

## 諸外国における早期引退及び段階的引退制度

国立国会図書館調査及び  
立法考査局社会労働課主査 山崎隆志

### 要 旨

近年、欧州諸国では労働力の供給過剰を吸収するため、とりわけ、若年失業者の雇用機会を増大させるため、高齢労働者の早期引退を奨励する措置が導入されている。早期引退（早期退職）制度は、労働市場の硬直性、新技術の導入、剰員解雇及び過剰雇用を生じる業務の再編成、一定の人口グループ間の求職の困難性等によって提起される諸問題の解決のために広く利用されている。一般的に早期引退制度は、完全障害又は部分的障害、失業、長期勤続又は苛酷なもしくは危険な職業に就業等の一定の資格条件を満たしている労働者グループに限定される傾向がある。さらに、幾つかの国では最低資格条件を満たしている者及び減額給付を受け取る意向のある者は、早期引退を選択することができる。本稿は、この早期引退制度を対象とするグループ、すなわち、雇用労働者、失業者、障害のある労働者に分け、その代表的事例について報告するものである。障害給付は、早期引退制度そのものではないが、多くの国で労働供給及び失業を削減するために用いられているため早期引退の論議に含めている。

また、1980年代初期以来完全な早期引退に要する国庫負担の増大を危惧して、段階的又は部

分的引退制度の導入を図る国も増えてきている。段階的又は部分的引退制度と組み合わせられたパートタイムの就労は、ワークシェアリングによる雇用の確保、労働時間短縮、就労希望者への対応、生活水準の維持、フルタイム労働から年金生活へのスムーズな移行の準備、年金給付費用の節約、若年失業者への雇用対策等、種々の効果があると期待されている。本稿はこの部分的引退制度についても論究するものである。

### はじめに

近年、諸外国の政府及び企業は、労働力の供給過剰を吸収するため、とりわけ、若年失業者の雇用機会を増大させるため、労働力政策としての早期引退制度に注目している。

従来、主たる失業対策は伝統的に労働需要を喚起することであった。しかし、最近では悪性のインフレの再燃を恐れて、労働需要の拡大を避ける傾向がある。そのかわりに外国人労働者の移住制限や本国送還、労働時間短縮、ワークシェアリング制度、法定就労年齢の引き上げ、義務教育年数の引き上げ等、労働供給面を中心にした措置に依拠するようになっている。とりわけ、最も頻繁に用いられているのは、社会保障制度を利用して早期引退制度を導入する政策である<sup>1)</sup>。

人々が現実に労働から引退する平均年齢を数か国についてみると、オーストリアでは通常の年金受給資格年齢は男子65歳、女子60歳であるが、平均引退年齢は男子61.3歳、女子58.6歳である。ドイツ連邦共和国では通常の年金受給資格年齢は男女とも、筋肉労働者、非筋肉労働者とも65歳であるが、平均引退年齢は男子筋肉労働者58.1歳、女子筋肉労働者60.4歳、男子非筋肉労働者60.4歳、女子非筋肉労働者59.6歳である。スペインでは通常の年金受給資格年齢は男女とも65歳であるが、平均引退年齢は63.9歳である。一方、アメリカでは通常の年金受給資格年齢は男女とも65歳であるが、平均引退年齢は男子63.6歳、女子63.3歳である<sup>2)</sup>。

アメリカでは年金支給開始年齢を21世紀初頭に65歳から67歳へ引き上げる法律改正が1983年に行われているが、西欧では早期引退制度は一層普及する傾向にある。労働市場の発展に影響するこれらの異なる対応は幾つかの要因によって説明される。第一に、アメリカでは実質的に雇用が拡大しているのに比較して、西欧では雇用の拡大が停滞しているため失業対策として早期引退制度の実施への圧力はアメリカの政府より西欧の政府にかなり強い。ちなみに1985年の西欧13か国の平均年間失業率は約9.7%であったが、アメリカの失業率は7.0%であった。第二に、高齢化の速度には相違がある。通常60歳以上の人口と定義される高齢者は、西欧では1950年には全人口の14.3%、1985年には19.2%であったが、アメリカでは1950年には12.1%、1985年には16.3%であった。高齢化の程度がこの相違は当分継続し、2000年までに高齢者は西欧では人口の21.1%、アメリカでは16.0%になると予測されている<sup>3)</sup>。

早期引退制度は、労働市場の硬直性、新技術

の導入、剰員解雇及び過剰雇用を生じる業務の再編成、一定の人口グループ間の求職の困難性等によって提起される諸問題の解決のために広く利用されている。以下においてはまずこれらの早期引退制度をその対象とするグループ、すなわち、雇用労働者、失業者又は障害のある労働者によって分け、その代表的事例について報告する。

### 雇用労働者に対する早期引退制度

まず第一に、雇用労働者に対する早期引退制度は、失業率の高い若年層の雇用機会増大のためにしばしば実施されている。このような制度は、引退年齢間際の高齢労働者の労働市場での活動の早期停止を奨励するものである。幾つかの国の雇用労働者に対する早期引退制度の概要は次のとおりである。

ドイツ連邦共和国では、1984年の早期引退法により、58歳以上の労働者は使用者から従前の給与の少なくとも65%の年金の支給を受けて早期引退をすることが認められていた。その結果生じる欠員を補充した場合には、国は早期引退者に支払われた年金の35%を使用者に支払った。この早期引退法は1988年末に終了している<sup>4)</sup>。

ベルギーでは、1977年以来実施されていた「法定早期年金制度 (pré-pension légale)」は1983年に「早期引退年金制度 (pré-pension de retraite)」により置き換えられている。「法定早期年金制度」では男女とも1年につき年金を5%減額して最大限5年間国の年金を早期受給することができ、この結果生じた欠員を補充するのに30歳未満の若年失業者を採用しなければならなかった。一方、1986年末まで延長された「早期引退年金制度」では男子のみが60歳から

早期に引退でき、その結果生じる欠員は失業者で補充しなければならなかった<sup>5)</sup>。

フランスでは、60～65歳層に対する早期引退制度は1972年に導入されていたが、1982年の「連帯契約 (contrats de solidarité préretraite démission)」により引退から生じる欠員を補充する考え方が導入された。これにより55歳から59歳までの高齢労働者は引退前の12か月間の平均給与の70%の手当を60歳まで保障されて早期に引退できることになった<sup>6)</sup>。しかし、国庫負担は大きく、1983年には政策が改訂され、引退年齢は60歳に引き下げられている<sup>7)</sup>。

