

# スウェーデンにおける労働協約を通じた派遣労働者の賃金決定

西村 純

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

前浦 穂高

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

日本において「同一労働同一賃金」という名の下、雇用形態間の処遇格差是正に向けた取り組みが進められている。その対象は、直接雇用の有期契約労働者から間接雇用の労働者まで広範囲に及んでいる。こうした動きは、ヨーロッパ諸国ではすでに見られることである。しかしながら、処遇決定の実態やそれが労使関係に与える影響については十分な蓄積がなされていない。そこで、本稿では①スウェーデンにおける派遣労働者の賃金決定のルールを明らかにし、②それがスウェーデン労使関係の構造に与える影響について考察した。本稿で明らかになったことは、①派遣労働者の賃金は労働協約に基づいて決まっていること、②協約は中央レベルの組合と派遣の経営者団体との間で締結されており、製造業から非製造業まで横断的なルールが形成されていること、③派遣労働者の賃金は、派遣先企業の労働者の平均賃金によって決まっていること、④正社員とは異なり、派遣労働者については職場において賃金交渉が行われていないことである。このように、派遣労働者の賃金は、企業内において交渉の余地が無いものとなっている。雇用形態の多様化は、スウェーデン労使関係の集権化をもたらしている面がある。以上の発見より、スウェーデン労使関係は引き続き分散化の傾向を示しているが、分散化だけでなく、集権化を伴いながら分散化が進展していることが明らかとなった。

## 目次

- I はじめに
- II 先行研究
- III 労使当事者
- IV 正社員における労使交渉と賃金決定
- V 派遣労働者における労使交渉と賃金決定
- VI ルールの履行確認
- VII おわりに

## I はじめに

本稿の目的は二つある。一つは、スウェーデンにおける派遣労働者の賃金決定のルールを明らかにすることである。二つは、派遣労働者を巡って構築される労使関係が、スウェーデン労使関係の

構造に与える影響について考察することである。

日本において「同一労働同一賃金」という名の下、雇用形態間の処遇格差是正に向けた取り組みが進められている。その対象は、直接雇用の有期契約労働者から間接雇用の労働者まで広範囲に及んでいる。こうした動きは、ヨーロッパ諸国ではすでに見られることである。本稿が対象とする派遣労働者についても、均等均衡の実現に向けた取り組みが実施されている。その際、ドイツのように立法による規制に加えて、労働協約によって、労使が自主的なルールを設定している国もある(西村・山本 2016)。後述するように、スウェーデンにおいても、労働協約によって労使が自主的なルールを設けている。

ところで、90年代以降、欧米諸国では労働市

場の柔軟性を高める方向で雇用や労使関係の改革が進められている。雇用形態の多様化や労使関係の分権化はその最たる例として取り上げられてきた（例えばKatz and Darbishire 2000）。高い組織率に支えられながら、集団的な労使関係によって雇用にかかわる様々なルールを定めてきたスウェーデンも同様の変化を経験している。90年に入り、労働者派遣が解禁された（ファールベック 1994）。また、かつてのナショナルセンターを頂点とした中央集権的な労使交渉体制も分権化した（稲上・ウィッターカー 1994；宮本 1999；篠田編 2001）。

しかしながら、雇用形態の多様化や交渉体制の分権化後、いかなる労使関係が構築されているのかについては、曖昧な部分が残されていると思われる。また、近年、一国の労使関係を1つのモデルで捉えることの問題が指摘され始めている（例えばBamber et al. 2015；Katz, Kochan and Colvin 2015）。このことは一国の労使関係において分野ごとの分散が進んでいることを示唆するものだと思われる。

スウェーデンの派遣労働者の労働条件は、いかなる労使交渉体制の下で行われ、そしてどのようなルールが設定されているのか。本稿ではこの点について、労働協約の内容と職場での運用を明らかにする。そして、発見された事実を通して、派遣労働者を巡って構築された労使関係が、スウェーデン労使関係の構造にいかなる変容をもたらしたのかについて考察する。本稿の構成は次の通りである。IIではスウェーデンの労働者派遣に関する先行研究を概観すると共に、本稿が目とする事柄について提示する。IIIでは労使当事者について簡単に説明する。IVでは正社員の賃金決定について取り上げる。そして、VとVIにおいて派遣労働者の賃金決定について説明する。最後にVIIにおいて本稿の議論をまとめる。

