

スウェーデンにおける若年者雇用 と職業能力開発

——高等職業教育（YH）を中心に

両角 道代

(明治学院大学教授)

目次

- I はじめに
- II スウェーデンにおける若年者雇用
- III 若年者雇用対策の概要
- IV 職業教育訓練制度の概観
- V 高等職業教育（YH）について
- VI 職業教育訓練を支える法制度
- VII おわりに

I はじめに

グローバルゼーション、脱工業化、IT化など社会において様々な変化が進行するなか、労働や職業能力のありかたは大きく変わりつつある。多くの国では、職業に関する知識や経験の少ない若年者が良好な雇用機会を得ることが難しくなり、若年者雇用の改善が社会政策の重要課題とされている。

日本では、かつては長期雇用慣行の下で企業が従業員の人材育成を担い、長期的な観点から若年者の職業能力開発に取り組んできた。しかし、近年は若年者の雇用状況が悪化し、適切な能力開発の機会を得られないまま不安な就労を続ける者が増加している。また、若年者が学校を卒業する時点で自分の適性や人生設計を的確に判断することは難しいが、いったん就職した後で他の職業に就くために必要な知識や技能を身につける機会は限られている。このように、若年者が職業生活のやり直しをしにくいことも日本の雇用システムの

問題点だと考えられる。

このような状況を打開するには、企業の人材育成のみに頼らず、国家の政策として、個々の労働者が主体的な判断に基づいてキャリアを形成してゆけるよう支援する仕組みをつくることが考えられる。このような支援はすべての労働者に必要であるが、とりわけ若年者にとっては重要であろう。これを受け、法的にも「キャリア権」という概念を確立することが提唱されている¹⁾が、現在のところ「キャリア権」の構想を具体的に実現する法制度の整備はあまり進んでいない。

若年者雇用問題の内容や原因は国によって異なるが、諸外国の経験から有益な示唆を得ることは可能である。本報告では、スウェーデンにおける若年者雇用政策を職業教育訓練に重点を置いて紹介し、日本の若年者雇用政策に関する議論の材料を提供したい。

II スウェーデンにおける若年者雇用

はじめにお断りしなければならないが、スウェーデンは決して若年者雇用の改善に成功している国ではない。それどころか若年者の失業や社会的排除の問題と格闘している最中にあり、統計や政府の報告書からは相当に深刻な状況が伝わってくる。

国家統計局（SCB）によると、2011年4月現在、スウェーデンにおける若年者（15～24歳）の失業率は25.4%である²⁾。若年者失業率は2008年の金

融危機の後に一時 29%に達し、現在は徐々に減少する傾向にあるが、依然として OECD 諸国の中で最も高いグループに属する³⁾。スウェーデンの労働人口全体の失業率 (7.9%) と比較すると、若年者の失業率は明らかに高いが、他方で平均失業期間は短く、労働市場プログラムや有期雇用を経て安定した雇用機会を得る者も少なくない。

より深刻なのが、社会政策が届かない「排除された」若年者の存在である。2008年に行われた青少年庁 (Ungdomsstyrelsen) の調査によると、満 20 歳から 25 歳の者のうち 14% (約 9 万人) が教育を受けず、就労もしていないことが明らかになった。このうち生活保護などの社会給付を受けている者は僅かで、多くはどのように生計を立てているかが不明である。これらの「排除された」若者の割合は、外国生まれの者が多い地域では 35%にも達しているという⁴⁾。政府は、専門知識や経験を持つ非営利組織がコミュニケーションと連携してこれらの若者を社会に再包摂することを計画し、その実施のために 2011 年度は 600 万スウェーデン・クローナ (SEK) の予算を投じている。

Ⅲ 若年者雇用対策の概要

1 包括的な若年者政策

スウェーデンでは、他のヨーロッパ諸国と同様に、若年者⁵⁾は障害者や移民などと並んで、社会的支援を必要とする集団と認識されている。若年者を対象とする社会政策⁶⁾の範囲は、教育、就労、生活 (住居を含む)、保健、文化及び余暇活動、社会参加に及んでいる。若年者政策の基本理念は、若年者の福祉の向上と社会参加の促進であり、出身家族・民族・性別などに起因する格差を是正し、すべての若年者に平等な機会を与えることが重視されている。若年者雇用政策は、労働市場政策の一部であると同時に、包括的な若年者政策の一環としても位置づけられるのである。

2 積極的労働市場政策

若年者雇用はスウェーデンの労働市場政策の最重要課題の 1 つである。スウェーデンでは、就労

可能な人はすべて就労し、納税して福祉国家を支えるという「就労原則」(arbetslinje) が雇用政策や社会保障政策の基本理念とされている⁷⁾。この理念を実現するため、政府は不利な条件 (知識や経験の不足、障害、外国人であることなど) を持つ人々にも就労の機会を与えるために、様々な積極的労働市場政策を展開してきた⁸⁾。現在は保守党を中心とする連合政権 (2006 年～) の下で、「就労原則」はより直接的に就労を求めるものに修正され⁹⁾、労働所得に対する減税や疾病保険や失業保険給付の切下げなど就労意欲を高める施策と組み合わせる積極的労働市場政策が実施されている¹⁰⁾。

