

# スウェーデンにおける労使関係の変容

ビリャール・ヴィクルンド

スウェーデン労働生活研究所研究員

訳 小島 一生 (京都大学大学院博士課程)

## 共同決定法の歴史的効果

1970年代における一連のスウェーデン労働法改革は、労使関係法における新しい模範例を提供した。多国籍大企業における雇用保障と真の共同決定（ここでは誰が企業の所有者なのか多少不分明になる）が国の法律となったのである。

しかし、経営者団体やそれに加盟していた中小企業は、この労働法現代化を決して受け入れようとしなかった。彼らは戦前の「スウェーデン・モデル」を夢見ていたのである。すなわち、労働者が従業員代表組織で生産問題について知恵を出すはその組織は決定をおこなわない時代、安全委員（safety stewards）が秩序を守る一方で従業員の健康・生命に危険と思われる作業を止める権限は持たない時代、職場の組合代表が生産ラインで平和と秩序を守りながらも取締役会に席を持たず責任も与えられな

### ビリャール・ヴィクルンド (Birger Viklund)

現在、労働政策研究・研修機構スウェーデン通信員。スウェーデンLO国際局長、在ワシントン・スウェーデン大使館労働参事官などを経て、1970年代の労働法改革研究の推進を目的にして設立された国立スウェーデン労働生活研究所の広報・国際局長を1978年から退職する95年まで務めた。同研究所は現在、右派政権によって閉鎖に追い込まれている。

い時代、そして管理者側がセニョリティ（先任権）を考慮することなくみずからの思うがままに従業員を解雇採用できた時代を夢見ていたのである。

ボルボの伝説的社長であったペール・ユールンハマー (Pehr Gyllenhammar)は、社民党政権による立法（「取締役会への労働者参加についての1974年法」）のながらく前から、組合指導者たちに取締役会の席を提供していた。そして今日、彼はこれを、産業資本家として最善の決定だったと振り返っている。

現在、個々の大企業幹部へのインタビュー調査によれば、彼らは生産問題に関して共同決定での交渉から利益を受けていると認めている。組合側は、職場の組合の強さと、選挙で選ばれた安全委員の力とによって共同決定は確保されていると評価する。共同決定法の大半は、任意規定である。つまり、当事者は自由に、法律と異なる合意事項を交渉できるのである。そして、労使間でよりよい合意に達することができない場合には、法律が組合に頼みの綱を提供する。かくして、労働法改革は組合にいつそうの交渉力をもたらした。

「共同決定」という言葉を聞くと、スウェーデン人以外の読者ならば、即座にドイツの共同決定法を思い浮かべるだろう。この法律は、鉄鋼大企業の実業取締役会の席を従業員に与えるものであり、導入されたのは第二次大戦後、連合国によってである。当時、ドイツの民主的組合はいまだ相当弱く、みずからでは鉄鋼資本家たちをコントロールしえなかったのであった。

これに対して、スウェーデンの共同決定法は、労働市場における労使団体間の力関係にもとづいており、伝統的に経営権に属してきた問題をすべて団体交渉で議論することとなったのである。

例としては、雇用保障法（LAS）におけるセニョリティ条項が挙げられる。この条項は、機械的に運用されるのではなく、むしろ労使双方にとって、減産や工場閉鎖によって打撃を受ける個々の労働者への対策を見出すための手助けとなった。こうして、労働者と企業の双方にとって公正かつ実際的な解決策がもたらされた。

積極的労働市場政策の諸施策は、地域のジョブ・センターによって提供され、不可避的な産業構造変化のプロセスのなかで企業家と労働者双方を助けている。ここでは、補助的な「調整協定」（adjustment agreement）のおかげで、離職者は新しくよりよい仕事を見つけるために個人的指導を受けることができる。このサービスはブルーカラーもホワイトカラーも対象としており、この運営のために労使当事者は賃金の0.5%相当額を拠出している。雇用サービスの諸施策は、労働者・組合・経営者が製造業のグローバル化に対応するのを支援するよう設計されているが、それらに調整協定が追加されたことは、近年において最も革新的で建設的なことだといえよう。

## ● 右派政権による「スウェーデン・モデル」の変更

右派諸政党による新政権は、政権奪回の際の公的声明において次のように述べた。すなわち、労働市場の諸条件はおおむね労働市場当事者間の団体協約によって維持されるべきであり、また、労使関係のスウェーデン・モデルは維持されるべきだと述べたのである。このレトリックは選挙運動でも用いられ、新政権の政策宣言にも盛り込まれた。右派連合を主導する穏健党は、ついにはみずからを「新しい労働党」と形容したが、これは明らかにトニー・ブレアとその「ニュー・レイバー」を念頭に置いたものである。

