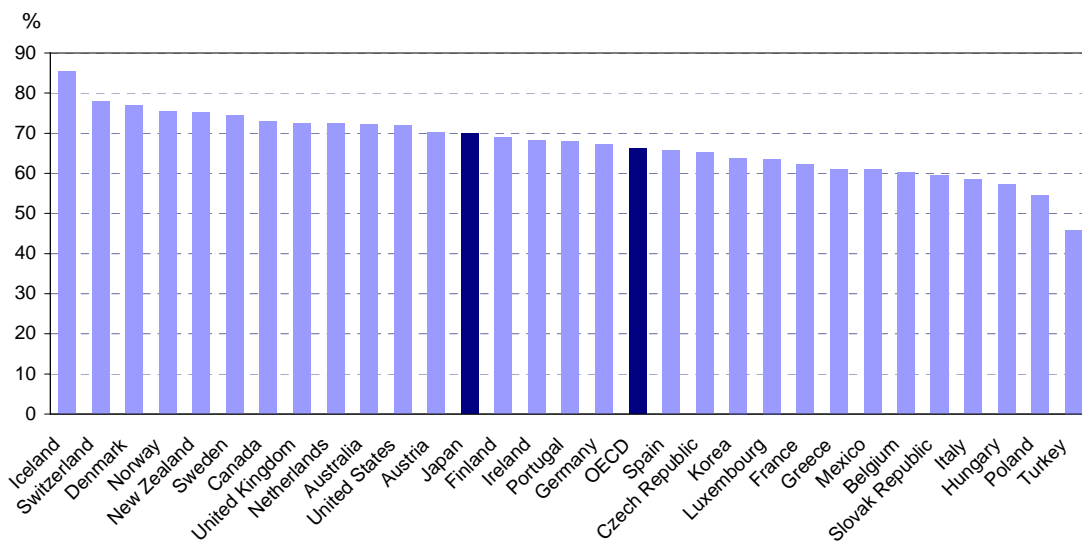


OECD 雇用アウトルック 2007 - 日本の状況の国際比較

日本の労働市場パフォーマンスは改善している。2006年の雇用比率（対人口）は70%とOECD平均の66%を大幅に上回っている（図表1参照）。失業率も同じで、OECD諸国で最も低い部類に入る。2006年の失業率は、OECD平均の6%、ユーロ圏平均の7.75%に対し、日本は約4%（2002年の5.5%から低下）だった。

図表1

Figure 1. Proportion of people of working age who are employed, 2006
Employment as a percent of population aged 15-64



Source: OECD Employment Outlook 2007.

日本では雇用情勢が改善しているにもかかわらず、多くの階層は依然として失業率が高く、しばしば不安定な職から抜け出せないでいる。若年層は安定した職に就くことがますます難しくなっており、女性も安定した職に就くことが引き続き極めて難しくなっている。これは、ある部分、若年新卒者の OTJ 訓練がその不可欠な要素となっていた終身雇用制の衰退と関係している。さらに、終身雇用制の重要性の低下により、教育制度と労働市場ニーズのミスマッチ増大が表面化してきている。終身雇用に対する強力な保護と派遣/パートタイム労働（社会保障給付が少ない）に適用される規則の間にギャップがあることも、雇用主が安定した職を提供しつづけない一因となっている。

