

海外委託調査員国別報告会（2006年8月3日）
 「欧州の高齢者雇用対策と日本」

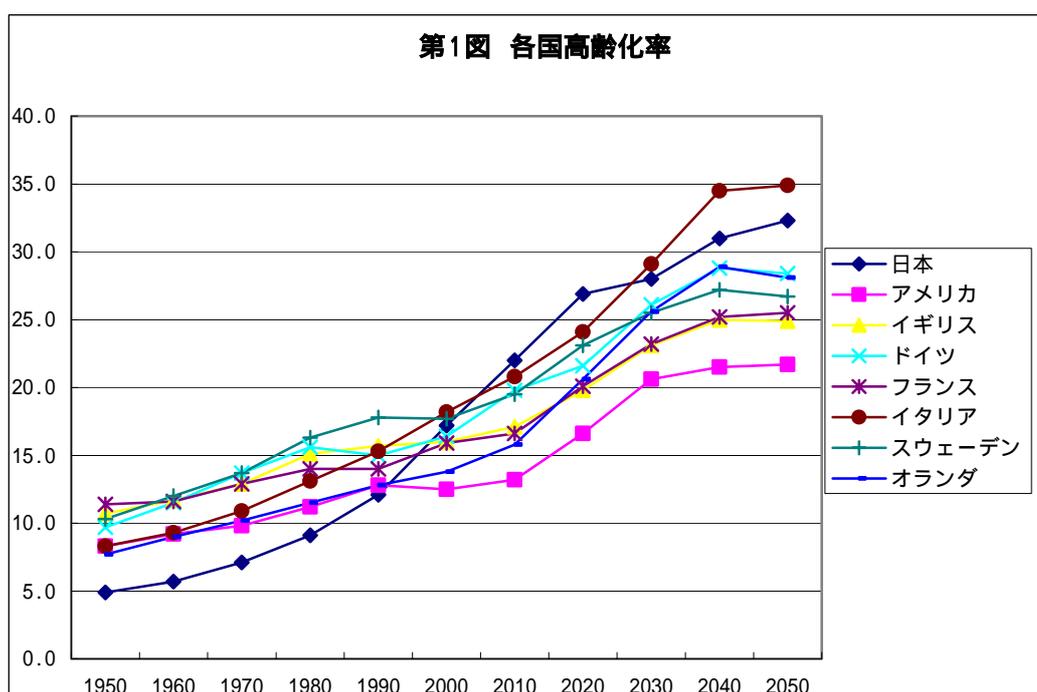
労働政策研究・研修機構客員研究員

岩田 克彦

1. 欧州における高齢者雇用対策

(1) EU 諸国における1980年代以降での早期引退の定着

EU 諸国でも、日本に比べれば穏やかとは言え、高齢化は急速に進んでいる（第1図）。



（資料出所）日本の統計は、1990年までは総務省『国勢調査』、2000年以降は国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（2002年1月推計）』（中位推計）。その他の国は、UN, World Population Prospects: The 1998 Revision（中位推計）より。高齢化率は、全人口のうち、65歳以上の人口が占める比率。

EU 諸国では、経済不況、若年労働者の過剰供給を背景に、特に1980年代以降、政労使が一体となって早期引退を促した。その結果、特にドイツ、フランス等の欧州大陸諸国では、早期引退が文化として定着してしまった。

(2) 高齢化と「活力ある高齢化」の推進

近年の人口高齢化は、税及び年金等社会保障負担の増大の見通しとあいまってEU各国において、政策転換を促している。

○1990年代初めから政策転換

- ・EU委員会「高齢者に関するコミュニケーション」(90.4)
- ・欧州高齢者・世代年(93年)
- ・グリーンペーパー(93.11)
- ・欧州社会政策白書(ホワイトペーパー、94.7)
- ・EU委員会「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」(99.5 アクティブ・エイジングへの全面転換)

