

## 研究ノート

### 「賃金・所得の社会化」と生活

— スウェーデンを事例として —

猿 田 正 機

#### <目次>

はじめに

#### 第1章 賃金 (wage, salary) の体系と格差構造

第1節 スウェーデンの賃金—日本の賃金との比較—

第2節 賃金体系

第3節 賃金格差

(1) 賃金格差の構造

(2) 性別賃金格差

(3) パート労働者の賃金

#### 第2章 所得 (income) の構造

第1節 税金・経営者負担金と労働コスト

第2節 所得再分配と性別所得格差

#### 第3章 社会的賃金と生活

第1節 子どもの所得と生活

(1) 児童手当

(2) 養育費立て替え手当

(3) 両親保険

①妊娠手当、②両親手当、③一時介護両親手当

(4) 住宅手当

(5) 保育・教育の低負担化・無料化

第2節 青年の所得と生活

第3節 病人の所得と生活

第4節 失業者の所得と生活

(1) 積極的労働市場政策

(2) 失業保険

第5節 高齢者の所得と生活

#### 第4章 物価と生活

#### 第5章 賃金・所得と労使関係

おわりに

キーワード：スウェーデン、賃金・所得の社会化、社会的賃金、賃金体系、賃金格差、所得の再分配、連帯賃金、連帯、生活

## はじめに

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・所得研究についても、その成果は決して多くはない。<sup>(注1)</sup> 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に注目することは、ほとんどなかったことである。<sup>(注2)</sup>

スウェーデンでは、LO (Swedish Trade Union Confederation) 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。これらを福祉国家の下での「社会的賃金」(いわゆる「間接賃金」)と捉え、賃金と「社会的賃金」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。

本稿は、筆者が留学した2000年から2001年及び予備調査に出かけた1999年前後を中心にしつつ、ヒアリング調査及びその実感と資料・文献を基に最近のスウェーデン市民の生活の一断面を賃金・所得の面から明らかにしようと試みたものである。

## 第1章 賃金 (wage, salary) の体系と格差構造

### 第1節 スウェーデンの賃金と日本の賃金

スウェーデンの場合には、後に詳しく述べる、いわゆる「レーン・メイドナー・モデル」に典

---

(注1) スウェーデンの賃金についての日本の研究者の業績としては、鎌田とし子・鎌田哲宏「スウェーデンにおける新たな『労働の人間化』実験」(『日本労働社会学会年報、第3号』1992年)、日本労働研究機構・(財) 連合総合生活開発研究所『賃金要求水準及び賃金交渉方式等の国際比較研究—日米欧の賃金決定システムの課題と改革の方向—』1994年、藤村悟「『スウェーデンモデル』における資本と労働—LOの連帯賃金政策の評価をめぐって—」(『労働運動 No.345』) 1994年3月号)、浅生卯一「スウェーデン自動車産業における生産システムと賃金制度」(『大原社会問題研究所雑誌 No.484』) 1999年3月号)、さらには本稿で、本文中で引用した、篠田武司 編著『スウェーデンの労働と産業』所収の諸論文などがある。

(注2) 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、所収を参照されたし。

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、物価を抑制しつつ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。このモデルについて宮本太郎氏は次のように言っている。「レーン＝メイドナー・モデルは、連帯的賃金政策、抑制的経済政策、積極的労働市場政策を結合した政策リンケージとして構想された（図表29）。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。このような賃金体系の実現のためには、職種ごとの合理的賃金水準を設定するための職務評価システムが必要になるが、各組合の合意のもとでそのような評価システムをつくることは至難であった。そこで、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ることで、労働市場全体での賃金格差の圧縮を図ろうとした。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。LOが労使交渉制度の中央集権化に積極的な態度に転じていったのは、中央交渉が連帯賃金政策の執行の舞台となるということを見出したからである。」<sup>(注3)</sup> その結果、企業間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。しかも賃金は職種・職務給であり、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負担金の再配分政策、つまり「連帯」政策として行われた。

日本の場合には日経連や日本生産性本部は業者間協定や審議会方式による極端に低い最低賃金制によって低賃金労働者や低生産性企業を温存・利用するとともに、企業別の生産性基準原理を唱え大きな企業規模別賃金格差や男女別賃金格差などを容認した。日本の右翼労働運動で唱導された「パイの理論」は、企業別労使関係の下での、基本的には企業別の「パイの理論」であったと言ってよいだろう。これはスウェーデンの一国規模の「パイの理論」とは大きく異なっていた。しかも、日本の賃金は年功賃金→職能給→業績給と少しずつ変化しつつあるが、基本的な性格は属人的な人事考課給であるところに特徴がある。<sup>(注4)</sup> 人事考課・査定の中身については各企業が能力考課、業績考課、情意考課の比率を操作しつつ決定しているのが普通である。決定権は完全に

(注3) 『スウェーデンの経済』早大出版、34～35ページ。

(注4) とりあえずは、黒田兼一「職能資格制度と人事考課」『新・日本の経営と労務管理』ミネルヴァ書房、2000年参照。

企業が握っており、人事考課に労働組合がタッチしている事例はほとんどないとみてよいだろう。そのような賃金の性格は月々の賃金のみならずボーナスや退職金にも反映し、労働者間に大きな格差・分断を生みだしてきた。

スウェーデンとの比較で、もう一つ忘れてならないことは、労働者や国民の生活において「社会的賃金」の占める比重の違いである。スウェーデンの場合には、間接賃金というと、そのほとんどを普遍的な「社会的賃金」が占めているが、日本の場合には、間接賃金のかなりの部分を寮や社宅など企業別の福利厚生費が占めているのである。しかも、その階層間格差は非常に大きい。その上、医療費や年金など公的な性格をもつべき「社会的賃金」にも階層ごとに大幅な格差や差別・分断が生まれる仕組みになっている。このようにスウェーデンでは連帯・平等の政策が取られたのに対して、日本では分断・差別政策が長年にわたって取られてきた点に両国間の大きな相違を見て取ることができる。

そこで、両国の賃金・所得の総体を、筆者なりに労働コストを参考に、一般化して図示すると(図表1)のようになろう。ここでの顕著な違いは、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、本来的な「社会的賃金」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。スウェーデンとの大きな違いを感ずるのは筆者だけではあるまい。スウェーデンの実態については、以下で詳しくみることにしたい。

図表1 労働コストと賃金

スウェーデン					
査定給	職務・職種給	税金	経営者負担金		
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

## 第2節 賃金体系

スウェーデンと日本の賃金を比較する場合に、最も重要なことは、日本の賃金が男性中心の世帯賃金、つまり男性の自然年齢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齢や性別によって大幅な賃金格差が生ずるといようなことはほとんどないといつてよい。

このような、日本における年齢や性別さらには企業規模別や雇用形態による大幅な賃金格差の存在とスウェーデンにおける格差の小さい職務・職種給の存在を認識することは、両国の賃金比較を論ずる際の前提である。つまり、賃金の「決定金額が雇用形態の区別なしに適用要件の資格、条件をもつものにはすべて適用される」<sup>(注5)</sup> という意味では、スウェーデンの賃金決定はすでかなりの程度「社会化」されているといえる。

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。ここで賃金体系（賃金構成）について詳論することはできないが、必要な限りでみておくこととしたい。

最近の研究によって、金属労組などの賃金体系・構成が明らかにされている。それによると、例えば、ボルボのシュヴデ工場及びトゥーシュランダ工場のブルーカラーの賃金構成は（図表2）、（図表3）のごとくなっている。また、サーブのベクセローズ工場の主な賃金項目は、基本給（Grundlöner）、勤続給（Anställningstidslöner）、能力給（Kompetenslöner）と交替手当などである。そ

図表2 賃金の構成（トゥーシュランダ工場）

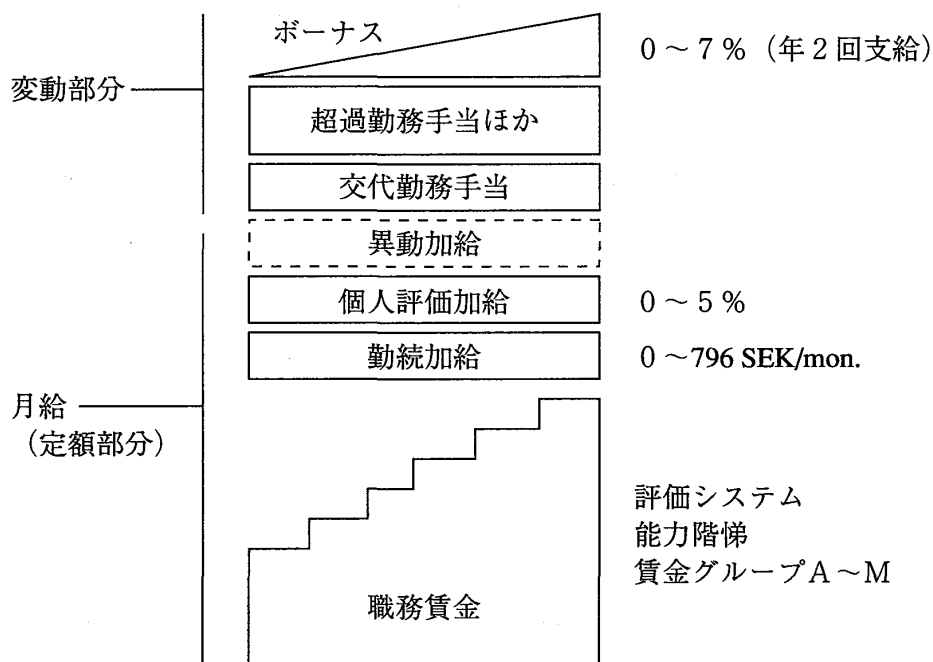
年 2 回 ↑ 月 例 賃 金 ↓	B-bolas	
	KLE-Bonus	0～10%（AVの）ave. 7.5%
	Specialista (Laser)	
	(専門資格手当)	4%（AVの）(所属チームの全員に2%)
	KV (成績加給)	0～10%（AVの）ave. 7～8%
	ATT (勤続加給)	356～1448 SEK/mon.
	AV=Grund Lön (基本給)	Lön（協約時間賃率）×175時間（月間所定労働時間）

- (注) 1. 資金額などの数字はヒアリング当時（1997年9月）のもの。  
 2. 組合からのヒアリングにおける説明資料。  
 3. 浪江巖「ブルーカラー労働者の賃金制度とその変容」（篠田武司 編著『スウェーデンの労働と産業』学文社、2001年、83ページ）による。

(注5) 石澤賢二「賃金決定の社会化ということ」『賃金と社会保障 第1252号』1999年6月下旬号、18ページ。

の具体的な金額は（図表4）のごとくである。能力給には査定があるが、詳細は不明である。入社した時点はレベル0から始まり、労働者の平均はレベル5であり、その辺まではスムーズにあがるということである。また、同じ金属労組に所属するNCCの賃金構成は（図表5）のようになっ

図表3 賃金の構成（シュヴデ工場）



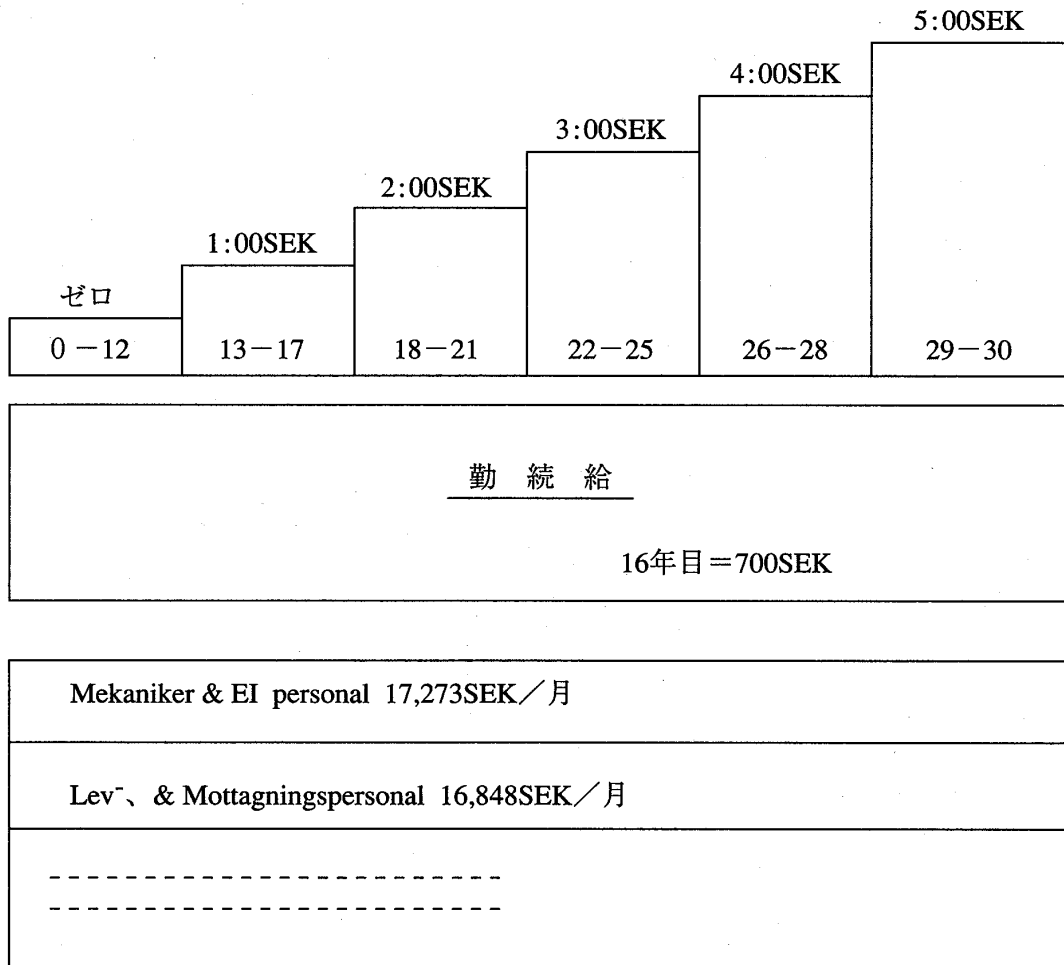
(注) 1. 組合提供資料（1996年1月15日付）にもとづき作成。  
2. 図表2、前掲、篠田 編著、97ページによる。

図表4 サーブ・ベクセローズ工場の賃金

(職種)	(基本賃金)	(勤続給)	(能力給)
マテハン	15,033SEK/月	1年 314SEK/月	レベル
組立て	15,033	2年 422	1 180SEK/月
旋盤工	15,033	3年 539	2 395
焼付工	15,205	5年 718	3 709
修理工	15,778	8年 988	4 1,024
電機工	15,778		5 1,365
道具・器具	15,778		6 1,733
測量技師	15,778		7 2,145
			8 2,604
			9 3,100

(注) Saabベクセローズ工場金属労組支部資料（2001年）による。

図表5 NCCヴェストの賃金制度



(注) NCC Väst 金属労組支部資料による。

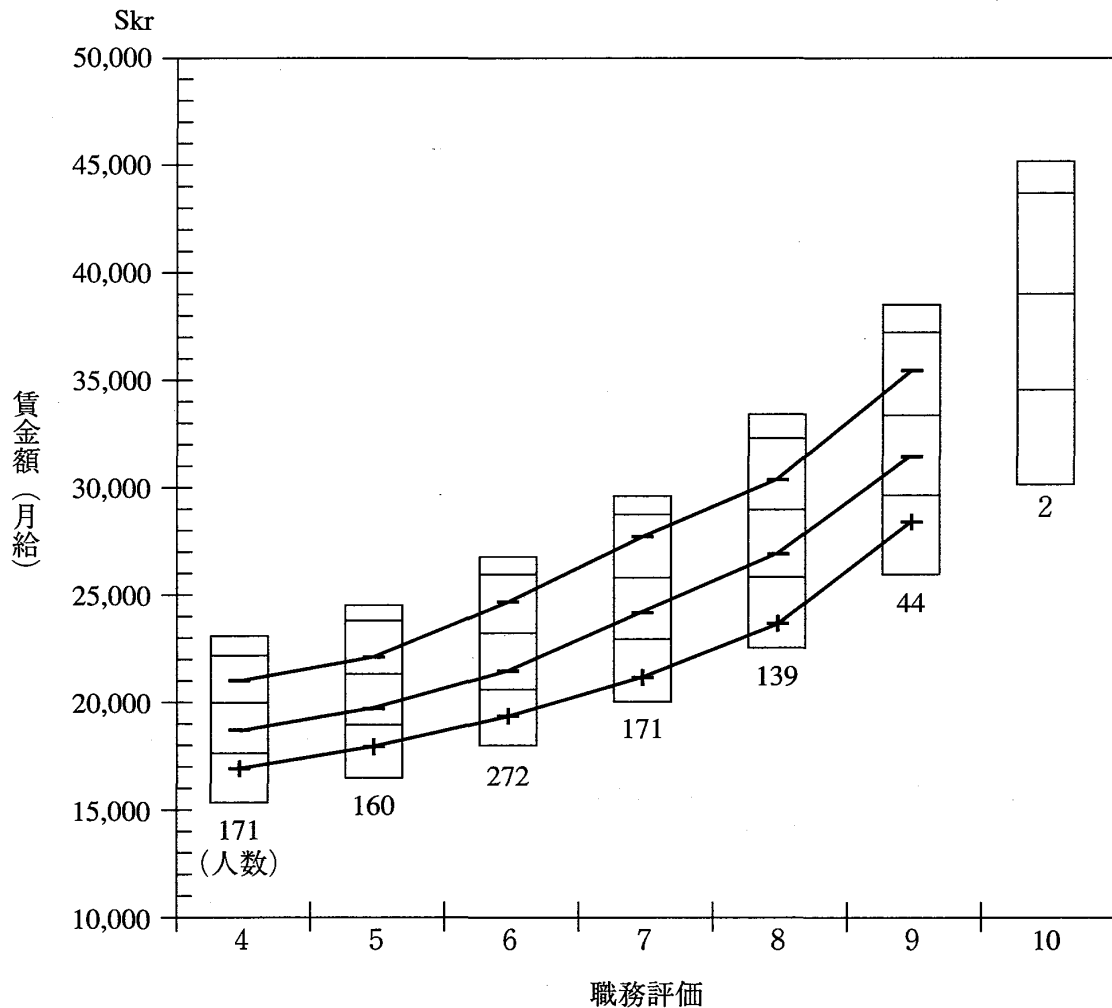
ている。主な賃金項目は基本給、勤続給と能力給である。基本給は産業レベルで決められているということである。能力給は9コースある資格のうちいくつを取得しているかで決まるようになっている。Freshman (2001年) にとって、勤続給を6年後には800SEKになるように交渉をしているとのことであった。

以上のように、ブルーカラー労働者の場合には、基本給に相当する職務・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。

しかし、(図表6) にみられるごとく、ボルボのホワイトカラー労働者の場合には、職務給が全面的に導入されており、比較的大きな賃金格差がみられる。<sup>(注6)</sup> この「研究開発グループ」は産業別組合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。

(注6) とりあえずは、桜井純理「ホワイトカラー労働者にみる賃金交渉と賃金制度」『スウェーデンの労働と産業』学文社、2001年所収、参照。

図表6 研究開発グループの賃金（トウシュランダ工場、1998年5月現在）



(注) 前掲、篠田 編著 (櫻井純理 稿)、122ページによる。

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のは次節でみる通りである。

一方、日本の郵便局関係業務を担っているPosten ABの労働者への聞き取りによると、新しい賃金制度が1999年に導入され、2001年時点の最低賃金（初任給）は15,600SEKであり、勤続25年目の労働者の賃金が17,007SEKであるとのことであった。勤続年数に応じて少しずつ昇給するが、ボーナスはないという。また、ナースの賃金は、例えば、(図表7)のごとくである。この新しい賃金システムについて、熊沢誠氏は次のように述べている。「図のなかの各レベルを決める主要因は責任や専門性であり、そのレベルの仕事に要請される経験である。たとえば軽症患者のケアは未経験者の就くレベル1、重症患者のケアや救急医療はレベル2 (a~c)、もともとふつうのナース以上に修学、経験が必要な助産婦はレベル2cから、というように。その意味ではレベルはまずは職務グレードあるかにみえる。さらに上位の3コースはそのことを物語っている。しかしナース



