

特集／欧州の労働と生活

「賃金・所得の社会化」と経済生活

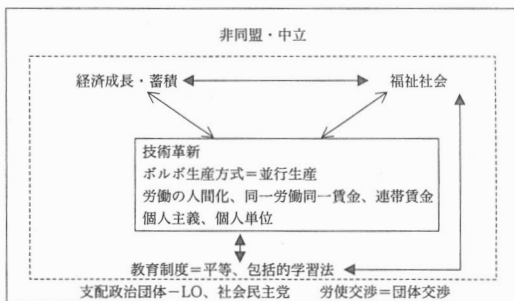
—スウェーデンを事例として—

猿田 正機

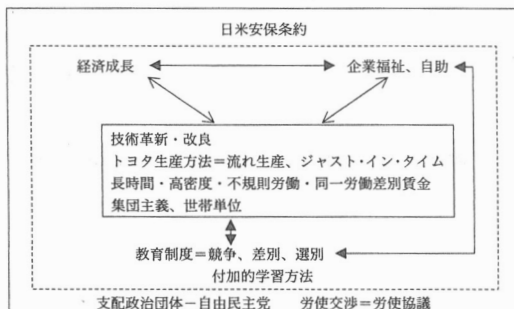
日本におけるスウェーデン研究にも長い間の蓄積があるが、その多くは社会福祉に関するものである。本稿が対象とする賃金・所得研究について、その成果は決して多くはない。その原因として考えられるのは、日本の労働運動とりわけ左翼労働運動が北欧の福祉国家を批判することはあっても積極的な意味で評価することは、ほとんどなかったことである（詳しくは、拙稿『「福祉国家」と日本の労働運動—「福祉国家・スウェーデン」を素材として—』『中京経営研究』第9巻第2号』2000年2月、所収を参照されたい）。両国の違いを筆者なりに図式化すると図表1のようになる。

図表1

福祉社会（スウェーデン）



企業社会（日本）



スウェーデンでは、主としてブルーカーを組織しているナショナルセンターLOと一体となって政権を担当してきた社会民主党などの政権の下で教育・医療・福祉の無料化・低料金化や児童手当、住宅手当などの充実などがはかられてきた。本稿は、これらを福祉国家の下での「賃金・所得の社会化」と捉え、賃金と「社会的賃金・所得」を総体として把握することによってスウェーデン市民の経済生活の実態に少しでも迫ろうとするものである。筆者は「所得」(income)という用語を、労働者が働いて得る賃金 (wage, salary) に加えて、スウェーデン政府が国民に付与している無料・低料金の教育・医療・福祉、児童手当や住宅手当などを含めた広い概念として使っている。

1. 賃金と労働コスト

スウェーデンの場合には、いわゆる「レーン・メイドナー・モデル」に典型的にみられるごとく、生産性向上と連帯賃金・積極的労働力政策がセットとなって、国全体の生産性と賃金の向上が図られたことはよく知られている。宮本太郎氏は次のように言っている。「まず、労働組合が担うのは連帯的賃金政策である。これは、企業やセクターごとの生産性の相違や利潤率の如何にかかわらず、同一職種の労働に同一の賃金を対応させ、労働組合間の連帯を強化しようとしたものである」。結局、LOは、「中央集権的な労使交渉をとおして低賃金層の底上げを図ろうとした。つまり、当初の『同一労働同一賃金』の構想をやや軌道修正し、職種間格差を含めた

賃金幅の縮小というかたちで連帯賃金政策の貫徹を図ったのである。」(『スウェーデンの経済』早大出版、34～35ページ) その結果、企業別賃金格差や男女別賃金格差は非常に小さくなり賃金の平等化が進んだ(藤本武『【国際比較】日本の労働条件』新日本出版社など参照)。しかも賃金は職種給であり、企業による人事考課・査定の入る余地はきわめて小さくなっている。最近、能力給や業績給などが広がってきていることは否定できないが、その全体に占める比率は日本と比べると格段に小さい。これを支えてきたのが職種別・産業別の労働組合であり、LOなどのナショナルセンターである。

しかも、社民党政権と LO などによって「賃金・所得の社会化」が大胆に進められたのである。これは税制をはじめ社会保障・福祉の全領域にわたる「個人単位」化と平行して進められた。保育・教育費の無料化・低料金化や医療や高齢者福祉などの低料金化をはじめ、児童手当や住宅手当さらには大学生や大学院生全員への奨学金の支給など社会的費用負担の軽減策が積極的に推進された。その費用は税金や経営者(雇用主)負担金の再配分政策、つまり「連帯」政策として行われた。

