

第10章 欧州における高齢者雇用就業の現状と日本

—本格的な高齢社会の到来に見合った総合的かつ強力な政策展開を—

第1節 はじめに

近年、EU（欧州連合）諸国でも高齢者雇用の促進に力を入れている。1980年代と1990年代前半では、EUの雇用政策は、若年層対策が中心であった。経済停滞、若年労働者の失業問題を背景に早期引退政策を進めてきたのである。しかし、人口高齢化による税や社会保障負担の増大傾向を受け、大きな政策転換を迫られ、1990年代後半には、「活力ある高齢化」（アクティブ・エイジング）政策へと全面的かつ明確に転換し、今日に至っている。

欧州の高齢者就業状況については、高齢者雇用就業を大きく取り上げた「2007年欧州雇用白書」“Employment in Europe 2007”¹、職場の高齢化と就業条件の関係を分析した欧州生活・就業条件改善財団の「高齢化する労働力の就業条件」（Working Conditions of an Ageing Workforce, 2008, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions）等、最近、高齢者雇用に関する基本的報告書と言えるものがEUないしその主要機関から出されている。本稿では、こうした報告書の分析を基に、EU諸国における、近年の高齢者就業拡大の特徴・要因、高齢者の就業促進を目指した政策対応をまとめるとともに、日本に対する政策的インプリケーションを論ずる。2010年には、JILPTの企業調査、個人調査を含め政府機関等のデータがかなり出揃い、より本格的な日欧比較分析が可能となる。本章はその前段としたい²。

第2節 日本の高齢化と高齢者就業の状況

日本の高齢化は急速に進み、今や高齢化率（65歳以上人口/総人口）は世界一の水準となった（2006年で20.8%）。今後の少子高齢化も現状ベースで進むと、今世紀半ば（2050年）には、高齢化率は約40%（39.6%）にまで達する見込みである。高齢化の影響は、サポート率（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口）を使うと明確になる。サポート率は、勤労世代人口を高

¹EU（欧州連合）は、日本における「労働経済白書」に相当する詳しい雇用分析、いわゆる「欧州雇用白書」（“Employment in Europe”）を毎年公表している。2006年末に公表された2007年白書では、4つの分析の柱の一つとして、高齢者雇用就業を大きく取り上げ、従前の早期引退促進政策から「活力ある高齢化」（アクティブ・エイジング）に全面転換したEU諸国における、55歳から64歳の高齢者の就業・引退の実態につき詳しく分析している。

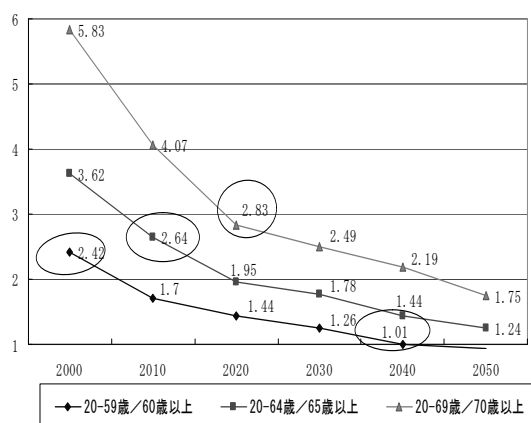
²本章の基本部分は約1年前に執筆したものであり、金融危機等の影響を反映しきれていないことに留意願いたい。なお、図表の国別略号は、以下の通りである。オーストリア（AT）、ベルギー（BE）、キプロス（CY）、チェコ（CZ）、デンマーク（DK）、ドイツ（DE）、エストニア（EE）、ギリシャ（EL）、スペイン（ES）、フィンランド（FL）、フランス（FR）、アイルランド（IE）、イタリア（IT）、ラトビア（LV）、リトアニア（LT）、ルクセンブルグ（LU）、ハンガリー（HU）、マルタ（MT）、オランダ（NT）、ポーランド（PL）、ポルトガル（PT）、ルーマニア（RO）、スウェーデン（SE）、スロヴェニア（SL）、スロヴァキア（SK）、イギリス（UK）。

年齢被扶養世代人口で割った値で、高齢者1人を何人の勤労者で支える（サポートする）ことになるかを示している。勤労世代人口を、60歳までとするか、65歳までとするか、70歳までとするかで、サポート率は大きく変わってくるが、サポート率の推移を日本と欧州諸国とで比較すると、日本での高齢化が急激なため、欧州諸国よりずっと多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側（税・社会保険料負担者）へ回ることが大切であることがわかる。

例えば、2020年の日本では、勤労者世代を20歳から70歳までとしても、勤労者2.83人で1人の高齢者（70歳以上）を支えないとならない。この「2.83」は、同年の西欧諸国平均で、勤労者世代を20歳から65歳までとした2.78人とほぼ同じ。すなわち、日本の方が5歳長く働いてちょうど西欧諸国とつりあうことになる（第10-2-1-1～2図）。

第10-2-1-1図 サポート率

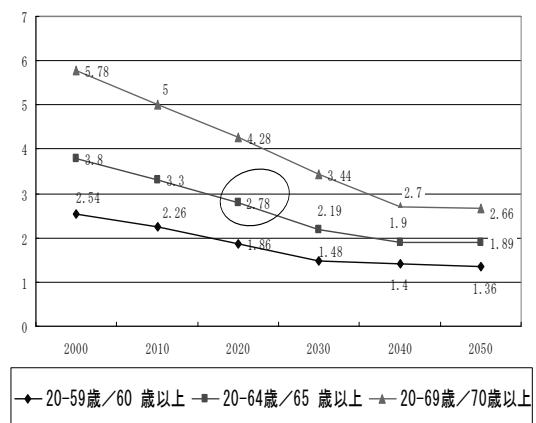
（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口：日本）



（資料出所）国連“World Population Prospect 2006 Revision”に基づき筆者試算。

第10-2-1-2図 サポート率

（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口：西欧）



（資料出所）第10-2-1-1図に同じ。

（注）国連人口推計では、欧州を東西南北4地域に分け、西欧は、ドイツ、フランス、オーストリア、オランダ、ベルギー、ルクセンブルグ、スイスから構成されている。

ここで、2009年10月に公表された、厚生労働省「平成21年6月1日現在の高年齢者雇用状況」（従業員31人以上規模約13.6万社について集計した大規模調査）をみると、第10-2-2表でみるように、改正高年齢者雇用安定法の2006年4月施行後、60歳以降の継続雇用は着実に進展している（平成20年以前の集計方法である企業規模51人以上で比較）。

第10-2-2表 年齢別常用労働者

(単位：千人)

	年齢計	60歳～64歳	65歳以上
2005年	21,145 (100.0)	784 (100.0)	265 (100.0)
2006年	22,147 (104.7)	825 (105.2)	314 (118.2)
2007年	22,767 (107.7)	995 (126.9)	390 (146.8)
2008年	24,884 (117.7)	1,289 (164.3)	488 (183.8)
2009年	24,611 (116.4)	1,419 (180.8)	544 (204.8)

4年間で約8割(63万人)の大幅増加

4年間で約2倍(28万人)増加

(資料出所) 厚生労働省「2009年6月1日現在の高年齢者雇用状況」

(注) ()内は2005年を100とした場合の比率

2008年秋以降の経済・雇用の悪化は深刻であるが、「労働力調査」の2009年平均データでは、男性の就業率は年齢計で1.6%ポイント減の中で、60～64歳では1.1%ポイント減、女性では年齢計で微減の中で、60～64歳では微増となっている(第10-2-3表)。

第10-2-3表 年齢別就業率の推移

(%)

	総数	15～24歳	25～34	35～44	45～54	55～59	60～64
(男)							
1998年	74.1	44.8	92.8	95.3	94.9	91.1	67.3
2003年	70.1	40.0	89.9	93.6	92.8	88.8	64.7
2004年	69.8	39.4	90.0	93.5	92.9	89.4	65.4
2005年	69.9	40.0	90.0	93.6	93.0	89.6	65.9
2006年	70.0	40.6	90.5	93.9	93.3	89.6	67.1 (+1.2%ポイント)
2007年	70.3	41.4	91.0	94.0	93.6	89.8	70.8 (+3.7%ポイント)
2008年	69.8	41.0	90.6	93.8	93.4	89.2	72.5 (+1.7%ポイント)
2009年	68.2	38.7	89.0	92.5	92.4	88.0	71.4 (-1.1%ポイント)
(女)							
1998年	48.1	44.3	59.0	64.2	68.5	57.4	38.8
2003年	45.9	40.7	62.0	63.3	67.7	56.7	37.5
2004年	46.1	40.6	63.6	63.3	68.2	58.0	38.4
2005年	46.3	41.7	64.0	64.0	69.1	58.4	39.0
2006年	46.6	42.1	65.1	64.7	70.2	58.6	39.0
2007年	46.6	41.6	65.7	65.4	71.2	59.5	41.0 (+2.0%ポイント)
2008年	46.5	41.8	66.3	65.2	71.4	60.0	42.5 (+1.5%ポイント)
2009年	46.2	41.1	67.3	65.0	71.0	60.6	42.9 (+0.4%ポイント)

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

さて、日本の年金水準、特に老齢基礎年金（国民年金）の水準は、国際的にみて決して高くはない。2006年厚生労働白書（P513の国際比較表）では、OECD“Pensions at a Glance 2005”を基に、「OECDレポートによる所得代替率」（所得代替率は、引退直前の所得を分母に、年金額を分母とした比率）は、日本59.1%、アメリカ51.0%、イギリス47.6%、ドイツ71.8%、フランス68.8%、スウェーデン68.2%であると紹介している。低所得勤労者で比較すると、さらに格差が広がる。勤労できない者もおり、低所得高齢者の所得保障対策は喫緊の課題である。しかし、税・年金保険料の引上げによる全般的な年金水準の引上げは困難であり（国際的にみると国民負担率の引上げ余地は大きい³が、政府に対する信頼を高めることが大前提。）、今後とも少子高齢化が進むことを考えると、高齢者の雇用就業の拡大及び就業内容の改善が極めて重要ということになる。

こうした日本の状況を踏まえながら、欧州における高齢者就業への取り組みを見てみよう。

第3節 EU諸国における高齢者就業の着実な進展

1. 近年、特に21世紀に入ってからの高齢者就業の着実な進展

（1）EU25カ国における高齢者の就業率変化

EU（欧州連合）は、高齢者就業を一層推進するため、2001年3月のストックホルム欧州サミット（毎年2回EU加盟諸国の首脳が会合している。）で、高齢者（55～64歳）のEU平均就業率（就業者数÷人口）を2010年までに50%に引き上げる目標設定を設定した。2000年から2006年の間の実績をみると、EU平均では、36.6%から43.6%へと7%ポイント上昇したが、（i）女性の上昇が大きいこと（女性8%ポイント増、男性5.9%ポイント増）、（ii）55歳から64歳の高齢者の就業率の改善状況（第10-3-1図の太線）が、基幹年齢層（prime working age、25歳から54歳）、若年層（15歳から24歳、第10-2-2表の一番下の線）に比べ著しく、2000年までの低迷状況を反転させたこと、この2点は特筆すべきである。ただし、2007年の44.7%という就業率水準は、ストックホルム目標（50%）にはいまだ5%ポイントのギャップがあり、目標達成は2010年には無理で2013年になるものと予測されている⁴。

55～64歳の男性就業率を見ると、各国とも1990年代前半ないし半ばに最低水準に落ちこみ、その後1990年代後半に微増に転じ、2000年以降増加幅が増している。但し、国ごとの相違は大きい。スウェーデン（もともと福祉給付の提供より就労をとりわけ重視する国）等では高位を保ち、オランダ（1995年の39.7%から、2006年には58.0%）、フィンランド（1995年の3