イギリスでは、1977年導入の高年齢者早期退職奨励制度 (職務解放制度=Job Release Scheme) により、早期引退を希望する労働者は、その結果生じる欠員を使用者が失業者で補充することを条件として、雇用省より週額の手当を受給することができた。この制度は当初59歳の女子、64歳の男子に適用されていたが、男子の有資格年齢はその後1982年2月より62歳に引き下げられ、60歳又は61歳の障害者も有資格とされたが、1984年4月以来男子の有資格年齢は再び64歳とされている。女子は依然59歳、障害者は60歳である<sup>8)</sup>。高年齢者早期退職奨励制度は1988年1月31日に終了しているが、参加者に対する手当はいまなお支払われ、その額は毎年検討される<sup>9)</sup>。

デンマークでもまた、高齢労働者が自発的に早期引退し、若年者に新しい職を提供するのを奨励するため、1979年に法律が制定されている。この早期引退給付は、引退前の10年間のうち5年間失業保険基金の加入者であって、すべての仕事をやめている60歳の労働者に失業保険基金から与えられている<sup>10)</sup>。

スペインでは64歳での特別の引退は、1981年

8月20日の法令第14/81号により規定されている (なお、64歳で給付を満額受給できる引退は、すでに1981年6月の全国雇用協約により可能)。

企業は、労働協約により、64歳で引退する労働者の代替として同一条件で失業者を雇用する義務を負う<sup>11)</sup>。

また、ルクセンブルグでは早期引退に関する1987年3月28日の法律により、57歳になっている一定の労働者は次の3年間に通常の又は早期引退年金を受給する権利を有する。この新法は、1987年4月1日施行、1990年1月1日終了の期限立法である。早期引退年金を付与する際に、40年間勤続者に優先権がある。使用者は、既に引退している労働者数が全従業員の10%以上の場合には早期引退を認めないことができる。支給される給付額は、最初の年には労働者の引退前の3か月間の税引き前の月収の95%相当額であり、次の年には80%、残りの期間については75%である。労働者は、老齢年金の権利が生じるか、障害年金を受給するか又は有償活動につく場合には、年金を引き出すことができない。早期引退年金については、税金及び社会保障負担の支払い義務がある。早期引退年金は通常使用者により支払われ、早期引退者の代替として求職者を雇用する場合には、失業基金から部分的に償還を受ける。失業基金は、年金の50%を支払い、従業員が連続交替制労働に20年間勤続の場合には年金の100%を支払う<sup>12)</sup>。

ドイツ連邦共和国、ベルギー、フランス及びイギリスの早期引退制度の構造及び効果についてドイツ連邦共和国労働省委嘱による西ベルリンの国際経営管理研究所 (IIMV) の労働市場調査部実施の調査によれば、ベルギー、イギリス及びフランスの制度は、幾つかの場合には失業の実質的な削減にかなり貢献しており、特にベ

ルギー及びフランスの制度は労働力人口の再編成によりコストを節約し、生産性の向上を促進している。一方、ドイツ連邦共和国の制度は失業に対するインパクトがあまり大きくはなく、企業自体にコストの大部分の負担を要請しており、国庫の負担を軽減している。他方、その他の国の制度は労働市場の緩和に成功しているが、反面国庫負担にかなり依存している。

いずれの制度も一定の期間を限って実施されている。その理由としてはコストの要因のみならず、早期引退が高齢労働者に対する唯一の選択肢とみなされる結果、この年齢層を労働市場から排除することを危惧しているためである。また、各国政府は早期引退制度の解除又は諸条件の変更（例えば、イギリスにおける資格年齢の変更）により労働市場の変化に対応できることを希望している。

ドイツ連邦共和国の早期引退制度とその他の諸国の制度との主要な相違は資金調達においても認められる。いま一つの重要な相違は欠員の補充の有無である。ベルギー、フランス及びイギリスでは、欠員は補充されなければならないが、ドイツ連邦共和国では完全に任意であり、政府の助成を要請する使用者のみが欠員補充を証明しなければならない。また、欠員補充の定義も国により異なる。ドイツ連邦共和国及びイギリスの制度では新たな補充は引退の直接的結果であるか又は補充者と引退者との因果関係を示さなければならない。しかし、ベルギー及びフランスの制度では唯一の要件は企業レベルでの雇用水準の維持であり、別の工場における新規採用も間接的な欠員補充とみなされる。

実際の早期引退者の比率はフランスで最大であり、有資格従業員の65%、1983年後半までに21万人が早期引退を選択している。その理由と

しては、引退後の所得の補償率がかなり高く、また、早期引退制度から利益を受ける企業により積極的に制度を奨励されたことによる。他方、イギリスでは実際の早期引退者の比率ははるかに低いのは与えられる手当がずっと少ないこと等による。男子64歳、女子59歳で有資格となった場合、実際の早期引退者の比率は6~7%であった。しかし、男子62歳又は63歳、男子身体障害者60歳又は61歳（1979/80年及び1983/84年）への制度の拡大は男子の早期引退を11~12%に引き上げており、早期引退のできる期間の拡大は制度をより魅力あるものとし、1984年3月までに9万人が高齢者早期退職奨励制度のもとで手当を受けている<sup>13)</sup>。

早期引退者の他の労働者による代替率は、オランダの25%から、引退労働者の代替が強制的なフランスの95%までにわたっている。しかし、代替が強制的なベルギーでは、違反した使用者に過料が課せられるにもかかわらず、代替率は67%である。早期引退により失業を緩和させる方策は、連帯政策により欠員を補充されているフランスよりも、早期引退者のうち4人に1人が代替されているオランダでずっと高くついている。しかし、引退者の代替が強制的なベルギー及びフランスでさえ通常6か月間~1年間の義務的雇用期間を超えて新規採用者の雇用が継続されているか否かは調査されていない<sup>14)</sup>。

早期引退により企業は昇進をスムーズに行うことができ、しばしば一層若い労働力を獲得でき、給与に要するコストを節約できる。早期引退者の生じた工場以外の工場で採用される場合には、早期引退を生産単位の再編成及び再配置の手段として利用もできる<sup>15)</sup>。

## 失業者に対する早期引退制度

高齢失業者に対する普通の対応は、早期引退を認めるか又は求職を要件とせず、年金受給可能年齢到達まで失業給付付与期間を拡大することである。

ベルギーでは、1年以上の失業について、男子60歳、女子55歳と、通常より5歳早い支給開始年齢を設定している。ドイツ連邦共和国では直近の18か月のうち少なくとも52週間の失業期間のある者の年金支給開始年齢（男女とも）は通常より5歳早い60歳である。また、イタリアでは経済的危機あるいは産業再編成に基づく失業の場合男子57歳、女子52歳と通常より3歳早い支給開始年齢である。スウェーデンでも少なくとも15か月間以上就業の見込みのないまま失業中の者には、男女とも60歳（通常65歳）という早期年金支給開始年齢を設定している。そのほかデンマークでは50歳から60歳の間の年齢の失業者には、スウェーデンと同様の早期年金支給制度（所得審査付き）がある。またフィンランドでは直近60週間のうち少なくとも200日間の失業期間のある者には、通常より5歳早い60歳から年金を支給している。オーストリアとポルトガルでも同様に、失業を事由とする早期年金支給制度がある<sup>16)</sup>。

