

《労働協約を通じた派遣労働者の賃金決定—スウェーデンの事例から》

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

副主任研究員 西村 純

副主任研究員 前浦穂高

《要旨》

本稿の目的は、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。より具体的には、労使が自主的に設定したルールを明らかにすると共に、そのルールが派遣労働者の活用にもたらしている影響について考察する。

本稿で明らかにされたことは、次の四点である。第一に、スウェーデンでは労働者派遣法において定められている正規雇用と非正規雇用の均等待遇のルールについて、労働協約による逸脱が認められている。第二に、実際に派遣労働者の賃金は、労働者派遣法の規定ではなく労働協約のルールに基づいて決められている（協約適用率 97%）。第三に、ブルーカラーにおける派遣労働者の賃金は、GFL と呼ばれるルールに基づき決められている。具体的には、派遣労働者が派遣される派遣先企業における比較対象グループの社員の平均賃金が、派遣労働者の賃金となる。第四に、比較対象グループは、派遣先企業の社員の職務ではなく、派遣先企業の職場を単位として設定されている。その結果、同じ仕事を行っている派遣労働者と派遣先企業の社員の賃金は異なる場合が往々にしてあり、また、派遣労働者の賃金の方が高い場合もある。

以上のルールは、派遣労働者と同じ仕事をしている社員を派遣先企業の中から選ぶ手間を、派遣会社から省くことに繋がっている。また、派遣労働者の賃金が派遣先企業の社員の賃金よりも高くなるようなルールを設定することによって、正社員代替としての派遣労働者の活用の防止に繋がっている面もある。加えて、派遣労働者の派遣期間中における処遇改善に繋がっている。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

1. はじめに	1
2. 労使関係の概観と賃金決定の特徴	3
3. スウェーデンにおける労働者派遣業の概況と法規定	5
4. 労働協約の内容	10
5. 一つの事例：スカーニア	17
6. ルールの履行確認	22
7. 職種間で異なるルール	23
8. おわりに	24

参考文献

1. はじめに

本稿の目的は、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。より具体的には、本稿では労使が自主的に設定したルールを明らかにすると共に、そのルールの効果についても言及する。なお、本稿が取り上げる派遣労働者は日本でいうところの常用派遣に該当するような労働者である。後述するように、スウェーデンでは基本的には派遣労働者は、派遣会社に雇われた社員である。日本の議論に引き付けると、常用型の派遣労働者の賃金決定のルールを対象としていることをはじめに断っておく。

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ていることである。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、立法による規制に加えて、労使当事者が自ら自主的なルールを設定している国もある。例えばドイツでは産業別組合と使用者団体が労働協約を締結し、派遣労働者の処遇を改善しようという動きがある（西村・山本 2016）。

スウェーデンにおいても、労働関係立法のみならず、労働協約を通じた自主的なルールの形成が行われている。例えば労働者派遣法第 6 条では、同じ仕事をしている場合、派遣先の労働者と派遣労働者は、同一の労働条件が適用されなければならないことが定められている。しかしながら、後述するようにこのルールは労働協約によって逸脱することが認められている。そして実際に、関係する労使団体によって労働協約が締結され、そのルールに基づいて派遣労働者の処遇が決められている。

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、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。フェールベックは、1992 年と 1994 年の労働者派遣法の内容について概観するとともに、労働者派遣業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（ラインホルト・フェールベック 1994）。ILO（2016）では、欧米各国の労働者派遣業にかかわる労働関係立法の内容が紹介されており、その中でスウェーデンも取り上げられている。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、そのルールが派遣会社、派遣先企業、労働組合、派遣労働者といった当事者に対してどのような影響を及ぼしているのかについても言及されていない。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。

ところで、労働者派遣法の第 6 条のルールにもある同じ仕事に従事している直接雇用の労働者と派遣労働者の労働条件を同一にする際には、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¹。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、実際に同一の労働条件が適用されているのかをチェックすることも労力を要する作業だと思われる。作成したルールが守られているのかについて確認できるような仕組みが重要になる。この点についてはいかなる仕組みが設けられているのか。

そこで本稿では、労使当事者によるルールメイキングについて、特に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の社員の確定方法である。労使の誰がどのようなルールに基づいて決めているのであろうか。二つは、実際の賃金額の決定ルールについてである。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や個人や集団の成果も賃金を決める際に考慮される（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、賃金額はどのようなルールによって決められるのか。三つは、そのルールの履行確保を担保するための仕組みについてである。そして、その上で、そうしたルールや履行確保が、派遣会社、派遣先企業、労働組合、派遣労働者の当事者四者に対して及ぼした影響について考察する。なお、タイトルにある通り、本稿は議論の対象を賃金に絞っている。なかでも、賃金の中でもその大部分を占める月例給における待遇を中心に論じている。また、本稿では、ブルーカラーの派遣労働者を主な対象としている。ホワイトカラーについては、必要に応じて簡単に触れるのみに留まっている。ホワイトカラーの詳細については他日を期して論じたい。

本稿の構成は次の通りとなっている。まず、スウェーデンにおける正規雇用を対象とした労使関係の概要と賃金決定の特徴について紹介する（第2節）。次に、スウェーデンにおける労働者派遣業の概況と法規定を取り上げる（第3節）。その上で、労働協約の内容とその運用について確認する（第4節から第7節）。最後に、本稿の結果をまとめた上で、含意を示す（第8節）。

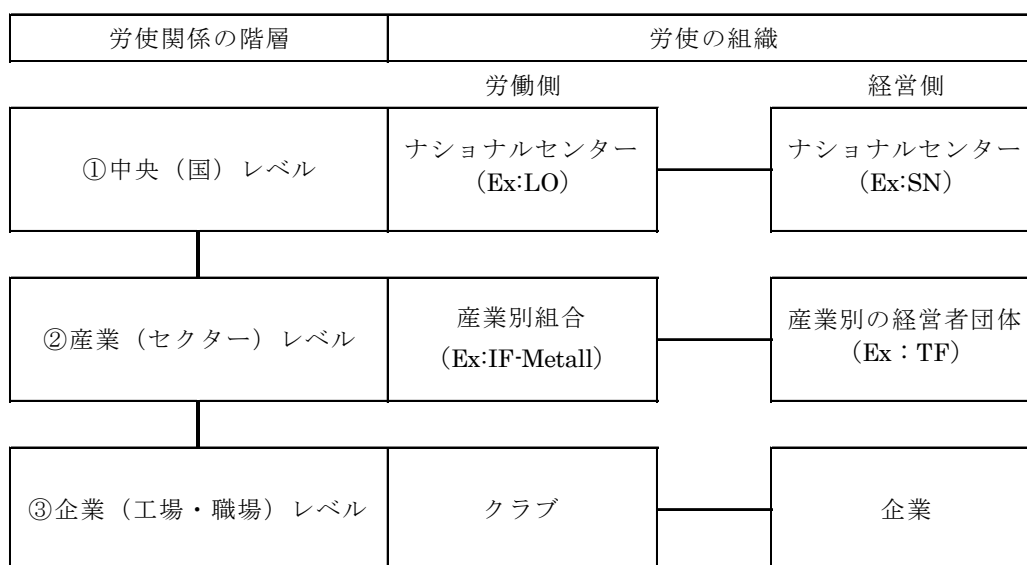
¹ 日本でも、派遣先の通常の労働者（いわゆる正社員）を比較対象労働者として、派遣労働者に均等・均衡待遇のルールが導入されようとしている（水町 2019）。しかし、労働法学者の中には、日本の現状を踏まえ、非正規労働者に均等・均衡待遇のルールを適用する際の課題を指摘する研究者がいる。その理由として、正社員でも労働条件が異なること、職務を基礎とした労働市場が形成されていないこと（言い換えれば、横断的に賃金が決定されていないこと）が挙げられている（例えば島田 2018、小西 2018）。こうした指摘は、実際の運用を考えた際に、比較の対象を選定することの困難さを示していると言える。

