

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¹。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

¹ 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（MedlingsInstitutet2013）。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²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。

² 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 MedlingsInstitutet (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³。

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) ⁴ 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

³ この点にかかわる議論については第 2 章を参照のこと。

⁴ 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⁵。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。

⁵ 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、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） 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）

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）」

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) ⁶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

⁶ 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⁷。

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も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

⁷ 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」。

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、この水準を超すように、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⁸。

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

⁸ 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.