

2020年2月17日 国際シンポジウム「イギリス・スウェーデンの最低賃金とその動向-日本との比較-」 第1部 基調講演記録

司会：本日は一般財団法人、海外産業人材育成協会 AOTS が主催いたします、国際シンポジウム『イギリス・スウェーデンの最低賃金とその動向-日本との比較-』にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

(省略)

それでは、これより第1部に入ります。イギリス、スウェーデンの順番で各国の最低賃金制度をご説明いただきます。まずは、イギリス、シェフィールド大学の Sarah Brown 先生のご講演をご覧いただき、その後、東京大学の神吉先生より解説を頂戴いたします。

< Sarah Brown 氏録画講演 >

英国の最低賃金制度について解説します。シェフィールド大学の経済学の教授サラ・ブラウンです。

英国の低賃金委員会のメンバーです。私は3つのパートに分けて説明しましょう。

まず低賃金委員会と英国の全国最低賃金制度の概要について、次に英国の全国生活賃金の効果について、そして本年度の課題と経済環境、低賃金委員会の提言についてです。低賃金委員会は1997年に設立されました。政府から独立した諮問機関で各界の9名の委員で構成されています。委員長と私を含む学識経験者2名の独立委員が3名、雇用側の委員が3名、労働側の委員が3名です。

委員会は客観的事実に基づいて審議し改定額案を提示しますが、それを受け入れるかどうかは政府が最終的に決定します。

2016年以前は全国最低賃金は極端な低賃金に対する介入手段でした。英国の低い賃金と生産性の広範な問題には限定的な影響しかなかったと言えます。当時の低賃金委員会の目標は雇用や経済に大きな打撃を与えず、できるだけ多くの低賃金労働者を支援することでした。2016年から2020年に政府はこれを変更し新たな目標の設定を課しました。2020年までに25歳以上を対象にした全国生活賃金を賃金中央値の60%に引き上げる目標です。

2020年4月の改定は目標達成のための最後のステップで、低賃金委員会の2019年10月の提言に基づくものでした。つまり賃金中央値の60%に到達する最後のステップとして、全国的なロックダウン開始のわずか1週間ほど後に全国生活賃金が6.2%引き上げられたわけです。

全国生活賃金とは労働者に支払うべき最低賃金です。フルタイムの労働で一定の生活水準を得るための生活賃金とは違うので混同してはなりません。

生活賃金は企業が任意に定めますが、全国生活賃金は法的な賃金の下限額であり、労働

者の年齢に応じた最低賃金と本質的には同じものです。これは全国共通ですべての労働者に時給の形で適用されます。地域や業種・職種や企業規模では異なりません。しかし年齢によっては異なります。

全国生活賃金の対象は25歳以上のすべての労働者です。より低い最低賃金が設定されているのは21～24歳、18～20歳、16～17歳、そして見習い労働者です。今日は大半の従業員が対象の全国生活賃金の話をしませんが、他の年齢層についても必要に応じてコメントします。

改定額の提案は客観的事実に基づいて行います。これまでの最低賃金引き上げの効果や経済の現状を調査し今後の見通しについて検討しました。労働側と企業側のステークホルダーの見解を考慮し、他の関連法制の影響についても調査します。

客観データの収集は委員会内部での分析と共に外部機関に調査を委託することもあります。文書や面談によって公式に見解を求めるのです。COVID-19の感染拡大前は全国視察をしていました。年中、ステークホルダーと協議を行い国際動向も注視しています。

全国最低賃金と全国生活賃金の影響に関して低賃金委員会には20年以上の調査実績があります。他の要因による影響と区別するため、主に2つのアプローチを採用しています。個人によらず特徴的な影響力の調査と地域によらず特徴的な影響力の調査です。20年にわたる調査で得られたコンセンサスとして、英国のNMWとNLWは雇用に重大な悪影響を与えず労働者の所得の増加に貢献してきました。ただし、英国北東部など特定の地域ではパートタイムで働く女性などの雇用に若干の悪影響がありました。就業時間の減少も見られましたがごくわずかで、週当たりの所得の減少にはつながっていません。企業レベルでは物価への影響はほとんど見られず、介護業界などでは利益に多少の影響が出ています。

投資への影響はなく事業撤退への影響も皆無に近いですが、新規参入への影響は若干のエビデンスがあります。

生産性と最低賃金の上昇には正の相関が見られるのですが、必ずしも統計的に有意ではありません。

では何が影響を受けたのかという疑問が生じます。賃金構造は自動的に調整され単純化されてきています。地域別賃金の地域数は減少しています。階層別賃金の階層数も特に下位層では減少し、賃金以外の手当も減少しています。特に全国生活賃金についてはその引き上げに伴って、より厳しい仕事を強いる労働強化の傾向があります。また全国生活賃金の順守に対する違反の増加を示唆するエビデンスも見られます。

政府は2020年以降委員会に新たな課題を与えました。今から1年ほど前2020年に向けた改定額案を受け入れ、さらに2021年から全国生活賃金の対象年齢を25歳から23歳に引き下げる提案も認めました。

そして政府は低賃金委員会に2024年までの新たな目標として全国生活賃金を25歳以上対象の賃金中央値の60%から21歳以上対象の中央値の3分の2まで引き上げることを課したのです。これは2016年から2020年までを上回るペースでの増加を意味します。

EU離脱やCOVID-19をめぐる不確実性に対処する課題も含まれます。低賃金委員会は2020年10月に2021年の改定額を提案しましたが、2019年にはより意欲的な目標達成の観点から経済情勢の変化に対応する政策余地の必要性を政府に対して強調していました。

幸い政府は認識を共有して緊急ブレーキを付託事項に追加しました。委員会は労働市場を監視して顕在化したリスクを報告経済的なエビデンスがある場合は3分の2という目標や、2024年までというスケジュールを見直すよう提案します。緊急ブレーキの目的は最低賃金労働者の賃上げを確保し、その雇用に重大なリスクを与えないことです。

委員会はCOVID-19により、労働者と雇用主の双方が経済的打撃を受けている事実を認識し、本年の改定額を答申しました。本年の答申で考慮した経済環境についてエビデンスとスライドの一部をご紹介します。

12月9日の低賃金委員会2020年レポート公表イベントのものです。ご注意ください。この改定案は2020年10月30日に合意しましたので、その時点で入手可能なデータや情報に基づいています。

当時ロックダウンで規制が敷かれていたのはウェールズ、北アイルランド、スコットランド、イングランド全域です。委員会はASH Eと呼ばれる労働時間・賃金年次統計調査の公表前の暫定版を入手することができました。予算責任庁、イングランド銀行、財務省パネルの10月30日までに入手可能だったデータと予測値も使用しました。

念のために申し上げますと2020年10月30日に合意した改定案は2021年4月1日から適用されるものです。10月30日から現時点までに多くのことが起きたのでタイムラグには特に配慮する必要があります。

現在は3回目のロックダウンで不況の二番底だと言われています。経済はCOVID-19の感染拡大以前から既に減速していました。

このグラフはGDPの前年比の増減を示しています。オレンジの折れ線は各四半期の前年同期比の増減をブルーの折れ線は4四半期の移動平均の増減を示していて、どちら

も2019年の第4四半期まで減少傾向にあります。

COVID-19は戦後のどんな不況より大きなGDPの減少をもたらしました。このグラフはGDP指標を示していますが、基準は不況が始まる前の四半期です。紺色の折れ線は現在 起きていることを示しています。

