

第3章 スウェーデン王国 (Kingdom of Sweden)

(参考) 1クローナ=13.13円 (2017年期中平均)

1 概要

EU加盟国の中でも高齢者の就業率は高くなっている。在職者の就職支援、職業訓練、社会保障などにおける労使の役割が大きいことが特徴となっている。

2 国民の意識と高齢者の状況

(1) 国民の意識

スウェーデンはEU加盟国の中でも高齢者の就業率が高くなっている。

平均退職年齢は63.9歳(2016年、労働力調査)であり、老齢年金の受給開始時の平均年齢は64.5歳となっている。

2016年の調査¹では、自分がいつ退職すると思うかについて、49%の者が65歳を超えて働くと思うと答えている。特に18~29歳は60%と割合が高くなっている。

一方、欧州連合統計局(Eurostat)が行った統計調査では、非労働力人口で年金を受給している者が仕事を辞めた理由としては、「自分の健康・障害上の理由」が一番大きくなっている。

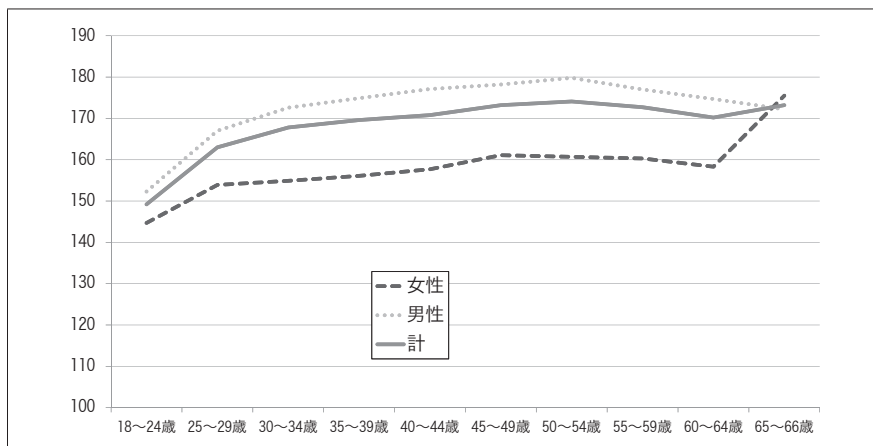
表 特3-1 仕事を辞めた理由(非労働力人口で年金を受給している者、2012年、%)

	性別		
	男性	女性	
退職に当たり条件面で優遇されたから	12.8	15.6	10.4
失業した、職が見つけれなかったから	4.6	7.0	2.4
退職年齢の上限に達したから	17.0	17.8	16.3
年金の受給資格を得たから	19.3	18.9	19.7
その他仕事上の理由	6.6	7.4	5.8
自分の健康・障害上の理由	20.1	14.4	25.2
看護・介護のため	5.9	2.9	8.5
その他の理由	13.0	15.2	11.0

(資料出所) Eurostat LFS ad-hoc module, 2012

スウェーデン統計局の調査²によれば、2015年現在、67歳で就労所得のある者の割合は34%である。67歳以上の者の就労所得の中央値は年79,000クローナであるが、25~64歳の中央値(年311,000クローナ)を大きく下回っていることから、パートタイム就労が多いこと等によると推測している。また、3年以上高等教育を受けた者は52%が就労所得があり、学歴が高いほど就労所得がある者の割合も高い。

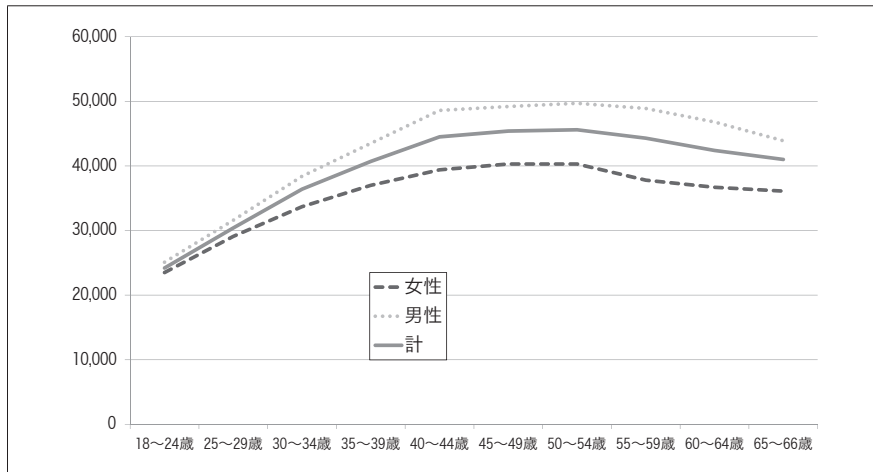
図 特3-2 ブルーカラー労働者の年齢階級別平均時間賃金(2016年)(クローナ)



