

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¹。

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²。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）³。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

¹ 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。

² 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。

³ 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⁴。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)⁵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

⁴ 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)。

⁵ 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⁶。

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」⁷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」⁸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⁹。

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¹⁰。

⁶ 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。

⁷ Rehn&Viklund (1990) ; 313

⁸ 稲上・ウィッタカー (1994) ; 16

⁹ 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。

¹⁰ 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¹¹。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¹²。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¹³。

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

¹¹ LOのパンフレットを参照。

¹² 例えばストックホルムの地域支部は、No.15となっている。

¹³ 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。

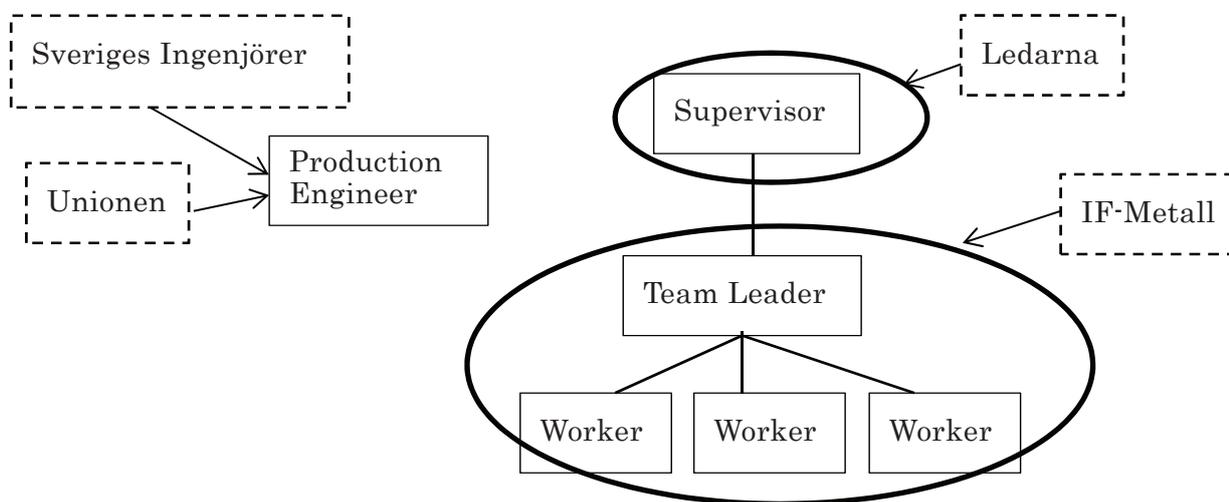
一方、上でも触れたことであるが、事業所においてクラブが組織されていない場合、当該事業所で働いている組合員については、地域支部が賃金交渉を行う主体となる。こうしたケースは、十数人から数十人規模の企業で見られることである。

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）¹⁴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。

¹⁴ 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¹⁵

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。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¹⁶。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

¹⁵ 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。

¹⁶ 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¹⁷。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

¹⁷ 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¹⁸。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

¹⁸ 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穏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¹⁹。

第3節 労使関係の歴史的経緯²⁰

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。

¹⁹ 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。

²⁰ 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(サルチオーバーデン協約)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²¹。

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。

²¹ 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²²。

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²³が1997年3月17日に協

²² 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。

²³ 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²⁴。

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²⁵。

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²⁶。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²⁷。

²⁴ EIRR（1997）を参照。

²⁵ 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」。

²⁶ 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。

²⁷ 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²⁸。

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、

²⁸ 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²⁹。

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者作成。

²⁹ 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³⁰。

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。

³⁰ 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³¹。

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、協約間の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

³¹ 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³²。

³² 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）³³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³⁴。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³⁵。

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

³³ 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。

³⁴ 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。

³⁵ 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.