しかしその後、数週間の具体的な政府の立法提案から明らかに見て取れるのは、このレトリックに隠れるかたちで、労使関係のラディカルな変化が——少なくとも労働側との対話なしに——行なわれようとしていることである。

ヨーロッパの労使関係文献、およびEUやOECDの文書では、スウェーデンの労働市場モデルは、フレキシビリティと所得保障・雇用保障を、また高い経済成長と高水準の雇用を両立させたものとして賞賛されている。しかし今や、新政権は明らかにこのスウェーデン像を変えようと欲している。フレキシビリティと経済成長にはイエスと言うが、雇用保障と所得保障にはそう断言しない。こうした保障は雇用機会を減らしてしまうと彼らは考えるからである。言い換えれば、もし雇用保障・所得保障が削減されるならば、たとえ団体協約の最低賃率を下回る職であっても、労働者は提供された職を受け入れるだろう、と考えているのである。

新政権の政策はアカデミックな経済学者の大半から支持を受けており、そのなかには、ノーベル記念経済学賞授賞委員会の長であるラーシュ・カルムフォシュ（Lars Calmfors）も含まれる。彼は、最近のOECDの研究を支持しながら引用し、失業給付を10%削減すれば失業率は1%下がるという。

社会民主主義的なスウェーデン・モデルにおける完全雇用の経済理論は、すでに1950年代はじめに、組合の経済学者であったレーン（Rehn）とメイドナー（Meidner）によって提供された。この理論は、連帯賃金政策と積極的労働市場政策に加えて高水準の失業給付をとまっていた。この理由は、明白な社会的配慮のほかにもあった。つまり、もし、労働者が好ましい職に移るための再移動や再訓練のあいだに寛大な失業給付と積極的労働市場政策に頼ることができるならば、不可避的な合理化や構造変化を労働者は受け入れるだろう、ということであった。そして実際、スウェーデンの労働者は組合を信頼し、組合の支援する労働市場政策を信頼してきたのである。工場閉鎖や産業全体の再構築がおこなわれるとき（例えば1980年代の造船業やそれ以前の繊維産業）、良い

職が失われるにもかかわらず、他のヨーロッパ諸国で見られたようなデモも座り込みストも生じなかったのである。スウェーデンの場合、工場閉鎖の可能性のあるような危機においては、職場の組合は静かに監査人を雇い（その経費は共同決定法にもとづき経営者が負担する）、当該企業の機密事項まで精査させ、代替案を示唆させ、さらには不可欠な改革（レイオフを含む）にあつての労働条件交渉への助力までさせる。

これとは異なるアプローチを、現政権は選択しようとしている。いわば、「北欧社民モデル」路線の政策のかわりに「アメリカ・モデル」を選択しようとしているのである。

アメリカ・アプローチ（そして今ではスウェーデン右派政権のアプローチでもある）は、弱い組合、低い失業保険給付、低い最低賃金または最低賃金撤廃（最低賃金が法律にもとづくか協約にもとづくかに関係なく）、そして雇用保障の欠如からなる。このアプローチを推奨・支援しているのは、IMF、OECD（社民的スウェーデン・モデルへの賞賛にもかかわらず）、そしてEU委員会である。

古きスウェーデン・モデルでは、調整によって賃金形成は非インフレ的に行なわれた。具体的には、連帯賃金政策（これには団体協約による高い最低賃金ともなう）、強力で責任ある組合、そして自由貿易と産業構造変化への労働者の受諾——積極的労働市場政策および失業・疾病における高い社会給付という枠組を前提として——から成り立っていた。セニオリティと職場交渉にもとづく雇用保障という法的施策も、この一環として位置づけられる。

1990年代に入ると、アメリカ・モデルが着々と支持を得てきた。これは国際機関や有名な経済学者が支援したからだけではなく、右派諸政党や経営者団体が支援したからでもある。たしかに、このモデルによる雇用増加の統計的証拠があるのは疑いない。しかし、増えている職は何だろうか。それはマック・ジョブであつて、他の職と掛け持ちしなければ生計を立てられないのである。