一方、失業給付の65歳までの延長を認める特例をみると、オランダでは1976年の失業給付の改正の結果、57歳6か月以上の失業者には65歳まで給付の延長が認められている。

スウェーデンでは60歳以上の者には失業扶助(KAS)が年金支給開始年齢の65歳まで支払われる。しかし、KAS給付の適用は大半が保険資格のまだない若年者であるため実効はないよう

である。また、失業保険の支給期間の終了した場合にもKASを受給できるが、高齢者は60歳から減額年金を受給できるためあまり意味はないと言われている。

フランスでは基本的な失業給付のAdB (Allocation de Base)/AFD (Allocation de Fin de Droit) の受給中に61歳8か月になった場合には65歳3か月の年金支給開始年齢まで給付が自動延長された。そのため、AdB/AFDの最大支給期間5年間の最後に61歳8か月を迎える場合が、失業給付期間の最大になる時である。すなわち、56歳2か月の時にAS (Allocation Spéciale) ないしAdBを受給し、延長も認められれば前職賃金の50%弱くらいの金額(AdBの場合)が支給された。また、1972年創設の失業給付GdR (Garantie de Resource) では60歳以上の失業者に65歳3か月(年金支給開始年齢)まで前職賃金の70%相当額を支給した。ASやAdBより支給条件は厳しいが、60歳以上の失業者の大部分はGdRを受給していた。このGdRはASやAdBの受給者も60歳から申請することができた<sup>17)</sup>。1972年導入のこの制度は通常の引退年齢が65歳から60歳に引き下げられた1984年に中止されている。

また、ベルギーでは協約早期引退給付が、55歳以上の解雇による失業者を対象として失業保険の枠内で運営されており、公的年金の支給開始年齢(男子65歳、女子60歳)に達するまで支給される。年齢以外の要件は次のとおりである。すなわち、①解雇された者であること、会社都合退職に限られており、自己都合退職の場合には適用されない。②失業保険の適用者であること、つまり、直近36か月において100日間以上稼動していること。③いかなる仕事もしていないこと<sup>18)</sup>。

## 障害者に対する早期引退制度

障害年金は、肉体的又は精神的障害のある労働者に支給されるものであり、元来早期引退を奨励するためのものではなかった。しかし、障害の定義の拡大につれて、早期引退の手段として注目されてきている。

スウェーデン、ドイツ連邦共和国及びオランダでは、障害の程度が少なくとしても、新しい仕事を見付け出す機会がわずかな場合には早期引退が可能となる。その結果これらの国では障害年金を受けて引退することが早期引退の最も普通の形態の一つとなっている。たとえば、オランダでは60～65歳の被保険の労働者の半数以上、55～59歳の被保険の労働者の3分の1が障害年金を受給している。ドイツ連邦共和国では55歳以上のブルーカラー労働者にとって早期引退は主要な形態となっている。高齢労働者の大半が67歳の年金受給開始年齢より前に引退するノルウェーでは、早期引退者の大部分は障害年金を受給して引退している<sup>19)</sup>。

ドイツ連邦共和国、フィンランド及びオランダでは、1960年代及び1970年代の一連の障害の定義の変更により障害を理由とする給付の付与は実質的に増加している。スウェーデンでは障害年金は申請者の健康診断を行うことなく剰員解雇を理由として付与され、ノルウェーでは雇用状況が障害の程度を決定する際に用いられる要因の一つとなっている。さらに、ノルウェー及びスウェーデンは、肉体的な老化の早期進行を理由とする早期引退を認めている<sup>20)</sup>。

労働力に占める現行の障害年金数は、ドイツ連邦共和国では1975年から1984年までに6.4%から8.7%に、フィンランドでは1970年から19

83年までに7.9%から9.4%に、オランダでは1970年から1984年までに4.4%から12.2%に増えている。ドイツ連邦共和国では調査期間中の大半の年において男子に付与された障害年金の数は退職年金の数より多い。1970年代に、早期引退制度及び障害給付制度利用の増加の結果、伝統的な年金の比率は、全体の40%から10%へと低下している。多くの国において、障害年金が積極的に利用されているのは、しばしば失業手当よりも障害手当の代替率（従前の稼得賃金に占める給付の比率）が高いためである。しかし、アメリカの障害給付制度の障害の基準は極めて厳格であり、健康な失業者や限界的にのみ損傷のある者には給付を支給する制度とはなっていないが、障害給付の受給者数は1970年から1980年の間に急増している。

各国の障害給付制度間の基本的差異は受給資格として要求される労働能力の減退の程度である。オランダではわずか15%の労働能力の減退で受給可能であり、一方、多くの国では50～66%の労働能力の減退が必要である。他方、イギリス及びアメリカでは受給者は完全に労働不能であることが要求される。労働能力の50%減退を要求されるオランダ及びスウェーデンでは受給者の85%以上が1978年に満額給付を受給している。

1980年頃までデンマーク、フィンランド、オランダ、アメリカ等では障害年金の成長は安定又は漸減しており、早期引退を選択する労働者数の増大によってある程度相殺されている。それゆえ、選択可能な場合には、労働者は障害年金よりも早期引退年金を選好している。イタリア、オランダ、ノルウェー等では労働力参加者に占める障害年金受給者の比率は、1980年代初期までにほぼ8対1にまで低下している<sup>21)</sup>。

## 雇用労働者に対する部分的引退制度

既述のごとく欧州諸国では、近年、若年失業者に労働市場を譲るため、高齢労働者の早期引退を奨励する措置が導入されている。しかし、1980年代初期以来、完全な早期引退に要する国庫負担の増大を危惧して、段階的又は部分的引退制度の導入を試みる国も現れている。段階的又は部分的引退制度と組み合わされたパートタイムの就労は、ワークシェアリングによる雇用の確保、労働時間の短縮、就労希望者への対応、生活水準の維持、フルタイム労働から年金生活へのスムーズな移行の準備、年金給付費用の節約、若年失業者への雇用対策等、種々の効果があると期待されている。これらの部分年金制度又はパートタイム就労制度（逆にいえば、部分的引退制度）は、西欧諸国では、数か国において既に導入されている。部分的引退制度の代表例としてのスウェーデンの部分年金制度は、1976年7月に60～64歳の男女に対して導入されており、労働から引退への移行を容易にするとともに、健康状態の良好でない高齢労働者の労働条件の緩和を意図したものである。部分年金にはまた、1970年代の初期に特に顕著であった障害年金付きの早期引退の増大を抑える意図もあった。部分年金は最終総賃金の50%を補償し、パートタイム労働による賃金と合わせると最終純賃金の80～85%を提供する。部分年金の受給には、10年間年金拠出をしている60～64歳の被雇用者及び自営業者であることを要する。また、労働時間は通常のフルタイムより5時間以上短縮されなければならない、週平均17時間以上の労働が必要である。部分年金の水準は、当初パートタイム労働への移行の結果喪失した総賃

