

〈表1-15〉 高齢者の解雇に対する特別な保護

アメリカ	○先任権制度 労働協約において勤続年数の長い者はレイオフ(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。
イギリス	○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) 従来は、65歳以上の者について、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、の適用が除外されていたが、2006年雇用均等(年齢)規則の施行に伴い、この年齢制限が撤廃された。 ○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。
ドイツ	○解雇制限法による高齢者の解雇保護 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。
フランス	○高齢者の解雇時の追加負担制度(ドラランド拠出金)の廃止 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(ドラランド拠出金)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。

c 段階的な引退を支援するための制度

高齢者の就労意欲、就労能力は千差万別であるため、就労時間を減らし、引退(退職)までの期間をできるだけ長くする選択肢を用意することも高齢者の就労促進には効果的である。

ただし、段階的な引退支援制度の代表例であるドイツの「高齢者パート就労促進制度」は、実態として早期引退に用いられているため、2009年末に廃止予定となっている。また、フランスにも「段階的引退制度(RP)」があるが、利用者は少ない。

なお、イギリスにおいては従前、退職後でなければ、企業年金を受給できなかったが、2006年4月からは企業年金の支給開始年齢以降も同一事業主の元でパートタイム(フルタイムも可)で働きながら企業年金の一部(又は全部)を受給することが可能となった。これも段階的な引退制度のひとつといえよう。

d 積極的な就業促進政策(狭義の「高齢者雇用対策」)

(a) 供給側(求職者及び労働者)に対する施策

求職者に対する支援には、職場の提供(アメリカ)、職業相談及び各支援策の組み合わせ(イギリス)、高齢労働者の賃金保障(ドイツ)などがある。

また、ドイツ及びフランスでは、在職中の高齢労働者

の職業訓練への参加率が他の年代に比べ低いため、職業訓練参加支援策を実施している(表1-16)。

〈表1-16〉 求職者に対する主な積極的就业促進施策

アメリカ	○高齢者地域社会サービス雇用事業 55歳以上で低所得の者を対象とした事業であり、州・地方政府や、指定を受けた非営利団体が、事業の全経費を連邦政府の負担で、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こととなる。定員は約6万人であり、年間延べ約10万人程度の参加が見込まれている。
イギリス	○ニューディール50プラス(New Deal 50+) 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を対象とした事業である。 対象者は、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・アドバイザーから、就職促進のため職業相談、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受ける。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。なお、プログラムへの参加は任意である。本プログラムにより、約15万人が就職した(2000年4月から2005年8月末まで)。
ドイツ	○高齢者向けの職業継続訓練の促進(Fbw) 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に対し、訓練受講料、交通費、子の養育費、泊まり込みの場合の宿泊・食事費用が訓練期間中支給される。 ※政府は、適用範囲を拡大する方向で検討中である。 ○高齢労働者の賃金保障(EGS) 50歳以上の失業者で失業給付の受給残日数が180日以上ある者が再就職した際、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%を、失業給付の受給残日数と同期間分支給する。利用実績は、約4千人(2005年)である。
フランス	○「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 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。

(b) 需要側(事業主)に対する施策

事業主に対する支援には、年齢差別是正のためのキャンペーン実施(イギリス)、高齢失業者雇い入れ時の賃金助成(ドイツ及びフランス)などがある。

なお、アメリカは、機会均等の下での自由競争を重視しているため、高齢者の就業促進を事業主側に働きかける施策は特段認められなかった(表1-17)。

〈表1-17〉 事業主に対する主な積極的就業促進施策

イギリス	○エイジ・ポジティブ(Age Positive) 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等を実施している。なお、事務局は雇用年金省に置かれている。
ドイツ	○統合助成金(EGZ) 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)。2005年の利用実績は約6万1千人であり、うち50歳以上の者は約2万4千人となっている。 ○失業保険料の免除 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)。
フランス	○雇用主導契約(CIE) 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。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15,000件である。 ○50歳以上の求職者を採用する使用者に対する減減支援(ADE+50ans) 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対象者の賃金補助を実施する制度である。

(3) まとめ

以上のとおり、各国の高齢者雇用対策を①(年金、失業保険などの)社会保障制度、②年齢に関する法規則、③段階的な引退の支援制度、④積極的な就業促進政策、の項目ごとに確認してきた。

