

第1章 E U

1 概 観

従前のEC(現EU)^(注1)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、肝心の若年者の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を目的に、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(アクティブエイジング)」^(注2)という高齢者雇用対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、EU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各国に求めており期限である2006年には、最も対応が遅かったイギリス、ドイツにおいても法律が成立し施行^(注3)されている。

2 高齢労働者の早期引退促進から就業促進へ

(1) 概 要

従前のEC(現EU)各国の雇用対策は、若年者を中心に展開されており、高齢者の就労促進という発想はな

かった。また、1980年代に入ると、若年者のためのポストを確保する目的で、各国は、高齢者の早期引退を促す施策を労使の支持の基に展開し、欧州では早期引退が定着した。

しかし、肝心の若年者の就業は結果として進まず、失業率の改善はみられなかった。また、各国では、徐々に少子高齢化が進展しており、年金等社会保険財政状況は急速に悪化していった。

このような情勢下、各国政府は、年金等社会保険改革に乗り出すとともに、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ていった。

また、EU自体もEU各国の高齢者の就業率を2010年までに50%とし、労働市場からの平均引退年齢を2001年当時の59.9歳から5歳引き上げる目標を示している。目標達成のため、EUは加盟国に対し雇用政策の方針として、「活力ある高齢化(アクティブエイジング)」を示し、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を求めている。

(2) 従来の高齢労働者の引退促進政策

1970年代、80年代のEC(現EU)の雇用対策は、専ら若年者雇用対策であり、高齢労働者の就労促進という発想はなかった。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、「(世代間の)ワークシェアリング」が積極的に推進された。この施策の狙いは主に若年失業の解消にあった。

高齢労働者の引退を促す(可能性のある)政策としては、①老齢年金の繰上げ(早期)受給制度、②長期間受給できる失業保険制度、③早期引退に対する奨励金などがある。

このうち、老齢年金の繰上げ受給について、EC(現EU)が言及しているものとして、1982年の閣僚理事会で採択された「引退年齢に関するEC政策の原則に関

する理事会勧告」(82/857/EEC)がある。この勧告では、引退が自発的であることを前提にしつつ、老齢年金の支給開始年齢を弾力的にするために、①一定年齢以降で労働者が年金支給開始年齢を選択できるようにすること、②制度上支給開始年齢が固定している場合でもそれに先だって(過度の減額なしに)受給することができ、又は受給を延期することができるようにすること、③一定の加入期間後に受給できる制度とすることを加盟国に求めている。

また、高齢者の早期引退促進は、各国の労使双方から人気があり支持された施策でもあった。使用者は、政府の補助金を用いて効率的に人員削減や従業員の若返りができ、労働組合も組合員が望む早期退職契約をまとめることができたからである(walker,2001)。労使の支持を得て、高齢労働者の早期引退はもはや文化といえるほど欧州各国に浸透していった。

(3) 高齢労働者引退促進政策の転換

EU各国に深く浸透した高齢者の早期引退であったが、当初の目的とされた、若年失業の改善策として効果的でなかったことがその後、多くの研究で明らかとなった。その原因は、多くの場合、高齢者の早期引退後、実際に若年者に雇用機会が提供されなかったためであるとされている^(注4)。

また、EU各国では、徐々に少子高齢化が進行しており、その影響により年金等社会保険財政は急速に悪化していった。このため、各国政府は、年金等社会保険改革に乗り出すとともに、その一環として高齢者の早期引退を促す施策を廃止又は縮小し、高齢者の就業を促進する施策への転換を図った。

EUとしては、2001年雇用指針に「活力ある高齢化(アクティブエイジング)」を掲げ高齢者雇用に積極的に乗り出している(2(4)b(a)参照)。

(4) 欧州雇用戦略における高齢者雇用

a 欧州雇用戦略(European Employment Strategy/EES)

(a) (欧州雇用戦略のための)雇用政策協調手法

1997年6月にアムステルダム条約^(注5)において、①加盟国が自国の雇用政策に対し責任を負う状況を維

持しつつ、②(EUが)欧州レベルで優先する雇用政策(いわゆる欧州雇用戦略)を打ち出し、各加盟国の雇用政策を協調させることが合意された。

また、具体的な政策協調の手法として、従前のようなEUの指令や規則により加盟国に法制化を強いる手法ではなく、下記のような企画立案(plan)、実施(do)、評価(see)を含む雇用政策協調手法(The Co-ordination of Employment Policies at EU level; EUレベルでの雇用政策協調手法、「ルクセンブルクプロセス」と称される)を採用することとされた。

