序章 諸外国における高齢者雇用対策

概要

1 はじめに =

我が国では、平均寿命の大幅な伸びと出生率の低下により、世界に類をみない速度で急速に高齢化が進展している。2005年(平成17年)時点で我が国の国民の約5人に1人が65歳以上の高齢者(2,567万人)であるが、10年後の2015年(平成27年)には国民の約4人に1人(3,378万人)が65歳以上となる見込みである。

それに伴い、就労意欲があり働くことができる人口を示す労働力人口(就業者数+完全失業者数)の高齢化も見込まれており、2005年(平成17年)の推計によれば、2015年(平成27年)には、労働力人口の約6人に1人が60歳以上の高齢者になることが見込まれている。また、労働力人口の総数も2004年(平成16年)から2015年(平成27年)にかけ約110万人の減少が見込まれている。

そのような状況下で、我が国の経済活力を維持していくために、国際的にみても高い就労意欲を有する我が国の高齢者が長年培った知識と経験を活かし、社会の支え手として活躍していく社会が求められている。

このため、我が国では、高年齢者雇用安定法が改正され、高年齢者が少なくとも年金支給開始年齢(男性の年金支給開始年齢にあわせた男女同一の年齢)までは働き続けていくことができるよう、2006年(平成18年)4月から事業主の方々に「高年齢者雇用確保措置」の実施を義務づけたところである。

一方、欧米主要国でも人口の高齢化は着実に進行している。高齢化のスピードは我が国ほど速くはないが、日本より就労意欲が低い(といわれる)高齢者を抱えるこれらの国々が、高齢化に対しどのようなアプローチで対策を講じているかは我が国においても参考となる部分は少なくないと考える。

そこで、特集部分では、EU、アメリカ、イギリス、ドイツ及びフランスを対象とし、各国における高齢者の就労に関連する施策を広義の「高齢者雇用対策」と捉え、

調査することとした。調査事項は、大きく5つに分け、① 高齢者の雇用失業情勢、②(年金、失業保険などの)社 会保障制度、③年齢に関する法規則、④段階的な引退 の支援制度、⑤積極的な就業促進政策(狭義の高齢者 雇用対策)とした。また、参考のため、統計値について も極力日本の数値を入れているが、以下、「各国」又は 「いずれの国」と言及した際は調査対象国を指し日本 は含まない点にご留意いただきたい。

2 諸外国における高齢者の雇用失業情勢 ――

まず、各国の総人口、65歳以上の高齢者人口及び 生産年齢人口の推移を確認し各国の高齢化の見込み を把握するとともに高齢化の一因となっている少子化 の現状を確認する。

(1) 人口の動向

a 将来の人口に係る推計

各国とも高齢者(65歳以上)人口の増加が見込まれている。一方、働き盛りの人口である生産年齢(15~64歳)人口は、アメリカは増加し続けるが、イギリスはほぼ横ばい、フランスは微減、ドイツは減少が見込まれている(表1-1)。

また、高齢化率(総人口に対する65歳以上人口の割合)についても今後、いずれの国も上昇が見込まれている。高齢化率の2005年時点の水準はドイツ(18.8%)、フランス(16.6%)、イギリス(16.0%)、アメリカ(12.3%)の順となっており、ドイツ及びフランスがアメリカ及びイギリスより高齢化が進んでいることがわかる(図1-1)。

逆に、総人口に対する生産年齢人口の割合は、今後いずれの国も下降する見込みである(図1-2)。

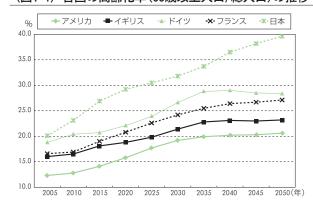


〈表1-1〉各国の総人口、生産年齢(15~64歳)人口及び高齢者(65歳以上)人口の推移

		総人口							(千人)
年				生産年齢(15-64歳)人口			高齢者(65歳以上)人口		
	2005	2015	2050	2005	2015	2050	2005	2015	2050
アメリカ	298,213	325,723	394,976	199,556	215,665	245,243	36,710	45,923	81,547
イギリス	59,668	61,417	67,143	39,444	40,248	40,564	9,525	11,099	15,558
ドイッ	82,689	82,513	78,765	55,339	54,741	44,658	15,525	17,102	22,376
フランス	60,496	62,339	63,116	39,455	39,529	36,067	10,049	11,856	17,114
日 本	127,768	125,430	95,152	84,092	76,807	49,297	25,672	33,781	37,641

