

第7章 オランダの状況

1. オランダの高齢者雇用政策

(1) 早期引退文化の定着

1982年、オランダの政労使は、当時の深刻な経済状況（失業率の増加、財政赤字など）に対応し、「ワッセナウ合意」を締結し、ワークシェアリングを本格的に導入した。①労働組合は賃金抑制に協力する、②企業側は雇用確保と時短を実施する、③政府は財政支出を抑制し減税を実施する、というものである。こうした経済社会情勢の下、若年者の雇用が優先され、高齢者の早期引退も奨励されたが、次の3つの制度が早期引退ルートとして利用された。

- ・ 任意早期引退ルート

産業別労働協約に基づく任意早期引退制度（VUT）で、税制上の優遇が受けられる。表面的には個々の労働者の選択による自主的な制度である。給付開始年齢は産業により異なるが、従来賃金の8割から10割の給付を提供する。

- ・ 失業ルート

失業保険などにより、公的年金受給開始年齢まで最終 勤労所得の7割の給付を受けられるというものである。「高齢者指針」（整理解雇の際、高齢者を優先させていいとする政府規則）と「57.5歳規則」（57.5歳以上の者は求職活動せずに65歳まで失業給付を受給できる）により、企業にも高齢者にも魅力的な選択肢であった。

- ・ 障害給付ルート

1年間継続的に障害状態にあり、少なくともなお15%障害が残る65歳未満の者に支給される。受給者の半数以上が50歳以上である。公的な疾病給付、障害給付は最終勤労所得の各80%、75%であり、多くの使用者が上乘せ給付をしている。従来、障害が原因で適当な仕事が見出しえないのであれば、部分的な障害であっても満額給付が出るなど緩い運用をしていた。

早期引退促進により、オランダでは、1970年代以降90年代前半にかけて男性高齢者（55歳～64歳）の就業率（就業者数を人口で割った数字）は、1971年には79.3%の水準から、1993年には40.5%まで低下し、欧州でも最低レベルとなった。

(2) 遅い引退の奨励への転換

オランダは、1990年代後半、政府は長年の早期引退政策から、引退を延期する方向に政策を大転換し、高齢者の就業率も1990年代半ば以降上昇に転じた。55～64歳男性の就業率は、1993年の40.5%から2002年には54.7%に大きく上昇した（第2章表1を参照のこと）。

産業別労働協約に基づく任意早期引退制度（VUT）については、近年の見直しで、賦課方式から各自の積立分を増やす方式に変更され、給付額の計算も最終賃金ではなく平均賃金を基礎になされることとなった。事業主にとってはコスト削減、労働者にとっては選択の拡大

ではあるが、引退延期につながっている。

失業保険については、「57.5 規則」の早期撤廃を狙っているが、オランダでは大変流動的な政治情勢が続いているため、改定が中々実現しない。

障害保険（WAO）については、1990 年代に入り、この制度による早期引退を困難にするため、数回制度改正が行われた。まず、労働市場要因が除去（まだまだ要件が緩いとの批判が多いが）された。さらに、労働能力の低下と病気・傷害に「直接かつ客観的な関係」が必要とされた。さらに 1998 年改正で、障害者の新規認定実績に基づき、産業・企業ごとに保険料に差をつける（障害者が多く出ると保険料が高くなる）システムが導入された。

(3)就業率目標と「高齢者と雇用タスクフォース」

オランダ政府は、EU のストックホルム目標（EU 平均で 55～65 歳の高齢者就業者を 2010 年 50%にする。第 2 章参照。）に呼応し、毎年高齢者を 3.4%増加させ、2010 年までに 50%とする目標を打ち出している。EU 委員会もオランダについては十分可能性があるとしている。

オランダ政府は、2001 年 6 月、高齢者雇用政策を政労使その他のトップレベルで協議する「高齢者と雇用タスクフォース」を設立した。この「高齢者と雇用タスクフォース」の議長は、フリースランド州知事エッド・ナイペルス氏で、オランダ経団連、オランダ労働組合総連合（FNV）など政労使のリーダーや有力マスメディア関係者などがメンバーとなっている。