図表7 フッディング病院ナースのグレード制と昇給範囲

主任	25,000	特別 専門 領域	22,000	研究・ 調査	17,000
	↑		17,000		↑
レベル2c			20,000		
			↑		
			16,000		
レベル2b			18,000		
			↑		
			15,000		
レベル2a			17,000		
			↑		
			15,000		
レベル1			16,000		
			↑		
			14,500		

- (注) 1. 賃金の単位は月当たりクローナ (Skr.)  
 2. ナースユニオンの提示と聞き取りによる。  
 3. 前掲、篠田 編著 (熊沢誠 稿)、70ページによる。

の多数が占めるレベル2のa、b、cの区分は、かならずしも明瞭な職務自体の区分ということとはできず、熟練と読みかえることのできる経験年数のグループ分けでもあると推測できよう。このシステムは組合のイニシアティブでつくられた。組合がもっとも重視するのは、上位職務に就くための新たな修学は難しいが、経験とともに高まるいわく言いがたい看護上の熟練を評価してほしいというベテランナースの賃上げ欲求であろう。そして事実、ナースはふつう5年でレベル2cに到達する。なお、各個人がどのレベルに属するかは労使の交渉で決定される。組合員の89%はその結果に合意するという」。(注7)

以上みてきたごとく、最近の賃金の傾向として目立つのは、基本給・職務給以外では能力給、勤続給、資格給、業績給、成績給やボーナスなどである。しかし、ブルーカラーなどスウェーデンの多くの労働者の賃金に占める、日本的な意味での「査定給」の比率きわめて小さく、LOも10%程度は容認しているようである。ただ、ボルボのトゥーシュランダ工場やエリクソンなど多

(注7) 熊沢誠「医療労働者の賃金と労使関係」『スウェーデンの労働と産業』学文社、2001年、71ページ。

国籍化あるいは外資系企業化した大企業ホワイトカラーにおける能力給の広範化が著しいことは否定できない。

しかし、ここで注意しなければならないのは、能力給の判定にも組合がタッチしており、また、勤続給は言うまでもなく、資格給や業績給、ボーナスも集团的なものが多いだけでなく、日本と比べると、きわめて客観化されているという点である。また、スウェーデン企業にあっては、能力給などの導入はきわめて少なく、まして約3割を占める公務員関係職種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とみてよいだろう。

### 第3節 賃金格差

#### (1) 賃金格差の構造

日本の賃金格差を論ずる場合に主要な問題となってきたのは年齢別・学歴別賃金格差であり、企業規模別や雇用形態別あるいは性別賃金格差であった。しかし、スウェーデンの賃金格差をみる場合に最も重要なのは職種・職務別賃金格差である。この賃金格差にはブルーカラーとホワイトカラーの賃金格差問題や性別賃金格差問題をも含まれている。企業規模別賃金格差は日本のようには大きな問題とはなっていない。スウェーデンでのヒアリング調査で感じたのは、むしろ地域別賃金格差であった。また、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差も問題点として指摘されている。賃金格差問題は労働組合のナショナルセンター別賃金格差の問題としても把握されている。

スウェーデンでは、60～70年代前半に「レーン・メドナーモデル」の採用による連帯賃金政策によって、最低賃金が大幅に引き上げられ、男女別賃金格差をはじめとする各種の賃金格差が大幅に縮小した。最近、再び若干賃金格差が拡大しているとはいえ、世界でもトップレベルに平等化の進んだ国であることは否定できない。しかも、それと並行して、社会保障や社会福祉政策の充実がはかれるとともに家族の「世帯単位」から「個人単位」への転換が進められたのである。これを「賃金・所得の社会化」と呼ぶことができよう。エスピン-アンデルセンは、これを「脱商品化」という概念を使って各国の比較分析を行なっているが、スウェーデンは、先進的な意味で、いわゆる「脱商品化」が最も進んだ国の一つである。

ナショナルセンターごとの平均賃金をみると、主にブルーカラーを組織しているLOとホワイトカラー・ユニオンTCO、大卒者組合SACOの間でかなりの格差がみられる。(図表8)は1997年のナショナルセンター別・性別にみた平均賃金格差である。LOの女性組合員と男性組合員の賃金格差は2割であるが、TCOやSACOの男性組合員の平均賃金は、LO女性組合員のそれぞれ1.5倍、1.85倍と大きくなっている。ただし、ヒアリングによるとTCOやSACOの組合員には管理職クラスも入っている場合が多いということなので、日本の組合員間比較とは直接比較はできないが、日本と比べてはるかに男女別賃金格差が小さいことは否定できない。全組合員でみた男女

図表8 雇用者の所得（1997年）

中位数

	年間所得		Index
LO（全国労働組合総連合）			
女性	178,000	(14,800 SEK/月)	100
男性	213,000	(17,800 SEK/月)	120
TCO（俸給職員中央組織）			
女性	208,000	(17,300 SEK/月)	117
男性	267,000	(22,300 SEK/月)	150
SACO（大卒専門職中央組織）			
女性	251,000	(20,900 SEK/月)	141
男性	330,000	(27,500 SEK/月)	185
総数			
女性	197,000	(16,400 SEK/月)	111
男性	237,000	(19,800 SEK/月)	133

Source: Income, class and sex, LO 1998, no 37.

(注) 1. 単位 SEK=クローナ

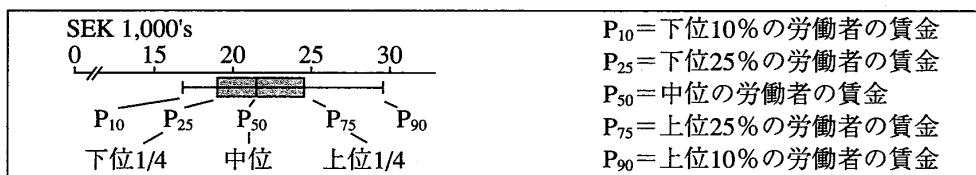
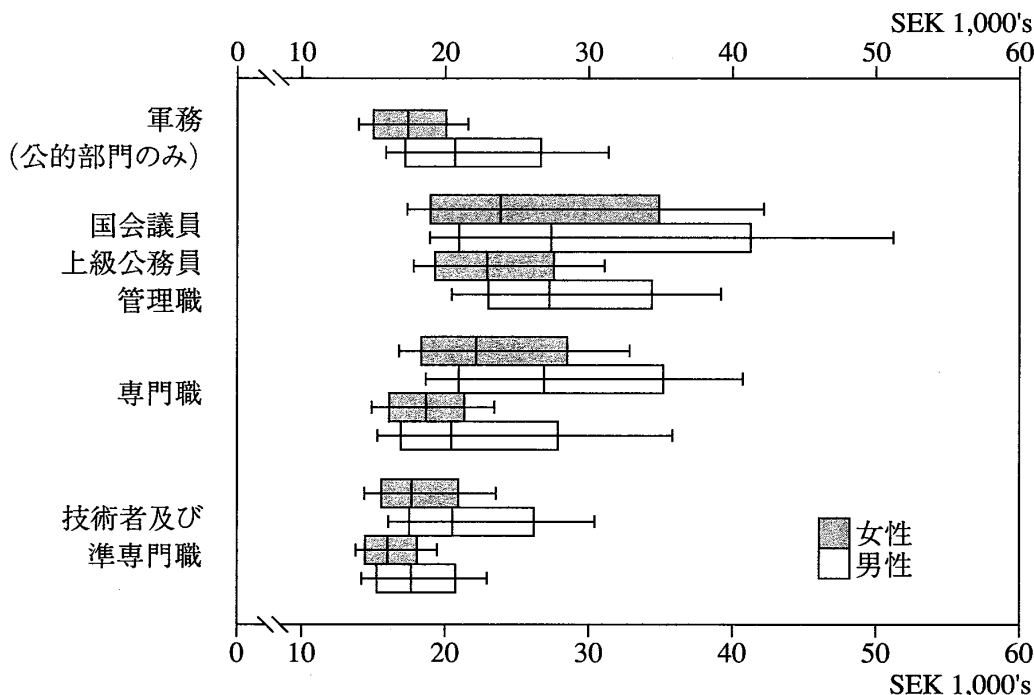
2. LO, *The Swedish Labor Market, Facts and figures*, 1999, P.47. による。

別賃金格差は男性を100とすると女性は83.5である。

職種別にみると、例えば（図表9）、（図表10）にみられるごとく、一般事務員やサービス、販売労働者、工場のオペレーターや組立工などは民間企業と公営企業で賃金格差はほとんどなく、男女別賃金格差も小さい。ただし、上級公務員や経営者及び知的職業人や技術者などは同じ職種でも賃金格差は比較的大きく、男女別格差も大きくなっている。

各労組の女性組合員の平均賃金水準の低い主たる理由はパートタイマー雇用者の比率がきわめて高いことである。スウェーデンのパートというのは、後に詳しく触れるごとく、日本のように極端な低賃金の不安定雇用労働者ではなく、常用労働者と同じ権利をもった短時間勤務者のことである。子育て中の女性労働者によくみられる勤務形態である。（図表11）にみられるごとく、LO女性組合員の50%がパートタイマーであり、TCOで30%、SACOで21%がパートである。男性組合員のパート比率はすべて10%以下である。これが男女別平均賃金格差を大きくしていることは予想しうることである。しかし、（図表12）でみるごとく、フルタイムの雇用者で比較しても、LOの女性組合員のなかに年間160,000SEK（月13,000SEK）以下の労働者が45%いるということは、組合別賃金格差がかなり大きいことを物語るものであろう。この格差の実態は職種別賃金格差とみてよい。

図表9 高い教育を必要とする職業グループの賃金分布 (1998年)



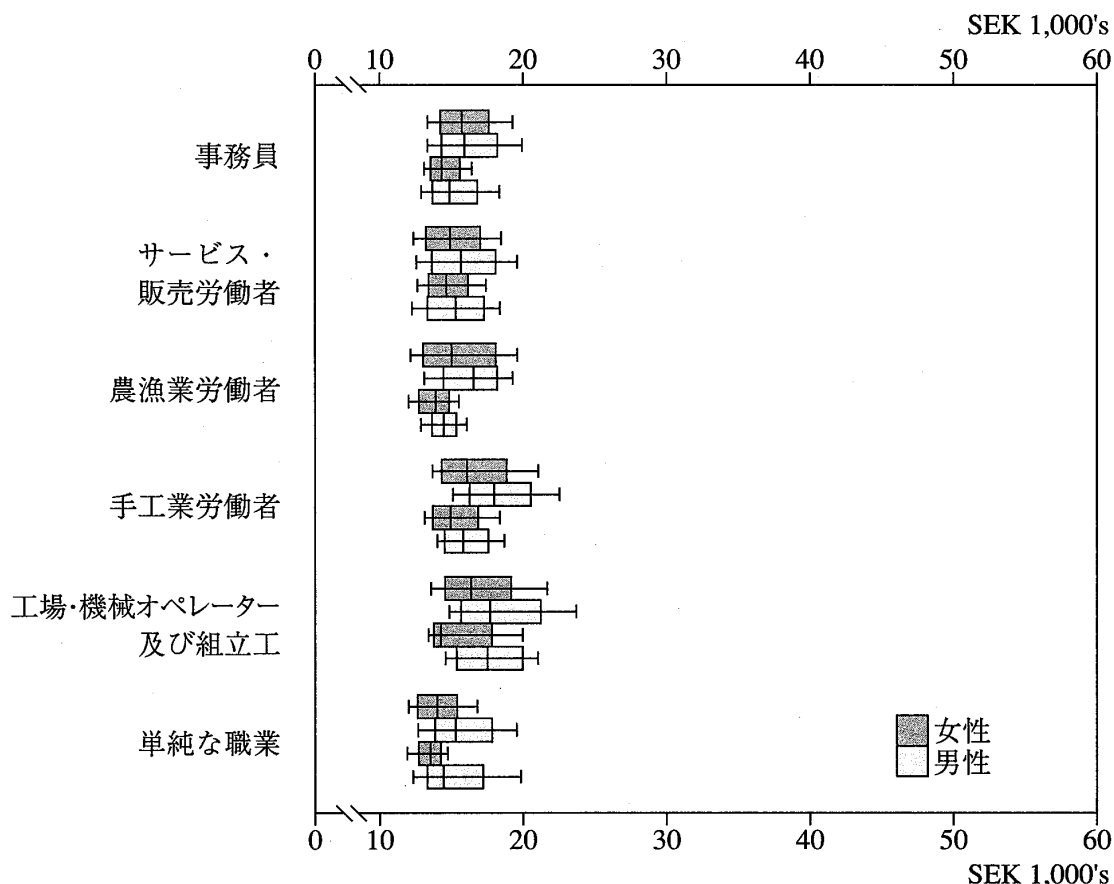
Source: Wage/salary statistics, Statistics Sweden

- (注) 1. 月給の単位は 1,000SEKである。
- 2. 各々の職業グループの上2つのかたまりは民間部門の女性と男性を示しており、下の2つは公的部門を示している。
- 3. *Women and Men in Sweden, Tacts and Figures, 2000, p.70-71.* による。

われわれの調査では、自動車関連企業・工場を比較すると、地域間で1-2割の格差がみられた。地域の工場へ行くほど賃金水準は低くなっている。これは組合関係者によると、生活費がそれだけ低くなっているからだということである。確かに、ヨーテボリ近郊でも都心から離れるほど住宅費や生活費はかなり安くなっている。Volvoなど都市型大企業・工場に特徴的なのは、地方の工場より賃金が高くなっている分だけ、賃金体系が複雑化していることである。自動車関連企業・工場では、賃金の基本的部分の額はほとんど同じである。それ以上になると大きく異なってくる。それはその分だけ工場支部で団体交渉する余地、ウェッジ・ドリフト部分が大きくなってからであろうと思われる。

労働コストから賃金の平等化の実態をみると、例えば(図表13)によると、ブルーカラーの総労働コスト20,000SEK、ホワイトカラーの総労働コスト35,000SEKと仮定すると、各々の税込み賃金額は14,100SEK、24,350SEKとなる。ホワイトカラーの賃金はブルーカラーの約1.73倍である。

図表10 高い教育を必要としない職業グループの賃金分布（1998年）



Source: Wage/salary statistics, Statistics Sweden

- (注) 1. 月給の単位は1,000SEKである。  
 2. 各々の職業グループの上2つのかたまりは民間部門の女性と男性を示しており、下の2つは公的部門を示している。  
 3. *Women and Men in Sweden, Facts and Figures, 2000*, p.70-71. による。

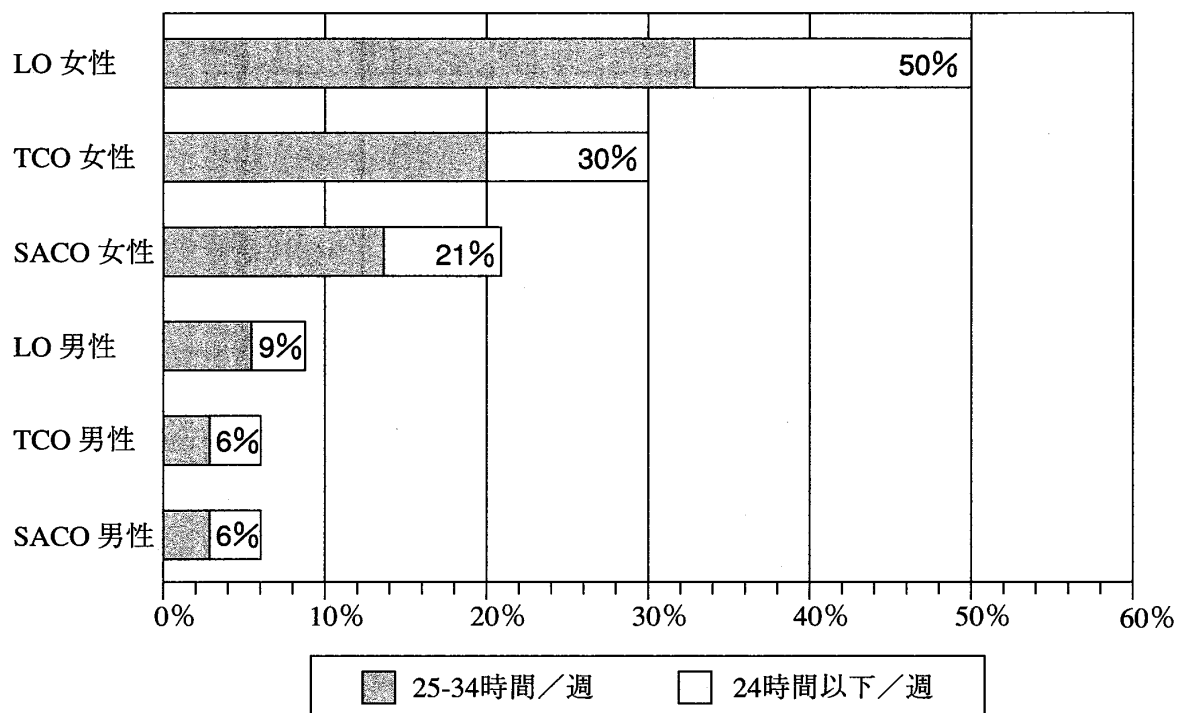
ところが、可処分所得は各々、8,000SEKと12,250SEKとなり、ホワイトカラーはブルーカラーの1.53倍にまで縮小する。ここで忘れてはならないのは、この賃金格差は世帯としての賃金格差=生活水準格差ではなく、あくまでも個人単位の賃金格差であるという点である。

## (2) 性別賃金格差

スウェーデンの男女別賃金格差が世界的にみてきわめて小さいことはよく知られている。賃金は基本的には職務・職種給で、同一労働同一賃金が原則であり、実態としても同じ仕事をしている限り男女で賃金格差はほとんどない。ただし、従来からスウェーデンの「性別職(種)務分離」が残された課題として多くの研究者などから指摘されている。

(図表14)によると、圧倒的に女性の多い職種は一般事務、事務所秘書、会計・経理などの事務職種であり、また、准看護婦・医療助手、保育労働者、清掃労働者、介護助手・ホームヘルパ

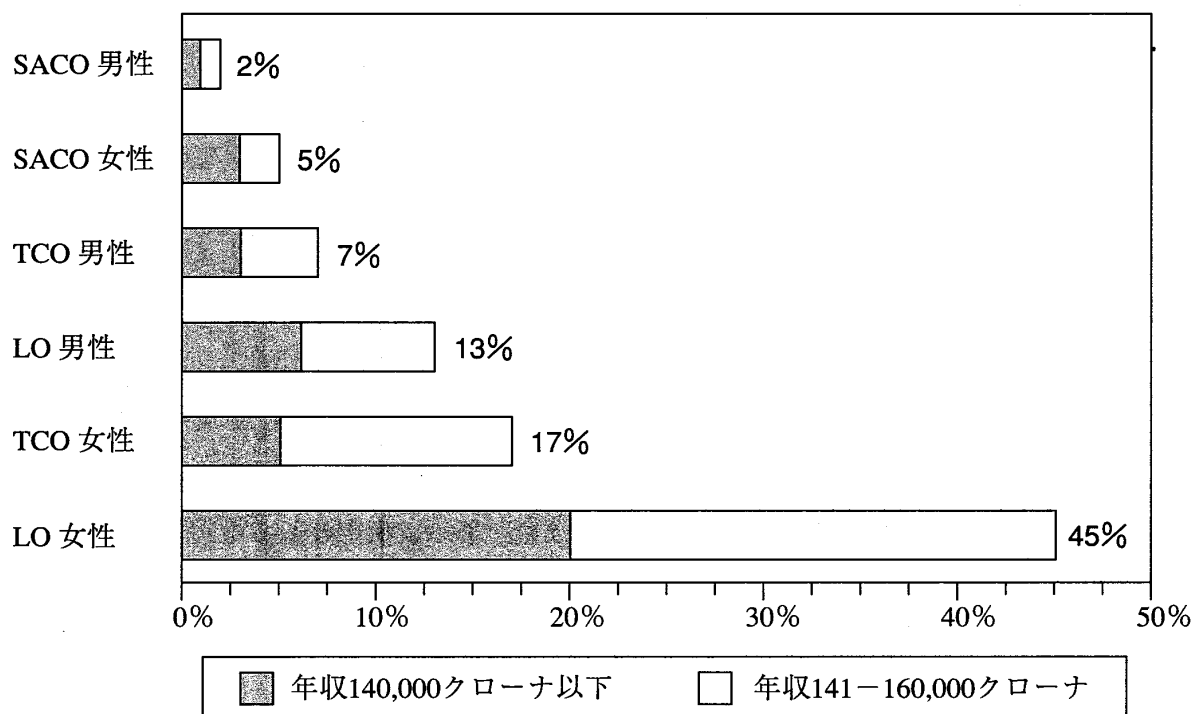
図表11 ナショナルセンター別パートタイム労働者の割合（1997年）



Source: Changes of working hours and employment forms in different sectors of the labour market, LO 1998

