

# 4 from NETHERLANDS ILCオランダ

ゲル・ティエレン

ILCオランダ専務理事

**オランダ**では1990年代半ばから雇用と引退が社会経済問題として浮上してきた。欧州高齢者年(1993年)に欧州雇用調査(1992年)の結果が発表されたが、オランダは非常に手厚い早期退職制度が普及しているため、55～64歳の就業率がわずか24%で、これが足かせとなり全体の就業率が欧州諸国中で最も低いというショッキングな結果であった。

早期退職制度は1980年代に若年層の失業対策として導入され、多くの労働者が65歳以前に進んで退職の道を選んだ。オランダは高い生産性を誇る富裕国であり、強力な「3本柱」と呼ばれる年金制度、①65歳以上対象の基礎年金、②企業・産業年金(早期退職条項が含まれることもある)、③個人年金と、手厚い身体障害保険で「豊かな老後」が保障されていた。早期退職が一般的となり55歳以上の年齢層は労働人口から消え去った。

その結果、法律で正当化された年齢差別が横行し、高齢者は社会経済システムから除外されたが、上述の1992年の統計ショックが契機となり、既に社会の流れは変わった。早期退職制度は徐々に廃止され、年金制度も改革された。しかし一度失った「生涯学習」「生涯職業人」「高齢者のもつ知識・経験を評価する」という文化を取り戻すことは簡単ではない。政府の様々な政策により、高齢者の就労が進展し、2008年の55～64歳の就業率は幸いにも45.2%を記録した。EU目標である「2010年に高齢者(55～64歳)就業率50%」の達成は十分に可能であると言われている。しかし直近の世界的な金融危機のみならず様々な面で、まだまだ道のりが遠いのが現状である。

2007年末の平均引退年齢は61.5歳であった。65歳以降も働き続ける人はわずか11%で、その大半はパートタイム労働である。2035年には総人口はピークを迎え、それ以後ゆっくり減少するが、反対に65歳以上の高齢者人口は240万人(14%)から2038年には430万人(25%)に増加すると予想されている。これは総労働人口の47%に匹敵する数字である。

## ■ 年齢均等待遇法

2004年5月、オランダは差別撤廃に関するEU指令を実行し、「雇用における均等待遇法」を公布した。同法は、雇用者、被雇用者双方に年齢差別と闘う手段を与え、募集・採用、任命、雇用仲介、教育、昇進、解雇、雇用条件、労働条件における企業の差別的慣行の是正を目指している。均等待遇委員会や裁判所を通じて企業の不当な差別を回避・防止することが目的である。しかし企業には、企業間の産業労働協約の下での高齢者の優遇条件を廃止することや労働者の年齢に関係なく1人ひとりを対象とした社会保護システムの確立には依然として強い抵抗感がある。産業労働協約に関する最近の調査では、協約の76%にシフト制がないなどこれまでと変わらない。高齢者対応の労働時間を定め、労働時間の短縮を定めているケースは60%である。注目すべきは、近年、こうした産業労働協約の下での部分的引退(Part time retirement)が少なくなってきたことである。2006年に「65歳定年退職制と同時点での部分的引退選択の機会」を企業に義務付ける法律が可決されたからである。現役の年金制度加入者は部分的引退を選択できるようになり、65歳以降も働くことが可能となった。

## ■ 生産性の向上と参加を促す

社会保護システムは徐々に変化している。すなわち、全体的なセーフティネットから、健康とフィットネス、学習と訓練、雇用の流動性と中間管理職の能力向上など生涯にわたる労働者の労働適応能力と企業のエンプロイアビリティにインセンティブを与える予防的な先取り型のシステムへと移行している。その結果、労働衛生管理と年齢対応政策が重要性を増している。建設業や教育部門では既に採用されているが、フィンランド労働衛生研究所の「労働適応能力指標(WAI)」は、労働者の生涯にわたる生産性と参加を促す積極的な政策立案の強力な土台である。

