

修正された「ベーシック・インカム」?

— スウェーデンにおける「フリーイヤー」の試み —

両角 道代

■ 要約

スウェーデンでは2005年1月から「フリーイヤー (Friår)」と称する政策プログラムが実施されている。これは、労働者にサバティカルを付与して国が所得保障を行い、その間、使用者に失業者を代替要員として雇用させるもので、これを修正型ベーシック・インカムと捉える見解もある。本稿は、フリーイヤーの導入された経緯や内容、実績を紹介するとともに、このプログラムがスウェーデンの社会保障や労働市場政策としてどのような意味で新しいものであるのかを、「基本的規範パターン」の理論を用いながら、ベーシック・インカム構想との関わりを念頭に置きつつ検討する。

■ キーワード

フリーイヤー、サバティカル、労働市場政策、スウェーデン

2005年1月、スウェーデンでは「フリーイヤー (Friår = free year)」と称する労働市場政策プログラムが発足した。このプログラムは、労働者にサバティカルを取得する機会を与え、当該労働者の代替要員として使用者に失業者を雇用させるものである。この制度がサバティカル中の労働者に一定の所得を保障するものであることに着目し、これを修正型ベーシック・インカムの一種と捉える見解もある(宮本, 2004: 37)。

筆者は法律(労働法)を専攻しているので、スウェーデンにおける「フリーイヤー」を「ベーシック・インカム」と理解すべきなのかどうか、また、この制度をどのように評価すべきなのか、といった問題に社会保障の専門家として答えることはできない。本稿の目的は、まず「フリーイヤー」という政策プログラムの内容や趣旨、実績を正確に紹介し、専門家に判断材料を提供することにある。また、スウェーデンの法学者アンナ・クリステンセンが提唱する「基本的規範パターン」の理論を用いて、ス

ウェーデンの社会保障法の中に「フリーイヤー」を位置づけ、その特徴を明らかにすべく若干の考察を加えてみたい。

I フリーイヤーの趣旨・目的

フリーイヤーはもともと環境党 (Miljöpartiet) が発案した政策プログラムであり、同党と左派連合政権を形成していた社会民主党 (Socialdemokrat) と左翼党 (Västerpartiet) の三党合意に基づき、2002年度から約3年間の試行期間を経て、2005年度から全国的に導入されることが決定された。スウェーデンでは、法律や重要な命令の制定や改正に際しては、政府が専門家委員会に検討を委託し、その報告書を受けて立法趣旨を詳しく述べた法案 (proposition) を作成する。しかし、フリーイヤーの法的根拠である「フリーイヤーに関する命令 (SFS 2001: 1300)」の制定に当たっては、そのような報告書や法案は作成されず、インフォーマルな形で

導入されたため、この制度の趣旨については若干曖昧な点がある (IFAU, 2003: 5)。

労働市場政策全般を管轄する労働市場局 (Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS) によれば、フリーイヤーは公共職業紹介所 (Arbetsförmedlingen) が担当する労働市場政策的プログラムであり、その目的は、長期休暇により労働者に人格発展や能力開発の機会を与えるとともに、代替要員としての雇用を通して失業者に良好な職業経験や再就職のきっかけを与えることであるとされている (AMS, 2005)。このように、フリーイヤーは労働者の福祉向上と失業対策という二つの目的を持つプログラムとして導入された。

フリーイヤーの発案者である環境党のレポート (Miljöpartiet de Gröna, 2004) を見ると、フリーイヤーの第一の目的は、長期休暇を付与することで労働者の心身の健康を守り生活の質を向上させることにあり、労働市場政策としての効果は重要ではあるが付随的なものであることが強調されている。そして、フリーイヤーの用途の例として、起業や転職の準備、教育訓練、リフレッシュや休息 (燃え尽き防止)、趣味、家族と過ごす時間を持つことなどが挙げられている。もっとも、このレポートでも労働市場への効果は重視されており、とりわけ労働者がフリーイヤーを起業や転職の準備期間として利用することで、労働市場 (特に正規従業員) の流動性が高まることが期待されている。また、長期休暇による心身の健康回復・リフレッシュが、病気休職による欠勤率の高さや早期引退といった雇用問題の改善につながることも指摘されている。

