

## 調査研究ノート

### スウェーデンの労働と生活（その1） — ヨーテボリでの調査を中心として —

猿 田 正 機  
猿 田 淑 子

#### <目次>

はじめに

1. ヨーテボリの労働組合

(1) LOの労働組合組織

(2) 金属労働組合

2. 労働と生活

(1) ボルボ・トーシュランダ工場 (blue collar worker) の賃金

(2) サープ・ヨーテボリ工場の賃金・労働条件

(3) NCCホワイトカラー労働者 (女性) の労働と生活

(4) 地方自治体職員労働組合 (SKAF) 組合員の労働と生活

(5) サービス・通信従業員組合 (SEKO) 組合員の労働と生活

(6) 教職員組合 (Läraryrbundet) 組合員の労働と生活

(7) 大学生生活と奨学金

3. 賃金交渉・団体協約

4. 賃金の個人別決定

付録：〈資料〉スウェーデン社会民主党

キーワード：スウェーデン、ヨーテボリ、LO、賃金、労働組合、生活、社会民主党

#### はじめに

本稿は、留学時（2000年9月～2001年8月）やその後のスウェーデンでの「労働と生活」調査の一部である。本稿の事例のほとんどは、私の留学先であったスウェーデンの第二の都市である

ヨーテボリ及び近郊の会社・工場、労働組合や経営者などのヒアリング調査及び見学をもとにしている。

スウェーデンでの調査は、筆者の日本での調査と同じように、各企業や労働組合などで働く一般の労働者を対象としたものが多い。というのはスウェーデン研究者ではない筆者がスウェーデンで自分で調査をしてまでも知りたかったのはスウェーデンに住み働く一般の労働者・市民がどんなことを考えているのか、労働者や市民の常識とはどんなものなのか、ということであった。それ故に、留学前に準備した質問項目には、筆者がスウェーデンでぜひ確認してみたいと思っていた「労働と生活」に関するごくあたりまえのことが多い。例えば、「結婚をしていますか。」「結婚費用はいくらかかりましたか。」「新婚旅行はどこへ行きましたか。」「どんな仕事をしていますか。」「賃金はいくらですか。」「労働時間は何時間ですか。」「有給休暇は何日ですか。」「いじめはありますか。」「あなたがスウェーデンで最も良いと思っていることは何ですか。」等等。そこでまず初めに、ヨーテボリの労働組合の組織状況をみておきたい。

## 1. ヨーテボリの労働組合

### (1) LOの労働組合組織<sup>(注1)</sup>

ヨーテボリにおけるLO支部の組合数及び組合員数(2001年1月1日付)は(図表1)のようになっている。これ以降に農業労組はSKAFと合併している。ただし、下記の数字はヨーテボリ(Göteborg)市の区域内にある職場の組合員のみである。Regional Unionのほとんどの組織は、より広い地域を包含している。例えば、SKAFは周囲の自治体や郡も含んでおり、組合員数は合計で57,000人にのぼる。製紙業労組については、ヨーテボリにはこれに属する職場がないので地方組織はない。

この表からも明らかなように、ヨーテボリLOの最大組織は地方自治体職員労組(SKAF)と金属労組(METALL)である。続いて5千人以上の組合員を擁する労働組合は、多い順に商業従業員組合、サービス・通信業従業員組合(SEKO)、ホテル・レストラン業被用者組合と建設労組である。

組合間の線引きには、歴史的な背景があり、完全に論理的に分けられている訳ではないという。慣習的にスウェーデンでは職業別(profession)ではなく、職種別(trade)に労働組合が作られてきた。主要な原則として、同じ雇い主に雇われているブルーカラー労働者は同じ労働組合に所属しなければならない。(ただし、ホワイトカラー従業員(employee)は別の労働組合に組織される。)

---

(注1) この項は、留学当時大変お世話になったLOヨーテボリ支部のオンブズマン、アンデシュ・ニルソン氏(Anders Nilsson)が、われわれのためにわざわざ書いてメールで送ってくれた英文の文書に、主として、依拠している。

図表1 ヨーテボリLOの労働組合員数

組合名称	組合員数	組合名称	組合員数
地方自治体職員労組（SKAF）	30,596	ビルメン労組	—
金属労組（METALL）	20,857	製図業労組	1,295
サービス・通信業従業員組合（SEKO）	6,331	製糸業労組	
商業従業員組合	6,655	電機労組	847
建設労組	5,864	塗装業労組	716
産業労組	2,423	社会保険業労組	647
運送業労組	4,464	林業労組	0
製材業労組	511	板金業労組	—
食品労組	2,845	音楽家労組	561
ホテル・レストラン業被用者組合	6,090		

例えば、バスの運転手の場合には労働組合は2つある。Kommunal（自治体に雇用されている運転手の労働組合）と Transport（民間企業に雇用されている運転手の労働組合）である。しかし、公共事業を民間企業に外注する事例が増加していることから事情がやや複雑になってきている。別

の特徴として、社会保険事務所の従業員は歴史上（及びイデオロギー上）の理由によりTCOではなくLOの組合員になっている。

スウェーデンの労働者の組織率は2000年時点で84.7%である。この数字はヨーテボリではやや低く80.6%である。ヨーテボリの主な産業（職種）ごとの組織率は（図表2）の通りである。

図表2 労働組合組織率

産業（職種）	組織率
製造業	84.8%
建設業	85.2%
小売業	68.4%
他の民間サービス業	69.6%
公務員	88.1%

## （2）金属労働組合<sup>（注2）</sup>

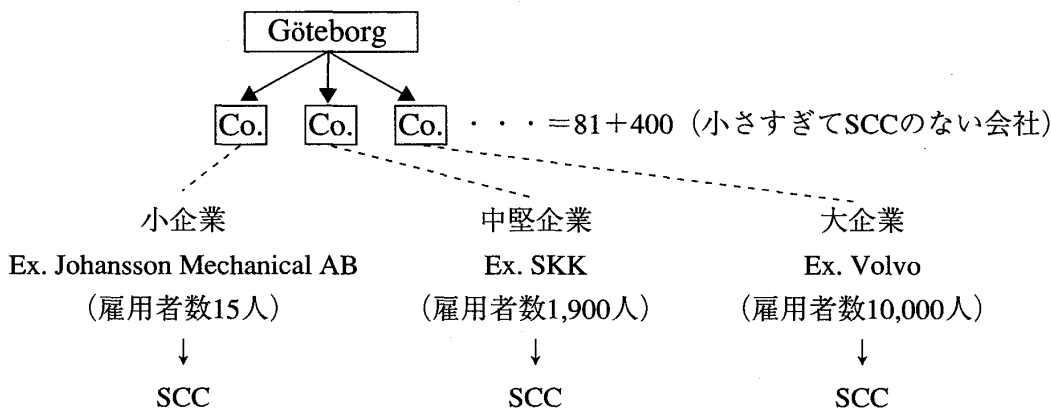
### ① 労働組合組織

「ヨーテボリの Local Branch には40,000名の組合員がいる。各企業に Shop Steward Committee がある。企業によって組合員数も15人～13,000人（Volvo）と非常に幅がある。ただし、小さすぎて Shop Steward Committee のない会社が約400ある」。

「Volvo が Ford に売却した Torshlanda 工場は、まだ Volvo の SCC から分れていないが、いずれ分離するだろう。」「Local Branch の数は150で、組合員数は全体で40,000名である。」「小さすぎて Shop Steward Committee がない会社や大企業の中には工場ごとに SCC がある場合もある」。

（注2）本項はヨーテボリの金属労働組合のオンブズマン、Sten Magnusson氏へのインタビューによる。

図表 3



② 賃金

賃金については次のように述べている。賃金は、AV (基本賃金) + ATT (勤続給、経験加給) + KV (能力給) + Bonusからなり、AVが70%で残りの合計が30%であるという。「基本賃金 (Grund Lön = AV) は仕事の評価で決まる。普通は 1 points = 50öreである。例えば、Heavy Lift = 100ポイント、Competence = 100ポイント、Line Work = 75ポイントなどである。これらを合計して、例えば700points = 350SEKとなる。しかし、ポイントと金額の関係は会社によって異なり、例えば、SKF社では1ポイント、多分40öreである。

KV (能力給) は同じラインワークでも、少し better だったり、worse だったりする。その差に関する個人の賃金は Personal evaluation で決まる。「会社ごとに違うが、大雑把にいうと、'70~'70年半ばに出来上がった system である。主として、大きな会社では、一般的に、賃金の構成はAVが70%で、残りのKV (能力給) + ATT (勤続給・経験加給) + Bonusを合わせて30%である。賃金 = AV (70%) + ATT + KV + Bonus (以上30%) となる。金属労組内でも大企業と中小企業で10%くらいの賃金格差はある。AVの決定基準は各企業まちまちである。残りの30%も各SSCの代表が企業と交渉して各自で決めている」。説明を受けても、「どこからが wage drift なのか? METALLはどこまで交渉しているのか。規制しているのか。」を、正確に把握するのが難しかった。中小企業の賃金交渉については次のように述べた。「小さな会社では、もっと simple で、きっちりした制度がなかったり、団体交渉で決めたりする。1905年以来の伝統で、仮に15人の企業でも1~2人の代表が団体交渉する」。

③ 賃金格差

「女性の場合には、その仕事の子育てなどに適していれば働き続けることが多い。男性は高賃金を求めて他の職に移る。これが性別賃金格差を生む1つの要因である。」「Sweden全体ではGöteborgとKirna (鉄鉦) が最も高い賃金だ。西海岸を含む造船所などに熟練工を要した伝統が今

も残っている。スウェーデンの南東、中部 Sweden では賃金水準が低い」。

#### ④ 企業福祉

企業の福利厚生制度についての質問に対しては次のように述べた。「例えば、lunch が 50SEK だと会社の補助がある。中小企業の場合には rikskuponger (national) が出る。このクーポン券は全国の決まったかなりの食堂で使える」。

#### ⑤ 労働時間

「一般的には残業時間は年間200時間に制限されている。ただし、specialist の場合には年間300時間まで許されている。1時間当たりの超過勤務手当は45.16SEKである。仮に、時給105SEKで、1時間残業すると150SEKになる。交代制深夜労働に関するMETALLの団体協約の見出しは、「反社会的労働時間」となっており、教えられる。普通の労働時間は9時～17時である。その際にも、16時～17時は inconvenient to work だから allowance をもらうことができる」。

「夫婦の場合でも、現在は同じシフトで働いている。昔は、特に移民の多い時は、別シフトで働いて、Volvo 内の保育センター、children care に子どもを連れて行き、合間に子どもの面倒をみていた」。

#### ⑥ 生活

「金属関係の労働者の伴侶はパブリックセクターで働く女性が多かった。女性は子育て中は常用パートタイマーとして働き、子どもが育つとフルタイムに戻る。現在は、両方共金属関係の労働者ということも多い。夫婦共稼ぎの場合には40,000SEK以上の収入がある」。これは日本円にすると当時（2000年、1 SEK = 13.5円）のレートで約540,000円になる。ちなみに現在のレート（2004年、1 SEK = 15円）だと、600,000円である。

「50歳以上の人には既婚者が多いが若いカップルには Sambo が多い。離婚して再婚した場合には、普通、女性が子どもを連れていることが多い。そのため、男性は再婚した女性と前の伴侶との間に出来た子と一緒に生活することになることが多い。さらに先妻との間にできた子との交流も深い。再婚しない女性は、single mother ということになる」。

「所得税は community により異なる。所得が月収22,000SEK以下だと地方所得税 (community tax) は約32%である。月収が22,000SEKを超えると国所得税 (state tax) も払うことになる。その場合には、超えた分の所得にはプラス20%で、合計52%の税金が掛かる。Göteborgは地方所得税は高い。他の地域だともう少し安くなる」。

#### ⑦ 住居

「社宅はない。昔、鉄工場のある小さな町では、その工場の社宅があったりした。しかし、百

万個計画 (million plan) 以降、社宅はない。政府がアパートを作るよう計画し、コミュニティーが所有している。例えば、たくさんのアパートを建てた代表的地域としては Biskopsgården、Kortedala、Högsbo などがある。ヨーテボリの住宅供給会社としては Poseidon、Familjebostäden、Bostodsbolagett などがある」。

「スウェーデンの持ち家率は50%程度だ。金属労組の労働者にも別荘 (summer house) をヨーテボリ周辺に持っている人は多い」。インタビューに答えてくれた S.M. 氏も自分で190m<sup>2</sup>の家を建てたという。「4人家族で5室ある。スウェーデンでは1970年代には家を建てるが多かった」。

## ⑧ 地域社会

ヨーテボリのようなところで小売店をやっている理由について尋ねたところ次のように答えてくれた。「私のパートナーがやっている (コーヒーや紅茶、緑茶などを売っている) 店の場合には、結婚していて私と彼女が両方働いていて収入があるからやれる。一旦、客は減ったが、また戻ってくるようになった」。

## 2. 労働と生活

### (1) ボルボ・トーシュランダ工場 (blue collar worker) の賃金

スウェーデン自動車産業の賃金の一般的な特徴は職種別の基本賃金をベースとし、それに勤続給や能力給さらには若干のボーナスなどを付け加えたものである。ここでは紹介できる範囲で、ボルボの賃金決定基準について Torslanda Plant の金属労働組合に所属する blue collar worker の賃金についてみていくこととしたい。他の研究会としての調査研究との関係もあり、ボルボの全面的な分析は後の課題としたい。<sup>(注3)</sup>

ボルボ・トーシュランダ工場の金属労組に所属するブルーカラー労働者の現在 (2001年時点) の賃金システムは以下のごとくである。<sup>(注4)</sup>

賃金システムの基本は、労働市場における全国レベルでの労使の協約である。金属産業の職場における異なったスキルごとの賃金の最低レベルがそこで設定される。各団体は、それに基づいてより小さな支部や会社ごとに、あるいは地域ごとに交渉を継続するように傘下会員に指示する。そこで微調整したり、解釈したりして、一定の賃上げ率を含む最終的な合意に至ることになる。

