

研究ノート

雇用・労働時間と労使関係

— 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 労働力の構造

- (1) 労働力と非労働力人口
- (2) 産業別労働者数とパブリック・セクター

第2章 労働時間の構造

- (1) スウェーデンの労働時間と日本の労働時間
- (2) 産業別・労働組合別労働時間
- (3) 失業の増大と欠勤率の低下
- (4) 希望以下の労働時間で働いている労働者の比率

第3章 労働市場の構造

- (1) 雇用形態別労働者数
 - 1 常用・非常用労働者
 - 2 期限付き雇用労働者
 - 3 パートタイム雇用労働者
- (2) 移民労働者と雇用問題
- (3) 学生アルバイトとバカンス

第4章 雇用・失業と職業教育

第5章 雇用・失業問題と労使関係

おわりに

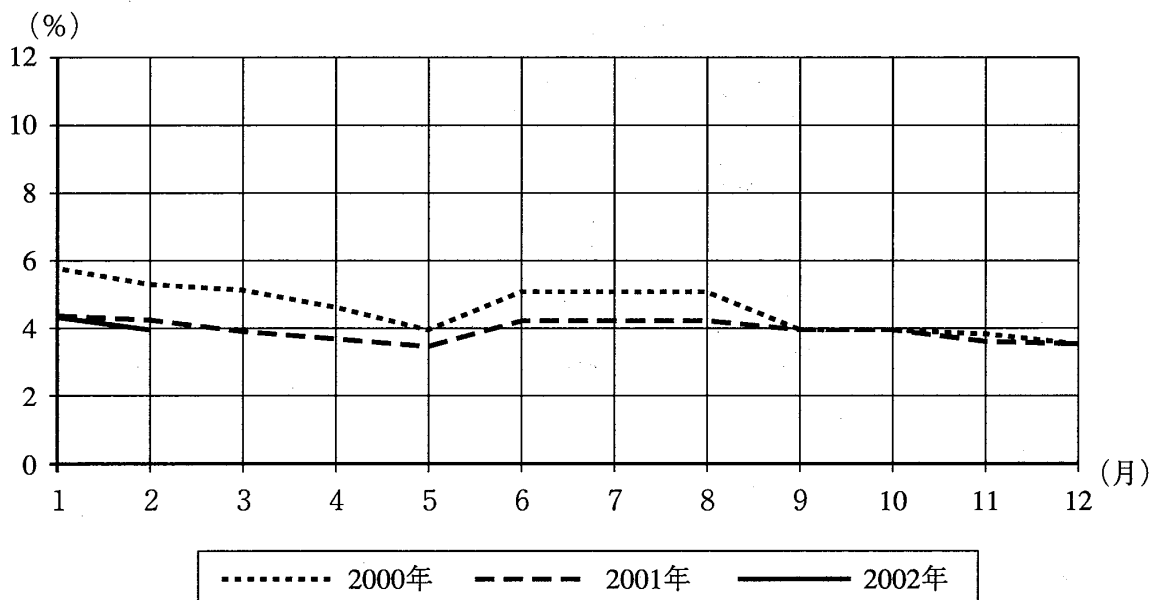
キーワード：スウェーデン、パブリック・セクター、労働時間、欠勤率、常用パート、
期限付き雇用、職業教育、「連帯雇用」、労使関係

はじめに

日本の街を歩いていて、やたら目につくのは予備校・学習塾や医者 of 宣伝用のカンバンである。最近は、これに加えて福祉施設や葬儀屋のカンバンが増えている。70才になるとお墓や葬儀屋のダイレクトメールがたくさん送られてくるという。これは教育や医療・福祉さらには葬儀までもが民営化の道をひた走っている結果である。スウェーデンでは、予備校のカンバンを目にすることはなく、医療も福祉も公的に処理されているので宣伝することもない。葬儀にしても金儲けの手段になることはない。スウェーデンで1年間生活していて、この市民生活の基本的部分の違いを痛切に感じた。これは一言で言うと、長い間、差別・選別と競争を重視してきた日本社会と平等・連帯を重視してきたスウェーデン社会の違いであろう。本稿では、この違いが、労働者の雇用や労働時間の面で、両国にどのような構造的差異をもたらしているかをみてみたい。

1930年代の世界的大恐慌の時には、スウェーデンでもピーク時(1933年)の失業率はアメリカと同様に25%にまで達したが、社民党内閣の下で世界で最も早く行われたケインズの雇用政策の成果もあって、失業は減少し、第2次世界大戦後は完全雇用になった。この時の雇用政策はストックホルム学派のグンナー・ミュルダールらの示唆によるところが大きいとみられている。雇用政策はスウェーデンで長年政権を担当してきた社会民主党の最重点課題である。最近の失業率は4%前後で落ち着いている(図表1)。

図表1 失業率



Source: Statistics Sweden

(注) スウェーデン中央統計局のホームページ (<http://www.scb.se>) による。

雇用と労働時間は、言うまでもなく、密接な関係をもっている。スウェーデンと日本を比較すると、それがよく分かる。例えば、日本には膨大な専業主婦層（2001年の「家事専業者」は1,750万人で、非労働力人口の60.8%）^(注1)が存在する。この人々は、家庭内にあって家事育児や老親の介護など、実質的に社会的労働の一部を担っているにもかかわらず日本では社会的労働とは認められず賃金収入を得ることもない。一方、世帯主としての夫は、一家を養うために長時間労働を余儀なくされている。これを分かりやすく単純化すると次のようになる。日本の場合には、夫である男性は所定内労働時間に加えて残業や「サービス残業」で年間拘束時間2,800～3,000時間を会社のために捧げている。他方、スウェーデンの場合には、男性も女性も常用労働者として働き、税制も個人単位である。その結果、二人合わせた年間拘束時間が2,800～3,000時間となり、個人単位でみると平均1,400～1,500時間となる。

また、日本の場合にはパート（2001年の女性の「短時間雇用者」（週35時間未満、非農林業）は829万人）^(注2)という不安定な雇用形態で、比較的長時間働く女性も多いが、その賃金は年間100万円前後と極端な低賃金である。スウェーデンにもパート労働者はいるが、これらの人々の多くは、以下でみるごとく、正規労働者の中の短時間勤務者である。日本のように全くの無権利で低賃金の不安定雇用労働者ということはほとんどない。^(注3)

こうしてみると、日本の場合には非労働力として労働力人口から除かれる多くの専業主婦がおりながらも、多くの主婦が長時間パートで働いていることを考慮すると、例えば、夫と妻を合わせた年間総労働時間も平均すると日本のほうが長くなっていることが予測しうる。以下で、スウェーデンの雇用・労働時間の実態を詳しくみてみることにしたい。

第1章 労働力の構造

スウェーデンの1970-2020年の50年間の人口構造の推移は（図表2）のごとくである。その主たる特徴は、一方における生産年齢人口（16-64歳層）の減少と他方における年金生活者（65歳以上層）の増加である。

雇用者数は（図表3）にみられるごとく、1963-1990年の間増えつづけ、この間に約90万人増加した。ただし、この増加はパブリック・セクターにおける雇用の増加によるものであった（図表4）。1990年をピークに雇用者数は急激に減少し97年以降やっと回復に転じている。しかし、2001年にも420万人の水準を回復していない。

（注1）『日本労働年鑑第72集』2002年版、旬報社、95ページ。

（注2）同上。

（注3）賃金・所得については拙稿「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—」、『中京経営研究 第11巻第2号』2002年2月、を参照されたい。

図表2 スウェーデンの人口構造 (1970~2020年)

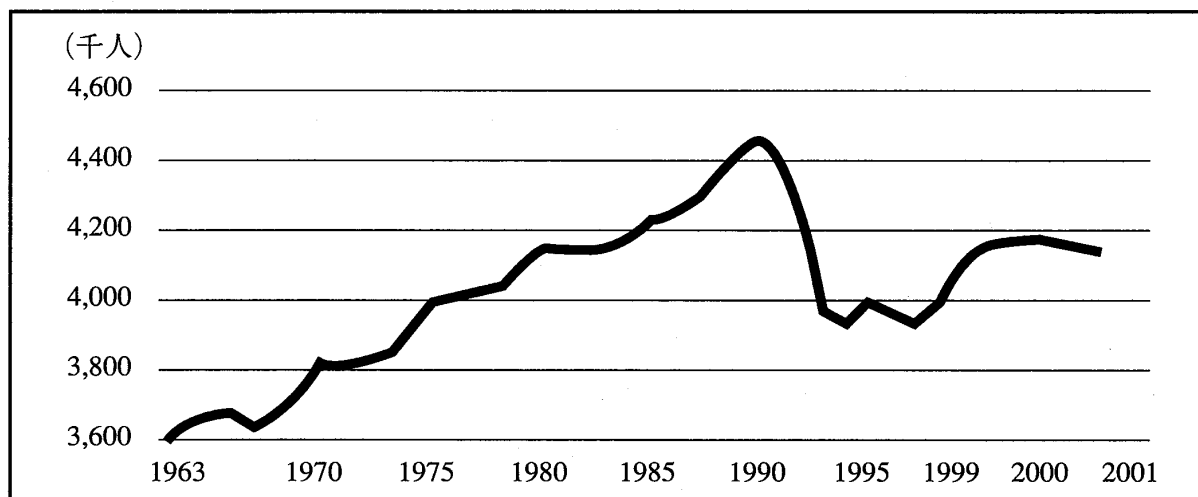
(単位:千人)

年 齢	1970		1999		2020	
	人 数	%	人 数	%	人 数	%
0-15	1,790	22	1,741	20	1,649	18
16-64	5,178	64	5,588	63	5,525	60
65以上	1,113	14	1,532	17	2,050	22
合 計	8,081	100	8,861	100	9,224	100

Source: Statistics Sweden.

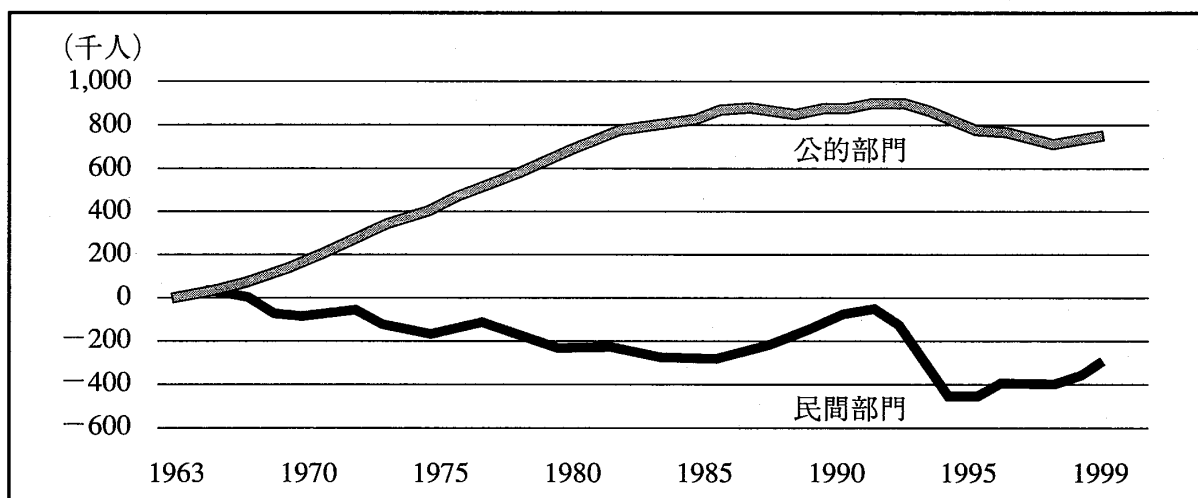
(注) SAF, *FACTS ABOUT THE SWEDISH ECONOMY 2000*, 14ページによる。

図表3 スウェーデンの雇用 (1963~2001年)



(注) SAF, *FACTS ABOUT THE SWEDISH ECONOMY 2000*, 16ページなどによる。

図表4 民間及び公的部門の雇用の累積的变化 (1963~1999年)



