年齢等によらない均等原則を適用することを内容とする指令改正案を2008年7月に提出した。その後、閣僚理事会における審議では、提案趣旨である均等原則促進の重要性について大半の加盟国が支持する一方で、ドイツ等複数の加盟国においては、同改正案が補充性及び比例性の原則（第1章参照）を満たさず、加盟国権限を侵害するものとして、欧州委員会の提案権限そのものに疑義を呈している。こうした状況の下、同改正案の審議は、論点ごとに条文内容のクラリフィケーション等の技術的審査を中心に行われ、議長国交代時にプロGRESS・レポートを作成することにより、引継ぎが行われている。

差別禁止立法（雇用分野における男女均等に係るものを除く）の成立には、EUの機能に関する条約第19条の手続が適用され、閣僚理事会における全会一致の可決（及び欧州議会の同意）が求められることもあり、同改正案の成立の見通しは立っていない。

第5節 欧州障害者戦略 2010-2020

1. 目的、経緯等

障害者の権利行使、社会・経済活動への参加の促進を通じ、その置かれた状況を改善するとともに、障害者のニーズに応じた政策やビジネス展開により、欧州2020戦略の掲げる「賢明、持続的かつ包摂的な成長（smart, sustainable and inclusive growth）」に貢献することを目的に、欧州委員会により、2020年までの障害者政策に係る中期戦略として、「欧州障害者戦略 2010-2020」（European Disability Strategy 2010-2020）が策定された（2010年11月）。

同戦略は、障害者政策が基本的に加盟国の主体的取組により進められるべきことを前提とした上で、8つの重点分野を特定し、それぞれの分野における隘路を取り除くため、加盟国に対するEUの支援方針を示すものとなっている。

2. 基本枠組み、重点分野

同戦略では、次の8つの重点分野を特定し、各分野における目的、EUとして行う加盟国支援の内容が示されている。加盟国支援の内容は、①EU指令等の遵守状況のモニタリング、②欧州社会基金を活用した財政支援、③加盟国相互間の情報・好事例共有、④啓

発キャンペーン、NGO 等関係団体支援に大別される。

(1) アクセス (Accessibility)

障害者が健常者と同等に施設、交通、情報通信等にアクセスできるよう、欧州委員会において、これら施設等の設置・提供主体に対する義務内容等を検討する。併せて、関連する職種の教育・訓練カリキュラムの中に、ユニバーサル・デザインを組み込むことを勧奨する。

(2) 参加 (Participation)

障害者が健常者と同等にその有する基本的人権を享受することができるよう、各種 EU 基金等を活用して施設でのケアから地域社会でのケアへの移行を支援する。また、点字の普及、文化・娯楽施設等へのアクセス向上、投票所へのアクセス改善を図る。

(3) 平等 (Equality)

障害を理由とした差別を根絶することを目的として、「雇用分野における障害、年齢等によらない均等原則を定める指令」(Directive 2000/78/EC) の施行により障害による差別の禁止を徹底するとともに、啓発キャンペーンや EU レベルの NGO への支援等により差別の防止、多様化の促進に取り組む。

(4) 雇用 (Employment)

より多くの障害者が労働市場において自ら所得を得て生活できるよう、欧州 2020 戦略の施行に併せ、障害者雇用促進に係る課題の特定、加盟国へのガイダンスの提供、加盟国の主体的取組への欧州社会基金による財政支援等を行い、障害者雇用を促進する。

(5) 教育及び訓練 (Education and training)

教育からの早期離脱防止や生涯教育の促進等に係る EU の数値目標を定めた「教育・訓練分野における戦略的協力枠組み」(Council Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020)) の施行を通じ、障害者の一般教育課程及び生涯教育への参加を促進する。

(6) 社会的保護 (Social protection)

障害者の生活水準の維持・向上を目的として、社会的保護・貧困対策、障害者関連施策、住宅施策等に取り組む加盟国を欧州社会基金により財政的に支援する。併せて、加盟国間での情報・好事例の共有を促進することを通じ、加盟国における社会的保護施策が良質かつ持続可能なものとなるよう支援する。

(7) 健康 (Health)

健常者との健康格差の改善を目的として、欧州委員会において、欧州社会基金を活用したリハビリテーション、メンタルヘルス等に係る加盟国のサービス提供の促進、「職場における健康及び安全に関する EU 戦略」(Community Strategy on health and safety at work) の施行を通じた職業病のリスク軽減等に取り組む。

(8) 対外政策 (External action)

EU への加盟審査、近隣政策、開発政策等、EU の行う対外活動 (外交) を通じて、障害者の権利状況を監視・審査する等、権利保護を促進する。国連、OECD 等の国際的なフォーラムにおいて、障害者に係る高いレベルのコミットメントを目指す。

[主要参考文献]

<第 4 節>

○欧州委員会 : Proposal for a COUNCIL DIRECTIVE on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation, COM(2008) 426

○閣僚理事会 : Progress Report, Proposal for a COUNCIL DIRECTIVE on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation, 16525/11 (2011), 16063/12(2012)

<第 5 節>

○欧州委員会 : European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe, COM(2010) 636

第 1 2 章 社会的保護（社会保障、社会福祉）に関する政策

第 1 節 総論

基本条約上、社会的保護（社会保障、社会福祉）に関する政策は、EU と加盟国が権限を共有することとされているが（EU の機能に関する条約第 4 条第 2 項 (b)、第 153 条第 1 項 (k)）、EU の権限行使のあり方としては、労働者の権利保護に係る領域とは異なり、指令による最低基準の設定が認められておらず（同第 153 条第 2 項 (b)）、年金、医療、介護その他社会的給付を含め、社会保障、社会福祉に関する制度設計は加盟国権限とされている。

他方、少子高齢化が進む中、社会保障制度の持続可能性、ひいては欧州社会モデルの維持について、欧州委員会の危機感は強く、欧州 2020 戦略等を通じた雇用面からのアプローチ（就業率の向上等）に加え、加盟国における年金制度改革にも関与する道が模索されてきた。

基本条約では、これら社会政策について、加盟国の取組を支援・補完することが EU の権限とされていることから（同第 153 条第 1 項）、欧州委員会はこれを足がかりに、加盟国に共通する課題の整理、課題に対処するためのオプションの提示等を通じて加盟国内での議論・改革を促進する手法を採ることとし、2010 年 7 月、これら課題、オプション等を整理した「グリーン・ペーパー」（ステーク・ホルダー等に対するコンサルテーション文書）を公表して議論を開始した。その後、2012 年 2 月には、ステーク・ホルダー等からのコメントを踏まえた改定版（「ホワイト・ペーパー」）を公表し、加盟国における改革と併せて講ぜられるべき EU としての取組について方向性が示された。

以上一連の流れとともに付記すべきは、欧州債務危機との関連で進められている過剰財政赤字の是正に向けた取組である。2011 年より開始された「欧州セメスター」⁷において、加盟国は財政赤字の是正に向けた年次取組方針を「安定・収斂化計画」としてまとめ、欧州委員会に提出することとされているが、同計画の実施状況に対して EU が発する国別勧告においては、年金支給開始年齢の引上げ等加盟国政府による更なる改革の必要性が言及されるに至っている。

年金改革のほか、EU レベルでの取組が進められているのは、貧困対策の分野である。2000 年にリスボン戦略が開始された際、貧困の根絶に決定的インパクトを与えることが目標に掲げられ、EU が同分野に関与する契機となったが、その後、後継の欧州 2020 戦略においては、「貧困と社会的疎外の危機から少なくとも 2,000 万人を救い、社会統合を

⁷ 欧州セメスター

加盟国の経済財政運営及び雇用政策に係る優先取組課題の設定・方向付けを行うための各年上半期のプロセス。具体的には、次の各段階からなる。加盟国は、これらを踏まえ、各年下半期に次年度の予算策定等に当たる。

- ① 欧州委員会による年次成長概観（雇用に関する年次報告案を含む）の提示
- ② 加盟国による「安定・収斂化計画」及び「国別改革計画」の策定
- ③ 欧州委員会・閣僚理事会による「国別勧告」の策定

推進すること」が目標の1つに掲げられ、数値目標の設定による施行管理の手法が採られている。

以下では、社会的保護（社会保障、社会福祉）に関する政策領域を代表して、EUレベルでの取組が進められている年金改革に関する議論、貧困対策について概説する。

第2節 年金改革に関する議論

1. 欧州委員会によるグリーン・ペーパーの公表

2010年7月に欧州委員会が公表したグリーン・ペーパーは、①生産年齢人口の減少、平均寿命の伸びといった人口動態、②早期引退等の根強い雇用・社会慣行、③金融経済危機による資産価値の下落、投資環境の悪化による年金支給額への悪影響懸念など、年金制度を取り巻く状況を素描した上で、年金制度の持続可能性（sustainability）と十分な給付水準（adequacy）の確保を実現させるため、次の4点を優先取組課題として掲げるものであった。

- (1) 十分な給付水準と制度の持続可能性の確保
- (2) 就労する期間と引退後の期間とのバランスの回復
- (3) 域内労働力・資本移動の阻害要因除去
- (4) 情報開示等、透明性の高い年金制度の実現

グリーン・ペーパーに対しては、加盟国政府、欧州議会、労使団体等を含むステークホルダーから約1,700件のコメントが寄せられた。

加盟国政府からのコメントは、要すれば、①年金改革に係る議論のフレームワークとしては、社会的保護委員会⁸等の既存の枠組みが適切であること、②手法としては、公開調整手法（Social Open Method of Coordination）、すなわち、共通の目標及び評価指標の設定、定期報告、評価・相互学習といったサイクルを通じて加盟国の取組を支援する方法が適切である旨を指摘するものであった。これにより、欧州セメスターや欧州2020戦略の施行プロセスを通じて、年金制度及び雇用政策に係る加盟国の主体的取組を促すことがEUの役割として再確認された。

2. 欧州委員会によるホワイト・ペーパーの公表

2012年2月のホワイト・ペーパーにおいては、グリーン・ペーパーによるコンサルテーションを通じて再確認された加盟国との権限関係を踏まえ、年金改革へのEUの関与を、①就労する期間と引退後の期間とのバランスの回復、②公的年金を補完する企業年

⁸ 社会的保護委員会（Social Protection Committee）

各加盟国、欧州委員会から2名ずつ委員が選任されて構成。社会状況及び各国社会保護制度の整備状況のモニタリング、加盟国及び欧州委員会間でのベスト・プラクティスの共有、閣僚理事会からの求めに応じた報告書の作成・意見具申等を行うための諮問機関

金等の整備の2つの分野に大別した上で、それぞれについて取組方針を整理した。

(1) 就労する期間と引退後の期間とのバランスの回復

就労する期間と引退後の期間とのバランスの回復は、給付水準及び制度の持続可能性を維持する上で不可欠である。

ホワイト・ペーパーでは、特に、①年金支給開始年齢に係る改革（平均寿命の伸びとの連動）、②早期引退（及びそれに伴う年金支給開始）防止のための改革、③継続就業のための支援（生涯学習、職場環境・働き方の改革）、④男女間の格差の解消（年金支給開始年齢の男女共通化、女性の就業促進）に焦点を当て、国別勧告等を通じて、各加盟国の年金改革及び労働市場改革について監視・勧告するとともに、欧州社会基金により労働市場改革（アクティブ・エイジング等）を財政的に支援する方針を確認した。

(2) 公的年金を補完する企業年金等の整備

公的年金制度について(1)の取組を進めると併せ、これを補完する企業年金等についても、全体としての給付水準を維持する上で、今後より大きな役割を担うとの認識の下、税制上の優遇等を通じた活用促進、企業年金基金の管理・資産運用に係る規制枠組みの見直しを通じた安全性向上、転職者に係る将来の受給権確保が重要な課題となる旨の認識が示された。

(イ) 企業年金に係る規制枠組みの見直し（管理・資産運用）

企業年金基金の管理・資産運用に係る規制枠組みとしては、従来より、「企業年金基金の適正な運営の確保に関する指令」(Directive 2003/41/EC)が存在し、被保険者保護等の観点から、①資産運用の基本原則（利益相反の回避、デリバティブへの投資制限、分散投資等）、②加盟国による過剰な規制の排除（株式運用規制の制限（少なくとも70%まで株式運用が認められることとし、より制限的な加盟国の規制を排除）、外国通貨運用規制の制限（少なくとも30%まで外国通貨による運用が認められることとし、より制限的な加盟国の規制を排除）、③基金が被保険者に通知する義務を負うべき情報（資産運用方針、資産ポートフォリオ、運用リスク及びコスト、給付見通し、年次報告等）、④複数加盟国で活動する多国籍企業が一の基金を設置して資産運用する場合の取扱い（一の基金の下で運用することを可能としつつ、適用される保険料率等については各事業所設置国による）が規定されている。

なお、欧州委員会は、ホワイト・ペーパーにおいて、Solvency II（民間保険会社に適用されるソルベンシー基準等の域内共通規制）とのレベル・プレイング・フィールドを確保する等の観点から、同指令の改正案を策定する方針を示した。

ただし、この動きに対しては、民間保険と同様のソルベンシー基準が適用されることにより、企業年金基金の維持により多くのコストがかかる（使用者側）、ひいては年金受

給額の低減につながる（労働者側）といった立場から、Solvency II の企業年金基金への適用に反対する労使共同声明が公表されるなど、道行きは不透明なものとなっている。

（ロ）企業年金に係る規制枠組みの見直し（企業倒産時の取扱い）

企業倒産時に労働者が有する諸権利については、未払い賃金の支払い確保を中心に、その保護を図るための指令（「企業倒産時の労働者保護に関する指令」（Directive 2008/94/EC））が存在する。同指令は、加盟国の責任により、企業倒産時に当該企業との雇用関係から生ずる労働者の賃金請求権に係る支払いを保証する機関の設置を求めるものであるが、企業倒産時の企業年金受給権の取扱いに関しては、加盟国が主体的に必要な措置を講ずることが規定されるにとどまり（第 8 条）、具体的措置内容は加盟国の広範な裁量に委ねられている。ホワイト・ペーパーにおいては、これら加盟国の状況について横断的な分析を行い、より効果的な保護のあり方について検討することとされた。

（ハ）転職者に係る将来の受給権確保

公的年金については、既に、域内労働移動の自由に資するため、「社会保障制度の適用調整に係る EU 規則」において、加入期間に応じた各国年金制度からの給付が定められ、域内労働移動が公的年金受給に際して不利にならないよう、制度が整備されている。（第 8 章第 4 節参照）

他方、企業年金については、2005 年 10 月、加盟国間及び加盟国内での労働移動促進を目的に、転職に関わりなく将来の企業年金受給権の確保等を確実にするための指令案が提出されたが、成立の見通しが立たず、2008 年以降、閣僚理事会での審議が中断していた。その後、欧州委員会がグリーン・ペーパー及びホワイト・ペーパーで本件を再度取り上げたことを 1 つの契機として、指令案に係る審議は再開された。再開後の閣僚理事会における審議では、指令案の対象を加盟国間の労働移動に限定した上で、①受給権を得られるまでの最低加入期間を設ける場合には 3 年以下とする、②受給権を得られず転職する者については納付額を返還する、③物価スライド等を含め、将来の年金受給権について、現役加入者と同等の取扱いをした上で保障する等の内容について加盟国間で大筋合意されている。

3. 各加盟国の年金制度及び年金改革の状況

各加盟国の社会保障の制度内容については、当局間の情報共有、域内移動者に対する便宜の観点から、EU が運営する相互情報システム（MISSOC: Mutual Information System on Social Protection）において、共通フォーマットによる情報提供がなされている。

MISSOC データ、及び、ホワイト・ペーパーにて紹介された最新の改革状況を踏まえ、主な EU 加盟国の年金制度及び年金改革の状況について、表 12-1 のとおり概要を整理し

た。また、年金制度改革の前提となる少子高齢化の状況について、表 12-2 のとおり状況を整理した。

表 12-1 主なEU加盟国の年金制度の概要

	イギリス	フランス	ドイツ	イタリア	スペイン	ベルギー	スウェーデン
保険料率	25.8% (うち労働者12%、事業主13.8%；これにより、疾病、障害、老齢、遺族、育児、失業等社会保障全体をカバー)	14.95% (うち、労働者6.65%、事業主8.3%)	19.9% (労働者、事業主ともに9.95%)	33% (うち、労働者9.19%、事業主23.81%)	28.3% (うち労働者4.7%、事業主23.6%；これにより、失業保険を除く、社会保障全体をカバー)	37.84% (うち労働者13.07%、事業主24.77%；これにより、社会保障全体をカバー)	17.21% (うち、労働者7%、事業主10.21%)
最低加入期間	1年(2010年4月6日以降に支給開始年齢に達する者) 10年～11年(2010年4月5日以前に支給開始年齢に達した者)	最低賃金以上に2000時間分の労働に相当する報酬(2011年現在1800ユーロ)を得て、それに係る保険料を納付した段階	5年	20年(1996年より前からの加入者) 5年(1996年以降の加入者)	15年(2022年から25年)	なし	なし
支給開始年齢	65歳(男)、60歳(女)(以上2009年) (女性について、2010年から2018年にかけて段階的に65歳に引上げ) (更に、男女とも、5年半かけて段階的に66歳まで引上げ。68歳までの引上げについては、予定時期(2046年)の前倒しが検討中)	60歳(2009年) (2011年7月1日より、1956年以降に出生した者について、段階的に62歳に引上げ(毎年4カ月ずつ引上げ))	65歳(2009年) (1947年以降に出生した者について、2012年から2029年にかけて段階的に67歳に引上げ(66歳までは毎年1カ月、67歳までは毎年2カ月ずつ引上げ)) これにより、1963年以降に出生した者は全て67歳から支給開始	65歳(男)、60歳(女)(以上2009年) (女性について、2018年までに段階的に男性と同年齢まで引上げ) (男女の支給開始年齢について、2018年までに66歳とし、その後は、平均寿命の伸びに連動して引上げ(2060年に、70歳3カ月)	65歳(2009年) (2013年から2027年にかけて段階的に67歳に引上げ)	65歳	61～67歳(本人が選択)
繰上げ支給	なし	保険料支払い期間等について一定の要件を満たす56歳以上の者に対して繰上げ支給	35年以上の保険料支払い期間のある63歳以上の者に対して減額年金を繰上げ支給	62歳より前に受給を開始する場合には1%、60歳より前に受給を開始する場合には2%減額された年金を繰上げ支給。	30年以上の保険料支払い期間のある61歳以上の非自発的失業者であって、6カ月以上の求職登録期間のある者に対して減額年金を繰上げ支給(63歳への引上げが予定)	35年以上の保険料支払い期間のある60歳以上の者に対して繰上げ支給	なし
繰下げ支給及び年金増加率	繰下げ1年間につき、10.4%の増額	保険料支払い期間が40年未満の場合：繰下げ1年間につき、5%の増額 保険料支払い期間が40年以上の場合：繰下げ1年間につき、10%の増額	繰下げ1年間につき、6%の増額	繰下げ1年間につき、5.62%の増額 (繰下げは、70歳までに限られる)	保険料支払い期間が25年未満の場合：繰下げ1年間につき、2%の増額 保険料支払い期間が25年以上37年未満の場合：繰下げ1年間につき、2.75%の増額 保険料支払い期間が37年以上の場合：繰下げ1年間につき、4%の増額	繰下げによる年金額の増額なし	本人が選択した受給開始年齢に応じた受給額を調整。65歳以降を選択した場合における、1月当たり0.7%の増額制度は廃止。
在職老齢年金(就労による所得との調整)	調整なし	65歳以上であれば調整なし 60歳以上65歳未満の場合も、保険料支払い期間が40年以上の者については調整なし	67歳以上であれば調整なし 繰上げ受給の場合には、月額400ユーロを超える場合に調整開始	調整なし (ただし、障害年金の場合には年間所得が23,826.40ユーロ、遺族年金の場合には年間所得が18,229.77ユーロを超える場合に調整開始)	65歳以上であれば調整なし (65歳未満の場合は、就業日数に応じて調整)	年間所得が21,436.50ユーロを超える場合に調整開始。年間所得が上記金額を15%上回る場合には年金支給を停止	調整なし

