



# スウェーデンの労働市場

鈴木 賢志

(明治大学教授)

## 目次

- I はじめに
- II 就業・失業
- III 就職・転職
- IV パートタイマー、有期雇用者
- V 勤続年数・異動・解雇・能力開発
- VI まとめ

## I はじめに

スウェーデンは、言わずと知れた高福祉の国である。国・地方を合わせた財政支出の規模は対国内総生産（GDP）比で50.2%と日本（39.4%）を10ポイント以上も上回る（OECD 2017a）。特に児童や高齢者向けの福祉が充実している背景には、伝統的に女性の役割とされてきた育児や介護の負担を家族から政府に移転し、女性をこれらの負担から解放することで、男女平等の理念と、男女が共に働くことによる多様な人材の確保という経済的メリットの両者を達成するという、揺るぎないビジョンが存在する。

確かにスウェーデンは、現在世界有数の経済力を誇る国の一つである。世界経済フォーラムの2017～2018年版国際競争力報告書における総合順位は7位と、日本（9位）を上回っており（World Economic Forum 2017）、2016年の国民1人当たり

の国内総生産（GDP、購買力平価換算）は4万9410ドルと、4万1541ドルの日本をはるかに超えている（OECD 2017b）。一般に、高福祉の国は企業に高負担を求め経済成長を妨げるため高福祉と経済成長は両立しない、と考えられがちであるが、スウェーデンの例は、必ずしもそのような二者択一的な考え方を取る必要はないことを私たちに示しているようである。

しかしそんな「二兎を追う」仕組みが本当に可能なのか、そこには何らの死角もないのか。この問いに対する答えを求めて、スウェーデンの労働市場に様々な角度から光を当て、この国の労働市場の特質を明らかにするのが、本稿の目的である。

## II 就業・失業

### 1 概観

2016年におけるスウェーデンの居住人口は約990万人、労働年齢人口は約732万人である。そのうち労働力人口は約528万人（72.1%）であり、約491万人が就業者、約37万人が失業者である。つまり労働年齢人口に占める就業者の割合である就業率は67.1%、また労働力人口に占める失業者の割合である失業率は6.9%となっている。

ただしスウェーデンの就業率や失業率については、注意しなければならない点が3つある。

まず第1に、日本の労働年齢人口は「15歳以上」であり上限はないが、スウェーデンでは15歳から74歳までと定められている。スウェーデンも日本と並ぶ長寿国の1つであり、75歳以上の人口は約86万人、全体の8.7%に上る。75歳以上で就労意欲があり失業状態にいる人は日本でもスウェーデンでもごく少数と考えられるので、このことは失業率に大きな影響を与えるとは考えられないが、就業率を算出する上で75歳以上の高齢者を分母に加えないということは、それだけ就業率をかさ上げすることになる。

第2に、就業者の15.1%に当たる約74万人が病気や育児など何らかの理由で休業している。スウェーデンには、病気や育児の際に、日本と比べるとはるかに手厚い休業制度が設けられているので、日本であれば会社を辞める、あるいは辞めざるを得なくなるような人々が就業者に含まれている可能性がある。

第3に、失業者の31.4%に当たる約12万人がフルタイムの学生である。スウェーデンでは大学、大学院まで学費が無料であり、学生であれば生活費を給付・貸与する奨学金制度が整備されて

いるので、失業したからとりあえず学生になり急場をしのぐ、という選択が可能なのである。彼らは、もしも仕事が見つければすぐにでも就職するつもりがあるので、その意味では失業者だが、日本であれば学生として労働力人口から外れる可能性がある。

