

ドイツ労働市場改革における高齢者雇用政策

川
田
知
子

ドイツ労働市場改革における高齢者雇用政策

- はじめに
- 一 ドイツにおける高齢者雇用の現状
- 二 ハルトツ改革以前の状況
- 三 ハルトツ改革施行後の高齢労働者に対する労働市場政策の展開
- 四 高齢者雇用政策の効果と評価及び今後の課題
- 五 日本の高齢者雇用政策の新モデル

はじめに

日本の少子高齢化は、世界に例をみない速さで進んでいる。特に、近年の高齢化、労働力人口の減少、税金及び年金等社会保障財源の問題など、大きな問題となっている。加えて、二〇〇七年から、いわゆる「団塊の世代」の定年ラッシュが始まり、企業経営や社会・経済に与える影響は計り知れない。この状況を改善するためには、働く意欲と能力のある高齢者が、可能な限り働き続けることができる環境を整備することが必要である。

同様の問題を抱えるEU加盟国は、一九九七年のルクセンブルク・サミットにおいて、ヨーロッパ全体で失業の削減を図る（特に、長期失業者、高齢者等の特定の集団に重点を置いた政策を図る）ために、各国の政策調整を行うことに合意した。また、二〇〇一年には欧州理事会が政策ガイドラインとして高齢者の就業率上昇の目標を定め、五五歳以上人口の五〇%が就労することを目指すこととしている。さらに、EU各国では、年齢による雇用差別の禁止を立法化する動きが急速に進んでおり、我が国が高齢者雇用政策を考える上で示唆的である。

そこで本稿では、近年、労働市場改革が進んでいるドイツにおける高齢者雇用政策について紹介することにより、日本の高齢労働者の就業を促進するために必要な政策提言を検討する。

一 ドイツにおける高齢者雇用の現状

1 ドイツにおける高齢化社会の進行

ドイツにおいても、少子高齢化に伴い年金財政が悪化し、年金支給開始年齢の引き上げが大きな問題となって

いる。そこで、まずドイツの人口動態変化についてみておく必要がある。

二〇〇三年ドイツ連邦統計庁の報告によると、総人口に占める六五歳以上人口の割合は、一九八〇年には一五・六%、一九九〇年は一五%、二〇〇〇年は一六・四%であった。また将来推計によると、二〇一〇年に二〇・四%、二〇二〇年に二二・一%、二〇三〇年に二六・六%、二〇四〇年には二九%に上昇し、総人口に占める六五歳以上人口の割合は、ほぼ三〇%に達すると予想されている。また、総人口に占める高齢者人口の割合の推移の国際比較を見ると、ドイツで六五歳以上人口の割合が七%から倍の二四%に達した所要年数(倍化年数)は四〇年と最短であったが、その後、八〇〜九〇年代にはほぼ横ばいに推移し、九〇年代以降再び急速に増加している。このように、人口の高齢化はドイツが直面しているもつとも重大な課題となっている。

これまでドイツでは、老齢年金の支給開始年齢が六五歳であったことから、この比率を総人口に占める年金受給者の比率と考えれば、五〇年間に一〇ポイント以上の受給者の比率が伸びることになる。そのため、高齢化の進行は年金財政を悪化させ、さらに少子化が進み、年金保険料を支払う現役世代の人口減少が相俟って、年金財政はより逼迫することが予想されている。

2 高齢労働者の雇用状況と高失業率の原因

(1) 低い高齢者の就業率

ドイツでは六五歳定年(労働者が満六五歳以上に到達したときに雇用関係が終了する)を定めている企業が多いが、実際に労働者は五五歳以降に徐々に退職しはじめ、六五歳までの継続雇用は少ないと言われている。従来、ドイツの高齢者の就業意欲は日本のように高くはなく、老齢年金の受給が可能になると退職するのが通常であっ

た。老齢年金の支給開始年齢は六五歳であるが、実際には年金の早期受給が可能であるため、六〇歳代前半にはほとんどの人が退職して年金生活に入った。このような早期退職制度（早期年金制度）により、政策上も、高齢者の早期退職が奨励されてきた。

実態を見ると、二〇〇五年にはドイツ全体の失業者は約四八六万人であり、五〇～六〇歳の失業者はドイツ全体で約一二〇万人（全失業者の二五％）であった。^②この失業者のうち五五歳以降の高齢者は五八万人と推計されている。ドイツ全体の失業者は年々増加しているものの、五五歳以上の失業者が二〇〇〇年以降減少傾向にあるのは、早期退職政策から高齢者雇用政策に政策転換したことを理由に挙げることができるだろう。

五五～六五歳男性の就業率を見ると、一九九〇年代半ばには最低水準に落ち込んでいるが、このような政策転換もあり、その後は少しずつ増加傾向になっている。高齢労働者の就業率を見ると、五五～六四歳の高齢労働者の就業率は二〇〇〇年には三七・五％、二〇〇二年には三八・四％、二〇〇五年には四五・四％となっている。さらに他の推計によると、二〇一〇年以降は、四〇歳以上の就労者がそれ以下の若い就業者の数を上回ることが予想されている。もっとも、EU諸国における高齢者の就業率を見ると、スウェーデンの六九・四％が最も高く、次いでデンマーク（五九・五％）、イギリス（五六・九％）と続き、ドイツの高齢者の就業率は四五・四％とEU諸国の平均的な数値にとどまっている。

（2）高齢者の高失業率の原因

ドイツでは、九〇年代までに、主に五五～六五歳の中高年齢層は、高齢者パートタイム労働や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、また一般的であった。^③また、ドイツの高齢労働者の低い就業率は、一九七〇年代以降の失業率の増加に

直面したドイツ政府が、若年者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早期退職政策を積極的に採用してきたことに原因がある。このように、政策上も、労働市場の負担を軽減する政策目的から、早期退職政策と早期年金制度を組み合わせることににより、高齢者の早期退職が奨励されてきた。また、企業側も、この制度及び失業保険制度の利用により高齢者の早期退職を奨励し、さらに、高齢労働者も早期退職による完全引退と完全年金生活を好む傾向が見られた。その結果、ドイツでは公的年金受給開始年齢が六五歳であるにも関わらず、二〇〇四年のドイツ人の平均退職年齢は六一・三歳となっていた。スペインは六二・二歳、アイルランドは六二・八歳、スウェーデンは六二・八歳、イギリスでは六二・一歳など、ドイツより高い平均退職年数を達成している。高齢者雇用政策は、各国の労働市場の状況や制度的仕組みが大きく影響してくるものであり、ドイツでは前述したような早期退職制度の影響がここに現われているように思われる。