(EUの雇用政策協調手法)

①欧州理事会(European Council)^(注6)の「結論」→
②閣僚理事会(Council of the EU)^(注7)の「雇用指針(Integrated Employment Guidelines)」→(各加盟国が施策実施)→③加盟国の「年次報告(National Action Plan)」→④閣僚理事会の検査及び「勧告(Recommendations)」→⑤閣僚理事会と欧州委員会^(注8)の「合同年次報告(Joint Employment Report)」→(①に戻る)

欧州雇用戦略を記載した「雇用指針」に法的拘束力はない。したがって、加盟国は従来通り雇用政策を自由に実施することもできるが、各国の取組結果が毎年報告書として公表されるため、一定の対応をせざるを得ない仕組みとなっている。また、他国の取組みを参考にし易い点も特徴である。

なお、従前、経済政策については、雇用政策とは別に政策協調を行っていたが、2005年に経済、社会政策及び雇用政策の政策協調が一本化された。それに伴い、①雇用指針は、経済政策指針と一緒にパッケージされ「(成長と雇用のための)統合指針」の一部となり、②年次報告についても名称が「National Action Plan」から「National Reform Programmes」へ変更され、③政策協調手法のサイクルが1年間から3年間に変更されている(ただし、年次報告及び合同年次報告は従来どおり毎年公表)。

(b) 欧州雇用戦略の開始

1997年11月のルクセンブルクにおける雇用に関する

る特別欧州理事会（ルクセンブルク雇用サミット）において、欧州雇用戦略の4つの柱（①エンプロイアビリティ（就業能力）の改善、②企業家精神の発展、③事業における適応可能性（adaptability in business）、④男女雇用機会均等政策の強化）が承認され、初の雇用指針である1998年雇用指針に明記された。この4つの柱は、2002年の雇用指針まで引き継がれている。

なお、この時点では雇用指針の中に具体的な高齢者雇用に関する記述はなく、高齢者雇用問題への関心は少ない。

(c) リスボン戦略

2000年3月のリスボン欧州理事会（リスボン雇用サミット）において、今後10年間の経済・雇用・社会政策についての包括的な方向性（いわゆる「リスボン戦略」）が示された。「リスボン戦略」には、10年以内に「より質の高いより多くの雇用と、より強い社会的な結束を

伴って持続可能な成長ができるような、世界で最も競争力と活力を持つ、知識を基盤とした経済」を構築するという、大変野心的な目標が掲げられた。

その目標達成のため、リスボン戦略の雇用政策部分（つまり、欧州雇用戦略）には、「フル就業（全員就業； Full employment）」が目標として掲げられ、2010年までにEU全体の就業率を70%（当時63.4%）まで、女性の就業率を60%（当時54.1%）まで引き上げることが決定された。その後、2001年3月のストックホルム欧州理事会において、高齢者（55～64歳）の就業率についても2010年までに50%（当時38.8%）に引き上げることが決定された。

欧州雇用戦略が「失業率低下」ではなく、「フル就業（全員就業）」を打ち出している点は大きな特徴である（下記参照）。

このフル就業という考え方は、今日の雇用指針（2005～2008年）においても3つの目標のうちのひとつとして記載されている（2(4)b(c)参照）。

フル就業（全員就業； Full employment）

欧州雇用戦略は、失業（給付受給）者だけでなく、就労意欲のない年金等各種給付受給者も対象に含めているため、目標を「失業率低下」ではなく、「就業率向上」、いわゆる「フル就業」としている。

失業率を考える際、就業を支援する対象として考慮に入れるのは、（就労意欲と能力のある者の数を表す）労働力人口に対する失業者数であり、（年金受給者、専業主婦、学生など、就労意欲又は能力がなく）非労働力化した者は、対象外となっている（下図参照）。一方、就業率は、人口（通常は生産年齢人口（15～64歳））に占める就業数者の割合であり、年金受給者等非労働力化した者のうち、就労能力のある者も考慮に入れている。