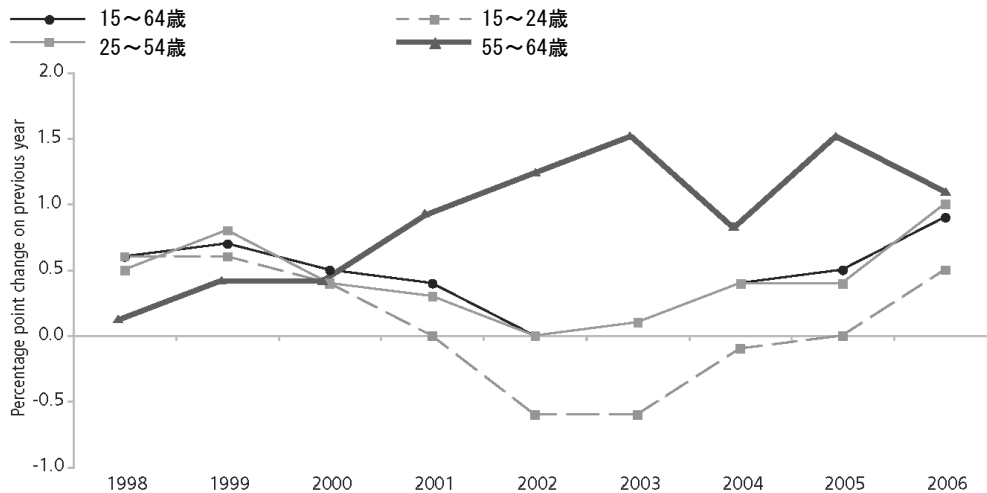
³ 日本の潜在的国民負担率（租税負担率＋社会保障負担率＋財政赤字率）は、2007年で43.2%。OECD諸国で最高はデンマークの72.5%で、日本より低いのはアメリカ、スイス、韓国、メキシコの4カ国に過ぎない。

（「社会保障国民会議最終報告参考資料」、2008. 11. 4）

⁴ 2008年段階で、50%目標（男女計）を超えたのはEU-27カ国中、次の12カ国で欧州北部にほぼ集中している。スウェーデン（70.1%）、エストニア（62.4%）、ラトビア（59.4%）、英国（58.0%）、デンマーク（57.0%）、フィンランド（56.5%）、キプロス（54.8%）、ドイツ（53.8%）、アイルランド（53.6%）、リトアニア（53.1%）、オランダ（53.0%）、ポルトガル（50.8%）（“Employment in Europe 2009”）。

5.6%から、2006年には54.8%) などでは大きく回復している。他方、フランス、ベルギーのように上昇に転じてはいるものの低水準状況が続いている国もある（第10-3-2表）⁵。

第10-3-1図 EU25カ国における各年齢集団での年平均就業率の変化（前年増減差）



（資料出所）EU “Employment in Europe 2007”（欧州雇用白書）。

第10-3-2表 1971-2008年の55~64歳男性の就業率の変化

	(%)										
	1971	1975	1985	1993	1995	1997	2000	2002	2004	2006	2008
オーストリア			47.7		42.2	40.3	41.2	39.6	38.9	45.3	51.8
ベルギー			43.1			32.2	35.1	36.0	39.1	40.9	42.8
デンマーク			63.4			62.7	64.1	64.5	67.3	67.1	64.3
フィンランド			48.7	37.0	35.6	38.1	42.9	48.5	51.4	54.8	57.1
フランス	73.0	67.1	46.7	35.1	33.8	33.2	33.6	38.7	41.4	40.5	40.6
ドイツ	77.1	66.7	53.6	47.8	48.5	47.5	46.4	47.3	50.7	56.4	61.8
アイルランド	82.4	76.1	64.7	59.5	59.8	58.9	63.2	65.0	65.0	67.0	66.0
イタリア			53.6	48.0	44.6	42.0	40.9	41.3	42.2	43.7	45.5
オランダ	79.3	69.9	44.2	40.9	39.7	44.3	50.2	54.6	56.9	58.0	63.7
ポルトガル	82.1	77.1	64.9	62.6	61.4	63.2	62.1	61.9	59.1	58.2	58.5
スペイン	82.7	76.7	59.1	51.9	48.4	51.2	54.9	58.4	58.9	60.4	60.0
スウェーデン	82.8	80.7	73.2	67.0	65.2	65.1	67.8	70.4	71.2	72.3	73.4
イギリス	82.9	82.0	59.4	56.4	56.2	58.4	60.1	62.6	65.7	66.0	67.3
EU(15カ国)計			54.3	48.0	47.2	47.2	48.0	50.1	52.2	54.1	56.2
EU(27カ国)計						47.1	47.1	48.4	50.3	52.7	55.0
アメリカ	77.3	71.4	64.4	63.1	63.6	65.5	65.7	66.3	66.0	67.5	67.7
日本	85.3	83.2	78.9	82.1	80.8	80.9	78.4	76.8	78.1	80.0	81.4

*ドイツは1989年より統一ドイツ

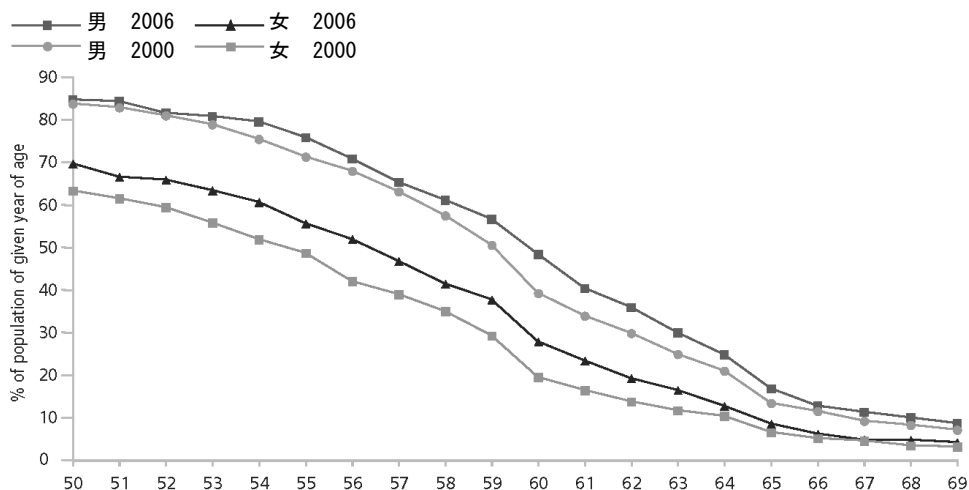
（資料出所）EU “Employment in Europe”（各年版）、OECD “Employment Outlook”（各年版）等

⁵ 2009年3月10日にEU理事会から出された「経済政策・雇用政策への国別勧告」で、高齢者（55~64歳）の就業促進の強化が勧告されたのは、ベルギー、ルクセンブルグ、オランダ（人数×労働時間＝総労働時間の引上げの観点から）、オーストリア、ポーランド、スロヴェニア、スロヴァキア、フィンランド（急速な高齢化が労働不足をもたらす）である。

(2) 高齢者の就業率変化

50歳から69歳の就業率をみると、男性は女性よりも遅い年齢まで就業する傾向にある。男女とも年齢が高くなるに従い低下していくが、同じペースで低下するのではない。50歳から54歳の間では、就業率は各年齢平均2%ポイントずつ低下していくが、54歳から59歳の間では、4.6%ポイントずつに低下幅が増加する。59歳から60歳の2年間では1歳当たり9%ポイントも低下し、大きな引退決定の時期となっている。特に女性で顕著である。60歳から64歳の間では、5%ポイントずつの低下に戻るが、男性は64歳から65歳の間で再度大きく低下する。そして、65歳から70歳の間は1.6%ポイントずつ低下し、その後就業率カーブはほぼ水平になる（第10-3-3図）。

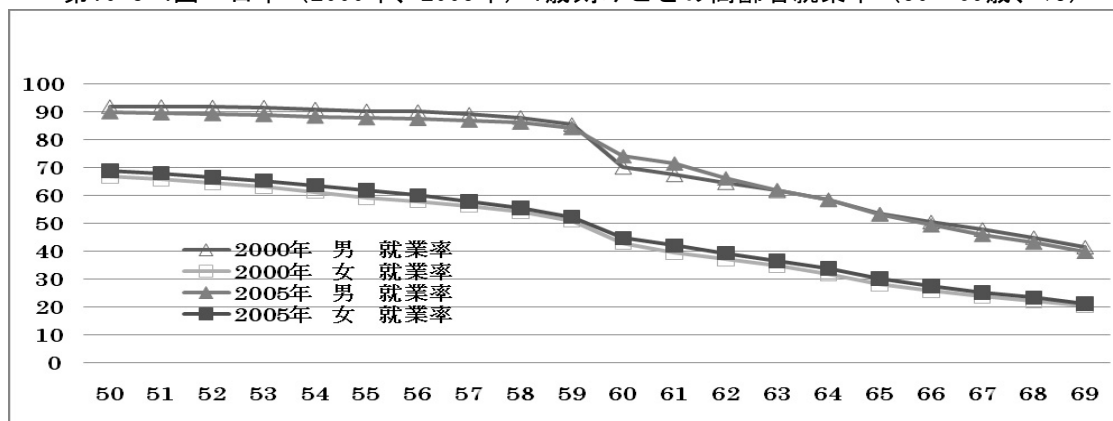
第10-3-3図 EU：2000年、2006年での1歳年齢ごとの高齢者の就業率（50～69歳、%）



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” (欧州雇用白書)。

日本では、男性は50歳代では緩やかな低下、60歳前後で大きく低下し、その後またゆるやかに低下する。女性は60歳での急低下は少なく、50歳代、60歳代を通じゆるやかに低下している（第10-3-4図）。

第10-3-4図 日本（2000年、2005年）1歳刻みごとの高齢者就業率（50～69歳、%）

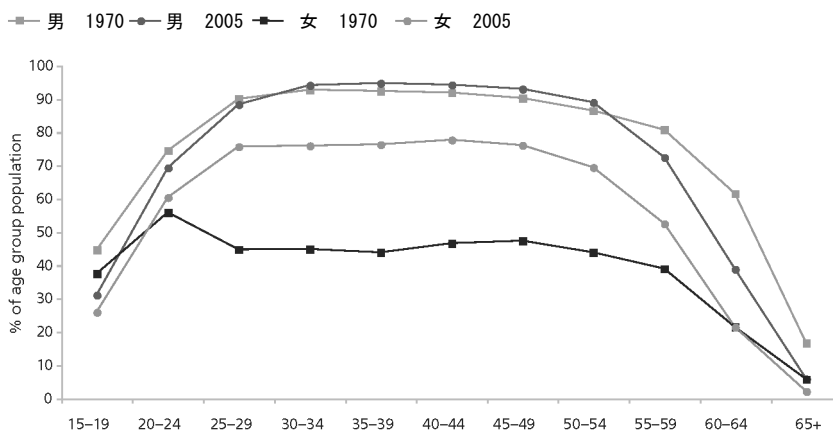


(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」

(3) EU15カ国（東欧諸国へのEU拡大前のメンバー諸国）における男女別労働力率

EU諸国において女性基幹年齢層（25～54歳）の労働力率は近年急上昇しており、男性の姿とだいぶ似てきた。この人口集団が高齢化してくることで、今後は、高齢期女性の就業率が大幅に増加することが予測されている⁶（第10-3-5図）。

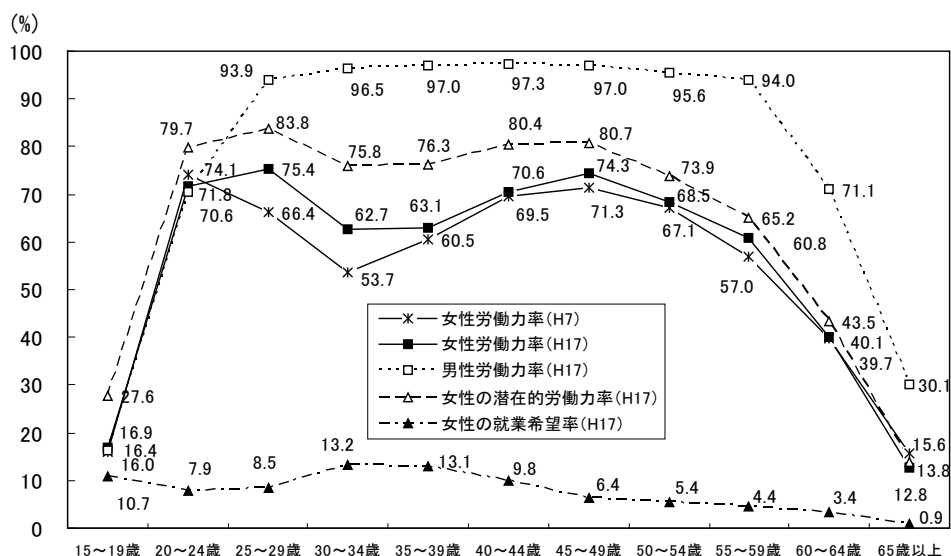
第10-3-5図 EU15カ国における男女別労働力率（1970年、2005年、%）



（資料出所）EU “Employment in Europe 2007”（欧州雇用白書）。

なお、日本においても、各年齢層を通じ、適当な就業機会があれば働きたいとする女性は多い。仮に、潜在的労働力率が実際の労働力率となれば、欧州の水準とほぼ等しくなる（女性の全世代を通じた就業拡大は高齢期での就業増にもつながる）（第10-3-6図）。