(3) 対策

上記のような高齢者雇用の実態に加え、年金財政の悪化による年金財政の見直し、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、これまでの早期退職政策から、高齢者雇用促進策へと転換する必要性が高まってきた。そこで、ドイツでは、高齢者の雇用機会を増大させるため、積極的な高齢者雇用政策を展開することが喫緊の課題となっている。具体的な施策としては、①これまでの早期退職政策を転換して、高齢者の就労継続を促進し、生涯労働時間を延長すること、②早期退職よりも継続就労を促進するための適切な財政的インセンティブを導入すること、③高齢労働者の中でも特に失業率の高い女性労働者や職業能力の低い労働者に対する対策を講じること、④職業訓練や生涯教育を提供し、積極的な労働市場政策を実施すること、⑤パートタイムなどの多様な雇用形態を促進するための法律を整備すること、などが必要とされている。

二 ハルツ改革以前の状況

大量失業の克服という大きな政策課題に対して、ドイツではシュレーダー政権下で、ハルツ法第一次～第四次及び労働市場改革法（以下、「ハルツ改革法」という）などの一連の法律が成立した（後述Ⅲ）。ここでは、まず、ハルツ改革法以前の中高齢労働者の雇用促進施策について確認しておく。

1 高齢労働者に関する法制度

ハルツ改革以前のドイツにおいても、高齢労働者の雇用については、事業所組織法第七五条二文、八〇条一項六号、九六条二項二文に関連する規定がおかれていた。事業所組織法は、①使用者及び労使協議会は、一定年齢以上の労働者が不当に解雇されないよう努めなければならない（七五条一項）、②労使協議会は一般的に、企業内で高齢者の雇用を促進するよう努めなければならない（八〇条一項）、③使用者及び労使協議会は職業訓練の実施において、高齢者の利益を考慮しなければならない（九六条二項）と規定している。また、解雇制限法の被解雇者選定における「社会的選択」や、勤続年数を基準として通常解雇を禁止する協約も、ドイツにおける高齢労働者に対する解雇保護システムである。

(1) 定年制に関する法規定⁵⁾

また、定年制に関する法制度としては、社会法典第六編第四一条がある。同条の定年に関する規定は、一九七二年年金改革法で最初に設けられたものであり、六五歳未満でかつ老齢年金を受給できる時点での一律退職を禁じていた。その結果、ドイツでは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、さら

に法で定める年金受給開始年齢が六五歳であることから、この年齢を一つの引退の時期とみなす傾向が強かった。一九七二年法は一九九二年年金改革法によりさらに強化され、社会法典第六編第四一条四項三文が追加された。

この追加条文により、六五歳未満の定年制を六五歳に延長するこれまでの規定から、老齢年金に接合した定年は六五歳定年も含めてすべて原則として無効になることが定められ、六五歳を超える雇用の継続が可能になった（すなわち事実上定年を廃止したことになる）。しかしながら、定年を廃止したことによって、後継者のための労働ポストが不足してしまったことや、中期的・長期的人事計画が制約されていることなど、人事政策上の理由による批判もあり、一九九四年改正では、六五歳未満の定年制は六五歳に延長されるが、六五歳定年制は禁止の対象とはならないこととなった。

(2) 年金の支給開始年齢と早期引退制度⁽⁶⁾

このような定年制度改革は、少子高齢化の進むドイツにおいて、社会保険料の引き上げ、老齢年金の切り下げ又は支給開始年齢引き上げを内容とする改革、さらには早期引退制度とあわせて行われてきた。

一九八二年には、社会民主党及び自民党の連立によるシュミット政権による支給開始年齢の柔軟化をもたらす改革が実施された。社会保険の加入期間が三五年間の者は、六三歳から自らの意思で引退年齢を選べるようにし、また、加入期間一五年以上の女性と過去一八ヶ月において一年以上失業していた者は、六〇歳からの支給を可能とした。さらに、三五年以上の加入期間のある労働不能ないし稼得不能の者は、六二歳から早期年金を支給されることとした。また、一九八四年には早期引退促進法が制定され、五八歳以上の労働者を解雇（賃金の六五%以上の手当を支給）し、若年者を雇用した場合に手当の三五%が助成される仕組みとなっていた。

その後、急速な少子高齢化の進展に伴う年金保険支出の増大を抑制するために、一九九二年の年金改革法に

より、一般的年金支給開始年齢は、段階的に六〇歳から六五歳に引上げられた（六五歳になるのは男性二〇〇三年、女性二〇〇五年）。さらに一九九九年年金改革では、年金水準を、就業中の可処分所得の七〇%から六三%に引き下げ、労働不能年金を稼得不能年金に統合することとした。

(3) 高齢者短時間労働法

企業の合理化努力の一環として、高齢労働者には公的年金支給開始年齢である六五歳に達する以前に早期退職の機会が与えられている。その中心的役割を果たしているのは、高齢者短時間労働法 (Allerleizeitgesetz-ALTZG) である。⁽⁷⁾ この法律は、①五五歳以上の高齢フルタイム労働者に対して退職前五年間は労働時間を半分に減少すること、②雇用主が五五歳あるいはそれ以上の労働者の労働時間を減少すれば、雇用主は連邦雇用庁から補助金を受給することとされている。そのメリットとして、企業にとってはこれまで高齢労働者に対して支払ってきた高い給料の負担を軽減することができる上、高齢労働者のノウハウを若い労働者に継承していくことができる。また、職業生活から年金生活へのなだらかな引退が可能になるという労働者側のメリットや、高齢労働者の労働時間を短縮した部分に失業者を採用したり、職業訓練生を受け入れることによって、若者の就業可能性が改善され、労働市場の重荷が軽減されるというメリットもある。

このように、労働者が五五歳以降に、フルタイム労働者の賃金の七〇%を受け取りながらパートタイムで働く選択肢が与えられて以降、高齢労働者のパートタイム労働が早期退職を代替するようになった。実際、多くの協約規定の中に高齢者短時間規定が導入され、高齢者パートのニーズが高まった。一九九七年時点では高齢者パートを希望する労働者は六千人程度であったが、二〇〇三年までに五万三千人に、さらに二〇〇四年上半期には七万九千人に増大した。⁽⁸⁾

高齢者パートタイム制度は、失業者等の雇入れの促進と高齢者の段階的引退の支援に資する限りは、年齢差別禁止に関するEC指令（後述）に違反しないと考えられる。しかし、最初は常勤で雇用を継続しその後完全に引退するというブロック制度が盛んに利用されており、段階的引退という目的達成のための適切な手段になっていない点に問題があるとされている。⁽⁹⁾

