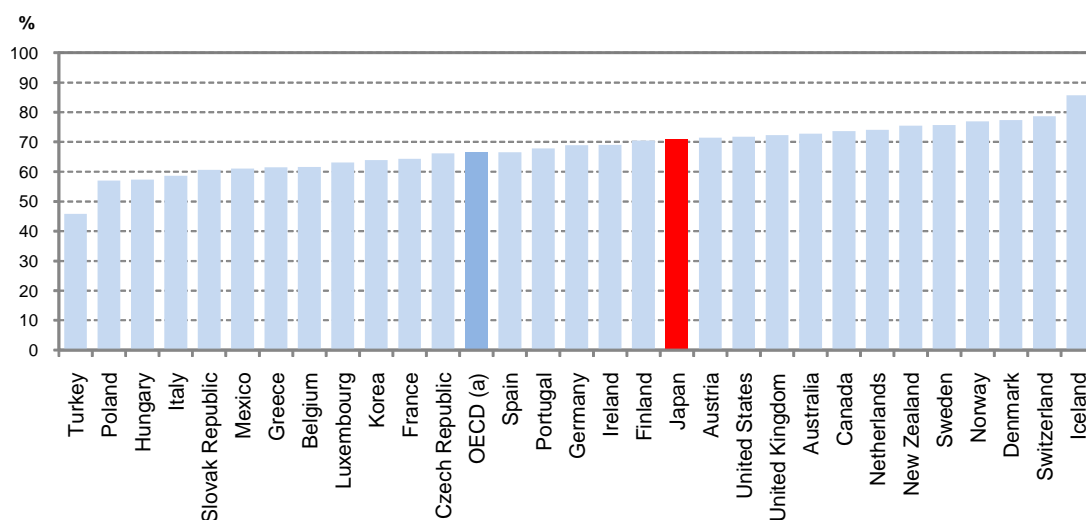


OECD 雇用アウトルック 2008 年版:国際比較から見た日本

日本の労働市場は改善しています。2007 年の失業率は 2002 年の 5.5%から 3.9%へと低下し、OECD の中で最も低いグループに入っています。これに対し、2007 年の OECD の平均失業率は 5.6%、EU15 カ国の平均失業率は 7.1%でした。日本の 2007 年の就業率（生産年齢人口に占める雇用者数の比率）は 70%で、OECD 平均の 67%を小幅上回りました（図 1）。OECD の最新予測（詳細は OECD エコノミック・アウトルック No. 83 を参照）によれば、2008 年の失業率はほぼ横ばいの約 3.8%、実質賃金の伸び率は 0.2%となります。

Figure 1. Proportion of people of working age who are employed
Employment as a percent of population aged 15-64, 2007



a) Weighted average of OECD countries.

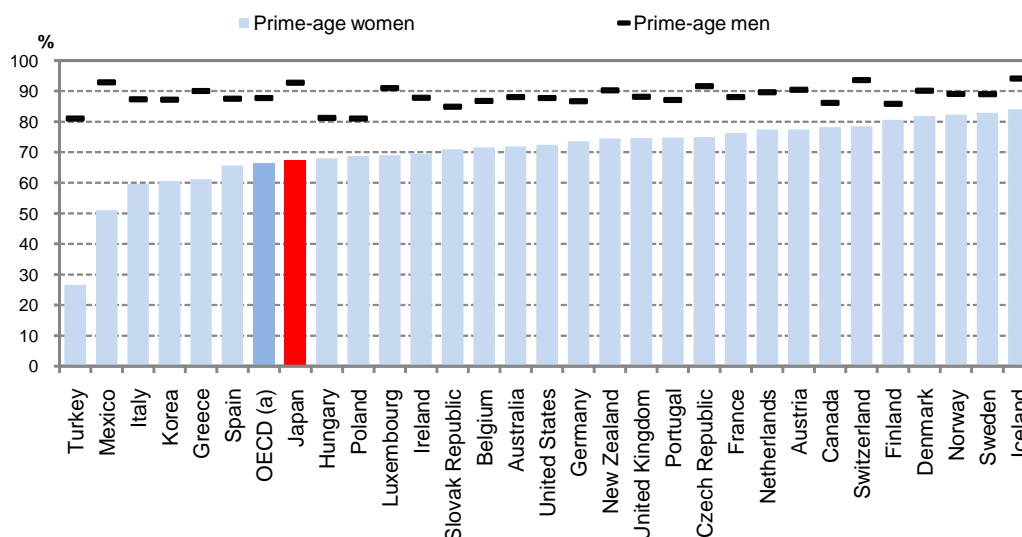
Source: OECD (2008), *OECD Employment Outlook*, Paris.

