

完全雇用とノルウェー労働市場

福島 淑彦

要旨

本論文は完全雇用を達成してきたノルウェー労働市場を概観し、完全雇用を実現させたノルウェーの賃金決定システム及び労働市場政策について検証している。ノルウェーにおける賃金決定は、第2次世界大戦以後一貫して全国レベルでの労使間賃金交渉によって特徴付けられてきたが、近年は地域レベル或いは産業レベルの交渉へと移行している。その結果、労働者間の賃金格差が拡大している。また1980年代後半の景気後退移行、ノルウェーでは雇用政策の重点を受動的労働市場政策（passive labour market programmes）から積極的労働市場政策（active labour market programmes）へと移しており、これが雇用の増大、失業の減少、延いては「完全雇用の維持」に大きく貢献してきた。さらに、ノルウェーの基幹産業である石油や天然ガスから得られる巨額の収益がノルウェーの完全雇用の実現に大きく寄与してきたことについても本論文は考察を加えている。

1 はじめに

ノルウェーは平等、社会的公正、社会正義、社会保障、連帯、結束、社会的統合の実現を理想とし、その実現のために最大限の努力をすることを国是としている福祉国家である。労働市場政策に関しては、労働の機会を平等に労働者に提供すること、等しい所得取得の機会を労働者に提供することに政策の主眼が置かれてきた。つまり、ノルウェーではすべての労働者が仕事をし所得を得ることができる「完全雇用」を実現することを労働市場政策の第一の目標としてきた。完全雇用の実現を目指す政府の姿勢は、ノルウェー憲法にも「政府は国民に対して雇用の機会を創造・提供する義務がある」という形で1954年に明文化されている。

完全雇用の実現は、富の再分配、不平等や貧困の緩和・解消、自立の促進、社会参加機

会の提供等を達成するために非常に重要なことだとこれまでノルウェーでは考えられてきた。加えて、すべての人々には働く権利があるばかりではなく、同時に働く義務も有しているというのが政府の立場である。これは、すべての国民がより豊かな生活を実現するため、また相互扶助という観点からも国民には働く義務があるというものである。

本論文では完全雇用を実現させたノルウェー独特の賃金決定システムと失業を低水準に維持することに大きく寄与した積極的労働市場政策（active labour market programmes）について検証していく。ノルウェーでの賃金決定は、全国レベルでの労使間賃金交渉によって特徴付けられている。つまり、全国レベルでの労使間の協調的交渉がまず行われた後、その合意した内容をもとに個々の産業・企業の賃金水準が決定される。しかし近年では、労使間賃金交渉が全国レベルでの交渉から地

域レベル或いは産業レベルの交渉へと移行している。本論文ではその移行の背景と「完全雇用の維持」に与える影響について検証する。

積極的労働市場政策は一般に、(1) 職業紹介、(2) 職業訓練・教育、(3) 雇用の創出、のサービス及びプログラムを失業者に提供する労働市場政策である。ノルウェーでは1980年後半の景気後退以降、失業対策としてその運用・実施に重点が置かれるようになり、雇用の増大、失業の減少、延いては「完全雇用の維持」に大きく貢献してきた。

次節でははじめにノルウェーの産業構造について概観する、第3節ではノルウェー労働市場がこれまで置かれてきた状況を分析する。第4節では、完全雇用の実現を可能にしてきたノルウェーの賃金決定システム及び労働市場政策について検証する。さらに、第5節では、ノルウェーの基幹産業である石油・天然ガス産業がどのようにノルウェーの完全雇用に寄与してきたかについて考察を加え、最後に第6節で結論を述べる。

2 ノルウェーの産業構造

ノルウェーは現在、石油や天然ガスの天然資源に非常に富んだ高度に産業化された社会福祉国家である。1970年代はじめにノルウェー北海大陸棚で石油と天然ガスの生産が始まって以来、ノルウェー経済は飛躍的な成長を遂げた。1970年代以降現在に至るまで、石油・天然ガス産業がノルウェーの経済成長に果たしてきた役割は非常に大きい。20世紀初頭に水力発電がノルウェーの経済成長に不可欠だったのと同じように、いまや石油と天然ガス産業はノルウェーの基幹産業となっている。石油及び天然ガス発見以前のノルウェーでは、2004年のデータで見ると、ノルウェーのGDP（国内総生産）の約2割、また輸出総額の4割以上が石油・天然ガス産業によるものである。現在、ノルウェーは

石油については、サウジアラビア、ロシアに次ぐ世界第3位の原油輸出国であり、天然ガスについては、ロシア、カナダに次ぐ世界第3位の天然ガス輸出国である（BP, 2004; NPD, 2003a; SSB, 2004）。また石油・天然ガス産業は財政面でも重要な役割を果たしてきた。石油・天然ガス産業からの収入はノルウェー政府にとって最も大きな収入源であり、2004年における同国の政府歳入の約4分の1が石油・天然ガス産業からのものであった。一方、石油及び天然ガス産業に従事している労働者は、全就業労働者の約1.5パーセントである。（SSB, 2004）つまり、ノルウェー全産業が2004年に創出したGDPの約2割、政府歳入の約4分の1を、総就業人口の1.5パーセントのみが従事する石油及び天然ガス産業が生み出したのである。このように、ノルウェー経済は1970年代以降、石油及び天然ガス産業に大きく依存してきた。

表1は1930年代以降のノルウェーにおける各産業に従事している労働者の割合をまとめたものである。表1が示すように、第1次産業（農業、林業、漁業）に従事する労働者は1930年以降減少し続けており、2004年時点では全労働者の3.5%のみが第一次産業に従事している。石油・天然ガスが発見・生産される以前は、第1次産業（農業、林業、漁業）がノルウェーにおける主要な産業であった。石油・天然ガスの生産規模が拡大するにしたがって、第一次産業のウェイトは低下し、そこで働く労働者の数も減少していった。代わって、公共部門で雇用される労働者が増加していった。しかし2004年において、公共部門はGDPの約2割を創出したに過ぎない。このことはいかに公共部門の生産性が低いかを示している。

表2は日本の産業構造についてまとめたものであるが、表1と表2を比較してわかるノルウェーの産業構造の特徴は、以下の3点である。第一は、先にも触れたが、公共部門に

表1 ノルウェーの産業構造

(%)

	第1次産業	第2次産業			第3次産業					その他	合計
	農業・林業・漁業	石油・天然ガス・鉱業	製造業	建設	電気・ガス・水	サービス業	運輸	金融	公共部門		
1930	35.9	1.2	18.5	6.2	0.6	9.8	8.3	0.8	6.2	12.7	100.0
1946	29.7	0.7	22.2	8.9	0.8	9.0	9.6	1.0	9.4	8.8	100.0
1950	25.9	0.7	25.8	9.3	0.8	9.5	10.1	1.3	9.8	6.9	100.0
1960	19.5	0.7	25.5	9.5	0.9	11.6	11.9	1.7	13.1	5.7	100.0
1970	12.9	0.6	23.8	8.2	0.9	15.5	10.2	3.7	16.6	7.6	100.0
1980	8.4	0.8	19.8	7.9	0.9	16.6	9.1	5.0	23.2	8.3	100.0
1985	7.2	1.2	16.7	6.4	0.9	17.2	8.9	8.1	25.5	7.9	100.0
1990	6.1	1.2	14.3	6.1	1.0	16.9	9.2	8.4	28.2	8.6	100.0
1995	4.9	1.2	14.3	5.0	0.9	16.8	8.9	8.4	30.8	8.8	100.0
2000	4.1	1.2	13.0	6.5	0.9	18.5	7.4	11.3	32.8	4.2	100.0
2004	3.5	1.5	11.6	7.0	0.7	18.3	6.6	11.9	34.7	4.3	100.0

出典：OECD Economic Outlook (1975-2002) 及び SSB (2002-2004) より作成。

表2 日本の産業構造

(%)

	第1次産業	第2次産業			第3次産業					その他	合計
	農業・林業・漁業	石油・天然ガス・鉱業	製造業	建設	電気・ガス・水	サービス業	運輸	金融	公共部門		
1950	48.5	1.6	15.8	4.3	0.6	20.3	4.4	1.0	3.3	0.2	100.0
1960	32.7	1.2	21.7	6.1	0.5	27.8	5.0	1.8	3.0	0.2	100.0
1970	19.3	0.4	26.1	7.5	0.6	33.9	6.2	2.6	3.3	0.1	100.0
1980	10.9	0.2	23.7	9.6	0.6	41.3	6.3	3.6	3.6	0.2	100.0
1985	9.3	0.2	23.9	9.0	0.6	43.4	6.0	3.8	3.5	0.3	100.0
1990	7.1	0.1	23.7	9.5	0.5	44.9	6.0	4.3	3.3	0.6	100.0
1995	6.0	0.1	21.1	10.3	0.6	47.6	6.1	4.2	3.4	0.6	100.0
2000	5.0	0.1	19.4	10.0	0.6	50.1	6.2	4.0	3.4	1.2	100.0

