

# 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

西村 純

(社団法人関西国際産業関係研究所専任研究員)

### 目次

- I はじめに
- II 過去（1960年代）の労使関係
- III 現在（1993年以降）の労使関係
- IV おわりに

### I はじめに

本稿の目的は、スウェーデンの労使関係を、企業レベルの賃金交渉の観察を通じて、明らかにすることである。

スウェーデンと言えば、良好な労働条件や社会保障を実現してきた福祉国家というイメージが強いと思われる。実際、スウェーデンの良好な労働条件や社会保障、およびその実現を支えてきた社会経済モデルについて、これまでに多くの研究が蓄積されてきた<sup>1)</sup>。特に、インフレなき完全雇用を実現するために形成された特徴的な社会経済モデルは、内外の研究者の関心を集め、スウェーデンモデルと紹介されてきた<sup>2)</sup>。そうした議論の中で興味深いことは、組合が、社会保障に関しては政府との協力を通じて、賃金等の労働条件の決定に関しては法規制に頼るのではなく<sup>3)</sup>、高度に集権的な団体交渉システムを通じて、福祉国家実現の一翼を担ってきたことである<sup>4)</sup>。

特に、かつてはナショナルレベル（中央レベル）を頂点とした中央—産業—企業の三層からなる団体交渉システムを通して、企業横断的に労働条件を決定してきた労使関係は、中央集権的労使関係と呼ばれ、スウェーデンモデルを支えるものとして紹介されてきた（稲上・ウィッタカー 1994; Kjellberg

1998）。

また、そうした中央集権的な団体交渉やその分権化、および、中央体制によって実施されてきた政策やその行き詰まりが<sup>5)</sup>、幾人かの論者によって指摘されてきた<sup>6)</sup>。

ただ、確かに先行研究によって、スウェーデンモデルや労使関係に関する貴重な知見を得ることができるのであるが、先行研究では十分に触れられていない点もある。特に、企業レベルを対象とした研究は思いの外少なく<sup>7)</sup>、そのため、スウェーデンの労働者の姿が、はっきりとは見えないまま議論が進められている感がある。例えば、企業内において労働者個々の賃金は、どのような賃金制度の下で、どのような交渉を経て、決まっているのか。スウェーデンの社会経済モデルに関する理解は進む一方で、その下で行われているはずの労使関係については、実は曖昧なまま今日に至っているのではないだろうか。

そこで、本稿では、企業レベルの賃金交渉に焦点を当て、可能な限り事実を洗い出すことで、これまで曖昧にされてきた部分を出来る限り明らかにしたいと思う。

本稿の構成は次の通りとなっている。まず、60年代における企業レベルの労使関係を簡単に触れ、企業レベルで何が交渉されていたのかを述べる。次に、現在に目を移し、企業レベルで何が交渉されているのかを明らかにする。その上で、得られた事実を通じて、スウェーデンの労使関係に関する若干の私見を述べる。

## II 過去（1960年代）の労使関係

### 1 労使関係の階層と中央協約

1960年代、スウェーデンにおいて賃金は、中央協約、産別協約、企業別協約の三つの協約によって決められていた<sup>8)</sup>。中央協約で賃上げ率の下限が設定され、産別協約や企業別協約で賃上げ率の上乗せや具体的な分配方法が決められていた。

このように、中央協約は、賃上げ率の下限を設定していたのであるが、ここで見逃せないのは、傘下の産業レベル毎に下限のレベルが異なっていた、ということである。中央協約では、特別の賃上げ条項というものがあつた。中央協約で定めた水準以下の産業に対して追加の賃上げを行っていた。具体的には、賃金ドリフトの発生が少ない産業には賃上げ補填保障を、平均賃金水準の低い産業には低賃金条項を通じて、賃金水準の低い産業へ追加の賃上げ原資を与えていた<sup>9)</sup>。もちろん、こうした追加の賃上げ原資の狙いは、賃金格差の是正にあつた（宮本 1999）<sup>10)</sup>。

### 2 賃金ドリフトと労使関係

上で触れたように、産業横断的な規制がスウェーデンでは行われていたのであるが、こうした規制が存在していたにもかかわらず、当時、過度の賃金ドリフトの発生が問題となつていた<sup>11)</sup>。賃金ドリフト問題の解決は、中央レベルの労使に課された課題の一つだったのであるが、ここで興味深いのは、賃金協約による規制では、賃金ドリフトの発生を抑えることが難しいことを、彼らが認識していたことである<sup>12)</sup>。こうしたスウェーデンの上部団体の認識に基づけば、賃金協約では規制できない理由によって発生する賃金ドリフトというやや不可思議な現象を解き明かすことが、この当時のスウェーデンの労使関係を理解する上で重要な課題となってくる。

もちろん賃金ドリフトの発生には様々な要因が存在するが、その要因の一つとして、職場で行われる出来高給を巡る交渉が存在していた<sup>13)</sup>。事実、当時の金属産業では、出来高給を「ごまか

す」ことで獲得されていた賃上げが問題視されており、このことから出来高給と賃金ドリフトには何らかの関係があつたことが窺われる<sup>14)</sup>。

しかしながら、出来高給に関する十分な調査は行えておらず、詳細な事実をここで提示することは、現状では残念ながら難しい。とはいえ、当時の出来高給を巡る交渉において、何がごまかされていたのかという点に関して、僅かであっても触れることは、この国の労使関係の姿を知る上で有益な手掛かりになると思われる。以下で見えていこう。

一例として、当時の金属産業は、産別協約の中で、以下のような算出式のモデルを提示している。

$$X = t \cdot u \cdot \frac{(1 + s) \cdot p}{100 \cdot 60}$$

組合員の説明によると、それぞれの指標は、 $t$ が作業時間、 $u$ が能率<sup>15)</sup>、 $s$ が控除時間<sup>16)</sup>、そして $p$ が価格をそれぞれ表している<sup>17)</sup>。確かに、この式にはいくつかの不明瞭な点が存在するのであるが<sup>18)</sup>、上で指摘した「ごまかし」との関係で重要なことは、こうした要素に関してどのような交渉が行われていたのか、ということである。聞き取りによると、職場で交渉事項となつていたのは、主に標準作業時間の決定、控除時間、能率の三つであったそうである<sup>19)</sup>。

では、具体的に何をどのようにしてごまかしていたのか。結論から言うと、「ごまかし」とは、能率をごまかすことでより多くの賃金を得ようとする行為のことだったようである。例えば、組合は、能率算定の基礎となる標準時間を設定することや、仮にストップウォッチを用いられた際には、「遅すぎない程度にゆっくり動く」ことを通して、標準作業時間を緩いものにするこゝで、能率を高めようとしていた。また、休憩時間を交渉によって長めに設定し、実際には、休憩時間の一部を作業に充てることで、高い能率が達成されたかのように見せかけていた<sup>20)</sup>。さらに、聞き取りを行った組合員のかつての職場では、能率自体も交渉事項となつていたそうである<sup>21)</sup>。