ボルボ・ヨーテボリでは賃金の basic rule system を適用しており、次の二つの要素が主たるものである。

(注3) ボルボの賃金については、拙著『福祉国家・スウェーデンの労使関係』(ミネルヴァ書房、2003年)の第2章を参照されたし。

(注4) ここでの内容の多くは、ボルボ・トーシュランダ工場に働いている金属労組の安全委員へのインタビューと彼が整理して筆者に送付してくれたメールに依拠している。

・ “Penningfaktor”（以下pfと略す）

これは概略すると “money factor” のことで、協定に基づき必ず上がる一定金額という意味に訳される。基準は「100%」である。

・ AV- groups

このAV分類は以下の4つの要素に基づいた労働者の技能程度によるものである。

① 学習～その仕事にどれくらいの教育が必要か。

② 身体の負担～その仕事にどのくらいの肉体的努力が必要か。

③ 環境～環境要素（騒音、熱、埃など）。

④ 責任～誤り、判断の誤りがどのように影響するか（フォークリフト運転手の場合なら交通事故になる等）。

第一の要素であるpfは、トーシュランダの組立工場では基準より高い119%から始まる。その理由は次の2点である。ボルボでは60年代初頭から、地域レベルで締結されたMTM協定があり、われわれが職場（shops）でわれわれの仕事を111%MTMに設定すれば、他の金属労働者より多い115%が支給されていた。残りの4%はラインに束縛されることに対する報酬である（生産ラインを離れる時には、われわれは、後に述べる、いわゆるリソースパーソンに知らせなければならない）。それが最低ベースのpfである。

第二の要素であるAVは“Job Valuation（仕事の評価）”を意味し、それによって職場の各種の仕事（profession）を評価する。技能をもった電気技師（electrician）は技能をもたない組立工よりもpfレートが高い。しかし、高度な訓練を受け、上位に配置された組立工は、並みの電気技師とほぼ同程度の賃金を貰う。現在では、組立労働者のAV分類はAV5～AV7の間である。すなわち、昼勤の場合には月々15,822SEK～18,166SEKに該当する。（ただし、図表のAV5の最低は16,088SEKとなっている。）

その他に、次のような付加給付がある。

勤続年数：その労働者が会社に勤続した年数に対する付加給付である。その額は月当たり336SEK～1,448SEKの範囲である。

交替手当：これは労働者が永久的に遅番で働く場合の手当である。顧客からの注文に対する管理生産を維持できる可能性を会社に与えたフレックスタイム協定（年間75時間）に対する特別手当も含めて、現在4,313SEKである。

チーム・ボーナス（Team Quality Bonus）：生産チーム全体に与えられる。ボーナスの額は、年2回でおおよそ2,000SEK～7,000SEKの間である。支給日は夏休み近くとクリスマス前ということ合意している。

賃金体系 (system) — 品質の評価に基づく報酬 (間もなく変更予定)

労働者はこの賃金制度で評価を受ける前に、一定期間訓練を受け組立に対する“運転免許”を取得する。彼らは、どのように組み立てるか、どのように工具や設備を使うか、どのように操作かなどを学ばなければならない。この期間は、最低4～6週間にわたる。この間は低賃金であり、雇用者にとって利用価値の低い期間である。従って、この期間を出来るだけ短くしたいというのが労使双方の希望である。

通常のケースとしては次の通りである。品質検査員はチーム全員の一定量の組立品を検査し、組立数で割って不良品指数を出し、その結果を知らせる。この平均がそのチームの全員に課される。めったに失敗しない労働者にとっては悲惨なことだが、非常に品質意識の高いチームでも非常に低いレートになることがある。この査定が賃金体系の最初のパラメーターになる。

パラメーターA — 品質 (Quality)

1. 品質：400点

400点は、失敗0の原則を実践した労働者に与えられる。すなわち、これはこの労働者が決して不適切な組立をしないか、あるいは何か組立においてミスをした場合に「リソース・パーソン」(これはスウェーデン語の英語への直訳であり、英語で該当する表現を探すことは難しいとのことであった。)に知らせることを意味している。

2. 品質：325点

この点数は、オペレーターがそのチームの平均より50%高いレートを達成した場合に与えられる。

3. 品質：250点

この点数は、オペレーターがそのチームの平均より25%高いレートを達成した場合に与えられる。

4. 品質：200点

この点数は、オペレーターがそのチームの平均のレートを達成した場合に与えられる。

5. 品質：100点

この点数は、オペレーターがそのチームの平均より25%低いレートを達成した場合に与えられる。

6. 品質：0点

この点数は、オペレーターがそのチームの平均より、25%以上低いレートを達成した場合に与えられる。その結果、このオペレーターは、この賃金体系から落伍する。



パラメーターB — 整頓及び作業方法

1. オペレーターは職場環境への配慮に時間を割く。 — 50点
2. オペレーターは加工中の製品（自動車のボデーなど）に注意を払う。 — 25点

パラメーターC — 創造性（Creativity）

1. オペレーターはチームの問題解決に参加し、改善に向けた提案をする。 — 25点
2. オペレーターは自分の持ち場で新しいアイデアを積極的に試す。 — 25点

パラメーターD — 機器に対する指図（Instruction and Equipment）

1. オペレーターは与えられた指図に従って作業している。 — 100点
2. オペレーターは、ほとんどの場合、与えられた指図に従って作業している。 — 50点
3. オペレーターは与えられた指図に従って作業していない。 — 0点

点数は、下記の表に従って0～10%の間でpfに配分される。

<100点	>200点	>250点	>300点	>350点	>400点	>450点	>500点	= 600点
0 %	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %	8 %	10 %

この賃金制度のなかには専門職（生産技術者や機器や機械の保守、マイナーな人事管理業務、訓練などのライン外の仕事を処理する一定の能力を持っている人）に対する協定も含まれている。もし、そのチームに、最低3種類の能力（competencies）を持った専門職がいる場合、そのチームのメンバーは個々の査定賃金に2%が上乗せを得ることができる。専門職自身は4%の上乗せが得られる。

また、「リソース・パーソン」と言われる「専門職」もいる。「リソース・パーソン」の仕事は、材料をラインに補給する、機械の保守をする、問題が発生した時に他のラインチームからの警報に応える、求めに応じてチーム員をラインから開放する、ことである。この担当の労働者は、AV-分類の順位が1つ上がる。

また、労働者が積極的に別のラインで働きたい気持ちを持っている場合、AV-分類の順位が1つ上がる。AV-分類はAV5から始まる。

結論及び事例

実際にこれを全部合計すると、理論的にはAV5.121%～AV7.133%の幅になるが、初めの数字は、労働者が査定で0%（長年ボルボで働き、労働組合の委員でもあるJ氏は、今までに、このようなことは見たことがないという。）であり、また、他のチームで働く意思がないことが前提条

件である（これは非常に稀なことである）。後ろの数字は、よくあることである。専門職であり、リソース・パーソンである。それに加えて、賃金査定で最高の600点を持っている人の場合である。金属労組支部の代表者の目標は、能力と賃上げで最大限の発展を指揮することである。ほとんどのチームには著しい数のリソース・パーソンと専門職がいる。

下表は、ここで話題にしている金額の一覧表である。この数字（単位：SEK）には、経験年数に対する付加手当は含まれていない。

この賃金制度は、もはや頭打ちの状態であるというのが一般的な解釈である。ほとんどの労働者はこの制度の非常に高いあるいは最高のランクにいる。関係団体の中で多くの議論がなされてきたが、最近の工場の再編成がこれに対する障害となっているように思われる。

A V 5		A V 6		A V 7	
昼勤	夜勤	昼勤	夜勤	昼勤	夜勤
16,088	20,401	16,308	20,621	16,527	20,840
16,221	20,534	16,443	20,756	16,664	20,977
16,354	20,667	16,578	20,891	16,801	21,114
16,487	20,800	16,713	21,026	16,937	21,250
16,620	20,933	16,848	21,161	17,074	21,387
16,753	21,066	16,982	21,295	17,210	21,523
16,886	21,199	17,117	21,430	17,347	21,660
17,019	21,332	17,252	21,565	17,484	21,797
17,152	21,465	17,387	21,700	17,620	21,933
17,285	21,598	17,521	21,834	17,757	22,070
17,418	21,731	17,656	21,969	17,893	22,206
17,551	21,864	17,791	22,104	18,030	22,343
17,684	21,997	17,926	22,239	18,166	22,479

(2) サーブ・ヨーテボリ工場の賃金・労働条件<sup>(注5)</sup>

サーブはスウェーデン内に以下の3工場をもっている。

Göteborg 工場	ギアやエンジンを生産している。従業員数は約500人で、多分420人くらいがブルーカラー労働者である。
Trollhättan 工場	エンジンなどを生産している。ホワイトカラーは約2,500人、ブルーカラーは約6,500人である。
Södertälje 工場	ストックホルムの南。ホワイトカラー200人。ブルーカラーは約300人である。

(注5) 本項は、Saab ヨーテボリ（バクセローズ）工場の Johan Signellt（Chairman of shop steward committee, president of Göteborg plant）氏へのインタビューによる。

「ヨーテボリ工場の製品としてはエンジンやギアなどがある。1993年頃はSaabの製品の30%をGMが買っていたが、今は、ほとんどがGMだ。ただし、アルファ・ロメオ（60box）や Fiat などにも納入している。」とのことであった。「新機械を入れている。」「Cycle time は20分である」。

従業員の状態は図表4のごとくである。「10~12人で1チームを作っており、全部で35チームある。」「チーム：例 LagS4」「1部品を完成するのに1 floor の半分を移動しつつ作業する。1 shift の間に break が入り、その前後で floor の別半分へ移動する。男性・女性、老若が混じる比率が良い」。

図表4 従業員の状態（2000年12月）

従業員総数	404名
（うち女性）	61名
高校へ就学など	11名
長期疾病	12.5名
幼児のいる短時間勤務者 （6時間／8時間を働く）	3名
両親休暇取得者	4名

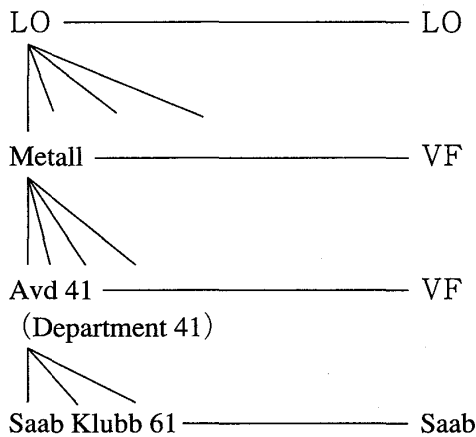
ヨーテボリの工場で働く労働者の賃金は図表5のようにになっている。「Göteborg plant の賃金は他工場より高い。」「平均賃金で17,900SEKで、ブルーカラーのトップクラスは約20,800SEKである。」「能力給（Kompetenslöner）の評価は年2回行われる。平均はレベルでいうと5.7ぐらいである。入ったばかりの人はゼロから出発し、レベル2～レベル3が Ground level である。レベル8へ上がるのに5～6年はかかる。レベル8→レベル9への昇格は big step で全部で10年くらいかかる」。

図表5 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	15,033 SEK／月	1年 314 SEK／月	レベル 1 180SEK／月
組立て	15,033	2年 422	2 395
旋盤工	15,033	3年 539	3 709
焼付工	15,205	5年 718	4 1,024
修理工	15,778	8年 988	5 1,365
電機工	15,778		6 1,733
道具・器具	15,778		7 2,145
測量技師	15,778		8 2,604
			9 3,100

（注）Saab ベクセローズ工場金属労組支部の資料による。

労使交渉は下記のように各レベルの労使で行われる。



Metallの組織率は99.6%とほぼ全員加入に近く、Saabは98%である。6月の時点で、大学生の夏期休暇中のアルバイトは60名で、全員ではないが、見せてくれた名簿の16人中5人が女性であった。「主として、Chalmers 大学から学生が来る。」とのことであった。このように労働者の夏休み中に大学生が来て働くことを“practical wave”と言っているとのことであった。「大学生は8月後半に学校に戻る。賃金は時給75SEK/1時間ということになっているが、これは実際とは違う。もう少し高い。月々13,125SEKにプラスして各企業・プラントによる special offer がある。Local agreement に minimum wage (50SEK) があるが、それよりかなり高くなっている。Saabの場合には、 $77.80SEK/H \times 175H = 13,615SEK/month$  (約184,000円) である。

税金はヨーテボリの場合には、所得が月収22,000SEK以下の場合には地方所得税が31%かかる。また、例えば25,000SEKの所得の場合には、22,000SEKは地方所得税が31%、25,000SEK-22,000SEKの差額3,000SEKにかかる国所得税が53%である。

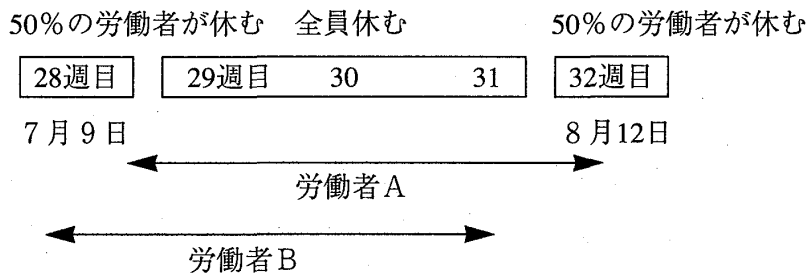
残業時間は半年間100~125時間である。ただし、各人の部署によって非常に異なる。半年単位で計算する。週40時間労働で残業時間は週2時間までは free である。time bank 制度がある。<sup>(注6)</sup> シフト別労働者数は次のごとくである。

{	3 shifts	10%の労働者	月曜日から木曜日 6:00-14:42 金曜日 6:00-12:12
	2 shifts	80%の労働者~労働時間	
	1 shift	7%がday shift	
	night shift only	3%	

昼食時間は24分間で、午前午後の coffee break が各10分間あるが、実際はもっと長い。2001年の

(注6) タイムバンクについては、浪江巖「労働時間をめぐる政策動向」(『労働市場政策に関するスウェーデンと日本の比較研究』平成14年度~16年度科学研究費補助金・基盤研究(B)(2)研究成果報告書、所収)を参照されたし。

年間有給休暇の取り方は、次のように5週間のうち4週間は夏に一度に取り、残りの1週間はチームで話し合っ各自が取りたい時にとるようになっている。



28週目と32週目は50%が出勤し残りの半分が休暇を取る。29-31週目は生産がストップする。「従業員の居住地は Göteborg の市民が20%で郊外が80%である。持ち家は約50%である。他はアパートなどである。平均のアパート代は4,000SEKぐらいだろう」。

インタビュアーの生活費を聞いたところ次のように答えてくれた。「アパート代が3,500SEK。離婚して1人住まいである。食費1,500SEK、養育費4,000SEK、貯蓄はしていない。」「夏休みは、バイクに乗って過ごしたり、島に行ったりする。」「子どもについてが一番の『問題』だ」。

### (3) NCCホワイトカラー労働者（女性）の労働と生活 (注7)

NCCは建設・建設機械の会社であり、労働組合は金属労働組合に所属している。以下はNCCの大卒女性従業員へ試みた「労働と生活」についてのインタビューの主な内容である。