## II 先行研究

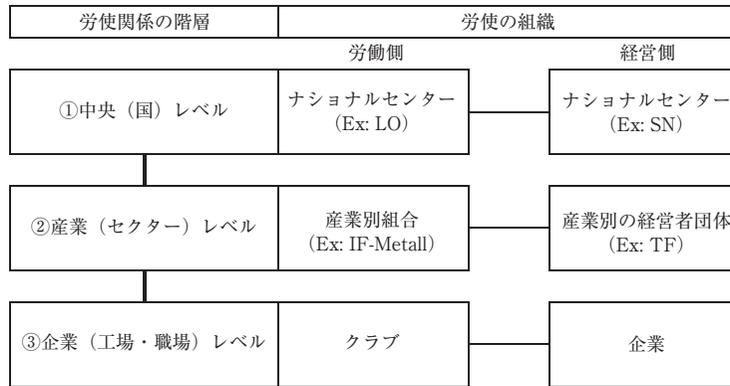
スウェーデンの労働者派遣にかかわるルールについては、それに関連する労働関係立法を中心に先行研究において紹介されている。ファールベックは、1991年と1993年の労働者派遣法の内容に

ついて概観するとともに、労働者派遣が国家による規制産業から自由化されたことを指摘する（ファールベック 1994）。ILO（2016）では、欧米各国の労働者派遣にかかわる労働関係立法の内容が紹介されており、①スウェーデンの労働者派遣法は、同じ仕事をしている派遣先企業の労働者と派遣労働者を平等に取り扱うことを定めていること、ただし、この規定は労働協約によって逸脱することが認められていることが指摘されている。また、労働政策研究・研修機構（2011）では、労働協約における賃金規定の一部が紹介されている。しかしながら、先行研究では法律や労働協約の文言について紹介はされているものの、その規定が実際にどのように運用されているのかについては言及がなされていない。また、そのルールが労使関係に対して与えた影響についての言及も少ない。これらの既存の調査研究で明らかにされていない点について、本稿では労働協約の規定を確認するとともに、それが実際にどのような形で運用されているのかについて明らかにする。

さて、労働者派遣法の第6条は、同じ仕事に従事している派遣先企業の直接雇用の労働者と派遣労働者の労働条件を同一にしなければならないことを定めている。このルールを実際に現場で運用する際には、関係する当事者間において、いくつかの煩雑なやり取りが発生することが予想される<sup>1)</sup>。例えば同じ仕事を行っている者をいかなる方法で確定するのだろうか。派遣される労働者の労働条件を決める上で比較の対象となる派遣先企業の労働者を複数の労働者の中から見つけることは、派遣会社や派遣労働者を受け入れる企業にとって、労力を要する作業になると思われる。比較対象となる労働者の設定において、スウェーデンではいかなるルールが設計されているのだろうか。また、実際に作成したルールの履行確認はいかなる方法を通じて行われているのだろうか。

そこで本稿では、労使当事者が定めたルールに関わり、次の三つに注目する。一つは、派遣労働者の賃金を決定する際に比較の対象となる派遣先企業の労働者の確定方法である。労使の誰が、どのようなルールに基づいて決めているのか。二つは、実際の賃金額の決定ルールについてである。

図1 スウェーデンの労使関係の構造



出所：EIRR（1984）を基に、筆者作成。

欧米は職務給と言われているが、実際の賃金体系を見ると、職務の価値だけではなく勤続年数、個人や集団の成果なども賃金を決める際に考慮されている（西村 2014, 2017）。そのため、たとえ同じ職務に従事していたとしても個々の賃金は異なることが往々にして発生する。このような状況の下で、派遣労働者の賃金額はどのようなルールによって決められているのか。三つは、そのルールの履行確保のための仕組みについてである。

なお、本稿は議論の対象を賃金に絞っている。加えて、賃金の中でもその大部分を占める月例給を中心に論じている。また、ブルーカラーの派遣労働者を主な対象としている。スウェーデン労使関係の特徴は、主にブルーカラーの労使関係を指していることが多いため、この階層を把握することが、労使関係の変容についての知見を得る上で適当だと考えたからである。

### Ⅲ 労使当事者

労使当事者について、ブルーカラーを例に簡単に確認しよう（図1）。スウェーデンの労使関係は大きく3つの層からなっている（EIRR 1984）。労働組合側には、まず、①中央（国）レベルにLOがあり、②産業レベルに各産業別組合（例えば機械金属産業組合（以下IF-Metall））がある。ブルーカラーのナショナルセンターであるLOは、IF-Metallの他、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140万人である<sup>2)</sup>。

企業内に目を向けてみると、「クラブ（Klubb）」と呼ばれる組合組織がある。通常、ボルボといった大手企業には「クラブ」が組織されている。企業規模が小さくなると「クラブ」が組織されていない場合が多い。

経営側にもそれぞれ対応する組織がある。全国レベルの経営者団体として、SN（スウェーデン企業連盟）がある。約6万の企業を代表する組織であり、それらの企業で働いている従業員数は約170万人に上る。その下に産業レベルの経営者団体（例えば電機や自動車などの企業が加盟しているTeknikföretagen（TF）や人材サービス系の企業が加盟しているKompetensföretagen（KMF））がある。さらにその下に加盟企業がある。

なお、2016年時点のデータとはなるが、組合組織率は69%、経営者団体加盟率は88%となっている<sup>3)</sup>。ここから、多くの労働者の労働条件は、労使団体が作り出すルールの影響を受けていることが分かる。

