



---

---

労働政策研究報告書 No. 179

2015

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

## 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—

(「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

—賃金・労働移動のルールを中心に—

(「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を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つを対象を絞り、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、労働移動のルールについてである。より具体的には、経済的理由による整理解雇における人選のルール、および、その対象者に実施される再就職支援の取り組みを明らかにすることに努めた。

本報告書では、大きく次の2点のことを明らかにしている。1つは、企業規模にかかわらず、同様の賃金交渉が、個別企業レベルにおいて展開されていることである。2つは、失業なき労働移動にかかわる取り組みを実施する上で、労使が主体的な役割を果たしていることである。また、事実発見から、産業レベルと企業レベルからなる2層の労使関係を維持する上で、企業レベルにおいて、組合が果たしている役割は決して小さくないことを主張している。

本報告書が今後の「集団的労使関係のあり方」や失業対策を考える上で、政労使当事者の方々の参考になれば幸いである。

2015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、4章、終章

## その他の研究参加者

濱口 桂一郎 労働政策研究・研修機構 労使関係部門主席統括研究員

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2015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	14
第4節 本報告書の構成	18
第1章 スウェーデン労使関係の特徴	26
第1節 労使関係システムを支える基盤	26
第2節 労使関係の構造	30
第3節 労使関係の歴史的経緯	36
第4節 労働協約	40
おわりに	47
第2章 賃金決定の仕組み	51
第1節 産業別協約の規定	51
第2節 企業レベル（事業所）における賃金交渉	54
第3節 クラブを持たない事業所（企業）のケース	60
おわりに	68
第3章 Figureless 協約から見るスウェーデン労使関係	73
第1節 対象組合の概要	73
第2節 Figureless 協約の内容	76
第3節 暗に存在する下限	81
第4節 IF-Metall と Figureless 協約	84
おわりに	86
第4章 労使当事者による失業対策—経済的理由による整理解雇から再就職まで	91
第1節 明らかにすべきこと	91
第2節 経済的理由による整理解雇（法律・産業別協約における規定）	93
第3節 整理解雇時の労使交渉	95
第4節 労使当事者による失業対策	103
第5節 失業者支援における問題点	110
おわりに	112

終章 事実発見と含意	1 1 6
第1節 本報告書における事実発見	1 1 6
第2節 労使関係の姿	1 2 0
第3節 今後の課題	1 2 4

## 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、 이슈の1つとなっている。そして、そうした議論の中でしばしば取りあげられるのは、労働者が発言できる場の確保についてである<sup>1</sup>。こうした働き方の多様化と労働者の声を反映させる仕組みの構築がセットで扱われるのは、次のような問題意識があるからだと考えられる。すなわち、働き方の多様化を進め、望ましい労働社会を構築するために、そこに否応なく存在する様々な課題<sup>2</sup>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行くまで話し合い、その上で、1つの妥協点を探すしかない、ということなのであろう。

本プロジェクトのかかわりで重要なことは、上の議論において、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のではなく、それぞれの代表が一同に介し、納得行くまで話し合う、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、発言チャンネルを整備し、雇用関係にかかわるルールを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1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る点において、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、注目する理由として、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と言われる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

<sup>1</sup> 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性）の整備の必要性が主張されている。

<sup>2</sup> 例えば、人事管理の諸課題の1つとして、均衡処遇問題があげられる。「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取りあげられている。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。

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。

## 2. 本報告書において規範が指す内容

すでに昨年度の報告書である労働政策研究・研修機構(2014)でも指摘したことであるが、本報告書は、どちらかという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2つを対象を絞っている。その理由は、後段で述べるとして、すでに分かる通り、同一プロジェクトの中にあるフランスやドイツにかかわる報告書とはそのアプローチの方法において違いがある。

こうした態度を取ったことによって、プロジェクト研究名にある「規範」という言葉を、本報告書においては、労使当事者が生み出す雇用関係にかかわる「ルール」と捉えている。もちろん3ヶ国の報告書は、ドイツ、フランス、スウェーデンにおける「労働力の取引ルール」を明らかにするという点において、共通している。しかし、スウェーデン編は、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。こうした態度は、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よう。労使関係論<sup>3</sup>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。

こうしたアプローチの違いから、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。こうした接近方法の違いから来るズレの問題は、労働政策研究・研修機構(2014)同様に存在しており、課題として残されたままとなっている。そこに存在するズレについては、今後本プロジェクトを進めていく中で、僅かではあっても埋める必要があることは言うまでもない<sup>4</sup>。今後の課題とさせていただくことを了承願いたい。

とはいえ、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、労使当事者が生成、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

<sup>3</sup> 労使関係ではなく、労使関係論としている点は後述する。

<sup>4</sup> この点については、すでに、2014年度実施した調査において、ブルーカラーのナショナルセンターであるLOの労働法専門家へのヒアリングを実施している。執筆者の力量から、その知見をまとめることはできていないが、引き続き、調査を継続する予定である。

別化<sup>5</sup>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思われる。

## 第2節 分析枠組

### 1. 労使関係論

以上、前節において、ドイツ／フランス編との相違点について簡単に確認した。しかしながら、そのような違いをひとまず脇に置いたとしても、次のような問題に直面することになる。すなわち、ドイツ／フランス編が法学というディシプリンに沿って、議論を進めている一方で、スウェーデン編にはよって立つディシプリンがないという、いかんともしがたい事実である。労使関係研究といってもそれはあくまで対象の領域である。そのため、それをディシプリンと名乗ることが許されるかどうかは別として、スウェーデン編においても、よって立つ研究上の作法を提示しておかなければならないであろう。第1節の2において、労使関係ではなく、労使関係論と表現した理由がここにある。もっとも、その作法については、昨年度の報告書である労働政策研究・研修機構（2014）において、述べたことではあるが、今一度、触れておきたい。

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。

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、

<sup>5</sup> ここでいう個別化とは、①組織率低下をもって集団的労使関係システムが崩壊しつつあるという点もさることながら、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（変動部分）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、集団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、集団的な発言チャンネルを担保できたとしても、日本の従業員代表組織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の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。

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<sup>6</sup>。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<sup>7</sup>。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）の研究は、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始めて体系的で分析的な学問となるからである。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、報酬、業務量、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」<sup>8</sup>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。

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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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、体系的な分析枠組みを持っていないことが述べられている（Dunlop 1993:44-47）。

<sup>8</sup> 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<sup>9</sup>

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。すでに、指摘しているように、スウェーデン編では、賃金と労働移動の2つ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2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。

この国が労働研究において注目される1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）<sup>10</sup>。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、平等の同時実現にある（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氏によると、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1994）。

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）。

ここで重要なことは2つある。1つは、この3つの政策は互いに密接に関係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、失業者が必然的に生み出されることとなる。そうした失業者を支援し、次の雇用先へと移動させるのが積極的労働市場政策の役割である。

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

<sup>9</sup> 以下、「2. 社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデル」の記述は、労働政策研究・研修機構（2014）にその多くをよっている。

<sup>10</sup> 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）。

とされているのが、労働組合である（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・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。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、上記の指摘からわかる通り、モデルを形成するうえで、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。

### 3. 何に着目するのか

#### （1）スウェーデン・モデルからの接近

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、図序 - 2 - 1 である。

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者の関係性が重要になろう。

この点に加えて、賃金制度内において、変動要素のある給与項目の決定が、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、能力査定に代表される変動要素の強い給与項目は、産業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と予想されるからである<sup>11</sup>。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ろう。本報告書では、上記の点について、すでに執筆者が実施した調査や昨年度の調査内容も踏まえつつ、論じている。

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<sup>12</sup>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、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

<sup>11</sup> 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。

<sup>12</sup> なお、ここで言う移動であるが、企業内でのキャリア形成ということに加えて、企業間移動も含んでいる。本報告書では特に後者の移動に関心を置いている。

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経済的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、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。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。昨年度の報告書は、①にかかわる人選の決定について大手企業の事例を中心に論じた。本報告書では、①の人選の決定については、規模の小さな企業のケースも対象とすると共に、②にかかわる再就職支援も取り扱っている。

## （２）昨年度の調査結果からの接近

また、スウェーデン労使関係において発見された事実から考えてみても、2つのルールについて着目する必要があると考えられる。少なくとも機械・金属産業組合（IF-Metall）のブルーカラーにおいては、次のような実態となっている。まず、賃金についてであるが、職場における賃上げ圧力は決して弱くない。西村（2014）や労働政策研究・研修機構（2014）が指摘したように、能力査定を利用して、仲間の賃金を集団的に上げていることは、このことをよく表していると思われる<sup>13</sup>。そして、産業レベルと企業レベルから構成される労使関係の2層構造において、産業レベルの労使関係は、大手企業に勤める組合員の交渉力が過度に行きすぎたものにならないよう一定のコントロールを効かせる機能を有していた（西村 2014）<sup>14</sup>。

さて、こうした賃金交渉力を念頭に置くと、もし、仮に、大手企業以外でもこうした交渉力があるとすると、企業経営にとって見過ごすことができないコスト上昇要因となり得る可能性は否定できない。

一方、組合員へのヒアリングによると、スウェーデンにおける企業の行動として一般的なのは、労働者を必要な時に必要な量だけ確保し、余剰人員が発生した際は企業からはき出すというものであるという。つまり、雇用の終了については、少なくともそれが経済的理由であれば、その実施は必ずしも難しいとは言い切れないといえる。スウェーデンには雇用保護法という法律があり、そこでは、整理解雇対象者の人選に関する先任権ルールが定められている。しかし、この規定は、労使の合意があれば、逸脱可能なルールとなっており、実際に、少なくとも大手企業の事例では、そこまで厳格に適用されているわけではなく、労使交渉を

<sup>13</sup> 査定を賃金交渉の素材としてしまっていることは、この国の特徴の1つだと言える。それらも含めて、賃金交渉の実態については、第2章で改めて紹介する。

<sup>14</sup> 一般的には、労働者保護の視点から語られることが多い組合の機能について、労働者の交渉力に蓋をするという機能を指摘することに違和感を覚える方もいるかもしれない。しかし、過去、イギリスにおいても産業レベルの組合には、そうした機能が期待されていたことがあった。そうした期待の存在、および、そうした産業レベルの取組が職場労働者自身によってなし崩しにされていたこと、しかしながら、一方でそうした職場労働者の活力が個々の労働者の賃金を集団的に上昇させる動力となっていたことを指摘したものとして、熊沢（1976）、戸塚編（1987）などがある。

通じて、ある程度柔軟な対応がなされている（労働政策研究・研修機構 2014）<sup>15</sup>。

これら企業レベルにおける①組合の交渉力の強さと②経済的理由による雇用終了の容易さを考慮すると、失業が労働者にとってそれほど問題とならないような仕組みが構築されている必要があると考えられる。というのも、②経済的理由による雇用終了の容易さの下で、失業が長期化すれば、早晚、①組合の交渉力の強さにもかげりが出てくる可能性があるからである。そうなれば、産業レベルにおいて企業レベルの組合の交渉力に蓋をする必要も無くなり、特に企業側にとって産業レベルの労使関係を維持するメリットは大きく減じるであろう。結果、現在の2層からなる労使関係システムが、瓦解する可能性も出てくる。そのため、失業者への支援が、現在の労使関係システムを維持する上で、重要な事柄の1つとなるのである。労働移動のルールを知ることは、現在の労使関係の構造を維持・存続させている要因を考える上で、避けては通れないことだと思われる。

#### 4. ルールに着目した研究

ところで、スウェーデン・モデルは理論上のものであり、必ずしも実態がそうなっている（た）とは限らない。例えば、賃金決定については、このモデルの黄金期とされている1960年代頃においても、モデルから人々が想像するような中央集権的賃金決定構造とは必ずしもなっておらず、職場において活発な交渉が行われていた（西村 2014）。こうした、労働力取引ルールについて、特に賃金に着目し議論を進めものとして、Olsson（1991）、および、西村（2014）がある。

Olsson（1991）と西村（2014）の共通点は、フランダースやダンロップによって提示された分析アプローチ（労使関係論）を用いて、対象に接近しようとしているところにある。例えば、Olssonは、戦後から80年代におけるスウェーデンの労使関係について、その姿の一端を協約分析を通して明らかにしている。具体的には、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<sup>16</sup>保障（賃上げ補填保障）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<sup>17</sup>。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。

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

<sup>15</sup> 整理解雇の人選については、本報告書第4章で再度取り扱う。

<sup>16</sup> 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、産業別協約で、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。

<sup>17</sup> 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。

(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 が協約に注目しつつ分析を実施したことが大きかったと思われる。彼の研究は、労使関係論的アプローチ、なかでも、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使関係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。

この点について、より縦の関係に着目し、分析を試みたのが西村（2014）である。労使の上部団体が締結する労働協約において、賃金の何がどのように決められていたのかを確認した上で、そうした協約を受けて、企業レベルで個々の労働者の賃金は具体的にどのようにして決まっているのか。その一端が明らかにされている。そこで明らかにしたことを簡単に述べると、下記の通りである。

- ①1950年代後半から1980年代始めまで、中央レベル（ナショナルレベル）、産業レベル、ローカルレベル（企業レベル）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。
- ②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、事業所における賃金交渉の際に、賃上げ要求の下限として機能していたこと。
- ③しかし、職場で展開されていた労使関係を覗いてみると、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<sup>18</sup>）。
- ④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。
- ⑤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。
- ⑥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

<sup>18</sup> 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。

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。

- ⑦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。
- ⑧一方、1990年代以降は、労使関係の構造は産業レベルとローカルレベル（企業レベル）の二階層となっていること。
- ⑨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、産業別協約において労使の合意事項となっていること。
- ⑩そうした査定制度について、企業内で展開されている労使関係を覗いてみると、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。
- ⑪このように、企業レベルにおいて、組合は、能力査定導入後も、単に分配の公正性をモニタリングによって担保する存在としてだけでなく、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。

## 5. 労働政策研究・研修機構（2014）（昨年度報告書）で明らかにしたこと

以上のような蓄積を出発点として、昨年度は、次の2つの課題を設定した。1つは、賃金のルールにかかわり、賃金決定の実態について、上記の研究では取り扱われていない事柄を明らかにすることである。具体的には次の2点について調査を実施した。

第1に、そのヒアリング対象について、同じ産業別協約が適用される事業所を対象とするものの、旗艦工場だけではなく、シュリンクした工場、つまり、斜陽工場についても対象とし、それらの事業所においていかなる労使関係が展開されているのかについて調査を実施した。具体的には、事業所単体で数千人を抱える主要事業所とかつては1,000人近くの従業員を抱えていたが現在は数十人程度となっている事業所を取りあげ、そこで行われる賃金交渉の実態を確認した。同一の産業別協約が適用される極端な2つの事業所を比較することで、より一般的なスウェーデンの特徴に迫ることを試みたわけである。

第2に、賃金決定における外部労働市場と内部組織の関係性についてである。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桂一郎氏によると、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。それに応じて、賃金は、「職務ごとに決まる」ことになる（濱口 2011；16-17）。事実、西村（2014）が取りあげたボルボでは職務等級と見なすことができる資格等級制度が導入されていた。一方で、

産業別協約を見る限り、職務に対する価格設定に関する厳格な規定は設けられていない。

とするならば、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) との調整を各企業レベルで実施する必要があるが出てくる。この点についての知見を深めることを試みた。

以上が賃金決定にかかわって新たに追加した視点である。もう1つ新たに追加した視点は、労働移動のルールにかかわる事柄である。昨年度の調査では、経済的理由に伴う整理解雇が発生した際の人選のルールを明らかにすることを試みた。かかる関心の下で明らかにされたことを示すと下記の通りとなる。

- ①スウェーデンでは、産業レベルにおいても企業レベルにおいても、交渉のアクターは、組合となっている。
- ②また、地域レベルの産業別協約というものも存在していない。産業別協約はあくまで、中央本部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協約間関係（産業レベルで締結される産業別協約と企業レベルで締結されるローカル協約）については、「ノーマランダバーカン（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、産業別協約の内容が、ローカル（企業）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、産業別協約の内容を変更することができる。賃上げ率は、NVではないため、企業レベルの労使交渉で、産業別協約の内容を変更できる。
- ⑤しかしながら、実際には、産業別協約の内容を下回るような内容の協約を、企業レベルで締結することはできない。この点は、企業レベルにおける組合（クラブ）の交渉力による部分が多い。
- ⑥一方、産業別協約は、賃金に関して非常にラフな規定しか設けていない。職務の価格に関する規定という点から、産業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<sup>19</sup>。
- ⑦そのため、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」。
- ⑧また、ブルーカラーにおいても職務によっては、他社からの引き抜きが行われることもある。その際には、より高い賃金を提示し、引き戻すこともあるという。そうしたこと

<sup>19</sup> この点については本報告書第2章で改めて触れる。

によって発生する同一職務内における賃金差は、年々の労使交渉で是正が試みられることもある。

⑨ブルーカラーにも能力査定が導入されている。しかし、組合は、そうした評価に応じて個々人の昇給額が異なり、場合によっては降給の可能性もある制度を、賃金を安定的、かつ、集団的に上げていくための道具として活用している。能力査定は、組合からの要望で導入される場合もある。以上のことから、能力査定（評価に応じて決まる賃金）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。一般的に言われるような、能力査定が組合の団結力を低下させることには繋がっていないことが窺われる。

⑩経済的理由による整理解雇の人選については、雇用保護法で定められている先任権規定に基づき<sup>20</sup>、対象者が自動的に選定されているわけではない。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。

⑪整理解雇の人数や人選は、現場の労使交渉を経て、決定している。その全てが、経営の自由であるわけでもなければ、その全てが法律の規定である先任権に従って実施されているわけでもない。労使双方の要望が合致するよう、適度な内容で合意形成がなされ、実施されている。

⑫そして、その際には少なくない回数の交渉が、労使の間で実施されている。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いる。

⑬こうした密な労使交渉が行われる理由は、もし、組合と人員削減の人数や人選について合意できなければ、法律にある先任権規定が自動的に適用されることになるからである。

⑭失業対策に関して、産業別組合の地域支部が果たしている役割が実は大きい可能性が示唆された。

以上が、昨年度の報告書である労働政策研究・研修機構（2014）において指摘されたことである。こうした事実発見を基に、今年度の報告書では下記の点に着目している。

## 6. 今年度報告書において新たに追加したこと

すでに、第2節3において簡単に触れたが、今年度の報告書は、新たに3つのことに着目し議論を進めている。3つのうち、2つは賃金に関することであり、1つは失業対策についてである。

まず、賃金については、大きく2つのことを追加した。第1に、小規模企業における賃金決定についてである。特に、事業所に組合（クラブ）がない場合の賃金決定について取り扱

<sup>20</sup> この点については本報告書第4章で改めて触れる。

う。第1章でも指摘するが、スウェーデンでは、その事業所に組合（クラブ）が組織されていれば、クラブが賃金交渉を担当する。例えば、ボルボでは、ボルボパークスタツクラブが組織されており、このクラブが交渉を担当する。一方、そうしたクラブがない事業所において、組合員が働いていることもある。通常、十数人から数十人の企業の場合、クラブはないことが多い。この場合、そのような企業で働く組合員のために、産業別組合（本報告書では機械・金属産業組合である IF-Metall）の地域支部（Local Branch）が、当該職場における賃金交渉に参加する。本報告書ではその実態について明らかにすることを試みている。

第2に、近年、新たな動向として紹介されつつある Figureless 協約を考察の対象に加えた。近年、産業別協約において賃金に関する具体的な規定を設けない協約が締結され始めている。通常の産業別協約は其中で賃上げ率や最低賃金にかかわる規定が設けられている。Figureless 協約とはそうした規定が設けられていない協約を指す。団体交渉ラウンドを経るごとにこうした協約は増えているという。そのため、こうした協約が、同一業種におけるどのような層を対象に導入されているのか、また、協約上どのような文言によってそうしたルールが定められているのか。これらのことを考察の対象として追加した。加えて、こうした新たな動きについて、産業レベルの労使当事者が抱いている見解を通じて、現状の労使関係に対する当事者の考え方をより鮮明にすることも同時に試みている。

次に失業対策については、前項で指摘した「⑭失業対策に関して、産業別組合の地域支部が果たしている役割が実は大きい可能性が示唆された。」という部分をより詳しく知ることを試みた。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。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。賃金決定において現状のような交渉態度を維持するためには、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す必要があると思われる。本報告書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が、いかなる支援の下、再就職先を見つけていくのかについて明らかにすることを試みている。より具体的には、整理解雇時の人選から、再就職までを1つの流れとして描くことに挑戦した。

### 第3節 調査の実施概要

#### 1. 平成25年度調査

平成25年度調査は、大きく2つのことを目的に実施した。1つは、実態把握である。特に、賃金決定と整理解雇の2つに注目して、調査を実施した<sup>21</sup>。2つは、そうした実態を維持し

<sup>21</sup> 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。本報告書では、平成25年度に実施したヒアリング調査の内容で、労働政策研究・研修機構（2014）において活用されなかった知見も用いながら、議論を展開している。

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。ヒアリング調査自体は、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（企業レベルにおける組合）が組織しており、同じ産業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。

表 序 - 3 - 1 平成 25 年度調査の実施概要

	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"> <li>・ 2009 年以降の変化</li> <li>・ 賃金交渉 / 賃金制度</li> <li>・ 整理解雇の対応</li> </ul>
	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 (No.15)	2013 年 9 月 6 日 12 : 30 ~ 16 : 00	地域支部役員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ストックホルム地域の現状</li> <li>・ 中小零細の賃金交渉</li> <li>・ 地域支部の仕事</li> </ul>
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"> <li>・ 2009 年以降の変化</li> <li>・ 産業横断的調整の現在</li> <li>・ 労使関係の概要</li> </ul>
	2013 年 9 月 13 日 9 : 00 ~ 10 : 00	交渉部交渉担当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 未組織労働者への対応</li> </ul>
	2013 年 9 月 13 日 10 : 30 ~ 12 : 00	経済分析官	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 積極的労働市場政策について</li> </ul>
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"> <li>・ 経営者団体の概要 / 業務</li> <li>・ 賃金交渉</li> </ul>
ソルナ 市庁	2013 年 9 月 11 日 14 : 00 ~ 16 : 00	副市長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業訓練の概要</li> <li>・ 訓練における副市長の役割</li> </ul>
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"> <li>・ 組合の概要</li> <li>・ 賃金交渉の概要</li> <li>・ 整理解雇時の対応</li> </ul>

## 2. 平成 26 年度調査

平成 26 年度調査は上記のことに加えて、Figureless 協約にかかわり、Sveriges Ingenjörer (大卒エンジニア組合)、失業対策について IF-Metall ストックホルム支部、および、イエテボリ支部にもヒアリングを行った。また、最終報告書の取りまとめに向けて、法制度についても予備的調査を実施した。表序 - 3 - 2 は調査概要について示したものである。

表 序 - 3 - 2 平成 26 年度調査の実施概要

	日時	調査対象者	調査内容
機械工業 経営者連盟	2014年11月28日 9:00~11:00	副代表 交渉担当	・組織の概要 ・賃金交渉 ・産業別協約に関する見解
IF-Metall イエテボリ支部	2014年12月1日 10:30~18:30	地域支部副委員長 交渉人(2名) LO 地域支部	・イエテボリ地域の現状 ・中小零細企業の賃金交渉 ・中小零細企業における 整理解雇時の対応 ・失業対策
S 社 I 事業所 (イエテボリ)	2014年12月2日 10:00~15:00	委員長 役員	・賃金交渉 ・賃金制度
A 社 C 事業所	2014年12月3日	A 社 C 事業所代表 A 社組合代表 A 社組合役員	・賃金制度
IF-Metall 中央組織	2014年12月4日 9:00~12:00	交渉部長 交渉部交渉担当	・組織運営 ・Figureless 協約に対する見解 ・失業対策
LO	2014年12月5日 10:00~11:20	法律担当	・労働法の概要
Sveriges Ingenjörer	2014年12月5日 11:40~13:00	交渉部交渉担当(2名)	・組織の概要 ・産業別協約の内容
IF-Metall ストック ホルム支部 (No.15)	2014年12月15日 13:30~16:00	交渉人	・中小零細企業における 整理解雇時の対応 ・失業対策

