

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

：特：集：

2002年2月10日にひらいた、愛知労働問題研究所「労働組合運動・労働組合理論と実践フォーラム」での報告を特集しました。

さいごになった日経連「労問研報告」を解剖する

猿田 正機



● 第98号(春特集号)

○ 2002年3月15日

愛知労働問題研究所

さいごになった日経連「労問研報告」を解剖する

猿 田 正 機

この報告は、2月10日にひらいた愛知労働問題研究所「労働組合運動・理論と実践フォーラム」で報告されたものをテープ起こしをしたものです。文責は愛知労働問題研究所・「所報」編集部にあります。資料の図表は末尾に一括して添付しました。

はじめに

1 昨年9月から1年、スウェーデンに留学し、日本に帰ってきたら、日経連の「労問研報告」は今年で終わりになる、と聞きました。この間あまり日本のこと研究していなかったもので、「スウェーデンの視点で見たらどう読めるか」、「面白いことはないか」と思って読んだ、その点でお話をしてみたいと思います。

この「労問研報告」を、スウェーデンでやっていることと比べながら、どのように解剖できるのか、少し部分的に、具体的に整理がついている賃金政策を中止に話してみたいと思います。

まず「労問研報告」を読んで感じることは、日経連はとくにそうですが、どうしても日本とアメリカばかり考えている。ヨーロッパにいとヨーロッパ人は、アメリカに協力しているという一面がありますが、アメリカと日本の土俵で日本人のことを、とくに労働運動を考えるのは、いけないのじゃないかという意識を強く持っています。

スウェーデンというのは社会民主党が政権をにぎっている。それに左翼党と緑の党が一しょになってやってきている。70年ほどの間に2度ほど政権を奪われるが、そんな国です。それを考えると、「労働運動からみて社会民主主義というのをどう考えたらいいいのか」、スウェーデンにいるあいだじゅう突きつけられる課題でした。どんなことをやってきたのか、これも日本の労働運動でいう「社民党」と違うので誤解しやすいのですが、けっこう相当なことをやってきているなあーという印象をもっています。

今日は、研究者として日経連の「労問研報告」を、スウェーデンの100件ほどインタビューした実感から、感じたことを基にお話しをしたいと思います。

スウェーデンの基本的な視点

基本的な視点は、スウェーデンという国は「労働者・国民がとにかく安心して暮らせるには、どうしたらいいのか」ということが非常によく考えられている社会だということ。

たとえば「資料」(16頁右中)に、「福祉社会の枠組みと企業社会の枠組み」というのがあります。これは私の『トヨタ生産システムと労務管理』(1995年刊)という本の中に書いたものですが、スウェーデンで説明したときには、日本の場合には、企

業社会の枠組みは自民党と「連合」が下支えしている。スウェーデンの場合は、社会民主党とLO（全国労働組合総連合）が中心に支えているという図式で説明していますが、一点修正したいのは、「個人主義」でなくて、「個人単位社会」だということなので、この方が正確だと思います。税制からすべて個人単位になっている。日本のような「世帯単位社会」ではない。そういう意味で平和の枠組みを、労働現場を含めて、安心できる社会を築いていくか、LOを中心として運動の中でやってきていることを報告しておきます。

基本的視点のもう一点は、「全員が能力を伸ばせる社会、専業主婦を無くしていくことを含めて、あらゆる人、働ける人全員が、あるいは働けない人でも、自分の能力を発揮させる社会、こういう概念が非常に徹底している」のでないかと思います。

これは日本と比較する意味で、資料の表（14 頁中右）ですが、日本の場合はM字型曲線、次第に変わってきていますが、その左に就業形態別労働者割合というのがあって、正社員は72%だと厚生労働省の数字はなっています。その下に15歳以上の結婚している女性の就業状況の推移があって、平成12年で51.6%が非労働力という項目で入っています。これを逆に、スウェーデン的に読むとスウェーデンは、女性もみんな働いているので基本的に非労働力人口というのは、1割位しかいない。全然違うことがわかる。日本では、非正規社員というのが27.5%ですが、契約社員、臨時雇用、パートタイム、出向社員、派遣など、けっこう不安定雇用が増えています。スウェーデンで派遣労働なんかやっているとこの聞き取りをやったのですが、一つ違うところは、パートでも労働協約が効いている。見せてもらいました。あとでも述べますが、社会福祉、社会保障が日本のように個別企業単位でないで、仕事さえしておれば社会保障は全部の人にかなり平等に適用されている。臨時だから社会保障はないなどということはない社会だということが前提です。

ほとんどの人が働いていて、できるだけ自分の力で生きていける社会だということを痛感しました。具体的事例ですが、私の妻がむこうの年金者大学に呼ばれて、英語で「俳句」の話をしてくれというので講義をした。そこにいた人は70~90歳の人たちだった。スウェーデン語でなくて英語で聞いて、議論ができるような状況に改めて感激しました。日本でいう生涯教育とちょっと違うのですが、スウェーデンでは国民全体への国民教育システムがよくできているのでないか、日本のように放っておくことはない。

『労問研報告』序文をみる

では日経連がだした「労問研報告」は何をいっているのか改めて考えてみたいと思う。テーマは、「構造改革の推進によって経済危機の打開」です。一番のポイントは「高コスト体質の是正」ということです。総額人件費の抑制ということですが、高コストの是正ということが、この報告の全面に座っている。その高コスト体質の是正を、政府と労働組合と使用者（政労使）が一体となって担っていこうという。「社会の安定帯たる役割を労使が協力」していくといっている。何とかして、日本的ワークシェアリングがうまくいくまでは、基本的には、高コスト体質の是正でグローバル化に勝っていくという戦略だといえる。これはスウェーデン的な考えと違っている。

ワークシェアリングというのは、オランダをはじめいろいろやっていて、それなりの効果を上げているところはあるんですが、日本の場合は同じことを言っている、

実際にやっていることは違う。あくまでも経営者主導で、労働者が押し込まれるという結果がでている。スウェーデンの場合は、オランダとかドイツでやることと、日本で同じことをやることで結果が全く違った結果になることが多い。