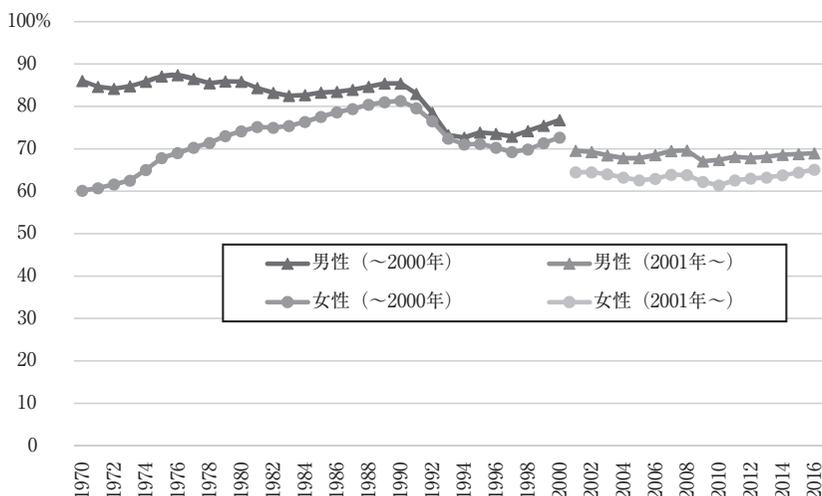
したがって、スウェーデンと日本の労働市場を比較分析するには、このような様々な違いを念頭に置いておかねばならないことを、まず初めに強調しておきたい。

## 2 就業率の推移と格差

2016年の就業率は67.1%であることは先に述べたが、これを男女別に見ると、男性69.0%、女性65.1%と男性の方がやや高い。つまり男女平等で有名なスウェーデンといえども、男性と女性の就業率に全く差がないわけではない。ただしその長期的な推移をたどってみると(図1)、1970年時点では男性86.0%、女性60.2%と、現在とは比べものにならないほど大きかった格差が、1970年代から1980年代にかけて徐々に縮小していったことも事実である。

とはいえ、男女の就業者数を業種別にみると、労働市場における男女差は依然として顕著である

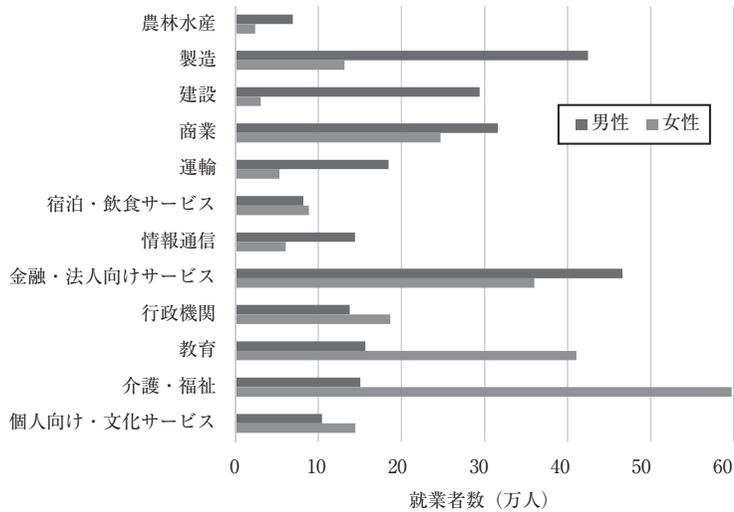
図1 就業率の推移, 男女別, 1970～2016年



注：労働力人口年齢は2000年までは16～64歳であったが、2001年に15～74歳へと改定されたため、グラフは連続していない。

資料出所：Statistiska Centralbyrån (2017a)

図2 業種別就業者数, 男女別, 2016年



資料出所：Statistiska Centralbyrån (2017a)

