

2015年7月14日 全9頁

高年齢者雇用レポート③

スウェーデン：「より長い労働人生」の実現へ

高い国民の就労意識と制度が促す高齢者雇用

経済調査部

エコノミスト 井出 和貴子

[要約]

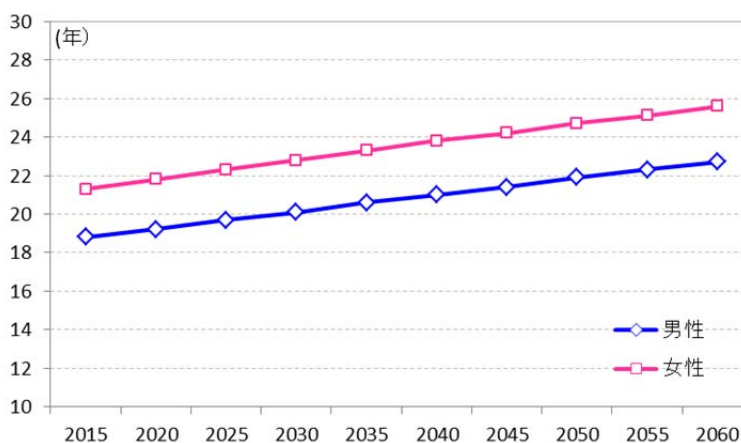
- スウェーデンでは、就労優先原則の浸透により国民の就労意識が高く、以前から就業率は高いが、特に2000年以降は55-64歳の就業率が上昇している。中高年の労働についての特徴として、年金の満額支給となる65歳以上ではフルタイムの常用雇用契約からパートタイムの有期雇用契約へとシフトする割合が高く、その理由としてはワークライフバランスの維持が考えられる。また、自営業者は年金支給年齢後も労働を続ける傾向が強く、特に従業員のいる経営者や専門的な知識を持って働く人については高齢でも仕事を継続していることが多い。
- 女性の労働者については、出産・育児支援の充実などにより女性の社会参加が進んでおり、就業率が他の国と比べても高いことがスウェーデンの大きな特徴として挙げられる。ただし、女性の就業者比率の高い教育や福祉サービス業などが、相対的に賃金水準の低い業種であることから、男女間での賃金格差が存在している。
- 年金制度においても受給開始年齢や受給額を自ら決めることができ、受給後も就労することにより年金の増額が可能のため、高齢者にとっては働き続けるインセンティブが高い制度となっている。雇用側にとっても、年功制賃金でないことや、中高年を雇用することによる社会保障費の負担軽減等の補助により、中高年を雇用するメリットが存在している。

スウェーデンの高齢化と雇用対策

高齢化の進展

Eurostat の人口推計（2013 年基準、メインシナリオ）によると、スウェーデンの 65 歳以上人口が全人口に占める割合は 2015 年の 19.7%から 2060 年には 24.2%へと上昇するとされている。それに伴い、高齢者扶養率（65 歳以上人口の生産年齢人口（15-64 歳）に対する比率）も 31.2%から 41.4%となると予想されている。65 歳時点での平均余命についても 2015 年の男性 18.8 年、女性 21.3 年から 2060 年には男性 22.7 年、女性 25.6 年へと延びる予想となっており、高齢化の進展の度合いは日本に比べ緩やかであるものの、スウェーデンでも今後、確実に高齢化が進むことが想定されている。

図表 1 65 歳時点の平均余命



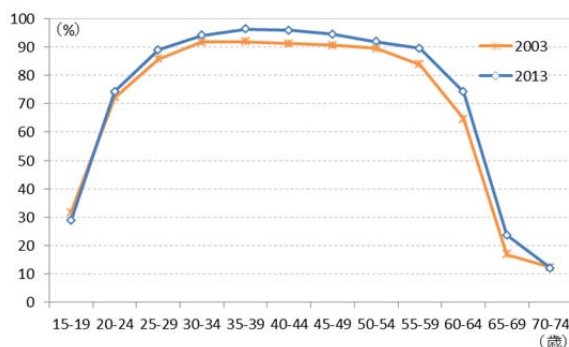
(出所) Eurostat より大和総研作成

スウェーデンの労働市場

スウェーデンは伝統的に、高成長と高負担を前提とする高福祉の実現というスウェーデン・モデルと呼ばれる政策を実施している。労働政策においては、積極的労働市場政策をとっているが、これは全ての人々が可能な限り労働市場で就労し、経済成長に寄与することを求めるものである。この就労優先原則 (work first principle) から、金銭給付に加え教育・訓練などを含む就労支援が大きな柱となっている。これは高齢者に限定されるものでなく、女性や若年層、障害者や移民労働者などにも適応されている。

