

2013年11月9日
「年金の支給開始年齢
を考える」シンポジウム

年金支給開始年齢と 高齢者雇用就業政策

岩田 克彦

(厚生労働省所管職業能力開発総合大学校教授)

(国立社会保障・人口問題研究所特別研究官)

(iwata@uitec.ac.jp)

◎引用の場合は、事前にご連絡ください。

目次

1. 社会保障制度国民会議報告書と公的年金支給開始年齢の
引上げ問題
2. 急速な高齢化の進展と70歳までの就業の必要性
3. 現行の高齢者雇用政策
4. 70歳までの本格的な雇用就業社会をどう構築するか？
 - 欧州諸国の「アクティブ・エイジング戦略」
 - 本格的な生涯学習(訓練)戦略・生涯就業戦略
の構築と実行
 - 40歳代でのスキル再構築の重要性
 - 日本版資格枠組みの構築
5. エイジフリー社会の展望

1. 「社会保障制度国民会議」報告書（2013年8月）の提言

1. 「社会保障制度改革の方向性」につき、「21世紀（2025年）日本モデル」として、「**すべての世代を支援の対象とし、また、すべての世代が、その能力に応じて支えあう全世代型の社会保障**」を提示

（注）2025年は、いわゆる「団塊の世代」がすべて75歳以上となり、高齢者の中でより高齢の者が増える超高齢社会となる年。

2. **負担のあり方を、従来の「年齢別」から「負担能力別」に切り替え**、社会保障・税番号制度も活用し、資産を含め負担能力に応じて負担する仕組みとしていくべきことを強調。

社会保障制度改革国民会議報告書 Ⅲ年金分野の改革（抜粋）

3 長期的な持続可能性を強固にし、セーフティネット機能を強化する改革に向けて

(3) 高齢期の就労と年金受給の在り方

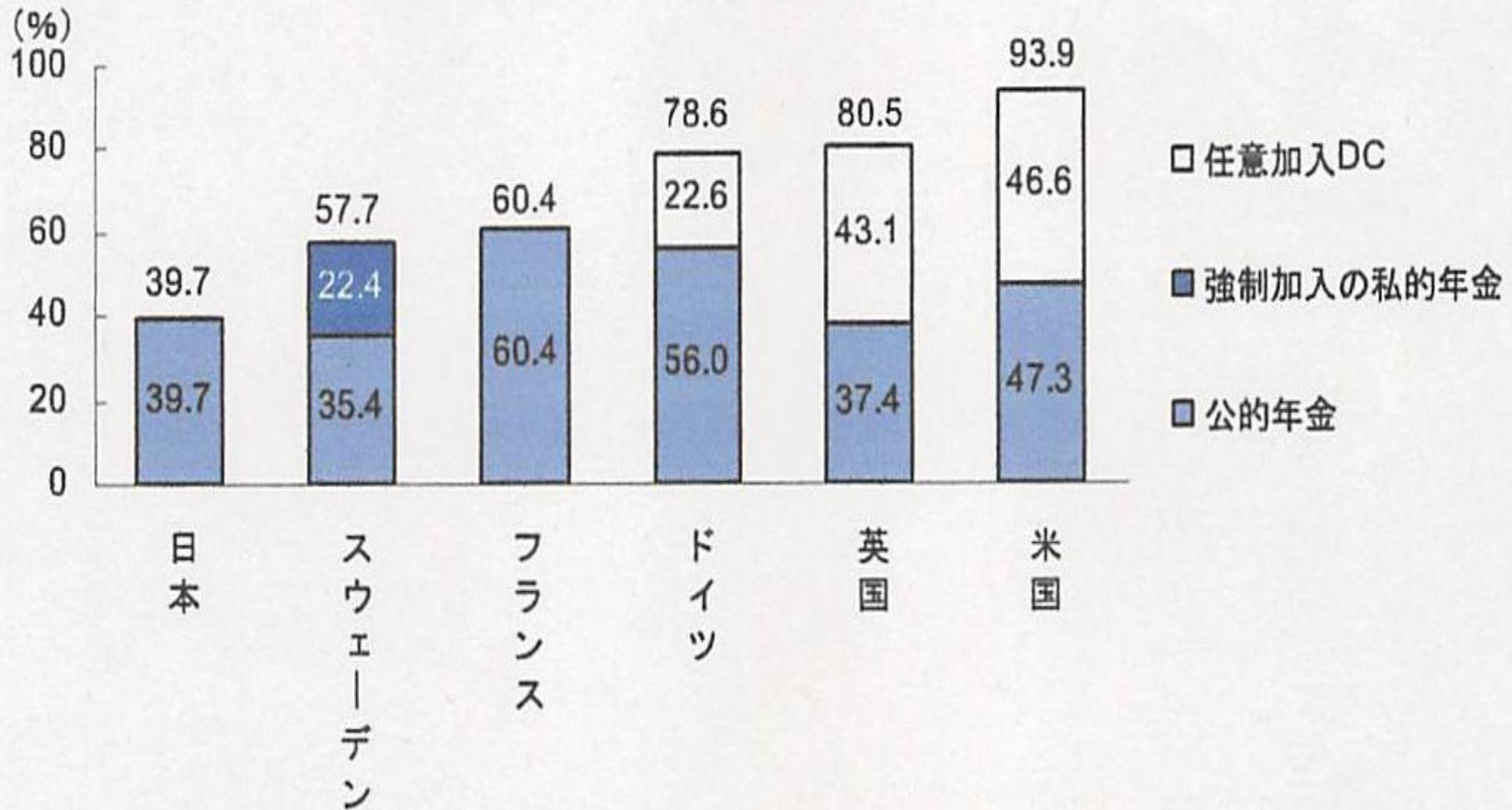
○ 支給開始年齢の見直しは、中長期的課題として考える必要があるが、雇用との接続や他の社会保障制度との整合性など、幅広い観点からの検討が必要となることから、検討作業については速やかに開始しておく必要がある。

○ 支給開始年齢の問題は、年金財政上の観点というよりは、平均寿命が延び、個々人の人生が長期化する中で、ミクロ的には一人一人の人生における就労期間と引退期間のバランス、マクロ的には社会全体が高齢化する中での就労人口と非就労人口のバランス、をどう考えるかという問題として検討されるべき。 その際には、生涯現役社会の実現を展望しつつ、高齢者の働き方と「年金受給」との組合せについて、他の先進諸国で取り組まれている改革のねらいや具体的な内容も考慮して議論を進めていくことが必要。

年金支給開始年齢引上げの重要性

1. 日本の公的年金の所得代替率は、国際的にみて、決して高いものではない。
(個人単位では低い。夫婦の基礎年金と夫の厚生年金の合計でみた世帯の年金でみてまずまずの水準?)
2. 2009年年金財政検証では、将来にわたって保険料の上限の範囲内で給付の下限を維持できるとの試算。
⇒ この前提を取るにしても、支給開始年齢の引上げは将来の給付水準を引上げることができる。
3. 2009年試算は、高齢者の高い就業率を前提にしているのではないか?
4. 基本的に、年金支給開始年齢は、平均寿命との関係を重視して定めるべきもの。
5. 欧米諸国では、65歳を超えた支給開始年齢が標準になりつつある。