水色の折れ線と比べてみましょう

水色は2000年代後半の世界的金融危機の際の不況時のGDP指標です。この2つの線を比べてみると現在 起きていることの影響は甚大です。

COVID-19の影響は世界中に及びますが、英国は経済と健康の両面で最悪レベルの打撃を受けています。

この縦軸は人口100万人当たりの死者数、横軸は2019年第4四半期から2020年第2四半期までのGDPの増減のパーセンテージを示しています。英国は100万人当たりの死者数もGDPの減少率も芳しくありません。

日本は下の方のここでスウェーデンは その上の方です。このグラフが示すのは各国が受けた健康と経済への影響に大きな違いがあるということです。英国経済においては政府の多額の支援があります。労働市場に関して最も重要なのは新型コロナウイルス雇用維持施策すなわち一時帰休支援策です。このCJRSで政府は従業員の給与の80%をカバーしますが、上限は月2500ポンドまでとされています。期限は2021年4月まで延長されましたが改定額を決めている時委員会は承知していませんでした。

このグラフには雇用に関する様々な基準値が示されています。労働力調査に基づく雇用統計やリアルタイム情報に基づく雇用情報です。ここには労働時間の変化も示してあります。

労働市場は雇用の削減ではなく労働時間の調整で対応しています。ロックダウンによる規制が始まる前の月、2020年2月を基準にした指数を使っています。

所得も同様に分析できます。ブルーの折れ線は総労働時間数の変化を示します。このグラフからも労働市場で調整されたのは労働時間だということが読み取れます。昨年の夏の間は規制緩和に伴い経済は力強い回復を見せました。

これは2020年8月までのグラフです。経済は力強い回復を見せていますが、COVID-19以前の9%減の水準にとどまっています。これ以後 英国は全国ロックダウンをさらに2回経験しています。この時は将来の展望が極めて不透明でした。

2大要因のうち1つはCOVID-19です。感染第2波への対応措置の影響が分からず、ワクチンの開発も成功するか不明でしたが、期待できるようになりましたね。経済の回復のスピードも不明でした。

2つ目の要因として英国のEU離脱があり、将来の貿易関係にも不透明さがありまし

た。経済の変化が一時的か永続的かという疑問も残されています。消費者は殖やした貯蓄を使うようになるのでしょうか。最貧層の負債は増えました。借入れを増加させた企業は生き残れるのでしょうか。

政府は2021年のどこかの時点で支援を打ち切るでしょう。まだ時期は分かりません。貿易は既にEU離脱の影響を受けていて、いつまで続くのかも不明です。COVID-19以前の低賃金労働市場は比較的堅調で最低賃金が適用される主なグループの労働市場は他より速い成長が続いていました。それに加えて最低賃金の適用が多い地域でも、他の地域と同等かそれ以上の雇用の成長がありました。低賃金の職種では雇用の減少が見られました。

エビデンスが示すように労働市場の逼迫により、低賃金セクター離れが進み、労働者が高賃金セクターにシフトしたためでしょう。賃金上昇率は給与の最下位層が高かったというエビデンスもあります。それでもCOVID-19の下、最低賃金労働者はロックダウンの影響を受けたセクターに偏在しています。

このグラフはその占める割合を示しています。

ロックダウンで特に影響を受けた接客業のようなセクターで全国生活賃金労働者の割合が高いことが分かります。低賃金セクターは一時帰休支援策のC J R Sを積極的に活用しました。

このグラフはセクター別の使用割合を示し、棒グラフの下の青色は満額支給を受けた割合です。政府は賃金の80%を支給するということでした。従業員は可能で意欲があれば100%に届くまで働くこともできます。

棒グラフの上の紫色は部分支給を受けた割合です。低賃金労働者は一時帰休の対象にされやすく、支給額の減額で困窮しがちです。C J R Sの適用を受けると通常の方法では賃金が算出不能です。主要なデータソースはA S H Eですが、一時帰休対象の労働者は4月の労働時間がゼロでも賃金を支給されました。こうした労働者の時給はA S H Eのデータでは算出できません。受給額を通常労働時間で割って算出できますが、部分支給対象の労働者に関しては実態より低めに算出されるでしょう。

A S H Eに基づく時給データを受け入れてこうした労働者を除いた場合は実態より高めになります。部分支給対象の一時帰休労働者を含めば低めに算出されます。

ところが全国生活賃金の達成目標は賃金中央値のパーセンテージで設定されているので、賃金中央値の算出には精度が必要です。

A S H Eの統計調査は4月末に実施されました。経済活動は最低水準にあり感染第1波と一時帰休のピーク時だったのです。回収率は通常よりはるかに低い数字でした。しかも多くの一時帰休労働者がいてその時給が不明です。

このように考えると2020年4月の時給ベースの正確な賃金中央値は算出不能です。で

すから2024年までに全国賃金中央値の3分の2を達成する道のりのどの辺りにいるか確信が持てないのが低賃金委員会の現状です。

若年労働者向け賃金テーブルは経験の不足で就業機会を奪われないよう若年層を保護するために設定されています。

若年労働者は失業期間が生じると後遺症をもたらすというリスクもあります。昨年この賃金テーブルを見直しました。全国生活賃金の適用対象年齢を2段階で21歳以下に引き下げ、まず今年は23歳以下にする提案をしました。若年層がCOVID-19の影響でより弱い立場にあることは事実です。大きな影響を受けたセクターで働き、一時帰休の対象になりやすいのです。

このグラフは16歳から30歳までのセクター別の同年齢労働者に占める割合を示しています。接客業の割合を示すオレンジの部分に注目してください。若年労働者の割合が大きいことが分かります。

ロックダウンの措置により特に大きな影響を受けています。一時帰休の支給額に影響を受けた労働者の割合を示すグラフです。棒グラフの左側の紺色は部分支給を受けた労働者、中央の水色は満額支給を受けた労働者、右側の紫色は別の理由により支給を減額された労働者を示しています。

このグラフを若年層から年長の年齢層に向かって見ていくと、若年労働者は減額の対象となる可能性が最も高いことが分かります。

英国では一時帰休が広範に実施されてはいますが、雇用率低下が最も顕著なのは若年層です。この紺色の折れ線は16~17歳の雇用率に何が起きているかを表します。

そしてこの黄色の折れ線は25~30歳の雇用率の変化を表します。

若年労働者の雇用率はより大きな低下を示しています。以上のことを踏まえた改定額として委員会は全国生活賃金の2.2%の引き上げを提案しました。全国最低賃金の増加率は21~22歳が2.0%、18~20歳は1.7%になっています。16~17歳は1.5%の増加を提案していて年齢層が低くなるにつれ、増加率は下がっています。

その根拠はなんですか？

賃金中央値の60%を目指す最後のステップの効果はまだ不明です。現時点での進捗状況が正確には分からないのです。2020年の賃金引き上げの効果に関する評価は特に困難です。データ品質の技術的な問題だけではなく、多くの企業がC J R Sの適用を前提にして、2020年の全国生活賃金をまだ採用していません。自社の低賃金労働者の賃金を政府が支払うからです。

