

フランソワーズ・フォレット

ILCフランス理事長

マリー・アンヌ・ブリウ

ILCフランス学術部長

ジャン・クロード・サロー

ILCフランス財務部長

■ はじめに

50～70歳は身体面、心理面、認知面の健康について高齢者の将来を左右する重要な期間であり、社会の繁栄には50歳以上の人々の経験は欠かせない。フランスではこの年齢層の就労と財政面への貢献は不可欠である。彼らの持つ経済力が新たなイノベーションを伴うサービスを生む力となる。また、高齢層が若年層を財政的に支えることで世代間の平等が確立し、高齢者が若年労働者を指導することで、極めて重要な専門技能の伝承も可能である。

■ 人口の傾向

フランスは、合計特殊出生率が1.9という欧州有数の高さを誇るが、総人口のうち60歳未満の割合は減少しており、60歳以上の割合は依然として高い。出生時および60歳時の平均余命も上昇を続けている。平均寿命における女性優位は世界共通であり、出産の平均年齢も上がっているが、婚姻率は減少を続けている。おそらく婚姻よりも解消が容易な「連帯市民協約」(PACS) によるカップルが増加しているからである。高齢化は今後さらに進み、現役世代が1人で65歳以上あるいは20歳未満の人1人を支える状態に近づくと考えられる。

■ 労働の傾向

フランスでは引退年齢が早く(2006年60.9歳)、年々早まる傾向にある。60歳を過ぎると男性の就業率は著しく低下し、女性も欧州平均より低い水準にある。このため2005年の55～64歳の就業率は37.9%で、これはかなり低い水準である。2010年までに55～64歳の就業率を50%にするというEU目標の達成は不可能とは言えないまでも、困難である。今後、労働力人口は減少し、2015年までに10万人の労働者が不足すると危惧されている。

■ 就労および健康の状況

フランスの50～70歳の高齢者の健康状態は極めて良好

であり、就業率を高めるために有効な施策を実施する必要がある。

早い引退年齢：年金の受給開始年齢と「実際」の引退年齢との間に開きがあり、年金受給開始までの間、就労しない者は「引退前」手当もしくは失業手当を受給できる。その結果、フランスでは出生時平均余命が上がっているにもかかわらず、実際の引退年齢は次第に低下してきている。

高い給与水準：大半の国では50代半ばまで給与は上昇し、その後責任の変化にともない段階的に減少していく。だがフランスでは給与は年齢とともに上昇し続けて減少することはない。企業の収益面では高給の高齢者を解雇し、代わりに同じ能力の若年者に代えることが好ましいこととなる。

訓練の不足：一般的に若年者に比べ高齢者の訓練機会は少ないが、フランスでは若年者の訓練率すらかなり低い。これが転職の困難さや、労働市場の硬直化をもたらしており、高齢者の新たな技術習得の難しさの原因となっている。

■ 就労か引退か

高齢化社会の最重要課題が高齢者の就労であることは言うまでもない。現行の政策はすべて、実引退年齢を法的な引退年齢、すなわち社会保障制度の加入期間である41年を経た年齢に引き上げていくことを目指している。引退年齢の変更については各国で盛んに議論されており、多くの国で制度改革に成功している。一般的に、引退時期の延長に有効と考えられる3つの戦略がある。①年金受給額を削減する、②年齢や加入年に応じて年金の割増率を高める、③引退の最低年齢を定めることである。実際、欧州ではこの3つの戦略が広く普及しており、多くの国では2つ以上の戦略を組み合わせる形で実施している。フランスでは年金の満額受給に必要な年数を延長している。

今後、高齢者を支える現役世代が減少するので、賦課方式の年金制度は存続が危ぶまれている。引退後余命の伸び(女性は27年)により高齢者のライフスタイルも見直す必

■ フランス

推計人口(100万人)*1	61.4 (06年)
面積(1,000km ²)*1	552
国内総生産(10億米ドル)*2	2,546 (07年)
一人当たりGDP(米ドル)*2	40,090 (07年)
経済成長率(%)*2	1.9 (07年)
失業率(%)*3	8.3 (07年)
高齢化率*1	16.4 (05年)
平均寿命 男性(歳)*1	76.8 (05年)
平均寿命 女性(歳)*1	83.8 (05年)
合計特殊出生率*1	1.98 (06年)