ワークシェアリングは、全労連の言い方も微妙で、「総額人件費を削減するワークシェアリングに反対」と書いている。どういうワークシェアリングならいいのか、これも議論の余地はあるが慎重に書いていると思います。

「序文」でいっていることは、2002年の春季労使交渉をどうするのか、日経連のいうのは、「賃金や雇用を議論する状況でない」。いかに企業が生き残るのか、その中で雇用をどこまで確保できるのか、これも総額人件費管理の立場から、突き詰めて議論することが大事だといっている。これが「序文」の中で明確に述べられている。

ですから我々は単純に考えると、いかに企業が生き残るか—企業というのは人間の生活、国民の生活のためにあるのですから、いかに労働者、国民の生活や雇用をこの状況の中で守れるのかということなのです。スウェーデンの場合は、普遍主義的にどう守るのかということが、最大の課題になります。国民全体の生活をどう守っていくのか、そのため全体の働くシステムの中で雇用をどう守るのかということが重要になってきている。日経連が「人間の顔をした市場経済」なんていっていますが、市場経済で「人間の顔」をした社会をつくることは私はできないと思います。

これは後でいいますが、スウェーデンには、パブリックセクターという公的部門の労働者が3割ほどおりまして、それが基本部門を担っているので、やはり大事な部門は「公」でキチンと保障していくことが大事じゃないか思います。

全労連の場合には、「はたらくルールが確立される社会」、「憲法9条、25条の実践に向けて闘おう」と書っていますが、読んだ限りではもうすこしわかりやすく書いた方がいいのではないかな。もっと単純で明快に、これをやるというように書いた方がいいという印象をもっています。

『労問研報告』第1章をみる

第1章に入りますが、グローバル化にどう対応すべきかということ。ポイントは民間主導経済の確立ということですが、私はもちろん反対ですが、基本的にはスウェーデン的にみると、パブリックセクターが重要な役割を担うということです。

左翼側の対立点は、スウェーデンでも、かつて左翼側は国有化を主張したのですが、うまくいかんだろうということで、結局、分権化して予算も下におろして、パブリックセクターにまかせて、福祉はコミュニティにまかせるという政策にしたのですが、単純に国有化したからいいということではなさそうだというイメージをもっています。ですからパブリックセクターをどういうふうに確立して、地域を守っていくかというのが重要な論点になっています。スウェーデンはアメリカの行き方とはまったく違っている。

それから賃金のことですが、グローバルスタンダードというのが、賃金水準が日本には二つある。ひとつはヨーロッパ水準、もう一つはアジア的水準です。都合よく使われている。賃金水準をどうみるかということですが、日経連はどういっているか、賃金の国際比較という「表」（『労問研報告』図表1）を持ち出してきている。これは製造業2000年の数字ですが、ここで単純比較で日本を100として、他はもっと低いという数字ですが、これに対しては研究者の間でも、全労連も、購買力平価で比較しな

ければダメですよ、という数字が出される。この購買力平価も注意深くみると、欧米より1割低い、全労連は7割ほどだとかいう。

私は欧米と比較し、ランクわけすること自体に問題があると思っています。学会の報告でも購買力平価が問題になりますが、世界ランク 15 位以上ならば、何も問題はない。というのは、イギリス、フランス、ドイツ、オランダ、ベルギー、イタリアなど、いろいろ歩きましたが 15 位くらいなら何も大きな問題にする必要はない。日本が 10 位から 15 位に落ちてほしい問題ではない。順番で議論すること自体問題で、賃金というのは中身、そのシステム全体、国民の生活を支える賃金・所得のシステムを変えることが問題であって、水準だけ議論しても絶対良くなないと確信します。これはやめた方がいいと思います。そういうことで購買力平価をもう一步すすめる議論が必要であると、個人的には思っています。その視点についてはこれから話したいと思います。

日本の日経連のやっていることは、二重にも三重にも間違いだといっていると思う。日経連は民間主導経済で、あらゆる分野での参入規制を撤廃しようと提起している。

愛知県は「科学技術立県」なのですが、しかしわれわれからみて一番強調すべきは、科学技術というのは、人間の生活のためにあるのであって、それが目的でない。それは断言していい。そんなことを目的に生きているのでない。われわれが生きているというのは、生活が安定して自分の能力が自由に伸ばせる社会を目的とすべきだ。そのためのひとつのオールタナティブ（代案）として、スウェーデン的福祉国家は大変面白い事例ではないかと思います。

そういうことで、グローバル化にどう対応すべきかというのは、なにも経営者の課題でもなければ、労働者だけのものでもない、どうしたら、国民が安心して暮らせる生活ができるかという世界的な課題でもあります。

そういう意味で、グローバルな先端を担える国をつくるということが日本にとって一番大事なことである。それなら賃金レベルが 14 位でも 15 位でもこれでいいと思う。そういう認識を強く持ちました。

『労問研報告』第2章をみる

第2章は、「企業経営の課題」ということです。経営者の責任というのは、スウェーデンでインタビューして面白いと思ったのは、経営者は政権を握っていないので日本と逆です。どちらかというと被害者意識が強い。日本でいうと労働組合は政権を握ったことがない。むこうでは、経営者が政権批判をする。

経営者の責任はいろいろありますが、たとえば社会福祉の負担金をほとんど経営者が払っているとか、「労働の人間化」をすすめるとか、もちろん株主の問題もあります。経営責任といっても、どうも日本とは違う。それに税制のこともあります。きょうは詳しく話しませんが、基本的には約 31 % の地方税を払い、高額所得者の場合は 20 % の国税がくわわる。ほかに 25 % の消費税（食料品は 12 %）。全体で 50 ~ 60 % の税がかかっている。

それから地価は非常に安い。日経連は地価の下落をくい止めるといっていますが、地価は安い方がいい。むこうで感心するのは、いいところの土地は、市や県が先に買う権利があり、確保している。そこに、住宅を建てたり、まちづくりを工夫したりする。日本の場合は、銀行やカネのあるところが買い占めて、おかしなまちづくりにな

っている。これはどうみてもスウェーデンが先を行っている。地価政策が日本とまったく違う。日経連は、中小企業についても「ITの活用」だ、「ネットワーク」だといっている。それから人材についても人材育成、教育改革といっている。日本の教育の現状は、私のいる大学を含めて無茶苦茶の状況です。残念ながら悲しくうちに学生たちの能力が伸びるシステムになっていません。教育は崩壊している。

