

2015年7月15日 全7頁

## 高年齢者雇用レポート⑦

## フランス：根強い早期引退文化

高年齢者の就業促進政策へ舵を切るが、道半ば

経済調査部

エコノミスト 増川 智咲

## [要約]

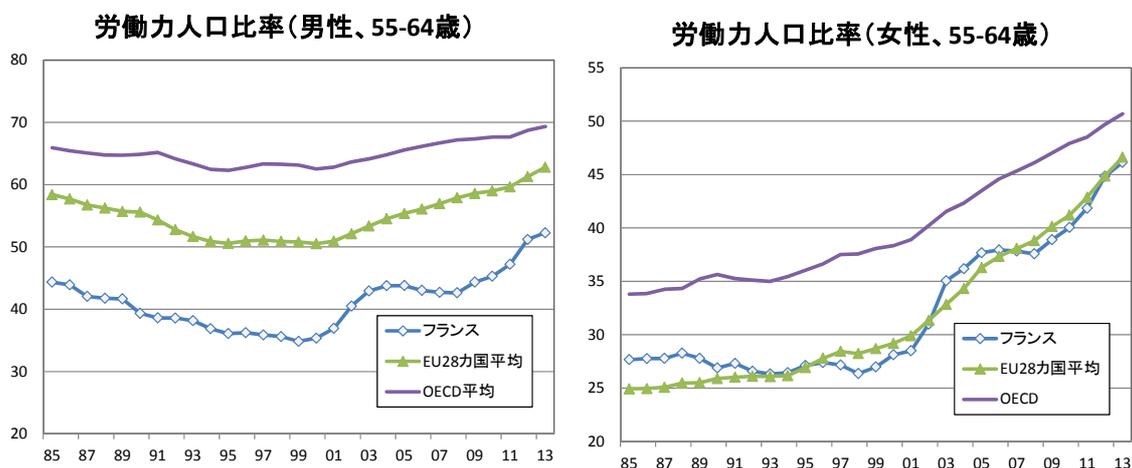
- フランスにおける高年齢者の働き方は、早期引退文化に特徴づけられる。法定年金受給年齢に達する前に引退する人が多く、高年齢者の労働力人口比率はOECD加盟国やEU28カ国平均を下回る。これは、いわゆる「世代間ワークシェアリング」と言われる、若年層の雇用機会拡大を優先させる過去の政策に起因する。
- 高年齢者の就業インセンティブの低さは、早期引退制度、手厚い失業保険・扶助制度、強固な高年齢者保護、充実した年金制度が原因となってきた。労働に対する高年齢者の意識も低く、調査では「仕事以外にしたいことがあるから働きたくない」割合が高い。
- 他方で、就業を続ける高年齢者は高学歴である傾向がある。また、雇用形態もフルタイムで常用雇用が大半であり、労働形態を嘱託に切り替えるなどして労働時間を制限するなどの「時間のワークシェアリング」は一般的ではないようだ。
- 1993年以降、政府は高年齢者の就業促進に重点を置く政策に舵を切った。財政再建を進める上で年金改革の必要性に迫られたほか、EUが高年齢者の就業を強く奨励する方針を打ち出したためである。2003、10、13年には大規模な年金改革が実施され、これを機に高年齢者の労働力人口も増加するなど一定の効果が見られている。
- 今後は高年齢者の就業率を高めるため、雇用と年金受給の併用や、年金を繰り上げ受給しながら段階的に引退する「新しい働き方」について議論が活発化するだろう。しかし、現在のように高年齢者に有利な社会保障がある限り、無理をしてまで働き続ける意欲は阻害される。とはいえ、根強い早期引退文化の中、従来の高年齢者優遇措置を一気に廃止に持ち込むことは現実的ではないだろう。

## 根強い「早期引退文化」

フランスにおける高齢者の働き方は、「早期引退文化」に特徴づけられる。2010年の年金法改正により、現在、年金受給が可能である法定年金受給年齢は60歳から62歳に引き上げられる過渡期にある<sup>1</sup>。しかし、実際の平均引退年齢（2007-2012年平均）は男性59.7歳、女性60.0歳と、法定年金受給年齢に達する前に労働市場から引退する人が多い。この引退年齢の水準はOECD平均（男性64.2歳、女性63.3歳）を下回る低さである。

