

各国比較表

1 高齢者をめぐる人口・労働市場の動向

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
総人口(2005年)		約2億9,800万人	約6,000万人	約8,300万人	約6,000万人	約1億2,800万人
合計特殊出生率		2.05(2005年)	1.79(2005年)	1.36(2004年)	2.00(2006年速報値)	1.26(2005年)
高齢者(65歳以上)						
高齢者人口(2005年)		約3,700万人	約1,000万人	約1,600万人	約1,000万人	約2,600万人
高齢化率 ¹⁾ (2005年)		12.3%	16.0%	18.8%	16.6%	20.2%
高齢化率見込み(2050年)		20.6%	23.2%	28.4%	27.1%	39.6%
公式引退年齢 ²⁾ (2004年)		65.3歳	男性 65.0歳 女性 60.0歳	65.0歳	60.0歳	60.0歳
実引退年齢 ³⁾ (1999-2004年)		男性 64.2歳 女性 63.1歳	男性 63.0歳 女性 61.6歳	男性 61.3歳 女性 60.6歳	男性 59.3歳 女性 59.5歳	男性 69.3歳 女性 66.1歳
就業率(2005年)	55-64歳	60.8%	56.8%	45.5%	40.7%	63.9%
	15-64歳	71.5%	72.6%	65.5%	62.3%	69.3%
失業率(2005年)	55-64歳	3.3%	2.7%	12.7%	6.8%	4.1%
	15-64歳	5.1%	4.6%	11.3%	9.9%	4.6%

資料出所 総人口及び高齢者(65歳以上)：国連“World Population Prospects : The 2004 Revision”の中位推計(英米独仏)、総務省統計局「平成17年国政調査 第1次基本集計結果」(日本の2005年)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」の出生中位(死亡中位)推計(日本の2050年)
 合計特殊出生率：米国立健康統計センター(NCHS)、英国家統計局、独連邦統計局、仏国立統計経済研究所(INSEE)、厚生労働省「平成18年人口動態統計の年間推計」
 公式引退年齢及び実引退年齢：OECD事務局(雇用労働社会問題局)資料、
 就業率及び失業率：OECD“Labour Market Statistics - Indicator”, “Employment Outlook2006”

- (注) 1 高齢化率は65歳人口/総人口
 2 公式引退年齢は、公的老年年金を満額受給可能な最低年齢
 3 実引退年齢は、40歳以上の者が労働力を離れた(継続就労の意思なく退職した)年齢の平均値

2 高齢者の引退と社会保障制度 [手厚い社会保障制度による所得保障は、高齢者の就労意欲を削ぎ、引退を促進する恐れがある]

(1) 公的年金保険制度 [老後の所得保障制度。受給可能となる年齢が低く給付水準が高い場合、早期引退を促進する恐れがある]

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度名(民間被用者の一般制度)		老齢・遺族・障害年金(OASDI)	基礎年金(Basic State Pension)及び国家第二年金(S2P:State Second Pension)	一般年金保険(Allgemeine Rentenversicherung)	一般制度(régime général)
受給要件		65歳8か月 ※2003～2027年にかけて65歳から67歳に引上げ中	男性65歳、女性60歳 ※女性は2010～2020年にかけて65歳に引上げ予定 ※男女とも2024～2046年にかけて68歳に引上げ予定(法案審議中)	65歳(重度障害者は63歳) ※2012～2029年にかけて67歳へ引上げ予定(閣議決定)	60歳 (被保険者期間が40年以上の場合のみ満額支給)
最低加入期間(必要となる被保険者期間)		10年間	男性11年、女性9.75年	5年	3か月
制度有無		有	無	有	有
年金の受給要件に加えて必要となる要件		追加要件はない(年金の受給要件である最低加入期間(10年間)を満たせばよい)		被保険者期間が15年以上の女性、長期失業者、高齢パート就労促進制度活用者	被保険者期間が42年以上の者
可能な年齢		62歳～		60歳～ ※2016年末に廃止予定	56歳～ ※繰上げ支給は2004年から開始
給付減額率(繰上げ期間に応じ年金給付が減額される)		繰上げ期間が36か月までは約0.56%/月、36か月以降は約0.42%/月(62歳まで繰上げた場合約23.3%減額)		0.3%/月 (60歳まで繰上げた場合18%減額)	給付は減額されない。満額受給可能。

