

OECD 雇用見通し 2024 (エグゼクティブ・サマリー)

報告書全文は英語でお読みいただけます。

OECD (2024), *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>.

逆風はあったものの労働市場の強靭性は損われていないことが明らかになった

この一年間、労働市場は堅調さを維持しており、雇用は記録的高水準、失業率は記録的低水準になっている OECD 加盟国は多い。男性よりも女性の就業率の方が、パンデミック前の水準と比べて改善しているというのも加盟国の大多数でみられる現象である。労働参加率は、一部例外もあるが高齢者を中心に引き続き上昇した。労働需給の逼迫度合いは緩和しつつあるものの、依然として高い水準で推移している。

実質賃金は上昇基調だが、2019 年の水準を依然下回る加盟国が複数存在する

大多数の加盟国で実質賃金は現在上昇基調にあり、これは総じてインフレの沈静化によるところが大きい。しかし、2019 年時点の実質賃金の水準を下回ったままの加盟国も複数存在する。法定最低賃金が大幅に引き上げられたことで、実質最低賃金はほぼ全ての OECD 加盟国において 2019 年の水準を上回っている。実質賃金の失地回復がいくらか進みつつあるなかで、企業利益が人件費増分をある程度吸収し始めている。ただ、物価・賃金スパイラルの兆候は見られず、企業利益が人件費増分を一層吸収する余地が残されている国が多い。

2022 年の雇用の質は 2015 年に比べて概ね改善している

2015 年から 2022 年にかけて、所得の質(所得の水準及び分配状況を測る指標)と労働市場の保障性(公的失業保険が失業すること及び失業し続けることによって生じるコストを緩和する機能を測る指標)の両方も加盟国全体で改善した。しかし、現時点でのデータでは、特に 2023 年に顕在化した生活費高騰から実質賃金への影響がまだ十分に反映されていない。また、雇用の質に関する 2021 年のデータを精査したところ、労働者の平均約 13%が(仕事で求められることに対してリソースが不十分なことから生じる)業務上の心理的なストレスを感じていることが明らかになった。

ネットゼロへの移行によって労働市場は再編の時を迎える

OECD の加盟国は、2050 年までに温室効果ガス(GHG)排出実質ゼロの達成を目標とした野心的な気候変動緩和策を採用している。このネットゼロへの移行は、労働市場は勿論のこと、何百万人もの労働者の仕事に重

大な影響を与えるだろう。雇用全体への影響は短期的には限定的であると考えられるが、温室効果ガス集約度の高い産業における雇用の多くが、産業の縮小とともに失われるとみられる。他方で、温室効果ガスの排出量が少ない活動の拡大に伴い多くの雇用が創出されることが予想される。業務の内容や方法が一層環境に配慮したものに变化するにつれて、職務の転換を迫られる仕事も数多くあることだろう。気候変動はまた、主に気温の上昇や異常気象を頻発させることで、労働需要と労働環境に影響を与えることになるとみられる。

就業人口の約 20%がネットゼロへの移行に伴って増加が見込まれる職に就いている

OECD 加盟国では、全体の労働力の約 20%がグリーン主導型職種 (green-driven occupations)、つまりネットゼロへの移行が好影響をもたらす可能性の高い職業に就いている。これには、温室効果ガスの排出削減に直接的に貢献しないものの環境の持続可能性を向上させる活動に必要な中間財やサービスを生産する仕事も含まれる。グリーン主導型職種にはさまざまなものがある。このうち新規・新興職種 (new and emerging occupations) とされるものは典型的に高いスキルを必要とする仕事 (マネージャー、専門家、技術者など) で構成され都市部の高学歴労働者が雇用される一方、それ以外のグリーン主導型職種では地方の低学歴労働者が雇用されることが遥かに多い。高いスキルを必要とするグリーン主導型職の賃金は平均よりも高いことが多い。しかし、低技能のグリーン主導型職の仕事は、他の低技能の仕事よりも仕事の質という点で劣化する傾向にある。このことから、低スキルの労働者にとってこうした仕事は現時点ではあまり魅力のない勤め先である可能性が示唆される。

