

連載

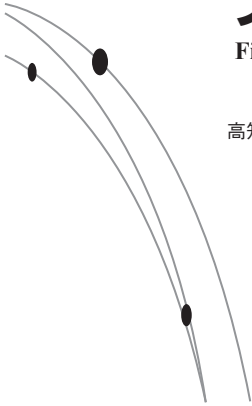
フィールド・アイ

Field Eye

ヨーテボリから——②

高知大学助教授 岡村 和明

Kazuaki Okamura



スウェーデンにおける時間と格差

現在、誰もいない研究棟でひとり原稿を書いている。スウェーデン人の多くは7月初めから3~4週間の休暇 (Semester) をとり、ギリシャ、スペインといったリゾート地にはバカンスに出かける。大学職員もその例に漏れず、この原稿を書いている7月半ばに大学に毎日来ているのは私くらいのもので、たまたま来ていた教授からは「You are ambitious!」と言われる有様。

それはさておき、スウェーデン人はとにかくよく休む。国民の休日だけでも、イースター休暇、ミッドサマー休暇などがあり、育児休暇 (Parental leave)、病気休暇 (Sick leave) の取得率も高いようだ。制度の詳細は他の文献を当たっていただくとして、私の拙い理解では例えば育児休暇は夫婦合わせて13カ月とることができる。そのうち最初の390日間は給料の80%が保証され、夫、妻どちらかは必ず2カ月取得しなければならないことになっている。取得しなければ、その分は失効するらしい。子育てのために半年間仕事を休むというのは当たり前で、街中でもベビーカーを押しながら談笑している男性達をよく見かける。お互い大変ですねえ、なんて会話が聞こえてきそうな光景だが……。ただ実際には、育児休暇の殆どは女性が取得しているというのが実情のようで、そういった実情に対して、左翼党などは育児休暇は夫婦半半ずつ強制的に割り当てるべきだと考えており、また緑の党、左翼党共に子供が生まれて最初の1カ月は夫婦そろって家にいなければならない、と考えているようだ。このように、この国の人たちは本当に子供を大切にす

笑えない話だがスウェーデンに長く住む日本人の話だとこの国では子供と動物の地位が大変高く、その一方で私のような独身男などは動物以下の存在らしい。

それはそうと、たくさんの休みを取って彼らが何をしているかといえば、芝生に寝そべて本を読んだり、カフェで談笑したり、他愛もない時間を過ごしている。このような時間の過ごし方は、経済学的にどのように評価出来るだろうか？ たくさん休むことは、心身をリフレッシュさせて生産効率を高めるという正の人的資本投資効果を持つ一方で、休みの期間、on-the-job training の機会が失われることによる負の人的資本投資効果を有する。

2000年のスウェーデン総選挙で、環境党 (Green Party) は Subsidized Career Break という政策をトップに掲げてキャンペーンを行い、2001年より、実際に Subsidized Career Break という政策が12の自治体に対して実験的に実施された。この政策は、キャリアを中断し3カ月から12カ月の休暇を取得する人にキャリア中断前に受け取っていた収入の68% (失業保険給付の85%、ちなみに失業保険給付はキャリア中断前に受け取っていた収入の80%) を保証するので、キャリア中断中は働く以外は何をしてもよい。2004年の調査では、キャリア中断中の活動内容は、何らかの形のレクリエーションが55%、家族のケアが15%、教育が22%であった。ただし、教育と答えたケースの75%は投資としての教育ではなく消費としての教育であつたらしい。

Oskar Nordstrom Skans and Linus Lindqvist “Causal effects of subsidized career breaks” IFAU Working Paper 2005: 17 は、Subsidized Career Break が当該労働者の賃金に及ぼす効果を統計的に検証している。こういう推定を行う際、決まって問題になるのが Unobserved Heterogeneity の問題である (例えば、元々賃金の低い人がキャリアを中断して教育投資を行う傾向にある、など) が、この論文では、政府の予算の都合で Subsidized Career Break に応募しても採用されない人とそうでない人がいるという事実を利用して Unobserved Heterogeneity の問題の克服を試みている。実証分析の結果、Career Break は (月額) 賃金を下げる傾向にあり、また転職性向を高めることが分かった。

ちなみに Subsidized Career Break が適用された労働者はキャリア中断中、マイナーな副業や自営業は認められていた。もしかしたら Subsidized Career Break の期間中に自営業を経験することで、その後の働き方にプラスの影響を及ぼすかもしれない。また労働者自身の起業者精神を刺激し、その結果新規開業をする労働者が増える可能性も考えられる。しかしながら、そもそも巨大福祉国家スウェーデンでは、個人経営者の所得にかかる限界税率が極めて高い。実際、Henrekson, Magnus “Entrepreneurship: A Weak Link in the Welfare State” *Industrial and Corporate Change*, Vol. 14, No. 3, 2005 は、スウェーデンにおける福祉国家政策が個人における Entrepreneurship 発揮の余地を小さくしている点をデータから明らかにしている。

スウェーデンでは週 30 時間以上働く長時間パートと呼ばれる労働者の比率が他の国に比べて高い。また OECD *Employment Outlook* (1999) で見るとフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金の格差の他の国に比べて小さい。訓練機会に関しては多少の差が見られるものの、フルタイム労働者とパートタイム労働者の垣根は日本などに比べて小さいと考えられる。同書でも指摘されているように、フルタイムとパートタイムの垣根を小さくすることが、特に女性において “market work” と “Family Responsibilities” の両立を実現させる役割を果たしていると考えられる。スウェーデンでは女性がフルタイムで就職した後、子育てなどに従事するためにパートタイム労働者として働き、その後一段落したらまたフルタイム労働者として復帰するといったことが比較的容易である。改めて言うまでもないが、このことがスウェーデン女性の高い

就業率をもたらしている大きな要因といえるだろう。

数字で見る限り、この国の男女の働き方は少なくとも他の先進諸国に比べて平等であるように見えるが、訓練機会や育児休暇取得率の違いなどの格差が垣間見られる。例えば、職場訓練の効率を高めるために一定の(時間的)固定費用を要する場合、育児休暇取得率の差は職場訓練機会の差をもたらす、生涯に渡る稼得収入機会に影響を及ぼすであろう。また、疾病休暇を隠れ蓑として仕事を休むケースも考えられる。現行では、疾病休暇中の人や早期退職の人は失業者に含まれないものの、そういった人たちも失業者に含めると失業率は 20% になるという推計結果もある(計算の仕方によって異なるが、例えば 2005 年の失業率は 7.8%)。またスウェーデンにおいても日本と同様、若年労働者の失業が問題となっているが、学校を卒業しても仕事につけない若者が学校を隠れ蓑にしているケースも少なくないと考えられる。そもそもこの国では、共働きをしないと人並みの生活(自家用車、サマーハウス、大型ボートを所有し、夏は長期間のバカンスに出かける)ができないようだが、最近では夏休みにバカンスに行くことのできない子供が増えているという話も聞く。

福祉国家というシステムは、資源配分を行う装置として市場よりも民主主義をより重視するシステムと解釈できる。その福祉国家というシステムの下、上記のような “時間の価値” における見えない格差が広がっているような気がする。これらの格差のうちどれだけが真に問題とすべき格差であり、またそれは市場、民主主義という装置とどのように関わっているのか。この国の実験から学ぶことは多い。