

スウェーデンにおける再就職支援

福島 淑彦

(早稲田大学教授)

スウェーデンはグローバリゼーションや技術変化に迅速に対応する形で、労働生産性の低い企業や産業から労働生産性の高い企業や産業に資本や労働を移動させることによって持続的な経済成長を維持・達成してきた。その結果、1990年末以降、OECD諸国の中で最も高い労働生産性とそれに見合う所得を実現してきた。産業の構造転換は競争力を失った産業の縮小や消滅を意味し、一時的にせよ失業者が発生する。しかし、スウェーデンではOECD諸国の中で低い失業率の維持と失業者に占める長期失業者割合が低い状況を実現してきた。産業の構造転換の際に大量の失業者を発生させず、労働者を成長産業に再就職させることを円滑に推し進めたのが、スウェーデンで長い歴史をもつ友好的かつ建設的な労使関係と労働市場政策である。特に、労働者の再就職を円滑に推し進めることに有効であったのが、労働協約によって設立された雇用保障協議会（Trygghetsråden）による再就職支援サービスである。雇用保障協議会は労働者が解雇通知を受領した段階から再就職のための再就職支援サービスを提供し始める。結果として、8割以上の労働者が失職することなく再就職を果たしてきた。スウェーデンの労働市場政策はこれまで「仕事を守るのではなく労働者を守る」という原則に基づいて行われてきた。この原則に基づいて労働市場政策が展開されてきたことで、スウェーデンでは円滑に産業間労働移動が行われ、労働生産性の持続的上昇と高い経済成長率を実現することができたのである。

目次

- I はじめに
- II スウェーデン労働市場
- III スウェーデンにおける解雇と再就職
- IV スウェーデンの再就職支援サービスの課題
- V おわりに

I はじめに

スウェーデンは日本と同時期の1990年代初頭にバブル経済が崩壊し、日本と同様の深刻な経済不況に陥った。しかし、競争力を失った産業を市場から退出させ、競争力を維持している産業や新しい産業分野に資本や労働を注力することによ

て不況からの脱却とその後の経済成長を達成してきた。バブル経済崩壊を契機に、スウェーデンでは生産性の低い企業や産業から生産性の高い企業や産業へと労働者を積極的に移動させることによって経済成長を実現する方向で経済政策や労働政策が行われてきた。

スウェーデンのように自国の市場が小さい国にとっては、自国以外の市場での取引を伸ばすことが経済成長を実現するためには必要不可欠である。実際、2017年のスウェーデンの輸出額と輸入額はともにGDPの4割以上の水準であった。つまり、輸出と輸入と合わせると、GDPの約9割の価値の財・サービスを自国以外の国々との間で取引を行っていたのである。自国以外の市場で

取引を伸ばすためには魅力的な財やサービスを提供し続ける必要があり、スウェーデン企業は常に自国以外の企業との競争に晒されている。スウェーデン企業にとって外国企業との競争を勝ち抜いていくためには、労働生産性の上昇は必要不可欠な条件である。マクロ経済学的視点で捉えると、継続的な労働生産性の上昇には継続的な産業構造の転換が必要であり、結果として企業間・産業間の労働移動が円滑に行われる必要がある。1990年代初頭のバブル経済崩壊以降のスウェーデン経済の持続的な経済成長は、まさに企業間・産業間の労働移動が円滑に行われた結果である。2000年以降、ヨーロッパでは、2008年のリーマン・ショック、2009年のギリシャ経済危機、2012年のスペイン経済危機、などの様々な経済危機が発生し、スウェーデン経済も少なからず影響を受け、一時的に経済成長はマイナスになることもあった。しかし、産業構造の転換を行い、企業間・産業間の労働移動を迅速に促すことによってスウェーデンは持続的な経済成長を達成してきた。実際、1990年代末以降、スウェーデンはヨーロッパ諸国の中で最も高い経済成長率を継続して実現している国である。

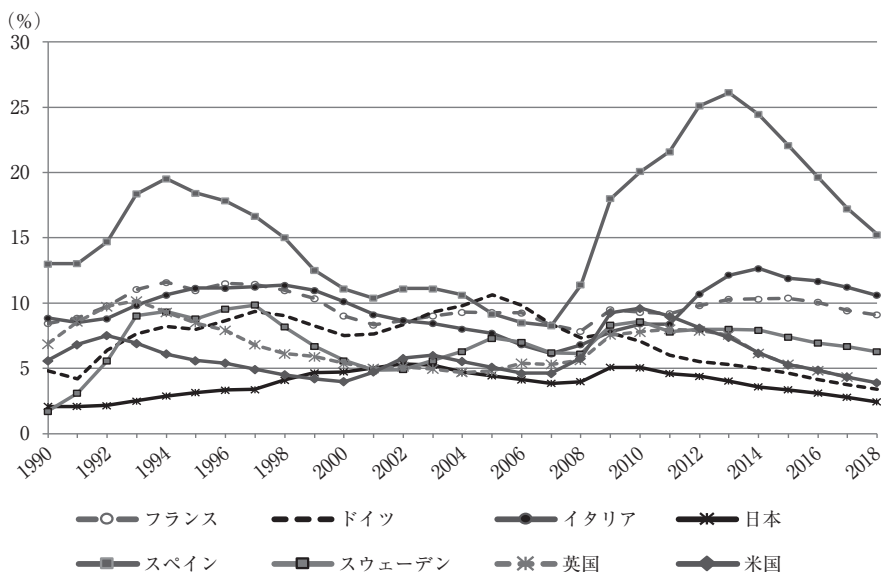
本稿の目的は、スウェーデンで大量の失業を

生させることなく、どのようにして低生産性部門から高生産性部門への労働移動を実現してきたのかを明らかにすることである。Ⅱでは、スウェーデンの労働市場の特徴について概観する。その際、スウェーデンの労働市場の特徴をより明確にするために、日本、米国、英国、ドイツ、フランスなどの主要 OECD 諸国との比較を通じてその特徴を明らかにする。Ⅲでは、労働者の解雇に際してスウェーデンの労働市場の制度や仕組み、労働市場政策が労働者の再就職にどのような役割を果たしてきたのかについて考察する。Ⅳで、スウェーデンにおける労働者の再就職支援の問題点と課題を示し、Ⅴで結論を述べる。

