

JILPT 資料シリーズ

No. 52 2009年3月

高齢化社会における雇用政策： 日本とフィンランドの比較研究



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

高齢化社会における雇用政策： 日本とフィンランドの比較研究

ま え が き

日本の少子高齢化は急速に進んでいる。国立社会保障・人口問題研究所の出生率中位仮定に基づく推計によると、2005年に1億2,777万人であった人口は、2030年には1億1,522万人へ、2050年には9,515万人へと減少する。高齢化率は2005年の国勢調査によれば20%を超え、世界の主要国の中で最高水準となっている。今後も高齢化は進行し、2050年の高齢化率は40%近くに達する見通しである。少子高齢化の進展で中長期的には労働力人口の減少が見込まれることから、就業率の向上などを通じて、社会の支え手を確保していくことが必要となっている。労働力不足を補う政策として日本では、女性や若年者に一層の就業を促すとともに、高齢者が60歳以降も引き続き働けるように、働き方の見直しや企業の対応のあり方を考えることによって対応しようとしている。

一方、フィンランドはヨーロッパにおいて最も急速に高齢化が進行している国のひとつに数えられている。人口は2007年に530万人で、ここ10年ほどは年平均1万人程度増加しているが、人口に占める65歳以上の高齢者の割合をみると、超高齢社会といわれる21%に、2020年以前に到達すると予測されている。高齢化の速度は日本と比較して5年から10年遅れているに過ぎない。高齢化社会の進展で、フィンランドにおいても、将来の労働力不足が課題となっている。フィンランドの女性の労働力率は日本より高いが、男性、とくに中高年齢層の労働力率は低い。これは長く早期退職奨励策を続けてきた結果であるといわれる。このため、高齢化による労働力不足の対策として、早期退職策を見直すとともに、高齢者が長く働くことのできる環境づくりに取り組んでいる。

日本とフィンランドは人口規模、経済規模の点において大きな開きがあるが、ともに急激な人口の高齢化に直面し、将来における労働力不足に対する懸念を共有している。両国はともに生活水準が高く、高度な技術を有する工業国であり、高齢化への対応において類似点も多いが、一方で互いに参考とすべき相違点も多い。

本報告書はこうした問題意識に基づいて行われた労働政策研究・研修機構の研究者とフィンランド雇用経済省の研究者による、高齢化社会における日本とフィンランドの雇用政策に関する比較研究の成果を収録したものである。これが今後の高齢者雇用に関する研究の一助となれば幸いである。

2009年2月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆者について

本書に掲載した論文は、下記の研究者の共同研究の成果である。

○ヘイキ・ライサネン（フィンランド雇用経済省研究部長）

○堀春彦（労働政策研究・研修機構副主任研究員）

共同研究は2005年に計画され、2006年に開始、その成果は2008年9月に両氏の共通言語である英語の論文にまとめられた。同英語論文はフィンランド国立経済研究所（VATT）のディスカッションペーパーとして公表されたが、日本の研究者、行政関係者等にとっても有用であると考え、日本語に翻訳した。

なお、ライサネン氏は2005年3月に労働政策研究・研修機構の招聘研究員として日本に滞在し、「日本とフィンランドにおける職業紹介に関する比較研究」をテーマに研究を行っている。その際、堀副主任研究員はライサネン氏の研究活動をサポートした。

目 次

まえがき

要 約	1
1. 研究の目的と方法	1
2. 高齢化と労働市場の課題	3
(1) 経済状況	3
(2) 人口と労働力	4
3. 21世紀初頭における雇用政策	11
(1) 日本の雇用政策	11
(2) フィンランドの雇用政策	16
(3) 比較考察の視点	21
4. 高齢化と雇用政策：日本とフィンランドの類似点と相違点	31
参考文献	35
付属資料	37
1. 聞き取り調査の対象者	37
2. 聞き取り調査の質問項目	37
3. 日本における企業の高齢者継続雇用制度モデル	38

高齢化社会における雇用政策：日本とフィンランドの比較研究

ヘイキ・ライサネン¹

堀 春彦²

要 約

本稿は日本とフィンランドという急速に高齢化が進む2つの社会の雇用政策を比較したものである。本稿では早期に労働市場を離れる高齢者と労働市場に新たに参入する若年者の分析に焦点を絞った。統計、文献サーベイ、専門家からの聞き取り調査の分析によれば、高齢化自体は明らかに日本が先行しているが、高齢化に対する包括的な対策の面ではフィンランドがわずかながら先行している。高齢化に伴う労働力不足を補う労働力として期待されているのは、日本では主として女性、高齢者、若年者である。フィンランドでは失業者、高齢者、男性、現状では非労働力人口とされているが条件を整えば就業できる者(かなりの数に上る)が労働力不足を補う労働力として期待されている。両国とも年金制度が改革され、高齢者の継続雇用に対する刺激策がとられている。制度改革によりフィンランドの年金は健全な形で今後も維持することが可能であると考えられる。日本では高齢者の継続雇用を促進する政策の重点が事業主に置かれているが、フィンランドでは雇用者に重点が置かれている。直面する問題はあるものの、両国とも労働市場に若年者を取り込む上で優れた実施例を持っている。日本においては高齢者の就業率は際だって高く、フィンランドも高齢者の就業率は増加傾向にある。女性の就業率はフィンランドが日本と比較して高い。

キーワード：高齢化、雇用政策、日本、フィンランド

1. 研究の目的と方法

1億2,700万人の大きな国と500万人の小さな国の政策を比較する理由は何か。日本とフィンランドはともに急速な人口の高齢化問題に直面している。高齢化において日本は世界の先頭を歩んでおり、フィンランドはヨーロッパで最も先行している。日本の平均寿命はすでに世界最高の水準にある。急速な高齢化問題に関してフィンランドの「参考」となるような国はヨーロッパには存在しない。

両国には直面する共通の課題以外にも重要な類似点がいくつか存在する。日本とフィンラ

¹ Heikki Raisanen, Research Director, Doctor Pol.Sc., Adjunct Professor, Ministry of Employment and the Economy, Helsinki, Finland. heikki.raisanen@tem.fi (corresponding author)

² 労働政策研究・研修機構副主任研究員、hhorii@jil.go.jp

ンドはともに生活水準が高く、高度な技術を持っている。両国ともいくつかの工業分野で国際競争力を持ち、ともにサービス経済化が進展している。

日本とフィンランドには大きな相違点もある。日本の伝統的な雇用形態は、フィンランドの雇用形態とは大きく異なる。日本の労働市場の特徴として最もよく知られているのは終身雇用であるが、フィンランドの労働市場は流動的な状態が基本となっている。しかし、状況は日本でも変化しつつある。

人口の高齢化は、日本とフィンランドの社会に大きな変化を引き起こしている。これはどちらの国にとっても基本的に新しい状況である。雇用政策の役割を検討すると、高齢者と若年者という2つの主要な集団を認めることができる。社会の高齢化は、通常それ自体としては問題はないが、各年齢コーホートの大きさの違いによって問題が発生する。つまり、ある年齢層が、それ以前の年齢層と比べて、より多くの福祉と介護のコストを負担する必要があるからである。すでに現実のものとなっている平均寿命の伸長と個人の寿命の伸長は、現代社会における1つの偉業とみなすことができる。栄養状態、医療環境が改善され、ほとんどの者にとって働くことが安全かつ身体的負担が少ないものとなったことが、こうした変化をもたらした。寿命が延びるに伴って教育期間が長くなった。これが経済を現状のまま維持できるか否かという問題を引き起こし、個人にとってはこれまで以上に長く働かなければならない状況を生み出している。

労働市場に焦点を絞って考えれば、近いうちに退職を迎えて労働市場を去るコーホートと労働市場に新たに加わるコーホートを比較することが重要である。個人や職務レベルでは交代要員がないことも多いが、労働市場のバランスの観点からはこの種の統計的な比較が重要となる。中期的に明確な不均衡が存在する場合、事業主はどこで労働者をみつければよいのかという大きな問題が生じる。

日本とフィンランドはどちらも、以前から制限的な外国人労働者(移民)政策を続けている。フィンランドはEU加盟国として基本的に他のEU加盟26カ国と労働者の自由な移動を認める政策を共有している。しかし、EU域外の国に対しては制限的な規制を設けている。人口と労働力の問題は両国に、外国人労働力を確保しようとする大きな圧力をかけている。これは労働力不足を補う方法として可能かもしれないが、おそらく問題の解決にはならないであろう。日本にとってはアジア諸国の労働力資源が大きな意味を持っている。

本研究は日本とフィンランドの雇用政策を比較する試みであり、高齢化と労働力の問題に重点を置く。第1に、人口、労働力率、労働市場のバランスを比較することにより定量的な問題についての概要と見通しを提示する。この議論は先行研究の成果を検討しながら進める。

つぎに、両国の雇用政策を幅広い観点から比較する。状況をより深く理解するために、主要な雇用政策の進展について記述分析を行う。両国の専門家と政策担当者に聞き取り調査を行い、高齢化する人口の背後にある問題に迫るとともに、実施されている政策の効果についての評価を試みる。

最後に行う考察は、政策担当者が他の国と政策に関するアイデアを共有したり、他の国の経験を参考にすると役に立ち得るものとする。しかし、これを実際に行うことは容易ではない。国際的な技術移転の方が、国際的な政策アイデアの移転と比較して数段容易である。

本研究は、日本の労働政策研究・研修機構(JILPT)とフィンランドの雇用経済省(MEE)に所属する2人の研究者の共同研究である。

2. 高齢化と労働市場の課題³

(1) 経済状況

日本は世界第2位の経済規模を有し、GDPは2000年にはOECD加盟国の11.9%を占めている。フィンランドのGDPは2000年にOECD加盟国の0.5%を占めるに過ぎない。1994～2004年の経済成長率をみると、日本は平均1.1%、フィンランドは3.8%であった。2002年に日本は0.3%のマイナス成長を経験したが、2003年には2.7%のプラス成長に復帰している。日本の成長は2004年(2.3%)、2005年(1.9%)も継続し、さらに2006年には2.2%成長した。2007年もプラス成長であった⁴。フィンランドの経済成長率は、2004年が3.5%で、2005年は3.0%⁵、2006年は5.5%であった。2007年の成長率も高水準であった。日本とフィンランドの1人当たり実質所得はほぼ同水準にある。

1994～2004年に日本の平均就業率は0.2%低下した。日本経済は2001年以降、穏やかなデフレーションを経験してきた。それ以前に恒久減税などの需要喚起政策がとられ、経済は長期にわたる低成長からの回復を始めたが、これは結果的に短期間で終わった。2002年に失業率は記録的水準となる5.4%に達したが、2004年には4.7%、2005年には4.4%へと低下した。2006年の失業率は4.1%で、2007年1～4月の日本の失業率は3.8%であった。民間企業の平均的な労働コストは、1991～2001年に年平均わずか0.3%の穏やかな上昇しかみられなかった⁷。日本の主要産業は製造業、建設業、流通業、不動産業、サービス業、情報通信業である。日本は自動車、電子装置、コンピューターを輸出している。日本にとってかつては米国が最も重要な貿易相手国であり、アジア諸国がそれに続いていた。だが、2004年に中国が日本の最大の貿易相手国となり、貿易額の20%を占めるようになった。主要な輸入品目は工業用原材料である。これは原材料となる国内資源が限られていることによる。日本の貿易収支は大幅な黒字である。

フィンランドの雇用は、1994～2004年⁸に年平均1.6%上昇した。フィンランド経済は1990年代の初頭に極度の不況を経験した。これは第2次世界大戦以降の西ヨーロッパ諸国の中で

³ 本研究のこの部分は主に Räsänen(2005)に基づいているが、最新のデータを利用し一部修正している。

⁴ OECD Economic Surveys. Japan (2006, 26); OECD Employment Outlook (2007, 19)

⁵ OECD Employment Outlook (2006, 17)

⁶ OECD Economic Surveys. Finland (2006, 20)

⁷ Labor Situation in Japan and Analysis 2004/2005 (2004, 2-4); OECD Employment Outlook (2004, 19-23)

⁸ OECD Employment Outlook (2007, 21)

記録された最も深刻な不況であった。しかしながら急速に回復した。最近の経済の動きをみると、公共部門は黒字であり、経済成長率は高く、インフレ率は低い。労働市場は低調であったが、2006年になって改善した。失業率は依然として高く、2006年は7.7%であった。だが、2007年には6.9%まで低下した。製造業をみると、電子関連製造が拡大する一方で、他の主要業種である木材、パルプ・紙、金属製造は長期安定的に成長しているといえる。フィンランドの電子関連製造(携帯電話など)を含む金属製造の輸出は1990年代に急速に拡大し、総輸出額のほぼ半分に達したが、近年はいくらか落ち込んでいる⁹。

(2) 人口と労働力

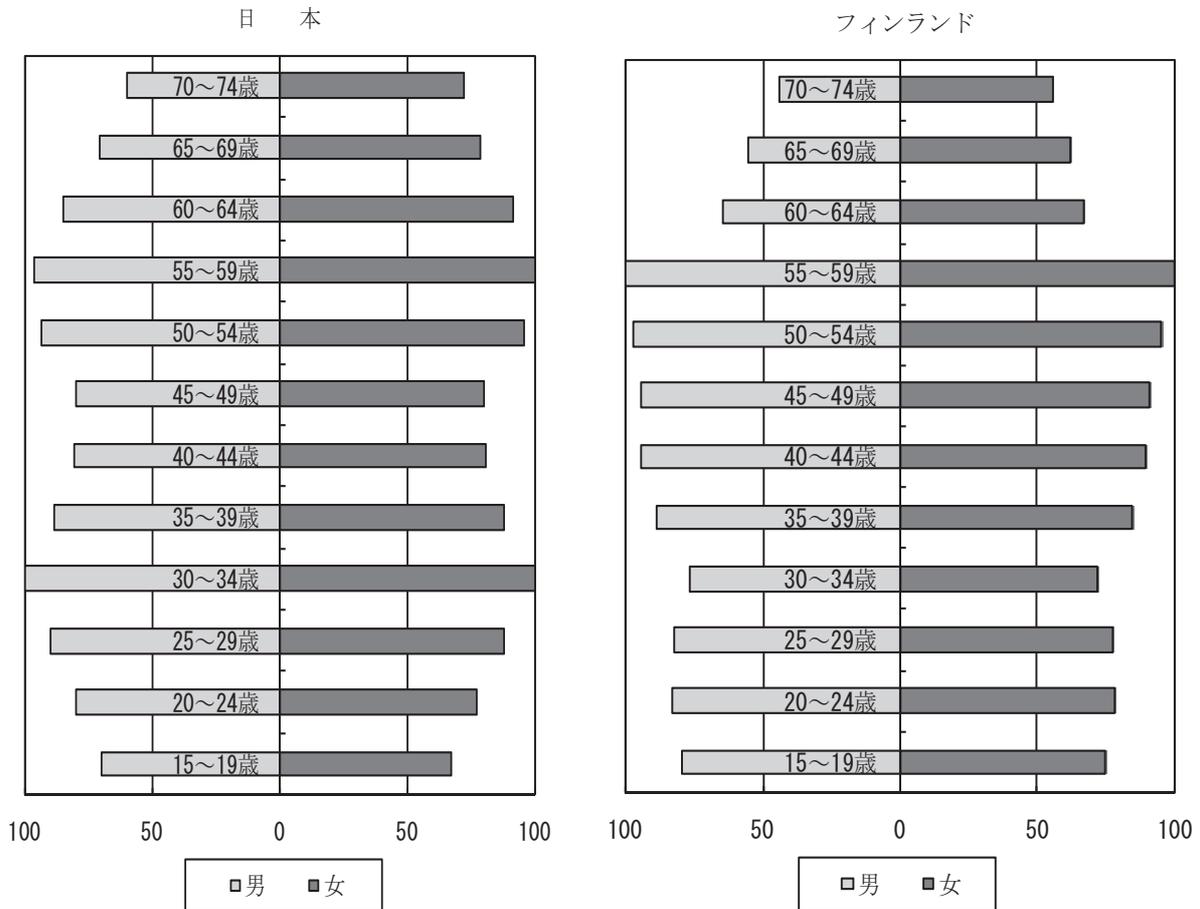
日本は2004年に1億2,770万人の人口を有し、フィンランドの人口は520万人であった。国民の福祉について考える際、労働市場における各年齢コーホートの大きさの差が重要な要因の1つとなる。それぞれのコーホートの大きさに明確な違いがある場合、年金受給開始年齢に達する就業者を新たな就業者で置き換える際に困難な問題に直面することになる。教育制度についても、特定の教育水準に達するつぎのコーホートの大きさが、それ以前のコーホートの大きさと明確に異なる場合に問題が生じる。高齢者のための医療サービスと年金については、財源確保のシステムによって異なるものの、生産年齢人口が相対的に少ない場合には制度を維持する上で大きな問題となる。

