



労働政策研究報告書 No. 165

2014

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

スウェーデンの労使関係

—協約分析を中心に—

(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方
研究プロジェクト」スウェーデン編)

労働政策研究・研修機構

スウェーデンの労使関係

—協約分析を中心に—

(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方
研究プロジェクト」スウェーデン編)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

労働政策の立案・実施を巡る議論の中でしばしばあがるテーマとして、個々の労働者の意見を集約し、使用者と対等な立場で交渉や協議を行う仕組み、すなわち、労働者の発言機構の確保がある。そこで模索されている発言機構は、使用者と従業員個人のやり取りを通じてではなく、労使それぞれの代表が一同に介し、納得いくまで話し合う、すなわち、集団的な合意形成機関が、念頭に置かれていることが多いと思われる。ここに、国毎に違いはあるものの、そうした仕組みを整備し、それを通じて雇用関係にかかわるルールの整備を行っているヨーロッパ諸国の労使関係を、今一度、取り扱う理由がある。

本報告書は、労働政策研究・研修機構第3期のプロジェクト研究の一つである「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」における、スウェーデン編の中間取りまとめである。

本報告書では、スウェーデンの社会経済モデル（スウェーデン・モデル）を基に、次の2つを対象を絞り、議論を展開している。第1に、スウェーデンにおける賃金決定の実態についてである。具体的には、産業別協約の規定と事業所において実際に実施されている賃金交渉を素材に、その特徴を描き出すことに努めた。第2に、整理解雇の際の人数、および人選のルールについてである。一般に、スウェーデンでは雇用保護法に規定されている先任権規定に基づき、人選が実施されていると言われている。しかし、この先任権規定は、企業内の使用者と組合が合意すれば逸脱することが可能な規定となっている。本報告書ではこの点に関して、ヒアリングで得られた知見を基に論じている。

その上で本報告書では、上の2つから得られた事実を基に、産業レベルの労使関係が発達しているスウェーデンにおいても、実は、企業レベル（主に事業所レベル）の労働組合の力が強く、そこで構築されている労使関係が、マクロな労使関係システムを支えるにあたり、少なくない役割を果たしていることを指摘している。

また、上記の知見に基づき、組合の持つ包括的責任、協約システムを維持する上でコアとなっている主体、立法と労使関係の関係性などについても、労使関係論の立場から、労働力の経済的取引という点に力点をおきつつ、検討を行った。本報告書が今後の「集団的労使関係のあり方」を考える上で、政労使当事者の方々の参考になれば幸いである。

2014年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者

氏名	所属	執筆箇所
にしむら 西村 いたる 純	労働政策研究・研修機構 研究員	序章, 1 章、2 章 3 章、終章、付属資料

その他の研究参加者

濱口桂一郎 労働政策研究・研修機構 労使関係部門統括研究員

細川 良 労働政策研究・研修機構 労使関係部門研究員

山本 陽大 労働政策研究・研修機構 労使関係部門研究員

※所属・肩書きは 2014 年 3 月時点のもの

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
第1節 問題関心	1
第2節 分析枠組	3
第3節 調査の実施概要	11
第4節 本報告書の構成	13
第1章 スウェーデンの労使関係の特徴	19
第1節 労使関係システムを支える基盤	19
第2節 労使関係の構造	23
第3節 労使関係の歴史的経緯	29
第4節 労働協約	32
おわりに	40
第2章 賃金の決まり方—産別協約の規定と事業所レベルの労使交渉を通じて—	44
第1節 産別協約における規定	44
第2節 V社の事例	49
第3節 A社の事例	60
おわりに	65
第3章 企業退出のルール—整理解雇時の労使の対応を中心に—	69
第1節 法律上の規定	69
第2節 産別協約の規定	71
第3節 整理解雇時の労使交渉①—V社のケース—	72
第4節 整理解雇時の労使交渉②—A社のケース—	76
第5節 失業者へのサポート	78
おわりに	79
終章 事実発見と含意	82
第1節 協約システムに関連して	82
第2節 法律と現場の労使交渉	86
第3節 今後の課題	87
付属資料 エンジニアリングセクター団体協約	91

序章 研究調査の目的と概要

第1節 問題関心

1. 背景

2010年以降盛んになってきた「多様な正社員（限定正社員）」の議論に代表されるように、現在、働き方の多様化が、労働政策を巡る議論の中で、ホットイシューの一つとなっている。そして、そうした議論でしばしばとりあげられるのは、個々の労働者の意見を集約し、使用者と対等な立場で交渉や協議を行う仕組み、すなわち、労働者の発言機構の確保についてである¹。こうした働き方の多様化と発言機構がセットで扱われるのは、結局のところ働き方の多様化を進める上で、人事管理上、均衡処遇問題を避けて通ることができないからだと思われる²。この問題を解決するためには、そこで働く労働者と彼らを雇っている使用者の間で、さらには、複数の雇用区分からなる労働者間で納得のいくまで話し合い、その上で、一つの妥協点を探すしかない、ということなのであろう。

本プロジェクトとのかかわりで重要なことは、そうした納得性を使用者と従業員個人の個人的な合意によるものではなく、それぞれの代表が一同に介し、納得いくまで話し合う、すなわち、集団的な合意形成機関を通して、当事者間の妥協点を見つけ出す途を模索しようとしている点にある。ここに、国毎に違いはあるものの、発言機構を整備し、雇用関係にかかわるルールの整備を行っているヨーロッパ諸国の労使関係を、今一度、取り扱う理由がある。

こうした労働政策上の動きを受けて、労働政策研究・研修機構では、第3期のプロジェクト研究の一つとして、「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」を立ち上げ、調査研究を実施している。当初は、ドイツ／フランスの2ヶ国を対象にプロジェクトは開始されたが、平成25年度以降、そこにスウェーデンが加わることとなった。