スウェーデンの新政権は、減税への野心のもと、今

やアメリカ・モデルを選択しようとしている。これは結局のところ実際には、障害のある者たちや疲労しきった者たちに対して、家事の手伝いや子守りといった新しい仕事——今や富裕家庭への税還付によって創出されつつある仕事——を探させることに成功するかもしれない。この仕事への支払いは最小限だが、受け入れざるをえないことになろう。受け入れない場合の選択肢は、地方自治体の社会保障課へ行き、ミーンズテストによる当座の施しを申請することになるだろう。

この革命は——もし革命という言葉で、右派連立政権の構想したパラダイム・シフトにも用いるとすれば——成功するかもしれない。しかし、これは大きな痛みをとまなうだろう。それは血なまぐさいものではないだろうが、スウェーデンの伝統に沿うものでもない。

## ● 雇用保障

雇用保障を正確に定義・測定するのは難しい。OECD指標はさまざまな国々の状況を比較しているが、考慮の対象は法的規制だけである。したがって、団体協約が果たしている役割（産業構造変化や経営者のフレキシビリティ要求に際して個々人に雇用保障を提供するという役割）は全く考慮されていない。

スウェーデンの場合、雇用保障は、法律（雇用保障法（LAS））および団体協約の双方によって規制されている。雇用保障は積極的労働市場政策の目標でもある。この政策は被用者たちに、雇用を保障されているという感覚を——つまり、自分たちは勤務先の企業に結びつけられているのではなく、政府の雇用政策に結びつけられているのだという感覚を——もたらしすことをめざしている。ここでは、一時的に失業することがあつても、地域間・職域間の移動を支援する政府の施策によって、新しくよりよい職につけるという見込みがある。

LASは、2006年春の立法会期〔当時は社民政権期〕に改正が決定され、2007年1月に施行予定である。この改革によれば、臨時雇用（temporary jobs）は今よりも多くなるが、そのかわり今よりもすみ

やかに常用雇用 (permanent jobs) に就けるようになる。新政権は現在、この改正が施行される前に法律の再改正に着手している。季節雇用の再導入を図るとともに、臨時雇用の可能期間を14ヶ月から24ヶ月に延長しようとしているのである。また、現改正法では、被用者は6ヶ月の臨時雇用を過ぎれば、常用雇用の職が空いたとき優先的にその職に就く権利があるが、これが12ヶ月に延長されようとしている。解雇された高年労働者への特別雇用保護は、年齢差別という理由で廃止されることになる。

新政権は、より多くの職を臨時雇用にしようとしている。なぜなら、それによって新しい職が創出されると想定しているからである。とりわけ、中小企業の声明によれば、もし現在の雇用保障法 (LAS) が適用されなくなれば、より多くの労働者を雇うだろう、とのことである。

しかし、組合の経験によれば、臨時雇用の増加について経営者の自由を広く認めれば、常用雇用を犠牲にするだけでなく、雇用の不安定化や、女性・若年者・新移民への差別を助長するだろう。そして明らかに、団体交渉によって解決策を模索する可能性もまた、せばめられてしまうのである。

## ● 所得保障

全国レベルの産業別団体交渉によって、仕事に対する公正な賃金が保証されている。団体協約が効力をもつかぎり、経営者によっても政府によっても賃金支払いは変更されえない。しかし、新しい右派政権は違う考えを持っている。失業保険への労働者の自己負担を (現在は月あたり100クローナのところ) 最大300クローナ増額し [1クローナ=約17円]、そして給付を減らすことによって、団体協約の最低賃金を下回る職であっても労働者を就業させようとしているのである。実際には、最低生活水準かそれ以下のプロレタリアートが創出されることになろう。この改革では、低賃金の有期サービス職からなる新しい形態の第二次労働市場を創出することによって雇用を

増大させる、との目的が明言されている。

失業保険の改革に加えて労働市場政策の縮減も図られており、これまで15万人を対象としていた施策を9万人に減らすという。また、外国人労働者の受け入れに当たっては、団体協約賃率を適用しないという。

そのほかにも新政権は、アメリカのように労働者を自営業者化しようとしている。いわゆるF税ライセンス (個人事業者認証) を一般的な被用者にも拡大適用せよ、と新政権は税務当局に指示することになるだろう。これによって使用者は、被用者に対して、法律と団体協約による保護を放棄するよう求めることができる一方、従前と同じ仕事を続けさせることができる。しかし被用者の立場は「被用者」ではなく「自営業者」になるのである。このシステムはすでに建設業と森林業でかなり普及している。事実上、バルト海諸国やポーランドから、さほど良心的でない民間職業仲介業者によって労働者が連れてこられ、搾取されているのである。