(資料出所) スウェーデン統計局 "Average hourly pay, manual workers private sector (SLP) by occupational group (SSYK) age and sex"

■1) Collectum, "Collectums pensionsbarometer: Hälften av svenskarna tror på pension efter 65" Collectumはホワイトカラー向け協約年金ITP(4(2)参照)を運営している。
 ■2) スウェーデン統計局 "Var tredje 67-åring arbetar"

図 特3-3 ホワイトカラー労働者の年齢階級別平均月賃金 (2016年) (クローナ)



(資料出所) スウェーデン統計局 "Average monthly pay, non-manual workers private sector (SLP) by occupational group (SSYK 2012) age and sex"

(2) 高齢者の賃金・雇用条件

賃金カーブの傾きは大きくない。ブルーカラーは30歳代前半以降、ホワイトカラーは40歳代前半以降ほぼ横ばいとなっている。

2012年にスウェーデン統計局が行った調査³によれば、完全に退職する前に労働時間を短縮した者の割合は16.8% (男性23.7%、女性15.7%) となっている。他のEU加盟国と比較すると、オランダ、フィンランド、ベルギーに次いで高い割合となっている。また、年金を受けながら就労している者の割合は37.7%で、EU加盟国の中で最も高くなっている。

3 高齢者雇用対策等の概要

(1) 雇用促進施策 (高齢者を対象とする職業紹介、雇入助成、税制優遇措置、能力開発)

イ 概要

在職者が解雇又は解雇が予告された場合、労働協約により設けられた職業紹介サービスが提供されることが一般的である。能力開発においても労働協約に基づく訓練が大きな役割を占めており、労使の存在が大きい。

ロ 高齢者を対象とした職業紹介・キャリア支援

高齢者に特化した制度ではないが、労使により設立さ

れた職業安定評議会により、経済的事由により解雇された者に対するキャリア再調整支援が実施されており、解雇された労働者の再就職において大きな役割を果たしている。民間ブルーカラー労働者ではTSL、民間事務職・大卒専門職ではTRRがそれぞれ設立されており、公務員向けなど他の評議会と合わせて労働者全体の8割程度がカバーされている。職業安定評議会が実施している内容は求職活動の支援や一部失業者に対する失業給付のほか、訓練なども行われている場合があり、その内容は評議会により異なる。

(イ) ブルーカラー労働者向け制度 (TSL 制度)

スウェーデン企業連盟 (Svenskt Näringsliv)⁴ とスウェーデン労働者連盟 (Landsorganisationen: LO)⁵ により設立された職業安定評議会 TSL により、経済的事由により解雇又は解雇を予告されたブルーカラー労働者の再就職支援が実施されている。約10万社の民間事業者における約90万人の労働者が制度の対象となっている。

このうち支援の対象となる労働者は非一時的な職務に従事する者であって業務不足を理由として解雇又は解雇予告された労働者である。勤続期間が1年未満の者、65歳以上の者、週労働時間が16時間以下の者は対象外

■3) スウェーデン統計局 "Övergången från arbete till pension 2012"。50~69歳で50歳以降に就業したことのある者を調査対象としている。

■4) 締結した当時はスウェーデン経営者連盟 (SAF)。

■5) ブルーカラーを代表する労働組合の全国組織。組合員数約147万人、加盟組合14。

とされている。新たな仕事を探すため、あるいは新たに事業を開始するために、契約支援事業者（登録されている民間人材サービス事業者から選定）からジョブコーチングなどの必要な支援を受けることができる。契約支援事業者は進捗状況を定期的に労使に対して報告を行うこととされている。また、支援対象の労働者が解雇されてから12か月後の状況についても報告することとなっている。報酬として1人当たり16,000クローナがサービス開始時と終了時に分割して契約支援事業者を支払われる。

