

調整された集団的賃金交渉の役割とその影響

——スウェーデンの産業協約モデルの事例から

岸田 未来

(立命館大学教授)

本稿は、2000年代のスウェーデンの賃金交渉の特徴を「産業協約モデル」として、その内容と賃金交渉結果を分析した。産業協約モデルは、輸出産業の労使団体が1997年に締結した「産業協約」にもとづいて行われる、調整された集団的賃金交渉体制を指す。その目的は、1970～80年代に生じた賃金・物価上昇のスパイラルにつながる過度な賃上げを防ぎ、賃上げ幅をスウェーデン産業の国際競争力が低下しない範囲に収めることで、輸出産業の成長およびマクロ経済の安定的な発展を実現することである。実際の2000年代に行われた賃金交渉は、実質賃金上昇率を競争相手国であるドイツよりも低く抑えつつ、同時に、着実な賃金上昇を労働市場全体にもたらししており、この点で産業協約モデルは目的通りに機能していたといえる。他方で、産業協約モデルが内包する課題として、輸出産業を基準に設定される一律の賃金上昇水準（マーク）が、異なる労働者層の間に不均等な賃金発展をもたらしていること、公共部門の労働者不足への対応を困難としていることなどが指摘される。このため産業協約モデルを支える労働組合側の、特に低賃金層を多く抱える労働組合には、産業協約モデルへの強い不満が存在している。今後も産業協約モデルが労使の支持を得て継続していくには、その課題とされる部分をどのように修正していくのが重要となる。

目次

- I はじめに
- II 産業協約モデルの仕組み
- III 産業協約モデル下の賃金交渉と賃金分配の構造
- IV 産業協約モデルが内包する課題と労使関係への影響
- V おわりに——産業協約モデルは将来にわたり継続しうのか？

I はじめに

2000年代のスウェーデンの賃金交渉は、輸出産業の労使団体が1997年に締結した「産業部門の協力と交渉に関する協約」（以下、産業協約 [Industriavtalet] と略）にもとづいて行われてきた。産業協約の目的は、1970～80年代に生じた

賃金・物価上昇のスパイラルにつながる過度な賃上げを防ぎ、賃上げ幅をスウェーデン産業の国際競争力が低下しない範囲に収めることである (Industrirådet 2016: 8)。2～3年に一度行われる賃金交渉は、まず輸出産業の労使団体が妥結する賃金上昇水準が、労働市場全体の賃金上昇の基準「マーク (märket)」となり、その後他分野の賃金交渉がマークを参照して順次行われるという、調整された賃金交渉体制となっている。スウェーデンの産別賃金交渉で合意される協約は複数年協約であることが多く、産業協約が締結されて以降の実質賃金上昇率は、以前と比べ安定的に推移してきた。この点をもって労使紛争の調停などに責任を持つ国家調停局 (Medlingsinstitutet)¹⁾ は、賃金交渉の「産業協約モデル」が、ながらくス

ウェーデン経済の安定成長と労働者全体の生活水準の維持・向上に寄与してきたと高く評価している (Medlingsinstitutet 2024 : 3-4)。

他方でこの産業協約モデルに対しては、輸出産業以外の労働者の賃金上昇を抑制する仕組みとなっており、2000年代には労働市場における賃金格差が拡大してきたとの批判がある。2009年には、国内市場をベースとする6つの民間ブルーカラー労働組合の共同組織「6F」が設立され²⁾、輸出産業に限定されない、より幅広い労働組合の連合体が賃金交渉を主導すべきであるとの報告書 (6F 2019) を発表するなど、産業協約モデルに対する労働組合側の態度は一枚岩でない。さらに2023年に生じた世界的な高インフレは、スウェーデンでも急速な物価上昇をもたらした。特に低賃金の労働者層に最も大きな影響を及ぼした。2023年賃金交渉でも、産業協約モデルが内包する課題がより鋭く指摘された。

本稿は、スウェーデンの産業協約モデルの特徴を明らかにするため、それが労働市場にもたらしている賃金の分配構造と、その相対立する評価の背景について述べる。そのうえで、産業協約モデルが内包する課題と労使関係への影響を検討し、最後に産業協約モデルの今後の持続可能性に触れたい。

II 産業協約モデルの仕組み

1 スウェーデンの労使関係の特徴

産業協約モデルを理解する前提として、2000年代のスウェーデンの労使関係の特徴を簡単に述べる (Medlingsinstitutet 2024 : LO 2023b ; Kjellberg 2022)。

〈労使団体〉

労働組合側はブルーカラー、ホワイトカラー (事務職、大卒専門職、管理職) ごとに大きく分かれ、民間のブルーカラーは産別労働組合に組織されている。公共部門も含めると2023年時点で労働市場には約100の労働組合が存在し、賃金交渉で経営者団体／使用者団体と労働協約を結んでい

る。3つのナショナル・センター (ブルーカラー、事務職、大卒専門職) が存在するが、この中でブルーカラー労働組合の連合組織 LO³⁾ のみが、現在も傘下組合の賃金交渉を調整している。大手製造企業の一般的な職場では、主に4つの組合支部 (ブルーカラー、事務職、エンジニア [大卒専門職]、管理職) が存在し、それぞれに異なる労働協約が適用されている。

経営者側の組織は、民間部門では産業別に組織されるおよそ50の経営者団体が存在し、その大半が経営者側の連盟組織であるスウェーデン企業連盟 (Svenskt Näringsliv) に所属している。スウェーデン企業連盟の会員企業は約6万社で、中小企業、外資系企業も同じ組織に属する。この連盟組織も賃金交渉では傘下団体へ助言や支援を与えている。

〈労使交渉と労働協約〉

スウェーデンでは労使自治の原則から、産別レベルの労使交渉によって締結される労働協約が、賃金や労働時間、その他の労働条件を定めている。最低賃金も法律では定められていない。いったん労働協約が結ばれると、その有効期間は原則として労使紛争が禁止となる (平和義務 [fredsplikt])。産別の労働協約を前提に、職場レベルで賃金分配の具体的な内容に関する交渉が行われる。2023年時点では労働市場に655の産別労働協約が存在する。かつてはブルーカラー労働組合のナショナル・センター LO が賃金交渉の主体となり、経営者団体連盟の SAF⁴⁾ (現スウェーデン企業連盟) と最初に頂上交渉を行っていた。そこで合意された賃金上昇率 (額) を最低基準として、各産別レベル、次に職場レベルという3層レベルで交渉が行われた。しかしこの中央集権的な賃金交渉体制は、1970年代には組合間の「ライバルリー」を通じた賃金ドリフトの実現により、賃金が大幅に引き上げられる状況をもたらした⁵⁾。頂上交渉は1980年代に金属産業の経営者団体が撤退して以降、徐々に解体された。