第 1 回中間報告”Rather honey than vinegar（強制よりは誘導で）”を 2002 年 4 月に、第 2 回中間報告”Count yourself lucky”（自分を幸福と思え）を 2003 年 2 月に出し、2003 年秋に最終報告を予定している。第 1 回中間報告（強制よりは誘導で）では、①厳しい年齢制限の除去、②選択肢を減らさない前提での、年金受給開始年齢到達時での強制退職の是正、③高齢者をより目に見える形に、④情報コミュニケーション技術（ICT）の重要性、⑤訓練の重要性、⑥健康投資の確保、⑦経済誘導措置の効果を明確に、⑧モデル事例の広汎な開発を、⑨労働力の高齢化に対する金融機関の助言の重要性、⑩高齢者問題全般にむらのない研究の推進、⑪高齢者問題は多くの省庁の連携で、の 11 項目からなる提言が出されている。付言すると、①の年齢制限の除去では、特に、高齢者に働きやすい就業環境の改善と漸進的引退の奨励が挙げられている。②の強制退職の是正では、本人が希望すれば、65 歳の時点で、使用者との間で雇用継続するか新たな契約に入るか協議できる労使合意を結ぶべきだ、との提案をしている。但し、現在 65 歳時点で就労継続する者は 11%に過ぎず長期的な効果を期待しているのが面白い。

第 2 回中間報告（自分を幸福と思え）では、より長く働くことの重要性が強調されている（Dutch people will have to work longer.）。マネー、健康、認識（理解）、個人的能力開発、自由の 5 つの分野にまたがり、28 の問題提起をしている。例えば、これまで試みられていない才能を開発せよ、誰もがいつでも好奇心豊かに、などの指摘は興味深い。

最終報告は、2003 年 12 月に出され、次のような目標が提示されている。

- ①企業の年齢構成をバランスさせること（年齢の多様性の管理）。
- ②高齢者にキャリアを継続させるよりよい可能性を提供すること。
- ③45歳以上の労働力率を高めること。
- ④好事例(good practice)、最良の実践事例(best practices)作りを促進し、広め、意識を喚起し、議論を活発にし、世論を新しい考え方に向けること。

（４）最近の高齢者雇用促進策

近年、高齢者の雇用促進にオランダ政府は大変力を入れており、多くの手段が導入されている。2002年4月には、58歳以上のすべての在籍者について、事業主負担分の社会保険料を免除し、一方高齢者自身には税控除を実施した。労働協約についても、60歳以上の高齢者について、時間短縮、特別年次休暇の付与、残業・深夜勤務の減少などを規定したものが増えている。

2. オランダ企業における人事政策

オランダ・ナイメヘン大学のデルスン教授によると、オランダでは、35歳から40歳になると、使用者の関心が非常に下がり、もはや職務評価面接はなくなり、訓練機会も少なくなる。そして、加齢につれ、職務経験の量は増えるが経験の幅は狭まる、と言う¹。

デルスン論文で面白いのは、オランダにおいても、賃金カーブは年齢とともに上昇するが労働生産性のピークは45歳前後である。そして、この仕組みは若年者（長期雇用されるとメリットが大きい）にも高齢者（余剰になると失うものが大きい）にも企業への献身（コミットメント）を生み出しているが、将来的にはこの年功給はコスト問題を生み出すだろうと予測され、事業主は高齢者の雇用を余剰と考えがちになる、と日本でもよく耳にする議論を展開していることである。

このように、従業員の高齢化の影響を後ろ向きにとらえる事業主が、オランダでもまだまだ多いが、経済が比較的堅調で労働力不足基調にあるため、年齢障壁の軽減など高齢者の活用の必要性の認識は着実に浸透しつつある。

3. 政府における年齢差別是正への取り組み

オランダ憲法は、宗教・人生観・政治的信念、人種、性を除くと、「他のあるゆる事由による」との一般的文言で差別を禁止している。労働市場における年齢差別につき憲法に基づき、これまで数十の訴訟が起こされているという²。

¹ Lei Delsen, "Aging and work in the Netherlands", in 'Ageing and work in Europe', eds by Hartmut Buch, Bernd Dworschak, 2003