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
繰下げ支給制度	可能な年齢	～70歳	上限なし ※2005年に上限5年の制限を廃止	上限なし	上限なし ※繰下げ支給は2004年から開始。
	給付増額率 (繰下げ期間に応じ年金給付が増額される)	0.625%/月 (7.5%/年) ※増額率は現在引上げ中であり2008年には8%/年となる	10.4%/年 ※2005年に増額率を7.5%/年から引上げ	0.5%/月 (6%/年)	0.75%/四半期 (3%/年) ※2007年1月から就業継続者については、より高い増額率(4～5%/年)の適用を実施
	備考		他の選択肢として一時金制度あり		被保険者期間が40年以上の者のみ適用
所得代替率 (男性:2002年)		51.0%	47.6%	71.8%	68.8%
年金受給中の就労	(満額)支給開始年齢前 (繰上げ支給時)	在職者の年金額は賃金額が一定水準以上になると賃金額に応じ減額される。		在職者の年金額は賃金額が一定水準以上になると賃金額に応じ減額される。	年金額と賃金額の合計が引退(年金支給開始)直前の賃金額を越えない場合、年金額は減額されない。 ※2007年1月から引退直前の賃金が低水準な者については年金額と賃金額の合計額が最低賃金(SMIC)の1.6倍まで就労しても年金額が減額されなくなった。
	(満額)支給開始年齢後	在職していても年金額は減額されない。	在職していても年金額は減額されない。	在職していても年金額は減額されない。	

(2) 失業保険制度

[仕事を探している失業者(求職者)の生活を支える制度。容易に受給でき給付内容が充実している場合、早期引退を促進する恐れがある]

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度名		連邦・州失業保険(UC)	拠出制求職者給付(JSA)	失業給付(Arbeitslosengeld)	雇用復帰支援手当(ARE)
主な受給要件	最低雇用 (保険料納付)期間	州毎に異なるが、離職前に一定の雇用期間が必要	離職前過去2年間のうち1年以上の保険料納付	離職前過去2年間のうち1年以上の保険料納付	離職前過去22か月間のうち6か月以上の雇用期間
	自発的離職者	受給不可	受給可	受給可	受給不可
	求職活動義務	免除措置はない	免除措置はない	58歳以上の者の免除措置あり ※2007年末廃止予定	57.5歳以上の者の免除措置あり
給付水準		州毎に異なるが、概ね課税前所得の50%	週57.45ポンド (約1万2千円) (25歳以上の者の場合)	離職前の手取り賃金の67% (扶養する子がない者は60%)	離職前の課税前賃金(日額)の57.4%(離職前の課税前賃金月額が1,846ユーロ(約25万円)以上のフルタイム労働者の場合)
給付期間		州毎に異なるが、概ね最長26週 (失業情勢が悪化した場合、最長39週)	最長182日(26週)	55歳未満の者は最長12か月 55歳以上の者は最長18か月 ※2006年2月改正前の給付期間は、57歳以上の場合で最長32か月	50歳以上の者は最長36か月 57.5歳以上の者は最長42か月 ※2006年1月改正により57.5歳以上で満額年金が受給可能な者の失業給付の期間が最長42か月から36か月に短縮

(3) 失業扶助制度

【主に失業保険受給終了後の求職者の生活を支える制度。要件を満たせば年金支給開始年齢まで受給できるため、高齢者の就労意欲を削ぐ恐れがある】

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度 有無	無	有	有	有
制度名		所得調査制求職者給付 (Income-based JSA)	失業給付II (ArbeitslosengeldII)	連帯失業手当 (ASS: l'allocation de solidarité spécifique)
主な受給要件	一定水準以下の資力(資産及び収入)であり、失業保険の受給資格がないこと。			
求職活動義務	有			
給付水準	生活保護と同程度の水準。			
給付期間	受給要件を満たせば、受給期間を更新することにより年金支給開始年齢まで受給可			

(4) 高齢者の就労と関連するその他の社会保障制度

【本来の趣旨と異なり、実態上年金の支給まで所得保障として機能する制度など】

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
【全国民をカバーする公的医療保険制度の不在】	【就労不能給付(Incapacity Benefit)】	【障害年金 (Rente wegen vermindelter Erwerbsfähigkeit)】	【年金相当給付 (AER: allocation équivalente retraite)】
アメリカには65歳以上の者を対象とした公的医療保険(メディケア)はあるが、全国民をカバーする公的医療保険がなく、現役世代の多くの者は、企業が福利厚生の一環として提供する医療保険に頼っている。これが、結果として労働者に就労のインセンティブを与え、早期引退を抑制していると考えられる。	疾病や障害によって全く就労することができない者に対し、年金支給開始年齢(男性65歳、女性60歳)まで支給される保険給付である。 本来の趣旨と異なり、実態上、年金受給までの所得保障として機能しており、高齢者の早期引退を促しているといわれている。	疾病や障害によって1日に6時間未満しか就労できない65歳(年金支給開始年齢)未満の者に対し、支給される障害年金である。 本来の趣旨と異なり、実態上、年金受給までの所得保障として機能しており、高齢者の早期引退を促しているといわれている。	被保険者期間が40年以上の失業者に対し、60歳(年金支給開始年齢)まで所得を保障するため、支給される手当である。

3 年齢に関する法規則等 【雇用における年齢差別を禁止し、高齢者の就労促進をはかる法制度】

	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 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。	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) 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。	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。	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 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。