Ⅱ スウェーデン労働市場

図1はスウェーデンと主要 OECD 諸国の失業率の推移を1990年から2018年までの期間でまとめたものである。図1から、1990年以降スペインを除くすべての国で失業率は多少の増減はあるものの、ある一定の幅で推移していることがわかる。また、OECD 諸国の失業率の水準が収斂しつつあることも図1は示している。図1の OECD 諸国の内、スウェーデンと日本では共に1990年

図1 OECD 諸国の失業率の推移 (1990～2018年)



出所：OECD, Stat のデータをもとに作成。図1の失業率は OECD が定義している「Harmonised Unemployment Rate」である。

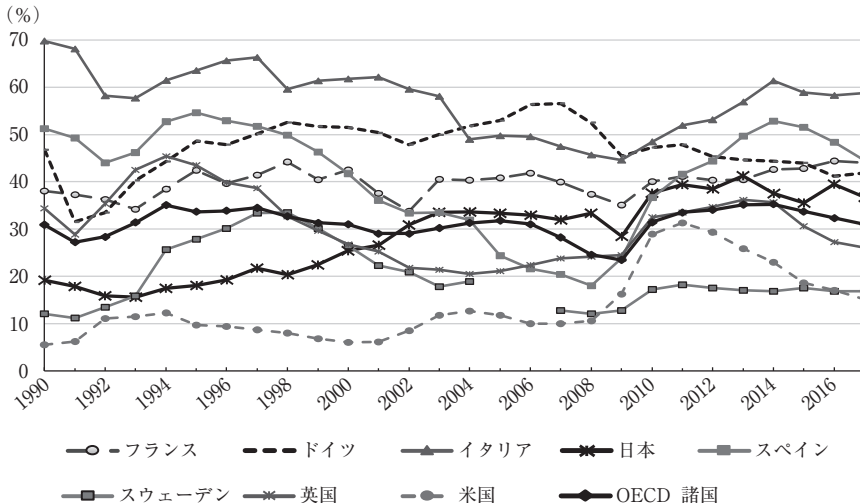
代初頭まで3%前後という非常に低い水準で失業率は推移していた。1990年代初頭にスウェーデンと日本の両国でバブル経済が崩壊し、景気後退が起こる。バブル経済の崩壊を受けて、スウェーデンではバブル経済崩壊によって一時的に失業率は急上昇したものの、景気の回復とともに失業率は減少し、2000年以降は安定的に推移している。2000年以降、2008年のリーマン・ショック、2009年のギリシャ経済危機、2012年のスペイン経済危機などが発生しても、スウェーデンの失業率は安定的に推移している。これはバブル経済崩壊の経験から経済状態が悪化しても失業者が大量発生しないような環境整備をスウェーデンが行った結果である。一方、日本の失業率は経済環境が劇的に変化しても大きな変動もなく安定的に推移してきた。この点が日本の失業率の推移が他のOECD諸国の失業率の推移とは大きく異なる点である。

図2は、失業期間が1年以上の長期失業者の全失業者に占める割合の推移を1990年から2017年まで期間でまとめたものである。図2から明らかかなように、ドイツ、フランス、イタリア、スペインのヨーロッパ主要諸国の失業者に占める長期失業者の割合は1990年以降、概ね4割を超える高い水準で推移してきた。スウェーデンに関しては全失業者に占める長期失業者の割合は1990年

末までは上昇傾向にあったが、それ以降は減少傾向にある。スウェーデンの2017年の長期失業者の全失業者に占める割合は17%弱とヨーロッパで最も低い水準となっている。つまり、失業者の8割以上は失業期間が1年未満の失業者であるということである。このことはスウェーデンでは一旦失業状態に陥っても、多くの失業者は1年以内に再就職できているということの意味している。一方、日本においては長期失業者の割合は一貫して増加し続けており、2010年以降は約4割の水準で推移している。図1で確認したように、日本の失業率は欧米諸国と比較すると低い水準で推移してきた。しかし、再就職が困難な長期失業者の割合は増加し続けており、このことは日本で一旦失業状態に陥ると再就職して失業状態から脱出することが困難であることを意味している。

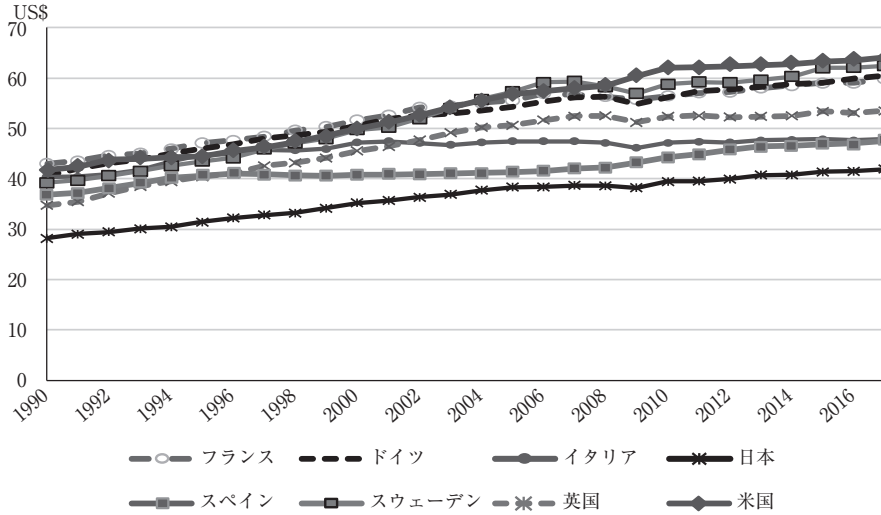
次にスウェーデンと主要OECD諸国の労働生産性について概観する。労働生産性の代理変数として以下では、労働1時間当たりのGDPを用いる。図3は1990年から2017年にかけての労働1時間当たりのGDPの推移をまとめたものである。図3から明らかかなように、1990年以降、図3の国の中では日本が最も労働1時間当たりのGDPが低い。1990年以降、労働1時間当たりGDPが年率で1%も増加していないイタリアやスペインよりも、2017年の日本の労働1時間当たりGDP

図2 長期失業者割合の推移（1990～2017年）



出所：OECD, Stat のデータをもとに作成。

図3 労働生産性の推移 (1990～2017年)