事例の選定についていくつか触れておきたい。まず、賃金のルールに関わって、新たに Sveriges Ingenjörer (大卒エンジニア組合) を追加している。理由は、Figureless 協約が導入されているからである。加えて、昨年度対象とした事例と同業の企業に勤めるエンジニアを組織しているのが、この組合だったことも、比較の対象として適当と考えた。

また、地域支部の選定については、賃金のルールの解明に関わっては、すでに執筆者自身が小都市についてはヒアリングを実施したことがあったため、主要都市の事例を集めることとし、ストックホルムとイエテボリを選定した。異なる都市を見ることで、地域支部における賃金交渉についての知見を深めることに努めた。

一方、労働移動のルールの解明に関わっては、昨年度の調査より、大規模な整理解雇がイエテボリで行われていたことが分かっていたので、そこでの失業対策を知るために、まず、

イエテボリを選定した。また、ストックホルムはイエテボリと同じく、主要都市であるものの、イエテボリとは異なり 1,000 人を超えるような事業所が少なく、小さな事業所が数多くあるという特徴から、ヒアリング対象先として選定した。以上の 2 都市における知見に基づき本報告書では議論を展開している。

#### 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。なお、本章は労働政策研究・研修機構（2014）の第 1 章を加筆、および、修正したものである。その要点は以下の通りである。

- ①スウェーデンは、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。産業レベルにおいても企業レベルにおいても、交渉のアクターは、組合である。まず、産業レベルの労使が産業別協約を締結し、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、産業別組合の地域支部がその役割を担う。
- ②また、地域レベルの産業別協約というものも存在していない。産業別協約はあくまで、中央本部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産業別協約は、同一産業に 1 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業別協約が締結されている。ゆえに、IF-Metall には 41 個の産業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、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そうである。
- 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、産業別協約の内容が、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、産業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2つがある。難解なところは、同じ事項においても、各産業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場合もある。
- 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、産業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、産業別協約は、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「賃金決定の仕組み」の要旨

第2章では、大手企業から中小企業に至る賃金決定の仕組みについて、議論を展開している。その要点は以下の通りである。

### ①産業別協約の規定について

まず、第1に、個々の職務の価格付けという点から見ると、産業別協約は、必ずしも厳格な規定を設けているとは言えない。第2に、産業別協約は、賃上げ率に関する規定を設けており、これは、下回ってはいけない厳格な規定として存在している。しかしながら、第3に、この賃上げ率の規定は、事業所（企業）における組合員の賃上げ率の平均の下限を定めたものであり、必ずしも、個々の組合員の賃金が、そこで示されている率分昇給しなければならないことを定めているわけではない。そして、第4に、そのような協約上の特徴から、賃金決定における主要ステージは、企業レベルにあると言える。

### ②クラブがある場合の賃金決定

第1に、事業所においてクラブ（組合）が組織されている場合、クラブが企業レベルにおける賃金交渉担当となる。産業別組合の地域支部はそこには参加しない。また、中央本部も企業レベルで使用者とクラブが合意できず、その仲裁を要請された場合を除いて、参加することはない。加えて、クラブは、中央本部がおりてこないよう、使用者側と合意できるように努めている。とはいえ、第2に、その際、賃金交渉に臨む組合には、経営状況にかかわらず、産業レベルで示された規定を下回るような水準で合意するという発想はない。使用者側との交渉において、少なくとも、産業別協約で定められた水準で合意している。

第3に、査定部分の賃金決定において、単なるモニタリング組織としてではなく、交渉主体としての地位を、組合は維持している。評価点の決定や昇給額が、交渉事項となっている。その結果、第4に、査定部分は、組合員の賃金をより速く安定的に昇給させる賃金項目となっており、組合にとってお気に入りの賃金項目となっている。

### ③事業所（企業）にクラブがない場合の賃金決定

第1に、クラブがない場合、地域支部（Local Branch）の「交渉人」が、地域内の企業との交渉を担当する。このような企業は、十数人から数十人の規模の小さい企業が多い。とはいえ、第2に、そうした企業との交渉においても産業別協約が定めた賃上げ率の基準は、遵守される。それを下回るような内容で合意することはない。第3に、そうした企業にとっては部外者である地域支部の「交渉人」が、賃金交渉において必要な会社情報を得ることができるのは、共同決定法の規定による部分が大きい。

第4に、具体的な原資の分配については、(ア) 組合員全員の賃金に同じ率をかける、(イ) 組合員全員の賃金に同じ昇給額を適用する、(ウ) 評価に応じて組合員個々人の昇給額に差を設けるといった方法がある。第5に、特に(ウ) 評価に応じて組合員個々人の昇給額に差を設ける場合、その昇給額は、明確な制度が無い中で、組合員個人と評価者の面談で決まることになる。その際に、組合員は納得できなければ「交渉人」に連絡する。連絡を受けた「交渉人」は、評価者に対して、彼の提示額よりも高い昇給を獲得できるように努めると共に、組合員が高すぎる昇給を要求していると感じた場合は、組合員の要求よりも低い水準で合意するよう努めている。

## 3. 第3章「Figureless 協約から見るスウェーデン労使関係」の要旨

第3章では Figureless 協約について議論を展開している。その要旨は以下の通りである。

- ①全ての職種において導入されているわけではないが、一部の層を対象に、Figureless 協約の導入が進んでいる。
- ②Figure のある産業別協約と Figureless 協約を比較すると、確かに後者には賃金に関する具体的な規定が、文言上見られなかった。
- ③そのため、Figureless 協約の下では、事業所の労使が合意すれば、賃上げ率を自由に設定することが可能となる。例えば、賃上げ0%も可能となる。
- ④しかしながら、協約上の文言にははっきりと明記されていないものの、事業所において労使が合意できなかった場合は自由に賃上げ率を設定できるわけではない。その場合、「指標 (Mark)」、つまり、適用される賃上げ率が存在していた。このように、Figureless 協約であっても、一定の下限は存在していた。

- ⑤その下限は、産業横断的なレベルの調整活動によって設定されていた。スウェーデン産業組合によって、産業レベルの賃金交渉ラウンドに先駆けて提案される賃上げ率が、事業所の労使で合意できなかった場合に適用される賃上げ率となる。そのため、もし、事業所において労使が合意できなければ、当該事業所における組合員の賃上げ率の平均が、その提案された率以上になるように、個々人の昇給額を決定しなければならない。
- ⑥IF-Metall（機会、金属産業組合）は、Figureless 協約の導入に強く反対している。ただ、経営者団体も現状の協約は、一定程度柔軟であると認識している。また、労使とも現状の協約の柔軟性について一定の満足を示している。IF-Metall も、産業別協約の規定は一定の柔軟性が必要だと考えている。その理由は、組合員に近いところで組合活動は行われるべきであると考えているためである。企業レベルにおける組合の交渉力を風化させないことが、労働運動にとって重要であると考えていることが、この点から窺われる。

#### 4. 第4章「労使当事者による失業対策－経済的理由による整理解雇から再就職まで」の要旨

第4章では、労働移動のルールに関わって、経済的理由による整理解雇における人選から、再就職にいたるまでの仕組みについて論じている。その要旨は以下の通りである。

##### ①整理解雇時の人選

雇用保護法において定められている先任権規定に従えば、勤続年数の短い者から順に対象となる。しかしながら、大手企業であっても、中小企業であっても、その規定に厳格に従うのではなく、労使交渉を通して、お互いが納得できるような人選をしている。その際、使用者側との交渉担当者は、クラブがある場合はクラブであり、ない場合は地域支部の「交渉人」である。

なお、使用者側が組合との労使交渉に応じるのは、組合との合意がなければ先任権規定を逸脱することができないからである。

##### ②選ばれた組合員への援助（TSL 制度）

IF-Metall が利用しているサービスは大きく2つある。1つは、TSL 制度である。これは、労使のナショナルセンターである LO と SN が運営している機関である。TSL には、多くの民間人材サービス企業（Agency Company；以下 AC）が登録しており、この AC が、整理解雇の対象となった組合員の再就職支援を行う。2つは、従来からある公的サービスである。

##### ③TSL 制度の流れ

整理解雇の人選が決まり次第、その交渉を担当した労使が、TSL に連絡するとともに、TSL に登録している AC の中から、支援を担当する企業を選ぶ。選ばれた AC は、整理解雇の対象者が再就職できるよう支援を行う。代表的な支援策としては3つある。1つは、対象者のスキルを洗い出し、現状で就職可能な職を対象者に教えることである。2つは、通常業務に

において AC が構築しているネットワークを用いて、整理解雇者が持っているスキルを欲している別の企業を探しだし、企業と求職者をマッチングすることである。3 つは、求職者が希望する職業に就くために必要な具体的な訓練等について、教示することである。

イエテボリ支部のヒアリングによると、特に AC が持つ広大なネットワークが、新しい職場をスピーディーに発見する上で役立っているという。なお、TSL 制度によって、整理解雇の対象となった組合員の 7 割から 8 割程度は、対象となった時点から 1 年半の間に新たな就職先を見つけるという。

#### ④TSL 制度の特徴

TSL 制度の特徴は、整理解雇の対象となった時点からサービスを受けることができることである。公的機関は、失業した時点から活動を開始する。整理解雇の対象となった者が、実際に失業するのは、予告期間を終えてからである。TSL 制度を利用し、この予告期間内に新たな職を見つける者もいる。この場合、組合員は失業を経験することなく次の職場へ移動していくことになる。失業なき労働移動が実現していると言えよう。

#### ⑤TSL 制度と労働組合

労働組合の役割は大きく 2 つある。1 つは、AC がきちんと業務を遂行しているのかについて、進捗管理を行うことである。ストックホルム支部では毎月レポートを提出させており、もし、問題があると判断すれば業者を呼び出し現状の報告と対策を練る。

2 つは、TSL に登録している業者の評価である。サービスの提供を終えた AC に対して、地域支部の「交渉人」は評価を行う。評価は、Web 上を通して行われ、TSL に送られる。評価は、TSL のネット上に反映され、評価の低い業者には「警告マーク」がつくようになっている。TSL サービスを利用する労使は、TSL のサイトから、各業者がどのような評価を得ているか把握できるようになっており、その情報に基づいて依頼する業者を決定している。

これらのことを通して、制度設立当時は、玉石混淆様々な業者が入り混じっていたが、現在は、業者の絞込みがかなり進んできている。組合は、自らが管理や評価の主体者となり、より良い企業だけを残していこうとしている。このように、産業別組合は、業者の評価に直接的に関わることで、労働市場においてより良いマッチングサービスが展開されるよう取り組んでいる。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の評価し、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。

#### ⑥労働組合自身が提供するサービス

他方、IF-Metall 自身もマッチングサービスの提供を開始している。この制度は、コンピテンズバンクと呼ばれており、求職者と求人を出している企業のマッチングをネット上のシ

システムを通して行うものである。労働側としては、自分に関心を持つ、つまり、より、就職に結びつく確率の高い企業に絞って求職活動を行うことができる一方、企業側としても求める人材をピンポイントで獲得できることが可能となる。制度ができて間もないこともあり、その成果が現れるまでにしばらく時間を要すと思われるが、組合自身が労働市場における需給マッチングに対して関与を深めようとしている点で、興味深い取り組みだと言える。

## 5. 終章「事実発見と含意」の要旨

終章では、本報告書から得られた事実をまとめると共に、政策的含意として2つのことを指摘している。

### ①スウェーデン労使関係の姿

本報告書の内容から次のようなスウェーデン労使関係の姿を描いている。第1に、企業規模によらず、同じような労使関係が普及している。この点において、産業レベルの労使関係が果たしている役割は大きい。しかしながら、第2に、そうした労使関係の構造を維持する上で、企業レベル（主に事業所）、特に大手企業内で展開されている労使関係が果たしている役割を見逃すことはできない。大手企業内における交渉アクターであるクラブ（企業レベルにおける組合）の発揮している交渉力が、この国の協約システムを維持する上で果たしている役割は小さくない。第3に、そうした個別企業レベルにおいて組合が強い交渉力を発揮している裏では、組合員の雇用維持のための施策が講じられている。その際、その役割を公的機関のみに求めるのではなく、労使自身が制度を構築し運営している。賃金決定における組合の強さの背後には、こうした労使が実施している雇用維持のための取り組みがあることは見逃してはならないことだと思われる。

### ②政策的含意

本報告書では、2つのことを指摘している。1つめは、法律と現場の労使交渉についてである。第4章における整理解雇時の人選を巡る交渉より、先任権という具体的な規定が、その逸脱規定と合わさって、企業内における密な労使交渉の実現を支えている面があることが窺われた。この点は、実効性のある労使関係を構築するために、法律が果たしている役割を考える上で、興味深い知見だと思われる。

また、2つめとして、マッチングシステムを構築する上での労使の役割について指摘している。第4章では、失業者支援にかかわり、労使が行っている取り組みについて確認した。そこでは、個別企業における雇用と、公的な職業訓練の間に、労使自らが運営するセーフティネットが存在していた。この点は、仮に、セーフティネットにおける1層目を企業、2層目を公的サービスとすると、労使当事者によって講じられる1.5層目のセーフティネットと見なすことができるかもしれない。

その際、この1.5層目は、民間人材サービス企業を利用することで支援が展開されていた。しかし、その運営において、労使が深く関与していた。確かに、スウェーデンにおいても公的部門のみがそうした失業対策を講じる主体ではなくなってきた。しかし、だからと言って、その機能を単純に民間に移管しているわけではない。民間に任せっぱなしにするのではなく、そこに一定のコントロールを労使当事者が効かせている。組合が、サービス提供会社への評価を通して、悪徳業者を排除し、優良企業のみを残そうとしていることは、代表的な取り組みだと言えよう。

このことから、単に公的か民間かという二極対立で考えるのではなく、そこに労使当事者団体をどのような形で組み込み、彼らにどのような役割を期待するのかを議論することが必要だと思われる。

## 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.

熊沢 誠 (1976) 『国家のなかの国家：労働党政権下の労働組合・1964-70』 日本評論社.

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」 岡沢憲英・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.

Olsson, A. S. (1991) *The Swedish Wage Negotiation System*, Dartmouth Publishing.

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.

「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>.

戸塚秀夫編著 (1987) 『現代イギリスの労使関係：自動車・鉄鋼産業の事例研究 (上)』 東京大学出版会.

Visser, J. (1996) ‘Corporatism beyond repair? Industrial relations in sweden’ In Ruysseveldt, J.V. and Visser, J. eds. *Industrial Relations In Europe*, Sage.

## 第1章 スウェーデン労使関係の特徴

### はじめに

本章の目的は、スウェーデンの労使関係の特徴を紹介することである。本章は、スウェーデン労使関係の一般的な特徴について、簡単に確認していく作業を行う<sup>1</sup>。

### 第1節 労使関係システムを支える基盤

本節では、労使関係における基本的な事項を簡単に確認しておこう。

#### 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、交渉や協議を通じて、解決することとしている。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、介入には消極的で、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<sup>2</sup>。このように、労使当事者、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。

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。

しかしながら、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）、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）<sup>3</sup>。とはいえ、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

<sup>1</sup> なお本章の記述は、労働政策研究・研修機構（2014）の第1章に若干の加筆、修正を加えたものである。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 代表的なものとしては、雇用法（共同決定法）、雇用保護法、取締役会法がある。雇用法（共同決定法）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の逆順でおこなうこと（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組合員が入ることを規定している。

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、労使自治は損なわれていないと言える（両角2009）。

はないと言えよう<sup>4</sup>。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。

さて、上記で示したような事実を前にすると、例えば、産業別協約内で賃金がどのように規定されているのか、法律上の規定が職場ではどのように扱われているのか、などのことが、気になるころではある。が、それは、後段の章に譲るとして、本章では、基本事項についての議論を進めよう。次に指摘しておきたいことは、こうした労使自治の背後にある2つの義務についてである。

## 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」、産業別協約のまず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、交渉を通じた問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。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ことで、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。

なお、こうした争議行為の制限、および、交渉の重視については、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)<sup>5</sup>の間で結ばれた「基本協約」の中で規定されているものである。この「基本協約」は、締結された場所を指して、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

<sup>4</sup> 例えば、雇用法では、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)。

<sup>5</sup> なお、SAFは2001年に解体し、スウェーデン企業連盟が新たに結成されている (岡沢 2009)。

間で合意されている<sup>6</sup>。

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」<sup>7</sup>ことが、表明されている点が、あげられる。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」<sup>8</sup>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が宣言した意味での包括性を、産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、話し合いを通じ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. 雇用契約の形態

さて、ここまで、基本的な思想に関して確認した。本節の最後に、雇用契約の形態について、簡単に確認しておこう。スウェーデンにおける雇用契約の形態は、大きく5つ（①一般雇用契約、②試験採用、③一般的な有期契約、④交代要員、⑤季節限定の雇用契約）となっている<sup>9</sup>。

以上の5つのうち、①「一般雇用契約」は、別段の合意がない限り、雇用期間は無期である。しかし、スウェーデンにおいても、「一般雇用契約」を結ぶ前に、「試験採用」を実施することができる。②「試験採用」は、6ヶ月を超えないことを条件に、実施することができ、この場合、この期間が終了すれば、当該従業員は、無期雇用に転換されることになる。もし、雇用者、または、従業員が、試用期間終了後の雇用契約の継続を希望しない場合、その旨を試用期間終了の2週間前までに、相手に伝える必要がある。また、試用期間の終了を待たずに、試験採用を終了することも可能となっている。このように、採用されれば雇用期間は無期となることが基本としてある。

ただし、雇用者は、有期契約を結ぶこともできる。③「一般的な有期契約」、④「交代要員」、および、⑤「季節限定の雇用契約」が、いわゆる有期契約（fixed-term contract）となる。雇用保護法では、第5条において、有期契約として締結できる場合についての規定があり、この3つに1つを加えた計4つのケースにおいて、有期契約を結ぶことができると定められている<sup>10</sup>。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> Rehn&Viklund (1990) ; 313

<sup>8</sup> 稲上・ウィッタカー (1994) ; 16

<sup>9</sup> 以下の契約形態に関する事柄は、Invest in Sweden Agency が発行している Fact Sheet の「社員の雇用 - 契約と条件」(<http://isar2.episerverhotell.net/world/>) によっている。

<sup>10</sup> 雇用保護法で規定されている残り1つのケースは、被用者が67歳に達している場合である。

③「一般的な有期契約」であるが、特に必要条件はなく、雇用者は、団体協約を結んでいない限り、「一般的な有期契約」を自由に結ぶことができる。これだけを見ると、雇用者は自由に有期契約を結ぶことができるように見えるが、もちろん制限は存在する。ここでは2つのことを指摘しておきたい。1つは、スウェーデンにおける協約適用率の高さである。その具体的な数値については後で確認するが、このことによって、雇用者は、自らが雇う従業員との間で「一般的な有期契約」を、必ずしも自由に結べるわけではなくなっている。2つは、法律において、その利用期間が制限されていることである。「一般的な有期契約」は、5年間の間に最長24ヶ月しか結ぶことができなくなっている。この期限を超えると、雇用契約は、無期契約に転換されることになっている。もっとも、この規定についても、団体協約で逸脱しても良いことになっている。

以上のことから、自由に「一般的な有期契約」を結ぶことは、事実上難しくなっていると言えよう。ただし、本調査研究とのかかわりで重要なことは、そうした規制の有無というよりは、雇用契約のルールを制定する際において、団体協約に大きな権限が付与されていることが、窺われる点であろう。先に指摘した労使自治への拘りを、この点からも感じ取ることができるわけである。

残りの有期契約についても簡単に触れておこう。④「交代要員」とは、ある仕事の通常の担当者が休暇を取っている間、それを補うために、雇われる有期契約の従業員のことである。機械・金属産業では、従業員にある程度まとまった休暇を夏季のシーズンに取らせることを、雇い主に対して勧めている。「交代要員」の目的の1つは、こうした休暇で抜ける従業員の補充である。ただし、雇用できる期間は、5年間の間で合計24ヶ月が限度となっており、「一般的な有期契約」と同様、一定の規制がかけられている。

⑤「季節限定の雇用契約」は、担当する仕事の特性によって、就労する時期や季節が限られていることを条件として、時期または季節を限定して結ぶことができる雇用契約である。具体的には、夏季のレストランやスキーリゾートなどが該当する。

以上のように、無期契約を前提としつつ、有期契約も場合によっては認めるというのが、基本的なスタンスとなっている。なお、有期契約については、その正当性を労使双方が産業別協約の中で認めており、有期契約自体を完全に無くしていくというスタンスでは必ずしもない点については、留意が必要であろう。文言は下記の通り。

「学生や年金受給者を除いたとても短い有期契約の場合、ローカル協約の必要性は、広く普及している事柄（例えば、有期契約が、1日の雇用契約（いわゆる日雇い雇用）の頻繁な契約更新のために使用されること）を避けるためである。しかしながら、双方の当事者は、短期間の有期契約雇用が、完全に正当なものであるということに合意している（下線部…執筆者）」。

## 第2節 労使関係の構造

以上、第1節では、労使関係を支えている原則や、雇用契約の種類について概観した。次に、本節では、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／複数階層

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、組合が唯一の代表機関となっている。次にその階層であるが、大きく3つの階層からなっている（EIRR1984）。ブルーカラーの組合を例に簡単に確認しよう。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、そして、その下にローカルレベル（企業レベル）の組合（クラブ）が、存在している。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、さらにその下に加盟企業という具合である。

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（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180万人である<sup>11</sup>。かつてはLOとSAFの間で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、機械・金属産業組合（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おり、重要なアクターだと言える。なお、スウェーデンにおける産業別協約とはこの中央組織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ている。ドイツのように、地域で産業レベルが協約を締結することはない。

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<sup>12</sup>。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、繰り返しにはなるが、ドイツのような地域協約を締結しているわけでもない。その代り、支部は、後述するローカルユニオン（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、企業レベルで自主的に労使関係を構築できない企業や事業所において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<sup>13</sup>。

産業レベルの下である企業レベルには、ローカルユニオン（クラブ）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、一般的に個々の職場、工場、事業所を組織してい

<sup>11</sup> LOのパンフレットを参照。

<sup>12</sup> 例えばストックホルムの地域支部は、No.15となっている。

<sup>13</sup> なお、この点については第2章で改めて触れる。

る。ただ、企業規模が大きくなると、そうした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。労働政策研究・研修機構（2014）で触れたが、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。

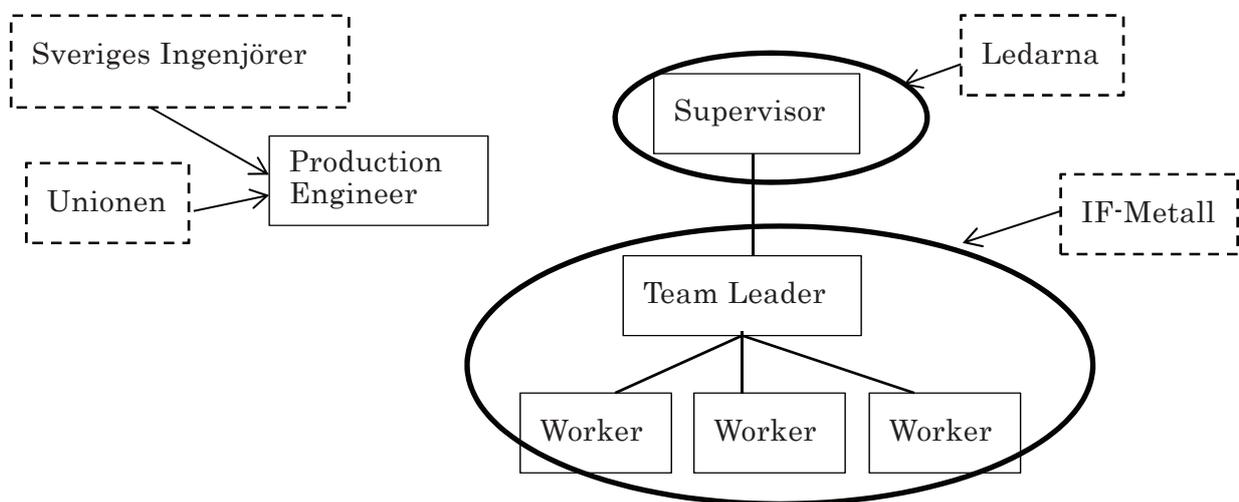
一方、上でも触れたことであるが、事業所においてクラブが組織されていない場合、当該事業所で働いている組合員については、地域支部が賃金交渉を行う主体となる。こうしたケースは、十数人から数十人規模の企業で見られることである。

