

フランスにおける就労インセンティブと社会保障

— 早期引退制度をめぐる —

三谷 直紀

■ 要約

本稿では、早期引退制度をめぐる議論を通してフランスにおける就労インセンティブと社会保障の関係を探った。1970年代から導入された早期引退制度の主な目的は、深刻な若年失業を軽減することであった。年金制度や失業保険制度、国家雇用基金からの資金を用いて、高齢労働者に高率の給付を行うことで就労インセンティブをなくして引退をさせ、代りに若年失業者の雇用を義務づけることにより失業を減少させようとする制度である。この制度は、若年失業を軽減するうえではある程度の効果はあったものと考えられる。しかし、この政策には巨額の費用がかかったこと、企業内の年齢構成に歪みをもたらし、高齢者からの技能の伝承を困難にしたことや高齢者の就業意欲を阻害した点、さらには年金財政の問題など、多くの問題を生じさせた。1980年代末からは、段階的な引退ができる制度の導入や公的年金の必要被保険者期間の延長などへの政策の転換が図られている。

■ キーワード

フランスの年金制度、若年失業、高齢者雇用、早期引退制度

I はじめに

先進諸国の労働市場におけるこの30年ほどの間の大きな変化のひとつが、男性高齢者の労働力率の低下である。仮に労働力率を就業意欲の代理指標と考えれば、先進諸国では男性高齢労働者の就業意欲が急速に弱まってきたともいえよう。その背景には、就業構造の変化などとともに、年金制度などの社会保障制度の変化や拡充があることがこれまでの研究によって明らかにされている¹⁾。

フランスは先進国の中でもフィンランドやオランダなどと並んで高齢者の労働力率が最も低い国のひとつである(OECD(1995a))。フランスの高齢者の労働力率の低下の背景には、1970年代から強力に推し進められてきた早期引退制度がある。高齢労働者を早期に引退させ、その代わりに若年失業者を企業に雇ってもらうことにより、若年失業を

少しでも緩和させようとする雇用政策のひとつである。この政策は、高齢労働者の就業意欲を社会保障の給付を行うことによって意図的に弱め、引退を促すものである。そのことによって、もともと就業機会の乏しかった高齢者の失業に対処するとともに、代替的に若年労働者の雇用を促進し、深刻な若年失業に対処することを意図していた。社会保障制度におけるさまざまな給付は、むろん給付を受ける者の必要に応じて行われているものであるが、一面では労働者の就業意欲を弱める側面を持っている。早期引退制度は、雇用政策の一環として、この側面を政策的に用いて、失業問題に対処しようとしたと考えられる。

そこで、本稿ではフランスにおける早期引退制度について、導入の経緯や制度の発展、さらには、その効果と問題点やその後の政策の変化などを詳しくみていく。このことは、単に社会保障制度と就労

インセンティブの関係に光をあてるだけでなく、今後の日本の雇用政策のあり方を考える上でも参考となるであろう。日本においても折りからの長期不況により失業率が4%を上回るなど、雇用失業情勢が極めて厳しくなっている。このような状況下において、社会保障制度を用いた他国の雇用政策の帰趨を調べることは重要なことである。

