

地研通信

発行人 岩田俊二

編集人 島内高太

発行所 三重短期大学

地域問題研究所

津市一身田中野157番地

〒514-0112 TEL(059)232-2341

題字 岡本祐次元学長

『70歳まで働ける企業』の実現に関する法政策の意義 三重県の事例を参考に」

山川和義

一 はじめに

日本において人口の高齢化は現在および将来の大きな問題である。人口の高齢化は日本社会に様々な影響を与えており¹、雇用の場面においては、労働力人口の高齢化とそれにとまなう現役労働力不足への対応が法政策および実務において必要となっている。

ところで、政府は平成18年12月に「再チャレンジ支援総合プラン」をまとめ、その中で、「70歳まで働ける企業」の実現を再チャレンジ支援施策の一つとしてあげた。それを受けて平成19年から、全国的に「70歳まで働ける企業」の実現を推進する取り組みが行われている。他方、2004年に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、高年法）」が改正され、高年法9条1項に、65歳までの雇用確保措置を講じることを事業主に義務づける規定がおかれ、2006年4月1日から施行されている。このように、現在、高年齢者の雇用に関する法政策は、高年法による65歳までの雇用確保措置の実現を前提に、さらに「70歳まで働ける企業」の実現を進める段階にあるといえる。

以下では、日本における高齢化の現状と、高年齢者雇用に関する法政策の状況を概観し、「70歳まで働ける企業」の実現という法政策の意義を明らかにする。その際、「70歳まで働ける企業」の実現に関する取り組み状況も、平成19年度の三重県の事例を参考に概観する。その上で、「70歳まで働ける企業」の実現の展望や問題点について検討する。

二 高齢化の現状

1 人口の高齢化の推移

国立社会保障・人口問題研究所の統計によれば、全国民に占める65歳以上人口割合は1950年には約5パーセントであったが、次第に増えていき、伸び率も大きくなってきた。1960年には6パーセント弱程度、1970年には約7パーセント、1980年には約9パーセントとなった。さらに、1990年には、全体の12パーセントを超え、2000年に至ると、17パーセントとなり、10年で5パーセント以上という大幅な上昇となった。

次に、日本における65歳以上人口割合の推移を、2000年から将来的な見通しについて、総務省統計局「国勢調査」と国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」を、厚生労働省大臣官房統計情報部がまとめたもの²をもとにして、みでみる。2000年の65歳以上人口割合は17.3パーセントであったが、2005年には20.1パーセントとさらに伸びた。この上昇は、今後も続くのか。将来推計によれば、65歳以上人口割合は、2010年には23.1パーセント、2020年には29.2パーセント、2030年には31.8パーセント、2050年には39.6パーセント、そして、2055年には40.5パーセントと、ついには全体の4割を超える³とされている。過去の上昇状況と、効果的な少子化対策が打ち出されているとは必ずしもいいがたい³ことから、将来推計の数値との多少の食い違いが生じうるとしても、将来的に高齢化がいつそう進行するということは否定できない。

2 労働力人口における65歳以上人口割合、65歳以上の労働力率の推移

他方、労働力人口における65歳以上人口割合はどのように推移してきたのか。総務省統計局「労働力調査報告」の数字を参考に、1970年から2005年の労働力人口における65歳以上人口割合の推移をみる。1970年の段階では、65歳以上労働力人口割合は4パーセント程度であった。1980年には5パーセント弱、

1990年には5.6パーセント程度と微増であった。しかし、2000年になると、7.2パーセントと伸び率がやや高まった。そして、2005年には、7.5パーセントとなっている。このように労働力人口における65歳以上人口割合は少しずつ増加している。一般的な定年年齢が60歳から65歳であることを考えると、この状況は定年後もなおさらに働き続ける人が増えることを意味すると考えられる。

ちなみに、将来的な65歳以上の人のうち、65歳以降も労働者として働くことが見込まれる割合をあらず労働率について、厚生労働省職業安定局推計「労働市場への参加が進むケース」(2007年11月推計)を参考として整理する。統計によれば、2006年の65歳から69歳までの労働力率は、35.8パーセントであり、70歳から74歳までは21.9パーセントとなっている。その後の推計をみると、2012年には、65歳から69歳までは38.0パーセントと増加、70歳から74歳までは21.5パーセントと若干の減少を示す。かなり年数がとんでしまうが、2030年の推計をみると、65歳から69歳までの労働力率は46.7パーセントと大幅に増加しており、おおよそ二人に一人は労働を継続すると見込まれているといえる。他方、70歳から74歳までの労働力率は26.5パーセントとこちらは大幅ではないものの、徐々に増加していく見込みが示されている。このような見込みによれば、65歳以上人口のうち、労働を継続する人の割合は、将来的にも増加していくと考えられる。高年齢労働者の雇用確保に関する法政策の重要性はかなり高いと考えられる。