就業率（上：60～64歳、下：65歳以上）（2010年） （参考）EU平均 60～64歳：30.5% 65歳～：4.7%	44.0% 8.5%	17.9% 1.6%	41.0% 4.0%	20.5% 3.1%	32.0% 2.0%	20.2% 2.0%	61.0% 6.3%
引退年齢（実効）	64.1歳（男）、62歳（女） （以上2009年）	60.3歳（男）、59.8歳（女） （以上2009年）	62.6歳（男）、61.9歳（女） （以上2009年）	60.8歳（男）、59.4歳（女） （以上2009年）	61.2歳（男）、63.4歳（女） （以上2009年）	61.2歳（男）、61.9歳（女） （以上2007年）	64.7歳（男）、64歳（女） （以上2009年）
国別勧告の関係部分	—	年金制度の持続可能性を引き続き検証し、必要に応じて、追加的な方策を講ずること。	—	—	平均寿命の伸びに合わせ、年金制度を定期的に見直しすること。	高齢化に関連する支出を抑制するため、特に、早期引退を防止すること。定期年齢・支給開始年齢を平均寿命の伸びに連動させる改革が考慮される。	—
近年の主な改革内容	2012年施行の改正法により、女性の支給開始年齢を引上げ、66歳までの段階的引上げ（5年半かけて実施）を同年より前倒しする。現行法によるその後68歳までの引上げ完了時期（2046年）の前倒しについても検討中。	2010年改正により、上記のとおり、支給開始年齢を引上げ	2011年改正により、上記の支給開始年齢に係る改革に加え、繰上げ支給を得るために必要となる加入期間を平均寿命の伸びに連動して延長	2011年改正により、上記の最低加入期間、支給開始年齢に係る改革に加え、2027年から、5年ごとの財政再計算の下で、マクロ経済スライドを導入。また、繰上げ支給について、適用年齢を61歳から63歳に引上げ。	2011年改正により、上記の最低加入期間、支給開始年齢に係る改革に加え、2027年から、5年ごとの財政再計算の下で、マクロ経済スライドを導入。また、繰上げ支給について、適用年齢を61歳から63歳に引上げ。	2012年施行の改正法により、新たに労使間で合意される引退前給付（年金の繰上げ支給）について適用年齢を引上げ（58歳から60歳へ）、併せて受給のために満たすべき加入期間も延長（35年（男）、38年（女）から40年に延長）。既存の引退前給付についても、2024年までの間に段階的に上記ルールに移行。	—

【参考資料】

- ・保険料率、最低加入期間、支給開始年齢、繰上げ支給、在職老齢年金：欧州委員会（MISSOC）
- ・繰下げ支給、在職老齢年金：Eurofound（Income from work after retirement in the EU（2012））
- ・就業率：欧州委員会（Eurostat）
- ・引退年齢（実効）、国別勧告の関係部分、近年の改革内容：欧州委員会、White Paper An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions, COM(2012) 55, ANNEX3

表 12-2 EUにおける出生率、平均寿命、65歳以上人口割合の推移

	出生率 (2009年)	平均寿命 (2009年)	65歳以上人口の割合 (2010年)	65歳以上人口の割合 (2020年)	65歳以上人口の割合 (2030年)	65歳以上人口の割合 (2040年)	65歳以上人口の割合 (2050年)	65歳以上人口の割合 (2060年)
オーストリア	1.39	79.8	17.6	19.8	24.1	27.6	28.4	29.1
ベルギー	1.84	79.4	17.2	19.2	22.3	24.3	24.9	25.5
ブルガリア	1.57	73.4	17.5	20.9	24.2	27.4	31.1	32.7
キプロス	1.51	80.4	13.1	16.5	19.6	21.3	24.3	27.4
チェコ	1.49	76.6	15.2	19.6	22.0	24.8	28.7	30.7
デンマーク	1.84	78.3	16.3	19.9	22.5	24.6	24.7	25.5
エストニア	1.62	74.5	17.1	19.1	22.3	24.8	27.7	30.5
フィンランド	1.86	79.3	17.0	22.1	25.0	25.5	26.0	27.0
フランス	2.00	80.9	16.6	20.2	23.2	25.6	26.0	26.6
ドイツ	1.36	79.6	20.7	23.0	28.1	31.7	32.3	32.8
ギリシャ	1.52	79.5	18.9	20.9	23.7	28.1	31.5	31.3
ハンガリー	1.32	73.8	16.6	19.7	21.8	24.8	29.2	32.1
アイルランド	2.07	79.2	11.3	14.4	17.6	20.2	22.9	22.0
イタリア	1.41	81.4	20.2	22.3	25.5	29.8	31.5	31.7
ラトビア	1.31	72.8	17.4	19.0	23.1	26.6	30.8	35.7
リトアニア	1.55	72.5	16.1	17.6	22.1	25.6	27.6	31.2
ルクセンブルク	1.59	80.0	14.0	15.7	19.3	22.9	25.1	26.4
マルタ	1.43	79.8	14.8	20.5	24.2	25.0	27.6	31.0
オランダ	1.79	80.2	15.3	19.7	24.1	27.0	26.9	27.2
ポーランド	1.40	75.3	13.5	17.9	22.5	25.1	30.3	34.5
ポルトガル	1.32	78.9	17.9	20.6	24.0	27.9	31.4	32.0
ルーマニア	1.38	73.3	14.9	17.4	20.2	25.4	30.8	34.8
スロバキア	1.41	74.7	12.3	16.1	20.5	24.1	29.6	33.5
スロベニア	1.53	78.5	16.5	19.8	24.2	27.5	30.6	31.6
スペイン	1.39	81.1	16.8	19.1	22.8	27.8	31.5	31.5
スウェーデン	1.94	80.7	18.1	20.6	22.3	24.0	24.5	26.3
イギリス	1.94	79.8	16.5	18.7	21.2	23.2	23.4	24.5
EU-27	1.59	79.0	17.4	20.1	23.6	26.8	28.8	30.0
日本	1.37	83	23.0	29.1	31.6	36.1	38.8	39.9

(資料出所)

<EU>

- 出生率 Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde220>)
- 平均寿命 Eurostat (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_mlexpec&lang=en)
- 65歳以上人口の割合 (2010年) Eurostat ([http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_1990_and_2010_\(%25_of_the_total_population\).png&filetimestamp=2011130143501](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_1990_and_2010_(%25_of_the_total_population).png&filetimestamp=2011130143501))
- 65歳以上人口の割合 (2020年～2060年 (各加盟国)) Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Percentage_of_population_aged_65_years_and_over_on_1_January_of_selected_years.PNG&filetimestamp=20110609134420)
- 65歳以上人口の割合 (2020年～2060年 (EU-27)) Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITTY_OFFPUB/KS-SF-08-072/EN/KS-SF-08-072-EN.PDF) より算出<日本>

• 出生率 厚生労働省 (平成 21 年 (2009) 人口動態統計)

• 平均寿命 WHO (<http://apps.who.int/ghodata/?vid=710>)

• 65歳以上人口の割合 国立社会保障・人口問題研究所 (日本の将来推計人口 (平成 24 年 1 月推計))

第3節 貧困対策

1. 「貧困と社会的疎外の危機」の定義、EU目標の設定

貧困と社会的疎外の危機（risk of poverty or social exclusion）については、欧州2020戦略において、少なくとも2,000万人の削減を数値目標として掲げ、EUレベルでの取組を進めることとした。

その際、次の3つの指標が用意され、このうちの1つに該当すれば、貧困と社会的疎外の危機に当たるものとされている。すなわち、貧困と社会的疎外の危機の定義は、各国内での所得格差（指標①）により測定される金銭的欠乏を中心に据えつつ、物的欠乏（指標②）、労働市場からの疎外（指標③）といった概念を取り入れ、各加盟国の経済発展段階に応じた取組が可能となるよう設定されている。

<指標>

- ① 貧困の危機にある者（所得再配分後の可処分所得が当該国の中央値の60%未満の者）
- ② 極度に物的欠乏状態にある者（以下の9項目のうち、少なくとも4つを満たすもの：
 - i) 家賃又は公共料金が払えない、ii) 暖房代が払えない、iii) 予期せぬ出費に対応できない、iv) 2日に1度タンパク源を摂取することができない、v) 1週間の休暇を取るゆとりがない、vi) 車を所有できない、vii) 洗濯機を所有できない、viii) カラーテレビを所有できない、ix) 電話を所有できない
- ③ 失業世帯に属する者（60歳未満の者であって、過去1年間の稼働実績がその稼働能力の20%未満であった成人及び同一生計者）

2. 貧困と社会的疎外の危機の現状

（1）全体状況

上記指標①～③の該当数から重複を排除した数値は、2011年時点で、約1億1,960万人であり、EU人口の約24.2%を占めるものとなっている。（指標①に該当する者は約8,360万人でEU人口の約16.9%、指標②に該当する者は約4,330万人、指標③に該当する者は約3,800万人）

各加盟国の人口に占める割合について、同年の数値を見ると、40%を超えるブルガリア（49.1%）、ルーマニア（40.3%）、ラトビア（40.1%）から、15%程度のチェコ（15.3%）、オランダ（15.7%）、スウェーデン（16.1%）まで、加盟国ごとに大きなバラツキがある。また、イギリス（22.7%）、フランス（19.3%）、ドイツ（19.9%）はEU平均をやや下回り、イタリア（24.5%、2010年）、スペイン（27.0%）はこれをやや上回るものとなっている。

金融経済危機（2008年～2009年）前までは、新規加盟国における物的欠乏状況の改善を背景に、同数値は漸減傾向にあったが、金融経済危機を受け、ギリシャ、スペイン、アイルランド、バルト3国といった加盟国が上昇に転じるなど、全体としても増加しつ

つある。

(2) 貧困と社会的疎外の危機の5類型

加盟国ごとの状況の差異は、貧困と社会的疎外の危機にある者の割合の高低のみならず、3つの指標への該当状況、すなわち、危機のパターンの違いとしても現れている。欧州委員会は、加盟国における貧困と社会的疎外の危機の状況を次の5パターンに類型化している。

① 物的欠乏型（ブルガリア、ルーマニア）

ブルガリア、ルーマニアにおいては、貧困と社会的疎外の危機にある者のうち、それぞれ75%、90%が、極度に物的欠乏状態にある者に該当。これらの国では社会的給付の対GDP比が低く、かつ、再配分効果が低いことが要因として挙げられている。

② 全般型（チェコ、スロバキア、ハンガリー）

チェコ、スロバキア、ハンガリーでは、物的欠乏を最大の要因としつつ、他の2指標にも分散し、3指標間の重複が少ないことが特長の1つ。これらの国では再配分政策が格差是正と貧困の危機の封じ込めに一定の機能を果たしていると分析されている。

③ 金銭的欠乏と物的欠乏の混合型（ギリシャ、ポルトガル、キプロス、ポーランド、ラトビア、リトアニア）

ギリシャ、ポルトガル、ポーランド等では、金銭的欠乏を主たる要因としつつ、一定程度、物的欠乏の傾向を併せ持つ。これらの国では高水準の所得格差を相殺するのに十分な再配分政策が行われていないことが指摘されている。

なお、ポーランド、ラトビア、リトアニアでは、EU加盟直後は、パターン①に近い状態にあったが、経済成長及び社会政策の整備を通じ、生活水準の底上げが進み、物的欠乏状態の改善につながった。

④ 金銭的欠乏型（フランス、イタリア、スペイン、スウェーデン、オーストリア、ルクセンブルク、スロベニア、エストニア、マルタ）

フランス、イタリア、スペイン、スウェーデン等における貧困と社会的疎外の危機は金銭的欠乏を要因とするものであり、他の2指標によるものは少ない。

⑤ 失業世帯型（イギリス、ドイツ、オランダ、ベルギー、デンマーク、フィンランド、アイルランド）

イギリス、ドイツ、オランダ、ベルギー等では、金銭的欠乏を主たる要因としつつも、労働市場への不参加（失業世帯）に該当する者も多い。パターン④の国と同様、高水準の再配分政策を有するにもかかわらず、異なるパターンとなっている原因として、労働市場への統合政策の機能が十分でない可能性が指摘されている。

(3) 貧困と社会的疎外の危機に直面しやすい属性

貧困と社会的疎外の危機に直面しやすい属性としては、片親世帯、第3国出身者が挙げられる。

ロジスティック回帰分析を用いた欧州委員会による分析によれば、年齢、教育レベル、出身国、主たる収入源等の他の条件を揃えた場合、片親世帯は両親世帯が2人の子供を育てるケースと比べて貧困と社会的疎外の危機に直面する確率が3倍に上る。また、EUの人口全体に片親世帯が占める割合は2%にとどまるのに対し、貧困と社会的疎外の危機にある者に占めるその割合は6%に及んでいる。国別に見ると、人口に占める割合(5%程度)に比べて高い割合で貧困と社会的疎外の危機にある片親世帯が見られる(10%強)国として、イギリス、ベルギー、アイルランド、チェコがある。

また、第3国出身者については、年齢、教育レベル、家族構成、主たる収入源等の他の条件を揃えた場合、受入れ国の国民に比べて貧困と社会的疎外の危機に直面する確率が2倍に上る。EUの人口全体に第3国出身者が占める割合は2.4%にとどまるのに対し、貧困と社会的疎外の危機にある者に占めるその割合は6%に及んでいる。

(4) 働く貧困層 (in-work poverty)

(イ) 近年の動向

就業しているにもかかわらず指標①に該当する者(いわゆる働く貧困層)の割合を見ると、金融経済危機前の好況期(2005年~2007年)においても8%強(8.2%~8.5%)と高止まりの状況が続いていた。その後、危機の初期時点(2009年)では8.4%であったものが、2011年には8.7%に上昇した。その背景としては、金融経済危機による賃金抑制、時短による収入減が指摘されている。

国別の状況について、2009年時点の数値で見ると、10%を超える国として、ルーマニア(17.9%)、ギリシャ(13.8%)、スペイン(11.4%)、ラトビア(11.1%)、ポーランド(11.0%)、リトアニア(10.4%)、ポルトガル(10.3%)、イタリア(10.2%)が、5%に満たない国として、チェコ(3.1%)、フィンランド(3.7%)、ベルギー(4.6%)、スロバキア(4.8%)がある。

このほか、依然 EU 平均に満たない水準ではあるものの、増加傾向にある国として、ドイツ(2005年4.8%→2009年6.8%)、スウェーデン(2005年5.5%→2009年6.9%)、デンマーク(2005年4.9%→2009年5.9%)がある。

次に、雇用形態別に同年の数値を見ると、パートタイム労働者、有期契約労働者といった非正規労働者では12~13%が働く貧困層に該当し、フルタイム労働者(7%程度)、雇用期間に定めのない労働者(5%程度)と比べ、2倍程度高い割合となっている。

また、稼働実績と金銭的欠乏(指標①)との相関関係を見ると、稼働実績が稼働能力の20%に満たない世帯に属する者(18歳~59歳)は、その50%超が同時に金銭的欠乏

(指標①)に該当する。稼働実績が20%以上となれば、金銭的欠乏に該当する者の割合は急速に低下するが、依然、稼働実績40%～50%の区分ではその20%が金銭的欠乏に該当する。同割合がEU平均である16%程度にまで低下するのは、稼働実績50%～60%の区分であり、貧困の危機を回避する観点から、世帯で1人のフルタイム労働を超える稼働の必要性が示唆されている。(フルタイム労働者1人による稼働が世帯の稼働実績50%に相当)

(ロ) 国別の動向

①ドイツ

ドイツにおける働く貧困層は、2005年(4.8%)から2009年(6.8%)までの間に2ポイント上昇するなど、増加傾向にある。その原因として、欧州委員会は、非正規労働(パートタイム労働及び有期契約労働)の増加と、若年層におけるミニ・ジョブ(雇用対策として行う一種のトライアル雇用)の普及を挙げている。

パートタイム労働者については、国内労働力に占める割合が一貫して増加しており、1999年(19.0%)から2009年(26.1%)の10年間に、7ポイント強上昇した。ただし、パートタイム労働者のうち働く貧困層に該当する者の割合を見ると、2009年では10%程度であり、EU平均(12～13%程度)よりも低い。

有期契約労働者については、国内労働力に占める割合の増加速度は緩やかであり(1999年13.1%→2009年14.5%)、EU平均(13.5%)と比べてもやや高い程度の水準であるが、契約形態の差による正社員との賃金格差(wage-penalty)が21.4%と、EU平均(14.4%)を大きく上回っている(これは、ポーランド(27.8%)に次ぎEU域内で2番目に高い水準)。また、正社員への転換率も36%程度と、EU平均(34.6%)をわずかに上回る程度にとどまっている(ただし、その要因としては、ドイツの有期契約労働者は、自ら選択してこれになる者が、正社員としての就職が適わずこれを余儀なくされる者よりも、10ポイント以上高いことも挙げられる)。これらを背景として、働く貧困層に該当する有期契約労働者は15%と、EU平均(14%)をわずかながら上回る水準となっている。

②デンマーク

デンマークにおける働く貧困層は、2005年(4.8%)から2007年(4.1%)にかけて低下した後、2009年(5.9%)までに2ポイント弱上昇するなど、EU平均に満たない水準において、経済情勢に敏感な動きを見せている。

