NLI Research Institute

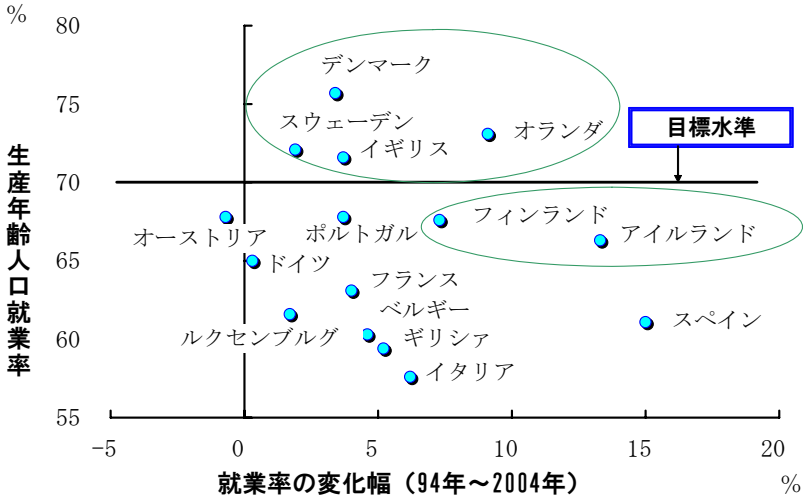
Weekly エコノミスト・レター

ニッセイ基礎研究所 経済調査部門

新リスボン戦略に見るＥＵの労働市場の現状

- 2000年３月にスタートした欧州経済社会モデルの構築を目指す10ケ年計画「リスボン戦略」は、2005年３月の中間評価で進捗の遅れを取り戻し、拡大ＥＵにおいても効果的に機能するよう、優先分野の絞り込み、政策間の整合性の重視、実行プロセスの簡素化、政治的責任の明確化などの手直しが行われた。
- 新たなスタートを切ったリスボン戦略でも、労働市場改革は最優先の課題である。リスボン戦略スタート当初からの目標である女性の就業率の引き上げは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）支援を通じて、高齢者の継続就業は、早期退職のインセンティブの見直しと積極的雇用政策の組み合わせにより加速する方針が示された。さらに、若年失業者の抑制や特定グループにターゲットを当てた政策の補完、雇用の弾力性と安定性のバランスについてのコンセンサス形成にも速やかに取り組むべきとされた。

就業率の水準、改善のスピードはＥＵ１５カ国でも様々



（資料）欧州委員会統計局

主任研究員　伊藤 さゆり（いとう さゆり）　(03)3512-1832　ito@nli-research.co.jp

ニッセイ基礎研究所　〒102-0073 東京都千代田区九段北４－１－７　３Ｆ

ホームページアドレス：http://www.nli-research.co.jp/

＜ 新リスボン戦略に見るＥＵの労働市場の現状＞

●見直されたリスボン戦略

（　リスボン戦略は持続的成長とフル就業、社会的結束強化を目標にスタート　）

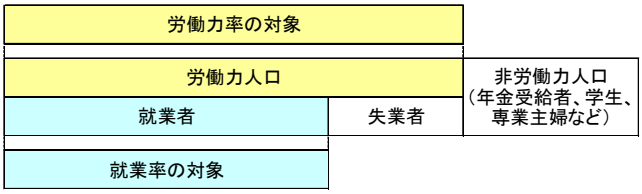
欧州連合（以下、ＥＵ）は、2000 年３月に欧州経済社会モデルの構築を目指す 10 ケ年計画としてリスボン戦略をスタートさせた。持続的経済成長とフル就業、社会的結束の強化の３つを政策目標とし、「世界で最も競争力があり、かつ力強い知識基盤経済社会（knowledge-based economy and society）を構築する」ことを目指した。

当初の計画は、モニタリング対象とする主要な指標が 28、具体策が 120 と極めて広範な政策分野に亘るものであったが、「知識基盤経済社会」の構築に必要な産業の高付加価値化・知識集約化のためにＲ＆Ｄ投資を「2010 年までにＧＤＰの３％まで引き上げる」一方で、「フル就業」の具体的な目標として「201０年までに就業率 70%、女性就業率 60%、高齢者（55 歳～64 歳）就業率 50%の達成」が掲げられた。