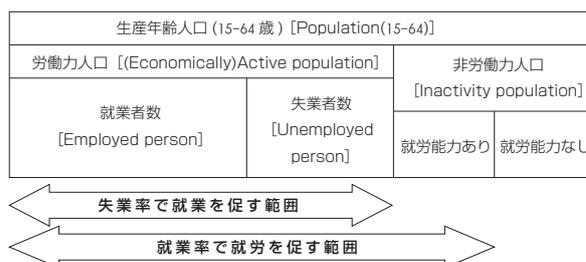
従来の雇用対策は、理論上、労働力人口が全て雇用された状態、つまり失業率0%の状態である「完全雇用」を目指しているが、欧州雇用戦略が目指す「フル就業」は、「完全雇用」に加え非労働力人口のうち就労能力のある者の就労も求めるものである。

「フル就業」は、昨今年金等社会保険財政が悪化する中、「全ての働く能力のある者には働いて」もらい、社会保険料を納めてもらうことにより、社会保険財政

の担い手となってもらうことが狙いである。

ただし、「フル就業」は、単に財政的な視点に留まらず「元気に働ける人は、社会保険を頼りに社会に参加せずに暮らすより、働いて社会に参加するほうがはるかに健全で本人にとっても素晴らしいことである。」という思想が根底にある。高齢者に限定すれば、「働ける（就労能力がある）者は、失業給付の受給や早期年金受給をせず、働くことで社会に参加し、活力のあるいきいきとした高齢生活（アクティブエイジング）を送ることが望ましい」ということになる。

〈図1-6〉 労働統計に基づく人口の分類



(注) 失業率=失業者/労働力人口、就業率=就業者数/生産年齢人口

b 欧州雇用戦略における高齢者雇用政策

(a) リスボン欧州理事会決定に基づく2001年雇用指針

2000年3月のリスボン欧州理事会決定を受け、翌2001年の雇用指針には、エンプロイアビリティの改善の柱に「活力ある高齢化(アクティブエイジング: Active ageing)政策の開発」という項目が立てられ、初めて高齢者雇用政策が明記された。

活力ある高齢化政策が求められる背景としては、①高齢労働者に対する社会的態度の抜本的な変化、②税制・社会保障給付制度の改正の必要性、③フル就業の達成、④社会保険制度の長期的な持続可能性、そして⑤高齢労働者の経験を最大限活用する必要性が挙げられている。

活力ある高齢化政策とは、高齢労働者の就労能力及び働き続ける意欲を高めるための施策であり、EU各国は、①教育訓練による高齢労働者の就労技能の維持、②弾力的な作業編成(Flexible working arrangement)によるパートタイム就労等多様な働き方の実現、③高齢労働者の潜在能力に関する使用者への意識啓発、④税制及び(失業等)各種給付に関して、高齢労働者が就労意欲をなくす(disincentive)要因を除くとともに、就労意欲がでるように(incentive)することが求めている(下表参照)。

(就労意欲と税制及び失業等各種給付の関係及び求められる政策)

失業者やその他各種給付受給者にとって失業給付等を受給し続けるほうが、就職するより収入がいいとすると、就職する意欲が失われる(いわゆる「失業の罨」、「貧困の罨」)。そのため、失業等各種給付の給付水準や給付期間を適切にする政策が求められる。また、低賃金労働者の手取り賃金が、重い税・保険料負担でより少なくなる一方、失業給付等は極めて手厚い場合、少々手取りが増えるからといって、仕事をしようという意欲は弱まる。そのため、税・保険料負担を働くことに見合うようにする「メイク・ワーク・ペイ(Make work pay)」といった政策が重要となる。

(b) スtockホルム欧州理事会決定に基づく2002年雇用指針

2001年3月のストックホルム欧州理事会決定を受け、翌2002年の雇用指針には、高齢者(55～64歳)の就業率についても2010年までに50%に引き上げることが明記された。活力ある高齢化政策については、2001年雇用指針とほぼ同様の内容となっている。

(c) バルセロナ欧州理事会決定に基づく(2010年までの中期)雇用指針^(注9)