## 2. 複数の組合

### (1) 4つの組合

スウェーデンでは、企業は4つの組合に組織されている。例えば、ボルボカーズ社のトゥーシランダ工場では、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）<sup>14</sup>が、それぞれ組織している。A社の職場を例にとり、従業員が主にどこの組合に組織されているのかを図示すると図1-2-1となる。

図1-2-1 職場を組織している組合



出所) A社組合代表への聞き取りより執筆者作成。

このように同じ職場に複数の組合があれば、組合の縄張り（demarcation）問題が発生することが予想される。現に、プロダクションエンジニアには、2つの組合が組織化を試みている。そこで、縄張り問題に関して、次に確認しよう。

<sup>14</sup> 前年度の報告書労働政策研究・研修機構（2014）では、ヒアリング中に示された Academic という表記を用いていたが、正規のスウェーデン語での名称に変更した。その指している対象は同様である。

## （２）縄張り問題

スウェーデンでも、組合間の縄張り問題が存在している。その対策として、産業レベルで、組織化の対象職種に関する協定が結ばれている。例えば、IF-Metall と Unionen の間では、50年ほど前にその前身である Metall と SIF（Unionen の前身）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、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である。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 の中央組織) 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。

また、ブルーカラー内において、他産業同士でも縄張り問題が発生することもある。例えば、建築産業と機械金属産業の間でそうした事象が発生するという。もちろん、2つの産業の間でも協定は結ばれており、事業所の中で作業する場合は IF-Metall、外に出て作業をする場合は建築産業、という合意がなされている。ところが、こうした協定も時代の中で新たな経営手法が出てくることで、先述したコンピュータの話と同様に、グレーゾーンが生まれている。建築において近年、各部品を事業所で作成し、現場ではそれを組み立てるだけという方法がとられることもある。そうすると、事業所内で作業しているということで、IF-Metall が、そうした作業に従事する労働者を組織しても、建築産業との間の合意を破ったことにはならなくなる。IF-Metall は、彼らを組織化しようとしているという。この点は、建築産業の組合が悩んでいる問題らしい。

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。そこで以下では、話題を変えて職場におけ

る組合の活動について簡単に覗いてみよう。

### 3. 職場における組合のプレゼンス<sup>15</sup>

本項では、大きく①情報提供の義務、②交渉の義務、③組合活動の会社負担の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；MBL）と組合代表に関する法律（FML）である。

#### （1）情報提供の義務

情報提供の義務は、MBLによって規定されている。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規定されている。この規定から、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となっている。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。

#### （2）交渉の義務

次に、同じMBLの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実施する前には、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、情報提供（inform）ではなく、交渉（negotiate）しなければならない<sup>16</sup>。そのため、経営は、意思決定の前に組合と交渉を行わなければならないので、何かを決める上で、多くの交渉が必要となっている。A社組合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、あまり、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A社の組合の場合、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、統合から、事業所内における作業場の変更（この部屋じゃなくて、別の部屋を使ってなど）も重要な変更と見なされる。

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。A社組合によると、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

<sup>15</sup> 以下の記述は、A社の組合代表へのヒアリングに基づいている。

<sup>16</sup> 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。

変更になるのだという。場合によっては、組合の要望により、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。他社からの途中で採用されるマネージャーに対しても、組合は独自に候補者を調査し、もし、不相当だと思った場合は、その旨を経営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経営にあるが、それでも、採用や昇進に対しても、組合に一定程度の発言権が与えられているという点は、驚きである。

### (3) 組合活動にかかわる会社負担

最後に、選挙で選ばれた組合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（FML）では、普段の業務に重大な支障をきたさない範囲内で、組合の就業中の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は詳細な規定がなされているわけではない。そのため、組織内の誰に、組合活動の時間を決める決定権があるのかが、重要になってくる。

結論を先に言うと、どれだけの時間が必要なのかは、組合が決めることができるようになっていく。例えば、経営が、金曜に組織改編について交渉したいと要望したとする。その後、次週の水曜日に交渉することになったとする。そして、この場合、当日までに金曜に渡されたドキュメントを読んだり、組合の中で対応を協議したりする等の組合活動中の賃金は、会社が支払うことになっている。さらに、そうした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。この点に関する当事者とのやり取りは、以下の通り。

A 社組合代表「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) ?」

A 社組合代表「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。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<sup>17</sup>。ともかく、事実として、上で述べたような状況となっている。

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、組合の就業中の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

<sup>17</sup> A 社の組合代表によると、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。

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ことである。この点は、V社の組合代表によると、5割は会社の仕事を行った方がよいと考えているという。現場感覚を失わないためにも本来はそうしたいのであるが、組合の仕事が多すぎてそうできていないそうである。

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時間を延ばしているわけではなく、やむを得ず組合としての活動時間が延びてしまっている面もあることは、ここで強調しておきたい。

#### （4）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か。

これらの義務を規定した法律（MBLやFML）は、1960年代から70年代にかけて制定されている。この年代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<sup>18</sup>。ここでは後者の理由に注目したい。

この当時は、そこかしこで（everywhere）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（try to calm down, and give the workers lots of rights but also give them responsibility）。

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。

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

<sup>18</sup> A社組合代表へのヒアリング調査による。

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穩ではなかったことを我々に教えてくれる。スウ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<sup>19</sup>。

### 第3節 労使関係の歴史的経緯<sup>20</sup>

前節では、労使関係の特徴について簡単に触れた。そして、その最後の部分で、歴史的な経緯について若干述べた。そこで、本節では、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1-3-1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1-3-1 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ツユニオンが生まれる
1898	L0（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	L0の大会で連帯主義的賃金政策が提案される
1938	L0とSAFの間で基本協約が結ばれる
1951	L0の大会でレーンメイドナーモデルが提案される
1956	SAFとL0による中央交渉（中央体制）のはじまり
1970s'	雇用保護法・雇用法（共同決定法）・取締役会法等の制定
1983	金属産業の中央体制からの脱却（中央体制の崩壊）
～1991	混乱期（交渉の手続きから見ると）
1991	政府の交渉への介入
1993～	交渉の手続きが産業レベルに分権化する
1997	協調協約の締結

出所）西村（2014）より転載。

<sup>19</sup> 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。

<sup>20</sup> 本節の記述は、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。

## 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、労使関係に直接的に関与していない。彼らがお互いに、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、予め、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)。

彼らが、中央協約を締結し、労使関係に直接的に関与していくことになるのは、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)

### (1) 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<sup>21</sup>。

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。

<sup>21</sup> 労働者側のLOは、中央体制に乗り気ではなかった(Johnston1962)。

## (2) 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追いやり、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、ストライキを行ない、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、VFは、交渉相手であるMetall(金属産業組合)に、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<sup>22</sup>。

## 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。産業レベルを頂点として開始された新たな賃金交渉ラウンドが93年と95年にそれぞれ実施されている。しかしながら、これら2つの賃金交渉ラウンドは、残念ながら平和裏に実施されることはなかった。こうした状況を受け、1997年に入り、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った。

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間で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かけで、民間の主要産業の労使<sup>23</sup>が1997年3月17日に協

<sup>22</sup> 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。

<sup>23</sup> 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。経営者側は、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。一方で労働者側は、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。

調協約を締結することとなった<sup>24</sup>。

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仲介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）。また、この協約は、2010年に機械工業経営者連盟が一度脱退を表明したが、結果的にこの枠組みに留まることとなった。なお、2011年に協調協約は、締結し直されている。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。その代表的な例を示すと、協調協約締結以降、現在の産業別協約の有効期限がおわる前に、新たな協約が、結ばれるようになっている。かつては、現在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<sup>25</sup>。

また、現在、スウェーデン産業組合とそのカウンターパートである経営者団体連盟との間で、産業レベルにおける団体交渉ラウンドが始まる前に、妥当な賃上げ率に関して意見表明がなされている<sup>26</sup>。スウェーデン産業組合のメンバーである産業別組合である IF-Metall では、その提案を受け入れるかどうかについて、組合内で議論し、組合内で合意が取れた場合、その数値を1つの目安として自身の要求案を作成するという。こうした事実は、スウェーデン産業組合が、個別の産業別組合に対して、1つの準拠枠組みのようなものを提示する機能を有していると見ることもできよう。

もちろん、この現在の取り組みが、かつての LO と SAF の間で行われていた中央協約のような役割を果たすかどうかについて、今ここで判断を下すことは難しい。しかし、この提案にかかわり注目すべきこととして、職種を越えた集団によって統一の目安が提案されていることがあげられる。スウェーデン産業組合は、ブルーカラー、一般ホワイトカラー、大卒エンジニアを含んだ組織である。こうした産業横断的な範囲での、ある種の階層横断的な団結の萌芽が今後のスウェーデンの労使関係に与える影響については、今後のこの国の労使関係を考える上で、追いかけるべき事柄の1つだといえよう<sup>27</sup>。

<sup>24</sup> EIRR（1997）を参照。

<sup>25</sup> 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」。

<sup>26</sup> なお、今回の調査では対応する経営者団体については明らかにできていない。これが、複数の経営者団体を統括した経営者団体なのか、それとも、個々の産業別に形成されている経営者団体なのかは、現在のところ不明である。今後の課題としたい。

<sup>27</sup> なお、この点に関連する議論は、第3章においても行っている。

## 第4節 労働協約

さて、ここまで、基本的なことを概観した。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、労働協約はどの程度適用され、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、この点について、現状分かっている範囲内で、簡単ではあるが、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、複数の団体協約の存在や、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. 団体協約適用対象者の多さ

周知のことかもしれないが、スウェーデンの特徴は、団体協約適用対象者の多さである。この点を探るために、組織率、経営者団体加盟率、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1-4-1は、組合の組織率の推移を示したものである。図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1-4-1 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%）。序章において、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とを指摘した。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 1 - 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 1 - 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。特に、組合側の要因を知ることが難しい。以下の組合の発言によく表れていると思われる<sup>28</sup>。

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、団体協約適用率が、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 1 - 4 - 3 である。ここから分かるように、民間部門、公共部門ともに適用率は、高い。

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 1 - 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 つの協約がスウェーデンには存在していること、第 3 に、

<sup>28</sup> 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となっている IF-Metall 中央交渉部の V 氏および R 氏との昼食におけるやりとりである(2009年9月21日)。

2つの協約のうち、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。

表 1 - 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 1 - 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 (Hängavtal)	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

## 2. 複数の協約

さて、表 1 - 4 - 4 では、「ローカルの協約（Hängavtal）」と「その他の協約」の2つがあることが確認された。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別協約とローカル協約の2つの協約が存在する。以下では、これらの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、まだまだ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（Hängavtal）」と「その他の協約（Övriga avtal）」

まず、表 1 - 4 - 4 で出てきた2つの協約の違いを指摘しよう。端的に言うと、産業別協約との関係性がこの2つの協約を分けているものである。ローカルレベルの協約が、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、その団体と産業別組合との間で産業別協約が締結された後、企業レベル（主に各事業所）において、ローカルレベルの労使交渉が行われる。このような手続きを経て締結されたローカル協約は、表 1 - 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存在しているローカルレベルの協約である。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 1-4-5 である。

この表が指すパターン①「経営者団体加盟企業と組合員」とパターン②「経営者団体加盟企業と未組織労働者」が、表 1-4-4 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③「経営者団体未加盟企業と組合員」が、表 1-4-5 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。③の場合、産業別組合が直接、当該事業所の責任者と交渉し、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。この場合の主体は、主に地域支部となる。②の場合は、地域支部の説明によると、当該事業所に組合員がいる場合、組合員と非組合員で差をつけることは、差別にあたるようで、そのため、非組合員に対しても労働協約の内容が適用されることになるのだという<sup>29</sup>。

ただ、この点について、1つ留保がある。具体的な内容は第 2 章で述べるが、例えば、産業別協約の賃上げ率の規定は、当該事業所における平均賃上げ率の下限を示しているものであり、必ずしも、個々人の賃上げ率を規定しているものではない。産業別協約上、2%という規定が置かれていたとしても、実際の個人の昇給が 1%であっても、他の者が 3%昇給されていれば平均すると 2%となるので、問題はなくなる。そのため、事業所で展開される労使関係が重要になってくるわけである。つまり、協約の規定が適用された場合においても、非組合員が、組合員と同じ程度の賃上げを享受できるかどうかは、実は分からないのである。この点については、第 2 章で再度取りあげたい。

表 1-4-5 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業別協約が適用	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	経営者団体加盟企業⇔未組織労働者	既存の労働協約が適用 (産業別協約、もしくは、経営者とクラブの間で締結されるローカル協約)	
③	経営者団体未加盟企業⇔組合員	個別のローカル協約が適用	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著作作成。

<sup>29</sup> ところで、パターン②の場合であるが、もし、当該事業所に組合員がゼロだった場合、どうなるのかについては、確認できていない。ここであげている例は、同一事業所に組合員と非組合員がいるケースである。ただし、組織率が 70%以上の現状を想定すると、事業所の中に組合員と非組合員が混在しているケースがほとんどであり、ここであげているケースで、起こりうる事象の多くは説明できていると思われる。

## (2) 協約間関係

### 1. 共同決定法（雇用法）27条との関係

さて、ここまで、2つの協約の違いについて確認した。ところで、表1-4-5の備考の欄に示しているように、スウェーデンには、産業別協約と「ローカルの協約」以外に、企業とローカルレベルの組合（クラブ）の間で締結されるローカル協約がある。これは、経営者団体加盟企業とクラブの間で締結されるものである。この場合、1つの事業所に適用される協約は、産業別協約とローカル協約の2つになる。この2つの協約の関係はいったいどのような関係にあるのか。この点について確認しよう。しかし、結論から言うと、この関係性が法律上どのように規定さ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<sup>30</sup>。

共同決定法（雇用法）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）の効力の優劣は、規定されておらず、27条で「雇用契約は、団体協約の規定に反してはいけない」という旨の規定がなさ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ういう解釈を行っているのであろうか。IF-Metall 中央交渉部とのやり取りは以下の通り。

執筆者「雇用法 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・・・」

R 氏「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。（中略）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。（中略）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。」

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。

<sup>30</sup> 以下の R 氏の発言までの記述は、西村（2014）によっている。

「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くない部分で、「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、ローカル協約の内容が、まず最初に適用されるというルールがあることが窺われる<sup>31</sup>。

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、ローカル協約は、産業別協約の条件を下回ってはならない、という風に解釈されている。しかしながら、R 氏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。

ところで、法律上の根拠は分からないが、実態として産業別協約の内容を変更しても良い事項と、してはならない事項が、当事者の間では分けられている。

## 2. ノーメランダバーカン (Normerande Verkan)

さて、上記のようにその根拠については分からない部分がお残されているわけであるが、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、「ノーメランダバーカン (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。ただし、NV は、その意味していることを理解するのは非常に簡単であるが、その実際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、協約で規定されている内容について、ローカル協約において、産業別協約の内容を変更することが不可能な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

<sup>31</sup> こうした文言を根拠に、ローカル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つてはならず、この点はやはりまだまだ不明瞭な部分が残されていると言えよう。

とも許されない。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、協約の文言からも窺い知ることができる。以下に示している産業別協約の文言を見て欲しい。ここには、上で引用したような、「もしローカルレベルの当事者が合意できなかった場合」というような文言がない。このことから分かるように、NVの場合、産業別協約の規定がそのままローカルレベルにも適用されることとなる。この場合、産業別協約で規定されている額が、そのまま適用されることになる。

## 2項 残業

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			集団的操業の残業 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

とすると、NV でないものというのは、ローカル協約において産業別協約の内容を変更して良いものとなる。その代表例として、賃上げ率がある。エンジニアリングセクターの賃金協約における規定を確認しよう<sup>32</sup>。

<sup>32</sup> 団体協約の付則として、賃金協約がある。賃金協約には、産業別協約の内容がそのまま引用されている部分に加えて、ローカルレベルへの賃上げ率の下限や、ウェイジレビューなどの規定が設けられている。

### 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）<sup>33</sup>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）」。

上記のような文言となっているのであるが、上記の数字は、事業所レベルの賃上げ率の下限であると見なされており、それを上回るとは認められている。このように、NV でなければ、産業レベル内で締結された協約の内容を変更することができるようになっている。こうしたNV ではない項目については、産業別協約の文言の中に、ローカルレベルでの労使（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が書かれているようである。

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。何が難解かということ、産業別協約毎に、同じ項目であっても上回ることのみ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、賃上げ率を例に説明すると、本報告書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、上回ることのみ可能という風に解釈されている<sup>34</sup>。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、各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、旧金属組合（Metall）系は、上回ることのみ可能と解釈しているセクターが多いようである<sup>35</sup>。

もっとも、上記のような違いはあるものの、下回ることが許されているセクターを多く抱えている IKEM（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。

### おわりに

本章では、スウェーデンの労使関係の基本的な特徴について、簡単に確認してきた。本文の中でいくつか指摘したように、法学的視点から見た時にまだまだ分からないことが、多く

<sup>33</sup> 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。

<sup>34</sup> 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。

<sup>35</sup> 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。

残されてはいる。

しかし、そうした限界は含みつつも、本章の内容から以下のことが、指摘できよう。

- ①労使関係は組合の単一構造となっている。このように、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業別協約を締結し、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、産業別組合の地域支部がその役割を担う。
- ②また、地域レベルの産業別協約というものも存在していない。産業別協約はあくまで、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産業別協約は、同一産業に1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業別協約が締結されている。ゆえに、IF-Metallには41個の産業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、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、「ノーマランダバーカン（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、産業別協約の内容が、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、産業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2つがある。難解なところは、同じ事項においても、各産業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、産業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、産業別協約は、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。

さて、本章では、広く特徴をつかむということで、序章で示したように賃金や移動のルールではない事柄を中心に議論を展開してきた。次章以降は、賃金や移動にかかわるルールに焦点を絞り、議論を進めていきたい。

## 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.
- European Industrial Relations Review (1980a) 'Confrontation over central pay issue' 76 (May) .
- European Industrial Relations Review (1980b) 'Central wage agreement analysis' 78 (July) .
- European Industrial Relations Review (1984) 'Wage and salary bargaining in Sweden' 125 (June) .
- European Industrial relations review (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。
- 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.
- Kjellberg, A. (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.
- Lash, S. (1985) 'The end of Neo-Corporatism?: The Breakdown of Centralized Bargaining in Sweden' *British Journal of Industrial Relations*, Vol.23 No.2.
- 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.

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 (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.

Visser, J. (1996) ‘Corporatism beyond repair? Industrial relations in sweden’ In Ruysseveldt, J.V. and Visser, J. eds. *Industrial Relations In Europe*, Sage.

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.

#### 参考資料

Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall (Collective Agreement for Wage-earners between Teknikarbetsgivarna and IF-Metall) 2007-2010.

## 第2章 賃金決定の仕組み

### はじめに

本章の目的は、賃金決定について明らかにすることである。労働政策研究・研修機構（2014）では、IF-Metall（機械・金属産業組合）のエンジニアリングセクターの産業別協約が適用される企業で、かつ、事業所にクラブ（組合）があるところを素材に、産業レベルから企業レベルにいたる賃金決定の仕組みについて明らかにした。一般に、クラブが組織されているような企業は、スウェーデン、および、地元の主要企業である。それゆえ、スウェーデンの労使関係システムを維持、もしくは変化させる動力として重要な意味を持っている。

しかしながら、その一方で、事実、その数としては、クラブのない場合の方が多い。例えば、スウェーデン第2の都市でボルボ等主要製造業の本社もあるイエテボリだと、地域内にある649の事業所のうち、クラブがある事業所は75ヶ所である。ゆえに、クラブがない場合における賃金交渉の実態を明らかにすることは、この国の労使関係を考える上で重要なこととなろう。なお先に述べておくと、クラブのない事業所における賃金決定を明らかにすることは、そのまま産業別組合の地域支部（Local Branch）の役割を明らかにすることにも繋がる。また、クラブがない場合、こうしたケースに該当する企業は、通常、規模が小さいことが多い。そのため、そうした企業における賃金交渉の実態を明らかにすることは、この国における中小零細企業の労使関係の実態を明らかにすることにも繋がる。

以上のような理由から、クラブがない場合を取り扱うことはスウ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。

### 第1節 産業別協約の規定

まず、本論に入る前に、必要だと考えられる事柄について、前年度調査によって明らかにされたことを中心に、簡単に確認しておきたい。以下本節では①産業別組合の組織形態、②産業別協約における規定事項を確認する。その上で第2節においてクラブがある場合の、第3節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

まず、本章の内容に関わって必要だと考えられる産業別組合組織の組織形態について、IF-Metallを素材に触れておきたい。産業別組合は大きく中央本部（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いった具合で業種ごとにそれぞれの産業別協約（セクター協約）が締結される。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。本章との関りで重要なことは、地域支部は、産業別交渉の当事者ではないことである。地域支部が、経営者団体と産業別協約を締結するために、交渉するようなことはない。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、企業レベルにおいて組合（クラブ）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<sup>1</sup>

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。

### （1）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。

<sup>1</sup>本項については、西村（2014b）にその多くをよっている。

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2-1-1）。とはいえ、各等級の定義は、表2-1-2のように、職務について必ずしも精緻な規定を設けているわけではない。

表2-1-1 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2-1-2 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、V社組合 (V社 Verkstads Klubb/V社 Workers Union) 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。

る。この点は、IF-Metall 副委員長<sup>2</sup>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す、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、ここでの事実を併せると、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。

## （２）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。このことから企業レベルにおける賃金交渉が、個々人の賃金を決定する上で重要なことがわかると思われる。賃上げ率が産業レベルで決まると、その内容に基づいて企業レベルで交渉が開始されることになる。

## 第 2 節 企業レベル（事業所）における賃金交渉<sup>3</sup>

以上で確認してきたことを念頭に置きつつ、事例から企業レベルで賃金がどのように

<sup>2</sup> 調査時点の役職であり、2015年現在は、交渉部長となっている。

<sup>3</sup> 本節については西村（2014b）にその多くをよっている。なお、詳細は、労働政策研究・研修機構（2014）を参照されたい。

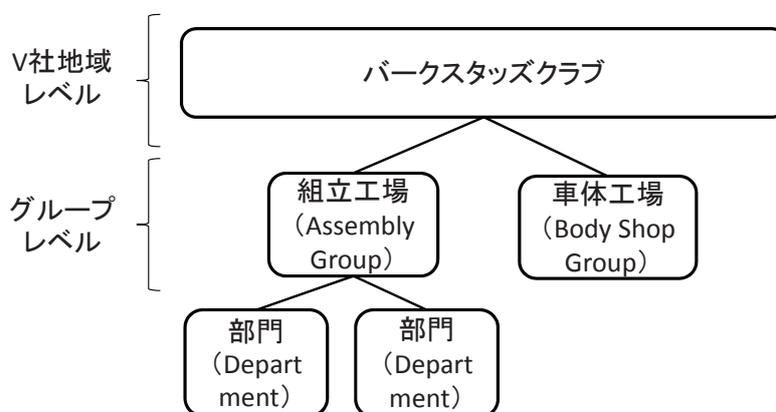
決められているのかを確認しよう。以下では、V社の旗艦工場があるイエテボリ地域のT事業所を中心に議論を進める。

## 1. 組合（クラブ）の組織

具体的な内容に入る前に、V社の組合組織について簡単に確認しておきたい。V社の組合組織は、図2-2-1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V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。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<sup>4</sup>。

