

産業空洞化問題と福祉政策の見直し (スウェーデン)

ストックホルム事務所

スウェーデンでは、企業本社の国外移転に伴う国内の産業空洞化問題の議論が活発化している。政府は移転引き止め自体は行わず、EUの競争原理に抵触しないようなかたちでの援助を行っている。また今後は国内経済を活性化させるため、情報技術(IT)産業を中心とした競争力強化、人材育成を図っていくことを目指している。福祉政策の見直しについて一般世論は福祉水準の低下を望んでおらず、各政党では、福祉社会の効率を高めることに主眼を置いている。最近では公共支出削減が実施されていることから、国民は高福祉社会の維持が困難になりつつあることを肌で感じている。

1. 産業空洞化の現状と問題

(1) 有力企業の国外移転と移転の背景

スウェーデンは長年、大企業が経済の中心を占めてきていたが、最近一層スウェーデン的性格を喪失している。国内市場の比重が一層小さくなり国外市場に大企業が依存するようになってきているからだ。それは大企業にとって20~50カ所の工場移転、50~100カ所以上にわたる国外への進出を伴うこともあり、多国籍企業化を意味する。

スウェーデンの国際的企業は93年以降、会社総数の7%にすぎないが産業界の労働者の70%を雇用し、急速に国際化が進んでいる。一方、小企業(従業員50人以下)の数は多く産業界全体の30%の労働者を雇用している。

スウェーデンの国際的企業(上位20社)は国内では18万5,174人を雇用し、国外では倍以上の38万9,275人を雇用していた(97年)。そのほかの中小企業での雇用を含めるとスウェーデン産業界全体では66万7,000人を国内で雇用している。一方国外では62万7,129人を雇用しており、従業員の48%が国外の社員によって占められている。同時に外国企業によって雇用されていたスウェーデン人労働者は30万1,069人だったので、スウェーデンの国外での雇用は外国企業のスウェーデン国内での雇用のほぼ2倍となる。

スウェーデン国際企業(上位20社)の移転先を従業員数からみると次のようになる。(97年の数字、産業技術開発庁Nutek、「国際的企業」51ページから抜粋)

スウェーデン企業の国外での雇用者数

国名	従業員数
米国	94,837
ドイツ	71,724
英国	55,286
フランス	38,422
デンマーク	33,276
イタリア	33,058
ノルウェー	28,544
フィンランド	24,538
スペイン	19,616
ベルギー	19,081
ブラジル	18,426
オランダ	18,104
ポーランド	11,133
オーストリア	9,939
カナダ	9,865
その他	141,280
合計	627,129人

外国企業のスウェーデン国内での雇用者数

国名	従業員数
米国	51,138
オランダ	34,905
スイス	34,425
フィンランド	33,685
英国	32,865
デンマーク	30,020
ノルウェー	28,856
フランス	21,732
ドイツ	17,467
日本	3,415
キプロス	2,419
オーストリア	2,003
ベルギー	1,740
サウジアラビア	1,035
イタリア	841
その他	4,523
合計	301,069人

地域別では欧州、米国に集中していることがわかる。最近の傾向として96～97年の間に東欧、米国で雇用を増やし、あわせて1万6,000人の雇用が増加した。大きな特徴として、人件費の安さを利用した東欧での工場設置、企業買収が目立っている。米国では市場に近接することが理由だ。アジアでの雇用は増加した一方、EU地域では1万1,000人の雇用減少がみられ、スウェーデン国内では2万2,000人の雇用が減少した。生産拠点の決定は立地条件、西側市場に近いこと、自国内での需要が喚起されること（ポーランドの自動車工場がその例）、優遇政策がとられていることなどが要因となっている。

スウェーデンの国外での雇用は、産業界、サービス業界ともに大手企業が主として行っている。製造業ではエレクトロラックス（Electrolux、家電）、エリクソン（Ericsson、テレコム）、SKF（ボールベアリング）、ボルボ（Volvo、自動車）、アトラスコプコ（Atlas Copco、機械）、スカニア（Scania、トラック）などが国外で製造・販売での雇用

を行っている。またサービス産業ではヘネス & マウリッツ（Hennes & Mauritz、衣料品販売）、セキリティス（Securitas、警備保障会社）が小売店店員、警備人の国外雇用を大々的に行っている。

以上はあくまで生産拠点を主とした議論であったが、最近では本社そのものを移転する動きが顕著になってきた。そのきっかけを作ったのがABB（アセア・ブラウン・ボベリ、重電）のスイスへの移転（89年）であり、そのあともファーマシア & アップジョン（Parmaia & Upjon、製薬）の米国（ニュージャージー）への本社移転、ストラ（Stora、製紙）のフィンランドへの移転、アストラ（Astra、医薬品）の英国への移転、エリクソンのロンドンへの移転（99年）が続々と発生した。本社移転にはその形態から3つのカテゴリーに分けられる。1つはコンツェルン首脳陣が移転するものでスウェーデン企業としての性格が失われる。その例としてイケア（Ikea、家具）、テトラパック（Tetra Pak、包装材）があげられる。その

移転理由は相続上の課税を軽減するため、それぞれデンマーク、ルクセンブルクに移転、スウェーデンでの株の上場は考えておらず完全に多国籍企業化している。2つ目は本社機能を移転することである。本社機能移転の多くは金融、人事、広報、法務部門の移転であるが、場合によってはIT、研究部門も含まれる。アクゾノーベル（Akzo Nobel、化学）が94年に誕生した際に、スウェーデンにあったノーベルの本社機能のうち金融部門だけがアクゾ（オランダ、アルンヘム）の本社に移転した。アセア（改名後はABB）は89年にスイスのブラウン・ボベリと合併した際にスイスに本社を移転させている。理由としてブラウン・ボベリのほうが大きかったこと、金融の中心地としてスイスがふさわしかったことがあげられる。3つ目には、登記上、国籍を移転させるケースである。ストラはフィンランドのエンソ（Enso、製紙）と合併した折に本社をヘルシンキに移転させたが、株の配当への無税が要因だった。同様にメリタ・ノルド（Merita Nordo）銀行も同じ理由でヘルシンキに本社を置いた。後述2社ともに規模的にはスウェーデン企業のほうが大きかった。アストラは英国のゼネカ（Zaneca）と99年に合併したが実態はゼネカに吸収されたかたちで、金融の中心地ロンドンが、グローバルな事業展開上、有利と判断したためである。最近の事例では本社の移転にそれぞれ理由があるが根底には企業活動のグローバル化がある。

