

また、イタリアでも 03 年の労働市場改革が女性の労働参加率を高めたことが知られる。イタリアは、女性や若年層の就業率が他の EU 諸国に比べて低いこと、長期失業率が高いこと、南北格差及び仮装自営業者が多いなどの問題を抱えており、90 年代より、労働市場を硬直化させている規制の見直しを行ってきた。03 年に制定された労働市場改革法（ビアジ改革）は、上記のような構造問題に対応し、就業率を高めることを目的とした弾力的な契約形態の拡充、具体的にはパートタイム労働へのインセンティブ、派遣労働の柔軟化等を実施した。併せて、市場メカニズムを徹底的に活用し透明性と効率性を持たせるような改革、具体的には職業紹介などの労働市場サービスを提供する機関に対する許認可手続きの明確化等を実施した<sup>8</sup>。ビアジ改革は即効性を発揮し、女性の労働参加率は 03 年の 48.3%から 1 年で 2.5%ポイントも上昇した（14 年は 55.2%）。中でも女性の雇用に占めるパートタイム比率が高まった（03 年 17.3%→14 年 32.2%）。

### （3）柔軟な働き方

働く時間や働く場所の柔軟化も女性の労働参加率を上昇させる要因と考えられている。逆に、勤務時間が長いと女性の労働参加にはマイナスであるとの指摘があり、各国横断的にみても年間労働時間と女性労働参加率の間には負の相関がみられる（第 3-1-7 図）。

このうちドイツの年間労働時間は 15 年に 1,371 時間と OECD 諸国の中でも最低水準にある。時短が非常に進んだ環境下で、近年ドイツの労働時間制度は一層の短縮ではなく柔軟化に焦点を当てて見直されるようになり、こうした中で登場した制度が「労働時間口座制度」であった（前掲第 3-1-5 表）。労働時間口座は 90 年代に自動車産業等から導入が進んだもので、フィンランド、デンマーク、スウェーデン、オーストリアでも普及している。これは、一定期間の幅で 1 日または週の労働時間を変動的に配分できる制度で、労働力の有効活用を目的として労働者が残業時間を各人の口座に貯蓄し休暇等に利用できる仕組みであり、そもそも年次休暇の完全消化が前提となっていると言える<sup>9</sup>。

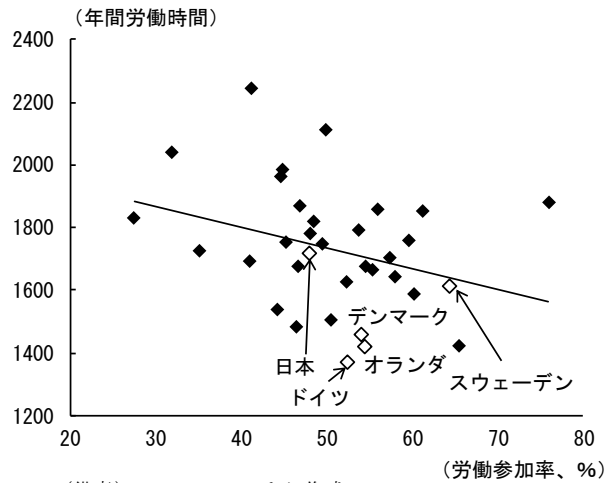
柔軟化はヨーロッパの各国で進んでいる。データが利用可能な 23 か国中<sup>10</sup>、労働時間を少なくとも一定程度自分の裁量で決められる労働者の割合が特に高く、5 割を超えているスウェーデン、オランダ、デンマークの 3 か国では、女性の労働参加率は平均 57.7%と全体の平均を 9%ポイント近く上回っている。こうした国々では、労働者自身が働く時間を柔軟に調整できることで、育児と仕事を両立させている両親にとっても働きやすい職場環境となっていると考えられる。