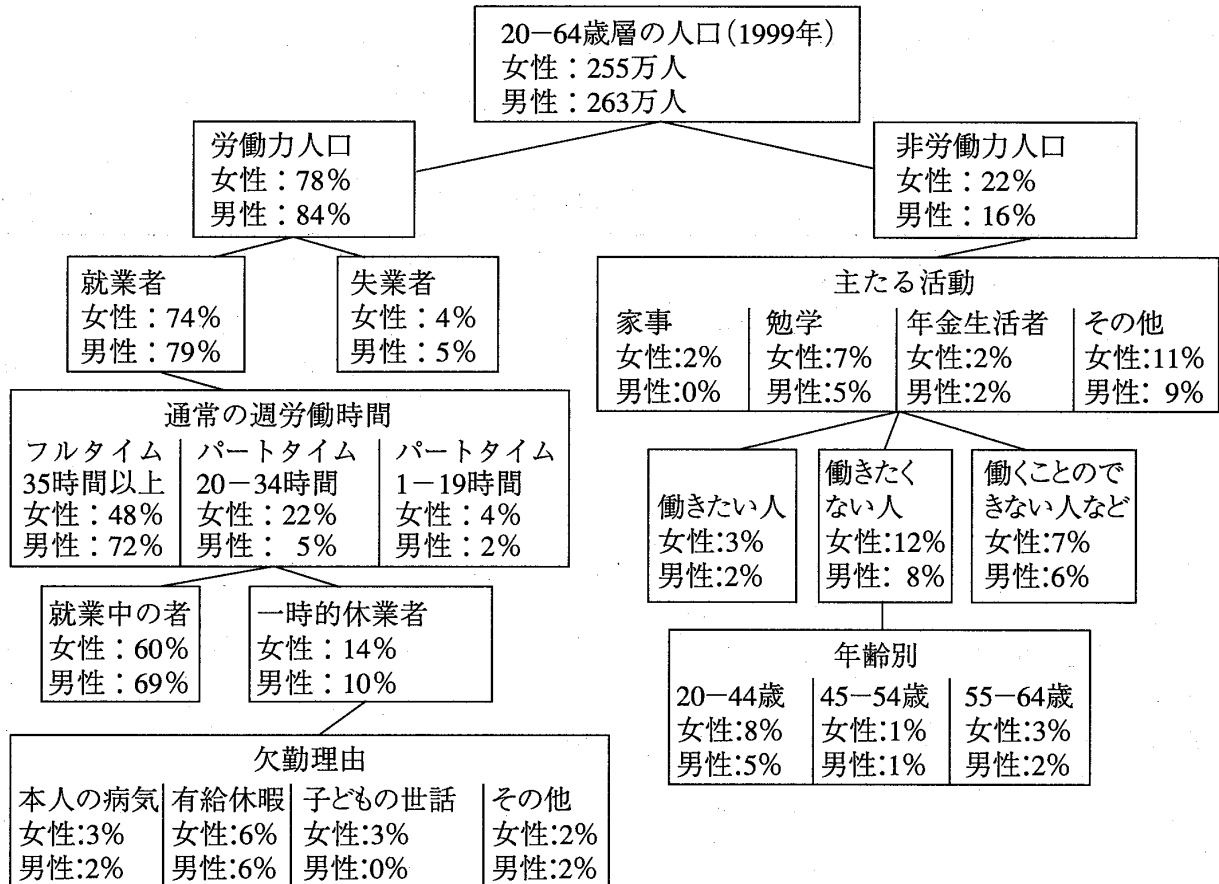
(注) SAF, *FACTS ABOUT THE SWEDISH ECONOMY 2000*, 17ページによる。

(1) 労働力と非労働力人口

1999年の数字であるが、スウェーデンの20-64歳の労働力及び非労働力人口の内訳をみると（図表5）のようになっている。20-64歳の人口のうち女性が255万人で、男性は263万人である。そのうち労働力人口の比率は女性78%、男性84%である。その内訳は女性の74%が雇用者で失業者が4%いる。男性の場合には、79%が雇用者で5%が失業者である。全体に占める失業者の割合は男性の方が高くなっている。男女で大きく異なるのは労働時間数である。20-64歳女性全体の48%がフルタイムで週35時間以上働いているが、パートタイムで働いている人も20-34時間が22%、1-19時間が4%とおり、男性と比較してかなり多くなっている。男性の場合には、フルタイムの35時間以上が圧倒的に多く72%で、20-34時間は5%、1-19時間は2%と低くなっている。女性にパート労働者が多いのは、主として、育児を女性が担っていることによる。

このように女性の労働力率は日本と比べると非常に高く、中高年になっても継続して勤め続ける女性が多くなっている。先にみたごとく、スウェーデンでは専業主婦はきわめて少なく、退職

図表5 労働力の側面からみた20-64歳層の人口構成（単位：%）



(注) 1. 「その他」には医療介護を認められた長期療養者や2年以下の海外在住者及び徴兵者を含んでいる。
2. WOMEN and MEN in Sweden FACTS AND FIGURES 2000, p.43, による。

した人や教育を受けている人などを除くと、ほとんどの女性が働いている。そのため女性の労働力率は、日本のM字型とは違って高原型（∩）になっている。

(2) 産業別労働者数とパブリック・セクター

産業別にみた雇用者の推移は（図表6）のごとくである。バブル経済の崩壊以降、雇用者数が最低水準になったのは1997年であり、それ以降は増加に転じている。大幅に増加しているのは金融ビジネスであり、個人サービス・文化活動・公衆衛生や教育・研究開発も1991年レベルを超えている。公衆衛生や教育などは公的 성격の強い職業である。（図表4）からも明らかなように、この頃から民間部門とともに公的部門も雇用者を増やしている。

G. エスピン・アンデルセンは「福祉国家と労働市場」の関係について次のように述べている。「福祉国家と労働市場との関係に新たなパターンが現れつつあり、またそこに、著しい緊張関係が生じつつある。雇用のためであれ、より全体的な経済目標のためであれ、福祉国家の伝統的な責任は拡張され変化してきた。その結果、社会政策と労働市場は絡み合い、相互依存的な機構となった。福祉国家は、労働市場の均衡を担う存在となったと言っても過言ではない。福祉国家は、家族政策によって女性が労働市場から退出することを容易にし、また早期退職制度によって高齢者が労働市場から退出することを容易にしている。福祉国家は、医療、教育、福祉の分野で人々を雇用することで労働需要をつくりだす。福祉国家は、必要な社会サービスを供給することで女

図表6 産業別雇用者の推移

(単位：千人)

産 業	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
農林漁業	145	140	137	136	124	115	109	102	104
製造業・鉱業・採石・ 電器・水供給業	924	839	772	761	802	809	800	803	797
そのうちエンジニアリ ング産業	416	376	331	336	367	376	374	381	381
建設業	320	279	240	225	230	225	218	220	225
卸小売・通信業	870	840	776	770	770	762	761	774	787
金融ビジネス	403	404	383	396	424	433	446	466	504
教育・研究開発	320	317	317	315	318	315	306	323	343
健康・ソーシャルワーク	871	846	819	818	819	794	763	770	776
個人サービス・文化活 動・公衆衛生	291	292	286	293	297	300	305	310	320
公務等	248	247	228	212	200	207	211	208	208
不 明	5	6	6	3	2	2	4	4	3
総 計	4,396	4,209	3,964	3,928	3,986	3,963	3,922	3,979	4,068

(注) SCB, STATISTISK ÅRSBOK, 1999-2001, による。

性労働力の供給を促進する。福祉国家は、有給の長期休暇や一時休暇の権利を労働者に与えることによって、人々が、経済的生産者であると同時に、社会的市民でありまた家族の一員であるという、その多様な役割をこなしていくことを可能にする」。(注4)

アンデルセンは、「主要な雇用主としての福祉国家の役割は、どこでもあまり研究されていない」(注5)と指摘したうえで、次のように述べている。「直接の雇用主としての従来からの役割は別として、政府は伝統的に種々の手段をとおして雇用への参入に影響を及ぼしてきた。その範囲は、暫定的な労働プログラムや賃金補助金、総需要管理から、産業への補助金や全面的な積極的労働力政策にまでわたっている。だが、労働需要と雇用配分に対する福祉国家の影響について研究する際、最も直接的な手がかりになるのは、雇用主としての福祉国家の役割である。また、福祉国家が、われわれの労働市場に対する理解を根本的に変えてしまうのは、この役割においてである」。(注6)雇用・失業問題を市場経済の論理にのみまかせてしまうのではなく、国家が雇用主としても一定の役割を果たすことの大切さが指摘されていて興味深い。

第2章 労働時間の構造

(1) スウェーデンの労働時間と日本の労働時間

スウェーデンの労働時間については、容易に入手できるものとしては、藤本武氏の業績からうかがうことができる。例えば、(図表7)の国際比較(1985年)によると、電機労働者の月残業時間でみてもその格差は歴然としており、日本の残業時間の多さはきわだっている。スウェーデンが、ヨーロッパのなかでとりわけ残業が少ない訳ではない。この時期のスウェーデンで特徴的なのは、「欠勤時間数」の多さであった。岡沢憲夫氏によると1988年の欠勤時間数は230時間と他のヨーロッパ諸国と比べてもきわだって多くなっている(図表8)。これは身体の具合が悪い時など、代替要員が確保されているため、比較的容易に欠勤することができたためである。しかし、その後、経済・経営環境の悪化によって欠勤時間数は、後にみるごとく、大幅に少なくなっている(図表12)。

日本とスウェーデンの労働時間は、官庁統計とSAF統計による単純な平均比較によると、その差は年間500-600時間である。つまり、日本の約2,100時間にたいしてスウェーデンは約1,500時間となっている。さらに、より実態に接近するうえで注意しなければならない点がある。第1には、両国とも産業別や職種別で大きな格差があるということである。例えば、自動車産業の組立工と公務員や教員とではかなりの格差がみられる。第2は、日本の場合には、残業時間が正確にカウントされていないケースが多いという点である。第3に、とりわけ日本の労働時間の実態を考え

(注4) G. エスピン・アンデルセン『福祉資本主義の三つ世界』ミネルヴァ書房、2001年6月、160ページ。

(注5) 同上書、161ページ。

(注6) 同上書、169ページ。

図表7 電機労働者の月残業時間の国際比較 (1985年)

	合 計		男 子		女 子	
	残業ナシ (%)	平均残業時間	残業ナシ (%)	平均残業時間	残業ナシ (%)	平均残業時間
西ドイツ	60.5	6.2	51.0	7.9	86.0	1.9
フランス	69.7	5.1	60.4	7.5	83.7	1.5
イタリア	76.9	3.1	71.6	4.2	86.5	1.2
スウェーデン	44.4	5.5	34.9	6.6	62.2	3.2
イギリス	68.5	6.1	52.0	9.4	84.3	2.9
ハンガリー	72.9	4.6	71.8	5.7	73.7	3.9
ユーゴ	59.6	3.4	55.4	9.7	67.2	6.3
ポーランド	72.1	6.4	66.8	8.3	79.6	3.7
香 港	46.7	11.9	43.1	19.5	51.6	6.6
日 本	3.3	35.8	2.1	39.1	12.1	12.6
西欧5カ国	64.0	5.2	54.0	7.1	80.5	2.1
東欧3カ国	63.2	6.5	64.7	7.9	73.5	4.5

(出所) 電機労連『10カ国電機労働者の意識調査結果報告』1986年。

(注) 藤本武『世界からみた日本の賃金・労働時間』新日本新書、1991年、49ページによる。

図表8 工業労働者の平均欠勤時間数 (1988年)

スウェーデン	230時間
オランダ	149
フランス	145
西ドイツ	137
イタリア	122
イギリス	120
ベルギー	114
オーストリア	108
スイス	86
アメリカ	65
日 本	36

(注) 岡沢憲英『スウェーデンの挑戦』岩波新書、1991年、149ページによる。

る上で重要なのは、まったく統計上は現れてこない不払い残業時間、いわゆる「サービス残業」、「風呂敷残業」の問題がある。第4には、前の3つとも密接な関係のある点であるが、不払い残業については言うまでもないことであるが、残業についても十分な対価が支払われていないという点も忘れてはならない点であろう。スウェーデンの場合には、残業の割増率は、時間帯や曜日によるが、平日の時間給の50-100%増ときわめて高くなっている。日本の場合には、25-40%程度ときわめて低くなっているだけでなく、残業手当支給の基準となる、例えば基準内賃金が諸手当を引いた残りという具合に、かなり低くなっている企業が多い。これに通勤時間を加えると労働のための拘束時間の差はもっと大きくなる。通勤時間について竹崎孜氏は次のよう書いている。「労働との関係で拘束される時間のひとつに通勤時間があげられるが、自宅と職場間を移動する所要時間は公共交通機関を利用し

でも比較的短く、話題にもならない。市内バスは4～6分間隔で運行され、停留所に着くと昇降口が歩道すれすれにまで下がる低床式の車体であり、車内はベビーカー数台が乗れるほど広い」。(注7)これが何処の都市のことかは不明であるが、私が留学していたスウェーデン第二の都市・ヨーテボリの場合にも、トラムやバスなどの公共交通機関はきわめて整備されおり、交通網は非常に便利にできていた。また、自転車道が整備されていることもあり、自転車や徒歩で職場や学校へ通う人も多かった。

