

スウェーデン

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金
- IV. 労働時間、休暇
- V. 福利厚生
- VI. 労使関係
- VII. 労働行政
- VIII. 労働関連法
- IX. 社会保障
- X. その他の課題

1. 国名	スウェーデン王国 Kingdom of Sweden
2. 人口	約894万人(2002年12月)
3. 実質経済成長率	1.8%(2002年)
4. GDP	2兆827億4800万クローネ、2098億1460万ドル (2001年)
5. 1人当たりGDP	2万3547ドル(2001年)
6. 労働力人口	438万3000人(2002年11月)
7. 失業率	3.8%(2002年)
8. 日本の直接投資額	2億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	1件(2001年度)
10.在留邦人数	2193人(2002年2月)

I. 2002年の動向

スウェーデンの主要な多国籍企業(エリクソン社とABB)の株価がこの2年間で1株当たり200クローネ以上からその10分の1以下に急落し、スウェーデン人スタッフの大幅な人員削減が行われるなど、特に株式市場において景気後退の影響が見られたが、労使関係は非常に安定し平穏であった。政府の積極的なマンパワー政策の援護もあり、労使制度は過剰人員の問題に対処することができた。2002年には、わずかとはいえ1.6%の経済成長が見られ、インフレ率はEU基準最大値の2%未満に抑えられた。失業率は4%で安定している。全体賃金は、減税効果もあり、平均4%の増加が見られ、どの部門においても実質賃金の上昇は妥当なものであったといえる。

2002年には大きな賃金交渉は行われなかった。これは、労働市場全体を対象とする全国的な労働協約の効力期間がほとんどの場合3年間とされており、2004年2月下旬または3月に期間満了を迎えるためである。

使用者団体、工業・サービス部門経営者組織(ALMEGA)に組織されることとなった、テレコム企業での賃金交渉を対象とした新しい1カ年協約は特筆に値す

る。新たに出現したこの部門では、バブル崩壊まで使用者団体や労組はほとんど組織されていなかった。交渉は、個々の企業がある種の雇用保証と引き換えに賃金カットを要求するところから始まった。使用者団体は賃上げゼロを提案したが、最終的には、2.5%の賃上げという産業界の定式に沿う形で合意に達した。

もう一つの興味深い展開として、総勢60万人の地方自治体労組(Kommunal)と、18の県評議会連合および280の地方自治体連合との間で締結される地方自治体協約の終了が挙げられる。すべての3カ年協約においては、第3年以前にいずれかの当事者が協約を終了させる権利が認められている。今回はKommunal側からの申し出であり、現在2003年3月から2004年3月までを期間とする新しい1カ年協約を交渉中である。現在の経済状況は賃上げに有利とはいえないが、それでも協約を終了した理由は、地方自治体のブルーカラー労働者の賃金が、過去10年間にわたって、産業界の労働者や地方自治体のホワイトカラー労働者に比べて年間1%以上低落しているからである。もし現行の協約が賃金格差の拡大を防ぐように設定されていれば問題はなかったのだが、現実にはそうではなかった。現在Kommunalは、全体的に、また個々の職種について、初任給の大幅な値上げを要

求している。全体的要求は来年度の5.5%の賃上げだが、これは登録看護師と同じ賃上げ率である。だが登録看護師の場合には、病院、養護施設、地域の保健センターで登録看護師や医師が非常に不足しているという市場動向の影響がある。

賃金市場が安定しているのは、政府の介入なしに穏当に団体交渉を行うことを定めた産業界の労働協約のお陰である。労使当事者（産業界の全組合および使用者団体）は、現行の労働協約の期日までに新しい合意に達するような段取りで交渉を開始することを取り決めている。直接交渉の過程で問題が生じた場合に備え、双方に利害関係のない議長が交渉の場を取り仕切る者として任命された。

公共の雇用においても、労組と3つの使用者団体—中央政府交渉機関（Avtalsverket）、18の県評議会連合および280の地方自治体連合（LandstingsförbundetとKommunförbundet：この2つの団体は、合併後1つの組織になることが決定）—の間で同様の交渉制度についての合意がなされた。この任意調停制度によっても合意に達しない場合は、ストライキやロックアウトが全面的に認められている。

とはいえ使用者のナショナル・センターや全国的労組を巻き込む包括的な全国的交渉機構が存在しないため、この年の、異業種間、ブルーカラーとホワイトカラーと専門職労働者、男女間の賃金格差は拡大し続けた。