このように、職場において時間や能率を巡る交渉を通して賃金を上げるだけの力を、当時の組合は有していたわけである。

以上、出来高給を巡る交渉について簡単に見てきた。中央集権的な労使関係の関わりで重要なことは、次の二点である。一つは、当時の労働者は、賃金に関係ない項目を交渉することで、賃上げを獲得していたことである。こうした賃上げの存在が、先に指摘したように、中央レベルの労使に、賃金規制を通じて賃金ドリフトを抑制することは困難だと認識させていたのであろう。

もう一つは、この賃金ドリフトが、中央レベルによる賃上げ補填保障の導入によって労働市場全体に広まっていったことである。補填保障は、労働者の賃金を上昇させる一方で、急激なインフレーションも発生させることになり、名目賃金が上昇する一方で、実質賃金は低下していく事態を引き起こすことになる<sup>22)</sup>。こうした状況は、中央レベルの賃金交渉において、賃上げ率を巡る労使の合意形成を困難なものにし、折からの経済不況も重なって、1980年に大争議を引き起こすことになる(EIRR 1980a, 1980b)。この大争議をきっかけに、中央体制は終焉を迎え、労使関係は分権化の道を進むことになり、数年の混乱期を経て、90年代に入り、現在の形に落ち着くこととなる<sup>23)</sup>。

### Ⅲ 現在(1993年以降)の労使関係

90年代以降の労使関係の特徴として、労使関係が産業レベルに分権化したこともさることながら、より注目すべき点として、賃金制度に、査定の導入が進んでいることが、挙げられる(Martin 1995; Katz&Darbishire 2000)。賃金制度が変化していく中で、企業内労使関係は、どのように変化したのか。以下で確認していこう。

#### 1 産業レベルの労使関係

まず、産別協約が賃金の何を規定しているのかについて、機械金属産業が締結している産別協約を通して、確認しよう。ただ、一言に産別協約と言っても、機械金属産業組合(以下IF-Metall)は、それぞれ異なる経営者団体と41個の産別協約を

締結している。それぞれの産別協約はセクター協約と呼ばれており、個々のセクター協約の規定は、それぞれ若干異なったものになっている<sup>24)</sup>。

ただ、細かな内容の差異はあるものの、共通する点として、かつての賃上げ補填保障のような特別の賃上げは行われておらず、賃金に関しては主に、最低賃金、賃上げ率、賃金の原則の三つが決められている。

#### (1) 最低賃金と賃上げ率

まず、最低賃金についてであるが、最低賃金は各セクターで異なる基準によって決められており、統一性があるとは言い難いものとなっている<sup>25)</sup>。また、最低賃金の水準に関しては、低いというのが、聞き取りを行った組合員の共通の見解であり<sup>26)</sup>、このことから、最低賃金を上げることで組合員の賃金を上げていこうという考えは、あまり強くないことが窺われる。

では賃上げ率についてはどうなのか。結論から言うと、彼らは、賃上げ率に対して強いこだわりをもっている。この賃上げ率は、傘下の企業レベルにおける賃上げ率の下限となっているのであるが、特筆すべきは、この基準は、企業レベルの交渉において下回ることが許されないものとなっていることである。したがって、産別協約は、各企業における賃上げ原資総額の下限を設定していると言えよう。ただ、産別協約で規定されていることはあくまで賃上げ率の下限であり、具体的に各企業の賃金制度にどのように分配するかについては、企業レベルの交渉事項となっている<sup>27)</sup>。

以上のことから、産別組合は、賃上げ率については強い拘りを持つ一方で、企業レベルでどのように分配されるのかについてはそれほど関心がないことが分かる。とすると、企業レベルにおいて、いかなる賃金制度の下でどのような分配が行われているのが重要になってくるのであるが、その前に、分配に関する産業レベルの労使の見解を、賃金の原則を通して確認しておきたい。以下で述べているように、企業内の労使関係に劇的な変化を促すことを予感させる内容となっている。

(2) 賃金の原則

賃金の原則は、1993年に協約に組み込まれたものであり、以降2004年までの交渉ラウンド毎にいくつかの改定が加えられ、現在のようなかたちとなっている<sup>28)</sup>。そこで述べられていることの要点をまとめると次のようになる。(ア) 賃金は、労働者個人個人の能力によって差がつかなければならない。(イ) 賃金は、仕事の責任や難しさ、および労働者のパフォーマンスを考慮して決定しなければならない。また、市場 (Market forces) も賃金決定に影響を与えなければならない。(ウ) 難易度の高い仕事は、より多くの賃金を得なければならない。(エ) すべての労働者は、どのようにすれば自分の賃金が上がるのかを知っていなければならない。(オ) 賃金が生産性や競争力の上昇を促すようにするために、賃金制度 (Internal wage system) は、労働者に能力の向上を促すような制度でなければならない。(カ) 賃金に差をつける際に差別的な要素があってはならない。そのような要素があった場合、賃金交渉を通じて是正されなければならない。

以上が賃金の原則の要点であるが、ここから読み取れることは、労使が、企業内の内部労働市場を成熟させるとともに、賃金の個別化を進めていくことについて合意している、ということである。特に (ア) や (オ) はそのことが顕著に表れていると思われる。こうした合意は、企業レベルの賃金交渉の姿を変化させることを予感させる。以下で、確認していこう。

2 企業レベルの賃金交渉

本稿で取り扱うのは、エンジニアリングセクターに所属するボルボとオートリペアセクターに所属するS社である。まず、ボルボから見ていこう。

(1) ボルボの賃金交渉

まず、ボルボの組合組織 (クラブ) について確認しておこう。ボルボは、VolvoCar と ABVolvo の異なる資本の会社があるが、組合は地域毎にこの異なる資本の会社の工場を一括して組織している (パークスタッツクラブ)。この下に各工場にあ

る Assembly, Body shop 等が組織されており (グループ)、イエテボリ地域では全部で25のグループがある。各グループの下には、Department と呼ばれるレベルが存在しており、Department 毎に1人のショップスチュワードがいる<sup>29)</sup>。賃上げ交渉は、パークスタッツレベルで行われ、査定に関する交渉は、グループレベル以下で行われる。

次に、ボルボの賃金制度を簡単に確認しておこう。ボルボの賃金は、大きく基礎部分と変動部分から構成されている<sup>30)</sup>。ボルボの等級制度はAVシステムと呼ばれており、12等級からなっている。特徴からすると職務基準の等級制度であり、各職務は難易度毎に各等級にランクづけされている。表1は、2009年春時点のAV等級である。