第10-3-6図 日本における男女別労働力率



（資料出所）内閣府男女共同参画局データファイル。

（備考）1. 総務省「労働力調査」（平成17年平均）より作成。

2. 潜在的労働力率＝（労働力人口＋非労働力人口のうち就業希望者）／15歳以上人口。

⁶ EU25カ国計での就業者は約2017年頃まで増加を続け、2004年から2017年の間で2000万人近く増加すると予測されているが、この増加数のうち3分の2は女性が占める。

2. 高齢者引退シナリオから活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）への 明確な政策転換

欧州の雇用政策は、1980年代と1990年代前半においては若年層対策が中心であった。経済停滞、若年労働者の失業問題を背景に早期引退政策を進めてきたのである。しかし、人口高齢化による税や社会保障負担の増大傾向を受け、大きな政策転換を迫られた。早期退職促進プログラムが若年失業の改善策として効率的でないことが多くの研究で明確になったこともあり（早期退職により空いたポストが若年者で補充された職場は非常に少なかった。）、各国政府は、早期引退を容易にしている複数の政策プログラムの廃止ないし縮小するとともに、労使及び高齢者個人に対する意識啓発キャンペーン、生涯教育の強化等、高齢者就業の促進に力を入れるようになった。1990年代の多くのEU文書で高齢者就業の必要が謳われた後、1999年5月のEU委員会報告「全ての年齢層のための欧州を目指して：繁栄と世代を超えた連帯を促進する」で、EUは「活力ある高齢化」（アクティブ・エイジング）政策へ全面的かつ明確に転換した⁷。

3. 高齢者の雇用増加内容の日欧比較

EU諸国における高齢者の雇用増加内容（2000～2006年）をみると、以下のようなになる

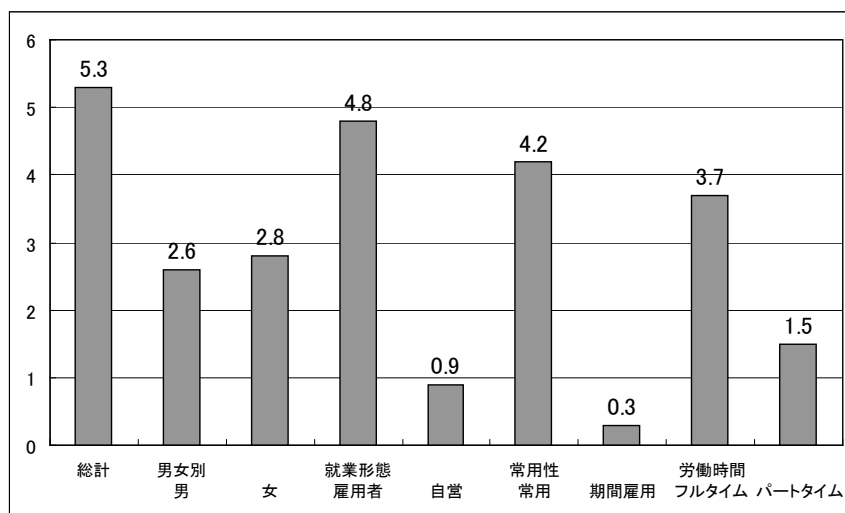
（第10-3-7図。但し、第10-3-7図の縦軸は、高齢就業者の増加数を表していることに留意されたい。）

- ①女性の増加が大きく（増加者数全体の中で、男性48%、女性52%）、基幹年齢層（25～54歳）の女性就業率の上昇から、今後さらなる増加が予測されている。
- ②自営業より雇用者で増加（自営業者16%、雇用者84%）
- ③期間雇用契約の労働者より常用雇用者で増加（期間雇用労働者7%、常用労働者93%）
- ④パートタイマーよりフルタイマーで増加（パート28%、フルタイマー72%）
- ⑤就業分野では、肉体労働（manual occupations）から、より知的集約的（non-manual & more knowledge-intensive）な職種に移行している。

⁷ EU諸国が早期引退シナリオを転換し、高齢者就業促進政策に転じていることが、わが国には十分には伝わっていないようだ。最近では山田昌弘中央大教授が、「大企業の中高年が早く引退し、若者に仕事を提供することも必要だろう。オランダはそれをやっている。いい仕事の数減っているから、みんなで分かち合わない。中高年は、今、若者がやっているような単純労働を行えばいい。」（週刊東洋経済 2009. 1. 10）と述べている。確かに、オランダでは、2006年の法改正で、人員削減時には従来人員削減時に若者を先に解雇対象としなくてはならないとする規定から、各世代から均等に解雇者を指名しなくてはならない規定に変更した。これは、若者が不利になり過ぎないように、長期勤続者ほど雇用が守られるルールから年齢により差別しないルールにしたということであって、高齢者の引退促進策ではない。実際、「成長と雇用のためのオランダ国内改革計画：2008-2010年」（2008. 10 策定）では、62歳以上の高齢者を雇用継続する場合、使用者の社会保険料が軽減され、高齢者にボーナスを支給する制度が導入予定、と記されている（p 76）。なお、失業減少方策として、高齢者の早期引退策を取ってはならないと、2009年3月末に出された2つの文書の「G8労働大臣会合結論文書」（People First - Tackling together the human dimension of the crisis）、「OECD経済アウトロク中間報告」でも指摘されている。
(http://www.g8italia2009.it/G8/G8_Allegato/conclusioni_ENG.pdf),
(http://www.oecd.org/document/59/0,3343,en_2649_33733_42234619_1_1_1_1,00.html)

第10-3-7図 EU諸国における高齢就業者増の内容

(EU25カ国、2000～2006年の55～64歳高齢就業者の増加数、単位百万人)



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 69

日本では、改正高年齢者雇用安定法の2006年4月施行を受けて、全体（年齢計）の就業率が横ばいで推移する中、60～64歳層では、男性で2006年以降、女性で2007年以降大きな伸びを続けている（第10-2-2表）。しかし、男性における伸びが大きく、パートタイマー、期間雇用労働者（嘱託・契約社員）の増加が大きいため、欧州とは雇用増加の内容が異なっている。

第4節 高齢者の就業率増加に影響する要因

「2007年欧州雇用白書」は、高齢者の就業率増加に影響する要因として、以下のような事項を挙げている。

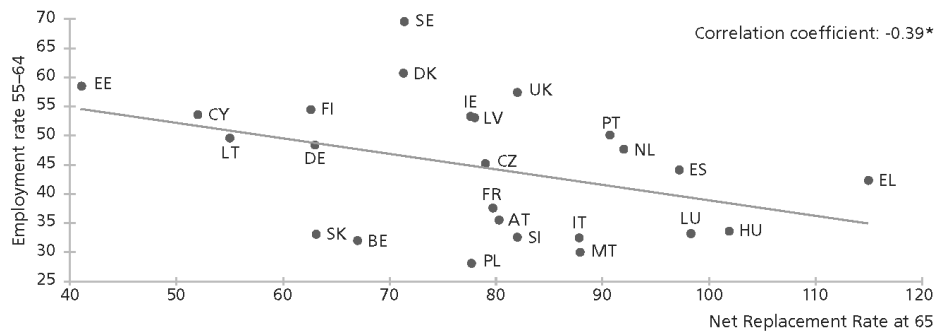
1. 公的年金等引退後の所得

EU諸国では、公的年金および障害年金その他の早期引退ルートが引退行動を大きく左右するとし、近年その是正に努めている。年金の引退インセンティブを表わす指標としては、「所得代替率」(replacement rate)が使われる。引退直前の所得を分母に、年間給付額（年金給付に加え、必要に応じ早期引退制度、失業給付、障害給付のような他の移転給付が加わる。）を分子にした割合で表わされるものである。平均所得ベースのフルタイムで40年勤務した後65歳で引退した単独世帯者のケースでは、純年金所得代替率と55～64歳就業率はかなり強い負の相関がある（第10-4-1図）。

また、高齢者の引退決定は、単に、所得代替率だけでなく、就業継続に対する暗黙（実質上の）税率 (implicit tax rates) からも影響を受ける。すなわち、「保険料等の拠出額から、

給付額を引いた額」を暗黙の課税と考えるわけである。第10-4-2図は、60～65歳間での追加5年間で継続就労に対する暗黙税率とその5年間の労働力率との関係を国別にみたものであり、かなり強い相関を示している。オーストリア、ベルギー、フランス、イタリア、ルクセンブルグ等高齢者の就業率が低い諸国では、就業継続への高い水準の暗黙税率が引退決定を促進している、と2007年欧州雇用白書は分析している。

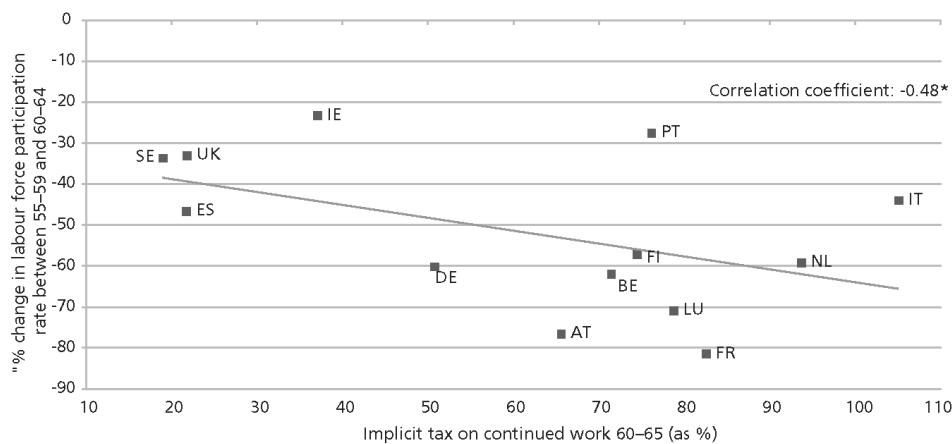
第10-4-1図 65歳での純年金所得代替率（横軸）と55～64歳の高齢者就業率（縦軸）



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 85

- (注) 1. EU Report by the Indicators Sub-group (ISG) of the Social Protection Committee (SPC), 2006. 5
 2. 基本ケースは、40年勤続、単身、フルタイム、平均稼得者、65歳引退。
 3. 相関係数は-0.39で、10%レベルで統計的に有意。

第10-4-2図 60～65歳での就業継続における暗黙税率（implicit tax rates）（横軸）と55～59歳と60～64歳との間の労働力率の変化（縦軸）との関係



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 86

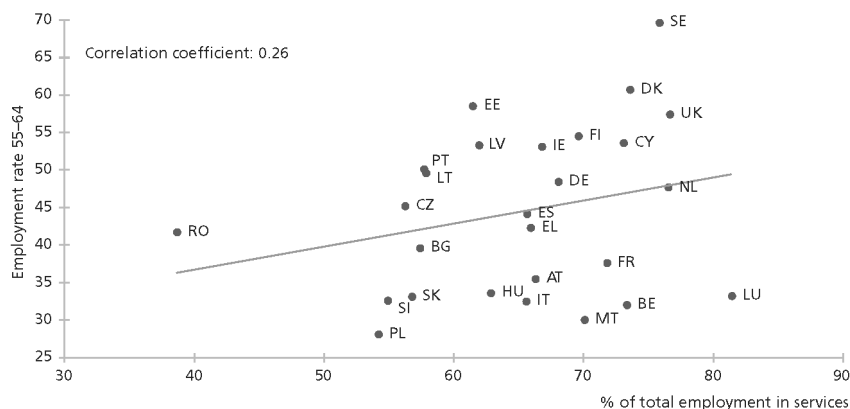
- (注) 1. Brandt et al, “Assessing the OECD jobs strategy: past developments and reforms” Economics Department Working Paper, No429, OECD, 2005
 2. 就業継続における暗黙税率とは、保険料等の拠出額から給付額を引いた額を暗黙の課税と考え、将来の年金額（+その他の社会的給付額）の現在価値額で割った率。
 3. 平均稼得額の単独世帯勤労者で計算。相関係数は-0.48で、10%レベルで統計的に有意。

2. 高齢労働者の就業可能性 (employability) に影響する要因

(1) 産業構造の変化

技術革新の進展は、新技術や幅広い知識の獲得がしやすい若者に有利で高齢者には不利だとされる。欧州雇用白書もこうした見方を否定しないが、他方で、サービス化の進展は、次の3つの理由から高齢者の就業を促進すると論ずる(①製造業や農業に比べ肉体を使わない、②サービス業の多くの仕事は、経験で蓄積する対人関係に関連する技能を要する、③サービス産業は女性が就労しやすく、高齢女性の就業促進要因となる)。55～64歳の就業率とサービス業全体の就業割合との関係をEU内各国間で比較したデータでは、サービス産業就業割合が高い国ほど高齢者就業率は高くなるが、特に強い相関はない(第10-4-3図)。

