

連載

フィールド・アイ

Field Eye

シンガポールから——③

前シンガポール
日本国大使館一等書記官

竹内 ひとみ

Hitomi Takeuchi



シンガポールの高齢者雇用対策

シンガポールでは日本と同様、高齢化が進展しており、2020年までには50歳以上の人口が全人口の35%になり、2050年までには人口の年齢中央値が現在の38歳から54歳に上昇すると見込まれている。このため、社会保障制度や高齢者がより長く働き続けることができる環境の整備が求められている。

1 シンガポールの社会保障制度

(1) 概要

シンガポールの社会保障制度である中央積立基金制度 (Central Provident Fund: CPF) は、日本のような賦課方式 (世代間扶養方式) ではなく積立方式で、また年金制度と医療保険制度が一体化している。具体的には、住宅購入、老後の生活資金、医療費の支払い等に当てるため、使用者と労働者双方が給与額の一定割合を労働者個人の口座に積み立てる強制貯蓄制度となっている (拠出率は下表参照)。CPF 加入者は、満55歳時点で退職口座の開設用に最低9万4600\$ (約760万円)。退職後も自立した生活を送れるように、

2013年7月までに12万\$ (約960万円) に段階的に引き上げ) を普通口座及び特別口座 (図参照) に貯蓄し、加入者が62歳に達した時点で、右退職口座より毎月一定額が支給される仕組みとなっている。

(2) 問題点

個人による積立方式であるため、少子高齢化の影響を直接的に受けないという利点がある一方、給与の一定割合を貯蓄するため、低賃金労働者の場合は、貯蓄総額が老後の生活を維持するのに十分でない等の問題も生じている。また、景気が低迷した際には、企業の競争力を維持するため、使用者のCPF拠出率を低下する措置を講じており、使用者拠出率は当初の20%から一時は13%まで低下し、長期的には加入者の老後の貯蓄の減少につながっていた。

(3) 最近の改正

景気の回復を受け、今年度の予算審議において、ようやく使用者拠出率を1.5%引き上げ、13%から14.5%にすることが決定され、本年7月から施行されている。

また、低賃金労働者については、賃金の手取りを増やすため、月収1500\$ (約12万円) 以下の労働者については、CPF労働者拠出率を月収に応じて引き下げることとした (注: 改正前は、月収500\$以上の50

図 中央積立基金制度 (CPF)

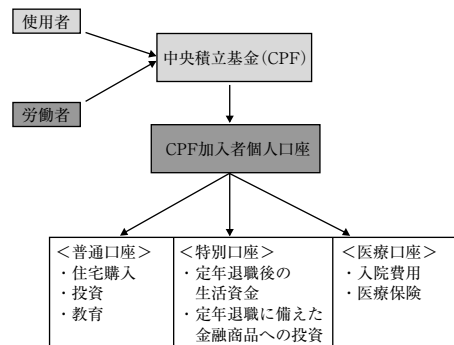


表 CPF 労使拠出率

労働者年齢	使用者 拠出率 (%)	労働者 拠出率 (%)	総拠出率 (%)	CPF 口座 (総拠出率を1とした場合の各口座への配分)		
				普通口座	特別口座	医療口座
35歳以下	14.5	20	34.5	0.6667	0.1449	0.1884
35歳超 45歳以下	14.5	20	34.5	0.6088	0.1739	0.2173
45歳超 50歳以下	14.5	20	34.5	0.5509	0.2028	0.2463
50歳超 55歳以下	10.5	18	28.5	0.4562	0.2456	0.2982
55歳超 60歳以下	7.5	12.5	20	0.575	0	0.425
60歳超 65歳以下	5	7.5	12.5	0.28	0	0.72
65歳超	5	5	10	0.1	0	0.9

歳以下の労働者は一律 20%の負担)。

さらに、高齢低賃金労働者の雇用可能性を高めるため、月収 1500\$ 以下の 35 歳超の労働者については、使用者抛出率を月収に応じて引き下げた(改正前では、月収 50\$ 超の 50 歳以下の労働者については、使用者抛出率は一律 13%)。