（2）企業にとっての主要移転先、移転先の魅力と移転のメリット

移転の例には本社、生産拠点、研究所移転が考えられる。以下、それぞれのケースでの移転先やその魅力などを考察する。

本社の移転

「エリクソンはロンドンに移転する計画」

とか「ファーマシア&アップジョンはニュージャージーに本社の移転を計画」などの見出しが目立つようになっている。

スウェーデンからの本社移転先は西欧（ロンドン、ブリュッセル、フランクフルトに集中）および米国に集中、その理由には大きく分けて次のケースが考えられる。

1. 顧客への近接の必要性
2. 供給業者との関係強化
3. ライバル企業への近接
4. 研究開発の中心地への進出
5. 法人税の低い地域への進出
6. 個人所得税の低い地域への進出
7. 経済政策上、有利な地域への進出
8. 交通の便の良さ
9. 合併による移転
10. 買収による強制移転、傘下コンツェルンの拡大に伴う本社の移転

移転例を分析するといくつかの理由が重複している場合が多い。産業連盟調査協会（IUI）が行ったスウェーデン上位50社を抽出したインタビューによると、一番大きな比重を占めていたのがスウェーデンの会社首脳陣自身の勤労所得に対する課税率の高さ、そして交通の便の悪さであった。同国の累進課税率は他国と比較して高く、月給1万8275クローネ以上の所得では、国税（20%）が加わり平均課税率は52%となる。それ以下の所得では平均31～50%の課税率（地方税）となる。例えば英国では所得税はスウェーデンよりはるかに低く、企業首脳陣にとっては英国への移転が大きな魅力となっている。またストックホルムはロンドン、チューリヒと比較すると国際空港としての乗り継ぎの便がはるかに悪い。欧州の北に位置しているとの心理的要因も無視できない。企業の合併、買収、傘下コンツェルンの企業拡張による本社移転は外的要因のものである。そのほかに顧客への近接性が重要であると答えたものも多かった。70年代のスウェーデン企業の国際化時の

雇用流出問題では、国外進出が国外市場でのシェアを確保し輸出を増大させると考えられていたので、国外進出の理由は違ってきている。大企業50社のうち今後3年間に本社を移転しないと答えた首脳陣は79%、残り21%は考慮中、あるいは実施中か実施済みとの答えであった。

生産拠点の移転

生産拠点を移す理由には税率が低いこと、費用削減、市場への近接、受け入れ国からの生産設備設置要求、スウェーデン国内での環境規制強化、グローバル市場の観点からの地域市場の強化、物流上有利な位置への進出などが考えられる。アイルランドは、海外からの投資誘致に低い税率をインセンティブとしておりスウェーデンの家電工場が進出している。また費用削減では人件費の安い東欧に対する進出が最近盛んだ。ABBはポーランド、ハンガリーなどに進出している。スウェーデンの企業は90年には東欧ではわずかに700人しか雇用していなかったが、97年には4万6,800人を雇用するようになってきている。進出の大部分は製造業であるが最近では金融業界の進出も盛んになっている。市場への近接との理由から米国への進出が盛んだ。スカニアトラックは米国で工場を操業させているが、その理由としては国外企業としてのイメージ刷新(地元企業化)、納品のタイムラグの短縮などがあげられる。ボルボトラックはブラジルでトラック組立てを行っているがそれはブラジル政府の要求でもある。また自国内での環境規制が激しく、より規制の少ない国への進出、グローバル市場の観点から地域市場での強化を行うために生産拠点を進出させるなどが考えられる。ボルボはタイで乗用車の組立てを行っていた。人件費の安さに加え、タイに工場を進出させることで同国側の要求に沿ったものである。物流の流れから市場に卸しやすい場所も進出先として考えられる。

事務用品メーカーのエッセルテ(Esselte)が最近ポーランドに書類とじ工場を取得しスウェーデンから生産の拠点を移したが、同じように人件費の安い東欧の中でポーランドを選択したのは西側諸国、スウェーデン、ロシアへの輸送のかなめにあるためだった。

研究所の移転

スウェーデンは研究開発に最も力を入れている国であり97年にはGNPの3.9%に相当する額が研究開発費に支出された。これはOECD諸国中でも最高であり、その後日本、韓国が2.8%が続いている。この傾向は一層増大する傾向にある。研究開発は企業の生き残りの鍵である。95~97年の間にスウェーデンでは研究活動(研究日数×研究員)で10%の伸びがみられたが、同時期の国外研究活動は36%増加した。97年のスウェーデンの上位産業企業20社をみると同国内での研究が全体の61%を占め依然として比重が高いが国外においては米国、英国、ドイツ、イタリア、オランダの順で活発だ。国外のスウェーデン企業で研究開発に携わる人数は1万7,600人であったが、スウェーデンにおける国外企業で研究活動に携わる人数は8,500人である。

研究所の設立理由には、研究員を確保しやすいこと、政治的理由などがあり、必ずしも費用面から立地がなされるわけではない。98年にエリクソンが中国に携帯電話の開発研究所を設ける構想(現在は中止状態にある)を持ったことがあったが、それは自国の研究レベルを上げたいとする中国側からの要請でもあった。同社では市場の開放を進出の交換条件にあげていた。有能な研究員を確保しやすい点では米国のシリコンバレーが特筆され、エリクソンが研究所を設けているのはこのためである。またエリクソンのライバルのノキアがスウェーデンのシリコンバレーといわれるシスタに研究所を開設したのは、携帯電話