2017年5月までの1年間において、支援対象となった労働者13,630人のうち、50歳～54歳の者が13.6%、55～59歳の者が11.6%、60～64歳の者が10.5%。再就職率は54歳までの層は概ね85%前後だが、55～59歳の者は78.2%、60～64歳の者は48.5%と低くなっている。

財源として、事業主が協約に基づく失業時給付と合わせて物価基礎額（Prisbasbelopp）⁶の7.5倍までの年間賃金に対して0.30%を負担している。

2017年11月からより多くのリソースが解雇される労働者のために使われるようにするため、①TSLに登録される民間人材サービス事業者の数の絞り込み、②契約支援事業者のTSLによる選定⁷、③契約支援事業者に支払われる報酬の減額⁸、④これまでのジョブコーチングに加えて教育・職業訓練を支援メニューに加える、などの改革が実施されている。

(ロ) 事務職・大卒専門職向け制度（TRR）

スウェーデン企業連盟とホワイトカラー労働組合共闘会議（Privattjänstemannakartellen: PTK）⁹により設立されたTRRにより経済的事由により解雇又は解雇を予告された事務職・大卒専門職労働者の再就職支援が実施されている。約3.5万社の民間事業者における約95万人の労働者が制度の対象となっている。

このうち支援の対象となる労働者は非一時的な職務に従事する者であって、企業側の経済的理由（業務不足）により解雇又は解雇予告された労働者である。勤続期間が1年未満の者、65歳以上の者、週労働時間が16時間以下の者は対象外とされている。

労働協約の対象となる労働者が経済的理由により解雇された場合、新たな仕事を探すため、あるいは新たに事業を開始するために、TRRの専任アドバイザーから直接必要な支援を受けることができる。支援内容は、①現状分析と支援の方針設定、②失業者が有する技能の見える化と目標の設定、③労働市場の分析、④具体的な求職方法や履歴書の作成支援、などがある。また、TRRは使用者に対して求人サービスも行っている。

2016年において、支援対象となった労働者は12,592人で、再就職率は88%となっている。¹⁰

財源として、事業主が協約に基づく失業時給付と合わせて賃金の0.30%を負担している。

ハ 高齢者の雇入助成等

以前は長期離職者を採用した事業主に対する補助（ニュースタートジョブ（Nystartsjobb）制度、定例報告労働2（3）口参照）において56歳以上で直近15か月のうち12か月離職していた長期離職者を採用した場合、補助期間が当該労働者の離職期間の2倍（最大10年）¹¹となる取扱いが行われていたが、2017年2月にこの取扱いは廃止された。

ニ 税制・社会保険料の優遇措置

事業主は労働者に支払った賃金に対し事業主税（社会保険料に相当）を納めなければならない。その税率は65歳未満の労働者の場合、31.42%となっているが、65歳以上80歳未満については事業主税に代わり、年金保険料（10.21%）と高齢者に対する特別賃金税（6.15%）を、80歳以上については高齢者に対する特

■6) 毎年、政府が物価の動向に基づいて定める額で、年金や各種社会保障手当の算定基準となる。2017年においては44,800クローナ。

■7) 以前は企業と労働組合が選定していたが、選定に多くの時間が費やされていたこと、民間人材サービス事業者がセールス活動に多くの労力を費やしていたこと等が問題となっていた。

■8) 従前は1人当たり22,000クローナ。減額は費用の一部がセールス活動に使われていた実態を踏まえている。

■9) 職員組合連合（Tjänstemännens centralorganisation: TCO）及び専門職労働組合連合（Sveriges akademikers centralorganisation: SACO）に所属する26の組合の連合体。TCOはホワイトカラーを代表する労働組合の全国組織で、組合員数約138万人、加盟組合14。SACOは大卒の専門職を代表する労働組合の全国組織で、組合員数約68万人、加盟組合23。

■10) 年齢階級別の内訳は公表されていない。

■11) 26～55歳の場合は最大2年とされている。

別賃金税のみを納めればよいとされている。

また、65歳以上の個人に対しては、就労所得における税控除額が加算される。

ホ 能力開発

高齢者に焦点をあてた政府の能力開発施策はない。高齢者が受けることができる能力開発の例としては、①在職者に対して職場で提供される能力開発、②休職・退職して個別に受ける教育、③失業時におけるキャリア支援の一環としての能力開発がある。訓練や教育を受けた25～64歳の者の割合は72%で、EU加盟国で最も高い水準となっている。

