

第1章 調査研究の概要

1. 問題意識

日本においては、公的年金の受給開始年齢の引き上げに伴い、65歳までの高齢者の就業の場の確保はもちろんのこと、年齢にかかわらず働ける社会の実現が大きな政策課題となっている。一方、ヨーロッパ諸国をみると、人口高齢化という日本とよく似た問題状況の中で、高齢者の雇用就業が推進されるとともに、2000年11月にEU理事会で、「一般雇用機会均等指令」（雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する理事会指令）が採択され、年齢障壁是正に向けた取り組みも進んでいる。この指令は、宗教または信条、障害、年齢・性的志向による雇用差別を禁止する全体的枠組みを設定したもの（性差別や民族差別禁止は別途指令あり。）で、2003年12月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めている。ただし、年齢、障害については3年延長できる。

従来、日本ではアメリカの「雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act, ADEA)」の研究は盛んに行われてきたが、EUでの年齢障壁是正への取り組みについては情報が大変不足している。このため、本研究においては、欧州諸国の年齢障壁是正に向けた取り組みを、各国の高齢者雇用就業政策と関連付けて調査するとともに、今後の日本の課題についての検討を行った。

なお、対象年齢を40歳以上に限定しているアメリカ等を除き、「年齢差別禁止法制」は他の年齢、特に若年者をも対象としている。EUでの議論では、若年者の雇用を促進するための特別最低賃金規定（通常の最低賃金より低く設定されている）の是非なども問題とされる（上記EU指令では許容される）¹。しかし、本調査研究では上記の調査趣旨を踏まえ、高齢者に重点を置いて分析している。

調査対象国としては、イギリス、フランス、ドイツの主要3カ国とともに、欧州の中では高齢者就業がとりわけ進んでいるスウェーデン、高齢者の早期引退路線から就業促進路線への転換が比較的円滑に進んでいるオランダ、総合的な雇用差別法を欧州で最初に策定し、EU委員会が指令作成に当たり大いに参考にしたといわれるアイルランドを取り上げた。なお、その他のEU諸国（2004年拡大前の15カ国）についても、EU指令への対応など第3章で簡単ながらまとめた。

2. 報告書の概要

第2章 欧州における高齢者雇用対策

近年の人口高齢化は、税及び年金等社会保障負担の増大の見通しとあいまってEU各国の

¹ フレッドマンは、年齢差別の主要問題は高齢者に関わるもので、年齢差別禁止立法の主要な受益者が高齢者であることは確かだが、高齢者だけを対象とする政策や立法は世代間の衡平 (equity) の問題を無視するリスクをおかすことになる、と論じている (Fredman, et. al, 2003, p24、第3章参考文献参照)。

政策転換を促している。早期退職促進プログラムは若年失業の改善策として効率的でないことが多くの研究で明確になった（早期退職により空いたポストが若年者で補充された職場は非常に少なかった。）こともあり、各国政府は、早期引退を容易にしている諸プログラムの廃止ないし参入制限を始めるとともに、労使及び高齢者個人に対する意識啓発キャンペーンを試みている。

こうした政策努力もあり、55～64歳の男性就業率を見ると、各国とも1990年代前半ないし半ばに最低水準に落ちこみ、その後平均してやや微増となっている。国別にみると大きく異なり、スウェーデン等では高位を保ち、オランダ、フィンランドでは大きく回復しているが、フランス、ベルギーなどでは低水準が続いている（第1表）。

EU（欧州連合）としても「活力ある高齢化」（アクティブ・エイジング）を大きな政策目標として掲げている。1997年以降、EUは、EU理事会による雇用ガイドラインの策定→各国での雇用行動計画の策定→各国のEU委員会への実施状況報告→EU理事会による各国に対する改善勧告、という一連の総合的雇用政策改善手続きを毎年繰り返してきた。この雇用ガイドラインの中でも、活力ある高齢化と、社会保障・税制、生涯教育等との関係が重視されている。