2. 労使関係の概観と賃金決定の特徴

(1) 労使関係の構造

労使関係の構造について、ブルーカラーを例に簡単に確認しよう。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 (EIRR1984)。図1で示している通り、労働組合側で言うと、まず、①中央(国)レベルにLOがあり、その下の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²。

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。

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、ボルボやSKFなど大手企業には「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。なお、企業は、複数の組合に組織されている。通常、職種ごとに4つの組合に組織されている。例えば熱交換機器などを製造する民間製造企業のアルフアラワ社を例にとると、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、大卒エンジニアを大卒エンジニア組合(Sveriges Ingenjörer)がそれぞれ組織している。このように、1つの企業は1つの組合によって組織されているわけではなく、職種を軸に作られた複数

² LOのHPによる (https://www.lo.se/english/this_is_lo アクセス日 2020年2月3日)。

の組合によって組織されている。

経営側にもそれぞれ対応する組織がある。全国レベルの経営者団体として、SN（スウェーデン企業連盟）があり、その下に産業レベルの経営者団体（例えばエンジニアリングセクター経営者連盟（TF））がある。さらにその下に加盟企業がある。

（２）労使交渉の仕組み

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、各セクター単位で産別協約が締結されている。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³。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。

本稿の対象であるブルーカラーでは、かつては国レベルでも労働者側のナショナルセンターである LO と経営側のナショナルセンターである SAF（SN の前身組織）の間で団体交渉が行われており、①国レベル、②産業レベル、③企業レベルの三層構造となっていた。現在は①国レベルの交渉は行われておらず、②産業レベルと③企業レベルの二層構造となっている。ところで、この労使交渉の仕組みは、企業に直接採用された労働者の場合であり、派遣労働者の場合は異なっている。この点については後述する。

スウェーデンではブルーカラーとホワイトカラーがそれぞれ独自の産別協約を締結している。したがって、1 つの企業には複数の協約が適用されることになる。ブルーカラーには IF-Metall が締結した産別協約が、ホワイトカラーには職員組合が締結した産別協約が適用されるといった具合で、同じ企業であっても従業員が所属する組合に応じて適用される協約は異なっている。本稿の主たる対象である派遣労働者の場合も全ての職種の派遣労働者に同じ協約が適用されているわけではない。ブルーカラーとホワイトカラーでは協約の内容が異なっている。

（３）賃金決定の特徴

産別協約によって賃金には企業横断的なルールが設定されている。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。産別協約では、協約適用下の全ての企業に適用される賃上げ率が定められている。この水準はいかなる理由であっても企業は下回ってはならないことになっている。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、ここで定められている賃上げ率は、企業や事業

³ ボルボ、SKF、スカー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。

所における平均賃上げ率のことであり、個々人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自社にあった制度を構築している。資格等級の数や賃金体系についても企業ごとに異なっている。スウェーデンでは、産別協約で資格等級と等級ごとの賃金が設計されているわけではなく、企業において資格等級や評価制度が設計され、等級ごとの賃金が設定されている（西村 2017）。

このように、産別協約はあるものの、賃金制度や賃金額は、個別企業における労使交渉に委ねられている部分が多い。産業レベルの労使双方とも、産別協約で詳細な規定を設けない方が良いと考えている。例えば IF-Metall は、組合活動はメンバーに近い場所で行われる方が良いという考えから、産別協約で賃金について詳細な規定を設けることには積極的ではない（西村 2017）。

（４）賃金制度

上述した通り、スウェーデンでは資格等級や評価制度は企業独自に作られている。そのため企業によって等級の数は異なっている。14 等級で構成される企業もあれば、6 等級で構成される企業もある。また、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。査定の要素も企業毎に様々であり、保有している能力、取り組み姿勢、協調性などの要素に基づいた査定を実施しているところもあれば、業務の遂行能力に基づいて昇給額を決定している企業もある（西村 2014、2017）。このように、企業によって賃金制度は異なるものの、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。

さて、本節で指摘したことをまとめると、スウェーデンでは、個別企業における労使交渉を重視した賃金決定システムが構築されていると言えよう。では、このような賃金決定システムが構築されているスウェーデンにおいて派遣労働者の賃金はいかなるルールに基づいて決定されているのか。

3. スウェーデンにおける労働者派遣業の概況と法規定

本節では賃金決定のルールの前に、スウェーデンにおける労働者派遣業の概況と法規定について取り上げる。

(1) 労働者派遣業の概況

スウェーデンにおける労働者派遣業

スウェーデンでは、1992年まで民間企業が労働者派遣業を行うことは基本的には違法であった。そのルールが変更されたのが、1993年である。労働者派遣法によって、民間企業も労働者派遣業を行うことが可能となった。

人材サービス関連の事業の中で労働者派遣業はどのような位置づけにあるのか。労働者派遣業を含む人材サービス系のビジネスを展開している企業が加盟している経営者団体である **Kompetensföretagen** (以下 **KMF**) のレポートに基づく、会員企業は、人材派遣業の他に、企業への人材紹介、派遣先企業の社員の配置転換サービス、業務請負などのビジネスも行っている。表1より、それらの中で人材派遣業が占める売り上げは89%に上っており、主たるビジネスであることが分かる。売り上げの前年比を見ると、派遣業の売り上げは3%増加している。また、配置転換サービス以外のビジネスは、前年比と比べてプラスとなっている。市場全体としては、微増傾向にあることが窺える。派遣業も微増傾向を示していることが窺える。

表1 各ビジネスにおける売上高

	人材派遣	配置転換サービス	人材紹介	業務請負	計
売り上げ	27,734	979	1,068	1,304	31,085
対前年比	3%	-28%	1%	2%	1%
売り上げに占める比率	89%	3%	3%	4%	100%

注1) 売り上げの単位は100万 SEK

注2) 2017年と比べた際の増減率

出所: KMF kvartalsrapport (2018Q4) より筆者作成。

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 (Agriculture) が1%、製造 (Manufacturing) が28%、建設 (Construction) が1%、サービス (Services) が38%、行政機関 (Public Administration) が10%、その他 (Other) が22%となっている (WEC2018)。ここから、サービス業や製造業といった業種で活用されていることが窺える。

残念ながら産業構造の推移について直接的に知るデータを持ち合わせていない。そこで、派遣業単独の状況は分からないが、表1で示したビジネス全体の業種別の売り上げ比率を見ると⁴、2019年第3四半期時点で、最も高いのは製造業 (industry and manufacturing) で全体の29%を占めている。それに、物流 (Warehouse and Logistics) が22%、ITが10%と続く。対前年比を見てみると、製造業で12%の減少、物流で2%の減

⁴ 業種別の売上高については、KMF kvartalsrapport (2018Q4~2019Q3) を参照。

少を示している一方で、IT では 6%の上昇を示している。製造業は 2018 年の第 4 四半期から 2019 年の第 3 四半期まで継続して前年比マイナスとなっている。IT は一貫して前年比プラスとなっている。物流についても 2019 年の第 3 四半期を除くと、前年比を上回っている。各業種における売り上げに占めるビジネスの割合が分からない点には留意が必要であるが、製造業では市場規模が縮小傾向にある一方で、物流や IT において市場規模が大きくなっていることが窺える。

派遣労働者の趨勢

派遣労働者の数について確認すると、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。スウェーデンの労働者数に占める派遣労働者の比率 (浸透率⁵) は 2018 年時点で 2.0%と試算されている (WEC2020)。

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 (Liemt2013)。また、KMF の前身である Bemanningsföretagen (以下 BMF) のレポートに基づく、2009 年に浸透率は一旦低下するものの、その後再び上昇傾向を示している (表 2)。

表 2 浸透率の推移

2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
1.3%	1.3%	1.0%	1.3%	1.4%	1.3%
2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	
1.5%	1.4%	1.5%	1.6%	1.7%	