主要国での年金の所得代替率

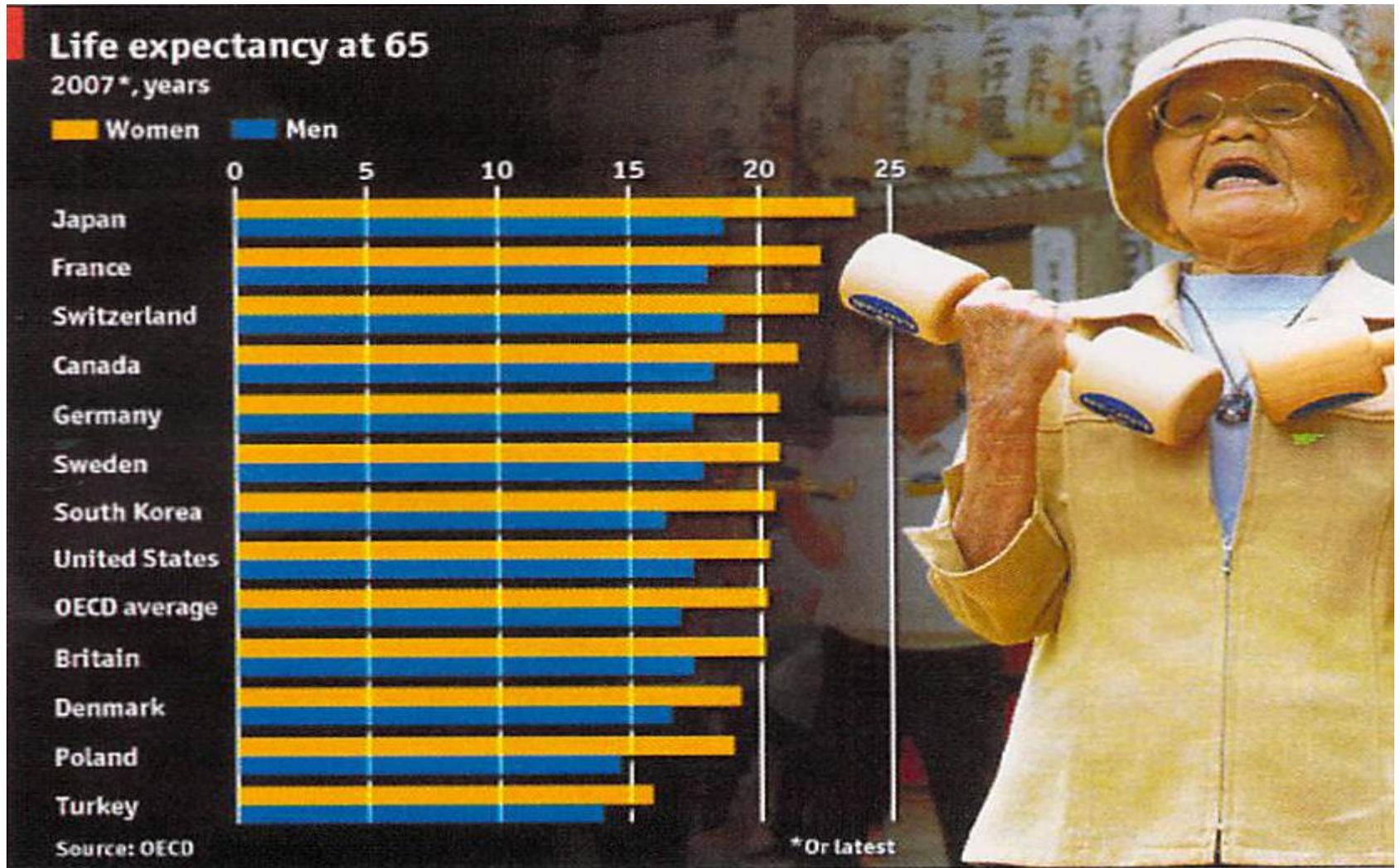


(注) 1. 所得代替率は平均的な所得の労働者の退職前所得に対する年金給付額の比率。税・社会保険料負担を控除後の可処分所得を比較した純所得代替率。男女差がある場合は男性のデータ。

2. DCは確定拠出年金。スウェーデンの強制加入の私的年金は職域年金。

(資料) OECD Pension Outlook 2012 よりみずほ総合研究所作成

65歳での平均余命(国際比較)



(出所) "The Economist" 2009/12/11

欧州諸国の公的年金受給年齢

	2009年男/女 年金支給開始年齢	2020年男/女 年金支給開始年齢	2020年以降男/女 年金支給開始年齢
ベルギー	65/65	65/65	
チェコ	62/56y8m-60y8m (a)	63y10m/60y6m-63y10m (a)	67+/67+ (in 2044) (b)
デンマーク	65/65	66/66	67+/67+ (c)
ドイツ	65/65	65y9m/65y9m	67/67 (in 2029)
アイルランド	66/66	66/66	68/68 (in 2028)
ギリシャ	65/60	67/67	67+/67+ (f)
スペイン	65/65	66y4m/66y4m	67+/67+ (k)
フランス	60-65/60-65 (e)	62-67/62-67 (e)	
イタリア	65y4m/60y4m	66y11m/66y11m	67+/ 67+ (f)
オランダ	65/65	66y8m/66y8m	67+/67+ (h)
オーストリア	65/60	65/60	65/65 (in 2033)
ポルトガル	65/65	65/65	
フィンランド	63-68/63-68 (j)	63-68/63-68 (j)	
スウェーデン	61-67/61-67 (j)	61-67/61-67 (j)	
英国	65/60	66/66	67/67(in 2028)

特徴

1. 65歳を超えた引上げ国が多い。
2. 将来の平均余命の伸びに応じた調整規定を設定する国も増加している。

(注) (a) 育児こども数次第、(b) 次の改正まで毎年2か月増加、(c) 2030年以降5年ごとに平均余命増加を調整、(e) 最低保険料納入期間を終え最長期間に達しない場合、(f) 平均余命にリンク、(h) 2022年以降平均余命増加を調整、(j) 給付水準にリンクした弾力的な引退年齢、(k) 平均余命での調整の可能性

2008年以降のEU諸国での公的年金改革内容

	オーストリア	ベルギー	キプロス	ドイツ	デンマーク	ギリシャ	スペイン	フィンランド	フランス	アイルランド	イタリア	マルタ	オランダ	ポルトガル	スウェーデン	英国
公的支給開始年齢引上げ		○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○		○
賃金(物価)スライド			○	○						○	○	○		○	○	○
早期引退の制約	○	○	○	○	○	○	○		○		○		○	○		○
必要拠出期間の増加		○	○			○	○		○		○	○		○		
就労延長での給付増の促進			○						○	○	○	○	○	○		○
支給開始年齢の男女差是正	○					○					○	○		○		○
支給年齢・平均余命リンク			○		○						○			○		○
給付水準と財政バランス(人口構成)とのリンク					○	○	○			○	○			○		
対象労働者範囲の拡大				○			○									○
年金の適正性の改善				○					○			○				
拠出額計算方法の変化		○		○			○									

支給開始年齢の引上げ等就労期間の延長を非常に重視！

(出所) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, "Social partners' involvement in pension reform in the EU" (2013)

公的年金収支改善の4つの選択肢

1. 保険料の引上げ、
（税率アップによる）税投入額の拡大
（財源を増やす。）
2. 年金給付額の引下げ
3. 年金支給開始年齢の引上げ
（給付期間を短くする。）
4. 国民総生産の増大政策

