

【ポスターセッション】

スウェーデンにおける賃金補助金制度

— 現状・課題・展望 —

○ 中部学院大学 福地 潮人 (006475)

キーワード：障害者雇用、賃金補助金、スウェーデン

1. 研究目的

スウェーデンの賃金補助金(Lönebidrag)は国営の保護雇用会社サムハルと並んで長年、同国の公的障害者雇用施策の二つの柱を構成してきた。しかしながら近年では、国内外の経済環境の変化に伴ってサムハル社の業績が伸び悩む中、賃金補助金制度と一般就労の組み合わせが障害者雇用のメインストリームになろうとしている。本報告の目的は、スウェーデンの賃金補助金制度の現況と問題点、近年の改革に関して詳細に把握することを通して、混迷の続く日本の障害者雇用政策への示唆とすることである。

2. 研究の視点および方法

日本では、2016年に障害者差別解消法が制定され、障害者の暮らしと労働をめぐる法制度面での環境が徐々に整えられつつある。また、法定雇用率も徐々に引き上げられており、2018年度からはようやく精神障害者の雇用も義務化の対象に加えられた。しかしながら、周知の通り、障害者雇用の実数を示す毎年のロクイチ調査を見る限り、雇用障害者数は年々増えてきてはいるとは言え、実雇用率には企業規模間あるいは業種間、地域間で大きな格差が存在している。そして何よりも、賃金の面も十分な労働環境とは言い難い。最低賃金適用除外制度は10年ほど前に廃止とはなったものの、未だに障害者を雇用する多くの企業が減額特例を利用している。こういった状況は、かつてILOが掲げたディーセント・ワークの理念とはほど遠い。

スウェーデンはこういった日本の状況とは大きく異なる。もちろん、同国に障害者差別がないとは言えないが、雇用主が障害者を雇いたくなる仕組みが制度的に整えられている。その典型的な例が本報告の取り上げる賃金補助金制度である。本報告ではスウェーデンにおけるこの賃金補助金制度の特徴と現況、問題点、そして2017年に実施された制度改革について、主にスウェーデン労働市場庁や関連団体が発行している年次報告書などから詳細を把握した上で、わが国への示唆について触れたい。

3. 倫理的配慮

全ての研究過程に渡って、日本社会福祉学会の規定する倫理規定に基づいて研究を実施した。なお、本研究はスウェーデンの障害者雇用政策の動向を対象とする研究であるため、特定の個人に関するデータは一切取り扱っていない。

4. 研究結果

賃金補助金制度は、障害者を雇っている雇用主に対し、障害者の賃金として支払う金額のうち、1人あたり月額16,700SEK（約19.5万円）までを最長4年間、政府が拠出するというものである。この補助額はあくまでも上限であり、実際には雇用主と障害当事者、労働組合、職業安定所の4者間で毎年実施される交渉を通して個別に決定される。

賃金補助金制度の問題点としては、制度利用者が補助金のシステム内に閉じ込められてしまう一方で、何らの職業スキルの向上ももたらされないという①「固定化」の問題がある。さらに、2016年のイラン-スウェーデン文化交流協会事件のように、賃金補助金を受け取っている雇用主が、雇用する障害者の賃金を不当に引き下げるといふ、いわゆる②「スピーナムランド制の亡霊」(小沢 2009)の存在を匂わせる事案も発生している。また、近年、同国の多くの障害者にとって有望な就職先となりつつある社会的協同組合など、③労働統合型社会的企業での雇用が補助の対象外となっていることも問題である。

2017年7月、スウェーデン政府は賃金補助金制度の大幅な改革を行った。この改革では補助上限額が月18,300SEKまで引上げられたほか、制度本体が1)能力開発型、2)雇成型、3)雇用保障型の3つのスキームに細分され、さらに能力開発助成金制度も導入された。

5. 考察

2017年改革の内容には、上述のような問題点を克服しようとの意図が読み取れる。例えば、①の問題点に関しては、新しい3つのスキームのいずれもが職業リハビリテーション面の強化を図ったものとなっている。また、新制度である能力開発助成金は、事業主による雇用障害者の職業スキル向上への積極的関与を狙っているものと受け止められる。さらに、②に関しても、補助期間中の当該障害者に対する給与の支払いをすべて電子化して確認できるようすることが補助の要件となった。この、言わば「見える化」によって、補助金を受けとる事業主による賃金支払いの一切は公の下に監視されることになり、労働組合加入者である障害者に対しては産別協約で定められた額以上の、そうではない障害者の場合も協約で定められた額と同等水準の賃金と諸手当が確実に支払われることとなった。

いずれにせよ、同制度の申請→決定→遂行という過程のいずれにおいても、労働組合の役割が非常に大きいことが分かる。誰が障害者にとって公平公正な制度運用を保障できるのか———労組の存在感が決して大きいとは言えない日本にとって、この点こそ克服すべき課題ではないかと考える。

【参考文献および資料】

Arbetsförmedlingen(2018)Återrapportering 2018: Arbetsmarknadspolitiska program
Årsrapport 2017.

小沢修司(2009)「ベーシック・インカムとスピーナムランド制」『京都府立大学学術報告(公共政策)』第1号, 19-30.