

2019年3月8日

No.2018-014

スウェーデン賃金決定の仕組みとその含意 —生産性向上と賃上げの好循環に向けて—

理事/主席研究員 山田 久

《要 点》

- ◆ 2019年春季労使交渉では脱「官製春闘」の動きがみられるが、そこで問われるのは政府の積極的な働きかけに頼らずとも、賃上げを持続する仕組みをどう構築するか。一方、近年、世界的に労働分配率の低下傾向が観測されるが、それが技術革新によるものであるにしても、賃金の伸び悩みと労働生産性の低迷がみられることは問題。そうしたなか、労働分配率が安定的に推移し、生産性上昇率が高めを維持し、持続的な賃上げを実現しているスウェーデンが注目される。同国では、労働分配率を一定レベルに維持することで低生産性部門の存続を防ぎ、生産性向上を実現し、それが持続的な賃金上昇につながるという、望ましい構図がみられる。そうした構図を実現しているポイントが、同国のユニークな賃金決定メカニズム。
- ◆ スウェーデンにおける賃金決定は、かつてわが国で上手く機能していた時代の春闘（春季労使交渉）の決定過程に類似。つまり、輸出産業の労使が「パターンセッター（トレンドセッター）」となつてまず賃上げ率を決め、それが社会全体に波及していくメカニズム。その基本的なプロセスは、①最も国際競争にさらされている鉱工業分野において、まず、労働組合と使用者団体が労使交渉を行い、賃金上昇率について合意を得る。②その賃金上昇率がベンチマークとなり、その他のセクターはベンチマークと同じかその周辺の値で賃上げ率を決めていく。③その過程では、中央調停局（National Mediation Office）が支援して、各労使の合意がベンチマークに近づくようにサポートする、というもの。
- ◆ パターンセッター（トレンドセッター）である「輸出産業組合連合」の賃金決定の考え方の基本は、①インフレ率＋生産性上昇率、および、②欧州諸国の状況との整合性、の2つ側面からアプローチするというもの。①について、具体的なインフレ率で考慮するのは消費者物価ではなく、産業部門の付加価値ベースの物価指標（GDPデフレーター）であり、さらに、それは実績ではなく、中央銀行が設定しているインフレ目標に対応した数字（2%から0.5%程度低い値）。また、②の背景にはスウェーデンの輸出の7割が欧州向けであることがある。以上の枠組みの背景には、しっかりした経済的なロジックがあり、スウェーデンの労働組合の理論的発想を象徴していて興味深い。
- ◆ こうしたベンチマークの社会全体への波及を促進するにあたり、重要な役割を担っているのが中央調停局であり、社会全体のコンセンサス形成を促すとともに、産業合意を社会全体に波及させる役割を果たしている。こうしてスウェーデンでは賃金上昇率を労働生産性上昇率にほぼ連動させることで好循環を形成してきたが、重要なのは、その背後で成熟分野から成長分野への労働移動が円滑に行われ、賃上げを吸収できる産業・事業構造の転換を継続してきたこと

日本総研 Research Report

である。中央銀行がインフレ率の安定化に強いコミットメントを示し、それが賃金交渉におけるアンカーの役割を果たしていることも見落とせず。

- ◆ わが国がスウェーデンに学ぶべき点は、①社会全体に生産性に見合っただ賃金が引き上げられていく仕組みの創出、②賃上げの前提となる持続的な生産性向上を可能にするための、一企業の枠を超えて社会全体で人材の最適配置が行われるシステム作り、③生産性向上と賃金上昇の好循環形成に関する社会全体のコンセンサスを得るための、政労使会議の様々なレベルでの開催。

【目次】

1. なぜスウェーデンの賃金決定の仕組みに注目するか
2. スウェーデンの賃金決定の仕組み
 - (1) 賃金上昇率の推移
 - (2) 輸出産業組合連合
 - (3) 産業合意
 - (4) 賃金決定の考え方
 - (5) 中央調停局の役割
3. 持続的な賃金上昇を支える前提要因
 - (1) 前提としての労働移動
 - (2) 中央銀行の役割
 - (3) 目標の共有と根気強い調整
 - (4) マクロ賃金とミクロ賃金の関係
4. わが国へのインプリケーション
 - (1) わが国との類似性
 - (2) わが国が学ぶべき3点

本件に関するご照会は、調査部・山田久宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0930

Mail: yamada.hisashi@jri.co.jp

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

1. なぜスウェーデンの賃金決定の仕組みに注目するか

わが国では人手不足が深刻化するなか、名目賃金がなかなか上昇してこないことが問題視されている。有効求人倍率はすでに平成バブルのピーク期を上回り、1970年代の石油危機前の未曾有の人手不足時代の水準にほぼ匹敵するようになっている。そうしたなか、ここ数年は名目賃金の前年比プラスが定着し、ここにきて上昇テンポが高まってきたものの¹、歴史的に見れば驚くほど緩やかであることは変わらない。とりわけ、足許で本格化している2019年春季労使交渉では、ここ数年来の「官製春闘」を見直す動きが各方面でみられるが、政府の積極的な働きかけ無しに、賃上げを持続していく新たな仕組みづくりが求められている²。

ここで目を海外に転じると、実は程度の差はあれ、賃金の伸び悩みはわが国特有の状況ではなく、多くの先進国でみられる共通の現象になっている。同時に先進諸国共通の問題は、労働生産性の低迷がみられることである³。賃金の主たる原資は労働生産性であるため、名目賃金の伸び悩みは生産性の低迷が背景になっている面があるが、**注目すべきは多くの国で労働分配率の低下傾向が窺われること**である。労働分配率の趨勢的な低下は、賃金上昇率が生産性上昇率を下回ることを意味しているが、それは労働力を生産性の低い分野にとどめることを可能にする。つまり、分配率の低下が供給サイドから生産性を低迷させ、それが賃金伸び率を鈍化させる。さらに賃金伸び悩みが需要サイドから生産性を低迷させるという、好ましくない構図が世界的に広がっていることが想定される。