図2-2-1 V社イエテボリ地域の組合組織



出所) V社組合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、V社地域レベルで実施される。交渉の主体は、「バークスタツクラブ」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、交渉は、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。

<sup>4</sup> 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下には、4つから5つほどのチームがある。

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)<sup>5</sup>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<sup>6</sup>。ここでは、プロダクションの賃金体系を基に、その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<sup>7</sup>、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、V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。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年から2010年までの3年間は、2年協約と1年協約という風に区切られ、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。V社の組合代表の言葉を借りると、「上回るのみ可能だ(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。V社組合代表の印象的な発言を引用しておきたい。

「V社の組合は、最も大きい組合の一つだ。だから、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。」

<sup>5</sup> NVについては、第1章を参照のこと。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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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swーカーには適用されない。

以上の発言から分かる通り、大手企業の中に組織されている組合には、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、現状では見られない。ところで、企業レベルで労使が合意できなかつた場合、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に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。

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V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くれば、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、V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、上記で言う「基本的な考え方」とは、表2-1-2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、V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たと言えよう。

#### 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設定されているとみてよいと思われる。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、V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、V社内では平均 32,000SEK（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けられては困るので、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V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、プロダクションでは生じにくいという。

以上、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間で調整を企業内で実施する必要があること、そして、その調整が、労使の賃金交渉という集团的労使関係の中で実施されていること。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

賃金決定の最後に、査定について簡単に触れておこう。この部分への態度において、スウェーデン的な特徴といえるような組合の姿が浮かんでくる。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。このこともやや驚きなのであるが、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。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<sup>8</sup>。例えば、V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、昇給額の決定が行われたりしている<sup>9</sup>。

2 つは、組合は、こうした評価に応じて決定する賃金項目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。V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<sup>10</sup>。

他企業においてもこうした傾向が見られる。例えば、同じエンジニアリングセクターの産業別協約が適用されている A 社 B 事業所の組合代表は、「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」であるという。事実、時には、その年の昇給原資のほぼ全てを査定部分に投入することもあるという。A社の査定制度は、担当できる作業が増えれば増加していく制度となっている。1 作業あたり決められた昇給額が設定されており、担当できる作業が増える、つまり、労働者の技能が高まれば昇給していく制度となっている。上司が、該当する作業ができるようになったかどうかを評価し、認められれば昇給していくわけであるが、逆に前にできていた作業ができなくなると判断されると減給となる。

組合がこの賃金部分にその年の昇給原資の大部分をつぎ込む理由は、組合の言葉を借りると「昇給のチャンスが年に 2 回ある」からである。この制度の評価は半年に 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。制度上は降給の可能性もあるのであるが、そうしたことは念頭に置かれていないようである。

以上の 2 社における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は、運用過程のモニタリングを超えた交渉主体としての機能を、組合は発揮しているのである。

<sup>8</sup> 詳細は、拙著西村（2014a）の第 7 章や 8 章を参照されたい。

<sup>9</sup> V 社の組合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 の方が多いので、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 2014a）。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。

<sup>10</sup> 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。

## 6. 小括

さて、やや長くなってしまったが、前節、および本節において、産業別協約の規定、および、事業所にも組合（クラブ）がある場合のケースについて、駆け足で確認してきた。もう一度その要点を確認しておく、以下の点が重要となろう。

- ①個々の職務の価格付けという点から見ると、産業別協約は、必ずしも厳格な規定を設けているとは言えないこと。
- ②上記のような協約上の特徴から、賃金決定において企業レベルの労使が果たしている役割は決して小さくは無いこと。
- ③企業レベルで賃金交渉に臨む組合には、産業レベルで示された規定を下回るような水準で合意するという発想がないこと。
- ④査定部分の賃金決定において、単なるモニタリング組織としてではなく、交渉主体としての地位を、組合が維持していること。
- ⑤そして、その結果、査定部分は、組合員の賃金をより速く安定的に昇給させる賃金項目となっていること。

### 第3節 クラブを持たない事業所（企業）のケース

本節では、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、個別事業所（企業）での交渉を担当するのは、地域支部のオフィサー（Officer）である<sup>11</sup>。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。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。

ところで、前節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は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。本章の冒頭で述べたとおり、クラブが無いような企業は、中小零細

<sup>11</sup> 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、賃金交渉を行うことはできない。

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の確認する必要がある。

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。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. 地域支部 No. 21 の場合<sup>12</sup>

この地域支部のエリアの中には、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するとともに、地域内のIF-Metall全てのセクターの交渉を担当している。例えば、地域支部 No.21にある企業の所属しているセクターは合計で7つある。「交渉人」は、それぞれのセクターごとに締結している産業別協約の規定に基づき、自身が担当する企業や事業所の交渉を行っている。なお、以下の議論であるが、地域支部が担当するのは小規模企業が多く、交渉は企業単体と地域支部の「交渉人」によって実施されることが多いため、表記も企業とする。

さて、交渉の手続きについて、「交渉人」の行う賃金交渉の実態を知るために、以下では本節の冒頭で示した3つの項目に分けて、議論を進めていこう。まず、①交渉の手続きについて確認する。

### （1）交渉手続き

さて、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できていることは困難なことのよう思えるのであるが、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。

「ボスにやあとと言えば、ボスは、今日は何しに来たって聞くんだ。で、俺は、今日、おれたちの仲間と話しに来た、とと言えば、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。」

<sup>12</sup> 地域支部 No.21 についての記述は西村（2014a）にその多くをよっている。なお、西村（2014a）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。

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。最初に指摘しておかなければならないことは、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のである。

しかし、この国の組合の組織率が高いといえども、100%ではない。このエリアの組織率は、77%だという<sup>13</sup>。このことは、1企業の中で組合員と非組合員が混在していることを意味する。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。

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、使用者側との交渉をスタートする。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」と経営側の1対1で行われるが、必要があれば、組合員も同席する。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、共同決定法（雇用法：MBL）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。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

<sup>13</sup> 2009年時点の組織率である。

ている役割は、思いのほか大きいと言えよう<sup>14</sup>。

## (2) 企業が賃上げを拒否した場合の対処

ところで、もし、企業が支払い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。その場合どうなるのか。

まず、結論から言うとそのようなことが起きるのは、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、使用者側には、少なくとも産業別協約が規定した賃上げ率に関しては、守るべき義務があるからである。とはいえ、仮にそのようなことが起きてしまった場合、どのような対処が行われるのか。使用者側が、地域支部の「交渉人」と合意したとおりに賃金が支払えないといった場合、次の2つの、対処が行われる。1つは、①支払いの延期に合意することであり、2つは、②中央本部に連絡することである。

まず、①支払いを延期することに合意することについて。使用者側が支払えないといった場合、「交渉人」は、支払いの延期に合意する。「交渉人」は、企業の業績が回復するのを待ち、その後に、支払いを待った時期まで遡って、協約で締結した通りの賃金を支払うことに合意する。しかし、いつまでも待つわけではない。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、支払いを待つ最終期限は、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。

ただ、期限があるといっても、支払えないものは支払えないのではないか。頑なに企業が賃上げすることを拒んだ場合どうなるのか。その場合、「交渉人」は、②IF-Metallの中央本部の中央交渉部に連絡する。これが、「交渉人」が行う第2の対処方法である。「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。

以上が、企業が支払いを拒否した場合の対処である。ここから2つの重要なことを知ることができる。1つは、労使の間で合意した賃上げは、必ず実施するということであり、もう1つは、産業レベルで決めた賃上げ率を下回る賃上げ率で、企業レベルにおい

<sup>14</sup> 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(1994)を参照されたい。

て、労使が合意するという選択肢は、この国にはないことである。「交渉人」自身の判断で、賃上げ率を下げた企業と合意することはないという。

### (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、産業別協約で規定されている最低賃金で賃金を決定することは稀なこととなっている。この点については以下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。ボスと話し合い、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。彼が担当しているエリアの場合、賃金交渉を経て、賃上げ率が決定すれば、あとは非常に簡単な分配の手続きが待っているのみである。「交渉人」が交渉を担当するような小規模の企業では、賃上げは労働者の賃金に賃上げ率をかけることで行われている。というのも、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、場合によっては、賃金の一つという場合もあるからである。それゆえ、このような簡単な分配が行われているのだという。

## 2. 地域支部 No. 15 の場合

次にもう1つの地域支部を確認しよう。No.21 と No.15 の違いは、No.15 がスウェーデンにおける主要都市の1つであることである。ところで、地域支部 No.15 の場合、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困難だという。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。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。

以下、①交渉の手続き、②賃上げを拒否した場合、③賃金決定の 3 つについて確認し

ていこう。

### (1) 交渉手続き

交渉の手続きは、地域支部 No.21 の時と同様である。企業に入ることに困難はない。日頃から出入りしている。通常、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。

### (2) 企業が賃上げを拒否した際の対応

この点についても、地域支部 No.21 の時と同様、産業別協約を下回るような内容で合意することはない。必ず、最低限、産業別協約の内容は遵守させるという。経営が上手くいっていない企業であっても、例外は認めない。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、産業別協約が規定する水準が、守られている。

### (3) 賃金決定

通常、産業別協約が規定している賃上げ率以上の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。これは、地域支部 No.21 の方法と同様である。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、本章の第1節2(2)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規定したものではないことである。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100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、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ことである<sup>15</sup>。このように明確

<sup>15</sup> 10人から25人といった企業が多いという。

な制度がないので、使用者側から提示される賃金額がはたして組合員の働き振りを正確に反映したもののなのかどうか、不明瞭なものとなる。

以上のような難題を抱えつつ、実際の昇給額の決定は、使用者側とそこで働く組合員のミーティングにおいて行われる。その際、組合員が、提示された金額に納得すれば、彼の賃金が決まることになる。

一方、組合員が提示された昇給額に対して、納得できない場合、地域支部に連絡する。連絡を受けると、「交渉人」が、使用者側に彼が行った評価の妥当性について確認し、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、分配交渉も行っているわけである。例えば、使用者側に対して、「この職場で働いている職員は、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。

一方で、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。以下の発言が興味深い。

「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で、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。組合員の賃金決定に深く入り込んでいるといえよう。

### 3. 非組合員の取り扱い

ところで非組合員の扱いはどうなっているのでしょうか。この点について、やや覚書のようなかたちになっていることは否めないが、簡単に確認しておこう。まず、いずれの地域支部においても非組合員のために交渉を行うことは無い。交渉はあくまで組合員のために行われている。

では、賃金決定についてはどのような取り扱いになっているのか。結論から言うと、非組合員であることを理由に差別的な取り扱いをすることは許されないのだという。そのため、例えば組合員全員に一律で 500 クローナの昇給を行っているにもかかわらず、非組合員に対して一切の昇給を行わないというようなことは、許されないそうである。必ず同じだけの昇給をしなければならないのか、それともある程度近づいていけばよい

のかについては、明らかにできていない。ただ、少なくとも非組合員であることを理由に、大きな差を設けることはできないようである。この点について、いかなる立法制度がそうしたことを規定しているのかについては、残念ながら分かっていない。

ただし、地域支部 No.15 において取り扱った個々の組合員に対して異なる昇給を実施する場合、非組合員の場合、組合員であることに比べると若干の不利がある。より具体的には、上司の提示する額に不満があってもそれを覆すことは、困難となっている。組合員の場合、納得できなければ、地域支部の「交渉人」に連絡し、使用者側と昇給額について再度争うことができる。「交渉人」は、昇給すべき要素を並べ、組合員の希望の昇給額に近づけるよう試みていることは、すでに指摘したとおりである。

こうした取り組みを非組合員が行うことはできない。また、スウェーデンでは労働裁判所に訴えるためには、労働組合を通す必要があるため、非組合員個人が、労働裁判所に助けを求めることはできない。地域支部 No.15 の「交渉人」によると、もちろん通常の裁判所に訴えることは可能であるが、これには弁護士費用等、多額の費用がかかるそうで、現実的には難しいという。このように、特に個人毎に異なる昇給が行われる場合、非組合員は、組合員に比べるとやや不利な立場にあるといえる。

#### 4. クラブがある場合との類似性

さて本節では、クラブがない場合の賃金交渉について 2 つの地域支部を例にとり確認してきた。そこではいくつかの類似点が見られた。以下 2 つの事柄について指摘したい。1 つは、規模が小さい企業であっても産業別協約の規定は遵守されることである。経営が上手く行っていないく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。

2 つは、評価に応じて個別に昇給が実施される場合の組合の関与である。大手企業のように評価制度はないものの、上司の評価に基づいた昇給決定において、組合は、時には交渉主体として組合員の賃上げに努めていた。小さな規模の企業であっても、使用者と組合の間できちんとした賃金交渉が展開されているのである。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。

また、こうした地域支部の「交渉人」の態度は、昨年度の報告書でとりあげた A 社 B 事業所<sup>16</sup>における組合代表の態度と重なる。ここでは、クラブがあるものの明確な評価制

<sup>16</sup> A 社 B 事業所とは、かつては 800 人以上を抱える事業所であったが、現在は 60 人程度の規模となっている事業所である。なお、A 社は国内のみで数千人の従業員を抱えるグローバル企業である。A 社 B 事業所における賃金決定については労働政策研究・研修機構（2014）を参照されたい。

度が無い中で、年々の昇給額の決定について、労使お互いの主観に基づいた主張を、度重なる交渉を通じて、すり合わせていくという手続きがとられていた。そこでは、時には、組合として、労働者 Aの方が、Bより賃金が低いから、労働者 Aの賃金を上げよといった方法がとられていた。その一方で、組合代表は、高額の昇給を要求する労働者をなだめることもあった。組合員の中には、「1,000 クローナの昇給をよこせ」といった具合で、法外な額をふっかけてくる者もいるという。昇給原資は限られているので、必ずしも全ての労働者の要望通りに昇給を実現できるわけではない。こうした人間を落ち着かせることも、賃金交渉中の組合の役目であった<sup>17</sup>。これらの活動は、地域支部の「交渉人」が行っている活動と重なり合う部分があると言えよう。

通常、クラブは、大手企業の事業所にある場合が多いので、このことは、企業規模によらず同じような労使関係が企業レベルにおいて展開されていることを意味する。スウェーデンにおいて労使関係が広く普及していることの証左と言えはしないだろうか。

## おわりに

本章では、企業レベルにおいて組合（クラブ）がある場合とない場合の賃金決定について確認してきた。本章で指摘したことを今一度まとめるとともに、そこから得られるスウェーデンの労使関係の姿について指摘しておこう。

### 1. 事実発見のまとめ

以下、①産業別協約の規定、②クラブがある場合の事実、③クラブがない場合の事実の3つに分けて簡単に振り返りたい。

#### （1）産業別協約の規定について

まず、第1に、個々の職務の価格付けという点から見ると、産業別協約は、必ずしも厳格な規定を設けているとは言えない。第2に、産業別協約は、賃上げ率に関する規定を設けており、これは、下回ってはいけない厳格な規定として存在している。しかしながら、第3に、この賃上げ率の規定は、事業所（企業）における組合員の賃上げ率の平均の下限を定めたものであり、必ずしも、個々の組合員の賃金が、そこで示されている率分昇給しなければならないことを定めているわけではない。そして、第4に、そのような協約上の特徴から、賃金決定における主要ステージは、企業レベルにあると言える。

<sup>17</sup> 労働政策研究・研修機構（2014）において紹介した次のような執筆者と A 社 B 事業所組合代表とのやり取りが参考になる。

執筆者「落ち着け、落ち着け (calm down, calm down)、来年はもっと昇給させるから、といった・・・」。  
A 社組合代表「そう、そう (Yes, Yes)。やりすぎず、気楽にいこうとね (to take it easy)」。

## （２）クラブがある場合の賃金決定

第 1 に、事業所においてクラブ（組合）が組織されている場合、クラブが企業レベルにおける賃金交渉担当となる。産業別組合の地域支部はそこには参加しない。また、中央本部も企業レベルで使用者とクラブが合意できず、その仲裁を要請された場合を除いて、参加することはない。加えて、クラブは、中央本部がおりにこないよう、使用者側と合意できるように努めている。とはいえ、第 2 に、その際、賃金交渉に臨む組合には、経営状況にかかわらず、産業レベルで示された規定を下回るような水準で合意するという発想はない。使用者側との交渉において、少なくとも、産業別協約で定められた水準で合意している。

第 3 に、査定部分の賃金決定において、単なるモニタリング組織としてではなく、交渉主体としての地位を、組合は維持している。評価点の決定やその分配が、交渉事項となっている。その結果、第 4 に、査定部分は、組合員の賃金をより速く安定的に昇給させる賃金項目となっており、組合にとってお気に入りの賃金項目となっている。

## （３）事業所（企業）にクラブがない場合の賃金決定

第 1 に、クラブがない場合、地域支部（Local Branch）の「交渉人」が、地域内の企業との交渉を担当する。このような企業は、十数人から数十人の規模の小さい企業が多い。とはいえ、第 2 に、そうした企業との交渉においても産業別協約が定めた賃上げ率の基準は、遵守される。それを下回るような内容で合意することはない。第 3 に、そうした企業にとっては部外者である地域支部の「交渉人」が、賃金交渉において必要な会社情報を得ることができるのは、共同決定法の規定による部分が大きい。

第 4 に、具体的な原資の分配については、①組合員全員の賃金に同じ率をかける、②組合員全員の賃金に同じ昇給額を適用する、③評価に応じて組合員個々人の昇給額に差を設けるといった方法がある。第 5 に、特に③評価に応じて組合員個々人の昇給額に差を設ける場合、その昇給額は、明確な制度が無い中で、組合員個人と評価者の面談で決まることになる。その際に、組合員は納得できなければ「交渉人」に連絡する。連絡を受けた「交渉人」は、評価者に対して、彼の提示額よりも高い昇給を獲得できるよう努めると共に、組合員が高い昇給を要求していると感じた場合は、組合員の要求よりも低い水準で合意するよう努めている。

## 2. 同じような労使関係の姿と産業別組合の役割

本章を通して明らかになったこととして、組合員の賃金決定については、企業規模にかかわらず、同じような労使関係が展開されていることがあげられる。どのような規模であれ産業別協約の規定は遵守される。例え経営状況が悪かったとしても、産業別協約の内容を下回るような水準で、企業レベルにおいて合意されることはない。また、評価

に応じた昇給額の決定においても、評価者と被評価者個人の間で評価が決定し、昇給額が決まるわけではなく、そこに、組合が参加し交渉主体としての地位を維持していた。

こうした規模にかかわらず、同じような労使関係の展開を支えているのが、地域支部に所属する「交渉人」である。彼らの存在によって、十数人から数十人程度の規模の小さい企業においても、大手企業と同様の労使関係が構築されている。

産業別組合は、賃金決定にかかわり、例えば産業別協約において職種別賃金表を作成するなどの規定を通してではなく、企業レベルにおける実際の交渉を支援することで、労働者側の交渉力が乏しいと思われる小さな会社における実効性のある労使関係の構築を実現しているといえよう。大手の企業の事例に加えて、規模の小さい企業における賃金決定のルールを確認することで、実体面においてそれほど強い規定を設けるのではなく、あくまで労使交渉によって労働条件を決めるという産業別組合の姿が、より鮮明に浮かび上がってくると思われる。

### 3. 企業レベルの組合が果たしている役割

以上のような解釈を前提とすると、この国の労使関係を支える上で、企業レベルの組合が果たしている役割は、決して小さくないと言える。産業別組合が、地域支部の「交渉人」を通して、規模の小さい企業における労使関係に影響を及ぼすことができるのは、産業レベルにおいて労使関係が展開されているからだと考えられる。仮に、産業レベルにおいて労使関係が構築されなくなれば、そうした機能を産業別組合が発揮することは難しい。

労働政策研究・研修機構（2014）では、企業レベルの組合が発揮する強い交渉力の存在を指摘し、それが、産業レベルの労使関係の維持に寄与している部分は、小さくないと考えられると主張した。本章でも若干触れたように、大手企業内にある組合（クラブ）は、①個別企業を超えた現在の協約システムのこととも考え、産業別協約の内容を下回るような水準で合意することを、自らの選択肢から除いている。一方、②産業レベルの労使関係は、個別企業における組合の交渉力を一定程度抑制する機能を果たしている。企業レベルで合意できなければ、上部団体が締結する産業別協約の内容が適用されるというルールを通じて、企業レベルにおいて組合が行き過ぎた要求を行わないようにしている。

組合の交渉力抑制機能が、産業レベルの労使関係にあることは、見逃してはならないことだと思われる。能力査定を目の前にしても、それを交渉事項として仲間の賃上げにつなげていることは、個別企業内における組合の交渉力の強さをよく物語っている。こうした強い交渉力を持つ組合の存在は、企業横断的なレベルにおいて、企業レベルの組合の交渉力を抑えることを要請し、そのことが、現在の産業レベルと企業レベルからなる2層構造の労使関係の維持に寄与している面は少なからずあるのではないだろうか。仮に、企業レベルの組合の交渉力が陰りを見せた時、それでも経営側が産業レベルの労

使関係を維持することにメリットを感じ続けるかどうかは、非常に心許ないと思われる。

とするならば、規模によらず大手から中小零細までにわたり、実効性のある労使関係を維持する上で、企業レベルにおける組合（クラブ）は、重要な役割を果たしていると言えはしないだろうか。

#### 4. 法律の役割

地域支部の「交渉人」が賃金交渉において必要な情報を得ることができるのは、共同決定法の規定による部分が多いことを指摘した。このことは、実効性のある労使交渉を行う上で、法律が果たしている役割といえよう。本章でも指摘したとおり、共同決定法は、共同決定権という視点から見ると、その規定が不十分であることが指摘されている。しかしながら、労使交渉手続きをサポートするという面で見れば、この国の労使関係を十分支えていると見なすことも可能だと思われる。労働政策研究・研修機構（2014）において、整理解雇の人選において、雇用保護法が定める先任権規定が、逸脱規定と合わさり、労使の真摯な交渉を促していると考えられることを指摘した。賃金決定における共同決定法の役割も労使の真摯な交渉を支えるという面がある。法律学については門外漢であり、ここで確実なことを述べることはできないが、労使交渉を通してみると、雇用を巡るルール決定について、法律は、その実体面を厳格に規定するというよりはむしろ、労使が自主的に交渉を通じて物事を決めることができる環境を整備しようとしていることが窺われる。

#### 5. 今後の課題

本章の最後に課題を述べておきたい。まず、外部労働市場と企業組織の調整をより詳細に調査する必要がある。本章ではV社を例にとり、外部市場における価格と企業内における賃金の調整が実施されていることを指摘した。しかし、こうした外部労働市場の賃率の上昇が、地域支部の「交渉人」が担当するような企業において人材確保の面でどのような影響を及ぼすのかについて明らかにできていない。地域の労働市場全体で見た時、労働市場における価格と企業内における賃金はいかなる調整がなされるのか。また、異なる規模の企業間においてその調整方法にいかなる違いが存在するのか。この点について明らかにする必要がある。

また、賃金決定における非組合員の取り扱いについてもより明らかにする必要がある。前年度の報告書である労働政策研究・研修機構（2014）で扱った事例は、事業所における組織率が9割程度であったこと、また賃金制度があることなどを理由に、そこまで大きな関心を寄せてはいなかった。しかし、規模が小さくなれば、非組合員と組合員が同数で混在するようなどころもあるという。この場合、その取扱いは、どのようになっているのか。本章では、労働者を、非組合員であることを理由に組合員と差別的な取り

扱いをすることは認められないことを指摘したが、では、実際にどのような労働条件が適用されるのか。この点について、さらに詳しく明らかにする必要がある。

さて、本章では、産業レベルから企業レベルにわたっての賃金決定について、大企業から中小企業までをその対象とし明らかにしてきた。ところで、現在スウェーデンでは、産業別協約において賃上げ率等、具体的な規定を設けない協約（Figureless 協約）の導入が見られ始めている。そうした協約において、産業別協約は賃金の何を規定しているのだろうか。これが次章のテーマである。