出典：総務省統計局「国勢調査」より作成。

従事する労働者の割合が非常に多いということ、第二に、金融機関に従事する労働者の割合が高いということ、第三にサービス部門に従事する労働者の割合が日本と比べて約三分の一と少ないことである。加えて、両国のサービス業の労働者の割合と公共部門で働く労働者の割合の合計がほぼ同じ水準であることは興味深い。

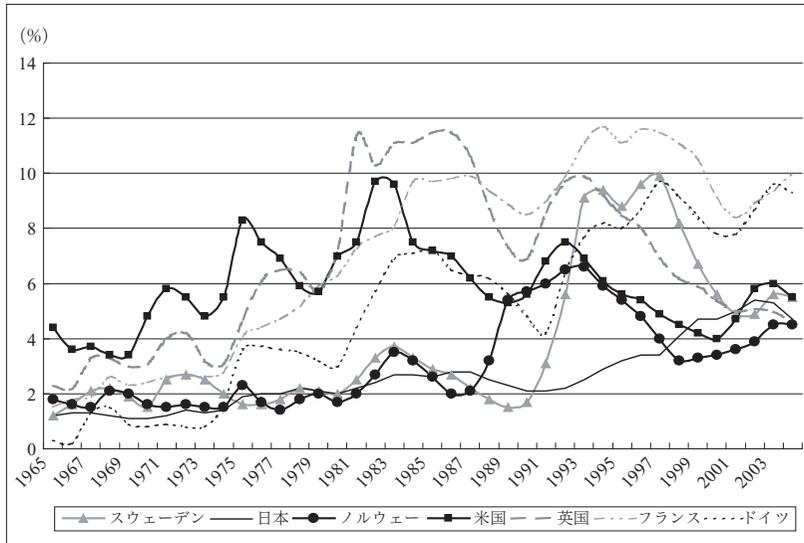
3 ノルウェーの労働市場の現状

3.1 失業率の推移

図1は、1964年から2004年までの主要OECD諸国の失業率の推移を描いたものである。図1からわかるように、ノルウェーは

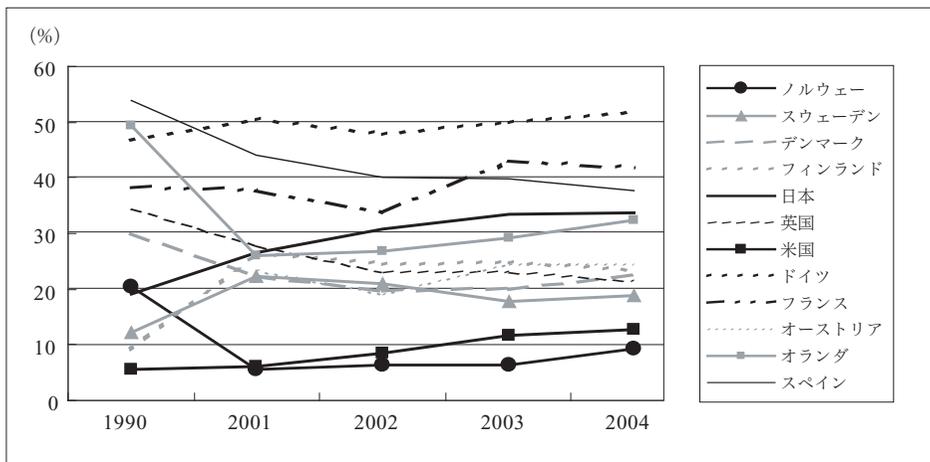
1960年代半ば以降、1980年代後半まで、他のOECD諸国と比べて非常に低水準の失業率を実現してきた。しかし、1987年以降、ノルウェー経済を不況が襲い、1993年には失業率は過去最高の6.6パーセントを記録する。ただ、高等教育の拡大、公共部門での雇用拡大、積極的労働市場政策のおかげで、他のヨーロッパ諸国が経験した長期にわたる持続的失業に悩まされることはなかった。この不況に際し、55歳以上の早期退職者が急増した結果、労働参加率が著しく低下することになる。しかし1997年以降、労働参加率は上昇し続け、2004年には79.1パーセントまで増加した。失業率に関しても1997年以降、4パーセント以下の水準を維持し続けている

図1 OECD 諸国の失業率の推移 (1965~2004)



(注) ここでの「失業率」は、OECD が定義している“Standardized Unemployment Rate”を意味する。詳しい定義は、“Source and Methods: OECD Employment Outlook”を参照。また、これは OECD のインターネットサイト <http://www.oecd.org/dataoecd/29/23/2493623.pdf> からダウンロード可能である。
出典：OECD Employment Outlook 及び OECD Economic Outlook (1965-2005) より作成。

図2 失業者に占める長期失業者の割合



(注) ここでの「長期失業者」とは、失業状態に陥ってから12ヶ月以上、失業状態にある失業者をいう。つまり、表2のグラフ内のパーセントは失業者に占める「12ヶ月以上失業状態にある失業者」の割合を示す。
出典：OECD Employment Outlook (2005) より作成。

(OECD Employment Outlook, 2005)。

ノルウェーは失業率の水準が他の OECD 諸国と比較して低いだけではない。総失業者に占める長期失業者の割合も低い。表2は「12ヶ月以上失業状態にある失業者」(長期失業

者)の数が総失業者に占める割合を示している。ノルウェーでは、その割合が2001年以降10%未満である。これは、全失業者の1割未満の人が、12ヶ月以内に再就職できなかったことを意味する。逆に言うと、9割以上

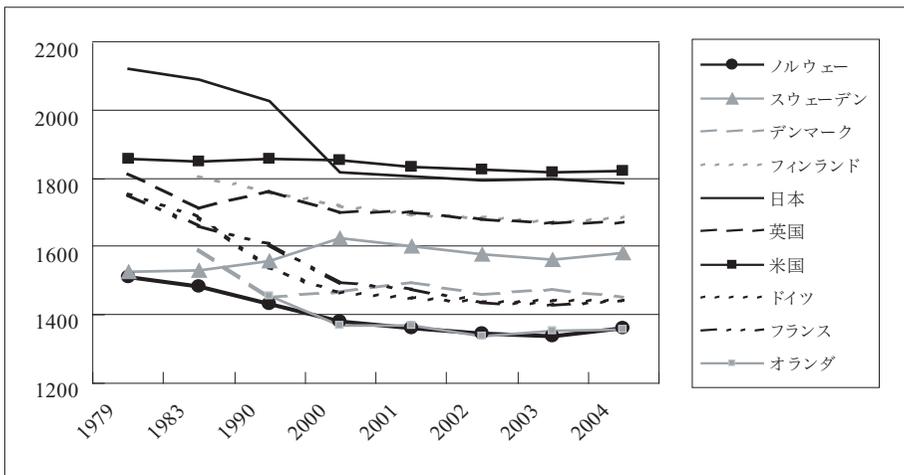
の失業者が1年以内に再就職しているということである。2001年以降の日本を見てみると、その割合は3割を超えている。つまり、失業状態に陥った労働者のうち3割以上が1年以上も仕事につくことができないでいる。ノルウェーにおいて失業した労働者の9割以上が1年以内に再就職している事実は、失業者に対する労働市場政策が非常に効果的に機能していることを物語っている。

3.2 ワークシェアリング

ノルウェーは失業率を低水準に抑えるために、社会全体でのワークシェアリングを実践してきた。つまり、育児休暇等による一時的な休職機会の増加による社会全体でのワークシェアリングを通じて、より多くの労働者に雇用の機会を提供してきた。このことは、一人ひとりの労働時間の減少を意味する。図3はOECD諸国の平均年間労働時間の推移を描いたものである。2004年のノルウェーの労働者の平均労働時間は1363時間で、米国の1824時間、日本の1789時間、英国の1669時