これでは日本はどうなるのか心配です。その中で日経連は追い打ちをかけるように、「努力が報われる教育」、「教員の適格性を審査する」といっている。ロクでもないことをやっている人が、なんで審査できるのか、なんとも言い難い。審査できない人間が審査するということは、ますます日本はどうなるかということになる。大学についていうとMBA（経営学修士）・ロースクールが盛んになり大学教育が実学的、金儲けみたいなことになりまして、基礎教育がおろそかになる。これは悲しいほどそうなっている。日経連が追い打ちをかけている。問題は大きい。日本の教育はますます大変な事態に陥る。

第2章で雇用問題の取り組みということですが、日経連は、当面と中長期の動向をふまえた対策をといっている。セーフティネットをつくれといっている。それから自助努力といっている。自助努力の強調は問題が多い。日本は終身雇用といっているが、基本的にいまはほとんどが終身雇用ではない。

その中で雇用のルールをどうつくるか、ヨーロッパでは先任権制度というのがある。スウェーデンでも先任権制度で、基本的には年寄りが解雇されることはない。私も職業訓練制度とか、失業政策みたいなものをみてきたが、スウェーデンではスウェーデン語と英語とコンピュータはほとんどの人ができる。臨時雇用とかパートの人は移民が多い。移民は英語とITをこなせない。そのためふつうの職業に就けないことが多い。移民の方の家に招待されておじゃましましたが、住んでるところはきちんとしたところだった。しかし職業的には偏りが多いと思う。

雇用のルールをつくるというときに、具体的にどうするか、反対するだけでなく日本としてどういうものをつくるのか、ということを明確に提起していく必要がある。

そこで「連合」と統一できるのならやっていく必要がある。そういう意味でイメージがもてないと闘いにならないので、はっきりしたイメージをもつ必要を痛感しています。

ワークシェアリングは、とりあえず緊急避難措置としてとにかく労働時間を短縮していく。日経連の結論は、賃金、ボーナスなど総額人件費を削減するといっています。スウェーデンでは、ワークシェアリングという概念はありません。パートタイム、子供を産むときは労働時間を短縮する権利がありますので、若い人は短縮していますが、ワークシェアリングとはいいません。

日経連は、ワークシェアリングを導入するにあたって、時間あたりの給与の考え方を改める必要があるといっています。時間短縮したときは、ノーワーク・ノーペイだといっている。とにかく人件費削減の視点が前面にでている。こういうあからさな日経連の考え方は、ワークシェアリング本来の提起とちょっと違う、労働者の生活を考えていない面があるのでないだろうか。これに対して全労連は、日経連のワークシェアリング反対を出している。提案部分は、サービス残業の根絶、時間外労働の削減、年休取得率を高めるといっているが、これは当たり前のことです。

日本はこれができていない。これはある意味でヨーロッパでは常識化していること

をまず全面的に解決して、ワークシェアリングをどうするかという議論だろうと思う。

正規社員を増やす、パートタイムの均等待遇というのも、一定時間働いていると社会保障の権利は同じなので、できれば政策的に持っていけば相当いいものができるのではないかと考えている。

ここの（第2章）の読み方は、二重三重にレベル的にも日経連の言ってることはひどい。何を言ってるのか、国民のことは何も考えていないことは、一目瞭然でないかとあきれ果てる。

『労問研報告』第3章をみる

ポートフォリオで雇用を多様化したり、口では国民の要求に合うようなことを言っていますが、ほとんど考えていないのが実態でないか。

「連合」も、社会合意に乗っかってどうするのか、心配をする。つぎの人事賃金制度と労働市場改革というところで詳しく話したいと思います。日経連は「企業への貢献度に応じた処遇」ということをさかんに言っている。『労問研報告』の38～39ページですが、勤務時間の短い従業員には短期的な貢献、成果を処遇に反映すべきで、長期勤続の従業員には職能給管理で、管理監督層は貢献・成果を基本とする、と強調している。生産職は熟練の形成を重視した処遇も大切だとしている。

賃金について詳しく話してみたい。スウェーデンで改めて資料を集めて驚いたのですが、組合の資料でもよくでてくるのが図表23（資料14頁右上）です。人生サイクルにおける公共サービスと税・社会保険というものです。みなさん一生生きる、一生の中でどういうときにどんな負担がかかるかという、全体のイメージをはっきりさせて議論する。自動車生産システムもそうですが、つくるときにどう造るか全体を認識した上で自動車を造る。日本とは違うやり方だ。まず、全体思考を持つというのが常識である。一生生まれてから死ぬことは誰も否定できない、赤ちゃんは自分で生きられないことも誰も否定できない。年取ったら働けない働けないのも誰も否定できない。そういうことを積み上げていって、安心して生活できる社会というものを、どう賃金・所得の面で、考えるのかということがこの図に含まれている。もう一つは国民全体の能力をどう伸ばしていくかということも含まれている。義務教育は無料、大学教育無料、それから奨学金も全部であるということで、金銭的な理由で教育を受けられないということは無く、そうということは、基本的にはっきりしている。

子供を持つ場合、図表20（資料14頁左上）、所得構造をみてください。これが全体の所得分配のモデルになっている。市場から賃金や俸給や事業所得が入る。福祉国家として保障するものがある。所得比例手当で、疾病手当、両親手当、失業手当、年金、家族手当として児童手当、養育費立て替え払い金、住宅手当がある。

どういうときにどういう手当が、プラスされていくかというのである。たとえば子供を産む場合ですが、子供を産んで奥さんが短時間パートになって、収入が減ったとすると子供に対して児童手当がある。養育費立て替え払いというのがあるが、これはシングルマザーの時に別れた夫が払うもので、夫が払わなかったとき、国家が払う、国は夫から返済してもらう。これは保障される。それから住宅が狭いときには、一人一部屋が原則だから住宅手当が支給される。相当な額になる。そういう所得構造のことがLO内部で議論されていることに興味を持った。それから負の移転がある。税金