早期退職促進プログラムは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(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。)こともあり、各国政府は、早期引退を容易にしている諸プログラムの廃止ないし参入制限を始めるとともに、労使及び高齢者個人に対する意識啓発キャンペーンを試みている。

こうした政策努力もあり、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。国別にみると大きく異なり、スウェーデン(もともと福祉給付より就労第一主義)やデンマーク等では高位を保ち、オランダ、フィンランドでは大きく回復している。フランスも上昇に転じたが、オーストリアのように低水準が続いている国もある(第1表)。

EU(欧州連合)は、1990年代後半以降、「活力ある高齢化」(アクティブ・エイジング)を大きな政策目標として掲げている。1997年以降、EUは、EU理事会による雇用ガイドラインの策定 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改善勧告、という一連の総合的雇用政策改善手続きを毎年繰り返してきた。2003年度以降、雇用ガイドライン、各国雇用行動計画の作成は3年ごととした(実施状況報告は毎年)。その後、これまで別個に行われてきた経済政策、雇用政策、社会保護政策に関する政策改善手続きが統合され、2005年7月策定の「2005～2008年の雇用ガイドライン」では、完全雇用(Full Employment)、労働の質と生産性の向上(Improving Quality and Productivity at Work)、社会的統合の強化(Strengthening Social Cohesion and Inclusion)という3つの包括的目標の下に、統合ガイドラインの17から24に至る8つの政策項目が置かれた形になっている。その一つが、「仕事に関するライフサイクル・アプローチを推進する」(ガイドライン18)で、若年者の雇用への道筋をつくる、女性の労働市場参加率を高める等と並び、活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)への支援を挙げ、適切な就業条件、労働衛生の改善、仕事への適切な動機付け、早期退職(引退)優遇制度の改革などを例示している。

第1表 1971-2005年の55-64歳男性の就業率の変化

(%)

	1971	1975	1985	1993	1995	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
オーストリア			47.7		42.2	40.3	42.6	41.2	40.1	39.6	40.2	38.9	41.3
ベルギー			43.1			32.2	35.1	35.1	35.1	36.0	37.8	39.1	41.3
デンマーク			63.4			62.7	62.6	64.1	65.5	64.5	67.3	67.3	66.8
フィンランド			48.7	37.0	35.6	38.1	40.1	42.9	46.6	48.5	51.0	51.4	52.5
フランス	73.0	67.1	46.7	35.1	33.8	33.2	32.3	33.6	36.2	38.7	40.9	41.0	43.8
ドイツ	77.1	66.7	53.6	47.8	48.5	47.5	46.8	46.4	46.5	47.3	48.2	50.7	53.6
アイルランド	82.4	76.1	64.7	59.5	59.8	58.9	61.7	63.2	64.6	65.0	64.6	65.0	65.7
イタリア			53.6	48.0	44.6	42.0	41.2	40.9	40.4	41.3	42.8	42.2	42.7
オランダ	79.3	69.9	44.2	40.9	39.7	44.3	49.6	50.2	51.1	54.6	56.7	56.9	
ポルトガル	82.1	77.1	64.9	62.6	61.4	63.2	61.4	62.1	61.6	61.9	62.1	59.1	58.1
スペイン	82.7	76.7	59.1	51.9	48.4	51.2	52.2	54.9	57.7	58.4	59.2	58.9	59.7
スウェーデン	82.8	80.7	73.2	67.0	65.2	65.1	67.3	67.8	69.4	70.4	70.8	71.2	
イギリス	82.9	82.0	59.4	56.4	56.2	58.4	59.5	60.1	61.7	62.6	64.8	65.7	65.7
EU(15カ国)計			54.3	48.0	47.2	47.2	47.4	48.0	48.9	50.1	51.6	52.2	53.1
アメリカ	77.3	71.4	64.4	63.1	63.6	65.5	66.1	65.7	66.0	66.3	65.6	66.0	67.0
日本	85.3	83.2	78.9	82.1	80.8	80.9	79.5	78.4	77.5	76.8	77.4	78.1	78.9