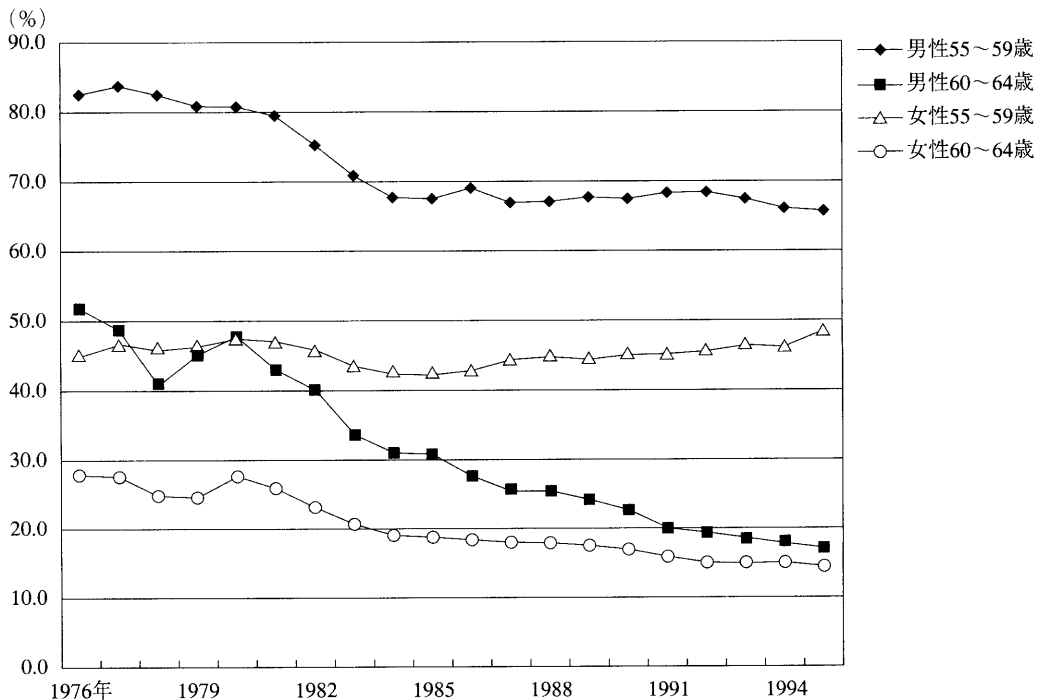
II 高齢者の労働力率の推移と深刻な失業情勢

1. 高齢者の労働力率の推移

まず、フランスの高齢者の労働力率の推移をみてみよう。男性高齢者の労働力率は長期的に低下傾向にある。比較可能な1982年と1995年の数字を比べると、男性55～64歳層で1982年の59.8%から1994年の41.5%まで12年間で18.3%ポイントも

低下している。この低下傾向は、55～59歳層よりも60～64歳層で大きい。また、よく見ると、労働力率の低下は1980年代の前半に特に顕著であることがわかる。女性高齢者に関しても低下傾向はそれほど顕著ではないがやはり低下している(図1)。このような男性高齢者の労働力率の低下は、フランスのみならず、他の先進諸国にも共通してみられた現象である。しかし、フランスの低下は、オランダなどと並んで、先進諸国の中でも特に顕著であった。

このようにフランスでは、高齢労働者が労働市場から引退する傾向が急速に強まっている。この背景には自営業比率の低下等の構造変化も考えられるが、早期引退制度の導入が大きいと考えられる。高齢者を早期引退させることにより、若年失業者を代わりに雇用する早期引退制度が導入された。この制度は高齢就業者に強い引退のインセンティブを与え、これが高齢層の労働力率の急激な



資料出所：OECD, Labour Force Statistics.

図1 高齢者の労働力率の推移(フランス)

低下を引き起こしている大きな要因である。早期引退制度は深刻な雇用失業情勢、とりわけ、若年層失業問題に対処するために導入された。そこで、当時の雇用失業情勢をみてみよう。

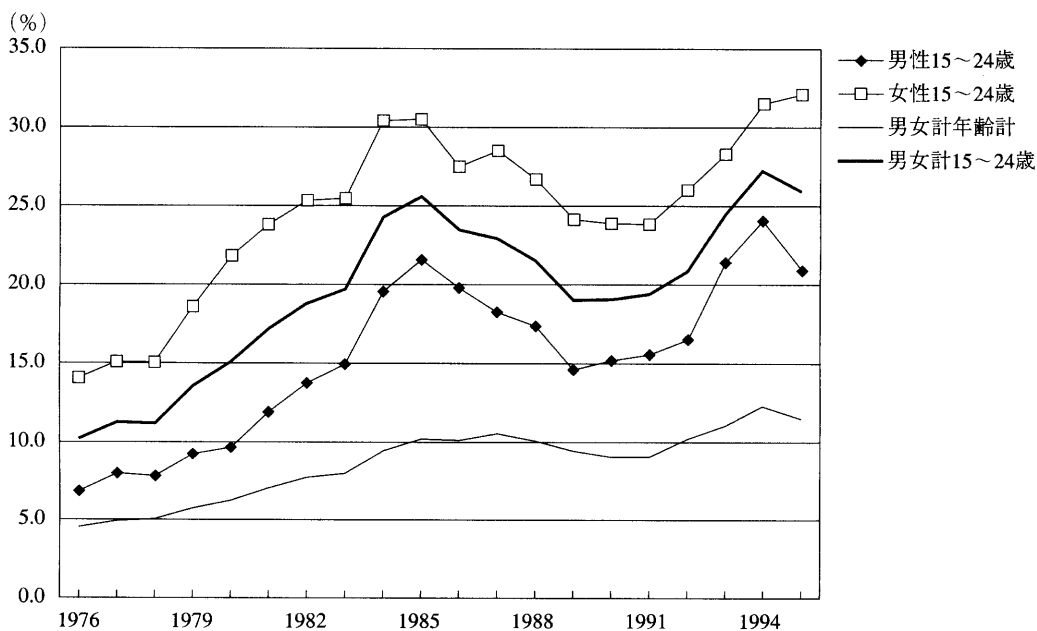
2. 深刻な雇用失業情勢

第一次石油危機後のフランスでは、失業情勢が極めて深刻であり、そのことが多くの経済・社会政策のあり方を規定した。なかでも若年労働者の失業率が率でも、人数でも第二次大戦後最も高い水準に達し、その解決は歴代の政権にとって最大の政策課題であった。

年齢計の失業率は、1970年の1.7%から1980年6.0%に上昇し、1985年には10.1%に達した。このように失業率が急上昇した要因としては、二度にわたる石油危機を契機にフランス経済の成長率が大きく落ち込んだことが大きい。フランス経済にとっては1960年代から1970年代初めまでは日本と同