こうした労働分配率の低下の原因として、低金利の長期化に加え、技術革新が無視できない影響を及ぼしていることが指摘されている。例えばOECDの分析によれば、技術革新による資本（設備投資）の相対コストの低下が労働分配率の低下に大きく寄与しており、とりわけ分配率水準の低い一部の「スーパースター企業」のシェア急拡大の結果であることが示されている⁴。ここで問題となるのはそれをどう捉えるかである。技術革新の進展は望ましく、生産性の飛躍的向上によって付加価値が増え、分配率が低下しても賃金が着実に増えていけば問題はない。しかし、生産性向上はさほどではなく、賃金が伸び悩んでいる。技術革新の恩恵は一部企業のみ偏り、多くの企業とその従業員はむしろ売上伸び悩みや賃金低迷に直面している。マクロで平均賃金が伸び悩むことで経済全体での市場拡大ペースが鈍化し、需要面から生産性を低迷させる方向に働いている構図にある。さらに、供給面でも賃金の低迷が転職行動を抑え、産業構造の転換を遅らせて生産性を低迷させている。労働分配率の一方向的な低下はマクロの各種需給バランスを崩し、持続的な経済成長の阻害要因になることが懸念されるのである⁵。以上より、長期的な観点から見て、やはり労働分配率の安定が重要と考えられる。

そうしたなか、**労働分配率が安定的に推移し、賃金上昇率、生産性上昇率がともに高めを維持し**

¹ 統計不適切処理問題を経て再集計された「毎月勤労統計調査」によれば、2014年以降2018年まで名目賃金（現金給与総額）は前年比でプラス、18年は+1.3%とそれまでの1%未満の伸びから増勢がやや加速している。ただし、2018年1月に実施されたベンチマーク更新の結果、2017年と2018年の間にギャップが生じ、新系列が旧系列よりもやや水準が上振れている。このため、簡便なやり方ではあるが新旧データのある2018年1月の新旧水準比率でギャップを埋めると、18年の伸び率は+1.2%と0.1p低下するが、やはり伸び率は高まっている。

² 日本総研 Viewpoint No. 2018-016 「2019 年春季労使交渉の4つの論点」をご参照。

³ ここでは労働生産性、賃金ともに名目ベースで考えている。（名目）労働生産性の低迷は、実質労働生産性の低迷にディスインフレ（インフレ率低下）が相俟って生じている。

⁴ OECD “Employment Outlook 2018” chap2

⁵ 詳しくは、日本総研 Viewpoint No. 2018-013 「労働分配率の低下をどうみるか」をご参照。

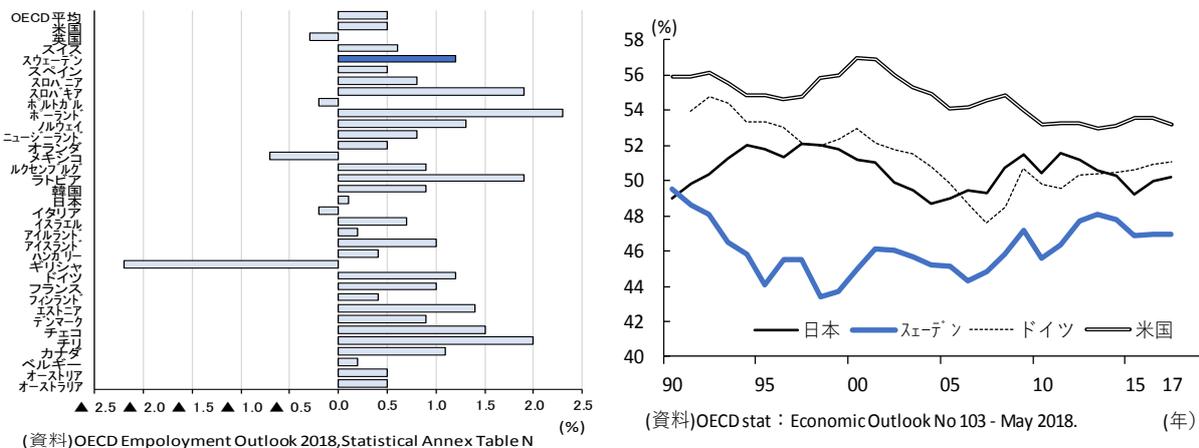
ているがスウェーデンである。つまり、同国では、労働分配率を一定レベルに維持することで低生産性部門の存続を防ぎ、生産性向上を実現し、それが持続的な賃金上昇につながるという、望ましい構図がみられるのである⁶。では、そうした望ましい構図が、スウェーデンでどのように実現しているのか。本稿は、そのポイントがスウェーデンのユニークな賃金決定メカニズムにあるとの認識に基づき、その具体的なあり方を紹介する。

2. スウェーデンの賃金決定の仕組み

(1) 賃金関連指標の推移

まず、スウェーデンの賃金関連指標の動きを確認しておこう。過去10年(2007→17年)の実質賃金上昇率をOECD諸国で比較すると、東欧諸国やチリといった比較的所得水準の低い国を除けば、ノルウェー(+1.3%)に次いで高く、ドイツと同率(+1.2%)になっている(図表1)。労働分配率(雇用分配率)をみると、2000年以降横ばいからやや上昇傾向をたどっており、それは賃金上昇率が労働生産性上昇率とほぼ連動して推移していることを物語る(図表2)。それは、経済学的にいえば効率的に資源配分が行われていることを意味しており、生産性向上に見合って賃金が上昇してきた形である。この点が、同国の近年における優れた経済パフォーマンスの内生的な重要ファクターであるといつてよい。

(図表1) OECD加盟諸国の平均実質賃金(2007-17年・年率伸び率) (図表2)雇用分配率(雇用者報酬/GDP)の推移



では、スウェーデンでなぜ生産性向上に見合って賃金上昇しているのか。それは、同国におけるユニークな賃金決定の仕組みによるものである。

スウェーデンにおける賃金決定は、かつてわが国で上手く機能していた時代の春闘(春季労使交渉)を通じた賃金決定プロセスに似ている。つまり、輸出産業の労使が「パターンセッター(トレンドセッター)」となつてまず賃上げ率を決め、それが社会全体に波及していくメカニズムが形成されているのである。その基本的なプロセスは、以下のとおりである。

- ①最も国際競争にさらされている鉱工業分野において、まず、労働組合と使用者団体が労使交渉を行い、賃金上昇率の合意を得る。

⁶ もっとも、近年のスウェーデンでは超低金利が民間債務を大きく増やしており、持続可能なトレンドを上回る過剰需要や過剰資本ストックをもたらしている可能性を否定できない。ここではそうした点を保留したうえで、あくまで労働分配率と生産性、賃金の関係を論じることとする。