4 段階的な引退を支援するための制度 【高齢者の就労能力や就労意欲にあわせ、就労時間を減らすことにより就労年数を長くするための制度】

	ドイツ	フランス
制度名	高齢者パート就労促進制度	段階的引退制度(RP)
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。	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	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)	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	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。	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。

5 積極的な就業促進政策 【各国とも高齢者や事業主に対し、様々な支援を行っている】

	アメリカ	イギリス	ドイツ	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)	<p>【高齢者地域社会サービス雇用事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【ニューディール50プラス(New Deal 50+)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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(抛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) 	<p>【高齢者向けの職業継続訓練の促進(Fbw)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>【高齢労働者の賃金保障(EGS)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>【「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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。
需要側(事業主)に対する施策(助成措置等)	なし	<p>【エイジ・ポジティブ(Age Positive)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1999年12月 具体的内容 年齢差別は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。事務局は雇用年金省に置かれている。 	<p>【統合助成金(EGZ)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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か月経過することに助成は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(2005年) 約6万1千人 うち50歳以上の者 約2万4千人 <p>【失業保険料の免除】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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い入れた事業主に対し、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)。 	<p>【雇用主導契約(CIE)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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に基づいて雇い入れた事業主に対し、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15,000件。 <p>【50歳以上の求職者を採用する使用者に対する逡減支援(ADE+50ans)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)により雇い入れた企業に対し対象者の賃金助成を実施。

(参考) 各国の公的年金制度 (民間被用者の老齢年金^(注1)を中心に)

