

2013年12月13日 全6頁

# EUの雇用保護規制と労働市場政策

「解雇を防ぐ」のではなく、「平等待遇の原則」の達成を目指す

経済調査部  
研究員 矢澤 朋子

## [要約]

- 日本では雇用のあり方を見直す気運が高まっている。そして、比較対象として、また日本が今後進むべき方向にある国として、欧州諸国が注目されている。このレポートでは、特にEUの雇用保護規制や労働市場政策の特徴についてまとめてみたい。
- EU加盟国で労働市場の状況が大きく異なるため、加盟国すべてに一律に課せられるEUの雇用保護規制はない。ただし、明確な労働契約を締結する義務の下、労働市場における「平等待遇の原則」を徹底するEU理事会指令が多く設けられている。
- EUが掲げている労働市場政策は「フレキシキュリティ」と呼ばれ、労働市場における「柔軟性」と「保障／保護」を同時に強化する政策である。労働者の雇用される能力を高めるための学習・職業訓練制度や失業（就職活動）中の適切な保障制度を整えると同時に、効率的な就業支援を行うことで、就業率の引き上げを目的としている。

日本では、労働市場の規制緩和についての議論が活発化している。政府が提案した「国家戦略特区」における対象職種を限定した解雇基準の明確化<sup>1</sup>、ホワイトカラー・エグゼンプション<sup>2</sup>の採用などの、大幅な緩和は今回は見送られたが、今後も議論を詰めていくとしている。

このような雇用のあり方を見直す議論において、比較対象として欧州の雇用システムや規制が挙げられる事が多いが、実際にはどのようなものなのか見えづらい。よって、このレポートでは、特に欧州連合（EU）の雇用保護規制と労働市場政策について特徴をまとめてみたい。

<sup>1</sup> 雇用者と被雇用者の契約書面で解雇の条件を事前に明記（対象職種を限定）

<sup>2</sup> 一定水準以上の収入がある雇用者の労働時間の制限をなくす。労働時間にかかわらず給与は一定のため、効率的な働き方をして労働時間が減らせるという意見がある一方、通常支払われるべき「残業代」を支払わずに長時間労働させられるのではないかと懸念もある

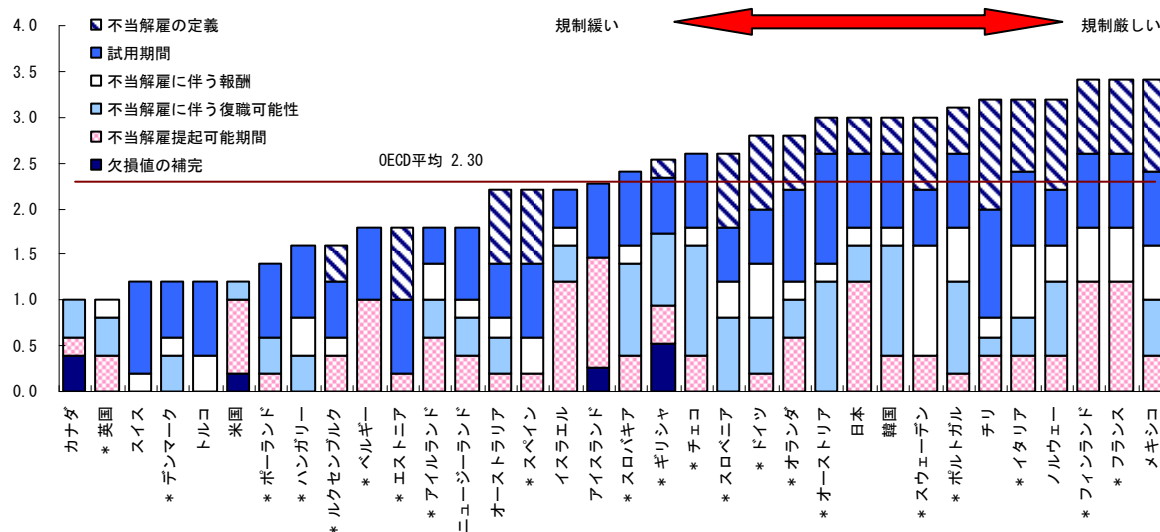
## OECD の EPL 指標

### 最も解雇しやすい国も最も解雇しづらい国も EU 加盟国

EU 加盟国の雇用保護規制の現状を確認してみよう。雇用保護規制の比較をする際には、OECD が毎年発行している“OECD Employment Outlook”に掲載されている EPL 指標（Employment Protection Legislation Indicator）が用いられる。EPL 指標とは雇用保護規制の強さ／厳しさを示す指標で、指数が高ければ高いほど規制が厳しいということを示している。ここでは、「常用雇用<sup>3</sup>の解雇の困難さ」を示す EPL 指標に注目してみよう。