² Hornstein(2001)。憲法規定に基づき年齢差別を立証することはきわめて難しいが、勝訴の事例もあるという（同

オランダでは、高齢化の進行と人手不足という労働市場の変化の中で、1990年代後半に政治家や国民の間で年齢差別に対する認識が急速に高まったとされる。早期引退を若年失業などの「解決策」ではなく、高齢化の進展などを考えると、「是正すべき問題」とする見方に変わってきた。1996年初めまで年齢差別は、高齢者自身の広範な「差別経験」に深く根ざした政治問題だとは思われていなかった。しかし、1995年に、「高齢者政策に関する包括的行動計画 1995—98年」が発表され、なかでも年齢差別の問題に重点が置かれたこと、1996年2月29日、1994年に設立され政府の助成を受けているNGO「全国年齢差別対策局（Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie）」が「年齢差別に関する苦情申し立て全国デー」を設け、合計2,538人もものが年齢差別を受けたと報告したことなどから、にわかに政策論議になり、メディアにも取り上げられた。年齢差別（特に労働における年齢差別）が予想以上に広がっているのではないか、という見方が急に浮上したという³。

その後、政府によるキャンペーンなどの諸政策が行われた他、年齢差別を禁止する法律の制定が何度も試みられた。

4. EU一般雇用機会均等指令の年齢関係部分への対応⁴

年齢差別禁止法に関しては、1997年末に政府が「従業員の採用や選考に関して年齢差別をしてはならない」旨の法案を議会に提出したが、これは禁止範囲が採用・選考面に限定されているとの批判の一方で、明確な例外規定がない（「客観的に正当化できなければ年齢に基づく違いは禁止される」と規定されていた。）との批判も受け、撤回を余儀なくされた。第2の法案、「雇用・職業における年齢差別を禁止する法案」は、1999年末に議会に出された。これは募集、採用、職業訓練・教育、昇進に関する年齢差別を禁止し、明示的な7つの例外規定を有するものであった。しかし、例外規定が不明確との批判を受けた⁵他、国会審議中の2000年12月に、「雇用・職業における均等待遇の一般的枠組を設定するEU指令」がEU委員会から出され、この指令を満たすため再検討を迫られた。この指令を満たすための第3の法案が、解雇、就業環境、就業条件を含んだものとして、2001年12月に国会に上程された。2002年中には法律となるはずであったが、2002年を通じオランダは政治的に不安定状態で推移し、2003年12月にやっと成立した。発効日は2004年5月である。

書 p80)。

³ 日本労働研究機構（2002）所収デ・ヴルーム論文 p230～1。申し立て者のうち、62.8%は雇用に関して差別を受けたとし、雇用の中では、応募時に年齢を理由に受理されなかったが40.5%、採用広告に年齢制限が記載されていたが19.6%であった。

⁴ 本節は、日本労働研究機構（2002）所収デ・ヴルーム論文、European Employment Observatory 所収の Wilthagen 論文、IDS/Employment Europe507、p20-21(March 2004)及びジェトロ在アムステルダム事務所松浦宏氏からの情報などを基に記述した。

⁵ 例えば、例外規定の1つは、「バランスの取れた年齢構成が企業にとってきわめて重要な場合」であったが、最大手企業の経営幹部の大半が担当部門は理想的な年齢構成を取っていると報告していた（上記デ・ヴルーム論文 p231）。

新法のポイントを整理すると次のようになる。

1) ①募集・採用、②雇用条件、報酬、③教育・訓練、④昇進、⑤退職、など雇用の各方面が広く対象とされ、上限・下限年齢はない。

2) 以下の例外規定がある。

① 公的年金受給対象年齢（65歳）に達した者の雇用終了（但し、労働社会大臣は、この例外を今後も認めるか労使等の意見を聴取したいと表明している。）

② ある年齢層を特別に対象とした雇用政策

③ 真正の職業的要件

差別が、合法的な目的（legitimate aim）や、その目的の達成に使われる「適切で必要な」手段によって客観的に正当化される場合

3) 一時的な例外

① 早期引退制度に基づく65歳未満の定年年齢の設定は、2006年12月まで許容される。それ以降、当該制度を維持しようとする場合は、正当理由を提示しなくてはならない。

② 軍隊の年齢制限は、2008年1月まで継続される。

4) いくつかの論点

①若年者（23歳未満）の雇用を促進するための特別最低賃金規定（通常の最低賃金より低く設定）は維持される⁶が、オランダ国内では議論があるという。

②労働協約で多くの年齢関係規定がある。高齢者のための特別年次有給休暇、残業・深夜労働の免除、年齢給、年齢とリンクした解雇基準、早期引退制度などである。今後、労働協約でこうした規定を残すとすれば、客観的に正当化されなくてはならなくなる。

③他の差別要因との関係

オランダには、1994年に成立した一般雇用機会均等法があり、2003年4月に成立した障害による雇用差別禁止法とともに、年齢差別禁止法も、将来的にはこの一般法に統合しようと、オランダ政府は考えている。