各調査対象国ごとに社会保障制度に対するスタンス、労働事情、労働法制、社会背景などが異なり単純比較はできないが、各国の高齢者雇用対策の特色は以下のとおりである。

アメリカは、ドイツ及びフランスに比べ社会保障制度の給付水準が低い。また、一般労働者の解雇規制が少ない反面、各国に先駆けて制定した雇用における年齢差別禁止法により高齢者に対する保護を手厚くしている。さらに、労働協約により広く認められている先任権も高齢者に有利に働くことが多い。このような環境の中で、アメリカの55～64歳の就業率は既に比較的高い水準にあり、近年さらに上昇中である。現在、年金の(満額)支給開始年齢が65歳から67歳に引き上げられていることから、アメリカは65歳以上世代の就業促進についても視野に入れつつある。

イギリスは、ドイツ及びフランスに比べ社会保障制度の給付水準が低い。さらに、年金の繰上げ支給制度

がなく、繰下げ支給時の給付増額率も高い。このように、年金制度や失業保険制度などの社会保障制度は調査対象国の中で最も高齢者の就労意欲を高めるようなつくりとなっている。一方、就労不能給付(日本の障害年金に相当)が本来の趣旨と異なり早期引退に利用されているため、現在制度改革が検討されている。なお、年齢差別禁止に関しては1999年からは是正キャンペーンを実施しており、2006年には雇用均等(年齢)規則も施行された。規則施行以前は、65歳以上の高齢者に対し雇用保護制度の適用除外措置がとられていたが、同措置も廃止されている。このような環境の中で、イギリスの55～64歳の就業率はアメリカに次ぐ高い水準にあり、近年さらに上昇中である。現在、年金の支給開始年齢の68歳への引上げ法案が議会で審議中であり、イギリスについても65歳以上世代の就労促進に向け動き始めている。

ドイツは、アメリカ及びイギリスに比べ社会保障制度の給付水準が高い。また、年金の繰上げ支給制度が多数あり早期引退者も多い。また、失業保険制度、失業扶助制度、障害年金などの所得保障制度も充実し、さらに、段階的な引退支援制度である「高齢者パート就労促進制度」を実態上早期引退に用いることが可能なため、高齢者の就労意欲が保ちづらくなっている。これらの制度については、高齢者の早期引退を抑制する観点から、廃止又は改善に向けての取組みが行われている。

なお、ドイツは2006年に一般雇用機会均等法を施行し、年齢による差別(又は優遇)を原則禁止したが、解雇については既存の(高齢者保護が手厚い)解雇保護法が適用されるなど高齢者保護は他の年齢層と比べ高いレベルに保たれている。また、ドイツは55～64歳の失業率が他の年代に比べ相対的に高いため、近年、高齢者のための積極的就業施策を充実させるよう取り組んでいる。

このような環境の中で、ドイツの55～64歳の就業率はアメリカ及びイギリスほど高くはないが、近年急上昇中である。現在、年金の支給開始年齢の65歳から67歳への引上げが閣議決定されたところであり、ドイツについても65歳以上世代の就労促進に向け動き始めている。

フランスは、アメリカ及びイギリスに比べ社会保障制度の給付水準が高い。また、年金の(満額)支給開始年齢が男女とも60歳であり他国より早期に満額年金を受給できる。さらに42年以上保険料を納めた者については56歳から減額措置のない年金を繰上げ受給できる。失業保険制度(ARE)、失業扶助制度(ASS)、年金相当給付(AER)など他の所得保障制度も充実しており、高齢者の就労意欲が保ちづらくなっている点はドイツと共通する特徴である。これらの制度については、主に就労継続に対する権利付与という方向で改善が進められている。一方、フランスは、現時点で年金の(満額)支給開始年齢を上げる予定はない。これは、早期引退(制度)が国民の間に広く定着しており、それを廃止する方向での改革は国民的合意を得ることが難しいためともいわれている。なお、フランスは2002年に「差別禁止に関する法律」を施行し、年齢差別による差別(又は優遇)を原則禁止したが、高齢者に対しては既存の解雇に対する保護制度により特別に保護している。しかし、高齢者保護の手厚さは、企業が高齢者の新規雇用を躊躇する要因となっているため、高齢者に対する解雇保護制度の一つである「ドラランド拋出金」の廃止を打ち出している。

なお、フランスは、2000年に政労使の代表等で構成される年金方針評議会(COR)を設置し、年金制度の在り方や高齢者の就業問題に対する方針について、国民的合意を得られるよう努力している。

このような環境の中で、フランスの55～64歳の就業率は近年上昇傾向にあるものの、今回の調査対象国で最も低い水準となっている。

4 今後の取組み

EUが2010年までに高齢者(55～64歳)の就業率を50%とし、労働市場からの平均引退年齢を約64.9歳に上げる目標を示していることもあり、EU各国は現在さまざまな改革案を打ち出している。イギリスでは、2006年11月に年金の(満額)支給開始年齢を2050年までに68歳に引き上げる法案が議会に提出された。また、ドイツでは高齢者就業促進施策のパッケージである「イニシアチブ50プラス」を2006年9月に閣議決定し、施策内容を連立政権内で調整している。フランスでも2006年6月に①高齢者の雇用確保、②引退に関する制度の整備、③高齢者の再就職促進、④高齢者への労働市場における偏見をなくすキャンペーンを柱とする高齢者雇用促進のための政府行動計画(2010年までの5か年計画)が発表されている。