日本とフィンランドはどちらも、2004年に55～59歳を構成する戦後ベビーブーム世代のコーホートが大きい。この範囲の女性のコーホートは両国ともに最大である。しかし、後述する統計数値を慎重に検討すると、日本はフィンランドと比べ労働市場において一層困難な問題に直面していることが分かる。日本のベビーブーム世代に続くコーホートが、フィンランドと比較して明らかに小さいからである。今後、日本は2004年に25～34歳を構成する1969～78年生まれの大きなコーホートを活用して人口の変化に対応することになる。この範囲の男性のコーホートは日本では各コーホートの中で最大である。ベビーブームのコーホートに続くコーホートは、2004年に44歳となる者のところまで、徐々に減少する。フィンランドでも、最大のコーホートが労働市場を去る年齢に達するにしたがって、生産年齢人口が減少を始めている。フィンランドでは、1970年代半ば以降に生まれたコーホートの大きさは、比較的各コーホートで均等であるが、中期的には状況変化への対応が問題となる。両国の主な帰結は明確である。つまり、戦後ベビーブーム世代のコーホートの大きさよりも若年者のコーホートの方が小さい。フィンランドでは、この変化は長期的な一定の傾向から外れないものとなるが、日本では、以前のコーホートよりも落ち込む部分が2カ所ある。長期的にみて、日本の人口は2000～2050年の間に2,600万人程度減少する¹⁰。

⁹ Finnish Economy. Structural indicators (2004, 2006)

¹⁰ Labor Situation in Japan and Analysis: General Overview 2006/2007, 15

図1 年齢階級別生産年齢人口（最大コーホート[=100]との比較、2004年）

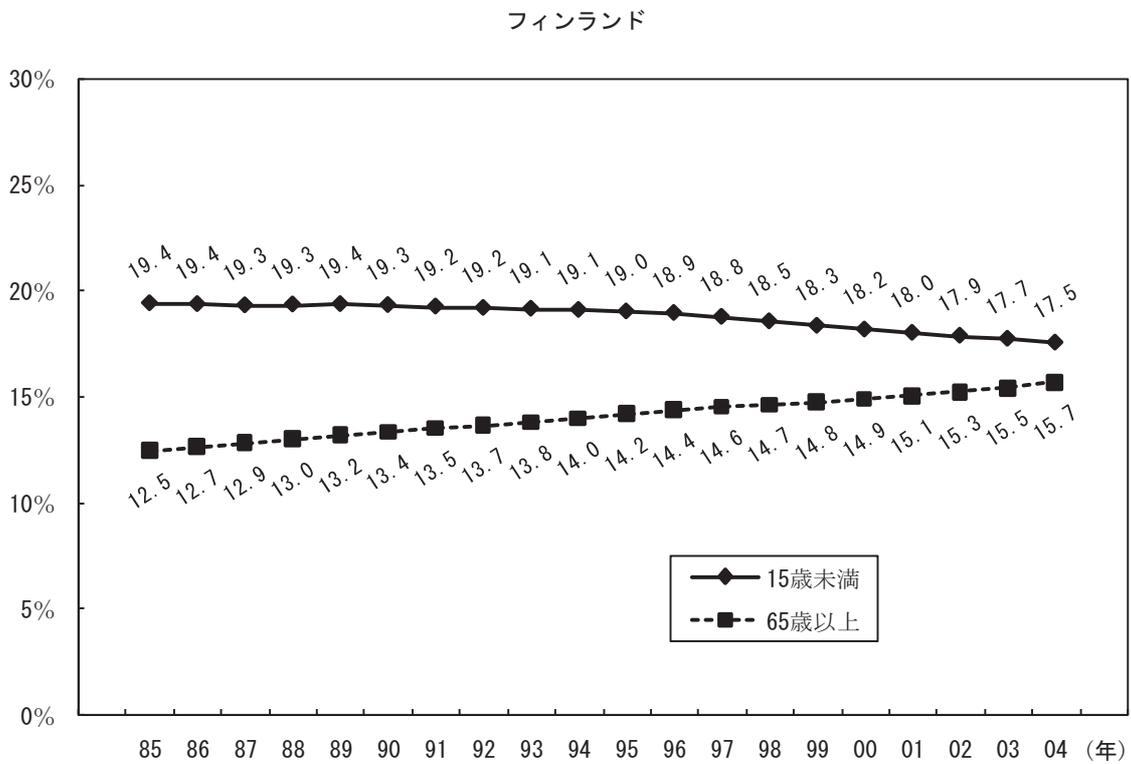
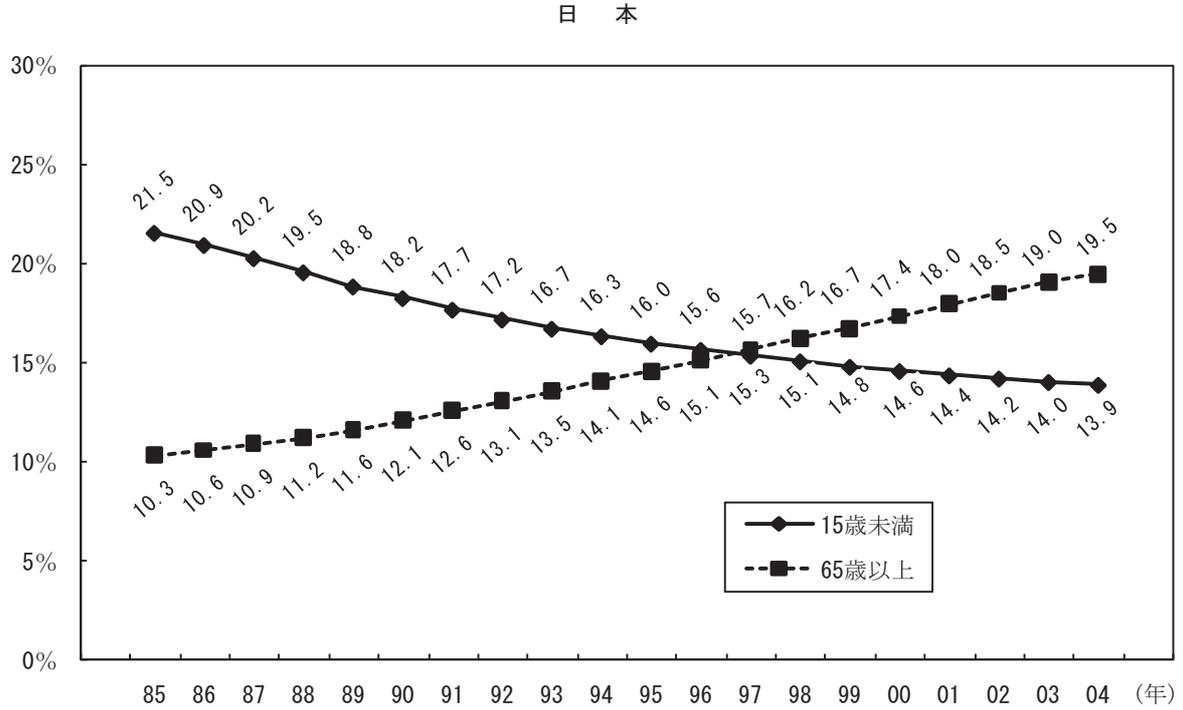


出所：Statistics Japan, Statistics Finland

労働力率について検討すると、日本では、プライムエイジ(25~54歳)の男性の労働力資源が限られている。プライムエイジの男性が事実上完全に労働市場に参入しているからである。フィンランドは、日本の労働力率を参考指標として考えれば、とくにプライムエイジの高年齢層と、生産年齢人口の高年齢層において、比較的労働力資源が豊かである。フィンランドの労働市場の状況と比較すると、日本の労働力資源が女性であることは明確である。日本と比べてフィンランドは高年齢層の労働力率を向上させる余地が大きい。日本における高年齢層の労働力率には目を見張るものがある。しかし、この種の比較は理論的な側面が強い。というのも、労働力供給の実際の判断は配偶者双方が関わる家庭でなされることが多い。そこでは労働市場からの離脱の要因と同様に、福祉制度の整備と、福祉制度が女性の労働市場への参入に及ぼす影響が関係する。2004年現在、日本の労働力人口は6,640万人、フィンランドは260万人であった¹¹。

¹¹ OECD, Ageing and Employment Policies, Finland (2004)

図2 15歳未満と65歳以上人口の割合の変化（1985～2004年）



出所：OECD Labour Force Statistics 1984-2004 (2005)

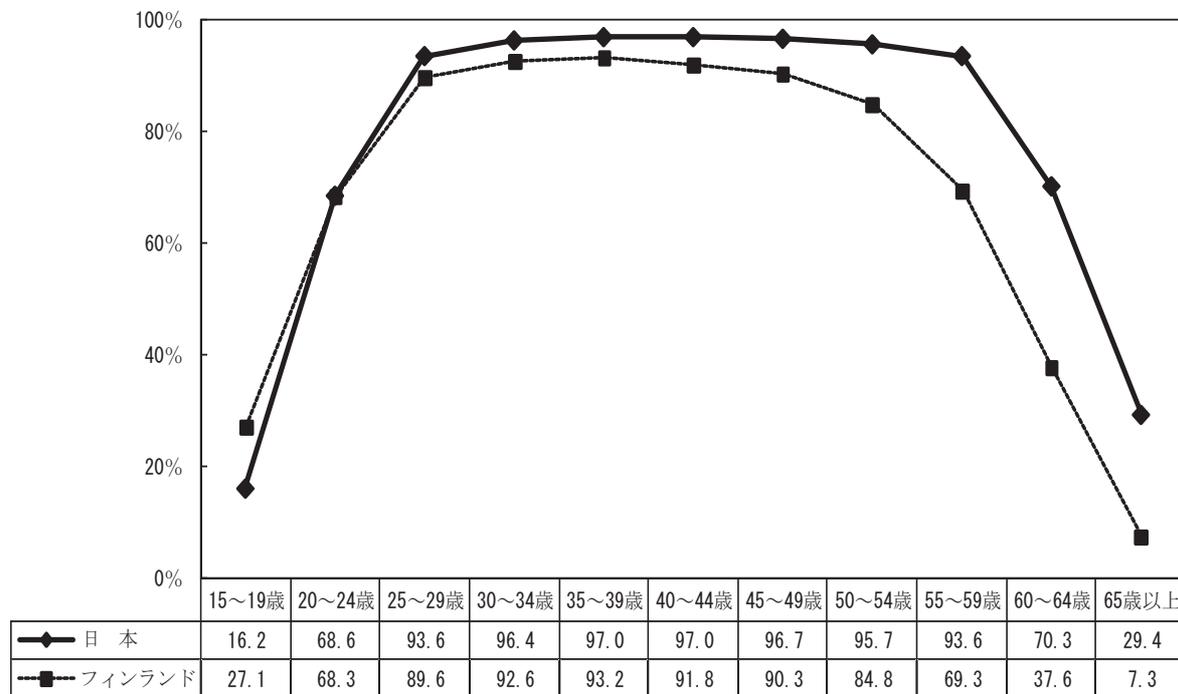
つぎに、間もなく労働市場を離れるかすでに離れたコーホート(65歳以上)および今後数年間に労働市場に加わるコーホートが人口に占める割合について概観する。日本では高齢者の占める割合が、1997年にすでに若年者の割合を上回っている。

だが、フィンランドでは若年者の割合が高齢者を上回っており、今後2、3年の間にグラフ上の2つの線が交差することはない。日本における変化は、フィンランドと比較すると劇的である。

日本とフィンランドの若年男性の労働力率は、ほぼ同水準である。日本の中高年齢の男性の労働力率は、55～59歳のコーホートまではほぼ一定で、これより高齢の層で低下している。フィンランドの男性の労働力率は日本とは異なり、45～49歳のコーホートですでに低下が始まり、55～59歳の男性コーホートでは日本とフィンランドの差は20%を超える。

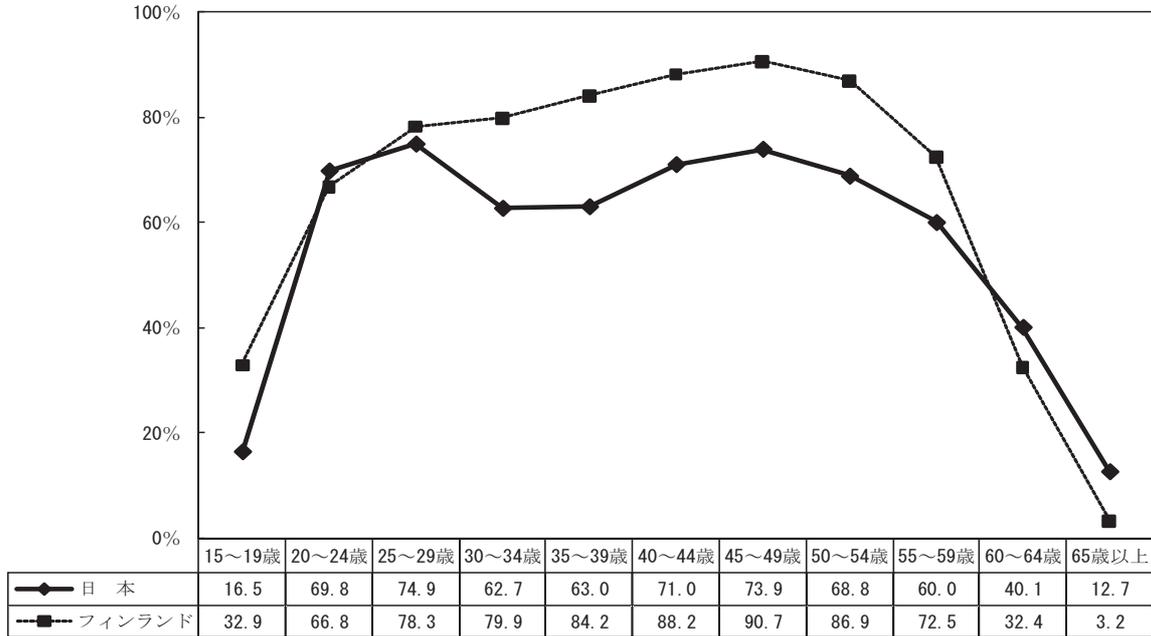
女性の労働力率は、おおむねフィンランドの方が良好である。フィンランドの30～59歳の女性が、日本の女性と比較して、労働市場に多く参入していることは明らかである。日本の高年齢女性の労働力率はフィンランドよりも高いが、その差はあまり大きくはない。過去30年間の日本における女性の労働力率の増加は目覚ましいものがある。フィンランドでは45～49歳の女性の労働力率が最も高く90%を超えている。

図3 日本とフィンランドの男性の労働力率 (2005年)



出所：Japanese Working Life Profile 2006/2007, Finnish Labour Review 2/2007, statistical annex

図4 日本とフィンランドの女性の労働力率（2005年）



出所：Japanese Working Life Profile 2006/2007, Finnish Labour Review 2/2007, statistical annex

表1 労働市場のバランス（1990～2004年から抽出）

	日 本				フィンランド			
	1990年	1995年	2000年	2004年	1990年	1995年	2000年	2004年
労働供給								
生産年齢人口（15～64歳）（百万人）	85.90	87.17	86.22	85.08	3.36	3.41	3.46	3.49
労働力人口（15～64歳）（百万人）	63.84	66.66	67.66	66.42	2.57	2.47	2.58	2.58
労働力率（15～64歳）（%）	70.1	71.5	72.5	72.2	76.5	72.3	74.3	73.8
労働力率（15～24歳）								
男（%）	43.4	48	47.4	44	58.1	43	50.4	47.4
女（%）	44.8	47.2	46.6	44.3	56.9	39.5	51.1	48.7
労働力率（55～64歳）								
男（%）	83.3	84.8	84.1	82.5	47.1	44.6	48.1	55.7
女（%）	47.2	48.5	49.7	50.1	40.8	41.9	45.2	54.3
労働需要								
就業者（百万人）	62.49	64.57	64.46	63.29	2.49	2.09	2.33	2.36
パートタイム（就業者に対する割合）（%）	19.2	20.1	22.6	25.5	7.6	8.7	10.4	11.3
バランス								
就業者率（15～64歳）（%）	72.7	74.1	74.8	74.4	74.3	61.3	67.2	67.5
失業率（%）	2.1	3.2	4.7	4.7	3.2	15.4	9.8	8.8

