

企業が新陳代謝し成長維持 北欧の積極的労働政策とは



北

欧といえば、高福祉・高負担のイメージがあるが、実は、その産業政策は、企業が絶えず新陳代謝する、市場原理に則した側面が強い。そうした産業構造の変化を実現するには、労働者のスムーズな移動が必要だ。それは「雇用は守らないが、人は守る」という考えで展開されている。

まず図2-14を見ていただきたい。これら先進4カ国の中で、スウェーデンは米国をも上回る年が多く、最も高い経済成長率を達成している。

一方、図2-15を見ると、税と社会保障を合わせた国民負担率は60%に近く、日本を約20%、米国を約30%も上回っており、「高福祉・高負担」であることが読み取れる。

一般に、例えば失業保険が手厚過ぎると、失業が長期化し経済的な効率性を落とすと考えられがちだが、北欧には、高福祉でありながら高い成長率を実現している国が多い。それはなぜか。北欧諸国の代表であるスウェーデンを例にとって見てみよう。一国全体として高い成長を実現していくには、生産性の低い産業、競

争力の衰えた企業から、生産性の高い産業、競争力の強い企業に資本や人を移動させる必要がある。

その秘訣について、政権与党の社会民主労働党政策担当、エリック・アランダ氏は「スウェーデンは雇用を守るのではなく、『人』を守るのが労働政策の根本」と語る。

日本総合研究所チーフエコノミストの山田久氏によれば、「北欧モデルの最大の特徴は、やはり社会保障制度の在り方にある。それは日本で言う弱者保護ばかりではなく、普通の人々が経済や社会の変化に主体的に適応していくことを、サポートするという考え方がベースにある」。

つまり、日本などと比べると、企業は整理解雇がしやすい一方で、失業者に対しては手厚い失業保険などセーフティネットで生活を保証しつつ、「積極的労働政策」によって再就職を支援することで、失業者の労働移動を促している。

そのバックボーンとなっているのが、1950年代に提唱された「レイン・メイドナー・モデル」だ。レインとメイドナーは、労働組合総連合に所属するエコノミストである。

このモデルの考え方は次のようなものだ。「同一労働・同一賃金」の考えに基づき、産業間・企業間の賃金格差を小さく

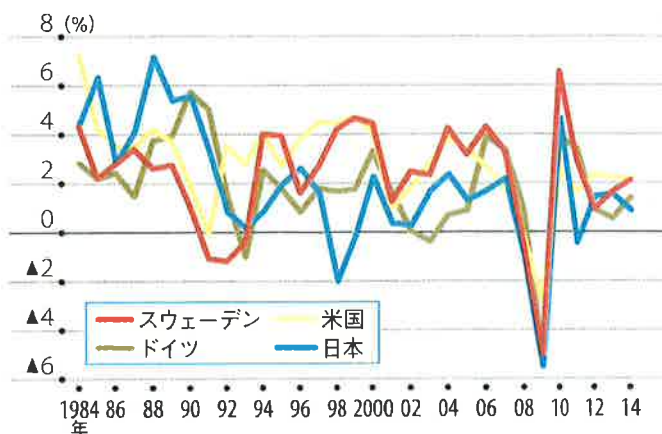
する「連带的賃金政策」を採用する。すると、生産性が低い産業・企業・事業では、相対的に賃金が割高となるので、利益が圧縮される一方、生産性が高い産業・企業・事業では、相対的に賃金が割安となるので余剰利益が生まれ新たな投資や雇用の増加が起り、産業の高度化が進む。ただし、この過程では多くの失業者が生まれるので、積極的労働政策によって、労働者の移動を支援しようというものだ。

まさに、この考えは労働組合運動の発想を大転換させたものだった。つまり、一つの職場にしがみついても雇用維持を求めるより、将来性のある職場に移ることが、労働者の利益になるという発想なのだ。

