

# 諸外国における 高齢者雇用に関する制度

# 積極的な就業促進政策①アメリカ

## 供給側(求職者及び労働者)に対する施策(相談、援助等)

### 高齢者地域社会サービス雇用事業

- 開始年月 1965年
- 適用範囲 55歳以上で低所得の者
- 具体的内容 州・地方政府や、指定を受けた非営利団体が、事業の全経費は連邦政府の負担で、事業を実施する。対象者は、最低賃金相当の賃金を得ながら週20時間程度、福祉サービス業に従事する。
- 利用実績等 定員は約6万人であり、年間延べ約10万人程度の参加見込

## 需要側(事業主)に対する施策(助成措置等)

なし



# 積極的な就業促進政策②イギリス

## 供給側(求職者及び労働者)に対する施策(相談、援助等)

### ニューディール50プラス(New Deal 50+)

- 開始年月 2000年4月
- 適用範囲 50歳以上で、本人又は配偶者が求職者給付(拠出制及び所得調査制)、就労不能給付、などを6か月以上受給している者。なお、プログラムへの参加は任意である。
- 具体的内容 公共職業安定所(ジョブセンター・プラス)で、プログラムを通して同一のパーソナル・アドバイザーが対象者に対し、就職促進のため、職業相談に応じ、履歴書の書き方の指導、訓練機会の提供、ボランティアの仕事の提供などを行う。このプログラムの対象者を採用した事業主は対象者の在職訓練のための訓練補助金が受給できる。
- 実績 就職者 約15万人(2000年4月から2005年8月末まで)

## 需要側(事業主)に対する施策(助成措置等)

### エイジ・ポジティブ(Age Positive)

- 開始年月 1999年12月
- 具体的内容 年齢差別是正キャンペーンであり、ウェブサイト上で政府の年齢差別是正政策や好事例についての情報提供を実施している。事務局は雇用年金省に置かれている。



# 積極的な就業促進政策③ドイツ

## 供給側(求職者及び労働者)に対する施策(相談、援助等)

### 高齢者向けの職業継続訓練の促進(Fbw)

- 開始年月 2002年1月
- 適用範囲 従業員100人未満の企業の50歳以上の労働者で職業継続訓練に参加する者
- 具体的内容 訓練受講料、交通費、子の養育費、泊まり込みの場合の宿泊・食事費用が訓練中支給される。

※政府は、適用範囲を拡大する方向で検討中

### 高齢労働者の賃金保障(EGS)

- 開始年月 2003年1月
- 適用範囲 50歳以上の失業者で失業給付の受給残日数が180日以上ある者
- 具体的内容 再就職した対象者に対し、失業前の手取り賃金と新たな職の手取り賃金の差額の50%が、失業給付の受給残日数と同期間受給できる。
- 利用実績等 約4千人(2005年)



# 積極的な就業促進政策③ドイツ

## 需要側(事業主)に対する施策(助成措置等)

### 統合助成金(EGZ)

- 具体的内容** 就職困難な失業者を雇い入れる事業主に対し、対象労働者の賃金の50%を12か月間支給する。失業者が50歳以上の場合は、特例として支給期間は36か月までとなる。ただし、12か月経過するごとに助成は10%ずつ減額される(特例措置は2009年12月末日まで有効)。
- 利用実績等** 約6万1千人。うち50歳以上の者約2万4千人(2005年)

### 失業保険料の免除

- 開始年月** 2003年1月
- 具体的内容** 55歳以上の失業者を新たに雇用した事業主に対し、事業主負担分の失業保険料(賃金の2.1%)を免除する(2007年末まで有効)。



# 積極的な就業促進政策④フランス

## 供給側(求職者及び労働者)に対する施策(相談、援助等)

### 「被用者の職業人生にわたる訓練機会」に関する全国業種横断的協約

- **開始年月** 2004年5月
- **適用範囲** 全ての企業の全被用者が対象
- **具体的内容** フランスの企業は、社員への訓練機会の付与が法律で義務づけられており、労使が高齢労働者・熟練労働者のための様々な訓練参加権を労働協約で規定し、参加促進を図っている。

例)20年以上の職務経験がある45歳以上の被用者で勤続1年以上の者は、優先的に技能検定を受講できる他、時間外の職業訓練を受講する場合は、給与の50%相当の教育訓練手当が企業から支給される。