フリーイヤーの導入には、失業対策と並んで、ストレスや燃え尽きなどによる病気休職を予防するという狙いがあったことが推測される。病気休職者の多さはスウェーデンでは深刻な問題であり、2005年7月の時点では全労働人口の4.5%が病気休職中、9%が疾病給付を受給している。政府は2002年には2008年までに病気休職者を半減する

という目標を掲げて様々な施策を展開し、かなりの効果を上げているものの長期休職者はほとんど減少していない (Swedish Institute, 2005)。

II 制度の内容

フリーイヤーを取得しようとする労働者は、以下の3つの要件を満たす必要がある。第一にフリーイヤー取得について使用者の同意を得ること、第二に現在の使用者に2年以上雇用されていること、第三に使用者が失業者 (公共職業紹介所に求職者として登録している者) を代替要員として休暇中の労働者と少なくとも同じ雇用等級で雇い入れることに同意すること、である (フリーイヤーに関する命令5条)。これらの要件を満たす者は、所定の申請書に記入して公共職業紹介所にフリーイヤーの申し込みをすることができる。

公共職業紹介所は、申込者の中からフリーイヤーを取得する労働者を決定する。選考基準について同命令には定めがないが、実務的な基準として、①当該労働者の職務を同様にこなせる代替要員確保の難易、②すでにフリーイヤーを取得したことがあるか否か、③失業者の雇い入れに当たり使用者に対して雇用手当 (anställningsstöd)¹⁾ を支給することが必要か否か、が考慮される (AMS, 2005)。すなわち、代替要員の確保が容易で、フリーイヤーを取得したことがなく、雇用手当の支給が必要ない者が優先されることになる。

フリーイヤーの取得期間は3カ月から最長1年間までであり、労働者はこの期間を自らの「能力開発その他の人格的發展」のために用いることとされている (同命令3条)。これは、休暇の用途を教育や職業訓練を受けることに限定する趣旨ではない。人格的發展のために何をするかは本人が決定すべきであるとの考えに基づき、休暇の用途は限定されておらず、取得者は起業や転職の準備、趣味、家事など自由な活動に従事することができ

る(特に何もせず休息することもできる)。ただし、他の企業で被用者として就労することは許されず、元の職場で別の職務に従事することもできない。フリーイヤー取得中の労働者には失業給付の85%(取得前の所得の約68%に当たる)が活動手当(aktivitetstöd)²⁾として支給される(同命令8条、活動手当に関する命令5a条)。ただし、支給額の上限(月13,662SEK、約20万円)と下限(月7,040SEK、約10.5万円)が定められている。この上限はかなり低く、月給が20,075SEKを超える場合、超過分は活動手当の算定基礎から除外されることになる。活動手当には所得税が課せられる。

使用者は、フリーイヤー取得者の代替要員として失業者を雇い入れなければならない。代替要員の選定について、試行期間においては特段の基準はなかったが、2005年に全国的に導入されるに当たって命令が改正され、公共職業紹介所が長期失業者・障害者・移民の中から代替要員の候補者を推薦することになった。ただし使用者はその候補者を雇い入れる義務はなく、公共職業紹介所に登録している失業者である限り、誰を雇用するかは最終的に使用者の選択に委ねられる。使用者は、代替要員をフリーイヤー取得者と少なくとも同じ雇用等級で雇い入れなければならない(具体的な賃金額は使用者と代替要員の契約により決定される)が、必ずしも同じ職務に就かせる必要はない。フリーイヤー取得者の職務を他の従業員に代替させ、その職務の代替要員として(つまり、代替要員の代替要員として)失業者を雇い入れることも可能である。

III 実績

1. 試行期間

フリーイヤーは、国的実施に先立って、約3年間(2002年2月～2004年12月)に渡り、計1200(年間)の枠を12のコミュニティに分配して試行された。労

働市場政策評価機構(IFAU)は政府の委託を受け、試行期間におけるフリーイヤーの労働市場政策としての成果を年度ごとに分析して報告書を提出した(IFAU, 2005)。以下ではその概要を紹介する。