### Ⅳ 正社員における労使交渉と賃金決定

図1に基づいて労使交渉体制について確認すると、中央集権の労使関係として形容されてきたスウェーデンでは、かつては労使のナショナルセンターであるLOとSAF（SNの前身組織）の間で団体交渉が行われており、①国（中央）レベル、

②産業レベル、③個別企業の三層構造となっていた。現在は②産業レベルと③個別企業の二層構造となっている。

正社員の場合、まず、産業レベルで労使交渉が行われ、産別協約が締結される。一つの産業別組合の中を主に業種をベースとしたセクターと呼ばれる単位に分け、各セクター単位で協約が締結される。図1の例でいうと、IF-Metallの中にはエンジニアリングセクターと呼ばれるセクターがある<sup>4)</sup>。この場合の交渉当事者は、IF-MetallとTFとなり、エンジニアリングセクターの協約(Teknikavtalet)が締結される。セクター毎に協約が締結されるので、同じ産業別組合の中でも各セクターによって協約の内容が異なっている場合がある。

産別協約のルールは、企業の規模や収益状況にかかわらず、全ての協約適用下の企業に適用される。協約で定められた賃上げ率は、いかなる理由であっても下回ってはならないものとなっている。その意味では厳格な賃上げ相場を形成していると言える。ただし、協約の賃上げ率は、企業や事業所における平均賃上げ率のことであり、個人々の賃上げ率を定めたものではない。例えば産別協約において3%の賃上げ率となっている場合、事業所全体での賃上げ率は3%以上である必要があるものの、個人への分配については4%の者がいれば2%の者がいても問題は無い。個人への分配は、企業内の労使交渉によって、決めることができる。また、賃金制度についても各社が独自の制度を持っている。資格等級、賃金体系、評価制度<sup>5)</sup>は、企業ごとに異なっている。

このように、産別協約はあるものの、賃金制度や個人が受け取る賃金は、個別企業での労使交渉に委ねられている部分が多い(西村 2014, 2017)。各社の共通点として、入社時点の賃金を起点に昇給が行われること、その際には仕事ぶりや勤続年数が加味されていることが挙げられる。企業内の交渉であるが、組合組織である「クラブ」がある場合「クラブ」が、無い場合、産業別組合地域支部の「交渉人」が、企業側と交渉している。

## V 派遣労働者における労使交渉と賃金決定

### 1 派遣労働者の特徴

以上、正社員における労使交渉と賃金決定の特徴について確認した。次に派遣労働者の場合について確認する。その前に、派遣労働者の数について確認しておく。KMF (2019b)によれば、2018年には、現在労働者派遣を通じて仕事を行った者は26万人にのぼるといふ。フルタイム換算すると9万人程度になる。労働者全体に占める割合は大きくないものの増加傾向にある働き方であり<sup>6)</sup>、スウェーデンの労働者数に占める派遣労働者の比率は、2018年時点で2.0%と試算されている<sup>7)</sup>。

KMF (2019a, 2019b)を参考に確認すると、派遣労働者の特徴として以下の点が挙げられる。第一に、若年層が多いことである。全派遣労働者の半数が34歳未満となっている。第二に、近年60歳以上の派遣労働者が増加していることである。現在、この年齢層は、派遣業界の労働力の8%を占めている。第三に、移民が多いことである。スウェーデンの全派遣労働者の26%が移民となっている。

また、働き方は、派遣会社と無期契約を結ぶことが基本とされている。派遣労働者のキャリアであるが、基本的には6カ月から18カ月の間に2つから3つの職場で勤務した後、派遣先企業に社員として雇われることが多い(KMF 2019a)。一方、派遣労働者として働き続ける者もあり、11年間で10社を渡り歩いた派遣労働者や20年間派遣労働者として働き続けている者もいるという。また、学生のアルバイトや副業で派遣労働者として働いている者もいるという<sup>8)</sup>。

### 2 法律のルール

派遣労働者の処遇や活用のルールの基本は、労働者派遣法で定められている。労働者派遣法は、大きく派遣労働者の処遇に関するルール、派遣元が負う義務、派遣先が負う義務<sup>9)</sup>、法律の規定を破った際の罰則が定められている。本稿と最も関

わりの深い規定は、労働者派遣法第6条である。第6条において、派遣労働者と利用企業（派遣先企業）の労働者を平等に取り扱わなければならないこと（equal treatment）が定められている。下記のような文言となっている。

「利用企業（user undertaking）において仕事を割り与えられている期間中、派遣会社（a temporary-work agency）は、少なくとも仮に同じ仕事を行わせるために利用企業によって直接採用された労働者に適用されるであろう基本的な労働条件（basic working and employment conditions）と同様の条件を労働者に保障しなければならない」