### 参考文献

西村 純（2014a）『スウェーデンの賃金決定システム』ミネルヴァ書房。

西村 純（2014b）「スウェーデンの労使関係—労働力取引の実態から」『ビジネスレーバートレンド』2014年10月号。

宮本太郎（1994）「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。

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。

### 参考資料

Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall（Collective Agreement for Wage-earners between Teknikarbetsgivarna and IF-Metall）2007-2010。

## 第3章 Figureless 協約から見るスウェーデン労使関係

### はじめに

本章の目的は、ブルーカラー以外の産業別協約を例にとり、そこでの賃金決定に関する知見を得ることである。より具体的には、Figureless 協約の下での賃金決定についての知見を得ることがここでの目的となる。近年、産業別協約上において、具体的な賃上げ率や賃上げ額が明記されない協約が締結され始めている。本報告書が対象としている機械・金属産業においてもそうした協約が締結されている職種がある。この点を取りあげることも、この国の協約システムを考える上で重要なことであろう。

前年度の労働政策研究・研修機構（2014）もそうであったが、その主たる関心は、ミクロレベル（個別の企業レベル）で展開される労使関係にあった。そこで主張したことは、賃金決定の主要なステージは、実は、企業レベルにあるということであった。一方で、結論を先に述べると、この Figureless 協約から得られる知見を通して、この国の協約システム／労使関係において、今後、マクロレベル（産業横断的レベル）で展開されている取り組みの重要性も、今以上に増していく可能性があることを指摘する。

なお、ここでもその対象は、例によって、賃金交渉ラウンドにおけるパターンセッターと位置付けられている機械・金属産業を対象としている。機械・金属産業内で起きている変化について、主に大卒エンジニアを組織している Sveriges Ingenjörer を例にとり、議論を展開していく。通常、こうした従来とは異なるルールを知る上では、パターンセッター以外の産業を見ることが多いと考えられる。本章ではそうした方法はとっていない。理由は、一国の労使関係を形成する上で中心部分と位置付けられるであろう所で生じている変化を通じて、この国の労使関係における変化の萌芽ならびに、今後の展望を得たいと考えたからである。

### 第1節 対象組合の概要

まず、本章の対象である主に大卒エンジニアを組織している Sveriges Ingenjörer（以下 SI）の概要について簡単に確認しておこう。

#### 1. SI の概要

SI は、大卒エンジニアを中心に、コンサルタント、マネジメント、ミドルマネジメント、上級マネジメント（higher management）を含めて組織している産業レベルの組合である。その組織化の範囲は、民間から公共部門まで広がっている。そのため、SI の組合員の言葉を借りれば、「民間セクターから公的セクターに転職しても同じ組合」に所属することが可能となっている。

上部団体は、SACO と呼ばれる組織であり、その傘下では唯一の民間産業部門

(Industry sector) を組織化している組合であるという。つまり、製造業で働く大卒エンジニアは、この SI に組織されている。また、SACO の中で、最も規模の大きい組合である。現在の組合員数は、約 140,000 人であり、そのうち、100,000 人程度が現役で働いている者達で、残りが学生と退職者である。その組織率は、やや古いが、European Observatory of Working Life が示しているデータによると、2010 年時点で 62%となっている (EurWORK2010)。参考に、その時点における各組合 (IF-Metall、Unionen、Ledarna) の組合員数や組織率について、EurWORK (2010) を参考に示すと表 3-1-1 の通りとなる。表から分かるとおり、その組織率は決して低くない。ただ、SI は公共部門も組織しているので、その部分が、組織率にも反映されていると推察される。民間部門においては、そこまでの組織率は維持していないと思われる。民間製造業においては、数パーセントから 10%程度にとどまっている場合もある<sup>1</sup>。この点については、留意されたい。

表 3-1-1 各組合の組合員数・組織率

	主な組織対象	組合員数(人)	組織率(%)
SI (Sveriges Ingenjörer)	大卒エンジニア	121,000	62%
IF-Metall	ブルーカラー	385,000	約80%
Unionen	ホワイトカラー	403,000	約47%
Ledarna	管理職	77,000	25%

出所) European Observatory of Working Life (EurWORK) 2010 より執筆者作成。

## 2. IF-Metall との相違点

本論に入る前に、もう少しだけ寄り道をしたい。SI のイメージをよりつかむために、IF-Metall との違いについて、2 点紹介したい。1 つは、組織上の特徴であり、もう 1 つは失業保険にかかわる追加サービスである。

### (1) 地域支部 (Local branch) の少なさ

組織率の違いの他に、組織構造の違いがある。中央本部と地域支部からなり、企業レベルにおいては、事業所にクラブがある場合もあることは、IF-Metall と同様の点である。また、中央本部内の組織構造についても、大きな違いはない。最も異なっているのは、地域支部の数である。SI は、IF-Metall に比べると、その数が圧倒的に少ない。IF-Metall の場合、スウェーデンのほぼ全土に 50 ほどの地域支部を持つが、SI の場合、全国に 2

<sup>1</sup> 例えば金属産業 (Metal Sector) では、2010 年時点における SI の組織率は 3.2%程度となり (EurWORK2010)、鉄鋼業 (Steel Sector) では、2009 年時点で 10%となっている (EurWORK2009)。しかしながら、Kjellberg (2013) によると、SI の上部団体である SACO の組織率は年々上昇傾向にあり、組合員数全体に占める割合も増加傾向にある。このことから、SI も総数は少ないものの、増加傾向にあることが推察される。

つしか設置されていない。こうした組織構成は、企業レベルにおける交渉実態において、IF-Metall とはまた異なった姿を想定させるが、今年度の調査ではそこまで入り込めていない。この点は、今後の課題である。

## （２）手厚い失業保険

その一方で、IF-Metall に比べると、手厚いものもある。その代表的なものが、失業保険である。SI に入ること、追加の失業保険を受け取ることができる。もちろん、公的な失業保険があり、毎月決まったお金を納付しておけば失業時に支給される。しかし、この額は、SI が組織するような労働者にとっては少なすぎるものだという。現在の公的な失業保険は、月給の 8 割程度と紹介されているが、ここには 2 つ留意が必要なおことがある。1 つは、上限である。8 割保障といっても就業時の賃金を際限なく 8 割保障するのではなく、上限が定められている。この上限が、現在のところ、18,600 クローナなのだという。つまり、これ以上の賃金を得ていたものは、公的な制度では、8 割の保障を得ることができなくなっている。2 つは、支給される金額は、各種税金を引かれる前の額となっていることである。そのため、支給額から約 30%ほどさらに差し引かれることになる。インフォーマントの言葉を借りれば、「しょっ引かれる」わけである。よって、最終的に手元に残るのは大体 11,500 クローナとなる。この後の章でも触れるが、この額は IF-Metall にとっても、十分な額とは言えず、彼らもその金額は、賃金の 5 割程度を保障するものでしかないという。

とすると、ブルーカラーよりも賃金の高いエンジニアにとっては、この額はさらに少ないものであり、当然、生活を営む上で死活問題となる。おおよそ給与の 25%程度の額しか保障されないという。つまり、公的制度のみでは、保障は心許ない。そこで、SI は、独自の失業保険制度を持っており、就業時の 8 割を保障するようにしているという。給付期間は 120 労働日となっており、土日を除けば半年間支給されることになる。もちろんこの制度にも上限はあるが、上限は、100,000 クローナとなっており、公的制度の約 5 倍の水準となっている。よって、この制度を利用すればおおよそほとんどの組合員が失業しても、半年間はほぼ同じ所得水準で生活できることになっている。この点は、労働者が、SI に加盟する 1 つの理由となっているという。

なお、ここで指摘しておきたいことは、この組合に属するような組合員にとって、失業によって生じる金銭面での危機は、IF-Metall の組合員以上に深刻なことが予想されることである。組合による独自の手厚い失業保険が用意されているという事実は、失業に伴うリスクが、高いことを示していると言えよう。こうした失業リスクの回避に対する施策の必要性は、次節において取り扱う Figureless 協約の導入の 1 つの要因にもなっている。

## 第2節 Figureless 協約の内容

### 1. 広がり

まず、こうした Figureless 協約と呼ばれるような協約はどの程度普及しているのか。残念ながら、この点に関する正確な統計を手元に持ち合わせていない。しかしながら、Mediation Office によると、2013年時点で、こうした条項が導入されている労働協約は190個あり、2015年には207個に上るとされている（MedlingsInstituttet2013）。2013年度の団体交渉ラウンドにおいて締結された協約数は508個<sup>2</sup>であり、通常、3年ごとに実施される産業レベルの交渉ラウンドにおいて、多くの産業別協約が締結されることを考えると、37%程度の協約は、Figureless 協約となっていることが推察される。また、2015年には、そうした内容の協約が適用される従業員は、80万人に上ると予想されている。2013年の交渉ラウンドにおいて、協約が適用される従業員は約270万人なので、約3割の従業員に Figureless 協約が適用されていると推察される。

さて、対象としている機械・金属産業におけるエンジニアリングセクターではどうなのか。この産業には大きく産業レベルの交渉アクターとして4つがある。1つは、ブルーカラーを組織する IF-Metall、2つは一般ホワイトカラー層を組織する Unionen、3つは主に大卒エンジニアを組織する SI、4つは職長以上を組織する Ledarna である。このうち、Figureless 協約を締結しているのは SI と Ledarna である。IF-Metall や Unionen には導入されていない。なお、Ledarna は、導入されてすでに10年程度たつが、SI については、2013年に初めて導入されている。組合としてその導入に合意した背景は、大きく2つあるという。1つは、リーマンショック以降の経済不況の下、組合員の雇用を維持するためにその導入に合意したという。2つは、こちらはやや不思議なのであるが、企業レベルにおいて組合の交渉力を維持するためである。SIによると、産業別協約内に具体的な率を明記していると、個別事象所の交渉において、組合（クラブ）が交渉する努力を怠るのだという。具体的な数値があると、それを特に何も考えずそのまま適用するクラブが増えてしまい、それが結果として自分達の職場において交渉するという慣行を風化させてしまう危険性があったので、組合の力を維持、向上するために、導入に合意した部分もあるそうである。

なお、エンジニアリングセクターの経営者団体へのヒアリングによると、経営者団体としては具体的にいつからというのは難しいが、長年こうした Figureless 協約を産業レベルで締結しようと試みてきたという。もっとも、上の4つの組合毎に、経営者団体としてこの規定を導入したいと考えている熱は異なっているようである。この点については、後で改めて触れるとし、以下で Figureless 協約の内容について確認しよう。

<sup>2</sup> 交渉ラウンド以外の期間に産業別交渉を行うところもあるので、スウェーデン全体の産業別協約数ではない。なお、協約数は MedlingsInstituttet (2013) による。

## 2. 通常の規定 (Figure がある協約)

まず、本論に入る前に、Figure のある産業別協約の規定を確認しておこう。通常、産業別協約にはその方法は実額表記か率表記の違いはあるものの、事業所での賃金交渉の際に遵守すべき賃上げに関する具体的な金額／率 (Figure) が明記されている。また、最低賃金についてもそれが労働者の賃金をどの程度規定しているのかについては別として、協約の中で示されている<sup>3</sup>。

ブルーカラーの IF-Metall、および、一般ホワイトカラーの Unionen の各規定を示すと下記の通りとなる。まず、IF-Metall と Teknikföretagen (機械工業経営者連盟) の間で締結されているエンジニアリングセクターの産業別協約から該当する箇所を引用しよう。なお、これは 2007 年から 2010 年までの 3 年協約からの抜粋である。

### ローカル交渉のためのウェイジプール (Wage pool)

「もしローカルレベルの双方の当事者 (local parties) 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) <sup>4</sup> 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)。」

上で示した協約の抜粋部分のうち、下線部で示した数字が、Wage pool、すなわち、賃上げ率となる。また、こうした賃上げ率の他に、最低賃金に関する規定も設けられている。前章でも示したが、重複を厭わずに再び示そう。

### 最低賃金

「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。」

以上、ブルーカラーの協約においては、このように賃上げ率や最低賃金に関する規定があり、具体的な数値として標記されている。

次に、上記のブルーカラーの産業別協約と同様の経営者団体と Unionen との間で締結されている産業別協約の内容を確認しよう。なお、下記に引用する協約は、2013 年から

<sup>3</sup> この点にかかわる議論については第 2 章を参照のこと。

<sup>4</sup> 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。

2016年までの3年協約からの抜粋である。先のブルーカラーの協約とは締結された年度が異なっている<sup>5</sup>。ブルーカラーのウェイジプールに対応する項目は、賃金協約中の「ローカル交渉のための昇給積立金 (Salary kitties for local negotiations)」において規定されている。

#### ローカル交渉のための昇給積立金 (Salary kitties for local negotiations)

「もし、ローカルレベルの双方の当事者 (local parties) によって他の日程が合意できなければ、企業は、対象となる俸給従業員全体の固定給与 (fixed cash salaries of its salaried employees as a group) の 1.5%、1.6%、そして、1.7% に相当する昇給積立金 (salary kitties) を 2013年4月1日、2014年4月1日、そして、2015年4月1日にそれぞれ、用意して (set aside) おかなければならない。

ローカルの当事者は、昇給積立金をエンジニアリングセクター協約 (Teknikaavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer) 中にある給与の原則に則ると共に、企業内における能力伸張に関する合意を考慮に入れつつ、分配しなければならない (下線部執筆者)。」

下線部に示した箇所が、賃上げ率である。また、Unionen の協約においても下記のような最低賃金に関する規定が設けられている。

#### 最低賃金

「18歳に達したフルタイムの俸給従業員に対する最低月給は、2013年4月1日に SEK16,193、2014年4月1日に SEK16,533、2015年4月1日に 16,897 である。2013年4月1日、2014年4月1日、そして、2015年4月1日より、企業において1年以上継続的に雇用されている俸給従業員の最低賃金は、それぞれ、SEK17,288、17,651、そして、18,039 である。」

### 3. Figureless 協約

以上を見れば分かる通り、いずれの協約であっても、最低賃金に関する規定があると共に、賃上げに関する規定においては、具体的なパーセントが表記されている。では、次に、Figureless 協約における給与協約部分の文言を確認しよう。ここでは、SI と上で取りあげた協約を締結している経営者団体 (Teknikföretagen) との間で締結された産業別協約を参考に確認する。

<sup>5</sup> なお、ブルーカラーの 2013 年から 2016 年の協約もその規定されている内容は、2007 年のものと同様である。

## 給与に関する協約

### 給与決定の基礎

「この協約の目的は、企業の事業、メンバーの達成した成果、クオリフィケーション、および、技能が個人の昇給（salary development）と密接に結びつくようなプロセスを作ることにある（to create a process where the company's operations, the member's achieved results, qualifications and skills are closely linked to the individual salary development.）。

もし、ローカルレベルの双方の当事者（local parties）が他の合意をしていなければ、給与レビュー（salary review）の日は、2013、2014、そして、2015年のそれぞれの4月1日に実施される。

ローカルレベルの双方の当事者は、本協約のセクション2にある給与の原則の適用に関して合意する。」

一旦ここまでで区切ろう。給与に関する協約と謳いながら、一向に具体的な数値は出てこない。この後に続くのは、給与レビューの手続きについてである。要点だけかいつまんで述べると、ローカルレベルの労使で、きちんと組合員の給与が何故そうなっているのかについて情報を共有し、お互いが納得するまで議論を尽くすこと、といった趣旨のことが書かれている。その後、協約は、「個人給与の討議（discussion）を通した個人の給与決定」へと移っていく。該当箇所を引用しよう。

### 個人給与の討議を通じた個人の給与決定

「個人の給与 (individual salary) は、給与決定の責任者 (the salary setting manager) と組合員個人 (member) の討議の後、決定される。

給与決定の責任者と組合員は、考慮すべき要素、および、討議の形式と内容 (the structure and content of the discussion) に関して良く準備しておかなければならないとともに、給与の討議において共同責任 (joint responsibility) を有する。

個人給与の討議は、予め設定された形式 (structure) に沿って、実施されなければならない。それゆえ、給与の討議に先駆けて、給与決定の責任者と組合員個人は、その討議の間に取り扱われる事柄 (issues) をくまなく調べておかなければならない (shall have gone through the issues to be dealt with during the discussion.)。

低いパフォーマンス、もしくは、技能の欠如という理由によって、低い昇給、もしくは、全く昇給が行われないことが提案された組合員個人に対して、組合員個人がどうすれば彼のパフォーマンスを向上させることができるのか、使用者は例えば組合員の技能を向上させるいくつかの取組 (efforts) によって、どのようにしてそれを手助けすることができるのか、といった事柄について、特別な関心が向けられるべきである。ローカルレベルの双方の当事者 (使用者と組合員・・・執筆者) は、もし必要であれば、そのことについて、協議する (deliberate) ことができる。

もし、個人給与の討議が、新たな給与について、給与決定の責任者と組合員個人の間で合意されれば、組合員個人と給与決定責任者によって、書面に記されなければならない。もし、組合員個人が、さらなる詳細な給与の討議 (enhanced salary discussion) を要求すれば、新たな給与は、その給与の討議を経た後で、決定される。

注 (略・・・執筆者)

上記の内容を見れば分かるとおり、そこで規定されているのは、①しっかりと上司と部下の間で話し合いをした上で、給与を決定すること、および、②新たな給与については、双方の合意が必要なこと、この2点であろう。以上、協約の文言を確認する限り、Figureless 協約には、賃上げ額／率に関する具体的な内容が全く記載されていない。こうした文言を見ると、少なくとも日本における基本給に相当するような月例賃金にかかわる賃上げについては、本当に何も規定しないように思える。この点本当に何の決まり

ごともないのであろうか。結論を先に述べると決してそうではない。この点について節を変えて確認しよう。

### 第3節 暗に存在する下限

前節で確認したように **Figureless** 協約には、具体的な賃上げ率に関する規定がない。そのため、企業レベルにおいて自由な賃上げ率を設定することができる。したがって、事業所にいる組合員の賃上げ率の平均が、7.5%であっても、4.5%であっても、1%でも良いわけである。この点は、**IF-Metall** や **Unionen** の協約と大きく異なる点である。例えば **IF-Metall** では、個人への分配は比較的自由なものの、各組合員の賃上げ率の平均が、産業別協約で定められた「ウェイジプール」で定められた率以上にならなければならない。

加えて、スウェーデンには法定最低賃金がないので、産業別協約に賃金に関する具体的な賃上げ率や最低賃金の規定がない場合、よるべき規定は、ほぼないといっても過言ではない。しかし、こうした、ともすれば非常に柔軟な賃金決定は、事業所内において、労使の非常に綿密な対話 (**very good dialogue**) を必要とするという。さらに、産業別協約の中には2つの制約が課せられている。1つは、「セイフティーリミット」と呼ばれているものであり、もう1つは、「指標 (**mark**)」と呼ばれているものである。

#### 1. セイフティーリミット

これは、事業所において自由な賃金決定を行うためには、労使の合意が必要であることを定めたものである。具体的には、下記に示している産業別協約内にある「ローカルレベルの双方の当事者 (**local parties**) による評価」の中で規定されている。具体的には、下記の文言における「ローカルレベルの双方の当事者が合意できなければ (**agree differently**)、次の事柄が適用される。」という箇所によって規定されている。つまり、事業所単体で、自由な賃金決定を行おうと思えば、組合が、なぜ、その賃上げ率なのかについて理由を知り、合意する必要があるのである。もし、組合の合意が取れなければ、事業所において自由な賃上げを実施することはできなくなる。では、仮に合意できなかった場合、どのようなルールが適用されるのであろうか。それを定めたものが、**SI** の説明にしたがえば「指標 (**mark**)」である。

#### 2. 指標 (**mark**)

**SI** の組合員によると産業別協約の「ローカルレベルの双方の当事者 (**local parties**) による評価」という箇所の中に、賃上げ率に関する規定があるのだという。事業所において労使が合意できなければ、その規定に基づいて、**IF-Metall** や **Unionen** の場合と同じように、事業所における平均賃上げ率の下限が設定されることになる。とはいえ、産

業別協約内に具体的な水準は記されていない。そのため、この決まりは、協約の文言を素直に読むだけでは理解できない。まず、その当該箇所を確認しよう。俸給協約では、前節において紹介した「個人による上司との給与決定にかかわる討議」におけるルールを規定した後、「ローカルレベルの双方の当事者における評価」という項目に移る。この箇所に賃上げに関する規定が隠れている、紙幅を厭わず、以下で引用したい。

#### ローカルレベルの双方の当事者（local parties）による評価

「この給与協約は、ローカルレベルの双方の当事者が、拘束力を伴いつつ、自由に賃金決定を行うことができるという基礎に基づいている。

給与決定の結果は、書面によって記されると共に、企業における慣行もしくはローカルレベルの双方の当事者の合意にしたがって、説明されなければならない。ローカルレベルの双方の当事者は、給与レビュー（個人間の給与の討議、給与の変更を含む）が実施されるよう（has been concluded）、全員の合意の上で（in unanimity）、努めなければならない。ローカルレベルの双方の当事者は、賃金制度（salary structure）に関する共同評価を行うと共に、給与の原則や給与に関するローカル協約が適用されていることを調査しなければならない。

もし、ローカルレベルの双方の当事者が合意できなければ（agree differently）、次の事柄が適用される。給与レビューは、給与レビューに含まれている組合員の給与の総額（the salary sum for members）を、（中略・・・執筆者）エンジニアリングセクター内の俸給従業員（salaried employees within the Teknikarbetsgivarna area）に対する産業別給与協約の価格から引き出されるパーセント分（the percentage derived from the value of the central agreement）上昇させなければならない。

（中略・・・執筆者）

この規定が適用された場合、ローカルレベルの双方の当事者は、その提示されえたパーセントを達成するために必要とされる代替案について、交渉しなければならない。個人給与の討議による結果に対する変更は、可能な限り避けられなければならない。（・・・下線部執筆者）」

以上が、「ローカルレベルの双方の当事者における評価」に関する規定の抜粋である。この文言において重要なことは次の2点である。1つは、事業所内の労使交渉によって、個人間で合意された賃金額を覆すことができることである。上記の文言の最後に「この

規定が適用された場合、ローカルレベルの双方の当事者は、その提示されたパーセントを達成するために必要とされる代替案について、交渉しなければならない。」とあるように、個人間の合意を覆すことが可能となっている。2 つは、もし、事業所において労使が合意できなければ、何らかの「価格 (value)」に基づいて算出される率が、賃上げ率として適用されることである。下線部で示した「給与レビューは、給与レビューに含まれている組合員の給与の総額 (the salary sum for members) を、(中略・・・執筆者) エンジニアリングセクター内の俸給労働者 (salaried employees within the Teknikarbetsgivarna area) に対する産業別給与協約の価格から引き出されるパーセント分 (the percentage derived from the value of the central agreement) 上昇させなければならない。(・・・下線部執筆者)」がそれに該当する。

つまり、事業所で組織されている労働組合と使用者側の交渉責任者が合意できなければ、産業別協約に規定されている「価格」に基づいた率の昇給を実施しなければならないわけである。ただ、ここで問題なのは、産業別協約内には具体的な率に関しては、一切、記されていないことである。しかしながら、SI の言葉を借りると上記の文言には「指標 (mark)」が記されており、具体的な率があるのだという。どういうことなのか。

結論を先に述べると、その率とは、産業レベルの団体交渉ラウンド前にスウェーデン産業組合 (Swedish Union within Industry) と対応する経営者団体 (employer umbrella organization) <sup>6</sup>の間で提案される目安の賃上げ率がそのまま適用される。この点については、やや解説が必要であろう。

第 1 章でも少し触れたが、1997 年以降の新たな動きとして、民間産業部門の産業別組合と経営者団体の間で「協調協約」が締結された。これは、スウェーデン経済の持続的な発展を実現するために、労使が協力して種々の取り組みを行うことを合意したもので、賃金決定にかかわる事項としては、競争力を損なわない範囲にとどめた賃上げによる実質賃金の上昇、安定的な産業別交渉の実施などについての合意がなされている。「協調協約」の付帯協約として「交渉協約」が締結されており、この協約において、産業別交渉のスケジュールについての具体的な規定が設けられた。この協約が果たした産業別交渉の安定化への寄与は、第 1 章で指摘したとおりである。