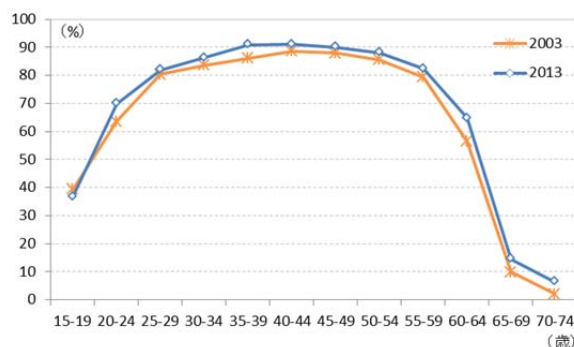
その結果、スウェーデンの労働参加率は男女ともに高い。2003 年と 2013 年の労働参加率を年齢階層別で比較すると、2003 年に比べ 2013 年の方が各年齢層でわずかながら上昇しており、特に 55 歳以上が他の年齢階層よりも改善が見られる。女性労働者では日本の M 字カーブのような特徴は見られず、女性が生涯を通じ、男性とほぼ同じ状況で労働力として社会に参加していることが確認できる。これは、1970 年代からの所得課税の個人化に加え、両親保険制度の整備をはじめとした出産・育児支援の充実により女性の社会進出をサポートしているためであり、スウェーデンの大きな特徴と言える。

図表2 年齢階層別の労働参加率（男性）



(出所) OECD より大和総研作成

図表3 年齢階層別の労働参加率（女性）

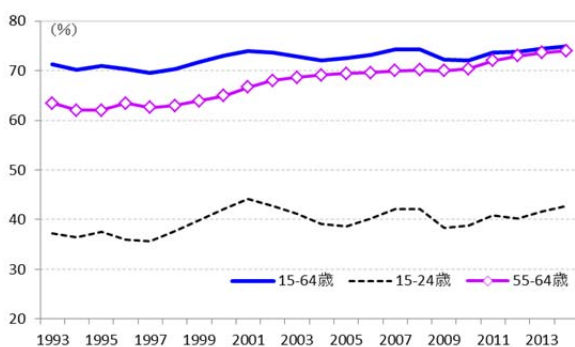


(出所) OECD より大和総研作成

また、EUの全体目標である「欧州2020」では、2020年までに20-64歳の就業率を75%まで引き上げることが掲げられているが、スウェーデンでは国別目標値の80%以上も現段階で達成されている。

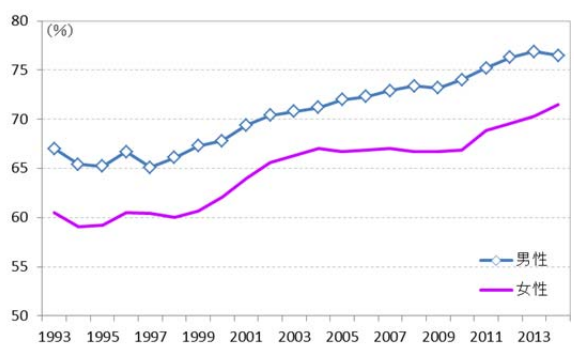
就業率は2000年以降、若年層（15-24歳）の就業率はほぼ横ばいであるのに対し、55-64歳の就業率は2000年の64.9%から2014年には74.0%と9.1%pt上昇した。EU28カ国の51.8%を大きく上回っており、スウェーデンにおける55歳以上の就業率は極めて高い状況にある。この年齢層の就業率上昇には大きな男女差は見られず、ともに就業率が上昇している。また、近年65-74歳の就業率も上昇しており、2014年は16.4%となった。このように中高年の就業率は上昇していることから、近年、政府は就業率の低い若年層の雇用の改善に焦点を当て、政策を実施している。