三 「70歳まで働ける企業」実現の法政策上の意義 高年法の雇用確保措置との関係

1 65歳までの雇用確保措置

2004年の高年法改正により、事業主には65歳までの雇用確保措置を講じる義務が課された。その法的意義については争いがある⁴が、ここでは、高年法9条に規定された法制度の高年法における位置づけとその内容についてみる。

(1) 高年法の目的と60歳未満定年制の禁止(高年法8条)

高年法1条は、高年齢者の雇用確保等を通じて、高年齢者の福祉の増進と経済・社会の発展に寄与することが高年法の目的とする。高年法9条に定めのある65歳までの雇用確保措置の実現は、高年法において重要な法政策上の課題である。

また、高年法8条によれば、60歳未満定年制を禁止する⁵。高年法は、よほどのことがない限り、労働者は60歳までの雇用が確保されていることを前提としているといえる⁶。

(2) 高年法9条1項

高年法9条1項は、事業主に65歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることを義務づける。この高年齢者雇用確保措置には、当該定年の引上げ(一号)、継続雇用制度(希望者を再雇用する制度)の導入(二号)、および当該定年の定め廃止(三号)のいずれかを講じる必要がある。当該定年の引上げおよび定年の定め廃止は、いずれも定年制に大きな変更を与えるため、その実施には共通した困難さがあると思われる。他方、継続雇用制度は、定年制の維持+定年後再雇用のことを意味するため、企業における労務管理・雇用慣行に与える影響は比較的小さいと考えられる。そのためか、実際には多くの事業主が継続雇用制度を講じるであろうという指摘が施行前からされており⁷、平成19年6月時点では、高年齢者雇用確保措置を講じた企業のうちの8割以上が、継続雇用制度を講じている(厚生労働省平成19年10月調査)。なお、過半数組合または過半数代表者との書面による協定で基準を定めれば、希望者全員を雇用しなくても継続雇用制度が実施されたとみなされる(9条2項)⁸。

(3) 高年法9条の法的意義

高年法9条に違反して高年齢者雇用確保措置を講じなかった事業主に対して、厚生労働大臣は、高年法9条1項に違反している事業主に対して、助言・指導(10条1項)および勧告(同条2項)をすることができる。高年齢者雇用確保措置を講じる義務は、国に対する義務という性格を有するので、公法上の義務としての性格を有するといえる。

2 「70歳まで働ける企業」の実現に関する展開

現在、政府は65歳までの高年齢者雇用確保措置をさらに進めて、「70歳まで働ける企業」の実現のための様々な取り組みを進めている。「70歳まで働ける企業」の実現は、平成18年12月「多様な機会のある社会」推進会議によって示された「再チャレンジ支援総合プラン」に盛り込まれた。「再チャレンジ支援総合プラン」は、「国民ひとりひとりがその能力や持ち味を十分発揮し、努力が報われる公正な社会を構築していくこと」が国の重要課題であり、また、再チャレンジ支援施策の重点課題としては、働き方などの多様化に応じた高年齢者・団塊世代の活躍の場の拡大などがあげられており、達成目標として、奨励金等による70歳まで働ける企業の実現などが掲げられている。

『70歳まで働ける企業』の実現に向けた提言」(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の「70歳

まで働ける企業」推進プロジェクト会議、2007年8月）によれば、「70歳まで働ける企業」の実現は、経済社会の活力維持、社会保障負担増の緩和に寄与すると評価されている。この提言もふまえ、平成19年度から、全国的に「70歳まで働ける企業」実現のための推進プロジェクトがスタートしている。