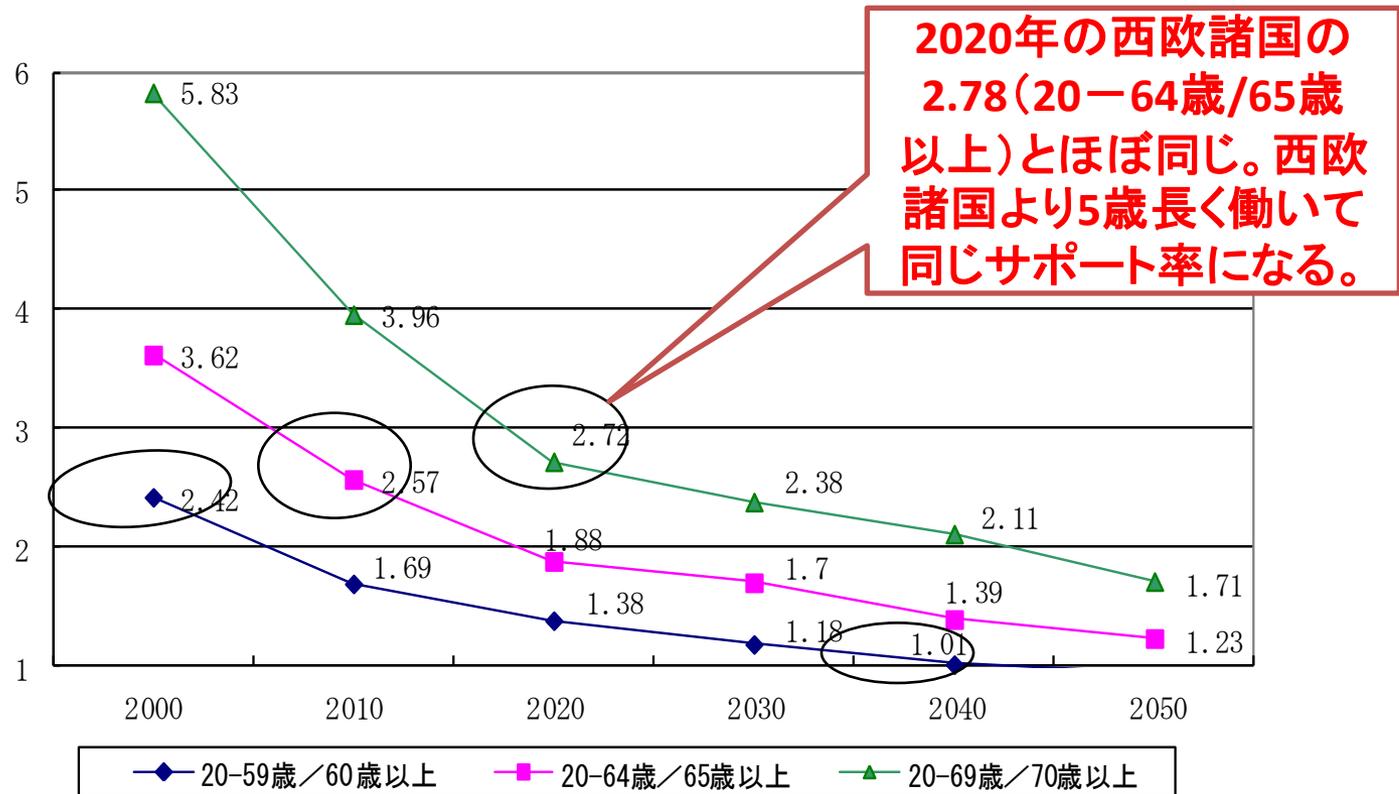
（参考）IMF主催会合報告（2013年1月）

○ これらのアプローチが含まれていない年金財政改善方式はいずれも幻想にすぎない。

2. 急速な高齢化の進展と70歳までの就業の必要性

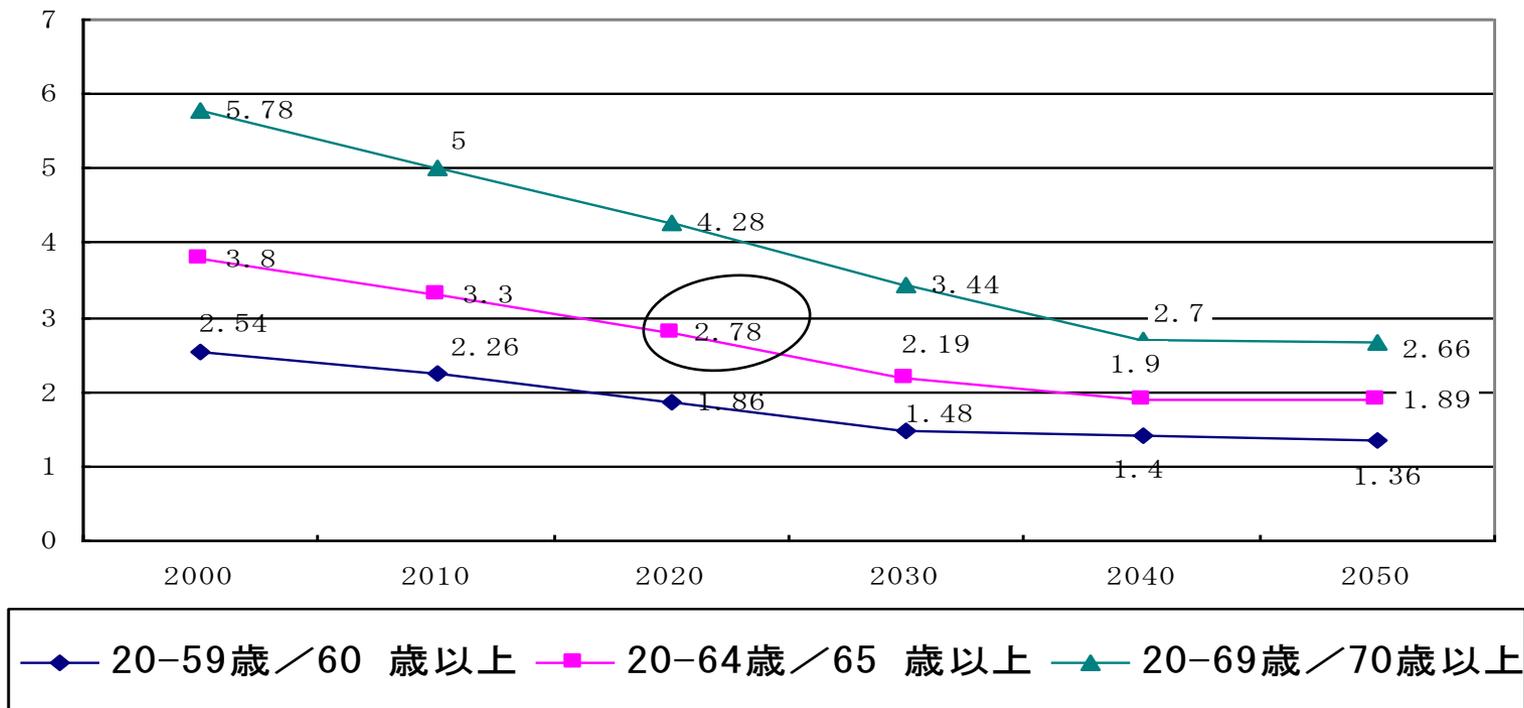
サポート率①

(勤労世代人口 ÷ 高齢被扶養世代人口: 日本)



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012)
に基づき筆者試算

サポート率 ② (勤労世代人口 ÷ 高齢被扶養世代人口 : 西欧)



(資料出所) 国連“World Population Prospects:2006 revision”
に基づき、筆者試算。

65歳どころか70歳まで 本格的な就業が求められる時代

○日本の超高齢化

○スウェーデンのラインフェルト首相発言

(2012. 2地元紙インタビュー)「退職年齢の引上げなしには年金制度は維持できない。75歳まで働いてほしい。」

○世代間対立を軽減するためには、高齢者の労働生産性を上げ、労働所得を増やし、公的年金額を減らすことが一番望ましい。

○60歳以上の者にいつまで働きたいかと問うと、

働けるうちはいつまでも(36.8%)、75歳ぐらいまで(8.9%)、
70歳ぐらいまで(23.0%)、65歳ぐらいまで(19.2%)、
60歳ぐらいまで(9.7%)。

(出所)内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成20年)

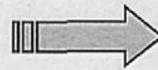
「国民会議」報告書と就労との関係

- 「すべての世代を支援の対象とし、また、すべての世代が、その能力に応じて支えあう全世代型の社会保障」との方向性
 - ⇒ 就労についても、「負担能力を生み出す『就労能力』に応じて」、年齢にかかわらず働ける社会（エイジフリー社会）が展望される必要。
 - ⇒ この前提として、70歳程度までの本格就業の一般化と、年金支給開始年齢の引上げを早期に実現する必要。

高年齢者雇用対策施策体系

主な取組の例

① 60歳台の雇用確保



- **65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の義務化**

(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

※ 定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は老齢基礎年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度までに段階的に実施(現在64歳)

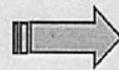
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合44.6%

- **「70歳まで働ける企業」の普及及び促進**
(定年引上げ等奨励金の拡充等)

- 「70歳まで働ける企業の割合」 16.3%

(何らかの仕組みにより70歳以上まで働ける企業の割合)

② 高年齢者等の再就職促進



- **募集・採用における年齢制限の禁止を義務化**

(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)

