

# スウェーデンの 賃金・雇用システム とわが国への含意

2023年6月30日

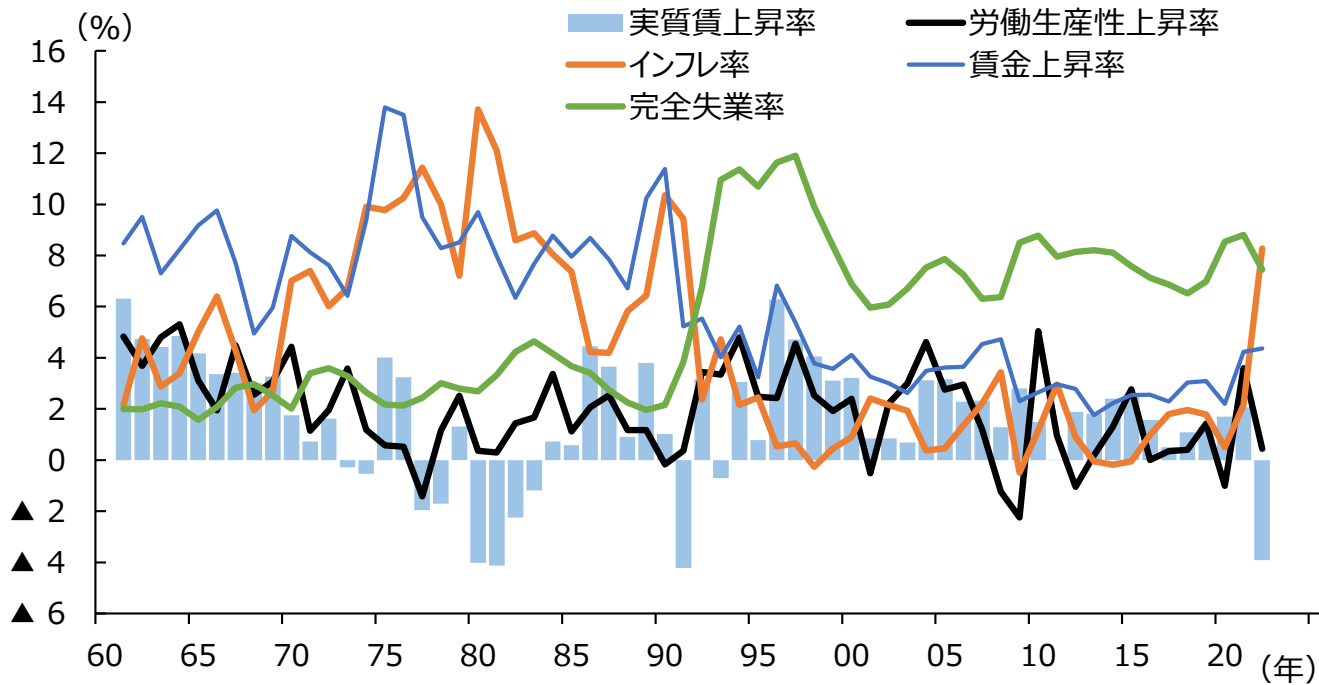
山田 久

(法政大学経営大学院／日本総合研究所)

# 1. スウェーデンの労働市場パフォーマンス

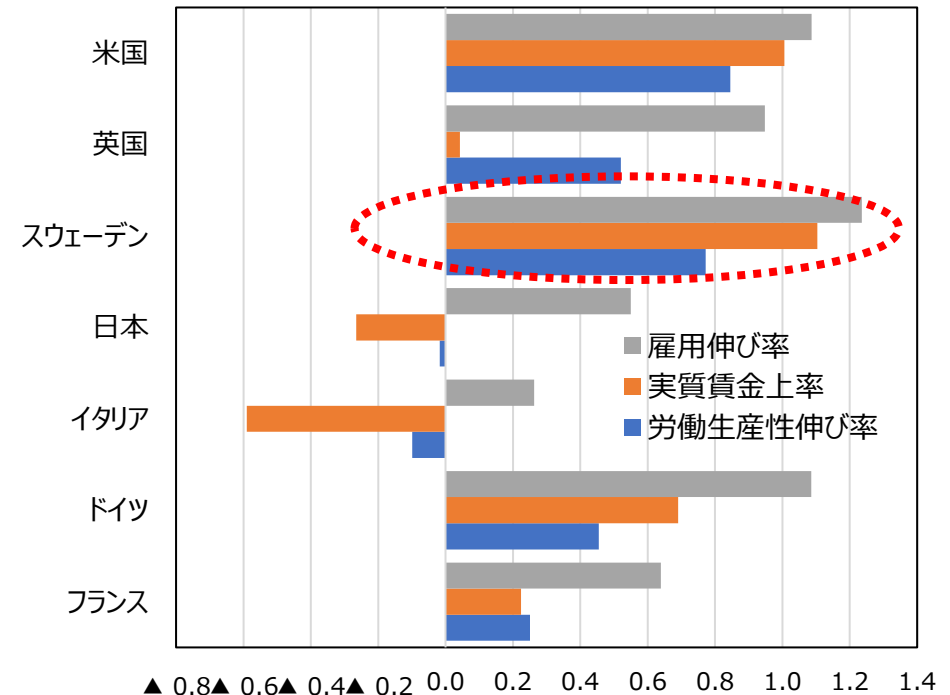
- ◆90年代初めに不動産バブルが崩壊し、90年代前半には深刻な不況に。失業率は大きく上昇。
- ◆90年代後半から2000年代にかけて経済は復活。失業率は低下するも歴史的には高水準。
- ◆リーマンショック後経済が堅調。英エコノミスト誌(2013年)は「次のスーパーモデル」として礼賛。2010年以降の主要先進国の労働生産性伸び率、実質賃金上昇率、雇用伸び率を総合してみればスウェーデンはトップクラス。

(図表1-1)スウェーデンの主要マクロ指標の推移



(資料) OECD Stat.

(図表1-2)主要先進国の労働市場パフォーマンス (2010→2022年、年率伸び率)



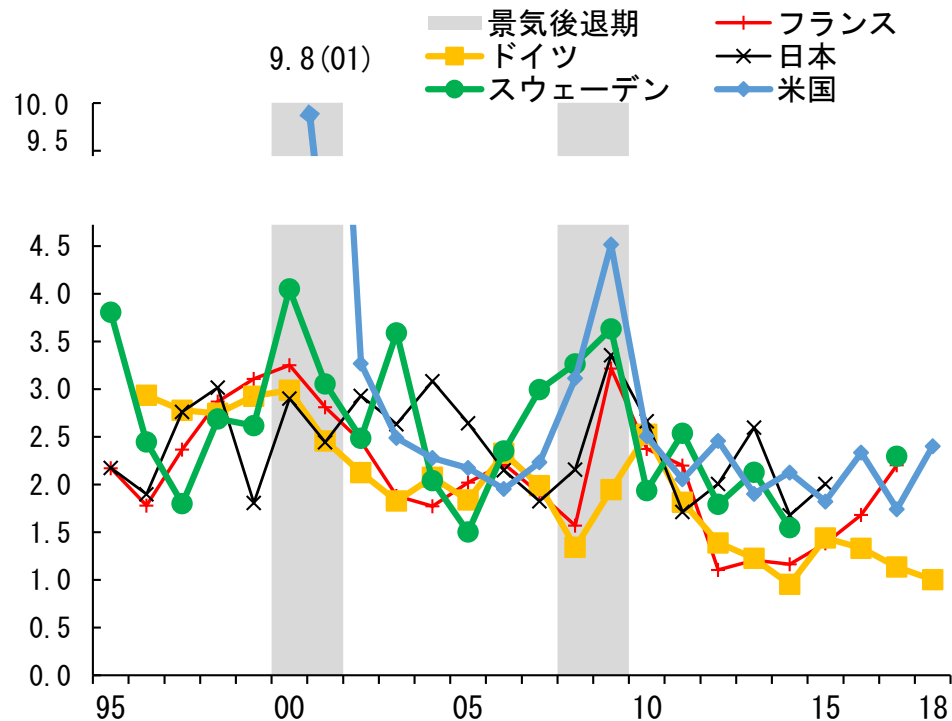
▲ 0.8 ▲ 0.6 ▲ 0.4 ▲ 0.2 0.0 0.2 0.4 0.6 0.8 1.0 1.2 1.4

(資料) OECD Stat.