- ②この賃金上昇率がベンチマークとなり、その他のセクターはそのベンチマークと同じかその周辺の値で賃上げ率を決めていく。
- ③その過程では、中央調停局 (Swedish National Mediation Office) が支援して、各労使の合意がベンチマークに近づくようにサポートする⁷。

(2) 輸出産業組合連合

「パターンセッター (トレンドセッター)」として最初に労使交渉を行う労働組合は、具体的には「輸出産業組合連合 (Facken inom industrin; The Swedish Unions within Industry)」と呼ばれているものである。それは、林業・グラフィック産業組合、食品産業組合、金属産業組合、エンジニア組合、ホワイトカラー組合の5つの労働組合の連合組織であり、最初の3つがブルーカラーの組合、残りの2つはホワイトカラーの組合である⁸。この組合組織のパンフレットは、その設立目的を「参加組合の共通利益を増進するのみならず、すべての組合員が労働市場において強い立場を獲得し、ダイナミックで競争力のある鉱工業において発展していくこと」としており⁹、「スウェーデンは小国で国際経済への依存度が高い。その福祉水準はスウェーデンの工業製品が国際競争市場で価値あるものとなるか大きく左右される。(中略) 国際競争にさらされているセクターにとって、鉱工業はコアであり、当該産業における労使 (ソーシャルパートナー) は、新たな合意を得る最初の存在であるべきだ¹⁰」とする。そこに強い社会的責任意識が窺われる点が印象的だが、その背景には、組合組織率が7割を誇り、最低賃金制度もなく、労使交渉によって賃金が決まり、その労働協約が85%の労働者の労働条件を決めることになる¹¹という、スウェーデンにおける労働組合の影響力の大きさがある。

具体的な賃金決定プロセスをみると次の通りである。まず、輸出産業組合連合は交渉開始の準備にあたり、賃金交渉のタイムテーブルで合意する。これは、交渉のタイミングを同期化させるためである。そうしたうえで、賃金交渉の共通のプラットフォームを形成する。新たな要求は主要な部分についてお互いに見せ合い、交渉過程においては意見交換を継続する。新たな合意に至る前には互いのメンバーに開示する¹²。こうして互いに密に連絡を取り、横並びで歩調を合わせながら賃金交渉を進めている。

(3) 産業合意

こうした賃金決定プロセスは、1997年に締結された「産業合意 (Industrial Agreement)」以降であり、現在は2011年7月に改訂した「新産業合意 (new Industrial Agreement)」に基づく形で進められている¹³。この「産業合意」は、産業協議会 (Industrial Council、当初は産業委員会: Industrial Committee) のメンバー、すなわち、使用者と労働組合の代表によって締結されたもので、産業協議

⁷ Mikael Carlsson, Iida Häkkinen Skans, Oskar Nordström Skans (2017) “Wage Flexibility in a Unionized Economy with Stable Wage Dispersion” NIER Working Paper No.149, p6.

⁸ Facken inom industrin(2011) “The Swedish Unions within Industry Declaration of intent”, p2.

⁹ Facken inom industrin(2011), p3.

¹⁰ Facken inom industrin(2011), p6

¹¹ M. Carlsson, I. H. Skans and O. N. Skans (2017), p6.

¹² Facken inom industrin(2011), p12-14

¹³ Facken inom industrin 発行のパンフレット “The Swedish Unions within Industry and the Industrial Agreement” に基づく。



会は「産業合意」を監視し、促進する役割を果たす。

「新産業合意」は「交渉合意 (Negotiation Agreement)」と「協力合意 (Cooperation Agreement)」からなる。「協力合意」の目的は製造業セクターの発展を増進することで、産業発展協議会 (Industrial Development Council) を創設し、教育、研究、イノベーション、エネルギー、ジェンダーに関する協議を行っている。「交渉合意」に基づき、新たな労働協約を締結する際の交渉をサポートする中立議長 (Impartial Chairs) を指名する。中立議長の役割は、現行合意の期限が来るまでに新たな合意を締結することを確実にさせることにあり、期限の1カ月前の段階で合意に至らない場合、中立議長が調停に乗り出す。

さらに、労使が「産業合意」や交渉における協力を推進させるため、産業経済協議会 (Industrial Economic Council) が組成されている。そのメンバーは、労使いずれの組織にも雇用されていない4人のエコノミストにより構成される。産業経済協議会は産業協議会や産業発展協議会、中立議長の要請に対し、意見や提案を行う。賃金交渉に先立ち、経済協議会は金融および経済状況についての一つ以上の報告書を作成しなければならない。

以上の「新産業合意」は1997年の「産業合意」を改訂したものであるが、1997年「産業合意」が締結された経緯¹⁴を記しておくことが、スウェーデンの賃金決定プロセスを理解するために有用であろう。同国における第2次大戦後の賃金決定は、中央集権的に行われていたが、1970年代後半、一部の使用者団体から集権的な仕組みは産業や企業レベルでの柔軟性に欠けるとの議論が起こった。1983年には金属産業の労働組合とそのカウンターパートの使用者団体は、中央集権的な労使交渉から離脱し、産業独自の協約を締結した。それ以降、基本的には産業レベルで賃金交渉が行われるようになる。結果、賃金上昇圧力が高まり、1980年代にはインフレ率を低下させることが困難になった。そこで政府は、1991年から1993年にかけてインフレ率を抑制しようと、所得政策 (賃金抑制策) に乗り出した。

政府による賃金決定プロセスへの介入に危機感を抱いた労使は、自主的な賃金決定ルールの策定に動き出し、1996年の夏、製造業の組合が新たな取り組みをはじめ、1997年の「産業合意」に至った。それは賃金交渉のタイムテーブル、調停者の役割、紛争解決のルールなど、「ゲームのルール」を決めたもので、産業委員会、中立議長、産業経済協議会といった、現在に引き継がれる仕組みが形成された。

(4) 賃金決定の考え方

「輸出産業組合連合」の賃金決定の考え方を具体的にみると、以下のとおりである¹⁵。目指すべきゴールとして、二律背反関係にある高実質賃金と高雇用のバランスのとれた実現を設定している。ただし、そのための制約条件としてインフレ目標の実現と国際競争力の維持があり、その点を勘案して、①インフレ率+生産性上昇率、および、②欧州諸国の状況との整合性、の2つ側面から賃金上昇率を考える。ここで、①について敷衍すれば、具体的なインフレ率で考慮するのは消費者物価ではなく、産業部門の付加価値ベースの物価指標 (GDP デフレーター) である。さらに、それは実績ではなく、中央銀行が設定しているインフレ目標に対応した数字 (2%から0.5%程度低い値) と考えら