金の65%に設定され、そのため、部分的引退者は多かった。しかし、この部分年金の水準は1981年1月からは喪失した総賃金の50%に削減され、裁定される部分年金の数は大幅に低下した。もっとも社会民主党政府は、1987年7月から部分年金の水準を喪失した賃金の50%から65%に回復させており、これが部分年金の取得者数を増大させるかどうかは注目されている<sup>22)</sup>。

一方、デンマーク及びフィンランドの両国とも1987年1月から部分年金制度を導入している。デンマークでは、部分的引退をするフルタイムの労働者は、労働時間を25%以上短縮し、週平均15時間以上、30時間以下労働しなければならない。労働時間の短縮に比例して部分年金が支給され、週15時間に労働時間を短縮する場合には年間65,500クローネ、フルタイム労働からパートタイム労働に変更する場合には年間52,208クローネを受給する。また、部分年金は最大限喪失賃金の90%であるが、その額は2年半後に80%に、さらに2年後に70%まで減額される<sup>23)</sup>。

フィンランドでは部分年金受給のためには労働時間は16週間にわたって週平均16時間以上、28時間以下でなければならない。部分年金の水準は28時間労働の場合には最終純賃金の87～90%、16時間労働の場合には74～79%を補償される。また、部分年金の水準は年齢に連動しており、年齢の幅（60歳から64歳）の内で引退年齢から離れるほど低下する。すなわち、60歳で部分的引退の場合には喪失した賃金の44%を償還され、61歳では48%、62歳では52%、63歳では56%、64歳では60%を償還される<sup>24)</sup>。

他方、フランスでは1982年1月に、イギリスでは1983年10月に、スペインでは1984年8月に代替者雇用という条件付きの部分的引退制度を

導入している。スカンジナビア諸国とは異なり、これらの諸国では高齢労働者の段階的引退の場合に、使用者は失業者又は優先順位の高い求職者を採用しなければならない。これらの制度はまず労働力政策として、イギリス及びフランスの場合には失業減少のための一時的措置として考えられている。

フランスでは、1982年に導入された「連帯契約」により高齢労働者の部分的引退が可能になっている。すなわち、使用者と国との間で連帯契約が締結されている企業において、使用者が若年失業者等優先順位の高い求職者の採用に合意している場合には、10年間老齢年金の被保険者である55歳以上の労働者は、部分的引退を選択することができる。2つのパートタイムの空席を合わせて1つのフルタイムの職務とすることもできる。また、労働時間は従前の半分に短縮されなければならない。特別給付として従前の総賃金の30%が支給され、ハーフタイム分の賃金を合わせると最終総賃金の80%が支給される<sup>25)</sup>。また、1988年1月5日の社会保障に関する法律により、1988年7月1日から、退職年金の一部を受給しつつ、60歳の通常の引退年齢を超えてパートタイム雇用の継続に従業員に奨励する段階的引退制度が導入されているが、従来のように使用者は高齢労働者のかわりに失業者の雇用を要求されない。この法律は、一定の条件のもとで労働生活の最終段階でパートタイム労働に移行し、同時に、労働時間数の短縮に比例して算定された部分年金の受給に従業員に認めるものである。従業員が完全に労働を終了すると満額年金が支給される。この制度は、従業員に以下の3つの条件を満たすことを要求している。すなわち①60歳以上であること。②国の退職年金を満額受給できるためには37年間半の拠

出をしていること。③多分同一の使用者のもとで、最大限週32時間パートタイム労働で雇用されること<sup>26)</sup>。

イギリスでは、登録失業者の採用を条件として早期引退を希望する高齢労働者に年金受給年齢まで手当を提供する高年齢者早期退職奨励制度(1977年1月開始)は、1983年10月に改正され、部分的引退も認められている。対象者は、62~64歳の男子、60~64歳の男子障害者及び59歳の女子である。資格要件は、週30時間以上労働し、現在の使用者のもとで12か月間以上労働していることである。労働時間は週14時間以上短縮し、週16時間以上、29時間以下労働しなければならない。配偶者の所得及び障害により、4段階に分けて一定額の特別給付が支給される。しかし、この制度は1986年5月30日に終了している<sup>27)</sup>。

一方、スペインでは、1984年8月より、労働時間を50%短縮する62~64歳の労働者に、ハーフタイム分の賃金と国の年金の半額とが支給されている。部分年金受給者の完全な引退後、代替者が雇用されている場合、社会保障の保険料が50%減額される<sup>28)</sup>。

また、ドイツ連邦共和国のCDU/CSU連立政権は、1988年9月末に週最低18時間の労働を条件として、従業員に58歳以降従前の純賃金の最大限70%でのハーフタイム労働を認める法案を提出していた。従前の純賃金の70%という数字は、従業員により稼得されるハーフタイム労働による従来半分の賃金に加えて、使用者により支払われる新しい純賃金の25%の補助金を含むものである。さらに使用者は従業員の年金拠出を従前の水準の90%とするよう従業員の年金拠出を補足しなければならない。使用者は利用可能となる労働時間が失業者の採用により補



充される場合には、連邦雇用庁から25%の補助金及び年金拠出の払い戻しを要求することができる。この新法は、1988年末に終了の早期引退法に取って代わるものである。政府は年間約2万人の労働者が新制度を利用できると予測している<sup>29)</sup>。

### 早期引退制度の本質

第1表は、労働市場での活動からの早期引退を奨励している各国の制度について欧州経済委員会がまとめたものである（但し、1986年現在）。障害給付は早期引退制度そのものではないが、多くの国で労働供給及び失業を削減するために用いられているため早期引退の論議に含められている。一般的に、早期引退年金は、完全障害又は部分的障害、失業、長期勤続又は苛酷なもしくは危険な職業に就業等の一定の資格条件を満たしている労働者グループに限定される傾向がある。さらに、幾つかの国では最低資格条件を満たしている者及び減額給付を受け取る意向のある者は、早期引退を選択することができる。

さまざまなタイプの制度の中には、フランス、ドイツ連邦共和国、イタリア、スウェーデン、イギリス等における部分的又は段階的引退制度並びにイギリス及びアメリカにおける多くの民間の制度がある。これらの制度は全国的レベル、産業レベル、職域レベル又は企業レベルで運営されている。一般的に新しく早期引退の選択肢を加え、多くの労働者に早期引退を奨励する傾向がある。最近では政府と労働組合との間（フランス、ドイツ連邦共和国及びイタリア）又は産業と労働組合との間（フランス及びアメリカ）で署名された協約を基礎にした制度並びに会社独自の制度（アメリカ）が普及している。早期

引退の選択肢の利用可能性は、オーストラリア、ベルギー、フランス、ドイツ連邦共和国、イタリア及びスウェーデンにおいて最も大きい。他方、カナダ、ノルウェー及びスイスでは障害年金が存在するにすぎない（第2表参照）。