出所：OECD Labour Force Statistics 1984-2004 (2005)

注：この表の最初の2行から労働力率を計算すると、ここに示した数値よりかなり高い数値が得られる。

日本では生産年齢人口が減少を始めているが、フィンランドでは依然として増加傾向が続いている。2004年の若年者の労働力率は男女ともにフィンランドが日本よりも幾分高い。日本の若年者の労働力率はフィンランドと比較すると、各年齢層にわたって比較的安定してい

るようだ。フィンランドでは過去に経済と労働市場の大きな変動があり、若年者の労働力率が不安定な時期があった。高年齢者の労働力率については、2004年の女性を例外として、日本が男女ともに55～64歳層でフィンランドより高い。両国ともに高年齢の女性の労働力率は上昇傾向にある。また、55～64歳層では男女別にみた労働力率について両国の違いがとくに明確である。すなわち、日本の男性の労働力率は女性の労働力率を30%上回っているが、フィンランドでは2004年時点でそれほどの差はない。フィンランド女性の55～64歳層の労働力率は日本女性よりも多少高い。一方で、比較的低いフィンランド男性と比較して日本男性は55～64歳の層で際だって労働力率が高い。日本ではパートタイム労働の割合が高く、この就業形態はとくに女性に集中している。フィンランドと比較して、日本の就業率は高く失業率は低い。両国ともに労働力不足によって今後、失業率の引き下げと就業率の引き上げが課題となる。

表2 パートタイム・有期契約・派遣労働（就業者数に占める割合）

(%)

年	パートタイム		有期契約		派遣労働	
	日本	フィンランド	日本	フィンランド	日本	フィンランド
1998	21.2	11.4	n. a.	17.4	1.4	n. a.
1999	21.8	12.1	n. a.	16.8	1.7	1.4
2000	20.0	12.3	(13.1)	16.3	2.2	1.7
2001	22.9	12.2	n. a.	16.4	2.7	1.7
2002	23.2	12.8	15.5	16.0	n. a.	2.0
2003	23.0	13.0	n. a.	16.3	2.0	2.0

出所：Labour situation in Japan and Analysis 2004/2005；『労働統計年報』（2003年）；General Survey on Diversified Types of Employment (1999 and 2003 editions)；Employment in Europe 2004 (2004, 261)；Ministry of Labour (2004, 2)；Finnish Labour Review 4/2004；「労働力調査特別調査」（2000年）、「就業構造基本調査」（2002年）

- 注：1. この表における日本のパートタイム労働者は、労働時間が週35時間未満の労働者のことである。
 2. フィンランドのパートタイム労働者は、自分をパートタイム労働者とみなす者のことである。労働時間が平均して週30時間を超える者もパートタイム労働者に含まれる。
 3. 日本の有期契約の割合は92年、97年、2000年に実施された「労働力調査特別調査」と92年、97年、2002年に実施された「就業構造基本調査」に基づく。「就業構造基本調査」に基づく92年、97年の推定値は「労働力調査特別調査」に基づく推定値よりも0.8ポイントおよび0.7ポイント高いため、2000年と2002年の数値は厳密には比較が可能ではないため、2000年の数値は括弧に入れて示した。定義は、1年間を超えないすべての一時的雇用である。

日本では、女性がパートタイムの職を得ることは一般的である。例えば1999年の場合、パートタイム労働は女性が男性の5倍であった¹²。これに対してフィンランド女性のパートタイム労働の割合は男性の2倍に過ぎない¹³。パートタイム労働の定義に違いはあるものの、フィンランドと比較して日本では女性のパートタイム労働はより一般的といえよう。この違いの主たる要因は、フィンランド女性の多くがフルタイムの職に就いていることである。

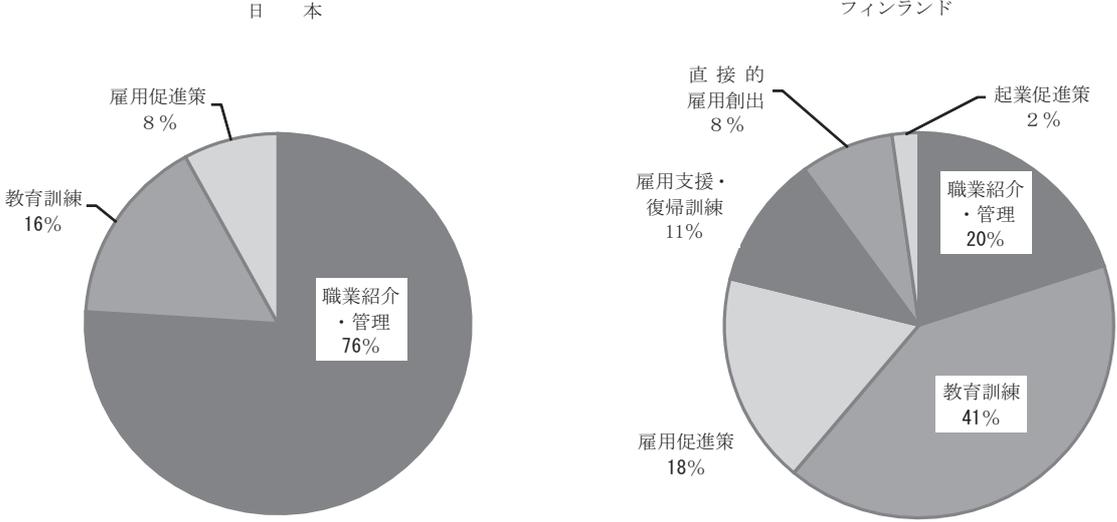
¹² Labor Situation in Japan and Analysis 2004/2005, 20

¹³ Employment in Europe (2004, 261)

派遣労働は、日本とフィンランドでほぼ同等の重要性を持ち、就業者に占める割合は1～2%の間で推移している。過去2～3年の間にわずかながら上昇傾向がみられる。

フィンランドにおける非正規雇用の形態は、主として有期契約である。有期契約は1999～2003年に雇用者の16～17%の間で推移してきた¹⁴。この変動幅は小さい。日本では対応する統計が2、3年しか入手できなかったが、非正規雇用の大多数は有期契約のパートタイム労働者で、これが雇用者に占める割合は比較的大きい¹⁵。非典型、非正規労働の形態は国により違いがある。日本の事業主と雇用者はパートタイム労働を活用することが多く、フィンランドでは有期労働契約を活用することが多い。フィンランドでは有期契約は一般的であり、例えば大学、ヘルスケア、ソーシャルサービスといった公共部門に多い。日本では、非正規雇用を最も多く活用しているのは流通業とサービス業である。

図5 積極的労働市場政策の対GDP比（日本:2005年度、フィンランド:2005年）



出所：OECD 2007, 271, 273

日本の労働市場政策は職業安定に重点が置かれ、支出額の4分の3が割り当てられている。フィンランドの積極的労働市場政策への支出は、教育訓練費と雇用助成金を中心としている。日本の労働市場政策の基本は、情報サービス、職業紹介、職業相談である。これはフィンランドで行われている政策と比較してソフトな政策といえる。日本においては他の積極的労働市場政策の割合は低い。労働市場政策支出のGDPに占める割合は、2005年に日本は0.68%、フィンランドは2.79%である。公共職業安定所と管理費に割り当てられている支出は両国とも同程度の水準にあり、フィンランドは0.18%、日本は0.19%である。

¹⁴ Employment in Europe (2004, 261)
¹⁵ The Employment Status Survey and the Special Survey of the Labour Force Survey。また、Labor Situation in Japan and Analysis 2004/2005, 20; General Survey on Diversified Types of Employment (1999 and 2003)も参照。

日本は2005年に GDP の0.44%を消極的労働市場政策に支出している。フィンランドは1.90%である。フィンランドの失業給付制度は、日本と比較して充実しており、対象範囲も広い。この違いはフィンランドの失業率が日本のほぼ2倍であることによる。

3. 21世紀初頭における雇用政策

ここでは日本とフィンランドの雇用政策について、最近の動向を中心に論じる。とくに関心を寄せる問題は、若年者と高齢者に対する労働市場政策とそれに関連する年金改革である。日本とフィンランドの雇用政策に関する詳細な記述から議論を始め、その後、本研究で行った専門家への聞き取り調査の結果を用いて比較検討を行う。

(1) 日本の雇用政策¹⁶

ア 高齢者の雇用政策

日本の人口の急速な高齢化は、世界の他の地域では前例がない新しい現象である。2000～2010年に、15～29歳の若年者は600万人以上減少し、60歳以上の高齢者は850万人以上増加する見込みである。総人口では3人に1人が60歳を超え、労働力人口では6人に1人が60歳以上となる(2015年)。また、2007年現在、ベビーブーム世代が60歳代に入りつつある。新たな問題として、雇用の地域格差の拡大があり、これが雇用政策の地方分権化の要因となっている。(Ito 2008, 88-91を参照)

こうした状況下で社会の活力を維持するためには、可能な限り多くの高齢者が社会と経済を支えるために積極的な役割を果たすことが必要となる。これを実現していくため、意欲と能力のある者が、年齢に関わらず就業を継続することができる社会をつくる必要がある。Asao (2007)は、日本のベビーブーム世代(団塊の世代)の漸進的な退職プロセスを力説する。例えば、まず常用労働者から契約労働者へ移行し、つぎに短時間勤務に移るというプロセスである。

上記の認識の下、政府は2004年に高齢者雇用安定法を改正し、高齢者の65歳までの安定した雇用の確保と継続雇用の促進を図っている。

改正高齢者雇用安定法は、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、または定年の定め廃止のいずれかの手段を通じて、高齢者の65歳までの安定した雇用の確保を事業主に義務付けている¹⁷。さらに、同法は、中高年齢者(45歳以上65歳未満)の再就職を促進するための政策の拡大、退職者などに対する臨時的かつ短期的な就業機会を確保する措置の充実を目的としている。

¹⁶ 本研究のこの部分は、主に Labor Situation in Japan and Analysis: General Overview 2006/2007 (2006)に基づく。日本人の職業生活に関する長期的な推移についての詳細な情報は、Koshiro (2000)を参照。

¹⁷ 「定年の廃止」は、主として、新たな労働者の募集頻度が少なく、高齢者が継続的に働く小規模企業の選択肢となる。「継続雇用制度の導入」はほとんどの場合、高齢でコストの高い労働者を若い低コストの労働者に置き換えて、一部の高齢者のみを選択的に継続して就労させる傾向が強い大企業や中企業の戦略となる。高齢者の継続雇用のための企業レベルの制度についての詳細な計量経済推計は、巻末の付属資料を参照のこと。

改正高年齢者雇用安定法は、中高年齢者の再就職の促進と多様な就業機会の確保に関わる部分は2004年12月1日から施行され、高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保に関する部分の施行日は2006年4月1日に設定された。

改正法の成立によって2005年度から高齢者の雇用促進のための以下の施策が実施されることになった。

イ 65歳までの雇用確保

改正高年齢者雇用安定法の施行をスムーズに進めるため、事業主には公共職業安定所などによる指導、相談などのサービスが提供された。

また、65歳までの雇用を確保するため、2005年度から「65歳雇用導入プロジェクト」が実施された。このプロジェクトは事業主団体を通じて、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ついて指導、相談を行うものである。

さらに、継続雇用の導入を促進するために、定年の引き上げ、あるいは継続雇用制度の導入を行った事業主に対して、継続雇用定着促進助成金が支給されている。

ウ 中高年労働者の再就職の促進

中高年齢者の再就職を促進するため、公共職業安定所を中心に、中高年齢者に対する職業相談、職業紹介、求人開拓、求人における年齢制限の緩和に向けた指導、啓発などが実施されている。

さらに事業主に対しては求職活動支援書の作成に向けた指導を行うとともに、再就職援助措置を講じようとしている事業主には相談、援助、一定の再就職援助措置を講じた事業主には助成金を支給している。

この他、世帯主など再就職がとくに緊急となる中高年齢求職者に対しては、試行雇用を通じて常用雇用への移行を図ることを目的としたトライアル雇用事業を積極的に推進し、中高年齢求職者の再就職促進を図っている。

エ 高齢者の多様な就業と社会参加

高齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応するため、退職後に臨時的、短期的、またはその他の軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域社会に根ざした仕事を提供するシルバー人材センター制度がある。シルバー人材センターの会員は、乳幼児の世話や保育施設への子供の送迎などの育児支援を行う子育て支援事業などを実施している。

さらに、シルバー人材センター連合において、事業主団体と公共職業安定所の協力を得ながら、技能講習、合同面接などを実施する「シニア・ワーク・プログラム」が実施されている(2005年3月末現在、全国に1,820のシルバー人材センターがあり、会員数は約77万人となっている)。

また、事業主に対して高年齢者の雇用の利点を啓発する活動と並行して、高齢者の多様なニーズを満たすことのできる求人開拓や面接を実施している。こうした対応は、とくに定年退職者の数が多い地域において、65歳以降も働くことができる社会の樹立に向けた環境整備

の一環として実施されている。

また、45歳以上の中高齢者が3人以上で共同して事業を開始する際、中高年労働者を雇用し、継続的な雇用・就業の場を創設、運営する場合に、当該事業の起業コストの一部を助成することにより、以前の就業による職業経験を活かして起業しようとする中高年齢者に支援が提供されている。

オ 改正高齢者雇用安定法の成果

前述したように、65歳までの高齢者に安定した雇用を確保することを事業主に義務づけるため、政府は高齢者雇用安定法を改正した。改正法の施行後に、東京労働局は事業主の同法への対応に関する調査を2006年6月に実施した。

図6は東京労働局の調査結果を示している。サンプル・サイズは7,660社で、このうち6,520社が法改正への対応状況について回答している。

調査結果によると、「継続雇用制度の導入」が大きな割合を占めている(91.5%)。すなわち、多くの事業主がこれまで改正法の考え方とは異なる雇用制度をとっていたことになる。(多項ロジット推計した付属資料「日本における企業の高齢者継続雇用制度モデル」を参照のこと)

つぎに、「継続雇用制度の導入」の場合、継続雇用の上限年齢を事業主は何歳に制限しているのか。図7は、その点についての調査結果である。ほとんどの事業主は、継続雇用の上限年齢は「65歳」と回答しており、この回答が全体の63%を占める。65歳までの雇用を確保する法改正を受け、約3分の2の企業が継続雇用の上限年齢を65歳に設定している。65歳について、「63歳」(16%)と「62歳」(10%)となっている。65歳未満の回答をした企業は、2013年の年金受給開始年齢の引き上げに歩調を合わせて、上限年齢を65歳に引き上げる必要がある。

それでは、継続雇用の上限年齢までの雇用を希望する従業員は、全員が雇用されるのだろうか。「希望する従業員全員」と回答した企業は3分の1に過ぎない。残る3分の2の企業は、「希望する従業員の全員ではない」と回答している。これにより企業は上限年齢までの雇用を希望する高齢者を必ずしも全員継続雇用するわけではないことが分かる。

継続雇用制度の導入という選択肢を採用した企業の3分の2が「希望する従業員全員ではない」と回答しているが、上限年齢まで雇用されることを希望する従業員を雇用するに当たって、企業はどのような基準を設けているのかをつぎにみる。

図8は、継続雇用制度の対象者に係わる基準についての調査結果を示している。最も一般的な回答は「健康、体力」(92%)であった。従業員が継続して雇用されることができるとか否かの条件の中で、最も重要な条件は健康や体力であると多くの企業が考えているとみていいだろう。ついで、「職務遂行能力」(69%)、「過去の人事評価」(63%)、「勤務実態(無断欠勤の有無など)」(53%)の割合が高くなっている。