の研究員を確保しやすいこと、ライバルのエリクソンの動向を注視することが理由であった。経済的理由が移転の理由となることは希である。

(3) 企業の移転に伴う地元産業、財政、雇用などへの影響

企業移転には本社移転、生産拠点の移転、研究所の移転があることを指摘したが、本社移転では比較的人数が少ないため、生産拠点の国外移転と比較して地元産業に対する影響は少ない。本社社員は比較的容易に転職できるが、工場労働者は失業した時に容易に転職できないという面もある。しかし本社移転が雇用の機会を減少させる点は否めない。情報技術(IT)技術者、専門職が多いことは社会全体の知識水準に大きく影響する。特に金融活動などがロンドン、ニューヨークに移動することは、長期的にみてストックホルムの金融、株式市場の機能に否定的な影響を与えるようになる。そして法人税が減少することも国家歳入にネガティブに作用する。従業員11万4,000人を抱え世界で活動を行っているセキュリタスは、99年8月6日に本社をロ

ンドンに移転させる決定を行ったが、首脳陣の移転は国税庁にとって大問題でボーナスの数億クローネの一部は英国で課税されることになり、その分だけスウェーデンの税収減となる。

99年にIUIではスウェーデン上位企業50社のスウェーデン本社での雇用効果を分析した。これによると本社社員(6,600人)の雇用額(人件費)が91億1,700万クローネ、外部の会社への依頼、発注(法律依頼、ITサービス、清掃会社などのサービスを含む)額が63億8,700万クローネになると概算している。また業界1人当たりの年間売上額を利用して換算すると外注企業での雇用者数は5,312人となる。表1を参照のこと。3年間で移転を計画中の企業(21%)の本社が移転してしまうと本社員の1,400人、外注企業の1,100人が移転、あるいは失業することになる。全スウェーデン企業は規模的に10倍なので2万5,000人の雇用が危うくなる。それは年間8,000人の雇用を失うことを意味することになる。

しかし地元産業に最も影響を与えるのが生産拠点の移動だ。工場に勤務する工員からの

表1 スウェーデン上位50社の財、サービス購入、98年

(単位100万クローネ)

	本社社員の雇用額 (注1)	外注企業からの 購入額(注2)	業界1人当たりの 年間売上額	雇用者数(人) (注3)
資本管理	464	170	1.6	106
会計事務所	210	194	1.0	194
法律サービス	752	402	1.0	402
マーケティング	1,228	691	4.6	150
研究開発	724	502	1.1	456
生産コンサルタント	130	97	1.8	54
教育	443	291	1.0	291
ITコンサルタント	4,079	2,959	1.4	2,114
その他サービス	1,089	1,081	0.7	1,544
合計	9,117	6,387	1.2	5,312

(注1) 本社社員の人件費など

(注2) 外部の会社へ依頼発注している額

(注3) 外注企業での雇用者数(外注企業からの購入額/業界1人当たりの年間売上額)

[出所] IUI99年報告

税収がなくなり、また、移転することにより代替雇用の機会が生じないと、失業会計支出増加につながるため、公的財政はダブルパンチの影響を受ける。同時に地域での勤労者に対するサービス業や工場に対する納品業者の打撃、その従業員の失業という大きな影響を地域社会に与えることになる。ボルボは最近、乗用車部門をフォードに売却したがその結果、下請け企業での部品生産が縮小されるのではないかとの危惧が生まれた。スウェーデンの雇用の8分の1が自動車業界およびその下請け業者で創出されているといわれ、大きな社会不安を生み出している。フォードの社長は、ボルボが従来通りの活動を続けることを約束し交通安全対策研究所をボルボの中心地ヨテボリに置くことを約束しているが部品に関する下請け業者への安定発注の約束はしていない。

(4) 政府、自治体による移転引き止めのための対応・措置

本社移転が続き、スウェーデン企業が持つ企業環境が最近議論されるようになってきている。そこでは、スウェーデン、外国の研究機関による企業環境議論のきっかけを作ることにもなった。しかし、その企業環境についての意識調査では環境が改善されたとみる企業、悪化したとみる企業がそれぞれあり、企業環境に対する概念は一定ではない(スウェーデン産業技術開発庁、「あいまいな企業環境の概念について」、De gäckande begreppet näringsklimat 63ページ)。10年程前には企業環境、産業環境は未知の概念だった。88年になってメディアに報道されるようになり92年の景気後退の際に議論が始まり現在に至っている。それは将来のスウェーデン経済に対する不安の現われともみることができ、同時に経済成長に対する興味が高まっている。良い企業環境と高い経済成長が密接な関係を持っていることがわかる。しかし企業環境に

は明確な概念はなく、強いて言えば企業活動の前提条件と規定されるだろう。その中には人為的要因と非人為的要因が考えられる。人為的要因には税金、労働法、株の配当金に対する二重課税問題、競争法、学校、医療、そのほかの公共サービスが考えられる。さらにインフラ、学校教育での企業活動に対する積極的な評価、産学提携などといったソフト面の企業環境もその要因に含まれる。一方非人為的要因には景気の動向がある。またある企業環境が1社に好影響を与え、別の企業には悪影響を与える場合もあることが価値判断を困難にしている。また数千人を有する大企業とスタートしたばかりの個人企業とでは、良い企業環境という概念は違ってくる可能性が大きい。株主の配当に対する要求も企業環境であり、企業内環境も企業環境の一部といえる。

企業環境はその社会の雰囲気によって作られることも事実だ。議論そのものが企業環境を作り出す場合もある。特に国外からの評価がスウェーデンに大きな影響を与える場合があり、それに対してスウェーデン企業は敏感に同調、反応する傾向が強い。

