

## 第4章 労使当事者による失業対策 —経済的理由による整理解雇から再就職まで—

### はじめに

本章では、経済的理由によって生じた整理解雇の対象となった労働者がいかなる援助の下で次の職場を見つけているのかについて、取り扱う。このことから分かりますとおり、本章は、序章で示した枠組みのうち、労働移動にかかわるテーマを取り扱っている。スウェーデン・モデルで言うところの積極的労働市場政策にかかわる事柄である。論者によっては、この積極的労働市場政策が、福祉国家スウェーデンを支えている基盤と見なしている<sup>1</sup>。序章において、スウェーデン・モデルを念頭に置いた場合であれ、そうしたモデルから距離を置き、労使関係の実態を基に考えた場合であれ、失業対策は、スウェーデンの現在の労使関係の姿を維持する上で重要な役割を果たしていると考えられることを指摘した。もっとも、日本においても2000年半ば頃から連合が今後の目指すべき社会モデルの1つとして紹介している<sup>2</sup>。その意味で、スウェーデンにおける積極的労働市場政策の実態を明らかにすることは、スウェーデンの労使関係そのものを明らかにすること以上の意義が僅かではあるもののあると思われる。

### 第1節 明らかにすべきこと

#### 1. 積極的労働市場政策にかかわる先行研究

本論に入る前に、いくつかの先行研究に触れておこう。本章の冒頭で指摘したとおり、論者によっては、この積極的労働市場政策が、福祉国家スウェーデンを支えている基盤と見なしている。この職業訓練を通じて失業者を支援し完全雇用を目指してきた点は、雇用調整助成金などを通じた政策によって完全雇用を目指した日本との相違点と言えるかもしれない。

ゆえに、これまでも積極的労働市場政策については、多くは無いもののいくつかの研究において取りあげられてきた。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。

ただし、その効果については議論の分かれるところのようである。論者によっては、

<sup>1</sup> 例えば宮本（1999）。

<sup>2</sup> 連合は、「第2層のネットとして、雇用保険と生活保護制度との中間に、長期失業者や日雇い派遣など低賃金の非正規労働者、母子世帯の母親への職業訓練など、就労・自立支援と連携した新たな「就労・生活支援給付」制度を創設し、経済的支援を行う」ことを主張している。これは、積極的労働市場政策に近い考えだと言えよう。詳細は、<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/saftynet/page1-2.html> を参照。

スウェーデンの職業訓練を中心とした雇用対策は、積極的労働市場政策として、低失業率の維持や経済成長に貢献してきた政策と見なしている（例えば宮本 1999、宮本 2009、永山 2006 等）。一方で、否定的な見解を示している論者もいる。ビュルクランド（2004）は、訓練後に労働市場に戻るわけではなく、職業訓練コースへの参加と失業給付の受給をくり返すことで所得を得ている者も少なからずいると指摘している。また、伊藤（2001）は、結局のところ就業率は、訓練を実施したか否かにかかわらず、企業の労働需要にその多くが影響されているというスウェーデン研究者の見解を紹介している。

また、IF-Metall イエテボリ支部へのヒアリングによると、この積極的労働市場政策にかかわり、失業者を対象とした支援において、次のような問題点が指摘されている。すなわち、予算の削減により、お金のかかる訓練コースよりも、少ない費用で実施できるインターンシップ等のコースが増加していることである。やはり、実際に就職に結びつきやすいのは、訓練コースであり、その実施が減少していることは問題であるという。

さて、そうした機能面での把握の困難に代表される制度に対する評価への難しさはあるものの、積極的労働市場政策にかわる構造面において、次の 2 つを明らかにすることは決して意味のないことではないと考えられる。1 つは、失業に直面した組合員を、いかなるシステムを通じて支援しようとしているのかについてである。本章で指摘するように、失業者への再就職支援は、公的機関のみが実施しているわけではない。まず、その枠組みの概要が明らかにされる必要がある。本章では失業から再就職にいたる経路について、紹介したい。

また、2 つは、その支援において、労使当事者がどのような役割を果たしているのかについてである。労働市場に関わるテーマのうち、賃金については、これまでも労働組合の役割について大きな関心が向けられてきた。一方で、労働移動について、組合がいかなる役割を果たしているのかについては、曖昧な部分が多いと思われる。例えば失業なき労働移動というものを実現するにあたり、労働組合はいかなる役割を果たしているのだろうか。本章ではこの点について、ヒアリングで明らかになった事実を基に論じたい。

## 2. 着目すべき点

さて、繰り返しになるが、積極的労働市場政策を労使関係論で捉えなおすと、それは労働移動のルールを明らかにするということになる。より具体的には、次の 2 つのことを明らかにする必要がある。1 つは、整理解雇時の人選についてであり、もう 1 つは、その対象となった労働者がどのようにして次の職場を見つけるのかについてである。本章では、この 2 点について、ヒアリング調査で明らかになった事実を基に論じる。

第 2 節以降の流れは、以下の通りとなっている。まず、第 2 節において、整理解雇時の人選について触れる。もっとも、この点については、すでに、昨年度実施したヒアリ

ングをまとめた労働政策研究・研修機構（2014）において紹介されている。本章では、その内容も依拠しつつ、そこで触れられなかった対象も含めて議論を進めたい。次に、第3節で、その対象者に実施される支援について述べる。従来は職業訓練制度等、公的なサービスの内容に主たる関心が注がれ、その中での労使の役割はあまり扱われてこなかった。協約システムという労使当事者の営みに重きを置く本プロジェクトの性質上、本章では、労使当事者の役割に主たる関心を置き、失業者に対して提供される支援について確認する。

## 第2節 経済的理由による整理解雇（法律・産業別協約における規定）

IF-Metall イエテボリ支部によると、スウェーデンにおいては、一部の例外的な企業はあるものの、一般的な企業の行動パターンは、必要な時に必要な人員を確保し、必要でなくなれば外に出す、というものだという<sup>3</sup>。本節および、第3節では、そのようなスウェーデンにおける経済的理由による整理解雇時の人選について取り扱う。本節の流れは次のようになっている。最初に、法律上の規定、および、産業別協約上の規定を確認し、その後に、節を変えて、実際の人選のルールについて、その際の労使交渉を素材に確認する。

### 1. 法律上の規定（雇用保護法設立の経緯）<sup>4</sup>

#### （1）経営の専決事項としての解雇（～1964）

1906年の12月の妥協において、SAFとLOの間で、採用と解雇（hire and fire）については、経営の専決事項であることが確認された。当時この点はかなり徹底されており、使用者は、理由に言及することなく、労働者を解雇（dismiss）できることが認められていた<sup>5</sup>。そうした中、1936年にSAFとLOの間で締結された基本協約以降、労働者側にも関与が認められることにはなったが<sup>6</sup>、基本的には採用と解雇は経営の専決権であるというのが、戦前、および、戦後の労使の間での共通理解であった。

#### （2）雇用保護法制定へ

上記の考えに変化が生じたのが、1964年である。この年に基本協約が改定され、解雇には合理的な理由（reasonable ground）が必要となった。この改定以降、それまで自由な権利と見なされていた解雇にかかわる部分についても規制が進むこととなる。そうし

<sup>3</sup> この点は、ブルーカラーを念頭において発言されたものと思われる。他の職種についても同様の考えなのかどうかは、定かではない。その点は、留意されたい。