労働市場政策において、若年者は労働市場との結びつきが弱く、特に不況の影響を受けやすいグループと位置づけられている¹¹⁾。政府は、若年者が労働市場で不利な状況にある原因として、職業人として確立されておらず、就労経験も少なく、その職業能力が未知数であるため、人件費の高さも手伝って若年者の採用をためらう傾向があると分析している。また、雇用状況の悪化に加え、教育システムの不備、特に中等学校の中退者の増加が若年者の失業や社会的排除を生み出す要因となっていることを指摘している¹²⁾。現行の若年者向けの施策としては、

- ① 求職活動の支援 (jobbgarantin : 2007 年に導入されたプログラムで、16~25 歳で 90 日以上失業している者を対象に、公共職業紹介所が特にきめ細かいカウンセリングや求職支援を行い、早期に就職または必要な教育を受けるよう促すもの)¹³⁾
- ② 賃金補助 (nystartsjobb : 6 カ月以上〔若年者は 3 カ月以上〕失業している者を雇い入れる使用者に対して社会保険料を免除する施策。26 歳未満の者を雇い入れる場合は、失業者でなくても社会保険料の半額が免除される)
- ③ 起業支援
などが挙げられる。

3 有期雇用の規制緩和

スウェーデンの雇用保護法は「無期雇用の原則」を定め、有期雇用契約の締結事由を細かく規

制してきた。しかし、政府は有期雇用が若年者にとって労働市場への参入口となっていることを考慮し、雇用機会の増加をねらって2007年に規制緩和に踏み切った。これにより、特別の締結事由を要しない「一般有期雇用」が導入され、その代わりに同一の利用者に5年間に2年を超えて雇用された場合には無期雇用に移行するというルールが設けられた¹⁴⁾。

4 職業教育訓練の強化

政府は、若年者の失業や社会的排除を解決するには教育の充実が不可欠であることを強調し、教育制度の改革を精力的に進めている。改革の柱の1つは、あらゆるレベルにおける職業教育訓練の充実である。以下では、スウェーデンの若年者が労働市場に参入し、キャリアを形成していくに当たって、どのような形で職業教育訓練を受ける機会が与えられているのかを見ることにしよう。

IV 職業教育訓練制度の概観¹⁵⁾

1 中等学校における基礎的な職業教育

スウェーデンでは、義務教育である9年間の基礎学校(grund skola)を経て、約98%の若年者が中等学校に進学する。これらの学校教育は学校法(Skollagen, SFS1985:1100)に基づき、学校庁(Skolverket)の管轄下に置かれ、地方自治体を主体として実施されている。

中等学校は原則として3年間で、大学進学課程と職業課程があり、後者はさらに13のコース(ビジネス・経営、建築、児童保育、電機・IT、エネルギー、食品、工芸、保健、ホテル・飲食、製造、メディア・印刷、農業・林業等、車両関係)に分かれている。職業課程に進む者は全体の約半分である。また、大学や高等専門学校等への進学率は約5割であるが、その中には中等学校卒業後にいったん就労してから進学する者もかなり含まれている。

中等学校の職業課程は、専攻した職業分野に関する基礎知識と、高度な教育訓練を受けるのに必要な基礎を与えるもの、すなわち生涯にわたる教

育訓練の出発点と位置づけられている。2011年度からは実地教育が全体の50%を占める本格的なデュアル・システムが実施されることが決まっており、それに伴って職場教育の強化、学校と職場の連携促進、魅力ある指導者の育成、徒弟制度の法的整備などが課題とされている¹⁶⁾。これは、労働市場のニーズに合った職業教育を行うことで卒業後の就職を容易にするとともに¹⁷⁾、伝統的な教育プログラムに適応できず中等学校をドロップアウトする学生が増加している状況を改善するためでもある¹⁸⁾。他方、中等学校の入学要件は厳格化され、入学資格を満たさない者を対象とする補習コースも整備された。

2 成人を対象とする職業教育訓練

スウェーデンでは(他の北欧諸国も同様であるが)伝統的に成人教育が充実しており、成人教育を受けた経験を持つ者の割合は、EU諸国の中で飛び抜けて高い。成人向けの職業教育訓練には様々な形態があり、以下で紹介する制度のほかにも、移民や障害者のための職業教育や国民学校における職業教育、労働組合等の主催する学習サークルなどがある。

(a) 地方自治体による成人教育

コミューンの成人学校(Komvux)は、すべての成人に中等教育(大学進学課程、職業過程)を受けられる機会を無料で提供している。コミューンの成人教育は中等学校と同様に、学校法に基づき、学校庁の管轄下に実施されている。政府は2009年から成人学校の職業課程の充実を図っており、2010年における受講者の総計は約3万人に上っている¹⁹⁾。