その理由としては、他の2国との比較において、興味深い特徴を持っている国だと予想されることがあげられる。具体的には、国家による介入を極力避けた上で、労働組合単一構造による労使関係を形成していると言われていた点において、スウェーデンは、他の2国とは若干異なっていると考えられる。もちろん、社会保障や教育制度は常々紹介されるが、そうした政策形成を裏で支えてきた労使関係については、ほとんど明らかにされてこなかった、という点もあるが、本プロジェクト研究を進める上で、スウェーデンを加えたのには、上記のような差異が存在していることによる部分が大きい。

¹ 例えば非正規ビジョン懇談会では、労働者のキャリア形成の多様化を促進させるものの1施策として、限定正社員が提言されている。それと同時に、「非正社員」、「限定正社員」、「いわゆる正社員」の三者の処遇均衡をはかる上で、労使による発言機構（労働組合や新たな従業員代表制）の整備の必要性が主張されている。

² 「多様な形態による正社員研究会」、であれ、「非正規ビジョン懇談会」であれ、均衡処遇問題が、複数の形態の社員を活用する上で、重要な問題であることが指摘されている。また、そこでの均衡とは、賃金水準のみならず、雇用保障の程度なども議論にとりあげられている。詳細は非正規ビジョン懇談会（2012）や「多様な形態による正社員」に関する研究会（2012）を参照されたい。

2. 本報告書の位置づけ（本報告書における「規範」）

以上のようなことを背景としている本報告書は、スウェーデンの中間報告に位置づけられるものである。

ところで、本報告書の位置づけにおいて、まず、指摘しておかなければならないことがある。本報告書は、経済的取引関係の視点に立って、労働力の取引ルールを明らかにすることを試みている。この目的を達成するために具体的に使用している分析枠組みは、労使関係論である。さらに、議論を先取りすると、雇用関係にかかわる数多あるルールの中から、賃金のルールと労働移動のルールの二つを対象を絞っている。その理由は、後段で述べるとして、まず、最初に、同一プロジェクトの中にある前年度の報告書との違いについて、下記のことを指摘しておきたい。

まず、プロジェクト研究名にある「規範」という言葉であるが、本報告書では、この規範を、労使当事者が作り出す雇用関係にかかわる「ルール」と捉えている。その意味では、前年に出された報告書と同様、労働力の取引ルールを明らかにするという点では共通している。しかし、本報告書は、繰り返しにはなるが、どちらかという経済的取引の面から労働力の取引ルールを明らかにすることを試みている。これは、執筆者の見る限り、制定法を出発点とし、対象への接近を試みた前年度のドイツ・フランス編の研究スタンスとはいく分異なっている点だと言える。労使関係論を基礎として対象に接近した時、スウェーデンの労使関係はいかなる姿を見せるのか。この点に注目していることを、まず、ここで断っておきたい³。

こうしたアプローチの違いから、昨年度出されたドイツ・フランス編において使用される法学としての「規範」とはやや異なるものとなっていることは、否めない。この点をどのようにすり合わせるのかは、今後の課題である。もっとも、プロジェクト全体における整合性という点で、上記のような問題を抱えているものの、かつて、ネオ・コーポラティズムの代表国家として注目されたこの国において、労使当事者が作成、および運用してきたルールを明らかにすることは、社会経済モデル形成の一翼を担う労働行政にとって、少なからず意義のあるものと思われる。また、労使関係の個別化⁴が指摘される日本において、集権的と形容されるスウェーデンの労使関係についての知見を深めることは、日本の持つ良さ、および、問題点をより明確に把握することの助けとなるとと思われる。

³ 労使関係ではなく、労使関係論としている点は後述する。

⁴ ここでいう個別化とは、①組織率低下をもって集团的労使関係システムが崩壊しつつあるという文脈もさることながら、それ以上に、②組合に組織化されている労働者自身についても、(経済的な)労働力の取引という観点で見れば、極めて個別的な取引を実施しているという点も指している。この点については、各国の労使関係の趨勢を分析したKatz&Darbishire(2000)が参考になる。そこでは、1960年代から1990年代にかけて、イギリス、ドイツ、スウェーデンなどが、その程度の差はあれ、分権化/個別化という流れにある一方で、日本については、そこまで大きな変化はなかったとしている。こうした指摘の背景には、日本においては、もともと労使交渉は企業レベルで行われていたこと(分権的であったこと)とともに、ワーカーの賃金にも査定(変動給)が導入されていたこと(個別化していたこと)が、あったと思われる。さて、この点をやや深読みすると、労働組合に組織化されたとしても、集团的取引とはならないところに、日本の特徴があると言える。この点は、集团的な発言機構を担保できたとしても、日本の労働者代表が直面する大きな課題であると言えよう。しかし、ここではそのことを論じることが目的ではないので、その指摘のみに留めておくこととする。

では、本報告書では、いかなる分析枠組みを通じて、対象に接近しようとしたのか。次節で、この点について確認しよう。

第2節 分析枠組

上記のことを前提とし、本報告書では、賃金と労働移動のルールに対する知見を深めることを目的としている。この二点に注目した理由については、若干の説明が必要だと思われる。以下で行いたい。

1. 社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデル

この国が労働研究において注目される一つの要因となったのが、社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデルの存在であろう。スウェーデン・モデルに対する共通の理解は無く、いくつかの解釈が存在している（稲上・ウィッターカー1994）⁵。様々な解釈があるものの、端的に言えば、スウェーデン・モデルとは、「スウェーデンの特徴的な社会政策と経済政策の組み合わせを表した用語」（Visser1996;176）と言えよう。スウェーデン・モデルについて重厚な研究を行った宮本氏によると、このモデルは大きく三つの要素から成り立っている。その三つとは、連帯主義的賃金政策、積極的労働市場政策、抑制的経済政策である（宮本1994）。