<sup>4</sup> 本項については、労働政策研究・研修機構（2014）第3章第1節にその多くをよっている。

<sup>5</sup> 1932年、労働裁判所は、使用者が理由に言及することなしに、労働者を解雇できることを、雇用者の権利として認めている（Blanpain1998）。

<sup>6</sup> 1938年の基本協約の締結以降、組合が望めば、労使で話し合いができることにはなった（Blanpain1998）。

た流れの中で制定されたのが雇用保護法であった。Blanpain (1998)によると、この法律が持つ重要な意義として、2つのことがあげられる。1つは、それまで経営側が持っていた解雇の自由という権利に対して大幅な制約が設けられたことである。2つは、労使自治の原則からの逸脱、すなわち、雇用関係にかかわる事柄は労使が自主的にルールを設定し、運用するというスウェーデンの伝統から幾分逸脱するものであったことである。

特に後者の特徴は重要なことだと言える。もちろん、この法律自体は準強行法規という性質を兼ね備えているものであり、労使自治の重要性を否定するものではない。しかしながら、法律の文言として、雇用関係にかかわる具体的な規制を行ったという点で、この法律の持つ意味は大きかったと言えよう。こうした具体的な規制の代表の1つが、整理解雇対象者の人選に関する規定として存在する先任権規定である。そこで、以下で、法律において先任権が規定されている箇所を確認しよう。

## 2. 先任権規定

### (1) 文言

雇用保護法における先任権は、第22条において規定されている。その文言は以下の通り。

「除外の対象とならない従業員への雇用終了の順番は、それぞれの従業員の当該雇用主との間にあった雇用期間の長さ（each employee's total time of employment with the employer）に基づいて決定される。」

以上の条文をそのまま解釈すると、雇用契約期間が短い者から整理解雇の対象となることになる。一般に、雇用契約期間が長い者は、年長者の場合が多いので、法律を素直に適用すれば、まず、若者から整理解雇の対象となることが多くなると予想される。

ところで、上記の規定には「除外の対象」という文言がある。雇用保護法では、企業規模10人に満たない企業（employer with at most ten employees）では、先任権にかかわらず企業は、自らが残したいと考える従業員を2人（at most two employees）残すことができるという規定がある。この規定が、除外の対象者の指すところである。したがって、法律の条文をそのまま適用すれば、少なくとも企業規模が10人を超える企業においては、雇用期間の短い者から順に人選を行わなければならないことになる。一般にスウェーデンでは企業の経済的状況を理由とした整理解雇は、合理的な理由と見なされる。その意味では、経営はある程度自由に人員削減を実施することができるのであるが、その一方で、人選については法律上かなり厳格な規定が設けられていると言えよう。

## （２）逸脱条項

ただ、前項で指摘した通り、雇用保護法は準強行法規である。条文のいくつかの規定については、労使が合意さえすれば、その規定に必ずしも従わなくてもよいことになっている。実は、先任権条項も、それに該当する。つまり、スウェーデンにおける企業退出のルールを知ろうと思えば、労使当事者が設定し、運用しているルールを確認する必要があるわけである。そこで、次に、産業別協約の規定を覗いてみよう。

### ３．産業別協約の規定

さて、雇用保護法における先任権規定は、労使の合意によって逸脱することが可能なわけであるが、では、産業別協約において、どのような規定が定められているのであろうか。産業別協約第 9 節「雇用の継続と終了」の 2 項が、該当箇所になる。その中から該当する文言の箇所を抜き出すと下記の通りとなっている。

#### 2 項 先任権 (Prior right) と先任権の順番

「法律に従い、以下の団体協約の規定があるため、再雇用 (re-employment) に対して、先任権が存在している。

再雇用に対する先任権は、被用者が雇用主に過去 3 年間で 12 ヶ月以上雇われていたことを前提とする。先任権は、業務量の減少を理由として雇用が喪失した日から 9 ヶ月以内まで適用される。

ローカルレベルの双方の当事者は、被用者間における解雇 (termination of employment) や一時的解雇 (lay-off) に対する先任権の順序に関して協約を締結することができる。そして、解雇が起こった際に、優先的な再雇用、または、再雇用のための先任権の順序について、協約を締結できる。特別な理由がある場合、企業と組合は、その協約に対する産業レベルでの交渉を要求することができる (下線部執筆者)。」

—以下略 (執筆者)—

上記文言から分かるとおり、産業別協約内では、人選についての具体的な方法が示されているわけではない。あくまで、個別企業内における労使交渉で、先任権の順序について定める必要性を謳っているのみである。では、実際の交渉はどのように実施されているのか。節を変えて、この点について確認しよう。

### 第 3 節 整理解雇時の労使交渉

さて、本節では、実際の労使交渉について確認していこう。以下、次の 3 パターンに沿って確認する。まず、①大手企業における規模数千人の中核事業所におけるケースを確認する。次に、②大手企業ではあり、事業所にクラブがあるものの、事業所自体の規

模は小さい場合を確認する。最後に、③事業所内にクラブが無いケースを確認する。この場合、多くは数十人から数人の中小企業のケースと考えて良い。なお、①と②の事例については、昨年度執筆者が刊行した労働政策研究・研修機構（2014）の第3章にその多くを依拠している。

## 1. クラブのある場合①（中核事業所のケース）

まず、中核事業所のケースとして、V社のイエテボリT事業所の人員の推移について取りあげる。まず、2007年時点では、ブルーカラー全体で8,450人いた。それが、2008年の秋には6,800人となり、2013年時点では、約5,000人となっている。このように、過去5年間で、少なくない人員削減を経験している。

### （1）人員削減実施の通知～人数の決定

まず会社が、整理解雇を実施したい旨を組合に伝える。我々の見立てでは、1,000人以上の人員削減が必要となっている、といった具合で伝えられるという。組合に伝えられると、6ヶ月の期間が設けられ、その間に、人数や人選について労使の間で交渉が行われる<sup>7</sup>。

さて、通知が行われると交渉が開始されるわけであるが、まず、削減人員数について交渉が実施されることになる。ここで重要なことは、人数の最終決定権は、あくまで、経営側にあることである。つまり、労使で合意できなかった場合、その最終決定権は、経営側にあり、組合は彼らの決定に従わなければならない。組合は経営の決定に対して拒否することはできない。

しかしながら、実際の交渉では、経営側は組合との合意に努めるという。というのも、ここで組合と合意できなければ、雇用保護法にある先任権規定に従い人選を実施する必要が出てくるからである。既に指摘した通り、雇用保護法において、法規定からの逸脱が可能なのは、あくまで労使が合意した場合のみである。そのため、労使が合意できていない場合は、法律の規定が適用されることになる。つまり、もし、経営が一方的に削減する人員を決めた場合、必要な人員を削減することはできても、その人選については自らの希望通りに行うことが不可能となる。このことは、経営側にとっても望ましくない事態だと言えよう。そのため、基本的には労使で人数について合意され、その後人選

