

2015年7月14日 全8頁

## 高年齢者雇用レポート⑤

## ドイツ：55歳以上の就業率が顕著に上昇

## 労働力確保が大きな政治課題

経済調査部

シニアエコノミスト 山崎 加津子

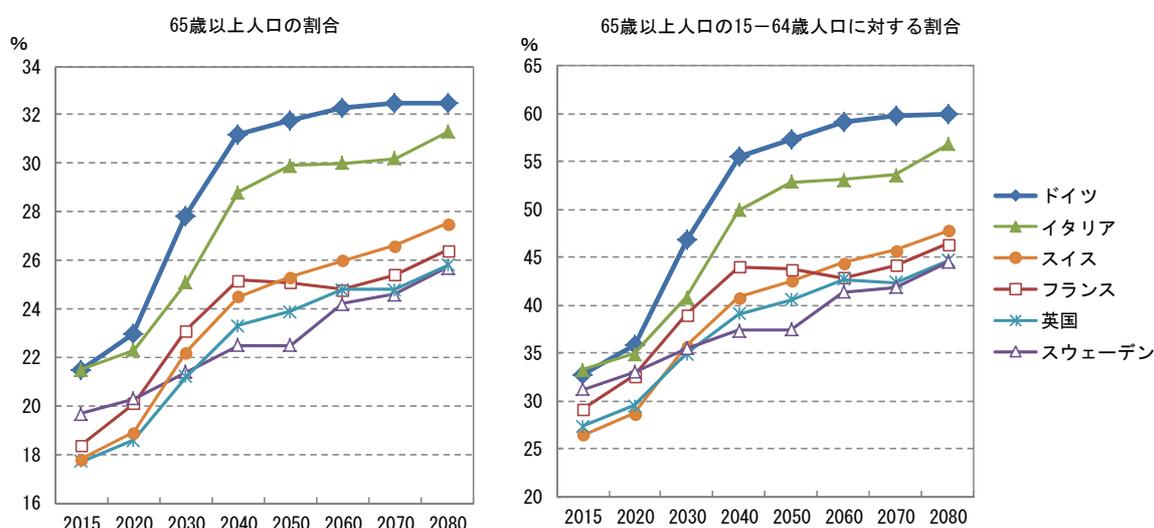
## [要約]

- ドイツでは最近10年で55歳以上の就業率が男女とも明確に上昇している。「欧州2020」に掲げられた「20-64歳の就業率をEU全体で75%に引き上げる」との目標達成のため、ドイツは自国目標を77%に設定しているが、2013年の就業率は77.3%、2014年は77.7%とすでにこれを達成してしまった。目標達成に大きく貢献したのが、55歳以上の就業率の上昇である。
- 55歳以上の働き方の特徴としては、法定年金（公的年金）の受給開始年齢である65歳になるまでは55歳以前からの仕事を継続する人が多いと見受けられる。年金受給が可能になると、それをきっかけに退職するのがまだ多数派だが、最近では自営業者や専門性の高い技術を持つ人を中心に65歳を超えても働き続ける人が増えつつある。ただし、65歳以上で働く人はフルタイムよりパートタイムを選択することが多い。
- より高齢まで働くようになった背景には、まず政府の政策転換が存在する。1980年代は早期退職を奨励していたが、高齢化・少子化に東西ドイツ統一が重なって年金財政の負担増が懸念されたため、早期退職奨励の是正が図られるようになった。さらに、EUの東方拡大を目前に控えた2000年代初めに、ドイツの雇用コスト抑制が急務と考えられたことから年金保険料負担に上限が設けられた。その後、法定年金の受給開始年齢を65歳から67歳へ引き上げることも決定され、現在はその移行期間中である。このほか、高学歴化でより高齢まで働く選択肢を有する労働者が増える一方、高技能労働力の不足を背景に高齢でも働き続けてほしい企業も増えている。政府は「67歳まで働く」をキーワードとして、中高年向けの職業訓練の拡充や、中高年層を再雇用した際の賃金補填制度の導入などを進めてきている。

