



労働政策研究報告書 No. 165

2014

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

スウェーデンの労使関係

—協約分析を中心に—

(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方
研究プロジェクト」スウェーデン編)

労働政策研究・研修機構

スウェーデンの労使関係

—協約分析を中心に—

(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方
研究プロジェクト」スウェーデン編)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

労働政策の立案・実施を巡る議論の中でしばしばあがるテーマとして、個々の労働者の意見を集約し、使用者と対等な立場で交渉や協議を行う仕組み、すなわち、労働者の発言機構の確保がある。そこで模索されている発言機構は、使用者と従業員個人のやり取りを通じてではなく、労使それぞれの代表が一同に介し、納得いくまで話し合う、すなわち、集団的な合意形成機関が、念頭に置かれていることが多いと思われる。ここに、国毎に違いはあるものの、そうした仕組みを整備し、それを通じて雇用関係にかかわるルールの整備を行っているヨーロッパ諸国の労使関係を、今一度、取り扱う理由がある。

本報告書は、労働政策研究・研修機構第3期のプロジェクト研究の一つである「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」における、スウェーデン編の中間取りまとめである。

本報告書では、スウェーデンの社会経済モデル（スウェーデン・モデル）を基に、次の2つに対象を絞り、議論を展開している。第1に、スウェーデンにおける賃金決定の実態についてである。具体的には、産業別協約の規定と事業所において実際に実施されている賃金交渉を素材に、その特徴を描き出すことに努めた。第2に、整理解雇の際の人数、および人選のルールについてである。一般に、スウェーデンでは雇用保護法に規定されている先任権規定に基づき、人選が実施されていると言われている。しかし、この先任権規定は、企業内の使用者と組合が合意すれば逸脱することが可能な規定となっている。本報告書ではこの点に関して、ヒアリングで得られた知見を基に論じている。

その上で本報告書では、上の2つから得られた事実を基に、産業レベルの労使関係が発達しているスウェーデンにおいても、実は、企業レベル（主に事業所レベル）の労働組合の力が強く、そこで構築されている労使関係が、マクロな労使関係システムを支えるにあたり、少なくない役割を果たしていることを指摘している。

また、上記の知見に基づき、組合の持つ包括的責任、協約システムを維持する上でコアとなっている主体、立法と労使関係の関係性などについても、労使関係論の立場から、労働力の経済的取引という点に力点をおきつつ、検討を行った。本報告書が今後の「集団的労使関係のあり方」を考える上で、政労使当事者の方々の参考になれば幸いである。

2014年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者

氏名	所属	執筆箇所
にしむら 西村 いたる 純	労働政策研究・研修機構 研究員	序章, 1章、2章 3章、終章、付属資料

その他の研究参加者

濱口桂一郎 労働政策研究・研修機構 労使関係部門統括研究員

細川 良 労働政策研究・研修機構 労使関係部門研究員

山本 陽大 労働政策研究・研修機構 労使関係部門研究員

※所属・肩書きは2014年3月時点のもの

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
第1節 問題関心	1
第2節 分析枠組	3
第3節 調査の実施概要	11
第4節 本報告書の構成	13
第1章 スウェーデンの労使関係の特徴	19
第1節 労使関係システムを支える基盤	19
第2節 労使関係の構造	23
第3節 労使関係の歴史的経緯	29
第4節 労働協約	32
おわりに	40
第2章 賃金の決まり方—産別協約の規定と事業所レベルの労使交渉を通じて—	44
第1節 産別協約における規定	44
第2節 V社の事例	49
第3節 A社の事例	60
おわりに	65
第3章 企業退出のルール—整理解雇時の労使の対応を中心に—	69
第1節 法律上の規定	69
第2節 産別協約の規定	71
第3節 整理解雇時の労使交渉①—V社のケース—	72
第4節 整理解雇時の労使交渉②—A社のケース—	76
第5節 失業者へのサポート	78
おわりに	79
終章 事実発見と含意	82
第1節 協約システムに関連して	82
第2節 法律と現場の労使交渉	86
第3節 今後の課題	87
付属資料 エンジニアリングセクター団体協約	91

序章 研究調査の目的と概要

第1節 問題関心

1. 背景

2010年以降盛んになってきた「多様な正社員（限定正社員）」の議論に代表されるように、現在、働き方の多様化が、労働政策を巡る議論の中で、ホットイシューの一つとなっている。そして、そうした議論でしばしばとりあげられるのは、個々の労働者の意見を集約し、使用者と対等な立場で交渉や協議を行う仕組み、すなわち、労働者の発言機構の確保についてである¹。こうした働き方の多様化と発言機構がセットで扱われるのは、結局のところ働き方の多様化を進める上で、人事管理上、均衡処遇問題を避けて通ることができないからだと思われる²。この問題を解決するためには、そこで働く労働者と彼らを雇っている使用者の間で、さらには、複数の雇用区分からなる労働者間で納得のいくまで話し合い、その上で、一つの妥協点を探すしかない、ということなのであろう。

本プロジェクトとのかかわりで重要なことは、そうした納得性を使用者と従業員個人の個人的な合意によるものではなく、それぞれの代表が一同に介し、納得いくまで話し合う、すなわち、集団的な合意形成機関を通して、当事者間の妥協点を見つけ出す途を模索しようとしている点にある。ここに、国毎に違いはあるものの、発言機構を整備し、雇用関係にかかわるルールの整備を行っているヨーロッパ諸国の労使関係を、今一度、取り扱う理由がある。