また良い環境が作られても同時に否定的な態度によって打ち消される場合もある。スウェーデンのインフラ、例えば電話の完備、優秀な技術者の存在などが同時に、欠勤率の高さ、電話代の高さで否定的に評価される可能性もある。高い税にしても、産業界では減税が産業活動を有利にすると主張するが、労働組合では税が社会の貧富の是正・均衡を保っていると反論する。企業環境についての議論を聞く場合、何をもとに論議が展開されているのか良く知る必要がある。

政府、自治体による移転引き止め策は、産業の人為的要因を改善することであるが、直接、個別企業に対して行うことは、内外の競争上、貿易政策上の観点から制限がある。つまり競争を歪める恐れがありEUの競争の原

則に反する場合もあるからだ。具体的手段には企業への直接補助、ローン、税法上の優遇、ローンへの保証、研究開発援助、エネルギー・地域産業振興政策、小企業補助金、失業者雇用補助金（失業者を雇用すると半額が補助される）などが利用されている。また最近の具体的な政府の対応例として、スウェーデンの累進課税率の高さにより国外からの技術者を同国企業が招致しにくくなっていたことがハイテク企業のエリクソン本社CEOによって指摘され、その結果、国外の専門家に対する減税特例措置が導入された。またアイルランド、シンガポールなど法人税が10%の国で活動している金融会社からの配当金は無税扱いされることになり、エリクソンの本社をスウェーデンに引き止める政策に一役かっている（99年11月15日付けDagens Industri紙）。

スウェーデン政府は企業の国外移転は事業活動のグローバル化の現われであり、仮にキャピタルゲインに対する税率を下げても国外移転の動きに影響を与えることはできないとみている。また減税はできない政治的背景がある。しかしスウェーデン人の68%は、スウェーデン企業が本社を国外に移転することは問題であり、99年1月にフォードがボルボの乗用車部門を買収することになった際、世論の反応として政治家の責と答えたものが46%にのぼり、企業の税を引き下げろと主張している。しかし法人税は既に28%に引き下げられ、実質的な支払いは15%となっており、欧州で最低の部類に入る。残りは勤労所得税、キャピタルゲインに対する税、雇用者税の引き下げしかない。その引き下げは直接国家財政を脅かすものであり、企業への減税を支持するものが同時に社会サービス（医療、養育、老人看護）の規模縮小を支持するかどうかは疑問だ。答えた市民自身に矛盾がある。企業移転は労働組合の責と答えたのは1%にすぎなかった。

（5）今後、国外移転が伝えられる企業と移転の概要

本社移転の例ではボルボの乗用車部門のケースが考えられよう。同社は99年1月フォードによって買収されたが、その本社機能ははまだヨ・テボリイにある。フォードはボルボの持つ交通安全対策研究所を高く評価し、フォード全体の安全技術開発の中心にすることを明らかにしているが、そのほかの本社機能、例えば資金運用をヨ・テボリイでするかどうかは未定で、将来の資金運用は米国のフォード本社に移されることが考えられる。

また自動車業界に座席シートを提供しているポリエステーネ衣料会社では、ブラジル、ポーランド、ポルトガルに工場進出を計画、フォードのボルボ乗用車買収で、両社に製品を供給しているポリエステーネは有利になるとみられる。目標は数年で売り上げを3億2,000万クローネを10億クローネに上げることであるが最近ではさらにドイツのマントラックからトラックの運転席の内装をまかされた。国外進出は国際競争に対処するものである。規模的に成長し、同時にボルボから要求されている年間5%の効率改善を実現する必要に迫られているため、本社の海外進出の可能性も出ている。

2．高福祉社会の問題点と福祉政策の見直し

（1）企業活動上、障害となる福祉政策、制度の具体的内容

市民の生活の質を高める社会政策は、時には企業活動に否定的に機能する場合がある。その例として、労働市場では手厚い失業手当、労働組合の経営参加権、解雇順序での硬直的な規則があげられる。一般市民生活では両親休暇などがあげられる。失業手当は半永久的に更新が可能で、労働組合の力の強さはほかの欧州諸国と比較して大きく、慣れない外国人経営者にとっては大きな障害となるだろう。

ただし労働組合の強さが理由で、国外に本社を移転した例は今までない。障害となる諸制度の内容をみると次のような点があげられる。

両親休暇

8歳児までの養育のため、休暇を取得できる制度である。最高450日まで休暇を取得する権利が保証されている。休暇の30日は母親、30日は父親に強制的に割り当てられており、その休暇の権利を夫婦間で引き渡すことはできない。最初の360日は給料の80%相当が国から支給される。360日後は1日当たり60クローネが支給される。

妊娠特別手当

妊娠中、女性が重労働に従事している場合、雇用主は配置転換する義務を負っている。軽い労働への配置転換ができない場合には、出生60～10日前まで妊娠特別手当が国から支給される。

疾病手当

企業にとって一番負担となる制度である。最初の2週間の疾病手当では企業が負担する。病欠初日は支給されないがその後は給与の80%が企業から支給される。1週間以上の欠勤には医師の診断が必要となる。2週間をすぎたからの疾病手当では、社会会計事務所(国)が100%全額負担する。

失業会計

最低12ヵ月以上失業会計に加盟し、最低6ヵ月間勤務したものは、失業手当が受けられる。失業会計は雇用者と勤労者の拠出金から成り立ち、労働組合が管理しているが、不足すると国から失業会計に補助金が出る仕組みである。失業後、週5日と計算され、最高300日まで1日当たり最高540クローネ、最低240クローネが支給される。300日経過し受給資格が切れると、労働紹介所からの失業対策事業、あるいは職業教育に半年従事すると、再び失業手当の受給資格が得られるので永久的に継続することが可能である。