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
一般制度名 ²⁾	老齢・遺族・障害年金(OASDI)	基礎年金(Basic State Pension)及び国家第二年金(S2P:State Second Pension) ³⁾	一般年金保険 (Allgemeine Rentenversicherung)	一般制度(régime général)
制度体系	1階建て 	2階建て 	1階建て 	1階建て 
根拠法令	社会保障法 (The Social Security Act)	社会保障拠出・給付法 (Social Security Contributions and Benefit Act) 及び2004年年金法 (Pensions Act 2004)	社会法典第6編 (SGB VI)「法定年金保険 (Gesetzliche Rentenversicherung)」	社会保障法典 (Code de la Sécurité sociale) L.111-1など
管理運営主体	社会保障庁 (Social Security Administration)が管轄。	管轄官庁は、雇用年金省 (DWP)、英国歳入関税庁 (HM Revenue & Customs) であり、実施機関は、英国歳入関税庁及び年金サービス庁 (Pension Service) である。	制度全般の企画は、連邦労働・社会省 (BMAS) が実施。制度の運営は、ドイツ年金保険組合 (DRV-Bund) など各保険料徴収は、社会保険家当保険料徴収連合 (URSSAF) が実施。	年金制度全般の企画は、保健・連帯省、管理運営は、全国老齢保険金庫 (CNAV) など 保険料徴収は、社会保険家当保険料徴収連合 (URSSAF) が実施。
被保険者	一般被用者 (連邦政府職員等一部職種を除く) 及び一定所得以上の自営業者は原則強制加入。一定所得未満の自営業者及び無業者は対象外。	【基礎年金:1階部分】一定所得以上の一般国民 (一般被用者及び自営業者) は強制加入であり、それ以外 (無業者を含む) は任意加入。 【国家第二年金:2階部分】基礎年金に強制加入する一般被用者は原則強制加入。自営業者及び無業者は対象外。	一般被用者及び自営業者の一部 (手工業者、芸術家など) は強制加入。その他の自営業者及び無業者は任意加入可能。	被用者は強制加入 無業者は任意加入可能。
財源				
保険料 (2006年)	賃金の12.4% (労使折半)	賃金の23.8% 被用者:11.0%、事業主:12.8% (国家第二年金加入者の国民保険 ⁴⁾ 料)	賃金の19.5% (労使折半) ※2007年1月より19.9%に引上げ	被用者は上限付与 (31.068ユーロ/年) の6.55% 使用者は、上限付与との8.3%及び全給与の1.6%
国庫負担	なし	原則なし	給付費の約26% (2004年)	原則なしだが、実際は若干の国庫補助が行われている。財源に占める割合は7.88% (2004年)。
受給要件				
(満額)支給開始年齢 (2006年)	65歳8か月 ※2003～2027年にかけて65歳から67歳に引上げ中	男性65歳、女性60歳 ※女性は2010～2020年にかけて65歳に引上げ予定 ※2024～2046年にかけて68歳に引上げ予定 (法案審議中)	65歳 (重度障害者は63歳) ※2012～2029年にかけて67歳へ引上げ予定 (閣議決定) ※女性の年金支給開始年齢は2000年から2005年にかけて60歳から65歳に引き上げ済	60歳 (60歳時において、被保険者期間が40年以上の場合は満額受給可能。40年未満の場合は被保険者期間又は65歳に達するまでの不足期間、1四半期毎に2.5% (1年で10%)、最大50%給付が減額)
最低加入期間	10年	男性11年、女性9.75年	5年	3か月
給付内容				
平均年金月額 ⁵⁾	単身者の平均支給月額、1,044ドル (約11万5千円 (2006年12月))	基礎年金 (単身) 及び国家第二年金を合計した平均支給週額は、91.41ポンド (約1万8千円 (2004年3月))	労働者年金は623ユーロ (約8万5千円 (2004年)) 職員年金は823ユーロ (約11万3千円 (2004年)) ⁶⁾	平均支給年額は、6,507ユーロ (約89万2千円 (2005年))
所得代替率 (男性:2002年) ⁷⁾	51.0%	47.6%	71.8%	68.8%