賃金引き上げの効果を確認するために過去を検証して、2024年の全国生活賃金の目

標に向けて将来を見据える必要があります。

そうは言っても現状は正確には分かりません。

全国生活賃金の目標値は平均所得のパーセント値で経済情勢の変動に応じて調整されます。好調なら賃金は上昇し 逆も同様です。でもC J R Sが適用されると平均所得の測定値は経済情勢を正常に反映しません。したがって 8.72 ポンドが賃金中央値の66.7%を目指す道のりの線上にあるか定かではなく、それが2024年に向けた次のステップを複雑なものにします。

低賃金の一時帰休労働者を除外すると平均賃金は上昇するので、全国生活賃金も引き上げることになります。経済危機に際して意図すべきことと正反対です。ですから 本年は委員会への付託通り今後の雇用への重大なリスクを最小限に抑える改定額を提案したのです。

全国生活賃金の上昇に雇用主が対応する一般的な方法はコストとして吸収し、利益の減少を容認可能なら価格に転嫁し生産性を向上させます。でも今回の危機ではそうした対応の余地は限られています。

重要なのは介護業界や生活必需品の小売業界などで働く低賃金労働者の貢献を認識することです。相当なリスクに身をさらして働き続けているのです。彼らの賃金が引き上げに値することには多くの雇用主も同意します。

委員会は全国生活賃金について2.2%の引き上げを提案しました。この引き上げ率は低賃金労働者の生活水準を維持するために2021年の物価上昇率を若干上回る水準です。実は目標に向かう線上の改定額は9.06ポンドと試算されていました。実際の改定案の8.91ポンドはかなり下方修正されたわけです。

目標に向かう線上の改定額とは、賃金中央値の3分の2に到達するまで今から2024年まで等分に引き上げていくとすれば、最初の改定額は9.06ポンド程度になるということです。

若年労働者は全国生活賃金よりも低めの増加率ですが16~17歳向け以外では物価上昇率の見通し並みになっています。

ご覧いただいたグラフの示す通り、COVID-19によってこの最も若い16~17歳の年齢層は経済的に深刻な影響を受けています。

今年の改定額の協議は難航し長時間かかりました。改定案の合意に至ったことは本委員会の高い能力を示しています。委員長のアリアン・サンダーソンは次のようにまとめています。

順調な進捗状況を踏まえて慎重な引き上げ案を選択しました。今後数年にわたる政府目標達成の足掛かりとなるものです。

肯定的な側面として 2019 年以降雇用主側と労働者側のステークホルダーは低賃金を撲滅する意欲を支持しています。

ご清聴ありがとうございました。

司会：それでは続きまして、神吉先生より解説を頂戴したいと思います。先生、よろしくお願いたします。

<神吉知郁子氏講演>

神吉：東京大学の神吉です。よろしくお願いたします。「最賃をめぐる日本とイギリスの労働慣行」についてお話したいと思います。パネルディスカッションもありますので、その前提として日本の状況を整理しておきたいと思います。

日本では、通常、企業別に賃金が決定をされています。これは産業レベルで集団的な労使交渉が行われる、特に大陸のヨーロッパとの違いということが言えます。また各企業においては、使用者が一方的に就業規則によって賃金テーブルを作成するというのが一般的です。これは日本では当然のことと思われるかもしれませんが、一方的な決定でも合理的に作られていれば、それが労働契約の内容となるというのは、かなり世界的に見て特異な賃金決定パターンということが言えます。

労働者はその賃金テーブルを認識して、労働契約関係に入る限りその賃金テーブルによって賃金が定められることに同意したことをもって、当該就業規則に拘束されるということになっています。

そして承知のとおり、日本では雇用形態によって賃金水準に大きな違いが生じています。この2つのグラフは、男女別に正社員と正職員以外の区別で年齢ごとの賃金推移を見たものになっています。

正社員に関しては、いわゆる年功的処遇というものがなされるために、50代の辺りが賃金ピークというふうになっています。これに対して、フルタイムでも正規契約の正社員と分類されない非正規労働者のグラフを見ていきますと、年齢による賃金上昇というのはほとんど見られていません。また、正社員であっても、男女の違いというのがありまして、男性の方がシャープに賃金上昇していくのに対して、女性の場合はそれほど上がっていないという状況が見られます。

なお、このグラフには現れてはいませんが、同じ作業であっても大企業と中小企業では賃金格差があります。この規模間格差が大きいというのも、日本の賃金の大きな特徴と言えます。これは産業ごとに労使交渉がなされるヨーロッパの国とは、大きく異なるものだということ言えます。

日本の最低賃金に関する法制度です。周知のとおり、日本では第二次世界大戦直後に制定された労働基準法から発生して1959年に最低賃金法が制定されました。1968年には政府の諮問を受けて三者構成の最低賃金審議会が答申を行うというスタイルとなって、これが現在まで続いています。

日本の最低賃金の中心と言える地域別最低賃金ですが、全国で47の都道府県ごとに異なる額が定められます。その審議にあたっては、当該地域における労働者の生計費賃金、通常の事業の支払い能力が考慮されます。地域別最低賃金に対しては、全国一律額であるべきという主張も当時から強かったわけですが、政府は一貫して地域ごとに生計費が異なるということを理由に、これを否定してきました。

その代わりに1970年代後半には、目安程度というものが確立をされました。これは中央最低賃金審議会が、全都道府県別のランクに分けて、それぞれの引揚げを目安で示し、その目安を基準に各地域の最低賃金審議会が審議を行うことで、全国的な整合性を確保する仕組みです。この制度が約30年にわたって続いてきましたが、地域別最低賃金額があまりに低く、社会保障制度である生活保護で保障される金額との逆転現象が問題になったことなどから、2007年には法律の大改正がなされて、最低賃金と生活保護の整合性を確保することが法律上の要請となっています。

イギリスの最低賃金に関して目を転じますと、まずは最低賃金の適用対象者についても若干特徴があるかと思います。イギリスでは「employee」と呼ばれる、日本では労働者という日本語を当てていますが、被用者というふうに訳される人もいます。私はここで労働者としているのは、イギリスではこのemployeeが日本で言う労働者にあたる、いわゆる労働保護法の一般的な対象となっているからです。

このemployee・労働者に対して、イギリスでは就労者、ワーカーという概念がありまして、1996年に雇用権利法、Employment Rights Actという法律の中で、この2つの概念というものが新しく整理をされました。このワーカー就労者は、日本で言うところの一定の個人事業主を含む概念なのですが、employeeに対して、適用される不公正解雇などの保護というのはなくて、最低賃金や年次有給休暇といった限定的な保護が受けられる一類型というふうに位置付けられています。

具体的に典型例としては、数年前にUberのドライバーが、「自分たちは単なる独立自営業者ではなくて、一定の保護を受けられるワーカーなんだ」と主張して、イギリスの裁判所、雇用審判所に訴えをしたのですが、裁判所はこれを認めました。ですので、Uberの配達人の人達は、employeeではないけれどもワーカーとして最低賃金の保護を現在受けているという状況にあります。

イギリスの最低賃金制度に関しても、若干振り返ってみたいと思います。古くは1909

年です。だいぶ古くまでさかのぼるのですが、いわゆるスウェットレイバーという、列熱な労働条件のもとで働かされる低賃金労働者が社会問題となりまして、1909年に産業委員会というものを作って、職業別に低賃金で労働条件の良くない産業に、職業別に最低賃金を決めるという制度を作りました。これも三者構成で、位置付けとしては法定の団体交渉に代わる制度というふうに位置付けることができます。