さて、「協調協約」締結以外の活動として、スウェーデン産業組合は、産業レベルの団体交渉ラウンドに入る前に、賃上げ率に関する提案を行っている。執筆者が実施した以前の調査によると、この提案は、傘下の産業別組合に対して強制力を持ったものではなく、あくまで提案の域を出ているものではなかった。とはいえ、例えば IF-Metall では、その提案を受け入れるかどうか組合内で議論し、そこで全体の合意が取ればその提案

<sup>6</sup> なお、今回の調査では対応する経営者団体については明らかにできていない。これが、複数の経営者団体を統括した経営者団体なのか、それとも、個々の産業別に形成されている経営者団体なのかは、現在のところ不明である。今後の課題としたい。

に基づきながら、自身の要求案を作成していた<sup>7</sup>。

さて、SI の話の戻すと、この提案が、SI が経営者団体と締結する Figureless 協約においても、一定の機能を果たしているのである。例えば、2013 年に行われた 2013 年から 2016 年までの「3 年協約」を締結するための交渉ラウンドでは、産業別交渉に先駆けて、3 年間の合計の賃上げ率について 6.3%という提案がなされたという。ここで提示された 6.3%が、「指標 (mark)」となるのである。

したがって、事業所において労使が合意できなかった場合、上記 Figureless 協約において規定されている「産業別給与協約の価格から引き出されるパーセント分」の具体的な率は、6.3%を 3 年で割った 2.1%となる。この 2.1%が、SI の言うところの「指標 (Mark)」である。このように、SI の Figureless 協約においては、産業横断的なレベルの調整活動の一環で実施されている取り組みが、1 つのセーフティーネットのようなものとして機能している。

### 3. 労働市場の力

さて、本調査ではほとんどその実態について明らかにできていないのであるが、SI が組織している職種における賃金決定を考える上で、労働市場は無視できない要素のようである。この点について、本節の最後に簡単に触れておきたい。SI が組織している職種の中には、労働市場における職務の価格を利用して、賃上げを獲得しているケースが見られるのだという。Figureless 協約は、下限もなければ上限もないので、逆に大きな昇給を得るチャンスを多く含んだ協約とも言える。こうした労働市場の価格が、交渉の際の 1 つの下限として機能している面もあるそうである。SI の言葉を借りれば、「産業横断的調整活動と市場賃率のミックス」によって、Figureless 協約に一定の制約を課しているのだという。

## 第 4 節 IF-Metall と Figureless 協約

さて、本章の最後に、Figureless 協約に対する労使の考えについて、若干触れておこう。第 2 節で指摘したように、現在、機械工業経営者連盟 (Teknikföretagen) がカウンターパートとなるエンジニアリングセクターにおいて、Figureless 協約が導入されているのは、SI と職長以上の管理職を組織している Ledarna のみである。IF-Metall は、こうした協約を導入することには、断固反対の立場を取っている。一方、経営者団体とし

<sup>7</sup> この点については西村 (2014) を参照されたい。簡単に紹介すると、IF-Metall では、団体交渉ラウンド毎に交渉委員会 (Bargaining Council) を設立し、その交渉委員会と IF-Metall の意思決定機関であるエグゼクティブコミッティーが中心となり産業レベルの団体交渉が実施される。自らの要求案を作成する前に、エグゼクティブコミッティーは、交渉委員会に対して、スウェーデン産業組合が提案している賃上げ率を受け入れるかどうかについて判断を仰ぐ。交渉委員会において可決された場合、IF-Metall の要求案は、スウェーデン産業組合が提案した賃上げ率の内容を参考にしつつ作成される。もっとも、その提案を受け入れるかどうかは、IF-Metall に任されている。

ては、この協約の導入に取り組んでいるものの、現状の協約であっても一定程度柔軟であると考えていることが窺われた。この点は、以下の経営者団体の発言が参考になる。

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てみたら分かるのとおり、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、1.7%を1%にすることは、まだできませんが・・・」。

上記の一定程度柔軟な協約は、IF-Metallの譲歩の結果と見てはならない。この点については、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、ローカルの組合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ーにいる。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」。

このように、現状の産業別協約の内容は一定程度柔軟であるという点において、労使の間で意見は一致している。以上から、Figureless 協約は、少なくともエンジニアリングセクターにおいては、今のところ、IF-Metall、つまり、ブルーカラーには広まる可能性は低いことが窺われる。

ところで、上記のやり取りから分かることの 1 つは、産業別組合が、企業レベルにおける組合の交渉力の維持を重視していることである。産業レベルにおいて、企業レベルの賃金を厳格に規定するという発想は、産業別組合には乏しいといえる。草の根の活動が活発であるからこそ、屈強な労働運動が展開できるという考えがここから読み取れる。

前年度の報告書（労働政策研究・研修機構 2014）や、本報告書の第 2 章において、賃金決定の主要なステージは、企業レベルにあること、および、そこでの組合の強い交渉力の存在を指摘した。と同時に、本報告書の第 2 章では、産業別組合の地域支部が、クラブを持つことができていない企業における賃金交渉において果たしている役割の大きさも指摘した。

その上で、地域支部においてこうした活動が可能なのは、産業レベルにおいて労使関係が構築されているからだと考えられることを指摘した。そして、そうした産業レベルの労使関係が維持できている 1 つの要因は、企業レベルにおける組合の強い交渉力にあると考えられることは、第 2 章で述べたとおりである。上の IF-Metall の発言は、現在の産業レベルと企業レベルからなる 2 層の労使関係構造を維持する上で、草の根の組合活動が重要であると産業別組合の当事者も考えていることを物語っているといえる。このことは逆に言うと、草の根の活動が風化すれば、現在の労使関係システムの維持が困難になると考えていることを意味しているとも言えよう。だからこそ、賃金決定の主要なステージは、企業レベルに置かれ続けているのではないだろうか。

## おわりに

以上、Figureless 協約について確認してきた。本章の最後にもう一度事実をまとめるとともに、本章を通して浮かび上がるスウェーデン労使関係の特徴について触れておきたい。最後に、今後の課題を述べる。

### 1. 事実のまとめ

以上、Figureless 協約について、SI の産業別協約と産業横断的調整の関係を中心に確認してきた。そこで明らかになったことは、次の 6 点である。

第 1 に、全ての職種において導入されているわけではないが、一部の層を対象に、Figureless 協約の導入が進んでいる。第 2 に、Figure のある産業別協約と Figureless

協約を比較すると、確かに後者には賃金に関する具体的な規定が、文言上見られなかった。そのため、第 3 に、**Figureless** 協約の下では、事業所の労使が合意すれば、賃上げ率を自由に設定することが可能となる。例えば、賃上げ 0% の昇給も可能となる。

しかしながら、第 4 に、協約上の文言にははっきりと明記されていないものの、事業所において労使が合意できなかつた場合は自由に賃上げ率を設定できるわけではない。その場合、「指標 (Mark)」、つまり、適用される賃上げ率が存在していた。このように、**Figureless** 協約であっても、一定の下限は存在していた。

そして、第 5 に、その下限は、産業横断的なレベルにおける調整活動によって設定されていた。スウェーデン産業組合によって、産業レベルの賃金交渉ラウンドに先駆けて提案される賃上げ率が、事業所の労使で合意できなかつた場合に適用される賃上げ率となる。そのため、もし、事業所において労使が合意できなければ、事業所の組合員の賃上げ率の平均が、その提案された率以上になるように、個人の昇給額を決定しなければならない。

一方、第 6 に、**IF-Metall** は、**Figureless** 協約の導入に強く反対している。ただ、経営者団体も現状の協約で一定程度柔軟であると認識している。労使とも現状の協約の柔軟性について一定の満足を示していると言えよう。**IF-Metall** も、産業別協約の規定は一定の柔軟性が必要だと考えている。その理由は、組合員に近いところで組合活動は行われるべきであると考えているためである。企業レベルにおける組合の交渉力を風化させないことが、労働運動にとって重要であると考えていることが、この点から窺われる。

## 2. 企業レベルにおける労使合意の必要性

本章では、産業横断的に展開されている調整活動において示される指針が、**Figureless** 協約が適用される事業所において労使が合意できなかつた場合の当該事業所における事業所全体の賃上げ率となることを指摘した。労使が合意できなかつた場合、事業所における組合員全員の賃上げ率の平均が、この水準を越すように、各人の賃上げを実施していかなければならないわけである。このことは、事業所において労使が合意できなければ、経営側は自由な賃上げ率を設定できるわけではないことを意味する。自由な賃上げ率を設定するためには、企業レベルにおいて、労使が合意する必要があるのである。合意すれば、ある程度自由な決定ができるものの、合意できなければ、そこに一定の枠組みが適用される。この労使合意の必要性は、スウェーデン労使関係における 1 つの伝統と言えよう。

## 3. 産業横断的組織の果たす機能

ところで、「指標 (Mark)」に関するルールの確認を通して分かることは、**Figureless** 協約におけるセーフティーネットは、産業横断的調整活動によって設けられていること

である。このことは、産業横断的なレベルが企業レベルで展開される労使関係に一定の枠組みを設定していると言えよう。もちろん、明確な結論を述べるには、その根拠が乏しいと言わざるを得ないが、この点はスウェーデン労使関係の新たな動きとして注目に値することかもしれない。

第1章において、スウェーデン産業組合の取り組みは、産業レベルにおける団体交渉スケジュールの安定化をもたらし、その意味において労使関係の安定化に寄与していることを指摘した。こうした労使交渉手続きの安定化機能に加えて、新たな機能が、この産業横断的調整活動に付与されつつあることが、**Figureless** 協約の内容を確認することを通して窺われた。法定最低賃金がない中で、賃金決定における最低限のフロアを設定する機能を、産業横断的調整活動が持ちつつあるという点は、この国の労使関係を考える上で無視できないことのように思われる。一見すると賃金決定を企業レベルに全て任すことを想起させるような **Figureless** 協約の導入が、結果として、産業横断的なレベルで実施されるマクロレベルの賃金管理の重要性を高めつつある点は、この国の労使関係／協約システムを考える上で、見逃せないことだと思われる。

#### 4. 企業レベルの労使関係の重要性

また、本章第4節において、**IF-Metall** の産業別協約に対する態度を確認した。そこでは、企業レベルにおける組合活動を重視する態度が見て取れた。事実企業レベルにおいて、使用者側を押し切れるような交渉力があるからこそ、その交渉力を抑えるために一定の蓋をすることを要請し、その結果産業レベルの労使関係が維持されている面があると考えられることを第2章において指摘した。同様に、産業レベルにおいても、何の調整もなく、個別の産業別組合に自由に行動させると、コンフリクトを伴う団体交渉が展開されるからこそ、経営側にとっても産業横断的な調整活動に参加し、産業横断的に個別の産業別組合の交渉力に一定の蓋をするメリットがあるのであろう<sup>8</sup>。

さて、こうした一連の流れを想定しつつ、産業横断的な調整活動が、**Figureless** 協約において一定のセーフティーネットとして機能している現状を考えると、一層、企業レベルにおいて組合が維持している交渉力が、この国の労使関係システムを維持する上で、重要になってくると思われる。草の根の労働運動が弱体化した時に、それでもなお **Figureless** 協約におけるセーフティーネットを設けている産業横断的調整活動が、維持され続けると予想することは難しい。

第2章において、企業規模にかかわらず同じような労使関係が展開されている現状を維持する上で、大手企業において、活発に交渉を行っている組合（クラブ）の役割は決

<sup>8</sup> この点については第1章の指摘を思い出して欲しい。そもそもそうした調整活動が1997年より再び開始されたのは、90年代に入り実施された2つの産業レベルにおける団体交渉において紛争が多発したからであった。

して小さくない、と指摘した。本章において取り扱った **Figureless** 協約におけるセーフティネットの内容を考えると、企業レベルにおける組合の交渉力の維持が、この国の労使関係システムの形成に寄与している部分は、やはり小さくないと思われる。

## 5. 今後の課題

さて、本章での議論を念頭に置くと次の点を明らかにすることが重要になってくると思われる。ここでは大きく 2 つのことを指摘しておきたい。1 つは、こうした **Figureless** 協約の下で、実際に事業所でいかなる労使交渉が展開され、賃金が決定しているのかについてである。SI の組織における地域支部の少なさ、労働市場がもたらす影響など、事業所においてブルーカラーとは異なる賃金交渉が展開されている可能性を示唆することが、確認されている。2014 年に実施した調査では、事業所における賃金交渉の実態までは、踏み込めなかった。ホワイトカラーの賃金決定について、まだまだ不明瞭な点が残されているといえよう。

2 つは、産業横断的組織が産業レベルの団体交渉ラウンドに先駆けて合意し傘下の各組織に提案する賃上げ率が、どのような基準によって算出されているのかについてである。仮に、この水準が一般的な企業に対して、その経営を危機に瀕させることなく、かつ、労働者の賃金を適切な水準で上昇させていくだけの水準であるならば、提案される賃上げ率は、**Figureless** 協約の柔軟性に一定の制約を設けるとともに、事業所における労使交渉における 1 つの基準として機能する可能性があるだろう。また、さしたる理由がないにもかかわらず、賃上げを拒否する使用者との交渉において、企業経営を危機に瀕させることなく、組合に一定の交渉力を付与することになるかもしれない。と同時に、労働市場における価格を理由に想定外の賃上げをふっかけてくる組合員に対する、使用者側の防衛策としても機能するかもしれない。マクロレベルの賃金管理が、個別企業内における労使関係にどのような影響を与えるのかを考えることは、興味深いことだと思われる。今後の課題である。

さて、この **Figureless** 協約が、大卒エンジニア組合で導入された背景の 1 つには雇用維持があった。この点からも労働者の雇用をいかに維持するのかが、この協約の広がりにも影響を及ぼすと考えられる。また、確かに **IF-Metall** と経営者団体の双方は、現状の産業別協約の規定が持つ柔軟性について満足している。しかし、産業別協約に文言として厳格な賃上げ率の下限にかかわる規定 (**Figure**) があることは事実である。この規定が失われた時に、**IF-Metall** 内において、果たして現在のような労使関係が維持できるかは、わからない。前章で確認したような小規模企業においてもきちんとした労使関係が維持され続けるどうかは、疑問である。

その意味で、現在の協約システムを維持する上で、失業対策が重要になる。この点を考える上で忘れてはならないことは、必ずしも 1 企業内で雇用を維持する必要はない、

ということである。たとえ、1つの企業で職を失ったとしても、別の企業において素早く職を見つけることであれば、労働者にとって失業はさして問題とならないであろう。このいわゆる積極的労働市場政策、言葉を変えれば失業なき労働移動にかかわる事柄が、次章のテーマである。

#### 参考文献

- European Observatory of Working Life (EurWORK) (2009) “Representativeness of European social partner organisations: Steel industry - Sweden” <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information>.
- European Observatory of Working Life (EurWORK) (2010) “Representativeness of European social partner organisations: Metal sector - Sweden” <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information>.
- Kjellberg, A (2013) “Union density and specialist/professional unions in Sweden” *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports* 2013:2.
- MedlingsInstitutet (2013) “Summary of the annual report for 2013” <http://www.mi.se>.
- 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.
- 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.

#### 参考資料

- Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall (Collective Agreement for Wage-earners between Teknikarbetsgivarna and IF-Metall) 2007-2010.
- Collective Agreement for Salaried Employees between Teknikarbetsgivarna Unionen, Sveriges Ingenjörer and Ledarna 1 april 2013 – 31 mars 2016.

## 第4章 労使当事者による失業対策 —経済的理由による整理解雇から再就職まで—

### はじめに

本章では、経済的理由によって生じた整理解雇の対象となった労働者がいかなる援助の下で次の職場を見つけているのかについて、取り扱う。このことから分かりますとおり、本章は、序章で示した枠組みのうち、労働移動にかかわるテーマを取り扱っている。スウェーデン・モデルで言うところの積極的労働市場政策にかかわる事柄である。論者によっては、この積極的労働市場政策が、福祉国家スウェーデンを支えている基盤と見なしている<sup>1</sup>。序章において、スウェーデン・モデルを念頭に置いた場合であれ、そうしたモデルから距離を置き、労使関係の実態を基に考えた場合であれ、失業対策は、スウェーデンの現在の労使関係の姿を維持する上で重要な役割を果たしていると考えられることを指摘した。もっとも、日本においても2000年半ば頃から連合が今後の目指すべき社会モデルの1つとして紹介している<sup>2</sup>。その意味で、スウェーデンにおける積極的労働市場政策の実態を明らかにすることは、スウェーデンの労使関係そのものを明らかにすること以上の意義が僅かではあるもののあると思われる。

### 第1節 明らかにすべきこと

#### 1. 積極的労働市場政策にかかわる先行研究

本論に入る前に、いくつかの先行研究に触れておこう。本章の冒頭で指摘したとおり、論者によっては、この積極的労働市場政策が、福祉国家スウェーデンを支えている基盤と見なしている。この職業訓練を通じて失業者を支援し完全雇用を目指してきた点は、雇用調整助成金などを通じた政策によって完全雇用を目指した日本との相違点と言えるかもしれない。

ゆえに、これまでも積極的労働市場政策については、多くは無いもののいくつかの研究において取りあげられてきた。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。

ただし、その効果については議論の分かれるところのようである。論者によっては、

<sup>1</sup> 例えば宮本（1999）。

<sup>2</sup> 連合は、「第2層のネットとして、雇用保険と生活保護制度との中間に、長期失業者や日雇い派遣など低賃金の非正規労働者、母子世帯の母親への職業訓練など、就労・自立支援と連携した新たな「就労・生活支援給付」制度を創設し、経済的支援を行う」ことを主張している。これは、積極的労働市場政策に近い考えだと言えよう。詳細は、<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/saftynet/page1-2.html> を参照。

スウェーデンの職業訓練を中心とした雇用対策は、積極的労働市場政策として、低失業率の維持や経済成長に貢献してきた政策と見なしている（例えば宮本 1999、宮本 2009、永山 2006 等）。一方で、否定的な見解を示している論者もいる。ビュルクランド（2004）は、訓練後に労働市場に戻るわけではなく、職業訓練コースへの参加と失業給付の受給をくり返すことで所得を得ている者も少なからずいると指摘している。また、伊藤（2001）は、結局のところ就業率は、訓練を実施したか否かにかかわらず、企業の労働需要にその多くが影響されているというスウェーデン研究者の見解を紹介している。

また、IF-Metall イエテボリ支部へのヒアリングによると、この積極的労働市場政策にかかわり、失業者を対象とした支援において、次のような問題点が指摘されている。すなわち、予算の削減により、お金のかかる訓練コースよりも、少ない費用で実施できるインターンシップ等のコースが増加していることである。やはり、実際に就職に結びつきやすいのは、訓練コースであり、その実施が減少していることは問題であるという。

さて、そうした機能面での把握の困難に代表される制度に対する評価への難しさはあるものの、積極的労働市場政策にかわる構造面において、次の 2 つを明らかにすることは決して意味のないことではないと考えられる。1 つは、失業に直面した組合員を、いかなるシステムを通じて支援しようとしているのかについてである。本章で指摘するように、失業者への再就職支援は、公的機関のみが実施しているわけではない。まず、その枠組みの概要が明らかにされる必要がある。本章では失業から再就職にいたる経路について、紹介したい。

また、2 つは、その支援において、労使当事者がどのような役割を果たしているのかについてである。労働市場に関わるテーマのうち、賃金については、これまでも労働組合の役割について大きな関心が向けられてきた。一方で、労働移動について、組合がいかなる役割を果たしているのかについては、曖昧な部分が多いと思われる。例えば失業なき労働移動というものを実現するにあたり、労働組合はいかなる役割を果たしているのだろうか。本章ではこの点について、ヒアリングで明らかになった事実を基に論じたい。

## 2. 着目すべき点

さて、繰り返しになるが、積極的労働市場政策を労使関係論で捉えなおすと、それは労働移動のルールを明らかにするということになる。より具体的には、次の 2 つのことを明らかにする必要がある。1 つは、整理解雇時の人選についてであり、もう 1 つは、その対象となった労働者がどのようにして次の職場を見つけるのかについてである。本章では、この 2 点について、ヒアリング調査で明らかになった事実を基に論じる。

第 2 節以降の流れは、以下の通りとなっている。まず、第 2 節において、整理解雇時の人選について触れる。もっとも、この点については、すでに、昨年度実施したヒアリ

ングをまとめた労働政策研究・研修機構（2014）において紹介されている。本章では、その内容も依拠しつつ、そこで触れられなかった対象も含めて議論を進めたい。次に、第3節で、その対象者に実施される支援について述べる。従来は職業訓練制度等、公的なサービスの内容に主たる関心が注がれ、その中での労使の役割はあまり扱われてこなかった。協約システムという労使当事者の営みに重きを置く本プロジェクトの性質上、本章では、労使当事者の役割に主たる関心を置き、失業者に対して提供される支援について確認する。

## 第2節 経済的理由による整理解雇（法律・産業別協約における規定）

IF-Metall イエテボリ支部によると、スウェーデンにおいては、一部の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<sup>3</sup>。本節および、第3節では、そのようなスウェーデンにおける経済的理由による整理解雇時の人選について取り扱う。本節の流れは次のようになっている。最初に、法律上の規定、および、産業別協約上の規定を確認し、その後に、節を変えて、実際の人選のルールについて、その際の労使交渉を素材に確認する。

### 1. 法律上の規定（雇用保護法設立の経緯）<sup>4</sup>

#### （1）経営の専決事項としての解雇（～1964）

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<sup>5</sup>。そうした中、1936年にSAFとLOの間で締結された基本協約以降、労働者側にも関与が認められることにはなったが<sup>6</sup>、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、戦後の労使の間での共通理解であった。

#### （2）雇用保護法制定へ

上記の考え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。そうし

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 本項については、労働政策研究・研修機構（2014）第3章第1節にその多くをよっている。

<sup>5</sup> 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、雇用者の権利として認めている（Blanpain1998）。

<sup>6</sup> 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）。

た流れの中で制定されたのが雇用保護法であった。Blanpain (1998)によると、この法律が持つ重要な意義として、2つのことがあげられる。1つは、それまで経営側が持っていた解雇の自由という権利に対して大幅な制約が設けられたことである。2つは、労使自治の原則からの逸脱、すなわち、雇用関係にかかわる事柄は労使が自主的にルールを設定し、運用するというスウェーデンの伝統から幾分逸脱するものであったことである。

特に後者の特徴は重要なことだと言える。もちろん、この法律自体は準強行法規という性質を兼ね備えているものであり、労使自治の重要性を否定するものではない。しかしながら、法律の文言として、雇用関係にかかわる具体的な規制を行ったという点で、この法律の持つ意味は大きかったと言えよう。こうした具体的な規制の代表の1つが、整理解雇対象者の人選に関する規定として存在する先任権規定である。そこで、以下で、法律において先任権が規定されている箇所を確認しよう。

## 2. 先任権規定

### (1) 文言

雇用保護法における先任権は、第22条において規定されている。その文言は以下の通り。

「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。」

以上の条文をそのまま解釈すると、雇用契約期間が短い者から整理解雇の対象となることになる。一般に、雇用契約期間が長い者は、年長者の場合が多いので、法律を素直に適用すれば、まず、若者から整理解雇の対象となることが多くなると予想される。

ところで、上記の規定には「除外の対象」という文言がある。雇用保護法では、企業規模10人に満たない企業 (employer with at most ten employees) では、先任権にかかわらず企業は、自らが残したいと考える従業員を2人 (at most two employees) 残すことができるという規定がある。この規定が、除外の対象者の指すところである。したがって、法律の条文をそのまま適用すれば、少なくとも企業規模が10人を超える企業においては、雇用期間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。その意味では、経営はある程度自由に人員削減を実施することができるのであるが、その一方で、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。