それぞれが難解な政策であるが、端的に言うると、連帯主義的賃金政策とは、産業横断的な同一労働同一賃金を実現することであり、積極的労働市場政策とは、そうした賃金政策によって生じるであろう失業者⁶を、公的な職業訓練や職業紹介を通じて、労働需要のある職種に移転させていく公的サービスのことを指している。そして、最後の抑制的経済政策とは、政府が低生産性セクターを延命させるために需要喚起的な政策を行わないことを意味している（宮本1994;35）。そして、そうした賃金政策、労働市場政策を実施していく上で、主要な役割を担ってきたのが、労働組合であった（宮本1999）。

ところで、宮本氏は、社会経済モデルの形成において、労働運動を重視しているわけであるが、これは、宮本氏がコルピヤ、エスピン・アンデルセンなど、社会経済モデルの形成において、労働運動の力を重視する学派の影響をいく分受けているところから生じているのかもしれない。では、そうした立場をとらず、中立的な位置からスウェーデンを見た場合でも、労使関係は重要な要素として位置づけられているのであろうか。この点を確認するために、稲上・ウィッターカー（1994）の研究を簡単にではあるが確認しておこう。

両氏は、スウェーデンの特徴をスウェーデン・モデルとして、次のように定義づけている。

⁵ いくつか例をあげてみると、①市場経済でも計画経済でもない第三の道として、②政労使の三者が行為者として協力し合うコーポラティズムとして、③高度の社会保障を行っている福祉国家として、更には④ボルボのカルマル工場やウッドバラ工場で行われている生産システムを指す場合もある（Meidner1997、グラント・エドリング1996）。

⁶ 企業の支払い能力に関係なく賃金を設定すれば、必然的に支払い能力のない企業は、余剰人員を整理せざるを得ない。したがって、理論上、連帯主義的賃金政策を実施すれば、失業者が必然的に生み出されることとなる。

やや長いがそのまま引用すると、「(スウェーデン・モデルとは・・・執筆者) —強力な社会的パートナーシップ (すなわち高い組織率と強い統率力をもった「包括的」労使頂上団体、それが構築する合意形成重視の柔軟で協調的な中央集権的労使関係、さらに「経済民主主義」の回避といった諸要素から成り立っている) に基づいて、一方では政府を巻き込みながら(政府の経済政策の眼目は「国民経済の均衡」の維持にある) 広義の「積極的労働市場政策」を展開し、他方では「適切な」賃上げパターンセッター (連帯主義的賃金政策、賃上げパターンセッターとしての金属産業、生産性向上に準拠した賃上げ行動、国家の不介入という 4 要素から成り立っている) によって完全雇用と安定的な経済成長を達成しようとする理論的・実践的な経済社会モデル—これがスウェーデン・モデルと呼ばれるものにほかならない」(稲上・ウィッタカー1994:28)。

上記の内容の詳細な検討はここでは控えたい。今ここで重要なことは、上記の指摘から分かる通り、モデルを形成する上で、労使当事者が、重要な役割を果たしてきた、少なくとも果たすことを期待されてきたことである。この点は、どのような学派に立とうが、中立的な立場を維持しようが、共通していることだと言えよう。

しかしながら、宮本氏、および、稲上・ウィッタカー両氏の研究共に、労使関係の分析となると、賃金交渉形態の分析に傾きすぎており、そうした労使関係の下で、いかなる労働力の取引が展開されてきたのか、という点については、ほとんど触れられないままとなっている。つまり、経済的取引の視点、または、法学の観点、といったこと以前に、労働力取引ルールの実態というものが、ほとんど明らかにされていないのである。

2. 協約分析という視点

では、労働力取引ルールを明らかにすることを目的とした研究は、皆無なのか。執筆者の知る限り、そうした立場で、スウェーデンの労使関係を分析しようとしたものとして、Olsson (1991) がある。本プロジェクトとの関連で Olsson が重要なのは、彼が、労働協約の分析を基に、スウェーデンの労使関係を描こうとしたところにある。Olsson はブルーカラー、ホワイトカラー、公共部門の三つで締結された中央協約の中で規定されている賃金ドリフト⁷保障に関する項目に着目し、三者の協約が関連しあっていることを協約の文言から明らかにした⁸。こうした協約分析を通じて、民間のホワイトカラーが既存の賃金格差を維持しようとしていたことや、公共部門が民間の賃金水準に少しでも追いつこうとしたことが、良く分かるようになっている。

⁷ 賃金ドリフトとは、上部団体が締結した労働協約において定められた賃上げ以上の賃上げのことを指している。例えば、産別協約で、2013年の賃上げ率が2.0%と規定されたとする。通常、協約の規定がそのまま適用されると2014年の当該事業所の賃金上昇率は2.0%となる。これが、例えば、3.5%となっていたとすると、1.5%が賃金ドリフトとなる。

⁸ 例えば、ホワイトカラーの協約の中には、自身の賃金ドリフト保障を決定する際に、ブルーカラーにおいて発生した賃金ドリフトや賃金ドリフト保障を考慮することが、明記されていた。

そして、それを基に、ナショナルレベルでのユニオンライバルリーの存在を指摘するとともに、スウェーデンが労働市場全体を巻き込んだナショナルセンター三者による賃上げ競争（wage carousel）の状況にあったことを指摘した。こうした彼の分析手法は、スウェーデン労使関係の生の姿の一端を見せてくれたという点で、非常に貴重なものだと言えよう。スウェーデンの姿をリアルに描くことができたのは、Olsson の協約に注目するという分析枠組みによる部分が大きかったと思われる。彼の研究は協約分析からスウェーデンの労使関係を明らかにすることの有用性を提示したとも言えよう。