55-64歳に属する高齢者の労働力人口比率は、男女ともに2000年代に入ってから2度大きく上昇している（図表1）。これは、2003年、2010年に実施された年金改革の影響を受けているものとみられる。しかし、OECD加盟国平均やEU28カ国平均と比較すると依然低い水準にあるのが実情である。

図表1 高齢者（55-64歳、男女別）の労働力人口比率



（出所）OECD. Stat より大和総研作成

そもそも、フランスで早期引退文化が定着している理由は、1970年代から実施されてきた若年層を対象とした雇用創出政策と関係がある。フランスでは、25歳以下の若年層の失業率が1980年以來20%台で推移しており、1990年代には一時約40%にも達するほど深刻な社会問題となってきた。これに対し政府は若年層の雇用機会を拡大させるため、法定年金受給年齢を引き下げるなどして高齢者を早期に労働市場から引退させることに重点を置いてきた。つまり、フランスの早期引退文化は過去に実施された政府主導の「世代間ワークシェアリング」が一因となっている。

## 低い高齢者就業率の背景

高齢者の就業率が低い背景には、高齢者に所得補償を約束して引退を促すかつての早期引退

<sup>1</sup> 2010年の改正年金法によると、1951年7月以前生まれは60歳、1955年1月以後生まれは62歳が公定年金受給年齢となった。

制度に加え、手厚い失業保険・扶助制度、強固な高齢者雇用保護と、充実した年金支給が挙げられる。

近年、高齢者の就業促進へと政策転換が図られて以降、早期引退制度は廃止されたが、現在でも手厚い失業保険・扶助制度は残っており、それらが未だに高齢者の就業意欲を下げる要因となっている。例えば、現在の失業者扶助制度には雇用復帰支援手当 (ARE) と特別連帯手当 (ASS) があるが、どちらも高齢者に対する優遇措置を備えている。ARE においては、失業者が 50 歳未満である場合は最長 24 か月、50 歳以上では 36 か月、61 歳以上では年金の満額受給要件を満たしていない場合に限り、年金支給開始まで継続的に手当の支給を受けることができる。これに加え ASS は、失業者が 50 歳以上で、ARE 受給期間を満了してしまった高齢者が受給できる手当である。中でも 55 歳以上であれば、特に求職活動を行っていなくても受給対象となる。OECD によると、50-54 歳の失業者のうち、約 70% が ARE か ASS を受給しているという。このように、フランスでは高齢失業者に対する手厚い所得保障が年金制度ではなく失業対策の一環として実施されてきた経緯がある。多くの高齢者は失業保険や扶助制度を年金支給年齢までの所得を得る手段として位置付けてきている。

また、強固な高齢者保護が高齢者雇用に対するインセンティブを下げる要因となってきた。その一例として、1987 年に導入された「ドラランド拋出金」が挙げられる。この制度下では、50 歳以上の高齢者を解雇する場合、雇用主が地域商工業雇用協会に拋出金を支払うことが義務付けられていた。2008 年に廃止されるまで、この拋出金制度は高齢者解雇に伴うコストの高さを招き、企業が高齢者を雇用するインセンティブを下げる一因となっていた。

また、充実した年金受給も就業へのインセンティブを低めているようだ。所得代替率（すべてのキャリアを通して得た所得に対する将来の受給年金の額の比）を確認すると、フランスは 58.8% と OECD 平均 (54.5%) を上回っており、それに対し高齢者の就業率も 44.6% と OECD 平均 (63.7%) を下回っている。