パートタイム労働者については、2009年時点で、国内労働力に占める割合が26.1%と広く活用されている。ただし、パートタイム労働者のうち働く貧困層に該当する者の割合は10%に満たず、EU平均(12～13%程度)よりも低い。

有期契約労働者については、国内労働力に占める割合は9%程度と近年大きな変化は見

られない。また、契約形態の差による正社員との賃金差（wage-penalty）については、ほとんどない（insignificant）水準となっている。なお、働く貧困層に該当する有期契約労働者の割合に関するデータは得られていない。

③スペイン

スペインにおける働く貧困層は、2005年（10.4%）から2006年（9.9%）にかけて低下した後、2009年（11.4%）までに1.5ポイント上昇し、ギリシャ、ルーマニアに次ぐ高い水準にある。

有期契約労働者の労働力に占める割合は25%程度とポーランドに次ぐ高い水準にある。契約形態の差による正社員との賃金差（wage-penalty）は13.3%（EU平均14.4%）、正社員への転換率は33%（EU平均34.6%）であり、ともにEU平均とほぼ同水準にある。これらを背景として、働く貧困層に該当する有期契約労働者の割合はEU平均（14%）と同水準となっている。

スペインに顕著な特徴は、むしろ家族構成による分析を通じて現れる。扶養する子がいる家計とそうでない家計の貧困率を比較すると、世帯の稼働実績が極めて高い（80%以上）ケースを除き、前者が後者を大きく上回る傾向があり、中程度の稼働実績（40～50%）の世帯において、15ポイント程度のギャップが見られる。これについて、欧州委員会は、スペインの社会保障制度において低所得者への対策が十分でないこと、家族構成を十分考慮に入れた制度設計となっていないこと等を原因として挙げている。

3. 加盟国による目標設定、EUによる取組支援

（1）加盟国による目標設定

欧州2020戦略において、「貧困と社会的疎外の危機から少なくとも2,000万人を救い、社会統合を推進する」ことが数値目標として掲げられたことを受け、各加盟国は「国別改革計画」（National Reform Programmes）において、国別の削減目標と具体的施策を定めることとなった。

各国の削減目標を見ると、イタリア（220万人）、フランス（160万人）、ポーランド（150万人）、スペイン（140～150万人）が数値目標を設定する一方、ドイツは長期失業者の削減目標数として33万人を算定するにとどまり、イギリスは国内法に基づく子どもの貧困削減目標（住宅費控除前の世帯可処分所得が中央値の60%未満の世帯に属する子どもの率を10%未満とする等）を維持するとして具体的な数値を算出しないなど、EUとしての数値の積上げは、数値目標を設定した加盟国（イギリス、スウェーデン、エストニアを除く24カ国）の合計で、1,070万人程度となっている。これは、仮に、イギリス、ドイツにおいてイタリア等4カ国並の数値を計上したとしても、目標の2,000万人に遠く（約500万人～約600万人）及ばない数値である。

また、2011年時点における進捗状況を見ても、ポーランド（約130万人減）、ドイツ（約

45万人減)、イタリア(約34万人減)等、一定の進捗が見られる国もある一方で、スペイン(約203万人増)、ギリシャ(約36万人増)、ハンガリー(約26万人増)等をはじめ、多くの国で増加ないし微増の傾向であり、EU全体として見ると、貧困と社会的疎外の危機にある者の数は、2,000万人削減目標の参照年とされる2008年と比べて約440万人増加しており、2020年時点における目標の達成は極めて難しい現状にある。

(2) EUによる取組支援

各加盟国、ひいてはEU全体としての目標達成に向け、EUにおいては、欧州委員会が発出する「コミュニケーション」による政策手法の提示や、欧州社会基金等EU予算による財政支援を通じ、国別改革計画に基づく加盟国の取組を支援することとしている。併せて、その進捗状況についてレビューし、毎年、国別勧告を発して改善を求めるなど、国別改革計画の施行管理が行われている。

以下では、貧困削減目標達成のための政策手法を提示したコミュニケーションとして「貧困削減、社会統合推進のための戦略」(2010年12月)を、EU予算による財政支援として「社会的弱者への食糧等支援基金」(案)の概要を紹介する。

(イ) 貧困削減、社会統合推進のための戦略

2010年12月、欧州2020戦略において設定した貧困削減の目標の達成に向け、次の5分野に重点を置いて取り組むこととする「貧困削減、社会統合推進のための戦略」(The European Platform against Poverty and Social Exclusion: A European framework for social and territorial cohesion)が策定された。その概要は以下のとおり。

「貧困削減、社会統合推進のための戦略」(2010年12月)の概要

1. あらゆる政策領域を通じた取組

(1) 雇用へのアクセス

新能力開発・雇用創出戦略(Agenda for New Skills and Jobs)に盛り込まれた取組のうち、①より良く機能する労働市場の構築(労働市場の二層化状況の改善)、②労働市場で求められる能力の獲得、③賃金外コストの削減による雇入れ促進(特に低技能者)が、貧困削減に特に資する。

就職困難層の労働市場への統合は、生活費支援、労働市場政策、社会サービスの組合せにより進められるべきである。また、失業と不安定雇用の間を循環する状況に陥らないようにするため、就業開始後も支援を継続する必要がある。

(2) 社会的保護及び不可欠なサービスへのアクセス

社会的保護が、貧困の防止及び早期介入に焦点を置き、政府以外の多様な担い手を動員しつつ、効率的に提供されることが必要である。

高齢期の貧困防止に不可欠な年金制度の給付水準及び持続可能性を維持する観点から、高齢者の継続雇用を可能とする条件整備（アクティブ・エイジング）が鍵である。

疾病予防のほか、医療・介護その他不可欠なサービスがリーズナブルな価格で提供される必要がある。

（３）教育及び若年施策

貧困の次世代への連鎖を断ち切る観点からは、就学前（pre-primary）教育への投資が最も重要かつ効果的であり、加盟国は、4歳から義務教育開始年齢までの者であって幼児教育又はチャイルドケアに参加するものの割合を95%以上とすることとするEU目標の達成に向けて努力を継続する必要がある。

欧州2020戦略で設定した目標（教育からの早期離脱率の10%未満への減少）の達成こそが、若者に必要な職業能力を付与することとなり、NEET対策を含め、貧困削減に資する。

（４）移民の社会統合

移民の社会統合には、①雇用、住宅、公共サービス（福祉、教育等）、民間サービス（銀行、保険等）等へのアクセス、②地域コミュニティとの社会・文化的な相互理解、③政治プロセスへの参加等、様々な領域にわたる取組が必要である。これらを通じ、貧困や差別が第2、第3世代に連鎖する現状を改善することが決定的に重要である。

（５）社会統合及び均等政策

均等政策を進め、男女間の賃金格差を解消することが、女性の貧困問題（特に高齢女性及びシングルマザー）を改善するために必要である。障害者の社会参加への障壁を取り払う取組を進める。ロマ人については、欧州2020戦略を踏まえて各加盟国が策定する国別改革計画において、ロマ人の社会統合についても盛り込み、社会統合・貧困削減に取り組む。

２．EU予算の活用

欧州社会基金、欧州地域開発基金等のEU予算について、社会統合、貧困削減といった欧州2020戦略の目標達成に集中的に活用する。

EU及び欧州投資銀行が、1億ユーロずつ、小口融資基金（Progress Microfinance Facility）に拠出することにより、同基金を通じ、今後10年間で5億ユーロの小口

融資を提供することを目指す。これにより、自営の促進や小規模企業の立上げによる雇用創出を支援する。

3. より効果的な政策手法の開発

EU予算により、革新的取組の立上げに資するパイロット事業のためのプログラムを開始し、加盟国におけるより効果的な社会政策の実施を支援する。

4. ソーシャル・パートナーとの連携等

ソーシャル・パートナーやNGOは、社会的弱者の労働市場参加や貧困削減を進める上で重要な役割を果たす。これらの団体等との連携・対話について、既存のEUレベルの枠組みを維持・強化するとともに、国・地方レベルで新たに構築しようとする加盟国をEU予算により支援する。

いわゆる社会的企業について、その運営に係る法規制や資金へのアクセスを改善し、その発展に資する。

5. EUレベルでの政策協調

加盟国は、EUレベルの目標（欧州2020戦略）及びそのガイドラインを踏まえた上で、貧困削減策を含む国別改革計画を策定・実施する。EU（欧州委員会及び閣僚理事会）は、加盟国による政策の実施状況を評価し、必要に応じて国別勧告をまとめ、加盟国の取組を支援・促進する。

（ロ）社会的弱者への食糧等支援基金（案）

2012年10月、欧州委員会は、ホームレス、物的欠乏状態にある子どもを主たる対象として、食糧、衣類その他の生活必需品を提供する加盟国の取組を支援するための基金（Fund for European Aid to the Most Deprived）の設置を提案した。同提案の概要は以下のとおりである。（なお、同基金については、2013年2月開催の欧州理事会において、欧州委員会による提案と同額（25億ユーロ：2014年～2020年）を欧州社会基金から充てて実施することが加盟国間で政治合意されており、これに基づきつつ、施行スキーム等に関する審議が閣僚理事会の場で行われている。）

社会的弱者への食糧等支援基金（案）の概要

1. 施行スキーム

（1）加盟国による事業計画の策定

加盟国は、その社会的ニーズ等を勘案し、支援対象者（ホームレス、貧困世帯の子ども等）、支援項目（食糧、衣類その他の生活必需品）等を含め、事業計画を作成し、欧州委員会の承認を受ける。

(2) NGO 等による事業実施

同事業計画に基づき、加盟国は、NGO 等個々の実施主体に対する事業認定を行う。加盟国当局は、実施主体に対して、必要な物資自体の提供又は当該物資の購入に必要な資金の提供を行う。

(3) 助成率

事業実施経費の 85%を同基金から支給する。（残り 15%は加盟国支出）

2. 事業規模

(1) 予算規模

25 億ユーロ（2014 年～2020 年）

(2) 支援対象者規模

加盟国支出分と合わせ、事業全体で 4 万人を想定

[主要参考文献]

<年金改革に関する議論について>

○欧州委員会：Green Paper towards adequate, sustainable and safe European pension systems, COM(2010)365

○欧州委員会：White Paper An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions, COM(2012)55

○閣僚理事会：Amended proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on minimum requirements for enhancing worker mobility by improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights, - General approach, 10890/13, ADD 1 (2013)

<貧困対策について>

○欧州委員会：Employment and Social Developments in Europe 2011（第3章、第4章）

○欧州委員会：Employment and Social Developments in Europe 2012

○欧州委員会：The European Platform against Poverty and Social Exclusion: A European framework for social and territorial cohesion, for social and territorial cohesion, COM(2010) 758

○欧州委員会：Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the Fund for European Aid to the Most Deprived, COM(2012) 617

○欧州委員会：Social Investment: Commission urges Member States to focus on growth and social cohesion – social situation in Member States, MEMO/13/118

第13章 公衆衛生政策

第1節 総論

公衆衛生政策については、基本条約上、権限共有領域（第1章参照）に区分され、補充性の原則の下、EUの権限は、加盟国の主体的取組を支援・補完する形で行使される（EUの機能に関する条約第168条第1項）。すなわち、食品、医薬品・医療機器といった国境を越えて流通する性質を有する物品についてEUに規制調和の権限が認められている（同条第4項）のとは異なり、公衆衛生政策に係る制度設計及び施行の一義的責務は加盟国に存する。

以上を反映し、EUにおける公衆衛生政策は、従来より①加盟国共通の脅威に対するEUレベルでの保健戦略の策定、協調行動のコーディネート、②加盟国間の公衆衛生水準の格差是正に向けた助成を中心に行われている。

また、前者（①）に対応するものとして、新型インフルエンザの大流行等を契機に、保健分野でのEUガバナンスを強化するための立法案が提出されるなど、新たな動きも見られる。以下、第2節では、最近のこうした動きも含めて、国境を越える脅威への対処について、第3節では、加盟国間の衛生水準の格差是正について、EUの取組をそれぞれ概説する。

第2節 国境を越える脅威への対応

1. 基本的考え方

新型インフルエンザ等の感染症をはじめ、国境を越える公衆衛生上の脅威に効果的に対応できるよう、欧州委員会その他のEU機関（欧州疾病管理予防センター及び欧州医薬品庁）が中心となり、EUレベルでの準備プランの策定、加盟国間の連携確保等が図られている。その活動は、2.で見るとおり、準備（preparedness）及び対応（response）の2段階に大別される。

2. 具体的活動

（1）準備（preparedness）

準備段階においては、①感染症、生物テロ、自然災害等公衆衛生上の脅威を幅広く想定した汎用性の高いジェネリック・プラン、②新型インフルエンザなど、個別の脅威を想定した各種プランがそれぞれ策定されている。これらEUレベルでの各プランは、各国が国別のプランを策定する際に考慮すべき事項を整理して提供する役割を果たしており、科学的知見の蓄積等を踏まえ、逐次改定することが想定されている。

（イ）ジェネリック・プラン（2005年11月）

2005年11月に策定された「ジェネリック・プラン」は、①サーベイランス等情報の収集・分析（information management）、②正確かつタイムリーな情報発信（communications）、

③科学的知見に基づく警鐘・勧奨(scientific advice)、④指揮命令系統の確立、関係国・機関間の連携拠点確保(liaison and command and control structures)、⑤保健セクターにおける対応準備(preparedness of the health sector)、⑥その他のセクター別プランニング及び横断的なプランニング(preparedness in all other sectors and inter-sectorally)といった各分野にわたり、各加盟国が策定する国別プランに対するガイダンスを与えている。

(ロ) パンデミック・インフルエンザ・プラン (2005年11月)

フェーズ1~6の各段階について、欧州委員会、欧州疾病管理予防センター、各加盟国それぞれの役割が整理されている。同プランを踏まえ策定された国別プランについては、欧州疾病管理予防センターにおいて評価されるとともに、その評価レポートを通じ、加盟国間でベスト・プラクティスの共有が図られている。

(2) 対応 (response)

感染状況のサーベイランスは、欧州疾病管理予防センターが中心となって行われており、各加盟国の保健当局からの報告が同センターに集約され、欧州委員会が共同対処方針を策定する際のエビデンス及び専門的知見を提供する役割を果たしている。

(イ) パンデミック・インフルエンザ共同対処方針 (2009年9月)

2009年~2010年の新型インフルエンザの大流行に際して策定された共同対処方針では、①ワクチン未調達国による共同政府調達の実施支援(欧州委員会を中心とする加盟国間の情報交換の促進、法規的アドバイスの提供等)、②加盟国間でのワクチン相互融通の勧奨、③各加盟国のワクチン接種計画の策定支援(優先接種対象者の提示を含め、科学的知見に基づく選択肢の提示)、④ワクチン承認の迅速化、⑤効果的な情報提供及び啓発(感染予防やワクチン接種の呼びかけ等)が盛り込まれた。

④のワクチン承認の迅速化(以下(ロ)参照)を除き、いずれも各加盟国に一義的な責任及び権限があることを前提に、加盟国間の連携確保、格差是正等を通じ、国境を越えるパンデミック・インフルエンザの脅威への対処を図るものとなっている。

(ロ) ワクチン承認の迅速化

ワクチンを含め、EUにおける医薬品の審査は、EUと加盟国の分担の下で実施されており、EUの審査機関である欧州医薬品庁が、EU規則により定められた特定の医薬品に係る審査を、加盟国当局がその他の医薬品に係る審査を担っている。

新型インフルエンザに係るワクチンは、欧州医薬品庁の審査を経て承認されることとなるが、季節性インフルエンザのそれと違い、発生後に新型インフルエンザ株の特定を経て製造が可能となる性質上、上市までに要する時間を短縮するためには、承認手続の迅速化が必要となっている。

承認手続の迅速化方策（fast-track procedures）としては2つある。1つは、必要なデータがすべて揃う前に、いわば五月雨式に揃ったデータから提出して審査を受ける方法（rolling review）であり、もう1つは、プレ・パンデミック・ワクチンについてあらかじめ承認を得ておき、その後、新型インフルエンザ株が特定された段階で、当該株をワクチン株とする最終製品を承認申請する方法（moch-up procedure）である。

[参考] 欧州医薬品庁の審査に係らしめられる医薬品

- ① 遺伝子組換え技術等のバイオ・テクノロジーを活用して開発された医薬品
- ② エイズ、がん、糖尿病、神経変性疾患、自己免疫疾患その他の免疫不全、ウイルス由来病に係る医薬品であって、2004年5月20日以前にEU域内で認可を得ていなかった新有効成分（active substance）を含む医薬品
- ③ 難病用医薬品

3. 新型インフルエンザ対策の総括及び見直し

2009年～2010年の新型インフルエンザ対策については、欧州委員会を中心に、得られた教訓等の総括及び改善方策の検討が進められ、2010年9月、加盟国の保健担当相からなる閣僚理事会において、結論文書「H1N1パンデミックからの教訓」がとりまとめられた。同結論文書は、加盟国に対して、サーベイランス能力の向上及び迅速な情報共有をはじめ、更なる連携強化を求めるとともに、欧州委員会に対して、①パンデミック・インフルエンザ・プラン（2005年11月）の改定、②ワクチン及び抗ウイルス薬の共同調達の仕組みの検討を求めるものとなっていた。

（1）パンデミック・インフルエンザ・プランの改定

現行プラン（2005年11月）では、感染拡大状況、すなわち、フェーズ1～6に応じて対応レベルが強化されるものとなっているが、2009年～2010年の新型インフルエンザの毒性が比較的弱いものであったことを踏まえ、上記結論文書では、今後、感染拡大状況のみならず、毒性の程度も勘案し、よりフレキシブルな対応を可能とすべき旨が指摘された。

（2）ワクチン及び抗ウイルス薬の共同調達方法の整備

ワクチンの共同調達については、2009年の段階で既に、当時の閣僚（保健担当相）理事会議長国（スウェーデン）より提案されていたが、既にワクチン調達済みの加盟国もある中、調整が整わず、同年9月策定の共同対処方針に盛り込むことは見送られていた。

上記結論文書（2010年9月）では、各加盟国がワクチン獲得競争をする関係を改め、迅速かつ公平なワクチン確保、協働による製薬メーカーとの交渉力強化（免責条項の取扱い等）の観点から、加盟国の任意参加によるワクチン及び抗ウイルス薬の共同調達に

