

オランダにおける高齢者雇用促進政策

マリエツケ・ヴァン・デル・ワール

ILC オランダ ディレクター

オランダでは、10年以上前から Productive Aging が重要な政策課題とされてきた。オランダ社会における人口構造の変化は、政府財政の維持や経済成長の持続、そして社会保障制度（老齢年金を含む）や医療保険システムの存続を脅かすものである。労働力の減少および高齢の被扶養者数の増加により、労働人口の就労率の向上、なかでも高齢労働者の就労率を上げることや、労働期間の延長が必要となってきた。だが、これは単なる退職年齢引き上げの問題ではない。すべての年齢層の雇用を確保しつつ、高齢就職希望者向けの包括プログラムをいかにして促進するかという問題でもある。これは、より長く健康で生産的な労働生活を送るための絶対条件である。

1 ● 政府の雇用政策

高齢労働者の低い就労率や短い労働期間に対処するために、オランダにおいては、21世紀初めよりさまざまな政策が実施されてきた。

- **人口構造の変化の重大性についての認識の向上**
政労使による「高齢者と雇用タスクフォース」(2001～2004年)や「熟年労働」(2004～2008年)が中心となり、研究や広報活動を行った。
- **年齢に配慮した人事管理指針の促進**
人事管理指針策定のための助成金制度(2004～2010年)を設け、何百という大企業や中小企業、何千人もの労働者にプロジェクト助成金を提供した。
- **年齢差別(2004年)、健康と安全、および年金に関する法律の制定**
- **55歳以上労働者の雇用主に対する財政支援**
高齢者に対する転職時のボーナス支給、62歳以上を雇用している雇用主の社会保険料事業主負担分の減免、労働を継続する高齢労働者(2012年までは57歳以上、2013年以降は61歳以上の労働者)に対する税金控除が含まれている。
- **職業安定所(PES)による45歳以上の高齢就職希望者を対象としたキャンペーン**
- **就労率の向上に寄与する活動に対する助成**
就労や継続的な雇用の促進を目的としたプログラムやプロジェクト、年齢差別に対抗するプロジェクト、労働衛生の改善や安全を目指すプロジェクトなどが含まれる。
- **ソーシャル・パートナーの三者(政労使)協定**
2007年の就労協定や2010年の年金協定。後者は、ソーシャル・

パートナー(労使)の中心組織の2020年政策課題の採択へとつながった。これは高齢労働者と若年労働者の就労率の均等化を目指すもので、高齢労働者の就労、継続的な雇用、転職に対する投資の確約を目的としている。

特に「高齢者と雇用タスクフォース」は、高齢労働者と Productive Aging を政策課題に組み込むことに大きく貢献した。しかし、企業やセクター、ソーシャル・パートナーの組織(雇用者組織、労働組合、セクター間相互基金)の姿勢や実際の行動に対しては直接的に大きな影響力を発揮することはできなかった。

タスクフォースの提言

1. 全年齢グループの就労や継続的な雇用の可能性に焦点を置いた前向きなアプローチを奨励する。特に企業の雇用契約における年齢に関する規定については、個々に適した条項を開発する。例えば特別休暇の付与、給与満額支給の上での労働時間の軽減、厳しい労働時間やシフトの免除など。従来の契約により慣習化された高齢者に対する規定は、高齢期の転職を妨げる主要な障害であり、年齢面での平等待遇に関する法律に反するものである。
2. ソーシャル・パートナーの制度の活用。例えば、中小企業における継続雇用プログラムの促進を目的とする教育や訓練、健康や安全のためのセクター基金など。
3. 大企業や中小企業に対する長期プロジェクト助成金プログラムを開発し、年齢を意識した人事政策を奨励する。
4. 財政支援策を用いて、労働期間の延長を促進する。

2 ● 政策の成果

この10年間の政策の実施により、特に高齢者の就労率と労働期間の延長については大きな成果が得られた。

就労率は、2001～2011年では男女ともに着実に増加している。また、早期退職に関する抜本的な改革が行われた2006年以降はさらに加速している。就労率の男女間差異は、55～59歳では著しく縮小しているが、60～64歳ではまだそれほど顕著ではない。就労率は、男女ともに、EU平均を約10%上回っている。

平均退職年齢の上昇傾向は今後も継続するものと考えられる。これは年金の受給開始年齢が現在の65歳から、2024～25年までに67歳に徐々に引き上げられるためであり、

