

## OECD Employment Outlook - 2008 Edition

*Summary in Japanese*

### OECD 雇用アウトLOOK : 2008 年版

日本語概要

- OECD 雇用アウトLOOKは、OECD 地域の労働市場と雇用情勢に関する年次報告書である。
- 2008 年版によれば、OECD 諸国の就業率は過去最高に達しており、生産年齢人口の3分の2が現在就業している。
- しかし、依然として後れを取っているグループもある。女性は男性に比べ就業率が20%低く、少数民族も他の人々より求職期間がはるかに長い。
- これまでの改革は競争条件の平等化に資しているが、既存の差別禁止法の執行や非差別雇用促進策の導入など、なおなすべきことは多い。

## 万人の雇用機会均等の確保

---

労働市場は改善しており、万人の雇用機会均等の確保が現時点での今後の課題となっている

---

OECD の労働市場は過去 10 年間で大幅に改善している。2007 年の OECD 地域の平均失業率は 5.6% と 1980 年以降の最低を記録した。雇用者数も大幅に増加し、今では平均で生産年齢人口の 3 分の 2 が就業しており、就業率は戦後最高に達している。これは朗報ではあるが、現状に満足すべきではない。一部のグループにとって労働市場は依然として厳しい状況にあり、世界の経済環境のダウンサイドリスクも労働市場に悪影響を及ぼしかねない（詳細は OECD エコノミック・アウトルック No. 83 を参照）。

現在の景気低迷の先まで展望すると、OECD 諸国の労働市場に関する主要な課題は、人口高齢化が進む中でいかに生活水準をさらに高めていくかである。「OECD 雇用戦略の再評価」は、雇用と所得を増やすための包括的な政策枠組みを示しているが、少数派グループ（under-represented group）の求職を支援することが政策の主要な優先課題であると強調している。多くの国で、女性、若年層、高齢者、障害者の就業率が相対的に低くなっているからである。しかし、求職を支援するだけでは不十分であり、すべての人に同じ雇用機会を提供する必要もある。多くの OECD 諸国では過去 20 年間、雇用者数が増えているが、この増加の大半は不安定かつ／あるいは低賃金の労働者の割合が増えたことによるものである。

---

労働市場改革は就労を促進している

---

多くの OECD 諸国で行われている労働市場改革は、少数派グループの就労を促進している。こうした改革としては、効果的な再就職の斡旋と求職への強力なインセンティブを結び付けた「就労化／相互義務」戦略の実施、特に低賃金労働者のタックス・ウェッジの引き下げや賃金アップを目指した租税／給付改革、老齢年金制度や早期退職制度に含まれる就労継続の阻害要因の除去などが挙げられる。女性に関しては、柔軟な勤務形態、十分な育児休暇、高品質で安価な保育サービスなども挙げられる。

しかし、差別など就労への障害に適切に対処しなければ、こうした改革も不十分である

就業率を引き上げるための政策行動も、少数派グループへの労働需要が伴わなければ、あまり成果は上がらない。労働市場における機会均等の促進には、教育や訓練への長期的な投資とともに、生産的で報酬の高い仕事へのアクセスを促進する政策介入も必要である。個人が習得するスキルと企業がグローバル化した厳しい競争環境を乗り切るために必要とするスキルのミスマッチが解消していないことが、依然として特定グループの雇用可能性を阻害している。

さらに、多くの国では、労働市場における差別——単に特定のグループに属しているという理由のみによって同じ生産性を有する個人を不平等に取り扱うこと——も依然として雇用格差や雇用機会の質の格差を拡大させる極めて重要な要因となっている。例えば、女性の就業率は大幅に上昇し、雇用面や賃金面の男女格差はほとんどの国で縮小しているが、それでも女性は就労機会が男性に比べ平均で 20% 少なく、賃金も男性より 17% 少ない。本「雇用アウトlook」のデータは、OECD 諸国全体の男女の雇用格差の約 8%、賃金格差の 30% が労働市場の差別的慣行によるものであることを示唆している。同時に、少数民族の労働者は、同じ特徴を有しているものの多数派グループに属している労働者より、職に就くまでの求職期間が 40~50% 長く、この結果、長期失業のリスクがはるかに高くなっている。また、就職後も、多くの国で、少数民族の労働者は平均賃金が多数派グループの労働者より 10% 以上少ない。