<sup>7</sup> なお、組合は、経営側から直接通知される以前に、整理解雇が実施される可能性を知ることができるようになっている。スウェーデンには「取締役会法」という法律があり、従業員規模25名以上の企業において、2名の従業員が、企業の取締役会に参加することができるようになっている。V社では、従業員の代表として、V社組合代表が参加している。議決権を持つ組合員は2名程度なので、経営側が打ち出す施策の決定を覆すほど大きな影響を及ぼすことができるわけではない。しかしながら、取締役会に参加することで、会社の状況を深く知る機会が持てるようになっている。その結果、組合としても、そう遠くないうちに整理解雇が実施されるかもしれないことは、事前に何となく分かるようになっており、青天の霹靂の事態というよりは、事前にある程度予測できる事柄となっているようである。

に関する交渉が開始される。

## (2) 人選

さて、人数が確定すると、次に人選に入る。手順は2つある。1つめのステップは、自発的に退職する者の募集である。その際であるが、早期退職など自発的に企業を辞めることを選択した労働者に対しては、一定のお金が支払われている。いわゆる退職手当のようなものと言えよう。自発的に退職する者は、予め労使の間で決められた金額を受け取ることができるようになっている。その条件は労使間の交渉で決められており、例えば、40歳だと18ヵ月の月給分の金額が支払われるといった具合で決められる。その条件を一覧表にまとめたものは、「ツールボックス」<sup>8</sup>と呼ばれている。

さて、この段階で整理解雇の人数に達すればそこで終わりになるのであるが、通常、この募集だけで、全ての人数が埋まるわけではない。2つめのステップとして、整理解雇の人選に関する交渉が実施される。その際の交渉であるが、まず、経営側がリストを提出し、それに対して組合が意見を述べるという形で実施される。

初めに企業が出すリストであるが、先任権は考慮に入れられていない。企業として残したい人がきちんと残せるようなリストが作成され、組合に提示される。最初のリストでは組合としては受け入れがたい場合が多いという。よって、ここから人選に関する交渉が開始されるわけである。

組合は、企業の出してきた対象リストとともに、従業員の先任権リストも同時に持っており、対象となっている労働者が先任権規定上どの順位に位置づけられる労働者なのかを把握している。企業の提出したリストと先任権リストを見比べながら、受け入れることができない人選については、組合が経営にその旨を伝える。こうしたやり取りが繰り返されていくわけである。

ところで、組合は、自ら対象者のリストを作成することはないのであろうか。結論を先に述べると、組合自身は、リストを作成することはない。あくまで、経営側が提示したリストに基づいて、交渉は行われる。というのも、組合が作ると、立場上、非組合員全員をそのリストに載せなければならなくなり、その行為が差別に当たる危険性があるからだという。整理解雇の対象となる労働者は、組合員のみではなく、非組合員も含まれる。T事業所の組織率は95%であり、非組合員もごく少数ではあるがいる。組合としては、非組合員であることを理由に、整理解雇対象者のリストに載せろとは言えないので、自らリストを作ることはないという。

では、非組合員は、交渉の過程でどのような取り扱いとなるのであろうか。結論を先に述べると、組合は、非組合員のために交渉を行うことはない。例えば、対象となる非

<sup>8</sup> 「ツールボックス」については、後述するA社のケースにおいてその詳細を説明する。

組合員が、勤続年数の長い、つまり、先任権の順位が上位の者であっても、組合は、彼を整理解雇の対象者とすることに合意する。会社が「彼は勤続年数は長い能力がそれほど無い」と主張すれば、特に反対することなく、彼らの提案を受け入れるわけである。

逆に組合員に対しては、交渉を通じた人選が行われる。その際であるが、組合は100%先任権を適用することを要求するわけではない。ある程度柔軟に対応している。必要があれば、勤続年数の短い若い労働者を残すという選択も行っている。というのも、先任権を厳格に適用すると、企業内は年長者ばかりになってしまい、日々の経営が回らなくなってしまうからである<sup>9</sup>。

このように、組合も法律の適用を頑なに主張するのではなく、その後の企業経営が円滑に回るよう考慮しつつ交渉を行っている。現実的な対応を行っていると言えよう。当然、経営としては、リーダーを任せることができないような病気がちの労働者や、フォークリフトやパッケージしかできないような労働者よりも、より多くの仕事をフレキシブルにこなせる労働者を残そうとする。一方、組合としても、法規定にこだわり事業所の日々の業務が回らなくなってしまうのは元も子もないので、一定程度の現実的な対応をする必要がある。組合は次の2つのことを念頭に置きつつ、交渉にあたっているという。1つは、メンバーの雇用をできるだけ守るように努めることである。2つは、企業をこれ以上、経営上の危険にさらさないようにすることである。この2つの間でバランスを取りながら交渉を行っているのである。

整理解雇の際に実施される6ヶ月間の交渉の間に、夜遅く、時には週末もかけて何回も経営との交渉や組合内部での意見調整のミーティングが行われるという。その結果として、労使の間で合意に至っているのである。上記で述べた人選は、度重なる長い交渉を経て決められていることなのである。

### (3) 結果

さて、最後に、整理解雇のうち、どの程度の人数が、自発的に退職を選び、また、どの程度の人数が先任権から逸脱した者達なのか、組合から提示してもらった例に基づいて、簡単に確認しておこう。

例えば、2,150人を削減する場合、そのうち、350人くらいは、自発的な退職者で賄われることが多いという。残りの1,800人の人選に関する交渉がその後実施され、おおむね300人程度が先任権を適用せずに選ばれるという。つまり、1,500人程度は先任権が

<sup>9</sup> この点は、V社組合代表の発言をそのまま引用する方が、よりリアリティーを持って理解することができよう。「例えば、2,150人の削減を実施するとして、この全てを先任権で決めてしまうと、最終組み立てのラインには誰もいなくなる。全員が消えてしまう。(企業に残る…執筆者) 全ての人間が倉庫か研究開発にいることになってしまう。だから、最終組み立てラインに人が残るように、良いバランスを見つける必要がある (we have to find mix)。60歳になるフォークリフトを運転している労働者を最終組み立てに配置転換するわけには行かないだろう？ラインが回らなくなる (it's not function)」。

適用されていることになる。これを多いとみるか少ないとみるかは、各人の判断に委ねるしかないが、少なくとも、全ての人選が経営の自由意思で決まっているわけでもなければ、全ての人選が先任権に基づいて決まっているわけでもない。労使の間で交渉を行い、妥協点を見つけ出していることを、ここでは強調しておきたい。

## 2. クラブのある場合②（小規模事業所のケース）

A社は、かつて20の拠点を国内に持っていたが、現在は4つとなっている。このことから容易に想像がつくように、多くの拠点閉鎖、拠点統合、他社への売却を経験している。V社と同様に、少なくない数の人員削減を経験している。

直近での大きな人員削減は、2009年に実施されている。この時、全世界で13,000人程度の人員削減を実施することが決定された。その際、スウェーデン国内でも300人の人員削減が実施されることとなった。結果、対象のB事業所でも30人の人員削減が実施されることが決定された。以下の例は、その際の交渉である。

### （1）ツールボックスの作成

V社と同様、まず、ツールボックスについての交渉が行われる。ツールボックスは表4-3-1の通りとなっている。その他、60歳から62歳であれば30ヶ月が、62歳から65歳であれば給与の70%が支払われることになっている。

表4-3-1 ツールボックス

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

注) 退職手当の算定基礎は月給である。

出所) A社組合提供資料から執筆者作成

表4-3-1から分かるとおり、雇用期間ごとに、解雇の予告期間と退職手当が定められている。例えば、勤続年数が2年までの者は、予告期間は契約を終了する1ヶ月前であり、退職手当は月給の4ヶ月分となる。これが10年以上となると、予告期間は6ヶ月前になり、退職手当は月給の12ヶ月分となる。