上記の文言のように、派遣会社は、自身の労働者に対して、派遣先企業の労働者と同一の労働条件を保障しなければならない。その際には、利用企業（派遣先企業）において、仮に同じ仕事を行わせるために従業員として採用された場合に適用されていたであろう処遇と同じ条件としなければならないことが定められている。しかし、上記の規定は次の条件を満たす場合、適用されないことになっている。一つは、派遣されていない期間中である（第8条）。もう一つは、労働協約の適用下にある場合である（第3条）。

このように、労働者派遣法では労使当事者が労働協約を締結した場合、第6条の規定を逸脱（deviation）することを認めている。そのため、法律の規定ではなく、適用される労働協約の規定に沿って派遣労働者の処遇は決められることになる。スウェーデンにおける派遣労働者の協約の適用率は97%となっている（KMF 2019a）。このことから、多くの派遣労働者の処遇は労使交渉を通じて決められていることが分かる。

### 3 交渉体制

労働協約は、派遣の経営者団体とブルーカラーの労働組合のナショナルセンターであるLOで締結されている<sup>10)</sup>。このように、ナショナルセンターであるLOが協約締結者となっている。各産業別組合が交渉当事者となる正社員とは異なる交

渉形態となっている。協約は2000年に初めて締結された。協約締結年数に特に決まりはないが通常1年か3年が多いという。このように、派遣労働者の労働協約は、産業をまたがって適用される全国協約となっている。全国協約は派遣の経営者団体に加盟している企業に雇用されている労働者全てに適用される。賃金についてもこの協約のルールに沿って決められる。

ところで、なぜ、LOが協約締結者となり、産業横断的なルールを適用しているのか。その背景として、一つの派遣会社が扱う業種が多岐に渡っている点が挙げられる。一つの派遣会社は複数の業種へ人材を派遣するため、直前の派遣先と現在の派遣先の業種が異なることが往々にしてあるという。仮に、正社員のように産業（セクター）ごとに協約を締結すると、派遣先の業種が変更されるたびに異なる協約の内容を適用しなければならなくなり、協約の運用が煩雑となる。そのため、LOが協約締結者となり産業横断的なルールが設けられている。

### 4 全国協約の内容と運用

全国協約の冒頭において、LOおよびLO傘下の組合と派遣の経営者団体の間で労働者派遣業に関する宣言が行われており、労使が派遣業界の重要性について合意した上で、派遣労働者のルールは産業横断的なルールを設定することが謳われている<sup>11)</sup>。このように、労働者派遣業の必要性やルールメイキングの基本方針について労使間で合意した上で、賃金について次のようなルールが設定されている。

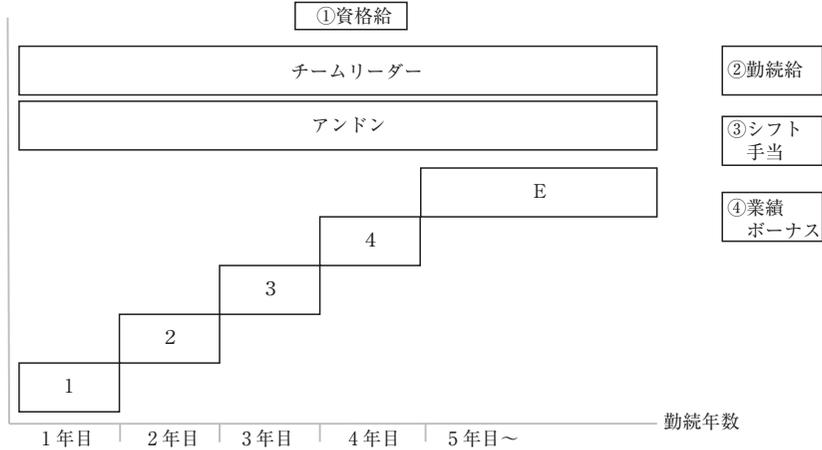
協約では派遣されている期間と派遣されていない期間の双方における規定が設けられている。まず、派遣期間中については、大きく派遣期間中の賃金額と最低水準に関する規定が設けられている。派遣中の賃金額の規定は第4節「派遣期間中の賃金および報償」の2項に示されており、以下のような内容となっている。

#### 第4節 派遣期間中の賃金および報償

1項 【略】

2項 ルール：派遣期間中の賃金

図2 S社O事業所の賃金制度



出所：S社「ブルーカラークラブ」代表J氏へのヒアリング調査より筆者作成（2019年6月19日）。

「カスタマー企業の比較グループ (comparable groups) における平均賃金の状況 (average earnings situation) (T (時間に応じて支払われる賃金……筆者) + P) と同じだけの時給/月給が支払わなければならない。Pはパフォーマンスペイ、出来高賃金、インセンティブ給、ボーナス、歩合制 (commission) を表している。個人の時給/月給は、第5節2項 (§5 Item2) の金額を下回ってはならない」