ついて、欧州委員会で検討を進めることとされた。

4. 加盟国間連携の強化のための新立法案（ヘルス・スレット・パッケージ）

新型インフルエンザ、有毒汚泥等の国境を越える問題への対応を契機に、欧州委員会は、感染症分野に限らず、広く生物、化学物質等に由来する広範な脅威への対応をより迅速・的確ならしめるため、モニタリング、初動、対応等に係る加盟国間連携等を強化するための立法（法形式としては、閣僚理事会及び欧州議会による決定）案（通称：ヘルス・スレット・パッケージ）を策定した（2011年12月）。

同提案は、サーベイランス、初期警告、対応といった感染症分野での加盟国間連携・調整の仕組みを、国境を越える脅威全般（核物質に由来するものを除く）に適用することを骨格としつつ、加盟国間調整が十分機能しない場合における暫定共通保健措置の決定や、緊急事態宣言に伴う治療薬・ワクチンの迅速な承認手続など、加盟国の取組を支援するためのEU機能の強化が盛り込まれている。

同提案の内容の概要は以下のとおりである。

なお、同案提出後に行われた閣僚理事会（2012年6月及び12月）においては、①加盟国間の調整メカニズムが十分機能しない場合における欧州委員会による暫定共通保健措置の決定（(6)参照）、②加盟国が準備・対応計画を策定・改定しようとする時における他の加盟国及び欧州委員会との協議手続（欧州委員会の施行規則により規律しようとするもの。(1)参照）を中心に審議され、いずれも加盟国権限との関係から当該規定を削除し、これら権限については加盟国の上級代表からなる「ヘルス・セキュリティ・コミTEE」に与えることとする修正方針が確認された。これに基づき、閣僚理事会は、その後欧州議会との調整を進め、2013年5月、両者間で合意が成立した（欧州議会、閣僚理事会双方とも、同年内の正式採択が見込まれている）。

（1）加盟国による準備・対応計画の整備（第4条）

加盟国は、ヘルス・セキュリティ・コミTEE（(8)参照）の活動を通じ、国境を越える深刻な脅威に対するモニタリング、初期警告、評価・対応に係る能力を維持・強化するよう、協調して努めなければならない。（第1項）

このため、加盟国は、自国の準備・対応計画の整備状況として、①ヘルスセクターの対応能力について国レベルで定める最低基準、②ヘルスセクターとその他の重要セクターとの連携について国レベルで定める特別なメカニズム、③重要セクターの事業継続方策に関する情報を欧州委員会に提供しなければならない。（第2項）

欧州委員会は、上記①～③の情報をヘルス・セキュリティ・コミTEEのメンバー（各加盟国の代表）に通知しなければならない。（第3項）

加盟国は、準備・対応計画を策定・改定しようとするときは、あらかじめ、他の加盟

国及び欧州委員会に協議しなければならない。(第4項)

欧州委員会は、その施行規則によって、第1項から第4項に規定する協調、情報提供、協議に必要な手続を決定しなければならない。(第5項)

すなわち、各加盟国が準備・対応計画を策定・改定する際、他の加盟国及び欧州委員会によるピア・レビューを前置すること等により、域内での対応の整合性確保、欠缺防止を図り、EU全体としての対応能力強化に資することとされている。

(2) 治療薬・ワクチンの共同調達(第5条)

EU機関及び加盟国は、希望する場合には、コンテスト方式により実施される共同調達に参加することができる。調達手続、とりわけ、調達薬・ワクチンの配分の優先順位、応募に対する評価、決定方法等については、参加機関・国の合意に従って行われる。

これにより、治療薬・ワクチンの共同調達に法的基礎が与えられ、治療薬・ワクチンへのより公平なアクセスの確保に資することとされている。

(3) サーベイランスの強化(第6条、第7条)

感染症に関するサーベイランスの常設ネットワークを確立し、欧州委員会、欧州疾病管理予防センター、加盟国当局間で情報を共有する。加盟国当局は、感染症について収集したデータを遅滞なく同ネットワークに通知しなければならない。(第6条)

感染症以外の脅威について、加盟国は、当該脅威への対処のため欧州委員会により設置される特別のネットワーク(ad hoc monitoring networks)を通じ、他の加盟国及び欧州委員会に対し、当該脅威の状況について通知しなければならない。((4)参照)

なお、感染症に関するサーベイランスについては、既に常設ネットワークが確立されており、本提案において創設的意義を持つのは、感染症以外の脅威についても、加盟国当局及びEU機関からなるネットワークを通じてサーベイランスを行うこととする点である。

(4) 初期警告・初動システムの確立(第8条～第10条)

加盟国当局又は欧州委員会は、次の要件を満たす脅威が発生した場合には、「初期警告・初動システム」(Early Warning and Response System: EWRS)に通知しなければならない。また、初期警告・初動システムに通知したときは、加盟国当局及び欧州委員会は、互いに保有する関連情報を迅速に提供しなければならない。(第8条第1項及び第3項)
[通知すべき脅威]

「当地において想定されていない、多数の死亡者・疾病者をもたらさうる、急速に規模が拡大さうる、又は、国の対応能力を上回りさうる脅威であって、一の加盟国を越えて影響を及ぼし得、かつ、EUレベルでの協調した対応を必要とするもの」

なお、感染症については、既に初期警告・初動システムが確立されており、本提案において創設的意義を持つのは、感染症以外の脅威の発生について、同様の通知義務を課すこととした点である。

(5) 加盟国の対応に係る調整メカニズム (第11条)

初期警告 ((4) 参照) に続き、加盟国は、ヘルス・セキュリティ・コミティー ((8) 参照) の活動を通じ、対応の調整のための協議を行わなければならない。(第1項)

加盟国は、緊急的対応を要する場合を除き、対応を行う前に他の加盟国及び欧州委員会に協議しなければならない(緊急的対応を要する場合には、対応直後の通知で可)。(第2項及び第3項)

当該脅威が、国の対応能力を上回る場合には、当該加盟国は他の加盟国による支援を求めることができる。(第4項)

なお、感染症については、既に加盟国の対応に係る調整メカニズムが確立されており、本提案において創設的意義を持つのは、感染症以外の脅威について、同様の調整メカニズムを導入することとした点である。

(6) 欧州委員会による暫定共通保健措置の決定 (第12条、第22条)

加盟国間の調整メカニズム ((5) 参照) による対応が、脅威の拡大を制御するのに十分でなく、その結果として、EU 市民全体の健康が脅威(国境を越えて大規模な死者又は入院患者を発生させうる深刻なものに限る)にさらされるときは、欧州委員会は、加盟国によって実施されるべき暫定共通保健措置を決定し、加盟国の取組を補完することができる。(第12条第1項及び第2項)

欧州委員会は当該措置内容を欧州議会及び閣僚理事会に通知しなければならず、そのいずれかから2カ月以内に反対が表明された場合には、当該措置を撤回しなければならない。(第22条)

(7) 緊急事態宣言、治療薬・ワクチンの承認迅速化 (第13条～第15条)

欧州委員会は、次の要件に該当する緊急事態又はプレ・パンデミック状況が発生した場合には、その旨の宣言を行いうる。(第13条)

[緊急事態又はプレ・パンデミック状況]

以下の全てを満たす事態又は状況

- ・ WHO 事務局長が、国際保健規則に基づく「国際的に懸念される公衆の保健上の緊急事態」(public health emergency of international concern) を未だ宣言していない状況
- ・ 国境を越える深刻な健康への脅威
- ・ 性質上、医薬品による予防又は治療が可能であるもの

- ・加盟国内又は国境を越えて急速に拡大している状況にあつて、EU レベルでの公衆衛生が脅かされていること
- ・生命の危機をもたらすものであること
- ・ワクチンを含め、既承認の医薬品では、当該脅威の予防又は治療に十分効果的でないおそれがあること
- ・プレ・パンデミック状況については、ヒトに係るインフルエンザであること

緊急事態又はプレ・パンデミック状況の宣言は、当該状況下における治療薬・ワクチンの迅速な承認を可能とするための欧州委員会規則（Commission Regulation 507/2006、Commission Regulation 1234/2008）を適用可能とする効果のみを持つ。（第 14 条）

すなわち、EU 域内に深刻な脅威がもたらされる状況であれば、通常求められる程度の治験データが完成していない段階であっても、メーカー側に特別の義務を課した上で、当該脅威に係る治療薬・ワクチンを承認することが既に可能とされているところ（Commission Regulation 507/2006、Commission Regulation 1234/2008）、その適用を可能とする手続を整備することにより、必要な治療薬・ワクチンの迅速な承認、当該脅威への迅速な対応を可能にしようとするものである。

（8）ヘルス・セキュリティ・コミティーの設置（第 19 条）

加盟国の上級代表からなる「ヘルス・セキュリティ・コミティー」を設置し、加盟国と欧州委員会の間での情報交換、加盟国による準備・対応計画（(1) 参照）の整備及び脅威への対応（(5) 参照）時における諸調整をその責務とする。

第 3 節 加盟国間の衛生水準の格差是正

1. 中期保健プログラムの策定・実施

加盟国間の保健・衛生水準の格差是正に向けては、5～7 年程度を計画期間とする中期プログラムを策定し、同計画期間に充てられる予算枠をあらかじめ設定した上で、地域の公衆衛生水準の向上、疾病予防・福祉の増進等に資するプロジェクトへの助成等が行われている。

各プロジェクトの実施主体となるのは、加盟国政府、地方自治体、NGO 等であり、欧州委員会では、これら実施主体からの申請に基づき、地域間の格差是正に資するプロジェクトを選抜・採択している。

上記枠組みを基本とし、これまで数次の中期保健プログラムが策定されており、2014 年からは第 3 次プログラムが開始される。（第 1 次：2003 年～2008 年、第 2 次：2008 年～2013 年、第 3 次：2014 年～2020 年）

プログラムは、毎年改定される「ワーク・プラン」に基づき、そこで示された優先助成領域、採択基準、助成率に従って運用されることとなるが、第2次プログラムの年次報告により活動実績を見ると、①感染症対策（移民世帯へのワクチン接種の促進等）、②健康増進（自治体による HIV 検査機会の提供、自殺防止のための相談サービスの提供等）、③啓発・情報提供（自閉症に係る社会啓発のためのシンポジウムの開催等）等の分野でプロジェクト助成が行われている。

2014年から開始される第3次プログラムにおいては、加盟国間の格差是正という従来の観点に加え、欧州2020戦略のコンセプトである持続的成長への貢献の観点を取り入れ、①ヘルスケア・システムの持続可能性の向上、②イノベーションの促進、③ヘルスケアを担う人材の開発等にも重点を置くこととされている。

同プログラムの内容の概要は2.のとおりである。

2. 第3次中期保健プログラム（2014年～2020年）

（1）達成目標、具体的取組

（イ）革新的かつ持続可能なヘルス・システム

- ・ヘルス・テクノロジー・アセスメントに関する EU レベルでの協力促進
- ・ヘルス・イノベーションや e-health の実用化促進
- ・雇用管理の改善等、ヘルス分野での労働力の持続可能性向上
- ・専門的知見の提供による加盟国のヘルスケア改革への支援
- ・医療機器の有効性、安全性、イノベーションの向上

（ロ）より良質で安全なヘルスケアへのアクセス拡大

- ・医療機関に関する認証制度及び紹介ネットワークの確立
- ・難病対策
- ・ベスト・プラクティスの共有等、医療の質と安全性向上のための協力
- ・慢性疾患対策
- ・多剤耐性菌化の防止に係るガイドラインの整備
- ・医薬品等の有効性、安全性、イノベーションの向上

（ハ）疾病予防及び健康増進

- ・煙、飲酒、肥満等に係る施策のベスト・プラクティスの共有
- ・慢性疾患の予防
- ・たばこ製品及びたばこ広告の規制に係る取組

(ニ) 国境を越える脅威への対応

- ・ 深刻な脅威への準備と対応の強化に係る取組
- ・ リスク・アセスメント能力の向上
- ・ 加盟国当局の対応能力の強化、ワクチン等の共同調達
- ・ 感染症対策

(2) 助成上限

(1) の分野に係るプロジェクト経費の 6 割（ただし、1 人当たりの国民所得が EU 平均の 9 割に満たない加盟国にあっては 8 割）

(1) の分野における活動を行う NGO の活動経費の 6 割

(3) 予算枠

4.46 億ユーロ（2014 年～2020 年）

[主要参考文献]

<第 2 節>

○ 欧州委員会：COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on strengthening coordination on generic preparedness planning for public health emergencies at EU level, COM(2005)605

○ 欧州委員会：COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on Pandemic Influenza Preparedness and Response Planning in the European Community, COM(2005)607

○ 欧州委員会：Pandemic(H1N1)2009, COM(2009)481

○ 閣僚理事会：Council conclusions on Lessons learned from the A/H1N1 pandemic – Health security in the European Union (2010)

○ 欧州委員会：COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT on lessons learnt from the H1N1 pandemic and on health security in the European Union, SEC(2010)1440

○ 欧州委員会：Proposal for a DECISION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on serious cross-border threats to health, COM(2011)866

○ 閣僚理事会：Orientation debate, Proposal for a Decision of the European Parliament and of the Council on serious cross-border threats to health (Legislative deliberation) (First reading), 10770/12 (2012)

○ 閣僚理事会：Progress report, Proposal for a Decision of the European Parliament and of the Council on serious cross-border threats to health (First reading) (Legislative deliberation), 16570/12 (2012)

○ 閣僚理事会：Cross-border health threats: Council confirms agreement with EP, 9610/13 (2013)

<第 3 節>

○ 欧州委員会 : COMMISSION STAFF WORKING PAPER, Implementation of the Health Programme in 2009, SEC(2011)995

○ 欧州委員会 : Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on establishing a Health for Growth Programme, the third multi-annual programme of EU action in the field of health for the period 2014-2020, COM(2011)709

第14章 食品安全政策

第1節 総論

食品については、食中毒等の発生時に国境を越えて健康被害が拡大しやすい性質をもつこと等から、その衛生基準や事業者に対する監督基準の調和を図る権限がEUに与えられており（EUの機能に関する条約第168条第4項）、これに基づき、食品安全政策の基本法たる「食品安全法の一般原則等を定める規則」（Regulation 178/2002、以下「一般規則」）のほか、衛生基準、監督基準等を定める個別規則が制定されている。

食品安全政策の一般原則としては、上記一般規則において、①リスク評価の実施とそれを踏まえたリスク管理の原則、②予防的対応の原則、③消費者利益の保護といった原則が挙げられている。これらは、食品安全政策の根幹であり、個別規則策定時に従うべきこととされている。

衛生基準の調和については、食品の製造、処理、輸送等の全工程に係る衛生管理責任を事業者の責務として課した上で、その事業の用に供される施設、設備、器具、輸送機器等が満たすべき衛生要件が規定されている。（Regulation 852/2004）

また、動物由来食品については更に、と畜場や処理施設の構造等に係る要件、と畜・処理・貯蔵・輸送時の作業環境等に係る要件が規定されるとともに（Regulation 853/2004）、食品ごとに特定微生物による汚染に関する許容値が設定（Commission Regulation 2073/2005）されるなど、より厳格な基準が設けられている。

これら衛生基準の遵守については、事業者の遵守状況を確認するための査察が加盟国当局により実施されているところ、当該査察の基本枠組み及び監督基準については、EUレベルで調和が図られている。（Regulation 882/2004）

さらに、加盟国当局の査察能力を査察する食品獣医庁の活動や、食品事故情報の当局間共有を図るためのシステム（RASFF）の構築など、EUにおいて、加盟国当局による査察を支援・補完する機能が果たされている。

以下では、食品安全政策の一般原則（第2節）、衛生基準の調和（第3節）、査察枠組み（第4節）についてそれぞれ概説する。

第2節 食品安全政策の一般原則（一般規則：Regulation 178/2002）

1. リスク評価、リスク管理、欧州食品安全機関（EFSA）の設置

まず、食品関連法規は、リスク分析に基づくものでなければならず（講じようとする措置の性質や状況に照らし、適当でない場合を除く）、そのためのリスク評価は、入手可能な科学的エビデンスに基づき、独立、客観的、透明性のある方法により行われるべきこととされている。（第6条第1項及び第2項）

その上で、当局の講ずるリスク管理措置は、リスク評価の結果（特に、欧州食品安全機関（EFSA）の意見）、その他正統な考慮事項（any other legitimate factors relevant to the

matter under consideration)、及び、予防的対応の原則（(2) 参照）を考慮したものでなければならない。（第 6 条第 3 項）

すなわち、科学的エビデンスに基づく客観的なリスク評価に基づきつつも、当該リスク評価のみならず、他の正統な事項を併せて考慮することや、更には、(2) で見る予防的対応を採ることも当局に認められている。

なお、科学的知見に基づく独立したリスク評価を行う専門機関として、欧州食品安全機関（EFSA：在パルマ）が設置されている。同機関は、①EU 機関及び加盟国への科学的意見の提供、②リスク・アセスメント手法の開発、③欧州委員会に対する科学的・技術的サポートの提供等を任務としている。（第 23 条）

2. 予防的対応の原則

リスクの有無、程度について科学的不確実性が残る状況において、より安全サイドに立ったリスク管理措置を可能とするものとして、予防的対応の原則がある。

これは、入手可能な情報を分析した結果、健康に有害な影響の及ぶ可能性があるものの、科学的不確実性が残る特定の状況においては、より包括的なリスク評価を行うための更なる科学的情報が得られるまでの間、高水準の健康保護を確実にするために必要なリスク管理措置を暫定的に講ずることができることとするものである。（第 7 条第 1 項）

なお、上記により講ぜられる措置は、技術的・経済的実行可能性や他の正統な考慮事項を考慮して、比例的（proportionate）な内容としなくてはならず、高水準の健康保護を達成するために求められる措置よりも貿易制限的なものとなってはならない。また、当該措置は、リスクの性質等に応じ、合理的期間内に見直しを行うべきこととされている。

（第 7 条第 2 項）

3. 消費者利益の保護

食品関連法規は、消費者利益の保護を目的としなければならない、消費者が自らの消費する食品について適切な情報を与えられた上での判断（informed choices）をする基礎を提供するものでなければならない。食品関連法規は、①詐欺的慣行、②粗悪品、③消費者をミスリードするあらゆる慣行を防止することを目的としなければならない。（第 8 条）

第 3 節 衛生基準の調和

食品衛生規則（Regulation 852/2004）、動物由来食品に関する特別衛生規則（Regulation 853/2004）等において、衛生基準について概要次のとおり定め、その域内調和が図られている。

1. 事業者の基本的責務

(1) 一般的衛生基準

衛生基準については、まず、一次産品（農作物、畜産物等）の産出を担う事業者とそれ以降の工程を担う事業者に区分した上で、それぞれに適用される一般的衛生基準（general hygiene provisions）が定められている。