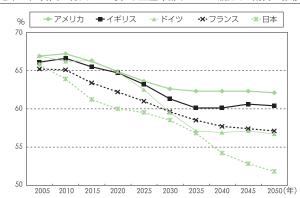
資料出所 国連"World Population Prospects: The 2004 Revision"の中位推計(英米独仏)、総務省統計局「平成17年国政調査 第1次 基本集計結果」(日本の2005年)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」の出生中位(死亡中位)推計(日本の2015年及び2025年)

〈図1-1〉各国の高齢化率(65歳以上人口/総人口)の推移



資料出所 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2010年以降)

〈図1-2〉各国の総人口に対する生産年齢(15~64歳)人口割合の推移



資料出所 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2010年以降)

b 合計特殊出生率の推移

このような高齢化率の上昇の一因には出産数の低

下、つまり少子化があげられる。合計特殊出生率(女性が一生の間に出産する子供の数に相当)は、1960年代後半以降、各国とも下降傾向にあったが、アメリカは1980年代半ば、フランス及びドイツは1990年代半ば、イギリスは2000年代初頭より上昇に転じている。なお、2004年の合計特殊出生率は、アメリカ(2.05)、フランス(1.92)、イギリス(1.77)、ドイツ(1.36)となっており、いずれの国も人口維持の目安となる2.08(人口置換水準)を下回っているが、その水準は、各国間の差が大きい(図1-3)。

〈図1-3〉各国の合計特殊出生率の推移



資料出所 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院(INSEE)、厚生労 働省「平成18年 人口動態統計の年間推計」

(2) 労働市場の動向

前述のとおり、各国とも程度の差はあるが65歳以上 の高齢者が増加し、生産年齢(15~64歳)人口割合 が減少する見込みであることが分かった。

次に各国の労働者の引退(退職)時期や引退前の現役世代である55~64歳の高齢者の労働市場の状況を調査し、同世代の高齢者の就労意欲を確認する。

a 高齢者の引退年齢

2004年における各国の公式引退年齢(公的老齢年 金を満額受給可能な最低年齢)は、概ね65歳となって いるが、フランスの男女及びイギリスの女性について は60歳となっている。

一方、実引退年齢(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)は、い ずれの国も公式引退年齢を下回っており、満額年金受 給開始前に何らかの手段により早期に引退しているこ とが分かる。また、アメリカ、イギリス及びドイツでは女 性のほうが男性より早く引退している。

なお、アメリカ及びイギリスに比べ、ドイツ及びフラ ンスのほうが実引退年齢の水準が低いことから、より 早期引退傾向が強いことがわかる(表1-2)。

〈表1-2〉実引退年齢及び公式引退年齢

				(歳)	
	実引達 (1999~	艮年齢 2004年)		退年齢 14年)	
	男性	女性	男性	女性	
アメリカ	64.2	63.1	65.3		
イギリス	63.0	61.6	65.0	60.0	
ドイッ	61.3	60.6	65.0		
フランス	59.3	59.5	60.0		
日 本	69.3	66.1	60	0.0	
OECD諸国平均	63.2	61.8	64.0	62.9	

資料出所 OECD事務局(雇用労働社会問題局)資料

b 高齢者の就業率の推移

高齢者(55~64歳)の就業率については、いずれの国 (統計値のないイギリスを除く)も1960年代後半から 1980年代半ばまで下降し、その後、上昇に転じるU字 型のカーブを描いている。

1960年代後半からの高齢者(55~64歳)の就業率の 下降については、特にドイツ及びフランスの下降幅が 大きい。これは、当時の欧州の関心が若年者雇用対策 にあり、高齢者はむしろ自発的に早期に退職(引退)し、 若年者にポストをゆずるという高齢者の早期引退促進 施策が積極的に推進されていたことが一因である。

高齢者(55~64歳)の就業率については、アメリカ及 びイギリスに比べ、ドイツ及びフランスが一貫して低 水準という特徴がある。なお、2005年の就業率は、アメ リカ(60.8%)、イギリス(56.8%)、ドイツ(45.5%)、フラ ンス(40.7%)となっている(図1-4)。