(%)

- ◆ スウェーデンが労働生産性と実質賃金の好循環を維持してきた背景には、経済原理からすれば
- ① グローバル環境・技術環境の変化に応じて産業・雇用構造がダイナミックに変化するとともに、
  - ② 労働分配率の低下を回避して生産性向上に応じた賃金上昇が実現してきたこと。

(図表1-3) リリアン指数(労働投入量ベース)の推移

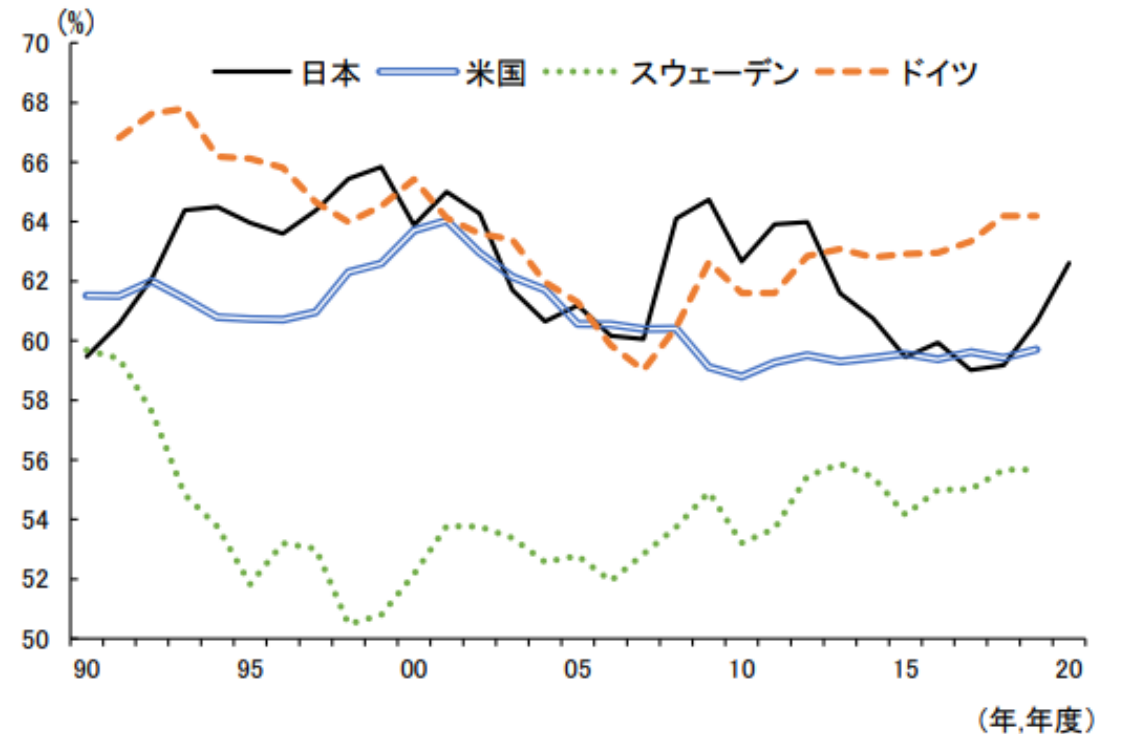


(資料) OECD Stat. (年)

(注) 国際標準産業分類ISIC rev. 4. による産業大分類による計算。

$$\text{リリアン指数} = [\sum w_i (\Delta L_i / L_i - \Delta L / L)^2]^{0.5}$$

(図表1-4) 主要先進国の労働分配率(雇用分配率)の推移



(資料) Penn World Table, version 10.0、財務省「法人企業統計」

(注) 日本人は人件費÷粗付加価値、日本以外は"Share of labour compensation in GDP at current national prices"。日本は年度。

## 2. スウェーデンの賃金決定の仕組み

◆現在のスウェーデンの賃金決定の仕組みは、わが国と類似の面。

まず、**トレンドセッターである輸出産業部門で決定**され、これが**ベンチマークになって経済全体に波及**していく形。具体的には、

<1>まず、経済合理性を重視する賃金決定プロセスが整備されるなか、輸出産業部門で実質生産性上昇率とインフレ率に基づく形で名目賃上げ率が決定される。

1980年代、賃金決定の分権化で全体調整が困難となり、ストライキなども増えるも、高インフレ率に悩まされることに。政府が強制介入の構えも辞さないなか、1997年、輸出産業を中心とした主導的な労使が賃金交渉のタイムテーブルや意見調整のルールを決定。これにより、賃金決定についてのマクロ的な調整機能が回復し、賃金上昇率は抑制。(資料)Holmlund(2009)“The Swedish Unemployment Experience

(図表2-1)スウェーデンの1997年労使合意  
(Industrial Agreement of 1997)

○輸出産業を中心とした12の経営者団体と8の労働組合が1997年3月に賃金決定の在り方で合意。

○内容...産別労使交渉のタイムテーブルや意見調整のルールを決定。労使交渉を監視する労使から成る産業委員会が設置され、交渉プロセスを支援する中立的な立場の議長を指名。独立的なエコノミストをメンバーとする産業経済諮問委員会が報告書を作成。

○成果...非公式な形ではあるが、賃金決定についてのマクロ的な調整機能が回復し、賃金上昇率は抑制。

(資料)Holmlund(2009)“The Swedish Unemployment Experience”  
Ohlsson(2003)“The Swedish Industrial Agreement”

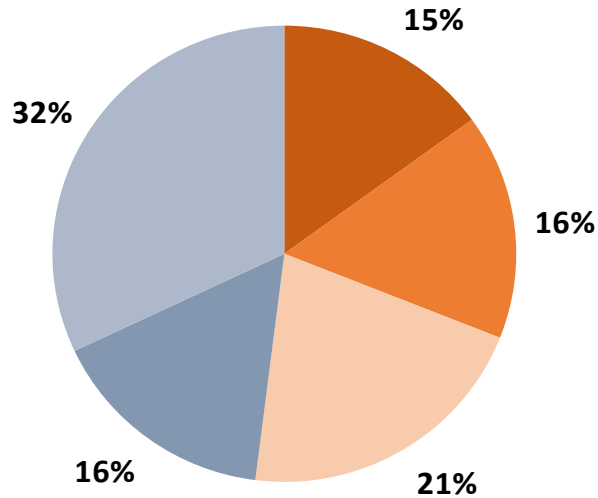
(図表2-2)賃金決定の考え方 (Facken inom industrin)

