

《スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持
—労使による再就職支援システムを中心に— 》

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

研究員 西村 純

《要旨》

本稿の目的は、スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持を実現するために構築されている仕組み、およびその仕組みの下での労使当事者が果たしている役割について明らかにすることである。本稿で明らかになったことは、次の通りである。

第1に、労働力の価格の維持・向上にかかわり、スウェーデンでは産業別協約によって、厳格な賃上げ相場が設定されている。これは、企業規模や企業の経営状況にかかわらず、協約が適用される全ての企業が守らなければならない水準として設定されている。とはいえ、第2に、産業別協約は、個人への分配に対して特に厳格な規定は設けていない。実際の賃金額は、個別企業内における労使交渉によって決められるべきだと考えられている。そのような賃金決定の下、第3に、企業内での雇用維持にかかわっても、組合は交渉当事者として、積極的に関与していた。第4に、労働移動を通じた雇用維持についても、労使による自主的な取り組みが実施されている。民間ブルーカラー、民間ホワイトカラー、地方公務員などそれぞれのグループで独自の基金が設けられ、サービスが提供されている。加えて、第5に、民間ブルーカラーを対象とした TSL システムを見てみると、その利用者のうち、サービス提供終了後に労働市場プログラムや公共職業紹介所に行っている者は、ごく僅かとなっている。このことから、経済的理由による整理解雇の対象となった者のうちの多くが、このサービスによって次の職場に移っていることが分かる。第6に、その期間であるが、おおむね1年以内に8割のクライアント（サービス利用者）が、次の職場に移っている。第7に、再就職支援サービスの質の維持および向上において、労使は一定の役割を果たしている。サービス供給主体であるサプライヤー企業の評価や進捗管理において、ナショナルセンターの労使や産業別組合が果たしている役割は小さくない。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

はじめに	1
第1節 方法論と問い	2
第2節 賃金決定のルール	6
第3節 整理解雇時の人選のルール	11
第4節 労使による自主的な再就職支援サービス	13
第5節 TSL システム内にあるインセンティブとコントロールの仕組み	23
第6節 TSL システムの問題	27
おわりに	28

はじめに¹

本稿の目的は、スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持を実現するために構築されている仕組み、およびその仕組みの下での労使当事者が果たしている役割について明らかにすることである。この目的を達成するために、本稿では経済的理由による整理解雇の対象者となった労働者が、いかなる方法で次の職場を見つけるのかに注目する。1980年代以降、先進諸国は、その程度の差はあるものの就労による福祉の実現に向けた取り組みを実施している(埋橋,2011)。ソフトおよびハードなワークフェアやアクティベーション²など、その具体的な方法に相違はあるものの、就労状態を維持することに雇用政策の主眼が置かれつつあることは、共通した動きであると思われる。事実、日本においても、就労状態を維持するための施策の実施が試みられている³。

就労と福祉が対象とする範囲は広大であり、労使関係を起点に議論を展開している本稿が対象とするのはそのごく一部である。本稿におけるスタンスの特徴を述べておくと、企業における雇用から議論を開始している点にある。労働(つまり、雇用を巡る諸ルール)から、福祉が対象とするような事柄に向かって少しずつ接近していくという方向で、議論を進めていこうとしている。もっとも、社会保険制度や公的扶助と労働市場政策の関わりなど、福祉政策を考える場合、本来主たるテーマとなる事柄は、本稿では一旦脇に置かれており、取り上げられていない。とはいえ、本来隣接領域であるものの、現状その交流がやや停滞していると感じられる労働と福祉を結びつけることを可能とするような議論を展開することに挑戦している。第1節の方法論の箇所、福祉研究を取り上げたのは、この

¹ 本稿は、労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」のサブテーマ現代先進諸国の労働協約システム(独・仏・スウェーデン)で実施した調査で得られた知見が基となっている。

² アクティベーションの簡潔な解説としては(宮本,2009)が参考になる。

³ この点についての展開を簡潔にまとめたものとして、久本(2015)。例えば、有名なジョブ・カードなどの取り組みに加えて、2014年に開始された労働移動支援助成金制度は、この動きを示している取り組みだと思われる。

試みから来ている面もある。

さて、周知の通りスウェーデンは、失業対策の一環として、積極的労働市場政策に基づいた取り組みを実施してきたと言われている。つまり、労働移動による雇用維持に取り組んできた国だと想定されている。したがって、本稿のテーマである労働移動を通じた雇用維持を考える上で、一定の示唆を与えてくれる素材だと言える。

第1節 方法論と問い

1. 労使関係論

本稿がテーマとするような事柄を主たる研究対象の1つとしていると思われる社会政策の教科書を見てみると、社会政策学とは、何を研究するかによって定義されるものであり、どのように研究するかによって定義されるのではないという（駒村他,2015）。とはいえ、調査研究を実施するためには、「どのように研究」するかを決める必要がある。そこで、本稿において用いる方法論を明示しておきたい。

本稿では石田光男の提唱する労使関係論に基づいて議論を展開する。そのエッセンスは、雇用を巡るルールを分析対象とし、その事象に関する理解、および、解釈に努めるというものである⁴。その際に重要なことは、数多ある事象の中から観察の対象を絞ることにある、と石田は主張する⁵。

この観察の対象を絞る点について、例えばダンロップは、賃金、移動・配置 (allocation)、業務の3つに注目することを説いた (Dunlop1993)。そして、こうした焦点を絞る方法的態度は、労使関係という事象を対象とする場合に限らず、企業組織 (内部労働市場) の研究においても取られている。例えば、ドリンジャー&ピオーリは、賃金と移動・配置 (allocative rule) の2つに (Doeringer&Piore,1971)⁶、ホワイトカラーの仕事を対象とした中村・石田 (2005) は、賃金と業務の2つに、それぞれ注目して議論を展開した。

2. 焦点の絞り方

さて、上記のような態度を取るとすると、本稿において関心の比重を置く事柄について確定させておく必要がある。福祉国家と呼ばれることから分かりますとおり、スウェーデンを考える上で福祉研究の議論を無視することはできないと思われる。そこで、本稿では埋橋 (2011) の研究を手がかりに、注目すべき事柄を浮かび上がらせたい。

埋橋は、就労が福祉政策のキータームになったことを指摘しつつ、まず、大きく3つの

⁴ 石田の提唱する労使関係論については、(石田,2003) が詳しい。

⁵ 石田の次の発言がこの点を端的に表している。「総花的に記述することが仕事に関する認識を本当に豊かにするものなのかと。実際、豊かにはしない。(中略) 平板な総花的記述を避けるための予めの準備が必要である」(石田,2003,p.10)。

⁶ 熟練形成と結びつけ、移動・配置に焦点をあて進められた研究として小池和男の一連の業績がある。例えば、小池 (1977) や小池・猪木編著 (2002) など。

タイプ、すなわち、①「福祉から就労へ」タイプ、②「就労に伴う福祉」タイプ、③「はじめに就労ありき」タイプが存在することを指摘する。その上で、①「就労から福祉へ」タイプの施策をワークフェアとし、大きく「ハードなワークフェア」と「ソフトなワークフェア」の2つのタイプに分けている。前者は就労へのインセンティブを高めるような社会保険や公的扶助を構築することであり、後者は職業訓練などを通じてエンプロイアビリティを高めるような制度を構築することを指している。また、②「就労に伴う福祉」タイプは、各種福祉施策の中に就労要件が制度として埋め込まれているようなタイプを指している。スウェーデンは、このタイプに該当するという。

①「福祉から就労へ」と②「就労に伴う福祉」の違いを論じる余裕はないが、2つの間にある共通点は、いずれにせよ就労状態を出来る限り維持させることに、その狙いがあることである。しかしながら、就労状態さえ維持されれば良いというわけではない。この点にかかわり重要なことは、「ワークフェアは、仕事がペイするものでなければ効果が一時的なものにとどまるか、あくまで『強制』の域を出ない」（埋橋 2011,p.117）ことである。福祉施策を就労で代替するにせよ、福祉政策に就労を埋め込むにせよ、「メイキング・ワーク・ペイ」の状態を維持することが重要になってくると言えよう。

さて以上の議論を筆者の関心に沿ってまとめ直すと、次の2点が重要になる。第1に、労働市場における労働力の価格を妥当な水準に維持し続けるための仕組みの構築である。これは、メイキング・ワーク・ペイの実現を意味し、労使関係論で言うところの賃金決定のルールを明らかにすることを意味する。そして、第2に、労働市場において効率的な移動を促進させるような仕組みの構築である。これは、就労状態の維持を意味し、労使関係論で言うところの労働移動のルールを明らかにすることを意味する（図表 1-2）。これら2つに関わるルールについて、本稿では企業内および企業外を含む労使当事者によって設けられているルールと、そこでの労使当事者の役割を中心に、議論を進めていく。

図表 1-2 就労に関わる福祉研究と労使関係論の関係

福祉研究	労使関係論	具体的な項目
就労状態の維持	雇用保護のルール(企業内)	・経済的理由による整理解雇時の人選方法 ・労使交渉の実態 etc
	労働移動のルール(企業間)	・職業訓練制度 ・求職者マッチングサービス ・労使当事者の役割 etc
メイキング・ワーク・ペイ	賃金決定のルール	・最低賃金 ・労使交渉制度 ・賃金制度 etc

出所) 石田 (2003)、埋橋 (2011) の議論を参考に筆者作成。

ところで、上記の2つの点において、スウェーデンはいかなる態度でその実現を試みよ

うとしてきたのか。この点の理解を深めるために、この国の社会・経済モデルとして名高いスウェーデン・モデルとモデル上において期待されてきた労使の役割について、簡単に確認しておこう。

3. スウェーデン・モデルと労使当事者

スウェーデン・モデルに対する共通の理解は無く、いくつかの解釈が存在している（稲上・ウィッタカー,1994）ものの⁷、端的に言えば、スウェーデン・モデルとは、「スウェーデンの特徴的な社会政策と経済政策の組み合わせを表した用語」（Visser,1996,p.176）のことを指す。その目的は、経済成長、完全雇用、平等の同時実現にあった（Meidner,1997）。スウェーデン・モデルについて重厚な研究を行った宮本太郎によると、このモデルは大きく3つの要素から成り立っている。その3つとは、連帯主義的賃金政策、積極的労働市場政策、抑制的経済政策である（宮本,1994）。

それぞれが難解な政策であるが、端的に述べると、連帯主義的賃金政策とは、企業規模や業種によらない賃金の標準化を目指すものであり⁸、積極的労働市場政策とは、そうした賃金政策によって生じるであろう失業者を、公的サービスを中心とした職業訓練や職業紹介によって労働需要のある職種に移転させていく労働市場政策のことを指している。そして、最後の抑制的経済政策とは、政府が低生産性セクターを延命させるために需要喚起的な政策を行わないことを意味している（宮本,1994,p.35）。

さて、ここで重要なことは、賃金政策や労働市場政策において労使当事者、特に組合に求められていた役割である。宮本の議論に基づけば、賃金政策については労使による自主的な決定が尊重される一方で、積極的労働市場政策については政府が多く役割を担うものとされていた。ここには、労使が自主的な賃金決定において、過度のインフレを引き起こさないよう努める代わりに、需要喚起的な政策を実施しない政府が、積極的労働市場政策を通じて労働者の雇用の維持に努める、という形でのある種の社会契約が存在していた（宮本,2001）。

⁷ いくつか例をあげてみると、①市場経済でも計画経済でもない第三の道として、②政労使の三者が行為者として協力し合うコーポラティズムとして、③高度の社会保障を行っている福祉国家として、更には④ボルボのカルマル工場やウッデバラ工場で行われている生産システムを指す場合もある（Meidner,1997、カール・レ・グラント&クリストファー・ラ・エドリン,1996）。