(b) 労働市場訓練(Arbeitsmarknadsutbildning: AMU)

労働市場訓練は失業者の再就職を支援するために行われる職業訓練であり、積極的労働市場政策を担当する専門行政機関(Arbetsförmedlingen: 職業安定庁)により実施される。具体的な訓練の形態は、職業安定庁が学校や非営利組織、民間企業などから適切な訓練プログラムを購入し、特定のニーズを持つ失業者(たとえば移民、障害者、低技能者など)に提供することが多い。近年は、目

的を絞った短期のプログラムにより早期の再就職を促す傾向が強まっている。

(c) 中等教育修了者を対象とする職業教育

中等教育以降の職業教育としては、まず、高等専門学校 (högskola) において看護師や教師などの専門職をめざす者を対象とする教育が行われている。修了者には学位と専門職に就くために必要とされる資格が付与される。大学でも様々な形で職業に関連する教育プログラムが設けられている。これらは職業的な教育ではあるが、理論的・学問研究的な性格が強いものであり、学校法に基づいて実施され、学校庁の管轄下に置かれている。

これに加え、90年代後半から新たなシステムとして導入されたのが、本稿で詳しく紹介する高等職業教育 (Yrkeshögskolan: YH) である。YHは、労働市場のニーズへの迅速な対応が重視される点、高度な理論教育と実地訓練が組み合わせられている点、教育プログラムの提供主体と実地訓練を提供する使用者の連携が求められる点などに特徴がある。

(d) 使用者が行う従業員教育 (Personalutbildning)

使用者が行う従業員教育に関する特段の法規制はなく、労使自治に委ねられている。いくつかの産業協約には教育訓練の実施に関する規定が置かれている。また、ブルーカラーの産業横断的な労働組合である LO は、多くの学習サークルを支援しており、傘下の労働組合を通して年間数万人の組合員に教育訓練機会を提供している。

スウェーデンでは、ここ20年ほどIT革命による技術や労働組織の再編に対応するため、使用者が教育訓練への投資を増やす傾向にある。スウェーデンはEUの中で使用者が最も訓練に投資している国の1つであり²⁰⁾、国家統計局によると、2010年の前半(1~6月)に全労働者(16~64歳)の44%が何らかの形で従業員教育を受けている²¹⁾。従業員教育を受けた者の内訳を見ると、学歴の高い労働者ほど教育を受ける機会を多く得ている。

3 職業能力の評価システム

スウェーデンはもともと資格社会ではなく、比

較的専門性の高い職種でも特定の資格を持たなければ業務に従事できないという制約は少なく、一部の職業について地方自治体や学校庁、産業レベルの労使などが別個に資格を設けているにすぎない²²⁾。

現在、政府はEUの政策にしたがって、多様な教育訓練によって得られた職業能力を統一的に評価するポイントシステムや、EUの共通資格システムであるEQF (European qualification framework) に対応する統一的な資格システムの構築を進めている。

V 高等職業教育 (YH) について

1 中等学校修了者の雇用状況

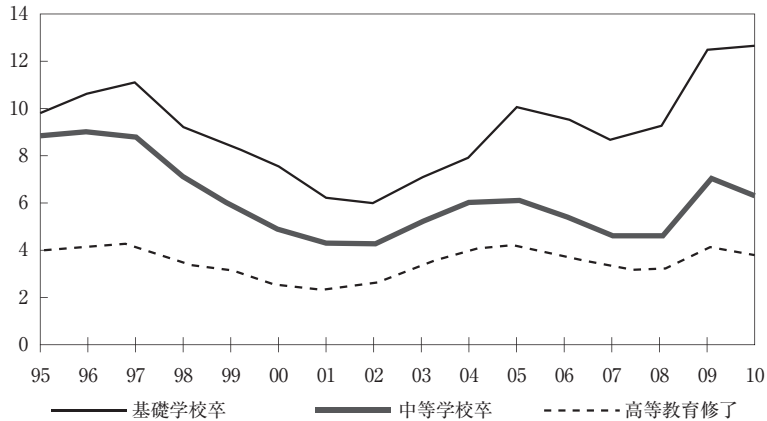
若年者にとって、中等学校における職業課程の修了は、安定した雇用を得るための必要条件であるが、十分条件ではない。国家統計局の調査²³⁾によれば、2005年に中等学校の職業課程を修了した者のうち、3年後の2008年に労働市場で安定した地位を得ている者(雇用され15万4800SEK〔200万円弱〕以上の年間所得を得ている者)の割合は、最も高いコース(資源、エネルギー)で男性83%・女性70%、最も低いコース(美容)では男性50%・女性44%であった。これに対して大学や高等専門学校の卒業生(2006/07年度)はほぼ全員が就職し、8割が上記の安定した地位を得ている²⁴⁾。労働人口全体について見ても学歴が高い者ほど失業率は低く、その格差は広がる傾向にある(図1)。