## 高齢化の進行速度が速いドイツ

ドイツはイタリアと並んで欧州で最も高齢化の進展が早い国である。全人口に占める 65 歳以上の人口の割合（高齢化率）は 2014 年に 20.8%、65 歳以上の人口の生産年齢人口（15-64 歳）に対する割合（高齢者扶養率）は 31.5%となっている。Eurostat（EU の統計局）が 2013 年の人口を基に算出した人口推計のメインシナリオによれば、ドイツの高齢化は 2040 年頃まで急速に進展し、65 歳以上の人口比率は 2040 年に 31.2%に達し、その後上昇ペースは鈍化するものの、2080 年には 32.5%に上昇すると予想されている。また、高齢者扶養率も 2040 年に 55.6%、2080 年には 59.9%へ上昇すると見込まれている。

図表 1 欧州の中で最も急速な高齢化が予想されているドイツ



(出所) Eurostat より大和総研作成

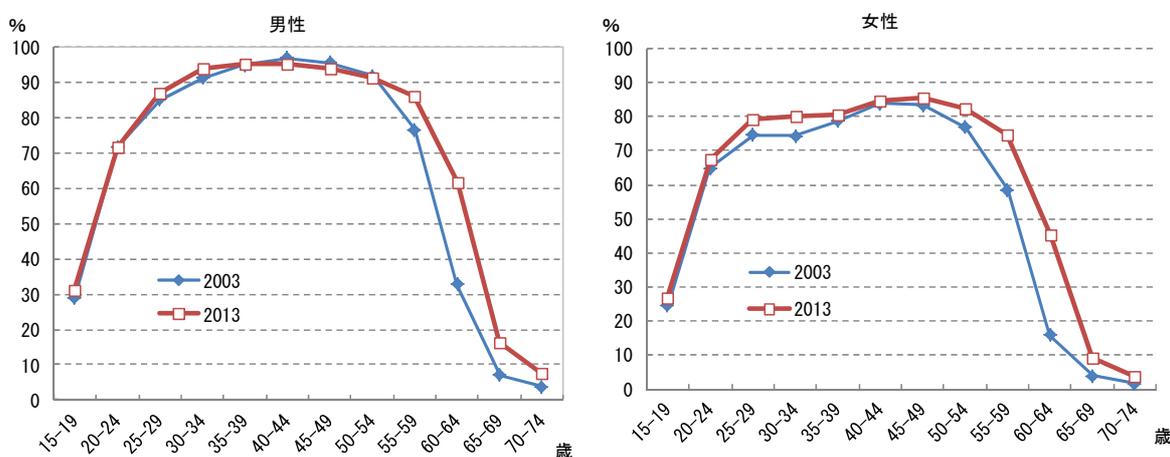
ドイツでは 2006 年に EU の一般雇用機会均等指令を国内法化して、年齢による差別を原則禁止した。ただし、解雇に関しては国内の解雇保護法が優先適用されることになっている。このため、労働者が法定年金を受給可能な年齢に達した際に、解雇通知なしに雇用関係を終了することを予め労使協議で取り決めておくことは合法とされている。多くの労使協定がこの合意を盛り込んでいるため、年金受給開始年齢が実質的な定年となっている。

その法定年金の受給開始年齢は、2015 年については 65 歳 3 カ月である。2007 年の年金改革で、これを 2012 年から 2029 年にかけて 65 歳から 67 歳へ段階的に引き上げることが決定され、現在はその移行期間中である。ドイツ連邦労働・社会省（BMAS）の「年金レポート 2014 年版（Rentenversicherungsbericht 2014）」によれば、実際の年金受給開始年齢は 2013 年に男性が 64.1 歳、女性が 64.2 歳であった。65 歳を下回っているのは早期退職制度を利用して、65 歳より前に年金を受け取る労働者がいるためだが、2000 年の年金受給開始年齢が男性は 62.2 歳、女性は 62.3 歳だったことと比較すると、いずれもおよそ 2 歳延びている。