- **高年齢者等の早期再就職の実現**

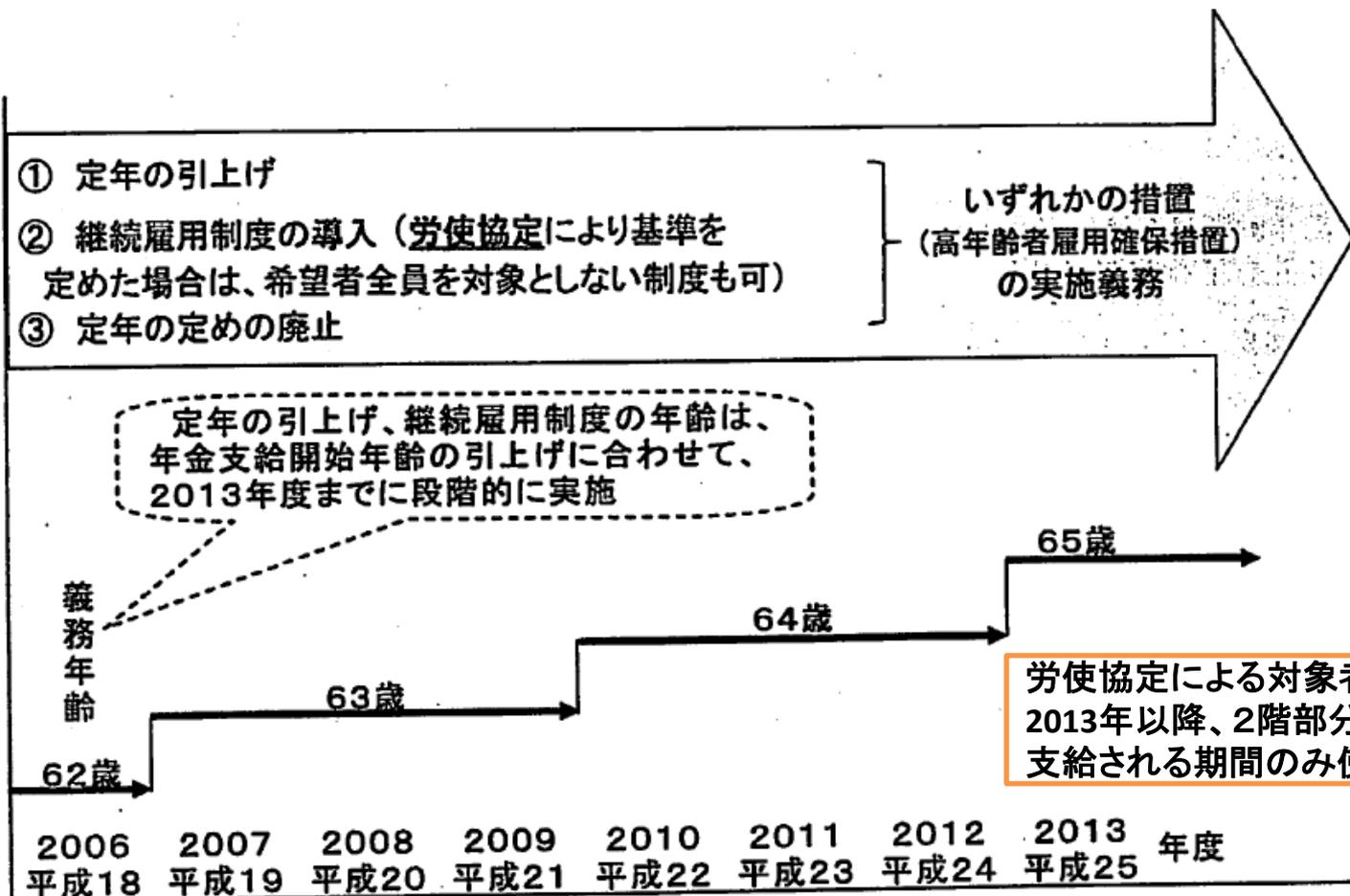
(試行雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金の拡充等)

③ 多様な就業・社会参加の促進



- **シルバー人材センター事業による臨時的・短期的な就業機会の確保の促進**

高年齢者雇用確保措置義務年 の段階的引上げ



継続雇用制度の法規制(2013年4月以降)

- これまで、当面の措置として、継続雇用制度の対象者基準を労使協定で定め、その基準に基づく制度も認められていた。
- 2012年の法改正で、2013年4月以降、対象者基準は公的年金引上げの経過措置期間(65歳前に受給できる期間)以外では使えなくなった。
- 継続雇用における雇用確保先の対象は、従来の子会社まで許容の扱いが、一定範囲のグループ企業までと、許容範囲が広がった。

公務員の「雇用と年金の接続」

1. 2009年8月「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会報告書」

- 2013年度から段階的に定年年齢を60歳から65歳に引き上げることを提言。

2. 2012年3月「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」

- 公務員についても、定年延長でなく、再任用により雇用と年金の接続を図る。

60歳代前半の継続雇用の内容

仕事内容があまり変わらないのに、
処遇は大きくダウンする！

1. 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%、平均で39時間15分。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. (複数回答)勤務場所は、「通常、60歳ごろと同じ事業所で、同じ部署」が83.5%、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%とそれぞれ最も多い。勤務場所、仕事内容とも60歳ごろと同じが大多数。
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)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%で、「正社員」は16.7%、「パート・アルバイト」は5.8%。
4. 60歳直前と比べた61歳時点の賃金水準は、60~70%台が比較的多く、その上下に分布し、最低水準では50%未満も若干ある。
5. 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、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。

(出所)労働政策研究・研修機構、『高齢者の雇用・採用に関する調査』

(調査時点 2008年8月)

4. 70歳程度までの本格的な雇用就業社会をどう構築するか？

高齢者の就業状況と政策・制度（国際比較）

	65歳～人口割合(2010年)(a)	55～64歳就業率(2012年)(b)	退職年齢規制	年金支給開始年齢	高齢者雇用政策(定年制以外)
日本	23.0%	男:78.8% 女:52.4%	60歳前での定年禁止、65歳まで雇用延長義務	1階部分は65歳、厚生・共済年金の2階部分は25年に65歳(女は5年遅れ)	65歳までの雇用延長、70歳まで働ける企業の普及、再就職促進、シルバー人材センター。
米国	13.1%	男:65.5% 女:56.1%	40歳以上の年齢差別全面禁止(上級管理者未適用)	2003～27年で65歳から67歳へ段階的引上げ	機会均等を重視、年齢差別是正が中心。
英国	16.6%	男:65.4% 女:51.0%	65歳未満の定年禁止(2006)⇒定年制全面禁止(2011年)	2024年から2年間で66歳、26年から2年間で67歳、46年に68歳	①50歳以上失業者への特別支援、 ②エイジポジティブ・キャンペーン
ドイツ	20.4%	男:68.5% 女:54.8%	公的年金支給開始年齢以前の定年制禁止(c)	2012年から29年で、65歳から67歳へ段階的引上げ	①「プロスペクト50+」(高齢者の就業促進のため政労使の地域協定を結んだ地域に資金援助)、②“New Quality of Work Initiative”(技能、コンピテンスを重視する企業文化の促進)
フランス	16.8%	男:47.4% 女:41.7%	原則70歳未満の定年設定禁止(一定条件下67歳以上可能。公務員は職種で55～65歳。)	2018年までに60歳から62歳へ(満額支給は23年までに65歳から67歳へ)	①早期引退給付受給者の劇的減少、 ②産業別・企業別労働協約非包括の50人以上企業は、55歳以上の高齢者雇用用の企業別協定を締結義務(採用、キャリア開発、訓練等)。
スウェーデン	18.2%	男:76.4% 女:69.8%	67歳前での定年制禁止(政府は75歳までの引上げを検討。)	61歳から67歳までの受給開始時期を選択	「生涯学習」が普及。金銭給付より高齢期までの就業促進が一貫した政策。55歳以上で6ヵ月以上失業者雇用企業には給与税の2倍相当給付を受給。
韓国	11.3%	男:77.2% 女:49.3%	60歳前での定年禁止、	2013年～33年で、60歳から65歳へ段階的引上げ	2010年以降、全分野で年齢差別の禁止(60歳まで)