(イ) 職場で提供される能力開発

スウェーデンで企業による従業員訓練¹²を受けた者の割合は25～64歳の人口の59%、就業者の72%となっている。高学歴である者ほど多くの教育・訓練を受ける傾向がある。

職業教育・訓練は基本的に業種レベル・企業レベルの

表 特3-4 25歳～64歳の者のうち教育・訓練を過去12か月に受けた者の割合（2012年、%）

	何らかの訓練を受けた者	
	全体	うち従業員訓練
全体	72	59
(性別)		
男性	69	58
女性	74	60
(年齢階級)		
25～34歳	79	57
35～49歳	77	67
50～64歳	62	52
(出生地)		
スウェーデン生まれ	74	63
スウェーデン以外の生まれ	62	42
(学歴)		
後期中等教育卒未満	49	34
後期中等教育卒	69	57
高等教育	84	72
(調査時の状態)		
就業者	78	70
失業者	53	20
非労働力人口	48	11

(資料出所) スウェーデン統計局“Vuxnas deltagande i utbildning 2011/2012”

協約に基づいて行われている。従業員の職業教育・訓練の実施状況は企業規模や産業、職業の地位により大きく異なる。より高いポストにいる者ほど多くの教育・訓練を受ける傾向があることが指摘されている。

(ロ) 休職・退職して個別に受ける教育

労働市場に入った後、いったん休職・退職して学び直し、新たな専門知識や能力を身につけた上で再び労働市場に戻るための環境が整備されている。

労働者には教育を受けるために休暇（無給）を取得する権利が保障されており、退職せずに学び直しを行うことが可能となっている（学習のための休暇に係る労働者の権利に関する法律：Lag(1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning）。

スウェーデンでは大学までの教育は無償であるが、さらに生活費に充てるための奨学金を政府から受けることが可能となっている。原則として4分の1は無償、4分の3は貸与として卒業後低利の利子を付して返済を行う。ただし、この奨学金は55歳未満の学生を対象としている。

(ハ) 失業時のキャリア支援としての訓練

公共職業紹介サービス（定例労働施策2（3）参照）では、職員と失業者が共同で作成した職業復帰計画を踏まえつつ、数週間から6ヶ月程度の労働市場プログラムの提供が行われるが、その一環として技能習得のための職業訓練、職場実習（インターンシップ）、起業支援などが行われる。

労使により設立された職業安定評議会によるキャリア再調整支援（ロ参照）では、制度により異なる。事務職・大卒専門職向け制度（TRR）においては、専任アドバイザーとの相談を経て訓練の提供を受けることができる。一方、ブルーカラー労働者向け制度（TSL制度）においては従来、訓練への取組みがあまり行われてこなかったが、2017年11月に行われた制度改正により教育・職業訓練を支援メニューに追加している。

■12) 以下のいずれかに該当する訓練のことをいう。①企業が費用の全額又は一部を負担した訓練、②勤務時間中に行われた有給の訓練。

(2) 雇用保護施策（定年年齢、年齢を理由とする差別禁止や解雇制限など）

イ 概要

雇用保護法において、希望する者に対しては67歳まで雇用を保障することが事業主に義務づけられているほか、整理解雇の際の人選やその後の再雇用の選定においては長期雇用者及び高齢者が有利な取扱いとなっている。一方で、67歳以上の労働者に対しては整理解雇・再雇用における優遇がなくなるなど、解雇に対する法的保護が縮小される。

ロ 雇用保障年齢

労働者は67歳になった月の月末まで職に留まる権利があることが雇用保護法第32条で規定されている（雇用保障年齢）¹³。一方で、67歳を超えて労働者が雇われる場合、整理解雇・再雇用における優遇がなくなる（二参照）など、解雇等に対する法的保護が縮小される。

ハ 年齢を理由とする差別禁止

差別禁止法（Diskrimineringslag（2008:567））により、雇用、教育、雇用政策、社会保障制度等の分野における、年齢並びに性別、性的自己同一性、性的指向、外見、民族、宗教、信仰、障害を理由とする直接・間接の差別的取扱いは禁止されている。雇用分野に関しては、使用者に対し、労働者（有期・派遣労働者含む）、求職者、職業実習生に対して上記を理由とした差別的取扱いを禁止するとともに、賃金その他の労働条件等職業生活において平等を確保するための措置を講ずることを求めている。

ニ 解雇制限

整理解雇の際の人選や再雇用優先権の付与について、長期雇用者・高齢者を有利に取り扱うルールが雇用保護法上設定されている。ただし、67歳以上の場合にはこの限りではない。

