

# 序章

## 1 はじめに……………

2017年版の海外情勢報告の特集は、フランス、ドイツ、スウェーデン及び英国における高齢者雇用対策をテーマとした。

2017年4月に国立社会保障・人口問題研究所が発表した「日本の将来推計人口（平成29年推計）」によれば、日本の65歳以上の高齢者の割合は、2015年の26.6%から、2065年には38.4%に上昇するとみられている。

こうした高齢化の進展は日本のみならず諸外国においても確実に進展していく重要な課題となり、人口構造の変化が雇用労働施策、社会保障施策に大きな影響を与えたと考えられる。

### (1) 各国における高齢化の進展、高齢者の就業状況等

今回取りあげる4カ国の高齢化の状況等について、国連「世界人口の見通し2017」をもとに表にしたものが特序-1である。

必ずしもEU平均を上回るとは限らないものの、

表 特序-1 各国の将来推計人口（中位推計）

年	総人口		65歳以上人口 [割合]	
	2015年	2065年	2015年	2065年
フランス	6,446万人	7,156万人	1,221万人 [18.9%]	1,936万人 [27.1%]
ドイツ	8,171万人	7,595万人	1,726万人 [21.1%]	2,416万人 [31.8%]
スウェーデン	976万人	1,226万人	191万人 [19.6%]	321万人 [26.2%]
英国	6,540万人	7,759万人	1,185万人 [18.1%]	2,087万人 [26.9%]
EU28カ国計	5億749万人	4億8,609万人	9,706万人 [19.1%]	1億4,675万人 [30.2%]
日本	1億2,709万人	8,808万人	3,387万人 [26.6%]	3,381万人 [38.4%]

資料) 日本：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、その他：United Nations “World Population Prospects: The 2017 Revision”より

2015年と50年後の2065年とを比較すると各国とも65歳以上人口の割合が大きく上昇すると見込まれる。高齢化への対策は各国とも避けることのできない課題となっている状況がうかがえる。

また、各国の就業率について、欧州連合統計局（ユーロスタット）データベースより抽出したものが特序-2である。

2001年と2015年を比較すると、20歳～64歳の就業率の伸び幅に比べ55歳～64歳の伸び幅が大きく、当該年齢層の就業が進んでいることが見てとれる。

表 特序-2 各国の就業率（2001年と2015年の比較）

	20～64歳			55～64歳		
	2001年	2010年	2015年	2001年	2010年	2015年
フランス	-	-	69.5%	-	-	48.7%
ドイツ	68.9%	75.0%	78.0%	37.7%	57.8%	66.2%
スウェーデン	78.7%	78.1%	80.5%	66.7%	70.4%	74.5%
英国	74.4%	73.5%	76.8%	52.2%	57.2%	62.2%
EU28カ国計	66.9%	68.6%	70.1%	37.7%	46.2%	53.3%

資料) Eurostat（ユーロスタット）

### (2) 高齢者の就業意識

今回の特集で取りあげた4カ国のうちドイツとスウェーデンのみであるが、「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査<sup>1</sup>」（平成27年度・内閣府）のなかで、高齢者の就業意識等についてまとめられている。

今後、収入を伴う仕事をしたいかについて、過半数が「収入の伴う仕事をしたくない（辞めたい）」と回答している一方、収入を伴う仕事をしたい（続けたい）とする高齢者の割合は、スウェーデン36.6%、ドイツ22.7%となっている。

収入を伴う仕事をしたい（続けたい）理由として、ドイツとスウェーデンは「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」と回答する割合が多い。

■1) 内閣府では、日本の高齢者と諸外国の高齢者の生活意識を調査するため、昭和55年度から5年ごとに当該調査を実施しており、平成27年度で第8回目となる。  
 今回調査の概要は次のとおり。  
 調査対象国：日本、アメリカ、ドイツ、スウェーデン 調査対象者：60歳以上の男女（施設入所者は除く） 調査時期：平成27年10月～平成27年12月 有効回答数：日本1,105人、アメリカ1,003人、ドイツ1,008人、スウェーデン1,000人