ただし、表1に書いてある額が、労働者の賃金となるわけではない。実際の賃金は、各AV等級の100%の賃率に、定められた率を上乘せしたものとなる。また、制度上は12等級であるが、実際の運用では、AV1からAV3に格づけされている労働者はおらず、実質AV4からAV12の9等級となっている<sup>31)</sup>。なお、基本的に、アッセンブリーグループのプロダクションワーカーは、AV4からAV6の間に、メンテナンスの職務は、AV9からAV12の間にそれぞれ格づけされている<sup>32)</sup>。アッセンブリーグループのプロダクションワーカーの実際の賃率を示したのが、表2である。

表2のように、AV4ならば、AV4の100%の賃率である1万6548クローナ<sup>33)</sup>の115%の額、

表1 AVシステム

| AV Group<br>(AVグループ) | PF i100%<br>(100%の賃率) |
|----------------------|-----------------------|
| AV 12                | 19770                 |
| AV 11                | 18750                 |
| AV 10                | 17936                 |
| AV 9                 | 17702                 |
| AV 8                 | 17472                 |
| AV 7                 | 17240                 |
| AV 6                 | 17011                 |
| AV 5                 | 16780                 |
| AV 4                 | 16548                 |

出所：組合提供資料より筆者作成

つまり、1万9030 クローナが、AV4にランクづけされている労働者の賃金の基本給部分となる<sup>34)</sup>。これに査定部分を加えたものが、労働者の賃金となる(図1)。

ところで、表2の昇格年数を見れば分かる通り、キャリアのようなものが存在している<sup>35)</sup>。ただ、労働者は入社後おおむね2年間で最高ランクであるAV6の125%になることから分かるように、短いキャリアの存在は、ボルボにおいて内部労働市場が発展していないことを窺わせる<sup>36)</sup>。このことは、この職場において査定という人的資源管理のツールがはたして馴染むのかという疑問を生じさせるのであるが、実際はどうなっているのか。この点を確認するために、プロダクションワーカーの査定とメンテナンスワーカーの査定を、順を追って見ていくことにしよう。

#### ①プロダクションワーカーの査定

プロダクションワーカーの査定は、半年に一回行われる。したがって、労働者はAV5の119%になった時点で、はじめて査定を受けることになる<sup>37)</sup>。評価項目は、品質、協調性、創意工夫、態

度等の四つの要素からなり、それぞれの項目について点数がつけられる<sup>38)</sup>。満点は600ポイントであり、この点数に応じて、基本給部分への上乗せ率が決められる(表3)。例えば、AV6の125%の労働者が満点を取ると、125%に10%を足した135%が彼の基本給となる。もし、彼の点数が500ポイントだとすると125%に8%を足した133%が彼の基本給となる。このように、点数に応じて査定部分の賃金変動する制度となっており、制度上は賃金の個別化を促すようなものになっている。では、実際はどうなっているのか。制度から読み取れるように、賃金の個別化は進んでいるのであろうか。

結論から先に言うと、査定は、賃金の個別化を促すというよりも、賃金を集団的に上げるためのツールとなっている。聞き取りによると、2009年時点ではほぼすべての労働者の上乗せ率は10%となっており、最大限の昇給を受け取っているそうである<sup>39)</sup>。ボルボの組合員の次のような発言が

表2 実際の賃金額と昇格年数

| グレード       | 賃金額        | 一般的な昇格年数<br>(入社から) |
|------------|------------|--------------------|
| AV4 (115%) | 19030 クローナ |                    |
| AV5 (117%) | 19633 クローナ | 3 カ月               |
| AV5 (119%) | 19969 クローナ | 6 カ月               |
| AV6 (121%) | 20583 クローナ | 9 カ月               |
| AV6 (123%) | 20923 クローナ | 1 年                |
| AV6 (125%) | 21263 クローナ | 2 年                |

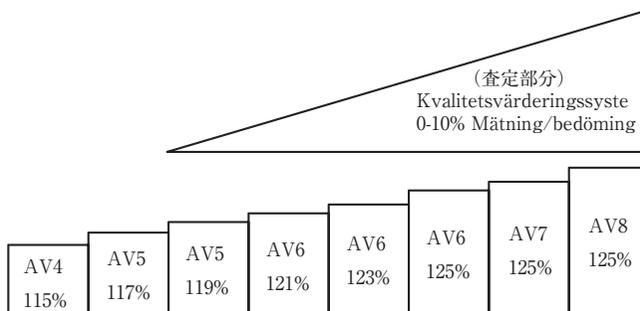
出所：組合提供資料より筆者作成

表3 点数と上乗せ率

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

出所：ボルボバークスタッフクラブ組合員への聞き取りより筆者作成  
(2009年9月22日)

図1 プロダクションワーカーの査定部分と基本給の関係



出所：組合提供資料より筆者作成

印象的であった。「この制度を理解するのは、いたって簡単だよ。普通に仕事すれば、10%になる(Everybody just do their job, and then you have 10%.)」<sup>40)</sup>。誰でも普通に働いていれば、最大限の昇給を得ることができる。これが、制度の実態のようである。

## ②メンテナンスワーカーの査定

では、エレクトリシャンや機械工等のメンテナンスワーカーの場合はどうなっているのか。その前に少しだけ基本給の構造について触れておこう。各職務は難易度毎にAV9からAV12へ格づけされているのであるが、労働者は、すぐにその職務のAVグレードに位置づけられるわけではない。まず、当該職務の経験年数に応じて適当なグレードに位置づけられ<sup>41)</sup>、ボルボの日々の仕事でさらに経験を積むことを通じて、上のグレードへと昇格していくことになっている<sup>42)</sup>。

基本給について確認したところで、査定に話を移そう。メンテナンスワーカーの場合、固定部分と変動部分のおおよその比率は、固定給65%に対して、変動給が35%となっている。

しかし、比率の大きさは逆に、彼らの査定は、体系的な制度になっていない。まず、統一された評価項目がなく、各々のDepartmentが独自に評価項目を決め、それに基づいて評価が行われている。くわえて、評価は、Departmentの長であるスーパーバイザーとDepartmentにいる組合員<sup>43)</sup>から構成される評価グループの間で行われるのであるが、この評価グループの人数や任期も統一されておらず、Department毎に任されている<sup>44)</sup>。

さらに、評価点と昇給額が厳密なカタチでリンクしておらず、労使の交渉事項となっている。査定部分の分配は、Department単位で行われるのであるが、Department毎に配られる予算の範囲内で、スーパーバイザーと評価グループの間で交渉によって決まっている。では、そこではどのような交渉が行われているのであろうか。当事者の説明をそのまま引用しよう。