第1表 1971-2002年の55-64歳男性の就業率の変化 (%)

	1971	1975	1985	1989	1991	1993	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002
オーストリア			47.7					40.5	39.6	41.6	41.4	37.9	38.1
ベルギー			43.1					32.2	32.1	35.1	35.1	35.1	35.1
デンマーク			63.4					61.0	58.5	59.9	61.9	63.0	64.2
フィンランド			48.7	45.2	44.2	43.3	36.1	37.8	38.3	40.1	43.7	46.7	48.3
フランス	73.0	67.1	46.7	43.3	42.0	40.3	38.7	38.4	37.9	39.0	38.5	41.4	38.4
ドイツ	77.1	66.7	53.6	51.7	49.9	48.0	48.0	47.9	47.6	46.9	46.4	46.4	47.0
アイルランド	82.4	76.1	64.7	59.9	60.2	59.1	59.1	57.8	59.6	61.7	63.0	64.6	65.1
イタリア			53.6	49.6	51.5	47.3	42.3	41.5	41.5	41.2	40.9	40.4	41.2
オランダ	79.3	69.9	44.2	44.2	41.8	40.5	41.0	43.0	46.2	47.3	50.0	51.0	54.7
ポルトガル	82.1	77.1	64.9	63.9	66.5	59.9	59.1	58.2	64.2	61.5	62.1	61.3	61.2
スペイン	82.7	76.7	59.1	56.7	56.2	51.6	48.0	50.5	52.1	52.4	55.2	57.9	58.6
スウェーデン	82.8	80.7	73.2	73.9	73.7	65.9	64.4	64.7	65.8	67.1	67.8	69.6	70.7
イギリス	82.9	82.0	59.4	61.6	61.5	55.9	56.0	58.6	58.3	59.4	59.8	61.6	62.1
EU計			54.3					47.7	47.9	48.2	48.5	49.4	50.5
アメリカ	77.3	71.4	64.4	64.3	63.9	63.1	63.6	65.5	66.2	66.1	65.7	66.0	66.3
日本	85.3	83.2	78.9	79.2	82.0	82.1	80.8	80.9	79.8	79.5	78.4	77.5	76.8

*ドイツは1989年より統一

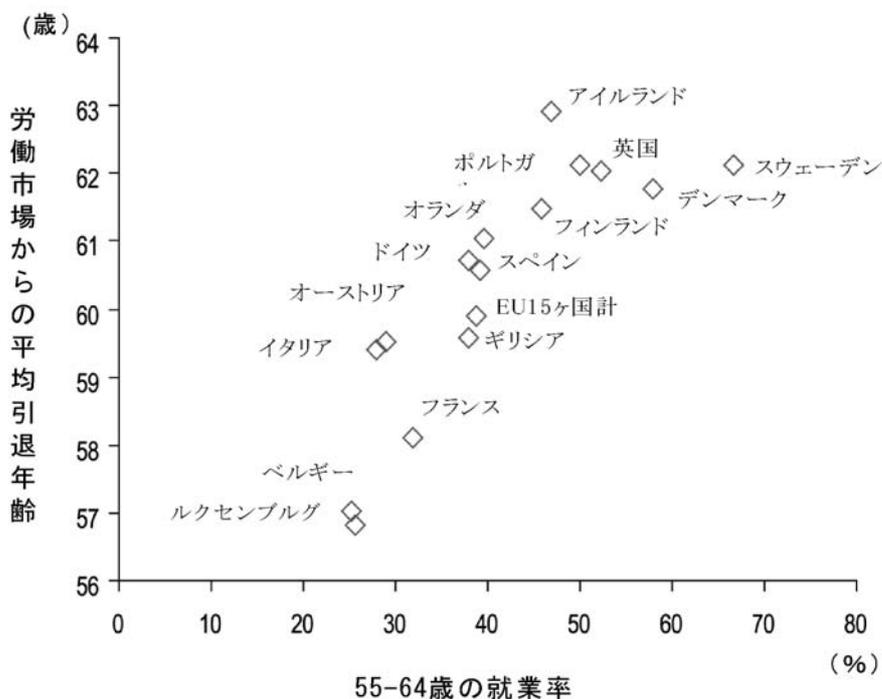
資料出所: OECD Employment Outlook 2003 (1997-2002)、Eurostat Labour Force Survey など