繰上げ支給 「(満額)支給開始年齢」以前に受給可能となるが、受給開始時期に応じて受給額が減額され、その額が一生続く (一部例外あり)。(2006年現在)	62歳から繰上げ支給可能 (繰上げ期間が36か月までは約0.56%/月、36か月以降は約0.42%/月の割合で給付額が減額される。例えば、満額受給開始年齢が65歳8か月である者が62歳まで繰上げた場合約23.3%減額される。)	繰上げ支給は認められていない。	60歳から繰上げ支給可能 (対象者は、被保険者期間が15年以上の女性、長期失業者、又は高齢者パート就労促進制度活用者。最大18%給付額が減額) ※上記の繰上げ支給は、2016年末で廃止。 63歳から繰上げ支給可能 (対象者は、被保険者期間が35年以上の長期被保険者。最大10.8%給付額が削減) ※長期被保険者の繰上げ支給開始年齢は2010～2011年にかけて63～62歳へ引下げ予定。 ※他に重度障害者に対する繰上げ支給制度あり。	56歳から繰上げ支給可能 (対象者は、被保険者期間が42年以上の者。給付は減額されず、満額受給可。55歳から繰上げ支給可能 (対象者は、障害者で被保険者期間が30年以上の者。給付は減額されず、満額受給可。) ※いずれの繰上げ支給制度も2004年から実施。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	
繰下げ支給 (「(満額)支給開始年齢」 以後に支給開始を遅らせた 場合、開始時期に応じて 支給額が増額され、その 額が一生涯続く。 (2006年現在)	70歳まで繰下げ支給可能 1月繰下げる毎に給付額が0.625%増 額(1年で7.5%) (70歳まで繰下げた場合25%増額) ※現在増額率の引上げ中であり、 2008年には1月繰下げる毎に給付 額が約0.67%(1年で8.0%)増とな る。	5週間繰下げる毎に1%給付額が増額 (1年で10.4%特別国家年金制度)。 他の選択肢として一時金制度あり。 ※繰下げ支給については、2005年4月 から①繰下げ年齢の制限撤廃(従来 は5年間まで)、②増額率の引き上げ (1年で7.5%から10.4%へ)、が行わ れた。	1月繰下げる毎に給付額が0.5%増額 (1年で6%)。	被保険者期間が40年に満たない者が 65歳まで支給を繰下げた場合、給付 額は削減されず満額支給可能。 また、被保険者期間が40年以上の者 は1四半期繰下げる毎に給付額が 0.75%増額(1年で3%)。 ※後者に関しては、2007年1月から、2 年以上就業継続している者は1四半 期につき1.0%(1年で4%)、65歳以 降は1.25%(1年で5%)増額となる。 ※繰下げ支給は2004年から実施。	
年金受給中の就労(在職老齢年金)	(満額)支給開始年 齢前(繰上支給時)	年金支給開始年齢(65歳8か月)とな る前年(つまり62歳~64歳)までは年 収12,960ドル(約143万円)を超える 部分について2ドルにつき1ドル年金が 減額。 年金支給開始年齢(65歳8か月)とな る直前は年収34,440ドル(約380万 円)を超える部分について3ドルにつき 1ドル年金が減額。		賃金月額350ユーロ(約4万8千円)を 超える者の年金給付は賃金額に応じ 減額される。	年金額と賃金額の合計が引退(年金支 給開始)直前の賃金額を超えない場 合、年金額は減額されない(「雇用と年 金の併用」制度)。 ※2007年1月から引退直前の賃金が 低水準な者については、賃金額と年 金額の合計額が最低賃金(SMIC) の1.6倍まで就労しても年金額を減 額されなくなった。
	(満額)支給開始年 齢後	在職していても年金額は減額されな い。 ※1999年以前は(満額)支給開始年齢 から69歳までの年金受給者が就労 した際、年金額が減額されていたが、 2000年に廃止。	在職していても年金額は減額されな い。	在職していても年金額は減額されな い。	
給付実績等	老齢年金受給者数(2005年) 約3,349万人	退職給付(老齢年金)受給者数(2004 年3月)約771万人 ※本人提出で年金を受給している者。 他に80歳以上で一定基準を満たす 者は無提出で年金を受給している者 を除く	老齢年金受給者数(2004年) 約1,700万人 老齢年金新規受給者数(2004年) 約81万人 うち繰上げ受給者は約46万人	老齢年金受給者数(2005年末日現在) 約1,000万人 年齢階層別人口に占める老齢年金受 給者数の割合(2005年末日現在) 55-59歳 約16万人 60-64歳 約166万人	

