

(参考資料) EU各国の高齢者雇用就業政策

	ドイツ	フランス	デンマーク	イギリス	オランダ	スウェーデン
EU「一般雇用機会均等指令」への対応 (注)年齢による雇用差別の禁止関連は、2006年末までに加盟国に法制定等を求めている。年功処遇等の正当化規定がある。	自由よりも連帯を重視し、雇用保護が強く、政労使の意見調整に時間がかかり、EU指令の批准が遅れていたが、2006年8月1日反差別法が制定された。 (解雇制限法や社会計画給付等における高齢者優遇規定は存続?)	国民議会は2001年11月に雇用における差別防止法を可決した。従来の差別禁止要因リストに、年齢等が付け加わった。	2004年12月発効の法改正で、「労働市場における差別禁止法」に「年齢」が加えられた。	EU指令に対応した規則(法律に準ずるもの)制定に向け広く国民の意見を求める協議プロセスを実施。2006年10月施行の新規則が4月に制定された。	EU指令を満たす法律が2003年12月に成立。同法には、上限下限年齢はないが、公的年金受給対象年齢(65歳)以上又は法令で規定されたいし法令に準ずる労使合意での年齢での強制退職(65歳以上)は許容される。	年齢差別関係では、政府、労使の対応が遅く、EU指令の批准が遅れている。現行の雇用保護と労働協約の枠組みでの対応が一番いいとの考え方が未だ強い
退職年齢規制	・65歳以上の強制退職は許容される。	・65歳未満でも満額年金の受給権者の強制退職は許容される(65歳以下は2009年に失効させる政府計画が6月出された)	・65歳未満の強制退職は、合法的な目的によって客観的かつ合理的に正当化されない限り、禁止される。	・65歳以上の強制退職は許容される。但し、使用者は、その6ヶ月前までに従業員への通知義務を有し、従業員は雇用継続を「要求」できる。	・公的年金受給対象年齢(65歳)以上での強制退職は許容されている。	・「雇用保護法」で67歳未満の定年は無効(2002年末から全面発効)
解雇規制での年齢規定	・使用者および労使協議会は、一定年齢以上の労働者が不当に解雇されないよう努めなくてはならない。(雇用促進法) ・50歳以上の解雇では、退職金を多く支払う必要(不当解雇禁止法)	・年齢を契約終了の条件とすることは禁止されている(整理解雇時に高齢者への配慮義務あり) ・50歳以上の労働者を解雇する際「ドゥラランド分担金」を支払う義務(2010年までに段階的廃止予定)	・解雇規制はほとんどなく、解雇は非常にしやすい。	・不公正解雇や剰員整理手当での年齢基準は除去される。	・整理解雇の対象者は企業全体の年齢構成を反映することが義務付けられている。	・経営上の解雇は、年功による解雇順位(ファーストイン、ラストアウト)が法定。 ・解雇告知期間は高齢者ほど長い。
雇用の分野でのその他の年齢規定	・労使協議会は、高齢者雇用促進に努める義務。また、使用者、労使協議会は、高齢者の利益を考慮する義務。(雇用促進法)	・年齢制限を含む求人広告の禁止 ・採用・訓練・昇進・賃金等、雇用の全ステージでの年齢差別の禁止	・特にない。 (年齢差別は、EU内で一番少ないとされている。)	・採用、昇進、訓練等の年齢差別が禁止される。	・上記改正法では、募集・採用、仕事の配置、昇進、労働条件等の全ステージでの年齢差別を規定。	
高齢者を巡る労働市場状況	・就業率は、EU平均並み。 ・失業率は高い。	・就業率は低く、失業率は高い。 ・年功賃金慣行あり。	・就業率は高く、失業率は低い。	・就業率は高い。	・就業率は近年顕著に上昇している。	・就業率は高い。
高齢者雇用就業政策	・高齢者を優遇する規制(雇用保護規定)が多い。近年、高齢者雇用就業促進のため多くの施策が展開。賃金支援や社会保険料免除(55歳以上の新規雇用者)、100人未満企業の高齢従業員の自己訓練への費用償還、能力開発、など。政府や労使による「新仕事の質イニシアティブ」の一貫として、「年をとっても健康に働く」啓発キャンペーンを近年開始。	・若年者ほどではないが、高齢者も近年雇用奨励制度の適用対象者となることが多い。 ・高齢または熟練労働者の訓練の促進(2003年以降、10人以上雇用企業で1.6%、小企業で0.55%の負担)。 ・「高齢者雇用のための2006-2010年国家行動計画」が2006年6月に公表された。2006年9月から2年間の啓発キャンペーンを予定。	・年齢を問わず、失業者に対する徹底した職業訓練、手厚い失業補償を実施。高齢者雇用就業対策では、高齢者対応指針策定予定の企業に5時間のコンサルテーション・サービスの提供、シニア・アグリメント(多様な就業条件での企業・高齢者の個別契約)シニア・ジョブ(55歳以上の長期失業者への雇用の場提供)啓発キャンペーンなど。	