



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の整備を行っているヨーロッパ諸国の労使関係を、今一度、取り扱う理由がある。

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

本報告書では、スウェーデンの社会経済モデル（スウェーデン・モデル）を基に、次の2つを対象を絞り、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