また、高齢者(55~64歳)の就業率は、年齢計(15~64 歳)の就業率に比べ各国とも低い水準にある(参考: [年齢計(15~64歳)の就業率(2005年)]アメリカ (71.6%)、イギリス(72.6%)、ドイツ(65.5%)、フランス (62.3%)

〈図1-4〉各国の高齢者(55~64歳)の就業率の推移



資料出所 OECD "Labour Market Statistics-INDICATORS". "Employment Outlook 2006" (注) 就業率は就業者数/人口

c 高齢者の失業率の推移

高齢者(55~64歳)の失業率は、1973年のオイル ショック以降1980年代前半まで上昇した。その後は、 各国によって異なる推移をみせるが、ドイツは上昇傾 向であり、イギリスは下降傾向であることがわかる。

2005年の高齢者 (55~64歳) の失業率は、ドイツ (12.7%)、フランス(6.8%)、アメリカ(3.3%)、イギリス (2.7%)となっており、失業率の水準についてはアメリ カ及びイギリスに比べ、ドイツ及びフランスが高水準 である(図1-5)。

〈図1-5〉各国の高齢者(55~64歳)の失業率の推移



資料出所 OECD "Labour Market Statistics-INDICATORS", "Employment Outlook 2006" (注) 失業率は失業者数/(失業者数+就業者数)



d 年齢計失業率との比率

次に、年齢計(15~64歳)と高齢者(55~64歳) の失業率を比較してみる。アメリカ、イギリス及びフランスなど1倍以下になっている国は、他の世代に比べ、 高齢者の失業のおそれが低い国といえる。一方、1倍を超えるドイツは、高齢者の失業情勢が厳しい国といえるが、その比率は1995年の1.43から2005年には1.12まで低下している(表1-3)。

〈表1-3〉年齢計(15~64歳)失業率に対する高齢者(55~64歳)失業率の比率

年		アメリカ		イギリス		ドイツ		フランス		日本	
		1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
	①年齢計失業率(%) (15-64歳)	5.6	5.1	8.7	4.6	8.2	11.3	11.6	9.9	3.3	4.6
	②高齢者失業率(%) (55-64歳)	3.6	3.3	7.6	2.7	11.7	12.7	7.1	6.8	3.7	4.1
	③高齢者失業率/ 年齢計失業率	0.64	0.65	0.87	0.59	1.43	1.12	0.61	0.69	1.12	0.89

資料出所 OECD "Labour Market Statistics - INDICATORS", "Employment Outlook 2006"

3 諸外国における高齢者雇用対策 ――――

以上のとおり、各国とも65歳以上の高齢者が増加し、 生産年齢(15~64歳)人口割合が減少する見込みで ある。つまり、これは社会を支える働き盛りの人口割合 が減り、年金等社会保障制度の受益者が増加すること を意味する。

また、各国とも高齢者は早期引退傾向があり、かつ、 55~64歳の高齢者の就業率が年齢計就業率に比べ 低い、特にその傾向はドイツ及びフランスにおいて顕著 であるが、近年いずれの国の就業率も上昇傾向にある。

ここでポイントとなるのは早期引退している55~64歳の高齢者が現役世代として活き活きと働き続けることが、社会の活性化につながり、かつ、彼らが社会保障制度の受益者から支え手になることを意味する点である。そして、就業率の上昇を見る限り、各国ともそれに成功しつつある。以下、各国は具体的にどのような施策を採用しているかみていくこととする。

ここでは、まず、EUがイギリス、ドイツ、フランスなどのEU加盟国に対し、高齢者雇用対策の推進をどのように求めているのか把握し、次に各調査対象国の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策、④積極的な就業促進政策、を高齢者の就業促進の観点から確認する。

(1) EUにおける取組み

従前のEC(現EU)各国では、主に若年失業者対策の ため、高齢者の早期引退を促し、若年者のためのポス トを確保する施策が行われていた。しかし、肝心の若年失業率の改善は実現せず、進展する高齢化により、年金等社会保険財政状況が急速に悪化したため、各国は社会保険財政の担い手確保のため、高齢者の引退促進施策から就業促進施策への転換を図った。

