

第三章 スウェーデン

第一節 はじめに

本章の目的は、3 つある。1 つは、スウェーデンの労使関係の実態を明らかにすることである。2 つは、そこでの知見に基づきつつ、協約システムの特徴を明らかにすることである¹。3 つは、その背後にある協約システムを支えていると考えられる要素について、考察することである²。

これまでも、スウェーデンの労使関係については、福祉国家、コーポラティズム、市場経済の多様化などの文脈から紹介されてきている³。それらの研究は、労働運動の重要性を強調する点で共通している。そして、労使関係については、スウェーデン固有の団体交渉形態を中心に、議論が展開されてきた。しかしながら、個別企業内における労働条件決定の実態についてはそこまで大きな関心が払われてこなかった。また、関心を置いている研究においても、個別企業内の人事・賃金制度を明らかにすることに注力されており、その制度の下で、いかなる交渉が展開され、実際の労働条件が決定されているのかについては、そこまで大きな関心が払われてこなかった⁴。加えて、産業別協約が、個別企業の労働条件決定に対して、いかなる影響を与えていたのかに関しても、曖昧な部分を残しつつ議論が展開されてきた。

上記のような問題意識に基づき、労働条件決定の実態（つまり、本プロジェクトにける規範設定）について、ナショナルセンター、産業別組織、および、企業別組織の相互の関係を問いつつ明らかにすることを試みたのが西村（2014）である。その中でスウェーデンの労使関係をより深く知るための課題の1つとして、労働市場政策の解明をあげた。本章は、その問題意識に基づいて、労働市場政策に関わる事柄もその対象に加え、スウェーデンにおける労働条件決定の実態について、理解を深めることを試みている。

本章の構成は、次の通りとなっている。まず、第二節において、本章における方法論について述べる。そして、第三節で、労使関係の概観について触れる。具体的には、当事者間で共有されている事柄、労使関係の構造、および、労使関係の歴史的経緯について確認する。次に、第四節において、労働協約適用に関するルールについて、簡単に触れる。上記の基本的な事項を確認した上で、第五節において賃金決定の実態について述べる。その上で、第六節において、現状の賃金決定の仕組みを維持する上で重要だと思われる要素のうち、経済的理由による整理解雇時の人選のルール、および、その後の再就職支援について触れる。

¹ なお本章の記述は、労働政策研究・研修機構（2014、2015）の内容を中心に、加筆、修正を加えたものである。

² このように、本章のアプローチは、前2章とはやや異なるものとなっている。本章は、前2章と同じく労働力取引の実態、すなわち、規範設定を扱ってはいるものの、どちらかと言うと経済的取引の視点に基づいて、協約システムを論じようとしている。

³ 例えば、稲上&ウィッター（1994）、宮本（1999）、篠田編（2001）、猿田（2003）など。また、海外では、Olsson（1991）が賃金交渉形態について詳しい。

⁴ 例えば浅生（1999）、浪江（2000）など。また、生産システム論との関りでスウェーデンの職場を扱った研究として田村（2003）がある。

なお、本章はその主たる対象を機械・金属産業に絞っている。その理由は、パターン・セッターの実態を、最初に明らかにすることが重要だと考えたからである。スウェーデンでは伝統的に、輸出セクターが、団体交渉におけるパターン・セッターとして位置付けられてきた⁵。国内市場がそれほど大きくないスウェーデンにおいては、国際競争力が国の経済を維持する上で重要だったからである。機械・金属産業は、輸出セクターの1つとして位置付けられている。さらに、機械・金属産業は、ボルボ、SKF、および、アストラゼネカなど、スウェーデンを代表する製造企業が属している主要産業であり、輸出セクターの中でも重要な位置付けにある産業だと言える。以上のような理由から、この産業を対象とした。

ところで、本章は、ホワイトカラーについては他日を期して論じることとし、ブルーカラーを主たる対象としている⁶。福祉国家スウェーデンを形成する上で、ブルーカラーの労働組合は、大きな役割を果たしてきた⁷。したがって、この層の労使関係を明らかにすることは、単に1国の労使関係の一部を明らかにすること以上の意味を持つ。ゆえに、本章では、ブルーカラーをその主たる対象としている。

第二節 研究の方法

1. 労使関係論

具体的な内容に入る前に、本章が用いた方法論について述べておきたい。本章では、やや特殊な分析態度、すなわち、労使関係論を用いることで、労働条件決定の実態を明らかにすることを試みている。ここでいう労使関係論とは、単に労使関係を対象として研究するというに加えて、組織を定性的に分析する際の1つの方法論のことを指している。端的に言えば、労使関係論とは、組織の構成員が作成および、運用しているルールに着目することを通して、対象の分析を進める分析態度のことを指している。

今ここでルールという言葉が意味することを具体的にあげると、例えば賃金なら、個々人の賃金が具体的にどのような制度の下で、どのような手続きを経て決定しているのか、また、キャリアならどのような採用慣行の下で採用され、その後、どのような移動を経験しながら、企業内および企業間を含めた職業キャリアを形成しているのか、ということになる。言い換えれば、組織に所属する個人のレベルにまで降り立った上で、彼らの労働条件や職業キャリアの実態を明らかにすることが、ここでいうルールを明らかにするという意味するところである。

この点は、労使関係論という分析枠組みを意識的に用いた Dunlop が分かりやすい。彼は、市場と組織という2つの関係を念頭に置いた上で、組織を単一の指標で包括的に研究できる

⁵ スウェーデンの団体交渉の特徴を指摘したものとして、Olsson (1991) がある。

⁶ なお、ホワイトカラーにかかわり、機械・金属産業において大卒エンジニア組合で導入されている「Figure Less 協約」について、労働政策研究・研修機構 (2015) で扱っている。「Figure Less 協約」とは賃上げ率の規定が設けられていない産業別協約のことを指している。

⁷ ブルーカラーの組合の役割の大きさを論じたものとして、例えば宮本 (1999)。

枠組み、すなわち、インターディシプリナリーな枠組みではなく、固有の学問体系として耐えうる枠組みを提示しようとした⁸。彼は、学問としての経済学を称賛する一方で、労使関係の研究は、学際的で体系的な枠組みを持っていないと反省する⁹。その上で、社会を経済サブシステム（つまり、市場・・・執筆者）と労使関係サブシステム（つまり、組織・・・執筆者）の2つに分け、後者の分析に必要な枠組みを考えだす必要性を説いている。

そうした前提に立った上で、彼が示した概念がルールである。なぜ、ルールに着目することが重要なのか。それは、経済学が、市場を分析する際に価格という指標や効用の極大化という概念を用いることによって、体系的で分析的な学問になっているのと同様に、労使関係（組織）の研究も、企業や職場を分析する際にルールという指標を用いることによってはじめて、体系的で分析的な学問となる可能性が芽生えるからである。組織が固有に持つ機能として、ルールを形成する機能に、彼は着目したのである。その上で、その際に着目すべきルールとして、①報酬、②業務量、③配置の3つをあげている。これらの3つは、どのようにして決まるのか。労使が生み出す協約によって決まるのか、それとも、協約には表れない当事者間の暗黙の合意によって決まるのか等々、彼は、ルール形成とその運用の観察を通して、労働を分析しようとしたわけである。

日本において、上記の Dunlop の枠組みをさらに精緻化したのが石田光男である。石田は、報酬や業務量を規定するルールについて、「一方では即物的内容に即して、他方では行動規制機能に即して記述する」¹⁰必要性を説いている。より具体的に言えば、賃金や仕事を目に見えるかたちで表しているもの（即物的内容）を記述すると共に、それを軸として、組織内の当事者間で行われる取引（bargaining/transaction）の様相（行動規制機能）を記述することの必要性を、石田は説いている。例えば賃金なら、その即物的内容を明らかにすることは、資格等級制度や賃金表を明らかにすることを指していると言えよう。一方、行動規制機能を明らかにすることは、その賃金表自体の書き換えや、賃金表に各個人がプロットされる際に行われる労使間の取引の様相を明らかにすることを意味していると思われる。

⁸ しばしば組織の研究は、組織の中で活動するのが人間であることに起因してか、様々な学問を繋ぎ合わせた学際的（Inter-disciplinary）な分析枠組みに傾く傾向を持つように思われる。Dunlop（1993）の優れているところは、まず、このことを問題視していることにある。このことと同様の視点で労働研究を批判しているものとして、石田（2003）がある。

⁹ Dunlop（1993）；44 - 47、および、Dunlop（1993）；51 - 53を参照されたい。社会を分析する際に扱う対象と想定する人間像を限定することで、経済学が一つの体系的な学問となったのに対して、それまでの労使関係研究は、体系的な分析枠組をもっていないことが述べられている（Dunlop 1993:44 - 47）。

¹⁰ 石田（2003）；90

2. 社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデル

さて、ルールに着目すると言っても労働に関わる数多ある事柄から特定の事象に重きを置き、それに基づいて議論を進めるのは容易なことではない。と同時に、数多あることを取りあげ、それを、羅列的ではなく、網羅的にまとめきることも容易なことではない。そこで、何のルールに着目して議論を進めるのかについて、調査実施担当者が確定させる必要がある。そこで本章では、この国の社会経済モデルを基に、焦点を絞ることとする。

この国が労働研究において注目される一つの要因となったのが、社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデルの存在である。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&ウィッターカー1994）¹¹。様々な解釈があるものの、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」（Visser1996:176）と言えよう。その目的は、経済成長、完全雇用、平等を同時に実現することにある（Meidner1997）。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1994a）。

それぞれが難解な政策であるが、端的に言うと、連帯主義的賃金政策とは、産業横断的な同一労働同一賃金の実現を目指すことであり、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1994a:35）。

ここで重要なことは、これら3つの政策は互いに関連しあっていることである。連帯主義的賃金政策の下で、企業の支払い能力に関係なく企業横断的に賃金を設定すれば、必然的に支払い能力のない企業は、既存の人員を雇用し続けることが困難になる。そのような中で抑制的経済政策が実施されれば、企業は、政府からの援助が期待できないので、一定数の人員を企業外に出すしかなくなる。したがって、理論上、連帯主義的賃金政策を実施すれば、経済的な理由による整理解雇が実施され、失業者となる労働者が生まれることになる。そうした失業者を支援し、次の雇用先へと移動させることが、積極的労働市場政策の役割である。

3. 何に着目するのか

上記の議論を念頭に置くと、スウェーデンの労使関係を考える上では、まず、賃金決定のルールと労働移動のルールに着目する必要があると考えられる。その点についてまとめたものが、【図3-2-1】である。

¹¹ 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ド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（Meidner1997、カール・レ・グランド&クリストファー・ラ・エドリング1996）。

図を見るとわかる通り、スウェーデン・モデルを基に、そこから着目すべきルールを絞っている。まず、連帯主義的賃金政策とは文字通り賃金政策であるので、賃金のルールに着目することは、この国の労使関係を考える上で避けては通れないことだと思われる。賃金決定において、産業レベルで何が決まっているのか。特に、ジョブに対する賃金が、どの程度産業別協約の中で決まっているのか。この点がポイントとなろう。そうした産業レベルの規定を受けて、企業レベルではどのようにして賃金が決まっているのか。特にここでは、労働市場における価格、産業別協約の規定、企業内で設計される賃金制度の3つの関係性が重要になろう。

この点に加えて、賃金制度内における能力評価給部分の賃金決定を明らかにすることも重要である。その導入に対して組合はどのように考えているのかも含めて、この部分の賃金決定の実態を明らかにする必要がある。というのも、能力査定に代表される評価に基づいて決まる給与項目は、産業別協約の規定の枠外に位置付けられる賃金だと考えられるとともに、労働者の団結を少なからず弱める可能性があると予想されるからである¹²。また、企業規模の違いによって、こうした賃金決定のルールに、どのような共通点や差異が見られるのか。そうした共通性や違いを生み出すことに影響を及ぼしている主たるアクターは誰なのか。これらの点も明らかにする必要がある。

【図3-2-1】着目すべきルールと具体的な調査項目

スウェーデン・モデル		着目すべきルール	具体的な項目
連帯主義的賃金政策	→	●賃金のルール ・賃金の決まり方	●産業レベルと企業レベルの関係性 ・産業別協約における賃金規定 ・企業レベルにおける賃金決定 ・変動部分の決定方法
積極的労働市場政策	→	●労働移動のルール ・企業退出の方法 ・新たな雇用先にたどりつくまでの方法	●退出とマッチング機能 ・整理解雇の方法 ・整理解雇対象者に対して実施される労使のサポート ・職業紹介・訓練制度

次に、積極的労働市場政策とは、とどのつまり、労働移動¹³のルールを明らかにすることで、初めてその輪郭がつかめるものだと思われる。先の Dunlop の枠組みに基づけば、配置のルールとも言えよう。特に、スウェーデン・モデルの目的の1つが完全雇用の実現にあることを念頭に置くと、個人のキャリアアップ以外の理由で企業を退出した労働者が、いかな

¹² 査定が、労働組合の団結を溶解させると指摘した研究として石田（1990）がある。また、変動給部分が労働組合の力を弱めるという筆致で書かれている研究として、Katz&Darbishire（2000）がある。