高齢者雇用就業を一層推進するため、2001年のストックホルム欧州サミットで、高齢者（55歳から64歳、男女計）のEU平均就業率を2010年までに50%にまで上げる目標が設定された。2001年時点で目標を達成していたのは、デンマーク、ポルトガル、スウェーデン、英国の4カ国のみであった。一方、就業率が3分の1を割っていたのが、ベルギー、フランス、イタリア、ルクセンブルグ、オーストリアの5カ国であった。最近の増加が著しいのは、フィンランド、オランダ、デンマーク、アイルランド、スペイン、スウェーデンである。

一方、2002年のバルセロナ欧州サミットでは、労働市場からの平均退職年齢を2010年までに5歳上げるという野心的な目標設定がされた。2001年時点での平均退職年齢は、EU平均で59.9歳で、国別には、最低位グループのルクセンブルグの56.8歳、ベルギーの57.0歳から、最高位グループのアイルランドの62.9歳、スウェーデンの62.1歳、イギリスの62.0歳まで差が大きい（第1図）。

欧州の高齢者雇用就業施策は国により相違が大きい。従来は早期引退促進から近年高齢者就業促進に転じており、高齢者の雇用就業促進の必要性を強く感じていることや雇用保護を維持しながら年齢による雇用差別の是正に乗り出したこと、などについては、日本と類似した状況にある。

第1図 バルセロナ目標とストックホルム目標(2001年時点)



(資料出所)「2003年EU雇用白書」、Eurostat, “Labour Force Survey”に基づく。

EU委員会の発行する“European Employment Observatory Review: Spring,2003”は、各国の

高齢者対策を特集しているが、その中で、以下のようなまとめが行われ、高齢者の就業率向上を目指した包括的な取組みの強化が必要としている。

- (1) 早期引退を減らし、就業を継続させるための各国政府の取組みはまだ十分ではない。
- (2) 調査によると、労働市場からの漸進的引退の概念は労働者の興味をそそっているが、労働者は完全引退の選択を続け、漸進的引退制度の利用率は低い。問題の一つは、多くの事業主が、現行の職務をパートタイム的業務に転換させることを渋っているである。
- (3) 高齢者を雇い入れるための助成金は、意図された結果を残さず失敗している。一つの例外は英国のニューディール 50 プラスで、これは事業主でなく労働者に助成している。
- (4) 事業主に対する意識啓発キャンペーンが大きな効果をもたらしたとのデータはほとんどない。
- (5) フィンランドの包括的な取組みは、高齢者の就業率向上に一定の成功を生んでいるように見える。

第3章 年齢障壁是正に向けた取組み状況

EU 諸国において、年齢障壁是正に向けた取り組みが積極化した背景としては、(1)EU 委員会が組織したプロジェクトによる EU 各国調査から、使用者の高齢者に対する偏見が明確になったこと、(2) 社会保障財政の悪化から公的年金受給開始年齢の引上げの動きがあるが、年齢差別を不問にしたまま受給開始年齢を引上げることは、高齢労働者を排除し、低所得世帯を増やすことにつながりかねないこと、(3) グッドプラクティス（高齢者雇用関連の好事例）の開発や企業への啓発、そして教育訓練が強化されたが、こうした取組みだけでは年齢差別はなくなり、欧州においてもアメリカと同様立法化が必要との声広がったこと、などが挙げられる。

こうして、EU では、2000 年 11 月に「一般雇用機会均等指令」が採択されたが、この中に年齢が加わった。本指令の特徴は、対象範囲が広い一方で、例外規定が多いことである。