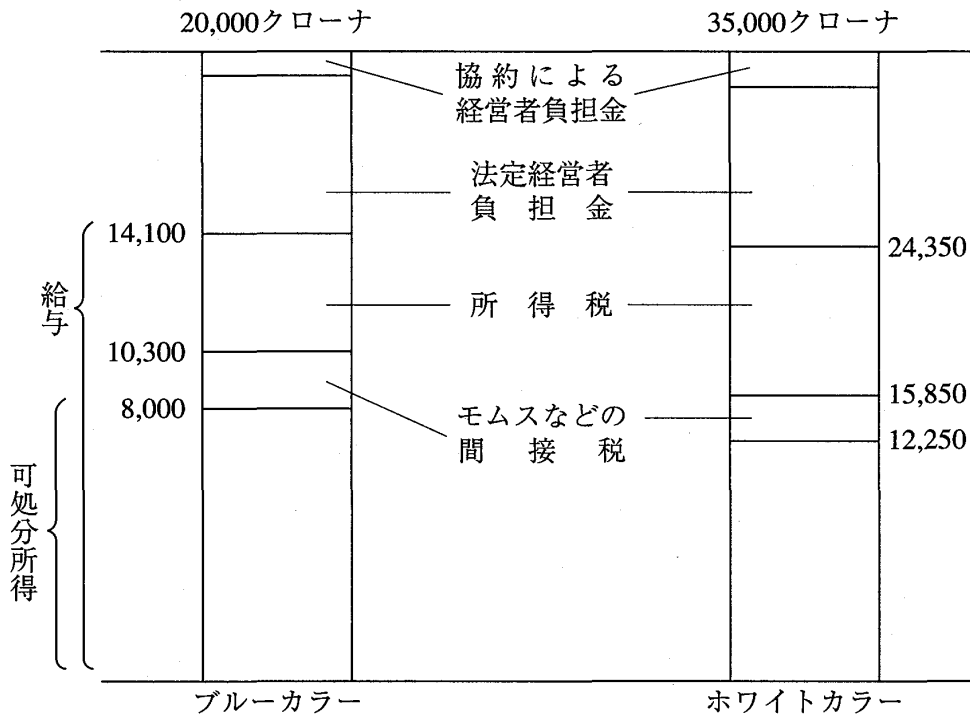
(注) LO, *The Swedish Labor Market, Facts and figures*, 1999, P.18. による。

図表12 ナショナルセンター別常用労働者内低賃金階層比率（1995年）



(注) *Who are the low income earners and who are the high income earners?*, LO, 1996, p.15. による。

図表13 負担の実態



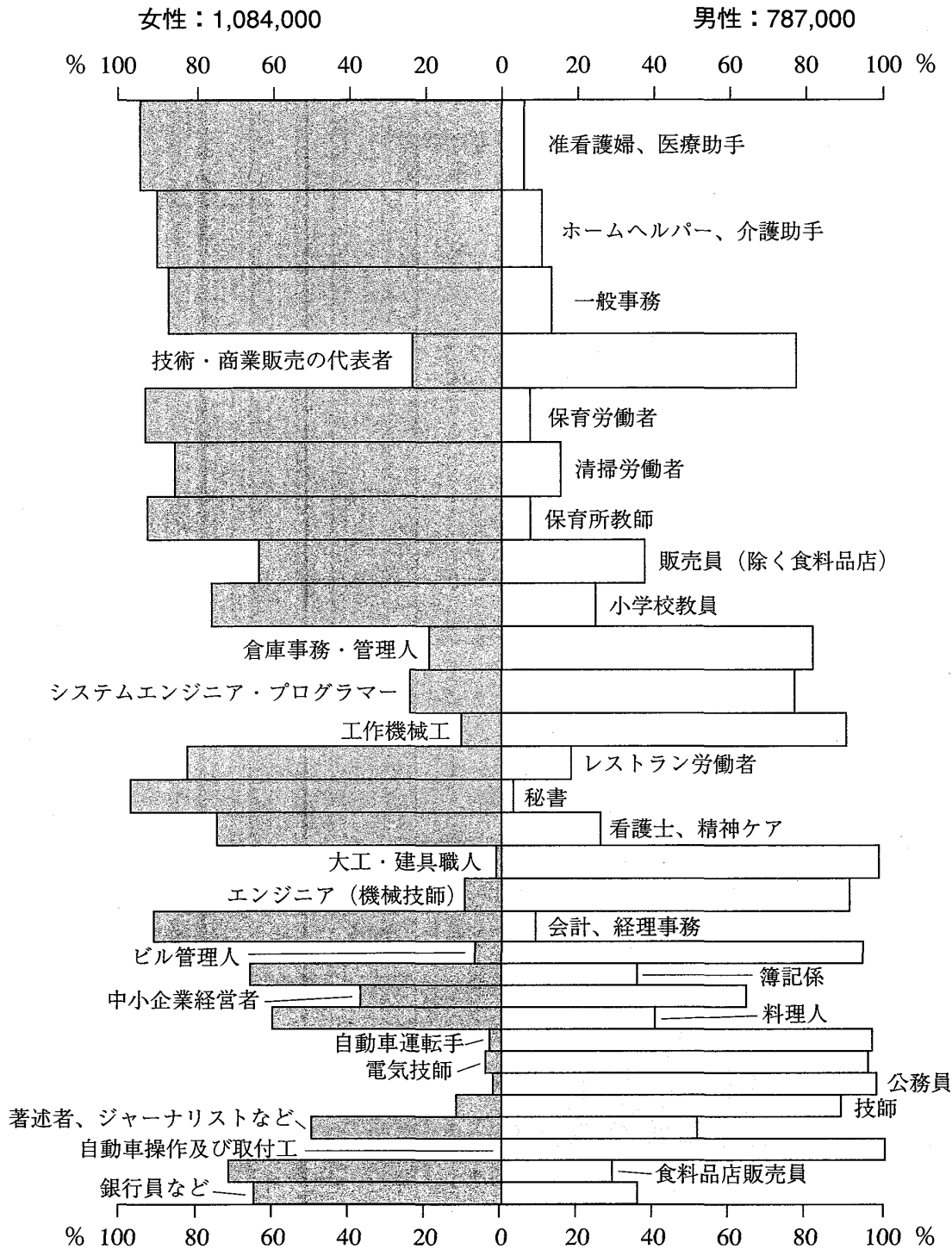
[1992年、ホワイトカラー（月給24,350）、ブルーカラー（月給14,100）に対する経営者負担金および所得税・間接税]

(注) 多田葉子「税金制度と財政」(『スウェーデンハンドブック』早稲田大学出版部、1997年所収、145ページ)による。

一、看護師、保育所教師、小学校教師などの公務労働者やレストラン労働者などの商業労働者である。銀行員も女子の方が多い。また、男性が圧倒的に多い職種はエンジニア（機械技師）、技師、システムエンジニア・プログラマーなどの技術者であり、機械工・エンジン修理工、工作機械工、電気工、機械取付工などの現場労働者である。また、トラック運転手や農林業労働者、大工、建築・建設労働者などの肉体労働も主として男性職となっている。その他、公務員やビル管理人や中小企業経営者に男性が多くなっている。(図表15)によると、金融・販売や知的職業に従事する男性労働者の賃金が高くなっているが、人数からするとそれほど多くはない。企業調査で金属労働組合関係の職場を回っていて、いわゆる「力仕事」や「汚い仕事」に、賃金は高いのにいくら募集しても女性はきたがらないという説明を何度か聞いた。スウェーデン人が大柄なこともあってか、トラックやバス、フォークリフトにしてもともかく日本などに比べて大型が多い。女性ではかなり負担になると思われる職場は、まだ結構みられる。私の印象では、政治の場のようにほぼ完全に平等化するのはまだ当分先になるのではないかという気がする。

それはともかく、スウェーデンの賃金の最低水準は商業労働者や准看護婦、保育労働者、清掃労働者、介護助手・ホームヘルパー、保育所教師・余暇活動リーダーなどの職種である。例えば、

図表14 人数の多い上位30職種の男女比（1999年）



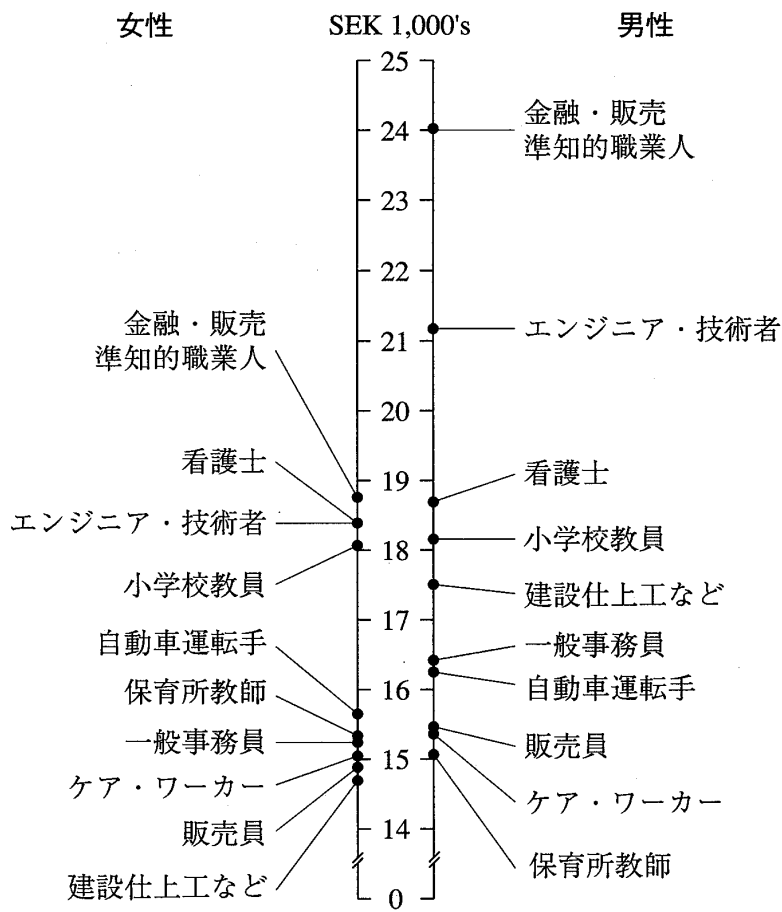
Source: Labour Force Survey, Statistics Sweden

(注) Women and Men in Sweden, Facts and Figures 2000, SCB, p.56. による。

小売部門の労働者の賃金は（図表16）のごとくである。これらはともに女性の多い職種であり、その賃金は15,000SEK前後である。これは日本円で約19万5千円である。税金は地方所得税の約



図表15 最も一般的な10職業グループの平均給与



Source: Wage/salary statistics, Statistics Sweden

(注) 1. 単位：千クローナ／月

2. Women and Men in Sweden, Facts and Figures 2000, SCB, p.67. による。

図表16 小売部門の賃金（2000年）

年齢	月給 (SEK)	時間給 (SEK)
16才	7,685	43.70
17才	8,095	46.00
18才	10,845	63.73
19才	11,165	66.63
18才以上及び経験年数		
1年	11,750	70.79
2年	12,085	72.80
3年	13,375	80.57
5年	13,475	81.17

(注) ヨーテボリ大学のDominique Anxo氏提供の資料による。

30%にMOMS（日本の消費税にあたり、25%である。ただし、食料品などの日常生活品は12%である。）が加わり、低賃金者にはかなりの高負担である。地方所得税を引くと10,500SEK（136,500円）が可処分所得（MOMS込み）となる。ただし、住宅費や物価は後にみるごとく、日本の約半分程度と安いので、独身者の場合には十分に生活できる額である。子持ちのシングルの場合には、子どもの数によって児童手当や住宅手当がでる。教育費や医療費など、基本的に子どもにかかる費用は無料である。このように子どもに対するエコノミック・セキュリティが確保されており、それが個人単位社会を底辺で支えているのである。

このような低賃金職種に従事する女性労働者の多くはLO所属の組合員である。昨年、LOの委員長に女性が就任したが、その挨拶で「組合員はフェミニストでなければならない。」と述べていたが、今後の男女別賃金格差をみるうえでも、またスウェーデン「福祉国家」の将来を考えるうえでもLOのブルーカラー・ワーカーの処遇の動向が注目される。また、「性別職種（務）分離」の背後には高等教育を選択する時点での偏りがあることが指摘されているが、平等教育を受けながらどうして高等教育の選択に男女の偏りが出るのかは、今後の研究課題であろう。ただし、(図表17) から明らかのように、スウェーデンの「性別職種分離」は1970-1999年の29年間に少しずつ縮小している。

また、G・エスピン・アンデルセンは「ポスト工業化社会における階層化とコンフリクト構造」のなかで、スウェーデンについて次のように述べている。「福祉国家の雇用を維持し発展させるためには、政府は公務員の賃金の適正化を要請せざるを得ない。スウェーデンにおいて、集権交渉をとっておこなわれる連帯的賃金政策の眼目はこのような賃金の適正化を経済全体にまで押し広げるということである。経済全体の賃金を適正化することは不可能であることが判明しつつあり、その結果、スウェーデンの労働市場においては最も深刻なコンフリクト（大きなストライキ

図表17 性別職種分離の変化、1970-1999年

職 種	1970年		1990年		1999年	
	女	男	女	男	女	男
90-100%女性、0-10%男性	37	1	41	2	29	2
60-90%女性、10-40%男性	42	8	35	10	44	11
40-60%女性、40-60%男性	7	4	9	9	13	11
10-40%女性、60-90%男性	10	23	13	39	14	39
0-10%女性、90-100%男性	3	64	2	40	2	37
計、パーセント	100	100	100	100	100	100
人数(1,000人)	1,367	2,224	1,973	2,105	1,947	2,121

Source: Census, Statistics Sweden

(注) 伊田広行「スウェーデンの男女平等-その歴史、制度、課題(2)」(『大阪経大論集 第50巻 第2号』1999年7月、173ページ)による。ただし、1999年は筆者が付け加えた。

を含む)は、1980年代では公共セクター労働組合と民間セクター労働組合との間で起こった。こうした意味において、民間セクターの(主に)男性労働者と、福祉国家の(主に)女性労働者との間の闘いをイメージすることも容易であろう。もしもこのような闘いがありうべき結末であるならば、スウェーデンの社会民主主義にとって唯一の望みの綱は、両性の結婚の絆に経済戦争の嵐を乗り切れるだけの強さがあるということのみである」。(注8)

### (3) パート労働者の賃金

最近のスウェーデンでは、はじめからパートタイマーとして雇用される人はかなり少ないため、日本の『パート』労働者と一概に比較できない。特に女性パートタイマーの多くは育児休暇の部分休暇制度を利用して一時的に労働時間を短縮するパートタイマーであるため、育児休暇終了後、もとの職場に復帰することが多く、職業意識もかなり高い。また、パートタイマーとはいえ休暇や社会保障などの労働条件はフルタイムと比較して大きく劣るものではない。たとえば、450日の両親休暇や5週間以上の有給休暇は、労働時間にかかわらず、すべての労働者に適用される。また、失業保険は週17時間以上就労している者に適用されている。パート就労時には賃金はその分減額されるが、その分、妊娠手当や両親手当によって補填される。さらには子どもが生まれた場合には児童手当や住宅手当などが出る。ただし、後に詳しくみるが、両親手当や傷病手当は所得に比例している。さらに、パートタイマーからフルタイムへの転換も可能である。国民年金は国籍にかかわらず、スウェーデンでの居住年数が基本であり、パートタイマーであるかフルタイムであるかには影響されない。ただし、付加年金の額は就労年数や所得に比例している。

子育てや介護労働に携わっている人には女性が多いこともあり、パートタイマーとして働いている労働者には女性が多くなっている。例えば、介護施設の勤務形態について、古橋エツ子氏は事例をあげて次のように述べている。

「介護施設は、女性の多い職場の一つである。そのほとんどが3交替のシフト制をとっている。ただし、わが国と異なるのは、①早朝勤務、②夕方勤務、③深夜勤務の3交替が固定した勤務であるという点である。すなわち、今日は早朝勤務で明日は深夜勤務、1日おいて夕方勤務といったシフト制ではなく、早朝勤務であれば、ずっと早朝勤務を担当するという勤務形態をとっている。

ストックホルム郊外にあるヴァレンチュエナの高齢者福祉施設では、①早朝勤務は15人(5人×3チーム)、②夕方勤務は9人(3人×3チーム)、③深夜勤務は6人(2人×3チーム)が担当し、週末の土日は、土日専任の担当者が勤務していた。早朝勤務の人数が多いのは、すべてフルタイム勤務ではなく、60%、75%、80%勤務などのパートタイム勤務も含んでいるためである。したがって、この施設の人員は、施設長、事務職、介護職など合計45人であるが、フルタイム換算す

(注8) G・エスピング-アンデルセン『福祉資本主義の三つの世界』ミネルヴァ書房、2001年、238～239ページ。  
Gøsta Esping-Andersen, *THE THREE WORLDS OF WELFARE CAPITALISM* Princeton University Press, 1990, p.227.

ると約28人になる」。(注9)

このような3交替制のシフトで固定された勤務やチームでの対応には、多数の人員と必要となるが、その理由はパートタイマーが多いことだけではなく、交替で年次有給休暇を100%取得するからである。

## 第2章 所得 (income) 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」が個々人の経済生活を支える柱となっている。この点について、訓覇法子氏は次のように述べている。

「就労所得の他、家計収入にとって重要な役割を果たすのが、手当などの社会保障給付である。(図表18) は、2人の子どもがいる母子世帯の年間所得計算であるが、税金を支払った後の所得は

図表18 2人の子どものいる低所得母子家庭の所得計算 (1997年、年間所得)

〈就労〉	配偶者 1	配偶者 2	世 帯	
給与	183,000	0		
年金	0	0	地方所得税	31.66
一般控除	0	0	子ども数	2
医療保険料	9,100	0	家賃/維持費	7,600
年金自己負担	1,800	0	課税価値	—
基礎控除	10,700	0	借金・負債	0
課税対象所得	161,400	0	課税対象資産	0
〈資産〉				
利子所得	0	0	税金後の世帯所得	120,801
株配当	0	0	+ 勉学援助	—
自宅利子返済	0	0	+ 児童手当	15,360
その他の利子返済	0	0	+ 住宅手当	18,000
資産赤字	0	0	+ 年金者住宅加給	0
課税対象資産所得	0	0	+ 養育費立て替え手当	28,160
最終的課税	62,199	0		
課税後の所得	120,801	0	可処分所得	182,321

(出所) Bäckström, C. & Hedlund, B.(1997), Utgifter och hushållsekonomi, in SCB Valfärd och ojämlikhet i 20-års perspektiv 1975-1995, p.226.