1950年代から70年代にかけて、上位の団体間で中央集権的な賃金交渉が行われた。交渉での予備的合意事項としては、特別に低い賃上げ、賃金ドリフトの保証、遅れをとっている下位部門のためのより高い賃上げという形での特別報酬（料率ではなく実際の金額で提示される場合が多かった）、などが挙げられた。これはすべて賃金格差の問題を少なくとも現状維持にとどめるのに貢献していた。この制度においては、非常に高い収益性のある下位部門であれ官民のサービス部門であれ、収益の高い部門の賃金の推移に従わなければならなかった。その結果、収益の上がらない多くの企業が倒産し、サービス部門は合理化や価格値上げを余儀なくされ、

税金は増額された。労働市場政策は専門職労働者の地理的移動を促進した。過剰人員となった労働者は、成長業界でよりよい条件を提示する新しい仕事に就き、一方、利益は投資や公共部門拡大に回された。

1980年代に入って、状況は一変した。民間使用者団体のスウェーデン経営者連盟（SAF）が賃金交渉への関与を放棄し、賃金交渉を最大限に分散化（可能ならば個人レベルにまで）することが、使用者の最大の利益になると判断したからである（1950年代に争議のリスクを回避するために中央集権的交渉を提唱したのは、SAFであった。中央の労使当事者が賃上げの方式に合意すると、その後の下位部門ごとに行われる労働協約交渉はすべて平和裏に行われた）。

中央集権的交渉の時代が終わり下位部門で交渉が行われるようになると、賃金は大幅に上昇したが、賃金ドリフトやインフレも増大した。以降1990年代末まで実質賃金の上昇は見られなかった（名目賃金の上昇と賃金ドリフトが同レベルであったためインフレを招くだけであった）。

この状況を一変させたのが1997年の産業別労働協約である。この労働協約によって賃上げ率はヨーロッパ主流のレベル（「インフレ+生産性向上」の公式に従って3~4%）にまで引き下げられた。また調停機関の設置が交渉の安定化に貢献した。調停機関は任意の労働協約の対象にならない領域を監視している。調停機関の任務は、あらゆる可能な手段を用いてストライキやロックアウトなしに協約を成立させること、そして「非インフレ経済変数の範囲内」で合意に到達させることである。後者の条件は、この新しい政府機関の設置以前に機能していた任意の調停機関の規定に追加したものである。だが労働市場の当事者も調停機関に劣らないほどの確に経済状況を判断できるという共通理解があるので、新しい機関は、調停法の下で認められている賃金引き下げの強制力を発動したことはない。

以前の中央集権方式においては、低賃金部門や官民サービス部門が利益の高い輸出産業と歩調を合わせていた。だが新しい集団交渉制度においても、以前と同

じように、賃上げを成長経済の枠組みの範囲内に保つことに成功している。またその一方で、労使関係を完璧なまでに平穏な状態に保っている。だが労組が連帯的な賃金政策を維持する力は著しく低下し、賃上げに値するグループを相対賃金表のレベルにまで引き上げることができないという状況もある。個別的な賃金設定が主流の使用者や大学教職員／研究者はこのような状況を受け入れているが、教育レベルが低い低賃金の官民サービス層は、これ以上の賃金格差の拡大を許容することはできないであろう。地方自治体のブルーカラー労組が協約を終了させるという思い切った決断に出たことが、そのことを表わしている。

9月の選挙後に成立した新内閣では、新しい労働大臣ハンス・カールソン(ブルーカラー労組であるスウェーデン労働組合総同盟(LO)の前副議長)は、率先して取り組むべき重要課題として、上昇の一途をたどる極端に高い病欠率を低下させることを挙げた。この問題は国家経済全体の不安定要素になっている。最新の統計によると、年間80万人(労働力人口の14%)が病気のために欠勤し、2000年および2001年の早期退職、疾病およびリハビリテーション給付の総経費は、1日当たり平均2500万クローネ上昇している(スウェーデンの欠勤率に近い数字はオランダのみである)。大臣は、病欠の原因が仕事以外の条件や仕事に対する姿勢(いわゆる労働倫理)の変化であるという使用者側の主張を認めているように見えるが、一方では労組と同じように、この驚くべき病欠率の主要な原因は職場環境にあると主張している。労組も認めるように労働環境は以前に比べ改善されているとはいえ、ストレスや生産の縮小に相まって、不適切な共同決定や使用者の生産に対する影響力の増大が、病欠の主な理由になっている。欠勤率が非常に低い企業や職場の例を見ると、ほとんどの場合、労働者が労組の支援によって自分の労働条件に対してかなりの影響力を持ち、絶えず学習する機会が提供されている。

