

## フォーカス

## スウェーデンの労働市場政策

## ——政権交代による変化と今後



昨秋一二年ぶりに政権が交代したスウェーデン。中道右派のスウェーデン連合（穏健党、中央党、自由党、キリスト教民主党の四党による同盟）が勝利し、長期にわたり政権運営を担ってきた社会民主党は政権の座を退くことになった。これまで社会福祉先進国の印象が強かった同国であるが、労働市場という視点から見た政策はどのように変化しようとしているのか。労働政策研究・研修機構（JILPT）は三月八日、来日中のスウェーデン雇用省のマツ・ワッドマン労働市場局長を講師に内部研究会を開催、スウェーデン労働市場政策に関して、最新の状況と今後の展望を聞いた。ここでは同局長の報告を基に、政権交代後変わりゆく同国の労働市場政策について紹介する。

## 労働市場政策の特徴

スウェーデンは人口約九〇〇万人の中規模経済の国である。自由貿易と対外開放経済の長い伝統を持つ。市場開放とグローバル化により成長するという考えに基づき、低コストや低賃金で競うのではなく、高い技能とノウハウに基づく競争力のある労働市場を形成し維持する政策をとっている。

スウェーデンにおける労働市場政策は、経済政策の一部として位置付けられる。労働市場の流動性を確保することが重要な要素。一九五〇年代から積極的な労働市場政策を展開してきた。労働者が転職する際にスムーズに移行できるようにする順応性をもつことが必要であるという認識を、労働者側だけでなく、企業側も共有している。

図表1：スウェーデンの基本的経済指標

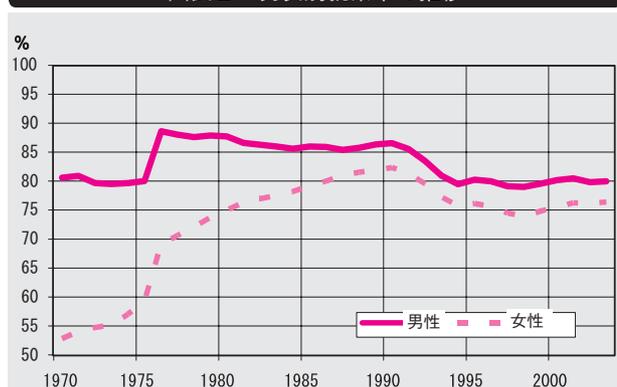
	2005	2006	2007
GDP	+2.7	+4.0	+3.3
正規就業率	77.4	77.7	79.0
顕在就業率	6.0	5.6	5.8
総失業率	8.7	8.7	7.7
GPI(消費者物価指数)、年平均	0.5	1.6	2.5

現在の政府の最も重要な課題は、雇用拡大を促進し、失業を低減させることである。一部特定の労働者を労働市場から排除する要素を低減しなければならぬ。そのためには、雇用を単に増やせばいいというわけではなく、経済社会全体の労働時間を増やすことが必要。全体の労働時間を増やすことができなければ、年金制度、保育制度、育児休暇制度等を維持できなくなってしまう。ワークライフバランスの観点からも一人あたりの労働時間を短縮し、社会全体の労働時間数を増加させるといふ政策目標をもっている。

## 最近の労働市場動向

まず、最近の基本データを見てみよう（図表1参照）。順調な経済成長にもかかわらず、失業率が高水準で留まっていることが問題視されている。社

図表2：男女別就業率の推移



会民主党が今回の総選挙で敗北したのも雇用問題を解決できなかったことが一因とされている。図表中の「顕在失業率」とは、政府の就労のための様々なプログラムに参加していない失業者だけの数値で、プログラム参加者含めたのが「総失業率」。就業率は高い水準を維持しているものの、顕在失業率が高いことが問題である。

## 女性の高い就業率

次に図表2に示したのが男女別就業率の推移。一九七〇年以降女性労働率が上昇している。近年では男女の格差がほとんどなく、女性の社会進出が達成されている社会だと言える。スウェーデンの労働市場を語る上で女性労働力が高いということ、それがなぜなのかという点は重要である。

女性就業率が上昇したのは一九六〇年代及び七〇年代に実施された次の三つの改革の効果と考えられている。

第一に、所得税を個人課税とした改革。一九七一年に所得税の課税対象が世帯課税から個人課税に変更された。これにより、夫婦の一方が仕事を辞めて所得がなくなったとしても、継続して働く方の課税額に何ら影響が出ないようになった。つまり、一度仕事を離れたとしても、再度労働市場に戻ってくることを促す効果があった。