この他に、スウェーデンには両親休暇や教育休暇、病気休暇などの制度が非常に整備されているが、これらは労働時間を実態より長くみせる傾向がある。また、日本には20日間程度の有給休暇があるが、その消化率が半分程度と低いのに対して、スウェーデンには、最低5週間のバカンス休暇の制度があり、そのすべての労働者がそのほとんどを消化している。公務員のばあいには労働協約で6週間以上というケースも多い。

このように、日本とスウェーデンでは労働時間一つとっても、様々な点で大きな違いがある。その結果生じている両国の年間労働時間の大きな格差は、スウェーデンでのヒアリングなどの調査によると、祝祭日の日数は両国ほとんど変わらないので、大きな格差を生んでいるのは、スウェーデンでは土日出勤がほとんどないことと、5週間以上のバカンス休暇をほとんど全員が取得していることによっている。さらに、疾病、妊娠・出産、育児、教育、労働組合関連の諸活動などで休暇を取る権利、それに対する賃金の補償が約束されていることが、両国の労働者生活の時間的余裕に大きな差をもたらしているといえることができる。

このようなスウェーデンの労働時間は、今では、ヨーロッパで必ずしも突出したものではない。EU化のなかで北欧諸国は言うまでもなく、西欧諸国の多くの国々がスウェーデン並みの水準を確保するようになってきている。しかし、その内実はかならずしも同一ではない。以下で、スウェーデンの労働時間の実態について少し詳しくみてみることにしたい。

(注 以下の分析で使用する図表は、主として、LOの”Forms of employment and working hours—in a labour market in transition” 1999に依拠している。特に、書名が記していない場合にはこの書による。図表下の(注)の数字は引用ページである。)

(2) 産業別・労働組合別労働時間

スウェーデンでは労働組合別に労働時間の面で違いがみられる。これは主として職種別の労働時間の違いを反映しているとみることができる。LO（全国労働組合総連合）に所属する産業別労働組合ごとの1990-99年の労働時間の推移（図表9）をみると、この10年間にほとんどの組合で若干労働時間は短縮しているが、大きな変化はみられない。平均労働時間が週38時間を超えているのは建築労働組合と金属労働組合の二つのみである。平均労働時間が特に短いのは商業従業員

(注7) 竹崎孜『スウェーデンはなぜ生活大国になれたのか』あけび書房、1999年3月、151ページ。

図表9 産業別・労働組合別労働時間の推移

	パート労働者の割合 (単位：%)		週当り平均常用労働 時間		差
	1990	1999	1990	1999	
産業労組	20	20	36.9	36.7	-0.2
食品労組	17	15	37.5	36.9	-0.6
金属労組	12	11	38.2	38.0	-0.2
製紙業労組	11	10	36.6	36.7	+0.1
林業労組	—	12	—	37.9	—
建築労組	2	6	39.6	38.8	-0.8
ビルメン労組	36	30	34.0	35.3	+1.3
商業従業員組合	45	45	33.1	32.8	-0.3
ホテル・レストラン業被用者組合	27	41	36.0	33.8	-2.2
製図業労組	14	17	37.5	36.8	-0.7
運送業労組	10	15	38.2	37.4	-0.8
サービス・通信業従業員組合	17	14	37.1	37.6	+0.5
地方自治体職員労組	47	49	33.2	33.0	-0.2

(注) 16ページ。

組合、地方自治体職員労働組合やホテル・レストラン業被用者組合などであるが、(図表9)からも明らかなように、これらの組合はパートタイム労働者の比率が顕著に高くなっており、それが平均労働時間を短くする原因となっている。その他、目立つのはホテル・レストラン労働組合で労働時間が2.2時間減少していること、ビルメンテナンス労働組合では逆に1.3時間労働時間が長くなっていることである。もう一つは、ホテル・レストラン労働組合のパートタイマーの比率が27%から41%へと激増していることである。

労働時間の格差が比較的大きいのは女性の労働時間である。そこで次に、ナショナルセンター別にみた女性の通常の労働時間をみておきたい。

(図表10)にみられるごとく、女性組合員の通常の平均労働時間はSACO(大学卒業者専門職中央組織)が最も長く37.7時間で、TCO(俸給職員中央組織)の組合員はこれより若干短い36.1時間である。これに比べてLOの女性は32.6時間と大幅に短くなっている。これはLOには35時間以上働く女性が半数と少ないことによる。SACOでは79%、TCOでは72%が35時間以上働いている。LOの残りの半数はパートタイム労働者であり、24時間以下という人が17%もいる。これが産業別賃金格差の原因ともなっている。

LOメンバーの週平均の通常労働時間を男女別年齢階層別にみたのが(図表11)である。男女別には5.5時間の格差がみられるが、年齢階層別には男女ともにそう大きな差がないことが分かる。

図表10 LO、TCO、SACOの女性の常用労働時間（単位：％）

	LO	TCO	SACO
1-19時間	5	3	2
20-24時間	12	7	5
25-29時間	12	4	2
30-34時間	21	14	12
35時間以上	50	72	79
総計	100	100	100
平均常用労働時間	32.6時間	36.1時間	37.7時間

(注) 13ページ。

図表11 LO組合員の男女別・年齢別週当り平均常用労働時間の変化

	1990	1996	1999	1990-99年の間の変化 (単位：時間)
女性				
16-24歳	35.1	31.3	31.9	-3.2
25-29歳	33.2	32.9	32.6	-0.6
30-44歳	32.6	32.7	32.9	+0.3
45-54歳	32.5	32.9	32.9	+0.4
55-64歳	30.0	29.9	31.6	+1.6
全体	32.7	32.2	32.6	-0.1
男性				
16-24歳	39.2	37.7	37.2	-2.0
25-29歳	39.3	38.6	38.1	-1.2
30-44歳	39.0	38.7	38.4	-0.6
45-54歳	39.3	38.8	38.5	-0.8
55-64歳	37.1	36.1	37.3	+0.2
全体	38.9	38.3	38.1	-0.8

(注) 15ページ。

年齢別にみて労働時間が長いのは、女性では30-54歳層で、男性では25-54歳層である。ここでの特徴は、16-24歳層で労働時間が最も減少していることである。10年間に女性で3.2時間、男性で2時間短縮している。逆に、45-54歳層女性では1.6時間増加している。また、若年層の労働時間は男女とも短縮しているが、後にみるごとく、もっと長時間働くことを希望している人が多いことを考えると、通常平均労働時間の短縮を単純に評価することはできないだろう。

(3) 失業の増大と欠勤率の低下

欠勤率については、岡沢憲夫氏が非常に普及度が高い著書『スウェーデンの挑戦』岩波新書、のなかで、(図表8)を掲げている。ここにみられるようにスウェーデンの欠勤率は非常に高い。この欠勤率についてG.エスピン・アンデルセンは著書のなかで詳しく触れている。

「スカンジナビア諸国においては、給付対象となる欠勤事由は、従来のような病気を理由とするものを大きく超えて広がっているということである。ある意味で福祉国家は、労働契約の範囲内で、被用者が労働に無関係な活動を追求することを承認するようになったと言える。疾病給付以外のプログラムで有給休暇の次に大きな比重を占めるのは、出産・育児休暇—事実上、女性に労働生活と出産との両立を可能にさせる制度—である。したがって、……総データの背後には、スウェーデンでは、どの日をとっても雇用されている女性の20%以上が補償を受けて仕事を休んでいるという事実が隠されている。スウェーデンでは、女性の労働力率を最大化することが社会政策の原則の一つとなっている。そのことは、80%を超える世界最高の女性労働力率という現実に見られている。しかし、それに伴うコストとして高い欠勤率という問題があることは明らかである。スウェーデンでは、乳児(0~2歳)を持つ母親の労働力率は、女性全体の平均とほぼ同じくらい高い。それは1970年の43%から1985年の82.4%へと跳ね上がった。しかし、どの一つとっても、その同じグループの半数近く(47.5%)は仕事を休んでいるのである。これは女性の平均の2倍であり、全国平均の4倍である」。(注8) また、別の研究をもとに、次のように述べている。「女性は男性の2~3倍欠勤するだけでなく、その傾向は公共セクターで最も強く、どの一日をとっても女性被雇用者の30%以上が仕事を離れているのである。このことが示唆するのは、旧来の手法ではアブセンティズムと労働の問題にアプローチすることはできないということである。北欧諸国では労働と『余暇』の関連は、福祉国家の諸活動が織りなす複雑な網の目の中で決定されており、そこには、女性雇用を最大限化するための給付から、アブセンティズムを奨励する給付までが含まれているのである」。(注9)

そしてまた、次のような興味ある指摘をしている。「欠勤に対する補償の機会が豊富にあると、雇用主のコントロールの行使条件が根本から変わることは明らかである。したがって、これに関連する所得移転の諸給付が、『労働意欲阻害』効果について論じる文献の格好の題材となったとしても驚くには当たらない。アブセンティズム(恣意的欠勤)は、多くの場合、現実の労働不能状態をそのまま反映しているのであって、労働意欲の喪失はごく一部の問題でしかない。しかし、労働者に提供される諸制度が、働くかあるいは個人的に優先する別の活動をおこなうか、わずかなりとも自由選択を可能にするものであるとすれば、社会政策は雇用契約の論理全体を変化させてしまうことになるだろう」。(注10) また、こうも述べている。「スウェーデン企業にとって、アブセンテ

(注8) 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、2001年6月、167ページ。

(注9) 同上書、67ページ。

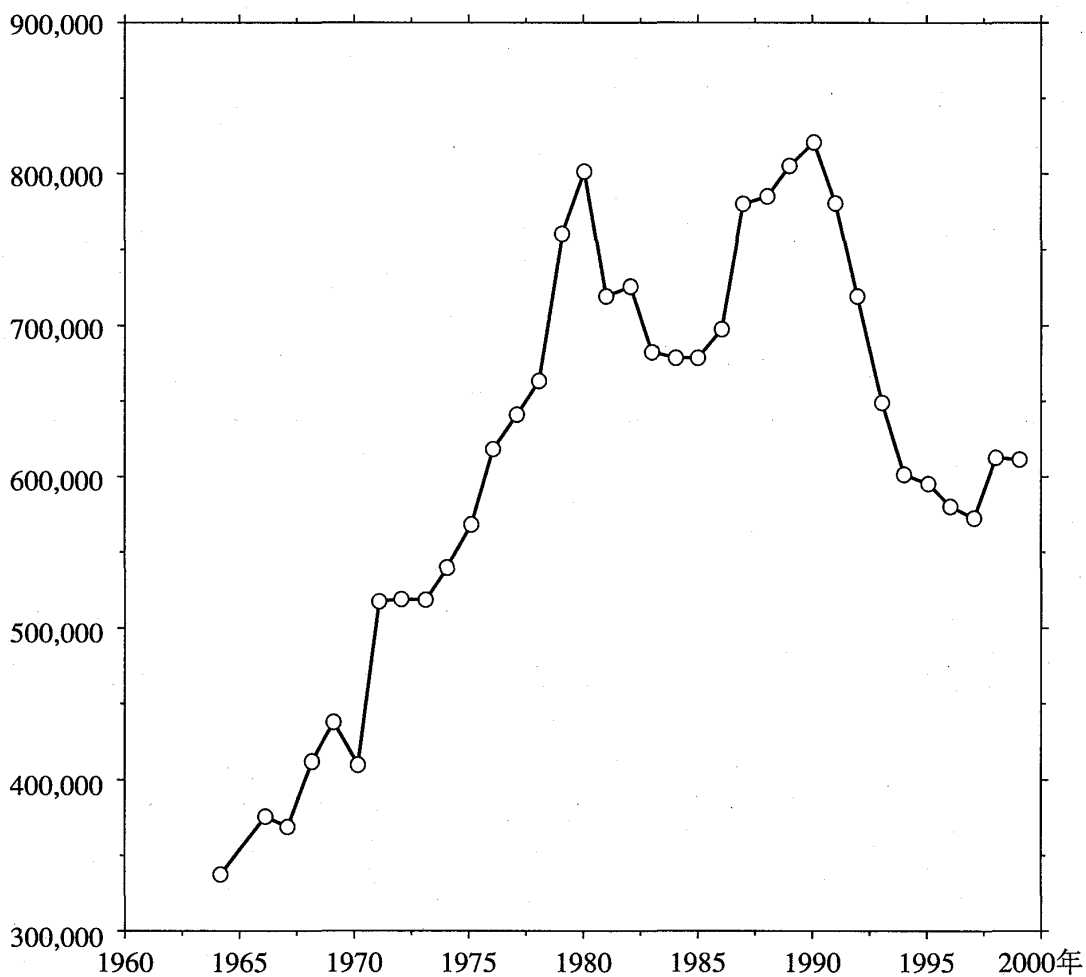
(注10) 同上書、165ページ。

イズムはそれほどコスト高ではなく、実際には利益をもたらす。それは、不況時には比較的成本のかからない労働力温存手段として役立つのである。しかしながら、スウェーデン全体を一つの集合的アクターとして見た場合、アブセンティズムは、完全雇用を最大化するための、必要であるが割高のコストとなるのである」。(注11)