(1) フリーイヤー取得者について

フリーイヤー取得者は女性・公務員・高齢者が多く、比較的賃金水準が低く格差も小さい職種、とりわけ介護や保育に関わる分野(准看護婦、介護士、保育士、幼稚園教諭など)に集中していた。その他の多く見られた職種は事務職員、工場労働者、郵便配達員などであった。2002年度についてみると、取得者の平均年齢は47歳で、その就労経験は平均して25年であった。報告書は、その理由の一つをフリーイヤー取得期間における所得保障の水準が低いことに求めている。すなわち、活動手当の支給額には上限があるために高所得者には魅力が少なく、低所得者は給与の68%(あるいは下限額)では生活が苦しくなるために利用しない。上記の職種は所得のレベルでいうと中の下に位置付けられるという。また、これらは各職場で蓄積された特殊な知識や技能をそれほど必要としない職業であるために代替要員を確保しやすいことも、フリーイヤー取得者が多い一因として指摘されている。休暇の期間は平均10カ月で、用途はレクリエーション(55%)が最も多く、教育訓練(22%)、子供や近親者の世話(15%)、起業(6%)という結果であった。

(2) 代替雇用者について

フリーイヤー取得者の代替要員として雇用された者は、失業者の平均からすると、年齢は若く(平均年齢は34-35歳)、教育水準が高く、障害がなく、失業期間が短い者の割合が高いことが分かった。使用者が自ら代替要員を見つけることが多く、既に当該職場で働いた経験のある者が代替雇用されるケースが全体の約5割を占めていた。中には

失業期間が非常に短い者もあり、報告書は、これらの者が代替要員となる資格を得るためだけに求職者として登録したのではないかと推測している。

(3) フリーイヤーの効果について

①取得者 フリーイヤーの労働市場政策的効果としては、まず、取得者の就労意欲の向上や病欠・休職の減少、引退年齢の上昇などにより、休暇後の労働力供給量が高まる(労働時間が長くなる)ことが期待されていた。また、取得者が教育訓練などにより自らの労働力の価値を高めたり、または起業や転職に成功したりする結果、休暇後に賃金が上昇する(他方、職業経験から遠ざかることで賃金が減少することもありうる)と予測されていた。

しかし、IFAUの調査によると、フリーイヤー取得者の労働時間数に特段の変化は見られず、むしろ若干引退年齢が早くなることが明らかにされた。また賃金についてもプラスの効果は見られず、むしろ取得者の賃金は減少傾向にあることが指摘されている(休暇終了から1年後の賃金は、フリーイヤーを取得しなかった場合に得られたであろう賃金よりも比較して平均して約3%低い)。特に民間企業の労働者、職業経験の短い者、高学歴・高所得の者にマイナスの効果が強く見られた(IFAU 2005: 29-30)。

②代替雇用者 失業政策としてのフリーイヤーの狙いは、失業者が代替雇用を通して一定期間「正規の」労働市場に参入することで、使用者とのコンタクトを得るとともに職業経験を積むことにより、将来安定した就職をするチャンスを広げることにある。IFAUの報告書によれば、フリーイヤーはこの面ではプラスの効果を上げた。代替雇用者の失業期間は相当に短縮された(平均23日間)。また、約半数の者が期間終了後も当該職場において何らかの形で雇用を継続し、そのうちの約半分は期間の定めのない雇用契約を締結した(IFAU 2004)。当該職場で期間の定めなく雇用される

可能性は、代替雇用の期間が長いほどが高くなることが明らかになった(IFAU 2005: 30-31)。

③その他 IFAUの調査は労働市場政策としての効果に関するものであった。フリーイヤーに期待されるもうひとつの効果、すなわち労働者の心身の健康増進について、政府は労働生活機構(Arbetslivsinstitutet)に調査を依頼した。筆者はこの調査報告書の原文に接していないが、同機構のHPに掲載された概要によると、フリーイヤーの最も重要な効果は、むしろ代替雇用者(特に失業状態から脱却できた者)の精神的健康の増進であることが明らかになったようである(Arbetslivsinstitutet, 2006)。ただし、調査を担当したBo Melinは、フリーイヤーは労働者に(失業のように非自発的な形ではなく)休業することを自分で決定する機会を与える点でも重要な意味を持つと指摘している。

2. 2005年の実績

上記の試行期間の後に、フリーイヤーは枠を12,000(2006年度は14,000)に拡大し、全国的に実施されることとなった(枠は、各コミューンに16歳から64歳までの労働人口に応じて比例的に配分された)。プログラムの内容は試行期間とほぼ同じであるが、若干労働市場政策的な色彩を強めている。先に述べたように、試行期間においては代替要員の選定について特段の基準が示されなかったため、コミューンによってばらつきが生じ、全体として若年者・高学歴者の割合が高くなる傾向が見られた。そこで全国的実施に当たり、代替要員の雇用に際して、公共職業紹介所が長期失業者・障害者・移民の中から候補者を推薦することが新たに定められた(2.参照)。