図6 法改正に対する事業主の対応

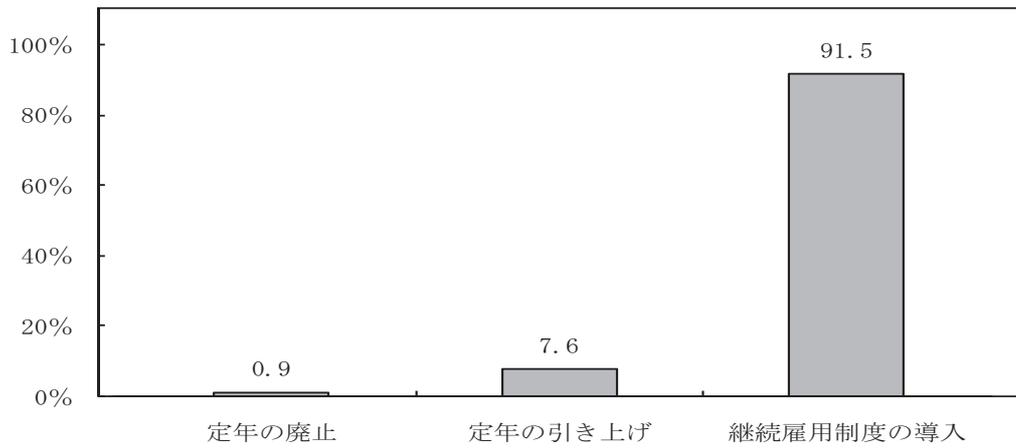


図7 継続雇用の上限年齢

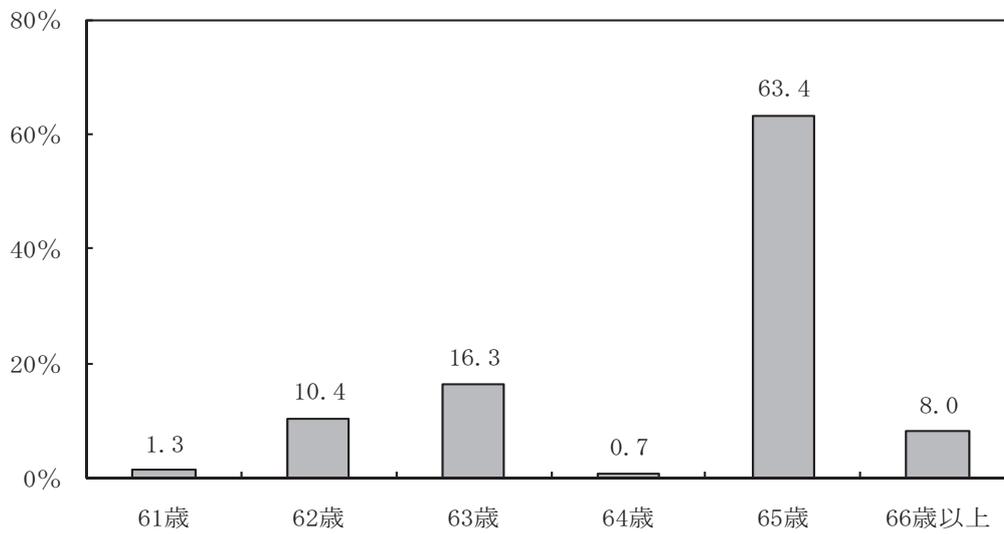
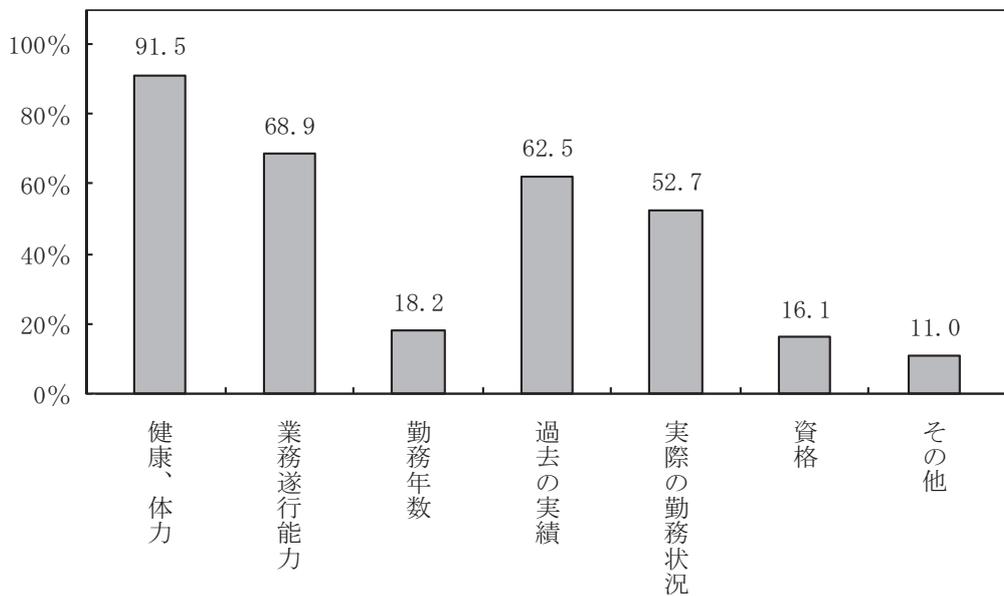


図8 継続雇用の基準 (M.A.)



カ 若年者の雇用対策

若年者の仕事に対する意識の変化や企業の人材ニーズの変化などを背景に、若年者を取り巻く雇用環境は厳しい状況にある。日本の若年者(15～24歳)の失業率が8.7%(2005年)と高水準で推移する中で、正社員として就業せず、アルバイトなどの雇用形態で働くフリーターが201万人(2005年)、働いておらず教育も訓練も受けていない若年者(ニート)が64万人(2005年)と依然として多い。

このような状況が続くことは、若年者本人にとって職業能力の蓄積が阻害されることによる影響はもちろんのこと、将来の日本の経済や社会保障に与える影響は重大であり、早急に対策を講じる必要がある。

キ 若者自立・挑戦プラン

フリーターや若年失業者、無業者が増加している現状を踏まえ、若者の働く意欲を喚起しつつ、やる気のある若者すべての職業的自立を促進し、若年失業者の増加傾向を転換させることを目的として、関係閣僚により構成される若者自立・挑戦戦略会議において、2003年6月、「若者自立・挑戦プラン」が策定された。

2004年12月には、同プランの実効性、効率性を高めるため、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」が取りまとめられ、これに基づき、厚生労働省と関係府省が密接に連携して、若者の働く意欲や能力を高めるための総合的な対策を推進している。

同アクションプランは具体的には、第1に、各都道府県の主体的な取り組みにより設置される「若年者のためのワンストップ・サービスセンター(通称ジョブカフェ)」における就職に向けた各種セミナーの実施等の委託や、公共職業安定所の併設による職業紹介の実施。

第2に、職務経験、技能、知識などが不足しているフリーターや学卒未就職者などをはじめとする若年失業者の就職を支援するため、短期間の試行雇用を通じ、企業の求める能力水準と若者の現在の能力水準との格差を縮小しつつ、適性や業務遂行が可能かを見極め、試行雇用後の常用雇用への移行を図る「若年者トライアル雇用事業」の実施。

第3に、企業実習と座学を連結させた教育システムである「日本版デュアルシステム」の実施。

第4に、ニートなどに対して、合宿生活の中で職業訓練、労働体験などを通じて働く自信と意欲を喚起、向上させる「若者自立塾」事業の実施。

第5に、若者の雇用問題について、国民各層の関心を喚起し、若者に働くことの意義を実感させ、働く意欲、能力を高めるため、経済界、労働界、教育界、マスメディア、地域社会、政府などが一体となって取り組む「若者の人間力を高めるための国民運動」の推進。

これらに加えて、フリーターが年間10万人程度増加している状況を踏まえ、2005年5月から、年間20万人のフリーターの常用雇用化を目標に掲げ、各種就職支援策を効果的に推進する「フリーター20万人常用雇用化プラン」を展開。2006年度には、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン(改訂版)」(2006年1月、若者自立・挑戦戦略会議)に基づき、フリー

ター常用雇用化プランの目標を20万人から25万人に引き上げ、就職支援の充実、強化を図るとともに、ニートをはじめとした若者の働く意欲や能力を高めるため、市町村、保健・福祉機関、教育機関などと密接に連携し、ニートなどの若者の職業的自立を支援する「地域若者サポートステーション」の設置などの施策が展開されている。

(2) フィンランドの雇用政策

ア 経済政策と税制度

フィンランドの雇用政策は、対象を限定した労働市場政策プログラムと経済政策の整合性を図ることが基本となっている。最近では、財政政策が安定的に推移する中で、雇用政策を考慮しながら労働税(labour taxation)と社会保障制度の改革が行われることが多い。政策の対象を限定する点では、フィンランドの公共職業安定所は各種の積極的労働市場政策を活用できる体制が充実してきている。公共職業安定所では自由に選択できるさまざまな職業紹介サービスを提供しているが、積極的労働市場政策に関連するプログラムは対象を限定している。ほとんどの雇用政策に関連するプログラムは特定の集団を対象とするものではなく、対象の限定は幅広いプログラムの枠組みの中で行われる。

1990年代の不況以降、労働税は緩和されている。フィンランドのGDPに占める税収入の割合は、2004年にはEU25カ国の中で最も高い水準のグループに属していた(ほぼ45%)。しかしながら、2005年の所得税率はEU平均と比較してそれほど高いわけではない¹⁹。雇用政策の観点からみて、1996年以降の社会保障制度の改革は、国内で最も不況に苦しんでいた地域の事業主の負担を緩和した点で成果があった。税制改革の雇用に対する効果は証拠に乏しく、少なくとも部分的に整合的でないところがある。例えば、1990年代のインセンティブ改革は労働供給を増加させたとみられている²⁰。しかし、地域事業主に対する免税の試みが、雇用創出効果をもたらしたとは証明できなかった²¹。

2005年初頭から大規模な年金改革が実施された。これにより62~67歳層の全就業者に対して年金受給開始年齢の弾力化が図られ、長く就業を続ける場合には高い年金が受給できることになった。さらに、人口構成の変化が年金改革において考慮され、政府が一部財政援助する年金制度を維持するために「寿命係数」(lifetime coefficient)が導入された。この改革の基本的考え方は、高齢化が進行して労働力資源が不足するため、長く職業に従事する高年齢者をサポートしようとするものである。

イ 労働市場政策と失業

フィンランドの労働市場政策は、教育訓練プログラムの割合が大きく、労働力人口の1%以上が教育訓練を受けている。労働市場政策のその他のプログラムとしては、雇用助成金と直接的な雇用創出が大きな割合を占めている。民間企業への助成金が雇用助成金の大部分を

¹⁹ Finnish Economy, Structural Indicators (2006)

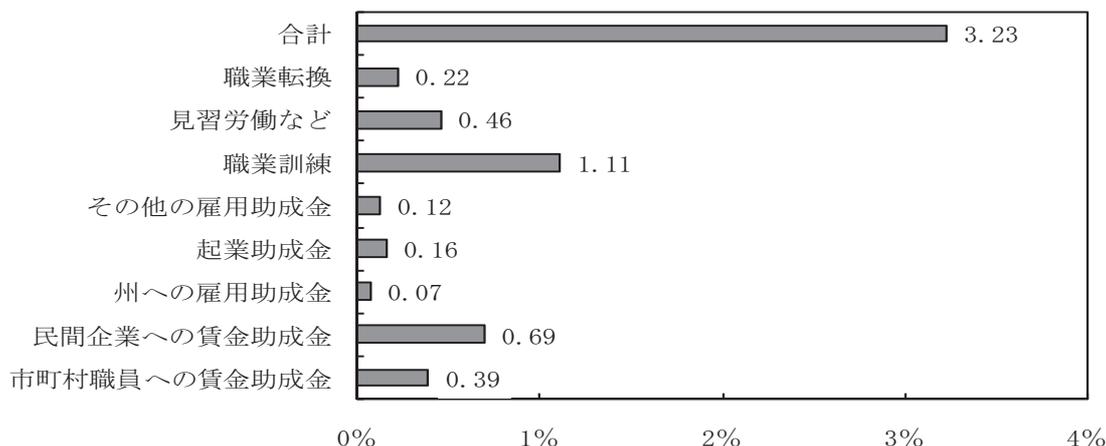
²⁰ Laine - Uusitalo (2001)

²¹ Korkeamäki - Uusitalo (2006)

占めるが、市町村の職員も国の助成金の対象となる。さまざまな形態の見習労働も、積極的労働市場政策のプログラムとして重要性が高い。2006年には労働力人口の3.2%が積極的労働市場政策のプログラムに参加している。プログラムの多くが比較的短期間のものであることを考えれば、1年間にプログラムに参加する労働者の延べ人数はさらに多いものとなる。

フィンランドの積極的労働市場政策プログラムの主要な考え方は、労働市場の機能改善を図ることと、労働市場における特定の求職者集団を支援することである。特定の集団とは、長期失業者、若年者、移民、障害者である。しかしながら、特定の集団に属さない求職者もプログラムへの参加を申請することができ、受け入れ可能な範囲で参加が可能である。例えば、教育訓練プログラムの参加者全員が失業者であるわけではない。求職に応じる側の事業主への援助も、労働市場の逼迫が進むにつれて重要性を増している。

図9 労働市場政策の内訳(労働力人口に対する割合)(2006年)



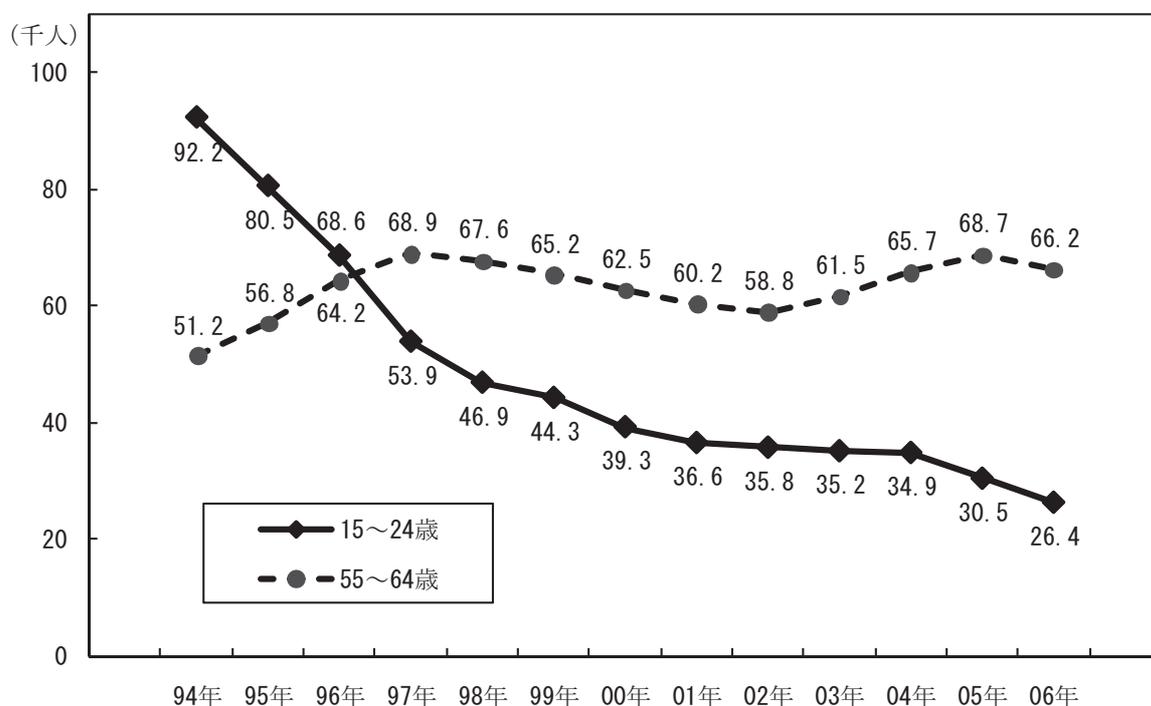
出所：Finnish Labour Review 2/2007, statistical annex

フィンランドの失業率の変化は、若年者と高齢者の間で性格が大きく異なる。長年にわたり高年齢失業者数に大きな変化はなかった。若年者の労働市場における状況はここ数年、明らかに改善してきている。フィンランドでは高齢者の就業率も大きく改善している。とはいえ、高齢者労働市場には特異性がみられる。すなわち、雇用されている高齢者の就業期間が以前より伸びる一方で、高年齢失業者が新たに就職できる可能性は極めて低い。若年者においてプラスの変化が生じた主たる要因は、全般的な労働市場の環境改善と若年者の技能資格の向上にある。正規の教育制度に加えて、職業訓練、実務研修、助成金付きの雇用、見習研修といったさまざまな労働市場政策が若年者の失業率の減少に貢献している。能力の高い若年者に対する高い需要と並行して、労働市場には中途退学者の問題がある。

労働者の新規募集は、ここ2、3年比較的高い水準にあった。2006年には48万8,000件の求人が公共職業安定所に申し込まれた。フィンランドの全求人件数に占める公共職業安定所