EU 加盟国は OECD 加盟 34 か国のうち 21 か国と多数を占めており、規制が緩い／厳しいのどちらにも満遍なく位置している。英国はカナダと共に最も規制が緩い国となっている。一方、ユーロ圏主要国であるドイツは OECD 平均より規制が厳しく、フランスはメキシコやフィンランドと共に最も規制が厳しい国に位置している。このように、加盟国によって雇用保護規制の厳しさに大きな差があるのが EU の特徴である。EPL 指標で見ると、日本は規制が厳しい国、米国は規制が緩く<sup>4</sup>、比較的解雇しやすい国となっている。

図表 1 常用雇用の「解雇の困難さ」（2013 年）



注：\*は EU 加盟国

出所：“OECD Employment Outlook 2013” OECD より大和総研作成

## EU の雇用保護規制と労働契約

### EU 全体での解雇規制はない

EU には雇用に関する条約や規制が多くあるが、EU の雇用に対する大きな指針の一つとして「リスボン条約<sup>5</sup>」の第 151 条が挙げられる。そこには「EU 及び加盟国は、高い雇用と排除撲滅を目的として、雇用促進、生活及び労働条件の改善（その二つの調和）、適切な社会保障、経営

<sup>3</sup> “regular contracts” あるいは “permanent worker”。日本の「正規雇用」の定義とは一致しない

<sup>4</sup> 規制が最も緩いのはカナダと英国、その次がスイス、デンマーク、トルコ、米国

<sup>5</sup> EU のすべての加盟国が調印している 2009 年 12 月発効の新基本条約

陣と労働者の対話、人的資源の開発を目標とする。これを達成するため、EU 及び加盟国は、国内で多様性のある政策（特に契約関係）の施行、そして EU 経済の競争力を維持する必要性を考慮した政策を実行すべきである。」と記載されている。そして、それを達成するための具体的なポイントを第 153 条に示している（図表 2）。加盟国は主に労働者の健康と安全、社会保障（保護）、平等（差別の排除）を確立するよう行動すべきとしている一方、この条約が社会保障システムの基本原則を定義する加盟国の権利を侵してはならず、加盟国が条約より厳しい保護政策を導入／維持するのを妨げてはならないとしている。

ここでは、EU 全体としての目標を掲げてはいるが、すべての加盟国に同水準の労働市場（の柔軟性）の形成を義務付けているわけではない。各加盟国の状況に合った方法で、自国の労働市場をより平等で柔軟にするために行動するべきとしている。各国の労働市場の状況は大きく異なり、労働市場に関する規制を一概に導入させることは非常に難しいため、EU 全体での雇用保護規制、そして解雇規制も設けられていないのである。

**図表 2 リスボン条約 第 153 条 1 項**

第151条に規定される目的を達成するため、EUは加盟国の以下の分野での活動を援助し、補助すべきである。

- (a) 労働者の健康と安全を守るための労働環境の改善
- (b) 労働条件
- (c) 社会保障及び労働者の社会的な保護
- (d) 雇用契約が終了した労働者の保護
- (e) 労働者の情報と協議
- (f) 共同決定を含む、労働者や雇用者の利益の集団的防御と抗議
- (g) 合法的にEU内に居住している第3国国籍を持つ者の雇用条件
- (h) 労働市場から排除された人々の統合（第166条を侵さない）
- (i) 労働市場機会及び業務における扱いについての男女間の平等
- (j) 社会的排除の撲滅
- (k) 社会的保護システムの近代化（(c)を侵さない）

出所：EU より大和総研作成

## 平等待遇の原則

EU はこれまでに雇用や労働に関する様々な理事会指令を発令しており、それらは基本的に「平等待遇の原則（the principle of equal treatment）」に基づいている。代表的な指令に「雇用、職務上の訓練、昇進、労働条件を手に入れる権利について、男女間での平等待遇の原則を実行する 1976 年 2 月 9 日の理事会指令<sup>6</sup>」がある。こちらでは、雇用（及び採用条件）を始め、業務に関わる研修、昇進、社内規定などに関して、男女間で差別をしてはならないということの詳細に規定している。そして、被雇用者が平等な扱いをされなかった場合には、裁判所による判断を仰ぐことが出来るような国内法の整備を求めている。各加盟国は、30 か月以内にこの指令を準拠する法律や規制を施行し、欧州委員会への報告が義務付けられていた。