また、EUは、高齢者の就業率を2010年までに50% とし、労働市場からの平均引退年齢を約64.9歳に引き 上げる目標を示している。そしてその目標達成のため、 EUは加盟国に対し「活力ある高齢化(アクティブエー ジング) という高齢者雇用政策の方針を打ち出してい る。「活力ある高齢化」の内容は、高齢労働者に対する ①継続的な訓練機会の提供、②職場の安全衛生条件 の改善、③弾力的な作業編成による多様な働き方の 実現、④早期引退促進制度の廃止、⑤積極的労働市場 施策の活用、などである。また、高齢者の就業率向上及 び社会保障財政安定のため、「働くことが(経済的に) 見合うようにする(メイク・ワーク・ペイ)」という方針を 掲げ、①社会保障給付の水準(replacement rate)及び 支給期間、②求職活動及びエンプロイアビリティ向上 施策に関連させた適切かつ効果的な(社会保障)給付、 ③在職給付 (in-work benefits) を適切に改善すること も加盟国は求められている。

なお、E Uは、2000年に一般雇用機会均等指令を制定し、年齢、障害等に係る雇用・職業に関する一切の差別の原則禁止(定年制など多数の例外あり)をEU加盟国に求めている。最も対応が遅かったイギリス、ドイツにおいても2006年中に法律が成立し施行されている。

(2) 各国における取組み

a 引退と社会保障制度

労働者の引退(再就職の意思なく退職すること)には、年金や失業保険など所得を保障する社会保障制度が大きく関わっている。それは、年金等が十分に支給されれば、働かなくとも生計が維持できるためである。

ここでは、(老後の所得保障制度の中心となる) 老齢 年金制度、及び(年金受給までの所得保障として機能 しうる)失業保険制度などにつき、それぞれの特徴と各 国の改革について確認する。

(a) 老齢年金制度

労働者の多くは、引退後の生計を老齢年金に頼るため、年金制度の設計は労働者の引退時期に大きく関わる。

労働者の就労・引退に影響を与える要因としては、① (満額)年金支給開始年齢、②繰上げ支給制度、③繰下 げ支給制度、④支給水準、⑤在職老齢年金制度、の5 つがあげられる。

ア (満額)支給開始年齢

年金額が減額されずに満額受給できる年齢である (満額)支給開始年齢は、アメリカ(65歳8か月)、ドイツ (65歳)、イギリス(男性65歳、女性60歳)、フランス (60歳)となっている(2006年時点)。

〈表1-4〉各国の(満額)支給開始年齢(2006年時点)

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
65歳8か月	男65歳、女60歳	65歳 (重度障害者は 63歳)	60歳
**2003 ~ 2027年 にかけ65歳から 67歳に引上げ中	※女性は2010 ~ 2020年にかけ 65歳に引上げ 予定。 ※男女とも2024 ~ 2046年にかけ68 歳に引上げ予定 (法案審議中)	※2012 ~ 2029年 にかけ67歳へ引 上げ予定(閣議 決定)	(被保険者期間が 40年以上の場合の み満額支給)

イ 繰上げ支給制度(老齢年金の早期支給制度)

イギリス以外の国は、一定の要件(例、(35年以上など)長期間に渡り保険料を納付した者、女性等)を満たす者等については、(満額)支給開始年齢以前に受給可能となる繰上げ支給制度がある。アメリカ及びドイ

ツは、繰上げ(早め)た期間に応じ、年金給付額が減額 され、その額が一生続くことになるが、フランスは56歳 から受給でき、その上、受給額も減額されない。

高齢者の就労を促進するためには①繰上げ支給対象者となる要件の厳格化又は廃止、②繰上げ支給可能な年齢の引上げ、③減額率を高くすること、が効果的であり、実際、ドイツは主な繰上げ支給制度を2016年末に廃止する予定としている。

一方、長期間に渡り保険料を納めた労働者(以下、「長期被保険者」という)に対しては、他の労働者より早期に引退を可能とする措置をドイツ及びフランスは実施、又は予定している。これは、既に長期に渡り就労し社会に貢献した者に対してはその分早く引退できるように配慮することで、他の(勤続期間の短い)労働者に対し長期勤続を奨励している政策とのバランスを図っているものと考えられる。

