

OECD 雇用戦略改訂版（仮訳）

（注）以下は、6月13日に公表された「雇用と所得の増大：OECD雇用戦略の再評価から得られた政策への教訓」の第3章「改訂されたOECD雇用戦略」の抜粋である。原文は以下のウェブサイトにて見ることが可能である。

<http://www.oecd.org/els/employmentoutlook/policylessons>

A. 適切なマクロ経済政策を設定する

- A.1 マクロ経済政策は物価の安定と持続可能な公的財政を目指し、金利を低水準にとどめ、投資と労働生産性を高めるようにすべき。それは雇用に潜在的に好ましい効果をもたらす経済成長を強めるもの。国家財政の状況が許せば、公的財政の改善は、減税や、成長と雇用に最も好ましい影響のある分野の支出増加に活用されるかもしれない。
- A.2 マクロ経済政策は、経済の安定化により、マイナスのショックが持続して過渡的な失業が増加するリスクを減らすこと、構造改革の成果が確実にもたらされること、のために用いられるべき。このために必要なものとして、
- ・ 金融政策は、物価上昇・下落の両方のショックに対応して中期的な物価安定を追求するとともに、その目的の中で可能な範囲で、経済活動の安定を目指すべき。
 - ・ 財政政策は、健全な公的財政の回復・維持を目指し、必要に応じ現実的に可能な場合に裁量的政策により補完されて自動安定化機能が機能しうるようにすべき。このことは特に、この目的のために金融政策を発動できない国において重要である。

B. 労働市場への参加や求職活動への障害を取り除く

良く設計された失業給付制度と積極的労働市場政策を実施する

- B.1 失業給付の所得代替率と給付期間は、働くことの可能な者に給付される社会援助給付と同様、過度に求職活動の意欲を喪失させることのないような水準に設定され、特に比較的手厚い場合は、良く設計された「就労化」政策の一部として、働く準備の基準に照らし厳しい条件付きのものとするべき。適度の給付制限も、就労化戦略の一部であるべき。
- B.2 職業紹介サービスは、失業者にきめ細かな面接、求職活動の支援を提供するべき。積極的労働市場プログラムへの参加は、グループ（例：統合の困難に直面している移民、不利な状況に置かれている若年者や高齢者の求職者）に応じた一定期間の失業状態を経過した後は、強制的なものであるべき。職業紹介サービスは、これらの役割を遂行するだけの十分な資源を有し、その機能は良く統合されるべき。
- B.3 職業紹介サービスのパフォーマンスは、長期的な雇用や給付件数への影響に基づいて評価されるべき。積極的労働市場プログラムは定期的に厳格に評価され、非効率なプログラムが停止するように、そしてプログラムの組み合わせが求職者と労働市場のニーズに合ったものとなるようにすべき。

その他の非雇用給付を、働くことをより目指したものとする

- B.4 実際に働く能力がある者が労働市場を離れ疾病・障害給付の受給者となることを避けるため、真に給付が必要な者を十分に保護する一方で、給付決定段階での方策が強化されるべき。それら給付の受給者の働く能力がどの程度あるのかが定期的にチェックされるべき。働く能力がある者には、労働市場への適応策を伴ったりハビリテーションが利用できるようにするべき。働く能力が十分にある者には、求職活動の支援や仕事に戻る経済的インセンティブが提供されるべき。
- B.5 公的な早期引退のスキームは段階的に廃止され、公的・私的年金その他の福祉制度は早期に労働市場から退出するインセンティブとならないように改革されるべき。

家庭に優しい取組を促進する

- B.6 家庭に優しい政策は、育児支援を含め、また、仕事と家庭生活の調和を助けるような労働時間の取組と同様に実施され、家庭における責任を有する者の就業に当たっての障害が取り除かれるようにすべき。

税制やその他の移転プログラムを、働くことが得になるように調整する

- B.7 働くことが、給付の受給と比べて経済的に魅力のあるものであるべき。そのため、税制・給付制度の改革や対象を絞った在職中給付により、過度の課税の歪みや公的財政への悪影響をもたらさないようにしつつ、働くことが得になるようにすべき。