様高度成長期であった。たとえば、1968年から1973年までの実質経済成長率は平均年率5.9%と、先進国の中では日本に次いで高い水準であった。しかし、1973年の石油危機によって成長率は大きく落ち込み(1973年～1979年年率3.1%)、1979年の第二次石油危機によって経済成長率は一層鈍化し(1979年～1983年年率1.1%)、長期にわたる不況に苦しんだ。このことが失業率を極めて高い水準にまで押し上げた。これに加えて、構造調整の後れや労働力需給のミスマッチなどの構造的な要因も加わり、高失業率が持続した。

失業の中身をみると、若年層の失業率が極めて高いことと、長期失業が多いことが特徴である。15～24歳の若年層の失業率は1970年代後半から急激に上昇し、1980年代前半には4人に1人が失業という深刻な水準に達した。とりわけ、若年女性の失業が深刻で3人に1人が失業というありさまであった(図2)。さらに、経過失業期間が6カ月以上の長期



資料出所：OECD, Labour Force Statistics.

図2 若年失業者の推移(フランス)

失業者の割合も1983年には67%に達し、1年以上職に就けない者の割合も42.6%に上った。このような若年失業や長期失業の深刻化は、大きな社会問題となり、政治的にも極めて重要な問題となった。

以上みてきたように、高齢層の就労インセンティブの低下には、早期引退制度や年金の支給開始年齢の引き下げの影響が大きいと考えられる。そして、その背景には深刻な失業情勢、とりわけ若年失業の問題があることがわかった。そこで、まず、フランスの年金制度を概観し、支給開始年齢の引き下げが高齢層の引退行動にどのような影響を与えているかを明らかにし、つぎに早期引退制度について述べる。

III 公的年金の早期支給

1. 公的年金制度の概要²⁾

フランスの公的年金制度は、つぎの三つの層からなっている。

- ・ 基礎制度
- ・ 補足制度(強制加入)
- ・ 再補足制度(任意加入)

基礎制度には、職能によって大きく四つの制度に分立している。すなわち、①一般制度(民間の商工業部門の被用者が加入)、②特別制度(公務員、公共団体、軍人等が加入)、③農業部門の被用者制度、④非被用者・自営業者を対象とする諸制度(商工業・職人制度、自由業制度、農業経営者制度)である。最大のものは、一般制度で、加入者全体の6割を占めている。

一般制度における給付の条件はつぎのようになっている。

- (1) 年金の受給資格は、保険料を1四半期以上払えばできる。満率の年金を受給するためには、被保険者期間が150四半期(=37.5年)必要である³⁾。そして、150四半期を超える被保険者期間は、受給額の算定には反映されない。

- (2) 1983年から、支給開始年齢は65歳から60歳に引き下げられ、もし、60歳で150四半期以上の被保険者期間があれば満率の年金が支給される。

- (3) 満率の年金額は、過去の職業生涯における最も高い10年間の賃金の50%である。これを下回る被保険者期間の場合には、年金額は減額される。年金額は、社会保障の上限額の50%を超えることはできない。

補足制度は、基礎制度の上の二階部分の年金制度である。本来、企業年金制度であるが、1972年から基礎制度の一般制度加入者と農業被用者には加入の義務が課せられ、準公的年金制度となっている。再補足制度は、補足制度の上の三階部分の年金制度であり、二階部分の年金の保険料賦課対象給与の上限額を超える給与を得ている上級幹部職員のために積立方式で行われているものである。

2. 年金支給開始年齢の引き下げ⁴⁾

ミッテラン政権になって、若年失業への対策の一環として公的年金の支給開始年齢は1983年からそれまでの65歳から60歳に引き下げられた。しかし、実はそれ以前にも65歳の年金支給開始年齢前に満率の年金を受給する高齢者がかなりいた。したがって、この政策は現状を追認した面もある。

1986年には通常の年金支給開始年齢での年金支給は男女とも30%に過ぎず、通常の年金支給開始年齢に達する前に年金を支給されるケースが、男性63%、女性56%に及んでいる。1970年に比べると、通常の年金支給開始年齢での年金支給は20%ポイント低下しているのに対して、早期に受給するケースは男性18%ポイント、女性20%ポイント上昇している。

このような早期引退の傾向は、1981年に労働省が行った企業調査によっても裏付けられている。通常の満率年金を受給して退職する者の割合は約18%に過ぎず、ほとんどが何らかの早期引退制度

で退職している。とりわけ、連帯契約制度の辞職者所得保証を利用する者が多い。

1970年代初めから、種々の早期引退制度が導入され、年金を減額されることなく60歳から受給できる道が開かれた。1971年に60歳から満率の年金を受給できるための要件が緩和され、労働不能者(50%の障害で、医学的に証明されており、健康への重大な支障なしに仕事に従事していくことが不能な者)も可能になった。1973年11月21日の法律は、退役軍人、戦争捕虜に60歳から65歳までの間に、軍役期間や収監期間に応じて、受給することを可能にした。1975年12月にさらにつきの категорияの労働者に対して60歳からの満率受給が可能となった；(a)3人以上の子供を持ち、30年以上の被保険者期間があり、しかも過去15年間に5年以上の肉体労働に従事した女性、(b)41年間以上の被保険者期間があり、過去15年間に5年以上特別に重労働に従事してきた肉体労働者。そして、1977年7月12日の法律では、早期引退の可能性を37.5年の被保険者期間のある女性労働者にも適用範囲を広げた。