その後、平均寿命の延び次第ではさらに引き上げられる可能性もある。

表1 2001年、2006年、2011年における年齢グループ55～59歳および60～64歳の高齢労働者雇用率 (%)

歳	合計		男性		女性	
	55～59	60～64	55～59	60～64	55～59	60～64
2001年	48.2	13.7	66.2	20.2	29.7	7.2
2006年	55.8	20.8	71.0	29.2	39.5	12.3
2011年	68.2	36.0	81.7	46.6	54.6	25.4

出典：オランダ中央統計局

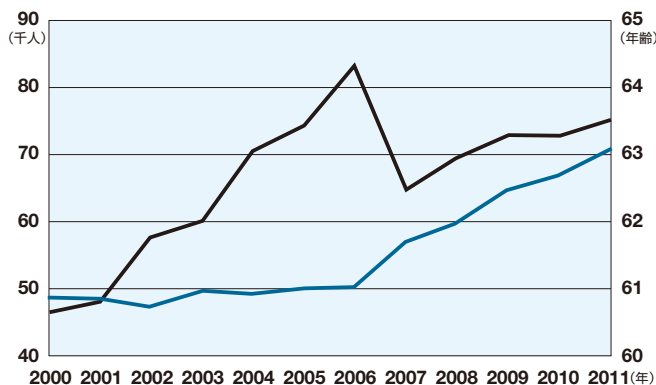


図1 2000～2011年の退職者人数および平均退職年齢

— 退職者人数 — 平均退職年齢

出典：オランダ中央統計局

3 ● 今後の課題

高齢者の就労率が増加し、労働期間が延長されたことはサクセス・ストーリーとも考えられるが、高齢の非雇用者を生産的な労働に取り込むことは十分ではない。

2008年以降、高齢就職希望者が適切な職を見つけることが非常に困難になっている。2009年には、55歳以上の就職希望者が採用されたのは、募集のわずか2%、しかも職に就けた者は、ほとんどの場合、比較的若い高齢者であった。職を見つける可能性は、非雇用期間が長くなるほど激減する。また、高齢の就職希望者が職を見つけたとしても、多くの場合は企業の主要ではない部署での単純労働であり、低賃金の短期雇用、さらにほとんどの場合が非常勤契約である。この意味では、さまざまな特権を満喫できる長期継続雇用者と、不幸にも年齢が上がってから職を失った者との間には、大きな格差がある。

マイナスの固定観念と年齢差別、生産性と賃金のギャップ（と感じられるもの）、不健康、時代遅れのスキルや訓練不足は、高齢就職希望者が末端に位置づけられる大きな要因である。

高齢就職希望者の立場が弱いのは、潜在的適応能力、すなわち彼らの教育レベルが大きく関係していると思われる。

表2 2011年における高齢労働者(55～64歳)の教育レベル別雇用率 (%)

教育レベル	合計	男性	女性
低	51.6	62.9	40.5
中	71.0	77.1	64.9
高	81.7	84.6	78.8

出典：オランダ中央統計局

教育レベルの低いグループの非就労者の多くは時代遅れのスキルや知識の持ち主で、健康上の問題を抱えていることも多い。彼らの大半は、以前は好ましくない労働条件のもとで、肉体的に厳しい職に従事していた。不健康な状態での非生産的人生を送ってきたことや、若い時に社会性やプロとしての技術をほとんど習得していないことは、退職後の「生活の質」が比較的低い、短い人生を予測している。したがって、特にこのグループの健康とスキルに投資することは現代社会の重要な課題である。

4 ● 課題

オランダでは年金受給開始年齢が徐々に引き上げられることになり、おそらく2013年から開始し、2024～25年までに67歳へ、その後、平均寿命の延び次第ではさらに引き上げられる可能性もある。しかしながら、「肉体的、精神的に厳しい職に就いている人が、健康的かつ生産的な方法で労働人生も延長できるよう促すにはどうすればよいのか」、「高齢期における転職を増加させ、高齢就職希望者の長期非就労状態をなくすとともに蓄積されたスキルと知識の永久的損失を防ぐにはどうすればよいのか?」といった課題については、明確な回答はまだ見つかっていない。

オランダがこれからもより長く健康的で生産的な労働人生を目指す流れを維持できるかどうかは、政府、ソーシャル・パートナー、企業や個々の労働者が、労働者の知識やスキル、健康的な労働および生活環境をどれだけ維持し、継続的に発展させることができるかに大きくかかっている。