(注) (a)国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」(2013年版)、(b)OECD“Employment Outlook”(2013年版)統計表B、(c)「欧州一般雇用機会均等指令」(2000年11月策定)に準拠。(筆者作成)

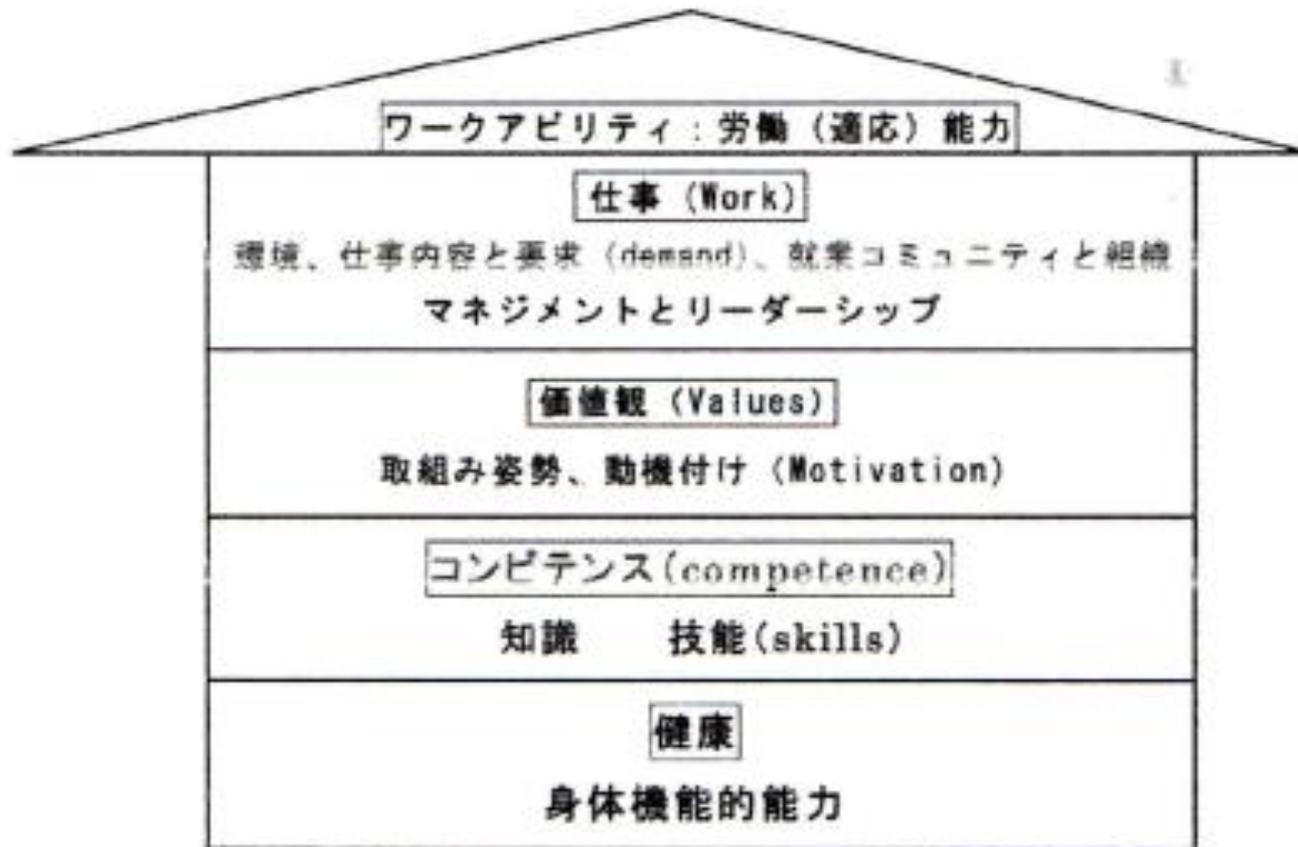
欧州諸国の就労生活延長方策 (アクティブ・エイジング・ポリシー)

- EU平均で、2000年から2011年の間で、高齢者(55-64歳)就業率は、大きく上昇。
(36.8%から47.4%へと11%上昇)
- 近年、EUは、アクティブ・エイジング、特に、就労生活延長に力点を置いている。

1. 採用・就労延長への財政支援
 - ・賃金補助
 - ・社会保険料・税の軽減
2. 高齢者の就業と教育・訓練促進
 - ・生涯学習(訓練)
 - ・在職者訓練
 - ・失業者訓練
3. 健康・就業環境の改善
4. 労働時間・労働負荷の見直し
5. 就業能力(ワーク・アビリティ)の維持
 - ・フィンランド等北欧諸国で特に重視。
6. 年齢差別・事業主の意識改革

(出所) Eurofound(欧州労働・生活条件改善財団) ”Role of government and social partners in keeping older workers in the labour market”(2013)

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

本格的な生涯学習(訓練)戦略、 生涯就業戦略の構築と実行

- 日本では、「定年後の高齢者や専業主婦などが生涯続けられる趣味について学ぶもの」と認識されがちである。
- 北欧諸国等では、より長い職業生活を実現するため、生涯学習訓練、健康増進、職場環境の改善などからなる総合的な取り組みを展開している。
- 日本においても、総合的な「生涯就業・学習戦略」の構築、実行が緊要。
 - ① 働き盛り世代の一層の時間短縮による、労働・教育・家事・余暇・健康増進が同時並立した生活の充実の実現、
 - ② 若年就業者に職業訓練や高等教育受講を可能にすることによる、その後の安定したフルタイム雇用の提供、
 - ③ 中高年齢期でのスキルアップ訓練や高齢者に合った就業環境、高齢者の就業インセンティブや事業主の高齢者雇用インセンティブの改善(就職促進的な新たな繰り下げ年金増額率の設定など)や、ひいては年金支給開始年齢までの雇用の各側面での年齢差別の禁止などによる高齢者の就業率の維持・向上、
 - ④ 給付付き税額控除その他諸々の集団による福祉から就労への移行支援

従来の日本型フレキシキュリティ・モデル

フレキシキュリティ:
柔軟性と安定性の両立

ワーク・ライフ・バランスの
重要性増大からの制約

経済発展

今後は?

安定性(セキュリティ)
(夫や父親の比較的高賃金での長期雇用)

柔軟性(フレキシビリティ)
(企業内異動・残業や新卒採用の調整、主婦パート・アルバイト・若年層だけの派遣、多様な中小企業の活用)

短期的成果主義の強化、多忙化、新人配置の減少
⇒職場における人材育成機能の低下

日本的人材育成
(長期雇用を前提とした企業内育成、中小企業間移動での多能工化・起業)

中小企業産業集積地の衰退

新たな日本型フレキシキュリティ・モデルとは？

労働市場ニーズに応じた
企業内外での活発な労働
移動(フレキシビリティ)

非正規従業員も含めた
積極的かつ
多様な教育・訓練

適切な
経済発展

JQF(日本版資格
枠組み)と連動し
た本格的生涯学
習(訓練)戦略・生
涯就業戦略の構
築と実行

安心して教育・訓練を
受講できる

強固な
財政基盤

安心かつ効率的な
セーフティネット
(セキュリティ)

社会保障・雇用政策
の全面的見直し
○「限定正社員」(勤務
地・職務・残業時間の限
定)の適切な位置づけ

40歳代後半での「キャリア定年」？

○40歳定年制の提唱

(20年で学び直し次の20年通用するスキルを修得。)