しかし、次に指摘するような問題も同時に抱えている。その問題とは、全国、産業、企業の縦の方向での労働協約の関係性を明らかにしていないことである。彼が行った協約分析は、あくまでナショナルレベルにおけるブルーカラー、ホワイトカラー、公共部門三者の労働協約に限られている。つまり、水平的な関係性には着目した一方で、垂直的な関係性には着目しなかったのである。

とはいえ、そこから、早急に産業別協約や企業別協約の関係性に目を向ける必要があるという展開に持ち込むことには留保が必要である。何故、垂直的な関係性に着目しなかったのかを考えてみる必要がある。Olsson は協約分析と同時に、そうした賃金ドリフト保障を生み出す要因となった賃金ドリフトに関して、やや突っ込んだ議論を展開している。

紙幅の関係上、その要点を述べると、彼は、ブルーカラーの賃金ドリフトの要因は、労働力不足による市場賃率の増加によるものというよりは、職場における労使の日々の交渉にあった、と主張している。つまり、Olsson の見解に立つと、職場の労使関係が、賃金ドリフトを発生させていたということになる。そして、その交渉の発生のもととなっていたのは、出来高給であったことを指摘する。この点は、スウェーデンにおける労働力の取引に関して、協約分析を通じて明らかにしようとしている本プロジェクトの関わりにおいて、非常に重要な指摘だと言える。

一般に、出来高給とは、標準作業時間に対する実作業時間の能率に応じて、支払われる給与である。とすると、そこでの賃金決定の要点は、能率算定の方法となり、これは、上部団体が締結する労働協約では、規定できない要素だと言える。例えば、工場の組み立てラインのスピードを産別協約でどのように規定すればよいのかを考えてみて欲しい。または、一つの作業を行う上で必要な標準作業時間を産別協約でどのように規定すればよいのかを考えてみて欲しい。これらのことに関して、上部団体が締結する協約が、具体的な規定を設けることは事実上不可能なことだと言えよう。

つまり、彼自身が労働協約の垂直的な関係性にそれほど関心を示さなかった点に対して、好意的な態度をとるとすると次のような推察が可能となる。すなわち、企業内において形成されていた労使関係は、団体協約の規定の外で構築されており、それゆえ、協約の上下の関連性（つまり、協約間の垂直的な関係性）を明らかにすることが、この国の労使関係の理解を深めることには、繋がらないと彼自身が判断したのではないか、という推察である。もち

ろん、これは執筆者の推論の域を出るものではないが、ともあれ、以上の賃金ドリフトに関する彼の筆致から、我々がこの国を対象とする際に念頭に置かなければならないことは、以下の4点であろう。

- ①交渉形態が集権的だからといって、事業所レベルの労使関係に主体性がないわけではないこと。
- ②実は、事業所レベルでは活発な労使関係が形成されている可能性があること。
- ③また、事業所レベルでは、労働協約の枠外において暗黙のルールが形成されている可能性があること。
- ④そして、労使関係システムという視点で考えると、事業所レベルにおける組合の活発さが、(その活発な交渉力に蓋を乗せ、労働市場を安定化させることを目的として、) スウェーデンにおける企業横断的な労使関係の維持に貢献している可能性があること。

上のような問題意識を念頭に、執筆者自身は、2008年と2009年に現地調査を実施し、そこでの発見、および、含意をまとめている。そこで、その調査が明らかにしたことを以下で簡単にまとめておきたい。

3. 企業レベルまで対象を広げた研究

(1) スウェーデンの賃金決定システムに関する研究

前項で示した課題を念頭に置きつつ、執筆者は、以前、スウェーデンの賃金決定システムについて調査を行い、それをまとめて、いくつかの形で公表している⁹。ここでは、本報告書とのかかわりで重要だと思われる事柄に関する要点を示しておきたい。

- ①まず、全体の特徴として、賃金は、使用者(団体)と労働組合の間で決定している、つまり、単一構造であること(つまり、ドイツのような二重構造とはなっていないこと)。
- ②1950年代後半から1980年代始めまで、中央(ナショナルセンター)レベル、産業レベル、企業レベル(主に事業所レベル)の三階層で労使関係が構築されており、それぞれの階層で労働協約が締結されていたこと。
- ③上部団体は、労働協約を通じて、事業所における平均賃上げ額(もしくは率)を定めていたこと。この額は、事業所レベルの賃金交渉における、賃上げ要求の下限として機能していたこと。
- ④事業所レベルでは、労働者が、賃金とは関係のない要素を交渉事項とすることで、追加

⁹ その詳細の一部や概略は、西村(2011、2012)で紹介している。また、調査全体をまとめたものとして、西村(2014)がある。関心のある方は、そちらを参照されたい。なお、ここでの対象は、もっぱら機械・金属産業のブルーカラーである。