1983年から年金支給開始年齢が60歳に引き下げられ、多くの早期退職制度が事実上吸収されていった。この法改正により、37.5年の被保険者期間があれば、満率(50%)の年金を受けることができる。同時に、支給開始を遅らせたときの年金の増額制度も廃止された。したがって、この制度の下では、一定限度以上長く働くことは、労働者にとって有利にならない。37.5年の被保険者期間があつて60歳に達した労働者に対しては、60歳時点で引退して年金の受給を開始する強いインセンティブがある。

1970年から早期引退は急激に増大した。1970年には、約40%の労働者が65歳以前に引退し、そのうちの70%は年金の減額なしであった。これらのうちの多くが、労働不能と認定された労働者であった。1974年から1993年の間に、年金請求

のうち、早期引退の割合は46.7%から77%へと30%ポイント以上も増大した。しかも、年金額に減額のないものの割合は、37.8%から67.7%へと30%ポイントも増大した。

1990年に満率の年金の受給全体の中で1983年の年金支給開始年齢の引き下げの措置によるものが、3分の2を占めており、年金支給開始年齢引き下げが、それ以前の早期引退制度に取って代わっていることがうかがえる。特に労働不能や障害で早期引退になる制度の場合にはこのことが顕著に見られ、1983年以降この制度による早期引退は急激に減少した。1983年の年金支給開始年齢の引き下げは、退役軍人や戦争捕虜、子供が3人以上の女性労働者、特に重労働に従事した肉体労働者、37.5年の被保険者期間のある女性労働者に対する早期退職制度に取って代わっていった。たとえば1981年にこれらの特別な種類の労働者に対する早期引退制度による引退は全体の17%を占めていたが、1988年にはわずか1%になった。

しかし、年金の支給開始が即労働市場からの引退を意味するわけではない。年金の支給開始以前に、すでに失業保険制度や国の雇用基金に基づく種々の早期引退制度によって、労働市場から引退している場合が多い。

IV 早期引退制度

1. 種々の早期引退制度

最初の雇用基金による早期引退制度は、1963年にすでに不況工業地域に適用された国家雇用基金の特別給付(Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi—ASFNE)によって始められていた。しかし、早期引退制度が本格的に拡充されていったのは1970年代に入ってからである。雇用失業情勢が悪化するにしたがつて、次々と種々の早期引退制度が導入された(表1)。

1972年3月27日の労使の合意に基づき、60歳以

表1 早期引退制度の一覧

| 制度 | | 導入 | 廃止 | 要件 | 年齢 | 適用範囲 | 額 | 財源 |
|-------------------------------------|---|---------|--------------------|------------------------------|-------------------------------------|---|---------------------------|--------------------------------|
| 所得保証 (Garantie de ressources) | 解雇 | 1972年3月 | 1983年7月 | 引退 | 60～65歳 3カ月 | 15年以上の失業保険 の被保険者期間のある 解雇を宣告された 労働者 | 70% | UNEDIC |
| | 辞職 | 1977年6月 | 1983年4月 | 辞職者 | 60～65歳 | 辞職者 | 65%及び 50%(上限超 えの部分) | UNEDIC |
| 連帯契約 (Contrat de solidarité) | 早期引退 辞職 (Prétraite démission) | 1982年 | 1983年末 | 辞職者が代 替的に雇用 されること | 55～59歳 | 政府と企業間の協約 | 70% | UNEDIC (50%) + FNE (20%) |
| | 段階的早期 引退 (Prétraite progressive) | 1982年 | 施行中 | 部分的な 就業停止 | 55歳以上 | | 放棄した半 分の所得の 30% | UNEDIC (20%) + FNE (10%) |
| 国家雇用基 金特別給付 (ASFNE) | ASFNE | 1982年 | 施行中 | 解雇による 就業停止 | 57歳以上 (1993年以前 は56歳2カ月 以上) | 政府と構造不況地域 の企業間の協約 | 65%及び 50%(上限超 えの部分) | FNE |
| 障害年金 | 労働不能 | | 1972年 1983年 | 100%労働 不能 100%労働 不能 | 60歳以上 | | 満率年金 | 年金 |

資料出所：OECD (1995b)

上の解雇されたすべての労働者に対して、解雇者所得保証制度 (Garantie de ressources en cas de licenciement—GRL) が導入された。この制度では失業保険基金 (ASSEDIC) が最終の税引き前賃金と年金保険料の和の70%を65歳と3カ月まで支払った。1977年6月13日の合意により、辞職者所得保証制度 (Garantie de ressource au profit des salariés démissionnaires—GRD) が導入された。この制度は、自発的に退職した60歳以上の労働者を対象とするものである。