## ● 賃金政策

2007年の3月の終わりまでに、500の団体協約——賃金に関するもので、260万人の被用者を対象範囲とする——が再妥結される必要がある。従来、協約の有効期間は一般的に二、三年であった。これによって長期的かつ平和的に労働条件が保障され、企業は長期的視点に立って生産・サービスなどの活動を立案することができたのである。今では、新政権によって財政政策と労使関係に根本的変化が迫られており、今回は労使当事者にとって一年を越える長きの協約を妥結することは不可能にみえる。ただし、SACO [大卒専門技術者労組連合] に加盟している専門職労組は例外である。これらの労組では、賃金交渉はもっぱら個人レベルで行なわれており、そのため、賃上げの数字なしに団体協約を妥結すると考えられているのである。専門職労働者の団体協約の大半は、インフレにかろうじて見合う一般的な最低賃上げ条項を含むのみであって、賃上げ原資の残り

は、経営者によって、経営者が測定した能力・実績に応じ、分け与えられている。

SACOの組合員の過半数は、右派諸政党に投票しており、賃金格差の拡大に好意的である。現在、彼らは失業保険システム改革に反対し、はじめていくばくかの手段で社会的良心を——たとえ自己負担の増加回避が彼らにとって直接的な利益になるとしても——示している。しかし、失業保険改革によってまかなわれるはずの所得税減税（これは高給の専門職労働者にとって利益となる）は、SACO加盟労組からの抵抗には遭っていない。

LO〔スウェーデン労働総同盟〕のブルーカラー労組は、イデオロギー面で連帯賃金政策の考え方と結びついており、過去十年にわたって次のことを容認してきた。すなわち、国際競争に晒されている輸出製造業の労働者を組織している産別組合が、他産業の賃金のパターン・セッターとなること、したがって賃上げ水準がヨーロッパの製造業の平均的賃上げと同等になることを容認してきたのである。しかし、近年では、ここ数年のスウェーデンの生産性がいくぶんヨーロッパより高いこともあって、スウェーデン製造業の支払い能力はドイツやヨーロッパ諸国よりも少々高い。今年〔2006年〕、スウェーデンの機械・製紙・化学分野の産別組合は、ドイツのIG Metallよりもかなり高い要求を出した。

1997年以来、産業における賃金形成は、「製造業労使交渉協約」(industriavtalet)によって主導されている。この交渉協約では、交渉のスケジュールは独立の議長によって厳しく規制・監督される。議長はまた、必要があれば調停者として、旧協約の失効前に交渉を合意にまで持つていく。しかし、もし合意に達しなかった場合には、労使当事者はストライキもロックアウトも自由である。これまでのところ、この交渉協約のもとではストは起きていない。しかし、地方政府では、産別組合の支援をうけてストが起こされてきた。こうしたケースにおいては、LO内部の低賃金集団の賃上げ（そして製造業労働者の賃金へのキャッチアップ）を目指すというLOの政策方針のも

と、准看護師たちがみずからの権利のために闘ってきたのである。

製造業の賃金交渉においては、すべての組合が——ブルーカラー、ホワイトカラー、専門職の諸組合が——、機械産業経営者団体 (Teknikföretagen) の主導する製造業経営者諸団体に対して一致団結して対峙した。しかし、製造業ブルーカラー組合は、サービス部門労組の利害をも考慮しなければならない。最大のサービス部門労組であるKommunalは、60万人以上の組合員数を誇り、地方政府のブルーカラー労働者〔現業部門労働者〕を組織しており、組合員の8割は女性である。これ以外の大きな女性組織としてはHandelsが挙げられる。組合員数は17万人であり、小売・卸売労働者、美容師、そしてそのほか諸々のサービス部門労働者を組織している。

賃金交渉に備えて、LO加盟ブルーカラー労組〔現業部門労組〕のすべて（15団体）が相互に支援し合い、必要とあれば同情ストをおこなうと合意した。これは、団体協約で平均賃金の引き上げよりも多く最低賃金の引き上げを実現することによって、製造業とサービス部門のあいだの賃金ギャップを埋めよう、という努力の一環であった。そしてまた同時に、女性に対する別個の賃上げ——「積み金」(kitty)——によって女性の賃金水準を男性のそれに近づける努力もなされている。現在、女性の平均賃金は男性の92%にとどまっている。しかしこれは全くの差別というわけではない。男女間の賃金ギャップの大半は、女性が典型的な低賃金分野に就労している（これらの分野では男性も低賃金である）という事実にもとづいている。この要因を考慮に入れば、差別的と呼ばれる賃金ギャップは、ブルーカラーではわずか1-2%である。しかし、ホワイトカラー・専門職ではそれよりも高い数字になる。