⁸ 当初は、産業横断的な同一労働同一賃金の実現を目指していたが、困難に直面し、賃金の標準化へとその運動の方向性が転換されていく。この点については、Rehn&Viklund（1990）や宮本（1999）が詳しい。また、この運動は、1980年代に入り、「良い労働政策」、すなわち、企業内でのキャリアラダーの形成とその技能の向上に合わせた賃金上昇の実現という運動に変化していく。「良い労働政策」については、田村（2003）や猿田（2003）で紹介されている。

以上から、このモデルの下で賃金決定と労働移動において期待されてきた労使の役割は、次のようにまとめることができよう。まず、妥当な労働力の価格水準の維持においては、その主たる役割を担うのは労使であった。労使による自主的な交渉による実現が期待されていたわけである。一方で、労働市場における労働移動の面（雇用維持）においては、その主たる役割を担うのは政府であった。職業紹介や職業訓練などによる積極的労働市場政策の実施主体として、政府は位置づけられていたのである。このように、2つの間には、明確な役割分担が設けられていたと言える。

さらに、企業内における雇用維持に関しても、法律による厳格な規定が設けられている。スウェーデンでは、雇用保護法において、先任権による厳格な人選のルールが設けられており、例えば、経済的な理由に伴う整理解雇を実施する場合、通常その人選は、当該企業において勤続年数の短い者から順に選ばれることになっている。このように、企業からの退出という労働移動に関わる事柄において、法律による厳格な規定が設けられている。スウェーデン・モデルを巡る議論の中で指摘されてきたものには含まれないが、この点からも、労働移動に関するルールの形成主体が、政府にあることが窺われる。

さて、こうしたスウェーデン・モデル上の役割分担や解雇にかかわる厳格な規定の存在によって、労使当事者が雇用維持に果たしていた役割は、曖昧な部分が多いまま今日に至っていると思われる。とはいえ、例えば、雇用保護法の先任権規定は、労使合意を条件として、その規定からの逸脱が可能となっている。よって、雇用維持の面においても、労使当事者が果たしている役割は少なからずあると考えられる⁹。また、積極的労働市場政策にかかわっても、訓練プログラム作成への参加等を通じて、公的部門が展開する労働市場サービスの利便性の向上に貢献してきたことは紹介されるものの、労使当事者が実際の労働移動の促進において果たしてきた役割は、曖昧なままとなっている¹⁰。

このように、雇用に関わる福祉サービスにおいて組合が果たしてきた役割は、不明瞭なまま今日に至っていると言える。この面での組合の役割として注目されてきたのは、失業保険の運営への関与であった（ゲント制）¹¹。誤解を恐れずに言えば、労働に関わる事柄

⁹ スウェーデンの労働立法の特徴として労使合意による規定の逸脱が可能な点を挙げることができる。この点について簡潔に解説したものとして、Ahlberg&Bruun（2005）や両角（2009）など。

¹⁰ 代表的なものとしては、日本労働研究機構（1997）、CEDEFOP（1999）、駒村（1999）等がある。特に日本労働研究機構（1997）は、訓練機関の予算配分のルールおよび訓練プログラムの作成プロセス、訓練プログラムの種類、訓練期間中の所得保障にまで踏み込んで明らかにしており、この分野における貴重な研究である。もっとも、これらの研究においても訓練プログラムの入れ替え、プログラム受講者数の調整、受講後のマッチング機能などについては、ほとんど明らかにされていない。今後明らかにされなければならない点であろう。

¹¹ スウェーデンでは、労働組合が失業保険事業を管理運営している。この仕組みは、ゲント制と呼ばれている。ゲント制は、組織率の維持に貢献していることが指摘されている。

において、労使当事者が果たして来た役割として注目されてきたのは、就業時であれ失業時であれ、所得維持に関わる事柄だったと言える。賃金決定と比べると、雇用維持に関わる諸政策において組合が果たしてきた役割については、それほど大きな関心が注がれてこなかったように思われる。一企業内における雇用維持や労働移動を通じた雇用維持の取り組みにおいて、労使当事者はいかなる役割を果たしているのか。この点を明らかにすることは、スウェーデンの労働を巡る社会政策の理解を深める上でも重要なことだと思われる。

さて、以上の議論より、本稿における問いを今一度確認しておこう。本稿で問う主たるテーマは、下記の2つである。

- ①就労による福祉政策の実現において重要な事柄である雇用の維持について、スウェーデンは、いかなる仕組みの下で、労働移動を通じた雇用維持の実現に取り組んでいるのか。
- ②そして、その実現において、政労使の役割分担はスウェーデン・モデルが想定するような形となっているのか。

以上の問いに答えるために、本稿では賃金決定のルールと労働移動ルールの双方を明らかにすることに努める。まず、賃金決定と整理解雇の実際、およびそこでの労使当事者（特に組合）の役割を確認し、その上で、整理解雇対象者の円滑な労働移動を実現するための仕組み、およびそこでの労使当事者の役割について確認する。

第2節 賃金決定のルール

就労による福祉施策を実施する上で重要な点として、賃金水準の維持がある。本節ではその点にかかわり、賃金決定のルールを取り上げる。かつて中央集権的労使関係と称されたことから明らかなように、スウェーデンでは、企業横断的なレベルで団体交渉が行われている¹²。そこで決められた枠組みに基づき、個別企業内において、交渉が実施されている。例えば、機械・金属産業では産業レベルと個別企業の2つのステージにおいて賃金交渉が実施されている。

産業レベルにおける賃金に関する規定には、大きく4つのパターンがある。その4つとは、「①産業別協約の規定が例外なく適用」、「②最低基準として適用（上回る分は良い）」、「③企業で合意できなければ、産業別協約の規定が適用」、「④産業別協約において規定無し」である。なお、ホワイトカラーの組合である Unionen やブルーカラーの IF-Metall（機械・金属産業別組合）へのヒアリングによると、「③企業で合意できなければ、産業別協約の規定が適用」のケースにおいても、実際の企業での交渉において、産業別協約の内容を

例えば、(Kjellberg,1992)。

¹² スウェーデンの賃金交渉形態については Olsson (1991) や篠田編 (2001) が詳しい。

下回るような条件で労使が合意することはないという。したがって、「②最低基準として適用（上回る分は良い）」と「③企業で合意できなければ、産業別協約の規定が適用」については、運用においては同じこととなる。さて、組合別に見た協約の特徴であるが、ボルボやエリクソンなど代表的な民間製造企業が属するエンジニアリングセクターを例にとると、ブルーカラーの組合である IF-Metall とホワイトカラーの組合である Unionen が、「③企業で合意できなければ、産業別協約の規定が適用」であり、大卒エンジニア組合と職長組合が「④産業別協約においては規定無し」となっている。このように、協約における賃金に関する規定は、産業レベルの組合によって異なっている。

図表 2 - 1 は、協約の種類を数タイプに類型化し、その比率を示したものである。図表 2 - 1 によると、産業別協約の規定が例外なく適用されるのは、スウェーデン全体で 8%、民間部門においても 13%程度となっている。このことから、多くの企業において、何らかの交渉が実施され産業別協約の内容が変更されていることが分かる。

図表 2 - 1 賃金協約における賃金規定 (%)

	スウェーデン全体	民間部門
産業別協約の規定が例外なく適用	8	13
産業別協約の規定は、最低基準として適用	39	37
企業で合意できなければ、産業別協約の規定が適用	16	19
例外なく適用＋最低基準として適用	14	22
規定無し	23	9
計	100	100

注) 数値については Mediation Office が公表した 2015 年の数値を基に算出。

出所) Unionen (ホワイトカラー組合) 作成資料を基に筆者作成 (2016 年 11 月実施調査)。

では、どの程度交渉の余地が、個別企業に対して開かれているのであろうか。産業別協約において設けられている賃金に関する規定を見れば、この点が分かると思われる。IF-Metall のエンジニアリングセクターの産業別協約を取り上げ、この点について確認しよう。大きく、最低賃金、賃上げ率、最低賃上げ保障の 3 つが定められている。まず、最低賃金は、極めて簡素な構成となっている。下記が協約の文言である。

「18歳に到達した被用者達は、2007年4月1日から、月例給を最低15,410スウェーデンクローナ（以下SEK・・・筆者）、2008年4月1日からは15,903SEK、2009年4月1日から16,476SEK、受け取らなければならない。特別な技能の仕事（specially qualified work）については、最低月例給は、2007年4月1日から17,022SEK、2008年4月1日から17,567SEK、2009年4月1日から18,199SEKでなければならない。」

以上のように、「18歳以上」と「特別な技能の仕事」の2つのみ設定されている。スウェーデンには法定最低賃金がないので、事実上これが当該業種における最低賃金となる。しかしながら、その水準は低く¹³、また、IF-Metallもその引き上げにそれほど熱心ではない¹⁴。彼らは、最低賃金の引き上げよりも、賃上げ率の水準に重きを置いている。

次に、賃上げ率の文言は、下記の通りとなっている。

「もしローカルレベルの双方の当事者間で他の合意がなされなかった場合、当該事業所の労働者たちの月給の2.8%、2.5%、2.8%のウェイジプール（lönepott / Wage pool）が、2007年4月1日、2008年4月1日、2009年4月1日に、それぞれの事業所において、創出されなければならない（下線部筆者）。」

上記文言における「2.8%、2.5%、2.8%」が賃上げ率に関する規定である。なお、この文言は、先に示した賃金協約の類型で言うと、「③企業で合意できなければ、産業別協約の規定が適用」に該当する。つまり、この産業別協約は、企業が当該年度において実施すべき賃上げ率の下限を設定している。この水準は、企業規模や企業の業績に関わらず、協約が適用される全ての企業が守らなければならない最低水準となっている。このように、賃上げ率に関する厳しい賃金水準相場が設けられている。ただし、ここで留意しておかなければならないことは、企業横断的に設定されるこの相場は、あくまで平均賃上げ率であって、各労働者の実際の賃上げ率ではないことである。加えて、職種や職務に応じて詳細な賃率を設定しているわけでもない。

とはいえ、産業別協約の中には、最低賃上げ保障に関する規定もある。これは、個人が一年間で最低限享受しなければならない賃上げ額について定めたものである。しかしながら、この規定は、理由があれば産業別協約の規定を下回っても良いとされており、先に紹

¹³ IF-Metall 中央本部交渉部によると、その水準で雇われている組合員は、1%程度だという（2013年9月実施調査）。

¹⁴ 次のIF-Metallの副委員長（2013年当時）の発言から分かるように、2つの区分け自体も意味がないものとなっている。「あまり、それ（月給の最低賃金における specially qualified work・・・筆者）にこだわる必要はない。というのも、ほとんど全ての労働者が、既に最低賃金以上の賃金を得てしまっているのです、その区分け自体が意味のないものとなってしまっている」（2013年9月実施調査）。こうした状況はそのままとなっている。このことから、IF-Metallが最低賃金を通じた賃金水準の底上げに大きな関心を示しているわけではないことが窺われる。

介した賃上げ率に関する規定と比べると緩やかなものとなっている。このことから、産業別協約は、個人の賃金分配まで踏み込んで詳細な規定を設けているわけではないことが分かる。

このように、賃上げ率や分配に関して、個別企業において労使が交渉できる余地は、思いのほか大きいのである¹⁵。加えて、労使共に、産業レベルの労使によって締結される産業別協約において、詳細な賃金に関する規定を設けないことについて合意している。この点については、下記の鉄鋼及び金属産業経営者連盟、および機械・金属産業別組合（IF-Metall）のそれぞれの発言が参考になる。まず、鉄鋼及び金属産業経営者連盟の発言について。

回答者「柔軟でない項目は、僅かしかありません。（中略）ほとんどは、ローカルレベルに交渉が開かれているのです。（中略）賃金は完全に柔軟ではありません。ただ、ブルーカラーの賃上げに関する規定は、パーセンテージです。ブルーカラーの協約を見てみたら分かるとおりに、協約を見てほしいのですが、（中略）この全ての個人の月例賃金の1.7%（という産業別協約上の規定・・・筆者）が、賃上げ原資（Wage kitties）を設定します。そして、その分配について交渉が行われます。この人は幾ら、この人は幾らと。（中略）全体を見たとき、平均賃上げ率は、少なくとも1.7%でなければなりません、1人は0%で、他の者が、3.4%でも、OKなんですよね」。