1970年代の終わりから、60歳未満の他の種類の労働者に早期引退制度が導入された。1979年には、50歳以上の鉄鋼労働者が場合によって74%または79%の賃金代替率を適用されて、早期に退職

することができる制度が導入された。1980年には、国家雇用基金特別給付 (ASFNE) の賃金代替率が70%に据え置かれたまま、最低適用年齢が56歳2カ月に引き下げられた。1983年には、年金支給開始年齢が60歳へ引き下げられたのに伴い、辞職者所得保証制度 (GRD) は廃止された。

以上の早期引退制度では、すべての制度が失業保険制度 (UNEDIC) あるいは国家雇用基金 (FNE) に財源がある。いずれも年金財政からの資金は入っていない。また、早期引退をした労働者は、公共職業安定所 (ANPE) に求職者登録ができないことになっており、労働市場からは締め出されている。

早期引退制度にはふたつの世代があるといえよう。第一世代は、国家雇用基金の特別支給

(ASFNE)や所得保証制度(Garantie de ressources)である。60歳以上の労働者に早期引退をするインセンティブを与えた。しかし、失業情勢が厳しさを増し、1983年に公的年金の支給開始年齢が60歳に引き下げられたのを機に所得保証制度は廃止された。

第二世代は、連帯契約である。この制度では、① 厳しい失業情勢を反映して早期引退の年齢が55歳まで引き下げられたこと、② 企業との連帯契約の中には、早期引退する高齢者と同数の若年または指定された求職者を代わりに雇い入れることが義務づけられていたこと、③ 第一世代のように労使の合意によるのではなく、国と個別企業あるいは地方公共団体との間の契約(連帯契約)であったこと、④ 段階的早期引退手当(Allocation de préretraite progressive—APP)のようなパートタイム労働を取り入れた段階的な早期引退制度が1980年代半ばから導入されたこと、が第一世代と異なっている点である。第二世代の早期引退制度は、折りからの厳しい若年失業の現状を反映して、若年失業対策としての色彩が極めて強い。

この他にもさらに、特定の部門では、60歳で早期引退する特別な措置が取られた。この種の主な対策としては、鉄鋼業部門の労働者に対する鉄鋼業社会保障一般協定(Convention Générale de Protection Sociale de la Sidérurgie—CGPS)及び自営業者に対する引退補償制度がある。

2. 早期引退者の属性

早期引退制度によって早期に退職した労働者は、どのような性、職業などの属性を持っていたのだろうか？また、早期引退制度を活用した企業は、どのような業種や規模の企業であったのであろうか？

UNEDICの統計によればつぎのようなことがわかる。

(1) 早期引退で引退した者の3分の2以上は男性である。これは、男性の労働力人口に占める

割合よりも多い。

- (2) 約4分の3の早期退職者は、工業部門(製造業、建設業等)の労働者であった。
- (3) 製造業、建設業では主に過剰人員に対処するために、国家雇用基金特別給付(ASFNE)や解雇時所得補償制度(GRL)等の早期引退制度が利用された。一方、卸売・小売業などでは、辞職者所得補償制度(GRD)が利用される傾向があった。
- (4) 肉体労働者は、早期引退者全体の半分を占める。しかし、早期引退をした肉体労働者全体の中では、熟練労働者が6割を超えている。このことはブルーカラー労働者の方がホワイトカラー労働者に比べて、雇用調整の影響を受けやすく、したがって、早期に引退する傾向があることを示している。
- (5) 企業規模別には、大企業で早期引退制度で退職する労働者の割合が高い。1989年に新たに早期に年金を受給することになった労働者のうち3人に1人は企業規模500人以上の企業の労働者であった。これに、200～499人規模の企業を加えると、新規に早期引退をする労働者のほぼ半分が大企業・中堅企業部門の労働者であった。

3. 早期引退者の意識

つぎに、このようにして早期に退職する労働者は果たして自発的に引退しているのかどうかという点をみてみよう。

早期引退制度の中で、解雇者所得保証制度(GRL)や国家雇用基金特別給付(ASFNE)では、労働者には選択の余地がない。しかし、辞職者所得保証制度(GRD)による引退は、自発的なものと解釈できる。

早期引退者に対するアンケート調査によれば、早期引退者の相当部分(男性46%、女性29%)は、もし、就業機会があったならフルタイムで継続して

働きたかったと答えている(OECD(1995b))。この回答をした早期引退者の割合は、雇用者であった者に比べて自営業者であった者の方が高い。制度別には、解雇者所得保証制度(GRL)や国家雇用基金特別給付(FNEAS)で引退した者の方が、辞職者所得保証制度(GRD)あるいは連帯契約による引退の場合より、フルタイムの継続就業希望者の割合ははるかに高い。解雇者所得保証制度(GRL)や国家雇用基金特別給付(ASFNE)で引退した者では、フルタイムの継続就業希望者の割合は男性65%及び女性59%に対して、辞職者所得保証制度(GRD)あるいは連帯契約による引退の場合には、それぞれ26%及び16%に過ぎない。