それが1945年の第二次世界対戦直後に、賃金審議会、Wages Councils というものに改称され、それも産業別に労使交渉の代替という位置付けで、その当該産業別、職業別に最低賃金を定める制度が続いていました。ですが1993年に当時の保守党政権下で廃止をされています。ですので、イギリスは20世紀の大部分は職業別で全員カバーするものではなくて、低賃金産業に限って、産業委員会制度ないし、賃金審議会というものが最低賃金を定めるという部分的な制度があったのですが、1993年にはすべてなくなってしまいました。つまり、何の最低賃金もないという状態だったのです。それが1997年に労働党が政権を取り、その時の公約が、法定最低賃金の導入でしたので、1999年から現行の全国最低賃金制度が運用されているという状況にあります。

イギリスの賃金決定について、一般的なところを見ていきたいと思います。イギリスの最新の状況は、先ほど Brown 先生の方からかなり細かなご説明がありましたので、私はあえてコロナ拡大前の2019年の賃金分布を取ってきました。大陸ヨーロッパとは異なって、イギリスでは賃金決定は基本的にインディビジュアリー、つまり個別的になされています。つまり集団的に労使で、協約で産業ごとに決めるというのではなくて、かなり個別に行われています。これはスウェーデンとも大きな違いかと思います。かといって労働協約による集団的な決定が全くなされていないかというところでもなく、なんらかの協約によって賃金が定められている人というのは、平均で見ると27%ぐらいと言われています。ただ、これかなり民間と公務員で偏りがありまして、ヨーロッパ、欧米は基本的には公務員の組織率の方が高いというのが通常で、イギリスの場合も公務の部門では、パブリックセクターでは、約6割の労働者が労働協約の適用を受けて賃金が決められているという状況にあります。民間、プライベートセクターではどうかと言うと、これはセクターによるのですが、10%台のところも多く見られて、場合によっては数パーセントという産業もあつたりします。

この賃金分布を見ていただきますと、年度ごとになっています。最も新しい2019年のピークは最低賃金の辺りということで、全体的な賃金分布を見たときに最低賃金の引き上げによって、だんだんと押し上げられていくということもわかりますし、このピークはだんだん高くなっているのです。最低賃金の引き上げで影響を受ける人たちというの

も、この引き上げごとにだんだん増えている。そして、この最低賃金近傍で働いている労働者がかなり多いということがわかっていただけるかと思います。

それから、これは年齢と男女別に見た賃金労働時間分布です。左側は年齢ごとに見た男女別の平均週あたり賃金、これは青い方が男性で、右側のちょっと色が薄いグリーンの方が女性というものです。女性の方が傾向としては若干低いですね。日本と似てはいるようです。一応、中高年期が若干高いというような年齢分布になっています。女性の方が週あたり賃金低いです、一方で平均労働時間を見たときに、やはり全年齢層で女性の方が若干少ないという状況が見られるかなと思います。ただ、日本の方が賃金格差はどのような統計で見ても大きいということが言えます。

それから、最低賃金です。イギリスは近年大幅に引き上げてきたということで注目されるのですが、保守党政権下でのこの労働法政策をもう少しパッケージで見る必要があると思います。一つには、この最低賃金の大幅引き上げが目立つのですが、先ほどご説明したように、元々この最低賃金は1993年に保守党政権の下で、「これは経済の足を引っ張るものだ」というような理由で廃止をされています。それが、98年の法律で99年の施行で、労働党政権が法定の全国一律の最低賃金制度として新たに作ったものなのですが、その時に労働党政権は、最低賃金と税額控除、タックスクレジットというものをセットとして提唱をして、実際に導入しました。このタックスクレジット、税額控除というのは、これは在職給付、インワークベネフィットで、働いているけれども低賃金という人に対しての所得の補助のようなものです。いわゆる負の所得税、ネガティブタックスと言われている負の所得税という考え方です。これを具体化したものだと言われています。

労働党政権下では、当初、最低賃金とそれからタックスクレジットという2本立てで政策を打ってきたわけですが、この保守党政権は最低賃金に関しては大幅に引き上げる一方で、その税額控除タックスクレジット、いわゆる働く世代に対する社会保障はこれを削減するという方向に持って行っています。働ける人に対しては、強く就労の方に誘導するというアクティベーションという流れで説明されるのですが、福祉から就労へという流れですね。タックスクレジットの受給の資格をかなりしぼり、かつ働けるにもかかわらず、政府の定める要件を満たさない場合には、制裁、ペナルティを強めるという方向で、働く人働ける世代に対する社会保障は、実は削減の方向に向かっているという状況も読み取れます。

かつ、保守党政権下で顕著なのは、この労働組合の活動を制限するような集団法規制の強化が見られることです。この後スウェーデンの最低賃金政策が説明されるのですが、そこでその労働組合が賃金決定に大きな役割を果たしているというのとは対照的

な動きです。例えば、このストライキの成立要件を厳格化するなどして、労働組合が、賃金決定に関わる力を削ぐような集団法の改正もなされています。

最低賃金を考えるときは、最低賃金単体で見えるのではなくて、やはりこの世界経済政策として、社会保障であるとか集団法との関係、相互関係を考えていくことが必須だというふうに私は考えています。

それから若干世界に目を転じて、では日本の最低賃金はどれぐらいの位置付けにあるのかということ俯瞰的に見てみたいと思います。最低賃金が高い国として有名なのは、フランスですね。これはフルタイム労働者の平均賃金と比較した最低賃金を割合で示しているものですが、フランスはずっと高く、平均賃金の6割を超えてきています。また、イギリスもかなり高まってきています。これは実際、政策ターゲットが決まってから、かなり伸びが見られてきまして、先ほどブラウン先生から説明があったとおり、当初は6割を目指していて、さらに3分の2を目指すということなので、それが実現するとかなり高い位置付けに来るというところですね。

一方で、日本はずっと低くて、ただ、先ほども言った2007年あたりに、生活保護との関係、逆転現象が問題になってからも若干上がってきて、それからその乖離が解消した後は、政府が3%引き上げで1,000円を目指すとやったことから伸びが続いて、4割をすこし超えたところではあります。

これより低い国はあまりなく、ドイツの場合はすこしここから(2015年)から立ち上がった形になっています。ドイツは、それまでスウェーデンと同じように労使で決めていたものが、ここで初めて2015年に法定されて賃金を作ったので、ゼロからのスタートというわけではないのですが、このあたりの水準ということになっています。

日本より低い国はあまりなく、緑の線がアメリカなのですが、アメリカは連邦最低賃金なので、州によってはこの連邦最低賃金よりもだいぶ高く決めているところもあります。また、「Fight for \$15」という15ドルへの戦いで、日本でもかなり取り上げられましたけれども、最低賃金15ドルを目指す社会運動の結果として、実際には州ごと都市ごとに、これよりも高い最低賃金を決めている国はかなりあります。日本は先進国で見たときには、最低レベルと言ってもいいのではないかと思います。

それから最低賃金で働く人は、どのような人なのかということなのですが、それは政策目標とその効果の検討においては不可欠な視点かと思えます。

ここでお示ししているのは、ILOのGlobal Wage Report最新版からの抜粋です。コロナの影響を考えるとというものだったのですが、この抜粋した部分は『最低賃金労働者は貧しい家庭の労働者なのか』という章からのものです。これを見ていただきますと、

