

先進諸国の動向

EU雇用率の引き上げ年齢差別禁止を目標に

EUは一九九〇年代まで高齢者雇用政策を主要な政策課題とはしてこなかった。これは一九七〇年代の石油危機以降の失業が若年者に多く、高齢者はむしろ早期退職によって若年者に雇用機会を提供するよう期待されたことによる。このため、高齢者の早期退職奨励策として、老齢年金の早期支給や特別な失業給付の支給が実施されてきた。

しかし、一九九〇年代に入ってから、高齢者の早期退職を支える財政的ゆとりを失い、高齢者も社会保障の拠出者となることが期待されるようになり、高齢者の雇用を奨励するよう政策転換がなされた。こうしてEUは、一九九九年頃から、「活力ある高齢者」を前面に掲げて積極的な高齢者雇用対策に乗り出した。

欧州委員会は二〇〇〇年に「雇用及び職業における均等取扱のための一般枠組みの設立に関するEU指令」(一般雇用機会均等指令)を採択。この指令は、宗教・信条、障害、年齢・性的志向による雇用差別を禁止する全体的枠組みを設定したもので、二〇〇三年末までに年齢・障害を除き(〇六年末まで)法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めている。さらに、同年のリスボン欧州理事会は、EUの雇用率を二〇一〇年までに七〇%に引き上げることを目標として打ち出し、二〇〇一年のストックホルム欧州理事会において、二〇一〇年までに高齢者層(五五歳(六四歳)の雇用率を五〇%に引き上げ

ることが決定された。二〇〇二年のバルセロナ欧州理事会では、二〇一〇年までに退職平均年齢を五歳引き上げ六五歳とすることを目標に掲げた。欧州委員会は、二〇〇四年三月に発表した「高齢者雇用の促進と退職平均年齢の引き上げ」と題する報告書において、欧州雇用戦略及び経済政策ガイドラインに沿って、積極的な高齢者雇用対策を実施するよう加盟国に促している。具体的施策としては、①早期退職よりも継続就業を促すための適切な財政的インセンティブの導入②職業訓練、生涯教育の提供と積極的労働市場政策の実施③健康と安全に配慮した良好な労働条件の整備④多様な雇用形態(パートタイム労働、キャリア・ブレイク時の代替要員〔注一〕)とケア・サビスの提供——等をあげている。また、これらの施策を実行する上で様々な課題に関する労働協約の締結を通じてソーシャル・パートナーの果たす役割が非常に大きい点も指摘している。

EUにおける高齢者層(55歳~64歳)の雇用率と退職平均年齢

	高齢者層(55歳~64歳)の雇用率(2003年)			退職平均年齢(2002年)		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
EU25カ国	40.2	50.3	30.8	60.4	60.8	60.0
EU15カ国	41.7	51.6	32.2	60.8	61.0	60.5
ベルギー	28.1	37.8	18.7	58.5	58.6	58.4
チェコ共和国	42.3	57.5	28.4	60.2	62.2	58.4
デンマーク	60.2	67.3	52.9	60.9	61.9	59.8
ドイツ	39.5	47.7	31.3	60.7	61.1	60.3
エストニア	52.3	58.9	47.3	61.6	—	—
ギリシャ	42.1	59.2	26.2	—	—	—
スペイン	40.8	59.3	23.4	61.5	61.5	61.5
フランス	36.8	40.9	32.9	58.8	58.9	58.7
アイルランド	49.0	64.7	33.1	62.4	62.0	62.8
イタリア	30.3	42.8	18.5	59.9	60.2	59.7
キプロス	50.4	68.9	32.7	61.4	—	—
ラトビア	44.1	51.3	38.8	—	—	—
リトアニア	44.7	55.3	36.7	—	—	—
ルクセンブルグ	30.0	39.1	20.9	59.3	—	—
ハンガリー	28.9	37.8	21.8	59.2	59.6	58.8
マルタ	32.5	53.8	13.0	—	—	—
オランダ	44.8	57.3	32.1	62.2	62.9	61.6
オーストリア	30.4	40.1	21.5	59.3	59.4	59.3
ポーランド	26.9	35.2	19.8	56.9	58.1	55.8
ポルトガル	51.1	61.6	41.9	62.9	62.8	63.0
スロベニア	23.5	33.2	14.6	—	—	—
スロバキア	24.6	41.0	11.2	57.5	59.6	55.7
フィンランド	49.6	51.0	48.3	60.5	60.6	60.4
スウェーデン	68.6	70.8	66.3	63.2	63.4	63.1
イギリス	55.5	64.8	46.4	62.3	62.7	61.9