¹³ なお、先の Dunlop の枠組みにおける配置は、企業内と企業間の双方の移動を含んでいると思われる。本章では後者の企業間移動にもつばらその関心を置いていると言える。

る方法で新たな職を見つけるのか。この点が問題となろう。より具体的には、①経済的な理由によって発生した余剰人員を整理解雇する際に、対象者はどのようにして決まるのか、そして、②その結果、企業を退出した労働者が、労使のサポートや公的なサポートを受けつつ、いかにして次の職を見つけるのか。この2点が、重要なこととなろう。また、この際にも、企業規模によってその対応に差が生じるのかについて、議論する必要がある。

従来の積極的労働市場政策を巡る議論では、公的部門が提供する再就職支援サービスの内容に関心が置かれてきた¹⁴。その一方で、労使、特に労働組合の役割についてはほとんど触れられてこなかった。賃金決定においては、労働組合の役割が強調されてきたにもかかわらず、である。賃金決定において組合が強い交渉力を発揮しようと思えば、同時に労働市場における需給マッチングに対しても一定の寄与を果たし、失業が人々の生活に大きなリスクをもたらすことが無いような社会を作り上げる必要があると思われる。本章ではこうした関心から、失業時の支援について、特に経済的理由による整理解雇の対象となった組合員に対して実施される労使の支援策に焦点を絞り議論を展開している。

繰り返しにはなるが、以上で述べてきたように、本章では、賃金決定と労働移動に関わる事柄を主たる対象とし、議論を進めていく。

第三節 労使関係の概観

本節では、労使関係に関わる基本的な事柄について確認していく。

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、交渉や協議によって解決することとしている。事実、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、介入には消極的なようである。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¹⁵。このように、労使当

¹⁴ 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。

¹⁵ 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で議論になった時、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。とはいえ、エスピン・アンデルセン (2001) は、1980年代には、政府による企業救済もあったことを指摘している。その意味では、基本的には救済しないものの、全く救済を実施しないというわけではない。

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。

スウェーデン労働法の特徴を簡潔に記した両角によると、スウェーデンにおける労働法の特徴は、「労働市場の規制を基本的に労使に委ね¹⁶、国家の介入が最小限に抑えられていることである。スウェーデンでは、ほぼすべての労働条件が協約によって規律され、多くの労働紛争が労使の自主的な紛争処理制度によって解決されるだけでなく、労働立法の制定過程にも労使が積極的に参加し、法律の解釈・運用を最終的に担う労働裁判所にも労使の代表が裁判官として加わっている。さらに労働組合は組合員のために訴えを提起する権利を有し、組合員のために協約や法律が正しく適用されているかを監督する責任を負っている」（両角 2009;46-47）。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。

とはいえ、労使自治で特徴付けられ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）や雇用保護法など、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）¹⁷。ただし、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¹⁸。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。

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、産業別協約の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、交渉による問

¹⁶ もっとも、「国家の介入が最小限」と言っても、政府が、主要な役割を担うことを期待されているものもある。例えば、失業対策として実施される積極的労働市場政策に関わる事柄については、公的な職業訓練の実施等を通して、政府が一定以上の役割を担ってきた。その意味では、政府が積極的な役割を果たしている事柄もあると言える。賃金に比べると、失業対策において政府が担ってきた役割は、大きいと言える。

¹⁷ 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、組合にその旨を通知し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に基づいておこなうこと（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、会社のボードメンバーに従業員が参加できることを定めている。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、労使自治の伝統は維持されていると言える（両角 2009）。

¹⁸ 例えば、共同決定法では、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なっていると見ている論者として Ahlberg&Bruun がいる（Ahlberg&Bruun2005）。

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¹⁹。

なお、こうした争議行為の制限、および、交渉の重視にかかわる規定は、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）²⁰の間で結ばれた「基本協約」において、既に設けられていたものである。この「基本協約」は、締結された場所の名より、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間で合意されている²¹。

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」²²と表明されている点が挙げられる。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」²³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の労使が宣言した意味での包括性を、産業レベルや企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し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. 労使関係の構造

ここまで、労使関係を支えている原則について概観した。次に、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

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、その意味で二重構造ではない。組合が労働者を代表する唯一の組織となっている。また、組合の組織構造であるが、ブルーカラーとホワイトカラーがそれぞれ別々にナショナルレベルから企業レベルまでを一気通貫で組織して

¹⁹ これにかかわる産業別協約上の文言は、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事で、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」。

²⁰ なお、SAFは2001年に解体し、スウェーデン企業連盟 (SN) が新たに結成されている (岡沢 2009)。

²¹ 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。

²² Rehn&viklund (1990) ; 313

²³ 稲上&ウィッターカー (1994) ; 16

いる。労使の構造について、ブルーカラーの組合を例に簡単に確認しよう。大きく3つの層からなっている（EIRR1984）。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あり、さらにその下の企業内には、クラブと呼ばれる組合組織がある。

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がある。さらにその下に加盟企業がある。

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（以下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業別組合を組織している。メンバーの数は、約140万人である²⁴。かつてはLOとSAFの間でも団体交渉が行われていたが、現在は行われていない。

その下に産業別組合がある。産業別組合は通常、中央本部と地域支部の2つからなっている。例えばIF-Metallの場合、中央本部は、ストックホルムにある。この中央本部は、産別交渉を担当している。なお、通常、スウェーデンにおける産業別協約とはこの中央本部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る。機械・金属産業においては、地域の産業レベルで協約を締結するというようなことは、行われていない。

中央本部の他に、地域支部（Local Branch）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²⁵。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、ドイツに見られたような地域産業別協約を締結しているわけでもない。その代り、地域支部は、後述する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、個別企業内において自主的に労使関係を構築できない企業や事業所における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²⁶。

産業レベルの下にある企業レベルにおいても、組合が組織されている場合がある。スウェーデンではクラブと呼ばれている。クラブは、一般的に個々の工場や事業所を組織している。ただ、企業規模が大きくなると、同一企業の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。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、事業所においてクラブが組織されていない場合、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、十数人から数十人規模の企業で見られることが多いという。

²⁴ LO提供のパフレットによる。

²⁵ 例えばストックホルムの地域支部は、No.15となっている。

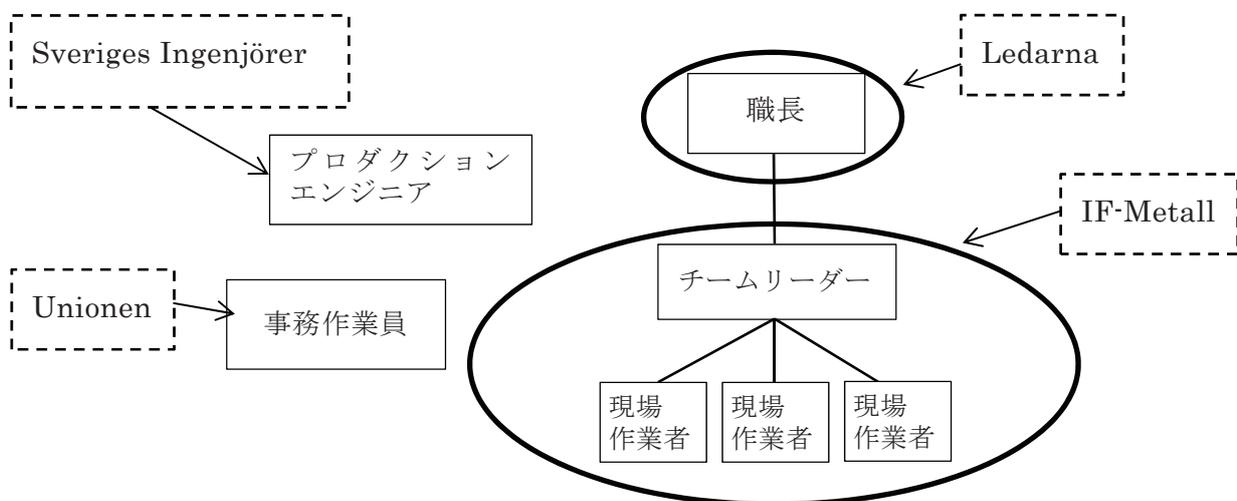
²⁶ なお、この点については第五節で改めて触れる。

(2) 複数の組合

(i) 4つの組合

スウェーデンにおいて従業員は、四つの組合に組織されている。具体的には、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大卒エンジニア組合（Sveriges Ingenjörer）が、それぞれ組織している。SA 社の職場を例にとり、従業員が主にどの組合に組織されているのかを図示すると【図 3-3-1】となる。

【図 3-3-1】職場を組織している組合



出所) SA 社のクラブ（組合）代表への聞き取りより執筆者作成。

(ii) 組織化／労働協約締結に関わる法規定

では、労働法上、組織化に関わりいかなる規定が設けられているのか。ヒアリングによると、制定法上の規定に基づけば、各人は、自由に組合を作り、団体交渉を行うことが可能となっている²⁷。もちろん、労働協約を締結することも、可能となっている²⁸。したがって、同一事業所内を複数の組合が組織し、それぞれの組合が、自分達の団体協約を締結することは特に問題ない。しかしながら、1つの職場に少数組合が乱立するような状況は、通常、生じないという。

特に、同一の階層内において、その職場に元々あった組合の他に、新たな組合が組織されるということは、ほとんどないという。例えば、ある職場を IF-Metall 系の組合が組織しているのであれば、その職場に別のブルーカラーの組合が生まれることは、滅多に無いそうである。ホワイトカラーも同様である²⁹。

²⁷ LO-TCO 法律センター、および、労働裁判所へのヒアリングによる。

²⁸ LO-TCO 法律センター、および、労働裁判所へのヒアリングによる。

²⁹ LO-TCO 法律センター、および、労働裁判所へのヒアリングによる。

(iii) 縄張り問題

とはいえ、このように複数の組合があると、職場において縄張り問題が発生することが予想される。その対策として、各組合は、産業レベルで、組織化の対象職種に関する協定を結んでいる。例えば、IF-Metall と Unionen の間では、50 年ほど前にそれぞれの前身である Metall と SIF 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、それとも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だという。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 中央本部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 の中央本部・・・執筆者) 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。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。以下で、職場における組合の活動について簡単に触れておこう。

(3) 職場における組合のプレゼンス³⁰

ここでは、大きく①情報提供の義務、②交渉の義務、③企業内における組合活動にかかわる賃金・経費の会社負担の 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)(以下 MBL)³¹と組合代表に関する法律(FML)

³⁰ 以下の記述は、SA 社のクラブ代表へのヒアリングに基づいている。

³¹ この MBL であるが、直訳すると共同決定法となる。しかしながら、両角(2009)でも指摘されている通り、MBL は集团的労使関係の基本法という性質のものである。また、公開されている共同決定法の英訳では、

である。

(i) 情報提供の義務

情報提供の義務は、MBL に設けられている規定である。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定められている。この規定によって、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。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。

(ii) 交渉の義務

次に、同じ MBL 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行う前には、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、したがって、使用者は、情報提供のみではなく、組合と交渉しなければならない³²。このように、経営は、意思決定を行う前に組合と交渉を行わなければならないので、何かを決めるためには多くの交渉が必要となる。SA 社のクラブ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、それほど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 SA 社のクラブの場合、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、拠点の統合などの大きな変更から、事業所内における作業場の変更といった小さな変更も重要な変更と見なされている³³。

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。SA 社のクラブによると、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。場合によってはクラブの要望によって、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。途中で採用されるマネジャーに対してもクラブは独自に候補者を調査し、もし、不適當だと思った場合は、その旨を会社側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会社側にあるが、それでも、採用や昇進についても組合との交渉事項となっていることは驚きである。このように、「組合員にと

Employment Act とも表記されており、この点からもこの法律の性質を窺い知ることができる。

³² 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。

³³ 実際、MBL が施行された直後は、何が「重要な変更」にあたるのかについて、労使の間で合意が取れず、労働裁判所に持ち込まれることが多かったという。今では判例によって、概ね整理されており、この件での訴訟はほとんどないという。

って重要となる変更」と見なされるものに対して、組合に交渉の権利が与えられている。

(iii) 企業内における組合活動にかかわる賃金・経費の会社負担

最後に、選挙で選ばれた組合役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、それ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（以下 FML）では、普段の業務に重大な支障をきたさない範囲内で、就業中の組合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、詳細な規定がおかれているわけではない。そのため、組合活動の時間を決める決定権を、組織内の誰が有するのかが重要になる。

結論を先に言うと、どれだけの時間が必要なのかについての決定権は、組合側にある。例えば、経営側が、金曜に組織改編についての交渉を求めたとする。その後、次週の水曜日に交渉が行われ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む時間や、組合の中で対応を協議したりする等の組合活動中における賃金は、会社が支払うことになっている。加えて、それらの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 SA 社のクラブ代表とのやり取りは、以下の通り。

回答者「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) ?」

回答者「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³⁴。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就業中の組合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

³⁴ 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。SA 社のクラブ代表によると、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。

ことである。この点について、例えば別の会社である SV 社のクラブ代表は、5 割は会社の仕事を行った方が良いと考えている。現場感覚を失わないためにも本来はそうしたほうが良いと考えているのであるが、実際には組合の仕事が多すぎるため、組合活動に専念せざるを得なくなっているという。