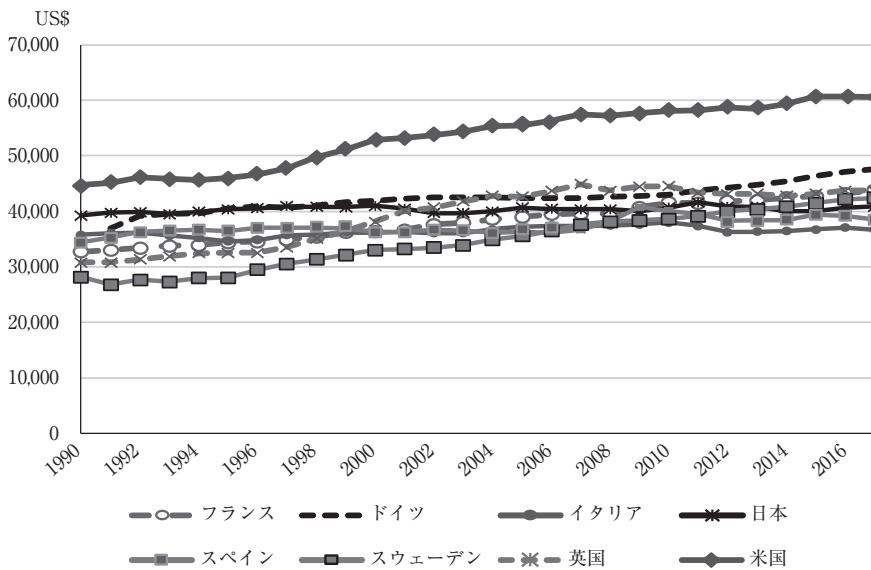
出所：OECD. Stat のデータをもとに作成。

は低い水準なのである。計算の基礎になっている労働時間は賃金が支払われた労働時間である。日本の労働者は、未払い労働、所謂「サービス残業」で長時間働いていることを考慮すると、実際には日本の労働1時間あたりGDPはさらに低い水準であると考えられる。一方、スウェーデンは労働1時間あたりGDPが最も高い国の一つであることを図3は示している。スウェーデンの2017年

の労働1時間あたりGDPは1990年のそれと比較すると、約6割高い水準にある。これは年率1.8%の割合で労働1時間あたりGDP、つまり労働生産性が上昇していることを意味している。

次に年間平均所得が1990年以降どのように変化しているのかを概観する。図4は年間平均所得の推移をまとめたものである。図4における年間平均所得は2016年の価格水準を基準に購買力平

図4 年間平均所得の推移 (1990～2017年)



出所：OECD. Stat のデータをもとに作成。

価で調整し、米国ドルで表した年間平均所得である。図4の国の中では、スウェーデンの年間平均所得の増加割合が最も高く、1990年から2017年にかけて約6割も年間平均所得が上昇している。日本は多少の増減はあるものの1990年以降の年間平均所得はほぼ同水準で推移しており、2017年の日本の年間平均所得は1990年よりも3%弱高いだけである。図3の労働生産性の推移と図4の年間平均所得の推移から、日本以外の国では、生産性の上昇に見合う所得の上昇が実現していることがわかる。言い換えると、労働生産性の上昇に対して、それに見合う正当な賃金が支払われているのである。それに対して、日本の場合は、生産性は上昇しているもののそれに見合う形で賃金は上昇していない。先にも言及したが、図3の労働生産性の導出には、未払い労働時間、いわゆる「サービス残業時間」は考慮されていない。図3で示したように、OECDのデータを基に作成した日本の労働生産性は上昇しているが、未払い労働時間を加味した実質的な労働生産性は1990年以降はほとんど変化していないのではないだろうか。そう考えると、図4の年間平均所得が1990年以降ほとんど変化していないことは当然の帰結であり、日本に関する図3と図4のグラフの増減は整合的なものかもしれない。

本節で概観したスウェーデンの労働市場の特徴をまとめると、(1)失業率が低水準で推移してきたということ、(2)失業者に占める長期失業者の割合が低いということ、(3)労働生産性の増加率が高くそれに見合う形で賃金も上昇しているということ、である。(2)は、失業者が比較的短い期間で再就職できていることを意味し、結果として(1)の低水準の失業率が実現できている。(3)を言い換えると、「労働生産性の上昇が賃金の増加という形で労働者に正当に還元されている」ということである。

Ⅲ スウェーデンにおける解雇と再就職

Ⅱで概観したように、スウェーデンでは1年以上失業状態にある失業は全体の2割未満である。このことは失業者が比較的短い期間で再就職でき

ていることを意味している。本節では、スウェーデンのどのような政策や仕組み・制度が短期間で失業者の再就職を可能にしているのかを考察する。

スウェーデンではこれまで成長が見込めない企業や産業で働く労働者の仕事を維持するというのではなく、競争力のある企業や産業へ労働者を移動させて労働生産性を高めてきた。スウェーデンの労働市場政策の特徴を一言で表現すれば、「仕事を守るのではなく労働者を守る」という方針で政策が展開されてきた。特に近年では、グローバル化やAI技術の進展に対応するために多くの企業や組織が事業の再編と統合を余儀なくされ、それに伴って余剰人員の整理が行われている。その際に余剰人員として整理された労働者の再就職を円滑に進めるために重要な役割を担ってきたのが、労働組合、雇用者団体、雇用保障協議会(Trygghetsrådet)の3者のいわゆるソーシャル・パートナーと政府が運営する公共職業安定所(Arbetsförmedlinge)である。以下では解雇された労働者の再就職に関して、これらの組織や団体がどのように労働者の再就職にかかわっているのかを検証する。

1 労働組合(高い労働組合加入率)

他のOECD諸国の労働組合と比較して、スウェーデンの労働組合は不況や経済状況の変化に伴う雇用喪失や雇用減少を前向きに受け入れる傾向にある。この姿勢は企業や組織を取り巻く環境の変化をいち早く察知し、それに対応しようとする方向へと労働組合を導いている。伝統的に、スウェーデンの労働組合は事業再編や余剰人員の整理の決定に早い段階から積極的にかかわっている。これは1976年に制定された共同決定法(Medbestämmandelagen, 1976:580, 以下MBLと記す)によるところが大きい。MBLでは、会社組織の変更や人員組織の変更など重要事項の決定を企業が行う場合には、雇用主側は労働組合と相談してその事案を執り行わなくてはならないと規定されている。つまり、企業が不況や営業不振のために事業の再編や余剰人員整理が必要な際には、企業は労働組合と協力して事業再編や余剰人員整理を