¹⁴ 以下の記述は Bertil Holmlund (2009) “The Swedish Unemployment Experience”, *Oxford Review of Economic Policy*, Spring に基づく。

¹⁵ 2018年5月に行った IF Metall の Göran Nilsson 氏へのヒアリングに基づく。

れている。また、②の背景にはスウェーデンの輸出の7割が欧州向けであることがある。以上の枠組みには、しっかりした経済的ロジックがあることがわかる。この点は、スウェーデンの労働組合の経済理論的発想を象徴していて興味深い。

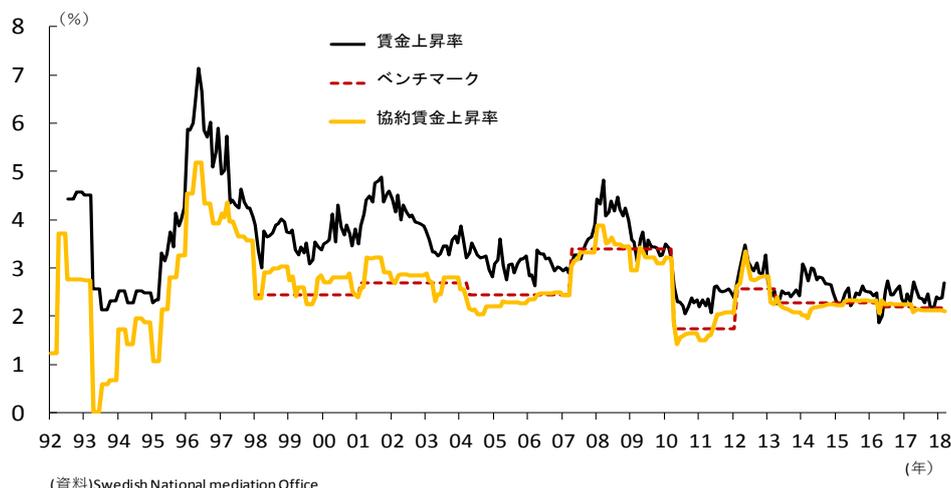
なお、以上はあくまで労働組合サイドの考え方であって、使用者サイドは異なる考え方を持っている。有力使用者団体のエコノミストによれば、国際競争力の観点こそ重要であり、スウェーデンは国際市場ではプライステーカーであり、あくまで国際価格を考慮して賃金決定を行うべきだという。この点、わが国で経団連が90年代末から2000年代にかけて、国際的にみてわが国賃金は高く、賃上げなど論外だという主張をしていたのとアナロジーがある。日本で賃上げが行われなくなり、スウェーデンで賃上げが継続された理由として、国際競争の相手がわが国では新興国であったのに対し、同国は先進各国であったことの違いが指摘できよう。

ちなみに、スウェーデンでの賃金に関する労働協約の期間は3年間で基本になっており、中央調停局の調べによれば2007年に合意した協約の約90%が31~42カ月の期間のものである。高インフレが続いた1980年代には1~2年の契約期間が多かったことを勘案すると、長めの合意期間は、物価と賃金の上下双方へのスパイラルを減じる効果を持つと考えられる¹⁶。

(5) 中央調停局の役割

以上は、「パターンセッター」としての輸出産業での賃金決定の仕組みであるが、その直接傘下にある労働者数は、スウェーデンの全雇用者の15%に過ぎない。ここで注目されるのは、パターンセッターの賃上げ率の「ベンチマーク」に、各産業の協約賃金上昇率、ひいては実績の平均賃上げ率が収束する傾向がみられることである(図表3)。では、少数派にすぎない労使が決めた賃金上昇率がいかなるメカニズムで全体に波及しているのか。

(図表3)スウェーデンの各種賃上げ率の推移



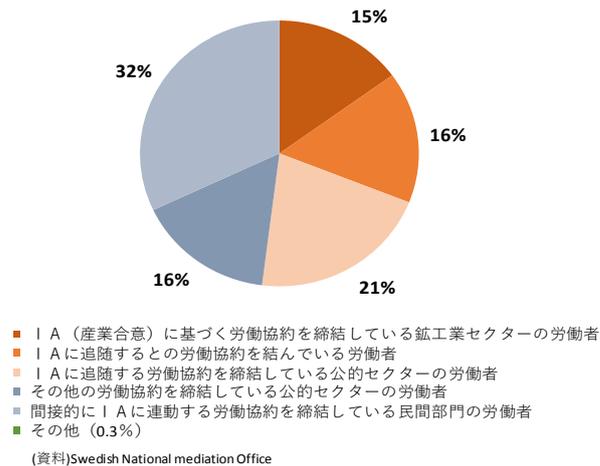
「産業合意」の対象である雇用者数は15%に過ぎないが、「産業合意」の結果に追随するという協約を結ぶ組合員が16%いる。さらに、公的セクターで「産業合意」に従う雇用者が21%、16%に当たるそれ以外の公的セクターの労働者も「産業合意」に追随している。さらに、32%の雇用者も、暗黙の合意でベンチマークに従うことになっており、要するにほぼすべての雇用者がベンチマークに

¹⁶ Kent Friberg (2009) "Wage formation in Sweden" *Riksbank Economic Review* p. 54, p. 58

追随する形になっている(図表4)。

こうしたベンチマークの社会全体への波及を促進するにあたり、重要な役割を担っているのが「中央調停局 (Swedish National Mediation Office)」である。2000年に労働省傘下の政府機関として創設され、エコノミスト、法律家、統計専門家など、労働問題に精通した10人程度のスタッフが働く。そのミッションは、①効率的な賃金決定プロセスを普及させる、②労働紛争を調停する、③賃金統計の整備を統括する、の3つである¹⁷。

(図表4)ベンチマークの他セクターへの影響



具体的には、労使間の交渉時の紛争にあたり、特別調停者を任命する。彼らの多くはかつての労使交渉者や労働市場関係者のうち指導的な立場にあった人々である。そのほか、賃金決定にかかわる経済状況についてのコンサルテーションを行ったり、コンファレンス、セミナー、レポートを通じて、効率的な賃金決定を促している。平たく言えば、社会全体のコンセンサス形成を促すとともに、「産業合意」を社会全体に普及させることを目指している¹⁸。