質問者「OKですよね」。

回答者「ブルーカラーでは、企業で問題があった時、（賃上げ率・・・筆者）1.7%を1%にすることは、まだできませんが・・・」。

次に、IF-Metall 交渉部長の発言について。組合は、労働運動の維持においては、むしろラフな規定を置くべきであると考えており、産業別協約において詳細な規定を設けることに消極的な態度を示している。

回答者「我々は最低賃金だけでなく、賃上げ原資についても交渉する。（最低賃金は、・・・筆者）我々は2つある。（中略）もし、スウェーデンとドイツの協約を比較するのであれば、ドイツの協約は非常に分厚い（fat）。スウェーデンは、」

質問者「非常に薄い（thin, thin）」。

¹⁵ 企業が賃金決定の主要なステージであることは、過去も今も変わっていない。例えば、ムーリーは、かつて最も中央集権的だと言われていた時代の労使関係においても、賃金決定については自由放任であったと指摘する（ムーリー,1967）。また、1960年代から70年代にかけての出来高給交渉の実際について描いた（西村,2014）においても、賃金決定の主要なステージは、実は職場にあったことを指摘されている。

回答者「(笑)。この違いは、我々のカルチャーから来ている。我々は、全てのことを（産業別協約で・・・筆者）決めないんだ（we don't regulate everything）。（中略）ドイツは、（産業レベルで・・・筆者）多くのことを決めている。我々は、「クラブ¹⁶」と使用者に大きな自由を与えようと試みている（bigger, bigger freedom）。（中略）我々は、現状で良いと考えているんだ。（中略）組合活動は、メンバーの近くで行うべきだと考えている。メンバーはショップフロアーにいる。こう言えるだろう。「クラブ」に協約を締結するだけの力を与えようと思えば、産業別協約で全てを決めてしまうのは良くないことだ。組合活動を組合員の近くで行わそうとすれば、（産業別協約で詳細な取り決めを行うことは・・・筆者）正しいことだとは言えない。職場の投票で選ばれた者に、より多くの交渉力を与えなければならないと考えているんだ」。

さて、賃金決定の実際についてまとめておこう。産業別協約は、職種や職務ごとの詳細な賃率を設定しているわけではないことに示されるように、個人の分配について詳細な規定を設けているわけではない。実際の賃金は、個別企業内で展開される労使交渉によって、決まっていると言える。その意味では、ドイツというよりも、日本の賃金決定に近いと言えるかもしれない¹⁷。

とはいえ、産業レベルで決められる平均賃上げ率は、協約適用下の企業が遵守しなければならない絶対の基準として見なされており、その意味で、相場形成力は強いと言える。この点は、日本と大きく異なる点である。各企業は、個人の分配はともかく、事業所平均で見た場合、産業別協約が定める賃上げ率以上の賃上げを実施しなければならない決まりとなっている。

加えて、個別企業内での交渉当事者についても違いがある。スウェーデンにおける労働側の交渉当事者は、大きく2つある。1つは、企業内の組合組織である「クラブ」である。しかしながら、大手企業には「クラブ」が組織されているが、小さな企業になるとそうした組合組織を持たない場合が多い。そのため、そうした中小零細企業の交渉を担当するアクターが、産業別組合内で用意されている。具体的には、産業別組合の地域支部¹⁸に所属する「交渉人」がその役割を担っている。このように、企業内において「クラブ」が組織されていれば「クラブ」が交渉を担当し、組織されていなければ地域支部の「交渉人」が交渉を担当する。この結果、規模の大小を問わず、似たような賃金交渉が展開されている（西村,2014、労働政策研究・研修機構,2015b）。

¹⁶ 「クラブ」とは企業内で組織されている組合組織のこと。

¹⁷ ドイツの協約システムについては、労働政策研究報告書（2013、2015a）を参照。

¹⁸ 地域支部（regional branch）とは、スウェーデンを52の地区に分け、それぞれの地域に置かれている組織である。各地域支部には、「交渉人」と呼ばれる職員がおり、その人数は、地域の規模によって異なっている。基本的にはストックホルムやイエテボリなど、都市単位で設けられている。

このように、賃上げ率に関する相場を形成しつつ、実際の賃金決定の主要なステージを個別企業に置くのは、日本と似ているものの、その相場の厳格さ、および労働側の交渉当事者の充実において、スウェーデンと日本には違いがある。以上をまとめると、①企業横断的なレベルでの労使交渉を通じた平均賃上げ率に関する強固な相場形成と、その下で展開される②個別企業内における労使交渉によって、賃金の底上げが目指されてきたと言えよう。

ところで、こうした姿を前提とすると、一層労働移動を通じた雇用維持の重要性が高まってくると思われる。なぜなら、①の強固な相場形成は、企業に平等に人件費負担を強いることで、余剰人員を発生させるリスクを高めることになる。と同時に、そのような余剰人員発生リスクは、労働者の雇用不安を高め、自身の労働力の安売りの契機となりうる。結果、②の個別企業内における労使交渉における一方の当事者である組合側の交渉力を低下させることに繋がるリスクとなる可能性がある。政府による補助金が望めない中で、現状の賃金決定の仕組みを維持し、スウェーデン流のメイキング・ワーク・ペイの状態を維持するためにも、労働移動を通じた雇用維持が重要になってくるのである。

第3節 整理解雇時の人選のルール

さて、こうした強い賃上げ水準の相場形成の下、経営状態が思わしくない企業において人を雇い続けることが困難になった場合、いかなる対応がとられるのであろうか。企業での雇用を通じた保護の対象外となる者の選定ルール、つまり、整理解雇時の人選のルールは、労働移動を通じた雇用維持を考える上で重要な出発点となろう。本節ではこの点について確認する。

現在スウェーデンでは雇用保護法の下、人選について先任権規定が設けられている¹⁹。それに従うと、勤続年数の短い者から解雇の対象となり、仮に、呼び戻しが生じる場合、整理解雇の対象となった者の中から、勤続年数が長かった者順に声がかかることになる。ただ、この規定は、労使が合意すればその規定を逸脱しても良いことになっており、事実、現場では一定程度柔軟に運用されている。なお、この交渉に関する組合側の交渉当事者は、賃金決定の際と同じく、「クラブ」、もしくは地域支部の「交渉人」である。賃金決定の際と同じように、「交渉人」の存在は、企業規模に関わらず同じような交渉を企業内で展開することを可能にしている。

人選の手続きは、次の通りである²⁰。まず、自主退職者の募集が行われる。その際には、退職手当が付与される。自主退職者の募集に先駆けて労使の間で「ツールボックス」と呼ばれる予告期間や退職手当の内容をまとめた一覧表のようなものが作られる(図表3-1)。これに基づいて、自主退職者には定められた退職手当が支払われる。

¹⁹ この点に関わる一連の経緯については、Blanpain,ed (1998) で述べられている。

²⁰ 交渉の詳細については、労働政策研究・研修機構(2014)を参照されたい。

図表 3 - 1 ツールボックスの一例

雇用期間 (2013/3/1 まで)	予告期間	退職手当 (avgångsvederlag)
0 ～ 2 年未満	1 ヶ月	4 ヶ月
2 ～ 4 年未満	2 ヶ月	5 ヶ月
4 ～ 6 年未満	3 ヶ月	6 ヶ月
6 ～ 8 年未満	4 ヶ月	8 ヶ月
8 ～ 10 年未満	5 ヶ月	10 ヶ月
10 年以上	6 ヶ月	12 ヶ月
10 年以上かつ、55 歳以上	6 ヶ月+6 ヶ月	15 ヶ月

注) 退職手当の算定基礎は月給である。

出所) SA 社の「クラブ」の代表より提供された資料より筆者作成 (2013 年 9 月実施調査)。

その後、自発的な退職によって埋まらなかった数の人選に関する交渉が開始される。まず、経営側が整理解雇リストを作成し、それを組合に提示する。このリストは先任権に基づいておらず、経営側の希望する人選リストとなっている。受け取った組合は、先任権のリストも参考にしつつ、受け入れることができない人選について経営側に伝える。このやり取りを繰り返し、合意に至れば人選が確定する。なお、この交渉において組合が自らリストを作成することはない。というのも、仮に組合が作るとすると、リストに非組合員が必ず乗ることになるので、それが差別に該当する恐れがあるからだという。また、経営側の提示するリストについても、非組合員については交渉の対象とはならない。そのため、非組合員は、リストに載った時点で自動的に整理解雇の対象者となるという。

先任権規定からの逸脱を経営側が求める場合、「当該作業は、この若者にしかできない」、といった類の主張がなされることが多いという。その際には、組合は、整理解雇の対象となっている先任権順位で行くと上位に位置づけられている年輩の労働者が本当に当該作業を遂行することが不可能なのかについて、確認することもある。本来保護されるべき勤続年数の長い者が当該作業を行うことができた場合、組合は経営側の提案には同意しない。このように、先任権規定からの逸脱は、組合の一定のチェックを経た上で認められる。

もともと、組合側も先任権規定の適用を厳格に主張するわけではない。組合自身も、経営を維持する上で残すべき人材は残さなければならないと考えており、柔軟に対応している。と同時に、経営側も組合との合意に努めている。というのも、組合と合意できなければ、人選に関する先任権規定を逸脱することができないからである。次の IF・Metall ストックホルム地域支部の「交渉人」の発言がこの点について端的に述べている。

「(経営側の主張に対して・・・筆者) 我々は、ダメだ、この組合員はとどまるべきだと言うこともあります。しかし、これだけは理解しておいてほしいのですが、もし、私が合意しないとしましょう。そうすれば、法律どおり、ラストインファーストアウトです。とても簡単なことです」。

このように、先任権という人選に関する「マギレのない規定」を基礎に、各企業における妥当な解決策を模索するために密なる労使交渉が展開され、整理解雇にかかわる人選が行われている²¹。

第4節 労使による自主的な再就職支援サービス

さて、上で述べたような形で整理解雇の対象者が決定するわけであるが、では、彼らはいかなる支援を受けつつ新しい職場を見つけるのであろうか。以下、この点について述べる。スウェーデンには、公的機関である公共職業紹介所 (Arbets Förmedlingen : 以下 AF) 以外に、労使当事者が提供する再就職支援サービスがある。スウェーデンでは職種や雇用主に応じて団体が設けられており、団体毎に再就職支援サービスが展開されている。2015年時点で13団体あり、約300万人の従業員をカバーしている²²。そのうち、カバーしている従業員の規模が大きい上位3つは、地方公務員を対象とした「移動基金 (Omställningsfonden)」（約110万人）、民間ブルーカラーを対象とした「TSL (Trygghetsfonden)」（約90万人）、民間ホワイトカラーを対象とした「TRR (Trygghetsrådet)」（約85万人）である。民間ホワイトカラーを対象としたTRRは、1970年代に開始されており、最も古い取り組みとされている。その背景であるが、民間企業においてブルーカラーの組合が独自に企業側と合意していた再就職支援をホワイトカラーも受けられるようにするためであったという。また、Andreas & Bergström (2006)によると、ホワイトカラーにおいては、公共職業訓練の効果がブルーカラーに比べると低かったことも、こうした仕組みの創設を促した要因のようである。以下では、主に民間ブルーカラーを対象としたTSLによって展開されているサービス（以下TSLシステム）について紹介する。

1. TSL システムの概要

民間ブルーカラーを対象としたTSLシステムは、2004年から開始されている。その背景には、公的部門によって実施されていた職業紹介サービス、職業訓練、失業時の所得保障などの失業者支援サービスの縮小がある²³。そのような状況下において、TSLは、働く側に対する雇用維持と企業側に対する素早い構造転換の同時実現を目指すために設立された。TSLは、ブルーカラーのナショナルセンターであるLOと経営側のナショナルセンターであるSNが共同で管理している機関であり、運営費用はSNが負担している。約90