出所：BMF Årsrapport (2008～2017) より筆者作成。

このように、労働者全体で見ると少数ではあるものの、民間に事業が解放された 1993 年以降、増加傾向にある働き方だと言える。なお、企業が派遣労働者を活用する目的について確認すると、その主な理由として、「適切なスキルの獲得 (to obtain the right skills)」、「迅速な適応力の確保 (to have quick adaptability)」、「一時的なプロジェクトのスタッフの調達 (to staff temporary projects)」が挙げられている (KMF2019a)。この点から、必要なスキルを必要に応じて確保するために活用しようとしていることが窺える。ただし、派遣労働者の存在が新たな労働問題も引き起こした面もある。例えば民間による労働者派

⁵ 浸透率とは、フルタイム換算の派遣労働者数を、労働者数で除した数値である。

遣業の自由化以降、直接雇用の社員を経済的理由で整理解雇した後、その補充を派遣労働者で行うということが行われることもあったようである（羽根 2012）。

派遣労働者の特徴

スウェーデンの派遣労働者は、派遣会社と無期契約を結ぶことが基本とされている（KMF2019a）。どの程度の派遣労働者がフルタイムの派遣労働者なのかについて、具体的な数は分からないが、IF-Metall スtockホルム支部の K 氏の説明に基づく、5 割から 6 割はフルタイムであることが推察される⁶。

派遣労働者のキャリアであるが、基本的には 6 ヶ月から 18 ヶ月の間に 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（KMF2019a）。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、学生のアパー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⁷。

派遣労働者の属性面の特徴について

KMF（2019a、2019b）を参考に確認すると、3 つの特徴が挙げられる。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。この割合は、移民が労働市場全体に占める割合の 2 倍に相当する。

では、派遣労働者は自身の働き方についてどのように感じているのであろうか。派遣労働者の満足度を見てみると、満足している者が多い。満足している者（「とても満足」と「満足」の合計）は 8 割となっている（WEC2018）。

以上の点から、スウェーデンの派遣労働者の特徴を指摘すると、第一に、派遣会社に雇用されており、若者が多い。この点から、若者を中心とした常用型派遣というイメージが浮かび上がる。第二に、6 ヶ月から 18 ヶ月で派遣先の社員となっていることから、派遣労働者は基本的には派遣先の社員へのステップアップとしての働き方となっていることが窺える。とはいえ、第三に、派遣労働者として働き続けるキャリアを選択した労働者も存在している。この点から派遣労働者としてのキャリアを継続することも可能であることが窺える。

⁶ IF-Metall スtockホルム支部 K 氏へのヒアリングによると、全派遣労働者は概ね 17 万人程度いると言い、その内訳はフルタイムが 10 万人、パートタイマーが 7 万人だという（2019 年 6 月 13 日）。

⁷ ここで示している派遣労働者を継続する者や学生アパートや副業の例については、IF-Metall スtockホルム支部 K 氏へのヒアリング（2019 年 6 月 13 日）やラーニア L 氏へのヒアリング（2019 年 6 月 18 日）による。

(2) 法規定

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⁸、法律の規定を破った際の罰則が定められている。労働者派遣法を見る限り、契約期間については規定が設けられていない。この点については雇用保護法における臨時雇用に関する規定が適用されることになっているが、この規定についても、後述する労働協約において雇用保護法の規定ではなく、労働協約の規定が適用されることとなっている。

先に雇用期間に関する協約の規定を紹介しておく、ブルーカラーの場合、協約で定められた派遣契約期間（6ヶ月）を越えて契約を結ぶことは、基本的には禁止されている⁹。ただし、労働組合が合意すれば12ヶ月でも契約できる。このように、スウェーデンでは、一つの企業で派遣労働者として活用できる期間について制限が設けられている。一人の派遣労働者を常用代替のような形で活用することはスウェーデンでは難しいと言えよう。契約期間の終了後、正規雇用への転換を派遣先企業が派遣労働者に対して申し出た際、この申し出について派遣会社が拒否することは、労働者派遣法で禁止されている（第9条）。これは、労働者派遣法が定める派遣元が負う義務の一つである。

派遣労働者の活用に対する制約として、派遣活用における労働組合との交渉義務と組合による拒否権が挙げられる。これらのルールは、共同決定法（MBL）で定められている。MBLの規定により、企業は派遣労働者を活用する際には、事前に団体協約を締結している労働組合に通知し、交渉しなければならない。その際、組合は派遣労働者の活用を拒否することができる。ただし、現実の運用において拒否権が行使されることはめったにない（ILO2016）。

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、派遣先の労働者と同一の労

⁸ 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。

⁹ LOの協約によると、派遣期間は6ヶ月以内となっているが、企業の組合の承認を得ることができれば、12ヶ月の派遣契約を締結することができること、また派遣契約を打ち切る際は、2週間前に互いに通告しても良いこととなっている。

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直接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。スウェーデンの派遣労働者の協約適用率は97%となっている（KMF2019a）。このような高い適用率になっている理由の一つとして組合の影響を挙げることができる。上記の共同決定法の規定に沿って、派遣先企業が依頼する派遣会社を選定する際に、労働組合は当該派遣会社が労働協約を締結している業者なのかどうかを活用の条件とする場合が多いという。このように、組合は、派遣の活用を拒否するわけではないが、活用する派遣会社については主張を行っている。そのため、派遣会社にとっては、経営者団体に加盟し協約適用下に置かれた方が事業を拡大することが容易になる。これは、派遣会社が労働協約の適用下に自らを置く理由の一つとなっている。

上記の協約適用率を念頭に置くと、スウェーデンの派遣労働者の賃金決定を理解するためには、労働協約の内容とその運用を把握する必要がある。この点については、節を変えて確認しよう。

4. 労働協約の内容

（1）協約締結団体

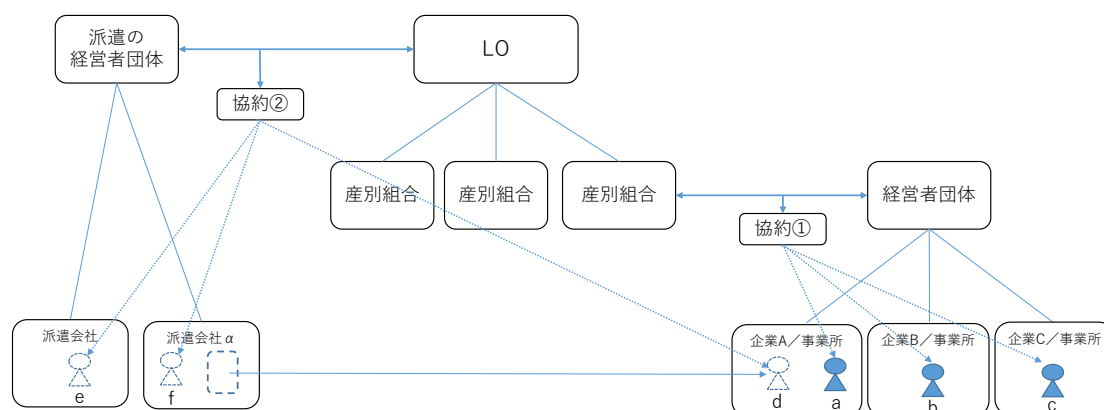
労働協約は、経営者団体側の BMF とブルーカラーの労働組合のナショナルセンターである LO で締結されている。協約は 2000 年に初めて締結された。協約締結年数に特に決まりはないが通常 1 年か 3 年が多いという。

派遣労働者の協約締結者において特徴的なことは、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ことである。派遣先の正社員の場合、産業別組合が協約締結当事者となるのが通常である。直接雇用の労働者と派遣労働者に適用される労働協約の関係を図示すると図 2 のようになる。

派遣会社を起点に考えると、「企業 A」が派遣先企業となる。派遣先である「企業 A」で直接雇用されている「労働者 a」に適用される労働協約は、彼が雇われている企業の上部団体と産別組合が締結した「協約①」となる。「協約①」は、同じ経営者団体に加盟する「企業 B」や「企業 C」で雇われている「労働者 b」や「労働者 c」にも適用される。一方、「派遣会社 α」から「企業 A」に派遣された「労働者 d」に適用される労働協約は派遣会社の加盟する上部団体と LO が締結した「協約②」となる。このように、同じ「企業 A」で作

