

としている。

(d) 高い教育レベルに到達する利益は各国間で共通かどうか、異なるのであればそれは国の教育制度の特性に関係があるかどうかという問題については、明確には教育システムの特徴と雇用率の関係を認めることができなかった一方で、よく構成され資格を与えるような職業準備体系は、高等教育の修了の有無に関わらず効果的であることが分かったとしている。

(e) 経済的、社会的又は文化的要因のために労働市場において最も不利益を被りやすいグループに属する若年者の教育レベルの低さの問題であるが、女性や移民については、特に不利益となっていることがわかったとしている。

(3) 若年雇用対策推進のための具体的な取組み

a OECD雇用戦略

1992年のOECD閣僚理事会の要請により、OECD事務局は加盟国の協力を得ながら、若年者に限らず全体に高い失業率への対応について研究を行うプロジェクトをスタートさせた。1994年6月には、閣僚理事会に対し、雇用失業情勢の分析及び失業削減・雇用創出のための政策提言としての報告書、OECD「雇用研究(Jobs Study)」が報告された。そこでは、9つの政策提言がなされている(P31囲み参照)。この政策提言が「OECD雇用戦略」と称されている。

この報告書の中で、特に若年雇用対策に関連の深い記述には次のようなものがある^(注17)。

- ・ 幼児期を含む初期教育の質の向上(不利な条件下の子どもへの就学前プログラムの拡充、早期の学校離脱を減少させ、生徒の学業成績を向上させる。)
- ・ 学校から職場への移行の改善(新しい形の養成訓練、労働市場のニーズが教育に反映するよう産学のパートナーシップの促進、企業での訓練機会確保のための訓練生賃金の設定、効果的なキャリアガイダンスの提供、普通教育と職業教育のバランス)
- ・ 企業と労働者の継続的な能力開発の意欲の向上
- ・ 地域的な条件及び個人(特に若年労働者)の技能水準の賃金への反映を妨げる(法定最低賃金などの)制限を取り除くことにより、賃金及び労働費用をより柔軟化する。

この雇用戦略の発表から10年以上経過した現在、OECDにおいては、今後の高齢化社会を考慮し、雇用戦略の再評価を進めている。

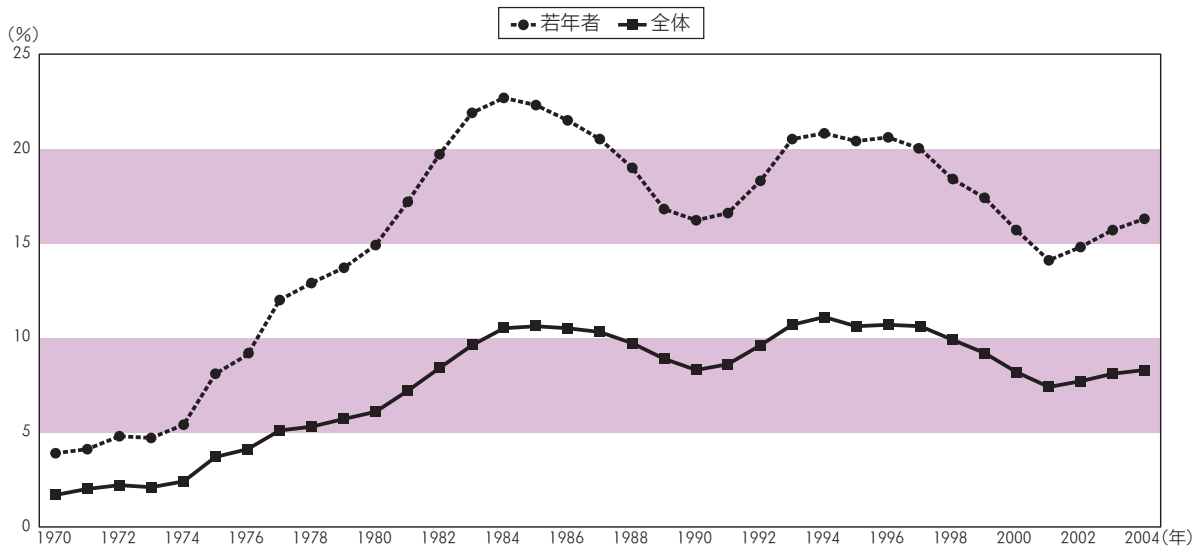
4 欧州連合(EU)