間と比較してかなり低い水準である。また、他の北欧諸国であるスウェーデンの1585時間、デンマークの1454時間、フィンランドの1688時間と比べても労働時間は短い。これは、一定の仕事をより多くの人でこなし、一人でも多くの労働者が仕事に就くことを目的としたワークシェアリングの結果といえる。ワークシェアリングの実践は、パートタイムでの労働者の正規労働者に対する割合が多いことを意味する。図4は、OECD諸国のパート労働者の対正規労働者の割合の推移を描いたものである。北欧諸国における、パート労働者と正規労働者の相違点は、単に労働時間のみである。所得税、住民税、様々な社会保険料等についてもパート労働者は正規労働者と同等の扱いを受ける。日本や米国のようにパート労働者と正規労働者との間には大きな違いは存在しない¹⁾。つまり、ここでノルウェーと北欧諸国以外の国々を比較してもあまり意味がない。ノルウェー以外の北欧諸国と比べると、ノルウェーにおけるパート労働者の割合は5割以上多いことを図4は示し

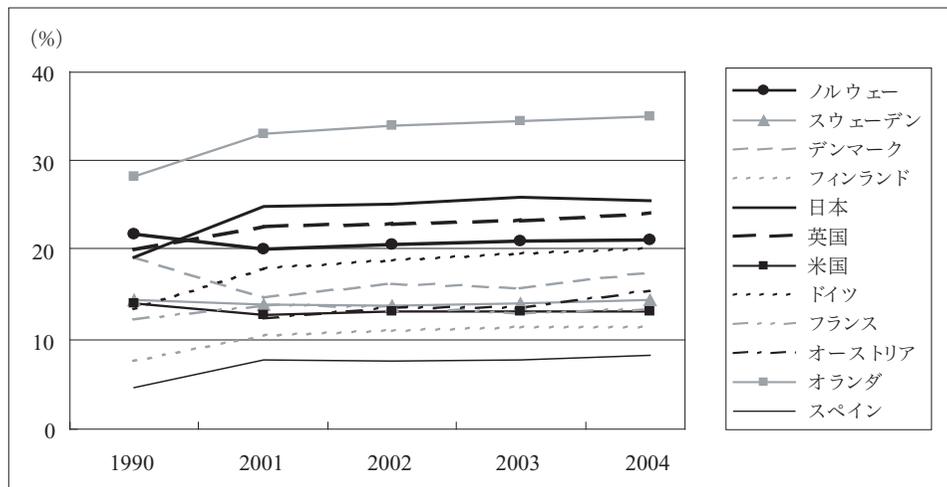
図3 平均年間労働時間の推移



出典：OECD Employment Outlook (2005) より作成。

1) 日本においてパート労働者が増加し続けている背景には、不況のために企業側が社会保険料等を負担する必要のないコストの安いパート労働者を正規労働者の代わりに企業が採用し続けているという状況がある。

図4 パート労働者の対正規労働者の割合



出典：OECD Employment Outlook (2005) より作成。

ている。

3.3 労働生産性と実質賃金の変化

OECD の統計（OECD Employment Outlook 2003）によれば、ノルウェーは OECD 諸国のなかで、生産コストに占める賃金支払いコスト（人件費）の割合が最も高い国のひとつである。1980年代以降、実質賃金の上昇率

は OECD 諸国の平均を大きく上回っている一方、労働生産性の上昇率は OECD 諸国の平均とほぼ等しい。つまり、過去20年以上にわたりノルウェーでは労働生産性以上に実質賃金が上昇しており、労働生産性を上回る実質賃金の支払いが行われてきたのである。労働生産性を上回る実質賃金の支払いは雇用の減少と失業の増加を引き起こす。労働生産

表3 ノルウェーの給与所得者の平均年収

	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
給与所得	1742620	1829840	1966900	2134220	2244580	2354940	2490220	2598800
財産所得	122820	161980	174440	178000	222500	306160	194020	288360
補助金	542900	560700	582060	621220	656820	701320	738700	788540
課税対象補助金	437880	453900	471700	503740	535780	569600	605200	655040
非課税補助金 (非課税補助金の内訳)	105020	106800	110360	117480	121040	131720	133500	135280
家族手当	48060	51620	51620	53400	51620	49840	58740	58740
住居手当	3560	3560	5340	5340	5340	7120	7120	7120
奨学金	14240	14240	16020	17800	17800	19580	19580	21360
扶養控除	8900	7120	7120	7120	7120	7120	0	0
社会保障手当	16020	16020	16020	14240	14240	16020	16020	17800
基礎手当	8900	8900	8900	8900	8900	10680	10680	10680
現金給付	0	0	0	3560	8900	12460	12460	10680
産休手当	1780	1780	1780	1780	1780	1780	1780	1780
その他の補助金	3560	3560	3560	5340	5340	7120	7120	7120
総所得	2406560	2554300	2725180	2933440	3123900	3362420	3422940	3675700
所得税、消費税、年金保険料等	605200	651480	708440	760060	801000	857960	893560	918480
税引き後所得	1801360	1902820	2016740	2173380	2322900	2504460	2529380	2757220

出典：SSB (2002-2004) より作成。

1 NOK = 17.8円 (2005/11/22) で換算。

性を上回る実質賃金の支払いが行われてきたことで最も深刻な状況にあるのが、国際競争にさらされている輸出製造業産業である。

ノルウェーの平均労働生産性そのものも他の OECD 諸国のそれと比べて著しく低い。このことは全労働者の3割強の労働者が生産性の低い公共部門で雇用されていることに起因する(表1参照)。ノルウェー全体で実質賃金の支払いに見合った労働生産性を実現させるためには、公共部門に競争原理を導入し、かつ根本的な構造改革を行なう必要がある。

4 ノルウェー雇用政策の特徴

以上見てきたように、ノルウェー労働市場の最も特徴的な点は完全雇用がこれまで実現されてきた点である。完全雇用実現のために、ノルウェー政府は労働者に提供する雇用機会を最大にすることに労働市場政策の主眼を置いてきた。具体的には、総需要創出政策の充実、積極的労働市場政策(active labour market programmes)の幅広い実施・運用、公共部門での雇用の拡大、育児休暇等による一時的な休職機会の増加による社会全体でのワークシェアリングといった政策を通じて、より多くの労働者に雇用の機会を提供してきた。その中でも、完全雇用実現に最も貢献してきたと考えられているのが、ノルウェー独特の賃金決定システムと積極的労働市場政策である。以下ではこの両者について詳しく検証していく。

4.1 ノルウェーの賃金交渉システム

ノルウェーでは雇用機会を創造することを主眼に、政府の強いサポートのもと、賃金交渉が労働組合と雇用者組合の間で中央集権的に行われてきた。つまり、ノルウェーでの賃金決定は、全国レベルでの労使間賃金交渉に

よって特徴付けられている。国際的に見て低いノルウェーの失業率は、この中央集権的な団体交渉によるところが大きいと広く理解されている。1990年代の終わりまでノルウェーの団体交渉は OECD 諸国の中で最も中央集権的に行われていた(表4参照)。しかし、近年、労使間賃金交渉は全国レベルでの交渉から地域レベル或いは産業レベルの交渉へと移行している。以下では、労使間賃金交渉のこれまでの流れについて検証していく。

ノルウェーでの労働者の賃金決定は、全国レベルでの労使間の協調的交渉がまず行われた後、その合意した内容をもとに個々の産業・企業の賃金水準が決定される。全国レベルでの労使間交渉は、主に1899年に設立された労働組合連合(Landsorganisasjonen, 以下 LO。)と経済経営者組合(Naringslivets Hovedorganisasjon, 以下 NHO。)の間で毎年2月から4月にかけて行われる。LOとNHO間で合意された内容は、これまで労働組合や経営者組織に所属していない労働者や企業での賃金水準にも影響を及ぼしてきた。

ノルウェーで初めて労働組合が組織されたのは1880年頃である。この頃の労使間交渉はブルーカラー労働者を中心とした地域単位での労使交渉であった。その後、労働者側にLOが、経営者側には1900年に設立された経営者連合(Norsk Arbeidsgiverforening, 以下 NAF。)²⁾が、国全体にまたがる形で組織され、両者間で交渉が行われるようになる。1935年には、労使間紛争を解決のための基本的なルールや全国レベルで賃金交渉を行うことを明記した合意文書がLOとNAFの間で結ばれた。

1950年代初頭までは第二次世界大戦の影響もあり、労働者の賃金水準の決定に政府の意向が強く反映された。つまり、LOとNAFとの間でなされたコンセンサスに基づいて、

2) NHOは1989年にNAFが他の2つの経営者組合と合併した結果、誕生した。

表4 賃金交渉の中央集権度 (%)

