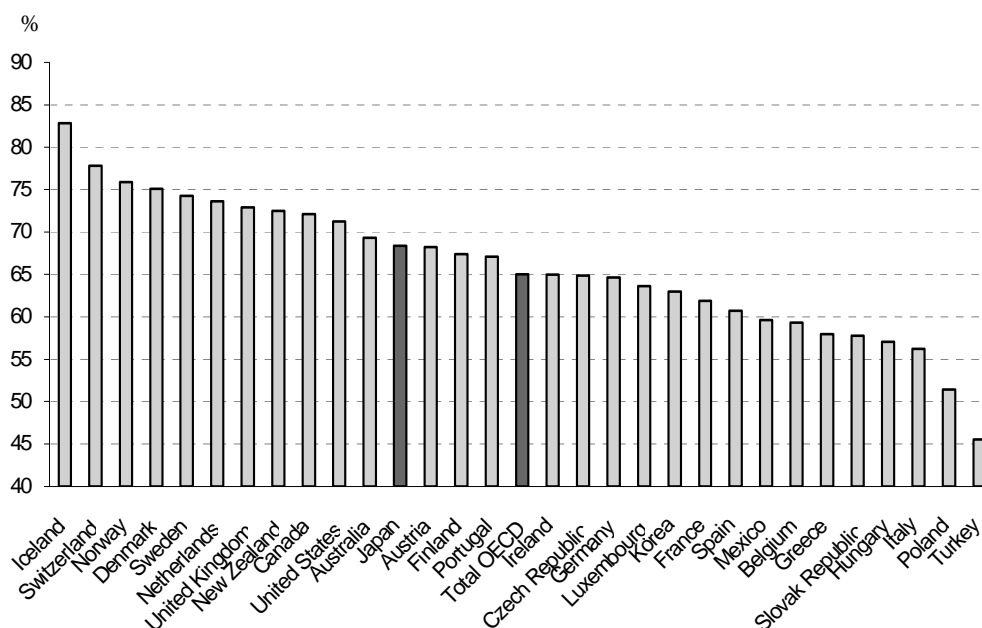


『OECD雇用アウトック 2004年』と日本

1. 日本においては、この過去十年、弱い経済成長が労働市場パフォーマンスにネガティブな影響を与えてきたが、最近ようやく改善の兆しを見せ始めた。日本の就業率（就業者の生産年齢人口に対する比率）は、過去5年において約半パーセント・ポイント低下した。また、日本の失業率は、1990年代初頭に比べ3パーセント・ポイント以上高くなっている。

2. こういったネガティブな状況の進展にも関わらず、労働市場のトレンド及び問題についてのOECDの最新の研究成果である『OECD雇用アウトック 2004年』によると、依然として日本はOECDの平均的な国よりも高いパフォーマンスを維持している。2003年の失業率は5.3%だったが、これはOECDの平均よりもほぼ2パーセント・ポイント低い。さらに、生産年齢人口（15-64歳）のうち68%が就業しているが、これもOECDの平均より高い。

図表1： 2003年の就業率の国際比較
就業者／生産年齢人口(15-64歳) X 100



資料出所：OECD雇用アウトック 2004年

3. しかしながら、こういった総計値からは、異なる人口グループの重要な相違点は隠れて見えない。プライム・エイジ(25-54歳)の男性を見ると、就業率90%以上と、日本はOECD諸国の中でも最も働いている国の一つであるが、その一方でプライム・エイジの女性の就業率は65%に過ぎない。年齢による違いも重要である。すなわち、日本の中高齢層（55-65歳）では他のOECD諸国と比べて就業率が高くなっているが、若者層（15-24歳）ではその60%以上が就業していない(失業者又は非労働力人口)状況にある。OECDの推計によれば、日本では今後30年間、労働力人口の相当な減少が見込まれており、労働市場への参加の低いグループに属する人々を就業へと導くことはとりわけ日本にとって重要なことである。現在、退職者1人に対して労働者は2.8人となっている。仮に、労働市場への参加パターンが変わらなるとすると、2025年には退職者1人に対して労働者1.7人、そして2050年には退職者1人に対して労働者は1.4人となることが見込まれている。