こうした労働政策上の動きを受けて、労働政策研究・研修機構では、第3期のプロジェクト研究の一つとして、「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」を立ち上げ、調査研究を実施している。当初は、ドイツ／フランスの2ヶ国を対象にプロジェクトは開始されたが、平成25年度以降、そこにスウェーデンが加わることとなった。

その理由としては、他の2国との比較において、興味深い特徴を持っている国だと予想されることがあげられる。具体的には、国家による介入を極力避けた上で、労働組合単一構造による労使関係を形成していると言われていた点において、スウェーデンは、他の2国とは若干異なっていると考えられる。もちろん、社会保障や教育制度は常々紹介されるが、そうした政策形成を裏で支えてきた労使関係については、ほとんど明らかにされてこなかった、という点もあるが、本プロジェクト研究を進める上で、スウェーデンを加えたのには、上記のような差異が存在していることによる部分が多い。

¹ 例えば非正規ビジョン懇談会では、労働者のキャリア形成の多様化を促進させるものの1施策として、限定正社員が提言されている。それと同時に、「非正社員」、「限定正社員」、「いわゆる正社員」の三者の処遇均衡をはかる上で、労使による発言機構（労働組合や新たな従業員代表制）の整備の必要性が主張されている。

² 「多様な形態による正社員研究会」、であれ、「非正規ビジョン懇談会」であれ、均衡処遇問題が、複数の形態の社員を活用する上で、重要な問題であることが指摘されている。また、そこでの均衡とは、賃金水準のみならず、雇用保障の程度なども議論にとりあげられている。詳細は非正規ビジョン懇談会（2012）や「多様な形態による正社員」に関する研究会（2012）を参照されたい。

2. 本報告書の位置づけ（本報告書における「規範」）

以上のようなことを背景としている本報告書は、スウェーデンの中間報告に位置づけられるものである。

ところで、本報告書の位置づけにおいて、まず、指摘しておかなければならないことがある。本報告書は、経済的取引関係の視点に立って、労働力の取引ルールを明らかにすることを試みている。この目的を達成するために具体的に使用している分析枠組みは、労使関係論である。さらに、議論を先取りすると、雇用関係にかかわる数多あるルールの中から、賃金のルールと労働移動のルールの二つを対象を絞っている。その理由は、後段で述べるとして、まず、最初に、同一プロジェクトの中にある前年度の報告書との違いについて、下記のことを指摘しておきたい。

まず、プロジェクト研究名にある「規範」という言葉であるが、本報告書では、この規範を、労使当事者が作り出す雇用関係にかかわる「ルール」と捉えている。その意味では、前年に出された報告書と同様、労働力の取引ルールを明らかにするという点では共通している。しかし、本報告書は、繰り返しにはなるが、どちらかという経済的取引の面から労働力の取引ルールを明らかにすることを試みている。これは、執筆者の見る限り、制定法を出発点とし、対象への接近を試みた前年度のドイツ・フランス編の研究スタンスとはいく分異なっている点だと言える。労使関係論を基礎として対象に接近した時、スウェーデンの労使関係はいかなる姿を見せるのか。この点に注目していることを、まず、ここで断っておきたい³。

こうしたアプローチの違いから、昨年度出されたドイツ・フランス編において使用される法学としての「規範」とはやや異なるものとなっていることは、否めない。この点をどのようにすり合わせるのかは、今後の課題である。もっとも、プロジェクト全体における整合性という点で、上記のような問題を抱えているものの、かつて、ネオ・コーポラティズムの代表国家として注目されたこの国において、労使当事者が作成、および運用してきたルールを明らかにすることは、社会経済モデル形成の一翼を担う労働行政にとって、少なからず意義のあるものと思われる。また、労使関係の個別化⁴が指摘される日本において、集権的と形容されるスウェーデンの労使関係についての知見を深めることは、日本の持つ良さ、および、問題点をより明確に把握することの助けとなるとと思われる。

³ 労使関係ではなく、労使関係論としている点は後述する。

⁴ ここでいう個別化とは、①組織率低下をもって集团的労使関係システムが崩壊しつつあるという文脈もさることながら、それ以上に、②組合に組織化されている労働者自身についても、(経済的な)労働力の取引という観点で見れば、極めて個別的な取引を実施しているという点も指している。この点については、各国の労使関係の趨勢を分析したKatz&Darbishire(2000)が参考になる。そこでは、1960年代から1990年代にかけて、イギリス、ドイツ、スウェーデンなどが、その程度の差はあれ、分権化/個別化という流れにある一方で、日本については、そこまで大きな変化はなかったとしている。こうした指摘の背景には、日本においては、もともと労使交渉は企業レベルで行われていたこと(分権的であったこと)とともに、ワーカーの賃金にも査定(変動給)が導入されていたこと(個別化していたこと)が、あったと思われる。さて、この点をやや深読みすると、労働組合に組織化されたとしても、集团的取引とはならないところに、日本の特徴があると言える。この点は、集团的な発言機構を担保できたとしても、日本の労働者代表が直面する大きな課題であると言えよう。しかし、ここではそのことを論じることが目的ではないので、その指摘のみに留めておくこととする。

では、本報告書では、いかなる分析枠組みを通じて、対象に接近しようとしたのか。次節で、この点について確認しよう。

第2節 分析枠組

上記のことを前提とし、本報告書では、賃金と労働移動のルールに対する知見を深めることを目的としている。この二点に注目した理由については、若干の説明が必要だと思われる。以下で行いたい。

1. 社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデル

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・モデルの存在であろう。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）⁵。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。スウェーデン・モデルについて重厚な研究を行った宮本氏によると、このモデルは大きく三つの要素から成り立っている。その三つとは、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1994）。