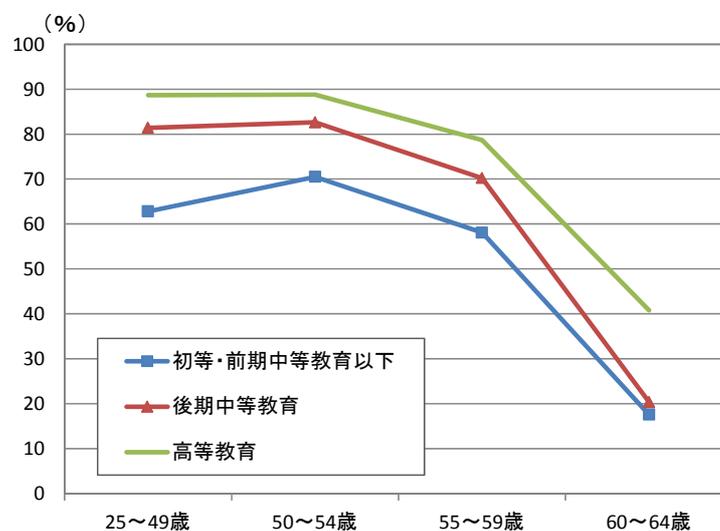
そのような中、労働に対する人々の意識も非常に低い。内閣府による「平成 17 年度 高齢者の生活と意識 第 6 回国際比較調査」において、「現在、収入の伴う仕事をしている高齢者が、今後も収入の伴う仕事をしたいと思うか」という問いに対し、「はい」と答えた割合はフランスが 42.9% とその他の国 (日本 87.5%、米国 87.8%、韓国 90.6%、ドイツ 63.1%) を大きく下回った。就労したくない理由には、「仕事以外にしたいことがあるから (42.4%)」という理由が最も高く、「健康上の理由」が最も高い日本や韓国とは異なる。フランスでは、高齢に伴う体力の限界から仕方なく引退するという概念は主流ではないようだ。また、「現在の生活費を何でまかなっているか」という問いに対し、「公的年金、私的年金」と答える割合が高く、他国よりも「仕事による収入」「預貯金などの引き出し」を挙げる割合は低い。このことから、年金の充実性とそれへの依存の高さが明らかであろう。

## 働いている高齢者の特徴

早期退職文化が根強いほか、制度の面でも高齢者が優遇される中、就業を続ける高齢者（55-64歳）の割合は46%（2013年）程度である。特徴的であるのは、高等教育を受けた人の就業率の高さである。逆に、教育水準が低い高齢者は早期に労働市場から引退する（図表2）。雇用形態はフルタイムである割合が約80%、常用雇用が約90%と高い。高齢者一人当たりの労働時間を削減する「時間のワークシェアリング」は一般的でないようだ。就労先の割合が高いセクターは、EU諸国と大きな違いはなく、男性であれば「健康・ソーシャルワーク」「製造業」、女性であれば「教育」「健康・ソーシャルワーク」である（図表3）。フランスでは高齢者の自営業者の割合は低く、農業への就労者も少ない。

また、50-59歳の高齢者が受け取る収入は、30-39歳の若年層が受け取る収入の1.1倍（2010年）とそれほど差はなくEU28カ国平均と同じ水準であるが、60歳以上であると1.3倍（2010年）とEU28カ国平均（1.1倍）を上回る。年齢別の時給（中央値）を確認すると、特に男性に特徴的であるが、EU諸国平均と比較して50歳以降に時給が大きく伸びる特徴がある（図表4）。高齢者の所得が若年層と比較して高い理由の一つには、最終学歴が初等・前期中等教育以下である労働者が先に労働市場から引退し、高等教育を受けた給与の高い高齢者が長く市場に残る傾向の反映があるのだろう。