〈職場における賃金設定〉

スウェーデンの職場では、今も賃金のベースは

ジョブ（職種）にあるため、同じ職種であれば企業間の賃金格差は日本ほど大きくはなく、パートタイム労働者の時間当たり賃金もフルタイム労働者と大きくは変わらない。ただし後に述べるように、2000年代には労働協約の内容が多様化し、個人の業績や能力を反映した賃金設定方式が広まった。特にホワイトカラーの一部の労働協約は、職場レベルの賃金交渉へ個人賃金に関する決定権を大幅に委譲することで、個人間の賃金格差を広げる可能性をもたらしめている（岸田 2021；Karlson 2014）。公共部門でも1990年代に給与表が廃止され、個人の業績等を反映した賃金設定が一般的となっている。

2 産業協約モデルの構成要素とその機能

産業協約モデルとは、「スウェーデンの輸出産業の国際競争力維持」を労使間の一致点とする、労働市場全体に対する賃金上昇水準（マーク）の設定ルールとその適用の仕組みを指す⁶⁾。スウェーデンはGDPに対する輸出割合が2023年で55%（Ekonomifakta HP）であり、OECD諸国の中でもEU市場を中心に輸出依存度が高い。また伝統的に機械、化学、鉄鋼、木材を中心とする製造業が財輸出の約7割を占めるため、労使間でもこれら輸出産業が国民経済の発展にとって重要な役割を果たしているとの認識が共有されている。

産業協約モデルの主な構成要素は3つある。第1に、中心となるのは1997年に輸出産業の労使団体⁷⁾が締結した産業協約である。産業協約は、輸出産業の労使が行う賃金交渉の手続きを厳格に

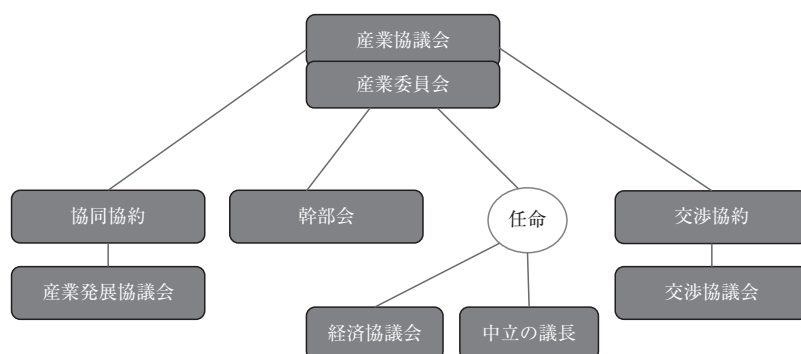
定めており、産業協約によって設置された産業協議会（Industrirådet、労使代表から構成される）がこの協約の管理や賃金交渉への適用、労使紛争の調停などに主たる責任を負う（図1）。

産業協約が定める賃金交渉の主なルールは以下の内容である（Industrirådet 2016）。

- 1) 新たな協約に関する交渉は協約期限終了の3カ月前から開始され、現行の協約が終了する前に調印される
- 2) 協約交渉が終了しない場合は、労使双方から指名された中立の議長が介入を行う
- 3) 議長は紛争手段の行使について最長14日間まで延期できる
- 4) 議長は交渉内容の解決案を提示できる
- 5) 協約締結後の経過をフォローするため、労使双方のメンバーから構成される産業協議会が設置される
- 6) 独立した4人の経済学者から構成される経済協議会（ekonomiska råd）が設置され、賃金形成の前提となるマクロ経済状況や経済見通しなどを提言する

つまり産業協約は、労使紛争を可能な限り生じさせず、すみやかに輸出産業の賃金交渉妥結を促すための賃金交渉手続きを定めている。これは、労働組合側が協約期間終了後に労使紛争を頻繁に用いて、高い賃金上昇を獲得してきた高度成長期の状況を反省したものである（Elvander 2002：197）。さらに輸出産業で妥結されるマークは、インフレ率、生産性上昇、競争相手国（主にドイツ）の賃

図1 産業協議会の組織構成



出所：Industrirådet（2016：4）

金上昇、景気見通しなど、国民経済状況を考慮してその妥当性が議論される。

産業協約モデルの第2の構成要素は、行政機関である国家調停局の役割である。国家調停局は、輸出産業のような交渉手続きルールを持たない分野の労使紛争を調停している。通常の賃金交渉では、まず産業協約を締結している労使団体間の賃金交渉結果が確定したのち、マークを参照に公共部門を含む他分野の賃金交渉が妥結される。輸出産業の労働協約は労働市場における従業員の約15%のみをカバーする（図2）。産業協約モデルが機能するためには、この分野以外の賃金交渉がマークを超えない賃金上昇水準で妥結することが重要となる。スウェーデン企業連盟は組織内でマークを超えないという方針を共有しているため、マークを超える高い賃金上昇率で妥結する経営者団体は少ない⁸⁾。労使紛争が生じる場合は国家調停局が調停を行うが、その手続きも共同決定法と省令によって詳細に定められており、調停局が労使に提案する調停内容はマークの基準を超えることはない。

第3の構成要素は、労働市場における労働協約の高いカバー率である。2022年では民間部門の従業員の82%がいずれかの労働協約にカバーされている⁹⁾。スウェーデンの民間部門における労働組合組織率は1990年代をピークに緩やかな低下傾向にあり、2023年では68%となっている（Medlingsinstitutet HP）。しかし経営者側の経営者

団体への加入率は高く、たとえ組合員や組合支部が不在であっても、経営者が加入していればその分野の労働協約が職場へ適用される。公共部門の協約カバー率は100%であるため、これらによって労働市場の大部分にマークが適用されるのである。