- (注) 1 公的年金の給付には、一般的に老齢年金(一定年齢以上になった場合に支給)、障害年金(障害者になった場合に支給)、遺族年金(年金加入者が亡くなられた場合、遺族に支給)の3種があるが、ここでは老齢年金について記載する。
- 2 主に民間の一般的な被用者が加入する公的年金制度。
- 3 両者共、包括的な単一の社会保険制度である国民保険(NI:National Insurance)に含まれる。
- 4 国民保険(National Insurance)は、基礎年金、国家第二年金、拠出制求職者給付(JSA:後述)、就労不能給付(Incapacity Benefit)等を含む単一の社会保険制度である。
- 5 為替レートは、110.22ドル/円、200.37ポンド/円、137.07ユーロ/円、(いずれも2005年)を使用(出所:内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」)。
- 6 労働者年金及び職員年金は旧制度。両年金は2005年1月1日一般年金保険に統合されている。
- 7 所得代替率は、平均的収入の労働者の(税引き後の)手取り年金額/現役世代の平均的な労働者の手取り収入。OECD"Pension at a Glance 2005"によるもの。

(参考) 各国の失業保険制度

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	連邦・州失業保険 (Federal-State Unemployment Compensation:UC)	拠出制求職者給付 (Contribution-based Jobseeker's Allowance:JSA)	失業給付 (Arbeitslosengeld)	雇用復帰支援手当 (ARE)
根拠法令	社会保障法、連邦失業税法など	求職者給付法 (Jobseeker's Act 1995)	社会法典第3編 (SGBⅢ)「雇用促進」(Arbeitsförderderung)	2006年1月1日発効の労働協約
管理運営主体	連邦労働省が管轄し、各州が制度の管理運営	雇用年金省が管理運営し、実際の給付は同省所管のジョブセンター・プラスで受ける。	連邦労働・社会省が監督し、連邦雇用庁 (BA) が運営。保険料徴収は、疾病金庫が実施。	民間の機関である地域商工業雇用協会 (Assédic) 及び全国商工業雇用連合 (Unédic) が管理運営。
被保険者	暦年の各四半期における賃金支払総額が1,500ドル(約16万5千円)以上、又は1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主	原則として18歳以上 年金受給年齢(男性65歳、女性60歳)未満のイギリス居住者(ただし、16歳及び17歳の者については例外がある)。	週15時間以上の労働に従事する65歳未満の者	民間の賃金労働者
財源				
保険料 (2006年)	事業主が負担する連邦失業税及び州失業税。3つの州を除き、被用者負担はない。事業主から徴収される連邦失業税は年間支払賃金額の6.2%であるが、一定の条件を満たす場合は5.4ポイント分の控除があるため実際の税率は0.8%。最高56ドル(約6千円)まで。州失業税率の平均は2.8% (課税対象となる賃金ベース)	賃金の23.8% 被用者:11.0%、事業主:12.8% (国家第二年金加入者の国民保険 ¹⁾ 料)	賃金の6.5%(労使折半) ※2007年1月1日より4.2%に引下げ	保険料率は総賃金の6.48% 被用者:2.44%、事業主4.04%
国庫負担	-	原則なし。	支出が収入及び積立金で賄えないときに限り、不足分を連邦政府が全額負担。2005年の国庫負担率は0.8% ²⁾	政府の補助金あり。
受給要件	州毎に異なるが、一般的には事業主都合で解雇され、求職中の就労可能な失業者である。懲戒解雇者や自発的離職者(セクハラ、本人の病気、配偶者の転勤に伴う転居が理由の場合を除く)は対象とならない。 主な要件は以下の通り。 ①離職前に一定の雇用期間及び一定額以上の所得があること ②求職、再就職の能力、意思があること ③解雇又は就職拒否に関する欠格事由に該当しないこと	①職業に就いていないこと又は収入のある仕事に週平均16時間以上従事していないこと ②就労を行う能力を有し、求職活動を積極的にを行い、かつ直ちに就職し得ること ③過去2年間のうち1年間、保険料を納付していること ④パーソナル・アドバイザー ³⁾ との間で求職者協定を締結し、2週間に1度ジョブセンター・プラスに来所すること ⑤現在フルタイムの教育を受けていないこと	①職業に就いていないこと又は雇用されている場合は就労時間が週15時間未満であること ②求職活動を行い、職業紹介に応じうる状態であること(ただし、58歳以上の者は求職活動を免除される) ③離職前2年間において通算12か月以上保険料を納付していること ④公共職業安定所に失業登録をしていること ⑤65歳未満であること ※58歳以上の者の求職活動免除措置は2007年末で廃止予定。	①労働に必要な能力があり、実際に職を探していること(なお、57.5歳以上の者は求職活動を免除される) ②離職前22か月間に6か月以上就労していたこと ③公共職業安定所 (ANPE) に求職を申し込み、登録されていること ④60歳未満で年金の満額受給権を有しない者 ⑤季節労働者でないこと ⑥正当な理由がなく自己退職(辞職)した者ではないこと ⑦「雇用復帰支援計画」(PARE)に同意すること
給付内容 (2006年)				
給付水準	州毎に異なるが、概ね課税前所得(平均週給)の50%	18歳未満の者は週34.60ポンド(約7千円)、 18～24歳の者は週45.50ポンド(約9千円)、 25歳以上の者は週57.45ポンド(約1万2千円) ※週50ポンド(約1万円)を超える年金を受給している場合には、求職者給付の受給額が減額。	従前の手取り賃金(法律上の控除を差し引いた前職の賃金)の67%(扶養する子がない者は60%)	給付額(日額)は、離職前の賃金(月額)及び勤務形態(フルタイム、パートタイム等)に基づいて算定。フルタイム労働者の場合、下記のいずれかとなる。 ・離職前賃金(日額)の75% ・離職前賃金(日額)の40.4%+日額10.46ユーロ、 ・離職前賃金(日額)の57.4%、 ・日額25.51ユーロ(約3,500円)
給付期間	州毎に異なるが、概ね最長26週 なお、失業情勢が一定水準以上悪化し、延長給付(EB)プログラムが発動した州では最長39週。	最長182日(26週)	55歳未満の者 6～12か月 55歳以上の者 6～18か月 給付期間の長短は被保険者期間の長さに応じる(2006年2月～)。 ※2006年2月改正前の給付期間は、57歳以上の場合で最長32か月。	50歳未満の者 7～23か月 50歳以上の者 7～36か月 57.5歳以上の者 7～42か月 給付期間の長短は被保険者期間の長さに応じる(2006年1月18日～) ※2006年1月改正により57.5歳以上で、満額年金が受給可能な者について失業給付の期間が最長42か月から36か月に短縮。
給付実績等 (2005年)	受給者数 約266万人 支給総額 約312億ドル (約3兆4千億円)	受給者数 約16万8,000人 (2005年2月) (所得調査制求職者給付(後述)の併給者約1万5千人を含む)	受給者数 173万人 支給総額 約270億ユーロ (約3兆7千億円) ※58歳以上の求職活動免除受給者は23万人。	受給者数 181万人 (2006年11月)