- ◆目指すべきゴールは①実質賃金と②高雇用のバランス。
- ◆①インフレ目標と②国際競争力の維持を制約条件として、①物価＋生産性および②欧州との整合性、を顧慮して賃金を決定する。
  - ※①の物価は消費者物価ではなく、企業にとっての付加価値ベースの物価。
  - ②は、スウェーデンの輸出の7割が欧州向けであるため。
- ◆具体的に考慮するファクターは①生産性、②産業部門の物価上昇（付加価値ベース）、③交易条件（貿易条件）、④国際的な資本収益率。
  - ※為替相場や金利、インフレ率の変動は考慮しない。

<2>次に、輸出産業部門で決定された「ベンチマーク」となる賃上げ率が、中央調停局(NMO)の働きかけのもとで、経済全体に波及していく。

より具体的には、ベンチマークに直接・間接に追随するとの労働協約を結んでいる労働組合が大半を占め、労使交渉が難航すればNMOから調停者が派遣され、ベンチマークに収れんする誘導が行われる。

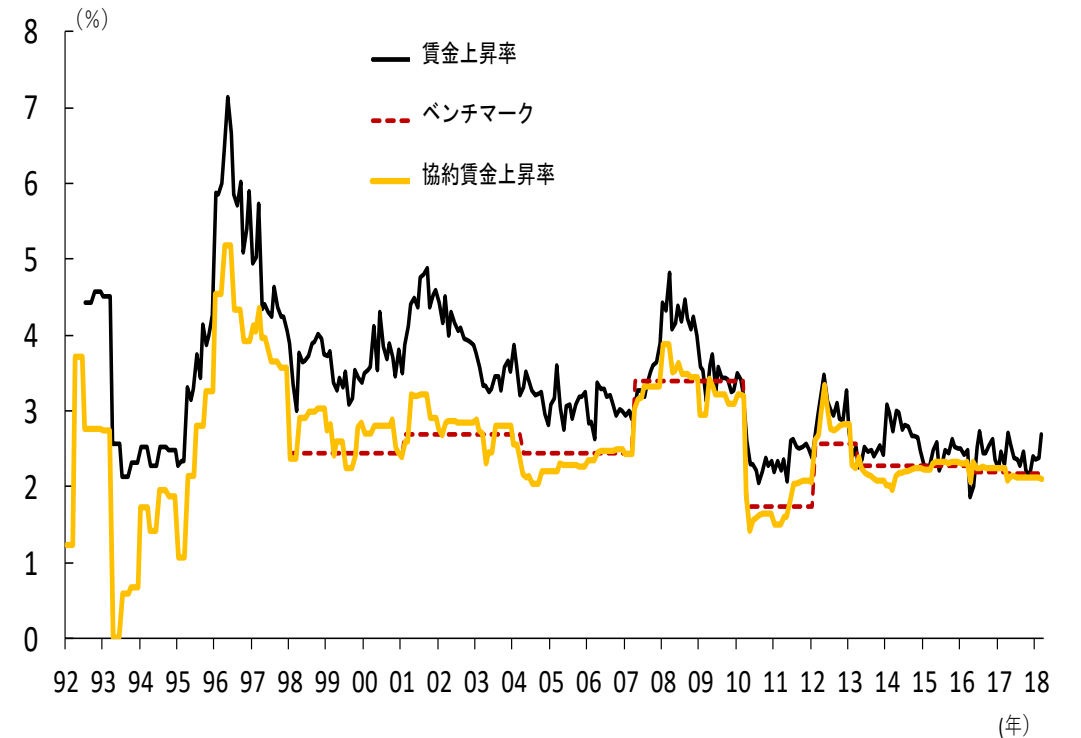
(図表2-3)ベンチマークの他セクターへの影響



- IA (産業合意) に基づく労働協約を締結している鉱工業セクターの労働者
- IA に追随するとの労働協約を結んでいる労働者
- IA に追随する労働協約を締結している公的セクターの労働者
- その他の労働協約を締結している公的セクターの労働者
- 間接的に IA に連動する労働協約を締結している民間部門の労働者
- その他 (0.3%)

(資料)Swedish National mediation Office

(図表2-4)スウェーデンの各種賃上げ率の推移



(資料)Swedish National mediation Office

中央調停局は、セミナーの開催や賃金統計の整備を推進することで、合理的な賃金決定の仕組み構築とその経済全体への普及を様々な面で支援。

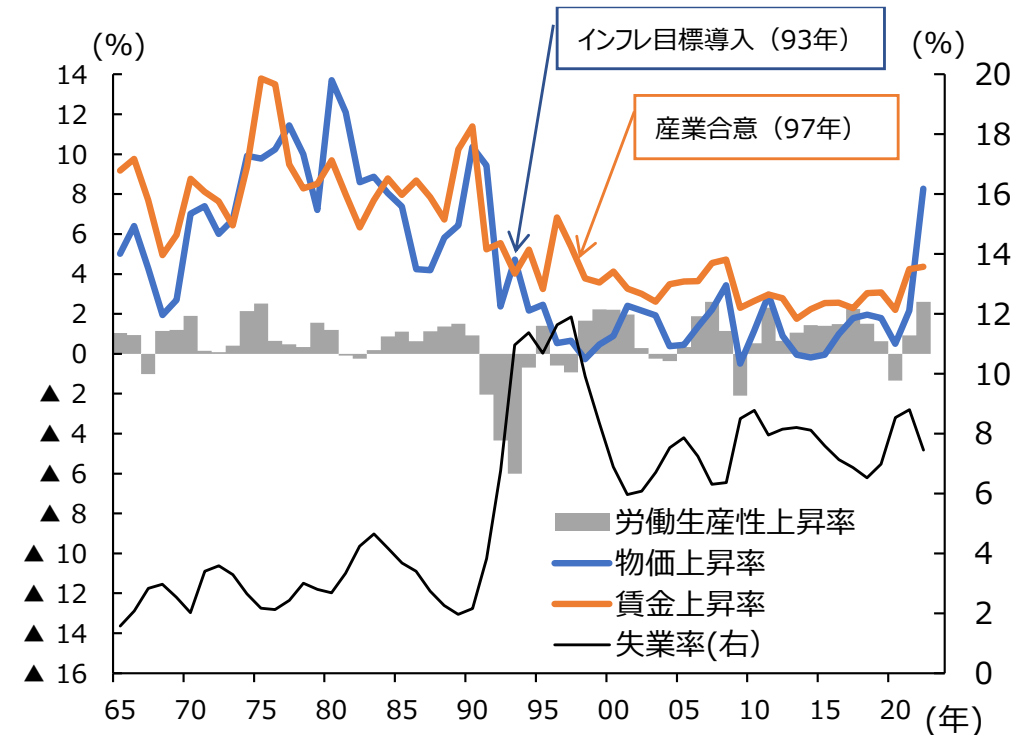
加えて、リスクバンク(中央銀行)も、2%のインフレ目標達成に向けた強いコミットメントを示すことで、賃金交渉の前提になる期待インフレ率の安定化・労使間での共有化を通じて、賃金の持続的向上に貢献(デフレリスクの高い局面で労使交渉前に緩和姿勢を示す)。

(図表2-5)中央調停局の概要

- ◆2000年に労働省傘下の政府機関として創設され、エコノミスト、法律家、統計専門家など、労働問題に精通した10人程度のスタッフが働く。
- ◆ミッションは、①効率的な賃金決定プロセスを普及させる、②労働紛争を調停する、③賃金統計の整備を統括する。
- ◆賃金決定にかかわる経済状況についてのコンサルティングを行ったり、コンファレンス、セミナー、レポートを通じて、効率的な賃金決定を促す。