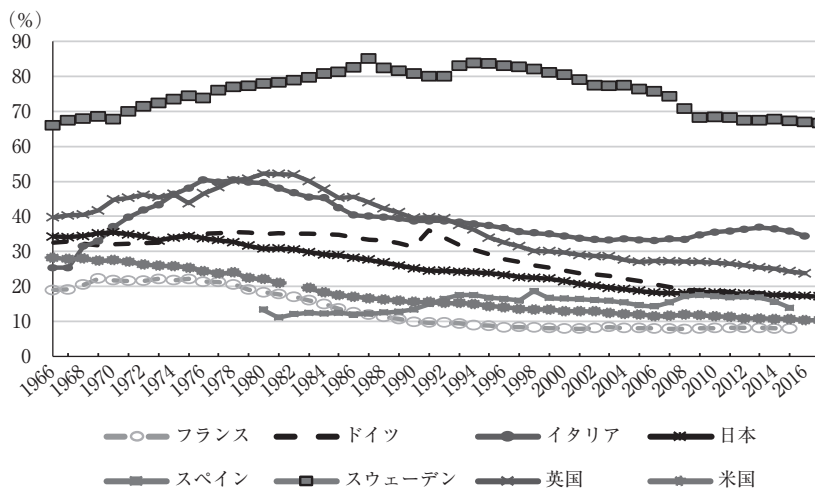
行わなくてはならないということである。見方を変えれば、経済環境が悪化しそれが労働者の雇用環境に悪影響を及ぼすような状況において、スウェーデンの労働組合は労働環境の悪化に積極的に対処する立場にあるということである。事業再編や余剰人員整理に関して、スウェーデンの労働組合が経営者側と対等に係わることができる背景には、スウェーデンでは多くの労働者が労働組合に加盟しているということがある。スウェーデンの労働組合加入率は世界で最も高い水準にある。図5は1966年から2017年の期間で、全労働者のうち何%ぐらいの労働者が労働組合に加入しているかを表す労働組合加入率がどのように推移してきたのかをまとめたものである。図5から明らかのように、スウェーデンの労働組合加入率は図5の主要 OECD 諸国と比べてはるかに高い水準で推移してきた。スウェーデンの労働組合加入率は1990年代末頃にかけて一貫しては増加し続けていたが、2000年初頭以降減少傾向にある。とはいえ、スウェーデンでは2018年末時点で全労働者の3分の2以上の労働者が労働組合に加入している。日本については1970年ごろをピークに労働組合加入率は減少の一途をたどり、2003年以降の労働組合加入率は2割を下回っている。労働者の労働組合加入率が高いということは、労働者側が企業側に対してより強い交渉力を有して

いることを意味する。つまり、企業が重要事項を決定する局面で労働組合は非常に強い影響力を有しているのである。

2 労使交渉（労使間の協調的かつ建設的なパートナーシップ）

スウェーデンでは、賃金、労働時間、残業時間、休暇日数、年金、解雇、レイオフなどの労働条件や労働環境に関するすべての事項は労使間の労使交渉によって決定される。スウェーデンの労使交渉の特徴的なところは、労使交渉が中央集権的に行われているということである。スウェーデンの労使交渉の歴史は古く、20世紀初頭から開始された。1898年に労働者の代表であるスウェーデン労働組合連合（Landsorganisationen i Sverige、以下LOと記す）が結成され、1902年には経営者側の団体であるスウェーデン経営者連盟（Svenska Arbetsgivareforeningen、以下SAFと記す）が結成される。1906年にLOとSAFとの間でスウェーデンにおける初めての全国レベルでの労働協約が締結された。それ以降、スウェーデンの労使交渉は中央集権的に行われ、労働協約も中央集権的に締結されてきた。当初締結された労働協約には法的拘束力はなく、単に「道徳的義務」という取り扱いであったが、1915年に最高裁判所（Högsta Domstolen）が「労働協約は法的に拘束力

図5 労働組合加入率の推移（1966～2017年）



出所：OECD、Stat のデータをもとに作成。

のある取り決めである」という判断を下して以降、スウェーデンにおける労使間の労働協約は法的な拘束力を持つこととなる。つまり、スウェーデンにおける労働協約で合意された事項は単なる労使間の紳士協定ではなく、法律と同じ拘束力を有しているのである。また多くの場合、労働協約によって規定されている労働者の待遇や処遇の内容は、法律で規定された水準を上回っている。

スウェーデンで行われている中央集権的な労使交渉は、労働者側を代表する団体と雇用主側を代表する団体との間で行われる。中央集権的な労使交渉は、労働組合と雇用者側の団体が一対一で行う場合と、複数の労働組合が協力して組織を形成し雇用者側の団体と交渉を行う場合がある。約150万人の労働者が加入するスウェーデン最大のブルーカラーの労働組合であるLOは単独で雇用者側の団体と労使交渉を行っている。複数の労働組合が協力して組織を形成し労使交渉を行う場合、民間部門で働く労働者に関する組織にはPTKがあり、公共部門で働く労働者に関してはOFR (Offentligaställdas Förhandlingråd) がある。PTKには27の労働組合が加盟しており、約90万人の労働者をカバーしている。OFRは3つの団体が合併する形で1991年に設立された。OFRには2018年末現在で16の労働組合が加盟しており、公共部門で働く約60万人の労働者をカバーしている。OFRに加入している約60万人の労働者の75%は女性である。

雇用者側の団体として、民間部門ではスウェーデン企業連盟 (Foreningen Svenskt Näringsliv)¹⁾ が最も大きな組織である、公共部門では中央政府に関してはスウェーデン政府雇用者機構 (Arbetsgivarverket)、地方政府に関してはスウェーデン地方自治体連合 (Sveriges Kommuner och Landsting, 以下SKLと記す) が存在する。雇用者側の9割以上の企業や組織がなんらかの雇用者側の中央団体に加盟している。

労働協約では解雇やレイオフについても規定されており、解雇やレイオフを行う際の事前通知期間や再就職支援に関する取り決めが行われている。労働協約における解雇やレイオフに関する取り決めの中で組織されているのが、スウェーデン

独特の組織である「雇用保障協議会 (Trygghetsråden)」である。雇用保障協議会は解雇やレイオフの対象者向けの再就職支援サービスを提供する非営利組織である。雇用保障協議会の目的は、解雇やレイオフの対象者の再就職を円滑に実現することである。