## （２）対象者の選定

ツールボックスが作成されると、次に経営側が対象者のリストを作成する。このリストは先任権など考慮されておらず、経営側の要望が反映されたものとなっている。対象者は部屋に呼ばれ、現在の会社の状況等を説明されつつ、整理解雇の対象者となっていることが伝えられる。その際、例えば対象者が61歳ならば、ツールボックスに従い、30ヶ月の退職手当が得られることも本人に伝えられる。

対象者の反応はそれぞれで、中には、組合にきて、「会社が俺を首にしようとしている。でも、俺は随分長く勤めている年輩の者だ」、と主張する者もいるという。組合は、現在協議されていることについては、先任権は関係なく、規定が適用されるのはもっと後であることを伝えるとともに、これは提案であるから、賛成か反対を述べればよいことも併せて本人に伝える。提案を受け入れればお金がもらえるので、ツールボックスに応じる者は少なくないという。

以上のステップが、まず、踏まれることになる。ベストはこの時点で多くの人々が合意してくれることなのであるが、通常は、次のステップが踏まれることになるという。理解を進めるために、今、30人のうち、18人が上記の提案に応じたとしよう。そうすると残り12人の人選に関する交渉を実施する必要がある出てくる。

最初に検討されることは、何人かを配置転換できないか、ということである。対象者を巡る交渉は、B事業所のような規模の事業所であっても、1ヶ月半から2ヶ月間実施される。そうすると、交渉中に何かが生じることがあるのだという。その何かとは、例えば、自己都合の転職をする者、病気になる者、妊娠する者など、何らかの理由で会社を出ていく者が出てくることを指している。これら会社を出ていく労働者を補充するといった名目で、整理解雇の人数が減らされることになる。今ここで、上記のような理由で3人が会社から出て行ったら、残り9人となる。

こうして残った9人を誰にするかという議論の際に、はじめて先任権が考慮される。その際も残っている労働者の技能も考慮しつつ対象者が選ばれることになっている。具体的には、先任権を適用した場合、整理解雇の対象となる先任権リストの下位者（勤続年数の短い労働者）の仕事を、先任権リストの上位者（勤続年数の長い労働者）が、実施できるかどうかを考慮される。先任権上位者が、当該の作業を実施できないと判断された場合、先任権下位の者であっても整理解雇の対象から外れることになる。先任権上位者は、若手が担当していた機械を動かすことができなければ、先任権下位の勤続年数が短い若手を押しのけることはできないのである。

この点は、会社をつぶす様な事態を引き起こしてはならない、ということで、組合も合意しているところである。先任権を適用することで、会社の事業が動かなくなるとは元も子もないので、必要だと思われる人材は残すようにするという。こうしたA社の組合の態度は、先のV社の組合と似ていると言えよう。

### 3. 事業所にクラブがない場合

さて、人選の最後にクラブのないケースを確認しておこう。上記 2 つのケースとの間の最も大きな相違点は、交渉当事者が、当該企業に勤務している組合員ではなく、その地域にある地域支部となっていることである。スウェーデンでは、小規模企業の場合、クラブは設立されていないケースが多い。そうした企業に勤めている組合員に対しては、産業別組合の地域支部が交渉を担う。交渉を担当するのは、第 2 章で紹介した賃金交渉を担当している地域支部の「交渉人」である。

ところで、ストックホルム地域の「交渉人」によると、最近 15 年間で整理解雇に関する交渉を担当することが増えたという。その意味では下で紹介する交渉は、「交渉人」にとっての主要な業務の 1 つとなっていることが窺われる。

#### (1) 使用者側からの実施の通知と実施の決定

まず、地域支部の「交渉人」の下に、整理解雇の実施を決断した使用者から連絡が来る。「交渉人」は連絡を受けると、当該企業に赴き使用者側と交渉を行う。もちろん使用者側から実施したいと連絡があったからと言って、「交渉人」がそれをそのまま受け入れるわけではない。まず、「交渉人」は使用者に対して、その理由を聞く。それが本当に必要なかどうか確認するわけである。例えば、労働者に賃金を支払うだけのお金がもうないといった具合で、理由が説明される。そうした理由を聞いた上で、地域支部はそれが妥当なかどうかを判断し、企業と人員削減の実施に合意する。またその際には、整理解雇実施後の新たな組織についての説明を求める。どのような人員構成の下、どのような形で業務が回るのかについても確認する。このように、その理由、および、整理解雇実施後も企業がきちんと操業していけるのかについて確認した上でその実施に合意し、整理解雇の人数と人選についての交渉を開始している。また、もちろん、その職場の組合員の意見も聞きつつ、交渉している。

#### (2) 人数の決定

人数の決定から人選までの流れは、基本的には、クラブがある場合の手続きと同様である。まず、人数を決定する。通常、「何故、10 人なのか」といった具合で、使用者の主張する人数が妥当かどうかについて交渉される。その際、「交渉人」は、当該企業の受注状況等を確認し、妥当な削減人数について交渉を行い決定する。企業にとっては部外者である地域支部の「交渉人」が、会社の経営情報を確認しながら交渉にあたる点は、第 2 章で紹介した賃金交渉の場合と同様である。

#### (3) 人選

先の 2 例と同様に、先任権規定が厳格に適用されるわけではない。使用者側と地域支

部の「交渉人」が合意すれば、勤続年数の短いものが残り、勤続年数の長いものが整理解雇の対象となる場合もある。例えば、ストックホルム地域支部の「交渉人」は、整理解雇実施後の新たな組織の下で、どのようなスキルが必要なのかを考慮しつつ、人選を巡る交渉にあたるという。

もちろん人選はすんなりと進むわけではない。例えば 20 人の企業から、5 人を削減するとする。組合は先任権に基づき、「勤続年数の若い者から 5 人を選ぶべきだ」と主張すれば、使用者は、「彼は特別な技能を持っているため残さなければならない」という。このような具合で生じる意見の相違について、その妥協点を見つけるために交渉が行われる。「交渉人」が納得するまで話し合いは続けられる。例えば、使用者側が特別なスキルがあると主張する先任権順位の低い組合員が、実際に本当にスキルを持っており、彼がいなくなれば事業が立ち行かなくなるのか実際に見せてもらい確認することもあるという。こうした交渉を何度か行い、「この人はあなたの言うとおりに残すけど、この人については認められない」といった具合で、労使で合意するわけである。

このように交渉において労使の意見が対立することもある。この場合、合意できないようなことはないのだろうか。また、そうした事態に陥れば面倒なことは起きないのか。「交渉人」によると、それほど面倒にはならないという。

「(使用者側の主張に対して・・・執筆者) 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。(We say no, this, this, this have to stay. But, you understand, if I'm not agree, then the law says "last in, first out". So it's easy.)」

基本的なルールは単純なのである。「交渉人」が合意しなければ、雇用保護法における先任権規定が適用されることになる。ゆえに、使用者側は、「交渉人」との間で妥協点を見つけだす必要があるのである。こうして人選が決まると、次に実施されるのは、対象者への再就職支援である。この点は節を変えて確認するとし、本節の最後にクラブがある場合とない場合を踏まえた上で、いかなる特徴を導き出すことができるのかについて、確認しておこう。なお、これは、そのまま企業規模によらない共通点を指摘することにもつながる。