「2001年の1月からストックホルムの本社に勤務している。金曜日のみヨーテボリへ来る。今はヨーテボリ市内の Chalmers にボーイフレンドと一緒に住んでいる住居があるが、いずれ彼もストックホルムで働くために仕事探しをするつもりでいる。1カ月位はかかりそうだ。彼氏はエリクソンで働いている。NCCの仕事は新聞（Göteborg Posten）で職探しをした。入社の際には、3回面接試験をされた。1回目は、人事課の女性が全体の中から3人を選抜した。2回目は、上司になる人が面接をした。最後の3回目は、その上の Boss が面接をした」。NCCは、「ハンディキャップのある労働者は雇っていない」。

「週40時間労働である。ストックホルムとヨーテボリ間の旅行時間は勤務時間に含まれていない。残業がカウントされない代わりに、会社との交渉で、6日間の有給休暇を貰っている。」「自宅でコンピューターを使って仕事をすることもある。そう沢山ではないが。」「週末は、いつもヨーテボリにいるわけではないので、なるべく boyfriend と一緒にいて、友人を招いたり、オペラや映画を見たりする」。

Bonus

Basic Wage=26,500SEK  
(2001年)

(注7) 本項はNCCの Kristina Gradin (大卒女性ホワイトカラー労働者) 氏へのインタビューによる。

「賃金は高く、本社勤務になった現在の基本賃金は26,500SEKである。その他に、会社の業績が良い場合にはボーナスがでる。良いシステムだと思う。」「1997年5月の入社時には16,000SEKであった。1年目はコンサルタントとして働いた。1998年には18,000SEKであり、入社から3年半で現在の賃金となった」。

「建設会社なので女性には入り込みにくい仕事が多い。賃金差別が会社にあるが、段々変わっていくと思う。差別を感じず。NCCは歴史の長い建設会社なので、男性が指導的なポストに居て保守的だ。昔、職場に居た女性は秘書や清掃労働者などで、古い男性はまだそう思っている。私は本社に居るが、広報関係の部署に居るのは自分1人だ」。

「広報に興味があって選んだ。今の仕事は面白い。」「私の場合には、1年間有効のSASカードで飛び回る。コンサルタントとして働いていた時には、別の会社の月報を出したりしていた。今の方が、学んだこと（マーケティング）を生かせる」。

「ストレスはない。仕事からストレスを感じそうな時は、仕事のことを考えずに、レストランなどで友達と話し合う」。

「企業福祉としては、サンドイッチやコーヒー・ティー、果物などを自由に食べることができ、その他には、サウナや solarium がある。食べ物など健康に注意するように検査している。年に2回コンサルタントが来て相談にのる」。

生活費についての質問には次のように答えた。「住居費は7,000SEKである。1カ月の交通費（バスカード）500SEK、Entertainment・・・。仕事後に colleagues と遊ぶ。そうしばしばではないが」。

「パートナーはいる。知り合ってから5年目になり、一緒に住むようになった。結婚するつもりだ。」「結婚式は教会でやったら無料だ。親類が沢山いるので700SEK(?)。ゲストは50人ぐらいを予定している。Wedding dress やパーティーにお金がかかる。新婚旅行には日本かイタリアに行きたい。」「子どもは欲しい。子どもには好きなことをやって欲しい。幸せになるのなら先生でも、看護師でも、エンジニアでも何でもいい」。

最近の教育問題については、「Primary school では、本や先生への予算がない。」ことに触れ、最近起こった事件として、「16歳の生徒が17・18歳の若者にピストルで首を打たれた。暴力がはびこっている。」と述べた。そして、自分の「子どもは free private school に入れたい。住居に近いところにある。例えば、Vasaskolan は良い。」「学校で子どもがいじめられたのを見たことがある。しかし、これは人種が理由のいじめではなかったと思う」。

「学生時代に夏休みに side job をした。Social care office の Administration で、予算関係の仕事をして働いた」。

税金については、「税金は沢山払っているのに、有用に使われていないと思う。最近、病院や教育が劣悪になってきた。」と嘆いていた。しかし、現在のスウェーデンの長所として上げたのは依然として教育で、「親が貧富かどうかに関わらず、やりたいことの機会が誰にも均等にある。」と

述べた。EUへの参加については「賛成」で、その理由としては「働く機会が増加し、学生は他の国々で勉強することができる。」と述べた。

将来、何処に住みたいか、という問いには次のように答えた。「スウェーデンの北の方に住みたい。故郷が北方だから。雨の多いヨーテボリより雪の方が好き。両方の親が Stockholm の北にすんでいるから、近くなる」。しかし、「外国にも2年ぐらい住んでみたい。」というのが彼女の希望である。

「10年ほど前から環境やゴミ分別に意識的になった。もっと分別したりして協力できると思う」。

スウェーデンは現在でも「王制」をとっている。これについて若い彼女の意見を聞いてみた。「王位を inherit するのは良くない。しかし、いろいろな世界の人と会って交際する良い代表者である。文化は維持されねばならない。大統領にしても、費用はかかる。王にスウェーデンの血か入っていないなくても構わない」。

#### （4）地方自治体職員労働組合（SKAF）組合員の労働と生活<sup>（注8）</sup>

次に、自治体労働者の生活を地方自治体職員労働組合のオンブズマンへのインタビューをもとにみてることとしたい。この女性は、かつて elderly home で働いていたが、今は、SKAFに region officer として雇われているという。その仕事の1つとして、「パートタイマーが permanent work を希望する場合、その会社の経営者と直接交渉をする」こともあるという。

「SKAFの80%は女性労働者である。その主な職種は看護師、老人ホームの看護人、保育士、保母、就学前教師助手、学校給食係などである。1990年代の中頃の不況期に予算が削減され、その状態がそのまま続いているので、パート労働者が非常に多い。彼女たちの多くは常用労働者になることを希望しており、また現場もそうあるべきだと望んでいる。普通、70%が常用（regular）労働者で、30%が臨時（temporary）労働者である。多いときは40%が臨時労働者で、60%が常用労働者である。臨時労働者は、働いていない時には失業手当を受給する。または、職安で職業訓練を受けたり、市内のあちこちの施設を渡り歩いて働くこともある。両親休暇や教育休暇を取っている労働者のために働く期限付き労働者も多い」。

「みんな常用労働者になることを望んでいる。その後で、常用パート（16～20時間／週のパートが多い）になるのがよい。それは年金に影響するからである」。

「不況の時に、いろいろな施設を閉鎖した。その結果、人材派遣会社を介して自治体関係の職場で働く人が多い。派遣業からの雇用者には優秀な人が多い」。インタビューアのB.M.さんは、「市として自治体労働者を雇い責任を持つべき、というのが原則だ。」と述べた。

「移民については、スウェーデン語が十分に話せないなので、老人ホームや保育園で働くのが難しい。失業者の大半は移民だ。職業訓練を受けて、夏期休暇や普通の休暇中に働くことが多い」。

---

（注8）本項はSKAFのヨーテボリ地域の女性オンブズマン、Marie Böstrom氏へのインタビューによる。

二世に関しては問題はないし、将来的には労働市場の面から必要だ。スウェーデンの労働市場は4～5年後には労働者側に有利になるだろう。仕事が選べるようになるだろう。」これは日本と同じように、いわゆる「団塊の世代」が大量に退職するとみられるからである。

賃金については、次のように述べている。「1993年以前は、毎年140SEKずつ10年間、賃金は上がっていた」。所属組合員の賃金については次のようであった。「現在の看護師の賃金は16,000～17,000SEK/月であり、看護師のほとんどは女性である。道路掃除をしている労働者の賃金は12,000～16,000SEKぐらいであり、そのほとんどは女性である。庭師 (garden worker) やゴミ収集人はほとんどが男性であり、賃金は14,000～22,000SEKである。ただし、同一労働同一賃金である」。

「2、3年ごとにストックホルムで団体交渉をして、年に1～4%の賃上げがある。ただ今、団体交渉中で、現在は低賃金なので、6%アップを要求している。」「住宅手当はその人の収入や住居、子どもの数によって変わる。特に、シングル・ペアレントの場合には。」「シングル・マザーの一番の問題は経済問題だ。また、子育ての責任は母親一人にかかってくることが多い。別れた二人が毎週末、再会したりなど友情をもって連絡しあっているならよいのだが。シングル・マザーは孤独だ」。

自治体労働者の生活費についての質問に対しては次のように答えた。「生活費は個々人で違う。私のところの住居は4室あって賃料は7,800SEK/月 (105,300円/月) である。しかし、Biskopsgårdenなら、4室の部屋を4,000SEK/月 (54,000円/月) で借りることができる。食料品と日用品で結婚当初は、オムツなどの費用を含めて5,000SEKかかった。しかし、その後、郊外の大店へ車で買い物に出かけるなどして2,000SEKまで引き下げた。夫婦共稼ぎで、夫も忙しく働いているので、暇な時は家に家族と居るようにしている」。

スウェーデンでは保育・教育費や医療、老人福祉などの費用がきわめて安いことはよく知られている。では、日本の場合には住宅費や教育費、老後の貯えと並んで高額出費項目の一つとされている結婚費用はどうなっているであろうか。彼女は、結婚費用の質問に対しては次のように答えた。「13年前に結婚した。15歳の時に、夫の妹が友達で、そういう関係で知り合った。一目惚れではないが、恋愛結婚だ。結婚式は Lordhuset で、5,000SEK (当時のレートで約67,500円) 位の費用で小さなパーティをやった。参加者は家族、親類と親友だ。結婚して12年後に子ども2人 (息子14歳、娘11歳) を含む家族全員でロンドンへ新婚旅行 (honeymoon) に行った」。結婚式にあまり費用をかけないのは、スウェーデンでは一般的であるという。また、スウェーデン人には別荘やヨットを持っている人が多いが、この点について、彼女は次のように述べた。「両親が Archipelago に夏の別荘を持っているので、自由に行って使えるので、自分の別荘は持っていない。そのかわり、夏は海外へ行く。しかし、仲間の多くは選択の余地はない。別荘購入と海外旅行の両方をする余裕はない」。

子育ての費用については、スウェーデンは保育・教育費はきわめて安く、児童手当や住宅手当



さらには離婚した場合の子どもの養育費負担の制度が整備されている。そのようなスウェーデン社会にあって親は子どもに何を望んでいるのか。この点については次のように述べている。「9歳までは学童保育があり、そこで面倒をみてもらった。今では、子どもたちは自分のことは自分でやっている。子どもには強い自信を持ち、独立した人間であって欲しい。下の娘は“フランスへ行って画家になる”と言っている。午後4時には全員揃う。夫が先に帰っている」。

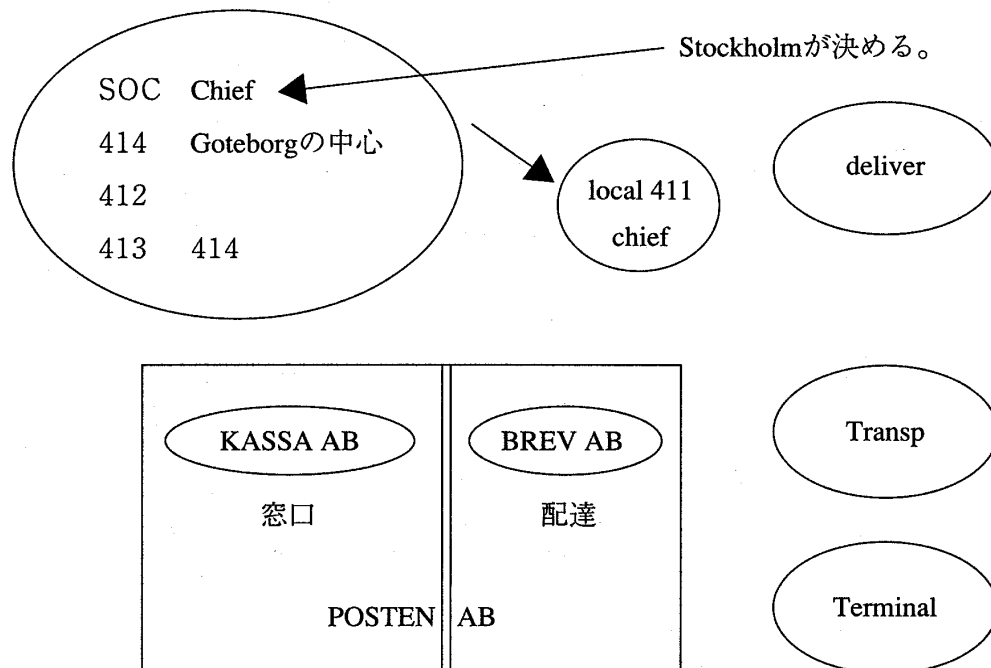
スウェーデンの教育については次の点を強調した。「英語教育は9歳から始める。全体のカリキュラムは優れている。しかし、先生が不足しており、もっと先生(成人)を増やすべきだ。女性のシングル・ペアレントが増えているので、特に男性の教員が増えて欲しい。」「“いじめ”はスウェーデンにも多々ある。些細なことが“いじめ”の理由(移民、眼鏡、肥満、方言など)になる。成人が見守って防止すべきだ。いじめの子が、父親がいないなど弱い場合が多い」。

さらに、日々の生活での性差別やストレス解消についての質問には次のように答えた。「自分としては、差別を経験したことはない。年間1,400SEKの会費を払って、週に2回好きな時にジムに行きエアロビクスをしている」。

「有給休暇は法的には25日間である。しかし、団体協約によっては、25~27日間のところも、50歳になると30~31日間(6週間) / 年のところもある」。この日数は土日が入っていないので、6週間の場合には42日間である。

#### (5) サービス・通信従業員組合 (SEKO) 組合員の労働と生活

5年前、従業員は58,000人だったが、その後、約1万人減少している。配達区分・地域を決めるのは Stockholm の Posten AB である。Local chief が区域内の細かい配達区分を決める。予算を守ら