のシェアは67%である。この数値から2006年の求人総数は約61万6,000件であったと推測できる。この数は労働力人口の23%を超えている。23%は非常に高い数値にみえるが、一部の求人は臨時的、短期的なものである。したがって、労働力人口の4分の1近くが、労働市場からの流出または労働移動によって入れ替わっているわけではないことに留意する必要がある。公共職業安定所に申し込みのあった求人は、フィンランドの全求人件数の中で比較的高い割合を占めているが、公共職業安定所に登録した求職者の就職件数は、求人件数を下回っている。これはフィンランドの事業主が通常、複数の募集方法を利用しているからである²²(1つの募集に対して同時に3つ以上の募集方法を利用)。

図10 フィンランドの若年失業者と高齢失業者(1994~2006年)



出所：Ministry of Labour, Statistics

ウ 高齢者雇用

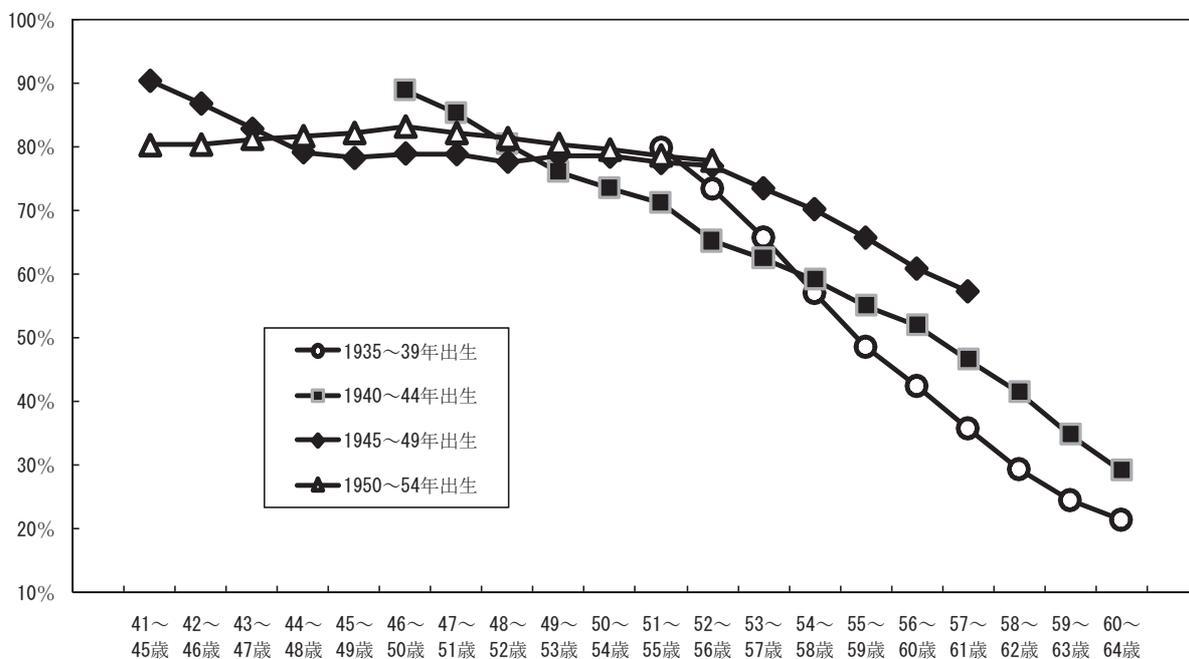
図11が示すように、最も若いコーホートが、それ以前の他のコーホートと同年齢で比較して就業率が高い。例えば、1935年~39年生まれのコーホートをみると、1996年には36%の就業率であったが、つぎのコーホート(1940年~44年出生)では2001年に46%で、さらにつぎのコーホート(1945年~49年出生)では2006年に57%であった。より若いコーホートがそれ以前のコーホートと同年齢で比較して、職業に長くとどまる傾向があるようだ。これは今後、高齢者の就業率が高くなると予測される根拠のひとつである。この傾向は中期的にフィンラン

²² Härmäläinen (2007), Ministry of Labour statistics

ドの労働力不足を補う上で重要なものとなるであろう。

この変化の主たる要因には、おそらく職業生活(working life)の変化や高齢者の能力、教育水準、健康状態の向上がある。政策の変更もまたこの変化に影響を与えているかもしれない。例えば、高年齢失業者の失業給付が変更され、早期退職制度の利用は全般的に難しくなり、老齢年金制度は改革されている。かつては高年齢失業者は、最長500日の失業給付期間の制限を受けず、所得連動失業給付を受けることが可能となっていた。このような最終的に失業給付が年金に接続するいわゆる「失業トンネル」(unemployment tunnel)に入ることのできる年齢制限は2回引き上げられた。最初は1997年に53~55歳まで、つぎに2005年に57歳にまで最低年齢が変更された。高齢者の失業リスクは「失業トンネル」制度に入ることのできる最低年齢を過ぎてから高くなっていた。しかし、この改革により高齢者の失業リスクは低下した。より若い世代の就業者に対してはこの制度は適用されない。Haataja(2007, 21-5)は、2003~2004年に高齢者の就業継続確率をモデル化した。就業継続確率は、56~57歳で50~51歳と比較して急速に低くなる。教育水準が高く都市で生活する高齢者は、他の高齢者と比較して就業を継続する確立が高い。「特別低賃金労働者支援制度」が2006年1月から実施された。事業主は54歳以上の労働者を月額900~2,000ユーロの賃金で雇用する場合、一定の免税を認められる。

図11 ベビーブーム世代のコーホート(1945~49年出生)と直前2つのコーホート(1940~44年出生、1935~39年出生)、直後のコーホート(1950~54年出生)との同年齢における就業率比較



出所：Statistics Finland, LFS

注：Ilkka Nio, Ministry of Employment and the Economy の分析に基づく。

高齢化社会に向けての対策は、すでに長年にわたって、フィンランド社会の重要な課題となっていた。いくつもの政策文書、政府の委員会、各省庁のワーキング・グループが、関連研究の成果を活用し、多くの側面から高齢化問題を取り上げてきた²³。こうした作業によって重要な成果が達成されたこともある。人口構成の変化については広く認識されている。フィンランドの公的年金制度は、画期的な改革が行われた。就業者が職業を離れて年金生活に入るタイミングを62～67歳の間で選択できるようになった。基本的には63歳で年金の全額を受け取ることができるようになり、それより低い年齢で退職する場合は年金額が下がり、それより高い年齢で退職する場合は年金額が上がる。就業を継続することで将来受け取る年金額が高くなることは、大きなインセンティブである。この年金改革の目的は就業年限の長期化を促進することである。

フィンランド年金センターは、人口の年齢構成に依存しない予測実質退職年齢の確率を算出する方程式を開発した²⁴。2006年の推定実質退職年齢をみると、25歳に対する推定値が59.5歳、50歳に対する推定値が61.5歳である。過去10年間でこの数値は、25歳については0.5歳、50歳については0.9歳それぞれ上昇した。これは大きなプラスの変化であり、今後も続くことが予想される。それは図11からも読み取ることができる。

エ 労働市場への参入

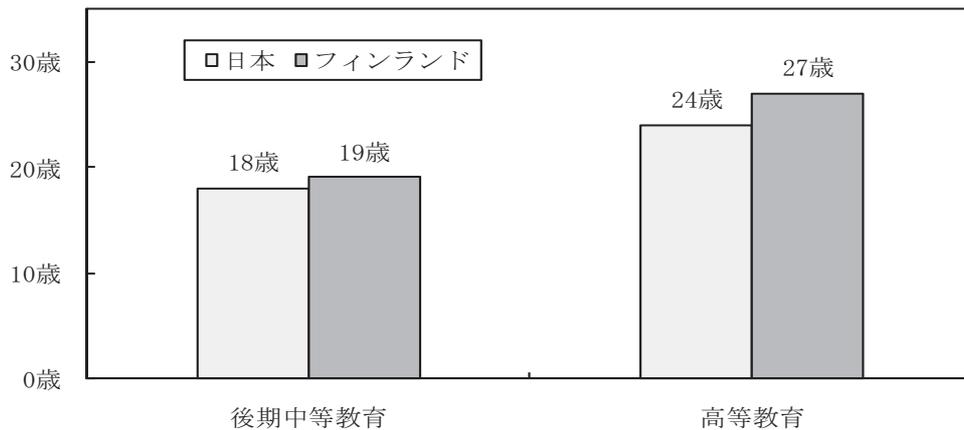
1990年代の不況の中で若年者の労働力率は急速に低下したが、経済の回復期には若年者に対する新たな就業機会が生まれることにもなった。不況時の1994～2006年に、15～64歳人口の労働力率は2.8ポイント増加した(2006年は74.7%)。15～19歳層の労働力率は5.5ポイント増、20～24歳層では8.1ポイント増、25～29歳層では3.1ポイント増加した(Finnish Labour Review 2/2007, statistical annex)。したがって、労働力需要の改善に伴い、若年者の就業は増加しているといえる。いずれにしても、若年者は年齢の高いコーホートと比較して、労働市場の状況に応じて弾力的に就業している。高等教育を受けている学生の10人中約6人が仕事を持っている(多くの場合パートタイム)としても、教育と就業することの間には二律背反的状况も存在する。社会保障給付水準が比較的安定している中での労働税引き下げは、就業することに対する経済的インセンティブを生み出す。一般的にこの種の政策は、就業か、教育か、あるいはその最適なバランスを取るのか、という選択が可能な若年者に対してのみ効果があるといえる。

労働市場への参入と高齢退職は人生の両極である。労働市場への参入の問題は、対極にある高齢化の問題と関係している。フィンランドでは通常、他の国と比較して卒業年齢が高い。しかし、中等教育の卒業年齢と高等教育の卒業年齢との差のすべてが高等教育に費やされているわけではない。高等教育以外の教育に費やされたり、就職や希望する教育へ進むための

²³ 例えば、Ilmarinen(2006)、Parjanne(2004)、Rantala, Romppanen(2004)および Ikärakenteen muutokseen varautuminen (2006)所収の"Preparation for the change in age structure"(フィンランド語)を参照のこと。

²⁴ The effective retirement age in the Finnish earnings-related pension scheme (2007, 29)

図12 日本とフィンランドの後期中等教育と高等教育の一般的な終了年齢



出所：OECD 2005, Finnish Economy; Structural Indicators 2006

ギャップ・イヤーに費やされたりもしている。高等教育を終えるための平均的な期間は、フィンランドの8年に対し、日本は6年である(大学卒と大学院終了をあわせた平均期間)。何年か前までは、日本の高等教育レベルの学生の一般的な卒業年齢は22歳であった(Finnish economy; Structural indicators 2005 [フィンランド語])。

フィンランドの労働市場の全般的な状況を考えれば、高齢者が労働市場に長くとどまって働くことは大きなプラスの変化であることは明らかである。他方、フィンランドの若年者の学位取得年齢は相対的に高くなっている。以前よりも多くの若年者が高等教育の学位を得るに伴い、国民の教育水準を向上させているが、この変化はまた、若年者の労働市場への早期参入を制限することに結びついている。これが高齢者を継続して長く就業させることにつながっている。

(3) 比較考察の視点

ア 聞き取り調査の方法

統計数値の背後にさらに踏み込み、日本とフィンランドの政策、類似点、相違点について理解するため、本研究ではハイレベルの専門家4人に聞き取り調査を行った。フィンランドにおける聞き取り調査は、高齢者の雇用に関する2省、社会問題保険省と労働省の公務員を対象とした²⁵。日本では政府研究機関である労働政策研究・研修機構の研究員を聞き取り調査対象としたが、対象となった2人とも聞き取り調査の時点で厚生労働省からの出向者であった。専門性の点では聞き取り調査対象者はいずれも自国の状況を手際よく説明することができた。経歴面からは、フィンランドの聞き取り調査対象の方が、日本の聞き取り調査対象者よりも、政府の政策や意図をより良く説明できる立場にあった。聞き取り調査はすべて2006年の秋に実施した。日本の専門家は日本人研究者が調査し、フィンランドの専門家は

²⁵ 2008年1月1日に労働省、貿易産業省、内務省の一部局を統合して新たに雇用経済省が設立された。

フィンランド人研究者が調査した。2人の研究者は同一の質問票(「付属資料」参照)を使用した。フィンランドでは、聞き取り調査対象者には英語で質問を示し、聞き取り調査はフィンランド語で行った。日本での聞き取り調査は日本語で行った。

以下ではテーマごとに聞き取り調査結果を報告する。テーマごとに簡単な比較考察の概要を示し、その後で聞き取り調査対象者から得たコメントの詳細をみていく。

イ 高齢化の主たる影響

日本とフィンランドにおける聞き取り調査の対象者はともに、年金負担の増加と労働力人口の減少を指摘した。しかし、これらの問題は日本の方が深刻度が高いと考えられており、この点は統計による考察結果と整合性がある。フィンランドの聞き取り調査では、多角的に高齢化の問題を扱った。これはフィンランドにおける議論や政策立案の過程で高齢化問題が多角的に取り上げられていることを意味する。

フィンランドの聞き取り調査では、社会全体へ的高齢化の影響が強調された。高齢化問題は広く経済、社会、文化、政治に影響を及ぼす。扶養比率、ソーシャルサービス、ヘルスケアのコスト、そして年金に影響が生じる。生産年齢(15~64歳)にある者を可能な限り就業させ、労働市場にとどまる実質的な年数を長くする必要がある。高齢化は市民の消費パターンのいくつかの要因に影響を与える。購買力を持つ高年齢者の消費パターンが変化すると専門家の指摘があった。環境、住宅、交通機関、その他のサービスへの影響も生じる。とはいえ、高齢者のケアが困難に直面しても、なにかしらの画期的な対応策を見出すことができるであろう。

第2次大戦後に生まれたベビーブームのコーホートは現在も生産年齢にある。このため2000年初頭において55~59歳のコーホートは相対的に増加したが、今後は生産年齢人口は60歳以上層でしか増加しない。就業率を75%に引き上げるという政府の長期目標の実現は不可能であり、この水準がほぼ達成された1980年代後半とは状況がまったく異なっている、と聞き取り調査対象者の1人は述べた。30~55歳層の労働力率が最も高いため、このグループの縮小は就業者数の大きな減少を意味する。60~64歳層の就業率は最も低い、生産年齢人口がこの年齢階層では増加するため、就業者数はわずかではあるが増加する。55~59歳人口は減少し、60~64歳人口は増加する。これは最も就業率が低い集団が増加することを意味する。生産年齢人口は2010年以降減少し、労働力資源はそれ以前に減少し始める。このため労働力不足は恒常化し、労働力確保の問題が生じるために外資導入を図ることが困難になる。

高齢化の影響による多方面にわたる変化は、いろいろな側面で誤った印象を与えるかもしれない。フィンランドではさまざまな地域間格差があるが、高齢化によってソーシャルサービスやヘルスケアのコスト増などの問題で地域間格差が拡大するかもしれない。国民の平均寿命は長くなり、高齢者の数は増加し、高齢者は多様化する。問題は高齢者だけにとどまらず、すべての年齢層に変化が生じる。生産年齢人口は減少し、政府の財政的基盤が危うくなる。出生率は低くなり、子供と若年者は減少する。これは年齢層の相対的サイズが変化し、

「3世代社会」から「5世代社会」への移行を意味する。この変化は解決しなければならない大きな課題を突きつける。だが一方で、高齢者にとっての「機会の拡大」に結び付き、高齢者が従来よりも長期間にわたって能力を維持することにつながる。

日本の専門家は、年金負担とその背後にある労働力の変化を強調した。「年金財政の破綻」との表現さえ使用された。年金給付を受ける高齢者の増加と、それとは対照的に進む年金保険料納付者の減少が高齢化によりもたらされる。

日本では高齢者の割合が他の国と比較して急速に増加している。労働力推計によると、65歳以上の高年齢者が総人口に占める割合は2025年に30%（2005年の割合は20%）、2052年には40%になる。聞き取り調査対象者の1人は、労働力は今後一層減少し、増加する年金負担に対応することは日本にとって難しい問題となるだろう述べている。

ウ 高齢化対策

高齢化対策の課題についての全体的な印象は、フィンランドが日本よりも比較的対策ができていたことであった。しかし、両国ともに今後に残された課題は数多く存在する。1つの興味深い点は、フィンランドでは国民の「心構え」に働きかけることが、国民の行動に与える効果が高いと考えられていることである。一方で、日本では年金制度の整備が、高齢化社会への対策の中心的な課題であると考えられている。加えて日本では、すでに高い水準に達しているにもかかわらず、高齢者の雇用が課題となっている。