業を行っている労働者であっても「企業 A」に直接雇用された「労働者 a」と「企業 A」に派遣された「労働者 d」では適用される労働協約が異なっている。また、派遣先がなく待機中の「労働者 e」と「労働者 f」にも「協約②」が適用される。

図2 労働者に適用される労働協約



出所：ヒアリング調査より作成。

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が異なることが往々にしてあるという。産業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。

(2) ブルーカラー派遣労働者の全国協約

派遣労働者の労働協約は、産業を跨って適用される全国協約となっている。全国協約はBMF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。賃金にかかわる具体的な協約の規定を確認する前に、労使による意思表示について触れておきたい。全国協約の冒頭には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して宣言が行われている。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。

以上の内容から労働者派遣業に対する労使の態度として分かることとして、第一に労使が派遣業界の重要性について合意していること、第二に派遣労働者と派遣先の従業員を同じ条件で処遇すること、そして、第三に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挙げられる。このように、労使双方が、労働者派遣の必要性を認めたとうえで、ブルーカラーの労働市場全体に共通するルールを設定することに合意している。こうした意思表示が行われたうえで、賃金に対して下記のようなルールが設けられている。

ブルーカラーの協約では、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賃金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賞」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賞

1項 【略】

2項 ルール (Huvudregel) ; 派遣期間中の賃金

「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+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¹⁰。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

¹⁰ T とは時間に応じて支払われる賃金のこと。

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関してである。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である。つまり、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、派遣先企業の従業員の平均賃金に基づいて派遣労働者の賃金が決まることになる。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。

次に、派遣されていない期間の最低保障賃金について確認する。協約の第5節において示されており、内容は下記の通りとなっている。下記の文言を確認すると、待機中に働いているか、必要な訓練に参加している労働者が対象となっている。「待機中に働いている」とは、派遣先が見つからない期間において、派遣会社で何か作業を行っていたりすることを指している。ただし、実際には自宅で待機している場合も支払われるという¹¹。例えば2017年だと、特別な技能を持つ場合には112.93 SEK、それ以外の場合には106.80SEKが最低限保障される時間当たりの賃金となる¹²。

第5節 待機中の賃金と賃金保障

1項 待機中の賃金

待機中に働いているか、必要な教育訓練に参加している時は、1時間につき第5節2項の保障額に相当する報酬が支払われる。

2項 ルール (Huvudregel) : 保障

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。

2017年5月1日から

- ・特別な技能を持つ労働者には 112.93 SEK
- ・それ以外の一般労働者には 106.80SEK

2018年5月1日から

- ・特別な技能を持つ労働者には 115.19 SEK
- ・それ以外の一般労働者には 108.93SEK

2019年5月1日から

- ・特別な技能を持つ労働者には 117.84 SEK
- ・それ以外の一般労働者には 111.44 SEK

また、上記の規定では「特別な技能を持つ労働者 (special qualified)」と「一般労働者」の2つのカテゴリーが設定されている。「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で、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。

このルールによって、派遣会社は、派遣先の有無にかかわらず自社の労働者に賃金を支

¹¹ IF-Metall スtockホルム支部 K氏へのヒアリングによる (2019年6月13日)。

¹² SEKはスウェーデンクローナのこと。1クローナは、10円程度 (2020年3月時点)。

払い続ける必要がある。そのため、派遣会社にとって待機中の労働者を抱えることは、収入を伴わないコストのみを負担することを意味する。このルールは、派遣会社が待機中の労働者に対して新たな派遣先を早期に見つけることを促しているという。

(3) 派遣労働者の賃金決定のルール

では、上記の協約の規定（GFL ルール）に沿って実際に派遣労働者の賃金はどのようなルールで決定されているのか。以下では説明のためにいくつかの単純化したケースを想定して、派遣労働者の賃金決定について確認する¹³。スウェーデンの賃金制度には、職務、能力、勤続年数などに応じて決まる固定部分や個人の成果に応じて決まる変動部分がある（西村 2014、2017）。そのため、同じ仕事をしていても、勤続年数や個人・集団の成果によって労働者の受け取る賃金が異なっている。このような状況下において、派遣労働者の賃金はどのようにして決められているのか。

最初に比較グループの設定ルールを取り上げ、その後、固定部分と成果に応じて支払われる変動部分に分けて、賃金決定のルールを見ていく。そして、最後に、付加給付のルールを取り上げる。

比較グループの設定

比較グループの設定には、明確な基準が設けられているわけではない。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¹⁴、例えば職場組織の大きさなどについて具体的な決まりごとがあるわけではない。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いという¹⁵。いずれにせよ、比較グループの範囲の設定は、各企業で行われている。その決定には派遣先企業や労働組合も参加している。

固定部分のルール（仕事内容、能力、勤続年数によって決められる部分）

固定部分には、協約の通り、比較グループの平均賃金というルールが適用される。以下では、派遣先に直接雇用されている派遣先の労働者 3 人（A・B・C）と派遣労働者 1 人（Aa）からなる組み立て職場を想定して、派遣労働者の賃金決定のルールについて確認する。まず、①比較グループに属する全ての労働者は同じ仕事を担当している場合を想定

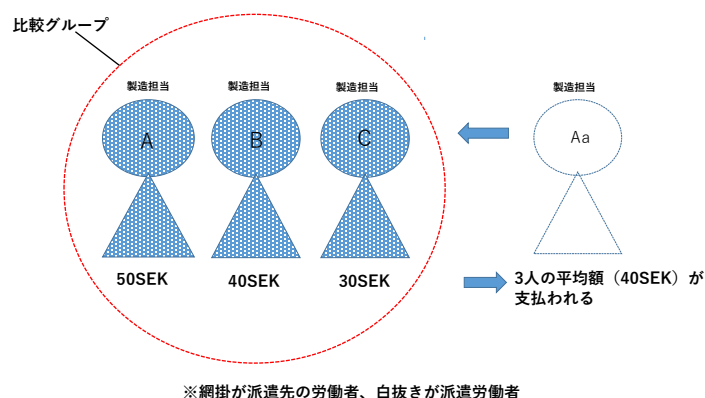
¹³ 以下の例示については、IF-Metall 中央本部 G 氏へのヒアリング（2019 年 6 月 17 日および 6 月 20 日）の際に用いられた例を基に作成した。

¹⁴ 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。」

¹⁵ 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tockホルム支部 K 氏へのヒアリング（2019 年 6 月 13 日）による。

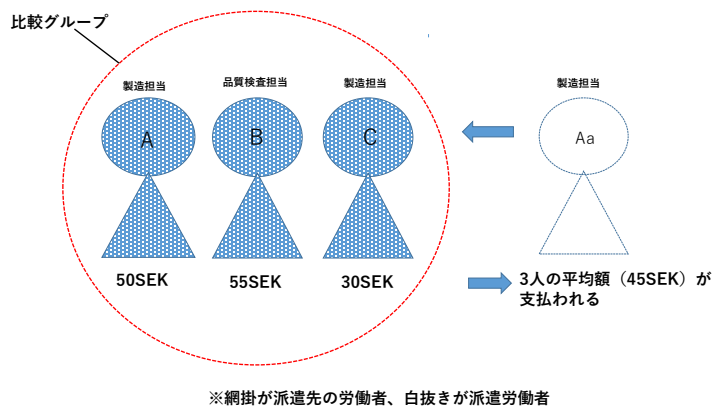
しよう。直接雇用の労働者 A、B、C の賃金はそれぞれ 50SEK、40SEK、30SEK とする。この場合、派遣労働者 Aa の賃金は、組み立て職場の比較グループ (A・B・C) の平均賃金 (40SEK) となる (図 3)。