図表2 教育レベル別就業率



(出所) Eurostat より大和総研作成

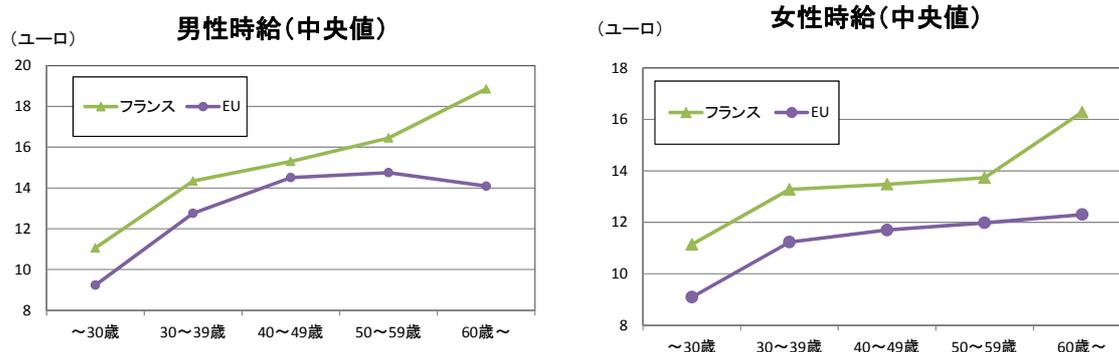
図表3 高齢者（55-64歳）雇用割合（セクター別、2013年）

	農業 林業 漁業	鉱業	製造業	電力 ガス	水道 上下水	建設	卸 小売	輸送	宿泊	情報・ 通信	金融	不動産	専門的 技術的 職業	管理的 職業	公共 保安	教育	健康・ ソー シャル ワーク	芸術	その他 サービ ス	家事	その他	非回答	
男性																							
EU28カ国	6.8	0.4	14.2	0.9	0.9	6.3	11.4	5.5	3.0	1.8	2.6	1.1	4.7	4.0	8.3	9.6	12.5	1.5	2.5	1.6	0.1	0.4	
フランス	4.8	0.0	11.3	0.6	0.6	5.3	9.6	5.0	2.4	2.3	3.8	1.7	4.7	3.1	11.2	8.2	16.6	1.6	3.1	3.4	0.0	0.6	
女性																							
EU28カ国	5.7	0.1	8.4	0.3	0.3	1.4	11.6	2.1	3.8	1.2	2.6	1.1	3.9	4.3	9.0	14.6	20.9	1.6	3.3	3.1	0.1	0.5	
フランス	3.1	0.0	7.1	0.5	0.0	1.3	8.1	2.3	2.5	1.5	3.9	1.6	3.4	3.2	12.7	10.6	25.6	1.3	4.0	6.2	0.0	0.7	

(注) 10%を超えるセクターにシャドーが入っている。

(出所) Eurostat より大和総研作成

図表4 年齢別時給



(注) それぞれフルタイム雇用で、2010年の値。

(出所) Eurostat より大和総研作成

## 高齢者就業促進に政策転換

フランスでは1993年のバラデュール内閣以降、高齢者をより長く労働市場に留める政策へと転換が図られている。その理由としてまず、フランスの財政事情が挙げられる。ベビーブーム期に生まれた世代の退職により、公的年金制度の財政赤字は2020年に200億ユーロ（IMF予測2020年GDP比約0.8%）にまで増加すると言われている。年金制度への切り込みは財政負担削減という意味で不可避となっている。また、高齢化の進展も一因である。フランスでは、合計特殊出生率が高いことから、先進国の中でも人口オーナス指数の上昇スピードは遅い。しかし平均寿命が長くなるにつれ高齢者は増加しており、2010年に人口の17%を占めていた高齢者（65歳以上）の割合は、2050年には26%にまで上昇する予想（国連）である。長寿化に伴い、年金受給期間は長期化することとなる。そして最後に、EUの政策が背景にある。EUは2001年に発表した雇用戦略で、2010年までに高齢者の就業率を50%とする目標を設置した。また、2000年にはEU指令において、年齢に係る雇用・職業に関する一切の差別禁止を加盟国に求めた。これを背景にフランスでも、高齢者と若年層の雇用は二者択一ではなく、互いが補完し合うものであるという認識が生まれたものとみられる。