	1970-74	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995-2000
ノルウェー	4.5	4.5	3.5	4.5	4.5	4.5
スウェーデン	5.0	5.0	4.5	3.0	3.0	3.0
デンマーク	5.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0
フィンランド	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0
日本	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
英国	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
米国	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
ドイツ	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
フランス	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
オーストリア	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
オランダ	3.0	3.0	3.0	3.0	1.0	1.0
スペイン	5.0	4.0	4.0	3.5	3.0	3.0

(注) 1：企業レベル、3：産業レベル、5：国レベル（中央）

出所：OECD Employment Outlook (2004) より作成。

政府が計画経済もとに労働者の賃金水準等の決定を行った。この政府の姿勢は、1954年にノルウェー憲法に追加された「政府は国民に対して雇用の機会を創造・提供する義務がある」という規定によってより明確になった。

1950年代半ばから1960年代にかけての労働者の賃金決定の主役は、政府からLOとNAFへと移る。つまり、LOとNAFとの間で行われる全国レベルでの賃金交渉の結果がノルウェー全体の賃金水準決定の基礎となったのである。この期間の労使間賃金交渉は非常にうまく機能した。つまり、労働者の賃金上昇はマクロ経済のパフォーマンスと整合性があり、労働市場は完全雇用の状態にあった。ほとんどの労働者が雇用の確保と実質賃金の上昇を経験している。

1960年代後半から1970年代になると状況は一変する。まず、1960年代後半以降、ストライキが急増する。さらに1970年代前半には、マクロ経済のパフォーマンスを上回る賃金の上昇が起こり、結果として、失業者の急増することとなる。このような状況に際して賃金決定の中心的存在であるLO、NAF、政府は危機感を覚え、3者間で賃金をより協調的に決定する必要があること、さらに総合

的に判断して必要に応じては賃金水準をコントロールする必要があるという新しい合意がなされた。この合意は同時の大蔵大臣 Per Kjetil Kvaloy の名前を取って、「Kleppe パッケージ」と呼ばれている。この時の政府は、税の削減と社会保障費の増加という形で労使間の賃金交渉の合意を促した。

1970年代半ばの労使間賃金交渉は様々な問題を引き起こした。この頃、労使双方が納得する賃金水準を達成するためには、政府が常に賃金補助金を支払わなくてはならなかった。また、産業間・業種間での賃金格差が拡大したのもこの頃である。賃金格差の拡大は、産業間・業種間でどの程度の格差が適当であるのかという問題をも引き起こした。また、産業間・業種間の賃金格差をめぐって、LOから独立する形で1974年に大学等の高等教育を受けた労働者で組織するノルウェー専門職連合 (Akademikernes Fellesorganisasjon, 以下 AF。) が、1977年にはエンジニアが中心になって組織された職業組合連合 (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, 以下 YS。) が誕生することになる。

1979年に政府はついに賃金補助金よる賃金調整を行うことをやめ、1980年になると

よりリベラルな所得政策が取られるようになった。つまり、「賃金決定は労働市場の参加者、つまり、労働者と経営者側で責任を持って決めるべきである」という立場を政府は明確にした。この政府の姿勢は、原油価格が大幅に下落しノルウェー経済が停滞してしまう1986年まで続く。

1986年以降の失業者の急激な増加に対して、政府は賃金上昇の上限を設定し、労使間の賃金水準の決定に再び介入した。政府による賃金上昇の上限の設定は、1990年まで続くことになる。ただ、賃金上昇の上限の設定という政府の介入も、基本的にはLOとNAFとの連携のもとで行われていた。

1990年代初頭の賃金決定は、労働者と経営者側双方による自主的な賃金上昇の抑制として特徴付けられる。この賃金上昇の抑制は1992年の雇用委員会で制度化されており、一般に「結束した選択」(Solidarity Alternative)と呼ばれている。この政策の最大の目標は、失業を減らし完全雇用を回復することである。具体的には、①賃金上昇の抑制、②公正な賃金分配、③積極的労働市場政策の広範囲な運用の3つの大きな柱から成る。この協調的所得政策の結果、製造業産業において雇用の大幅な増加が達成され、数年後には完全雇用が再度達成されることとなる。この頃から、公平な賃金分配は賃金の平等化或いは賃金格差の解消と同義と考えられるようになった。「結束した選択」の中心的存在であった政府、NHO、LOは、この合意によってそれぞれが掲げる目標を達成することができた。つまり、政府は安定的で成長するマクロ経済を、NHOは緩やかな賃金上昇を、LOは完全雇用と公平な賃金分配を実現することができた。

しかし1990年半ば以降、「結束した選択」は綻びはじめる。まず、労働市場での紛争や問題の多くのものがLOやNHOが直接関わっていないところで発生した。特に顕著であ

ったのが、公共部門の労働組合による度重なるストライキであった。また、労働市場の環境が改善し、完全雇用が達成されたこともあり、賃金水準の抑制政策に対する信任が得られなくなるようになっていった。その一つの例が、第2次世界大戦以後まったくストライキを行ってこなかったLOに加盟している金属産業の労働組合が戦後はじめて1996年にストライキを執行したことである。さらにLO自身が「結束した選択」の前提条件である全国レベルでの賃金交渉を自ら放棄せざるを得ない状況になった。つまり、1998年のLOの全国大会で、産業別・企業レベルでの賃金交渉を希望することが決議され、その年の賃金交渉はそれに基づいてなされた。さらに、LOとNHOによる全国レベルでの労使間交渉の及ぼす影響力が著しく低下したことを示す事例が2000年に起こっている。LOとNHOとの間で合意に達した賃金水準にLOの組合員が納得せず、その後ストライキへと突入した。6日間のストライキを経て、LOとNHOの間で再び交渉が行われ、より高い賃金水準の支払いで両者が合意した。しかし、再度合意に達した賃金の上げ幅はノルウェーのマクロ経済のパフォーマンスを反映したものとは言い難い水準であった。つまり、2000年の経済成長率が1.8パーセントだったのに対して、賃金の上昇率は4パーセントを超えていた。このような情勢の中でこれまで労働者の賃金決定に大きな影響力を及ぼしてきたLOの影響力は大幅に低下していく。LOはもはや経営者側と政府との所得政策決定の際に、労働者側を代表し、政策決定に大きな影響を及ぼしうる独占的な存在ではなくなっていった。これを反映してか、LOの組合員数は2000年以降減少し続けている。

現在、全国レベルで賃金水準を決定することを希望しているのは唯一LOのみである。NHOは2001年秋に、全国レベルではなく、産業レベル或いは企業レベルでの賃金交渉・

賃金決定を行うことを推進する旨のガイドラインを作成した。LO 以外の労働組合についても、地域レベル、産業レベル、企業レベルでの賃金交渉を希望している。この全国レベルから、地域レベル、産業レベル、或いは企業レベルへと労使間賃金交渉が移行していく傾向は今後も続いていくものと思われる。その理由として挙げられているのが、全国レベルでの賃金交渉は経済全体の潜在力に見合った賃金上昇が達成されているか否かに重点が置かれ、交渉の結果がどのように各企業の給与体系に影響を及ぼすかについては全く考慮されないということがある。つまり、この全国レベルから地方・産業・企業レベルへの移行は、賃金水準を決定する要因として労働者の生産性、労働者の貢献度が重要になっていくことを意味し、結果として労働者間の賃金格差の一層の拡大をもたらすこととなる。さらに、このことは等しい所得取得の機会を労働者に提供するというノルウェーがこれまで掲げてきた方針と逆行するものであり、ここに現在ノルウェーが置かれている苦しい状況がある。

4.2 積極的労働市場政策

完全雇用実現のために、ノルウェー政府は労働者に提供する雇用機会を最大にすることに労働政策の主眼を置いてきた。具体的には、総需要創出政策の充実、積極的労働市場政策の幅広い実施・運用、公共部門での雇用の拡大、育児休暇等による一時的な休職機会の増加といった政策を通じて、より多くの労働者に雇用の機会を提供してきた。以下では1980年代以降の完全雇用の実現のために大きく貢献したと考えられている積極的労働市場政策について検証する。

1980年代後半の急激な失業の増加に対して、ノルウェー政府は受動的労働市場政策 (passive labour market programmes) から積極的労働市場政策に雇用政策の重点を移してい