なお、同法は二〇〇九年に期限が切れることにともない、企業はこれまでのような早期退職促進及び助成金制度から転換し、新たな高齢者の人事制度を再構築する必要性に迫られている。

2 EUの高齢者雇用政策⁽¹⁰⁾

EU諸国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してこなかった。その理由は、経済不況及び若年労働者の過剰供給を背景に、高齢者は早期退職して若年者に雇用の機会を提供するように期待されたためであり、政労使が一体となって高齢者の早期退職を促してきたからである。

しかしながら、一九九〇年代に入りEU諸国の高齢化が急速に進み、税及び年金等社会保障負担の増大が危惧され、さらに高年齢労働者の早期退職促進政策は若年失業の改善策として効果的でないことが多くの研究で明確になると、今度は高齢者の雇用を促進し、高齢者にも社会保障の拠出者となることが期待されるようになった。

そこで、EUは一九九〇年代後半から、「活力ある高齢化」を大きな政策目標として掲げ、積極的な高齢者雇用対策に乗り出すこととなった。二〇〇〇年のリスボン欧州理事会では、EUの雇用率を二〇一〇年までに七〇%引き上げることとし、また、二〇〇一年のストックホルム欧州理事会では、高齢者（五五歳から六四歳、男女計）のEU平均就業率を二〇一〇年までに五〇%に引き上げる目標が設定された。さらに、二〇〇二年バル

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目標を掲げている。このように、EU諸国は、高齢者の早期退職政策から、「活力ある高齢化」を目指した高齢者雇用促進政策へと転換を図っている。

三 ハルツ改革施行後の高齢者に対する労働市場政策の展開

シュレーダー政権は「ハルツ委員会」報告(二〇〇二年八月)を踏まえて、二〇〇三年一月にハルツ第I法と第II法を成立させた(この法律は正確には、「労働市場における近代化サービスのための法律(Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt. 以下、「ハルツ第I〜IV法」という)。この中で、ドイツ政府は、高齢者の職場復帰や就業可能性の向上を図るいくつかの措置を講じている。

1 ハルツ第I法・第II法による改革

(1) 社会法典第三編の改正

社会法典第三編第四二一j条は、高齢者に対する賃金・給与支給保証(Entgeltssicherung)を規定した。この制度は、満五〇歳以上の高齢者は失業給付金受給資格(二八〇日)を有しており、この労働者が、保険義務を負う就業を開始したことにより、失業状態を終了もしくは回避した場合には、連邦雇用庁が従前の賃金額との差額の五〇%と法定年金保険の追加保険料を保証するものである。二〇〇七年末までの期限付き労働市場施策であり、一定の失業期間後に新たに就職することに対して、経済的インセンティブを与えることが期待されている¹²⁾。高齢

失業者が以前よりも低い賃金の職種に就くことが奨励されるが、財政上、保証される補助金額は支給されるはずの失業給付とほぼ同額になるとの見積もりが示されている¹³⁾。

また、満五五歳以上の失業者を雇用した使用者に対し、社会保険の拠出義務を免除する制度（強制失業保険の免除—*Befristung des Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung*—、社会法典第三編第四二一k条）がある。二〇〇三年から五五歳以上の高齢者を雇用する企業は失業保険料の支払を免除されている。これにより、三・二五%賃金コストが低下したとされている。

さらに、受入手当（*Eingliederungszuschuss*、社会法典第三編第四二一f条）は、五〇歳以上の高齢失業者を採用する企業は、雇用補助金を受給することができる。受入手当は、労働市場の一般的状況から受け入れが困難な採用が難しい失業者を企業が適切な常勤雇用を採用した場合に、企業に対して支給されるものである。

(2) 有期労働契約に関する規制の改革¹⁴⁾

二〇〇〇年二月二日に制定された「パートタイム労働及び有期労働契約に関する規定を定め並びに労働法の規定を改正し及び廃止するための法律」（*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen*、以下、「パート・有期労働契約法」という）によれば、満五八歳以上の労働者については、正当事由の不要な期限設定が上限や更新回数に制限なしに認められていた（パート・有期労働契約法一四三三項¹⁵⁾）。今回の労働市場改革に際しては、高年齢労働者に対する有期契約の利用を拡大する方向で規制緩和措置が実施され、パート・有期労働契約法が改正された¹⁶⁾。同法は、二〇〇三年一月一日のハルツ第I法により、二〇〇六年末までの時限措置として、満五八歳以上に関する特別な規制が満五二歳に引下げられた。その結果、二〇〇三年一月一日から二〇〇六年二月三十一日までに締結された満五二歳以上の有

期労働関係には法律上の制約（有期の期間や回数）は存在しない¹⁷⁾。

パート・有期労働契約法一四条三項の適用除外規定をめぐっては、年齢差別禁止規定等を盛り込んだEC指令「雇用および職業における平等取扱いの一般的枠組を設定する二〇〇〇年一月二七日の理事会指令（同年二月二日施行、以下「2000/78/EC指令」という）に抵触しないかどうかについて議論があった。当初は、①この規定は高齢者の雇用促進という立法目的を有していること（指令六条一項）、②年齢差別の禁止は雇用政策に大きな影響を与えることから、EU加盟国に広範な裁量を付与していること、③この事件はEC指令の国内法への実施期限（二〇〇六年一月二日）前であったこと等から、この規定はそのまま存続するものと考えられていた。しかし、二〇〇五年一月の欧州裁判所判決により、この規定は2000/78/EC指令に違反することが確認されている¹⁹⁾。

(c) ハルツ第II法による改革

架橋手当 (Brückengeld) と称される制度を設け、五五歳以上の失業者につき、連邦雇用局の職業紹介を辞することができず代わりに、従来の失業給付の半額を橋渡し金として支給することとした（二〇〇四年末まで）。期間は、最初の年金支給を受けられるときまでであり、最高で五年間支給される。なお、この処置を受ける者は、雇用統計上、失業者に参入されない。

2 ハルツ第III・IV法による改革

ハルツ第III法及び第IV法において、高齢者パートタイム法が改正された²⁰⁾。その理由としては、それまでの高齢者パートは主にブロックモデルが利用されており、この方法では立法者の意図（すなわち、労働市場の負担を軽

