

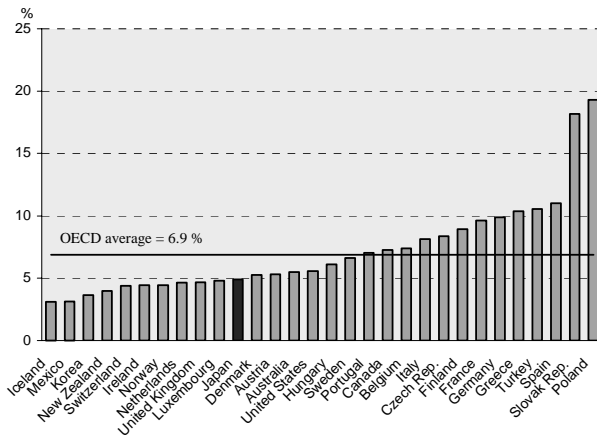
「OECD 雇用アウトブック 2005」

日本と他の OECD 諸国

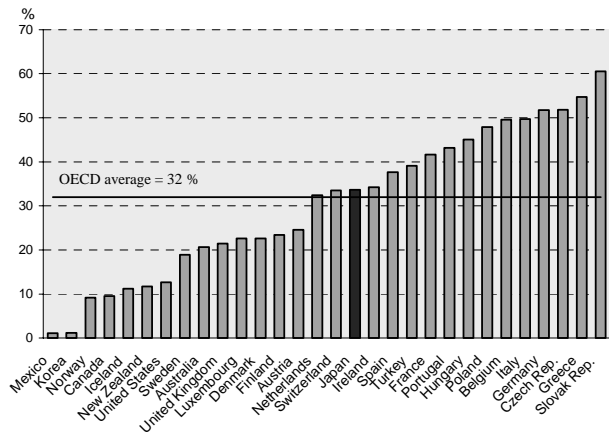
1. 日本では、2004 年における失業率は 4.9% と、OECD 諸国の中では比較的低い一方、長期失業率に関しては 33.7% と OECD 平均よりわずかに高かった。働き盛りの男性に比べ、若年層及び女性は、雇用の機会が非常に限られており、たとえ採用されたとしてもその多くは雇用形態が期限付もしくは不安定な性質のものである。また、近年は長期失業状態に陥る求職者が増えている。

2.

Unemployment rate, 2004
Persons aged 15-64 years (percentages)



Long-term unemployment rate, 2004
Percentage of total unemployment



Source: OECD (2005), *Employment Outlook*, OECD, Paris

3. 「OECD 雇用アウトブック 2005」によると、日本で検討されている特定の雇用政策は、失業者に雇用を与えるのに効果的であると考えられる。

4. まず最初に、求職者に対する重点的なカウンセリング、就職（職探し）に対する支援そして、（失業状態がある程度続いた後の）再就職プログラムへの参加は大変重要である。これらの「アクティベーション（就労化）」政策は、社会保障手当の支給と対照的に考慮することができる：二つあわせて、「相互に対する義務」のアプローチと呼ぶ。社会保障手当の額が高くなり、また給付期間が長くなれば長くなるほど、「アクティベーション（就労化）」政策が重要になってくる。このような戦略はオーストラリア・デンマーク・英国などで失業（特に長期の失業）を減らすのに大変貢献している。効果的な「アクティベーション（就労化）」プログラムが無いと、長期失業者に対する社会保障給付制度の持続は困難になり、長期的には莫大な予算がかかると考えられる。

5. 二つ目に挙げられることは、求職者にとって職につく金銭的インセンティブが十分あることが重要である。高額な社会保障給付は、これらの金銭的インセンティブを減らす傾向にあると考えられるが、（単に給付水準を減らすのではなく）税と社会保障給付全体の改革を通じてそ

れを上げることも可能である。特に、調査によると「再雇用に対するボーナス」や「職に就くことを条件にした手当金」は効果的であると考えられる。しかしながら、これらの職に伴う手当は、予算の範囲内で十分高額でなければ効果的ではない（少額の手当では、求職者の行動を変えるほど、働くインセンティブを高めることはできない。また、この手当金は、本当に必要とする家族にターゲットを絞る必要もある。

6. 日本における、「再雇用に対するボーナス」（失業手当の支給期間が終わる前に職を見つけた者に対して、失業手当支給額の残高の一部をボーナスとして支払う制度）は、福祉から雇用への移行を手助けする方法の一つである。しかし、このボーナスは一時金であるために、他の給付が有するより長い時間働かないようにするインセンティブ効果を克服するにはできていない。

7. しかし、労働市場の供給に影響を与える要素以外にも、労働需要に影響を与える政策も重要である。例えば、雇用保護法制の改革により若年層もしくは女性は雇用が得られるかもしれない。「雇用アウトルック 2004」でも強調されたが、日本の特徴は雇用期間の定めのない常用雇用者に対する規制と、臨時雇用者に対する規制との間に大きな較差が存在することにある。常用雇用者に対する個別の解雇に対する規制は OECD の平均より厳格であり、1980 年代後期からあまり変わっていない。常用雇用者が解雇された場合、自発的にやめた者と比べてより多くの退職金を支払うことは、法的には要請されていないが、実際にはより高い額の退職金が支払われることが多い。また不当解雇事例においては、何らかの補償を伴う職場復帰が可能である。実際のところ、常用雇用者の解雇は稀であり、依然として 1 人の使用者の下で生涯働く（終身雇用の）ロジックが強く存在する。

8. その一方で、有期雇用契約や派遣会社にかかわる法令は、過去 20 年にわたり徐々にゆるめられてきた。その結果、昨今において、日本では、このような形態の就業についての規制が、OECD の平均をかなり下回る状況に至っている。臨時的な雇用形態の典型的な特徴として、仕事への定着率の低さや人的資本を高める機会の少なさが挙げられるが、そうすると、臨時的な雇用における緩い規制は、キャリアの発展と生産性に負の効果を及ぼし、新規に労働市場へ参入する若年者の雇用展望を損なうことに繋がるかもしれない。実際、若年者の 25% が臨時的な雇用に従事しており、これは全ての臨時雇用の 40% を占める。日本では、常用雇用者への雇用保護制度を改革する一方で臨時雇用者が常用雇用契約へアクセスすることがより容易になるように改革をすることが可能であろう。

9. ジャーナリストの皆様は、「OECD 雇用アウトルック 2005 年」を、パスワードで保護されたウェブサイト上でご覧いただくか、リクエストにより MEDIA RELATION 課から入手していただくことができます。日本に関してコメントがございました場合には雇用分析・政策課の Raymond Torres (tel: +33 1 45 24 91 53 or email: raymond.torres@oecd.org), Glenda Quintini (tel: +33 1 45 24 91 94 or e-mail: glenda.quintini@oecd.org)までご連絡ください。