現時点(2006年9月)では全国的実施から1年半ほどしか経過しておらず、フリーイヤーに関してまとまった調査はなされていないが、労働市場局が2005年度の成果を明らかにしているため、以下ではその概要を紹介する(AMS 2006: 90-97)。

(1) 取得者について

2005年度には平均して9,690人がフリーイヤーを取得した。これは12,000を下回るが、主として年度の前半に枠が埋まらなかったことによるもので、8月以降は概ねすべての枠が埋められていた。2005年度の取得者は述べ16,606人であった。取得者の内訳を見ると、試行期間と同様に、女性の割合が高く(68%)、35歳以上の者が約8割を占めた(表1)。教育水準は全労働者の平均と比較すると若干低い傾向が見られた。また、2005年度のフリーイヤー取得者に支給された活動手当の総額は、12億8000万SEKであった。

(2) 代替雇用者について

施行期間と同様に、取得者と比較すると、代替雇用者の年齢は若く(43%が35歳未満)、学歴は高く、男性の割合が若干高い傾向が見られた(表2)。しかし、上記のように公共職業紹介所が代替要員の選定に介入するようになったため、2005年度には長期失業者・障害者・移民が代替雇用者の45%を占めた。また、代替雇用者の30%が外国で出生した者(全労働人口に占める割合は23%)であった。

表1 2005年度におけるフリーイヤー新規取得者の内訳

年齢	男		女		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
-19	1	0	0	0	1	0
20-24	60	2	54	1	114	1
25-34	460	14	629	9	1089	11
35-44	837	26	1626	23	2463	24
45-54	996	31	2231	32	3227	32
55-60	693	21	1780	26	2473	24
61-	205	6	651	9	856	8
合計	3252	100	6971	100	10223	100

出典：AMS, Arbetsmarknadsprogram. Årsrapport 2005

表2 2005年度における代替雇用者の内訳

年齢	男		女		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
-19	22	0	29	0	51	0
20-24	923	17	1277	13	2200	14
25-34	1635	30	2776	29	4411	29
35-44	1346	24	2818	29	4164	27
45-54	1022	18	1864	19	2886	19
55-59	396	7	651	7	1047	7
60-	186	3	274	3	460	3
合計	5530	100	9689	100	15219	100

出典：AMS, Arbetsmarknadsprogram. Årsrapport 2005

IV フリーイヤーの意義と位置づけ

1. スウェーデンの雇用と社会保障：「基本的規範パターン」による分析

以上が、スウェーデンにおける「フリーイヤー」というプログラムの概要である。フリーイヤーは、後で述べるように(少なくとも本来の)ベーシック・インカム構想とは相当に隔たりがあるように思われるが、スウェーデンの労働市場政策・社会保障政策として新しい試みであることは確かである。

スウェーデンの法学者であるアンナ・クリステンセンは、「基本的規範パターン(Basic Normative Patterns)」という理論を用いて、社会保障の領域における社会と法の発展を動的に描き出している³⁾。ここでは彼女の理論を簡単に紹介し、その分析に依拠しながら、スウェーデンの社会保障におけるベーシック・インカム構想やフリーイヤーの位置づけを検討してみたい。

クリステンセンは、各分野の法を社会の動きの中に位置づけて観察すると、いくつかの基本的なパターン(基本的規範パターン)を発見することができる。これらの法的な規範パターンは、当該分野(例えば雇用)において、何が正義にかなうか、様々な関係がどのように形成されるべきかということに関する社会の規範に深く関わっている。それぞれの規範パターンは、社会の変化に伴って(社会と法の変化に時間的なずれが生じることもあるが)力を強めたり弱めたりしながら、様々な形を変えて法的ルールの中に姿を現す。クリステンセンは、法というものを、複数の基本的規範パターンが磁石のように互いに反発し、引き合う「規範的フィールド(The Normative Field)」として観念することを提唱している(Christensen, 1999: 87-91. Christensen, 2000(1): 285-293)。

