

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えれば重要である。 ・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、若年雇用へ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