の賃上げを獲得していたこと（具体的には、出来高給の能率部分を「ごまかす」ことで、賃上げが獲得されていた¹⁰）。

- ⑤このような方法で獲得される賃上げは、ナショナルセンターの労使が締結した中央協約で定められた賃上げ額と同額に達することもあったこと。
- ⑥上記のような行動を通して獲得される賃金上昇は、上部団体にとって、「許容できない賃金ドリフト（上部団体が締結した労働協約において定められた賃上げ以上の賃上げ）」として見なされていた一方で、こうした賃金以外の要素を利用して行われる賃上げを規制する手段を、上部団体は持ち合わせていなかったこと。
- ⑦特定の事業所で発生する賃金ドリフト（追加の賃上げ額）は、ナショナルセンターにおいて締結される中央協約の中で定められる賃金ドリフト保障を通して、そうした賃金ドリフトを享受することができない産業や事業所に波及していったこと。
- ⑧この賃金ドリフト保障は、少なくとも、名目上は、ブルーカラーの産業全体の賃金格差の是正に寄与したこと。
- ⑨一方、1990年代以降は、労使関係の構造は産業レベルと企業レベルの二階層となっていること。
- ⑩ブルーカラーの賃金にも能力査定が導入されていること。また、査定の導入は、産別協約において労使の合意事項となっていること。
- ⑪事業所の組合は、能力査定部分を交渉事項とし、仲間の賃上げを実施していること。場合によっては、能力査定部分を利用し、賃金制度の上限を超えた青天井の昇給を年々の賃金交渉で獲得していること。
- ⑫このように、組合は、能力査定部分について、単に分配の公正性を担保する存在として機能するだけでなく、それを通じて賃上げを獲得する賃金決定における交渉主体としての機能を今なお維持していること。

以上の発見から分かることは、次の点であろう。すなわち、この国の労使関係は、集権的と形容される際に浮かび上がる姿、つまり、上部団体の定めた規定に沿って、企業内で穏当な労使関係を形成している、という姿とは異なる様相を呈していることである。この点を前提とすると、次のような解釈が可能となる。すなわち、各事業所に存在する企業レベルにおける組合の活力が行き過ぎたものにならないように、企業横断的に傘を設ける必要性（つまり、産業レベルの労使関係の形成と維持の必要性）が、現在もスウェーデンには、あることである。企業横断的な労使によるルールメイキングを通じた、企業規模によらない集团的規制の存在の根っこには、上で指摘したような企業内における労使関係が存在していることは、

¹⁰ 例えば、標準作業時間を決める際に、ストップウォッチを使用させない、ストップウォッチが使われたときは、動作を測定される際に、「遅すぎない程度にゆっくり動く」、必要な休憩時間を交渉によって長めに設定し、休憩時間も作業する、といった具合で、作業能率を「ごまかす」ことで賃上げを獲得していた。

見逃してはならないと思われる。

(2) 残された課題

しかし、上記の執筆者自身の研究には、労働政策に寄与することを主たる目的とする上で、少なくとも次の大きな課題が残されている。一つは、賃金決定における外部労働市場と内部組織の関係性である。第1節の背景において、「多様な正社員（限定正社員）」の存在を指摘したが、これは、言い換えれば、メンバーシップ型雇用に対する、ジョブ型雇用と言える。このジョブ型雇用とは、その概念の提案者である濱口氏によると、欧米型の雇用契約を指している。濱口氏の言葉を借りれば「企業の中の労働をその種類ごとに職務（ジョブ）として切り出し、その各職務に対応する形で労働者を採用し、その定められた労働に従事させる」ということになる（濱口 2011 ; 16）。それに応じて、賃金は、「職務ごとに決まる」ことになる¹¹。

本調査研究の立場から考えると、この際に問題となるのは、異なる原理によってその額が決まる価格と賃金との整合性をいかにして保つのか、ということになる。より具体的に言えば、外部労働市場における調整を経て均衡点として現れるジョブの価格（price）と、組織内の公正性にに基づき決定されるジョブに対する賃金（wage）は、いかにして調整されているのか、ということになる。この点については、上記の研究では、ほとんど明らかにされていない。

もう一つは、冒頭で示したように、社会経済モデルを支えていた積極的労働市場政策についてである。この点についても、上記の研究ではほとんど明らかにされていない。本節1項で示したモデルでいくと、連帯主義的賃金政策と積極的労働市場政策は表裏一体の関係にあると言える。この両者の関係性を、労使関係における労働力の取引という視点を通して、改めて考えてみる必要がある。

こうした欠落を埋めることが、今後も続く本調査研究における主要な目的の一つとなっている。

4. 分析枠組み

① 労使関係論

以上で指定した課題に取り組む上で、本報告書では、労使関係論のアプローチを採用している。ここでいう労使関係論とは、単に労使関係を対象として研究するというに加えて、組織を定性的に分析する際の一つの分析枠組みのことを指している。端的に言えば、労使関係論とは、組織の構成員が作り、運用しているルールに着目して対象の分析を進める分析態度のことを指している。

¹¹ 濱口（2011）；17

今ここで、労働に焦点を絞った上で、ルールという言葉が意味することを具体的にあげると、例えば賃金なら、個々人の賃金が具体的にどのような制度の下で、どのような手続きを経て決定しているのか、また、キャリアならどのような採用慣行の下で採用され、その後、どのような移動を繰り返し、企業内、企業間を含めた職業キャリアを形成しているのか、ということになる。言い換えれば、組織に所属する個人のレベルにまで降り立った上で、彼らの労働条件や職業キャリアの実態などを明らかにすることが、ここでいうルールを明らかにするということになる。

この点は、労使関係論という分析枠組みを意識的に用いた Dunlop が分かりやすい。彼は、市場と組織という二つの関係を念頭に置いた上で、組織を単一の指標で包括的に研究できる枠組み、すなわち、インターディシプリナリーな枠組みではなく、固有の学問体系として耐えうる枠組みを提示しようとした¹²。彼は、学問としての経済学を称賛する一方で、労使関係の研究は、学際的であり、体系的な枠組みを持っていないと反省する¹³。その上で、社会を経済サブシステム（つまり、市場・・・執筆者）と労使関係サブシステム（つまり、組織・・・執筆者）の二つに分け、後者の分析に必要な枠組みを考えだす必要性を説いている。