第10-4-3図 サービス業での雇用割合(横軸)対55～64歳就業率(縦軸)



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 88

(注) 相関係数は0.26で、10%レベルで統計的に有意。

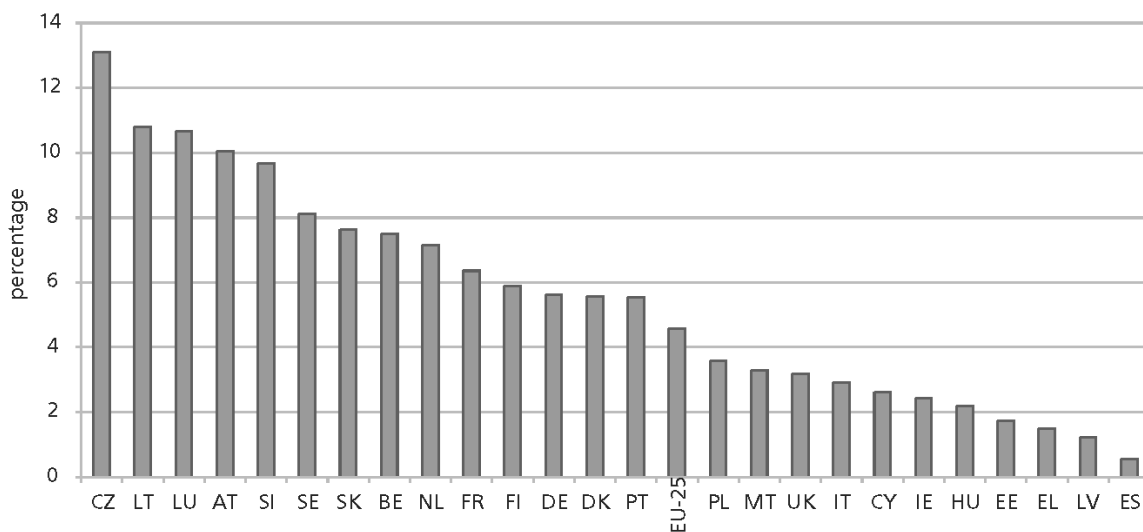
(2) 使用者による年齢差別

高齢者の就業見通しに大きな影響を与えるのが使用者の雇用姿勢である。高齢者に対する固定観念ないし偏見が高齢者の就業を妨げているとの指摘が多い。15カ国を対象とした第57回欧州バロメーター調査(世論調査)では、45歳から64歳の就業者が差別体験を最も多く回答しており、全年齢計の71%の者が、50歳以上の者は同じ技能・資格を有する他の年齢の者と比べ、採用、訓練、昇進のチャンスが少ないと考えているという(2007年欧州雇用白書, p89)。また、欧州生活・就業条件改善財団(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)が2005年に実施した第4回欧州就業条件調査⁸によると、欧州25カ国平均では55歳以上就業者の4.6%の者が職場で個人的に年齢差別を受けたと回答し、特定諸国(オーストリア、チェコ、リトアニア、ルクセンブルグ等)で高い数字が出ている(第

⁸ 2005年9月19日から11月30日にかけて、31カ国(EU25カ国+ブルガリア、クロアチア、ノルウェイ、ルーマニア、トルコ、スイスのほぼ3万人の就業者を対象にし、雇用状況と就業条件に関する広範な100以上の項目を問うた大規模調査である。1991年、1995年、2000年に次ぐ4回目の調査である。

10-4-4図)。年齢差別を体験した女性の42%の者が職場でのいじめ (bullying)、いやがらせ (harassment) を報告しているなど、差別は複合的な形で起きることが多く、特に、性差別と年齢差別の交錯が指摘されている (欧州生活・就業条件改善財団, 2008)。なお、2000年調査 (同調査では50歳以上の者) では、デンマークが特に年齢差別が少ない国と指摘されていた (1.1%の高齢者のみ年齢差別を体験。EU15カ国平均では5.0%) が、今回は6%弱とEU25カ国平均を上回っているのが興味を引く (今後の検討事項である)。

第10-4-4図 過去1年間に、職場での年齢差別を個人的に体験した高齢者 (55歳以上) 割合



(資料出所) EU“Employment in Europe 2007” p 89、原資料は、European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditionsの「第4回欧州就業条件調査 (EWCS)」

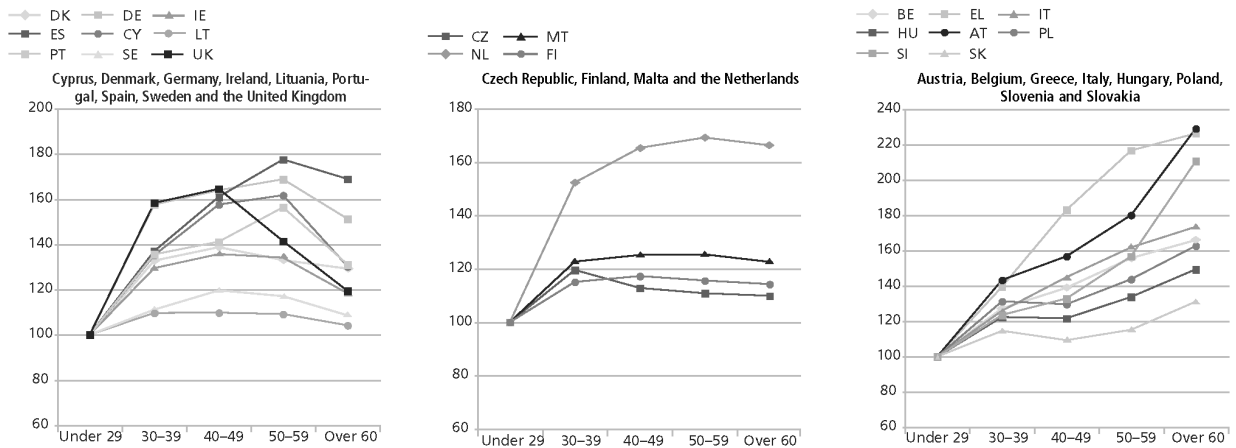
(注) 年齢計では、過去1年間に、職場での年齢差別を個人的に体験過去した者は2.7%。
 なお、年齢別では、若者 (15~24歳)、高齢者 (55歳以上) で多いUカーブとなる。

(3) 年功賃金と生産性

欧州諸国においても、日本より緩やかだが「年功賃金」はあり、60歳以降では、賃金が大きく減少する国 (イギリス、ドイツ等)、なだらかな国 (オランダ等)、上昇し続ける国 (イタリア等) に分れる。但し、60歳前後での減少度合いは日本が一番大きい (第10-4-5図)⁹。

⁹ EU「一般雇用機会均等指令」(2000年策定)により、公的年金受給対象年齢 (通常65歳) 未満での強制退職 (定年年齢設定) は禁止されている。

第10-4-5図 EU諸国における賃金プロフィール

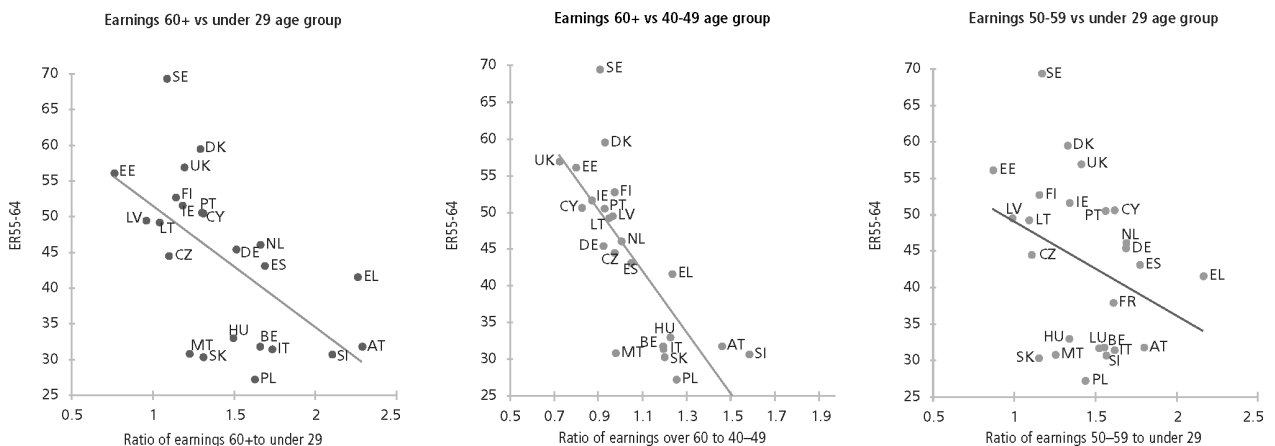


Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2002.

(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 90 : 原資料は、Eurostat, “Structure of Earnings Survey 2002”
 (注) 左の図は、デンマーク (DK)、ドイツ (DE)、アイルランド (IE)、スペイン (ES)、キプロス (CY)、リトアニア (LT)、ポルトガル (PT)、スウェーデン (SE)、イギリス (UK)、真ん中の図は、チェコ (CZ)、マルタ (MT)、オランダ (NL)、フィンランド (FI)、右の図は、ベルギー (BE)、ギリシャ (EL)、イタリア (IT)、ハンガリー (HU)、オーストリア (AT)、ポーランド (PL)、スロヴェニア (SI)、スロヴァキア (SK)。

欧州雇用白書によると、「55～64歳の就業率」と「若年者（29歳以下）ないし40歳代年間所得中位数と高齢者（50～59歳、60歳以上）中位数との相対比率」との間には、強い（かつ統計的に有意な）マイナスの相関がある（第10-4-6図）。オーストリア、ベルギー、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、スロヴェニア、ポーランドのような国では、若年層に比べ高齢者の所得は高く、高齢者の就業率は低い。給与制度のより弾力化（more flexible pay systems）、特に年功賃金制度からの脱皮が相対賃金コストを下げ、高齢者の就業率を改善すると指摘されている。なお、EU27カ国計では、オランダ（第10-4-5図の真ん中の図の一番上の線）を少し下方にずらしたような形を取る。

第10-4-6図 55～64歳就業率と若年（29歳以下）、中年（40～49歳）と比べた勤労所得水準



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 91 : 原資料は、Eurostat, “Structure of Earnings Survey 2002”

以上のような、年功賃金に関する2007年欧州雇用白書の分析に対し、欧州生活・就業条件改善財団の分析レポートはかなり異なる分析をしている。賃金が中央値（メディアン）を上回る可能性は、以下のようなになる。

- ① 女性で低い。
- ② 教育程度が高まるにつれ、上昇する。
- ③ 臨時的就業者やパートタイマーは低いが、自営業者は雇用労働者と統計的には有意に異なる。
- ④ 技能、勤続のアップとともに上昇する。
- ⑤ 監督的役割を負う労働者や週40時間以上で働く労働者で高い。
- ⑥ 中企業、大企業と比べ小企業で低い。

こうした要因を除くと、純粋に年齢のみに基づく効果はほとんどない、と総括している（欧州財団、2008、p 29）。この関係については、今後さらにフォローしたい。

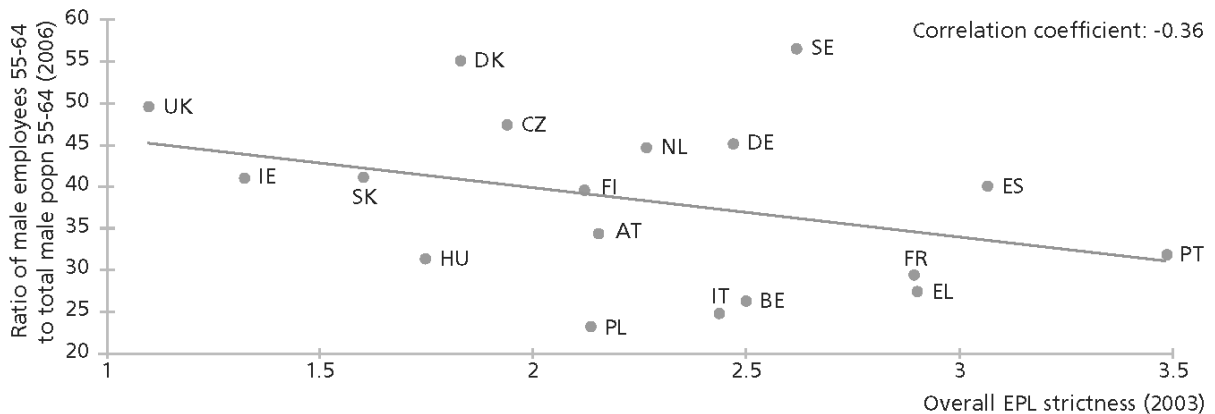
（４）雇用保護立法

各国で制定している雇用保護立法（employment protection legislation, EPL）の厳格さを国際間で比較するOECD作成の指標¹⁰がある。この指標と高齢者（55～64歳）就業率との間では、通常弱いマイナスの相関を示すとされている（第10-4-7図）。一方、時系列を国際比較した最近の研究では、雇用保護立法は、採用に対する負のインパクトを通じた雇用機会の減少に比べ、既に雇用されている高齢者の解雇リスクを低下させる効果の方が大きいかもしれないとする¹¹。

¹⁰ OECDは、雇用保護立法の総体的厳格さを示す指標を、次の3つの分野の要素 — ①常用雇用者の解雇規制に関するもの、②臨時雇用者の規制に関するもの、③集団的解雇に関する規制 — の加重平均で算出している。指標は、0から6までの範囲となっている。

¹¹ Bassanini, A. and R. Duval (2006), "Employment Patterns in OECD countries: Reassessing the role of Policies and institutions", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No35.