*ドイツは1989年より統一

資料出所: EU "Employment in Europe 2005" (1993-2004)、OECD "Employment Outlook" 等

高齢者雇用就業を一層推進するため、2001年のストックホルム欧州サミットで、高齢者(55歳から64歳)のEU平均就業率を2010年までに50%にまで引上げる目標が設定された。2004年時点で目標を達成していたのは、EU-15では、スウェーデン、デンマーク、英国、フィンランド、ポルトガルの5カ国のみであった(EU-25では7カ国)。一方、就業率が3分の1を割っているのが、EU-15では、ベルギー、イタリア、ルクセンブルグ、オーストリアの4カ国であった(特に、オーストリアは2000年以来増加が見られない)。最近の増加が著しいのは、フィンランド、オランダ、デンマーク、アイルランド、スペイン、スウェーデンである(第2表)。

一方、2002年のバルセロナ欧州サミットでは、労働市場からの平均退職年齢を2010年までに5歳引上げるという野心的な目標設定がされた。2003年時点での平均退職年齢は、EU-15平均では61.4歳で、国別には、最低位グループのベルギーの58.7歳等から、最高位グループのアイルランドの64.4歳、スウェーデンの63.1歳、イギリスの63.0歳まで差が大きい(第2表)。

第2表 バルセロナ目標とストックホルム目標

	ストックホルム目標(2010年に50%)						バルセロナ目標(同5歳引上げ)			
	2004年高齢労働者就業率			1997-2004年同増減差			2001年労働市場からの平均引退年齢			
	計	男	女	計	男	女	計(2003年)	男	女	
ベルギー	30.0 %	39.1%	21.1%	7.9(%ポイント)	7.4	8.2	57.0 歳(58.7)	57.8 歳	55.9 歳	
デンマーク	60.3	67.3	53.3	8.6	4.6	13.0	61.8 (62.1)	62.1	61.0	
ドイツ	41.8	50.7	33.0	3.7	3.2	4.3	60.7 (61.6)	60.9	60.4	
ギリシア	39.4	56.4	24.0	-1.6	-2.7	-0.6	59.6 (63.2)	61.2	57.7	
スペイン	41.3	58.9	24.6	7.2	7.7	6.6	60.6 (61.4)	60.7	60.2	
フランス	37.3	41.0	33.8	8.3	7.8	8.8	58.1 (59.6)	58.2	58.0	
アイルランド	49.5	65.0	33.7	9.1	6.1	12.1	62.9 (64.4)	63.1	62.0	
イタリア	30.5	42.2	19.6	2.6	0.2	4.8	59.4 (61.0)	59.6	59.2	
ルクセンブルグ	30.8	38.5	22.9	6.9	3.1	10.0	56.8	57.5	55.3	
オランダ	45.2	56.9	33.4	13.2	12.6	13.5	61.0 (60.4)	61.1	60.8	
オーストリア	28.8	38.9	19.3	0.5	-1.4	2.3	59.5 (58.8)	59.9	58.5	
ポルトガル	50.3	59.1	42.5	1.8	-4.1	6.4	62.1 (62.1)	62.1	61.6	
フィンランド	50.9	51.4	50.4	15.3	13.3	17.1	61.5 (60.3)	61.5	61.3	
スウェーデン	69.1	71.2	67.0	6.5	6.1	6.6	62.1 (63.1)	62.2	61.9	
英国	56.2	65.7	47.0	7.9	7.3	8.5	62.0 (63.0)	63.0	61.0	
EU-15 計	42.5	52.2	33.2	6.1	5.0	7.1	59.9 (61.4)	60.5	59.1	

(資料出所)「2005年 EU 雇用白書」(2001年の平均引退年齢は、「2003年白書」)