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の時間を延ばしているわけではなく、やむを得ず活動時間が長くなっている面もあることは、ここで強調しておきたい。

(iv) 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賃金・経費の会社負担という 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であろうか。

これらの義務を規定した法律 (MBL や FML) は、1970 年代を中心に制定されている。この時期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労働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³⁵。後者の理由に注目したい。

この当時は、「そこかしこで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。

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、抑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³⁶。

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

³⁵ SA 社のクラブ代表へのヒアリング調査による。

³⁶ エスピン-アンデルセンも、労働者の権利を拡大する立法の導入の背景として、組合の強い交渉力を抑制する必要性があったことを重視している (エスピン-アンデルセン 2001)。

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³⁷。

4. 労使関係の歴史的経緯³⁸

ここまで、労使関係の構造を中心に確認してきた。そして、前項の最後の部分で、歴史的な経緯について若干述べた。そこで、以下では、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 3 - 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。

【表 3 - 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	LO (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	LO 大会において連帯主義的賃金政策が提案される
1938	LO と SAF の間で基本協約 (サルチオバーデン協約) が結ばれる
1951	LO の大会においてレーン・メイドナーモデルが提唱される
1956～	SAF と LO による中央体制の始まり
1970'S	雇用保護法、共同決定法 (雇用法) 等の諸立法の制定
1983	金属産業の中央体制からの離脱 (中央体制の崩壊)
1983～91	団体交渉形態の混乱期
1991	政府による団体交渉への介入
1993～	団体交渉形態が産業レベルに分権化
1997	協調協約の締結

出所) 西村 (2014) より一部語句を改訂して転載。

(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

³⁷ 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。

³⁸ 本項の記述は、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。

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、労使協調的で平和的な交渉手続きの重視などがある（稲上&ウィッターカー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、賃金決定に直接的には関与していない。彼らがその際に実施したのは、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）。

ナショナルセンターであるLOとSAFが賃金交渉を開始するのは、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）

（i）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³⁹。

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。

（ii）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

³⁹ 労働者側のLOは、中央体制に乗り気ではなかった（Johnston1962）。

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迫りやり、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、ストライキを行なった。それを受けて、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）であった。1983年の交渉において、VFは交渉相手であるMetall（金属産業組合）に対して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⁴⁰。

（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。これ以降、産業レベルを頂点として開始された新たな賃金交渉が実施されるわけであるが、93年と95年の賃金交渉ラウンドは、平和裏に実施されることはなかった（篠田編 2001）。こうした状況を受け、1997年に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る。

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組合が集まり、スウェーデン産業組合（Swedish Union within Industry／Facken inom industrin）が結成された。そして、このスウェーデン産業組合の呼びが発端となり、民間の輸出セクターを中心とした主要産業の労使⁴¹に適用される協調協約が、1997年3月17日に労使の間で締結されること

⁴⁰ 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、83年～91年までは混乱期と言えよう。

⁴¹ 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。

となった⁴²。

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調停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）。なお、2011 年に、協調協約は締結し直されている。産業レベルの労使当事者によると、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⁴³。その代表的な例を示すと、協調協約締結以降、産業別協約の有効期限が終わる前に、新たな協約が結ばれるようになっている。かつては、その時の協約終了期限を迎えても、新たな協約が結ばれないという事態に陥ることがよくあったという。これは、協調協約によって、産業レベルの団体交渉における交渉スケジュールが具体的に定められたことによる部分が大きい⁴⁴。

また、現在、スウェーデン産業組合は、産業レベルの団体交渉の開始に先駆けて、共通要求の作成を行っている。共通要求を作成するかどうかの判断は、メンバーである各産業別組合に委ねられている。例えば、メンバーの 1 つである IF-Metall では、産業別交渉に入る前に組合内で議論を行い、共通要求に参加するかどうかを決定する。このように、スウェーデン産業組合は、共通要求の作成にも取り組んでいる。

もっとも、共通要求の作成自体は、目新しいものではない。交渉形態が分権化した後も、ブルーカラーのナショナルセンターである LO は、傘下の組合の間で共通要求を作成することを試みてきた。スウェーデン産業組合による共通要求の作成において注目すべき点は、職種を越えた集団によって実施されているところにある。スウェーデン産業組合には、ブルーカラー、一般ホワイトカラー、および、大卒エンジニアが、メンバーに名を連ねている。このように、産業レベルにおいて、ある種の階層横断的な調整活動の萌芽が見られる。

なお、この点に関わり、2016 年の産業レベルにおける団体交渉ラウンドにおいて、注目すべき出来事が生じた。その出来事とは、スウェーデン産業組合において、共通要求が作成された一方で、LO において、共通要求の作成が失敗に終わったことである。LO 傘下のとある産業別組合が、女性が多い職務への特別の賃上げを共通要求段階から組み込むことを主張したのに対して、別の産業別組合が、そうした賃上げは実際の分配交渉において実施すべきであるとの主張を譲らなかったため、共通要求の作成が断念された。

このことは、階層横断的な調整活動が進んだ一方で、同一階層内における調整活動が失敗

⁴² EIRR（1997）。また、90 年代の賃金交渉ラウンドは、篠田編（2001）に詳しい。

⁴³ 執筆者のヒアリングに基づく、労働側においてはブルーカラーである IF-Metall とホワイトカラーである Uionen 双方とも、肯定的な評価を下している。また、ヒアリングを実施した 2 つの経営者団体も肯定的な評価を下している。

⁴⁴ 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かを見ており、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」。

に終わったという点で、非常に興味深い出来事だと言える。今後の推移を見守っていく必要があるだろう。

第四節 労働協約に関するルール

さて、ここまでは、基本的なことを概観してきた。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、一体どのような位置付けにあり、かつ、どの程度適用されているのか。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、これらの点について、現状分かっている範囲内ではあるが、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、複数の労働協約の存在や、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実を提示したい。

1. 労働協約の位置づけ

まず、スウェーデンにおいては、労働者の労働条件の大部分（特に賃金）は、労働協約によって規律されている（労働政策研究・研修機構 2005）⁴⁵。そして、この労働協約は、強制的かつ「規範的」な効力を持っている。なぜなら、労働協約の規定は、自動的に、当該労働協約に法的に拘束される個別労働者の雇用契約の内容となるからである（労働政策研究・研修機構 2005）。このルールは、共同決定法（雇用法）27条において定められている⁴⁶。

一方で、スウェーデン労働法では、法律上は、労働協約の拡張適用を認めていない⁴⁷。そのような状況下で、労働協約はどの程度適用されているのであろうか。まず、この点について、確認しよう。以下で分かるとおり、多くの労働者に対して、労働協約の内容が適用されている。

2. 協約適用対象者の多さ

さて、上記のように労働条件決定において、重要な役割を果たしている労働協約であるが、その適用対象者も非常に多い。この点を探るために、組織率、経営者団体加盟率、ならびに、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 3 - 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

⁴⁵ 共同決定法第 23 条において、労働協約は、「使用者団体または使用者と、労働者の団体の間での、労働条件または労使関係に関わるその他の事項について述べた合意」と定義されている（労働政策研究・研修機構 2005）。

⁴⁶ 共同決定法 27 条において、「雇用契約は、労働協約の規定に反してはいけない」という旨の規定が、おかれている。

⁴⁷ 労働政策研究・研修機構（2005）を参照。また、Unionen 法律担当へのヒアリングでも、同様のことが指摘された。

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3-4-1】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%）。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3-4-2】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3-4-2】）。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、組合の組織率であれ、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。この点は、以下の組合の発言によく表れていると思われる⁴⁸。

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

⁴⁸ 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であるIF-Metall中央交渉部のV氏およびR氏とのやりとりである(2009年9月21日)。

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)。」

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、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 3 - 4 - 3】である。ここから分かるように、民間部門、および、公共部門ともに適用率は高い。

【表 3 - 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 3 - 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 (Hångavtal)	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 3 - 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 種類の協約がスウェーデンには存在していること、第 3 に、2 種類の協約のうち、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。

3. 複数の協約

さて、【表 3 - 4 - 4】より、「ローカルの協約 (Hångavtal)」と「その他の協約」の 2 種類があることを確認することができる。この 2 つは、何が違うのであろう。また、スウェーデンでは、産業レベルの労使の間で締結される労働協約と個別企業内で使用者とクラブが締結するローカル協約の 2 種類の協約が存在する。したがって、少なくともスウェーデンには、「ローカルの協約 (Hångavtal)」、産業別協約、ローカル協約の 3 種類が存在することになる。以下では、これら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 (Hångavtal)」と「その他の協約 (Övriga avtal)」

まず、【表 3 - 4 - 4】で出てきた 2 種類の協約の違いを確認する。端的に言うと、産業別協約との関係性がこれらの協約を分けているものである。個別企業において締結される協約が産業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、産業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、その団体が産業別組合との間で産業別協約を締結した後、企業レベル（主に各事業所）において、労使交渉が行われ、協約が結ばれる。このような手続きを経て締結された労働協約は、【表 3 - 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、あくまで産業別協約とは独立して結ばれた協約を指している。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 3 - 4 - 5】である。

【表 3 - 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	経営者団体と産業別組合が締結した産別協約が適用	経営者とクラブの間で締結されるローカル協約となる場合もある
②	経営者団体未加盟企業⇔組合員	個別の「ローカルの協約」が適用	産業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者作成。

この表が示すパターン①「経営者団体加盟企業と組合員」は、【表 3 - 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②「経営者団体未加盟企業と組合員」は、【表 3 - 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、経営者団体と産業別組合が団体交渉を行い産業別協約が締結される。

②の場合、産業別組合が、当該事業所の責任者と直に交渉し、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。この場合の労働側の交渉主体は、主に産業別組合の地域支部となる。

(2) 同一産業内における産業別協約とローカル協約の関係

さて、ここまで、「ローカルの協約」と「その他の協約」の違いについて確認した。ところで、【表 3 - 4 - 5】のパターン①「経営者団体加盟企業と組合員」のケースでは、備考欄に示している通り、産業別協約と個別企業内において使用者とクラブが締結するローカル協約の 2 種類が存在することになる。この 2 種類の協約の関係はいったいどのような関係にあるのであろうか。この点について確認しよう。しかし、結論から言うと、この関係性について法律上どのような規定が設けら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⁴⁹。

集团的労使関係法の基本法である MBL を見る限り、スウェーデンに存在する複数の労働協約（産業別協約・ローカル協約）の効力の優劣に関する規定は、27 条で「雇用契約は、団体協約の規定に反してはいけない」という旨の規定がおか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、どのような解釈を行っているのであろうか。IF-Metall 中央交渉部 R 氏とのやり取りは以下の通り。

執筆者「雇用法 (MBL) 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、ローカル協約は、産業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・・・」

回答者「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、産業別協約には、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)。 (中略) もちろんセクション 7 のような文言が産業別協約にはある。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。」

⁴⁹ 以下の R 氏の発言までの記述は、西村 (2014) によっている。

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。

「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、(中略) 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、個別企業内において締結される協約の内容が、最初に適用されるというルールがあることが窺われる⁵⁰。

以上のように、産業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、個別企業内において締結される労働協約は、産業別協約の条件を下回ってはならない、というふうに解釈されている。しかしながら、上記中央交渉部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。

さて、上記のようにその根拠については分からない部分は、なお残されているものの、産業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。法律上の根拠は分からないが、このルールに基づいて、産業別協約の内容の変更が認められる事項と認められない事項が、分けられている。ただし、NVの意味していることを理解することは、非常に簡単であるが、実際のNV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、産業別協約の規定のうち、ローカル協約においてその内容を変更することが、認められない項目のことを指している。つまり、当該項目がNVであれば、ローカル協約は産業別協約の内容を上回ることも、下回ることも許されない。

⁵⁰ こうした文言を根拠に、企業内で締結される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ってはならず、この点については、不明瞭な部分が残されていると言えよう。

代表的なものとして、残業手当がある。これは、産業別協約の内容がそのまま適用される。この点は、産業別協約の文言からも窺い知ることができる。NV でない項目の場合、最初に、「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、個別企業内の労使（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業別協約の規定を適用するという類のことを記した文言がつく。一方、NV の場合、そうした文言はない。参考に、NV である残業手当と、NV でない賃上げ率に関する産別協約上の文言を示しておこう。

2 項 残業手当

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			集团的操業の残業 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

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)⁵¹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)」。

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、産業別協約毎に同じ項目であっても上回ることのみが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

⁵¹ 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。

例に説明すると、本章が主な対象としているエンジニアリングセクターの産業別協約は、上回ることのみが可能というふうに解釈されている⁵²。しかし、同じ IF-Metall に属する別のセクターの産業別協約では、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、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（IF）系は、上下ともに可能と解釈しているセクターが多く、旧金属産業組合（Metall）系は、上回ることのみが可能と解釈しているセクターが多いようである⁵³。

もっとも、上記のような違いはあるものの、下回ることも許されているセクターを多く抱えている IKEM（工業及び化学産業経営者連盟）の交渉部門長の言葉を借りれば、「事実上、下限であり、下回ることは難しい」、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。

