

## 第5章 ドイツの状況

### 1. ドイツの高齢化と政労使の認識

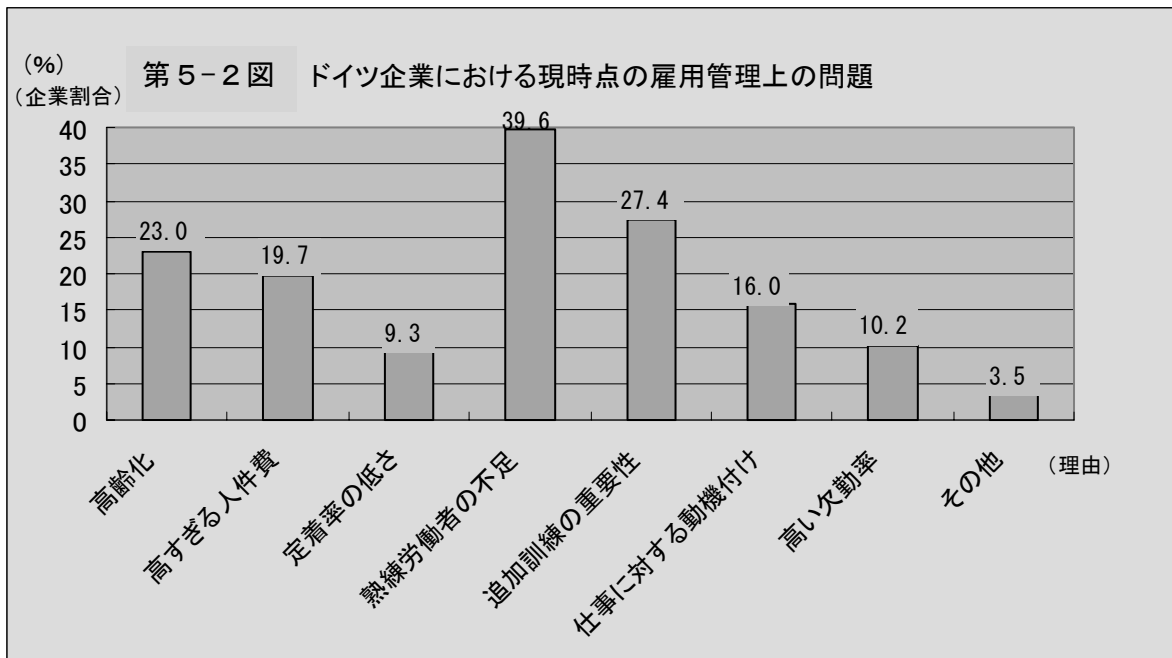
ドイツでも、少子化などから急速な高齢化の進展が予測される。第5-1表は、各国の合計特殊出生率の推移である。1980年では各国とも2.0を下回る水準まで低下している。2000年時点で合計特殊出生率が2.0を上回るのはアメリカのみであるが、ドイツは1.34と日本と並んで大変低い水準にある。こうした数字を踏まえ、政府はかなりの危機意識を持っている。しかし、高齢者本人、使用者、労働組合の危機意識は弱い。

第5-1表 各国別合計特殊出生率の推移

	1950	1960	1970	1980	1990	2000
日本	3.65	2.00	2.13	1.75	1.54	1.36
アメリカ	3.02	3.64	2.46	1.84	2.08	2.06
イギリス	2.19	2.57		1.90	1.85	1.64
フランス	2.92	2.72	2.47	1.99	1.78	1.89
ドイツ		2.34	2.01	1.46	1.45	1.34
オランダ	3.10	3.11	2.58	1.60	1.62	1.72
スウェーデン	2.32	2.17	1.94	1.68	2.13	1.54