3. 持続的な賃金上昇を支える前提条件

(1) 前提としての労働移動

以上のような仕組みを通じ、スウェーデンでは賃金上昇率を労働生産性上昇率にほぼ連動させ、双方を上向させる好循環を形成してきた。ここで見落としてはならないのは、**その背後で成熟分野から成長分野への労働移動が円滑に行われてきた**ことである。労働分配率が一定で推移するにしても、それは必ずしも賃金の持続的な上昇を意味しない。なぜならば、分母に当たる付加価値が低下すれば、賃金がむしろ低下していることを意味するからである。いうまでもないが労働分配率が安定しているもとで賃金が持続的に高まっていくには、付加価値が持続的に高まる必要がある。つまり、労働生産性が持続的に高まる必要がある。

労働生産性を高めるには、理屈のうえでは2つの手法がある。一つは、設備投資や人材投資により、既存の産業や事業の効率を高めることであり、もう一つは、ヒト・カネの生産要素(経営資源)

¹⁷ Swedish National Mediation Office “The Swedish model and the Swedish National Mediation office”
http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/The%20swedish%20model.pdf

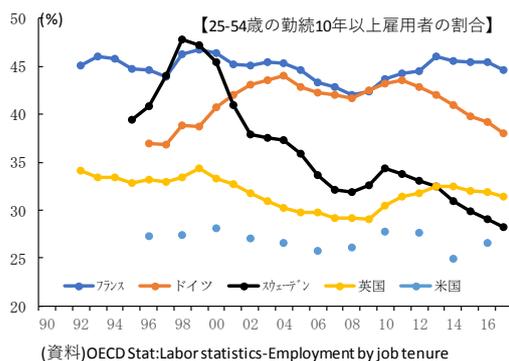
¹⁸ 2018年5月に実施した Swedish National Mediation Office でのヒアリング。

を低生産性分野から高生産性分野にシフトさせることである。経済のグローバル化やデジタル化の進展により、商品サイクルが短縮化され、競争が激化している。企業の事業転換のスピード化がもたれられるなか、労働移動を通じた生産性向上の必要性が従来よりも高まっていると考えられる。

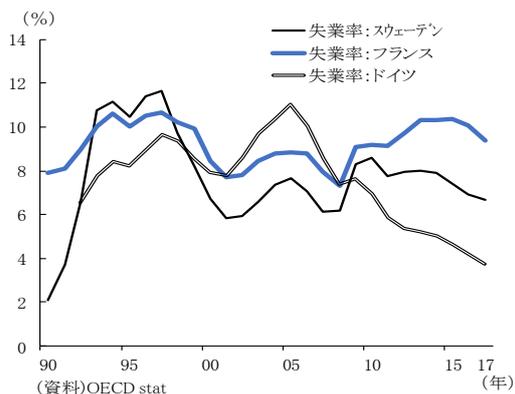
スウェーデンの労働組合は、伝統的に事業構造転換の必要性に理解を示し、そのための労働移動を前向きにとらえてきた。「事業は守らず個人を守る」との発想で、積極的労働市場政策や非営利再就職支援組織など、企業・政府と密に連携しながら、企業間移動・職種転換を伴う労働移動に取り組んできた¹⁹。この結果、25～54歳の働き盛り世代の勤続年数10年以上の雇用者割合が、近年明確な低下傾向にあり、転職が活発化していることが確認できる(図表5)。この点が、スウェーデンで賃金上昇と生産性向上の好循環が継続してきた背景として見逃せない。

賃上げは円滑な労働移動とセットではじめて機能するという点は、フランスと対比すると鮮明になる。フランスの労働組合も賃金交渉において厳しく、労働分配率(雇用分配率)も近年緩やかな上昇傾向を辿っている。しかし、解雇規制が厳しく、組合も既存雇用の維持に強くこだわる結果、労働力の流動性が低く、産業構造転換がスムーズに進んでいない。結果として、経済が低迷して失業率が高止まりをみせている(図表6)。

(図表5) 主要先進国における長期勤続者の割合の変化



(図表6) 欧州主要国の失業率



(2) 中央銀行の役割

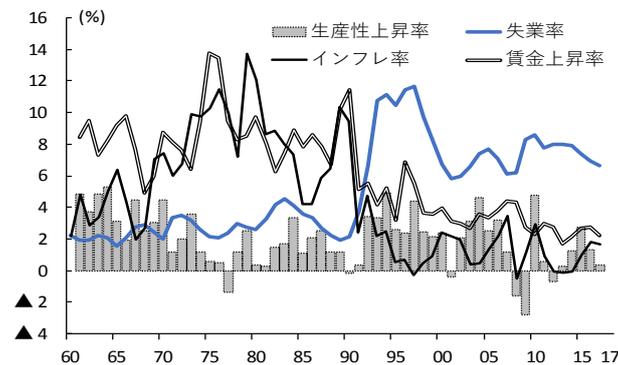
もう一つ、スウェーデンで賃上げと生産性向上の好循環が継続してきた背景として指摘しなければならないのが、中央銀行のスタンスである。そのインフレ率安定化に向けた強いコミットメントが、賃上げ率を適正レンジに安定化させるための重要な役割を果たしているのである。

1990年代の前半、スウェーデンの金融政策の枠組みは大きく変わる。1973年以来スウェーデン通貨クローナは、当初はドイツマルク、1977年以降は通貨バスケットにペッグされていた。しかし、1992年には投機的な攻撃が増え、こうした実質固定相場の維持が不可能になった。バブル崩壊で経済が厳しい状況にあるも、通貨防衛のために中央銀行であるリクスバンクは政策金利を大幅に引き上げざるを得なくなったからである。結果として、1992年11月、クローナは変動相場制に移行せざるを得なくなった。さらに、それに伴って大幅な通貨安で輸入インフレが生じたため、1993年にはインフレ目標が導入され、中央銀行の独立性が1990年代後半に高められた²⁰。

¹⁹ 山田久 (2015) 『失業なき雇用流動化』慶應義塾大学出版会、175-176頁、191-200頁。

²⁰ Holmlund (2003), p.6-7

(図表7)スウェーデンの主要経済指標の長期推移



(資料)OECD stat : Economic Outlook No 103 - May 2018.