<sup>8</sup> 大内（2005）

<sup>9</sup> 労働政策研究・研修機構（2008a）

<sup>10</sup> OECD Family Database

第 3-1-7 図 年間労働時間と女性の労働参加率（2015 年）



(備考) 1. OECD.Statより作成。  
 2. トルコのみ14年。  
 3. 年間労働時間は自営業者も含む。

スウェーデンでは、子供が8歳になるまで労働時間をフルタイムの75%まで短縮可能とする労働時間短縮制度も設けられていることに加え、労働時間を自ら決定することのできる労働者の割合が高くなっている。10年にヨーロッパ7か国（フランス、ドイツ、イタリア、ポーランド、スペイン、スウェーデン、英国）で行われた調査によると、スウェーデンの女性労働者はオランダと並んで、自分で労働時間を決められる比率が最も高くなっており、41.0%の回答者がある程度の制限はあるものの自分で労働時間を決められる、13.6%が自分で労働時間を決められるとしている（オランダはそれぞれ38.3%、15.3%）。個人的な都合で職場を1～2時間抜けることについても、84.8%の回答者が何の問題もないと回答しており、半数近くが難しいと回答しているドイツ（52.6%）やフランス（44.6%）と比較して対照的である<sup>11</sup>。

これに対しアメリカでは、職場環境や勤務時間に制約が大きく、労働参加率を押し下げているとの指摘がある。14年に行われた調査によると、18歳未満の子供がいる親の約半数（49%）が、家庭で必要な役割を果たすのに支障があることから、新しい仕事を諦めたことがあると回答した<sup>12</sup>。

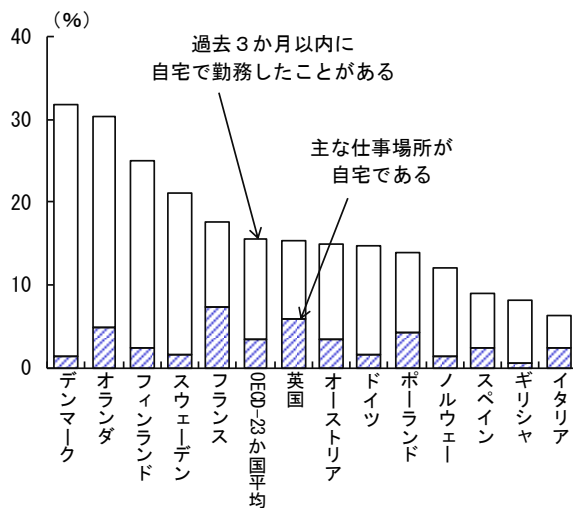
働く場所の柔軟化の典型例がテレワークである。日本の状況にかんがみると、テレワークのメリットとして、(1)育児や介護を理由とする女性のターンオーバーの低下、(2)

<sup>11</sup> Institute for Public Policy Research (2014)

<sup>12</sup> CEA (2014)

人的資源のより効率的な活用の2点が挙げられる<sup>13</sup>。EU全体の取組としては、02年にはテレワーク枠組合意（European Framework Agreement on Telework）が欧州産業連盟や労働組合連合等との間で署名された。EUでは、2000年に、雇用創出や競争力強化によりEUを知識経済に発展させることを10年までに目指すリスボン戦略が打ち出され、その一環としてICTを活用した新たな就業形態としてテレワークの促進が図られた。これを機にEU各国ではテレワークが積極的に活用されるようになり、05年時点で既に、EU27か国において、就業時間の4分の1以上をテレワークで行う労働者が全体の7%となった<sup>14</sup>。10年時点の調査結果で、主な仕事場所が自宅である、あるいは過去3か月以内に自宅で勤務したことがある者の割合が高いデンマーク、オランダ、フィンランド、スウェーデンはいずれも女性労働参加率が高い国々であり、働く場所の柔軟性もまた、女性の労働参加率を高めるための環境整備の一環として有益である可能性が高いと考えられる（第3-1-8図）。

第3-1-8図 欧州のテレワーク普及率（2010年、女性）：テレワークの普及が進展



（備考） OECD "Labour market position of families" より作成。

## 2. 高齢者の活躍に向けた環境整備

高齢者の労働参加を促進する要因としては、(1)研修機会の確保や柔軟な労働環境の構築を通じた雇用可能性の拡大、(2)年齢等の就労条件の設定による労働市場への参入障壁

<sup>13</sup> Sato (2013)

<sup>14</sup> Eurofund (2010)