□ 国家戦略会議フロンティア分科会、「繁栄のフロンティア部会報告書」(2012.7.6)、柳川範之東大教授等

○佐藤博樹東京大学教授

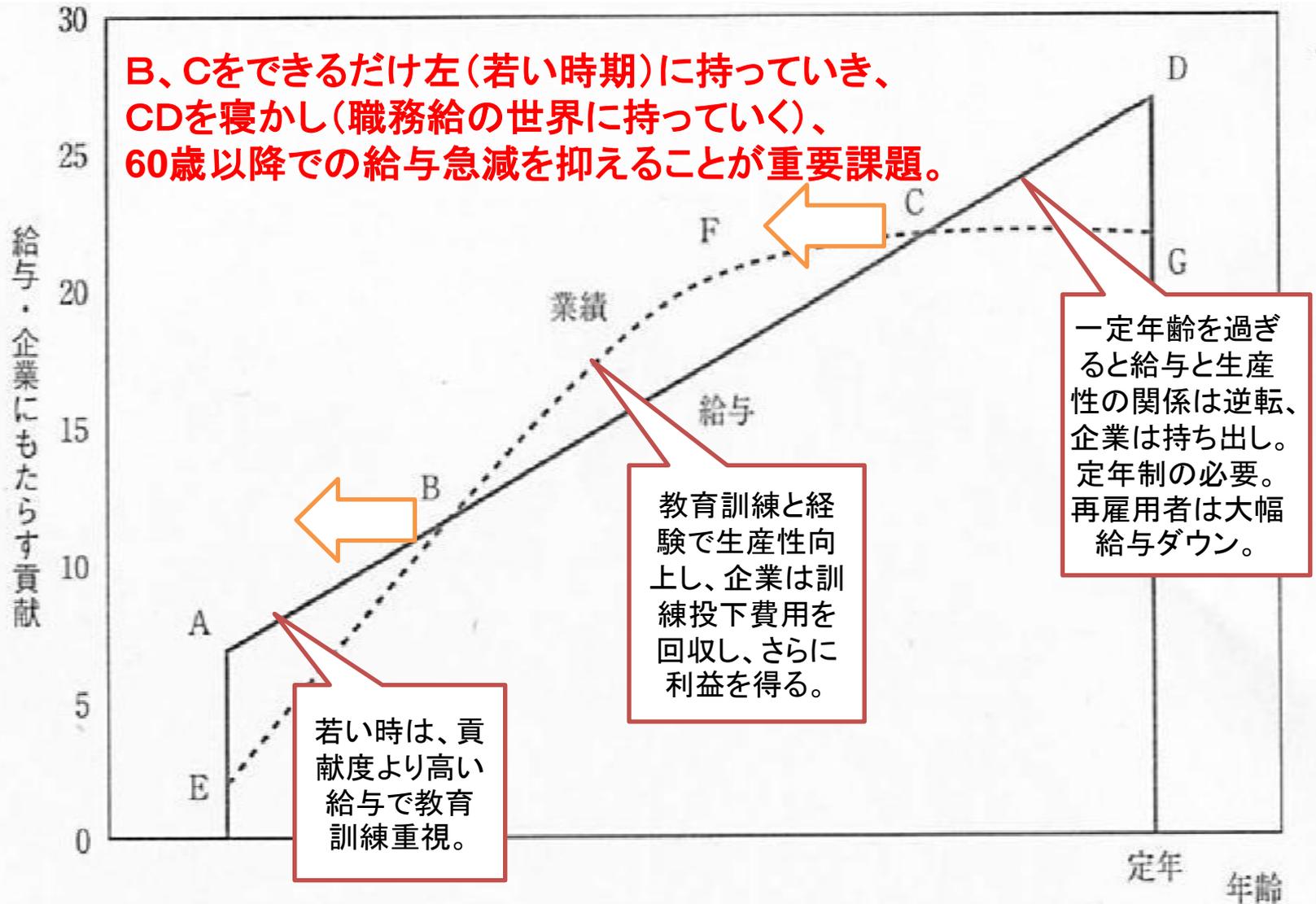
「すべての就業者がキャリアの各段階で職業能力開発に取り組むことが求められることになる。」(電機連合NAVI、No39)

○今野浩一郎学習院大学教授

「高齢期まで視野に入れて十分な準備の時間と能力発揮の時間を考えればキャリア転換定年年齢は40歳代のどこかの時点になるように思う。」とし、キャリア転換定年を契機に蓄積してきた能力を棚卸し、それを踏まえた上で、「この能力をつける」、「この経験を積む」という選択ができるようにするべきである」。

⇒官民一体となった、企業内外の訓練(在職者訓練、離職者訓練)？

能力で処遇される雇用・賃金制度への移行



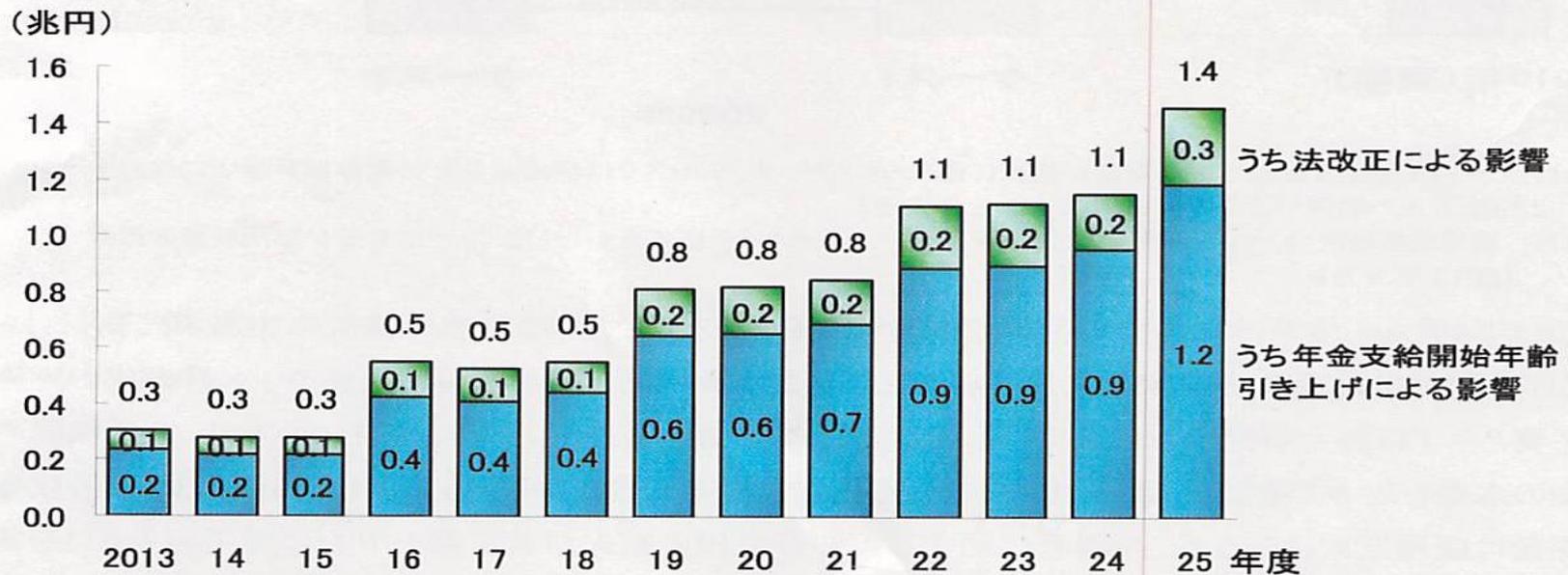
○ 急速な高齢化の下、65歳どころか 70歳程度までの本格就労が求められる時代となり、今後、40歳代でのキャリア転換が必要となる者が増える、と見込まれる。

職位	高い	<p>意識転換領域</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の職歴あり。 ・判断力、指導力、洞察力の強みあり。 ・新しい職場環境に適応し、和を保つ謙虚さを身につける必要。 <p>就業意識転換訓練（訓練①）</p>	<p>高度専門能力活用領域</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高い専門性と管理職またはリーダーの職歴あり。 ・エンプロイアビリティが高い。 <p>・多様な分野でインストラクターのニーズがある。</p> <p>教育法の基礎訓練が有効</p>
	一般	<p>職業能力付加領域</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定型業務の職歴あり。 ・新規・成長分野の職務内容の理解し、必要な職業能力を付加して就業可能性を高める必要。 ・基礎から実務レベルまでの段階的訓練が必要。 <p>職業能力付加訓練（訓練②）</p>	<p>職業能力一般化領域</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特化した専門的な職業能力あり。 ・特化した専門性を他の企業でも通用するよう一般的なものに再構築し、就業の可能性を高める必要。 <p>職業能力一般化訓練（訓練③）</p>
		一般	高い

