欧州 Europe

EU域内での転勤が容易に

ジェトロ海外調査部欧州ロシアCIS課　古川　祐

就労許可証や年金などの社会保障協定において、EUレベルで足並みをそろえる動きが見られる。EU加盟国に駐在員を派遣する日本企業にとっては歓迎すべき流れだが、課題もある。

背景に高度技術者不足

EUでは近年、移民・難民対策が頻繁に話題に上る。シリアなどからの難民の受け入れに対しては、EU域内でも反発の声が上がっており、2017年春に大統領選挙が実施されるフランスや、秋に連邦議会選挙を控えるドイツなどでは、難民受け入れについて政府がそれぞれ世論を意識した慎重な対応に腐心している。また、中・東欧から西欧への労働移民の拡大は、英国がEUからの離脱を選択する要因ともなった。このように、EUは移民・難民対策で揺れている印象がある。だが、EU域外（以下、第三国）からの高度技術者の呼び込みについては足並みをそろえる方向にある。具体的には、日本を含む第三国からの企業の駐在員の就労許可証や年金などの社会保障協定を統一化しようとする動きだ。

「EUブルーカード」（2009/50/EC）および「企業内転勤（Intra-Corporate Transfer：ICT）」（2014/66/EU）という二つの就労許可証は、どちらも一定の条件を満たせば、EU域内の最初の赴任国から次の赴任国に転勤しても、就労許可証を新たに取得せずとも就労できる点が大きな特徴だ。いずれも第三国の国籍保有者で高度技術者が対象。帯同家族にも就労の権利が与えられるなど、優遇されている。EUブルーカードは、受け入れ国（加盟国）における年間平均給与の1.5倍以上の給与所得者向けで、最低1年の滞在を予定している者が対象（表）。一方のICTは、マネジャー、専門家、研修生（trainees）が対象となる。うち研修生のみ、同資格の有効期間は最長1年、他は最長3年だ。いずれもEU指令に基づいた国内法で具体的な内容を規定しているため、細かい運用面では国によって一部異なる。

12年から導入されたEUブルーカードについては16年6月、欧州委員会（以下、欧州委）が、従来の加盟国ごとでの制度に代わり、EUレベルで制度を一本化するEUブルーカード制度改革に関する行動計画を提案した。EUは、特にヘルスケア、情報通信技術、エンジニアリングなどの分野で高度技術者不足に悩んでおり、それはEU経済の競争力低下の因にもなっている。経済開発協力機構（OECD）と欧州委の共同報告書（16年6月）によると、OECD加盟国に来る優秀な人材のうち31％しかEU加盟国を選んでいないという。一方、北米は57％に選ばれるという結果が出ており、EUはこの状況に危機感を持つ。欧州委は、EUブルーカードの制度内容などが加盟国によって異なるのは利便性を損ない、第三国からの高度技術者の確保に十分つながっていないとみている。ユンケル委員長は、任期中の優先事項10項目の一つに移民・難民対策を掲げ、14年の委員長就任前から移民・難民に関連する制度改革の必要性を指摘していた。欧州委は、EUレベルでの新たなブルーカード制度導入により、年間14億～62億ユーロ相当の経済効果があると試算している。

表　EU28カ国におけるEUブルーカードの発行総数（新規のみ）

（単位：人）

2012年	2013年	2014年	2015年
3,664	12,964	13,865	17,106

注：2013年7月にEUに加盟したクロアチアは2012年には含まれない
資料：EU統計局を基に作成

ICT導入では混乱も

14年5月に導入が決まったICT制度については、ようやく国内法化の期限（16年11月29日）を迎えたところだ。日本とEUの企業の役員クラスが年1回会合を

開く「日・EU ビジネス・ラウンドテーブル（BRT）」の提言書（15 年 4 月）において、「（ICT 指令は）EU に従業員を派遣する日本企業にとって極めて有用」と評価されるなど、導入前から日本企業の期待は非常に高い。

とはいえ、導入を複雑な思いで受け止める事例も出てきている。申請した国のみで有効となる既存の就労許可証と ICT のいずれを選択するかは、原則として申請者（企業）の判断に委ねられる。しかし、16 年 11 月に ICT 指令の国内法化を済ませたオランダでは申請者が選択できるようには規定していない。ICT のメリットは EU 域内で有効な点にある。だが、ICT に該当する対象者は、オランダ国内での就労のみ想定している駐在員であっても既存の最長 5 年まで有効な「知的労働者プログラム」ではなく、最長 3 年（研修生は最長 1 年）で期間延長や更新ができない新たな ICT 制度で申請するとされており、混乱が生じている。

