

第1章 スウェーデン労使関係の特徴

はじめに

本章の目的は、スウェーデンの労使関係の特徴を紹介することである。本章は、スウェーデン労使関係の一般的な特徴について、簡単に確認していく作業を行う。

第1節 労使関係システムを支える基盤

本節では、労使関係における基本的な事項を簡単に確認しておこう。

1. 労使自治の原則

スウェーデンの特徴としてまず確認しておかなければならないことは、労使自治の原則である。この原則は、スウェーデンの労使関係の特徴を述べた Lash (1985)、Olsson (1991)、Kjellberg (1992) で共通して指摘されているものであり、この国の労使関係を考えていく上で、まず、おさえておかなければならない特徴だと言えよう。

スウェーデンでは労働市場に関する事柄は、基本的には、法律によらずに労使自身が、交渉や協議を通じて、解決することとしている。労使双方とも国の介入は基本的には望んでいないという。また、国も同様に、介入には消極的で、リーマンショック時のボルボカーズ社への対応などは、まさに、最たる例だと言えよう¹。このように、労使当事者、および、国家双方において、基本的には不介入という共通理解があるようである。

こうした労使自治の原則を最も良く表していることとして、この国には、法定最低賃金がないことがあげられる。最低賃金は、各産業レベルで締結される団体協約によって定められており、これが諸外国で言うところの法定最低賃金の役割を果たしている。

しかしながら、労使自治と呼ばれているスウェーデンにおいても、1970年代に入り共同決定法（雇用法）、雇用保護法など労働者の権利を保護する法律がいくつか制定されている（Kjellberg1992）²。しかしながら、法律のいくつかの規定については、労働協約によって法が定めた規定を逸脱してよいとの条項（例えば、共同決定法第4条）が含まれており、よって、法規制が強まったと言われる1970年代以降も労使自治を尊重する精神がなくなったわけではないと言えよう³。こうした協約によって法律を逸脱できる特徴から、スウェーデン

¹ リーマンショック後にボルボカーズ社を政府が援助するかどうか議論になった時、最終的には救済しないこととなった。この点のエピソードについては、湯元・佐藤（2010）で紹介されている。

² 代表的なものとしては、共同決定法（雇用法）、雇用保護法、取締役会法がある。共同決定法（雇用法）では、職場の設備の変更等を行う際には、組合にその旨を教えなければならないこと、雇用保護法では、原則として解雇は先任権の逆順でおこなうこと（ただし組合との交渉で合意できればこの規定を逸脱しても良い）、取締役会法では、会社のボードに従業員が参加できることを規定している。ただ、70年代の法改正の多くは、既に労使の間で慣行となっていたことを法制化したものが多かったこと、および立法過程で労使が十分に参加していたこと等の理由から、労使自治は損なわれていないと言える（両角2009）。

³ 例えば、雇用法では、共同決定の原則が定められている箇所に関して、そのほとんど全てを労働協約によって逸脱してもよいことになっている。なお、こうした点が、スウェーデンにおける労働組合の力を強めることに

の労働立法は、「準強行法規 (quasi-mandatory legislation)」と特徴付けられている (両角 2009)。このように、労働協約は、法律上の規定を逸脱できることになっており、この点からも、労使自治を尊重するという基本スタンスは、70年代以降も崩れていないことが窺われる。

さて、上記で示したような事実を前にすると、例えば、産別協約内で賃金がどのように規定されているのか、法律上の規定が職場ではどのように扱われているのか、などのことが、気になるところではある。が、それは、後段の章に譲るとして、本章では、基本事項についての議論を進めよう。次に指摘しておきたいことは、こうした労使自治の背後にある2つの義務についてである。

2. 2つの義務 (平和義務と交渉に応じる義務)

こうした自治の背後にあるものとして、労使双方には2つの義務、すなわち、①「平和義務 (Fredsplikt/Peace obligation)」と②「交渉に応じる義務」が、課せられている。「平和義務」や「交渉に応じる義務」は、産別協約のまず最初に掲げられている規定である。その意味していることを端的に言えば、団体協約有効期間中は、争議行為ではなく、交渉を通じた問題解決の道を追求していく、ということである。別の言い方をすれば、協調的で平和的な労使関係を大切にすることを定めたものだと言えよう。これにかかわる産別協約上の文言は、下記の通り。

1項 平和義務 (Peace obligation)

双方の当事者は、団体協約の有効期間中は、労働条件や双方の当事者の一般的な関係に関することで、紛争 (争議) 行為を行ってはならないことに、同意する。

2項 交渉の義務

もし、法的、もしくは、労働条件や一般的な双方の当事者の関係についての利益に関する紛争が生じた場合、本協約が定めた方法と手続きに沿って、交渉が行われなければならない。

なお、こうした争議行為の制限、および、交渉の重視については、歴史的に見ると、1938年に労使のナショナルセンターである LO (ブルーカラーのナショナルセンター) と SAF (スウェーデン経営者連盟)⁴の間で結ばれた「基本協約」の中で規定されているものである。この「基本協約」は、締結された場所を指して、サルチオバーデン協約とも言われており、その中で、今日につながるスウェーデン労使関係の特徴の基礎が、ナショナルレベルの労使の

なっていると見ている論者として Ahlberg&Bruun がいる (Ahlberg&Bruun2005)。

⁴ なお、SAFは2001年に解体し、スウェーデン企業連盟が新たに結成されている (岡沢 2009)。

間で合意されている⁵。

この協約の意義として重要なことの1つとして、「無責任な方法で『第3者』あるいは社会全体に悪影響を及ぼすような不用意な労使紛争を避けなければならない」⁶ことが、表明されている点が、あげられる。このことから、労働組合は、「もっぱら組合員の利益のみに汲々とする『特殊利益』の組織ではなく、大所高所に立った『包括的』な組織」⁷として活動する主体としてみなされていることが窺われる。

もっとも、産業平和にかかわって、上で述べたナショナルレベルが宣言した意味での包括性を、産業レベルの組合がどこまで持っているのかについては、議論を要する点ではある。しかしながら、少なくとも、争議を伴うことなく、話し合いを通じて問題を解決するというスタンスは、1938年の「基本協約」以来、この国に根付いている基本的なスタンスだと言えよう。

3. 雇用契約の形態

さて、ここまで、基本的な思想に関して確認した。本節の最後に、雇用契約の形態について、簡単に確認しておこう。スウェーデンにおける雇用契約の形態は、大きく5つ（①一般雇用契約、②試験採用、③一般的な有期契約、④交代要員、⑤季節限定の雇用契約）となっている⁸。

以上の5つのうち、①「一般雇用契約」は、別段の合意がない限り、雇用期間は無期である。しかし、スウェーデンにおいても、「一般雇用契約」を結ぶ前に、「試験採用」を実施することができる。②「試験採用」は、6ヶ月を超えないことを条件に、実施することができ、この場合、この期間が終了すれば、当該従業員は、無期雇用に転換されることになる。もし、雇用者、または、従業員が、試用期間終了後の雇用契約の継続を希望しない場合、その旨を試用期間終了の2週間前までに、相手に伝える必要がある。また、試用期間の終了を待たずに、試験採用を終了することも可能となっている。このように、採用されれば雇用期間は無期となることが基本としてある。

ただし、雇用者は、有期契約を結ぶこともできる。③「一般的な有期契約」、④「交代要員」、および、⑤「季節限定の雇用契約」が、いわゆる有期契約（fixed-term contract）となる。雇用保護法では、第5条において、有期契約として締結できる場合についての規定があり、この3つに1つを加えた計4つのケースにおいて、有期契約を結ぶことができると定められている⁹。

⁵ 例えば、労使関係への国家介入の排除など、1項で示した労使自治に関する事柄もこの協約の中で謳われている事柄の1つである。

⁶ Rehn&Viklund (1990) ; 313

⁷ 稲上・ウィッタカー (1994) ; 16

⁸ 以下の契約形態に関する事柄は、Invest in Sweden Agency が発行している Fact Sheet の「社員の雇用 - 契約と条件」 (<http://isar2.episerverhotell.net/world/>) によっている。

⁹ 雇用保護法で規定されている残り1つのケースは、被用者が67歳に達している場合である。

③「一般的な有期契約」であるが、特に必要条件はなく、雇用者は、団体協約を結んでいない限り、「一般的な有期契約」を自由に結ぶことができる。これだけを見ると、雇用者は自由に有期契約を結ぶことができるように見えるが、もちろん制限は存在する。ここでは2つのことを指摘しておきたい。1つは、スウェーデンにおける協約適用率の高さである。その具体的な数値については後で確認するが、このことによって、雇用者は、自らが雇う従業員との間で「一般的な有期契約」を、必ずしも自由に結べるわけではなくなっている。2つは、法律において、その利用期間が制限されていることである。「一般的な有期契約」は、5年間の間に最長24ヶ月しか結ぶことができなくなっている。この期限を超えると、雇用契約は、無期契約に転換されることになっている。もっとも、この規定についても、団体協約で逸脱しても良いことになっている。

以上のことから、自由に「一般的な有期契約」を結ぶことは、事実上難しくなっていると言えよう。ただし、本調査研究とのかかわりで重要なことは、そうした規制の有無というよりは、雇用契約のルールを制定する際において、団体協約に大きな権限が付与されていることが、窺われる点であろう。先に指摘した労使自治へのこだわりを、この点からも感じ取ることができるわけである。

残りの有期契約についても簡単に触れておこう。④「交代要員」とは、ある仕事の通常の担当者が休暇を取っている間、それを補うために、雇われる有期契約の従業員のことである。詳細は、巻末資料の産別協約を見て欲しいが、機械・金属産業では、従業員にある程度まとまった休暇を夏季のシーズンに取らせることを、雇い主に対して勧めている。「交代要員」の目的の1つは、こうした休暇で抜ける従業員の補充である。ただし、雇用できる期間は、5年間の間で合計24ヶ月が限度となっており、「一般的な有期契約」と同様、一定の規制がかけられている。

⑤「季節限定の雇用契約」は、担当する仕事の特性によって、就労する時期や季節が限られていることを条件として、時期または季節を限定して結ぶことができる雇用契約である。具体的には、夏季のレストランやスキーリゾートなどが該当する。

以上のように、無期契約を前提としつつ、有期契約も場合によっては認めるというのが、基本的なスタンスとなっている。なお、有期契約については、その正当性を労使双方が産別協約の中で認めており、有期契約自体を完全に無くしていくというスタンスでは必ずしもない点については、留意が必要であろう。文言は下記の通り。

「学生や年金受給者を除いたとても短い有期契約の場合、ローカル協約の必要性は、広く普及している事柄（例えば、有期契約が、1日の雇用契約（いわゆる日雇い雇用）の頻繁な契約更新のために使用されること）を避けるためである。しかしながら、双方の当事者は、短期間の有期契約雇用が、完全に正当なものであるということに合意している（下線部・・・執筆著）。」

第2節 労使関係の構造

以上、第1節では、労使関係を支えている原則や、雇用契約の種類について概観した。次に、本節では、労使関係の構造について、簡単に確認しておこう。

1. 単一構造／複数階層

まず、スウェーデンの特徴として、単一構造となっている点があげられる。ドイツのような事業所委員会は、スウェーデンには存在せず、組合が唯一の代表機関となっている。次にその階層であるが、大きく3つの階層からなっている（EIRR1984）。ブルーカラーの組合を例に簡単に確認しよう。労働組合側で言うと、国レベルにLOが、その下に各産業別組合が、そして、その下にローカルレベル（企業レベル）の組合（クラブ）が、存在している。経営側にもそれぞれ対応する組織がある。全国レベルにはSAF（スウェーデン経営者連盟）があり、その下に産業レベルの経営者団体、さらにその下に加盟企業という具合である。

LOはブルーカラーの組合のナショナルセンターで、機械・金属産業組合（IF-Metall）、製紙産業組合、流通産業組合、地方公務員組合など14の民間部門と公共部門の産別組合を組織している。メンバーの数は、約180万人である¹⁰。

その下に産別組合がある。産別組合は通常、中央組織と地域支部の2つからなっている。例えば、機械・金属産業組合（IF-Metall）の場合、中央組織は、ストックホルムにある。この中央組織は、産別交渉を担当しており、重要なアクターだと言える。なお、スウェーデンにおける産別協約とはこの中央組織と経営者団体の間で締結されるものを指している。現地では、セントラルアグリーメントと呼ばれている。ドイツのように、地域で産業レベルが協約を締結することはない。

中央組織の他に、地域支部と呼ばれる組織がある。IF-Metallの場合、スウェーデンを52の地域に分け、各地域に1つの支部が置かれている。各支部には、それぞれに番号がふられている¹¹。この地域支部は、産別交渉には基本的には参加していない。また、繰り返しにはなるが、ドイツのような地域協約を締結しているわけでもない。その代り、支部は、後述するローカルユニオン（クラブ）が無い事業所において、当該事業所の使用者側と、労使交渉を行う主体となっている。このように、地域支部は、企業レベルで自主的に労使関係を構築できない企業や事業所において労使関係を構築する上で、小さくない役割を果たしている。

産業レベルの下である企業レベルには、ローカルユニオン（クラブ）がある。スウェーデンではクラブと呼ばれている。クラブは、一般的に個々の職場、工場、事業所を組織している。ただ、企業規模が大きくなると、そうした工場を地域単位でまとめた上で、団体交渉を実施している場合もある。後の章でも触れるが、現在、臨時的措置として、地域を跨いだ全社レベルで賃金交渉が実施されているケースもある。このように、賃金交渉1つをとってみ

¹⁰ LOのパンフレットを参照。

¹¹ 例えばストックホルムの地域支部は、No15となっている。

ても、企業内における団体交渉のステージに決まりはなく、各々の企業の事情に沿って実施されている。

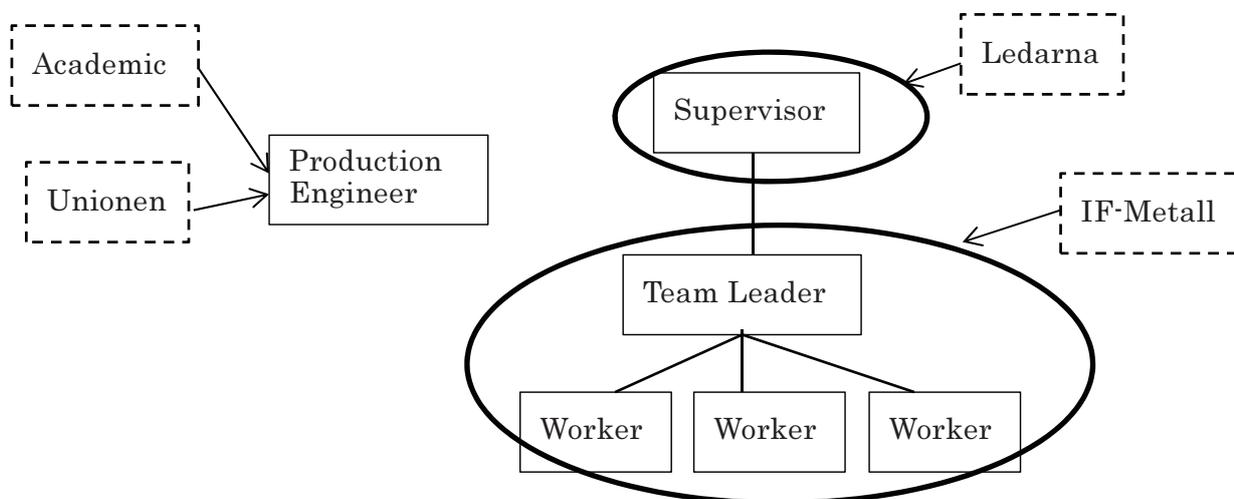
一方、上でも触れたことであるが、企業レベルの組合がない事業所の場合、当該事業所で働いている組合員については、地域支部が賃金交渉を行う主体となる。こうしたケースは、数十人規模の企業で見られることである。地域支部の専従は、地域内の複数の企業を担当することが多く、数十社を担当する者もいるという。