これはアジアということになっていますが、世帯所得で見たときにどのような世帯に最低賃金労働者が分布しているかというのを表す表です。一番色の薄いのが、最低賃金、ないしそれ以下で働いている人達ということです。所得分布を低い方から高い方まで、15人ごとに示しているもので、このD-1という区分、これが第1、15人ということでは一番所得が低い世帯ということになります。この最低賃金レベルの労働者は、裕福な家庭にいる場合も3%くらいはいるのですが、比較的低位の所得階層に多く存在しているということが言えます。

これは、ヨーロッパです。ヨーロッパの方が、分布が顕著かなと思います。この所得階層で言うと下半分のところに基本的には70%くらいの最低賃金労働者がいるというふうに見ることができます。

では日本ではどうなのかというと、先ほどアジアの分布を見ていただきましたが、実は先ほどのアジアの分布は、ILOの集計で、カンボジアとモンゴルとミャンマーとベトナムと4カ国でした。このヨーロッパは27カ国の平均ということになっています。なぜ、そんなことになってしまうかというと、実は日本では、最低賃金労働者がどのような所得の世帯に分布しているかという調査データがありません。厚生労働省の担当部局に聞いてみたのですが、「そうしたデータを取ったこともないし、これまでになされている統計を統合しても、それを推計することは難しい」という返答でした。なので、最低賃金を引き上げると、どういう人にどういう効果があるのか、ターゲットは実はよくわからないまま政策が立てられているということです。ですから、時給1,000円とか1,500円といったキリの良い数字が政治的なスローガンというふうになりがちなのかなと思っています。それが日本の最低賃金の第1の問題であるかと思っています。最低賃金労働者は裕福な家庭のパートの奥さんや、学生のアルバイトもいるのだから、貧困対策としては有効でないという意見もあるのですが、実際にはそうなのかどうなのかということとは、数字としてはわかっていない、根拠はないということです。

第2の問題は、そうした明確な根拠も無いまま、最低賃金労働者は家計補助者であるという想定に基づいて、この引き上げ幅を低く抑えてきたことだと思います。実際にヨーロッパなどの調査では、最低賃金労働者が若年者と女性に多いということはわかっています。ですので、さらに問われてくるのは、「女子供の賃金だから低くて当然」という考え方、それ自体であるかと思っています。最近オリンピック関連で問題になりましたけれども、日本は女性が立場をわきまえているべきという価値観が非常に強い国で、日本最大の経済団体の会長も、「それは日本社会の本音である」というふうなコメントを出しています。1970年代には、女性に対しては結婚退職制であるとか、30歳定年制が適用されるということも珍しくありませんでした。ですので、その後、労働市場に戻るた

めには、最低賃金レベルのパートタイム労働者となるしかなかったという状況があります。ですので、最低賃金問題というのは、男女格差の問題と表裏一体とも言えます。なので、この問題に正面から取り組む必要があるだろうと考えています。

この点、生活費、生計費の調査から逆算して、生活するのに必要な時間単価を求めるという方法もあるのですが、それには注意が必要だと思います。スケールメリットもあるので、世帯の構成や規模によって生活に必要な額というのは違ってきます。さらに、その生計を共働きで支えるのか、片方働きを前提とするのかでも単価の計算が変わってくるので、どのような世帯を標準と考えるかが問題となってきます。かつては、労働組合が男性の稼ぎ主が家族を養える賃金が重要だというふうに考えてきたわけですが。しかし、そうした想定が男女間の賃金格差を正当化し、固定化する側面をもってきたことも否定できません。ですので、男女間格差について現状を前提に考えるのか、より格差の是正に向けた想定とするかが問われることとなります。

私自身は、先進国の多様化した価値観からは、生計費からの逆算で、多くの人が納得できる額を導き出すのは難しいと考えています。世帯ではなく個人単位で見て、賃金それ自体の問題と、賃金格差の是正の必要性について、社会的なコンセンサスを形成することが重要だと思います。どこかで企業は低賃金労働者を求めている、それは仕方ないことだというふうに諦めているじゃないかと思っています。ですので、生産性の向上といったメリットがないと企業は納得して動かないというので、最低賃金を上げると生産性が上がるといったような論調も見られるのですが、それでいいのかなというところですね。それは性差別的な本音があったとしても、それは社会的に許されないことだと気づかされれば、是正に向かうわけなので、低賃金労働自体が搾取や差別といった人間の基本的な尊厳に関わることなのだから撲滅すべきものだという問題意識が共有されることが必要だというふうに、私は考えています。

それでは、私からの解説は以上としたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

司会：神吉先生、どうもありがとうございました。続きまして、スウェーデンの講演に移りたいと思います。まず産業経済研究所、主任研究員の Per Skedinger 先生の録画講義をご視聴いただきます。その後、日本総合研究所の山田先生よりスウェーデンの最低賃金制度について解説を頂戴いたします。それではご視聴ください。

< Per Skedinger 氏録画講演 >

パー・スケディンガーと申します。ストックホルムの労働経済学者です。スウェーデンの最低賃金制度についてお話しいたします。

私の話の概略は以下の通りです。

まず 労使協議制度全般の概要とそれが採用されている理由について、そして 最低賃金制度の設計と労働市場に与える影響について、その関連でスウェーデンの COVID-19 への対処についても言及します。

最後に今後の展望について、最低賃金に関する E U の指令が設定方法に影響を与える可能性があり、その観点から話をします。

スウェーデンでは最低賃金は労働組合と使用者団体の協議で設定され、日本や英国などの多くの国のように法律で定められてはいません。

関係するパートナーによる自己規制とも言えますが、最低賃金を規制するだけではありません。賃上げ全般や その他の労働条件、労働時間や雇用保障規定、年金給付なども協約で規制します。労働協約がある企業では組合員であろうとなかろうと全労働者に適用されます。

北欧諸国はすべて同様の制度を採用しており、今日の話の大半は他の北欧諸国にも当てはまります。

経済学では労働協約について2つの見解があります。

1つの見解では労働組合をカルテルとみなし、市場を歪めて賃金を市場均衡レベル以上に押し上げ、賃金体系を不適合な状況に陥れるものと考えます。こうした状況になるとそうでない場合に比べて雇用が低下し、特に生産性の低い労働市場の社会的弱者は就業が困難になります。

労働協約についてのもう1つの見解は効率を向上させるとみなすものです。

雇用主に市場均衡レベルより低い賃金を設定する市場支配力があれば、社会にとって有益でしょう。労働組合が賃上げを妥当な水準にすれば雇用を増加させることもできます。

労働協約は賃金などに関して標準化したパッケージを提供し雇用主と労働者の取引コストを減少させることもできます。

多くの従業員を抱える大企業にはこの点は重要です。大企業より従業員との関係が密接な中小企業の場合は労働協約を結ぶ可能性は低いです。

複数の企業が同一条件で競合する場合に、この制度は公平な競争の場を提供します。高い競争力を求める企業は賃金の削減より生産性を向上させる必要があります。労働協約は構造変化を生むための重要な推進力ともみなされています。

労働協約は労働者にとって、社会保険と同じように団体保険の1つとみなすこともできます。労働市場で成功できるか事前に分からなくても、最悪の結果が生じるリスクを軽減できるからです。