減する効果の他に、高齢労働者の経験を企業や若手従業員に継承していくという目的²¹⁾が達成されないからである。同法の目的は、高齢パートの促進をさらに展開していくとともに、継続的な労働時間の減少をとまなう高齢パートを促進することにある²²⁾。また同法は、これまでしばしば複雑であると感じられてきた詳細な規定を単純化し、また、ブロックモデルにおける支払不能保険への加入義務を導入した点も注目される²³⁾。

この法律によれば、労働者は使用者との合意によって、年金受給開始前に労働時間を短縮することができる。高齢者パートの方法としては三つのモデルが考えられている。「標準モデル」は、すべての高齢パートの期間中は労働時間を五〇%短縮する方法である。「段階モデル」は、二年間の高齢パート期間中、最初の六ヶ月間は一〇〇%の労働時間、次の六ヶ月間は七〇%、その次の六ヶ月間は五〇%、最後の六ヶ月間は三〇%の労働時間とする方法である。このモデルで重要なのは、高齢者パート法一条一項に規定されている。就業生活から年金生活へのなだらかな移行²⁴⁾という目的をもっとも良く実現する点にある。また、「ブロックモデル」は、通常の場合、五五歳から五七歳までフルタイム（一〇〇%の労働時間）で働き、その後は、就労が免除されるものである²⁵⁾。

高齢者パート法によれば、高齢者パートの開始時において少なくとも五五歳以上であり、過去五年間に一〇八〇日間社会保険義務のある雇用についていた労働者（高齢者パート法二条一項）が使用者との間で、従来の通常の週労働時間の五〇%に短縮することができる。これに同意した場合に、ブロックモデルで行うことも可能である（同法二条二項ないし三項）。また、労働時間の短縮によって生じる報酬の割合が過度になり過ぎないように、使用者は、最終総年収の七〇%までを支給し、また、法定年金保険の保険料を支払うこととされている。

高齢者パート法二条一項一文三号は、ドイツ国内のみならず、EUの他の国における保険義務のある雇用も、

過去の雇用期間の算定に当たって考慮されうると規定している。また、この規定を簡素化しかつ運用を容易にするという視点から、高齢者パート期間中に適用される労働時間の算定方法が変更された。⁽²⁶⁾ 高齢者パートに特徴的なのは、従来の週労働時間を半分にするという点である（高齢者パート法二条二項二文）。同法六条二項及び三項には、二段階で算定される週労働時間が定義づけられている。第一段階では、高齢者パートに移行する以前に、高齢者パートを希望した労働者との間でどのような労働時間の合意がなされたか、そして第二段階では、高齢者パートに移行する直前二四ヵ月を平均してどのような労働時間が標準的であったかを算出する。この数値が高齢者パートの労働時間を算定する根拠になる。

また、改正前の同法六条二項三文は、協約上規定された週労働時間を超える労働時間は、高齢者パートの標準的な労働時間の算定において考慮されないと規定されていたため、これまでの高齢者パートは、協約上の労働時間を基準に算定されていた。協約に拘束されない事業所においては、高齢者パートの求めに応じて時間を算定していたため、連邦雇用庁はその都度事業所の協約について調査しなければならなかった。そこで、改正高齢者パート法第六条は、二項三文並びに三項を削除して、協約を基準とした労働時間の算定を廃止した。これによって、協約に拘束される事業所の比較的長い労働時間は高齢者パート契約にとつてもはや障害ではなくなり、むしろ、同法二条一項二文に規定された従来の週労働時間の半分という基準については、各労働者のこれまでの労働時間に基づいて決定されることとなった。

3 その他の措置

(1) 起業のための補助金

事業を立ち上げる者への採用補助金であり、起業者が高齢失業者を採用する場合、採用補助金の支給を受けることができるものである。当該給付金は、総収入の五〇%を上限として、従業員五人未満の企業に対して一二ヶ月間支給される。

(2) 失業給付の給付期間短縮 (社会法典第一二七条)

従来、四五歳以上の失業者は最長三ヶ月間失業給付を受給することができたが、ハルツ第IV法により、失業給付金の最大資格期間は短縮され、二〇〇六年二月一日以降は五五歳未満の失業者は最長一二ヶ月、五五歳以上は最長一八ヶ月となった。

四 高齢者雇用政策の効果と評価及び今後の課題

1 改革の結果と問題点

(1) 高齢者雇用政策の結果

現状においてドイツの高齢者労働市場政策を評価することはできない。しかし、高齢労働者を対象とした様々な改革にもかかわらず、実際の利用者数は芳しくなく、高齢者雇用政策の成果は顕著にあらわれているとは言い難い。

その理由として、第一に、従来の早期退職政策から高齢者雇用促進政策の転換を図るとしながら、実際には高齢者の再就職には困難が伴う上、再就職先を見つけることができないまま社会保障支給の削減が行われている点を指摘することができる。手厚い社会保障のカットと雇用の促進はセットで行われなければならないものであり、

雇用の促進は政府の路線変更だけで上手くいくものではない。高齢者の雇用促進は、政労使が一体となって取り組むべき課題である。

第二に、労働者は政府が講じている様々な高齢者雇用政策について十分な情報を得ていないことが挙げられる。後述するように、特に賃金支給保証に関する情報提供が十分行われていないため、実際の利用者数が予想されていたほど伸びていないという結果が出ている。

第三に、ここ数十年続いてきた中高年労働者の早期退職政策の結果、使用者のみならず労働者自身も進んで早期退職を希望する場合が少なくなる。ドイツでは、中高年労働者の労働意欲はそれ程高くない点にも問題があると考えられる。

第四に、高齢者短時間労働法に基づく部分退職制度によって、退職のより柔軟な段階的移行が促進されることになっているが、実際にはそれはうまく機能していないことや、年金を受給しながらの就労を促進する施策はほとんど盛り込まれていないことも指摘できるだろう。

(2) 賃金支給保証に関する評価結果

ドイツ政府の報告書によると、労働市場改革における高齢者雇用政策のうち、賃金・給与支給保証に関する問題点が指摘されている。⁽²⁶⁾

二〇〇五年には、賃金支給保証を伴う助成措置へのアクセス件数は約五三〇〇件であり、新たなアクセスのうち約三分の一は東ドイツ地域であった。二〇〇五年に賃金支給保証を受けた者の大半は、月々二八五ユーロ以下、日額にして九・五ユーロの賃金支給保証を受けており、新たな雇用における手取り賃金は、以前より低く月々五七〇ユーロであった。助成金の額は東ドイツ地域より西ドイツ地域の方が約八%高かった。女性は月々二八五

