

補論 日本の高齢者雇用就業政策の課題 — 70 歳程度までを視野に入れた 高齢者の質の高く、かつ多様な雇用・就業環境の実現 —

第 1 節 はじめに

改正高年齢者雇用安定法の 2006 年施行後、高齢者の継続雇用は着実に進展している。しかし、高齢化の一層の進展、65 歳未満の定額部分の公的年金が支給されなくなる 2013 年の接近、財政赤字の深刻化等を踏まえ、日本も新たな対応が求められている。本稿では、筆者なりに、日本の高齢者雇用就業政策の目指すべき方向を論じた。第 2 節で欧州を中心とした諸外国の動向を紹介し、第 3 節で日本の高齢者雇用就業の状況を整理し、第 4 節で日本の高齢者雇用就業政策を論じた。

第 2 節 諸外国の動向

1. エイジフリー化

(1) 概説

募集・採用時のみならず、年金支給開始年齢と連動した退職規定を除く、雇用のあらゆる側面で年齢差別を禁止する取組が、先進諸国で大きな潮流になっている。英米法系諸国のアメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドでは、全ての年齢での定年制が禁止されている¹。EU 諸国は、2000 年 11 月の「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する EU 理事会指令（以下、「一般雇用機会均等指令」という。）を受け、全加盟国で、年齢差別禁止法制（他の雇用差別と一緒にした法制を含む。）を制定したが、退職年齢については、67 歳前の定年を禁止するスウェーデン、公的年金支給開始年齢以前の定年制を禁止する国（大多数の諸国）、最低定年年齢を規定していない国（2011 年 4 月以降の英国）に分かれている。

(2) 英国の新たな動き

英国では、従来、雇用均等（年齢）規則（The Employment Equality (Age) Regulation）により、65 歳の標準退職年齢（default retirement age、使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても、その年齢に達すれば強制退職できるよう国が定めた年齢）を定めていた。しかし、2011 年 4 月 6 日以降、英国の雇用主は、従業員が標準退職年齢に達したことを理由に、強制

¹ アメリカの ADEA（雇用における年齢差別禁止法）は 20 人以上を雇用する事業主に 40 歳以上の被用者の雇用差別を禁止するもので、連邦公務員以外については、1967 年の制定当初は 40～65 歳が保護の対象となっていた。その後、1978 年の改正により保護対象年齢の上限が 70 歳に引き上げられ、1986 年の改正により、上限が撤廃された。連邦公務員については 70 歳が上限であったが、1978 年の改正により上限が廃止された。カナダでは 1970 年代、オーストラリアでは 1990 年代に全ての州で年齢差別禁止法が制定された。

退職を通知することができなくなった。これまでの制度は、従業員が 65 歳に達する 6 カ月前までに通知することを前提に、使用者が退職を強制することを認めていたが、2011 年 4 月からはこの通知を禁止した上で、6 カ月の移行期間を経た 10 月以降は、定年年齢による解雇は原則として禁止されることになる。

標準退職年齢の廃止は、2010 年 5 月に政権についた保守党・自由民主党の連立政権が政策協定に盛り込んだ項目の一つであり、6 月には、2011 年 4 月から「段階的に廃止」(phase out)するとのスケジュールが示されたが、7 月に開始した「協議」(consultation) (政策決定や公的サービスの提供に先立ち、政府が、インターネットや出版等により協議文書を広く一般に公開し意見を募ることで、より幅広い層からの意見を考慮することを可能にするとともに、政策決定の公開性や説明責任を担保するものである。)により、完全廃止の時期など具体的な内容が明らかになった。「協議」では、標準退職年齢廃止の理由として、高齢化による生産年齢人口の相対的な減少、引退後の生活に十分な収入を確保していない人々が多いこと、さらに高齢者の健康の維持や社会的な有益性などを挙げている。

標準退職年齢の廃止によって、労働者には引退時期に関する選択の自由を、また雇用主には既存の継続就業にかかわる行政的手続きからの自由を提供する、と英国協議文書はいう。廃止以降は、年齢を理由とする解雇は年齢差別に相当することになり、通常の解雇手続き(能力、品行、違法性または他の実質的な理由による)を経なければ高齢従業員を解雇することはできない。ただし、業務内容が高齢者にとって遂行困難であるなど、客観的な妥当性を示すことができれば、雇用主は定年制を維持することができる。また、標準退職年齢の廃止と併せて、従業員に対する雇用主の定年到達 6 カ月前までの通知義務や、定年年齢後も継続雇用を希望する労働者の権利など、定年制に伴う規制も廃止された。

なお、英国政府は、標準退職年齢の廃止と並んで、年金支給開始年齢の 68 歳までの引き上げを前政権の計画より前倒しで実施する方針を固めている²。標準退職年齢が廃止されれば、年金支給開始年齢に達した労働者が引き続き働き続けて一定の収入を維持し、使用者も便益を得、他方、高齢者を対象とする補助的給付の削減や受給延期があるとし、多額の経済効果と財政負担の緩和を見込んでいる³。

2. 公的年金支給年齢の引き上げ

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、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、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。すなわち、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

² 2007 年 7 月成立の「2007 年年金法」では、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 歳にするとされている。

³ 10 年間で、30 億ポンドの経済効果を見込んでいる。

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。

年金改革で特に注目すべきは、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。ドイツは、2012 年から 2029 年にかけて、65 歳から 67 歳への段階的引上げを決定（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 歳へ引上げを決めた。2010 年 10 月に発表された「2011－2014 年度歳出計画」では、このスケジュールを 6 年早い 2018 年から始め、2022 年には男女とも 66 歳に引き上げる方針を打ち上げている。デンマークは 2006 年の福祉改革で、2024 年から 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改訂することを決定した。オランダでも、2020 年から 66 歳に、2025 年から 67 歳に引上げを決め、アイルランドでも、2014 年に 66 歳、2021 年に 67 歳、2028 年に 68 歳への引上げを予定している。年金改革に腰の重かったフランスも、2010 年 10 月施行の「公的年金制度改革法」で、2018 年までに段階的に 60 歳から 62 歳までへの引上げを決めた。このように、公的年金支給開始年齢を引き上げる国が近年急速に増えている。

3. 諸外国の高齢者就業動向

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。

欧州諸国における 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、2008 年までは高齢者就業の方向にほぼ順調に進んでいた。しかし、リーマン・ショック以降の世界的な経済危機の影響で、多くの国で横ばいないし微減となっている。特に影響の大きかったアイルランドでは、2007 年の 68.1%から 2009 年には 62.2%と 6%ポイントも低下した（表にはないが、ギリシャは、2007 年、2008 年の 59.1%に対し、2009 年は 57.7%、アイスランドは 2007 年の 89.6%から 2009 年には 85.0%にそれぞれ低下している）。他方、ドイツは、2007 年から 2008 年の 1 年で 2%ポイント増加し、2002 年からの 7 年間で 6.5%ポイントも増加している。フランス、オランダ等でも微増している（こうした増加国は、人口構成による影響が大きい）。

欧州諸国以外では、アメリカが 2008 年の 67.7%から 2009 年には 65.2%に低下し、カナダも低下している。（第 1 表）

第1表 1971－2007年の55－64歳男性の就業率の変化

(%)

	1971	1975	1985	1993	1995	1997	2000	2002	2006	2007	2008	2009
オーストリア			47.7		42.2	40.3	41.2	39.6	45.3	49.8	51.8	51.0
ベルギー			43.1			32.2	35.1	36.0	40.9	42.9	42.8	42.9
デンマーク			63.4			62.7	64.1	64.5	67.1	64.9	64.3	64.1
フィンランド			48.7	37.0	35.6	38.1	42.9	48.5	54.8	55.1	57.0	54.7
フランス	73.0	67.1	46.7	35.1	33.8	33.2	33.6	38.7	40.5	40.5	40.5	41.4
ドイツ	77.1	66.7	53.6	47.8	48.5	47.5	46.4	47.3	56.1	59.4	61.7	63.8
アイルランド	82.4	76.1	64.7	59.5	59.8	58.9	63.2	65.0	66.4	68.1	66.5	62.2
イタリア			53.6	48.0	44.6	42.0	40.9	41.3	43.7	45.1	45.5	46.7
オランダ	79.3	69.9	44.2	40.9	39.7	44.3	50.2	54.6	58.0	58.2	60.2	61.7
ポルトガル	82.1	77.1	64.9	62.6	61.4	63.2	62.1	61.9	58.2	58.6	58.5	57.5
スペイン	82.7	76.7	59.1	51.9	48.4	51.2	54.9	58.4	60.4	60.0	60.9	56.7
スウェーデン	82.8	80.7	73.2	67.0	65.2	65.1	67.8	70.4	72.4	73.1	73.6	73.3
イギリス	82.9	82.0	59.4	56.4	56.2	58.4	60.1	62.6	66.0	66.1	67.7	66.1
EU(15 カ国)計			54.3	48.0	47.2	47.2	48.0	50.1	54.1	55.3	56.2	56.2
EU(27 カ国)計						47.1	47.1	48.4	52.7	53.9	55.0	54.8
アメリカ	77.3	71.4	64.4	63.1	63.6	65.5	65.7	66.3	67.5	67.4	67.7	65.2
カナダ									62.8	63.6	63.3	62.3
オーストラリア									64.9	65.8	65.6	66.7
韓国									72.6	74.7	74.3	74.6
日本	85.3	83.2	78.9	82.1	80.8	80.9	78.4	76.8	80.0	81.5	81.4	79.8

*ドイツは1989年より統一

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

4. 日本との比較

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ペースで進むと、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。日本の高齢化率が特に高いのは、日本のベビーブーマー世代が1947年（昭和22年）以降の数年で終わったのに対し、欧米では1960年前後までの15年程度続いたこと、そして近年の少子化が日本では一層顕著に進んだことが大きい。

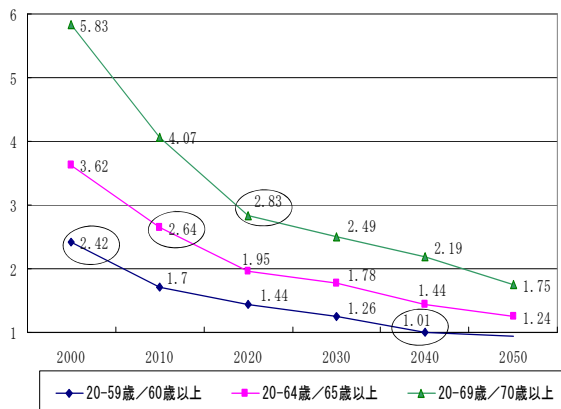
さて、高齢化の影響は、サポート率（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口）を使うと明確になる。サポート率は、勤労世代人口を高齢被扶養世代人口で割った値で、高齢者1人を何人の勤労者で支える（サポートする）ことになるかを示している。勤労世代人口を、60歳までとするか、65歳までとするか、70歳までとするかで、サポート率は大きく変わってくるが、サポート率の推移を日本と欧州諸国とで比較すると、日本での高齢化が急激なため、欧州諸国よりずっと多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側（税・社会保険料負担者）へ回ることが大切であることがわかる。