この2つの見解にはエビデンスがありますので、どちらの見解も考慮されるべきだと思います。私たちの労使協議の制度に不可欠な必要条件是、高い組合組織率と高い労働協約適用率、それに賃金形成への政府の不関与です。スウェーデンでは与党政治家の不関与が安定的な長期的解決策を生み出すとよく主張されます。

この棒グラフの左端はスウェーデンの組合組織率ですが、全従業員のおよそ65%という非常に高い値になっています。これは日本や英国やOECD平均よりかなり高い値です。

OECDの加盟国は世界の先進国です。日本の組織率は20%以下で、英国は20%をいくらか上回り、OECD平均は30%を少し下回っています。

スウェーデンでは労働協約適用率も非常に高くなっています。組合組織率よりさらに高く全従業員のおよそ90%です。これは多くの企業、特に大企業が労働協約を締結し組合員であろうとなかろうと全従業員に適用されるからです。

このグラフでもスウェーデンについては日本や英国やOECDよりはるかに高い値が示されています。

スウェーデンには賃金形成における自己規制や政府の不関与の長い伝統もあります。これは1938年のサルチオバーデン協約にさかのぼるものです。調印したストックホルム郊外の地名を冠する協約で労働市場における交渉ルール全般を規定し、今でも大半が適用されています。

なぜ自己規制の伝統があるのでしょうか。その理由として3つの要因、文化、制度、成果を挙げたいと思います。当然ながら複合的な要因です

コンセンサスの文化と高次元の社会的信頼、そして歩み寄れる能力は社会において長期的な関係を築くのに役立ちます。労働協約を推進してきた法制も大切な制度的要因です。

交渉権に加えて労使の手数料の税控除や組合に有利な争議ルールなどです。労働組合が運営する失業保険金庫制度も高い組織率に寄与してきました。

最初に採用されたベルギーの都市にちなんでゲントシステムと呼ばれています。この制度によってめざましい成果が上がっているのは、国際競争力や実質賃金成長率、労使の協調関係なのです。昨年は労使間の争議によるストライキは全くありませんでした。

これは史上初めてのことです。

この制度が完璧なもので、常にうまく機能していると言うつもりはありませんが、危機からの回復力と新たな状況への対応力を示してきました。

スウェーデンの最低賃金制度の設計の詳細についてです。

この制度においては交渉分野別 例えば業界別に最低賃金に差異があるのです。同一業界内においても 多くの協約で最低賃金は年齢や経験職務によって異なります。以上をまとめると、概ね全国共通の最低賃金が労働市場全体に適用される制度と比べ極めて柔軟に設定されていて、何百という異なる最低賃金が存在します。別の重要な所見は 最低賃金が国際的に見て高水準だということです。

このグラフは各国の賃金中央値に対するパーセントで最低賃金を表したものです。水準の評価によく用いられます。スウェーデンのものは産業別に 62~70%の幅でブルーカラーまたは生産労働者に関する値です。4つのセクターは医療従事者と介護従事者を含む地方自治体部門、エンジニアリング部門、小売業、ホテルやレストランなどの接客業です。

日本 英国 OECD平均よりかなり高い値が示されています。

なぜ高い最低賃金と低い賃金格差が実現しているのか、考えられる要因はいくつかあります。

低学歴の成人労働者が少なく、スキルの格差が小さいことが最低賃金を押し上げます。個々の労使協約で決まる最低賃金は労働市場で一律の法定賃金より高くなりがちです。労働組合は最低賃金について、構造改革を通じて生産性を向上させ、低賃金の企業を淘汰する仕組みとみなしてきました。最後に付け加えると平等主義志向と強力な労働組合も1つの重要な要因です。

ここで労働組合の平等主義志向の一例をご紹介します。2015年の政策文書です。

「労働組合総連合は 2028 年までに研修中を除く成人労働者の労働協約上の最低賃金について、ブルーカラーの平均賃金の 75%以上の水準が確保されるよう努める。最低賃金の引き上げ率についてもブルーカラーの平均賃金を上回る引き上げ率が確保されるよう努める。」

これは最低賃金のさらなる引き上げについて、スウェーデン最大のブルーカラーの組合、労働組合総連合が明言した数値目標です。

最低賃金は労働市場の低賃金業界の賃金の重要な決定要素です。ホテルやレストランなどの接客業、小売業 清掃業などが該当します。高賃金労働者にとって、最低賃金は重要ではなく、ホワイトカラーの労働協約には規定が全くないものもあります。

最低賃金が適用されないグループは2つあります。

1つは労働協約がない企業の従業員です。全体のおよそ10%を占めています。もう1つは最低賃金に関する規定が労働協約にない企業の従業員。ここには看護師や医師、教師やエンジニアなど高スキルのホワイトカラーが含まれます。

こうしたグループには最低賃金はあまり重要ではないでしょう。

最低賃金制度のもたらす影響とはなんですか？

最低水準の賃金の引き上げ以外に重要なのは雇用への影響です。標準的な学説では最低賃金が高くなると雇用にはマイナスの影響が生じます。例えば最低賃金が市場均衡レベル以下だと雇用が増加する可能性さえあるのです。国際的な文献における所見は様々です。

実質的な影響は皆無かごくわずかとするもの、プラスの影響があるとするものもあります。

ただし北欧における実証研究の多くは国際的研究に比べてマイナスの影響を指摘しています。

こうした研究結果は最低賃金が高くなると雇用の喪失が生じ得るという見解と一致しています。この表は最低賃金の雇用への影響について、北欧の9つの研究論文における所見です。

基本メッセージは高水準の最低賃金と高水準の雇用はトレードオフの関係だということです。これは労働市場における若年層や移民などの社会的弱者について特に言えることです。

これについては政策的ジレンマがあります。未解決のままです。

この数十年、特に2015～16年の欧州の難民危機で大量の難民移住者の流入が見られました。こうした難民はスキルも教育水準も低い場合が多いのです。高い最低賃金に見合う高スキルの労働力を求めれば移民との融合の妨げになるわけです。外国出身者とスウェーデン人の間に雇用・失業情勢のギャップがあり、これは最低賃金が低い国ではさらに広がります。

COVID-19の影響はどうでしょうか？

若年層 移住者 派遣社員などの最低賃金労働者が多いセクターは他の多くの国と同様に大きな打撃を受けました。スウェーデンにおける対策はどういったものでしょうか？

これらのセクターの企業に対する巨額の補助金と失業給付の受給資格を緩和して給付額も引き上げました。しかし この資金援助の大半は企業への巨額の補助金です。

労働協約に関してもいづらか変化がありました。

今年2020年は交渉時期が春から秋に延期されたことから、賃上げや最低賃金の引き上げが低水準になると予想されました。ところが 前年より高い水準の引き上げを実施することにより、凍結されていた賃金の大部分を埋め合わせたのです。

ですから 2年分まとめて考えれば大きな変化は見られませんでした。

最低賃金制度は今後 どうなるでしょうか？脅威となる要因を2つ挙げるができます。

1つは内的要因で、他の多くの国と同様に労働組合の組織率の低下です。当初は高い水準でしたが。

もう1つは外的要因で最低賃金に関する近年のEUの指令の影響です。

一番下の赤い線はスウェーデンの組合組織率の低下傾向を示しています。これが続くと現在の労使協議モデルの正当性が損なわれてしまいます。しかし、青い線の雇用主側の使用者団体加盟率は、近年いくらか増加していて、黒い線の労働協約適用率は高い水準にとどまっています。つまり労使協議モデルは使用者団体に支持されています。

