

第8章 スウェーデンの状況

1. スウェーデンの「労働第一主義」と高齢者の高い就業率

スウェーデンの高齢者就業と政策の特徴を挙げると次のようになる。

- (1) 高齢者就業率が EU 諸国のなかでは、ひととき高い。2001 年における高齢者（55 歳～64 歳）の就業率は男 69.4%、女 64.0%と、女性は世界でもトップクラス、男性も日本の 78.4%よりは低いものの、EU 諸国の中では一番である（EU15 カ国平均は男 48.9%、女 29.1%。第 2 章第 2－4 表を参照）。就業者の労働市場からの平均退出（引退）年齢も、2001 年で、男 62.2 歳、女 61.9 歳とかなり高い（EU 計では、男 60.5 歳、女 59.1 歳）。
- (2) こうした高齢者の高い就業状況を政府の政策が支えている。スウェーデンでは、金銭給付より、教育・訓練などの積極的雇用政策による通常引退年齢までの就業促進（福祉より就労を重視するワークフェアないし労働第一主義 work principle）が戦後一貫した政策となっている。雇用保護法も、従来から 65 歳未満の定年を禁止していたが、2001 年の改正で、67 歳に引き上げられた。

2. 最近の就業促進方策

スウェーデンも、1991 年から 93 年の経済危機で高齢者の就業率は大きく落ち込んだ（男性 55～64 歳で、1991 年は 73.7%、93 年は 65.9%、95 年は 64.4%）。その後、2002 年には 70.7% にまで回復したが、政府は人口構成の変化による社会保障費用の増大などへの対応から、次のような方策で、高齢者就業率の一層の向上に努めている。

(1) 障害者年金の見直し

従来、スウェーデンにおいては、高齢者の障害者年金の受給が多かった（第 2 章第 2－1 図を参照）。しかし、1997 年 1 月以降、障害者の認定基準が変わり、労働市場要因（労働市場で職を探すのが著しく困難）が除かれ、医学的要因だけとなった。一方、障害者年金の見直しも 2000 年 1 月に導入され、就業後 3 年間は、障害者年金の権利を失うことなく、就業復帰が可能になった。

(2) 長期病気休暇制度の受給者の減少

障害者年金の見直し後は、直接年金生活に入らない場合は、失業給付か疾病給付を通じての引退が主となった。平均疾病休暇日数は増加しており、特に 55 歳～59 歳女性では、1998 年の 26.9 日から 2001 年の 44.0 日へと大きく増加している。しかもこの数字は病気の最初の 14 日を含まない数字である（最初の 14 日は、事業主負担）。障害者年金から疾病給付への一

定の代替があったと推測されている¹。政府は、2008年までの疾病給付平均受給日数を半減させる目標を設定している。特に、職場環境の改善により受給者減少を図ろうとし、「就業生活での健康増進のため実行すべし11ポイント計画」を始めた。その中では、病気後の職場復帰を早めること、健康・医療への関与を強めることは事業主の明確な義務と書かれている。そして、事業主の職場環境改善の動機付けを高めるため、事業主負担を最初の14日分より増やすことを計画している。

(3) 失業保険、長期失業者対策

2001年2月に行われた失業保険制度の見直しで、受給開始後100日を過ぎると給付額の上限が低くなった（多くの受給者の給付額が削られるようになった）。また、長期失業者に、少人数からなる訓練や再就職支援プログラムなどからなる個別にデザインされた行動計画を提示することで、就業復帰を強力に支援する「活動保証」（アクティビティ・ギャランティー）が展開されている。2000年8月には、56歳以上の高齢者で「活動保証」に3ヶ月以上参加した者を対象とした「特別雇用支援方策」が導入された。これは、労働コストの75%（上限525スウェーデンクローネ）を24ヶ月負担する制度である。但し、高齢者だけを対象としていない他の雇用支援プログラムも高齢者の参加率が高い。

(4) 高齢市民 2005

スウェーデンでは、「高齢市民 2005—Senior Citizen 2005」と称する国会委員会が設置され、2005年以降における高齢者の社会生活をめぐる政策提言をまとめている最中である。この委員会は、国会における政治的構成を反映した17人に委員で構成され、関連政府機関などの専門家の助言を受けながら検討している。政府からは、以下のことを確保する方策の提言を要請されている。①高齢者の独立を維持しながら安全に不安なく年を取ることを、②積極的な生活を送り、彼らの日常生活だけでなく、自治体全体に影響する決定に参画すること、③尊敬の念で待遇されること、④高水準のケアと社会サービスを受け得ること。こうした要望を踏まえ、職業生活面では、50歳から64歳の高齢者の就業率の野心的引上げ方策の検討などが行われている。（<http://www.senior2005.gov.se/>）

3. 雇用保護規制と退職年齢

雇用保護も強く、勤続年齢の短い順での解雇（ファーストイン・ラストアウト・ルール）が原則（雇用保護法）となっている。労働組合との合意で変更できるが、割増年金又は退職金支払いが必要となる。但し、10人未満事業所では、2名を例外とできる。

また、2001年5月に成立雇用保護法改正で、法定定年年齢を65歳から67歳に変更された。

¹ European Employment Observatory Review, 2003, p154.