第二に保育の充実である。保育施設や幼稚園等の教育施設が完備されることにより、共働きや両親共同育児モデルが実現した。また、そうした施設が施設利用の需要とともに労働需要を高め雇用機会を生み出した。しかも、利用しやすく、良質のものが提供されたため、保育園に入る子供が多くなったが、保育スタッフ一人で担当する子供の割合はそれ以前と変わりなく、保育の質を堅持している。また、保育料の上限が設定され手頃な費用で利用できるようになった。

高い女性就業率を支える第三の施策が親保険である。親保険は三種類の現金給付、①妊娠給付、②出産にともなう育児手当、③一時的な育児給付で構成される。ただし、親保険を受けるためには一定の雇用期間（六カ月間雇用されている、あるいはそれに先立つ二年前に少なくとも二カ月間雇用されていた）が必要である。

一九七〇年代以降、これら三つの施策の実施とともに、積極的労働市場政策によって、女性の雇用状況にプラスの効果が見えだされた。

## 積極的労働市場政策プログラム

スウェーデンは積極的労働市場政策に対してGDPの約二・五%の予算を割いている。これは、経済政策であつて、社会福祉政策ではない。政策の主な眼は、まずは仕事に就くかせることにある。つまり就労優先原則である。就労することが最優先されており、失業者は就労をめざし技能訓練などの労働市場プログラムに積極的に参加する義務がある。具体的には、次の三つの主要な労働市場プログラムが設定されている。すなわち、①流動性と適応性のプログラム、②雇用創出プログラム、並びに③現金給付である。以下、これらプログラム個々の施策を紹介する。

### ①流動性と適応性のプログラム

流動性と適応性のプログラムは、求人求職のマッチングおよび就職斡旋サービス、職業訓練から成り立っている。その他、住宅の買い受け（これは地理的に離れた転職への支援）や一時的な公共の職の提供、就労体験なども含まれている。ただ、これらは、失業給付を受けるための義務という意味合いもある。これらプログラムの期間は約六カ月。この中で政府として最も重要視しているのが就職斡旋である。

このプログラムの運営に関しては多少問題があった。各種プログラムをうまくも受けるケースや、失業保険給付を受けながら当局に知られることなく職について収入を得ているケースがあったのである。これらに対処すべく、

失業期間二七カ月以上の長期失業者が必ず受けなければならぬプログラムとして、一日八時間の就職に必要なスキルを見につけるプログラムを課す活動保証制度を設けた。

新政権になり、これらのプログラムは継続して行なうこととなったが、効果的に実施するために能力開発と雇用保証を目的とするプログラムを新たに加え二〇〇七年七月一日から実施される予定である。

### ②雇用創出プログラム

雇用創出プログラムは、具体的には、採用に対するインセンティブを高める施策であり、創業助成金、就労障害がある人に対する助成金、授産プログラムが行なわれている。これは失業者を採用する企業に対して、政府が助成し長期失業者を雇用するインセンティブを高めようというものである。また、就労障害がある者への助成とは、例えば障害者が障害のない者に比べて生産性が五割だとすると生産性が低くなる分、賃金の五割を政府が補助するというものである。

### ③現金給付

現金給付には、所得連動給付と求職活動給付がある。まず、所得連動給付は失業保険であり、最初の二〇〇日は八〇%を給付、その後一〇〇日は七〇%を給付するものである。上限は六八〇スウェーデンクローネ（SEK）（七五ユーロ）で、一週間に五日給付される。基礎額は三二〇SEK（三五ユーロ）である。

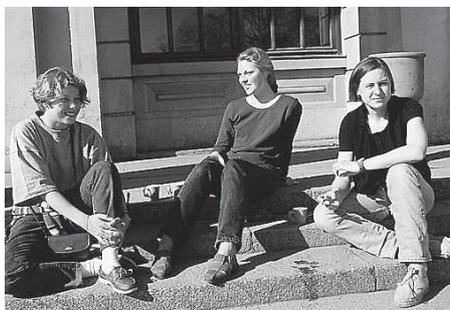
次に、求職活動給付はプログラムへ

参加することによって得られる給付である。概ね失業保険と同じ内容であるが、三〇〇日を過ぎたら六五%に減額される。失業保険給付を受けていない場合は二二三SEK（二五ユーロ）給付される。

## 新しい労働市場政策プログラム

以上のような既存の積極的労働市場政策に対して、二〇〇六年九月に政権が交代し、新しい労働市場政策が実施されている。その主なねらいは、①労働市場から最も遠く離れている人たちに焦点をあて、就労できるような効果的方策を実施すること。②就労優先原則を重視し、求人求職のマッチングをはかることにより、資源が効率よく活用されるようにすること。③調整保険としての失業保険の役割の強化、である。既存の労働市場政策プログラムから、多くの職と新しい職に対する需要を刺激するような全般的な方策に焦点をあてる以下のプログラムへと政策転