インフレ目標の導入は、徐々にその成果を発揮し、労使間でのインフレ期待の安定化に寄与し、労働組合の賃上げ要求を抑える方向に作用した。1980年代(1981～90年)にはインフレ率が7.3%、賃金上昇率が8.3%と、高インフレと高賃金の悪循環が見られ、実質賃金の上昇率は1.0%にとどまっていた。しかし、インフレ目標の導入後、1990年代後半から2000年代前半期(1996～2005年)にはインフレ率1.0%、賃金上昇率3.9%と、物価・賃金の安定化の状況が形成され、実質賃金伸び率は2.9%に高まった(図表7)。

このように、スウェーデンにおけるインフレ目標の導入は、高インフレを抑えるために導入されたわけであるが、2000年代後半期、世界金融危機後にデフレ阻止が課題になった際にも有効に機能することになる。世界金融危機後、リクスバンクは積極的な金融緩和政策を実施し、スウェーデンは他の先進国に先駆けて景気回復に成功した。半面、大幅な金融緩和は不動産価格の急騰や家計債務の増加という副作用を生み、間もなく金融政策の正常化が期待される局面になった。しかし、リクスバンクは金融緩和政策を継続した。その一つの理由は、EU諸国の景気回復が遅れるなか、ECBが金融緩和を継続し、リクスバンクが金融政策を引き締め方向に転換すれば、クローナが大幅に増値し、景気の腰を折る恐れがあったからである。だが、それだけが理由ではなかった。

スウェーデン経済が好調を続けるなかで、リクスバンクが金融緩和姿勢を強めていた時期に公表された同行「金融政策レポート(2014年6月)」において、「金融政策はインフレ期待を2%近辺で安定化させて賃金交渉を進めるという点で、賃金交渉において中心的な役割を果たす。(中略)最近のリクスバンクの拡張的な金融政策の背景にある一つの理由は、長期のインフレ期待を2%に安定化させることにある」と述べている²¹。つまり、このときのリクスバンクの決定の背景には、実際のインフレ率が大幅に低下するなか、景気が好調で金融緩和の副作用が懸念されるといって金融政策のスタンスを変更すれば、それが中央銀行はインフレ目標にコミットすることを止めたというメッセージとなり、労使交渉に影響することを避ける必要があったからである。つまり、中央銀行がデフレの状態を放置すれば、使用者サイドの賃金抑制スタンスが強くなり、実際に賃金上昇率が低下してしまえば、さらにデフレを加速させるという悪循環が懸念されたのである。そうした事態を避けるために、リクスバンクは金融緩和を継続し、賃金上昇率の低下を回避するお膳立てをした。結

²¹ Riksbank(2017) “The interplay between wage formation, monetary policy and inflation” *Monetary Policy Report July 2014*

果として、スウェーデンはデフレの長期化を回避し、2017年のインフレ率は1.8%に回復している。

(3) 目標の共有と根気強い調整

以上のように、スウェーデンで労働分配率が安定的に推移して、実質賃金が持続的に上昇してきた背景には、①パターンセッター（トレンドセッター）の労使交渉で経済原理に則った賃上げ率を決定し、それを経済全体に波及させる仕組みを作り上げたこと、を基本にしながら、②労働力が低生産性分野から高生産性分野に円滑にシフトする仕組みを構築し、賃上げを吸収できる事業構造転換を続けてきたこと、さらには、③中央銀行がインフレ率安定化に強いコミットメントを示し、それが賃金交渉におけるアンカーの役割を果たしていること、が重要である。

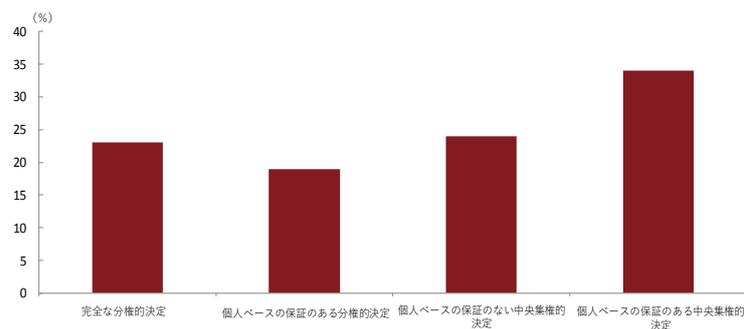
つまり、スウェーデンでは、グローバル化への前向きな対応やそれに伴う労働移動、あるいは、インフレ率安定と実質所得の持続的増加のために賃上げ率の適正化、についての必要性を労使および政府・当局間で共有しており、それを辛抱強い交渉によって互いにまとめあげて行こうという意思を、各経済主体が持っていることが重要である。

同国は、労使紛争件数が極めて低く、労使の話し合い重視のスタンスがわかる。また、異なる組織間の意思疎通が密接である。社会構成の基本原則として、人々の間での相互信頼感が強いことが指摘されており、これらがスウェーデンの高い経済パフォーマンスの根底にあると考えられる²²。

(4) マクロ賃金とミクロ賃金の関係

以上、スウェーデンの賃金決定のメカニズムを、マクロの視点から解説してきた。だが、実際の賃金は個人に支払われるわけで、そうしたミクロベースの賃金とマクロの賃上げはどのようにリンクしているのだろうか。今日のスウェーデンでは、賃金に関する労働協約は産業別 (sectoral level) に締結されるものが基本になっている。それは、とりわけブルーカラー部門で典型的である。ホワイトカラーについては、産業別協約の枠組み内で企業別や事業所別に賃金交渉が行われるようになっている。全体のトレンドとしては、分権化 (decentralised)・個別化 (individualised) がみられるとよい²³。

(図表8)スウェーデンにおける賃金協約



(資料)Swedish National mediation Office

中央調停局は、賃金に関する産業別協約を①完全な分権的決定、②個人ごとに保証のある分権的

²² 「欧州価値観調査 (European Values Survey)」によれば、信頼感 (Generalized Trust) を「大半の人々は信用できる」ということに賛同できる人々の割合」で測ると、欧州平均では 34.3%だが、スウェーデンは 70.1%に上る (Erik Stam and Mikael Stenlula(2017) “Intrapreneurship in Sweden:an international Perspective”) p58)