それぞれが難解な政策であるが、端的に言うると、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を実現することであり、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⁶を、公的な職業訓練や職業紹介を通じて、労働需要のある職種に移転させていく公的サービス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1994;35）。そして、そうした賃金政策、労働市場政策を実施していく上で、主要な役割を担ってきたのが、労働組合であった（宮本1999）。

ところで、宮本氏は、社会経済モデルの形成において、労働運動を重視しているわけであるが、これは、宮本氏がコルピヤ、エスピン・アンデルセンなど、社会経済モデルの形成において、労働運動の力を重視する学派の影響をいく分受けているところから生じているのかもしれない。では、そうした立場をとらず、中立的な位置からスウェーデンを見た場合でも、労使関係は重要な要素として位置づけられているのであろうか。この点を確認するために、稲上・ウィッターカー（1994）の研究を簡単にではあるが確認しておこう。

両氏は、スウェーデンの特徴をスウェーデン・モデルとして、次のように定義づけている。

⁵ 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、グラント・エドリング1996）。

⁶ 企業の支払い能力に関係なく賃金を設定すれば、必然的に支払い能力のない企業は、余剰人員を整理せざるを得ない。したがって、理論上、連帯主義的賃金政策を実施すれば、失業者が必然的に生み出されることとなる。

やや長いがそのまま引用すると、「(スウェーデン・モデルとは・・・執筆者) 一強力な社会的パートナーシップ (すなわち高い組織率と強い統率力をもった「包括的」労使頂上団体、それが構築する合意形成重視の柔軟で協調的な中央集権的労使関係、さらに「経済民主主義」の回避といった諸要素から成り立っている) に基づいて、一方では政府を巻き込みながら(政府の経済政策の眼目は「国民経済の均衡」の維持にある) 広義の「積極的労働市場政策」を展開し、他方では「適切な」賃上げパターンセッター (連帯主義的賃金政策、賃上げパターンセッターとしての金属産業、生産性向上に準拠した賃上げ行動、国家の不介入という 4 要素から成り立っている) によって完全雇用と安定的な経済成長を達成しようとする理論的・実践的な経済社会モデル—これがスウェーデン・モデルと呼ばれるものにほかならない」(稲上・ウィッタカー1994:28)。

上記の内容の詳細な検討はここでは控えたい。今ここで重要なことは、上記の指摘から分かる通り、モデルを形成する上で、労使当事者が、重要な役割を果たしてきた、少なくとも果たすことを期待されてきたことである。この点は、どのような学派に立とうが、中立的な立場を維持しようが、共通していることだと言えよう。

しかしながら、宮本氏、および、稲上・ウィッタカー両氏の研究共に、労使関係の分析となると、賃金交渉形態の分析に傾きすぎており、そうした労使関係の下で、いかなる労働力の取引が展開されてきたのか、という点については、ほとんど触れられないままとなっている。つまり、経済的取引の視点、または、法学の観点、といったこと以前に、労働力取引ルールの実態というものが、ほとんど明らかにされていないのである。

2. 協約分析という視点

では、労働力取引ルールを明らかにすることを目的とした研究は、皆無なのか。執筆者の知る限り、そうした立場で、スウェーデンの労使関係を分析しようとしたものとして、Olsson (1991) がある。本プロジェクトとの関連で Olsson が重要なのは、彼が、労働協約の分析を基に、スウェーデンの労使関係を描こうとしたところにある。Olsson はブルーカラー、ホワイトカラー、公共部門の三つで締結された中央協約の中で規定されている賃金ドリフト⁷保障に関する項目に着目し、三者の協約が関連しあっていることを協約の文言から明らかにした⁸。こうした協約分析を通じて、民間のホワイトカラーが既存の賃金格差を維持しようとしていたことや、公共部門が民間の賃金水準に少しでも追いつこうとしたことが、良く分かるようになっている。

⁷ 賃金ドリフトとは、上部団体が締結した労働協約において定められた賃上げ以上の賃上げのことを指している。例えば、産別協約で、2013年の賃上げ率が2.0%と規定されたとする。通常、協約の規定がそのまま適用されると2014年の当該事業所の賃金上昇率は2.0%となる。これが、例えば、3.5%となっていたとすると、1.5%が賃金ドリフトとなる。

⁸ 例えば、ホワイトカラーの協約の中には、自身の賃金ドリフト保障を決定する際に、ブルーカラーにおいて発生した賃金ドリフトや賃金ドリフト保障を考慮することが、明記されていた。

そして、それを基に、ナショナルレベルでのユニオンライバルリーの存在を指摘するとともに、スウェーデンが労働市場全体を巻き込んだナショナルセンター三者による賃上げ競争（wage carousel）の状況にあったことを指摘した。こうした彼の分析手法は、スウェーデン労使関係の生の姿の一端を見せてくれたという点で、非常に貴重なものだと言えよう。スウェーデンの姿をリアルに描くことができたのは、Olsson の協約に注目するという分析枠組みによる部分が大きかったと思われる。彼の研究は協約分析からスウェーデンの労使関係を明らかにすることの有用性を提示したとも言えよう。

しかし、次に指摘するような問題も同時に抱えている。その問題とは、全国、産業、企業の縦の方向での労働協約の関係性を明らかにしていないことである。彼が行った協約分析は、あくまでナショナルレベルにおけるブルーカラー、ホワイトカラー、公共部門三者の労働協約に限られている。つまり、水平的な関係性には着目した一方で、垂直的な関係性には着目しなかったのである。