(注) 1. 地方所得税の31.66は税率である。

2. 『世界の社会福祉①』旬報社、1998年、200ページによる。

(注9) 古橋エツ子「スウェーデン企業の働く女性」『各国企業の働く女性たち』ミネルヴァ書房、212ページ。

12万801クローネで、児童手当、住宅手当、養育費立て替え手当などの給付により最終的な可処分所得は18万2,321クローネとなる。つまり、母親が支払った税金や社会保険料が、社会保障給付として家計に還元されることになる。これらの所得移転によって、放っておけば公的扶助基準以下になりかねない母子家庭の生活水準が平均水準に引き上げられることになる。すべての人に一定の生活水準を保障する福祉国家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。目的とするところは、各家庭の生計自立であり、貧困（公的扶助受給）の予防である。何にもまして重要なことは、マージナリゼーションやスティグマを生みださないことである。」<sup>(注10)</sup>

以下において、スウェーデンにおいて所得の再分配がどのようになされているのかを、少し詳しくみてみたい。

### 第1節 税金・経営者負担金と労働コスト

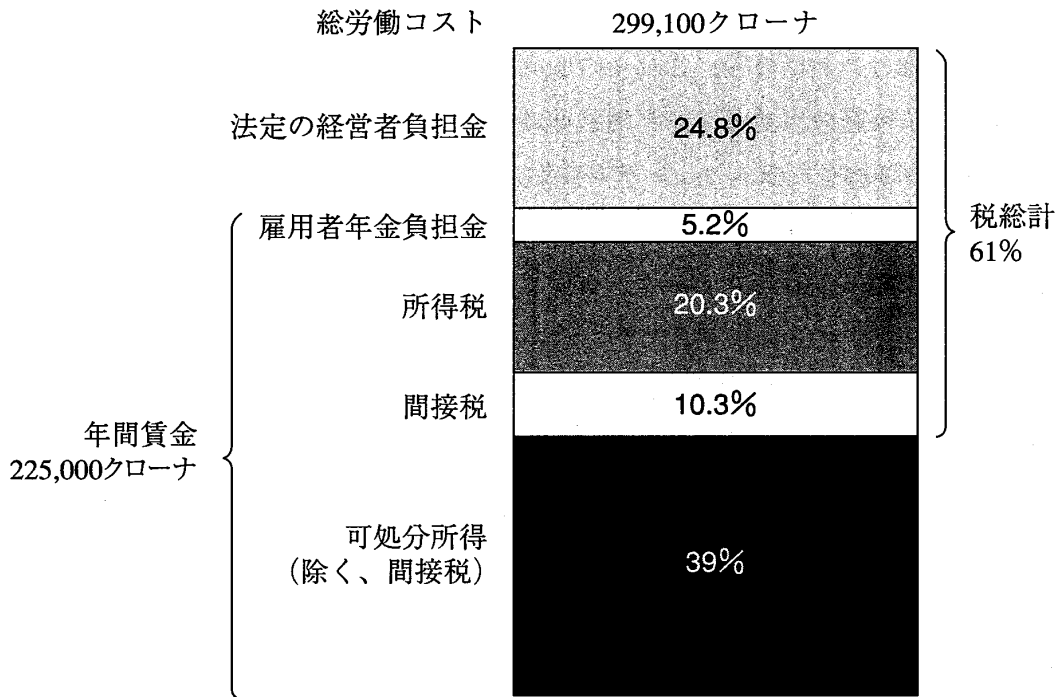
所得の再分配を考える上で、まず問題となるのは、どのようにして財源を確保するかということである。それを本稿に必要な限りで、みておくこととしたい。

（図表19）は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雇用主負担金加わる。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、雇用主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年度の雇用主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。

訓覇氏によると、「スウェーデンが基本的に積み立て方式ではなく賦課方式を選択するのは、再分配政策の効果をねらったことである。すべての人が一種の税金として拠出する賦課方式は、確定給付であり、掛け金建てのように保険料の拠出額に応じて給付額は決まらない。掛け金建てによる給付額は、基金の運用利回りにも影響される。スウェーデンの場合、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、公的保険ならびに協約保険を合わせた保険料は総人件費（年間名目賃金）の40～45%を占める（98年度保険料金は、ブルーカラー系労働者39.9%、俸給者45%）。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。税金、雇用主負担料、自己負担料と名前は異なるものの、一

（注10）『世界の社会福祉①』旬報社、1998年、201ページ。

図表19 労働コストの中味 (2000年)



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

種の税金であることには変わらない」。(注11) 「スウェーデンの保険医療制度は他の北欧諸国と同様に、保険ではなく税金を財源として運営される。経費の75% (1995年) が県コンミュンの財源によって賄われ、その大部分 (74%) が地方所得税からの租税収入によるものである。県コンミュンへの地方所得税は、平均約10%である。さらに、国からの交付金が約10%、患者料金約4%が県コンミュンの財源となる。経費の60%が身体的疾患の短期医療に使われている。」(注12)

同氏によると、スウェーデンの公的保険制度がもたらす再分配効果は、基本的には二つである。「ひとつには、リスクの大小にかかわらず保険料金の拠出を均一にすることにより、リスクの異なるグループ間の所得を再分配する。もうひとつは、給付は一定レベル (「上限」は基本的に基礎額×7.5) の所得喪失を補償するだけであるのに対して、保険料金は上限に関係なく所得全体を基礎にするため、高所得者の拠出額は低所得者に比べて高くなることである。」(注13)

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。スウェーデンでは、社会保険の拠出を雇用主負担とすることが法制化されたのは1973年のことである。(注14)

(注11) 『世界の社会福祉①』旬報社、230ページ。

(注12) 同上書、244ページ。

(注13) 同上書、231ページ。

(注14) 財政面からみた所得の再配分については、藤岡純一『分権型福祉社会 スウェーデンの財政』有斐閣選書、2001年の「第4章 国民の支持—税負担と財政支出の構造」を参照されたし。

## 第2節 所得再分配と性別所得格差

本節では、スウェーデンでは所得の再配分がどのようになされているかをみておきたい。とりわけ「社会的賃金」による所得保障の平等化によって性別所得格差がどのように推移したのかをみておきたい。

アニタ・ニーベリは所得の構造を（図表20）のように分類している。<sup>(注15)</sup> 大きくは「市場（＝要素所得）」と「福祉国家」による所得の再分配である。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、勉学手当、疾病手当、失業手当や年金などが挙げら

図表20 所得構造

市場（＝要素所得）	+ 稼得（賃金、俸給、事業所得） + 利子 + 配当金 + 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 - 養育費立替払いの返済金
	<hr/> = 可処分所得

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

れている。

アニタ・ニーベリ（図表21）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

図表21 女性優位、両性平等及び男性優位の所得タイプ（1994年）

	女 性	男 性	総計に占める 女性の比率
女性優位の所得タイプ			
養育費立て替え払い金	5.8	0.8	87.9
両親手当	14.0	3.6	79.5
住宅手当	13.5	4.5	75.0
奨学金（課税）	2.4	1.4	63.2
その他の手当（課税）	3.7	2.3	61.7
総計	39.4	12.6	75.8
両性平等の所得タイプ			
児童手当	10.0	7.2	58.1
勉学手当（非課税）	7.4	5.9	55.6
社会援助金	5.1	4.5	53.1
疾病手当	9.5	9.3	50.5
年金	96.2	120.3	44.4
利子・配当	16.6	22.6	42.3
キャピタル・ゲイン	24.2	34.9	40.9
失業手当	14.9	22.1	40.3
総計	183.9	226.8	44.8
男性優位の所得タイプ			
賃金・俸給	254.7	386.5	39.7
その他の手当（非課税）	0.7	1.2	36.8
職業訓練補助金	6.4	11.2	36.4
事業所得	4.7	13.0	26.6
総計	266.5	411.9	39.3
負の移転所得			
税金	115.4	184.7	38.5
勉学手当の返済金	1.9	1.5	55.9
養育費立て替え払い返済金	0.3	1.8	14.3
総計	117.8	188.1	38.5
総可処分所得	372.4	463.5	44.6

Source: Statistics Sweden. Adapted from the Income Distribution Study.

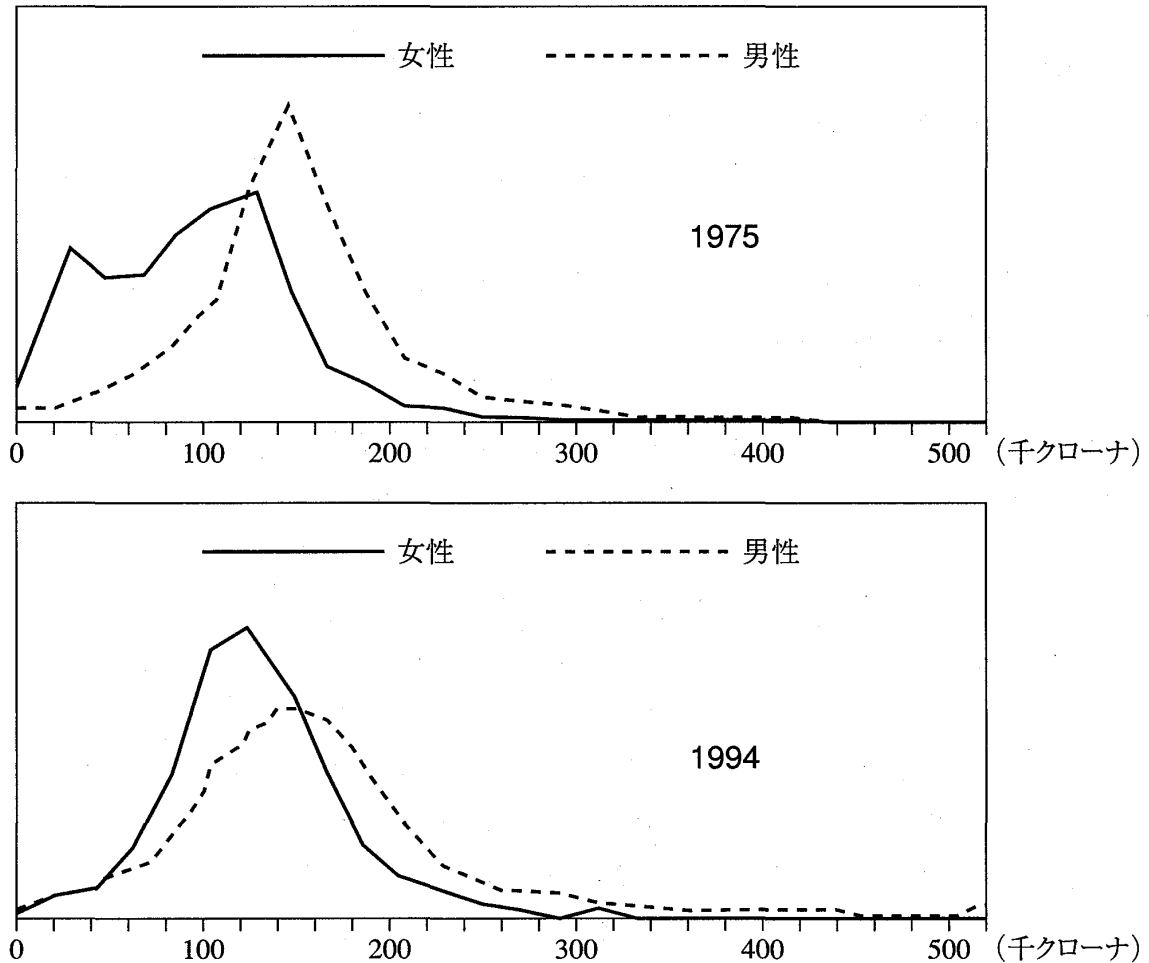
(注) 1. 単位：10億クローナ。

2. Anita Nyberg, *Women, men and incomes*, 1997, p.11. による。



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22)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はいるが、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。

図表22 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。

### 第3章 社会的賃金と生活

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、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」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。」<sup>(注16)</sup>

「社会的賃金」として大きな比重を占めているのが社会保険であるが、スウェーデンの社会保険は公的性格が強く、義務制で公的に運営されるか、あるいは国によって大幅に助成される任意保険であり、一元的組織形態を採用している。したがって、財源では公的負担の割合が比較的高い。任意保険は、唯一失業保険であり、労働組合ごとに組織化され、社会保険局ではなく、労働市場庁の管轄におかれている。普通、医療保険、労働災害保険、失業保険、国民基礎年金、国民付加年金などが、社会保険と呼ばれる。部分年金や両親保険も社会保険とみなされることがしばしばであるが、厳密には社会保険ではない。というのは、給付の背景となる出産などは、個人がそれぞれ選択し、決定する性格をもつからである。

公的保険を補完するものとして、労使の協約による協約保険が重要な役割を果たしている。主な協約保険としては、民間俸給者、民間労働者、国家公務員、地方公務員の協約保険の4つがあり、労働市場の90%を包括している。これらの協約保険は公的保険とほぼ同じ分野にわたり、内容的にもこの4つの保険の間にそれほど差はみられない。国は、課税上の特別考慮をすることによって協約保険を援助してきた。

---

(注16) 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、保険に代わるものとして手当 (bidrag) がある。給付を受けるにあたって、保険料の支払いが要求されない点では、国民基礎年金も厳密に保険ではないといえる。手当には、すべての人に給付される普遍的な手当（例えば、児童手当）と所得ならびにニーズ認定（例えば、住宅手当や生活保護）を必要とする選別的な手当がある。福祉国家スウェーデンでは完全雇用政策や社会保険による所得保障に重点がおかれ、選別的な経済的保障は臨時的な生活困窮者に対する援助として位置づけられてきた。訓覇法子氏は次のように指摘している。

「社会保険は、家族や子どもに対して、また疾病、障害、高齢になった時の経済的安全の保障を目的とする。スウェーデンの社会保険は、世代間ならびに国民グループ間の再配分をはかるところから、『連带的保険』と呼ばれる。個人のレベルでは、さまざまな人生サイクルにおける所得の再配分を意味する。協約保険は、疾病、労働災害、失業などのリスクの異なるグループ間において、所得を再分配する機能を果たす。」<sup>(注17)</sup> スウェーデンを理解するうえで、「連帯賃金」や「連带的保険」など所得の再分配のもつ意味は大きい。

この社会的賃金をG・エスピン＝アンデルセンは「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。」<sup>(注18)</sup> ここでも強調されているのは「連帯」である。

(図表23)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と税・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。また、早川和男氏は「住宅は自立と福祉の基礎」ということで、スウェーデンをモデルとして(図表24)を描いているが、これはスウェーデンの人生サイクルの理解をより立体的に深めるものとして意義がある。以下において、「社会的賃金」の視点から、各ライフ・ステージごとに所得再配分・経済的支援策としての各種手当などの所得と生活についてみていきたい。

## 第1節 子どもの所得と生活

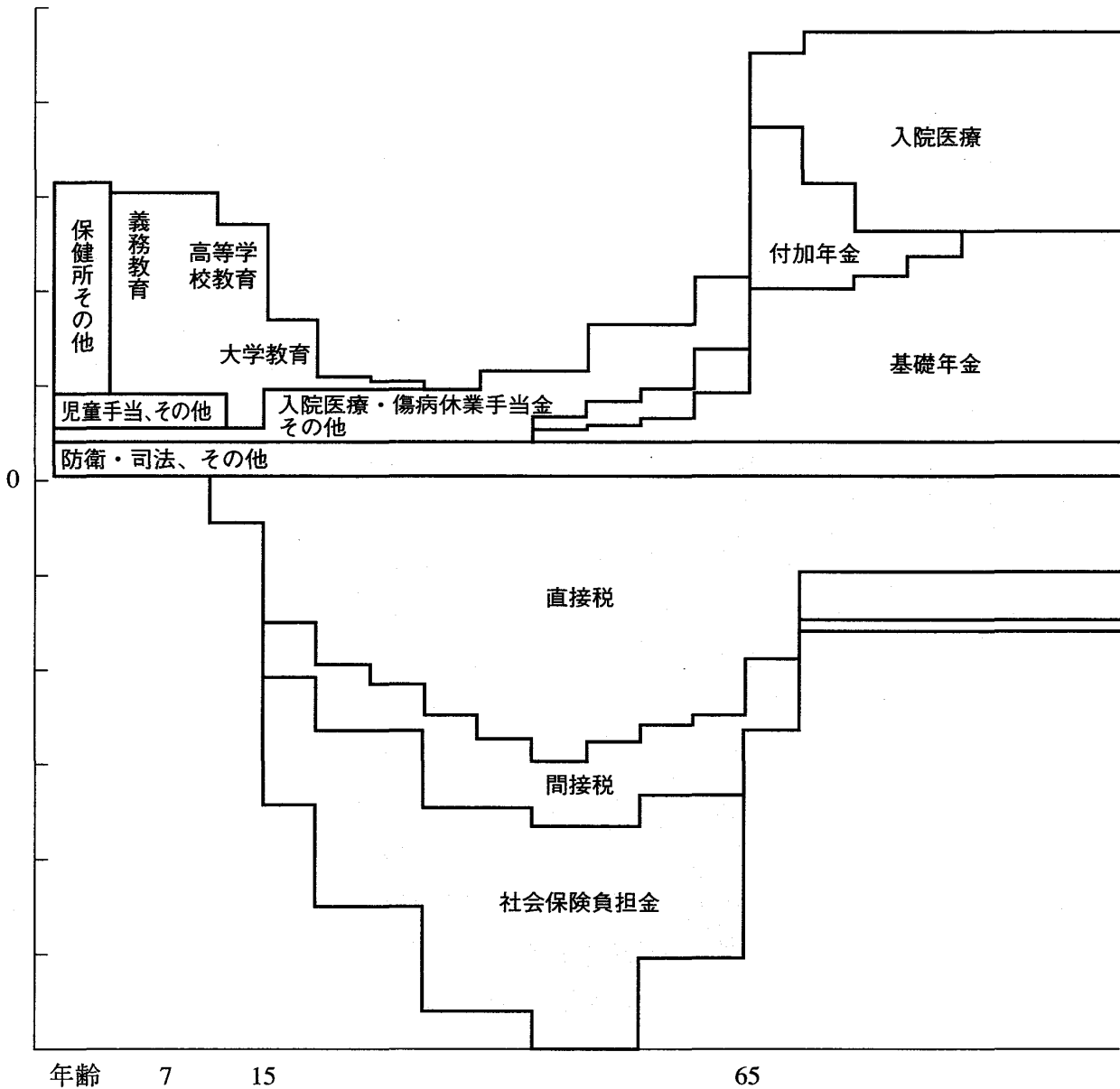
スウェーデン社会の生活をみるうえで最も重要なポイントの一つは、自分一人では生活できない子どもたちの生活が社会的にどう守られているかという点である。一人の人間としての子どもの生活を保障するのは基本的には家族であるが、スウェーデンの場合には、弱い立場にある子