3 「70歳まで働ける企業」と法政策上の意義

以上から、日本における高齢者雇用政策における「70歳まで働ける企業」実現の法政策上の意義を検討してみる。現在、高齢者雇用は、60歳までは定年制（高年法8条）、65歳までは高年法9条にいう高齢者雇用確保措置の実施によって、原則として定年前に勤めていた企業において確保されるべきであるという、なんらかの法的介入を行う政策がとられている。他方、「70歳まで働ける企業」の実現は、いまのところ法律で強制するのではなく、また、単一企業での雇用確保にこだわらず、社会全体で高齢者雇用の受け皿を生み出そうとするものである。「70歳まで働ける企業」の実現については、法律によらず、できるかぎり政労使の協力関係の下で、社会全体の取り組みとして推し進めていくという姿勢がとられているといえよう。

4 取り組みの実例 平成19年度の三重県の事例を参考に

それでは「70歳まで働ける企業」の実現の推進のために、どのような取り組みが始まったのか。平成19年度、三重県では、三重県中小企業団体中央会が三重県労働局から受託し、「70歳まで働ける企業」創出推進会議を設置、年度末に「70歳まで働ける企業」創出事業報告書を出している。そこで取り組まれた事業は、アンケート形式による高齢者の活用と継続雇用の実態調査や、説明会の開催、事業主に対する個別相談やセミナーの実施などであった。報告書には、第3回目のアンケート結果、「70歳まで働ける企業」実現説明会・相談会の実施結果、個別相談会およびセミナーの実施結果が載せられている。アンケートでは、200人までの企業に対して、当時の定年年齢、定年年齢引き上げの予定、継続雇用制度の採用状況や選別基準の有無などが問われている。興味深いのは、継続雇用制度の上限年齢を65歳とする企業が6割あり、今後その年齢を65歳以上に引き上げようとする企業が6割程度と高い数値がみられた点である。アンケート結果には、三重県中小企業団体中央会による取組の成果が反映しているのではないかと思われた。

四 おわりに

本稿では、高齢化が進む中で、高齢者雇用確保の必要性が高まっていることを確認した。また、現在の高齢者雇用に関する法政策において、「70歳まで働ける企業」の実現は、高齢者雇用確保措置のように法律によって個別企業に雇用確保を迫るのではなく、社会全体で高齢者雇用の創出、確保を図る必要があり、政労使が協力して取り組むものであるということを示した。また、「70歳まで働ける企業」の実現のための具体的な取組の例として、三重県の取り組みを簡単に紹介した。まだ始まったばかりの事業であるため、今後の動向が注目されるところである。

「70歳まで働ける企業」の実現はどのように取り組まれるべきか。65歳以上の高齢者は労働力、労働意欲および健康状態などについて相当に多様化すると考えられる。そのため、高年法のような法律による一律規制よりも、政労使の協力関係のもとでの取り組みがより妥当であると思われる。もっとも、「70歳まで働ける企業」の実現のためにもっとも負担を強いられるのは、65歳以上の高齢者向けの職務開発や環境整備を余儀なくされる企業であろう。中小企業には「70歳まで働ける企業」の実現を担うだけの負担能力があるのか、それをサポートする行政の手法は補助金以外にないのかなど、課題は多い。また、社会保障負担の担い手を増やしたいからという理由では、高齢者雇用のための企業のインセンティブとしては、理論的にも現実的にも脆弱にすぎる。そこで、日本社会において、70歳までの雇用を確保すべきだということを法規範として確かなものとする必要がある。そのためには、70歳まで働けない状況は、高齢者の労働権（憲法27条）を侵害するとか、年齢に関わりなく働ける社会では、何歳であろうと雇用機会が確保されるべきであり、70歳まで働けないという状況は年齢差別として高齢者の平等権（憲法14条）を侵害するなどの、憲法上の根拠付けがありうるだろう。いずれにしても、そのときの政府の方針、経済社会情勢にかかわらず「70歳まで働ける企業」を実現するべきであるならば、それは憲法規範に支えられた法政策でなければならないだろう。現在はその点の検討が不十分であるところに、大きな問題があると思われる。