企業の対応については、従業員の高齢化の影響を後ろ向きといまだとらえる経営者が多いが、対処の必要性の認識は浸透しつつあるとされる。

⁶ 新法第7項の1a)で許容されている。

[資料] 雇用における均等待遇(年齢差別)法

2003年12月に成立した「雇用における均等待遇(年齢差別)法」の筆者による仮訳を、参考までに掲載する。翻訳に当っては、藤本隆史氏(労働政策研究・研修機構リサーチフェロー)の協力を得た。

Equal treatment irrespective of age in employment, occupation and vocational training Act (Equal Treatment in Employment (Age Discrimination) Act)

雇用、職業、職業訓練における年齢に関する均等待遇法 (雇用における均等待遇〔年齢差別〕法)

§1 概要

差別の定義

第1項

1. この法律では、差別は年齢やその他の性質を理由とした差別、あるいは年齢を理由とした差別に結果としてつながる行為を意味する。
2. 上記で言及された理由における差別の指示は、第1項1の意味における範囲において差別と見なされる。

年齢を理由とした嫌がらせ(ハラスメント)

第2項

1. この法律で規定する差別の禁止には、ハラスメントの禁止も含まれる。
2. 前節で言及されたハラスメントは、個人の威厳を侵害し、威圧的、敵対的、下劣的、屈辱的あるいは攻撃的環境を醸成する目的もしくは影響のある、年齢に関する行為を意味する。

§2 禁止の範囲 (Scope of the prohibition)

雇用

第3項

以下の事柄に関する差別は違法とされる。

- a) 募集、採用、任命 (the recruitment, selection and appointment of personnel)
- b) 仕事の配置 (job placement)
- c) 雇用関係の開始と終了 (entering into or terminating an employment relationship)

- d) 公務員の任命と罷免 (the appointment and dismissal of public servants)
- e) 雇用条件 (conditions of employment)
- f) 雇用関係中および雇用に先立つ教育訓練 (education and training during or prior to an employment relationship)
- g) 昇進 (promotion)
- h) 労働条件 (working conditions)

独立専門職 (The liberal profession)

第4項

独立専門職の入職や入会条件 (admission) に対して、またそのような職業を営む、あるいはその職業の専門的スキルを高める機会に関して差別することは違法とされる。

職業訓練

第5項

以下の事柄に関する差別は違法とされる。

- a) キャリア形成への支援や職業指導の利用や提供
- b) 労働市場への参入や労働市場でより有効に機能する (functioning) ことに向けた訓練や、そのような訓練の修了に関連した試験の利用や提供

各種団体への加入

第6項

使用者の組織や労働組合あるいは専門的、職業的団体の加入あるいは関与に関する差別は違法とされる。これは、そのような組織や団体への加入から生じる利益にも適用される。

§3 差別禁止の例外

客観的に正当化される取り扱い (Objective justification)

第7項

1. 差別の禁止は以下の場合には適用されない。
 - a) 差別が、法令によってあるいは法令に準じて策定された、特定の年齢集団の雇用を推進する、雇用あるいは労働市場政策に基づく場合。
 - b) 差別が、当該個人が、一般老齢年金法 (AOW) に基づいて受給開始年齢 (65 歳。筆者注) に達したこと、あるいは、法令によってあるいは法令に準じて策定された、もしくは労使間で合意された、公的年金受給開始年齢以上に設定された年齢以上に到達したこ

とを理由とした、雇用関係の終了に関係する場合。

c) 差別が、合法的な目的 (legitimate aim) や、その目的の達成に使われる適切で必要な手段によって客観的に正当化される場合。

2. 前節は、第2項で言及されたハラスメントのケースには適用されない。

(職域) 年金

第8項

1. この項の目的における「年金制度」は、企業や産業分野、職業、公務で1人以上の人が行う活動のみに関連して適用される年金制度を意味する。そしてこの制度は、法定の社会保障制度を補完するもので、適用対象者によって個人的には条件設定が可能ではないものを指す。

2. 年金制度において規定された加入 (admission) 年齢や受給開始年齢、もしくは被雇用者あるいは被雇用者の集団もしくはカテゴリーに対する加入 (admission) や資格付与 (entitlement) に異なる年齢を設定していることは、差別の禁止とみなされない。