実際、スウェーデンの解雇規制は厳しい面がある一方、労働移動を妨げるものではない。従業員の解雇のために正当な理由が求められるほ

米国を上回るスウェーデンの成長率

2-4 実質GDP成長率の推移



*2014年は推計値 出所: IMF - World Economic Outlook Databases

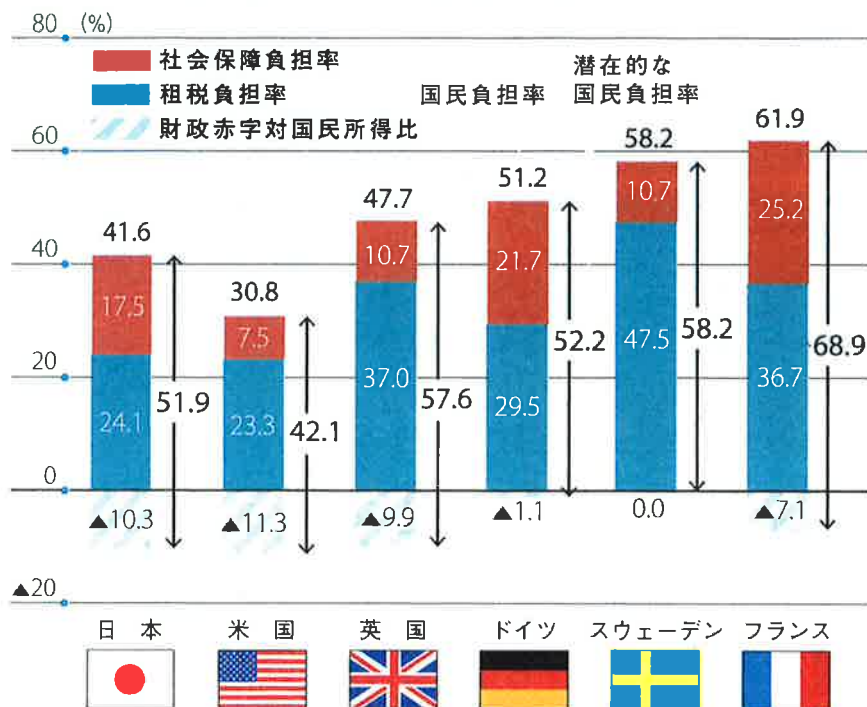
か、労働組合との交渉義務、通知義務、ラストイン・ファーストアウト（最後に雇用された人から順に解雇されるという）の原則など厳しい制限はあるものの、事業が不振に陥り余剰人員が発生した場合は、解雇の正当な理由として認められる。

従って、この場合は労働組合も解雇の正当性を争うのではなく、新たな仕事の創造に力点を置く。

実際、合併で携帯電話製造を行っていたソニー・エリクソンから、エリクソンが撤退するときに、会社側と組合が資金を出し合って、技術志

スウェーデンの国民負担率は約6割

2-5 国民負担率の国際比較（国民所得比）



*国民負担率=租税負担率+社会保障負担率。潜在的な国民負担率=国民負担率+財政赤字対国民所得比。
日本は2014年度見通し。諸外国は11年実績。財務省HP「国民負担率の国際比較」を基に本誌編集部作成

向の強い新会社を設立し、そこがリストラされた従業員の多くを雇用したという。

また山田氏はSACOという大卒のプロフェッショナルたちが組織する労働組合の委員長と議論したときに、「ラストイン・ファーストアウトは若い人にしわ寄せが大きいので、もっと柔軟に運用してよい」と話し

たことがとても印象的だったと語る。

同一労働・同一賃金の実現や労使協調的な行動は、労働市場の在り方とも深く関わっている。労働組合は日本のような企業別ではなく、産業別・職種別に企業横断的に組織されていて、組織率が高い。組織率は7割弱にも達しており、米国の10%強、日本の20%弱と比べると圧倒的だ。

高止まる失業率と改革続く労働政策

このため、労働組合自身がエコノミストを抱えていることでも分かるように、自分たちだけの賃金上昇、雇用維持だけを重視するのではなく、経済全体を視野に入れた行動を取る、ともいわれる。

では、労働移動の要である積極的労働政策とはどのようなものだろうか。これこそが、スウェーデンなど北欧諸国の労働政策の特徴だ。

スウェーデンの場合、積極的労働政策は①労働市場訓練、②企業に対する雇用助成、③若年層を対象にした就業体験——から成り立つ。

その中心は労働市場（職業）訓練で、労働力不足部門のスキルを身に付けることが目的だった。

もちろん、労働市場訓練が常に効果を発揮してきたというわけではない。80年代には、同国の失業率は3%台と低く、労働市場訓練は高く評価されていた。だが、90年代に入るとスウェーデン経済は、日本と同じくバブルの崩壊で深刻な不況に陥り、失業率は高止まりしてしまふ。

その理由の一つは、不況が深刻でさすがに失業者の受け皿となる産業や企業がなかなか出現しなかったこと

と。もう一つが、労働市場訓練などに参加すると、失業保険の給付の権利が再取得できるため、労働市場訓練と失業保険給付の間を行き来する「回転ドア」が発生して、失業率が下がらなかったことも指摘されている。モラルハザードが起こったのである。

そうした状況下、2006年には、穏健党を中心とする中道右派政権が、長年政権の座にあった社会民主労働党に勝利し、新政権が誕生した。新政権はそれまでの中心だった労働市場訓練から、職業紹介などジョブマッチングに重点をシフトさせた。仕事に就くことを優先させたのだ。

このため、失業率はある程度下がったものの、低賃金労働が広がり、格差が拡大したとの批判の声も上がった。14年の総選挙では、社会民主労働党が勝利し政権に復帰。そこで再び、職業紹介に振れ過ぎた積極的労働政策の見直しが行われている。

このように、積極的労働政策も労働移動にとって、万全の政策というわけではない。大切なことは「スウェーデンが変化に対して前向きな社会であり、変化に対応するための労働政策・社会政策であるということ。常に客観的な政策評価を行い、オープンに議論する社会であるということ」（山田氏）である。その姿勢こそが、北欧モデルの本質である。