一方使用者は、病欠を減らす最善の方法は、給付を80~75%に減らし、給付なしの待機期間を導入することであると提唱している。

2002年、三者委員会は、もはや放置できない病欠の問題への取り組みについてコンセンサス形成を目指してきた。年末前に報告書が発表されたが、使用者の労働環境やリハビリテーションに対する責任を重くし、疾病給付の支払期間(現在は賃金の80%を2週間支給)の延長を提案する報告書に不満を持った民間使用者団体のスウェーデン企業連盟は、報告の発表前に協議を打ち切った。この報告では、支払給与に対する税を削減する代わりに、使用者が最初の2週間が過ぎてからも給付の25%を支払い続けることを提案している。この三者協議の成果の1つは、労働者が健康上の理由から企業内外の別の仕事を試みるための休暇を使用者側が認めたことである。三者が受け入れられたと見られる別の勧告は、医療機関に対するもので、機械的にフルタイムの病欠を認めるのではなく、使用者のスケジュールが許すのならば、患者が現在の仕事を少なくともパートタイムで続けることや、別の仕事をするのが可能かどうかを慎重に考慮すべきである、というものである。特に長期間欠勤したとしても、ほとんどの場合、それが病気の治療に貢献することはない、ということは一般に認識されている。三者委員会のその他の勧告としては、職場における職業保健サービスや、リハビリテーション機能の運営の改善などがある。

II. 雇用管理

議会の非社会主義政党は原則的に、労働市場庁(AMS)の下にある公共職業安定所制度を批判し、職安の完全民営化さえ主張している。AMSには社会民主党政権の下で、求職コンピューターシステムの改善と積極的なマンパワー対策の手直しのために、常に新しい課題と資金が与えられている。

民間の主要な職業紹介機関としては、アデコ、マンパワー、プーリア、プロフィスの4つがあり、ALMEGAのメンバーであるSPURという支部団体に所属している。ALMEGAは派遣社員を組織する労組を相手に、賃金と労働条件の交渉を行っている。エリクソン社が大量レイ

オフを行った時のように、AMSが人材会社を活用することはあるものの、これらの職業紹介機関がスウェーデン労働市場に占める割合は1%にも満たない。この2つの職業安定所制度に対する本格的な学術的評価が1つだけある。その評価によると、公共職業安定所のほうが、職探しや、求職者の関心や資質に適した永続的な職業の発見という点で優れているという。

短期労働市場政策が新たな失業給付期間の資格を与えると、また次の短期労働市場政策が必要になるという悪循環を断ち切るために、2001年に失業給付（給与の80%。上限は1カ月当たり2万クローネ）の支払規則が改定された。代わりに2年以上失業状態にある長期失業者は、将来の新しい職に結びつく個別に設定された長期プラン「活動保証」を提供されることになった。この新制度の評価が2002年に行われたが、改革にかなり貢献していると評価された。

「活動保証」は2年以上求職者として登録されている失業者を対象としている。特に斬新な方策をとっているわけではないが、カウンセリング、労働市場教育、保護雇用に向けての再訓練など、あらゆる積極的なマンパワー対策が動員されている。保護雇用とは、活動保証の下にある失業者を雇用する使用者に対して、賃金の75%を補助するというものであり、失業者がやがて政府の賃金補助金がなくても、あるいはより少額の補助で、雇用契約を延長できるようにすることを想定している。活動保証と職業安定所の通常のサービスとの違いは、協議による長期プランの策定と、より長期間にわたって職業安定所から個別の「指導」を得られるということである。

活動保証の制度は2000年末に開始されたばかりで、その長期的効果はまだ予測できない。成功の度合いは領域によって異なる。欠員の多い部門のほうが、林業部門などよりも効果があるのは明らかである。決定的要因は政府の補助金である。活動保証の下にある労働者のうち、新しい使用者が全く賃金補助を受けていない者の60%は、1年後に再び求職状態に戻っている。とはいえ、この制度がなければ長期失業者になって失業給付を受けていたであろう人々が数多く就業し、25~75%

の補助金を含んだ賃金を得るのなら、それは個人にとって貴重なチャンスであるとともに、国家経済にとってもプラスであると考えらるべきであろう。

助成雇用（保護雇用）は、当初、業務上または先天的な原因（ダウン症など）により様々な障害を持つ人のために考案されたものである。現在、労働力人口の1.5%に当たる6万を超える助成雇用の職が、公立の保護雇用工場や自由市場に存在している（公立の保護作業所SAMHALLの職は、製造業から学校や職場の食堂などのサービス業へと変化しつつある）。AMSは活動保証の成果を有望視し、手始めに、政府に対して長期療養リストから2万人を外すように提案している。