出所:欧州統計局(EUROSTAT)

欧州統計局の資料によると、二〇〇三年のEU一五カ国の高齢者層(五五歳~六四歳)の雇用率は、四一・七%(男性五一・六%、女性三二・二%)であった。新規加盟国一〇カ国を加えたEU二五カ国では、四〇・二%(男性五〇・三%、女性三〇・八%)となっている。前年に比して、EU一五カ国で一・六ポイント、EU二五カ国で

一・五ポイント高齢者雇用率が上昇したが、二〇一〇年の到達目標五〇%にはまだ約一〇ポイントの開きがある。退職平均年齢について、EU一五カ国で、二〇〇二年は二〇〇一年より〇・四歳上昇し六〇・八歳となった。EU二五カ国では、同じく〇・四歳上昇し

六〇・四歳となったが、二〇一〇年の到達目標である六五歳にはまだ程遠い状況にある。

〔注〕

1 家族看護・介護、長期旅行、自己啓発研修等のため原則無給の長期休暇を取る者の代わりに失業者等を雇用する措置。

英国 〇六年めどし年齢差別禁止へ

英国は、他のEU諸国と比べ高齢者の労働力率が若く高いとはいえず、早期退職の傾向が強いという点では共通している。EUが「一般雇用機会均等指令」を採択したのは、二〇〇一年一月。高齢者に対する公共政策については、これまで早期退職に歯止めをかける役割を果たしてきたとはいえないが、英国であるが、必然的にこの圧力を受けることになる。指令の期限である二〇〇六年一二月までに新しい立法を行うという方針が明確化された。以降、指令に対応するため、年齢差別禁止規則の制定に向けた様々な協議が重ねられている。

高齢者 に対する政策の転換

英国の公的年金制度では男性は六五歳、女性は六〇歳になるまで年金が支給されない。英国で早期退職の傾向が進んだ主な要因は、企業年金制度に負うところが大きいと言われる。この傾向は社会的な地位の高い人々においてより顕著であり、こうした人たちの間では自主的な早期退職がごく普通の慣行のようだ。企業年金の加入者増

〔参考〕

濱口桂一郎著『EU労働法の形成』（二〇〇一年三月）
 (財)高齢者雇用開発協会「諸外国における高齢者の就業形態の実情に関する調査研究報告書I 欧州主要国編」（二〇〇三年三月）

（国際研究部 大島秀之）

は明らかに早期退職者の増加に繋がっている。英国の公共政策は、ごく最近まで早期退職傾向の振り子を戻し、高齢者を就業継続あるいは再雇用する試みに寄与してこなかった。これは、政府が労働市場へ過度に介入することを嫌った前保守政権の方針の影響とも言える。しかし、英国においても、他のEU諸国に比べると緩やかではあるが、人口の高齢化が進んでいる。引退年齢と平均寿命の差が広がることは、公的年金への依存期間を増加させ、社会保障負担を上昇させる。高齢者を労働市場に参加させる必要性の認識は英国においても高く、一九七七年から実施されていた「高齢者早期退職奨励奨励制度 (Job Release Scheme)」は一九八八年に廃止された。また、一九九三年には長期失業者に対する職業訓練の上限を五九歳から六三歳に引き上げるとともに、高等教育への奨学金の対象者を五〇歳代前半まで広げた。さらに、二年以上の失業者を対象とする就職促進プログラム「ニューディール25プラス」