労働条件の長期的改善傾向の結果、また、広範な社会経済的目標の遂行の結果、年金制度の法的修正は一般的に適用人口を拡大し、給付を増やし、資格年齢を引き下げ、かつ、資格要件を緩和している。しかし、1970年代初期以来、長期的視座よりもむしろ短期的な景気循環的考慮に基づいて多くの政策が遂行されている。1960年代後期に始まる世界経済の好ましからざる展開が一般的に失業水準を引き上げ、高齢者、障害者等経済的弱者が適切な仕事を見付け出し、保持する能力を削減するにつれ、別の対応への圧力が高まっている。その結果、現行法の緩和及び再解釈と結び付いた一連の新しい制度が生まれている。たとえば、1975年までにイタリアでは長期勤続者に満額給付を付与する早期引退の規定を採択し、一方、ベルギー、フィンランド、フランス及びスウェーデンでは、非自発的失業を理由とする早期引退を認め、オーストリア及びドイツ連邦共和国では長期勤続者及び非自発的失業者に早期引退を認めている。

近年、多くの政府は法定引退年齢の引き下げを避け、早期引退制度に依拠する方策を選択している。早期引退制度は一時的な利用を意図するものであり、一方、法定引退年齢の修正は永続的変更を意図するものである<sup>30)</sup>。

### 早期引退決定の要因

労働者の労働市場からの早期引退の決定には多くの要因が単独で又は複合して影響を及ぼし

第1表 諸外国における早期引退及び障害給付制度

国名	引退年齢		制度	資格条件	年金額
	通常	早期			
オーストリア	男子65歳 女子60歳	男子55歳 女子50歳	失業者早期引退（1961年開始）	180か月間の保険（直前3年間に24か月間の保険）かつ経済的又は構造的により1年間失業	最終5年間の稼得賃金の30%
		男子60歳 女子55歳	特別引退給付（1961年開始）	一定の部門において勤続35年後；または、肉体的に苛酷な作業への従事者（男子57歳，女子52歳）	前年の稼得賃金の67%
			障害	通常の稼得能力の50%の喪失	前年の稼得賃金の67%又は稼得能力の喪失率に比例した満額年金の一定比率
ベルギー	男子65歳 女子60歳	55歳	余剰高齢労働者に対する契約による早期引退（1974年開始）	1年間以上失業中の民間部門の労働者又は公共部門の一時的労働者；一定の場合には，早期引退年齢は55歳未満	失業給付として通常の引退年齢まで月額1000フランの手当を補足される。
		男子60歳 女子55歳	早期引退をする労働者の代替（1976～83年）	使用者は30歳未満の者を労働者の代替として雇用しなければならず，その者は1年間以上労働しなければならない。	基準賃金と失業給付との差額の半額に相当する早期引退年金を失業給付として補足される。
		男子60歳 女子55歳	特別早期引退給付（1978～82年）	1年間以上失業	失業給付プラス月額1000フランか従前の給与を基礎とした老齢年金かの選択が可能
		男子64歳	長期勤続又は苛酷な職業に対する年金（1976年開始）	45年間毎年185日間以上雇用又は直前15年間に5年間苛酷な職業に従事	満額年金
			国境通勤者に対する早期引退	2年間以上失業の国境労働者	従前の純給与の10%の手当を失業給付として補足される。
		男子60歳 女子55歳	早期引退（上記の2番目のベルギーの制度の代わりに1983年に開始）	引退者は他の労働者によって代替されなければならない。	通常の引退年齢で受給する権利のある年金
		55歳	55歳以上の失業者に対する例外（1984年12月29日の勅令）	直前の4年間に624日間失業	失業給付
			障害	稼得能力の3分の2の喪失	全体的障害の場合には稼得賃金の100%；部分的障害の場合には無能力の程度により満額年金の一定比率
カナダ	65歳		障害	実質的な有償活動に対する長期的無能力	全体的障害の場合には州により稼得賃金の75～90%；部分的障害の場合には損傷により満額年金の一定比率
デンマーク	67歳	60歳	1984年社会年金法；自発的早期引退（1979年開始）	最終15年間のうち10年間以上失業保険基金に加入，又は，失業の場合には，毎日の金銭給付に対する諸条件を充足；パートタイム労働者もまた権利を有する。	フルタイム労働者に対しては最初の2.5年間は70,000クローネ，次の2年間は56,000クローネ，そして通常の引退年齢まで42,000クローネ

		18歳	早期引退(1977年開始)	稼得能力を50%以上永久的に削減。50~66歳の者に対しては不健康又は社会的環境。	老齢年金
			障害	稼得能力を3分の2以上永久的に削減。	全体的障害の場合には平均的稼得賃金の75% ; 50~99%障害の場合には稼得能力の喪失に比例して満額年金の一定比率
フィンランド	65歳	60歳	失業年金(1961年開始)	直前60週間に200日間失業給付又は扶助を受けており、かつ、当局が労働を紹介することのできない者 ; 引退年齢は1983年に一時的に55歳に繰り下げられ、その後毎年繰り延べられ、1988年に60歳となる。	最大限稼得賃金の80%
		63歳	年金援助(1979-80年)	引退者は25歳未満の失業者と代替される。	
		55歳	特別早期引退	一定の条件のもとで、退役軍人又は農場の所有権を売却もしくは委譲する農場主。	
			障害	永久的な肉体的又は精神的障害のゆえに労働不能	最大限稼得賃金の80% ; 労働能力が40~60%削減されている場合には満額障害年金の半額
フランス	65歳(83年まで) 60歳(84年から) <sup>2)</sup>	60歳	全国雇用基金特別契約(1962年開始)	経済的理由により余剰人員とされた労働者	従前の給与の80~90%
		60歳	余剰労働者に対する所得保障(1972~83年)		直前6か月間の給与の70%
		60歳	退職労働者に対する所得保障(1977~83年)		
		60歳	早期引退	危険な労働条件、筋肉労働者、3人以上子供のいる母親、戦争捕虜退役軍人	
		55歳	鉄鋼産業の社会的保護のための協約(1977年, 1979年)	再編成過程にある鉄鋼産業の労働者	従前の総給与の70% ; 政府が費用を拠出し、幾つかの場合にはEECが費用を拠出する。
		56歳	全国雇用基金契約(1980年開始)	経済的理由により余剰人員とされた労働者	純給与の65%
		55歳	連帯契約(1982~88年)	若年者又は失業労働者が2年間雇用されなければならない。また、労働者が従前の給与の半額を受給する部分的引退の可能性もある。	給与の65%
		55歳(一定の場合には50歳)	再編成過程にある鉄鋼産業の労働者保護のための一般的協約(1984年開始)	職務が廃止された労働者	以前の総月額給与の75% ; かつ引退年齢まで年間賃金の20%
	障害	50%の障害	稼得賃金の100%		
ドイツ連邦共和国	63-65歳	60歳	早期引退(1957年開始)	15年間以上拠出している女子	満額年金
		60歳	失業に対する早期引退	15年間の拠出、かつ、直前18か月間に52週間以上失業	満額年金
		63歳	長期勤続に対する早期引退(1973年開始)	35年間の拠出	満額年金