換を行なっている。  
新しい労働市場プログラムとは、① 給付受給者と難民を対象にした「ニュー・スタート・ジョブ」再出発のための「職」の実施、②若年者と年配者の社会保障保険料（給与税）の引き下げ、③時間限定雇用の可能性の拡大、④世帯関連サービス税の軽減（二〇〇七年実施予定）、⑤各種サービス分野の税の軽減（二〇〇八年実施予定）であり、これによって、労働力需要の拡大が見込まれている。

### 再出発のための職

「再出発のための職」とは、雇用主は拠出（賃金コストの三二％）に応じた支給を受けることができるというものである。一年を超えて失業状態、疾病給付、あるいは疾病補償や活動補償を受給している人たちが対象となる。補助期間は、失業期間や各種給付の受給期間に応じて変わる。すなわち、最長五年（五五歳を超えている場合その期間は二倍で、最長一〇年）である。最近スウェーデンに渡ってきた難民とその家族に

の家族に  
対しては、  
最初の三  
年間、再  
出発のた  
めの職に  
就けるよ  
うな措置  
がある。  
二〇〇二  
四歳の若  
年者はス  
ウェーデ

ン滞在六カ月を過ぎた場合、有資格者となり、最長一年間、再出発のための職に就ける。

### 再就職協約

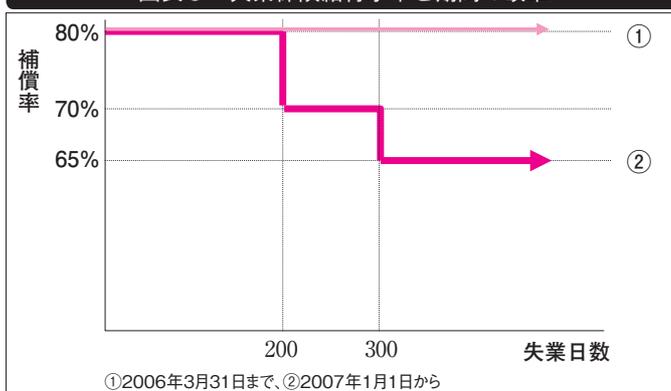
こうした積極的労働市場政策を補完する役割として、再就職協約というものがある。これは労使で結ばれるもので、賃金の一部を積み立てる基金を用いて、仕事がなくなってしまう場合、この基金の資金を利用して新しい職を見つけるための支援をするものである。職探しの相談、ガイダンス、教育活動その他の形で積極的支援を行なっている。特に対象となるのは高齢労働者の支援である。この協約は労働市場政策を補完し、側面から支えるものだと言える。

再就職協約の結果、八九％が定職に就いた、七二％が以前と同じまたはそれより高い給料を受けられるようになった、八五％が同等または高い職位に就けたといった成果が得られている。この協約の対象となった四三％が五〇歳以上だった。

### 就労優先原則の拡充 失業保険に関する改革

一方で、就労優先原則の拡充を図るため失業保険の改革を行なっている。就労を促進するためには、常に、失業状態にいるよりも就労した方がいいという環境づくりをしなければならぬ。そのため、給付期間を短縮し、最長三〇〇日とする、給付の補償率を八〇％から七〇％へ削減する、今後更に六五％へと漸減するという改革が行なわれている。先述の通り三〇〇日を過ぎた

図表 3：失業保険給付水準と期間の改革



ら求職活動給付となる。各種給付の受給資格取得条件として就労前歴が重視される。また、勉学者は受給資格の対象にしない、失業率と失業保険の保険料を密接に連動させるようにするといった改革も行なわれている。

### 一部既存プログラムは終了

新しいプログラムを実施する一方で、次に挙げるような従来の労働市場政策プログラムが打ち切られることになった。すなわち、サバティカル休暇、ボーン・ジョブ、教育休暇復位、新卒者のための職、コンピューター活動センター、国際就労斡旋補助金、正規の教育制度における非公共調達雇用訓練、後期中等教育のための補助金つき休暇雇用といった施策は終了する。

## JILPT 出版物のご案内

# 職場のトラブル解決の手引き [改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

- 目次
0. 労働関係法規の適用
  1. 雇用関係の開始
  2. 雇用関係の展開
  3. 雇用関係の終了及び終了後
  4. 均等待遇、労働者の人権、女性労働等
  5. 非典型労働者・中高年労働者の就業
  6. 外国人労働者

野川忍 [監修]  
労働政策研究・研修機構 [編]  
定価：1,575円(税込み)