1 高齢化社会における法・政治的問題について、岩村正彦編『高齢化社会と法』（有斐閣、2008年）参照。

2 厚生労働省大臣官房統計情報部編『労働統計要覧 平成18年度』（国立印刷局、2007年）32頁以下。

- 3 少子化対策の大きな柱の一つに次世代育成支援対策推進法がある。次世代育成支援対策推進法に基づく事業者が実施する行動計画は、平成17年度から10年間の予定で実施の途中である。
- 4 根本到「高齢者雇用安定法九条の意義と同条違反の私法的効果」労旬1674号（2008年）6頁参照。
- 5 60歳未満定年制は無効となるとする説（牛根漁業協同組合事件・鹿児島地判平成16年10月21日労判884号30頁。菅野和夫『労働法第8版』（弘文堂、2008年）59頁）と、60歳定年制に修正されるとする説（下井隆史『労働基準法 第4版』（有斐閣、2007年）106頁など）が対立している。
- 6 たとえば、下井・前掲書注（6）195頁。
- 7 柳澤武「新しい高齢雇用安定法制」ジュリスト1282号（2005年）112頁以下参照。
- 8 高年法附則5条は、高年法9条2項の協定を締結するために努力した事業者は、就業規則で一方向的に継続雇用対象者の基準を決定できる。

生活習慣病予防の取り組みについて ～ 三重県の糖尿病予防対策の現状とこれから～

駒田 亜衣

I. はじめに

厚生労働省が発表した「平成18年国民健康・栄養調査結果の概要」によると、糖尿病の該当者と予備群の数は、前回の調査から4年間で250万人増加し、計1870万人と推計されることがあきらかになったと報告している。同調査は2006年11月に全国の約3,600世帯を無作為に抽出し、身体状況や栄養摂取、生活習慣などについて調査したもので、そのうち血液検査を行った成人男女のデータを分析し、同年10月の推計人口に基づき推計したものである。

国民健康・栄養調査とは、国民の栄養素摂取量、食物摂取量の実態を把握するとともに、栄養と健康の関係をあきらかにし、国民の健康増進対策の基礎資料とすることを目的とした調査である。この調査は健康増進法に基づき、毎年実施されている。

報告書によると、「糖尿病が強く疑われる人」は約820万人、「糖尿病の可能性が否定できない人」は約1,050万人、糖尿病の該当者かその予備群と推定された人の合計は約1,870万人に上った。2002年調査の約1,620万人に比べ250万人（15.4%）増加したと報告されている（図1）。

一方、三重県の年齢調整死亡率（単位：人口千人当）は、平成18年人口動態統計によると、男性で7.2、女性で4.3となっており、全国平均の男性7.2、女性3.7と比較して男女ともに糖尿病による死亡が高い傾向にあることがわかる。

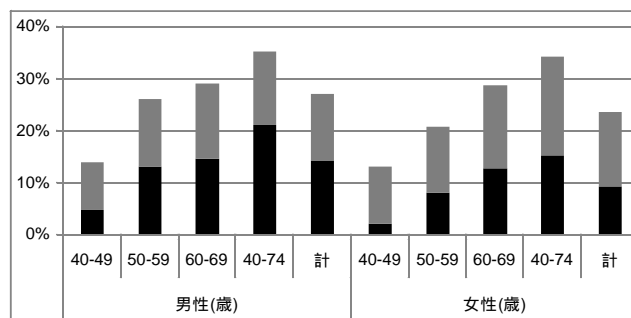
このように、糖尿病は「21世紀の国民病」とも言われ、厚生労働省は症状の悪化や合併症を予防する事業に乗り出すことを決めた。県や市町村レベルでもその活動の重要性は認識されており、取り組みの具体的内容について検討、実施されている。

II. 三重県の糖尿病予防対策

本県の取組内容としては、「ヘルシーピープルみえ・21」にある通り、普及啓発による糖尿病についての県民への正しい知識の浸透、特定健康診査（以下、特定健診）・特定保健指導の実施によるメタボリックシンドローム（内蔵脂肪症候群）の対策を推進するなどとしている。また三重県栄養士会では地域における栄養ステーションの設置を進めるとともに、かかりつけ医等と連携した糖尿病患者に対する栄養指導・保健指導を充実するとしている。以下に本県の具体的な取り組みについて紹介する。

図1 年齢別および性別の糖尿病該当者とその予備軍の割合

糖尿病が強く疑われる人
HbA1c*の値が6.1%以上、または、「現在糖尿病の治療を受けている」と回答した人
糖尿病の可能性が否定できない人
上記以外でHbA1cの値が5.6%以上、6.1%未満の人



*HbA1cは採血時から過去1～2カ月の平均血糖値をあらわしている
(平成18年国民健康・栄養調査より)