なお、繰上げ支給可能な年齢は、フランス>ドイツ・アメリカ>イギリスの順で低くなっており、この年齢が低いほど高齢者の就労意欲を削ぎ、早期引退を促進する。また、減額率はフランス>ドイツ>アメリカの順で低くなっており、減額率が低いほど高齢者は容易に繰上げ受給するため早期引退を促進する。

〈表1-5〉各国の繰上げ支給制度(老齢年金の早期支給制度)

	アメリカ	\\ \'\	イツ	フランス
対象者の要件	特になし (年金の受給要件(10年間の保 険料拠出)以上 の要件はない)	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35年以上の 者	被保険者期間 が42年以上の 者
繰上げ支給可能な年齢	62歳~	60歳~ ※2016年末に廃 止予定	63歳~ ※2010~2011 年にかけ62 歳に引下げ 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% (60歳まで繰上 げた場合18% 滅額)	6/月 (63歳まで繰上 げた場合7.2% 減額)	給付は減額されない。満額受 給可能

- (注) 1 イギリスでは繰上げ支給は認められていない。
- (注)2 ドイツでは、他に被保険者期間が35年以上の重度障害者用の繰上げ支給制度あり。繰上げ支給可能な年齢は60歳で、減額率は0.3%/月。
- (注)3 フランスでは、他に被保険者期間が30年以上の障害者用の繰上げ支 給制度あり。繰上げ支給可能な年齢は55歳で、給付額も減額されない。



ウ 繰下げ支給

各国とも「(満額)支給開始年齢」以後に受給開始を 繰下げ(遅らせ)た場合、開始時期に応じて受給額が増 額され、その額が一生続く繰下げ支給制度がある。

高齢者の就労を促進するためには①繰下げ支給可能な年齢制限の引上げ又は廃止、②増額率を高くすること、が効果的であり、実際、アメリカ、イギリス及びフランスでは、近年、前述の方法による制度改正を実施している。

また、現在の増額率の水準を比較すると、イギリス>アメリカ>ドイツ>フランスの順に高くなっており、高い国ほど高齢者の就労促進に対するインセンティブが大きいといえる。

〈表1-6〉各国の繰下げ支給制度((満額)支給開始年齢以降の支給制度)

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
繰下げ支給可能な年齢	~ 70歳	上限なし ※2005年に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	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

(注) なお、フランスについては、被保険者期間が40年に満たない者が65 歳まで受給を繰下げた場合、給付額は削減されず満額受給可能。

工 所得代替率

所得代替率(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 収入額)が高いほど、老後の収入の不安が少なくなり、 高齢者の早期引退を促進する要因となりうる。

各国の所得代替率は下表のとおりであり、社会保障が手厚いとされるドイツ及びフランスがアメリカ及びイギリスより水準が高いことが特徴である(表1-7)。

〈表1-7〉各国の所得代替率(男性:2002年)

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
51.0%	47.6%	71.8%	68.8%

資料出所 OECD『Pension at a Glance』

オ 年金受給中の就労について(在職老齢年金)

年金受給可能な在職者について、就労しても年金を 全額支給(減額しない)する制度を適用すれば就労促 進のインセンティブが働くこととなる。一方、一定水準 以上就労すると年金給付が減額又は支給停止される 制度を適用すれば、労働者の就労意欲を削ぐこととな るが、現役世代(保険料負担者)との公平感は保たれ、 年金の財政面も安定する。

イギリスは前者の年金給付を減額しない制度を選択し、フランスは後者の年金給付を減額する制度を採用している。

一方、アメリカ及びドイツは、繰上げ支給時のみ年金 給付を減額する制度を採用している。なお、アメリカ及 びフランスは近年、高齢者の就労を促進する方向での 改革を行っている。

〈表1-8〉年金受給中の就労に対する各国の対応

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
(満額	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。	(繰上げ支給制度 自体なU)	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。	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。
(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 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。	※2007年1月の賃金 引退直前の賃金 が低水準な年金 つと賃金最にの 賃金最いの16倍 額が低びの16倍 まで就労らいである。 イなくなった。

カ 早期引退実績(2004年)