### 構造改革は差別の減少に資する

構造改革は、それ自体として、差別的行動の範囲を狭めることにより、少数派グループの雇用見通しを改善させる可能性が高い。実際、過去 20 年間における競争力強化を狙いとした製品市場改革の実施により、多くの OECD 諸国は一石二鳥の成果を手に入れている。一方で、改革は資源配分の改善とより持続可能な経済成長の強化により、労働力需要を押し上げている。他方で、マーケット・レントの引き下げにより、競争の強化は雇用や昇進における偏見のコストを負担する雇用主の能力も低下させている。さらに、特定グループの平均的なパフォーマンスに関する先入観や固定観念の見方に基づく差別に関しては、生産性の低い労働者の期待雇用コストの削減、厳格過ぎる雇用保護法制の緩和、最低賃金の引き上げ幅縮小、低賃金労働者に関するタックス・ウェッジの圧縮なども雇用差別の減少につながる可能性がある。

図 3.1 雇用の男女格差は縮小する経過をたどっており収斂してきている

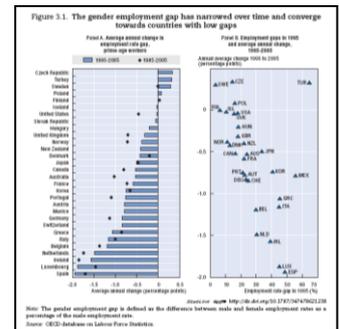
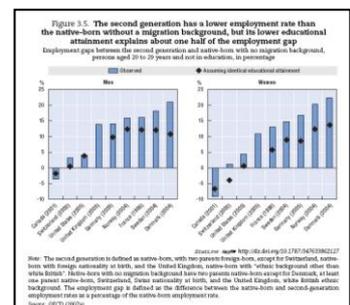


図 3.5 第二世代は、移民の経験がない自国出自者と比べて雇用率が低い。しかし、その格差が生じる理由の半分はその学歴の低さによるものである。



---

### しかし、差別禁止法の実効的な執行が極めて重要である

---

しかし、差別と効果的に闘うためには、特別な差別禁止法その他の政策も必要である。さらに、差別的行動の法的禁止が実効性を持ち得るのは執行される場合のみである。そして、まさにこの点にこそ大きな問題がある。すべての OECD 諸国で、法が執行されるかどうかは本質的に被害者が差別を申し立てるかどうにかかっている。しかし、多くの人々は職場での差別に関する自らの法的権利についてさえ知らない。たとえ知っている場合でも、差別の申し立てを行うのは原告にとって本来的に難しいうえ、訴訟には費用もかかる。訴訟による恩恵は少ないことが多く、それすら得られるかどうかわからないからである。被害者が訴訟を躊躇するのはこうした理由による。この問題の対策で効果を上げていく国では、原告に適切な制度的支援を行っている。また、十分に確認が可能な補償的損害賠償を差別禁止法に明記したり、訴訟に代わる簡略な紛争処理手続きを提供したりもしている。

しかし、個々の訴訟に頼らずとも執行できるようにすれば、法律上の規則はより大きなインパクトを持つ。この点、多くの OECD 諸国は差別禁止の専門機関を設置している。しかし、原告の訴えがなくても、企業を調査し、差別的慣行が疑われる雇用主を提訴し、差別の証拠が見つかった場合に制裁を科す実効的な権限がこうした機関に付与されている国はわずかしかない。

---

### 非差別的行動と積極的改善措置への具体的インセンティブも極めて重要である

---

また、労働市場における差別の撲滅は、好ましくない行動の抑止や被害者への補償に限定されるべきではない。企業文化の変革を促進し、社会的に受け入れられる慣行を再定義する介入も求められる。まず、簡素で包括的な法律を制定したり、行動規範を促進したりすることは、雇用主が差別的行為を回避するのに役立つ。しかし、おそらくもっと重要なのは、政府は、非差別的慣行へのスローガンを打ち出したり、具体的な積極的改善措置への金銭的インセンティブを提供したりするなど、好ましい行動を誘発する奨励制度を整備することができる、ということである。