前者については、例えば、施設の衛生管理や、給与した飼料、投与した動物医薬品に係る記録保持等が求められ、後者については、使用する設備の構造、水質管理、従事者の衛生管理等のほか、HACCP原則の適用が求められている（852/2004 第4条及び第5条）。

(2) 動物由来食品その他の生鮮食品に係る上乘せ基準

動物由来食品その他の生鮮食品については、一般的衛生基準に上乘せして適用される特別の基準（specific requirements）が定められている。

具体的には、動物由来食品に関して、と畜場・処理施設・飲食店等における器具洗浄方法、保存条件等が定められている（853/2004 第3条、別添Ⅲ）ほか、肉・肉製品、乳・乳製品、卵製品、水産品、果物・野菜といった生鮮食品のうち一定のものに関しては、製造工程及び小売の各段階について、食品ごとに規制対象とする微生物、その許容値、検査方法等が定められている。（Commission Regulation 2073/2005）

2. 事業者の登録又は承認

食品事業者は権限ある当局への協力義務が課されており、とりわけ、その運営する施設について、当局の求める方法により登録することが求められている。また、活動内容の変更及び施設の閉鎖を含め、施設に係る最新状況を通知しておかなければならない。

（852/2004 第6条第1項及び第2項）

規則（853/2004）により求められる場合（すなわち、と畜場、処理施設の場合）には、登録に代え、少なくとも1度現地査察を受けた上で、権限ある当局による承認を得なければならない。（852/2004 第6条第3項）

第4節 査察枠組み

1. 加盟国当局による査察の実施

(1) 査察計画、定期的査察

加盟国は、欧州委員会が策定するガイドラインを踏まえ、①目的、優先査察項目、行政資源配分、②権限ある当局の指定及び関係当局間の役割分担・連携、③査察官の訓練、④食品事故に緊急対応できる体制の整備等を含む査察計画を設けなければならないこととされている。（882/2004 第41条～第43条）

また、加盟国は、食品や工程ごとのリスク、事業者の過去の違反歴、事業者による自

己点検の信頼性等を勘案し、製造、処理、貯蔵、輸送等の全工程について、適切な頻度で定期的な査察を実施することが求められており（882/2004 第 3 条第 1 項及び第 3 項）、各加盟国において上記査察計画に基づく定期的な査察が行われている。

なお、査察は、原則として、事前通告なしに行われなければならない（ただし、必要性に応じ、事前通告が認められる）。（882/2004 第 3 条第 2 項）

（２）違反事例への対処

違反事例を探知した場合、加盟国当局は、違反事業者による状況改善を確実にならしめる措置を講じなければならない。いかなる措置を講ずるかを決するに当たり、加盟国当局は、違反事例の性質や当該事業者の過去の違反歴を考慮して行うこととなるが、講じうる措置として、①市販停止又は禁止命令、②回収又は破棄命令、③営業停止又は事業閉鎖命令等を含めなければならないこととされている。（882/2004 第 54 条）

２．EU による査察支援

（１）食品獣医庁による加盟国当局への査察

加盟国における EU 食品関連法規の履行、EU 域内に食品を輸出する第 3 国における輸出条件の遵守を確実にものとするため、欧州委員会内に食品獣医庁（FVO：在アイルランド）が設置され、加盟国及び第 3 国当局への査察が行われている。

具体的には、同庁において、毎年、査察計画を策定し、優先査察領域、対象国を選定した上で査察を実施し、査察終了後は査察レポートの公表を通じて当該当局への改善勧告等を行っている。勧告等を受けた当局は状況改善のための行動計画の策定・実施を求められ、食品獣医庁は、当該行動計画の実施状況に係るフォローアップを行う。

年間の査察件数は 250 件程度であり、その内訳は、加盟国に対するものが約 65%、加盟候補国に対するものが約 5%、第 3 国（中国、ブラジル等）に対するものが約 30%となっている（2013 年査察計画）。

（２）食品事故の早期警告システム（RASFF）

域内の食品事故について、当局間（EU 加盟国、欧州委員会、欧州食品安全機関（EFSA）、EFTA 及び EFTA 加盟国）での情報共有を促進することにより、関係加盟国の食品安全当局が、より迅速に事故・リスクに対応できるようにすることを目的として、「食品事故の早期警告システム（RASFF）」が設置されている。（178/2002 第 50 条）

加盟国は、自らの行う食品検疫や市場からの通報等を通じ、健康被害につながりうる食品事故を把握した場合、国境での却下、市場からの回収等の講じた措置を含め、当該事故に関する情報を欧州委員会に通報することが求められている。

通報を受けた欧州委員会は、事案ごとに情報区分（警告、注意喚起等）をした上で、

システムを通じて加盟国に情報提供する。なお、第 3 国からの輸入に係る食品事故の場合には、当該第 3 国にも通知される。

2011 年の新規通報件数は 3,747 件（警告約 600 件、注意喚起約 1,300 件、国境での却下情報約 1,800 件）、フォローアップ（新規通報に係る追加情報）件数は約 5,100 件となっている。

[主要参考文献]

- 食品獣医庁：Programme of Audits 2013
- 欧州委員会：The Rapid Alert System for Food and Feed (RASFF) Annual Report 2011

第 15 章 薬事政策、医療機器政策

第 1 節 総論

医薬品、医療機器については、国境を越える財の性質等から、安全性、有効性等に係る規制の調和を図る権限が EU に与えられており（EU の機能に関する条約第 168 条第 4 項、第 1 章第 2 節 2.（1）参照）、それぞれ、薬事指令（Directive 2001/83/EC）、医療機器指令（Directive 93/42/EEC）を中心に、域内流通が認められるための基準・手続、加盟国当局による監督等が規定されている。

医薬品については、薬事指令に従い加盟国当局が承認及び市販後監視を行うことを基本としつつ、一部の医薬品（※）については、その承認審査が EU 機関である欧州医薬品庁の権限とされ、その審査基準等を規定する薬事規則が別途制定されている（Regulation 726/2004：その内容は、欧州医薬品庁の設置に係る規定を除き、基本的に薬事指令と同様）。

2008 年には、新たな立法案（通称：ファーマセティカル・パッケージ）が提出され、①偽造薬対策、②市販後監視、③処方薬に係る情報提供の強化が打ち出されたが、これらはいずれも、薬事指令及び薬事規則の改正によるものであり、この意味で、同指令及び規則は EU 薬事政策の基本法となっている。こうした構造を踏まえつつ、以下、第 2 節では薬事指令について、第 3 節では「ファーマセティカル・パッケージ」について、それぞれ概説する。

他方、医療機器については、第 3 者機関による認証制度が採られており、機器のリスク等に応じた 4 分類（クラス I、II a、II b、III）の下、指令が定める適合性評価手続に従いつつ、第 3 者認証機関（EU 全体で約 80 機関）が認証業務を担っている。すなわち、加盟国当局は承認等を自らは行わず、第 3 者認証機関を指定・監督する役割を担うに止まり、医薬品に比べて分散的な審査体系となっている。

こうした医療機器規制のあり方については、審査が上市のボトルネックになりやすく、革新的な医療機器の迅速な上市に資するとの見方がある一方、品質基準を満たさない豊胸用シリコンがフランス等で広範に生産・移植されていた事件（PIP 事件。2011 年）の発覚を契機として、欧州議会がその決議において、一部機器の事前承認制度への移行（少なくともクラス IIb 及びクラス III）を求めるなど、規制強化を求める声が強まった。

その後、2012 年 9 月に欧州委員会が公表した指令改正案（法形式としては、指令から規則に改めるもの）においては、事前承認制度は盛り込まれなかったものの、認証機関への監督強化策、クラス III の機器の適合性評価に関する精査メカニズムの導入、機器のトレーサビリティ確保等、現行の枠組みを維持しつつも、一定の規制強化案が盛り込まれている。こうした直近の動きを踏まえつつ、第 4 節では現行指令について、第 5 節では指令改正案（規則案）について、それぞれ概説する。

※欧州医薬品庁の審査に係らしめられる医薬品

- ① 遺伝子組換え技術等のバイオ・テクノロジーを活用して開発された医薬品
- ② エイズ、がん、糖尿病、神経変性疾患、自己免疫疾患その他の免疫不全、ウイルス由来病に係る医薬品であって、2004年5月20日以前にEU域内で認可を得ていなかった新有効成分（active substance）を含む医薬品
- ③ 難病用医薬品

第2節 薬事指令

1. 市販承認（marketing authorisation）

（1）一般原則

医薬品を加盟国内で市販するためには、本指令に定める手続に従い、当該加盟国の権限ある当局による審査及び市販承認（marketing authorisation）を得なければならない（第6条第1項）。また、市販承認は、域内の申請者に対するものに限られており、域内拠点を設けることが必須要件とされている（第6条第2項）。

加盟国当局は、有効な申請が提出された後、最長210日以内に申請に係る医薬品に対する市販承認付与のための手続を完了しなければならないこととされている。（第17条第1項）

市販承認の有効期間は5年間とされ、その後、加盟国当局によるリスク・ベネフィット・バランスの再評価に基づく更新が可能であり、更新後の市販承認は期限の定めなく有効とされる（第24条第1項～第3項）。（ただし、市販後監視の結果必要な場合には、有効期間を5年間として更新）

なお、市販承認が与えられた場合には、当該医薬品に係る追加的効能（additional strengths）、新たな剤形（pharmaceutical forms）、新たな投与経路（administration routes）、その他一切のバリエーション及び拡張機能についても、市販承認が与えられるか、又は、当初の市販承認に含められなければならないこととされている。このため、2.にて概説する「先発薬に係る知的財産保護」との関係では、これら追加的効能等については、一の市販承認に属するものと考えられ、当初の市販承認に与えられる保護期間の範囲内で知的財産権保護が与えられる。（第6条第1項）

（2）提出書類

提出書類についても指令による調和が図られ、次の書類の提出が求められる（第8条第3項）。

- ① 申請者の氏名又は名称及び住所
- ② 医薬品の名称
- ③ 当該医薬品の成分の量的及び質的明細

- ④ 当該医薬品が環境に及ぼし得るリスクに係る評価書
- ⑤ 製造方法
- ⑥ 効能及び副作用
- ⑦ 用量、剤形、投与方法、投与経路、保存可能期間
- ⑧ 服用、保存、廃棄に当たっての注意事項
- ⑨ 製造業者による管理措置の内容
- ⑩ 治験等の結果
- ⑪ 申請者の行う市販後監視及びリスクマネジメント・システムの詳細
- ⑫ EU 域外で行われた治験が、EU 指令（Directive 2001/20/EC）の定める倫理要件を満たす旨の宣誓
- ⑬ 製品特性の概要、包装及び外装、同封するリーフレット
- ⑭ 医薬品製造承認を得ていることを証明する書類
- ⑮ 他の加盟国又は第 3 国において当該医薬品に係る市販承認を得ている場合は、そのことを証する書類のコピー、申請先とした加盟国の一覧リスト
- ⑯ 申請者が、市販後監視に能力ある者を当てるとともに、EU 域内外において発生する副作用の疑い事例について通知手段を持つことの証明

（3）申請が複数加盟国に対してなされる場合の手續、調整方法

同一の医薬品に係る申請が複数加盟国に対してなされる場合には、申請及びその処理について、以下の手續に従うこととされている。（第 17 条第 1 項）

- ① 申請者は、同一の申請書類を当該複数加盟国の当局に提出する。その際、申請先とした加盟国の一覧リストを同封する。また、申請者は、当該複数加盟国の中から、当該申請に係る窓口となる加盟国（以下「窓口加盟国」）を定める。（第 28 条第 1 項）
- ② 当該医薬品が域内で未承認の場合には、申請者は、窓口加盟国に当該医薬品に係る「アセスメント・レポート」を作成するよう要請する。当該窓口加盟国は有効な申請の受理後 120 日以内に「アセスメント・レポート」を作成し、関係加盟国当局及び申請者に提供する。（第 28 条第 3 項）
- ③ 関係加盟国は、当該「アセスメント・レポート」の受理後 90 日以内にこれに同意し、窓口加盟国に通知しなければならない。窓口加盟国は、全ての関係加盟国から同意を得たことを記録し、申請者に通知する。（第 28 条第 4 項）
- ④ 関係加盟国は、全ての関係加盟国からの同意が得られた「アセスメント・レポート」に従い、同意から 30 日以内に承認をしなければならない。（第 28 条第 5 項）

上記③において、受理後 90 日以内に関係加盟国において「アセスメント・レポート」への同意を行えない事態が生じた場合、当該案件の処理については、加盟国代表により構成される「調整グループ」（coordination group：複数加盟国に係る医薬品の市販承認に

関して生じる種々の問題の調整のために設けられ、欧州医薬品庁において事務局機能を提供)において、意見調整が行われる。(第 27 条、第 29 条第 1 項、第 3 項)

「調整グループ」における調整期間は 60 日以内とされており、この期間内に加盟国間で同意が得られない場合には、欧州医薬品庁に設けられた「医薬品委員会」(加盟国代表及び専門家により構成。欧州医薬品庁において事務局機能を提供)における意見書の取りまとめ(第 32 条第 1 項)、当該意見書を踏まえた欧州委員会による決定案の作成(第 33 条)、加盟国との調整・採決を経た上での欧州委員会による決定により処理される。(第 34 条)

なお、申請に係る医薬品が既に他の加盟国で承認を得ている場合には、新たに申請先となった加盟国は、当初申請時の窓口加盟国により与えられた市販承認を承認しなければならない。このための手続としては、上記②のプロセスに代えて、当該医薬品の市販承認保持者(marketing authorisation holder)が、窓口加盟国に対して、「アセスメント・レポート」のアップデート等を求め、当該求めを受けた窓口加盟国が 90 日以内にこれを行い関係加盟国及び申請者に提供することとされている。

(4) 市販承認の拒否事由

市販承認申請について、提出書類を審査の上、次のいずれかが明らかになった場合には、申請を拒否しなければならない。(第 26 条第 1 項)

- ① リスク・ベネフィット・バランスが、良好なものとは考えられない場合
- ② 効果が十分立証されていない場合
- ③ 質的及び量的な構成が明らかにされていない場合

2. 先発薬に係る知的財産保護

医薬品の市販承認申請において、治験等の結果は、当局に提出すべき必須書類とされているところ、申請に係る医薬品が EU 域内で 8 年以上にわたり承認されている医薬品(いわゆる先発薬(reference medicinal product))のジェネリック薬である場合には、治験等の結果の提出は不要とされている(第 10 条第 1 項)。(すなわち、先発薬の承認から 8 年に満たない間におけるジェネリック薬の市販承認申請については、先発薬と同様に治験等の結果の提出が求められる。)

また、ジェネリック薬については、上記の手続に従い市販承認を得た場合にも、先発薬の市販承認から 10 年を経過するまでの間は、市販が認められない(第 10 条第 1 項)。なお、当初 8 年の間に、新たな効能(既存のものに比べ相当な臨床効果をもたらすと考えられるもの)について承認が得られた場合には、上記 10 年のジェネリック薬市販制限期間は、さらに最大 1 年間延長される。

3. 製造・輸入業に係る承認

医薬品製造業又は第 3 国からの輸入業を行おうとする者は、加盟国当局の承認を得なければならない（第 40 条第 1 項及び第 3 項）。

承認を得るためには、次の最低条件を満たす必要がある（第 41 条）。

- ① 製造又は輸入しようとする医薬品及びその剤形の名称並びに製造又は輸入・管理しようとする場所を特定すること。
- ② 当該製造又は輸入・管理をしようとする医薬品の適切な製造又は輸入・管理を行うに足る適切な敷地又は設備を有すること。
- ③ 品質管理責任者（当該製造に係る医薬品が当該加盟国法令及び市販承認の求める要件に従い製造・検査されていること、又は、当該輸入・管理に係る医薬品が市販承認の求める要件に従い、すべての有効成分に係る検査を EU 域内で受けていることを確実にするための適切な資質を持った責任者）を選任すること。

当該事業を行うに当たって、承認保持者には、次の義務が課されている（第 46 条）。

- ① 製造・管理の両面にわたり、現行法制の要求に従って業務を遂行する職員を備えていること。
- ② 当該加盟国の法令に従い承認された医薬品のみを取り扱うこと。
- ③ 製造所、取扱い医薬品等、申請事項について変更しようとするときは、あらかじめ、当局に届け出ること。
- ④ 権限ある当局の査察官に敷地・施設へのアクセスを認めること。
- ⑤ 品質管理責任者がその職務を遂行できるよう、あらゆる設備を同責任者に開放する等の措置を講ずること。
- ⑥ 品質管理基準（good manufacturing practice）に係るガイドラインに従うこと。

4. 卸売業に係る承認

医薬品卸売業を行おうとする者は、加盟国当局の承認を得なければならない（第 77 条第 1 項）。（ただし、医薬品の製造承認保持者は、当該承認をもって、当該承認に係る医薬品の卸売りを行うことが認められる。（第 77 条第 3 項））

承認を得るためには、次の最低条件を満たす必要がある。（第 79 条及び第 80 条）

- ① 医薬品の適切な保存及び卸売を行うに足る適切な敷地及び設備を有すること。
- ② 当該加盟国の法令により課された条件を満たせるよう、適切な資質を持った責任者を選任すること。
- ③ 当該事業を行うに当たり、第 80 条に定める義務（下記参照）を遵守することを約すること。

当該事業を行うに当たって、承認保持者には、当局による査察への対応、リコール命令への対応、トレーサビリティの確保等に係る次の義務が課されている。(第 80 条)

- ① 当該敷地及び設備について、権限ある当局の査察に常時対応できるようにすること。
- ② 卸売に係る医薬品について、卸売業に係る承認保持者又は製造承認保持者からのみ、これを取得すること。
- ③ 卸売について、卸売業に係る承認保持者又は小売承認保持者に対してのみ行うこと。
- ④ 権限ある当局からリコールを命じられた際、それを効果的に実施できる緊急プランを有すること。
- ⑤ 書面、コンピュータ等の活用により、医薬品取引に係る情報（少なくとも、日付、医薬品名、取引量、取引相手の名称及び住所）を 5 年間保存すること。
- ⑥ その他欧州委員会が策定するガイドラインに従うこと。

5. 広告規制

医薬品の広告（一般公衆に対するもののほか、処方等を行う権限を有する医師、薬剤師等に対するものを含む。形態としては、訪問、掲示、サンプル提供、ギフト提供、会合等の後援等によるものを含む。）については、次のものが禁止されている（第 87 条第 1 項、第 88 条第 1 項及び第 6 項）。

- ① EU 域内で市販承認が得られていない医薬品に係る広告
- ② 処方箋によってのみ得られる医薬品（以下「処方薬」）に係る一般公衆への広告（当局による承認の下で行われるワクチン・キャンペーンを除く）
- ③ 直接頒布の方法による一般公衆への広告