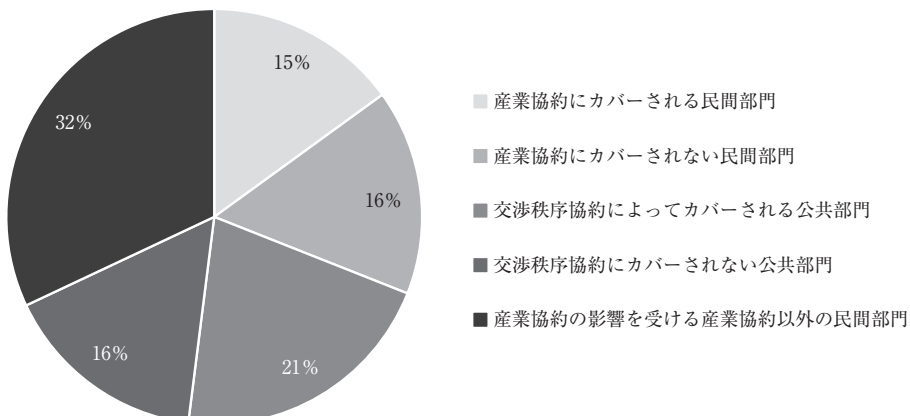
Ⅲ 産業協約モデル下の賃金交渉と賃金分配の構造

1 産業協約モデルをとりまく社会経済状況

2000年代の産業協約モデルにもとづく賃金交渉は、高度成長期とは異なる状況の下で行われている（岸田 2015；Geer 2007）。

まず、変動相場制への移行（1992年）による中央銀行の役割の変化と、スウェーデンのEU加盟（1995年）である。輸出競争力の回復手段としての通貨切り下げはほぼ実行不可能となり、政府の経済政策から独立した中央銀行は、適切なインフレ率の維持を最優先課題とするようになった。また1995年のEU加盟により、スウェーデン産業にとっての国際競争条件が大きく変化した。EU圏を中心に貿易依存度が高まり、ドイツをはじめとする外国企業との競争がいつそう促進された。国境を越えたM&Aを通じてスウェーデン企業の多国籍化も進み、スウェーデン企業の国外の従業員数が飛躍的に増加した反面、スウェーデン国

図2 労働市場における産業協約のカバー割合



注：交渉秩序協約とは公共部門における交渉手続きを定めた協約
出所：Medlingsinstitutet（2015）

内の従業員が占める比重は低下し、相対的に単純な製品を製造する工場の国外移転も進んだ。これら経済状況の変化は、輸出産業の労使が産業協約を締結した際の最も大きな背景であった。

次に、労使関係へ影響を及ぼした要因として、かつて2%台であった失業率が1990年初頭のバブル崩壊以後は7~9%の高止まり傾向にあることがあげられる。これは労働組合の交渉力を相対的に弱める要因となっている。また1990年代には通信、エネルギー部門などをはじめとする民営化が進展し、公共部門の財政抑制傾向が一般的となった。現在も公共部門の従業員数は労働市場の約3割を占めるが、賃金交渉における公共部門労働組合の立場は以前より厳しくなっている。これらの状況を背景に、2000年代は高度成長期と比べて労使の力関係が相対的に変化している。高度成長期から1980年代までの賃金交渉では、LOを軸とした労働組合間の連携を通じて、組合側が攻勢的となって高い賃上げ率を実現していた。しかし1980年の大規模ストライキの敗北を境に、労働組合側は徐々に劣勢となる一方、経営者側は新自由主義的な経済政策構想のもとで、頂上交渉の廃止、労使交渉の企業単位への分権化などの要求を強めていった(岸田 2022; Lundh 2010)。この状況下で1990年代中頃に労使紛争が頻発したことに対し、当時の政府が労使双方に強く解決策を要求したため、1997年に輸出産業の労使間の妥協によって産業協約が締結されたのである。

2 産業協約モデル下の「調整」された賃金交渉

では産業協約モデルの下で賃金交渉はどのように行われているのか。実際に賃金交渉がどのように調整されているかを、2013年の賃金交渉を例にみてみよう(岸田 2016: 38-39)。

2013年賃金交渉の開始前には、スウェーデン企業連盟は経済の先行きが不透明として、労働組合側の要求をけん制する一方、LOは前回のリーマンショック直後の賃金交渉(2010年)が低い賃上げとなったため、景気回復を理由に、前回より高い賃金上昇率を要求する強気の姿勢であった。LOは、毎回の賃金交渉前に傘下組合の間で調整した統一要求を発表しており、2013年賃金交渉

の主な統一要求は、①1年協約で2.8%の賃金上昇、②低賃金層の賃金引上げのため、月額2万5000クローナ以下の賃金層に月額700クローナの賃金上乘せ保証、の2点であった。

LOと同時に、産業協約を締結している労働組合で構成される共同組織、産業内組合(FI, Facken inom Industri)も統一要求を発表した。FIにはLOに所属するブルーカラー労働組合だけでなく、事務職や大卒専門職の組合も含まれており、その賃金の統一要求は、LOの①の要求(1年協約で2.8%)と一致していた。しかし②の低賃金層の賃金引上げについては、輸出産業の組合員には該当する低賃金層が存在しないため、経営者側に配慮してLOよりも低い月額430クローナの賃金上乘せとした。スウェーデン企業連盟は2013年賃金交渉の目標として、1) 輸出産業の競争力を強化する協約、2) 企業に近いレベルでの賃金形成、3) 賃金平等化への反対、4) 新たな雇用をもたらす最低賃金額、の4点を発表していた。特にLOの月額700クローナの賃金上乘せ要求に対しては、それが実現すれば年3%の賃金上昇率となって輸出産業の賃金上昇水準(マーク)を超えるとして、反対を表明した。

最初に行われた輸出産業の賃金交渉の結果、FIが3年協約を求める経営者側に譲歩し、3年協約で合計6.8%のマークとなり、LOの1年2.8%の統一要求と比べるとやや低い水準となった。その後、輸出産業以外の賃金交渉が順次行われる中で、LOは輸出産業で締結された3年6.8%を受け入れる代わりに、②の統一要求を1年で700クローナから3年で1700クローナへと修正し、FI以外のLO傘下の労働組合はこの統一要求をベースに賃金交渉を行った。

輸出産業以外の産別賃金交渉が550件行われた中で、最終的にその大半が輸出産業の設定したマークを基準とした協約内容となり、それらは現行協約の失効期限までに締結された。その一方で、25件の賃金交渉が国家調停局による調停に持ち込まれた。そのうち6件は賃金に関する調停であり、これら労働組合側の大半は低賃金層の多いLO傘下の労働組合で、その要求内容はLOの統一要求と同じ1700クローナの賃金上乘せを求

