

デンマーク  
デンマーク委託調査員 田口繁夫

# 福祉国家を維持しつつ高齢者雇用を促進

## 高齢化のピークは二〇三五年

デンマークにおいても他の西洋諸国と同様に高齢化が一段と進行しており、高齢化がピークに達するのは二〇三五年と推測されている(図表1)。

また、デンマーク統計局のデータによると、二〇〇三年末日における五五歳の就業率は男性が八六・三%、女性は七九・六%だが、六〇歳の就業率をみると男性が六四・四%、女性は四二・九%と大幅に低下していることが分かる。

デンマークの特徴は六〇歳から国民年金受給開始年齢である六五歳までの高齢者の就業率が低いことである。これは、一九七九年に導入された早期退職手当制度に拠るところが大きい。早期退職手当は、満六〇歳に達した後国民年金受給開始年齢である六五歳までの間に退職を希望する者の所得を保障するために導入された制度だが、利用者は年々増大の傾向で、二〇〇四年現在の利用率は対六〇歳一六五歳人口比で六〇%となっている(図表2)。

デンマークでは特に近年、社会経済的な観点からはもとより、調和が取れた職場作りという意味においても、高齢者は欠かすことができない重要な存在だという認識が深まっている。このような状況の中、二〇〇六年六月二〇

日、政府与党と野党である社会民主党及び急進自由党は、早期退職手当及び国民年金の受給開始年齢の引き上げをはじめとした、一連の社会福祉制度の改正に関する取り決めについて合意に達した。

## 定年制と早期退職手当

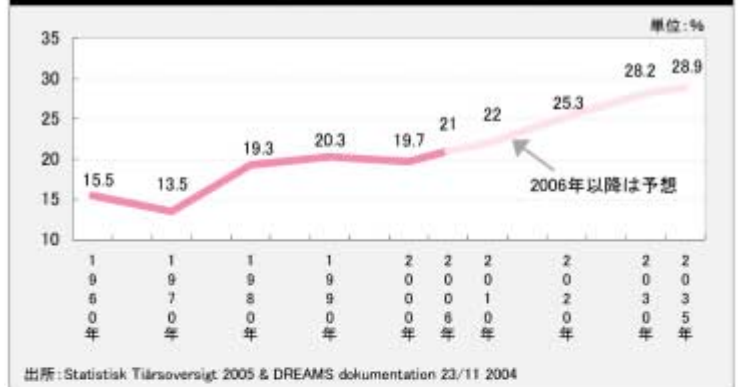
デンマークにおける定年は基本的には六五歳とされており、企業年金及び公的年金である国民年金(老齢年金)の受給開始年齢も六五歳である。ただし、公務員については本人が希望する場合には七〇歳まで働くことができる。

しかし高齢者は色々な意味で重要だという社会認識が深まっている反面、早期退職手当制度を利用し、六五歳に達する前に退職する勤労者が増加しているのが現状である。

## EUの年齢差別禁止指針に沿ったデンマークの施策

デンマークでは二〇〇四年、労働市場における差別禁止法が改正され、人種、肌の色、宗教、政治的信念、性的オリエンテーション(異性愛者・同性愛者)、国籍に加え、差別的クリテリアとして「年齢」が条文に加えられた。同法はさらに二〇〇六年に改正され(第五条A四項)、労働市場における年齢による差別のクリテリアは二〇〇七年一月より従来の六五歳から七〇歳に引

図表1 高齢化率(60歳以上人口)の推移



図表2 早期退職手当受給者の割合の推移



き上げられることが決まった。これは具体的には、雇用、昇格、研修・教育、給与、解雇等に関して、年齢を理由に直接的若しくは間接的に労働者を差別してはいけないことを意味する。例えばその一例として、使用者が年齢を特定して求人することは直接的な差別とされる。

間接的な差別を定義するのは容易でないが、例えば特定の年齢層の労働者に対し他の年齢層の労働者と比較してより厳しい要求をすることなどがその例である。労働者に対する使用者の要求は、基本的に理にかなったものでなくてはならない。ただし、同法は特定のグループに属する労働者(例えば高齢者)を優先・優遇する施策について

は例外的に認めており、例えば高齢者がより長く職場に留まることを目的とした特別な施策(シニア・ポリシー)は違法行為とはみなされない。

## 高齢失業者に対する日割り失業手当(失業保険)に関する規定の改正

(1) 現行の規定では失業保険の給付期間は基本的に四年間。ただし、五五歳〜五九歳の失業者については同失業手当の給付期間を最高九年間まで延長することが認められていた。この高齢失業者に対する同特別規定は二〇〇七年七月一日に廃止される。しかし、二〇〇六年二月三十一日現在、満五四歳以上の者については、従来の規定が適