（3）同一事業所内における複数の労働協約間関係

さて、協約間関係の最後に、同一事業所内における協約適用のルールについて確認しておこう。先に、スウェーデンでは、1つの事業所が複数の組合によって組織されていることを確認した。とすると、同じ事業所の中に複数の労働協約が存在することになる。どの労働協約が、個々の従業員に適用されるのであろうか。この点について、その背後にいかなる法律上のルールがあるのかは、残念ながら分かっていない。したがって、事実を指摘するのみになってしまうわけであるが、その関係をまとめると【表 3-4-6】のようになる。

【表 3-4-6】 所属する組合と適用される協約の関係

	本人の所属組合	本人の仕事	当該業務を組織している組合	適用される協約
A 氏	IF-Metall（機械・金属産業組合）	最終組立工	IF-Metall	IF-Metall の協約
B 氏	Unionen（職員組合）	事務作業	Unionen	Unionen の協約
C 氏	IF-Metall	事務作業	Unionen	Unionen の協約

出所) Unionen、労働裁判所、および、LO-TCO 法律センターへの聞き取りに基づき執筆者作成。

この表から分かるとおり、各従業員に適用される協約は、当該職種を組織している組合が締結する協約となっている⁵⁴。必ずしも加入している組合が締結している協約の内容が適用されるわけではない。例えば、現在、事務作業の仕事は、Unionen（ホワイトカラーの組合）

⁵² 産業別協約と言っても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業別協約（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は、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。

⁵³ IF-Metall は、金属産業組合と工業組合が合併して誕生した産業別組合である。そのため、やや異なる特徴を持つセクターが混在する産業別組合となっている。

⁵⁴ どの仕事をどの組合が組織するのかについては、労労間で協定が結ばれている。この点については、本章第三節の縄張り問題の箇所を参照されたい。

が組織することになっており、最終組立工は、IF-Metall（ブルーカラーの組合）が組織することになっている。そのため、もし、事務作業に従事する従業員が、Unionen ではなく IF-Metall に加入したとしても、彼に適用される協約は Unionen の協約であり、IF-Metall の協約ではない。もっとも、通常こうしたケースは生じにくいという。

4. 未組織労働者に対する対応

本節の最後に、未組織労働者に対する協約適用のルールについて確認しておこう。スウェーデン労働法では、法律上は、拡張適用がないことを先に述べた。しかしながら、結論から言うと、通常は、非組合員に対しても、労働協約の内容が適用されるようである。というのも、スウェーデンでは、ローカル協約において、「非組合員についても同様の内容を適用すること」といった内容の文言が書かれていることが多いためである。このことによって、そのようなローカル協約が締結されている事業所に勤める非組合員に対しては、当該労働協約の内容が適用されることになる。また、そうした文言が記載されていない場合でも、労働協約の内容、もしくは、それに近い内容の条件となるという。労働裁判所において、概ね 9 割程度の水準なら違法ではないという判断が下されており、このような取り扱いとなっているという⁵⁵。

第五節 賃金決定の実態

さて、本節では実際の労働条件決定のルールについて、賃金決定を素材に論じていこう。産業別協約の規定を確認した上で、個別企業内における労使交渉について確認する。

1. 産業別協約の規定

まず、本論に入る前に、議論を進める上で必要だと考えられる事柄について、簡単に確認しておきたい。具体的には、①産業別組合の組織形態と②産業別協約における規定を確認する。その上で、第 2 項において企業レベルにおける組合組織であるクラブがある場合の、第 3 項においてクラブがない場合の賃金交渉の実態について確認する。

(1) 産業別組合の組織形態

先に述べたとおり、IF-Metall は、大きく中央本部 (Head Office) と地域支部 (Local Branch) から構成される。中央本部はストックホルムにあり、ここが産業別交渉の際の主要なアクターとなり、対応する経営者団体と産業別協約（セクター協約）を締結する。ただし、一言で産業別協約と言っても、IF-Metall 内で 1 つだけ産業別協約（セクター協約）が締結されているわけではない。マイニングセクター、エンジニアリングセクター、ケミカルセクターと

⁵⁵ 労働裁判所、および、LO-TCO 法律センターへのヒアリングによる。

いった具合で業種に基づいて括られた単位毎に、それぞれ産業別協約（セクター協約）が締結されている。そのため、IF-Metall は、複数の経営者団体と複数の産業別協約（セクター協約）を締結している。現在、IF-Metall 内で 40 ほどのセクター協約がある。

一方、地域支部は、スウェーデンの各地域に設置されている。IF-Metall で 52 の地域支部が置かれている。本節との関わりで重要なことは、地域支部は、産業別交渉の当事者ではないことである。地域支部は、産業別協約を締結するために、自ら経営者団体と交渉しているわけではない。産業別協約締結の当事者は、中央本部である。

では、地域支部の役割とは何か。担当地域内での組織化活動や安全衛生活動などその活動は多岐にわたるのであるが、賃金決定における重要な活動として、企業内にクラブ（組合）を持たないところの賃金交渉を担当していることがあげられる。つまり、地域支部は、産業レベルの協約締結当事者ではない一方で、企業レベルにおける賃金交渉に参加している主体となっている。したがって、地域支部の役割を明らかにすることは、クラブのない事業所の賃金決定を明らかにすることにつながると言える。

(2) 産業レベルの賃金に関する規定

さて、次に産業別協約の規定について確認しよう。ヨーロッパ諸国は、企業ではなく産業レベルで賃金が決定されていると言われている。しかしながら、単に事業所毎の平均賃上げ率を決定しているのみの場合と、職種ごとの賃率についても決めている場合とでは、同じ産業レベルで賃金が決まっていると言っても、その意味合いは異なってくる。以下では、長年スウェーデン労使関係のパターン・セッターと見なされてきた機械・金属産業の産業別協約のうち、ボルボやサーブなど主要企業に適用されるエンジニアリングセクターの産業別協約の規定に沿ってこの点を確認していこう。

最低賃金

まず、最低賃金について。最低賃金は、大きく月給と時間給の 2 つがある。まず、月給の文言は以下の通りとなっている。

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。

上記の文言から分かる通り、具体的な職種別賃率を決めているわけではない。一方で、時給の場合、4つの等級で構成されている（【表3-5-1】）。とはいえ、各等級の定義を示した【表3-5-2】から分かるように、職務について必ずしも精緻な規定が設けられているわけではない。

【表3-5-1】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。

【表3-5-2】グループの定義

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。

このように、職種別賃金を産業レベルで構築しているというには、やや心許ないものとなっている。この点について、SV 社の組合 (SV 社バークスタッズクラブ) 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。

さらにもう一点重要なことは、最低賃金の水準は決して高いわけではないことである。通常、事業所にいるほぼ全ての労働者が、既に最低賃金以上の賃金を得ている。事業所の規模が 60 人程度の所であっても、1,000 人を超える所であっても同じ傾向になっている。この点

は、IF-Metall 副委員長⁵⁶の発言が参考になる。

「あまり、それ（月給の最低賃金における 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、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。」

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、上の発言を併せると、やはり、個別企業内で形成されている労使関係が重要になってくることが予想される。

賃上げ率

最低賃金の他に、産業別協約では、賃上げ率が設定されている。傘下の企業は、いかなる理由があれ、この条件を下回る内容で、ローカル協約を締結することはできない。したがって、この規定は、傘下の企業全てに適用される賃上げ率の下限として機能していると言えよう。文言は以下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、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）。

上記におけるウェイジプールが、それぞれの年度の賃上げ率の下限になる。ところで、この規定における注意点として、これはあくまで事業所全体で見た場合の賃上げ率の平均に関する規定だということである。つまり、仮に A と B の 2 人がいる事業所を想定し、産業別協約の規定を 6% とすると、A を 8% とし、B を 4% としても問題ない。協約の規定上では、必ずしも全ての組合員の賃金を 6% 上げなければならないわけではないことは、留意されたい。

この点、交渉当事者達もそこまで厳格な規定を設けているわけではないと考えているようである。以下の鉄鋼及び金属産業経営者連盟とのやり取りが参考になる。

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たら分かる通り、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・・・執筆者）が、賃上げ原資（Wage kitties）を設

⁵⁶ 調査時点の役職であり、2015年に、交渉部長となっている。

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、(賃上げ率を・・・執筆者)1.7%を1%にすることは、まだできませんが・・・」。

そしてここが重要なことなのであるが、組合側もそのようなラフな規定で問題ない、と言うよりも、むしろそうあるべきだと考えている。下記のIF-Metall交渉部長とのやり取りが参考になる。

質問者「すみません。どうしてこうしたことを聞いているかと言うと、このプロジェクトは、ヨーロッパ諸国の労使関係の比較なんです。彼は、フランスを学んでいて、他の同僚がドイツを学んでいます。いつも、同僚は、私を非難するのです。どうして(産業別協約の規定は簡素なのか・・・執筆者)と(笑)」。

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、・・・執筆者)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)。」

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・・・執筆者)決めないんだ(we don't regulate everything)。(中略)ドイツは、(産業レベルで・・・執筆者)多くのことを決めている。我々は、クラブ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・・・執筆者)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」。

以上から分かるとおり、組合自身も賃金決定の主要なステージを企業内に置くことが、労働運動を展開していく上で重要だと考えている。このことは、賃金決定の主要なステージは、むしろ個別企業にあることを暗に示していると言える。

さて、実際の企業内における交渉では、各人の賃上げ後の賃金や賃上げ率は、一覧表のようなもので把握されており、その合計が協約の規定以上になっているかが確認されている。

その一例を示すと【表3-5-3】のようになる⁵⁷。なお、これは2009年時に、IF-Metall内にある41セクターの1つであるオートリペアセクターに属するSS社の賃金交渉で使用されたものである。

【表3-5-3】昇給管理表

氏名	職種グループ	職種	2008年の賃金	2009年制度上の賃金	査定点	賃上げ後の賃金	賃上げ額	賃上げ率	
労働者A	～略～		23049	20042	89	23782	733	3.1%	
労働者B			21953	21176	120	22686	733	3.2%	
略	～略～					～略～			
労働者K	～略～		20219	20298	96	20952	733	3.5%	
労働者L			23258	21176	120	23991	733	3.1%	
労働者M			5205	4946	82	5389	184	3.4%	
略	～略～					～略～			
労働者W	～略～	A	T.direct	25684	23436	98	26435	751	2.8%
労働者X		A	Allrm	23238	18790	58	23971	733	3.1%
労働者Y		HI	Bilel-FT	17452	10802	71	18002	550	3.1%
労働者Z		A	Allrm	25426	20130	100	26173	747	2.9%
略		～略～					～略～		
労働者d	A-PL	Platsl	22124	21583	115	22977	853	3.7%	
労働者e	FT-PL	Platsl-FT	24073	22237	90	24926	853	3.4%	
労働者f	A-PL	Platsl-FT	22674	20474	93	23527	853	3.6%	
労働者g	A-PL	Platsl	22183	20777	99	23036	853	3.7%	
労働者h	B-PL	Platsl	18800	19841	108	20316	1516	7.5%	
略	略					略			

全体の平均賃上げ 103.42%

出所) 西村 (2014) を一部改訂し、執筆者作成。

【表3-5-3】から分かるとおり、各人の賃上げ額と賃上げ率が把握されている。各人で賃上げ額が同じ場合もあれば、違う場合もある。また、賃上げ率も異なっている。それで問題ないのである。このケースでは、平均すると3.42%となり、この年の産別協約の規定は2.8%だったので、この賃上げで合意されている。このことから分かる通り、個別企業内の労使交渉によって、産業別協約が設けた水準に上乘せすることが可能となっている。

本章では紙幅の関係上SS社の事例に立ち入ることはしない⁵⁸。ただ、次の2点を指摘しておきたい。まず、労働者Mは1人だけ賃金が低い。これは、パートタイム労働者だからである。このように、パートであれ、フルタイムであれ、同じ賃金交渉の中で扱われ、昇給額が決定している。

⁵⁷ 表3-5-3は、西村(2014)において取り上げているIF-Metall内のオートリペアセクターの1企業であるS社において実際に使用されているものである。ここでは企業名の表現をそろえるためにSS社と表記している。

⁵⁸ 詳細は、西村(2014)第8章を参照されたい。

また、労働者 h は、賃上げ額（1516 クローナ）と賃上げ率（7.5%）の両方が飛び抜けて高くなっている。これは、能力査定部分の適用対象者だからである。かつては、全員が適用対象者であった。ところが、企業内において年々実施された査定部分を巡る労使交渉によって組合が多く賃上げを獲得した結果、労働者の多くが会社の賃金制度で定められている上限に達してしまっただけで、査定制度の対象者がごく僅かになってしまっている。【表 3 - 5 - 3】の制度上の賃金額をほぼ全ての労働者が超えてしまっているのは、そのためである。