専門性

(出所) (職業能力開発総合大学校『高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書』の記述を筆者が一部変更。

継続雇用者の増加と人件費



(注) 高年齢者雇用安定法の改正の影響を受ける世代の人件費増加額。法改正により 2013 年度以降は、継続雇用を希望する人の割合が 75.2% (2012 年調査で「基準あり」企業の継続雇用希望者割合) から 81.7% (同「基準なし」企業の継続雇用希望者割合) になると仮定。また、「報酬比例部分」の支給開始年齢の引き上げを受けて、継続雇用を希望しない人の割合 18.3% が 7 割程度低下すると仮定。法改正は「基準」廃止の経過措置を考慮。継続雇用後の賃金は定年前賃金の 6 割とした。四捨五入の関係で合計が一致しないことがある。

(資料) 総務省「国勢調査」(2010 年)、同「労働力調査」(2010 年)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2011 年)、同「平成 24 年「高年齢者の雇用状況」集計結果」(2012 年)、同「平成 20 年 高年齢者雇用実態調査」(2008 年) よりみずほ総合研究所作成

英国における定年制撤廃ないし 70歳未満の定年禁止措置の影響予測(2003年、英国貿易産業省)

(<http://www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm> より入手可能)

使用者	年間利益	年間費用	1 回限りの費用
実施(規制の理解と意思決定)			141-155 百万ポンド
雇用審判所への提訴		16-32 百万ポンド	
採用	16-32 百万ポンド	12 百万ポンド	
退職者の就業継続	29-39 百万ポンド		
訓練	29-359 百万ポンド	26-327 百万ポンド	
昇進	43-101 百万ポンド	36-50 百万ポンド	
余剰解雇費用		2.5 百万ポンド	
モニタリング		業績評価や、管理者の決定記録の保持を含む従業員へのモニタリングなど、内部システムの改善が必要。これは、強制退職年齢が許容されない退職オプションが選択された際に最も高くなる傾向がある。これについては数値化していない。	
個人			
訓練	2-28 百万ポンド		
昇進	28-39 百万ポンド		
余剰解雇	2.9 百万ポンド		
国家財政			
雇用審判所		4.3-8.6 百万ポンド	
余剰解雇		0.4 百万ポンド	
概要	マクロ経済の改善は、税と国民保険料収入の増加を意味する。これについては数値化していない。		
マクロ経済	雇用率の増加とよりよい個人の仕事や訓練、昇進とのマッチングによって、現在差別されている人々をよりよく活用すると、これらは高い傾向がある。		

英国の影響予測では、退職年齢是正措置は国民経済にとってプラス(2011年定年制全面禁止前の予測でも同様の試算が出ている。)

*1ポンド=191.95円 (2003年8月14日現在)

(出所)労働政策研修機構「欧州における高齢者雇用対策と日本」p46(筆者執筆部分)

「資格」と「資格枠組み」

1. **“Qualification” (資格)** は、**「評価・認定プロセスの公式結果 (認定証・修了証書・称号)** であり、ある個人が所定の基準に沿った学習成果を達成、及び / 又は特定の業務分野において働くために必要なコンピテンス (総合的能力) を持ち、適格性のある機関が判断した場合に得られる。労働市場や、教育・訓練における学習成果の価値についても公式の承認を与える。ある業務を行う上での法的な資格となる場合もある。」 (OECD)

要するに、**諸外国での“Qualification” (資格)** は日本の**「資格」**よりは幅広い概念。日本における、法令等に基づく国家資格 (技能検定を含む) はもとより、国等が認定した審査基準を基に民間団体や公益法人が実施する公的資格、職業能力評価基準、ジョブ・カード、その他学士・修士・博士号まで含まれる、広範な**「能力評価制度」**。

2. **“Qualifications Framework” (資格枠組み)** は、**「一群の基準 (例 資格レベル説明指標) に沿って、特定のレベルの学習成果に適用される国・部門レベルなどの資格を分類・開発するための仕組み」**。要するに、**「資格のものさし」**。

諸外国での「資格枠組み」策定状況

- 欧州諸国は、教育・訓練体系全体の見直しを促す起爆剤として、EQF (European Qualifications Framework: 欧州資格枠組み) にリンクしたNQF (国単位の資格枠組み) の整備を積極的に進めている。
- 欧州訓練基金(2010)“Transnational Qualifications Frameworks”によると、世界126カ国でNQF(国レベルの包括資格枠組み)を導入ないし導入を検討している。
APEC諸国でも、オーストラリア、香港特別自治区、マレーシア、ニュージーランド、フィリピン、シンガポール(職業教育訓練だけ)、タイ(高等教育だけ)がNQF制定済み。韓国、カナダ、ロシア、メキシコ、(中国)等も本格検討。主要国で制定ないし制定未検討は、日本、米国だけという状況。

EQF(欧州共通資格枠組み)

	高等教育	知識	スキル	コンピテンス(実践的な業務遂行能力)
	ヨーロッパ高等教育領域の資格枠組みとの互換性	理論ないし事実に結び付けて表現される。	認知的なもの(論理的、直観的、創造的な思考の使用を伴う)ないし実践的なもの(手先の器用さと手法、材料・道具・装置の使い方を伴う)として表現される。	責任と自律の観点から表現される。
レベル8	博士レベル (高等教育第3期)	仕事または学習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イノベーション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	十分な権威、イノベーション、自律性、学術的・専門的完全性、研究を含む仕事または学習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習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イノベーション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及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習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、熟達とイノベーションを示す、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能力の開発管理に対する責任
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習の包括的専門的な事実的・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践的なスキル	予測不能な変更がある仕事または学習状況で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的・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践的なスキル	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岐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践的なスキル	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、基本的な認知と実践的なスキル	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

(出所)(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)を筆者が一部修正。(原典は、Recommendations of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning,2008)

EQF(欧州資格枠組み),NQF(国レベルの資格枠組み)

1. EQF(欧州資格枠組み)は、義務教育(前期中等教育)修了レベル(レベル1)から博士号取得レベル(レベル8)まで8つのレベルを設定し、各国の全ての教育・職業に関する資格につき、その資格保有者がどのようなレベルの知識、スキル、コンピテンス(実践的な業務遂行能力)を持つか、欧州全域で比較可能にするもの。
2. 欧州A国の資格(認定証、学位等を含む)が、A国のNQF→EQF→欧州他国のNQFのリンク(レベルがリンク！)を通じ、欧州他国の資格と比較可能になるというもの。(日本の場合も、A資格がJQF(日本版資格枠組み)の仲介で、B資格と比較可能に。) 欧州各国は、各国国内資格を、国単位の資格枠組みであるNQFの整備を通じ、EQFにリンク(詳細なリンクレポート発行)。
3. 各国の教育・訓練各コースおよび労働市場間の移動の促進が主目的。

(資格レベル説明指標: descriptors)

知識、スキルと コンピテンス(実践的な業務遂行能力)

