

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¹。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²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の整備を行っているヨーロッパ諸国の労使関係を、今一度、取り扱う理由がある。

こうした労働政策上の動きを受けて、労働政策研究・研修機構では、第3期のプロジェクト研究の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

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

² 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大きい。

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³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⁴。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

³ 労使関係ではなく、労使関係論としている点は後述する。

⁴ この点については、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⁵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、

⁵ 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⁶。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⁷。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」⁸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。

⁶ 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。

⁷ 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）。

⁸ 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⁹

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）¹⁰。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

⁹ 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。

¹⁰ 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¹¹。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¹²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

¹¹ 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。

¹² 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¹³。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）¹⁴。

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

¹³ 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。

¹⁴ 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）¹⁵。

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¹⁶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¹⁷。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

¹⁵ 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。

¹⁶ 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。

¹⁷ 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¹⁸）。
- 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

¹⁸ 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大きい。
- 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¹⁹。
- 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

¹⁹ 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²⁰、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

²⁰ 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²¹。2つは、そうした実態を維持し

²¹ 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"> ・ 2009 年以降の変化 ・ 賃金交渉 / 賃金制度 ・ 整理解雇の対応
	2013 年 9 月 12 日 15 : 00 ~ 16 : 30	V 社組合代表	
IF-Metall ストックホルム 支部 (No.15)	2013 年 9 月 6 日 12 : 30 ~ 16 : 00	地域支部役員	<ul style="list-style-type: none"> ・ ストックホルム地域の現状 ・ 中小零細の賃金交渉 ・ 地域支部の仕事
IF-Metall 中央組織	2013 年 9 月 9 日 9 : 00 ~ 10 : 15 12 : 00 ~ 13 : 00	IF-Metall 副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2009 年以降の変化 ・ 産業横断的調整の現在 ・ 労使関係の概要
	2013 年 9 月 13 日 9 : 00 ~ 10 : 00	交渉部交渉担当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未組織労働者への対応
	2013 年 9 月 13 日 10 : 30 ~ 12 : 00	経済分析官	<ul style="list-style-type: none"> ・ 積極的労働市場政策について
IKEM (化学産業 経営者連盟)	2013 年 9 月 11 日 10 : 00 ~ 12 : 00	交渉部長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者団体の概要 / 業務 ・ 賃金交渉
ソルナ 市庁	2013 年 9 月 11 日 14 : 00 ~ 16 : 00	副市長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練の概要 ・ 訓練における副市長の役割
A 社 B 事業所 (ストックホルム)	2013 年 9 月 13 日 13 : 30 ~ 17 : 00	A 社組合代表	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合の概要 ・ 賃金交渉の概要 ・ 整理解雇時の対応

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.