とはいえ、そこから、早急に産業別協約や企業別協約の関係性に目を向ける必要があるという展開に持ち込むことには留保が必要である。何故、垂直的な関係性に着目しなかったのかを考えてみる必要がある。Olsson は協約分析と同時に、そうした賃金ドリフト保障を生み出す要因となった賃金ドリフトに関して、やや突っ込んだ議論を展開している。

紙幅の関係上、その要点を述べると、彼は、ブルーカラーの賃金ドリフトの要因は、労働力不足による市場賃率の増加によるものというよりは、職場における労使の日々の交渉にあった、と主張している。つまり、Olsson の見解に立つと、職場の労使関係が、賃金ドリフトを発生させていたということになる。そして、その交渉の発生のもととなっていたのは、出来高給であったことを指摘する。この点は、スウェーデンにおける労働力の取引に関して、協約分析を通じて明らかにしようとしている本プロジェクトの関わりにおいて、非常に重要な指摘だと言える。

一般に、出来高給とは、標準作業時間に対する実作業時間の能率に応じて、支払われる給与である。とすると、そこでの賃金決定の要点は、能率算定の方法となり、これは、上部団体が締結する労働協約では、規定できない要素だと言える。例えば、工場の組み立てラインのスピードを産別協約でどのように規定すればよいのかを考えてみて欲しい。または、一つの作業を行う上で必要な標準作業時間を産別協約でどのように規定すればよいのかを考えてみて欲しい。これらのことに関して、上部団体が締結する協約が、具体的な規定を設けることは事実上不可能なことだと言えよう。

つまり、彼自身が労働協約の垂直的な関係性にそれほど関心を示さなかった点に対して、好意的な態度をとるとすると次のような推察が可能となる。すなわち、企業内において形成されていた労使関係は、団体協約の規定の外で構築されており、それゆえ、協約の上下の関連性（つまり、協約間の垂直的な関係性）を明らかにすることが、この国の労使関係の理解を深めることには、繋がらないと彼自身が判断したのではないか、という推察である。もち

ろん、これは執筆者の推論の域を出るものではないが、ともあれ、以上の賃金ドリフトに関する彼の筆致から、我々がこの国を対象とする際に念頭に置かなければならないことは、以下の4点であろう。

- ①交渉形態が集権的だからといって、事業所レベルの労使関係に主体性がないわけではないこと。
- ②実は、事業所レベルでは活発な労使関係が形成されている可能性があること。
- ③また、事業所レベルでは、労働協約の枠外において暗黙のルールが形成されている可能性があること。
- ④そして、労使関係システムという視点で考えると、事業所レベルにおける組合の活発さが、(その活発な交渉力に蓋を乗せ、労働市場を安定化させることを目的として、) スウェーデンにおける企業横断的な労使関係の維持に貢献している可能性があること。

上のような問題意識を念頭に、執筆者自身は、2008年と2009年に現地調査を実施し、そこでの発見、および、含意をまとめている。そこで、その調査が明らかにしたことを以下で簡単にまとめておきたい。

3. 企業レベルまで対象を広げた研究

(1) スウェーデンの賃金決定システムに関する研究

前項で示した課題を念頭に置きつつ、執筆者は、以前、スウェーデンの賃金決定システムについて調査を行い、それをまとめて、いくつかの形で公表している⁹。ここでは、本報告書とのかかわりで重要だと思われる事柄に関する要点を示しておきたい。

- ①まず、全体の特徴として、賃金は、使用者(団体)と労働組合の間で決定している、つまり、単一構造であること(つまり、ドイツのような二重構造とはなっていないこと)。
- ②1950年代後半から1980年代始めまで、中央(ナショナルセンター)レベル、産業レベル、企業レベル(主に事業所レベル)の三階層で労使関係が構築されており、それぞれの階層で労働協約が締結されていたこと。
- ③上部団体は、労働協約を通じて、事業所における平均賃上げ額(もしくは率)を定めていたこと。この額は、事業所レベルの賃金交渉における、賃上げ要求の下限として機能していたこと。
- ④事業所レベルでは、労働者が、賃金とは関係のない要素を交渉事項とすることで、追加

⁹ その詳細の一部や概略は、西村(2011、2012)で紹介している。また、調査全体をまとめたものとして、西村(2014)がある。関心のある方は、そちらを参照されたい。なお、ここでの対象は、もっぱら機械・金属産業のブルーカラーである。

の賃上げを獲得していたこと（具体的には、出来高給の能率部分を「ごまかす」ことで、賃上げが獲得されていた¹⁰）。

- ⑤このような方法で獲得される賃上げは、ナショナルセンターの労使が締結した中央協約で定められた賃上げ額と同額に達することもあったこと。
- ⑥上記のような行動を通して獲得される賃金上昇は、上部団体にとって、「許容できない賃金ドリフト（上部団体が締結した労働協約において定められた賃上げ以上の賃上げ）」として見なされていた一方で、こうした賃金以外の要素を利用して行われる賃上げを規制する手段を、上部団体は持ち合わせていなかったこと。
- ⑦特定の事業所で発生する賃金ドリフト（追加の賃上げ額）は、ナショナルセンターにおいて締結される中央協約の中で定められる賃金ドリフト保障を通して、そうした賃金ドリフトを享受することができない産業や事業所に波及していったこと。
- ⑧この賃金ドリフト保障は、少なくとも、名目上は、ブルーカラーの産業全体の賃金格差の是正に寄与したこと。
- ⑨一方、1990年代以降は、労使関係の構造は産業レベルと企業レベルの二階層となっていること。
- ⑩ブルーカラーの賃金にも能力査定が導入されていること。また、査定の導入は、産別協約において労使の合意事項となっていること。
- ⑪事業所の組合は、能力査定部分を交渉事項とし、仲間の賃上げを実施していること。場合によっては、能力査定部分を利用し、賃金制度の上限を超えた青天井の昇給を年々の賃金交渉で獲得していること。
- ⑫このように、組合は、能力査定部分について、単に分配の公正性を担保する存在として機能するだけでなく、それを通じて賃上げを獲得する賃金決定における交渉主体としての機能を今なお維持していること。