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1-1図、第1-2図）。

第1-1図 サポート率

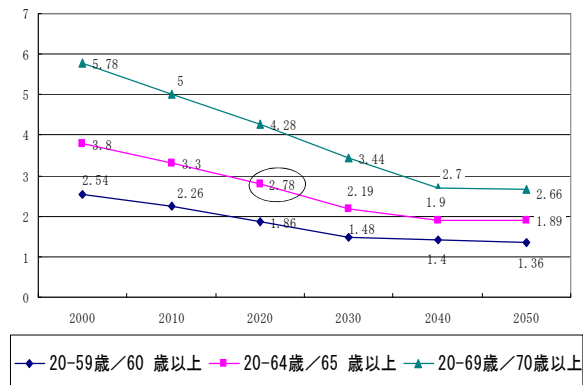
（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口：日本）



（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。

このように、高齢化状況の比較では、日本は西欧諸国より、5歳程度長く働く必要があるため、70歳就業を促進していく必要があるだろう。また、西欧諸国では、公的年金支給開始年齢の67歳ないし68歳への引上げが進んでいる。日本も同様の引上げについて、検討を進めていくことが適当である。

第3節 日本の高齢者雇用就業の状況

1. 高齢者就業の進展状況

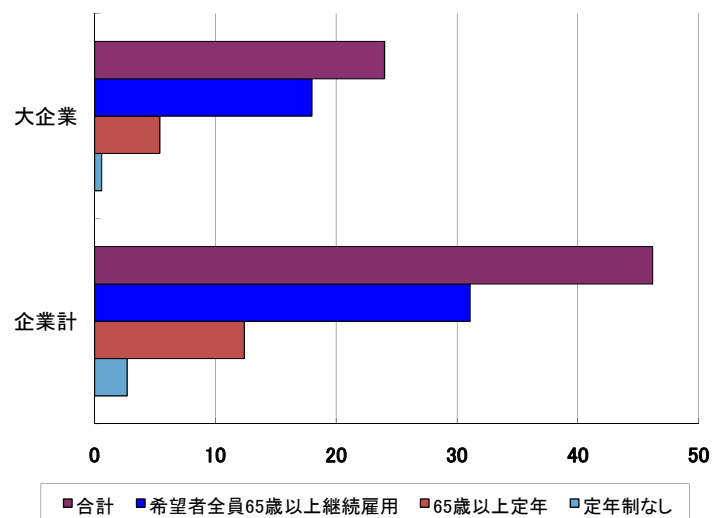
ここで、2010年10月に公表された、厚生労働省「平成22年6月1日現在の高年齢者雇用状況」（従業員31人以上規模約13.8万社について集計した大規模調査）をみると、改正高年齢者雇用安定法の2006年4月施行後、60歳以降の継続雇用は着実に進展している。

① 希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は5割近く（46.2%）になっている（第2図）。

なお、そのうち定年制なし又は65歳以上定年の計は15.2%。また、「70歳まで働ける企業」（定年制なし＋70歳以上定年＋希望者全員70歳以上定年）の割合は17.1%と、2009年と比べ、0.8ポイントの上昇となっている。

② 51人規模以上企業でみると、60歳から64歳では、雇用確保措置の義務化前（2005年）と比較すると、78万4千人から162万人に増加（107.0%の増加）し、65歳以上では、26万5千人から59万3千人に増加（123.4%の増加）と、高年齢労働者は引き続き増加傾向にある（第2表）。

第2図 65歳以上まで希望者全員が働ける企業の割合



(資料出所) 厚生労働省「2010年6月1日現在の高年齢者雇用状況」

第2表 年齢別常用労働者

(厚生労働省平成22年6月1日現在の高年齢者雇用状況 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	24,767(117.7)	1,289(164.3)	488(183.8)
2009年	24,611(116.4)	1,419(180.8)	544(204.8)
2010年	25,703(121.6)	1,623(207.0)	593(223.4)

5年間で約倍増
(80万人)の大幅増加

5年間で約2.2倍
(30万人)増加

(資料出所) 厚生労働省「2010年6月1日現在の高年齢者雇用状況」

③ 但し、継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業のうち、労使協定での基準に基づく制度導入が47.5%。就業規則等での基準導入が11.1%ある。

2008年秋以降の経済・雇用の悪化は深刻であるが、厚生労働省「2010年6月1日現在の高年齢者雇用状況」で見る限り、60歳以降の継続雇用は着実に進展している。なお、「労働力調査」の2010年平均データでは、男性の就業率は年齢計で0.5%ポイント減の中で、60～64歳では0.8ポイント減、女性では年齢計でほぼ変化なしの中で、60～64歳では1.3%増となっている。2006年から2008年にかけて男性60歳台前半層の就業率は大きく増加したが、2009年、2010年と減少しているのは気になるところである。(第3表)。

第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	70.1	40.0	89.9	93.6	92.8	88.8	64.7
2004	69.8	39.4	90.0	93.5	92.9	89.4	65.4
2005	69.9	40.0	90.0	93.6	93.0	89.6	65.9
2006	70.0	40.6	90.5	93.9	93.3	89.6	67.1 (+1.2P)
2007	70.3	41.4	91.0	94.0	93.6	89.8	70.8 (+3.7P)
2008	69.8	41.0	90.6	93.8	93.4	89.2	72.5(+1.7P)
2009	68.2	38.7	89.0	92.5	92.4	88.0	71.4(−1.1P)
2010 年	67.7	38.0	88.9	92.6	92.5	88.0	70.6(−0.8P)
(女) 1998 年	48.1	44.3	59.0	64.2	68.5	57.4	38.8
2003	45.9	40.7	62.0	63.3	67.7	56.7	37.5
2004	46.1	40.6	63.6	63.3	68.2	58.0	38.4
2005	46.3	41.7	64.0	64.0	69.1	58.4	39.0
2006	46.6	42.1	65.1	64.7	70.2	58.6	39.0
2007	46.6	41.6	65.7	65.4	71.2	59.5	41.0 (+2.0P)
2008	46.5	41.8	66.3	65.2	71.4	60.0	42.5 (+1.5P)
2009	46.2	41.1	67.3	65.0	71.0	60.6	42.9 (+0.4P)
2010 年	46.2	40.5	68.0	65.2	71.5	61.2	44.2 (+1.3P)

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、Pは、ポイント

2. 就業内容

労働政策研究・研修機構が2008年8月を調査時点として実施した『高齢者の雇用・採用に関する調査』によると、60歳定年以降継続雇用された60歳代前半層の雇用状況について、以下のような結果となっている(全国の従業員50人以上民間企業1万5千社対象、有効回収率26%)。

- ① 60代前半の継続雇用者の週所定労働時間は、「40時間」が51.3%と最も多く、次いで「35～40時間未満」が35.8%で、(労働時間回答企業3567社)平均で39時間15分となっている。また、60代前半の継続雇用されている従業員の週所定労働時間がどのように定められているか(複数回答)について尋ねたところ、定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員も、「フルタイム勤務」が71.4%と最も多い。
- ② 継続雇用者の勤務場所については、「通常、60歳ごろと同じ事業所で、同じ部署」が83.5%と最も多く、仕事内容については、「通常、60歳ごろと仕事内容を継続」が79.5%と最も多い。すなわち、勤務場所、仕事内容とも60歳ごろと同じというのが大多数となっている。
- ③ 正社員を定年後、継続雇用した際の雇用・就業形態(複数回答)については、「嘱託・契約社員」が79.4%と大多数で、「正社員」23.0%、「パート・アルバイト」18.7%等と

なっている。最も該当者が多い雇用・就業形態も、「嘱託・契約社員」が 69.0%と最も多く、「正社員」16.7%、「パート・アルバイト」5.8%等となっている。

- ④ 60 代前半・フルタイム継続雇用者の 60 歳直前と比べた 61 歳時点の賃金水準は、「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」の場合、60～70 台が比較的多く、その上下に分布し、最低水準では 50 未満も若干みられている。
- ⑤ 60 代前半・フルタイム勤務の従業員がいると回答した企業について、最も多い形態の 60 代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収（年収には賃金・賞与のほか、企業年金、公的給付（在職老齢年金・高年齢雇用継続給付）も含む）はどの程度かを尋ねたところ、「60 代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体では、無回答を除くと、300 万円台が 28.8%で最も多く、ついで 400 万円台が 19.6%で、この 2 階層で半数弱(48.3%)を占めている。

すなわち、60 歳定年以降の継続雇用で、定年前と比べ週所定労働時間や勤務場所、仕事内容等はあまり変化しないにも関わらず、雇用就業形態や賃金水準・年収が大きく変わっている。

3. 『高年齢者雇用・就業実態調査』

労働政策研究・研修機構が 2010 年 7 月発表の『高年齢者雇用・就業実態調査』（2009 年 7 月調査）を、厚生労働省が 2004 年に調査した『2004 年高年齢者雇用実態調査』（2004 年 10 月調査）と比較してみよう⁴。

『2009 年高年齢者雇用・就業実態調査』における、この 5 年間の 60～64 歳層、65～69 歳層の就業動向の変化をまとめると、以下のようになる。

- (1) 就業者の割合は増加し、不就業者の中での就業希望者の割合も増加している。

男性では、60～64 歳での増加が特に大きい。（第 4 表）

- (2) 就業内容は、雇用者が増加し、不就業者の中での就業希望者が希望する働き方では、60～64 歳では、「普通勤務で会社などに雇われたい」が大きく増加し、65～69 歳では、「短時間勤務で会社などに雇われたい」が増えている（第 5 表）（第 6 表）

- (3) 主な就業理由は、男性では、60～64 歳で「経済上の理由」が増加し、「健康上の理由」、「いきがい、社会参加」が減少している。65～69 歳では、「経済上の理由」が減少し、「い

⁴ 2004 年調査の個人調査は、2004 年 10 月 1 日現在の状況について、2004 年 10 月 1 日から 10 月 31 日までの間に調査したもので、公共職業安定所から調査対象者へ郵送し、郵送対象高年齢者が記入した後、統計調査委員が回収した。平成 12 年国勢調査調査区から無作為に抽出された約 1,100 調査区居住の 55～69 歳の男女を調査した。

2009 年調査は、2009 年 8 月 1 日現在の状況について、2009 年 8 月 20 日から 9 月 15 日までの間に調査したもので、調査会社に委託して各個人宅への訪問留置法で実施された。調査時点の住民基本台帳に基づく層化二段系統抽出法で全国の 55～69 歳の男女を調査した。

このような調査方法の違いに十分留意する必要があるが、労働政策研究・研究機構の 2009 年調査は、厚生労働省の高年齢者雇用実態調査（個人調査）の廃止を受けて企画されたものであり、比較できるように調査設計された。

きが、社会参加」が増加している。女性では、60～64 歳、とも、「経済上の理由」が減少し、「いきがい、社会参加」が増加している（第 7 表）。

(4) 就業の可能性については、男性では、60～64 歳で「フルタイムで働くことが可能である」が増え、65～69 歳では、「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が増えている。女性では、60～64 歳、65～69 歳とも、「フルタイムで働くことが可能である」が減少し、「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が増加している（第 8 表）。