## 55 歳以上の労働参加率が顕著に上昇

高齢化が急速に進むドイツの最近 10 年の特徴として、55 歳以上の労働参加率が顕著に上昇したことが指摘できる。OECD が公表している 5 歳区切りの労働参加率データで、ドイツの 2003 年と 2013 年を比較してみると、男女ともこの 10 年で 55 歳以上の労働参加率が大きく上昇している。男性では、とりわけ 60-64 歳の労働参加率の上昇が目立ち、2003 年の 32.7%から 2013 年は 61.7%へとほぼ倍になった。一方、女性は 55-59 歳が 58.6%から 80.2%へ、60-64 歳が 16.0%から 45.4%へそれぞれ上昇した。法定年金の受給開始年齢である 65 歳を超えると労働参加率は大幅に低下するが、この 10 年の変化に注目すると、65-69 歳の労働率は男性が 7.2%から 16.3%へ、女性は 4.0%から 9.4%へそれぞれ上昇しており、より高齢まで仕事を続ける傾向が見取れる。

図表 2 ドイツの年齢階層別の労働参加率



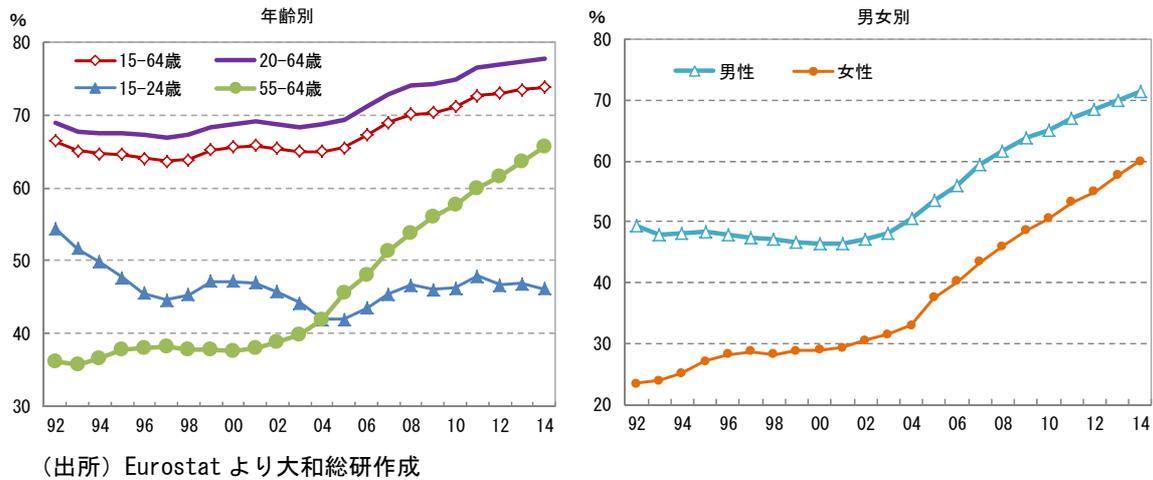
(出所) OECD より大和総研作成

なお、男性と女性の労働参加率を比べると、いずれの年齢層においても男性が女性を上回っているが、とりわけ 30-39 歳と 60-64 歳で男女差が大きい。前者は女性が出産や子育てのために職場を離れる時期であることが理由であり、後者は女性の方が早期退職を選択することが多いためである。ただし、2003 年と 2013 年を比較すると、男女の労働参加率の格差は縮小傾向が見られる。