(注) 1 国民保険(National Insurance)は、拠出制求職者給付、基礎年金、国家第二年金、(前述)、就労不能給付(Incapacity Benefit)等を含む単一の社会保険制度である。
2 連邦雇用庁の"Arbeitsstatistik 2005 -Jahreszahlen" Übersicht VI/ 1によれば、2005年は失業給付を含む雇用促進施策に約527億ユーロが支出され、うち約4億ユーロが国庫負担で補てんされている。
3 パーソナル・アドバイザーは、求職者に対する各種の支援を担当するジョブセンター・プラスの職員(個別相談員)である。

(参考) 各国の失業扶助制度

	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	所得調査制求職者給付 (Income-based JSA)	失業給付II (ArbeitslosengeldII)	連帯失業手当 (ASS)
根拠法令	求職者給付法 (Jobseekers Act 1995)	社会法典第2編 (SGBII) 「求職者のための基礎保障 (Grundversicherung für arbeitsuchende) 」	労働法典第L.351-10 条
管理運営主体	雇用年金省が管理運営し、実際の給付は同省所管のジョブセンター・プラスで受ける。	連邦雇用庁及び地方自治体	制度管理は国、事業の管理運営は地域商工業雇用協会 (Assédic) 及び全国商工業雇用連合 (Unédic) が行う
財源	政府の一般財源 (全額国庫負担)	連邦政府の一般財源 (全額国庫負担。ただし、受給者に対する住居費及び暖房費は地方自治体の一般財源)	政府の一般財源 (全額国庫負担)
受給対象者	原則として18歳以上年金受給年齢 (男性65歳、女性60歳) 未満の失業者であるイギリス居住者 (ただし、16歳及び17歳の者については例外があり)。	働くことはできるが仕事がなく生活に困窮している者 (大半は失業給付の受給期間が終了した者)	原則失業給付の受給期間を満了した長期失業者。ただし、50歳以上の失業者は、失業保険給付 (雇用復帰支援手当 (ARE)) の代わりにASSの受給が可能
受給要件	①職業に就いていないこと又は収入のある仕事に週平均16時間以上従事していないこと ②就労を行う能力を有し、求職活動を積極的に行い、かつ直ちに就職し得ること ③パーソナル・アドバイザーとの間で求職者協定を締結し、2週間に1度ジョブセンター・プラスに来所すること ④現在フルタイムの教育を受けていないこと ⑤拠出制求職者給付の受給資格がないこと又は拠出制求職者給付を超える生活費を必要とすること ⑥資産が16,000ポンド (約320万円) 以下であること ⑦収入のある仕事に週24時間以上従事している配偶者がいないこと ※60歳から64歳の失業者の場合は、求職活動の義務及び求職者協定の締結義務は免除される。	①15歳以上65歳未満であること ②1日3時間以上は就労できる者であること ③適当な仕事に就き、資産や収入を利用しても自身の生計を十分に確保できない状態にあること。 ④資産の保有に関しては、現金は対象者及び対象者の配偶者 (以下「対象者等」という) それぞれが、年齢1歳ごとに150ユーロ (最低3,100ユーロ (約42万5千円) ~最高9,750ユーロ (約133万円)) 認められる。 また、年金目的の貯蓄については、別途、対象者等の年齢1歳ごとに250ユーロ (最高16,250ユーロ (約222万7千円)) 認められる。	①離職前10年間に5年以上就業していたこと (ただし、子どもを育てるために休業していた場合は、3年を上限として子ども一人につき1年、就業年数の条件を軽減できる) ②実際に求職活動を行っていること (ただし、55歳以上の者については免除される) ③手当を申請した時点で、一定以上の月収 (2006年1月1日現在、単身者997.50ユーロ (約13万7千円)、夫婦1,567.50ユーロ (約21万5千円)) がいないこと なお、ASSの代わりに最低社会復帰扶助 (RMI: Revenu minimum d'insertion) (後述) の受給を選択することも可能で、どちらか一方のみ受給することができる。
給付内容			
給付水準	世帯構成に応じた個人手当及び各世帯の事情 (障害者、年金受給者がいる等) を要件とした加算金を合わせた適用額から受給者の収入を差し引いた額が給付額となる。また、資産が一定水準を超えると給付が減額される。 個人手当 25歳以上の単身者 57.45ポンド (約1万2千円) /週 両者とも18歳以上のカップル 57.45ポンド/週 加算金 年金受給者 (カップル) 83.95ポンド (約1万7千円) /週 (2006年4月現在)	給付基準月額 (単身者: 2007年1月現在) 345ユーロ (約4万7千円) なお、対象者が就労した場合、一定の範囲で控除が認められるが、それ以上就労した場合は、給付が減額される。 また、就労可能な家族には、基準月額の80%、就労できない14歳以上の家族には基準月額の80%、14歳未満の児童には基準月額の60%が別途支給される。 ※2006年7月から旧東ドイツ地区の単身者の基準月額が331ユーロから345ユーロに引上げられた	月間収入に応じて給付額が決まる。 単身者の場合、 月間収入560ユーロ (約7万7千円) 未満で14.25ユーロ (約2千円) (日額)、 月間収入560ユーロ以上997.50ユーロ未満で997.50ユーロと収入の差額 (月額)、 月間収入997.50ユーロ以上で給付ゼロ (2006年1月1日現在)
給付期間	資力調査により低所得であることが確認され、求職者要件を満たしていれば年金支給開始年齢 (男性65歳、女性60歳) まで無制限	上限無し (65歳まで受給可能)	原則6か月 (56歳未満の者は2年まで、それ以上の者は制限なく更新可能)
給付実績等	約62万0,100人 (2005年2月) (拠出制求職者給付 (前述) の併給者約1万5千人を含む)	受給者 498万人 支給総額 250億ユーロ (約3兆4千億円) (いずれも2005年実績)	受給者 約37万人 (2006年11月30日現在) うち50 ~ 59歳が全体の約4割、60歳以上が約1割を占める。
備考		58歳以上の受給者は、求職活動義務を免除されている。 なお、適当な仕事の紹介を拒否した受給者は、給付の3割が3か月に渡り減額される。	60歳未満で、満額年金拠出期間 (原則40年) を終えた失業者は、年金受給開始年齢 (60歳) までの間の所得補償手当である年金相当給付 (AER) の受給が可能 (所得制限あり、基準月額936ユーロ (約12万8千円))。 なお、連帯失業手当 (ASS)、年金相当給付 (AER) のいずれも受給できない場合、生活保護に相当する最低社会復帰扶助 (RMI) の受給が可能