第 4 表 高年齢者の就業状況（2009 年 7 月中、無回答：略）（単位：％）

区 分		高年齢者総数	就業者割合	不就業者割合	うち 就業希望者	うち 非就業希望者
			(収入になる 仕事をした者)	(収入になる 仕事をしなかつた者)	(仕事をしたいと 思いながら仕事に 就けなかった者)	(仕事をしたいと 思わなかった者)
〔性・年代別＊３区分〕						
男性（計）		100.0	72.2	27.8 (100.0)	12.7 (45.8)	15.0 (54.0)
	55～59 歳	100.0	87.2	12.8 (100.0)	9.6 (75.2)	3.0 (23.4)
	60～64 歳	100.0	75.1	24.9 (100.0)	11.5 (46.1)	13.4 (53.9)
	65～69 歳	100.0	52.0	48.0 (100.0)	17.7 (36.9)	30.3 (63.1)
(2004 年)		100.0	71.5	28.5	14.2	14.2
	55～59 歳	100.0	90.1	9.9 (100.0)	7.7 (77.8)	2.3 (23.2)
	60～64 歳	100.0	68.8	31.2 (100.0)	16.1 (51.6)	15.1 (48.4)
	65～69 歳	100.0	49.5	50.5 (100.0)	21.0 (41.6)	29.5 (58.4)
女性（計）		100.0	48.5	51.5 (100.0)	12.0 (23.3)	39.0 (75.8)
	55～59 歳	100.0	64.9	35.1 (100.0)	13.1 (37.2)	21.9 (62.4)
	60～64 歳	100.0	46.7	53.3 (100.0)	11.9 (22.4)	41.2 (77.3)
	65～69 歳	100.0	34.7	65.3 (100.0)	11.0 (16.9)	53.1 (81.3)
(2004 年)		100.0	45.6	54.4	17.2	37.2
	55～59 歳	100.0	62.2	37.8 (100.0)	14.1 (37.3)	23.7 (62.7)
	60～64 歳	100.0	42.3	57.7 (100.0)	19.7 (34.1)	38.0 (65.9)
	65～69 歳	100.0	28.5	71.5 (100.0)	18.3 (25.6)	53.2 (74.4)

(注) 1. 行中の下段の数値は、不就業者＝100.0 とした場合の内訳を表す。
2. 総数について、不就業者＝100.0 とした場合の内訳における無回答率は 0.7%（下段）

第5表 就業者の従業上の地位（無回答：略）

（単位：％）

		会社、団体 などに雇わ れて仕事を していた (雇用者)	会社、団体 などの役員 (会社経 営、役員等) であった	商店、工場、 農家などの 自家営業主 (自営業主 の場合をい います)	近所の人や 会社などに 頼まれて、 任意に行う 仕事をして いた	シルバー人 材センター を通じて仕 事をしてい た	家庭で内職 をしていた	家業（自家 営業）の手 伝いをして いた
男性（計）	100.0	63.2	10.1	21.5	1.5	2.1	0.1	1.4
55～59 歳	100.0	73.7	9.4	16.1	0.4	－	－	0.4
60～64 歳	100.0	61.2	10.8	22.0	2.1	1.5	0.4	1.8
65～69 歳	100.0	47.1	10.3	30.9	2.5	6.8	－	2.5
(2004 年)	100.0	60.7	12.4	18.8	3.1	2.3	0.5	2.2
55～59 歳	100.0	70.4	12.5	14.7	1.4	－	0.4	1.0
60～64 歳	100.0	57.1	13.1	19.9	3.8	3.2	0.6	2.5
65～69 歳	100.0	42.6	11.1	27.7	6.9	6.5	0.8	4.6
女性（計）	100.0	64.6	4.4	12.5	3.4	1.0	1.9	11.9
55～59 歳	100.0	73.4	2.5	9.7	2.2	－	1.8	10.0
60～64 歳	100.0	64.6	4.3	12.7	4.8	1.6	1.2	10.8
65～69 歳	100.0	48.7	8.0	17.3	3.6	2.2	3.0	16.8
(2004 年)	100.0	56.3	4.7	12.9	5.8	1.8	3.8	14.8
55～59 歳	100.0	67.0	5.5	9.0	3.9	－	2.3	11.9
60～64 歳	100.0	51.8	3.8	14.4	6.9	2.1	4.8	16.1
65～69 歳	100.0	34.0	3.9	21.0	9.5	5.3	6.3	20.3

第6表 最も希望する働き方（無回答：略）

（単位：％）

区 分	適当な仕事 がみつから なかった就 業希望者計	普通勤務(フル タイム勤務) で会社など に雇われたい	短時間勤務 で会社など に雇われた い(少ない日 数、1日の労 働時間が短 いなど)	近所の人や 会社などに 頼まれた、任 意に行う仕 事をしたい	家庭で内職 をしたい	自分で事業 をしたい	その他
男性（計）	100.0	45.5	41.7	6.4	0.8	0.8	1.0
55～59 歳	100.0	84.7	15.3	－	－	－	－
60～64 歳	100.0	43.0	50.6	－	2.0	2.2	－
65～69 歳	100.0	24.8	48.5	16.4	－	－	－
(2004 年)	100.0	38.9	36.9	11.8	3.4	3.9	2.7
55～59 歳	100.0	70.5	12.8	2.8	4.3	4.9	5.6
60～64 歳	100.0	35.5	44.1	10.5	2.0	3.3	4.7
65～69 歳	100.0	25.0	42.1	17.5	4.4	1.6	4.4
女性（計）	100.0	15.8	57.7	14.4	4.4	－	1.1
55～59 歳	100.0	16.1	70.4	4.5	5.4	－	－
60～64 歳	100.0	22.5	50.2	14.6	3.4	3.8	2.7
65～69 歳	100.0	4.1	54.5	26.4	4.8	－	－
(2004 年)	100.0	12.0	53.8	10.8	13.6	0.8	8.2
55～59 歳	100.0	18.7	58.0	6.2	10.5	1.1	5.4
60～64 歳	100.0	9.8	59.3	10.1	12.7	0.7	7.0
65～69 歳	100.0	8.2	42.3	16.3	18.0	0.7	12.7

（注）1. 総数について無回答率は0.2%

2. 「－」は該当者がいないもの（以下、同様）

第7表 主な就業理由（無回答：略）

（単位：％）

区 分	就業者計	経済上の理由	健康上の理由（健康に良いからなど）	いきがい、社会参加のため	頼まれたから	時間に余裕があるから	その他
〔性・年代別＊3区分〕							
男性（計）	100.0	73.5	3.6	8.8	5.0	3.1	3.2
55～59 歳	100.0	84.7	0.8	6.5	1.2	0.6	3.9
60～64 歳	100.0	73.2	4.4	7.6	5.5	3.8	2.9
65～69 歳	100.0	53.0	7.5	15.3	11.2	6.7	2.3
（2004 年）	100.0	79.2	4.2	6.5	4.8	（左に含）	4.4
55～59 歳	100.0	91.7	0.6	2.4	1.1	（左に含）	3.3
60～64 歳	100.0	71.8	6.3	9.3	6.1	（左に含）	5.5
65～69 歳	100.0	60.3	9.6	11.8	12.1	（左に含）	5.3
女性（計）	女性（計）	58.7	5.4	14.3	6.3	6.7	5.7
55～59 歳	100.0	68.0	1.8	12.3	3.9	5.7	5.1
60～64 歳	100.0	56.9	5.3	16.2	5.6	7.7	5.3
65～69 歳	100.0	44.5	12.0	15.4	11.7	7.0	7.2
（2004 年）	100.0	67.6	5.1	10.6	8.1	（左に含）	7.6
55～59 歳	100.0	72.4	3.2	9.4	6.5	（左に含）	7.6
60～64 歳	100.0	67.1	5.6	11.3	9.1	（左に含）	5.8
65～69 歳	100.0	55.3	9.3	12.5	10.8	（左に含）	10.8

（注）総数について無回答率は 2.8％

第8表 肉体的な面から見た就業の可能性（無回答：略）

（単位：％）

区 分	高年齢者総数	フルタイムで働くことが可能である	職場・勤務の条件によっては就業可能である	働くことはできない
〔性・年代別＊3区分〕				
男性（計）	100.0	54.9	36.3	7.4
55～59 歳	100.0	76.4	19.9	3.5
60～64 歳	100.0	57.1	35.0	6.3
65～69 歳	100.0	28.5	55.9	13.0
（2004 年）	100.0	59.3	31.4	9.3
55～59 歳	100.0	82.5	14.1	3.4
60～64 歳	100.0	54.9	36.7	8.3
65～69 歳	100.0	32.9	48.5	18.6
女性（計）	100.0	20.9	49.6	27.1
55～59 歳	100.0	32.7	52.6	13.2
60～64 歳	100.0	19.9	51.1	26.5
65～69 歳	100.0	10.7	45.2	41.1
（2004 年）	100.0	26.3	47.8	26.0
55～59 歳	100.0	37.9	48.3	13.8
60～64 歳	100.0	24.7	50.5	24.8
65～69 歳	100.0	13.4	44.0	42.6

（注）総数について無回答率は 1.9％。

(5) 希望の引退時期については、男女とも、60～64 歳で、「70 歳まで働きたい」が大きく増加している（第 9 表）。

(6) 年金受給状況については、男女とも、60～64 歳で、年金を受給していない就業者が増加している（第 10 表）。

第 9 表 収入になる仕事を辞めたいと考えている年齢（無回答：略）（単位：％）

区 分	高年齢者総数	引退を考えたことがある	働いていたい年齢				年齢に関係なくいつまでも働きたい	すでに仕事を辞めている	仕事についていない
			60 歳未満	60～64	65～69	70 歳以上			
〔性・年代別＊3 区分〕									
男性（計）	100.0	43.8 (100.0)	0.5 (1.2)	7.3 (16.6)	20.8 (47.5)	15.1 (34.4)	33.2	18.7	0.3
55～59 歳	100.0	51.8 (100.0)	0.9 (1.7)	13.6 (26.3)	28.5 (55.1)	8.8 (17.0)	38.1	7.8	0
60～64 歳	100.0	46.6 (100.0)	0.3 (0.7)	5.7 (12.2)	26.2 (56.2)	14.3 (30.7)	32.8	15.6	0.5
65～69 歳	100.0	31.7 (100.0)	0.4 (1.2)	2.2 (6.8)	6.0 (18.8)	22.7 (71.5)	28.2	34.4	0.4
(2004 年)	100.0	43.0	1.0	10.9	25.3	5.7	35.2	20.6	－
55～59 歳	100.0	54.0	2.5	22.5	26.0	2.9	40.1	5.0	－
60～64 歳	100.0	43.5	－	6.7	32.5	4.3	33.3	21.6	－
65～69 歳	100.0	27.2	－	－	15.7	11.2	30.6	40.7	－
女性（計）	100.0	26.2 (100.0)	0.7 (2.8)	6.0 (22.8)	11.9 (45.5)	7.0 (26.9)	27.5	36.6	6.2
55～59 歳	100.0	36.5 (100.0)	2.1 (5.8)	13.5 (36.9)	17.4 (47.8)	3.0 (8.2)	33.0	23.7	4.5
60～64 歳	100.0	25.2 (100.0)	－ (－)	3.5 (13.8)	14.8 (58.6)	6.2 (24.7)	26.0	39.1	6.5
65～69 歳	100.0	17.2 (100.0)	0.1 (0.8)	1.3 (7.8)	3.6 (21.2)	11.8 (68.6)	23.7	46.4	7.4
(2004 年)	100.0	25.3	1.2	8.3	13.4	2.3	28.4	42.7	－
55～59 歳	100.0	36.8	3.3	19.1	13.7	0.7	32.6	28.0	－
60～64 歳	100.0	23.0	－	3.8	17.1	2.0	26.6	46.9	－
65～69 歳	100.0	13.5	－	－	8.6	4.6	25.2	56.5	－