フィンランドでは1989年に、年金委員会が年齢に関わりなく長く継続して働く必要があることを宣言した。しかし、高齢化対策の準備はすぐには始まらなかった。高齢化対策が提起されたのは、1995年～96年の高齢化委員会によってである。この時から初めてフィンランドでは早期退職奨励政策をこれ以上維持することができず、高齢化に対応するためには、高齢者が就業状態に長くとどまる必要があると考えられるようになった。そのために採られた対策は穏やかなものであった。同委員会は「高齢化問題のための全国プログラム」の策定とその具体的な進め方に関する主要な考え方を提起した。この結果、いくつかの立法措置以外には、効果的であるとみなされている国民の「心構え」や価値観に働きかける試みなど、穏やかな対策が採用された。同委員会は高齢化の諸問題を指摘し、これらの問題が議論の俎上に上った。2005年には大規模な年金改革が実施され、この効果は大きいと考えられている。フィンランドにおいては変化が急速であるため、変化が相対的に遅いヨーロッパの他の地域と比べて、比較的容易に難しい決断を下すことができる。

フィンランドにおいては人口の年齢構成の変化に関する対策は、他のほとんどの国と比較して良好な状況にある、と聞き取り調査対象者の1人は語った。各種の改革や計画が立てられている。例えば、公的債務の削減、年金制度の改革、将来の年金資金の増額、また年金資金の投資のリターンを高める目標もある。これらに加えて、改革政策が支持を得て、高い就業率が目標とされ、それを達成するために必要な技能と競争力が育成されている。しかし、これまでの対策だけでは不十分である。年齢構成の変化は「滑空するように緩やかに」やっ

てくるため、その帰結はまだ完全には理解できていない。政策決定とその実施において、関係する行政部門間の一層の協力が必要となる。地方や地域のレベルでも、協調的かつ長期的な対策が必要である。さまざまな不確実な要因も考慮していく必要がある、とフィンランドの聞き取り調査対象者の1人は強調した。

日本における高齢化社会への対策の中心は、年金財政破綻に対処する方法をみつけることである。年金給付を減額するか、年金保険料を増額するか、どちらかが必要となるだろう。

第2に、日本では高齢者の雇用促進が重要である。多くの高齢者が年金保険料を負担し年金制度を支えるべきである。そのためには、高齢者が同意する質の高い職が意欲と高い技能を持つ者に用意されなければならない。

第3に、高齢者ボランティアの活用をさらに増やす必要がある。日本では現在、多数のボランティアが無給の仕事に携わっているが、こうした仕事は地域の福祉関連事業に限定されている。ボランティアに奨励金を与える(実費やいくらかの賃金を支払う)ことにより、ボランティアの就業を促進できる可能性がある。

エ 対策を立てる上でのプラス要素とマイナス要素

日本とフィンランドともに、聞き取り調査対象者の全員が共通して指摘した高齢化対策を立てる上でのプラスの要素、マイナスの要素はなかった。フィンランドでは、国民に高齢化社会に対する「心構え」を持つようにとの働きかけや社会の変化を真剣に考えること、そして大胆な制度改革が、高齢化対策を立てる上でのプラスの要素であると考えられている。日本では、対策を立てる上でのプラスの要素は立法措置による高齢者の雇用促進である。フィンランドにおいてマイナス要素とみなされるのは、高齢化が必ずしも恒久的な変化であると国民に認識されていないことかもしれない。日本では年金、医療保険、高齢者介護などの財政が維持できるかどうかとの懸念が、おそらく対策を立てる上でのマイナス要素であろう。

フィンランドにおける穏やかな高齢化対策では、国民に「心構え」を持つようにと働きかけることが効果的であった。この背景として、フィンランドでは早期退職奨励政策の実施によって、高齢者という労働力資源を浪費してきた歴史がある。国民の「心構え」形成を働きかける施策は、政府、高齢化委員会、関係省庁、職場などさまざまなレベルで実施された。事業主向けのキャンペーンが行われたり、タレントが歌を作ったり、いろいろな活動が行われた。これによって基盤は形成されたが、もちろん十分ではない。国民の「心構え」は将来的に重要ではあるが、それだけでは現実的には不十分である。「心構え」の形成は、大規模な年金改革の前提条件である。高齢化社会に向けてのマイナス要素は失業者の状況である。これに対するこれまでの対策は十分とはいえない。

高齢化対策を立てる上でのプラスの要素は、フィンランドでは人口構成の変化という課題が真剣に取り上げられていることであるとの指摘もあった。人口構成の変化は良く認識されており、大胆な制度改革が行われた。フィンランド政府の広範な将来見通しに関する議会向け報告書は、国際水準に照らしてユニークなもので、かなりの部分が高齢化問題に割かれて

いる。それによると、マイナス要素としては、ほとんどの国民がこれを人口構造の恒久的な変化とは認識しておらず、一時的な現象だと考えていることである。高齢化政策は、経済的観点から検討されることが多く、その他の観点からの検討はあまり行われてこなかった。高齢者の「機会の拡大」についても十分に検討されていない。

日本では、高齢化に関する対策を立てる上でのプラスの要素は、高齢者の雇用促進政策である。例えば1994年に、法律によって60歳定年が義務化された。その後、高年齢者を65歳まで継続雇用する義務が企業に課され、年金支給開始年齢の引き上げと連動した定年年齢の引き上げもみられるようになった。

日本における高齢化対策を立てる上でのマイナス要素には、年金、医療保険、高年齢者介護保険がある。問題は財政破綻である。加えて高齢者の能力開発、能力評価が高齢化対策を立てる上において不十分であると考えられている。

オ 海外からの影響

他の国から学ぶという点で、両国の違いは相当に大きいことが分かった。フィンランドの専門家は、多くの政策領域に関連していくつもの外国からの影響を指摘したが、日本の専門家は、日本の状況は他の国とは異なるために、これまで外国の影響はなかったと考えている。ここにはある種の文化的な違いもあるようだ。

1人のフィンランドの専門家は、ILOが高齢化問題に長年取り組んでいることや、フィンランドがまだ何もしていない頃からEUも高齢化問題に取り組んでいたことを指摘した。労働に関する能力(ability to work)や活動に関する能力(ability to act)、さらに高齢者に対する感謝の念についての普遍的な考え方をILOやEUの研究成果から見出すことができた。その他にはフィンランドに影響を与えた国は多くはなく、フィンランドは独自に対策を立てたとはいえ、EUからの刺激は重要である。また、少なくとも年金政策の分野ではスウェーデンから影響を受けたと考えられる。権利と義務を伴うデンマークの雇用政策モデルも参考にされた。フランスとイタリアは年金政策の悪例とみなされている、とフィンランドの聞き取り調査対象者の1人は語った。

日本は急速に高齢化社会を迎えつつあり、65歳以上の高齢者が総人口に占める割合が他の国よりも高い。この点が、外国の影響がなかったことの原因として指摘された。

カ 中期的な雇用政策の枠組み

フィンランドにとって重要な中期的政策目標は、高年齢失業者の状況を改善することである。「就業不能者年金」の財政改革が必要である。日本では、年金改革と高齢者の雇用促進が、聞き取り調査の中で指摘された最も重要な政策目標であった。

フィンランドでは、高年齢失業者が就業することは難しく、仮に就業したとしても長期にわたって働くことはない。事業主には、「就業不能者年金」のコストを負担する義務がある。大企業にはもちろん大きな社会的責任があり、小企業も年金コストに対する責任を負っている。これに対する負担は大きい。「就業不能者年金」を全事業主の共同責任とすることが最

重要課題となっている。加えて、高齢者が活動的である割合が低いことも中期的な雇用政策を検討する上での課題となっている。

学歴が低く生産性も低い者は多くの問題に直面している。失業問題は解決していない。構造的な失業を経験した者の中には、労働市場に参入する可能性を失い、社会参加が難しくなっている者がいる。それがまた経済問題となっている。

日本では、年金改革が最も重要な目標である。もう1つの目標は、60歳以上の高齢者の雇用促進である。

キ 最も効果的な対策

フィンランドでは、専門家の1人が「就業不能者年金」制度の改革といくつかの教育制度に関連する対策を提案した。これらはフィンランドで、最も効果的な対策といわれるものである。日本の専門家は、先にフィンランドの専門家が指摘した「穏やかな措置」と類似した対策について語った。それは柔軟性のある労働時間制度を大企業に導入するための意識改革である。

フィンランドで最も効果的な対策は、「就業不能者年金」を事業主の集団的責任とすることである。これが行われなければ、雇用補助金の増額といった主要な政策の効果も限定されたものになるであろう。

最も困難な対策のひとつは、一旦労働市場から離れた高齢者が労働市場に復帰するための訓練であろう。見習研修は効果的な対策である。若年者の学校中退は是非とも回避させるべきである。このために教育省と労働省(現在は雇用経済省)の綿密な協力が必要となる。

日本の大企業は、高年齢者の雇用を促進するためにフレキシブルな労働時間制度を導入し、高年齢者の職務遂行能率の向上を支援するためのシステムを取り入れなければならない。

さらに、高年齢者の雇用促進は重要である。現在、高年齢者に対する政策は65歳以上の者を対象とはしていない。公共職業安定所は、65歳以上の求職者を重点的な対象とする必要がある。そして年金制度改革を通じて、高年齢者が職に就く動機付けを促進すべきであろう。

ク 労働力不足

労働力不足に対する対策はあるものの、プライオリティーの高い政策としては行われてこなかった。これが労働力不足問題に関する両国の政策についての印象である。

日本と比較すればフィンランドは、労働力不足に対し注意が払われているといい。労働省が「大きなコーホートから生じる労働市場の変化に関する対策」と呼ばれる行政機関横断的なプロジェクトを担当した。このプロジェクトではいくつかの提案が行われ、その多くが労働省の政策に取り入れられ、これを通じてフィンランド政府プロジェクトに加えられた。その後、労働力不足対策は首相府を中心に実施されてきた。フィンランドが労働力不足に直面した場合には、失業者の持つ潜在能力を活用する必要がある。これはプラスの方向に進んでいる。政府の雇用政策によって、(就業困難者向け)職業紹介機関が設置され、定額失業給付の改革が行われた。失業者の経済活動への参加割合も伸びている。この点は政策立案

への関与を義務付けられている政労使3者構成ワーキング・グループも認めている。

労働力不足ではなく、労働力の減少について検討する方が適切であるとの指摘もあった。生産年齢人口の減少に伴い、労働力資源をより有効に活用しなければならない。労働市場への早期参入と年金受給という出口を遅らせることで就業率を引き上げる必要がある。高年齢者の健康状態と就業能力を改善して病気休暇を減らすこともできる。労働力の減少に合わせて就業者1人当たりの労働時間を延長する必要もある。そのためにはパートタイム労働を優先すべきではない。労働生産性の向上に力を注ぐべきであろう。

日本では、高齢化社会の進行によって生じる労働力不足に対応するため、より多くの高年齢者、女性、若年者が活用されるべきである。実際にこの目的のために各種の対策が講じられている。1980年代後半の「バブル経済」以降、目立った労働力不足は生じていない。

ケ 外国人労働者(移民労働者)が果たす役割

両国とも、外国人労働者(移民労働者)の役割が将来の労働力不足を解決するとは考えていない。フィンランドの専門家は、外国人労働者の役割はプラスではあるものの不十分であると考えている。日本は外国人単純労働者を禁止しているため、代わって活性化されていない国内の労働力資源に目が向けられている。

フィンランドでは従来から外国人労働者が積極的に活用されているが、さらに活用する余地があると考えられている。しかし、外国人労働者は高齢化問題を緩和することはできても、問題を完全に解決することはできない。人口の高齢化は外国人労働者の送り出し国を含むほとんどの国で進行している。外国人労働者の増加を政策目標とするならば、早期に対策を立てる必要がある。また、外国人労働者の社会統合について対応することも重要な課題となる。フィンランドでは需要に応じた適切な外国人労働者が容易にみつかると考えられているが、必ずしもそうなるとは限らないであろう。

現在のところ、日本では外国人の単純労働者は原則的に就業が禁じられている。ヨーロッパ諸国の経験から分かるように、外国人労働者の社会統合には多大なコストがかかる。日本では外国人労働者ではなく、高年齢者、女性、若年者などの活用を重点に政策が考えられている。

外国人労働者の社会統合プログラムには慎重な配慮が求められる。日本は、外国人の単純労働を禁止している。したがって、労働力不足には技能水準を引き上げるとともに、非労働力人口の活用によって対処する必要があるだろう。

コ 高年齢者と若年者に対する政策目標

フィンランドの専門家に高年齢者と若年者に対する政策目標に関して質したところ、高年齢者と若年者の労働市場に関する詳細な説明を得ることができただけでなく、長寿と家族政策の問題についての幅広い見解を得た。日本の専門家からの回答は、特定の年齢層のみに有効な労働需要を生み出さないことが重要であるというものであった。日本の専門家の回答の中には、高年齢者と若年者との間に二律背反的な状況は存在しないとの発言もあった。

フィンランドの高年齢者にとって、失業年金制度と年金受給開始年齢に達するまでの追加的給付期間の導入は、貧困を回避し社会保障からの離脱を避けるための有効な政策であった。労働力が逼迫している場合には、高年齢失業者が権利と義務を持つ求職者であることを思い出す必要がある。高年齢失業者自信は就業する努力を積極的に行うべきであろう。

一方、フィンランドの若年者に対する政策には歪みがある。若年者の就業率はすでに十分高いにもかかわらず、就業率を高めることが目標となっている。若年者が教育を受けることはプラス要因である。政府はこのために財政支出をすべきだ。就業率を高めるのではなく、若年者が中退しないで学校にとどまり、早期に職業生活に入らないようにする政策が効果的である。将来において事業主は、教育訓練を受けている若年者を職業に就かせようと努力することになるであろう。

高年齢者にとって重要なことは、長寿とともに、生活の質が向上することである。すなわち、活動的な高齢者生活、質の高い豊かな高齢者生活を政策目標とすべきである。高齢化社会において、生涯を通じて活動的であることを可能にする健康と能力が、高齢者個人の生活の質と経済を維持し発展させるという側面から重要視されている。これが実現すれば年金を30～40年にわたって受給することも可能になる。「高年齢者向け製品」に対する世界的な市場の拡大も生まれてくる。

若年者問題の解決のためには、出生率を高くする必要がある。政府は、若年者の家族形成を支援し、子供の増加を促す政策をとるべきであろう。職業生活と家庭生活の調和が重要である。子供と若年者が減少していくため、全ての子供に教育を受けさせ、教育を継続させることに十分配慮し、若年者の学校からの中途退学や労働市場からの疎外を回避する必要がある。

高年齢者の活用は若年者の排除につながるものではない。逆に若年者の活用は高年齢者の排除につながるものではない。日本の専門家の1人は、特定の年齢層に偏った労働需要を生み出さないことが重要であると指摘した。

サ 年金改革とその妥当性

日本もフィンランドも近年になって、年金改革を実施している。両国ともに年金受給開始年齢が給付水準に影響する制度を採用した。聞き取り調査対象の専門家の一致した見解として、両国ともに年金改革が高年齢者の雇用を促進しているとの認識が示された。もし高年齢者の長期就業が実現していなければ、フィンランドの年金改革は不十分であったといわざるを得ないと聞き取り調査対象者は考えている。年金改革とその妥当性について日本の専門家は、改革が不十分であると解釈することは可能であるとしながらも、不十分であるとは明言しなかった。

フィンランドでは、年金受給開始年齢の柔軟化を伴う大規模な年金改革が成果を上げている。この成果は中央年金局による事前予測よりも大きなものとなる可能性がある。60歳以上の就業率は大幅に増加した。しかし、年金生活者を例えば月に1週間程度の就業に復帰させ

るための対策を講じる必要があるという意味では、年金改革は不十分であった。

フィンランドに関しては、年金受給開始年齢の柔軟化を伴う年金改革、高齢者がより長く働くための経済的援助、生涯所得に基づく年金の計算、「寿命係数」の導入、年金資金積立の早期開始が求められる。政府がこれ以上できることはそれほど多くはない。EUの推計によれば、フィンランドの年金制度は財政的にみて制度を健全な状態で維持できる可能性が高い。だが、一層の改革が必要である。高齢者の就業年数が大きく伸びない場合はとくにそうである。あまりにも早期の退職は減少させるべきである。パートタイム労働を続けながらの年金受給を可能とするなど、年金の再定義や再構成を行い、年金制度を一層柔軟な制度とする必要がある。