そこで、両国の賃金・所得の総体を、筆者なりに労働コストの面から一般化して図示すると図表2のようになろう。ここでのスウェーデンと日本の顕著な違いは、税金や経営者負担金が少ない分だけ日本の労働者の可処分所得が大きくみえるということ、そして、スウェーデンでは職務・職種給と社会的賃金がほとんどを占めているのに対して、日本では個々人の査定給と

企業別の福利厚生費がかなりの比重を占めているという点である。しかも、日本の場合には、本来的な「社会的賃金・所得」部分も階層ごとに格差をつけられおり、そのうえ賃金部分から子どもの教育費や住宅・老後の貯えなどのために預貯金をしたり生命保険などに加入したりもしなければならない。

スウェーデンと日本の賃金を比較する場合に、注意しなければならないことは、日本の賃金が男性中心の世帯賃金、つまり男性の自然年令なり勤続年数に応じて賃金が上昇するのに対して、スウェーデンの賃金は「個人単位」社会に対応した賃金だという点である。日本企業の賃金が年功賃金であろうと職能給であろうと男性中心の世帯賃金という基本的性質は、依然として変わっていないとみてよいだろう。他方、スウェーデンの場合には、基本的に同一労働同一賃金の原則が貫いており、同じ仕事をしているにもかかわらず年令や性別によって大幅な賃金格差が生ずるというようなことはほとんどないといつてよい。

賃金体系については、'80年代以降賃金交渉の分権化が進み、それと並行して90年代以降になると賃金体系が複雑化しつつある。しかし、ブルーカラー労働者の場合には、基本給に相当する職種給と勤続給がほとんどであり、査定による賃金格差はきわめて小さくなっている。ただし、エリクソンやボルボなどの多国籍企業や外資系企業ホワイトカラー労働者の場合には、職務給が導入されており、職務間に比較的大きな賃金格差がみられる。これら企業のホワイトカラーの多くは産業別労働組合 SIF に所属し、

SIF はホワイトカラーのナショナルセンターである TCO に加盟している。賃金水準も LO 加盟の金属労組よりはかなり高くなっている。また、スウェーデンでは教育、医療、福祉など国民生活にとって重要な部分は、その多くが依然としてパブリックセクターによって担われており、

図表2 労働コストと賃金

スウェーデン

職務・職種給	税金	経営者負担金
--------	----	--------

能力給
事業成績など

日本

査定給 基本給(総合決定給)・職能給	年齢・勤続 及び家族給	税金	雇用者 負担金	経営者 負担金
-----------------------	----------------	----	------------	------------

特集・欧州の労働と生活

そこで働く労働者は全労働者の約3割を占めている。そこでは賃金決定に占める査定的位置はきわめて低くなっている。

2. 所得の構造

スウェーデンの場合には「専業主婦」という言葉が死語となっていることから分かるように、日本のように夫の賃金・収入のみで一家の生計を立てるというケースはほとんどない。個々人の年齢や置かれている立場などによって様々であるが、基本的には賃金と「社会的賃金・所得」が個々人の経済生活を支える柱となっている。スウェーデンにおける所得再配分の原則は、経済力の弱い家庭に、また家庭経済の逼迫する時期（とくに有子世帯）に集中的に税金還元を行うことであるという。目的とするところは、各家庭の生計自立であり、貧困の予防である。

(1) 税金・経営者負担金と労働コスト

所得の再配分を考える上で、まず問題となるのは、どのようにして財源を確保するかということである。図表3は、2000年時点の労働コストの中味を図示したものである。この事例では、いわゆる「税込み年収」は209,300SEKで、年間手取り賃金総額は148,700SEKとなる。日本円にして約193万円である。月給12,392SEKで、日本円にして約16万円である。ただし、労働コスト