(資料)Swedish National Mediation Office,etc

(図表2-6)スウェーデンの物価・賃金関連指標



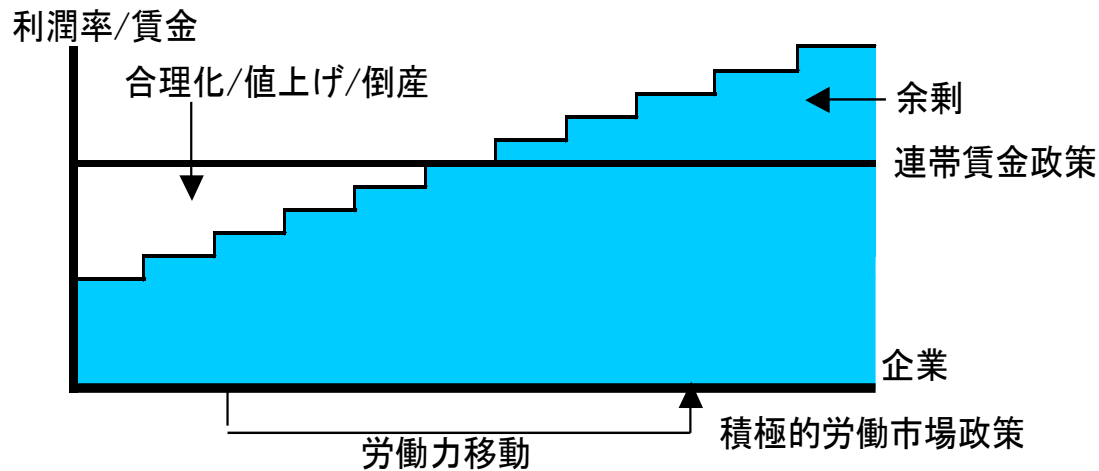
(資料)OECD Stat.

### 3. スウェーデンの産業・雇用構造変換の仕組み

◆スウェーデンで労働生産性と実質賃金の好循環を支えてきた背景には、産業・雇用構造のダイナミックな変化があり、それは①賃金底上げの適度のプレッシャー、②低生産性部門から高生産部門への円滑な労働移動、③労働移動を支える能力開発、がセットになることで実現。

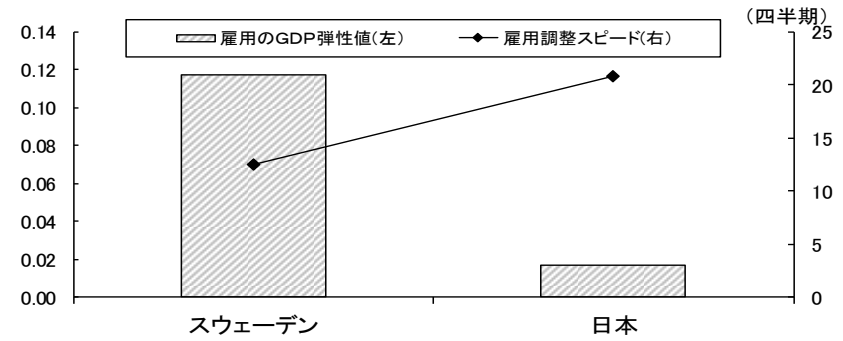
◆それは、賃金よりも雇用で調整する労使関係に基づいており、その原型は、1950年代にL Oの2人のエコノミストが構想した「レーン・マイドナー・モデル」にあり、形を変えながらもその基本哲学は今日まで踏襲。

(図表3-1)レーン・マイドナー・モデルの概念図

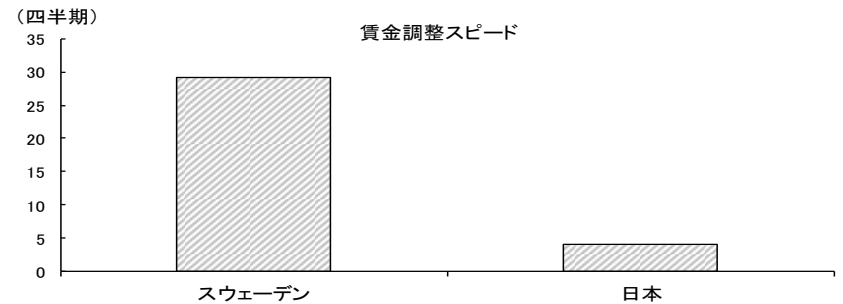


(参考資料) 宮本太郎 (2001) 「雇用政策の転換とスウェーデンモデルの変容」  
(『スウェーデンの労働と産業』学文社, p252)

(図表3-2)雇用・賃金の調整スピードの日瑞比較



(資料) Statistics Sweden, 内閣府、総務省  
(注) 以下の雇用調整関数により推計。  
 $\ln$ 就業者数 = 定数項 +  $\alpha \ln$ 実質GDP -  $\beta \ln$ 就業者数(前期) +  $\gamma \ln$ 平均賃金  
ここで平均賃金 = 雇用人報酬 ÷ 就業者数の後方4四半期平均を使用。

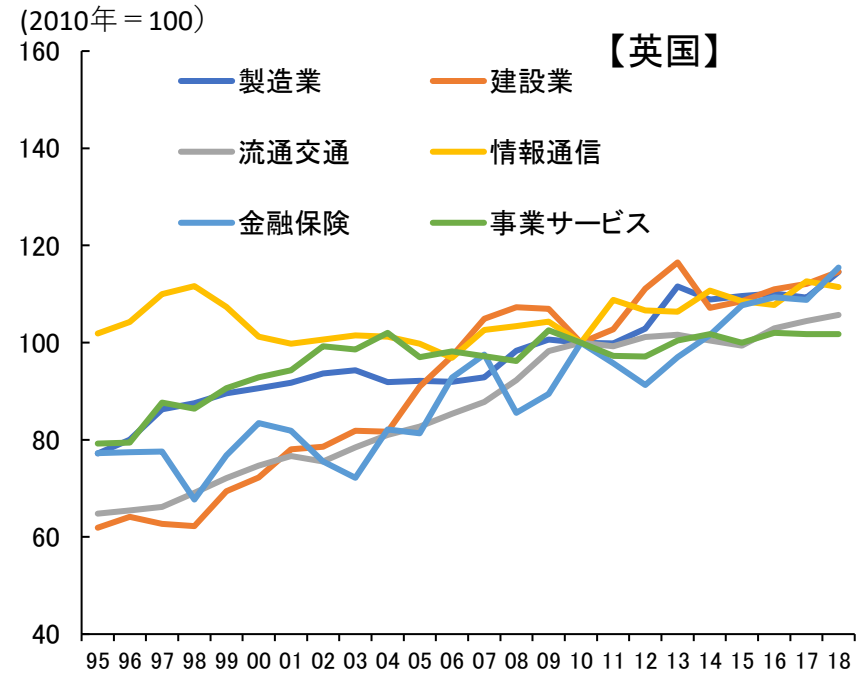
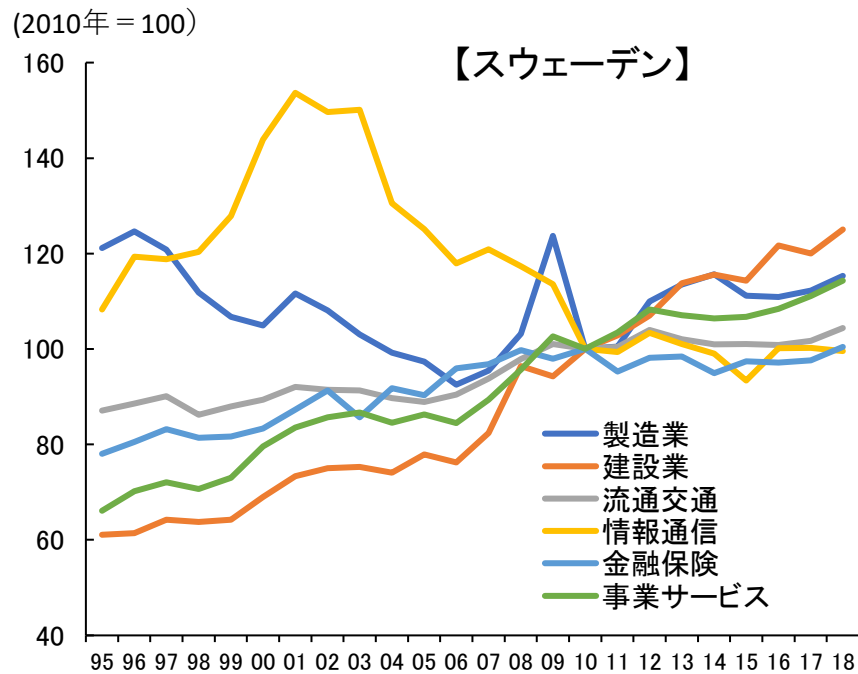