スウェーデンの欠勤者数の推移を表したのが（図表12）である。バブル崩壊以降、欠勤者数が大幅に減少したことが明瞭である。この背景として、スウェーデンの雇用・失業問題を考える場合に忘れてはならないのは、'90年代における企業の出勤率管理の強化である。スウェーデンは20%以上の欠勤率で知られていたが、この時期、疾病給付の改悪や出勤率など労働時間管理の強化によって欠勤率は大幅に低下した。これも雇用情勢を悪化させた要因の一つであり、失業率を高めることになったと指摘されている（ヒアリングによる）。

図表12 欠勤者数

(単位：人)



(注) ヨーテボリ大学の Åke Forsström 教授より提供された資料、CONCEPTS OF SWEDISH LABOUR FORCE STATISTICS、による。

(注11) 同上書、168ページ。

(4) 希望以下の労働時間で働いている労働者の比率

LOは、本人の希望する労働時間より少ない時間しか働いていない人の数を調査している。希望以下の労働時間働いている人は女性に多く男性の2倍以上である。ナショナルセンター別の内訳を(図表13)で見ると、希望以下の労働時間で働いている人の比率は、全体的に見ると、LOの女性に圧倒的に多く、1999年では、その19%にのぼる。続いてTCO女性とLO男性で、ともに6%である。TCOの男性やSACOの組合員には労働時間が短いことに不満を持っている人はきわめて少ないとみてよいだろう。

図表13 希望以下の労働時間で働いている労働者 (ナショナルセンター別) (単位: %)

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
LO								
女性	10	16	20	20	20	21	20	19
男性	3	6	6	6	6	6	6	6
TCO								
女性	5	9	10	9	9	9	8	6
男性	2	3	3	4	4	3	2	2
SACO								
女性	3	5	7	6	5	5	5	3
男性	3	3	33(ママ)	3	2	2	2	2
全体								
女性	8	12	15	15	14	15	13	12
男性	3	5	6	6	6	5	5	5

(注) 20ページ。

比較的多いLO組合員の年齢別内訳をみると、男女とも若年層ほど希望以下の労働時間で働いている人の比率が高くなっているが、とりわけ女性では16-24歳層で34%と高く、順に25-29歳層23%、30-44歳層19%、45-54歳層17%となっている(図表14)。男性の場合には、16-24歳層で15%と高いが、25歳以上ではかなり低くなっている。このようにスウェーデンでは、LOの若年層に、とりわけ女性にもっと長時間働くことを望んでいる人が多いことが分かる。

これを(図表13)で、ナショナルセンター別に、1990年以降について年代別にみると、全体的には1994年以降減少傾向にある。特に、TCOとSACOの女性組合員の減少が目立つ。ただし、LOについては、20%前後でほとんど減っていない。LOについて、男女別・年齢別に1990年以降の推移をみると、男性については90から93年にかけて倍増して以降は、ほとんど変化はない。女性も90年から94年にかけて倍増して以降ほとんど変化していない。ただし、16-24歳層が97年の40%から99年34%へと6%下がっているのが目立つ。景気の回復とともに若年女性の雇用状況が

図表14 男女別・年齢別にみた希望以下の労働時間で働いている労働者（単位：％）

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
女性								
16-24歳	14	27	38	39	37	40	38	34
25-29歳	9	17	22	21	22	24	25	23
30-44歳	9	16	20	20	20	22	20	19
45-54歳	10	15	17	17	18	19	18	17
55-64歳	6	8	11	10	11	13	10	10
全体	10	16	20	20	20	21	20	19
男性								
16-24歳	6	12	15	16	14	15	13	15
25-29歳	5	10	9	9	9	9	9	9
30-44歳	3	5	7	6	6	6	6	6
45-54歳	2	3	3	3	3	3	4	4
55-64歳	1	2	2	2	2	3	2	2
全体	3	6	6	6	6	6	6	6

(注) 20ページ。

少しずつ回復していることが、この面からも明らかである。

さらにLOの産業別労働組合別に1990年以降の変化（図表15）を追ってみると、最も比率が高く、

図表15 産業別・労働組合別にみた希望以下の労働時間で働いている労働者（単位：％）

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
産業労組	3	6	5	8	7	7	6	5
食品労組	4	6	6	8	7	8	6	8
金属労組	3	5	5	5	4	4	4	4
製紙業労組	3	5	4	7	5	5	3	3
林業労組	—	—	—	—	—	—	—	6
建築労組	2	3	5	5	6	5	6	6
ビルメン労組	7	19	19	17	13	17	14	14
商業従業員組合	10	17	20	20	20	22	21	19
ホテル・レストラン業被用者組合	10	18	26	24	22	27	26	28
製図業労組	3	4	6	8	4	4	6	6
運送業労組	5	14	15	12	13	17	12	12
サービス通信業従業員組合	4	7	8	7	7	8	8	6
地方自治体職員労組	10	17	20	20	21	22	20	19

(注) 21ページ。

かつ依然として増加傾向にあるのがホテル・レストラン労働組合である。1999年で28%にのぼっている。商業雇用者組合や自治体労働者組合も19%と高い比率であるが、1997年以降若干減少している。ビル・メンテナンス労働組合1994年の19%をピークに99年には14%に、また輸送労働組合も1997年の17%をピークに12%へ、それぞれ5%減少している。

第3章 労働市場の構造

1990年以前と以後の経済政策及び労働市場政策の変化を、LOは次のように表現している。^(注12) 1990年までは、完全雇用で失業期間は短く、仮に失業しても失業給付率は高かった。また、労使の調整もうまくいっていた。しかし、90年以降になると、大量失業が顕在化し、失業保障は減額され、失業者には労働市場政策プログラムを保証するようになった。労使の調整も困難になった。

1990年頃から大きく転換した雇用・失業情勢にいかに対応するかは日本のみならずスウェーデンにとっても大問題である。92年以降、スウェーデンは失業率が急上昇し、一時は10%をはるかに超える水準に達した。とりわけ24歳以下の若者の雇用問題は深刻化した。94年には20%近い失業率となった。しかし、その後、社会民主党の積極的な経済・労働市場政策もあり、2000年後半頃には全体で4%前後の比率に下がり、2002年にも、その水準を維持している。一方、日本では失業率は年々上昇を続け、現在では5%の水準を超えており、2002年6月現在で5.4%である。

スウェーデンと日本の労働市場を比較した場合の顕著な違いはスウェーデンでは、依然として、①公務労働の比重が大きいこと、②相対的に大企業労働者が多いこと。1999年でその比率は、500人以上の従業員規模企業で見ると、ブルーカラー・ワーカーで40%、ホワイトカラー・ワーカーで51%にのぼっている。つまり、単純化すると、全労働者の1/3が公務労働者で大企業労働者も1/3、そして残りの1/3が中小企業労働者である。しかも、③その労働者の多くが組織化されている。

このような失業状態や労働市場の構造のみならず、労働者を雇用形態別にみても、両国に大きな違いがみられる。そこで、以下でスウェーデンの常用労働者、期限付雇用労働者そしてパートタイム労働者に分け、その実態をLOの資料をもとにみとめてみることにしたい。

(1) 雇用形態別労働者数

1 常用・非常用労働者

(図表16)は男女別にみた雇用形態別労働者数である。ここでの特徴は1994年までは男女とも雇用者数が大幅に減り続けたこと、とりわけ男性の減少幅が大きかった。全体で584,000人減少し

(注12) *Labour Market Policy for Increased Employment*, LO, p.3-4.

図表16 雇用形態別年平均労働者数

（単位：千人）

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1990 -94 の変化	1994 -98 の変化
女性											
常用フルタイム	1,078	1,066	1,018	950	924	929	954	953	961	-154	+37
常用パートタイム	701	699	675	636	604	588	556	520	500	-97	-104
期限付きフルタイム	132	124	126	115	126	139	131	134	151	-6	+25
期限付きパートタイム	130	123	120	122	135	147	151	163	172	+5	+37
合計	2,041	2,012	1,939	1,823	1,789	1,803	1,792	1,770	1,787	-252	-2
男性											
常用フルタイム	1,772	1,728	1,591	1,435	1,385	1,418	1,433	1,421	1,447	-387	+62
常用パートタイム	109	107	108	108	107	105	97	95	93	-2	-14
期限付きフルタイム	110	108	116	128	158	163	149	153	166	+48	+8
期限付きパートタイム	42	40	40	40	51	51	58	60	63	+9	+12
合計	2,033	1,983	1,855	1,711	1,701	1,737	1,737	1,729	1,770	-332	+69

（注）22ページ。

ている。うち男性が332,000人である。そしてそれ以降は、男性は若干ながら回復している。90-94年の間で最も減少数が多かったのはフルタイムの常用労働者である。この4年間に男性は実に38万7千人も減少しており、また女性は15万4千人減少している。1994年以降も減り続けているのが女性のパートタイムの常用労働者である。それにかわって期限付きのフルタイム労働者と期限付きのパートタイム労働者が増えている。男性は1990-1994年の期間に期限付きのフルタイム労働者が4万8千人増加し、その後も少しずつ増えている。期限付きのパートタイム労働者も少しずつ増え続けている。全体として、常用労働者が減り、期限付き雇用労働者が増えていることがうかがえる。

2 期限付き雇用労働者

期限付雇用労働者の推移をナショナルセンター別男女別にみたのが（表17）である。SACOの場合には、この10年間にそれほど大きな変化はない。大幅に増えたのがTCOの男性でありLOの男女である。これを産業別にみると、LOでは、ホテル・レストランが飛びぬけて多く、続いて自治体、建設、商業、ビル・メンテナンス、輸送などの順で多くなっている。金属産業は7%と低くなっている。その1990年から1999年の10年間の変化は（図表18）のごとくである。

期限付雇用労働者をナショナルセンター別理由別にみたのが、（図表19）である。全体的に、最も多くみられるのが、出産などの欠員の補充のための雇用である。これはとりわけ女性に多くみ

図表17 期限付き雇用者

(単位：%)

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
LO女性	11	11	13	14	15	15	17	18
LO男性	5	7	9	11	9	9	10	10
TCO女性	7	7	8	9	9	9	10	11
TCO男性	2	3	5	5	6	6	6	7
SACO女性	11	13	14	15	14	14	14	14
SACO男性	7	9	10	9	10	8	9	8

(注) 10ページ。

図表18 産業別・労働組合別期限付き雇用者

(単位：%)

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
産業労組	5	8	8	9	8	8	9	9
食品労組	6	7	7	11	10	11	9	13
金属労組	3	5	7	9	7	5	7	7
製紙業労組	5	3	5	6	9	6	5	5
林業労組	—	—	—	—	—	—	—	12
建築労組	6	12	18	23	19	19	21	19
ビルメン労組	7	7	9	12	11	14	12	15
商業従業員組合	7	10	11	12	14	16	14	16
ホテル・レストラン業被用者組合	12	19	20	28	30	27	29	34
製図業労組	2	2	5	9	3	5	6	9
運送業労組	9	9	12	15	12	14	12	14
サービス通信業従業員組合	5	5	6	7	8	10	9	10
地方自治体職員労組	13	13	15	16	16	16	19	20

(注) 11ページ。

図表19 期限付き雇用の採用理由

(単位：%)

	LO女性	LO男性	TCO女性	TCO男性	SACO女性	SACO男性
代理雇用	9	2	6	1	6	3
試用雇用	1	2	1	1	1	0
目的・プロジェクト雇用	2	2	2	2	4	4
必要時雇用	4	2	1	1	1	0
その他	2	2	1	2	2	1
総計	18	10	11	7	14	8

(注) 5ページ。

られる形態である。LOの50%、TCOの54.5%、SACOの43%が欠員補充を理由として期限付雇用労働者を雇用している。SACOの男性に多いのは、目的/プロジェクト雇用である。その半数がこれである。女性でも29%にのぼっている。また、LOの男女に「必要になった場合の雇用」が21%にのぼっている。

この期限付雇用の年齢別内訳をLO（図表20）でみると、その多くが若い女性であり、次に若い男性に多い。16-24才層のLOの女性の実に50%が期限付雇用労働者である。25-29才層女性の30%、16-25才男性の26%が期限付きである。その反面、45才以上層になると45-54才層の女性で11%、他はすべて7%と低くなっている。1990年から1999年の10年間に、女性は8%、男性は6%増加している。特に増加が顕著なのは、若年層である。女性の16-24歳層では30%から50%へと20%も増加し、半数が期限付き雇用となっている。25-29歳層は15%から30%へ、男性の16-24歳層は12%から26%へと大幅に増加している。高齢者も増加はしているが、その比率はそれほど高くはない。このようにブルーカラーの若年労働者に期限付き雇用が増えている。