リストラによる人員整理に伴って早期引退をした者ほど、非自発的な引退であったことがうかがえる。

V 評価と改革への動き

1. 適用人員の推移

早期引退制度はどれほどのインパクトを持ったのであろうか?それをみるために、適用人数の推移をみてみよう。

1989年には種々の早期引退制度によって給付を受けている者は約35万5千人であった。ピークは、1983年で約65万人であった。それ以降は、毎年減少して1983年から1989年の間に約半分に減少したことになる。このように減少していったのは、1983年に公的年金の支給開始年齢が60歳に引き下げられたことを受けて、早期引退制度の多くが廃止されたためである。現在なお施行中の制度は、連帯契約の中の段階的早期引退制度(Préretraite progressive)と構造不況地域に適用される国家雇用基金の特別給付(ASFNE)のみである。

このように、公的年金の支給開始年齢が60歳に引き下げられ、60歳時点で37.5年の被保険者期間のある労働者は満率の年金を受給できるように

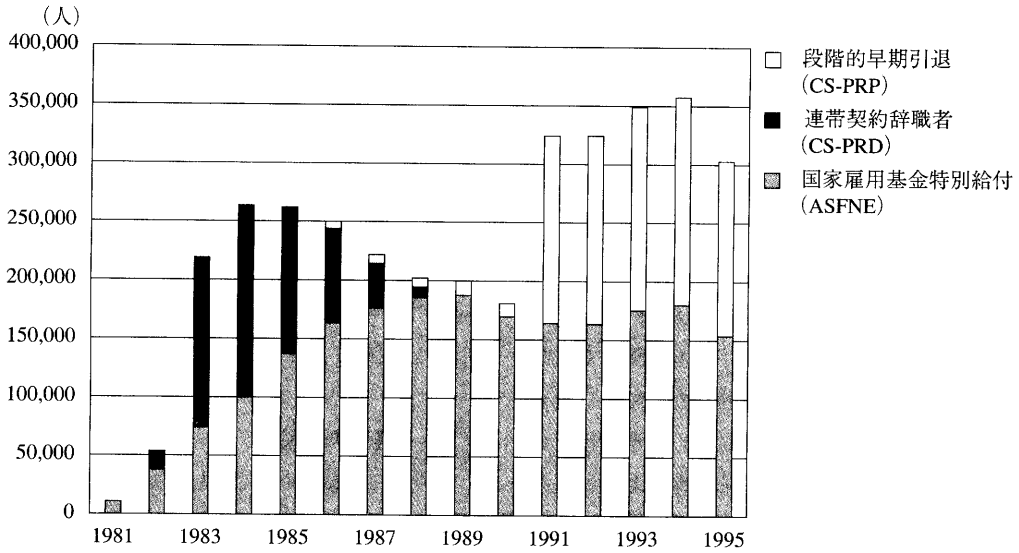
なったことから、事実上所得保証制度(Garantie de ressources)などの早期引退制度が廃止され、そのことが早期退職制度の受給人数の減少を招いている。1989年で所得保証制度の受給者数は約16万人で、ピークの1983年の約43万人に比べると、大幅に減少した。1990年代に入ると、国家雇用基金の特別給付の適用人数がほぼ横ばいで推移する中で、段階的早期引退制度の適用者が増加するという傾向が見られる(図3、図4)。

2. 経費の推移

早期引退制度は、就業をやめることと引き換えに高齢者に高い給付を行って引退してもらう制度である。実際、給付水準は国家雇用基金の特別給付の場合で賃金の80~90%、他の制度でも70%程度と高率である。このため、早期引退制度は、一方で莫大な費用を必要とした。早期引退制度の適用人数の多かった1980年代を中心に費用面をみてみよう。