1. 糖尿病予防研究会

「糖尿病予防研究会」は平成18年1月、糖尿病に関する基礎知識を高め、地域において今後取り組むべき課題整理と解決のための検討を行うことを目的に設置された。構成メンバーは糖尿病専門医師、医師会、病院栄養士、糖尿病療養指導士、地域活動栄養士、学校保健管理者、市保健センター等である。課題毎の検討部会として、啓発部会、保健指導部会、病診部会、事業所部会を設置し、各部会で検討された課題や情報を共有することで支援システム構築を目指している。特に保健指導部会では、今年度より実施されている特定健診・特定保健指導に向けての検討が平成18年度からされており、実施上の問題点や医療機関への周知に力を入れている。これまでの具体的成果としては、健康づくりPR事業の実施、病診療連携クリティカルパスの検討、保健指導フローチャートの作成などがあげられる。

2. 健康ツアー

三重大学との共同研究による「糖尿病や血糖値が気になる方のための健康ツアー・ウェルネスの旅」という催しが毎年開催されている。今年度で7回目を終え、専門家による講話や指導を受けながら本県鳥羽市にある答志島・神島・菅島などでのウォーキングを楽しむというツアーで、糖尿病をはじめとする生活習慣病の自己管理や予防を目的としている。この主催は伊勢市にある「いとしの旅舎」であり、鳥羽市および島の旅舎推進協議会も協力している。

今年度は5月30日から開催、約15名が県内外から参加し、糖尿病専門医(三重大学医学部)の講話、健康運動指導士(三重大学教育学部)によるウォーキング指導、管理栄養士(三重大学医学部附属病院)による栄養価計算された食事の提供と指導を受けられる内容となっていた。これら以外にも地元の生活や歴史、自然を感じたり、糖尿病に対する治療や予防対策について他の参加者と交流できることもこのツアーの魅力であるといえる(写真1)。

今回のツアーで栄養価計算され、提供された食事の内容は、1日目(昼食として)「うたせ海老汁、岩牡蠣・あっぱ貝の網焼き、焼きタコ、真鯛の一夜干し、おにぎり、香の物」で560kcal、(夕食として)「青梅のワイン寄せ、よもぎ胡麻豆腐、筍の芽和え、めかぶの酢の物、車海老の塩焼き、お造り、串揚げ、釜めし、たこしゃぶ、道明寺揚げあんかけ、漬物、フルーツ、吸い物(写真2)」で698kcal、2日目(朝食として)「鱈の干物、じゃこおろし、温泉卵、わかめ茎煮、焼き海苔、イカそうめん、味噌汁、漬物、ご飯」で574kcal、(昼食として)「サザエご飯、酢あらめ、黒海苔の和え物、若布の茎煮、若布サラダ、めひび、ひじきグラタン」で572kcalであった。各食とも地元の特産品を食材としており、参加者にも好評であった。また、自身が食べるべき量についても詳細な資料により自宅で確認できることや調理法の工夫についても知ることができ、ツアー参加後のフォローについても考えられている。



写真1 ウォーキングの様子



写真2 栄養価計算された献立(夕食)

3. 三重県津市の特定健診・保健指導の対策 今後の方針

津市では、平成20年度の特定健診結果から地域の健康に関する特性を抽出し、それを元に各地域に見合った健康プログラム策定の指針とするために裏付けとなるエビデンスの提供を目的として解析を行うことを予定している。特定保健指導の具体的生活習慣病の発症要因はその名の通り生活習慣に深く依存するといわれており、地域住民の生活習慣の特徴を把握し、それに見合った健康増進プログラムを開発することは生活習慣病の発症を低減するための決め手となる対策であるといえる。地域によって食習慣をはじめとする住民の生活習慣は異なり、健康に関する特性もまた異なることが知られているため、津市での地域別健康特性も異なると考えられる。津市は大きく山間部、平野部、海浜部の3地域に分けることができ、3地域の生活習慣が異なっていることが予想されるが、その根拠は明確ではない。したが

って、生活習慣と生活習慣病の発症リスクファクタの関係を明らかにすることができれば、より有効な健康増進プログラムの開発に寄与することができると考えている。12月にはすべての健診を終えて解析に入る予定である。

III. おわりに

三重県は生活習慣病の中でも特に糖尿病予防対策に力を入れており、上に紹介した対策の取り組みはほんの一部である。こうした取り組みの成果はすぐに結果としてあらわれるものではないため、継続した活動と区切りごとの評価が必要である。今後も一時予防としての活動、健康意識を高める取り組みがより効果的に進められていくであろうと思われる。