SS 社ではポイントシステムと呼ばれる能力査定制度が導入されている。この制度では、査定ポイントに予め決められた 1 ポイントあたりの単価をかけることで、個々人の賃金が決定される。クラブは、査定ポイントを決める上司と部下のミーティングに参加し、組合員がより多くのポイントを獲得することに努めると共に、ポイント単価についても年々の交渉事項とすることで、より多くの賃上げを獲得しようとした⁵⁹。その結果、多くの労働者の賃金は、賃金制度上の上限に達し、その後、年々の賃金交渉によって青天井に上がって行くこととなった。【表 3 - 5 - 3】の労働者でいうと、賃上げ額が、753 クローナや 853 クローナとなっている者が、会社の賃金制度の上限を超えてしまっている労働者達である。つまり、一律に賃上げ額が設定されている労働者は、制度の天井を越えている者達であり、逆に越えていない労働者は労働者 h のように査定ポイントに基づいてバラバラの賃上げ額となっている。ここから分かることは、第 1 に、組合が、能力査定部分を交渉事項としてしまっていること、そして、第 2 に、能力査定は組合員の賃金を急ピッチで上げる道具となっていることである。

査定部分の交渉については後段で改めて触れるとして、まず、個別企業における賃金交渉の実態について確認しよう。

2. クラブ（組合）がある場合の個別企業における賃金交渉

以上で確認してきたことを念頭に置きつつ、事例から個別企業において賃金がどのように決められているのかを確認しよう。以下では、SV 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。

(1) クラブの組織

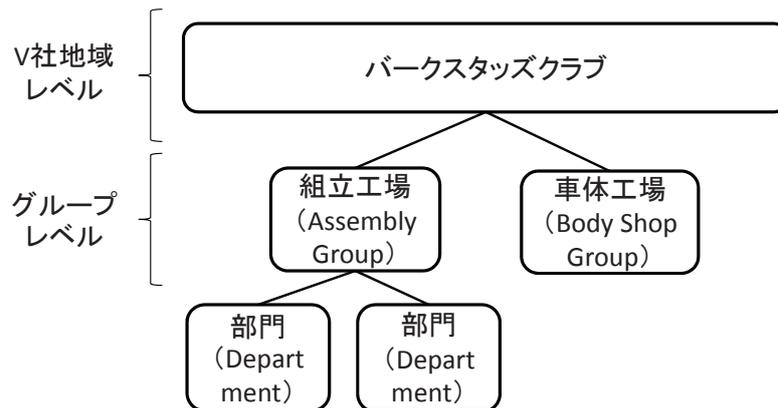
具体的な内容に入る前に、SV 社の組合組織について簡単に確認しておきたい。SV 社の組合組織は、【図 3 - 5 - 1】のようになっている。このように、まず、イエテボリ地域を統括しているクラブ（組合）がある。スウェーデンでは、「バークスタツクラブ」と呼ばれている。この「バークスタツクラブ」がイエテボリにある SV 社の各事業所を統括している。

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。

⁵⁹ いかなる方法で賃上げを獲得していったのかについての詳細は、西村（2014）の第 8 章を参照されたい。

このレベルは、「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⁶⁰。

【図3-5-1】SV社イェテボリ地域の組合組織



出所) SV社パークスタッツクラブ代表への聞き取りを基に執筆者作成。

(2) 交渉の実際

賃上げ率に関する交渉は、先に示した組合組織図でいうと、SV社地域レベルで実施される。交渉の主体は、「パークスタッツクラブ」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。なお、リーマンショック以降、臨時措置として、交渉が、国内の事業所を一括して実施されている。2013年の調査の際には、こうした措置が今後も続くかどうかは、不透明とのことであった。

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。もちろん産業別協約の期間を超えるような協約は締結できないが、例えば産業別協約の期間が3年間であれば、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。その具体的な内容についても、ノーマランダバーカン（NV）⁶¹以外の項目については、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（プロダクションワーカー／メンテナンswーカー）で異なっている⁶²。ここでは、プロダクションの賃金体系を基に、その

⁶⁰ 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場合、4つから5つほどのチームがある。

⁶¹ NVについては、第四節を参照のこと。NVとは、産業別協約の内容を変更してはならない項目のことであり、時間外労働割増賃金などがそれに該当する。

⁶² 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、エレクトリシヤンやテストドライバーなどブルーカラーでも比較的技能を要する労働者を指している。

分配について確認しよう。

賃金体系は、AV（基本給）、能力給、VCT ボーナス⁶³、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、時間外労働割増賃金となっている。なお、AV（基本給）であるが、SV 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。AV1 から 3 は現在は使われておらず、実際には 4 等級が最も下の等級となっている。詳しくは後述するが、各職務が該当する等級に格付けされている。なお、企業内での経験年数に応じて同じ職務であっても異なる等級に格付けされることはある。例えば、プロダクションワーカーの場合、AV4 級から AV7 級までの間に格付けされる。

以上のような賃金体系に対して、事業所の労使は、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 4 月から 2010 年 3 月までの 3 年間は、2 年協約と 1 年協約というふうに区切られ、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。

ところで、事業所における賃金交渉の際に、産業別協約の規定を下回るという発想は、組合当事者には無い。SV 社のクラブ代表の言葉を借りると、「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)。」のである。何故、産業別協約の条件を下回るという発想は組合の交渉当事者には乏しいのか。SV 社のクラブ代表の印象的な発言を引用しておきたい。

「SV 社の組合は、最も大きい組合の一つだ。だから、SV 社の組合の行動は、象徴的 (symbolic) な意味を持つ。SV 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、それが産業別協約にも、(同様の内容が・・・執筆者) 組み込まれることになる。」

以上の発言から分かる通り、少なくとも今現在において、産業別協約の規定を下回る内容で合意するという発想は、クラブにはない。ところで、企業内の労使が合意できなかった場合、どのような手続きがとられるのであろうか。この場合、産業別組合と経営者団体の中央本部が交渉の仲裁に乗り出すことになる。しかしながら、クラブはこうしたことが生じないよう使用者側と合意できるように努めているという。その理由は、上部団体が来ると、産業別協約で定められている賃上げ率が適用されることになるからである。クラブにとっては産業別協約の内容は「条件の悪い」ものであり、そのため、自分達で合意することに努めている。このように、産業別組合は、賃金交渉においてクラブの交渉力が行き過ぎたものにならないよう、一定のコントロールを効かしている。

⁶³ 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。

さて、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、その方法を簡単に確認しておこう。まず、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、企業内での労使交渉を通じて決められている。なお、こうした交渉もSV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。

(3) 職務の価格付け

さて、既に確認したとおり、職種別賃金表を作成しているというにはやや心許ない産業別協約の下で、各職務の賃率はどのように決定しているのか。職務の価格付けについて、分かる範囲で確認したい。

どの等級にどの職務が格付けされるのかは、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等級に格付けされる。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あれば、委員会が再評価を実施し、必要があれば異なる等級に格付けしなおすこともある。

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、SV社特有のシステムである。現在の方法の基本的な考え方は、50年代に産業レベルの労使で作られたものを参考にしているという。ただ、ここで言う「基本的な考え方」とは、【表3-5-2】で確認した4つの等級の定義を指しており、よって、産業レベルの非常にラフな定義を参考にしつつ、SV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ていると言えよう。

(4) 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行われていると見てよいと思われる。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。事実、こうした事態は、SV社においても発生している。

メンテナンswerカーに分類され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、SV社内では平均32,000SEK（スウェーデンクローナ）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がいるという。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。

この場合、既存の労働者との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、この点を個別企業内で調整する必要があるが出てくる。これらの調整は、事業所で実施される年々の賃金交渉を通じて行わ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SV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、組合側の公平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。ただし、こうした調整については主にメンテナンswerカーにおいて生じることであり、プロダクションワーカーでは生じにくいという。

以上から分かることは2つある。第1に、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調整を企業内で実施する必要があることである。そして、第2に、その調整が、労使の賃金交渉という集団的労使関係の中で実施されていることである。この2つは、見逃してはならないことだと思われる。

（5）査定部分（能力評価給）

クラブを有する場合の賃金決定の最後に、査定について簡単に触れておこう。スウェーデンでは、能力査定がブルーカラーにも導入されている。ただし、査定制度も共通の制度はなく、各社各様のものとなっている。例えばSV社では、技能、協調性、品質などの各項目を評価し、評価点に応じて賃上げ額が決まる制度となっている。しかしながら、SF社においては、1つの作業ごとに価格が設定されており、その作業をこなせるようになれば賃上げが実施される制度となっている。さらに、SA社では、各作業の難易度ごとにポイントが設定されており、そのポイントに予め定められた単価をかけることで、賃金が決定する制度となっている。さらに、同一企業内においても異なる査定制度が導入されているケースがある。例えば、SA社を例にとると、X事業所とY事業所で導入されている制度は、それぞれ異なる。

以上のように各社各様の制度が導入されているわけであるが、この部分への態度において、組合の対応は概ね共通している。その特徴として、ここでは2つのことを指摘しておきたい。

1 つは、査定運用においても、組合が、単なるモニタリングを超えて、交渉当事者としての地位を維持していることである。クラブは、個々人の評価の決定や、評価に基づき昇給額を決定する過程に深く関与している⁶⁴。例えば、SV社のメンテナンスワーカーの査定は、評価点と昇給額が制度上リンクしておらず、年々の交渉事項となっている。そこでは、労働者間の賃金格差の是正も念頭に置きつつ、昇給額が決められている⁶⁵。

2 つは、組合は、こうした評価に応じて決定する賃金を、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、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、お気に入りのようである。例えば、SV社のプロダクションワーカーは、制度上得られる最大限の昇給額を毎年ほぼ全員が受け取っている⁶⁶。また、SA社B事業所のクラブ代表は、「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」と見なしている。事実、時には、その年の賃上げのほぼ全てを査定部分によって実施することもあるという。クラブがこの賃金部分を好む理由は、クラブの言葉を借りると「昇給のチャンスが年に2回ある」からである。評価は半年に1回行われるため、年に2回昇給のチャンスがあるというのが組合の考えである。

そして、こうした態度は、IF-Metallの他のセクターにおいても見られる。本節の冒頭でオートリペアセクターに属するSS社の昇給管理表を紹介した際にも少し触れたが、SS社においても能力査定部分は、組合員の賃金を急ピッチであげるための道具として活用されていた。

以上の簡単な紹介からも分かる通り、評価に基づいて昇給額が決まる査定部分が、安定的かつスピーディーに仲間の賃金を上げる装置として機能している。そして、査定部分の運用において、時には運用過程のモニタリング機能を越えた交渉主体としての機能を、組合は発揮している。

3. クラブがない場合の企業における賃金交渉

以下では、クラブのない企業における賃金決定について確認したい。まず、一般的な事実として、クラブを持たない場合、個別企業（事業所）での交渉を担当するのは、地域支部の

⁶⁴ 詳細は、拙著西村（2014）の第7章や8章、および、労働政策研究・研修機構（2014）を参照されたい。

⁶⁵ SV社のクラブがあげてくれた一例を示すと以下の通り。「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の方が多いため、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。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・・・執筆者）にあげるんだ」（西村 2014）。この例は、説明のために用いられたため極端な例であることは否めないが、それでも、こうした類の交渉が可能となっていることは、驚きである。

⁶⁶ 最大で各社員が属するAV等級の10%の昇給が得られるような制度となっているのであるが、その昇給率の平均は9.3%となっている。

オフィサー (Officer) である。オフィサーとは、地域支部に雇用されている職員を指している。彼らや彼女らは、「交渉人 (オンブズマン)」とも呼ばれている⁶⁷。以下では「交渉人」という呼称を用いて議論を進めて行きたい。地域支部ごとにその人数は異なっており、人口の多いエリアの地域支部では7人の「交渉人」がいる場合もあれば、比較的小さなエリアに置かれている地域支部では2人の「交渉人」しかいない場合もある。その仕事であるが、賃金やレイオフの交渉の他、職場の安全管理などについて企業へ調査に行くなど多岐にわたっている。以下では、比較的小規模の地域支部である地域支部 No.21⁶⁸と主要都市を管轄している地域支部 No.15 の事例に基づき議論を進めていく。具体的な交渉の実態に入る前に、2つの地域支部における交渉体制について簡単に触れておく。

まず、地域支部 No.21 では、100ヶ所程度の事業所 (企業) があり、「交渉人」が2人いる。そのうち、クラブがあるのは14ヶ所だけとなっている。したがって、「交渉人」が、地域内における企業レベルの賃金交渉のほとんどを担当していることになる。彼らは1人あたり50ヶ所ほどの企業を担当している。

一方、No.15 では、毎年新規に企業が立ち上げられることが多く、そのため、地域内の正確な企業数を把握することは難しい。ヒアリングによると、IF-Metall で締結されている産業別協約が適用されるのは、おおよそ1,100程度の事業所 (企業) であるという。そのうち、10%程度にクラブがある。したがって、約1,000ヶ所の事業所 (企業) における賃金交渉を「交渉人」が担当しているという。地域支部 No.15 では、「交渉人」は9人おり、1人あたり85から100程度の企業を担当している。人によっては、100以上の企業を担当している者もいる。今のところ、地域を北部エリア、南部エリア、東部エリアといった具合で区切り、1つのエリアを1人の「交渉人」が担当する形をとっている⁶⁹。