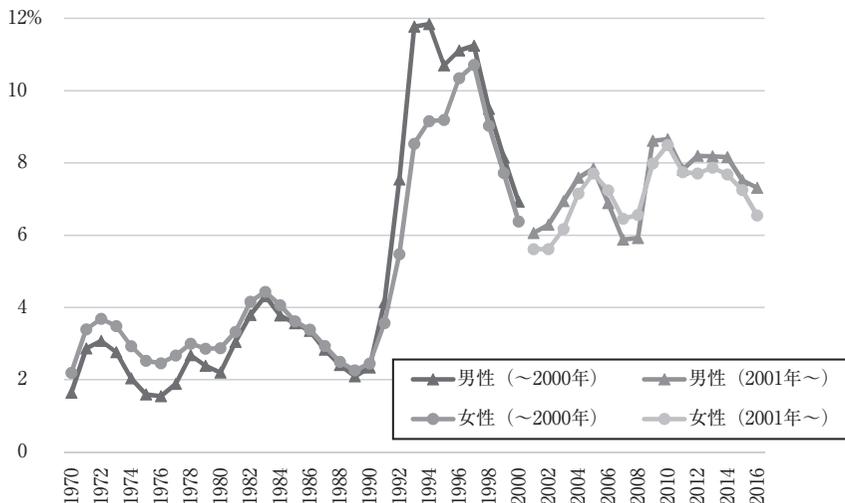
ことが明らかになる。図2に示すように、農林水産、製造、建設、運輸、情報通信といった業界では、男性の就業者数が女性の2倍を超えており、教育および介護・福祉ではそれと全く逆の状況になっている。教育および介護・福祉に女性が多いのは、単に女性がそれらの業種に向いているということではなく、就業における男女平等の促進が図られた時期に、これらの業種が女性の就業を引き受ける役割を果たしたという歴史的な要因の影

響も大きいと言われている。このような「オトコ業種」「オンナ業種」の存在は、男女平等を掲げるスウェーデンにおいて、解決すべき大きな課題として位置づけられている。

### 3 失業率の推移と格差

スウェーデンの失業率は、図3に示すように1990年代に大きな変動をみた。1970年代のオイルショックとそれに続く不況にもかかわらず、

図3 失業率の推移, 男女別, 1970～2016年



注：図1に同じ。

資料出所：Statistiska Centralbyrån (2017a)

1970年代から1980年代にかけての失業率は、比較的低い水準を維持していた。しかし1990年代初頭に経済危機に見舞われ、それまで雇用維持を至上命題として行ってきた政策の矛盾が一気に噴き出した結果、わずか数年で男女ともに10%を超える失業率を記録することになった。その後は、2000年代前半のITバブルの崩壊、2000年代後半のリーマンショックと、経済情勢を反映して変動しており、ここ数年はゆるやかな低下傾向にある。

失業率の男女差を見ると、1980年代までは女性の方が概して高い傾向にあったが、1990年代の大幅な上昇以降は、男性の方が高いことが多い。ただしいずれにせよ、その差はあまり顕著ではない。

このようにスウェーデンでは、性別による失業率の差はあまり見られない。他方、失業率に関わる要因として高い関心を集めているのが、生まれが国内か国外か、すなわち移民か否かである。2016年における国内生まれの失業率は4.8%であったが、国外生まれの失業率は15.6%とその3倍以上である。その10年前の2006年においては、国内生まれ、国外生まれの失業率はそれぞれ6.1%、13.1%であり、政府が格差は正に向けて様々な施策を講じているものの、格差は縮まるどころか、かえって広がっている。シリアなどからの大量の難民受け入れによって移民の数が増加しているにもかかわらず、移民の雇用がなかなか進まな

いことがその背景にある。むしろそこには人種差別的な影響が皆無とはいえないし、スウェーデン語を含め、教育水準が概して低いという問題もある。教育水準別の失業率を見ると、大卒以上が4.4%なのに対して高卒が6.2%、それ未満の場合は20.5%と、その差は歴然である。

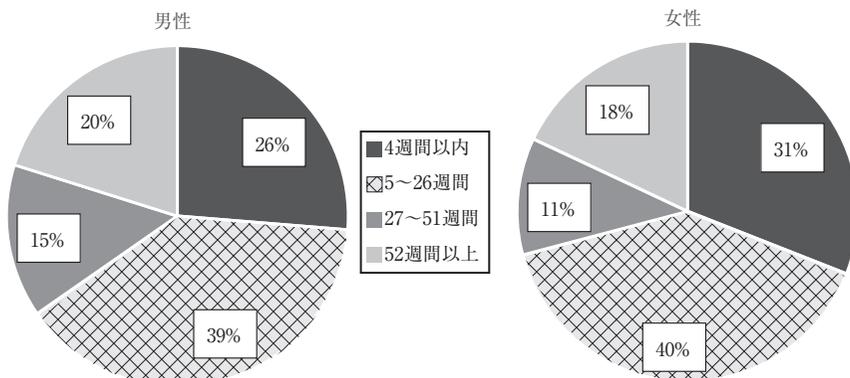
図4は、失業期間別にみた失業者の割合を男女別に示したものである。男性と女性を比べると、失業期間が27～51週間の者の割合が男性でやや多く、そのぶん女性では4週間以内の者がやや多いという結果になっている。