（注） 1．行中の下段の数値は、「引退を考えたことがある」＝100.0 とした場合の内訳を表す。

2．総数について無回答率は 3.8%

第 10 表 公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）の受給状況（無回答：略）

（単位：％）

区 分	高年齢者 総数	年金を受給 している	年金を受給 していない		年金を受給 していない	うち 就業者	うち 不就業者
			うち 就業者	うち 不就業者			
〔性・年代別＊3区分〕							
男性（計）	100.0	51.7 (100.0)	30.3 (58.7)	21.4 (41.3)	47.3 [100.0]	41.0 [86.6]	6.3 [13.4]
55～59 歳	100.0	1.1 (100.0)	0.3 (26.3)	0.8 (73.7)	96.6 [100.0]	84.6 [87.6]	12.0 [12.4]
60～64 歳	100.0	63.3 (100.0)	43.9 (69.4)	19.4 (30.6)	36.4 [100.0]	31.1 [85.5]	5.3 [14.5]
65～69 歳	100.0	94.6 (100.0)	48.1 (50.8)	46.5 (49.2)	5.0 [100.0]	3.6 [72.6]	1.4 [27.4]
(2004 年)	100.0	52.3	29.1	23.2	47.7	42.4	5.2
55～59 歳	100.0	3.6	2.2	1.5	96.4	87.9	8.5
60～64 歳	100.0	72.6	45.8	26.7	27.4	23.0	4.4
65～69 歳	100.0	94.6	45.8	48.7	5.4	3.6	1.8
女性（計）	100.0	53.2 (100.0)	20.6 (38.8)	32.6 (61.2)	45.0 [100.0]	26.8 [59.6]	18.2 [40.4]
55～59 歳	100.0	4.1 (100.0)	2.6 (64.4)	1.5 (35.6)	93.5 [100.0]	60.7 [64.9]	32.8 [35.1]
60～64 歳	100.0	61.8 (100.0)	26.9 (43.6)	34.9 (56.4)	36.7 [100.0]	19.0 [51.8]	17.7 [48.2]
65～69 歳	100.0	91.4 (100.0)	31.4 (34.3)	60.0 (65.7)	7.3 [100.0]	2.6 [35.2]	4.7 [64.8]
(2004 年)	100.0	50.4	17.0	33.3	49.6	28.6	21.1
55～59 歳	100.0	6.6	3.0	3.6	93.4	59.2	34.2
60～64 歳	100.0	61.3	24.6	36.7	38.7	17.7	21.1
65～69 歳	100.0	93.1	26.0	67.1	6.9	2.5	4.4

（注） 1. 行中の下段の数値は、年金受給者又は年金非受給者＝100.0 とした場合の内訳を表す。

2. 男性（計）について無回答率は 1.0％、女性（計）について無回答率は 1.7％

すなわち、60～64 歳では、男女とも、雇用者が増加し、普通勤務で雇われない者が増加し、「70 歳まで働きたい」が大きく増加している。また、年金を受給していない就業者が増加していることも特筆事項である。男性については、主な就業理由を「経済上の理由」とする者が増加し、「フルタイムで働くことが可能である」が増えている。65～69 歳では、男女とも、「短時間勤務で会社などに雇われない」が増え、主な就業理由として、「経済上の理由」が減少し、「いきがい、社会参加」が増加し、「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が増えている。65 歳まではこれまでの就業パターンと連続的な就業、65 歳以降は漸進的な引退

が可能となるような多様な形態による就業、が高齢者の望む就業パターンといえよう。

第4節 日本の高齢者雇用就業政策

1. 現在の政策体系

日本における現在の高齢者雇用就業政策は、高年齢者雇用安定法に基づき、①定年の引上げ、継続雇用制度の導入などによる高年齢者の安定した雇用の推進、②中高年齢者の再就職の援助・促進、③高年齢者の多様な就業・社会参加の促進などを柱として展開している（第11表）。

第11表 高齢者雇用就業政策の体系

(1) 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の推進

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進
 - ・ 高年齢者雇用確保措置に係る周知・啓発
 - ・ 公共職業安定所による事業主への指導、助言及び勧告
 - ・ 高年齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等
（地域の経済団体と連携した賃金・人事処遇制度の見直しや継続雇用制度の導入促進に係る指導・援助の強化（65歳雇用導入プロジェクト））
- 希望者全員 65歳まで働ける企業及び企業の実状に応じて何らかの仕組みで 70歳まで働ける企業の普及・促進
 - ・ 先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等の実施、事業主団体等による 65歳まで働ける制度及び 70歳まで働ける制度の取組に対する地域における気運の醸成（「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト）
 - ・ 定年引上げ等奨励金（中小企業定年引上げ等奨励金、高年齢者雇用モデル企業助成金、高年齢者雇用確保充実奨励金）の活用

(2) 中高年齢者の再就職の援助・促進

- 中高年齢者に対する再就職の促進
 - ・ 公共職業安定所等におけるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・ 中高年齢者トライアル雇用奨励金の活用
 - ・ 特定求職者雇用開発助成金の活用
 - ・ 業種別団体や公共職業安定機関等と連携して、技能講習、合同面接会等を一体的に実施（シニアワークプログラム事業）
- 募集・採用時の年齢制限の禁止（例外事由に該当する場合の上限年齢設定理由の明示義務）の周知・啓発
- 離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助
 - ・ ジョブカード様式を活用した求職活動支援書の作成・交付義務の周知・啓発、指導

(3) 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

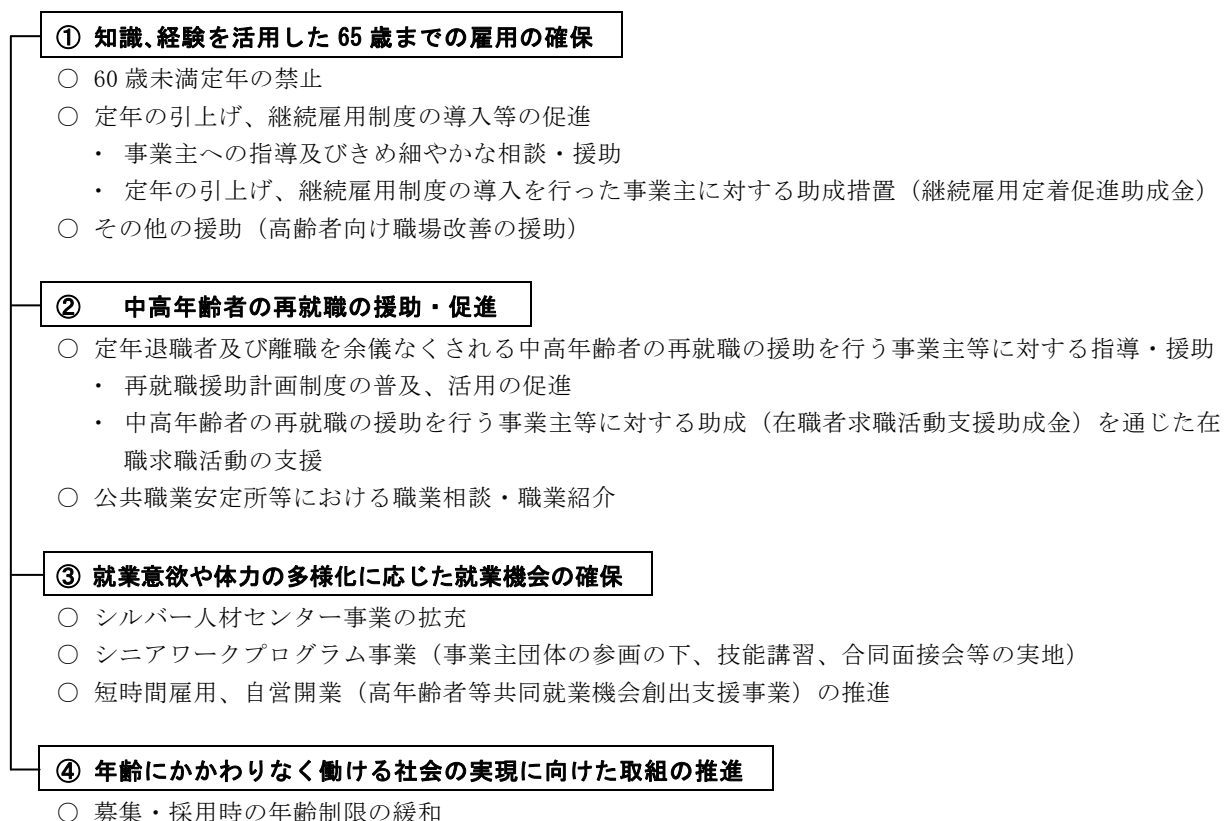
- シルバー人材センター事業の推進
 - ・ シルバー人材センターと地方公共団体が共同して「教育、子育て、介護、環境」を重点に企画提案した事業の支援
- 地域の多種・多様な関係機関で構成するネットワークと連携・協力したワークショップの実

施や、高年齢者の就業ニーズと企業等の人材ニーズとのマッチングによる雇用就業を含めた社会参加の支援（シニア就業支援プログラム事業）

- ・ 65 歳超の高年齢者等の雇用に係る利点の啓発、求人開拓、面接会・セミナーの実施等（定年退職者等再就職支援事業）
- 45 歳以上の高年齢者等 3 人以上による創業に対する支援措置
- ・ 高年齢者等共同就業機会創出助成金の活用

ちなみに、筆者が 6 年前、「年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた日本の課題」（『欧州における高齢者雇用対策と日本 一年齢障壁是正に向けた取組みを中心として』、労働政策研究報告書 No13, 2004）を執筆した時は、以下のような体系（以下、旧体系。なお、現在の体系を「新体系」とする。）になっていた（第 12 表）。

第 12 表 2004 年時点での高齢者雇用就業政策の体系



旧体系と新体系を比較すると、次のようなことがいえる。

- ① 継続雇用の目標が、旧体系では、「60 歳未満定年の禁止」と「定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進」になっていたのに対し、新体系では、「65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進」と「希望者全員 65 歳まで働ける企業および企業の実状に応じて何らかの仕組みで 70 歳まで働ける企業の普及・促進となっており、それぞれ、5 歳程度ずつシフトしていることがわかる。