図表4 就業率



(出所) Eurostat より大和総研作成

図表5 55-64歳の就業率（男女別）



(出所) Eurostat より大和総研作成

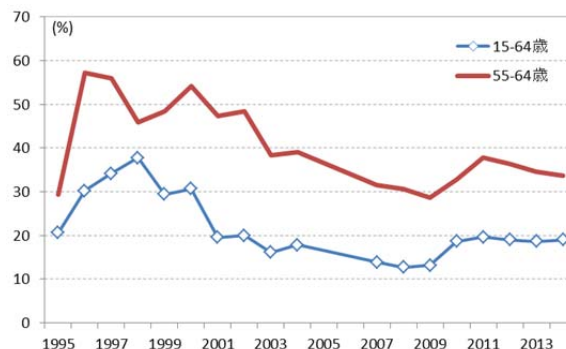
失業率（2014年）については、全体（15-64歳）の8.1%に対して、55-64歳の失業率は5.4%と低く、特に女性は4.5%と男性の6.2%よりも低い。ただし、長期失業者が全失業者に占める割合は55-64歳が高く、中高年では一度失業すると仕事を見つけることが難しく、長期失業者になりやすい状況であることがわかる。

図表6 失業率



(出所) Eurostat より大和総研作成

図表7 長期失業者の割合 (対全失業者)

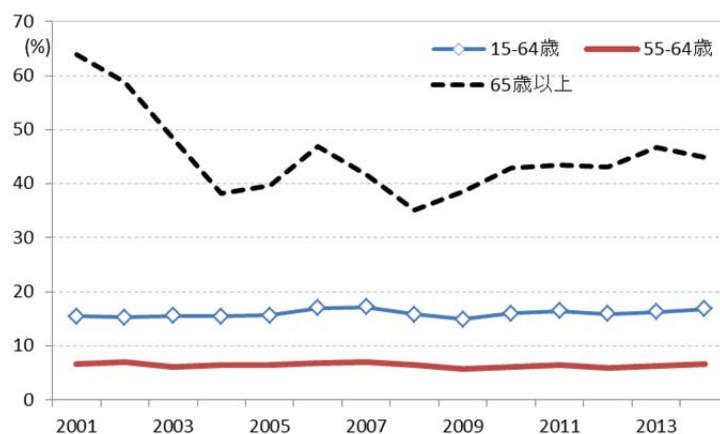


(出所) Eurostat より大和総研作成

中高年就業者の特徴

次に、中高年の就業者の特徴を見ると、55-64歳までは有期雇用契約の労働者の割合は就業者全体に対して低い割合にあるが、65歳以上では高く、40%超を占めている。

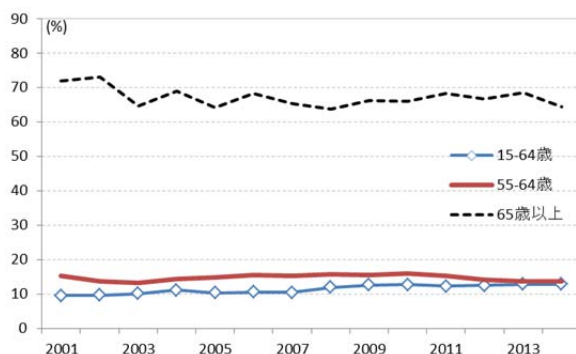
図表8 有期雇用契約の労働者比率



(出所) Eurostat より大和総研作成

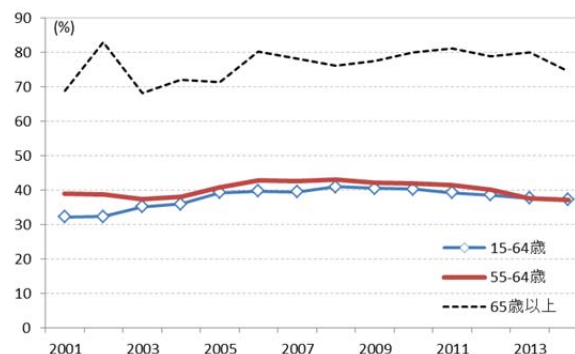
さらに労働時間については、65歳以上の労働者の多くはパートタイム労働で働いていることがわかる。もともと、女性はパートタイム労働者の比率が高い傾向にあるが、65歳以上ではその割合が70%を超えており、中高年の女性労働者の多くはパートタイムが占めている。