2. 複数の組合

(1) 4つの組合

スウェーデンでは、企業は四つの組合に組織されている。例えば、ボルボカーズ社のトゥーシランダ工場では、ブルーカラーを IF-Metall が、職長（スーパーバイザー）を職長組合（Ledarna）が、ホワイトカラーを職員組合（Unionen）が、大卒エンジニアを中心にアカデミック（Academic）が、それぞれ組織している（西村 2014）。A 社の職場を例にとり、従業員が主にどこの組合に組織されているのかを図示すると図 1 - 2 - 1 となる。

図 1 - 2 - 1 職場と組織している組合



出所) A 社組合代表への聞き取りより執筆者作成。

このように同じ職場に複数の組合があれば、組合の縄張り（demarcation）問題が発生することが予想される。現に、プロダクションエンジニアには、2 つの組合が組織化を試みている。そこで、縄張り問題に関して、次に確認しよう。

(2) 縄張り問題

スウェーデンでも、組合間の縄張り問題が存在している。その対策として、産業レベルで、組織化の対象職種に関する協定が結ばれている。例えば、IF-Metall と Unionen の間では、

50年ほど前にその前身である Metall と SIF (Unionen の前身) の間で、縄張りに関する協定が結ばれている。協定は、縄張り問題に足を引っ張られて、その他のことに注力できない状況を解消するために結ばれたという。その内容は、時代の変化に応じて改定されており、最新版は10年ほど前に、Metall と SIF の間で結ばれている。このように、環境変化に応じて、規定を変更しながら、ブルーカラーとホワイトカラーの間の境界に関する目安が設定されている。

ただ、それでも、職務によってはグレーゾーンとして残されているものもあるという。例えばエレクトリシャンは、それがブルーカラーなのか、ホワイトカラーなのか、その境界が非常に曖昧な職務の代表である。協定を設けたとしても、その境界を明確に定めることの難しさは、次の IF-Metall 中央組織の発言からも良く分かる。

「(取り決めによると・・・執筆者) コンピュータを使用していればホワイトカラーとなる。とすると、ここで (IF-Metall の中央組織) 働いている者は、ホワイトカラーとなる。俺達は、Unionen に加盟しなきゃならなくなる (笑)」。

このように、協定通りの規定を厳格に適用すると齟齬が生じるようなケースは、少なからずある。現場での柔軟な対応が求められるところである。

上記のような職種間の縄張りに加えて、同一職種内における縄張り問題も存在しており、例えば図 1-2-1 で言うと、ラインのリバランスなどを実施するプロダクションエンジニアについては、Unionen とアカデミック 2 つの組合がメンバーを取り合っている。現在は、Unionen とアカデミックの間で協定が結ばれ、同時に 2 つの組合に加盟することが可能となっており、本人が良ければ 2 つの組合に同時に加盟することができるようになっている。

また、ブルーカラー内でも縄張り問題はあり、例えば、建築産業と機械・金属産業の間でそうした事象が発生するという。もちろん、2 つの産業の間でも協定は結ばれており、事業所の中で作業する場合は IF-Metall、外に出て作業をする場合は建築作業、という合意がなされている。ところが、こうした協定も時代の中で新たな経営手法が出てくることで、先述したコンピュータの話と同様に、グレーゾーンが生まれている。

例えば、建築において近年、各部品を事業所で作成し、現場ではそれを組み立てるだけという方法がとられることもある。そうなると、事業所内で作業しているということで、IF-Metall が、そうした作業に従事する労働者を組織しても、建築産業との間の合意を破ったことにはならなくなる。IF-Metall は、彼らを組織化しようとしているという。この点は、建築産業の組合が悩んでいる問題らしい。

こうした組合員の取り合いというものが、この国の組合運動の活性化にどの程度寄与しているのかに関して、確かな結論を持っているわけではないが、こうした問題が今なお 1 つの 이슈として成り立っていることに、スウェーデンにおける労働組合のプレゼンスという

ものを感じさせられる。こうした職場における組合のプレゼンスは、彼らの活動の一端を確認するだけでも、十分に窺い知ることができる。そこで以下では、話題を変えて職場における組合の活動について簡単に覗いてみよう。

3. 職場における組合のプレゼンス¹²

本項では、大きく①情報提供の義務、②交渉の義務、③組合活動にかかわる会社負担の3つをとりあげ、職場における組合のプレゼンスの高さを確認しておきたい。この点は、法律の規定とも関係する部分であるので、2つの重要な法律とのかかわりも見つつ、職場における労働組合のプレゼンスの高さについて確認しよう。なお、ここで取り扱う法律は、共同決定法（雇用法；MBL）と組合代表に関する法律（Union Representative Law；FML）である。

（1）情報提供の義務

情報提供の義務は、MBLによって規定されている。使用者は、会社状況について、組合に情報を提供しなければならないことが規定されている。この規定から、会社は、現在の状況、将来の計画などについて労働組合に情報を提供しなければならないとなっている。もっとも、これらの情報は、賃金交渉などを行う上で、組合に無理な要求をさせないという点で、労使関係の安定化に寄与している部分もある。

（2）交渉の義務

次に、同じMBLの中の規定としてより重要なこととして、交渉の義務がある。これは、重要な変更に関する意思決定を実施する前には、使用者は組合と交渉しなければならない、という規定であり、情報提供（inform）ではなく、交渉（negotiate）しなければならない¹³。そのため、経営は、意思決定の前に組合と交渉を行わなければならないので、何かを決める上で、多くの交渉が必要となっている。A社組合代表の言葉を借りれば、「毎日、毎日何かの交渉（笑）」が行われているという。

さて、これ自体は、何の変哲もない規定であるが、ここで驚かされるのは、何が重要なのかについては、組合に決定権があることである。したがって、何が交渉事項なのかは、各企業において異なるものとなる。組合が活動的であれば、多くのことが交渉事項となり、あまり、活動的でなければ交渉事項は少なくなるという。例えば、どちらかと言うと活発な部類に含まれるA社の組合の場合、何か場所を動かすことは、全て重要な変更となる。具体的には、拠点閉鎖、拠点の移設、および、統合から、事業所内における作業場の変更（この部屋

¹² 以下の記述は、A社の組合代表へのヒアリングに基づいている。

¹³ なお、ここで言う交渉とは、協議・折衝も含んでいる。そのため、事案によっては必ずしも労使双方の合意を必要としないものもある。

じやなくて、別の部屋を使ってなど)も重要な変更と見なされる。

その他、昇進者の決定についても交渉事項となっているという。A社組合によると、自分たちの上司がどのような人物なのかは、労働者にとって重要なことであり、ゆえに、重要な変更になるのだという。場合によっては、組合の要望により、会社側が、一度下した決定を覆し、別の者を昇進させることもあるそうである。他社からの中途で採用されるマネージャーに対しても、組合は独自に候補者を調査し、もし、不相当だと思った場合は、その旨を経営に伝えることもある。もちろん、最終的な判断を下す権利は経営にあるが、それでも、採用や昇進に対しても、組合に一定程度の発言権が与えられているという点は、驚きである。

(3) 組合活動にかかわる会社負担

最後に、選挙で選ばれた組合員の企業内における組合活動中の賃金に関しては、会社が負担することになっている。また、活動に必要な備品などの経費も会社負担となっている。これ自体、驚くべき規定であるが、さらに、組合活動の範囲についても組合に決定権がある。

組合代表に関する法律 (Union Representative Law ; FML) では、普段の業務に重大な支障をきたさない範囲内で、組合の就業中の活動が保障されている。しかし、どれだけの時間を組合活動に充てて良いかに関しては詳細な規定がなされているわけではない。そのため、組織内の誰に、組合活動の時間を決める決定権があるのかが、重要になってくる。

結論を先に言うと、どれだけの時間が必要なのかは、組合が決めることができるようになってきている。例えば、経営が、金曜に組織改編について交渉したいと要望したとする。その後、次週の水曜日に交渉することになったとする。この場合、当日までに金曜に渡されたドキュメントを読んだり、組合の中で対応を協議したりする等の組合活動中の賃金は、会社が支払うことになっている。さらに、そうした準備に要する時間についても組合が決定することができる。この点に関する当事者とのやり取りは、以下の通り。

A社組合代表「会社は、私に、私が必要とする分の組合活動に対して、賃金を支払わなければならないんだ。(they have to pay me for my trade union time as much as I need.)」

執筆者「必要なだけ (as much as you need) ?」

A社組合代表「そう。さらに、必要な時間も、私が決める。(yes and I decide how much I need.)」

以上のように、企業内における組合活動中の賃金は、会社負担となっている。残念ながら、FMLのどの文言がその根拠になっているのかについて、確認できていない¹⁴。ともかく、事

¹⁴ A社の組合代表によると、FMLの中で規定されているという。ただ、帰国後、法律を確認したが、どの箇所がそれを示しているのか、はっきりとは分からなかった。今後の課題である。

実として、上で述べたような状況となっている。

ところで、活動中の賃金が会社負担となれば、組合活動の時間について労使で簡単に合意できるのか、という疑問が沸いてくる。この点は、FML の中で、普段の業務に重大な支障をきたさない範囲内で、組合の就業中の活動が保障されている（第3条）とともに、労使に意見の相違があれば、その相違が解消されるまで、組合の解釈が適用されることになっている（第9条）。これらの規定から、上記のように「必要な時間」を組合が決めることができるようになっている。

なお、この点については、一点補足しておかなければならないことがある。それは、組合自身も組合活動に時間を取られすぎることについては、あまり良いことだとは考えていないことである。この点は、V社の組合代表によると、5割は会社の仕事を行った方がよいと考えているという。現場感覚を失わないためにも本来はそうしたいのであるが、組合の仕事が多すぎて、できていないそうである。

確かに組合は、必要な時間を自ら決めることができ、その活動中の賃金は、会社が支払わなければならないことになっている。しかし、だからと言って、組合自身も故意に組合活動時間を延ばしているわけではなく、やむを得ず組合としての活動時間が延びてしまっている面もあることは、ここで強調しておきたい。

（４）法律による組合プレゼンス向上の背景

このように、組合への情報提供の義務、組合との交渉義務、組合活動にかかわる会社負担という3つの制約が会社には課せられている。ではこうした義務は、いつ頃から経営に課せられるようになったのか。

これらの義務を規定した法律（MBLやFML）は、1960年代から70年代にかけて制定されている。この年代に制定された理由として、次の2つがあげられる。第1に、この当時は、現在よりも、社会民主主義党を始めとする左翼系の政党が強かったことである。そして、第2に、この当時は、山猫ストに代表されるような紛争が非常に多かった時代であったことである¹⁵。ここでは後者の理由に注目したい。

この当時は、そこかしこで（everywhere）大なり小なりの紛争が、発生していたという。そうした紛争行為を行う労働者をなだめるために導入されたのが、これらの法律であった。労働者に権利を与えることで彼らをなだめるとともに、彼らに対しても一定の責任を負わせることを目的に、法律が導入されたのだという（try to calm down, and give the workers lots of rights but also give them responsibility）。

ところで、本章の冒頭で労使自治の原則の背後には、2つの義務、すなわち、①「平和義務」と②「交渉に応じる義務」が、課せられていることを指摘した。この2つの義務と関連

¹⁵ A社組合代表へのヒアリング調査による。

して重要なことは、次の2点であろう。第1に、協約だけではなく、法律もそれらの義務を支える上で重要な役割を果たしているということである。とはいえ、第2に、それらの法規定は、労働者の救済というよりは、押さえのきかない職場の組合員をなだめる為のアメとして導入されたことである。

そして、このことから、現在の組合単一構造による労使関係の構造を維持させることに寄与していたのは、実は職場の労働者の活発な交渉力であったことが、垣間見える。この点は、集権的労使関係を構築し、ナショナルレベルや産業レベルで労働協約を締結していたとしても、職場の労使関係が必ずしも穏当かつ平穏ではなかったことを我々に教えてくれる。スウェーデンの労使関係を考える上で重要なことだと思われる。

以上のことを総括すると、こうした60年代から70年代にかけての職場における組合の行き過ぎた交渉力が、現在も維持されている労使関係システム形成の動力となっていると言えよう¹⁶。

第3節 労使関係の歴史的経緯¹⁷

前節では、労使関係の特徴について簡単に触れた。そして、その最後の部分で、歴史的な経緯について若干述べた。そこで、本節では、労使関係の歴史的経緯について、簡単に、触れておきたい。結論を先に述べると、かつては、ナショナルレベル、産業レベル、企業レベル、その全ての層で団体交渉が行われていたが、現在は、産業レベルと企業レベルでのみ行われている。

表1-3-1は、スウェーデンの労使関係の歴史において、象徴的だと思われることを簡単にまとめたものである。

¹⁶ こうした職場労働者の交渉力に着目し、それこそがシステム維持の動力であることを指摘したものとしては、拙稿西村（2011、2012）を参照されたい。そこでは、出来高給を巡る交渉を通して、そうした職場で生じていた活発な交渉の一端を明らかにしている。

¹⁷ 本節の記述は、西村（2014）第2章の記述の一部を基に、若干の加筆を加えたものである。

表 1 - 3 - 1 労使関係の歴史

時期	出来事
19世紀	ギルドから発展したクラフトユニオンが生まれる
1898	L0（ブルーカラーの全国レベルの組合）の設立
1902	SAF（スウェーデン経営者連盟）の設立
1906	労使による12月の妥協
1922	L0の大会で連帯主義的賃金政策が提案される
1938	L0とSAFの間で基本協約が結ばれる
1951	L0の大会でレーンメイドナーモデルが提案される
1956	SAFとL0による中央交渉（中央体制）のはじまり
1970s'	雇用保護法・雇用法（共同決定法）・取締役会法等の制定
1983	金属産業の中央体制からの脱却（中央体制の崩壊）
～1991	混乱期（交渉の手続きから見ると）
1991	政府の交渉への介入
1993～	交渉の手続きが産業レベルに分権化する
1997	協調協約の締結

出所) 西村 (2014) より転載。

1. 12月の妥協／基本協約

スウェーデンの労使関係の実質的な始まりは、1906年にLOとSAFの間で行われた「12月の妥協」からである。ここで重要なのは、SAFは労働者の団結権、団体交渉権を認めた一方で、LOは、採用、解雇、配置などを経営の専決権として認めたことである(Whyman2003)。こうした労使のお互いの譲歩によって、スウェーデンの労使関係はスタートしていくことになる。そして、1938年にはLOとSAFの間で基本協約（サルチオバーデン協約）が締結される。これは現在でも生きている協約で、スウェーデンの労使関係の基本的性格を規定した協約である。基本協約で確認されたことで重要なものとしては、労使自治の原則、経営権の範囲、組織化の自由、労使協動的で平和的な交渉手続きの重視などがある（稲上・ウィッター1994、Visser1996）。