の高齢者版「ニューディール50プラス」が一九九九年に実施施行され、二

〇〇〇年四月から全国展開されている。

「ニューディール50プラス」 (New Deal 50 plus)

仕事を探している五〇歳以上の者に対し、パーソナル・アドヴァイザーが一对一で相談に応じ、履歴書の書き方を教えたり、採用面接のための交通費や、訓練・試用の機会を提供するなど、実践的な援助を行うというプログラム。このプログラムには、五〇歳以上の者が、①求職者手当、②所得補助(いわゆる生活保護)、③労働不能給付、④重度障害手当のいずれかを六カ月以上受けている場合、自由に参加できる。また、受給本人だけでなく、配偶者にも参加資格がある。このプログラムを通じて就業すると、「労働税クレジット」(注)を受けられる。就業しながら訓練を行うための「訓練補助金(Training Grant)」も利用できる。また、このほか起業のためのアドヴァイスなども行っている。プログラムの開始から二〇〇二年一〇月までの間に、約八万六〇〇〇人がこのプログラムを通じて就職している。

のプログラム「ニューディール25プラス」

定年制の廃止へ

年齢差別禁止への取り組みのひとつが定年制の廃止だ。英国では、使用者によって定年年齢が設定されるのが一般的。これを見直し使用者が退職年齢を設定することは違法であるとの方針を打ち出した。英国貿易産業省(DTI)はEU指令の履行に向け、英国産業連盟(CBI)、公認人事開発協会、中小事業サービス、イギリス労働組合会議(TUC)、年齢を考える会、年齢に関する使用者フォーラム(EFA)などの代表者からなる「年齢諮問会議(Age Advisory Group-AG)」を設置した。同会議は二〇〇三年七月に、使用者が七〇歳以下の退職年齢を設定することや、適切な理由がない限り高齢を理由として研修の機会を損なわせることを禁止することなどを内容とした協議文書を発表した。

DTIは当初、この協議文書について、広く意見を求めた上で立法化に向けて動き出す予定であった。しかしCBIをはじめとする使用者団体は、従業員の退職すべき年齢を使用者が規定することを違法とする新法が成立した場合、著しく訴訟されるケースが増えるとして反発。また二〇〇四年四月二四日付の『フィナンシャルタイムズ』は、DTIと雇用年金省(DWP)両省間に見解の相違があり調整がついておらず、立法化の行方は袋小路に入り込んでいると報じた。一方TUCは、使用者による定年年齢の設定の廃止を歓迎しつつも、これによって年金給付の引き下げに結びつくようなことがあってはならないとコメントしている。

景気後退時には職場から占め出され、人手不足のときは働き続けるよう求められてきた高齢者たち。EU指令への対応という動機付けがあることは否めないが、これまでの雇用慣行は変わら

フランス 根強い「早期退職文化」

働く中高年及び高齢者（60歳以上）が、ヨーロッパ諸国の中でも極めて低い水準にあるフランス。これは、一九七〇年代半ば以降の失業率の増加に直面した政府が、若年層の雇用機会を増やすために中高年労働者の引退を促進する政策を積極的に採用してきたことが原因とされる。EU諸国の多くがこの数年、かつての早期退職傾向から高齢者雇用促進へと転換するなか、フランスでは、失業率の増加を嫌う歴代政権により、中高年労働者の早期引退を促進する政策が続けられている。

フランスでは、中高年を労働市場で活用する政策はあまり見られない。逆に、中高年を労働市場から退出させる政策が、長年続いている。特に、失業率の増加に直面したオイルショック後の一九七〇年代半ば以降、中高年労働者の早期引退政策が強化された。その最たる例が、一九八三年の公的年金支給開始年齢の引き下げである。これにより、公的年金の支給開始年齢は、それまでの六五歳から六〇歳に引き下げられた。その目的は、高齢労働者に年金を与えて退職させることで生じる雇