温室効果ガス排出量の多い産業からの離職には高いコストが伴う

今後縮小していく温室効果ガス排出量の多い産業で雇用されている労働者は、雇用全体では 7% 占めるに過ぎないが排出量全体の 80% を占めている。こうした労働者は、解雇されてから 6 年の間に他産業で解雇された労働者に比べて収入を 24% 多く喪失する。これには、排出量の多いセクターでは企業や労働者の構成が特殊ということが背景にある。例えば、手作業による日常業務の比率が高いことや、こうした企業の賃金は労働者が他所で見かけるよりも高い給与を払っていることなどが挙げられる。各国における離職コストの違いは、その国で別の仕事を見つけることの難しさと労働市場の機能に関する構造的な違いを主として反映している。こうした構造的な違いは、労働移動を円滑化するための効果的かつ一貫性のある労働市場政策の在り方 (存在しない場合も含めて) に関わってくる。

温室効果ガス集約度の高い職種とグリーン主導型職種で必要とされるスキルには親和性があるが低技能労働者にはしっかりした学び直しの機会が必要である

グリーン主導型職種に最も必要なスキルは、クリティカルシンキング、モニタリング、アクティブラーニング、複雑な問題解決能力、意思決定力など、知識経済に結びつくスキルである。さらに、ネットゼロへの移行によって需要が創出されることで生まれる新しい仕事では、既存のグリーン主導型職種以上にあらゆるスキルにおいて高い習熟度が求められる。高技能で温室効果ガス集約度の高い仕事 (GHG-intensive jobs) と、集約度の低い産業の仕事とでは求められるスキルで大方一致するところもある。他方で、このことは低技能職種にはあまり当てはまらない。したがって、低技能労働者の方が温室効果ガス集約度の高い産業から転職するにあたっては、高技能労働者よりも大幅なリスキリングの取り組みが必要となる。

労働移動を円滑化するとともに労働者をサポートする政策立案が重要になる

政策立案に携わる者たちには、労働移動の円滑化、雇用機会の充実及び失業者の支援を実施するための方策が色々ある。仕事がない人向けに所得支援を上手く設計する以外にも、解雇リスクがある労働者を対象に早期に手を打てれば、解雇の発生と解雇に伴う影響を抑制することができる。持続可能な生産プロセスに移行する中で、温室効果ガス集約度の高い職種からの退出を促したり、グリーン主導型職種へ誘導したり、新たな業務に向き合わなければならない既存の労働者に対してスキルアップをさせたりといったことを可能とするためには、

効果的な訓練プログラムが必要になる。しかし、訓練ニーズの多様性に対応するためには、ターゲットを絞った政策対応が不可欠である。賃金保障制度のように対象を特定した就業者に対する支援は、労働者が前の勤め先よりも低い賃金をオファーされた場合などにそれを補完するような手段となり得る。

労働者や家計は消費者として影響を受けるが、カーボンプライシングそのものが必ずしも分配上の悪影響をもたらすとは限らない

地方の低所得世帯は通常、エネルギーや食料などカーボンフットプリントの大きい財やサービスにより多く支出する。それは、大抵こうした財やサービスが必需品だからである。それゆえに、気候変動緩和のための政策は、炭素集約度の高い財の相対的価値を引き上げ、こうした世帯における収入及び賃金の実質的価値に大きな影響を与えてしまい、消費者としてもこうした世帯は過度に影響を受ける傾向にある。実際、カーボンプライシングに関する制度改革が逆進的なものとなっている国が最近多くみられる。しかし、炭素税の税収を家計へ移転することで再利用・再分配することが出来れば、こうした改革から逆進性を排することができる。ただし、家計のニーズに則してこうした再分配を上手く実施できるか否かが、費用対効果を高める上での鍵となる。