そうした前提に立った上で、彼が示した概念がルールである。市場にはない組織が固有に持つ機能として、ルールを形成する機能に、彼は着目したのである。さらに彼は、その際に着目すべきルールとして、報酬、業務量、配置の三つをあげている。これらの三つは、どのようにして決まるのか。労使が生み出す協約によって決まるのか、それとも、協約には表れない当事者間の暗黙の合意によって決まるのか等々、彼は、ルール形成とその運用の観察を通じて、労働を分析しようとしたわけである。

日本において、上記の Dunlop の枠組みをさらに精緻化したのが石田光男氏である。石田氏は、報酬や業務量を規定するルールについて、「一方では即物的内容に即して、他方では行動規制機能に即して記述する」¹⁴必要性を説いている。より具体的に言えば、賃金や仕事を目に見えるかたちで表しているもの（即物的内容）を記述すると共に、それを軸として、組織内の当事者間で行われる取引（bargaining／transaction）の様相（行動規制機能）を記述することの必要性を、氏は説いていると言えよう。例えば賃金なら、その即物的内容を明らかにするという事は、資格等級制度や賃金表を明らかにすることを指していると言えよう。一方、行動規制機能を明らかにするという事は、その賃金表自体の書き換えや、賃金表に各個人がプロットされる際に行われる労使間の取引の様相を明らかにすることに繋がる。

¹² しばしば組織の研究は、組織の中で活動するのが人間であることに起因してか、様々な学問を繋ぎ合せた学際的（Inter-disciplinary）な分析枠組みに傾く傾向を持つように思われる。Dunlop の優れているところは、まず、このことを問題視していることにある。このことと同様の視点で労働研究を批判しているものとして、石田（2003）がある。

¹³ Dunlop（1993）：44 - 47、および、Dunlop（1993）：51 - 53 を参照されたい。社会を分析する際に扱う対象と想定する人間像を限定することで、経済学が一つの体系的な学問となったのに対して、それまでの労使関係研究は、体系的な分析枠組を持っていないことが述べられている（Dunlop 1993:44 - 47）。

¹⁴ 石田（2003）：90

本プロジェクトにおけるスウェーデン研究は、上記のような分析態度を基に進めていることをここで断わっておきたい。

②分析対象（着目すべきルール）

さて、本節の最後に、ここまでで確認してきた事柄を受けて、いかなる対象に着目すべきなのかについて、述べたい。本調査研究において、着目すべきルールと、それを明らかにするために、着目すべきだと考えられる調査項目をまとめたものが、図序 - 2 - 1 である。

図 序 - 2 - 1 着目すべきルールと具体的な調査項目

スウェーデン・モデル		着目すべきルール	具体的な項目
連帯主義的賃金政策	→	●賃金のルール ・賃金の決まり方	●産業と企業二つの関係性 ・産別協約における賃金規定 ・企業レベルにおける賃金決定 ・変動部分の決定方法
積極的労働市場政策	→	●労働移動のルール ・企業退出の方法 ・新たな雇用先にたどりつくまでの方法	●退出とマッチング機能 ・整理解雇の方法 ・整理解雇対象者に対して実施される労使のサポート ・職業訓練制度(特に、需要予測/供給調整)

図を見ると分かる通り、スウェーデン・モデルを基に、そこから着目すべきルールを絞っている。まず、連帯主義的賃金政策とは文字通り賃金政策であるので、賃金のルールに着目することは、この国の労使関係を考える上で避けては通れないことだと思われる。賃金決定において、産業レベルで何が決まっているのか。特に、ジョブに対する賃金がどの程度、産別協約の中で決まっているのか。この点がポイントとなる。そうした産業レベルの規定を受けて企業レベルではどのようにして賃金が決まっているのか。特にここでは、労働市場における価格、産別協約の規定、企業内で設計される賃金制度の三者の関係性が重要になる。

この点に加えて、賃金制度内における変動給部分の決定がいかなる形で行われているのか、また、その導入に対して組合はどのように考えているのか、といった点も重要となる。というのも、こうした変動給部分は、産別協約の規定の枠外に位置づけられる賃金だと考えられるとともに、労働者の団結を少なからず弱める可能性があるからである¹⁵。もっとも、この点については、すでに執筆者自身の研究で明らかにしている部分も少なからずあり、本報告書では、今年度実施した調査に加えて、そこからの知見も借りている。

¹⁵ 賃金査定が、労働組合の団結を溶解させると指摘した研究として石田（1990）がある。また、変動給部分が労働組合の力を弱めるという筆致で書かれている研究として、Katz&Darbishire（2000）がある。

次に、積極的労働市場政策とは、とどのつまり、労働移動のルールを明らかにすることで、初めてその輪郭がつかめるものだと思われる。特に、個人のキャリアアップ以外の理由で企業を退出した労働者が、いかなる方法で新たな職を見つけるのか。この点が問題となろう。より具体的には、①余剰人員の整理解雇の際に、対象者はどのようにして決まるのか、そして、その結果、②企業を退出した労働者が、労使のサポートや職業訓練を経ていかにして次の職を見つけるのか。この2点が、重要なこととなろう。

第3節 調査の実施概要

平成25年度調査は、大きく二つのことを目的に実施した。一つは、実態把握である。特に、賃金決定と整理解雇の二つに注目して、調査を実施した¹⁶。二つは、そうした実態を維持している背後にある動力について明らかにする、もしくは、少なくともその見通しを得ることである。ヒアリング調査事態は、9月の2週間に集中して実施されている。表序-3-1は調査概要を示したものである。