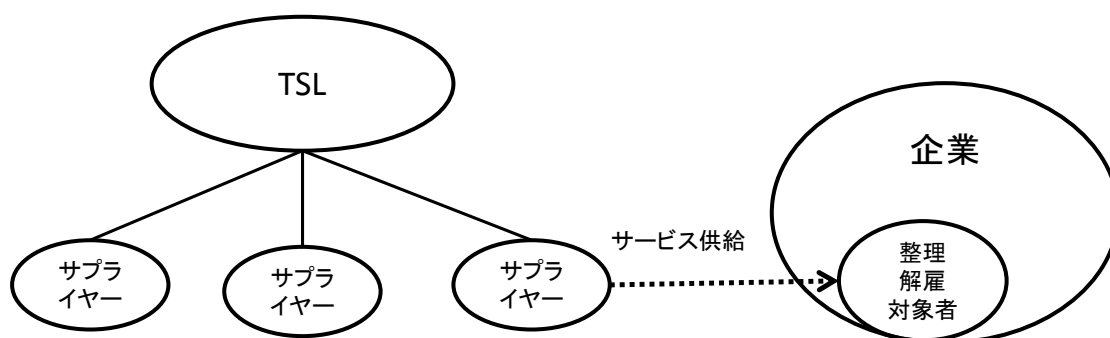
²¹ SV社の例を示しておこう。2150名の整理解雇を実施したケースでは、350人程度が自発的退職、300人程度が先任権によらない決定、1500人程度が、先任権ルールによって決定されている（2013年9月実施調査）。

²² TSL提供資料による。

²³ IF-Metall イエテボリ支部が特に問題としていたのは、①AFにおける職員数の削減、②訓練コースの削減、③失業保険の給付額の減額である（2014年12月実施調査）。

万の組合員と約 10 万の企業をカバーしている²⁴。TSL は、組合と労働協約を締結している企業のみが利用できるサービスとなっている。具体的には、産業別協約を締結している経営者団体に加盟している企業、および、経営者団体には加盟していないが、産業別組合と直接「ローカルの協約 (HångAvtal)」を締結している企業が、サービス提供の対象企業となる。加えて、無期雇用が対象であり、有期雇用は対象とならない。無期雇用の組合員を主たる対象としたサービスと言え、この点は、全ての労働者を対象としてサービスが提供される AF とは、やや異なっている点と言える²⁵。

図表 4 - 1 TSL・サプライヤー企業・クライアントの関係



出所) TSL への聞き取りにより筆者作成 (2015 年 12 月実施調査)。

図表 4 - 1 は、TSL、サプライヤー企業、整理解雇対象者 (クライアント) の関係を示したものである。2016 年時点においては、TSL は、それ自体が何か具体的な再就職支援サービスを提供する機関ではない。TSL が行っているのは事業運営に必要な資金の管理、および実際に再就職支援サービスを提供するサプライヤーの管理である。つまり、実際の支援は、TSL に登録しているサプライヤー企業 (以下 SP) が行っている。整理解雇の対象となった者に対して実際のサービスを提供するのは、TSL ではない。1 つの整理解雇あたり 1 つの SP が担当することになっている。サービスを提供する SP は、支援する人数 1 人あたり 22,000SEK (クローナ) を受け取ることになっている。例えば 10 人を整理解雇した企業を担当する場合、220,000 (22,000×10 人) SEK を受け取ることになる。

TSL に登録している SP であるが、グローバル企業から地元企業まで数多くある²⁶。2015 年時点で、100 程度の企業が SP として TSL に登録されている。図表 4 - 2 は、2014 年 9

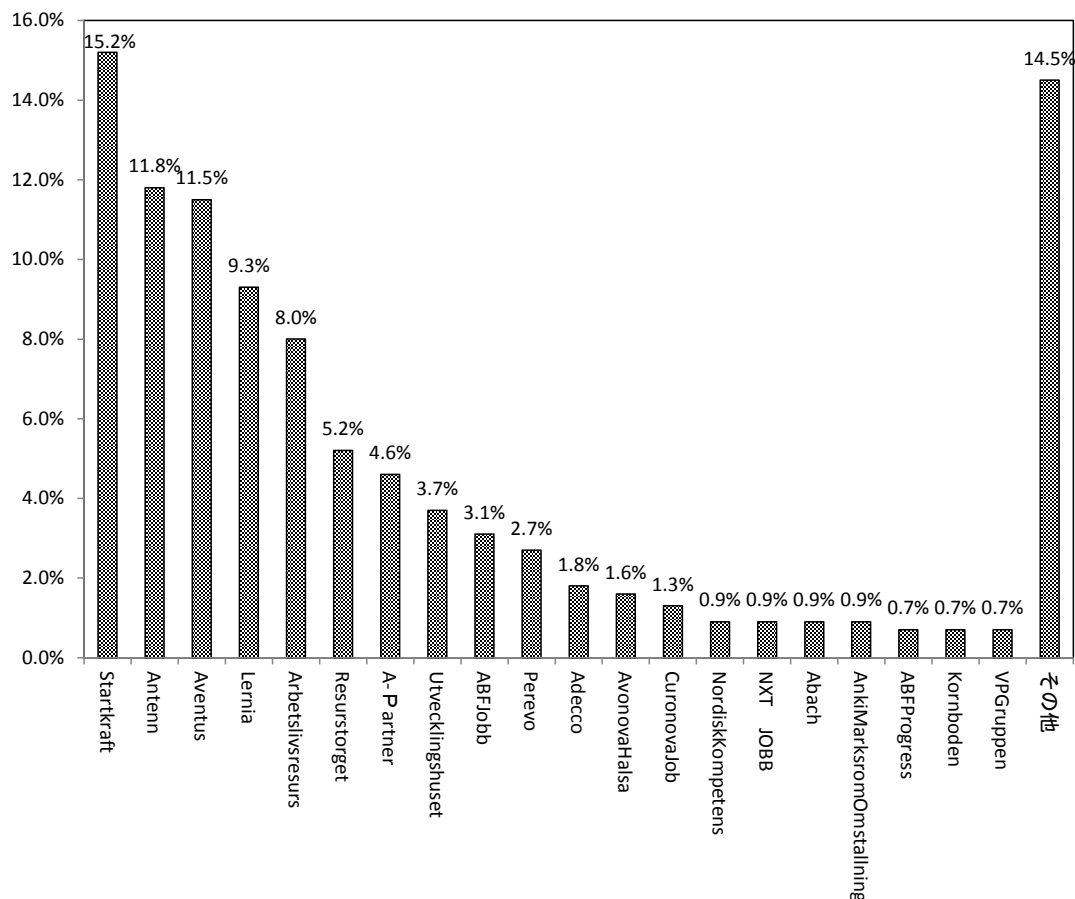
²⁴ TSL 提供資料による。

²⁵ IF-Metall ストックホルム地域支部へのヒアリングによると、該当する企業に勤めている無期雇用の非組合員であっても利用することができる。この点は、組合の社会的責任として、そのような形にしているのだという。ただし、組合員と同等のサービスを受けることはできないという (2016 年 11 月実施調査)。

²⁶ TSL へのヒアリングによると地場の小企業は、大手から独立したケースが多いという。また、TSL へのサービス提供を専門としている企業もあるという (2015 年 12 月実施調査)。

月から 2015 年 8 月までの SP のシェアを示したものである。これを見ると、20 の SP が、全体の 85% 程度の案件を担当している。なお、TSL の認可を受けていない SP は、サービスを提供することはできない。また、TSL は、一度認可した SP の認可を取り消すこともできる。再就職成功率が 60% に満たない場合、当該 SP は、認可取り消しの対象となる。

図表 4 - 2 サプライヤー (SP) のシェア (%)

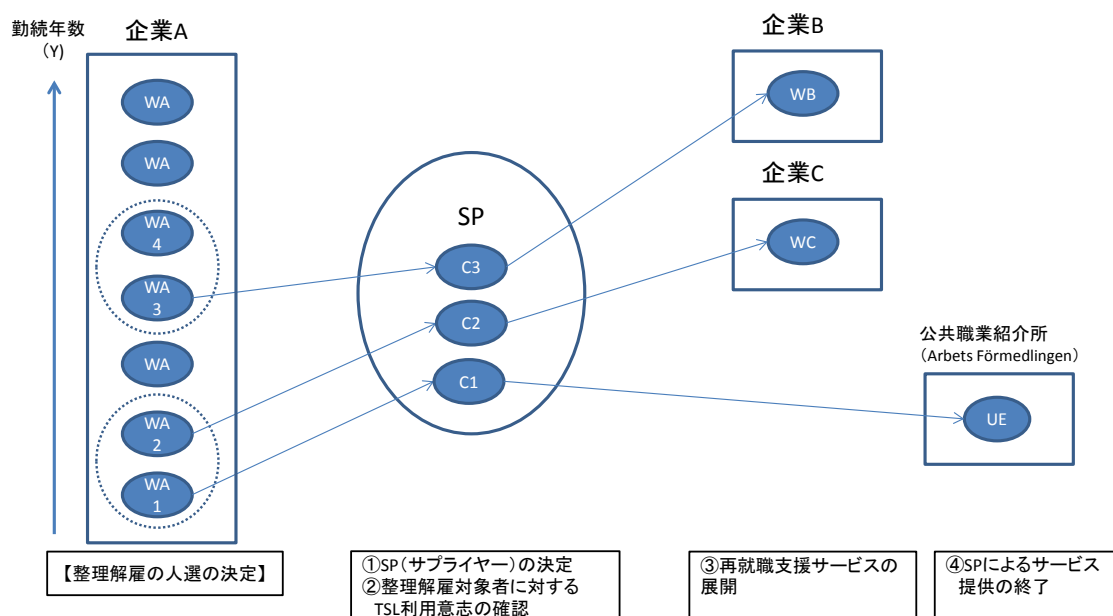


出所) TSL 提供資料より筆者作成 (2015 年 12 月実施調査)。

さて、TSL システムの大きな流れをごく単純化して示すと、図表 4 - 3 の通りとなる。まず、第 3 節で紹介したような交渉を経て整理解雇の人選が決定された後、①整理解雇を実施した企業の労使は、案件を担当する SP を選択する。そして、②選ばれた SP は、整理解雇の対象者のうち TSL 利用資格のある者を対象に、その利用の希望について確認する。TSL 利用資格者であるが、第 1 に、無期雇用である必要がある。第 2 に、当該企業で 1 年以上継続して雇用されている必要がある。第 3 に、週 16 時間以上勤務している必要がある。この要件をクリアした資格者のうち、TSL 利用を希望した者は、SP のクライアント

となり、再就職に向けたサービスを受けることになる（図表 4 - 3 における WA→C）。ここで、TSL を利用せず、自ら職を探すことを選択することもできる（図表 4 - 3 における WA4 がそれに該当する）。③こうしてサービス提供を受けるクライアントが決まれば、解雇の予告期間中から再就職に向けた活動が開始される。SP がクライアントに対してサービスを提供する期間は、クライアントの雇用が終了した日から 1 年間である。これは、TSL と SP が取り交わした契約書の中で決められている。例えば予告期間が 3 ヶ月の者は、1 年 3 ヶ月がサービス提供期間となる。予告期間が 6 ヶ月の者は、1 年 6 ヶ月となる。その後、④SP のサービス提供期間中に次の職場を見つけることができなかったクライアントは、公共職業紹介所や労働市場プログラムなどへの参加を通じて、再就職を目指す。以下でやや詳しくその流れを確認しよう。

図表 4 - 3 TSL による再就職支援の流れ



注) WA=企業 A の労働者：SP=サプライヤー企業：C=クライアント（予告期間・失業中を含む）：WB=企業 B の労働者：WC=企業 C の労働者：UE=TSL で職を見つけることができなかった失業者