また、ホワイトカラー労働者では、教員が最も多く、続いて経済・コンピューター及びシステム科学、人事管理及び社会科学、そして地方自治体などが多く期限付雇用を利用している。教員が多くなっているのは、児童数の増加と定年退職者の増加によるものである。^(注13)

図表20 男女別・年齢別期限付き雇用（LO）

（単位：%）

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
女性								
16-24歳	30	36	42	48	47	48	54	50
25-29歳	15	15	16	21	24	24	28	30
30-44歳	8	9	12	14	14	15	16	18
45-54歳	5	6	6	7	8	8	8	11
55-64歳	3	4	5	5	5	6	6	7
全体	11	12	13	15	16	16	17	19
男性								
16-24歳	12	20	24	27	24	23	24	26
25-29歳	7	11	14	17	14	12	15	15
30-44歳	3	5	8	12	9	9	10	9
45-54歳	3	3	4	4	5	5	5	7
55-64歳	2	2	3	4	4	4	6	7
全体	5	7	9	12	10	9	11	11

（注）10ページ。

（注13）TCO所属の教職員組合での聞き取りによる。

期限付き雇用は産業別に特徴がみられる。(図表21)で産業別労働組合別にその理由をみると、期限付き雇用が飛びぬけて多いホテル・レストラン労組の場合には目的/プロジェクト雇用を除いておしなべて高率である。「その他」のなかに季節雇用が6%含まれているのも特徴的である。自治体労働組合では代理雇用が、また建設労働組合では目的/プロジェクト雇用が相対的に多くなっている。

図表21 産業別・労働組合別期限付き雇用の採用理由 (単位：%)

	代理雇用	試用雇用	目的・プロジェクト雇用	必要時雇用	その他	総計
産業労組	3	2	1	2	1	9
食品労組	1	4	3	1	4	13
金属労組	2	2	2	1	0	7
製紙業労組	3	0	2	0	0	5
林業労組	3	2	3	2	2	12
建築労組	4	2	8	2	3	19
ビルメン労組	4	2	3	3	3	15
商業従業員組合	6	2	1	4	3	16
ホテル・レストラン業被用者組合	9	6	3	8	8*	34
製図業労組	4	1	1	2	1	9
運送業労組	2	2	1	6	3	14
サービス通信業従業員組合	3	1	2	2	2	10
地方自治体職員労組	10	1	2	5	2	20
LO全体	5	2	2	3	2	14
TCO全体	4	1	2	1	1	9
SACO全体	4	1	4	1	1	11

(注) 1. *) このうち6%は季節雇用者である。
2. 8ページ。

期限付き雇用の理由別人数の推移を(図表22)で見ると、代理雇用と試用雇用については1990年代にそう大きな変化はみられなかった。大幅に増加したのが目的/プロジェクト及び必要が生じた時の期限付き雇用である。この点にスウェーデンの雇用の不安定化の一端がうかがえる。

3 パートタイム雇用労働者

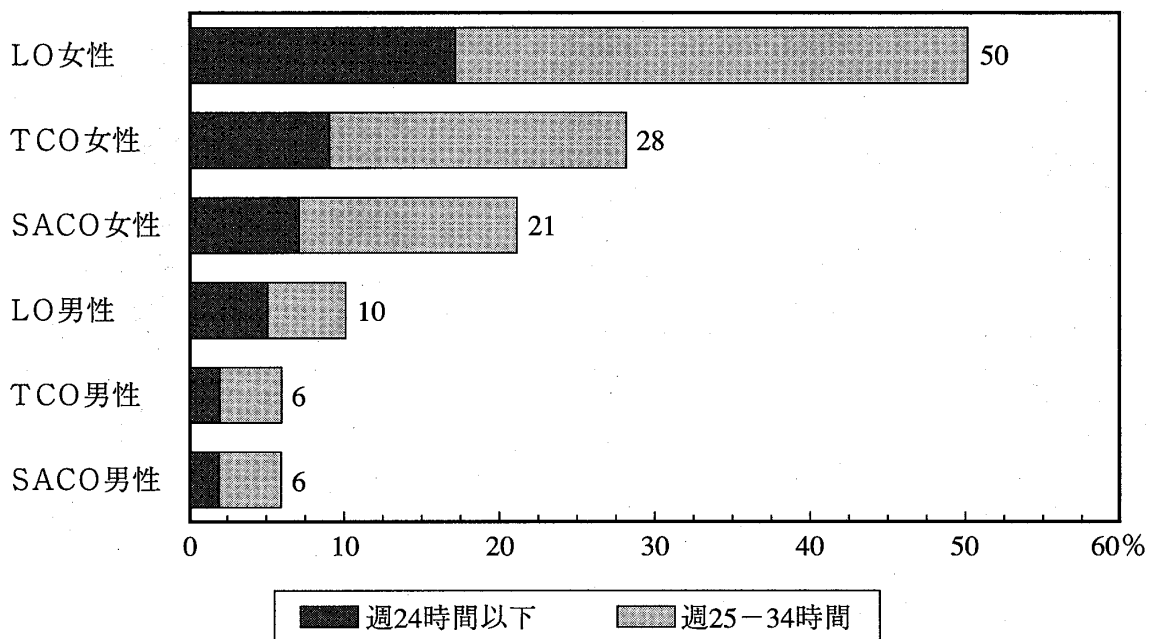
(図表23)にみるごとくパートタイム雇用者の圧倒的多数は女性である。LOのみならずTCO、SACOにおいても女性のパート比率は男性と比較してはるかに高い。LOの女性組合員では半数がパートタイムで働いている。その約2/3が1週間に25-34時間働いており、約1/3は週24

図表22 採用理由別期限付き雇用者の推移 (年平均、単位：千人)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
代理雇用									
女性	143	133	124	122	126	134	126	122	134
男性	43	47	43	46	50	48	46	45	47
目的・プロジェクト雇用									
女性	18	18	19	23	29	34	34	40	45
男性	21	19	25	36	52	54	52	53	59
必要時雇用									
女性	28	27	33	37	47	52	59	66	70
男性	11	12	16	20	28	28	29	34	34
試用雇用									
女性	22	14	7	7	11	15	14	15	20
男性	25	19	12	13	21	27	23	24	29
季節雇用									
女性	9	9	9	7	10	11	10	10	10
男性	10	10	10	12	17	16	16	16	15
総計									
女性	261	247	246	237	261	286	283	297	324
男性	151	148	157	169	210	214	206	213	229

(注) 9ページ。

図表23 パートタイム労働者



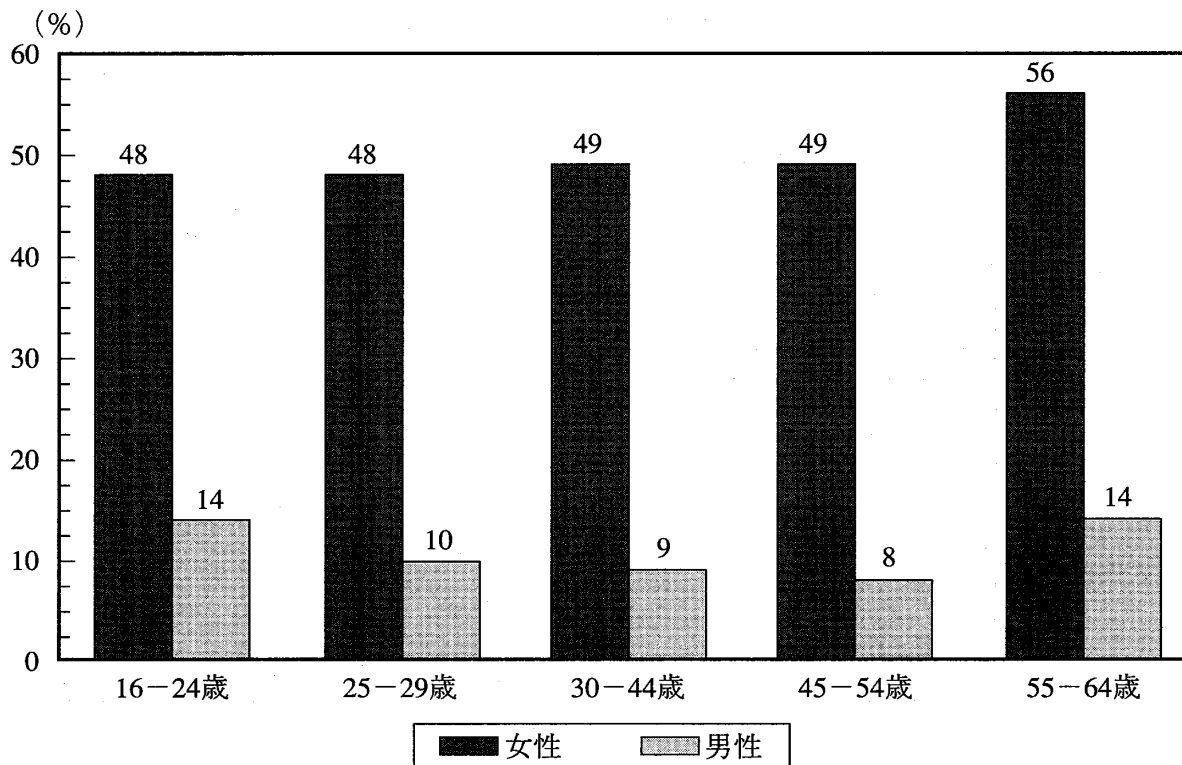
(注) 12ページ。

時間以下となっている。LOの女性について年齢階層別にみると55-64歳層で若干高くなっている。他は、どの階層も48-49%でほとんど変わらない（図表24）。

スウェーデンの労働市場の問題点としてよく指摘されるのが性別職務分離である。その主な原因として考えられるのは家事・育児が女性の負担となりがちなことと、男女の進学分野に偏りがみられることである。とりわけ、スウェーデンの女性の高校や大学への進学状況は平等教育にもかかわらず、依然として偏りがみられる。それが性別職務分離の大きな原因になっていることは否定できない。この偏りがなぜ生ずるのかは、今後の研究課題である。例えば、政治の分野では平等化が進んでいるが、高級公務員になると、男女の差は依然として大きい。川野秀之氏は次のように述べている。「各省の女性高官も近年、増大している。1991年発足のビルト政権では8人の大臣が女性であり、20人の要職が女性によって占められている。しかし、全体からすると約4.5%ぐらいの低い割合である。この点ではノルウェーの10%にはまだ追いついていない」。(注14) 本稿では詳論できないが、今後、スウェーデンにおいて性別職務分離がどうなっていくのか、注目されるところである。

ここで指摘しておきたいのは、家事・育児などの負担と雇用形態の関係である。スウェーデンにおいて育児休暇や看護など休暇の制度が日本とは比較にならないぐらい整備・充実しているこ

図表24 パートタイム労働者（LO組合員のみ）



(注) 13ページ。

(注14) 川野秀之「行政機関とパブリック・セクター」『スウェーデンの政治』早大出版、1994年6月、94ページ。

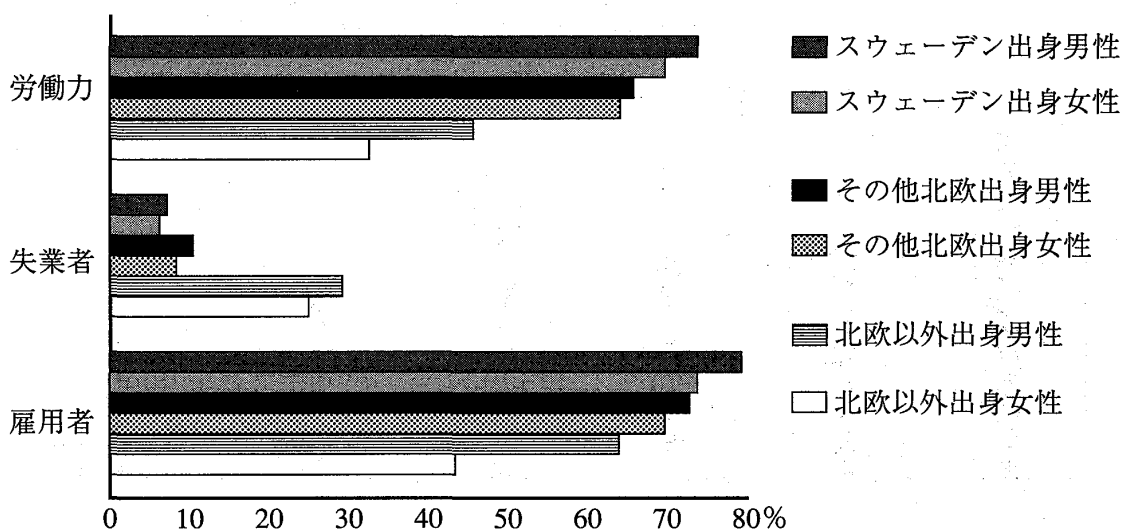
とはよく知られている。これらの休暇の取り方も非常にフレキシブルである。例えば、次のごとくである。