(資料) Statistics Sweden, 内閣府、総務省  
(注) 以下の雇用調整関数により推計。  
 $\ln$ 平均賃金 = 定数項 +  $\alpha \ln$ 失業率 -  $\beta \ln$ 平均賃金(前期)  
賃金調整スピードは  $1/(1-\beta)$  で算定。

◆部門別の労働コストと生産性の関係（レーン・メイドナー・モデルの含意）

ベンチマークは生産性にほぼ連動する形で決まるが、それが全産業に適用される（かつての連帯賃金と同様）ことから、**産業によって生産性と賃金が乖離することになる**（単位労働コストのバラツキが大きくなる）。結果、**低生産性分野は縮小し、高生産性分野は拡大が促される**。その際、**低生産性部門から高生産性分野への労働力移動が必要になり、これを円滑にするために構想されたのが「積極的労働市場政策」**。

（図表3-3）産業別単位労働コストの推移



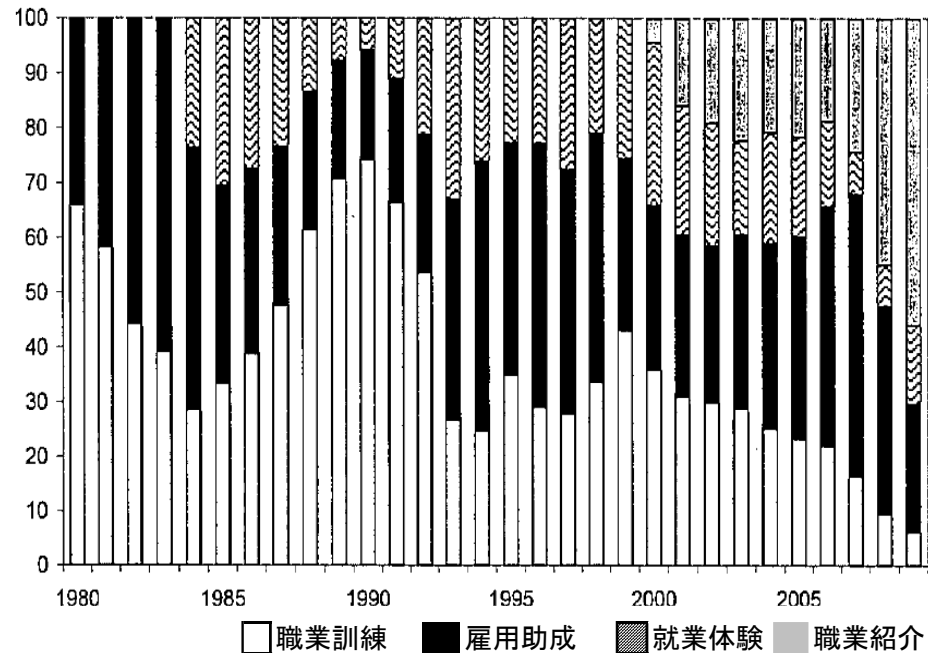
(資料) OECD Stat.



## ＜柔軟に変化してきた積極的労働市場政策の中身＞

- ・日本に比べGDP比で数倍規模に上るALMPが産業構造転換につながる労働移動を可能に。
- ・もともと、90年代にはALMPの有効性が低下。背景には、その中心であった短期の職業訓練の機能が低下したほか、就業インセンティブを殺ぐような失業保険制度の設計。
- ・スウェーデンには中立の立場で労働政策の分析を行う政府機関(IFAU)があり、その評価を踏まえてプログラムが見直され、最近では再就職支援サービスや雇用助成が注力されているほか、高等教育機関が行う職業教育に重点がシフト。

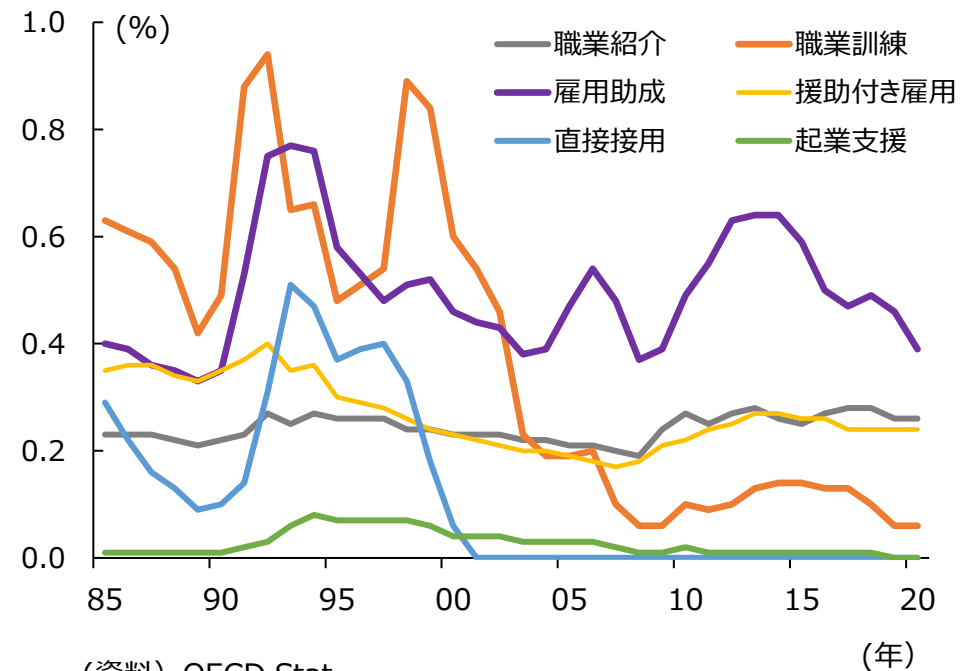
(図表3-4)ALMPの構成変化



(資料) Swedish Fiscal Policy Council(2010)

(注) ニュースタートジョブおよびJDGの第3フェーズは雇用助成に計上。短期失業者に対する個人コーチングは含まれず。

(図表3-5)積極的労働市場政策の公的支出のGDP比の推移



(資料) OECD Stat.

