経済教室

スウェーデンモデルの核心学べ

安心確保 活力と両立を

円滑な労働移動促せ

競争重視の福祉国家追求

ポイント

- スウェーデン、高福祉ながら競争力も高く
- 労働市場は柔軟で政府が転職を積極支援
- 受益と負担、国民の選択に委ねる仕組みに

湯元　健治　日本総合研究所理事

高福祉は高負担を通じて企業の国際競争力を弱め、国民生活をも貧しいものにしてしまう――。わが国ではこうした認識が一般的であろう。厳しい国際競争にさらされる企業経営者にとって、先進国の中で最高水準の法人税負担に加え、高福祉国家に向け今以上の負担がのしかかれば、日本を逃げ出すしかあるまい。

一方、高福祉で有名なスウェーデンは、今年の世界経済フォーラムの世界競争力ランキングで4位（日本は8位）である。国民負担率70％を超える高負担と高い競争力を両立させる、「スウェーデンパラドックス」ともいえる状況は、なぜ可能なのか。

◆◆◆　◆◆◆

一般にスウェーデンの高い国際競争力の源泉として、IT（情報技術）インフラの整備や高い教育水準、政府の研究開発投資などが指摘されている。だが「スウェーデンモデル」の本質はそれだけにとどまらない。パラドックスを解く鍵は、同国が一般のイメージと異なり倒産も解雇も当たり前に生じる厳しい資本主義競争社会である点にある。

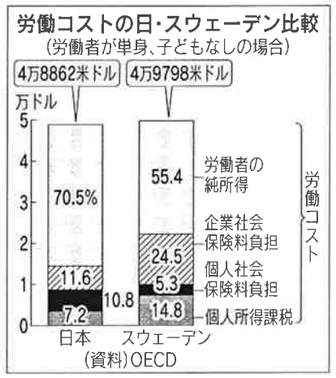
企業は、原材料を調達するのと同じ感覚で労働者を雇用し生産活動を行っている。企業は社会保険料負担が高い半面、労働者には賃金しか支払わず、仕事がなくなれば即座に解雇する。その賃金には日本のような通勤手当も扶養手当も年功序列の昇給も含まれない。病気で休めば2週間後から給与がカットされ疾病保険の支払い義務も国に移る。企業の健康保険組合もなく、ブルーカラーの解雇については退職金も支払われない。

スウェーデンにおける賃金は、日本の非正規労働者に対する賃金と同じように考えられよう。つまりその賃金体系は、連帯賃金政策と呼ばれる政策の下で企業の生産性格差にかかわらず同じ職種なら賃金が同じという「同一労働・同一賃金」が実現している。最低賃金法は存在しないが、こうした連帯賃金政策で賃金格差は極めて小さい。こうしたシステムは、平均水準の賃金を支払えない生産性の低い企業の整理淘汰を促す一方、平均より生産性の高い企業には超過利潤をもたらし高い国際競争力を生み出している。

他方、解雇された労働者に対しては、より競争力のある他の業種・企業へ強力な転職支援を行う「積極的労働市場政策」が採用されている。失業直後は、従前賃金の8割水準の失業保険が給付されるが、期間が長くなるにつれて給付が減少する。同時に教育・職業訓練、一時的雇用、就職支援、所得保障給付など次の仕事につくための多様なプログラムが提供されている。

生産性の低い企業・業種から高い企業・業種に積極的に労働移動を促すことで、産業構造の高度化と人的資本の質的向上が同時に達成できた。その結果、同国は高い国際競争力の下、高い生産性と持続的な経済成長を記録。1995年から2006年の労働生産性上昇率は年平均で2・7％だったが、2000年代には3・2％に達した。

この高成長によって、税や社会保険料などの高負担と高福祉が可能になった。雇用、年金、医療、育児、教育など国民生活に不可欠の分野で非正規労働者にも漏れのない充実したセーフティーネットが構築され、これが雇用や社会保障など国民の将来不安の解消を通じて内需振興につながる好循環を生み出した。



◆◆◆　◆◆◆

スウェーデンの高福祉を支える高負担の内訳を見てみよう。法人税負担は26・3％とわが国の39・5％より格段に低いが、企業は赤字でも支払い賃金の31・4％もの社会保険料を払っている。日本の3倍近い重さだが、年功序列賃金や退職金負担などがないため、スウェーデン企業の労働コスト（賃金＋福利厚生費＋税・社会保険料負担）は、意外なことに、日本より若干高いがほぼ同水準であり（図）、国際的に見ても高くない。