「育児休暇、看護休暇の両方とも、1日単位で必ずしも計算する必要はなく、例えば、午前と午後を両親が交代したり、あるいは半日にとどめることも許される。半日とすれば、休暇期間は2倍に延びる。4分の1の休暇、つまり2時間短縮して6時間勤務とすること、休暇日数が今度は4倍に変わる。看護休暇も同じように分割できる。制度利用が杓子定規ではなくて、柔軟性に富んでおり、いかに巧妙な構造であるかがわかるだろう。もちろん育児、看護どちらの看護も有給制である」。(注15) この例からも分かるように、様々な休暇の取り方が可能である。その結果、休暇を取っている人の代わりをする労働者が必要になる。基本的には、それがパートタイマーや期限付き雇用が一定数存在する理由であろう。この代理雇用ができる職業分野がまだ限られているとみることができる。

（2）移民労働者と雇用問題

スウェーデンは以前から世界中から政治難民などを受け入れてきたことで有名である。就職面での移民にとっての大きな障害は言葉とコンピューターである。成人の場合には、スウェーデン語が上手に話せないことに加えて英語のハンディキャップがある。スウェーデン市民の平均水準に追いつくには母国語に加えてスウェーデン語と英語さらにはコンピューターをマスターしなければならないのである。このことが結局、移民の多くが低賃金職種に就かざるを得ない原因になっているとみてよいだろう（ヒアリングによる）。（図表25）により1998年時点での失業率をみると、

図表25 出身国別雇用実態

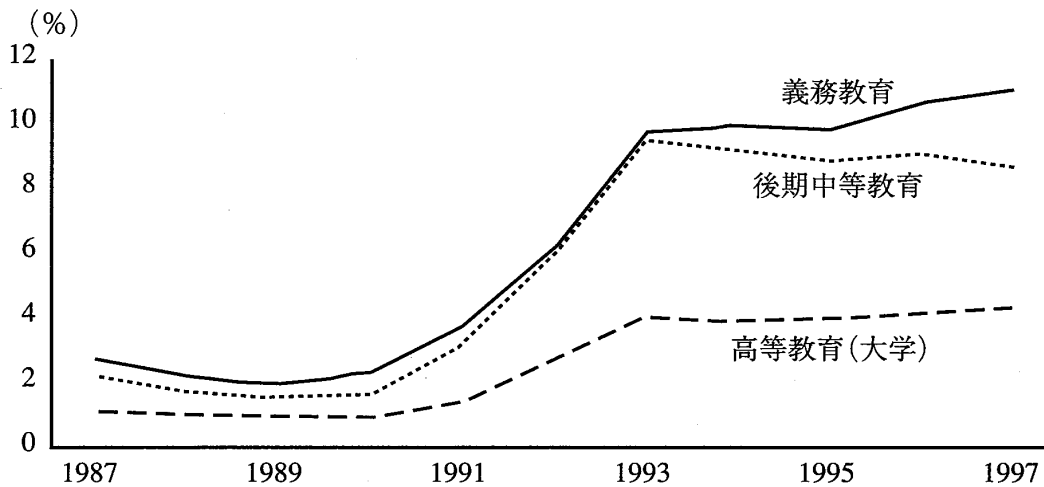


(注) Staffan Marklund (ed.), *WORKLIFE AND HEALTH IN SWEDEN 2000*, Arbetslivsinstitutet, p.26. による。

(注15) 竹崎孜『スウェーデンはなぜ生活大国になれたのか』あけび書房、1999年、154ページ。

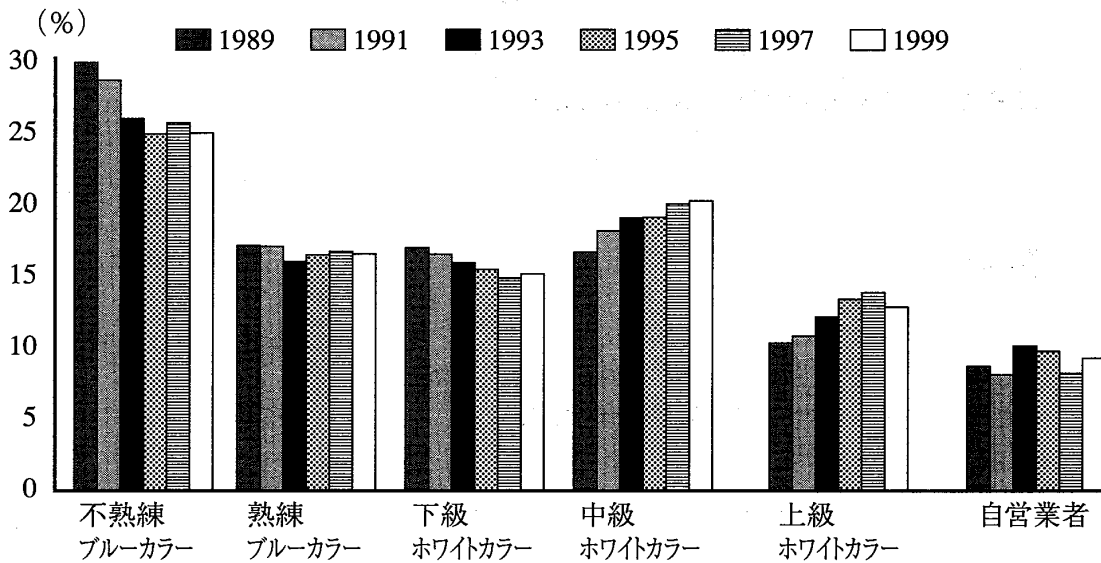
北欧以外の国々から移ってきた男女の失業率が25-30%ときわだって高くなっているのが分かる。これは学歴の低いものほど失業率が高いことと相応する(図表26)。また、その背景には不熟練ブルーカラーや低いグレードのホワイトカラー職種が減ってきていることが、その背景にある(図表27)。われわれが調査のために訪問した労働組合で応対してくれた人にフィンランド人など移民が多かったことを付け加えておきたい。

図表26 教育レベル別失業率



(注) Staffan Marklund (ed.), *WORKLIFE AND HEALTH IN SWEDEN 2000*, Arbetslivsinstitutet, p.26. による。

図表27 ブルーカラー、ホワイトカラー別・熟練度別労働者の推移



(注) Staffan Marklund (ed.), *WORKLIFE AND HEALTH IN SWEDEN 2000*, Arbetslivsinstitutet, p.24. による。

（3）学生アルバイトとバカンス

スウェーデンでも日本と同様に、大学生のほとんどが夏休みにアルバイトをする。しかし、それが労働市場や生活にもつ意味は相当異なっている。竹崎孜氏は学生が利用するローンについて次のように言っている。「ローンはみんなが借りるが、これは移民であっても同じである。ところがローンを生活費に充当するとはいっても、9か月分の金額しかないため、毎年3か月の生活費を自力で捻出するほかはなく、夏休みにはアルバイトをする学生が多い。夏はまた国中が年次休暇すなわちバカンスの最中であり、人手不足となる職場や人手を余分に欲しがる職場が出現するので絶好のアルバイトシーズンとなる。例えば、ホテル、飲食業、観光業、病院、配達、交通機関、郵便局などの職場で臨時求人が増えるのも毎年の習わしである。年休をかならずとる労働者、臨時の人手が欲しい職場、アルバイトに頼る大学生と、三者の利害関係は見事に一致する」。^(注16)「年休をかならずとる労働者、臨時の人手が欲しい職場、アルバイトに頼る大学生と、三者の利害関係は見事に一致する。」という竹崎氏の指摘はスウェーデンのシステムをみるうえできわめて重要である。

第4章 雇用・失業と職業教育

スウェーデンの社会民主党政府が完全雇用政策を最重視してきたことはよく知られている。同党が出している「スウェーデン社会民主党の紹介」^(注17)には次のように書かれている。「失業対策は社民党の協議事項の最優先でした。これは今日もなおあてはまります。政府目標として、公表された失業者の半分の削減、つまり2000年までに4%の削減を掲げています」。しかし、1990年代初めのバブル経済の崩壊以降、スウェーデンでも失業率は驚異的に高まり、10%を超えるまでになった。現在では、その水準は4%前後にまで下がってきているが、それでも60-70年代に比べると倍くらい高くなっている。日本でも同様の傾向がみられたが、日本の場合には5%を超え、依然として下がる気配がない。現在の失業率は両国でそれほどの違いはないようにみえるが、うえにみてきたごとく、その内実は非常に異なっていることが分かるだろう。

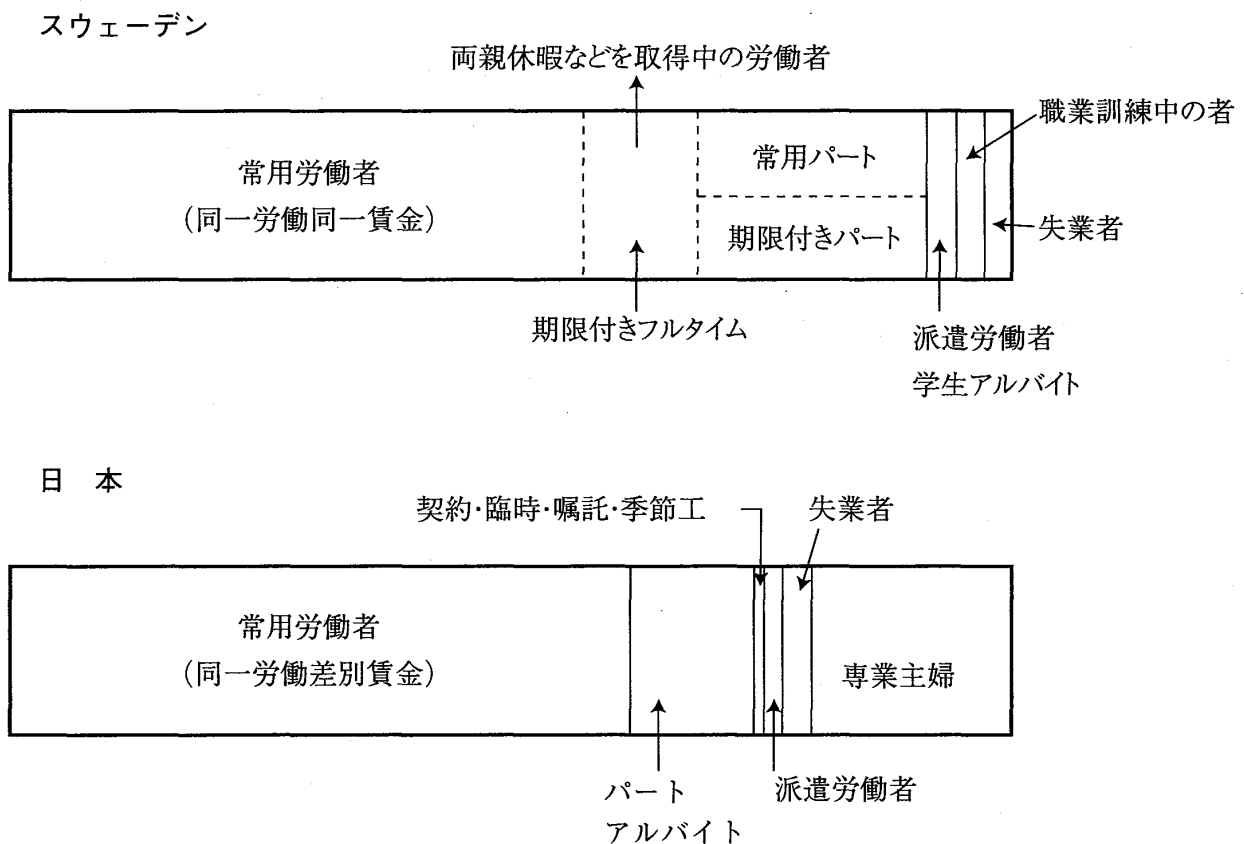
これまでにみてきたごとく、スウェーデンの現状を見る限りすべての労働者がフルタイムの常用労働者になるということは考えにくい。常用フルタイム労働者や常用パート労働者さらには期限付きフルタイム労働者や期限付きパートタイム労働者さらにはアルバイトなどがいる。そのほか派遣労働者などがいるが、これは期限付き労働者であることが多いとみられる。失業者の職業訓練や所得保障制度のみならず雇用形態別労働者の相互補完関係の動向をみることは「福祉国家・スウェーデン」をみるうえできわめて重要であろう。スウェーデンの労働運動がどのような

