

パン前政権による週35時間労働制導入企業への定額控除(オブリ控除)とがある。「賃金・労働時間・雇用促進法」により、現在6種類存在する最低賃金(SMIC、GMR)を2005年7月までに高い額に合わせることで、本化することに伴う労働コストの上昇に対処するため、低賃金労働者に対する使用者の社会保険料負担を段階的に軽減することとされていた。

③ 内容

既存の社会保険料負担軽減策は廃止され、2005年7月1日以降は週35時間労働制を導入していない企業も社会保険料負担控除を享受できる。2003年6月30日までに週35時間制を導入している企業に対しては、2003年7月1日から2005年6月30日まで、1999年7月1日から2000年6月30日までに週35時間労働制に移行した企業に適用される月額保証賃金(GMR2)の1.7倍未満で働く低賃金労働者に対する使用者の社会保険料負担を最高でGMR2の26%相当額まで控除する。週35時間労働制を導入していない企業については、2003年7月1日から2004年6月30日まで、SMICの1.5倍未満の低賃金労働者を対象に最高でSMICの20.8%相当額を控除し、2004年7月1日から2005年6月30日まで、SMICの1.6倍未満の労働者を対象に最高

で23.4%相当額を控除する。2005年7月1日以降は、週35時間労働制の移行の有無に関わらず、SMICの1.7倍未満の労働者を対象に最高でSMICの26%相当額を控除する。

今回の措置により、政府はこれまでの軽減策より50億ユーロ多い、年間210億ユーロの拠出が必要となる。

④ 各界の反応

SMICの引き上げによる労働コストの上昇分は60億ユーロと試算され、使用者の多くは社会保険料の控除措置ではSMICの引き上げによるコスト増をカバーできないと悲観的である(ル・モンド紙)。

- (注1) 実習税とは、職業訓練の財源として、企業に課せられている職業税である。
- (注2) なお、UNEDICは、オランダの民間職業紹介機関と提携し、パリ地方の長期失業者150人を対象に職業紹介を行う試みを担っている。他国の職業紹介機関がフランスの職業紹介事業に参入するのは画期的なことである。
- (注3) フランスでは、無期限労働契約が原則であり、有期雇用契約は例外としてその要件が厳しく定められている。有期雇用契約は、一定かつ一時的な業務の実施のためにのみ締結することができ、一般的な契約期間は最高18か月である。
- (注4) 雇用庁(ANPE)は、雇用・労働・社会統合省が監督する公法人であり、閣議によって任命される長官と、政府代表(5名ずつ)によって運営されている。

EU

1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年末から減速していた景気は、2003年前半は弱いままで、第1、2四半期はゼロ成長だった。2003年では0.7%の成長である。

雇用失業情勢も2003年には失業率が8.1%になる

など、悪化した。

2 賃金・物価・労働時間等の動向

物価は、おおむね安定基調にある。

〈表2-27〉 EUの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

	1999年	2000	2001	2002	2003	(%,千人)			
						1~3月	4~6	7~9	10~12
実質GDP成長率	2.9	3.5	1.6	1.0	0.7	0.1	0.0	0.5	0.5
就業者数	156,440	159,357	161,668	162,663	—	—	—	—	—
失業者数	15,804	14,441	13,096	13,821	—	—	—	—	—
失業率	8.7	7.8	7.4	7.7	8.1	8.0	8.1	8.1	8.1

資料出所 OECD「Labour Force Statistics」、内閣府「海外経済データ」  
 (注) EU15カ国の数字。GDP成長率の四半期値は前期比年率。

〈表2-28〉 EU の賃金及び消費者物価上昇率の推移

	(%)					
	1998年	1999	2000	2001	2002	2003
賃金上昇率	2.8	2.7	3.5	2.6	3.3	-
消費者物価上昇率	1.3	1.2	1.9	2.2	2.1	2.0