諸外国における早期引退及び段階的引退制度

		59歳	Thyssen Co. のような主要な鉄鋼製造会社による社会的計画 (1979年開始)	なし	60歳まで失業保障プラス会社からの補助, その後通常の早期引退給付
			自動車産業 (Opel, Daimler-Benz, Volkswagen)	会社により異なる。	会社により異なる。
			個別部門に対する制度		
		60歳	金属産業 (1981年開始)	なし	従前の純給与の90%
		58歳	化学産業 (1982年開始)	なし	従前の純給与の75%
		58歳	労働協約 (1984~88年)	空席は工場外の者によって充足されなければならない。いかなる会社も従業員の5%以上に年金を与えることを要求されない; 協約間の条件は異なる; 部分的な早期引退も可能である。	従前の給与の65%以上; 一定の条件のもとで, 政府は年金の35%を支払う。
			障害	全体的に労働不能か又は十分な給与の稼得不能; 直前の5年間に3年間以上労働していなければならない; 同一の資格を持つ健康な者と比較して稼得能力が医学的理由により半減されている場合。	満額年金; 部分的障害の場合には満額年金の3分の2。20~49%の稼得喪失の場合には年金はこの損失に対応する。
ギリシャ	男子65歳 女子60歳	男子60歳 女子55歳 又は 男子62歳 女子57歳	早期引退	苛酷な労働又は10,000日間の被保険の労働	満額年金
イタリア	男子60歳 女子55歳	男子55歳 女子50歳	早期引退 (1979年開始)	経済的危機又は産業的再編成による失業, かつ, 15年間以上年金制度に加入。	利用不能
			早期引退	35年間の抛出	利用不能
		男子58歳 女子53歳	連帯契約 (1984年開始)	会社は前年に労働者を解雇していません, かつ, 適宜に雇用を増大さす労働協約に署名している; 労働者は, 労働時間を50%まで削減。	通常の年金
			障害 (1965年開始)	全体的に労働不能	全体的に障害がある場合には前年の稼得賃金の100%; 61~79%の障害がある場合には年金は無能力の比率に比例。11~60%障害がある場合には年金は無能力の比率の50~60%。
オランダ	65歳	60歳	失業給付法 (WWV)	労働者は, 直前の2.5年間失業	失業給付
		62歳	早期引退, 特定部門における労働協約 (VUT, 1977年開始)	10年間の雇用	最終給与の80~85%
			障害保障法 (WAO, 1967年開始)	15%以上の障害を持ち, かつ, 1年間以上失業している従業員。	障害の程度により従前の給与の50~90%
			一般的障害法 (AAW, 1976年開始)	障害の直前の年に447ギルダー以上の所得のある従業員及び非従業員	純法定賃金を越えることはできない。

ノルウェー	67歳	18歳	障害 (1971年開始)	肉体的又は精神的損傷により50%以上の労働能力の削減;雇用を見付け出す可能性も考慮される。	最大限基本額の100% (1983年には22,800クローネ);部分的障害の場合には稼得能力の喪失に比例した年金
ポルトガル	男子65歳 女子62歳	60歳	失業者に対する早期引退	720日間失業	利用不能
		55歳	肉体的に苛酷な職種の労働者に対する早期引退	坑夫, 漁師, 港湾労働者, 水夫	利用不能
			障害	稼得能力の3分の2の喪失	最低賃金の3分の2又は稼得賃金の半額のいずれか高い方;障害が30%以上の場合には障害の程度に対応した満額年金の一定比率
スペイン	65歳	64歳	早期引退	使用者は,引退者を初めて求職している若年者で代替しなければならない;通常の引退年齢は困難な,危険な又は不健康な労働をしている者に対しては65歳より低い。	最低限月額21,000ペセタ
			障害	自営又は専門職においては労働能力の100%削減;部分年金に対しては労働能力の33%削減。	最低限月額23,565ペセタとする現実の稼得賃金の100%
スウェーデン	65歳	60歳	保険数理的に削減された年金 (1963年開始)		65歳前の1か月につき0.6%削減された年金
		60歳	早期引退(1972年開始)	失業給付は最大期間支給され,労働市場援助は450日間支給され,給与を稼得する機会を永久的に半減されている。	満額年金
		60歳	大企業及び幾つかの産業との労働協約 (1975年開始)		給与の70%
		60歳	パートタイム雇用のある弾力的引退 (1976年開始)	最終12か月間のうち5か月間雇用;労働者は,フルタイム労働からパートタイム労働に移行しなければならない,かつ,週17時間以上労働しなければならない。	パートタイム雇用により喪失した給与の50%
			障害 (1970年開始)	肉体的又は精神的損傷による又は剰員解雇を理由とする労働能力の半減 (特別の医療検査は不必要);早すぎる老化又は精神的無能力を理由とする部分的障害は利用可能。	満額年金
スイス	男子65歳 女子60歳		障害 (1960年開始)	稼得能力の3分の2以上の削減又は稼得能力の50%以上の喪失を伴う360日間の全体的労働無能力	老齢年金プラス最低生存水準を保障する補足金に同じ。
イギリス	男子65歳 女子60歳	男子62~64歳 女子59歳	高齢者早期退職勧奨制度; (1977年開始)	使用者は,引退者の代替として失業登録者から雇用しなければならない;昇進又は配置転換により,間接的に代替することはできる;男子の早期引退年齢はまた,結婚しているか否か及び配偶者の所得にも依存する;障害者には60歳に引き下げることができる。	結婚しているか否か及び障害の程度により週50~71ポンド

諸外国における早期引退及び段階的引退制度

		男子60歳	早期引退年金 (1981年開始)	1年間以上失業している男子	長期補足失業給付
		男子62～64歳	パートタイム高齢者早期退職奨励制度 (1983年開始)	労働者は、パートタイム労働に移行しなければならず、職務の他の半分に失業者を採用しなければならない；1985年5月より、一定の条件を満たす失業中の代替労働者を採用する使用者は最大 840 ポンドの補助金を受ける。	結婚しているか否かにより週29～41ポンドに4ポンドの補助金
			障害	100%の障害	最大限週54ポンドプラス週31ポンドの失業補助金；20～90%障害の場合には週11～48ポンド
アメリカ	65歳。	62歳	早期引退選択 (女子は1956年開始、男子は1961年開始)		通常の年齢前の各月につき1%の9分の5給付を削減 <sup>7</sup>
		55歳。	私的年金制度	制度による	制度による。
			公務員制度	制度による	制度による。
			鉄鋼基本労働協約 <sup>9</sup>	勤務が工場又は部門の操業停止により中断される従業員	多様
			個別企業の早期引退 (例えば、Dupont, Caterpillar Tractor, 1985年開始)	企業により異なる。	企業により異なる。
		障害保険制度	1年間以上継続するか又は死に至ると予期される肉体的又は精神的損傷による労働不能	多様	
E C委員会		55歳	1981年 Social Volet <sup>10</sup>	再編成過程にある鉄鋼会社の労働者；引退年齢は、特殊な場合には50歳。	最大限 3年間