ユーロ以下であり、それに対して男性は月々四〇五ユーロから七六五ユーロ（日額にして一三・五ユーロから二五・五ユーロ）と約二倍になっていた。

賃金支給保証については、連邦雇用庁が一定期間賃金差額の大部分を補助金で保証する、いわゆる義務給付（Pflichtleistung）になっており、連邦雇用庁には保証の額について裁量の余地はない。賃金支給保証の潜在的な利用者にとって連邦雇用庁の情報政策は非常に重要なものであるが、連邦雇用庁は賃金支給保証に戦略的意義を見出していないようである。実際、賃金支給保証の利用を希望する者へのインタビューによると、連邦雇用庁はこの賃金支給保証をそれ程積極的に宣伝しておらず、労働者は担当者から賃金支給保証についてほとんど情報を提供されていないという。また、二〇〇五年三月から四月の賃金支給保証の利用者によると、担当者との相談（対話）の中で賃金支給保証についてほとんどアドバイスされおらず、むしろ、彼ら（彼女たち）は自ら、連邦雇用庁から提供された情報資料を注意深く読み、また、賃金支給保証についてメディアから情報を入手したという。さらに、二〇〇四年末から二〇〇五年初めにかけて賃金支給保証を受けた三〇〇人を対象に行った調査によると、連邦雇用庁のアドバイスや仲介が職場探しに役立ったと答えたものは僅か一％程度であった。これに対して、回答者の五分の四以上（八四％）は、新たな職場を自分で探したとしており、次に多かったのは、個人的なつながりや職業上のつながり（ネットワーク）が三分の一となっている（複数回答可）。また、電話調査の結果によると、賃金支給保証に関する情報源として、職業紹介所による相談（一八％）、連邦雇用庁のパンフレット（二八％）、連邦雇用庁による賃金支給保証に関する説明会（一七％）などとなっている。

2 新たな試み〜年金制度改革とイニシアチブ50プラス

(1) 年金制度改革

ドイツ連邦政府は、二〇〇六年一月末、年金受給開始年齢適合法案を閣議決定した。同法案によれば、年金受給開始年齢は二〇一二年から二〇二九年までの期間に段階的に六五歳から六七歳に引き上げられていく。^{②7} 同法案では、一九四七年以降一九五八年までに生まれた者は、それぞれ一年につき一ヶ月ずつ受給開始時期が引延ばされるので、例えば一九五五年生まれの場合には、六五歳九ヶ月で年金の受給年齢に達することになる。さらに、一九五九年以降に生まれた者からは、引延ばしの幅が一年につき二ヶ月に拡大されるため、例えば一九六三年生まれの人の受給開始は、満六六歳と一〇ヶ月からである。そして一九六四年以降に生まれた者からは、満六七歳が受給開始時期とされる。^{②8} ただし、四五年以上年金保険料を納めた人は、従来どおり六五歳で満額の年金を受給することができる。

六五歳から六七歳に段階的に引き上げられる点は大きな制度改革の一つであり、年金支出を大きく減少させ、年金財政の健全化にとっては大きな効果が期待される。しかし、定年になって収入がなく年金も受け取れない高齢者の老後の生活保障という視点からは、年金支給開始年齢まで働くことができることが大前提であり、高齢者雇用政策の面でもさらなる改革が求められることになるであろう。

(2) イニシアチブ50プラス^{②9}

ドイツ政府は、二〇〇六年九月一三日、中高年労働者の雇用拡大、職業能力の向上を柱とした中高年雇用対策「イニシアチブ50プラス」を閣議決定した。この政策は、中高年労働者の雇用機会の拡大と職業能力の向上を目的としており、中高年労働者がより長く仕事を続けられるよう支援し、高齢の失業者に再就職の機会を提供する

ことが期待されている。このイニシアチブ50プラスプログラムを提出したフランツ・ミュンテフェリング労働社会相は、「二〇〇九年までには、五〇歳以上の労働者人口の比率を現在の四五％から五〇％に引き上げたいと考えている。年配者にも仕事のチャンスを与えるべきである」と述べている。

イニシアチブ50プラスの内容は、①二〇一〇年までに五〇歳以上の就業率を五五％に引き上げること、②五五歳以上の早期退職率を顕著に引き下げること、③コンピ・ローンや編入助成金を活用し、高齢失業者の再就職率を改善すること、④将来の労働市場の要請に適う技能を身につけるための職業再訓練への参加率を高めること、を具体的目標に掲げている。ここで注目に値するのは、コンピ・ローン及び職業再訓練である。

(a) コンピ・ローンと編入助成金

一般にコンピ・ローンとは、失業者を低賃金労働に従事させ、これを国家の補助金で助成するものである。イニシアチブ50プラスによるコンピ・ローンは、五〇歳を超える失業者が前職と比較して所得の低い職に新たに就いたとき、賃金補助金の受給資格を得る仕組みになっている。当該補助金の額は、初年度は手取り賃金の差額の五〇％、二年目からは三〇％が助成される。年金保険料についても、以前の賃金に対する保険料の九〇％が二年間支給される³⁰⁾。

また、中高年労働者を採用する使用者には編入助成金が支給される。中高年労働者を採用する事業所は、一年を超える雇用契約の場合は、最長三年間、少なくとも賃金の三〇％(最高で五〇％)を編入助成金として受給することができる。政府はこの編入助成金により、年間五〜七万人の中高年労働者の雇用を支援することを目標としている。

(b) 職業再訓練の促進

また、従来から、中高齢や低資格の労働者向けに職業再訓練を促進するために、従業員一〇〇人以下の企業において五〇歳以上の労働者は、認定された職業訓練コースを受講するための助成金を受け取る仕組みがあった。イニシアチブ50プラスでは、この制度を改定して、従業員二五〇人以下の企業に拡大するとともに、対象となる年齢を四五歳以上に引き下げることにより、中高齢労働者は、資格取得のための質の高い職業再訓練を自由に選択できるようにした。再訓練は、生涯学習の概念を満たす知識を構築するものであることから、ここでの教育訓練は企業のニーズに関するOJTとは異なるものであり、また従業員のニーズに適うより総合的なものでなければならぬとされている³¹⁾。

3 今後の課題

(1) 高齢者短時間労働法に代わる新たな政策

ドイツでは、法令上の制度ではないが、労働時間が労働協約で定められたものと乖離する場合に、時間外手当等によって金銭的に清算せずに、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として各労働者の労働時間貯蓄口座に記録していく「労働時間貯蓄口座制度 (Arbeitszeitkonto)」が普及している。これは、長い調整期間の枠内で各労働者の労働時間を銀行口座のように記録・管理し、一日八時間を超える時間外労働を休暇で補償する制度であり、高齢者パートタイム労働法 (二〇〇九年末までの時限立法) に代わる対策として注目されている。