労働組合の経営参画権

25以上の従業員がいる会社では労働者(組合代表でなくとも良い)が役員会に代表を送る権利がある。

労働者の新規採用、解雇順序、その他の規則

新規採用の場合には職業斡旋所に募集申告義務がある。そのために採用が面倒になる。解雇する場合でも規則では後から就職したものが最初に解雇される。特に小企業の場合、有能な人物が後から雇用された場合、保持したくとも最初に解雇しなければならない。現在そのために従業員10人以下の企業では最高2人は会社が自由に保持できる法案を上程中だ。

さらに労働組合員の選出役員が職場への立ち入り調査を行う自由が認められている。労働組合役員はその理由で解雇されることはなく、勤務中に活動する自由が認められている。

(2) 今後の政策、制度見直しの可能性と重点施策分野

両親休暇、妊娠特別休暇など一般市民の生活の質を高める制度は改悪が困難で、会社側でも表だって抗議することはできない。しかし労働法の分野では、硬直的市場を修正しようとの動きが出ている。上述のように10人以下の小企業では、最高2人まで会社側で解雇規則を適用しないで保持することが認められる法律が上程されている。社民党政権を補佐している環境党ではさらに考えを推し進め、従業員が10人を超える企業にも適用される提案を出して、現在、社民党政権と法案の内容をめくり調整中だが、保守陣営では大賛成だ。

(3) 同国経済産業福祉への影響

福祉国家の経済に対する影響の分析は数多く出されており、そのいくつかを紹介する。IUIでは福祉国家の経済(Economics of the Welfare State)の調査プロジェクトを推進しそのいくつかの論文が既に出ている。

プロジェクトは次の3つのパートから成り立つ（www.iui.se/program/htmで検索可能）。

福祉国家のダイナミック

福祉国家のもつダイナミックが経済活動に及ぼす影響が分析されている。福祉国家が長期的に個人の行動にどのように影響するかが分析され、さらに福祉水準と経済活動との関係、所得配分、雇用、経済成長との相関関係が分析されている。既にいくつかの論文が出ておりそれを一冊にまとめる予定である。

福祉国家と資本形成と経済成長

福祉システムが人的資源、資本、企業活動に及ぼす影響が考察されている。一般的仮定として、福祉システムは貯蓄性向に否定的に働き、その結果、投資減退を招き、経済成長、所得に否定的に機能するのではないかとの考えが設定されこれを検証している。理論および実測データの両面からのアプローチが試みられている。

社会組織と経済活動

さまざまな社会の組織形態（例えば公共部門、民間企業）が経済活動に及ぼす影響と、その社会組織が経済効率と知識の普及にどのように影響を与えるか考察されている。

またNUTEKでは企業環境に対する研究レポートを発表している。

その1つが「スウェーデン産業界と産業技術」で18章から成り立ち、その中には企業環境、スウェーデンの多国籍企業、国外のスウェーデン進出企業、直接投資などが論じられている。さらにスウェーデン雇用者協会（SAF）スウェーデン産業事務職労働組合（SIF）でも独自に調査を行いレポートを公表している。

（4）高福祉見直しへの各界の反応

産業界は伝統的な福祉政策に対して明確な政策変更を要求していない。代わりに企業環境の改善を要求しており、資産税の廃止、株の配当に対する二重課税の廃止、キャピタルゲインに対する税の廃止を長期的目標と考えその一歩として「25 - 25 - 25」提案を行っている。それは法人税を現在の28%から25%に下げること、キャピタルゲインに対する税率を現在の30%から25%に引き下げること、資産課税対象の下限額を現在の90万クローネから2,500万クローネに引き上げることである。

福祉見直しに関する世論では以下の意見が代表的だろう。

「今スウェーデン社会は階級社会に変貌しつつある。富裕者は益々、富裕に、貧困者は益々、貧困になる傾向にある。それは危険な兆候であり、民主主義社会を守るためにはスウェーデンの中産階級がゆとりを感じられる社会作りが必要だ」と組合貯蓄銀行エリザベス・ストルム副頭取は指摘する。「最近の世論調査でも4分の3のスウェーデン国民は、2010年まで継続して貧富の格差が増大するだろうとみている。病人、老人看護は益々悪化し、コミュンの公共企業は売却されるだろう。現在何が進行中なのか我々は十分理解していない。大部分の市民は例えば新しい年金制度が何を意味するか理解していない。我々60年代生まれの世代は騙された世代といえるだろう。学校の教科書は無料で、誰かが我々の余生の面倒をみてくれると学校で教えられてきた。しかし現実が悪くなる一方で、10年後には一部の層だけが所得を引き上げ住宅環境を改善させるだろうが、同時に失業者、生活保護を受ける者の数も増大すると国民は予想している」と彼女は指摘する。世の動きとしては益々、個人主義が台頭し、その弊害として「私と他人」の概念が強くなる。しかし長所としては、縮小する福祉社会が新しい企業家精神を発生させる。しかし長期的には振

り子のように逆戻り現象も発生するだろう。「歴史は繰り返す。誰かが個人主義反対を叫ぶようになる」とみている（99年11月10日付けDagens Industri紙）。

右寄りの穏健党は行きすぎた高福祉、高負担が一般市民の企業家精神を妨げ、補助金制度に頼る気持ちを助長させていると考え、減税をすることで一般の勤労者が補助金なしで生活できるようにし、個人中心の社会作りを目指している。自由党は介護補助金を導入し、住宅補助金と育児手当を合わせて、各家庭への補助金の必要性を検査することで社会福祉への効率的支出を行うことを提案している。キリスト民主主義党は主婦が職場に出なくても家庭の経済的悪化が起らないように提案している。この提案は主婦を職場から台所に追いやるとの他党からの批判もある。中央党では低所得者、中所得者への減税を実施し、その代わりに環境税を強化することを謳っている。医療、そのほかの保険制度では最低保証サービスを設定し、それ以上のサービスには料金制の導入を考えている。現政権を担当している社民党は現在の制度、社会保険制度、補助金は社会の公平を保つために必要との立場をとっている。環境党は補助金制度の縮小は、社会の貧富格差を拡大するとして反対である。左党（元共産党）では失業会計、疾病保険、両親休暇は社会の基本的安全を保証するものであり、高所得者と低所得者の間での格差を是正する機能を持っていると考え、現制度を肯定している。