図表3 高齢失業者に関する規定

現行制度	新制度	施行
55～59歳の失業者に対する日割り失業手当の給付期間→最高9年間	55～59歳の失業者に対する日割り失業手当の給付期間→最高4年間	2007年 1月1日
60歳以上の失業者に対する日割り失業手当の給付期間→最高2年半	60歳以上の失業者に対する日割り失業手当の給付期間→最高4年	2007年 1月1日
58、59歳に対する活性化サービス給付 →免除	58、59歳に対する活性化サービス給付 →権利&義務	2007年 1月1日

シニア・ジョブ

日割り失業手当の延長が認められなくなったことが理由で当該手当の受給資格を失う満五五歳以上の高齢失業者の雇用対策として二〇〇七年一月から

用され、最高九年間まで延長することができる。  
 (2) 従来最高二年半までとされていた六〇歳以上の失業者に対する日割り手当での給付期間を通常の四年に延長。  
 (3) 五八歳及び五九歳の失業者に対して適用されていた活性化サービス給付を免除する特別規定を廃止し、五八歳及び五九歳の失業者に対しても活性化サービスを受ける権利と義務を付与する(図表3参照)。

図表4 国民年金(年額)

単位: クローネ	基礎給付	加算	計
単身者	58,032	58,416	116,448
夫婦・両性カップル	58,032	27,276	85,308
課税の有無	有	有	
所得額による調整	有	有	

デンマーク国籍をもつ満六五歳以上の全ての者に支給される公的高齢年金。一九九九年七月一日に施行された改正法により支給開始年齢が従前の六七歳から六五歳に引き下げられ、現在に至っている。年金の満額受給要件は、満

デンマークの公的年金制度

(1) 国民年金

「シニア・ジョブ」が提供される。「シニア・ジョブ」を提供するのはコミュニティ(自治体)の責務とされるが、コミュニティが開発するシニア・ジョブ一件につき国庫補助金として年一十万クロネが計上される。シニア・ジョブは早期退職手当の支給開始年齢まで給付されるが、労使協約により定められたシニア・ジョブの通常賃金と補助金との差額は自治体が負担する。  
 また、二〇〇八年以降、失業期間が一二月を超え満五五歳以上の者に対し、民間部門においてもシニア・ジョブ制度が導入される。ただし、補助金の支給期間は最高六カ月とされる。

(2) 失業保険

一五歳から六五歳に達するまでの間に最低四〇年間デンマーク国内に居住したこと。なお、デンマークと国際協定を締結している国の国籍をもつ者、定住年数など特定の要件を充たした外国籍の者にも年金の受給資格が与えられる。なお、二〇〇六年六月、与野党の合意により、二〇二七年以降については、同年金の受給開始年齢が六七歳に引き上げられることが決まった(図表4参照)。  
 職能別に組織され、職能別労働組合の代表者によって管理・運営される失業保険基金に加入している者で受給要件を充たす者に対して最高四年間失業保険が支給される。  
 (受給要件)  
 ・失業保険加入期間が一年以上であること。  
 ・過去三年以内に五二週間以上の就労実績があること。  
 ・職業紹介所に求職登録を行い、健康であり仕事の紹介があった翌日から就労が可能なこと。  
 (五〇～五九歳の特別規定)  
 ・失業保険の受給資格を失った五〇歳～五四歳の者で、当該資格を喪失してから満六〇歳になるまで早期退職手当の掛け金を支払った実績がある場合は、満六〇歳に達した時点で就労実績に関する当該手当での受給要件を充たさない場合でも、日割失業手当の受給資格が与えられる。  
 (五五～五九歳の特別規定)  
 ・満五五歳に達した者で日割り失業手当の受給要件を失うが、満六〇歳に達した時点では早期退職手当の受給資格

を有する場合、満六〇歳に達するまで日割り失業手当の受給資格を保持する。  
 (六〇歳以上の特別規定)  
 ・満六〇歳に達した者については、失業保険の受給期間は最高三〇カ月。これは、例えば満六〇歳に達する前に日割り失業手当を三〇カ月以上受給した場合、満六〇歳時点においては同手当の受給資格を失うことを意味する。例えば、満五八歳に達したとき、失業した者の場合、満六〇歳になった後は六カ月しか受給資格がないことを意味する。