(2) 「一般平等取扱法 (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz)」と年齢差別の禁止³²⁾

前述したように、EUでは、人種・民族禁止指令 (2000/43/EG)・雇用差別禁止指令 (2000/78/EG)・男女雇用差別禁止指令 (76/207/EG) など、差別禁止に関するEC指令が相次いで採択された。これらのEU指令によ

れば、人種、民族、宗教もしくは信条、障害、年齢、性的志向または性を理由とする労働法上の差別が禁止されている。そして、EU加盟国はこれらを期限までに国内法化することが求められており、ドイツでは二〇〇六年二月が国内法化の期限となっていた。

そこで、連邦政府は、二〇〇六年八月一八日、包括的な差別禁止法である「一般的平等取扱法 (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz)」、以下、「AGG」という⁽³³⁾を制定した。同法は、人種あるいは民族、性、宗教あるいは世界観、障害、年齢または性的志向を理由とする不利益取扱いを防止または排除することを目的としており、これらを理由とする不利益取扱いは禁止されている。もつとも、同法は、現に存在する不利益の排除および将来の不利益回避のための積極的是正措置や、年齢を理由とする異なる取扱いが職務の性質及びその遂行条件にとって本質的かつ重要な要請にもとづく場合には、異なる取扱いが正当化されるとしている。

特に、年齢を理由とする異なる取扱いについては、それが客観的かつ適正で、適法な目的によって正当化される⁽³⁴⁾、その達成手段が適正かつ必要である場合に有効となるとされている。目的の正当性は、個々の企業における職業との関連性や雇用政策、労働市場あるいは職業教育のような一般的な利益を考慮して判断される。例えば、若年者や高齢者を職業に編入するための雇用条件・労働条件や、企業年金における年齢基準、あるいは、老齢年金を受給できる時点を定年年齢とするなど、特に労働市場における高齢労働者の保護は重要であることから、異なる取扱いが正当化される範囲は広く認められることとされている。

これまでドイツでは、段階的な引退を促進するための制度として高齢者パートタイム制度や、中高年齢者の再就職を円滑にするための措置として、有期契約規制の緩和が講じられてきた。これらはいずれも、中高年齢労働者という一定年齢以上の労働者のみを対象とする政策であるため、一般的平等取扱法に抵触するのではないかと

問題が生じる可能性がある。事実、前述したようにパート・有期労働契約法の規定は、二〇〇五年一月の欧州裁判所判決でEC指令違反であることが確認されており、一般的平等取扱法との抵触問題が懸念されるところである。今後、ドイツにおける高齢者雇用促進政策は、この一般的平等取扱法の年齢差別禁止にも留意する必要がある。

五 日本の高齢者雇用政策の新モデル

1 日本の高齢者雇用の現状

日本においてもドイツと同様に、少子高齢化の進展による年金財政の負担軽減策として、年金の支給開始年齢の引上げが重要な政策手段として位置づけられている。被保険者が実際に受給し始める年齢を遅らせることができれば、年金財政にとってそれだけ負担が軽減されることになるからである。このように、実際に支給開始年齢を引上げるためには、雇用と年金の接続を強化することが必要であり、そのためには高齢者の就労の場の確保が課題となっている。

では、実際の日本の高齢者雇用の現状はどうなっているだろうか。平成一八年版「厚生労働白書」で日本の高齢者雇用の現状を見ると、中高年齢者の再就職は困難であり、加えて、中高年齢者は若年者に比べて長期失業者の割合が高く、一度失業すると再就職は困難な状況にあることが分かる³⁵⁾。また、労働政策研究・研修機構が行った中高年齢者の雇用に関するアンケート調査によると、回答企業のうち定年制の定めがある企業は九八・一%であり、うち再雇用制度や勤務延長制度などの継続雇用制度がある企業は八三・五%であった。

しかし、実際の適用状況を見ると、「会社が認めた者に限る」と答え企業が六六・七%と最も多く、「原則として希望者全員」は二一・一%となっており、定年後も本人の希望どおりに継続雇用されているわけではない現状を確認することができる。また、継続雇用制度を適用されたとしても、嘱託やパートに身分が変更されるとする企業は約七三%であり、正社員のままは二三・〇%にとどまっている。さらに、所属部署や労働時間は「変わらない」が多くを占めているものの、賃金は「減る」と回答がほとんどを占めている。

このように、中高年齢労働者の雇用失業情勢及び継続雇用は依然として厳しい状況にあり、加えて二〇〇七年から二〇〇九年には団塊世代の大量定年退職者が発生すると予想されていることから、本格的な高齢化社会に対応した高齢者雇用対策の充実喫緊の課題である。また、今後の年金財政を考えるにあたっては、高齢者が適当な仕事に就くことができるよう、再教育訓練などを通じて労働能力の質を高めるとともに、企業側にも継続雇用や再雇用制度の充実により高齢労働者の活用を図っていくことが望まれる。

2 現在の中高年齢者雇用政策

(一) これまでの中高年齢者の雇用政策

日本の中高年齢者の雇用政策は、一九七一年の「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」(中高年齢者雇用促進法)に始まり、一九七六年の「中高年齢者雇用促進法の改正」、さらに同法は一九八六年に「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)に改正された。高年齢者雇用安定法は、事業主が定年を定める場合には六〇歳以上とすることを努力義務とするなど、高年齢者の安定した雇用の確保の促進を図るための措置が講じられた。その後、六〇歳定年制の普及と六五歳までの継続雇用の促進、さらに、厚生年金の定額

部分の支給開始年齢を段階的に六〇歳から六五歳に引き上げる年金制度の改正を受けて、一九九四年に高齢者雇用安定法が改正され、六〇歳未満の定年制が禁止されるとともに、六五歳までの継続雇用の導入が事業主の努力義務とされた。このように、六〇歳定年制は義務化されているものの、六五歳までの雇用の確保は努力義務とされていることから、実態としても六五歳まで働ける場を確保する企業は約三〇％程度である。

(2) 二〇〇四年高齢者雇用安定法改正

少子高齢化の急速な進展を踏まえ、少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるようにするために、二〇〇四年に高齢者雇用安定法が改正された。同法は、二〇一三年までに厚生年金の定額部分の支給開始年齢が段階的に六五歳まで引き上げられるのに合わせて、二〇〇六年四月から、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のうちいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じることが事業主に義務づけられていた。その他、離職する高齢者に対する求職活動支援書の作成や交付、募集・採用の上限年齢を設定する際の原因の明示が、企業に求められるようになった。高齢者雇用安定法の改正により、企業は高齢者の就業機会の確保や継続雇用の実施を迫られるようになり、今後の人事労務管理の在り方を模索していくことが求められる。