以上の発見から分かることは、次の点であろう。すなわち、この国の労使関係は、集権的と形容される際に浮かび上がる姿、つまり、上部団体の定めた規定に沿って、企業内で穏当な労使関係を形成している、という姿とは異なる様相を呈していることである。この点を前提とすると、次のような解釈が可能となる。すなわち、各事業所に存在する企業レベルにおける組合の活力が行き過ぎたものにならないように、企業横断的に傘を設ける必要性（つまり、産業レベルの労使関係の形成と維持の必要性）が、現在もスウェーデンには、あることである。企業横断的な労使によるルールメイキングを通じた、企業規模によらない集团的規制の存在の根っこには、上で指摘したような企業内における労使関係が存在していることは、

¹⁰ 例えば、標準作業時間を決める際に、ストップウォッチを使用させない、ストップウォッチが使われたときは、動作を測定される際に、「遅すぎない程度にゆっくり動く」、必要な休憩時間を交渉によって長めに設定し、休憩時間も作業する、といった具合で、作業能率を「ごまかす」ことで賃上げを獲得していた。

見逃してはならないと思われる。

(2) 残された課題

しかし、上記の執筆者自身の研究には、労働政策に寄与することを主たる目的とする上で、少なくとも次の大きな課題が残されている。一つは、賃金決定における外部労働市場と内部組織の関係性である。第1節の背景において、「多様な正社員（限定正社員）」の存在を指摘したが、これは、言い換えれば、メンバーシップ型雇用に対する、ジョブ型雇用と言える。このジョブ型雇用とは、その概念の提案者である濱口氏によると、欧米型の雇用契約を指している。濱口氏の言葉を借りれば「企業の中の労働をその種類ごとに職務（ジョブ）として切り出し、その各職務に対応する形で労働者を採用し、その定められた労働に従事させる」ということになる（濱口 2011 ; 16）。それに応じて、賃金は、「職務ごとに決まる」ことになる¹¹。

本調査研究の立場から考えると、この際に問題となるのは、異なる原理によってその額が決まる価格と賃金との整合性をいかにして保つのか、ということになる。より具体的に言えば、外部労働市場における調整を経て均衡点として現れるジョブの価格（price）と、組織内の公正性に基づき決定されるジョブに対する賃金（wage）は、いかにして調整されているのか、ということになる。この点については、上記の研究では、ほとんど明らかにされていない。

もう一つは、冒頭で示したように、社会経済モデルを支えていた積極的労働市場政策についてである。この点についても、上記の研究ではほとんど明らかにされていない。本節1項で示したモデルでいくと、連帯主義的賃金政策と積極的労働市場政策は表裏一体の関係にあると言える。この両者の関係性を、労使関係における労働力の取引という視点を通して、改めて考えてみる必要がある。

こうした欠落を埋めることが、今後も続く本調査研究における主要な目的の一つとなっている。

4. 分析枠組み

① 労使関係論

以上で指定した課題に取り組む上で、本報告書では、労使関係論のアプローチを採用している。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一つの分析枠組みのことを指している。端的に言えば、労使関係論とは、組織の構成員が作り、運用しているルールに着目して対象の分析を進める分析態度のことを指している。

¹¹ 濱口（2011）；17

今ここで、労働に焦点を絞った上で、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、どのような移動を繰り返し、企業内、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など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ことになる。

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、市場と組織という二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¹²。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、学際的であり、体系的な枠組みを持っていないと反省する¹³。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）の二つに分け、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。市場にはない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。さらに彼は、その際に着目すべきルールとして、報酬、業務量、配置の三つをあげている。これらの三つは、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じて、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氏である。石田氏は、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」¹⁴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、氏は説いていると言えよう。例えば賃金なら、その即物的内容を明らかにするという事は、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という事は、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に繋がる。

¹² 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 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。

¹³ 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持っていないことが述べられている（Dunlop 1993:44 - 47）。

¹⁴ 石田（2003）：90

本プロジェクトにおけるスウェーデン研究は、上記のような分析態度を基に進めていることをここで断わっておきたい。

②分析対象（着目すべきルール）

さて、本節の最後に、ここまでで確認してきた事柄を受けて、いかなる対象に着目すべきなのかについて、述べたい。本調査研究において、着目すべきルールと、それを明らかにするために、着目すべきだと考えられる調査項目をまとめたものが、図序 - 2 - 1 である。

図 序 - 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	●産業と企業二つの関係性 ・産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 ・職業訓練制度(特に、需要予測/供給調整)

図を見ると分かる通り、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、産別協約の中で決まっているのか。この点がポイントとなる。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、産別協約の規定、企業内で設計される賃金制度の三者の関係性が重要になる。

この点に加えて、賃金制度内における変動給部分の決定がいかなる形で行われているのか、また、その導入に対して組合はどのように考えているのか、といった点も重要となる。というのも、こうした変動給部分は、産別協約の規定の枠外に位置づ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からである¹⁵。もっとも、この点については、すでに執筆者自身の研究で明らかにしている部分も少なからずあり、本報告書では、今年度実施した調査に加えて、そこからの知見も借りている。