第10-4-7図 雇用保護の厳格さと高齢者就業率



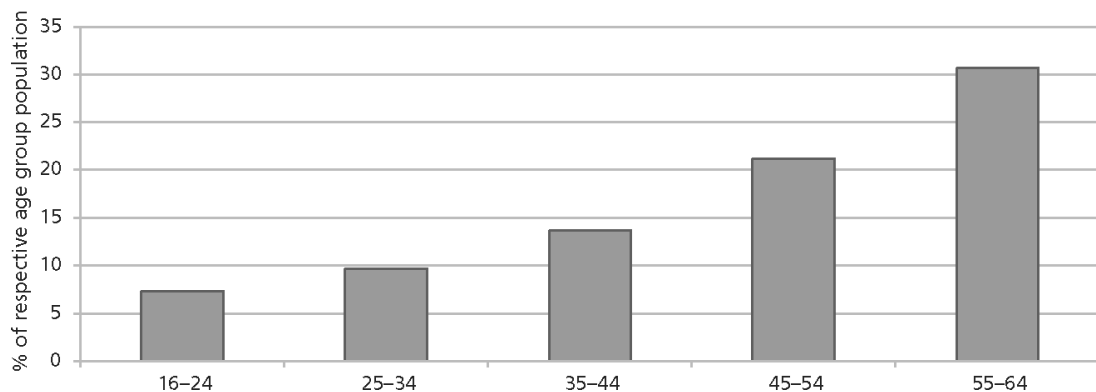
(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 92

- (注) 1. 縦軸 (55～64就業率) : Eurostat, EU LFS 2006年第2四半期、
横軸 (雇用保護立法の厳格さ) : Employment Outlook 2006, OECD
2. 相関係数は-0.36。

(5) 健康、職場の安全衛生

EU労働力調査の2002年特別調査によると、EU25カ国での何らかの障害を有する15歳以上の者のうち非活動は45%であり、非障害者の27%に比べ大変高い。また、長期にわたる健康ないし障害要因を抱える者は加齢につれ増加し、55～64歳では、30%を超す。特に、筋骨格疾病が多く、ストレス・抑うつ症・不安神経症がそれに続く。欧州生活・就業条件改善財団の調査でも同様の結果が出ている。また、EU家計パネルデータを使い50～59歳就業者を分析した研究でも、健康状態が悪いと、就業確率は非常に減少し、労働市場を引退する確率は増加するとの結果が出ている(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions、2008, p41)。職場環境の改善が重要である(第10-4-8図)。

第10-4-8図 慢性的健康問題ないし障害を抱える者の割合 (年齢別)

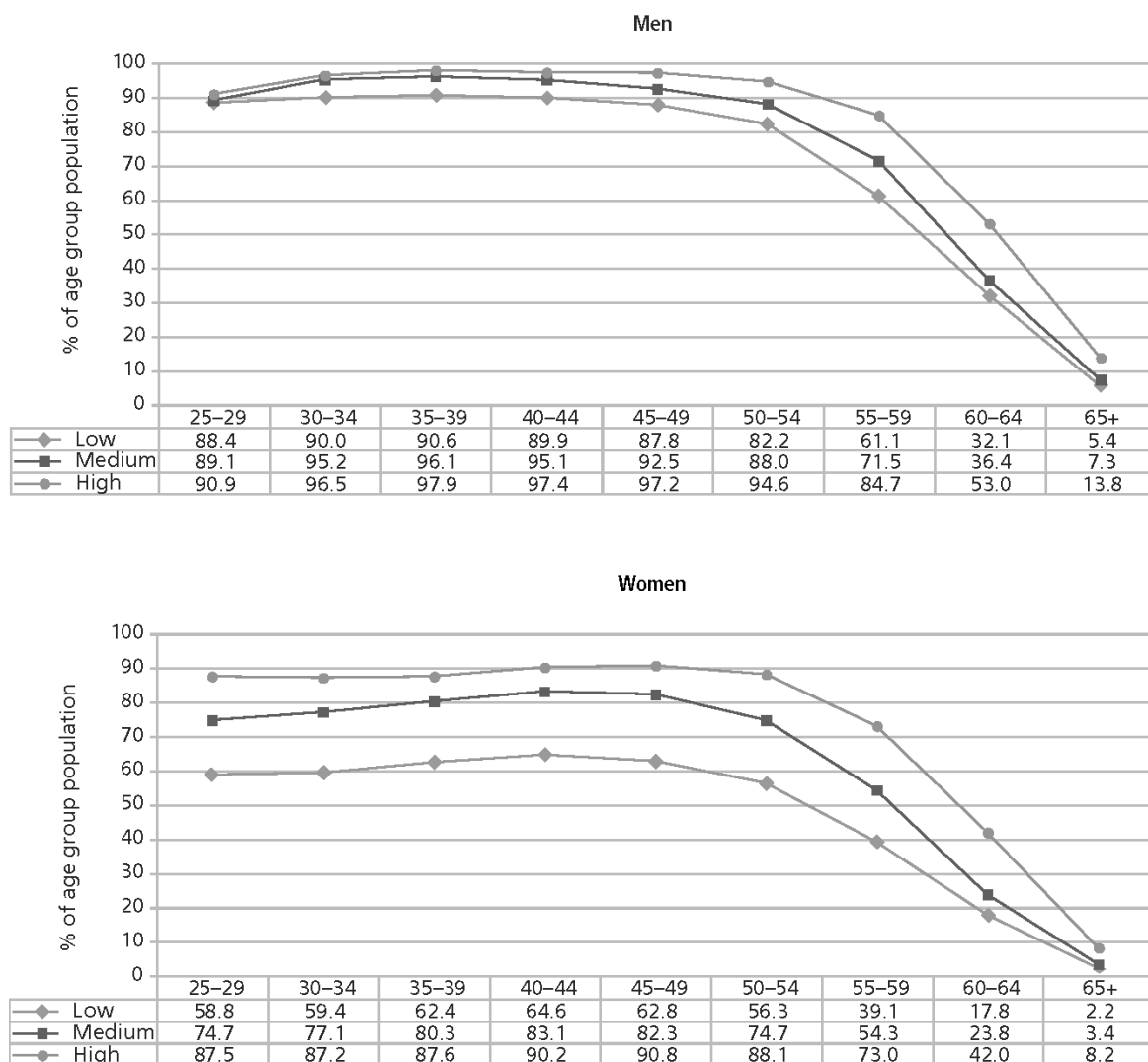


(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 93

(6) 技術水準と生涯学習

教育水準の向上は、高齢者の労働力率、就業率を決定する特に重要な要因である。訓練投資をしてもその回収期間が短いとみなされる高齢者は、技能を向上させる機会が不足しがちになる。欧州雇用白書の分析では、全年齢で、高学歴になるほど労働力率は高くなり、労働力率に対する技術レベルの重要性は男性より女性で高いが、高齢期においては、男性で、学歴間の労働力率格差が大きくなる（第10-4-9図）。

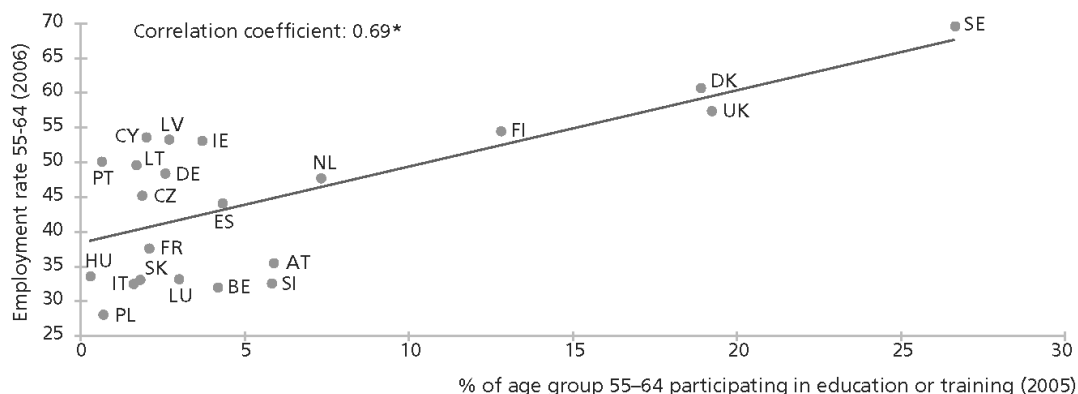
第10-4-9図 年齢別性別技能レベル別労働力率



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 94

より長く就業するためには、就業期間中、労働市場のニーズの変化に対し技能改善を継続的に実施することが決定的な意味を持つ。高齢者の訓練受講率と就業率との関係を国際比較すると、正で統計的に有意な関係がある（第10-4-10図）。最新（2007年計）のEU労働力調査においても、スウェーデン（SE）27.0%、デンマーク（DK）21.9%、英国（UK）18.6%、フィンランド（FI）13.6%と、北欧諸国と英国で高齢者の訓練受講率が高い。

第10-4-10図 高齢者（55～64歳）の就業率（縦軸）と教育訓練受講割合（横軸）



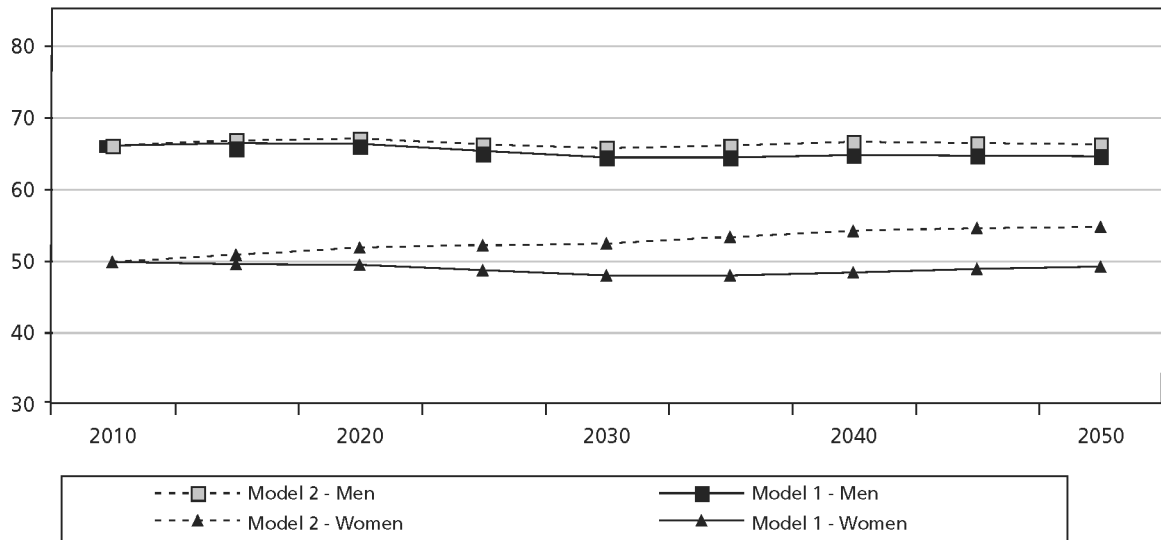
（資料出所）EU “Employment in Europe 2007” p 95。原資料は、Eurostat “EU労働力調査” 2005年および2006年年平均データに基づく。