2002年3月のバルセロナ欧州理事会決定を受け採択された(2010年までの中期)雇用指針では、フル就業(Full Employment)、に加え、雇用の質と生産性の向上(Improving quality and productivity at work)及び域内及び社会的結束の強化(Strengthening social and territorial cohesion)の2つの目標が明記され、その実現のための10項目が示された。なお、従来の4本の柱(2(4)a(b))は各項目に吸収されている。

高齢者関連では、「労働供給の増加と活力ある高齢化(アクティブエイジング)の促進」と「魅力的な職場の増加を援助し、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; Make work pay)」という項目が挙げられEUの高齢者の平均引退年齢を2010年までに5歳引き上げることが明記された。

ア 「労働供給の増加と活力ある高齢化(アクティブエイジング)の促進」

2001年雇用指針を基本的に継承しており、①継続的な訓練機会を提供、②職場における安全衛生の重要性の意識啓発、③弾力的な作業編成による多様な働き方の実現、④年金の早期受給制度をはじめとした早期引退促進制度の廃止、⑤積極的労働市場施策の活用をEU各国に求めている。

特筆すべき点は、その成果として、EUの労働市場からの平均引退年齢を2001年当時の59.9歳から2010年までに5歳引き上げる(つまり、64.9歳とする)という目標が明記された点である。

イ 「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)」

本項目では、高齢者、女性、低技能労働者、障害者の就業を促進するため、(働く意欲を高めるような)税制及び各種制度の適正化が求められている。対象として、①給付水準(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)、④低賃金労働者に対する税負担の低減、が例示されている。

(d) 2005～2008年雇用指針^(注10)

2005年7月に公表された、2005～2008年雇用指針においても、従来からのフル就業を始めとした欧州雇用戦略の3つの目標及び就業率向上、平均引退年齢の引き上げの両目標を継承している。また、活力ある高齢化施策の推進及びメイク・ワーク・ペイについても基本的に従前どおりの内容が各国に求められている。

一方、年金や医療制度を含む社会保障(modern social protection)制度を社会の変化に対応し財政面で将来的に維持できる(Sustainability、以後「持続可能」と表記する)ようにし、就業率向上と一人ひとりの就業年数の長期化を実現できるようにすることとされている。

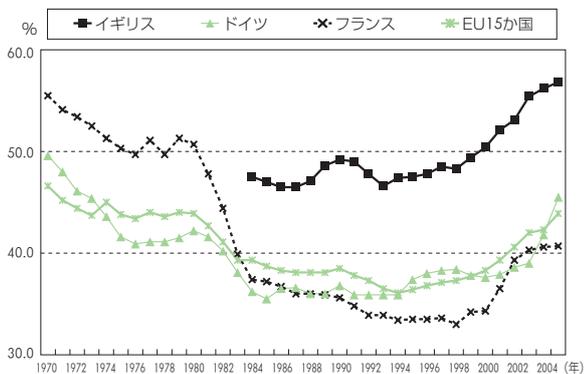
(5) 各国の取組み状況

各国の個別の取組みについては、序章または、各国の報告と内容が重複するため割愛し、ここでは、EUが目標として掲げた、就業率向上及び平均引退年齢の引き上げ状況について触れることとする。

a 就業率向上

英独仏及びEU全体の高齢者(55～64歳)の就業率は、1990年代半ばを底として以後上昇している。国別に見ると、イギリスは2000年時点で既にストックホルム欧州理事会で目標として掲げられた50%を超えているが、2005年時点で、ドイツは45.5%とEU15か国平均の43.9%を超えているものの、フランスは40.7%と低い水準になっている。

(図1-7) EU-15主要国の高齢者(55-64歳)の就業率の推移(男女計)



資料出所 OECD "Labour Market Statistics-INDICATORS"

b 平均引退年齢の引き上げ

EU15か国の平均及び英独仏いずれも2001年実績より2003年実績のほうが、平均引退年齢が上昇しているが、上昇幅はフランスがEU15か国平均と同じ1.5歳であり、ドイツは0.9歳、イギリスは1.0歳とばらつきがある。

また、EUの中でもオランダ、オーストリア及びフィンランドについては、2001年実績より2003年実績のほうが、平均引退年齢が下がっており、引退年齢引き上げ施策が有効に活用されていないことが分かる。