3 ドイツの労働市場改革が日本に示唆するもの

ドイツと日本の高齢者雇用の類似点としては、①企業は高齢者をコスト高で使いにくい労働力だと見る傾向が強いこと、②高齢者の賃金についてはなんらかの見直しが必要であると考えていること、③高齢者雇用を促進するために、高齢者に適した仕事の開発が必要であると考えていること、また、相違点としては、①日本では従業員は働けるうちは働きたいと思っっているのに対して、ドイツでは職業生活から早く引退したいと考えていること、

②日本の企業は高齢者の継続雇用において企業が用意する条件のうち、労働時間に関して柔軟性があまりないのに対して、ドイツには短時間正社員の仕組みがあり、高齢者の多様な要望に応える条件が整っていること等が指摘されている。³⁷⁾

このような日独の高齢者雇用の類似点・相違点を踏まえた上で、今後の日本の高齢者雇用政策に対して、ドイツの高齢者雇用政策がどのような示唆を与えるかについて若干指摘したい。

第一に、高齢者がその意欲や能力・体力に応じた就労を実現するために、高齢労働者の多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保が重要であり、そのためにドイツの高齢者パートの考え方は非常に有益であると思われる。具体的には、各企業が短時間正社員制度を導入し、年金支給開始年齢までの間、正社員と同様の役割や責任を担いつつ、短時間勤務を行うことを希望した者に対して適用することが考えられる。実際、平成一八年版「労働経済白書」によると、高齢者の就業意欲が高く、年齢が高まるにつれ短時間勤務希望者の割合が急激に上昇していることから、短時間勤務などの非正規雇用の形態が高齢者の重要な就業機会になっている。また、改正高年齢者雇用安定法は継続雇用制度の導入等による六五歳までの雇用機会の確保を謳っており、六〇歳以降は労働者の希望に応じて短時間正社員としての高齢者パートを選択することができるような制度設計が求められる。

ここで重要なのは、ドイツの高齢者パートをそのまま取り入れるのではなく、高齢者短時間正社員制度として検討していくという点である。すでに述べたように、ドイツではブロックモデルの普及によって、本来意図した段階的引退という目的を達成する手段になっていないという問題が指摘されているため、日本で高齢者短時間正社員制度を導入するには、この点に留意する必要があるだろう。

第二に、再就職が困難な高齢者のための賃金支給保証や企業に対する受入手当などの施策、さらには高齢労働

者の自己訓練への費用償還や雇用・訓練プログラムは日本の労働市場政策にも参考になるであろう。もともと、ドイツでは賃金支給保証や受入手当は一定期間失業状態にある高齢者及びその者を採用する企業にインセンティブを与えるものとして導入されたものの、企業の視点からは必ずしも魅力的なものとはなっておらず、この効果は不十分であるとされている。新たなイニシアティブ50プラスが今後どのような効果をもたらすか注目したい。

また、中高年齢者の再就職支援として能力開発や雇用・訓練プログラムは、現在、日本でも様々な形で行われているが、既存の施策の有効性と効率性を向上させることが必要である。これまでのように企業や労働者自身の自助努力による能力開発だけではなく、中高年労働者が失業を経ずに再就職するためには、在職中から自分の適性や能力にあった能力開発を行うための国や企業による再就職支援が必要である。また、中高年齢者の長い職業経験と豊富な業務知識を生かして再就職先を見つけることや、職業相談機関における情報提供や事業主が行う再就職支援に向けた取り組み等の実効性を高めることが必要であり、そのためには行政が必要な支援・援助（場合によっては補助金支給などの助成措置）をしていく必要がある。

第三に、定年制を含めた年齢差別禁止法の導入は、今後、日本で大いに参考にすべきものであるが、年齢差別禁止法による定年制の廃止は必ずしもそのまま日本に導入できるといわけではない。その理由として、日本では年齢という要素が人事労務管理において依然として重要な役割を果たしていることから、法律による年齢差別の禁止は労働市場の混乱を招く恐れがあることや、定年制の雇用保障機能が失われると、高齢者の雇用機会の確保にかえって悪影響を及ぼす可能性があること等が指摘されている。また、年齢差別禁止法を導入して定年制を撤廃することにより、高齢者の就労が増加することが期待されるが、必ずしもそのような効果がないことは前述したドイツの経験がすでに証明しているところである。

現行法を見てみると、例えば六〇歳未満の定年を禁止する日本の高齢者雇用安定法は、定年制の雇用保障機能に着目して六〇歳までの雇用の安定を図るという趣旨であり、年令を理由とする差別を禁止するという考え方に基づくものではない。また、高齢者の保護や雇用促進のための優遇措置（例えば、労基法一四条第一項第二号の五年の有期労働契約）も、日本では雇用政策の観点から政策的配慮を加えて実施されてきたものであると理解されておられ、そこには、高齢者の保護や雇用促進のための優遇措置のような年令を用いた雇用管理が差別にあたるとの議論は殆ど存在しない。

このように、年齢差別禁止法は高齢者雇用政策の一つの選択肢になるであろうが、日本の雇用慣行・労働市場の状況を念頭に置いたうえで、中高年齢者の雇用機会の確保という目的との関係を踏まえて慎重に検討していく必要があるであろう。したがって、まずは、「事業主は、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めなければならない」旨の努力義務規定（雇用対策法）に基づき、中高年齢者の再就職促進のために、募集・採用時の年齢制限を是正する企業の取り組みを積極的に推進していくことが必要であると考ええる。

本稿は、平成一七・一八年度の二カ年にわたって科学研究費補助金を受けて行った、基盤研究（C）「労働市場政策の新モデルの提示」の研究成果の一部である。

- (1) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成一八年二月推計）」
- (2) <http://www.faz.net/s>
- (3) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 [Business Labor trend] (二〇〇六年一月) 二四頁。