対象範囲については、自営業、ボランティアも含み、対象企業規模の制限もない。雇用へのアクセス、職業訓練、雇用就労条件、組織への参加資格など広範に対象となる。これに対し、例えば、アメリカでは、40歳未満の者、従業員20人未満の企業、職業訓練提供機関、自営業主はそれぞれ対象となっていない。

例外規定としては、(1) 真性の職業資格、(2) ポジティブアクション、(3) 職域年金での年齢基準の容認、(4) 社会保障または社会保護制度を含む国による給付、(5) 例示として明示されている3つの事項（①若年者、高齢労働者及び介護責任を有する者について、その職業的統合を促進しまたはその保護を確保するために、雇用ならびに職業訓練へのアクセス、雇用及び職業の条件（解雇及び賃金を含む）に特別の条件を付すこと、②雇用へのアクセスまたは雇用とリンクした特定の便益について、年齢、職業経験または年功の最低条件を

設定すること、③採用について、問題のポストに要求される訓練または退職の前に合理的な雇用期間が必要であることを根拠として、最高年齢を設定すること)などがある。こうして、本EU指令は「現行の年齢差別禁止法制にあるほとんど全ての例外規定、差別的取扱いの正当化措置を収集し、さらにいくつかの新たな規定を付け加えている」(Zmira Hornstein, "Options for the UK: Implementing the EU Directive"(Hornstein ed, "Outlawing age discrimination – Foreign lessons, UK choices"(2001)、p8)と、評されている。

この指令への各国の取り組み状況にはかなりの差異があり、例えば、ほとんどの国で、公的年金受給開始年齢での強制退職は容認されることになりそうであるが、年齢差別禁止法制に直接記載する国とそうでない国とがある。なお、イギリスは、公的年金受給開始年齢は65歳であるが、強制退職可能年齢を70歳とする可能性がある。

本年5月新加盟国を除く旧EU加盟国での対応状況をみると、2004年7月時点で、①EU指令への対応を表明しているのは、オーストリア、ベルギー、フィンランド、フランス、イタリア、オランダ、アイルランドの7カ国、②対応期限の延長を申請したのが、デンマーク、ドイツ、スウェーデン、イギリスの4カ国、③EU委員会に延長申請をしていないが、法制定が遅れているのが、ギリシャ、ルクセンブルグ、スペイン、ポルトガルの4カ国である(第2表参照)。EU委員会は、実施状況の審査を2004年秋に予定している。

第2表 EU一般雇用機会均等指令への対応状況等

(年齢関係)

(アルファベット順)

国名	対応状況等
オーストリア	男女均等待遇法をEU指令の障害者を除く全ての差別を対象とする改正法が2003年末に成立(障害者は別法で対処)。
ベルギー	1998年2月制定法で、採用・選抜での年齢差別を禁止。2003年2月制定法でEU指令に適応。
デンマーク	2004年12月に法制定を予定。
フィンランド	2000年改正の憲法、2001年施行の改正雇用契約法、1995年施行の改正刑法で年齢を含む差別は広範に禁止。総合的な高齢者雇用促進戦略と年齢差別是正措置とがミックスし、高齢者の就業率も大きく改善している。年齢の上限・下限は憲法等に規定がないが、公的年金受給開始年齢での強制退職は許容されている。EU指令批准のため一部残った事項は、2003年12月施行の新法で対処。