雇用情勢が比較的良好であるにもかかわらず、日本の労働市場では多くのグループが依然として平均以下の就業率となっているほか、しばしば不安定な雇用から抜け出せないでいます。日本で特に正規雇用に就くのが難しいのは若年層です。現在、若年労働者の約 3 分の 1 が非正規雇用に就いており、特に低学歴の若年労働者の場合、正規雇用へと移行するのは困難です。これは、若年の新卒者に対する OJT が不可欠の部分となっていた終身雇用制度の衰退と関連しています。

女性の雇用も依然として男性より低いままです。日本の 25～54 歳の女性就業率は 67.4%にとどまっており、スウェーデン、ノルウェー、デンマーク、フィンランドなど OECD のトップグループを約 15 ポイント下回っています。これは男性労働者の雇用情勢と著しい対照

をなしています。日本の男性労働者の就業率は約 93%に上り、OECD の中でアイスランドとメキシコに次いで第 3 位です。しかし、日本のプライムエイジ（25～54 歳）の女性の学歴は男性と同じです。しかも、この年齢層の女性の学歴は OECD のトップグループに入るものです（フィンランド、カナダに次ぐ第 3 位）。この年齢層の女性の 2005 年の高等教育履修率は、OECD 平均の 28.5%に対し、日本は 42.5%でした。こうした女性の就業率の低さは貴重な人材を著しく無駄にしていることになり、特に人口高齢化の進展という現状を考えると、早急に対策を講じる必要があります。

Figure 2. The gender employment gap varies widely across OECD countries
Employment as a percent of population, women and men aged 25-54, 2007



a) Weighted average of OECD countries.

Source: OECD (2008), *OECD Employment Outlook*, Paris.

女性雇用の障害となっているのは厳格な労働市場規制です。様々な要因がこのような男女間の大幅な雇用格差をもたらしています。日本の女性就業率が低い要因としてよく知られているのは、労働契約規制や労使関係制度などに起因し、女性の方が男性より非正規の低賃金雇用を強いられやすい強固な労働市場の二重性や、育児支援の不足、若年層の母親が常用雇用に就く財政上のインセンティブ不足などです。しかし、OECD 雇用アウトルックは、労働市場における差別も大きく影響していると指摘しています。

差別の撤廃には効果的な政策行動が必要ですが、実際には差別をしないことの社会的価値を高め、人々の行動を変えるには時間がかかります。日本は職場での男女差別禁止法の整備に関しては他の多くの OECD 諸国よりもやや遅れました。法律上の規則は最近強化されていますが、それでも OECD のベストプラクティスに後れを取っている差別禁止法をさら

に改善することは日本にとってメリットがあります。例えば、日本では法律上、裁判で差別を立証する責任は原告にあります。証拠は全て被告である雇用主が押さえているのが普通であるため、これは困難です。オーストラリア、カナダ、米国など多くの OECD 諸国では、平等推進機関に強力な調査権限が付与されており、原告による差別の証拠集めを効果的に支援しています。これに対し、日本の枠組みは事実上、職場における差別をめぐる紛争解決手段として主に和解と調停を重視しています。確かに、正式な和解・調停手続きはこの分野で長年の経験を有する国（カナダや米国など）では訴訟に代わる効果的な手段となっています。しかし、示談というのは両当事者が妥協的な解決を自発的に受け入れるものであるため、訴訟を起こされる恐れが背景にあれば、和解や調停は必ずより大きな効果を発揮します。