## （２）逸脱条項

ただ、前項で指摘した通り、雇用保護法は準強行法規である。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、先任権条項も、それに該当する。つまり、スウェーデンにおける企業退出のルールを知ろうと思えば、労使当事者が設定し、運用しているルールを確認する必要があるわけである。そこで、次に、産業別協約の規定を覗いてみよう。

### ３．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。産業別協約第 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。

#### 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)—

上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。節を変えて、この点について確認しよう。

### 第 3 節 整理解雇時の労使交渉

さて、本節では、実際の労使交渉について確認していこう。以下、次の 3 パターンに沿って確認する。まず、①大手企業における規模数千人の中核事業所におけるケースを確認する。次に、②大手企業ではあり、事業所にクラブがあるものの、事業所自体の規

模は小さい場合を確認する。最後に、③事業所内にクラブが無いケースを確認する。この場合、多くは数十人から数人の中小企業のケースと考えて良い。なお、①と②の事例については、昨年度執筆者が刊行した労働政策研究・研修機構（2014）の第3章にその多くを依拠している。

## 1. クラブのある場合①（中核事業所のケース）

まず、中核事業所のケースとして、V社のイエテボリT事業所の人員の推移について取りあげる。まず、2007年時点では、ブルーカラー全体で8,450人いた。それが、2008年の秋には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5年間で、少なくない人員削減を経験している。

### （1）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。組合に伝えられると、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<sup>7</sup>。

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、組合は彼らの決定に従わなければならない。組合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、経営側は組合との合意に努めるという。というのも、ここで組合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。既に指摘した通り、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員を決めた場合、必要な人員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され、その後人選

<sup>7</sup> 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。V社では、従業員の代表として、V社組合代表が参加している。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。

に関する交渉が開始される。

## (2) 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、一定のお金が支払われている。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、予め労使の間で決められ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歳だと18ヵ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」<sup>8</sup>と呼ばれている。

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、それに対して組合が意見を述べるという形で実施される。

初めに企業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、組合に提示される。最初のリストでは組合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。

組合は、企業の出してきた対象リストともに、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。企業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、組合が経営にその旨を伝える。こうしたやり取りが繰り返されていくわけである。

ところで、組合は、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、組合自身は、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、組合が作ると、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、非組合員も含まれる。T事業所の組織率は95%であり、非組合員もごく少数ではあるがいる。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、組合は、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

---

<sup>8</sup> 「ツールボックス」については、後述するA社のケースにおいてその詳細を説明する。

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、特に反対することなく、彼ら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、組合は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<sup>9</sup>。

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の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。組合は次の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。

整理解雇の際に実施される6ヶ月間の交渉の間に、夜遅く、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。

### (3) 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、組合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、350人くらいは、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

<sup>9</sup> この点は、V社組合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。「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い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)」。

適用されていることになる。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. クラブのある場合②（小規模事業所のケース）

A社は、かつて20の拠点を国内に持っていたが、現在は4つとなっている。このことから容易に想像がつくように、多くの拠点閉鎖、拠点統合、他社への売却を経験している。V社と同様に、少なくない数の人員削減を経験している。

直近での大きな人員削減は、2009年に実施されている。この時、全世界で13,000人程度の人員削減を実施することが決定された。その際、スウェーデン国内でも300人の人員削減が実施されることとなった。結果、対象のB事業所でも30人の人員削減が実施されることが決定された。以下の例は、その際の交渉である。

### （1）ツールボックスの作成

V社と同様、まず、ツールボックスについての交渉が行われる。ツールボックスは表4-3-1の通りとなっている。その他、60歳から62歳であれば30ヶ月が、62歳から65歳であれば給与の70%が支払われることになっている。

表4-3-1 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) A社組合提供資料から執筆者作成

表4-3-1から分かるとおり、雇用期間ごとに、解雇の予告期間と退職手当が定められている。例えば、勤続年数が2年までの者は、予告期間は契約を終了する1ヶ月前であり、退職手当は月給の4ヶ月分となる。これが10年以上となると、予告期間は6ヶ月前になり、退職手当は月給の12ヶ月分となる。

## （２）対象者の選定

ツールボックスが作成されると、次に経営側が対象者のリストを作成する。このリストは先任権など考慮されておらず、経営側の要望が反映されたものとなっている。対象者は部屋に呼ばれ、現在の会社の状況等を説明されつつ、整理解雇の対象者となっていることが伝えられる。その際、例えば対象者が61歳ならば、ツールボックスに従い、30ヶ月の退職手当が得られることも本人に伝えられる。

対象者の反応はそれぞれで、中には、組合にきて、「会社が俺を首にしようとしている。でも、俺は随分長く勤めている年輩の者だ」、と主張する者もいるという。組合は、現在協議されていることについては、先任権は関係なく、規定が適用されるのはもっと後であることを伝えるとともに、これは提案であるから、賛成か反対を述べればよいことも併せて本人に伝える。提案を受け入れればお金がもらえるので、ツールボックスに応じる者は少なくないという。

以上のステップが、まず、踏まれることになる。ベストはこの時点で多くの人々が合意してくれることなのであるが、通常は、次のステップが踏まれることになるという。理解を進めるために、今、30人のうち、18人が上記の提案に応じたとしよう。そうすると残り12人の人選に関する交渉を実施する必要がある出てくる。

最初に検討されることは、何人かを配置転換できないか、ということである。対象者を巡る交渉は、B事業所のような規模の事業所であっても、1ヶ月半から2ヶ月間実施される。そうすると、交渉中に何かが生じることがあるのだという。その何かとは、例えば、自己都合の転職をする者、病気になる者、妊娠する者など、何らかの理由で会社を出ていく者が出てくることを指している。これら会社を出ていく労働者を補充するといった名目で、整理解雇の人数が減らされることになる。今ここで、上記のような理由で3人が会社から出て行ったら、残り9人となる。

こうして残った9人を誰にするかという議論の際に、はじめて先任権が考慮される。その際も残っている労働者の技能も考慮しつつ対象者が選ばれることになっている。具体的には、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。先任権上位者は、若手が担当していた機械を動かすことができなければ、先任権下位の勤続年数が短い若手を押しのけることはできないのである。

この点は、会社をつぶす様な事態を引き起こしてはならない、ということで、組合も合意しているところである。先任権を適用することで、会社の事業が動かなくなるとは元も子もないので、必要だと思われる人材は残すようにするという。こうしたA社の組合の態度は、先のV社の組合と似ていると言えよう。

### 3. 事業所にクラブがない場合

さて、人選の最後にクラブのないケースを確認しておこう。上記 2 つ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、第 2 章で紹介した賃金交渉を担当している地域支部の「交渉人」である。

ところで、ストックホルム地域の「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。

#### (1) 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。もちろん使用者側から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を開始している。また、もちろん、その職場の組合員の意見も聞きつつ、交渉している。

#### (2) 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数が妥当かどうかについて交渉される。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点は、第 2 章で紹介した賃金交渉の場合と同様である。

#### (3) 人選

先の 2 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、勤続年数の短いものが残り、勤続年数の長いもの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い、「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、労使で合意するわけである。

こ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、そうした事態に陥れば面倒なことは起きないのか。「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。この点は節を変えて確認するとし、本節の最後にクラブがある場合とない場合を踏まえた上で、いかなる特徴を導き出すことができるのかについて、確認しておこう。なお、これは、そのまま企業規模によらない共通点を指摘することにもつながる。

#### 4. 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。組合も事業の操業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、雇用保護法の果たしている役割は小さくない。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、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実現している、言い換えれば、手続き面での充実をもたらしているという点において興味深い。

#### 第 4 節 労使当事者による失業対策

さて、前節で指摘し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。本節では、この点を確認する。整理解雇の対象となってから次の職を見つけるまでに実施される再就職支援開始までの流れは、図 4-4-1 のようになっている。まず、指摘しておかなければならないことは、整理解雇の対象となった組合員は、公的機関である公共職業紹介所（Arbets Förmedlingen：以下 AF）の門をたたく前に、労使当事者によって設けられた職業紹介サービスを受けていることである。具体的には TSL 制度と呼ばれている。

このように、整理解雇の対象となった組合員は、公的機関を利用する前に、まず、労使当事者の支援を受けつつ、次の職場を探すことになる。以下、そのサービスの内容について簡単に確認していこう。その前に TSL 制度の概要について確認する。

##### 1. TSL 制度

TSL 制度は、2004 年に開始された制度である。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である。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<sup>10</sup>。

TSL は、それ自体が何か具体的な支援を行う機関ではない。TSL が行っているのは民間人材サービス企業の管理である。実際の支援は TSL に登録している人材サービス企業が行う。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 ではなく、そこに登録している民間人材サービス企業である。民間人材サービス企業は、支援する人数 1 人あたり 22,000 クローナを受け取ることになっている。例えば 10 人を担当する場合、220,000 クローナ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。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

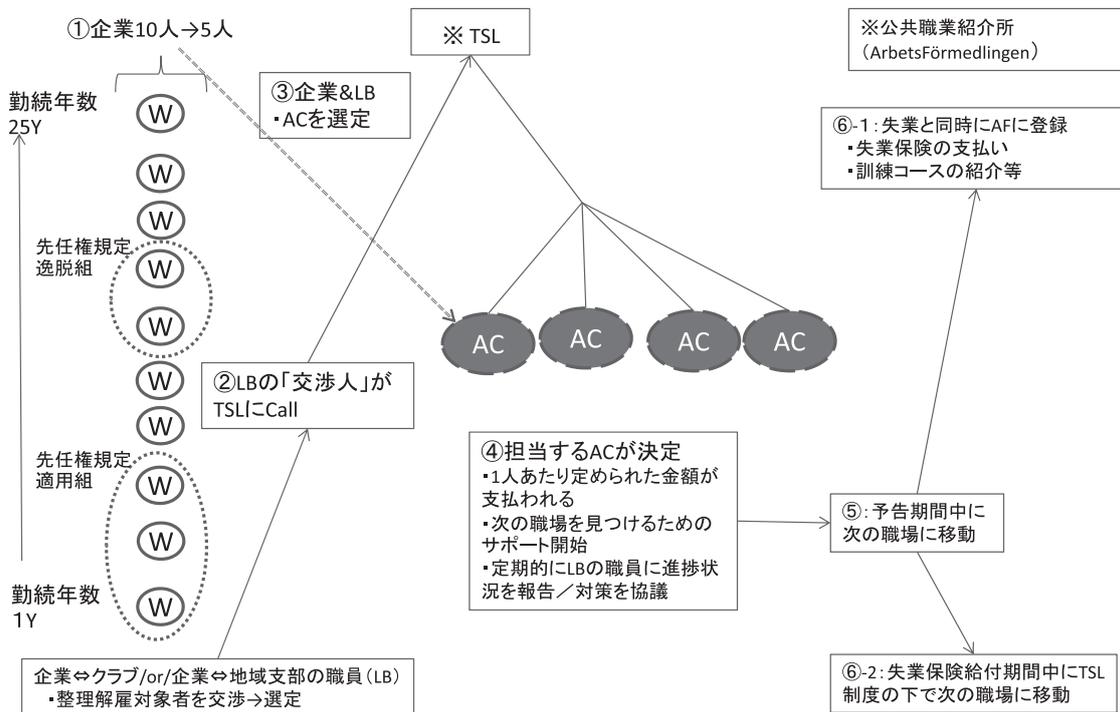
<sup>10</sup> なお、どの解雇がサービス提供の対象になるのか正確には把握できていない。この点は課題として残されている。

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。

さて、図4-4-1に示している通り、再就職支援を実施しているのは、TSLに登録している人材サービス企業（以下AC）とAF（公共職業紹介所）となる。その違いであるが、大きく2つある。1つは、TSL制度は、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制度は、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、サービスを提供することができることである。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制度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を意味するからである。

まず、大きな流れを示すと、整理解雇による人選が決定後、TSL制度を利用し、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（公共職業紹介所）に登録される。それ以降は、TSL制度とAFの両方の支援を受けながら次の職を探すことになる。

図4-4-1 整理解雇から再就職支援開始までの流れ



注) (W)は、労働者のこと。(AC)は民間人材サービス企業のこと。

出所) IF-Metall 中央本部、イエテボリ支部、ストックホルム支部への聞き取りより執筆者作成

以下、(1) TSL制度の利用に関する合意からTSLへの連絡(図4-4-1における①～②)、(2) ACの選定(図4-4-1における③)、(3) ACの支援内容(図4-4-1に

おける④)、(4) 地域支部による進捗管理(図4-4-1における④)の順に確認したい。

## 2. 支援の概要

### (1) TSL 制度の利用に関する合意～TSL への連絡(図4-4-1①～②)

整理解雇の実施が決定すると同時に、使用者は、組合側と組合員を助けるために TSL を使用することにも同時に合意する。その上で、人選に関する交渉が終了後、労使双方、もしくは、交渉にあたったどちらか一方の当事者が、TSL にコンタクトをとる。その上で、TSL に登録している AC の中から、担当する企業を選択する。なお、1 つの案件につき担当する企業は 1 つと決まっている。例えば、図 4-4-1 で示したように、整理解雇の対象となる 5 人を担当するのは、1 つの AC であり、複数の AC が担当することはない。選ばれた企業は、一定の期限を設けた上で、対象となる 5 人が新しい職を見つけることができるよう取り組んでいくことになる。

### (2) AC の選定(図4-4-1③)

さて、AC の選定はどのように実施されているのであろうか。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。そのため、優良企業を選定することが重要となる。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 の選択に当たる。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、各企業ごとの結果がまとめられ公表されている。また、Web 上では成績や評価が良くない AC に対してはウォーニングマークがつくようになっている。これらのことを通じて、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。地域支部は、月毎に紹介企業の情報を得ているという。このように、悪徳業者をある程度把握することができるようになっている。

2 つは、案件を担当することになった AC の取り組みについて、地域支部は進捗管理を行っており、進捗管理を通じて、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 を推薦するようにしている。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使用者は、AC の選択を行っている。

### (3) AC の支援内容 (図 4 - 4 - 1④)

こうして担当する AC が決まれば、AC が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する。先に述べておくと、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 (validation) する。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、自身が持っている求人企業のネットワークの中から、彼や彼女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、それに必要な教育等を教えて、受けさせるようにする。AC が持っているネットワークは広大で、使用者がどのような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。また、組合員自身が自分にどのようなスキルがあり、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が多いという。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。

### (4) 地域支部による進捗管理 (図 4 - 4 - 1④)

さて、上記のような支援を AC は行っているのであるが、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。

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 制度開始当初は、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、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り組みを実施しているのかについてである。①現在、どのよう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のよう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、対象者との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）と定期的に会って、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、より詳細な取り組み内容を確認すると共に、今後の取り組み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 制度は運営されている。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。確かに、1 人あたりに支払われる 22,000 クロナのお金を目当てに、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 制度から締め出していくのかも重要となつてこよう。この点について、組合には、業者を評価し、締め出すことができる権限が与えられている。以下で簡単に確認しよう。

### 3. 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。これはウェブ上で行われており、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、

AC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 (agreement) 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。」

これらの取り組みを通して、各 AC の情報が TSL に集まるようになっている。TSL は、送られてきた情報を下に、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、こうした取り組みの結果、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 制度に登録している AC は、数百はいるといふ。しかしながら、2013 年は、10 個の 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、評価を通じて、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 制度を実のあるものにしてしようとする取り組みがなされている。

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に見える制度であるが、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 の取り組みによって、どの程度の間人が、次の職を見つけることができるのか。IF-Metall イエテボリ支部によると、整理解雇の対象となった組合員のうち、7割はこの TSL 制度の下で、新たな職を見つけているという。残りの 3 割が AF（公共職業紹介所）のお世話となるそうである。

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になる。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なければならないとなっている。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 制度のサービス提供を受けるケースもあるため、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 8 割の職を紹介しており、加えて、そのうち 3 ヶ月以内に紹介しているケースが多いという。今ここで本章の表 4-3-1 にあるツールボックスを参考にすると、予告期間が 3 ヶ月となっているのは勤続年数 4 年から 6 年未満の者となっている。この点から推察すると、比較的勤続年数の短い者についても、職を紹介することに成功していると考えられる。

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 制度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

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一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負担は、大手よりも重い。そのため、スキルを特定し、自らが求めるスペックを紹介してくれる TSL 制度は、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.)。)」

## 第5節 失業者支援における問題点

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 制度が果たしている役割は、小さくない。とはいえ、この制度自体に問題がないわけではない。また、積極的労働市場政策全体で見た場合も問題がないわけではない。本節ではその問題点について簡単に触れておこう。

### 1. TSL 制度の問題点

1 つは、有期契約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、景気状況によって成功率が上下することである。確かに、TSL 制度を利用することで組合員の多くが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、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ようである。この点は、積極的労働市場政策全体にかかわってくる問題だと思われる。

### 2. 積極的労働市場における問題点

さて、第4節では、TSL 制度の概要について簡単に確認したわけであるが、そもそも、こうした制度が組合にとっても重要になってきている背景には、公的サービスの縮小があげられる。特に、2006 年からの右派政権以降、その縮小はさらに進んでおり、この点については、組合自身、大きな問題と見なしている。組合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失業保険の給付額である。

まず、①AF における職員数の削減については、このことによって、使用者団体などを訪ね、地域の労働市場において十分なネットワークを確保している職員が減ったことが問題とされている。こうした職員が持つネットワークが、失業者への職業紹介の際に少

なからず役立っていたらしく、この機能が、要員不足の結果、失われつつあるという。こうした問題を、TSL 制度を通じて、民間人材サービス企業が持つ広大なネットワークを借りることで、補填しているというのが、現状だと思われる。こうした民間の AC と公共の AF の情報量の差は、拡大傾向にあり、この点を組合は問題視している。

また、②訓練コースの削減は、構造的失業をより深刻化させる危険があることが問題とされている。例えば、かつては、地域支部が業務の一環で企業を訪問した際、そこで、「こういう人材が欲しいんだけど、いないだろうか」ということを使用者側から尋ねられることもあったという。その際、地域支部は、失業している組合員に対して、その企業が求めている仕事に関連する訓練コースを受けさせていたそうである。このように、地域支部が、予め就職の可能性が高い仕事を把握し、失業者に公的職業訓練を受けさせていたわけである。しかし現在は、予算の削減による訓練コースの減少によって、かつて実施できていた取り組みの実施が困難になっているという。そのため、マッチングの問題が以前よりも深刻になっている。IF-Metall イエテボリ支部の副委員長の言葉を借りると、「人を雇いたい使用者は必ずいるが、従業員側に求めるスキル (they don't have right competence) を持っていない者が増えている」のである。

また、こうした公的サービスの縮小は、③失業保険にも及んでいる。失業保険は、300日支払われるのであるが、IF-Metall の組合員を対象とした場合、現在の給付額は、おおむね就業時の 5 割程度の保障しかない。組合によると、これでは、家のローンなどを考えると、とても生活できる水準ではないという。こうした生活の維持という面においても、早期の再就職が重要になってきているのだという。

### 3. 両者の充実の必要性

こうした積極的労働市場政策全体が抱える問題について、地域支部は、ベストは、この TSL 制度と AF 両方を充実させていくことだと考えている。一方では、TSL 制度に登録する企業の選定を通じて、他方では、政権交代によって AF 機能の再充実を図ることで、組合員の雇用維持を目指していこうとしているわけである。このことから、何かによって何かを代替するというのではなく、お互いが補完することで、積極的労働市場政策の機能をより高めようとしていることが、窺われる。

### 4. 新たな取り組み

加えて、IF-Metall では、上記のようなマッチング上の問題に対する新たな取り組みとして、「コンピテンスバンク」と呼ばれる制度を導入した。これは、IF-Metall 中央本部によって運営されているもので、求職者と求人企業のマッチングを行うウェブサービスである。2013年に導入されたものであり、まだ発展中のシステムであることもあって、その成否を判断することは困難であるが、以下簡単にその概要を紹介しておこう。

「コンピテンスバンク」は、2つの目的で導入されている。1つは、転職支援である。組合員のキャリアアップのために使われている。2つは、失業者への支援である。職を失った組合員が、次の職場を探す際にも使われている。総じて、組合員の労働移動を円滑にするためのサービスと言えよう。

組合員側にとってのメリットは、就職活動にかかわる負担の軽減である。具体的には、履歴書が簡単に作成でき、かつ、多くの企業の目に触れることができることで、就職活動における負担を軽減することが可能となる。自分で履歴書を書くのは骨の折れる作業であり、そのため、多くの企業に応募することは、困難なことである。その結果、本当は自分を欲している企業を見落としてしまっている可能性もある。「コンピテンスバンク」では、基本的には、自分の性格、職歴、希望する職業や雇用形態など、就職活動する上で必要だと考えられる各項目について、ウェブ上で選択、もしくは、イエス／ノーをクリックしていけばそれが履歴書の形式でまとめられることになる。学歴、職歴、その中で培ってきた特別なスキル等を登録し、登録している求人企業にアピールするわけである。

一方、使用者側にとっての主たる狙いは、スキルをもった労働者が何処にいるのかを知ることにある。多くの企業では、会社が求めるスキルをもった労働者を採用できないという問題を抱えているという。こうした問題を解決するシステムとして「コンピテンスバンク」が利用されている。例えば、通常の採用方法だと、企業が募集をアナウンスすると、多くの応募者が現れる。時には、1,000人に上るケースもあるという。「コンピテンスバンク」だと、自身が求めるスペックを登録しておけばそれに該当すると考えられる求職者が数名リストアップされる。リストアップされた者についての履歴書を確認し、興味を持てば、直接連絡する。このように、採用コストを抑制する機能が、使用者側にとっての「コンピテンスバンク」を利用する上でのメリットとなっている。この点は、TSL制度において使用者側が享受していたメリットと相通するものがある。

これらの取り組みから分かることは、産業別組合自身もマッチング機能の向上のために、ネットワークの構築を試みていることである。この点は、AFの機能低下を労使当事者の取り組みによって補填しようとしていると言えよう。

## おわりに

さて、本章では、整理解雇から次の職を見つけるまでのルートについて、確認してきた。そこでの事実発見を簡単にまとめておくとともに、組合の交渉力とこれらのサービスの関係、および、今後の課題を述べたい。

## 1. 事実発見

### (1) 経済的理由による整理解雇における労使交渉

ここでは2つのことを指摘しておきたい。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。組合も事業の操業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、雇用保護法の果たしている役割は小さくない。本章の事例から、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、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実現している、言い換えれば、手続き面での充実をもたらしているという点において興味深い。

### (2) TSL 制度

現在スウェーデンでは、公共サービスと労使によって提供されるサービスのミックスによって、失業者支援を実施していると言えよう。今ここではTSL制度に限定してその特徴を指摘すると、大きく2つある。1つは、民間人材サービス企業を活用していることである。彼らの持つネットワークは広大で、多くの求人企業に対する情報を持っているからである。一方で、2つは、民間に任せっぱなしにしているわけではないことである。制度の運用において、組合がかなりの程度関与している。最も特徴的なのは、そのサービスへの参入業者に対する評価の主体となることで、良好なサービスを提供する業者のみを残そうとしていることであろう。民間企業へ一定のコントロールを行いながら、彼らの持つ資源を有効に活用していこうという労使の姿がここから窺われる。

さらに、こうした制度から窺われることは、スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持という考え方の根強さである。その伝統は今なお維持され続けていると言えよう。また、こうした取り組みは、組合の交渉力の維持に寄与すると共に、使用者側にとっても、人材確保の1つの手段として活用されている面もある。このように、労使双方が、その大きさはともかく、何らかのメリットを享受している点も見逃してはならないことだと思われる。

## 2. マッチングサービスの充実と組合の交渉力

さて、前章までで、スウェーデンの労使関係を維持する上で、組合員の雇用の維持が1つ重要になってくると考えられることを指摘した。TSL制度の取り組みは、労働移動を通じた雇用の維持というものに、この国の労使が熱心に取り組んでいることを表していると思われる。TSL制度が、組合の交渉力の維持に寄与しているというIF-Metall中央本部の指摘は重い。特に、公的職業紹介所(AF)において、訓練コースが設けられにく

いことを考えると、マッチングサービスの重要性は一層増してくると考えられる。

ナショナルレベルでまず、TSL 制度を構築し、その上で、産業レベルにおいても「コンピテンスバンク」を設けている現状は、その点を良く表していると思われる。もちろんこの現状は、マッチングサービスの向上しか、現状取り組めることがないということの裏返しかもしれない。とはいえ、本報告書で指摘してきた組合の強い交渉力の裏側には、ここで紹介した労使自らによる雇用維持への真摯な取り組みがあること、その取り組みが組合の交渉力を支える 1 つの基盤となっていることは、ここで指摘しておきたい。

### 3. 今後の課題

最後に課題について、触れておこう。TSL 制度をより、理解する上での課題を述べておきたい。まず、就職先の問題である。ヒアリングにおいて、7 割の者が職を見つけていると指摘したが、それがどういう仕事なのかについては確認できていない。例えば、仮に有期契約であれば、次回からその彼はサービス提供の対象ではなくなる。また、前職と比べると著しく賃金の低い職しか見つからなかった場合どのような対応がなされるのであろうか。これらの点について、より具体的に確認する必要があるだろう。

また、AC にとって、このシステムに参加することにはいかなるメリットがあるのかについても、明らかにする必要がある。具体的には、例えば、1 人あたりに提供される 22,000 クローナが AC においてどのような意味を持つお金なのかについて明らかにする必要があると思われる。

このように、まだまだ、議論を深めるべき点は多く残されているが、ともあれ、労使当事者が織り成す失業対策として注目に値すべきことだということは、間違いないように思われる。

### 参考文献

- Blanpain, R. ed. (1998) *Employment Protection under Strain*, Kluwer Law International. ビュルクランド, A (2004) 「違う道をゆくーデンマークとスウェーデンの労働市場政策ー」
- G. エスピン・アンデルセン&マリーノ・レジーニ編 (2004) 『労働市場の規制緩和を検証する：欧州 8 カ国の現状と課題』(伍賀一道、北明美、白井邦彦、澤田幹、川口章訳) 青木書店所収.
- CDEFOP (1999) *Vocational education and training in Sweden*, European Centre for the Development of Vocational Training.
- 伊藤正純 (2001) 「高失業状態と労働市場政策の変化」篠田武司編著 (2001) 『スウェーデンの労働と産業』学文社所収.
- 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.