つつある。二〇〇六年を目指した年齢差別禁止への取り組みは確かに始まっているようだ。

（注）一定の要件を満たす低賃金労働者（自営業含む）への所得補助制度。支給額は収入によって異なり、低所得者ほど高くなる。

用機会を、より失業率の高い若年層に割り当てるというものであった。現在でも、年金支給開始年齢は、一般的に六〇歳である。しかし、自由業者が六五歳、国鉄職員が五〇歳または五五歳など、制度によっては給付開始年齢が異なる。特に、軍や警察など社会貢献度が高く、かつ重労働と見なされている職種に従事している公務員は、支給開始年齢が低い傾向にある。



© European Communities, 1995-2004

【参考文献】
労働政策研究・研修機構、労働政策研究報告書No.13「欧州における高齢者雇用対策と日本―年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として―（二〇〇四年八月）」
（国際研究部 淀川京子）

また、ある一定の条件の下で、就労しながら公的年金を受給することも認められている。例えば、厚生年金に相当する「一般制度」の場合、支給開始年齢の六〇歳に達した後、同じ雇用主の下で就労する場合、年金を受給することは不可能だが、雇用主が変わり、かつそこの賃金が、以前の雇用主の下での定年時賃金を超えない場合、年金を満額で受給することが可能となる。

S M I C（最低賃金）の四倍を超えない副業的な職種（例えばビルの管理人など）に就く場合も、就労しながら満額の年金を受給することが可能だ。しかし、この制度を利用して、就労しながら年金を受給する者は、年金受給者全体の約三％に過ぎない。これは、フランスにおける高齢者の就労意欲が低いことが、一番の原因とされる。

こうした公的年金制度の他にも、早期・段階的引退時の所得保障制度（プレ年金（注1））が多く存在する。これらは、主に高齢年金支給開始前の五五歳から五九歳を対象とした制度で、早期退職時または就業時間削減時から年金支給開始時までの所得保障を行うものである。あくまでも公的老年年金の

支給開始までの一時的に支給される手当てで、日本における在職老齢年金や公的老年年金の繰上受給とは異なる。こうした制度には、労働市場から全面的に撤退した場合に支給されるものと、部分的に撤退（労働時間の削減）の際に支払われるものがある。この制度を利用して従業員を解雇する企業は、ある一定割合の代替従業員（特に若年者の雇用を義務づけられている）こともあり、中高年労働者を早期に労働市場から引退させ、若年者の雇用機会を増やそうという意図がうかがえる。

一九八三年に公的年金支給開始年齢が六〇歳に引き下げられたことを受けて、これらのプレ年金の対象も、「五五歳以上の労働者」に引き下げられた。一九八二年と八三年には、それぞれ二〇万人近くが、早期・段階的退職制度を新たに利用。八三年の全適用者数は、七〇万人に上った。その後もプレ年金を利用した早期・段階的退職政策は変わらず、二〇〇二年には、五万六六〇〇人が新たにプレ年金を利用し、全適用者数は、一八万一千五〇〇人であった。ここ数十年続いている早期退職政策の結果、フランスの中高年の労働力率は低下し続けている。公的年金受給者はもちろん、プレ年金を利用して完全早期退職の適用を受ける者も、もはや失業者とは見なされず、非労働力となるからである。一方、フランスの失業率は、公的年金支給開始年齢引き下げ後も上昇し続け、一九八四年には初めて一〇％を超えた。その後も失業率は、一〇％前後で推移し、失業問題は解消されていない。早期退職政策の当初の目的―中高年を労働市場から退出さ

せて、若年者の雇用拡大を図る—は達成されたとは言いがたい。だが、公的年金の支給開始年齢引き下げやプレ年金に対する国民の反応は、肯定的だ。フランスでは、労働者自身が望んで早期退職する場合も多く、会社側が早期退職を促すことの多い日本とは、状況