以上のように、団結権、団体交渉権等の労使関係にとって重要な取り決めは、戦前に行われていたと言える。ただ、労使の頂上団体であるLOとSAFは、戦前は、第二次世界大戦中を除いて、労使関係に直接的に関与していない。彼らがおのころに、実施したのは、物価スライド方式での賃金決定である。これは、どちらかと言うと、ナショナルレベルによる産業レベル以下の労使関係への関与の強化というよりは、非常事態時において、国家が労使関係に関与することを避けるために、予め、労使自らが予防線をはったという意味合いが強いものである（Johnston1962）。

彼らが、中央協約を締結し、労使関係に直接的に関与して行くことになるのは、1950年代に入ってからである。

2. 中央体制のスタートと崩壊（1956～1983）

（1）経営側の要請によりスタート

戦後、賃金交渉を産業レベルからではなく、さらに一段上の中央レベルで開始するかどうかの議論が行われるようになった。1952年に例外的措置として中央協約が締結されたが、それはあくまで一時的な措置とすることが、中央レベルの労使の間で合意されていた（Johnston1962）。ただ、ここで重要なことは、中央レベルの労使関係を望んだのは、経営側だったということである¹⁸。

賃金決定から組合の交渉力を排除することは、経営側、特に SAF の主要メンバーであった製造業の大企業が強く望んでいたことであった。大企業は、特に、保護産業に属している労働組合の強大な交渉力による賃上げ圧力が、自身のセクターにも波及してくることを危惧しており、その危惧が、産業横断的に賃金を規制するための中央交渉のスタートを熱望させることとなったのである（EIRR1984、Hibbs&Locking2000）。

1956年から中央体制はスタートするのであるが、最初にそれを望んだのは、組合の交渉力を恐れる経営側だったことは、押さえておくべきことであろう。

（2）中央体制の崩壊

こうして始まった中央交渉であるが、1983年に崩壊することになる。原因は様々であるが、1980年の中央交渉で起こった大争議が、SAFに中央体制を再考させるきっかけとなった1つの大きな要因であった（宮本1999）。

急速に上昇する物価、失業率の増加、国際競争力の低下といった、1980年のスウェーデン経済の深刻な状況は、1980年の交渉ラウンドにおいて、労使を正反対の立場に追いやり、LOが、11.5%の賃上げを要求する一方で、SAFは0.5%の賃上げ率を主張した。両者の大きな隔たりは、労使の自主的な交渉によって解決することはできず、政府の任命した仲裁者が、仲裁にあたることとなった。しかしながら、仲裁者が提示した案は、LOにとって受け入れ難いものであり、LOはその案を拒否し、ストライキを行ない、SAFもロックアウトで対抗したのであった（EIRR1980a、EIRR1980b）。

1980年の賃金交渉ラウンドの後、1981年にSAFは、中央体制をやめ、労使関係を産業レベルに分権化することを決定する。1981年の交渉ラウンドは、SAFの規約改定が間に合わなかったため、分権化は見送られたが、1982年に、SAFは規約を改定し、傘下の経営者団体が、自由に協約を締結することを認めた（Olsson1991）。こうしたSAFの規約改定に最も迅速に対応したのが、金属産業経営者団体（VF）で、VFは、交渉相手であるMetall（金属産業組合）に、良い条件を提示することで、Metallを中央体制から離脱させることに成功した（宮本1999）。こうして中央体制は終わりを迎えることになったのである¹⁹。

¹⁸ 労働者側のLOは、中央体制に乗り気ではなかった（Johnston1962）。

¹⁹ ただ、その後も中央協約が締結される年もあれば、されない年もあった。それゆえ、交渉形態から見れば、

3. 産業レベルの労使関係へ（1993～）

1993年以降、スウェーデンの労使関係は産業レベルに完全に分権化した。交渉形態から見ると、新しいスウェーデンの労使関係の始まりと言える。産業レベルを頂点として開始された新たな賃金交渉は93年と95年にそれぞれ実施されている。しかしながら、これら2つの賃金交渉ラウンドは、残念ながら平和裏に実施されることはなかった。こうした状況を受け、1997年に入り、産業横断的な調整が一部の産業の間で開始されることとなった。

まず、スウェーデンの民間部門のブルーカラーとホワイトカラーの間でスウェーデン産業組合（Swedish Union within Industry）が結成された。そして、このスウェーデン産業組合の呼びかけで、民間の主要産業の労使²⁰が1997年3月17日に協調協約を締結することとなった²¹。

この協約は、①産業の発展のために行わなければならないこと、②産別交渉における交渉の手続き、および、③労使が合意できなかった場合の第三者による仲介手続きなどに関する事柄が規定されており、スウェーデンの労働力の1/5（約80万人）をカバーしている（EIRR1997）。また、この協約は、2010年に機械工業経営者連盟（Teknikföretagen）が脱退を一度表明したが、結果的にこの枠組みに留まることとなった。なお、2011年に協調協約は、締結し直されている。この協約は、労使関係の安定化に少なからず寄与しているという²²。

第4節 労働協約

さて、ここまで、基本的なことを概観した。では、そうした労使関係を構築しているスウェーデンにおいて、労働協約はどの程度適用され、また、複数存在する労働協約は、どのような関係にあるのか。本節では、この点について、現状分かっている範囲内で、簡単ではあるが、触れておきたい。以下では、組織率や協約適用率の現状を確認するとともに、複数の団体協約の存在や、複数の労働協約の関係性について、現状明らかになっている範囲内の事

83年～91年までは混乱期と言えよう。

²⁰ 締結当時の参加者は、経営側が12団体、労働側が9団体となっていた。参加団体は、以下の通り。経営者側は、①工業及び化学産業経営者連盟、②採掘産業経営者連盟、③農林業経営者連盟、④鉄鋼及び金属産業経営者連盟、⑤機械工業経営者連盟、⑥材木産業経営者連盟、⑦建築材産業経営者連盟、⑧食品産業経営者連盟、⑨室内装飾業経営者連盟、⑩林業経営者連盟、⑪溶接機械工業経営者連盟、⑫繊維及び衣服産業経営者連盟の計12となっている。一方で労働者側は、①材木産業労働者組合、②大卒エンジニア組合、③林業組合、④食品産業組合、⑤製紙産業組合、⑥繊維及び衣服産業組合、⑦工業組合、⑧ホワイトカラー組合、⑨金属産業組合の計9団体が参加している（ALMEGA1999）。なお、協調協約締結後、ホワイトカラー組合は、SIFからUNIONENに、工業組合と金属産業組合は合併して機械・金属産業組合（IF-Metall）となっている。

²¹ EIRR（1997）を参照。

²² 次のIF-Metall交渉部の発言を参照されたい。なお、この発言は、西村（2014）から引用している。「〔協調協約の…筆者〕重要な成果の1つは、（2004年協約の終了期限である…筆者）2007年の4月1日までに新しい協約を締結できたことです。…以前の交渉では、皆が他の産業がどのようになるのを見ており、締結されている協約の期限が過ぎてから、交渉が行われていました。例えば、私が、IF-Metallの中央組織に赴任した1986年などは、交渉が8月に行われていました。労働協約の期限は何カ月も前に終了していました。ですから、協調協約が締結された1997年以来、協調協約は、よく機能していると思います」。

実を提示したい。

1. 団体協約適用対象者の多さ

周知のことかもしれないが、スウェーデンの特徴は、団体協約適用対象者の多さである。この点を探るために、組織率、経営者団体加盟率、協約適用率を確認しよう。

(1) 組織率と経営者団体加盟率

まず、組合の組織率について確認しよう。表1-4-1は、組合の組織率の推移を示したものである。表から分かるとおり、組織率は、低下傾向にはあるものの、2011年時点においても、全体で70%（民間部門65%、公共部門83%）と高い水準を維持している。とはいえ、民間部門を見ると、低下していることは事実である。

表1-4-1 組合の組織率（%）

	組織率								
	1993年	2000年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
民間部門	78	74	72	71	68	65	65	65	65
公共部門	94	92	89	88	86	84	84	85	83
全体	85	81	78	77	73	71	71	71	70

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

では、その低下を先導している産業はどこなのであろうか。組織率についてまとめたKjellberg (2013) によると、ホテルやレストラン業での低下が顕著となっている（2006年52%→2012年32%）一方で、製造業については、低下はそれほど著しいわけではなく、その水準を維持している（2006年84%→2012年78%）。序章において、スウェーデンでは、輸出系の製造業が、パターンセッターとなるべきである、という理解が暗に存在していることを指摘した。このことを念頭に置くと、このデータを確認する限り、パターンセッターにおける組織率は、その低下が顕著な産業と比べれば、今なお維持されていると言える。

表1-4-2 経営者団体加盟率（%）

	経営者団体加盟率								
	1993年	2000年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
民間部門	77	75	78	77	77	80	81	80	79
公共部門	100	100	100	100	100	100	100	100	100
全体	86	83	86	85	84	87	88	86	86

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

次に、経営者団体加盟率について、確認しよう。こちらの方は、組織率と違い安定してい

る（表 1-4-2）。こうした安定性を見ると、経営側が経営者団体に加盟する理由が気になるところであるが、組織率であれ、経営者団体加盟率であれ、その理由を、当事者感覚に沿った形で明らかにすることは、実は、最も難しいことである。特に、組合側の要因を知ることは難しい。以下の組合の発言に最も良く表れていると思われる²³。以下の発言は、失業保険の基金を組合が、管理していることは、組織率を高い水準で維持している決定的な理由では、必ずしもないと考えていることを組合員が自身の意見として述べた後の会話である。

執筆者「ショップ協定がない中で、どうしてこんなに組織率が高いのでしょうか。この点が一番の疑問です。」

V氏「うーん。組合に入った理由なんてなかったんだ。入社したら、（組合に入ることに同意することに・・・執筆者）サインをする。これが自然なことだったんだ。だから、組合に入るのに理由なんてなかったというのが、本当の理由かな。だから、いまのプレジデント（IF-Metall の委員長・・・執筆者）が、若者に組合に入る理由を聞かれば、彼は困るだろうな。彼には理由なんてなかったんだから。なあ？」

R氏「そうだね（Yes）。」

一方、経営側となると、ここでもその理由を明らかにできているとは言い難いが、組合に比べると直接的なメリットを感じているようである。そのメリットとは、金銭コストの抑制である。産業レベルの経営者団体の IKEM によると、スウェーデンでは、経営者連盟に加盟していると、企業に課せられる保険料の割引を受けることができるのだという。経営者連盟に加盟するという事は、自動的に労働協約の適用を受けることになるのであるが、その代わりに、一定の人件費負担の軽減を享受できるという点で、個別企業にとって一定のメリットがあるような形となっている。

さて、話を戻すと、本節とのかかわりで重要なことは、こうした状況の下、団体協約適用率が、どの程度なのか、ということであろう。

（２）協約適用率

上で確認したとおり、組織率、経営者団体加盟率ともに高いのであるが、では、そうした中で、協約の適用率はどのようになっているのであろうか。まず、全体の傾向を示したものが、表 1-4-3 である。ここから分かるように、民間部門、公共部門ともに適用率は、高い。

²³ 以下の発言は、西村（2014）より抜粋したものである。今回のヒアリング調査協力先の団体となっている IF-Metall 中央交渉部の V 氏および R 氏との昼食におけるやりとりである（2009 年 9 月 21 日）。

表 1 - 4 - 3 協約適用率 (%)

	1995年	2005年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
民間部門	90	89	86	84	85	83	83
公共部門	100	100	100	100	100	100	100

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

表 1 - 4 - 4 民間部門のブルーカラー／ホワイトカラー別協約適用率 (%)

	協約適用率		
	全体	ローカルの協約 (Hängavtal)	その他の協約(産別協約) (Övriga avtal)
ブルーカラー	91	11	80
ホワイトカラー	77	2	75
全体	83	6	77

注) 2011年の適用率である。

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

では、ホワイトカラーとブルーカラー別に見るとどうなっているのであろう。民間部門の適用率について示したものが、表 1 - 4 - 4 である。ここから分かることは、次の 3 つである。第 1 に、ブルーカラーの方が、適用率は高いものの、ホワイトカラーも十分な高さを維持していること、第 2 に、少なくとも 2 つの協約がスウェーデンには存在していること、第 3 に、2 つの協約のうち、主流なのは「その他の協約 (Övriga avtal)」だということである。2 つめと 3 つめの指摘は、複数の労働協約の関係を考えるという点で重要なテーマの 1 つだと考えられる。以下で論じよう。

2. 複数の協約

さて、表 1 - 4 - 4 では、「ローカルの協約 (Hängavtal)」と「その他の協約」の 2 つがあることが確認された。この 2 つは、何が違うのであろう。また、スウェーデンでは産別協約とローカル協約の 2 つの協約が存在する。以下では、これらの複数の協約の関係について、確認しよう。もっとも、この点については、まだまだ明らかにされていないことが多く残されている部分ではある。

(1) 「ローカルの協約 (Hängavtal)」と「その他の協約 (Övriga avtal)」

まず、表 1 - 4 - 4 で出てきた 2 つの協約の違いを指摘しよう。端的に言うと、産別協約との関係性がこの 2 つの協約を分けているものである。ローカルレベルの協約が、産別協約の下にあれば、それは、「その他の協約」に含まれる。一方、産別協約とは独立して存在している場合、「ローカルの協約」となる。この点については、若干の解説が必要であろう。

通常、産業レベルの経営者団体に加盟している企業では、その団体が産別組合との間で産

別協約が締結された後、企業レベル（主に各事業所レベル）において、ローカルレベルの労使交渉が行われる。このような手続きを経て締結されたローカル協約は、表 1-4-4 における「ローカルの協約」には含まれていない。ここでの「ローカルの協約」とは、あくまで産別協約とは独立して存在しているローカルレベルの協約である。この点に関わって、労使の団体加盟の有無と適用される協約に関してまとめたものが表 1-4-5 である。

この表が指すパターン①「経営者団体加盟企業と組合員」とパターン②「経営者団体加盟企業と未組織労働者」が、表 1-4-4 における「その他の協約」が適用されるケースである。一方、パターン③「経営者団体未加盟企業と組合員」が、表 1-4-5 における「ローカルの協約」が適用されるケースである。

なお、①のケースでは、経営者団体と産別組合が団体交渉を行い産別協約が締結される。③の場合、産別組合が直接、当該事業所の責任者と交渉し、協約締結を試みる。そして、成功すれば「ローカルの協約」が、締結される。この場合の主体は、主に地域支部となる。②の場合は、地域支部の組合の説明によると、当該事業所に組合員がいる場合、組合員と非組合員で差をつけることは、差別に当たるようで、そのため、非組合員に対しても労働協約の内容が適用されることになるのだという²⁴。