出所) IF-Metall 中央本部・イエテボリ支部・ストックホルム支部、TSL、SPA 社、SPB 社への聞き取りより筆者作成（2014 年 12 月、2015 年 11 月、12 月、2016 年 11 月実施調査）。

2. 労働移動までの流れ

(1) SP（サプライヤー企業）の決定

まず、経済的理由による整理解雇を実施した企業の労使は、担当する SP を選ぶ。通常、労使双方、もしくは、労使のどちらかが、利用したい SP を選び、TSL に申請する。一般的には、すでに TSL に登録されている企業を選ぶが、登録されていない企業が申請されるこ

ともある。その場合、TSL は、申請された企業を審査する。審査に通れば、申請された SP はサービスを提供することができるが、もし、不適當だと見なされ認可が下りなければ、申請された SP は案件を担当することはできない。

大手企業になると、複数の SP を呼び、サービスの内容や達成目標に関するプレゼンを行わせるコンペ方式を取り入れているところもある。コンペでは、再就職に結びつけるためにどのような取り組みを実施するのか、どの程度の成功率を約束するのかなどが、呼ばれた SP から提示され、その中から案件を依頼する SP が選択される。

SP としてはできるだけ多くの案件をとるために、企業や組合とのコネクションを確立する必要がある。例えば大手の SP では、定期的に企業や組合を訪問し、関係の構築および関係維持のための営業活動が行われている。もっとも、こうした関係構築の努力が行き過ぎた形になっていることは、TSL が抱える問題の 1 つとなっている²⁷。

（２）整理解雇対象者に対するサービス利用の意思確認

担当する SP が決まると、SP は、整理解雇の対象となった労働者に対して、サービス利用の意思確認を行う。SP にとってはより多くの者に参加してもらった方が、より多くの報酬を得ることができるので、SP は、できるかぎりサービスを利用してもらうよう整理解雇対象者を説得する。とはいえ、この時点で、縁故で次の職場が見つかりかけている者や、独立に向けて動き始めている者もおり、そのような者達は、サービスの利用を選択しないという。整理解雇対象者の意思確認は、担当する SP が決まった後、概ね 1 ヶ月程度の間で実施される。

（３）再就職支援サービスの展開

以上のような手続きを通じて、担当する SP とサービス利用者（クライアント）が決まる。クライアントに対して提供されるサービスの内容であるが、SP が行うのは主にコーチングとマッチングである。実際の訓練を提供しているわけではない。SP の大手の一つである SPA 社は、案件毎に担当者を任命し、その担当者が責任を持ってクライアントの面倒を見ていく方法を取っている。

SP の仕事であるが、まず、クライアントの持っているスキルや経験などを確認する（validation）。それを基に、どういった職業に就くことが可能なのか等を判断する。クライアントは、自分にはどのようなスキルがあり、そしてそのスキルは労働市場においてどのような価値を持っているのかについて、よく把握していない場合が多いという。また、「会社を立ち上げたい」など現実的に物事を考えていないクライアントもいる。そうしたクライアントに対して、今現在の労働市場におけるクライアントの正確な価値を伝え、よ

²⁷ この点については、第 6 節で改めて触れる。

り現実的な視点で再就職先を探すように促すことは、SP の大切な役割となっている。また、もし、クライアント本人に希望する職があるのならば、SP の担当者は、それに必要な教育等を判断し、受けるべき教育を本人に提案することもある。

さて、本人のスキルの棚卸しと共に、SP にとって重要なことは、マッチングを成立させることである。もっとも、SP の大手である SPA 社や SPB 社へのヒアリングによると²⁸、SP が企業とクライアントを直接結びつけることは、無いことはないが、主たる方法ではないという。そうではなく、合同の面接会のようなものを開催するなど、企業とクライアントのマッチングの場を設けることが主たる方法となっている。

そのため、SP にとって重要なことは、マッチングの場により多くの求人企業を集めることにある。例えば SPA 社では、①これまでに案件を担当したことがある企業、②担当する企業がある地域の産別組合の地域支部、③新聞広告などから情報を収集し、採用意思のある企業を集めることに努めるという。特に、①これまでに案件を担当したことがある企業と②担当する企業がある地域の産別組合の地域支部が重要であるという。例えば、SPA 社の場合、毎年多くの案件を担当するトップ SP の 1 つであることもあり、案件を担当したことがある企業は膨大な数となっている。それらの企業に、「今度、こういう企業でこうこういう人材が整理解雇される（た）んだけれども、興味ある？」といった具合で電話をかけ、合同面接会への参加を呼びかけている。加えて、産別組合の地域支部も重要な情報源となっている。地域支部は、団体交渉や職場の安全衛生に関する視察などで、地域にある多くの企業に訪問している。それらの訪問先で人を雇いたいと言っていた企業の情報があれば教えてもらい、合同の面接会への参加を呼びかけたりもしている。

このように、SP は、就職に結びつく可能性の高い企業を探し出し、クライアントがより早期に次の職場に移っていくための手助けを行っている。機械・金属産業における代表的企業である SK 社の「クラブ」によると、優良 SP の情報収集能力は高く、例えば、SK 社で整理解雇を実施した際には、約 100 人のクライアントに対して、500 程度の仕事がオファーされたという。一方で、SPA 社によると、SK 社のような大手であれば引く手あまたであり、実績を高めていくためには、そうした大手企業の案件のような再就職に結びつきやすい案件を一定以上確保していくことが重要だという。

（４）SP によるサービス提供の終了

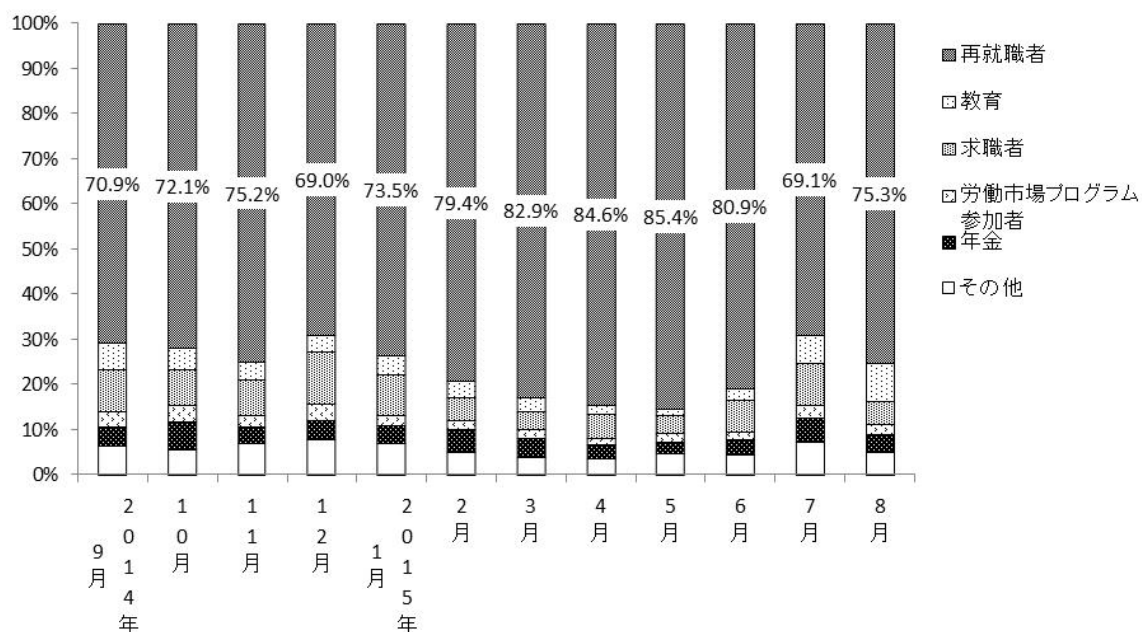
以上のような方法で再就職に向けた取り組みが実施されている。ところで、このサービスを受けたクライアントは、どの程度のスピードで次の職場を見つけているのであろうか。また、どの程度の者が、このサービスを受けても次の職場が見つからず、AF で求職活動を継続する、もしくは、労働市場プログラムに流れていくのであろうか。この点について

²⁸ 図表 4 - 2 でいうところの上位 4 つに入っている SP である。

確認しよう。図表 4-4 は、サービス利用者の結果について示したものである。ここから分かる通り、TSL システム参加者のうち、7 割弱から 8 割程度が TSL を通じて次の職を見つけている。残りのうち、労働市場プログラム参加者と求職者を取り出したのが、図表 4-5 である。図表 4-5 から分かるとおり、TSL を利用したクライアントのうち、サービス提供後に、求職中、もしくは労働市場プログラムに参加した者は、6%程度から 14%程度となっている。これらのデータから、おおよそ 8 割程度のクライアントは、TSL を通じて次の職場に移っていることが分かる。

サービス提供期間は、通常、雇用終了から 1 年間となっている。そのため、制度上はサービス提供期間の最長は、1 年 6 ヶ月となる。SP によるサービス提供期間が終了すると、再就職支援の中心は AF に移っていくことになる。もっとも、こうしたルートを進む者は、少数派であることが上で紹介した各種のデータから確認できたと思われる。加えて、SPA 社や SPB 社へのヒアリングによると、TSL で定められた契約期間を超えても、クライアントが次の職場を見つけるまで、無償でサービス提供を継続するという。この点は、SP 自身が自主的な取組として実施している。その理由として、両社は、そうした取組が自社のよい評判へと繋がり、その結果、より多くの案件を確保することに繋がっていくからだという。

図表 4-4 サービス提供終了後の TSL 参加者の状況



出所) TSL 提供資料より筆者作成 (2015 年 12 月実施調査)。

図表 4 - 5 TSL サービス提供後における TSL 参加者のうち
労働市場プログラム参加者および求職者の比率

	2014年 9月	10月	11月	12月	2015年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
労働市場 プログラム 参加者	3.3%	3.6%	2.5%	3.6%	2.2%	2.0%	2.0%	1.4%	1.8%	1.7%	3.0%	2.1%
求職者	9.4%	7.9%	7.9%	11.6%	8.8%	5.1%	3.9%	5.2%	4.0%	7.2%	9.1%	5.2%

出所) TSL 提供資料より筆者作成 (2015 年 12 月実施調査)。

3. 移動先を見つけるまでの期間と移動先の特徴

では、職を見つけたクライアントは、どの程度の期間で次の職場に移っているのであろうか。TSL (2016) によると、90 日以内に 3 割弱のクライアントが、180 日以内に 5 割程度のクライアントが、そして、1 年以内に 8 割程度のクライアントが、次の職場を見つけている。このように、TSL を利用した者の 8 割程度は、1 年以内に次の職場に移っている。

ただし、産業毎に成功率には差があるようで、産業別組合毎の再就職率を見てみると、例えば、IF-Metall では 8 割弱が 1 年以内に次の職場に移っている一方で、製紙産業組合では 1 年以内に次の職場に移っている者は 3 割に満たない。この点について、LO 傘下で TSL の対象となる 13 の産業別組合について、90 日以内、180 日以内、1 年以内の再就職成功率をまとめたのが図表 4 - 6 である。図表 4 - 6 から、第 1 に、いかなる産業の出身者であっても、サービス開始から 90 日以内で次の職場に移ることに成功するのは稀であることが分かる。13 組合のうち、40%未満の組合が 11 組合となっている。第 2 に、180 日、つまり、半年以内となると、多くの産業において、TSL 参加者は次の職場に移ることに成功しているようである。13 組合のうち、50%以上の組合が 8 組合となっている。第 3 に、1 年以内には、大よそ全ての産業において、TSL 参加者の 6 割以上が次の職場に移ることができている。加えて、13 組合のうち、8 組合が 80%以上となっている。その一方で、40%未満は 1 組合しかない。これらの点を踏まえると、TSL システムは、産業によらず次の再就職先を 1 年以内には発見することに寄与していると言えよう²⁹。