クリステンセンによれば、社会法(ここでは労働、社会保障、住宅、家族に関する法を含む)の規範的フィールドには、共通して以下の3つの基本的規

範パターンが見られるという。その一つは「確立された地位の保護(Protection for the Established Position)」である。これは個人がいったん確立した地位を正当な理由なく奪われないことを内容とする法的保護であり、社会法のそれぞれの領域に、労働者に対する解雇からの保護、社会保険給付の所得比例原則、住居賃貸借契約における賃借人の保護、離婚の際の扶養料請求権や寡婦年金として現れている。二つ目は「市場機能的パターン(The Market Functional Pattern)」である。これは自由市場を背景に柔軟性と変化を志向するパターンであり、私法の基本原理である自由契約と取引の自由を主たる内容とする。三つ目は「公平な分配(Just Distribution)」である。これは配分的正義に関わるパターンであり、その現れ方には、機会の平等、結果の平等、必要に応じた分配、先任制など様々なバリエーションがある(Christensen 1999: 89)。

さて、クリステンセンは、スウェーデンの社会保障法における基本的規範パターンの発展を次のように分析している。現代社会において、生産活動から生み出された利益を分配する基本的システムは雇用と賃金であり、社会保障はそれを補完するシステムとして発展してきた。雇用と賃金には、生活の資を分配するシステムとしては多くの欠陥がある。スウェーデンでは、かつて労働組合の「連帯的賃金政策」の下で基本的な生活ができる賃金が保障されていたが、現在の賃金は家族の扶養する必要性を考慮せず、基本的には当該労働者の提供する労働力の市場価値に応じて個別に決定されている。また、雇用社会では、人生のうちで年齢(子供と高齢者)、病気や障害、妊娠・出産、育児・介護などにより有償労働に就くことができない時期がかなり長く存在する。さらに、現代ヨーロッパにおいて失業は構造的な問題であり、一部の者は労働市場において安定した雇用の場を見つけないことができない仕組みになっている。そこで、これらの空隙を埋めるシステムとして社会保障が発

展してきたわけである。

クリステンセンは、現代のスウェーデンおよびヨーロッパ諸国における社会保障の基本的規範パターンとして、まず「基本的生活保障 (Basic Subsistence)」を指摘する。これは上記の「公平な分配」のバリエーションで、初期の救貧的な社会保障制度まで遡る最も古い規範パターンであり、現在も低所得者に「相応な生活水準」を保障するため保険料などの拠出を要件とせず支給される社会手当の中に典型的に現れている。また、社会保障給付の中でも、例えばスウェーデンの老齢保障年金 (garantipension : 所得比例給付の支給要件を満たさない者に対して支給される最低額の年金) には「基本的生活保障」の影響が明確に表れている。

しかし、現代の社会保障において支配的な地位を占めるのは「基本的生活保障」ではなく「確立された地位の保護」である。すなわち、社会保障の根幹をなす社会保障給付 (疾病給付・労災保険給付・失業給付・両親給付など) は、被保険者が有償労働に従事していた時に確立した経済的地位を維持することができるよう、従前の所得に比例して支給されている (ただし老齢年金の場合には、従前の所得水準と並んで保険料納付年数が重要な基準となるため、このパターンは修正される)⁴⁾。もちろん、現行の社会保障制度は他の規範パターンの影響も受けている。とりわけ1990年代の危機には「市場機能パターン」が強力になり、法改正により支給率の切り下げや支給要件の厳格化が実施された。雇用情勢が悪化し失業給付などの支給要件が厳しくなったため、周辺的なグループ (特に子供のいる家庭、中でも母子家庭) は雇用と社会保障のシステムからこぼれ落ち、社会手当に頼る者の割合が増大した。しかし、社会手当の拡大は雇用情勢が回復するまでのやむを得ない措置とみなされており、社会保障における「基本的生活保障」という規範パターンの強化と評価すべきではない