(注17) 『世界の社会保障①』227～228ページ。

(注18) G・エスピン＝アンデルセン『福祉資本主義の三つの世界』ミネルヴァ書房、187ページ。

G. Esping-Andersen, *Ibid.*, p.176.

図表23 人生サイクルにおける公共サービスと税・社会保険

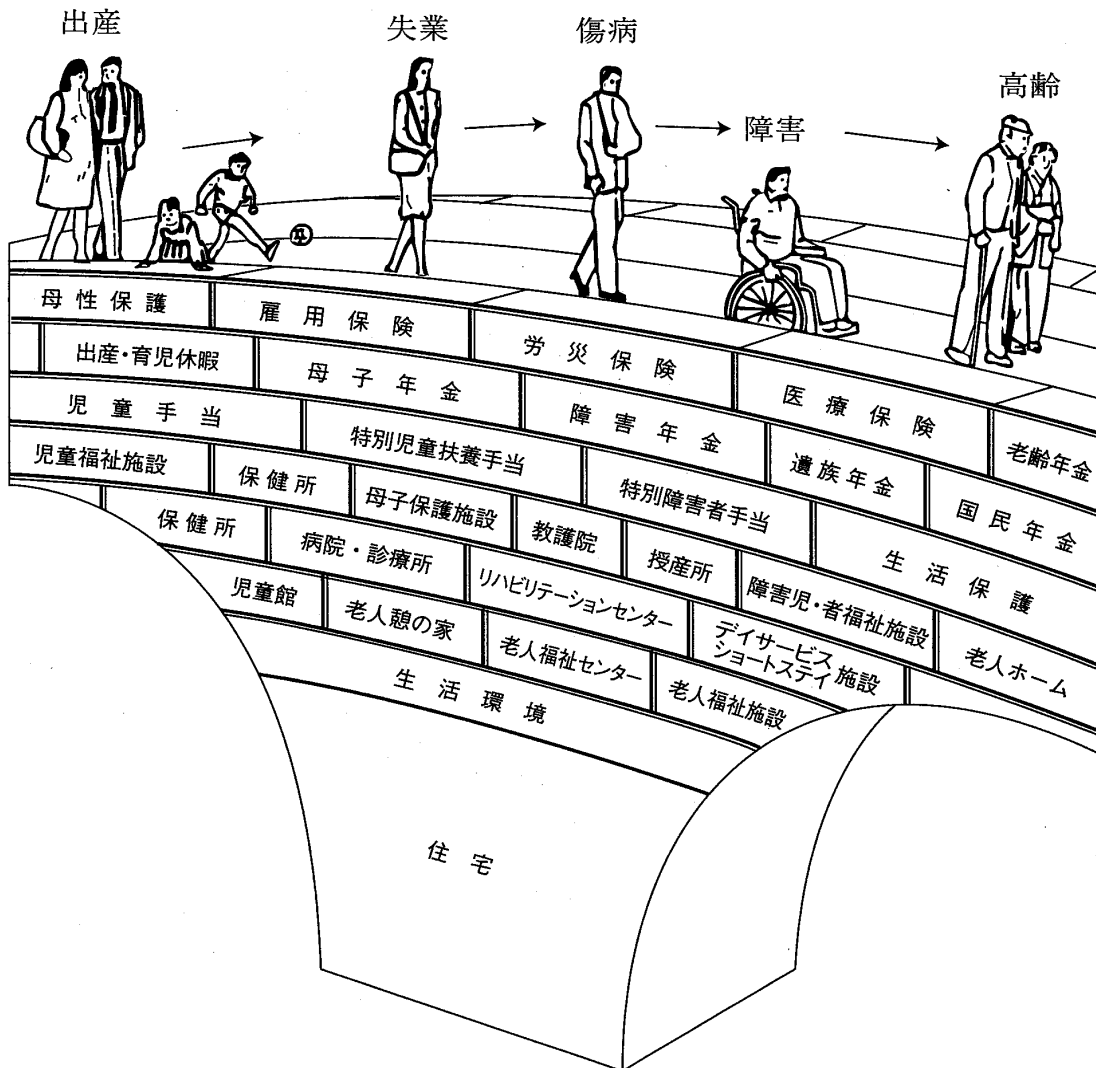


もたちに対する経済支援策が何重にも張り巡らされているのが特徴的である。第1節と第2節ではスウェーデンの子どもたち、主に妊娠・出産してから高校・大学を卒業して自立するまでの間、子どもたちが経済的にどう守られているのか、を少し整理してみることにしたい。

子どもにたいする保障としては、児童手当、養育援助、住宅手当などがある。このなかで普遍的な性格をもつものが児童手当と養育援助であり、選別的なものが住宅手当である。また、所得比例給付の原則をとるのが、両親保険などである。これらの保障は、所得の再分配政策上重要な役割を果たしている。具体的には、次のごとくである。

スウェーデンに居住する被保険者は、満16歳に達すると同時に保険局に登録されることによっ

図表24 住居は福祉の基礎



(注) 早川和男・岡本祥浩『居住福祉の論理』東京大学出版会、1993年、11ページ。

て保険給付を受けることができる。公的保険や協約保険の給付金の算定にあたっては基礎額 (basbelopp) が使用される。基礎額は消費者物価の変動に関連し、毎年政府によって決定される。しかし、基礎額が消費者物価指数にもとづいて完全に算定されたのは1980年までで、さまざまな理由 (クローネの貨幣切り下げや税制改革) により、基礎額の算定調整が行われてきた。「98年現在の基礎額は3万6,400クローネであり、97年のそれと比較すると0.27%高くなっているが、実際の物価上昇率は0.42%であった。今日の基礎額は、工場労働者の平均賃金 (課税前) の約20%に相当する。」<sup>(注19)</sup> この基礎額は国の勉強ローン、養育費、養育費援助金などの算定基礎額にもなっており、社会保障給付を総合化・統合化する役割を果たしている。児童手当金と住宅手当は基礎額

(注19) 『世界の社会福祉①』229ページ。

と関係なく、国会の決議によって決まっている。

(1) 児童手当

児童のいる家庭への社会保障として児童手当があるが、子どもに対しては日本と比べてかなり手厚い保護がなされている。1982年に、第3子以降児童に対する多子加算制が導入され、その後変化しつつ今日に至っている。児童手当の推移は(図表25)のごとくであるが、1990年ごろの様子を訓覇氏は次のように述べている。児童手当には、「3人目はその1.5倍、4人目から2倍と多子増額がある。また、児童家庭には優先的に住宅手当が給付される。ストックホルム市では3人目から保育料が無料だ。」<sup>(注20)</sup>

また、藤岡純一氏は、1992年現在の様子を次のように表現している。「子どものいる家族に対する援助には、主に、保育園などのサービスと児童手当がある。スウェーデンでは、これらは非常に充実している。たとえば、児童手当は、1992年現在、1人目と2人目の子どもにそれぞれ年額1万20クローネ(約23万円)、3人目に対してこの1.5倍の1万5,030クローネ(約35万円)、4人目に対しては2倍の2万40クローネ(約46万円)である。したがって、4人の子どもがいれば、そ

図表25 児童手当の推移

年	その時点の金額	1998年に換算した金額	年	その時点の金額	1998年に換算した金額
1973	1,320	6,747	1986	4,800	7,696
1974	1,500	6,964	1987	5,820	8,950
1975	1,575	6,659	1988	5,820	8,462
1976	1,800	6,913	1989	5,820	7,950
1977	1,950	6,715	1990	6,720	8,319
1978	2,220	6,944	1991	9,000	10,180
1979	2,500	7,306	1992	9,000	9,950
1980	2,850	7,322	1993	9,000	9,505
1981	3,000	6,877	1994	9,000	9,304
1982	3,000	6,332	1995	9,000	9,074
1983	3,300	6,395	1996	7,680	7,706
1984	3,300	5,918	1997	7,680	7,670
1985	4,800	8,020	1998	9,000	9,000

Källor: RFV, Socialförsäkringsstatistik.

(注) 1. 単位: クローナ/年

2. *Metalls statistiks, 1998, p.51.* による。

(注20) 訓覇法子『スウェーデン人はいま幸せか』日本放送出版協会、1991年、138ページ。

の家族は年間児童手当を合計5万5,110クローネ（約127万円）受け取ることになる。」<sup>(注21)</sup> 最近の様子については次のように書いている。「児童手当は、16歳未満および16歳以上で中学校または高等学校に就学している子どものいる家庭に支給される。手当額は1人当たり月額850クローネである。3人以上子どもがいると児童手当が増額される。これを多子加算と呼ぶが、多子加算の額は3人目の子どもに227クローネ、4人目の子どもに680クローネ、5人目以降に850クローネである。多子加算は1990年代の前半には一時廃止されていたが、近年景気回復の中で復活した。」<sup>(注22)</sup>（傍点筆者）

また、高島昌二氏は次のように言っている。「2000年1月現在では、児童手当金は、1人当たり年額9,000SEK、2人目は1万8,000SEK、3人目は多子加算分が付いて2万9,400SEK、4人目は4万5,600SEK、5人目は6万3,600SEKとなっている。」<sup>(注23)</sup> 書き方が少々不正確であるが、例えば、4人の子どもがいると45,600SEKの児童手当が出る。これは日本円にすると約60万円であり、最も高かった1991年頃と比べると為替相場の関係で円換算でみるとその額は半減している。ただし、クローネでみると最高の1991年と1998年の1人あたり児童年金は同額の9,000SEKであり、物価を考慮した実質価値は1人あたり10,180SEKから9,000SEKへと約12%下落している。この児童手当は1人につき定額であり、所得要件はなく、非課税である。

## （2）養育費立て替え手当

スウェーデンには児童手当の他に、成長過程の子どもの経済的損失を避けるための養育費立て替え制度というものがある。これは、片方の親のみが子どもの親権を有する場合、子どもはもうひとりの親から養育費の支払いを受ける権利を法的に有する。両方の親が親権者である場合でも、子どもが日常片方の親とのみ同居するのであれば、同居しない親に養育費の支払いを要求することができるというものである。養育費に関するとりきめは、基本的には、親どうしの任意の契約によって可能である。ただし、「養育費支払いの義務をもつ親が最低続けて5日間（0～24時）子どもと生活をともにする場合は、養育費の部分的控除（1日の養育費の40分の1）が認められる。養育費の大きさは貨幣価値の変化に左右されるため、毎年統計局によって算定される（1,173SEK／月、1996年）」<sup>(注24)</sup>

仮に、「養育費の支払いが行われなかった場合、子どもは養育費の立て替え払いを受ける権利があり、養育費立て替え金は、子どもが18歳に達するまで支払われる」<sup>(注25)</sup> ことになる。この養育費立て替えの申請は、社会保険局に対して行われ、社会保険局は、養育費支払い義務をもつ親に

(注21) 藤岡純一編著『スウェーデンの生活者社会』青木書店、1993年、87ページ。

(注22) 藤岡純一『分権型福祉社会 スウェーデンの財政』有斐閣選書、2001年、120ページ。

(注23) 高島、前掲書、29ページ。

(注24) 『世界の社会福祉①』45ページ。

(注25) 同上書、45ページ。

連絡をとり、事後支払いを要求することになる。養育費支払い義務が法的に確認されていない場合や、子どもの親が婚姻関係になく養育義務が確認されていない場合においても、立て替え金は給付される。養育費立て替え金は、親権者で子どもと同居する親に支払われ、子どもはスウェーデンに居住することを条件として支給される。

### (3) 両親保険

子どもの生活を保障するものとしてきわめて重要な位置を占めているのが両親保険 (Föräldrarförsäkring) である。現在の両親保険は、大きく三つに分かれている。①妊娠手当、②両親手当、③一時介護両親手当の三つである。具体的には、次のようになっている。

#### ①妊娠手当

妊娠のため労働環境法にもとづき就労が禁止される、あるいは従事する業務が重労働である場合は、配置転換により軽い業務を要求する権利が妊婦に与えられている。しかし、雇用主が配置転換に対応できない場合や妊娠のために最低4分の1の労働能力が低下した場合は、妊娠手当 (havandeskapspenning) の給付を受けることができる。妊娠手当の支給期間は98年現在最高50日で、出産予定日の60日前から給付を受けることができる。最後の10日間は、両親手当 (foräldrapenning) の給付を受けることができる。妊娠手当や次に述べる両親手当の給付額は、傷病手当対象所得 (SGI) にもとづいて算定された傷病手当と同じであり、SGIの80%が給付される。もし、職場にパートタイム就労が可能な仕事があれば、4分の3、2分の1、4分の1の部分支給を受けることもできる。

#### ②両親手当

両親手当は1人の子どもにつき450日間支給される。360日間は、傷病手当対象所得の80%が、残りの90日間はすべての人に1日60クローネが保証額 (grantibelopp) として均一支給される。両方の親が親権を分ける場合は、それぞれの親が2分の1の両親休暇権利を有する。それぞれ30日間の「父親月」、「母親月」(95年導入)を除いて、お互いに譲渡しあうことが可能である。子どもが8歳に達するまで、あるいは8歳に達して基礎学校の1年生を修了するまでに、さまざまな形態 (全額、4分の3、2分の1、4分の1支給) を自由に組み合わせて、給付を受けることができる。「両親手当の父親への支給率は年々増加してきており、96年の統計では約3分の1が父親によって利用されている」。<sup>(注26)</sup> 両親手当は養子縁組した家族にも適用される。

#### ③一時介護両親手当

12歳 (場合によっては16歳) 以下の子ども、もしくは子どもの日常の介護者が病気になったりして、一時的な介護が必要な時に、一時介護両親手当 (tillfalling föräldrapenning) が親 (実親、養親、継親、里親) に対して給付される。手当は両親手当と同様傷病手当対象所得の80%で、給付

(注26)『世界の社会福祉①』254ページ。



期間は1人の子どもにつき年間最高120日である。ただし、子どもの日常の介護者が病気になった場合の一時介護であれば、年間60日となる。

#### （4）住宅手当

スウェーデンにおいて、子どもを育てるうえでの経済的支援策として、もう一つ大きな意味をもっているのが住宅手当（housing allowance）である。子ども2人の有子世帯の住宅手当の推移は（図表26）のごとくである。この住宅手当には2つのシステムがある。1つは年金者を対象としたBK（Kommunal Bostad Tillagg）であり、もう1つが子どものいる低所得者層などを対象としたBB（Bostads bidrag）である。

外山義氏によると、「1992年時点で全有子世帯の28%がこのBBの給付を受けていた」。<sup>(注27)</sup> この住宅手当は、月収、家賃および子どもの数によって算定され、1993年の補助額は（図表27）のごとくである。例えば、子どもが生まれて世帯規模が大きくなり、一室大きめの住宅へと移り住みたくなった場合、子どもの数の増加に応じた住宅手当の増額によって、一室大きい住宅に移ることが可能になる。この住宅手当の仕組みによって望ましい居住水準へと誘導していくことになる。

図表26 住宅手当の推移

年	その時点の金額	1998年に 換算した金額	年	その時点の金額	1998年に 換算した金額
1970	2,280	14,173	1985	16,200	27,068
1971	2,280	13,168	1986	17,160	27,512
1972	3,735	20,369	1987	18,600	28,602
1973	4,220	21,571	1988	21,420	31,143
1974	5,160	23,955	1989	23,400	31,963
1975	5,160	21,815	1990	23,400	28,969
1976	5,160	19,816	1991	30,900	34,950
1977	6,360	21,902	1992	32,400	35,818
1978	6,900	21,583	1993	34,644	36,589
1979	8,040	23,495	1994	36,600	37,838
1980	9,480	24,356	1995	38,400	38,717
1981	10,920	25,031	1996	38,100	38,230
1982	12,480	26,343	1997	38,100	38,048
1983	14,400	27,906	1998	38,100	38,100
1984	15,720	28,192			

Kommentar: Tabellen visar utvecklingen av maxbeloppet för en 2-barnsfamilj.

- (注) 1. 単位：クローナ／年  
2. *Metalls statistiks*, 1998, p.52. による。

(注27) 『スウェーデンハンドブック』早大出版、1997年、276ページ。

図表27 住宅手当最高額

	住宅手当 最高額	最高住面積	限界所得 (クローネ)	
			単身世帯	婚姻/事実婚
有子世帯/子ども数	(クローネ)	(平方m)		
1	2,500	80	117,000	58,500/1人
2	3,175	100	117,000	58,500/1人
3	3,900	120	117,000	58,500/1人
4	4,200	140	117,000	58,500/1人
> 5	4,500	160	117,000	58,500/1人
無子世帯18~28歳	1,100	60	41,000	58,000

(出所) Riksförsäkringsverket (1997), *Socialförsäkringstakta 1997*, p.87.

(注) 『世界の社会福祉①』旬報社、1998年、261ページによる。

「80年代になり、とくに1980年代末にかけて、この家賃補助給付対象者は減少していたが、1991年を境に再び増加し始めている。その理由は、税制改革や近年の失業者の増加などにあると思われる」。(注28)

訓覇氏によると、「96年の住宅政策委員会は、有子家庭や青少年さらに年金受給者に対する住宅手当 (bostadsbidrag) は、家庭経済資源の弱いグループにより住宅スタンダードを保障する重要な手段だという再確認」(注29) したという。「住宅手当は、課税制度が考慮できない住居費などの生計負担を軽くし、児童手当や養育費援助をさらに補足する所得認定を基礎にした手当で、生活保護受給の予防的役割を果たす。」ものである。したがって、「住宅手当の給付を受ける世帯は生活保護基準以下の所得水準世帯が多」く、「長期的疾病や失業」(注30) 者のための補足的な手当ともなっているという。

この「有子家庭と子どものいない青少年に対する住宅手当は課税対象にはならず、年間所得の推定にもとづいて算定された予備手当が毎月支給され、差額は課税所得の決定後調整される。手当の大きさは、所得、家賃/住居費、世帯の大きさに関連し、手当の内容は家賃/住居費への援助と子どもへの援助の2種類によって構成される。98年現在、子ども (18歳以下) が1人であれば月額600クローネ、2人であれば900クローネ、3人以上であれば1,200クローネが支給される。また、住居面積は、世帯人数によって最高基準が設けられており、住居費への手当は世帯人数、家賃/住居費、世帯所得を総合して算定される。有子世帯のカップルのそれぞれの所得が年間5万8,500クローネを超える場合は、住宅手当支給額は減らされる」。(注31) 1997年の住宅手当の最高額

(注28) 『スウェーデンハンドブック』早大出版、1997年、277ページ。

(注29) 『世界の社会福祉①』260ページ。

(注30) 同上書、260ページ。

(注31) 同上書、260~261ページ。

は（図表27）のごとくである。例えば、有子世帯で子どもが2人いる場合には、 $3,175 \times 12 = 38,100$  クローナ（SEK）となる。ただし、ミーンズテストがあるということで、国民の評判はあまり良くないようである。

この住宅手当について伊田広行氏は次のように指摘している。「住宅手当は、子どものいる家族や子どものいない若いカップル（18-28歳）に支給される。年収と住居の上制限があるが、子ども1人がいるときの住居の広さ制限が80m<sup>2</sup>なのでゆるやかといえる。子ども1人がいるとき住宅手当の上限は2,500クローナである。シングルペアレントで子どもがいるとき、住宅手当は住宅費の41%、両親がいるときの子持ち家庭は同28%、若い子なしカップルで同22%というように、支給額が変化する。<sup>(注32)</sup> このように住宅手当は、次に述べる青年層の生活支援策としても機能しているのである。

#### （5）保育・教育の低負担化・無料化

1997年の就学前の児童の保育料金は（図表28）のようになっている。世帯所得が高くなるに応じて増額され、子どもが増えるに従って一人当たり保育料が減額される仕組みになっている。この料金は高額所得者を除き児童手当で全額支払えるレベルになっている。

教育費については、高島氏が最近の状況について次のように述べている。「義務教育費は授業料、教科書代、ノート代、教材費、給食費などすべて無料であるが、教材費や給食費を自己負担する場合が増えてきた。大学教育は授業料は無料であるが、その他は自弁である。また、奨学金制度が

図表28 就学前児童保育料金  
（月額クローネ、子ども1人あたり、1～5歳）

世帯所得 (Kr/月)	子ども1人あたりの料金と保育を受ける子ども数					
	1人	2人	3人	4人	5人	6人
0～8,999	450	303	225	180	148	126
9,000～11,999	900	607	450	360	297	252
12,000～13,999	1,200	810	600	480	396	336
14,000～16,999	1,400	945	700	560	462	392
17,000～19,999	1,600	1,080	800	640	528	448
20,000～22,999	1,800	1,215	900	720	594	504
23,000～25,999	2,000	1,350	1,000	800	660	560
26,000～29,999	2,200	1,485	1,100	880	726	616
30,000～	2,400	1,620	1,200	960	792	672

（出所）Stockholms stad, 1997.