先にも記したが、MBLですべての重要な会社組織の変更や人員組織の変更に関して企業は労働組合と相談して執り行わなくてはならないことが規定されている。具体的には、企業は労働組合に以下の4つの事項に関して文書で通知することが義務付けられている。つまり、(i) 余剰人員整理が必要な理由、(ii) どの分野の従業員がどのくらい人員整理の対象であるのか、(iii) 余剰人員整理の期間とそのプロセス、(iv) 労働協約で約束された解雇手当の上乗せ補償金の計算方法、である。但し、余剰人員が発生した際に何人ぐらいの労働者を解雇し、総従業員数をどの程度の規模にするかを決めるのは経営者側の専権事項である。スウェーデンでは雇用保護法 (Lag om anställningskydd, 1974:12, 以下LASと記す) によって、労働者は恣意的あるいは不当な解雇から法的に守られている。労働者が恣意的あるいは不当な解雇から労働者が守られているという側面では、LASは他の先進諸国の関連法律と比較して際立っている。しかし、正当な理由から余剰人員の整理が必要な場合には、LASは雇用者側による労働者の解雇を妨げるものではない。言い換えると、LASは余剰人員発生による解雇と労働者に対する個人的な理由による解雇を明確に区別しているのである。

3 雇用保障協議会 (Trygghetsråden)

(1) 設立経緯と現在

雇用保障協議会は、企業や組織が事業再編や余剰人員整理を行う際に解雇あるいはレイオフされる労働者に対して再就職支援サービスを提供する非営利組織である。雇用保障協議会は1960年代後半のスウェーデン経済の停滞と1970年代初頭の石油ショックに伴う失業者の急増に対応する形で、労使間の労働協約によって設立された。スウェーデンで初めて設立された雇用保障協議会

は、1972年に組織された Trygghetsrådet TRS(以下、TRSと記す)である。TRSは舞台・演奏・文化・スポーツ団体及び非営利団体に勤務する労働者向けの再就職支援サービスを提供する雇用保障協議会である。また、1973年には不動産業界に勤務する労働者向けの再就職支援サービスを提供する Trygghetsrådet Fastigo TRF が、1974年には民間部門で働くホワイトカラー労働者に対して再就職支援サービスを提供する Trygghetsrådet TRR (以下、TRRと記す)が組織された。雇用保障協議会が組織されるまでは、労働者の再就職支援は政府が運営する公共職業安定所のみで行われていた。しかし、公共職業安定所は主にブルーカラー労働者向けの再就職支援サービスを提供しており、特殊技能を必要とする職種や一般的な事務職であるホワイトカラー労働者に対する再就職支援サービスは十分とは言えなかった。このことが雇用保障協議会が設立された主たる理由である。雇用保障協議会による再就職支援サービスが有効であると認識されるに従っ

て、それまで公共職業安定所による再就職支援サービスのみで十分だと判断していたブルーカラー労働者の労働組合も雇用保障協議会を設立するようになる。特に、インパクトが大きかったのが、2004年にスウェーデン企業連盟とLOとの間で締結された労働協約によって設立された Trygghetsfonden TSL (以下、TSLと記す)と TRR によるブルーカラー労働者向け再就職支援サービスである。雇用保障協議会は労使間の労働協約を基に組織されているので、雇用保障協議会の役員会の構成員も労使間で均等に配分されている。雇用保障協議会の活動原資は、雇用主側が負担し、その負担額は雇用主が労働者に支払う賃金総額 (payroll, wage bill) に比例する形で労働協約によって規定されている。

2019年現在、スウェーデンには約15の雇用保障協議会が存在し、雇用保障協議会による再就職支援サービスの対象となっている労働者は約200万人存在する。雇用保障協議会によって、対象としている労働者は異なり、提供される再就職支援

表 雇用保障協議会

雇用保障協議会	設立年	契約相手		対象者	対象労働者数
		雇用者側	労働組合		
Trygghetsrådet TRS	1972	Arbetsgivaralliansen (経営者連盟) Svensk Scenkonst (舞台芸術雇用者組合)	PTK	舞台・演奏・文化・スポーツ団体、非営利団体の労働者	約7.5万人(約8000組織)
Trygghetsrådet Fastigo TRF	1973	Fastigo (不動産経営者組合)	Unionen, Vision, Ledarna, AiF	不動産業界のホワイトカラー労働者	約9000人
Trygghetsrådet TRR	1974	Svenskt Näringsliv (スウェーデン企業連盟)	PTK	民間ホワイトカラー労働者 民間ブルーカラー労働者 (2004年～)	約95万人(約3万5000社)
Trygghetsrådet Fastigo TRL	1983	Fastigo (不動産経営者組合)	LO	不動産業界のブルーカラー労働者	約1.2万人
Trygghetsfonden BAO	1984	BAO (Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation)	Finansförbundet	金融業界の労働者	約4.7万人(約150社)
Handelstrygghetsavtal KFO	1984	Arbetsgivarforeningen KFO	Handelsanställdas förbund	教育・医療・介護などの労働者 (30以上の異なる分野)	約13.5万人(約4000社)
KFS-företagens Trygghetsfond	1988	Kommunala företagens samorganisation	Kommunal	Kommunの委託業務企業の労働者	約3.2万人(約580社)
Trygghetsstiftelsen TSn	1990	Arbetsgivarverket	OFR	地方自治体を除く国等の公共部門のホワイトカラー労働者	約25万人
Trygghetsfonden TSL	2004	Svenskt Näringsliv (スウェーデン企業連盟)	LO	民間ブルーカラー労働者	約90万人(約10万社)
Kyrkans trygghetsråd KTR	2005	Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	Kommunal, Vision, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbunds, Akademikerförbundet SSR, Kyrkans Akademikerförbund	教会勤務の労働者	約2万人
Omställningsfonden	2012	Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Sobona (前 Pacta)	Kommunal, OFR, Akademiker-Alliansen	地方自治体のホワイトカラー労働者	約11万人(約1000組織)

出所：Walter (2015) 及び各雇用保障協議会のホームページをもとに作成。

サービスも異なる。表は主だった雇用保障協議会の概要をまとめたものである。表から明らかなように、特に多くの労働者をカバーしている雇用保障協議会が TRR, Trygghetsstiftelsen TSn (以下、TSn と記す), TSL, Omställningsfonden の 4 つの雇用保障協議会である。以下では、これら 4 つの雇用保障協議会について詳しくみていく。