- 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.
- 宮本太郎（2009）『生活保障』岩波新書.
- 永山泰彦（2006）「スウェーデンの積極的労働市場政策」『北ヨーロッパ研究』第三巻.
- 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.
- 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.

## 終章 事実発見と含意

### はじめに

終章では、本報告書で明らかにされたことを振り返るとともに、そこから得られる事柄と今後の課題について述べる。すでに繰り返し述べているように、本報告書は、スウェーデンの労使関係の実態に迫るにあたり、賃金と労働移動のルールに焦点を絞って議論を進めてきた。本章の流れは以下のとおりである。まず、第1節で本報告書において明らかにされた事柄について簡単に振り返る。各章の末尾においてそのまとめは記してあるので、ここでは、特定のトピックスを取りあげ、議論を進める。次に第2節では、第1節で明らかにされた事柄を踏まえて、そこから浮かび上がる労使関係の姿、および、若干の政策的含意を述べる。最後に第3節において今後の課題について述べる。

### 第1節 本報告書における事実発見

本節では、各章で明らかになったことを踏まえつつ、賃金決定、整理解雇、整理解雇の対象となった組合員に対する支援についてまとめる。

#### 1. 賃金決定のルールについて

第2章を中心に、賃金決定のルールについて取り扱った。前年の報告書との違いは、クラブ（組合）に組織されている場合のみならず、クラブによって組織されていないケースも取り扱い、議論を進めた。そこで明らかになったことは、以下の通りである。

##### （1）前提

まず、最初に指摘しておかなければならないことは、産業レベルの労使とも産業別協約において詳細な規定を設ける必要は無いと考えていることである。経営者団体からすると柔軟性の確保において詳細な規定を設ける必要はないと考えている。一方で労働組合としても、ショップフロアの交渉力こそが労使関係の胆であり、職場において交渉する文化を風化させないためにも、それほど詳細な規定は必要ないと考えている。このように、お互いに、産業別協約は、柔軟であるべきだと考えているようである。

##### （2）交渉アクター

次に、交渉のアクターについて。事業所がクラブによって組織されている場合は、クラブと使用者側の代表が賃金交渉の主たるアクターとなる。一方で、クラブがない場合、産業別組合の地域支部（Local Branch）が、使用者側の代表とそこで働いている組合員のために、交渉を行う。

### (3) 賃金決定の実際（クラブがある場合）

#### ①基本給の一律昇給部分の決定

次に、賃金決定の実際について。まず、産業レベルにおいて、詳細な職種別賃金表のようなものが産業別協約内において作成されているわけではない。IF-Metall も産業別協約において詳細な規定は必要ないと考えている。そのため、企業は独自の賃金制度を構築し、その制度に基づいて労働者の賃金が決まる。クラブがあり、かつ、資格等級制度があるような V 社 T 事業所の場合、査定や時間外割増賃金などを除く基本給における全員に一律に適用される給与項目に関する昇給については、クラブと使用者側の代表との交渉によって決定される。こうした交渉は、基本は、同一地域内における V 社の事業所を一括して実施されている（バークスタッズクラブレベル）。

#### ②各職務の価格付け

V 社 T 事業所において導入されている制度は、職務等級制度に近いものである。どの職務をその等級に格付けするかは、労使で構成される評価委員会で決定される。組合員は、自身の職務の格付けを見直して欲しければ、この評価委員会に申告する。このように、企業レベルにおいて職務の価格付けがなされるために、同じ職務であっても他社の事業所とは賃金額が異なっていることもある。そのため、会社間で人材の獲得競争が発生することもある。自社にとってどうしても必要であれば、一度他社に引き抜かれた労働者に対して、より高い条件を提示し引き戻すこともある。なお、こうしたことは、ブルーカラーのうち、技能のあるメンテナンス系の労働者に対して生じることであり、プロダクションワーカーに対して生じる可能性は低いというのが、T 事業所の V 社組合代表の説明であった。

#### ③査定部分

ブルーカラーの月例給にも査定が導入されている。例えば、V 社 T 事業所では、査定部分の交渉については、各グループレベル（組立工場や塗装工場など各工場）以下で実施される。例えば、メンテナンスワーカーの場合、組合員の評価点や評価点に応じて決定される昇給額の決定に、組合は深く関与している。そして、昇給額の決定の際には、組合員間の賃金格差の是正も念頭に置かれている。

総じてこの査定部分は、組合員にとっては賃上げのための貴重な要素となっている。V 社 T 事業所のプロダクションワーカーにおいては、ほぼ全員が得られる最大限の昇給を受け取っている。A 社 B 事業所の組合代表の言葉を借りれば、こうした査定部分の昇給要素は「賃金を上げるブースター」となっている。現に、年々の昇給原資の多くを査定部分に充てているという。理由は、査定部分は、年に 2 回昇給チャンスがあるからだという。

#### (4) 賃金決定の実際（クラブがない場合）

##### ①賃金決定の実際

先に述べた通りクラブがない場合、その地域を管轄している地域支部 (Local Branch) の「交渉人」が、職場まで赴き交渉を行う。こうした交渉が行われるのは数人から数十人の規模の企業が多いという。地域支部からくる「交渉人」は、当該企業が適用の対象となる産業別協約の内容を参考にしつつ、使用者側の代表と交渉を行う。

ヒアリングによるとこうした中小企業においても産業別協約で定められている最低賃金で賃金が決定することは稀だという。労使交渉を通して、それよりも高い水準の額で賃金が決定される場合が多い。また、産業別協約で定められた賃上げ率に関する規定は、遵守すべき基準と見なされている。その水準より低い率で合意することはない。もちろん、その支払いを延期する等の対応はなされるが、協約の規定を逸脱できるわけではなく、産業別協約の期限までには支払わなければならないことになっている。

##### ②賃金決定の3つのパターン

上記のような形で賃金交渉が実施されるわけであるが、地域支部が担当するような企業は、規模が小さいこともあり、大手企業のようにきちんとした制度が構築されているわけではない。そのため、次の3つのパターンで賃金が決定される場合が多い。1つは、個人の賃金に、合意した賃上げ率をかける方法である。この場合、率が合意されればそのまま賃金が決定する。2つは、全員に同じ昇給額を適用する方法である。3つは、上司と部下の面談で具体的な昇給額が決定する場合である。この場合、そこで働く組合員個人が上司と合意できなかつた場合、「交渉人」も加わり昇給額が決定される。その際、「交渉人」は、使用者側、組合員側双方の言い分を聞きつつ、お互いが納得できる賃金を提案するように努めている。使用者側の主張と組合員側の主張の大体真ん中くらいが、妥当な水準である場合もあるという。

このように、地域支部は、職場の組合員の主張を抑えることもしている。この点は、クラブがある事業所における組合代表の態度と似ている。以上から分かることは、企業レベルに組合がない場合でも、ある場合と同じような労使関係が展開されていることである。こうした事実は、スウェーデンにおいては、今なお、企業規模にかかわらず、企業レベルにおいて充実した労使関係が構築されていることを物語っていると言えよう。

##### ③共同決定法と中小企業の労使関係

ところで、地域支部の人間は、企業から見れば部外者である。こうした企業外の人間が、企業内交渉において、交渉できるだけの情報を得ることができるのは、共同決定法の規定による部分が多い。この法律は、共同決定権という点から見ると、必ずしも強い規定がなされていると断言することはできないとされていた。しかし、企業規模や、

そこで働く組合員数に関係なく、企業レベルで実効性のある労使交渉を展開するという点から見ると、この法律が果たしている役割は決して小さくない。「組合への情報提供の義務」が、地域支部の「交渉人」が賃金交渉にあたる上で重要な役割を果たしている。

## 2. Figureless 協約

ところで、産業別協約は結ばれているものの、そこに賃金に関する具体的な規定がない協約が結ばれているケースもある。いわゆる Figureless 協約である。本報告書では、この協約について取りあげ、その内実に可能な限り迫ることを試みた。そこでの特徴を簡単に示すと、以下の 5 点となる。第 1 に、全ての職種において導入されているわけではないが、一部の層を対象に、Figureless 協約の導入が進んでいる。例えばエンジニアリングセクターを例にとると、Figureless 協約を締結しているのは主に大卒エンジニアを組織している SI と職長以上の管理職を組織している Ledarna である。ブルーカラーを組織している IF-Metall や一般ホワイトカラーを組織している Unionen には導入されていない。加えて、IF-Metall ではその導入の予定は現在のところない。

第 2 に、Figure のある産業別協約と Figureless 協約を比較すると、確かに後者には賃金に関する具体的な規定が、文言上見られなかった。そのため、第 3 に、Figureless 協約の下では、事業所の労使が合意すれば、賃上げ率を自由に設定することが可能となる。例えば、賃上げ 0% の昇給も可能となる。

しかしながら、第 4 に、協約上の文言にははっきりと明記されていないものの、事業所において労使が合意できなかった場合は自由に賃上げ率を設定できるわけではない。その場合、「指標 (Mark)」つまり、適用される賃上げ率が存在していた。このように、Figureless 協約であっても、一定の下限は存在していた。そして、第 5 に、その下限は、産業横断的なレベルにおける調整活動によって設定されていた。スウェーデン産業組合 (Swedish Union within Industry) によって、産業レベルの賃金交渉ラウンドに先駆けて提案される賃上げ率が、事業所の労使で合意できなかった場合に適用される賃上げ率の下限となる。そのため、もし、事業所において労使が合意できなければ、事業所の組合員の賃上げ率の平均が、その提案された率以上になるように、個人の昇給額を決定しなければならなくなる。

以上、Figureless 協約といっても、文言にははっきりと明記されていないものの、具体的な賃上げ率に関する下限は存在している。もちろん、この下限は、事業所において労使が合意できなかった場合のみ適用されるセーフティネットであるが、それでも、全てが自由に行われているわけではないのである。また、そうした下限の設定は、実態として、複数の産業、および、ブルーカラーとホワイトカラーがともに加わっているスウェーデン産業組合によって設定されている。このように、産業横断的なレベルにおいて、Figureless 協約における 1 つの下限が設けられている。

### 3. 経済的理由による整理解雇

これに関する特徴を端的に述べるとすれば、次のことをその特徴としてあげることができよう。第1に、クラブがある場合、ない場合、すなわち、企業規模によらず、組合員については、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。クラブがある場合はクラブが交渉を担当し、ない場合は地域支部の「交渉人」が担当する。その際には、組合も事業の操業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、使用者側がそうした交渉に応じるのは、雇用保護法にある先任権規定を逸脱するためには、組合と整理解雇の人数や人選について合意する必要があるためだと考えられる。労使で合意できた場合のみ逸脱を認めるという規定が、使用者側に組合と妥協できる点で合意しようとする態度を引き起こしていると言えよう。

### 4. 整理解雇の対象となった組合員に対する支援

本報告書では、労使が自主的に取り組んでいる支援内容について紹介した。具体的には2004年に導入されたTSL制度を中心に議論を展開した。TSL制度の存在より、現在スウェーデンでは、公共サービスと労使によって提供されるサービスのミックスによって、失業者支援を実施していると言えよう。

TSL制度に限定してその特徴を指摘すると、大きく3つある。1つは、民間人材サービス企業を活用していることである。彼らの持つネットワークは広大で、多くの求人企業に対する情報を持っているからである。民間の持つ資源を使用することで、その支援にあたっている。一方で、2つは、民間に任せっぱなしにしているわけではないことである。制度の運用において、組合がかなりの程度関与している。最も特徴的なのは、そのサービスへの参入業者に対する評価の主体となることで、良好なサービスを提供する業者のみを残そうとしていることであろう。民間企業に対して一定のコントロールを行いつつ、彼らの持つ資源を有効に活用していこうという労使の姿が、ここから窺われる。

また、3つは、このサービスが、実際に失業となる以前から行われていることである。経済的理由によって整理解雇の対象となった場合でも、勤続年数やその実施規模に応じて、予告期間として一定の猶予が与えられる。公的サービスはその猶予期間は利用できないが、TSL制度によるサービスは、その猶予期間から受けることができる。こうした取り組みは、実際に整理解雇の対象となったとしても、失業を経験することなく次の職場に移ることを可能にしている。

## 第2節 労使関係の姿

さて、以上で述べたような事実から、どのようなスウェーデンの労使関係の姿が浮か

び上がるのであろうか。

## 1. 企業規模によらない労使関係の普及

賃金決定、および、整理解雇の人選にかかわる交渉で見えてくることは、企業規模によらず、同じような労使関係が展開されていることである。この点は、スウェーデンにおける労使関係の特徴として記されるべきであろう。そして、その際に、産業別組合が果たしている役割は小さくない。しかし、この点について注意すべきことは、産業別協約の中で詳細な規定を設けることで同じような労使関係を展開しているわけではないことである。

産業別組合が行っていることは、中小企業においても濃密な労使関係が構築されるよう、各地域支部（Local Branch）に「交渉人」を置くことである。この点から分かるように、あくまで、労働条件は、個別の企業レベルで展開される労使の交渉によって決められている。賃金決定のルールに基づいて述べるとすれば、産業別組合が行っている主なことは、「交渉人」を用意することを通じて、クラブがないような中小企業においても、大手企業と同じような労使交渉が展開できるようにすることであり、産業別協約内において職務の価格に関する詳細な規定を設けることで、企業規模間における労働条件の標準化を目指そうという側面は、それほど強くは見られない。その意味で、IF-Metallが行っていることは「交渉力」の標準化であり、その結果、労働条件がどう決定するかは、ひとえに企業レベルにおいて交渉を担当する組合員の力量によっている。

そして、企業レベルにおける労使関係に目を向けてみると、その企業規模にかかわらず、産業別協約で規定された内容よりも下の基準で合意するというような発想は、組合側にはない。この点に対する組合の拘りは、非常に強い。加えて、大手企業においては、能力査定を交渉事項とし、仲間の賃上げにつなげてしまうこと、また、中小企業においても、上司部下間の賃金決定に関与し、時には、交渉の主体者となり、仲間の賃金決定に影響を与えていること。これらのことも、企業レベルにおいて強い交渉力発揮していることを物語っていると思われる。

## 2. 労使関係の構造を維持する上での、企業レベルの労使関係の重要性

さて、上のような理解を前提とすると、本報告書の中で、すでに指摘したことでもあるが、スウェーデンの労使関係システムの維持において、重要なのは、実は、企業レベルの労使関係にあると考えられる。この国の産業別協約とローカル協約からなる協約システムは、個別企業レベルにおける組合の交渉態度によって支えられている面が、少なからずあると言えるのではないだろうか。仮に、第2章で紹介したV社のような代表的企業において、産業別協約の条件を下回るような内容で賃金が決定された場合、この国の協約システムがそれでも維持されるのかについては、やや不安が残るところである。

第1章でも指摘したが、現在は経営者団体も、企業レベルにおいて、産業別協約を下回るような内容で協約を締結することは、困難なことだと感じている。こうした認識が、大手企業における組合の固い意志によってもたらされているとするならば、この国の協約システムの維持は、企業レベルの労使関係における組合（クラブ）の交渉力にかかっている面が少なからずあると言えよう。

事実、本報告書第3章で示した機械・金属産業組合であるIF-Metall交渉部長の産業別協約に対する考え方からも、企業レベルにおける組合の交渉力の維持が重要であることが分かると思われる。労働運動は職場に近い場所で行われるべきであるという考えから、あえて産業別協約において、詳細な規定を設けようとしないことは、産業別組合自身も、職場において交渉する文化を風化させないよう努めていることを表していると言える。このことから、産業別組合も、この国の労使関係システムを維持する上で、企業レベルにおいて展開される労使関係を重要視していると言えよう。

一方、そうした大手企業において交渉の主体として活動しているクラブの人間は、賃金交渉において使用者側と合意できず、産業レベルの労使が交渉に参加するような事態を避けようと努めている。というのも、産業レベルの労使が参加すれば、条件の悪い協約（産業別協約で規定された条件の協約）が締結されるからである。この点から、産業レベルの労使関係が、企業レベルにおいて、組合が行き過ぎた交渉力を発揮しないようコントロールを効かせていることが読み取れる。こうした機能は、今なお産業レベルの労使関係が維持されている1つの要因となっていると考えられる。

というのも、上部団体において形成される労使関係に求められている機能の1つは、その下のレベルにおける労使関係の安定化だからである。第1章で指摘したように、スウェーデンにおける中央レベルの労使関係の形成は、下のレベルにおける労使関係の安定化を求める経営側の要請によるものであった。このように、上のレベルが、下のレベルに対して、一定程度のコントロールを効かすことが、特に経営側が求めている企業横断的な労使関係に期待されている役割の1つであった。

この点を前提とすると、現状、強い交渉力を持った企業レベルの組合に対して、産業レベルの労使関係が、一定のコントロールを効かせていることは、個別企業側も産業レベルの労使関係を維持することで、コンフリクトを回避し、自社内の労使関係を安定化させるという点において、一定のメリットを享受していることを意味していると言える。この産業レベルの労使関係が、企業側に対しても、一定のメリットを与えている点は、見逃してはならないことだと思われる。仮に、企業レベルにおいて組合の交渉力が低下した時、それでも、経営側が企業横断的な労使関係を維持することに合意し続けるというのは、やや楽観的な予想と言えはしないだろうか。その意味で、個別企業内において組合が交渉力を発揮し続けることは、産業レベルの労使関係の維持においても、重要なことだと思われる。

さて、本報告書で明らかにしてきたように、確かに、**Figureless** 協約の下限設定であれ、規模の小さな企業における労使交渉であれ、組合員の賃金決定において、産業レベル以上の労使関係が果たしている役割は小さくない。しかし、それらの機能を提供している産業レベル以上の労使関係は、企業レベルにおける組合の強い交渉力があるからこそ、維持されている面が、少なからずあると思われる。

### 3. その背後にある雇用維持のための施策

一方の賃金決定の背後には、組合員の雇用維持のための施策が、労使によって行われている。具体的には、個別企業内での雇用維持ではなく、企業間移動を伴う雇用維持施策が労使によって展開されている。組合は、労働移動、つまり、労働市場における需給マッチングに一定の影響を及ぼしているのである。本報告書において明らかにしてきた賃金決定の背後では、こうした労使による雇用維持に関する取り組みが実施されているのである。仮にこうした職業紹介機能が低下した時、個別企業レベルにおいて、組合が同じような交渉力を発揮できるかどうかは、疑問の残るところである。IF-Metall 自身も、こうした労働移動による雇用対策の充実は、組合の交渉力を維持する上で重要だと考えている。企業レベルにおける組合の交渉力を下支えする意味でも、この雇用維持のための取り組みは重要だと言えよう。

ともあれ、現在の賃金決定の仕組みと労働市場政策は、ともに関連しながら存在していることは、確かなことだと思われる。

### 4. 政策的含意

さて、このような労使関係が展開されているスウェーデンから何か政策的含意を導き出すことは可能であろうか。大きく2つのことを指摘しておきたい。

#### (1) 法律と現場の労使交渉（整理解雇の人選を巡る交渉を中心に）

まず、2章における賃金交渉の際に指摘したように中小企業における労使交渉を実効性のあるものとして支えている法律として、共同決定法の存在をあげた。こうした手続き面に関する規定を充実させることが、スウェーデンにおける1つの特徴なのかもしれない。一方、整理解雇時の先任権規定を巡る議論では、先任権という具体的な規定が、その逸脱規定と合わさり、企業内における労使の真摯な交渉を促している面があることが窺われた。この点は、実効性のある労使関係の実現と立法の関係を考える上で、興味深いことだと言えるかもしれない。

#### (2) マッチングシステムにおける労使の関与

第4章では、マッチングシステムにおける取り組みを確認した。そこでは、個別企業

における雇用と、公的な職業訓練の間に、労使自らが運営するセーフティーネットが存在していた。この点は、仮に、セーフティーネットにおける 1 層目を企業、2 層目を公的サービスとすると、労使当事者によって講じられる 1.5 層目のセーフティーネットと見なすこともできよう。

その際、1.5 層目は、民間人材サービス企業を利用することで支援が展開されていたのであるが、その運営において、労使が深く関与していた。確かに、スウェーデンにおいても公的部門のみがそうした失業対策を講じる主体ではなくなってきた。しかし、だからと言って、その機能を単純に民間に移管しているわけではない。民間に任せっぱなしにするのではなく、そこに一定のコントロールを労使当事者が効かせている。サービス提供後の評価を通して、悪徳業者を排除し、優良企業のみを残そうとしていることは、代表的な取り組みだと言えよう。

このことから、単に公的か民間かという二極対立で考えるのではなく、そこに労使当事者団体をどのような形で組み込み、彼らにどのような役割を期待するのかを議論することが必要だと思われる。また、産業レベルやナショナルレベルの組合は、そうした機能を果たしうる体制を構築するために必要なこと（組織率の向上や職員の確保等）に真摯に取り組んでいく必要があると思われる。

### 第3節 今後の課題

最後に課題について述べておく。各章において個別の課題は指摘してあるので、ここではより大きな課題を述べておきたい。本報告書は、主に賃金と移動のルールを中心に議論を展開した。賃金決定と失業対策の関連、および、そこにおける組合の役割について指摘したつもりである。しかし、本報告書では、そうした世界を背後で支えている法規範については明らかにできていない。この点は、執筆者の力不足によるところが多いのであるが、立法制度にかかわる議論を行うことで、よりスウェーデンの労使関係システムに対する理解を深めていく必要があると思われる。今後の課題である。

---

労働政策研究報告書 No. 179

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—  
〔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〕スウェーデン編

定価（本体 900 円＋税）

発行年月日 2015年5月29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2015 JILPT ISBN978-4-538-88182-9 Printed in Japan

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)

---

労働政策研究報告書 No. 179

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—  
（「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）

発行年月日 2015年5月29日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2015 JILPT Printed in Japan

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)