【以下略】

以上の文言より、派遣中の賃金について次の二つのルールが決められていることが分かる。1つはその算定方法であり、もう1つは最低限保障されるべき賃金額についてである。最低限保障されるべき賃金は、第5節2項の金額に基づくことになっている。第5節2項は、派遣されていない期間に保障される賃金額に関する規定である<sup>12)</sup>。つまり、派遣労働者の賃金は、派遣されていない期間に保障される最低賃金を下限として、派遣先企業の労働者の平均賃金に基づいて決められている。この比較グループの社員の平均賃金に基づいて派遣労働者の賃金を決定するルールは、GFLルールと呼ばれている。

GFLルールの運用について確認すると、まず、比較グループの範囲について明確な基準は設けられていない。協約では派遣先企業の職場組織や明確な職業資格に基づいて決められるべきとされて

いるものの<sup>13)</sup>、例えば職場組織の大きさなどについて具体的な規定はない。事業所の規模によってその範囲は異なるが、組み立てや塗装など職場を単位に設定されることが多く、小規模の企業の場合には職場全体となる場合が多いという<sup>14)</sup>。このように、比較グループの範囲の設定は、各企業で行われている。その決定や変更には、労働組合(「クラブ」や「産業別組合地域支部の交渉人」)も参加している。

この比較グループ内の派遣先企業の社員の平均賃金が、派遣労働者の得る賃金となる。その際、派遣労働者が担当している仕事と派遣先企業の社員が担当している仕事の違いは考慮されない。この点について製造大手のスカニア社(以下S社)O事業所を例にとり、ルールの運用を確認する<sup>15)</sup>。図2は、S社O事業所の社員の賃金制度を示したものである。

まず、①資格給、②勤続給、③シフト手当、④業績ボーナスによって構成されている。①資格給は7つの等級で構成されており、資格毎のシングルレートとなっている。通常は、勤続4年目で4等級に昇格するという。会社が認めた者はE等級へ昇格できる。こうした昇格ラインとは別に、製造ラインで特定の役割を果たすことで4等級以上に格付けされる。アンドンの担当<sup>16)</sup>やチームリーダーに任命されることで「アンドンの等級」や「チームリーダーの等級」に昇格できる。例えば3等級にいる者がチームリーダーを任されると

表1 平均賃金の算定に考慮される要素

対象		給与計算の対象
第一シフト（日中）	同じワークショップで働くO事業所の社員	①資格給+②勤続給
第二シフト（夜勤）	同じワークショップで働くO事業所の社員	①資格給+②勤続給+③シフト手当

出所：図2に同じ。

4等級を飛び越して「チームリーダーの等級」に昇格する。

②勤続給は、勤続6年目から適用され、毎年50スウェーデンクローナ（SEK）ずつ昇給していく<sup>17)</sup>。勤続21年目まで昇給していく。③シフト手当は、夜勤シフトに適用される。一律1500SEKが支払われる。その他、④業績ボーナスがある。会社の業績に連動して支払われる金額が決定する。最も高い場合56000SEKが労働者に一律に支払われる。この業績連動ボーナスであるが、金額は毎年の業績に応じて決まるが、その受け取りは5年後というやや特殊な業績連動賃金となっている。

O事業所はボディショップ、ペイントショップ、アッセンブリーショップ、ロジスティックの四つのワークショップで構成されている。ワークショップが比較グループとして設定されている。アッセンブリーショップには三つの「ライン」があり、各「ライン」は25名ほどで構成されている。そしての一つの「ライン」はさらに二つの「グループ」に分けられている。このように、職場組織の最小単位は「グループ」になるが、ワークショップが比較グループの単位となっている。比較グループの平均賃金の算定において考慮される給与項目をまとめたものが表1である。

表1で示した通り、全国協約の規定に沿ってO事業所の社員に支払われる賃金が合算されている。派遣労働者の賃金は、自らが配属されたワークショップで働く派遣先企業の社員の平均賃金となる。その際、ワークショップ単位で平均賃金を出すため、その中にはチームリーダーやアンドン担当といった高い賃金を得ている社員も含まれることになる。その結果、S社で4年間勤続を積み、会社が求める水準で効率的に仕事を行えるS社の社員の賃金を、新入りの派遣労働者の賃金が上回ることもあるという。このように、同じ仕事

に従事している派遣労働者とS社の社員の賃金は、必ずしも同額ではない。また、派遣労働者の賃金が、S社の社員の賃金を上回ることもある。

こうした現象について、S社の社員が「クラブ」に対して不満を述べることもあったという。しかしながら、「クラブ」は、同じ仕事に従事している正社員と派遣労働者の処遇の逆転現象について、その是正に取り組むようなことはしなかった。「派遣労働者は高い賃金をもらっているが、その分雇用が不安定である」ことを理由に、「クラブ」は不満のあるS社の社員の説得にあたっていたという<sup>18)</sup>。

ただし、派遣労働者は、業績連動部分の給与である④業績ボーナスの支払い対象外となっている。プロフィットシェアの側面が強いため、支払いの対象とはなっていない。「クラブ」は派遣労働者に対しても支払われることを望んでいたが、会社は拒否したという。このように業績連動部分についてはその算定基準に応じて適用対象外となる場合もある。