テレワークは一定程度普及したと判断されたことから、EUによるテレワーク推進策は06年に終了した。

の撤廃、(3) 公的年金や失業保険が働き続けるインセンティブを阻害しないことが挙げられる<sup>15</sup>。各国ともに高齢者の労働参加率は上昇傾向にあるが、中でもニュージーランドと北欧諸国の上昇が目立っている（前掲第 3-1-1 図）。

ニュージーランドの高齢者の労働参加率は、2000 年には 7.7%であったが、14 年には 21.4%と約 3 倍となり、OECD 加盟国の中で最も労働参加率の上昇幅が大きかった。この背景には、各種の政策変更が影響したとされる。年金支給開始年齢は 77 年に 65 歳から 60 歳に引き下げられ、以降、早期退職の動きが強まったため、92 年から 01 年までの間に逆に 60 歳から 65 歳に段階的に引き上げられた。加えて、98 年以降、それまで 13 年にわたって実施されてきた収入審査（income test）が廃止され、他の収入があってもペナルティを課されることなく年金を受給できるようになり、高齢者が働き続けるインセンティブが増していると考えられる。

北欧諸国では、労働時間の柔軟化、定年延長・廃止の実現、公的年金の支給開始年齢の引上げ等が進められてきたことが、労働参加率上昇の背景にある<sup>16</sup>。

また、ドイツでは、ハルツ改革において、高齢者を雇用する企業に対する社会保障負担の免除やパートタイム就業の促進といった、55 歳以上の雇用拡大のための措置が採られたことにより、高齢者の労働参加率の上昇につながっている（前掲 3-1-5 表）。

一方で、韓国の高齢者の労働参加率が高い背景には、年金制度の整備の遅れが指摘されている。韓国の年金制度は 88 年に導入されたものの、年金の金額自体が少ないことに加え、受給割合も低水準にとどまっている。加えて、11 年に行われた調査結果によると、中堅・大手企業の 4 割が 55 歳定年で、60 歳以上を定年とする企業は全体の 4 分の 1 にも満たなかった<sup>17</sup>。定年が早く、かつ年金制度の整備が遅れていることから、多くの高齢者が定年後も就業を続けている。このため、高齢者の労働参加率は高いものの、安定的な就労の機会が得られているとはいえない。65 歳以上の労働者のうち臨時雇用の比率は OECD 加盟国の中でも最も高く、14 年には 59.8%である（OECD 平均は 17.4%）（第 3-1-9 図）。

結果的に、韓国では貧困状態にある高齢者の比率が高い<sup>18</sup>。60 歳以上を対象とした内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（10 年）によると、韓国では回答者の半数程度が「日々の暮らしに困っている」あるいは「少し困って」おり、他の調査国（ドイツ、日本、スウェーデン、アメリカ）と比較して突出して高くなっている（第 3-1-10 図）。多くの高齢者が経済的な理由から働かざるを得ない状況と解釈できる。

---

<sup>15</sup> 内閣府（2015）

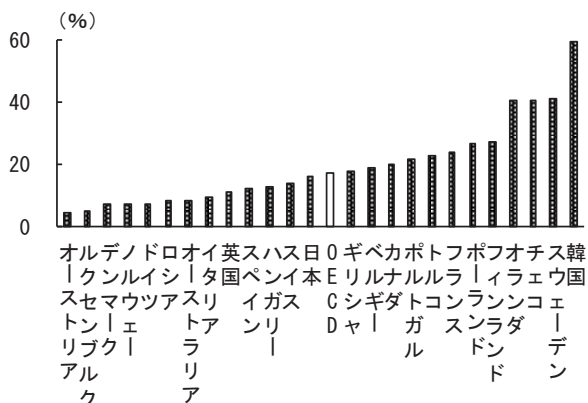
<sup>16</sup> 内閣府（2015）

<sup>17</sup> 百本（2014）、向山（2015）

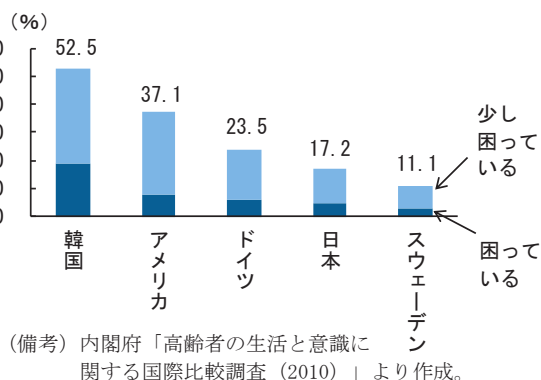
<sup>18</sup> OECD のデータでも、65 歳以上の相対的貧困率（所得が等価可処分所得の中位値に満たない人の割合）は韓国で 47.2%とほぼ半数に近く、OECD 平均の 12.8%を大きく上回っている。