*1 UN, Demographic Year Book 2006

*2 UN, National Accounts Main Aggregates Database, Updated Sept. 2008

*3 OECD, Employment Outlook 2008

要がある。したがって同じペース、同じ給与で長く働き続けるということではなく、年齢に配慮した人間工学に基づく職場改善、50歳以後の訓練、パートタイム就労、若年者への指導(熟練技能を高齢者から学ぶことは若年者にも有益である)など、職場環境を高齢者の就労に適応させ変革することが必要である。

また現在に至るまで「年齢」の要素は労働市場のニーズを支配する調整弁と見なされ、資金繰りが厳しい企業は人件費削減のために必要であればいつでも高齢者を放出した。その結果、年金制度は行き詰まり、企業内での世代間交流は欠如し、就労しない「サードエイジ」世代の急増(2005~2010年には、2000~2005年の48万人に比べ、毎年65万人の退職者が見込まれる)という深刻な問題を抱えるに至った。これだけでも経済・社会に対する政府の懸念、そして現在検討を進めている改革が正しいことは明らかである。

2003年、政府は引退予備軍の就労継続を促進する目的で様々な対策を取ったが、その効果は限られたものであった。就労継続者に対する年金増額、在職年金給付、段階的引退制度も労働市場の問題点や現状の専門技能の欠如を補うには十分ではない。労働者は年金制度の将来にまだ不安を覚えており、それゆえに今なお60歳あるいはそれ以前の引退を選択するのである。

こうした状況の中でも、高齢者が継続して労働市場に参加できるようインセンティブと機会を改善し、就労継続の阻害要因を取り除くための改革は進んでいる。改革には行政機関、企業、労働組合が次の点について協力することが重要である。

1. 引退および社会福祉制度を改革し、就労へのインセンティブを高めること(段階的引退、再雇用、在職年金給付)。フランスの年金制度は賦課方式であり、経営者と労働者による拠出金を中心である。これを補完する個人拠出方式の年金制度の導入も検討すること。
2. 経営者、労働者双方の意識改革を行うこと。
3. 安全な労働条件、就業促進に向け、雇用保護法を改正す

ること。

4. 技能の向上、取得のための訓練を推進すること。
5. 求職活動を行う高齢者が充実した職業紹介サービスを利用できるようにすること。
6. 労働条件を改善すること。
現在までに実施された主な対策は以下のとおりである。
 - 満額拠出期間を満たした、あるいは65歳になった被保険者への在職年金の給付を検討する。
 - 満額拠出期間を満たし、60歳以後も就業を継続している労働者に対して就労1年ごとに年金支給率を5%上乗せする。
 - 産業界と企業が高齢者の就労、仕事と技能の管理について協議を始め、55~64歳の就労率の向上を中心に、2009年末までに合意に達するよう義務付ける。
 - 高齢者の就労促進に十分な成果が見られない場合、退職拠出金の増額という形の制裁措置を2010年までに導入する。これにより、いかなる合意にも達しないセクターや企業は制裁の対象となる。
 - 官民で定年制を廃止するか、引退年齢を制限する。
 - 求職活動が免除される年齢(現在は57.5歳)を段階的に引き上げる。

■ おわりに

サクセスフル・エイジングの成功要因は、①健康であること、②就労などを通じて社会に継続的に参加することである。

今起こりつつある「長寿革命」は、男女平等および全世界の個人の健康、生活の質、活動、繁栄を促進できれば脅威ではなくチャンスである。労働市場の高齢者の生産的な参加を促し、高齢者の権利を損なわないことを保障しなければならない。平和な世界とは、あらゆる国が「長寿」という素晴らしい冒険の旅を等しく享受できる世界でもある。