(注)

- 1984年にデンマーク議会は従来すべての制度を単一の法律に統合した法律第217号を可決した。
- 引退繰り延べに対する年5%の奨励金は廃止された。
- 1977年にザールで採択された再編成制度により早期引退年齢は55歳とされた。
- 1979年に公共部門の労働者を含むように拡大された。
- 元来援助地域にのみ適用可能であったが、国の残りの地域にも拡大された。
- 1983年に、満額引退給付の資格年齢は、2002年から2027年の間に段階的に採用されるように、65歳から67歳に引き上げられた。
- 1983年に62歳で要求された早期引退給付の削減は、2002年から2027年の間に段階的に採用されるように、20%から30%に引き上げられた。
- 最も普通の最低年齢。
- 例えば、アメリカ鉄鋼会社とアメリカ鉄鋼労働者との1980年7月31日の年金協約。
- 加盟国からの見合い提出。

(出典) Economic Commission for Europe, Economic Survey of Europe in 1985-1986 (New York United Nation, 1986), p. 109. Barry Alan Mirkin, "Early Retirement as a labor force policy : an international overview" Monthly Labor Review, March 1987, pp. 21-26. より重引。

第2表 諸外国における早期引退の選択肢の利用可能性 (1985年)

国名	早期引退の選択肢					
	障害	失業	減額給付	長期勤続	苛酷な職業	部分的引退
オーストリア	×	×	—	×	×	—
ベルギー	×	×	—	×	×	—
デンマーク	×	×	—	—	—	—
フィンランド	×	×	—	—	—	—
フランス	×	×	×	—	×	×
ドイツ連邦共和国	×	×	—	×	—	×
イタリア	×	×	—	×	—	×
オランダ	×	×	—	—	—	—
ノルウェー	×	—	—	—	—	—
スウェーデン	×	×	×	—	—	×
スイス	×	—	—	—	—	—
イギリス	×	×	—	—	—	×
カナダ	×	—	—	—	—	—
アメリカ	×	—	×	—	—	—

(補注) デンマーク及びフィンランドでは1987年1月より部分的引退制度導入。

(出典) Barry Alan Mirkin, "Early Retirement as a labor force policy: an international overview" Monthly Labor Review March 1987 p. 27.

ている。これらの要因には引退前後の所得の相違、失業率、社会保障給付の程度、私的年金制度の利用可能性、租税構造、インフレーション率等が含まれている。職務満足、ストレス、不健康又は障害、余暇の要求、未婚か既婚か、扶養家族の存在等の諸要因も、経済的なものではないものの早期引退の選択の決定において同様に重要である。

労働者の早期引退の奨励により、1960年代初期以来高齢男子の労働力参加率は著しく低下している。1960年以来、とりわけ1970年以降、参加率は60～64歳の男子の間で急落しており、55～59歳の者については大部分の場合やはりかなり低下している。一方、高齢者の平均余命の増大、健康状態の改善、教育水準の改善、高水準のインフレーションへの長期的傾向等はすべて労働市場での活動への刺激となっている。

第3表は、1970年、1975年、1980年及び1984

年の高齢労働者の労働力参加率に関する各国比較データである。西欧及び北米の11か国について、60～64歳の男子の活動率の非加重平均は、1975年の60.6%から、1984年には44.0%に落ちている。1970年から1984年までの14年間に、このような男子の労働市場活動率はベルギー、デンマーク、フランス、ドイツ連邦共和国及びオランダでは年2.5%ポイント以上低下しており、オーストリア、フィンランド及びイギリスではそれより少なく、年1.5～2.5%ポイント低下しており、イタリア、スウェーデン及びアメリカでは年1.5%ポイント未満低下している。

データの利用可能な10か国中9か国の55～59歳の男子の参加も低下しているが、60～64歳層の男子よりも低下はかなり少ない。早期引退制度の大多数について資格が60～64歳の労働者に限定されている事実からすれば当然である。55～59歳の男子の活動率のすべての国の非加重





平均は、1975年から1984年の間に83.2%から77.2%に低下している。

参加率の変化のペースに関する一般化は難しい。1980年以来60～64歳の男子の参加の低下率は、ベルギー、デンマーク、フィンランド、ドイツ連邦共和国、スウェーデン及びアメリカの6か国では漸減しており、おそらくこれらの諸国では低い限界に近づいている。フランス、オランダ及びイギリスでは、参加率は1980年以来加速的に低下している。

女子の参加率の傾向は男子の参加率の傾向と大幅に異なっている。1970年から1984年までの間に、60～64歳の女子はフランス、ドイツ連邦共和国及びイギリスでは年0.5ポイント以上参加率を削減しており、一方、6か国において参加率はほとんど変化していない（平均年間ペースでマイナス0.3～プラス0.2ポイント）。スウェーデンでは有意に増加している点で例外的である（年1.1%ポイント増加）。55～59歳の女子の参加率は、ベルギー及びフランスでのみ低下している。一般的に西欧全体としての早期年金受給者の男女の比率は、約3対1となっており、一方、労働力における男女の比率は近年8対5となっている。高齢女子、特に未婚者は男子の場合より労働力への執着が強い<sup>31)</sup>。

### 早期引退制度の特徴及び費用

早期引退者数、従前の職業及び産業の特徴並びに早期引退制度により生じる費用に関する情報は、大部分定期的には公表されていない。アメリカでは多くの私的年金制度（約50万）が、社会保障制度から独立して運営されており、そのためデータの収集は事実上不可能となっている。近年、多くのアメリカの企業が労働力削減

策として早期引退制度を利用しているが、当然このような制度に関するデータは社会保障機関には報告されない。さまざまな制度の規模についての推計によると、1984年には西欧及び北米において早期引退年金の受給者は総計500万人以上、障害年金の受給者は1,100万人以上となっている。

データ不足により国と国との比較は厳しく制約されており、明確なパターンの識別は困難である。早期引退と高齢男子の活動率の低下との関係について一般化しようとする場合にこのことは妥当する。早期引退者の比率の大きい国、すなわち、該当年齢者が15%以上を占めるデンマーク、フィンランド、ドイツ連邦共和国及びアメリカ並びに障害年金受給者の比率の大きい国、すなわち、労働力の10%以上を占めるイタリア、オランダ及びノルウェーのうち、わずかにデンマーク、ドイツ連邦共和国及びオランダのみ60～64歳の男子の労働力参加率は大幅に低下している。

