【EU】EU 人材プールを設立する規則の制定

海外立法情報課　田村　祐子

＊2026 年 4 月、人材不足となっている職種に関して、第三国の求職者と EU 域内の事業主の求人をマッチングするプラットフォームである EU 人材プールを設立する規則が制定された。

1　背景と経緯

EU では、特に中小企業を中心に多くの職種（グリーン・デジタル移行（いわゆる GX・DX）に関わる専門職・技術者等[1]）の人材が不足している一方、第三国からの求職者が EU 域内で職を得ることが困難な状況（手続の煩雑さ・高額な費用、搾取の危険性、（事業主から見て）求職者の技能の不確実性等）がある[2]。これらの課題に対処するため、欧州委員会は、2023 年 11 月 15 日、人材不足となっている職種で働くことに関心があり、必要な技能を持つ第三国からの求職者に機会を提供し、国際的な人材採用を促進することを目的とした、EU 初のプラットフォームである人材プールを設立する規則案（COM(2023)716）を提案した[3]。規則案は、修正を経て[4]、2026 年 3 月 10 日に欧州議会で、同月 30 日に EU 理事会で承認され、同年 4 月 29 日に「EU 人材プールを設立する 2026 年 4 月 29 日の欧州議会及び理事会規則（EU）2026/1047」[5]（以下「規則」）として成立した。施行日は同年 6 月 1 日で、全 6 章 24 か条及び別表から成る。

2　規則の主な内容

（1）主題と範囲（第 1 章）

規則により、EU 域外に居住し、EU 域内の特定の職種の人材不足を補うために必要な技能と資格を有する第三国からの求職者[6]（以下「求職者」）の採用を促進することを目的として、EU 人材プール（以下「人材プール」）が設立される（第 1 条）。規則は、EU 域外に居住する求職者並びに人材プールの参加加盟国に設立された参加事業主[7]及びその他の参加団体[8]（以下「参加事業主等」）に適用される（第 2 条）。加盟国はいつでも人材プールに参加することができる（第 3 条）。加盟国は、参加希望日の 9 か月前までに事務局（後述）に参加の意思を通知し、脱退を希望する場合は、6 月又は 12 月に事務局に脱退の意思を通知しなければならない（同条）。

＊　本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2026 年 9 月 8 日である。

1 より具体的な職種については、後掲注(11)参照。

2 European Commission, “Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL ESTABLISHING AN EU TALENT POOL,” COM (2023) 716, 15.11.2023, pp.1-2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2023%3A0716%3AFIN>

3 *ibid*., p.2.

4 審議過程において、EU 人材プールからの脱退に関する規定（第 3 条）が加えられたほか、人材パートナーシップ（後掲注(10)）で技能を習得した第三国からの求職者がその技能を証明する「人材パートナーシップ・パス」について、適用対象が二国間協定等にも広げられ、名称も 2（3）で後述する「フラグ」に変更された（第 12 条）。

5 Regulation (EU) 2026/1047, OJ L, 2026/1047, 12.5.2026. <https://data.europa.eu/eli/reg/2026/1047/oj>

6 「第三国からの求職者」とは、EU 域外に居住している自然人で、成人しており、かつ、EU 市民（EU 運営条約第 20 条第 1 項の定義による。）に該当しない者で、EU 域内で求職中の者をいう（第 4 条）。

7 「参加事業主（participating employer）」とは、人材プールへの参加加盟国に合法的に設立された事業主で、同国の国内連絡窓口を通じて人材プールの IT プラットフォームでその求人情報が利用可能なものをいう（第 4 条）。

8 「その他の参加団体」とは、人材派遣会社、民間職業仲介事業者又は労働市場における雇用仲介者で、当該団体が合法的に設立された加盟国の国内連絡窓口を通じて人材プールの IT プラットフォームでその求人情報が利用可能なものをいう（第 4 条）。