2 背景：高等職業教育に対する新たなニーズ

スウェーデン政府は、若年者のキャリア形成が困難になっている原因の1つとして、労働のあり方や職業人として求められる能力が大きく変化していることを挙げ、職業人として成長し続けるには、不断の変化に対応できる柔軟性が不可欠であること、高度の知識や経験を備えた人材が求められる一方で、低学歴・低技能者の雇用機会は減少し、失業のリスクも高まることを強調している²⁵⁾。

そのような社会では、基礎的な職業教育訓練し

図1 学歴別に見た失業率（16～64歳）1995～2010



出所：SCB, AKU-undersökning (prop. 2011/12 : 1, p.129より転載)

か受けていない者が良好な雇用機会を得て職業人として成長することは難しい。そこで政府は、中等教育の次のステップとして、労働市場が求める知識や経験を備えた人材を育成する制度を構想し、2002年に“Kvalificerad yrkesutbildning”（略称KY）と称する新制度を発足させた。KYは、2009年に“Yrkeshögskolan”（略称YH：「高等職業教育」）という新制度に移行し、MYH(Myndighet för yrkeshögskolan)という行政機関の監督下に置かれることになったが、制度のしくみは基本的に変わっていない²⁶⁾。以下では、現行制度であるYHについて述べる。

3 YHの位置づけ

YHは、高等職業教育に関する法律（Lag om yrkeshögskolan, SFS 2009: 128: 以下LYHという）および高等職業教育に関する命令（Förordning om yrkeshögskolan, SFS 2009: 130: 以下FYHという）に基づいて実施されている。

YHは、理論教育と実地教育を組み合わせた、2年間のフルタイム課程を基本形とする職業教育訓練である。YHは、多様な訓練主体の参入を促し、中等教育の次のステップとして、労働者に高度な職業教育訓練を受ける機会を提供し、希望する職種への就職、キャリアアップ、転職や起業を支援するとともに、企業に対して即戦力となる有能な人材を提供する制度として構想されている。

4 YHのしくみ

(a) 目的

YHの目的は、第一に、労働市場のニーズに応える高等職業教育を提供することである²⁷⁾。すなわち、YHとは、その時々労働市場において求められる職業能力を養成する教育訓練であり、それ故にプログラムの策定と実施の両段階において実地教育を提供する使用者の関与が重視されている。MYHは、年ごとに短期的・中期的な労働市場の分析に基づいて必要とされる教育訓練の量と内容を決定する。決定機関には職業安定庁や労使の委員が加わり、さらに国家統計局や教育省、地方自治体などの関係機関から助言を得て、労働市場の分析・予測に基づく教育訓練計画が策定され、それに基づいてYHとして実施する具体的なプログラムが選定される。また、YHは、不況時には学校（大学を含む）を卒業しても就職できない者の受け皿となることが期待されているため、景気の変動も考慮しつつプログラムの内容や規模が決定される。

YHの第二の目的は、すべての中等教育修了者に高等職業教育を受ける機会を開くことにより、個々人が希望する分野への就職やキャリアアップ、転職を可能にすることである。とりわけ、ブルーカラー労働者や低学歴の家庭の出身者など、従来は高等教育を受ける機会がなかった人々の関

心を引きつけること、外国人や障害者などハンディキャップを持つ人々にキャリアアップの機会を開くこと、性別に基づく職域分離の克服に向けて男性・女性の受講を促すことが重視されている(LYH3条, 6条5)²⁸⁾。すなわち、YHは単なる流動化政策や失業対策ではなく、労働市場における格差の原因を根本的に改善し、実質的な平等を促進することを狙った制度でもある。

(b) 教育訓練の実施主体

YHの各プログラムを実施する主体(「教育コーディネーター」)となりうるのは、大学、高等専門学校、地方自治体、個人、法人である(LYH4条)。コーディネーターは教育訓練計画を作成してMYHに対して国の補助金を申請し(FYH1章2条, 5条)、MYHの審査を受ける。YHに選定されたコーディネーターは、MYHの監督の下にプログラムを適正に実施する責任を負う。

(c) YHプログラムの選定(補助金の配分)

MYHは、教育コーディネーターからの申請を受けて計画内容を審査し、YHとして実施すべきものを選定し、各プログラムの定員を決定し、補助金を交付する(LYH7条, 8条)。選定の際には、法律違反の有無、労働市場のニーズに合った職業能力を培うものであるか、実地教育を提供する使用者と十分な連携体制があるか、教育訓練の質(カリキュラム、指導者、環境等)、経済的に無理がないか等の要素が考慮される²⁹⁾。