という (Christensen, 1999 : 97)。

現行の社会保障給付や社会手当は、老齢年金を除くとすべて一時的な給付であり、受給者は就労が可能になった時点で速やかに労働市場に復帰することを求められている。国はリハビリテーションや再就職を支援するプログラムを積極的に展開し、正当な理由なく求職活動や就職を拒否する者は給付を打ち切られる。すなわち、現在の社会保障制度は、大多数の成人が賃金労働に従事し賃金によって生計を立てることを不可欠の前提として、賃金による分配システムの空隙を補完するものである。そこでの支配的な規範は、労働市場において安定した雇用を得て地位を確立した人がその経済的地位を維持するための保護 (「確立された地位の保護」) である。そのような地位を確立できない人に対して、国は完全雇用の理念を掲げて支援策を実施しているが、その主たる内容は新たな雇用機会の創出であり、失業者を雇い入れる使用者に賃金の全部または一部を補助するタイプのプログラムが大規模に行われている⁵⁾。現行法制度の下では、安定雇用を手に入れた者から雇用を取りあげて失業者に再分配するような施策は存在しておらず、「公平な分配」という規範パターンは「確立された地位の保護」と両立しうる範囲で、間接的・補完的に存在するに過ぎない (Christensen, 2000 (1) : 307-308)。

2. ベーシック・インカムとフリーイヤー

以上のような分析に照らすと、ベーシック・インカム構想やフリーイヤーはどのように位置づけられるのだろうか。

ベーシック・インカム構想の本質は、所得調査なしで、就労の有無を問わず、すべての個人に対して基本的な生活の必要を満たす所得を保障することにある (宮本, 2004 : 35)。クリステンセンの理論に照らすと、ベーシック・インカム構想は社会保障における基本的規範パターンの関係に根本的な変

化を迫るものだと言える。すなわち、現在は補完的な存在である「基本的生活保障」が飛躍的に強化拡大して支配的なパターンとなる一方で、「確立された地位の保護」の力は非常に弱められることになる。クリステンセン自身も、正規雇用者を標準とする現行の社会保障制度の維持可能性には疑問を呈しており、労働市場でかなりの数を占めるに至っている自営業者や就職困難者を社会保障に統合することを真剣に検討すべきだと述べている(Christensen, 1997: 19-20)。ベーシック・インカム構想は、少なくとも理念的なレベルで、今後の(少なくともヨーロッパの)社会保障制度を考える上で避けて通れない課題を提示していると言えよう。

それでは、本稿で紹介した「フリーイヤー」はベーシック・インカム構想とどのようにつながるのだろうか。フリーイヤーは、労働者に(客観的には就労が可能な状態にあるにもかかわらず)有償労働を中断して自由な活動に従事したり休息したりする機会を与え、その期間中は就労を条件とせず一定の所得を保障する制度である。その点では、社会保障給付と賃金労働との結びつきを緩めるものであり、ベーシック・インカムの発想に通じるものがある。しかし、すべての人に無条件で同じ額の手当を支給するのがベーシック・インカムの本質であるとすれば、そこから相当に隔たった制度でもある。なぜなら、フリーイヤーにおける所得保障は、所得比例給付であることを別にしても、決して無条件になされるわけではないからである。当該労働者が有償労働を中断すること(他の企業でも就労しないこと)、使用者が失業者を代替雇用することが、活動手当の支給要件である。言い換えれば、フリーイヤー期間中の手当は、当該労働者が一時的に雇用を失業者に譲ることを条件として支給されるのである。すなわちフリーイヤーの取得は、当該取得者がまとまった自由な時間を得るというだけでなく、失業者に良質の雇用機会を与えることになるが故に、所得保障を受けるにふさ

わしい「社会的」行為とみなされているとも考えられる。

このことから、フリーイヤーは本質的には一種のワーク・シェアリングであって、その主眼は就職困難な失業者を代替雇用により労働市場に包摂することにあるように見える。また、先に述べたようにスウェーデン政府は病気休職者の削減(有償労働への復帰)を緊急の政策課題としており、ストレスや燃え尽きなどによる病気休職を予防すること(長期的に見た有償労働の継続促進)もフリーイヤー導入の狙いであったと考えられる。その意味で、フリーイヤーは、スウェーデンの社会保障・労働市場政策の大原則である「ワークライン」の上に位置づけられる制度だと評価できる。

しかし、フリーイヤーには新しい発想も含まれている。先に述べたように、スウェーデンの労働市場政策においては、正規雇用という「地位」はあくまでも当該個人のものであり、それを就職困難者に分かち与えるという発想はなかった。これに対して、フリーイヤーは、安定的に雇用されている労働者がその地位を一時的に就職困難者に譲ることを促進する制度であり、失業者は一時的ではあるが正規従業員としての扱いを受ける機会を与えられる。この意味でフリーイヤーは従来よりも再分配的な性格を強めた労働市場政策プログラムであり、現実にも失業対策として一定の効果を挙げたことが報告されている。