資料出所 OECD "Main Economic Indicators"  
内閣府「海外経済データ」

〈表2-29〉 EU の週当たり実労働時間の推移

	(%)				
	1997年	1998	1999	2000	2001
全産業	40.4	41.3	41.1	39.8	40.7
製造業	40.6	40.5	40.3	-	40.1
サービス業	40.2	40.3	40.2	-	40.0

資料出所 EU 統計局 "Labour Force Survey"  
(注) EU15カ国の数字。フルタイム雇用者について EU 統計局が調整した数字。

### 3 労働施策の概要と最近の動向

#### (1) 雇用・失業施策の概要

EU では、毎年各国別に欧州雇用戦略の実施状況を審査し、結果を年次雇用報告にまとめている。特に改善が必要な分野については、各国別に雇用勧告を行い、取組を促している。

#### (2) 労働施策をめぐる最近の動向

##### 【労働時間指令の見直しのための協議文書の発表】

##### ① 概要

EU の労働時間指令については、各国における実施状況を踏まえて欧州委員会が2003年末までに現行の指令内容等を見直すための協議文書を発表することとなっていたが、欧州委員会は2004年1月5日、協議文書を発表した。

1993年に採択された労働時間指令では、①週労働時間の上限(48時間)を適用する際に参照する期間<sup>(E1)</sup>の特例措置が設けられている。また、②個々の労働者の同意を得ることなどを条件に週48時間以上働かせることを認めるオプト・アウト<sup>(E2)</sup>について、指令の国内法制化の期限から7年後(2003年11月23日)までに、欧州委の評価提案をもとに、理事会がこれらの規定を再検討していかなる措置を採るかを決することとされていた。本協議文書は、この指令の要請に基づいて、上記2点についての分析と評価を行うほか、③医師の職

場での待機時間(on-call)についての最近の欧州司法裁判所の判例(後述)を踏まえて労働時間の定義についても取り上げ、さらに、④仕事と家庭生活の調整の合計4点について、指令の改正その他の措置の必要があるかどうか関係者の意見を求めるものとなっている。2004年3月末まで行われた第1次協議の結果、上記の4点について改正の検討を要するとされ、2004年5月19日、第2次協議が開始された。

#### ② 協議文書の内容

##### a 週労働時間の上限を適用する期間の特例措置の見直し

労働時間指令では週の労働時間の上限を(時間外労働を含めて)48時間と規定している(第6条)が、加盟国は同条の適用に当たって4か月を超えない参照時間(reference period)を定めることができるとされている(第16条)。すなわち、加盟国が定める4か月以下の一定の期間を平均して、週の労働時間が48時間を下回っていればいいということになる(我が国の変形労働時間制に相当)。

この規定自体が企業の経済活動に対応して労働時間を柔軟に適用することができるようにするために設けられているものであるが、さらに、警備・監視労働、労働者の自宅と就業場所が遠く離れている場合などの特別な場合には、この参照期間を6か月以下の期間に延長できる(第17条)。

協議文書では、加盟国の制度は様々であるとしつつ、一般的には労働時間を週単位ではなく、年間ととらえる方向に進む傾向が見られるとしている。また、労働協約による参照時間の延長の可能性については、例えば、イギリスのように労働協約が適用される労働者の割合が低い国(全体で36%、民間では22%)では、この規定を活用する余地は小さいとしている。

##### b 週48時間労働制のオプト・アウトの見直し

上記第6条の週労働時間の上限(48時間)は、一定の条件を満たす場合には加盟国はこれを適用除外(オプト・アウト)できるとされている。これは、1993年の指令採択時にイギリスを想定して設けられた。利用できるのはイギリスに限らないが、全面的にオプト・アウトしてい