図 特序-3 今後の就労意欲

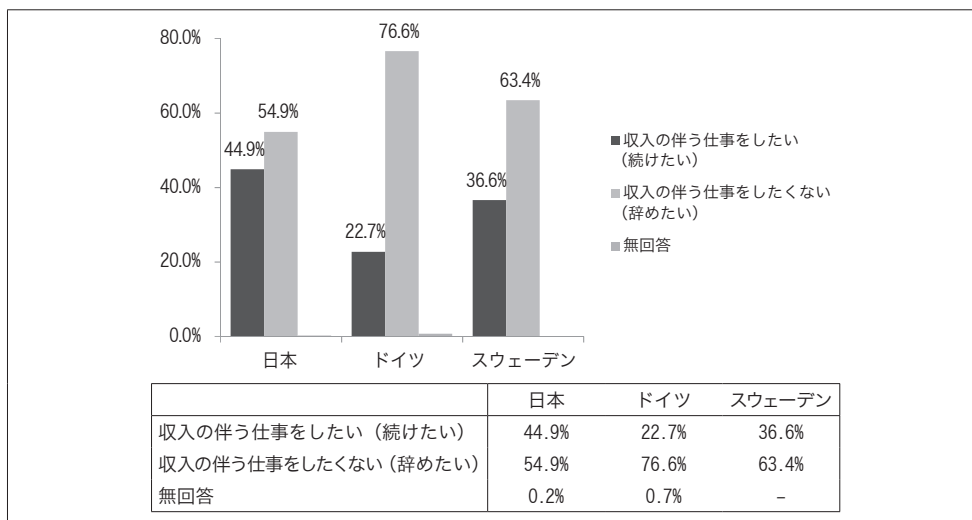


図 特序-4 就労の継続を希望する理由

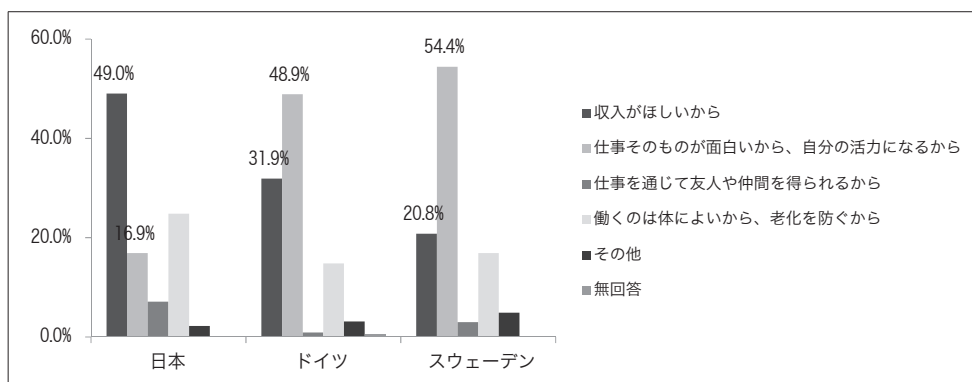


表 特序-5 就労の継続を希望する理由 (年代別)

(単位：%)

国	年齢	収入の伴う仕事をしたい (続けたい)				収入の伴う仕事を したくない (辞め たい)	無回答
		収入が欲しいから	仕事そのものが面白 いから	働くのは身体に良 い、老化を防ぐから	その他		
日本	日本全体	44.9	49.0	16.9	24.8	54.9	0.2
	60～64歳	68.7	57.2	11.6	23.9	31.3	-
	65～69歳	65.4	48.7	20.4	21.5	34.6	-
	70～74歳	40.4	46.7	16.7	26.7	59.2	0.4
	75～79歳	26.9	41.3	10.9	32.6	73.1	-
	80～84歳	15.0	40.0	20.0	35.0	84.2	0.8
	85歳以上	12.9	18.2	45.5	27.3	87.1	-
ドイツ	ドイツ全体	22.7	31.9	48.9	14.8	76.6	0.7
	60～64歳	50.0	40.0	43.5	13.0	48.7	1.3
	65～69歳	28.3	30.0	50.0	16.7	71.2	0.5
	70～74歳	11.3	19.2	57.7	15.4	88.7	-
	75～79歳	12.4	11.8	64.7	17.6	86.9	0.7
	80～84歳	5.5	33.3	33.3	16.7	93.6	0.9
	85歳以上	5.6	-	80.0	20.0	93.3	1.1
スウェーデン	スウェーデン全体	36.6	20.8	54.4	16.9	63.4	-
	60～64歳	60.4	28.2	52.7	10.9	39.6	-
	65～69歳	43.3	20.7	54.3	20.7	56.7	-
	70～74歳	31.4	15.9	56.1	18.3	68.6	-
	75～79歳	22.9	16.7	46.7	26.7	77.1	-
	80～84歳	18.3	15.8	47.4	15.8	81.7	-
	85歳以上	16.7	-	100.0	-	83.3	-