以上のようにドイツ及びフランスについては、アメリカ及びイギリスに比べ、年金の給付水準が高いうえ、繰上げ支給可能な年齢が低く、また繰り上げ時の年金給付の減額率が低いなど、高齢者の就労意欲が保ちづらい制度設計になっている。そのため、近年改革を進めているものの、ドイツでは2004年に新たに老齢年金を受給し始めた81万人のうち実に6割近くの46万人が繰上げ支給をし、65歳になる前に引退している。

また、フランスについても、年齢階級別の老齢年金 受給者数を見ると55~59歳時点で16万人、60~64 歳時点で166万人となっており、相当数の者が65歳前 に引退している。

キ 私的年金制度等

公的年金の上乗せ部分として、より安定した老後の 生活を国民に保障することができる私的年金(企業年 金及び個人年金)等について各国は様々なアプローチ の仕方をしている。

イギリス及びドイツは、新たな年金の枠組みを作り、加入促進を図っている。また、フランスについては、1972年の法改正で、公的年金の一般制度(1階部分)に加入する被用者につき、2階部分である企業年金(補足年金制度)への加入を義務づけている。なお、アメリカでは、企業年金の提供が法的に強制されているわけではないが、企業年金が全事業所の約半数で提供されるなど広く普及している(表1-9)。

〈表1-9〉各国の私的年金(企業年金及び個人年金)等加入促進措置

企業年金プランの創設は事業主の任意であるが、公的 年金の上乗せとして企業年金が発展している。2006年 アメリカ 3月時点で企業年金を提供している事業所は全事業所 の約半数となっている。 【ステークホルダー年金:2001年4月~】 毎年の保険料拠出に上限を設けるとともに、管理手 数料に上限(年金積立額の1%まで(最初の10年間は イギリス 1.5%まで))を設け、中低所得者に加入しやすいものと した個人年金である。掛金は全額、税制上の所得控除 となり、償還額は自動的に年金の積立金に入金される。 【リースター年金(Rister-Rente):2002年1月~】 任意加入の積立方式の私的年金(企業年金又は個人 年金)であり、保険料が税制上の所得控除の対象となり、 低所得の企業年金加入者に対し、(子供がいる場合は) ドイツ 子1人あたり月額185ユーロが保険料として助成される。 なお、保険料拠出の上限は2002年から2008年にかけ 所得の1%から4%に引き上げられる予定である。 【補足年金制度(les régimes complémentaires)】 補足年金制度は、一般制度(民間の商工業被用者向 け公的年金) など基礎年金制度(1階部分)に上乗せさ れる2階部分の企業年金の総称である。1972年の社会 フランス 保険法改正により一般制度の被用者が強制加入となる など、現在は公的年金の性格を強く帯びる制度となっ ている。また、3階部分としてさらに追加補足年金制度 があるが、こちらは任意加入の企業年金となっている。

(b) 失業保険制度

仕事を探している失業者の生活を支える失業保険 制度も①容易に受給でき、②給付内容が充実している 場合は、労働者の就労意欲を削ぎ、実質的に早期引退 を促進する恐れがある。

ア 高齢者に対する求職活動義務の免除

失業保険は一般的に「働くことができるが、仕事がな く、仕事探し(求職活動)を行っている者」に対し支給さ れるのが原則である。しかし、一部の国では、高齢者に対しては求職活動をしなくとも失業保険の受給を認める特例(求職活動義務の免除)措置を実施しており、高齢者の就労を阻害する要因となっている。

今回の調査対象国ではドイツが58歳以上の者、フランスが57.5歳以上の者の求職活動義務を免除しており、ドイツでは23万人の高齢者がこの措置を利用している(2005年実績)。

なお、ドイツでも高齢者に対する求職活動義務免除 措置の是非について議論され、2007年末には同措置 を廃止するとしている。

イ 給付内容(給付水準及び給付期間)

給付水準が高く長期に渡り受給できる失業保険制度がある場合、年金受給までの橋渡しとなり、高齢者の就労意欲を削ぐ結果となる。

各国の給付水準については、各国の算定方法が異なるため単純比較はできないが、給付水準はドイツ≒フランス>アメリカ>イギリスの順に高いといえる。また、最長給付期間については長い順にフランス>ドイツ>アメリカ≧イギリスとなる。従って、失業保険についても老齢年金と同様にドイツ及びフランスはアメリカ及びイギリスより給付内容が手厚いことがわかる(表1-10)。