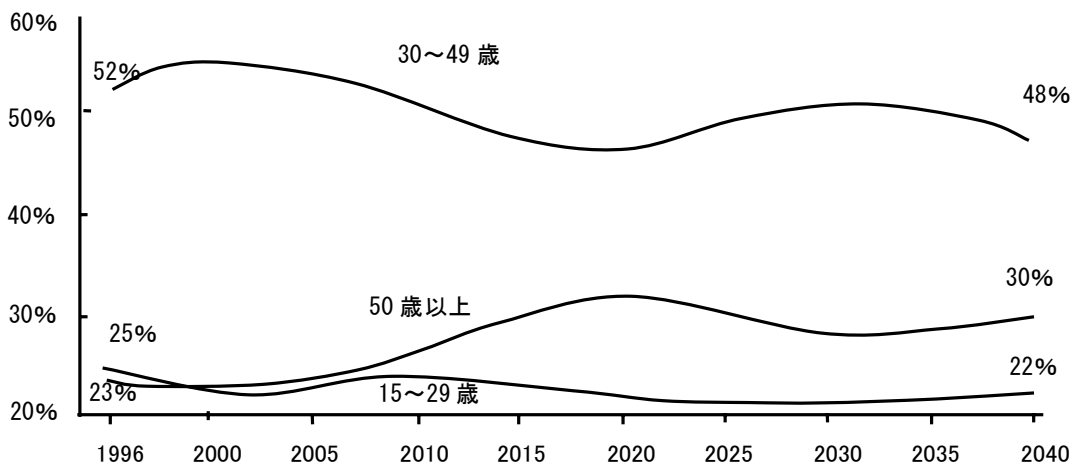
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所編、2000、『2000人口の動向 日本と世界—人口統計資料集—』厚生統計協会、1980年のイギリスおよび2000年EU諸国およびアメリカのデータは、EurostatのHPから。2000年日本は、国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成14年1月推計）』から。

最近のIAB（ドイツ雇用市場研究所）における企業調査（2000年）では、「従業員の高齢化」は、「熟練労働力の不足」（39.6%）、「追加訓練の緊急性」（27.4%）の次に来ている（23.0%）。高齢化への対処は、中長期的課題と考えられており（第5-2図）、むしろ、コスト削減の対象と考えられている。また、長年の政府・労使による早期引退政策もあり、労働者の早期引退志向も依然として強い。2000年では、平均引退年齢は、男性で、62.4歳（旧西ドイツ）、61.2歳（旧東ドイツ）、女性で、62.8歳（旧西ドイツ）、60.5歳（旧東ドイツ）となっている。



こうした労使の意識の背景として、日本と比べ、高齢化の深刻性がいまだ顕在化していないことがある。というのも、1990年代は、20歳代が減少したが、30歳代は増加した。そして、21世紀に入っても、初めの5～10年は50歳代の増加はすぐには起こらず、2010年前後から深刻化すると見込まれている（第5-3図）。