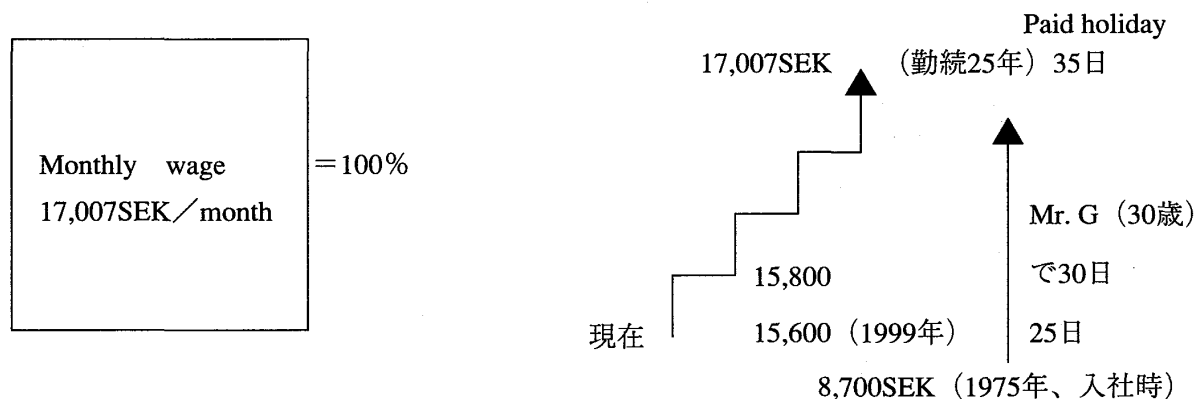
ないと首をすげ替えられる。インタビュアーの local は Eklunds にある。外部から chief が来る場合もある。

「赤字で、郵便局は閉鎖されつつある。」と彼は述べた。その裏づけであるかのように、留学から帰国した翌年の2002年にヨーテボリを訪れたときには、私たちの住んでいたリネガータンの郵便局は大幅に縮小されていた。

Terminal は輸送専門の別会社がやっている。asg はドイツの郵便局がやっている。もう1つの郵便業務をやっている会社である CITY MAIL=British Mail は、元々は Sweden の会社だったが、British Mail が買収した。そして、現在、British Mail が Sweden 内の配達をやっている。

インタビュアーは、「現在、病気休業で、会社を休んでいる。最初の1カ月は病気で休み、その後の4カ月は配達が出来ないので休んでいる。病気休業の賃金補償は80%である。」「医療については、まず、local doctor へ行くと毎回、100SEKを払う。Special doctor だと200SEKを払う。ただし、その bill を chief に出すと、返ってくる」。

下図のごとく、「郵便配達をする労働者の月給は17,007SEKでボーナスはない。25年間働いても、17,007SEK/月だ。1999年に新しいシステムに変わり、1999年に入社した人の1年目の初任給は、15,600SEKである」。



「労働組合はSEKOに属する。local union と Posten AB manager との Negotiation で、wage ladder が決まる。私が25年前（1975年）に就職した時は、8,700SEKだった。」「18歳の時給は63.70SEKである」。

「私の場合、有給休暇は勤続25年で35日間である。入社時は25日間、30歳のときには30日間だった。」「有給休暇は35日だが、土日を含めて49日続けて休暇を取ることが可能だ。1月から11月までの間に自由に取れる。ただし、12月は多忙なので休みは取れないことになっている。1日休暇を取ると、monthly wage の他に a small amount of extra pay for the holiday を得られる。ただし、monthly paid worker でなければ、この措置はない」。

「従業員には、Monthly paid workers と Hourly paid workers の2種類がある。若者（3カ月毎に

代わる）が、時間単位で働いている。彼らは、例えば、18歳で63.70SEK/時である」。

「私の96人の職場に短時間勤務者が9人いる。50%の仕事しかしない人が5人（全員女性）、75%の仕事しかしない人が2人（女性1人、男性1人）、68%の仕事しかしない人が2人（全員男性）である。」「短時間勤務者の交替者（relif）は、例えば6:00時~11:00時に仕分けにかかる。50%働く人は、仕分けで仕事を終了するとか。残りの人が配達に出る。」「クリスマスの時や夏期休暇中には、大学生が side job で働く。それ以外の臨時の労働者はいない」。

「何度か転職している。今の仕事は5番目の仕事だ。Mine で働いたが、暗い地下深く入っていくのが嫌で、かつ、ヘビーだった。病院でも働いたが賃金が低かった。9,100SEKで仕事を始めた。私の妻は30年間病院で働いているが、今15,600SEKの賃金である。」「仕事の上では、男女差別はない、もしくは少ない。しかし、高い地位では大きな差別がある。たとえば、男性の賃金50,000SEKで女性は40,000SEKとか」。

経済生活についての質問に対して、彼は次のように答えてくれた。「アパートの借り賃は5,600SEKで、3部屋にキッチンが付いている。残りの全収入は食べ物に使う。外食はしない。家で料理して食べる。他に、ビールを飲むくらい。歯の間に挟む煙草はやる。趣味は魚釣りだ。Norwayで鮭を釣る。北の故郷でエルク（大鹿）を狩る。」「私は、故郷に Summer cottage を持つが、仕事仲間でも summer cottage や summer house を持つ者は非常に少ない。」「家族は5人だ。自分の子どもが2人、奥さんの子どもが2人いる。合計子ども4人。妻は2年前に死んだ。妻はハンガリー人である」。

結婚費用についての質問には次のように答えた。「2nd marriage の時の結婚費用は30,000SEKだった。お客は（guests）は20人である。その時、リムジンに乗った。オーケストラの演奏があり、ダンスを踊った。新婚旅行は Schellerna 島（大西洋のカリブ海）へ行った」。

「息子は27歳で大工をしている。2人の赤ちゃんがいる。娘は家に居る。ペインターだ。2人目の子どもを産んだところだ。子ども一人につき2年間くらい休みが取れる。私は家にいる時や休日は料理している。ノルウェーに妻の息子がいるので会いに行く。妻の娘は Linnéstaden に住んでいる」。

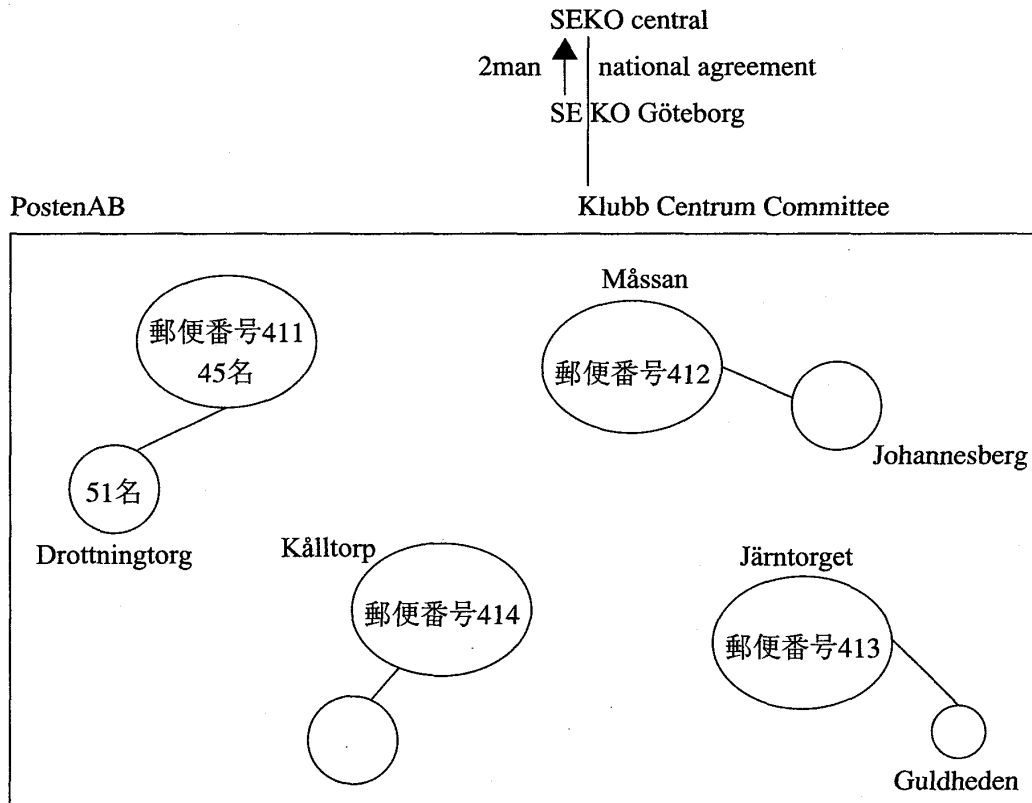
教育については、次のような問題点を指摘した。「良い先生が少ない。例えば Angered では、良い先生を見つけることは難しいだろう。Centrum では易しい。地域によって格差がある。また、人種差別がある。」「いじめは学校でも職場でもあると思う。子どもに対するいじめを経験した」。

老後については、「community が老後を世話することを望む。しかし、新しい年金制度の下では年金は老後の生活に十分ではないので、そのための貯金が必要なので、Nordbanken に貯蓄している。」「State Posten Fund から pension を受けるが、足りないだろう。」と述べている。

「SEKOに所属している職業分野は Post、TELIA（telephone）、Polis VÅRD（Police in jail）、jail and prison（criminal section）、SJÖFOLK=Sailors 船員の一部、SJ（Statens Järnvägar）= The Swedish

State Railwaysなどである。ただし、VÄG Ö BAN STATS（巡查）はTCOに属している。」「郵便番号411～414にそれぞれ2支部あり、各1人が代表として Klubb-Centrum Committee に送られる。各支部に1人 chief がいて、local representative も各1人いる。代表が chief に問題があれば交渉に行く。配達部門では男女50%ずつだが、Kassa には男性は少ない」。SEKO本部-SEKOヨーテポリ支部-Klubb Centrum Committee の関係は下図のようになっているという。ヨーテポリ支部からは2名がストックホルムの本部に送られている。

Stockholmの3.8% demand (today) from Posten



税金については次のような意見を述べた。「地方所得税（収入の30～32%）は高すぎると思う。MOMS もガソリンは 25%，牛乳1リットル 12%である」。また、ホームレスはいるかという質問に対しては次のように答えた。「ホームレスは沢山いる。建物の gate、toilet、woods、にいる。Christian helping organization があって、食べ物などをくれる。」「離婚などは金持ちでも貧乏人でも起こりうる。例えば、自動車事故で働けなくなったりしたら大変だ」。

最後に、スウェーデンで最も良い点は何か、という問いには次のように答えた。「スウェーデンの長所は自由な国であり、あらゆる人間の権利が守られていることだ。短所はなんでもかんでも税金がかかるということである。また、住宅が高い。特に不動産税が高い。税金が高くて30年住んだ家に住めなくなることがある」。王制については、「国王だろうと、president だろうと費用がかかりすぎると思う」と述べた。

### （6）教職員組合（Läraryrbundet）組合員の労働と生活<sup>（注9）</sup>

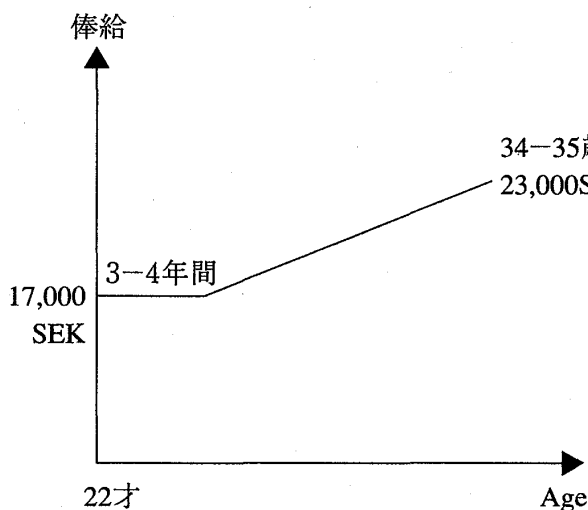
インタビューした相手は半専従の組合職員である。スペイン人を両親にもつ彼女は、65%はヨーテボリ市内の学校で教師として働き、残りの35%を組合で仕事をしているという。

「教職員組合はTCOに所属しており、全国で約210,000人組合員を擁する大きな組合である。このうち約80%が女性組合員である。ヨーテボリ地区の組合員数は11,550人である。保育園から大学まで幅広く組織の対象としている。また、音楽学校（音楽は放課後が普通だが、普通授業の休み時間にも練習する）も対象に含まれる。

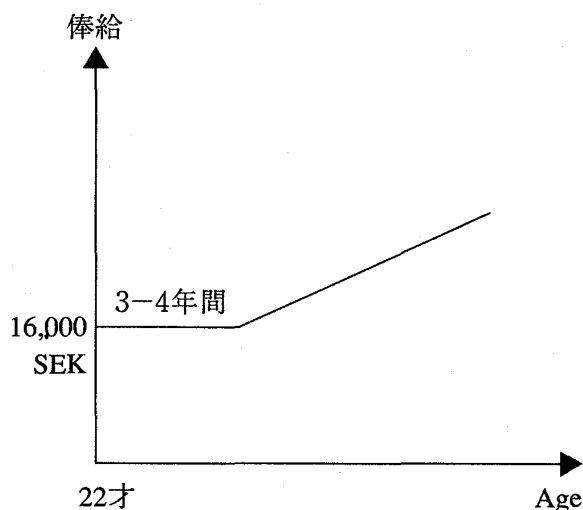
同じように教職員を組織している組合にSACO所属のLR（Lararnas Riksförbund）がある。この組合よりは小さく、中学から大学までの教職員を組織している。LRと教職員組合は、「共通の全国協約を持っている。両組合は良い関係にあり、お互いに助け合っている。強い力を持っている」。

彼女は、「スウェーデンの教職員の賃金も右肩上がりという点では日本と似ている。」と述べて、教職員の賃金カーブを下のように図示してくれた。ただし、「最近では、子どもの数が多くなったので、新任教師の俸給の水準が3年勤めた人と同じ位から始まるようになってきている。」「教員の昇進階段（Promotion ladder）というものはない。Directorが、ある教員が管理労働をしていると認めたら、その分余分な俸給があたえられることはある」。

図表6 小学校



図表7 就学前教育、保育園



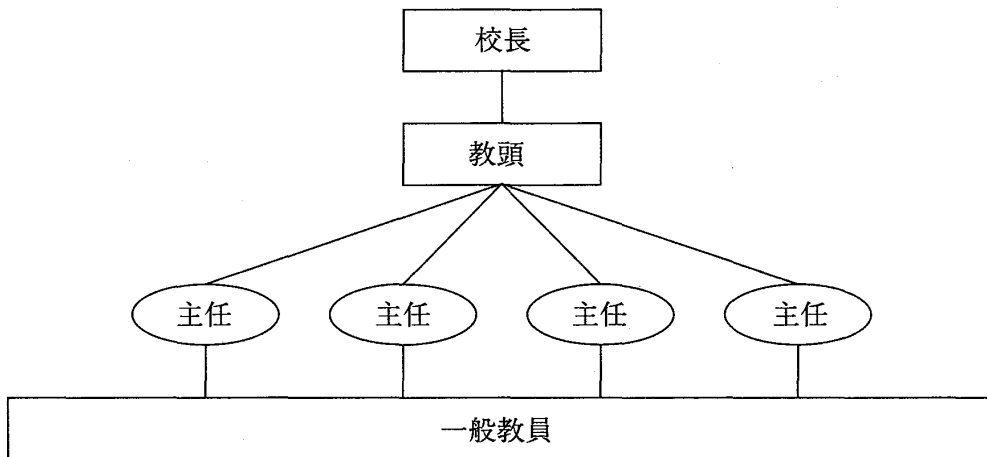
彼女はパートナーとサンボの関係にあり、彼には2人の子どもがおり、4人家族である。「2000年における夫婦2人と子ども2人の家庭の所得および国・地方所得税負担」の質問には次のように答えた。「彼の月当たりの所得は26,000SEKで、総所得税額が10,000SEK、可処分所得は16,000SEKである。」彼女の「所得額は17,300SEK、総所得税額6,300SEKで、可処分所得は