¹⁵ 賃金査定が、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。

次に、積極的労働市場政策とは、とどのつまり、労働移動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。特に、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余剰人員の整理解雇の際に、対象者はどのようにして決まるのか、そして、その結果、②企業を退出した労働者が、労使のサポートや職業訓練を経て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。

第3節 調査の実施概要

平成25年度調査は、大きく二つのことを目的に実施した。一つは、実態把握である。特に、賃金決定と整理解雇の二つに注目して、調査を実施した¹⁶。二つは、そうした実態を維持している背後にある動力について明らかにする、もしくは、少なくともその見通しを得ることである。ヒアリング調査事態は、9月の2週間に集中して実施されている。表序-3-1は調査概要を示したものである。

なお、調査対象者は、IF-Metall（機械・金属産業組合）を中心にそれに関連する当事者を選定した。その理由であるが、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されている。そうしたパターンセッターに位置づけられる企業に所属する組合員を多く抱えているのが、IF-Metallということもあり、この組合を中心に調査を実施することとした。

また、事業所の選定においては、共通のグループから異なる特徴を持つ対象を選ぶことを心がけた。まず、表中のV社T事業所とA社B事業所であるが、次の点で共通している。第1に、両社ともIF-Metall傘下のクラブ（企業レベルの組合）が組織しており、同じ産別協約の適用を受けている。第2に、両社とも、従業員規模1,000人以上の国内大手企業であり、グローバルに事業を展開している。その意味で、典型的なパターンセッターに位置づけられる企業という共通のグループの中から対象の事業所が選ばれている。

次に、両事業所は次の点で異なっている。第1にV社T事業所は、企業の中でも旗艦工場とされている事業所であり、従業員数も1,000人を超えている。一方で、A社B事業所は、かつては製造も担う大規模な工場を持つ事業所であったが、現在は、製造部門は持っておらず、修理、保全、および、スペアパーツの供給に特化しており、従業員数も60名程度となっている。第2に、V社T事業所は、資格等級制度を構築している一方、A社B事業所には、そうした制度はない。

このように、パターンセッター企業における、特徴の異なる事業所を対象とし、共通性と差異を抽出することを試みている。

¹⁶ もちろん、表序-3-1に示しているように、その他のことについても、ヒアリングを実施している。

表 序 - 3 - 1 調査の実施概要

	日時	調査対象者	調査内容
V社 T事業所 (イエテボリ)	2013年9月4日 13:30~16:00	V社組合代表	<ul style="list-style-type: none"> ・2009年以降の変化 ・賃金交渉/賃金制度 ・整理解雇時の対応
	2013年9月12日 15:00~16:30	V社組合代表	
IF-Metall ストックホルム 支部	2013年9月6日 12:30~16:00	地域支部役員	<ul style="list-style-type: none"> ・ストックホルム地域の現状 ・中小零細の賃金交渉 ・地域支部の仕事
IF-Metall 中央組織	2013年9月9日 9:00~10:15 12:00~13:00	IF-Metall 副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・2009年以降の変化 ・産業横断的調整の現在 ・労使関係の概要
	2013年9月13日 9:00~10:00	交渉部交渉担当	<ul style="list-style-type: none"> ・未組織労働者への対応
	2013年9月13日 10:30~12:00	経済分析官	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的労働市場政策について
IKEM (化学産業 経営者連盟)	2013年9月11日 10:00~12:00	交渉部長	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者団体の概要/業務 ・賃金交渉
ソルナ 市庁	2013年9月11日 14:00~16:00	副市長	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の概要 ・訓練における副市長の役割
A社 B事業所 (ストックホルム)	2013年9月13日 13:30~17:00	A社組合代表	<ul style="list-style-type: none"> ・組合の概要 ・賃金交渉の概要 ・整理解雇時の対応

第4節 本報告書の構成

本報告書の構成、および、各章の概要は以下の通りとなっている。

1. 第1章「スウェーデン労使関係の特徴」の要旨

第1章では、スウェーデンの労使関係について、その概要を述べている。具体的には労使関係を支えている理念、労使関係の特徴、労使関係の歴史などを述べている。その要点は以下の通りである。

- ① 労使関係の構造は、組合の単一構造となっている。この点で、組合と事業所委員会からなるドイツのような二重構造にはなっていない。まず、産業レベルの労使が産別協約を締結し、その後、企業レベルで交渉が行われる。企業レベルでは、ローカルユニオン（クラブ）がある場合、彼らが経営側との交渉を担う。クラブが無い場合、産別組合の地域支部がその役割を担う。
- ② また、地域レベルの産別協約というものも存在していない。産別協約はあくまで、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）のみとなっている。
- ③ 産別協約は、同一産業に一つだけというわけではない。例えば IF-Metall では、エンジニアリング、マイニング、ケミカルといった具合で、合計 41 のセクターが存在しており、その各セクター毎に産別協約が締結されている。ゆえに、IF-Metall には 41 個の産別協約が存在していることになる。
- ④ 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、製造業に関して見てみると、その低下率は低く 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。
- ⑤ 産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、非組合員にも、その内容が適用される。もし、そうしなければ差別にあたるということもあり、このような方法がとられている。
- ⑥ 協約間関係については、「ノーメランダバーカン（Normerande Verkan ; 以下 NV）」というルールがある。NV と見なされる事項については、産別協約の内容が、ローカルレベルでもそのまま適用される。NV でない事項については、ローカル協約によって、産別協約の内容を変更することができる。
- ⑦ 変更については、上回ることのみ許されている場合と、下回ることも許されている場合の二つがある。難解なところは、同じ事項においても、各産別協約ごとに解釈が異なっている点である。例えば、賃金を例にとると、エンジニアリングセクターにおいては、上回ることのみ許されているが、他のセクターでは下回ることも可能と解釈されている。
- ⑧ しかしながら、IKEM（化学産業の経営者団体）によると、事実上、産別協約の条件より低い条件のローカル協約を締結することは困難なこととなっている。そのため、実態