## 「欧州 2020」の就業率目標をドイツは 2013 年に達成

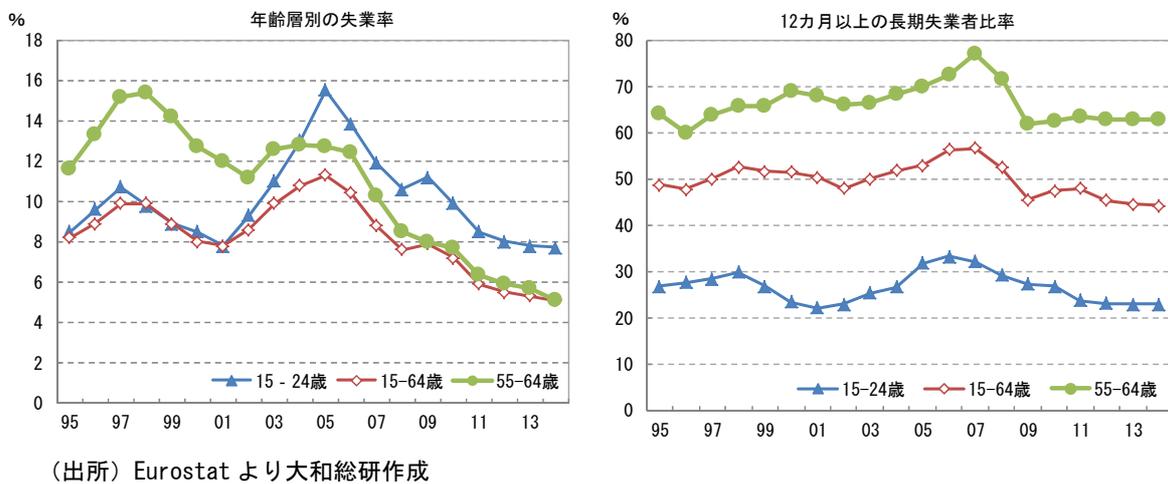
EU の中期経済目標である「欧州 2020」には「20-64 歳の就業率を EU 全体で 75%に引き上げる」との目標が掲げられている。ドイツはこの枠組みの中で自国の目標を 77%に設定しているが、2013 年の就業率は 77.3%、2014 年は 77.7%とすでにこれを達成してしまった。労働参加率の動向から予想されることだが、55 歳以上の就業率の上昇がこの目標達成に大きく貢献している。男性、女性ともに 55-64 歳の就業率がここ 10 年で顕著に上昇した。

図表3 ドイツの就業率



55-64歳の失業率は2000年代初めまでは15-64歳の失業率を大きく上回っていたが、その後、両者の差はほとんどなくなり、むしろ15-24歳の若年層の失業率が相対的に高くなっていく。12カ月以上の長期失業者の割合に注目すれば、さすがに55-64歳で高く、中高年層の方が失業してしまうと再就職が難しいことが示唆されている。とはいえ、55-64歳の失業率が他の年齢層と遜色がないこと、55歳以上の就業率が上昇していることを考え合わせると、ドイツでは高齢でも働く意欲があれば働き続けられる環境が整ってきていると考えられる。