図表9 パートタイム労働者比率 (男性)



(出所) Eurostat より大和総研作成

図表10 パートタイム労働者比率 (女性)

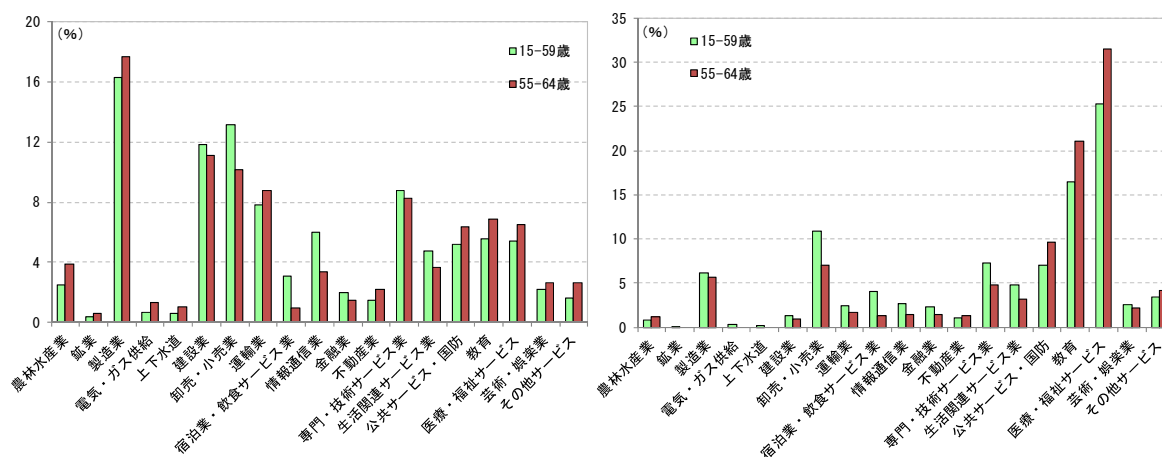


(出所) Eurostat より大和総研作成

全体としては、64歳までは働き方について大きな変化は起こらないが、65歳以降、常用雇用契約・フルタイム労働から有期雇用契約・パートタイム労働へと働き方がシフトしていることがうかがえる。

次に、2013年の産業別就業者数を見ると、15-64歳と比較し、男性では製造業で55-64歳の就業者比率が高い他、男女ともに教育や医療・福祉サービスへの従事者が多いという特徴が見られる。

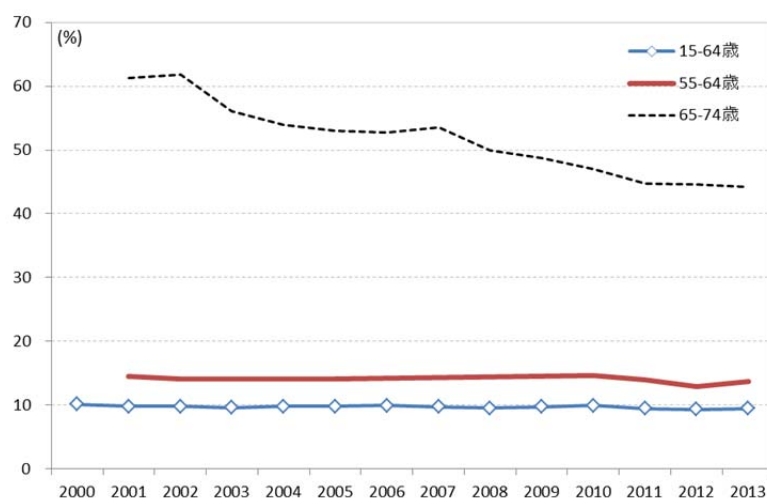
図表 11 産業別就業者比率（左：男性、右：女性）



(出所) Eurostat より大和総研作成

さらに、就業者に占める自営業者のシェアは65-74歳では40%を超えている。ただし、近年ではそのシェアが低下し、被雇用者の割合が上昇してきている。これは、企業側で65歳以上の雇用が増えていることをうかがわせる。