また1年（52週間）以上失業状態にいる長期失業者の割合を見ると、男女ともに2割前後である。これは日本の水準（40%）と比べれば約半分にとどまっている。スウェーデンでは失業者に対する教育訓練機会の充実や雇用創出のための企業へのインセンティブ付与など、積極的労働政策と呼ばれる様々な施策を行っているが、このように長期失業者の割合が比較的低い水準を保っているのは、こうした施策がある程度の効果を発揮しているものと考えられることができる。なお長期失業者の割合は男女であまり差が見られず、男性50%、女性24%と大きな差がある日本とは対照的である。

#### 4 ライフステージと就業

次に、人々のライフステージ別に就業の状況を見ていこう。日本では女性が結婚・出産とともに離職する、いわゆる「M字カーブ」現象の問題

図4 失業期間別にみた失業者の割合（男女、2016年）



資料出所：Statistiska Centralbyrån（2017a）

があり、その解決のためにはスウェーデンのように育児休業制度や保育設備を充実させるべきという議論があるが、スウェーデンではやはりこの問題は存在しないのだろうか。

これを明らかにすべく、年代別の就業率を男女別に示したものが図5である。これによると、確かに女性の年代別就業率は各年代とも男性にかなり近づいており、「M字カーブ」現象は見られない。

ただし「休業者を除く」就業率を見ると、状況は少し異なる。これは毎月実施される労働力調査において、就業者のうち、その調査時点の週に少なくとも1日は働いていたという人の割合である。

この「休業者を除く」就業率を男女で比べてみると、男性については就業率とほぼ同じような丸みを帯びた逆U字カーブになっているのに対して、女性については25～34歳の年代において、M字というほどではないがややへこんでいることがわかる。

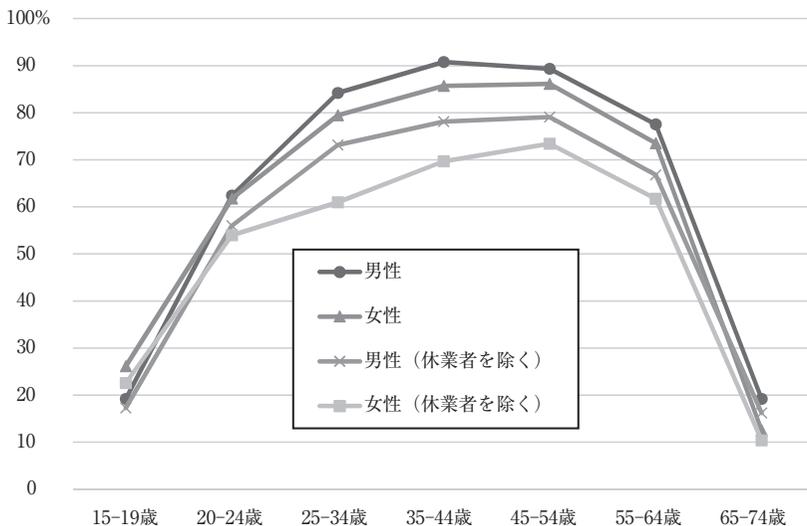
25～34歳の女性の就業率は79%であるが、この「休業者を除く」就業率は61%と、両者の間には18%と、かなり大きな開きが見られる。つまり就業者ではあるものの、少なくとも調査時点

の週に働いていないという女性が、25～34歳の年代には18%もいるのである。ちなみにこの年代の男性の就業率と「休業者を除く」就業率の差は11%と女性に比べてずっと小さい。その上の35～44歳の年代においては女性の「休業者を除く」就業率がやや高いが、その下の年代とほぼ同様の傾向が見られる。こうした休業が全て育児によるものとは限らないが、こうした傾向は、スウェーデンといえども未だに育児負担には男女差が存在していることを示している。これは育児休業を取得する男性は多いものの、その取得日数がまだまだ女性には及ばず、いかにして男性の育児休業取得日数を増やすかが主な課題の1つとなっている、同国の育児休業をめぐる議論と整合的である。