(d) 教育訓練の内容・形式

YHは、教育コーディネーターと実地教育を提供する使用者との密接な連携の下に進められなければならない(LYH6条参照)。実地教育はプログラム全体の少なくとも4分の1を占め、理論教育から得た知識を応用する場を提供するものでなければならない(単なる見習いは不可)。両者の有機的連携を可能にするため、コーディネーターは教育訓練の責任者や担当者を執行委員会に加え、プログラムの実施運営に参加させる義務を負っている(FYH第4章1~3条)。また、教育内容や方法に対する受講生の発言権を保障するため(LYH18条)、執行委員会には受講生の代表者を少なくとも1名加えなければならない(FYH4章3条)。

YHプログラムの基本形態は2年間(1年当

り40週間)のフルタイム教育であるが、成人学生のニーズに応えるため、パートタイム教育、夜間の教育、ITを用いた遠隔地教育などの柔軟な学び方を可能とするカリキュラム編成を行うことが望ましいとされている³⁰⁾。

(e) 費用負担

YHの費用は基本的に国が補助金の形で負担するが(FYH5章2条)、使用者も実地教育に要する費用の一部を負担する(使用者側から見ると、高度な教育訓練を受けた優秀な人材を実習生の中から優先的に採用できるというメリットがある)³¹⁾。受講者との関係ではYHは原則として無償であり、例外的に法令で認められた場合を除き、受講生から教材費等を徴収してはならない(LYH9条)。

(f) 受講者(学生)

YHを受講する機会は、基本的には中等教育を一定の成績で修めたすべての人に開かれている(LYH15条, FYH3章1条)。ただし、各プログラムの受講希望者が定員を超える場合にはMYHが策定した基準により、当該プログラムのコーディネーターが選考を行う(LYH17条)。選考に当たっては学力や職業経験などが考慮され、試験が行われることもある(2010年度の平均的な倍率は3.8倍であり、最も高い「法律」では6倍であった)³²⁾。

法的に見ると、受講者は実地訓練の場を提供する使用者との関係では労働法上の「労働者」に当たらず、賃金も支給されないが、一定の要件を満たすと学習手当を受給することができる(後記)。

(g) 学位・資格

スウェーデンでは、多様な職業教育を統一的に評価するためのポイント制が新たに設けられ、YHでは半年(20週間)のフルタイム教育が100ポイントに換算される。200ポイント・400ポイントに達した者には高等職業教育の学位が付与される(FYH13~16条)。

(h) 行政指導と監督

MYHは、YHのプログラムが法律や教育計画に沿って行われるよう、教育現場への訪問やコーディネーターに報告書提出を求める等の方法で監督を行う権限を有する(FYH4章8条)。MYHは、実施されているプログラムがYHの要件を満たさないと判断した時は、最終的にYHの認定を

撤回する権限を有する (FYH1 章7条)。なお、MYHが2010年に80のYHを訪問調査したところ、認定時の条件をすべて満たしているのは3分の1のみで、使用者との連携やカリキュラムの実施について問題のある事例が多いこと、よりきめ細かい監督指導が必要であることが明らかになった³³⁾。

5 実施状況

2010年にYH(一部は旧KY)として実施されたプログラムは合計1136、そのうち新たに開始したのは920件の申請の中から選ばれた327のプログラムである(選定率は約28%)³⁴⁾。分野別に見ると「経済・経営・営業」と「技術・製造」が最も多く、それぞれ約30%を占める。あとは「看護・介護・ソーシャルワーク」「コンピューター・IT」が多く、この傾向は制度の導入時から変わっていない(図2)。

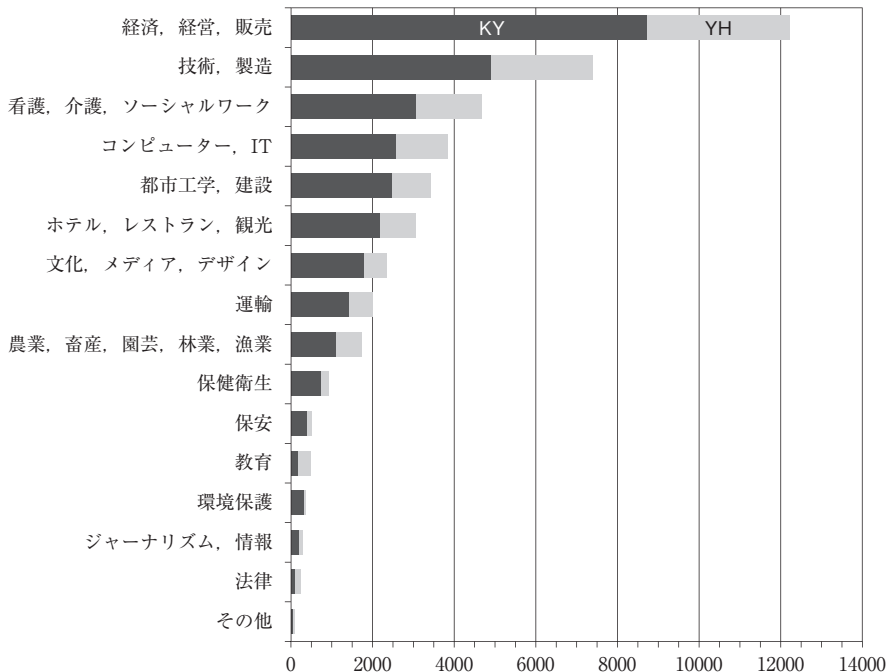
実施規模についてみると、2010年にはYH(KY)を実施するために年間約15億SEK(約180億円)の補助金が国家から支出され、受講者総数