すなわち、処方等を行う権限を有する医師、薬剤師等に対する広告について域内未承認の医薬品に係るものを除き認められるほか、一般公衆に対する広告についても、当局の承認の下で行われるワクチン・キャンペーン及び処方薬以外の医薬品に係る広告を直接頒布以外の方法で行うのであれば許容される。

なお、一般公衆に対する広告の具体的方法・内容については、次のものを認めないこととする規制の下に置かれている。(第 90 条)

- ① 医師への相談等が不要であるかのような印象を与えるもの
- ② 服用の効果が保証され、副作用がなく、又は、他の製品と同等又は優れている旨示唆するもの
- ③ 服用により健康が増進しうる旨示唆するもの
- ④ 専ら又は主として子どもに向けられるもの
- ⑤ 科学者、専門家、著名人により服用が勧奨されていることに言及するもの
- ⑥ 服用前後の患部の変化について誤解を招く映像を示すもの

6. 市販後監視

副作用情報の蓄積・共有に関して、市販承認保持者に対して、副作用情報の管理等を担う責任者の選任、副作用情報の当局への報告等の義務を課すとともに、欧州医薬品庁及び加盟国間で情報共有するためのシステムの構築、副作用情報の評価に基づき当該医薬品の市販承認停止、取消し等を行う場合の手續等を定めている。

(1) 市販後監視システムの構築

加盟国は、特に副作用に係る監視及び評価に重点を置き、市販後監視システムを構築・運用しなければならない。このため、加盟国は、医師その他のヘルス専門職から、副作用の疑い事例の報告がなされるよう勧奨するためのあらゆる適切な措置を講じなければならない。また、加盟国は、収集した情報のうち相応しいものについては欧州医薬品庁及び他の加盟国に提供しなければならない。当該情報は欧州医薬品庁が整備するデータベースに蓄積され、全加盟国及び一般公衆によるアクセスに供される。(第 101 条、第 102 条)

(2) 市販承認保持者の義務

市販承認保持者は、市販後監視責任者を選任しなければならない。当該責任者の責務は、①副作用の疑い事例のすべてを蓄積できるシステムの確立・維持、②当局への報告の準備、③当局からの求めに応じて行う追加関連情報の提供等とする。(第 103 条)

市販承認保持者は、副作用の疑い事例のすべてについて、詳細な記録を管理しなければならない。このうち、重篤な疑い事例については、当該情報に接してから 15 日以内に、当該事例が発生したすべての加盟国当局に通知しなければならない。また、重篤な疑い事例以外の事例であっても、欧州委員会が策定するガイドラインに該当するものについては、同様に通知しなければならない。(第 104 条)

(3) 市販承認の停止、取消し等

市販後監視データの評価結果に基づき、市販承認の停止、取消し、変更を行おうとする加盟国は、欧州医薬品庁、他の加盟国、承認保持者に対し、その旨を通知しなければならない(緊急時にあつては、翌開庁日にこれらの者に通知することを条件に、承認の停止を行うことが可能)。

これを受け、欧州委員会は意見をとりまとめ、当該製品が市販されているすべての加盟国に対して、直ちに臨時的・緊急的措置を採るよう求めることができる。(第 107 条)

7. 加盟国当局による監督

加盟国当局は、査察活動(必要であれば事前予告無しの査察や、指定ラボにおけるサ

ンプルテストの実施を含む)を通じ、医薬品に係る法的要求が充足されていることを確実にしなければならない。査察に係る医薬品が有害である、有効性を欠く、リスク・ベネフィット・バランスが負である等と認められる場合には、市販承認の停止、取消し、又は、変更を行うとともに、市販禁止及び回収の措置を採らなければならない。(第 111 条第 1 項、第 116 条、第 117 条第 1 項)

加盟国当局は、品質管理基準 (good manufacturing practice) に係るガイドラインに適合していないと疑うに足る理由があると考えるときには、製造業者又は市販承認保持者の施設について、事前予告無しの査察を行うことができる。査察官は、当該製造業者の品質管理基準適合状況に係るレポートをとりまとめる。品質管理基準に適合している製造業者に対しては、適合証が発行され、その旨欧州医薬品庁が管理するデータベースに入力される。(第 111 条第 1 項、第 3 項、第 5 項、第 6 項)

第 3 節 安全性向上、消費者利益の促進等のための改正法 (ファーマセティカル・パッケージ)

2008 年 12 月、欧州委員会は、医薬品の安全性向上、消費者利益の促進、産業振興を目的に、①偽造薬対策、②市販後監視、③処方薬に係る情報提供を強化するための薬事指令・規則の改正案を欧州議会及び閣僚理事会に提出した (通称：ファーマセティカル・パッケージ)。このうち、市販後監視については、2011 年に、食欲抑制剤として長く処方されてきた糖尿病治療薬が、危険性の認識後も一部加盟国において承認取消等なしに流通していた問題 (Midiator 事件) が明らかになったことを受け、再発防止に向けた再改正が行われた。

これら各論点に係る改正内容の概要は次のとおりである。(ただし、処方薬に係る情報提供については、加盟国の支持が十分得られず、閣僚理事会における審議が進んでいない。このため、これについては、審議に付されている提案内容を記載した。)

1. 偽造薬対策

健康被害につながる偽造薬が、薬局等の正規の流通ルートにおいても発見されるケースが増えていることに対応し、加盟国当局や製造承認保持者による対応の強化、インターネットを通じた偽造薬流通の防止措置、水際対策の強化等を内容とする改正指令 (Directive 2011/62/EU) が成立した (2013 年 1 月より適用。ただし、(5) については同年 7 月適用)。同指令の内容の概要は以下のとおりである。

(1) 加盟国による対応の強化 (第 117 条 a)

加盟国は、①偽造薬の疑い事例に係る通報の受理及び処理、②市販承認保持者によるリコールの実施、③当局による回収命令、④患者からの回収措置を含め、健康被害が疑

われる医薬品が患者に到達しないよう防止するためのシステムを構築し施行しなければならない。(第1項及び第2項)

加盟国当局は、公衆衛生への深刻なリスクが疑われる医薬品について、遅滞なく、当該加盟国の流通チェーンのあらゆる関係者及び全加盟国に対して緊急通報を発しなければならない。当該医薬品が既に患者に到達していると考えられるときは、当該患者から回収できるよう、24時間以内に緊急告知を発しなければならない。(第3項)

(2) 製造承認保持者による対応の強化 (第46条(f)～(i))

製造承認保持者には、次の義務が課されなければならない。

- ① 原薬の製造業者及び販売業者が品質管理基準を遵守していることを、自ら又は委託により、原薬製造・販売施設を査察することにより確認すること
- ② 偽造薬と疑われる医薬品を取得した場合には、速やかに、当局及び市販承認保持者に通報すること
- ③ その取得に係る原薬の製造業者、輸入業者、販売業者が、関係加盟国当局への登録業者であることを確認すること
- ④ 原薬の真正性及び品質を確認すること

(3) 個包装への未開封証明機能等の付与 (第54条(o))

医薬品の個包装には、①未開封・未改竄であることを確認できる機能、②卸売業者及び小売業者をして当該医薬品の真正性及び個体識別を可能とする機能を付さなければならない。

(4) インターネットを通じた偽造薬流通の防止措置 (第85条c)

(イ) オンライン販売を行う場合の条件

処方薬のオンライン販売を禁止する加盟国の法令を損なうことなく、加盟国は、医薬品がオンライン販売されるときには、次の条件によることを確実ならしめなければならない。

- ① 当該医薬品を販売する者が、当該加盟国の法令により承認等されていること
- ② 当該販売者が、当該加盟国に対して、その名称・所在地、オンライン販売の開始日、販売に用いるウェブサイトのアドレス等を通知すること
- ③ 当該医薬品が消費地となる加盟国の法令に適合していること
- ④ オンライン販売に用いるウェブサイトが、当局の連絡先、加盟国当局が設ける情報提供サイトへのリンク、域内共通ロゴ(各ページに表示。当局が作成するオンライン販売業者リストへのリンクを含む)を含むこと

(ロ) 加盟国当局による情報提供サイト

加盟国は、次の情報を提供するウェブサイトを設定しなければならない。

- ① 医薬品のオンライン販売に係る法令の規制
- ② 域内共通ロゴの目的
- ③ 医薬品のオンライン販売を行う者及び当該者のウェブサイトのアドレスを掲載したリスト（販売業者リスト）

(5) 水際対策の強化（第 46 条 b）

原薬は、次の条件が満たされた場合のみ、輸入が認められる。

- ① 当該原薬が、EU の定める品質管理基準に従い製造されていること
- ② 第 3 国からの輸入の場合には、(i)当該原薬の製造施設に適用される品質管理基準が EU のものと同様以上であること、(ii)製造施設が、継続的かつ予告なしの査察を含め、定期的、厳格かつ透明な管理及び品質管理基準の効果的施行の下に置かれていること、(iii)不遵守事例を探知した場合には、当該探知に係る情報を遅滞なく EU に提供することを確認する輸出国（第 3 国）当局発行の書類が添付されていること

第 3 国当局による確認書の発行（上記②）は、当該第 3 国が免除国リストに掲載された場合には免除される。免除国リストには、第 3 国の求めを受けた欧州委員会が、当該第 3 国の規制枠組み及び管理・施行に係る活動について、EU と同等のものであることを評価した上で掲載する。

2. 市販後監視

市販後に安全上の懸念が探知された場合の EU レベルでの緊急対応等、市販後監視を強化するための改正指令（Directive 2012/26/EU）の内容の概要は次のとおりである（2013 年 10 月施行）。

(1) 緊急手続（第 107 条 i～第 107 条 k）

加盟国又は欧州委員会は、以下に掲げるケースについて、市販後監視データを評価した結果、緊急対応が必要と考えられるときは、他の加盟国、欧州医薬品庁及び欧州委員会に通知して、本指令による手続を開始しなければならない。

- ① 市販承認の停止又は取消しを想定する場合
- ② 医薬品の供給禁止を想定する場合
- ③ 市販承認の更新を拒否する場合
- ④ 市販承認保持者から、安全上の理由に基づき、市販停止等を行う旨通知された場合

欧州医薬品庁に設けられる「市販後監視リスク評価委員会」は、当該案件に係る評価を担い、60日以内に、加盟国等によるリスク低減措置、承認停止・取消し等の措置を含む勧告を作成する。

当該勧告を受理した、加盟国代表よりなる調整グループは、30日以内に、当該医薬品に係る承認の停止・取消し等の措置に係る合意を形成する。加盟国は、当該合意に従い、承認の停止・取消し等に必要な措置を講ずる。

(2) 市販承認保持者による報告義務の強化 (第123条)

市販承認保持者は、医薬品の市販停止、市場回収、承認更新の不申請については、その理由を添えて関係加盟国当局に通知しなければならない。その際、承認保持者は、当該措置が安全上の理由に基づくものかについて明らかにしなければならない。

3. 処方薬に係る情報提供 (審議に付されている提案の内容)

処方薬の服用に係る患者の自己決定に資すること等を目的として、現在、概要次の内容からなる改正案が、閣僚理事会において審議されている(加盟国の支持が得られず、審議は進んでいない)。

(1) 処方薬に関する広告の禁止及びその例外措置

処方薬に関する広告は禁止されており(指令第88条第1項)、今後も維持される。

なお、現行制度では、当該禁止の例外として、加盟国当局の承認の下で行われるワクチン・キャンペーンに係る広告が認められている。(指令第88条第4項)

改正案においては、当該例外措置について、広告に係るワクチンの効果、副作用、接種対象外とすべき者に関する客観・中立的情報が提供された場合に限り広告が認められることとする厳格化が提案されている。(2008年提出の当初案は、これとは反対に、公衆衛生上の利益に適う、その他のキャンペーンにまで当該例外措置を拡大しようとする内容であったが、欧州議会により否決された。)

(2) 市販承認保持者から一般市民に対して提供する情報の類型及び必要な手続

(イ) 情報の類型

① 義務的項目

次の情報については、市販承認保持者から一般市民に対して提供することが義務付けられる。

- (i) 当局により承認された当該製品の特性に関する最新の概要
- (ii) 当局により承認された最新のラベル及び同封リーフレット
- (iii) 当局が作成した評価レポートの最新の公表版

② 任意的項目

次の情報については、市販承認保持者から一般市民に対して提供することが認められる。

- (i) 当該医薬品が及ぼす環境負荷に関する情報
- (ii) 価格に関する情報
- (iii) 包装の変更に関する情報
- (iv) 服用上の注意に関する情報
- (v) 治験に関する情報
- (vi) FAQ 及びその回答の概要
- (vii) その他適切な服用に資する情報

(ロ) 手続

(イ) の各情報を提供するためには、加盟国当局による事前承認を得なければならない。ただし、事前承認制度を設けることが、憲法に抵触する加盟国においては、事後監督の仕組みを採用することが認められる。

(ハ) 媒体

テレビ、ラジオ、プリント・メディアによるものは認められず、次の媒体による情報提供のみが認められる。

- ① 一般市民に対して、その求めに応じ、又は、医薬専門職を通じて提供される紙媒体
- ② ウェブサイト（一般市民に対して、その求めがなくとも積極的に情報を提供する形態のものを除く）
- ③ 一般市民からの特定の情報提供要請に対応して行う書面回答

(3) 市販承認保持者以外の第3者による情報の提供

市販承認保持者以外の第3者がこれに代わって情報提供を担う場合、当該情報提供者は、市販承認保持者から提供される金銭その他の便宜の内容を公知のものとしなければならない。

第4節 医療機器指令

1. 域内障壁の除去

(1) 加盟国による域内障壁の禁止

加盟国は、CE マークを付された機器の市販について、いかなる障壁も設けてはならない。CE マークが付されていることは、当該機器が第11条に従い、適合性評価の下に置かれたことを示す。(第4条)

(2) CEマーク、適合性評価手続

CEマークを付されるためには、製造業者は、別添9の基準に基づく4分類(クラスI、IIa、IIb、III)に応じて別添2~7に定める適合性評価手続(品質管理・記録保存等のシステム、製品デザイン等について、リスク等に応じた4分類ごとに異なる評価手続が規定)に従わなければならない。(第11条)

2. 認証機関

(1) 加盟国による認証機関の指定、監督

加盟国は、適合性評価手続を担うものとして指定した機関(認証機関)を欧州委員会及び他の加盟国に通知しなければならない。加盟国は認証機関の指定に当たっては、別添11に定める基準(第三者性、専門性等の確保のための基準)を適用しなければならない。(第16条第1項及び第2項)

加盟国は、その指定に係る認証機関が基準を満たさなくなったことを認識したときは、指定を取り消し、速やかにその旨を欧州委員会及び他の加盟国に通知しなければならない。(第16条第3項)

(2) 認証機関の責務

認証機関は、認証の付与、修正、補足、停止、取消し又は拒否のすべてについて、当局に通知しなければならない。また、認証の停止、取消し又は拒否については(求めがあれば認証の付与についても)、他の認証機関にも通知しなければならない。(第16条第5項)

認証機関は、その付与した認証について、指令に定める要件が満たされなくなったと認識したときは、製造業者による適切な是正措置の実施により要件充足が確保されない限り、比例性の原則を考慮しつつ、当該認証を停止・取消し、又は、制限しなければならない。(第16条第6項)

3. 加盟国当局の責務

(1) 一般的責務

加盟国は、本指令に規定する要件に適合した機器のみが市販されるよう、あらゆる必要な措置を講じなければならない。(第2条)

(2) 緊急措置

加盟国は、機器が患者等の健康又は安全を脅かしうることを確認したときは、市場から回収する、又は、市販を停止・禁止するためのあらゆる適切な暫定措置を講じなければならない。当該加盟国は、速やかに、当該講じた措置について、その理由を含め、欧

州委員会に通知しなければならない。(第 8 条第 1 項)

通知を受けた欧州委員会は、関係者と協議し、当該措置を正当なものと認識するときは、速やかにその旨を当該加盟国及び他の加盟国に通知しなければならない。また、当該措置を不当なものと認識するときは、速やかにその旨を当該加盟国及び製造業者（又はその指定代理人）に通知しなければならない。(第 8 条第 2 項)

要件を充足していない機器に CE マークが付されているときは、加盟国は、当該 CE マークを付与した者に対し、適切な措置を講ずるとともに、その旨を欧州委員会及び他の加盟国に通知しなければならない。(第 8 条第 3 項)

(3) 市販後監視

加盟国は、誤作動、機能低下、リコールに通ずる技術上の障害といった事故に係る情報が記録され、評価の下に置かれるよう、あらゆる必要な措置を講じなければならない。

(第 10 条第 1 項)

加盟国は、評価の実施後、事故の再発防止のために講じた又は講じようとする措置について、速やかに欧州委員会及び他の加盟国に通知しなければならない。(第 10 条第 3 項)

4. 事業者の登録

クラス I に属する機器を市販する製造業者は、事業所の住所及び扱う機器の名称等について、加盟国当局に通知しなければならない。クラス II a、II b、III に属する機器を扱う製造業者については、加盟国は、機器の特定に資するあらゆるデータ、ラベル、使用説明書の提供を求めることができる。(第 14 条第 1 項)

域内で機器を市販する製造業者であって域内に事業拠点を持たない者は、域内に指定代理人を置かなければならない。(第 14 条第 2 項)

第 5 節 医療機器指令の改正案（規則案）

欧州委員会が策定した改正案（規則案：2012 年 9 月）においては、欧州議会が求める一部機器への事前承認制度の導入は盛り込まれなかったものの、これに代えて、クラス III に属する機器の適合性評価に関する精査メカニズムの導入が提案されたほか、認証機関への監督強化策、機器のトレーサビリティ確保等、現行の規制枠組みを維持しつつ、一定の規制強化案が盛り込まれている。これら規制強化案の内容の概要は次のとおりである。

1. 機器のトレーサビリティ、機器及び事業者の登録等（規則案第3章）

（1）流通過程（サプライチェーン）における機器の特定（規則案第23条）

事業者（製造業者、指定代理人、輸入業者、卸売業者）は、市販終了後少なくとも5年間（移植型機器の場合は少なくとも15年間）、次の事項を特定可能なものとしなければならない。また、当局からの求めがあった場合には、これを提供しなければならない。

- ① その扱う医療機器を供給したあらゆる事業者
- ② その扱う医療機器の供給元となったあらゆる事業者
- ③ その扱う医療機器を供給したあらゆる医療機関又は専門家

（2）機器識別子（UDI）の付与（規則案第24条）

欧州委員会は、製造業者、製造モデル、その他関連データの特定を可能とする機器識別子（UDI：Unique Device Identification）を付与する機関を指定する。製造業者は、機器の市販前に、当該機関から付与された機器識別子を機器に付さなければならない。（第1項～第3項）