### Ⅲ 就職・転職

2016年中にスウェーデンにおいて新たに就職、もしくは転職した人の数は、男性17万2000人、女性19万人の、合わせて36万2000人である。2015年が36万8000人、2014年が35万3000人であったことからすれば、2016年はほぼ平年並みであったと言える。

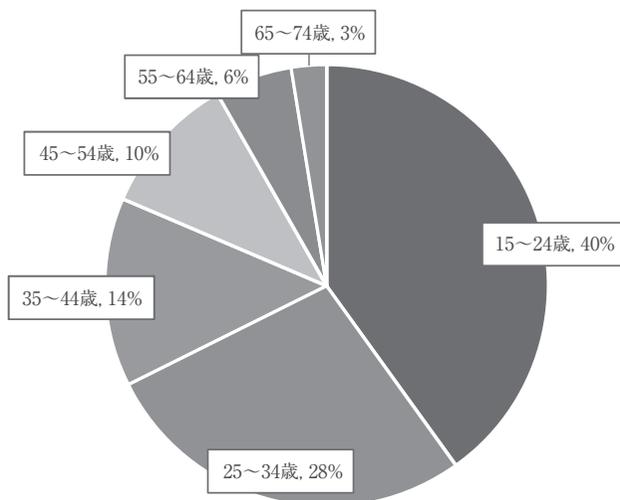
図5 年代別就業率（2016年）



注：24歳以下のみ5歳刻みのデータが提供されている。

資料出所：Statistiska Centralbyrån (2017a)

図6 就職・転職者の年代別割合（2016年）



資料出所：Statistiska Centralbyrån（2017b）

図6は、この就職・転職者数の年代別割合を示したものである。15～24歳の最若年層が約4割で、その上の25～34歳が約3割、それ以上の年代が約3割となっている。年代が上がるにつれて割合が小さくなることから、スウェーデンにおいても高年齢層ほど就職・転職する可能性が低いことがわかる。

また直近（3カ月間）の就業状況別に見ると、「就業中であった」、つまり自営業あるいは他所で働いていて、そのままあまり間を置かず転職したという人の割合が45%を占めている。他方で「失業中であった」、つまり職を失ってしばらく求職中であったという人の割合は27%、さらに「労働力に含まれていなかった」ところから職を見つけて就職した人の割合は28%であった。

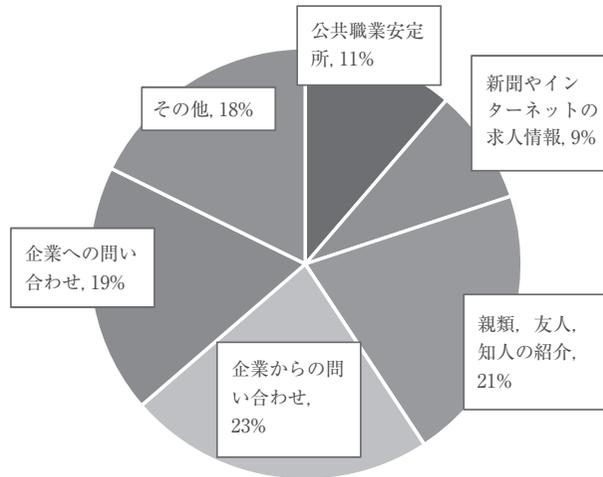
男女差については、「就業中であった」人の割合に目立った男女差は見られなかったが、「失業中であった」人の割合は男性29%に対して女性25%、「労働力に含まれていなかった」人の割合は男性25%に対して女性30%と、男性と女性で逆の傾向が見られる。このことは、働こうと思えば働けたにもかかわらず、育児や介護に専念するなどの事情で自発的に労働市場から離れた人が、スウェーデンでも依然として女性に多いというネガティブな面を明らかにしている。しかし同時