資料：内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(平成27年度)

## 2 欧州連合（EU）における高齢者雇用対策の方向性……………

### (1) 雇用戦略

EUにおいては1997年以降「雇用戦略」が策定され、共通の目的のもと取組みが進められてきた。現在は2020年までの成長戦略として2010年に策定された「欧州2020戦略」（EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth）の一環として雇用対策が位置づけられている。

このなかで、雇用・社会政策関係の目標の一つとして、女性や高齢者など労働市場への参入を促進し20～64歳の就業率を（2010年当時の69%から）少なくとも75%に引き上げることが掲げられており、各国はその目標を踏まえた取組みを進めている。

### (2) 一般雇用均等指令と定年等との関係

EUでは、2000年11月に「一般雇用均等指令」（雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する閣僚理事会指令（2000/78/EC））が定められた。

当該指令では解雇や賃金を含む雇用・労働条件等における均等待遇を求めているが、一方で、適法な雇用政策、労働市場及び職業訓練の目的を含む適法な目的により、客観的かつ合理的に正当化され、かつその目的を達成する手段が適切かつ不可欠である場合には、年齢に基づく待遇の相違は差別を構成しない旨を、国内法で定めることができるとしている<sup>2</sup>。

スウェーデンにおける雇用保護法などはこうしたEU指令の方針に沿ったものとなっている。

## 3 各国の取組みの概要……………

### (1) フランス

かつては若年者雇用対策の一環として早期引退を促進する諸施策が実施されていたが、1990年代以降、高齢者の就業継続に方針が切り替えられた。

雇用主は労働者が70歳に達した場合には本人の意思に関係なく退職させることが可能で、70歳未満の定年退職は、原則年金の満額支給開始年齢<sup>3</sup>に達した労働者が承諾した場合にのみ認められる。

主な施策として、

➤事業者に公的な雇用助成金を支給して、高齢者を含む就職困難者の採用を促す「統一参入契約」（第1章3（1）ハ（イ））

➤通常の場合よりも雇用期間を長く設定できる、高齢者を対象とした有期雇用契約の形態である「シニアCDD」（同（ロ））

などが行われている。

また、公的年金制度においては、60歳以上の者がフルタイム就労からパートタイム就労に移行した場合、その就労時間の削減割合に応じ年金の一部が受給できる「段階的引退制度」がある（同 4（2）へ）。利用は非常に限定的であるが、3人に2人が完全に引退するよりもパートタイムで働きながら年金を受給したいと回答しているとの調査結果もある。

### (2) ドイツ

かつてドイツでは、若年失業者や長期失業者の雇用機会の拡大のため、高齢労働者の早期退職を勧奨していたが、少子高齢化が進む中での労働力人口の減少や社会保障財源に関する政策的課題への対応が必要となっている。

定年の年齢を一律に規定した法律はない。契約や労働協約により、支給開始年齢到達時点で雇用関係が予告なしに自動的に終了する旨を規定する場合が一般的となっている。

主な施策として、

➤失業者、失業のおそれのある者または養成訓練を求める者に対して、職業紹介や訓練等への誘導、就労の安定化の支援等を行う「積極化及び職業統合措置」（第2章3（1）ロ（イ））

➤長期失業、高齢等、通常の業務に制約のある労働者を採用する使用者に対して支給される「統合助成金」（同ハ）

などが行われている。

また、公的年金制度においては、退職時における職業生活からの移行を柔軟化すると同時に、通常の支給開始年齢を超えた継続就業の魅力を引き上げることを目的

■2) 第6条

■3) 1955年以降に生まれた者は67歳。

に、フレキシ年金法による年金制度の改正が行われている（同 4 (1) ハ）。

### (3) スウェーデン

在職者の就職支援、職業訓練、社会保障などにおける労使の役割が大きいことが特徴となっている。解雇又は解雇が予告された場合の再就職支援サービスや能力開発においても労働協約に基づく枠組みが大きな役割を占めている。