第5-3図 ドイツ労働力人口の年齢構成

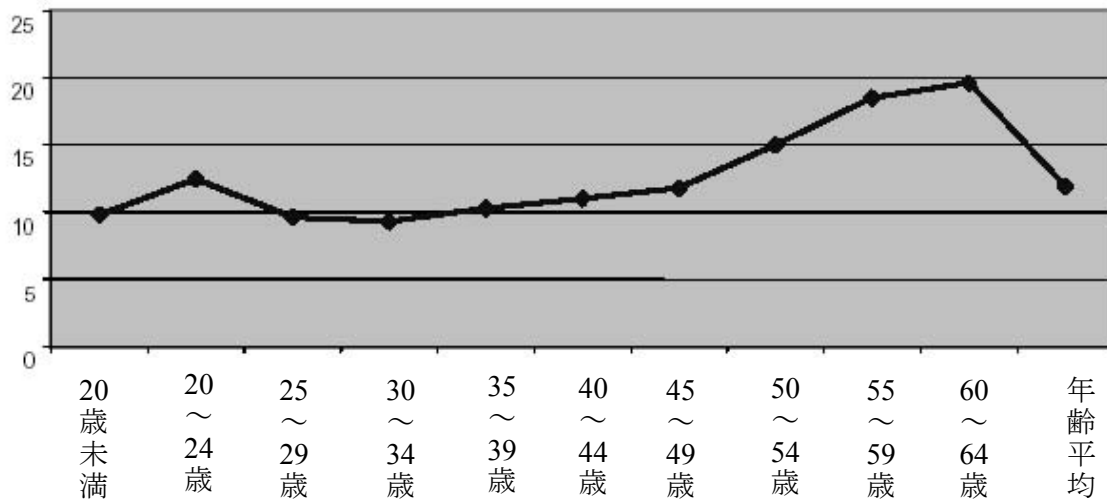


(資料出所) Fuchs/Thon: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht

## 2. 高齢者をめぐる労働市場状況

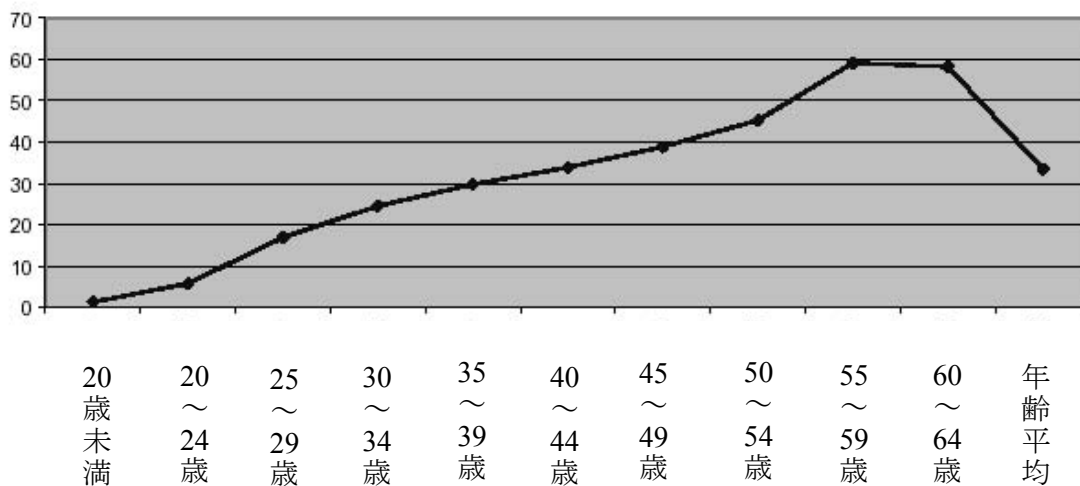
ドイツでは、在職者、特に高齢者に対する雇用保護は強く、企業は高齢者を雇いたがらない。また、企業の求める技能と高齢者が身に付けている技能とのミスマッチがあることや失業保険、障害者給付制度の影響もあり、いったん高齢者が失業すると、長期化しがちである。とくに、過去10年間をみると、高齢者の失業は、絶対数でも相対的にも増加している（第5-4、第5-5図）。

第5-4図 ドイツの年齢別失業率



(資料出所) Fuchs/Thon: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht

第5-5図 ドイツの年齢別長期失業者の割合 (2001年)



(資料出所) Fuchs/Thon: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht

ドイツでは、上述のように、雇用労働者、労働組合、事業主団体いずれも、早期退職制度による職業生活の短期化に肯定的であった。しかし、公的年金の財政問題には近年敏感となっている。一方で、早期退職制度は、失業を防ぐ手段ともなっている。特に東ドイツでは未だかつてないリストラクチャリングの影響が、この早期退職制度により緩和されている。また、何度も予測が出される労働市場における供給不足による隘路（ボトルネック）の存在は、今まで顕在化していないし、隘路の在否にかかわらず、高失業率の継続を予想する者が多い。ポッシュによると（European Employment Observatory Review: Spring 2003, p85）、「ドイツの早期引退のメンタリティからすると、完全雇用が実現してさえも、技能労働者不足の顕在化に対して、ドイツは高齢労働者の増加よりはむしろ移民労働に頼ることがありうる（conceivable）」。