った。一般に、積極的労働市場政策は失業者や未熟練労働者を対象とした労働市場の効率化を目的とした労働市場政策と定義されている。具体的に言えば、失業者や未熟練労働者が職に就くことを手助けする雇用政策である。この政策が積極的労働市場政策と呼ばれる所以は、失業者や未熟練労働者自らが「積極的」に就職活動を行うことが前提になっているためである。これに対して、受動的労働市場政策の代表的ものに、失業保険制度と早期退職者奨励政策がある。ノルウェーで積極的労働市場政策に重点が置かれるようになった背景には、隣国スウェーデンの経験がある。スウェーデンはヨーロッパ諸国の中で唯一1980年代と通じて低い失業率を維持してきた国である。その要因として広く考えられていたのが、積極的労働市場政策の包括的な運用であった (Calmfors, 1996)。ノルウェーでは1980年代後半の急激な失業率の上昇に際して、隣国スウェーデンの経験にならい積極的労働市場政策の運用により、失業の減少・解消を目指した。積極的労働市場政策が重要視されたもう一つの要因は、失業保険に代表される現金による失業者への手厚いサポート (受動的労働市場政策) がかえって失業の間を延ばし、多数の長期失業者を発生させたという経験があるからである。以下ではノルウェーで行われてきた積極的労働市場政策について検証する。

4.2.1 積極的労働市場政策の現状

表5は、各国がどのくらいの規模の政府支出を労働市場政策に対して行ってきたかをまとめたものである。表の値はGDPに占める政府支出の割合である。「積極的」は、積極的労働市場政策への支出を、「受動的」は受動的労働市場政策への支出を表している。表5が示しているように、ほとんどの国では積極的労働市場政策への支出よりも受動的労働市場政策への支出の方が大きい。つまり、失

表5 労働市場政策に対する政府支出^a

		1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ノルウェー	積極的	0.66	0.50	0.39	0.41	0.88	1.01	0.94	1.04	1.15	1.34	1.34	1.16	0.98	0.90	0.79	0.74	0.79	0.72	0.81	0.85
	受動的	0.50	0.38	0.36	0.54	1.01	1.18	1.19	1.43	1.49	1.32	1.10	0.90	0.70	0.49	0.45	0.43	0.44	0.68	0.87	0.87
	合計	1.16	0.88	0.75	0.95	1.89	2.19	2.13	2.47	2.64	2.66	2.44	2.06	1.68	1.39	1.24	1.17	1.23	1.40	1.68	1.72
スウェーデン	積極的	N.A.	2.11	1.88	2.45	1.56	1.69	1.69	2.46	3.07	2.97	2.99	2.36	2.09	2.01	1.77	1.37	1.39	1.63	1.29	N.A.
	受動的	N.A.	0.88	0.81	1.77	0.64	0.88	0.88	1.65	2.71	2.76	2.53	2.26	2.16	1.91	1.62	1.33	0.96	1.04	1.22	N.A.
	合計	N.A.	2.99	2.69	4.22	2.20	2.57	2.57	4.11	5.78	5.73	5.52	4.62	4.25	3.92	3.39	2.70	2.35	2.67	2.51	N.A.
デンマーク	積極的	N.A.	1.06	1.08	1.24	1.35	1.26	1.45	1.64	1.95	1.82	1.95	1.92	1.66	1.68	1.79	1.58	N.A.	1.68	1.74	N.A.
	受動的	N.A.	3.90	3.94	4.19	4.49	4.40	4.73	5.02	5.50	5.15	4.61	4.35	3.83	3.41	3.15	3.04	N.A.	2.35	2.68	N.A.
	合計	N.A.	4.96	5.02	5.43	5.84	5.66	6.18	6.66	7.45	6.97	6.56	6.27	5.49	5.09	4.94	4.62	N.A.	4.03	4.42	N.A.
フィンランド	積極的	0.91	0.93	0.94	1.07	0.98	1.01	1.38	1.80	1.73	1.68	1.58	1.73	1.57	1.40	1.23	1.00	0.94	0.83	0.91	N.A.
	受動的	1.34	1.55	1.56	1.41	1.17	1.16	2.25	3.93	5.03	4.69	4.01	3.69	3.23	2.56	2.34	2.13	2.01	2.15	2.09	N.A.
	合計	2.25	2.48	2.50	2.48	2.15	2.17	3.63	5.73	6.76	6.37	5.59	5.42	4.80	3.96	3.57	3.13	2.95	2.98	3.00	N.A.
日本	積極的	N.A.	N.A.	N.A.	0.16	0.21	0.17	0.10	0.09	0.08	0.09	0.10	0.13	0.10	0.33	0.26	0.29	0.28	0.28	0.31	0.32
	受動的	N.A.	N.A.	N.A.	0.40	0.43	0.34	0.22	0.23	0.27	0.30	0.35	0.39	0.40	0.41	0.47	0.51	0.55	0.46	0.48	0.46
	合計	N.A.	N.A.	N.A.	0.56	0.64	0.51	0.32	0.32	0.35	0.39	0.45	0.52	0.50	0.74	0.73	0.80	0.83	0.74	0.79	0.78
米国	積極的	N.A.	0.30	0.28	0.27	0.26	0.25	0.24	0.22	0.21	0.21	0.20	0.19	0.17	0.18	0.17	0.15	0.15	0.18	0.17	0.16
	受動的	N.A.	0.61	0.56	0.51	0.44	0.47	0.49	0.66	0.59	0.43	0.35	0.34	0.26	0.25	0.25	0.23	0.30	0.49	0.51	0.37
	合計	N.A.	0.91	0.84	0.78	0.70	0.72	0.73	0.88	0.80	0.64	0.55	0.53	0.43	0.43	0.42	0.38	0.45	0.67	0.68	0.53
英国	積極的	N.A.	0.72	0.85	0.84	0.75	0.62	0.58	0.57	0.59	0.57	0.54	0.46	0.42	0.38	0.34	0.36	0.37	0.55	0.54	0.53
	受動的	N.A.	2.06	1.95	1.58	1.11	0.95	1.41	1.41	1.63	1.60	1.41	1.26	1.05	0.78	0.63	0.56	0.44	0.42	0.39	0.37
	合計	N.A.	2.78	2.80	2.42	1.86	1.57	1.99	1.98	2.22	2.17	1.95	1.72	1.47	1.16	0.97	0.92	0.81	0.97	0.93	0.90
オーストリア	積極的	0.28	0.33	0.36	0.26	0.27	0.31	0.35	0.29	0.33	0.36	0.36	0.39	0.45	0.44	0.52	0.50	0.53	0.56	0.63	N.A.
	受動的	0.96	1.01	1.11	1.05	0.95	0.97	1.08	1.15	1.44	1.55	1.43	1.41	1.28	1.27	1.19	1.05	1.06	1.25	1.37	N.A.
	合計	1.24	1.34	1.47	1.31	1.22	1.28	1.43	1.44	1.77	1.91	1.79	1.80	1.73	1.71	1.71	1.55	1.59	1.81	2.00	N.A.
フランス	積極的	0.67	0.74	0.81	0.80	0.73	0.80	0.89	1.00	1.21	1.29	1.31	1.35	1.35	1.31	1.38	1.32	1.30	0.91	1.09	N.A.
	受動的	2.41	2.29	2.22	2.09	1.92	1.87	1.94	2.01	2.10	1.95	1.79	1.80	1.84	1.80	1.75	1.65	1.64	1.60	1.77	N.A.
	合計	3.08	3.03	3.03	2.89	2.65	2.67	2.83	3.01	3.31	3.24	3.10	3.15	3.19	3.11	3.13	2.97	2.94	2.51	2.86	N.A.
ドイツ	積極的	0.81	0.91	1.01	1.07	1.02	1.04	1.33	1.69	1.59	1.37	1.37	1.45	1.25	1.27	1.31	1.25	1.21	1.22	1.14	N.A.
	受動的	1.41	1.32	1.36	1.36	1.22	2.52	0.55	0.71	0.81	2.51	2.38	2.53	2.55	2.28	2.13	1.89	1.92	2.17	2.31	N.A.
	合計	2.22	2.23	2.37	2.43	2.24	3.56	1.88	2.40	2.40	3.88	3.75	3.98	3.80	3.55	3.44	3.14	3.13	3.39	3.45	N.A.
オランダ	積極的	1.09	1.12	1.10	1.10	1.08	1.04	1.09	1.14	1.24	1.40	1.51	1.55	1.65	1.67	1.72	1.70	1.74	1.87	1.83	1.72
	受動的	3.24	2.99	2.84	2.69	2.42	2.18	2.49	2.58	2.87	3.29	3.21	4.17	3.63	2.58	2.30	2.03	1.88	1.78	1.86	2.16
	合計	4.33	4.11	3.94	3.79	3.50	3.22	3.58	3.72	4.11	4.69	4.72	5.72	5.28	4.25	4.02	3.73	3.62	3.65	3.69	3.88
スペイン	積極的	0.34	0.64	0.66	0.76	0.80	0.76	0.76	0.58	0.53	0.59	0.84	0.66	0.52	0.68	0.82	0.94	0.84	0.78	0.72	0.77
	受動的	2.89	0.59	2.53	2.42	2.41	2.42	2.75	3.07	3.45	3.09	2.41	2.03	1.80	1.56	1.40	1.34	1.32	1.55	1.48	1.50
	合計	3.23	1.23	3.19	3.18	3.21	3.18	3.51	3.65	3.98	3.68	3.25	2.69	2.32	2.24	2.22	2.28	2.16	2.33	2.20	2.27