図 3 例①：同じ仕事をしている場合



出所：IF-Metall 中央本部 G 氏へのヒアリングより筆者作成 (2019年6月17日、6月20日)。

図 4 例②：比較グループの中に異なる仕事を行っている派遣先の労働者がいる場合



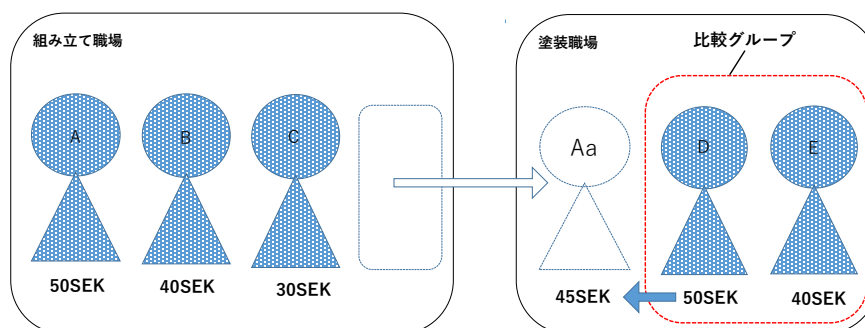
出所：図 3 に同じ。

次に、組み立て職場で、異なる仕事に従事している労働者がいる場合、どうなるのか (図 4)。そこで、②派遣先の労働者 A と C と派遣労働者 Aa は製造を担当するが、B は品質検査を担当している場合を想定してみよう。製造を担当している派遣先の労働者 A と C の賃金をそれぞれ 50SEK と 30SEK とし、品質検査を担当している派遣先の労働者の賃金を 55SEK とする。この場合、比較グループの範囲は、担当している職務に関係なく、組み立て職場の派遣先の労働者 A、B、C となる。その結果、派遣労働者 Aa の賃金は 3 人の平均の 45SEK となる。

では、同じ事業所において複数の職場（ワークショップ）がある場合、③派遣労働者が別の職場に移動した場合どうなるのか。派遣労働者 Aa が組み立て職場から塗装職場に異動したとしよう。この場合、派遣労働者 Aa の賃金は、塗装職場にいる派遣先の労働者（比較グループ）の平均賃金となる。したがって、派遣労働者 Aa の賃金は 45SEK になる（図 5）。

最後に、規模が小さい事業所のケースについても触れておく。規模の小さい事業所では事業所全体を 1 つの比較グループとすることが多いという。この場合、派遣労働者の賃金は派遣先企業の労働者全員の平均賃金と同額となる。

図 5 例③：同じ企業の中で職場を異動した場合



※網掛が派遣先の労働者、白抜きが派遣労働者

出所：図 3 に同じ。

変動部分のルール（成果に応じて支払われる賃金）

スウェーデンにおいても、個人の能率や職場集団の成果に基づいて賃金が支払われる部分がある。この変動部分には、個人に対して支払われる場合と集団に対して支払われる場合の 2 つがあり、それぞれ適用されるルールが異なる。

個人に支払われる変動部分については、比較グループの変動部分の平均額が支払われる。一方、集団に対して支払われる変動部分については、派遣先の労働者と同じルールが適用される。ただし、上限が設けられており、12 ヶ月を越える分については派遣労働者には支払われないことになっている。集団に支払われる変動部分の上限については、以前の協約では 3 ヶ月を上限としていたが、それが 12 ヶ月まで伸ばされている。IF-Metall 中央本部 J 氏によると、協約の上限を上回る月数にする企業が増えてきたため、12 ヶ月に改定したという。なお、IF-Metall によると、企業が個人の能率や成果を正確に把握し反映することが困難であるという理由から、多くの企業は集団に対して支払われる変動部分を採用して

いるという¹⁶。

付加給付のルール

最後に、付加給付 (fringe benefit) のルールについても指摘しておく。派遣労働者の付加給付には、派遣先の労働者と同じルールが適用される。これが基本的なルールである。しかし、議論となる部分がないわけではない。一つの問題として、同じベネフィットの二重取りの問題がある。

例えば従業員の健康促進のために、自社の社員に対してジム利用の補助を行っている企業 A では、派遣労働者にも同様の補助が行われる。この補助を利用してジムの利用カードを手に入れた派遣労働者が別の企業 B に派遣されたとする。この企業 B では企業 A と同じくジム利用の補助を行っている。この場合、すでに前の派遣先の福利厚生によってジムの利用カードを持っている派遣労働者に対して、企業 B は自社の福利厚生制度を適用すべきなのかどうか、という問題が生じる。

派遣労働者が「何枚もカードが欲しいので、B 社の福利厚生も利用したい」といった場合、どのように取り扱うべきなのか。こうした複数の会社に派遣されるという派遣労働者の特徴は、派遣先の社員と派遣労働者に同様の付加給付を適用するというルールを実際に運用する際に問題を生じさせることがあるという。付加給付の二重取り問題などのグレイエリアの運用については、労使交渉によって決められているという。

5. 一つの事例：スカーニア

さて、前節では派遣労働者の賃金決定のルールについて確認した。本節ではスウェーデンの代表的な製造企業の一つであるスカーニアを取り上げ、実際の賃金制度に基づき派遣労働者の賃金決定を紹介する。

(1) 企業と組合組織の概要

スカーニアは、トラックを製造し国内や海外で販売している。本稿で紹介する事例は、スカーニアの O 事業所である。O 事業所にはホワイトカラーとブルーカラーを合わせて 2000 人程度の従業員がいる。O 事業所は、大型車のキャブを製造していた会社として立ち上げられ、その後スカーニアに買収され、スカーニアの事業所となった。

O 事業所はボディーショップ、ペイントショップ、アッセンブリーショップ、ロジスティックスの 4 つのワークショップグループで構成されている。O 事業所には合計 15 の製造ラインがあり、シフトは日中 (第 1 シフト) と夜勤 (第 2 シフト) の 2 シフトとなっている。現在各ラインは 25 人程度で構成されている。

¹⁶ IF-Metall 中央本部 J 氏へのヒアリングによる (2019 年 6 月 17 日)。

スカーニアには企業内の組合組織である「クラブ」が組織されている。O 事業所にも「クラブ」が設立されている。スカーニアに買収される前から「クラブ」は設立されていた。前身企業の時から数えると設立されて 70 年ほどたっている。「クラブ」は、企業の賃金制度、賃上げ、職場の安全確保など様々なことについて、組合員を代表して経営側と交渉を行っている。O 事業所における組織率は 93%となっている。「クラブ」の構成は、大きく、「チェアマン→ユニット長（製造ユニットなどの代表者）→グループ長（各ワークショップの代表者）→コンタクトパーソン（各ラインの代表者）」という 4 つの階層から構成されている。

（２）派遣労働者の活用状況

O 事業所は 2019 年 2 月まで 900 人程度の派遣労働者を活用していた。現在は、派遣労働者の活用を停止し、自社の社員のみで操業している。派遣労働者を活用していた際は、ラーニアという人材サービスの会社一社から労働者を派遣してもらっていた。他の会社との取引はなかったという。

派遣労働者は、基本的には社員と同じ待遇を受けることが会社と「クラブ」の間で合意されていた。そのため、派遣労働者は、作業着の費用補助などのベネフィットや教育訓練について O 事業所の社員と同一の待遇を受けていた¹⁷。

派遣労働者は必要に応じて全てのワークショップに配属されていた。特定の場所のみで活用されていたわけではない。O 事業所の社員と同じラインで作業することもあれば、一つのラインをすべて派遣労働者が担当することもあったという。派遣労働者の中にはチームリーダーになる者もいた。このように、周辺的な作業のみを行うのではなく、製造現場の重要な業務も担っていた。

また、派遣労働者の多くは組合に加入していた。O 事業所の組織率は 9 割に達しており、組織率は社員と同じレベルにあった。この組織率であるが、IF-Metall スtockホルム支部の K 氏によると、IF-Metall 全体では派遣労働者の組織化はそれほど進んでいないので、O 事業所に特殊なことと言えるかもしれない¹⁸。派遣労働者の高い組織率は、O 事業所の「クラブ」の積極的な組合活動の賜物と言える。組合活動においてもコンタクトパーソンになる者もいた。O 事業所の「クラブ」では、15 のラインすべてでシフト毎に 1