欧州は国により相違が大きいですが、従来の早期引退促進から近年高齢者就業促進に転じていること、雇用保護を維持しながら年齢による雇用差別の是正に乗り出したこと、などアメリカと比べ日本との類似点が多い状況にある。(参考資料参照)

(3) EU「一般雇用機会均等指令」の制定

EU 理事会は、2000年11月に、「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理事会指令」(Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation; 以下「一般雇用機会均等指令」という。)を採択した。この指令は、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全体的枠組みを設定したもの(性差別や民族差別禁止指令は別途指令あり。)で、2003年12月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めた。ただし、年齢、障害については3年延長可能。デンマークは2004年3月に法制定し、2004年5月の新加盟国を除く旧EU加盟国では、イギリス、ドイツ、スウェーデン等が今年中の法施行の見込み。

本EU指令が、具体的にどのような形で運用されるかは、各国の立法が出揃うのを待ち、そして、各国執行機関(行政および司法当局)最終的には欧州裁判所の判決がどうなるか、を待たなくてはならない。こうした動向に十分注意していく必要がある。

2. 日本における高齢者雇用就業政策

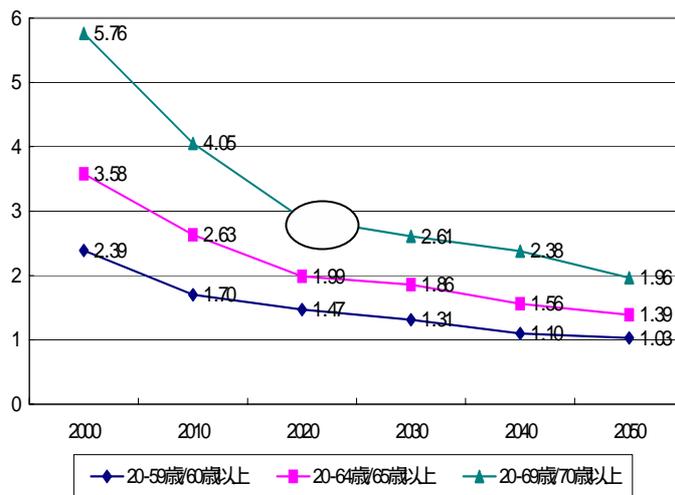
2-1 日本の高齢者雇用就業政策の課題

(1) 日本では、高齢化がとりわけ急速で、高齢者の就業促進がきわめて重要

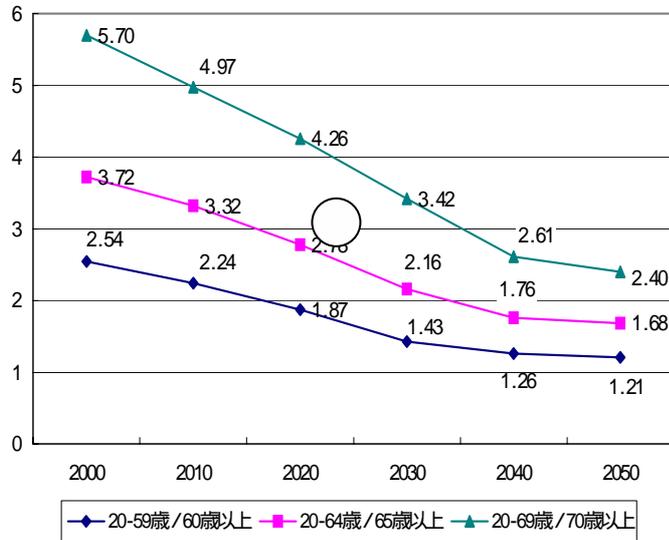
近年の人口高齢化は、税及び年金等社会保障負担の増大の見通しとあいまって EU 諸国でも、政策転換を促しているが、日本の場合は、第 1 図でみるように、高齢化がとくに急激なため、欧米各国以上に、できるだけ多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側へ回ることが必要である。例えば、2020年の日本では、勤労者世代を20歳から70歳までとしても、勤労者2.89人で一人の高齢者(70歳以上)を支えないとならないが、同年のEU平均では、勤労者世代を20歳から65歳までとした2.78人とほとんど変わらず、日本の方が5歳長く働いてちょうどEU諸国と同じになる。EU諸国が65歳までの就業促進を図るなら、日本は70歳程度までの就業促進を積極的に図る必要があることになる。アメリカの人口構成は、EU諸国よりさらに若い(第2図)。