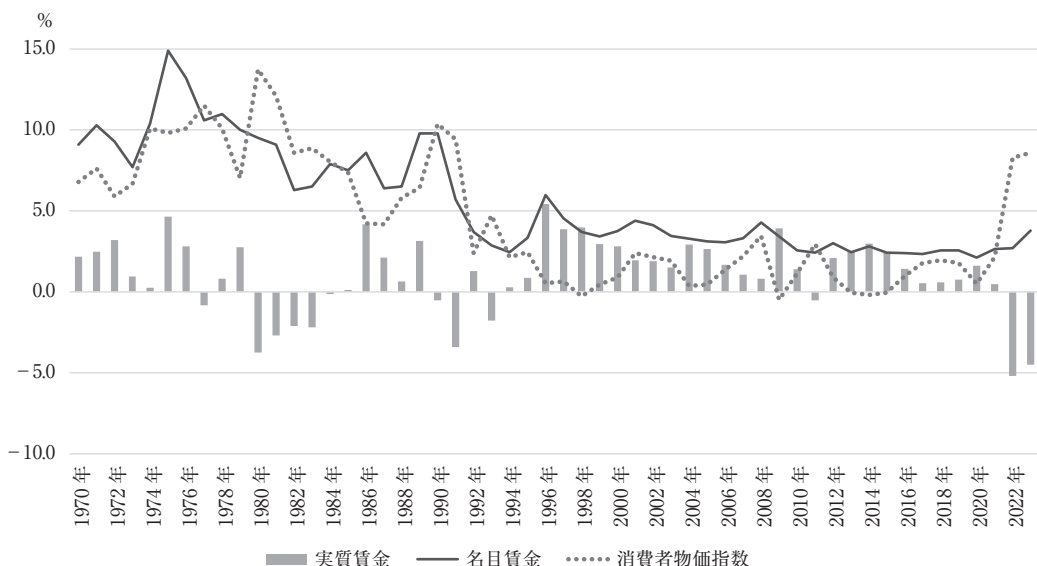
めていた。しかし国家調停局は輸出産業で確定されたマーク（3年協約で6.8%）を超える調停案を提示しないため、6.8%のマークを守りつつ、協約期間の延期や最低賃金額の見直し、労働時間の短縮など、他の部分で調整を行うことで労働組合側へ調停案を提示した。

このように産業協約モデルに従った賃金交渉の調整は、労働組合側で要求内容の違いがある場合も、最終的に輸出産業が設定したマークが労働市場全体に適用される仕組みとなっている。

3 賃金交渉の結果と賃金の分配構造

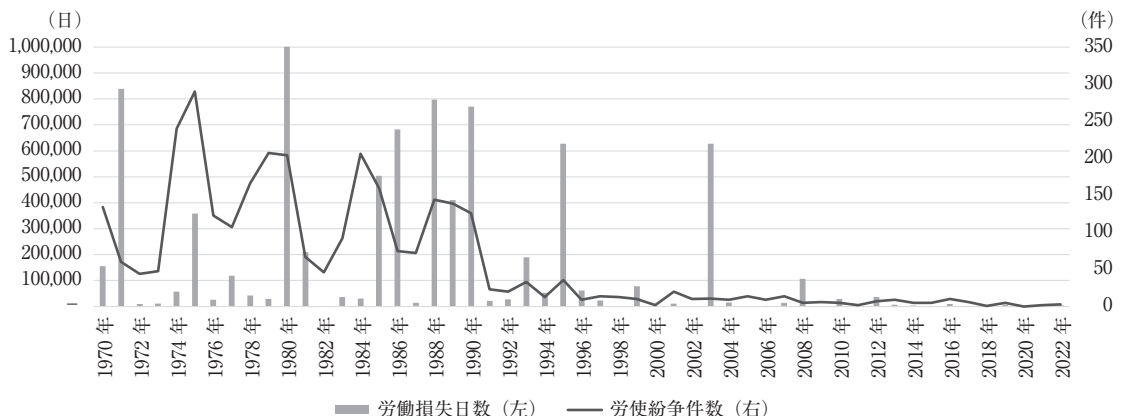
次に産業協約モデルの下で行われた賃金交渉の結果をみてみよう。名目賃金と実質賃金、インフレ率、労使紛争の推移をみると（図3、図4）、1970年代から90年代前半は、高い名目賃金上昇率にもかかわらずインフレ率も高かったため、実質賃金がマイナスとなっている年が多い。これに対し産業協約が締結されて以降、実質賃金上昇率は1～4%の間で安定してプラスとなっている。また

図3 実質賃金上昇率の推移



出所：Medlingsinstitutet

図4 労使紛争の推移



注：1980年の労働損失日数は4,478,511日

出所：Medlingsinstitutet

労使紛争は1970年代から80年代にかけて頻発していたが、産業協約締結以降は件数が大幅に減少している。産業協約のもとで集团的な賃金交渉がスムーズに行われ、安定した実質賃金上昇率が実現するようになったことがうかがえる。

さらに産業協約の目的である、スウェーデン輸出産業の国際競争力を確保するレベルの賃金上昇率の実現という点を確認すると、2015年の実質賃金を100としたインデックスでは、スウェーデンの実質賃金の伸びは2000年代全体を通じておおむねドイツとEU平均よりも低く抑えられている（図5）。また時間当たり労働コストの比較をみても、スウェーデンは社会保険料を含めてみた場合、EU内でも労働コストが高い国に属しており、ドイツとほぼ変わらないものの、賃金部分でみればドイツよりも低い労働コストとなっている（図6）。ここから2000年代のスウェーデンの賃金交渉は、賃金上昇率と労働コストを競争相手国のドイツを超えない範囲に抑えつつ、同時に実質賃金の上昇をもたらしており、その目的を果たしてきたことがわかる。

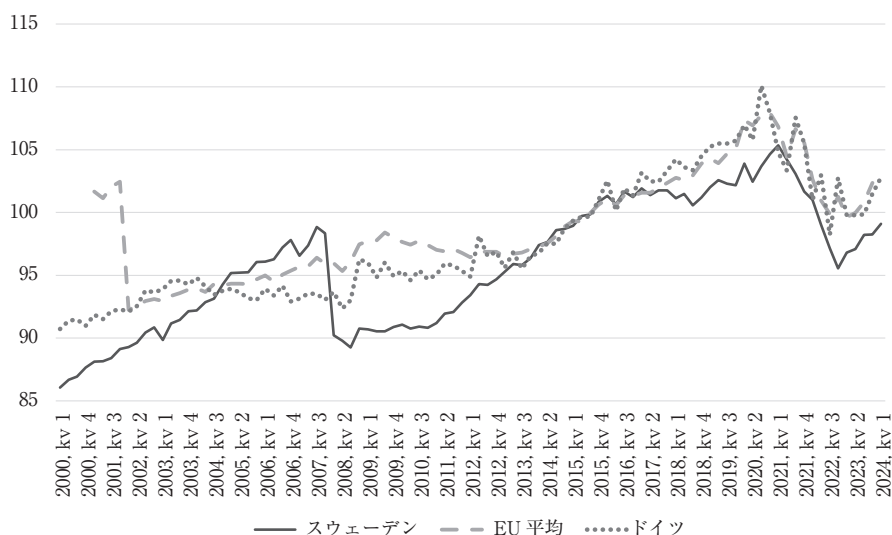
では賃金交渉で決められた賃金上昇率（以下、協約賃金とする）と、実際に実現した名目賃金上昇率との関係はどうであるか。高度成長期には、名目賃金上昇率が協約賃金を大幅に上回る状況が