TRR は SAF と PTK との労働協約によって 1974 年設立された雇用保障協議会である。TRR は民間部門で働くホワイトカラー労働者に対して、再就職支援サービスの提供と解雇手当 (Avgångsersättningen, 以下 AGE と記す) の支給を行っている。TRR がカバーする労働者数は民間企業の約 3 万 5 千社で働くホワイトカラー労働者約 95 万人である。TRR はスウェーデン国内に 40 カ所の事務所を構え、約 240 名が勤務している。240 名の内、約 200 名が再就職支援を行うカウンセラーである。年平均で約 1 万 5 千人の労働者が TRR の再就職支援サービスを受けている。TRR の活動原資は、雇用主側が負担する賃金支払い総額の 0.3% 相当分の負担金である。再就職支援サービスについては、TRR が直接雇用したカウンセラーによって再就職支援サービスが提供されている。経済的サポートについては、解雇された労働者へ AGE の支給がおこなわれている。解雇から半年間は解雇前所得の 70% を、それ以降は 50% を保証するように公的失業手当に上乗せする形で AGE は支給されている。

TSn はスウェーデン政府雇用者機構と OFR との間の労働協約によって 1990 年に設立された雇用保障協議会である。TSn がカバーする労働者数は地方自治体を除く国などの公共部門で勤務する労働者約 25 万人である。これまで延べ約 10 万人が TSn のサポートを受けて再就職を果たした。2017 年には約 2400 人が TSn のサポートを受け、その内の約 9 割の労働者が解雇通知から解雇までの間で再就職を果たしている。TSn には 33 名が勤務している。TSn の活動原資は、雇用主側が負担する賃金支払い総額の 0.3% 相当分の負担金である。経済的サポートは解雇から 200 日間は解雇前所得の 80% を、それ以降の 100 日間は解雇前所得の 70% を保証するように公的失業手当に

上乗せする形で支給されている。

TSL はスウェーデン企業連盟と LO との間で締結された労働協約によって 2004 年に設立された雇用保障協議会である。TSL は民間部門で働くブルーカラー労働者に対して、再就職支援サービスの提供と解雇見舞金 (Avgångsbidrag, 以下 AGB と記す) の支給を行っている。TSL がカバーする労働者数は民間企業の約 10 万社で働くブルーカラー労働者約 90 万人である。TSL は年平均約 1 万 5 千人の再就職をサポートしている。TRR の活動原資は、雇用主側が負担する賃金支払い総額の 0.3% 相当分の負担金である。再就職支援サービスは TSL が委託した企業から提供される。TRR と異なり、TSL が直接、再就職支援サービスを提供するわけではない。金銭的支援としては、解雇された労働者へ AGB の支給がなされる。その年間総額は、2019 年で下限が 3 万 5736SEK, 上限が 5 万 1972SEK であった。

Omställningsfonden は SKL 等の雇用主サイドと Kommunal などの労働組合との間で締結された労働協約によって 2012 年に設立された雇用保障協議会である。Omställningsfonden がカバーする労働者数は地方自治体に勤務するホワイトカラー労働者約 11 万人である。Omställningsfonden は年平均約 1200 人の再就職をサポートしている。Omställningsfonden の活動原資として、地方自治体は賃金支払い総額の 0.1% を、地方自治体の委託企業は賃金支払い総額の 0.3% を負担している。Omställningsfonden のサポートを受けた労働者の 8 割強が解雇通知を受けてから 1 年以内に再就職を果たし、約 1 割が教育機関で勉強することを選択している。再就職を果たした労働者の約 4 割が解雇通知から解雇までの間で再就職を果たしている。再就職までの平均期間は約 8 カ月である。経済的サポートは解雇から 200 日間は解雇前所得の 80% を、それ以降の 100 日間は 70% を保証するように公的失業手当に上乗せする形で支給されている。

(2) 雇用保障協議会による再就職支援サービス
労働協約では、解雇やレイオフ対象の労働者には少なくとも失職する 6 カ月前に解雇の通知を行

うことが規定されている。雇用保障協議会は労働者が解雇通知を受理した段階から再就職のための再就職支援サービスを労働者に提供し始める。つまり、解雇の対象となった労働者には雇用者負担で最低6カ月間の再就職のための活動が保障されているということである。雇用保障協議会によって、再就職支援サービスが提供される総期間は異なるが、一般的には解雇通知を受けてから2年間は雇用保障協議会からの再就職支援サービスを受けることができる。

解雇対象者であることを告げられてから失職するまでの期間で、雇用保障協議会は様々な再就職に関するサービスを対象労働者に提供する。はじめに、カウンセリングを行い、再就職のための活動計画を作成し、能力開発に関しての助言や指導を行う。その後、教育・訓練プログラム、自己啓発プログラムなどを提供する。但し、それぞれの労働者にとって必要なサポートは異なるので、それぞれの労働者に適したサポートプログラムが提供される。カウンセリングは通常2週間に1度行われる。求職活動に関する指導では、労働者のそれまでの就労経験、スキル、希望を評価することを目的に行われる。また同時に、履歴書や求職申込書の書き方を指導したり、就職面接の練習を行ったりする。TRRでは解雇通知が行われる可能性のあるすべてのホワイトカラー労働者に対して、解雇の有無とは関係なく労働者自身の将来のキャリア計画について考えるようなプログラムを3カ月から5カ月の期間で提供している。

Walter (2015)によれば、2014年において、雇用保障協議会の再就職支援サービスを受けた労働者の8割以上が1年以内に再就職を果たしている。特に、TRRからの再就職支援サービスを受けたホワイトカラー労働者に関しては9割以上、Omställningsfondenから再就職支援サービスを受けた公共部門の労働者に関しては8割以上が、解雇通知から解雇までの期間内で再就職を果たしている。一方、TSLからの再就職支援サービスを受けたブルーカラー労働者の再就職に関しては、解雇から1年以内の再就職率が7割強であった。この割合は、TRRやOmställningsfondenから再就職支援サービスを受けた労働者の再就職率