を納める。働くようになったら奨学金は返済する。養育費もマイナスになる。

たえずそれをどうするのか、額をどうするか、それが国家でも労働者の中でも議論になる1つのポイントである。先ほどの生まれてから死ぬまでの像と、再配分の像は絶えず頭の中に入れておく、その中で賃金闘争というのは、税金をどう取るのか、ということも含めて議論することが、スウェーデンでは大事になってきていると思う。

こういうのをみると日経連の視野はいかにも狭い。どうにもならないというのが改めてわかる。「女性優位、両性平等及び男性優位の所得タイプ(1994年)」という資料(割愛)をみれば、女性優位のものと、男性優位のものがあるということで、比率がでている。見てもらいたいのは、賃金は依然として男性優位です。全体を100とすると6割男性、4割女性になっている。それを再配分して割り当てた後どうなるか、総可処分所得の欄ですが、男性55、女性45に縮まっている。この辺が絶えず労働運動の中で意識してやられていることに改めてすごいと思う。

高齢者と若年の例もある。再配分のシステムがよくできている。ついでですが5枚目の図表18(資料16頁中左)はおもしろい表です。二人の子供のいる低所得母子家庭の所得計算がどうなるかという表です。おもしろい。

給与は年間で183,000 クローナ(1 クローナ=約15円) 課税対象所得が161,400 クローナ、地方所得税31.66は単位が%である。それから家賃がかかっているが、税引き後の世帯所得が120,801 クローナ児童手当、住宅手当、養育費立て替え払いで結局、所得は、182,321 クローナになる。これはほとんど給与と変わらない。実質的に税金は戻ってくるシステムだ。これは社会保障の研究者には常識の世界だが、われわれ労働関係者から見るとおもしろい。

もっとおもしろいのは、図表32(資料16頁下)です。高齢者の収入と所得移転、年金の例です。ケースA~Fで6種ある。基本的には基礎年金は一律ですから33,116 クローナ、働いている人は付加年金がでる。高い年金をもらってるFの人で、196,834 クローナ、低い人で52,261 クローナ、可処分所得で見ると低い人と高い人で格差が縮んでいる。ですから身体が悪くて仕事ができない人でも86,431 クローナで老人施設にも入れるようになっている。こういう所得移転システムというのは、日本人はほとんど意識していない。スウェーデンの人はこういうのをすべて「連帯」といつている。

資料15頁左中の図表1・労働コストと賃金ですが、スウェーデンと日本となにが違うか、自分で書いてみたのですが、スウェーデンは割に簡単です。経営者負担金が1/3、税金が1/3、手元に残る賃金が1/3。それが職務で決まっている。さいきん、賃金の10%以下に査定分が入っている大企業もある。LO関係ですが賃金の1/3の10%程度、能力給などを入れてきている。

これを日本でみると、例えば、経営者負担金というのは労使折半ということで、少なく、一方労働者にも負担もあるし、税金もある。それでも結構な額になる。そのほか年齢勤続給、家族給、かなりの部分は査定給である。日本の賃金の特徴は非常に大きく査定に偏っている。なお、賃金部分から教育費だ医療費だ、将来の貯蓄をしなければならない。

これらを合計すると、スウェーデンと変わらない6~7割ほどを占める。ほとんど貯蓄をしていない人はいない。全体からみるとこの比率は変わらない。

日本の賃金は複雑で査定が効いているということです。スウェーデンの場合は、平等と普遍主義が効いている。この表をつくってみて改めて驚きます。この賃金、労働

コストの仕組みが国際競争力にコストで利いてくるのですが、これをどう考えるか、これから労働運動を考える場合でも賃金論を考える場合でも決定的に大事じゃないか、学会でもやろうと思う。

日本の労働問題研究者でもこんなこと研究している人はほとんどいません。これを無視した議論が多いが、これでいいのかなあとと思います。賃金というのはもっと細かく検討しないと、他人の書いたものを無批判に読むと間違ふおそれがある。

スウェーデンの公務員の場合はほとんど査定給はありません。休暇も長い。最低バカンスは5週間ですが、公務員は6週間で長い人は10週間です。長い休暇を取っている。日経連は外部労働市場の改革といっている。そのために規制緩和という。もっと派遣労働者を使うという。これは製造業とか医療関係でも使わせろといっているのですが、とんでもない話です。民間職業紹介も届け出制にしろといっている。裁量労働制も変えろということをやっている。さまざまに指摘するまでもなく、不安定労働者の激増、日本の場合は不安定労働者の増加という概念だけでなく、それをやると年金とか社会保障を含めて全部ずたずたになって、どうにもならない国民が沢山でくる。そういう人を作れといっているのですが、とんでもない話です。日経連は何を考えているのだろうかと思えます。

日経連は最低賃金制について、「産別最賃」は廃止せよといっている。最賃制というのは非常に重要な概念だと思います。この点についてスウェーデンで深く学んだのは、なぜ最賃でなく「連帯賃金」なのかということです。解らないところがあったのですが、これは最賃のように、一番低いところを押さえるのではなく、労働者国民が連帯できる賃金水準を設定するのだということです。場合によっては一律でなく連帯するためには、ホワイトカラーの人の一部が若干高くても構わない、それが1割高くてもそれで連帯できればそれでいいという考え、どうやったら連帯できるか、それが「連帯賃金」の基本思想である。ですから中間層を取り込む場合に中間層のためにはどういうシステムがいいか、賃金がいいか、という議論である。それを取り込むことによって政権を維持できるというのが社民党の考え方である。政権を執らないとダメだという考えがあって、政権を握った場合にどういう層とどう連帯していくか、それが所得再配分の最大の役割だと思います。

残念ながら日本にはそのような概念はない。連帯賃金政策というのは、是非議論して欲しい。むかし日本にパイの理論というのがあった。パイを増やしたら分け前が多くなる、パイの理論はけしからんと私たちはいつてきたのですが、スウェーデンへいくと企業別パイの理論でなく、一国パイの理論でないかと思う。『福祉国家を超える』を書いたG. シュルダーに「福祉世界」という言葉がある。一国で福祉国家はできないと書いてある。世界中でないと福祉国家は完成できないという認識がある。私もそう思う。基本になっている考え連帯賃金というのは結構高い水準でもっている。そこで日本では評判が良くないのですが、スウェーデンには低い生産性のところはある程度つぶれても仕方ないという認識がある。つぶれた人たちをどうするかというと、積極的に労働市場政策でより高い生産性のところに移って貰う。