（注9）本項は教職員組合の女性教師であり、半専従組合員である Maria Serrano 氏へのインタビューによる。

11,000SEKである。」つまり、世帯収入としてみた場合には、26,000SEK+17,300SEKに児童手当(950SEK×2人=1,900SEK)が加わり45,200SEK(当時の為替レート1SEK=13.5円で、約610,200円)となる。世帯としての総可処分所得は16,000SEK+11,000SEK+1,900SEK=28,900SEK(390,150円)となる。物品などを購入した場合には、ここからいわゆる「消費税」(25%、ただし生鮮食料品などの日用品は12%)を支払うことになる。

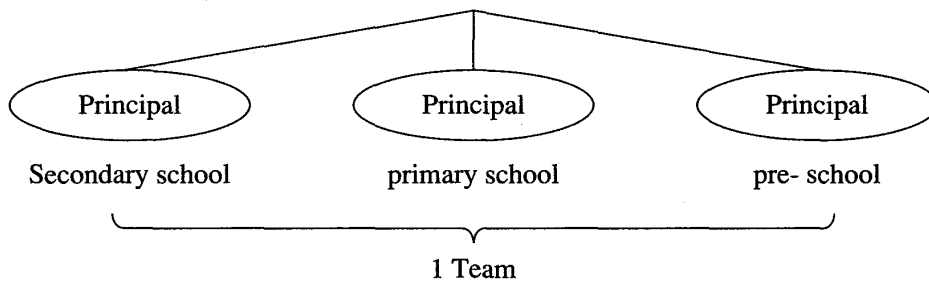
「20年前には、Promotion ladder はあった。1990年代には『中間管理職』を減らして、2～3の学校で校長が Team を作ってやっている。Principal にはそれぞれ秘書がついている。かつては図表8のような組織だったが、今は教頭、主任のような中間管理職がなくなった。それに代わって図表9、図表10のような2～3の学校の校長からなる Team ができた。」「ヨーテボリ地域は21地区に各々Committee があり、各 Committee の下に、また幾つかの Committee があり、そして、さらに各学校ごとに Committee がある。」「全国的な協定がある」。

図表 8

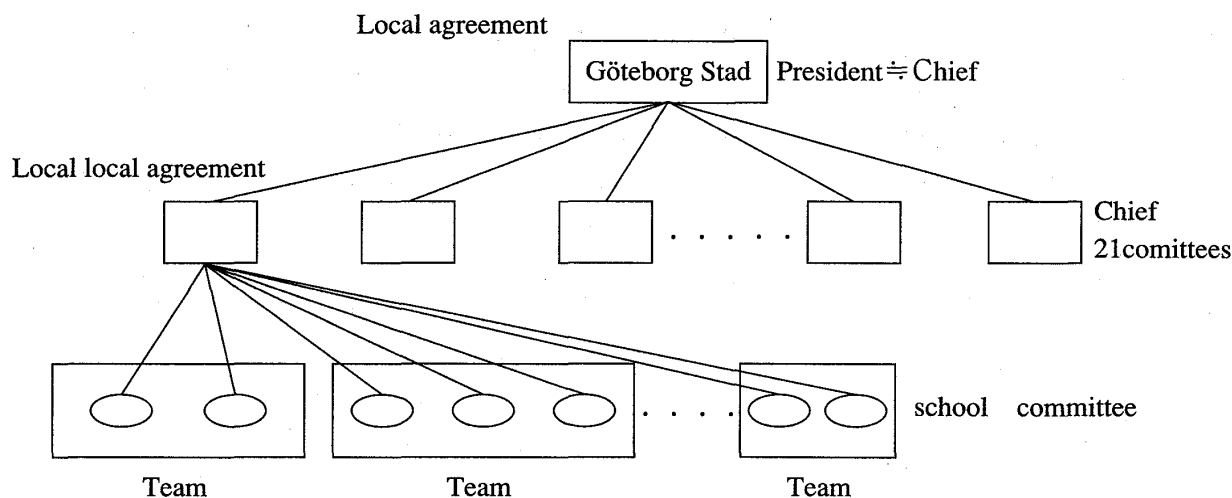


図表 9

それぞれ Secretary がいる。



図表10



「学校の Director を含めて月に1～2回ほどミーティングをする。ヨーテボリには1つの地域協定 (Local agreement) がある。しかし、将来もっと下部のレベルの協定ができるかもしれない」。

最近は子どもの数が増加し、1クラスの数も増えているという。これには一時、出生率が2.0を超えるなど、非常に高かったことが影響していると思われる。「1～5歳児のプレ・スクールでは、12人。小学校では18人～32人と幅がある。普通のクラスは25人だ。18人というのは稀だ。以前 (10～15年前) は25人がリミットだった。」「問題は教師がクラスに1人だということだ。何か問題のあるクラスの場合には、assistant がつくこともあるが。移民の多い学校では、2人の教師がいる。少なくとも1人はスウェーデン語を教えるために、それに長けた教師がつくことになっている」。スウェーデンでも、「女性教師が多いが、ほとんどは結婚しているかパートナーがいる」。

「最近、免許を持っていない教師が増えている。子どもの数が多くなっているから、かなり免許のない教師が普通の授業を持っている。労働組合としては好ましいことではない、と思っている。彼らの俸給は、教員賃金の最低よりさらに低い」。

「超過勤務手当 (Allowance for overtime work) は、前もって Director に申告する。O. K. が出れば超過勤務に対して手当がでる。しかし、不払い労働はある。教職員は、特に土日は家で働いていると思う。」「小学校の先生は年間194日働いている。授業の準備など授業の前・後に家で働く時間をすべて含めて週労働時間は約45時間で、年間の労働時間は1,360時間である」。

### (7) 大学生生活と奨学金 (注10)

「賃金・所得の社会化」が進むなかで、非常に重要な位置を占めているのが教育費の無料・低料金化であろう。ここでは大学や大学院での奨学金などがどのようなになっているのかを、ヒアリ

(注10) 本項はヨーテボリ大学の学生・院生などのインタビューによる。

ング調査をもとにみておきたい。

K君は奨学金として、5,000SEKの Loan と2,000SEK[Grant] の補助金の合計7,000SEKを貰って学生生活を送っている。ただし、貰えるのは1年間(12ヵ月)のうち9ヵ月分である。彼の場合、卒業する時には約300,000SEKの借金となるという。日本円(2001年時点)にして約400万円ほどになり、「返却するのは大変だ。」と彼は述べた。「年率5%で、段々支払額が多くなる。生涯借金ということにもなりうる」。そしてこう付け加えた。「大学へ行くよりボルボのブルーカラーの方が奨学金を返却することを考えると生涯的には金銭面では得だ。看護師や図書館員、先生などは低賃金なのに返却しなければならないので、特に大変だ」。

また、奨学金を貰う条件として「1 Semesterに15/20単位を取らないと、奨学金の打ち切りとなる。親などが出してくれない場合には大学を止めなければならない。シャルマル工科大や医学部はきついで簡単に単位が取れず大変だ。」という。

就職に関しては、「大卒者でレベルの高い人たちは New York や London に働きに行く。London へ行くのはキルナ(Kiruna)へ行くより近いからだ」。また、スウェーデンは今、賃金などが良くないので、「Sahlgrenska Universitetssjukhuset(SU)病院の医師、看護師がイギリスやノルウェーへ多数移って働いている。」のが現状だという。

奨学金を返却するのは必ずしも容易ではないという。彼の「父親は60年代に学生で、奨学金を貰っていた。昨年やっと返済し終わった。」という。彼の父親は50歳台後半であろう。ちなみに、知り合いの教授は先月払い終わったそうだ。年齢は50歳台前半である。「今年から返却期間が短くなるという。」ということであった。

スウェーデンの大学生などと話し合っただけの感想であるが、アメリカ多国籍企業は世界中の若い優秀な労働力を高賃金で採用し利用している。実力主義の企業で高齢になった人たちは、その後どうなっているのだろうか。興味あることである。また、世界中に展開しているマクドナルドなどは世界中の若者を最低レベルの賃金で働かせていることも忘れてはならないだろう。ただし、「スウェーデンの場合は最低賃金が労使交渉で決まっております」、日本など他国の店よりは高くなっているようである。

### 3. 賃金交渉・団体協約<sup>(注11)</sup>

20世紀の大半は、スウェーデンにおける団体協約は、主としてLOとSAFの間で協議されてきた。その交渉による協定は事実上、全国レベルであらゆる職種をカバーしていた。実際上は、付随したホワイトカラー従業員に対する団体協約の基準をも決めていた。労働組合の重要な目的は賃金格差を縮小することであったが、この目的は1930年代から1980年代の初めにかけては達成さ

---

(注11) 本項については、(注1)と同じLOのオンブズマンが筆者に送ってくれたメールによっている。



れた。しかし、ここ10～15年の間に団体交渉の仕組みは変化してきた。今日では、どの労働組合も、その特定職種の雇主組織と独自に交渉するようになった。賃金交渉の一部は地域ごとに行われている。製造業ではブルーカラー労働者とホワイトカラー従業員が連携して交渉するようになってきている。

このような変化の結果としては次の2点が挙げられます。1つは、時の流れとともに、ブルーカラー全体の集合体内での協調が弱まった点であり、もう1つは、製造業での男性が多数を占める職場と民間サービス業及び公共福祉での女性が多数を占める職場で賃金格差が拡大したという点である。既に、明らかにされているように、スウェーデンの労働市場は性別に分離されている。

今回、労使交渉を開始する前に、LOは「今度は女性の番である」と、男性が多数を占める産業部門と女性が多数を占める産業部門との賃金格差を縮小しなければならないと述べて、共通の基準を決めた。また、LOは賃上げ率3.8%の共通目標を決めたが、最低賃金（15,000SEK/月）の場合には、もう少し高い賃上げ率とし、最低でも700SEK/月にすべきであると主張していた。

LOのランクのなかでは、しばしば無視されてきた要素に、世帯レベルでの連帯（利害の共有）の要素がある。即ち、大抵は、比較的賃金の高い金属労働者がサービス部門か公共部門で働く女性と結婚した場合で、ほとんどの人にとって賃金格差は不公平に思われている。平均的にみて、女性の賃金は男性のおよそ80%で、この状況は主として労働市場の別の部門との賃金格差を表している。

同時に、雇主の地位はわずかに変化してきた。失業率が高く、失業者が増加していた90年代前半には、雇主は賃金交渉を分散化し、賃金の大部分を独自に決めることを望んだ。仕事における各人の努力による生産性と賃金とを密接にリンクさせる必要性について何度も話し合いがもたれた。

労働力不足の兆候がみられる今日、雇主は経費節減という点を考えるようになり、実際上（口先ではなく）、さらに中央集権的な交渉と、賃金ドリフトを避けるためにまとめて一定の賃上げをする方向に、シフトしてきた。また、法的な変更もあり、労働市場での紛争を避けるため国の調停者を立てるようになった。他のファクターとしては、近年では、賃金交渉がさらに中央集権的な方向に移行した。

主として輸出指向の製造業部門では、高い名目賃上げにより、価格が市場に適合しなくなり失業やインフレを招き、それが購買力を抑制することになる危険性があるという経験を労働組合と雇主は共有している。スウェーデンにおける賃上げは、他のEU諸国の賃上げを上回ってはならないという労使共通の信念がある。

公共部門では、若い人たちが医療サービスや老人介護の分野で働き始めるよう彼らを引き付けるには賃金を上げなければならないと雇主は理解している。1940年代生まれの大集団が退職すると、スウェーデンでは一般的な部門、とりわけ公共部門で労働力不足が生じるので、賃金を上げることが緊急に必要なだろう。しかし、公共部門で賃金を上げると税金が高くなり、財政問

題が出てくる。(これ以上税金を上げることはできないというのが政治家と経済専門家の間で広範囲に意見が一致した点であり、それが福祉部門の一部の民営化に対するプレッシャーとなっているが、これはまた別の問題である。)

これら全部が一緒になって、近年の10～15年の傾向と比較しての動向の推移と解釈できる状況が生み出されてきた。どの産業労働組合も独自に交渉しているが、労働市場全体として非常に似たものになっている。つまり、交渉開始前にLOが述べていた目標と極めて一致している。

調停当局は、内々の中央集中化ともいえるような交渉で慎重ななかにも決断力のある役割を担っていた。女性が多数を占める公共サービス部門 (Kommunal or SKAF) 及び小売部門で比較的高い賃上げがあった。これは80年代半ば以降の賃金格差の拡大を埋める程ではないが、希望的にはトレンドのシフトと受け取れるかもしれない。しかし、男性が多数を占める部門での賃金ドリフト率がどうなるかによって結果がでるので、結論を出すのはまだ早すぎるだろう。

今年、建設部門で最大の紛争があったが、その原因は賃金レベルではなく賃金制度に關してであった。紛争の結果は、賃金ドリフトに有利な賃金制度を維持しようとする建設労組 (Byggnads) の勝利であった。しかしながら、この部門はこれまでも必ず市場の状態に極端に依存しており、90年代初めの失業率が高かった頃には、建設労働者は賃金に付加される給付金を貰い損ねた。一方、製造部門は賃金ドリフトをコントロールしようとしており、その部門の労働協約はこの目的に適うようにつくられていると信じるだけの理由もあるが、ローカルの企業レベルでどのようなことが起こるかは分からない。

ほとんどの労働協約の期限は3年で、購買力はインフレ次第で異なる。スウェーデンでは90年代のインフレ率は低かった。もしこれが変わらなければ、すべての分野で実質的な賃上げということになり、結果は受け入れられるものである。しかしながら、インフレが広がる兆しがあり、今後3年間に何が起こるか調査することはできない。もし賃金ドリフトやインフレの波が来れば、敗者は必ず多数を占める公共及び民間サービス部門になることは確かで、その結果、性別及び社会全体として賃金格差がさらに拡大するだろう。ホワイトカラー労働組合のなかには、この方向に進むのを望み、サラリーの上昇率を明記せず、すべてを市場の個々の協約に委ねるといふ、非常に特別な労働協約にしたところもあった。