### 3. 年齢に関する法制度

現行各法は、年齢差別禁止以外の方法で高齢者の雇用維持・促進を図っている。但し、「年金改革法」で65歳以後の定年は実施可能とされている。

- 不当解雇禁止法（Kündigungsschutzgesetz, KSchG）：50歳以上・55歳以上の労働者を解雇する際、退職金を多く支払うなど、若年者より解雇が難しい。
- 社会法典（Sozialgesetzbuch, SGB）：55歳以上の失業者を雇い入れた場合の給付金支給や職業訓練措置の提供
- 事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz BetrVG）：高齢者に関し以下の条項がある。
  - (a) 使用者および労使協議会は、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（75条1.2）
  - (b) 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（80条1.6）
  - (c) 使用者およ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（96条2.2）
- 連邦職員代表法（Bundespersönlichkeitsgesetz, BPersVG）：労使協議会が障害者、高齢者を含む保護を要する者の職業的統合と発展に努める義務。
- また、多くの産業別労働協約において55歳以降、又は一定の勤続年数後（5年か10年）、解雇ができなくなる規定を設けている。

### 4. 高齢者をめぐる政策状況

#### (1) 年金改革

1992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、60歳から65歳に引上げられ（65歳になるのは、男性2003年、女性2005年）、また、失業を理由とした先行的年金受給はしにくくなった。しかし、以下のような選択肢が存在した。

- (1) 12ヶ月の失業後、失業者は60歳で年金受給できる。
- (2) 35年以上保険料を支払っていれば、63歳で年金を受給できる。
- (3) 障害者ないし長期疾病者で働けない者は、60歳か65歳で通常の年金に切り替わる前、障害年金を受給する。

2004年3月の新年金改革法で、さらに、次のような改革がなされた。

- ① 年金計算に「年金制度の持続可能を考慮した要素」、すなわち、受給者人員と現役世代人口との比率を入れる。
- ② 失業ないし段階的な早期引退を理由とした早期引退年金の受給開始年齢を、2006年から2008年の間に60歳から63歳に上げる。

この結果、平均受給金額の対平均収入比率は、現在の53%から2020年には46%、2030年には43%に低下することになる。一方、保険料率は現在の19.5%から、2020年には20%を超え、2030年には22%となる。また、個人積立の補足年金を一層奨励するため、税優遇を現在の保険料率4%分から8%分まで今後引上げられる予定となっている。

なお、連邦政府は、今回の改革で結論が出なかった年金支給開始年齢の65歳からの引上げを、2008年に再度議論したい、としている。

## (2)労働市場政策

ドイツでは、高齢者は、以下のような積極的ないし受動的雇用政策の対象者である<sup>1</sup>。

- (1) 55歳以上の者は、雇用創出プログラムの優先対象となる。
- (2) 失業給付は年齢が上昇するにつれ大きく増える。被保険者期間が5年あれば、57歳の失業者は、44歳の者に比べ、20ヶ月長く失業給付を受けられる。
- (3) 1996年部分引退法で、55歳以上の者は、1年から5年の部分引退の時期50%まで労働時間を減らすことができる。事業主は従来最低70%の給与と年金保険料の90%を支給する。国は、労働時間の減少分が、失業者か訓練生のために使われた場合、部分引退者への支払い分と実際の稼働分との差額を補填する。なお、多くの利用者は、期間の前半をフル就業、後半を引退扱いとする「ブロック（塊）モデル」を選択し、国の狙い通りには進んでいない。
- (4) ハルツ委員会報告に基づく2003年1月の労働市場改革で、次のような高齢者雇用促進方策が打ち出された。
  - ① 失業者ないし失業のおそれがある50歳以上の高齢者が、低賃金雇用で就労した場合、一定の賃金等が補填される。
    - ・失業前の就労賃金と失業後の賃金の差額の50%
    - ・かさ上げされた年金保険料の補填