（注）『世界の社会福祉①』旬報社、1998年、39ページによる。

（注32）伊田広行「スウェーデンの男女平等—その歴史、制度、課題（1）」（『大阪経大論集、第50巻 第1号』1999年7月、471ページ）。

整っているので、支給ないし貸与の教育ローンによって十分学費をカバーすることができる。』<sup>(注33)</sup>

この教育費の無料化・低負担化については、われわれのインタビューからも、多くのスウェーデン人はこれを誇りとしているのではないかと感じたが、訓覇氏はこの点について次のようにいっている。「人生のどの段階においても、希望する教育を誰でも受けることができるということは、自己実現において重要な意味をもつ。教育を受ける期間の生計保障あるいは援助として支給されるのが、さまざまな勉強手当や勉強ローンである。また、家庭の経済力の弱いグループに対する援助は、再分配政策の重要な一部である。』<sup>(注34)</sup> 具体的な内容は、次のごとくである。

「20歳以下で、高等学校や、コンミュンの成人教育、国民高等学校などに通う場合には、勉強援助 (studiehjälp) を受けることができる。勉強援助は、勉強手当 (studiebidrag) と寄宿加給 (inackorderingstillägg) によって構成される (勉強手当750クローネ/月、寄宿加給1,190~2,350クローネ/月、98年)。さらに、低所得家庭であれば特別加給手当が支給される。大学生や高等学校教育を受ける20歳以上の成人には、勉強手当と勉強ローン (stidielån) によつて成り立つ勉強資金 (studiemedel) の援助を受けることができる。勉強ローンの算定には基礎額による物価スライド方式が適用される (98年現在、勉強手当は月額1,973クローネであり、勉強ローンは5,125クローネである)。勉強手当は前払いの形式をとり、義務教育ならびに高等学校教育に対しては合計6学期 (3年)、また大学教育に対しては合計12学期 (6年) 以上は支給されない。勉強ローンに関しては、原則として教育を終了した1年後から、毎年課税対象所得の4%を返済することになる。返済日から付く利子の大きさは毎年政府によって決められ、98年のそれは5.4%である。死亡した場合や65歳になると、ローンは無効にされる。』<sup>(注35)</sup> 大学生の生活については次節で触れたい。

## 第2節 青年の所得と生活

スウェーデンでは、今では専業主婦という概念がなく、すべての男女が働くのが常識となっており、子ども、失業者と年金生活者以外はほとんど全員働いている。税金もすべて「個人単位」で課され、日本のように「世帯」という概念がない。また、賃金は欧米一般がそうであるように job wage (職務給・職種給) のため、若いから賃金が特別に安いということはない。ただし、先に触れたごとく、高齢長勤続者ほど少しずつ賃金が高くなっている企業が多い。

スウェーデンの場合には、結婚やサンボなどでパートナーとの共同生活 (同棲) を営む場合、家賃をはじめ生活費は安い上に、ワリカンのため半額ですむ。このことを前提として、われわれがインタビューした男女 (パートナー、いずれ結婚する予定というカップル。別々にインタビューに応じてくれた。) の事例を簡単に紹介しつつ、両国の若者の生活の違いについて考えてみたい。二人は共に大卒・30才前後のホワイトカラー労働者である。

(注33) 高島昌二『スウェーデンの社会福祉』ミネルヴァ書房、154ページ。

(注34) 『世界の社会福祉①』264~265ページ。

(注35) 同上書、265ページ。

二人は、ヨーテボリの街の中心部、アベニューのごく近くにアパートを借りて住んでいる。家賃は7,000SEK、約91,000円と、ヨーテボリには大変高い。ただし、ワリカンなので1人3,500SEK、約45,500円である。広さは90㎡弱あるとのことだ。二人で住むには充分過ぎるほどである。郊外だと、立派な一軒屋が充分借りられる値段である。

賃金はA女さんが26,500SEKで、B男さんが約21,000SEKである。合計すると、47,500SEKで日本円に直すと約617,500円である。これはスウェーデンでは、かなりの高給取りとみてよい。ちなみに、ブルーカラーの多いナショナルセンターLOの平均賃金は、男子19,400SEK、女子16,300SEKである。ホワイトカラーや技術者の多くなるTCOの場合には、男子24,800SEK、女子18,900SEKである。そして大卒者が中心となっているナショナルセンターのSACOの場合は、男子31,100SEK、女子23,800SEKである。勤めて3～4年もすると、ほとんどの若者は働いている職種の平均とそれほど変わらない賃金をもらうので、30才前後の二人の賃金総額が47,500SEKというのはSACOの組合員の場合には特別に高いとは言えない。TCOの平均賃金をもらっている男女が共同生活をすると仮定すると、賃金総額は43,700SEKで日本円にして約568,100円となる。LOの平均賃金で若い男女が共同生活をしているとして、その収入は35,700SEK、日本円にして約464,100円となる。また、LO組合員で平均賃金をもらっている女子が一人で生活している場合、賃金は16,300SEKであるが、直接税を除いた手取り賃金は11,410SEK、日本円で約148,330円となる。この水準は、後にみるヨーテボリ大学の留学生のモデル賃金の約1.4倍である。よく知られているように、税金は高く、個人の所得が22,000SEK以下の場合には地方所得税が約30%のみだが、それを越えると国所得税の20%が加わる。さらに、それに日本でいう消費税・MOMS 25%（ただし、食料費などの日常生活品は12%）が加わることになる。しかし、先に述べたように、物価は非常に安い。ちなみに、われわれが日常的に消費した生活必需品の価格は、例えば、第4章のごとくであった。

普通に生活している限りは、日本の半分以下と考えてもらってよい。その意味では、消費税が物価を高くするという日本人の常識は誤りである。ヒアリングをした多くの人が1人2,000SEK、つまり約26,000円以下の食費で生活していた。ただし、この二人の場合には、映画、オペラや音楽が好きで教養・娯楽費に結構使っている。子持ちの家庭は外食はほとんどしないようである。この二人は時々外食をしている。ちなみに彼女のほうは日本食が好きだとのことである。一般市民の生活スタイルは、衣食住は完備しているが、食生活を含め概ね質素である。

大学生の経済生活は必ずしも豊かではない。しかも、少し悪化している。学費はすべて無料で、その上、全員に奨学金が貸与されるが、その奨学金の貸与月数が10ヵ月から9ヵ月に減らされてきている。その分、今まで2ヵ月でよかったside jobの期間が3ヵ月になった。大学生は、勉強するのが本業であるが、スウェーデンの場合には夏のバカンス期間に、労働者が休んでいる間、その代わりにsummer job=side jobで生活費を稼ぐようなシステムになっている。高校を卒業したら、経済的にも親に一切世話にならないのが一般化しているスウェーデンにあっては、大学生にとっ

て良いアルバイトを見つけられるかどうかは、死活問題となっている。スウェーデンの大学生は勉強と勤労で一年中、結構忙しい。いわゆる長い夏休みはない。side jobで職業を経験するという意味もあるようである。日本の学生も1年中アルバイトで忙しい毎日だが、その中味は相当異なっていると言ってよいだろう。

スウェーデンの大学生は良く勉強するが、大学生活を続けられるかどうかという点からも、あまり単位は落とせないシステムになっている。1 Semester (半期) に、20ポイントのうち15ポイント以上取らないと奨学金を打ち切られるからである。スウェーデンでも、「特に医学部や日本でいう理工学部などは単位を取るのが難しく、大変だ。」(インタビューによる)とのことであつた。

ちなみにヨーテボリ大学が留学生向けに出している資料によると、その生活費は8,000~9,000SEKである。仮に、月に8,000SEKとして日本円で約10万円である。その内訳は、家具付き学生用ルームで2,500~3,000SEK、家具の付いていない民間アパート(2部屋)で4,000~6,000SEK、これに2人で住むとして1人当たり2,000~3,000SEKである。この資料によると、どういう訳か食事・娯楽・音楽などの費用が5,000~6,000SEKと非常に高くなっている。交通費は1カ月390SEKである。インタビューの際に、この数字を相手に見せたら全員が、「こんなにはかからないのでは」と言っていた。ちなみにスウェーデンの学生の奨学金は、1999年で7,098SEKであつた。

また、学生の不満・不安は奨学金を長い間に渡って返さなくてはならない点である。今、奨学金の金利は5%である。しかも、返却期間が短くなるようで、学生は心配していた。多くのスウェーデン人にとって、国民全体への教育機会の平等な提供は大きな誇りとなっていることが、インタビューからも伺えるが、その誇るべき教育システムも1990年以降のバブル経済の崩壊とEU加盟によって、悪化しつつあることは否定できないように思われる。

スウェーデンというと、日本では高齢者やハンディキャップをもった人々への社会福祉が主として注目されるが、スウェーデンに住んでいると、若者がいかに安心して勉学に励める教育環境を作るのか、若い男女が共同生活をいかに安定的に送れる生活環境を築くのかは、人間的な社会を築く上での基本ではないかと思えてくる。子どもたちや若者がしっかりと教育を受け、青年・中高年男女がしっかりと社会を支える。それがあって初めて、乳幼児や高齢者・ハンディキャップをもった人々の生活が支えられるのである。あまりにも当たり前すぎることであるが、この当たりのことができる国とできない国の差は国民生活の安定にとって決定的であろう。

### 第3節 病人の所得と生活

日本では、例えば、父親が病気で倒れたりすると、途端に家族は生活不安に襲われる。それでは、スウェーデンの場合には、病気に罹った場合にはどうなるのだろうか。

子どもを生む場合には、妊婦の妊娠中の定期検診や健康管理は、助産婦と婦人科医が中心にな

る母親センターが行なっている。また、就学前の定期検診、予防接種、障害の早期発見などの健康管理や子育て相談を行なうのは小児保健センターである。これらのサービスは無料で提供される。また、20歳以下の児童の治療及び入院も無料である。歯科サービスに関しても、20歳以下であれば無料で受けられる。1999年に予備調査にスウェーデン行ったときに、飛行機とホテルで偶然一緒になった、広島大学医学部の先生によると「スウェーデンは予防医学が発達しており、治療費が無料の子ども時代に歯の治療を徹底してやっている。この方が効率的だ。」とのことであった。この先生は以前にも、1年半ほどヨーテボリ大学の医学部に留学経験のある研究者である。日本のように、その場しのぎの対処療法で医学がお金儲けの道具にされているのとは質的違いを感じた。

医療保険（Sjukförsäkring）は国民保険法に規定され、傷病手当と医療費給付が疾病時の重要な所得保障をなしている。1974年には、支給レベルが所得喪失の90%に引き上げられると同時に課税対象となり、さらに、協約年金からの給付が加わることによって、91年までは実際の給付レベルは100%であり、非常に寛大な保障であった。

90年代初め社会保険の支出を抑制するためと、また「モラル・ハザード」（道徳的危険）を予防するということで、傷病手当支給レベルの引き下げ（91年）と傷病賃金の導入（92年）が行われた。一般の雇用者であれば、最初14日間に対して雇用主から傷病賃金（sjuklön）が直接支給される。最初の1日間は待機日であるため支払いはないが、12ヵ月間に待機期間は最高10日と制限されている。傷病賃金は、傷病手当とともに、給付レベルは98年現在80%であり、労働能力の低下により、全額、4分の3、2分の1、4分の1の給付が受けられる。自営業者や失業者には、最初から傷病手当が社会保険局から給付される。雇用者の場合には、傷病休暇期間が14日を過ぎると、雇用主から傷病休暇届が社会保険局に出され、新たな認定がされて15日目から社会保険局による傷病手当の支給を受けることになる。医療費の負担については、訓覇氏の説明によると、次のようになっている。

「医療保険によって、実際の費用より極めて安い料金で医師や他の医療職員のサービスやケアを利用することができる。実際に少なくとも1日2,000クローネかかる病院の入院費の患者負担はわずか80クローネ（最高）で、残りは公費によって補助される。・・・

他の医療サービスに関する患者の負担料金はそれぞれ県コンミューンによって決定されるが、医師の診察料金は1回60～140クローネ、理学療法士などの医師以外の医療職員の治療料金は1回50～120クローネである。患者の負担料金が年間合計して900クローネを超えると、それ以上払う必要はない。処方にもとづく医薬品は400クローネまでは完全に患者負担であるが、それ以上は大幅に公費助成が行われ、3,800クローネ以上はまったく払う必要がない。高負担保護は医薬品にも適用され、年間合計して1,300クローネを超えれば無料カードが支給され、最初の購入日から計算して1年間は無料となる。1家族に2人以上18歳以下の子どもがいる場合は、高負担保護は子ども

も一人ひとりの額ではなく、合計額に対して適用される」。(注36) 訓覇氏によると、「医療ニーズの高いグループや有子家庭への特別援助が二重に行われるのは、所得の大きさに関係なく、すべてのひとにとって医療費が均一であるため、所得力を調整するためである。」(注37) という。

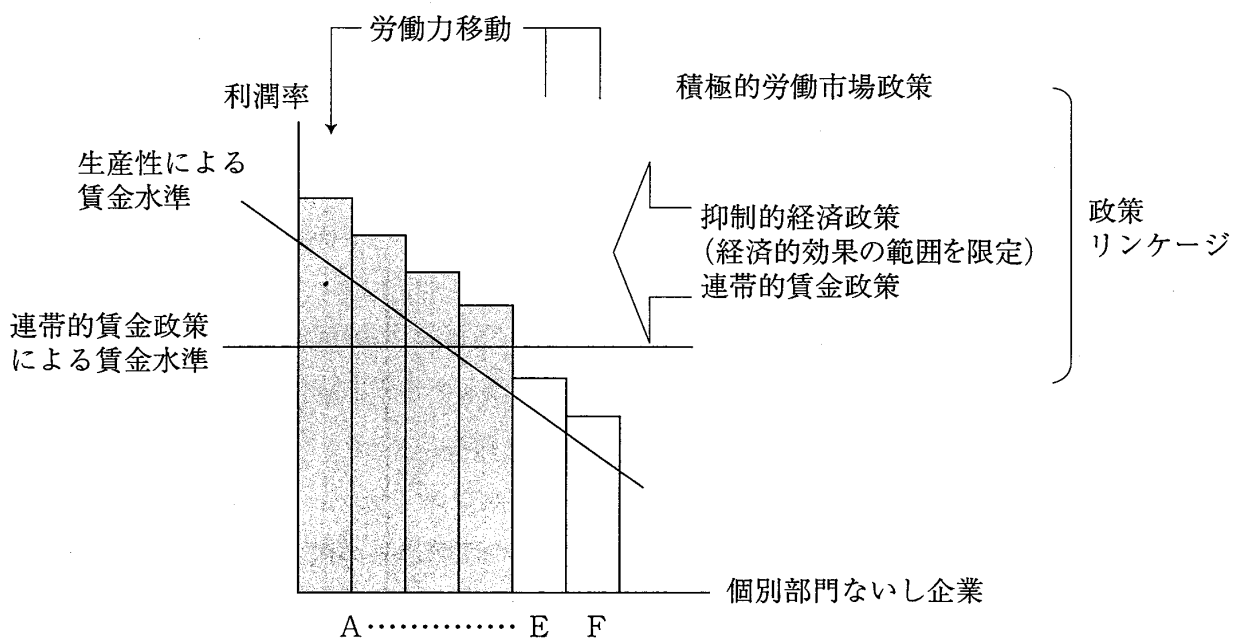
#### 第4節 失業者の所得と生活

##### (1) 積極的労働市場政策

連帯賃金制とともに積極的労働市場政策はスウェーデン福祉国家の重要な柱である。第二次大戦後、スウェーデンが経済的、社会的な政治目標として真剣に取り組んできたのが、国民間の所得格差の縮小と貧困の解消を内容とする、完全雇用政策を含む経済的安全・平等であった。戦後、深刻なインフレ問題に直面し、低いインフレ水準の下でいかに高い雇用水準をはかるかが課題とされた。この問題を解決するために登場したのが労働市場の規制と、積極的労働市場政策であった。積極的労働市場政策は、50年代にLOの経済学者イオスタ・レーン (Gosta Rehn)、ルドルフ・メイドナー (Rudolf Meidner) によって提案されたことから、レーン・メイドナー・モデルと呼ばれている (図表29)。物価の安定と完全雇用の維持が、モデルの目的とするところであった。

具体的には、連帯賃金政策 (同一労働同一賃金の原則) の適用を通して、産業間の生産性格差

図表29 レーン=メイドナー・モデルの基本的な考え方



(出所) A. Hedborg/R. Meidner, Folkhemsmodellen, Raben & Sjögren, 1984. を参考にして作成。

(注) 宮本太郎「労使関係と労働市場」(『スウェーデンの経済』早大出版、1994年、34ページ) による。

(注36) 『世界の社会福祉①』247ページ。

(注37) 同上書、247～248ページ。



による賃金格差を是正し、公正な所得分配をはかるとともに、生産性の低い産業部門を整理して社会全体の生産性を高めることであった。連帯賃金政策によって発生する失業を予防するためにとられたのが、労働力移動を可能にする労働力流動化政策であった。積極的労働市場政策は、単なる失業手当の支給ではなく、就労を目的として提供される教育や職業訓練などの積極的手段により、市場としての機能を高めることを目的とする。マクロ的な総需要管理政策に加えて、労働市場の各分野におこる需給の質的不適合を調整するという、労働市場におけるミクロ的対応であった。<sup>(注38)</sup> また、労働力流動化政策は産業構造の積極的転換をはかり、経済成長と効率を可能にしてきた。経済発展は福祉国家の前提として位置づけられ、60年代の経済の安定成長が福祉国家拡大を可能にしてきた最大の理由とされている。

個人を単位とするスウェーデン社会にあって失業防止と就労権の保障は、言うまでもなく、最優先課題とならざるをえない。それを推し進めたのがスウェーデン労働組合運動の強力な影響であった。1974年に制定された雇用保護法によって、一度雇用されると単なる不況などの理由では解雇できなくなり、労働者の雇用保障がさらに強化された。また、共同決定法は労働組合が各職場において、賃金・労働条件以外にも経営や労働環境の改善などについても決定に参加することを保障した。

G・エスピン・アンデルセンは次のように述べている。「スウェーデンでは、イエスタ・レーンとルドルフ・メイドナーが構想し、労働組合が推進した積極的労働市場政策が所得政策に代わって完全雇用を実現するための手段となった。この手段の素晴らしさは、その単純さにあった。収益性を問わない一律の賃金圧力と、衰退産業で余剰となる労働力を吸収し、再訓練し、移動させる、手厚い積極的労働市場政策が組み合わされた。同時にこの政策は、成長産業に対しては、高い利潤と、質の高い労働力を潤沢に供給するように計画されていた。最後に、不可避な賃金上昇圧力は（反景気循環的な）抑制的財政運営によって抑制されることが想定されていた。」<sup>(注39)</sup>

訓覇氏は次のように書いている。一般の労働者のみならず、「就労能力の弱い障害者などに対して、社会保険給付による所得保障よりも、積極的な労働市場政策による就労保障を重視してきた背景には、労働による人間発達・自己実現の機会と生活の自立をすべての人に保障するという考え方がある。また、すべての人が対等な価値をもつ民主主義社会において、すべての人の積極的な社会参加を実現するうえでも重要な政治課題であったといえる。さらに、社会保険の給付が家族ではなく個人の就労所得を基礎にするという点からも、就労権の保障は社会的市民権の保障にとっても重要な前提をなす。たとえば、母子家庭の母親に対して適切な職の紹介や職業教育と並んで、保育所優先や住宅手当などの援助がなければ、就労所得による生計や子どもの養育は不可能となる。」<sup>(注40)</sup>

(注38) この点について詳しくは、『スウェーデンの職業教育・訓練制度』日本労働研究機構、1997年を参照されたし。

(注39) 『世界の社会福祉①』179ページ。

(注40) 同上書、234～235ページ。

しかも、「社会経済的な観点からみれば、完全雇用政策によってできる限り多くの人に雇用を保障することはまた、租税収入による福祉国家の財源確保を意味する。社会保険の給付を受ける人が増加することは、国の租税収入を減らし、支出を増加させることにつながる。完全雇用政策は、したがって福祉国家を維持するうえで非常に重要な位置を占めてきた。」<sup>(注41)</sup> のである。

(2) 失業保険

積極的労働市場政策を補う受動的な労働市場政策として、失業者のための所得保障を行うのが失業保険 (Arbetslöshetsförsäkring) である。スウェーデンの失業保険は義務制ではなく任意制をとっており、歴史的に労働組合と密接な関係をもつ失業保険協会 (共済組織) によって運営・管理されてきた。失業保険への加入は、労働組合への加入と同時にされるのが普通であるが、非組合員でも失業保険のみに加入することは可能である。

失業保険への組織率は、95年で就労人口の約9割である。失業保険の財源は、国が大幅に助成するために、組合員の支払う保険料はごくわずかなものでしかない。(図表30) にみられるごとく、1996年度の国の補助金は支給総額の97%にのぼっている。98年現在、全国に41の失業保険協会 (基本的に産業別) が存在し、その共同組織として失業保険協会連絡協議会 (Arbetslöshetskassornas Samorganisation) がある。行政的には、労働市場庁の監督のもとにおかれている。

失業保険は、基礎保険と任意所得比例保険によって構成されている。基礎保険が適用される基

図表30 失業手当受給者数、支給総額、国の補助金 (百万クローネ)

年	受給者総数	支給日数			支給額	国の補助金	支給額に対する 国の補助金
		合計	会員平均	受給者平均			
	千人	千日			mkr	mkr	%
1987	340	24,261	7	71	7,455	7,077	95
1988	318	20,298	6	64	6,713	6,313	94
1989	274	16,588	5	60	5,982	5,534	93
1990	262	16,306	5	62	6,556	6,053	92
1991	360	26,916	7.5	75	11,986	11,437	95
1992	564	50,340	13.6	89	24,071	22,880	96
1993	770	76,987	20.4	100	36,631	35,404	97
1994	857	79,163	21.0	92	36,286	36,286	100
1995	824	78,189	20.7	95	36,068	34,849	97
1996	817	76,906	20.3	94	35,200	33,976	97

(出所) Riksförsäkringsverket (1997), *Socialförsäkringsfakta*, p.76.