(注) a: 表の値は GDP に占める政府支出の割合である。b: 「積極的」は積極的労働市場政策への支出を、「受動的」は受動的労働市場政策への支出を表している。c: 「N.A.」は「入手不可能」(Not Available)の意。

出典: OECD Employment Outlook (1987-2003) より作成。

業対策として受動的労働市場政策に重点が置かれている。1986年以降、常に積極的労働市場政策への支出が受動的労働市場政策への支出を上回っている国は、スウェーデンのみである。1991年から1993年の期間に限っては、ドイツも積極的労働市場政策への支出が受動的労働市場政策への支出よりも大きい。ノルウェーの積極的労働市場政策への支出は1980年後半の景気後退以降増加し続け、1994年には積極的労働市場政策への支出が受動的労働市場政策のそれを上回り、現在に至っている。

4.2.2 積極的労働市場政策の効果

ノルウェーでは労働・政府管理省が積極的労働市場政策の資金を提供している。実際に積極的労働市場政策を運営しているのは職業

安定所の Aetat (Aetat Arbeidsdirektoratet) である。積極的労働市場政策の具体的なプログラムには、(1)公共部門での臨時就業プログラム、(2)民間部門での臨時就業プログラム、(3)職業訓練・教育プログラム、(4)若年層向け職業訓練プログラム、(5)障害者に対する就業のためのリハビリテーションプログラム、(6)就職奨励移動金制度などがある。これら様々なプログラムは、大きく分けて以下の3つに分類することができる。つまり、(1)失業者に求人情報を提供する職業紹介、(2)職業訓練・教育、(3)補助金による雇用創出、である (OECD Employment Outlook, 1993; Calmfors, 1994; Fukushima, 1998, 2001, Calmfors et. al., 2002)。これらの役割を通して、積極的労働市場政策は資源配分、所得分配、景気変動の安定化という側面から労働市場に影響を及ぼす。資源

配分に関しては、積極的労働市場政策は求人者と求職者とのミスマッチを減少させることによって雇用の拡大と失業の減少をもたらす。所得分配に関しては、失業者に所得を保障し、身体障害者には所得と雇用の機会を提供する。また、景気変動の安定化という側面に関しては、景気変動の波に対してショックアブソープション的な方向で積極的労働市場政策は運用される。さらに最近では、長期失業者が労働市場からドロップアウトしてしまうのを防止し、安定的な労働力の供給を確保する政策手段としても採用されている (European Commission, 1996; OECD Economic Outlook, 1998)。また、積極的労働市場政策は、構造的失業に有効な供給サイドの政策として OECD や EU などから奨励されている政策である。(OECD, 1994; European Commission, 2000)。

失業者に求人・求人情報を提供する職業紹介の結果、求職サイドと求人サイドのマッチングがより効率的になると、雇用は増加すると考えられている。なぜなら、企業から見ると、求人条件に見合う労働者が早く見つかるということはそれだけ企業が負担するコストは少なることを意味するからである。つまり、マッチングの効率化は企業の期待収益を増加させ、結果として労働需要の増加をもたらすからである。

職業紹介と同様、職業訓練・教育によってもマッチングの効率化は促される。なぜなら、職業訓練・教育のプログラムを通じて失業者は求人条件にあった技能・技術の習得が可能となり、このことは失業者の就職を後押しする。しかし同時に、職業訓練・教育には、失業者をプログラムに留めておくため、かえって就職を妨げる効果もある。つまり、職業訓練・教育のために時間的に拘束され、十分な就職活動ができず、失業者の就職がかえって困難になるというものである。

補助金による雇用創出政策は、失業者に就

業の機会を提供する。この政策は企業が失業者を雇い入れた場合、支払う賃金の一部を政府が負担するというものである。企業にとっては安い賃金で労働者を雇うことができるため、失業者を雇うインセンティブが働く。しかし、同時に現在働いている労働者の職を奪う可能性もある。なぜなら、企業は現在働いている正規の労働者を補助金対象の労働者に交換する可能性があるからである。

失業者に雇用の機会を提供し、所得を保証するのが積極的労働市場政策の目的であるが、このことは言い換えれば失業者の厚生水準を向上・改善させることでもある。積極的労働市場政策への参加がどのように失業者の厚生水準に影響を及ぼすかを以下にまとめた。

- ・積極的労働市場政策に参加して受け取る手当が通常の失業手当よりも多い場合には、積極的労働市場政策への参加は失業者により高い所得を提供する。
- ・失業者にとって積極的労働市場政策に参加することは参加しないよりもはるかに心理的な安心感をもたらす。
- ・就職に関する明るい見通しを積極的労働市場政策が提供する場合には、積極的労働市場政策への参加は失業者の期待厚生水準を上昇させる。
- ・ノルウェーやスウェーデンのように積極的労働市場政策に参加することが失業保険の受給資格 (eligibility) の継続・延長を意味する場合には、積極的労働市場政策への参加は失業者の将来の期待所得水準を上昇させる。

これらすべての効果は、職についている人(就業者)とそうでない人(失業者)との厚生水準の差を縮小させる。つまり、職を失うことによる厚生水準の損失(ロス)が減少する。このことは、会社に対する労働者の立場をより強いものにし、結果として賃金上昇圧力(wage pressure)が発生し、雇用を減少させ

る傾向がある。

しかしながら、失業者の厚生水準を低下させる効果も積極的労働市場政策にはある。ノルウェーでは失業手当の支給は手厚いが、それを受け取るためには積極的労働市場政策のプログラムに参加することが必要条件となっている。つまり、積極的労働市場政策への参加が失業者の自由に使える時間を減少させ彼らの厚生水準を低下させる可能性もある。

以上みてきたように、積極的労働市場政策には様々な効果が存在し、積極的労働市場政策が雇用や賃金に及ぼすネットの効果を特定することは一般に困難である。しかし、ノルウェーにおいては積極的労働市場政策が雇用の増大、失業の減少に大きく貢献してきたことは疑いのない事実である。

5 石油・天然ガス産業とノルウェーの労働市場

1970年代はじめにノルウェー北海大陸棚で石油と天然ガスの生産が始まって以来、ノルウェー経済は飛躍的な成長を遂げた。1970年代以降現在に至るまで、石油・天然ガス産業がノルウェーの経済成長に果たしてきた役割は非常に大きい。20世紀初頭に水力発電がノルウェーの経済成長に不可欠だったのと同じように、いまや石油と天然ガス産業はノルウェーの基幹産業となっている。表6と表7が示すように、2004年にはノルウェーは石油に関しては日量330万バレルの世界第7位の原油生産国であり、天然ガスについても世界第7位の生産量をほこる。また、ノルウェーでは国内エネルギー消費の9割以上を水力発電でまかなえるため、採掘・産出された石油・天然ガスの9割以上が輸出に回されている。その結果、ノルウェーは2004年にはサウジアラビア、ロシアに次ぐ世界第3位の原油輸出国であったし、天然ガスについてもロシア、カナダに次ぐ世界第3位の天然ガス

輸出国であった。ノルウェーから西ヨーロッパ諸国へ輸出される石油及び天然ガスは、双方とも西ヨーロッパ全消費量の約1割程度を供給している。

石油・天然ガス産業は財政面でも重要な役割を果たしてきた。表8はGDP、輸出総額、雇用における石油・天然ガス産業が占めるシェアをまとめたもので、石油・天然ガス産業がいかにノルウェー経済にとって重要な役割を示している。表8から明らかなように、2000年以降、GDPの2割程度が石油・天然ガス産業によって生み出されている。また、輸出額については、総輸出額の4割以上が石油・天然ガスの輸出によるものである。但し、雇用に関しては、総労働者の約1%の労働者が石油・天然ガス産業に従事しているのみで、石油・天然ガス産業の雇用面でのノルウェー経済への直接的な貢献度は低い。ノルウェーではGDPの約2割を総就業人口の1パーセントに満たない労働者が従事する石油・天然ガス産業が生みだしていることになる。