---

<sup>1</sup> Gerhard Bosch (2003) 参照。

- ② 55歳以上の失業者を雇用した事業主は、事業主負担分の失業保険料（3.25%）を免除される。
- ③ 期間雇用労働者の採用年齢の下限が58歳から52歳に、2006年末までにかけて段階的に拡張される。

## 5. 年齢障壁是正への取り組み

### (1) 職業生活における年齢差別

ネグレ教授は、ドイツでの職業生活における年齢差別は根強いとして、その理由として、以下のよう項目を挙げている。（日本労働研究機構、2002、p179）。

- ① 年齢により、選択的な人事採用政策
- ② 働きすぎ、誤った職務割当と不適切な雇用のローテーションにより、心身の業務遂行能力が早期に損なわれること
- ③ 年齢別の作業割当
- ④ 企業内の技能向上訓練、教育機会や企業の昇進制度における高齢労働者に対する差別
- ⑤ 経験を通じた知識習得、従業員間の知識が世代間継承する必要性の軽視
- ⑥ 人事評価の対象が短期間であること

### (2) 「50歳以上、やればできる」キャンペーン

高齢者の排除につながるこうした人事管理を変えようと、2000年にドイツ連邦雇用庁は、長期キャンペーン「50歳以上、やればできる」を開始した。技能を持つ50歳台の高齢失業者の再就職を促進するため、①高齢求職者のためにインターネットを使った求人情報プールを設置する、②個人面談による職業適性分析を行う、③的を絞った職業紹介、賃金助成、職業訓練、④高齢者の雇用をテーマにした雇用庁と使用者の協議、⑤高齢者と使用者の出会いの場の設定（ジョブフェア）、⑥企業に高齢労働者の持っている潜在的可能性、高齢者を雇う利点を周知するためのマスコミへの発表、宣伝パンフレットの作成、などである。このキャンペーンは、英国の取り組み——1993年からの「雇用継続」ゲッティング・オン・キャンペーン、1997年労働党政権発足以降の年齢多様性キャンペーン（2001年からエイジ・ポジティブ・キャンペーンに名称変更）——を大いに参考としている。

### (3) 優れた実践事例開発のための調査研究プロジェクト

日本においても、2000年度と2001年度の2カ年にわたり、ミレニアム・プロジェクトと称し、「年齢にとらわれることなく意欲と能力を活かして働ける経済・社会」の実現のための政策課題を明らかにするとともに、その具体的取り組みを提示するため、総合的で、かつ実証性の高い12のテーマで調査研究が行われた。EU諸国でも、近年、同様な趣旨からなる調査研究プロジェクトが公的機関の資金により盛んに行われている。

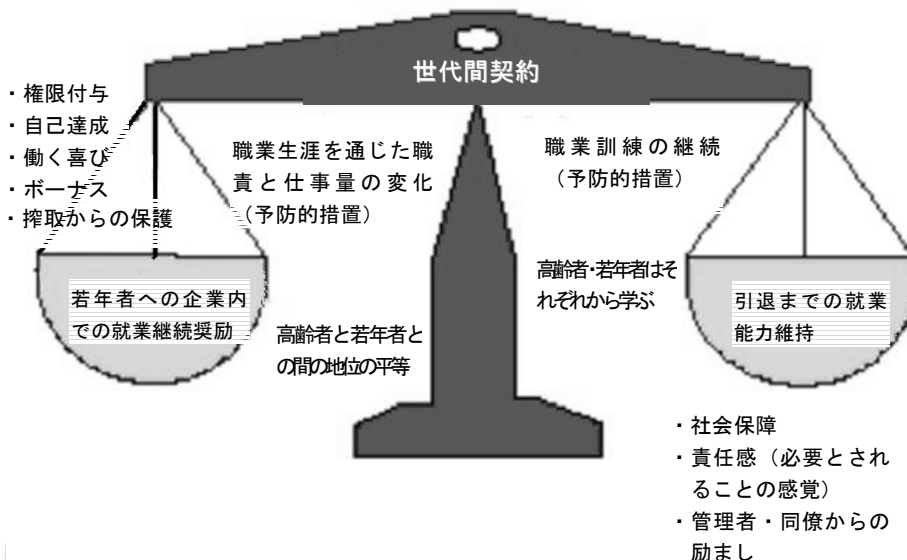
ドイツにおいても、連邦教育研究省（BMBF）が音頭を取るプロジェクトが進行している。

