

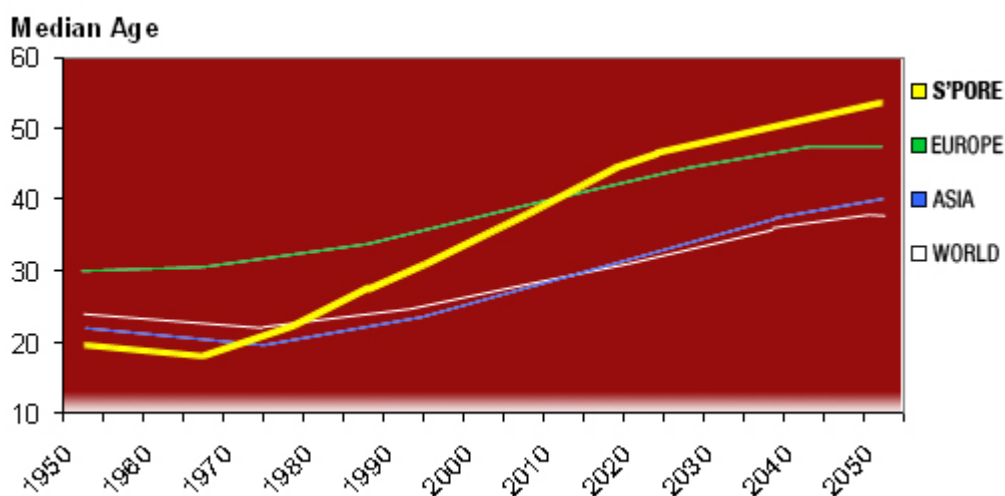
1. 高齢化問題

人口と労働人口の高齢化

統計局によれば、2006年シンガポール人の半数が62歳以上、平均寿命は85歳である。現在、社会人8人が、64歳以上の国民1人を支えているが、この数字は半減し、2030までには、社会人4人になる。

国連による試算では、2050年までに中央年齢値が54歳へ上昇、世界で4番目の高齢人口になる。（図1参照）

図1: 世界と比較したシンガポールの年齢中央値試算



出典: 国際連合 世界の人口推計 2006年更新,

延びる平均寿命

同時に平均寿命は延び続けている。現在、62歳で定年を迎えた後、20年あるいはそれ以上の人生を期待できる。（表2参照）平均寿命の増加を考えると、労働者は妥当な定年を迎えるため、労働市場に留まる準備をする必要がある。つまり自身で生計を支える必要がある。

表2: 2006年国民平均寿命

出生時	79.9	65歳	18.3
男性	78.0	男性	17.1
女性	81.8	女性	19.4

出典: シンガポール統計局

より長く働く

シンガポール国民が長生きするということは、健康で生産的な生活を送るため、定年のため十分に貯蓄できるよう、より長く働かなければならないことを意味する。使用者側にとっては、将来、労働市場に入る若者が毎年減るということの意味する。継続的ビジネス成長のため、使用者は高齢労働者の課題に準備する必要がある。

2. 政労使による取組み

以下の対策を勧告するため、SMMWUを含む組合、使用者、政府を含む、高齢者の雇用適性に関する三者委員会が 2005 年 3 年に設置された。

- 効果的な退職年齢を 62 歳に上げるため、高齢労働者の雇用適性を向上させ、彼らの雇用維持を助ける。
- 積極的に、高齢労働者雇用および労働者に対する国民意識、考え方を形成する。

4 つの主要目的がある。

1. 高齢労働者に対する雇用機会の拡大
2. 高齢労働者の費用競争力の強化
3. 高齢労働者のスキルおよび価値向上
4. 高齢労働者に対するポジティブな意識の形成

委員会の主な勧告は、法定定年年齢である 62 歳を超えて働き続ける高齢労働者の機会拡大のため、法改正を導入することである。政府は委員会の勧告を取り上げた。結果として、「定年及び再雇用法」と呼ばれる新しい法律が 2012 年に施行された。

再雇用は、労働者と使用者両方を支援する意図がある。法定定年年齢を引き上げる代わりに、柔軟性と持続可能性を提供するため、シンガポール政府は再雇用を選択した。企業の要望と高齢労働者のニーズを考慮し、使用者、労働者の両者が受け入れ可能な再雇用オファーを出すために、柔軟性が必要である。仕事の価値に応じて、賃金と手当を調整することによって持続可能性が保たれ、企業の競争力も保たれる。