#### 4. 整理解雇時の労使交渉の特徴

第 1 に、いずれのケースにおいても雇用保護法における先任権が自動的に適用されているわけではなく、交渉を通じて人選が行われている。組合も事業の操業ができるような形で合意することに努める一方で、使用者側も無理に自らの主張を押し通すわけでは

ない。

第 2 に、そうした密な労使交渉を実現する上で、雇用保護法の果たしている役割は小さくない。上記の事例から、先任権規定と、それに対する逸脱規定の存在は、使用者側に組合との合意を取り付けることを促していることが窺われた。このことは、実体に関する規定が、その逸脱規定と合わさることで、実効性のある労使交渉を実現している、言い換えれば、手続き面での充実をもたらしているという点において興味深い。

#### 第 4 節 労使当事者による失業対策

さて、前節で指摘し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。本節では、この点を確認する。整理解雇の対象となってから次の職を見つけるまでに実施される再就職支援開始までの流れは、図 4-4-1 のようになっている。まず、指摘しておかなければならないことは、整理解雇の対象となった組合員は、公的機関である公共職業紹介所（Arbets Förmedlingen：以下 AF）の門をたたく前に、労使当事者によって設けられた職業紹介サービスを受けていることである。具体的には TSL 制度と呼ばれている。

このように、整理解雇の対象となった組合員は、公的機関を利用する前に、まず、労使当事者の支援を受けつつ、次の職場を探すことになる。以下、そのサービスの内容について簡単に確認していこう。その前に TSL 制度の概要について確認する。

##### 1. TSL 制度

TSL 制度は、2004 年に開始された制度である。TSL とは、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る。その役目は、特定の理由によって解雇された組合員ができる限り早く次の職場を見つけることができるよう支援を行うことである。経済的理由による整理解雇は、その対象となっている<sup>10</sup>。

TSL は、それ自体が何か具体的な支援を行う機関ではない。TSL が行っているのは民間人材サービス企業の管理である。実際の支援は TSL に登録している人材サービス企業が行う。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 ではなく、そこに登録している民間人材サービス企業である。民間人材サービス企業は、支援する人数 1 人あたり 22,000 クローナを受け取ることになっている。例えば 10 人を担当する場合、220,000 クローナを受け取ることになる。TSL にはグローバル企業から地元の企業まで数多くの人材サービス企業が登録しており、TSL は、その登録の認可を行っている。TSL の認可を受けていない企業は、サービスを提供することはできない。ま

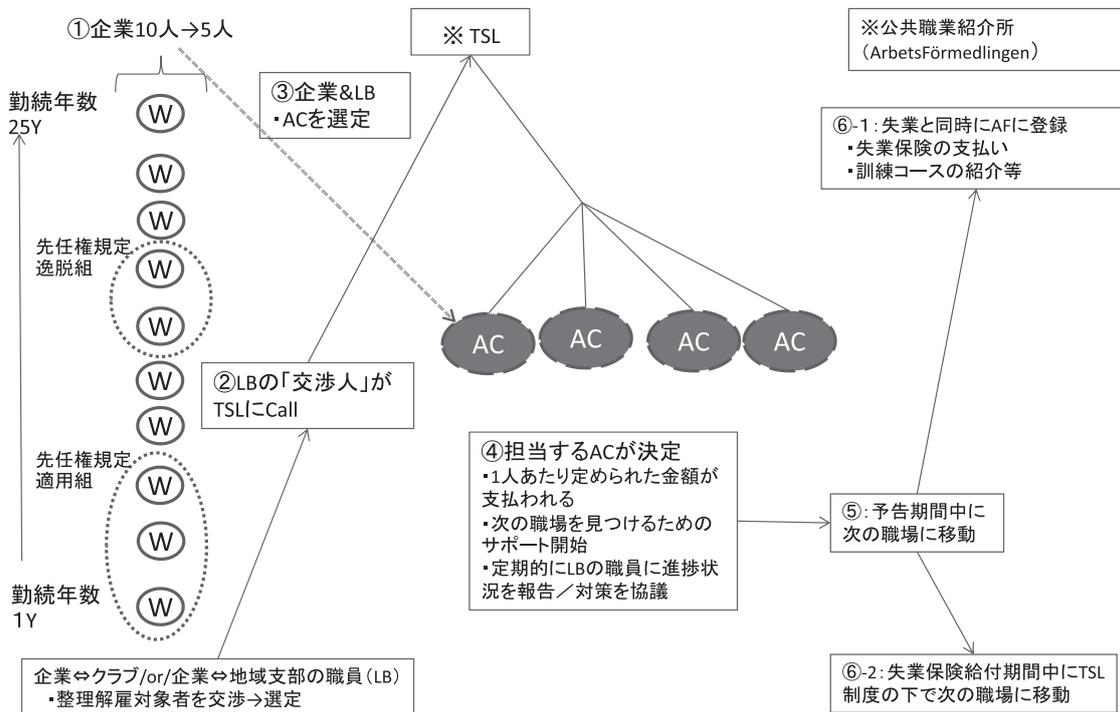
<sup>10</sup> なお、どの解雇がサービス提供の対象になるのか正確には把握できていない。この点は課題として残されている。

た、TSLは、一度認可した企業の認可を取り消すこともできる。

さて、図4-4-1に示している通り、再就職支援を実施しているのは、TSLに登録している人材サービス企業（以下AC）とAF（公共職業紹介所）となる。その違いであるが、大きく2つある。1つは、TSL制度は、組合員のみを対象としたサービスである一方、AFは、非組合員もその対象としていることである。もう1つは、TSL制度は、解雇の予告期間からサービス提供を開始できる一方で、AFは失業後、サービスを提供することができることである。このように、その対象や、サービス提供開始時期において違いが見られる。特に、サービス提供の開始時期が重要であろう。というのも、もし、TSL制度の下でより早期に次の職場を見つけることができれば、組合員個人としては失業を経験することなく、次の職場に移ることを意味するからである。

まず、大きな流れを示すと、整理解雇による人選が決定後、TSL制度を利用し、新たな職場を探す。その上で、予告期間が終了すると、実際に解雇となり、AF（公共職業紹介所）に登録される。それ以降は、TSL制度とAFの両方の支援を受けながら次の職を探すことになる。

図4-4-1 整理解雇から再就職支援開始までの流れ



注) (W)は、労働者のこと。(AC)は民間人材サービス企業のこと。

出所) IF-Metall 中央本部、イエテボリ支部、ストックホルム支部への聞き取りより執筆者作成

以下、(1) TSL制度の利用に関する合意からTSLへの連絡(図4-4-1における①～②)、(2) ACの選定(図4-4-1における③)、(3) ACの支援内容(図4-4-1に