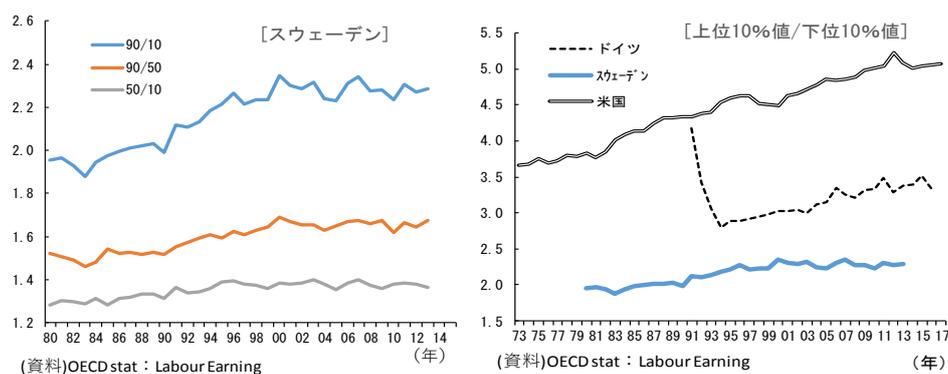
²³ Eurofound (2009) “Sweden:Wage formation”

決定、③個人ごとに保証のない中央集権的決定、④個人ごとに保証のある中央集権的決定、の4タイプに分け、それぞれの協約の対象である労働者の割合を示している(図表8)。④のケースは35%と最大割合を占め、産業合意に基づいて決められたベンチマークの賃上げ率そのまま個人の賃上げ率として適用されるか、それに近いケースと考えられる。これと正反対なのは①のケースで、「Figureless Agreement」と呼ばれ、原理的には個人の賃金はベンチマークに連動しないことになる。これが20%強を占めるため、残りの半分弱は①と④の中間形態となるが、いずれにせよ個々人の賃金は「ベンチマーク」に完全にしばられることはない。

以上のことは、個人ごとの賃上げ率にはかなりのばらつきがある可能性を示唆している。このことは、マクロでみた平均賃金上昇率が、ベンチマークがアンカーとなって決められる(平均)協約賃金上昇率に必ずしも一致しないことを示唆している。実際、スウェーデンでは労働組合の交渉力が強く、個々人の賃上げ率の決定にも影響を及ぼす力を持っているケースが多い²⁴ため、前者(平均賃金上昇率)が後者(協約賃金上昇率)を上回ることが一般的であった。もっとも、近年、両者の乖離は小さくなる傾向がみられる(前掲図表3)。この要因は定かではないが、総じて組合の交渉力が強いと考えられる製造業の雇用シェアが低下しているほか、インフレ率の低下がみられるなかで、賃金上昇圧力が弱まっている、といった事情が想定されよう。

ちなみに、賃金格差は「産業合意」以降、しばらくは拡大傾向にあったが、2000年代に入ってから以降は大きく変わらずに推移している。国際比較をしても、米国やドイツに比べて格差自体が小さく、これら2国では拡大傾向にあるのに対し、スウェーデンでは拡大傾向がみられないのが特徴である(図表9)。さらに、企業業績に伴う賃金変動は柔軟に行われているとの分析結果が示されている²⁵。賃金の個別化を進めつつ、一定の柔軟性を維持し、マクロベースでの賃金総額を適切に調整するという、巧みな賃金決定メカニズムを構築しているといえよう。

(図表9)賃金格差の推移



なお、賃金の個別化が進んでいるにもかかわらず、賃金格差の拡大が進んでいないという一見矛盾する現象の背景には、以下の点が影響していると考えられる。

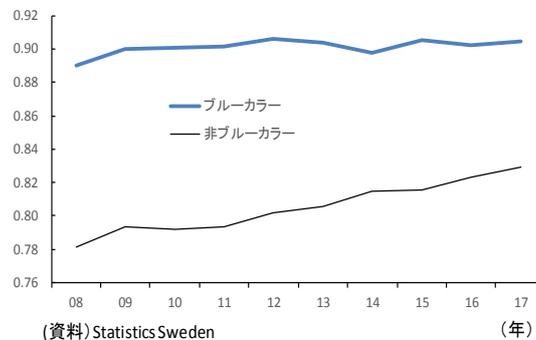
第1は、男女間賃金格差の是正が着実に進められていることである(図表10)。近年、ブルーカラ

²⁴ ミクロベースのスウェーデンの賃金決定の在り方については、西村純(2017)「スウェーデン 企業内の労使交渉を重視した労使関係～スウェーデンの賃金交渉を素材に～」JILPT第3期プロジェクト研究シリーズ『現代先進諸国の労使関係システム』が詳細なヒアリング調査を行っている。

²⁵ Mikael Carlsson, Iida Häkkinen Skans, Oskar Nordström Skans (2017) “Wage Flexibility in a Unionized Economy with Stable Wage Dispersion” NIER Working Paper No. 149

一以外の労働者について、性別の賃金格差が着実に縮小しているが、この背景には法律にもとづいた、企業による継続的な取り組みがある。1991年に制定された機会均等法において賃金を含めた男女間の機会均等を実現することが規定されていたが、具体的な規定が盛り込まれたのは1994年の同法の改正からで、さらに2001年にも改正されている²⁶。加えて、2008年には差別法が制定され、性別、民族・出身国、宗教・信条などを理由とする差別を禁止しており、人権保障の観点からの「同一（価値）労働同一賃金原則」が定められている形である。そうしたなか、企業は3年ごとに性別格差の観点からの賃金状況の調査を作成し、差別オンブズマンに提出することが義務付けられている。さらに、従業員25人以上の企業は、性別賃金格差を是正するアクションプランを示すことも定められている²⁷。ここで「差別オンブズマン」とは、労働省管轄の独立機関であり、不当な賃金格差があると判断した労働者の訴えを受け付け、差別があると判断した場合は企業に是正のための勧告・指導を行う²⁸。

(図表 10) 女性賃金・男性賃金比率



第2は、個別化が進んでいるとはいえ、原則賃下げは行われず、企業規模間の賃金格差が小さくなっていることである。この背景には、労働組合が全体としての賃金底上げに取り組んできたことで生産性の低い企業は淘汰され、結果的に一定以上の生産性水準のある企業しか生き残らないため、低賃金労働の増加に歯止めがかけられているというメカニズムがある²⁹。生産性の低下に対して受身的に個別賃金を抑制するよりも、賃金格差を小さくするために全体的に生産性を高める取り組みが行われてきた、と言ってよいかもしれない。この背景には、衰退産業から成長産業への円滑な労働移動を進める仕組みが整備されていることを見逃せない。

4. わが国へのインプリケーション

(1) わが国との類似性

以上、スウェーデンにおける賃金形成の仕組みと、同国で労働分配率の安定的推移が可能になっ

²⁶ 労働政策研究・研修機構（2012）『諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査』JILPT資料シリーズno.103、13頁。