平成20年度の三重県の糖尿病予防対策に関する調査・研究は地域問題総合研究室および岡三加藤文化振興財団の助成金により実施いたしました。

IV. 参考文献・参考資料

国民健康・栄養調査結果報告、厚生労働省、
 三重の健康づくり総合計画「ヘルシーピープルみえ・21(追補版)」、三重県、2008.3
 三重県保健医療計画(第4次改定)、三重県健康福祉部、2008.3
 平成18年度生活習慣病予防活動報告書、三重県津保健福祉事務所、2007.3
 ウェルネスの旅、<http://www.ebird.co.jp/itoshi/index.html>、いとしの旅舎

【受入図書一覧】

本研究所で2008年2月以降に受け入れた図書は次の通りです。

書名	筆者名
国債の歴史	富田 俊基
財投改革の虚と実	富田 俊基
テキストブック地方自治	村松 岐夫
市民社会民主主義への挑戦	山口 二郎 / 宮本 太郎 / 小川 有美
地方財政システム論	諸富 徹 / 門野 圭司
Q & A 地方独立行政法人の実務相談	新日本監査法人公会計部 編
外国人労働者新時代	井口 泰
パート・派遣外国人労働者Q & A	松岡 政博
外国人労働者問題と人口減少社会の雇用戦略	高梨 昌
階層構造の変動と「周辺労働」の動向	日本労働社会学会編集委員会 編
雇用改革 「雇用の質」を改善せよ	島田 晴雄 / 根津 利三郎
国際労働比較	(独)労働政策研究・研修機構
日経サイエンス 人間性の進化	馬場 悠男 編
日経サイエンス 社会性と知能の進化	日経サイエンス編集部
朝鮮学校の戦後史	金 徳龍
他者の権利	セイラ・ベンハビブ 向山 恭一 訳
ドイツの中のトルコ	野中 恵子
移民国家ニッポン	坂中 英徳 / 浅川 晃広
国境を越える	樋口 直人 / 稲葉 奈々子 / 丹野 清人 福田友子 / 岡井 宏文

移民大国イギリスの実験	佐久間 孝正
女性労働研究52 グローバル化と女性労働の現在	女性労働問題研究会 編
外国人・民族的マイノリティ人権白書	外国人入権法連絡会 編
グローバル化で変わる国際労働市場	佐藤 忍
労働世界への社会学的接近	中川 勝雄/藤井 史朗
緑の帝国	マイケル・ゴールドマン 山口 富子 監訳
公共性の構造転換	ユルゲン・ハーバース 細谷 貞雄/山田 正行 訳
現代国家と市民社会	山口 定/中島 茂樹/松葉正文/小関 素明
フランス自由主義の成立	安藤 隆穂
ノンプロフィットエコノミー	山内 直人
改訂 自治体財政はやわかり	兼村 高文/星野 泉
文部科学法令要覧 平成20年版	文部科学法令研究会監修
統計でみる都道府県のすがた 2008	総務省統計局
社会生活統計指標 - 都道府県の指標 - 2008	総務省統計局
情報化白書 2007	(財)日本情報処理開発協会
平成19年度 学校基本調査報告書(高等教育機関 編)	文部科学省
平成19年度 学校基本調査報告書 (初等中等教育機関 専修学校・各種学校編)	文部科学省
日本子ども資料年鑑 2008	社会福祉法人恩賜財団母子愛育会 日本子ども家庭総合研究所 編
日本都市年鑑 2007 Vol. 65	全国市長会編
財務省金融庁要覧 平成20年版	大蔵要覧出版社
環境報告書 2007	三重県
平成19年度 地域研究所年報 第30号	旭川大学地域研究所
教育小六法 2008	市川須美子/浦野東洋一/小野田正利 窪田 眞二/中嶋哲彦/成嶋隆
解説教育六法 2008	解説教育六法編修委員会
アメリジャンの子どもたち	S・マーフィ重松 訳 坂井純子
創氏改名	水野 直樹
ルポ貧困大国アメリカ	堤 未果
他者とともに生きる	大村 敦志
外国人労働者論	梶田 孝道/伊豫谷 登士翁
外国人労働者問題の展望	本多 淳亮/村下 博
外国人労働者問題の政策と法	村下 博
地方財政白書 平成20年版	総務省
国土交通白書 2008	国土交通省 編
社会保障年鑑 2008年版	健康保険組合連合会
社会保障統計年報 平成19年版	国立社会保障・人口問題研究所
消費者物価指数年報 平成19年	総務省統計局
厚生統計要覧 平成19年度	厚生労働省大臣官房統計情報部
平成19年 地域保健医療基礎統計	厚生労働省大臣官房統計情報部
平成19年版 地方財政統計年報	地方財政調査研究会
改正地方財政詳解 平成19年度	(財)地方財務協会
平成19年度 地方交付税制度解説 (補正係数基準財政収入額篇)	地方交付税制度研究会
平成19年度 地方交付税制度解説 (補正係数基準財政収入額篇)別冊	地方交付税制度研究会
地方債統計年報 平成19年版	(財)地方債協会
21世紀施策要覧 2008年度版	(株)月刊同友社
市町村別決算状況調 平成18年度	地方財政調査研究会 編
平成18年度三重県埋蔵文化財年報 2007年8月	三重県埋蔵文化財センター
予算論研究の歩み	加藤 芳太郎

