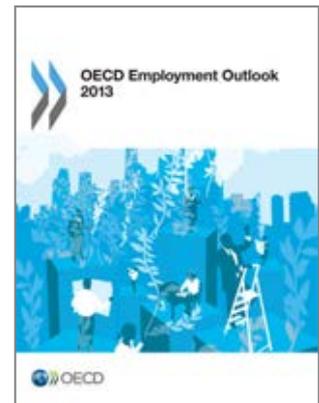


OECD Multilingual Summaries

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Japanese



全文を読む: 10.1787/empl_outlook-2013-en

OECD 雇用アウトLOOK 2013

日本語要約

失業率は引き続き高水準

世界金融経済危機の発生から5年以上が経ったが、多くのOECD諸国では未だに失業率が高い状態である。2013年4月の失業者数は4,800万人以上、失業率は8.0%となっており、経済危機の時の最も高い水準である8.5%をわずか0.5ポイント下回っただけである。ただし、国による差も大きい。OECD諸国のうち5か国では失業率がほぼ5%もしくは5%未満であるが、2か国（ギリシャとスペイン）では25%を超えている。今後の見通しについて、OECDでは、2014年末までOECD地域の失業率はほとんど変わらず、欧州6か国では少なくとも1ポイント以上の上昇が見込まれるものの、他のOECD5か国の0.5ポイント以上の低下によって相殺される、と予測している。

高齢労働者の状況は比較的良好

労働市場における状況が特に良くないのは特定のグループ、特に低技能の若年層である。対照的に、高齢労働者は、これまでの深刻な不景気の時より今回の危機をうまく切り抜けている。これには、危機前から存在していたと思われる多くの要因が作用している。中でも、これまでの世代より教育水準が高く、健康面でも良好であるといった理由で高齢労働者の退職年齢が上昇する傾向にあることが挙げられる。また、早期退職制度の廃止や利用厳格化も一定の役割を果たしている。

若年労働者の雇用状況と高齢労働者のそれとの関係を長期にわたって国際的に分析すると、労働市場における高齢労働者の実績の方が良くても、それが若年労働者の雇用を妨げることはないということが分かる。これは、高齢労働者に対する早期退職の勧奨により、若年層が労働市場で足場を得ることを支援しようとしてきた政府のこれまでの試みは、コストのかかる政策上の誤りだったという結論を裏付けるものである。幸い、各国政府はこれまでのところ若年層の高失業率対策として早期退職制度を導入することに抵抗している。政府は早期退職制度の導入ではなく、成長を拡大する構造改革や、就職や雇用継続など具体的な問題を抱えている若年層や高齢者を支援する目的を絞込んだ積極的労働市場措置など、若年労働者と高齢労働者双方の雇用見通しを高める戦略を追求すべきである。

雇用保護法制は緩和されつつある

過去10年間にわたり、特に危機以降、OECD諸国は厳格な雇用保護法制、すなわち労働者の雇用および解雇に適用される規則、特に集団的および個別的解雇に関する規則を緩和してきている。また、さほど広範囲に及んではないものの、無期契約と有期契約間の保護水準の差を縮小しようとする変革も行われている。1990年代に有期契約に関して広範な規制緩和が実施され、それが、安定した長期契約の労働者と不安定な短期契約の労働者という労働市場の二極化に拍車をかけることになった。

これらの近年の改革は、有期契約労働者と無期契約労働者間の格差を是正しつつ、労働市場がより柔軟に経済変動に対応することに資するはずである。調査研究によれば、平均的には、自分の技能に見合った職を見つけやすくなるため、労働者は恩恵を受けるはずである。しかし、一部の労働者が大きな損害を被ることは避けられない。政府は、これらの改革の悪影響を軽減するとともに、悪影響を受けた労働者の再就職を支援する政策によって対応する必要がある。

適切に設計された活性化政策は、失業者の就職を奨励・支援する

活性化政策とは、福祉受給者の労働復帰を奨励するための労働市場政策のことである。アプローチは様々であるが、求職活動や職業訓練に対する支援や、給付の支給と求職活動の証拠や被雇用能力強化措置への参加義務との連結などが含まれる。7か国の活性化政策に関するOECDの詳細なレビューに基づき、いくつかの重要な教訓が明らかにされている。

第1に、福祉依存の防止策として、失業者向けの所得支援制度を整備している国には例外なく、雇用に重点を置く確固たる活性化制度が有効である。この活性化制度には、雇用・職業訓練プログラムへの参加を要件とする、求職活動支援策や就労能力改善策を含めるべきである。第2に、母（父）子家庭の親や失業中の高齢労働者、部分的就労不能者などのグループに対する労働関連要件を導入または拡大する改革を粘り強く進めていくことが重要である。この改革を実施すれば、これらのグループは非活動者（inactive）ではなくなるので、当初は「顕在的な」失業者数がある程度増えるとしても、この改革はこれらのグループの労働復帰を後押しする上で効果的なことが明らかになっている。第3に、効果的な活性化戦略を実施するには、給付管理と求職活動支援を調整したり、国および地域レベルでの資金調達を整備したりする制度改革が必要かもしれない。最後に、官民の就職斡旋サービスは、求職者と地域の労働市場特性に合わせて調整した雇用成果指標に基づく実績管理を通じて、その実効性を高めることができる。

解雇後の再就職

データを入手可能な国では、平年において約2~7%の労働者が一時解雇または解雇されている。働き盛り（25~54歳）の労働者より、高齢労働者や若年労働者の方がそのリスクは大きい。高齢労働者と若年労働者では再就職の状況が異なる。高齢労働者は総じて若年労働者より再就職が難しく、失う収入も大きい。また、零細企業の労働者や、肉体的な技能や職人的な技能に頼る労働者は、情報技術などの成長産業分野においては需要が多くないため解雇されるリスクが高い。

多くの賃金外給付は雇用期間に連動するので、一時解雇後に再就職した労働者は、有給休暇や病気休暇の権利を十分に得られなくなる。また、残業やパートタイム労働を求められる可能性もある。しかし、一般に一時解雇者にとっての主な金銭的成本は、再就職後の収入減ではなく、失業中の給与喪失によるものである。

これらの知見から、いくつかの政策的含意を引き出すことができる。一時解雇者の金銭的負担を減らすためには、速やかに再就職させることが極めて重要である。また、公的資金が乏しい場合には、対象を高齢労働者や低技能労働者に絞り込むべきである。最後に、一時解雇が、再就職支援や再訓練などのサービスの提供やこうしたサービスへの資金拠出を義務付けられていないことが多い中小企業に集中している場合には、これらのサービスの提供を企業に頼るのは最善のアプローチではないかもしれない。

© OECD

本要約はOECDの公式翻訳ではありません。

本要約の転載は、OECDの著作権と原書名を明記することを条件に許可されます。

多言語版要約は、英語とフランス語で発表されたOECD出版物の抄録を翻訳したものです。

OECD オンラインブックショップから無料で入手できます。 www.oecd.org/bookshop

お問い合わせはOECD 広報局 著作権・翻訳部 お願いいたします。 rights@oecd.org fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Visit our website www.oecd.org/rights



OECD iLibrary で英語版全文を読む!

© OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2013-en