

OECD と EU の雇用戦略 - 比較を中心に

(報告：小倉一哉)

1 OECD と EU の雇用戦略

(1) OECD の雇用戦略 (1992 ~ 1999 年)

- ・ オイルショック以降の雇用情勢の悪化を受けて、雇用問題に関する総合的な研究プロジェクトがスタート (1992 年)。
- ・ プロジェクトの流れは、調査と調査結果の公表、各国に対する審査、それらに基づく提言の報告。
- ・ 開始当初の基本理念は、グローバル化、経済効率の向上、技術進歩、構造調整。
- ・ しかし 1997 年頃には、「効率」一辺倒ではなく「効率」と「公正」の両立にトーンが変わってきている。
- ・ OECD 雇用戦略の 10 本柱
 - 適切なマクロ経済政策の策定
 - 技術的ノウハウの創造と普及の促進
 - 労働時間の柔軟性拡大
 - 起業家精神の発揮できる環境の醸成
 - 賃金と労働コストの弾力化
 - 雇用保障規定の改正
 - 積極的労働市場政策
 - 労働者の技能と能力の向上
 - 失業保険給付及び関連給付制度の改革
 - 製品市場の競争の向上

(2) EU の雇用戦略 (1997 ~ 2002 年)

- ・ 欧州における福祉国家モデルの転換として 1997 年以降、雇用戦略プロジェクトがスタート。
- ・ 基本理念は、「仕事を通じてすべての人が社会に統合されること」。
- ・ 「完全雇用」ではなく、「フル就業」を目標の前提とし、そのために「就業率」に関する時期と達成率という数値目標を掲げた (2002 年 = 61% を 2010 年 70% とするなど)。
- ・ EU 雇用戦略の 4 本柱
 - エンプロイアビリティ (若年失業者、長期失業者などを念頭に置いた雇用・教育・福祉政策)
 - 起業家精神
 - アダプタビリティ (Flexibility と Security を合わせた概念)
 - 機会均等

2 基本理念の比較：「効率」か「公正」か？

(1) OECD の雇用戦略 (1992 ~ 1999 年)

規制緩和、経済合理性 (効率) の確保 市場原理中心の戦略。

*ただしその後は EU に似てきている。

(2) EU の雇用戦略 (1997 ~ 2002 年)

「仕事を通じた万人の社会的統合」

3 目標設定の相違

(1) OECD

目標というよりは加盟国の諸事情を分析して報告。

(2) EU

数値目標 (就業率・達成時期など、項目ごとに) を定めた。

4 背景の相違

OECD は加盟国が多く地域的にも分散しており、その時々には主導権を掌握する国の意向が反映されるようだ。EU は基本的に中道左派（労働者政党等）の影響が強い国が多く、OECD よりも結束力が強い。

5 主な戦略項目の比較

(1)失業対策：どちらも失業問題の中心は若年失業者と長期失業者。

OECD

加盟国の失業給付制度等の現状を分析して、失業給付額の削減と給付期間の短縮に失業減少の効果があることを強調。

EU

失業給付の単なる減額だけではなく、労働を稼得可能なものにする（Making Work Pay）ため、若年失業者が 6 ヶ月以内、成人失業者は 12 ヶ月以内に職業訓練やカウンセリングを受けて再就職できるようにという具体的な目標を定めた。

(2)教育・職業訓練制度

OECD

中等教育以上のレベルでの多様性を重視し、学校から職業への円滑な移行のための企業内教育の重要性、さらに教育内容の充実化、職業能力に関する評価システムの構築など多面的な課題を指摘している。

EU

失業者に提供される教育・訓練措置が段階的に 20%となるようにという数値目標を掲げ、企業内実習と職業学校での連携（ドイツ）を好例として紹介している。

(3)高齢化対策

OECD

人口の高齢化に伴う年金財政の悪化等については EU と共通認識。

EU

2002 年のバルセロナ欧州理事会で、2010 年までに就労引退年齢を 5 歳引き上げるという数値目標を設定。

(4)起業の促進

OECD

加盟国を分析し、起業家精神が尊重され失敗が軽視される国で起業が多いことや、起業のための具体的な問題点（有限責任制度、創業手続き、知的所有権、資本調達など）を指摘。

EU

OECD よりも一歩踏み込んで、具体的な雇用創出が期待される情報通信、サービス、環境といった産業分野を挙げ、さらに NPO や NGO のような、民間でも公共部門でもない「社会的経済」（「第 3 のシステム」）という分野における雇用創出の可能性を指摘している。

(5)人事労務管理システム

OECD

団体交渉による賃金や労働時間決定の硬直性を問題視。

EU

OECD よりも問題を広範に捉え、「雇用の安定性」と一体となった「労働組織の柔軟性」が重要であると説く。

(6)労働法・社会保障法制、税制

OECD

高齢化に伴う年金制度改革、所得税課税対象枠の拡大、低所得層の失業給付水準を抑えることで就業意欲を促進させる、経済的理由による解雇規制の柔軟化。

EU

年金財政の悪化に対しては、制度の改革よりも高齢者の就業率の引き上げを重視している。雇用保障については、単なる解雇規制の緩和ではなく、労使自治で変化に対応すべきであると説いている。

(7)雇用における平等

OECD

ほとんど触れられていない。

EU

雇用平等をすべての人が就労を通じて参加できるような社会（Social Inclusion）の大前提と位置づける。女性就業率の目標（60%）達成に関しても、各種産業・職業分野で男女がバランス良く参加できることや、育児や看護・介護への男女双方の参加などを標榜している。

6 まとめ：OECDとEUの雇用戦略

世界経済の潮流は、OECDが当初目指したような、グローバル化、規制緩和という方向が標榜されており、現在までのところ、当初のOECDの主張に沿った改革を実現した国々（イギリス、オランダ、アイルランドなど）が評価されている。しかし、長期的な観点から見れば、これらの成功も一過性のものになるのかもしれない。

こうしたグローバル化の流れに対抗し、「効率」だけではなく「公正」や「平等」、社会的統合を目指すEUの方向性は、今後の世界経済及び労働市場に対していかなるインパクトを与えるのか。その正否は、大陸欧州諸国の動向に大きく影響を受けることになるだろう。

また、近年においてはOECDも「公正」や「平等」を前面に出してきており、現段階では最早、OECD（効率）対EU（公正）という対立構造ではなく、「効率」も「公正」も重視されている。ある意味で当然であろう。重要なことは、目指すべき「効率」、「公正」の具体的な政策とその実効性を高めることであろう。