に、そのような人でも再就職できるという、スウェーデンの労働市場の懐の広さというポジティブな面を示しているとも言える。

スウェーデンの労働力調査においては、求職の方法に関する情報も含まれている。その結果は図7の通りであるが、これによると「企業からの問い合わせ」が23%で最も多い。直近の就業状況との関連を示したデータがないのではっきりしたことは言えないが、おそらくこの大半は就業中の者が他の企業からヘッドハントされたものと思われる。なお、日本ではスウェーデンの再就職システムの要として公共職業安定所（Arbetsförmedlingen）が取り上げられるが、実はこれを通じて就職・転職した人の割合は11%と意外に低いことがわかる。男女別に見ると、男性で公共職業安定所を通じて就職・転職した人の割合が9%であるのに対し、女性は13%と若干高いが、それ以外にあまり顕著な男女差は見られなかった。

なお、スウェーデンの経営者団体Svenskt Näringslivが企業6000社を対象として2016年に行った調査によると、求職の際の経路として企業が最も多く用いたのは、個人や会社の人的ネットワーク（60%）で、以下、公共職業安定所（47%）、ソーシャルメディア（37%）、企業への履歴書の直接送付（27%）と続いている。公共職業安定所

図7 就職・転職者の求職の方法 (2016年)



資料出所：Statistiska Centralbyrån (2017b)

を利用する企業が緩やかに減少し、それと対照的にソーシャルメディアを利用する企業が増加しているのが、最近の傾向である。

#### IV パートタイマー，有期雇用者

次に日本では「非正規労働者」とされるパートタイマーと有期雇用者の状況について、それぞれ見ていこう。

スウェーデンの労働時間法 (Arbetsstidslagen) は、週40時間が法定限度であるが、スウェーデンの労働力調査は、労働時間を週1～19時間、週20～34時間、週35時間以上の3段階のカテゴリーに分けている。ここでは労働時間が週35時間未満の労働者をパートタイマーとみなして、その動向について示すことにする。

2016年の調査において、こうしたパートタイマーの割合は全体で22%であったが、男女別に見ると、男性14%、女性31%と大きな開きがある。このように、女性の方が男性よりもパートタイマーの割合が大きいという傾向は、スウェーデンにおいても見られる。図8に示すように、その差は近年少しずつ縮まっているが、依然としてその差は大きいと言わざるを得ない。

また年代別に見ると (図9)、パートタイマーの割合は若年層と高年齢層で高く、いわゆる「働き

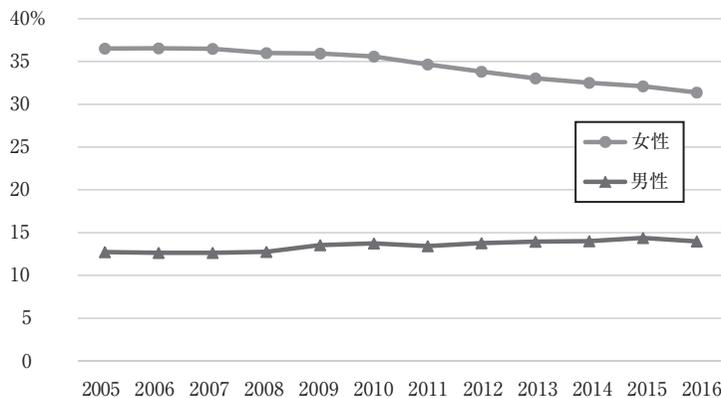
盛り」の30歳代から50歳代にかけて低下し、60歳代以降に再び高くなるという「U字型」のグラフを描いている。

男女差については、全ての年代で女性の方が高い。なお女性が出産・育児に直面する20歳代後半から30歳代にかけて最も差が拡大するかと思えば、必ずしもそうではない。男女差が最も大きいのは20～24歳 (22ポイント差) で、35～44歳 (20ポイント差)、55～64歳 (19ポイント差) がこれに続いている。ただし男性と女性が同じような曲線を描くべきであると仮定すれば、女性の35～44歳のパートタイマー割合がやや高いと見ることできる。

有期雇用者については、パートタイマーと同様に、年代別で見ると若年層と高年齢層で高いU字型を描くのは変わらないが、20歳代後半から60歳代前半においては男女差がほとんど見られない。