また、上記2つの地域支部に共通することとして、管轄するエリアのセクター全ての交渉を担当する。本節の冒頭で、IF-Metall 内には約40のセクターがあり、個別のセクター毎に産業別協約が締結されることを指摘した。地域支部は、管轄下の企業が属する全てのセクターについての交渉を担当する。例えば、地域支部 No.21 であれば、7つのセクターを「交渉人」は担当している。

さて、本節2項で示したことを念頭に、クラブを持たない事業所における賃金決定を考える上で重要だと思われることを示すと、次の通りとなる。まず、①交渉手続きについてである。事業所内においてきちんとした組合組織がない場合、事業所にいる組合員とどのような

⁶⁷ 地域支部の職員は、大きく賃金交渉を担当するオフィサー (交渉人) と、事務方のスタッフの二つに分けることができ、スタッフは、賃金交渉を担当しているわけではない。

⁶⁸ 地域支部 No.21 の知見は、西村 (2014) にその多くをよっている。なお、西村 (2014) では、本報告書における「交渉人」をヒアリング協力者の表現のまま「オフィサー」と表記している。

⁶⁹ なお、現在、地域を3つのエリアに集約し、各エリア毎に3人の「交渉人」を置く形に変更することが検討されている。現在の方法では、1人の「交渉人」が休暇等でいなくなると、当該エリアの労使関係に穴が開いてしまうことになるので、これを無くすために、エリアを集約し、1つのエリアを複数の担当者が見るような形に変えていくことを考えているそうである。

共同作業を伴いながら「交渉人」は賃金交渉を行っているのか等、交渉手続きを確認する必要がある。次に、②企業が賃上げに応じることができないといった場合、どのような対応をするのかについてである。既に述べたとおり、クラブが無いような企業は、中小零細企業の場合が多いという。そうすると、大手企業よりも、産業別協約における賃上げ率の規定が重荷になることが予想される。この点の対応についても確認する必要があるだろう。最後に、③実際の賃金決定についてである。中小においても月次の給与を決定する際に、上司の評価が入り込んでいる場合もあると考えられる。また、企業規模が小さくなれば、明確な制度がない中で、評価が行われているかもしれない。この点について、どのような対応がなされているのか。この点についても確認する必要があるだろう。以下では、上記の3つの事柄を中心に、2つの地域支部の事例を通して、賃金決定のルールを確認していきたい。

(1) 交渉の手続き

まず、我々の感覚からすると、普通に考えて、個別企業にとって、地域支部は部外者である。こうした部外者が個別企業内の賃金交渉のアクターとして活動することは、困難なことに思われるのであるが、彼らは、会社へアポなしで訪問することができるようである。次の地域支部 No.21 の「交渉人」である Y 氏の発言が面白い。

「ボスにやあと言えよ。ボスは、今日は何しに来たって聞くんだ。で、俺は、『今日はおれたちの仲間と話しに来た』、と言えよ、あとは職場に行って、コーヒーを飲みながら、彼らと話すんだ。なんの問題もないよ。」

このように、訪問することには、何の困難もないようである。では、賃金交渉は、どのように行われているのか。通常、たとえその職場に組合員が1人しかいなく、残りの労働者が全て非組合員だったとしても、「交渉人」は、その1人のために賃金交渉を行っている。企業の規模や組合員数に関わらず、交渉が行われている。

まず、そこに勤めている組合員の意見を聞き、その上で、使用者側と賃上げ原資やその分配に関する交渉が実施される。実際の交渉では、「交渉人」と使用者側の代表との間で、1対1で行われることもあれば、組合員が同席することもある。しかしながら、想定されうる事態として、1企業の中で組合員と非組合員が混在しているケースが少なからずあると思われる。彼らを前にして「交渉人」はどのような手順で交渉を行うのか。事実、この国の組合の組織率が高いといえども、100%ではない。例えば地域支部 No.21 の組織率は、77%だという⁷⁰。組合員と非組合員が混在している職場においては、どのような交渉が展開されるのであろう。

⁷⁰ 2009年時点の組織率である。

まず、賃金交渉に入る前に、「交渉人」は、組合員および非組合員全員を集め、産業別協約の内容について説明を行う。非組合員も集めて話を行う理由は、非組合員にも自分達の活動を知って欲しいからだという。この説明を行った後、組合員だけを対象に、使用者側との交渉がスタートする。ここから先は、非組合員が関与することはできず、あくまで「交渉人」とその職場にいる組合員だけで賃金交渉は行われる。通常、交渉は、「交渉人」と使用者側の1対1で行われるが、必要があれば、組合員も同席する。地域支部 No.21 の「交渉人」によると、その理由は以下の通り。

「もちろん彼（職場の組合員・・・執筆者）に団体交渉をどのようにして行うのかという知識はない（He doesn't have any education.）。が、彼はそこで働いているから、彼は会社で今何が起きているのかを良く知っているんだ。」

このように、会社の詳しい事情を日々の仕事で知っているという理由から、賃金交渉にその職場で働く組合員が同席することもあるようである。ところで、「交渉人」は、どのようにして会社の情報を得るのであるだろうか。確かに、そこで働く組合員は会社の状況を知っている。しかし、交渉の際に必要なのは、会社の財務状況や経営状況であり、こうした情報がなければ、会社から見れば外部の人間である地域支部の人間が賃金交渉を行うことは、困難だと考えられる。この点はどのようになっているのか。

結論を先に言えば、この問題は、MBL（共同決定法（雇用法））によって解決されている。この法律によって、会社は、組合員が要求すれば、経営状況などを提示しなければならないことになっており、「交渉人」は、賃金交渉のために必要ならば、いつでも経営の情報を知ることができるようになっている。このことから、賃金交渉、特にクラブを持たないような場合における賃金交渉において、この法律の果たしている役割は重要だと言えよう。従業員規模にかかわらず、実効性のある団体交渉が実施されるうえで、この法律が果たしている役割は、思いのほか大きいと推察される⁷¹。

（2）企業が賃上げを拒否した場合の対処

さて、もし、企業が賃上げを拒否した場合はどうなるのか。地域支部の「交渉人」が担当している企業は小さな場合が多い。それゆえ、産業レベルで決められた賃上げ率通りに賃上げを行うことができない企業もあると予想される。

まず、結論から言うと、そもそもそのような事態が起こることが、稀なことだそうである。というのも、産業別協約は、産業レベルの労使が合意したものであり、少なくとも産業別協約が定めた賃上げ率に関しては、使用者側には守るべき義務があるからである。とはいえ、

⁷¹ 共同決定法（MBL）については、産業民主主義という視点から分析され、それが必ずしも共同決定権を厳格に規定したものではないといった評価がなされることが多かった。例えば宮本（1994b）を参照されたい。

仮にそのようなことが回避できない場合、どのような対処が行われるのか。使用者側が、「賃上げが難しい」と言った場合、次の2つの対処が行われる。1つは、①中央本部に連絡することであり、2つは、②賃上げの延期に合意することである。

頑なに企業が賃上げを拒んだ場合の対応として、「交渉人」は、①IF-Metallの中央本部の中央交渉部に連絡する。これが、「交渉人」が行う対処方法の1つである。「交渉人」から連絡がくると、産業レベルの労使の代表が問題となっている企業に出向き、問題の解決に取り組むことになる。その際に、経営者団体も、その企業に対して、賃上げを行うようにと説得するそうである。経営者団体も企業の説得に当たることは、この国において労働協約を締結するということが、どういうことなのかを良く物語っている出来事だと言えよう。

とはいえ、どうしても困難な場合、「交渉人」は、②賃上げ実施の延期に合意する。「交渉人」は、企業の業績が回復するのを待ち、その後に、延期を合意した時期まで遡って、差額分を支払うことに合意する。しかし、永遠に待つわけではない。産業別協約の有効期間が終了する時期がタイムリミットとなる。例えば、エンジニアリングセクターにおいて2007年に締結された産業別協約の有効期限は、2007年4月1日から2010年3月31日までとなっている。この場合、延期の最終期限は、2010年3月31日となり、それ以降の引き延ばしを、「交渉人」が認めることはない。

以上が、企業が賃上げを拒否した場合の対処である。ここから分かることは、労使の間で合意した賃上げは守られることである。産業別協約を下回るような内容で使用者と「交渉人」が合意することはない。少なくとも、産業別協約で合意した賃上げは、実施しなければならない。経営が上手くいっていない企業であっても、例外は認められない。産業レベルで決めた賃上げ率を下回る水準で、企業レベルの労使が合意するという選択肢は、この国にはないようである。「交渉人」自身の判断で、産業別協約の規定よりも低い水準で、企業と合意することはないという。

もっとも、「交渉人」は、単に産業別協約によって定められた賃上げ率の遵守を主張するのみではない。賃上げを必ず実施させる一方で、どうすれば経営が上向きかについて企業と一緒に考えていくのだという。このように、単純に対立的な態度に徹するのではなく、企業の成長のために一緒に考えていくというスタンスの下、産業別協約が定めた賃上げ率が、守られている。

(3) 賃金決定

さて、交渉を通して、個々人の賃金はどのようにして決まるのであろうか。この点について確認しよう。まず、「交渉人」が担当するような小規模の企業であっても、産業別協約で規定されている最低賃金の水準で賃金が決定されることは、稀なこととなっている。この点については、地域支部 No.21 の「交渉人」の発言が参考になる。

「最低賃金は、とても低いので適用しない。ポストと話し合い、19,000 クローナで雇うと言った具合で賃金（初任給・・・執筆者）を決めるんだ。」

そのため、交渉によって組合員の賃金が決定されることになる。通常、産業別協約が規定している賃上げ率に若干の色がついた条件で使用者側と合意できることが多いという。なお、賃金決定の方法はケースバイケースとなっている。通常、その方法は3つある。1つは、合意した賃上げ率をそのまま現在の組合員の賃金にかける方法である。というのも、「交渉人」が担当するような小規模の企業ではきちんとした賃金制度が確立されておらず、賃金が1つしかない場合もあるからである。この場合、その率さえ合意すれば、分配に関して、議論になることは特にはない。2つは、同じ賃上げ額を平等に分配する方法である。この場合も使用者側と合意すれば後は簡単な分配が待つだけである。

3つは、各組合員それぞれに異なる分配を実施する方法である。この場合、賃金決定において上司の評価が入り込むことになる。この場合の難しさは、次のことから生じる。第1に、産業別協約の賃上げ率の規定から来る困難である。本節で触れたように、産業別協約の賃上げ率の規定は、必ずしも個人の賃上げを定めたものではない。あくまで、事業所全体の平均賃上げ率の下限を定めたものである。そのため、当該企業における組合員の賃上げ率の平均が産業別協約の規定を上回っていれば、自由に分配することができる。例えば、AとBには1,000 クローナの昇給を行い、Cには300 クローナしか昇給を行わなかったとしても、それが当該企業内にいる組合員の賃上げの平均で見た時、産業別協約の水準を超えているような水準となっていれば、問題ではなくなる。

第2に、賃金制度の未整備から来る困難である。地域支部の「交渉人」が担当するような企業は規模が小さい場合が多いので、大手企業のように評価制度が構築されているわけではない⁷²。このように明確な制度がないので、使用者側から提示される賃金額が組合員の働き振りを正確に反映したものなのかどうかについて、曖昧な部分が、大手企業以上に残されている可能性がある。

以上のような難題を抱えつつ、実際の昇給額は、使用者側とそこで働く組合員のミーティングにおいて決定される。その際、組合員が提示された金額に納得すれば、彼の賃金は決まることになる。一方、組合員が提示された昇給額について納得できない場合、彼は地域支部に連絡する。連絡を受けると、「交渉人」が使用者側に対して、彼が行った評価の妥当性について確認する。そして、使用者側の評価に問題があると思えば交渉を行う。「交渉人」は、使用者が恣意的に「あなたは200、あなたは1,000、あなたは2,000」といった具合で昇給額を決めることがないように、企業内の賃金分配交渉も担当している。例えば、使用者側に対して、

⁷² 10人から25人といった企業が多いという。

「この職場で働いている彼女は、この成果を生む上で大変努力したのだから、もっともらう権利がある」という具合で、使用者側の提示した賃金よりも高い賃金が得られるように努めることもあるという。

逆に、必ずしも組合員が主張する賃金額が、「交渉人」にとって妥当だと思える水準でない場合もある。「交渉人」としては、使用者側の主張よりは高いが、組合員側の主張よりは低い水準で、より具体的には、両者の主張の中間くらいで使用者側と合意するのが1つの上手い解決策だという。地域支部 No.15 の「交渉人」の発言が興味深い。

「大抵の場合、2つの見解があります。1つは使用者側の見解で、もう1つは従業員側の見解です。時として、真実は、その中間にあります（笑）(Often there is two versions, employer's versions, employee's versions, sometimes true is between (laugh))」

以上のような手続きによって、昇給額が決定されている。地域支部の「交渉人」は、上司の評価に基づく昇給が不公平なものとならないよう、時には個人の昇給額の決定にも参加している。個々の組合員の賃金決定に深く入り込んでいるといえよう。

