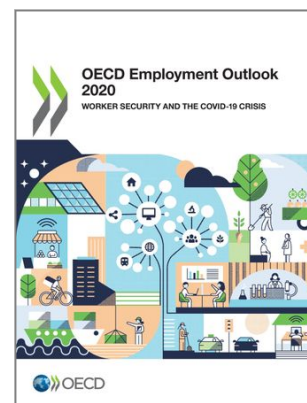


OECD *Multilingual Summaries*
OECD Employment Outlook 2020
Worker Security and the COVID-19 Crisis

Summary in Japanese



全文を読む: [10.1787/1686c758-en](https://doi.org/10.1787/1686c758-en)

OECD 雇用アウトLOOK 2020
COVID-19 危機下の労働者保護

日本語要約

© OECD

本要約は OECD の公式翻訳ではありません。

本書の利用については、電子版又は印刷版のいずれの場合でも <http://www.oecd.org/termsandconditions> に記載された諸条件が適用される。

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。



Disclaimers: <http://oe.cd/disclaimer>

エグゼクティブ・サマリー

世界は今世紀最悪の公衆衛生・経済危機に直面している

今世紀最も深刻なパンデミックが発生したことで、大恐慌以来最悪と言われる経済危機が引き起こされている。多くの国では厳格なウイルス封じ込め・感染リスク低減政策で対応し、ウイルス感染拡大の抑制に効果を上げ、医療システムの崩壊を回避し、そして重要な点として死亡者数を抑制することができた。しかしながら、大きな不透明感と感染の恐怖、そして公衆衛生ガイドラインや外出禁止令などを受けた人々の自粛傾向などが相まって、経済活動は急激に縮小している。危機が発生した最初の月には多くの国で新規失業保険申請件数が急増し、OECD 諸国では、失業率が世界金融危機のピーク時を大幅に上回る水準まで高まることが予想されている。だが、労働市場へのショックは格段に大きい。労働形態がテレワークへと大きくシフトしているにもかかわらず、企業が新規雇用をストップし、一部の労働者を休業手当付きの雇用維持プログラムを通して一時帰休させる中、すべての国で実質的な就業者数は激減した。入手可能な証左は、低技能者や若年者、季節労働者など脆弱な労働者と女性がパンデミックから最も打撃を受けていることを示唆するものとなっている。

労働市場と社会政策反応は前代未聞のレベル

OECD 諸国は、病欠や失業時の所得扶助と雇用維持のための制度へのアクセスを改善し、金額も増やすなどして大規模な支援政策を行っているが、そうした支援策への申請数もまた、多くの国で前代未聞のレベルとなっている。こうした政策対応の狙いは、損失を抑えて労働者と企業を支援するとともに、実行可能な活動やコンピテンシーが破壊されることを防いで回復に備えることであった。また、多くの国では、職場に実際出勤しなくても職務を遂行できる労働者がテレワークに大きくシフトすることができるための措置が取られた。経済活動再開に伴う労働者の安全を確保し、適切な所得保障と雇用支援を提供することは、危機がまだこれからも続くかもしれないことに照らし、引き続き最優先課題でなくてはならない。ただし、経済活動が回復するにつれ、依然として続く制約により影響を受ける労働者や家計および企業への継続的な支援と、企業活動の促進ならびに必要な再編を認めることとの間でバランスの取れた政策が必要である。

失業手当の規則では、非典型的な仕事をする労働者固有の職歴を考慮すべき

失業保険は失業によって失われた所得への保障を提供する重要な手段の1つである。だが、多くの労働者が受給資格を満たさないために十分な支援を受けていない。受給資格に関する規則は通常全ての被用者にとって同一であるものの、失業前に満たすべき最低限必要となる雇用期間や収入は、パートタイムの仕事をした失業者や就職と離職を繰り返している失業者にとってハードルが高い。その結果、非典型的な労働者は多くの場合、貧困に陥るリスクが高くなる。非典型的な雇用形態の労働者にもっと確かな所得保障を提供できるよう受給資格を見直すことは困難を伴うかもしれないが、非典型的な労働者のため、労働インセンティブと所得の安定との間で適切なバランスをとった政策ミックスを作成するような政策手段がいくつかある。

労働者の雇用の安定のためには雇用保護法が重要

解雇と雇用に関する法令は、人々の雇用の安定とキャリアパス、および福祉を決定する重要な要因となる。技術革新や需要ショックに対応して企業が人員削減する際、社会的コストをどれだけ考慮するかは解雇・雇用関連の法令によって影響を受ける。OECD では雇用保護法の詳細指標のアップデートと改善を行い、各国を比較することで、雇用保護制度の違いを明らかにしている。例えば英語圏では多くの欧州連合諸国に比べて解雇への制約が少ない。その結果、英語圏の国では失業のリスクが相対的に高いが、解雇されても次の仕事を見つける確率も高い。労働市場の二重構造と分断を抑えるため、正規雇用が手厚く保護されている国では通常、有期労働契約の非正規労働者に関して厳しい解雇・雇用関連の法令がある。厳格な解雇規制を持ついくつかの国では、たとえ労働者が企業と同意した退職であった場合でも失業手当を提供することにより、実質的にその厳格性を緩和している。同様に、不当解雇の防止を目的とした解雇の承認手続きの導入により、当初は解雇のハードルが高まるが、後々労働紛争が生じることを防ぐ効果もある。

仕事の両極化は主に、年長労働者の退職よりも中程度の技能職に就く若年層労働者の減少によるもの

一般の認識とは裏腹に、中程度の技能職が雇用に占めるシェアの低下は、キャリア半ばの労働者が解雇され、中技能職から離脱することよりも、中技能職に就く若年労働者が減っていることが主な原因である。1990年代以降、若い世代では、男性の場合はトラック運転手や機械オペレーター、女性の場合はレジ係や秘書など、中技能職に就く可能性が低下し続けている。一方で、もっと年上の世代では労働市場に参加してからの職歴にはほぼ変化はない。こうした若い世代におけるキャリアパターンの変化は、教育の変化や人口動態上における世代構成の変化によって一部説明できる。かつては「典型的な」中技能職に就くとみなされたような人々が、今では中技能というより、低技能職に就くようになっている。この傾向は、中等教育を受けた労働者の間で顕著である。

職業教育訓練校を卒業した人々の労働市場での結果はキャリアのスタート地点では良好だが、課題が残る

後期中等教育または中等後高等前教育レベルで提供される職業教育訓練（VET）プログラムは、中技能職に向けて学生を教育するが、こうした中技能職は構造的な変化に晒され、大きな自動化リスクに直面している。こうした課題にもかかわらず、一般教育の学校を卒業した層に比べて VET 卒業生の就職率は通常高く、労働環境も当初数年間は優れている。ただし、変化し続ける雇用の世界で VET が労働市場において VET 卒業生の労働市場での結果によいインパクトをもたらすためには、VET システムを急速に進化し続ける技能需要に対応させる必要がある。それには社会的パートナーとの緊密な協力と、VET プログラムにおける移転可能な技能（トランスバーサルスキル）への投資、そして中等水準の VET と高等教育とを結ぶ円滑な道筋が不可欠である。