¹⁷ 「O 事業所の「クラブ」は、経営側に対して積極的に発言する「クラブ」であり、派遣労働者と社員の平等的な取り扱いが他の企業と比べて進んでいたという。このことから、福利厚生への取り扱いについては「クラブ」の有無など企業内の組合の交渉力によって異なっていることが窺える。

¹⁸ IF-Metall スtockホルム支部 K 氏によると、IF-Metall では現在約 10000 人の派遣労働者を組織しているという。派遣労働者の組織化は、正規雇用の労働者と比べて難しい面があり、組織化はあまり進んでいないという（2019 年 6 月 13 日）。なお、KMF（2019a）では、派遣労働者の組織率は 6 割程度と紹介されている。これは、民間部門全体の組織率と同程度の水準となっている。この組織率はホワイトカラーとブルーカラーの双方を含んでいるのでブルーカラーのみの状況は分からないが、いずれにせよ、O 事業所の組織率は高いと言えよう。

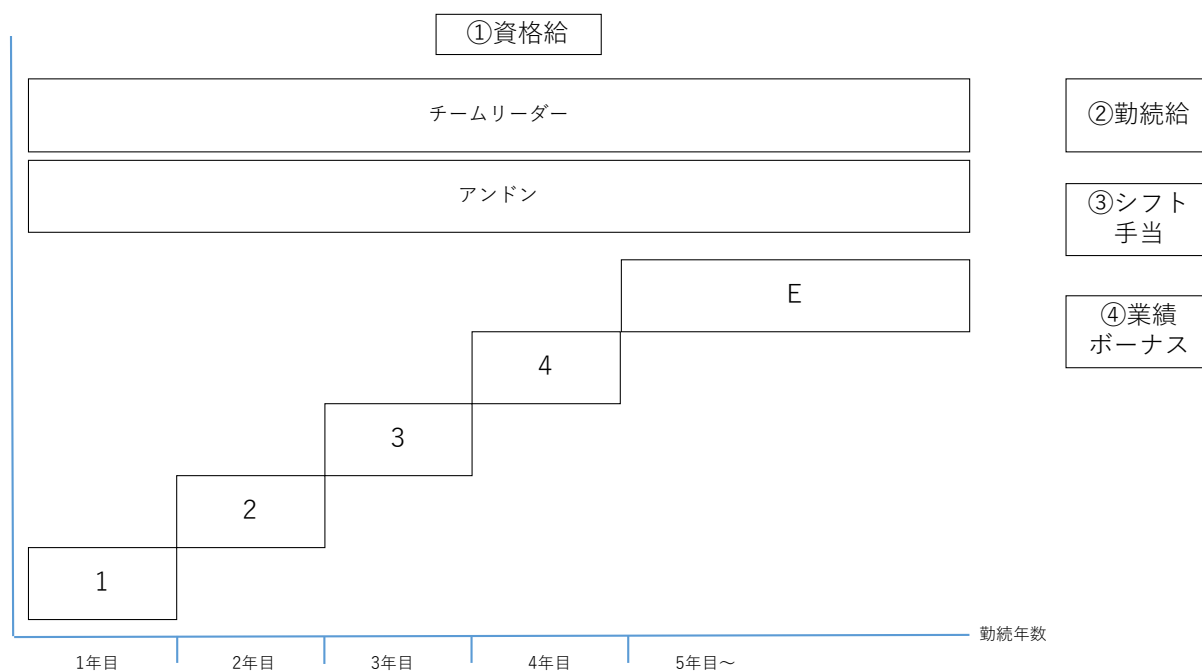
人の計 30 人のコンタクトパーソンが置かれている。30 人のうち 10 人は派遣労働者だったときもあったという。このように、末端の職場の代表者となる派遣労働者もいた。組合活動においても一定の役割を担っていたと言えよう。以上から、派遣労働者は、会社の業務、組合活動双方において主要な役割を担うこともあったことが分かる。

(3) 賃金制度

派遣労働者の賃金決定の基になる正社員の賃金制度について簡単に確認しておく(図6)。まず、①資格給がある。7つの等級で構成されており、資格に応じて賃金が支払われる。4等級までの昇格は勤続年数と上司の評価に基づいて行われる。基本的には勤続年数に応じて昇格するが、会社が次の等級のレベルに達していないと判断すれば昇格が行われないこともある。通常は、勤続4年目で4等級に昇格するという。

これより上の等級については、会社に秀でていた労働者であると見なされた者はE等級に昇格することができる。次に紹介する特定の役割(アンドン担当やチームリーダー)を担わなければE等級が労働者の最高グレードとなる。なお、この等級に格付けされる労働者は20名までと決まっている。

図6 0事業所の賃金制度



出所: スカーニア「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)。

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と、より上位の等級に格付けされることもある。アンドンの担当¹⁹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。この等級については、担っている業務に応じて格付けされるものであり、勤続年数や評価によって行われるものではない。例えば3等級にいる者がチームリーダーを任されると4等級を飛び越して「チームリーダーの等級」に昇格する。

等級毎のシングルレートとなっているが、ボディーショップ、ペイントショップ、アッセンブリーショップ、ロジスティックそれぞれのワークショップ毎に異なる賃金額が設定されている。理由は、作業の難易度が異なるからである。例えば4等級の場合、ボディーショップの等級が最も高く26000SEKとなっている。その他はそれよりも低い金額となっている。最も低いワークショップで25000SEKとなっている。このように、賃金額は、同じ等級であっても労働者の配置場所でやや異なるが、そこまで大きな差はつけられていない。

その他の賃金として②勤続給、③シフト手当、④業績ボーナスがある。②勤続給は、勤続6年目から適用され、毎年50SEKずつ昇給していく。勤続21年目まで昇給し、最高800SEKになる。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はやや特殊なルールとなっている。金額は毎年の業績に応じて決まるが、その受け取りは5年後となる。したがって、2019年に、2014年の業績連動ボーナスを労働者は受け取ることになっている。

以上から分かるように、スカーニア社の正社員の賃金は、働きぶりに応じて昇格が行われることで昇給すると共に、勤続年数に応じて昇給する。こうした特徴は、第2節の賃金制度の箇所で指摘した特徴と共通している。O事業所の月例給の構成は、この事業所のみで見られる特殊な制度というわけではないと言えよう。ただし、業績連動ボーナスについては、あまり他社では見られない制度だという。業績連動の変動給部分についてはやや特殊な制度を構築していると言える。

(4) 派遣労働者の賃金決定

上記のような賃金制度の下、派遣労働者の賃金はどのようにして決まっているのか。結論から先に述べると派遣労働者の賃金は派遣労働者の全国協約のルール(GFLルール)に基づいて決められており、派遣労働者が配属された職場のスカーニアの労働者の平均賃金

¹⁹ 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。

が、派遣労働者の賃金となる。派遣労働者も、スカーニアの労働者と同様に働きぶりを評価されているが、評価が賃金に反映されることはない。会社が実施する評価が昇格に影響を及ぼし、それに応じて賃金額が決まる O 事業所の労働者とは異なる点である。以下、賃金決定のルールについて、具体的に確認していく。

まず、O 事業所では比較グループは、各ワークショップ単位となっていた。比較グループの決定には「クラブ」も参加している。O 事業所にはボディーショップ、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。例えば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、組織の最小単位は「グループ」になるが、派遣労働者の賃金はアッセンブリーショップなど各ワークショップ単位で計算されている。各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 3 である。

表 3 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 6 に同じ。

表 3 のように、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ので、その中にはチームリーダーやアンドロン担当といった高い賃金を得ている労働者も含まれることになる。その結果、スカーニアで 4 年間勤続を積み、会社が求める水準の効率的な仕事を行える労働者の賃金を、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スカーニアの労働者の賃金は、必ずしも同額ではない。また、派遣労働者の賃金が、スカーニアの労働者の賃金を上回ることもある。