続いたため、経営者側はこれを賃金ドリフト問題として批判していた。図7によると、1992年以降は協約賃金より名目賃金上昇率がやや高いものの、とりわけ2010年代以降には全体的に賃金ドリフトが抑制されていることがわかる¹⁰⁾。ただし部門別で比較すると（図8～10）、民間ブルーカラーと公共部門では、協約賃金と名目賃金上昇率がほぼ変わらないか、時に名目賃金上昇率が協約賃金を下回ることがあるのに対し、民間ホワイトカラーの賃金ドリフトは常に協約賃金を上回る傾向にある。つまり産別賃金交渉で同じ輸出産業のマークを基準としているとはいえ、部門間では最終的な賃金上昇に違いが生じているのである。

この要因として、ブルーカラーの労働協約にはあらかじめ個人への分配額をある程度確定している協約もみられるなど、職場の賃金交渉で賃金ドリフトが生じにくい一方、ホワイトカラーの労働協約には、職場の賃金交渉にすべての分配額の決定、あるいは賃金上昇率そのものの決定までを委ねるタイプが増えていることが考えられる¹¹⁾。また公共部門では予算枠が理由となり、マークを超える賃金ドリフトがそもそも生じにくい。

以上より、「はじめに」でみた産業協約モデルを高く評価する見解（経営者団体、国家調停局、政府、輸出産業の労働組合にみられる）は、産業協約

図5 実質賃金の推移（2015=100）



注：EU 平均の2000年の数値は不明
出所：Eurostat

図6 時間当たり労働コスト (EUR, 2023 年)