スウェーデンの労働市場では、多くの労働者が不本意ながらパートタイムや一時的な職に従事している。全女性の50%は、主に公共サービス部門のデイケア施設、食堂、病院、養護施設、ホームヘルパーなどで、時間を減らして働いている。男女の就労率が同じレベルであることを誇ったり、ワークシェアリングに反対するスウェーデン人はこのような状況を銘記すべきであろう。実際には、非常に多くの公共サービス職がワークシェアリングを強いられているのである。労組や社会民主党は、ようやく「権利としてのフルタイム、選択肢としてのパートタイム」を公式に要求し約束するようになった。だがフルタイム職の増加は遅々として進展しない。新しいフルタイムの仕事に対して最初に権利があり、就労するのはパートタイム労働者なので、求職者には新しいパートタイムの仕事が提供されることが多い（養護施設など）。

大規模なパートタイム職の事業が確立したのは、急速に成長した地方自治体部門（デイケア施設、ホームヘルパーなど）が主婦層を引きつけた1970年代である。言葉を換えれば子どもや老人の世話などの家事が、公共サービスの仕事に転換した時代である。当初、女性たちは純粋にパートタイムの職を望んでいた。だが後に子どもの手が離れた時には、パートタイム職で行き詰まった状況に陥っていた。公共サービスの労働構造はパートタイマーを集めやすいようにつくられていたからである。また地方自治体には、労働構造を近代化してフルタ

イム職の需要を満たすための政治的圧力はかけられていない。

人材会社が一時的な職に労働者を派遣するという現象は、2001年まで増加し続けた。だが最近、経営合理化、一時解雇、人員削減の波は、主に派遣労働者に打撃を与えている。とはいえこの部門は労組によって組織化されていて、人材会社に雇用されている労働者は、派遣されていない場合でも労働協約によって賃金が保証されている。人材会社で18カ月間勤務した人に対しては、協約に従って全額の賃金が支払われる。

有給の労働時間内の継続学習や教育(生涯学習)は、労組の不変の要求である。スウェーデンの企業や公共機関は、仕事以外の教育を受けるために適切な学習施設や十分な時間を提供していることが多い。だがこの方針の恩恵を受けているのは、通常、すでに教育を受けている人たちである。ブルーカラー労働者が生涯学習を行う機会は非常に限られている。

2002年に、生涯学習の資金調達に関する法案が提出され議会を通過した。全労働者を対象とした新しい制度が、2003年7月1日から施行される。この制度では、年間9500クローネまで貯蓄可能な個人能力勘定(IKS)が設けられる。同勘定の貯蓄は所得税申告の控除対象となり、使用者も従業員の勘定に資金を拠出することができ、その場合は支払給与に対する税の割り戻しがある。このような勘定の開設を奨励するために1000クローネの奨励金が支給される予定である。この制度は、政府、労組、使用者団体の協力の下で策定された。この新しい生涯学習制度は、中年期のサバティカル(休暇年度)という昔からの労組の概念を、大学教授だけではなくブルーカラー労働者にも適用できるようにする。労組が全国的、また職場レベルの交渉によって、使用者が勘定を補完するよう交渉することが期待される。最近の団体交渉では賃金上昇分の一部を取り分けて、年金積み立てに回すか、研究休暇や労働時間の短縮として用いるか、あるいは現金として引き出すかを労働者本人が決定するという傾向にあるが、新制度もこの慣行との関連において考えるべきである。今のところ、製紙業界のような

高賃金部門では時間短縮を選ぶ労働者が多いが(労働者の半数以上がこの選択肢を選んでいる)、低賃金部門の労働者はむしろ現金払いや年金口座への計上を選択している。

緑の党の主導によるもう1つのサバティカル制度が、2002年1月からいくつかの地方自治体で試行されている。今回、選挙後の合同協議の合意に従って、全国的な制度になる予定である。この制度では、労働者は3~12カ月のサバティカルを取ることができるが、その期間、失業者が代わりをつとめるようにするならば、失業給付の85%が支給される。この改革の恩恵を受ける典型的な労働者は、保健・医療部門で働く50歳前後の女性である。この分野の仕事は激務であるため、休暇を取るとは健康面でプラスになるし、サバティカルの期間に代わりを務める失業者を探すことも比較的やさしい。

解雇については雇用保障法(LAS)が規制しているが、この法律は使用者側から常に批判されている規制制度の1つである。この法律のももとの年功序列制は、「最後に入った者を最初に出す」(先任権)という単純な原則に基づくもので、工場閉鎖や生産カットの交渉において、仕事が全くないために使用者が労働者を解雇する際に、労組が権利を主張するよりどころとなっていた。