## <職業大学制度>

2000年代に入って創設された「ユルケスホーグスコラン」と呼ばれる高等職業教育の仕組みは、産業界、労働組合、そして政府が密に連携し、人材不足分野での実践的な即戦力人材の育成の面で成果。

(図表3-6)スウェーデンの高度職業教育制度  
(Yrkeshögskolan)の概要

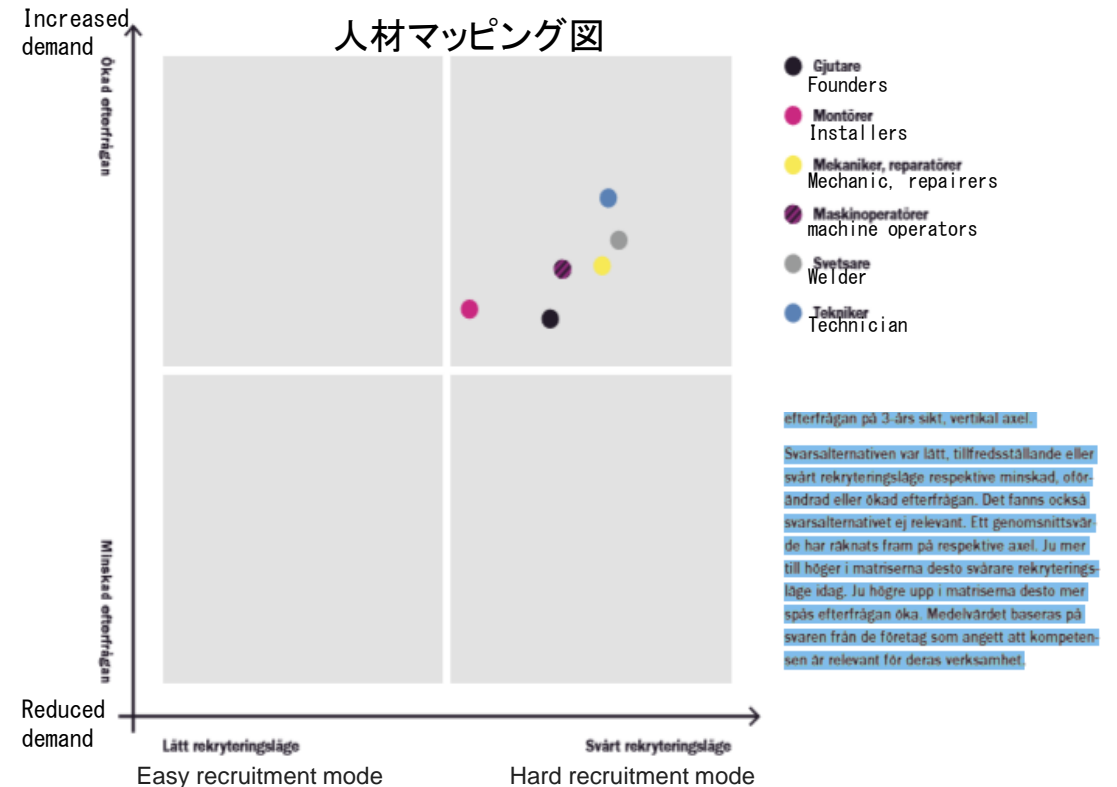
◆企業に対して即戦力となる有能な人材を提供する制度として構想。職業安定庁および労使の委員が加わる決定機関が、労働市場の分析に基づいて教育訓練の量と内容を決定。

◆具体的な教育サービスを提供できるのは、大学や自治体のほか民間の教育サービス事業者など、広く参入を促す。

◆提出した教育訓練計画が認められれば、担当行政機関のもとでプログラムを提供。プログラムの内容としては、**実地教育が重視され、約25%の時間を占める**。実地教育を受け入れる企業との密接な連携が求められ、受講生の声を反映させる仕組みも整備。

(資料)両角道代 (2012)、Myndigheten för yrkeshögskolan

(図表3-7)スウェーデン・エンジニアリング産業協会による



(資料)Teknikföretagen “Vinna eller försvinna”

## <再就職支援財団>

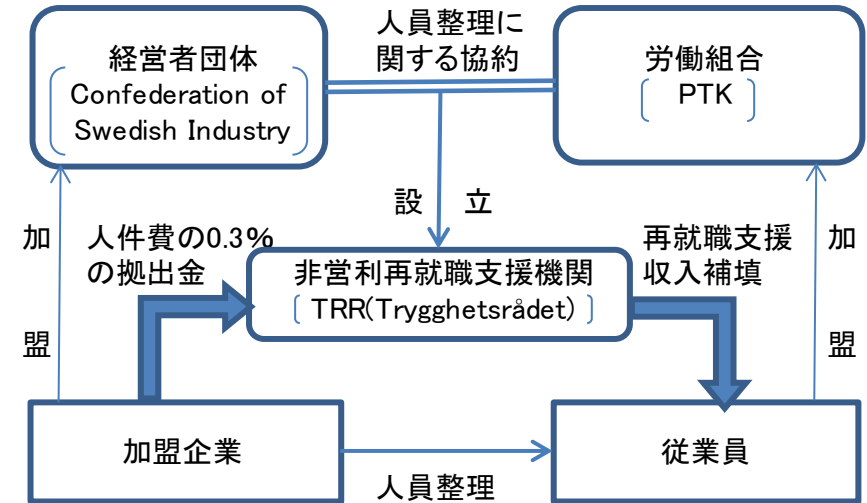
余剰人員は整理解雇の合理的な理由として認められる一方、離職者の再就職を企業が拠出した資金により運営される非営利組織(TRR、TSL)が支援。

(図表3-8) TRR (Trygghetsradet) の概要

- ◆1974年にホワイトカラー部門における労使協約によって設立された非営利組織(NPO)で、加盟企業の賃金総額の0.3%の拠出金によって運営されている。政府からの財政的な支援はない。
- ◆加盟企業がダウンサイジングを行う際の再就職を支援する。
- ◆コーチングサービスのほかに、失業時の収入の補てんも行う。つまり、失業保険給付には上限があるため、失業前の賃金の70%との差額をTRRが支払う。これは最初の6か月で、その後は割合は低下する。
- ◆1人が受けることのできるサービスの上限期間は2年である。