こうした高齢者の貧困の問題に対応するため、13年に定年を60歳に義務付ける法案が成立し、14年5月に施行された。企業規模によって導入に猶予があるものの、17年1月には完全実施される見込みである<sup>19</sup>。

第3-1-9図 高齢者の臨時雇用比率：  
韓国は高水準



第3-1-10図 高齢者の生活と意識に関する  
国際比較：韓国は生活に困る高齢者が多い



(備考) 1. OECD.Statより作成。  
2. 2015年の値。オーストラリアのみ13年。

### 3. 高齢者、女性の活躍による労働供給制約要因の緩和

医療技術の進歩によって健康寿命<sup>20</sup>も伸びてきていることから、一個人が就労可能な期間も物理的に長くなっている。主要先進国の男性健康寿命は2000年から12年の間にフランスでは67歳から68歳、ドイツと英国では67歳から70歳、日本では71歳から72歳、アメリカでは66歳から68歳へ延びている。

一方、個人が就労期間を決める際、年金支給開始年齢など年金制度から受ける影響が大きいと考えられる。主要先進国における年金支給年齢と実際の退職年齢の関係をみると、日本や韓国では平均退職年齢が年金支給開始年齢を上回っているものの、ヨーロッパでは逆に下がっている国が多い(第3-1-11図)。今後、平均寿命上昇の影響を緩和するため、主要先進国ではおしなべて年金支給開始年齢が引き上げられる可能性が高い。その結果、ヨーロッパ諸国でも平均退職年齢が上昇する可能性も考えられる。平均退職年

<sup>19</sup> 百本(2014)、向山(2015)

<sup>20</sup> World Health Organizationの定義によると、平均寿命から傷病のため完全な健康状態ではなく過ごす年数を差し引いて、人が「完全な健康状態」で生きることができる平均年数とされている。

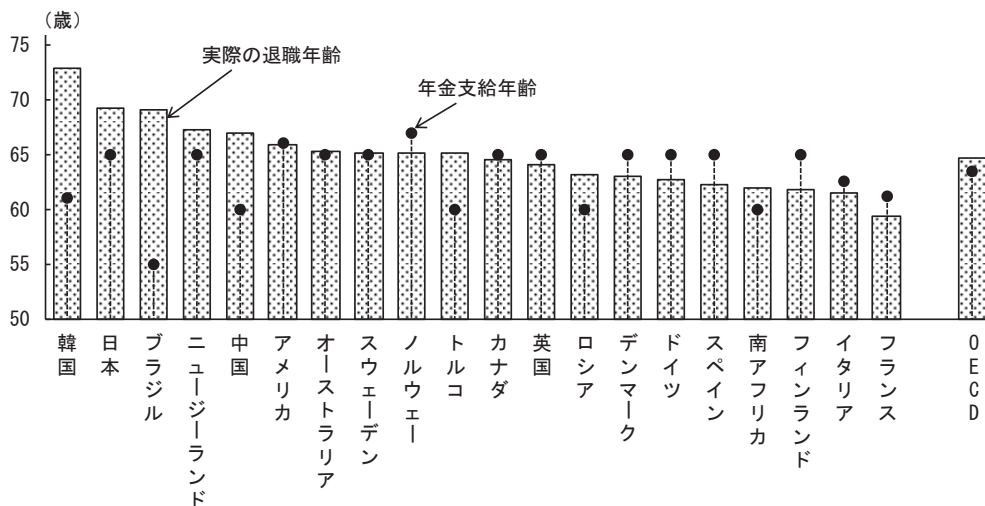
齢の上昇が全体の労働参加率を押し上げる影響を考慮するため、65歳以上の労働参加率が上昇したと仮定すると、フランスとドイツでは、65歳以上の労働参加率が14年の水準から1%ポイント上昇した場合、全体の労働参加率をそれぞれ0.22%ポイント、0.24%ポイント押し上げられる。