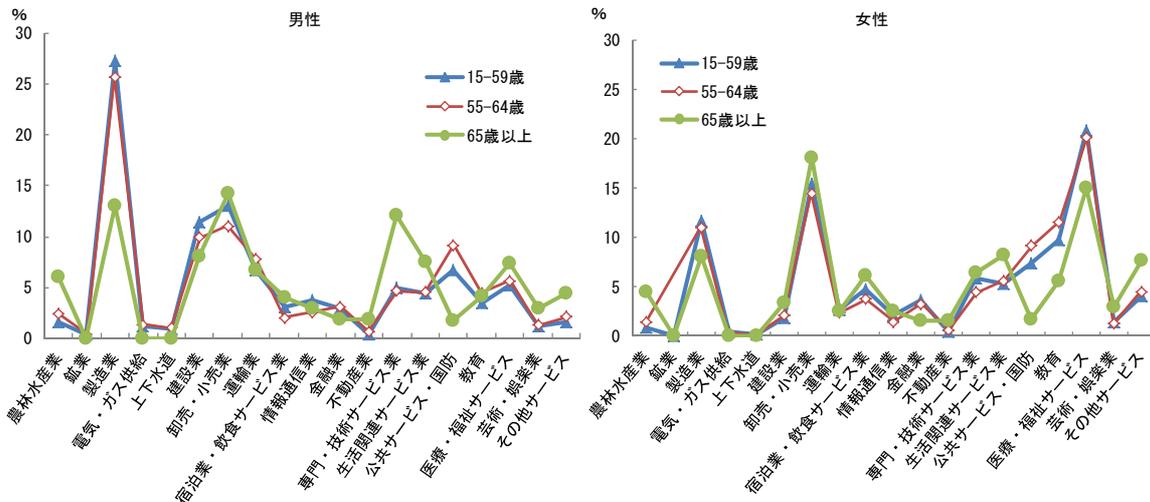
図表4 ドイツの失業



### 高齢者の働き方は65歳を境に変化

産業別の就業者分布を年齢別に見てみると、15-59歳と55-64歳ではほとんど違いはない。年齢よりも男女差が大きく、男性は製造業、建設業の、女性は卸売・小売業、教育、医療・福祉サービスの就業者比率が高い。ただし、65歳以上ではそれ以前と大きな差が出てくる。この傾向は特に男性で顕著で、製造業の就業者比率が大きく低下する一方、専門・技術サービスが上昇する。また、男女とも農林水産業と卸売・小売業の就業者比率が若干ながら上昇している。

図表5 ドイツの2014年の産業別就業者比率

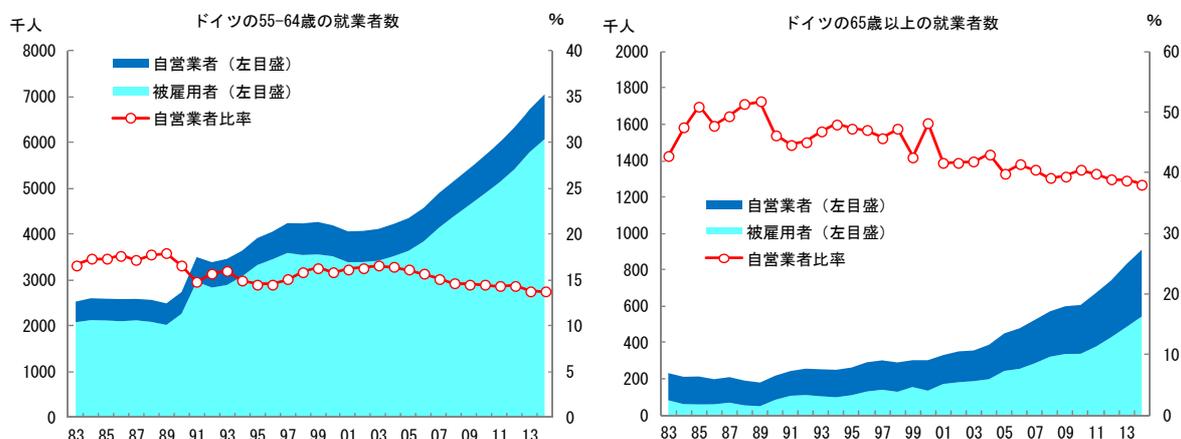


(出所) Eurostat より大和総研作成

もう一つ、65歳以上と64歳までで差が大きいのがパートタイムとフルタイムの割合である。2014年のデータで、男性は15-64歳でフルタイムが90.9%、パートタイムが9.1%とフルタイムが圧倒的に多いが、65歳以上ではフルタイムが34.0%、パートタイムが66.0%と逆転する。一方、女性は15-64歳でフルタイムが53.7%、パートタイムが46.3%と男性に比べればもともとパートタイム比率が高いのだが、65歳以上になるとこれが17.3%と82.6%になり、圧倒的にパートタイムが多くなる。

また、65歳以上では自営業者の割合が高まる。同じく2014年データで、男性は15-64歳では自営業者比率が12.4%であるのに対して、65歳以上は45.0%と3倍以上となる。また、女性も15-64歳の6.9%から65歳以上では26.5%に上昇する。ただし、最近10年の変化に注目すると、55-64歳だけでなく、65歳以上でも被雇用者数の増加が自営業者の増加を上回っており、自営業者比率は縮小傾向にある。

図表6 ドイツの高齢者の就業



(出所) Eurostat より大和総研作成

以上をまとめると、ドイツでは最近 10 年で 55 歳以上の就業率が男女とも上昇傾向にある。法定年金の受給開始年齢である 65 歳になるまでは、55 歳以前からの仕事を継続する人が多いと考えられる。なお、年金受給が可能になると、それをきっかけに退職するのが一般的だったが、自営業者や専門性の高い技術を持った人を中心に 65 歳を超えても働き続ける人が増えつつある。ただし、65 歳以上で働く人はフルタイムよりパートタイムを選択するケースが多い。