上述した以外にも関連指令があり（図表 3）、集団解雇や企業移譲／合併の際の労働者の権利、妊娠婦の扱い、人種や就業形態の違いなどによる差別の排除など、様々なケースを想定してい

<sup>6</sup> Council Directive 76/207/EEC

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>

る。この「平等待遇の原則」の指針は、関税同盟<sup>7</sup>が完成して10年も経たない間に指令として発効されており、EUの雇用／労働に対する姿勢を理解する上で重要であると言える。

図表3 労働、解雇に関するEU指令の一例

Council Directive	採択／施行	内容
75/129/EEC	1975/2/17	集団解雇に関する加盟国の法律を均一化する
76/207/EEC	1976/2/9	雇用、職務上の訓練、昇進、労働条件を手に入れる権利について、男女間での平等待遇の原則を実行
77/187/EEC	1977/2/14	合法的な移譲や合併によって仕事を移転しなくてはならない場合の被雇用者の権利を守る
92/85/EEC	1992/10/19	妊娠中の労働者及び最近出産をした労働者の業務上の健康と安全を改善するための政策の導入
97/81/EC	1997/12/15	UNICE、CEEP、ETUCによって結論付けられたパートタイム就業に関する枠組み協定
2000/43/EC	2000/6/29	雇用及び解雇や賃金を含む労働条件に関して、人種もしくは倫理的価値観にかかわらずに平等待遇の原則を実行する
2000/78/EC	2000/11/27	宗教もしくは信念、障害、年齢、性的指向に関する差別に関して、雇用や職業に関する平等待遇の一般的な枠組みを規定

注：企業の再構築の際の解雇については別に指令を設けている

出所：Eurofound、EUR-Lex より大和総研作成

### 明確な労働契約

EUは、1991年10月14日に「被雇用者に適用する労働条件を知らせる義務<sup>8</sup>」という指令を発効している。これは、雇用者と被雇用者が労働契約を締結する際に雇用者が必ず通達しなくてはならない情報／条件を定めており、通達方法や通達期間も規定されている。この指令が策定された背景には、雇用契約／関係の多様化が挙げられる。「雇用者が被雇用者に対して書面で労働契約を通達する」という義務を社会的に確立することで、被雇用者の権利の侵害を防ぐのが目的である。

図表4 EU指令：被雇用者に適用する労働条件を知らせる義務

雇用者は次の基礎的な情報を被雇用者に提供しなくてはならない。

- ・ 団体（企業）の特定
- ・ 勤務地
- ・ 肩書き、等級、業務の性質／部門、簡潔な職務内容
- ・ 契約実行または雇用関係開始の日付
- ・ 一時的な契約の場合、雇用する期間
- ・ 有給休暇日数、あるいは有給休暇の配分と決定の手順
- ・ 雇用者や被雇用者が契約／雇用関係を終わらせたい時に通達する期間（通達期間を決定する方法）
- ・ 基本的な報酬額とその他報酬、支払い頻度
- ・ 通常業務時間
- ・ その他関連のある共有の合意

通達は書面の雇用契約書、契約書、もしくは1つ／1つ以上の書面の書類でなされなくてはならない。これらは雇用開始から2か月以内に被雇用者に渡されなければならない。不可能な場合は、雇用者は被雇用者によってサインされた書面の申告を必要とする。

注：国内労働契約をした場合のみ。国外労働を要求された場合は、通達すべき情報が追加される

出所：“Council Directive 91/533/EEC”、EUよりDIR作成

<sup>7</sup> 1968年7月。DIRウェブサイト 経済の広場 入門 欧州経済 第1回「EU成立の経緯」2013年6月27日参照

<sup>8</sup> 加盟国は1993年6月30日までに国内法に組み入れなければならなかった。Council Directive 91/533/EEC <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1991:288:0032:0035:EN:PDF>

このように職務内容を明確化し契約を結ぶことで、契約条件に該当する職務がなくなった場合に雇用者は被雇用者を解雇しやすくなっている。その場合には、被雇用者は契約に基づいた解雇手当を受け取れたり、不当解雇として裁判を起こしたりすることも可能になっている。