その場合に徹底的に生活保障をする。それが60年代~70年代には非常に成功した。

それがスウェーデン一国の生産性を引き上げて世界一にしてきた。じゃ零細商業が軒並みにつぶれているかということそうでもない。地価が非常に安くて個人単位社会だから二人ともちゃんと働いているから、1人の方がたいした収入がなくても楽に食べ

ていける。私の知っている人で、メタルワーカーユニオンの人の奥さんがお茶屋さんをやっている。日本茶も入れている。行くとたいしてお茶を買いに来る人もいない。

驚くのはそれでもやっている。クリスマスツリーを売っている店は、12月1ヶ月商売したら後は何あくせくしなくてもいいという。どうしてなのか研究する余地がある。

日本としても本当に安心して生活できる社会をつくる場合に、どうするかという貴重な事例経験がいっぱいあるので考えていく必要がある。全労連の方針をみたら、大幅賃上げ、全労働者の賃金底上げ、最低賃金闘争である。これはよく分からない。どういうイメージか分からない。業績賃金反対は分かるのですが、普通の人が読んで分かるイメージをどう持つかということは大事だと思う。

問題点は単純に賃上げだけを考えられないという視点と、最低賃金とか実際に高い人の賃金をどうするか、再配分をどうするか、なぜそれが問題にならないのか。

日本に広まっていない概念は「連帯」でないかと思う。資本家にたいして闘うとか、自民党政権にたいして闘うという思想はあるが、一しょになって闘おうという思想はあるが、そのような闘いとは別に、お互いにどう再配分するかという思想はない。逆に、お互いに所得だけでなく、医療費などで労働者・国民の間にすごく格差がある。3割負担は、国民健康保険の人にはかなり大変だと思う。公務員はそれほどでもないが。それをお互いにどう変えていくのかという議論が、あるのかというとな。スウェーデンと違うのは「連帯」概念がないというのが、私の実感です。

日経連は外国人の本格的導入を検討といっていますが、これもただ人口が減るので外国人を入れろというように聞こえるが、日本の国のことを考えると大変重要な問題だ。

『労研報告』第4章をみる

第4章ですが、一番弱いところです。国民生活改善の課題は多い。私の地元（愛知県東郷町）で34億円使って第2町民会館を建てようという動きがある。はじめは福祉施設を入れるとか、何とか話が合ったが、でてきたことは、喫茶店、カラオケ、お風呂だ、……、わけのわからんことになってきている。借金してお風呂をつくる話になる。議論していると、町長などは福祉というのは特定の人のことを考えるのではなく、町民全体のことを考えるのだという。

スウェーデンでも特定の人のために福祉をやってるのではなく、困ってる人をキチンと押さえるのが福祉の原点。日本では、それをコンサルタントなどに乗っかって金儲けをやるという姿勢がでてくる。日本の福祉水準というのは相当程度こんな水準である。

このレベルで福祉をやっていると決して良くならない。我々が福祉のお世話になる頃はにっちもさっちもなくなる。そういうこと考えると、日経連は社会保障制度の再構築といっていますが、全く日経連は分かっている。自立、自助、自己責任だといっている。医療でも「株式会社参入を可能にする」というなど、すごいことをいう。医療現場の労働条件がひどいの、これをすすめて不安定雇用がふえたら、ますます労働条件が悪化していく。それから日経連は少子化対策をいっていますが、例えば保育園の株式会社参入、民間活用をいっている。週刊誌に保育所の人集めがでてい

た。保育園なんて人を集めるところでない。いまからそんなことをやろうという。時代錯誤も甚だしい。

アメリカと日本だけみているとそんなものが見えませんが、全然違う。少子化対策でも、どうしたら安心して生活ができるのが、本気でビジョンを提起していく、それを一人ひとり共通認識を広めて、多数派にもっていくことが日本では大切だと思う。全労連も在宅介護分野の企業参入に反対していますが、制度というものは人間がつくるのですから、いくらでも変えられる。やれるような制度をつくっていないだけです。

『労問研報告』第5章をみる

第5章です。日経連の存在意義ですが、日経連が報告書で世界に誇ってきたのは健全な労使関係ということでしたので、私がいいたいのは世界に誇る労使関係があったからこそ、日本というのは「経済、経営の激変に対応できていない」ということです。

今日の状況がなぜ異常かといえば、経営者がやりっぱなしの状況を、ほとんど労働組合がチェックできていなくて、それを乗り越える政権をつくることができなかった。

その結果いまだに従来のような労使関係を確立する、とかいっている。対応できないからまた何とかするといっている。なおかつ人間の顔をした市場経済といっている。市場経済に人間をつければいいものでない。こんなばかげたことをいっている。

平等はダメで公正にもっていくというのですが、日経連のいう、選択肢の多様な社会というのは、結局不安定雇用を増やすだけだ。こういう中で賃金決定は生産性基準原理だといっています。この賃金決定は世界の多数の労働運動からみるとおかしい。こういうことをいつまでやろうというのか。賃金については腹が立つことが多いので、図表 17 (資料 15 頁右上) の日米の職種別所定内時間給の分布といて、アメリカでは職種間の格差が大きい。日本の場合は小さいといっているのですが、これは誰が書いたのか知りませんが無茶苦茶です。「概括的にみればアメリカに比べてわが国においては生産性を反映しない横並び的な賃金決定が行われていることを示すひとつの証左と言えよう」といっていますが、無茶苦茶な言い方です。アメリカ基準でものごとを考えるなどいいたい。なんでこれが横並びなのか、日本の賃金の特徴は、年齢格差が大きい。企業別格差が大きいことです。スウェーデンの賃金の問題点は職種間格差、地域間格差がある。地域的格差は物価の格差がでている。あるいは労働組合間の格差、ナショナルセンター間の格差、それは職種の違いからですが、格差を横並びで生産性を反映しているとか、していないとか、馬鹿げた理論は何としても我慢できない。