(イ) 個人的理由に基づく解雇（普通解雇）に係る要件・手続
解雇予告期間は1か月（勤続年数2年未満）から6か

月（勤続年数10年以上）とされており、長期雇用者の予告期間が長くとられている。ただし、67歳以上の労働者については勤続年数によらず1か月とされている。

(ロ) 経済的理由に基づく解雇（整理解雇）に係る要件・手続

解雇労働者の選定に当たっては、一定のルールに則り雇用期間の短い者（雇用期間が同じ場合は年齢の若い者）を優先させなければならない（ラストイン・ファーストアウト）。なお、労働者数10人以下の使用者については将来の事業活動のために特に重要な者を最大2名まで当該ルールの適用除外とすることが認められている。

また、整理解雇された労働者については雇用契約終了後から9ヶ月以内の再雇用について優先権が付与される。再雇用優先権についても、従前の雇用期間の長い者（雇用期間が同じ場合は年齢の高い者）が優先される。

ラストイン・ファーストアウトや再雇用優先権については、労働協約により変更が認められている。

67歳以上の労働者にはラストイン・ファーストアウト及び再雇用優先権は適用にならない。

ホ 有期雇用契約

有期雇用契約を労働者と締結した場合、5年間で同一使用者に合計2年以上当該形態で雇用された場合、または、合計2年以上形態を問わず有期雇用として雇用され、契約終了日から6ヶ月以内に別の有期雇用契約が締結された場合無期雇用契約に転化するという転化規定があるが、雇用保障年齢以上の場合には転化規定は適用されない。

4 年金及び失業保険制度

(1) 概要

産業・職種を横断した全国的な労働協約により、公的社会保険に付加する給付が提供されている。

協約のうち主なものは以下のとおり。

- 民間部門のブルーカラー労働者
- 民間部門の事務職・大卒専門職

■13) なお、雇用保障年齢を巡っては欧州司法裁判所によりEUの一般雇用均等指令（2000/78/EC）に反していない、との判決が2012年に出ている。（Torsten Hörnfeldt v Posten Meddelande AB）

- 国家公務員
- 地方公務員
- 地方自治体企業

民間部門においては、法定給付と協約給付の関係は表特3-5のとおりとなっている。

年金給付の場合、これら協約給付により全被用者の9割程度がカバーされていると推計されている¹⁴。

このうち、民間部門ブルーカラー労働者向けの協約給付は、スウェーデン企業者連盟と労働組合総連合（LO）が締結、民間部門事務職・大卒専門職向けの協約給付はスウェーデン企業者連盟とホワイトカラー労働組合共闘会議（PTK）が締結している。企業は

- スウェーデン企業者連盟に加入している場合
- 業種別等の労働協約で対象となっている場合

のいずれかを満たしている場合、協約給付を労働者に提供する。年金給付については公的年金の給付が頭打ちになる一定額以上の所得を有する者に手厚い給付が行われるような制度となっており、失業給付については、中高年齢者向けの所得補償と、再就職支援により構成されている。

(2) 年金制度

イ 概要

公的年金は所得に比例する所得比例年金と確定拠出

(DC) 型のプレミアム年金、所得比例年金の年金額が低水準の場合支給される保証年金がある。

企業年金に相当する協約年金は、公的年金の給付が頭打ちになる一定額（年間で496,305クローナ）以上の所得を有する者に手厚い給付が行われるような制度となっている。

ロ 公的年金制度等と就労所得の関係

(イ) 老齢年金制度

賦課方式で運営される所得比例年金（Inkomstpension）と積立方式で運営されるプレミアム年金（Premiepension）を組み合わせた仕組みに再編された。年金額が一定水準に満たない者には、国の税財源による保証年金（Garantipension）制度が設けられている。就労所得はこれらの年金受給額には影響しない。老齢年金の受給開始年齢は所得比例年金及びプレミアム年金は61歳以降で受給者が選択する。保証年金の支給開始年齢は65歳である。なお、年金の一部（25%、50%、75%）のみ受給することが可能である（制度の詳細は定例報告社会保障施策を参照）。

所得比例年金の年金額は（個人納付保険料+みなし運用益）÷除数で算出されるが、除数は退職時の平均余命を基本として、将来の実質所得の上昇を考慮したものとなっており、生まれた年が早く、受給開始時の年齢が遅