- ② 旧体系では、「年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組の推進」が大きな柱として掲げられていたが、新体系では、「中高年齢者の再就職の援助・促進」の中の小項目に留まっている。
- ③ 「多様な就業」については、新体系では、就業だけでなく、「社会参加」の要素も強調している。

2. 総合的政策枠組みの中での高齢者雇用就業政策

経済のグローバル化、情報・コミュニケーション分野を中心とした技術革新、急速な高齢化等に対応し、労働市場の分断化を防ぎ、持続可能な社会保障制度を構築することが、日本では大きな政策課題である。同様の課題を抱えているEU（欧州連合）では、近年「フレキシキュリティ」として、相当なレベルの社会保障制度とより柔軟な労働市場を組み合わせ、「より多くのより良い仕事」を創り出していこうという政策イニシアティブを推進している。フレキシキュリティとは、労働市場の柔軟性・弾力性（フレキシビリティ）と雇用・生活保障（セキュリティ）の両立をめざす包括的な政策体系で、デンマーク、オランダ等がそのモデル国とされている。家計維持的な非正社員が大きく膨れ上がり、若年者の就職問題が深刻化し、ワーク・ライフ・バランスが進まず、公的年金、医療、介護等の社会保障制度の持続可能性が危ぶまれている日本においても、わが国に合った形で新たなフレキシキュリティの構築を追求する必要がある、高齢者雇用就業政策も、こうした総合的な政策枠組みの中で考えていかななくてはならない。

筆者は、「新たな日本的（型）フレキシキュリティ・モデル」の柱を、以下のように考えている⁵。

- ① 生涯を通じ、質の高い企業内外での教育・訓練システムへのアクセスの確保、
- ② 働きがい、生きがい豊かな職場環境（高い勤労観を生かした、ディーセント・ワークや生涯を通じたワーク・ライフ・バランス）の実現、
- ③ 非正規労働者、高齢者、障害者、母子家庭等が社会から排除されない、安心感があり、かつ効率的なセーフティネットの構築、
- ④ 日本が誇るべき企業レベルでのきめ細かな労使対話を維持しながらの、国、地域レベルでの労使ないし広範なソーシャル・パートナーが参画する政策運営、そして、
- ⑤ 70歳程度までを視野に入れた高齢者の多様な雇用・就業環境の実現である。

以下、この政策枠組みを意識しながら、高齢者雇用就業政策について考えてみたい。

⁵ 岩田（2010③）

3. 生涯を通じ、質の高い企業内外での教育・訓練システムのアクセスの確保

(1) 欧州における職業教育・訓練への積極的取組み

高齢化が急速に進展し経済のグローバル化が進む中、国を挙げて生産性向上に取り組む必要が大きいが、日本の職業訓練関係予算は国際的にみてかなり少なく、学校教育に占める職業教育のウェイトも非常に低い。高齢化が特に急速に進展し、女性の労働市場への参画が遅れている日本においては、生涯を通じた教育・訓練の強化の重要性はとりわけ大きい。

近年、欧州諸国では職業教育訓練（VET : Vocational Education and Training）に大変力を入れている⁶。2000年3月のリスボン欧州サミットで、「より多くより良い雇用とより強い社会的きずなを伴う持続可能な経済成長を可能とする世界で最も競争力のあるダイナミックな知識基盤経済を2010年までに実現する」との戦略（「リスボン戦略」）が打ち出された。これを受けて、2002年のバルセロナ欧州サミットで、生涯を通じ質の高い教育・訓練へ容易にアクセスできるよう2010年までのロードマップとして、「教育・訓練2010 ワークプログラム」（ET2010）が設定され、この下で、職業教育訓練では「コペンハーゲン・プロセス」⁷、高等教育分野では「ボローニャ・プロセス」⁸と呼ばれる開放型政策調整方式が開始された。さらには、2005年には、リスボン戦略が教育と訓練を中心に据えた新リスボン戦略（欧州雇用戦略）に改編された。2010年6月には、リスボン戦略の後継である、2020年までの新たな戦略「賢く持続可能で包括的な成長」”A New Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth”が打ち出された。リスボン戦略に比べるとより堅実な目標設定となっているが、「賢い成長」の中で、教育、職業訓練および生涯学習の強化を強調している。そして、2009年5月には、「ET2010」を引き継ぐプログラム、「欧州教育・訓練協力戦略フレームワーク」,”Strategic framework for European cooperation in education and training (‘ET2020’)”が採択された。

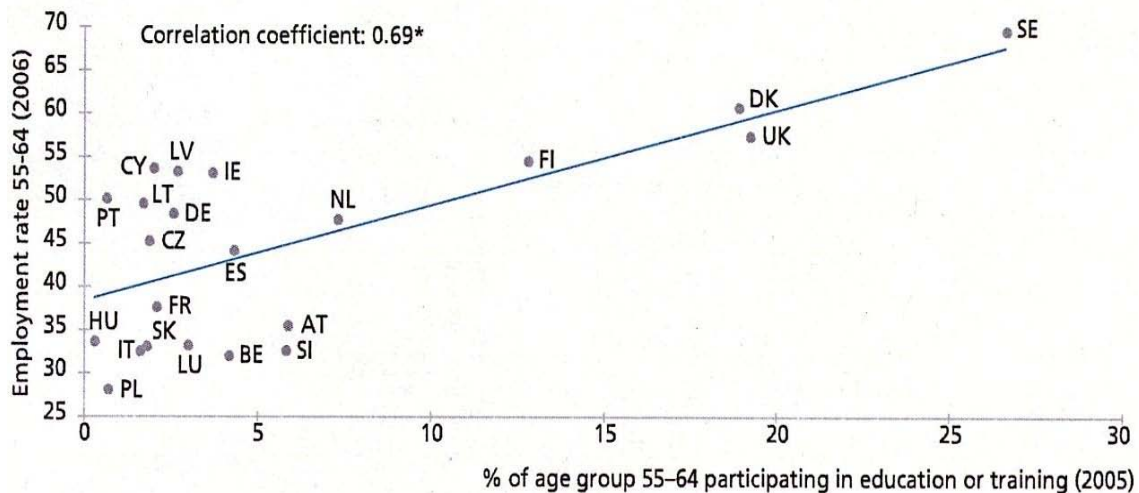
高齢者は、新たな技能修得がしにくいということで、高齢者に対する人的投資は少なくなりがちである。しかし、EU諸国の国際比較では、高齢者の教育訓練受講割合と就業率の間には平行の関係がある（第3図）。このように、高齢期での職業訓練は重要であり、北欧諸国等では高齢期の職業訓練にも力を入れている。

⁶ EU及び欧州主要国の職業教育・訓練への取組み状況と日本への政策的示唆については、職業能力開発総合大学校（2011）所収の筆者論文および岩田（2011③）を参照されたい。

⁷ 職業教育訓練（VET）領域につき、2002年のコペンハーゲン宣言（①ヨーロッパ次元の強化、②透明性、情報、ガイダンス制度の改善、③能力（コンピテンス）・資格の承認、④教育・訓練の質保証の推進）を実現していく過程をいい、コペンハーゲン会議以降、2年ごとに開催される欧州各国職業教育訓練担当大臣会議で点検、見直しが行われている。直近の会議は2010年12月にベルギーのブルージュで開催され、2011年から2020年までの10年間の取組みを列記している。

⁸ どの大学で学んでも共通の学位・資格が得られる「ヨーロッパ高等教育圏」の構築を目指す1999年のボローニャ宣言を実現していく過程を言い、EUを超えた、ロシアを含む「欧州」46カ国が参加し、2年ごとに、高等教育大臣会議が開催されている。同宣言は、①理解しやすく比較可能な学位システムの確立、②2サイクルの大学構造（学部/大学院）の構築、③単位互換性（ECTS）の導入、④欧州レベルでの質保証等からなる。2年ごとに、高等教育大臣会議が開催されている。2005年のベルゲン・コミュニケで、3つのレベルからなるEHEAフレームワーク（欧州高等教育領域での資格枠組み）が採択された。2010年3月のブタペスト・ウィーン会議で、「ヨーロッパ高等教育圏」の構築が正式に宣言されたが、今後とも2年ごとに高等教育担当大臣会議を開催して政策の点検・見直しを続けることとなった。

第3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” p95。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%レベルで統計的有意。

さて、若年期、壮年期での能力開発が高齢期での生産性に大きな影響を与えるということで、若年期での基礎スキルの履修、学校からの中退者の減少、そして生涯を通じた教育訓練、生涯学習が欧州諸国では、非常に重視されるようになってきた。「ET2010」（教育・訓練 2010(年) 欧州ワークプログラム）、「ET2020」（教育・訓練 2020(年) 欧州ワークプログラム）とも、生涯学習の推進がプログラム全体を貫く基本原則となっており、EQF（欧州共通資格枠組）、教育・訓練での学習成果（learning outcome）の重視、ノン・フォーマル（学習者の視点からは意図的だが、学習目標等、学習としては明示されていないもの）、インフォーマル（日常の仕事や家庭ないし余暇活動で行われる意図的でないもの）な学習の認証等が推進されている。各国レベルでも、生涯学習計画が策定され、生涯を通じた教育・訓練が積極的に推進されている。日本においても、本格的な生涯学習戦略の構築と実行が望まれる。

このうち、EQF（European Qualifications Framework: 欧州共通資格枠組み）は、各国の全てのレベル、職種の教育・訓練に関する国家資格につき、その資格保有者がどのようなレベルの知識、スキル、能力（competence - 教育、業務、個人的・職業的発達等規定された状況において学習成果を適切に運用する能力）を持つか、欧州全域で比較可能にするものである（第13表）。労働市場のニーズに適合し、ノンフォーマル（学習者の視点からは意図的だが、学習目標等、学習としては明示されていないもの）・インフォーマル（日常の仕事や家庭ないし余暇活動で行われる意図的でない学習）の教育・訓練を認証するため、学習成果（learning outcomes）に基づいたものになっている。EQFの主な狙いは、一般教育、職業教育を問わず、また EU 各国をまたがる各教育コース間の乗り換え促進により、生涯を通じた学習・訓練を容易にすることである。この EQF は、国ごとの資格レベル枠組み（NQF）の整備を通じ、各国に職業教育訓練（VET）と高等教育の「分裂」（デバイド）の見直し等教育・訓練体系全体

の見直しを促す起爆剤となっており、2012 年末までに各国の国内資格レベルを各国策定の NQF を通じ、EQF に参照づける（referencing）ことになっている⁹。