また一時的な職は最低1年間と定められているが、最初の法律はより柔軟なもので、1年以上の一時雇用を可能とする数々の理由を認めていた。1994年の非社会主義政権の大きな変革によって、LASは小企業では効力のないものになった。小企業は、年功序列では低い順位にいても、企業の存続に不可欠な特殊技能を有するという理由から、この法律が適用されない人物を2人指名できるようになったのである。政府委員会は4年間かけて法律の改革に取り組み、2002年11月に報告書を提出した。一時雇用の形態は1つに限定するが、使用者が労働者に対して相当なプレミアムを与える代わりに一時雇用を1年半まで延長できるようにするという形で法律を簡素化する提案は、どの方面にも受け入れられるだろう。委員会報告書に基づいた法律改正に関する法案は、2003年春季の国会に提出される予定である。

2002年には、退職年齢を67歳まで引き上げる法律が導入された。この法律によって、労働者は67歳まで職にとどまることを要求できるようになった。しかし、どの労働協約でも65歳定年を明記しているため、65歳以降も働き続けることを望む人のために、労働協約がこれまでよりも高い退職年齢に対応するように変更されるには時間がかかるであろう。年金や高齢者介護の資金を捻出するためには、より多くの労働が必要であることは、各方面において認識されているが、労働組合は、退職年齢（現在の平均退職年齢は60～61歳）を引き上げることができるよう労働生活を改善することが最優先課題であると主張している。

平均退職年齢を引き上げる試みの1つとして、政府部門は60歳以上の労働者に80%の給与での半日労働を認めている。中央政府交渉機関(Avtalsverket)と政府労働者労組の間のこの合意を、長期間の労働生活を確保しようとする闘争の敗北と見る者もいれば、熟練労働者が早期に退職するよりも公衆の福祉に貢献できるようにする1つの方法と見る者もいる。

どちらの見解が正しいかは時間が経たないと分からないが、従来とは異なる合意が、より柔軟な退職方式を受け入れる1つの方法であり、またその始まりであることは確かである。

III. 賃金

最低賃金は全国労働協約で定められている。最低賃金が支払われるのは未経験者だけであり、例えば地方自治体の5%の職員に支払われている。労組は、常に最低賃金の値上げを望んでいる。最低賃金が上昇すれば全労働者の賃金にプラスの影響が及ぶからである。現在、地方自治体労組は、最低賃金を1カ月当たり1万2000クローネから1万4000クローネに引き上げることを要求している。地方自治体の労働者の平均賃金は1カ月当たり1万6000クローネであり、最低賃金を上げることが連帯的な賃金政策を維持する最も確実な方法なのである。

どの使用者団体にも属さないごく小規模な企業が数

多くある。地方労組は、そうした企業に対して、全国的な協約に署名するよう働きかける必要がある。オーストリアやフィンランドなどにおける状況とは異なり、部門レベルの労働協約は労組に未加入の企業や労働者にも自動的に適用されるわけではない。だが労働協約が適用される企業であれば、どの労組に所属していなくても全従業員に協約が適用される。全国的な部門別協約には、最低賃金の規制のほか、年間の最低賃金引き上げの数字(金額または上昇率—両方の組み合わせが多い)が盛り込まれている。

超過勤務手当の割増率は30%から50%で、祝日の勤務など特殊な条件では100%のこともある。労組は能率向上達成(stachanovites)を奨励しないために、意図的に超過勤務手当を低く抑えている。平均的な超過勤務は2%を下回るが、例えば政府機関のようにスタッフが少なく、しかもサービスの継続のために無給で超過勤務せざるをえないサービス部門では、深刻な健康被害が現れ始めている。

賃金は、職場交渉を通して職場レベルで取り決めた全国的な労働協約で決められているが、通常は最低賃金の引き上げを目的としている。公共部門の行政機関に対して全体的な割合を引き上げた後に個々の交渉が行われるという制度は、特にホワイトカラーや専門職部門で定着しつつあり、賃金格差の持続的な拡大を招いている。

管理職部門は、早期退職計画、ボーナス、オプションなどの「パラシュート契約」がふんだんに用意されている。何千人という人々を解雇した企業の幹部に支払われる過剰な給付は、一般大衆の怒りに火をつけ、スウェーデン企業連盟さえも、幹部報酬に倫理的制限を設けようとしている。だがスウェーデンの多国籍企業の幹部は、アメリカの例を引いて自分たちの貪欲さを正当化している。

IV. 労働時間、休暇

週40時間労働と5週間の休暇は、今なお法律で規制

されている。だがほとんどの業界部門は、週労働時間を38時間に削減するよう交渉している。政府職員は比較的休暇が長く労働時間が短い。クリスマスとイースターの前後には特別の有給休暇がある。有給(80%)の育児休暇は法律で13カ月認められており、両親で分け合うことができる。ただし、どちらかの親が最低2カ月間の休暇を取らなければならず、さもなければこの権利を喪失する。男女平等のためには子どもに対する責任は平等に分かち合うべきであるが、育児休暇の普及は遅々として進まず、当然のことながら母親の職業生活にマイナスの影響を及ぼしている。