フランスでは2000年以降、政権政党の如何に関わらず継続的に年金改革が実施されてきており、2003年、2010年、2013年には大きな改革が実施された。具体的な例のいくつかは図表5の通りである。2010年の改革では、法定年金受給開始年齢が60歳から62歳に段階的に引き上げられるとともに、満額年金受給開始年齢も65歳から67歳にまで引き上げられることとなった。欧州の大半の国では、前者が62歳、後者が65歳であることから、フランスの改革は欧州基準に見合った厳しいものであると言える。ただし、この改革は大きな反発に遭い、大規模ストライキにまで発展する事態となった。2013年には、フランスの財政赤字がGDP比3%を超え、15年までに年金改革を含めた財政健全化を進めることとなった。これを受け、2013年のオランダ政権下でも、大々的な年金改革が実施された。

しかし、早期引退のきっかけとなってきた失業者対象の所得補償や扶助に関しては、制度の廃止や修正が過去に行われてきたが、完全にはなくなっていない。現在も高齢者への優遇措置

を備えた ARE や ASS 等は残っており、国内の反発を考慮すると、この分野への切り込みは難しいのが実情のようだ。

図表 5 年金改革概要

年 政権	2003 シラク大統領	2010 サルコジ大統領	2013 オランド大統領
主な改革 の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満額年金受給要件としての被保険者期間を段階的に引き上げ。</li> <li>・強制解雇が可能な年齢を60歳から65歳に引き上げ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公定年金受給開始年齢を60歳から62歳に引き上げ。</li> <li>・満額年金受給開始年齢を65歳から67歳に引き上げ。</li> <li>・雇用センターに登録している55歳以上の失業者を雇用する場合、国に助成金支給。</li> <li>・強制解雇が可能な年齢を65歳から70歳に引き上げ(2009年社会保障財政法)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満額年金受給要件としての被保険者期間を段階的に引き上げ。</li> <li>・年金保険料率の引き上げ。</li> </ul>

(出所) 各種資料より大和総研作成

## 今後向き合う課題は

フランスでは早期引退文化が根強い中、高齢者の雇用保護に始まり、近年では、年金の満額受給年齢や公的年金受給開始年齢の引き上げ等、痛みを伴う改革にも着手し始めている。この結果、高齢者の就業率は徐々に改善しているが、他の EU 諸国と比較すると依然低い水準である。また、高齢者の就業に優先する形で増加が期待されていた若年層の雇用についても、その効果は限定されている。高齢者と若年層の雇用は二者択一ではないという認識は高まっているが、高齢者と若年層の雇用促進をどのように両立するのか未だ模索中のようである。

フランス特有の高齢者に対する手厚い支援制度が、一部で若年層への支援を阻害しているのではないかと懸念もある。例えば、予算が限られている中、高齢者に対する手厚い失業手当が若年失業者の手当受給を妨げることも起きている。2011年の報道によると、求職者のうち約半数が失業手当の受給権を持っておらず、その大半が若年労働者であるという。高齢者と異なり、失業手当受給の要件が厳しいためである。財政再建下で社会保障予算が限られている中、高齢者支援のしわ寄せが若年層に及ぶ事態となれば本末転倒となる。雇用に関する支援は「年齢」ではなく、求職に対する積極性やトレーニング受講の有無など、個人の姿勢や能力を基準に行われるべきだとの指摘もある。

今後、高齢者の就業をさらに促進させるため、引退後も年金を受給しながら働き続ける「雇用と年金受給の併用」や、年金受給年齢前に、短時間就業に切り替えるなどして段階的に引退し、年金を繰り上げて引き出す等の「新しい働き方」について議論が活発化するだろう。しかし、現在のように高齢者に有利な失業保険・扶助制度がある限り、無理をしてまで働き続ける意欲は阻害される。とはいえ、根強い「早期引退文化」の中、従来の高齢者優遇制度を廃止に持ち込むことは現実的とは言えず、政府の舵取りは難しい状況が続くだろう。

## 参考文献

- 岡 伸一「フランスにおける年金改革と高齢者所得保障—年金支給年齢の引上げを中心に—」  
国立社会保障・人口問題研究所『海外社会保障研究』Winter 2012 No. 181 pp. 40-50、2012 年
- 厚生労働省「2005～2006 年 海外情勢報告」特集 諸外国における高齢者雇用対策 第 5 章、  
2007 年
- 内閣府「平成 17 年度 高齢者の生活と意識 第 6 回国際比較調査」