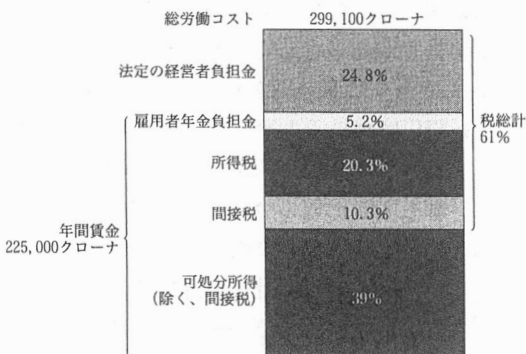
にはこれに経営者負担金加わる。これと税金などの総計は労働コストの61%を占めている。その内訳は、法定社会保険分担金が全体の24.8%、年金分担金が5.2%、地方所得税が20.3%、間接税が10.3%である。その結果、間接税を除く可処分所得は39%になっている。さらに、経営者負担金の内訳をみておきたい。ただし、2000年度の内訳は入手できていないので、1999年度でみておきたい。1999年度の経営者負担金は労働コスト全体の33.06%で、その内訳は老齢年金保険料6.4%、遺族年金保険料1.70%、疾病保険料7.50%、労災保険料1.38%、育児保険料2.20%、労働市場（失業）保険料5.84%、一般給与保険料（職位調整）8.04%となっている。

スウェーデンでは、基本的に雇用主が一人の労働者にかかる人件費の一部として保険料（一種の雇用税）を国に納める方式がとられており、労働者自身が給与から支払う自己負担料金は、数%にすぎない。このようにスウェーデンの保健・医療財政は他の北欧諸国と同様に、保険ではなく主として税金を財源として運営される。スウェーデンで社会保険の拠出を経営者負担とすることが法制化されたのは1973年のことである。

(2) 所得再配分と性別所得格差

スウェーデンでは所得の再配分がどのようになされてきたかを性別所得格差の推移からみておきたい。アニタ・ニーベリは所得の構造を図表4のように分類している（Anita Nyberg, Women, men and incomes, 1997, p10）。大きくは「市場（=要素所得）」と「福祉国家」による所得の再配分である。ニーベリによると、1994年時点で男性よりむしろ女性にプラスとなる所得のタイプは、養育費立替払い金、両親保険、住宅手当などである。逆に、男性に有利となっているのは賃金・俸給、職業訓練補助金などである。両性が比較的平等に恩恵を受けている所得としては児童手当、勉強手当、疾病手当、

図表3 労働コストの中味（2000年）

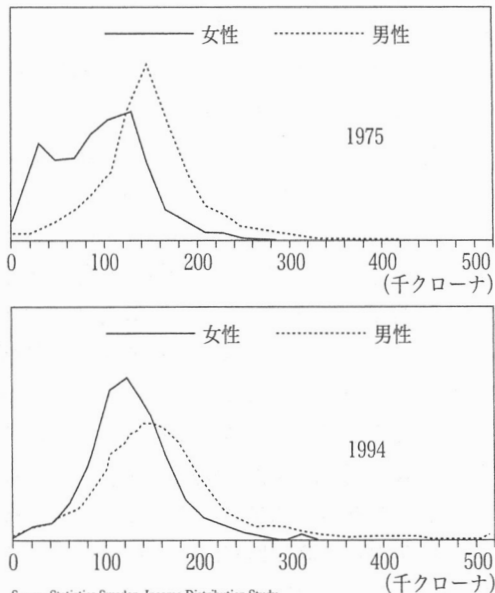


(注) Facts about the Swedish Economy 2000, SAE, p.56. による。

図表4 所得構造

市場 (=要素所得)	+ 稼得 (賃金、俸給、事業所得) + 利子 + 配当 + キャピタル・ゲイン
福祉国家 所得比例手当 (課税)	+ 疾病手当 + 両親手当 + 失業手当や訓練補助金を含む労働市場援助金 + 年金
家族手当 (非課税)	+ 児童手当 + 養育費立替え払い金
ミーンズテスト付手当 (非課税)	+ 住宅手当 + 社会的援助
その他	+ 奨学金 + その他の手当
負の移転	- 税金 - 学生ローンの返済金 - 養育費立払いの返済金
= 可処分所得	

(注15) Anita Nyberg, Women, men and incomes, 1997, p.10.

図表5 個人可処分所得の分布
—1975年と1994年の比較—

Source: Statistics Sweden, Income Distribution Study.