だが新労働大臣のハンス・カールソンが最近まで委員長を務めていたもう1つの国内委員会は、法律によって年間労働時間を削減する提案に取り組んでいる。6週間の有給休暇(年休)の導入は、労働市場の当事者間で合意に達しているようである。この休暇は、週労働時間の全体的な短縮という形で利用できるし、労働時間銀行に入れて、サバティカル休暇に加えるなどして後で長期間の休暇に利用することもできる。だが、主に産業界の労組などいくつかの労組は、すでに週労働時間を38時間に短縮するという形で「支払い」済みなもので、二の足を踏んでいる。現在の経済状況は、労働時間を法的に短縮するのに理想的な環境とはいえない。こういった改革は、労働市場の状況が厳しく、生産過程の合理化が必要になる場合に適している。労働時間と年休に関する現行の法律は、1970年代初期に導入されたものである。それ以来、いくつかの国内委員会が改革を提案してきたが、すべて不成功に終わっている。これからの労働時間短縮は、全国のおよび職場レベルの労働協約で決定されると思われる。

この報告書の最初の項で述べたように、スウェーデンの労働生活では、病欠が非常に多い。常時、労働力人口の14%が病欠、早期退職、またはリハビリテーション中である。賃金の80%が疾病給付として支給されるが、現在の月収約2万3000クローネの上限は、まもなく3万2000クローネ以上に引き上げられる予定である。そうすると全従業員の90%以上が80%給付の対象になる。高

所得層では、失業給付よりも疾病給付のほうが多額であり、このことが病欠が非常に多い原因の1つとも思われる。使用者や非社会主義の政治家は、労働者が健康保険を保険というより一般的な所得維持制度と見なすようになってきている、つまり保険制度を欺いていると主張している。

できれば80%給付を削減することなく、病欠を減らす方策を探さなければならないというのは、だれもが認めるところである。職場復帰を促すという観点から給付制度を見直し、職場における職業保健サービスを改善し、リハビリテーションをより早い段階で設定し、効率的な生産や行政という流行に代わって適切な人員配置とサービスが行われること等が必要である。

V. 福利厚生

働く親のための保育サービスは、地方自治体が提供している。主に保育所だが、地方自治体が雇う「保育ママ」(家庭保育)という形態もある。「保育ママ」は自宅で子どもを3人まで預かるものである。料金体系は中央政府により設定されるが、最近、中央政府から地域に補助金が出ているので値下がりしている。失業者の子どもでも、保育所や学童保育に受け入れられ、教育制度の1つの重要な構成要素と見なされている。

親や労働者の協同組合が経営する保育所や、民間の保育所もあるが、両者とも子どもの人数を基準に公立保育所と同様に地方自治体の補助を受けている。だがこうした保育所は制度全体のほんの一部分にすぎない。使用者が従業員のために経営している保育所は存在しない。だが使用者が労働者の育児休暇給付を賃金の100%まで補完する例が増えつつある。このような付加給付は、どちらかという新しい従業員を引きつけるために求人の際の目玉として利用されることが多い。

VI. 労使関係

全国労組の数は現在70で、LO、職員組合連合(TCO)、

大卒専門技術労働者労組連合(SACO)の3つの連盟に属しているが、その数は合併により減少し続けている。2002年には、公的保険機関のLO所属の小規模労組が、TCO所属の政府労働者労組(ST)に加わり、ブルーカラーのLO労組とホワイトカラーのTCO労組による初の合併が行われた。産業界のブルーカラー労組のほとんどは、継続的な雇用削減のために組合員が減少している。産業界の労組の組合密度は依然として非常に高く、90%を超えている。ホワイトカラー労組の組合員数は安定しているが、SACOに属する専門職労組にはかなりの増加が見られる。その理由は、すでに大学の教室で勧誘が行われているからである。全体的な組合組織率(組合密度)は80%(OECDの統計によると79%)で、建築建設業界のブルーカラー労組が最も高く、民間サービス部門のホワイトカラー労組が最も低い。

2002年には、使用者連盟のSAFと産業連盟(Industriförbundet)の合併が完了し、スウェーデン企業連盟(Svenskt Näringsliv)が形成された。合併後の組織は48の部門と合計5万7000企業からなる使用者団体で構成されている。連盟は賃金交渉にはかかわらないが、産業界労働者の追加年金の交渉においては産業界の代表を務めている。連盟の主な働きはロビー活動であり、最近では経済成長に関する国策に集中している。賃金や労働条件に関する全国的な団体交渉については、部門の団体が担当している。