第 13 表 EQF（欧州共通資格枠組み）

	高等教育	知 識	ス キ ル	能 力
	ヨーロッパ 高等教育領 域の資格枠 組みとの互 換性	理論的知識 事実についての知識	論理的、直観的、創造的な思考 を含む認知スキル 手先の巧緻さと方法、材料、道 具・器具の使い方を含む実技的 スキル	責任能力 自律能力
レベル 8	博士レベル （高等教育 第 3 期）	仕事または学術の分野における 最も高度な最先端の、かつ分 野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術 研究や革新における重大な問 題を解決し、既存の知識や専門 的実践を拡張し再定義するの に必要な分析と評価を含む	価値ある権威、革新、自律性、 学究的・専門的品格や研究を含 む仕事または学術の最前線に おける新しいアイデアやプロ セスの開発への持続的な貢献 を示すことができる
レベル 7	修士レベル （高等教育 第 2 期）	ある分野の仕事または学術の 最前線の知識を含む独創的な 思考や研究の基礎としての高 度な専門知識	新しい知識と手順を開発する ためと、異分野からの知識を統 合するための研究や革新に必 要な専門的な問題を解決する スキル	複雑で予測不能な、新しい戦略 的アプローチを必要とする仕 事または学術の状況の管理・改 革 専門的知識や実践への貢献お よびチームの戦略的な達成度 の検証に対する責任
レベル 6	学士レベル （高等教育 第 1 期）	ある分野の仕事または学術の 高度な知識 理論と原理の批判的理解を含 む	仕事または学習の専門分野に おける複雑で予測不能な問題 の解決に必要な、熟達と革新を 示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の 状況における意思決定に対す る責任を伴う複雑な技術的・専 門的活動またはプロジェクト の管理 個人および集団の専門的開発 の管理に対する責任
レベル 5	準学士レベ ル （短期高等 教育）	ある分野の仕事または学術の 包括的専門的な事実に・理論的 知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決 策を開発するのに必要な総合 的な認知と実技のスキル	予測不能な変更がある仕事ま たは学習活動の状況下の管理 監督 自己と他者の達成状況の検証 と発展
レベル 4		仕事または学習のある分野内 の幅広い文脈における事実に・ 理論的知識	仕事または学習のある分野に おける特定の問題を解決する のに必要な認知と実技のスキ ル	通常予測できるが、変更される ことのある仕事または学習の ガイドラインに沿った自己管 理 仕事または学習活動の評価と 改善に対する多少の責任を伴 う他者の定型的任務の監督
レベル 3		ある分野の仕事または学習に ついての事実、原理、プロセス および一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び 情報を選択し、適用することに よって、任務を達成し問題を解 決するのに必要な認知と実技 のスキル	仕事または学習における任務 の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動 を状況に適応させることがで きる
レベル 2		ある分野の仕事または学習に ついての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情 報を利用でき、単純な規則と道 具を用いて日常的な問題を解 決できる、基本的な認知と実技 のスキル	多少の自律性を伴う監督下で の仕事または学習
レベル 1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基 本的スキル	体系化された状況における直 接監督下の仕事または学習

（資料出所）松井裕次郎「若年者の就業支援 ―EU、ドイツ、イギリス及び日本の職業訓練を中心として」、
『青少年をめぐる諸問題 総合調査報告書』、国立国会図書館、2009.2（抜粋）

（原資料は、Recommendations of the European Parliament and of the Council on the establishment of the
European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008.4）

⁹ 2008 年の欧州議会・欧州理事会合同勧告により、EU 各国政府は、2010 年末までに国内資格を EQF に関係付
ける（「参照」(referencing)）ことを、勧奨(invite)されていた。このため、EU 全加盟国で、1 つないし複数（イ
ングランド、ウェールズ、スコットランドの 3 つの枠組を有する英国、オランダ語地域とフランス語地域で 2
つの枠組を有するベルギー）の NQF（国単位の資格枠組み）を策定し EQF と関係づけるべく精力的に努力し
ているが、2010 年末までに実現できそうな国は、英国、フランス、アイルランド他数カ国に留まる見込みであ
った。このため、2010 年 12 月 7 日の「ブルー・ジュ・コミュニケ」（欧州職業教育訓練担当大臣会議宣言）で、
2012 年末まで「参照期限」が延長された。

教育、職業訓練、労働市場相互のリンクの強化による労働生産性の向上は、少子高齢化がとりわけ急速に進むわが国においては欧州以上に喫緊の課題である。また、若年者の就業改善・社会への統合、男女の実質的な雇用機会の均等、就業内容を伴う高齢者就業の促進といった重要課題の解決には、生涯学習体制の整備が不可欠である。全体的な資格制度の物差し作り（資格レベル参照フレームワーク日本版、すなわち JQF）と生涯学習訓練機会の提供に本格的にチャレンジすべきであろう¹⁰。

（２）ワークアビリティ（労働適応能力）

なお、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）」が日本でも重視されてきた概念であるが、欧州各国の人事労務管理の研究者や指導の実務家（leading practitioners）の間では、「労働（適応）能力（work ability）」も重要な地位を占め、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）¹¹

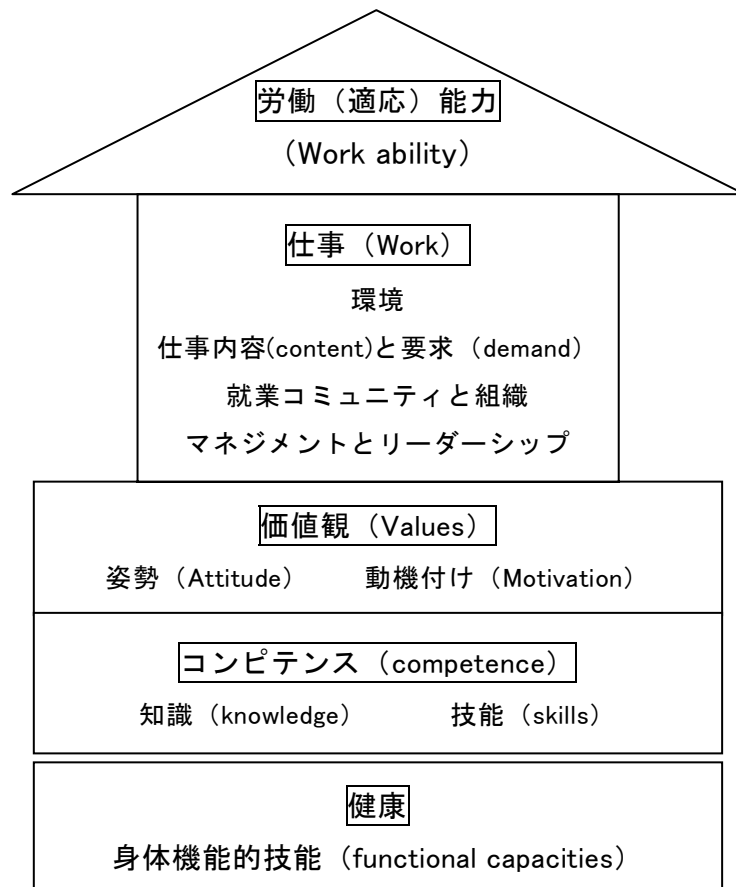
ワークアビリティは、個人の資質（生涯を通じた健康、専門的能力や価値観）と仕事の要求との間のバランスの上に構築されるものである。個人の資質は、健康と能力、教育とコンピタンス、価値観と姿勢（attitude）から構成される。仕事は、実際の仕事内容、仕事への要求、職場組織と同様、職場環境やコミュニティをも包含するものである。マネジメントも仕事と関連する。ワークアビリティの中心的提唱者であるイルマリネン（Ilmarinen, 2006）によると、ワークアビリティは、数種の階からなる建物として描かれるという（第４図）。

基底階には、健康と身体的、心理的、社会的に機能する能力（social functional capacity）が来る。全ての階の重みを支える重要な役割を負う。社会的に機能する能力と健康の変化はワークアビリティに反映する。２階には、専門的な知識、コンピテンス（スキル）が来る。知識とコンピテンス（competence）とその継続的發展は就業生活の要求に見合うよう使われなないといけない。異なった就業環境で仕事を発展し活動する個人的能力もまた「コンピテンス」と見なされる。３階には、価値観（values）、取組み姿勢（attitude）、動機（motivation）が来る。この階の全てが仕事と個人的資源（personal resources）とのバランス、そして仕事と個人的生活との関係についてのことである。プロセスによって造られた概念が価値観と取組み姿勢に影響し変化させる。社会ないし立法（例えば年金改革）の変化もこの階で反映される。４階には、仕事とその関連要素が来るが、このワークアビリティという建物の中では、一番大

¹⁰ 欧州での EQF, NQF の動向、そして JQF（日本版 NQF）の策定の必要性については岩田（2011①）参照。

¹¹ 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。

第4図 労働（適応）能力モデル（work ability model）



（資料出所） Juhani Ilmarinen, ‘Towards a better and longer work life’, “Workplace Health Promotion as a Tool for Improving and Extending Work Life”, Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Institute of Occupational Health, Finland, 2006

きく重い階を構成し、下の 3 つの階が重さを支える。仕事の要求と組織は、職場（work community）の機能と管理と同様、この階に他次元的、認識や測定が困難な実体を与える。この階で特別な注意は管理監督（supervision and management）に払われる。監督者はこの階に責任を有し、この階を組織し、必要ならば変化させる権限を付託されてもいる。

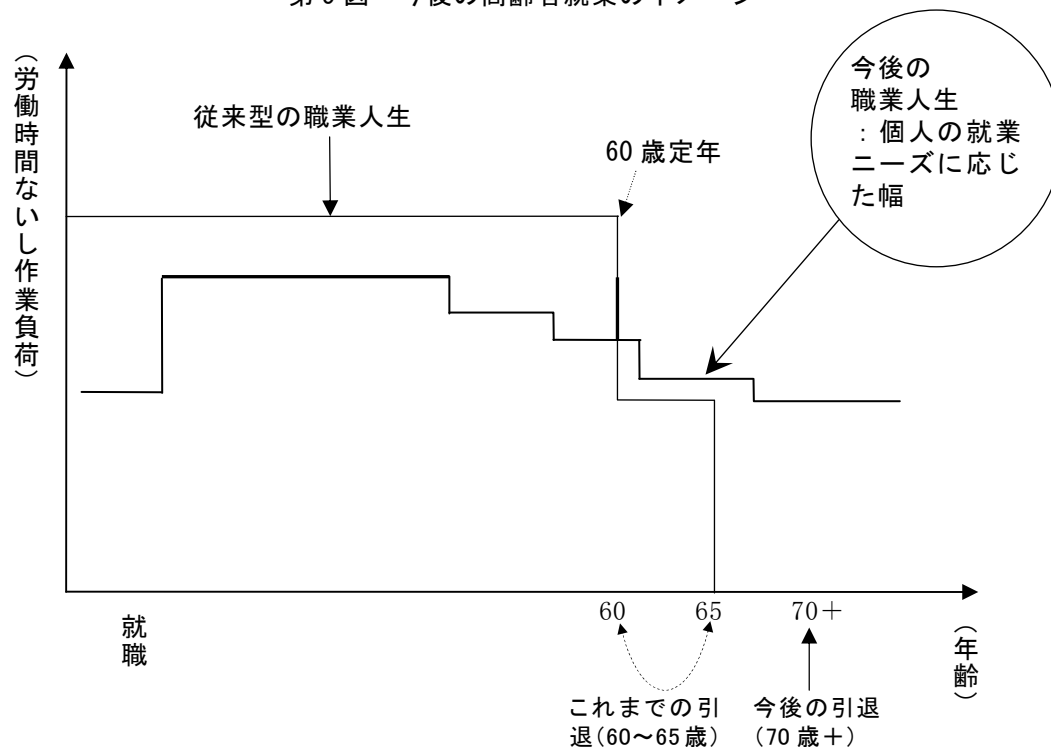
様々な職業生活の局面で仕事と個人的資源との最適バランスは大変異なるであろう。人々は、職業生活全体を通じて最適バランスを求め続ける必要がある。このバランスが崩れると、ほどなく離職や引退につながるという。北欧諸国、特にフィンランドでは、生涯学習（訓練）計画とこのワークアビリティの理念が密接に結合し、「より長い職業生活を促進するためのキャンペーン」が展開されている。ワークアビリティの理念は、欧州では広く普及しているが、日本では、一部の産業保健関係者での間だけに留まっているようだ（産業医科大産業生態科学研究所 HP ）。(http://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/ningen/achievement/wai_ability.html)。