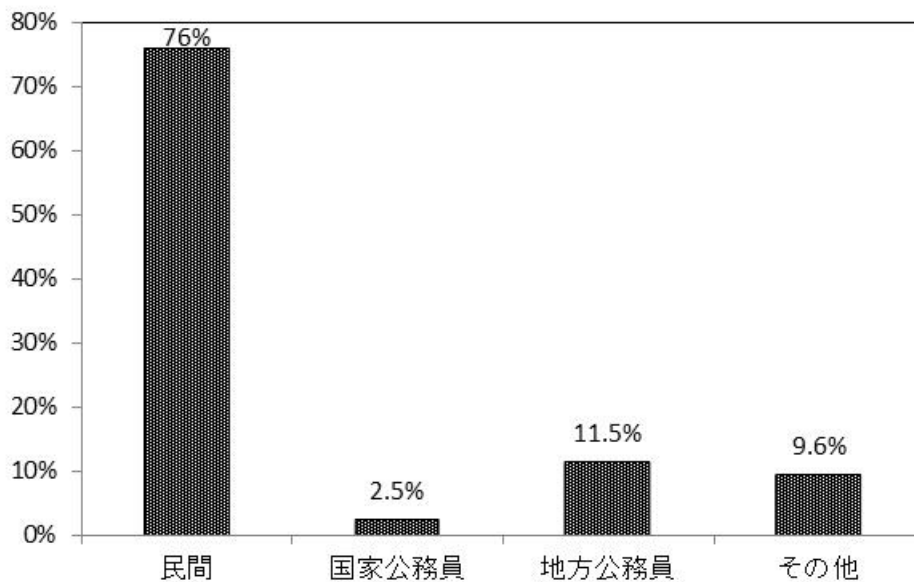
²⁹ IF-Metall 中央本部へのヒアリングにおいても、TSL を利用した者のうち 8 割は、1 年半以内に次の職場に移ると述べられていた (2015 年 12 月)。この発言と図表 4 - 6 のデータと併せて考えると、1 年～1 年半以内には、多くの者が職を見つけることに成功していると言えよう。

図表 4 - 6 TSL 参加者の再就職までの期間（産業別組合数）

	90日以内	180日以内	1年以内
90%以上	0	0	3
80%以上90%未満	0	0	5
70%以上80%未満	0	1	2
60%以上70%未満	0	4	2
50%以上60%未満	0	3	0
40%以上50%未満	2	3	0
40%未満	11	2	1

出所) TSL (2016) より筆者作成。

図表 4 - 7 サービス利用者の移動先



出所) TSL 提供資料より引用 (2015 年 12 月実施調査)。

そして、その移動先を示したものが、図表 4 - 7 である。TSL は、民間ブルーカラーを対象としたものなので、基本的にはサービス利用者は、民間内での移動となっていることが分かる。また、地理的な移動であるが、TSL へのヒアリングによると、転居を伴う移動を実施した者は全体の 2.8%となっている。このことから、移動は、基本的には同じ地域内で実施されていると言える。

次に、企業規模間の移動を示したものが、図表 4 - 8 である。「分からない」と答えている者が多いため留意が必要ではあるが、図表 4 - 8 から分かるとおり、基本的には近い規模間で移動している。とはいえ、小さな企業から大きな企業へと移動している割合も一定数以上いる。最も小さい「1 - 9 人」からでも、「50 - 249 人」や「250 人以上」の規模へ

2 割弱が移動している。このことから、一定の規模間移動が発生しているようである。また、その方向は、必ずしも大から小へというような一方通行にはなっていないことが窺われる。

このような特徴が見られる移動によって、処遇はいかなる変動を伴うのか。TSL へのヒアリングによると、59%が前職と同じもしくは前職以上となっている。このように、半数以上の者が、賃金の減少を伴わずに移動している。加えて、正確な金額までは把握できていないが、SPA 社へのヒアリングによると、「下がったとしても、それほど下がることはない」という。この点については、第 2 節で紹介した厳格な賃上げ相場の形成が寄与している部分が、少なからずあるように思われる。

図表 4 - 8 サービス利用者の前職と移動先の企業規模

前職の企業規模	移動先の企業規模	移動者数	比率
1-9人 (N=519)	1-9人	216	41.6%
	10-49人	143	27.6%
	50-249人	45	8.7%
	250人以上	53	10.2%
	分からない	62	11.9%
10-49人 (N=913)	1-9人	219	24.0%
	10-49人	341	37.3%
	50-249人	122	13.4%
	250人以上	131	14.3%
	分からない	100	11.0%
50-249人 (N=934)	1-9人	140	15.0%
	10-49人	214	22.9%
	50-249人	261	27.9%
	250人以上	200	21.4%
	分からない	119	12.7%
250人以上 (N=1166)	1-9人	147	12.6%
	10-49人	209	17.9%
	50-249人	246	21.1%
	250人以上	363	31.1%
	分からない	201	17.2%

出所) TSL 提供データより筆者作成 (2016 年 11 月実施調査)。

最後に移動先の雇用形態について確認しておこう。2007 年から 2014 年までの利用者 163,000 人についての移動先の状況を公表している TSL (2014b) によると、サービスを最後まで利用した利用者のうち、71.4%が TSL システムを通じて、次の職場を見つけている。その 71.4%の内訳を示したものが、図表 4 - 9 である。図表 4 - 9 から分かる通り、3 割が無期雇用となっている。6 ヶ月以上の有期雇用が、2 割強となっている。なお、2016

年 12 月の状況では、概ね 4 割程度が、無期雇用の就職先を見つけることができている (TSL,2017)。これらのデータに基づけば、3 割から 4 割が無期雇用での移動に成功していると言えよう。

図表 4 - 9 移動先での雇用形態

新たな就職先	無期雇用	30.9%
	独立	2.1%
	6ヶ月以内の有期契約	9.9%
	6ヶ月以上の有期契約	23.7%
	その他	4.8%
	合計	71.4%

出所) TSL (2014b) より筆者作成。

もっとも、スウェーデンでは、有期契約であっても、その後に無期雇用となっているケースが比較的多いようである。2011 年の利用者の 3 年後をレポートした TSL (2014a) によると、2011 年時点で移動先が無期雇用であった者が 34.9%、6 ヶ月以内の有期雇用であった者が 24.7%、6 ヶ月以上の有期雇用であった者が 11.7%となっていた。これが、3 年後には無期雇用が 51.5%、6 ヶ月以内の有期雇用が 4.5%、6 ヶ月以上の有期雇用が 6.1%となっている。このデータ自体からは、同じ勤務先で無期雇用になったのか、それとも、その後の 3 年の間に別の会社に転職することで無期雇用となったのかまでは分からないが、ともかく、3 年間で無期雇用が 34.9%から 51.5%に増加し、逆に有期雇用は 36.4%から 10.6%に減少している。このことから、ひとたび雇用されれば、無期雇用に移ることができる可能性は、決して低くはないと言えよう。

第 5 節 TSL システム内にあるインセンティブとコントロールの仕組み

以上、TSL の流れと実際の移動先の特徴について確認した。ところで、SP が良いサービスを提供するよう仕向けるために、何かシステム内に工夫があるのであろうか。前節で指摘したように、SP の中には、サービス提供期間を無償で延長するなど、自らより良いサービスを提供することに取り組んでいるところもあった。そうした SP は、自分達の評判というものを気にしていることが窺われた。この点から、こうした高い再就職率を維持する背景には、TSL システム内に SP に対するインセンティブやコントロールの仕組みが埋め込まれている可能性が示唆される。そこで、次にこの点について確認しよう。

1. インセンティブ (金銭)

クライアント 1 人あたり、22,000SEK が支払われることは先に指摘した。これは、サービス提供期間の長さに限らず支払われるものである。このお金は、SP がサービスを提供する際の財源となる。つまり、クライアントが次の職場を見つける期間が早ければ早いほ

ど、SP が得られる報酬も高くなる。この点は、SP にとって、より早期にクライアントの職を見つけることに取り組むインセンティブの1つとなっている。もっとも、この方式は、企業側からは不満が出ている。TSL によると、期間の長短に関わらず同じ金額が支払われるのは、事実上その経費を負担しているサービスを依頼する企業側からすると、不満の温床となっているところではあるという。

2. SP に対するコントロール

そうしたインセンティブの他、いくつかのコントロールの仕組みが TSL システム内には組み込まれている。大きく2つある。1つは、各 SP の成績の TSL ホームページ上での公表である。2つは、産業別組合によるサービス提供期間中の進捗管理である。

(1) TSL による SP の成果の公表

TSL は、各 SP の成績をホームページ上で公開している(図表 5-1)。各 SP について、直近の1年間における①再就職成功率、②サービス利用者の満足度、③直近で移動したクライアントの数が公表されている。また、著しく成績の悪い SP については、この一覧表において、警告マークが灯るようになっている³⁰。加えて、各 SP の直近の12ヶ月のより詳細な結果も公表されている。具体的には、クライアントのうち、①無期契約、②6ヶ月を超える有期契約、③6ヶ月以内の有期契約、④起業、⑤求職中、⑥労働市場プログラムへの参加、⑦サービス提供期間中におけるサービスからの離脱、⑧年金等への移行などが、分かるようになっている。このように、単に再就職成功率のみならず、より詳細な移動実績も分かるようになっている。

これらの情報公開は、TSL の枠組み内に留まろうと考えている SP が、より充実したサービスの提供に努めることを促すことに寄与している面がある。ホームページ上で実績の悪い SP には、次から依頼が来なくなる可能性が高くなる。依頼が来なくなるとビジネスを続けていくことが困難になる。その結果、サービスを満足に提供することができない業者は、このシステムから排除されることになり、システム内にはサービスを供給する能力のある SP がより多く残ることとなる。加えて、再就職成功率が60%を切る SP については、TSL が今後の改善案を出させ、もし、改善が見られない場合は、当該 SP は認可が取り消される³¹。このような形でシステムの質の維持・向上が目指されている。

ところで、こうした TSL による SP へのコントロールの仕組みであるが、TSL 自身も、

³⁰ なお、2017年3月時点において、成績の悪い SP に対して警告マークが灯されなくなっている。この理由については、分かっていない。この点については、次節で述べる現在検討中の TSL 改革と関係しているのかもしれない。

³¹ もっとも、再度認可を受けることは不可能でない。一度認可を取り消されたからと言って、再参入の可能性がなくなるわけではない。

労使のナショナルセンターによって監視されている部分がある。TSL のボードメンバーは、ナショナルセンターの労使（労働側 LO／経営側 SN）で構成されている。TSL のトップは、ボードメンバーに対して TSL 自身の目標を宣言し、それを達成することに努めている。例えば、目標の 1 つには、再就職率成功率を 8 割にするというものがある。上記の成功率 6 割に満たない SP に対する指導は、TSL のボードメンバーへの約束を果たすために実施されていることでもある。労使のナショナルセンターは、TSL のボードメンバーになることを通じて、システムが上手く回るよう監視していると言えよう。

図表 5 - 1 TSL において公表されるサプライヤー企業の実績

サプライヤー企業名	再就職成功率	満足度			直近12ヶ月で移動した クライアントの数(人)
		クライアント	企業	組合	
合計	75%	69%	59%	80%	
Aventus	81%	75%	67%	85%	2155
Adecco					396
Arbetslivsresurs					1696
Startkraft					2511
Lernia					1561
ABF Jobb					582
Eductus					398
Utvecklingshuset					585
Antenn					2218
}					
サプライヤー企業X					~略~
}					