こうした現象について、スカーニアの労働者が「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社員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、不満を述べているスカーニアの労働者の説得にあたっていたという²⁰。また、この現象は、会社が派遣労働

²⁰ 同様の説得は、IF-Metall ストックホルム支部においても派遣先の組合員に対して行われていた（2019 年 6 月 13 日実施の IF-Metall ストックホルム支部 K 氏へのヒアリングによる）。

者にスカーニアの社員への登用を提案した際に、派遣労働者が登用を拒む理由の一つにもなっていたという²¹。

なお、派遣労働者は、業績ボーナスの支払い対象外となっていた。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らなかったようである。「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。

(5) 派遣労働者活用におけるコスト感

会社と交渉を行っていた「クラブ」によると、会社は派遣労働者の活用について割高に感じていたという。その理由として、上記に挙げた賃金決定がある。加えて、教育訓練投資が回収できない点も、もう一つの理由としてあった。会社は、賃金以外の福利厚生や教育訓練についても原則として平等に取り扱っていた。そのため、社員と同等の訓練プログラムを派遣労働者にも提供していたという。派遣労働者の契約期間は6ヶ月となっており、会社は残したい労働者に対してスカーニアの労働者になることを提案していた。しかしながら、派遣労働者は給与の低下を理由に、転換を拒否することもあったという。

この場合、会社としては教育訓練投資の回収ができなくなる。こうした点も派遣労働者を割高に感じる一つの要因となっていた。また、転換を申し出た際に拒否されることは、会社が定着して欲しい派遣労働者に逃げられるということも意味していた。効率的な人材活用の面において、量的な柔軟性を向上させる反面、質的な面での必要な人材の確保において損失が生じていたと言えよう。

6. ルールの履行確認

4節と5節では派遣労働者の賃金決定のルールについて確認した。では、協約で定められているルールが正しく履行されているのかについて、どのような方法で確認しているのだろうか。この点について組合は、派遣労働者の賃金が協約のルールに沿って決められているのかについてチェックしている。その主体は、「クラブ」と産業別組合の地域支部である。その手続きを確認すると以下の通りとなる。

(1) 担当する組合の確定

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、どの産業別組合がどの派遣会社を担当するのかを決定する必要がある。それを決定するのは、ブルーカラーのナショナルセンターのLOである。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の労働者を派遣し

²¹ 派遣労働者がスカーニアの社員になった場合、賃金ダウンを伴うことになると共に、4年勤続しても派遣労働者時代の水準には戻らない可能性があった。

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 が派遣労働者の賃金をチェックする。

(2) チェックの方法

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地域支部のオンブズマンが確認する。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」は地域支部のオンブズマンにその事実を伝える。④連絡を受けたオンブズマンは派遣元に連絡し、賃金水準を是正させる。「クラブ」がない企業の場合、オンブズマンがこの一連の過程を担当する。この場合、③の工程が無くなる以外は、「クラブ」がある場合と同じである。

「クラブ」であれオンブズマンであれ、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ので、当該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ようになっている。このように、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。

なお、IF-Metall のストックホルム支部では、派遣労働者の賃金を担当するオンブズマンは1人である。オンブズマンは、組合の専門教育を受けた人材が担っており、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。

7. 職種間で異なるルール

ところで、ブルーカラー以外の派遣労働者にも同じようなルールが適用されるのだろうか。ホワイトカラーには別のルールが適用される。ホワイトカラーはホワイトカラー独自の労働協約を締結しており、独自の賃金決定のルールを構築している。紙幅の関係上、ホワイトカラーについての詳細については別の機会に譲り、本稿とのかかわりで重要だと思われる点のみ指摘しておきたい。

第一に、ホワイトカラーを対象とした労働協約には、派遣先の比較グループの平均賃金を派遣労働者の賃金とするようなルール（GFL ルール）は設けられていない。ホワイトカラーでは同じ職務に従事する労働者の中で賃金差が大きいことがその理由の一つとなっているという。第二に、ホワイトカラーには、派遣先の賃金制度ではなく、派遣元の賃金制度が適用される。例えば派遣会社の大手であるマンパワーでは、ホワイトカラーの派遣労働者の賃金は、マンパワーの賃金制度に基づいて決定されている。昇給は、派遣先での働きぶりを加味した上で、マンパワーで決定される。その際、マンパワーの組合（「クラブ」）は、もし組合員がマンパワーの行った評価結果に不満を持っていれば、派遣先の上司や同

僚に組合員の働きぶりについて確認するようにしている。その上で、会社（マンパワー）の上司による組合員の評価の妥当性について判断し、上司の評定を変更するように努めたり、組合員に現在の評価で納得するように説得する。

8. おわりに

（1）発見された事実

以上、本稿では派遣労働者の賃金決定の実際について、これまで実施したヒアリング調査と収集した資料に基づき確認した。もちろん本稿は派遣労働者の活用の実態の一端を明らかにしたものであり、その全てを明らかにしたわけではない。それでも本稿が明らかにした事柄の中で重要だと思われることとして、次の点が挙げられる。

第一に、スウェーデンでは労働者派遣法において定められている正規雇用と非正規雇用の均等待遇のルールについて、労働協約による逸脱が認められている。そして実際に労働協約が締結され、法律の規定とは異なるルールを定めている。

第二に、その際の労働者側の協約締結当事者はナショナルセンターである LO となっている。労働者派遣が民間に開放された 93 年から 10 年たたないうちに、ナショナルセンターは労働協約を締結し、派遣労働者の活用にかかわるルールを定めている。産業横断的なルールを作ることで、労働市場に一律のルールを適用することに取り組んだわけである。

第三に、その具体的な内容について見てみると、労使は協約の中で、派遣労働者の活用の必要性について合意している。LO と経営者団体が締結した労働協約の中に労使の共同宣言があり、このなかで労使は、派遣業界が重要な役割を果たすことについて合意している。

第四に、派遣労働者の賃金は、労働者派遣法の規定ではなく労働協約のルールに基づいて決められている。派遣労働者の協約適用率は 97% となっている。このことから、多くの派遣労働者の賃金は、協約のルールに基づいて決定されていることが分かる。

第五に、ブルーカラーにおける派遣労働者の賃金は、労働協約のルール（GFL ルール）に基づき決められている。具体的には、派遣労働者が派遣される派遣先企業における比較対象グループの社員の平均賃金が、派遣労働者の賃金となる。ここから、ナショナルセンターと派遣元の経営者団体が締結する労働協約を通じて、派遣労働者の賃金が、派遣先企業の賃金制度や賃金水準に基づいて決められていることが分かる。

第六に、比較対象グループは、派遣先企業の社員の担当する職務ではなく、派遣先企業の職場を単位として設定されている。その結果、同じ仕事を行っている派遣労働者と派遣先企業の社員の賃金は異なる場合が往々にしてあり、また、派遣労働者の賃金の方が高い場合もある。

第七に、こうした賃金の逆転現象について、派遣先企業の組合員から組合に対して苦情が出ることもある。しかし、組合は逆転現象が発生するという状況に対して特に異論はな

く、是正することもしない。むしろ、正社員と派遣労働者の雇用保障の程度が異なることを理由に、組合は派遣先企業の組合員を説得し、派遣先企業の組合員にこの状況を受け入れさせている。

第八に、賃金決定における課題として、業績連動部分の賃金の取り扱いが挙げられる。スカーニアの事例では、業績連動のボーナスの取り扱いについて、労使間で意見の相違が見られた。また、産業別組合も支払い対象となる期間を延ばしたいと考えている。IF-Metallは、直近の全国協約で対象期間を3ヶ月から12ヶ月に延長し、さらにその期間を延長したいと考えているが、経営側はこれを拒否している。

以上の点から、スウェーデンのブルーカラーの派遣労働者の賃金決定の特徴をまとめると次のように言えよう。すなわち、労使合意に基づき、派遣先企業の賃金によって派遣労働者の賃金を決めている。そして、このルールの設定において、労働側はナショナルセンターが主たる役割を担っている。