おける④)、(4) 地域支部による進捗管理(図4-4-1における④)の順に確認したい。

## 2. 支援の概要

### (1) TSL 制度の利用に関する合意～TSL への連絡(図4-4-1①～②)

整理解雇の実施が決定すると同時に、使用者は、組合側と組合員を助けるために TSL を使用することにも同時に合意する。その上で、人選に関する交渉が終了後、労使双方、もしくは、交渉にあたったどちらか一方の当事者が、TSL にコンタクトをとる。その上で、TSL に登録している AC の中から、担当する企業を選択する。なお、1 つの案件につき担当する企業は 1 つと決まっている。例えば、図 4-4-1 で示したように、整理解雇の対象となる 5 人を担当するのは、1 つの AC であり、複数の AC が担当することはない。選ばれた企業は、一定の期限を設けた上で、対象となる 5 人が新しい職を見つけることができるよう取り組んでいくことになる。

### (2) AC の選定(図4-4-1③)

さて、AC の選定はどのように実施されているのであろうか。登録している AC の中には、真面目に業務に取り組まない企業もあるという。そのため、優良企業を選定することが重要となる。しかしながら、整理解雇を実施する使用者やその対象となっている組合員は、AC に対する情報をそこまで多くは持っていないことが多い。そこで使用者やサービスを受けることになる組合員は、組合の地域支部や経営者団体の地域組織から情報を得ながら AC の選択に当たる。使用者は、地域支部に連絡し、どの AC に頼むのが一番良いか聞いてくるのだという。

ところで、地域支部はどのようにして AC の情報を得ているのであろうか。地域支部が AC の情報を握る方法は 2 つある。1 つは、TSL が出す情報である。TSL は登録企業がどのような成果を上げているのかをレポート形式でまとめており、地域支部はどの AC がどのような成果を上げているのかを把握することができる。また、レポートの他に Web 上において各 AC の紹介成功率を確認することができるようになっている。この AC は、担当した人数の 10% について職を見つけることができている、別の AC は、70% の組合員の職を見つけることができているといった具合で、各企業ごとの結果がまとめられ公表されている。また、Web 上では成績や評価が良くない AC に対してはウォーニングマークがつくようになっている。これらのことを通じて、登録している AC の情報を見ることができるようになっているわけである。地域支部は、月毎に紹介企業の情報を得ているという。このように、悪徳業者をある程度把握することができるようになっている。

2 つは、案件を担当することになった AC の取り組みについて、地域支部は進捗管理を行っており、進捗管理を通じて、AC の取組姿勢を直に確認することによっても、情報を得ている。これらの TSL から出される情報と、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、地域支部は、使用者に対して選ぶべき AC を推薦するようにしている。例えば、83 から 84%の失業者に職を紹介することに成功しているラーニアという AC 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る」といった具合で、使用者に推薦するのだという。

このように、産業レベルの労使の力も借りながら、整理解雇を実施する使用者は、AC の選択を行っている。

### (3) AC の支援内容 (図 4 - 4 - 1④)

こうして担当する AC が決まれば、AC が整理解雇の対象となった組合員に対してサービスの提供を開始する。先に述べておくと、AC 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。AC はあくまでマッチングを通して再就職を支援している。

大まかな流れであるが、まず、当該組合員の持っているスキルや経験などを確認 (validation) する。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し、自身が持っている求人企業のネットワークの中から、彼や彼女らが就職できそうな企業を探していく。例えばサーブが倒産した際には、異なる地域にあったボルボの事業所で人が募集されていたので、AC は、職を失うことになっていた組合員にその職を紹介したという。

また、もし、組合員本人に希望する職があるのならば、それに必要な教育等を教えて、受けさせるようにする。AC が持っているネットワークは広大で、使用者がどのようなスキルを持った労働者を欲しているのかに関する情報を豊富に持っているのだという。また、組合員自身が自分にどのようなスキルがあり、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。そうした組合員に対して、労働市場における現在の価値を気付かせてあげることも AC の仕事の 1 つとなっている。その他、面接の練習や採用試験のロールプレイングなども行っている。

### (4) 地域支部による進捗管理 (図 4 - 4 - 1④)

さて、上記のような支援を AC は行っているのであるが、すでに指摘したように地域支部は AC の活動の進捗を管理している。AC に任せっぱなしにしているわけではない。

その方法は地域支部によって異なっているようであるが、例えばストックホルム支部の場合、担当している AC から、その整理解雇の交渉を担当した「交渉人」に対して、レポートが送られてくる。レポートの頻度は、その案件の人数によって異なっている。例えば、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。一方、100 人を超えるような案件では、毎週レポートが送られてくることもある。TSL 制度開始当初は、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、レポートを作成し、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、こうした要求は、地域支部の「交渉人」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、どのよう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のよう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、対象者との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、AC がサービスを提供することになった組合員達（つまり、整理解雇の対象となっている組合員達）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 AC 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、AC 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 制度は運営されている。とはいえ、そのような進捗管理だけで良いのであろうか。いくらレポートを提出させ、さらに、実際に会って話したとしても、AC 側が「交渉人」を騙す可能性もあろう。こうしたいわゆる悪徳業者については、どのような対処がなされているのであろうか。確かに、1 人あたりに支払われる 22,000 クロナのお金を目当てに、大したサービスを行うわけでもないのに、TSL に登録している業者もいるそうである。そのため、この制度を維持していくためには、いかにして、そうした悪徳業者を掴まないようにするのかに加えて、こうした業者を TSL 制度から締め出していくのかも重要となつてこよう。この点について、組合には、業者を評価し、締め出すことができる権限が与えられている。以下で簡単に確認しよう。

### 3. 組合の関与（民間人材サービス企業への評価）

地域支部の「交渉人」は、AC が約束したサービス提供の期限が終了した後に、TSL が実施しているアンケートに答えることになっている。例えば、そこでは、AC の提供したサービスに満足しているかどうかについて、4 段階で答えるという具合で、いくつかの項目について答えるシステムとなっている。これはウェブ上で行われており、その情報は TSL に送られる。また、地域支部が、直接、特に対処が悪かった業者について、

ACに伝える場合もある。例えばIF-Metallのイエテボリ支部において、特定の業者(AC)に対して疑念が生じた場合、他の産業別組合の地域支部の当該業者に対する意見も聞きつつ、TSLにその旨を報告するのだという。この点は、イエテボリ支部の副委員長の言葉が参考になる。

「全てのプロジェクトには、しなければならないことについて、予め契約によって合意事項 (agreement) が定められている。例えば、6人全員が職を見つけられなかった場合、地域支部は紹介企業とミーティングを行いその理由をたずねるんだ。その理由が受け入れがたいものであれば、合意を破ったとして、TSLに報告する。」

これらの取り組みを通して、各ACの情報がTSLに集まるようになっている。TSLは、送られてきた情報を下に、ACを今後も認可し続けるかどうかを判断し、もし、不相当だと考えた場合、当該ACに与えていたサービス提供への認可を取り消す。

さて、こうした取り組みの結果、現在どのような状況になっているのであろうか。IF-Metall イエテボリ支部によると、現在、TSL 制度に登録している AC は、数百はいるといふ。しかしながら、2013 年は、10 個の AC で、TSL 全体の案件の 75% が担当されている。このように、特定の優良企業にサービスの提供を集中させることは、組合の意図でもあり、この結果には満足しているようである。組合としては、評価を通じて、ある種の競争原理を働かし、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。

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。」

執筆者「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民間業者のうち、良くない業者を組合がはじき出すことによって、TSL 制度を実のあるものにしてしようとする取り組みがなされている。

一見すると AC という民間企業が、公的サービスの代理を行っているに見える制度であるが、その管理を行っているのは労使であり、また、業者に対して評価を行う主体となることで、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 AC の絞込みは、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。