フランス	2001年11月制定の法令で、EUの中で最初の全面対応を表明。もともと非差別重視の伝統があったこと、早期引退志向が極めて強いこと、等から本法令への社会的関心はあまり高くない。
ドイツ	人口の高齢化はEUの中でもとりわけ急速。EU指令（年齢関係）の実施猶予を申請。ドイツで年齢差別是正への取組みが遅れているのは、自由よりもむしろ連帯を重視し、雇用保護が他のEU諸国と比べても大変強い社会であるためと言われている。
ギリシア	EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。
アイルランド	男性高齢者の就業率は高い。1998年制定の雇用平等法で年齢を含め広範な雇用差別禁止が行われている。EU指令自体、この法草案を大変参考にしており、EU指令に概ね対応しているが、2004年7月成立の改正で、全面対応。なお、2000年制定の均等地位法で、雇用以外の物品購入、サービス受給、宿泊・施設入所、教育機関の受講、の差別も禁止。
イタリア	人口の高齢化はドイツと並んで急速。EU指令に対しては、2003年7月の法令により、フランスに次いで全面対応を表明。しかし、この法令がEU指令を十分取り込んでいるかどうかについて議論がある。①挙証責任の使用者側への転換がなされているか（使用者側、労働者側双方に挙証責任があるとする。）、②均等原則に反するいかなる法、規則、行政条項も廃止されることが担保されているか、③EU指令が年齢関連だけに認める「許容される正当化措置」が全ての差別事由に適用されているのは問題ではないか、などである。
ルクセンブルグ	EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。
オランダ	1990年代後半以降、高齢者の就業促進への取組みが進み、高齢者の就業率も大きく改善している。年齢差別禁止法の制定の試みは、1997年以降何度も挫折したが、2003年12月に成立。65歳以上の雇用終了など幾つかの例外規定がある。
ポルトガル	EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。
スペイン	1980年就業者法で年齢による雇用差別も禁止。が明確な禁止立法ではなかった。EU委員会に延長申請をしていないが、法制定は遅れている。

スウェーデン	教育・訓練などの積極的雇用政策による公的年金受給開始年齢までの就業継続（福祉より就労、労働第一主義）が戦後一貫した政策。高齢者の就業率は、EU 諸国の中では飛びぬけて高い。雇用労働者の年齢に関する問題は、通常の雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考えがまだまだ強く、EU 指令（年齢関係）については、実施の3年延長を申請。2005年夏に政府提案のスケジュールを組んでいる。
イギリス	高齢化は比較的緩やかで高齢者の就業率も比較的高い。EU 指令への対応は慎重で、2004年末の法制定を目指し、公開協議を経て政府規則草案の提示に向け準備中である。公的年金受給開始年齢は65歳であるが、公開協議では、標準退職年齢(使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても、その年齢に達すれば強制退職できるよう国が定めた年齢)を70歳とすることの是非が問われた。これについての合意形成ができず、政府規則草案の提示が遅れていると言われている。

第4章 イギリスの状況

イギリスでは現在のところ雇用上の年齢差別に関する規定は存在しないが、EU 指令に対応して年齢差別是正立法を行うことは、重要な政策の柱の一つとして位置付けている。

現在は、2006年10月に施行予定の年齢差別禁止規則の具体的な内容について協議が行われている。協議では、強制退職年齢の設定を一般に違法とするものの、70歳以上の労働者に対しては、正当な理由なく強制退職させることを認めることの是非も問われた。

その他、年齢差別是正に向けて、1999年に「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」を策定し、現在はこの実践規範に基づく年齢差別撤廃キャンペーンを展開している。

イギリスにおける年齢差別への取り組みの方向性を示した「雇用における年齢の多様性に関する実質規範」に対する評価、年齢差別禁止規制に向けた事前便益費用分析など、政策評価事例などは、日本でも大いに参考となろう。

第5章 ドイツの状況

ドイツ政府は急速な高齢化の進展に対する危機意識を持っているが、高齢者の雇用保護が厳しいため企業は高齢者を雇いたがらず、労働者の早期引退志向は強い。

年齢差別是正に向けた政策としては、①「50歳以上、やればできる」キャンペーンや、②優れた実践事例開発の調査研究プロジェクトなどが行われているが、EU 指令への対応については、欧州諸国で対応が一番遅れていると言われている。自由よりむしろ連帯を重視し、