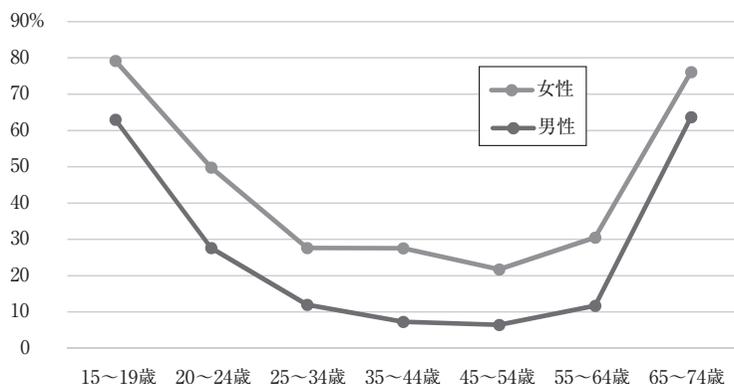
他方、有期雇用者の割合は、業種ごとに大きな差が見られる。産業全体の有期雇用者の割合は18%であるが、宿泊・飲食サービスで38%、対人・文化サービスで29%と高い割合を占める業種がある反面、製造、建設、情報通信などの業種では8%と低い割合にとどまっている。

図8 パートタイマー（労働時間が週35時間未満の者）の割合の推移（2005～2016年）



資料出所：Statistiska Centralbyrån（2017a）

図9 パートタイマー（労働時間が週35時間未満の者）の年代別割合（2016年）



資料出所：Statistiska Centralbyrån（2017a）

## V 勤続年数・異動・解雇・能力開発

### 1 勤続年数

図10は、スウェーデンの労働者を勤続年数別にみた割合の変化を示したものである。2005年から2015年にかけて、勤続5年未満の者の割合は31%から37%に増加し、逆に勤続20年以上の者の割合は28%から20%に減少しており、この10年間のみを見ても雇用の流動化が進行しているのがよくわかる。

2015年の状況を業種別に見ると、勤続5年未満の者の割合が最も多いのは金融・法人サービス(44%)で、これに商業と行政機関(ともに41%)が続いている。逆に勤続20年以上の者の割合が多いのは建設(28%)、製造(27%)、介護・福祉

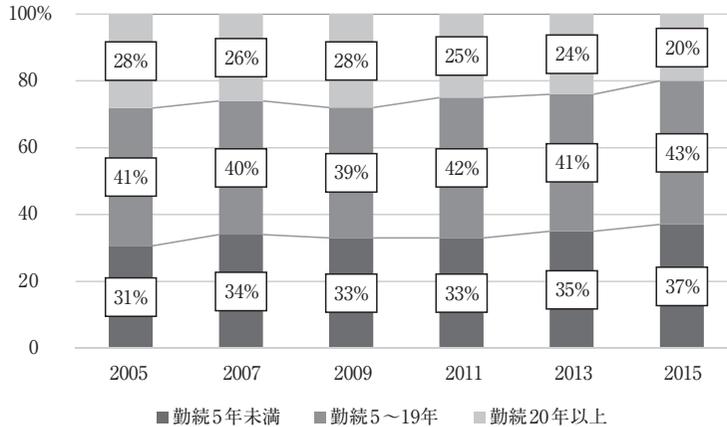
(25%)であり、大まかに言ってホワイトカラー系の業種の方がブルーカラー系の業種よりも雇用の流動性が高い様子がうかがえる。

勤続年数を男女別に見ると、女性の方が勤続5年未満の者の割合がやや多く(男性35%に対して39%)、勤続年数の長い者の割合がその分やや少ないが、全体的にあまり顕著な差異は見られない。

### 2 異動・解雇

異動・解雇については、それらを実際に経験した人の割合に関するデータはないが、中央統計局が実施する労働環境調査(Arbetsmiljöundersökningen)には「他の仕事に異動させられる危険性があると思うか」「解雇または労働時間が短縮される脅威を感じているか」という質問が含まれている。

図 10 勤続年数別にみた労働者の割合 (2005～2015年)