(注16) 竹崎孜『スウェーデンはなぜ生活大国になれたのか』あけび書房、1999年3月、161ページ。

(注17) 1996年11月発行、4ページ。

雇用面での相互の助け合いのシステム、「連帯賃金」になぞらえて言えば「連帯雇用」のシステムともいうべきもの、を築いてきたのか、はきわめて興味深い点である。筆者なりに整理すると、(図表28)のようになる。常用労働者の権利としての休日の取得と期限付きフルタイム労働者や期限付きパートタイム労働者・学生アルバイトなどがお互いに補い合ってスウェーデンの雇用システムができあがっている。どのような雇用形態を取ろうとも時間賃率で見ると賃金に大きな差はないようになっている。これは同じ常用労働者でも賃金に大きな格差があるだけでなく、パートなど雇用形態が異なると比較にならないほど賃金・労働条件が悪くなる日本とは対照的である。

図表28 労働力と雇用の実態 (モデル)

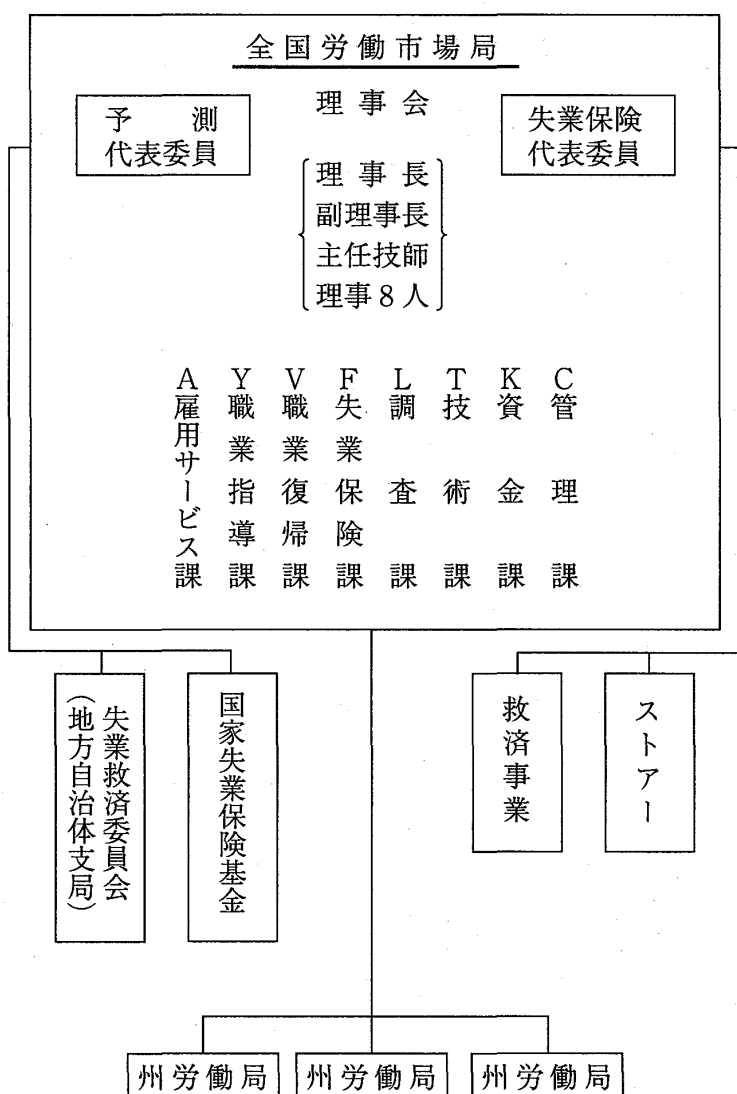


このようなシステムを築き上げてきたのは、スウェーデン労使関係の反映ともいえる、1940年に設立された労働市場局 (AMS) であろう。労働市場局については、すでに1965年に、「民主社会主義研究会議北欧視察団」の一員である内海洋一氏 (大阪大学) によって次のような調査報告がなされている。「スウェーデンの労働政策において決定的に重要な役割を演ずるのは、労働市場局 (Arbetsmarknadsstyrelsen) 略してAMSである。職業選択の自由と雇傭の自由を認め、従って労働市場を存続せしめながら、民主社会主義の理想を追求して行くためには、合理的な労働市場政策が必要であるが、その任に当たるのが労働市場局に外ならない。労働市場局は、1930年代初

めの深刻な失業問題に対処するために設けられた行政委員会の一つで、最初はそれほど大きな権威も持たず、社会問題省のもとに置かれていた。しかし、戦後急に活動が盛んになり、殊にここ数年来の労働力不足に当面していよいよ重要性を加えた。1963年7月に内務省の管轄下に移され、大きな権限を持つに至っている」。(注18) と、労働市場局が権限をもつに至った経過を述べた後で、労働市場局の中央組織の構成について、次のように説明を加えている。

「労働市場局の構成に一瞥を与えるならば、先ずそれは、全国市場局とその地域的支局から成る。全国労働市場局の中心は理事会であるが、(図表29)に示す如く、理事会は、理事長、副理事長

図表29 労働市場局の中央組織



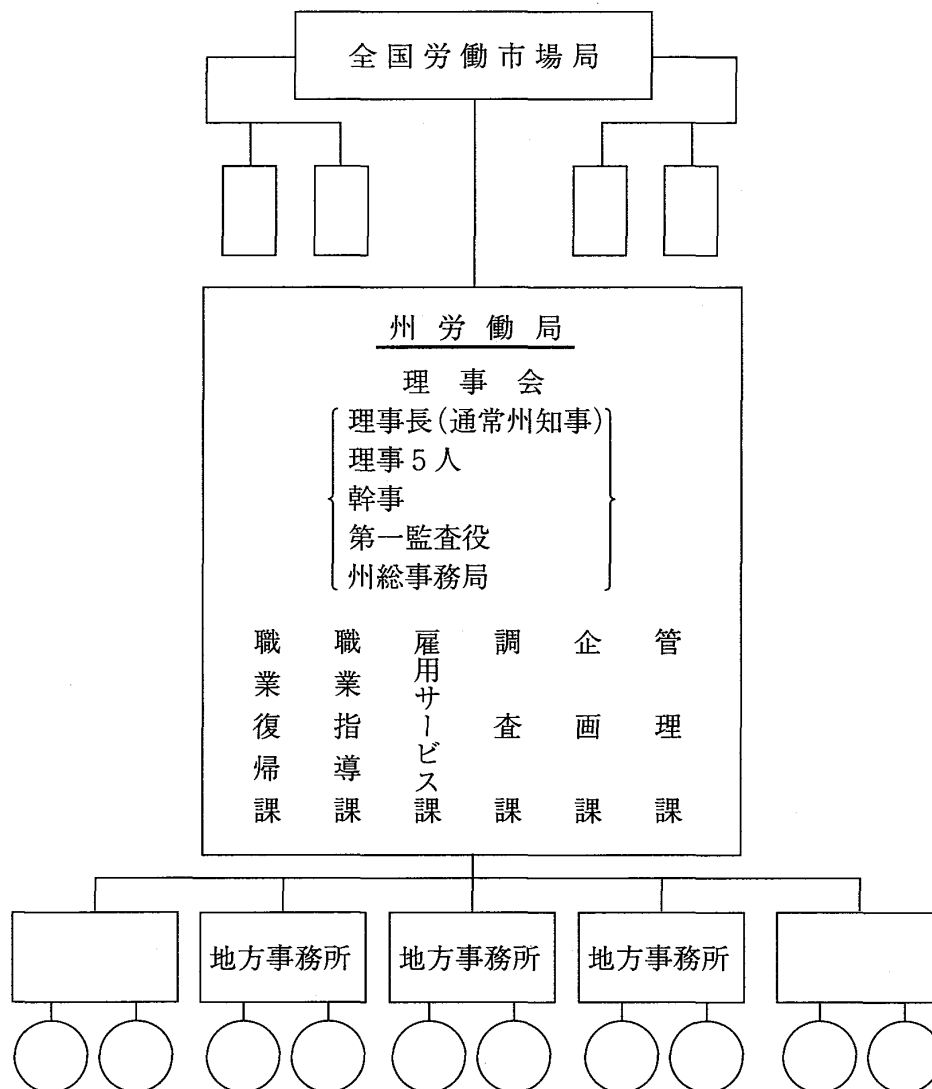
(注) 武藤光郎編『福祉国家論 北欧三国を巡って』社会思想選書、1965年11月、169ページ。

(注18) 内藤洋一「北欧型社会主義体制と労働市場」、武藤光郎編『福祉国家論』社会思想社刊、1965年11月、168ページ。

長、主任技師および8人の理事によって構成される。8人の理事の内訳は、スウェーデン経営者連盟（SAF）代表2人、スウェーデン労働総同盟（LO）代表2人、スウェーデン俸給職員中央組合（TCO）代表1人、スウェーデン専門職員組合連合会（SACO）代表1人、婦人労働者代表1人、農業界代表者1人である。こうした理事会の指導のもとに、各課がそれぞれの仕事を分担して行ない、その政策は、地域的支局つまり地方組織を通じて全国に行きわたるようになってい」。(注19) また、地方組織については、次のように説明している。

「(図表30)に示す如く、地方組織の中心は州労働局である。州労働局は全国で25あり、その下にある地方事務所は1962年には全国で232（うち臨時のもの13）に及んでいる。州労働局の理事会

図表30 労働市場局の地方組織



(注) 武藤光郎編『福祉国家論 北欧三国を巡って』社会思想選書、1965年11月、170ページ。

(注19) 武藤光郎編『福祉国家論』社会思想社刊、1965年11月、168ページ。

の構成も（図表30）に示す通りであるが、5人の理事のうち3名は、経営者団体、労働者団体、ホワイトカラー団体の代表より成る。州労働局の主たる仕事は、公的雇用サービスである。労働市場局が、政府直属の機関でありながら、労働組合を初め民間諸団体の代表を理事に任命して官僚主義を避け、また、地方組織を充実して中央集権化の弊を防いでいることは注目すべきであろう」。(注20)

このように労働市場局の構成は、その時期の労使の力関係を示していた。しかし、政権の交替を経験したり、グローバル化が進展するなかで労使の力関係に変化が生じ、スウェーデンの経営者連盟は労働市場局からの脱退を決めることになる。アーサー・ゲールドは最近の様子を次のように述べている。

「労働市場局のトップ・メンバーの構成はスウェーデンの政治、経済界における労働組合の強さを反映している。労働組合は全体の3分の1を上回る6名のメンバーを送り込んでいる。これに対して雇用側は3名にすぎない。県下を総括する責任をもつ県レベルのメンバーの場合も、就労斡旋サービスを行うコミューンのレベルの場合も同様の構成比率となっている。1991年、経営者連盟（SAF）は国家レベルの組織の多くから離脱するとともに、政府、県、コミューンの各レベルで労働市場局のメンバーであることを放棄する決定を行っている」。(注21)

この労働市場局の主要な任務は、就労斡旋サービスや職業訓練機会の提供、雇用促進事業、雇用促進手当金の支給等である。労働組合に管理されている失業手当が及ばない失業者を対象とした現金給付も労働市場局の任務の一つである。最近の主な労働市場政策に労働市場プログラムと成人教育事業がある。この「労働市場プログラムと成人教育事業は、失業手当を労働能力向上のための教育訓練投資のための資金に転換することによって、就職に結びつけようとするものである。したがって、両者は雇用のためのセーフティネットといえる」。(注22) 後者の「成人教育事業は1997年7月に設立された5年間の成人教育プログラムで、全コミューンが参加している。これは、さきにみたパーション内閣の失業半減という公約を実現するための戦略でもある。この事業のねらいは、教育レベルの低い人々に対して学習の機会を用意することによって、短期間のうちにすべての国民の知的レベルを向上させることにある。事業がターゲットとする主なグループは、失業中で、かつ、高校の3年間の課程を全部または一部修了していない人々である。したがって、成人教育事業の学生には特別教育補助金が支給される。特に25-55歳の学生には、失業手当の形態で最大12カ月にわたって補助金が支給される。成人教育事業を実施するのは、（1）教育政策の刷新、（2）労働市場政策の刷新、（3）公平な分配の促進、（4）成長の増大という考え方にもとづく」。(注23)