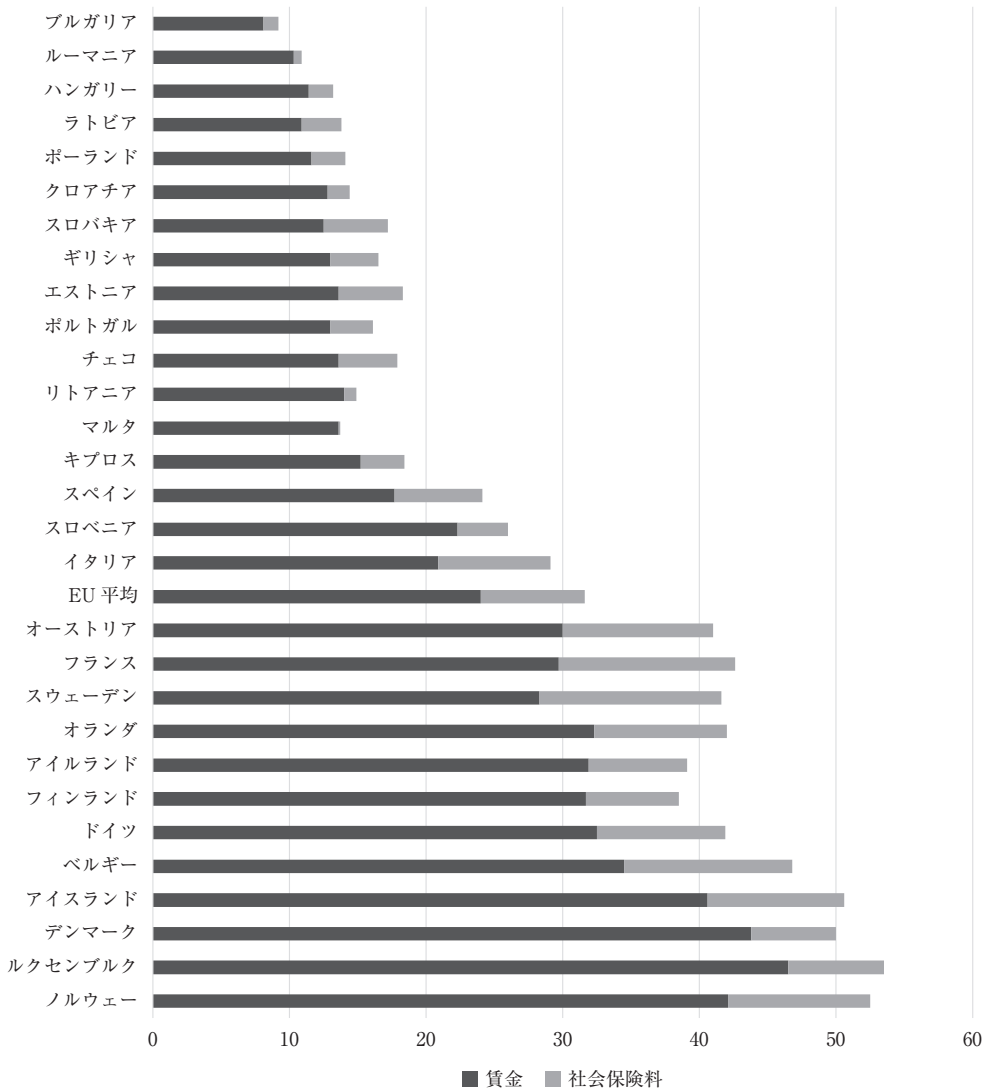


図7 労働市場全体の協約賃金と賃金ドリフト

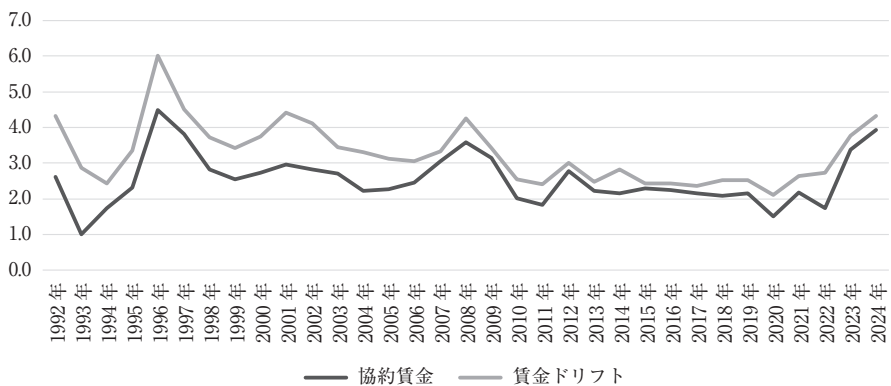
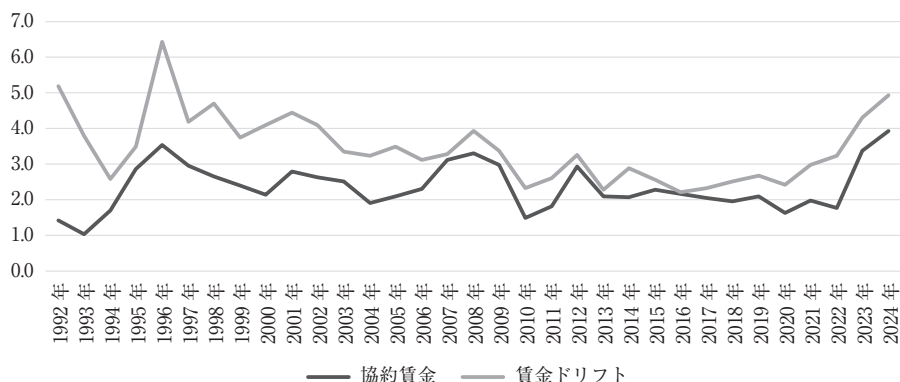
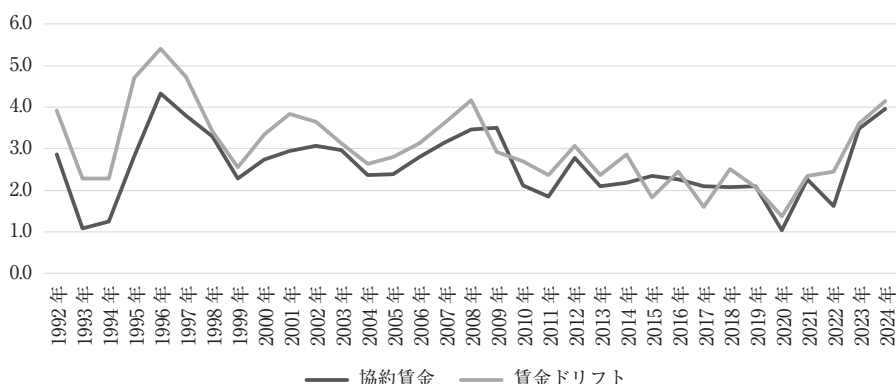


図8 民間ホワイトカラーの協約賃金と賃金ドリフト



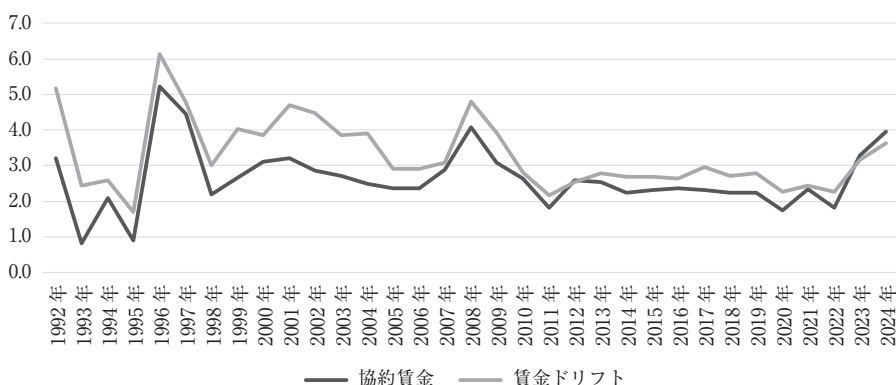
出所：Medlingsinstitutet

図9 民間ブルーカラーの協約賃金と賃金ドリフト



出所：Medlingsinstitutet

図10 公共部門の協約賃金と賃金ドリフト



出所：Medlingsinstitutet

モデルが労使紛争と労働組合間の賃上げ競争を抑制し、程度の差はあれ着実な実質賃金の上昇を労働市場全体にもたらしている点に着目していることがわかる。他方で産業協約モデルを批判する立場は、労働市場に一律に課されるマークのもと

で、ホワイトカラーがマークを上回る賃金上昇率を実現しているのに対し、賃金ドリフトを実現できないブルーカラーはマーク通りの賃金上昇率にとどまり、もともと賃金の低い、例えば介護士や販売員などの労働者グループが低賃金層に固定化

される点を問題視している。つまり両者は産業協約モデルの結果を異なる観点から評価しているのである。

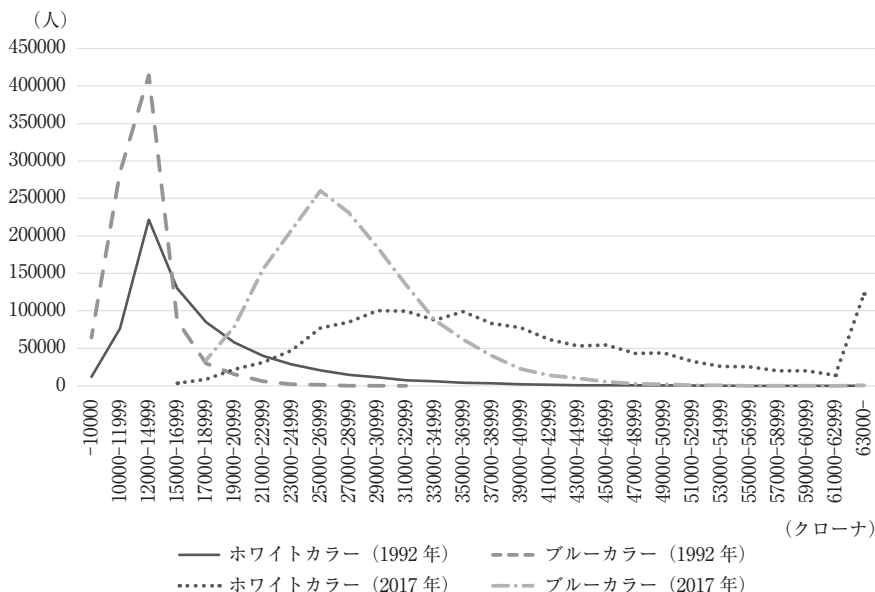
Ⅳ 産業協約モデルが内包する課題と労使関係への影響

ここでは産業協約モデルが内包する課題として、3点を取り上げる。1つは先に述べたブルーカラーとホワイトカラー間の賃金格差である¹²⁾。スウェーデンでは1980年代まで、労働者間の賃金格差は全体的に縮小傾向にあったが、1990年代以降は賃金格差が広がる傾向にあることが指摘されている（Johansson 1988；Hibbs 1990）。産業協約モデルとの関係では、先に述べたようにブルーカラーとホワイトカラーで賃金上昇水準（マーク）の影響に違いがみられた。実際の賃金分散の状況をみると（図11）、ブルーカラー内の賃金分散は1992年から2017年の15年間ではそれほど大きく広がっていない。しかしホワイトカラー内では賃金分散が大幅に拡大しており、低賃金層¹³⁾も存在するが、月6万クローナ以上の高収入層も増加している。これは労働協約の違いに加