国家財政の観点からも、石油・天然ガス産業の存在は重要である。2004年には政府歳入の4分の1強が石油・天然ガス事業からのものであった。石油・天然ガス産業のおかげで、1970年代以降、ノルウェーは大幅な財政黒字を実現してきた。もし、石油・天然ガス産業からの政府歳入が存在しなかった場合には、ノルウェーの財政収支は赤字であった。つまり、石油・天然ガス産業からの政府歳入が財政黒字に大きく貢献してきた。図5は、財政収支と石油・天然ガス産業からの歳入の関係を表したものであり、政府の財政黒字が石油・天然ガス事業からの歳入に大きく依存していることを示している。ノルウェー政府は石油及び天然ガスの唯一の所有者であるため、石油・天然ガスの開発、採掘、産出に関しては、管理、規制、統制を行うことが可能である。しかし石油及び天然ガスの販売に関しては、ノルウェー政府は一生産者、一供給

表6 世界の原油事情

推定埋蔵量	10億バレル	生産量(日)	(千バレル)	未消費量(日)	(千バレル)
1 サウジアラビア	262.7	1 サウジアラビア	10582	1 サウジアラビア	8856
2 イラン	132.5	2 ロシア	9285	2 ロシア	6711
3 イラク	115.0	3 米国	7241	3 ノルウェー	2979
4 クウェート	99.0	4 イラン	4082	4 イラン	2530
5 アラブ首長国連邦	97.8	5 メキシコ	3824	5 ナイジェリア	2508
6 ベネゼエラ	77.2	6 中国	3490	6 ベネゼエラ	2403
7 ロシア	72.3	7 ノルウェー	3188	7 アラブ首長国連邦	2361
8 カザフスタン	39.6	8 カナダ	3085	8 クウェート	2158
9 リビア	39.1	9 ベネゼエラ	2960	9 イラク	2027
10 ナイジェリア	35.3	10 アラブ首長国連邦	2667	10 メキシコ	1928
11 米国	29.4	11 ナイジェリア	2508	11 アルジェリア	1691
12 中国	17.1	12 クウェート	2424	12 リビア	1607
13 カナダ	16.8	13 英国	2029	13 カザフスタン	1103
14 メキシコ	14.8	14 イラク	2027	14 カナダ	827
15 アルジェリア	11.8	15 アルジェリア	1933	15 英国	273
16 ブラジル	11.2	16 リビア	1607	16 ブラジル	-288
17 ノルウェー	9.7	17 ブラジル	1542	17 中国	-3194
18 英国	4.5	18 カザフスタン	1295	18 米国	-13276

(注) 2004年及び2004年末時点での数字。

出所：BP “Statistical Review of World Energy” 2005をもとに作成。

表7 世界の原油事情

推定埋蔵量	兆立方 メートル	生産量	10億立方 方メートル	未消費量	10億立方 方メートル
1 ロシア	48.00	1 ロシア	589.1	1 ロシア	187.0
2 カタール	25.78	2 米国	542.9	2 カナダ	93.3
3 サウジアラビア	6.75	3 カナダ	182.8	3 ノルウェー	73.9
4 アラブ首長国連邦	6.06	4 英国	95.9	4 アルジェリア	60.8
5 米国	5.29	5 イラン	85.5	5 トルクメニスタン	39.1
6 アルジェリア	4.55	6 アルジェリア	82.0	6 カタール	24.1
7 ベネゼエラ	4.22	7 ノルウェー	78.5	7 ウズベキスタン	6.5
8 イラン	3.17	8 サウジアラビア	64.0	8 インドネシア	6.5
9 カザフスタン	3.00	9 ウズベキスタン	55.8	9 アラブ首長国連邦	6.2
10 トルクメニスタン	2.90	10 インドネシア	55.8	10 カザフスタン	3.3
11 インドネシア	2.56	11 トルクメニスタン	54.6	11 中国	1.8
12 ノルウェー	2.39	12 アラブ首長国連邦	45.8	12 サウジアラビア	0.0
13 中国	2.33	13 中国	40.8	13 ベネゼエラ	0.0
14 ウズベキスタン	1.86	14 カタール	39.2	14 イラン	-1.6
15 カナダ	1.60	15 ベネゼエラ	28.1	15 英国	-2.1
16 英国	0.59	16 カザフスタン	18.5	16 米国	-103.8

(注) 2004年及び2004年末時点での数字。

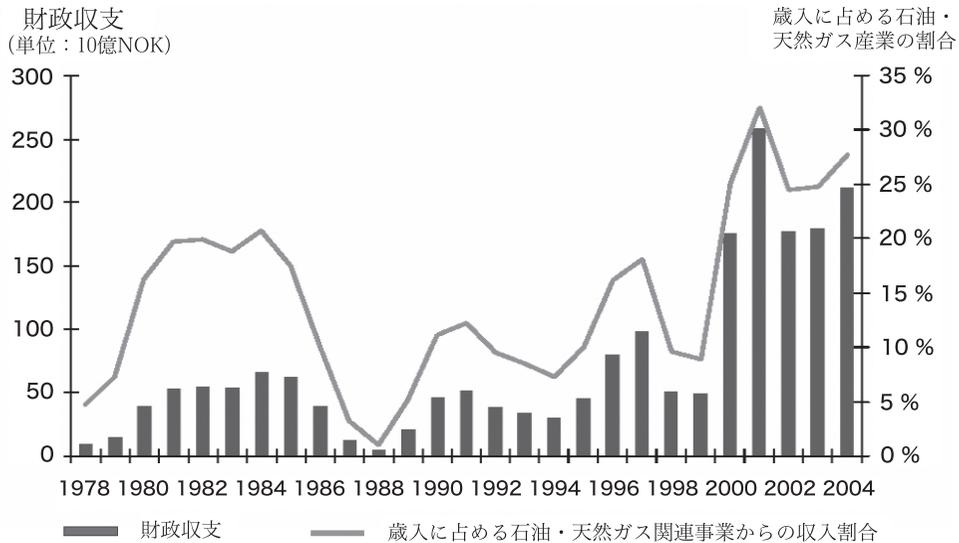
出所：BP “Statistical Review of World Energy” 2005をもとに作成。

表8 ノルウェー経済における石油・天然ガス産業の比重(%)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
GDPに占める割合	13.1	13.1	16.3	16.5	11.6	13.3	22.3	20.3	17.2	17.5
輸出総額に占める割合	32.6	32.4	38.1	36.3	28.8	34.5	46.6	45.0	43.7	44.5
総労働者に占める割合	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.4

出典：NPD (2003a, 2003b) 及びSSB (1994-2005) より作成。

図5 ノルウェーの財収支と石油・天然ガス産業



出所) “Miljø 2005 Petroleumssektoren i Norge” (Olje-og energidepartementet) より抜粋・修正。

者に過ぎない。つまり、販売価格は国際市場で決定されるため、場合によっては当初予定していた価格より大幅に低い価格で販売せざるを得ない状況が発生する。石油・天然ガス収入に大きく依存するノルウェー経済にとってこのことは大きな不確定・不安定要因である。実際、1987年及び1998年に国際原油価格が低い水準で推移したため、当初予定していた収入を確保することができず、ノルウェー経済は不況に見舞われた。

図5から明らかなように、1980年代後半以降、石油・天然ガス事業からの歳入の政府歳入に占める割合が上昇し続けている。このことはノルウェーの産業構造の変化とも密接にかかわっている。1970年代後半までは、国民の大半が第一次産業や製造業、建設業などに従事していた。しかし、石油・天然ガスからの政府歳入が増加するのに従い、1980年以降、公共部門とサービス産業に従事する労働者が増加し続けてきた。特に公共部門では2004年12月末時点で、全就業労働者の約35パーセントが従事している(表1参照)。

6 おわりに

ノルウェーの失業率は他のOECD諸国と比べてこれまで非常に低い水準で推移してきた。この低失業率の実現に大きく寄与したとされるが、ノルウェー独特の賃金交渉・賃金決定システムと積極的労働市場政策である。

ノルウェーでの賃金決定は第二次世界大戦以降、全国レベルでの協調的な労使間交渉によって行われてきた。1990年代の終わりまでノルウェーの団体交渉はOECD諸国の中で最も中央集権的に行われ、過度の賃金上昇の抑制と雇用の確保が達成された。しかし、現在、ノルウェーの労使間賃金交渉は全国レベルから、地域レベル、産業レベル、或いは企業レベルへと移行しつつある。その結果、賃金水準を決定する際に、労働者の生産性、労働者の貢献度が重要視されるようになってきている。このことは労働者間の賃金格差がより一層拡大することを意味している。しかし、労働者間の賃金格差は、等しい所得取得の機会を労働者に提供するというノルウェーがこれまで掲げてきた方針と逆行するものであ