(注) 『世界の社会福祉①』旬報社、1998年、239ページによる。

(注41) 『世界の社会福祉①』235ページ。

本的条件は、①公的職業紹介所に失業者ならびに求職者として登録していること、②適切と思われる職があれば就職を希望することも可能であること、③1日最低3時間、週に平均17時間の労働が可能であること、の3つである。基礎保険による失業手当の給付条件としては、20歳に達しており、一定の就労条件か学生条件を満たすことが必要である。失業手当は、最高240クローネ/日（フルタイム）で均一給付を内容とする。

任意所得比例保険の給付を受けるには、各失業保険協会の失業保険に最低12ヵ月加入していることや、就労条件を加入期間において満たしていることが必要である。給付条件は、加入に先立つ5週間の間に少なくとも4週間（中断なしに）、週最低17時間の就労経験があり、加入時点でも引き続き就労が可能なことである。任意保険による失業手当は、所得喪失（当人の定期給与）の80%、最高580クローネ/日である。

最近、日本の労働者は絶えず雇用・生活に不安に脅かされているが、スウェーデンの企業閉鎖・縮小や人員整理の場合は、次のようにセフティネットが張り巡らされている。企業の閉鎖や縮小で人員整理の対象になった場合は、協約保険から過剰人員整理手当が支給される。たとえば、LOとSAFとの間に結ばれた労使間協約にもとづく退職手当（AGS）がある。

失業給付は課税対象となり、年間算定所得として加えられる。病気になれば、失業前の傷病手当が給付される。初めて失業者になった人に対する失業手当の給付期間は、300日である。待機期間（最初の5日間）は給付期間から除外される。ただし、57歳以上の失業者に対する給付期間は450日となる。さらに、失業以前にフルタイムで働いていた人がパートタイムの雇用を得た場合、フルタイムに不足する時間が失業とみなされ、失業手当が不足分に対して支給される。なお、失業中に得た仕事の賃金が以前よりも低い場合、次の失業手当の給付に関しては前職の給付額が適用されるなどの考慮がある。

もう一つ、ぜひ付け加えておきたいのは、例えば、子持ちで共同生活をしているパートナーの場合にも、一方が失業しても、他方は働いているケースがほとんどで、日本のように一家の大黒柱である父親が失業したので一家が路頭に迷うというケースはまずないとみてよいだろう。

## 第5節 高齢者の所得と生活

高齢者の生活を支える主たる所得は年金である。新年金制度は始まったばかりであり、現在、ほとんどの高齢者は旧年金制度が適用されている。旧年金制度は①国民基礎年金、②国民付加年金、③協約年金、④個人年金の4つからなっている。先に触れたごとく、年金負担金は、基本的には経営者負担金のなかに含まれている。

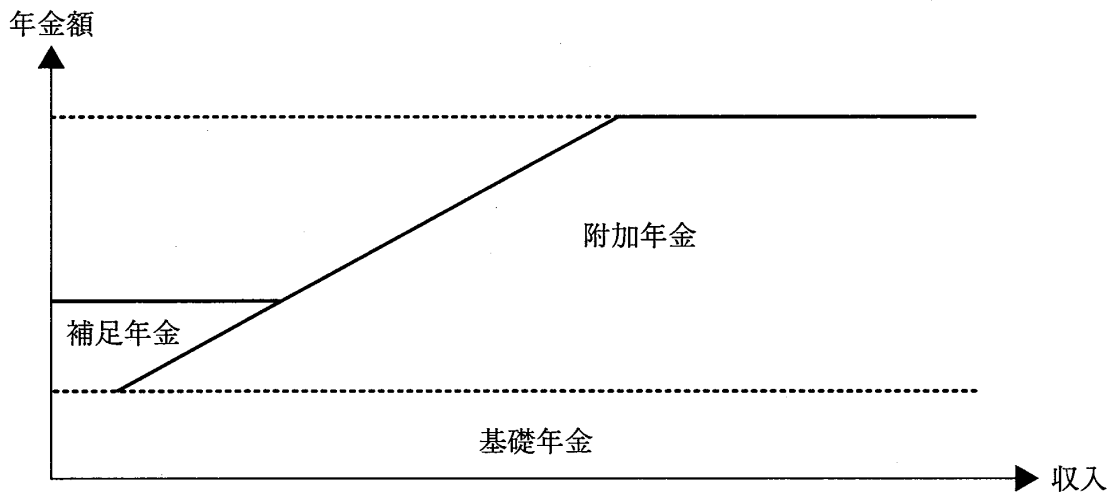
スウェーデンの公的年金は、すべての国民に同一の方式が適用されるために、合理的かつ総合的であるといえる。また、受給の仕方に弾力性もたされていることも大きな特徴である。たとえば、老齢年金の基本的な受給年齢は65歳であるが、希望すれば60～70歳の間での選択が可能で

ある。61～64歳の就労者は、就労時間を減らし一定の条件のもとに部分年金を受給することもできる。国民基礎年金と国民付加年金は同時に受給しなければならないが、全額、4分の3、2分の1、4分の1の受給形態を選ぶことができる。

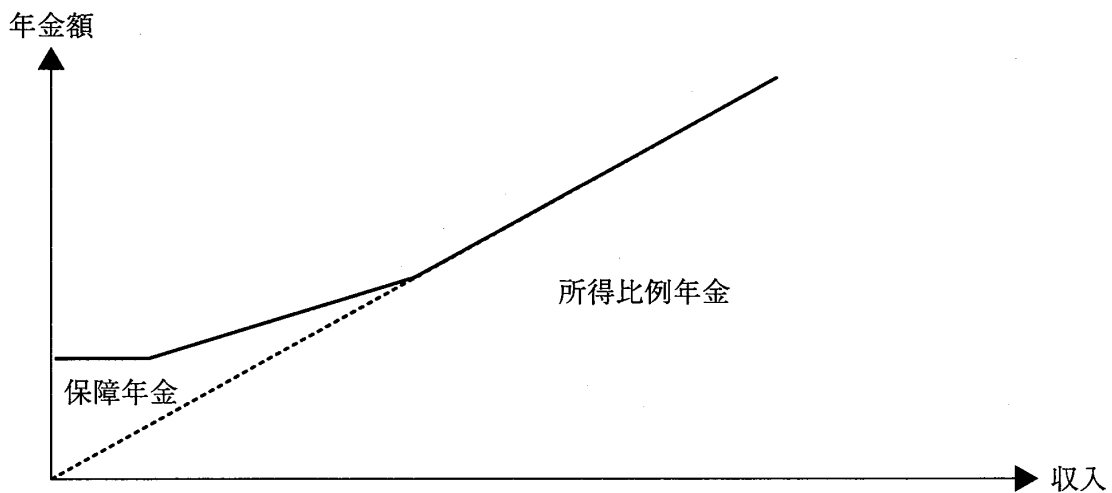
国民基礎年金からの老齢年金給付額の算定は、単身者と夫婦で異なる。単身者の場合には、基礎額（2%引き）×96%で、夫婦の場合には基礎額（2%引き）×78.5%×2となっている。国民付加年金による老齢年金は、就労期間中の最高15年間を基礎にして算定した年金平均ポイントに、受給年の基礎額を掛けた60%が給付額とされる。年金算定対象所得を得た年数が30年より少ない場合は、不足分に比例して給付が少なくなる。国民基礎年金と異なり付加年金には公費補助はま

図表31 現行年金制度と新年金制度

・現行年金制度



・新年金制度



(注) 奥村芳孝『新スウェーデンの高齢者福祉最前線』筒井書房、2000年、249ページによる。

まったくなく、年金のための拠出と積立金の運用利回り収入によって賄われる。

国民付加年金が低い、あるいは受給資格のない年金者に対して給付されるのが、年金加算である。最高支給額は、基礎額の55.5%である。特別年金加算は、従前病気あるいは障害をもつ子どもの介護に最低6年間従事したため、年金ポイントが確保できなかった年金者に支給される。介護年数により基礎額の5～50%が給付される。

「現在の年金者総数は約200万人に達し、そのうち150万人が老齢年金受給者である。早期年金受給者は約40万人、遺族年金受給者、部分年金受給者それぞれ約5万人である。・・・国民基礎年金だけの受給者は、95年には年金者総数の9.7%を占め、ほとんどが女性であった。協約年金受給者は圧倒的に男性に多い。」<sup>(注42)</sup>

新年金制度は①保障年金、②所得比例年金、③プレミアム年金、④個人年金の4つに編成替えされた。1991年から新制度が段階的に施行され、2001年1月から支給が開始されることになっている。この新年金制度と旧年金制度の主たる違いを図示すると（図表31）のようになる。奥村芳孝氏は、この保障年金について次のように述べている。「年金受給額が生涯賃金で決まるということは、現役世代に種々の理由により無所得あるいは所得が低い者は、年金額も低くなる。このため老後の所得保障を行うため保障年金が設けられた。所得比例年金がゼロの場合、単身者は物価基礎額の2.13倍、夫婦1.9倍が保障され、全額国庫負担である。所得比例年金がゼロではないが物価基礎額の3.07倍以下の場合、所得比例年金額に応じて設定される最低保障額と当該所得比例年金額の差額が保障年金として支給される。なお年金も全額課税対象となるため、税引き後ではこの保障年金は現在の基礎年金、及び補足（＝付加）年金の合計額とほとんど同じ水準になる。」<sup>(注43)</sup>

スウェーデンでは、社会保障・福祉が充実しているため、個々人の貯蓄率がきわめて低くなっている。とりわけ引退後の所得を保障する公的年金制度が貯蓄率に与える影響は大きいとみてよいだろう。この「公的年金制度と貯蓄の代替可能性」について橋木俊詔氏は次のように述べている。「公的年金と貯蓄の代替は実際に起こっているのだろうか。一般論としては代替効果が働いていると認識されうる。代表的な例をあげれば、スウェーデンやデンマークの北欧諸国は福祉国家といわれ、公的年金制度や医療保障制度が高度に充実している国である。老後の所得保障に国がかなり関与しているのである。これらの国の貯蓄統計を調べてみると、貯蓄率は極端に低く、国民所得に対して1～2%にすぎない。わが国の家計貯蓄率は低くなってきたとはいえ14%前後であり、北欧諸国の貯蓄率がいかに低いかがわかってもらえよう。公的年金制度が充実すれば貯蓄率の低下がみられ、したがって代替効果があるというのは、北欧諸国の例によって明らかである。」<sup>(注44)</sup>

また、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

(注42) 『世界の社会福祉①』252ページ。

(注43) 奥村芳孝『新スウェーデンの高齢者福祉最前線』筒井書房、2000年、251ページ。

(注44) 橋木俊詔『ライフサイクルの経済学』筑摩書房、1997年、176ページ。

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。この点は日本とは対照的である。蛇足になるが、そのためスウェーデンには進学塾や医者看板はまったくといってよいほど見当たらない。ただし、年金については、われわれのインタビュー調査では、ほとんどの人が「今後は、それなりの貯蓄が必要になってきている。」と答えている。

高齢者の所得については高島昌二氏が、最近の著書で次のように記している。「スウェーデンの高齢者は公的年金を基礎に彼らの経済生活が成り立つように組み立てられている。と同時に高齢者への住宅手当金（1999年から家賃の90%、それまでは80%の補足）によって、安定した老後生活が維持されるようになってきている。（図表32）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。・・・スウェーデンで生活保護を受けている高齢者は5%程度にとどまっている（日本では生活保護世帯のうち43.7%が高齢者世帯で占められている。1995年）。表によってA～Fまでの高齢者1人当たりの国民基礎年金（FP）は3万3,116SEKと一定の金額が算出されている（当時の基礎額35,200SEK [-2%引き]×96%）。国民付加年金（ATP）は、各年の所得について当該年度の基礎額に基づいて与えられる年金ポイント（高ポイントの15年間の平均をとるか、ポイント期間が30年未満の場合は減額）に応じて支給される。表でFの得ている付加年金16万3,718SEKは最高額に近い。年金受給者A、Bのように、ATPを受給できないか低額のATPしか受給できない場合には、補足年金（最高額は基礎額の55.5%）が加算される。Aの補足年金1万9,145SEKは最高額に近い数字である。その結果、94年1月時点の高齢者の年金の平均収入額は5万2,261SEKであった。年金収入の総額がこの5万2,261SEKまでは特別に所得税の控除が5万2,200SEKまで見込まれるから税金はゼロとなり、住宅手当金の3万4,170SEKが支給される。収入が増えるごとに税の特別控除は減額され、所得税は反対に増え続ける。住宅手当金は収

図表32 高齢者の収入と所得移転（1994年）（単位：SEK）

ケース	基礎年金	補足年金	付加年金	年金収入 (計)	特別控除	所得税	住宅 手当金	可処分 所得
A	33,116	19,145	0	52,261	52,200	0	34,170	86,431
B	33,116	7,145	12,000	52,261	52,200	0	34,170	86,431
C	33,116	0	19,145	52,261	52,200	0	34,170	86,431
D	33,116	0	60,000	93,116	25,700	20,320	20,221	93,017
E	33,116	0	120,000	153,116	13,200	40,070	0	111,046
F	33,116	0	163,718	196,834	8,800	56,856	0	139,978

(資料) SCB, *Skatter, inkomster och avgifter*, 1994.

- (注) 1. コミュンと県の所得税を合わせた地方所得税を30%、住宅手当金の最高を34,170SEKとし、付加年金にはその他の収入が含まれている。1994年時点の付加年金の最高は6.5ポイントで13万4,534SEKであった。  
2. 高島昌二『スウェーデンの社会福祉』ミネルヴァ書房、152ページによる。

入に応じて減額され、約15万SEKを超えた段階で支給されなくなる。」<sup>(注45)</sup>

この紹介からも明らかなように、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。

また、「(図表33)は就業経験とそれのない専業主婦を通した一人暮らし高齢者の家計費を比較したものである。専業主婦経験の高齢者の場合は、就業経験がないので付加年金がない代わりに補足年金が支給されており、収入に応じて住宅手当も支給額が多い。就業経験のある高齢女性の場合は、基礎年金と就業年数に応じた付加年金が支給されているが、その代わりに所得税が課せられているし、住宅手当金が減額されていて、両者の収入の差はほとんどない。二人の高齢女性の生活内容に伴う生活費の支出を等しいものとすれば、差が出てくるのは自由に処分し得る余裕金が幾ら残るかの問題になって、結論的には347対95SEKとなり、252SEKだけ就業経験高齢女性側に可処分所得の割合が大きいといえるにすぎない。」<sup>(注46)</sup>

このように就業経験者と専業主婦の収入の格差もきわめて小さくなるようにシステムになっている。この他にも、「近親者介護手当・休暇法（1988年）によって支給される近親者介護手当（närståendepenning）がある。死のリスクのともなう重病人の介護にあたる家族ならびに友人などの近親者に、1人の病人につき最高60日間給付され（病人、介護人ともに国民保険加入者でなければならない）、数人が順番に介護することが可能である。」<sup>(注47)</sup>

図表33 一人暮らし高齢女性の1か月の家計費（1996年）（単位：SEK）

	項 目	就業経験者	専業主婦
収 入	国民基礎年金	2,846	2,846
	国民付加年金	5,336	—
	国民補足年金	—	1,645
	所得税	△1,963	—
	住宅手当金	1,185	2,661
	収入合計	7,404	7,152
支 出	生活費	3,509	3,509
	住宅費	3,306	3,306
	交通費（定期代）	242	242
	支出合計	7,057	7,057
	残金	347	95

(資料) Expressen (måndag 16 September 1996) による。

(注) 高島昌二『スウェーデンの社会福祉』ミネルヴァ書房、153ページによる。

(注45) 高島昌二『スウェーデンの社会福祉』ミネルヴァ書房、151～153ページ。

(注46) 高島昌二、同上書、153ページ。

(注47) 『世界の社会福祉①』255～256ページ。

## 第4章 物価と生活

スウェーデン市民の生活が平等・連帯のもとづく福祉社会の建設によっていかに守られてきたかは、これまでの分析からも明らかであろう。本章では、これまでの日本の研究でもあまり触れられることのなかった賃金と物価の関係から実体験に基づいて市民生活を検討してみることとしたい。

2000年8月末から2001年9月初めまで、私たち夫婦はヨーテボリ大学の留学研究者用の約74,000円の家具付きアパートで生活した。48m<sup>2</sup>ほどの狭いアパートであった。街中の良い場所なので値段はヨーテボリではかなり高い方である。20-30分ほど郊外に出たらこの倍くらいの広さのところが借りられるとのことであった。この広さは最近のスウェーデンの福祉施設の一人用の広さとほぼ同じである。スウェーデンに来る前は、落ち着いたらもっと広いアパートを探して引っ越すつもりだったが、あまりに住みやすいのでそのままここに住むことになった。ヨーロッパによくある家具付きアパートということでベッド・寝具二式、敷布などの替えも付いていた。立派な大型冷蔵庫、テレビ、トースター、電子レンジ、コーヒー・メーカー、コーヒー・カップ、皿、スプーン、包丁などすべてついていた。電気代も込みで水道を捻るといつでもお湯がでる。部屋の温度はいつも22-23度と一定を保つように出来ており、その見事さは驚くほどである。これは全国的にどこのアパートも同じだという。洗濯機と乾燥機はアパートの住人の共同使用であり、各人が時間を指定して使うようになっていた。部屋代が比較的高い理由のひとつには、この見事な「家具付き」という点にある。

これが日本だと、家具付きアパートがないだけでなく、家賃の他に敷金、礼金が取られる。家具を買うとなると、冷蔵庫やテレビなどもかなり高価でなかなか手が出ない。粗大ゴミから拾ってきて机などを使う外国人留学生もいるが、これは日本では例外といってよいだろう。

新聞はメトロという無料の新聞が電車乗り場や電車のなかに置いてある。なかなか真面目なキチッとした新聞である。政治や経済のみならずスポーツもテレビ番組、天気予報もみな掲載されている。朝、電車乗ると多くの人がこの新聞を読んでいるのを目にする。もちろんこの他に、一般の新聞を購入している人も多い。日本のようにスポーツ紙や大衆週刊誌を市電や市バスのなかで読んでいる人はほとんど見かけなかった。