(注) 1. 18~64才の所得を1994年の価格に換算して比較したものである。

2. Anita Nyberg, Women, men and incomes, 1997, p.39.による。

失業手当や年金などが挙げられている。

アニタ・ニーベリによると、1994年度の数字になるが、所得の再分配によって、賃金総額の39.7%を占めるにすぎなかった女性の総可処分所得は44.6%に上昇している。男女間格差は80.3

%である。また、図表5によると、個人の可処分所得の分布状況が、1975年から1994年の約20年間で大きく変化し、依然として女性より男性の方が高額所得に偏っているが、以前と比べて、かなり両性が類似のカーブを描くようになってきていることが分かる。

3. 「社会的賃金・所得」と生活

スウェーデン社会の原則は「個人単位」社会であり、賃金について言うとき、男女ともに自分の稼いだ賃金・俸給で生活できることが当然とされている。しかし、これだけではなく、子どもやハンディキャップのある人々を含めた国民全体の生活の安定や人間的発達を個人として保証しようというエコノミック・セキュリティがビルトインされている。それが教育・医療などの無料化・低料金化であり児童手当、住宅手当や年金などである。これらは父母や世帯とは無関係に子どもやハンディキャップをもつ個人に対して保障するシステムになっている。だから、父母が結婚していようがいまいが、育ててくれているのが誰であろうが、関係なく保障される仕組みになっている。この点は日本人がスウェーデンの賃金・生活を考える場合に決して忘れてはならない点であろう。

「社会的賃金・所得」という用語を使っていない場合が多いが、エコノミック・セキュリティについては、すでに日本人研究者の多くの指摘がある。例えば、高島昌二氏は最近の著書で、次のように言っている。「スウェーデンでは個々人の生活費や家計費を計上する場合、貯金、教育費、医療費、生命保険などの項目にあまり注目しない。それぞれの費目について特別経費を計上する必要がないからである。将来が不安で日本のように貯金にあくせくする必要がない。失業した時は『失業保険金』ないし『職業訓練手当金』の支給で生活を維持することができるし、病気になって休業を余儀なくされれば『傷病手当金』が支給される。さらに労働に堪えら

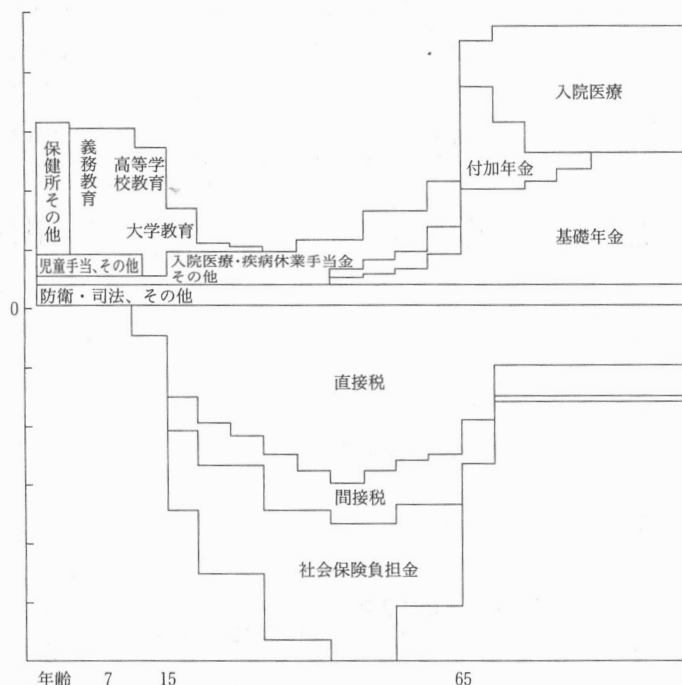
特集・欧州の労働と生活

れない身体状況になれば『労災保険金』か『早期退職（障害）年金』が支給されるので、それで生活を維持することができる。また定年退職の年齢（65歳）に達すると『国民基礎年金と国民付加年金』の開始と連結しているので、再就職しなくても充分暮らしていける。医療保険とコンミュンによる在宅サービスがうまく機能しているので、生命保険に入る必要性もない。」（高島昌二『スウェーデンの社会福祉』ミネルヴァ書房、2001年、153～154ページ）また、スウェーデンの場合には、弱い立場にある子どもたちやハンディキャップのある人々に対する経済支援策が何重にも張り巡らされており、若者が安心して勉学に励める教育環境や若い男女が共同生活を安定的に送れる生活環境が整備されている。