#### 4. 結果（再就職率）

さて、TSL の取り組みによって、どの程度の間が、次の職を見つけることができるのか。IF-Metall イエテボリ支部によると、整理解雇の対象となった組合員のうち、7割はこの TSL 制度の下で、新たな職を見つけているという。残りの 3 割が AF（公共職業紹介所）のお世話となるそうである。

ところで、この指摘であるが、AF に登録するのは失業した時点からである。ゆえに、AF に登録する前に職を見つけるということは、失業する前に新たな職を見つけていることになる。スウェーデンにおいては、少なくとも経済的な理由による整理解雇の場合、その対象となればすぐに失業するわけではない。勤続年数や整理解雇の規模に応じて、予告期間が設けられなければならないとなっている。つまり、上記の指摘は、その予告期間内に少なくない組合員が、別の企業で新たな職を見つけていることを意味している。

もっとも、AF に登録しつつ TSL 制度のサービス提供を受けるケースもあるため、7割が純粋に失業前に職を見つけているのかどうかは、分からない。ただ、IF-Metall 中央交渉部によると、1 年半以内に 8 割の者が職を見つけることに成功しているという。また、イエテボリ支部によると、例えば、優良 AC だと、少なくとも 1 年以内に 8 割の職を紹介しており、加えて、そのうち 3 ヶ月以内に紹介しているケースが多いという。今ここで本章の表 4-3-1 にあるツールボックスを参考にすると、予告期間が 3 ヶ月となっているのは勤続年数 4 年から 6 年未満の者となっている。この点から推察すると、比較的勤続年数の短い者についても、職を紹介することに成功していると考えられる。

もちろん断定はできないが、「失業なき労働移動」を実現する上で、この TSL 制度が果たしている役割は決して小さくないと考えられる。

#### 5. メリット

さて、本節の最後に労使におけるメリットを簡単に触れておこう。労働者側にとっては、雇用の維持があげられる。特に、整理解雇の予告期間中からサービスが提供されるこの制度は、失業を経験することなく、次の職場に移れる可能性を高めている点で、労働者がこの制度から得られるメリットは大きいと考えられる。

一方、使用者側にとってどのようなメリットがあるのか。1 つは、この制度を人材確保の一経路として活用していることである。特に中小企業においてそのような活用をしているケースが見られるという。中小企業の場合、要員がそれほどいるわけでもなく、そのため、人を採用するにあたってかかる負担は、大手よりも重い。そのため、スキルを特定し、自らが求めるスペックを紹介してくれる TSL 制度は、採用コストをかけずに、求める人材を確保することを容易にするという点で、使用者側、特に、中小企業に対して、一定のメリットを与えていると言えよう。

また、組合にとってはどのようなメリットがあるのか。大きくは、交渉力の維持と組

織率の維持・向上においてメリットがあるという。この点は IF-Metall 中央交渉部の交渉担当の言葉をそのまま引用したい。

「個人的には、TSL システムは、、、うん、うん、組合に交渉力を与えるとともに、組織率にも良い影響を与えていると思う。(The TSL activities are,,,yea, yea,,,, good result of how we can use our collective bargaining force for improving our member's outcome or the membership.)。)」

## 第5節 失業者支援における問題点

上で指摘したように、組合員の雇用の維持という面において、TSL 制度が果たしている役割は、小さくない。とはいえ、この制度自体に問題がないわけではない。また、積極的労働市場政策全体で見た場合も問題がないわけではない。本節ではその問題点について簡単に触れておこう。

### 1. TSL 制度の問題点

1 つは、有期契約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。

2 つは、景気状況によって成功率が上下することである。確かに、TSL 制度を利用することで組合員の多くがより早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。ただし、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。この点について、IF-Metall イエテボリ支部は、実際に訓練コースを提供する機関、すなわち、AF（職業紹介所）の機能を充実させることが重要だと考えているようである。この点は、積極的労働市場政策全体にかかわってくる問題だと思われる。

### 2. 積極的労働市場における問題点

さて、第4節では、TSL 制度の概要について簡単に確認したわけであるが、そもそも、こうした制度が組合にとっても重要になってきている背景には、公的サービスの縮小があげられる。特に、2006 年からの右派政権以降、その縮小はさらに進んでおり、この点については、組合自身、大きな問題と見なしている。組合が特に問題としているのは、①AF における職員数の削減、②訓練コースの削減、③失業保険の給付額である。

まず、①AF における職員数の削減については、このことによって、使用者団体などを訪ね、地域の労働市場において十分なネットワークを確保している職員が減ったことが問題とされている。こうした職員が持つネットワークが、失業者への職業紹介の際に少

なからず役立っていたらしく、この機能が、要員不足の結果、失われつつあるという。こうした問題を、TSL 制度を通じて、民間人材サービス企業が持つ広大なネットワークを借りることで、補填しているというのが、現状だと思われる。こうした民間の AC と公共の AF の情報量の差は、拡大傾向にあり、この点を組合は問題視している。

また、②訓練コースの削減は、構造的失業をより深刻化させる危険があることが問題とされている。例えば、かつては、地域支部が業務の一環で企業を訪問した際、そこで、「こういう人材が欲しいんだけど、いないだろうか」ということを使用者側から尋ねられることもあったという。その際、地域支部は、失業している組合員に対して、その企業が求めている仕事に関連する訓練コースを受けさせていたそうである。このように、地域支部が、予め就職の可能性が高い仕事を把握し、失業者に公的職業訓練を受けさせていたわけである。しかし現在は、予算の削減による訓練コースの減少によって、かつて実施できていた取り組みの実施が困難になっているという。そのため、マッチングの問題が以前よりも深刻になっている。IF-Metall イエテボリ支部の副委員長の言葉を借りると、「人を雇いたい使用者は必ずいるが、従業員側に求めるスキル (they don't have right competence) を持っていない者が増えている」のである。

また、こうした公的サービスの縮小は、③失業保険にも及んでいる。失業保険は、300日支払われるのであるが、IF-Metall の組合員を対象とした場合、現在の給付額は、おおむね就業時の 5 割程度の保障しかない。組合によると、これでは、家のローンなどを考えると、とても生活できる水準ではないという。こうした生活の維持という面においても、早期の再就職が重要になってきているのだという。

### 3. 両者の充実の必要性

こうした積極的労働市場政策全体が抱える問題について、地域支部は、ベストは、この TSL 制度と AF 両方を充実させていくことだと考えている。一方では、TSL 制度に登録する企業の選定を通じて、他方では、政権交代によって AF 機能の再充実を図ることで、組合員の雇用維持を目指していこうとしているわけである。このことから、何かによって何かを代替するというのではなく、お互いが補完することで、積極的労働市場政策の機能をより高めようとしていることが、窺われる。

### 4. 新たな取り組み

加えて、IF-Metall では、上記のようなマッチング上の問題に対する新たな取り組みとして、「コンピテンスバンク」と呼ばれる制度を導入した。これは、IF-Metall 中央本部によって運営されているもので、求職者と求人企業のマッチングを行うウェブサービスである。2013年に導入されたものであり、まだ発展中のシステムであることもあって、その成否を判断することは困難であるが、以下簡単にその概要を紹介しておこう。