としては、産別協約は、ローカル協約の内容の下限を設定していると言える。

⑨職場では多くのことが労使の間での交渉事項となっている。しかしながら、交渉すべき項目については、法律などで具体的な規定はなく、職場の組合次第となっている。つまり、職場ごとに交渉となる事項については異なるものとなる。

⑩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。また、組合は、組合活動に必要な時間を自分たちで決めることができる。

2. 第2章「賃金の決まり方—産別協約の規定と事業所レベルの労使交渉を通じて」の要旨

第2章では、賃金決定のルールを中心に議論が進められている。そこでの目的は、産別協約の規定と、事業所において行われる賃金交渉を素材として、スウェーデンにおける賃金決定のルールについて可能な限り明らかにすること、および得られた知見から、今後さらに深彫りするべき事柄を示すことにある。その内容の要点は以下の通りである。

①産業レベルにおける既定の曖昧さ

まず、賃金に関して産別協約は非常にラフな規定しか設けていないと言える。職務の価格に関する規定という点から、産別協約の内容を吟味すれば、必ずしも精緻な規定を設けているわけではないと考えられる。V社組合代表の言葉を借りると「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」ということになる。

②外部労働市場と企業組織の間での調整

スウェーデンにおいても、企業内の職務評価を経て決定されるジョブの価値（賃金）と労働市場におけるジョブの価格の間で、齟齬が生じるケースがある。その際の調整は、年々の労使交渉を通じて実施されている。賃金交渉において、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。このように、労働市場によるジョブの価格と組織内におけるジョブの賃金の調整が、事業所レベルの労使交渉を通じて実施されている。この点は、市場と組織の調整においても、企業レベル以下の労使関係が重要な役割を果たしているという点で、興味深い点だと言える。

③変動給部分と組合

事例としてとりあげた2社にはどちらにも基本給の中に変動部分があった。V社では、ラインで作業を行うプロダクションワーカー、彼らに比べると幾分高い技能を有しているメンテナンスワーカーの双方において、能力査定が導入されていた¹⁷。

¹⁷ V社のヒアリングにおいて、製造現場のラインで作業する労働者をプロダクション、その他の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メンテナンスという呼称が使

プロダクションワーカーにおいては、ほぼすべての労働者が査定で最大限の昇給を受け取り、かつその評価は一度最高点になれば、その後もその評価が継続されている。一方、メンテナンスワーカーの場合は、査定部分の評価や昇給額の決定が、組合との交渉事項になっている。また、A社の場合、組合からの要望で変動給部分が導入され、かつ、組合は変動給部分を「賃金を上げるブースター」と認識している。

これらのことを総括すると、組合にとって基本給における変動給部分は、賃金を安定的に上げるツールであることが窺われる。また、V社のメンテナンスワーカーにおいては、労働者間の賃金の公正性を保つために、能力査定部分が利用されている面もある。これらのことから、変動給の導入は、組合を弱体化させるというよりは、活性化していると考えられる。

④企業統一の制度を構築することの難しさ

事業をグローバルに展開しているような大手企業であっても、国内の事業所で統一的な人事制度を構築できていない。スウェーデンにおいて、企業統一の制度を適用するということは、実は難しいことだと言える。例えば、V社では、メンテナンスの査定部分の評価については、共通の評価フォーマットがあるわけではない。A社では、同一企業において、等級制度がある事業所とない事業所がある。

企業レベルの労使関係が成熟している日本を念頭に置くと、つい見逃しがちになる点であるが、企業統一の制度を適用するということは、実は難しいことなのである。

また、V社においては、リーマンショックという事件を経て、ようやく異なる地域の事業所を一括した賃金交渉が実施されるようになった。このことは、逆を言えば、ごく最近まで企業統一の賃金交渉というものが実施できていなかったことを意味する。この国では、地域レベルでの産別交渉が実施されていないにもかかわらず、である。事実、A社においては、未だに、事業所毎に賃金交渉が実施されている。

このように、産業レベルの労使関係が発達し、産別協約が企業横断的なルールを決定している一方で、企業レベルにおいては、各事業所の労使によって独自のルールが作られ、運用されている。企業レベルにおいて、同一企業内の複数の事業所に一律のルールが適用できていないという事実から、日本の大手企業で当然のように行われていることは、実は、スウェーデンでは困難なことであることが分かる。

⑤賃金に対する包括的責任

両組合とも、産別協約に規定された賃上げ率を下回るような内容の協約を事業所で締結す

われていた。一般に、プロダクションは、生産労働者、メンテナンスは保全という訳が適切だと思われる。しかし、V社のメンテナンスの中には、試作車段階でのテストドライバーなども含まれており、保全というにはその対象範囲が広がっている。この点は、V社組合代表も「スウェーデンでは、ドイツではホワイトカラーと見なされる労働者も、IF-Metallが組織している」と述べている。そのため、本報告書では、プロダクション、メンテナンスという表記を用いている。