(資料) Trygghetsradet

(図表3-9) スウェーデンの非営利再就職支援機関 (Trygghetsradet) の仕組み



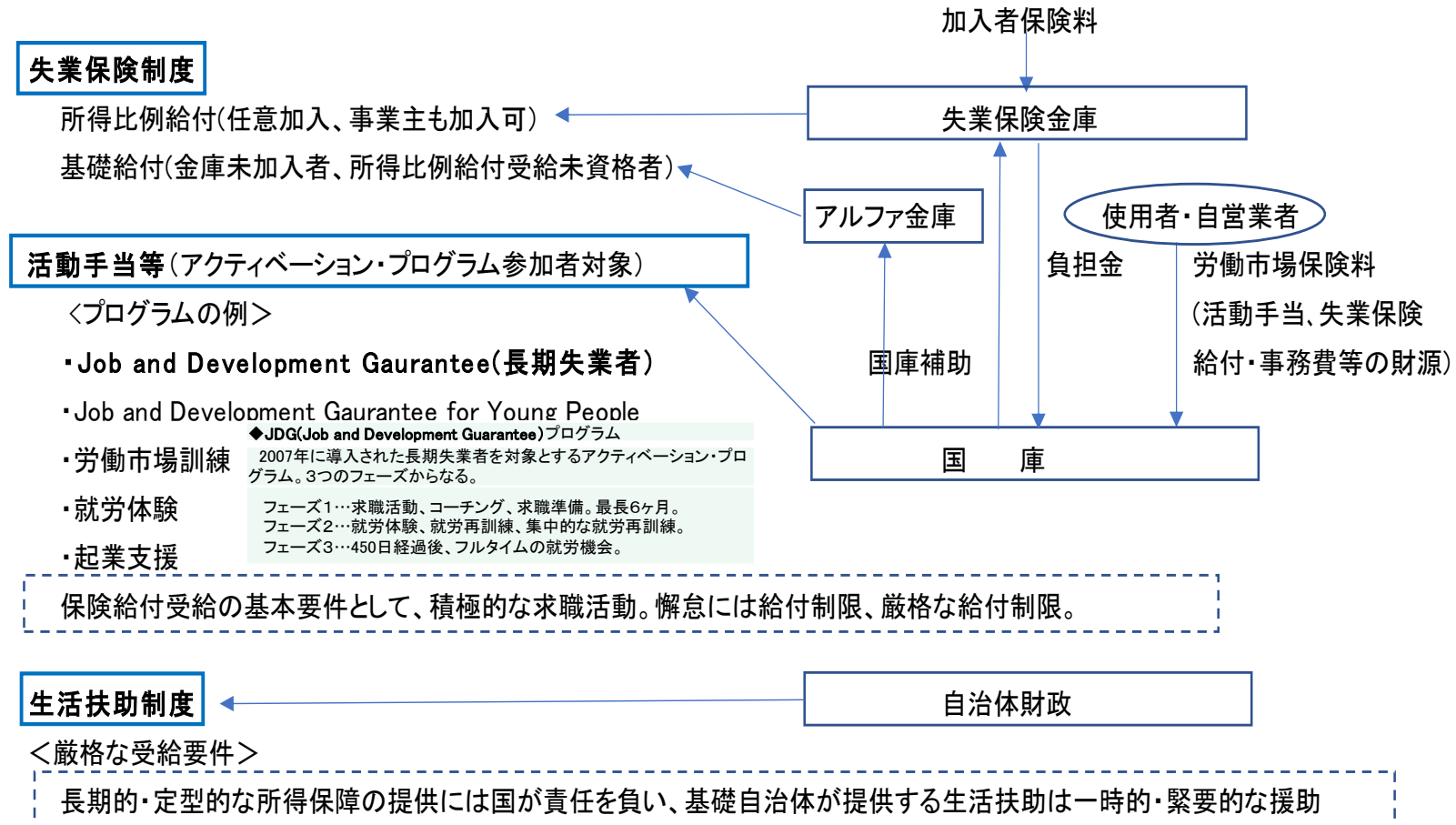
(出所) TRRホームページなどをもとに筆者作成。

スウェーデンの失職者に対する公的支援制度は、労働市場への復帰を支援する「アクティベーション」が基本にあり、取りこぼしの無いように多様な施策が運営されている。

・多様な**アクティベーション・プログラム**(職業訓練・コーチング・就業体験等就業支援プログラム)が存在し、その参加を前提に**雇用保険非対象者に対する生活支援給付**が整備。

・自営業者も雇用保険対象で部分失業保険の仕組みが存在。

(図表3-10)スウェーデンの失職者に対する公的支援制度

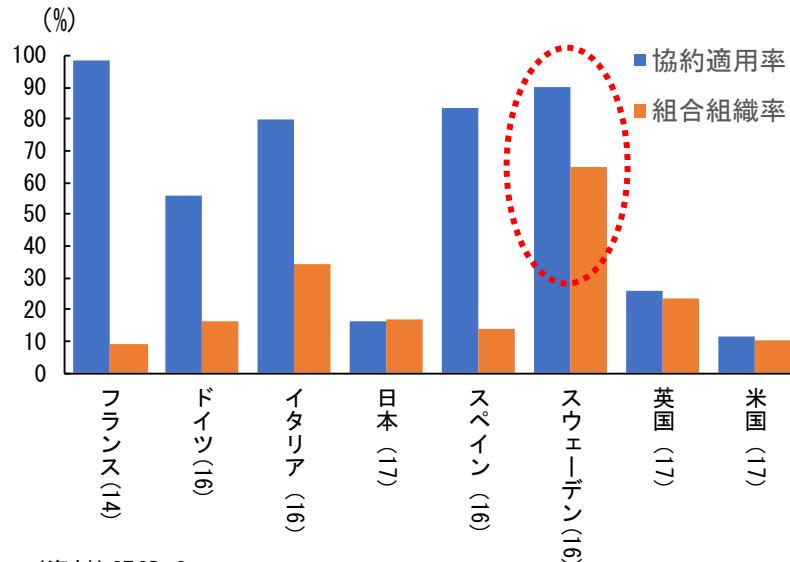


(資料)中野妙子「スウェーデンの失業者・生活困窮者に対する所得保障制度(1)(2)」『法政論集』241号(2011)249号(2013), A.Forslund(2019)“Employment outcomes and policies in Sweden during recent decades”

## 4. スウェーデン労使関係の特徴

- (1) **労使自治**の精神 1938年の「サルトショーバーデン協定」により、労働条件の決定は法規制ではなく、**労使協約による**ことを基本とすることを取り決め。その精神が基本的に今日まで生きている。背景には、高い労働組合組織率（7割）とそれを上回る労働協約の適用率（9割）
- (2) 就労に対する強い規範（**アルベツリーニエン**）
- (3) **企業間労働移動**を労使で促進 1982年「解雇保護法」では、業績悪化などによる余剰人員の削減を許容。一方、1974年には再就職支援非営利組織（**TRR**）を労使合意で設立し、被リストラ社員の再就職を強力に支援。