## 中高年層の就業を促した政策転換

55 歳以上の就業率が最近 10 年余り上昇してきた背景には、どのような変化があるのだろうか。BMAS は (1) 年金制度など法的な枠組みの変化、(2) 個人の事情の変化、(3) 雇用者である企業側の事情の変化、(4) 労働政策の変化の 4 点を指摘している。また、これらの変化をもたらした要因として、高齢化・少子化に加え、高学歴化、東西ドイツの統一、EU の東方拡大などを挙げている。

ドイツの年金政策において、1980 年代は早期退職が奨励されていたが、その後はこれを是正する方針に転換している。早期退職が奨励されたのは、失業率の急上昇に直面して、若年層の就職の機会を増やすことが目指されたためである。その結果、1989 年には男性の就業者の半数が法定年金の受給開始年齢である 65 歳を待たずに退職していたとされる。しかしながら、平均余命の長期化、少子化（将来の生産年齢人口の縮小要因）に加え、1990 年には東西ドイツが統合された。以上はすべて年金財政の悪化要因であり、1980 年代末以降は早期退職の促進策の是正が進められるようになった。1989 年に提議され、1992 年に成立した年金改革では、女性、長期就業者、長期失業者を対象とした早期退職の奨励措置の是正が図られた。その後も順次、早期退職が可能な年齢の引き上げや、早期退職を選択した場合の年金給付水準の引き下げ、また失業給付の受給期間の短縮などが実施された。

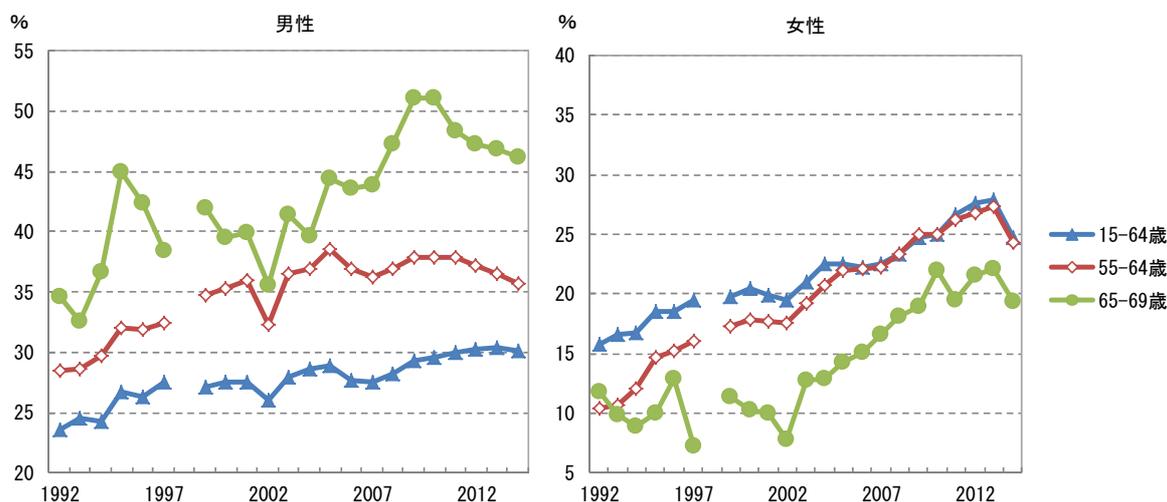
ところが、一連の取り組みにもかかわらず、年金財政は 1990 年代末に一段と悪化し、労使折半で負担する年金保険料率の上昇抑制が喫緊の課題となった。折しも EU の東方拡大（ポーランド、チェコ、ハンガリーなど 10 カ国が EU に新規加盟）を 2004 年に控え、年金保険料を含む雇用コストの高さがドイツ企業の競争力を低下させるとの懸念も高まっていた。ドイツ政府は 2001 年の年金改革で、年金保険料率を当時の 19.5% から 2020 年までは最高 20%、2030 年までは最高 22% と上限を設定した。加えて、2007 年の年金改革では、法定年金の受給開始年齢を 2012 年から 2029 年の期間で 65 歳から 67 歳へ段階的に引き上げることが決定された。