労働者は67歳になった月の月末まで職に留まる権利を有する。整理解雇の際の人选やその後の再雇用の選定においては高齢者等が有利な取扱いを受ける。

主な施策として、

- 労使により設立された職業安定評議会による、高齢者を含む経済的事由により解雇された者に対する求職活動の支援や一部失業者に対する失業給付、職業訓練などの実施（第3章3 (1) ロ及びホ（ハ））
- 65歳以上の労働者に支払った賃金及び65歳以上の労働者個人の就労所得に対する税負担の軽減措置（同二）

などが行われている。

また、公的年金制度においては、就労所得は年金受給額には影響しない。年金の受給開始年齢は61歳以降で受給者が選択する。年金の一部（25%、50%、75%）のみ受給することも可能となっている（同 4 (2) ロ（イ））。

### (4) 英国

雇用年金省は2017年2月に「Fuller Working Lives」をまとめ、高齢者雇用の必要性、推進する政策等を示した。

かつては標準退職年齢が設けられていたが、2011年10月に廃止されている。

主な施策として、

- 雇用年金省の公共職業安定機関であるジョブセンタープラス職員の中から高齢失業者の就職支援に取り組む「チャンピオン」を任命し、高齢失業者に対する包括的な就職支援を行うこと（第4章3 (2) ロ（ロ））
- 事業主のニーズに沿うように設計された職場実習型訓練である養成訓練制度（Apprenticeship）の活用（同

ハ）

などが行われている。

また、公的年金制度においては、繰上げ受給はできない一方、就労所得があっても減額されない。支給開始年齢は2018年11月に男女とも65歳となるがその後も段階的に68歳までの引き上げが予定されている（同 5 (1) イ及びロ）。

## 4 まとめ……………

各国の高齢者雇用対策は、対象を高齢者に特化した制度を中心とした制度展開というよりは高齢者も対象となる制度を広く活用していく姿勢がうかがえる。また、年金支給開始年齢や就労所得との調整など、公的年金制度との関連が深い。

2017年7月、欧州委員会は「欧州の雇用と社会情勢の変化」（Employment and Social Developments in Europe 2017）を公表した。当該報告書では、雇用や年金の面で若者と高齢者との間に不公平が存在することを分析した上で、高齢者同様に若者がこれらの面で利益を享受できるよう、年金制度改革や社会的対話の必要性、定年の延長による就業期間の延長の必要性等を提示している。

具体的には、

- 高齢化する欧州は、①縮小する生産年齢人口のインパクトが、潜在的な労働者を雇用し、就業期間が延ばされることにより緩和されない限り、②増加する移民や高い出生率が人口の増加を助けられない限り、③とりわけ生産性を高めるための投資が行われられない限り、すべての世代は新たな課題に直面するかもしれない。
- 労働参加を上げるための努力（特に高齢者と女性）は、雇用縮小が経済成長に与える影響を緩和できる。効果的な定年の延長は、2030年まで縮小する生産年齢人口の減少傾向を反転できないが、年金の持続可能性を維持し、次の10年間を通して高い潜在的な雇用増加に役立つ。
- より高い定年は、人々が定年を延長し、延長しなかった場合は実質的に年金が減らされるので、年金のコストを緩和する。ドイツのプログラムに示されるように、集中的な個人化した訓練やカウンセリングは、企業が募集する空きポストの中でのマッチングの機会

を増やし、失業した高齢者の労働市場への統合を改善する。

スウェーデンには、包括的な税上のインセンティブがある。

などの指摘がなされている。

各国においては、こうした方向性を踏まえ施策が展開されていくものとみられる。

(参考資料)

- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、  
[http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp\\_zenkoku2017.asp](http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp)
- 国連 “World Population Prospects”  
<https://esa.un.org/unpd/wpp/>  
・ Population by age and sex (thousands)
- 内閣府 「平成27年度 第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」  
<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h27/zentai/index.html>
- ユーロスタット  
<http://ec.europa.eu/eurostat>  
・ Employment rate by sex, age group 20-64  
・ Employment rate of older workers
- 欧州委員会 “Employment and Social Developments in Europe 2017”  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8030&furtherPubs=yes>