なお、調査対象者は、IF-Metall（機械・金属産業組合）を中心にそれに関連する当事者を選定した。その理由であるが、スウェーデンでは、輸出系の製造業がパターンセッターとなるべきであるとされている。そうしたパターンセッターに位置づけられる企業に所属する組合員を多く抱えているのが、IF-Metallということもあり、この組合を中心に調査を実施することとした。

また、事業所の選定においては、共通のグループから異なる特徴を持つ対象を選ぶことを心がけた。まず、表中のV社T事業所とA社B事業所であるが、次の点で共通している。第1に、両社ともIF-Metall傘下のクラブ（企業レベルの組合）が組織しており、同じ産別協約の適用を受けている。第2に、両社とも、従業員規模1,000人以上の国内大手企業であり、グローバルに事業を展開している。その意味で、典型的なパターンセッターに位置づけられる企業という共通のグループの中から対象の事業所が選ばれている。

次に、両事業所は次の点で異なっている。第1にV社T事業所は、企業の中でも旗艦工場とされている事業所であり、従業員数も1,000人を超えている。一方で、A社B事業所は、かつては製造も担う大規模な工場を持つ事業所であったが、現在は、製造部門は持っておらず、修理、保全、および、スペアパーツの供給に特化しており、従業員数も60名程度となっている。第2に、V社T事業所は、資格等級制度を構築している一方、A社B事業所には、そうした制度はない。

このように、パターンセッター企業における、特徴の異なる事業所を対象とし、共通性と差異を抽出することを試みている。

¹⁶ もちろん、表序-3-1に示しているように、その他のことについても、ヒアリングを実施している。

表 序 - 3 - 1 調査の実施概要

	日時	調査対象者	調査内容
V社 T事業所 (イエテボリ)	2013年9月4日 13:30~16:00	V社組合代表	<ul style="list-style-type: none"> ・2009年以降の変化 ・賃金交渉/賃金制度 ・整理解雇時の対応
	2013年9月12日 15:00~16:30	V社組合代表	
IF-Metall ストックホルム 支部	2013年9月6日 12:30~16:00	地域支部役員	<ul style="list-style-type: none"> ・ストックホルム地域の現状 ・中小零細の賃金交渉 ・地域支部の仕事
IF-Metall 中央組織	2013年9月9日 9:00~10:15 12:00~13:00	IF-Metall 副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・2009年以降の変化 ・産業横断的調整の現在 ・労使関係の概要
	2013年9月13日 9:00~10:00	交渉部交渉担当	<ul style="list-style-type: none"> ・未組織労働者への対応
	2013年9月13日 10:30~12:00	経済分析官	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的労働市場政策について
IKEM (化学産業 経営者連盟)	2013年9月11日 10:00~12:00	交渉部長	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者団体の概要/業務 ・賃金交渉
ソルナ 市庁	2013年9月11日 14:00~16:00	副市長	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の概要 ・訓練における副市長の役割
A社 B事業所 (ストックホルム)	2013年9月13日 13:30~17:00	A社組合代表	<ul style="list-style-type: none"> ・組合の概要 ・賃金交渉の概要 ・整理解雇時の対応

第4節 本報告書の構成

本報告書の構成、および、各章の概要は以下の通りとなっている。

1. 第1章「スウェーデン労使関係の特徴」の要旨

第1章では、スウェーデンの労使関係について、その概要を述べている。具体的には労使関係を支えている理念、労使関係の特徴、労使関係の歴史などを述べている。その要点は以下の通りである。

- ① 労使関係の構造は、組合の単一構造となっている。この点で、組合と事業所委員会からなるドイツのような二重構造にはなっていない。まず、産業レベルの労使が産別協約を締結し、その後、企業レベルで交渉が行われる。企業レベルでは、ローカルユニオン（クラブ）がある場合、彼らが経営側との交渉を担う。クラブが無い場合、産別組合の地域支部がその役割を担う。
- ② また、地域レベルの産別協約というものも存在していない。産別協約はあくまで、中央組織で締結されるセントラルアグリーメント（セクター協約）のみとなっている。
- ③ 産別協約は、同一産業に一つだけというわけではない。例えば IF-Metall では、エンジニアリング、マイニング、ケミカルといった具合で、合計 41 のセクターが存在しており、その各セクター毎に産別協約が締結されている。ゆえに、IF-Metall には 41 個の産別協約が存在していることになる。
- ④ 組織率は、90 年初頭と比べると、低下傾向にあるものの、6 割以上をキープしている。また、製造業に関して見てみると、その低下率は低く 8 割近い水準を維持している。協約適用率は、依然として高く、ブルーカラーでは 91%にのぼる。
- ⑤ 産別協約が適用される同一事業所内に組合員、および、非組合員がいる場合、非組合員にも、その内容が適用される。もし、そうしなければ差別にあたるということもあり、このような方法がとられている。
- ⑥ 協約間関係については、「ノーメランダバーカン（Normerande Verkan ; 以下 NV）」というルールがある。NV と見なされる事項については、産別協約の内容が、ローカルレベルでもそのまま適用される。NV でない事項については、ローカル協約によって、産別協約の内容を変更することができる。
- ⑦ 変更については、上回ることのみ許されている場合と、下回ることも許されている場合の二つがある。難解なところは、同じ事項においても、各産別協約ごとに解釈が異なっている点である。例えば、賃金を例にとると、エンジニアリングセクターにおいては、上回ることのみ許されているが、他のセクターでは下回ることも可能と解釈されている。
- ⑧ しかしながら、IKEM（化学産業の経営者団体）によると、事実上、産別協約の条件より低い条件のローカル協約を締結することは困難なこととなっている。そのため、実態