以上のような比較グループの平均賃金方式がとられている理由として、第一に、比較対象者の選定の手間を省けることが挙げられる。法律の規定に沿うと派遣労働者と同じ仕事をしている労働者を職場で探す必要がある。かつては派遣会社と派遣先企業が探していたが、簡単に見つからないケースもあったという。協約のルールは、この手間を省くことに寄与している。第二に、派遣労働者を正社員の代替として活用することを防止するためである。上で指摘した賃金の逆転現象は、企業が正社員の代替として派遣労働者を活用することを抑制しているという。

## VI ルールの履行確認

では、いかなる方法でルールの履行確認が行わ

表2 正社員と派遣労働者の労使交渉体制・賃金決定のルール

	締結団体（労働側／経営側）	労働協約の適用の範囲	個別企業内での交渉の余地
正社員の賃金決定	労働側：産業別組合 経営側：産業レベルの経営者団体	個別産業ごとに適用	あり。むしろ企業で賃金額は決定。
派遣労働者の賃金決定	労働側：ナショナルセンター 経営側：労働者派遣業の経営者団体	産業を横断して適用	なし。派遣先企業の労働者の賃金水準に基づいて自動的に決定。

出所：筆者作成。

れているのか。企業内の組合組織である「クラブ」と産業別組合の地域支部がルールの履行確認を実施している。その手続きを確認すると、まず、履行確認を行う産業別組合が決められる。派遣会社の派遣先は複数の産業にまたがるため、各派遣会社を担当する産業別組合が決められる。この決定はLOが行う。その際のルールであるが、当該派遣会社の派遣先企業の中で取引が最も多い産業を組織している産業別組合が担当することになっている。例えば自動車企業やエンジン製造企業に多く派遣している派遣会社については、それらの企業を組織しているIF-Metallが担当となる。

次にチェックの方法であるが、企業内に「クラブ」が組織されている場合、「クラブ」が派遣労働者の賃金水準を確認する。「クラブ」が組織されていない場合は産業別組合の地域支部が確認する。通常の流れは次の通りである。ここでは「クラブ」のある場合について確認する。まず、①賃金がルール通りに支払われていないと感じた派遣労働者は「クラブ」に連絡する。②連絡を受けた「クラブ」は、比較グループの労働者の平均賃金を確認し、派遣労働者の賃金が正しい水準かどうかを確認する。③もし、派遣労働者の賃金水準が低かった場合、「クラブ」は地域支部にその事実を伝える。④連絡を受けた地域支部は派遣元に連絡し、賃金水準を是正させる。「クラブ」がない企業の場合、地域支部がこの一連の過程を担当する<sup>19)</sup>。

「クラブ」であれ地域支部であれ、年々の賃金交渉において派遣先企業の労働者の賃金データを持っているため、企業に確認せずとも比較グループの平均賃金を確認することができる。通常の労使交渉によって得ている情報が、派遣労働者の賃金決定の際にも利用されている。

## VII おわりに

以上、派遣労働者の賃金決定について確認した。本稿の内容より、①派遣労働者の賃金は、労働者派遣法ではなく労働協約のルールに基づいて決まっていること、②そして協約は、中央レベルの組合と派遣の経営者団体との間で締結されており、産業横断的なルールが形成されていること、③その際のルールは職場の派遣先企業の労働者の平均賃金によって決まっていること、④このルールは、派遣労働者と派遣先企業の労働者の月例給の逆転現象を発生させる場合もあることが明らかとなった。

さて、本稿の内容から正社員と派遣労働者において展開されている労使関係をまとめると表2のとおりとなる。このように、雇用形態によって交渉体制や労働条件決定のルールが異なっている。正社員の場合、産業別に定められたルールに基づいて、個別企業内において事実上賃金が決められている。一方、派遣労働者の場合、産業横断的なルールの下で、個別企業内では賃金額について交渉の余地がないようになっている。その意味で一国の中の労使関係が多様化していると言える。しかしながら、その変化の方向性は分権化の一方方向ではなく、集権化の動きも見せている。スウェーデンにおいては派遣労働者を対象とした労使関係において集権化の動きが見られる。

以上より、スウェーデンにおいて労使関係は引き続き分散化の傾向を示している。しかしながら、分権化による分散化のみではなく、集権化を伴いながら分散化が進展している。雇用形態の多様化は、労使関係の再集権化を促すこともあるのである。このことから、雇用形態の多様化は、集团的労使関係の再構築を促している面もあること