(表1-18) 欧州各国の労働市場からの平均引退年齢

	2003年	2001年
イギリス	63.0(+1.0)	62.0
ドイツ	61.6(+0.9)	60.7
フランス	59.6(+1.5)	58.1
オランダ	60.4(-0.6)	61.0
オーストリア	58.8(-0.7)	59.5
フィンランド	60.3(-1.2)	61.5
EU-15	61.4(+1.5)	59.9

資料出所 「2005年EU雇用白書」(2001年の平均引退年齢は「2003年同白書」)

(注) 括弧内は、2001年実績との差

3 一般雇用機会均等指令

(1) 概要

一般雇用機会均等指令は、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をEU各国に求める指令である。ただし、定年制が認められるなど多くの例外規定が定められているのが特徴である。

本指令は2000年12月に施行され、EU各国は本指令に対応する国内法を原則2003年12月まで、年齢に関しても2006年末までに施行することが求められていたが、最も対応が遅かったイギリス、ドイツにおいても法律が成立し施行されている。

なお、本指令の早期成立は、各国の差別禁止立法に対する態度が千差万別であり困難と考えられていたが、1990年代後半のEU域内での人種差別禁止意識の高まりに歩調を合わせ、2000年という早い段階で成立することとなった。

(2) 経 過

1990年代後半、欧州各国において人種主義的主張を掲げる右翼政党の伸長^(註11)が著しくなり、EUは人種差別禁止を明確に打ち出す政治的必要性に迫られていた。

欧州委員会はこの人種差別反対の政治的な流れを最大限に活用し、早急に採択する必要がある①人種・民族差別に関して雇用、職業を超え社会生活一般における差別をも禁止する指令案(以下、「人種・民族指令案」という)、②人種差別と戦うための行動計画面案と、③人種・民族をも含む一般的な雇用差別禁止指令案(以下、「一般雇用機会均等指令案」という)をまとめて議論する方向で調整を進めた。

その結果、各国は一般雇用機会均等指令に対し、正面からの反対が困難となり、EUレベルの使用者団体から批判が出るなど多少の曲折はあったものの、2000年11月に理事会で採択され、同年12月に施行される運びとなった。

なお、一般雇用機会均等指令案に当初盛り込まれていた人種・民族を理由とする雇用・職業にかかる差別に関する事項は、先に成立した人種・民族指令案に盛り込まれたため、削除されている。

(3) 一般雇用機会均等指令の内容**a 概 要**

一般雇用機会均等指令(COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)は、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をEU各国に求める指令である。ただし、年齢要件を中心に多くの例外規定が定められており、定年制についても可能と解釈されている。

本指令は2000年12月に施行されており、EU各国は本指令に対応する国内法を原則2003年12月2日まで、年齢に関しても2006年末までに施行することが求められている。

b 適用範囲

EUの権限が及ぶ範囲内で、公務及び民間両部門の全ての者(自営業を含む)に適用される(第3条第1項)。

c 禁止される差別事由**(a) 差別禁止事由**

(7)宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的志向(以下、「差別要因」という)に基づく、雇用・職業に関する差別は原則禁止である(第1条)。

具体的な事項としては、①雇用及び自営業へのアクセス条件(選抜基準及び採用条件含む)、②職業指導・職業訓練・就労体験、③雇用条件及び労働条件(解雇及び賃金を含む)、④労働者団体及び使用者団体等へ加入する権利及びこれらの団体が提供する便宜を享受すること等が列挙されている(第3条第1項)。

ただし、差別禁止には多くの例外規定(後述3(3)cイ参照)があるため注意を要する。

(4)直接差別のみならず間接差別(indirect discrimination)についても禁止される。間接差別とは、「外見上は中立的な規定、基準又は慣行が特定の差別要因を持つ者に他の者と比較して特定の不利益を与える場合」と定義される。ただし、間接差別であっても、合法的な目的に基づく客観的・合理的な取扱いは認められる(第2条第1項及び第2b項)。

(5)不利益取扱い(victimization)、嫌がらせ(harassment)についても禁止される。

不利益取扱いとは、ある者が差別についての申立てに関与したことに対して、不公平な取扱いをすることをいう(第11条)。

嫌がらせとは、体面(dignity)を傷つけられるか、威圧的(intimidating)・攻撃的(hostile)・下劣(degrading)・屈辱的(humiliating)・不快(offensive)な環境に置かれるような目的又は効果をもたらすような行為をいう(第2条第3項)。