労働市場全体に部門別の全国労働協約が適用されており、ほとんどが3年契約である。おもな例外として登録看護師と教員の労働協約がある。効力期間は5年間で、賃金に関しては年平均約5%の賃上げが明記されているだけで、実際の給料は個々の交渉で決定される。

賃金決定の過程で大きな役割を果たすのは、産業界の労組と使用者団体である。賃金交渉の展開は、スウェーデンの輸出産業の競争状況や、インフレと政府予算に関するEUの規定に照らし合わせて考慮される。スウェーデンは、欧州通貨制度には加入していないが、忠実にEUの意向と指示に従っている。

産業界が部門別の労働協約に署名すると(ブルーカ

ラー、ホワイトカラー、専門職組合の合同交渉)、たいていは技術産業が先導となり、民間サービスや公共部門などの他の部門は産業界の賃金ドリフトの可能性を考慮しながら同様な労働協約を交渉する。このようにして賃金ドリフトのない分野(主に公共部門)で賃金ドリフトの可能性を補填するよう試みがなされている。スウェーデンの現在の交渉システムを最もよく表す言葉は、英語でいう「パターン・バーゲニング」である。

全国労働協約の解釈と職場や企業レベルの個別協約の交渉は、通常、職場の労組と使用者の間の職場交渉で行われる。もしこのレベルで合意に達することができない場合は、全国労働協約の交渉を行った全国労組と支部の使用者団体の代表が支援のために呼ばれる。それでも問題を解決できない場合は、いずれかの当事者が国内の三者構成の労働裁判所に訴えることができ、そこで拘束力のある決定が下される。この決定は上級裁判所に上訴することができない。労働裁判所は年間約100件を取り扱っている。1928年以後おびただしい数の判決が下され、それらが判決の指針として用いられている。実際には、外的環境が変化しているので法的姿勢にも変化が必要であるにもかかわらず、判例に固執しすぎるという批判がある。

2002年は、1906年に初めてストライキ数が統計に掲載されて以来、労使関係が最も平穏な年だったといっているほどである。3大連盟に加入していないアナリコ・サンディカリスト(SAC)による、5人を動員した合法ストライキが4件あっただけであった。また交渉の再開を待つ706人が数時間の座り込みをした山猫ストが6件あった。

VII. 労働行政

性別、年齢、民族的出身、性的嗜好にかかわらず機会均等を保つことは、職場の使用者と労組の義務である。政府の「オンブズマン」やその職務を規定する法律は、情報提供や教育以外の面ではほとんど影響力がない。例えば機会均等オンブズマンは、賃金に関する女性差別の件で使用者を労働法廷に訴えることはできる。

だが職業評価によって、助産婦の仕事は病院の技術職の男性の仕事と対等であると証明しても、裁判所は、男性の給与がかなり高額なのは男性の市場価値を考慮すれば適正であると判断している。最近では、非ヨーロッパ系移民が、スウェーデン人労働者と同じ賃金を要求する時に同じような問題にぶつかっている。使用者が新移民に「あなたは移民だから給与を低くすることができる」と言うのは珍しくない。もちろんこれは個別的な交渉システムにおいてのみ起こりうることで、労働協約によって賃金が規定されているブルーカラー職では起こりえない。

いくつかの独立政府行政機関が、労働市場の積極的な発展を支援し、政府の規定が順守されるよう整理している。

AMSは、労働省の下にある最大の政府機関で、各地方自治体の機関や大都市のいくつかの機関とともに職業安定所 (arbetsförmedlingen, af) を運営している。使用者はすべての求人者を職業安定所に報告することになっている。職業安定所は欠員補充の支援をするほか、失業者が雇用されるように労働市場政策を施行している。

労働環境局 (Arbetsmiljöverket) は、労働環境関連の法律 (Yrkesinspektionen) が順守されているかどうかを監視し、労働衛生サービスのスタッフを教育し、統計をとる。

国内保険委員会 (Riksförsäkringsverket) は社会保険の運営を監視する。

移民局と統合局は、居住許可と就労許可を管理し、移民や政治的難民の社会的統合を推進する。将来見込まれている労働力不足を考慮すると、この2つの機関は今後、労働面により重点を置くようになるだろう。現在、これらの機関は膨大な仕事量に悩まされ、政治的難民に対して厳しすぎるとの批判を浴びることが多い。スウェーデンはヨーロッパのなかでも、政治亡命の希望者に人気のある国家である。