参加率が有意に低下している諸国（ベルギー、デンマーク及びオランダ）では、稼得賃金代替率が高いとか資格条件が緩やかという理由により低下している。一方、アメリカでは社会保障政策は早期引退を促進するのではなく、引退の繰り延べを奨励するように修正されているが、62～64歳の男子非労働力人口の比率は、1970年から1983年までに31%から52%に上昇している。失業の増大と高齢男子の労働力参加の減少との関係はベルギー、デンマーク、オランダ等でみられる一方、オーストリア、フィンランド、スウェーデン等の失業率の低い国では高齢男子の参加率の低下ははるかに緩やかである<sup>31)</sup>。

従前の給与に占める失業給付に要する費用と早期引退給付に要する費用の比率を比較する

と、早期引退給付よりも失業給付がかなり高いフランス(各々65-75%, 90%)及び幾分高いオランダ(各々80-85%, 89%)を例外として、早期引退給付はデータの利用可能な諸国では失業給付相当額であるか又はそれを超えている。それゆえ労働者が早期引退を選好するのは当然であり、さらに、早期引退給付は通常の引退年齢到達まで支給されるが、失業給付の権利は通常の場合最大限2年間である<sup>33)</sup>。

### むすびにかえて

早期引退の奨励は長期的視点からは問題があるようである。出生率低下及び労働力人口の将来の減少を考えると、今世紀末までに工業国の労働力人口の成長は事実上停滞する。さらに、社会保障制度に拠出する賃金稼得者に対する年金受給者の比較は上昇する。より適切な将来の政策は、早期引退を奨励するよりも、強制的引退年齢を漸進的に引き上げる政策であるようである<sup>34)</sup>。

また、完全な早期引退と部分的早期引退の規定が並存する場合には、部分的引退に対する労使の関心が損なわれる傾向がある。労働者にとって、完全な早期引退よりも部分的引退を選択する財政的魅力はそれほどない。一方、職域年金の権利もまた大いに侵害される場合もある。使用者の見地からは、部分的にはパートタイムの職務創出の困難さ及びそれに伴う運営費のために、部分的引退は、完全な早期引退よりも労働力を削減するには面倒な手段とみなされる傾向がある。使用者は、部分的引退よりも早期引退の利用により、一層賃金を節約できること及び労働力を若がえらせ、かつ、再編成させることができる。部分的引退制度に代替者の雇用と

いう条件が存在すると、使用者にとってさらに行動を抑制する。また、失業者の中から適当なパートタイムの代替者を採用するという問題もある。しかも、失業者にとってもパートタイムの職を求める十分な刺激はない。というのも、パートタイム労働から得られる賃金は、親元で生活をしている若年者又は既婚女子を除き、失業給付より少ないのが通常であるためである<sup>34)</sup>。

### (注)

- 1) Barry Alan Mirkin "Early retirement as a labor force policy: an international overview" *Monthly Labor Review*, March 1987, p. 19.
- 2) C. Nusberg "On Retirement and Pensionable Ages" *Aging International*, Dec. 1988, p. 32.
- 3) Mirkin, *opcit.*, pp. 19-20.
- 4) "Early Retirement: an international comparison" *European Industrial Relations Review (EIRR)*, No. 143, Dec. 1985, p. 20.
- 5) *Ibid.*, p. 20.
- 6) *Ibid.*, p. 20.
- 7) "France: Coping with an ageing society" *Social and Labour Bulletin (SLB)* 2/88, p. 244.
- 8) *EIRR*, No. 143, *Opcit.*, p. 20.
- 9) "Job Release Schemes Allowances" *Industrial Relations Legal Information Bulletin*, No. 376, 10 May 1989, p. 15.
- 10) Ilene R. Zeitzer "Social Security Trends and Developments in Industrialized Countries" *Social Security Bulletin*, Vol. 46, No. 3, March 1983, p. 59.
- 11) "Spain: Early retirement and similar schemes" *SLB*, 3/87, p. 509.
- 12) "Luxemburg: New legislation on early retirement" *SLB*, 3/87, p. 505.
- 13) *EIRR*, No. 143, *Opcit.*, pp. 20-21.
- 14) Mirkin, *Opcit.*, p. 31.
- 15) *EIRR*, No. 143, *Opcit.*, p. 21.
- 16) 尾形裕也「OECD 諸国の年金支給開始年齢に関するノート④」『週刊社会保障』No. 1249, 1983. 10. 17, p. 4.
- 17) 高田一夫「欧米における高齢者雇用政策の動

- 向』『エルダー』Vol. 7, No. 4, 1985.4, pp. 26-29.
- 18) モーリス・アンドレ「ベルギーの早期退職制度について」『週刊社会保障』No. 1405, 1986. 10. 27, p. 25.
- 19) Charlotte Nusberg "Early Retirement Ubiquitous in Western Nations" Aging International, Autumn/Winter 1986, p. 27.
- 20) Mirkin, Opcit., pp. 26-27.
- 21) Ibid., p. 29.
- 22) "Sweden: Trends in partial Pensions" EIRR, No. 134, March 1985, p. 18. "International: Partial Retirement Provisions" EIRR, No. 159, April 1987, pp. 15-16. Frank Laczko "Partial retirement: An alternative to early retirement?: A comparison of phased retirement schemes in the United Kingdom, France and Scandinavia" International Social Security Review, 2/88, p. 149, pp. 153-154.
- 23) "Denmark: New Law on Partial Pensions" EIRR, No. 150, July 1986, p. 4. "Denmark: Partial Pensions" SLB, 1/87, pp. 156-157. Laczko, Opcit., pp. 164-167.
- 24) EIRR, No. 159, Opcit., p. 18. "Finland: Partial Retirement Scheme in Operation" EIRR, No. 157, Feb. 1987, pp. 3-4.
- 25) EIRR, No. 159, Opcit., pp. 16-17. Laczko, Opcit., pp. 159-161.
- 26) "France: Phased retirement encouraged" EIRR, No. 172, May 1988, pp. 14-15.
- 27) EIRR, No. 159, Opcit., pp. 16-17. Laczko, Opcit., pp. 159-161.
- 28) EIRR, No. 159, Opcit., p. 17.
- 29) "West Germany: Part-time work from age 58" EIRR, No. 178, Nov. 1988, p.4. "West-Germany: Round-up of important law changes" EIRR, No. 182, March 1989, p. 19.
- 30) Mirkin, Opcit., p. 20, p. 26.
- 31) Ibid., pp. 27-28.
- 32) Ibid., pp. 28-29.
- 33) Ibid., p. 31.
- 34) Ibid., pp. 31-32.
- 35) EIRR, No. 159, Opcit., pp. 17-18.

(やまさき たかし)