え、特に管理職や専門職層に対して、賃金差を仕事への動機づけに用いる人事労務管理策も影響を及ぼしていると推測される（Hellgren et al. 2017）。またマークがパーセンテージで設定されるため、協約賃金通りの賃金上昇率が適用される場合も、低賃金層の賃金増加額は高賃金層と比べ相対的に少ない額にとどまる。これによっても長期的に賃金格差が拡大する。ブルーカラー労働組合内では、ホワイトカラーの賃金上昇額に対し取り残されていることへの不満は大きい（LO 2023a）。

2つ目に産業協約モデルが抱える課題は、公共部門の人手不足への影響である。地方自治体に雇用される教師や保育士、准看護師、看護師などの職種は、人手不足が長らく指摘されてきた。例えば教育庁が発表した2021年の教員数予測では、2035年には約1万2000人の新任教員と就学前教育の教員が不足すると予想されている（Skolverket 2021）。これら職種には女性が多く、仕事の負担の大きさにもかかわらず平均賃金は社会的にみて低い。しかし地方自治体は財政状況が厳しく、さらにマークを賃金上昇率の基準としているため、これら職種の相対的な低賃金状況を改善することが困難となっている。人手不足問題を重くみた

図 11 賃金階層別の労働者数の変化



注：12000-14999のみ賃金範囲が異なるため、ピークがやや高く表示されている
出所：SCB（スウェーデン中央統計局）

政府は、2016年より特別補助金となる「教員給与引上げ (Lärarlönelyftet)」予算を組むなど、賃金交渉とは別ルートで給与の引上げを図っている (Skolverket 2015)。しかし上記に述べた職種の大半は依然として人手不足の状況にある。

3つ目に2023年賃金交渉で鋭く問われた課題として、急速な物価上昇が生じた場合に産業協約モデルでは対応が困難な点である。低賃金労働者を多く抱えるブルーカラー労働組合 (Handels [商業労働者組合], Kommunal [自治体ブルーカラー組合]¹⁴⁾、6Fなど) は2010年頃より、マークとは別に低賃金労働者への特別賃上げ原資 (低賃金ポット [lågglönepott]) を要求してきたが、産業協約モデルを重視する経営者団体や輸出産業の労働組合に受け入れられるのは困難だった。しかし2023年賃金交渉では、ブルーカラーだけでなくホワイトカラー労働組合の一部からも、急速な物価上昇で打撃を受けた低賃金労働者への特別な賃金引上げが強く要求された。輸出産業の経営者は当初「生活が苦しい従業員のすべてに対し、経営者が責任を負うことは出来ない」としていたが¹⁵⁾、交渉の結果、①マークは2年協約で7.4%、②1350 クローナの最低賃金引上げに加え、③月額2万8211 クローナ以下の従業員に対する低賃金ポットの保証となった (Medlingsinstitutet 2024: 23-25)。7.4%の賃金上昇率は、実質賃金上昇の確保よりもインフレ抑制を優先した結果であったが、低賃金層にはマークを上回る額の賃金保証を例外的に認めざるをえなかったのである。

では、以上のような産業協約モデルはスウェーデンの労使関係へどのような影響を及ぼしていると考えられるか。産業協約モデルの下で、賃金交渉そのものは相対的に安定して推移しており、経営者団体に予測可能な経営環境をもたらしている点は産業協約モデルの「成果」といえる。しかし一律的なマークの設定が労働者間の階層分化と利害の相違を強調し、労働組合間の協力に困難をもたらしてきた面もある。ゆるやかな賃金格差の拡大は、産業のサービス化とホワイトカラーの高学歴化などと相まって、ホワイトカラー内の階層分化を促進しており、またブルーカラー内でも、輸出産業と国内をベースとする産業の間で、組合員

の利害の相違が明らかになっている。このような労働者内の階層分化と利害の相違は、将来的に賃金交渉における労働組合側の「連帯」の基礎、ひいては産業協約モデルそのものを弱める可能性をはらんでいる。

V おわりに——産業協約モデルは将来にわたり継続しうるのか？

スウェーデンの産業協約モデルが将来的にも継続しうるかは、以下の点をふまえて考える必要がある。まず労働組合の内部のみならず、専門家からも産業協約モデルの抱える課題を解消するための修正が求められるようになった点である (Öberg and Öberg 2015; Calmfors et al. 2019)。またスウェーデンの製造業はGDPの約20%である一方、サービス業は約3分の2まで成長するなど、製造業のシェア低下とサービス業の拡大が、製造業を中心とする現在の産業協約モデルの「正当性」を揺るがす可能性もある。さらに、賃金が相対的に低いままに固定されている労働組合員は、今後も産業協約を受け入れ続けるのかという問題がある。これら労働組合は、女性が多い職種に低賃金層が偏っている点を労働市場の構造的な問題と指摘し、男女間の賃金格差は正という新たな観点からも、賃金格差は正に取り組み始めている (6F 2019: 18-20)。

他方で労働市場における賃金相場形成の基準として、「輸出産業の競争力維持」という一致点以外に、労使間で共有可能な目標は当面見当たらない。この消極的な理由から、産業協約モデルがしばらくは継続する可能性もある。労使双方が納得のいく賃金上昇率と賃金分配の正当性の根拠をどこに見出せるのかが、改めて問われている。

付記 本稿は岸田 (2016) の内容をベースに、それ以降の変化を含めて分析した内容となっている。

- 1) 産業協約を補完する目的で、2000年に労働市場庁の傘下に労使中立的な調停機関として設立された。労使紛争の調停の他に賃金統計の収集・整備や円滑な賃金形成の促進に責任を負う (Medlingsinstitutet HP)。
- 2) 2012年にTransport (運輸) が抜け、現在はByggnads (建設)、Elektrikerna (電気技師)、Fastighetsanställdas Förbund (不動産)、Målarna (塗装)、Seko (コミュニケーション・サー