以上を要するに、フリーイヤーは従来とは異質な要素を社会保障や労働市場政策の中に取り入れる試みであるとも言える。しかし、それはごく限られた範囲でのことであり、社会保障や労働市場政策における規範パターンに影響を与えるほどではない。例えば、フリーイヤーの導入によって「基本的生活保障」のパターンが強められたり、「確立された地位の保護」が弱められたりすることはない。

冒頭でお断りしたように、筆者は社会保障の理論や制度に関する専門知識を持たないので、ベー

シック・インカムや社会保障としてのフリーイヤーの評価について結論を述べることはできない。ただ、本稿で検討した限りでは、フリーイヤーは本来のベーシック・インカム構想からはかなり隔たりのある制度であり、スウェーデンの社会保障に対するインパクトは、理念的にも現実的にも、それほど大きいものではないように思われる。

付 記

スウェーデンでは、2006年9月に行われた総選挙の結果、社会民主党を中心とする左派連合が政権を失い、右派連合政府が誕生した。新政府は、2007年度予算提案の中で労働市場政策におけるワーク・ラインの明確化を強調し、フリーイヤーを含む各種プログラムの打ち切りを宣言した。これにより、フリーイヤーの申請受付は10月23日で終了した。この時点で13,794人がフリーイヤーを取得しており、これらの者にプログラムの打ち切りは及ばないこととされた。

注

- 1) 雇用手当とは、就職困難な長期失業者などを雇い入れる使用者に対して、国が賃金の一部または全額を補助する制度である。
- 2) 活動手当とは、労働市場訓練その他の労働市場政策プログラムに参加する求職者に対して支給される手当である。
- 3) 「基本的規範パターン」の理論と社会法の各領域における分析は、Christensen, 2000(1)において展開されている。また、Christensen, 1999においては、社会保障の分野における「基本的規範パターン」を分析する意義と必要性が述べられている。
- 4) 老齢年金における規範パターンについては、1998年の年金制度改革の評価を含め、Christensen, 2000(2)で詳細に論じられている。

- 5) 労働市場政策プログラムの具体的内容については、Swedish Institute, 2005に概要が紹介されている。より詳しい内容はAMSが年度ごとに出している報告書(最新版はAMS, 2006)を参照のこと。

参考文献

- Anna Christensen, 1997, "Normativa grundmönster i socialrätten", *Reförd* 1997 nr78, 69-79.
- 1999, "Normative Patterns and the Normative Field: A Post-Liberal View on Law", Thomas Wilhelmsson / Samuli Hurri (eds.), In *From Dissonance to Sense: Welfare State Expectations, Privatisation and Private Law*.
- 2000(1), "Protection of the Established Position. A Basic Normative Pattern", *Scandinavian Studies in Law* vol.40, 285-324.
- 2000(2), "Normativa grundmönster i pensionssystemen", In *Lovens Lov. Festskrift till Jörgen Dahlberg-Larsen*, Köpenhamn.
- Arbetslivsinstitutet, 2006, "Friårstillsättning visar väg att skydda välfärden" (2006), <http://arbetslivsinstitutet.se/press/deraljerad.asp?relID=466>
- Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), 2005, "Frågor och svar om friåret"
- 2006, *Arbetsmarknadsprogram. Årsrapport 2005*
- Institutet för arbetsmarknadspolitisk forskning (IFAU),
- 2003, *Friåret ur ett arbetsmarknadsperspektiv-delrapport 1* (Rapport 2003:7)
- 2004, *Deltagare och arbetsgivare i friårstillsättningen* (Rapport 2004:6)
- 2005, *Friårets arbetsmarknadseffekter* (Rapport 2005:10)
- Miljöpartiet de Gröna, 2004, "Friår. Två års goda erfarenheter – en utvärdering inför friårets införande i hela Sverige 2005"
- Swedish Institute, 2005(1), "Swedish Labor Market Policy"
- 2005(2), "Social Insurance in Sweden"
- 武川正吾＝宮本太郎＝小沢修司(対談)「ワークフェアとベーシック・インカム：福祉国家における新しい対立軸」*海外社会保障研究* 147号 pp.3-18
- 宮本太郎 2004「ワークフェア改革とその対案 新しい連携へ？」*海外社会保障研究* 147号 pp.29-40

(もろずみ・みちよ 明治学院大学助教授)