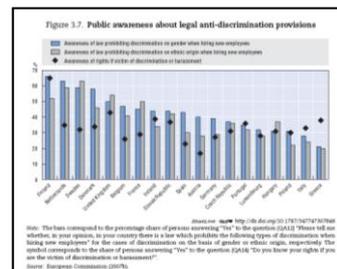
---

### 万人の雇用機会均等を促進するには、構造改革と直接的な差別禁止措置を組み合わせる必要がある

---

「OECD 雇用戦略の再評価」は、雇用の増加と改善を促進する包括的な政策のための有益な枠組みとなっている。この改革

図 3.7 差別禁止法令に関する一般認知度



策が労働市場における差別の減少にも資し得るのは喜ばしい。しかし、差別を防止する直接的な措置も必要である。さもなければ、すべての労働者に平等な競争条件を保障することはできない。

\* \* \* \* \*

OECD 雇用アウトLOOK 2008 年版はまた、若者やインフォーマルセクターの労働者、メンタルヘルスの問題を持つ労働者の雇用機会の増大、向上をどう奨励するか等の政策問題を論じています。また、多国籍企業の外国関連会社の給与や労働条件、外国直接投資や責任あるビジネス慣行の奨励についても分析しています。

## 幸先の良い出発？ OECD 諸国における若年者労働市場の移行

本章ではまず過去 10 年間の若年者労働市場のパフォーマンスを概観する。その後、10 代および若年層の失業がビジネスサイクルの影響を受けやすいこと、労働市場への参入形態として短期およびパートタイム労働が目立ってきていることを実証する。そして、最初の教育を修了後、就労へと移行する速度と形態に関する幾つかの指標を提示し、若年者の職の質（短期および低賃金職がより良い仕事へのステップとしてどの程度役立っているのか等）を分析する。最後に本章では、学校中退者、特に中等教育を修了出来なかった者にとって、若年者労働市場が全体的には流動性があるにもかかわらず、失業から抜け出すのが困難になっていることを強調している。

## 就労を宣言するか地下に留まるか：7つの OECD 加盟国におけるインフォーマル雇用

インフォーマル雇用や未申告就労は、低所得および中所得 OECD 諸国にとって深刻な労働市場問題である。これは、労働者保護への懸念を生じさせるとともに、政府が質の高い公的サービスを提供することを困難にし、生産性と成長への障害となっている。力強い経済成長自体は、インフォーマル雇用の削減を保障するものではない。インフォーマル雇用問題に取り組むためには各国はどのような政策をとることができるだろうか。その答えは国によって異なる。各国の状況に合わせ、もし労働コストが高い場合はそれを下げ、厳しい雇用保護法制を持つ国で

図 1.8. 最初の雇用と恒久的な雇用への平均移行期間：  
パネルデータの推計

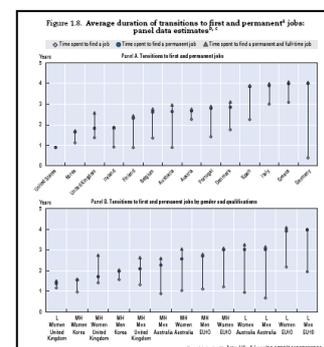


表 2.1 インフォーマル雇用や未申告就労の代替尺度

Country	Employees in informal jobs		Unpaid family workers		Multiple jobs holders		Undeclared income	
	Employees not registered in regular payroll accounts % of non-ferrous employment*	Employees with no contract % of non-ferrous employment	% of non-ferrous employment	% of total employment	% of workers typically not reported for tax purposes†	% of employees receiving regular cash-in-hand†		
Czech Republic	1.8	11.8	0.7	0.1	10	9		
Hungary	16.6	2.8	5.8	0.9	1.8	9	8	
Italy	20.8	1.1	17.1	4.7	1.7	7		
Malawi	21.0	28.1	20.0	5.1	5.3	11		
Poland	0.5	7.0	0.7	1.3	11	11		
Slovak Republic	2.2	0.2	0.1	1.2	8	7		
Turkey	21.7	16.0	9.9	0.1	10	10		