しかし、ドイツ及びフランスにおいても失業者の就 労促進のため、高齢失業者を含めた失業給付期間を 短縮する改革を近年実施している。

〈表1-10〉各国の失業給付内容(給付水準及び給付期間(2006年末現在))

	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)
給付水準	州毎に異な るが、概ね課 税前所得の 50%	週57.45ポイ (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(失業情勢が悪化止た場合、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。

(c)失業扶助制度

イギリス、ドイツ及びフランスには、主に失業給付受給が終了した求職者に対する生活保障の手当として失業扶助がある。失業扶助は、求職中の失業者の生活保障手当である点では失業保険的であるが、税財源(全額国庫負担)により賄われ、(資力調査等があり)一定水準以下の資力(収入及び資産)の者のみ受給できる点で公的扶助(生活保護)的であるため、失業保険と公的扶助(生活保護)との中間的な性格を持つ制度である。

失業扶助の給付水準は公的扶助と同程度のため、 それほど高くはない。ただし、受給要件を満たしていれ ば支給期間を更新することにより、年金支給開始年齢 まで受給できるため高齢者の就労意欲を削ぐ可能性 がある。

また、各国とも高齢者に対しては求職活動をしなくとも失業扶助の受給を認める特例(求職活動義務の免除)措置を実施しており、高齢者の就労を阻害する要因となっている(表1-11)。

〈表1-11〉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 失業給付I (Income- based JSA)		連帯失業手当 (ASS)				
主力	な受給要件	一定水準以下の資力(収入及び資産)であり、失業 保険の受給資格がないこと。						
	求職活		有					
	動義務	60歳以上の者 は免除措置あり	58歳以上の者 は免除措置あり	55歳以上の者 は免除措置あり				
給化	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						

(注) アメリカには失業扶助制度はない。

(d) 高齢者の就労と関連するその他の社会保障制度

アメリカでは65歳未満の国民を広く(普遍的に)カバーする公的医療保険制度がないことが結果として早期引退を抑制していると考えられる。

一方、イギリス及びドイツでは、疾病や障害によって 就労できない者に対し所得保障をする給付(日本の障 害年金に相当)が、本来の趣旨と異なり、実態上(老齢) 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。

また、フランスには年金制度の長期被保険者に対し、 公的に(老齢)年金受給まで所得を保障する制度がある (表1-12)。

〈表1-12〉高齢者の就労と関連するその他の社会保障制度

アメリカ 全国民をカバーする公的医療保険制度の不在

【制度概要】 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。

イギリス 就労不能給付(Incapacity Benefit)

【制度概要】 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。給付水準は就労不能になってから52週を超える者については78.5ポンド(約1万6千円)/週となっている。利用者は1980年以降増加を続けている。

【実 績】50~64歳の受給者数 約83万人(2005年2月) 【近年の改革】 受給者の仕事への復帰を促すため、就労不能給付に替え、「雇用及び生活補助手当(Employment and Support Allowance)」を新設する法案が2006年7月に議会に提出された。

「雇用及び生活補助手当」 受給希望者は審査を受け、 就労能力があると判定された者は、 就業に向けた活動が義務づけられる。

ドイツ 障害年金(Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit)

【制度概要】 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。

障害発生時点からいつでも受給できるが、63歳以前に受給する場合は、最大10.8%年金給付額が減額される。2004年末時点の平均給付月額は739ユーロ(約10万1千円(旧西ドイツ地区))である。就労能力に見合う職場がない場合も受給できるため、労働市場情勢の悪化に伴い受給者が増加傾向にある。

【実 績】 受給者数 約170万人(2004年末)

【近年の改革】 2001年1月から障害年金の繰上げ(早期)受給者 に対し年金給付額を減額する措置が導入されている。

フランス 年金相当給付(AER:allocation équivalent retraite)

【制度概要】 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。ただし、一定以上の月収(夫婦の場合2123ユーロ(約29万1千円))がある場合は受給できない。支給基準月額は936ユーロ(約12万8千円)で収入に応じ減額される(数値はいずれも2006年1月1日現在)。2002年制度創設以降受給者数が急増している。