2 高齢者雇用対策

本年 5 月に発表された高齢者雇用対策政労使委員会の最終報告によれば、現在 60 歳から 64 歳の就業率は 41.9%、55 歳から 59 歳までの就業率は 60.6%となっている。最終報告書では、4 つの柱(①高齢者の雇用機会の拡大、②高齢者のコスト競争力の向上、③高齢者の技能・価値の向上、④高齢者に対する肯定的な認識の形成)を掲げ、高齢者雇用をさらに促進するための方向性を示している。それぞれの柱ごとの具体的な政策は以下のとおりである。

(1) 高齢者の雇用機会の拡大

(イ) 高齢者の募集採用、職業訓練、62 歳を超えた高齢者の再雇用を促進する措置を講じた企業に対し、一企業につき最高 40 万\$ (約 3200 万円) を助成する包括的対策(アドバンテージ対策(ADVANTAGE! Scheme))を引き続き実施する(2010 年まで試行的に実施)。

(ロ) 政府は、5 年以内に 62 歳超労働者の雇用を促進する法改正を実施する。具体的には、日本のような継続雇用制度をシンガポールの実情に応じて導入することを検討しているが、経済ニーズや企業風土に合ったものであれば、他の改正案も検討する。今後 5 年間の高齢者雇用促進の取組の成果を踏まえ、労使と協議の上決定する。

(ハ) 政労使委員会は、地域社会が実施している高齢者向けの職業訓練や職業紹介を支援するとともに、日本のシルバー人材センターをモデルとして、高齢者や主婦が無理なく働けるよう、パートタイムやフレキシブルな雇用機会を提供する地域プロジェクトを支援する(昨年一部の地域で試行的に実施された取組を拡大)。

(ニ) 低賃金労働者支援のため今年度より新たに導入された「勤労所得補助スキーム」(注:月収 1500\$ 以下の 35 歳超労働者で、一定の勤務条件を満たす者に対して年間最高 1200\$ を補助する制度)に関して、政府は 3 年後の見直しの際に、55 歳超の労働者については補助額の引き上げを検討する。

(2) 高齢者のコスト競争力の向上

高齢者雇用を維持するためにかかる経費が企業の競争力を減退させないように、政労使で協力し、年功序列型賃金体系から業務内容や実績に基づいた賃金体系への転換を進める。賃金体系の転換をする企業に対しては、上述のアドバンテージ対策の枠組で助成金が支給される。

(3) 高齢者の技能・価値の向上

労働力開発庁(WDA)と全国労働組合会議(NTUC)は、本年 3 月、専門職、管理職、技術職の労働者、特に高齢者を対象とする専門職転換プログラム(Professionals Conversion Programme)を立ち上げた。今後 2 年間で、1000 人の専門職等を対象に、医療産業を中心として情報通信技術等成長産業に職種転換することを支援する。

(4) 高齢者に対する肯定的な認識の形成

国民の意識啓発のため、人材開発省は新聞社と協力して、働き続ける高齢者の貢献をアピールするための「ワーキングヒーロー」コンテストを実施するなどの取組を実施してきた。引き続き、高齢者雇用に対する意識転換、高齢者にも優しい職場環境づくりを促進する。

公正な雇用のための政労使同盟(TAFEP)は、差別のない雇用を率先して実施している企業を表彰する制度を創設する。

高齢者雇用対策政労使委員会は、上記提言の施策を実行し、55 歳~64 歳層の就業率を現在の 53.7%から 65%にさらに引き上げることを目標として、今後 5 年間引き続き活動する。

シンガポールでは、日本ほど高齢者の就労意欲は高くないといわれており、高齢者の雇用促進のためには、使用者のみならず労働者も含めた意識改革が求められてきた。ここ数年、建国の父リー・クァンユー内閣顧問が定年延長を検討すべきと発言したことを受け、高齢者雇用対策は強化されてきたが、高齢者の就業率は日本や米国に比べまだ低い状況である。高齢者雇用対策政労使委員会は報告書をまとめるにあたって、日本を数次訪問し、日本の継続雇用制度を研究しており、今後 5 年間で高齢者の雇用延長についてどのような改正案をまとめるのか注目される。

たけうち・ひとみ 厚生労働省職業安定局主席職業指導官
室中央職業指導官。前シンガポール日本国大使館一等書記官。