しかし最近になって一部で導入されている民間企業による医療、私立校での質、効率の良さから、全面的ではないが公的活動への民間企業の参加を評価する社民党政治家も出ている。ただし党内では少数派だ。

穏健党以外では、現行の社会福祉を維持することが減税よりも大切と考えており、社会福祉の改悪を唱えることは直ちに党の支持率に影響を与えるので大幅な改革は考えていな

い。ちなみに一般選挙の投票率は80%以上である。

しかし現実には老人医療、一般医療活動の内容が悪化しているのは事実で、その理由には政府からの公共支出の頭打ち政策があげられる。財政赤字を減少させようと国会では臨時支出の増大を制限し、同時に、県、コミュンに対しても地方公共税の引き上げ禁止を要求した。地方公共税を引き上げた場合には、国からの補助金を同額引き下げるとの政策を実施している。その結果、コミュンでは学校教育（高校まで）、老人看護の費用合理化、民間委託を強いられている。

年齢別では18～24歳の若年層と熟年層で納税モラルに大きな違いがみられる。それはとりもなおさず社会福祉の恩恵を得ているかどうかの違いでもある。若年層では医療活動、老人看護にはあまり関係がなく70%の若年層は正しく納税していないと調査結果が出ている。

一般労働者の中で「我々と彼ら（支配階級）」の意識がみられる。仲間意識を強く持っているのは一般労働者であり、高所得者ではより独立して自分の社会的、経済的位置を守ろうとする気持ちが強い（メトロ新聞、2000年2月9日）。

3. 高福祉・コスト下での有望産業と雇用創出・確保

(1) 今後の有望産業

スウェーデンではハイテク関連企業、技術志向産業が将来の有望産業とされている。高度ハイテク産業には、航空機産業、コンピューター・事務機器装置、テレコミュニケーション、医薬産業が含まれる。中レベルのハイテク産業には、科学測定装置、自動車産業、その他エレクトロニクス産業、化学産業、その他輸送設備（電車、ブルドーザーなど）、機械産業などが含まれる。

これらの産業が未来産業とされている。そしてその研究開発を行っている理工系の高学

歴者（大卒）の60%が公共部門（大部分は大学、一部は防衛部門での公共研究機関）、約35%が民間企業に従事している。また民間企業では、3分の2がサービス業（コンサルタントなど）、4分の1が製造業に従事している。

しかし売り上げが年間、20%以上の急成長を遂げているのが情報技術（IT）関係事業である。IT部門にはエレクトロニクス産業、IT関連サービス産業が含まれる。そしてエレクトロニクス産業にはエレクトロニクス製品メーカーが含まれ、IT関連サービス産業にはテレコム会社（電話会社）、コンピュータコンサルタント、コンピュータサービス、IT関連小売業（インターネット利用の電子商取引など）が含まれる。

ITの応用分野は多岐にわたるため新しい統計は出ていないが、NUTEKのレポートによるとIT部門には96年時点で17万人が雇用され、売り上げは4,250億クローネ、付加価値は920億クローネと推定されている。それはスウェーデンのGNPの5%に相当しているが現在ではその比率はさらに高まっているとみられる。その中でエレクトロニクス産業は、5万人を雇用し、270億クローネの付加価値を創出した。特にエリクソン、ノキアを代表とする携帯電話メーカーの売り上げが毎年、激増の一步を迎っている。

IT関連サービス産業では96年には11万5,000人を雇用し、売り上げは2,080億クローネ、付加価値650億クローネを生み出した。この産業にはテレコム企業、コンピュータコンサルタント、インターネットのプログラム開発が含まれる。またスウェーデン上位10社が40%の技術者を吸収し、その中で最大の雇用主はテリア（Teria）電話会社（政府系）であった。

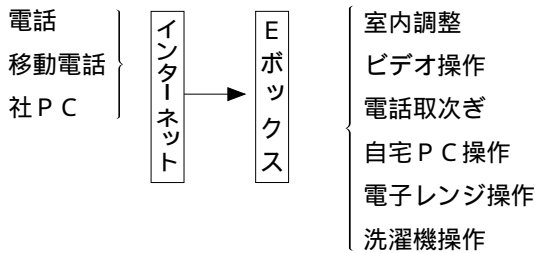
その結果IT部門の輸出は96年には810億クローネ、輸入は580億クローネとなり黒字を計上した。またスウェーデンの全輸出の14%を占めた。対日貿易もスウェーデンの出超で、

その主要品目は自動車、テレコミュニケーション器具であった。

IT部門はほかへの技術転用が可能であり、需要は無限大の可能性を秘めている。最近の報道でも次のようにエリクソン、ノキアが他産業にも進出中であることが指摘されている。

ノキアはスマートテレフォンコンセントを導入し、エリクソンに挑戦している。エリクソンはキッチンを出発点としノキアは居間を出発点としている。その新たな市場は莫大で規模を予想するものは見当がつかないほどだ。コミュニケーションの戦いは続行中で、1年前にエリクソンは電話コンセントを利用したゲートウェイを「Eボックス」の名前で市場に紹介した。それに対しノキアは類似の製品を公表したが、オランダの電話会社KPNと組んで今年秋にもケーブルテレビ利用客のネットワーク装置を発売する。ノキアでは米国、欧州の2,000~8,000万世帯で5年以内にこの種の装置を購入すると判断しており、ノキアはその大手3社の1つになる考えだ。エリクソンもノキアのビジョンを肯定し、2005年には5000万世帯でその装置を利用するとみている。今年春には5年間でスマート家庭自動管理の売り上げが450億クローネになると算定している。ノキアコミュニケーションの本部は、スウェーデンのリンショーピングに置かれさらにフィンランド、米国にも研究所が置かれている。ノキアの戦略は既に社内内部にある技術を応用することで、スマートコンセントのほかにテレビをインターネットターミナルに切り替えるシステムを開発済みだ。さらにノキアは、ケーブルなしの移動テレビを開発しており2001年にも市場に導入する考えだ。エリクソンは移動メディアターミナルに関しては未公表だが、セビットのメッセ（IT見本市、ハノーバー）でそのプロトタイプを公表するのではないかと噂されている。ノキアはテレビ装置、エリクソンは台所に重点を置いている。99年秋にはエリクソン