(2) 労働協約の効果

協約の存在は、労働者派遣に関わる各アクターに対してどのような影響を及ぼしているのか。ここでは、派遣会社、労働組合、派遣先企業、派遣労働者の四者の立場それぞれについて取り上げる。

まず、派遣会社に対しては、比較対象を選ぶ際に必要な情報を収集する労力の低減に繋がっている。労働協約の規定に基づき、派遣労働者の配置が決まれば、当該派遣労働者の賃金は自動的に決まる。これにより、派遣会社は、個々の派遣労働者の比較対象を選ぶ手間を省くことができる²²。複数の企業に人を派遣している派遣会社にとっては、この手間が省かれることは業務運営上の効率性の向上に繋がっている面もあるという。

次に、労働組合に対しては、正社員組合員の雇用安定の維持と派遣労働者の処遇改善の両立をもたらしている面がある。派遣先の社員の平均賃金を派遣労働者の賃金とすることを定めた労働協約のルールは、企業が低い賃金で派遣労働者を活用することを防止している。このことは、企業に対して、正社員組合員の代替として派遣労働者を活用することを防止し、短期の需要変動への対応にその活用を限定させることを企業に促しているという²³。一方、派遣先企業に対しては、協約によって派遣労働者の活用が労使の間で合意されたことで、人材活用の量的柔軟性を向上させることに寄与している²⁴。

²² IF-Metall ストックホルム地域支部 K氏へのヒアリングによる（2019年6月13日）。K氏は地域支部の交渉人として派遣会社とコンタクトをとっている人物である。

²³ IF-Metall ストックホルム地域支部 K氏へのヒアリング（2019年6月13日）やIF-Metall 本部 G氏へのヒアリング（2019年6月17日）による。

²⁴ ただし、事例で取り上げたように、派遣労働者の活用自体を止めている企業もある。このことは、量的な柔軟性の確保の一方で、別のデメリットが発生している可能性を示唆している。派遣労働者の活用について、人材活用トータルで見た場合に与える影響については本稿では十分に検討できていない。今後の課題である。

最後に、派遣労働者に対しては、処遇の改善をもたらしている。上述の通り、労働協約の GFL ルールによって、派遣労働者の賃金は同じ仕事をしている派遣先の労働者の賃金を上回ることがある。組合へのヒアリングに基づくと、このような賃金決定のルールは、仕事を得ることの不安定さを補填するプレミアムと見なされている。派遣労働者は派遣先が見つからなくても派遣元から賃金を受け取ることができるものの、その額は派遣されている時よりも低い水準となる。労働協約の GFL ルールによって定められる賃金額には、こうした仕事を得ることができなかつた場合に生じるリスクに対するプレミアムという側面がある。このことは、法律のルールでは受け取ることのできなかつたプレミアムが、労働協約によって発生していると言えよう。

(3) インプリケーション

最後に本稿の発見から得られると思われる日本におけるインプリケーションについて若干触れておきたい。ここでは、労使による自主的なルール形成を考える際に何が必要であるかについて、いくつか指摘したい。

第一に、ルールの作成において、関係当事者の負担の低減を考慮するようなルールを検討することが重要であると思われる。スウェーデンでは、労使間の交渉や折衝、および、ルールの履行確認にかかる負担を低減するようなルールが形成されている。具体的には、比較グループの設定から職務という要素を取り除くことで、派遣労働者と同じ仕事に従事する社員を探し、確定する際に生じる交渉や折衝の手間を省いている。このように、職務やその内容に固執しない関係当事者の負担を減らすようなルールの設計を検討するのも一つの手だと思われる。

第二に、事業の特徴に基づいて、ルールを形成するレベルを検討することも重要であると思われる。本稿の内容から、正社員は各産業レベルで対応するのに対し、派遣労働者は全国レベルで産業横断的に対応するという違いが見られた。その違いを生み出す背景には、労働者派遣業の特徴が考慮されていたことがあげられる。派遣会社は様々な業種に労働者を派遣しており、それゆえ派遣労働者は特定の業種にとどまらず、複数の産業にまたがって派遣される。もし産業レベルでルールを設定すると、派遣先の産業が変わる場合、異なるルールが適用されることになる。派遣会社の事業の進め方や派遣労働者の働き方を加味して、正規雇用に適用される交渉体制に固執することなく、適切なレベルで自主的なルール設計を行うことを検討しても良いと思われる。

第三に、自主的なルールを作成し、運用できる環境を労使当事者が構築することが重要であると思われる。例えば労使で合意したルールの履行確保を担保できるような体制の整備、また、その前提として、企業内で対等な関係で労使が議論できるような体制の確保なども同時に検討することが重要ではないだろうか。これらの整備がなければ、自主的なルール設定による労働条件決定は、困難になると思われるからである。

参考文献

- European Industrial Relations Review(1984)“Wage and salary bargaining in Sweden” 125(June) pp.14-15.
- 羽根由 (2012)「スウェーデンの派遣事業と再雇用優先権:2000年~2010年における訴訟および労働協約」『北ヨーロッパ研究』2011年度第8号 pp.39-51.
- 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 アクセス日 2020年1月28日)
- Kompetensföretagen (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)
- Kompetensföretagen (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)
- 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.
- Liemt, G van. (2013) “Private employment agencies in the Netherlands, Spain and Sweden” , ILO SECTOR0 Working Paper No.2 (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)
- 水町勇一郎 (2019)『「同一労働同一賃金」のすべて 新版』有斐閣.
- 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.
- 西村純 (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』418号 pp.16-30.
- 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.
- 島田裕子 (2018)「パートタイム・有期労働法の制定・改正内容と課題」『日本労働研究雑誌』No.701 pp.17-29.

参考資料

Bemanningsföretagen Årsrapport (2008～2017) . (<https://www.kompetensforetagen.se/kompetensforetagens-rapporter-och-statistik/kompetensforetagens-rapporter-och-statistik-2-2-2/> アクセス日 2020 年 2 月 3 日)

Kompetensföretagen kvartalsrapport (2018Q4～2019Q3) . (<https://www.kompetensforetagen.se/kompetensforetagens-rapporter-och-statistik/kompetensforetagens-rapporter-och-statistik-2-3/> アクセス日 2020 年 2 月 3 日)

LO Bemanningsavtalet 2017-05-01－2020-04-30.

World Employment Confederation Economic Report 2018. (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 アクセス日 2020 年 2 月 3 日)

インタビューリスト

訪問先	日時	応対者	主な調査内容
Unionen 本部	2018年12月6日(木) 13:00-15:30	交渉部 H 氏 交渉部 J 氏	・非正規雇用関連の立法制度
SKF 社の ブルーカラー Klubb	2018年12月7日(金) 9:00-12:30	副代表 K 氏	・派遣労働者の現状 ・派遣労働者の組織化
IF-Metall ストックホルム 支部	2019年6月13日(木) 13:30-15:30	交渉人 K 氏	・派遣労働者の交渉体制 ・派遣労働者の労働協約の内容 ・派遣労働者の組織化
IF-Metall 本部	2019年6月17日(月) 12:30-13:10	中央交渉部 G 氏	・派遣労働者の賃金決定のルール
	2019年6月17日(月) 13:20-15:20	中央交渉部 J 氏	・労使交渉の体制 ・GFL ルール ・履行確認の方法
ラーニア	2019年6月18日(火) 14:30-16:00	コンサルタント マネージャー L 氏	・派遣先労働者の賃金決定方法
マンパワー社の ホワイトカラー Klubb	2019年6月18日(火) 18:00-19:30	代表者 P 氏	・派遣労働者の賃金決定方法 ・履行確認の方法
スカーニア社の ブルーカラー Klubb	2019年6月19日(水) 11:00-12:00	代表者 J 氏	・派遣労働者の活用状況 ・GFL ルールの運用
Unionen ストックホルム 支部	2019年6月20日(木) 9:00-11:30	組織化担当 K 氏	・地域支部の役割 ・派遣労働者の組織化
IF-Metall 本部	2019年6月20日(木) 11:45-12:45	中央交渉部 G 氏	・GFL ルール