せまい視野でみているのは図表 18 (資料 15 頁左上) の従業員 1 人当たりの総額人件費です。日経連で出しているのですが、日本の研究者も以外にこのレベルでとどまっている人が多い。総額人件費があつて、現金給与は 81.5 % 約 8 割、給与以外が約 2 割、退職金や法定福利費があるといっている。これは基本的に何をいっているのか、企業別に違いますよ、分断されてますということをひとつはいっている。あらゆる意味で分断賃金の例である。スウェーデンはこれはやっていない。賃金をどういうスタイルでみるか、私がいったように「社会的賃金」を含めて、キチンとした議論をするのか、あるいは企業内部的に単純に法定福利費はいくらだと議論するのか、私は広く全体的視野で議論すべきだ、日本の労働運動が将来を担っていくために、せまい範囲の議論にとどまってはならないと思います。

これをやっている限り日本の賃金闘争は一皮むけた形にならない。日経連はあくまでもここにとどめようとしているのですから、連合もこれに乗っかっていく可能性がある。本来的に社会福祉をどうするかも含めてもっと普遍的な賃金闘争というものが必要じゃないかだろうか。日本は差別分断賃金、スウェーデンは平等連帯賃金だと思っています。つぎのグローバル化の問題も、日経連はアジアに軸足をとっています。が、労働運動はアジアを重視した視点をもつ必要があると思います。

『労研報告』結びにかえてをみる

結びにかえてのところですが、日経連は労使一層の協調という、これ以上協調して何をするのか、それをしてきて経済危機を克服できなかったといっているのに、それにまた協調しようというのは矛盾です。はっきり言って、克服できなかったのに平気でいうのは考える能力の喪失です。私は日本の労使関係は協調でなく、従属だといっているのですが、自立して協調するのは労働組合も相当強くて、経営者と話し合っただけで協調する場合です。日本のように圧倒的に経営者が強くて、労働組合はほとんど力がなくて、そこで協調することはできない。私は協調できるくらいに力を持つべきだ、それができる政権をつくるべきだと思います。そうすることによって所得連帯をつくること、国民の暮らしと安全を守ること、一人ひとりの能力を伸ばしていくことができるんじゃないかと思う。

全労連も国民総決起と提起していますが、これをもう少し具体化して、一人ひとりがイメージできる闘争を組む。ただ要求を持ち寄ってもイメージがわからない。ものによっては要求間で矛盾することがある。それをどうするかは政権を取ったとき最大の課題になる。政権取ったら違うことやりますではだめ、労働運動の果たしていく役割ですね。われわれは日経連のいってるここに反対で、これでいくということがかなりはっきり言えないと、長期的に聞えない。一番大事なことは日経連や政府が何を考えているかでなく、労働者国民が何を求めているのか、それを汲み上げた社会的イメージを提起すということです。

なにがあってもこれをやった方が国のため、子孫のためにいいのだというイメージを提起する。それをすることが労働運動をすすめる上でいいんじゃないかと思う。スウェーデンではなぜできるのか、スウェーデンは選挙は基本的に比例代表制で、政策論争になる。すべての政党が個人で闘うことはありません。こういう政策で闘うという政党が8つある。左は左翼党、社民党、緑の党、から穏健党まで、保守グループがある。基本的に結びつくのは左翼党、社民党、緑、それはあくまで政策上で協定して選挙に臨む。個人で人気のある大橋巨泉という話でない。政策選挙である。大事なことは国民投票ということになる。たとえば原発をどうするかなど、政党の問題でなく国民の問題となる。だからこういう問題に取り組めるように、日本も選挙制度も変えていかなければならない。

身近な話をいくつかしますが、信頼と予防重視の社会、例えばスウェーデンでは交通機関に改札口がない。市内では、車内で調べることもない。どこで乗ってもいい。なぜか、結果的に、乗客に不信をもって車掌を置くよりもコストが安い。将来信頼ある社会ができればコストは安くなる。教育でも子供の時に差をつけてはいけない、平等に扱う。

経済的に心配だから学校に行けないという社会ではいけない。困ってる人にはすぐ

手を出せる社会、日本でもかつてあったのですがそういう社会をつくりたい。医療も予防中心で、その方が安くつく、コストがかからない。年を取って動けなくなったらどうしよう考えるよりも、動けない人をつくらない方がいい。本人にとっても、社会的コストの面でもその方がいい。あたりまえのことが日本ではそうになっていない。ムダな費用は使わないという考え、せつかく賃金がスウェーデンよりも少し高くても、それで塾の費用に使ったら、どうなるのか。病気になって治療代に使ったらどうなるのか、結婚費用もスウェーデンでは日本の10分の1程度です。葬式にも費用はかけない。市場主義や形式主義に流されないことが大事だと思う。

賃金・所得、環境、教育やハンディのある人々の問題などは、すべて企業レベルや個人レベルで解決できる問題ではないことを知る必要がある。必要なのは各階層との経済的・人間的連帯だと思う。

とりわけ資本家に対抗する場合でも、運動でも統一と団結といいます、いかに考え方で一致して統一できるかということ、経済的に連帯できるか、追求していけるか考えていく時期に来ている。

困った同志が助け合う、簡単なこと。助け合えない社会で、助け合えない運動をやっているながら、資本家を追求してもいい社会にならない。どう手をつないでいけるか、連帯できるかを含めて、あらゆる運動の見直しをやっていく、日本には左翼分断と競争システムによる労働者・国民の差別分断というのがありますので、日経連は「連帯」には批判的な意味で問題を提起してきている。

失業の問題ですがスウェーデンでは職業訓練や失業給付は労働組合が管理しています。費用の97%は国からでている。女性の方が見えますので、図表17、性別職種分離の変化、賃金格差は小さいといいますが、性別格差はあります。身体が大きい国民なので道路の敷石ひとつでも大きい。いくら女性を募集しても来てくれない職業はあります。こういう問題は性差別ではありません。図表22ですが、個人可処分所得の分布です。やっぱりスウェーデン社会は進んでいるのかなと思います。

さいごに

日経連の「報告書」を読んでも、けっして日本は良くならない。むしろ、誰もが買って読めるような簡単なパンフでいい。〃こうするのだ〃という、わかるものを組合サイドでつくる必要がある。