スウェーデンでは日用生活品が安いだけに、一般のルートで本を買うと非常に高く感ずる。スウェーデンからみた外書、つまり英語などの本が高い。とりわけ日本語の本はべらぼうに高い。ただし、生協で学生の値段で買うと大幅に割引になる。例えば、一冊248SEKの英語の本がstudent priceだと193SEKで買える。本代が高い代わりに、公立図書館や大学図書館は非常に充実している。私の場合には、大学でのコピーは何枚とろうが、勿論すべて無料であった。ストックホルムの労働生活センターへ何度か資料集めに行ったが、何枚とろうがコピー代はすべて無料であり感激し



た。ただし、街中でのコピー代は高い。アパートの一階の郵便局はA 4一枚3 SEKと高かった。

交通費は1ヵ月400SEK=5,200円で電車、バス、船すべて乗り放題である。ストックホルム行きの電車代は早めを買うと半分以下になる。例えば、ストックホルムへ行く料金がX2000（超特急）では、1週間以上前に予約席の枠内で購入すると、わずか370SEKであるが、それ以外だと995SEKである。約3倍近い値段である。あまりの違いに啞然とする。

飛行機も値段は高い。日本でも似たようなことになっているが、飛行機の片道が往復より高いのは解せない。ただし、海外旅行費はTICKETという安売り店があちこちにあり、大変安くなっている。スウェーデン人が好んで旅行すると言われているギリシアのアテネまで航空運賃だけだと往復で1人1,798SEK（約24,000円）、ホテル代（7泊）込みで1人4,248SEK（約55,000円）であった。日本での国内旅行並みかそれ以下の値段である。

ストックホルムのホテルは日本並みに高くなっている。しかし、よく探せば、二人で泊まった場合、一人5,000円以下のホテルもある。三人、四人だともっと安くなる。ただし、こういうホテルはそう多くはない。そのせいかユースホステルを使う大人が多い。われわれもストックホルムを利用したが、敷布や朝食込みで3,000円以下であった。各国からいろいろな人が来ていて大変面白い経験ができる。

生活を始めて、なにより経済的に便利で助かるのはsecond hand shopである。最近、増えたという。市民の経済的自衛策のみならず、環境を大切にするためリユースしようという考えと伝統的と言ってよい低開発国援助の信念が結びついた結果のようである。私のアパートからすぐ行ける店だけで7件もあった。服、コート、靴、家具、食器、本、自転車、クリスマス用品など驚くほどの安さである。立派なものが日本円で何十円、何百円単位で購入できる。2万円もあれば当面の生活にはまったく不自由しないだけのものが揃う。結構、利用客は多い。あるshopでは、まともを買ったら6-7万以上はするのではないかと思えるソファが120SEK（約1,560円）で売っていた。

肝心の食費であるが、先に「若者の生活」で触れたように、大人1人日本円で月に25,000-30,000円というところである。家族なら1人当たりもう少し安くなるという。物価が安いことを考慮しても、スウェーデン人は決して贅沢な食生活はしていないように思える。ちなみに、比較的物価が高いといわれる、ヨーテボリ・リネガータンの2001年4月の物価は、例えば、以下のごとくであった。当時のレ為替率は1 SEK≒13円である。買い物をする際の日本との違いは自分で自由に選んで1個買いや目方買いができることであり、一人で生活している場合などは便利で無駄がない。

牛乳2リットル：12SEK

みかんジュース2リットル：13.50SEK

パン（大型500g）：11.90SEK

フランスパン大型：18.90SEK（3本40SEK）  
ポテト（中ぐらいの5つ）：1.64SEK（1kg当たり4.90SEK）  
キュウリ大型1本：12.70SEK（1kg当たり29.90SEK）  
レタス：19.76SEK（1kg当たり46.50SEK）  
人参1kg（細いの12本くらい）：9.50SEK  
ダイコン：14.02SEK（1kg当たり19.90SEK）  
白菜（中の小の半分）：13.45SEK（1kg当たり29.90SEK）  
ピーマン（大1個）：5.01SEK  
卵（6個入り）：8.90SEK  
卵（12個入り）：15SEK（特価）  
ハム（200g）：29.94SEK（店頭販売）  
バナナ：4.77SEK（2本、1kg当たり15.90SEK）  
リンゴ：6.46SEK（青3個、1kg13.90SEK）  
プリンセスケーキ（丸ごと）：39.50SEK  
トイレットペーパー（6個入り）：21.80SEK  
シャンプー28.10SEK  
洗剤（850g）：29.80SEK（特価）  
歯ブラシ（特別製）：20.50SEK、歯ブラシ：13SEK  
石鹸（4個、1個125g）：23.80SEK  
超大型スウェーデン語英語辞典＋英語スウェーデン語辞典：745SEK（非常に安い）  
博物館入館料：40SEK  
音楽会：400SEK（ただし、1時間前までに空席があれば100SEK券あり。）  
電車の切符 一回券：16SEK 1ヵ月券：400SEK  
手紙（国内郵便）5SEK  
（送り先：日本）8SEK、大型本2冊＋コピーの送料＝210SEK

#### 日本食材

米10kg：180SEK（アジア食材店、称賛日本米＝SHINODEは米のなかで最も高い。）  
インスタント・ラーメン（出前一丁）：5SEK  
カレー粉：29.5SEK（ジャパニショップ）、29SEK（SUSHI関西）  
イチゴ2箱 18SEK（アジア食材店）

ともかく、外国の生活を見る場合、その国の価格構造や生活構造を知らないと、正確には理解できないのではないかとこのことを痛感した。とくにスウェーデンのような福祉国家では、外国

からの旅行者には高くつくようにできている。だから日本からの旅行者の多くが「スウェーデンは物価が高い。日本と変わらない。」という印象をもらすのではないかと思う。確かに、普通のルートで買うと交通費やホテル代は決して安くはない。こちらに住んでいて、旅行者から料金を聞くと、大体、日本並みの料金が取られている。また、外で外食や飲酒をしようとする、25%の税金（MOMS、日本の消費税にあたる）がかかるのでかなり高く感じられることも確かである。日本の旅行者のなかには外食ばかりしている人も多いので、そういう人にはスウェーデンの物価の実感は分らないのではないかと思う。スウェーデン人は休日だからといって高い料金でホテルへ泊まったり電車へ乗ったりする旅行はしないようである。だから、土日休みにホテル旅行という習慣のないスウェーデンでは、金曜と土曜のホテルの料金はかなり安くなっている。例えば、ヨーテボリのホテルでは夏期・週末料金は、一般料金の半額ぐらいになる。週末や休日に料金を値上げする日本とはまったく逆である。

スウェーデンは自然が豊かなだけでなく、別荘・サマーコテージやヨットなどを持っている人も多い。休日には、近くの公園を散歩したり、ジョギングをしたり、家で本を読んだり、編物をしたり、人によっては自分で家を建てたりする。本が好きな国民だけに、図書館は非常に充実している。移民のことなども配慮して、ヨーテボリ市の図書館には全国の地方紙のみならず世界各国の新聞が100種類以上ある。世界各国語の本も数は少ないが読めるようになっている。バカンス休暇など長い休みになると別荘で過ごしたり、ヨットに乗ったり、「最近では別荘やヨットを持たずに外国旅行に余裕のあるお金を使う人も多い。」と、インタビューで聞いた。「特に若い人は、親の家や別荘があるので、別荘などへの欲求は前の世代ほど強くない。」ということである。

日本の親の悩みの種は住居費と子どもの教育費や結婚資金そして老後の資金などであろう。スウェーデンでは教育費と老後の資金の多くは、最近少しずつ変わってきているとはいえ、その多くが税金と経営者負担金で賄われていることは先に述べた通りである。住居費についても、首都ストックホルムでは住宅難の声も聞くが、以前にも触れたように基本的には安い。結婚資金についても日本とはまったく趣きを異にしている。正式に結婚という手続きを取る人が半分以下になっていることから分るように、結婚式にほとんどお金をかけない。われわれのインタビューではほとんどが数万円という単位である。形式に拘る日本とは二桁ほど違う。それだけに親に頼る必要もないようである。スウェーデンと日本では公的・私的なお金の使い方が非常に異なっているのである。

いかに経済的な保障システムが確立されていても、生活・福祉のインフラが劣悪・低レベルでは問題が解決されたとは言いがたい。しかし、この点については、筆者が詳論するまでもなく、スウェーデンの生活・居住環境や福祉システムが日本よりはるかに優れていることは、これまでの日本の研究者などによるスウェーデンの社会保障・福祉研究がその実態を明らかにし

ている通りである。<sup>(注48)</sup> 本稿では詳論できないが、この点は、筆者の1年間の調査からも確認された。

## 第5章 賃金・所得と労使関係

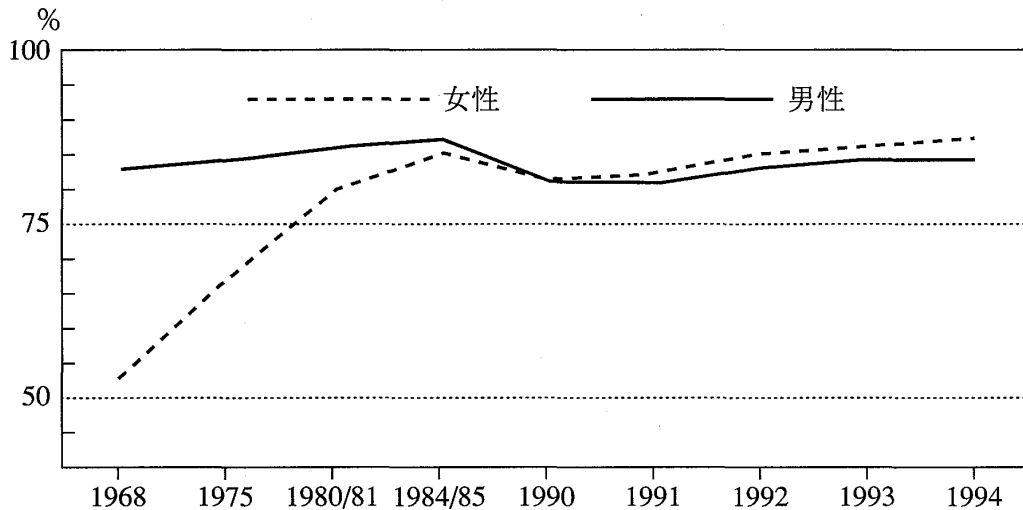
スウェーデンの福祉システムの特徴は、「包括・普遍主義」という点である。すべての人を政策対象として包括し、すべてのサービスが市民の基本的権利として提供される。その際、賃金格差と所得の再分配に関しては、低所得層への配慮、つまり「平等」が重視されてきた。そして、その背後にはLOなどの労働組合の力があつたといえる。

スウェーデンの労働組合は、原則として産業別に組織されており、ブルーカラーの90%以上、ホワイトカラーの70~80%を組織している。労働組合組織率の日本との違いは、組織率自体が高いだけでなく、女性の組織率が非常に高いことである。しかも、職種別・産業別に組織化されている。労働組合中央組織としてはLO（全国労働組合総連合）、TCO（俸給職員中央組織）、SACO（大学卒業者専門職中央組織）の三つがある。ソーシャルワーカーの労働組合（SSR）はSACOに所属する。ソーシャルワーカーとしての専門教育を受けている学生も、学生組合員として加入することができる。また、看護婦などの保健・医療関係職員で組織する保健・医療職員労働組合（HTF）はTCOに、そして保母、ホームヘルパー、准看護婦などの介護関係職員の多くが加入する地方自治体職員組合（SKAF）はLOに所属している。LOは230万を超える組合員を抱えており、主力組合はSKAFと金属労組（Metall）である。SKAFは2001年4月時点で、60万人を超える組合員を擁し、そのうちの約80%は女性、約20%が男性で、しかも全体の65%がパートタイム労働者である。<sup>(注49)</sup> ここで言うパートタイム労働者というのは常用労働者と同じ権利を持ちながらも子育てなどの様々な事情があつて短時間勤務で働いている労働者などのことである。かくしてLO所属の労働者は、他の中央組織に所属する組合員に比べると、工場労働やホームヘルパーなどの低賃金職種が多く、相対的にみて低賃金労働者であり、しかも、女性労働者や移民労働者を多く抱えているという特徴をもっている。このLOが、これまで政権政党である社会民主党の主要な組織的基盤となってきたのである。（図表34）からも明らかなように、ブルーカラーの組織率は1990年代に入って男女で逆転している。これが今後のスウェーデンの労働運動にどのような影響を与えていくのか注目される。現在のLOの委員長は女性であるが、その就任の挨拶で「組合員はフェミニストでなければならない。」と述べている。スウェーデンの福祉社会を考える場合、この点は非常に重要なポイントであろう。

(注48) 外山義『クリッパンの老人たち』ドメス出版、1990年、スヴェン・ティーベ編著『スウェーデンの住環境計画』鹿島出版会、1996年などを参照されたし。

(注49) Kommunal, Swedish Municipal workers' Unionのホームページによる。

図表34 男女別ブルーカラー労働者の組織率の推移



(注) *Women in the Swedish Labour Market*, LO, 1994, p.5. による。

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できよう。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。」<sup>(注50)</sup> 「税金と雇用主の保険料負担による財政運営に関しても、教育77%、医療92%、高齢者ケア89%、保育63%と、国民の支持は圧倒的である。しかし、公的扶助や住宅手当などの選別的な政策に対する支持率が低いのは、手当の乱用を懸念するためだと思われる。」「90年代の経済危機は、スウェーデン人に公的な安全網の重要性を再認識させ、制度乱用への見方を変えていったと思われる」。そして次のように結論づけている。「福祉国家の発展による教育水準や生活水準の向上が人々の個人主義的な価値観を強め、結果的に個人主義の蔓延によって福祉国家の基礎が掘り崩されるとか、人々の連帯が崩壊し、ライフ・チャンスが個人化、断片化、多様化することなどが指摘されてきたが、少なくとも現在のスウェーデンにはこのような傾向はみられない。」<sup>(注51)</sup>

しかし、スウェーデンの普遍主義的な社会政策が一貫して強い国民の支持を受けてきたかとい

(注50) 『世界の社会福祉①』180～181ページ。

(注51) 同上書、182ページ。

うと必ずしもそうではない。1990年代において前半と後半期では世論のかなりの変化がみてとれるようである。A・ベリマルク、M・トゥースルンド、E・リンドベリによると、「1990年代におけるスウェーデン福祉の発展を振り返ると、たいてい下降はこの10年間の最初の半分に起こっており、他方、後半は沈静のあるいは回復さえの時期を示している。一般的に、これはかなりの例外もあるけれど、個人の福祉と福祉プログラムの両方に等しく真実である」。(注52)

また、こうも述べている。「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ない」。(注53) 「特に、ヘルスケア、高齢者ケア、年金および教育のような普遍的なプログラムの場合には支持は強力である。これらのプログラムのために支出を増加させたいという意志は、1980年代の初め以来、1990年代には若干の加速を持って成長しつづけて来た。1997年にはスウェーデン国民の約70%が、これらのサービスにもっと多くの税収を当てることに好意的であった」。(注54)

「さまざまなサービスと保険プログラムに対する信用の欠如にもかかわらず、スウェーデンの福祉制度の財政と組織についての意見は1980年代の間安定していた。課税によって保険とサービスの財源を賄うことに好意的な強い安定した多数者がおり、さまざまなサービスの最善の生産者としての公的セクターの支持はさらに強まってさえいる (Svallfors)。これはケア施設とサービスについての高齢利用者にも当てはまる。何らかの形態のケアを必要とする高齢者の多数はそれを公的セクターから受けたいと思っており、例外は配偶者からヘルプを受けられる可能性を持つ結婚した人々である (Andersson)。これは特に既婚男性にとって真実である。既婚女性、すなわち、インフォーマル・ケアラーとして巻き込まれそうな人々は、もし、ニーズが起これば、彼ら自身のためのインフォーマル・ケアよりも公的ケアを一層選択しがちである (Szebehely)」。(注55)

## おわりに

スウェーデンもEU加盟や国際競争の激化の下で、後期高齢層の増加問題など今後多くの社会

---

(注52) A・ベリマルク、M・トゥースルンド、E・リンドベリ (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、7ページ。

(注53) 同上稿、11ページ。

(注54) 同上稿、12ページ。

(注55) 同上稿、19ページ。

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」。<sup>(注56)</sup> 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返し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。このことが延べ払いされる賃金のアキレス腱であることはすでに明らかとなった。労働側は交渉の内容を盾に増税に反対するに違いない。他方、企業側も同様に競争力維持を理由に増税を拒絶するに違いない。結果として、福祉国家は、その当初定められていた義務の履行を拒否するか、さもなければ、延べ払いされる賃金を財政赤字で賄い、それによってゼロサムの対決の時期をただ遅らせるかである」。<sup>(注57)</sup> 「しかしながら、経験的証拠から解ることは、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（Schmitter）。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」。<sup>(注58)</sup> 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。

賃金・所得水準の各国比較というのは、その国々の市民の各世代の生活水準なり個々人の生涯生活水準を比較するものでなければならない。その時代時代に、各国がどのような生活を支えるシステムを作り上げているかが問われなければならない。さもなければ、各国の生活の安定度は計れないだろう。単なる賃金比較からは賃金水準の実態は見えない。仮に、為替や物価を考慮して購買力平価で比較しても、その国の生活の実態は見えにくい。日本に住む人々の将来を見据えた賃金・所得比較が必要になっているのではないか。

海野博氏は賃金の国際比較の重要性を指摘しつつ、次のように述べている。「国際比較をした結果、日本が世界の何番目に属するかということにとどまらず、労働費用総額の多寡が商品市場の『国際競争力』の面だけではなく、各国の労働者の生活や暮らしの豊かさの面にどのように反映し、どのような相違をもたらしているのか、間接賃金部分が労働者の支配・監督・管理の道具として使われ、『賃金奴隷』としての鎖を強くしていないか、そうであるとしたらその仕組みや国ごとの特徴はいかなるものか、直接賃金から天引きされた一部分や間接賃金の一部が制度的に収奪され

(注56) A・ベリマルク他、17ページ。

(注57) G・エスピン・アンデルセン、前掲書、199ページ。

(注58) 同上書、200ページ。

る機構になっていないか、いるとしたらどのような図式や構造をもっているか、などなどが、今後の検討課題として残されているように思われる。さらにつけ加えるならば、直接賃金と間接賃金の合計としての労働費用総額の国際比較も大切であるが、支払いを受け賃金で生活をする労働者にとって直接賃金と間接賃金とは明らかに違う。この相違についてもっと踏み込んで明確化していく必要がある。」<sup>(注59)</sup> とし、企業の福利厚生費に言及している。

氏自身は、この課題にほとんど接近していないが、大事な指摘であろう。ただし、間接賃金を企業内の福利厚生費に限定して論ずることは、国際比較の点からは大きな誤りであるだけでなく、日本の労働・社会運動を進めていくうえでの障害となろう。社会保障・福祉を含めた広い視野から連帯の視点を入れた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、若者と高齢者の経済的な連帯などという言葉は、ほとんど聞いたことがない。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かと思われる。労働者・国民の「連帯」を精神的ではなく、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。現在、日本の労働運動に求められているのは、企業別の賃上げ要求や「パイの理論」ではなく、あるいは公務員だけの賃金・労働条件の改善ではなく、一国レベルの生産性の向上や一国レベルでの「パイの理論」による賃金・所得の再分配なのではないか。

本稿を書いた主たるねらいは、最近の賃金論の多くが賃金の決定基準や査定のしくみなどに焦点があてられ、社会的な賃金・所得の軽視がみられるからである。前者が重要なことは言うまでもないが、労働者・国民の生活にとって、より重要性をもっているのはエコノミック・セキュリティの水準の問題であろう。労働組合が賃金闘争を進めていくうえで、この点は極めて重要であるだけでなく、この点の自覚的 pursuit なくしては日本の労働・社会運動の前進ははかられないのではないかとさえ思える。ライフサイクル全体を見通した運動こそが求められているのではないか。そのためには各層の「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。

(本研究は、平成11年度 中京大学特定研究助成費及び中京大学在外研究の成果の一部である。記して感謝の意を表したい。)

(注59) 海野博『賃金の国際比較と労働問題』ミネルヴァ書房、1997年、21～22ページ。