表 特3-5 民間部門の法定給付と協約給付の関係

	法定給付	協約給付 (ブルーカラー労働者)	協約給付 (事務職・大卒専門職)
老齢給付	所得比例年金 (Inkomstpension) プレミアム年金 (Premiepension) 保証年金 (Garantipension)	SAF-LO協約年金	ITP 1 ITP 2 ITPK
傷病給付	傷病給与 (Sjuklön) 傷病手当 (Sjukpenning) 活動補償金 (Aktivitetsersättning) 傷病補償年金 (Sjukersättning)	AGS	協約傷病給付 ITP
育児給付	両親手当 (Föräldrapenning)	補足両親保険 (FPT)	
遺族給付	生活転換年金 (Omställningspension) 延長生活転換年金 (Förlängd omställningspension) 等	SAF-LO協約年金 TGL	ITP 1 ITP 2家族年金 ITPK TGL
労災給付	労災補償 (Arbetskad ersättning)	TFA	TFA
失業給付	失業保険 (A-kassan)	キャリア再調整保険 補償金 (Avgångsbidrag: AGB)	再調整協約 解雇補償金 (Avgångsersättning: AGE)

(資料出所) スウェーデン企業者連盟 (Svenskt Näringsliv) "Statutory and collective insurance schemes for the Swedish labour market 2017" 内の表を基に作成。

■14) OECD "Pensions at a glance 2015: Country Profiles - Sweden"

表 特3-6 所得比例年金における生まれた年別受給開始時年齢別除数

		受給開始時年齢									
		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
受給者の生まれた年	1938年	17.87	17.29	16.71	16.13	15.56	14.99	14.42	13.84	13.27	12.71
	1939年	17.94	17.36	16.78	16.19	15.62	15.04	14.47	13.89	13.32	12.76
	1940年	18.02	17.44	16.86	16.27	15.69	15.11	14.54	13.96	13.39	12.82
	1941年	18.14	17.56	16.98	16.39	15.81	15.23	14.65	14.08	13.50	12.94
	1942年	18.23	17.65	17.06	16.48	15.89	15.31	14.74	14.16	13.59	13.02
	1943年	18.33	17.75	17.16	16.58	15.99	15.41	14.84	14.26	13.68	13.11
	1944年	18.44	17.86	17.28	16.70	16.11	15.54	14.96	14.38	13.80	13.23
	1945年	18.55	17.96	17.38	16.80	16.22	15.64	15.07	14.48	13.91	13.33
	1946年	18.64	18.05	17.47	16.89	16.31	15.73	15.16	14.57	13.99	13.41
	1947年	18.73	18.15	17.56	16.98	16.40	15.83	15.24	14.66	14.07	13.49
	1948年	18.83	18.24	17.66	17.07	16.49	15.91	15.33	14.74	14.16	13.58
	1949年	18.89	18.31	17.72	17.13	16.55	15.97	15.38	14.79	14.21	13.63
	1950年	18.98	18.39	17.80	17.21	16.63	16.05	15.46	14.87	14.28	13.70
1951年	19.06	18.48	17.89	17.30	16.71	16.13	15.54	14.95	14.37	13.78	
1952年	19.14	18.55	17.96	17.37	16.78	16.20	15.61	15.02	14.43	13.85	

(資料出所) スウェーデン年金庁 “Orange Report 2016”

いほど、年金額は増加する。

プレミアム年金についても積立金を保険数理的に計算することにより年金額を決定するため、受給開始時の年齢が遅ければ年金額は増加する。

(ロ) 住宅手当

65歳以降で老齢年金を100%受給している者に対し、住宅費用（算入額の上限あり）と所得の額に応じて年金受給者住宅手当（Bostadstillägg till pensionärer (BTP)）と、BTP受給者のうち、特に低所得の者を対象として年金受給者特別住宅手当（Särskilt bostadstillägg till pensionärer (SBTP)）が支給される。就労所得や年金等の合計所得相当額¹⁵が一定額（年金受給者住宅手当は単身者の場合、年額97,216クローナ（2017年））を超える場合には支給額が減らされる¹⁶。

(ハ) 高齢者生計費補助

原則としてスウェーデンに居住する65歳以上の者であり、所得比例年金、保証年金及び年金受給者（特別）住宅手当を受給してもなお、住宅費用（算入額の上限あり）を差し引いた所得が一定水準に達していない場合、高齢者生計費補助（Äldreförsörjningsstöd）が支給される。支給額は、配偶者の有無に応じて定められた合理