出所) TSL 提供資料より筆者作成 (2015 年 12 月実施調査)。

(2) 産業別組合による SP に対する進捗管理

以上のように、ナショナルセンターの労使がシステムのクオリティを維持する上で一定の関与を果たしているわけであるが、産業別組合もその役割の一端を担っている。上記の TSL による事後評価は、あくまで結果が出た後の事後のコントロールであり、SP のサービス提供期間中の誠実な取り組みを必ずしも保障するものではない。例えば、当該案件一度きりのサービス供給の後、システムの枠組みからの離脱を考えているような SP には、あまり効果が期待できないといえよう。

この点に関わる取り組みとして、産業別組合の地域支部による進捗管理を挙げることができる。提供されるサービスの質について、SP に任せっぱなしにしているわけではない。その具体的な方法は地域支部によって異なっているが、例えば IF-Metall ストックホルム支部の場合、担当している SP に対して、その整理解雇の交渉を担当した「交渉人」へレポートを送付することを義務付けている。レポートの頻度はその案件の人数によって異なっており、例えば、100 人を超えるような案件では、SP は「交渉人」に対して、毎週レポ

ートを送っている³²。TSLシステム開始当初は、そのようなレポートを送るような決まりはなかった。しかし、それでは、地域支部として何が起きているのか分からないので、SPにレポートを作成させ、地域支部に送らなければならないことにしたという。なお、こうした現在の仕組みは、地域支部の「交渉人」の要求によってなされたものである。

レポートの内容であるが、大きく3つのことを確認している。1つは、対象者の現状についてである。①職を見つけたのか、②起業したのか、③AF（公共職業紹介所）に登録したのか、つまり、まだ失業状態にあるのか。これらのことを確認する。2つは、再就職に向けて現在どのような取り組みを実施しているのかについてである。①現在、どんな教育を受けているのか、②インターンシップ等の短期訓練を含むどんな訓練プログラムを受けているのか、③親族や縁故者を頼りに職を探しているのか。これらのことを確認する。3つは、対象者とコンタクトした回数である。実際に会ってミーティングを実施した回数とメールや電話によるコンタクトの回数など、SPがサービスを提供することになったクライアント達と定期的に会って対策を練っているのかについて確認する。

上記のような内容がまずペーパーとして送られてくるわけであるが、「交渉人」が問題ないと感じれば、レポートの提出のみで終了する。しかし、再就職に結び付けている率が著しく低い、ミーティング回数がやや少ない等、レポートに記載されている内容に問題があると感じた場合、「交渉人」はSPの担当者呼び出し、より詳細な取り組み内容を確認すると共に、今後の取り組みに向けてディスカッションする。このように、SPに任せっぱなしにするのではなく、産業別組合の地域支部の一定の関与を伴いながら、TSLシステムは運営されている。

そしてこの進捗管理に対するSPの対応は、「交渉人」がTSLに送る事後評価のスコアにも影響を与えるとともに、その情報は、地域支部内で共有され、次回以降のSPの選択に影響を及ぼすことになる。組合は、TSLが公表するデータや直に感じた印象に基づいてより良いSPを絞り込み、質の高いサービスをクライアントとなった組合員が受けることができるように努めている。

IF-Metall イエテボリ地域支部は、TSLから公表されるSPの情報と、地域支部自身が進捗管理において収集している情報を用いて、整理解雇を実施した企業の経営側に対して選ぶべきSPを推薦するようにしているという。例えば、コンスタントに8割のクライアントに職を紹介することに成功しているラーニアというSPがある。使用者から問い合わせを受けた地域支部は、「ラーニアなら良いんじゃないか、この間、83%の失業者に職を紹介できています」といった具合で、経営側に推薦するのだという。

現在、TSLシステムに登録しているSPは、100以上に上る。しかしながら、先に確認したとおり、20社のSPでTSL全体の案件の80%以上が担当されている。このように、

³² 担当する人数が2人など少人数であれば、そのプロジェクト終了後にレポートを送ってもらうだけの場合もある。

特定の優良企業にサービスの提供を集中させることを目指すことが、本稿でも度々登場してきている IF-Metall の意図でもあり、この結果には満足しているようである。IF-Metall としては、SP の評価を通して競争原理を働かせることで、悪徳業者を締め出すとともに、優良企業をさらに絞って行きたいと考えているようである。IF-Metall イエテボリ支部とのやり取りを下記に引用しておく³³。

回答者「10 の企業で市場全体の 75% をシェアしている。今、我々は最も優良な企業を選定しているところだ。(中略) イエテボリでは 5 つが、スウェーデン全体では 10 くらいだが、これはとても良いことだ。こうした状況は、我々が望んでいる状況でもある。」

質問者「市場での競争原理・・・(That's Market competitive,,)」

回答者「そうそう (笑) (Yes, Yes (laugh))」

このように参入してくる SP のうち、良くない業者を組合がはじき出すことによって、TSL システムを実のあるものにしようとする取り組みがなされている。一見すると SP が公的サービスの代理を行っているように見えるシステムであるが、その管理において労使は一定以上の役割を担っており、また、SP に対する評価を行う主体にもなっている。これらの取り組みを通じて、より実のあるマッチングシステムを構築しようとしていることが窺われる。こうした組合によって行われている SP の評価は、サービスの受け手が出し手を評価し、時にはその市場から退出させることを通して、組合員が企業間を移動しつつ安定的に雇用を継続できるようなシステムの構築が目指されているという点において、非常に興味深いと言えよう。

第 6 節 TSL システムの問題

1. 問題点

ここまで見てきたように、経済的理由による失業予定者（予告期間中の者）、および失業者の雇用を維持する上で、TSL システムが果たしている役割は小さくない。とはいえ、TSL システム自体に問題がないわけではない。1 つは、有期契約の労働者はサービス提供の対象となっていないことである。その対象は、あくまで無期雇用の者のみとなっている。IF-Metall 中央本部としては、その対象の範囲を広げる必要があると考えているという。もっとも、有期雇用までを対象とするかは、議論にはなるものの、現状を変更するまでには至っていない。

2 つは、景気状況によって再就職の成功率が上下することである。確かに、TSL システムを利用することで、より短い期間で次の職場を見つけることができるようになっている。

³³ 2014 年 12 月実施調査。

ただし、TSL システムはあくまでマッチングサービスなので、やはり、景気動向に伴う労働市場の状況によって、その成功率は上下するという。この点も TSL が抱える問題と言えよう。加えて、3 つは、SP と組合の関係性が、やや強くなりすぎている点である。SP 中には、案件を取るために日常的に組合とコンタクトをとっている者もいる。このコンタクトの過程で、プレゼントの提供など、TSL の言葉を借りると「SP と組合の間で汚職 (corruption)」のような状況になっているケースが出てきている。これは、裏を返せば組合が SP の選定において強い権限を発揮できていることを意味していると言える部分ではあるが、SP の選定が、SP の成績ではなく、組合との関係性によってなされることは、TSL としては良い動きだとは考えていないという。あくまで、自由でフェアな競争の下で事業が展開されるべきだと考えている。

2. 制度改革

以上の問題のうち、特に 2 つめへの対処を中心に、それに加えて、3 つめの状況を是正するために、現在 TSL は、2017 年 11 月より新たな制度に変えるべく取り組んでいる。注目すべき変更点は、2 つある。1 つは、サービスに訓練プログラムの提供を組み込むことである。2 つは、SP の選定を TSL が行うことである。現状 SP に与えている 22,000SEK を 16,000SEK にし、その浮いた分を短期の訓練プログラムの購入に充てるようにするという。SP 側から見ると 6,000SEK 分の実入りがなくなるわけであるが、TSL としては、案件を担当する SP の選定を TSL が行うことで、現在 SP が案件を取るために実施している労使への営業活動に使っている費用の削減につながり、その減少分が相殺されると考えている。SP の営業業務にかかる費用を削減することで、事実上、22,000SEK 時代と代わらない収益を SP に与えようとしているわけである。加えて、SP の選択を労使から奪うことは、先にあげた汚職に近い状況を是正することにも繋がる。このような形で、システムの一層の充実と健全化が目指されている。

こうした改革の結果、SP の数も絞ることになっている。現在 100 以上ある SP のうち、新制度の下でも引き続き TSL システムに留まる意思の有無についての確認が、2016 年の秋時点で行われていた。留まることを選択した SP を中心に、2017 年の秋以降サービスが展開される予定となっている。

おわりに

1. 事実発見

本稿では、スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持の仕組みについて、①労働市場における労働力の価格を妥当な水準に維持し続けるための仕組みと、②労働市場において効率的な移動を促進させるような仕組みの 2 つに注目し議論を進めてきた。明らかになったことをまとめると次のようになる。

第1に、労働力の価格の維持・向上にかかわり、スウェーデンでは産業別協約によって、厳格な賃上げ相場が設定されている。これは、企業規模や企業の経営状況にかかわらず、協約が適用される全ての企業が守らなければならない水準として設定されている。

とはいえ、第2に、産業別協約は、個人への分配に対しては特に厳格な規定は設けていない。例えば、職種別の賃率が設けられているわけではない。実際の賃金額は、個別企業内における労使交渉によって決められるべきだと考えられている。賃金決定の主要なステージを個別企業内に置くことについては、労使も合意しているところであり、組合もそれを望んでいる面が見られた。

そのような賃金決定の下、第3に、企業内での雇用維持にかかわる事柄について、組合は交渉当事者として積極的に関与していた。経済的理由による整理解雇の対象者は、法律の規定に沿って自動的に決まっているわけではない。

第4に、労働移動を通じた雇用維持についても、労使による自主的な取り組みが実施されている。民間ブルーカラー、民間ホワイトカラー、地方公務員などそれぞれのグループで独自の基金が設けられており、各団体がサービスを提供している。このように、失業すれば、即座に公的サービスの下で、次の職を探していくわけではない。

加えて、第5に、民間ブルーカラーを対象とした TSL システムを見てみると、その利用者（労働協約を産別組合と締結している企業で無期雇用として働いている者）のうち、サービス提供終了後に労働市場プログラムや公共職業紹介所に行っている者は、ごく僅かとなっている。このことから、経済的理由による整理解雇の対象となった者のうちの多くが、このサービスによって次の職場に移っていると言える。

第6に、その期間であるが、おおむね1年以内に8割のクライアント（サービス利用者）が、次の職場に移っている。移動先は民間が多い。ただし、所属する産業によって、移動までに要する期間や容易さに若干の違いがあるようである。企業規模については、双方向の規模間移動が見られた。賃金については、現状維持、もしくは、上昇が6割弱となっている。このように、賃金の減少を抑えつつ規模間移動が可能となっている背景には、先の賃金決定における厳格な賃上げ相場形成による安定的な賃金上昇が、寄与している面があると思われる。

第7に、再就職支援サービスの質の維持、および向上において、労使は一定の役割を果たしている。サービス供給主体であるサプライヤー企業の評価や進捗管理において、ナショナルセンターの労使や産業別組合が果たしている役割は、小さくない。

2. 問いと回答

以上の事実発見より、本稿の第1節で示した問いに対する回答を述べよう。まず、1つめの問いは、下記の通りであった。

①就労による福祉政策の実現において重要な事柄である雇用の維持について、スウェーデンは、いかなる仕組みの下で、労働移動を通じた雇用維持の実現に取り組んでいるのか。

まず、この問いについては、整理解雇の対象となった労働者は、公的部門のサービスのみを受けて次の職場を探すわけではないことが明らかとなった。公的サービスに入る前段階として、労使が自主的に提供するサービスを受けている。そして、そのサービスによって職を見つけることができなかつた労働者が、公的サービスを受けつつ職探しを行っているという流れとなっていた。このように、①企業による雇用それ自体、②労使当事者によって展開される独自の再就職支援サービス、③公的サービスという順で、労働者の雇用維持に向けた取り組みがなされている。