はエレクトロラックスと組んで「E2」を設立し、家庭のコミュニケーション開発を行うことになった。E2には両社の技師が参加しスマートキッチンを開発する。またE2はテレデンマーク（Tele Denmark）と組んで2000年春からデンマーク100世帯で実験を開始する。台所に重点を置くのは住宅関連の投資の70%が台所であり、自宅にいる時間の40%がそこですごされているからだ指摘する。エリクソン、エレクトロラックスでは効用と安全性を重視し、ノキアは娯楽を重視している。娯楽が先に需要を作り出すとノキアではみており、白物家電メーカーよりも任天堂との提携に優先順序を置いている。スマート電話の考えは他業種のメーカーも持っておりIBM、マイクロソフト、サン、シスコが進出を計画中で、シスコはエレクトロラックスのライバルであるウィールプールと提携している。新しい自宅でのコミュニケーションとは次のように自宅に対する遠隔操作を意味する（2000年2月11、13日付け Dagens Industri紙）。



（2）有望産業・ベンチャー育成のための主要施策の特徴と概要

スウェーデン政府はITレポート「2000年代に向けての情報社会」で、IT部門の産業は市場経済が主導的立場を取るべきであるとの立場を堅持しており、ワイドバンド情報網（光ファイバー網などの全国的敷設）も民間資本が行うべきとの立場を堅持している。政府の役割はその発展を容易にすること、社会全体でのIT利用を促進させるための条件作

りを行うことであると言明している。

その主要点は情報技術の利用を刺激することである。市民全員が知識、民主主義、公平を高めるために情報技術利用の可能性を与えることであり、情報技術がもたらす経済成長、雇用、競争力を利用することである。産業界では特に重要だ。

情報・知識社会の発展を促進させるために政府は法の整備、教育、情報提供を行うべきと考え実施している。具体的には次のような点がある。

2000年中にIT社会にあった法の整備を行う。例えばドメインなどの概念を法的に明らかにする。

知識、情報が教育組織全体に普及するように整備する。例えば義務教育の段階で全ての学校にコンピュータを設置し、インターネットを使用することが含まれる。生徒に対してコンピュータの利用を教え、将来の職業、個人生活に役立てることを意図し、同時に将来のIT製品、サービスの需要を作り出す効果もある。政府は例えばSUNET（インターネット網）と契約を結び生徒に対して月に25クローネでインターネットを提供している。

社会情報を一般に提供する。その一環として政府の紹介、国会での活動、法の全文提示、社会案内ガイドの提供、公的組織のホームページの導入（既に実施済み）を行うことが含まれる。

地域社会の政策に、IT委員会ではIT技術の活用が重要であると結論し、そのために次のようなことを行う予定である。

- 各地域にあったIT戦略を作成させる
- 各組織（企業、公的機関など）を結び付けるために既存のITサポートシステムを発展させる
- 公的組織と企業の緊密化を図る
- 一定の情報利用量を実現させるためにコミュニケーション参加のITプロジェクトを推進

させる

この目的のために政府はIT関係予算を計上し、NUTEKがその窓口になっている。

(3) IT産業育成による雇用創出確保への取り組み

公的雇用創出・維持のための助成・支援策

スウェーデン政府はIT産業に人材供給を高め、インフラを整備することで助成、支援を行っている。例えば大学、そのほかの公的な調査、研究所での研究活動を刺激し、一定の研究レベルを保つとともに研究者の層を厚くし産業界への人的資源の供給、基礎研究の資料提供を行っている。最近ではそのために、スウェーデンの大学の数を12から15に増加させ、また全国の幼稚園、小中学校、高校、大学で情報技術の全国プログラムを99年1月から導入している。また大学ではSUNETの活用を拡張し、研究レポートの検索、データベースの検索を容易にし知識交換、研究者とのコンタクト、インターネットによる僻地遠距離学習の可能性を切り開こうとしている。

さらに各コミュニティに存在する図書館をインターネットでつなぎ、最初の2年間は政府がコスト負担する政策を打ち出している。教師養成でも情報技術を必須科目にして、教員のITのレベルを向上させることを行っている。

労働市場では95年11月から失業者に対して職業銀行（ホームページ）を開き、求職者が求人欄を自宅から見るができる（もちろん労働斡旋所でも無料で開放されている）ようになり国際的に注目された。また企業側からの求人に対して97年に求人銀行を導入し、求職者を探せるようになっていた。そのマッチングが容易に行われることからリクルートでの費用が大幅に削減されている。

産業政策では以前に企業と大学、研究機関の関係が密でなかった点を改良するために、NUTEKがプロジェクトを組んでインター

ネットでの関係緊密化を図ることが行われ、観光業界ではスウェーデンを世界に宣伝するためにホームページを作成するなどIT技術を使用した公告活動を98年6月～99年まで実施することになった。予算は1,450万クローネである。そのほかに文化、メディア、消費者、健康医療政策、環境政策、輸送政策、身体障害者・高齢者政策でのITプロジェクトが目白押しで実施され、社会の効率をあげている。既に社会全体での情報産業・技術の利用で、スウェーデンはニューエコノミー（高い経済成長と低いインフレ）社会に突入している。