的な生活水準のための額と、受給権者の所得から一定の住宅費用を差し引いた額との差額であり、就労所得がある場合には支給額が減らされる。

八 協約年金

詳細は表 特3-7のとおりであるが、支給開始年齢は65歳となっており、55歳から繰上受給が可能である。民間部門ブルーカラー労働者についてはDC型のSAF-LO協約年金（Avtalspension SAF-LO）が、民間部門事務職・大卒専門職に対しては俸給労働者協約職域年金（Kollektivavtalad tjänstepension för tjänstemän: ITP）が設けられている。ITPはDC型のITP1と確定給付（DB）型のITP2に分かれており、適用される制度は労働者の生年により異なる。ITP2を補足する制度としてDC型のITP職域補足年金（ITP-kompletterande ålderspension: ITPK）が設けられている。

就労所得は年金受給額には影響しない。

(3) 失業給付制度

イ 公的失業保険

定例報告労働施策を参照のこと。

■15) 合計所得相当額の計算において、就労所得はその50%が合算対象となっている。

■16) 超過額の50%又は62%減額される。

表 特3-7 協約年金の概要

	協約給付（ブルーカラー労働者）	協約給付（事務職・大卒専門職）	
名称	SAF-L0協約年金	ITP1	ITP2、ITPK
加入資格	協約でカバーされる労働者で25歳以上65歳未満の者。 ¹⁷	25歳以上65歳未満で1979年以降生まれの者。 ¹⁸	28歳以上65歳未満で1978年以前生まれの者。（ITP1の対象者は除く。）
年金支給要件	65歳以上の者。55歳まで繰上可能。	65歳以上の者。55歳まで繰上可能。	65歳以上の者。55歳まで繰上可能。
給付水準	確定拠出（DC）型のため運用実績により異なる。 運用においては、労働者本人が年金保険会社等と直接運用委託契約を行う。	確定拠出（DC）型のため運用実績により異なる。	■ ITP 2: 退職時の年間賃金を以下のとおり区分し、算定割合を乗じて得られた額を合算した額。 ・ 所得基礎額 ¹⁹ × 7.5以下：10% ・ 所得基礎額 × 7.5～20：65% ・ 所得基礎額 × 20～30：32.5% 30年の拠出で満額支給。1か月不足することに1/360ずつ減額。 ■ ITPK： 確定拠出（DC）型のため運用実績により異なる。
財源	事業主の保険料。 ○事業主： 所得基礎額 × 7.5（461,250クローナ）以下の年間賃金に対し4.50% ²⁰ 。 所得基礎額 × 7.5超の年間賃金に対し30%。	事業主の保険料。 ○事業主： 所得基礎額 × 7.5（461,250クローナ）以下の年間賃金に対し4.50%。 所得基礎額 × 7.5超の年間賃金に対し30%。	事業主の保険料。 ○事業主： ITP2・ITPK合わせて保険料が徴収される。保険料率は労働者の賃金及び加入時年齢により異なる（通常5～20%の範囲、うちITPK：2%）。所得基礎額 × 30（184.5万クローナ）までの年間賃金が保険料の対象。

（資料出所）Svenskt Näringsliv "Statutory and collective insurance schemes for the Swedish labour market 2017" より厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