ICT 指令の国内法化の期限（16 年 11 月 29 日）を過ぎている現在、国内法制化を済ませているのは一部の加盟国にすぎない（17 年 1 月時点）。今後、各国における国内法制化において、既存の就労許可制度と ICT 制度がどのように調整されるのか注目する必要がある。

EU レベルでの社会保障協定の締結はこれから

EU 共通の取り組みは、就労許可証だけではない。EU は、加盟各国が第三国と個別に締結している二国間社会保障協定についても、EU レベルでの社会保障協定の締結にできないか模索し始めた。国ごとに対応が異なる年金などの社会保障の内容を EU レベルで調整できれば、EU 加盟国に駐在員を配置する日本企業は、加盟国ごとに管理をせずに済み、EU 域内にいる駐在員の社会保障内容をよりスマートに管理できる。つまり、EU の複数の加盟国に駐在員を配置する日本企業の人事・給与などの管理業務の「ビジネス環境」が大きく改善されることになる。

社会保障協定に規定される内容については加盟各国の権限下にあるとされ、加盟各国が第三国と個別に協定を締結している。その結果、第三国が EU 加盟国と締結する社会保障協定内容については、協定の相手国である EU 加盟各国でばらつきがある。就労先国によって社会保障内容が異なると、EU 域内で国境を越えて移動する第三国からの就労者にとっては、支障が生じることになる。欧州委が 12 年 3 月に発表した指針では、第三国との社会保障協定について、EU レベルでの社会保障協定締結の可能性に言及しており、その後、欧州議会や EU 理事会もそれに追随する動きを見せた。なお、同指針は EU レベルでの社会保障協定の締結を進める上の嚆矢（こうし）として、EU が近隣諸国と結ぶ連合協定の枠組み活用を提案している。

EU の諮問機関[注1]である欧州経済社会委員会（EESC）は 16 年 10 月、EU が連合協定を結ぶ地中海諸国[注2]との社会保障の調整に関する報告書を発表した。そこでは、イベロ・アメリカ多国間社会保障協定[注3]が参考事例として挙げられた。EESC は、「同協定への参加は強制ではなく個別国の適用除外が認められる枠組み。この点は、EU が地中海諸国との多国間での社会保障協定を締結する上でも参考にできる」と指摘している。地中海諸国出身者（国籍保有者）が多く働く EU 域内において、EU と地中海諸国との多国間の社会保障協定が実現すれば、その意義は大きい。

EU レベルでの社会保障協定の締結については、EU が従来移民を多く受け入れてきた地中海諸国を手始めにようやく一つの方向性が見えてきた。同じく第三国である日本との締結についてはまだ先が長いとみるべきだが、薄日が差し始めたといえるだろう。

EU ブルーカード、ICT、EU レベルでの社会保障協定の締結については、英国、アイルランド、デンマークの 3 カ国[注4]が、EU 基本条約（リスボン条約）の付属議定書により適用免除になっているという共通の課題がある。また上述のように、ICT では既存の就労許可制度との調整で一部混乱が生じ、EU レベルでの社会保障協定の締結実現までにまだ道のりは長い。つまり日本企業が即座にこれらの恩恵を受ける状況にはないということだ。ただ、課題はあるものの、EU が就労許可証や社会保障協定を EU レベルでの「統合」に向けて少しずつ動こうとしている流れに着目すると、移民・難民対策に揺れるなど結束が弱まっているのではないかとネガティブに EU を捉える向きもある中で、EU に対する見方は少し変わるかもしれない。 JS

注1：欧州委、EU 理事会、欧州議会の3機関に助言を与える機関。
注2：マグレブ諸国（チュニジア、モロッコ、アルジェリア、リビア）、トルコ、エジプトなど地中海周辺の国々。
注3：参加国はスペイン、ボリビア、ブラジル、チリ、エルサルバドル、エクアドル、パラグアイ、ポルトガル、ウルグアイ。
注4：社会保障協定については英国とデンマークのみが適用除外。