よりも低い水準である。しかし、全体で見れば解雇された労働者の1年以内の再就職率はOECD諸国の中で最も高い水準である。

4 公共職業安定所

政府が運営する公共職業安定所は、求職側と求人側のマッチングを円滑にすることを目的としており、特に労働市場において弱い立場にある労働者に対する就職支援サービスを優先的に提供している。企業による余剰人員整理に伴い解雇された労働者の再就職支援サービスに関しては、1993年までは雇用保障協議会からの再就職支援サービスが提供されない労働者に対して再就職支援サービスを提供していた。公共職業安定所によって提供される再就職支援サービスは、主にブルーカラー労働者向けのものが中心である。公共職業安定所による再就職支援サービスは、特殊技能を必要とする職種や一般的な事務職であるホワイトカラー労働者に対する再就職支援という面では十分といえない状況にある。さらに、ブルーカラー労働者向けの再就職支援に関しても、2004年にTSLが組織されて以降、公共職業安定所によるブルーカラー労働者向け再就職支援サービスは縮小傾向にある。現在では、主にインターネットによる就職情報の提供を行っているのみである。余剰人員整理に伴う失業者の再就職に関しては、雇用保障協議会が主導的な役割を担っている。公共職業安定所を通じて再就職活動を行う労働者は主に、(i)雇用保障協議会による再就職支援サービスの対象者とならない労働者、(ii)解雇通知期間内に再就職できなかった労働者、(iii)職業訓練が必要なブルーカラー労働者、である。特に(ii)と(iii)の労働者については、再就職が困難な労働者で、多くは移民、障害者、長期失業者といった労働市場において不安定な立場にある労働者である。

IV スウェーデンの再就職支援サービスの課題

Ⅲで、(i)スウェーデンでは労使間の労働協約によって解雇やレイオフの対象となる労働者に

再就職支援サービスを提供する雇用保障協議会が組織されていること、(ii) 雇用保障協議会による再就職支援サービスが少なくとも失職する6カ月間前から提供されていること、(iii) 解雇やレイオフの対象となる労働者の8割以上の労働者が解雇通知から解雇までの間に、つまり失職することなく再就職を果たしていること、を示した。確かに雇用保障協議会による再就職支援サービスは有効に機能し、スウェーデンで解雇された労働者の1年以内の再就職率はOECD諸国の中で最も高い水準にある。しかし、スウェーデンの労働者再就職支援サービスに問題がないわけではない。本節ではスウェーデンの再就職支援サービスの抱える問題点を指摘し、その改善策を示す。

労働協約で規定された雇用保障協議会の再就職支援サービスの対象者は、いわゆる正規雇用の労働者のみである。雇用期間に定めのある労働者、臨時雇い(一時雇)の労働者、パートタイム労働者は雇用保障協議会からの再就職支援サービスの対象者でない。雇用期間に定めのある労働者、臨時雇いの労働者、パートタイム労働者の多くは若年労働者や移民労働者といった労働市場で立場の弱い労働者である。さらにスウェーデンでは「ラスト・イン・ファースト・アウト (Last-In-First-Out)」の原則に基づいて解雇が行われる。これは解雇やレイオフが必要な場合には、その企業(組織)へ一番最後に就職した労働者が解雇やレイオフの対象となるというルールである。このルールは、若い労働者や就業年数が短い労働者が最も解雇のリスクの高い状況に置かれていることを意味している。つまり、もともと労働市場において不安定な立場にある労働者が、余剰人員整理の際には最も困難な状況に陥る可能性が高いのである。これら問題を解決するためには、労働協約の対象となる労働者を正規雇用労働者のみに限定するのではなく、すべての労働者に拡大することが必要である。また、LASで規定されている「ラスト・イン・ファースト・アウト」の原則を改定することによって、若い労働者や就業年数が短い労働者といった労働市場で不安定な状況にある労働市場の立場を安定したものとすることが可能となる。

雇用保障協議会による再就職支援サービスは公

共職業安定所の再就職支援サービスを補完するものである。しかし、雇用保障協議会が労働者の解雇が検討され始めた段階から事業再編や事業縮小に伴う労働者の解雇の問題に関与しているのに対して、公共職業安定所は一般的に労働者が職を失ってから再就職支援を行う。つまり、再就職支援に関して、雇用保障協議会は公共職業安定所を補完するものであるにもかかわらず、公共職業安定所よりも早い段階で雇用保障協議会は労働者の再就職に係わっているのである。より多くの労働者が短期間で再就職を果たすためには、労働市場において不安定な立場にある労働者に対して、公共職業安定所が早い段階から再就職支援を行う必要がある。そうすれば、長期失業者はさらに減少するはずである。

雇用保障協議会間で労働者の再就職までの期間と再就職率に大きな隔たり(差)が存在している。雇用保障協議会間で再就職期間や再就職率に差がある理由として、(i) 対象としている労働者が異なること、(ii) 提供される再就職支援サービスの質と量の違いが存在すること、がある。(i)については、雇用保障協議会の努力によって行うこともできない要因である。しかし、(ii)については雇用保障協議会の努力や調整によって改善することは可能である。民間部門の労働者を対象とするTRRとTSLとでは提供する再就職支援サービスがかなり異なる。TRRではアドバイザーやカウンセラーを直接雇用し、労働者に再就職支援サービスを提供している。つまり、TRRが提供する支援サービスに対してTRRが100%責任を持っているのである。さらにTRRでは、労働者が早く再就職を果たすことよりもたとえ時間がかかっても労働者本人に適した仕事を探すことに再就職支援サービスの重点が置かれている。それに対して、TSLは100以上の異なる会社にアドバイザー業務やコンサルティング業務を外部委託しており、委託先企業がそれぞれ異なる再就職支援サービスを労働者に提供している。確かにTSLから再就職支援サービスを委託された企業は労働組合によって選定され、委託企業はTSLが定めた基準を満たす形で再就職支援サービスを提供している。しかし、提供される再就職