組合は、賃上げ総額を一年あたり4%とするよう経営者に求めている。この要求は、政府の経済研究所 (Konjunkturinstitutet) が、責任ある協約に相応とみなした3.5%よりわずかに高い。(同研究所では、

スウェーデンの産業競争力を維持し、断固インフレをEUで許容される2%以内にとどめるような協約を想定している。)

もちろん経営者団体は、組合の要求にも経済研究所の予測にも満足していない。彼らはまず団体協約における最低賃金引き上げに反対した。最低賃金はむしろ引き下げられるべきだ、と彼らは主張している。引き下げによって、より多くの労働者を企業が雇用し、それによってとりわけ25歳以下若年層の高失業率を削減することができるというのである。

経営者たちはまた、新しいドイツのシステム——全国的団体協約よりも低い水準の賃上げ率を個々の企業が妥結しうるシステム——を導入したがっている。そうなれば、賃金格差は縮小せず、むしろ最も生産的な労働者に報いるために格差は拡大することになる。

賃上げ総額は、最終的には、組合の要求に近い(あるいは1%ほど低い)数字で落ち着くだろう。しかし、本当の闘いは、最低賃金と女性「積み金」をめぐるものである。団体協約が最低賃金のかなりの増加を明記しなければ、組合は協約に合意することができない。それだけではない。彼らは、賃金の男女格差を埋めはじめするための施策を協約に盛り込ませなければならぬ。この達成のためには地方政府の女性労働者や小売・スーパーマーケットの女性労働者のストも辞さない姿勢である。

協約における最低賃金引き上げの闘いにあたって、ひとつ重要な教訓がある。それは、ポーランドやバルト海沿岸諸国といったEUの新規加盟国からやってくる労働者について、彼らの平均賃金あるいは平均以上の賃金を協約で規定しようとするのは非常に難しい、ということである。とはいえ、彼らの賃金を協約の最低賃金より低くしてはならないという考えは、EUでも多少受け入れられている。かくして、最低賃金は産業ごとに平均賃金の80%以上に引き上げられることになろう。民間サービス部門(ホテル・レストラン・小売など)の最低賃金は、個々の年齢・能力カテゴリーに応じた実際の賃金と同額になっている。

製造業労組が事実上賃金形成プロセスを支配している現状に対しては、厳しい批判が存在する。しかし、製造業のパターン・バーゲニングののちに、それに調整するかたちでサービス業の交渉が行なわれる、というあり方は、現時点では唯一の選択肢である。というのも、1983年、中心的な経営者団体たるスウェーデン企業連盟(Svenskt Näringsliv(SN))〔当時はSAF〕が賃金交渉プロセスにおける役割を完全に放棄したからである。この出来事は当時の賃金形成プロセスにひどい無秩序をもたらした。二桁にのぼる賃上げ率やインフレ率さえみられたのである。1997年、製造業の組合と経営者団体が、製造業労使交渉協約による秩序回復を決断したことによってはじめて、賃金インフレは明白に終息し、労働市場全体の年間実質賃金について堅実な引き上げを保証する協約が結ばれた。しかしながら、頂上労働組合連合体三団体、民間経営者頂上団体(SN)、そして地方政府・中央政府の使用者頂上団体、これらの頂上団体の参加による全体的な調整が行なわれないならば、ホワイトカラー労働者・専門職労働者における賃金ドリフトを許すことになり、したがって彼らとブルーカラー労働者たちのあいだの賃金格差が持続的に拡大するのを許すことになろう。現在、この賃金格差の持続的拡大は、平和的交渉を危うくするかもしれないところまで来ている。■

#### 参考文献

- Trade unions and full employment, 1951年LO大会報告
- Wage Formation in Sweden. Summer 2006(Konjunkturinstitutet)
- Views on co-determination in Swedish Working Life, Sten Edlund, Inga Hellberg, Tore Melin, Birgitta Nyström (Juristförlaget i Lund)
- “Slopa höjd a-kasseavgift och minska jobbavdraget”(「失業保険自己負担は引き上げず、賃金税の引き下げを」), Lars Calmfors (DN 6/11-06)
- 宮本太郎『福祉国家という戦略——スウェーデンモデルの政治経済学』1999、法律文化社

訳注は〔 〕で括った。また読みやすさを考慮し、原文にない見出しを編集部でつけた。