70 年代後半以降、ＥＵの主要国の多くで、構造問題化した失業の解消策として早期退職促進策が導入されたが、本来の目的とされた若年失業者（15～24 歳）の解消には十分な成果を挙げなかったうえ、非労働力人口の増加、経済の停滞と社会保障負担の増大という弊害をもたらした。

リスボン戦略では、こうした過去の政策の失敗を教訓に生産年齢人口（15 歳～64 歳）に対する就業者の比率である「就業率」に着目している点に特徴がある（図表１）。その狙いは、雇用環境の整備を通じて、女性や高齢者など非労働力化している層の就業を促進することで、少子高齢化により近い将来減少に転じる労働資源を有効に活用すること、社会保障制度の持続可能性を高めること、さらに経済成長の成果を広く共有することにある。

図表1　就業率の定義

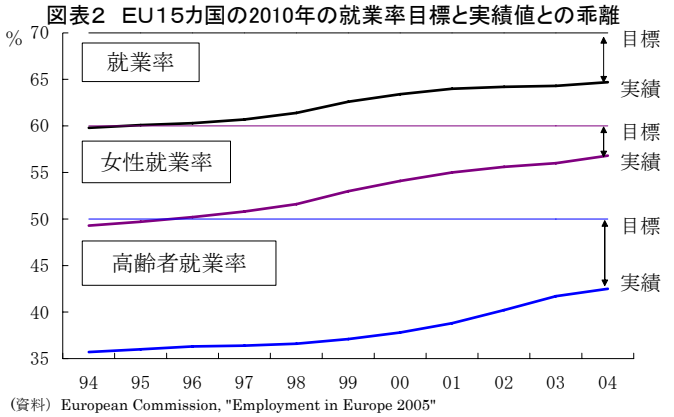


（　2004 年までの進捗速度は不十分　）

2000 年のリスボン戦略のスタート以後、ＥＵの就業率は着実に改善してきたが、スタート時から加盟している 15 カ国ベースで見ても、2010 年の目標達成は微妙な状況にある（図表２）。

米国や日本との比較でも、ＥＵの成長率は伸び悩み、相対的に高い失業率と低い就業率という状況も変わっていない。

図表2　EU15カ国の2010年の就業率目標と実績値との乖離



（資料）European Commission, "Employment in Europe 2005"

図表３ EU、米国、日本の雇用関連指標（2004年）

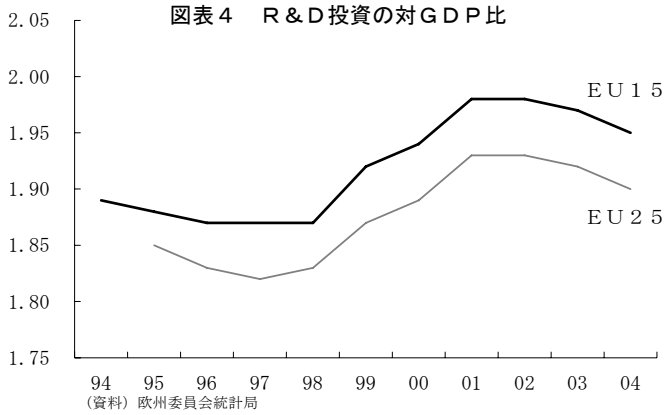
		単位	EU15	EU25	日本	米国
人口		億人	3.83	4.57	1.28	2.93
失業率		%	8.1	9.0	4.8	5.5
就業率		%	64.7	63.3	68.7	71.2
	女性	%	56.8	55.7	57.4	65.4
	高齢者	%	42.5	41.0	63.0	59.9

（資料）欧州委員会統計局、ＯＥＣＤ

さらに 2004 年 5 月に新規加盟した 10 カ国を加えたベースでは、就業率の目標値や日米との水準の格差はさらに大きくなり（図表３）、ＥＵ拡大でハードルはさらに高くなったことが分かる。

このように「フル就業」への歩みは速度は不十分とはいえ前進したが、「知識基盤経済社会」に向けた動きは停滞感が強い。Ｒ＆Ｄ投資の対ＧＤＰ比率は、90 年代半ばから 2001 年にかけて上昇したが、リスボン戦略がスタートした翌年の 2001 年～2002 年をピークに低下、目標の３％との乖離は殆ど縮まっていない（図表４）。Ｒ＆Ｄ投資の比率が特に低い新規加盟国を除いた 15 カ国のベースでも 2004 年の水準は 1.95%に留まり、日本（3.15%）や米国（2.59%）に大きく遅れをとっている。