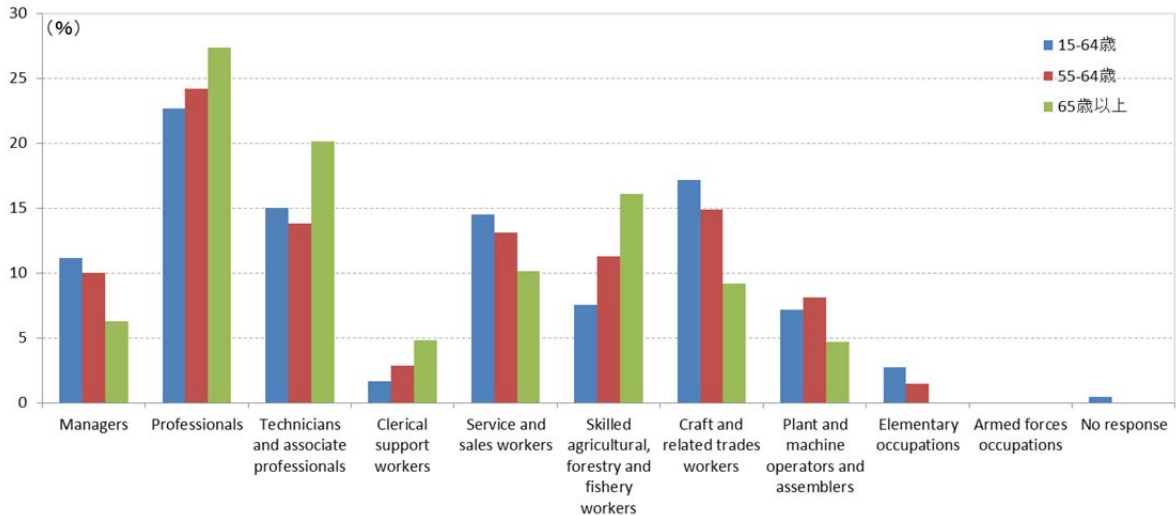
図表 12 就業者に占める自営業者の割合



(出所) Eurostat より大和総研作成

自営業者の内訳を見てみると、特に55歳以上が占める比率が高いのは農業以外では専門職であり、高学歴の労働者が専門的な知識を活かして就労を継続している特徴が見られる。それ以外では、従業員を雇い、経営者として働いている自営業者では、55歳以上も仕事を継続しているパターンが多い。

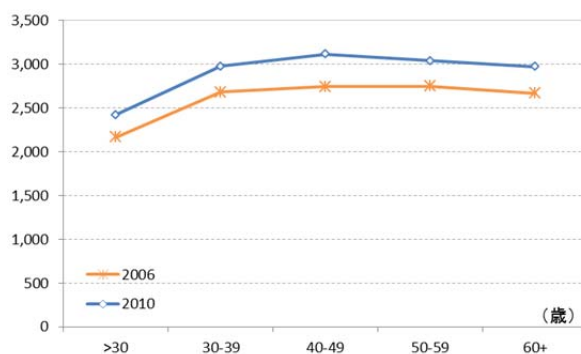
図表 13 自営業者の職種比率（年齢別）



(出所) Eurostat より大和総研作成

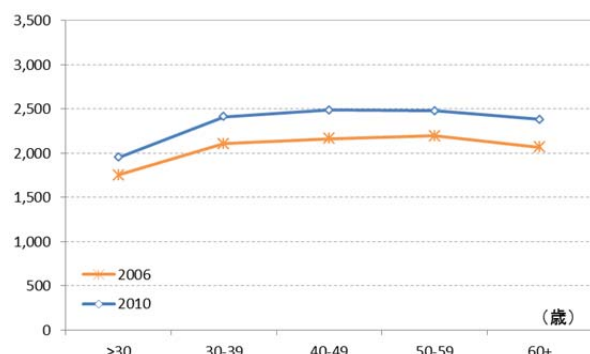
所得面（中央値）では、賃金カーブの変化は非常に緩やかである。スウェーデンでは同一労働同一賃金を実施されていることも要因で、技能職などの一部を除いて年功制賃金ではないことが理由として挙げられる。ただし、賃金には男女差があり、女性は男性と比較して低い水準にある。これは、女性の就業者比率の高い教育や福祉サービス業などが、相対的に賃金水準の低い業種であることが理由として考えられる。年齢による変化では、男女ともに60歳以上の所得はピークである40-49歳の95%程度であり、大きくは低下していない。女性については、2006年から2010年の変化では、60歳以上の伸びが他の年齢層に比べて高くなっており、女性の高齢労働者が所得面でも近年伸びていることがわかる。