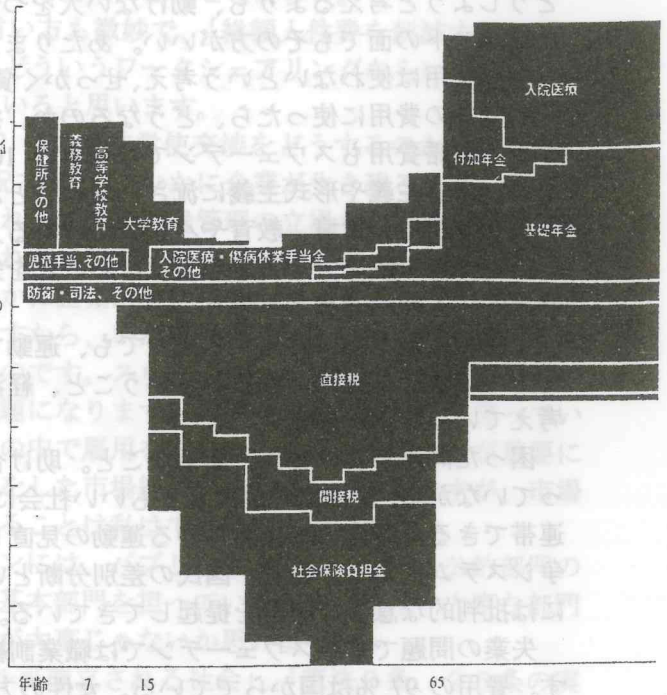
さいきん日本の状況があまりにひどいので、日本として喋ることがない。お前の国にはなにかいいことはないか、と聞かれる。と、悪口ばかり言うわけにもいかない。日本の文化の話をする。労働問題の話になるととてもじゃないが喋ることがない。「過労死」などの話になる。日経連の「報告」は今回で終わりということですが、それを たまたま私が担当しましたが、われわれのやっている労働運動はどういう道を歩むべきか、すくなくとも10年～30年くらい先、子供も大きくなる頃の日本を、どんな社会にするのか、抽象的でなく具体的に考える時期に日本はきていると思います。

(さるた・まさき / 中京大学経営学部教授・労問研所長)

図表20 所得構造

市場 (=要素所得)	+ 稼得 (賃金、俸給、事業所得)
	+ 利子
	+ 配当金
	+ キャピタル・ゲイン
福祉国家	+ 疾病手当
所得比例手当 (課税)	+ 両親手当
	+ 失業手当や訓練補助金を含む労働市場援助
	+ 年金
家族手当 (非課税)	+ 児童手当
	+ 養育費立替え払い金
ミーンズテスト付手当 (非課税)	+ 住宅手当
	+ 社会的援助
その他	+ 奨学金
	+ その他の手当
負の移転	- 税金
	- 学生ローンの返済金
	- 養育費立替え払いの返済金
= 可処分所得	

図表23 人生サイクルにおける公共サービスと税・社会保険

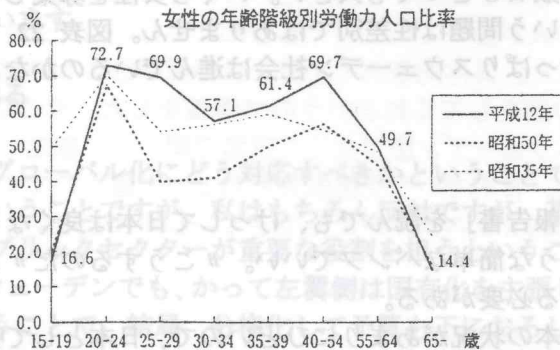


就業形態別労働者割合 (単位: %)

正社員	72.5
非正社員	27.5
契約社員	2.3
臨時的雇用者	1.8
パートタイマー	20.3
出向社員	1.3
派遣労働者	1.1
その他	0.7

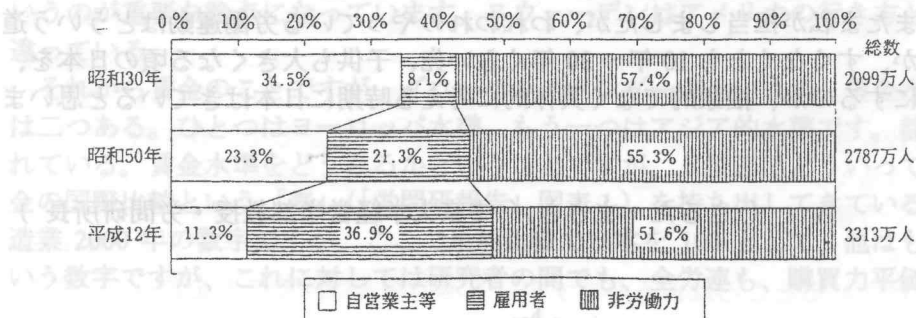
(資料) 厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

女性の年齢階級別労働力人口比率



(資料) 総務省「労働力調査」

15歳以上の結婚している女性の就業状況の推移



図表1 賃金の国際比較（製造業、2000年）

資料省略

日米労働時間調査報告資料

図表18 従業員1人1ヵ月当たり総額人件費（推計）の内訳

（2000年、調査産業計、事業所規模30人以上、単位：円、％）

総額人件費 488,634 (171.9) [100.0]	現金給与と総額	398,069 (140.0) [81.5]	所定内給与	284,251 (100.0) [58.2]
	現金給与以外の 人件費	90,565 (31.9) [18.5]	時間外手当	24,679 (8.7) [5.1]
			賞与・一時金	89,139 (31.4) [18.2]
			退職金など	26,539 (9.3) [5.4]
			法定福利費	46,185 (16.2) [9.5]
			法定外福利費	13,105 (4.6) [2.7]
			現物給与	1,636 (0.6) [0.3]
			教育訓練費	1,423 (0.5) [0.3]
			その他	1,676 (0.6) [0.3]

資料：1）厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査報告」（1998年）

2）同上「毎月勤労統計調査年報」（2000年）

注：1）（ ）＝所定内給与を100とした割合、[]＝総額人件費を100とした割合

2）所定内給与、時間外手当、賞与・一時金は資料2）による。それ以外の人件費項目については資料1）による。ただし、法定福利費には介護保険料の事業主負担分を、厚生労働省の試算をもとに推計して加算