表 1-4-5 団体加盟の有無と適用される協約の関係

パターン	適用される労働協約	備考
① 経営者団体加盟企業⇔組合員	経営者団体と産別組合が締結した産別協約が適用	経営者とクラブの間に締結されるローカル協約となる場合もある
② 経営者団体加盟企業⇔未組織労働者	既存の労働協約が適用（産別協約、もしくは、経営者とクラブの間に締結されるローカル協約）	
③ 経営者団体未加盟企業⇔組合員	個別のローカル協約が適用	産別組合の交渉力に成否は委ねられる

出所) IF-Metall の中央組織、および、地域支部への聞き取りより執筆著作作成。

(2) 協約間関係

① 共同決定法（雇用法）27 条との関係

さて、ここまで、2つの協約の違いについて確認した。ところで、表 1-4-5 の備考の欄に示しているように、スウェーデンには、産別協約と「ローカルの協約」以外に、企業とローカルレベルの組合（クラブ）の間に締結されるローカル協約がある。これは、経営者団体加盟企業とクラブの間に締結されるものである。この場合、1つの事業所に適用される協約

²⁴ ところで、パターン②の場合であるが、もし、当該事業所に組合員がゼロだった場合、どうなるのかについては、確認できていない。ここであげている例は、同一事業所に組合員と非組合員がいるケースである。ただし、組織率が 70%以上の現状を想定すると、事業所の中に組合員と非組合員が混在しているケースがほとんどであり、ここであげているケースで、起こりうる事象の多くは説明できていると思われる。

は、産別協約とローカル協約の2つになる。この2つの協約はいったいどのような関係にあるのか。この点について確認しよう。しかし、結論から言うと、この関係性が法律上どのように規定されているのかについては明らかにできていない。現状分かっていることは、以下の点のみである²⁵。

共同決定法を見る限り、スウェーデンに存在する複数の労働協約（産別協約・ローカル協約）の効力の優劣は、規定されておらず、27条で「雇用契約は、団体協約の規定に反してはいけない」という旨の規定がなされているだけである。この点について、実際の交渉当事者はどういう解釈を行っているのであろうか。IF-Metall 中央交渉部とのやり取りは以下の通り。

執筆者「雇用法 27 条では、(認められない雇用契約として・・・執筆者) **does not comply with such collective agreement** と書いているのですが、これでは、ローカル（企業別）協約は、産別協約を下回ることも駄目ですし、上回ることも駄目になると思うのですが・・・」

R 氏「うーん。そこのところ（雇用法 27 条・・・執筆者）とどう関係しているのかは分からない。ただ、産別協約には、例えばセクション 7 にこのような文言がある。こうしたことが、ローカルパーティーが、独自の交渉を行うことを可能にしているのかもしれない。・・・普通は、（ローカル協約は、産別・・・執筆者）協約を下回っては駄目だということになっている。うーんだから、私が言えることは、そのところはあまり突っ込むなということだ（笑）

(My recommendation for you is that don't too much write about it)。・・・もちろんセクション 7 のような文言が産別協約にはある。しかし、それが根拠となっているのかは定かではない。・・・我々もよく分かっていないんだ (people normally do not understand what's going on)。スウェーデンに特殊なことと言えるかもしれない。デンマークではこうはいかないだろうな。」

ここでいうセクション 7 の文言とは、以下のようなものである。

ローカルレベルの双方の当事者は、仕事に関連する移動に伴う生計費の増加に対する補償に関する協約を締結することができる。もし、この点に関する協約が締結できない場合、以下が適用される（下線部執筆者）。

この他にも、例えば、セクション 5 では、次のような文言がある。

²⁵ 以下の R 氏の発言までの記述は、西村（2014）によっている。

ローカルレベルの双方の当事者が他に合意できた場合を除いて、・・・次の規定が適用される
(下線部執筆者)。

この他にも協約の少なくない部分で、「もしローカルレベルの当事者が合意できなかった場合」という但し書きからはじまる規定が存在しており、このことから、ローカル協約の内容が、まず最初に適用されるというルールであることが窺われる²⁶。

以上のように、産別組合において産別交渉を担当している当事者によると、ローカル協約は、産別協約の条件を下回ってはならない、という風に解釈されている。しかしながら、R氏の発言から分かるように、どうして上回って良いのかについて、法的に明確な根拠を彼自身が理解しているわけではない。この点については詳細な労働法の研究を待ちたい。

ところで、法律上の根拠は分からないが、実態として産別協約の内容を変更しても良い事項と、してはならない事項が、当事者の間では分けられている。

②ノーマランダバーカン (Normerande Verkan)

さて、上記のようにその根拠については分からない部分がお残されているわけであるが、産別協約とローカル協約の関係性を定めている 1 つのルールが存在する。そのルールとは、「ノーマランダバーカン (Normerande Verkan ; 以下 NV)」と呼ばれるものである。直訳すると「規範的効果」ということになり、協約間の関係性を規定している 1 つの考え方のようなものとなっている。ただし、NV は、その意味していることを理解するのは非常に簡単であるが、その実際の運用を明らかにすることは、非常に困難なものとなっている。

まず、NV の指す意味について。NV は、協約で規定されている内容について、ローカル協約において、産別協約の内容を変更することが不可能な項目のことを指している。つまり、当該項目が NV であれば、ローカル協約は産別協約の内容を上回ることも、下回ることも許されない。代表的なものとして、残業手当がある。これは、産別協約の内容がそのまま適用される。この点は、協約の文言からも窺い知ることができる。以下に示している産別協約の文言を見て欲しい。ここには、上で引用したような、「もしローカルレベルの当事者が合意できなかった場合」というような文言がない。このことから分かるように、NV の場合、産別協約の規定がそのままローカルレベルにも適用されることとなる。この場合、産別協約で規定されている額が、そのまま適用されることになる。

²⁶ こうした文言を根拠に、ローカル協約が雇用契約に法的拘束力を持つ協約になると見なしている者として、Ahlberg&Bruun がいる (Ahlberg&Bruun 2005)。しかし、当事者は、そうした見解を必ずしも持つてはならず、この点はやはりまだまだ不明瞭な部分が残されていると言えよう。

2項 残業

残業は、部分的には残業手当によって、部分的には働く時間によって、補償される。時間による補償は、時間あたりの賃金として支払われることも可能であるし、もし、労働者が望めば、労働時間口座に一時間単位で (one hour for each hour worked)、預けることもできる。5節5項は、労働時間口座の処理について定めている。

注

ローカルレベルの双方の当事者は、労働時間口座に預けることを通した補償に上限を設けることについて合意することができる。

時間当たりの残業手当 (SEK/hour) は下記の通りである。

時間	残業			集団的操業の残業 交代制の残業		
	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009
月曜 - 金曜 (労働日)	53.99	55.61	57.45	69.46	71.54	73.90
直近の労働時間の計画で、 労働日で無い日	69.46	71.54	73.90	92.55	95.32	98.47
土日、国民の休日、ミッド サマーイヴ、クリスマスと ニューイヤーイヴ	92.55	95.32	98.47	108.05	111.29	114.97

とすると、NV でないものというのは、ローカル協約において産別協約の内容を変更して良いものとなる。その代表例として、賃上げ率がある。エンジニアリングセクターの賃金協約における規定を確認しよう²⁷。

ローカル交渉のためのウェイジプール (lönepott)

もしローカルレベルの双方の当事者の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)²⁸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 (下線部執筆者)。

上記のような文言となっているのであるが、上記の数字は、事業所レベルの賃上げ率の下限であると見なされており、それを上回ることは認められている。このように、NV でなけ

²⁷ 団体協約の付則として、賃金協約がある。賃金協約には、産別協約の内容がそのまま引用されている部分に加えて、ローカルレベルへの賃上げ率の下限や、ウェイジレビューなどの独立の規定が設けられている。

²⁸ ウェイジプールとは、賃上げ率のこと。なお、ここでの賃上げ率とは、事業所全体の労働者の平均賃上げ率のことであり、個人の賃金に対する賃上げ率を指しているわけではない。

れば、産業レベル内で締結された協約の内容を変更することができるようになっている。こうした NV ではない項目については、産別協約の文言の中に、ローカルレベルでの労使（双方の当事者）による合意を前提とし、合意できなければ産別協約の規定を適用するという類のことが書かれているようである。

ただ、NV でないものについては、協約の文言からは分からない、やや難解な部分がある。何が難解かという点、産別協約毎に、同じ項目であっても上回ることのみ許されている場合と、上回ることも下回ることも許されている場合があることである。例えば、賃上げ率を例に説明すると、本報告書が主な対象としているエンジニアリングセクターの産別協約は、上回ることのみ可能という風に解釈されている²⁹。しかし、同じ IF-Metall に属する別のセクターの産別協約では、上回ることも下回ることも許されると解釈されている。この点は、各産業毎に傾向があるようで、例えば IF-Metall で言うと、統合前の旧工業組合系は、上下ともに可能と解釈しているセクターが多く、旧金属組合（Metall）系は、上回ることのみ可能と解釈しているセクターが多いようである³⁰。

もっとも、上記のような違いはあるものの、下回ることが許されているセクターを多く抱えている IKEM（化学産業経営者団体）の交渉部門長の言葉を借りれば、「事実上下限であり、下回るとは難しい」、ということであり、ゆえに、事実上、NV でない項目については、上回ることのみ許されていると解釈しても問題ないと思われる。

おわりに

本章では、スウェーデンの労使関係の基本的な特徴について、簡単に確認してきた。本文の中でいくつか指摘したように、法学的視点から見た時にまだまだ分からないことが、多く残されてはいる。

しかし、そうした限界は含みつつも、本章の内容から以下のことが、指摘できよう。

- ① 労使関係は組合の単一構造となっている。このように、組合と事業所委員会からなるドイツのような二重構造にはなっていない。まず、産業レベルの労使が産別協約を締結し、その後、企業レベルで交渉が行われる。企業レベルでは、ローカルユニオン（クラブ）がある場合、彼らが経営側との交渉を担う。クラブが無い場合、産別組合の地域支部がその役割を担う。
- ② また、地域レベルの産別協約というものも存在していない。産別協約はあくまで、中央

²⁹ 産別協約と言っても1つの産業別組合に1つだけ協約があるわけではない。例えば、IF-Metall には、エンジニアリングセクター、マイニングセクター、化学セクターなど、複数のセクターと呼ばれる単位ごとに産別協約（セクター協約）が締結されている。2008年時点の数にはなるが、セクターは、IF-Metall 内で、41個ある。これらの41個のセクター間の協約の内容をどう調整するのかが、中央組織の重要な役割である。この点については、拙著西村（2014）を参照されたい。

³⁰ IF-Metall は、金属産業組合と工業組合が合併して誕生した産別組合である。そのため、やや異なる特徴を持つセクターが混在する産別組合となっている。

組織で締結されるセントラルアグリーメント（セクター協約）のみとなっている。

- ③産別協約は、同一産業に1つだけというわけではない。例えばIF-Metallでは、エンジニアリング、マイニング、ケミカルといった具合で、合計41のセクターが存在しており、その各セクター毎に産別協約が締結されている。ゆえに、IF-Metallには41個の産別協約が存在していることになる。
- ④組織率は、90年初頭と比べると、低下傾向にあるものの、6割以上をキープしている。また、製造業に関して見ると、その低下率は低く8割近い水準を維持している。協約適用率は、依然として高く、ブルーカラーでは91%にのぼる。
- ⑤産別協約が適用される同一事業所内に組合員、および、非組合員がいる場合、非組合員にも、その内容が適用される。もし、そうしなければ差別にあたるということもあり、このような方法がとられている。
- ⑥協約間関係については、「ノーマランダバーカン（Normerande Verkan；以下NV）」というルールがある。NVと見なされる事項については、産別協約の内容が、ローカルレベルでもそのまま適用される。NVでない事項については、ローカル協約によって、産別協約の内容を変更することができる。
- ⑦変更については、上回ることのみ許されている場合と、下回ることも許されている場合の2つがある。難解なところは、同じ事項においても、各産別協約ごとに解釈が異なっている点である。例えば、賃金を例にとると、エンジニアリングセクターにおいては、上回ることのみ許されているが、他のセクターでは下回ることも可能と解釈されている。
- ⑧しかしながら、IKEM（化学産業の経営者団体）によると、事実上、産別協約の条件より低い条件のローカル協約を締結することは困難なこととなっている。そのため、実態としては、産別協約は、ローカル協約の内容の下限を設定していると言える。
- ⑨職場では多くのことが労使の間での交渉事項となっている。しかしながら、交渉すべき項目については、法律などで具体的な規定はなく、職場の組合次第となっている。つまり、職場ごとに交渉となる事項については異なるものとなる。
- ⑩なお、職場における組合活動中の賃金は、会社負担となっている。また、組合は、組合活動に必要な時間を自分たちで決めることができる。

さて、本章では、広く特徴をつかむということで、序章で示したように賃金や移動のルールではない事柄を中心に議論を展開してきた。次章以降は、賃金や移動にかかわるルールに焦点を絞り、議論を進めていきたい。

参考文献

- Ahlberg, K. & Bruun, N. (2005) 'Sweden: Transition through collective bargaining' In
Blanchpain, R. ed. *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective*,
Kluwer Law International.
- ALMEGA (1999) *Agreement on industrial development and wage formation*, ALMEGA.
- European Industrial Relations Review (1980a) 'Confrontation over central pay issue'
76 (May) .
- European Industrial Relations Review (1980b) 'Central wage agreement analysis' 78
(July) .
- European Industrial Relations Review (1984) 'Wage and salary bargaining in Sweden'
125 (June) .
- European Industrial Relations Review (1997) 'New sectoral pay bargaining deal' 278
(April) .
- Hibbs, D. A. Jr. & Locking, H. (2000) 'Wage Dispersion and Efficiency: Evidence for
Sweden' *Journal of Labor Economics*, Vol.18 No4.
- 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.
- Johnston, T. L. (1962) *Collective Bargaining in Sweden*, George Allen and Unwin.
- Kjellberg, A. (1992) 'Sweden: Can the Model Survive?' In Ferner, A. and Hyman, R. eds.
Industrial Relations in the New Europe, Blackwell.
- Kjellberg, A. (2013) 'Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden
hos arbetsgivarförbund och fackförbund' *Studies in Social Policy, Industrial
Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2013:1* Lund University.
- Lash, S. (1985) 'The end of Neo-Corporatism?: The Breakdown of Centralized Bargaining
in Sweden' *British Journal of Industrial Relations*, Vol.23 no2.
- 宮本太郎 (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.
- 西村 純 (2011) 「スウェーデンの労使関係—企業レベルの賃金交渉の分析から」『日本労働
研究雑誌』No.607.
- 西村 純 (2012) 「スウェーデン労使関係の新たな動向」『ビジネスレーバートレンド』2011
年10月号.
- 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. (近刊)
- 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.
- 岡沢憲芙 (2009) 『スウェーデンの政治』東京大学出版会.
- 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.
- Visser, J. (1996) 'Corporatism beyond repair? Industrial relations in Sweden' In Ruyssseveldt, J.V. and Visser, J. eds. *Industrial Relations In Europe*, Sage.
- Whyman, P. (2003) *Sweden and the "third way": a macroeconomic evaluation*, Ashgate.
- 湯元健治・佐藤吉宗 (2010) 『スウェーデン・パラドックス』日本経済新聞出版社.