事業者及び医療機関は、欧州委員会の指定に係る機器については、その扱う当該機器の機器識別子を電子的に保存しなければならない。（第5項）

（3）機器及び事業者の登録に係る電子システム（規則案第25条）

欧州委員会は、機器及び事業者を特定するために必要かつ比例的な情報を収集・処理するための電子システムを構築・管理する。製造業者又はその指定代理人は、機器の市販前に、当該機器に係る一定の情報（本規則案別添5パートAに規定される、事業者名・住所・連絡先、機器識別子情報、市販先となる加盟国名、クラス分類等の情報）を当該電子システムに提供しなければならない。

（4）安全性及び臨床効果に係る概要書（規則案第26条）

クラスIIIに属する機器及び移植型の機器について、製造業者は、安全性及び臨床効果に係る概要書を作成しなければならない。当該概要書の案は、適合性評価を行う認証機関に提出される書類の一部をなし、当該認証機関から有効なものとして認められなければならない。

（5）欧州データバンク（規則案第27条）

欧州委員会は、①一般市民が市販されている機器やその認証及び関係する事業者について適切な情報を入手できるようにすること、②域内市場における機器のトレーサビリティを確保すること、③加盟国当局及び欧州委員会がその責務を的確に果たす上で必要な基礎情報を得ること等を目的として、医療機器に関する「欧州データバンク」(Eudamed)

を構築・管理しなければならない。

2. 認証機関（規則案第4章）

（1）認証機関の監視（規則案第35条）

加盟国当局は、認証機関における要件（本規則案別添6）への適合性を継続的に監視しなければならない。少なくとも年に1度は、その監督下にある認証機関が当該要件を充足しているかを評価しなければならない。当該評価には各認証機関への実地調査を含めなければならない。（第3項）

また、当該評価は、少なくとも3年に1度は、複数加盟国当局による合同評価チームにより行われなければならない。（第4項）

（2）認証機関の要件充足性等に懸念が生じた場合の措置（規則案第37条）

欧州委員会は、認証機関に係る要件又はその責務の充足について懸念が生じた時は、当該案件について調査しなければならない。加盟国当局は、欧州委員会からの求めがあったときは、当該認証機関の認証に係るすべての情報を提供しなければならない。（第1項及び第2項）

欧州委員会は、認証機関がもはや要件を充足していないことを確認したときは、その旨を当該加盟国当局に通知し、認証の効力停止、制限、撤回を含め、必要な是正措置を講ずるよう求めなければならない。（第3項）

3. 適合性評価（規則案第5章）

（1）特定の適合性評価に係る精査メカニズム（規則案第44条）

認証機関は、クラスIIIに分類される機器の適合性評価を求める申請（既存の認証の更新・補足に係る申請は除く）があった場合には、使用説明書案並びに安全性及び臨床効果に係る概要書案を付した上で、欧州委員会に通知しなければならない。欧州委員会は、当該通知及び付属書類を速やかに「医療機器調整グループ」（規則案第78条）に提出しなければならない。（第1項）

医療機器調整グループは、当該通知から28日以内に、当該認証機関に対して、当該機器への認証決定前に適合性評価の概要を提出するよう求めることができる。（第2項）

医療機器調整グループは、当該評価概要の提出後60日以内に意見を提出することができる。（第3項）

認証機関は、当該意見を適切に考慮しなければならない。また、認証機関は、当該意見をどのように考慮したかの説明、当該意見に従わない場合における正当な理由、及び、当該適合性評価に係る最終決定を欧州委員会に通知しなければならない。（第4項）

患者の安全及び公衆の健康を守る上で必要と考えられるときは、欧州委員会は、クラ

ス III 以外の機器についても、同様の措置を適用すべき機器を定めることができる。(第 5 条)

4. 警戒及び市場監視 (規則案第 7 章)

(1) 警戒 (第 7 章第 1 節)

(イ) 事故及び是正措置に係る報告 (規則案第 61 条)

製造業者は、警戒のための電子システム (本規則案第 62 条) を通じて、次の事項を報告しなければならない。

- ① 域内で市販される機器に係る重大な事故
- ② 域内で市販される機器について講ぜられた安全上の是正措置

(ロ) 警戒に係る電子システム (規則案第 62 条)

欧州委員会は、(イ) の情報、製造業者が作成する同種事案に係る原因分析レポート、頻度・重度に係る統計レポート等を収集・処理するための電子システムを構築・管理し、当該情報を加盟国当局、欧州委員会、認証機関の閲覧に供しなければならない。(第 1 項及び第 2 項)

(2) 市場監視 (第 7 章第 2 節)

(イ) 不適合機器への対応 (規則案第 70 条)

加盟国当局は、患者等の健康・安全へのリスクを伴う機器が適合性を充たしていないことを認識したときは、関係事業者に対して、遅滞なく、当該リスクの性質に応じ、次のいずれかの措置を行うよう求めなければならない。(第 1 項)

- ① 当該機器を要件に適合させるための是正措置
- ② 当該機器の市販の制限又は中止
- ③ 当該機器の市販への特別な条件の設定
- ④ 当該機器の市場からの回収
- ⑤ 合理的期間内における当該機器のリコール

加盟国当局は、当該不適合が自国の領域内に限られないものであると考えるときは、(ロ) の電子システムを通じ、欧州委員会及び他の加盟国当局に対して、当該状況の評価及び事業者に講ずるよう求めた措置について通知しなければならない。(第 2 項)

事業者が適切な措置を講じない場合、加盟国当局は当該機器の市販の制限又は禁止、市場からの回収又はリコールといったあらゆる適切な暫定措置を講じ、その内容を欧州委員会及び他の加盟国に通知しなければならない。(第 4 項)

当該通知から 2 カ月以内に加盟国又は欧州委員会による反対表明がなければ、当該暫定措置は正当化されたものと見なされ (第 7 項)、すべての加盟国により、遅滞なく、適切な制限措置が講ぜられることが求められる (第 8 項)。

(ロ) 市場監視に係る電子システム（規則案第 68 条）

欧州委員会は、(イ) の情報等を収集・処理するための電子システムを構築・管理し、当該情報を直ちに関係するすべての当局に通知するとともに、加盟国及び欧州委員会の閲覧に供しなければならない。

5. 医療機器調整グループ（規則案第 8 章）

(1) 医療機器調整グループの設置（規則案第 78 条）

各加盟国が委員 1 名、代理 1 名を任命し、これらの者からなる「医療機器調整グループ」（MDCG : Medical Device Coordination Group）が設置される。（第 1 項及び第 2 項）

医療機器調整グループは、定期的に、及び、欧州委員会又は加盟国からの求めに応じて開催される。医療機器調整グループは、コンセンサスによる意思決定がなされるよう最大限努めなければならない。コンセンサスが形成できない場合は、多数決により意思決定を行う。（第 3 項及び第 4 項）

(2) 医療機器調整グループの責務（規則案第 80 条）

医療機器調整グループは、次の責務を担う。

- ① 規則案第 4 章に従い行われる認証機関に対する評価への貢献
- ② 規則案第 44 条に従い行われる特定の適合性評価に係る精査への貢献
- ③ 本規則案の効果的かつ斉一的な施行に資するガイドラインの作成への貢献
- ④ 警戒・市場監視等における加盟国当局間の連携の支援
- ⑤ 本規則案の施行に係る事項について、欧州委員会からの求めに応じて行う意見の表明及び支援
- ⑥ 加盟国間での斉一的な行政慣行の確立に向けた貢献

6. 施行日、適用期日（規則案第 10 章）

(1) 施行日（規則案第 97 条第 1 項）

EU 官報への掲載後 20 日目

(2) 適用期日（規則案第 97 条第 2 項及び第 3 項）

施行日から 3 年後

（ただし、規則案第 25 条（機器及び事業者の登録に係る電子システム）については施行日から 18 カ月後、規則案第 4 章（認証機関）及び第 78 条（医療機器調整グループの設置）については施行日から 6 カ月後）

[参考文献]

<第 2 節及び第 3 節>

○欧州委員会：Implementing act on the requirement for the assessment of the regulatory framework applicable to the manufacturing of active substances of medicinal products for human use, Concept Paper Submitted for Public Consultation, SANCO/D3/(2011)ddg1.d3.1438409

○欧州委員会：Importation of active substances for medicinal products for human use, Questions and Answers (Ver2.0), SANCO.ddg1.d.6(2012)1481411

○欧州委員会：Amended proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2001/83/EC as regards information to the general public on medicinal products subject to medical prescription, COM(2012) 48

<第 4 節及び第 5 節>

○欧州議会：European Parliament resolution of 14 June 2012 on defective silicone gel breast implants made by French company PIP, 2012/2621(RSP)

○欧州委員会：Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on medical devices, and amending Directive 2001/83/EC, Regulation (EC) No 178/2002 and Regulation (EC) No 1223/2009, COM(2012) 542

第16章 たばこに関連した健康政策

第1節 総論

たばこに関連した EU の健康政策は、「たばこ製品に係る指令」(Directive 2001/37/EC) 及び「たばこ広告に係る指令」(Directive 2003/33/EC) により、製品規格及び広告規制を中心に進められてきた。

これは、保健目的から認められる EU のたばこ対策には、加盟国間の規制の調和が含まれない (EU の機能に関する条約第 168 条第 5 項) ことから、より強力な規制調和を可能とする条約上の根拠を、域内市場統一に係る EU 権限 (EU の機能に関する条約第 26 条及び第 114 条) に求めてきたことによる。

すなわち、たばこ製品やその広告の有する国境を越える性質に基づき、上記 2 指令により、タール、ニコチン等の含有上限、パッケージへの警告表示義務等の製品規格及びプリント・メディアへの広告掲載の禁止等の広告規制が EU レベルで行われている一方、公共の場での分煙、受動喫煙対策等、保健目的から行われるたばこ規制については、加盟国に一義的な責務が存するため (ただし、労働者保護の観点から EU 指令の対象となる職場での分煙を除く)、規制内容は加盟国ごとに異なるものとなっている。

なお、たばこ税については、喫煙抑制による健康確保を図るための政策ツールとして認識されており、たばこ製品に科すべき最低税率を定める指令の前文においても、たばこの健康被害から EU 市民を保護することが立法趣旨の 1 つに挙げられている。

以上のうち、近年大きな動きが見られるのは、「たばこ製品に係る指令」を巡る状況である。欧州委員会は、2012 年 12 月、同指令制定以降の科学的知見の蓄積や、たばこ業界によるマーケティング戦略の洗練等を踏まえ、消費者への警告表示の強化 (写真付警告の義務化、パッケージに占める警告表示面積の拡大)、香料等の使用禁止、当局への報告義務の強化、未成年者保護 (オンライン販売における年齢認証) 等に係る措置から構成される指令改正案を提出した。

以上の規制枠組み及び近年の動向を踏まえ、以下、第 2 節では、たばこ製品に係る現行指令及びその改正案の内容について、第 3 節では、たばこ広告に係る指令、公共の場での分煙対策、たばこ税といったその他の規制・対策について、それぞれ概説する。

第2節 たばこ製品に係る規制

1. たばこ製品に係る指令 (現行)

(1) タール、ニコチン等の含有上限の設定及び含有量の表示義務 (第 3 条及び第 5 条)

紙巻たばこに含有されるタール、ニコチン、一酸化炭素は、1 本当たり、それぞれ 10mg、1mg、10mg を超えてはならない。(第 3 条)

紙巻たばこに含有されるタール、ニコチン、一酸化炭素の量は、パッケージの側面にその 10% 以上を占めるよう表示されなければならない。(第 5 条第 1 項)

(2) 警告表示義務 (第5条)

たばこ製品の個包装には、一般的警告として、①「Smoking kills/Smoking can kill」、又は、②「Smoking seriously harms you and others around you」の文言を最も見やすい面の30%以上を占めるように表示しなければならない。また、付加的警告として、「smokers die younger」、「smoking causes fatal lung cancer」等、本指令別添Iに掲げる文言(計14パターン)から1つを選択し、最も見やすい他方の面の40%以上を占めるように表示しなければならない。(第2項及び第5項)

なお、カラー写真付警告については義務化されていないものの、加盟国が当該警告制度を採用する場合には、欧州委員会が作成した統一図案(発がん性や胎児への悪影響等を端的にイメージさせるもの)の中から採用することが求められている。

(3) 当局への報告義務 (第6条)

加盟国は、たばこ製品の製造業者及び輸入業者に対して、ブランド名ごとに、製造に用いられたあらゆる含有物の名称及びその含有量をまとめたリストを作成し、年に1度提出するよう求めなければならない。(第1項)

加盟国は、毎年、提出を受けたあらゆる情報を欧州委員会に提出しなければならない。(第4項)

(4) 低有害性を示唆する名称等の禁止 (第7条)

他のたばこ製品と比べ、有害性が低い旨を示唆する文言、名称、商標等は、パッケージに用いられてはならない。(すなわち、「マイルド」、「ライト」等の記載、名称等の禁止)

2. たばこ製品に係る指令(改正案)

本指令制定(2001年)後の国際的取組の進展(たばこ規制枠組条約の発効等)、科学的知見の蓄積、たばこ業界によるマーケティング戦略の洗練等を踏まえ、2010年、欧州委員会は、指令改正に向けて、EU市民、たばこ業界、加盟国、NGO等から意見を聴取するためのパブリック・コンサルテーションを実施した。

同コンサルテーションでは、問題の所在とともに、改正する場合の論点及び選択肢が示され、①パッケージ規制のあり方(写真付警告や、プレーン・パッケージの義務化の是非)、②成分規制のあり方(加盟国権限として維持するか、EU権限として使用可能な成分を統一するか)、③登録義務のあり方(成分登録のない商品の流通禁止)等が主要事項として挙げられた。

これら主要事項のうち、特に、プレーン・パッケージの義務化(パッケージに使用可能な色やフォントを制限するとともに、製品名・警告表示等の義務的表示事項以外の記

載を禁止するもの。すなわち、ロゴや商標等の表示も禁止)については、豪州で当該規制が成立した後、たばこ業界が当該規制は対価の支払いを伴わない知的財産の取得に当たるとして訴訟を提起(豪州連邦最高裁は合憲性を支持:2012年8月)するなど、国際的な注目を集め、EUの規制動向が注視されてきた。

その後、2012年12月に公表された指令改正案には、写真付警告の義務化、一部成分(香料等)に係る規制の導入等が盛り込まれる一方、プレーン・パッケージの義務化は含まれず、これに係る対応は加盟国に委ねられることとなった。

同指令改正案の概要は、以下のとおりである。(同改正案について閣僚理事会は、2013年6月、これを一部修正した上で、欧州議会との調整を開始する立場を採択した。閣僚理事会による主な修正内容は、①スリムたばこを禁止する規定の削除、②警告表示面積の縮減(75%→65%)、③香料の使用禁止の一部除外(噛みたばこについて除外)である。)

(1) 警告表示の強化(第8条及び第9条)

(イ) 一般的警告の文言強化及び表示面積の拡大(第8条)

たばこ製品の個包装には、一般的警告として、「smoking kills - quit now」の文言を側面の50%を占めるよう表示しなければならない。

また、「Tobacco smoke contains over 70 substances known to cause cancer」の文言についても同様とする。(これは、タール、ニコチン、一酸化炭素の量をパッケージ側面に表示させる現行規制(第5条第1項)では、健康への影響について誤認を与えることになるとの認識から、これに替わる措置として提案されたもの)

(ロ) カラー写真付警告の義務化等(第9条)

たばこ製品の個包装には、カラー写真と文言(「Smoking causes 9 out of 10 lung cancers」、
「Smoking reduces fertility」等、現行よりも文言を強化)の組合せからなり、禁煙支援プログラム等に係る情報提供を含む健康上の警告を、前面と後面それぞれの75%を占めるよう表示しなければならない。

(2) 誤認等を生じさせる記載に係る規制強化(第12条)

たばこ製品の個包装及びたばこ製品それ自体には、①健康への影響等について誤認を生じさせることにより販売を促進する要素、②他の製品よりも健康被害が少ない等の印象を持たせる要素、③香りや味覚、香料その他の添加物に言及する要素、④食品に似せた要素が含まれてはならない。(第1項)

当該禁止される要素とは、文言、名称、商標、色、たばこ製品の形それ自体等を含み得るが、これらに限られない。直径7.5ミリメートル未満の紙巻きタバコは、誤認を生じさせるものと見なされる。(第2項)

すなわち、低有害性を示唆する名称等を禁止する現行規制に加え、健康への影響等について誤認を生じさせて販売促進すること等を規制するものであり、ここには、いわゆる「スリム」たばこの販売禁止も含まれる。(ただし、その後、閣僚理事会の審議において、スリムたばこの禁止については解除された。)

(3) 包装規格 (第13条)

紙巻たばこの個包装は、六面体でなければならず、少なくとも20本を含むものでなければならない。

すなわち、「スリム」たばこの禁止と同様、包装規格の規制を通じて、製品外観の魅力を低減させ、消費を抑制することをねらいとするものである。

(4) 成分規制：香料 (flavours) 等の使用禁止 (第6条)

加盟国は、香料 (ハーブ、メンソール、バニラ等) を含むたばこ製品の販売を禁止しなければならない。また、ビタミン、カフェイン、タウリン、煙の着色剤といった添加物の使用を禁止しなければならない。

(5) 当局への報告義務の強化 (第5条)

(イ) 含有成分及び排気成分

加盟国は、たばこ製品の製造業者及び輸入業者に対して、ブランド名ごとに、製造に用いられたあらゆる含有物の名称及びその含有量、並びに、排気成分及びその排気量を加盟国当局に提出するよう求めなければならない。新製品又は既存製品の変更に係る当該報告は、市販前に行われなければならない。(第1項)

(ロ) 専用ウェブサイトによる情報提供

加盟国は、一般市民向けの専用ウェブサイトにおいて、第1項の規定に基づき提出を受けた当該情報の普及を確実ならしめなければならない。その際、加盟国は、企業秘密に当たる情報の保護の必要性を適切に勘案しなければならない。(第2項)

(ハ) 市場調査結果及び販売実績

加盟国は、たばこ製品の製造業者及び輸入業者に対して、若者等の消費者の嗜好に係る市場調査の結果、及び、年次販売実績 (製品ごと・加盟国ごと) の提出を求めなければならない。(第4項)

(ニ) 欧州委員会による常時閲覧等

これらの報告の提出は電子的になされなければならない、加盟国は、提出を受けた当該

情報を電子的に蓄積する。また、加盟国は、欧州委員会が当該情報を常時閲覧できることを確実にしなければならぬ。(第5項)