「コンピテンスバンク」は、2つの目的で導入されている。1つは、転職支援である。組合員のキャリアアップのために使われている。2つは、失業者への支援である。職を失った組合員が、次の職場を探す際にも使われている。総じて、組合員の労働移動を円滑にするためのサービスと言えよう。

組合員側にとってのメリットは、就職活動にかかわる負担の軽減である。具体的には、履歴書が簡単に作成でき、かつ、多くの企業の目に触れることができることで、就職活動における負担を軽減することが可能となる。自分で履歴書を書くのは骨の折れる作業であり、そのため、多くの企業に応募することは、困難なことである。その結果、本当は自分を欲している企業を見落としてしまっている可能性もある。「コンピテンスバンク」では、基本的には、自分の性格、職歴、希望する職業や雇用形態など、就職活動する上で必要だと考えられる各項目について、ウェブ上で選択、もしくは、イエス／ノーをクリックしていけばそれが履歴書の形式でまとめられることになる。学歴、職歴、その中で培ってきた特別なスキル等を登録し、登録している求人企業にアピールするわけである。

一方、使用者側にとっての主たる狙いは、スキルをもった労働者が何処にいるのかを知ることにある。多くの企業では、会社が求めるスキルをもった労働者を採用できないという問題を抱えているという。こうした問題を解決するシステムとして「コンピテンスバンク」が利用されている。例えば、通常の採用方法だと、企業が募集をアナウンスすると、多くの応募者が現れる。時には、1,000人に上るケースもあるという。「コンピテンスバンク」だと、自身が求めるスペックを登録しておけばそれに該当すると考えられる求職者が数名リストアップされる。リストアップされた者についての履歴書を確認し、興味を持てば、直接連絡する。このように、採用コストを抑制する機能が、使用者側にとっての「コンピテンスバンク」を利用する上でのメリットとなっている。この点は、TSL制度において使用者側が享受していたメリットと相通ずるものがある。

これらの取り組みから分かることは、産業別組合自身もマッチング機能の向上のために、ネットワークの構築を試みていることである。この点は、AFの機能低下を労使当事者の取り組みによって補填しようとしていると言えよう。

## おわりに

さて、本章では、整理解雇から次の職を見つけるまでのルートについて、確認してきた。そこでの事実発見を簡単にまとめておくとともに、組合の交渉力とこれらのサービスの関係、および、今後の課題を述べたい。

## 1. 事実発見

### (1) 経済的理由による整理解雇における労使交渉

ここでは2つのことを指摘しておきたい。第1に、いずれのケースにおいても雇用保護法における先任権が自動的に適用されているわけではなく、交渉を通じて人選が行われている。組合も事業の操業ができるような形で合意することに努める一方で、使用者側も無理に自らの主張を押し通すわけではない。

第2に、そうした密な労使交渉を実現する上で、雇用保護法の果たしている役割は小さくない。本章の事例から、先任権規定と、それに対する逸脱規定の存在は、使用者側に組合との合意を取り付けることを促していることが窺われた。このことは、実体に関する規定が、その逸脱規定と合わさることで、実効性のある労使交渉を実現している、言い換えれば、手続き面での充実をもたらしているという点において興味深い。

### (2) TSL 制度

現在スウェーデンでは、公共サービスと労使によって提供されるサービスのミックスによって、失業者支援を実施していると言えよう。今ここではTSL制度に限定してその特徴を指摘すると、大きく2つある。1つは、民間人材サービス企業を活用していることである。彼らの持つネットワークは広大で、多くの求人企業に対する情報を持っているからである。一方で、2つは、民間に任せっぱなしにしているわけではないことである。制度の運用において、組合がかなりの程度関与している。最も特徴的なのは、そのサービスへの参入業者に対する評価の主体となることで、良好なサービスを提供する業者のみを残そうとしていることであろう。民間企業へ一定のコントロールを行いながら、彼らの持つ資源を有効に活用していこうという労使の姿がここから窺われる。

さらに、こうした制度から窺われることは、スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持という考え方の根強さである。その伝統は今なお維持され続けていると言えよう。また、こうした取り組みは、組合の交渉力の維持に寄与すると共に、使用者側にとっても、人材確保の1つの手段として活用されている面もある。このように、労使双方が、その大きさはともかく、何らかのメリットを享受している点も見逃してはならないことだと思われる。

## 2. マッチングサービスの充実と組合の交渉力

さて、前章までで、スウェーデンの労使関係を維持する上で、組合員の雇用の維持が1つ重要になってくると考えられることを指摘した。TSL制度の取り組みは、労働移動を通じた雇用の維持というものに、この国の労使が熱心に取り組んでいることを表していると思われる。TSL制度が、組合の交渉力の維持に寄与しているというIF-Metall中央本部の指摘は重い。特に、公的職業紹介所(AF)において、訓練コースが設けられにく

いことを考えると、マッチングサービスの重要性は一層増してくると考えられる。

ナショナルレベルでまず、TSL 制度を構築し、その上で、産業レベルにおいても「コンピテンスバンク」を設けている現状は、その点を良く表していると思われる。もちろんこの現状は、マッチングサービスの向上しか、現状取り組めることがないということの裏返しかもしれない。とはいえ、本報告書で指摘してきた組合の強い交渉力の裏側には、ここで紹介した労使自らによる雇用維持への真摯な取り組みがあること、その取り組みが組合の交渉力を支える 1 つの基盤となっていることは、ここで指摘しておきたい。

### 3. 今後の課題

最後に課題について、触れておこう。TSL 制度をより、理解する上での課題を述べておきたい。まず、就職先の問題である。ヒアリングにおいて、7 割の者が職を見つけていると指摘したが、それがどういう仕事なのかについては確認できていない。例えば、仮に有期契約であれば、次回からその彼はサービス提供の対象ではなくなる。また、前職と比べると著しく賃金の低い職しか見つからなかった場合どのような対応がなされるのであろうか。これらの点について、より具体的に確認する必要があるだろう。

また、AC にとって、このシステムに参加することにはいかなるメリットがあるのかについても、明らかにする必要がある。具体的には、例えば、1 人あたりに提供される 22,000 クローナが AC においてどのような意味を持つお金なのかについて明らかにする必要があると思われる。

このように、まだまだ、議論を深めるべき点は多く残されているが、ともあれ、労使当事者が織り成す失業対策として注目に値すべきことだということは、間違いないように思われる。

### 参考文献

- Blanpain, R. ed. (1998) *Employment Protection under Strain*, Kluwer Law International. ビュルクランド, A (2004) 「違う道をゆくーデンマークとスウェーデンの労働市場政策ー」
- G. エスピン - アンデルセン & マリーノ・レジーニ編 (2004) 『労働市場の規制緩和を検証する：欧州 8 カ国の現状と課題』(伍賀一道、北明美、白井邦彦、澤田幹、川口章訳) 青木書店所収.
- CDEFOP (1999) *Vocational education and training in Sweden*, European Centre for the Development of Vocational Training.
- 伊藤正純 (2001) 「高失業状態と労働市場政策の変化」篠田武司編著 (2001) 『スウェーデンの労働と産業』学文社所収.
- 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.

- 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.
- 宮本太郎（2009）『生活保障』岩波新書.
- 永山泰彦（2006）「スウェーデンの積極的労働市場政策」『北ヨーロッパ研究』第三巻.
- 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.
- 労働政策研究・研修機構（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.