しかし、今年の労働協約はLO内部の協調が強まり (これは多くの人が期待していたこととは逆であった。)、賃金格差、特に性別賃金格差を縮小しようというブルーカラー労働組合間の意思の再確認がみられた。

#### 4. 賃金の個人別決定

「賃金の個人別決定」問題は、日本では常識化しているが、スウェーデンにとっては重要な問

題である。この点については、トミー・ニルソン氏の次のような指摘がある。「現場労働者に対する『賃金の個人別決定』の問題に関しては、大きな議論がある。経営者の大半は個人別の賃金決定、とくに個人の能力という要素への配慮が望ましいものであるという考え方に公式に賛成している。経営者の全国団体も個人別賃金決定を強く支持している。労働者側はどうかといえば、LOに所属する組合の間では意見が分かれている。地方公務員と国家公務員を代表する二つの組合は、個人の能力という要素について肯定的な立場を取ってきた。民間部門の全国組合は原則的に反対を唱えている。彼らは『賃金階梯』に関連した職務要件と、グループごとのパフォーマンスにもとづくボーナスだけを賃金決定要素にすべきだと考えている。実際には、たとえば Metall に所属する大企業数社で、個人能力が考慮されている。このように、全国レベルの組織での主張と企業別組合レベルでの現実の間にも、分裂が生じているのである。なぜ企業別組合が主観的な賃金決定要素を受容しているのか、その理由のひとつは、そのほうが組合は企業からより多くの金を引き出すことができるからである。経営者は企業別組合に対して、このようにいう。『賃金の個人別決定を受け入れるならば、君たち組合員が分け合うケーキの分け前を、もっと大きくしよう』と。前述したようにホワイトカラー労働者の俸給額は秘密にされているが、ブルーカラーの場合はまだそうではなく、通常は『公開されて』いる。しかし、たとえばABB社のように現場労働者もまた賃金を『隠して』いる傾向がうまれつつある（Nilsson 2000）」。（トミー・ニルソン「技術革新とブルーカラー労働者のホワイトカラー化」篠田武司編著『スウェーデンの労働と産業』学文社、156ページ）

【注】 スウェーデン留学から帰国してはや4年が経過した。この間、拙著『福祉国家スウェーデンの労使関係』、編著『日本におけるスウェーデン研究』（共にミネルヴァ書房）の2冊の本を公にすることができた。しかし、肝心の調査の整理がちっとも進んでいない。そこで、文章化できるところから整理し公にしていくことにしたい。遅まきながら、この論稿が第一弾である。引き続き書けるところから書いてゆきたい。最終的には、様々な入手資料を織り込んで整理し、一冊の本にまとめたいと考えている。

留学時の調査はパートナーであり中京大学・スウェーデン研究会のメンバーでもある猿田淑子の助けなしには不可能であった。一年の間、私の調査への協力を惜しまず動き続けてくれた。労働組合や経営者団体、政党やいろいろな労働者へのインタビューなど、決して強い体ではないのに、私と一緒に毎日毎日、実質365日歩き続けてくれた。彼女の協力なしには何事もなし得なかったに違いない。筆者のスウェーデンの理解が少しでも深まっているとしたら彼女のお陰である。心からお礼を述べたい。（猿田正機記）

(付録)

〈資料〉スウェーデン社会民主党

はじめに

「パンフレット『スウェーデン社会民主党の紹介』」は2001年3月にカイサ・エルゴードさんの紹介でスウェーデン社会民主党の本部を訪れた際に入手したものである。日本のスウェーデン研究にとって社民党が自党をどのようにアピールしているのかを知ることはそれなりに意義あることと考え、以下に全文を紹介する。この時の訪問者は、浅生卯一（弘前大、当時）、池田綾子（広島大院生、当時）、野原光（広島大）、細矢浩志（弘前大）、山下東彦（愛知労働問題研究所）、猿田淑子（中京大学・名城大学非常勤講師、当時）、猿田正機（中京大）の7名である。

The Swedish Social Democratic Party – an introduction Socialdemokraterna

パンフレット「スウェーデン社会民主党の紹介」（1996年12月発行）

スウェーデン社会におけるわが党と、その役割に関心を持ってくださり、ありがとうございます。

この紹介はあなた方に、平和や民主主義、福祉や強められた平等性に対する、1世紀以上にわたる活動後の今日、スウェーデン社会民主党の運動がどこの上に立っているかについての背景となる情報を提供できるでしょう。

我々の目的は、国民が安心して日常生活を送ることができ、安全という感覚を享受できる社会を築くことです。そうすれば将来、人々はそこに強い信頼を持つでしょう。それは社会的背景や経済的財産に関係なく、あらゆる人々が人間として発展し、成長する平等の機会が持てる社会なのです。

歴史の教訓は重要です。スウェーデン国民はヨーロッパでいくつもの破壊的な戦争があったにも関わらず、平和のうちに生きてくることができました。1921年、社会民主主義運動によって導かれた政治闘争の32年後のことですが、民主主義がスウェーデンに導入されました。その当時、スウェーデンは貧しい国で、世紀の変わり目頃には人口の4分の1が外国へ移住していた国でした。しかし、普遍的な社会保障システムと比較的平等な所得配分で、裕福な工業国家に発展することができました。

新時代の挑戦は、特に国境を越えた協力を増すことで、政治的取り組みの刷新を必要としています。しかし、目標はいつも、あらゆる人々にとって、きちんとした裕福で自由な生活を維持し続けることです。

我々、社会民主主義者は、人類の未来は、我々全員に大きな要求を生み出すことに気付いています。こういうわけで当然我々は国連でなされたGNPの0.7%を外国援助に使うという約束をスウェーデンが果たすのを確実にするだけでなく、反植民地の解放運動を支えました。この前述の政策を補足するために、当然のことながら、我々は熱心にかつ長期にわたって、国連に政治的、経済的そして平和的な参加をしていますし、現在EUのメンバーです。我々の生活環境や国民の安全は、国と国民の協力で確保されるのです。

大多数の人が共通の義務を受け入れたとき、我々は目的を達成できうるのです。スウェーデン社会民主党の基本的条件は、幅広い基礎の大衆運動を維持することです。我々はまた、すばらしい着想や、他組織から学んだり支援を享受する機会を歓迎します。我々は世界中に広まった運動の一部なのであります。

姉妹党と我が地方の党組織との意見交換や協力を行なおうとする積極的な提唱は、地方自治体や地方組織との交流と同様に、最も歓迎されるものです。我々はこのパンフレットが可能で有益な関係をつくるのに寄与できればと思います。

※この紹介文は1996年12月に英語、フランス語、ロシア語、スペイン語で発行されています。

### スウェーデンについての事実

スウェーデンは議会制民主主義で、君主制です。国王は単に代表という役目を持っているだけです。1994年には社会民主主義者は政府のなかでは少数でした。1921年の世界的な参政権導入後のたいていの総選挙以来、それが実情でした。

スウェーデンは1946年から国際連合、1995年からEU（ヨーロッパ連合）のメンバーになりますし、また北欧評議会はもとよりヨーロッパ評議会、ヨーロッパ協力安全保障機構（OCSE）の設立国でもあります。スウェーデンは、1814年以来平和で、軍事協力はしない政策を維持しています。

スウェーデンは890万の人口です。およそ100万の居住者が他の国で生まれているか、あるいは他国の市民です。市民権は5年の居住期間が過ぎれば認められます。

公開されている失業率は現在8%です。就業可能人口のうち女性76%、男性の80%が有給の雇用状態にあります。そのいくつかは一般の子供のケアサービスを通して可能となっています。雇用の85%は労働組合のメンバーです。労働賃金協約は、個人的報酬の余地を持ちながら、労働市場を通して適用されます。

居住者一人当たりのGNPは、およそ180,000スウェーデンクローネ（SEK）（26,000US\$）で、毎年およそ2%の成長率です。国の収入の36%は輸出によるもので、おもに木材製品、通信、自動車、機械類です。スウェーデン産業の政府所有権はかなり限定された性格のものだけです。

公共サービスや投資はGNPのおよそ29%です。家族や子供たちへの助成金、病人や失業者に対

する保険は、年金と同様、今日ではGNPの51%を占めている税金によって融通されています。公共赤字は、1993年GNPの13%を超える段階まで達した後は、現在下降しています。政府の目標はGNPの3%まで赤字を削減することです。その線が、EUによって定められた必要条件であり、1998年までには落ち着くはずです。国債は年間GNPの80%を占めています。

これらの数字は最近得られた、あるいは1995年のものです。

### 1994年～1998年の選挙期間

法定的に資格のある投票者 6,496,120

- ・有効投票 5,555,540 ・無効投票 84,853 ・合計投票 5,640,393 ・参加率 86.8%
- ・社会民主党(s) 45.3% ・穏健党(m) 22.4% ・自由党(fp) 7.2% ・中央党(c) 7.6%
- ・キリスト教民主党(kd) 4.0% ・緑の党(mp) 5.0% ・左翼党(v) 6.2%

### 国会の議席

政 党	男 性	女 性	合 計
s)	82	79	161
m)	59	21	80
fp)	16	10	26
c)	17	10	27
kd)	9	6	15
mp)	7	11	18
v)	11	11	22
合 計	205 (58.7%)	144 (41.3%)	349

イングバー・カールソンは1994年首相に選ばれ、11人の男性と11人の女性を大臣のポジションに任命しました。また、イエーラン・ペーションも1996年3月に引き継いだとき、同じようにしました。

社会民主党は多数を獲得し、ホルランドは別として23州議会すべてにおいて、多数連合を導いています。ストックホルム、ヨーテボリ、マルメの最も大きい市を含む288の地方議会のほとんどにおいても同じことが言えます。

国会、州議会、地方議会の選挙は4年ごとに同時に行われます。次の通常選挙は1998年9月20日、第3日曜日に行われます。

1995年9月に行われたヨーロッパ議会の選挙では、有権者のわずか42%しか参加していません。投票数の28%で、社会民主党は22議席のうち7議席獲得しました。穏健党5、自由党は1、中央党は2、緑の党4、左翼党は3議席です。次の選挙は1999年6月、ヨーロッパ連合を通して行われるでしょう。

## 今日我々が直面する課題

「人間とは、我々の目標—発展と自由、学問や教育への渴望、成長して新しい壁を打ち破る意志、次代への責任感、連帯意識、仲間への愛である。こういった言葉によって、我々は一つの短い文章で社会民主主義の政治的任務を要約できるのである」（イェーラン・ペーション 1996年3月党大会での演説）

---

完全雇用と上昇賃金の1980年代後、経済的な下降（沈滞）が特に厳しくスウェーデンを襲いました。インフレーションに対する闘いも失敗しました。輸出産業では多くの職が失われました。税収入は落ち、失業者への支払いは上がりました。あらゆるものが政府財政を侵食しました。

1991年から1994年までの社民党でない政府は、世界中にあつというまに広まった新自由主義の思想を取り入れようとしてきました。公共財政は急速に弱まり、国の借金は、スウェーデンにおいて以前に聞いたこともないレベルまで昇った失業者の数と同じように増大しました。

スウェーデン社民党は、良好な公共財政と福祉国家を広げて保護することの間に関連があるといつも受けとめています。維持できる福祉システムは社会につきものの経済力に基づいている借金の上には決して成り立たないのです。

スウェーデン社民党は、懸案事項が必要とするあらゆるものを含んだ均衡の取れた予算を達成することに、真っ向から取り組んできました。我々の希望は、スウェーデン福祉システムに重大な損害を与えないでこの目的を達成することです。経済の回復という仕事が成果をあげはじめたことを誇りをもって言うことができます。我々の目的は1998年までに安定成長に続く、均衡の取れた経済を達成することです。この目的が元来期待されたよりもおそらく早く達成できることを示す多くの経済指標があります。

失業対策は社民党の協議要項において最優先でした。これは今日もなおあてはまります。政府は目標として、公表された失業者数の半分の削減、つまり2000年までに4%の削減を掲げています。

国民の大多数にとっての、より高度な教育における完全かつ広範囲にわたる投資と同じように、地方の十分発達した経済基盤という目的もこの挑戦に含まれています。スウェーデンで投資することは、有益で積極的でなければなりません。我々は世界で一流の聡明な柔軟性のある労働力を備えることができるに違いないし、最も近代的な技術と最も進んだ生産システムを、進んで取り扱うようにしなければなりません。

政府の節約は、福祉のいくつかの分野で削減を引き起こしています。しかし、節約の大部分は福祉の支払いの段階における減少に限られています。社会保障という共通システムやすべての人々に対する社会サービスは、今もなお福祉という普遍的システムの原則にあてはまりますし、重要な社会サービスは中止されていません。

これらの政治課題の影響下で、将来の福祉国家の形をめぐって、現在党の内部で起こっている激しい論争があります。我々が今日持っているシステムは、1960年代、1970年代に作られました。未来が我々に要求しているのは何か。我々はそのようにして近代福祉システムを再構築すべきか。どのようにして不公平や新たな階級分裂を防ぐシステムをつくればよいのか。

より多くの人々が子供たちの教育、住宅団地の管理、またデイケアセンターの機能のやり方に関して熱中し、決定したがっています。ですから我々は、決定というものは直接影響される人々、つまり消費者とサービスを産む人両方によってなされるべきであることを保証しなければなりません。社民党が直面している主な仕事は公的に融資されたサービスの分散化（地方分権化）のために、正しい形態を見出すことです。

影響を受ける人々に非公開のまま決定がなされていると同時に、増大する国際協力の必要性もあります。我々の経済や文化のグローバル化は、好機と同時に脅威も含んでいます。国際協力によらなければ、解決することができない多くの問題があります。我々は、国際連合とヨーロッパ統合への進展を、平和と相互発展のための闘いにおいて重要な手段として考えています。

別の社会に関する状況をより広く理解することや、外国からの衝撃に対してより大きく心を開くことは、我々自身の社会を強くし、社会的結合という感覚を発展させる上で、決定的なことです。民族主義、外国人嫌い、破壊的国家主義には力強く抵抗しなければなりません。

スウェーデンや世界の社会民主主義が直面している主要な課題は、国際連合の強化と改革です。国際連合は激しい対立を中止させたり、貧困や環境破壊と闘うだけでなく、今まで以上の努力で民主主義や人権を守ることができるに違いない組織なのです。

ヨーロッパの政治地図は東欧における民主主義の勝利後、描き直されています。スウェーデン社民党はバルト海を取り巻く他の国々とのより発展した協力のためにイニシアティブを取っています。