4. 賃金決定の特徴

さて本節では、クラブがある場合とない場合の賃金交渉について確認してきた。本節の事例から分かる事柄をまとめておきたい。

第1に、産業別協約において、それほど厳格な規定が置かれているわけではない。誤解を恐れずに言えば、むしろ非常にラフな規定しか置かれていないと言える。月給の最低賃金が2つしかないこと、そして現在では、その2つの区分けすら意味のないものとなっていることは、このことを良く表していると思われる。産業別協約は、個別の職種の賃率を決めているというよりは、傘下の企業における平均賃上げ率の下限を設定している。

第2に、とはいえ、企業規模の大小に関わらず、産業別協約が定める賃上げ率の下限は、遵守される。小規模企業においてもその逸脱は、認められない。この点は、スウェーデンの特徴であろう。

第3に、査定運用において、組合が交渉当事者としての地位を維持している。評価が公正かどうかをモニタリングする以上の機能を發揮している。大手企業では、評価点の決定やそれに基づいた昇給額の決定が、組合との交渉を通して行われている。クラブのある事例を思い出して欲しい。同様に、規模が小さく、明確な制度が無かったとしても、使用者は自身の評価に基づいて、自由に賃金を決めることができるわけではない。その決定過程において、地域支部の「交渉人」が参加し、時には使用者側が提示するよりも高い昇給額を得るために、使用者側と交渉を行っている。それと同時に、時には組合員が主張するよりも低い昇給額を提案し、使用者と組合員の間を取り持っている。

第4に、産業別組織は、クラブが行き過ぎた交渉力を発揮しないように、その交渉力に蓋をする役割を果たしている。個別企業内の労使で合意できなかった場合、産業レベルの労使が仲裁に乗り出すわけであるが、そうした介入をクラブは回避しようとしている点は、このことを良く表していると思われる。

以上の特徴をまとめると、次のような賃金決定の姿を描くことができる。すなわち、一方での職種賃率にかかわる緩やかな産業別協約の規定と他方での賃上げ率に関する厳格な産業別協約の規定の下、個別企業内で展開される労使関係によって、賃金は決まっている。つまり、個々人の実際の賃金を決めている主要なステージは、企業にある。また、その過程において、企業内で組合は強い交渉力を発揮している。そのため、個々人の昇給額の高低は、企業内の組合の交渉力による部分が大きいと言える。そして、ここから次のような労使関係の姿が浮かび上がってくる。すなわち、個別企業内における組合の交渉力に支えられた産業レベルからなる労使関係という姿である。

第六節 経済的理由による整理解雇における人選と再就職支援

序章の方法論でも述べたとおり、どのようなシステムであれ、既存の賃金決定方法を維持するためには、労働者個人が自身を安売りすることを防ぐ必要がある。個人をそうした行動に向かわせる理由はいくつかあると思われるが、1つの契機として、自身に非のない理由で失業のリスクに直面した場合が考えられる。したがって、組合としては、個人がそうした行動に走らないよう何か策を講じる必要がある。そこで、本節では、経済的理由による整理解雇の人選とその後の再就職支援についてとりあげたい。これは、上記の賃金決定を背後から支える要素の1つを明らかにするという意味を持っている。

1. 経済的事由による整理解雇（法律・産業別協約における規定）

(1) 法律上の規定

IF-Metall イエテボリ支部によると、スウェーデンにおいては、一部に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⁷³。かつてスウェーデンでは解雇については経営の専決事項であった。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（Blanpain1998）⁷⁴。そうした中、1938年にSAFとLOの間で締結された基本協約

⁷³ 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。

⁷⁴ 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、使用者の権利として認めている（Blanpain1998）。

以降、労働者側にも関与が認められることにはなったが⁷⁵、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、戦後における労使間での共通理解であった。

そうした流れ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、それまで経営の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。このような流れの中で、1974年に雇用保護法が制定された。そして、雇用保護法の中で、経済的な理由によって整理解雇を実施する場合の人選にかかわる規定として、先任権規定が設けられた。このルールに基づけば、基本的には勤続年数の短い者から、整理解雇の対象となる⁷⁶。

したがって、法律の条文をそのまま適用すれば、使用者は、経済的な理由で整理解雇を実施する場合、基本的には勤続年数の短い者から順に、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。その意味においては、使用者は、ある程度自由に人員削減を実施することができるものの、その人選については、法律上かなり厳格な規定が設けられていると言えよう。

ただ、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、先任権規定もそれに該当する。そのため、経済的理由による整理解雇の実態を知ろうと思えば、労使当事者が設定しているルールと、その下での運用実態を確認する必要がある。そこで次に、産業別協約の規定を確認しよう。

（2）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。例えば IF-Metall エンジニアリングセクターの産業別協約では、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。

下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。以下、この点について確認しよう。

⁷⁵ 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）。

⁷⁶ 雇用保護法第22条で規定されている。条文は次の通り。「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」。なお、10名未満の小規模企業の利用者は、事業活動にとって特に重要な者2名を、先任権に基づく優先順位から除外することができる。

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)—

2. 整理解雇時の労使交渉

実際に行なわれている労使交渉について、①事業所にクラブがあるケースと②事業所内にクラブが無いケースの 2 つを確認する。②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ると良いと思われる。

(1) クラブがある場合

まず、クラブがあるケースとして、SV 社のイエテボリ T 事業所の例を中心に議論を進めて行こう。まず、T 事業所の人員の推移についてであるが、2007 年時点では、ブルーカラー全体で約 8,500 人いた。それが、2008 年の秋には約 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、過去数年間の間で、少なくない人員削減を経験している。

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。クラブに伝えられると、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⁷⁷。

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

⁷⁷ 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。SV 社では、従業員の代表として、SV 社のクラブから 2 名が参加している。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。

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、クラブは彼らの決定に従わなければならない。クラブ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、経営側はクラブとの合意に努めるという。というのも、ここでクラブ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。既に指摘したとおり、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数を決めた場合、必要な人員数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がなされ、その後、人選に関する交渉が開始される。

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、一定の金銭が支払われている。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、労使が定め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歳であれば18ヶ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」と呼ばれている。なお、今回の調査ではSV社のツールボックスを入手することができなかった。そこで以下では、参考としてSA社で使われたツールボックスを示したい（【表3-6-1】）。

【表3-6-1】のようなものが作成され、自発的に手をあげる者を募るわけである。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、それに対してクラブが意見を述べるという形で実施される。

初めに経営側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、クラブに提示される。最初のリストでは組合側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。クラブは、経営側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。経営側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、経営側にその旨を伝える。こうしたやり取りが繰り返されていくわけである。

【表 3 - 6 - 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) SA社のクラブ提供資料から執筆者作成

ところで、クラブは、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、自ら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、クラブが作ると、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ている。T事業所の組織率は95%であり、ごく少数ではあるが非組合員もいる。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、クラブは、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が能力がそれほど無い」と主張すれば、クラブは、特に反対することなく、会社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、クラブは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⁷⁸。この点は、SV社のクラブ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。

⁷⁸ SV社からは確認できていないが、例えば同様にクラブを持つSA社においても、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という。

「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)」。

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、経営側としては、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、組合側としても、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て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。クラブは次の 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。

交渉中は、夜遅くまで、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。

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。SV 社のクラブ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、そのうちの 350 人程度は、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 人程度は先任権が適用されることになる。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) 事業所にクラブがない場合

さて、次に、クラブがないケースを確認しておこう。上記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、賃金交渉と同様に、「交渉人」である。

ところで、地域支部 No.15 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。

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。もちろん使用者側が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を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のかどうかを判断し、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が開始される。また、もちろん、その際には、その職場の組合員の意見も聞きつつ、交渉している。

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の妥当性について交渉が行なわれる。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のは、第五節で紹介した賃金交渉の場合と同様に、共同決定法に規定されている情報提供義務による部分が大きい。

人選

クラブがある場合の例と同様に、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、勤続年数の短い者が残り、勤続年数の長い者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を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った後、「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、人選について労使で合意していくわけである。

ところで、上記のように、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、そうした事態に陥った際、面倒なことは起きないのであろうか。「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、この組合員達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。この点を確認する前に、一旦、経済的理由による整理解雇の人選についてまとめよう。

3. 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。組合も事業の継続的な運営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、雇用保護法や共同決定法の果たしている役割は小さくないと思われる。特に、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、法律上の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

交渉を促すことに寄与しているとも考えられ、興味深い事実だと思われる⁷⁹。また、共同決定法による情報提供義務は、企業内に組合組織を持たない企業における実効性のある労使交渉の実現に寄与している面があることが窺われた。この義務が無ければ、地域支部の「交渉人」が代理で交渉することは困難であると考えられる。また、同時にそうした情報提供によって、真摯な交渉が実現するからこそ、使用者は先任権からの逸脱が可能となっている部分もあると思われる。共同決定法における情報提供義務は、労使双方に対してメリットを提供していると推察される。

4. 労使当事者による失業対策

さて、前項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、この点について簡単に触れておきたい。スウェーデンには、公的機関である公共職業紹介所（Arbetsförmedlingen：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。例えば、民間ホワイトカラーを対象とした「TRR (Trygghetsrådet)」、民間ブルーカラーを対象とした「TSL (Trygghetsfonden)」（以下 TSL システム）、地方公務員を対象とした「移動基金 (Omställningsfonden)」などがある⁸⁰。つまり、スウェーデンにおける再就職支援は、労使当事者と公共サービスの公私ミックスによって展開されている。本章では、主に民間ブルーカラーを対象とした TSL システムについて紹介するのであるが、TSL と AF の違いは大きく 2 つある。

1 つは、TSL システムは、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 システムは、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、失業後にサービスが提供されることである。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 システム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ができることを意味するからである。

(1) TSL システム

TSL システムは、2004 年に開始された。ホワイトカラーでは、古くは 1970 年代から労使による再就職支援サービスが実施されていたことを考えると、その開始は遅いと言える。そ

⁷⁹ なお、雇用保護法とそこでの逸脱規定が、経済的理由による整理解雇において労使間の交渉を促進させるという見解を、LO の労働法担当や Unionen の法律家も持っていた。

⁸⁰ Andreas & Bergström (2006) によると、11 個のこうした団体が紹介されているので、少なくとも 11 団体ある。ここで示している 3 つの団体が規模で言うところの上位 3 つとなる。TSL 提供資料によると、「移動基金 (Omställningsfonden)」が約 110 万人を、TSL が約 90 万人を、TRR が約 85 万人をカバーしている。

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⁸¹。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の名称であり、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⁸²。約 90 万の組合員をカバーしている⁸³。

TSL は、それ自体が何か具体的な再就職支援を行う機関ではない。TSL が行っているのは事業運営に必要な資金の管理や実際にサービスを提供する民間人材サービス企業の管理である。つまり、実際の支援は、TSL に登録している人材サービス企業が行っている。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。サービスを提供する民間人材サービス企業は、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⁸⁴。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。

まず、大きな流れを示すと、整理解雇による人選が決定された後、その対象となった組合員は、TSL システムを利用し、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（公的職業紹介所）に登録される。それ以降は、TSL システムと AF の両方の支援を受けながら次の職を探すことになる。通常、TSL のサービス供給期間は 1 年半となっているので、解雇対象者（もしくは解雇された従業員）は、1 年半が過ぎると AF による支援を受けながら次の職を探すことになる。

（2）そのサービス内容

まず、経済的理由による整理解雇を実施した企業は、担当する民間人材サービス企業（以下 AC）を決定する。通常、労使双方、もしくは、労使のどちらかが、利用したい AC 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 AC はサービスを提供することができるが、もし、不相当だと見なされ認可が下りなければ、申請された AC は事案を担当することはできない。担当する AC が決

⁸¹ IF-Metall イエテボリ支部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失業保険の給付額の減額である。

⁸² 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。

⁸³ TSL 提供資料による。

⁸⁴ 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。

まると、AC は、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していくことになる。提供するサービスの内容であるが、TSL システムの下で、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し、AC 自身が持っている求人企業のネットワークの中から、彼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、AC 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。

IF-Metall イエテボリ地域支部によると、AC が持っているネットワークは膨大であり、AC は、使用者がどういう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。AC は、その情報を駆使して、マッチングを行っていく。また、組合員自身が、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も多いという。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。

(3) サービスの質を維持・向上させるための取組

以上、ごく簡単に AC が提供するサービス内容について確認した。ここで問題になるのは、サービスの質の担保であろう。この点に関わることとして重要だと考えられるのは、次の 2 点である。第 1 に、良い AC と悪い AC の選別である。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。そうした企業をシステムから排除し、良い AC をできるだけ残すことが、システムの機能を維持していく上で重要なポイントとなる。そして、第 2 に、サービス提供期間中におけるサービスの質の担保である。全ての事柄を AC に任せっぱなしにしては、担当する企業ごとに提供する質に大きなバラツキが生じるかもしれない。この点をいかに管理するかも重要なこととなろう。以下、それぞれについての現状での取組を述べる。

(i) AC の選別

優良 AC を選定する上で重要なことは、AC の情報を日頃から収集しておくことであろう。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 の選択にあた