は4万3300人に上っている(1つの訓練ポスト当たりの補助金は平均約70万円である)。これはスウェーデンの人口(総人口約945万人、労働人口約500万人)を考えると決して小さい数字ではない。受講者の内訳は、男女別に見るとほぼ同数で、年齢別に見ると25歳以下の者が多く、平均年齢は29.5歳である(図3)。学歴別に見ると、中等学校の職業過程修了者が5割弱、大学進学過程修了者が約3割で、大卒者は約5%であった。YHの主なターゲットは、中等学校卒業で就労経験を有する若年者だといえるだろう。

6 修了者の就職状況

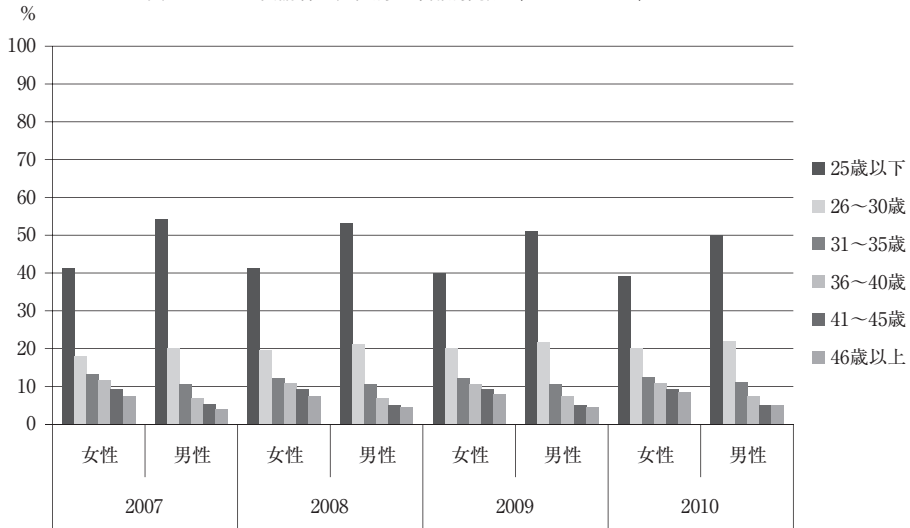
国家統計局が2009年にKYを修了した者の1年後を追跡調査したところ³⁵⁾、約80%が職に就き(うち1割弱が起業)、約10%が失業中であった(残りは進学など)。また、就職・起業した者のうち約8割がKYとして受けた教育訓練と関連のある仕事に就いている。KYを受ける前と比較して高度な業務に従事していると答えた者は全体の約7割である。なお、YH修了者の就職状況に男

図2 KY/YH受講者の専攻分野別内訳 (2010)



出所: MYH, Årsredvisningar 2010

図3 KY/YH受講者の男女別・年齢別内訳 (2007~2010)



出所：MYH, Årsredvisningar 2010

女間で大きな差はないが、スウェーデンやEU加盟国の出身でない修了者は就職や起業に成功していない割合が高い。

政府はYHが期待された機能を果たしていると評価し、2012~2013年度は予算を増額して1500人分の訓練ポストを追加することを決定した。また、平等の観点から、外国出身者や障害者の受講を積極的に促進する措置をとることとした³⁶⁾。

VI 職業教育訓練を支える法制度

上記のように、スウェーデンでは就職してからも様々な形で学ぶ機会が開かれており、実際に多くの人々がその機会を活用している。また、26歳以上の者が大学進学者の約3割を占めていることから分かるように、職業と教育を行き来しやすい社会だということができる。成人がYHや大学教育のように長期の教育訓練を受けるためには、就労を中断することが必要な場合が多く、学業と生活の両立が大きな問題となる。スウェーデンでは、この問題を解決するために1970年代の半ばに教育訓練休暇と学習手当という制度が構築され、YHの受講者にもこれらの制度を利用する権利が保障されている。

1 教育訓練休暇

スウェーデンでは、教育訓練休暇法(Studieledighetslagen, SFS1974: 981)により、2年以上の勤続を要件として、すべての労働者に教育訓練を受けるための休暇を取得する権利を保障している。同休暇は無給であるが、教育訓練の内容や期間について制限はない(休暇の時期については一定の範囲で使用者に変更権が与えられている)。また、休暇が終了した時点で、当該労働者は職場に復帰し、少なくとも休暇前と同等の賃金・処遇を受けることが保障されている。同法は、もともと基礎教育や中等教育を修了していない労働者に成人教育を受ける機会を与えることを意図して制定されたものだが、高等教育やYHを受講する者も教育訓練休暇を取得することが可能である。