ILCオランダは政府の「労働と所得に関する協議会」が

## ■オランダ

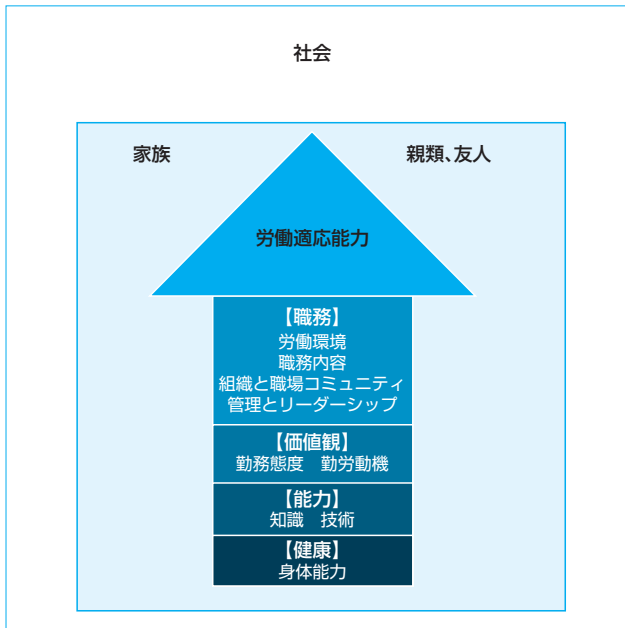
|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| 推計人口(100万人)*1               | 16.4 (06年)   |
| 面積(1,000km <sup>2</sup> )*1 | 42           |
| 国内総生産(10億米ドル)*2             | 766 (07年)    |
| 一人当たりGDP(米ドル)*2             | 46,669 (07年) |
| 経済成長率(%)*2                  | 3.5 (07年)    |
| 失業率(%)*3                    | 3.2 (07年)    |
| 高齢化率*1                      | 14.3 (06年)   |
| 平均寿命 男性(歳)*1                | 77.4 (06年)   |
| 平均寿命 女性(歳)*1                | 81.7 (06年)   |
| 合計特殊出生率*1                   | 1.72 (06年)   |

\*1 UN, Demographic Year Book 2006

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

\*3 OECD, Employment Outlook 2008

図1：ワーカビリティの家(労働適応能力の考え方)



オランダでのWAIの普及促進に向けた基盤を整備するに至るプロセスに大きな役割を果たした。

### ■ ダイバーシティ・マネジメント

性別、民族、年齢、宗教、障害に関係なくあらゆる人々が働くことができるようにする包括的な政策のために新たな基準が必要である。多様性を尊重し、高めることが目的である。政策の基準は年齢に代わり、労働適応能力とエンプロイアビリティが中心になるが、年齢的な特徴や状態（たとえば健康）が新たな基準に必ず反映されることが重要である。

### ■ ベスト・プラクティスの開発と共有

オランダ政府は「年齢対応政策」に賛同する革新的な企業や組織に対し、高齢者の就労促進プロジェクトの開発のために助成金を出している。すでに産業界や行政部門で被雇用者の年齢が比較的高い組織を中心に320の企業が参

加している。プロジェクトを評価するには時期尚早であるが、2006年の導入以来、意識啓発と課題設定に多大な効果を上げている。参加団体のコーディネーターである「グレイ・ワーク (Grijs Werkt)」は、専門家会議の開催やシニアパワー賞の授与を通して、社会にベスト・プラクティスの周知をはかっている。グレイ・ワークの分析によれば、企業の高齢化対策はかなり遅れており、高齢者に対する根強い偏見、変化に対する全般的な関心の欠如、いたずらに年齢の違いを対立的にみる傾向も認められる。企業は就労していない高齢者の資質を信用せず、高齢者よりも希少な若年層を乱用する傾向にあるからである。高齢者の均等待遇に力を入れ、高齢者に対する企業の固定観念を排除するためにも、公共部門で示されたベスト・プラクティスを通して啓蒙活動が必要である。グレイ・ワークは厳しい労働市場で熟練の高齢労働者の持つ経済価値を重視することを主張している。転換期はもうそこまで来ており、これを逃せば失敗するとも警告している。

### ■ ボランティア活動

オランダではボランティア活動が非常に盛んである。労働力不足になれば、ボランティア活動やインフォーマルの介護部門が厳しい状況に置かれることは必至である。ベビーブーム世代の潜在能力を取り込み、就労していない高齢者の積極的なボランティア活動への参加を促し、活動とそのネットワークを築くための訓練が必要である。高齢者が部分引退制度を利用して有給から無給へと、あるいは無給から有給という形で参加することができれば、人生をより有意義に、目的意識をもって健康に暮らすことができる。それにはIT化の推進が有効だが、まずインフォーマルおよびフォーマルのヘルスケア分野からはじめるべきである。