るのはイギリスのみである。

イギリスのオプト・アウトに対する欧州委の考え方は以下のとおりである。

イギリスでは雇用契約の締結時にオプト・アウトの前提となる労働者の同意(週48時間労働制が適用されないことについての同意)を求めることが一般化しており、事実上労働者の選択の自由を制限するものとなっている。また、上記の同意をした労働者の労働時間等の記録を保存することとなっているが、イギリスの法制ではオプト・アウトの同意書の記録の保存のみが求められており、労働者の利益を保護するための指令上の措置が適切に実施されていない<sup>10)</sup>。

## EU 雇用戦略

EU の労働・社会政策は90年代前半より転換した。それまでは企業内部では労働者保護を拡充し、社会全体では福祉を手厚くしていくことが目指されていた。しかし、欧州大陸諸国では失業率の上昇、若年失業者、長期失業者の増加という事態に直面し、方針を転換することとなった。

1993年の「グリーンペーパー欧州社会政策：EU の選択肢」、及び1994年の「欧州社会政策：EU の進路(白書)」では、どの個人も生産のみならず社会全体の発展への活動的な参加を通じて貢献できるようなアクティブな社会を目指し、雇用に最優先順位を与え全ての人を社会に統合していくことを目標にすべきだとした。そして、1997年のアムステルダム条約による雇用政策条項では、欧州委員会の「結論」→閣僚理事会の「雇用指針」→加盟国の「年次報告」→閣僚理事会の「検査」と「勧告」→閣僚理事会と欧州委員会の「合同年次報告」→欧州理事会の「結論」という政策協調サイクルを明確に規定し、全ての加盟国が真剣に雇用政策に取り組むようにした。

EU の雇用戦略は、エンプロイアビリティ、起業家精神、アダプタビリティ、機会均等という4本柱と、2000年のリスボン欧州理事会で設定された「フル就業」から構成される。

## c 労働時間の定義(職場での待機時間)

労働時間指令では、労働時間を「国内の法律及び慣行に従い、労働者が働き、使用者の自由のもとにあり、その職務又は任務を遂行しているすべての時間」(第2条1)、休息時間を「労働時間でないすべての時間」と定義し(第2条2)ている。

一方、加盟国の労働時間の定義の仕方はまちまちであり、定義を労使協定に委ねている国もあれば、指令上の「労働時間」と「休息時間」以外の中間的な内容の労働時間(例えば就業準備(readiness to work)、待機時間(on-call duty)等)を定義している国もある<sup>11)</sup>。

こうした状況において、2003年10月、欧州司法裁判所は、医師が病院で職務に従事せずに待機している時間はたとえ休憩ができていても労働時間指令上の労働時間

「フル就業」についてはリスボン欧州理事会で就業率という数値目標が設定された。2000年現在61%の就業率を2010年までに70%に引き上げること、女性の就業率を同51%から、2010年までに60%に引き上げることである。さらに、2001年のストックホルム欧州理事会では、2010年までに高齢者(55~64歳層)の就業率を50%に引き上げるという目標が追加された。

### ・エンプロイアビリティ

様々な理由で労働市場から排除された人々を、いかにして労働市場に連れてきて仕事に就かせるか。

### ・起業家精神

規制緩和を進め、事業の開始運営を容易にし、雇用を創出する。

### ・アダプタビリティ

労働組織、雇用・就業形態の多様化、柔軟化と労働法制の近代化を進める。

### ・機会均等

男女の雇用機会を均等にし、職業と家庭生活の両立をはかる。

参考資料：労働政策研究・研修機構「先進諸国の雇用戦略に関する研究」

に該当するとする判決を行った。この判決はドイツの医師の申し立てに対するものであったが、この判決が出されるまでは、欧州委も含めて、一般に待機時間は労働時間に当たらないと理解されており、ほとんどの加盟国で労働時間から除外されていた。

待機時間の多いいわゆるオン・コール労働が行われているのは医療分野だけではないが、特に医療分野でオン・コール労働に携わっている研修医への影響が大きいことが予想される。多くの国では主にオン・コール労働に携わっているのは研修医である。研修医は1993年のEU労働指令採択時には指令の対象外とされていたが、2000年の改正指令により研修医にも労働時間指令が適用されることになった(指令の適用は、2004年8月1日からで、最大8年間の移行措置がある)。