これは、主要労使の反対を押し切って国会で可決されたもので、従来のスウェーデン政治では考えられないこととされている。2001年10月より発効したが、退職年齢が65歳である既存の労働協約については、2002年末以降無効とされることになった。但し、失業保険と病気休暇制度については、従来通り65歳までの者が対象となる。

4. 公的年金制度

公的年金は、何度か改正され、1998年までの制度は、定額の基本年金と被保険者の課税対象年収からポイント制で計算される補足年金で構成されていた。98年6月に制度改正が行われ、99年1月（一部は2000年から）から実施されている（給付は2001年から）。新制度では、61歳以上で個人の選択に委ね、給付額を生涯所得に基づく拠出立てとし、制度の長期的安定化、負担と給付を明確に関連づけるというものである。この制度は、1954年以降に生まれた者には全面的に適用されるが、1938年～53年に生まれた者には制度の一部が、38年以前に生まれた者には以前の制度が適用される。

拠出は、勤労所得者全員が行い、雇用者の場合は労使折半である。保険料は18.5%で、そのうち、16%は、「確定拠出建て賦課方式」により毎年の給付費にあて、2.5%は、「プレミアム年金」と呼ばれ、積立方式で個人が勘定を持ち、自ら運用するか、公的機関に運用を託すことになっている。

給付は、報酬比例の1階建て年金で、一定の最低保障額が設定され、給付額がこれを下回る低所得者には、その差額が全額国庫負担により支給される。61歳から受給可能であるが、支給年齢は個人の選択に委ねられ、65歳以前に受給を開始すれば減額、それ以降に受給を延期すれば増額される（増額措置は70歳まで）。但し、受給開始時期は61歳以降いつでもよく、給付額の引き出し方も、4分の1、2分の1、4分の3、全額と選択でき、70歳を超えても支払い保険料総額に応じ給付額も増加するので、スウェーデンの新年金制度は「エイジフリー年金」と称されている。

給付額は16歳以上の全収入（保険料の総計）および保険料の運用実績によって決定される。その際、各世代の平均寿命を勘案し、世代間で不公平にならない設計がされている。

なお、スウェーデンには、労働協約で決められた職域年金があり、勤労者のほぼ9割が対象となっている。代表的な職域年金としては、公的部門には、国家公務員（国家の経常収入から支払われる）、地方公務員（地方政府の経常収入を財源、内部年金基金の形で資金を留保している自治体もある）を対象とする制度があり、現業労働者も含め、全職員が対象となっている。民間部門では、ホワイトカラーとブルーカラーの2つの制度がある。伝統的には、最終給与にリンクする確定給付制度であったが、国家公務員を対象とした制度以外は、拠出保険料によりリンクした制度に移行した。国家公務員についても近く移行予定である。

5. EU一般雇用機会均等指令への対応

スウェーデン政府は、年齢関係以外の分野では大変積極的である。性、民族、障害、性的志向の各分野における差別予防を監督するオンブズマンがそれぞれ任命されている。また、既に以下のような法律が施行されている。

- 男女均等法（1991年）
- 職業生活における民族差別減殺措置法（1999年）
- 障害者の職業生活における差別禁止法（1999年）
- 性的志向による職業生活における差別禁止法（1999年）
 - 高等教育就学生に対する均等待遇法（性、民族、障害、性的志向）（2001年）

2000年、EU委員会は2つの指令を採択した。Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin(人種、民族を理由とする差別を禁止する指令)と、Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation（年齢だけでなく、宗教や信条、障害、性的志向による雇用差別を禁止する一般雇用均等指令）である。

既存の法ではこの2指令に対応できない領域も多く、指令実施のため、スウェーデンでは、今回（2003年7月1日発効）、既存の上記各法を統合し、1つの法にした。

但し、年齢差別関連は、すぐに結論は出ないとし、国会に設置された委員会で検討し、2005年夏までに報告を出すこととなっている。

年齢差別関係では、政府、労使の対応が遅い。スウェーデン労働市場庁の各種調査では、使用者は55歳以上の者の採用に一般的に消極的である、との結果が出ている。一方で、高齢者の雇用は他国以上に進んでいるとの自負もある。そして、被用者の年齢に関する問題は、現行の雇用保護と労働協約の枠組みで対応するのが一番いいとの考え方が未だ強いという²。結局、2003年中のEU指令対応は困難なため、対応の延長をEU委員会に申請し、上記のように、国会に設置された委員会で検討し、2005年夏までに報告を出すことになった。

² Annika Berg (Thematic feature –implementation of the EU framework equal treatment Directive, Sweden,2003)

<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.

スウェーデン統計局ホームページ <http://www.scb.se/>

スウェーデン労働市場庁ホームページ <http://www.ams.se/>

Berg, Annika, Arbetslivsinstitutet, “ European Industrial Relations Observatory “ Thematic feature –
implementation of the EU Framework equal treatment Directive –Sweden“, 2003.8

Storrie, Donald, European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on
Older Workers -Sweden”

GAO (United States General Accounting Office) “Older Workers — Policies of other nations to
increase labor force participation,” Feb 2003.

Sweden Government, “National Strategy Report on the future of pension system,” 2002.

“The value of older workers in Sweden,” *European Industrial Relation Reviews*, Apr 2003.