わが政府はバルト海（の外輪）に面しているあらゆる国々のために、進行のペースをスピードアップする特別の責任を引き受けています。これは国同士の貿易と同様に、経済的結びつきを強化することを含んでいます。そしてロシア同様、異なったニーズや要求を一致させて、EUの中へのバルト海諸国の統合のために骨を折ることもです。この仕事は全体としてこの地域の環境を改善する際、広範囲に及ぶ努力も含んでいます。

スウェーデン社民党によって取り上げられた課題の中には、社会の改革や長期で環境的にも維持できる発展を含む経済的改革があります。我々は良好な生活条件をつくるために最優先で努力し続けなければなりません。社民党政府は、環境を維持できる製品と住宅を奨励するために相当の額を充てました。化石燃料や核の力に頼るのを放棄することを含めて、エネルギーシステムの転換は進行中です。

もし我々が本当の進歩を達成できれば、そのときあらゆる国々や共同体は、環境のための長期



の努力に巻き込まれるに違いありません。我々は環境への努力は、当然のことながらEUや他の機関との間で行われるべきだと思っています。空気や水道水の汚れは、国境によって封じこめることはできません。

進歩的な変化は、経済面での進取の精神と協力を必要とします。ヨーロッパ全体における環境維持と同様、新技術や新製品への十分バランスの取れた投資は、新しい主要な技術進歩の基礎を与えることができますし、経済成長や新しい仕事の創造につながるのです。

冷戦が終わった今、我々は新しい安全保障システムを必要としています。我々はヨーロッパが世界の他の地域を巻き込むような紛争や破壊的戦争を引き起こすことを、決して許してはなりません。スウェーデンは軍事的な同盟には加わりません。その一方で、紛争を解決し、また多くの異なった状況での平和を守るための取り組みに参加する用意はいつでもあります。長年にわたって国連部隊の下で奉仕している8万人のスウェーデン兵士を見ればわかるように、我々はいつもそうしてきました。

女性は世界中でなされている仕事のほとんどを行っています。しかし合計収入のわずかな部分しか支配していません。少女たちの教育は多くの共同体ができる最も良い投資であり、実態のある社会の経済的回復を確実なものにします。依然として女性への教育の機会は軽視されています。女性と男性の間の平等が自明のこととして見られるようにならなければなりません。

重要な役割モデルは、政治のリーダーシップの責任を負っている女性たちによって創られてきました。しかし、もし女性と男性の間の平等という優れた点が、社会生活のあらゆる分野を豊にできるということを確認させるとすれば、しなければならないことが多く残っています。

国際社会と同様に我々の社会においても、積極的な発展を持続させるための最も重要な基盤は、民主主義によって創られた利益が守られ、強化されることです。多くの支援が新しいものや、多くの場合政府の有効な形態を捜している脆弱な民主主義に与えられなければならないのです。

スウェーデン社民党は民主主義、平和、自由を求める運動を支える長い伝統があります。スウェーデンの労働運動はまた我々の国で闘いを引継ぎ始めたとき、外国からの着想と援助を受け入れました。そのような連帯意識が国民の間に信頼感をつくり、共通の安全のための必要条件を与えます。

これらの主要な挑戦は、平和な生活、個人の自由、民主主義の権利が否定されている人がいる限り、長く続くでしょう。

**スウェーデン社民党は、どのようにしてその強さを維持し続けることができているのか？**

人々の活動

社会民主主義運動は、ここ1世紀以上にわたってスウェーデンの発展に足跡をとどめてきています。運動の成功を収めた基本的な要因は、単なる一政党にとどまらない幅広い大衆運動であっ

たことです。

大衆運動は、基本的な考えを実現するための活動に、多くの人々に従事させようとし、また人々に、自らの条件や関心事と一致する社会の発展に参加する機会を与えようとし、より大きな責任と調和して発展し成長する機会を与えようとし、

労働運動の初期の頃、積極的な役割を果たした人々は、別に専門化された組織や協同組織が必要であると悟りました。そういった専門化された組織は、社会全体の意見に基づいて、全体として、人々にとってより良い生活条件を創り出す仕事に多くの人を巻き込むことができました。一人一人では弱いけれども、大衆運動に協力したり、参加したりした人々は、彼らの共同の努力を通して社会を変えることができました。

大衆運動は人々のニーズを満足させるために、また人々の希望を表現するために発展しました。それは、我々が今日生活している社会や、そして民主主義の生命や力強さに重要な貢献をしてきました。

多くの人々は、何事かを決定したり、また政治的な青年運動、労働組合、禁酒運動の集まり、生活協同組合、スポーツクラブでの公共の責任感を培ったりする際に、民主主義の考え方で訓練されてきました。

今日あまりにも制度化されるようになってきている古典的大衆運動の危険性について警告している人々もいます。こういった大衆運動は、あるいは共同の努力に基づく新組織は、これまでは知られていなかった社会問題を取り扱わなくてはならないという要求がなされています。

### 労働組合—政治的協力

労働組合と労働運動をしている政党支部の間の緊密な協力は、社会民主党が成長し発展できたことを示す大きな要因です。これらの組織のなかでそれが基本的な考えとなると、共通の基盤という強い意識があります。

社民党も、スウェーデン労働組合同盟（LO）もそれぞれのメンバーによって決定された、明確な目的を持った独立した運動です。LOと加盟した組合は200万人のメンバーをもっています。さらに130万の雇用者は、特定の政党と結びつきのないサラリーマンや大学教官の組合に属しています。

協力は、地方自治体、州議会、国会、EUにおける政治的発展に影響を及ぼすための機会を提供することで、労働組合のメンバーのためになります。より多くの賃金労働者が政治に関わるようになってきていることも確かです。この協力はまた、安定した基礎、かなりの信頼性を政党に与えます。それは広範な大多数の人々の日常生活の条件をよりよく理解することを促します。

### 継続的な反対勢力と組織の独立

大衆運動との繋がりは社会民主党にとって重要でした。わが党は、長期間与党だったにも関わらず、社会の中での不平等に対して継続的に反対する立場にあると今もなお、見られています。

地方の党組織で始まっている党の中のあらゆる連携はよりいっそう独立し、それぞれのメンバーに直接責任があります。党内部のより上の組織は、より下のレベルの政策や活動を定めることはできません。組織の中で形成された民主主義のルールや党の教義は、もちろん尊重されなければなりません。選ばれた代表者の責任は低いレベルによって決められます。メンバーの除籍は稀な出来事であり、全国大会によってまず承認されなければなりません。

注意深く洞察力に満ちた政策は、活動家や異なったレベルのリーダー間の継続的な討論の中で形成されるのです。そして彼らは盲目的な忠誠を要求するよりも、むしろ納得させなければならぬことを知っています。ですから選ばれたリーダーたちの力は、メンバーたちの用心深い目でいつも制限されているのです。

### 幅広い代表

我々は多くのメンバーを有しており、有権者のほぼ半分を形成しています。これは選挙における立候補者の側で幅広い代表を必要とします。1994年、女性と男性の等しい代表を基礎にしての交互リストを紹介した最初の党でした。我々の抱負は候補者があらゆる年代を代表するように、より平等な年齢構成となることです。リストを若返らせるように要求がなされています。労働組合を背景に持つ多くのメンバーもまた立候補者のリストにあげられています。

### 党組織、我々の土台

社会民主党は24万人のメンバーを持っています。そのうちの41%が女性です。今日、2,700の地域の党組織（支部）があります。

メンバーは地域党組織の中で影響力を行使します。これらの組織は党の独立した部分であり、メンバーが重要だと考えるすべてのことに意見を述べることもできるし、質問をして決定をすることができます。

活動のほとんどは、党組織の中で、内部の会議、研究、奉仕活動、そのようなものが行われています。党組織の仕事は四つの主な分野に分けられます。

※影響を及ぼす政治課題について、メンバーにとってのチャンネルとして活動すること。まず確実にしなければいけないものは、メンバーが地方自治の問題に対して議論し、決定に影響を与える機会を持つということです。ですから党組織は、自らの地域での政治の意思形成に影響を与える真の機会をもたなければなりません。党によって描かれる地方政府の政策は、党組織で密接な会話から発展せねばなりません。これを確かなものにする一つの方法は、それぞれの地方

地域のためのアクションプログラム（行動計画）を描くことです。

※様々な社会の疑問、党のイデオロギーや組織についての知識を得る機会をメンバーに与えること。メンバーは知識をより深くする機会を持ちたいといつも感じているに違いありません。知識は党や共同体における責任を背負うべきだと思っている人にとって必要条件でもあります。

※社会民主主義政治の考え方を広め、我々の目的や考え方のために市民から支持を得るために働くこと。それ故、党組織は広範囲にわたる活動を行い、メンバーを勧誘し、特に選挙キャンペーンで積極的な役割を果たさなければなりません。

※似通った意見を持っている友達や人々に会う機会をメンバーに与えること、そして地域の社会民主主義者の共同活動に参加すること。

たいていの組織は限られた地理的地域で、あるいは職場で、それからしばしば労働組合との密接な関係の中で活動を行います。また共通の課題への強い関心に基づいた社会民主主義の組織もあります。一例としては、環境問題についての組織があります。他には、例えば年金受給者や特有の文化的背景をもっている移住者など、ある範疇のメンバーに基づいた組織もあります。

#### 概観（通覧）

スウェーデン憲法は、あらゆる公的権力は人民から生まれると言っています。人々の意志は一般的には選挙で表されます。自由で独立した政党は、国民の選挙の準備をしたり、社会の諸組織を日々運営するための手段です。スウェーデン社会は三段階、すなわち地方自治体、州議会、中央政府で組織されています。わが党は他の政党と同じように、社会の民主主義制度に関連して、効果的に行なうためにこれらの段階で確実に行動しています。

地方自治体 Municipality—地方自治体の党組織 municipal party organization

スウェーデンは288の地方自治体から成り立っています。そしてそれらの各々に地方の党組織があります。これらの各々に個人メンバーが加わっているたくさんの地域の党組織（association）があります。

州議会 County council—党地方組織 party district organization

地方の段階で23の州議会があります。そしてこれらの地域をカバーするのに26の党地方組織を持っています。ストックホルム市とストックホルム州、ヨーテボリ市とボーラン州、南北アルフスボグ州の中で、地方分権化と効果的党組織を備えるためにさらに区分けがなされています。

国会 The Parliament—党大会 the Party Congress

国の段階には国会と中央政府があります。党には全国大会と党の全国委員会があります。

## 地方自治体

スウェーデン社会の組織における基本原理は、地方自治体政府の独立です。これは地方議会が独立して地域住民の所得に税金をかけることを意味します。州議会も同様の権利をもっています。税収のほとんどは地方段階に止まり、中央政府にはいきません。住民の収入に応じて地方自治体の歳入を平等にするシステムがあります。

地方自治体は人々の日々の生活で起こるニーズの大部分、つまりサービス・ケア、安全の保証に対して責任があります。1950年代にさかのぼると、国はほとんどの公共サービスに責任がありました。このことから政府の行政当局は、サービスのコントロールと計画に主に責任があります。一方、地方自治体は実際の仕事に対して責任を負っています。

今日、地方自治体はエネルギー生産とはかなりかけ離れた分野のサービス、例えば家の建築、小学校・中学校教育、子供サービス、文化活動、社会福祉などでサービスを提供しています。

地方自治体の仕事は多くのさまざまな方法で行なわれています。その多くは自治体自身で運営されています。一方、いくつかのサービスは有限会社として組織されています。すなわち、民間部門でのいろいろなタイプの会社から買うことができます。いろいろなバリエーションがあります。地方自治体の分野での特色としては、独自に行なわれる仕事と複数が協力して行なう仕事があります。

## 地方自治体の議員

地方自治体は議会で運営されています。議会のメンバーは4年ごとに同時に、そして州議会と同様にして選ばれます。地方自治体の政治的任務は、議会や特別委員会によって遂行されます。あらゆる政党は議会や委員会では比例代表制を受け入れています。

議会のメンバーの一人ないしそれ以上は専任の報酬のある評議員になることができるし、またいくつかの地方では知られているように、議長になることもできます。議員は議会や委員会の議長と共に、多くの他の地方の首長によって行なわれる職務に対して責任を分かち合います。

多くの大きい地方自治体では、多くの決定と同様、執行においても、市民との緊密さが確立するように期待されている地方での委員会への分権がなされています。そのような分散化のいくつかのモデルがあります。

## 地方自治体の党組織

地方自治体の党組織（いわゆるワーカーズコミューン）は地方自治段階における社会民主党を代表しています。その名前は独立した組織の伝統と労働者のニーズに基づいた行政（管理）を創りだす希望を表しています。

地方自治体の政治はよく分かって関心をもちやすい分野です。地域の党組織は地方自治体に関

する党の政治計画を決定します。計画は有権者に、党が何を表しているかというはっきりとした図を示すだけでなく、地方段階での選ばれた代表者に対して指針にもなります。

地域の党組織は、誰が議会でまたは別の団体で代表になるか決定します。

地域の党組織は執行委員会で運営されています。より大きな地域の党組織は、メンバーの組織から選ばれる代表者たちが決定を行なう代表会議を開催します。しかし、多くの地域組織はすべてのメンバーが投票する権利を有する総会を開きます。

地方自治体の中にあるあらゆる社会民主主義的な団体は地域の党組織のメンバーです。党組織は活動のなかで団体を支え、地方自治体（共同体）でのいろいろな選挙キャンペーンの計画に対して主要な責任を持っています。

## 州議会

23の州議会があります。州議会はその地方のほとんどの公共交通と同じく、健康や病院のケアのほとんど、州の文化活動、いくつかの中等教育や大学教育に対して責任があります。

## 州議会のメンバー

州は州議会によって統括されています。そのメンバーは4年ごとの地方自治体議会や国会の通常選挙と同時に行なわれる総選挙で選ばれます。永住許可を持っている外国人は投票権を享受できますし、州や地方自治体の議会へ選ばれる資格もあります。種々の党が投票リストに立候補者をノミネートし、獲得した票数を基礎にして議席を得ます。州議会の仕事はいろんな会議や委員会で行なわれます。国会の仕事が委員会で行なわれるのとほとんど同じです。

## 党の地方組織（州組織）

ディストリクト（district）は党の地方組織であり、多くの場合、州地域をカバーしています。すべての地域党組織は、党地方組織のメンバーです。

ディストリクトは、その地方での問題についての党の政策に対して責任があり、例えば州議会の中でも責任を負っています。

党の地方組織は責任領域の中で、党の選挙活動を計画するだけでなく、指導したり、情報や組織的、教育的、その他の活動の調整をしたりする責任があります。

地方組織は地域の党組織の活動へのサポートをしなければいけないし、関連組織や支持者と接触し続けなければなりません。

あらゆる選挙の準備段階で、党地方組織は州政策のためのアクションプログラム（行動計画）を描きます。地方組織は国会や州議会リストの立候補者を選びます。しかし、推薦はまず最初に党地方組織に認められなければなりませんし、党地方組織もまた党大会への代表選挙に責任があ