3. 年金数理上の計算において年齢基準を用いることは年齢差別に当たらない。

§ 4 年齢制限の明記

第9項

欠員を募集する際に、年齢を理由とした区別がなされる場合は、その根拠が明白に述べられなければならない。

§ 5 法的保護

不当被害防止 (Protection against victimisation)

第10項

この法律に依拠した法的ないしその他の手段における個人の行動への敵対的取扱い (adverse treatment) あるいはそれに関連する支援の提供は、禁止されるものとする。

解雇に対する保護

第11項

1. 第3項に違反している使用者による雇用の終了は無効とされる。

2. この法律に依拠した法的ないしその他の手段における個人の行動への敵対的取扱い (adverse treatment) あるいはそれに関連する支援の提供による、使用者からの雇用の終了は無効とされる。

3. 一般行政法 (General Administrative Law Act) の第8章に拘らず、本項の1と2. で言及されている根拠に基づき発動される被雇用者の権利は、雇用の終了の日から2ヵ月後に失効する。民法典の第3編の第55条は適用されない。
4. 解雇無効に関する法的請求に関する期限は、雇用が終了した日から6ヵ月後に失効する。
5. 第1節と第2節で言及されている雇用の終了は、使用者に損害賠償支払いの責任があると思なされない。

挙証責任 (Burden of proof)

第12項

1. この法で言及されているような差別によって不当な扱いを受けたと思なされたある個人が、差別が生じたと思定される事実を裁判で受け入れさせた(establishes before a court)場合、被告が、当該の行為がこの法に違反していなかったことを証明(prove)しなくてはならない。
2. 本項1の規定は、民法典第3編の305条aで言及されている法的行為 (legal action) や、一般行政法1:2項第3節の意味の範囲内における利害関係者によって実施された請求 (appeal) に、必要な変更を加えて適用される。

無効 (Invalidity)

第13項

この法に違反している条件は無効とされる。

均等待遇委員会 (Equal Treatment Commission)

第14項

均等待遇法(The Equal Treatment Act)の第11項で言及された均等待遇委員会は、本法の意味範囲内で差別があったかどうかを調査する権限を持つ。均等待遇法の第12、13、14、15項、第20項の第2、第33節が、必要な変更を加えて適用される。

§ 6 経過規定と最終条項 (Transitional and Final provisions)

評価

第15項

司法省大臣、内務・宮内省大臣そして教育文化科学省大臣、社会問題雇用大臣と協議の上、この法律が有効となって5年以内に、その有効性と実施の影響に関して、オランダ議会に報告書を提出しなくてはならない。

引退のための経過規定 (Transitional provision for retirement)

第16項

雇用契約、私的年金事業ないし行政当局により発せられた命令に、本法が発効する前に、年金支給開始年齢が規定されている場合、関係者が、AOW（一般老齢年金法）の受給開始年齢より低いその受給開始年齢に達した時における、雇用契約ないし公務員の任用の終了に関する差別には、2006年12月までは、本法の差別禁止規定は適用されない。

軍隊への経過規定

第17項

この法は、1931年制定の軍人法で言及されている軍人、徴兵枠組法(Compulsory Military Service Framework Act)の第1項で言及されている徴兵された兵士、軍隊（予備役）法の第2項で言及されている予備役兵には、2008年1月まで適用されない。

他の法規定の改定

第18項

国家審議会第5項での「35歳以上の者」は、削除される。

第19項

政府会計法（The Government Accounts Act）42項1節での「35歳以上の者」は、削除される。

発効日

第20項

この法律は、勅令により決定された日に発効される。

法律名

第21項

この法律の名称は、雇用における均等待遇（年齢差別）法とする。

（追記）本稿の作成にあたっては、松浦宏氏（ジェトロ在アムステルダム事務所）の多大な協力を得た。記して謝意を表したい。

<参考文献>

日本労働研究機構『平成13年度厚生労働省 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―』、2002年

根本 孝「オランダにおける高齢者就業の実情」、『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』、2003年、高齢者雇用開発協会

「欧米（オランダ・ドイツ・アメリカ）における高齢者雇用対策調査レポート（I）」
エルダー、2002年2月号.

Grunnell, Marianne, European Industrial Relations Observatory “ Thematic feature – implementation
of the EU Framework equal treatment Directive –Netherlands“, 2003.8

Wilthagen, Ton, European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on
Older Workers -Netherlands”

“New Law tackles age discrimination”, IDS Employment Europe 507, March 2004