が窺える。

- 1) 日本でも、派遣先企業の通常の労働者（いわゆる正社員）を比較対象労働者として、派遣労働者に均等・均衡待遇のルールが導入されようとしている（水町 2019）。しかし、労働法学者の中には、日本の現状を踏まえ、非正規労働者に均等・均衡待遇のルールを適用する際の課題を指摘する研究者がいる。その理由として、企業によって正社員の賃金制度のあり方が異なること、職務を基礎とした労働市場が形成されていないこと（言い換えれば、横断的に賃金が決定されていないこと）が挙げられている（例えば島田 2018；小西 2018）。こうした指摘は、実際の運用を考えた際に、比較の対象を選定することの困難さを示していると言える。
- 2) LO の HP ([https://www.lo.se/english/this\\_is\\_lo](https://www.lo.se/english/this_is_lo)) による (2020 年 2 月 3 日閲覧)。
- 3) <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden> (2020 年 3 月 31 日閲覧)。
- 4) ボルボ、SKF、スカニアなどスウェーデンを代表する製造企業はこのセクターで締結された産別協約が適用される。IF-Metall の中で最も多い組合員を抱えるセクターである。
- 5) ブルーカラーにおいても能力査定に基づき労働者の賃金を決定している。
- 6) 派遣労働者の趨勢について、WEC（前身は CITTE）の提示しているデータに基づき、スウェーデンの派遣労働者の推移についてその浸透率を見てみると、0.2%（1996 年）から 1.4%（2011 年）に増加している（Liemt 2013）。KMF の前身である Bemanningsföretagen（BMF）のレポートに基づくこと、2009 年に浸透率は一旦低下する（1.0%）ものの、その後再び上昇傾向を示している。
- 7) World Employment Confederation Economic Report 2020. ([https://www.jassa.or.jp/WEC/statistical/2020/WEC\\_Economic\\_Report\\_2020.pdf](https://www.jassa.or.jp/WEC/statistical/2020/WEC_Economic_Report_2020.pdf) アクセス日 2020 年 2 月 3 日)
- 8) ここで示している派遣労働者を継続する者や学生アルバイトや副業の例については、IF-Metall ストックホルム支部 K 氏へのヒアリング（2019 年 6 月 13 日）や派遣会社 L 社の L 氏へのヒアリング（2019 年 6 月 18 日）による。
- 9) 例えば派遣労働者に利用料を負担させてはならないことが義務として設けられている。
- 10) 派遣の経営者団体は、現在 KMF となっている。現在適用されている最新の労働協約が結ばれた時は、KMF の前身である BMF が経営側の締結当事者であった。
- 11) その要点を示すと以下の通りとなる。①派遣の労働協約は、複数の産業に対して同一の規制を設ける。②派遣業界は発展し続けている。③労使は、派遣業に影響を与えるルールを作成することについて共同責任を負う。④企業の柔軟な人材活用（flexible staffing solutions）に対するニーズは高まっている。それゆえ、労使は、派遣業界が重要な役割を果たすことについて、合意する。⑤労使は企業の競争力を維持することを確保するとともに、従業員への雇用保障と育成に関して良好な状態を維持することに責任を持つ。⑥労使は、この協約が、派遣労働者とカスタマー企業の従業員に対して同じ条件（equal condition）を確保することと同時に、同一産業の企業間で平等な条件に基づいた競争が行われることに貢献することに合意する。
- 12) 2 項の文言は以下の通り。「従業員が派遣されていない、もしくは第 5 節 1 項にしたがって賃金を受け取る時、以下の金額が 1 時間毎に支給される。」ところで、この金額であるが、「特別な技能を持つ労働者」と「それ以外の一般労働者」の二つが設けられている。なお、「特別な技能を持つ労働者」と

は、後期中等教育を卒業している労働者や高度な職業資格を持つ労働者が該当する。通常、後期中等教育を卒業しているの、多くの派遣労働者が「特別な技能を持つ労働者」に該当すると考えられる。

- 13) 比較グループの定義に関する協約の文言は以下の通りである。「比較グループは何かという定義は、派遣会社が平均賃金を支払うことを保障するために、職場組織もしくはカスタマー企業の明確な仕事の基準に基づくべきである。比較対象の決定において、範囲を定めた職場やビジネス領域は 1 つの単位を構成すべきである。」
- 14) SKF 「ブルーカラークラブ」K 氏へのヒアリング（2018 年 12 月 7 日）、IF-Metall ストックホルム支部 K 氏へのヒアリング（2019 年 6 月 13 日）による。
- 15) 2018 年版の World Employment Confederation Economic Report より、スウェーデンの派遣労働者を活用している産業について確認すると、農業が 1%、製造業が 28%、建設業が 1%、サービス業が 38%、行政機関が 10%、その他が 22% となっている。このことから、製造業は派遣労働者を活用する主要な産業の一つであることが窺える。
- 16) アンドンとは作業現場の状況を周囲に知らせるシステムのこと。ラインにつけられている紐を引っ張ることで、ラインで異常が発生していることを周囲に知らせる仕組みのこと。アンドンの担当は、異常を周囲に知らせたり、異常が発生した現場をチェックするなどの役割を担っているという。
- 17) スウェーデンクローナ（SEK）はスウェーデンの通貨単位。1SEK は、12 円程度（2020 年 12 月時点）。
- 18) なお、こうした派遣先企業の社員の不満は S 社以外でも発生しており、その際には同じような説得が行われている。IF-Metall ストックホルム支部で派遣先企業との交渉を担当している K 氏も、同様の説得を派遣先企業の組合員に対して行っているという（2019 年 6 月 13 日実施調査）。
- 19) なお、IF-Metall のストックホルム支部では、派遣労働者の賃金の担当者は 1 人であった。ストックホルム市内にある派遣会社 50 社を担当し、賃金交渉や賃金の確認を行っている。