参考資料

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

第2章 賃金の決まり方

—産別協約の規定と事業所レベルの労使交渉を通じて—

はじめに

本章では、序章において指摘した賃金決定のルールを中心に議論を進めたい。本章の目的は、産別協約の規定と、事業所において行われる賃金交渉を素材として、スウェーデンにおける賃金決定のルールについて可能な限り明らかにすること、および得られた知見から、今後さらに深彫りするべき事柄を示すことにある。例えば、スウェーデンでは、基本給がどのようにして決定されているのか。この点についても実は曖昧な部分が多く残されている。労働者の日々の生活にとって重要な事柄がどのようにして決まっているのか。素朴だけれども、重要なことを、まず、確認する必要がある。

その上で、特に本章では次の2つのことに関する知見を深めたいと考えている。1つは、産別協約において、ジョブにかかわる規定がどの程度なされているのか、ということである。一般に、産業レベルでも労働協約を締結しているような国では、産業レベルにおいても等級制度が構築されていると考えられることが多いように思われる。この点、スウェーデンではどうなのか。この点を確認したい。

2つは、変動給部分に関する賃金決定の実態についてである。結論を先に述べると、ブルーカラーであっても、この国では能力査定が受容されている。こうした動向は賃金の個別化として組合の弱体化の指標として解釈されがちであるか、実際はどうなのか。この点は、現場に降り立って実際の運用を見て解釈する必要がある。

第1節 産別協約における規定

まず、産別協約では、賃金の何を決めているのか。この点を確認しよう。

1. 「賃金の原則」と「賃金の規定」

産別協約2節において「賃金の原則」が、3節において「賃金の規定」がそれぞれ定められている。ここでは、産別協約の順序とは逆になるが、まず、「賃金の規定」を確認した上で、「賃金の原則」を確認する。賃金の規定は、第1項と第2項に分かれており、1項は、基本的な考え方や支払い形態の規定が設けられており、2項では最低賃金などが規定されている。まず、1項の文言は以下の通りとなっている。

生産性、仕事の満足度、効率性、競争力、所得の保障に関する要求を満たすような一仕事や組織の特質を考慮に入れた一類の賃金（types of wage）が、支払われなければならない。賃金の原則に基づき、ローカルレベルの双方の当事者は、適切な賃金制度について合意しなければならない。合意の基本は、もし必要ならば他の固定的な、もしくは変動的な賃金項目（wage element）によって補充された月給でなければならない（・・・傍点部執筆者）。

ここで重要なことは、2つある。1つは、基本的に賃金は月給でなければならないことが記されている点であり、もう1つは、ローカル（企業）レベルの労使が、適切な賃金について合意する主体となっている点である。特に後者については、産業レベルが必ずしも賃金表を作成する主体でないことを窺わせ、ドイツなどの大陸ヨーロッパとは異なる労使関係の姿となっている可能性を我々に教えてくれる。

さて、賃金の規定の中には、「賃金の原則に基づき」、という文言がある。そのため、産別協約において規定されている賃金の考え方について知ろうと思えば、この「賃金の原則」を知る必要が出てくる。やや長いが、重要な点なので、産別協約第2節において記されている「賃金の原則」の文言をほぼそのまま引用しよう。

賃金は、個人や他の状況に応じて異なるものでなければならない。賃金差は、十分な客観性をもち、かつ、証明できるものに基づかなければならない。賃金は、仕事の責任や困難さ、および、労働者がそうした仕事の責任や困難さを達成した方法（the way in which the worker performs these）を考慮して決められなければならない。より高い技能、責任、能力を要する困難な仕事は、単純な仕事以上の賃金を得なければならない。作業環境や仕事を行う状況についても考慮を払う必要がある。市場（Market forces）も賃金の評価（assessment）に影響を与える。

全ての被用者は、賃金決定の要素について知っておかなければならない。・・・仕事の内容や個人の資格に関する体系だった評価は、（賃金額を決定する際の）評価の良き基礎となる。理論的、もしくは、実際に仕事を行う上での知識、判断、および、主体性、責任、努力、作業環境、協調できる能力、リーダーシップ能力は、ローカルレベルの双方の当事者が仕事を評価する際に考慮されるべき要素の例である。

求められる要求の増加、経験が増す、義務が増す、権限の強化、より重い責任、知識や能力の向上を通して、仕事に要求される事柄が高度化した際には、それに応じて、被用者が、彼、もしくは、彼女の賃金を上げることができるようにならなければならない。企業内（internal）の賃金制度や賃金決定は、労働者の技能、能力、義務を向上させる動力となるように、設計されなければならない。賃金決定は、それゆえ、生産性や競争力の向上を促す（stimulate）ようなものでなければならない。同一の賃金の原則が、全ての労働者に適用されなければならない（・・・傍点部執筆者）。

以上の「賃金の原則」の文言から、ここで規定されていることは、以下の事柄であるといえる。

- ①賃金は、仕事内容に応じて、個人毎に決められなければならないこと。
- ②仕事を評価する際にローカルレベルの労使が考慮しなければならないことは、仕事を行う上での知識、判断、および、主体性、責任、努力、作業環境、協調できる能力、リーダーシップ能力などであること。
- ③賃金は、労働者の技能や能力を向上させる動力となるように設計されなければならないこと。
- ④賃金は、企業の生産性や競争力を向上させるようなものでなければならないこと。

ここで重要なことは、2つある。第1に、賃金を労働者のインセンティブシステムとして機能させようとしている、つまり、事実上、賃金制度中に、賃金査定を導入することについて、労使が合意していることが窺われる点である。第2に、②にあるように、仕事を評価すべき主体は、ローカル（企業）レベルの労使であることが窺われる点である。これらの点をより深く理解するためには、企業レベル、特に、事業所において行われている具体的な交渉の追及が必要になろう。しかし、先に、「賃金の規定」において指摘したことに加えて、「賃金の原則」の文言は、集権的と形容されるこの国の労使関係においても、企業レベルの労使関係が果たしている役割は決して小さくないことを窺わせる。

2. 最低賃金

（1）簡素な規定

さて、上では、「賃金の規定」と「賃金の原則」についてそれぞれ確認したわけであるが、上で述べたことは、あくまで、賃金に関する理念であり、具体的な額を規定したものではない。そこで、具体的な額が規定されている箇所を確認することで、産業レベルの協約が賃金の何を決めているのかについて、もう少し確認しよう。

1章において、スウェーデンでは、最低賃金も産別協約によって決定されていることを指摘した。では、その最低賃金は、具体的にどのように決定しているのだろうか。まず、この点を確認しよう。最低賃金が規定されている箇所（第3節2項）をそのまま引用すると、以下のようになっている。

最低月例給

18歳に到達した被用者達は、2007年の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・・・執筆者）、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。（下線部執筆者）

2007年4月1日から、企業で雇用を一年間継続している被用者達は、それぞれが置かれているカテゴリーの最低賃金より500SEK程度、多く賃金を受けとるべきである。もし、2年以上の場合は、900SEK程度、多くの賃金を受けとるべきである。

2008年4月1日、および、2009年4月1日に、これらの金額（these figure）は、それぞれの年において、3.2%、および、3.6%上げられる。

以上を見て分かることは、非常に簡素だということである。職務や職種に応じて、細かな賃金が決められているわけではなく、大まかに2つのグループに分けられた上で、それぞれに金額が設定されているのみとなっている。とはいえ、文言の中の特別な技能という言葉はやや気になる部分ではある。この点は、どのように解釈されているのであろうか。

IF-Metall 中央組織の交渉部の言葉を借りると、「何が特別な技能（specially qualified work）かは、企業において決まる」のだという。ただ、同副委員長の言葉を借りると、「時給に関する規定における4つのグループの大体2と3の間くらいのイメージ」だという。産別協約の付則として、「時給、および、出来高給に関する付則」と呼ばれるものがある。現在は、基本的には月給ということになっているので、今は付則というかたちで設けられている。しかし、「特別な技能（specially qualified work）」の理解を深めることは、産別協約の中において、職種別賃金がどの程度形成されているのかを知る上で、重要なことだと思われる。そこで、「時給、および、出来高給に関する付則」の中にある、4つのグレードについて、次に確認しよう。

まず、時給は表2-1-1のように規定されている。

表 2-1-1 時給の規定

		1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
Lönergrupp (等級)	1	81.70	84.31	87.35
	2	86.44	89.21	92.42
	3	91.46	94.39	97.78
	4	96.76	99.86	103.45

注) 単位はオーレ (öre)。100 オーレで 1 クローナ (SEK)。1 クローナは 2013 年時点で、16 円から 17 円程度。

出所) Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall2007-2010 より執筆者作成。

このように、1 から 4 の等級に分かれている。それぞれの定義は、表 2-1-2 のような形で示されている。

表 2-1-2 グループ毎の規定

グループ	定義の内容
グループ 1	それほど困難ではない職場環境の下で、肉体的にも厳しくなく (little effort)、詳細な指示の下で、予め定められたルーティーンに従い行われる仕事 (work)。
グループ 2	困難な職場環境の下で、適度な肉体的な負荷がある (moderate effort) 仕事 (work)。口頭、もしくは書かれた指示に従うとともに、ある程度の特別な訓練と実際の経験を要する仕事もこのグループに含まれる。
グループ 3	技術的な訓練、もしくは、理論的な訓練、および、実際の経験を必要とし、口頭や書かれた指示に加えて、判断や主体性が必要な仕事 (qualified work)。困難な職場環境の下で、肉体的に厳しい (heavy effort) 仕事 (work) もこのグループに含まれる。
グループ 4	非常に多くの技術的な訓練、もしくは、理論的な訓練、および、実際の経験を必要とするとともに、判断、主体性、仕事の成果に対する責任を要する仕事 (especially highly qualified work)。技術的、もしくは理論的な訓練、および、実際の経験を必要とするとともに、口頭や書かれた指示よりも、判断や主体性を必要とし、かつ、困難な職場環境の下で、十分な肉体的負荷のかかる仕事もこのグループに含まれる。さらに、このグループには、非常に厳しい職場環境の下で、肉体的負荷が過度に大きい仕事も含まれる。

出所) Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall2007-2010 より執筆者作成。

表 2-1-2 から分かるように、産別協約では、細かな職務や職種に関する規定は、見当たらない。この点は、IF-Metall 中央組織の副委員長や、後で紹介する 2 社の組合代表も「大ざっぱな規定」という認識で共通している。産業レベルで企業横断的な職種別賃金表のようなものが作られているわけではないのである。

この点は、スウェーデンの産別協約が、複数の業種に跨っている点による部分が少なからずあると考えられる。例えばエンジニアリングセクターの適用となる業種は、自動車、電機、熱交換機器など多岐にわたっている。このように広い業種を範囲としているため、詳細な規定を設けることがそもそも難しくなっている。また、すでに1章でも指摘したが、スウェーデンには地域レベルの産別協約というものがない。産別協約と企業の距離が遠いことも、そうした詳細な規定が設けられていない1つの要因となっていると考えられる。さらに付け加えると、異なる規模の企業を適用の対象としている点もあげられる。数千人の企業と数人の企業いずれにおいても適用できるような規定とするためには、このような、ラフな規定にせざるを得ないという事情があるようである。いずれにせよ、詳細な規定とはなっていないと言える。

(2) 最低賃金の低さ

さて、もう一点、最低賃金で指摘しておかなければならないこととして、最低賃金が適用される労働者は皆無に近いという点がある。少なくとも IF-Metall 内においては、そうになっている¹。この点は、前出の IF-Metall 副委員長の発言が参考になる。

「あまり、それ (specially qualified work・・・執筆者) 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。」

また、以下の A 社組合代表の発言も参考になろう。

「(産別協約の・・・執筆者) 第3節では、最低賃金に関する規定もある。・・・しかし、この職場 (in this place) で、最賃に近い水準で働いているものはほとんどいない。」

先に指摘した職務の定義という意味では曖昧であったグルーピングと、ここでの事実を併せると、やはり、企業レベル以下で形成される労使関係が重要になってくることが予想される。

第2節 V社の事例(賃金制度がある場合)

本節と次節において、事例から企業レベル以下で賃金がどのように決まっているのかを確認しよう。本節では、V社の旗艦工場があるイエテボリ地域のT事業所を中心に議論を進める²。

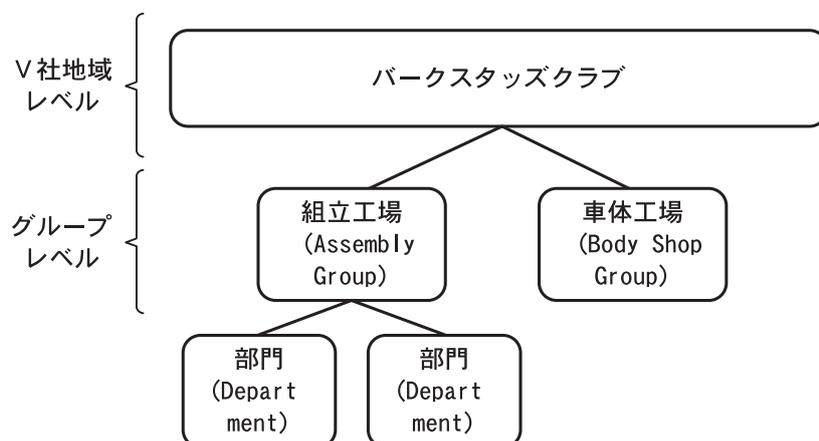
¹ この点は、西村(2011)でも指摘している。関心のある方は参照されたい。

² イエテボリは、スウェーデンの西海岸に面した都市であり、ストックホルムに次ぐ大都市で、人口は50

なお、本論に入る前に、V社の組合組織について簡単に確認しておきたい。V社の組合組織は、図2-2-1のようになっている。このように、まず、イエテボリ地域を統括しているクラブ（組合）がある。スウェーデンでは、「バークスタツズクラブ」と呼ばれている。この「バークスタツズクラブ」がイエテボリにあるV社の各事業所を統括している。

次に、その下にあるのが、「グループ」レベルである。「グループ」は、組立工場（Assembly Group）や車体工場（Body Shop Group）などの各工場単位のことを指しており、25個ある。このレベルのクラブは、「グループレベルのクラブ」と呼ばれている。そして、「グループ」レベルの下に部門（Department）と呼ばれる単位がある。部門の数は、「グループ」の規模によって様々である。例えば、組立工場の下には、20の部門がある。各部門には、1人のショップスチュワードがいる³。

図2-2-1 V社の組合組織



出所) V社組合代表への聞き取りを基に執筆者作成。

1. 基本事項と若干の変化

(1) 基本事項

最初に、基本事項として、産別協約の規定がどのように適用されるのかについて、確認しておこう。産別協約は、通常3年協約として締結されるのであるが、各年度ごとに最低賃上げ率が規定されている。この点は、最低賃金だけではなく、平均賃金にも影響を与えているという点で、産別組合の1つの誇りとなっているようである⁴。この規定は、実際にどのように事業所の賃金表に適用されるのか。1章でも確認したように、産別協約の中にある賃金協約における賃上げ率の規定は以下の通り。

万人程度である。北海に面していることから、他国への輸出が容易なこともあり工業が発達している。また、スウェーデンの有名な製造業（ボルボ、エリクソン、SKFなど）の本社がある都市でもある。