図表 14 年齢階層別賃金（男性）



(注) 単位はユーロ（月額）、中央値
(出所) Eurostat より大和総研作成

図表 15 年齢階層別賃金（女性）



(注) 単位はユーロ（月額）、中央値
(出所) Eurostat より大和総研作成

雇用促進のための社会制度

2000 年前後から 55 歳以上の就業率が上昇し、就業者において特に 65 歳以上で被雇用者が増えている背景には、年金制度改革と定年の引き上げが就労を継続するためのインセンティブとなっていることが考えられる。

年金制度と定年

スウェーデンにおいては、1999 年に公的年金制度¹が大きく改正され、所得比例年金（賦課方式と積立方式の組み合わせ）に改革された。これに加え、年金額が一定に満たない場合には保証年金が支給されている。保証年金は最低 3 年以上のスウェーデン居住が条件で、居住年数に応じた金額が支給される。満額の条件は 25 歳以降 40 年の国内居住であり、最短で満額となる 65 歳が支給開始年齢となっている。一方、所得比例年金の支給開始年齢は、61 歳以降で受給者が自ら選択することができるが、支給開始年齢に応じて年金額が増減されている。受給開始を遅らせるほど金額が高くなる仕組みとなっており（増額措置は 70 歳まで）、年金受給開始後に就労による収入があっても年金が減額されることはない。また、受給額は 25%、50%、75%、100%（満額）で自ら決定できる他、金額や受給停止などの変更も可能となっている。スウェーデン年金庁（Swedish Pension Agency）は、毎年個人宛に年金情報提供を通知し、そのなかで年金支給開始年齢を遅らせることによって増額できる金額を示しており、年金支給開始を遅らせ就労期間を延長することを奨励している。

これには、平均余命の伸びに伴い年金給付水準が低下するという設計になっていることが背景にある。年金庁の年次報告（Orange Report 2013²）では将来的な年金給付水準の低下に対し、現在と同じ水準の維持に必要な退職年齢を算出しているが、それによると 1995 年生まれの場合、退職年齢を 69 歳 4 カ月まで伸ばす必要があるとされている。平均余命の伸びのうち 3 分の 2 を就労に充てる計算となっており、退職年齢の引き上げによる納付保険料の増額は年金給付水準の維持に重要な要素となっている。

この他、上記公的年金に加え第 2 の柱として、全国的な労使協約による職種横断型の協約年金や団体年金といった企業年金が存在している。企業年金は 65 歳から支給されているが、一部 55 歳から受給可能となっている。

スウェーデンにおける定年（雇用保障年齢）は年金支給開始年齢とはリンクしていない。雇用保障年齢については雇用保護法で定められており、2001 年の改正により従前の 65 歳から 67 歳に引き上げられた。ただし、実情では、65 歳の年金満額支給にあわせて引退する労働者が多いと言われており、OECD（2013）によると平均実効引退年齢は男性が 66.1 歳、女性が 64.2 歳となっている。

¹ 厚生労働省「諸外国の年金制度：スウェーデン」参照。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/shogaikoku-sweden.html>

²

<https://secure.pensionsmyndigheten.se/download/18.5b66e3d21466213d95937aa5/1404712314199/Orange+Report+2013+english.pdf>

年金支給開始年齢の引き上げが議論に

近年の年金や定年に関する動きとしては、政府は「より長い労働人生」を目的に、年金支給開始年齢の引き上げについても検討を行っている。2012年には、当時のラインフェルト首相が年金支給開始年齢を75歳まで引き上げるべきとの考えを表明し³、その後、政府の諮問委員会が設置された。諮問委員会は2013年4月に報告書を提出し、年金支給開始年齢を所得比例年金61歳⇒63歳、保証年金65歳⇒66歳、企業年金55歳⇒62歳とする他、それに伴い雇用保障年齢を67歳から69歳に引き上げることなどを提案した。また、あわせて高齢者の雇用環境の改善や技能の維持、開発に関する機会の提供、年齢差別撤廃への取り組み強化などの必要性についても提言を行っている。