(b) 例外規定**ア 年齢要件に関する一般的な例外規定**

以下の事項に該当し、その年齢を理由とした取扱いの違いが、合法的な目的に基づく客観的・合理的なケースにおいては差別にあたらない(第6条1項)。

i 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

- ii 雇用に関する特定の利益付与に関し、最低条件を年齢、職業経験等につけること
- iii (訓練期間及び退職までの雇用期間が必要であることを根拠に)採用上限年齢を設定すること

また、職域年金等における加入要件や受給資格に年齢要件を設定することは、性差別にあたらない限り、差別にはならない(第6条第2項)。

イ 定 年

前文第14項において「本指令は、退職年齢(retirement age)を規定する国内規定を妨げない」とされており、定年制を国内法制で認めることは可能と解釈されている。

ウ 差別要因が職業上必須である場合

(年齢などの)差別要因が職業上必須(genuine and determining occupational requirement)である場合、その目的が合法的で要請が相当であれば差別にはあたらない(第4条第1項)。

エ 積極的差別是正措置(ポジティブ・アクション)等

差別要因により差別される者に対し、不利益を防止、又は補償する措置(ポジティブ・アクション)を講じることも差別にはあたらない(第7条第1項)。また、障害者については、むしろ合理的な便宜が図られるべきとされる(第5条)。

オ 公的社会保障給付金

本指令は、社会保障又は社会保護制度を含む国家制度による給付(年金など)には適用されない(第3条第3項)。

d 違反時の救済措置

加盟国は、均等待遇原則に反し不当な取扱いを受けたと考える者が、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(第9条第1項)。

なお、労働者が裁判所等に対し差別があることが推定される事実を立証した場合、使用者は差別がないこ

とを逆に証明しなければならない(第10条第1項)。

また、加盟国は、(本指令に基づき制定された)国内規定の実効性を担保するため、違反時の罰則を設けなければならない(法第17条)。

(4) 各国の取組み状況

本指令を受け、フランスは2001年11月に労働法典を改正し年齢を含む雇用差別を禁止した。イギリスでは、2006年4月に議会の承認を得、2006年10月に「2006年雇用均等(年齢)規則」を施行した。ドイツでは、2006年6月に議会の承認を得、2006年8月から「一般雇用機会均等法」を施行した。

4 社会保障と高齢者雇用

社会保障給付全般については、欧州雇用戦略の中の「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)」の項目で、①給付水準(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)を適切にするよう加盟国に求めている(2(4)b(c)参照)。

また、年金については、2000年3月のリスボン欧州理事会が、「社会保護の現代化」という項目で、年金の持続可能性を中心に研究・報告するよう決定した。

これを受けて提出された2000年11月の社会保護ハイレベルワーキングパーティの進捗状況報告「社会保護の将来の進展：年金」では、進展する高齢化^(注12)を考慮すれば、現在の就業率をそのまま未来に延長したのでは年金は持続できず、年金を持続するには就業率を引き上げなければならない、といったEU年金戦略の中核ともいえる原理を初めて示した。これは、前述の欧州雇用戦略の就業率向上と一致する考え方である。

これを受け、2005～2008年雇用指針では、年金や医療制度を含む社会保障制度を社会の変化に対応し財政面で持続可能となるようにし、就業率向上と一人ひとりの就業年数を長期化できるよう改善することをEU各国に求めている。

(注1) EU(欧州連合; European Union)

1993年11月1日マーストリヒト条約によりEC(欧州共同体)を母体に発足した。EU諸国において経済、政治、軍事などあらゆる分野での統合を目指している。本部はベルギーのブリュッセルにある。加盟国は、2006年末までの加盟国は25カ国であったが、2007年1月からルーマニア及びブルガリアの2カ国が加盟し、27カ国となった。

(2006年末現在の加盟国)

ベルギー、オランダ、ルクセンブルク、ドイツ、フランス、イタリア、イギリス、アイルランド、デンマーク、ギリシャ、スペイン、ポルトガル、オーストリア、フィンランド、スウェーデン(以上の国が1995年までに加盟した国で「EU-15」と呼ばれる)、ポーランド、ハンガリー、チェコ、スロベニア、スロバキア、エストニア、ラトビア、リトアニア、キプロス、マルタ(以上の25加盟国は「EU-25」と呼ばれる)。

(注2) 活力ある高齢化(アクティブエイジング: Active ageing)は、高齢者が雇用をはじめ積極的に社会に参加することを目指す政策方針である。

(注3) ドイツ、フランス、デンマーク、イギリス、オランダについては法制化を確認済み。

(注4) 岩田克彦「欧州の高齢者雇用対策と日本」(2006)『海外委託調査員国別報告会(2006年8月3日)資料』労働政策研究・研修機構

(注5) アムステルダム条約は、EUの基本条約(欧州連合条約と欧州共同体設立条約及び欧州原子力共同体条約、欧州石炭鉄鋼共同体条約(2002年失効))の改正を行った条約である。1997年に署名、1999年に発効した。なお、2003年にはそれを改正するニース条約が発効している。

(注6) 欧州理事会(European Council; 「EU首脳会議」又は「欧州サミット」と邦訳される場合あり)は、各加盟国の首脳(大統領・首相など)及び欧州委員会議長で構成されるEUの最高レベルでの政策方針決定機関である。

(注7) 閣僚理事会(Council of the European Union; (EU理事会))は、各加盟国の閣僚によって構成されるEUの立法機関であり、EUの政策や法令を決定(採択)する。閣僚理事会には議題に応じて異なる閣僚が出席する。例えば、農産物価格の議論であれば農業大臣、雇用問題についての議論であれば労働・社会問題担当大臣となる。

(注8) 欧州委員会(European Commission)は、①法案の作成、②政策の実行(欧州委員会は、EUの行政機関である)、③(EU基本条約に違反があった場合)加盟国を欧州裁判所に提訴する権限を持つ。1加盟国につき1人ずつ任命される計25人の委員で構成される。なお、欧州委員会には行政分野ごとに30以上の部局があり、約2万人の職員が勤務している。

(注9) 雇用指針は、2002年までは毎年更新されていたが、2003年の雇用指針は、2010年までの中期の指針として位置づけられた。

(注10) 正確には、「(成長と雇用のための)統合指針」の雇用指針部分

(注11) 当時は1999年10月にオーストリアでハイダー党首率いる自由党が政権に参画したことを筆頭に他の諸国でも右翼政党が伸長していた。

(注12) 同報告では、EUにおける人口学的従属人口比率(demographic dependency ratio)(高齢人口(65歳以上人口)/生産年齢人口(15~64歳)は、1960年の16%から2000年には24%となり、2050年には53%に達するとされた。

参 考 文 献

- ・EUホームページ(European Employment Strategy)
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm
- ・濱口桂一郎(2001)『増補版EU労働法の形成』日本労働研究機構(現:労働政策研究・研修機構)
- ・伊藤実他(2004)『フランス・ドイツにおける雇用政策の改革—EU雇用戦略と政策転換—』労働政策研究・研修機構
- ・濱口桂一郎(2004)「EUの雇用戦略」『先進諸国の雇用戦略に関する研究』労働政策研究・研修機構
- ・濱口桂一郎(2005)「EU(欧州連合)編」『欧米の社会労働事情』(財)日本ILO協会
- ・濱口桂一郎(2006)「第4章 EUにおける年齢差別是正への取組み」
- ・清家篤編『エイジフリー社会』(財)社会経済生産性本部
- ・松淵厚樹「第1部第2章3雇用戦略策定の意義」(2006)『これからの雇用戦略—誰もが輝き意欲をを持って築く豊かで活力ある社会—』労働政策研究・研修機構
- ・駐日欧州委員会代表部H P <http://jpn.cec.eu.int/>
- ・労働政策研究・研修機構(2004)『欧州における高齢者雇用対策と日本』
- ・厚生労働省大臣官房国際課(2006)『海外情勢報告2004~2005』
- ・岩田克彦「欧州の高齢者雇用対策と日本」(2006)『海外委託調査員国別報告会(2006年8月3日)資料』労働政策研究・研修機構
- ・アラン・ウォーカー(2001)「第2部第2章 EU」『平成13年厚生労働省受託ミレニアムプロジェクト「諸外国における高齢者の雇用、就業の実態に関する研究」』日本労働研究機構(現:労働政策研究・研修機構)