(1) EU雇用戦略

a EUの雇用政策の転換

1980年代のEU労働政策は、労働者保護と福祉の拡充を図ることを目指していた。しかしながら、アメリカ、イギリスにおいては新自由主義に基づく政策が実

〈図1-8〉 EUにおける失業率の推移



資料出所 OECD “Labour Market Statistics - INDICATORS”

(注) EU15か国(ただしOECD加盟国のみ)

行され、一定の成果を上げる一方、ヨーロッパ大陸諸国では失業率は10%を超えていた。とりわけ、若年者(15~24歳)の失業率は20%を超えるなど、若者は厳しい雇用環境に置かれていた。

こうした中、1993年12月、欧州委員会^(注18)のドロール委員長は、「成長、競争力、雇用—21世紀に向けての挑戦と進路(白書)」(通称「ドロール白書」)をブリュッセル欧州理事会^(注19)に提出した。この白書は、労働市場の硬直性を構造的失業の原因とし、労働市場の柔軟性を高め、企業の競争力を強化するための措置を加盟国に提言している。具体的には、教育訓練、企業内の雇用調整、労働時間の柔軟化、消極的な失業者救済策から積極的な労働市場政策への転換などを求めるものである。

これを受け、欧州理事会は、ドロール白書の内容を踏まえた、加盟国の雇用促進等を図るための行動計画を策定した。これにより、欧州理事会は、1994年12月から毎年、行動計画の結果を検討し、これに応じて必要な措置を採ることとなった

b 雇用戦略の策定及び展開

(a) 政策協調サイクルの策定

1997年6月にアムステルダム条約^(注20)が合意された。同条約の中の雇用政策条項において、EUとしての雇用政策に係る協調サイクルが規定された。具体的には、次のような流れになる。

- ① 欧州理事会は、閣僚理事会^(注21)及び欧州委員会による合同年次報告を基礎として結論を採択する。
- ② 欧州理事会の結論を基礎として、閣僚理事会は欧州委員会の提案に基づき、毎年雇用指針を策定する。加盟国は自国の雇用政策においてこれを考慮に入れる。
- ③ 加盟国は、雇用指針に照らして雇用戦略において実施された主要な施策に関して、閣僚理事会及び欧州委員会に年次報告を提出する。
- ④ 閣僚理事会は、加盟国から提出される年次報告等を踏まえ、毎年雇用指針に照らして各国の雇用政策の検査を実施する。閣僚理事会は、欧州委員会の勧告に基づき、検査に照らして適当と認めるときには、加盟国に対して勧告を行うことができる。

- ⑤ 検査の結果を基礎として、閣僚理事会と欧州委員会は、EUにおける雇用状況及び雇用指針の実施に関し、欧州理事会に合同年次報告を行う。

(b) EU 雇用戦略の策定

1997年11月のルクセンブルクにおける雇用に関する特別欧州理事会(いわゆる「ルクセンブルク雇用サミット」)において、はじめて雇用指針が採択され、EUとしての共通認識のもとでの雇用政策の方向が定められた。この中で、①就業能力の改善、②起業家精神の発展、③事業における適応可能性(adaptability in business)及び④男女雇用機会均等政策の強化の4つの柱が打ち出された。就業能力の改善に関する施策として最も重要視されたのは、若年失業者及び長期失業者に対する積極的雇用政策の促進である。具体的には、すべての失業者(若年失業者は失業後6か月以内、成人失業者は失業後12か月以内)に対して、職業訓練、再訓練、職場実習、就職、その他の就業能力向上手段を提供することが求められた。また、学校から職場への移行を容易にすることが掲げられた。具体的な取組みとしては、①学校制度から早期にドロップアウトする若年者の数を減少させるために、学校制度の質を向上させること、②若年者に、技術的・経済的变化及び労働市場に適応した技能を付与するために、養成訓練制度(apprenticeship training)を実施することが提起された。

2000年3月のリスボン欧州理事会(いわゆる「リスボン雇用サミット」)において、10年間の期間を念頭に置いた経済・社会政策についての包括的な方向性が示されるとともに、「フル就業(full employment)」という目標が設定された^(注22)。具体的には、61%の就業率を2010年までに70%に引き上げること、女性の就業率を51%から2010年までに60%に引き上げることである。

さらに、2003年6月に策定されたEU雇用指針では、①フル就業、②労働の質及び生産性の向上、③社会的統合の強化の3つが全体目標として提示され、今日まで引き継がれている。

なお、近年では、フル就業をはじめとした雇用戦略目標の達成が困難であるとの認識が広がっており、雇用戦略の内容や目標設定のあり方等が模索されている。