G・エスピーン・アンデルセンは「社会的賃金」を「延べ払い」された賃金とし次のように述べている。この「延べ払い」される社会的賃金は、労働者がその交渉力によって直ちに実現できたはずの消費拡大を、自ら後延ばしにするということをも前提としている。しかしながら、それは複雑な交渉過程である。これが広く受忍されるための前提は、賃金生活者間の連帯だけでなく、一方における賃金生活者と、他方において直接の受益者になる可能性が最も高い人々すなわち主として高齢者との連帯でもある。」（『福祉資本主義の三つの世界』ミネルヴァ書房、187ページ）ここでも強調されているのは「連帯」である。

図表6は、スウェーデンではよくみかける「人生サイクルにおける公共サービス、社会保険」の図である。日本の研究者にも、この図を引用する人は多いが、スウェーデンのエコノミック・セキュリティを理解するうえできわめて有効である。人生サイクルにおける経済的な義務と権

図表6 人生サイクルにおける公共サービスと税・社会保険



利を労働者や国民がよく理解することが「連帯」の基礎を築くうえで必要であるということであろう。年金受給者には住宅加給などの制度があり、そのほかにも新築ならびに改築に対する国の助成金や、コンミュンによる住宅改造資金手当制度がある。このように老後の心配が少ないだけでなく、医療費や子どもの教育費などがあまりかからないことがスウェーデン人の貯蓄率を低くしているのである。

図表6（高島昌二）はスウェーデンの高齢者の年金収入と可処分所得の関係をケースごとに示したものである。高齢者の年金収入には最高額と最低額で3.37倍の格差がみられるが、可処分所得になると1.62倍にまで縮小している。ここにも所得の再分配による市民生活の平等化をみてとることができるであろう。

おわりに

スウェーデンの労働運動は、社会民主党と協力し合って「包括・普遍主義」と「平等主義」

にもとづき、個人単位で市民生活の安定・充実を図ってきたということが出来る。このスウェーデンの高福祉・高負担の社会政策が国民の強い支持の下に行われてきたことは多くの研究者が指摘している。たとえば、訓覇法子氏は次のように述べている。「福祉政策に対する高負担、税金による賦課方式と公共運営は、長期的でしかも強固な支持を得てきた。とくに、社会政策の中心をなす医療サービス、高齢者ケア、学校教育、雇用政策の公的負担の減少を希望する人は極めて少ない。高齢者ケアに対する公的負担の支持率は、90年に入って著しく上昇している。また、サービスやケアの公的運営の支持率も非常に高い（保育を除いて80,90%）ここ10年間変化しないどころか、医療サービスと保育分野での支持率は大幅に増加している。」（『世界の社会福祉①』180～181ページ）

A・ベリマルク他は次のように述べている。「記録に値するのは、所得の不平等が、特に後半期に相対的に豊かな部分で、増加していることである。」この「所得の不平等が1990年代にスウェーデンで増加したという事実は、福祉プログラムにおける多くの変化の性格と並んで、普遍的福祉と正常に結びついている質の個々の低下が起こっているという結論を引き出すようそのかしている。しかしながら、その基礎的な諸要素に関する、基本的な特徴—そして、1990年代後半期の回復の文脈で見ると—スウェーデンの福祉国家は今日10年前とほとんど変わらない。この安定の理由の一つが国民間での普遍的モデルへの支持である事はほぼ間違いがない」（A・ベリマルク、M・トゥースルンド、E・リンズベリ（高島進・福田静夫訳）『お恵みを越えて—スウェーデンにおける連帯と福祉国家の移行』未刊、11ページ）。スウェーデンもEU加盟や国際競争の激化の下で、後期高齢層の増加や移民問題など今後多くの社会問題を抱えている。A・ベリマルクなどは最後に次のように言っている。「スウェーデンは、では、波瀾に富む

1990年代の間、連帯性の低い社会になってきたのであろうか？この時点ではこの問題への明確な答えはない」（A・ベリマルク他、17ページ）。われわれにとってもスウェーデン国民の「連帯」が今後どうなっていくのかは興味あるところである。