すなわち、現行規制と比べ、排気に係る報告を求める点、新製品等については市販前に報告を求める点、市場調査結果及び販売実績の提出を求める点において、規制を強化するものとなっている。また、提出されたデータの電子的管理及び欧州委員会による常時閲覧により、監視を強化するものとなっている。

(6) 新種のたばこ製品に係る当局への通知(第17条)

加盟国は、たばこ製品の製造業者及び輸入業者に対して、紙巻タバコ、手巻用たばこ、葉巻、噛みタバコ等既存のもの以外の新種のたばこ製品について、市販の6月前までに、含有成分及び排気成分に係る情報を含め、当該製品に係る詳細情報を添えて加盟国当局に通知するよう求めなければならない。

当該通知を行う製造業者及び輸入業者は、当該製品の有害性・常習性・誘因性に係る科学的調査結果、若者等の消費者の嗜好に係る市場調査結果、当該製品のリスク・ベネフィット分析等を含むその他の関連情報についても、当局に提供しなければならない。

(7) 越境販売業者への登録義務等(第16条)

(イ) 登録・基本情報の通知義務

加盟国は、越境販売(cross-border distance sales: 域内消費者に対する国境を越える販売)を行おうとする小売業者に対して、販売拠点とする加盟国の当局及び顧客(潜在的顧客を含む)の存する加盟国の当局に登録するよう義務付けなければならない。

域外から越境販売を行おうとする小売業者は、顧客(潜在的顧客を含む)の存する加盟国の当局に登録しなければならない。

越境販売を行おうとする小売業者は、その名称・所在地、オンライン形式にて越境販売を開始する日付、当該目的のために用いられるウェブサイトのアドレス等を加盟国当局に通知しなければならない。(第1項)

(ロ) 登録業者リストの公表、公表前の市販制限

加盟国当局は、登録を受けたすべての小売業者を登載したリストを公表しなければならない。小売業者は、その名称が関係加盟国において公表された後でなければ、越境販売の形態でたばこ製品を市販してはならない。(第2項)

(ハ) 法令適合性を確認する自然人の指定

消費地となる加盟国は、法令遵守と施行促進を確実なものとするために必要であれば、

小売業者に対して、消費者に届く前に、たばこ製品が消費地となる加盟国の法令に適合しているかを確認する責務を担う自然人を指名するよう求めることができる。(第3項)

(ニ) 年齢認証システムの導入

越境販売を行う小売業者は、販売時点において、購入者が消費地となる加盟国の法令による年齢制限を遵守していることを確認するための年齢認証システムを備えなければならない。越境販売を行う小売業者又はその指定を受けた自然人は、当該年齢認証システムの詳細及び機能について、当局に報告しなければならない。(第4項)

(8) 不法取引の防止措置(第14条)

(イ) 識別子の付与等

加盟国は、たばこ製品の個包装に、製造日・場所、製造工場、製造に用いた機械、製品名、販売市場、搬送ルート、輸入業者名、関係するすべての卸売業者に係る情報等の特定を可能とし、開封によっても毀損されない識別子(unique identifier)が付されることを確実にならしめなければならない。これは、域外で製造される製品であっても、域内市場に向けられ又は域内市場を流通するものには同様に適用される。(第1項及び第2項)

(ロ) トレーサビリティの確保

加盟国は、たばこ製品の流通に関わるすべての事業者が、その取得したすべてのたばこ製品の購入・卸売情報を記録することを確実にならしめなければならない。

また、加盟国は、たばこ製品の製造業者が当該製品の流通に関わるすべての事業者(輸入業者、倉庫業者、輸送業者を含む)に対して、購入・卸売、貯蔵、輸送等に係る情報の記録に必要な装備を提供することを確実にならしめなければならない。当該装備は、第6項に規定するデータ蓄積施設(下記(ハ)参照)に関係データを電子的に送信する機能を持つものでなければならない。(第3項及び第4項)

(ハ) 第3者機関によるデータの蓄積、加盟国当局及び欧州委員会によるアクセス

加盟国は、たばこ製品の製造業者及び輸入業者が、域内にデータ蓄積施設を有する第3者機関とデータ蓄積契約を締結することを確実にならしめなければならない。加盟国は、当該データ蓄積施設への加盟国当局及び欧州委員会の完全なアクセスを確実にならしめなければならない。(第6項)

(ニ) 未開封証明機能の付与

加盟国は、たばこ製品の個包装に、未開封であることを証明する(ホログラム等の)1平方センチメートル以上の機能(security feature)が付されるよう求めなければならない

い。(第8項)

(9) 本指令が規制していない事項に係る加盟国による対応の許容(第24条)

本指令は、加盟国が基本条約に従いつつ、本指令により規制されていない諸側面に係る措置を維持・導入する権限に影響を与えるものではない。当該措置は、優越する公共の利益によって正当化され、かつ、当該目的にとって必要かつ比例したものでなければならない。当該措置は、恣意的な差別の手段又は加盟国間の貿易を不当に制限するものであってはならず、かつ、本指令の完全適用を脅かすものであってはならない。(第3項)

すなわち、プレーン・パッケージの導入については、優越する公共の利益、必要性、比例性等の上記の要件を満たすことを条件に、加盟国の対応に委ねられることとなっている。

(10) 施行日、経過措置等(第25条、第26条及び第28条)

(イ) 施行日(第28条)

EU官報への掲載後20日目

(ロ) 加盟国における関係法令の整備

加盟国は、施行日から18カ月以内に、関係法令を整備しなければならない。(第25条)

(ハ) 経過措置

加盟国は、施行日から24カ月以内であれば、本指令に適合しないたばこ製品の流通を許容することができる。(第26条)

第3節 その他の規制・対策

1. 広告規制

「たばこ広告に係る指令」において、概要次の規制が設けられている。

(1) プリント・メディアへの広告掲載の禁止(第3条)

プリント・メディアへの広告掲載は、専らたばこ売上の専門家向けの出版物、及び、第3国にて印刷・出版される出版物であって主としてEU域内市場向けではないものに限って認められる。インターネット上の広告についても同様とする。

(2) ラジオ広告及びスポンサーシップの禁止(第4条)

あらゆる形態のラジオ広告は禁止されなければならない。また、ラジオ番組は、たばこ製造又は販売を主たる活動とする事業者によるスポンサーシップを受けてはならない。

(3) イベント等のスポンサーシップの禁止 (第5条)

複数国にて開催される、又は、国境を越える効果を持つイベントに係るスポンサーシップは、禁止されなければならない。また、当該イベントにおいて、販売促進の目的や効果を持ったばこ製品の無料配布は禁止されなければならない。

2. 公共の場での禁煙・分煙、受動喫煙対策

公共の場での禁煙・分煙、その他の受動喫煙対策については、加盟国に一義的な責務が存するところ、EU においては、加盟国の主体的取組を促す観点から、2009年、閣僚理事会勧告をとりまとめた。

同勧告は、加盟国に対して、①同勧告の採択から3年以内(2012年11月まで)に、屋内の職場、屋内の公共の場、公共交通機関等における受動喫煙について、効果的な保護策を提供すること、②未成年者保護を推進すること、③禁煙支援やたばこ製品の個包装への写真付警告の表示といった付加的措置を実施することを求める内容であった。

その後、欧州委員会は、同勧告採択から3年が経過したことを受け、加盟国における受動喫煙対策の実施状況に関する報告書を作成・公表した。同報告書及び2012年実施の実態調査(ユーロバロメーター)によれば、加盟国における受動喫煙の実態、法整備の状況、受動喫煙規制の影響分析は以下のとおりである。

(1) 受動喫煙の状況

(イ) レストラン、バー

2012年実施の実態調査(ユーロバロメーター)によれば、受動喫煙は、加盟国間の大きな差異を伴いつつ、全体として見れば、前回調査実施時(2009年)に比べて減少している。

具体的には、過去6カ月間にレストランで飲食した際に受動喫煙を経験した(屋内での喫煙を現認した)と回答した者の割合は12%であり、2009年に比べて14ポイントの減少となっている。同様に、バーで飲食した際に受動喫煙を経験した(屋内での喫煙を現認した)と回答した者の割合は23%であり、2009年に比べて14ポイントの減少となっている。

(加盟国間の差異の例としては、レストランにおける受動喫煙について、ギリシャ(72%)、ブルガリア(57%)、チェコ(55%)、キプロス(45%)、オーストリア(42%)等に対し、スウェーデン(1%)、イギリス(4%)、フィンランド(4%)、アイルランド(5%)等において割合が低い。)

(ロ) 職場

職場における受動喫煙については、全く又はほとんど経験することがないと回答した

者が72%、時々経験すると回答した者が17%であるのに対し、1日につき1時間未満経験すると回答した者が4%、1日につき1時間～5時間と回答した者が4%、1日につき5時間を超えると回答した者が3%となっている。

(加盟国間の差異としては、1日につき1時間以上受動喫煙を経験すると回答した者の割合が、EU平均7%に対し、ギリシャ(29%)、キプロス(18%)、ルーマニア(14%)、オーストリア(12%)等において高く、アイルランド(1%)、スウェーデン(2%)、イギリス(3%)、フィンランド(3%)、デンマーク(3%)等において低い。)

(2) 加盟国における法整備の状況

欧州委員会の報告書によれば、全ての加盟国から、屋内の職場、屋内の公共の場、公共交通機関等における受動喫煙から市民を保護するための法令が整備されている旨の報告がされているが、当該法令による規制の範囲及び程度、法令遵守状況は、加盟国により大きく異なる。

最も広範に及ぶ規制は英国及びアイルランドで導入されており、閉鎖空間となる職場及び公共の場(レストラン及びバーを含む)における喫煙が完全に禁止されている(いくつかの非常に限定された例外を除く)。

フランス、イタリア、スウェーデン、フィンランド等では、閉鎖空間となる職場及び公共の場における喫煙は禁止されているが、特定の条件下において、分離・閉鎖された喫煙部屋を設けることが許容されている。

ドイツ、オランダ、デンマーク、オーストリア、チェコ等では、レストラン・バー等のいくつかの公共の場について、一般的に又は特定カテゴリーのものに限り、喫煙禁止の例外が認められている。

また、以上を規制対象となる場所ごとに見ると、次のような状況にある。

(イ) 職場、閉鎖空間となる公共の場

屋内での喫煙を全面禁止する、又は、分離・閉鎖された喫煙部屋の設置であれば許容する加盟国が24カ国、喫煙コーナーの設置等であっても許容する加盟国が3カ国(チェコ、エストニア、ポルトガル)となっている。

(ロ) レストラン

屋内での喫煙を全面禁止する、又は、分離・閉鎖された喫煙部屋の設置であれば許容する加盟国が22カ国、喫煙コーナーの設置等であっても許容する加盟国が4カ国(オーストリア、ドイツ、ポルトガル、ルーマニア)となっている。なお、チェコでは、分煙等が勧奨されるにとどまっている。

(ハ) バー

屋内での喫煙を全面禁止する、又は、分離・閉鎖された喫煙部屋の設置であれば許容する加盟国が17カ国、喫煙コーナーの設置等であっても許容する加盟国が8カ国（オーストリア、デンマーク、ドイツ、ギリシャ、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、ルーマニア）、分煙等が勧奨されるにとどまっている加盟国が2カ国（チェコ、スロバキア）となっている。

(3) 受動喫煙規制の影響分析

(イ) 健康への影響

調査研究結果は、受動喫煙規制が健康増進をもたらすことを明確に示している。

ドイツ、イタリア、英国等では心筋梗塞及び他の急性心疾患による外来件数が相当程度減少した。イングランドでは、受動喫煙規制の導入の翌年、心筋梗塞による緊急外来件数が1,200件減少した(-2.4%)。デンマーク、イタリア及びマルタにおいても、一般市民の疾病率が低下するデータが得られている。イングランドにおけるバーの労働者に係る調査研究では、規制導入後の1年間(2007年～2008年)で、受動喫煙は73%～91%減少し、その結果、呼吸器に係る疾患が相当程度改善した。スウェーデンにおける調査結果によれば、規制の導入に伴い、呼吸器及び感覚器の疾病が相当程度減少するとともに、ゲームセンターの労働者の勤務中の受動喫煙が減少した。

(ロ) 経済への影響

調査研究結果は、受動喫煙規制がレストラン・バーや他のホスピタリティ産業に負の影響を及ぼすものではないことを一貫して示している(ゲームセンターについては例外である可能性がある)。それどころか、多くの調査研究は、経済活動にわずかではあるが正の影響を及ぼすことを示している。例えば、米国、イタリア、ニュージーランドのホスピタリティ産業への経済的影響を分析した各調査結果を見ると、規制の導入前後でバーの客数に大きな減少を示した国はなく、レストランの客数についても2カ国で大きな減少はなく、他の1カ国では非喫煙者の客数が相当程度増加した。

また、WHOの報告書においても、受動喫煙規制は、ホスピタリティ産業を含め、ビジネスに中立的又は正の影響を与えるとされている。

3. たばこ税

たばこ製品に課される税率について、欧州委員会は当初、域内で完全なる調和を図ることを企図していたが、この立場は閣僚理事会の採用するところとならず、現行の規制枠組みとしては、指令により、紙巻たばこ、手巻用たばこ等の製品ごとに、加盟国が課

すべき最低税率を定めるものとなっている。

直近の改正（2010年2月：Council Directive 2011/64/EU）により、2014年から、紙巻たばこに係る最低税率は、小売販売価格の60%（加重平均）とされた（現行57%）。

[主要参考文献]

○欧州委員会：Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the approximation of the laws, regulations and administrative provisions of the Member States concerning the manufacture, presentation and sale of tobacco and related products, COM(2012) 788

○閣僚理事会：PRESS RELEASE, 3247th Council meeting (2013)

○EUROPOLITICS：p16, no 4671 (24th June 2013)

○閣僚理事会：Council Recommendation of 30 November 2009 on smoke-free environments (2009)

○欧州委員会：Commission Staff Working Document, Report on the implementation of the Council Recommendation of 30 November 2009 on Smoke-free Environments (2009/C 296/02), SWD(2013) 56

○欧州委員会：Attitudes of Europeans towards Tobacco, Special Eurobarometer 385 (2012)

欧州 2020 戦略における雇用・社会政策関連目標、進捗状況

	就業率 (20歳~64歳)		2020年 (目標)		貧困と社会的疎外の危機にある者 (人)		学業からの早期離脱率 (%)		
	2008年	2011年	2008年	2011年	2008年	2011年	2008年	2011年	
オーストリア	75.1	75.2	77.0	77.0	1,532,000	1,407,000	-163,000	10.1	8.3
ベルギー	68.0	67.3	73.2	73.2	2,194,000	2,271,000	-380,000	12.0	12.3
ブルガリア	70.7	63.9	76.0	76.0	3,421,000	3,693,000	-260,000	14.8	12.8
キプロス	76.5	73.4	75.0 - 77.0	75.0 - 77.0	176,000	197,000	-27,000	13.7	11.2
チェコ	72.4	70.9	75.0	75.0	1,566,000	1,598,000	※1	5.6	4.9
デンマーク	79.7	75.7	80.0	80.0	887,000	1,039,000	-22,000	12.5	9.6
エストニア	77.0	70.4	76.0	76.0	291,000	307,000	※2	14.0	10.9
フィンランド	75.8	73.8	78.0	78.0	910,000	949,000	-150,000	9.8	9.8
フランス	70.4	69.2	75.0	75.0	11,195,000	11,840,000	-1,600,000	11.5	12.0
ドイツ	74.0	76.3	77.0	77.0	16,345,000	16,074,000	-330,000 (※3)	11.8	11.5
ギリシャ	66.5	59.9	70.0	70.0	3,046,000	3,403,000	-450,000	14.8	13.1
ハンガリー	61.9	60.7	75.0	75.0	7,794,000	3,051,000	-450,000	11.7	11.2
アイerland	72.3	63.8	69.0 - 71.0	69.0 - 71.0	1,050,000	1,335,000	-186,000	11.3	10.6
イタリア	63.0	61.2	67.0 - 69.0	67.0 - 69.0	15,099,000	17,112,000	-2,200,000	19.7	18.2
ラトビア	75.8	66.3	73.0	73.0	757,000	829,000	-121,000	15.5	11.8
リトアニア	72.0	67.0	72.8	72.8	928,000	1,080,000	-170,000	7.4	7.9
ルクセンブルク	68.8	70.1	73.0	73.0	72,000	84,000	-6,000	13.4	6.2
マルタ	59.1	61.5	62.9	62.9	80,000	88,000	-6,560	38.1	33.5
オランダ	78.9	77.0	80.0	80.0	2,432,000	2,598,000	-100,000	11.4	9.1
ポーランド	65.0	64.8	71.0	71.0	11,491,000	10,196,000	-1,500,000	5.0	5.6
ポルトガル	73.1	69.1	75.0	75.0	2,757,000	2,601,000	-200,000	35.4	23.2
ルーマニア	64.4	62.8	70.0	70.0	9,418,000	8,630,000	-580,000	15.9	17.5
スロバキア	68.8	65.1	72.0	72.0	1,111,000	1,112,000	-170,000	6.0	5.0
スロベニア	73.0	68.4	75.0	75.0	361,000	386,000	-40,000	5.1	5.0
スペイン	68.3	61.6	74.0	74.0	10,340,000	12,371,000	From -1,400,000 to -1,500,000	31.9	26.5
スウェーデン	80.4	80.0	80.0	80.0	1,367,000	1,538,000	※4	7.9	6.7
イギリス	75.2	73.6	設定せず	設定せず	14,069,000	14,044,000	※5	17.0	15.0
EU-27	70.3	68.6	75.0	75.0	115,694,000	119,568,000	-20,000,000	14.9	13.5

[資料出所]

欧州委員会: Social Investment: Commission urges Member States to focus on growth and social cohesion - social situation in Member States, MEMO/13/118

EUROSTAT: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators

欧州委員会: Employment and Social Developments in Europe 2012

[注]

※1 チェコ: 総人口の 15.3%まで減少 (3万人減少に向けて努力)

※2 エストニア: 所得再配分後の貧困の危機率を 15%まで減少

※3 ドイツ: 長期失業者の削減目標数として設定

※4 スウェーデン: 非労働力、長期失業又は長期病休に該当する者の割合を 14%未満に減少

※5 イギリス: 住宅費控除前の世帯可処分所得が中央値の 60%未満の世帯に属する子どもの率を 10%未満に減少等

JILPT 海外労働情報
EUの雇用・社会政策

発行年月日 2013年9月30日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
(編集) 国際研究部 TEL:03-5991-6260
印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2013 JILPT

Printed in Japan

*全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training