が大きく異なる。公的年金支給開始年齢が六〇歳というのは、ヨーロッパ内でも低い設定であるにもかかわらず、支給開始年齢の更なる引き下げを求めるデモも行なわれている。余暇を重視し、就労意欲があまり高くないという国民性を背景に、フランスにおける「早

ドイツ 早期退職の制限が強化

ドイツでは、九〇年代まで、主に五〇歳代後半〜六〇歳前半の高年齢層は、高齢者短時間労働法、失業給付と早期年金受給システムなどの利用によって、法律上の年金受給開始年齢である六五歳より前に引退することが可能であり、また一般的でもあった。しかし現在、この状況は持続可能ではないとする認識が強まり、具体的には年金財政の悪化による年金制度見直し、労働市場改革の一環としての失業給付期間の見直しなどにより、早期退職に対する制限が強まってきた。制度的には、高年齢層の就業率を高める方向が明確になったといえる。

ドイツでは、時代によって変化が見られるものの、六五歳で労働関係が終了するという考え方が労働協約に反映されていた時期もあり、法で定める年金の受給開始年齢が六五歳であることを踏まえると、この年齢を一つの引退時期と見なすことも可能である。しかし実態をみると、現在、ドイツ人は平均六二・七歳で老齢年金を受給し始めており、就労が可能でない人を計算に含めると、年金生活開始の平均年齢は六〇・四歳となる。旧西ドイツでは、法律で定められた通常の年金受給開始年齢である六五歳まで働く人は四分の一に過ぎない。また、半数程度の企業



© EU, 2004

しか、五〇歳を超える人々を雇用していない(ドイツ・ヴェルト紙〇三年一月三日付による)。これまで早期退職を可能にしていた要因の一つに、高齢者短時間労働(後述)対象者および失業者に対し、六〇歳からの年金早期受給を可能にする仕組みの存在がある。現

期退職文化」は根強く存在している。

〔注〕

1 Preteritionが原語。早期退職や段階的退職した際の所得保障を行なう制度であるが、これらを包含する簡潔な訳語がないので、ここでは、プレ年金と訳す。

(国際研究部 町田敦子)

在、失業者は、過去一〇年間に八年以上公的年金保険料を納めているなどの条件を満たせば、六〇歳から前倒して年金を受給できる。過去一年間に職を得ていた場合は対象から外される。ただし、六三歳以上で三五年の保険料支払期間があれば、これにとらわれずに受給を始められる。年金を早期受給する場合は、標準受給開始年齢の六五歳から数えて、一カ月早めるごとに〇・三%受給額が減少し、五年早めると、一八%減額される計算になる。

また、九〇年代後半から今世紀初頭にかけて、高齢者短時間労働法により、満五五歳以上の労働者に対し、老齢年金受給開始までの間、労働時間を半分以上まで減少させ、減った分の賃金に対して一定の金額を増加する(使用者が支払ったうえで、要件を満たしていれば国の助成を受けることができる)こと

によって円滑な引退を実現する制度が、政労使の一定のコンセンサスを獲得してきてきた。背景には、若い世代の雇用機会を増やし失業率を低下させようとする考え方があり、とくに労組は制度づくりに積極的に取り組んできた。

しかしこのような早期退職を容易にする流れは、今年四月に可決された「年金持続法」によって、大きく転換されることになりそうだ。同法は、年金保険料率算定方法の変更が柱で、年金受給者と、労働者など保険料を支払う側のバランスが変わっても、保険料率を一定に保つ(受給者が増加すると給付額が減る)仕組みを導入した。加えて、〇九年以降は、早期受給の場合でも、六三歳にならないければ受給できないことも定めた(男性の場合)。

一方、昨年には、「ハルツ法」と呼ばれる労働市場改革立法の一環で、失業給付期間の短縮も決まっている。過去の雇用保険支払いなどの条件を満たしていれば、それまで五五歳以上では三二カ月の給付があったのが、将来は一八カ月まで短縮されることになった。年金受給までの間に失業給付を受け取るプランを立てている人にとっては、引退時期が遅れる結果をもたらす。