³ 部門の下には、チームがある。例えば、アッセンブリーグループの下には、4つから5つほどのチームがある。

⁴ IF-Metall 副委員長いわく、この点が、ドイツとの違いなのだという。

もしローカルレベルの双方の当事者の中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⁵、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。

上記の規定が、それぞれの年度の賃上げ率の下限になる⁶。賃上げ率が産業レベルで決まると、ファックスでその内容が送られてき、その内容に基づいて企業レベル以下で交渉が開始される。賃上げ率に関する交渉は、先に示した組合組織の図でいうと、V社地域レベルで実施される。交渉の主体は、「パークスタッズクラブ」である。基本的には、他の地域の事業所を一括した全社レベルの賃金交渉は実施されていない。

さて、結論から述べると、協約期間や賃上げの分配は、事業所の労使の決定に、その多くが委ねられている。もちろん産別協約の期間を超えるような協約は締結できないが、3年間を、どのように区切るのかは事業所の労使の自由である。1年毎に協約を締結することもできれば、2年協約と1年協約に分けることも可能である。賃上げの分配についても同様で、1章で指摘したノーメランダバーカン（NV）以外の項目については、産別協約で定めた条件を下回らない限り、事業所の労使で自由に決めることができる。この点について、T事業所のブルーカラーの賃金体系に基づいて概観しよう。

T事業所の賃金体系であるが、2つの労働者のグループ（プロダクション／メンテナンス）で異なっている。プロダクションとは、製造現場のラインで作業する労働者を、メンテナンスとは、エレクトリシャンやテストドライバーなど、ブルーカラーでも比較的スキルを要する労働者を指している⁷。ここでは、プロダクションの賃金体系を基に、その分配について確認しよう。

賃金体系は、AV（基本給）、能力給（Kvalitetsvärderingssystem）、VCT ボーナス（Produktionstillägg）⁸、シフト手当、特別な車種を製造する際に与えられる手当、勤続給（Anställningstidstillägg）、時間外労働割増賃金（Övertidsersättningar）となって

⁵ ウェイジプールとは、賃上げ率のこと。なお、ここでの賃上げ率とは、事業所全体の労働者の平均賃上げ率のことであり、個人の賃金に対する賃上げ率を指しているわけではない。

⁶ 厳密に言うと、1年目はこの規定に0.7%、2年目は0.8%を足した、3.5%と3.3%が賃上げ率の下限となっている。その理由については、西村（2014）を参照されたい。ここでは、産業レベルの規定が事業所でどのように解釈され、適用されるのかを述べるのが目的であるゆえ、詳細は割愛する。

⁷ V社のヒアリングにおいて、製造現場のラインで作業する労働者をプロダクション、その他のエレクトリシャンやテストドライバーなど、ブルーカラーでも比較的スキルを要する労働者をメンテナンスという呼称が使われていた。一般に、プロダクションは、生産労働者、メンテナンスは保全という訳が適切だと思われる。しかし、V社のメンテナンスの中には、試作車段階でのテストドライバーなども含まれており、保全というにはその対象範囲が広がっている。この点は、V社組合代表も「スウェーデンでは、ドイツではホワイトカラーと見なされる労働者も、IF-Metall が組織している」と述べている。そのため、本報告書では、プロダクション、メンテナンスという表記を用いている。

⁸ これは、プロダクションワーカーに一律に与えられるボーナスである。事実上、手当のような項目となっている。メンテナンスワーカーには適用されない。

いる⁹。なお、AV（基本給）であるが、V社には、AVシステムと呼ばれる資格等級制度があり、12等級で構成されている。

以上のような賃金体系に対して、事業所レベルの労使は、事業所全体の賃上げ率を交渉するとともに、各賃金項目への具体的な分配についても交渉を行っている。例えば、2007年から2010年までの3年間は、2007年4月から2009年3月までの2年協約と2009年4月から2010年3月までの1年協約という風に区切られ、それぞれの賃上げ率は、最初の2年が8%で、残りの1年が3.6%で合意されている。このように、事業所レベルで、産別協約の規定以上の賃上げ率で妥結される場合もある。

こうして合意された賃上げ率は、次に具体的な賃金項目に分配されていくわけであるが、まず、NVに該当する時間外労働割増に賃上げ原資を充てることはできない。さらに、能力給部分にも分配されてはいない。その他の項目に対して分配されるわけであるが、2007年からの2年協約を例にとると、勤続給部分の昇給を凍結する代わりに、他のAV（基本給）、VCT ボーナス、シフト手当、特別な車種を製造する際に与えられる手当がそれぞれ8%アップすることになっている。このように、どの賃金項目を何%上げるのかは、事業所レベルの交渉を通じて決定されている。なお、こうした交渉もV社地域レベルで実施されており、交渉の主体は、「パークスタッズクラブ」である。

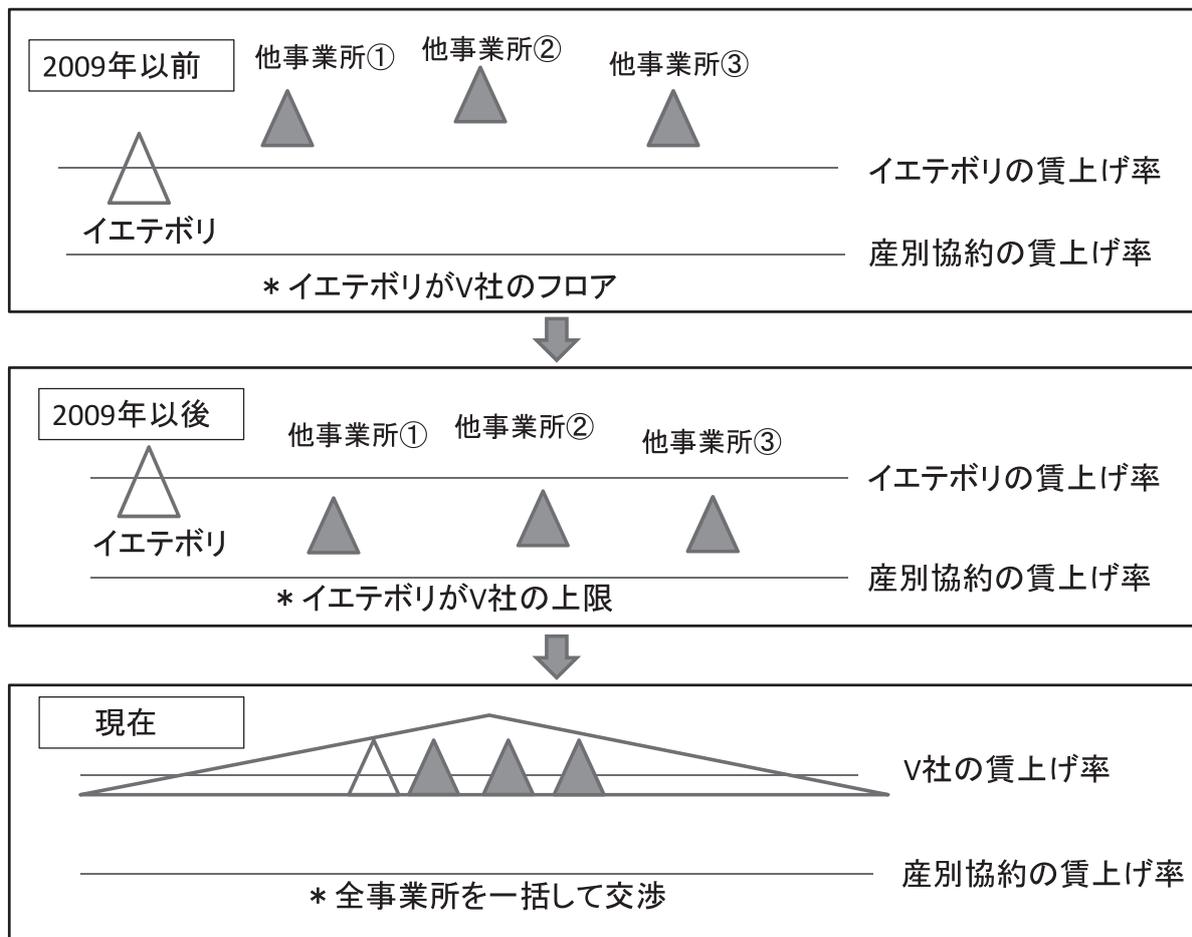
（2）直近の変化

さて、近年の変化として、賃金交渉が、全社レベルで実施されるようになったことがあげられる。かつては、各地域の事業所毎に実施されていたが、リーマンショック以降、全社レベルで行われている。その最も大きな理由は、賃上げ率の均一化のためである。従来は、まず、旗艦工場を持つイエテボリで賃金交渉が行われ、その後に、他のV社の他の地域にある事業所がその条件を加味しながら順次、交渉を実施していた。基本的にはイエテボリの水準を他の工場が下回るようなことはなかったという。この状況が、リーマンショック以降、変わってしまう。具体的には、イエテボリの妥結水準が、事実上、V社全体における妥結水準の上限となり、他の事業所の妥結水準が、産別協約で規定された水準とイエテボリ地域の妥結水準の間に収まる事態となってしまったのである（図2-2-2における2009年以後の状態）。

そこで、組合（クラブ）として、各事業所の妥結水準を、イエテボリのそれと合わせるために、全社単位で交渉することにしたのだという（図2-2-2における現在の状態）。この措置は、臨時的なものであり、いつまで継続するのかは定かではない。V社の組合代表は、「環境がよくなれば、元に戻したい」と考えているという。

⁹ 以下の分配の記述は、西村（2014）に基づいて記載されている。

図 2 - 2 - 2 交渉単位の変化



出所) V社組合代表の聞き取りを基に執筆者作成

こうした点から窺われることは、労働者の賃金が上がるという理由で、事業所間の賃上げ率に差が出ることは受け入れるが、下がる方向で事業所間の賃金に差が出ることは受け入れられないというスタンスを、組合としてとっていることである。また、全社で賃金水準を統一させるということが、案外大手企業においても依然としてできていないことが、この事実から読み取ることができよう。

(3) V社組合が持つ包括的責任

さて、上記で指摘したような形で賃金交渉が行われているのであるが、次のことが素朴な疑問として浮かび上がる。その疑問とは、産別協約の内容を下回るような形で協約を締結しようとはしないのか、ということである。というのも、V社は3章で指摘するように、大きな人員整理を経験している。この点から、賃金を抑制するという発想がでも不思議ではないように思われる。この点についてはどのように考えているのであろうか。以下のやり取りが参考になる。

執筆者「産別組合（IF-Metall・・・執筆者）でのヒアリングでは、ノーメランダバーカン¹⁰ではないものは、（産別協約の内容を）下回っても上回っても良いと解釈されている場合と、上回る分のみ良いと解釈している場合があると聞いています。V 社の場合は、、、？」

V 社組合代表「上回ることのみ可能だ（only above）。我々は、下回ることについて交渉することはない、決してない（We never renegotiate anything below, no, no, no, no）。」

執筆者「賃金やボーナスや労働時間は、良い条件（good condition）のみ可能？」

V 社組合代表「そう、そう、そう（Yea, Yea, Yea）。」

このように、産別協約の条件を下回らないという考えは、人員削減を経験した後でも維持されている。こうした考えを維持するのは何故なのか。今一度、組合代表の発言を引用したい。

「V 社の組合は、最も大きい組合の一つだ。だから、V 社の組合の行動は、象徴的（symbolic）な意味を持つ。V 社の行動は、全てのインダストリーに影響を及ぼすものなんだ。サラリーリダクションの協定を結べば、それが産別協約にも、（同様の内容が・・・執筆者）組み込まれることになる。」

以上の発言だけで十分であろう。V 社の組合代表は、V 社で働く組合員のみならず、IF-Metall の組合員、さらには、スウェーデン全体のブルーカラーについても責任を負っていると感じている。さらに言えば、スウェーデンの団体協約システムの維持、言い換えれば、現在の労使関係システムの維持に対しても責任を負っていると言えよう。

2. 職務の価格付け

さて、前項では、V 社の賃金交渉における基本的事項とその変化について確認した。本項では、職務の価格付けについて、分かる範囲で述べて行きたい。1 節で指摘したように、産別協約の規定を見る限り、そこまで厳密な職務、もしくは職種の評価やそれに対する価格付けが行われているようには思われなかった。では、実際にどのような形で職務の価値は決まり、その価格は決定するのであろうか。以下で確認しよう。

¹⁰ ノーメランダバーカンでないということは、産別協約の条件を変更しても良いことを表している。ノーメランダバーカンについては第 1 章第 4 節 2 (2) を参照されたい。

（１）職務評価

結論から先に述べると、どの等級にどの職務がはり付くかは、事業所内の労使で構成される職務評価委員会によって決定される。各職務はその合計点に応じて、AV 等級にはり付けられる。また、この職務評価は恒久的なものではなく、職場から職務の再評価の要望がくれば、委員会が再評価を実施し、必要があれば異なる等級にはり付けられることもある。

職務の評価は、大きく、技能、必要な教育水準、責任などの要素から構成される「教育と責任に応じた要素」と、騒音や作業場の温度などで構成される「肉体的環境の要素」からなっている。それぞれの項目毎に 1 点から 10 点の点数がつけられ、合計で 125 ポイントとなる。その内訳であるが、「教育と責任に応じた要素」で 85 ポイントを占めており、残りの 40 ポイントが「肉体的環境の要素」となっている。この比率からも分かる通り、プロダクションよりも、メンテナンスの仕事の方が高い点数がつくようになっている。この職務評価は、V 社特有のシステムである。

さて、この制度であるが、非常に古いものとなっている。そのため、労使の間で、改定に関する議論が行われているのであるが、なかなか最適な方法が見出せていないという。また、現在の方法の基本的な考え方は、50 年代に Metall と経営者団体で作られたものを参考にしているという。ただ、上記で言う「基本的な考え方」とは、第 1 節の表 2-1-2 で確認した 4 つの等級の定義を指している。よって、産業レベルの非常にラフな定義を参考にしつつ、V 社内で独自の職務評価の方法、および、資格等級制度が作成されたと言えよう。V 社組合代表の言葉を借りれば、「企業は独自の賃金システムを持っており、独自の賃金表 (tariff) を持っている。それぞれの労働者の賃金は、会社の制度に基づいて決定している」のである。

（２）外部市場との関係

以上で確認したように、各職務の価格付けは企業内部で設定されているとみてよいと思われる。しかしながら、各企業が独自にこうした職務評価を実施すれば、各々で異なる職務の価格が設定されることが予想される。また、その時々々の労働市場の需給動向によって、同じ職務でもその価格は変動することが予想され、等級上の賃金額と差異が生じる可能性がある。こうした事態は、V 社においても発生しており、その対応は、プロダクションワーカーとメンテナンスワーカーで若干異なるものとなっている。

まず、プロダクションであるが、そもそも地域の賃金水準よりも高いので、こうした問題は起きにくくなっており、他の企業が V 社を見ているという状況になっている。平均賃金で見ても、地域の平均よりも 10%は高いという。しかし、仮に起きたとしても、プロダクションワーカーについてはそうした個別の調整は実施しないという。制度の上限以上の賃金を支払ってまで、彼らを引きとめようとはしない。