## 個人と企業の事情の変化

早期退職奨励制度の縮小や年金支給開始年齢の引き上げは、ドイツで 55 歳以上の就業率上昇を促した大きな要因である。これに加えて、高学歴化も高齢者の就業率上昇に貢献していると

考えられている。高学歴の方が専門性の高い技能を身につけており、高齢になっても就業の機会が多い。また、働き始める年齢が相対的に高いため、より高齢になるまで働く傾向がある。なお、女性の就業率上昇には、高学歴化に加え、男女の役割に関する意識の変化が進み、女性の社会進出を促していることも指摘される。

図表7 ドイツの就業者に占める「大学卒業以上」の割合



(出所) Eurostat より大和総研作成

雇用主である企業側の変化としては、生産年齢人口の縮小（とりわけ若年層の急速な減少）を視野に入れ、従業員により高齢になるまで長く働いてもらおうとの発想の転換が進みつつあるとされる。ドイツではもともと若年層向けの職業訓練プログラムが充実しているが、その対象を中高年層にも拡大する動きがある。BMAS のレポートによれば、大企業を中心に、高齢になっても高い生産性を維持して働き続けられるように再教育プログラムを導入する企業が増えてきており、2011年には従業員250人以上の企業のほぼ2社に1社がこれを実施している。一方、中小企業ではまだこのような取り組みは少数派である。

## 高齢者雇用を支援するための政策

BMAS 自身も「67歳まで働く」をキーワードとして、中高年層の再就職支援のため、職業訓練の拡充や、中高年を雇った場合の賃金補填制度の導入などを進めてきている。背景には、ドイツの20-64歳人口が2010年から2030年までで630万人減少すると予想されていることへの強い危機感が存在している。とりわけ20-59歳は790万人縮小すると予想されており、労働力不足を補うためには、160万人増が予想されている60-64歳の就業を増やす必要があるのである。なお、BMAS は高齢になるまで働き続けることの意義として、収入を得ること以外に、社会と関わりを保ち、自分が社会に貢献していることを実感できることを指摘している。

2005年に開始した“Perspektive 50plus”は、50–64歳の長期失業者の再就職斡旋を目的にした10年計画のプロジェクトである。実際の担い手は、全国に400余り存在するジョブセンターと呼ばれる就職斡旋事務所で、個々人の能力を見極め、スキルアップを手助けし、働き手と雇用主を仲介する。中高年の再雇用が実現した場合、その賃金コストを一部負担する仕組みも存在する。この制度では、地域の特性に合わせた職業訓練や就職斡旋が実施され、また、それぞれの取り組みの成功例の共有もなされており、地域密着型の取り組みが成果を上げていると評価されている。2014年末までの9年で職業訓練に参加した長期失業者は100万人を超え、そのうち37万人が再就職できたとのことである。

さらにBMASは、2011年には熟練技術者や専門家の就職斡旋に関連して、各地域の取り組みを支援し、ネットワーク化し、情報共有などを行うための組織として「地域のための専門技術者斡旋事務所 (Fachkräfte für die Region)」を立ち上げた。熟練技術者や専門家の不足があちこちで問題となり、その解消のための取り組みが各地域でなされている。どのような専門家がどこで不足しているかは地域ごとに千差万別であるため、直接の対応はそれぞれの地域で担当することが合理的である。とはいえ、各地域の取り組みのネットワークを構築し、経験を共有することでより効率的な就業促進が期待されるため、BMASがその役割を担っているのである。専門技術者不足を解消する鍵を握るとドイツで考えられているのが、高齢者、女性、そして移民とその子孫である。

## 参考文献

厚生労働省「2005～2006年 海外情勢報告」、「2014年 海外情勢報告」

ドイツ連邦労働・社会省 (BMAS)、“Rentenversicherungsbericht 2014” (年金レポート)

ドイツ連邦労働・社会省 (BMAS)、“Altersgerechte Arbeitswelt Ausgabe 1” (高齢労働者の働き方の分析レポート)、2012年