この「連帯」と社会的賃金の関係についてG・エスピン・アンデルセンは次のように述べている。「どのような形態をとろうとも、延べ払いされる社会的賃金戦略が存続可能かどうかは最終的には繰り延べされた賃金を将来において徴収しうるか否かにかかっている。」（前掲書、199ページ）「しかしながら、経験的証拠から解することは、延べ払いされる賃金戦略の限界が、厳密には必ずしも財政的なものではないということである。すなわち、支出増大に即して増税する政府の能力は、労働者階級の権力動員や社会的コーポラティズムの強さにはっきりと相関していると思われるのである。したがって、経済政策の選択と密接に関連しているのは、一国の『連帯』能力であることになる。『連帯』能力はまた、国が伝統的な政策手段を超えて進む能力の点でも、重要な要因である。」（前掲書、200ページ）その好例はスウェーデンだが、「社会的賃金」戦略が必ずしも容易ではないと、指摘している。

スウェーデンの経験から教えられることは、困難ではあっても社会保障・福祉を含めた広い視野から連帯の視点を入れて賃金問題を考えることこそが、日本の労働者・国民に求められているのではないかということである。日本の労働者は雇用者と失業者、パート、専業主婦などと差別・分断されているだけでなく、同じような仕事をしている労働者ですら企業別、産業別、男女別などでお互いに競争させられ、バラバラにされている。民間労働者と公務員労働者の間にも連帯や賃金・所得の再分配という発想はまったく見られない。まして、若者と高齢者や男女の経済的な連帯などという言葉は、ほとんど聞

特集・欧州の労働と生活

いたことがない。各自が自分の職場で賃金・労働条件の改善に取り組むのが精一杯、それすら難しくなっているというのが実情であろう。しかし、各企業での賃上げ要求だけではなく、労働者・国民として賃金・所得の再分配をどうしていくのかを明確に提示すべき時期にきているのではないと思われる。労働者・国民の「連帯」を精神的のみならず、経済的にどうはかっていくのか、それを労働組合は提示すべきであ

ろう。その際、ライフサイクル全体を見通した運動と各層の「連帯」の視点は欠かせず、今こそ、日本の労働者をはじめ国民全体にその意味の深い理解が求められているのではないか。（詳しくは、拙稿「研究ノート・『賃金・所得の社会化』と生活一スウェーデンを事例として」『中京経営研究第11巻第2号』2002年2月、を参照されたし。）

（さるた まさき・会員・中京大学）

雇用か、賃金か オランダ労働組合の経験

竹内 真一

まえおき

オランダは、小国である。大国であったのは、日本の江戸時代にさかのぼる昔のことである。

「追いつき近代化」の文化のなかで育った私たちの世代にとって、ふつう西欧とは、イギリスであり、ドイツであり、フランスであった。イタリアは、やっとその仲間にはいる。だから、私にとっても、オランダは「遠い国」である。受験勉強（東インド会社）と文明論（治水と運河）の記憶が、そのイメージをささえている。

それが、はじめは必要に迫られて、やがて私的な興味から、しばらくオランダの労働組合のことを調べるようになった。たよりにしたのは、主に英語文献である。本文は、その短い研究のレポートである。

雇用か、賃金かは、この十数年、先進国の労働組合につきつけられている難問である。もちろん、その解は雇用だけ、賃金だけ、ということではない。が、労働組合の対応はどちらかに軸足をおいたものにならざるをえない。多くのばあい、それが否定できない現実である。「経済

的改善と失業のあいだのトレード・オフ」は、労働組合の要求の足をひっぱる。オランダの対応は、労働党の当時のスローガン“jobs, jobs, and more jobs”が伝えるように、雇用に軸足を置いた賃金抑制（実際は切下げ）と労働時間短縮のシステムづくりであった。政府の財政支出・社会保障の切り詰め、減税への取りくみとあわせて、1997年以降、それは「ポルダー・モデル」とよばれて、国際的な注目を集めている。

新しい中央統制的な調整システムは、ワッセナー合意（1982）から新路線協定（1993）にかけてつくられた。雇用の成長と政府赤字の縮小に現実貢献したという「実績」が、高く評価されている。その名声は、国内よりむしろ国外で高い。かつて「オランダ病」のそしりをうけたこの国の識者にとって、評価の逆転は「驚き」であったといわれているが、それは国内の反応の複雑さを示唆している。

はじめにのべた「必要に迫られて」の研究の中身とは、以上のことである。

他方、この時期には労働者と労働組合の権利のいくつかの改善、拡大も実現した（年表参照）。わが国で関心を引いた「フルタイム労働者とパー