一方、メンテナンスワーカーの場合、その対応は、プロダクションのそれとは、若干異なっている。メンテナンスに属する技能を持った労働者の場合、採用されてから個別の交渉を

経て賃金が決定する場合がある。例えば、油圧系技師（Hydraulic Electrician）という職務の場合、V社内では平均 32,000SEK（クローナ）で雇われているが、採用される者の中には、35,000SEK といった具合で、平均以上の賃金を要求する者いるという。このような場合、企業は組合とこの点について協議することになる。企業にとってその人材が必要であれば、組合もその額で雇うことに合意する。

さて、この場合、既存の労働者と新規に採用された者との間で、賃金に差が生じることになり、この点を企業内で調整する必要が出てくる。組合としても、短期で見た場合に差が生じるのはいたしかたないが、中長期的にはその差を埋めるよう努めるという。これらの調整は、事業所レベルで実施される年々の賃金交渉を通じて実施されることが多いという。上記のような事態が生じた後に実施される最初の賃金交渉で、組合は特定の労働者を対象に追加の賃上げをするよう要求し、同一職務における労働者間の賃金格差を縮小することに努めている。

こうした賃上げについては、企業としても既存の労働者に抜かれては困るので、比較的容易に合意するケースが多いという。実際に、車の修理などを担当する板金工（Sheet Metal Worker）の労働市場が売り手市場であった際、労働者が V 社から他の企業に移ったこともあったそうである。その際には、より高い賃金を積んで彼ら呼び戻すという措置が取られている。このように、組合側の公正性の確保という点に加えて、経営側の競争力の確保という点からも、外部労働市場におけるジョブの価格上昇への対応が実施されている。

もちろん、その具体的な調整方法についてはさらなる詳細な調査が必要などころではある。しかし、スウェーデンのブルーカラーにおいても、企業内において、こうした外部労働市場における価格と、内部組織の中における賃金の間で調整を実施する必要があること、そして、その調整が、労使の賃金交渉の中で実施されていること。以上の 2 つは、見逃してはならない事実だと思われる。

3. 能力査定

V 社の事例の最後に、能力査定について触れておきたい。査定の運用については、すでに西村（2011、2014）で指摘した事実と、そう大差はない。以下では、プロダクションワーカーとメンテナンswーカーのそれぞれについて簡単に確認しておこう。

（1）プロダクションワーカー

まず、プロダクションワーカーの査定は、査定点に基づいて、0%から 10%の幅で各労働者間の賃金に差がつくようになっている。査定点が満点であれば、AV（基本給）に 10%が上乘せされる。一方、査定点が低い場合、その率は、8%になったり、場合によっては 1%となる。査定点と昇給率の関係を示したものが、表 2-2-1 である。

表 2-2-1 査定と昇給率の関係

査定点	基本給への上乗せ率
600 ポイント (満点)	当該グレードの 10%
～500 ポイント	当該グレードの 8%
～450 ポイント	当該グレードの 6%
～400 ポイント	当該グレードの 5%
～350 ポイント	当該グレードの 4%
～300 ポイント	当該グレードの 3%
～250 ポイント	当該グレードの 2%
～200 ポイント	当該グレードの 1%

出所) 西村 (2014) より転載。

とすると、各労働者の査定の点数のバラツキが気になるところであるが、2009年時点では最終組み立てラインにおける昇給率の平均は、9.6%となっており、ほぼ全ての労働者が満点を獲得しているという状況であった(西村 2011)。この数値が、2013年になると、9.3%となっている。

このように高止まりする理由としては、パフォーマンスの正確な測定 (measuring) が難しいことがあげられる。そのため、普通に仕事をこなせば 10%になるような制度となっている。そして、一度 10%となると、以後、ずっと 10%が維持され続ける。なぜなら、正確な測定ができないので、下げる理由がないからである。そのため、非常に固定的 (static) なものとなっている。

ところで、2009年時点では 9.6%であったので、各人の評価がやや下がっていると言える。いったい何があったのであろうか。結論を先に述べると、新規に人を採用したことによって、昇給率の平均が下がっている。新人は、不慣れなこともあって、満点を獲得することが難しいのだという。V 社組合代表の言葉を借りれば、「最初の査定は、6%から 8%の昇給となることが多い。1年たてば通常は 10%となる」そうである。

もっとも、昇給率の平均が下がったことについては、組合自身も好意的に感じている。なぜなら、かつてのような 10%に近い平均が出ることは、企業が新規の雇入れを停止し、職場がベテランで溢れかえっていることを表しており、企業の将来にとっても良くないからである。

(2) メンテナンスワーカー

一方で、メンテナンスワーカーについては、労使の交渉によって労働者の評価や、評

価に応じた昇給額が決定している。その手続きは以下の通り¹¹。

まず、統一した評価制度は存在しない。評価は、部門（**Department**）¹²の監督者（スーパーバイザー）と部門の組合員で構成される評価グループがそれぞれ独自に行う。その際に、用いられる評価項目は、部門毎に独自のものとなっている。

組合の評価グループは、部門にいる人数に応じて2人から5人で構成されている。評価グループのメンバーには、組合員しかなることはできず、したがって、非組合員は労働者を評価することができないような仕組みとなっている。また、組合の評価グループの任期も各部門の判断に委ねられている。一年毎に交代するところがあれば、複数年間同じ評価者が評価するところもある。これら2つのアクターによって行われる評価の手続きを示すと以下の通りとなる。

- ①経営側の評価者であるスーパーバイザーと組合の評価グループが、それぞれが行った評価をお互いに見せあう。
- ②その時、スーパーバイザーと組合の評価グループの評価が同じ労働者については、それが彼の評価点となる。
- ③スーパーバイザーと組合の評価が異なる労働者については、交渉となる。
- ④両者の間で合意することができなければ、「グループ」レベルの組合と「グループ」レベルの会社の人事部門が、交渉を行う。それでも合意できない場合は、「グループ」レベルの上にあるV社地域レベルに交渉が持ち込まれる。
- ⑤評価が確定すると、スーパーバイザーが評価結果を本人にフィードバックする。

以上が一連の流れなのであるが、ここで注目すべき点は2つある。1つは、平の組合員が評価を行っているということである。組合の役員やショップスチュワードではない、そこで働いている普通の労働者も評価に参加している。このことは、単に組合が評価のプロセスに関与しているということ以上の意味を持っていると言えよう。

そして、もう1つは、評価される当人は、評価の交渉には参加していないことである。普通、査定に組合が関与していると言われると、まず、本人に評価が通知され、もし本人が合意できなければ組合の苦情処理にかけるというような流れを想定するのであるが、少なくともT事業所のメンテナンスワーカーの場合は、そうはなっていない。この点は、

¹¹ 以下の事例は、西村（2014）にその多くをよっている。これは2009年時点の調査を基に書かれたものであるが、基本的には、2013年時点もこれと大差はない。

¹² グループと部門の関係については、本節の冒頭で確認した組合組織の図を確認されたい（図2-2-1）。「パークスタッズクラブ」がイエテボリにあるV社の各工場を統括し、その下に「グループ」と呼ばれるレベルがある。「グループ」は、組立工場（**Assembly Group**）や車体工場（**Body Shop Group**）などの各工場単位のことを指しており、25個ある。このレベルのクラブは、「グループレベルのクラブ」と呼ばれている。そして、「グループ」レベルの下に部門（**Department**）と呼ばれる単位がある。部門の数は、「グループ」の規模によって様々である。例えば、組立工場の下には、20の部門がある。各部門には、1人のショップスチュワードがいる。

この事業所の査定を考える上で興味深い点であると言えよう。

上で述べたような手続きを経て評価が決定するわけであるが、労使の評価に隔たりはないのか。この点については、ほとんど労使の間で評価の相違はないらしく、組合の説明では、最初に提示しあった段階で、8割から9割の評価は、労使で同じになるそうである¹³。そのため、評価は、ほぼ一日で終了している。では、その評価点は具体的にどのようなにして実際の昇給額となるのだろうか。

査定部分の昇給額は、部門毎に設置されている評価グループとスーパーバイザーの交渉によって決まる。このように、評価点に応じて個々の労働者の査定給をいくりにするのかは、もっぱら労使の交渉に任されている。こうした交渉は、どのようなかたちで行われるのか。当事者が説明の際に用いてくれた例をそのまま用いると以下の通りとなる¹⁴。

M氏「Mr.Aの賃金は30,000クローナとする。Mr.Bの賃金は25,000クローナとする。彼らのポイントは、Aが50ポイント、Bが100ポイントとしよう。彼らの賃金を見るとAの方が多いので、Bに全てあげるんだ。なぜなら、彼（A・・・執筆者）の賃金は、彼（B・・・執筆者）よりも高い、だから、追加の賃上げを行う必要が無いんだ。彼らの二人の賃金を近づけなければならないからね（You have to some equalize those two.）（・・・傍点部執筆者）。Aには、一律分の昇給（基本給部分の・・・執筆者）が行われる。で、残りの全ては、彼（B）にあげるんだ。」

筆者「Departmentにいる労働者を比較して、査定分の分配を決めるということですか・・・」

M氏「Yes, Yes」

以上の例から何が読み取れるのであろうか。確かに上の例は、説明のためにやや極端な例を用いていると言える。ただ、そのことを考慮に入れたとしても、次の2点は重要なことだと言えよう。第1に、査定の数値と昇給額は明確にリンクしておらず、労使の交渉事項となっていることである。このような運用では、たとえ予算とその部門（Department）内にいる全ての労働者の点数が毎年同じだったとしても、個々の労働者に与えられる昇給額は毎年異なるものになる可能性がある。第2に、昇給額の決定の際に、労働者間の賃金格差を是正することが考慮に入れられていることである。

さて、以上で見てきたように、メンテナンスワーカーにおいては、査定が労働者間の賃金格差の是正に用いられていることが窺われる。そして、それは現場の監督者（スーパーバイザー）と組合間の交渉を通じて実施されている。これらの事実、査定の導入

¹³ V社組合代表M氏への聞き取りによる（2009年9月9日）。

¹⁴ 以下の例は、V社組合代表M氏が筆者への説明のために用いてくれた例である（2009年9月22日）。

が労働者の団結を弱め、組合の活力を奪うというような状況になっていないという点で、非常に興味深いことだと言えよう。

第3節 A社の事例

前節ではV社の賃金決定について簡単に確認した。本節ではA社の事例を確認する。A社の特徴は、全社で共通した賃金制度を持っていないことである。例えば対象としたB事業所では、変動給部分については制度が存在するが、月給の大部分を占める固定給部分については資格等級のような制度はない。別の事業所に行けばあるところもあるが、B事業所にはないそうである。このB事業所であるが、現在は60名程度しかいない。しかし、かつては、800名ほどの労働者がここで働いていたという。そのため、事業所規模にかかわらず、もともと制度自体がなかったと考えられる。

本節では、従業員規模1,000人以上の大手企業にもかかわらず、固定給部分に賃金制度がない事業所において、固定給部分の年々の昇給額がどのように決まっているのかを中心に議論を進めていきたい。

1. 賃金体系

まず、A社B事業所の賃金体系であるが、大きく労働者のタイプに応じて2つのパターンがある。1つは、製品の修理等を行っている作業場（Work Shop）で働く比較的技能の高い労働者に適用されているものである。もう1つは、配送センターで働いている労働者に適用されているものである。

作業場の労働者の平均賃金は、月28,800SEK（クローナ）となっている。固定給部分は、25,000から28,000SEKとなっており、平均は26,600SEKとなっている。その他、チームリーダー手当、ボーナスがある。ボーナスは、変動給となっており、ここには制度が構築されている。一方、配送センターの労働者の場合、平均賃金は、25,000SEKとなっている。固定給部分は、19,800から24,800SEKとなっており、平均は、21,500SEKとなっている。その他、作業場の労働者と同様に、チームリーダー手当、ボーナスがある。さらに、配送センターの労働者には、能力給（compensation per task）がある。このように、2つの労働者の平均賃金の差は、3,800SEKとなっており、それほど大きな差がついているわけではない。

さて、繰り返しになるが、月例給の大部分を占める固定給部分にシステムはなく、年々の事業所における交渉結果によって決まっている。そこで、以下で、固定給部分の賃金がどのようにして決まっているのかについて、確認しよう。

2. 実際の交渉

実際の交渉においては、組合は、もっと多くの賃上げを実施するよう強く主張してい

るという。一方で、近年は、会社は産別協約の内容から 1 ミリたりとも動こうとしないという。このように、両者の主張の間には溝がある。ただ、交渉は、必ずしも敵対的で殺伐とした雰囲気で行われているわけではない。

A 社組合代表「通常、賃金については、もっとよこせと、論争している (We have a lot of argument for having more money)。」

執筆者「それがあなたの仕事 (job) ですもんね。」

A 社組合代表「企業は分かった、分かった (Yes, Yes, Yes) と。お前の賃金だけ、言われたとおりにすると。」

執筆者「あなたの賃金だけ上げてあげると (only you) (笑)。」

A 社組合代表「そう、そう、そう (笑)。」

当然ながら、自分だけ賃上げを受け取るというわけにはいかないのだから、交渉が行われるわけであるが、厳しくもどこか緩さのある雰囲気があることも垣間見られ、ある種のゲーム感覚で交渉が実施されている面があることを窺わせる。こうした雰囲気を確認したうえで、具体的な交渉について確認しよう。以下では、①一律昇給部分の決定をまず確認し、次に②個々の昇給部分の決定について確認しよう。

(1) 一律昇給部分の決定

まず、事業所の労働者の平均賃金に賃上げ率をかけ、それに事業所の人数をかけた額が、賃上げのための原資となる。この賃上げ率は、ウェイジプール (lönepott / Wage pool) と呼ばれている¹⁵。賃上げ率の決定も交渉事項なのであるが、上で指摘したように、近年、経営は、産別協約の条件をそのまま適用することを強く望んでおり、可能な限り良い条件で合意できるよう組合として取り組んでいるという。

賃上げの総原資が決まれば、次に決められるのは、一律の昇給部分についてである。これは、まず、産別協約の付則賃金協約にある最低賃上げ保障部分を最低基準として、その金額が決定される。その規定は以下の通り。

¹⁵ 産別協約における賃上げ率の規定については、第 1 章で掲載している。参考に今一度示すと、次の通り。「もしローカルレベルの双方の当事者の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。」

最低賃上げ額

もし、ローカルレベルの双方の当事者合意できなければ、次の規定が適用される。2008年の6月1日に2007年の4月1日から2008年の6月1日までの賃上げの現状(wage development)について確認が行われなければならない。同様の確認が、2009年の6月1日に、一度目の確認から2009年の6月1日までの期間に関して、実施されなければならない。この2つの期間における、フルタイム労働者の1月当たりの最低賃上げ額は、それぞれ707クローナと362クローナでなければならない。

後半の2行が最低賃上げ保障に関する金額を定めたものである。通常、A社組合代表は、例えば、産別協約の規定が200なら250といった具合で、事業所レベルにおいて、産別協約の規定以上の一律昇給部分を獲得するよう努めている。このように、産別協約の規定を参考にしつつ、事業所の労使の交渉によって、一律部分の昇給額が決定される。