4. 生涯を通じたワークライフバランス

EU 諸国においては、1970 年代以降、雇用失業情勢が厳しくなり、とくに若年失業が深刻視された。多くの国は、高齢者の早期引退促進により若年者の雇用機会改善を図ったが、結果は伴わず、失業という緊急の経済問題に対する一時的解決策に終わった。また、多くの予期せぬ結果（労働市場における高齢者の価値低下、経験・技能・ノウハウの喪失）をもたらしたとの反省から 1990 年代半ば以降、活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）が推進されるようになった。日本においても、企業における採用の抑制が強まり、新規学卒者の就職環境は極めて厳しい状況となっている。

雇用の場を巡る世代間対立を乗り越えた建設的政策論議を引き起こすためには、若年者に対する良質的な雇用の場の確保と高齢者雇用との両立を積極的に考えるべきで、若年、中高年を一緒に考える生涯を通じた就業促進戦略が求められている。すなわち、働き盛り世代の一層の時間短縮により、労働・教育・家事・余暇が同時並立した生活の充実を実現するとともに、短時間勤務制度により高齢者や若年者の就業環境を改善し、若年者に高等教育受講と両立し、その後のフルタイム雇用を提供し、高齢者の就業率を維持・向上させる「世代間ワークシェアリング」、そして、「生涯を通じたワークライフバランス」の実現を目指す必要がある。筆者のイメージは以下のようなものである（第 5 図）。

第 5 図 今後の高齢者就業のイメージ



(資料出所) 清家篤『生涯現役社会をめざして』(NHK 人間講座 2003 年 6 ~ 7 月) p109 の図を筆者が修正したもの。

EU が推進するフレキシキュリティでも、現役生活のどの段階でも容易に仕事を見つけることができ、キャリア形成の見通しが持てる高レベルの雇用保障を目指している

(European Commission, “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, 2007.6 ; p4)。育児期の母親（ないし父親）、学習に重点を置く 20 歳代、趣味と軽易ないし生きがい就労との組合せを重視する 60 歳代等における「ライフ中心のワーク・ライフ・バランス」と、キャリア形成期に代表される「ワーク中心のワーク・ライフ・バランス」の組合せが認められるべきである。デンマーク等では、パートタイマーの促進は、若年期（高等教育との両立）、高齢期（高齢就業の促進）の対策として行われており、子育て期については、労働者も使用者もフルタイム就業を志向している（通常の所定労働時間が 37 時間と短いこと、育児休暇が取りやすいことが大きい）。日本でも、こうした政策を志向すべきと筆者は考える。

日本では、いまだ賃金体系の中に生活費的要素が色濃く残っている。大企業労組の想定する生活費の中には、専業主婦、大学生の子供 2 人の生活費負担が入っている。「標準的労働者」（就職後引き続き同一企業で勤務する者）の賃金と再就職賃金を年齢別にみると、長期勤続者の離職前の賃金水準は 50 歳代前半までは年を経るごとに大きく上昇するが再就職賃金は 30 歳代後半以降ほぼ横ばいとなる。40 歳代、50 歳代では、子供の教育費や住宅ローンなど生計費が高いことから労働者が期待する賃金水準が高い一方で、それに見合った求人が極めて少ないため、失業が長期化しがちである。欧米では、共稼ぎが標準的な働き方になっているし、大学入学後は親から自立して、自分で稼ぐか奨学金・ローンで生活費をまかなう場合が多い。日本においても、勤労者の生計費（教育費、住宅費）の軽減方策を積極的に考えるべきである。それにより、年功賃金、退職金の見直しが容易になり、高齢者の継続雇用や再就職もしやすくなる。

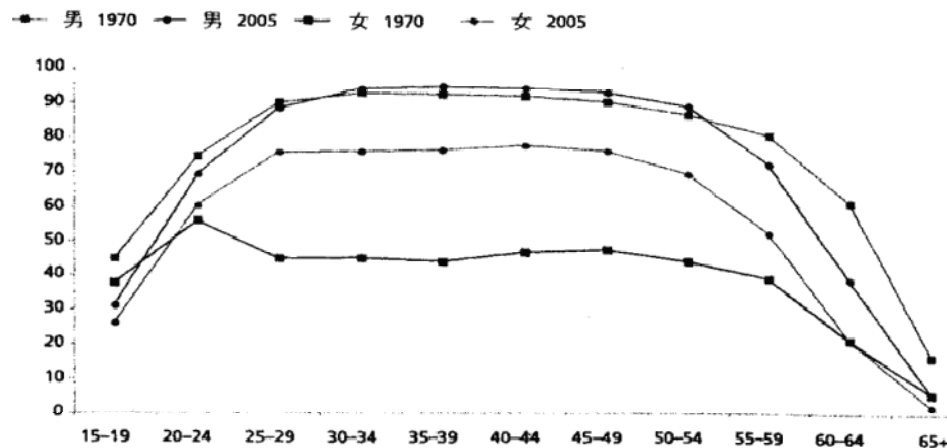
5. 女性への期待

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¹²（第 6 図）。日本の場合、結婚、育児で労働市場から離れ、一定の子育て終了後、パートタイマー等で労働市場に再参入する者が多い。育児と仕事が両立しやすく、フルタイマーでも再参入もしやすくなれば、日本においても、女性の労働力率も大きくアップする。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（第 7 図）。また、女性の育児期での就業拡大は、将来の高齢女性の就業率の大幅増加につながることを期待される。第 3 表（年齢別の就業率の推移）をみると、2009 年（平均）における 60～64 歳の男性就業率は 71.4%であるのに対し、女性就業率は 42.3%

¹² 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。

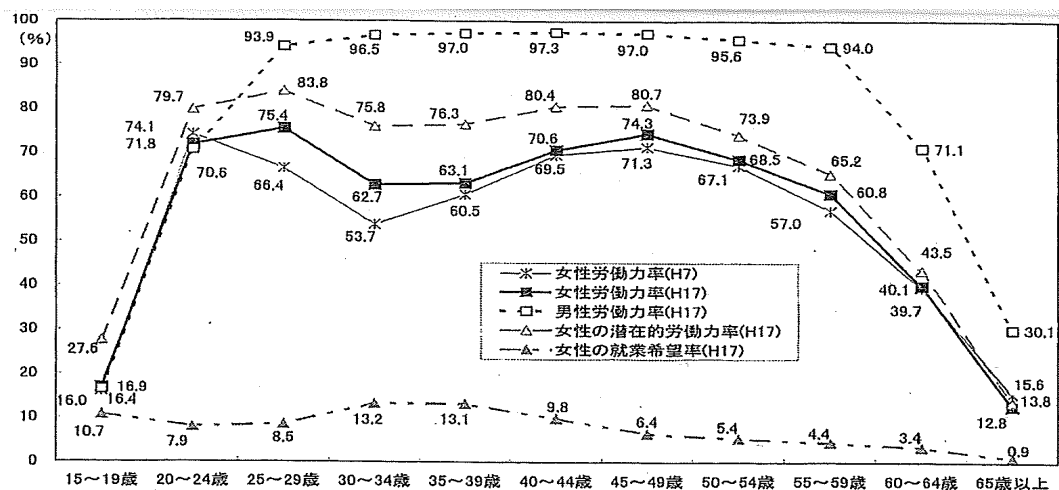
と、現在では30ポイントも男女差がある。個人のキャリアパスの違いに応じたワーク・ライフ・バランス、特に、育児期の母親の就業（又は不就業）に代表される「ライフ中心のワーク・ライフ・バランス」と、キャリア形成期に代表される「ワーク中心のワーク・ライフ・バランス」の働き方を積極的に認めることが必要である（本多、2010）。

第6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）。

第7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. エイジフリー（年齢障壁の是正）の推進

第2節で説明したように、募集・採用時のみならず、年金支給開始年齢と連動した退職規定を除く雇用のあらゆる側面で年齢差別を禁止する取組が、先進諸国で大きな潮流になっている。公的年金支給開始年齢以降の定年を認める国が多い欧州でも、標準的公的年金受給開

始年齢以降でも退職規定を年齢差別禁止法の例外扱いとしない動きが出てきた。すなわち、これまで 65 歳以降であれば、使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても定年を設定することを認めていた英国で、2011 年 4 月以降、原則として廃止された（業務内容が高齢者にとって遂行困難であるなど、客観的な妥当性を示すことができれば、雇用主は定年制を維持することができる）。

日本においても、厳密なエイジフリーの実現は難しいにしても、高齢期になっても年齢にかかわらず働ける社会の実現を目指す必要がある。

2007 年 10 月 1 日、雇用対策法の改正を踏まえ、募集・採用面での年齢制限禁止の義務化が施行された。年齢制限禁止の例外事由としては、以下の 6 点が挙げられている。

- ① 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合
- ② 技能・ノウハウ等の継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定して募集・採用する場合
- ③ 芸術・芸能の分野での表現の真実性等の要請がある場合
- ④ 60 歳以上の高齢者又は特定の年齢層の雇用促進施策対象となる者に限定して募集・採用する場合
- ⑤ 労働基準法等で年齢制限が設定されている場合
- ⑥ 定年年齢を上限に、その年齢以下の求職者を期間の定めなき雇用契約の対象として募集・採用する場合

従来多かった「体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠である」ことを理由とする年齢制限が認められなくなったこともあり、雇用対策法改正以降、年齢制限のある求人は 1 %前後で推移している（2007 年の改正直前は、約 3 割を占めていた）。

なお、「①長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合」（但し、この場合はハローワークに求人しない場合が多い。）、「⑥ 定年年齢を上限に、その年齢以下の求職者を期間の定めなき雇用契約の対象として募集・採用する場合」が下限年齢不問求人に、「⑤ 労働基準法等で年齢制限が設定されている場合」が上限年齢不問求人に、他の諸理由が、約 1 %前後で推移している「年齢制限のある求人」にそれぞれ相当する。

在職老齢年金は、60 歳以上の雇用労働者について賃金水準に応じて減額された年金を支給する仕組みであるが、清家篤・山田篤弘『高齢者就業の経済学』（2004）によると、特に賃金の高い者の就労意欲を阻害しているという。また、個人業務請負を含む自営業や短時間就業で働く場合では給付額の調整がなされない。