日本では年金改革には2つのポイントがある。第1は年金受給開始年齢の引き上げであり、第2は受給額の減額である。老齢基礎年金の受給開始年齢は、原則65歳である。しかし、60歳を過ぎた任意の年齢で年金を受け取ることを選択することもできる。年金額は、年金を請求して受給する時点によって変化する。年金額は、65歳で受給する年金を基準に、65歳未満からの受給を選択した場合は減額され、65歳以上の受給を選択した場合は増額される。2004年の年金改革以前は、年金額と年齢との関係は複雑で段階的なものであり、この制度が高年齢者の就業意欲を減退させていた。高年齢者の就業は、2004年の年金改革によって促進されたといえる。

シ 若年者の労働市場への参入

若年者の労働市場への参入の問題については、若年者の就業、教育、訓練に関して、両国で非常によく似た対策が共通してとられていることが分かった。フィンランドでは、教育からの中途離脱に関する懸念がある。日本では、常用就業していない若年者(フリーター)に常用の職を得る機会を提供する政策が実施されている。

フィンランドでは、技術専門学校のカリキュラムを改善する必要があり、職業ガイダンスによって学校から職業への移行を助ける必要がある。問題は多くの若年者が依然として初等教育の学歴しかないことである。これが若年者を労働市場に完全に引き込む上での障害となっている。職業ガイダンスと教育政策が重要である。フィンランドの専門家は、見習研修は若年者を労働市場に参入させる1つの方法だと指摘している。

日本では若年者の職業訓練は以前から実施されているが、必ずしも十分ではない。若年者は、職を得る前に常識と知識を得る必要がある。そしてまず第1に、若年者には職業訓練が必要である。政府(内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)は2003年に「若者自立・挑戦プラン」を策定した。このプランは、若年者の働く意欲を喚起しつつ、やる気のある若者すべての職業的自立を促進し、若年失業者の増加傾向を転換させることを目的としたものである。2005年には、政府は年間20万人のフリーター(若年者で常用職を持たない者)の常用雇用化を目標に掲げ、各種就職支援策を効果的に推進する計画を策定した。この中でトライアル雇用制度が打ち出され、政府は企業に依頼してフリーターを試用的に雇用させ、ある程

度の成功も収めている。さらに、日本版デュアルシステムが開始され、半年または1年間、若年者は企業で働きながら、訓練プログラムや座学を受けることができる。加えて公共職業安定所におけるフリーターを対象とした職業紹介が強化された。

フリーターは職業能力を持たず、生涯にわたって低賃金の職業に就く可能性が高い者のことである。政府は職業訓練と賃金が高く安定した就職機会をフリーターに提供する必要がある。

ス 高齢化の影響を受ける産業・業種

フィンランドでは、労働者の流出、流入の両面で、各産業間、業種間のバランスは比較的とれている。しかし、能力の高い労働者を確保できるか否かという点で、ソーシャルサービスとヘルスケア関連業種は難しい状況にある。この業種は日本でも問題となっているようである。また、日本の製造業では若年者への技術や技能の移転が課題となっている。

フィンランドの状況は、面白い形でバランスが取れている。特定の分野に問題が集中することなく、どの分野にも問題がある。例えば、IT分野は大きな成長を遂げている。この分野の労働者は若く、労働者の流出は少ない。製造業と建設業では、雇用の伸びは極めて低いかマイナスであり、労働者の流出は多い。サービス業とヘルスケアでは労働需要が増加しており、平均して労働者の流出は一定である。新規労働力の需要や退職による流出の補充需要は、どの業種においても比較的均一であるが、高齢者介護業では流出した労働者の補充は難しい。この意味において労働市場の機能は低下していると言わざるを得ない。

財政改革と経済成長が、高齢化によって大きな影響を受ける業種に重要な影響をもたらす。ソーシャルサービスとヘルスケアにおいては技能労働者の確保がカギとなる。地域開発においては公共事業の構造改革が必要である。情報化社会の進展が高年齢者を疎外するかもしれない。

日本において高齢化によって大きな影響を受ける業種は、医療・福祉、サービス業である。これらの業種では労働需要の増加に伴って多くの労働者が必要となると予測されている。製造業も厳しい状況に直面するといわれている。今後ベビーブーム世代の退職が始まるが、製造業では高年齢者から若年者への技術や技能の移転が必ずしも順調に進展していない。短期的な観点からは、製造業における技術や技能の移転が最も重要な問題である。

セ 高齢化と労働市場

高齢化と労働市場について専門家が提示した課題は、日本とフィンランドで大きな違いがある。フィンランドは国土が広く人口密度が低いため、労働力不足と失業の併存が問題と考えられている。職場における労働者の年齢のバランスについても力説された。日本では、高年齢者の継続雇用を促進するために、高年齢者の労働時間を短縮する必要があると強調された。

フィンランドでは高齢化に関して問題はあるものの、例えば高年齢者の就業が増加しているプラス面もあることが指摘された。しかし、先に指摘したように労働市場の機能は低下しており、労働力不足と失業が同時に存在するやっかいな問題を抱えている。こうした中で教

育訓練による技能の向上はますます重要になっており、最新の技術や技能を身につけるための生涯学習も重要性を増している。あらゆる世代の働くための能力や活動する能力について考えれば、一旦退職した高齢者が労働市場に復帰するための訓練、労働者の能力を見極めた上での人員構成と各労働者の役割分担を考慮した職場づくりが求められる。若年者も高齢者も職場においてそれぞれの強みを持っている。この意味で職場における年齢構成のバランスは重要である。高齢化していく労働者に対して肯定的な態度を取り、経験を尊重する必要がある。働きながら両親や子供の世話をすることもあるため、家庭と仕事のバランスの改善も必要である。

日本では今後、労働力が減少していくため、高齢者の雇用を一層促進する必要がある。企業においては高齢者の継続雇用を実現するために賃金・人事処遇制度の見直しなどの条件整備が求められている。企業は高齢者のために勤務制度の柔軟化、例えば短時間勤務の導入や時差通勤などを進める必要がある。

ソ 2020年における高齢化社会のイメージ

2020年における高齢化社会のイメージについてフィンランドの専門家は、労働力不足に直面しているであろうが、国民は社会の変化に対する十分な適応能力を持っているとの意見であった。日本の専門家は、高齢化社会が一層進行し、社会保障制度を維持するための負担が増加するであろうと指摘した。

2020年までにはベビーブームのコーホートが退職を終えているため、高齢化の影響による労働市場の変化の度合は現在よりは低下する。しかし、生産年齢人口と労働力人口が減少するため、労働市場がどのような方向に向かうかは不透明である。2020年には労働力不足は恒常化している。どのような種類の問題が生じるのかを予測することは不可能である。フィンランドの住宅市場は持ち家が中心であるが、労働移動率が高く、交通機関が整備されて以来、これまでのところ大きな問題は生じていない。だが、通勤距離は延びる傾向にあり、鉄道網の再整備が必要となっている。

フィンランド人はこれまで、社会の変化に対する適応力を発揮してきた。今後は事後的な適応にとどまらず、積極的な対応をすべきである。フィンランドは人口構成上の変化に手をこまねいているわけではない。経済成長の促進と早くからの構造改革という積極的な対策が、高齢化問題を乗り越えるために必要とされている。年金制度が破綻しつつあるという考え方は誇張である。社会保障の財源確保に関して最も重要なことは、就業率の向上、国民の健康増進、ソーシャルサービスや医療サービスの改善である。

日本では高齢化の進行速度が現在よりも速くなる。社会保障に対する個人負担も急速に増加していく。

4. 高齢化と雇用政策：日本とフィンランドの類似点と相違点

ここでは、本研究による主要な発見事項をまとめるとともに、日本とフィンランドの高齢

化と雇用政策に関する類似点と相違点について考察する。対象とした日本とフィンランドの社会と労働市場は、多くの点で異なっている。このため高齢化問題への対応方法は、問題点が共通であるにも関わらず異なっている。他方で、政策面では類似点がみられる。

日本とフィンランドの大きな相違点の1つは、高齢化問題に対する議論の方法にある。日本では「2007年問題²⁶」が話題となっている。これは1947～49年に生まれた戦後最大のコーホートが主としてこの時期に退職によって労働市場を離れ始めるという状況を意味する。フィンランドでは、高齢化は長期にわたって進行するものと考えられ、この種の転換点が議論になることはほとんどない。

フィンランドは、高齢化問題に対応する方法のいくつかを他の国や国際機関の政策の中に見出した。日本では、人口構成の状況が他のどの国とも大きく異なるために、独力で対応しなければならないと考えられている。この違いには、文化的な違いが反映しているかもしれない。

日本の高齢者雇用の全体的なシステムは独自のものである。主としてこれまで大企業でとられてきた終身雇用制度が、多様な雇用形態へと変化している。これが高年齢者の就業にも影響を及ぼしている。大企業にとって、賃金水準の高い高年齢者の一部を選択して継続雇用し、退職した高年齢者の代替として賃金水準の低い新規学卒者や中途採用者を雇用することが一般的である。企業は高年齢者の再雇用制度を設けていることも多い。これは60歳以上の労働者が事実上、賃金と福利厚生水準を切り下げた形で企業にとどまることを意味する。高齢化社会に入り高年齢者が活用できる主要な労働力資源の1つとなったことから、大企業では従来の賃金・人事処遇制度を改め、新たな状況に対応できる制度の構築に取り組んでいる。高年齢者の一部は、無償で就業を継続している。将来の就業形態として、60歳あるいは65歳以降に段階的に労働時間を短縮させながら退職年齢を70歳に引き上げる可能性がある²⁷。

日本の事業主は、継続的に就業することのできる高年齢者を選択する。フィンランドの高年齢者には、67歳まで就業を継続する権利がある。この違いの背後にある考え方の相違は大きい。日本では政策の焦点がどちらかといえば事業主の側にあり、フィンランドでは個人の側にある。

日本の労働力資源はフィンランドと比較して限定されている。フィンランドでは女性のみが日本と比較して就業率が高い。フィンランドの男性の就業率は日本の男性と比較してかなり低い。高齢者の就業率も、日本の方がフィンランドよりもかなり高い。

フィンランドでは、失業者と非労働力人口の中に比較的多くの労働力資源がある。しかしながら、こうした者の技能水準は、求人企業が必要とする技能水準に達していないことが多く、労働力としての質に疑問が持たれている。今後、フィンランドでとくに重要ことは、高

²⁶ 例えば、Japanese Working Life Profile 2006/2007 (2006, 38)、Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006 (2005, 34)を参照。

²⁷ Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006 (2005, 34-5)。

年齢者の何割が就業を継続するのか、何年就業を続けるのかという点である。日本がフィンランドと比較して多くの労働力資源を有しているのは、生産年齢(15~64歳)にある女性、とくにすでに労働市場に参入しているパートタイム労働者である。若年者に対する技術や技能の移転も日本の企業にとっては、とくに製造業で、大きな課題となっている。

年金制度が維持できるか否かについて、日本の聞き取り調査対象者による評価は、フィンランドの聞き取り調査対象者の評価と比べて、かなり悲観的である。日本の専門家は「年金制度の破綻」という表現を使用した。他方、フィンランドの専門家は、年を経るにしたがって財政負担が厳しくなることを予測しながらも、年金制度は維持できることを前提として考えている。

両国の若年者は、労働市場への参入に関していくつかの問題を抱えている。日本では、「フリーター」と「ニート」が最大の問題とみなされている。フィンランドでは、若年者の労働市場への取り込みのプロセスは、労働市場政策による支援を得ながら教育政策によって解決されることが多い。しかし、両国ともに若年者の労働市場への取り込みは不十分なようである。フィンランドの若年者が高等教育を終了する年齢は、日本の若年者よりも高い。これは部分的にはフィンランドの学生が教育を受けながら働いていることによって説明できる。日本では「フリーター」や「ニート」のような現象には「伝統的な働き方」に対する批判が含まれている面もある。

表3は、日本とフィンランドの比較という視点から高齢化の主要問題をまとめたものである。高齢化自体は明らかに日本が先を進んでいる。高齢化の影響に対する包括的な対策の面ではおそらくフィンランドが先行している。

政策面での類似性は多く、労働市場の入口と出口の重視、就業年数の長期化促進、年金制度改革、将来の労働力不足への対策の点でも類似性がある。しかし、両国ともに、まだ多くの政策領域で互いの経験から学ぶことができるであろう。フィンランドの最近の進展にもみるべきところは多いものの、日本における高年齢者の高い就業率には目を見張るものがある。日本では、賃金と生産性の点で高年齢者の雇用制度に非効率な点がある。フィンランドでは、高年齢者の雇用問題に対処する従来の方法は早期退職制度と失業であり、これによって同様の非効率性に対処しているが、このアプローチの代わりに就業年数の長期化が行われるようになってきている。

両国とも、若年者を労働市場に取り込む上で問題に直面しているが、この点では両国ともに優れた対策がとられている。

フィンランドの年金改革は、対象範囲が広く抜本的なもので、柔軟な年金受給開始年齢を高年齢者が主体的に選択できる権利を伴うものである。このことは企業に対して、高年齢者の生産性をさらに高めるよう強いることにもなる。今後、日本は再び年金改革に取り組む必要性に迫られることは明確なように思われる。フィンランドでもおそらく再び年金改革に取り組むことになるであろう。

フィンランドにおける高い女性の就業率は好ましい指標である。両国ともに外国人労働者(移民労働者)に関する政策的な課題を抱えている。

表3 日本とフィンランドの高齢化問題の比較

	日 本	フィンランド
社会の高齢化進行度合	世界一	ヨーロッパで1位 ¹
予想される主な影響	総人口は2004年からすでに減少し、年金負担が明確に増加	2010年より生産年齢人口が減少の見込み、年金負担の増加
高齢化に対する対策	「2007年問題」など、どちらかといえど転換点指向の対策	社会全体での包括的なプロセス指向
労働力不足	1980年代後半のバブル経済以降、実質的な不足はない。労働力不足の対策必要	これまでのところ全体的な不足はない。不足の原因は主としてミスマッチ問題。労働力不足の対策必要
主たる予備労働力	女性、高齢者、若年者	失業者、現状では非労働力であるが条件によっては労働力となりうる者、高齢者。男性の雇用率は依然として相対的に低い
高齢者の就業状況の進展	事業主には65歳までの雇用機会を確保する義務、退職者の再雇用の促進、過去数年間に55～64歳の就業率が若干増加(2003～2006年に+2.6%ポイント)	高齢者の雇用増は、中期・長期でEU加盟国で最高 ² 、退職年齢の上昇傾向。雇用者の労働時間は増加している
年金制度の改革	2004年に年金改革。受給資格は段階的に65歳から。しかし、企業レベルの実態はまだこれに沿っていない。高齢者の雇用促進、事業主への働きかけを重視	2005年に大規模改革、62～67歳の年金受給開始年齢を柔軟化、就業継続に対する経済的援助策、寿命係数の開発、早期積立の開始、早期退職の厳格化、高齢者の雇用促進、個人の選択を重視
年金制度維持の可能性	給付水準か、拠出金、またはその双方の一層の改革が必要、高齢者の雇用は効果大、専門家によって制度の「破綻」すら言及された	EUの予測では年金制度維持の可能性は高い。就業年数の長期化が依然として必要
労働市場への若年者の参入	常用職を持たない若年者(フリーター)の約10%に常用職を提供、フリーター向けにトライアル雇用事業実施、ニートが問題とされている	若年者がすでに部分的に労働市場に参入しているものの高等教育にかかる年数が長過ぎる。学校の中退退学が問題、若年者の失業は急速に減少
労働市場政策の役割	主に追加的役割、若年者には情報提供、ガイダンス措置が重要、公共職業安定所が高齢者に対する情報提供とともにマッチングの役割を担う	若年者には労働市場政策が積極的な役割(教育・訓練の整備、職業紹介サービス)。高齢者にはより受動的な役割
外国人労働者(移民労働者)の役割	非常に制限的な外国人労働者政策、外国人単純労働者は禁止、外国人労働者の割合は緩やかに増加(2002年のグロス・インフローは労働力の0.2%)	プラスではあるが不十分な役割、外国人労働者の割合は緩やかに増加(グロス・インフローは2002年で労働力の0.7%、2006年は0.8%)

注：1. 高齢化率、年齢構成の変化の速度ではフィンランドがヨーロッパでトップだが、人口構成がヨーロッパで最も高齢化しているわけではない。

2. フィンランドでは、1994～2006年に55～64歳の高齢者人口の就業率が21%ポイント増加した(OECD 2007, 249)。Employment in Europe(2005, 284)を参照。このプラスの変化の4分の3は、1998年以降に急速に生じた。