中国残留邦人	井出 孫六
外国人と社会保障法	高藤 昭
新版 在日外国人の教育保障	新海 英行 / 加藤 良治 / 松本 一子
ブラジル人と国際化する地域社会	池上 重弘
出入国管理及び難民認定法 逐次解説	坂中 英徳 / 齋藤 利男
介護・福祉サービス事業のコンプライアンスガイドブック	介護・福祉サービス事業コンプライアンス研究会
地域と住民 第26号	名寄市立大学・市立名寄短期大学 道北地域研究所
自治体の政治と代表システム	辻山 幸宣 / 三野 靖
公益とは何か	小松 隆二
入門公共選択 政治の経済学	加藤 寛
新公益法人制度はやわかり	(財)公益法人協会
新公益法人制度移行はやわかり	(財)公益法人協会
新公益法人制度の組織再編ガイド	塩井 勝
非営利団体の経済分析	E.ジェイムズ / S.ローズ イカーマン 田中敬文 訳
公益法人をめぐる新しい会計・制度・税務	苅米 裕
[第2版]新公益法人制度のすべて	新日本監査法人公会計部公益法人部
平成19年版 公益法人白書	総務省
「秩序ある多文化共生社会」をめざす大泉町に学ぶ報告書	美濃加茂市
外国人集住都市会議みのかも2007 報告書	外国人集住都市会議
東海地区の製造業に働く外国人労働者の実態と共生に向けた取組事例に関する調査 報告書	中部経済産業局地域経済部産業人材政策課
東海地区の製造業に働く外国人労働者の実態と共生に向けた取組事例に関する調査 報告書【概要版】	中部経済産業局地域経済部産業人材政策課
日本労働年鑑 第78集 2008年版	法政大学 大原社会問題研究所
社会福祉の動向 2008	社会福祉の動向編集委員会
人間開発報告書 2007 / 2008	二宮 正人 / 秋月 弘子 監修
家計調査年報 <家計収支編> 平成19年	総務省統計局
女性労働の分析 2007年	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
過疎対策データブック 平成18年度過疎対策の現況 平成19年12月	過疎対策研究会 編
文部科学白書 平成19年度	文部科学省
公務員白書 平成20年版	人事院
土地白書 平成20年版	国土交通省
科学技術白書 平成20年版	文部科学省 編
環境循環型社会白書 平成20年版	環境省
中小企業白書 2008年版	中小企業庁 編
地方公務員給与の実態 平成19年	地方公務員給与制度研究会 編
地方公務員給与の実態 平成19年(別冊)	地方公務員給与制度研究会 編

編集後記

今回は、労働法を専攻する山川研究員と健康科学を専攻する駒田研究員の論考を掲載することができました。まず山川研究員は、高齢化の進展に伴い注目されている「70歳まで働ける企業」について、法制度の点から考察しています。つづいて駒田研究員は、市民の関心も高まっている生活習慣病について三重県や津市が予防に向けたいかなる取組みを行っているのかを検討しています。いずれも現代社会の重要問題を扱っており、しかも三重県の現状分析も交えて纏められています。まさに「地研通信」らしい今期第2号(第92号)となりました。どうぞ一読下さい。(KS)