(注20) 同上書、168～171ページ。

(注21) アーサー・ゲールド9703「教育と雇用」『福祉国家はどこへいくのか—日本・イギリス・スウェーデン—』ミネルヴァ書房、1997年3月、207ページ。

(注22) 二文字理明・伊藤正純編著『スウェーデンにみる個性重視社会』桜井書店、2002年4月、193ページ。

(注23) 同上書、191ページ。

このような労働市場プログラムと成人教育事業などを含めた「事実上の失業率」の高さなどから「スウェーデン・モデルの苦境」ということで、宮本太郎氏は、1997年時点で、次のように述べている。「競争セクターの労組からすればもはや連帯的賃金政策の条件は失われたという言い方も成り立つ。もともと連帯的賃金政策は完全雇用の実現を前提に構想されていた。利潤率の低いセクターが高い賃金コストによって衰退しても、そこから排出された労働力を利潤率の高いセクターに送り込むことができはじめて連帯的賃金政策はその目的を達することができたのである。ところが現在のスウェーデンは、職業訓練を兼ねた失業対策事業についている層をカウントすれば13%近い失業率から抜けだせないでおり、いったん排出された労働力を吸収するセクターは存在しない。こうした条件のもとでは、雇用の確保のためにも、各セクターがその利潤率に応じた賃金を獲得するほかないという見方である。経済の悪化や制度改革のなかで労働生活のあり方も様変わりを見せている。91年には傷病手当に待機日が導入され、その給付水準もかつての90%から96年には75%まで引き下げられた。傷病手当の減額と失業の脅威のなか、通常労働時間に対する欠勤率は88年の9.7%から93年の5.4%まで下がり、これでさらに10万人分の職が減ったともいわれる」。(注24)

「現在が20世紀から21世紀へのエポック」であり、「工業社会から知識社会への転換点」であるとする神野直彦氏は、「知識社会」にあっては「人間そのものの知識を高めるしか生産性を向上することはできない」とし、教育を非常に重視している。そして、「1990年代に知識社会への転換に成功したスウェーデン」を例に挙げ成人高等教育について少し詳しく触れている。非常に大事な点なので、長くなるが引用しておきたい。

「スウェーデンでは地方政府が、学校とともに、20歳以上の成人を対象とする教育機関である成人高等学校を設置しなければならないことになっている。この成人高等学校は、20歳以上の成人に対して、日本の高等学校にあたる後期中等教育の教育課程を中心に、義務教育課程の教育と補完教育を実施している。知識社会をめざすスウェーデンでは、後期中等教育を修了していなければ、原則として労働市場に参加できない。つまり就職できないようにしている。そのため、何らかの理由で、後期中等教育までの教育を修了していない者に対して、後期中等教育課程までの教育機会を提供することが、成人高等学校の任務となる。成人高等学校における義務教育課程の受講者は、そのほぼ半数が外国人である。

成人高等学校は同時に、後期中等教育修了者に対して、補完教育と呼ばれる職業教育を実施する職業訓練機関でもある。つまり、学校教育で修得した人間的能力を、職業的能力に結びつけるように補完する教育も実施しているのである。・・・後期中等教育を修了しても、就職先を見出せない20歳までの者に対しては、地方政府が責任をもって対策を講じなければならないことになっている。成人高等学校の補完教育は、こうした未就職者対策としても機能している。

(注24) 宮本太郎「労働市場と労働生活」『スウェーデンハンドブック』早大出版、73ページ。

成人高等学校は、失業者の職業転換を促進するためにも動員されている。スウェーデンでは、1997年から知識向上プロジェクトを展開し、国民全体の知的能力の向上をはかるとともに、知識社会に対応した職業転換を推進した。この知識社会に対応した職業転換を推進する政策が97年からスタートした『成人教育計画』である。成人教育計画では、失業者のなかで後期中等教育を受けていない者にターゲットが絞られている。

社会民主党政権は1997年から5年間、成人高等学校の定員を大幅に増加するとともに、96年から3年間、試行的に成人高等学校に新たな職業訓練を実施させた。後期中等教育を修了していない失業者に後期中等教育を受講させることはもちろん、後期中等教育修了者を対象として、知識社会に対応した高度職業教育をおこなうことも、成人高等学校の任務となったのである」。(注25)

また、現在の労働市場省の職業訓練についても、次のように記している。「スウェーデンにも、労働市場省が所管する職業紹介所と職業訓練所がある。失業すれば、職業紹介所に行く。そこで自分の職業能力を登録して、職業を見つけることができれば問題はない。

しかし、知識社会をめざして産業構造が転換していくとすれば、ふつうは、既存の職業能力では就職先が見つからないことになる。既存の職業能力では就職は無理だが、プログラマーの仕事ならあるとする。そうなるに職業訓練が必要となる。もちろん、そうした職業訓練は職業訓練所で実施される。しかし、プログラマーの職業訓練だけでは無理で、むしろ前提になる数学的基礎学力が欠けているとする。その場合には、成人高等学校に入学することになる。どのような能力が欠如しているかを判断することは困難だと思われるかもしれない。しかし、実際には容易である。というのも、試験的雇用制度があるからである。失業者が職業紹介所を訪ね、職業を紹介されると、その企業に試験的に雇用される。・・・この試験的雇用で、どのような能力が必要かわかる。その職務を遂行する能力が不足していた場合、職業訓練だけですめば、職業訓練を受ける。しかし、再教育として後期中等教育普通科の教育を受ける必要があれば、成人高等学校に入学すればいいことになる

失業していなくても、知識社会に適応すべく、職業能力をステップアップする必要があると労働者が自発的に望んだとすれば、すべての教育が無償であるため、大学に入り直す場合も無償である」。(注26) 言うまでもなく、教育を受けている期間の生活費は教育ローンが準備されている。

宮本氏と神野氏のスウェーデンの現状認識にはかなりの差があるようにも見受けられる。神野氏のいう職業教育などの教育システムがどの程度実際に機能しているのか、筆者は留学中に調査することはできていないので、この点の判断は留保したい。宮本氏のいう連帯的賃金政策が後退し、労働者などの生活が以前より苦境に立たされていることは筆者の「調査」でも確認できたが、「国民の『連帯』能力」は依然として健在であるということも事実であろう。この「『連帯』能力」

(注25) 神野直彦『人間回復の経済学』岩波新書、2002年5月、136～8ページ。

(注26) 同上書、138～140ページ。

が今後どうなっていくのか、注目される場所である。

第5章 雇用・失業問題と労使関係

LOがスウェーデン統計局の協力を得て実施した「労働力調査AKU」をもとに「海外リポート・スウェーデン」は次のように記している。「不安定な雇用に陥るのは主に女性であり、とりわけ北欧以外の出身の女性である」。(注27) これは先の私の分析からも明らかであった。

不安定な雇用が生活に与える影響は、決して無視できない。例えば次のような指摘がある。「LOによれば、不安定な臨時雇用の増加は、低い不安定な収入を意味するだけではない。それはまた、住居のための長期賃貸契約を結ぶことができなくなるとか、銀行は正規雇用労働者でなければ金を貸さないといった社会的困難をもたらす。正規労働者でないと、電話の加入すら難しいかもしれない。ある自治体では、正規雇用労働者であることが、公共の育児施設に子どもを入れてもらう条件になっている。育児休暇、住宅手当、あるいは失業保険の受給資格を得るためには、相当期間働いていなければならない。女性は失業を恐れて妊娠しようとしなない。スウェーデンの出生率は、かつて欧州一高かったが、これまでにないほど低くなっている」。(注28) ここで指摘されている不安定雇用者の実態が、具体的にどのようなものかは明らかではない。

しかし、このような調査報告を受けてLOは次のような取り組みを進めている。調査をもとにLOは社会民主党に対してパートタイム労働者の賃金・労働条件の改善の提案をしている。それを受けて社会民主党は、2001年11月5～10日の大会において、「現在パートタイムで就業中の者にパートタイム就業も可能としつつ、フルタイムの職の権利を与える」との決議をしている。この大会で「現在パートで働いている人々にフルタイムの雇用を要求する権利を与えるべきであるばかりでなく、求人は常にフルタイムの雇用を提供すべきであるとの決定が行われた」のである。この決議は、2002年9月に予定されているスウェーデン議会選挙へ向けて、LOの内部に鬱積している不満に応えるための政策の一つといえる。かくして「今や、フルタイムの雇用が権利であり、パートタイムの雇用は、それを希望する人にとっての選択肢であることが、社会民主党の方針となったのである」。(注29) 9月の選挙はLOにとっても負けられない選挙となった。

同誌の3月号に、不安定労働者問題に悩む日本にとって非常に興味深い、「臨時派遣労働者2万人が独自に月給保証の協約締結」というニュースが掲載されている。(注30) この点は留学中も気にな

(注27) 『海外労働時報2001年12月号、No.318』25ページ。

(注28) 同上。

(注29) 『海外労働時報2002年2月号、No.320』26ページ。

(注30) 派遣労働者については、本稿では触れえなかったが、ラインホルト・ファールベック「スウェーデンの民間職業紹介と労働者派遣—国家の統制から市場の自由へ」『日本労働研究雑誌 No.418』1994年12月号、佐賀一道「スウェーデンにおける労働者派遣・民間職業紹介事業の規制緩和」『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店、1999年2月を参照されたし。

っていた点で、引用しておきたい。「約2万人のホワイトカラー派遣労働者を対象とする新たな協約が2001年11月に締結された。従来、派遣労働者の協約は、他の労働形態で働く労働者を含むホワイトカラー労働者が結んだ協約の一部であったが、新協約は臨時派遣労働部門全体を対象とする独自の協約で、2002年4月1日から2004年4月30日までを協約期間とする。2002年4月1日から臨時派遣労働者の給与は2.8%引き上げられ、月額で最低250クローネ（1クローネ=12.81円）増が保証される。2003年4月1日からは給与は2.6%引き上げられ、最低増加額はこの場合も月250クローネである。臨時派遣業全体では約3万人の従業員がいる。今回の協約は、商業俸給労働者組合（HTF）の約1万9000人およびスウェーデン大卒専門技術労働者組合（SACO）に所属する約1,000人の専門職従業員が、スウェーデン・サービス業使用者協会と結んだものである」。

HTFは1994年以降、臨時派遣労働者に関する独立の協約を要求してきた。このレポートは述べている。「新協約が発行すれば、臨時派遣労働者は、全面的に自分たち自身で交渉を行うことになる。HTFによれば、これは貴重な成果である」。「新しい給与協約は、臨時派遣労働者もフルタイム雇用に相当する月給を受け取るべきだとするHTFの長年の要求についても一歩前進している。本協約によれば、臨時派遣業の会社で18カ月間働いた後、従業員は労働者派遣業者との間で取り決める月給全額を受け取ることになる。また勤続11～17カ月の労働者には月給の85%、10カ月以下の労働者には75%が保証される」という。「これらの規定は、新協約開始後3カ月後の2002年7月1日から効力を発する」ことになる。

ただし、「2000年2月に締結された現行協約は、月給の85%に当たる『保証賃金（労働時間にかかわらず支払われる最低額）』を規定している」としたら、短期間勤務者の一部については賃金保証率は悪化したと言えるであろう。^(注31)

おわりに

朝日新聞の竹信三恵子氏は、スウェーデン社会民主党の政策づくりにもかかわっているといわれるストックホルム大学のディアン・サンスベリ教授を訪問した際のワークシェアリングについての彼女の発言を次のように書いている。「『スウェーデンは、ワークシェアリングの道は取らないでしょう』。『ワークシェアリングで短い労働時間の働き手を増やすことは、経済的に一本立ちできない人を増やすだけとなり、特に夫の経済力に依存しがちな女性の経済的自立の妨げになりかねない』。『オランダのようなやり方では、結局は男女の収入格差を作り出し、女性を労働市場の二流市民に追いやるだけ。ワークシェアリングという方法は私たちは今後もとらないでしょう』。『スウェーデンは福祉制度が整備されていて、多少の失業者なら失業手当できちんと支えることができる。下手に仕事を分けるより、失業手当で持ちこたえつつ次の道を模索するのが常道、とい

(注31) 『海外労働時報2002年3月号、No.321』28ページ。

う結論に落ち着いたのです』。(注32)

雇用面での労働者・国民の連帯の仕方には様々な方法が各国で試みられている。ドイツの労働組合のように時短によって雇用拡大をはかる労働者連帯の道もあれば、オランダのようにワークシェアリングによる方法もある。スウェーデンの場合は、単純に労働時間の短縮やワークシェアリングを追求してはいないように見える。左党は強く時短を主張しているが、LOや社民党は時短を追求しつつも、筆者が「連帯雇用」と呼んだスウェーデンなりの雇用システムを築いてきているように思える。それを職業教育を含む教育システムが支えている。また、ここで詳しくは触れる余裕はないが、職業紹介と医療・福祉を統合した注目すべき実験として「デルタ (DELTA)」がある。グローバル化やEU統合の強い影響を受けてスウェーデンの労働市場も不安定化が進んでいることは否定できないが、「企業社会・日本」のように雇用システムそのものが崩壊の危機にさらされているということはないというのが、1年間インタビュー調査をし続けた筆者の実感である。

(注32) 竹信三恵子『ワークシェアリングの実像—雇用の分配か、分断か—』岩波書店、161～2ページ。