は柔軟性を高め、労働者が持つ利益を増大させる社会保護スキームのデザインを改善するなどの方策を組み合わせることで、労働者を正當に雇用するインセンティブが向上するだろう。そうしたインセンティブはまた、社会保障、労働法制面での取り組みを向上させることでより高まるだろう。ガバナンス基準の改善によっても自発的な法令遵守を奨励できるだろう。

## 全ての職は健康に良いのか？就労身分や労働条件がメンタルヘルスに与える影響

本章は、OECD 諸国における労働関連の精神疾患の動向と、それに影響をおよぼす新しい労働パターンの役割について新たなエビデンスを提示する。多くの国で精神疾患による障害者手当の受給が急増しているにもかかわらず、現在明らかになっている指標は、OECD 地域で生産年齢人口のメンタルヘルス問題が全体的に増加していることを示していない。しかしながら、メンタルヘルスは一部の国や特定の労働力層で悪化が見られ、欧州では潜在的にストレス度が高い労働条件が増加していることが報告されている。5カ国の労働者個人を対象にした長期分析によると、失業は就労よりもメンタルヘルスに悪く、またメンタルヘルスが雇用に与える影響は雇用契約や労働条件の種類、以前からあったメンタルヘルス問題によって様々である。特に「非標準的」職を得た非活発な個人、特に以前からメンタルヘルス問題を持つ人に対する手当は、標準的雇用契約に移行した人に比べて、小額なものとなっている。

## 多国籍企業はより良い給与と労働条件を奨励しているか？

OECD 諸国に拠点を置く多国籍企業（MNE）から開発途上国や新興経済諸国への海外直接投資（FDI）は過去 20 年間、劇的に増加している。FDI は地域の開発に利益をもたらすと一般的に認識されているが、他方、受入れ国内での不公正な競争や労働者の権利保護への懸念も生じさせている。本章は、MNE の外国関連企業や独立した供給会社に勤務する労働者の賃金や労働条件に FDI がおよぼす影響を分析する。エビデンスによると、MNE は特に開発途上国や新興経済国で操業する場合、国内のカウンターパートに比べ、高い給与を提供する傾向があるが、賃金以外では必ずしもより良い労働条件を提供しているわけではない。賃金への影響は、MNE の外国供給会社にも広がる可能性があるがこうしたスピルオーバー効果は小さい。

図 4.7. 仕事に関して精神衛生上の問題を 3 つ以上有している従業員の割合の変化：欧州、1995～2005 年（ポイント）

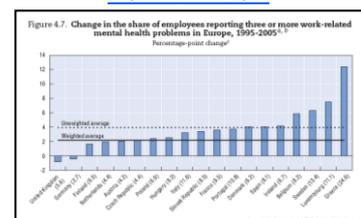
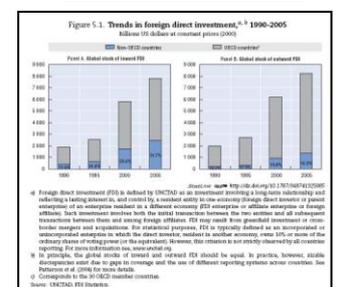


図 5.1 1990-2005 年の外国直接投資のトレンド



全文は [wzww.oecd.org/employment/outlook](http://wzww.oecd.org/employment/outlook) で入手・閲覧できます。

本サマリーには印刷されたページからエクセル™のファイルをダウンロードできる StatLinks が含まれています。

© OECD 2008

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/](http://www.oecd.org/bookshop/)

お問い合わせは OECD 広報局著作権・翻訳部にお願いいたします。

[rights@oecd.org](mailto: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/](http://www.oecd.org/rights/)