参考文献

- Asao, Y. (2007), *Outlook on the Retirement Process of Dankai No Sedai or the Japanese Baby-boom Generation*, Japan Labor Review 4/2007, The Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo
- Effective retirement age in the Finnish earnings-related pension scheme (2007), Statistical reports 5/2007, Finnish Centre for Pensions, Helsinki
- Employment in Europe (2004), European Commission, Luxembourg
- Employment in Europe (2005), Recent Trends and Prospects, European Commission, Brussels
- Finnish Economy. Structural Indicators (2004), Government Institute for Economic Research, Helsinki
- Finnish Economy. Structural Indicators (2005) (In Finnish), Government Institute for Economic Research, Helsinki
- Finnish Economy. Structural Indicators (2006), Government Institute for Economic Research, Helsinki
- Finnish Labour Review 4/2004 (2004), Ministry of Labour, Helsinki
- Finnish Labour Review 2/2007 (2007), Ministry of Labour, Helsinki
- Haataja, A. (2007), Factors predicting the staying on at work of 50-59-year-old employed people (In Finnish), Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki
- Hamalainen, H. (2007), *Recruitment of Labour in Establishments in 2006* (In Finnish), Ministry of Labour, http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/rekrytointi2006.pdf
- Ilmarinen, J. (2006), *Long Working Career! Ageing and the Quality of the Working Life in the European Union* (In Finnish), Institute for Occupational Health and Ministry for Social Affairs and Health, Helsinki
- Ito, M. (2008), *Measures for Supporting Regional Job Creation in Japan*, Japan Labor Review 1/2008, The Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo
- Japanese Working Life Profile 2006/2007 - Labor Statistics (2006), The Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo
- Korkeamaki, O. - Uusitalo, R. (2006), *Employment effects of a payroll-tax cut ? evidence from a regional tax exemption experiment*, VATT Discussion papers 407, Government Institute for Economic research, Helsinki
- Koshiro, K. (2000), *A Fifty-Year History of Industry and Labor in Postwar Japan*, The Japan Institute of Labour, Tokyo
- Laine, V. - Uusitalo, R. (2001), *Labour supply effects of the Finnish work incentives reform* (In Finnish), VATT research reports 74, Government Institute for Economic Research, Helsinki
- Labor Situation in Japan and Analysis 2004/2005 (2004), The Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo
- Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006 (2005), The Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo
- Labor Situation in Japan and Analysis: General Overview 2006/2007 (2006), The Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo
- Ministry of Labour (2004), Report on Temporary Work Agencies and Private Employment Service in Finland in 2003 (In Finnish), by Hamalainen, H., Ministry of Labour, Implementation Department, Helsinki
- OECD (2004), *Ageing and Employment Policies*, Finland, Paris
- OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris
- OECD (2005), *Labour Force Statistics 1984-2004*, Paris.
- OECD Economic Surveys (2006), Japan, Paris.
- OECD Economic Surveys (2006), Finland, Paris.
- OECD (2006), *Employment Outlook*, Paris
- OECD (2007), *Employment Outlook*, Paris
- Parjanne, M-L. (2004), *Changes in the Age Structure of the Population and Preparations for them in different Ministries* (In Finnish), Ministry for Social Affairs and Health, Helsinki

Preparation for the change in the age structure (2006) (In Finnish), Prime Minister's Office, Helsinki

Raisanen, H. with the contribution of E. Heinonen (2005), *Comparative Analysis on the Job-Broking Market in Japan and Finland*, The Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo at:

www.jil.go.jp/profile/documents/Raisanen.pdf; published also VATT Discussion Papers 370, Government Institute for Economic Research, Helsinki

Rantala, J. - Romppanen, A. (2004), *Staying at the labour market of the elderly* (In Finnish), Finnish Centre for Pensions, Helsinki

厚生労働省大臣官房統計情報部(1999)『就業形態の多様化に関する総合実態調査』

厚生労働省大臣官房統計情報部(2003)『就業形態の多様化に関する総合実態調査』

厚生労働省大臣官房統計情報部(2003)『労働統計年報』

付属資料

1. 聞き取り調査の対象者

調査1：フィンランド労働省、2006年9月25日

調査2：フィンランド社会問題保健省、2006年10月4日

調査3：労働政策研究・研修機構(厚生労働省からの出向者)、2006年11月10日

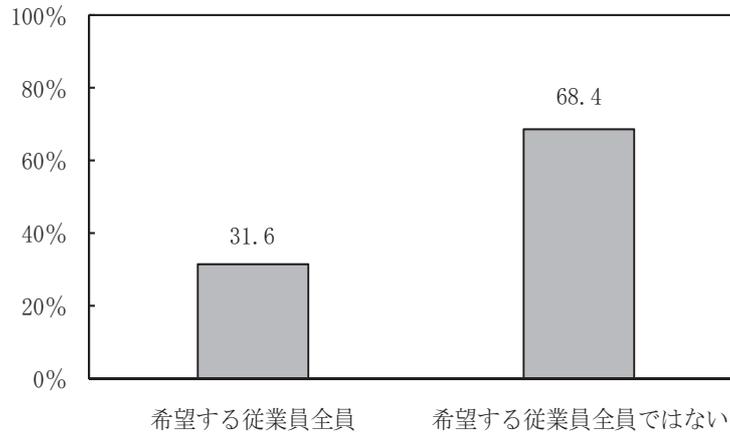
調査4：労働政策研究・研修機構(厚生労働省からの出向者)、2006年12月18日

*聞き取り調査1と2はヘイキ・ライサネン(Heikki Raisanen)が、聞き取り調査3と4は堀春彦が実施した。

2. 聞き取り調査の質問項目

- ①社会における高齢化の主な影響がどのようなものか、あなたはどのように説明しますか。
- ②社会の高齢化の影響に対する準備状況について、あなたはどのように考えていますか。
- ③準備のプラスの要素は何だと考えますか。また、これまででマイナスの要素と考えられるのは何ですか。
- ④政策立案者には、特定の国の政策について良く知っていても、他の国についてはよく知らないということがあります。この国において高齢化問題に関する対策でどのような国が最も大きな影響を与えたか、またその理由について、あなたの意見を教えてください。
- ⑤労働市場政策、社会保障、税金といった幅広い観点から雇用政策について考えるなら、中期的にどのような目標が最も重要だと考えますか。
- ⑥その目標を達成する上で最も効果的な政策について、意見をお持ちですか。
- ⑦高齢化はおそらく労働力不足の原因となります。この問題への対応はどのように行われてきましたか。
- ⑧将来の労働力不足との関係において、外国人労働者(移民)の役割についてあなたはどうか評価しますか。
- ⑨高齢化の観点からは、高年齢者と若年者という2つの集団が他の年齢層よりも重要です。これらの年齢層に対する主要な政策目標について、あなたはどのように説明しますか。
- ⑩これまでで最も重要な年金改革を示してください。あなたはそれらを十分だと考えますか。
- ⑪若年者の労働市場への取り込みに関して何らかの改革がありましたか。また、それは十分ですか。
- ⑫高齢化の影響が深刻になる特定の産業・業種はありますか。
- ⑬2020年における高齢化社会についてのあなたのイメージはどのようなものですか。
- ⑭高齢化社会の労働市場に関して、あなたは何を重視しますか。

図 A 1 日本における上限年齢までの継続雇用の可能性



3. 日本における企業の高齢者継続雇用制度モデル

(第3章(1)「改正高年齢者雇用安定法の効果」を参照のこと)

日本の企業が定年の廃止、定年引き上げ、継続雇用制度の導入という3つの措置のどれを選択するかについての影響を推計した。具体的には、多項ロジットモデルを使って以下のように推計を行った。

$$\log p_j / p_1 = b_j X + v_j \quad \text{for } j = 2, 3 \quad (1)$$

ここで、 p は確率を示し、1は「継続雇用制度の導入」を表す。同様に、2は「定年の廃止」、3は「定年の引き上げ」をそれぞれ表す。 X は独立変数で、 b は係数、 v は誤差である。

X : **Blaw** (Blaw は、2006年4月1日の改正高年齢者雇用安定法施行前に企業が高年齢者に安定的な雇用機会を確保する制度を導入していたか否かを示すダミー変数。導入していた場合 $\text{Blaw} = 1$ 、そうでなければ $\text{Blaw} = 0$)

ADJ50 (ADJ50 は、55～59歳の従業員の賃金制度を企業が調整しているか否かを示すダミー変数。調整をしていれば $\text{ADJ50} = 1$ 、そうでなければ $\text{ADJ50} = 0$)

ADJ60 (ADJ60 は、従業員が60歳以降に継続雇用制度で雇用されている場合の賃金制度を企業が調整しているか否かを示すダミー変数。調整をしていれば $\text{ADJ60} = 1$ 、そうでなければ $\text{ADJ60} = 0$)

EVA (EVA は、フルタイムの高年齢者の年間賃金が個人の評価によって大きく異なる賃金制度を企業が導入しているか否かを示すダミー変数。導入していれば $\text{EVA} = 1$ 、そうでなければ $\text{EVA} = 0$)

ZAIRO (老齢基礎年金の受給開始年齢は原則65歳である。しかし、60歳を過ぎた任意の年齢での年金受給を選択できる。年金額は、年金を請求して受給する時点によ

て変化する。年金額は、65歳で受給する年金を基準に、65歳未満からの受給を選択した場合は減額され、65歳より後の受給を選択した場合は増額される。減額された年金または増額された年金を受給しながら高年齢者が賃金を受け取る制度を企業が採用している場合 $ZAIRO = 1$ 、そうでなければ $ZAIRO = 0$)

KEIZOKU (60~64歳の高年齢者に支払われる賃金が60歳時点の賃金の75%未満の場合、それを補う補助金が高年齢者に支払われる。補助金を受け取りながら高年齢者が賃金を受け取る措置を企業が採っている場合 $KEIZOKU = 1$ 、そうでなければ $KEIZOKU = 0$)

FPENSION ($FPENSION$ は、高年齢者に企業独自の年金を支給しつつ賃金を支払う規則を企業が持っているか否かを示すダミー変数。企業が独自の年金を支給している場合 $FPENSION = 1$ 、そうでなければ $FPENSION = 0$)

FLEX ($FLEX$ は、高年齢者の雇用に際してフルタイム雇用以外に何らかの柔軟性のある雇用形態「例えば、1日当たりの勤務時間短縮や週当たりの勤務日数削減」を企業が提供しているか否かを示すダミー変数。企業が措置を講じている場合 $FLEX = 1$ 、そうでなければ $FLEX = 0$)

HIREPLAN ($HIREPLAN$ は、高年齢者を年度途中で採用する計画を企業が持っているか否かを示すダミー変数。企業が年度途中の採用を望んでいる場合は $HIREPLAN = 1$ 、そうでなければ $HIREPLAN = 0$)

企業規模変数 (99人以下の小企業のカテゴリーは除外)

100人~999人の中企業

1,000人以上の大企業

産業変数 (製造業などのカテゴリーは除外)

建設業

情報通信業

運輸業

卸売・小売業

金融・保険業

不動産業

飲食店、宿泊業

医療・福祉

教育・学習支援業

サービス業

表 A1 は記述統計を示し、表 A2 は、計算式(1)を使用した推定結果を示す。モデル1は、どのような要因が企業の定年の廃止または継続雇用制度の導入に影響するかを示す。

表 A 1 記述統計

変数	平均	標準誤差
建設業	0.053	0.225
情報通信業	0.088	0.283
運輸業	0.078	0.268
卸売・小売業	0.192	0.394
金融・保険業	0.031	0.174
不動産業	0.021	0.143
飲食店、宿泊業	0.019	0.137
医療・福祉	0.058	0.233
教育・学習支援業	0.025	0.156
サービス業	0.214	0.410
中規模企業	0.511	0.500
大規模企業	0.089	0.285
BLAW	0.294	0.456
ADJ50	0.297	0.457
ADJ60	0.758	0.428
EVA	0.315	0.465
ZAIRO	0.276	0.447
KEIZOKU	0.440	0.496
FPENSION	0.093	0.291
FLEX	0.392	0.488
HIREPLAN	0.197	0.397

注：いずれの変数もN=7,660。変数はすべてダミー変数。

統計的に有意な要因は ADJ50、ZAIRO、HIREPLAN の3つのみである。これら3要因のそれぞれの符号はマイナスであり、企業が55～59歳の従業員の賃金制度を調整している場合、それらの企業は継続雇用制度を導入する可能性が高いことを示す。同様に、減額または増額された年金を受給しながら高年齢者が賃金を受け取る制度を企業が採用している場合や高年齢者を年度途中で採用する計画を企業が持っている場合、それらの企業は継続雇用制度を導入する可能性が高い。

モデル2は、どのような要因が企業の定年引き上げまたは継続雇用制度導入に影響を及ぼすかを示す。運輸業、教育・学習支援業、中企業、ADJ50、ZAIRO、FLEX、HIREPLAN がそれぞれ1%水準で統計的に有意である。医療・福祉、大企業、ADJ60、EVA、FPENSION は、5%の危険率で統計的に有意である。運輸業、医療・福祉、ADJ60、FLEX の符号はプラスであり、上記の特徴を持つ企業は定年年齢を引き上げる可能性が高い。他方、中企業、大企業、つまり比較的規模の大きい企業、ADJ50、EVA、ZAIRO、FPENSION、HIREPLAN の符号は負であり、継続雇用制度を導入する可能性が高い。

2つのモデルの推計結果から、55～59歳の従業員の賃金システムを調整する企業、高年齢者が減額または増額された年金を受給しながら賃金を受け取る制度を持つ企業、高年齢者を年度途中で採用する計画を持っている企業は、継続雇用制度を導入する可能性が高いといえる。

表 A 2 継続雇用類型のロジット推計：モデル 1 とモデル 2

モデル1 継続雇用制度導入ではなく定年廃止を選択			
	係 数	Wald統計量	確 率
定数項	-2. 2760	20. 4400	0. 0000
建設業	0. 685	0. 819	0. 365
情報通信業	0. 341	0. 265	0. 606
運輸業	0. 020	0. 001	0. 979
卸売・小売業	0. 853	2. 372	0. 124
金融・保険業	0. 260	0. 053	0. 819
不動産業	0. 458	0. 163	0. 686
飲食店、宿泊業	1. 085	1. 500	0. 221
医療・福祉	0. 594	0. 804	0. 370
教育・学習支援業	-0. 287	0. 065	0. 799
サービス業	0. 857	2. 698	0. 100
中規模企業	-0. 534	3. 219	0. 073
大規模企業	0. 234	0. 208	0. 648
BLAW	0. 036	0. 007	0. 934
ADJ50	-2. 506	49. 229	0. 000
ADJ60	0. 213	0. 454	0. 501
EVA	-0. 823	2. 176	0. 140
ZAIRO	-1. 416	7. 641	0. 006
KEIZOKU	0. 151	0. 040	0. 841
FPENSION	0. 213	0. 551	0. 458
FLEX	-0. 013	0. 001	0. 970
HIREPLAN	-2. 514	47. 294	0. 000
モデル 2 継続雇用制度ではなく定年年齢引き上げを選択			
	係 数	Wald統計量	確 率
定数項	-0. 8220	24. 4270	0. 0000
建設業	0. 270	1. 114	0. 291
情報通信業	-0. 251	1. 248	0. 264
運輸業	0. 519	6. 569	0. 010
卸売・小売業	0. 037	0. 041	0. 839
金融・保険業	-0. 253	0. 486	0. 486
不動産業	0. 357	1. 145	0. 285
飲食店、宿泊業	0. 033	0. 008	0. 930
医療・福祉	0. 454	4. 471	0. 034
教育・学習支援業	0. 940	11. 995	0. 001
サービス業	0. 122	0. 530	0. 467
中規模企業	-0. 327	9. 519	0. 002
大規模企業	-0. 590	6. 480	0. 011
BLAW	-0. 225	2. 712	0. 100
ADJ50	-1. 569	195. 581	0. 000
ADJ60	0. 256	5. 028	0. 025
EVA	-0. 312	4. 348	0. 037
ZAIRO	-0. 729	29. 830	0. 000
KEIZOKU	0. 033	0. 022	0. 882
FPENSION	-0. 235	4. 638	0. 031
FLEX	0. 773	46. 459	0. 000
HIREPLAN	-0. 723	47. 697	0. 000

注：-2 対数尤度 = 2216. 555 カイ2乗 = 816. 184

JILPT 資料シリーズ No.52

高齢化社会における雇用政策：日本とフィンランドの比較研究

発行年月日 2009年3月6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

(編集) 国際研究部 研究交流課 TEL 03-5903-6318

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

© 2009 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)