

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	2.9	2.8	2.9	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	3.6	3.7	3.8	3.9	3.8	3.9	3.9	4.3	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	5.8	5.7	5.6	5.7	5.6	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	3.4	3.1	3.1	2.8	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	0.5	0.6	0.7	3.7	4.1	4.2	4.3	4.9	5.5	6.4	6.2	6.4	6.2	6.2	6.2	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	7.4	7.3	6.9	6.9	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	3.2	3.1	3.3	3.4	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	4.2	4.6	5.0	5.6	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	3.4	3.6	4.2	3.6	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	2.1	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	6.6	6.6	6.5	6.6	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	2.7	2.7	2.9	2.8	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	1.6	1.7	1.8	1.9	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	0.0	0.1	0.1	0.2	3.0	3.0	2.9	2.9	3.1	3.2	3.5	4.1	3.1	3.2	3.5	4.1	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	3.9	4.2	4.0	3.7	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	4.4	4.5	4.6	4.7	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	3.7	3.8	3.9	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（ポランド、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など、域内移動の自由に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など、域内移動の自由に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