（2）人材プールの構成等（第 3 章）

人材プールは、(a)事務局、(b)運営委員会[9]、(c)国内連絡窓口で構成される（第 7 条）。欧州委員会は、人材プールの全体的な管理を行い、加盟国の参加・脱退、人材パートナーシップ[10]への参加国、人材不足職種リスト[11]等の情報を人材プールの IT プラットフォーム[12]に公開する事務局を設置しなければならない（第 8 条）。運営委員会は、人材不足職種リストの作成や人材プールの活動計画等について事務局を支援し、当該リストに対する参加加盟国間でのベストプラクティスの交換を促進する等の役割を担うものとする（第 9 条）。参加加盟国は、雇用及び移民分野の専門家で構成される、自国の国内連絡窓口となる機関を指定しなければならない（第 10 条）。国内連絡窓口は、国レベルでの IT プラットフォームの機能の促進や、IT プラットフォームにおける求人情報の公開・削除等に責任を負うものとする（同条）。

（3）求職者及び参加事業主等の人材プールへの登録（第 4 章）

求職者は、関連する技能及び資格を記載した履歴書を人材プールに登録することができ、当該履歴書は参加事業主等に公開される（第 11 条）。求職者は、自身が、加盟国の国内法に従い加盟国への入国若しくは滞在を拒否する司法・行政上の決定の対象又は指令 2008/115/EC[13]に規定される EU 域内への入国禁止の対象ではないと宣言することが求められる（同条）。人材パートナーシップ、二国間協定又は第三国における技能開発及び認定に関する国家枠組みにおいて特定の支援を受けた求職者の採用を促進するために、技能等を可視化する「フラグ」を履歴書に表示するものとする（第 12 条、前文(25)）。参加事業主等は、国内連絡窓口を通じて、求人情報[14]を人材プールに掲載することができる（第 13 条）。参加事業主等は、適切な人材募集、労働条件、無差別、不利益な取扱い及び人身取引からの保護に関して、EU 法及び国内法を遵守しなければならない（同条）。

（4）移民手続の迅速化（第 5 章）

参加加盟国は、人材プールに登録した求職者で人材プールでの求人に選ばれたもののより迅速な雇用を可能とするために、迅速な移民手続の実施を決定することができる（第 19 条）。ただし、事務局は人材プールへの履歴書の登録や求人情報への応募が、求職者の居住許可及び就労許可を保証するものではないことを IT プラットフォーム上で明確に説明しなければならない（第 17 条）。求職者は、国内法に従って既存の苦情処理の枠組みを効果的に利用できるものとし、管轄当局に苦情を申し立てる権利を有する（第 18 条）。

---

9 運営委員会は、各参加加盟国の代表 2 名（1 名は雇用分野の専門家、1 名は移民分野の専門家）、欧州委員会の代表 2 名、労使パートナーの代表 6 名（労働組合と使用者団体から同数ずつ）で構成される（第 9 条）。

10 国際的な労働移動の促進を目的として、EU がパートナー国（チュニジア等 5 か国）に対して職業訓練や資格認定の支援などを行う枠組みである。“Talent Partnerships,” 5.5.2025. European Commission website <https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-resettlement/talent-partnerships_en>

11 国際標準職業分類（ISCO-08）に基づき、EU で人材不足となっている職種（環境保護に関する専門職、ソフトウェア開発者、土木・電気技術者、医師、会計士、調理人等 42 の職種）をリスト化している（第 14 条、別表）。

12 IT プラットフォームは、既存の IT インフラを活用して開発されるべきとされ、欧州労働機関が運営する欧州雇用サービス（31 か国（EU 加盟国、ノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン及びスイス）の求職者及び事業主に対する雇用支援サービス）の IT インフラが、自動マッチングツール等を含めて、IT プラットフォームに再利用できるとされている（前文(11)）。“European Employment Services (EURES),” 29.11.2017. European Commission website <https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-employment-services-eures_en>

13 Directive 2008/115/EC, OJ L 348, 24.12.2008, pp.98-107. <https://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj> 同指令は、EU 域外からの不法移民に対する送還、収容等に関する基準及び手続について加盟国共通のルールを定める。

14 求人情報には事業主の名称、連絡先、職務記述書及び勤務地を含めなければならないほか、初任給や事業内容の詳細も含めることができる（第 13 条）。