雇用に関する特定の規制は、女性や若年者の雇用展望を損なわせるかもしれない

4. OECDによると、労働市場への参加の低いグループに属する人々を、就業へと導くことを妨げる障害が幾つかある。例えば、雇用保護法制は新規雇用を抑制させる傾向があるが、それ故女性や若年者が労働市場へ新規参加するための障害となっているかもしれない。同時に、臨時的な雇用に対する規制が緩いため、若年者がキャリアの将来性の乏しい臨時的な雇用から抜け出せない状況を生み、そのポジションを低めているかもしれない。

5. 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格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、自発的に辞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、何らかの補償金を伴う職場復帰が可能である。実際のところ、常用労働者の解雇は稀であり、依然として終身雇用のロジックが強く存在する。常用雇用者に対する厳格な規制は、労働市場への新規参加者である若年者や、男性に比べ就業が中断しがちなプライム・エイジ(25-54歳)の女性の雇用展望を損なうものかもしれない。

6. その一方で、有期雇用契約や派遣会社に係る法令は、過去20年にわたり徐々に緩められてきた。その結果、昨今において、日本では、こういった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ネガティブな影響を及ぼし、新規に労働市場へ参加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。実に、若年労働者の25%が臨時的な仕事に従事しており、若年者は臨時的な仕事に従事する労働者全体の40%を占めている。

長時間労働は女性の労働力率を高める上で障害となっているかもしれない

7. 長時間労働は、女性が労働市場に参加する上で、もう一つの障害となっているかもしれない。日本の1人当たり労働時間は、1998年以降、法令により、大半の労働者に適用される週労働時間が48時間から40時間に徐々に引き下げられたことを受け、大幅に低下した。その結果、現在、日本の労働者1人当たりの労働時間はOECD平均に近くなっている。しかしながら、日本の統計によると、日本の雇用者が取得した平均休暇日数は2000年において8.9日となっている。すなわち、取得可能な年次有給休暇のうち、半分しか消化されていない。

8. パートタイムを促進することは、女性の労働力率を高める上で、確実に有効な手段である。この点において、この過去10年、いくつかの前向きな進展がみられた。パートタイム労働者の全労働者に占める割合は1990年の19%から、2003年には26%に上昇した。女性労働者の40%がパートタイムで働いているが、これはOECDの平均より約20パーセント・ポイント高い数値で、かつ1990年代初頭の33%から上昇してきている。パートタイム労働の機会の増加は、家庭責任を負う労働者にとって助かるものだが、こうして創り出されてきたパートタイムの仕事は、かならずしも良いクオリティの労働条件を伴うものではない。日本においては、パートタイム労働は、低賃金の場合が多く、その一部は社会保険の適用を受けない。さらに、パートタイム労働は、昇進の展望や訓練機会を与えられる可能性が低いことを特徴としている。パートタイム労働者と、フルタイム労働者との間の処遇の格差を埋めるため、さらなる努力が必要とされている。

9. 一般的に、仕事と家庭責任を調和させるための政策に向けて、努力を傾注する必要がある。さらに、女性の就業意欲を阻害しがちな税制や社会保障制度の構造を変えていくことは、女性の労働力率の向上に役立つであろう。

ジャーナリストの皆様は、『OECD雇用アウトック 2004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、OECD Employment Analysis and Policy 課の Paul Swaim (tel: +33 1 4524 1977 or e-mail: paul.swaim@oecd.org)、Glenda Quintini (tel: +33 1 4524 9194 or e-mail: glenda.quintini@oecd.org)、Kimiyo Yagi (e-mail: kimiyo.yagi@oecd.org)までご連絡ください。