組合員「Mr. Aの賃金は3万クローナとする。Mr. Bの賃金は2万5000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の方が多いいので、Bにすべてあげるんだ。なぜなら、彼(A;筆者)の賃金は、彼(B;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ぬからね(you have to some equalize those two.) (傍点部筆者)。Aには、一律分の昇給(基本給部分の;筆者)が行われる。で、残りのすべては、彼(B)にあげるんだ。」

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

組合員「Yes, Yeso。」

確かに上の例は、説明のためにやや極端な例を用いていると言える。ただ、そのことを考慮に入れたとしても、分配の際に、労働者の賃金格差を是正することを考慮に入れているという指摘は、査定が労働者の賃金を平等かつ集団的に上げていくツールとなっていることを示していると言える。これがメンテナンスワーカーの査定である。

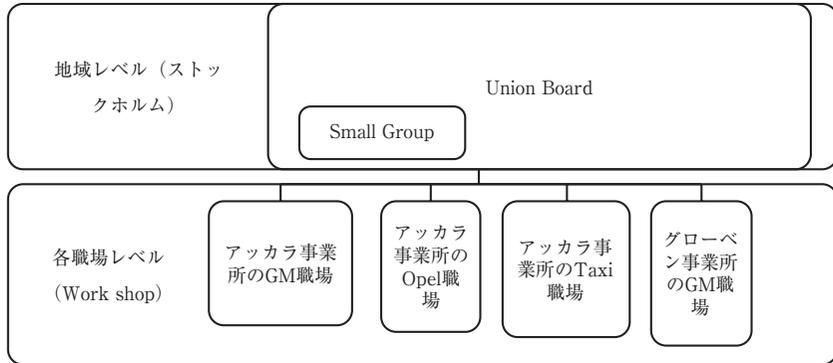
## (2) S社の賃金交渉

次にオートリペアセクターに所属しているS社について見てみよう。まず、S社の組合組織を確認しておこう。S社の組合は、事業所にある職場毎に組織されており、各職場を統括する組織としてUnionboardと呼ばれる組織がある。Unionboardは地域単位で組織されており、全国レベルの企業別交渉というのは行われていない。

次にS社の賃金制度であるが、大きく固定部分と変動部分から構成されている。比率は固定部分が約7割、変動部分が約3割となっている。さらに変動部分は、能力査定が1、出来高給が2となっている<sup>45)</sup>。等級制度は、産別協約の最低賃金の等級制度がほぼそのままのかたちで採用されている。この点は、エンジニアリングセクターに属するボルボとは異なっている。

表4にあるように、産別協約では、tからhまでの9等級となっており、格づけ基準は、hからfまでは労働者の年齢が、eからaまでは職業経験年数が、tは労働者の技能の水準となっている。表5は、S社の等級制度であるが、TDはこの企業で特別に作られている最高グレードで、顧客の応対もこなしている労働者は、TDにランクづけ

図2 S社の組合組織



出所：S社組合代表への聞き取りより筆者作成（2009年9月21日）。

表4 産別協約で規定されている最低賃金表

| Yrkesgrupp |  | From den avtalsperiod som innehåller: |          |          |
|------------|--|---------------------------------------|----------|----------|
|            |  | 2007.5.1                              | 2008.5.1 | 2009.5.1 |
| t)         | Fordonstekniker (自動車技術者)   | 17353                                 | 18053    | 18613    |
| a)         | 職業 (mekaniker, elektriker, plåtslagare, smeder, svetsare, maskinarbetare, karosseriarbetare, sadelmakare, lackerare, gummireparatörer, reservdelsmän) 経験が少なくとも6年で十分な専門的技能を有する熟練労働者 (Yrkesarbetare) | 16751                                 | 17451    | 17992    |
| b)         | 職業経験が少なくとも5年の熟練労働者 (Yrkesarbetare)   | 16048                                 | 16748    | 17267    |
| c)         | 職業経験が少なくとも4年の熟練労働者 (Yrkesarbetare)   | 14646                                 | 15346    | 15822    |
| d)         | 職業経験が少なくとも3年の労働者 (Arbetare)  | 14322                                 | 15022    | 15488    |
| e)         | 職業経験が少なくとも2年の労働者 (Arbetare)  | 14179                                 | 14879    | 15340    |
| f)         | 18歳の労働者 (Arbetare)   | 13514                                 | 14214    | 14655    |
| g)         | 17歳の労働者 (Arbetare)   | 9952                                  | 10652    | 10982    |
| h)         | 16歳の労働者 (Arbetare)   | 9695                                  | 10395    | 10717    |

出所：Motorbranschavtalet (オートリペアセクターの産別協約) より筆者作成 (訳は聞き取り, および筆者)。

表5 S社の等級制度

|      |                                |
|------|--------------------------------|
| TD   | 十分な技能を持つとともに、顧客の対応もできる労働者      |
| Tレベル | 十分な技能を持った労働者                   |
| Aレベル | Bレベルに昇格後、さらに職業経験を積んだ労働者        |
| Bレベル | Cレベルに昇格後1年 (合計4.5年間) の職業を経た労働者 |
| Cレベル | 入社して半年間 (合計3.5年間) の職業経験を積んだ労働者 |
| Dレベル | 職業訓練が3年の者                      |

出所：S社組合代表への聞き取りより筆者作成 (2009年9月21日)。

られる。ただ、それ以外のTからDまでの五つは、産別協約のt)からd)のグループにほぼそのまま対応している<sup>46)</sup>。

以上、等級制度を確認したところで、賃金交渉を見ていこう。表6は、昇給管理表の一部である。これを見るとどのようにして賃上げが行われているのかが分かるのであるが、結論を先に言うと、S社では、2009年時点で査定部分が制度としてほとんど機能しておらず、賃上げは、産別協約の規定に沿って、ほぼすべての労働者に一律の

表6 S社の昇給管理表

|      | 2008年の賃金 | 賃金制度上の賃金 | 獲得ポイント | 制度上の昇給額 | % (1)   | 2009年の実際の賃金 | 実際の昇給額 | % (2) |
|------|----------|----------|--------|---------|---------|-------------|--------|-------|
| 労働者B | 21953    | 21176    | 120    | -777    | -3.54%  | 22686       | 733    | 3.2%  |
| 労働者C | 21600    | 21176    | 120    | -424    | -1.96%  | 22333       | 733    | 3.3%  |
| 労働者I | 23500    | 21140    | 119    | -2360   | -10.04% | 24233       | 733    | 3.0%  |
| 労働者L | 23258    | 21176    | 120    | -2082   | -8.95%  | 23991       | 733    | 3.1%  |

出所：組合提供資料より筆者作成

昇給が行われている<sup>47)</sup>。

ここで注目して欲しいのが、表6の制度上の昇給額のところである。ここを見れば分かるように、労働者の賃金がマイナス昇給となっている。これは、労働者の賃金が、会社の賃金制度の上限を超えて青天井に昇給していることから生じており<sup>48)</sup>、したがって、この企業の賃金交渉の内実を知るためには、賃金制度の上限を超えて賃金が上がっていくことになった過程を理解する必要がある。そのためには、査定がどのように運用されていたのかを確認しなければならない。順を追って見ていこう。

#### ①制度の概要

査定は、ポイントシステムと呼ばれ、獲得ポイントに応じて労働者の賃金を変動させることを意図して15年程前に、導入されたものであった。表6の獲得ポイントの列が、各労働者の評価点である。評価は、職業経験年数(10点)、勤続年数(5点)、技能(20点)、柔軟性(10点)、品質(15点)、仕事のスピード(60点)の6つの要素毎に行われ、満点は120点となっている。ポイントに基づいて決定される賃金制度上の賃金額は、表6の賃金制度上の賃金の列に記載されている<sup>49)</sup>。

#### ②評価の手続き

評価は、それぞれの職場(ワークショップ)のフォアマン(職長)が行う。フォアマンは、労働者とミーティングを行い、そこで評価案を労働者に示す。もし、組合員が望めば、そのミーティングに職場の組合代表も参加できることになっており、その場合は、フォアマン、組合員、職場の組合代表の3人でミーティングが行われることとなる。組合は、まず、上司と部下のミーティングに直接参加することで、被評価者のポイントアップ

に努めている<sup>50)</sup>。ただ、このミーティングに対する職場の組合代表の関与の程度は、各職場の組合代表によって異なっており、すべてのミーティングに参加する者もいれば、全く参加しない者もあるそうである<sup>51)</sup>。

このように、ミーティングが行われ評価が決定するのであるが、その際に、職場の組合代表の承認が必要となっている。組合代表が評価シートにサインすることで評価が決定し、交渉の舞台は、地域レベルの企業別交渉へと移っていく<sup>52)</sup>。

#### ③評価の決定とポイント単価交渉

地域レベルで行われていたことは、1ポイント当たりの金額を巡る交渉である。ポイントシステムでは、労働者の賃上げは、労働者が獲得したポイントに、1ポイント当たりの金額をかけて決定する。それゆえ、1ポイント当たりをいくらにするかによって、同じポイントでも得られる昇給額は、異なることになる。もちろん、制度上で1ポイント当たりの金額は決まっていたのであるが<sup>53)</sup>、組合は、今回の賃金交渉ではTグループの労働者の賃金を重点的に上げたいので、Aグループは1ポイント当たり10クローナ、Tグループは1ポイント当たり20クローナにしよう、といった具合で、単価を交渉していたそうである<sup>54)</sup>。

#### ④賃下げの拒否

さて、こうした手続きを経て、1ポイント当たりの価格が決まるわけであるが、そうすると既に労働者のポイントは決定しているので、自動的に労働者の昇給額は決定することになる。ところで、組合員の話によると、獲得したポイントが、前年に比べて著しく下がった労働者に対して、会社は、その労働者の賃金を下げようとしていたそ

うである。しかし、組合はそれを交渉によって認めないどころか、そうした労働者に対しても賃上げを行わせていたようである<sup>55)</sup>。

以上、査定部分がどのように運用されてきたのかを見てきた。先に、現在の賃上げは、産別協約に沿って一律に行われていると指摘した。しかしそれは、査定を巡って交渉が年々繰り返されることによって、労働者の賃金が右肩上がりにより上昇し続けた結果、起こっていることだったのである。

S社の企業内賃金交渉を見る限り、S社の組合も、査定を集团的な賃上げツールとするだけの交渉力を有していたと言えよう。

#### IV おわりに

本稿では、中央集権的な労使関係と呼ばれていた時代と、それが分権化したと呼ばれている時代の、二つの時期における企業レベルの賃金交渉をラフに見てきた。もちろん本稿には、不十分な点も数多くある。特に出来高給に関しては、ごく僅かなことを指摘したに過ぎない<sup>56)</sup>。そうした不十分さを自覚しつつ、本稿の内容をまとめたものが、表7である。

まず、過去の労使関係について。出来高給の下、組合は職場において、標準時間等を巡る交渉を通じて能率をごまかすことで、賃上げを行っていた。上部団体は、そうした賃上げを問題視していたが、それを抑えることはできなかった。

ところで、この当時行われていた中央交渉であるが、実は組合の賃上げ圧力を回避するために経営側が要請したことでスタートしている（EIRR 1984, Hibbs&Locking 2000）<sup>57)</sup>。このことから、組合の賃上げ圧力を規制し、マクロレベルにおいて賃上げを予想できるものにする<sup>58)</sup>、中央体制の狙いの一つであったと言えよう<sup>59)</sup>。

この点を念頭に置くと、賃金ドリフトを抑えることが、中央レベルに課せられていた使命の一つだったと言える。ところが、賃金ドリフトの箇所でも述べたように、中央レベルは、賃金ドリフトを抑制することは出来ず、逆に賃上げ補填保障を通じて、賃金ドリフトを労働市場に波及させていった。この中央レベルの賃上げ補填保障は労働市場の平等化に寄与したとされているのであるが<sup>60)</sup>、だとするならば、賃上げ補填保障の導入のきっかけを作ったと言えるスウェーデンの労使関係を考える上で、見逃してはならない点だと思われる。スウェーデンの特徴でもある労働市場の平等化は、職場労働者の交渉力が動力となり実現した面が多分にあったのではないだろうか。

次に、現在について。何よりも注目すべきことは、賃金に査定が導入されたにもかかわらず、組合の交渉力が衰えていないことである。透明性の確保等の議論を超えて、査定をベースアップのようなものにしてしまうほどに組合の交渉力が強いこと、これこそが、現在の労使関係の特徴なのではないだろうか。また、このことから、労働市場の平等化の動力は、今も維持されていると言える。

まとめよう。スウェーデンにおける企業レベルの組合の交渉力は、思いの外強い。そして、この間、交渉形態や賃金制度が変化したにもかかわらず、その交渉力に今までのところ大きな変化は見られない。

では、何故これほどまでに組合が強いのであろうか。この問いに接近するための課題を三つ提示し、本稿の結びとしたい。

第一に、80年代の労使関係を明らかにする必要がある。80年代、どのような賃金制度の下で、どのような交渉が行われていたのであろうか。例えばイギリスでは、賃金制度が出来高給から時給

表7 本稿のまとめ

|                      | 労使関係の階層             | 賃金制度              | 特徴  |
|----------------------|---------------------|-------------------|---|
| 過去の労使関係<br>(1960年代)  | 三層（中央協約→産別協約→企業別協約） | 出来高給＋固定給<br>(時間給) | 能率のごまかしによる職場での賃上げ（上部団体の労働協約では規制できなかった部分）。 |
| 現在の労使関係<br>(1993年以降) | 二層（産別協約→企業別協約）      | 固定給（月給）＋査定        | 職場における交渉を通じた能力査定部分の賃上げ（能力査定を利用した集团的な取引）。  |

へと変化する中で、組合の交渉力は急激に低下していく<sup>61)</sup>。何故スウェーデンでは同様の変化が起らなかったのか。組合の交渉力が維持され続けている理由を知ろうと思えば、この点を確認する必要がある。

第二に、経営についてである。実は、組合の交渉力の強さは、経営の脆弱さに支えられてきた面もあったのではないだろうか。どうして過去から現在に至るまで、経営は本稿で明らかにしてきたような組合の交渉態度を許しているのか。組合の強さを知るためには、企業経営についても見ていく必要があると思われる。

第三に、労働市場政策の内実を解き明かす必要がある<sup>62)</sup>。職業訓練や失業保障の充実によって、失業のリスクが下がることで、組合は交渉力を維持できているのであろうか。企業内の労使関係を解き明かすとともに、労働市場政策と組合の関係にも目を向けていくことは、組合の強さを知る上で重要であろう。

今後の課題である。

- 1) 代表的なものとしては、福祉国家の形成過程を明らかにした宮本 (1999)、労使関係を研究した猿田 (2003)、スウェーデンに特徴的な生産システムを研究した田村 (2003) がある。また、合意を重視することを特徴とするスウェーデンの政治システムを紹介したものとして、岡沢 (2009) がある。
- 2) スウェーデンモデルにおける政労使三つのアクターの役割を明瞭かつ簡潔に説明したものとして、稲上・ウィッタカー (1994) がある。また、海外の研究者が行ったものとしては、Kjellberg (1992, 1998) 等がある。また、スウェーデンモデルの目指したものを簡潔に描いたものとして、Meidner (1997) がある。
- 3) スウェーデンでは労働条件を、法規制に頼らずに、労使の自主的な交渉によって決定している。このことを良く表している例として、スウェーデンには最低賃金法がないことが挙げられる。また、両角 (2009) が指摘しているように、スウェーデンにも労働時間法等が存在し法によって労働条件を規制している面はあるが、団体協約によって法定基準を下回っても良いことになっている (準強行法規)。
- 4) この点については、宮本 (1999) が詳しい。
- 5) 代表的な政策として、産業横断的な同一労働同一賃金を目指した連帯主義的賃金政策、職業訓練によって職種転換を促すことを通じて完全雇用を目指した積極的労働市場政策がある。両政策が成功したのかそれとも失敗したのかについての判断は、難しいが、少なくとも連帯主義的賃金政策については、当初の目的通りには実施できなかったようである。この点については、宮本 (1999) が詳しい。また、拙稿西村 (2008) も参照されたい。
- 6) 代表的なものとしては、Lash (1985)、Visser (1996)、Elvander&Holmlund (1997)、篠田 (2001)、Whyman (2003)、Ahlberg&Bruun (2005) 等がある。なお、篠田 (2001) は90年代以降、新たな産業レベルの協調が行われているとして、新たなスウェーデンモデルの誕生の可能性を指摘している。
- 7) ボルボバスを研究した浅卯 (1999) やボルボの賃金制度を研究した浪江 (2001) は、企業レベルの賃金を分析対象とした貴重な研究と言える。
- 8) このシステムは、1956年に始まり、1983年までの27年間続くことになる。その中で、60年代は、黄金時代と呼ばれ、最もこのシステムが良く機能したと言われている時代と言われている (稲上・ウィッタカー 1994)。
- 9) 稲上・ウィッタカー (1994)、宮本 (1999)、猿田 (2003) 等を参照。
- 10) 特に賃上げ補填保障は、賃金ドリフトとの関係で、重要な賃上げ項目であったと言える。補填保障と賃金ドリフトの関係については、賃金ドリフトの箇所後述する。
- 11) 中央集権的労使関係が最もよく機能したとされている1960年代においても、協約賃上げ率と同じ程度の、多い時ではそれ以上の賃金ドリフトが発生していた (Edgren, Faxen & Odhner 1973, Olsson 1991)。
- 12) LOとSAFは、協約を通して賃金を規制することの難しさを自覚していた (Johnston 1962)。
- 13) Johnstonは、賃金ドリフトの主要な要因の一つとして、出来高給を通して行われる企業レベルでの賃上げを挙げている (Johnston 1962)。また、Olssonは、当時の賃金ドリフトを発生させていた要因として、職場における出来高給を巡る日々の交渉を、指摘している (Olsson 1991)。
- 14) 1960年に金属産業組合のチェアマンであったNilssonは、自身が書いた論文で、出来高給を「ごまかす」ことで、職場の労働者は認めることができないような水準の賃上げを獲得していたことを指摘している (Johnston 1962: 246)。
- 15) 産別協約では、1を基準として、能率が良ければ1より大きくなり (>1)、能率が悪ければ、1を下回ることになる (<1)。
- 16) 具体的には、休憩時間や待機時間がここにあてはまる。
- 17) 価格の最低水準は、産別協約の時給に基づいて規定されており、この式では、時給を60分で割ったものが価格として適用されている。なお、現在では、職務の難易度に応じて四つの賃率が規定されている。1950年代は技能、年齢に基づいて決まっていたようである (Johnston 1962)。
- 18) 例えば、sの分母がどうして60ではなく100なのか、交渉が行われていたとするならば、その頻度はどうなっているのか等の疑問が生じるのであるが、これらの点については、聞き取りの当時の筆者の出来高給に関する知識不足もあり、明らかにできていない。
- 19) IF-Metall中央交渉部組合員への聞き取りによる (2009年9月21日)。
- 20) ことのごまかしは次のように行われていた。例えば、本来は1時間当たり6分の休憩時間で良いところを、交渉によって10分の休憩時間で合意する。しかし、実際の休み時間は6分にして、残りの4分を作業にあてる。そうすることで、作業能率が上がったように見せかけていたそうである (IF-Metall中央交渉部組合員への聞き取りによる。 (2009年9月21日))。
- 21) 能率に関するやり取りは、次の通り。筆者「私の推察では、この部分 (uファクター：筆者) は、何かの計算式で自動的に計算されるものと思っていたのですが……、これは交渉事なのですか。」組合員「これは、交渉で決まるんだよ。」筆者「例えば、私のパフォーマンスはとても良かったので、私のuファクターは、1.5だとかいう風に？」組合員「OK。あなた

は、高い賃金を得ることができる(笑)」。筆者「この部分は、自動的に決まるのではなく、交渉で決まっていたのですか？」組合員「交渉だよ」。

- 22) 稲上・ウィッター (1994) : 57-62, 90.
- 23) 80年代前半に、経営側が、中央交渉からの離脱を決定するプロセスについては Olsson (1991) が詳しい。
- 24) IF-Metallの中には、エンジニアリングセクター、鉄鋼セクター、化学セクター等41個のセクターがあり、そのセクターがそれぞれ該当する経営者団体とセクター協約と呼ばれる協約を締結している。こうした産業内調整については拙稿西村 (2009) を参照されたい。
- 25) 年齢を基準に決めているセクターもあれば、職務の難易度で決めているセクターもある。また、職業経験年数で決めているセクターもある。さらに、9つの等級に分けていわゆる産別賃金表のようなものを作成しているセクターもあれば、4等級や等級自体を作成していないセクターも存在している。
- 26) 例えば IF-Metall で働く組合員は次のように言う。「あなたのために言っておくと、今日、これらの最低賃金(時間給と月給)が支払われているのは、IF-Metall の組合員の約1%なんだ。……だから金属産業では、(賃金交渉において:筆者)最低賃金を上げることは比較的容易だろうね」(IF-Metall 中央交渉部組合員への聞き取りによる。(2008年9月8日))。また、IF-Metall の地域支部で働く組合員も次のように言う。「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、1万9000 クローナで雇うと言った具合で賃金(初任給:筆者)を決めるんだ」(IF-Metall 地域組合 No.21 支部組合員への聞き取りによる (2009年9月10日))。
- 27) 一応、エンジニアリングセクターでは、個々の労働者に与えられるべき最低限の賃上げが規定されているが、この基準は、企業レベルの労使の合意で下げても良いことになっており、賃上げ率と比べると緩い規定となっている。
- 28) 初期は、賃金は労働者の能力によって差がつかなければならない、というようなことが書かれていたそうである。そこからいくつかの文言が追加され、今のようなかたちとなっている (IF-Metall 中央交渉部部長への聞き取りによる。(2009年9月8日))。
- 29) Department 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 Department の下には、4つから5つほどのチームがある。
- 30) その他、勤続給、シフト手当がある。またプロダクションワーカーには、一律に支払われるボーナスがある。
- 31) 実際の運用では、アッセンブリーグループのプロダクションワーカーの最低ランクは、AV4 となっている。
- 32) アッセンブリーグループのプロダクションワーカーの最高ランクは、基本的には AV6 (125%) であるが、チームリーダーや新車立ち上げの際に行われるパイロット生産に携わる労働者は、AV7 にランクづけられる。どれだけの比率のプロダクションワーカーが、AV7 にランクづけられているのか、チームリーダーから外れた場合に格づけはどうか等のことについては、残念ながら分からなかった。
- 33) クローナはスウェーデンの通貨単位。1 クローナは、およそ 14 円から 17 円程度。
- 34) どうして 15% になるのかは、明らかにできていない。MTM に基づいて決めているそうなので、かつてのイギリスにおける measured day work (計測日給制) の考えに似たような考えに基づいて決定していることが予想されるが、詳細は分かっていない。
- 35) また、メンテナンスワーカーにもキャリアのようなものが

存在している。この点については、メンテナンスワーカーの箇所に触れる。

- 36) 普通に働いていれば、労働者は、決められた年数で昇格していくそうである。
- 37) AV 等級と昇格年数については表 2 を参照されたい。
- 38) 各評価項目については、浪江 (2001) が詳しい。
- 39) 2009 年時点で、労働者の上乗せ率の平均は、9.6% となっている (ボルボパークスタッズクラブ組合員への聞き取りによる (2009年9月9日))。
- 40) ボルボパークスタッズクラブ組合員への聞き取りによる (2009年9月22日)。
- 41) 他社での経験や、外部での職業訓練の経験等によってどこにランクづけされるかは異なるそうである (ボルボパークスタッズクラブ組合員への聞き取りによる (2009年9月9日, 9月22日))。
- 42) 例えば、AV12 にランクづけされている職務なら、AV7 からスタートし、1年ないしは2年で AV8 もしくは AV9 になるといった具合で、昇格していく。おおむね約5年で、当該職務の AV グレードとなるそうである (ボルボパークスタッズクラブ組合員への聞き取りによる (2009年9月9日, 9月22日))。
- 43) 非組合員は、評価グループのメンバーになることはできない。
- 44) 組合の説明では「そこで働く人が納得できる方法で運用するのが良い」、ということであった (ボルボパークスタッズクラブ組合員への聞き取りによる (2009年9月9日))。
- 45) 出来高給については、ほとんど明らかに出来ていない。作業毎に決められた標準作業時間があり、それを基に能率が計算され賃金が決定する仕組みとなっている。なお、能率や賃金の計算は、すべて作業場に置かれているコンピュータが行うことになっている。かつては、標準作業時間は交渉事項となっていたが、現在は交渉事項とはなっていない。
- 46) ところで、S 社では最も下のランクは D となっている。産別協約では、d は職業経験年数が3年のものとなっているが、S 社では学校教育における職業訓練を職業経験と見なしており、それゆえ、18歳の新卒労働者は、D グループからスタートすることになる。
- 47) 産別協約には、最低保障賃上げ額 (Generell höjning) と lönepott の二つの賃上げ項目があり、この二つを足したものが、個々の労働者の賃上げ額となる。最低保障賃上げ額については、産別協約によって規定された額が、そのまま個々の労働者の賃上げ額となる。lönepott については、まず、産別協約で規定された額に労働者の数を掛けることで賃上げ原資総額を算出し、それをどのように分配するのかを、Unionboard と会社との間の交渉で決めている。2009 年度における lönepott に関する交渉では、全等級に一律に分配することを基本としつつ、特定の職務にプレミアムをつけることで、労使は合意している。こうした交渉の結果、ほとんどの労働者の昇給額は、733 クローナ、もしくは 853 クローナとなっている。
- 48) 2009 年時点でポイントシステムが機能しているのは、ブルーカラー労働者 179 人のうち、20 名である。これらの労働者は、入社したての若い労働者が多いと言う。それ以外の労働者は賃金制度の上限を超えてしまっている (S 社組合代表への聞き取りによる (2009年9月21日))。
- 49) 例えば労働者 B の場合、120 ポイントを獲得しているのので、賃金制度上の賃金は 2 万 1176 クローナとなっている。その一方で、労働者 I は、119 ポイントなので、制度上の賃金が 2 万 1140 クローナとなっている。

- 50) 組合の説明では、技能、柔軟性、品質に関しては、明確な測定が困難なことから、項目によってポイントを上げる余地があるらしく、これらの項目について職場の組合代表は、フォアマンと交渉を行っているそうである。
- 51) S社全体でどのくらいの割合の労働者が、組合に同席を望んでいるのかについては、不明であるが、ヒアリングを行った職場の組合代表の経験では、彼が担当している職場の約5割が、S社全体では少なくとも約2割の組合員が参加を望んでいるそうである（S社組合代表への聞き取りによる（2009年9月21日））。
- 52) S社の組合組織の箇所ですべてのように、S社では、全国レベルの企業別交渉というものは、行われていない。ストックホルム内にある事業所を統括した、地域レベルの企業別交渉が、企業レベルの賃金交渉における最高単位となっている。なお、IF-Metall中央組織の組合員によると、スウェーデンでは全国レベルの企業別賃金交渉というものは行われていないそうである（IF-Metall国際部M氏への聞き取りによる（2008年9月3日））。
- 53) システムでは、1ポイントは1時間当たり10öre~15öreとなっているそうである。なお、öreはスウェーデンの通貨単位で、100öreで1クローナ。
- 54) ここで示している額は、説明のために用いているもので、実際の額ではない。
- 55) 組合員の次のような発言が印象深い。「もし、あなたが、遅く働いたとしたら、スピードのポイントが下がります。例えば30ポイント下がったとしましょう。会社は賃金を下げようとしています。その時、私達は会社と交渉し、会社にこう言います。いや、賃金を下げてもなりません。……システムではポイントが下がれば、賃金は下がります。でもこのことは、許されていません。だから、実際は、賃金は上がるのみなのです（So this one makes the system just working upward.）」（S社組合代表への聞き取りによる。（2009年9月21日））。
- 56) 実際の企業における算出式の詳細、交渉の頻度はどうなっていたのか、残業時間はどのように扱われていたのか等、詰めなければならない点が多く残されている。
- 57) 当初、組合は、中央レベルの賃金交渉に対しては消極的で、賃金交渉は、産業レベルから行われるのが望ましいと考えていた（Johnston 1962）。
- 58) Edgrenらは、中央体制のメリットとして、賃上げ率を予測可能なもののできることを指摘している（Edgren, Faxen & Odhner 1973）。このことは、逆を言えば、そうした体制が無ければ、マクロレベルではとても予想できないような状況に陥ることを意味していると言える。
- 59) 賃金を企業の支払い能力や企業レベルの組合の交渉力に影響されずに決定することを通して、賃金の平等化を促すと同時に、企業に対して低賃金労働力の利用を制限することによって、企業経営の効率化を促そうとした点も狙いの一つと言える。この点については、Visser（1996）が詳しい。
- 60) 例えば、猿田は、中央レベルが実施した賃上げ補填保障が、労働者の賃金の平等化を実現したとして、好意的に評価している（猿田 2003）。
- 61) 戸塚他（1987）によると、イギリスでは、かつては出来高給の下で職場労働者は、強い交渉力を持っていた。しかし、70年代に出来高給が廃止され、賃金制度が時給になるとともに、企業別交渉のレベルが職場から全社レベルに移ることで、職場労働者の交渉力は徐々に失われていくことになる。
- 62) 職業訓練による職種転換を通して、失業者の就業を促そうとする積極的な労働市場政策と失業時の賃金保障等によって

失業者を救済する消極的な労働市場政策の両方の労働市場政策を解き明かす必要があると思われる。

参考文献

- Ahlberg, Kerstin and Bruun, Niklas (2005) "Sweden: Transition through Collective Bargaining" in *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective*, Edited by Roger Blanpain: Kluwer Law.
- 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 484号。
- Edgren, Gösta, Faxen Karl Olof and Odhner, Erik (1973) *Wage Formation and the Economy*, London: George Allen&Unwin.
- Elvander, Nils and Holmlund, Bertil (1997) *The Swedish bargaining system in the melting pot: institutions, norms and outcomes in the 1990s*, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- 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).
- Hibbs, Douglas, A. Jr and Locking, Håkan (2000) "Wage Dispersion and Efficiency: Evidence for Sweden" *Journal of Labor Economics*, Vol.18, No.4.
- 稲上毅・ウィットカー, H. (1994) 「スウェーデンモデルの崩壊」稲上毅他著（1994）『ネオ・コーポラティズムの国際比較』日本労働研究機構所収。
- Johnston, T. L (1962) *Collective Bargaining in Sweden*, George Allen & Unwin.
- Katz, Harry, C and Owen Darbishire (2000) *Converging Divergences*, Ithaca, N. Y: ILR Press/Cornell University Press.
- Kjellberg, Anders (1992) "Sweden: Can the Model Survive?" in *Industrial Relations in the New Europe*, Edited by A. Ferner and R. Hyman Oxford Blackwell.
- (1998) "Sweden Restoring the Model?" in *Changing industrial relations in Europe*, edited by Ferner and Hyman: Oxford Blackwell Publishers.
- Lash, Scot (1985) "The End of Neo-Corporatism? The Breakdown of Centralized Bargaining in Sweden" *British Journal of Industrial Relations*, Vol.23 No.2.
- Martin, Andrew (1995) "The swedish Model: Demise or Reconfiguration" in *Employment Relations in a Changing World Economy*, Edited by R. Locke, T. Kochan, and M. Piore Cambridge: MIT Press.
- Meidner, Rudolf (1997) "The Swedish Model in an Era of Mass Unemployment" *Economic and Industrial Democracy*, Vol.18.
- 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。
- 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。
- 浪江巖（2001）「ブルーカラー労働者の賃金制度とその変容」篠田武司編著『スウェーデンの労働と産業』学文社所収。
- 西村純（2008）「中央協約から見るスウェーデンの労使関係」『評論・社会科学』第84号。
- （2009）「賃金交渉における企業横断的調整活動に関する

一考察」『評論・社会科学』第88号。  
岡沢憲美 (2009) 『スウェーデンの政治』 東京大学出版会。  
Olsson, Anders. S (1991) *The Swedish Wage Negotiation System*. Hants: Dartmouth Publishing.  
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 (2001) 「変化しつつある労使関係」篠田武司編著『スウェーデンの労働と産業』 学文社所収。  
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。  
戸塚秀夫・兵藤釗・菊池光造・石田光男 (1987) 『現代イギリスの労使関係 (上)』 東京大学出版会。  
Visser, Jelle (1996) “Corporatism beyond repair? Industrial

relations in sweden” in *Industrial Relations In Europe*. Edited by J. v. Ruysseveldt. and J. Visser, Sage Publications.  
Whyman, Philip (2003) *Sweden and the “Third Way”: A macroeconomic evaluation*, Aldershot: Ashgate.

にしむら・いたる 社団法人関西国際産業関係研究所専任  
研究員。最近の主な著作に「賃金交渉における企業横断的調整活動に関する一考察——スウェーデンの調整活動を通じて」『評論・社会科学』第88号 (2009年)、同志社大学社会学会。労使関係論・人的資源管理論専攻。