（注）相関係数は0.69で、1%レベルで統計的に有意。

第10-4-11図は、5歳毎の性別年齢階級別の労働力率を積み上げて推計した将来予測（モデル1）と、さらに、学歴別の労働力率も加味して推計した将来予測（モデル2）を比較したものである。人口は国連予測 (<http://unstats.un.org/unsd/demographic/default.htm>)、労働力率は2005年欧州労働力調査の推計を用いている。モデル2は、5歳毎の年齢階級別性別学歴別の労働力率を用い、基準年の25歳以上の各年齢層の人口集団（cohort）が加齢につれその人口集団の学歴分布を維持し、新たに25～29歳に入ってくる新人口集団も基準年の学歴構成と等しい（学歴水準は向上しない）と仮定する極めて慎重な（prudential）推計である。

学歴水準のアップが、女性において特に高齢期における著しい労働力率向上につながっており、高齢者就業拡大に対する教育の長期間の影響をEUでは重視している。

第10-4-11図 教育水準と50～64歳労働力率の将来予測



(資料出所) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, “Working conditions of an ageing workforce”, 2008, P12。原資料は、「第4回欧州就業条件調査 (EWCS)、2005年」

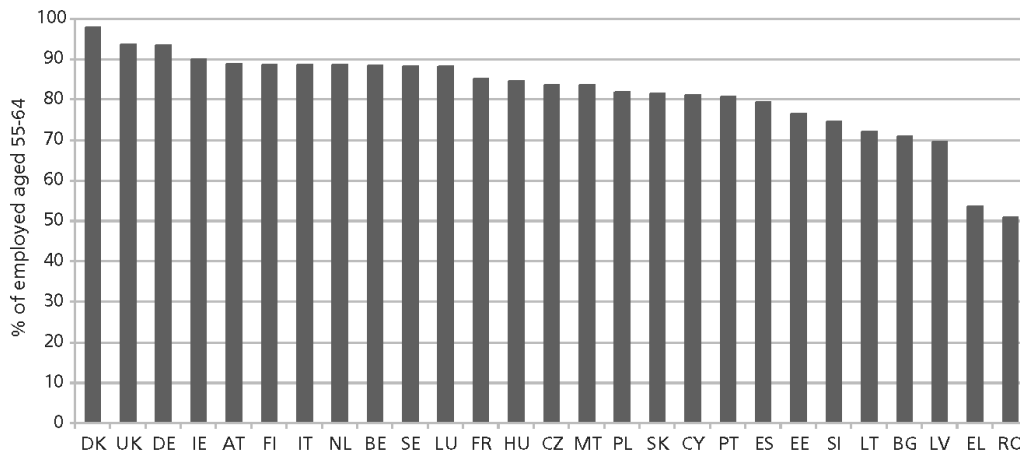
なお、古いデータ（1998年）に基づく、OECD分析では、他のOECD諸国に比べ、日本の高齢者は教育訓練によく参加しているとする（OECD, 2004）。但し、近年における欧州諸国における高齢者を含めた職業能力開発の奨励状況をみると、現状でも日本の方が高いと言えるのかどうかはよくわからない。今後の課題としたい。

3. 高齢者を引きつける仕事の魅力（就業条件）

第4回欧州就業条件調査（2005年）では、EU27カ国の55歳以上高齢者の85%が就業条件に満足ないし非常に満足（very satisfied）と回答しているが、満足度が50%近辺のギリシャ、ルーマニアがある一方で、デンマークでは98%と国により差異が大きい（第10-4-12図）。なお、満足度は年齢が上がるにつれ、わずかに上昇する（15～24歳で78.8%、25～34歳で81.0%、35～44歳で82.4%、45～54歳で81.8%、55歳以上で83.5%、年齢計で81.7%）。

仕事の質（the quality of work）は高齢者を雇用に留め、職場復帰を奨励する大変重要な要素である。高齢者の就業率を引き上げるためには、仕事が高齢者に魅力的であることが重要である。仕事の質は多面的であるが、ここでは、就業時間、人間工学に配慮した職場づくり等を取り上げる。

第10-4-12図 高齢雇用労働者の就業条件満足度



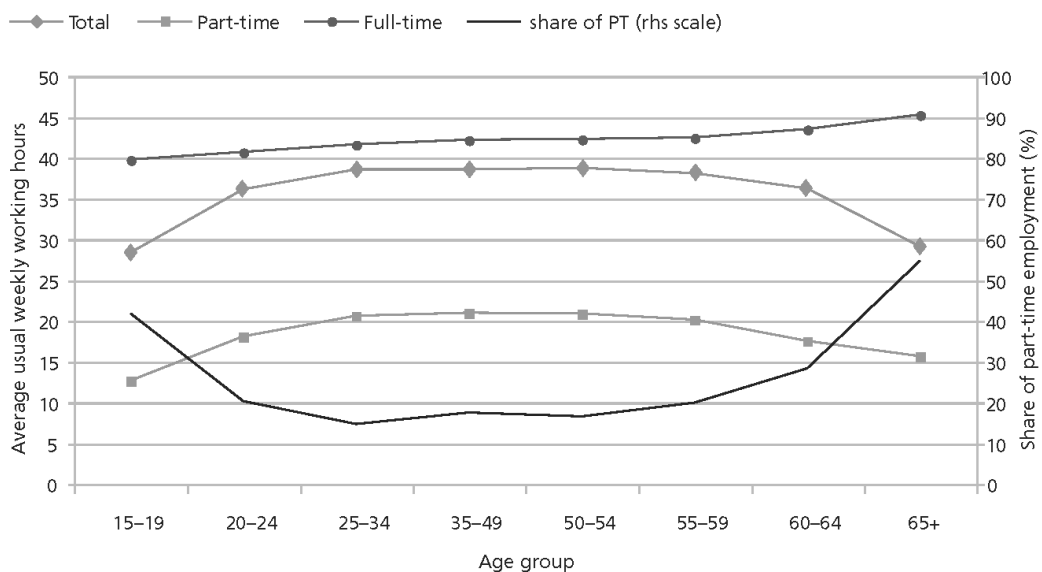
(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 98。原資料はEuropean Foundation for the Improvement of Living and Working Conditionsの「第4回欧州就業条件調査 (EWCS)、2005年」。

(注) 就業条件につき全体的に満足しているかどうかを4段階で聞き、満足度1 (大変満足している) と満足度2 (満足している) の比率。

(1) 就業時間の漸減や多様な就業時間の設定が可能な職場

EU労働力調査によると、55～64歳就業者の平均通常労働時間は、基幹年齢層 (25～54歳) に比べさほど短くはない。55～59歳の38時間は、25～54歳とほぼ同じで、60～64歳になると、36時間とわずかに減少する (第10-4-13図)。60～64歳で減少するのは、主としてパートタイマー比率 (第10-4-13図の一番下の線) が増加するからであり、フルタイマー (図の一番上の線) では高齢者でむしろ就業時間が増えている。

第10-4-13図 年齢ごとの通常での平均就業時間 (フルタイマー、パートタイマー別)



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 99

EU諸国でも、労働時間を少しずつ減少させる弾力的引退（flexible retirement）を図ることは必ずしも容易ではない。例えば、デンマークでは、55～64歳では半分の者が引退しているが、そのうち4分の1はパートタイマーの仕事がありパートタイム年金が得られるならば引退を遅らせただろう、と回答している（European Commission, "Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2008"）。

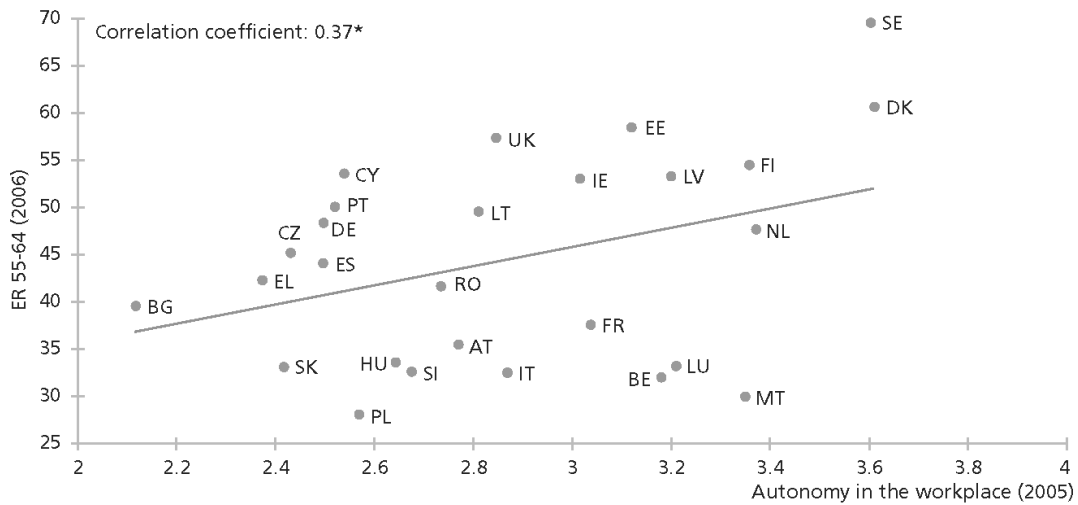
但し、2007年欧州雇用白書は、パートタイム就労の奨励に必ずしも賛成していない。フルタイム就労を続けていた者がパートに転換するので、引退率が下がっても労働市場全体での労働量が増えなかったり、労働市場全体のパートの地位を引き下げる可能性を指摘する。EU理事会も、弾力的引退の選択肢を増やすことを奨励しながら、他方で、パートタイマー割合が非常に高いオランダに対しては、人数×労働時間＝総労働時間の増加の観点での高齢者の就業促進の強化を勧告している（「経済政策・雇用政策への国別勧告」、2009. 3. 10）。

（２） 人間工学に配慮した職場づくり、職務設計（job design）

高齢者の就業率を高めるためには、自律性（autonomy）が高く、仕事意欲をかき立て身体的負担が少ない職場環境が重要とされる。「自律度指標」（autonomy index）と高齢者就業率の関係をみると、労働者がより大きな自律性を享受する職場では、高齢者の就業継続度合が高い。第4回欧州就業条件調査では、幅広い自律的な職場環境を享受している点でデンマークとスウェーデンがモデルとされる（第10-4-14図）。なお、欧州生活・就業条件改善財団の研究によると、仕事の満足感、仕事の自律性（autonomy）、仕事の強度（intensity）、HPWO（high-performance work organizational forms, 高い業績が生まれやすい組織形態）の普及度合が重要という。高齢者は、自律性が高く、仕事強度が低く、他方、HPWOではない職場を高く評価し、若年者は反対の傾向があるという¹²。

¹²仕事の自律性（autonomy）は第10-4-14図の注を参照。仕事の強度（intensity）は、①仕事を成し遂げる時間が十分にあるか、②きつい期限がある仕事が含まれているか、③非常に速い作業が含まれているか、からなり、HPWO（高い業績が生まれやすい組織形態、high-performance work organizational forms）は、①同僚からの支援が得られるか、②上司からの支援が得られるか、③外部からの支援が得られるか、④チーム作業が含まれるか、⑤持ち回り作業が含まれるか、⑥仕事ペースは同僚の作業に依存するか、から構成されている。

第10-4-14図 高齢者（55～64歳）就業率と職場における自律度指標との関係



(資料出所) EU“Employment in Europe 2007” p 101、原資料は、European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditionsの「第4回欧州就業条件調査 (EWCS)、2005年」。

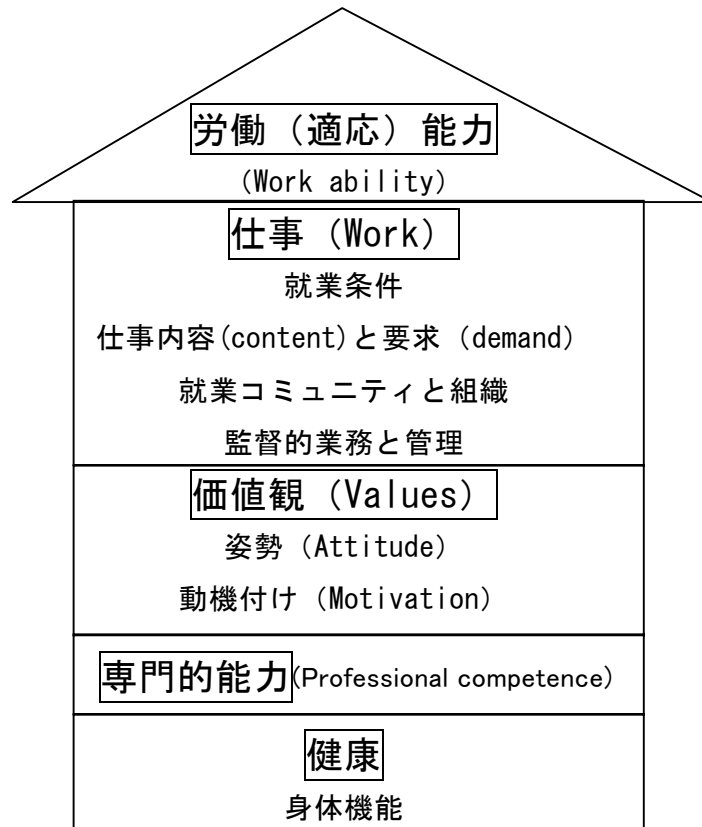
(注) 相関係数は0.37で、10%レベルで統計的有意。自律度指数 (autonomy index) とは、①仕事の順序、②作業方法、③作業速度、④仕事のパートナーの選択に影響を与えることができるか、⑤望んだ時に休息を取ることができるか、について、選択ないし変更が可能か否かの度合いを合成指標にしたものである。