図表４　Ｒ＆Ｄ投資の対ＧＤＰ比



（資料）欧州委員会統計局

（　2005 年の中間評価で分野の絞り込みや実行プロセス、役割分担などの見直しを実施　）

2005 年３月に欧州理事会（ＥＵ首脳会議）は、リスボン戦略の遅れを取り戻し、拡大ＥＵにおいても効果的に機能するよう、優先分野の絞り込み、政策間の整合性の確保、リスボン戦略の実行に関わる加盟各国と欧州委員会との役割分担の明確化、実行プロセスの簡素化、政治的責任の明確化などについて合意した。これらの変更は、2004 年 11 月に提出されたウィム・コック前オランダ首相を議長とするハイレベル・グループの報告書（注１）を踏まえた欧州委員会の提言（注２）に基づくものである。

新たなスタートを切ったリスボン戦略では、目標を「年率３％の経済成長維持と 600 万の雇用創出」とし、成長と雇用重視の姿勢を前面に打ち出した。運営のプロセスの大きな変更点は、ＥＵ加盟各国が「マクロ経済」、「ミクロ経済（R&D 投資、環境保護、中小企業、域内市場統合完成のための政策など）」、「雇用」の３分野について、共通のガイドラインに基づく国内改革計画（National Reform Program、以下 NRP）を秋までにまとめ、欧州委員会に提出するようになったことである。NRP の作成によって、加盟各国の実行責任は明確になり、その実行にあたっては議会や地方政府、労使などと協調が求められる。欧州委員会は、提出された NRP を分析の上、翌年１月に評価と優先的課題についてまとめた総括報告書を公表、３月の欧州理事会に提出、各国首脳の承認を経た後、計画の実行状況をモニタリングし、必要に応じて支援、促進するという役割を負う。

このプロセスでモニタリングの対象とする指標は14に絞り込み、特に2010年の就業率とＲ＆Ｄ投資対ＧＤＰ比の２指標についてはＥＵ全体でのそれぞれ 70%、3%という目標とは別に、各国レベルで目標値を設定することが義務付けられた。加盟各国の政策とともに主要指標の水準や改善状況の透明化には、成果を挙げた政策が同様の課題を抱える域内他国への普及やピア・プレッシャーの働きによって改革を促進する狙いがある。

（注１）Report From the High Level Group chaired by Wim Kok, “Facing the Challenge　The Lisbon strategy for growth and employment”, November 2004

（注２）Commission of the European Communities, “Working together for growth and jobs- A new start for the Lisbon Strategy”, February 2005

（初の総括報告書は優先課題として雇用、R&D投資、起業・中小企業、エネルギーを選定）

こうした新たな取り決め基づいて作成・提出されたNRPに対する欧州委員会の総括報告書[注３]が今年１月に公表された。欧州委員会は、各国のNRPについて、「数値目標やスケジュール、具体策に踏み込んだもの」から、「完成度が低く、似通った問題に直面する他国のアプローチから学ぶべきもの」まで多様で、「政策間の整合性が弱い」ものも含まれることや、多くの場合は「国内での戦略に関する周知が不十分」であるなどの問題点を指摘した。

その上で、遅くとも2007年までに実行に移すべき優先分野として、グローバル化と高齢化に対応した「労働市場改革」のほか、「R&D投資の強化」と「起業と中小企業の成長を促進するビジネス環境の整備」、原油・天然ガス価格の上昇と環境問題への対応として「効率的で統合されたＥＵエネルギー政策の推進」の４つに特定した。

（注３）　Commission of the European Communities, “Time to move up a gear”, January 2005

●労働市場改革ではワーク・ライフ・バランス、高齢者の継続就業促進が優先課題

労働市場改革では、リスボン戦略のスタート当初からの課題である女性の就業率の引き上げと高齢者の就業促進に加え、若年（15～24 歳）失業者の抑制、さらにこれら特定のグループにターゲットを当てた政策を補完することや雇用の弾力性と安定性のバランス（”flexicurity”）についてのコンセンサスの確立が課題とされた。