1996年から2000年にかけて、「ドイツの人口変動と雇用の将来」に関する5つの学際的研究プロジェクト・ネットワークに資金援助がされた。1999年からは、国民の意識啓発を重視したプロジェクトが始まった。2002年からは、連邦教育研究省は、“Demography-initiative”（人口主導）と称する別のプロジェクトを開始した。このプロジェクトには3つの職業団体（エンジニアリング、電機、手工業）が参画し、優れた実践事例開発のため127企業に資金提供がされている。年齢均衡の取れた職場づくりや高齢化に適した仕事・人事政策などがテーマとなっており、このプロジェクトに中心メンバーの一人として参画し筆者が2003年2月に意見交換した研究者（Hartmut Buck氏）によると、今後は、このプロジェクトで得られた事例を詳しく分析し他の企業でも実施可能な形で提供できるようにしたい、とのことであった。

#### (4) 職場における年齢の多様性(AGE DIVERSITY WORKPLACES)の強調

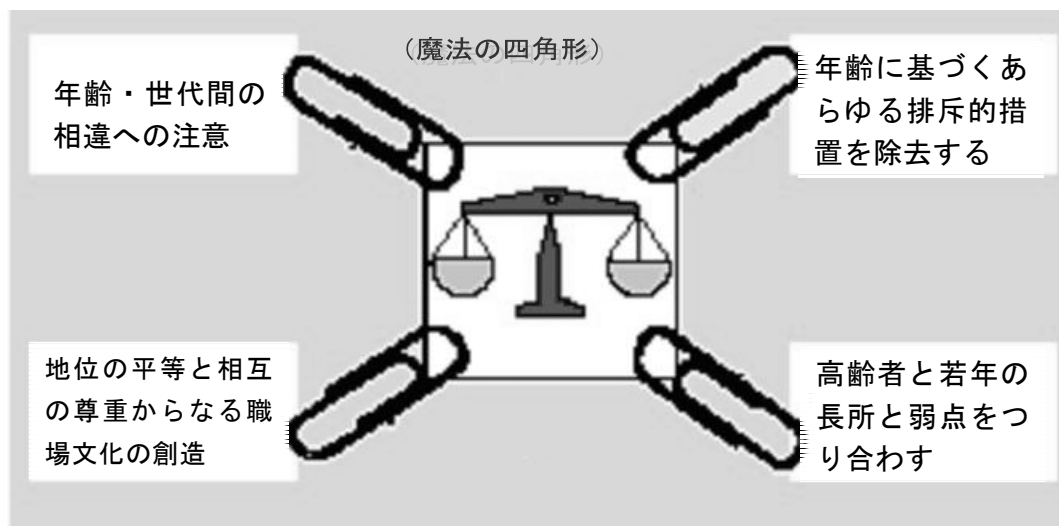
ドイツにおいても、多国籍企業を中心に、職場における年齢の多様性が重視されるようになってきている。政府による「50歳以上、やればできる」キャンペーン、優れた実践事例開発のための調査研究プロジェクトも影響している。例えば、GFAH（ドイツの著名研究所）のアネット・ケヒリング氏は、企業は、中（高）年と若年層をともに配慮しなくてはならず、①若年者への企業内での就業継続奨励、②従業員の見退までの就業能力維持が重要と主張する。（第5-6図）