高齢雇用継続給付は、60 歳時点に比して賃金額が 25%を超えて低下した状態で雇用継続ないし再就職した高齢者に対し、原則として各月の賃金の 15%を給付することにより、高齢者の雇用継続を促進することを目的としている。しかし、低賃金就労を促進する面を有しているし、60 歳以前、65 歳以後の年齢層の労働市場に歪みをもたらす可能性もあり、両制度

のような、労働市場での機能において年齢による差異のある制度の再検証も必要である。

7. 70 歳程度までを視野に入れた高齢者の質の高く、かつ多様な雇用・就業環境の実現

第 1 図で、日本と西欧諸国でサポート率（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口）を比較し、日本は西欧諸国と比べ 5 歳程度長く働く必要があり、70 歳就業を急ぐ必要があることを示した。また、第 5 図で、今後の高齢者雇用のイメージを提示した。

労働者が、基本的に年齢でなく「能力」で処遇される職場、年齢にかかわらず全ての労働者、求職者が職業訓練、学習を享受できる社会の実現を目指すことにより、70 歳程度までを視野に入れた高齢者の質の高く、かつ多様な雇用・就業環境が実現できると筆者は考える。すなわち、以下のような段階的改革を提案したい。

第 1 局面 — 65 歳までの希望者全員の雇用確保と就業内容の改善

当面の課題は、雇用と年金が接続する確実な仕組みの構築である。2006 年 4 月施行の改正高年齢者雇用安定法により、公的年金開始年齢の引上げスケジュールに合わせた雇用確保措置の段階的導入が義務付けられた。60 歳代前半の継続雇用は、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。この流れをより確固としたものにするため、労使協定による継続雇用制度の対象者に係る基準制度は、できるだけ早期に廃止すべきであろう。他方、第 3 節でみたように、60 歳定年以降の継続雇用で、定年前と比べ週所定労働時間や勤務場所、仕事内容等はあまり変化しないにも関わらず、雇用就業形態や賃金水準・年収が大きく変わっている。すなわち、質的側面では課題が多い。職域改善、中高年期での職業訓練機会の拡大、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。

第 2 局面 — （標準的）年金支給開始年齢の引上げ決定と 70 歳までを雇用政策の責任範囲化

公的年金（定額部分）の支給年齢および高年齢者雇用確保措置の義務対象年齢が 65 歳になる 2013 年を目途に、公的年金の標準的支給開始年齢を 68 歳ないし 70 歳までに引上げることを決定する。具体的な引上げスケジュールは、男性の公的年金の 1 階、2 階の支給開始年齢が 65 歳になる 2027 年をスタート年にして、その後、3 年間で 1 歳ずつ引き上げる。2020 年頃までには、65 歳までの法定定年の引上げおよび雇用保険の 70 歳までの適用と 70 歳までへの雇用政策の責任範囲の拡大を実現したい。

第 3 局面 — 年金支給開始年齢までのエイジフリー化

2020 年の日本では、多くの者が 70 歳程度まで就業が実現し、税・社会保険料を負担することで、ちょうど EU 諸国の努力と見合うことになる。募集・採用時のみならず、年金支給開始年齢と連動した退職規定を除く雇用のあらゆる側面で年齢差別を禁止する取組が、先進諸国で大きな潮流になっている。しかし、日本においては、特に年齢概念が強く、また、若

年期における企業内での人材育成機能が重視されている。したがって、すぐに「国際標準」を実現することは難しく、まずは、人材育成時期を終え引退期前の40～60歳程度の間でのエイジフリー（募集・採用時のみならず、退職規定を除く雇用のあらゆる側面での年齢差別の禁止）から初めて、その結果を検証しながら、20～65歳までのエイジフリー、そして引上げ後の公的年金支給開始年齢までのエイジフリーと段階的に拡大していくことが適当であろう。

また、65歳以降も雇用継続を希望する者に対して、2011年4月に廃止された英国の従来手続きに類似した仕組みを設定することも検討すべきであろう（第8図参照）。

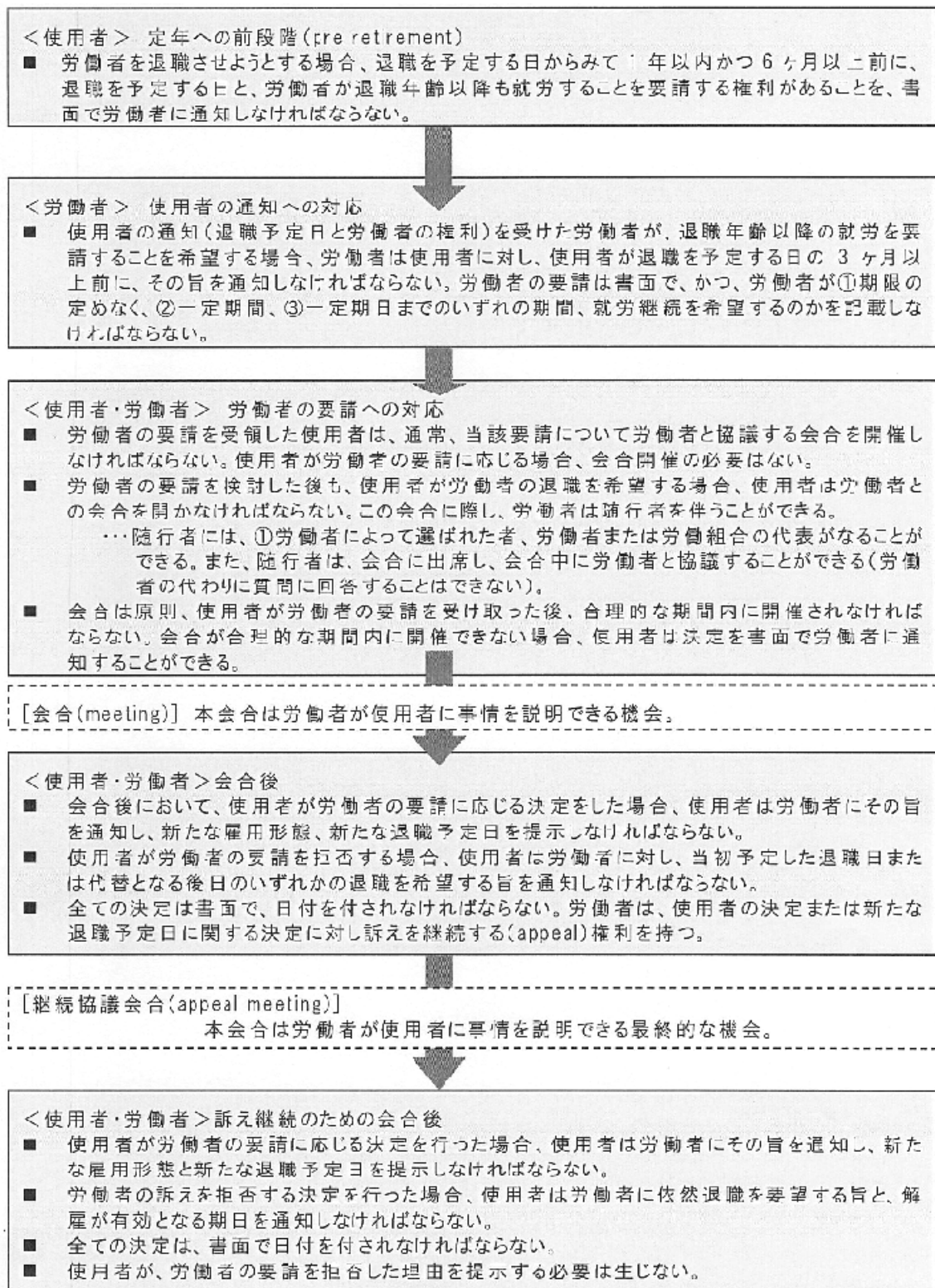
第4局面　－　年金支給開始年齢以降のエイジフリー

最終的に目指すのは、誰もが年齢にかかわらず、個人の意思と能力に応じて就業その他の社会活動を営むことができる社会（エイジフリー社会）の実現である。

第5節　おわりに

2011年3月の東日本大震災で、高齢者雇用就業政策の進展が停滞するのではないかとの予測もあるが、筆者は、復興関係支出の増大に対応し、財政構造の改善、労働生産性の向上の必要性が一層高まると考える。公的年金給付の抑制、高齢者雇用就業の促進が一層重要となつてこよう。

第8図 2011年4月6日以前における、英国「雇用均等（年齢）規則」における定年年齢以降も
就労を希望する際の手続き



(資料出所) みずほ総合研究所「英国の年齢差別禁止に向けた取組みと日本への示唆」

(みずほリポート、2007.2)、原資料は ACAS, "A guide to employer Age and the workplace Putting t : Putting the Employment Equality(Age) Regulation 2006 into practice, 2006

【参考文献】

- 岩田克彦 (2011①)「欧州諸国の NQF (国単位の資格枠組み) 策定状況と日本版 NQF (JQF) 策定に向けた諸課題」、『構造転換期における人材育成のあり方に関する調査研究報告書』、日本生産性本部
- 同 (2011②) (近刊)「欧州における NQF (国単位の資格枠組み) 策定動向と職業訓練の質保証・質改善への取組み」、『人材育成サービスの国際標準化動向を踏まえた公共職業訓練の質保証に関する調査研究』、職業能力開発 総合大学校能力開発研究センター
- 同 (2011③) (近刊)「用語集解説：欧州における教育訓練制度と最近の政策見直し動向 ― 職業教育訓練を中心に―」、職業能力開発総合大学校翻訳発行『欧州教育・訓練政策関連用語集 ― 重要用語 100 選』
- 同 (2010①)「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―」、『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』、2010、労働政策研究・研修機構
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/special/pdf/054-067.pdf>)
- 同 (2010②)「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
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/special/pdf/054-067.pdf>)
- 同 (2010③)「質の高く、かつ持続可能な労働・社会保障政策の実現を目指して」、『労働・社会保障総合戦略研究会報告書』、2010.3
- 同 (2008)「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)
- 職業能力開発総合大学校 (2011)、『諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成』特に、第 1 章 (諸外国の職業教育訓練と教員・指導員の養成の実態と課題―概論)、第 6 章 (EU 及び欧州諸国)、第 10 章 (おわりに―日本の現状と課題)
- 清家篤 (2003)、『生涯現役社会をめざして ― NHK 人間講座 2003 年 6～7 月』
- 清家篤・山田篤弘『高齢者就業の経済学』、日本経済新聞社、2004
- 本多則恵 (2010)、「実現可能なワーク・ライフ・バランスを目指して」、『労働・社会保障総合戦略研究会報告書』、2010.3
- 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, “Working and ageing - Emerging theories and empirical perspectives”, 2010
- European Commission (欧州委員会), “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>)

OECD, Ageing and Employment Policies: Japan, 2004

同, “Live Longer, Work Longer - Ageing and Employment Policies”, 2006

(同翻訳、濱口桂一郎訳、明石書店、2006)

UK, BIS (Department for Business, Innovation & Skills) and DWP (Department for Work and Pension), “Phasing out of the Default Retirement Age”, 2010.7