4. 労働（適応）能力 (Work ability) と労働の質に焦点を置いた総合的取組み

雇用政策の分野では、「雇用されうる能力 (エンプロイアビリティ、employability)」が重視される概念であるが、欧州各国の人事労務管理の研究者や指導的実務家 (leading practitioners) の間では、労働（適応）能力 (work ability) が重要な地位を占め、定義や計測 (ワーク・アビリティ・インデックス) についてもある程度のコンセンサスが形成される段階になっている、という (Warwick Institute, 2006)¹³。「労働（適応）能力」は、仕事と個人的な資質 (生涯を通じた健康、専門的能力や価値観) との間に適切なバランスを保持する上で圧倒的な影響力を及ぼすものである (Ilmarinen, 2005)。すなわち、各人の個人的資質と仕事、特に就業条件は、就業生涯の途中で、例えば、加齢や新技術の出現などにより不可避的に変化するが、労働（適応）能力の保持に失敗すると、仕事/個人的資質間の適当なバランスを崩し、ほどなく離職や引退につながるとされる。(第10-4-15図)

¹³ Work ability indexは、日本では、「労働能力指標」ないし「労働適応能力指標」と訳されているが、労働者が各自の職務をどれほど上手に遂行できるかを明らかにする手法である。①生涯のベスト時と比較した現在の労働適応能力、②仕事の要請に応じることができる能力、③医師から診断されている疾病の種類と数、④これらの疾病による仕事の支障、⑤病気や健康管理のために過去1年間に休暇を取得した日数、⑥今後2年間に予想される労働適応能力、⑦心の状態 (日課を楽しめる、活動的である、将来に希望が持てる)、の7項目につき、それぞれ評定し、総合点で7～49の点数をつける。これにより、労働適応能力が、「不十分 (poor)」、「標準 (moderate)」、「良好 (good)」、「優秀 (excellent)」に分類し、対応目標 (労働適応能力の、「回復」、「改善」、「支援」、「維持」) を設定する。欧州では広く普及しているが、日本では、一部の産業保健関係者での利用に留まっているようだ (産業医科大産業生態科学研究所HP)。(http://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/ningen/achievement/wai_ability.html)。

第10-4-15図 労働（適応）能力モデル（Work ability model）



（資料出所） European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,
 ”Working conditions of an ageing workforce”(2008)p13、原資料は、Ilmarinen (2005)。

第4回欧州就業条件調査結果を基に、各種の就業条件指標と高齢者就業率との間の相関係数を取ると、第10-4-16表のようになる（”Working conditions of an ageing workforce”(2008)、p 62-3）。就業条件の多くの指標が高齢者の就業率と相関関係が高いことがわかる。特に、45-54歳の就業層において相関度が高い。この年齢層での就業条件が、労働市場の就業/引退の選択に当たって高齢者が直面する平均的な条件を反映していると解されている。男女間の相違も興味深い。例えば、「学習」、「訓練」、「生活との両立」を示す指標は女性の就業率と相関度が高く、仕事の自律性やHPWO（高い業績が生まれやすい組織形態）関係指標は男性の就業率と相関度が高い。

このように、近年、仕事と雇用の質（job and employment quality）が、EUでは大きく取り上げられており、例えば、欧州生活・就業条件改善財団では、2002年、ストックホルムEUサミットで提起された4つの基準 — 「健康で満足な生活状態にあること」（Health and Well-being）、「キャリアと雇用の安定」（career and employment security）、「技能の発展」（skills development）、「仕事と仕事外の生活の調整」（reconciliation of working and non-working life） — に基づいた分析枠組みを提起している（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions、2002）。

第10-4-16表 就業条件指標と高齢者就業率の相関（EU27国、2005年）

	全年齢計	55歳以上	45～54歳(計)	45～54歳(男)	45～54歳(女)
物理的リスクへの露出	-0.260	-0.138	-0.349	-0.189	-0.053
仕事の自律性	0.379	0.036	0.363	0.325	0.231
HPWO	0.337	0.307	0.325	0.315	0.288
仕事強度	0.146	0.140	0.148	0.180	0.133
学習	0.323	0.005	0.266	0.176	0.323
訓練	0.362	0.306	0.375	0.262	0.439
生活との両立	0.222	0.330	0.209	0.014	0.160
仕事満足度	0.263	0.167	0.186	0.249	-0.019

（資料出所）European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

”Working conditions of an ageing workforce”(2008)

第5節 EUでの政策対応

欧州各国は、上記の諸要因に影響を与える多面的な取組みを行っており、高齢者の就業増加につなげている¹⁴。

1. 年金改革およびその他の社会保障制度改革

近年、ほぼ全てのEU加盟国で、早期引退の道を狭め就業年齢の延長を促進するよう、個々の高齢者のインセンティブを高める改革が実施された。多くの国で、年金保険料と年金給付のリンクが強化された。障害、病気等を理由とした早期引退制度の利用が段々と難しくなっている。特に注目すべきことは、標準的年金支給開始年齢を67歳ないし68歳へと引上げを決定ないし本格検討する国が増えていることである¹⁵。具体的には、ドイツは、2012年から2029年にかけて、65歳から67歳へ段階的な引上げを決定（2008年1月施行）、英国は、2007年7月成立の「2007年年金法」で、2024年から2年間かけて66歳とし、2034年から2年間かけて67歳、2044年から2年間かけて2046年に68歳とした。デンマークは2006年の福祉改革で、2024年

¹⁴ 日本における近年の60歳台での就業者の増加は、全般的な雇用状況の改善、生産性より低い賃金コストといった要因に加え、年金支給開始年齢の引上げスケジュールや高齢者雇用安定法の改正の影響が大きい。

¹⁵ エスピン・アンデルセン（福祉国家を、自由主義、保守主義、社会民主主義の類型に分け整理した著名な社会学者）は、新著『アンデルセン、福祉を語る』（京極高宣監修、林昌宏訳、NTT出版、2008、p121）で、「今日、ほぼ全員の意見として、高齢化に対処するための群を抜いて最も効率的な政策とは、年金支給開始年齢の延期である。就職時期と平均寿命の長期化を考慮すると、この戦略は完全にマスグレイブのルールにあてはまる。つまり、年金支給開始期の延期は世代間の公平を保障できる。OECD（”A Caring World”, 2001, p69）によると、10か月の延期で財政上、年金費用の10%を削減できる」（同書p121）と言う。なお、マスグレイブのルールとは、現役世代の1人当りの追加負担率と年金受給者1人当りの給付率の減少が同じ割合で痛み分けをするのが公平だというものである。日本でも、公的年金支給開始年齢の67歳～70歳までへの引上げが必要で、すぐにも検討を始める時期であろう。

から3年かけて2027年以降67歳とするとともに、さらに、2030年以降5年ごとに、15年の事前予告期間を付け、平均寿命の変化に合わせて改訂することを決定した（オランダ等でも真剣に検討している。なお、EU加盟国ではないが、アイスランドとノルウェイも67歳）。また、ほとんどの国で、早期引退の規定を厳しくしている（一定年齢以上、最低被保険者期間のかさ上げ、減額割合の増加等）。繰り下げ支給については、近年、デンマークで65歳以降は年金数理計算より高いボーナスを付加、英国で、1年当たり7.5%から10.4%へ引上げ等の措置が導入された。

2. 年齢差別是正、男女平等化への積極的対応

第10-4-4図でみるように、年齢差別の認識は国により大きな差がある。年齢意識キャンペーン（age awareness campaigns、英国、ドイツ、スウェーデンなどで熱心に取り組まれている。）や年齢差別是正立法の広範な周知などの年齢差別問題に対する公的啓蒙努力の差異を反映している。なお、年齢障壁是正のため、「宗教または信条、障害、年齢、性的志向による雇用差別を禁止する一般雇用機会均等EU指令」（2000年11月）に基づく差別禁止法制が全てのEU加盟国で施行されている¹⁶。

また、女性の職場進出に対する社会規範が変化し、女性の技能水準が向上し、就業と家庭責任との両立がしやすくなったことにより、若い世代の女性から将棋倒しの高年齢女性の就業率上昇へとつながっている。男女平等化に向けた積極的取組みが効果を上げている。

3. 学習・教育訓練

近年のEUの雇用戦略ないし成長・雇用戦略では、職業能力開発が極めて重視されている。2008年から2010年を対象としたEU経済・雇用統合指針のうち雇用政策関連指針8本のうち2本が職業能力開発関連で、No23が「人的資本への投資の拡大と改善」、No24が「新たな能力要請に対応した教育・訓練システムの適応」（Adapt education and training systems in response to new competence requirement）となっている。EU雇用戦略に基づき、成人教育への高齢者の参加率を高めるため広範な対策が各国で実施されている。第10-4-10図でみるように、北欧諸国および英国において高齢者の職業訓練受講率が高い。北欧諸国では、若年労働者と同等の資格が得られる成人向けコースの体系的提供等により、基礎技能の育成や補完教育を実施

¹⁶ EU Commission Staff Working Document "The application of Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and Occupation" (2008. 6. 19) 参照。本文書には、スウェーデンのみ施行されていないとの記述があるが、スウェーデン政府のHPには、性、民族、障害、性的志向、年齢に基づく差別を包括的に禁止する法および均等オンブズマン法が2008年5月に制定され、2009年1月1日施行されたとあり、新法の英訳も載っている。なお、各国での制定法では、アイルランドとハンガリーの2カ国以外の全ての国で、EU指令第6条（合法的目的により客観的かつ合理的に正当化される、年齢を理由とした取扱いの相違を認める一般規定）に基づく一般的例外規定を含んでいる。アイルランドは募集の最高年齢、異なった引退年齢等特定規定を設け、ハンガリーは職業的統合の促進を目的とした特別規定を設けている。

している¹⁷。欧州では、職業教育訓練 (vocational education and training) をVETと称し一固まりで総合的に提供する政策方向にある。なお、若年期における教育がもたらす生涯を通じた就業拡大効果をEUでは大変重視している。

4. 職場の就業環境改善キャンペーンの奨励

企業等に対し、職場の安全衛生環境を改善するとともに、勤労者の健康を維持し、高齢期における生涯を通じ蓄積された疲労を減らす行動計画づくりが各国で奨励されている¹⁸。加齢につれて労働者の身体的精神的能力が悪化するのを避けることを目的とするフィンランドの国家的キャンペーンが最も広範な好事例とされている¹⁹。オランダ等では、高齢者の作業負担を減少させ、就業時間を個人的状況に適合させることを項目に入れた労働協約が締結されている。

5. 雇用戦略、社会保護及び社会的統合に関する公開調整プロセス

1997年のアムステルダム条約制定 (EU条約の改定) に併せ、欧州雇用戦略が開始された。すなわち、「EU理事会による雇用政策指針の策定→各国での雇用行動計画の策定→各国のEU委員会への実施状況報告→EU委員会による各国に対する政策審査と改善勧告」、という一連の総合的雇用政策改善手続きを、当初は毎年、2003年以降は3年ごと (実施状況報告は毎年) に、繰り返している。また、同様のプロセスが、その後、社会的排除との闘い、年金戦略、医療・介護の各分野でも始まり、年金戦略では、「就労期間延長のインセンティブ強化」が強調されている。その後、経済政策と雇用政策の整合化のため、2005年以降、包括的経済政策指針と雇用政策指針が「成長・雇用戦略」 (“Growth and Employment Strategy”) として統合され、各国による国内行動計画も単一の「成長と雇用のための改革計画」に一本化された。他方、リスボン戦略 (2000年) で 2010年までの経済・社会面での戦略目標が策定され、EU平均での全年齢平均就業率70%、女性就業率60%の目標が設定され、その翌年のストックホルム欧州サミットで、55歳から64歳の高齢者の就業率50%目標が追加された。