### 高齢労働者の賃金保障(EGS)

- **開始年月** 2003年1月
- **適用範囲** 50歳以上の失業者で失業給付の受給残日数が180日以上ある者
- **具体的内容** 再就職した対象者に対し、失業前の手取り賃金と新たな職の手取り賃金の差額の50%が、失業給付の受給残日数と同期間受給できる。
- **利用実績等** 約4千人(2005年)



# 積極的な就業促進政策④フランス

## 需要側(事業主)に対する施策(助成措置等)

### 雇用主導契約(CIE)

- **開始年月** 1995年(2005年1月改正)
- **具体的内容** 公共職業安定所(ANPE)とCIE協定を結び、高齢者や障害者等就職に困難を抱える者をCIEに基づいて雇用した事業主に対し、最低賃金(SMIC)の47%を上限に、最長2年間の賃金補助を実施する。
- **利用実績等** 2005年のCIE利用者に占める50歳以上の割合は17.5%で同年5~12月の契約数は約1万5千件

### 失業保険料の免除

- **開始年月** 2003年1月
- **具体的内容** 50歳以上で失業期間3か月以上の失業保険給付受給者を、期間の定めのない雇用契約(CDI)又は12~18か月の有期雇用契約(CDD)により雇用した企業に対し対象者の賃金助成を実施。



# 段階的な引退を支援するための制度

## ドイツ

●制度名 高齢者パート就労促進制度

●制度概要 55歳以上の労働者の労働時間を半分まで短縮して(パート就労への移行)、空いたポストに失業者等を受け入れ、当該高齢労働者の従前手取り賃金の70%及び従前賃金ベースの年金保険料の90%を支払い、年金受給開始年齢まで雇用を確保した事業主に対し、連邦雇用庁が資金援助する制度である。

●利用実績等 高齢パート就労制度活用者数(連邦雇用庁の助成数)  
約9万人(2005年)

●備考 当該制度において、雇用を継続する期間の前半はフルタイム就業し、後半は有給休暇活用により事実上引退扱いとする通称「ブロックモデル」での活用が認められており、実際、過半数がブロックモデルで利用していることから、本来の趣旨と異なり、早期引退制度として活用されているといわれている。

政府は2009年末に同制度の廃止を打ち出している。



## フランス

●制度名 段階的引退制度(RP)

●制度概要 年金の満額受給に必要な被保険者期間(原則40年)を満  
たし、老齢年金の支給開始年齢(原則60歳)に達した者が、従  
前の使用者のもとでパート就労しながら、満額年金の一部  
(「部分年金」と呼ばれる)を受給できる制度である。

フルタイムと比較した就労時間が60~80%の場合は30%  
の部分年金、40~60%の場合は50%の部分年金、40%未  
満の場合は70%の部分年金が支給される。

●利用実績等 1988年の制度発足から2002年1月1日までの利用者総  
数は723件(2001年新規利用者は183人)