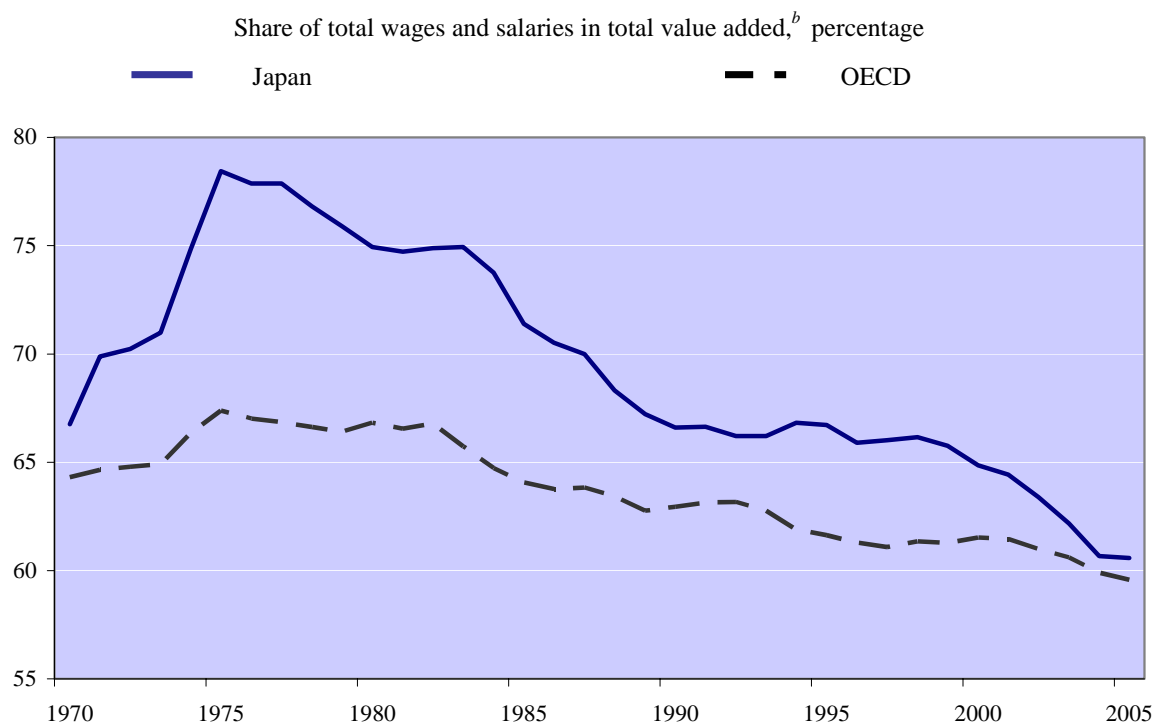
日本の一人当たり GDP 成長率は OECD 地域で最も低い部類に入り（年率 1.2%）、イタリアとスイスを上回っているのみである。「OECD 雇用アウトルック 2007 年版」によれば、雇用そのものより労働者保護を改善する方向で雇用の保護を改革すれば、日本の生産性のパフォーマンスを高めることができる。家庭に優しい政策に重点的に取り組むことも有益だろう。

日本は賃金比率（対国民所得）が急激に低下している。大半の OECD 諸国でも国民所得に占める賃金の比率は低下しているが、この傾向は特に日本で強く、賃金比率は 1980 年の 75% から 2005 年には 61% へと低下している（図表 2 参照）。これは、平均すると賃金の伸びが労働生産性の伸びを下回っていることを意味する。これはグローバル化で労働者の交渉力が弱体化してい

ることに符合する。しかし、企業が資本集約型技術を採用するなど、他の多くの要因も賃金比率の低下に重要な影響を与えている可能性がある。

図表 2

Figure 2. Wage share of national income in Japan and the OECD area^a, 1970-2005



a) GDP weighted average of the following countries: Australia, Austria, Belgium, Canada, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Iceland, Ireland, Italy, Japan, Korea, the Netherlands, Norway, Portugal, Spain, Sweden, Switzerland, the United Kingdom and the United States

b) Total labour compensation, including employers' social security and pension contributions and imputed labour income for self-employed persons.

Source: OECD estimates using the OECD Economic Outlook database.

この10年で東アジアの垂直的な生産ネットワークは大幅に深化した。「OECD雇用アウトLOOK 2007年版」は、雇用が労働コストの変動に対する呼応性をますます強めている傾向を示している。こうした傾向の原動力の一つとして垂直的な生産ネットワークの発展と関連したオフショアリングの実施が挙げられるかもしれない。日本の場合、これは、企業にとって派遣労働者に頼ろうとするインセンティブが強まっており、それが労働市場の二重性をさらに深めているということを意味する。この傾向は、おそらく限られたものではあるが、労働者の交渉力の弱体化にも寄与しているかもしれない。しかし、一般に、グローバル化は雇用創出の機会を増やす傾向があるので、政策にとって問題となるのは、調整の困難を緩和しつつ、いかにして雇用創出の機会を増やしていくかということである。

この点に関し、2006年に採択された「OECD新雇用戦略」は、企業の柔軟性と労働者の雇用確保を革新的に結び付けているOECD諸国の事例を取り上げている。例えば、解雇に適用される法的手続きの予測可能性を改善したり、被解雇者に効率的な就職斡旋サービスや所得支援を提供しつつ、経済的理由による採用や解雇を容易にしたりする事例が紹介されている。しかし、正規契約に対する保護には手を付けずに有期契約に対する保護を削減しようとする部分的改革は、雇用創出には資するものの、社会的格差を拡大することになりかねない。