支援サービスの内容は委託企業によって異なり、個々の労働者に適した再就職支援サービスが必ずしも提供されているとは言い難い状況にある。さらにTSLでは再就職支援サービスを外部委託しているために、労働者ができるだけ早く再就職を果たすことに再就職支援サービスの主眼が置かれている。再就職支援サービスの質に関して、TSL、委託先企業、労働組合のいずれが責任を持つかが明確にされていないこともあり、再就職支援サービスの質を担保することが困難な状況にある。また教育・訓練プログラムについてもTRRとTSLとの間には大きな違いが存在する。TRRは必要に応じて労働者個人に適した短期のプログラムを提供している。一方、TSLでは一人の労働者当たりの教育・訓練プログラム費用が制限されていることもあって、TSLによって提供される教育・訓練プログラムでは再就職のために必要なスキルアップが十分にできない状況が発生している。TSLによってブルーカラー労働者向けの教育・訓練プログラムが十分に提供されない背景には、ブルーカラー労働者向け教育・訓練プログラムは公共職業安定所によって提供されるものであるという考え方がTSLにあることがある。確かにブルーカラー労働者向けの教育・訓練プログラムは公共職業安定所によって提供されている。しかし、公共職業安定所による教育・訓練プログラムは失業状態にある労働者に対してのみ提供されるので、解雇を通知された労働者は失職するまで公共職業安定所の教育・訓練プログラムを受けることができない。このことも、ブルーカラー労働者が再就職に時間を要してしまう要因の一つである。解決策としては、縮小傾向にある公共職業安定所による教育・訓練プログラムを充実させ、解雇通知がなされた早い段階からブルーカラー労働者に教育・訓練プログラムに提供できるようにすることである。そうすれば、早期に再就職できる労働者が増加し、長期失業者は減少するであろう。

V おわりに

スウェーデンはグローバリゼーションや技術変

化に迅速に対応する形で、労働生産性の低い企業や産業から労働生産性の高い企業や産業に資本や労働を移動させ、産業の新陳代謝を高めることによって、持続的な経済成長を維持・達成してきた。その結果、1990年代末以降、スウェーデンはヨーロッパ諸国の中で最も高い経済成長率を継続的に達成してきた。

産業の構造転換は競争力を失った産業の縮小や消滅を意味し、一時的にせよ失業者が発生する。しかし、本稿で確認したように、スウェーデンではOECD諸国の中でも低い失業率の維持と失業者に占める長期失業者割合が低い状況を実現してきた。また同時にOECD諸国の中で最も高い労働生産性とそれに見合う所得を達成してきた。産業の構造転換の際に大量の失業者を発生させず、労働者を成長産業に再就職させることを円滑に推し進めたのが、スウェーデンで長い歴史をもつ友好的かつ建設的な労使関係と労働市場政策である。スウェーデンでは20世紀初頭から中央集権的に労使交渉が行われ、労働者の労働条件や労働環境に関するすべての事項は労使間の労使交渉によって決定されてきた。余剰人員整理を行う際にも労使は協力して、解雇される労働者の再就職を支援してきた。労働者の再就職を円滑に推し進めることに最も有効であったのが、労働協約によって設立された雇用保障協議会（Trygghetsråden）による再就職支援サービスである。雇用保障協議会は労働者が解雇通知を受領した段階から再就職のための再就職支援サービスを提供し始める。結果として、8割以上の労働者が失職することなく再就職を果たしてきた。

しかし、雇用保障協議会の再就職支援サービスの対象者は、所謂正規雇用の労働者のみで、雇用期間に定めのある労働者、臨時雇い（一時雇）の労働者、パートタイム労働者といった非正規労働者は雇用保障協議会からの再就職支援サービスの対象者ではない。また、余剰人員整理のルールである「ラスト・イン・ファースト・アウト」というルールは、若年労働者や就業年数が短い労働者の雇用環境を不安定にしている。さらに、公共職業安定所によるブルーカラー労働者向けの再就職支援は、再就職支援の開始時期が失職後であるこ

と、教育・訓練プログラムが十分でないこと、などのためにブルーカラー労働者の失業期間の長期化を招いている。このように解雇された労働者の再就職支援政策に問題がないわけではない。しかし、総合的にみてスウェーデンの再就職支援サービスが有効に機能していることは、解雇労働者の1年以内再就職率のスウェーデンの値がOECD諸国の中で最も高い水準であることが示している。スウェーデンの労働市場政策はこれまで「仕事を守るのではなく労働者を守る」という原則に基づいて行われてきた。この原則に基づいて労働市場政策が展開されてきたことで、スウェーデンでは円滑に産業間労働移動が行われ、労働生産性の持続的上昇と高い経済成長率を実現することができたのである。

- 1) 2001年にスウェーデン経営者連盟 (Svenska Arbetsgivareforeningen) とスウェーデン産業連盟 (Sveriges Industriforbund, SI) が統合して、スウェーデン企業連盟 (Foreningen Svenskt Näringsliv) が組織された。

参考文献

Arbetsförmedlingen (2018) Arbetsmarknadsrapport 2018 (<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publicationer/Rapporter/Arbetsmarknadsrapporter/Rapporter/2018-05-28-Arbetsmarknadsrapport-2018.html>).

Omställningsfonden, 2018, VÅRT ATT VETA (<https://www.omstallningsfonden.se/library/1079/oms-varfattveta-2017.pdf>).

Rudeberg, S, and H. Hedlund (2011) FAKTISKA KONSEKVENSER AV TURORDNINGSGREGLERNA I LAS OCH AVTAL - EN RAPPORT AV SVENSKT NÄRINGS LIV OCH PTK, Svenskt Näringslive & PTK (<https://www.ptk.se/SysSiteAssets/rapporter/konsekvenser-turordningsregler-ptk-svn.pdf>).

TRR, 40 ÅR (<https://www.trr.se/contentassets/d734a5d1d9e14ca2b487d4ab04cd4c99/om-1-14-trrs-historia.pdf>).

TSL, Årsrapport (2017) (<https://www.tsl.se/globalassets/statistik/statistik-2017/arsstatistik-2017/arsstatistik-2017-trygghetsfonden-tsl-180219.pdf>).

Walter, L., (2015) Mellan Job Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige. SNS Förlag (https://www.sns.se/cdn-triggerfish.cloud/uploads/2016/07/mellan_jobb_webb.pdf).

ホームページ

Arbetsförmedlingen のホームページ (<https://arbetsformedlingen.se/>).

OFR (Offentligaställas Förhandlingråd) のホームページ (<https://www.ofr.se/>).

Omställningsfonden のホームページ (<https://www.omstallningsfonden.se/>).

PTK のホームページ (<https://www.ptk.se/>).

Trygghetsfonden TSL のホームページ (<https://www.tsl.se/>).

TRR のホームページ (<https://www.trr.se/om-trr/>).

TSn Trygghetsstiftelsen のホームページ (<https://www.tsn.se/>).

ふくしま・よしひこ 早稲田大学政治経済学術院教授。最近の主な著作に「社会の透明性と北欧諸国」『久塚純一先生古稀祝賀論文集』(成文堂, 2019年5月発行予定)。労働経済学, 公共経済学, 社会保障論専攻。