- (4) 最近のIAB(ドイツ雇用市場研究所)の調査(二〇〇〇年)によると、ドイツ企業における現時点の雇用管理上の問題としては、「熟練労働力の不足」(三九・六%)、「追加訓練の緊急性」(二七・四%)、「従業員の高齢化」(二三・〇%)となっている。労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.13」第五章「ドイツの状況」(二〇〇四年)五一頁。
- (5) ドイツの定年制をめぐる立法政策については、櫻庭涼子「年齢差別禁止の差別法理としての特質」(四)——比較法的考察から得られるもの——法学協会雑誌第二二二巻第六号一二二頁が詳しい。定年制に関する法改正の動向については、桜庭論文に基づくものである。
- (6) (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」井口泰「第二部第五章ドイツ」担当(平成一五年三月)一〇九頁参照。
- (7) Gesetz v.23.7.1996, BGBl. I, 1078, in Kraft getreten am 1.8.1996.
- (8) Die Zeit vom 9.9.2004, S.39.
- (9) 櫻庭涼子「年齢差別禁止の差別法理としての特質」(五)——比較法的考察から得られるもの——法学協会雑誌第二二二巻第九号一二三頁。
- (10) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「Business Labor-Trend」(二〇〇六年一月)一一頁。
- (11) ハルトツ委員会報告の基本的な考え方は、「自助努力を呼び起し、保障を約束する(Eigenaktivitäten auslösen, Sicherheit einlösen)」として、その目標は、「三年間で失業者を半数以下の二〇〇万人にする」と設定した。また、同報告は、「積極的労働市場政策」から、「労働市場政策への積極化」への転換を主張した。この中で、高齢者対策としては、「橋渡しシステム(ブリッジシステム)」を導入し、五五歳以上の高齢者に、早期引退制度を適用し、失業者は求職活動を放棄するが、失業給付より二五%少ない手当と社会保険料相当を支給することが提案された。
- (12) 労働政策研究・研修機構「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—」労働政策研究報告書No.69(二〇〇六年)一一頁。
- (13) 前掲(注12)一〇頁。
- (14) 有期労働契約に関しては、その後、二〇〇三年二月二十四日「労働市場改革法(Arbeitsmarktreformgesetz)」によって、新規開業者については、正当事由なしに労働契約の期限設定が認められる期間が二年から最大四年まで拡大され

- た（同条一四条二a条として挿入）。有期契約の締結につき正当事由を求めない範囲を拡大することで、起業を容易にし、雇用の促進に影響を与えることを期待したものである。本稿では高齢者雇用に限定しているため、この点は省略する。
- (15) なお、一九九六年就業促進法によって導入されたときは、年齢は満六〇歳以上であったが、二〇〇〇年のパート・有期労働契約法制定時に満五八歳に引下げられた。
- (16) 有期雇用の利用状況を見ると、一九七〇年代はじめには、有期雇用は一一〇万、一九九一年には二四〇万（全労働関係の八％）、二〇〇〇年には二七〇万（九％）となっている。最近では有期の新規雇用の数が高くなっており、特に若者の有期雇用率が半数以上を占めている。二〇〇〇年には三〇歳以下の労働者の四人に一人は有期労働関係で働いている（一三〇万人）。一方、三〇〜四〇歳の労働者の率は八％（七六万人）、四〇〜六〇歳の高齢者グループは五％（七〇万）となっており、年齢が高くなるほど有期労働契約の割合は低くなっている。
- (17) 法案段階では五〇歳で二〇〇五年末までとなっていたが、同法一四条二項によって二年の有期契約を締結した場合には、実質的に満五〇歳から正当事由なしに有期契約を締結することが許される。
- (18) *EUGH vom 22.11.2005-Rechtssache C-144/04.*
- (19) 拙稿「海外判例レポート」労働判例九二二号（二〇〇六年）九六頁以下拙稿「高齢者を優遇する労働市場政策とEU指令の年齢差別規制」労働判例九二二号（二〇〇六年）九六頁以下、橋本陽子「年齢差別の成否と平等指令への国内法の強行的適合解釈義務」貿易と関税五四巻九号（二〇〇六年）七五頁以下、名古屋功「ドイツ有期労働契約法とEU指令との抵触」国際商事法務三四巻二二号（二〇〇六年）一六五〇頁以下がある。
- (20) *BGBI 2003, 2910ff. vom 23.12.2003 bzw. BGBI I 2003, 2993 vom 24.12.2003.*
- (21) *Joachim Weyand/Franz Josef Düwel, Das neue Arbeitsrecht, 2005, 237.*
- (22) 実際、二〇〇三年には六万九二〇〇人（前年に比べ一五％アップ）が高齢者パートで働いている。
- (23) *Joachim Weyand/Franz Josef Düwel, a.a.O., S.237.* なお、同法と二〇〇四年三月一日の年金保障の持続的な財政基盤の保障のための法律（年金持続法）は密接な関係がある。年金持続法は、年金保険料率算定方法の変更が柱で、年金を受給する側と、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、六三歳にならない限り定められた。

- (24) *Jochim Weyand/Fronz Josef Düwell, a.a.O., S.323.*
- (25) *Kallhoff, Umbau des Altersteilzeitgesetzes im Rahmen von „Hartz III“, NZA 2004, 692 (693f).*
- (26) *Evaluationsberichten 2005 und 2006 von Modul 1d (ZEW/IAT/IAB) <http://www.bmas.bund.de/>*
- (27) 連立政権の年金政策によれば、二〇一四年から二〇二二年までは毎年一カ月ずつ、二〇二五年から二〇二八年までは毎年二カ月ずつ年金支給開始年齢を引き上げるとされている。その結果、二〇一二年に一カ月引き上げることになり、一七年後の二〇二九年には六七歳への引き上げが完了することになる。藤本健太郎「ドイツの新連立政権の年金政策―少子高齢化をいかに乗り切るか―」海外社会保障研究一五五号(二〇〇六年)二〇頁。
- (28) <http://www.kpmg.or.jp/resources/newsletter/jp/german/200612/03.html>
- (29) *Material zum Information : Initiative 50 plus : Eckpunkte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland.*
- (30) 前掲(注10)三七頁。
- (31) 前掲(注3)三六頁。
- (32) 山川和義「差別禁止へのあらたな取組み―差別禁止法案の紹介」労働法律旬報一六〇八号(二〇〇五年)一一二頁。
Anderea Nicolai, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz-AGG ; Gregor Thüsing, Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz ; Flohr/Ring (Hrsg.), das neue Gleichbehandlungsgesetz.
- (33) 齋藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」外国の立法三三〇号(二〇〇六年)九一頁以下。
- (34) 前掲・山川論文(注32)一四頁。
- (35) 厚生労働省編「平成一八年版厚生労働白書」(二〇〇六年)七二頁。
- (36) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「Business Labor trend」二〇〇四年十一月、七頁以下。
- (37) 藤村博之「高齢者雇用の課題を考える―日独比較を中心に」『労働力の高齢化と日欧政府・企業の対応』日本労働