#### 参考文献

- Bamber, G. J., Lansbury, R., Wailes, N. and Wright, F. C. eds. (2015) *International and Comparative Employment Relations: National Regulation, Global Changes* 6<sup>th</sup> edition, SAGE Publications.
- European Industrial Relations Review (EIRR) (1984) “Wage and Salary Bargaining in Sweden” 125 (June) pp. 14–15.
- ILO (2016) *Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work*, ILO. ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---ed\\_dialogue\\_msu/documents/publication/wcms\\_541655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue_msu/documents/publication/wcms_541655.pdf) アクセス日 2020 年 1 月 28 日)
- Katz, Harry C and Darbishire, O. (2000) *Converging Divergences*, Ithaca, N.Y.: ILR Press/Cornell University Press.
- Katz, Harry C., Kochan, Thomas, A., Colvin, Alexander J. S. eds (2015) *Labor Relations in a Globalizing World*, ILR Press.
- Kompetensföretagen (KMF) (2019a) “White Paper – The Swedish Staffing Model”. (<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2019/10/white-paper-the-swedish-staffing-model.pdf> アクセス日 2020 年 1 月 28 日)
- (2019b) *Fakta om branschen (rapport)*. (<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2019/08/varfor-behovs-kompetensforetag.pdf> アクセス日 2020 年 1 月 28 日)

Liemt, G. van (2013) “Private Employment Agencies in the Netherlands, Spain and Sweden”, ILO SECTOR Working Paper No.290 ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_231420.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_231420.pdf) アクセス日 2020年1月28日)

稲上毅・H. ウィッター (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——新しい政治経済モデルの探索』日本労働研究機構所収。

小西康之 (2018) 「派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣」『日本労働研究雑誌』No.701, pp. 30-39.

篠田武司編著 (2001) 『スウェーデンの労働と産業——転換期の模索』学文社。

島田裕子 (2018) 「パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題」『日本労働研究雑誌』No.701, pp. 17-29.

西村純 (2014) 『スウェーデンの賃金決定システム——賃金交渉の実態と労使関係の特徴』ミネルヴァ書房。

—— (2017) 「企業内の労使交渉を重視した労使関係——スウェーデンの賃金交渉を素材に」労働政策研究・研修機構編『現代先進諸国の労使関係システム』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズNo.5 pp. 125-196.

西村純・山本陽大 (2016) 「ドイツにおける派遣労働者に対する労働協約上の規範設定」『労働法律旬報』No.1855+56, pp. 55-67.

ラインホルト・ファールベック (1994) 「スウェーデンの民間職業紹介と労働者派遣——国家の統制から市場の自由へ」(黒川道代訳)『日本労働研究雑誌』No.418, pp. 16-30.

水町勇一郎 (2019) 『「同一労働同一賃金」のすべて 新版』有斐閣。

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。

労働政策研究・研修機構 (2011) 『諸外国の労働者派遣制度』労働政策研究・研修機構。

#### 参考資料

LO Bemanningsavtalet 2017-05-01 - 2020-04-30 (ブルーカラー派遣労働者の労働協約 2017年5月1日 - 2020年4月30日)。

World Employment Confederation Economic Report 2018. ([https://www.jassa.or.jp/WEC/statistical/2018/WEC\\_Economic\\_Report\\_2018.pdf](https://www.jassa.or.jp/WEC/statistical/2018/WEC_Economic_Report_2018.pdf) アクセス日 2020年2月3日)

World Employment Confederation Economic Report 2020. ([https://www.jassa.or.jp/WEC/statistical/2020/WEC\\_Economic\\_Report\\_2020.pdf](https://www.jassa.or.jp/WEC/statistical/2020/WEC_Economic_Report_2020.pdf) アクセス日 2020年2月3日)

にしむら・いたる 労働政策研究・研修機構副主任研究員。最近の主な著作に『雇用関係の制度分析——職場を質的に科学する』ミネルヴァ書房 (共編著, 2020年)。労使関係論, 人的資源管理論専攻。

まえうら・ほだか 労働政策研究・研修機構副主任研究員。最近の主な論文に「非常勤職員の発言と処遇改善」(大谷基道・河合晃一編集『現代日本の公務員人事——政治・行政改革は人事システムをどう変えたか』第一法規 (2019年)。労使関係論, 人的資源管理論専攻。