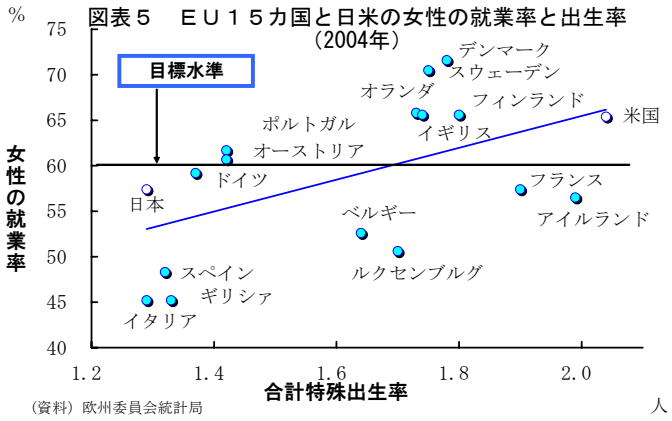
（　少子化対策としても求められるワーク・ライフ・バランス政策　）

ＥＵの女性の就業率は全体で日米を下回る水準にあるが、加盟国の間でもかなりの格差が存在する。1970年代には、女性の就業率と出生率は負の相関関係にあったが、近年では、男女間の平等が国家の基本概念となっているデンマーク、スウェーデンなど北欧諸国や、オランダ、イギリスなど女性の就業率が高い国ほど出生率も高く、逆に、女性の就業率が低く、男女の伝統的な役割分担が色濃く残るっている国々では出生率が低いという、正の相関関係に転じている（図表５）。

女性の高い就業率と相対的に高い出生率を両立している国々に共通するのは、両親の仕事

と家庭のバランス、すなわち、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）実現のために、女性の労働市場へのアクセスを改善する一方、男性の家庭生活の参加への障害を取り除く努力がなされていることである。女性の就業率が低い国々は、「フル就業」という政策目標の実現だけでなく、少子化への対応という観点からも、仕事と家庭の両立を妨げる諸要因を改善する必要性が広く認識されるようになっている。

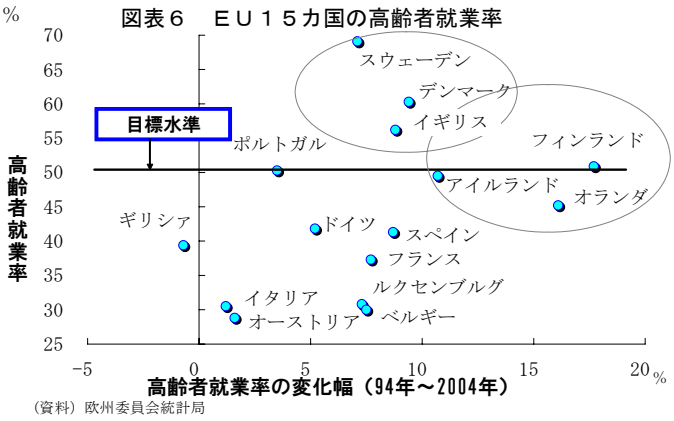
こうした背景から、統合レポートでは、「質の高い保育サービスの整備目標の達成」、「職場における男女の均等」、「ワーク・ライフ・バランスの促進」などが課題とされた。



（資料）欧州委員会統計局

（　早期退職のインセンティブの除去により促進された高齢者の継続就業　）

欧州委員会の長期人口予測によれば、ＥＵの人口は、2010 年には自然増減（出生数と死亡数の差）がマイナスに転じる。移民の流入によって、人口自体は 2026 年まで増加が続くが、生産年齢人口は 2011 年には減少に転じ、2009 年には生産年齢人口のうち高齢者層が若年層を上回る見込みとなっている。高齢者の就業率の引き上げは急務となっているものの、90 年代半ばに早期退職促進策を転換した後も 42.5%と日米との水準の乖離はなお大きい。