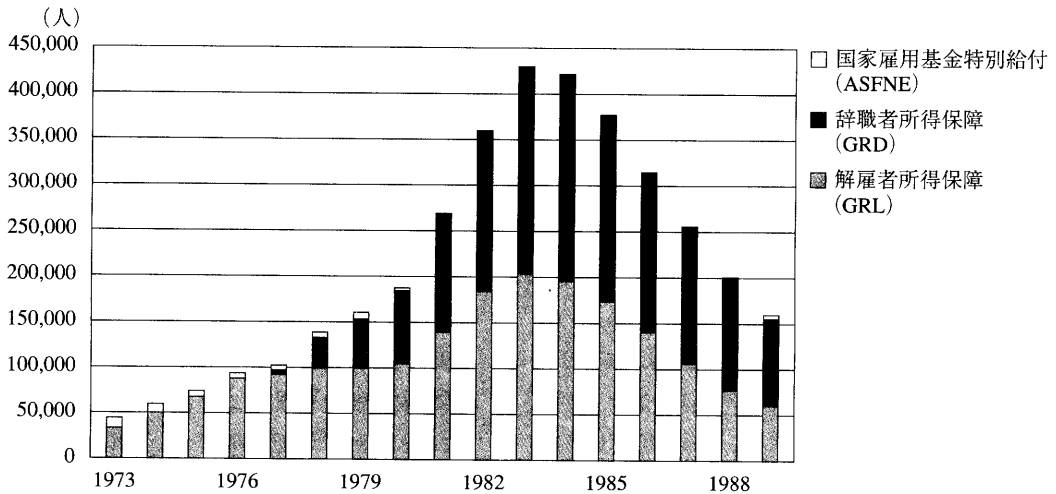
早期引退制度の費用は、1973年の6億5200万フラン(1フラン=約23.6円)から1985年には、ピークの500億フランを超え、1988年には若干減少したものの370億フランに上っている。1983年から1985年にかけては、早期引退制度の費用は、失業保険給付の費用を上回っている。雇用対策費に占める受動的雇用対策費(失業保険給付、早期引退制度の費用)の割合も1980年の57.1%から1983年位は68%まで上昇した。また、雇用対策費全体も大きく膨らみ、1988年には2000億フラン(GDPの3.5%)を上回っている。このような雇用対策費の膨張は国家財政を圧迫し、政府も早期引退制度の給付率を引き下げるなどの措置を取らざるを得なくなった。たとえば、国家雇用基金の特別給付は、従前の賃金の70%の給付率から65%(社会保障の上限を超える部分については50%)に引き下げられた。

1983年の公的年金の支給開始年齢の60歳への



資料出所：OECD(1995b), Baktavatsaloo (1994).

図3 早期引退制度受給者の推移(55～59歳)



資料出所：OECD (1995b)

図4 早期引退制度受給者の推移(60～64歳)

引き下げは、早期引退の費用負担をそれまでの失業保険会計から年金会計へと移すことになった。したがって、この措置に伴う年金財政への負担も早期引退の費用と考えることができる。

3. 評価

早期引退制度や年金の支給開始年齢の引き下げ

は、どのように評価されるのであろうか？早期引退制度は、高齢者の早期引退によって、若年を中心とした高失業を解消しようとした政策である。早期引退制度によって、高齢者の労働供給は確かに低下した。また、連帯契約のように、高齢者の早期引退が求職者を雇い入れるという条件付きで認められる制度では、早期引退した高齢者の数だけ、失

業者が雇い入れられたことになる。その意味では、失業問題の緩和に幾分なりと確かに効果があったといえよう。ただし、全体の失業率は1980年代を通じて上昇を続け、改善の兆しは見られなかった。しかし、早期引退制度は、効果の割に費用がかかりすぎるといえる。もともと高い給付率で高齢者を引退させようとする制度であり、失業者がその代わりに雇い入れられたとしても、その費用は1人につき、高齢者に支給される給付金だけ必要となる。

さらに、こうした金銭的な費用の他にも問題がある。たとえば、高齢者の就業意欲を阻害し、貴重な人的資源を無駄にすること、高齢者がいなくなることによって技能の伝承ができなくなること、労働力の年齢構成をいびつにし、企業の人事労務管理を難しくすること、等である。実際、先にみたように、早期引退をした高齢者のかなりの割合は就業の継続を希望したにもかかわらず、強制的に引退させられている。

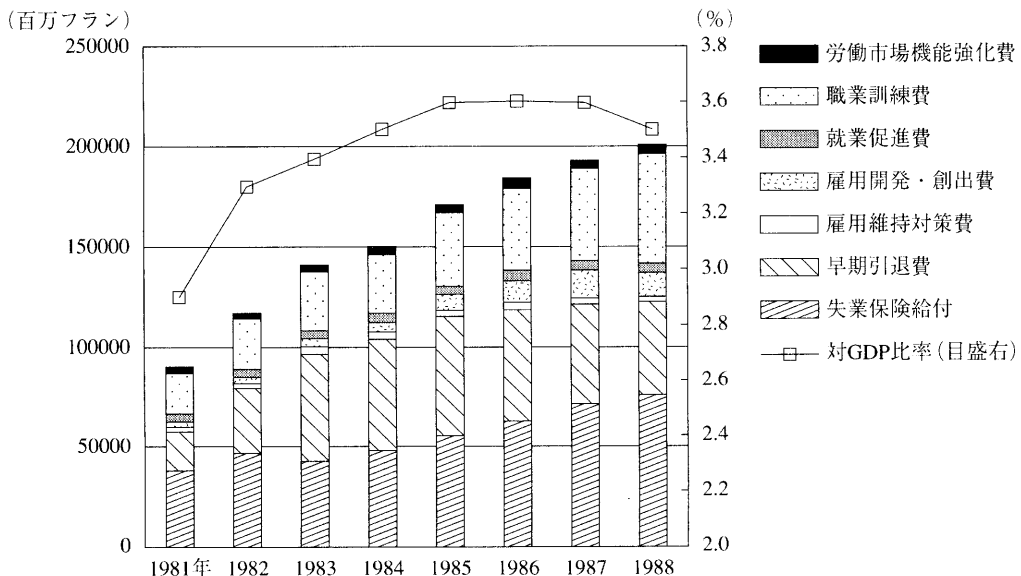
中長期的にみると、年金財政の問題も生じてく

る。フランスは、日本ほど急激ではないものの人口の高齢化が進んでいる。しかも年金制度は賦課方式である。したがって、年金支給開始年齢を60歳に引き下げたことは、今後年金財政の問題を引き起こすことになる。