オンブズマン局には、機会均等 (Jämo) 担当、民族および性的嗜好による差別 (DO) 担当、機能障害のある人への差別 (HO) 担当がある。

スウェーデン労働生活研究所は、1970年代の徹底的な労働法改革の時代に、職場における共同決定の調査と推進のために設置されたものである。基本的な調査のほかに、法制改革に関連する調査を依頼されることが多い。

VIII. 労働関連法

1977年共同決定法 (Medbestämmandelagen) は、団体交渉を規定する法律である。

従業員の取締役会参加に関する法は、1970年代の労働法攻勢の時代に公布された最初の法律である。この法律によって、労働者が50人を上回る企業においては、労働者は自分たちの代理人として取締役会に参加する代表者を2人任命する権利が保証されている。

労働環境法には、労働者が5人を超えるすべての職場において、安全委員を選出して任命する規定が盛り込まれている。この法律は労働環境局が提供するものである。

組合代表法 (Förtroendemannalagen) は、職場で選出された組合指導者の権利と義務について規定している。

調停法は調停機関を規定するものである。

IX. 社会保障

1. 労働災害補償

有給で雇用されている人は、すべて労働災害保険に加入している。この給付は疾病給付と同額となっている。だが労働災害によって永続的に労働不可能な状態に陥った場合は、労災年金が支払われる。全く労働能力が残されていない場合は、推定潜在収入の100%が支給される。労働力人口のほとんどは、これとは別に、労働協約に関連する補完的な保険が保証されている。1990年に9万4500件の労働関連の傷害および疾病を調査したところ、7万8000件が労働に関連するものとして認められた。1993年には、主に財政的理由から規則が厳格になり、傷害や疾病が労働によって引き起こされた「高度な可能性」があることが条件になった。これによ

てほとんどの腰痛や反復過多損傷は年齢からくるものとされ、労働との関係を認められなくなった。この新しい規則は特に女性にとって打撃となった。1999年までに労災と認められた傷害はわずか1万1000件のみであった。だが2002年7月1日から「労働に関連する」という語句に新しい定義が導入され、傷害や疾病が労働によって起こりうる可能性があればよいことになった。だがこれで問題が解決されたわけではない。労組は、年金の決定を待つ間の疾病給付は、ILO基準に従って100%にするべきだと主張している。

年金：使用者と労働者は、雇用年金のために共同で総賃金額の18.5%を支払っている。施行されている年金基金は7種類である。年金拠出金のうち2.5%は、労働者本人の選択に従って、独立した資金として自由市場に投資されている。またブルーカラーおよびホワイトカラーの労組は、給与の約3%を基準として追加年金の交渉をしている。65歳の年金総額は平均して最終賃金の60~70%だが、支出される年金は就労生活全体の総賃金所得に基づいて算定される。つまり働く期間が長いほど、年金も多くなるのである。以前の制度では年金率は固定され、就労生活30年間のうち最高額の所得を得ていた15年間の基準となっていた。

健康保険の財源は、使用者の支払給与に対する税と政府予算であり、疾病の2日目から80%の給付が認められる。補償される賃金喪失額の上限は2万3000クローネだが、来年は3万3000クローネに引き上げられる。

失業保険は、小額の個人保険料と政府の負担金を財源としている。賃金の80%が支給され、上限は1カ月当たり2万クローネである。個々の労組(大部分は専門職)

は、組合員の収入がもっと高額でも80%の給付ができるように、個々に補完的な保険に加入している。失業者が何度か求人を見ると、徐々に給付は減少する。

ホワイトカラー労働者と政府職員は、給与の0.3%を基準として、個別的なカウンセリング、再訓練、将来の退職金や早期退職のための追加給付を交渉している。ブルーカラー労組も同じような制度を交渉中である。

X. その他の課題

スウェーデンの税金は高く、コンサルタントや一時的な正社員としてスウェーデンに招かれた外国人(海外駐在員)にとって、驚きの対象になることがある。スウェーデンに拠点を置く企業が、必要な専門家を外国から雇用しやすくするために、減税が認められている。

スウェーデンの職場で宗教が問題になることはないが、最近非常に多くのイスラム教徒(避難民その他)が流入しているため、外国出身労働者の衣服の習慣が関心を呼んだことがある。現在は、職場でベールやターバンをつけた人を見かけるのは当たり前になっている。従来、スウェーデン人労働者は、有給か無給かにかかわらず超過勤務に反対していた。だが最近、公共サービス部門の予算の抑制や、産業界の生産の縮小が原因となって、無給・有給の超過勤務が増え、ストレス症候群、ひいては病欠の増加を引き起こしている。

参考文献：

The Statistical Yearbook for 2003

Welfare in Sweden: the Balance Sheet for the 1900s