## EUの労働市場政策

### フレキシキュリティ：柔軟性と保障／保護

これまで、リスボン条約に掲げられたEUの労働市場の指針、労働／雇用に関する平等を確立するための指令、そしてその前提となる労働契約の通達義務を紹介してきたが、次に労働市場に対する政策を取り上げてみよう。

EUは「フレキシキュリティ (Flexicurity)」という労働市場政策を掲げている。フレキシキュリティとは、労働市場における柔軟性 (Flexibility) と保障／保護 (Security) を同時に強化する政策である。フレキシキュリティ政策は、元々1990年代にオランダとデンマークの労働市場改革で施行された雇用者の柔軟性 (採用と解雇の簡素化) と被雇用者の保障 (失業者に対する手厚い保障) を組み合わせた政策のことである。これらが採用された結果、両国の失業率が過去最低まで低下し<sup>9</sup>、注目されるようになった。フレキシキュリティは欧州の労働市場政策論争の中心となり、2007年6月27日に欧州委員会が「フレキシキュリティの共通原則に向けて：柔軟性と保障を通じてより良い多くの仕事を (Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security)」という提案書を発表したのである。

EPLが高い (規制が厳しい) と解雇は減少し、企業が人材への投資を行うなどのプラス面がある一方、企業の新規 (特に無期契約) 採用意欲を減退させ、労働契約条件が劣る保護の弱い一時的雇用契約が多くなりやすいというマイナス面が発生する。この問題に対処するため、フレキシキュリティでは4つの柱を掲げている。

図表5 フレキシキュリティの4つの柱

<p><b><u>柔軟で信頼性のある契約協定</u></b> 雇用者と被雇用者の観点から、現代的な労働法、集団合意、労働組織を通じてなされるべき</p> <p><b><u>包括的な生涯にわたる学習</u></b> 労働者の継続的な適応能力と雇用され得る能力を保証するため (特に最も不安定な労働者)</p> <p><b><u>効果的な積極的労働市場政策</u></b> 人々が急激な変化に耐え、失業期間を短縮し、新たな仕事への移行を容易にするため</p> <p><b><u>現代的な社会保障システム</u></b> 適切な所得手当を提供し、労働市場の流動性を促進。仕事と個人・家族責務 (育児等) を同時に行えるような幅広い社会保障政策 (雇用手当、年金、健康保険) を含む</p>
---

出所：“Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security” 2007年6月27日、欧州委員会より大和総研作成

<sup>9</sup> オランダの失業率は2001年に2.6%、デンマークは2006年に3.9% (当時の過去最低) まで低下

生涯学習は高い就業（率）と低い（長期）失業に対してプラスの効果を持っており、労働者の雇用される能力（employability）を高める。適切な所得保障により転職期間中の所得の減少を補い、転職意欲を削がないようにすると同時に、（選り好みして）あっせんされた仕事を請ける動機を無くすような（高額かつ長期）保障は行わない。積極的労働市場政策により、効率的な就職支援を行う。そして、フレキシキュリティがうまく機能するには、これらのバランスが非常に重要となっている。

EU 加盟国は自国のフレキシキュリティ政策について欧州委員会に対して定期的に報告を行うことになっている。そして、欧州委員会は各加盟国のフレキシキュリティの進捗度と実際の労働市場の状況を定期的に審査し、加盟国に対して提言を行っている。

## まとめ

このように EU では、雇用者／被雇用者間で明確な労働契約を行い、その上でフレキシキュリティを進めている。加盟国ごとにフレキシキュリティの進捗度合いは異なり、雇用保護規制が非常に厳しい国もまだ多くある。しかし、EU が労働市場の柔軟化を一律に義務化したり、加盟国の権限を侵害したりすることなく、それぞれの状況を考慮したフレキシキュリティを認めている。

EU における雇用／労働政策のポイントは「雇用を保護する（解雇を防ぐ）」ということではなく、「平等待遇の原則」を徹底するということである。つまり、「被雇用者は（例えば性別やフルタイム／パートタイムなどの働き方の違いで）雇用に関して差別されることはないが、解雇に関しても差別されることはない」ということである。そして、失業した場合には長期の失業やその後不利な雇用契約に陥らないよう、保障や職業訓練などのセーフティネットを整えている。労働市場政策が就業支援のみに偏ることなく、教育や社会保障の面からも支えられている点は、日本が学ぶべき部分であろう。