ります。

年一回の地方組織の大会は党地方組織において最高決定団体であり、それぞれの地域党組織は党地方組織大会への代表者を任命します。あらゆるメンバーは大会での討論に対して、提案をする権利を持っています。しかしこれらの提案は最初に地域の党組織に出されていなければなりません。地方組織の大会は前年の活動を論評し、次期への指針を決めます。大会は、会計監査やその代理人と同様に地方組織幹事会や執行委員会も選びます。大会と大会の間、地方組織の最高決定機関は地方組織幹事会です。それぞれの党の地方組織は、一人もしくはそれ以上のフルタイムの役員と別のスタッフを抱えた事務所を運営しています。

## 国会

スウェーデンの国会は、4年ごとに開かれる総選挙で選ばれる349名のメンバーからなっています。

国会は主に憲法問題や法律についての決定をします。また、政府の政策執行への一般的な指針だけでなく、国家予算や地方自治体政府と私的分野での活動の両方に対する補助金、税金や他の課税金を通して財政に関する決定も行います。

重要な準備作業は国会の委員会で行われます。政府、国会議員、その他の国会機関から出されたすべての提案は、国会で決定される前に委員会で準備されなければなりません。委員会はその責任が及ぶ範囲の中で、政府への提案をするためのイニシアティブをとることができます。

## 国会議員

国民の政府は普通選挙で成り立っています。18歳のスウェーデン市民は国会選挙の投票権があります。選挙権のある人は自分が選ばれることもできます。

それぞれの党が無記名投票用紙に立候補者をノミネートし、それぞれが取った票の割合で議席を得ます。党は国会での代表を得るためには、すべての投票数の4%以上、あるいは選挙区での票の12%以上を獲得しなければなりません。この境界線は国会がたくさんの小さな党に分裂しないことを保証するためにつくられています。

国会の社民党議員の責任は、他の選挙で選ばれた代表者と同様です。党の綱領には、選出された代表者と党組織の間における協力について次のようなパラグラフがあります。

党の選出された代表者和其他のメンバーは、こわれない関係を固く維持し続けることが必要です。このことに加えて、選出された代表者と、彼らが代表する選挙民との間によい関係を持つために条件作りがされねばなりません。選出された代表者は、市民にとって重要な活動に関して自由で条件付きでない審議のもとで、決定をするように決められています。しかし、彼らはまた投票者と党の代表でもありますから、党の政策に関する情報を与えるだけでなく、メンバーや投票者の

意見、提案を理解するために、党による会合や打ち合わせに参加しなければなりません。

### 国会のグループ

国会議員は、党の国会議員団のメンバーでもあります。それぞれのグループはグループリーダーと代表者会議を指名します。

代表者会議の役割は、議員団が党によって守られるべき方針を決める前に重要な疑問、質問を準備することです。議員団は強い地位を享受し、国会期間中、党の実践的な政策をかたちづくり、調整させる集団です。

### 党大会

党大会は最高決定する機関であり、議会の通常選挙の1年前に開きます。大会は前大会期間中の党の活動について、審査をパスしなければなりません。また、党の代表、代表委員会、企画委員会、監査役を選ばなければなりません。

大会は350人の代表者から構成されています。代表者は党地方組織によって選ばれ、それぞれの地方組織はその中のメンバーの数に基づいた代表者の数を持っています。すべての払込み済のメンバーには立候補を申し込む権利がありますし、大会代表者の選挙で投票する権利もあります。

すべての党のメンバーは、党大会へ議題を提案する権利があります。その提案は、地域組織に所属している組織によってまず最初に熟考されたのち、地域の党組織の代表者に受け入れられなければなりません。それから地域の党組織はどの提案が大会へ送られるべきか決定します。それらの地域の党組織からの、あるいは個々のメンバーの提案として受け入れられます。

スウェーデンが社民党によって治められているときは、特に党大会はかなりの興味をかきたてます。大会決定は政府や国会に対して直接の指針を提供します。それ故、国が取るべき政治的方向を決定する際には、かなりのところまで明確な影響をもたらします。

### 党の全国幹事会

大会と大会の間は、全国幹事会が党における最高決定機関です。幹事会は35人の常任メンバーを持っています。このメンバーのうち、7人が執行委員会を形成し、そこでは議長と事務局長が別々に選ばれます。大会は執行委員会メンバーとして7人の代表者を選び、幹事会のメンバーとして他に15人の代表者を選びます。代表者はまた会合にも呼ばれ、意見をのべたり、提案を提出する権利を持ちます。そして常任メンバーとしての立場にあるときは、投票する権利も持っています。代表者としての彼らの役割は、大会で選ばれたさいの決定に基づいています。

大会によって直接選ばれる全国執行委員会は、党を導く仕事として、幹事会に責任を負います。執行委員会はまた大会や幹事会によってなされた決議が実行されるのを確実なものとする責任が



あります。

## 党本部

党本部は、党のいろいろな機関や、そのメンバーに役に立つための機関です。本部の役割は、党が野党にいるか、政府側（与党）にいるかによって異なります。事務局長はおよそ70名の雇用者がいる党本部をいつも代表する責任者です。

本部は6課から成り立っています。事務局長室、財政と管理、組織と発展、国際、情報と伝達、そして新聞の発行です。主に週刊紙 Current Political Affairs (Aktuellt i Politiken) です。

組織は柔軟でなければなりませんし、その日の政治状況によって構造を変えられるようであればなりません。全国本部の仕事の計画は、党が果たさなければならない数多くの役割を持ち、党が直面している仕事は、これらの役割を発展させることであるという事実に基づいています。党は以下のことをしなければなりません。

- 指導的役割を果たし、イニシャティブをとること
- アイディアやシンクタンクとしての工場であること
- キャンペーンを指揮すること
- 大衆運動に基づいて幅広く活動すること
- 国際的なネットワークの一部として活動すること

## 出版物

党は新聞 Current Political Affairs (AiP) を発行しています。これは毎週出され、国や党における最新の政治討論を描写しています。党はまた討論のための雑誌Tidenを持っています。これは年8回の刊行です。

AiPは党の地方組織のために地方ニュース増刊号を発行します。これらすべての新聞や雑誌は購読者を持っています。また、購読料は会費に自動的に含まれるようにはなっていません。

## 党財政

党の仕事は4つの異なった方法で財政管理されています。

### ※会費

党のそれぞれの段階は支払うべき会費について自ら決定します。全国大会は中央組織に支払われるべき会費を決定します。党地方組織、地域の党組織そして地域の団体は自分たちの会費を決めます。これは国のある場所と別の場所では、会費が異なっていることを意味します。

### ※政党への公的資金

国会、州議会、地方自治体議会へ選ばれた党は、彼らが所有する議席の数に応じて公的資金を受け取ります。資金の目的は、選ばれた代表者たちがうまく運営された民主的な党という手段を通して、市民との対話に取り組める機会を強くするためです。党資金はあらゆる政党にとって重要な収入源となります。

※宝くじ販売

党は広範囲にわたる宝くじ経営をしています。それは宝くじのチケット販売に加わっているいろんな段階の党組織に、かなりの収入援助となります。スウェーデンでは、宝くじは国家や非営利組織によって運営することができます。

※個人の寄付

党は機関だけでなく、個人の寄付を受け入れます。多くの労働組合からの寄付は、選挙キャンペーンに充てられる際は特に重要です。

国際労働運動連帯基金 (I-fonden) として集められる献金 (寄付金) もあります。そこからの寄付金は姉妹党や限られた経済的手段で活動を行っている解放運動に使われます。

### 労働者運動の中の他の組織

社会民主主義運動の中のグループで、地域で、地方で、中央段階で影響を与えている独立した機関があります。

※S-kvinnor—Social Democratic Women は女性を組織し、社会主義女性インター (SIW) のメンバーです。

※SSU—Social Democratic Youth of Sweden は青年を組織し、国際社会主義青年同盟 (IUSY) のメンバーです。

※SKSF / Broderskapsrörelsen—Christian Social Democrats / the Brotherhood movement 宗教社会主義者の国際団体 (ILRS) のメンバーです。

※Studentförbundet—Social Democratic Student of Sweden 大学やカレッジ、それ以外の教育機関で社会民主主義者を組織している組合でそれもまた IUSY のメンバーです。

これらの関連組織や労働組合同盟 (LO) は、党の主要機関に代表を送ることができます。

党や LO と独立した協力関係を持っている別の組織として、スウェーデン生活協同組合 (KF)、子供たちのための青年はやぶさ協会 (Unga mar)、労働者禁酒協会 (Verdandi)、テナント全国組合、労働運動コミュニティーセンター全国連盟 (Folkets Hus)、女性の教育協会 (ABF) があります。これらの多くはスウェーデン労働運動の一部としてよく知られています。

### 世界に広まった運動の一部分としてのスウェーデン社会民主主義

社会民主主義者たちは、142の党とそれに類する組織を含む社会主義インターの中で、世界に広

がる協力関係を持っています。インターは、1889年までさかのぼりますが、最も大きくて、最も成長の早い政治集団です。完全に異なった条件や文化の人々が、すべての人々のための平和、自由、民主主義という考えで一つの共同体に加わり、人間の尊厳、正義、あらゆるものに対する平等の機会を求めて闘っています。

EUやEU加盟申請国やノルウェーにある社会民主主義の姉妹党は、ヨーロッパ社会主義政党（ESP）のメンバーであり、大衆に基づいたヨーロッパの協力を発展させようと努力しています。ESPグループはヨーロッパ議会で最大勢力です。

ヨーロッパ議会の中のスウェーデン社会民主党メンバーは、彼らを支えるためにブリュッセルに自分たちの事務所を持ち（ストラスブールで議会が開会中はストラスブールに事務所を持ちます）、スウェーデンに4つの地方事務所を持っています。そしてストックホルムにある本部と緊密な協力関係を持ちます。

北欧諸国の社会民主主義の姉妹党や労働組合連合は、トップレベルでの意見交換を促進するために協力委員会（SAMAK）を持っています。SAMAKは我が党の設立以前の1886年に設立され、アイデアを発展させるための重要なインスピレーションの源となっています。

オロフ・パルメ国際センターは、国際援助をするための取り組みでスウェーデン労働運動全体に尽くしています。そして共通利益という別の国際問題でその仕事をしています。パルメセンターはレポートを発行したり、セミナーを準備したりします。センターはまた、民主主義の発展や、中部・東部ヨーロッパだけでなく第三世界諸国と他の方法での連帯を支援することをコーディネートします。

## 簡単な歴史

- 1881 スウェーデン南部出身の急進的仕立屋、アウグスト・パルムがドイツから戻り、スウェーデンで初めての公共演説「社会主義者は何を望んでいるのか」を行う。
- 1889 スウェーデン社会民主党がストックホルムの大会で設立される。そこでは多数の代表が労働組合によって選出される。
- 1896 ヒヤルマー・ブランディングが最初の社会民主党議員として国会へ選出される。
- 1898 スウェーデン労働組合連合（LO）が設立される。
- 1917 社会民主党が自由党との連立政府で初めて協力をする。青年組織は党を去り共産主義運動を展開する。
- 1918 普通選挙権の闘争が成功裡に終わる。国会は1920年法律として認められる、憲法を刷新する法案を受け入れる。
- 1920 ヒヤルマー・ブランディングが最初の社会民主党政府を創る。しかし、国会の大多数は社会主義者ではなかった。

- 1921 女性が普通選挙権を持つ最初の選挙。民主主義が確立される。
- 1925 ブランティング死去。首相の座はリッカード・サンドラーに、党の議長の座はパー・アルビン・ハンソンに引き継がれる。
- 1932 地滑り勝利のあとパー・アルビン・ハンソンが政府を形成する。1930年代中、主要な刷新が導入される。失業者の手当、増大した退職金、休暇、歯のケア、失業と闘うための公共的な仕事への投資などが含まれる。国民のための家を建築する仕事が現在とられている。
- 1939-1945 第二次世界大戦と幅広い国民政府。社会民主党は完全雇用と再分配と生活水準の改善をめざして、自分たちの平和計画を準備した。
- 1946 パー・アルビン・ハンソン死去でターゲ・エルランダーに引き継がれる。
- 1951 現在中央党として知られている農夫組合との連立政府。1950年代には教育と研究、家の建築、疾病手当への投資がなされた。主要な闘争後には国民投票が、1959年後は社会民主党の単独政府による一般年金が施行された。
- 1954 デンマーク、フィンランド、ノルウェーそしてスウェーデンにおける旅行、住居、自由な労働運動に関する制限が北欧市民のために取りのぞかれる。
- 1964 10年間で100万の新住宅を建設することを目標にした100万住宅計画が始まる。1960年代中の主要投資は高等教育や病院のケアの発展になされた。
- 1969 ターゲ・エルランダーは、党の議長、首相の座をオロフ・パルメに渡す。
- 1971 1970年代の始め、労働市場に影響する改革が導入される。共同の決定、雇用者の保障、健康、仕事での安全性に関する法律を含む。
- 1976 社会民主党は44年続いた政府のあと敗北する。そして中央党出身のトルビヨン・フェールデインのもと、非社会主義連立が形成される。次の6年間で3回以上連立は崩壊した。
- 1980 原発に関する国民投票。社民党や自由党によって提案された産業の長期低落改善が投票者の単独多数を勝ち取る。
- 1982 社会民主党選挙勝利。オロフ・パルメは政府を形成する。経済危機や失業、特に若い人々の間での失業との闘いは、政府が直面する最も重要な仕事である。集めた雇用投資基金は厳しい政治闘争後導入され、1991年に解散される。
- 1986 オロフ・パルメ2月28日に暗殺される。イングバー・カールソンが党議長と首相に任命される。
- 1991 社会民主党は選挙に敗れ、4つの非社会主義政党からなる政府が穏健党のカール・ビルツのリーダーシップのもと形成される。
- 1994 社会民主党、選挙に勝利する。多くの仕事と政府財政の再構築が最優先とされる。
- 1995 1994年11月に開かれた国民投票後、スウェーデンはヨーロッパ連合のメンバーとなる。同じ年の9月に開かれたヨーロッパ議会への選挙では、社会民主党は総選挙と比べると支持

を失う。

1996 イングバー・カールソンは、党議長と首相の座をヨーラン・ペーションに渡す。