総じて、早期引退制度や年金支給開始年齢の引き下げは効果の割に大きな問題をもたらしたといえよう。得たものに比して、失ったものが大きすぎるのである。1980年代末から改革の動きが見られる。

4. 改革の動き

まず、段階的早期引退制度の導入と改善である。これまでの、完全に労働者を労働市場から引退させるという政策から、労働者の勤務形態をフルタイム労働からパートタイム労働にし、段階的に労働市場から引退させるとともに、他の求職者に対する雇用を確保しようとする政策への転換である。これにはふたつの制度が導入された。ひとつは、1982年に導入された制度で、国と契約結んだ企



資料出所：OECD (1995b)

図5 雇用対策費の推移

業において、当初55歳以上の労働者が半分の労働時間の労働に転換し、企業が失業者を雇い入れた場合において、労働者に失われた半分の労働時間相当に賃金の30%を支給するというものである。もうひとつは、1988年に導入された制度で、60歳以上の労働者で、37.5年の被保険者期間があり、ひとつの職種で働いてきた者に対して、労働時間を短くして働いた場合に、労働時間に応じて年金の一部を支給するという制度である。1992年には、このふたつの制度はひとつのものになり、さらに、労働時間や代替労働者の雇い入れに関する適用要件も緩和された。

さらに、高齢失業者の再雇用促進策も導入されている。これまでは、高齢者の引退を促進してきたが、むしろ、雇用への復帰を支援する政策へと変わってきている。たとえば、1989年には、50歳以上の長期失業者を雇い入れた場合は、社会保険料の事業主負担分の一部が免除される制度が導入された。

公的年金の受給に必要な被保険者期間も延長された。すなわち、年齢が60歳以上の者で150四半期の被保険者期間があれば、満率の年金を受給できたが、1934年以降に生まれた者に対しては、1年遅れて生まれる毎に1四半期ずつ満額支給に必要な被保険者期間が増えることになり、1943年以降に生まれた労働者については、160四半期(=40年)の被保険者期間が必要となるように変更された。

VI まとめ

1970年代から導入されたフランスにおける早期引退制度の主な目的は深刻な若年失業を軽減することであった。年金制度と失業保険制度(UNEDIC)、国家雇用基金(FNE)からの資金によって、高齢者に高い率の給付を行うことで就労インセンティブをなくし、労働市場から引退をさせた。

代わりに若年を中心とした失業者を企業が雇うように義務づけ、失業を減少させようとする制度である。その意味では、高齢者と若年の世代間でのワークシェアリングと考えることができる。この制度は、当時の極めて厳しい失業情勢に対処するために取られた雇用対策であり、若年失業を軽減する上では確かにある程度の効果はあったものと考えられる。しかし、この政策には巨額の経費がかかったこと、企業内の労働者の年齢構成に歪みをもたらし、高齢者からの技能の伝承を困難にしたことや高齢者の就業意欲を阻害した点、さらには年金財政の問題など、多くの問題を生じさせた。

これらのことから、1980年代末からは、政策の転換が図られている。高い給付金を与えて高齢者を完全に引退させるのではなく、短時間労働への移行など、段階的な引退ができる制度の導入や高齢失業者の再雇用促進、さらに、公的年金の必要被保険者期間の延長など、高齢者に就業を促し、引退を先に延ばす政策である。雇用政策全体が、失業給付などの受動的雇用政策から、職業訓練や職業紹介機能の強化、新規企業の設立援助などの積極的な雇用政策へと転換する中で、遅々とした動きであるが、高齢者の就労インセンティブや職業能力を高めて活力ある経済社会をめざす政策への転換を図っているといえよう。

注

- 1) 日本に関してはたとえば清家(1993)を参照されたい。
- 2) この項は、社会保障研究所(1989)によるところが大きい。なお、フランスの年金制度に関する最新の情報に関しては、たとえばインターネットのフランス政府の公式ホームページ(<http://www.admifrance.gouv.fr>)を参照されたい。
- 3) 後にみるように、満額支給に必要な被保険者期間は現在では延長されている。
- 4) この項と次節は、OECD(1995b)によるところが大きい。

参考文献

- R. Baktavatsalou. 1994. « Les retraites en 1994 ».

Premières synthèses, no 110, août.

OECD. 1995a. *The Transition from Work to Retirement.*

Social Policy Studies 16. OECD, Paris.

OECD. 1995b. *The Labour Market and Older Workers.*

Social Policy Studies 17. OECD, Paris.

社会保障研究所編 1989『フランスの社会保障』東京大学出版会。

清家篤 1993『高齢化社会の労働市場：就業行動と年金』東洋経済新報社。

(みたに・なおき 神戸大学教授)