(参考) 各国の年齢差別禁止法

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	EU
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) 1967年施行	2006年雇用均等(年齢)規則 (Employment Equality (Age) Regulations 2006) 2006年10月1日施行	一般雇用機会均等法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz : AGG)通称、反差別法 2006年8月18日施行	労働法典L.122-45条(差別防止に関する一般規定)など (2001年11月施行「差別防止に関する法律」(Loi relative à la lutte contre les discriminations)による改正)	一般雇用機会均等指令 (COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC) 2000年12月施行 2006年末までにEU加盟国に本指令に対応する国内法の施行を求める
適用範囲	企業規模20人以上の使用者、労働組合及び職業紹介機関における40歳以上の労働者なお、大半の州は20人未満の中小企業を対象に含める法を定めている。	①自営業者、警察、労働組合・使用者団体等の構成員を含むすべての労働者や使用者 ②求職者、又は離職者 ③職業訓練に関連した雇用契約を締結し、又は応募している者	雇用・職業関連に関しては雇用者、養成訓練生、在宅就業者が対象となる	官公庁、自由業、民間会社、職業団体、各種社団	公務及び民間両部門の全ての者(自営業を含む)
禁止される差別事項	①年齢を理由とした雇入れ、解雇、賃金、労働条件等に関する差別 ②職業紹介機関における年齢を理由とした職業紹介の拒否、その他の差別 ③労働組合における年齢を理由とする組合加入の拒否、除名その他の差別 ④この法律に基づく訴訟、調査等に参加したことを理由とする差別 ⑤この法律で禁止する差別を記載した広告の記事、印刷及び出版	①採用、労働条件、昇進、解雇、及び職業訓練等の取扱いにおける年齢差別を禁止 ②直接差別のみならず、間接差別についても禁止 ③見せしめ的行為、嫌がらせについても禁止 ④従来は、65歳以上の者について、不正解雇制度及び余剰人員整理解雇手当の請求権の適用除外とされていたが、この年齢制限が撤廃される。	①人種または民族、性別、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的志向に基づく雇用・職業に関する(選抜基準、採用、訓練、解雇、賃金、組合への加入等)差別は禁止。 また、賃貸住宅への入居などに関する差別なども禁止。 ②直接差別のみならず間接差別についても禁止 ③嫌がらせについても禁止	①差別禁止事項(募集、採用、賃金、昇進、訓練、解雇等) ②直接差別のみならず間接差別についても禁止	①宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的志向に基づく、雇用・職業に関する(選抜基準、採用、訓練、解雇、賃金、組合への加入等)差別は原則禁止 ②直接差別のみならず間接差別についても禁止 ③不利益取扱い、嫌がらせについても禁止
差別禁止例外事項	①真正な職業上の資格(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もの) ②年齢以外の合理的理由がある場合。 ③真正な(合理的な理由に基づく)先任権制度(後述) ④真正な(合理的な理由に基づく)労働者福利制度 ⑤真正な(合理的な理由に基づく)高級管理職等の定年制	①正当な職業上の必要性が認められる場合又は客観的に正当化される場合 ②定年制 ③勤続年数に基づく取扱いの差異 ④年齢別の最低賃金	①合法的な目的に基づく客観的・合理的な場合。 例)介護を行う者、高齢者及び若年者の就労促進のため、雇用及び職業訓練への参加、雇用及び職業条件につき特別の条件設定をすること ②定年制 ③差別要因が職業上必須である場合 ④積極的差別是正措置(ポジティブ・アクション) ⑤公的な社会保障給付金	使用者の雇用方針上、客観的且つ合理的であると正当化され、その手段が適切な場合 ①若年者あるいは高齢者の保護を目的として当該人の採用を拒否したり、特別な労働条件を設定すること ②一定の訓練の必要性や、退職までに通常予想できる就労時間を確保することを理由として、採用の上限年齢を設けること ③健康状態や障害を理由に産業医が就労不能と判断した場合の処遇	①合法的な目的に基づく客観的・合理的な場合。 例)介護を行う者、高齢者及び若年者の就労促進のため、雇用及び職業訓練への参加、雇用及び職業条件につき特別の条件設定をすること ②定年制 ③差別要因が職業上必須である場合 ④積極的差別是正措置(ポジティブ・アクション) ⑤公的な社会保障給付金
違反時の救済措置	(差別されたと考える)労働者は、連邦の独立行政委員会である雇用機会均等委員会(EEOC)に救済を申立てることができる。ただし、州独自の救済機関である公正雇用慣行機関(FEPA)がある地域では先にFEPAに申立てを行う必要がある。	差別されたと考える労働者は、当該労働者は雇用審判所、郡裁判所(イングランド及びウェールズ)又は執行官裁判所(スコットランド)に救済を申立てることができる。	差別されたと考える者は、家族・高齢者・女性・青少年省の反差別問題事務所に相談できる。また、反差別問題事務所は当事者間の調停を行うこともできる。 なお、職業・雇用に関し差別されたと考える者は、労働裁判所へ訴え、損害賠償請求することができる。	損害賠償、列挙された差別事由のほとんどを対象とした刑法典規定により拘束刑及び罰金刑が科される なお、紛争処理機関としては、労働審判所、刑事裁判所等がある	・差別されたと考える者が、司法又は行政に救済申立てをできるようにしなければならない。 ・国内規定を担保するため、違反時の罰則を設けなければならない。
備考	年齢に関するEEOCへの申立て件数 16,585件(2005年度)		解雇に関する差別については、既存の法律である解雇保護法の適用が優先される。	2005年6月、差別対策・平等促進高等機関(HALDE)が発足し、従来の司法手続きによる救済と比べて、短時間で制裁措置の実施が可能となった。	