第5-6図 人事政策における年齢バランス



そして、単純な解決策はないとして、人事政策を立案する際には、従業員の年齢均衡を図ることが重要として、次の4方策——①年齢・世代間の相違に注意を払うこと、②年齢に基づくあらゆる排斥的措置を除去すること、③地位の平等と相互の尊重からなる職場文化を創造すること、④高齢者と若年の長所と弱点をつり合わせること——を勧めている(第5-7図)。

第5-7図 年齢均衡の取れた人事政策



### (5) EU 指令への対応

EU 指令への対応では、年齢関係がドイツでは一番の問題と考えられている。第3章の第3-1表でみるように、多くの研究でドイツは解雇がし難い国に分類されている。このように、ドイツでは、多くの法律、労働協約に年齢の相違に基づく解雇、報酬、福利厚生規定があり、こうした規定をどこまで変えるべきか、政労使の意見調整に時間がかかると予想されている。ドイツ政府も、年齢関連については、EU 指令の適用延長を EU 委員会に申請済みである。

ドイツで、年齢差別是正への取り組みが遅れているのは、自由よりむしろ連帯を重視し、雇用保護が他の EU 諸国と比べても強い経済社会であることが大きいと思われる。こうしたドイツが、EU 指令に対しどのような対応をするのか大変注目される<sup>2</sup>。

## 6. おわりに

藤村博之は、以下のように職場の年齢管理に関する日独の類似点と相違点を指摘している。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、何らかの見直しが必要だと考えていること、(3) 高齢者雇用を進めるためには、高齢者に適した仕事の開発が必要だと考えていること、などを、

<sup>2</sup> 現在ドイツでは、EU 指令に対応するために家庭・高齢者・女性・若年省にプロジェクトチームが組織されている。その担当者 (Gisbert Schlichtmann) からの7月末時点のメールでは、各差別共通の単一法定化の方向で検討されている。



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考えているのに対し、ドイツでは、職業生活からできるだけ早く引退したいと考えていること、(2) 日本企業で、高齢者の継続雇用において企業が用意する条件のうち、労働時間に関しては柔軟性があまりない場合が多いのに対して、ドイツ企業には短時間正社員の仕組みがあり、高齢者が持っている多様な要望に応える条件が整っている、などを指摘している（日本労働研究機構、2003、p131-5）。

野川忍も、「日本のコンセンサス社会の根強さを踏まえれば、高齢者雇用の推進にあたり、ドイツ型の政労使による協力体制は不可欠であろう。」（日本労働研究機構、2002、p211）と述べている。

ドイツは、他の欧州諸国と比べ、相対的に日本との共通点が多い社会であると考えられる。相違点に十分留意しつつ、年齢障壁是正への取組みにしても、高齢者雇用政策全般での取組みにしても、大いに参考になるものと思われる。

#### <参考文献>

ゲールハルト・ネグレ（ドルトムント大学教授）、『平成 13 年度厚生労働省受託ミレニアムプロジェクト「諸外国における高齢者の雇用、就業の実態に関する研究」報告書』第 2 部 5 章、日本労働研究機構、2002 年

野川忍、同上ネグレ論文への解題

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』日本労働研究機構、2003.9

フレリヒ・フレリヒス（ドルトムント大学上級研究マネジャー）『ドイツにおける失業者の労働市場への再統合』, J I L 労働政策講演録⑥「ヨーロッパと日本の高齢者雇用」, 2002 年 7 月

Gerhard Bosch , European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on Older Workers - Germany”

Hartmut Bunck, Bernd Dworschak ( Fraunhofer IA0, Germany ) “Ageing and work in Germany — Challenges and solutions” in “Ageing and Work in Europe” , eds by Hartmut Buch, Bernd Dworschak , 2003

Lothar Funk, Cologne Institute for Business Research, IW, European Industrial Relations Observatory “Thematic feature – implementation of the EU Framework equal treatment Directive, Germany –“, 2003.8

Annegret köchling (GFAH Dortmund, Germany) “HumanResources Management under conditions of demographic change” in “Ageing and work in Europe” , eds by Hartmut Buch, Bernd Dworschak, 2003