現行の高齢者短時間労働法は、もともと時限立法であり、二度の延長を経て、現在は〇九年末までとなっている。この制度も、そのあり方と運用が、将来検討の対象になっていくと思われる。このように、五〇歳代後半からのリタイアを可能とする条件が徐々に狭められていくなかで、国民の意識がそれを肯定する方向に向かうかどうかを見極めるには、まだ時間がかかりそうだ。

(国際研究部 主任調査員・吉田和史)

米国 高齢化対策でもブッシュ・ケリー両候補が綱引き

一九四六年から一九六四年生まれの米国ベビーブーマー世代は、二〇〇三年時点で約七七〇〇万人を数え、全米人口の三七%を占める。この世代の高齢化が、アメリカの各種政策や公共サービス、民間サービス、あるいは文化・社会全体に及ぼすインパクトは巨大だ。民族・文化のみならず、家族構成やライフスタイル、ライフサイクル、収入、雇用の継続などあらゆる面で、高齢者層の多様性が噴出し、保険・医療・福祉政策やサービスなどについて、高齢者層全体をひとくくりにした従来型の画一的な対応に大転換が強いられる。

長寿化による高齢者保障、医療、福祉、介護の長期化が招くコスト増大も深刻だ。一九九〇年代から、従来社会的弱者として捉えられてきた高齢者像が徐々に変容。政治的・経済的利害などにより各種高齢化施策に関するロビー活動を行い、政治的・経済的利害を声高に主張しはじめるといった動きもある。このため、高齢者を若い世代が支えるという世代間協力やサポートの仕組み自体が徐々に崩壊しはじめ、世代間の利害対立が社会問題化する危険性をも孕んでいる。

ジョンは、極めて対照的。ブッシュ大統領が国内政策の柱として掲げる「オナーシップ社会」とは、政府や公的サービスを側面支援に限定し、各自の選択による資金の貯蓄・運用で民間サービスを購入し、個々人が独自の選択で未来を築く構想だ。この枠組みでの高齢化対策では、国が主導する社会保障制度が補完的な位置付けとなり、個人のリスク管理に重点がシフトする。具体的な提案としては、①公的年金の一部個人勘定化（一括して米国債で運用されている公的年金の一部を確定拠出型年金などの投資基金に振り分けて民営化し、各人の株式市場等での資金運用を可能とする）②医療貯蓄口座創設（自己負担分の医療費に免税措置を講じるための新制度）と雇用主提供保険以外の商品の充実による民間の医療保険プランの普及③退職貯蓄口座・生涯貯蓄口座創設（個人退職貯蓄口座・既存の貯蓄優遇税制を再編し、拠出限度額的大幅引き上げや適格条件緩和を緩和する新制度）——等。米国社会で株式の個人保有が進む点に着目したこの改革案は、「恩恵を受けるのは高所得者だけだ」（民主党）、「減税対象をを広げることで、ベビーブーマー世代の退職を支えなければならぬ時に、歳入源を台無しにする」（ビジネスウィーク誌）といった批判の声もあがる。逆に、「社会保障問題を投資利回りに関する議論に摩り替えることで、若者層の支持を取り返せるかもしれない」（ビジネスウィーク誌）との見方もあるようだ。

