

問題提起

「いま、なぜ雇用戦略か？」

2006年7月5日

早稲田大学商学部教授

JILPT特別研究員

鈴木 宏昌

先進国の雇用政策

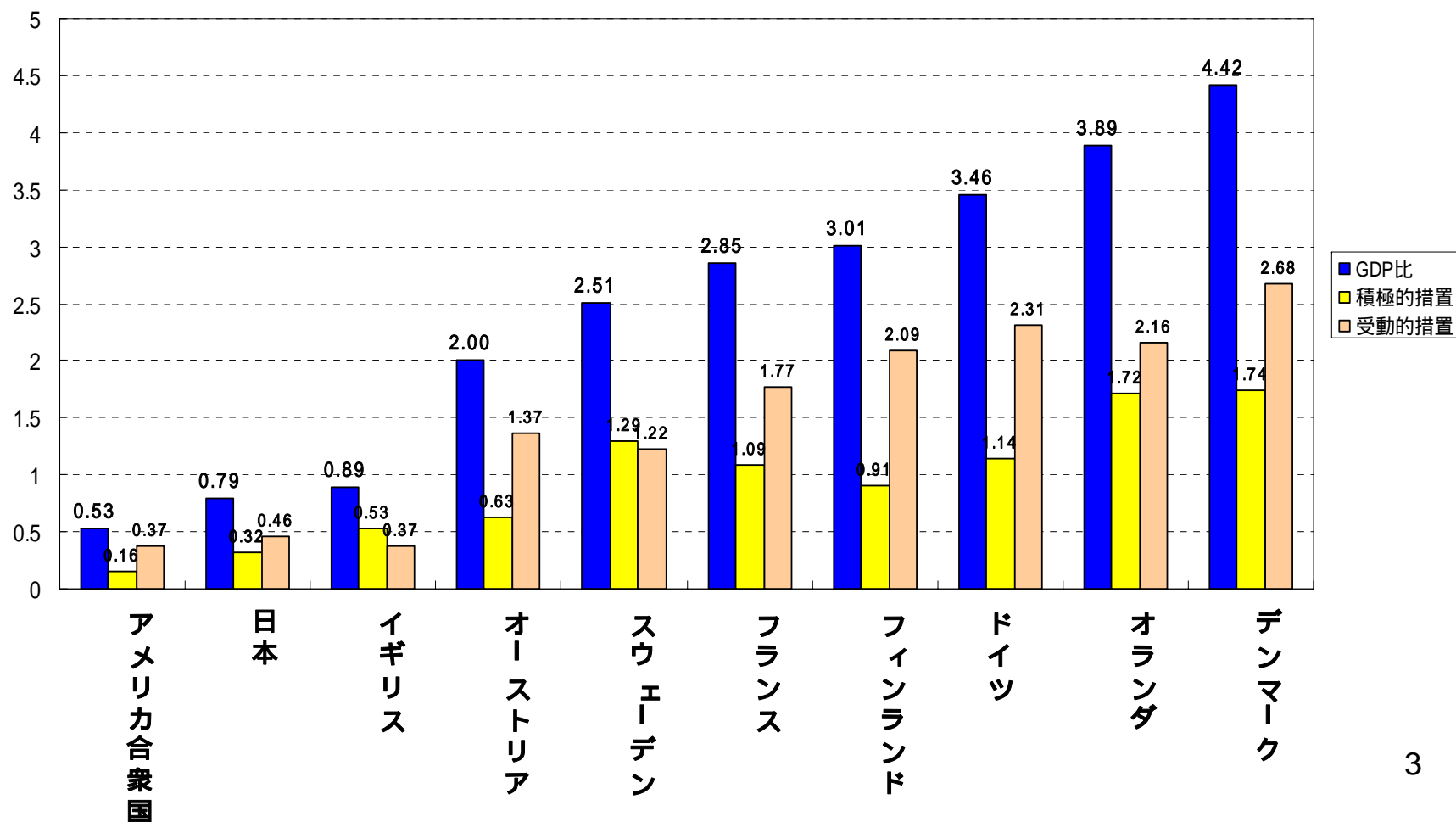
第一次石油ショック以降、先進国の最大の悩みはいかに失業問題を解決するかであった。