雇用保護が他の EU 諸国と比べても強い経済社会であることが大きいと思われる。ドイツでは、多くの法律、労働協約に年齢の相違に基づく解雇、報酬、福利厚生規定があり、こうした規定をどこまで変えるべきか、政労使の意見調整に時間がかかると予想されている。ドイツ政府も、年齢関連については、EU 指令の適用延長を EU 委員会に申請済みである。

第6章 フランスの状況

フランスでは2001年11月、雇用における差別防止法が可決された。従来の差別禁止要因リストに、年齢等を付け加えた改正だが、国民の関心は低い。

労働法典においては、同法の制定以前から、①採用広告における年齢制限の禁止、②職業組合への加入に関する年齢差別禁止、③年齢（又は年金受給開始）を契約終了の条件とすることの禁止、といった年齢差別禁止規定がある。公的年金満額受給権者の強制退職は年齢差別とはならないと考えられている。

第7章 オランダの状況

オランダは、1990年代後半、政府は長年の早期引退促進政策から、引退を延期する方向に政策を大転換し、高齢者の就業率も1990年代半ば以降上昇に転じた。

年齢差別禁止に関しては、政治家や国民の間での認識の高まりを背景に、1997年以降何度か法案が国会に上程された末、2003年12月にやっと成立した。新法では、公的年金受給対象年齢（65歳）や、労働協約や個々の労働契約で決められた年齢（65歳以上）での強制退職が許容されている。

①高齢者雇用政策の大きな転換の内容、②採用選考面に限定されていた第一回目の法案から包括的な2003年制定法までの法制定経緯、そして③2003年制定法の内容（特に例外規定）など、日本でも参考となろう。

第8章 スウェーデンの状況

スウェーデンでは、金銭給付より、教育・訓練などによる通常引退年齢までの就業促進が戦後一貫した政策となっている。雇用保護も強く、勤続年齢の短い順での解雇が原則となっている。2001年5月には、法定定年年齢が65歳から67歳に変更された(2002年末より全面発効)。

年齢差別関係では、政府、労使の対応が遅い。スウェーデン労働市場庁の各種調査では、使用者は55歳以上の者の採用に一般的に消極的である、との結果が出ている。一方で、高齢者の雇用は他国以上に進んでいるとの自負もある。そして、被用者の年齢に関する問題は、現行の雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考え方が未だ強いという。結局、2003年中のEU指令対応は困難なため、対応の延長をEU委員会に申請し、国会に設置された委員会を検討し、2005年夏までに報告を出すことになった。

第9章 アイルランドの状況

アイルランドでは、1998年雇用均等法において、年齢を含めた包括的な雇用上の差別禁止が行われ、2000年のEU指令発出時点ですでにほぼ指令内容を実行していた。年齢差別に関しては、①適用対象者が、原則18歳以上65歳未満に限定されている、②被用者間での異なった退職年齢の設定が年齢差別の対象外とされている、③相対的年功（又は勤続年数）による取扱いが年齢差別の対象外とされている、等の例外が認められていた。2004年の改正（7月国会成立）で、①対象が雇用労働者だけでなく、自営業者や「専門的パートナー」にも拡大され、②間接差別是正請求が容易になる他、③多くの場合、18歳未満、65歳以上も対象となった（但し、65歳以上の退職年齢の設定は許容）。

その他の年齢差別是正に向けた取り組みとしては、①企業向けガイドラインの策定、②高齢者に関する均等問題についての政策の検討、③広報・啓発活動、などが行われている。

第10章 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた日本の課題

(1) 日本における高齢者雇用就業政策の体系

日本における現在の高齢者雇用就業政策は、高年齢者雇用安定法に基づき、①定年の引上げ、継続雇用制度の導入などによる65歳までの雇用の確保、②中高年齢者の再就職の援助・促進、③就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保などを柱として展開している。