(3) 早期退職手当

満六〇歳に達した後、国民年金の受給資格を得る満六五歳までの間に退職を希望する者の所得を保障するために一九七九年に導入された制度。受給要件は、受給前の三〇年間に通算して二五年以上失業保険基金に加入し、掛け金を支払っていたこと。なお、国民年金と同様、二〇〇六年六月、同手当の受給開始年齢を引き上げる案に与野党の合意がみられ、二〇二二年以降、同手当の支給期間は満六二歳から満六七歳まで(二〇〇六年現在では六〇歳から六五歳)になることが決まった。

(4) 労働市場付加年金(ATP)

労働市場付加年金(ATP)は、勤労者を対象に一九六四年に導入された制度で、国民年金に上乗せして当該付加年金が支給される。満一六歳から六





**高齢者継続雇用への取り組み**

(1) シニア・アグリメント

高齢者の継続雇用に関する取り組みとしてはシニア・アグリメントがまず挙げられる。シニア・アグリメントとは、使用者と被雇用者が個人的に取り交わす取り決めで、その内容は通常の労働条件と異なるものである。例えば、土・日以外に休日一日加えて労働日数を週四日にすることや、仕事の内容を変えるなど、労働時間、給与、仕事の内容、責任範囲、雇用形態（顧問、契約社員等）など全般にわたって、労働者が六〇歳で退職するのではなく、できる限り定年の六五歳に至るまで継続して就労することを支援する内容を盛り込んだ取り決めである。

政府は、使用者協会及び労働組合の協力を得て、シニア・アグリメントをより普及するために、「シニア・アグリメントでは金曜ではなく木曜日に『良い週末を!』」等の標語ポスターを作成し、積極的なキャンペーン活動を展開している。

(2) 将来の所得保障制度

二〇〇六年六月二〇日、政府与党は野党の社会民主党、急進自由党の賛同を得て、社会福祉制度（主に所得保障制度）の改正に関する取り決めが採択された。このたび採択された制度改正は、少子高齢化社会が急速に進行していることを踏まえ、今後とも持続可能かつ安定した行財政を確保し、将来にわたり福祉国家を維持することを大きな目的としている。同取り決めの概要は以下の通りである。

①早期退職手当の支給開始年齢の引き

上げ

・早期退職手当の支給開始年齢を二〇一九年から二〇二二年にかけ毎年〇・五歳ずつ引き上げ、二〇二二年以降からの支給開始年齢は六二歳とする。

・同制度改正の適用対象となるのは、二〇〇六年一月三十一日現在で満四八歳未満の勤労者及び自営業者である。二〇〇六年一月三十一日現在で満四八歳以上の勤労者及び自営業者については、同手当ての支給開始年齢は従来どおり六〇歳。

・制度改正後の早期退職手当の支給期間は、従来と変わらず最高五年間（図表5参照）。

②国民年金の支給開始年齢の引き上げ  
国民年金の支給開始年齢は、二〇二四年から二〇二七年にかけて毎年半年〇・五歳ずつ引き上げられ、二〇二七年以降からの支給開始年齢は六七歳（図表6参照）。

③早期退職手当・国民年金と平均余命

二〇二五年以降、早期退職手当及び国民年金の支給開始年齢は、六〇歳人口の平均余命の伸びにスライドする形で調整される。六〇歳の平均余命が伸びない場合、早期退職手当及び国民年金の支給開始年齢はそれぞれ六二歳と六七歳に据え置かれる一方、六〇歳の平均余命が伸びることが明らかになった場合は、同手当て及び年金の二〇二五年以降の支給開始年齢は変更・調整される。ただし、この場合には二〇一五年時点ですでに当該変更を予告しなくてはならないとしている。

(4) 部分年金制度

満六〇歳から六五歳の勤労者で労働

時間を短縮して就労することを希望する場合、減給分の一部を補填する従来の「部分年金制度」は、二〇〇七年一月一日から満四八歳未満の者を対象に廃止されることが決まった。ただし、二〇〇六年一月三十一日現在で満四八歳以上の者については、従来通りのこの制度の適用対象とされる。

図表5 早期退職手当		
現行規定	新規定	施行
支給開始年齢 60歳	支給開始年齢:62歳 ただし、2019年→60.5歳、2020年→61歳、 2021年→61.5歳、2022年1月以降→62歳	2009年7月1日

図表6 国民年金		
現行規定	新規定	施行
支給開始年齢 65歳	支給開始年齢:67歳 ただし、2024年→65.5歳、2025年→66歳、 2026年→66.5歳、2027年1月以降→67歳	2009年7月1日