第2図 サポート率(勤労世代人口÷高齢扶養世代人口)の国際比較

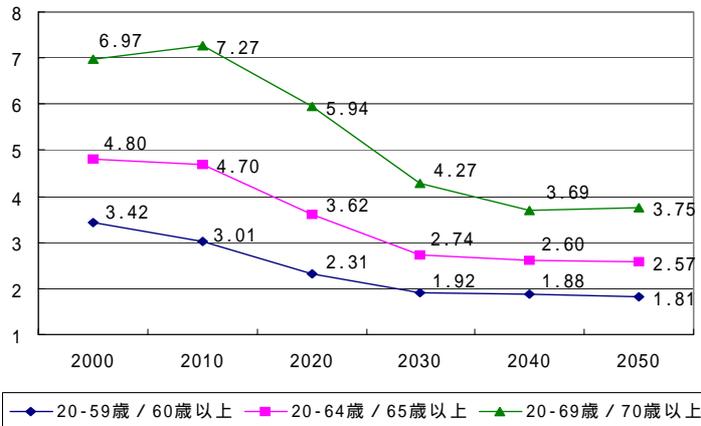
- 日本 -



- EU -



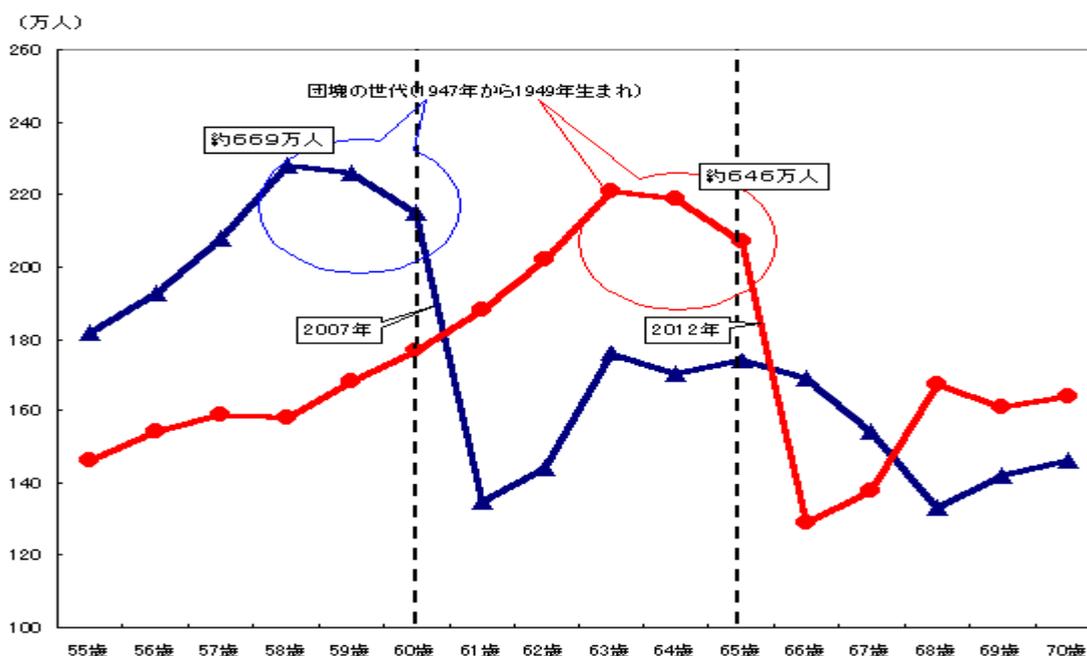
- アメリカ -



資料出所：日本は国立社会保障・人口問題研究所¹⁾日本の将来推計人口(平成12年1月推計)(中位推計)、EU、アメリカは、国際連合、World Population Prospects: 1998 版(中位推計)より。