・ニュー・ディール50+(New Deal 50 Plus)は50歳以上で6ヶ月以上の失業者にアドバイザーと賃金補助を付け職探しを支援。 ・活力ある高齢化を目指した内閣府報告(2000年)に基づき、諸政策の総合化に努めている。 ・1999年以降、エイジ・ポジティブ・キャンペーンが大々的に行われている。	・55-65歳の就業を毎年3.4%増加させ、2010年までに50%とする目標が出されている。 ・2001年6月、高齢者雇用政策を政労使その他のトップレベルで協議する「高齢者と雇用タスクフォース」が設立され、2回の中間報告を経て、2003年12月に最終報告が出された。 ・中央労使団体のキャンペーン有。	・金銭給付より、教育・訓練等積極的雇用政策による通常引退年齢までの就業促進(福祉より就労重視のワークフェア又は労働第一主義(work principle)が戦後一貫した政策。 ・51-55歳の者に職業訓練のための学習手当を導入。 ・57歳以上長期失業者に関し雇用補助金を2000年に導入。
公的年金制度	・1992年の改正により法定支給開始年齢が65歳(男2003年、女2005年)に引き上げられた。政府は、段階的に67歳に引上げる方針。65歳以降の増額年金制度あり。	・60歳(40年の保険料拠出が必要)で満額受給開始ができるのは、EU内でフランスだけ。6月公表の政府計画で、段階的退職制度、在職老齢年金・増額年金拡大等を打ち出す。	・1999年に施行された改正法により支給開始年齢が従前の67歳から65歳に引き下げられた。2006年6月の与野党合意で、2027年以降、67歳への再引き上げが決定。	・支給開始年齢は現在男性65歳、女性60歳(2010年から2020年にかけて65歳に引き上げ)。早期減額受給制度はない。65歳以降引退の増額大。支給開始年齢引上げを現在検討中。	・公的老齢年金は国民皆年金であり、賦課方式で居住者本人が保険料を負担する(満額受給年齢は65歳)。この他にも、様々な福祉制度(家賃補助など)がある。	・2001年実施新年金法で61歳以降上限なしで受給開始時期を選べる。65歳前の受給開始者、65歳以降70歳までの受給者に各々減額、増額措置有。
早期ないし漸進的退職・引退制度	・早期引退は段々難しくなっているが、パートタイム労働と組み合わせた部分引退や1年以上の失業者の早期引退が60歳(2008年から63歳)から可能など数種の早期引退ルートがある。	・未だ非常に広範に行われているが、1997年以降、政府は限定的な運用方針。段階的早期退職制度も実質上、早期引退の一形態として使用されることが多い。	・60歳以上65歳未満の退職を可能とする自発的早期退職手当があり、最高で失業保険最高支給額の91%まで支給。上記与野党合意で、支給開始年齢を2019年から22年にかけて62歳まで引上げを決定。	・公的制度は現在ない。 ・障害給付が引退ルートとして利用されている。 ・約4割の企業が企業レベルの早期引退制度を持つ。	・3つの制度(産業別労働協約による任意早期引退制度、高齢者に寛容な失業保険、認定が緩い障害給付)で早期引退が奨励されていたが、ここ10年間で、遅い引退を奨励する政策に転換。	・1998年、8ヶ月限定で63歳以上への退職勧奨制度を実施。 ・61歳に達した時点で、就労継続か引退、すなわち公的年金の受給を選択できる。
高齢者の就業意欲(平均引退年齢 2003年)	・早期引退志向は強い。 パートはまともな仕事ではないと敬遠されがち。(61.6歳)	・早期引退志向が極めて強い。(59.6歳)	・自発的早期退職手当等の影響で、高齢者の就業意欲は高くない。(62.1歳)	・公的年金額が低く働かざるを得ない者が多い。(63.1歳)	・早期引退志向は強いが、政策の変化に応じ就業率は上昇。(60.4歳)	・高齢者の就業意欲は、欧州の中ではひとときわ高い。(63.1歳)
高齢者への企業の対応	・在職者、とくに高齢者の雇用保護が強く、高齢者の採用意欲は大変弱い。	・労働者の早期引退志向もあり、高齢化対応の認識を持つ企業は少ない。	・給与の年功度合、企業の年齢による差別、政府の雇用規制とも他のEU諸国に比べ少ないとされ、高齢者に対する採用意欲は低くない。	・政府は幅広い年齢差別の現存を認識。但し、「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」策定以後、求人面での差別は減少している。	・従業員の高齢化の影響を後ろ向きにとらえる経営者が多いが、対処の必要性の認識は浸透しつつある。	・高齢者の雇用割合、訓練受講率は比較的高いが、高齢者の採用意欲は低い。