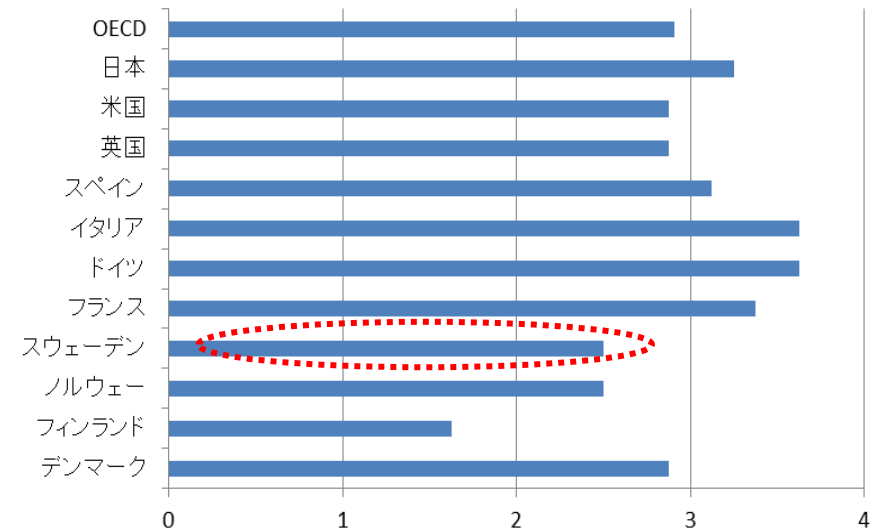
(図表4-1)労働組合組織率と労働協約の適用率



(資料) OECD. Stat

(注) 組合組織率は2018年値。国名の後の( )内は協約適用率の値の年。

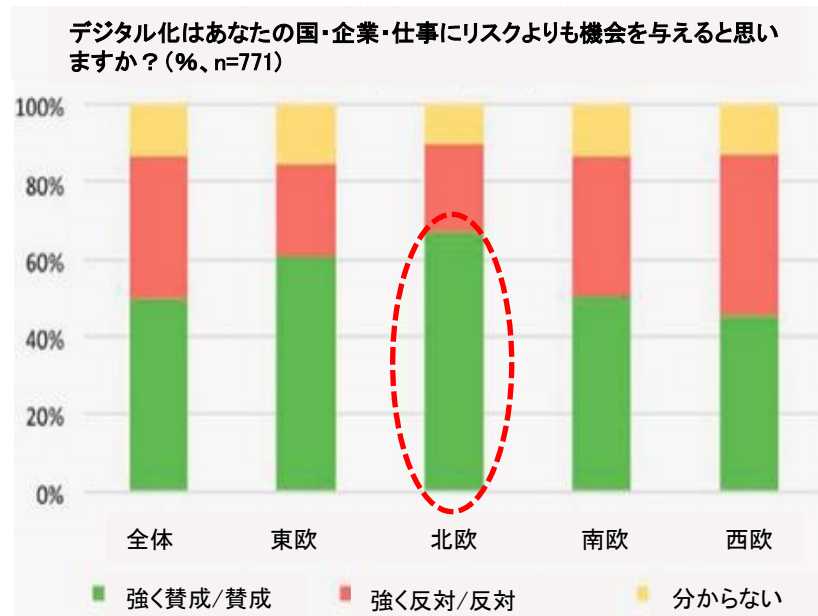
(図表4-2)OECD解雇保護指数(集団的解雇、2013年)



(資料) OECD Employment and Labour Market Statistics

◆企業成長と従業員厚生の改善を両立させる重要な鍵は、**変化を前向きにとらえる労働者**であり、それをリードする労働組合の存在。それが北欧の高パフォーマンスの背景。

(図表4-3) デジタル化に対する捉え方



(図表4-4) スウェーデン人の発想

- ◆「救うべきは仕事や事業ではなく、個人である。」
- ◆「我々が恐れるのは新しい技術ではなく、古い技術である。」

(資料) Eckhard Voss, Hannah Riede (2018) "DIGITALISATION AND WORKERS PARTICIPATION: WHAT TRADE UNIONS, COMPANY LEVEL WORKERS AND ONLINE PLATFORM WORKERS IN EUROPE THINK"

・スウェーデンでは、高い組織率を誇る労働組合が「**職の保障よりもキャリアの保障**」の発想を持ち、働き手のキャリア自律を支援。

・とりわけ、大卒専門職がターゲットの**Saco**では、キャリア開発をサポートするサービスを総合的に提供。この点に、わが国労働組合の今後のあり方にヒント。

(図表4-5) Saco(the Swedish Confederation of Professional Associations)概要

<What is Saco>

Saco is a **politically independent central organisation** with 21 unions. Altogether, we have 700,000 members.

Our members are **professionals with qualifications from higher education**. Our unions represent different professions and our members are employees, students, business owners, jobseekers and pensioners.

<Ten reasons for becoming a member>

1. Individual support and advice (CV, employment interviews, **coaching, mentor**, etc.)
2. Cheap a-kassa (**unemployment insurance**) – [www.aea.se](http://www.aea.se)
3. Income insurance – extra money if you are out of work
4. Sweden's best **salary statistics** – Saco Lönesök
5. Membership offers and benefits
6. Interesting **seminars and networking**
7. Pension and insurance policies with beneficial terms and conditions
8. Advisory services for managers
9. Support when working overseas
10. **Guidance throughout your career**

(資料)SACOホームページ(<https://www.saco.se/en/english/about-saco/>)

## <スウェーデンのコーポレートガバナンス>

### ●従業員代表の取締役会参加

25人以上の従業員を持つすべての企業において、**取締役には2名以上の従業員代表（1000人以上の場合は3名）**を参加させる義務。

一般に、従業員代表は、当該企業と労働協約を結んでいる各労働組合の地域支部によって、組合員（当該企業の従業員）から選出。

従業員代表の役割は、経営上の重要な情報を共有し、必要に応じて従業員の利害を代表する立場から意見すること。

### ●共同決定法

従業員に影響を及ぼす企業内のほぼすべての意思決定について、労働組合に交渉権を与える。具体的な事案について、企業レベルでの共同決定交渉で解決されない場合、中央レベルでの交渉に持ち込まれる（最終的には経営側に決定権がある）。

### ●コーポレートガバナンス改革

1990年代以降、スウェーデン企業の株式保有における外国人投資がシェアが上昇（90年の7.7%→11年の39%）。2004年にコーポレートガバナンスコード策定。取締役会メンバーの一定以上に対する経営からの独立性を規定。ステークホルダー型からシェアホルダー型にシフトする傾向。

(参考文献) 岸田未来(2013) 「スウェーデンの企業統治と取締役会における従業員代表制」 『摂南経済研究』 第3巻 第1・2号、

Henrekson & Jakobsson (2005) "The Swedish Model of Corporate Ownership and Control in Transition" SSE/EFI WPS No.521



## 5. わが国への含意

- ◆改めて整理すれば、スウェーデンの持続的賃上げは、①労働組合主導の賃上げ圧力、②公労使連携した成長分野への労働移動支援策、③賃金交渉を意識した中央銀行の物価安定策、が有機的に連動してきた成果。
- ◆わが国では現在、政府は「三位一体の労働市場改革」による「構造的賃上げ」を目指しており、それは外部労働市場を整備して成長分野への労働移動を促し、賃上げを実現しようというもの。スウェーデンのケースでいえば②を推進しようとするもの。
- ◆日本銀行は新総裁のもと「賃金の上昇を伴う形で、2%の「物価安定の目標」を持続的・安定的に実現することを目指していく」と金融政策の目標を示しており、スウェーデンの③の意味での政策対応も進む。
- ◆スウェーデンにおける①については、企業内組合というわが国労働組合の成り立ちからして、労働組合主導の賃上げが弱くなりがちなところ、近年政府の働きかけのなかで経営者マインドにも変化が生まれてきた状況。
- ◆以上のように、スウェーデンとの比較からすれば、わが国でも持続的賃上げに向けた仕組み整備が徐々に進みつつあり、一定の成果を挙げつつもお道半ば。とくに①については、春闘の新しい形での再建など、一層の改革が求められる。

### (参考) 春闘の新しい形の提案

- ・賃上げ実現に向けた政策の主軸に位置付けるべきは「春闘の再建」。元来、賃金決定に政府が介入するのは禁じ手であり、米国流の「労働市場（転職行動）」あるいは欧州流の「労使自治（労使交渉）」といった民間部門内で決まるのが原則だが、現状のわが国では双方の仕組みが未整備。物価・賃金のノルム転換のための合意形成の場としても春闘を活用。
- ・春闘は、企業内組合の交渉力の弱さを補うために戦後日本で構築された独自の仕組みであるが、1990年代半ば以降機能不全に。いまのところ春闘の再建する以外に賃上げの仕組みはなく、環境変化を踏まえた新たな春闘の形を再構築する必要。具体的には、①中央公労使会議、②産業別・地域別会議体、③第三者委員会の3点セットの実現。