また、女性労働参加率の上昇も労働力人口の減少を軽減する効果がある。現在の年齢別労働参加率に変化がないと想定したケース1と、女性労働参加率が北欧並みに上昇すると想定したケース2の労働力人口を比較すると、15年から25年の間でケース1からケース2になった場合、日本では労働力人口は減少から増加に転化(ケース1:▲8.0%、ケース2:2.1%)、ドイツでは減少幅が縮小(同▲7.6%、▲0.5%)、アメリカでは増加幅が拡大(同2.4%、14.0%)すると試算される(第3-1-12図)。

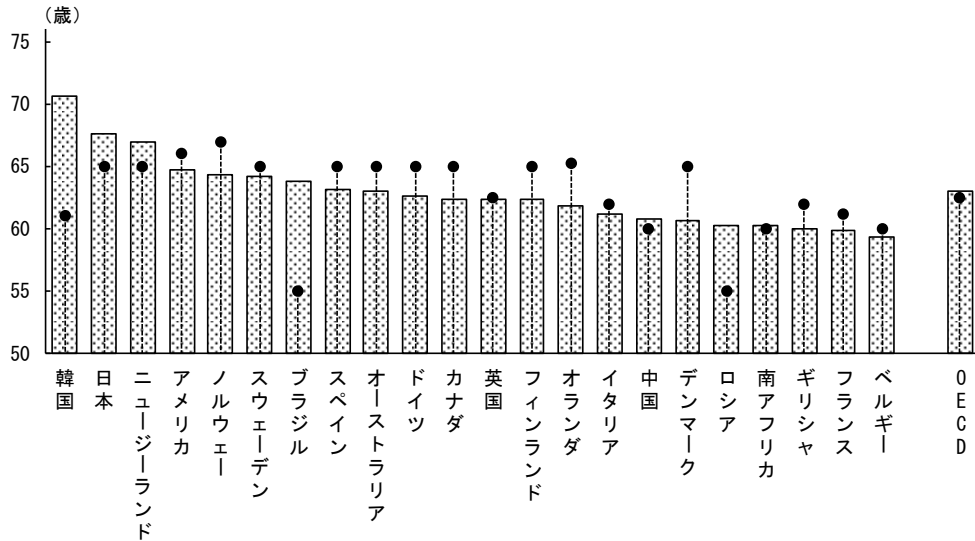
第3-1-11図 年金支給年齢と実際の退職年齢：

ヨーロッパでは退職年齢が年金支給開始年齢を下回る国が多い

(1) 男性

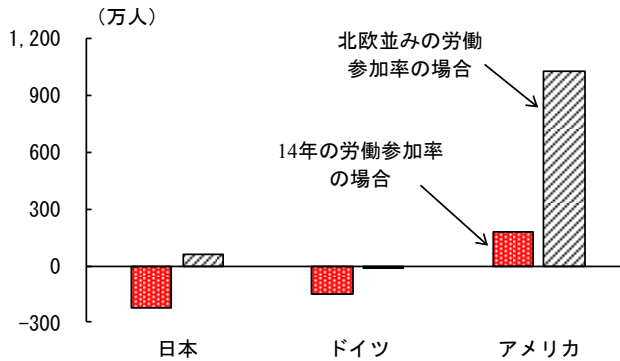


(2) 女性



- (備考) 1. OECD "Pensions at a Glance 2015" より作成。  
 2. 年金支給開始年齢は、20歳時から年金を減額されることのない期間働いた場合に14年時点で退職できる年齢。  
 3. 実際の退職年齢は、09～14年の5年間（中国は05～10年）に労働市場から退場した際の平均年齢。

第3-1-12図 女性の労働力人口の変化（試算：15～25年）



- (備考) 2025年の女性の生産年齢人口は国際連合 "World Population Prospects: The 2015 Revision"、女性の労働参加率はOECD.Statのデータを用いて内閣府試算。