(2) 個々の昇給部分の決定

さて、一律分の昇給が決まれば、次に行われるのは、個々の労働者に与えられる昇給額の決定である。例えば、今、総原資を事業所の人数で割った一人当たりの平均賃上げ額が500クローナだったとしよう。そして、全員一律に分配する部分が250クローナだとする。そうすると、残りの250クローナ×事業所の人数のポットが、個々人に応じて分配される。

その手順であるが、まず、経営側に自身の案を出させる。経営側の提案を受け取ると、組合は、一旦、事務所に戻りその提案を確認する。提案は、その大部分が組合にとっても悪くない内容である場合が多い。ただ、完璧ではないので、組合案を経営側に差し出す。組合は、労働者間の現在の賃金を比較して、誰に追加的に賃上げを行うべきかを組合としても考え、「もし、彼と彼女に多くの賃上げを行うのであれば、その提案にサインする」、といった具合で、仲間の賃金を上げることに努めている。すると経営側は、「この提案は受けるが、こっちは承諾できない」、といった具合で、組合案に対して意見を述べる。こうした交渉を経て、個々人の昇給額が決定する。

さて、上記のような手続きを経て、個々人の昇給額が決定するのであるが、その際にはいかなる要素が考慮に入れられるのであろうか。この点を確認しておこう。当然、個々の労働者の昇給に差を設ける場合、何らかの評価が実施されている。しかし、ここで重要なことは、それが正式な評価制度に基づいて実施されているのではなく、非常に、ラフな形で実施されていることである。この点については、下記のA社組合代表の発言、および、執筆者とのやりとりが参考になる。

「新人とベテランでは明らかに違うが、6ヶ月もたてばその違いはほとんどなくなる。そうすると、こっちのワーカーの方がスピードは速いが、こっちは注意深く作業を行っているなどといった話になる。評価は漠然（generally）と実施されているんだよ。ブルーブック（産別協約・・・執筆者）のセクション3に、（賃金に関する・・・執筆者）規定はあるが、その規定は、大まかで使えない。」

セクション3とは、第1節で紹介した賃金の規定の文言のことである。こうした点に関しては、以下のやり取りも参考になろう。

A 社組合代表「非常に大まかな規定だ。どの程度の能力があなたにあるのか。仕事がどれくらい難しいのかなど。いくつかの規定があるが・・・」

執筆者「でも、非常にシンプル、非常に簡潔（brief）」

A 社組合代表「そう。非常に簡潔、簡潔（very brief）。だから、沢山の解釈が可能となる（you can interpret it in many many ways）。だから、この規定は、ここではあまり役には立たない（don't have so much help of it in here）。」

こうなると、労使の間で納得のいくまで交渉を重ねるしかなくなる。組合として、労働者Aの方が、Bより賃金が低いから、労働者Aの賃金を上げよといった方法がとられることもあるという。ともあれ、この職場の固定給部分は、労使お互いの主観に基づいた主張を、度重なる交渉を通じて、すり合わせていくという手続きを経て、決定されていると言えよう。

（3）組合のもう1つの役割

さて、以上、固定給部分の賃金決定について確認してきたわけであるが、その際の組合のもう1つの役割として、職場の組合員の無理な主張を抑える、という役割がある。先に、組合としての意見を経営に伝えることを指摘したが、組合としての意見を作る上で、組合代表は、組合員と話し合いを行っている。

具体的には、職場ごとにいくつかのグループに分けて、話し合いを行っている。当然ながら、グループ毎に異なる意見を持つ場合が多いという。例えば、みんな同じ量だけの昇給を得るべきだという意見を持つ者もいれば、自らが少しでも多くの賃上げを獲得しようとする者もいる。中にはその中間で、自分はやや難しい仕事をしたから少しばかりその点について考慮して欲しい、といったことを言うてくる者もいるという。こうした異なるオピニオンを持つ労働者が納得できる解決策を、個々の労働者と折衝を行いな

がら見つけ出すことも組合代表の仕事となっている。

「誰も愛さないけれども、誰もが受け入れる解決策を見つけ出す (find the solution nobody loves but everyone can approve it)。これが、私の技なんだ (笑) ! (That's my trick!) . . . 私は飛行機の着陸方法を知ってるんでね。」

こうした折衝における困難な作業として、高額の昇給を要求する労働者をなだめることがあげられる。昇給原資は限られているので、必ずしも全ての労働者の要望通りに昇給を実現できるわけではない。中には、「1,000 クローナの昇給をよこせ」といった具合で、法外な額をふっかけてくる者もいるという。こうした人間を落ち着かせることも、賃金交渉中の組合の役目となっている。

執筆者「落ち着け、落ち着け (calm down, calm down)、来年はもっと昇給させるから、といった . . . 。」

A 社組合代表「そう、そう (Yes, Yes)。やりすぎず、気楽にいこうとね (to take it easy)。」

このように、労働者の行き過ぎた要望を抑えることも組合の大切な仕事となっている。この点は、職場の組合の機能を考える上で見逃してはならないことであろう。

3. 変動給部分

今回の調査では、変動給部分の交渉についてはほとんど明らかにできていない。この点は今後の課題である。例えば、配送センターの労働者にのみ適用されている能力給は、期間中に行った仕事 (タスク) と、労働者の技能などが考慮されてその額が決定されるという。能力給部分は、年に 3 回変動する。

この職場には、29 の異なるタスクがあり、そのタスク毎に金額が定められている。例えば、ある部品を棚卸しし、顧客に発送すれば 140 クローナといった具合である。したがって、多くのタスクをこなせばこなすほど、能力給部分の額は上がる。しかし、事業所内の各課ごとに可能なタスクの数は限られているので、全額を手に入れることはできない。例えばある課は 15 のタスクが可能な一方で、他の課は 5 のタスクしかないといった具合で、各課ごとにタスク数に違いがある。そのため、配置される課によって昇給額が異なってくるので、定期的にローテーションを実施しているという。その他、仕事が一人でできるようになれば昇給する部分もあるという。

ともかく、変動給部分については、その詳細は明らかにできていないが、それでも、次の 2 つのことを指摘しておきたい。1 つは、変動給部分は、組合側の要望で導入され

たことである。経営側はこうしたシステムを導入することに当初は反対だったという。かつてA社では、本社が、2%以上の賃上げは実施しないと宣言したことがあった。それへの対応策として、変動給制度の導入が試みられている。組合は、変動給部分を賃金に導入することで、2%以上の賃上げを獲得しようとしたのである。

こうした変動部分の導入に企業が合意した理由は何なのか。組合によると、その要因はいくつか考えられるが、1つには経営が、賃上げ以上の収益が得られると判断したからだという。例えばボーナス部分は、出来高の要素も含まれているので、この部分の昇給は会社の効率性の向上にもつながっている。経営側の試算によると、賃上げの4倍程度会社は儲けることができているのだという。

もう1つには、この制度を導入することと同時に、有期契約労働者の活用にかかわる手続きに関する協約にも合意する意思があることを、組合は、経営側に伝えたそうである。組合の言葉を借りると、「パッケージアグリーメント」として、経営側に提案したことで、経営の態度も軟化したそうである。以上のような経緯もあり、会社も変動給を導入することに合意したのだという。

以上が、指摘しておきたい1つめの事柄である。次に2つめの事柄として、組合は、変動給部分を安定的な賃上げ装置と見なしていることである。組合としても、固定給部分よりも、より早く昇給でき、結果として、多くの賃上げが獲得できるという点で、変動給はお気に入りのようである。組合の言葉を借りると、「この制度は、上へ上へ一直線に昇給していくもの」であり、「賃金を上げるブースター」なのである。

このように、経営側の要望と組合側の要望が、合致した形で変動給部分の導入が行われ、現在も運用されている。

おわりに

本章のまとめとして、いくつかの事実発見と含意、および今後の課題を述べておきたい。本章で明らかになったこととして重要なことは以下の点であると思われる。

1. 産業レベルにおける規定の曖昧さ

まず、賃金に関して産別協約は非常にラフな規定しか設けていないと言える。職務の価格に関する規定という点から、産別協約の内容を吟味すれば、必ずしも精緻な規定を置いているわけではないことが分かると思われる。そのため、2節で引用したV社組合代表の言葉のように「企業は独自の賃金システムを持っており、独自の賃金表（tariff）を持っている。それぞれの労働者の賃金は、会社の制度に基づいて決定している」ということになるのであろう。

2. 外部労働市場と企業組織の間での調整

これは、特に 2 節で指摘したことであるが、実際、企業内の職務評価を経て決定されるジョブの価値（賃金）と労働市場におけるジョブの価格の間には齟齬が生じるケースがある。その際の調整は、年々の労使交渉を通じて実施されている。賃金交渉において、組合は、特定の労働者を対象に追加の賃上げをするよう要求し、同一職務における労働者間の賃金格差を縮小することに努めている。このように、労働市場によるジョブの価格と組織内におけるジョブの賃金の調整が、事業所レベルの労使交渉を通じて実施されている。この点は、市場と組織の調整においても、企業レベル以下の労使関係が重要な役割を果たしているという点で、興味深いことだと言える。

3. 変動給部分と組合

事例としてとりあげた 2 社には、どちらにも基本給の中に変動給が導入されていた。残念ながら、特に A 社については、そこにおいてどのような交渉が実施されているのかについては確認できていない。

しかしながら、本章において以下の重要なことが明らかになった。

- ①V 社において、能力査定部分が、プロダクションワーカーにおいては、ほぼ全ての労働者が査定で最大限の昇給を受け取り、かつ、その評価は一度最高点になればその後もその評価が継続されること。
- ②一方で、V 社のメンテナンswerカーの場合は、査定部分の評価や昇給額の決定が、組合との交渉事項になっていること。
- ③そして、その際に、労働者間の賃金格差を小さくするような方法で昇給額が決定されている場合があること。
- ④また、A 社においては、組合からの要望で、変動給部分が導入され、かつ、組合は変動給部分を「賃金を上げるブースター」と認識していること。

以上の指摘を総括すると、組合にとって変動給とは、賃金を安定的に上げるツールであることが窺われる。さらに、V 社メンテナンswerカーでは、労働者間の賃金の公正性を保つために、能力査定部分が利用されている。これらのことから、能力査定に代表される変動給の導入は、組合を弱体化させるというよりは、活性化していると言えよう。スウェーデンの労使関係を考える上で見逃してはならない点だと考えられる。

4. 企業統一の制度を構築することの難しさ

さて、本章で取り扱った事例は、いずれもスウェーデンの大手企業である。事業もグローバルに展開している。そのような企業においても、国内の事業所間や事業所内で統一的な人事制度が構築できていない部分がある。例えば、V 社では、メンテナンスの査

定部分の評価については、共通の評価フォーマットがあるわけではない。A社では、同一企業において、等級制度がある事業所とない事業所がある。

企業レベルの労使関係が成熟している日本を念頭に置くと、つい見逃しがちになる点であるが、企業統一の制度を適用するということは、実は難しいことのようにである。

また、V社においては、リーマンショックという事件を経て、ようやく異なる地域の事業所を一括した賃金交渉が実施されるようになった。このことは、逆を言えば、ごく最近まで企業統一の賃金交渉というものが実施できていなかったことを意味する。この国では、地域レベルでの産別交渉が実施されていないにもかかわらず、である。事実、A社においては、未だに、事業所毎に賃金交渉が実施されている。

このように、産業レベルの労使関係が発達し、産別協約が企業横断的なルールを決定している一方で、企業レベルにおいては、各事業所の労使によって独自のルールが作られ、運用されている。企業レベルにおいて、同一企業内の複数の事業所に一律のルールが適用できていないという事実から、日本の大手企業で当然のように行われていることは、実は、スウェーデンでは困難なことであることに、気づかされるのである。

5. 賃金に対する包括的責任

最後に、両社の組合代表が持つ賃金に対する包括的責任について触れておきたい。両組合とも、産別協約に規定された賃上げ率を下回るような内容の協約を事業所で締結する気は皆無であった。「V社の組合の行動は、象徴的（symbolic）な意味を持つ。V社の行動は、全てのインダストリーに影響を及ぼすものなんだ。サラリーリダクションの協定を結べば、それが産別協約にも、（同様の内容が・・・執筆者）組み込まれることになる」。このV社組合代表の言葉は、このセクターの大手企業の組合が、スウェーデンの労働市場に対して、さらに言えばこの国の労働協約システムに対して負っている責任の重さを痛感させられる。エンジニアリングセクターの大手企業には、こうした包括的責任を背負いながら、年々の賃金交渉に臨んでいるのである。

ところで、このことから、現在の協約システムが、1つの産業別組合の中にある1つのセクター内に所属する特定企業の動向次第で崩れる可能性がある、と考えることもできる。一般に、産別協約で規定されている賃上げ率は、経営者団体に加盟する全ての企業における賃上げ率の下限と解釈されている。つまり、産別協約は、企業横断的に賃上げ率の下限を設定しているのである。

しかし、上のV社組合代表の発言を深読みすると、仮に大手企業においてこのルールが破られれば、下限を設定するというルールは、崩れる可能性があるとして解釈できる。そうした状況にスウェーデンが陥らないように、このルールを厳格に適用させている主体が、スウェーデン製造業における主要企業の組合だとするならば、現在の協約システムは、1つの産業別組合の中の1つのセクター内の特定企業の動向次第で崩れる可能性が

あると言えよう。その意味でも、個別企業内の組合の交渉力は、スウェーデンの現在の労使関係を維持する上で、重要な役目を担っていると言える。

6. 課題

本章の議論には課題も多く残されている。まず、V社の例で言うと、外部労働市場と企業組織の調整をより詳細に調査する必要がある。例えば、V社のメンテナンswerカーの査定は、労働者間の賃金格差の是正に利用されていることを本章で指摘した。こうした格差を発生させる要因とは、何なのか。例えば、労働市場の価格変動が格差を発生させているとするならば、本章で示した年々の賃金交渉以外に、査定部分の交渉によっても労働市場と企業組織の調整が実施されていることになる。今後、より深めていく必要があるだろう。

また、A社の例で言うと、変動給部分の具体的な交渉内容について調査する必要がある。労働者が行うタスクに応じて金額が決まるということであったが、そうすると、この部分の昇給をコントロールするためには、組合は労働者の企業内の配置転換について関与する必要がある出てくる。この点どのような対応がなされているのであろうか。この点についても今後、より深めていく必要があるだろう。

最後に、「5. 賃金に対する包括的責任」の箇所で指摘したように、エンジニアリングセクターの大手企業に属する組合は、労働市場全体の賃金水準の維持に関して大きな責任を負っている。しかし、一方で、こうした賃金水準の維持は、余剰人員を抱えやすくする状況を生むことに繋がるのが予想される。本章は、序章で紹介したスウェーデン・モデルで言うところの賃金政策に関連する内容であった。賃金に対する包括的責任を負えば、必然的に発生することが予想される余剰人員について、どのような対応がなされるのであろうか。話題は、賃金政策から労働市場政策へと向かっていくことになる。次章では、この点について、人員削減のルールを中心に、議論を進めたい。

参考文献

西村 純 (2011) 「スウェーデンの労使関係—企業レベルの賃金交渉の分析から」『日本労働研究雑誌』 No.607.

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. (近刊)

参考資料

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