2 学習手当³⁷⁾

学習手当は公的社会保障の一つで、学習手当法(Studiestödlagen, 最初は1975年に制定。現行法はSFS1996: 605)に基づき、専門行政機関(CSN)によって実施されている。

学習手当の目的は広く教育を促進し、所得保障により学生の経済的な負担を軽減することにより、すべての人に教育を受ける機会を開くことに

ある。学習手当には、中等学校に通う生徒全員（16～20歳）に自動的に支給される学習給付（studiehjälp）と、高等教育機関に進学する者³⁸⁾や成人学生を対象とする学習補助（studiemedel）がある。後者は定額の基礎給付とローン部分から成り、ローンを受給するか否かは本人の自由である³⁹⁾（ローンの返済期間は通常25年とされている）。なお、扶養すべき子供がいる者に対しては付加給付（返済義務なし）があるほか、25歳以上で基礎レベル・中等レベルの普通教育や職業教育を受ける者に対しても上乘せ支給（返済義務なし）がなされる。支給決定は本人からの申請を受けてCSNが行うが、財源が限られているため、学業成績・年齢・過去の学習ローンの返済の遅れなどにより不支給とされる場合もある。

2010年度の支給実績を見ると⁴⁰⁾、約50万人が学習補助（studiemedel）⁴¹⁾を受給している。この中には、高等教育（大学・高等専門学校・YHなど）を受ける者と、20歳以上で基礎教育や中等教育（普通教育・職業教育）を受ける者が含まれている。高等教育を受ける受給者は約33万人⁴²⁾で女性が6割と多く、年齢別に見ると24歳以下の者が57%を占めているが、30歳以上の者も17%おり、子供を持っている者は全体の13%にのぼる。また、高等教育を受ける受給者のうちYHの受講者は約1割を占めており、YH受講者の約4分の3が学習補助を受給している。

Ⅶ おわりに

スウェーデンは決して若年者雇用の成功モデルではないが、若年者雇用に対する国家の基本方針は明確である。

若年者は、高齢者や外国人、障害者などと並んで、特別な社会的支援を必要とする集団と位置づけられ、国家の責任で包括的な若年者政策が展開されており、若年者雇用政策はその一環として実施されている。一方で、若年者雇用政策は労働市場政策の一環でもあり、政府はスウェーデン福祉国家の基本理念である「就労原則」に基づいて様々なプログラムを実施し、若年失業者の早期就職を促している。職業教育訓練は若年者政策の観

点からも労働市場政策の観点からも要とされ、若者が労働市場で必要とされる職業能力を身につけることが若年者雇用問題の根本的な解決策と考えられている。一連の職業教育訓練制度の改革は、労働市場が求める職業能力の性質や内容が変化しつつあり、一人一人が変化に対応できる柔軟性を保ち、職業人として成長し続けることこそ重要であって、その鍵を握るのが教育訓練であるとの認識に基づいて進められている。

スウェーデン政府は、このような政策理念の下にYHという高等職業教育制度を新たに設けた。YHは、国家が費用を負担し、様々な教育機関と使用者が連携して労働市場の需要に応える職業教育訓練を提供することを促す制度である。YHは、受講する個人だけでなく、実地訓練を提供する使用者から見ても、職業に直結する専門的知識を身につけた訓練生の中から優秀な人材を採用できるというメリットがあり、現在のところ修了生の就職状況も良好である。YHの運営には年間約180億円の補助金が国家から支出され、受講生は年間4万人以上に上っている。これは、スウェーデンのような小国にとって、かなり大きなプロジェクトと言えるであろう。

国家は制度をつくることはできるが、教育訓練を受けるよう個人に強制することはできない。しかし、本人が望んでも教育訓練を受けることを妨げる要因（経済的理由、雇用上の不安など）を取り除くことは、法政策の重要な役割である。スウェーデンの学習手当や教育訓練休暇は、日本の法政策を考える際にも示唆に富む。全体としてみると、スウェーデンの法制度は、冒頭で述べた「キャリア権」を保障する試みの一例と位置づけることもできるだろう。

スウェーデンの改革が成功するか否かを判断するのは時期尚早であるが、若年者雇用問題が社会の構造的な変化によって引き起こされ、その変化に制度が対応できないことによって深刻化しているのであれば、従来の仕組みを多少修正するだけで乗り切れるものではない可能性が高い。スウェーデンの試みは、この分野においても、的確な判断に基づく国家のイニシアティブと切り切った投資が必要であることを示唆しているようにも