特に、1947～49年生まれの団塊世代の高齢化には目が離せない。団塊の世代は、現在総人口の約5.4%(2000年で約700万人)と高い割合を占めるが、今後2007年から2009年にかけて60歳に到達し、2012年から2014年にかけて65歳に到達する(第3表)。

第3表 団塊の世代の高齢化



(出典) 厚生労働省高齢・障害雇用対策部資料、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2002年1月推計)」に基づく。

(2) 高齢者の就業率は高いが、就業内容面では課題が多い

日本での高齢者、とくに男性の就業希望、そして就業率は欧米諸国と比べて大変高い。2002年の男性55～64歳層の就業率で比較すると、EU計が50.5%、アメリカが66.3%であるのに対し、日本は76.8%となっている。しかし、一般労働市場を通じた高齢者の再就職は厳しく、60～64歳層の有効求人倍率は2004年で0.25倍(年齢計0.80倍)という状況である。また、再就職後の賃金変化を厚生労働省「2004年雇用動向調査」で見ると、転職入職者で賃金が前職と比べ1割以上低下した者の割合は、年齢計で22.4%であるのに対し、60～64歳層では55.2%と極めて高い。また、雇用継続の場合でも、賃金、職種、就業形態などが60歳前後で大きく変化する。厚生労働省「2003年雇用管理調査」によると、一律定年後の再雇用制度がある企業で、雇用形態は、正社員は17.4%に対し、嘱託社員61.7%、パート・アルバイト21.1%、契約社員14.9%、処遇は、役職が変わるが59.6%で、変わらないが18.0%、資格は、変わるが47.5%、変わらないが29.4%、仕事の内容は、変わるが19.5%、変わらないが63.3%、賃金は、下がるが78.2%、変わらないが9.2%となっている。各項目とも、大企業ほど変わるとする割合が高くなる。賃金の変化の度合を、内閣府「高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会」(2005.7)の企業調査(2005年1月実施)でみると、「20～30%未満」が最も多く賃金制度に変化のある企業(63.1%)の25.9%、それに拮抗して「10

～20%未満」が同 24.6%を占める。一方で 50%以上の変化がある企業も同 16.7%ある。

こうした就業環境に加え、健康状況、年金等による経済的充足等により、60歳を超えると雇用者割合は大きく減少する。しかし、欧米に比べると高齢者の就業意欲は高く、活かさないのは大変もったいない。2006年施行の改正高年齢者雇用安定法を前提とし、労働者・企業の雇用・就業継続に対するニーズの多様性に配慮し、かつ、就業内容面の改善を含めた高齢者の本格就業の実現が、日本の大きな課題である。

5 - 3 参考文献

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 No 133)、2004.8

岩田克彦・藤本真 『「多様性に配慮した本格的な雇用延長」を実現するための課題 - 電機産業における取り組みを題材として』(JILPT ディスカッションペーパー05-15)、2005.10

日本労働研究機構 『平成13年度 厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002年

OECD 編著(清家篤監訳)『高齢社会日本の雇用政策』(Aging and Employment Policies Japan)、明石書店、2005.6

OECD 編著 "Ageing and Employment Policies" 各国版(ドイツ、フランス、デンマーク)、英語版または仏語版、2005

EU "Mutual Information Systems on the Social Protection in the EU Member States and the EEA"

S.Rix, "Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Workers Employment in Europe and Japan", Issue Brief 77, 2005.10