り、ここに現在ノルウェーが置かれている苦しい状況がある。

1980年代後半の急激な失業の増加に対して、ノルウェーでは雇用政策の重点を受動的労働市場政策から積極的労働市場政策へと移していった。積極的労働市場政策には、(1) 失業者に求人情報を提供する職業紹介、(2) 職業訓練・教育、(3) 補助金による雇用創出、の三つの役割がある。これらを通して、失業者に雇用の機会を提供し、所得を保証するのが積極的労働市場政策の目的である。積極的労働市場政策には様々な効果があるため、経済全体で見た時、雇用や賃金に及ぼすネットの効果は一般に特定することは困難である。しかし、ノルウェーにおいて積極的労働市場政策は雇用の増大、失業の減少に大きく貢献してきた。

ノルウェー独特の賃金決定のシステムと積極的労働市場政策に加え、石油や天然ガスから得られる巨額の収益もノルウェーの低失業率の実現に寄与してきた。つまり、ノルウェーは石油・天然ガス産業からの巨額の収入があるため財政は逼迫しておらず、失業対策として拡張的財政政策を行うことが可能であった。また、公共部門での雇用拡大によって、失業の増加を抑えることも可能であった。その結果、現在は就業労働者の3割を超える労働者が公共部門で働くほど、公共部門は拡大してしまった。しかし、石油産業からの収入が未来永劫続くわけではない。現在のまま石油の採掘を続けた場合、推定では10年から20年以内にノルウェーが保有する石油が枯渇するものと考えられている。このことを考え合わせると、現在ノルウェーにとって、石油・天然ガス産業からの収入に依存しない経済の構造改革が、今後も「完全雇用」を実現するために必要な急務の政治的・経済的課題といえるであろう。

参考文献

- [1] BP, 2005 *Statistical Review of World Energy 2005* (<http://www.bp.com/subsection.do?categoryId=95&contentID=2006480>).
- [2] Calmfors, L., 1994, Active Labour Market Policy and Unemployment — A Framework for the Analysis of Crucial Design Features, *OECD Economic Studies* 22.
- [3] Calmfors, L., 1996, *Den aktiva arbetsmarknadspolitik och sysselsättningen-en teoretisk referensram, Aktiv Arbetsmarknadspolitik* (Statens Offentliga Utredningar 1996: 34).
- [4] Calmfors, L., A. Forslund, and M. Hemstrom, 2002, Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences, *Swedish Economic Policy Review* 8.
- [5] Calmfors, L. and R. Nymoen, 1990, Nordic Employment, *Economic Policy* 5.
- [6] European Commission, 1996, *Labour Market Studies-Sweden*, European Economy.
- [7] European Commission, 2000, *The EU Economy-2000 Review*, European Economy.
- [8] Fukushima, Y., 1998, Active Labour Market Programmes and Unemployment in a Dual Labour Market, *Research Papers in Economics* 1998: 2, Stockholm University.
- [9] Fukushima, Y., 2001, Active Labour Market Programmes, Education and Unemployment, *Research Papers in Economics* 2001: 11, Stockholm University.
- [10] Fukushima, Y., 2003, Essays on Employment Policies, *Dissertations in Economics* 2003: 1, Stockholm University.
- [11] NPD, 2003a, *Norsk sokkel Oljedirektoratets årsberetning 2002* (<http://www.npd.no/Norsk/Produkter+og+tjenester/Publikasjoner/ODs+aarsberetning/2002/norsk-sokkel-2002.htm>).
- [12] NPD, 2003b, *Fakta og statistikk* (http://www.npd.no/Norsk/Produkter+og+tjenester/Fakta+og+statistikk/ods_faktasider.htm).
- [13] OECD, 1970–2005, *Employment Outlook*, Paris.
- [14] OECD, 1970–2005, *Economic Outlook*, Paris.
- [15] OECD, 1990a, *Labour Market Policies for the 1990s*, Paris.
- [16] OECD, 1994, *Jobs Study-Evidence and Explanations Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market*, Paris.
- [17] Olje-og energidepartementet, 2005, *Miljo 2005*

Petroleumssektoren i Norge, Norway.

[18] SSB, 1994–2005, *Statistical Yearbook of Norway*, Norway.

付論 ノルウェー労働市場の参加者

労働組合

ノルウェーでは、全労働人口の約63パーセントに相当する約150万人が労働組合に加入している（2004年12月末現在、SSB 2005）。現在、ノルウェーには国全体にまたがる大きな労働組合が3つある。その中で、歴史が最も古くかつ加入組合員数が最も多いのが、1899年に設立された労働組合連合（Landsorganisasjonen, LO）である。2004年12月末現在、全労働組合加入労働者の約53パーセントに相当する約80万人がLOに加入している。第二次世界対戦以前のLOの主要な組合員は、主には製造業のブルーワーカーの労働者であったが、第二次世界対戦以後は、ホワイトカラーの労働者が増加し、現在ではホワイトカラーが過半数を占めている。1970年代初頭まで、LOはノルウェーで最も影響力のある労働組合であったが、1970年代半ばになると、大学等の高等教育を受けた労働者で組織するノルウェー専門職連合（Akademikernes Fellesorganisasjon, AF）が1974年に、エンジニアを中心とする職業組合連合（Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS）が1977年に設立された。その後、AFは2001年6月に解散し、2002年1月に設立された高等教育組合連合（Utdanningsgruppernes Hovedorganisasjon, UHO）として再出発する。2004年12月末現在、YSには全労働組合加入労働者の約13パーセントに相当する約20万人が、UHOには約15パーセントに相当する約22万人が加入している。UHO、及びAFが現在、ノルウェーにおける第二、第三の労働組合である。

LOの第二次世界対戦以後一貫して取ってきた姿勢は、国全体での賃金上昇を抑制する

ことによって、より多くの労働者に賃金所得取得の機会を提供しようというものであった。これに対して、UHO(AF)やYSは、労働者の経験、知識、能力、貢献度に見合った賃金が支払われるべきであると主張し続けてきた。

経営者組織

経営者側にも国全体にまたがる組織がいくつかある。その内、現在最大の組織が、経済経営者組合（Naringslivets Hovedorganisasjon, NHO）である。NHOの前身は、1900年に設立された経営者連合（Norsk Arbeidsgiverforening, NAF）である。NHOは1989年にNAFが他の2つの経営者組合と合併した結果、誕生した。

NHOの目標は、小規模企業で働く労働者の健康、安全、労働環境、労働条件が広く認知されるように努めること、小規模企業経営に対する政治的関心を高めること、小規模企業経営に対する国の干渉・制約を減少させることである。

2004年12月末現在、NHOに加盟している企業・団体の総数は約16000、その加盟企業・団体に働いている労働者の総数が約45万人である。また、加盟企業・団体の約91パーセントが従業員数50人未満の小さな組織で、その多くが家族経営である。加盟組織が従事している産業の内訳としては、約52パーセントの企業・団体が、観光、メディア、研究、船舶輸送といったサービス産業に、残りの約48パーセントが石油や建設とってサービス産業以外の産業に従事している。

政府

労働・政府管理省（Arbeids-og administrasjonsdepartementet）が、労働市場政策全般を統括している。特に労働・政府管理省内の労働市場政策局（Arbeidsavdelingen）が政治的調整や全国レベルでの賃金交渉の調停を行って

いる。また労働市場政策局は積極的労働市場政策や失業保険制度を企画・立案し、その運用を監督している。地方政府・地域発展省 (Kommunal- og regionaldepartementet) 内の、労働監督局 (Arbeidstilsynet) と労働環境局 (Statens arbeidsmiljøinstitutt) が、労働者の権利、賃金水準、労働環境の安全性等の労働条件や労働環境について管轄・統括している。政府によって1897年に設立された職業安定所 (Aetat Arbeidsdirektoratet, Aetat) が、積極

的労働市場政策実行の中心的な役割を担っている。Aetat は、労働市場に関する様々な情報やサービスを労働者や雇用者に無料で提供している。具体的には、求人・求職情報の提供、職業訓練・教育に関するガイドラインの提供、臨時就職の斡旋などである。1995年からはインターネットによるサービスの提供が始められた。また、ノルウェーでは失業者・求職者のほとんどが Aetat に登録している。