²⁷ 2016年7月に筆者が実施したストックホルム訪問調査におけるSACOでのヒアリングによる。

²⁸ 労働政策研究・研修機構（2012）、16頁。

²⁹ 1950年代、スウェーデン全国労働組合連盟（LO）の二人のエコノミストによって、企業・産業間の賃金格差を小さくする一方、その過程で生じる低生産部門からの失業者を職業訓練などで高生産性部門にシフトする考え方（「レーン・マイドナー・モデル」）が提唱されている（宮本太郎（2001）「雇用政策の転換とスウェーデン・モデルの変容」篠田武司編『スウェーデンの労働と産業』学分社、251-255頁、同（2009）『生活保障』岩波新書、93-94頁）。

ているメカニズムをみてきた。わが国と比較した時、類似性があることに気付くであろう。それは賃金決定の際にパターンセッターがまず妥結し、それが全体に波及していくという仕組みは良く似ている。労働組合が生産性上昇の必要性を強く認識し、賃金決定の根拠に生産性向上を位置づけている点も共通である。だが、わが国の春闘は90年代末以降事実上の機能停止状態に陥り、ここ数年は安倍政権のもとで政府が賃上げ要請を行うという形で、何とか機能回復を図ってきたのが実情である。実態は、生産性に連動させて賃上げが行われているとはいえ、根拠なき賃上げになっている面がある。さらに、経済全体への賃上げの波及力も弱い。

これに対し、スウェーデンでは、一度は賃上げメカニズムが機能不全に陥ったものの、労使の合意によって新たな形で賃金決定過程が再建され、政府の支援によって現在はうまく機能している。基本的な部分で類似性を持ちつつも、経済危機後の対応の仕方でパフォーマンスの違いが生まれている形である。いわゆる「官製春闘」の限界がみえつつあるなか、わが国はいまこそスウェーデンの取り組みに改めて学ぶべきであろう。

(2) わが国が学ぶべき3点

わが国がスウェーデンに学ぶべき点は3つある。まず第1に、**社会全体に生産性に見合っ**て賃金が引き上げられていく仕組みを創出することである。スウェーデンの場合、輸出産業の労使が賃上げ率を自主的に決定するが、その合理的な決定と経済全体への波及のために、第三者的な政府機関（中央調停局）がバックアップを行っている。わが国でも、適切な賃金設定を促す第三者機関を設置し、賃金の合理的な設定と経済全体への波及の支援を進めることを検討すべきである。

具体的には、例えば2013年秋に創設された「政労使会議」を再稼働させ、その下に労使双方が信頼する経済学者の重鎮を座長とし、労働側および使用側推薦の経済学者・エコノミスト2名ずつの、計5名からなる「合理的な賃金決定のための目安委員会(仮称)」を設置してはどうか。その事務局については、関連省庁の人材のほか専門研究者や労使の団体からの出向者によって構成される形とし、中立的な立場で労働分配率や労働生産性などの基礎統計を整備すると同時に、客観的な分析に基づく中期的な望ましい賃金上昇率の目安を一定レンジで、その客観的な根拠とともに示すことをミッションとする。この事務局案を「合理的な賃金決定のための目安委員会」がチェックし、春季労使交渉の3カ月前を目途に公表するのである。さらに、事務局のもう一つのミッションとして、定期的なセミナーやシンポジウムを各種関連団体と連携して開催し、労使間の共通認識を広く醸成する機会を積極的に設けることを提案したい。

第2に、賃上げの前提となる持続的な生産性向上を可能にするための、**個別企業の枠を超えて社会全体で人材の最適配置が行われる仕組み作り**である。いわゆる「雇用の流動化」促進策であるが、企業が一方的に不採算事業から収益事業に経営資源をシフトさせるだけではそれは有効なものとはならない。個々の働く人々のモチベーションが重要であり、事業環境変化が求める新たな知識・スキルが習得できる環境が整備され、主体的に新たな仕事にチャレンジしていく状況が生まれることが必要である。

そうした意味では、労使の密接なコミュニケーションによって、まずは企業内での人材開発・職種転換によって必要な労働力シフトに努めるべきだが、デジタル変革で既存産業の枠を超えて事業再編が進むなか、企業の枠を超えた労働移動が円滑に進む環境整備が求められる。知識・スキル面



での労働移動の壁を低くするには、企業での実習を組み込んだ実践的な職業教育プログラムの開発が望まれる³⁰。

実は人手不足が深刻化するなか、若手・中堅では転職活発化という形で労働移動が進み始めている。しかし、中高年層の労働移動は滞り気味であり、例えば、十分な能力発揮機会のない大企業中高年が、人材不足の甚だしい中小企業の経営幹部に転職するルートが太くなれば望ましい。その促進に向けて、中高年インターンシップ制度や雇用保険2事業を使った賃金補填制度の創出など、政労使が協力して新たな仕組みを工夫することが望まれる³¹。

第3に、生産性向上と賃金上昇の好循環形成に関する社会全体のコンセンサスを得るための、政労使会議の様々なレベルでの開催である。スウェーデンで持続的な賃上げが可能になっている前提として、関連機関の間でその必要性が共有され、政策的な連携がとられていることがある。同国は人口が少ないこともあり、そもそも異なる機関の人的交流が活発であることがその背景にあると考えられるが、政策的には会議体を設置することがきっかけになるであろう。

その意味では、「政労使会議」は一つの有効な仕掛けであった。2016年度以降開催されなくなったが、実効性ある労働政策には労働組合の積極的な関与が不可欠であり、繰り返しになるが再開が望まれる。生産性向上と賃金上昇の好循環の必要性はすでに認識が共有されており、次に必要なのはそのためのアジェンダを過不足なくリストアップし、着実に実行していくことである。実効性を高めるには、一定の時間がかかっても産業別や地域別など様々なレベルで連動して議論を進め、皆が当事者意識をもって主体的に必要な改革に取り組んでいくことが求められよう。

以 上

³⁰ 産官学の密な共同・連携を通じて、実践的な即戦力人材を育成する、ユルケスホーグスコーラ (Yrkeshögskola) と呼ばれるスウェーデンの高等職業教育の仕組みが参考になる (詳しくは、日本総研 Viewpoint No.2018-008 「スウェーデンに学ぶ持続可能な経済社会の再建」 8-9 頁)。

³¹ 詳しくは、日本総研 Viewpoint No.2017-006 「人手不足下の賃金低迷と 2018 年春闘の課題 (2)」 5 頁。