る気は皆無であった。「V社の組合の行動は、象徴的（symbolic）な意味を持つ。V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」。このV社組合代表の言葉は、このセクターの大手企業の組合が、スウェーデンの労働市場に対して、さらに言えばこの国の労働協約システムに対して負っている責任の重さを痛感させられる。エンジニアリングセクターの大手企業には、こうした包括的責任を背負いながら、年々の賃金交渉に臨んでいるのである。

ところで、このことから、現在の協約システムが、1つの産業別組合の中にある1つのセクター内に所属する特定企業の動向次第で崩れる可能性がある、と考えることもできる。一般に、産別協約で規定されている賃上げ率は、経営者団体に加盟する全ての企業における賃上げ率の下限と解釈されている。つまり、産別協約は、企業横断的に賃上げ率の下限を設定している。

しかし、上のV社組合代表の発言を深読みすると、仮に大手企業においてこのルールが破られれば、下限を設定するというルールは、崩れる可能性があると解釈できる。そうした状況にスウェーデンが陥らないように、このルールを厳格に適用させている主体が、スウェーデン製造業における主要企業の組合だとするならば、現在の協約システムが、1つの産業別組合の中の1つのセクター内の特定企業の動向次第で崩れる可能性があると言える。その意味でも、個別企業内の組合の交渉力は、スウェーデンの現在の労使関係を維持する上で、重要な役目を担っていると言える。

3. 第3章「企業退出のルール—整理解雇時の労使の対応を中心に」の要旨

第3章では、企業退出のルールについて、整理解雇時の労使交渉を素材に、明らかにすることを試みている。特に、雇用保護法で規定されている先任権の運用に着目して議論を展開している。その要点を示すと以下の通りである。

①実際の対象者

大手企業と言える二つの事例に共通することは、雇用保護法で定められている先任権規定に基づき、対象者が選定されているわけではなかったことである。先任権規定を厳格に適用しては、実際の業務が立ち行かなくなるということを、組合自身も分かっており、無理な適用を経営に主張することはしていない。

V社組合代表の大まかな試算では、大手の8割が、整理解雇の際、組合と合意の下で、その対象者を選んでいるという。このことから、少なくとも大手の企業では、整理解雇の際の人選については、先任権規定の逸脱を伴いながら実施されていると推察される。

②先任権規定と労使交渉

本章から分かるもう一つのこと、人員削減の実施の際に、少なくない回数話し合いが、

労使の間で実施されていることである。経営は、こうした度重なる交渉に応じる負担を引き受けることと引き換えに、解雇者の選定において自らの意図を一定程度反映させることができるようになってきている。

もちろん、経営側は、仮に組合と合意できなくとも、整理解雇を実施することができる。しかしながら、法規定に先任権があるため、経営は解雇者の選定に関して自らの意見を反映させようと思えば、人員削減の数、人選について、組合と合意しなければならなくなっている。なぜなら、そうしなければ、先任権規定が全ての人選において適用されるからである。そのため、経営は組合と交渉に臨み、彼らとの間で妥協点を探そうとしている。

このように、一見すると実態を規定しているように見える法律が、実は、事業所内の交渉手続きに関して、大きな影響を与えている面がある。この点は、法規定が、実際の労使交渉に与える影響を考える上で、非常に興味深いことだと考えられる。

③雇用保障への限定的責任

賃金とは異なり、大手企業を組織している組合は、雇用保障については極めて限定的な責任しか負おうとしていない。

V社組合代表「V社に勤めている限り、IF-Metallのメンバーであることに加えて、V社の組合に所属している。失業すれば、IF-Metallのメンバーではあるが、V社ではなく、地域支部に所属することになる（then you belong to regional office）。」

執筆者「地域支部が、失業者をサポートする？」

V社組合代表「そう、そう。」

このように、あくまで、企業レベルの組合の責任は、企業内にいる組合員にあるのであり、企業から退出した組合員の責任は、産別組合の地域支部にあることが窺われる。この点は、先の賃金交渉における態度とは異なっており、スウェーデンの組合を考える上で、興味深い点だと思われる。

④産別組合地域支部の役割

V社において整理解雇の対象となった組合員のほぼ全ては、IF-Metallの地域支部の支援を受け、6ヶ月以内に、公的な職業訓練を受けることなく、新しい職を見つけている。このことから、その大部分が、産別組合の地域支部のサポートを通じて新たな職を見つけていることが窺われる。

参考文献

- Dunlop, J. (1993) *Industrial relations systems Rev. ed*, Harvard Business School Press.
- 濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』 日本経済新聞社.
- 非正規ビジョン懇談会 (2012) 『『望ましい働き方ビジョン』～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～』
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000026fpp.pdf>.
- 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.
- 石田光男 (2003) 『仕事の社会科学』 ミネルヴァ書房.
- Katz, H. & Darbishire, O. (2000) *Converging Divergences*, 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.
- 「多様な形態による正社員」に関する研究会 (2012) 『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2-att/2r98520000026mgh.pdf>.
- Meidner, R. (1997) 'The Swedish Model in an era of Mass Unemployment' *Economic and Industrial Democracy*, Vol.18.
- 宮本太郎 (1994) 「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.
- 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.
- 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.
- 西村 純 (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.
- 西村 純 (2014) 『スウェーデンの賃金決定システム』 ミネルヴァ書房. (近刊)
- Olsson, A. S. (1991) *The Swedish Wage Negotiation System*, Dartmouth Publishing.
- Visser, J. (1996) 'Corporatism beyond repair? Industrial relations in sweden' In Ruysseveldt, J.V. and Visser, J. eds. *Industrial Relations In Europe*, Sage.