一方、アメリカにおいては、現在、年金の(満額)支給開始年齢を67歳まで段階的に引き上げている最中である。

今後、これらの施策が功を奏し、各国の高齢者就業率が引き続き上昇し、平均引退年齢を上げることができるのか注目されるところである。

韓国の取組み～高齢者の基準雇用率制度

韓国においても平均寿命の伸びと出生率の急激な低下により、我が国以上の速度で高齢化が進行することが見込まれている。合計特殊出生率（女性が一生の間に産む子供の数に相当）は1975年の3.47から2005年には1.08まで落ち込んでおり、高齢化率（総人口に対する65歳以上の人口の割合）も2005年の9.4%から、2015年には13.2%、2050年には34.5%に推移する見込みである。

それに伴い、働き盛りの人口である生産年齢（15～64歳）人口についても2005年の3,400万人から、2015年に3,500万人に増加したのち減少を続け、2050年には2,400万人まで減少することが見込まれている。

また、労働力の高齢化も深刻であり、労働者の平均年齢は1980年の28.8歳から2004年には37.5歳に上昇した。さらに高齢化が現在のペースで進行すると仮定すると、労働者の平均年齢は2010年には40歳、2020年には43.9歳になると試算する報告もまとめられている。

このような中、今後韓国においても、高齢者の経済活動を促して経済社会の活力を維持していくことが重要となる。高齢者を活用する制度として次のものがある。

1 年齢差別禁止、定年に関する法制度

高齢者雇用促進法（1991年）において、事業主が50歳以上の労働者に対し、正当な理由なしに募集、採用、解雇において年齢を理由とした差別をすることを禁止（第4-2条）している。また、「使用者は定年年齢を60歳以上とするよう努めなければならない（第19条）」と定められている。しかし、韓国労働部の調査によると、被用者数300人以上の企業における平均定年年齢は56.8歳（2004年）で、法律の求める年齢との開きは大きい。政府はこうした現状を改善するため、60歳定年を2010年までに法制化すること及び年齢差別禁止に関する規定を拡充することを予定している。

2 主な高齢者就業促進策

(1) 高齢者雇用率

企業は大統領令に定める人数の高年齢者（55歳以上）を雇うよう努力することとなっている（高齢者雇用促進法 第12条）。具体的には、300人以上の企業に対し製造業2%など産業別に雇用率が定められている。

さらに、一定以上の割合で高齢者を雇用する

企業に対しては助成金が支給されており、例えば、製造業では高齢者の割合が4%を超える場合、超える人数の一人当たり四半期ごとに15万ウォン（1ウォン=0.108円、2005年年平均）支給されることとなっている（高齢者の割合が15%を超える場合は15%分まで（大企業は15%でなく10%））。

(2) 賃金ピークシステム

勤続18か月以上の54歳以上の労働者で賃金が最も多かったときから10%以上賃金が減少した者に対し、減少分の50%を四半期ごとに補償する制度であり、2006年第1四半期に開始された。四半期ごとの支給額は150万ウォンが上限である。ただし、その四半期の賃金と減少分の50%相当額の合計が1,170万ウォンを上回る場合は、賃金と1,170万ウォンとの差額が支給される。支給期間は1年間だが、1年ごとに更新可能で60歳になるまでの最長で6年間受給できる。

(3) 高年齢者雇入れ助成金

3か月以上失業していた50歳以上の者を雇い入れた事業主に対し、初めの6か月間は月30万ウォン、次の6か月間は月15万ウォンを支給する（被用者数500人以下の製造業の場合は30万ウォンを12か月間支給）。2005年に対象となった労働者は814人で、合計11億3,200万ウォン給付された。

(4) 定年労働者継続雇用制度助成金

定年間近な労働者や定年後3か月以内の労働者を継続雇用または再雇用した事業主に対し、一人当たり30万ウォンを6か月間支給する（被用者数500人以下の製造業の場合は1年間）。2005年に対象となった労働者は776人で、合計12億2,300万ウォン給付された。

これらの他、定年年齢を引き上げ又は再雇用制度を導入した事業主に対し5年間助成金を支給する制度を2008年から開始する予定となっている。

資料出所 “Labor Today”韓国国際労働財団(Kolifaf)、韓国労働部HP