【実 績】 受給者数 約6万人(2006年11月末)(対前年同月伸び率44.1%) ※失業扶助制度(ASS)又はAERが受給できない場合、「最低社会復帰扶助(RMI:日本の生活保護に相当)」が活用できる。

b 年齢に関する法規則

事業主が労働者を募集、採用、解雇等する際に高齢者を年齢により差別しないように促すことも高齢者の就業促進のため重要である。ここでは各国が高齢者の差別禁止のためどのような法制をとっているのか把握した後、高齢者の退職に大きく関与する定年制及び解雇法制における高齢者の取扱いなどを確認する。

(a) (雇用分野における)年齢差別禁止法

アメリカは、1967年という他国より相当に早い段階で年齢を理由とした募集、採用、解雇、賃金、労働条件などの差別を禁止する「雇用における年齢差別禁止法(ADEA)」を制定している。同法は40歳以上という中高齢者のみの差別を禁止している点が特徴である。

一方、イギリス、ドイツ及びフランスについては、年齢、障害等に係る雇用・職業に対する一切の差別の原則禁止を加盟国に求める E U 指令(一般雇用機会均等指令)が2000年12月に施行されたため、各国とも国内法制化に取組み、法制化期限となっていた2006年末までに国内法令を施行している(表 1-13)。

EUの一般雇用機会均等指令は年齢要件を中心に 定年制など多くの例外規定が定められており、イギリ ス、ドイツ及びフランスの国内法令もそれにならっている。

〈表1-13〉各国の(雇用分野を含む)年齢差別禁止法

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
年齢差別禁 止根拠法	雇用における年齢差別禁止法 (ADEA)	2006年 雇用均等(年齢)規則	一般雇用機 会均等法 (AGG)	労働法典 L.122-45条 (差別防止 に関する一 般規定)な ど
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	

(b) 定年に関する法制度

定年制は、労働者が一定年齢(定年年齢)に達することにより、労働契約を終了(労働者が退職)する制度である。定年制は、労働者の就労意思や就労能力に関わらず退職させる点で、継続就業を希望する高齢労働者に対する年齢差別と捉えることができる一方、解雇規制が強い国々では、少なくとも定年年齢までは雇用が維持され、その後、定年年齢到達という客観的な事実により労働契約が終了するため、労働者は定年後の人生計画が、企業は人事計画が立てやすいという面がある。

今回の調査対象国では、イギリス、ドイツ及びフランスは定年制を認めているのに対し、アメリカは原則認めていない。また、設定可能な定年年齢については、いずれの国も65歳以上と年金の支給開始年齢を意識し

たものとなっている(表 1-14)。

〈表1-14〉各国の定年に関する法制度

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
定年制可否	原則不可		可	
設定可能な 定年年齢	_		65歳以上	
例外(上記以 外で認めら れる定年制)	①りりでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これ	65歳 未満の定年制も一定要件下では可。	65歳 未 満 の定年制も 一定要件下 では可。	年受り、約がは上満も府6を定の満が働定場のでは60歳歳年(で末制年度2009にででででででででででででででででででででででででででででででででででで

(注) EUの一般雇用機会均等指令でも「本指令は、退職年齢を規定する国内規定を妨げない(前文第14項)」を根拠に定年制は可能と解釈されている。

(c) 高齢者の解雇に対する特別な保護

高齢者に対し、一般の労働者より解雇要件を厳しくし、特別に保護した場合、既に雇われている高齢労働者の雇用が維持されやすくなる。その反面、事業主が労働者を新たに雇い入れる際、解雇が容易にできないことから高齢者の採用を敬遠する可能性も否定できない。

アメリカは、随意雇用の原則 (employment at will) に基づき、使用者がいついかなる理由でも労働者を解雇できる国である。ただし、高齢者に関しては先述の年齢差別禁止法により、年齢を理由とした解雇から保護されている。さらに、長期勤続者を優遇する先任権制度も高齢者に対し有利に働くことが多い。ドイツやフランスもアメリカ同様、高齢者の解雇保護を一般の労働者より手厚いものとしている。一方、イギリスは65歳以上の高齢者を解雇保護制度の適用対象から外していた。

最近の動きとしては、フランスが高齢者の解雇保護制度のひとつである「ドラランド拠出金」について2010年までに廃止する方針を示し、イギリスは高齢者に対する解雇保護制度の適用除外措置を廃止しており、両国は高齢者の解雇保護を一般労働者に近づける方向で動いている(表1-15)。