ですから、ここで重要な課題は、従業員にとって労働協約を魅力的なものにすると共に、組合組織率の低下傾向を逆転させるべく努めることです。

けれども この組合員数の低下の原因が明らかではありませんから、これは少々解決が厄介な問題です。

労使協議モデルの目前に迫る2つ目の脅威は最低賃金に関するEUの指令です。スウェーデンはEUの加盟国です。この指令によると、法定最低賃金がある加盟国の最低賃金は、ワーキングプアが出現しない水準に設定されるべきとされています。透明性のあるプロセスで決定され、定期的な見直しも必要とされます。

また この指令によると加盟国は低賃金労働者を守るため労使協議を推進すべきです。最低賃金の設定を労働協約での合意に委ねている加盟国に干渉する意図はこの指令に明示されていません。スウェーデンの労使は安心できると思えそうです。しかし、最終的な解釈はルクセンブルグの欧州司法裁判所が行うことになっています。EUがどのような結論を出すか保証されていることはありません。

スウェーデンの法律の専門家に話を聞いてみました。欧州司法裁判所が、労働協約上の合理的な最低賃金とは何か、労働協約はどう定義されるべきか、結論を下すだろうということでした。

それが本当なら 矛盾が存在します。最低賃金に関する指令を導入することで、スウェーデンなどの国の制度において、労働協約による最低賃金の設定方法に影響をもたらす、労使協議による最低賃金制度を評価しながら 同時にそれを弱体化させるのですから。

以上をまとめるとスウェーデンの最低賃金制度はほとんどの低賃金労働者に適用されフレキシブルです。賃金水準の差異について言えば社会的弱者にとっては高すぎる最

低賃金になり得るでしょう。この制度の根拠は法的規制がないことではなく、EUレベルでの法制になるかもしれません。

今後についてはまだ多くの疑問符がついています。

それでは ご質問があれば喜んでお答えします。

司会：それでは続いて、山田先生より解説を頂戴したいと思います。先生、よろしくお願ひいたします。

<山田久氏講演>

日本総合研究所の山田でございます。私からは先ほどの Skedinger 先生の発表を受けまして、補足的にスウェーデンの最低賃金、その背景にある労使関係、それと特に生産性との関係についてお話しさせていただいて、最後に日本へのインプリケーションという順番で話させていただきます。

まずはスウェーデンの最低賃金に関しましては、先ほどの Skedinger 先生のお話にありましたように、法廷の最低賃金ではなく労使交渉によって決められるということになっています。だいたい3年に1回ぐらいの形で、様々な賃金体系、様々なレベルの賃金が決まっていくのですが、そのいわば一つとして、パッケージとして決まっていくというやり方が行われています。すでにご説明がありましたように、スウェーデンの最低賃金は世界最高レベルです。先ほどの Skedinger 先生の説明の中にもありましたけれども、これは最低賃金と平均賃金、先ほどの数字は中央値だったと思いますが、ここでは平均値を使っています。いわゆるバイトと呼ばれている指標ですが、図表の1-1というのがスウェーデンでのものです。一つではありませんので様々な産業が載っております。右側が主要国ですが、スウェーデンはかなりバイトが高いということが確認できます。雇用への影響ということではいいますと、失業率がどうなっているかということを見たのが、1-3の図表で、スウェーデンは赤いところで、例えば日本とかアメリカ、足元の動きは別として、平均的に見たときに日本、アメリカ、イギリスあるいはドイツなどに比べると、高い状況です。ですが、ユーロの19カ国から見ると、若干それよりは低く、相対的には高めの水準ということが言えると思います。

ただ、そのバイトとの、要は最低賃金の総体的な水準から比較すると、やはりその最低賃金の水準が高ければどうしても失業率が高くなる傾向にあるとは言えるわけですが、その最低賃金の総体的な水準を前提にすると、比較的失業率が低く抑えられていると言えるのではないかと。それが1-4に示しています。例えば、フランスというのは、かなりバイトが高いわけですが、それに比べてスウェーデンは低い水準に抑えられてい

る。失業率が低い水準で抑えられているということが言えると思います。

もうすこし失業率の状況を詳しく見ていくと、若い世代と移民で高いという傾向があります。移民で高いというのは、先ほどの Skedinger 先生のご説明にもありましたし、若い人が高いというのは一部やはり最低賃金の要因が影響している可能性がある。それ以外にも要因はあるけれども、ただ、この最低賃金の影響に関する興味深い分析として、これは Skedinger 先生がされているところですが、相対的に最低賃金の水準を他に比べて比較したときが、若年層の失業率の総体水準が下がったという傾向が分析で確認されております。実際、1-5 にありますように、これはあくまで相対水準ですが、若い世代の失業率の上昇が抑えられたということが確認できるということです。

それ以外との関係で見ますと、やはり所得格差が小さい国ということでスウェーデンは有名ですね。ジニ係数を見ていくとそうになっています。それから、もう一つは生産性の上昇ペースも早い。すでに先ほどの Skedinger 先生の説明にもありました、労働組合が様々な、もちろん最低賃金を含む賃上げということを位置付けてきているわけですが、一つは最低賃金を含めた賃金を上げることが、生産性を上げていく一つのソースになっていくのではないかと考えている。それがある程度、伺える状況になっています。

では次に、スウェーデンの労使関係ということ、もう少し背景を説明したいと思えます。スウェーデンの労使関係で、その前提になる賃金の決定で重要なのは、最低賃金だけではなくて、賃金そのものがあくまで労使交渉で決められるべきであり、国家の介入がないということです。その根拠というのは、Saltsjöbaden 協定にあるというのは先ほど説明にもありました。組合組織力が高く、その適応率も高いというのも説明がございました。

スウェーデンの労使関係で重要なのは、これは日本との大きな違いですが、ヨーロッパの国は基本的にはそうであるように産別に労働組合が構成されている。スウェーデンの場合は、ナショナルセンターとして、職種、ホワイトカラーとブルーカラーと、あとはホワイトカラーのうち、大卒のホワイトカラー、その3つに分かれている。それはそれぞれ LO、TOC、SACO と呼ばれています。そのカウンターパートとして使用者団体があって、これは日本で言う経団連にあたる場所ですが、これはスウェーデン語で Svenskt Näringsliv (SN) というのがあります。こういう形で、団体交渉によって様々なものが決まっていくという仕組みになっているということです。

賃金の決定についてです。最低賃金は、賃金体系全体の中で決まっていくということですが、どういうふうになっているかと言いますと、やや日本に似たところがあります。日本の春闘で、いわゆるそのパターンセッターが決めていくのですが、スウェーデンの場合は、これは輸出産業というふうに書いていますが、輸出産業に属する5つの組合。これはブルーカラーの組合3つと、ホワイトカラーの組合2つが入っているのですが、そこがその団体を組んで消費者団体と交渉していく。そこでだいたいその輸出産業の生産性のトレンドに合った形で賃上げ率を決めていきます。その賃上げ率が、結果としてですが、様々な他のセクターに波及していきます。