最新では、2008年から2010年を対象としたガイドラインが2008年に策定され (雇用政策指針は、その内17番から24番)²⁰、それに基づく各国報告に対する理事会勧告が2009年3月に出されている。なお、貧困と社会的排除との闘い、年金戦略、医療・介護の3分野は、「社会的

¹⁷ 高齢者をとくにターゲットとしたプログラムを組んでいない国が多いが、長期失業者や障害者をターゲットにした施策が多く、高齢者がかなりの割合を占めている。

¹⁸ 事例は、Warwick Institute, et al, (2006) に詳しく載っている。

¹⁹ フィンランドの企業では、企業の総合的生産性は、健康維持、労働能力と密接に関係するという考え方が労使間で合意され、個々人の労働能力の向上に関するプログラムが多く実施されている。

²⁰ 17番の「完全就業 (full employment) を目指し、就業の質と生産性を改善し、社会的地域の結束 (cohesion) を強化することを目指す雇用政策の実施」で、高齢者 (55~64歳) の2010年までのEU平均就業率目標50%が挙げられ、18番の「就業に対するライフサイクルアプローチの推進」で、活力ある高齢化 (active ageing) の促進が挙げられ、23番の「人的資本への投資の拡大と改善」で、特に低技能ないし高齢の労働者を対象とするライフサイクルを通じた継続的な職場訓練が挙げられている。

保護と社会統合のための戦略」 ” Strategies for Social Protection and Social Inclusion” に統合され、かつ「成長・雇用戦略」との連動が強化された。

第6節 日本に対する政策的インプリケーション

欧州以上に高齢化が急速な日本においては、欧州以上の積極的な取り組みが必要で、多面的な分析に基づく、労働政策、社会保障政策の統合的なアプローチが求められている。

日本の課題を整理すると、以下のようなだろう。

1. 60歳代前半の雇用継続内容の改善と70歳までの雇用・就業の促進

(1) 雇用継続内容の改善

60歳代前半の継続雇用は、2004年の高年齢者雇用安定法の改正を踏まえ、量的には着実に進展している。2008年秋以降雇用悪化が著しいが、2009年平均では60歳以降の雇用は減少していない。

しかし、定年前と比べ、雇用継続後の仕事内容はあまり変化しないにもかかわらず、賃金・賞与、雇用形態、格付けが大きく変わるなど、質的側面では課題が多い²¹。欧州でも、近年、労働の質の改善、教育訓練の受講促進等に積極的に取り組んでいる。日本でも、職域改善、職業訓練等の条件整備、60歳以降での賃金改善等により、高齢者の能力の一層の活用を図る必要がある。

(2) 70歳までの雇用・就業の促進

近年、EU諸国は65歳程度までの就業を目指している。人口構成の違いからすると、日本では、70歳までの就業促進が必要である。すなわち、70歳程度まで生き生きと働ける社会の実現を目指し、60歳代後半層の政策的位置付けを早期に変えなくてはならない。65歳以上の者は、現在、雇用保険の適用除外とされている。これは、65歳を労働市場からの標準的な引退年齢とし、それ以前の者は雇用就業政策の対象、それ以後の者は公的年金で扱うとの政策分担の考え方に基づいている。しかし、1999年の年金改正で、2002年4月以降、厚生年金の適用年齢の上限が65歳未満から70歳未満に引き上げられ、65歳以上70歳未満の在職者からも新たに年金保険料が徴収されるとともに、報酬に応じた支給調整をする在職老齢年金が導入された。すなわち、65歳以上70歳未満の者のうち就業する者は、公的年金の世界では引退者では

²¹ 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」(2006年10月1日現在での調査)によると、①雇用契約期間(最多ケース)は、「1年」が83.5%と圧倒的、②継続雇用後の雇用形態(複数回答)も「嘱託・契約社員」が83.4%と大多数で、「正社員」は、12.0%にすぎない、③継続雇用対象者の格付けは、「格付け制度の対象外となる」が60.0%、「定年到達時より格付けが下がる」は13.2%、「定年到達時の格付けを継続」は13.1%であった。(※)継続雇用後の勤務形態は「フルタイム」(複数回答で89.1%)、「通常、仕事内容を継続」(71.9%)が多い。

なくなった。雇用政策でも、「70歳まで働ける企業」施策の推進が始まっている。60歳代後半層を、雇用・就業と年金の混合領域と明確に位置付け、①65歳以上70歳未満の者に対する雇用保険に基づく支援については、個人に対する失業等給付に先だって事業主への雇用助成各種給付金の支給から漸進的に始めること、②自営、NPOその他の多様な社会参加を積極的に奨励すること、等70歳までの雇用・就業の本格化を目指した積極的な対策を推進する必要がある。

欧州諸国で67歳ないし68歳への年金支給開始年齢の引上げを決定ないし本格検討している国が増加している状況は、高齢者の雇用就業対策の推進に際し十分留意する必要があるだろう。

2. 活力ある高齢化に向けた総合政策

EUの影響を受け、日本でも、目標設定にもとづく戦略的取組みが近年各個別政策分野ではかなり広まってきた(2008年4月経済財政諮問会議に提出された新雇用戦略など)。労働政策、社会保障政策の総合的展開も進みつつあり、社会保障のあるべき姿と財源問題を含む今後の方向について国民目線で議論した「社会保障国民会議」の最終報告(2008年11月)においては、職業生涯長期化に対応した能力開発等が指摘されている。しかし、日本は世界でも屈指の高水準の高齢化の道を歩んでいるのである。積極的な高齢者雇用就業政策に加え、①若年・女性の就業促進と就業所得の改善(若年期の雇用内容、若い世代の女性の就業率が高齢期まで影響する)、②生涯を通じた健康保持・能力開発、③基礎年金水準の所得も得られない低所得高齢者の所得保障対策、④非正規労働者への年金等社会保険の適用拡大、など「活力ある高齢化社会」の実現をめざした総合的かつ強力な施策の展開が緊要である。フィンランドから始まり欧州各国に普及しつつある労働(適応)能力と労働の質に焦点を当てた取組み等、欧州諸国の政策対応は、日本でも大いに参考となるだろう。

労働政策研究・研修機構の事業所調査、個人調査が、2006年度から2009年度にかけて実施されるなど、日本国内でも、改正高年齢者雇用安定法の施行後の調査データが蓄積されつつある。今後は、こうした調査の分析結果と今回整理した欧州の状況を照合する等により、日本と欧州の比較分析を深めていきたい²²。

²² 2007年欧州雇用白書では、①標準的年金支給開始年齢、②65歳での純年金代替率(年金水準指標)、③50～59歳の平均稼得収入÷29歳以下の平均稼得収入(年功賃金の代理指標)、④「税のくさび」(使用者が負担する労働コストと労働者の正味手取り額との差)、⑤雇用保護立法の厳しさ、⑥積極的雇用政策への総支出、⑦教育訓練に対する25～64歳の者の参加率(全ての国では統計が取れない55～64歳の教育訓練参加率と相関関係が0.98と大変高いので採用)、⑧就業時間の弾力性(55歳雇用労働者中自分のニーズに応じて就業時間の調整が可能な者の割合)、⑨仕事の自律度(欧州労働条件調査の「自律度指標」を採用)、⑩健康(自分は健康と回答した55～64歳の割合)の10の指標に基づいたクラスター分析により、グループ1(ベルギー、ドイツ、フランス、イタリア、オーストリア)、グループ2(チェコ、ハンガリー、ポーランド、スロベニア、スロバキア)、グループ3(デンマーク、オランダ、フィンランド、スウェーデン)、グループ4(エストニア、リトアニア)、グループ5(アイルランド、英国)、グループ6(ギリシャ、スペイン、ポルトガル)に分類できる、とし、グループ3の北欧諸国(オランダを含む)と少し程度が下がるが、グループ5のアンソロサクソングループ(英国、アイルランド)が、活力ある高齢化に向け統合的取組みをし、高齢者の労働市場への統合ないし就業継続に比較的成功している

参考文献

- 岩田克彦「高齢者継続雇用の実態と課題 ―継続雇用の質的側面の改善を中心として―」、
『高齢者の就業実態に関する研究 ―高齢者の就労促進に関する研究中間報告―』、
2008、労働政策研究・研修機構
(http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/documents/0100_05.pdf)
- 岩田克彦「欧州における高齢者雇用就業の拡大の特徴、要因、政策対応と日本」、『日本年金
学会誌』第28号、2009.3
- 岩田克彦「改革が進む欧州各国の職業教育訓練と日本―日本においても職業教育訓練の総合
的強化が急務」、『日本労働研究雑誌』第595号、2010.1
- 高年齢者雇用開発協会『ミレニアムプロジェクト：情報化対応職務能力診断システムの構築に
関する研究報告書』、資料7：「Aging and Work」Conference II 討議概要」、2002
(http://www.jeed.or.jp/data/elderly/research/download/05_0711.pdf)
- 高梨昌編『70歳雇用時代への展望と課題』、社会経済生産性本部、2008
- 労働政策研究・研修機構、『欧州における高齢者雇用対策と日本 ―年齢障壁是正に向けた
取り組みを中心として ―』、労働政策研究報告書、2004.8
(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/013.html>)
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training、
欧州職業教育発展センター)、“Innovative learning measures for older workers”,2008
(http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=519)
- Council of the European Union (欧州理事会)，“Joint Employment Report 2008/2009”，2009.3
(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>) (上記文書と同じサイト)
(注)各国の2008―2010年国内改革計画は、以下のサイトを参照されたい。
(http://ec.europa.eu/growthandjobs/national-dimension/member-states-2008-2010-reports/index_en.htm)
- European Commission (欧州委員会)，“Companion Document：Implementation of the Lisbon
Strategy Structural Reforms in the context of the European Economic Recovery Plan
―a more detailed overview of progress across the EU in the specific macro- and
micro- economic as well as the employment areas, 2009.3

と分析している。この分類は、まさに、エスピン・アンデルセンの類型論を想起させるが、日本に適用するとどこに入ってくるのであろうか。なお、「第4回欧州就業条件調査報告」(2007年発行)でも、エスピン・アンデルセンの類型論を変容させたとして、①大陸国家(オーストリア、ベルギー、ドイツ、フランス、ルクセンブルク)、②アイルランド・英国、③東欧諸国、④南欧諸国(キプロス、ギリシャ、スペイン、イタリア、マルタ、ポルトガル)、⑤スカンディナヴィア諸国+オランダ、⑥EU加盟決定国(ブルガリア、ルーマニア)、⑦加盟候補国(クロアチア、トルコ)、⑧EFTA(欧州自由貿易地域、スイスとノルウェイ)に分けて分析している。

- (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>)
- 同, "Employment in Europe 2007 (2007年欧州雇用白書)"
- (<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=3&policyArea=81&subCategory=119&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>)
- 同, "Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job opportunities and Maintain Older Workers in Employment, Final Report", 2006.3:
(http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=178.)
- 同, "Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2009", with a supporting document and country profiles, 2009.3
(http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/joint_reports_en.htm#2009)
- (注) 各国の「社会的保護と社会統合のための2008-2010年戦略報告」は、以下のサイトを参照されたい。
- (http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/strategy_reports_en.htm)
- 同, "Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2008"
(http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/joint_reports_en.htm#2008)
- EU, the Social Protection Committee, "Promoting longer working lives through pension reform, First part - Flexibility in retirement age provision", 2007.4
(http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection_committee/spc_flexible_age_report_en.pdf)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
(欧州生活・労働条件改善財団), "Fourth European Working Conditions Survey (2005)"
(<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>)
- 同, "Working conditions of an ageing workforce", 2008
(<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0817.htm>)
- Ilmarinen, J., Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union, Helsinki, Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Institute of Occupational Health, 2005, available online at:
(<http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/publc/special/worklife.htx.i122.pdf>.)
- MISSOC SECRETARIAT, "Social protection: Aspect of Flexicurity and Active Inclusion", 2008.6 (http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/contact_en.htm)
- OECD, Ageing and Employment Policies: Japan, 2004
- 同, "Pensions at a Glance 2007"
- 同, "Live Longer, Work Longer - Ageing and Employment Policies", 2006
(同翻訳、濱口桂一郎訳、明石書店、2006)
- Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick and Economic Research

& Consulting, Munich, “Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment – Final Report”, 2006. 3

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=75&furtherNews=yes>)

労働政策研究報告書 No.120

継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題

発行年月日 2010年6月18日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 あをばぷりんと

©2010 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページ提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)