- 各国の雇用政策は実に多様な個別雇用対策・政策からなる。

例：失業給付、公共の職業紹介・カウンセリング、
職業訓練、研修、特定労働者への対策（長期失業者、
若年層、高齢労働者、パートタイム労働者など）、
助成された雇用（公的部門の雇用あるいは企業への税制
面での優遇措置）、
早期退職制度、地域振興政策、起業家への援助など。

雇用政策のコスト

労働市場政策関連の公共支出(GDPに対する比率):
2003年または2004年



雇用の量と質

近年 雇用の量(失業対策)とともに雇用の質に関心が向いている。その要因;

競争の激化(EUの拡大、グローバル化)と高度な人材の育成

働き方の多様化とワーク・ライフ・バランス

非労働力人口の増加(早期退職など)と社会保障の財源問題

長期雇用モデルの風化(雇用保障の見直し)

個別の雇用政策に一貫した方向性(中期的目標)を与える試みー雇用戦略ーがOECDやEUでなされた。

OECDの雇用戦略

- OECDは先進国間の政策協議の場
- 1980年代より雇用・失業の政策議論が活発になる。
2つのキーワードが提示された:
 - 1) 労働市場の弾力化 (Flexibility)
 - 2) 積極的な雇用措置 (Active measures)
- 1994年に雇用戦略(Jobs Study)の報告書が出される。
ここでは市場原理が強調され、労働時間、賃金あるいは雇用保障の規制緩和や弾力化が提唱された。
時代の風潮もあり、インパクトがあった。

OECDの雇用戦略(改訂版)

2006年6月に雇用戦略が改定された。

4つの柱からなる：

適切なマクロ経済政策

労働市場への参加と職探しの障害を取り除く

労働需要への労働・製品市場における障害
に対応する

労働力のスキルとコンピテンシーの開発を促
進する

EUの雇用戦略

- 1997年のアムステルダム条約により、EUは雇用政策協調の権限が与えられた。毎年の雇用指針の作成と各国の政策評価がシステム化する。
- 2000年のリスボン戦略 EUのグローバル競争力を高めるために、知識をベースにしたEUの社会・経済体制の強化が謳われ、2010年までに達成すべき中期目標を定めた。
雇用の分野では：1) 全体の就業率：70%、2) 女性の就業率：60%、3) 55 - 64歳の就業率：50%、4) 退職年齢を5歳ひきあげる、5) 育児施設の改善などの数値目標が定められた。
- 2005年に採択された雇用政策指針(2005 - 2008年)では、基本目標は“フル就業、仕事の質及び生産性の向上、社会及び地域的統合の強化”である。

わが国の雇用戦略の方向性

わが国の雇用関連の支出は国際的に見て低い。とくに職業訓練の支出が少ない。

今日の雇用の質の面での課題

高度な専門的技術者の育成の面で近隣アジア諸国に対し競争力を今失いつつあるのではないか？

多様な働き方が広まり、非典型雇用が拡大している。

非典型労働者(主に女性)のキャリアと技能養成をどうするか？

一般的にキャリア・アップのための訓練機会をどう確保するか？
(30代社員の働き方と関連)

長期雇用が例外になりつつある中で、いかに生涯教育・訓練を構築するのか？

いま、なぜ雇用戦略か？

雇用の質を高め、多くの人々が満足できる仕事を通じて社会参加できることが望ましい。そのためには労働意欲のあるすべての人に、教育・訓練の機会が確保される必要がある。

雇用戦略の策定は具体的な中期目標を設定するとともに政府、地方自治体、企業、個人の役割を再検討することでもある。