C. 労働需要に対する労働 / 製品市場関連の障害の解消に取り組む

賃金と労働コストが労働市場の発展に対応したものであることを確保する

- C.1 最低賃金が、生産性の低い労働者の雇用の創出を大きく阻害することのない水準に設定されることを確保する。
- C.2 労働への課税は、それらが高く、また財政の状況が許容する場合には、特に低賃金労働者に対して削減されるべき。また、健康や年金の拠出は管理下に置くべき。
- C.3 協調されていないセクター別団体交渉が支配的で、雇用に悪影響を及ぼしている国では、個々の企業が、労使合意に基づき、セクター別合意に参加しないことを可能とすべき。また、セクター別合意の行政上の拡張は改革されるべき。

製品市場における競争を高める

- C.4 新規企業の参入に関する法的な障害は、競争が可能な分野すべてにおいて取り除かれるべき。起業の際の行政的な負担は減らされるべき。企業家精神の風土を培うため、起業に必要なコストは低められ、起業のための行政的な手続は単純化されるべき。財・サービスの開放的・国際的な貿易や投資が目指されるべき。
- C.5 競争を制限するような国家の企業行動の統制は減らされるべき。

柔軟な労働時間の取組を促進する

- C.6 労使合意に基づく柔軟な労働時間の取組が講じられることを妨げるような、労働法制における障害は取り除かれるべき。税や社会保障制度は、仕事と家庭生活の調和を手助けし、段階的な就労から引退への移行を促進する、パートタイム雇用やその他の柔軟な制度における雇用を差別することのないようにすべき。

雇用保護法制が労働市場のダイナミズムを助け、労働者に安定をもたらすものとする

- C.7 雇用保護法制は、過度に厳しい国においては改革されるべき。不公正な解雇(例、性、年齢やエスニシティに基づくもの)へは罰則が講じられる一方、経済的な理由による解雇の制約は緩められるべき。また、退職コストや行政的な手続をより予見可能なものとし、裁判に伴う不確実性を減らし、レイオフされた労働者が新しい仕事を見つける助けとなるよう、合理的な解雇の予告期間が提供されるべき。
- C.8 有期・一時的な契約への規制は、いくつかの国では緩和される必要があるかも知れない。労働市場の二重性を助長し、長期的な労働市場のパフォーマンスに悪影響を及ぼすことのないよう、一時的な契約と恒久的な契約の間のより均衡(バランス)の取れた待遇が追求されるべきである。その一つの選択肢に、勤続とともに解雇から保護される権利を高めしていくというものがある。

フォーマル雇用への移行を促進する

- C.9 フォーマル雇用への移行を、低賃金労働者への減税とその他の課税の遵守(特に小企業に関するもの)、労働規制と企業規制の改革により、企業がよりフォーマルな雇用を創出するようにすること、社会的保護と仕事との連携を強め、労働者がフォーマルな仕事に就くようにすること、を通じて促進されるべき。

D. 労働力のスキル/コンピテンシーの開発を促進する

- D.1 人的資本の蓄積は、経済成長と社会的目的の実現に主要な役割を果たすものであり、政府は高い質の初等教育を促進し、各国の慣行と統合的な場合はソーシャル・パートナーと協調し、労働力スキルの改善につながる次のような取組を設定すべき。
- ・ 成人が訓練や職業経験から得た新しいコンピテンシーの認定制度の構築(新規移民が外国において得た資格の認定を含む)
 - ・ より需要主導で企業のスキルの要求に効果的に対応する訓練、訓練の質を向上させる仕組み(サービス提供者のパフォーマンスのモニタリングを含む)の構築
 - ・ 公的・私的な費用分担、高い水準の教育を受けていない者など不利な状況に置かれた者に効果的な訓練機会を提供することによる不平等への対応を含む、訓練プログラム(例、訓練バウチャー、訓練休暇や仕事と訓練を行き来できるスキーム)の支援
 - ・ 徒弟的契約の年齢制限の緩和、柔軟な報酬付与の仕組みの導入などによる拡大
 - ・ いくつかの雇用プログラムを、再挑戦の機会を与える学校を含め、不利な状況に置かれた者の特別のニーズに合ったものとする
- D.2 学校から就労への移行を促進するため、次のような取組が重要である。
- ・ 職業プログラムの拡大、一般教育と職業教育の連携強化、キャリアガイダンスの改善により、学校教育からの早期退出を減らし、労働市場が必要とするスキルを獲得できるようにすること
 - ・ 特に徒弟制度の改善や、よりインフォーマルな方式により、教育と仕事の連携を手助けすること