こうした文脈のなか、佳境に入った今回の大統領選でも、大規模な高齢社会の到来を控えた社会保障・医療保険制度の改革は、国内政策に関する主要テーマだ。ブッシュ大統領とジョン・ケリー民主党候補の高齢化対策へのビジョンは、極めて対照的。ブッシュ大統領が国内政策の柱として掲げる「オナーシップ社会」とは、政府や公的サービスを側面支援に限定し、各自の選択による資金の貯蓄・運用で民間サービスを購入し、個々人が独自の選択で未来を築く構想だ。この枠組みでの高齢化対策では、国が主導する社会保障制度が補完的な位置付けとなり、個人のリスク管理に重点がシフトする。具体的な提案としては、①公的年金の一部個人勘定化（一括して米国債で運用されている公的年金の一部を確定拠出型年金などの投資基金に振り分けて民営化し、各人の株式市場等での資金運用を可能とする）②医療貯蓄口座創設（自己負担分の医療費に免税措置を講じるための新制度）と雇用主提供保険以外の商品の充実による民間の医療保険プランの普及③退職貯蓄口座・生涯貯蓄口座創設（個人退職貯蓄口座・既存の貯蓄優遇税制を再編し、拠出限度額的大幅引き上げや適格条件緩和を緩和する新制度）——等。米国社会で株式の個人保有が進む点に着目したこの改革案は、「恩恵を受けるのは高所得者だけだ」（民主党）、「減税対象をを広げることで、ベビーブーマー世代の退職を支えなければならぬ時に、歳入源を台無しにする」（ビジネスウィーク誌）といった批判の声もあがる。逆に、「社会保障問題を投資利回りに関する議論に摩り替えることで、若者層の支持を取り返せるかもしれない」（ビジネス

一方、対抗馬の民主党ケリー氏は、従来型の政府主導のサービスを維持・強化し、労働者への手厚い保護を前面に押し出している。具体的には、①現在の社会保障制度の維持・強化による労働者へのセーフティネットワークの拡充②補助金拠出による企業主体の医療保険制度の強化③低所得層向けの政府系公的医療制度の充実④高額医療再保険導入（雇用主提供保険について、加入者の医療費が年間五万ドルを超えた場合に政府がその七五%を負担）⑤高所得者への増税——等。既存の枠組みをベースとするのが特徴だ。

みずほ総研が、現在、議論が白熱化している医療保険制度の改革案を試算したところ、ケリー案はブッシュ案の一〇倍のコストが必要だという。改革にかかる費用は、高所得者への増税や年金給付削減などで対処するため、所得移転の効果は大きい。ブッシュ案のようなコスト抑制策は講じていないことから全体的なコスト増は否めないようだ。

両者の相違は、今後米国が迎える深刻な高齢化社会での経済資源配分を、個人に委ねるか、政府が主導権を握るかという極めて対照的なビジョンを浮き彫りにするもの。その手法も、増税か減税かという極端な選択となる。

こうした最中、ブッシュ政権は、高齢者を対象とする医療保険メディケア・パートB（任意加入部分）の保険料を

二〇〇五年に一七・五%もの大幅引き上げする見込みを発表した。パートB保険料は過去一〇年間で八四%増、この二年だけでも三〇%増と上昇。一九九九年以降の凄まじい医療費の高騰を背景に、公的医療保険制度が悲鳴をあげている。また、雇用主提供による企業年金も、航空業界を中心として、特に確定給付型プランの給付不全が相次ぎ、揺れ動いている。これに対し、政府側は、労働者に対する年金制度の強化、約束給付の保障を目的とした年金関連規制の強化に関する法案提出を来期中に検討する見込みだ。この他米国は、社会保障・医療負担の軽減を目的とする退職年齢引き上げによる高齢者の労働市場への継続的参加の促進、高齢者施策の地方分権化による州レベルのサービス向上や雇用職業訓練制度の導入などにも本腰を入れて取り組みつつある。

ベビーブーマーの高齢化を控え、米国はあらゆる側面で転換を余儀なくされている。改革は必然。だが、その将来像は、大統領選の結果如何に大きく左右されそうだ。

【参考資料】

みずほ米州インサイト「2004年米選挙の注目点」6「安井明彦（2004年）みずほ総合研究所

"Selling the Ownership Society" BusinessWeek, September 6, 2004.

"Medicare Premiums to Rise By 17.5%" Washingtonpost, September 4, 2004.

"Congressman to Push for Tougher Pension Rules" Washingtonpost, September 14.

http://www.transformingsociety.com.
40 companies sitting on pension time bombs (MSN).

（国際研究部 戎居皆和）