○知識

学習を通じた情報の集積の結果。知識とは、ある学習分野・業務分野に関連した事実・原則・理論・実践の集合体である。

○スキル

課題を実行し問題を解決する能力。

多くの国で、
一番重視

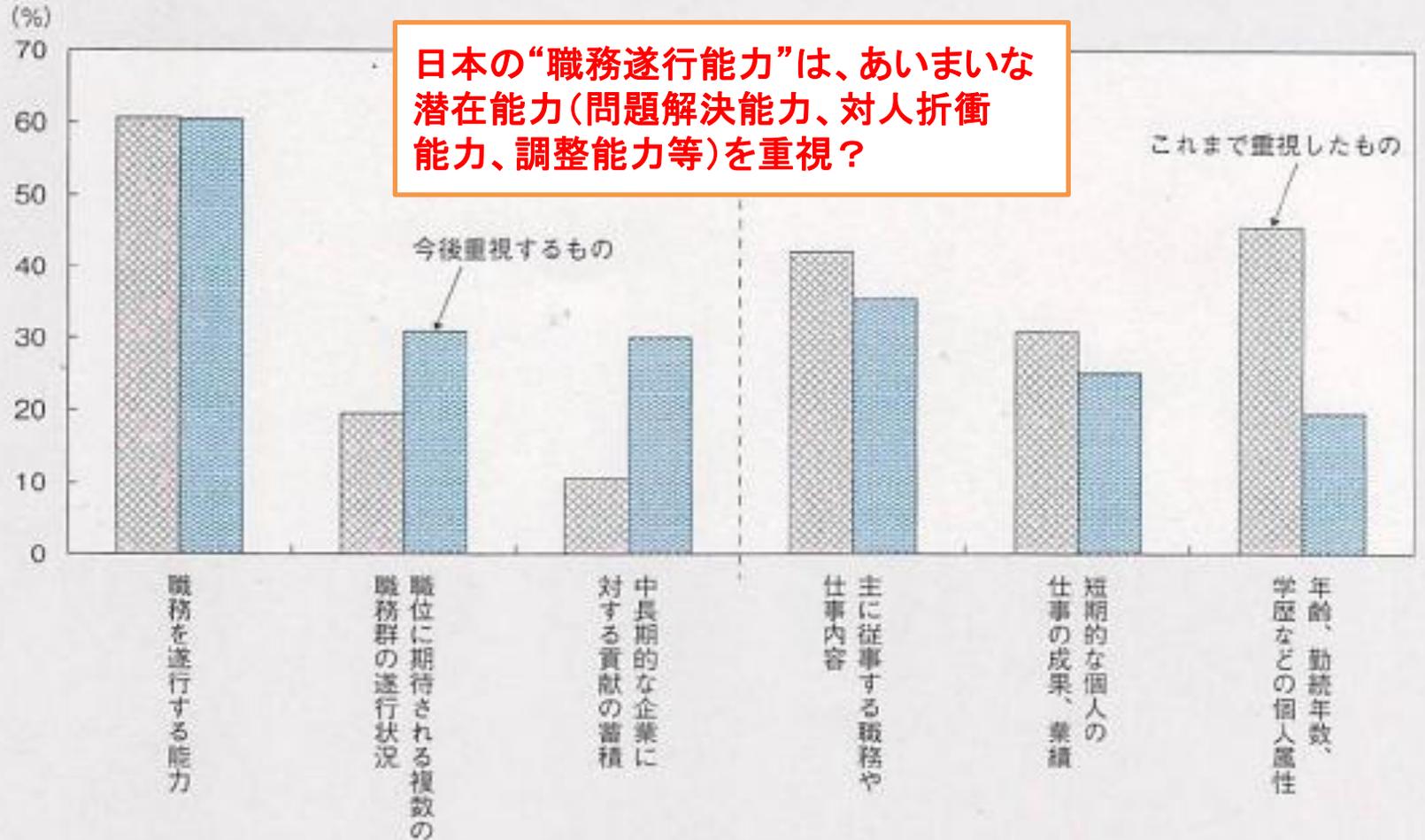
○コンピテンス(実践的な業務遂行能力)

学習成果を規定された状況(教育、業務、自己開発、職業面での発展)において適切に適用する能力

(出所) 職業能力開発総合大学校『欧州教育訓練政策重要用語集』(原著は、欧州職業訓練開発センター発行)

企業が重視する賃金決定要素

企業は今後、職務遂行能力、役割、中長期的な貢献を重視。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用の在り方に関する調査」(2010年)

日本における人材育成上の主要課題

- 公的年金の支え手を確保するための課題と重複

- (1) 若者の能力開発 ー学校から職場への円滑な移行とキャリアアップ
- (2) 女性の職場復帰の推進
- (3) 中高年をターゲットにした職業訓練の再活性化
- (4) 障害者の能力開発
- (5) グローバル化への対応
 - ① 日本人グローバル人材の育成
 - ② 海外高度人材の受入れ円滑化
 - ③ アジア諸国での現地職員・労働者の活用
 - ④ 技能実習制度の改善（スキルアップの明確化）
- (6) 外部労働市場の育成 ー成長・発展分野への労働移動の支援
(企業内外移動の活性化)
- (7) 同一価値労働力同一賃金」の推進
- (8) 新たな日本型フレキシキュリティの構築

人材育成上の主要課題とJQF策定との関係

◎JQF(国がインフラとして策定する日本版資格枠組み)策定効果は他国以上に大きいのではないか?(生みの苦しさは大きい、期待される成果も大きい)

1. 若者の能力開発 ー学校から職場への円滑な移行

○幅広い訓練・学習の実施と認定により、非正規を含めた若者が、スキル(技能)を身に付ける意欲を高め、キャリアアップを促進。

2. 女性の職場復帰の推進

○女性のスキルアップ支援

3. 中高年をターゲットにした職業訓練の再活性化

○「意識転換訓練」以外の各領域で、スキルアップの認定が重要。

4. 障害者の能力開発

○障害(何ができないか)認定から、就業能力(何ができるか)認定の重視の流れ

5. グローバル化への対応

○日本企業の能力概念はあいまいで包括的 ⇒国際的に理解・比較できる能力評価制度の構築

○技能実習制度によるスキルアップの明確化

6. 外部労働市場の育成 ー成長・発展分野への労働移動の支援

○職業能力評価制度の定着 ⇒幅広い学習成果の承認促進

⇒教育・訓練・労働市場間のリンク強化 ⇒ 企業内外移動の活性化

7. 同一価値労働同一賃金」の推進

○「資格枠組み」は、仕事給・役割給と職能給を結び付ける潜在的職業能力の認定を容易にする。

8. 新たな日本型フレキシキュリティの構築 ○有効で多様な教育・訓練コース設定が容易に。

JQF(日本版資格枠組み)策定に当たっての課題

1. まずは、「**資格枠組み**」とは何か、その**必要性**(能力評価の社会的認定を促進 ⇒労働市場、教育訓練機関の内外での移動促進、教育・訓練の活性化など)**のPR**
2. 日本では、職業別労働市場の形成が欧米諸国に比べ弱く、他国のように、職業別での枠組み作業からの積み上げが難しい。
⇒「**資格枠組み**」とは何かを多くの関係者に実感させるため、海外諸国の資格枠組み事例等を参考にしつつ、**叩き台的な日本版資格枠組み案を早期に作成することが必要。**
“**コンピテンス**”(実践的な業務遂行能力)に相当する部分の規定が一番のポイント？
3. 関係省庁(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)、および教育機関、訓練機関、労使等の**主要関係者の密接参画と協力体制の構築**

5. エイジフリー社会の展望

- 欧米諸国：募集・採用時のみならず、公的年金支給開始年齢と連動した退職規定を除くその他の雇用のあらゆる面で年齢差別を禁止することが基本潮流であり、「国際標準」ともなっている。退職面でも、米英はじめ年齢差別禁止法の例外とはしない国が増えつつある。
- 日本：年齢概念が特に強く、また、若年期における企業内での人材育成機能が大変重視されている。エイジフリー化のためには、賃金・雇用体系の大変革が必要。
⇒まずは、人材育成期を終え60歳定年前の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）から始めて、その結果を検証しながら、65歳までのエイジフリー、そして65歳以降、今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？

おわりに

○「人口減少、とりわけ勤労世代人口の減少」は、
今後の低成長をもたらす要因か？

○”NO”と言えるためには、

⇒ イノベーション促進策、若年・女性の活躍促進

+ 60歳代高齢者の就業率アップ

+ 50歳代以降の中高齢者の生産性の向上

○エイジフリーを視野に入れた生涯を通じた実践的な
職業教育・訓練受講体制の整備、それを前提とした
雇用・賃金制度の大きな見直し、が重要！

○「年金支給開始年齢の引上げ論議」と「日本版資格
枠組みの早期策定」を突破口に！