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、各企業毎の結果がまとめられ公表されている。また、各 AC 毎に、使用者、労働組合、サービスを受けた個人の満足度が数値化され、TSL のホームページ上で公表されている。実際にサービス提供期間が終わった後で、TSL は三者に対してその満足度を確認しており、それを全員が確認できるように、Web 上で公表している。さらに、Web 上では成績や評価が良くない AC に対しては警告マークがつくようになっている。これらのことを通じて、使用者、組合、ならびに個人は、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。組合の地域支部は、月毎に紹介企業の情報を得ているという。このような方法で、良い AC と悪い AC を選別しようとしている。

2 つは、地域支部自身が収集する情報である。地域支部は、案件を担当することになった AC の取組について、進捗管理を行っている。進捗管理を通して、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 を推薦するようになっている。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企業は、AC の選択を行っている。

(ii) サービスの質の担保

さて、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。これが、サービス提供中におけるサービスの質の担保に繋がっている。

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 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、AC はレポートを作成し、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組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、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）と定期的に来て、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、より詳細な取組内容を確認すると共に、今後の取組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 システムは運営されている。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。中には、1 人あたりに支払われる 22,000 クロワのお金を目当てに、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 システムから締め出していくのかも重要となってこよう。この点について、組合は、AC を評価し、システムから AC を締め出すことができる方法を持っている。以下で簡単に確認しよう。

(iii) 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 Web 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、特に対応が悪かった業者について、TSL 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。」

これらの取組を通して、各 AC の情報が TSL に集まるようになっていく。TSL は、送られてきた情報を基に、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、こうした取組の結果、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 システムに登録している AC は、数百はいるという。しかしながら、2013 年は、10 社の 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、AC の評価を通して、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 システムを実のあるものにしようとする取組がなされている。

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と見えるシステムであるが、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。

(4) 結果（再就職率）

さて、TSL の取組によって、整理解雇の対象となった組合員のうち、どの程度的人数が、次の職を見つけることができているのであろうか。IF-Metall イエテボリ地域支部のヒアリングによると、約 7 割の組合員は、この TSL システムの下で、新たな職を見つけているという。このことから、残りの 3 割程度が AF（公共職業紹介所）の支援を受けていると推察される。

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を意味する。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 システムのサービス提供を受けるケースもあるため、約 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 割程度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 年以内に約 8 割の者に対して職を紹介している。加えて、3 ヶ月以内に紹介するケースが多いという。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 システム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) メリットと問題点

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労力は、大手よりも大きい。そのため、スキルを特定し、自らが求めるスペックを有する人材を紹介してくれる TSL システムは、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.)」

TSL システムの問題点

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 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、有期契約の組合員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組合員のみとなっている。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、組合員は、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、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。この点は、TSL システムを超えた積極的労働市場政策全体にかかわってくる問題でもあり、悩ましき課題としてスウェーデンの労働市場にのしかかっていると見えよう。

第七節 おわりに

本章では、スウェーデンの協約システム、および、労使関係の基本的な特徴について、確認してきた。もちろんその全てを明らかにしているとは言い難いが、最後に、本章で明らかにされた事柄を記すと共に、その事実から描くことができる協約システムの特徴、および、労使関係の特長についてまとめる。まず、明らかになった事実は以下の通りである。

- ①個別企業にも組合の組織がある。ブルーカラーとホワイトカラーが、産業レベルから企業レベルまで、別の組織によって一貫して組織されている。この点で、産業別組合と事業所委員会からなるドイツとは異なっている。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。
- ②通常、産業レベルの労使で締結される産業別協約と企業内の労使で締結されるローカル協約の 2 つによって、労働条件が決定されている。なお、IF-Metall の産業別協約は、中央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) のみとなっており、全ての

地域に同じものが適用される。

- ③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、今なお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。
- ④スウェーデンにおいては、労働者の労働条件の大部分（特に賃金）は、労働協約によって規律されている。労働協約に反するような雇用契約を締結することは、認められていない。
- ⑤産業別協約とローカル協約の関係性を定めているルールとして、「ノーマランダバーカン（Normerande Verkan；以下NV）」と呼ばれるものがある。NVであれば、ローカル協約は、産業別協約の内容を変更することはできない。代表的なものとして、時間外労働割増賃金がある。一方、NVでない項目については、ローカル協約によって、産業別協約の内容を変更することができる。代表的なものとして、賃上げ率がある。通常、ローカル協約による産業別協約の内容変更を認めている場合、産業別協約において、変更を認める旨の文言が、文頭などに記載されている。
- ⑥産業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、通常、非組合員にもその内容が適用されている。ローカル協約において、「非組合員にも同様の内容を適用すること」、というような内容の文言が記載されている場合が多く、これによって、非組合員にも労働協約の内容が適用されている。
- ⑦賃金決定について見てみると、実態として産業別協約は、傘下の企業における労働条件の下限を設定している。これを下回るような内容で、個別企業において労使が協約を締結することはない。
- ⑧とはいえ、産業別協約は、賃金額について、それほど詳細な規定を設けているわけではない。産業別協約の規定を確認すると、産業別協約は、各事業所における平均賃上げ率の下限を定めているものの、具体的な分配については、詳細な規定を設けていない。そのため、賃金決定の主要なステージは個別企業内となっている。この点については、産業別組合も現在の形が良いと考えている。
- ⑨個別企業内では、クラブ（企業レベル（主に事業所）を組織している組合）がある場合、クラブと使用者の交渉によって賃金が決まる。ローカル協約の期間や賃上げ率については、企業内での労使交渉を通して決まる。クラブがない事業所の場合、産業別組合の地域支部の「交渉人」が当該事業所の労使交渉を担当する。「交渉人」の存在によって、規模の小さな企業においても、大手企業と同じような労使関係が構築されている。
- ⑩ブルーカラーにも能力査定が導入されている。その際、クラブは、労働者の評価点や昇給額の決定も交渉事項としている。このように、組合は、査定の運用において、モニタリングを超えた交渉当事者としての機能を発揮している。その結果、能力査定は、組合員の賃金をより早期に上げていく装置として機能している面がある。
- ⑪企業内の労使による交渉が合意に至らなかった場合、産業別組合と経営者団体の中央本部

が交渉の仲裁に乗り出すことになる。しかしながら、クラブはこうしたことが生じないよう使用者側と合意できるように努めているという。その理由は、上部団体が来ると、産業別協約で定められている賃上げ率が適用されることになるからである。このように、産業別組合は、クラブの交渉力に蓋をする機能を果たしている。

- ⑫経済的理由による整理解雇時の人選については、雇用保護法が規定する先任権ルールを基礎としつつも、企業内の労使交渉によって柔軟な人選が行われている。大手企業であっても小規模企業であっても同様の交渉が展開されている。その際、雇用保護法の先任権に関する規定や共同決定法の情報提供義務に関する規定が、企業内の充実した労使交渉の実現に寄与している部分が窺われた。
- ⑬上記の理由で整理解雇の対象となった組合員は、労使当事者が提供する再就職支援サービスを受けて、次の職場探しを行う。公的サービスを受ける前に、まず、労使が提供するサービスを受ける。このサービスは、ブルーカラー、ホワイトカラーの双方にあり、ブルーカラーを対象としたものとして、TSL システムがある。実際の支援は、TSL システムに登録している民間人材サービス企業（AC）が行っている。AC は、マッチングやコーチングを通して、整理解雇の対象となった組合員に対して再就職支援を実施している。
- ⑭サービス供給主体である AC の質を担保するために、TSL は、AC の情報を Web 上で公開している。再就職成功率、実際にサービスを依頼した使用者と組合やサービスを受けた個人の満足度などが公開され、数値が思わしくない AC については、警告マークが灯される。これらの情報は、労使がサービスを提供してもらう AC を決める際に活用される。
- ⑮また、産業別組合は、AC の評価者となることを通して、システム内から優れていない AC を排除できる機能を有している。このように、システムの質の維持において、組合が一定の役割を担っている。

以上の特徴をまとめると、まず、スウェーデンにおいては、労働者の労働条件の大部分（特に賃金）は、労働協約によって規律されている（労働政策研究・研修機構 2005）。共同決定法第 27 条における労働協約と個別の雇用契約の関係性に関する規定より、労働協約に反する雇用契約は違法となる。加えて、最低賃金法が無いことは、労働条件決定における労働協約の重要性を、良く表していると思われる。

ところで、スウェーデン労働法では、法律上は、労働協約の拡張適用を認めていない。しかしながら、労働協約の適用率は高い。その理由として、次の点をあげることができる。第 1 に、組合組織率の高さである。そして、第 2 に、ローカル協約を通じた非組合員への協約内容の適用である。ローカル協約には、「非組合員にも労働協約の内容を適用すること」といった旨が記載されることが多く、その結果、非組合員の多くに対しても協約の内容が適用されているという。この点より、労働者の団結によってもたらされる高い組織率の維持が、この国の協約システムを支えている 1 つの重要な要素であることが窺われる。

以上のような高い協約適用率の下、産業別協約とローカル協約の関係は、NV と呼ばれるルールに基づいて決められている。NV であれば、産業別協約の内容がそのまま適用され、NV でなければ、ローカル協約によって、その内容の変更が認められている。その意味では、産業別協約が認めない限り、個別企業において、労使が自由な労働条件を設定することはできない。このような協約システムとなっている。

ただし、労働力の経済的取引の視点から、賃金決定の実際を確認してみると、その主要な決定ステージは、むしろ、個別企業にあると言える。産業別協約は、賃上げ率に関する規定は設けているが、個別の職務の賃率に関する規定は設けていない。そして、事実として、個別企業内において労使間で活発な交渉が展開されている。個別企業内において、組合は能力査定すら利用し、仲間の賃金を上げていくことに取り組んでいる。このことから、スウェーデンは、個別企業内における労使関係を基礎とした産業レベルと企業レベルからなる労使関係を構築していると言える。産業レベルと企業レベルからなる労働協約システムの下で、このような労使関係が構築されていることは、見逃してはならないことだと思われる。賃金決定の実際に即して見る限り、集権的労使関係という言葉から想像されるような、産業レベル以上で物事のほぼ全てが決まっており、個別企業内において、それに沿って静かな労使関係が展開されている、というわけではない。

そして、そうした賃金決定の背後には、経済的理由による整理解雇の際の先任権規定を基礎とした柔軟な人選の実施と、労使が独自に展開する再就職支援サービスの存在がある。整理解雇時における対応は、企業経営を維持存続させる上で必要な人員数、および、人材の決定の実現に寄与していると思われる。また、公的サービスに先駆けて予告期間中から実施される早期の再就職支援の実施は、失業が大きな問題とならないようにするための労使なりの取組だと言える。これら 2 つの要素は、現状の産業レベルの労使関係が厳格に設けている規定、すなわち、産業別協約で定められた賃上げ率を下回る内容で企業は協約を締結できないというルールを支える上での 1 つの重要な要素となっていると考えられる。これらの要素が背後にある中で、賃上げ率は必ず守らせるという賃金決定上のルールが存在していることは、見逃してはならないことだと思われる。労働条件決定における主要な項目の 1 つである賃金決定を通して見ると、上であげた 2 つの事柄に支えられつつ、協約システムが維持されている面があることが窺われる。

【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.
- ALMEGA (1999) *Agreement on industrial development and wage formation*, ALMEGA.
- Andreas, D. & Bergström, O. (2006) 'The Job Security Councils in Sweden' IMIT –
report, Institute of Management of Innovation and Technology (IMIT) .
- 浅生卯一 (1999) 「スウェーデン自動車産業における生産システムと賃金制度—ボルボ・バ
ス工場の場合」大原社会問題研究所雑誌 No.484.
- 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.
- エスピン - アンデルセン (2001) 『福祉資本主義の三つの世界—比較福祉国家の理論と動態』
(岡沢憲英・宮本太郎監訳) ミネルヴァ書房.
- European Industrial Relations Review (1980a) 'Confrontation over central pay issue'
76 (May) .
- _____ (1980b) 'Central wage agreement analysis' 78
(July) .
- _____ (1984) 'Wage and salary bargaining in Sweden'
125 (June) .
- _____ (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 No.4.
- 稲上毅&H.ウィッタカー (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 (1990) 『賃金の社会科学』中央経済社.
- _____ (2003) 『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房.
- 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.
- _____ (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.

- Katz, Harry C. & Darbishire, O. (2000) *Converging Divergences*, Ithaca, N.Y.: ILR Press/Cornell University Press.
- 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.
- 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.
- Lash, S. (1985) 'The end of Neo-Corporatism?: The Breakdown of Centralized Bargaining in Sweden' *British Journal of Industrial Relations*, Vol.23 No.2.
- Meidner, R. (1997) 'The Swedish Model in an era of Mass Unemployment' *Economic and Industrial Democracy*, Vol.18.
- 宮本太郎 (1994a) 「労使関係と労働市場」岡沢憲芙・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.
- (1994b) 「スウェーデンにおける労働者基金の展開」『大原社会問題研究所雑誌』No.426.
- (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.
- 浪江 巖 (2000) 「スウェーデンのブルーカラー労働者の賃金制度—Volvo 社 Torslanda 工場および Skovde 工場の事例」立命館経営学 39 (1) .
- 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 (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.
- (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.
- (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.
- 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.
- 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.
- (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.
- (2015) 『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。

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。

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.