- ビス)の5組合である。
- 3) Landsorganisationen i Sverige の略。
 - 4) Svenska Arbetsgivareföreningen の略。
 - 5) 賃金ドリフト (löneglidning) は、協約で定められた賃金上昇率を超えて実現する賃金上昇分を指す。その要因として、低めに設定される協約の賃金上昇水準に対し、職場レベルの交渉でより高い賃金上昇を求める圧力がかかることがあげられる。高度成長期には、他の労働組合で実現した賃金ドリフト分を事後的に自らの組合へも補償する条項が労働協約に盛り込まれるなど、組合間競争が賃金上昇に拍車をかけていた (Lundh 2010; 稲上・ウィッタカー 1994)。
 - 6) Elvander (2002) は、1960年代までの賃金交渉体制の時期を「サルトシェバーデン時代 [Saltsjöbadsepokan]」として、1990年代末以降の「産業協約モデル」の時期との比較を行っている。
 - 7) 2024年時点で産業協約を締結している輸出産業の労使団体は以下の16団体である。労働組合側: GS-facket (林業・木材加工), Livs (食品・飲料), IF Metall (金属), Unionen (事務職), Sveriges Ingenjörer (大卒エンジニア), 経営者側: Grafiska Företagen (グラフィック), Gröna arbetsgivare (農業), IKEM (化学), Industriarbetsgivarna (紙パルプ・建設・鉄工), Jernkontoret (製鉄), Livsmedelsföretagen (食品), Skogsindustrierna (森林), Svemin (鉱業), Teknikföretagen (機械), TEKO - Sveriges Textil och Modeföretag (繊維・服飾), Trä- och Möbelföretagen (木材加工・家具)。
 - 8) マークを超える内容の協約を妥結した場合、後に経営者団体連盟内でペナルティを課される (スウェーデン企業連盟インタビュー [2015年2月17日])。
 - 9) 労働協約にカバーされていない職種には管理職や専門職が多い (Medlingsinstitutet 2024: 85)。
 - 10) 賃金ドリフト分を補償する条項は1990年代前半に労働協約から削除された (岸田 2023: 79)。
 - 11) 専門職や管理職のホワイトカラーでは、労働協約で賃金上昇率の数値を全く決めず、職場での賃金交渉に賃金決定を委ねるタイプの協約 (数値なし協約) が広まっている。数値なし協約は1992年に初めて民間部門の管理職組合と経営者団体の間で締結された。産業協約のマークが相対的に低く設定されることにに対し、個人の交渉力で高い賃金上昇率を確保する狙いがある (岸田 2021)。
 - 12) ここでの格差は税引き前の賃金収入における格差であり、スウェーデンの所得再分配後の格差は、現在も世界的にみれば相対的に小さい (OECD 2023)。
 - 13) ホワイトカラーで低賃金の職種として例えばコールセンターのオペレーターがあげられる。その平均給与は月額2万6000 クロナ (2023年時点、ホワイトカラー平均は月額4万1000 クロナ) である (“Blandade reaktioner på nya avtalet”, *Kollega*, 5 april 2023)。
 - 14) Kommunal には自治体で働くブルーカラーだけでなく民間の組合員も含まれる。
 - 15) “Unionen om låglönesatsningen: Det handlar om solidaritet”, *Arbetsvärlden*, 22 feb 2023.

参考文献

- 稲上毅・H. ウィッタカー (1994) 「スウェーデン・モデルの崩壊」稲上毅ほか『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。
- 岸田未来 (2015) 「EU 統合下の経済グローバル化とスウェーデン・モデルの変容」朝日吉太郎編著『欧州グローバル化の新ステージ』文理閣。
- (2016) 「産業協約」体制下のスウェーデンにおける集

- 团的労使交渉——集団的な賃金相場形成の枠組みとその影響」『摂南経済研究』第6巻第1・2号, pp. 27-48.
- (2021) 「スウェーデンの賃金協約と企業レベルの賃金決定——『数値なし協約』の広まりとその影響」『立命館経営学』第60巻第1号, pp. 15-41.
- (2022) 「集団的労使関係と経営者団体の賃金政策——1970年代におけるスウェーデン経営者団体連盟 SAF の賃金政策を中心に」『経済論叢』第196巻第2号。
- (2023) 「ホワイトカラーの賃金協約と労働組合の賃金政策——スウェーデンの民間事務職労働組合を中心に」『立命館経営学』第62巻第1号, pp. 67-92.
- Calmfors, L., Simon Ek, Ann-Sofie Kolm and Per Skedinger (2019) *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*, Stockholm, Dialogos Förlag.
- Elvander, N. (2002) Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet: en jämförelse, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 8, nr 3, pp. 191-204.
- Geer, H. D. (2007) *Från Svenska Modellen till Svenskt Näringsliv: om SAF och den svenska arbetsmarknadens organisering under 1990-talet*, Ratio.
- Hellgren, J., Falkenberg, H., Malmrud, S., Eriksson, A. and Sverke, M. (2017) *Lön, motivation och prestation: Psykologiska perspektiv på verksamhetsnära lönesättning*, Svenskt Näringsliv.
- Hibbs, D. A. (1990) *Wage Compression under Solidarity Bargaining in Sweden*, Stockholm, Maktutredningen.
- Industrirådet (2016) *Industriavtalet: Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal*
- Johansson, S. (1988) *Minskad lönespridning 1968-1981*, Stockholm, Statistiska centralbyrån.
- Karlson, N., Lindberg, H. M., Stern, L., Lundqvist, T. and Larsson, A.-S. (2014) *Lönebildning i verkligheten: kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, Studentlitteratur.
- Kjellberg, A. (2022) *Den Svenska Modellen i en Föränderlig Värld*, Arenaidé.
- LO (2023a) *Avtalsrörelsen 2023 – fakta och argument*.
- (2023b) *Faglig anslutning 2023*.
- Lundh, C. (2010) *Spelets regler: Institutioner och lönebildning på den Svenska arbetsmarknaden 1850-2010 andra upplagan*, SNS Förlag.
- Medlingsinstitutet (2015) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014 Medlingsinstitutets årsrapport*.
- (2024) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023 Medlingsinstitutets årsrapport*.
- OECD (2023) *Government at a Glance 2023*.
- Skolverket (2015) *Information om statsbidraget för Lärarlönelyftet*.
- (2021) *Prognos över behovet av lärare och förskollärare*.
- Öberg, A. N. and T. Öberg (2015) *Ledartröja eller tvångströja? : den svenska lönebildningens ansikten eller berättelsen om hur vi hamnade här*, Premiss.
- 6F (2019) *Lönebildning för en ny tid: 6Fs förslag på ny lönebildningsmodell*.
- Ekonomifakta HP, <https://www.ekonomifakta.se/>
- Medlingsinstitutet HP, <https://www.mi.se/>

きしだ・みき 立命館大学経営学部教授。主著に「EU 統合下の経済グローバル化とスウェーデン・モデルの変容」朝日吉太郎編著『欧州グローバル化の新ステージ』(文理閣, 2015年)。労使関係, 比較経営論専攻。