3）四捨五入の関係により、（ ）[]内の合計は必ずしも一致しない

図表1 労働コストと賃金

スウェーデン

査定	職務・職種給	税金	経営者負担金
----	--------	----	--------

日本

査定給 基本給（総合決定給）	年齢・勤続 給及び家族給	税金	雇用者 負担金	経営者 負担金
-------------------	-----------------	----	------------	------------

図表19 労働コストの中味（2000年）

総労働コスト 299,100クローナ

法定の経営者負担金

24.8%

雇用者年金負担金

5.2%

所得税

20.3%

間接税

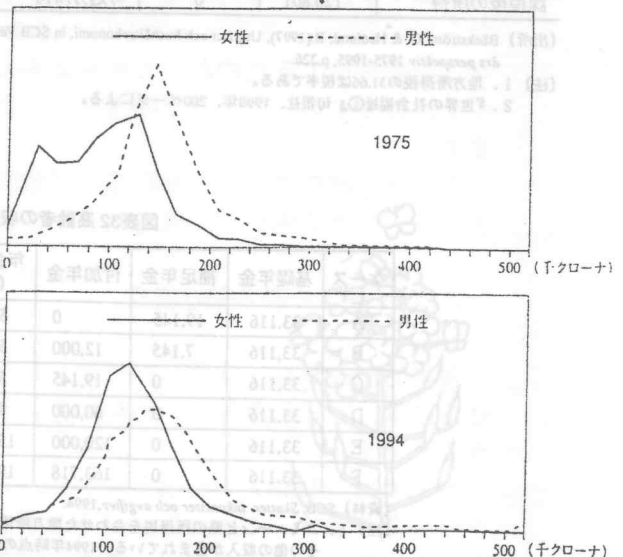
10.3%

可処分所得
（除く、間接税）

39%

税総計
61%

図表22 個人可処分所得の分布——1975年と1994年の比較——



Source: Statistics Sweden, Income Distribution Study.

（注）18～64才の所得を1994年の価格に換算して比較したものである。

図表17 性別職種分離の変化、1970—1999年

職 種	1970年		1990年		1999年	
	女	男	女	男	女	男
90-100%女性、0-10%男性	37	1	41	2	29	2
60-90%女性、10-40%男性	42	8	35	10	44	11
40-60%女性、40-60%男性	7	4	9	9	13	11
10-40%女性、60-90%男性	10	23	13	39	14	39
0-10%女性、90-100%男性	3	64	2	40	2	37
計、パーセント	100	100	100	100	100	100
人数(1,000人)	1,367	2,224	1,973	2,105	1,947	2,121

Source: Census, Statistics Sweden

(注) 伊田広行「スウェーデンの男女平等—その歴史、制度、課題(2)」、『大阪経大論叢 第50巻 第2号』1997年7月、173ページ)による。ただし、1999年入業者が付け加えた。

図表18 2人の子どものいる低所得母子家庭の所得計算(1997年、年間所得)

〈就労〉	配偶者1	配偶者2	世 帯
給与	183,000	0	
年金	0	0	地方所得税 31.66
一般控除	0	0	子ども数 2
医療保険料	9,100	0	家賃/維持費 7,600
年金自己負担	1,800	0	課税価値 —
基礎控除	10,700	0	借金・負担 0
課税対象所得	161,400	0	課税対象資産 0
〈資産〉			
利子所得	0	0	税金後の世帯所得 120,801
株配当	0	0	+ 勉強援助 —
自宅利子返済	0	0	+ 児童手当 15,360
その他の利子返済	0	0	+ 住宅手当 18,000
資産赤字	0	0	+ 年金者住宅加給 0
課税対象資産所得	0	0	+ 養育費立て替え手当 28,160
最終的課税	62,199	0	
課税後の所得	120,801	0	可処分所得 182,321

(出所) Bäckström, C. & Hedlund, B. (1997), Utgifter och hushållsekonomi, in SCB Valfärd och ojämlikhet i 20-års perspektiv 1975-1995, p.226.

(注) 1. 地方所得税の31.66は税率である。

2. 『世界の社会福祉①』旬報社、1998年、200ページによる。

図23-1 福祉社会の枠組み

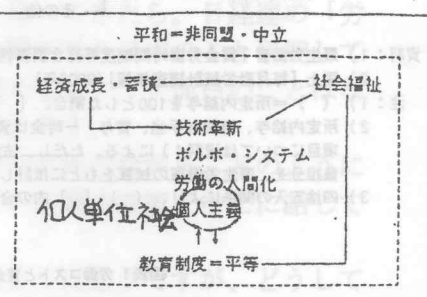
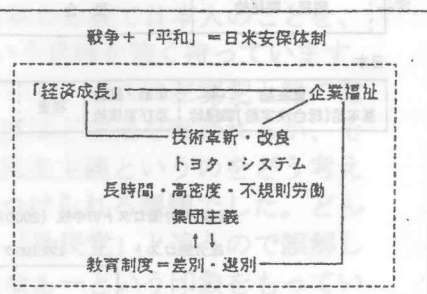


図23-2 企業社会の枠組み



図表32 高齢者の収入と所得移転(1994年)

(単位: SEK)

ケース	基礎年金	補足年金	付加年金	年金収入(計)	特別控除	所得税	住宅手当金	可処分所得
A	33,116	19,145	0	52,261	52,200	0	34,170	86,431
B	33,116	7,145	12,000	52,261	52,200	0	34,170	86,431
C	33,116	0	19,145	52,261	52,200	0	34,170	86,431
D	33,116	0	60,000	93,116	25,700	20,320	20,221	93,017
E	33,116	0	120,000	153,116	13,200	40,070	0	111,046
F	33,116	0	163,718	196,834	8,800	56,856	0	139,978

(資料) SCB, Skatter, inkomster och avgifter, 1994.

(注) 1. コミュニと県の所得税を合わせた地方所得税を30%、住宅手当金の最高を34,170SEKとし、付加年金にはその他の収入が含まれている。1994年時点の付加年金の最高は6.5ポイントで13万4,534SEKであった。

2. 高島昌二『スウェーデンの社会福祉』ミネルヴァ書房、152ページによる。