#### d 仕事と家庭生活の調和(バランス)

すべての加盟国において、法制やソーシャル・パートナー間の協定により、労働時間をより柔軟にし、仕事と家庭生活の調和を図る措置が実施又は準備されている(例えば、家族の介護のために労働時間を短縮・適応させる措置、パートタイム労働の促進、タイム・クレジット制度の導入、高齢者の段階的労働時間短縮など)。

このため、欧州委は、労働時間指令の見直しでも、加盟国における仕事と家庭生活の調和を図る措置が促進されることを希望している。

### ③ 関係機関(欧州労連(ETUC))の反応

欧州労連のモンクス事務局長は、今回の協議文書に具体的な指令の改正案が盛り込まれていないことを批判しており、「ダイヤモンドプル委員自らも特にイギリスにおける労働時間指令の実施が不満足な現状にあることを認めているにもかかわらず、状況を改善するための具体的な提案がなされていないことは非常に不満である。同委員が本年4月に本指令の当初の目的を果たすような強固で分別のある提案を行うことを信じている」とのコメントを発表している。

(注1) 「参照期間」とは、週当たりの労働時間の算定に当たって対象とする期間のことである。労働時間の算定に当たって、企業の経済活動を考慮して労働時間を柔軟に運用することができるように、「4か月を超えない参照時間(警備・監視労働等は6か月)」を設定して週当たりの労働時間の平均を出し、これを週当たりの労働時間としている。また、労使協約を締結すれば、産業レベルで1年以内の参照期間を設定することができる。

(注2) イギリスでは労働時間指令の採択当時(1993年11月)、保守党政権が強硬に反対し、同指令がEUで特定多数決で採択された後も国内法化せず、事実上同指令の適用が除外(オプト・アウト)された。しかし、イギリスにも適用しようという試みとして、同指令の中に「施行後7年間(2003年11月23日まで)は、一定条件の下、指令第6条(所定外労働を含む労働時間を週48時間とする規定)を適用しないことができる」という規定が盛り込まれた。この規定は労働時間指令を国内法化しないと適用されないこともあり、1998年、ブレア労働党政権が同指令を国内法化し、上記規定が適用された。

(注3) イギリスの状況を見ると、オプト・アウトの結果、指令が国内法化された後も労働時間にはほとんど変化がなく、加盟国中最も労働時間が長い。2003年の統計では、48時間以上働く労働者の割合は16%で、1990年代初めの15%とほとんど変わっていない。また、週55時間以上の労働者が8%、60時間以上の者が3.2%、70時間以上の者が1%いる。過去10年間で週当たり実労働時間が増加したのは加盟国中イギリスのみとなっている。また、週48時間以上働く労働者の46%は管理的地位にあり、指令の対象外であるため、これらの労働者を除くと、実際はオプト・アウトを必要とする労働者の数はかなり限られるという状況にある。

他の加盟国については、指定業種や職種において、部分的にオプト・アウトしている国がある。例えば、フランスでは、病院、公的ヘルス・ケア施設で代わりの自由時間や補償を与えた上で、労働者が通常の労働時間を超えて働くことを可能としている。

また、ルクセンブルグのホテル・ケイタリング業等のように週の労働時間の上限を適用する際の参照時間を指令よりもじかい期間に設定している国がある。

(注4) 2000年に出された労働時間指令の実施状況報告書([http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2000/com2000\\_0787en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2000/com2000_0787en01.pdf))の7頁では、「スウェーデンやデンマークなどいくつかの国では、労働時間や休息期間の概念は伝統的に労働協約及び(又は)判例で定められているため、法令には明示的な定義は置かれていない。(中略)ほとんどの加盟国ではreadiness to work, on-call dutyなどの中間的なカテゴリーを規定している」とされている。