（資料）欧州委員会統計局

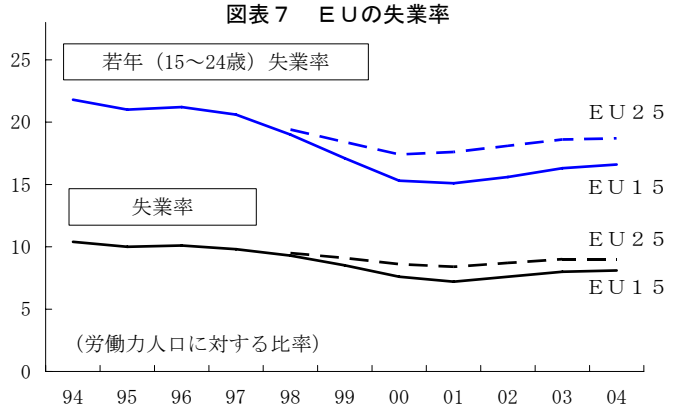
高齢者の就業率についても、ＥＵの 15 カ国間では絶対水準と改善のスピードには差がある（図表６）。高齢者の就業促進に成果を挙げた国々では、「早期引退を促すような社会保障あるいは税制の見直し」と、高齢労働者のエンプロイヤビリティー向上のための「職業教育や生涯教育」、「職場、労働市場の環境の改善」など、いわゆる積極的雇用政策を展開してきた。フィンランドやオランダなど大幅な高齢者の就業率引き上げを実現した国では、社会保障制度の見直しによって早期退職のインセンティブを除去したことが大きな役割を果たしたとされている。

統合レポートでは、高齢者の継続就業促進のための年金制度の改革は多くの加盟国が予定しているが、効果を高めるには、「積極的な雇用政策によって適切な雇用機会を確保して進めること」が必要とされた。

（　若年者の失業問題には未然防止で積極的に対応　）

若年者の失業率はＥＵ15 カ国ベースで、94 年の 21.8%から 2004 年には 16.6%にまで低下しているが、15 歳以上人口の失業率 8.1%の２倍以上という状況が続いている（図表７）。ポーランドの 39.5%、スロヴァキアでは 32.3%となっており、新規加盟国の問題はとりわけ深刻である。

図表７　ＥＵの失業率

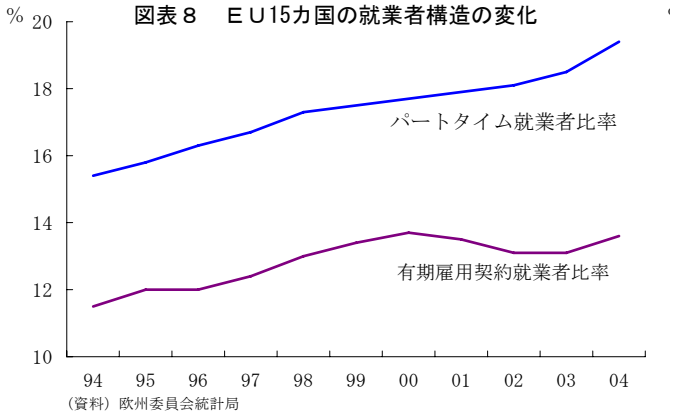


統合レポートは、多くの国が NRP において、若年者の失業問題への対応策として見習い制度の拡大を盛り込んでいるが、就業に結びつけるために具体的な目標や目的が必要であるとして、「2007 年末までにすべての若年失業者に仕事か見習い、６カ月以内の追加の訓練等の機会を与える」ことを提言している。

（　就業形態の多様化に伴い必要となった雇用の弾力性と安定性に対するコンセンサス　）

ＥＵにおける就業率の向上は、労働市場の改革でフルタイムとパート・タイムの処遇の均等化を進め、自発的なパート・タイム化を促したオランダに代表されるとおり、パート・タイムや有期雇用契約といった多様な就業形態の広がりとともに実現してきた（図表８）。

図表８　ＥＵ15カ国の就業者構造の変化



（資料）欧州委員会統計局

このように、雇用機会、労働時間、賃金の３つの組み合わせを変化させ、一定の雇用量を分かち合う、いわゆるワークシェアリングは、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、就業意欲や体力に格差がある高齢者への就業機会の提供という観点からも必要とされている。しかし、幾つかの国では労働市場の分断や雇用の不安定化という問題も懸念されるようになっていることが、雇用の弾力性と安定性のバランス、すなわち”flexicurity”へのコンセンサスの確立が優先課題とされた背景にある。

統合レポートでは、就業形態の弾力化が「積極的な労働市場政策」、「信頼でき、かつ、機動的な生涯学習のシステム」、「適切な保障を供与し、労働市場の流動性を高めるような現代的な社会保障制度」を伴う場合に、弾力性と安定性のより良いバランスが成立するとし、デンマークやオランダをその好例としている。

（お願い）本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。
（Copyright　ニッセイ基礎研究所　禁転載）