思われる。

- 1) 諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる一試論」労研 468 号 54 頁。
- 2) Arbetskraftsundersökningarna (AKU) april 2011, http://www.scb.se/Pages/PressRelease_315030.aspx
- 3) スウェーデンの若年者失業率はイタリア、トルコ、ギリシア、アイルランドなどと同レベルにある。
- 4) <http://www.ungdomsstyrelsen.se/art/12072,7875,00.html>
- 5) <http://www.regeringen.se/sb/d/2479>
- 6) スウェーデン政府は満 13 歳から 25 歳 (約 14 万人) を「若年者政策」の対象としている。若年者政策の管轄は教育省であり、青少年庁 (Ungdomsstyrelsen) が置かれている。
- 7) 宮本太郎『生活保障——排除しない社会へ』(岩波新書, 2009) 91 頁。
- 8) Regeringens proposition (以下, Prop.) 2010/11: 100, p.92.
- 9) 宮本前掲書 111-112 頁。
- 10) 政府によると、2010 年度の労働市場政策関連の支出は、失業給付が 176 億 4600 万 SEK、積極的労働市場政策の参加者に対する給付が 141 億 7110 万 SEK、積極的労働市場政策の実施費用が約 71 億 7000 万 SEK であった (prop. 2011/12: 1, pp.56-57)。
- 11) Prop. 2010/11: 100, p.81.
- 12) Prop. 2010/11: 100, pp.81-82.
- 13) 職業安定庁 (Arbetsförmedlingen) の年次報告書によると、2010 年には 47000 人の若年者が Jobbgarantin に参加した。これは若年失業者 (活動手当の給付を受けている者を含む) の 48% に当たるといふ。Arbetsförmedlingens Årsredvisning 2010, p.26.
- 14) スウェーデンでは若年労働者 (15~24 歳) の約半数が有期労働契約を締結しており (25~54 歳では約 10%), そのうち相当数が無期雇用に移行している。Prop. 2010/11: 100, pp.89-90.
- 15) Cedefop, Vocational education and training in Sweden. Short description (2010), p.23.
- 16) Prop. 2011/12: 1, p.54.
- 17) この改革により語学や数学などの一般教育が減少するため、新制度の下で職業課程の修了者が大学進学資格を得るためには、成人学校などで一般教育のポイントを取得しなければならない。
- 18) Ungdomsstyrelsen, Ungdom2010, p.45. Prop. 2011/12: 1, p.53.
- 19) Prop. 2011/12: 1, p.100.
- 20) Cedefop, p.34.
- 21) SCB, Personaltutbildning. Första halvåret 2010.
- 22) Cedefop, p.45.
- 23) SCB "Etablering på arbetsmarknaden tre år efter gymnasieskolan" (2011).
- 24) Prop. 2011/12: 1, p.129.
- 25) Prop. 2000/01: 63, p.8.
- 26) 現在は移行期間であるが 2013 年度までに完全に切り替わる予定である。
- 27) Prop. 2008/2009: 68, p.32-33.
- 28) Prop. 2008/2009: 68, p.32.
- 29) MYH, Årsredvisning 2010, pp.47-48.
- 30) Prop. 2000/2001: 63, p.9.
- 31) Prop.2008/2009: 68, p.26. 実地訓練を提供する使用者側にも、受講生の中から優秀な人材を確保できるというメリットがあることが指摘されている。
- 32) MYH, Årsredvisning 2010, p.42.
- 33) Prop. 2011/12: 1, p.106.
- 34) MYH, Årsredvisning 2010, pp.22-25. なお YH の HP によると、2011 年度はコーディネーターからの申請数が急増しているという。
<http://www.yhmyndigheten.se/hem/pressmeddelanden/2011/09/30>
- 35) SCB, Uppföljning av sysselsättning för studerande i yrkeshögskolan året efter examen-Examinerade KY-studerande 2009.
- 36) Prop. 2011/12: 1, p.58, p.105.
- 37) 学習手当制度の概要については、Ministry of Education and Research "The Swedish study support system", Fact Sheet U07/001 (2007) を参照。
- 38) スウェーデンの大学生はほぼ全員が学習手当を受給し、若年であっても両親から経済的に独立している。
- 39) ローンを受ける受給者の割合は 2000 年には約 80% であったが、2001 年から減少傾向にあり、2010 年度は 67.3% であった。
- 40) CSN, Studiestödet 2010, p.31.
- 41) 2010 年度の支給額は週 2169SEK (約 2.5 万円) である。このうち返済義務がないのは 680SEK で、それ以外は貸与となる。ローンを受給するか否かは本人の自由だが、受給する者が多い。返済期間は通常 25 年とされている。なお、扶養すべき子供がいる者に対しては付加給付 (返済義務なし) がなされるほか、25 歳以上で基礎レベル・中等レベルの普通教育や職業教育を受ける者に対しても上乗せ支給 (返済義務なし) がなされる。
- 42) これは過去最高の数値であり、雇用情勢の悪化により、中等学校卒業後にそのまま大学等へ進学する者が増加したためと推測されている。

もろずみ・みちよ 明治学院大学法学部教授。最近の主な共著に『LEGAL QUEST 労働法』(有斐閣, 2009)。労働法専攻。