同国の高福祉を支える大黒柱は、個人所得に平均31・4％で課される比例的な地方所得税と税率25％（原則）の付加価値税であり、この2つで国民負担の過半を占める。

この比例的な地方所得税と付加価値税は、日本の感覚では低所得者に重い極めて逆進的な税である。だがスウェーデンでは「逆進性」の議論はまったく聞かれない。社会保障給付が所得比例となっており、働く意思を示して労働市場に積極的に参加しなければ最低限の給付しか受けられないためで、比例的な負担は逆に労働者の勤労意欲を高めると認識されている。

その理由は、日本では税や社会保障は、所得再配分の仕組みととらえられているのに対し、スウェーデンでは、税はすべての国民が普遍的に受ける受益の対価、社会保障は人生の局面で誰もが直面する失業などのリスクに対する備えと位置づけられているからだ。リスクには、病気や高齢化だけでなく子育てや障害者になることも含まれる。一般国民の誰もが直面するリスクへの備えという考え方がベースにあるため、その受給に際しては低所得かどうかをチェックするミーンズテスト（資力調査）は行われない。

スウェーデンの競争的な社会、産業構造と社会保障制度は、一朝にしてできたわけではない。かつて食糧難と飢餓に悩まされた同国は19世紀の終わりから急速な工業化の過程で急激な出生率の低下に直面した。その時採られた少子化対策が、所得再分配を目的とする貧困対策ではないと位置付けられ、ミーンズテストの排除を原則としたことが今日の制度の原点となった。

◆◆◆　◆◆◆

こうした歴史を持つスウェーデンにおいて戦後1946年に成立した社会民主党のエルランデル内閣が、51年に採用したのが前述した連帯賃金政策であった。それは同時期に英国の労働党がとった基幹産業の国有化政策とは対照的な政策で、企業の生産性向上や国際競争力の強化につながり、60年の1人当たり国民所得は米国に次ぐまでになった。同年に4・2％の税率で導入されたのが今日25％の付加価値税である。

厳しい競争の結果出てくる失業者に対し、積極的労働市場政策で対応するとの考え方について、当初は人々を従来の生活基盤から切り離し転職を強制する非人間的発想の政策だと批判された。しかし、その後のスウェーデンの現実が評価を一変させた。それは、人々を職歴・学歴の拘束や失業の恐怖から解放する「人間中心」の政策だとみなされるようになったのである。

スウェーデンの高福祉を支える最大の財源である地方所得税は、住民に身近な地方議会で議論、決定されている。これが、同国における高福祉に伴う高負担を自らの選択として人々に受容させる大きな要因になっている。今日のわが国では残念ながら地方税が地方議会で議論されるという当たり前のことが行われていない。受益の対価である負担を国民の選択の自由と責任に委ねる仕組みこそが政府への信頼を生み、安心と活力の両立を可能にするのである。

もちろん今日のスウェーデンにも様々な問題がある。例えば近年では働く意欲に乏しい若年層の失業率上昇や満足な職を得られない移民の暴動などが深刻化しており、その対策として2007年に勤労所得税額控除が導入された。

だがスウェーデンは働くことが重視される社会であり、弱者ではなく一般国民を対象にした遍主義的社会保障政策は、障害者なども含めた全国民が働こうとすることを前提として組み立てられている。

本稿は、今年3月、内閣府がヨーテボリ大学経済学部大学院の佐藤吉宗氏に行ったヒアリング結果等を参考にした。スウェーデンは人口900万人余り、国内総生産（GDP）規模は日本の10分の1以下の小国にすぎず、そのモデルをストレートには適用できない。中福祉・低負担のわが国で、福祉や社会保障をさらに充実させ国民負担引き上げの理解を得るのは、容易ではない。一方で、労働市場をより柔軟にし、教育・訓練によって人材の質を高める構造改革は学ぶべきで、実行可能でもある。厳しい競争社会と社会保障や雇用の安心確保は決して相対立するものではないことを銘記すべきだ。

試行錯誤しながらも市場原理を福祉国家の内部に取り込み、活力と安心を両立させているスウェーデン社会の仕組みを正しく理解することは、今後の新政権による政策運営を考える上で参考になろう。

ゆもと・けんじ　57年生まれ。京大経卒、07年7月から09年8月まで内閣府官房審議官