資料出所：Statistiska Centralbyrån (2017c)

「他の仕事に異動させられる危険性」については、全体の17%がその危険性を感じている。業種別にみてそれが特に目立つのは行政機関(26%)である。スウェーデンの行政機関は日本と同様に職員が定期的に異動することが多く、しかも日本と比べて行政機関の新設・統廃合のペースが速いので、働いている身としてはしかるべく心構えをしているということであろう。逆にとても低いのは商業と対人・文化サービス(ともに7%)である。商業は、いくつかの大チェーン企業を除けば事業規模が小さいこと、対人・文化サービスは個別・属人的な要素の強いことが主な理由ではないかと思われる。

「解雇または労働時間が短縮される脅威」は、全体の12%が感じると答えている。業界別に見て特に多いのは運輸(21%)と情報通信(18%)であり、逆に少ないのは行政機関(6%)と教育(9%)である。

年代別の差はあまり大きくないが、16～29歳の若年層が14%と若干高い。これは「ラストイン・ファーストアウト」(最後に雇用された者が最初に解雇される)という優先順位のルールや、勤続年数が長いほど解雇までの事前通告期間が長くなるといったルールがあるために、総じて勤続年数の短い若い人の方が解雇されやすいという事情によるものと考えられる。また男女別にみると、男性14%、女性11%と男性の方がやや高いが、

この差は男性、女性であることによって生じたというよりも、先に述べたそれぞれの業界における男女の偏り、すなわち運輸や情報通信には男性が多く、教育には女性が多いことに起因すると思われる。

### 3 能力開発

中央統計局の労働環境調査には「過去12カ月間に、5日以上の有給の労働時間において教育を受ける機会があったか」という質問も含まれている。これに対して「はい」と答えた人の割合は、全体で16%であった。業種別では行政機関が31%と突出して高く、これに教育、介護・福祉(ともに21%)が続いている。年代別には16～29歳が19%と最も高く、年齢が上がるほど低くなることにさほど驚きはないが、50～64歳で12%と大きく下がっているのは特筆すべき点であろう。男女別に見ると、これも異動・解雇の場合と同様に、女性の多い業界ほど能力開発が積極的に行われていることを反映して、女性(17%)の方が男性(15%)よりも高い傾向が示されている。

## VI まとめ

以上、スウェーデンの労働市場の様々な側面を明らかにした。その結果、総じて言えるのは、確かにスウェーデンにおいて男女平等は進んでいる

が、その差が全くなくなったわけでもないということである。

むろん、男性と女性が労働市場において完全に同じ役割を果たすべきかどうかは必ずしも明らかでない。スウェーデンでも、たとえば子ども1人に与えられる育児休業手当の480日を父親と母親で240日ずつ等分に与えるという制度にはなっておらず、実際には女性が多くの育児休業を取得しているという実態がある。「オトコ業種」「オンナ業種」といった業種ごとの男女差も、長らく問題視されながらなかなか変わらないのは、もしかすると性別による適性が存在するためかもしれない。

けれども、それは永続的なものではない。たとえば体力の負担が大きく、現在は男性の方が適していると思われる仕事でも、科学技術の発展によって女性も同等に担うことができるようになる

かもしれない。これからスウェーデンの労働市場がどのように変化していくのか、まだまだ興味は尽きない。

#### 参考文献

- OECD (2017a) Government at a Glance 2017 edition.  
OECD (2017b) OECD.Stat, <http://stats.oecd.org/> [2017年12月29日参照].  
Statistiska Centralbyrån (2017a) Arbetskraftsundersökningarna [2017年12月29日参照].  
Statistiska Centralbyrån (2017b) Arbetskraftsundersökningarna (Rekryteringstabeller) [2017年12月29日参照].  
Statistiska Centralbyrån (2017c) Arbetsmiljöundersökningen [2017年12月29日参照].  
World Economic Forum (2017) The Global Competitiveness Report 2017-2018.

すずき・けんじ 明治大学国際日本学部教授。最近の主な著書に『スウェーデンの小学校社会科の教科書を読む——日本の大学生は何を感じたのか』（編訳・共著、新評論、2016年）。政治社会学専攻。