次に2つめの問いは、下記のようなものであった。

②その実現において、政労使の役割分担は、スウェーデン・モデルが想定するような形となっているのか。

労働移動に関わる事柄についても、労使は主体的な当事者としての機能を果たしていることが明らかとなった。経済的理由による整理解雇の人選にかかわる交渉に加えて、労働移動を通じた雇用維持の実現においても労使自らで資金を拠出し、労働者の労働移動を通じた雇用維持のためのシステムを構築すると共に、そのシステムが提供するサービスの維持・向上に努めていた。組合は、労働市場における賃金決定のみではなく、労働移動に関わる事柄にも関与している。労働市場における労働条件決定だけではなく、労働市場の労働需要と供給のマッチングに関しても関与しつつ、労働運動を展開しているといえよう。その意味では、モデルが想定する以上の役割を担っていると言えよう。

3. 含意

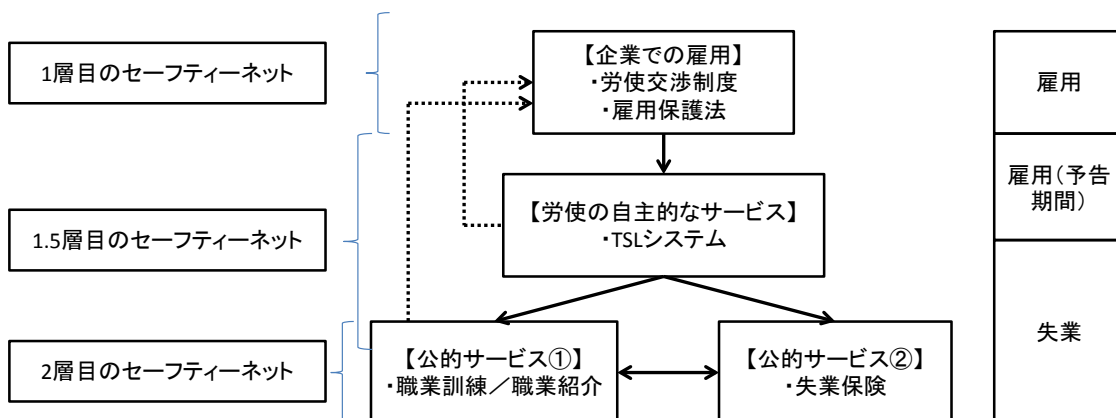
ここまでの議論を踏まえて、含意を述べておきたい。まず、労使関係システムについて。周知の通り、スウェーデンでは、産業レベルと個別企業からなる労使関係が形成されている。産業別協約があり、それが定めるルールの下で、個別企業における労働条件等のワークルールが決められている。そして、スウェーデンでは、そのルール形成は、主に労使の自主的な交渉によって設定されるべきだとされている。法的な拡張適用制度があるわけでもなければ（労働政策研究・研修機構,2005）、法定最低賃金があるわけでもない。誤解を恐れずにいえれば、そのルールの維持・向上・拡散は、ひとえに組合の交渉力によっている部分があると言える。この点において本稿で明らかになったことは、そうした強い交渉力の裏には、労働市場における需給バランスの調整に対しても組合が関与するとともに、そ

の過程においてプレゼンスを発揮していることがあることである。このように、組合は、単に労働市場プログラムの形成に寄与するのみではなく、円滑な労働移動の実現そのものに対して、直接的な関与を果たしている。

そして、第 6 節で指摘したように、その関与は行き過ぎた力を発揮している面もある。このように、労働移動という労働供給にかかわる事柄についてもその影響力を維持していることは、現状の交渉当事者の交渉力に頼った労使関係を維持していく上で重要な要素の 1 つになっていると思われる。賃金交渉力維持の背景にある事柄として、見逃してはならないことのように思われる。

次に、セーフティーネットのあり方について。スウェーデンにおけるセーフティーネットの階層は、図表の通りになっていると考えられる（図表おわりに-1）。なお、本稿の冒頭で指摘したように、本稿では、重要なセーフティーネットである公的扶助について扱うことができていない。図表の第 2 層の下には、第 3 層のセーフティーネットである公的扶助が存在しているわけであるが、本稿の対象外であるため、図表においても割愛していることを予め断っておく。

図表おわりに - 1 スウェーデンにおけるセーフティーネットの階層



図表の通り、企業による雇用を第 1 層のセーフティーネット、そして、公的サービスによる労働市場政策を第 2 層のセーフティーネットとすると、本稿で取り上げた TSL システムは、第 1.5 層のセーフティーネットと言える。この 1.5 層目のセーフティーネットは、解雇の予告期間中からサービスが開始され、より早期の職場復帰の実現に寄与している。

また、この 1.5 層目のセーフティーネットと、第 2 層目のセーフティーネットは、重なり合っている部分がある。つまり、整理解雇の対象となった労働者は、ある時点で、労使の自主的な労働移動サービスと公的サービスの双方によるセーフティーネットを享受する権利を有することになる。福祉サービスの汽水域領域と言えよう。そして、この公私双方のサービスを受ける権利を有する汽水域を経た後、公的サービスを中心とした支援が実施

されていくことになるわけである。このように、企業による雇用と公的サービスによる再就職支援の間には、労使当事者による橋渡し期間が存在している。

ところで、このいわゆる福祉サービスの汽水域領域での公と私の関係性が、当該国の福祉政策の特徴をより明らかにするための一つのポイントであるように思われる。例えば、依然として民間のサービスを受け続けるのか、それとも、両者が共同してサービス提供を行うのか等、いくつかのパターンに分かれることが想定される。この点についてであるが、SPA 社や SPB 社へのヒアリングによると、TSL システムの下でサービスを提供するサブライヤー企業 (SP) と公共職業紹介所が、共同で何かに取り組んでいるわけではないようである。経済的理由による整理解雇は、基本的には TSL システムの下で、SP が担当することになっているようである。この点は、解雇理由に応じて支援主体の棲み分けが進むという道が開かれる可能性を示唆しているともできよう。スウェーデンに限らず、一国の社会政策を明らかにするためには、単に公か私かという二者択一の視点ではなく、混ざり合う部分の特徴の解明に努めると共に、失業理由毎の支援主体についても明らかにしていく必要があると思われる。

【参考文献】

- Ahlberg, K. & Bruun, N. (2005) 'Sweden: Transition through collective bargaining' In
Blanpain, R. ed. *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective*,
Kluwer Law International.
- Andreas, D. & Bergström, O. (2006) 'The Job Security Councils in Sweden' IMIT –
report, Institute of Management of Innovation and Technology (IMIT) .
- Blanpain, R. ed. (1998) *Employment Protection under Strain*, Kluwer Law
International.
- CDEFOP (1999) *Vocational education and training in Sweden*, European Centre for
the Development of Vocational Training.
- Dunlop, J. (1993) *Industrial relations systems Rev. ed*, Harvard Business School Press.
- Doeringer, P. & Michael, P. (1971) *Internal labor markets and manpower analysis*, Heath.
- 久本憲夫 (2015) 『日本の社会政策』改訂版 ナカニシヤ出版.
- 稲上毅・H.ウィッターカー (1994) 「スウェーデン・モデルの崩壊」 稲上毅編著(1994) 『ネ
オコーポラティズムの国際比較』日本労働研究機構所収.
- 石田光男 (2003) 『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房.
- Kjellberg, A. (1992) 'Sweden : Can the Model Survive?' In Ferner, A. and Hyman, R.
eds. *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell.
- カール・レ・グランド&クリストファー・ラ・エドリング (1996) 「企業レベルから見たス
ウェーデンモデルの変容」 電機連合 (1996) 『各国電機産業の現状と労使関係に関す
るナショナルレポート』所収.
- 小池和男 (1977) 『職場の労働組合と参加—労使関係の日米比較』東洋経済新報社.
———・猪木武徳編著 (2002) 『ホワイトカラーの人材形成—日米英独の比較』東洋経
済新報社.
- 駒村康平 (1999) 「マクロ経済と労働市場政策」丸尾直美・塩野谷祐一編 (1999) 『先進諸
国の社会保障 スウェーデン』東京大学出版会所収.
- Meidner, R. (1997) 'The Swedish Model in an era of Mass Unemployment' *Economic
and Industrial Democracy*, Vol.18.
- 宮本太郎 (1994) 「労使関係と労働市場」岡沢憲英・奥島孝康編著 (1994) 『スウェーデ
ンの経済:福祉国家の政治経済学』早稲田大学出版部所収.
- (1999) 『福祉国家という戦略 スウェーデン・モデルの政治経済学』法律文化
社.
- (2001) 「雇用政策の転換とスウェーデン・モデルの変容」篠田武司編著 (2001)
『スウェーデンの労働と産業—転換期の模索』学文社所収.
- (2009) 『生活保障—排除しない社会へ』岩波書店.

- ムーリー, ジーン (1967) 「スウェーデンにおける賃金政策」『ILO 時報』19 卷 1 号.
- 中村圭介・石田光男編著 (2005) 『ホワイトカラーの仕事と成果—人事管理のフロンティア』東洋経済新報社.
- 日本労働研究機構 (1997) 『スウェーデンの職業教育・訓練制度』日本労働研究機構.
- 西村 純 (2014) 『スウェーデンの賃金決定システム』ミネルヴァ書房.
- 両角道代 (2009) 「変容する「スウェーデン・モデル」？—スウェーデンにおける EC 指令の国内法化と労働法」『日本労働研究所雑誌』No.590.
- Olsson, A. S. (1991) *The Swedish Wage Negotiation System*, Dartmouth Publishing.
- Rehn, G. & Viklund, B. (1990) 'Changes in the Swedish Model' In Baglioni, G. and Crouch, C. eds. *European industrial Relations*, SAGE.
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『労働政策研究報告書 No.19 労働条件決定の法的メカニズム—7ヶ国の比較的考察』労働政策研究・研修機構.
- (2013) 『労働政策研究報告書 No.157-1 現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約— (第1巻 ドイツ)』
- (2014) 『労働政策研究報告書 No.165 スウェーデンの労使関係—協約分析を中心に』労働政策研究・研修機構.
- (2015a) 『労働政策研究報告書 No.177 企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム (ドイツ編) —事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』
- (2015b) 『労働政策研究報告書 No.178 スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に』労働政策研究・研修機構.
- 猿田正機 (2003) 『福祉国家スウェーデンの労使関係』ミネルヴァ書房.
- 篠田武司編著 (2001) 『スウェーデンの労働と産業—転換期の模索』学文社.
- 田村豊 (2003) 『ボルボ生産システムの発展と転換—フォードからウッデヴァラへ』多賀出版.
- TSL (2014a) *Tre år efter omtällning*, TSL.
- (2014b) *TSL tio år. Fakta och reflektioner*, TSL.
- (2016) *Historiskt lågt inflöde*, TSL.
- 埋橋孝文 (2011) 『福祉政策の国際動向と日本の選択』法律文化社.
- Visser, J. (1996) 'Corporatism beyond repair? Industrial relations in sweden' In Ruysseveldt, J. V. & Visser, J. eds. *Industrial Relations In Europe*, SAGE.

【参考資料】

- Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall (Collective Agreement for Wage-earners between Teknikarbetsgivarna and IF-Metall) 2007-2010.

【ヒアリングリスト】

- 2013年9月
 - ・SV社のクラブ
 - ・SA社のクラブ
 - ・IF-Metall 中央本部
 - ・IF-Metall ストックホルム地域支部
- 2014年11月
 - ・鉄鋼及び金属産業経営者連盟
- 2014年12月
 - ・IF-Metall イエテボリ支部（労使関係部門研究員細川良と共同実施）
 - ・IF-Metall 中央本部（細川良と共同実施）
 - ・IF-Metall ストックホルム支部（細川良と共同実施）
- 2015年11月
 - ・IF-Metall ストックホルム支部
- 2015年12月
 - ・TSL
 - ・Unionen（細川良と共同実施）
 - ・IF-Metall 中央本部（細川良と共同実施）
- 2016年11月
 - ・IF-Metall 中央本部
 - ・SPA社
 - ・TRR
 - ・TSL
 - ・SK社のクラブ
 - ・Unionen
 - ・SPB社
 - ・IF-Metall ストックホルム支部