2014年には与野党のワーキンググループにおいて年金制度の見直しが合意され、議論が進められることになった。現段階では支給開始年齢の引き上げは決定されていないが、年金支給開始年齢と高齢者雇用環境の改善は同時になされるものとして考えられていることがわかる。

中高年の雇用に関する政策

中高年の雇用促進については、上述の雇用保護法による雇用保障年齢（67歳）の設定をはじめ、いくつかの政策が実施されている。

まず、解雇規定においては、「ラストイン・ファーストアウト」ルールが実施されている。これは、企業が整理解雇を行う際、勤続期間が短い者から解雇するルールで、勤続期間が同じ場合には年齢が若い者を先とすることとなっている。また、整理解雇後9カ月以内の再雇用についても、以前の雇用期間が長い者（同じ場合には年齢が高い者）が優先されることとなっており、事実上の中高年の雇用保護の側面がある。

また、長期離職者の雇用を促進するための政策として、ニュースタートジョブ制度が設けられている。この制度では、長期失業者を雇用した場合、企業に対して補助金が支払われる。高齢者に限定した政策ではないが、55-64歳の長期失業者（12カ月以上）を雇用した企業は社会保険料の2倍相当額の補助が離職期間の2倍にわたって受けられることになっている。期間は最大10年、労働者が65歳を迎えるまでであり、他の年齢層（20-25歳は1年間、26-54歳は5年間）に比べて優遇度合いが大きくなっている。

このほか、企業が支払う社会保険料（事業主税、2014年：税率31.24%）についても、65歳以上の労働者については年金保険料（同：10.21%）のみに軽減されており、高齢労働者を雇うインセンティブが雇用者側にも与えられている。

さらに、民間では90年代前半からNPO法人フォーラム+50による50歳以上の雇用促進の取り組み（2007年に終了）などをはじめ、キャリアチェンジやキャリアの維持についての労使協約などにより、中高年の就業維持、促進の取り組みが行われている。

³ <http://www.afpbb.com/articles/-/2856250>

就労を促進する国民意識

高齢者就労に対する国民の意識

スウェーデンでは、先に述べたように就労優先原則が徹底されていることから、国民の就労意識が高く、EU の意識調査⁴においても、引退年齢後も働き続けたいと答えた割合は 43%と EU 全体（33%）を上回った他、ボランティアへの参加率も 55%と高い割合となり、年齢を重ねても社会に関わる意欲を持った人が多い結果となった。また、退職後の収入については、パートタイム労働と年金の組み合わせが年金のみの場合よりも魅力的だと答えた割合が 90%を超えており、ワークライフバランスを実現しながらも働きたいと答えた人が多かった。

ただし、公式の引退年齢の引き上げについては EU 全体と同様に 60%が否定的な考えを示しており、年金支給開始年齢の引き上げについては必ずしも国民の理解が得られやすい状況ではないと言える。

2012 年の EU の労働力調査によると、定年後も働き続けている人については、非金銭的な理由を挙げた人の割合が最も高く、パートタイム労働、フルタイム労働どちらでもその傾向が強かった。スウェーデンにおいては、生活費の補てんよりも生活への満足感のために働く人が多く、働き方としてはパートタイム労働などへの切り替えによってワークライフバランスを確立していることがみてとれる。

スウェーデンは、国民の就労や社会参加に対する意識の高さと、それを後押しする制度により、中高年が働き続けることを可能とする仕組みが比較的整っている例となっていると言えよう。

参考文献

厚生労働省「2014 年 海外情勢報告」

湯元健治、佐藤吉宗「スウェーデン・パラドックス」日本経済新聞出版社、2010 年

労働政策研究・研修機構 編「海外労働事情 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」Business Labor Trend 2007.5 pp.50-52

Eurofound “Sweden: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market”

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>

⁴ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf