

## スウェーデン

1. 国名	スウェーデン王国(ヨーロッパ) Kingdom of Sweden
2. 人口	約891万人(2001年)
3. 実質経済成長率	1.5%(2001年)
4. GDP	2280億ドル(2000年)
5. 1人当たりGDP	2万5700ドル(2000年)
6. 労働力人口	439万6000人(2001年10月)
7. 失業率	4.7%(2000年)
8. 日本の直接投資額	923億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	6件(2000年)
10. 在留邦人数	2193人(2002年2月)

### 2001年における労使関係の概況

2001年に社会民主労働党政権は、顕在失業率4%未満の目標を達成することができた。この比較的低い失業率は、主に新規雇用の創出によって達成されたものである。1990年代の最も景気後退の厳しい時期には、労働力人口の5%以上が再訓練をはじめとする労働市場政策の対象となっていた。これは、政策の質を大幅に下げないかぎり達成できない数字である。しかしながら2001年には、労働市場政策の対象者は3%以下に抑えられており、これは、政策が最終的に長期的な生産的雇用をもたらすと期待できる水準と考えられる。

雇用の増加は、産業の雇用が減少したにもかかわらず、2001年中続いた。これは、数年間にわたる実質賃金の引き上げの結果、消費購買力が増大したことが主因となっている。最大の雇用の増大は、民間サービス業に見られた。全国労働市場庁(AMS)によれば、景気後退があるものの2002年も雇用はいくらか増大すると予測される。この増大は、現在政府が、来る選挙戦に向けて、保健、教育、福祉などの公共サービスの改善に地方政府に補助金を交付しているため、これらの公共サービスを中心に期待されるものである。

あまりにも楽観的な状況を映し出す傾向にある従来の

雇用・失業統計には含まれていない要素が2つある。それは、病気による欠勤率が増大していることと、ピーク時には13万人にも及んだ9年間の基礎教育しか受けていない成人のためのギムナジウム(中等学校)教育プログラム、「ナレッジ・リフト(知識の向上)」である。

高度経済成長を遂げた数年間に激増した病気欠勤は、この2年間における雇用増加の少なくとも3分の1に相当する。すなわち、雇用者数の増加率が実際に就労している人の増加率よりも上回ったということである。

1年間に病気を患った人は11万人を数え、他方45万人が早期退職した。すなわち、労働力人口の13%以上が、国防予算の2倍にも相当する1080億クローネの本年度政府予算による給付を受けて、失業者として登録されることもなく、仕事に就いていないということである。政府は、この問題に気づいている。1月初めには、国家委員会が報告書を出し、使用者に対し、従業員並びに労働環境両方のリハビリテーション計画の改善を含め、労働環境の向上に努めるべきとの提案を行う予定である。病気欠勤の少なくとも50%が仕事に関係したものであることが委員会に明らかとなっている。

産業界、特に原材料を基盤とする産業を中心に、雇用は引き続き減少が予測される。ITおよび通信産業・サービスは、雇用曲線の底を打った模様である。2001年中の

産業雇用の減少の大半は、エリクソン社によって引き起こされたものである。エリクソン社は携帯電話組立工場を米国企業フレクストロニクス社に売却、フレクストロニクス社は後に旧エリクソン工場を欧州（ポーランド）およびアジアの低賃金諸国に移転したのである。今後は、ソニーとエリクソンの携帯電話部門におけるジョイント・ベンチャーが計画されており、拡充は中国が中心となるものと思われるが、スウェーデンにもいくらかの新規雇用機会の創出がもたらされると期待される。

使用者団体であるスウェーデン企業連盟（Svenskt Näringsliv）は、労働市場担当当局であるAMSの極めて楽観的な予測について、雇用の増大は決してAMSの事業の成果ではなく、GDPの増大によるものであるとして、穏やかながら批判している。スウェーデン企業連盟によると、雇用の安定化には、年2%のGDP成長率が必要である。GDPが増大し続けるためには、産業が欠員を能力のある人材で補充することが必要である。2001年初頭に実施した調査によれば、欠員の4分の1が補充されず、これにより生産高50億から100億クローネ、雇用機会2万5000が失われたこととなる。

1990年代においては、統計上の「顕在」失業を抑えるために、教育・訓練を含むマンパワー対策は、質より量に重点が置かれてきた。スウェーデン企業連盟の見解によれば、教育制度と労働市場行政の協調を強化することが明らかに必要である。

使用者側は、数多くの様々な方法で、主としてすでに雇用されている者を通じてまたは他のインフォーマルなチャンネルを通じて、新規労働者の採用を行っている。すべての欠員は、公立の職業安定所に届け出なければならない。しかしながら、職業安定所を通じて求人を希望している企業はわずか64%で、むしろ民間の職業紹介機関に連絡を取っている。しかしながら、これらの民間機関は、公立の職業安定所のインターネット・サービスを利用しているというのが現状である。新聞・雑誌などの求人広告もよく利用されている方法である。迅速で有効な求人を行うためには、職業安定所と企業が常に連絡を取り合い、安定所職員が業務の対象となっている企業

について精通することが重要である。

2001年は労使関係の点で重大な年であった。3カ年の部門別労働協約の大半が年頭（1月末または2月末）に期間満了を迎えたからである。これに伴い、労働市場の関係当事者は重大な課題に直面した。すなわち、経営者と労働者、産業の労組と使用者団体は、争議に訴えることなく、つまり新政府機関である調停機関の関与なく、合意に達することができるのだろうか。産業別労働協約に基づき自主的に締結される協約は、国内経済がインフレを引き起こすことなく許容できる内容を設定するものであるが、この協約が国内経済の他の部門の協約にも反映されるだろうか。最低賃金層の官民サービス部門労働者のために交渉を行うブルーカラー労組は、男女間および部門間の賃金格差を拡大せずに、縮小する協約を締結することができるのだろうか。

以上の3つの問題はすべて解決された。第1に、ブルーカラー、ホワイトカラーおよび専門職労働者は、産業別労働協約に基づく協力の下、予想される賃金動向を含め、インフレを引き起こすことのない実質賃金の引き上げ、3年間でおよそ8%に上る年間労働時間の削減を含む名目賃金の引き上げを約束する新規3カ年賃金協約を締結した。

次に、官民のサービス部門労働者は、およそ11%の名目賃金の引き上げを規定する3カ年協約を締結し、少なくとも賃金のよい産業の労働者との賃金格差は広がらなかった。最後に、専門職労働者は、個々の職場での交渉を通じて、相対的賃金水準を保持する方策を見いだした。

賃上げ交渉を通じて、争議の兆候が見られたのはわずか4件（小売業、建設業、空港技師およびゴミ収集人）しかなかった。調停機関が助言を求められたのは、小売業の争議だけであった。ストライキやロックアウトによる労働損失日はなかった。

年末になって、ジャーナリストと新聞社社主との間に著作権の問題をめぐる紛争が起きた。経営者側は、他のメディアに活用できるよう日刊紙に掲載された記事へのより自由なアクセスを求めていた。争議は、最初は時間外労働の禁止から始まり、新規労働者の採用中止、フリーラ

ンス記者の利用中止へと徐々に進展していった。クリスマス前に合意に達しない場合は、労組は日刊紙12社の1週間に及ぶストライキを断行する覚悟であった。経営者側は対抗策として新聞カメラマンのロックアウトを計画していた。最終的に、12月7日になって調停者が最終的打開策を提示し、これを両当事者が受け入れた。今後3年間にわたり全体として8.5%の賃上げというものであった(1年目は全員に月320クローネに加え、地方交渉に対し1.4%、2年目および3年目は地方交渉を通じて共同積立金を分配する形でそれぞれ2.8%と3%)。

著作権問題については、現行と同じように著作権はジャーナリストの管理下に置く一方で、現在は写真または記事1点当たり700~750クローネで設定されている割増金の水準を全国レベルで両当事者に任せるということで、解決された。また、合意の1つとして、2004年4月に現行の協約が期間満了を迎えた時に交渉や争議が長引くのを避けるために、業界内の交渉を規定する協約と同じような団体交渉の実施に関する協約を協議することも含まれた。今回の交渉は9カ月も続いた。旧協約は2001年3月に期間満了を迎えた。ジャーナリストはクリスマス前に相当額の割増金—4月1日からの払戻金—を受領するだろう。日刊紙ジャーナリストは、6000人と少数であるが、影響力の強い団体である。最終的なストライキ権を失うことなく、政府に頼らずに、業界のやり方で新規の3カ年協約を締結できたという事実は、スウェーデンの現行の労使関係体制にとってよい兆しである。

## 賃金

2001年9月現在の民間部門の労働者の時間当たり平均賃金は、超過勤務手当を含め、110.40クローネで、これは前年同期比4.1%増である。

民間部門のホワイトカラー労働者の平均給与は、あらゆる種類の割増賃金を含め、月2万4850クローネで、前年比3.9%増であった(出所：SCB)。

2001年中、実質賃金交渉、平等オンブズマンや労働裁判所を含む司法機構、並びにメディアにおいて、女性の

賃金に特に注意が傾けられた。

年頭には、労働市場の関係当事者に対し男女の賃金格差を埋めるよう命ずる法律が制定された。しかしながら、法律は、単なる政府および議会の大衆に迎合した効果のない策であったことが明らかとなった。賃金および賃金格差が法律によって影響を受けることはなく、唯一交渉における組合圧力のみが影響力を持つ。

国家統計局(Statistics Sweden)によれば、女性の賃金は男性の賃金の82%である。賃金格差を測定する場合、国家統計局は、各種補足賃金も含め、パートタイマーの賃金を常勤にまで引き上げている。実際には、女性の場合パートタイムで働いている者が多く(女性労働者のうち45%がパートタイム労働者であるのに対し、男性労働者の場合は10%である)、病気欠勤の率も高いため、女性の所得は男性の所得のわずか60%である。

当然のことながら、男性と女性では就いている職種も異なり、男性の職業は原則として女性の職業よりも高く評価され、通常市場原理も男性の職業に有利に働く。経営幹部になる率も女性より男性のほうが高い。学歴や職業の選択にも相違がある。しかしながら統計をまとめるに当たりこれらの要因を考慮に入れたとしても、女性の賃金は依然男性の賃金の92%である。例えば、男女の割合が同等で同一の教育を受けているビジネス・エコノミストのような教育程度も高く専門的な職種でさえ、女性の給与は男性の給与のわずか77%となっている。

また、最高賃金と最低賃金の格差も、1995年以来10%増大した。その原因は、個別賃金計算が、とりわけホワイトカラー労働者や専門職の間だけではなく、公共部門のブルーカラーのサービス労働者の間でも、統一されてきたことにある。2000年において、全雇用者の75%が月収1万4000クローネから2万3000クローネの間であった。

2000年における平均月給

(クローネ)

	公共部門	民間部門	全体
女性	17,900	18,900	18,400
男性	21,900	22,600	22,500
全体	18,900	21,300	20,500

出所：SCB

10%が1万4400クローネ未満、10%が2万8200クローネを上回る。

LO（スウェーデン労働組合総同盟）の研究部門は、政府統計に関する調査研究でさらに詳しく調べ、次の各グループの常勤労働者について2001年における中位の所得の格差を明らかにした。ブルーカラー（LO）の男女、ホワイトカラー（職員組合連合：TCO）の男女、専門職（大卒専門技術労働者連合：SACO）の男女。結果は以下のとおりである。

(クローネ)

LO女性	208,000 (月17,300)
LO男性	244,000 (月20,300)
TCO女性	239,000 (月19,900)
TCO男性	309,000 (月25,800)
SACO女性	281,000 (月23,400)
SACO男性	356,000 (月29,700)

出所：Inkomsttrappan 2001, LO

明らかに、LOの組合員である男女常勤労働者の所得格差（17%）は、TCO（29%）やSACO（27%）よりも小さい。その原因は、TCOおよびSACOは個別給与交渉の方式をとっているのに対し、LOの労組の賃金交渉はより連帯主義的であることにある。LOの労組は、労働協約において、所得格差の拡大をもたらす賃上げ率ではなく、部門内の労働者全員を対象とする同一の賃上げ幅をクローネで決めるよう努力している。LOの労組はまた、最低契約賃金を重視している。最低契約賃金は、例えば、一般賃上げがおよそ11%に対して繊維産業ではおよそ20%など、他の率に比べ賃上げ幅がかなり大きい。この政策は、若年労働者や、まだ奨励給を得るまでに至っておらず、賃金が時給の労働者に有利である。

すべての部門について、賃上げを含め全国レベルでの協約がある。これらの協約は職場レベルで解釈され、補完される。すなわち、職場レベルにおいて、賃金は、業界の収益状況や熟練労働者の需給状況をより反映したものとなる（賃金動向）。国内市場向けの生産を行っている他の産業やサービス業（ホテル、レストラン、小売業）では、全国協約での規定を上回る賃金となることはめったにない。

最近の企業システムでは、最も魅力的な従業員には、給与を増やすのではなく、育児、家の掃除、魅力的な自動車のリースなど、サービスを支給する傾向が見られる。これは、企業が家庭を持つ男女労働者を確保したいと考えているからである。企業は、育児休業給付（2万3000クローネを上限に給与の80%）の補完も行っている。80%を上回って、実際給与の最大全額を支払っている企業すら数例見られる。このように家族に優しい政策は、極めて優れた求人手段であることが明らかとなっている。

他の企業は、非社会主義政党のように、賃金決定制度や税務政策の両方を通じて所得格差を拡大することを支持している。これは、高学歴の専門家は諸外国のほうが税金が安いいため、スウェーデンを去る傾向にあることから、その対策として、スウェーデンが外国人専門家を求人できるような高所得に対しては減税すべきとの考えからである。

## 労働時間、年間休日、休暇

スウェーデンの法律は依然1日8時間、週40時間労働を貫いているが、団体交渉による変更は数え切れない。

ここ数年間、大半の産業では、交渉により労働時間は週38時間に削減されており、労働者は、賃上げを得る代わりに労働時間の短縮を得ているというわけである。一部協約では、労働者は、賃上げの一部を余暇の増加、個人年金基金への投資、あるいは現金払いに充てる選択権を有している。しかし賃金の低い産業やサービス業は、そのような労働時間の削減を実施する余裕はない。パートタイムの女性労働者を中心に、週当たりの労働時間拡大を求める声が上がっている。この要求にこたえて、社会民主労働党は、11月の大会で40時間常勤を権利とし、パートタイムを選択肢とする法案の提出を決定した。

また、労連3団体も6週間の有給休暇導入による年間労働時間削減を提案した。これは、休暇法の改正となり、1日の労働時間を短縮する方式、休暇を増やす方式、あるいは数年間にわたり休暇を貯めて最終的に長期の休暇を取る方式を個々の従業員が自由に選ぶことができると

いうものである。この案は社会民主労働党にも受け入れられ、2002年9月の議会選挙で同党が再度政権に就けば議決されるであろう。

ホワイトカラーおよび専門職労組を含むスウェーデンの労組は、週当たりの労働時間の短縮のために闘う代わりに、一生涯を見据えた視点での労働時間政策を支持している。

そのような政策の1つは、労働生活において新たなスタートを切るために人生の半ばで自由な1年を設けるというものである。この改革は、12の地方自治体で現在試行されている。休暇を取った労働者に対し、失業者がその職を引き継ぐことを条件に失業給付の80%が支給される。

もう1つの政策は、賃金の80%を支給する13カ月間の育児休業である(賃金80%支給、最大13カ月までの超過休業が2001年初頭に加えられた)。子どもの誕生に当たっては、父親にも10日間の有給休暇の権利が別に与えられる。育児休業は、給付の率は低くなるもののさらに90日間延長できる。相手方当事者は1カ月間の休暇を取らなければならない、さもなければこの権利は喪失される。子どもが1歳になれば、集団保育所に預けられても大丈夫と考えられている。今後は、両親が育児休業をより対等に共有するよう奨励するために立法その他の措置がとられることは極めて明らかである。このような奨励策は、例えば、専門職にある男性の所得に比べるとはるかに低い現行の2万3000クローネという育児給付の上限を引き上げるなどの立法措置によって、あるいは80%給付を90%もしくは100%まで補完する協約によって、あるいは平等で健康な家庭生活は創造性および生産性に有益であるという理解から、個々の使用者が男女が家庭責任を共有するよう奨励する追加手当を支給するなどによって実施されようだろう。

6月6日を国民の祝祭日にすることが提案されていることから、メーデーを含む特別な宗教あるいは政治的な休日や、クリスマスとイースターのふだんより長い週末休暇は変更される可能性があるだろう。スウェーデンはプロテスタント国であり、聖人の祝日がないため、国民の祝祭日を

設けるためには、昇天日やメーデーさえも廃止しなければならない可能性がある。しかし、スウェーデンは、フィンランドやノルウェーと異なり、独立記念日がないので、国民の祝祭日は、主として、メーデーに行進するよりは国民の祝祭日にロイヤル・ファミリーを祝賀したい王党派によって推進されているものである。

## 福利厚生

育児休業法が2002年1月1日から改善され、13カ月間の有給育児休業(賃金の80%支給)が認められる。

同時に集団保育サービスの料金上限に関する新法が制定される。

2万3000クローネを上限とする賃金の80%が支給される育児休業は、8年間の期間にわたり分散して取ることができる。しかしながら、保育所は通常1歳未満の乳幼児を受け入れないことから、圧倒的多数が最初の1年間に育児休業をとっている。両親は、このほか90日間の休暇を取れるが、給付率は低く、現行では1日60クローネ、2002年1月1日からは120クローネに引き上げられる。疾病給付は一育児給付と同様—かつては賃金の90%が支給され、当時は現在に比べはるかに多くの親が上限の2万3000クローネ(基本金額の7.5倍)の対象となっていた。現在では大半のエコノミストが、1990年代初頭の景気後退に対処するために給付水準が引き下げられたことを遺憾に思っている。引き下げがなければ、高額の福祉手当によって消費需要も満たされて、経済の安定性を脅かすことなく失業率も低く抑えられたであろう。

集団保育制度を担当する地方自治体に補助金を支給して実施される保育料金上限法も、2002年1月1日に施行される。これに参加するか否かの決定は、280ある地方自治体それぞれに任されている。非社会主義地方自治体のなかには、主として民間の保育施設が整備されているため、この制度外にとどまろうという自治体もあったが、市民からの圧力に屈し、制度に参加している。

新制度では、低所得世帯を支援するために、公的保育サービスの料金は、総所得の3%を超えてはならないと

定められている。高所得者は、第1子は最高1100クローネ、第2子は700クローネ、第3子は300クローネ支払うことで保護されている。改革により、子ども2人の世帯の場合月およそ1000クローネ、子ども3人以上の世帯はそれ以上の経費削減がもたらされた。

これまでは、非社会主義自治体では、官民の保育施設の料金は現行の上限料金よりはるかに高く、多くの低賃金世帯が子どもを保育施設に預けることができなかった。あるいは、子どもを数時間だけ預けて、母親はパートタイムで働き、勤務後直ちに子どもを迎えに行くという方法をとっていた。この新たな改革の予想外の成果として、大半の親が、両親ともに常勤で働けるだけの時間おそらく子どもを保育施設に預けることができるようになるだろう。これは、すでに人手不足に悩んでいる保育施設に新たな負担をもたらすものである。政府は、保育所が職員を増員できるよう補助金追加の約束を余儀なくされた。

改革がもたらすもう1つとして、女性やその労組は、パートタイム職を個人が選ぶことのできる1つの選択肢とし、常勤職に対する権利を求めて圧力を強めるだろう。

有能な若いスタッフを求めている経営者は、エリクソンはじめ他のハイテク企業が現在実施しているように、公的育児休業給付を補って賃金全額が支給されるように取り計らうものと予測される。企業は、高学歴の若い男女を求人するためには、この方法をとらざるをえないだろう。例えば、米国などでは専門職に就く夫婦はメキシコや西インド諸島出身のメイドを雇っているが、スウェーデンでは、そのような家事手伝いを雇うことは選択肢として容認されていない。スウェーデンの選択肢は、企業が家の掃除の手伝いを提供することである。ますます多くの女性が家庭責任を抱えながらフルタイムで働きたいと望んでいるため、交渉による福祉制度の補完が増大するだろう。心理的事実として、公共のサービスがよくなればなるほど、民間の保険あるいは交渉による保険や付加給付の補完がなされる傾向が強い。男性も家庭に対し責任を負うようになってきている。この傾向はとりわけ高学歴の世帯に強く、ブルーカラー産業労働者の世帯では弱い。

## 労使関係

産業においてインフレなき賃金協定と合理的な実質賃金の引き上げとを保証すると思われる産業別労働協約が1997年に締結されたことに加え、2000年秋には調停機関が新設されたことで、スウェーデンの労使関係はかつてない穏やかなものとなっている。期間3年を中心とする部門別全国労働協約はすべて、2001年に締結されたが、1998年には争議もなく、ほぼすべての場合にストライキの警告もなかった。このような状況をもたらした要因の1つは、EU加盟と、インフレ率、財政赤字の制限を定めたマーストリヒト条約の規定である。2番目の要因としては、スウェーデンが現在までのところ欧州経済通貨同盟(EMU)への参加を見送っていることが挙げられよう。スウェーデンは独自の金融政策をとっているため、スウェーデンの輸出品は安く、産業はいくつかの主要部門においてマーケット・シェアの拡大に成功している。この点が、スウェーデンはEMUに参加する理由はないとスウェーデン貿易相が考える理由となっている。参加の決断が下されるとすれば、それは100%政治的な理由によるものであろう。対立のない労使関係をもたらしている3番目の要因は、産業別労働協約にサービスを提供している議長／調停者の質が高いこと、さらには国家調停機関で今後活躍が期待される若い世代の調停者の訓練がきちんと行われていることである。1970年代の労働法の改革によって時代遅れのものとなった30年代のサルトヨバーデン協定に代わり、この新制度が順調に機能し始めた。労働法改革(共同決定法、雇用保証法、組合代表の権利に関する法、労働環境法)において、自主的なサルトヨバーデン制度の下で壁にぶつかった労組は、その考え方を一歩前進させた。労働法の改革後数年間は、労働市場のすべての新協調組合主義的協約から脱退する使用者が出るなど、全国レベルでの主要労組と使用者団体間の関係は波立ち、対話も停滞した。しかし今では、使用者側は、再び「社会的対話」に積極的に参加する意向のようだ。これは、欧州連合の制度化された社会的対話によってそうするよう奨励されたものであることは疑いない。

スウェーデンの組合組織率は、80%以上と極めて高く、被雇用者は当然のこととして部門別組織に組織化されると考えられている。これまでスウェーデンに進出してきた外資系企業のなかには、組合なしにやっていると考えた例も数多くあったが、いずれもそれは無理なことが判明した。トイザラスやIBMなどがその1例である。結局最後には、関係組合が経営者側に労働協約への署名を迫ることになった。組合が交渉権を得るには、職場に組合員が1人必要なだけである。これに対し外資系企業の経営者は、自らの部門の使用者団体に加盟して、交渉に支援を得るのが適切と悟った。経営者側を主導している最大の使用者団体は、エンジニアリング産業の経営者団体連盟であるVI、森林産業のAMBIO、および化学その他産業のALMEGAである。スウェーデン・デイツシュ・コマースは、民間サービス部門を組織化している。公共部門については、政府使用者連盟、地方自治体使用者連盟、地方自治体連合(Kommunförbundet)、県評議会連合(Landstingsförbundet)がある。

労組は合計65団体あり、3つの全国労連の下に組織化されている。18労組を組織する組合勢力200万のスウェーデン労働組合総同盟(LO)、17労組を組織する組合勢力120万の職員組合連合(TCO)、27労組を組織する組合勢力50万の大卒専門技術労働者連合(SACO)、である。ホワイトカラーと専門職の労連であるTCOとSACOは、多数の小規模な専門職別(職業別)組合で構成されており、LOは、建設業界のみ塗装工と電気工の2つの職業別組合を認めているが、他は産業別組合の原則に従っている。また、全国労連には加盟していない労組が2つある。それは、組合員数2万人に満たないサンディカリズムの団体と、職長および監督の組合(Ledarna)である。後者は、公共部門で組合員を勧誘することはTCOの組織機構の下では不可能であるため、その目的のためにTCOに加盟していない。

主要使用者団体の数は、合併により減少している。ALMEGAには、ITコンサルティング会社をはじめその他IT分野における新規ベンチャーを組織するIT関連の新組織を含め、数多くの専門部門が加盟している。

2001年に、使用者団体トップのSAF(スウェーデン経営者連盟)が、産業連盟(Industriförbundet)と合併して、SVENSKT NARINGSLIV(スウェーデン企業連盟)を結成した。同連盟は、賃金交渉には参加しないものの、補足年金の分野では依然中心的な交渉機能を有している。また、労組と協力して、職場の内外における生涯学習の推進に積極的に取り組んでおり、継続教育システムの資金調達を行う体制の交渉に当たって全使用者を代表する意向の様相である。

労組側では、交渉およびロビー活動における影響力の強化を願って、常に労組拡大への圧力が存在している。2002年1月1日をもってLOの加盟組織は16組合に減少する見込みであり、TCOにおいても合併が予測されている。LOの公的保険機関従業員組合であるFFは、2002年1月1日にTCOに加盟する予定であり、農場労働者組合は、地方自治体労働者組合と合併する。また、TCOでは、政府職員組合のST、地方自治体ホワイトカラー組合のSKTF、および商業のホワイトカラー労働者組合のHTF(商業俸給労働者組合)の大型合併計画がこの2年間にわたり進められていた。この合併案の背景には、進行中の公共サービスの民営化が実現しても、サービス部門の従業員が新規契約において賃金・給付の引き下げ受け入れを余儀なくされることはないだろうとの見通しがあった。合併は2003年1月1日をもって実施されるはずであった。しかしながら、3公共事業組合がそれぞれの定款に従い適切に合併を決定した後になって、HTFの組合幹部がその評議会において合併に必要な適格過半数を獲得するのに失敗したのである。賛成票59、反対票33で、組合の定款に定められた必要適格過半数に3票足りなかったのである。したがって、合併が実現されることはないだろう。SACOは、狭い範囲での大学における訓練に基づき多数の組合または団体を奨励するという異なる道を選んだ。これらの組織は主としてその職業の問題に対処し、賃金交渉は個々の組合員に任せている。

産業界でこれまで成果を取ってきたもう1つの動向は、団体交渉における垂直構造の形成である。LOの産業別ブルーカラー労組、TCOの事務・専門職俸給従業員のホ

ホワイトカラー労組であるSIF、およびSACOの土木技師労働組合は、産業部門使用者と会合を持つ際には、共同戦線を張ってきた。ここでもまた、この構造の理由の1つは産業別労働協約である。LO内には、比較的賃金のよい産業労働者が、自らの「階級」を捨て去り、産業内のホワイトカラーおよび専門職労働者との正式な合併に将来を見いだすのではないかという懸念がある。しかしながら、これまでのところ、金属労組と化学労組はLOの連带的賃金要求を忠実に支持しており、産業労働者間の賃金格差の縮小や、例えば、地方自治体労働者組合または消費生活協同組合食料品店の店員の介護扶助の要求を支持するストライキを支援する覚悟でさえいる。

スウェーデンの労使関係は、極めて多数の法律によって規定されており、そのなかでも最も重要な法律は、共同決定法、従業員取締役会への代表参加に関する法律、雇用保証法、労組役員の特権に関する法律、および労働環境法である。これらの法律は、1938年の基本協定（サルトヨバーデン協定）に基づく労組の共同協議・協力に行き詰まりが感じられるようになったことから、70年代に導入されたものである。法律は、一時は、利益分配を求める政治闘争を含む敵対的交渉を引き起こしたが、しかし次第に事態は改善し、労働市場および職場の関係当事者は、組合代表が職場レベルで経営に参加し、使用者代表が様々な開発プロジェクトに国レベルで参加するなど、合同協議体制に戻っている。

労働組合のナショナル・センターおよび部門別使用者団体の役員は、争議の解決に、諸外国に比べより大きな役割を果たしている。全国協約締結後に職場の賃金決定交渉が暗礁に乗り上げた場合には、協約を助力する全国労組の役員1人と部門別使用者団体の交渉者1人が助けに呼ばれる。人員削減や工場閉鎖の場合も同じ手続きが踏まれる。企業内で年功序列リストについて労使の合意が得られない場合は、全国レベルの交渉者が呼ばれる。閉鎖をはじめ重大な変化に職場労組が反対している場合、労組は、会社および雇用の救済の可否を探るためのビジネス・コンサルタント（従業員コンサルタント）を見つけるよう全国労組に依頼することができる。また、

正当な理由なくして（通常は仕事の不足から）労働者が解雇される場合、全国組合が使用者に対しその労働者を復職させるよう説得できないときには、全国組合は使用者を労働裁判所に訴えることができ、労働裁判所は企業に対し労働者を復職させ、損害賠償を支払うよう命ずることができる。ただし、このような事例は示談で解決されるのが一般的である。

## 労働行政

欠員はすべて、最寄りの職業安定所（Arbetsformedlingen）に届け出ることが義務づけられている。職業安定所は、国家労働市場庁（AMS）の地方事務所である。また、大規模な雇用の変更については、実施の数カ月前に届出が義務づけられている。求職者は職業安定所に出向いて、無料でコンピュータ端末を使って全国の求人を調べることができる。民間の職業紹介機関（マンパワー、プロフィスなど）はこの数年増加したが、中欧ほどではない。2001年には、その増加も止まった。職業紹介機関は、従業員に対し派遣されていない間も所得の90%を保証する労働協約の対象となっている。新たな特徴としては、公立の職業安定所が、例えばエリクソン社が携帯電話の組立工場を閉鎖した事例のような大規模な工場閉鎖の際には、職業紹介機関を使って協力を始めたことである。エリクソン社の場合、AMSは、地域社会、同社の人事課、地元の職業安定所、職業紹介機関1社を含む救済チームを結成した。これらの組織は、緊密な協力の下、エリクソン社が賃金を全額支給する1年間に雇用適性対策を実施した。また、AMSの再訓練事業は、質の向上が図られ、現在AMSでは工場閉鎖の影響を受けた労働者に拡大訓練プログラムを提供している。

2000年8月、AMSは、長期失業の対策として、「活動保証」と称する新制度を導入した。これまで失業者は、労働市場対策に参加することによって新たな期間失業給付を受給する権利を獲得していた。原則として、失業者は、この方法によって失業給付と労働市場対策からの支払いを交互に無期限に受け取ることができた。

活動保証の考えは、この失業とプログラムの悪循環を断ち切るというものである。活動保証は、雇用市場で競合するためには求職者に何が必要かを見極めて、失業者のためのすべての活動を個人の行動計画、個人と職業安定所担当官との契約にまとめるというものである。失業者個人は、労働力が不足している職種において「雇用訓練」を受けなければならない。2000年12月末に、活動保証の対象者は、2万3000人を数えた。こうして、野党から多くの批判を浴び、嘲笑されてきた失業給付と労働市場対策の悪循環は排除されたが、失業者は放置されているわけではない。

EUへの加盟は、AMSの業務に新たな側面をもたらした。AMSは、他の欧州諸国の同種機関と協力して、欠員の補充と、失業者の国境を越えた移動に支援を行っている。こうして、例えばドイツで失業中の医師を含む介護者に、スウェーデンの医療制度の欠員を埋める機会が与えられる。AMSはまた、EU加盟候補諸国において公立の職業安定所設置に対し積極的に支援を行っている。

国内では、仕事で障害を負った労働者に雇用を創出するための賃金補助プログラムの対象者がおよそ5万人と最も多く、次いで、雇用訓練プログラムが3万人、職業紹介制度が2万5000人となっている。

2000年度の労働行政の総支出額は600億クローネに上り、うち半分が現金での支援であった。2001年度の支出額はこれをわずかに上回る見込みである。労働行政に携わる職員数は、およそ1万人で、うち80%が職業安定所の職員である。AMSは、常に非社会主義野党の監視を受けており、野党は毎年、AMSの業務縮小あるいはAMS自体の解体の動議を議会に出している。また、失業保険の運営は、AMSの監督の下、全国労組が執り行っているが、これについても野党が絶えず批判の目を向けて監視している。

労使は、生涯学習体制に合意し、これには政府の補助金も交付される見込みである。しかしながら、これまでのところ財政事情が厳しく、必要な財政支出がなされていない。この間、労使は部門レベルで、使用者が補助する個人預金口座の形で共同で資金調達するシステムの協

議を始めている。金属労組は、様々な案を試行するため、ABBおよびSKANDIA保険会社と協力して、教育プログラムを開始した。プログラムでは、例えば、職場で習得した労働者の技能や知識を他の職場に移転可能なものとするための認定を行う。現行の3カ年賃金協定の期間中に、ブルーカラー労働者を対象とする大学講座も含め、様々な生涯学習制度が開発されるものと期待される。

法律によって男女平等を規定しようという努力は、あまり成果が上がっていない。また、1990年代の雇用情勢は、早期退職と長期の疾病件数が増加したことで明らかなように、障害者にとって有利なものではなかった。障害者支援の法律が存在するにもかかわらず、使用者は、仕事中に負傷したり、あるいは病気になった労働者のための復帰プログラムを整備するよう強制されることはなかった。このような使用者の姿勢は、今後労働者不足が発生して初めて変わりうるのではないかと思われる。公的保護雇用の対象にある労働者の数も、保護雇用職場機関SAMHALLに対する政府支援が削減されたため、減少している。

1990年代に、安全衛生事業は、政労使および職場自体のすべてのレベルにおいて財政難に陥った。1970年代初期から80年代後半までの間に、職業病を予防するヘルス・サービスが確立され、80年代末には、大企業においては社内のサービスが整備され、中小企業には地域センターがサービスを提供する形で、労働者の80%以上が質の高いヘルス・サービスを楽しむまでになった。サービスの維持には多額の政府補助金が供与された。労組も、職場において安全委員を選出し、中小企業に対しては地域安全委員が助力するなど、貢献した。しかし1990年代初めになると、政府補助金は打ち切れ、今では、職業上の健康維持のためのヘルス・サービスを受容できる労働者は50%を下回り、サービスの質も低下している。選任されている安全委員の数も現在では1万人以下と、1980年代に比べ少なくとも30%も減少している。かつては新規委員の研修に、労組は政府から多額の補助金を受けていたが、今では研修もおろそかにされている。現状においては仕事に関係する疾病について厳しい内

容の統計結果が明らかとなっているが、これもこの研修軽視の影響であることは明かだ。政府および労組は、病欠を削減するためには、職業病予防のためのヘルス・サービスの改善が不可欠であると言明している。しかしながら、医療スタッフ、安全技師、人間工学の専門家、社会学者などの熟練スタッフはすでに新しい職に就いており、新規スタッフの訓練を怠ってきたので、新たなヘルス・サービスを構築するまでには時間がかかるだろう。28日間病気であった労働者については、復帰計画の提出を使用者に義務づける新しい法律が制定される予定である。しかしながら復帰を有効に実施するためには、使用者、職業安定所、ヘルス・サービス、健康保険当局が協力し、さらには大蔵省が現在予定している額を大幅に上回る資金が提供されることが不可欠である。

## ■ 海外移住者／入植者

海外移住者／入植者が最初に登録されたのは、19世紀後半のことである。それから1930年代まで、スウェーデンから海外への移民は多数に上った。1850年から1930年までの期間に、150万人のスウェーデン人が海外に移住したが、ほぼ全員米国への移民であった。他方同時期に、かつてスウェーデンから海外に移住した人々の帰還を中心に、40万人がスウェーデンに移住してきた。1930年ごろに経済危機が発生したことに伴い、海外移住者はなくなったものの、依然海外移住者の帰還は続いた。

1940年代には、主としてバルト諸国(エストニア、ラトビア、リトアニア)から政治難民が流入した。これに続いて、組織化された労働力の入植があった。1954年になると、北欧共同労働市場について北欧諸国間で合意が成立した結果、他の北欧諸国(特にフィンランド)から大量の移住があった。生産機械が無傷のまま終戦を迎えたスウェーデンは、新輸出市場において急速な勢いでシェアを獲得し、拡大を遂げた。北欧諸国からの移民は1970年ごろにピークに達した。1967年には、北欧以外の諸国からの移民に対しては、スウェーデン入国前に合法的な就労許可を取得し、住宅を用意することを義務づけることが決定された。この決定以降、北欧諸国からの移民を

除き、移民はほぼ全員、政治難民か、あるいは家族の再統合、すなわち労働移民や政治難民が子どもや親をスウェーデンに連れてくるもので、政治難民および家族の再統合のための庇護の権利に関する国際条約に基づくものであった。

スウェーデンは、移民に関する政治的庇護の国際規則についてこれまで比較的寛大な解釈をしてきたが、欧州連合への加盟およびシェンゲン協定の遵守に伴い、それも変わった。この後、欧州連合の拡大と、新加盟国からの労働者の自由な移動に関する決定が行われる予定である。ドイツとオーストリアは、労働者の自由な移動を導入する前に、7年間の移行期を設けるべきと要求している。スウェーデンは、バルト諸国とポーランドからの労働者の移住を期待して、自由労働市場の早期拡大を支持するであろう。スウェーデンにとっては、これは問題というよりむしろその反対で、スウェーデン経済へのボーナスとらえている。というのは、年齢ピラミッドから判断して、今後10年から20年の間に深刻な労働力不足が懸念されるからである。また、スウェーデンでは組合の組織化が進んでおり、労組は部門別労働協約の遵守に留意するであろうから、ポーランド人労働者がスウェーデン人労働者よりも安い賃金を受け入れるような状況にはならないと思われる。

## 労働関連法

労使双方からの抗議にもかかわらず、政府は、正規定年の65歳を過ぎても職にとどまることを認める法令を承認した。

65歳定年は、大半の労働協約に規定されている。2大労連のLOとTCOは、法令はILO条約87号違反であると主張し、ILOに異議申し立てを行った。

政労使三者は、年齢構成は、将来計画を必要とする状況にあることで意見の一致を見た。労組は、高齢労働者もより長く働き続けることができるように法律と雇用慣行を改めることを提案している。現在の平均退職年齢は62歳である。正規定年まで生産業務にとどまることで

きるブルーカラー労働者はほとんどいない。労組は、職場のスリム化が緩和されるように作業編成が変更されれば、「経験豊かな労働者」―「高齢労働者」という用語を排除しようという動きがある―は、依然職場において多大な貢献を果たすことができると主張している。他方、使用者は、新たな外国人労働者移住プログラムを論じている。

スウェーデン企業連盟会長に就任したボルボ社前CEOのSoren Gyllは、現在、世界に冠たる福祉国家の地位にスウェーデンを復帰させる方法について、財界と政府との円卓会議を提案している。第1の議題は、必要な労働力を獲得する方法について三者間の妥協を図ること、第2の議題は、効率化と生産・サービスの質の向上を実現するための労働者全体の教育訓練システムおよびその資金調達法に関するものとなる。

## 社会保障

スウェーデンの労災保険は、通常健康保険のように待機期間がある点、また、労災以外の理由で病気にかかった者と同様、負傷者は賃金給付の80%しか受給できない点において、ILO基準に達していない。終身年金の形での労災補償は、傷病が真に仕事に起因するものであることが立証されたうえで初めて支払われる。立証責任は、労働者自身とその組合にある。

労災保険の適正化と、傷害が仕事に起因するかどうかを決定する方法の変更の2点は、10年間にわたり労組が要求してきた最優先事項である。1980年代末まで、立証責任は使用者側にあった。傷病者となった労働者が、傷害または疾病が仕事に起因する可能性がある環境で働いていた場合、使用者は、そうではないことを立証しなければならなかった。1980年代初頭に導入されたこの改革は、大半の背中への傷害に対して補償が出たことから、極めて費用のかかるものとなった。現在では、例えば養護施設の看護助手の背中への傷害は、大半が年齢に係るものと見なされ、補償されない。

現行の制度は公正ではないとの判断が2001年になっ

て下された。新たな指示が健康保険当局に出される予定である。また、2002年には、労災保険をILOが規定する水準まで引き上げるべく、新法案が提出されることになっている。

1999年に実施された年金改革の結果、私的年金基金への出資に基づく法定補足年金の第1次支払いが現在行われている。基金は各人によって決定される。

新年金制度は、生涯総所得を基盤とする。旧制度では、年金の水準は、勤続30年以上を条件に、最高額の所得を得ていた15年間の所得を基盤とした。1940年以前に生まれた者は、依然この旧制度に従い年金を受給している。新制度においては、18%の年金拠出金のうち、およそ3%分は、個人の決定に従い、100種類以上の登録基金のいずれかに投資される。個人がこのような決定を行わない場合、個人部分も政府年金基金(第7次基金)に投資される。政府年金基金は、どちらかといえば堅実な投資方針をとってきたが、その基金の大部分を外国株式に投資している。したがって、この「堅実」な基金が、株式市場においていささか混乱を来したこの1年間に最大の利益を上げるようになった。

健康保険では、病気になってから1日の待機日を経て2日目から賃金・手当の80%が給付される。受給者は、病気にかかって最初の1週間は医師の診断書などを提示する必要はない。80%給付は、2万3000クローネを上限とする。病気にかかって最初の14日間は、使用者から直接補償を受ける。

健康保険制度のコストは、ここ数カ月で急増した。病気欠勤が失業率に関係していることが立証された。病気欠勤は、完全雇用に近づけば近づくほど、増加するが、最近これにはなんら直接の関係はないことが立証された。病気はまた、失業率とは関わりなく、生産とサービス・システムの連続的スリム化の結果でもある。

使用者は、健康保険に給与税の8.4%を支払っている。現在の病気欠勤率に対処するためには、給与税は実際には10%であるべきである。給付の残りは、現在、政府予算から直接資金供与されている。

労組は、上限を現行の2万3000クローネから3万クロー

ネ強に引き上げるよう要求している。これが実現されれば、国内の被雇用者の90%以上が適用を受けることになる。

失業保険は、労組の側から見てさらに不満足なものである。左翼党と緑の党の支援を受けて少数単独政権を維持している社会民主労働党は、選挙に向け、「可及的速やか」な改善を約束したが、これは2002年9月までの改善を意味するものだろう。補償水準は、健康保険と同様、1日の待機日を経て賃金の80%である。しかし、80%補償といっても、上限は1万8000クローネと低く、すなわち、1日の最高給付額は680クローネで、失業100日目以降は580クローネに引き下げられる。労組は健康保険および失業保険とも同一の上限を要求している。現在の失業保険における平均補償水準は60%を切っている。ホワイトカラーおよび専門職組合のなかには、組合員のために民間の補完的な失業保険に加入している団体もいくつかある。これは、所得比例給付の総合福祉制度を危険にさらすものである。これ以上総合福祉制度が脅かされるようなことがあれば、総所得に基づき拠出金を支払いながら、低い上限の下での受給に甘んじている高所得者は、もはや総合福祉制度に加入したいとは思わなくなるだろう。

失業保険の運営は、労組が管理しており、スウェーデン(およびフィンランド、デンマーク)の高い組合組織率の理由はこれにあると、労使関係の研究者は指摘する。

介護保険の導入に関して議論が起きている。これは、現在地方自治体が運営に当たっている介護サービスへのアクセスを被保険者に保証するものである。民間の保

険もまた、スウェーデンの極めて高い税率(税金はGDPの52%に相当する)に基盤を置く総合福祉制度を脅かすものとなるだろう。

移民労働者は、職を得て、所得を申告すれば、直ちにスウェーデンの健康保険および公的医療制度の対象となる。外国人専門家を引きつけるためには、彼らのために租税構造を改定することが必要である。

スウェーデンは、プロテスタントの国であり、労働に対する倫理観も高い。しかし宗教は労働市場においてなんら役割を果たすものではない。政治難民を中心にイスラム諸国からの多数の移民を抱え、職場においてもこれらの人々の宗教的慣習に配慮することが必要となる。

職場における共同決定の考え方は、法律に制定されているばかりでなく、実践されている。スウェーデンの労働者は、より活気を呈している分野が見つければいつでもどこにでも移ることのできる事業主よりは、自分の働いている企業について心配している。しかし、この協力の精神に対しては、いかなる種類の変革が計画されているにしてもそれについて早期に情報を提供し、その変革の計画立案に労働者および労組の参加を要請して、こたえるべきである。

超過勤務が多くの場合特別サービスと見なされるような米国や英国とは異なり、スウェーデンの労働者は、超過勤務には絶対反対である。また、労働者の多くは、ヘラジカの狩猟シーズンである9月、10月には、当然休暇を期待している。