●備考 利用者の拡大を図るため、要件緩和など様々な改正が行  
われており、2008年には高齢者雇用における効果という観点  
から評価が行われる予定。



# 年齢に関する法規則等

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	
年齢差別禁止の根拠法令	雇用における年齢差別禁止法 (The Age Discrimination in Employment Act of 1967:ADEA)	2006年雇用均等(年齢)規則 (Employment Equality (Age) Regulations 2006)	一般雇用機会均等法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:AGG(通称、反差別法))など	労働法典L.122-45条(差別防止に関する一般規定)など(「差別防止に関する法律」(Loi relative à la lutte contre les discriminations)により改正)	
施行年月	1967年	2006年10月	2006年8月	(2001年11月に改正)	
保護対象年齢	40歳以上のみ	全年齢	全年齢	全年齢	
定年制	原則不可	可	可	可	
	可能な定年年齢	65歳以上	65歳以上	65歳以上	
	例外(上記以外で認められる定年制)	①特定の業務(パイロットなど)の正常な遂行のため合理的に必要とされる定年制 ②高級管理職で一定額以上の退職給付(年金)を受給できる者に対する65歳以上定年制	65歳未満の定年制も一定条件下では可	65歳未満の定年制も一定条件下では可	年金の満額受給権があり、労働協約等に定めがある場合は60歳以上65歳未満の定年制も可。(政府の計画では65歳未満定年制は2009年末までに廃止予定)
高齢者の解雇に対する特別な保護等	先任権制度	高齢者に対する雇用保護制度の付与(適用除外措置の廃止)	解雇制限法による高齢者の解雇保護	高齢者の解雇時の追加負担制度(ドララント拠出金)の廃止	
	労働協約において勤続年数の多い者はレイオフ(一時的解雇)やリコール(再雇用)等の際に優先的に処遇される権利を定めている場合が多い。	65歳以上の者にも①不公正に解雇されない権利及び②余剰人員整理解雇手当の請求権、を付与した。  65歳以上の者の就労請求権  労働者は、65歳を超えて就労を請求する権利を有しており、使用者はそれを考慮する義務がある。	不当解雇された労働者が、元の条件で職場復帰できない場合、和解金が支払われる。対象者が50歳以上の場合、和解金が上乗せされる。	50歳以上の労働者を解雇する場合、企業が失業保険の拠出金を支払う制度を2010年までに段階的に廃止していく方針。  整理解雇時における高齢者等への配慮義務  企業が経済的な理由による解雇(整理解雇)を行う際に定めなければならない解雇の順番の基準において、高齢者等の状況を特に考慮しなければならない。	

資料出所:厚生労働省「2005～2006年 海外情勢報告」(2007年)



## [参考]EUにおける高齢者雇用政策

### 【法制化】

- 1997年 アムステルダム条約  
一般的差別禁止の根拠規定(第13条)
- 2000年 雇用における年齢差別を一般的に禁止する指令  
2006年全面施行


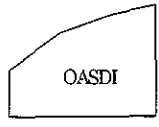
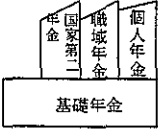
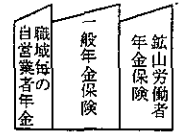
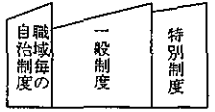
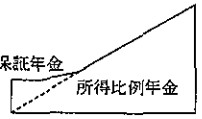
### 【目標】

2001年には全体の就業率を70%に、女性を60%に引き上げるという目標と並んで、高齢者の就業率を50%に引き上げるという数値目標が設定され、60歳弱であった労働市場からの退出年齢を2010年までに5歳引き上げる。



## 年金制度の国際比較

(平成20年7月)

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
制度体系	2階建て 	1階建て 	2階建て 	1階建て 	1階建て 	1階建て 
強制加入対象者	全居住者	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者	民間被用者及び特定の職業に従事する自営業者 (弁護士、医師等)	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者
保険料率 (2007年)	厚生年金：14.996% (2007.9～、労使折半) ※第1号被保険者は定額 (2007.4～、月あたり14,100円)	12.4% (労使折半)	23.8% 本人：11.0% 事業主：12.8%	19.9% (労使折半)	16.65% 本人：6.75% 事業主：9.9%	17.21% 本人：7.0% 事業主：10.21% ※その他遺族年金の保険料1.7%が事業主にかかる(老齢年金とは別制度)。
支給開始年齢 (2007年)	国民年金(基礎年金)：65歳 厚生年金：60歳 ※男子は2025年までに、女子は2030年までに65歳に引上げ	65歳10ヶ月 (1942年生まれの方に適用) ※2027年までに67歳に引上げ	男子：65歳 女子：60歳 ※女子は2020年までに65歳に引上げ	65歳 ※2012年から2029年までに67歳に引上げ	60歳	61歳以降本人が選択。(ただし、保証年金の支給開始年齢は65歳)
国庫負担	基礎年金給付費の1/3 ※2009年度までに1/2に引上げ	なし	原則なし	給付費の27.5% (2006年)	一般税、一般社会拠出金(CSG)等により約24%(2006年)	保証年金部分

資料出所 ・ Social Security Programs Throughout the World : Europe, 2006 / The Americas, 2005 / The Asia and the Pacific, 2006  
 ・ The Mutual Information System on Social Protection  
 ・ 先進国の社会保障 ①イギリス、④ドイツ ⑤スウェーデン ⑥フランス ⑦アメリカ (東京大学出版会) ほか