(2) 関連する社会保障制度

雇用保険制度、公的年金制度が高齢者雇用就業政策と密接につながっている。

(3) 日本の高齢者雇用就業政策の特徴と課題

日本と欧米諸国を比較すると、日本では高齢化が急激なため、欧米各国以上に、できるだけ多くの高齢者が社会を支える側へ回ることが必要となっている。また、日本は欧米諸国に比べ、高齢者の就業が進んでいるように見えるが、実際は60歳前後で賃金、職種、就業形態などが大きく変化しており、就業内容面を含めた高齢者の本格就業の実現が長期的課題といえる。但し、現段階では、各個人の就業ニーズを活かした、多様な形での雇用就業（雇用形態、働き方、賃金形態）の継続が喫緊の課題となっている。

日本の高齢者雇用就業政策は、「高齢者に限定した施策」が中心で、「就職困難者など対象を広く取った中で高齢者も扱う施策」が補完している。ただし2001年以降は、「年齢差別の是正を目指す施策」も重視されつつある。

(4) 年齢にかかわらず働ける社会の必要性和課題

今後、公的年金の受給開始年齢の引き上げに伴い、60歳定年と受給開始年齢との「橋渡し」を行うことが高齢者雇用就業政策における大きな課題となる。主な選択肢としては、①（上限無し、または65歳までの）エイジフリー化、②65歳までの定年延長、③65歳までの継続雇用の推進や再就職の円滑化が考えられるが、いずれも実現のためには、年功賃金・処遇シ

システムの大きな見直しが必要である。

思考実験として、日本において EU 一般雇用均等指令に準じた雇用における年齢差別禁止法の制定を試みるとした場合、以下のような問題点が挙げられる。

- 能力・職務重視の賃金・人事処遇制度が確立していない。
- 「職場における年齢の多様性」への取り組みがほとんどない。
- 差別是正に対する独立した本格的救済機関がない。
- 複線型の人生設計を可能とする社会保障制度、外部労働市場となっていない。
- 年齢以外の均等待遇も含め、人権意識が弱い。

(5) 8つの政策提案

今回の調査研究の成果も参考としつつ、今後の政策課題を8つの提案としてまとめると以下のとおりである。

- ① 「年齢にかかわらず働ける社会づくり戦略」では、アメリカだけでなく、欧州の事例も十分参考にすること。
- ② 新たに「日本モデル」(雇用保障と年齢障壁是正とのバランスが取れ、かつ、漸進的引退を含みながら、平均的引退年齢が高い社会)の構築をめざして数回に分けた段階的改革を考えること。

第1局面 雇用と年金とが接続する仕組みの構築
(今回の高年齢者雇用安定法の改正に基づく、喫緊の課題)

第2局面 60歳から70歳までにおける漸進的引退の仕組みの構築

第3局面 「現役としての」65歳までの就業継続が一般化する仕組みの構築
すなわち、上限付き(さらに、育成期を配慮した下限付きも考えられる)、雇用保障を一定の範囲で残しながらの年齢にかかわらず働ける雇用システムを法制化する。

- ③ 多様な形での雇用延長を推進すること。
- ④ 総合的アプローチを取ること。
- ⑤ 若年雇用との両立を積極的に考えること。
- ⑥ 実践的なグッド・プラクティスの作成と普及を図ること。
- ⑦ 国民の間で幅広いコンセンサス形成を図ること。
- ⑧ 政策評価を積極的に実施すること。

3. 今後の課題

EU「一般雇用機会均等指令」への各国対応の最終期限は2006年末である。日本において、団塊の世代が60歳に到達し、基礎年金の受給開始年齢が63歳になるのが、その翌年の2007年である。高齢者雇用対策が再び注目を浴びることが予想され、EU各国の立法内容、運用状況、労働市場への具体的影響などが日本でも関心を集めることとなろう。

本 EU 指令が、具体的にどのような形で運用されるかは、各国の立法内容だけでなく、それを受けた各国執行機関（行政および司法当局）、最終的には欧州裁判所の判決、を待たなくてはならない。こうした動向にも今後十分注意していく必要があるだろう。