人材の国外流出対策

労働力の移動はスウェーデンでは長期的トレンドである。EUの3大原則の1つに労働の自由な移動が謳われている。スウェーデンでは90年代に入り特に高等教育履修者の国外流出が目立っている。それはスウェーデン企業の国際的進出や若者の国外旅行熱と関連性があるかもしれないが、実態調査はまだ行われていない。98年になり理工学士、経済学士、看護婦の流出が目立っていたが同時に帰国者の数の増加も記録された。スウェーデンは福祉社会を維持させることから、国外からの技術・研究移民を引き付けることが重要になっている。98年での国外流出組は高等教育履修者全体の0.5%を構成し、同時に帰国組はそれとともに増加していた。その結果国外流出の純流出率は90年代には0.25%で推移してきている。理工科系ではその比率は0.25%、経済学士では0.75%を構成し98年にはそれぞれ300人ずつ国外に流出した。

特に若い学者の流出が目立ち、23～34歳の層は35～44歳の層の倍の流出が記録されていた。しかし同時期に帰国した学者は35～44歳で圧倒的に多い。同時に過去10年間に国外留学をする若者の数は大きく増加していた。

その移住先をみると87～98年の間では約30

%が北欧、40%が西欧、そしてその他（北米など）となっていた。北欧では特に、医師、看護婦（ノルウェーで慢性的不足状態に陥っており、同時にスウェーデンでは医療部門の削減により労働力の余剰がみられていた）の流出が目立ち、技師は西欧、北米に多く流出していた。逆にスウェーデンに流入してきた高等教育履修者はユーゴスラビア、東欧からの移住が目立っているが、最近ではドイツ、英国、フランス、オランダからの移住が目立っている。後者ではハイテク特殊技術者が多く含まれる。

スウェーデン政府の立場は、頭脳の国外流出が必ずしも悪いとはみていない。国外で経験を得て帰国することになれば、より能力開発に役立つと考えているからだ。しかし問題は国外永久滞在者数が増加することだ。同時に国外からの技術者、研究者移民が増加し流入、流出が一定になれば良好な移民政策である。しかし実態は出超でまだ正確な数字はつかめていない状況だ。最近ではスウェーデンにおける過疎地域の医師不足を補うために、スペインで募集し数十人のスペイン医師が現在スウェーデン語の集中講義を受けている。これはEUの労働力の自由な移動の原則に沿ったものだ。しかし国外への頭脳流出は、産業界で特に理工学者を優遇しているとは思われないこともある。

99年2月20日付けDagens Industri紙によれば、大企業10社が技師の給料を押さえており、その目的で「オクタゴン」と呼ばれるカルテルを結成している。企業間の提携は20年間にわたり実施されてきており、「それがスウェーデンから技師の国外流出を招いている」とSIFは批判的だ。技師の初任給をみると1万8,300～1万8,900クローネの幅に集中しておりその中にABB、エレクトロラックス、サンドヴィーク（Sandvik）、サーブ、SKF、アルファラバル（Alfa Laval）、テトラパックなどの大企業の技師初任給が含ま

れる。既に97年に企業間での給料提携に対する批判が出ており、カルテルが市場の原理を阻害させ現在では技師不足が深刻になっている。ABBの労働組合代表のウェディン氏は会社の二重モラルに批判的で、「短期的な利潤拡大行為だ。大企業は大学教育履修者の国外流出に愚痴をこぼしているがその理由は高い税金だけではない。給料の低さも問題だ」と指摘する。オクタゴンに加盟していない会社はそれ以上の給料を出している。政府系のテリアでは98年卒業の技師の初任給を2万1,250クローネにしている。ウェディン氏は「カルテルが80年代の初めに開始され、会社のトップレベルで給料を押さえるために始まった。1社で給料が決定されるとほかの企業で同じような給料水準が決定された。しかしカルテルの目的が最初は魅力的な技師とほかの技師との間の給料格差をつけることにあった」とみている。「しかしそれは会社自身が自らの首を絞める結果を招き、スウェーデンの技術関連会社は競争についていけないようになっている」と彼は指摘する。ヨ・テポリイ工科大学の学生自治体ではその知らせに対して苛立ち、多くの学生は国外実習を経験しており、国外流出は雪だるま式に大きくなると警告している。

国際的にみた電気技師の給料（月給）を比較すると次のようになっている。

ストックホルム	24,200クローネ（月）
ヘルシンキ	25,700クローネ
アムステルダム	29,600クローネ
ベルリン	30,700クローネ
ニューヨーク	33,600クローネ
ブリュッセル	34,400クローネ
フランクフルト	42,200クローネ
チューリヒ	47,000クローネ

現実にスウェーデンからの技師の流出は多く2000年2月14日付けのDagens Industri新聞でも国外流出問題が浮き彫りにされていた。

「低い給料が技師の国外流出を招いており最近その数が加速している。92年には500人が国外流出したが98年には2,000人に増加している。2000年にはその数が3,000人になるのではないかと給料分析会社では指摘する。2年前にカルマールの技師エリック・ランスタッド氏はシスタのエリクソンからミュンヘンのソニーに転職した。給料が倍で国外経験を積めることが魅力的だったのだ。多くの職場の同僚がこのことを話題にしていた。「ミュンヘンでは快適に過ごしている。当初は2年の予定だったがそれよりも長くなるだろう」と彼は語っている。仕事は携帯電話の開発でエリクソンと内容は全く同じだ。違いは給料だがミュンヘンでは4万3,000クロー

ネ（月給）でスウェーデンでは2万1,500クローネだった。「最初の給料水準が高く、その後の給料の値上がりはスウェーデンと変わらない。年間2～3%の伸び。自分は独身なのでスウェーデンと同じような高い税率だが子持ちとなると税率が下がる。数人のスウェーデン人は夫婦で来ているが税率が下がるので妻が主婦をしても経済的には全く問題がない」と彼は指摘する。

以上の状況で99年にNUTEK、産業省、文部省、産業連盟、IUI、SAF、スウェーデン投資庁（ISA）が集まり、まず人材の国外流出について正確な資料を集め、分析し、そのあとに政策を決定する予定だ。