例えば、トレンドセッターと言われておりますけども、そこが輸出産業組合が決める賃上げ率、これは当地ではマークと言われているようですが、このベンチマークが決まりますと、それが様々な、そもそもそれに準じるという条約を持っているロシアであったりするわけですが、波及していく。National Mediation Office、中央調停局と訳せる機関がありまして、これが様々な労使交渉、賃金交渉をスムーズに進めていき、一定程度このベンチマークに収斂するよう、ある程度働きかけをしています。その結果、2-3にありますようにだんだん賃金率がそこに収束する。

実はスウェーデンも80年代にはセクターごとに本当にバラバラに賃金が決まっていた、労働組合の力がつよいこともあってインフレが進んでいった。その反省があって1997年に、政府が介入しそうになるわけですが、その時に労使が改めて賃金決定というのは労使自身でやっていくんだということで、新たな合意をしまして、Enterprise agreement と呼ばれる制度ですが、その制度の中で今説明したような仕組みが作られていったということになっています。

次に生産性との関係を少しお話しします。スウェーデンは先ほど言いましたように、ベンチマークがその輸出センターであって、生産性にほぼ連動して決まっていき、それは他のセクターにも波及している。どの産業でも似たような賃金上昇率が決まるということは、当然産業によっては生産性上昇率が早いセクターと、遅いセクターがありますから、特に遅いセクターは賃金が支払いきれなくて倒産、あるいは事業を縮小するということが起こっていくわけです。実際、ユニット・レーバー・コスト (ULC)、これは賃金とその生産性との相対関係を見ていきますと、イギリスはある程度その生産性に見合った賃金が決まっているということなのでしょうが、スウェーデンはそこからの乖離があるということがよく見えると思います。

その結果何が起こるかという、当然その生産性セクターというのは淘汰されていきます。そうするとその雇用をどうしていくのかと言うと、やはり成長しているところで吸収していくということが重要になってくるわけです。スウェーデンの興味深いのは、実はこういう考え方というのは労働組合の中から1950年代を中心に形成されて作られ

ていったというものです。

3-2に、レーン・メイドナー・モデルというに書いていますが、このレーンとメイドナーというのは、スウェーデンのブルーカラー組合であるLOの当時のエコノミストです。この人たちがこういうアイデアを運動に持ち込んで、それを実際の政策に形にしていたわけです。全体として連帯賃金というわけですが、ほぼ産業全体に横断的に平等に上げていく。そうすると低生産セクターの雇用が失われる。その人達を成長セクターで吸収するために、Active labour market policiesと言われており、職業訓練を嚙ませながら労働移動を促進していく。そういうスキームが作られていったということになります。

ちょうどスウェーデンの場合は、実は労働組合も組織力が高いし影響力も高く、だいたいスウェーデンの政権は、スウェーデン社会民主党と言われる労働組合を基盤とする政党が政権を長く担っています。適宜政権交代はするわけですが、基本的にそういう組合をベースにした政党が組合と連携しながら政策を様々に展開していった。このレーン・メイドナー・モデルで、Active labour market policiesを導入したときというのも、まさにそういうときでした。

それ以外に面白いのは、これは政府がそういう補完的な政策を作っているだけではなくて、労使が自主的に再就職支援の仕組みを作りまして、トリュゲストラデット (Trugghetstadet) と呼びますが、TRR という組織を作りました。これが非常に面白いのは、労働組合がまさに再就職支援ということを正面から受け止め、その支援組織ということに切実に関与したという、そういう仕組みです。

全体としては、そういった意味では労働組合は、いわゆる余剰人員の解雇ということに関しては、これは経済的なところからは避けられないということで受け入れる。ただ、その一方で、その職のなくなった人を新しい産業に移していく。スウェーデンの人達はよく、「我々は仕事とか事業を守るのではなくて、人を守る」という表現が使われますが、まさにそういうものが政策的に展開されてきたということです。

それを支えてきたのが Active labour market policies なわけですが、あるいはアクティベーションと言われるような政策です。実際は、それ自体がずっと理想的にきたわけではなくて、例えば、90年代には非常に失業率が上がっている局面があります。当時、短期の職業訓練を中心とした政策がうまくいかないということもあって、様々に内容が見直されています。それが図表の3-5にありますように、伝統的な職業訓練はどんどん減って、むしろ実際の職業体験であったり、あるいは職業紹介のところを手厚くやるというような、そういう様々なやり方がトライアンドエラーされてきているという状況

です。

一つその中で興味深いのは、Yrkehögskolan という仕組みです。これはいわゆる職業大学です。スウェーデンは伝統的に、ヨーロッパ大陸では一般的である徒弟制度があまり発達しておらず、これが弱点だと言われてきたわけですが、これを2000年代以降様々な形で展開してきている。その一つがYrkehögskolanで、企業の実習ですね、具体的な企業の職業訓練のニーズを聞いて人材育成、育成プログラムを作る。実際にその企業で働く経験を積んでいく。そういう仕組みが導入されていっているということです。

以上を踏まえまして、最後に、スウェーデンの最低賃金の、日本へのインプリケーションということで、最後のページにまとめました。

一つ目は、わが国で最低賃金の引き上げを、生産性向上ツールに位置付けるという事業が一部あるわけですが、スウェーデンは最低賃金だけではなくて、むしろ賃金体系全体を、そういう形に位置付けてきた。

もう一つは、後ほどパネルディスカッションの中で、機会があればSkedinger先生にも、その辺りの話をしていただきたいと思うのですが、実はその生産性を向上させるためには様々経済全体の仕組みの改革も時間をかけてやってきている。そういうふうなことが言えるということです。

それから2つ目は、スウェーデンの最低賃金の水準がいわゆる中央値との相対価格でバイトで見たときに、かなり高いわけですが、その影響もあって失業率が高い。やはり最低賃金体系全体を含めた最低賃金の引き上げというのは、雇用にマイナスに影響するというのが一定程度、実証的にも言えているわけですね。

その一方で、相対的にその失業率を低く抑えられている背景には、先ほど少し詳しく説明させていただきました、いわゆる淘汰事業から淘汰される、縮小する事業から成長分野に就労、労働力をシフトしていく。成長分野で就労を促成する労働政策というのは、様々に展開されてきたという事実だと思います。

それからその上に関しましては、実は完成されたものがあるというよりは、様々にスウェーデンでも、トライアンドエラーをしながら改善をやっている途中だ、そういう普段の改善が求められるということかと思います。

もう一つ、インプリケーションというのは、スウェーデンは最低賃金の水準が確かに高いのですが、非常に文献的に決めていっている。例えば、年齢とか、スキルとか、それに加えて水準を柔軟に決めていっているということです。それはまさに、最低賃金を、あるいはそれを含めた賃金体系全体を、現場の状況をよく知っている労使が、労働協約という形で決めていっている。そういうところがベースになっているということです。

ですから日本の場合も、最低賃金の引き上げをもしハイペースでやるということになれば、そういった様々な年齢とか、スキルとか、そういうところを勘案した設定ということも重要になってくるのではないか。ちなみに言いますと、イギリスもそういうところはありますし、他の大陸、ヨーロッパに関しても、そういう柔軟な設定というのは工夫されているということだと思います。

以上で、私の方の説明は終わらせていただきます。どうもご清聴ありがとうございました。

司会：山田先生、どうもありがとうございました。