□ 協約給付の失業給付

(イ) 概要

協約給付では失業給付が設けられており、民間部門ブルーカラー労働者向け、民間部門事務職・大卒専門職向けともにキャリア再調整に対する支援と補償制度が設けられている。

(ロ) ブルーカラー労働者向け失業給付

キャリア再調整支援（TSL制度）と補償金により構成される。

a キャリア再調整支援（TSL制度）

経済的理由により解雇又は解雇を予告された者を対象とする。3（1）口参照。

b 補償金

経済的理由により解雇された40歳以上65歳未満で、

かつ過去5年間で50か月以上協約給付制度の適用事業所で就業していた労働者を対象に一時金が支払われる。金額は以下のとおり。

- ・ 40～49歳：33,850クローナ。
以降1歳増すごとに1,400クローナ増額。
- ・ 60～64歳：49,250クローナ

(ハ) 事務職・大卒専門職向け失業給付

キャリア再調整支援と解雇補償金により構成される。

a キャリア再調整支援

経済的理由により解雇又は解雇を予告された者を対象とする。3（1）口参照。

b 解雇補償金

経済的理由により解雇された40歳以上65歳未満の労働者で当該企業の勤続期間が5年以上の者を対象に、

■17) 労使間で合意すれば65歳以上の者も加入可能。

■18) 労使間で合意すれば65歳以上の者も加入可能。一部の事業主の労働者は労働者の生年問わず対象となる。

■19) Inkomstbasbelopp。毎年改定され、2017年においては61,500クローナ。

■20) ただし、所得基礎額 × 7.5以下の部分に対しては旧制度の余剰分から補填が行われている（2017年においては他制度と合わせて0.25パーセントポイント）。

下記の額と法定給付の差額を支給する。

- ・40～44歳：当初130労働日間、従前所得の70%
- ・45～59歳：当初130労働日間は従前所得の70%、その後130労働日同50%
- ・60～64歳：当初130労働日間は従前所得の70%、その後260労働日同50%

なお、従前所得の算定上の上限は1月当たり所得基礎額の1.4倍とされている。

5 最近の動向

2017年12月に与野党6党²¹から構成される年金ワーキンググループは年金支給開始年齢の引上げなどの年金制度改革で合意した。年金制度改革は約20年ぶりのことであり、この合意には、持続可能な就労生活のための労働環境に関する取組みの強化など、高齢者雇用に関する事項も含まれている。今後、今般の合意内容を踏まえ、政府案の作成、議会での法案審議等が進められる見込みである。

主な合意内容は次のとおりである。

(1) 年金支給開始年齢の引上げ

平均余命の伸びに対応する長期的に持続可能な年金制度を実現し、将来にわたって十分な年金額を維持するため、年金支給年齢を以下のとおり引き上げる。

- 所得比例年金及びプレミアム年金
 - 2020年：61歳から62歳に引上げ
 - 2023年：63歳に引上げ
 - 2026年：64歳に引上げ
- 保証年金
 - 2023年：65歳から66歳に引上げ

その後も平均余命の伸びに応じて引き上げるが、詳細については今後検討を行う。また、職域年金の支給開始年齢引上げについても今後検討を行う。

(2) 雇用保障年齢の引上げ

雇用保障年齢を以下のとおり引き上げる。

- 2020年：67歳から68歳に引上げ

- 2023年：69歳に引上げ

2020年以降、雇用保障年齢以上の労働者の解雇について「正当な理由」（客観的根拠）を不要とする（現状は労働者が雇用保障年齢に到達した時にのみ認められている²²）。

(3) 持続的な就労生活の環境作り・支援

- より長い期間の就労生活、長期的に持続可能な年金制度の実現等のために、より良い労働環境とより良い転職機会のために更なる取組の強化を行う。
- 年金ワーキンググループと労使で相互協議のための協議体を設置する。
- 年齢差別を撲滅し、労働市場における高齢労働者の活用を確実にするため、高齢労働者のための代表団（Delegation för äldre arbetskraft）を設ける。

（参考文献）

- スウェーデン統計庁
<https://www.scb.se/en/>
- スウェーデン雇用庁
<https://www.arbetsformedlingen.se/>
- 年金庁（Pensionsmyndigheten）
<https://www.pensionsmyndigheten.se/>
- 平等オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen）
<http://www.do.se/>
- スウェーデン企業者連盟（Svenskt Näringsliv）
“Statutory and collective insurance schemes for the Swedish labour market 2017”
https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/sjukfranvaro/statutory-and-collective-insurance-schemes-for-the-swedish-labour_669297.html
- スウェーデン企業者連盟（Svenskt Näringsliv）
“Introduction to insurance schemes on the labour market 2017 - in the event of membership of an employers’ association within the Confederation of Swedish Enterprise”

■21) 与党の社会民主党及び環境党、野党の穏健党・中央党・自由党・キリスト教民主党により構成。

■22) 雇用保護法第33条。

https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/sjukfranvaro/introduction-to-insurance-schemes-on-the-labour-market-2017-in-th_669286.html

● TSL

<http://www.tsl.se/>

● TRR

<https://www.trr.se/>

● Eurofound

<https://www.eurofound.europa.eu/>

● Eurofound, “Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market”

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

● 労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.176 「北
欧の公共職業訓練制度と実態」● 労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書No.179
「スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルール
を中心に「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研
究プロジェクト」スウェーデン編」