としては、産別協約は、ローカル協約の内容の下限を設定していると言える。

⑨職場では多くのことが労使の間での交渉事項となっている。しかしながら、交渉すべき項目については、法律などで具体的な規定はなく、職場の組合次第となっている。つまり、職場ごとに交渉となる事項については異なるものとなる。

⑩なお、職場における組合活動中の賃金は会社負担となっている。また、組合は、組合活動に必要な時間を自分たちで決めることができる。

2. 第2章「賃金の決まり方—産別協約の規定と事業所レベルの労使交渉を通じて」の要旨

第2章では、賃金決定のルールを中心に議論が進められている。そこでの目的は、産別協約の規定と、事業所において行われる賃金交渉を素材として、スウェーデンにおける賃金決定のルールについて可能な限り明らかにすること、および得られた知見から、今後さらに深彫りするべき事柄を示すことにある。その内容の要点は以下の通りである。

①産業レベルにおける既定の曖昧さ

まず、賃金に関して産別協約は非常にラフな規定しか設けていないと言える。職務の価格に関する規定という点から、産別協約の内容を吟味すれば、必ずしも精緻な規定を設けているわけではないと考えられる。V社組合代表の言葉を借りると「企業は独自の賃金システムを持っており、独自の賃金表（tariff）を持っている。それぞれの労働者の賃金は、会社の制度に基づいて決定している」ということになる。

②外部労働市場と企業組織の間での調整

スウェーデンにおいても、企業内の職務評価を経て決定されるジョブの価値（賃金）と労働市場におけるジョブの価格の間で、齟齬が生じるケースがある。その際の調整は、年々の労使交渉を通じて実施されている。賃金交渉において、組合は、特定の労働者を対象に追加の賃上げをするよう要求し、同一職務における労働者間の賃金格差を縮小することに努めている。このように、労働市場によるジョブの価格と組織内におけるジョブの賃金の調整が、事業所レベルの労使交渉を通じて実施されている。この点は、市場と組織の調整においても、企業レベル以下の労使関係が重要な役割を果たしているという点で、興味深い点だと言える。

③変動給部分と組合

事例としてとりあげた2社にはどちらにも基本給の中に変動部分があった。V社では、ラインで作業を行うプロダクションワーカー、彼らに比べると幾分高い技能を有しているメンテナンスワーカーの双方において、能力査定が導入されていた¹⁷。

¹⁷ V社のヒアリングにおいて、製造現場のラインで作業する労働者をプロダクション、その他のエレクトリシヤンやテストドライバーなど、ブルーカラーでも比較的技能を要する労働者をメンテナンスという呼称が使

プロダクションワーカーにおいては、ほぼすべての労働者が査定で最大限の昇給を受け取り、かつその評価は一度最高点になれば、その後もその評価が継続されている。一方、メンテナンスワーカーの場合は、査定部分の評価や昇給額の決定が、組合との交渉事項になっている。また、A社の場合、組合からの要望で変動給部分が導入され、かつ、組合は変動給部分を「賃金を上げるブースター」と認識している。

これらのことを総括すると、組合にとって基本給における変動給部分は、賃金を安定的に上げるツールであることが窺われる。また、V社のメンテナンスワーカーにおいては、労働者間の賃金の公正性を保つために、能力査定部分が利用されている面もある。これらのことから、変動給の導入は、組合を弱体化させるというよりは、活性化していると考えられる。

④企業統一の制度を構築することの難しさ

事業をグローバルに展開しているような大手企業であっても、国内の事業所で統一的な人事制度を構築できていない。スウェーデンにおいて、企業統一の制度を適用するということは、実は難しいことだと言える。例えば、V社では、メンテナンスの査定部分の評価については、共通の評価フォーマットがあるわけではない。A社では、同一企業において、等級制度がある事業所とない事業所がある。

企業レベルの労使関係が成熟している日本を念頭に置くと、つい見逃しがちになる点であるが、企業統一の制度を適用するということは、実は難しいことである。

また、V社においては、リーマンショックという事件を経て、ようやく異なる地域の事業所を一括した賃金交渉が実施されるようになった。このことは、逆を言えば、ごく最近まで企業統一の賃金交渉というものが実施できていなかったことを意味する。この国では、地域レベルでの産別交渉が実施されていないにもかかわらず、である。事実、A社においては、未だに、事業所毎に賃金交渉が実施されている。

このように、産業レベルの労使関係が発達し、産別協約が企業横断的なルールを決定している一方で、企業レベルにおいては、各事業所の労使によって独自のルールが作られ、運用されている。企業レベルにおいて、同一企業内の複数の事業所に一律のルールが適用できていないという事実から、日本の大手企業で当然のように行われていることは、実は、スウェーデンでは困難なことであることが分かる。

⑤賃金に対する包括的責任

両組合とも、産別協約に規定された賃上げ率を下回るような内容の協約を事業所で締結す

われていた。一般に、プロダクションは、生産労働者、メンテナンスは保全という訳が適切だと思われる。しかし、V社のメンテナンスの中には、試作車段階でのテストドライバーなども含まれており、保全というにはその対象範囲が広がっている。この点は、V社組合代表も「スウェーデンでは、ドイツではホワイトカラーと見なされる労働者も、IF-Metallが組織している」と述べている。そのため、本報告書では、プロダクション、メンテナンスという表記を用いている。

る気は皆無であった。「V社の組合の行動は、象徴的（symbolic）な意味を持つ。V社の行動は、全てのインダストリーに影響を及ぼすものなんだ。サラリーリダクションの協定を結べば、それが産別協約にも、（同様の内容が・・・執筆者）組み込まれることになる」。このV社組合代表の言葉は、このセクターの大手企業の組合が、スウェーデンの労働市場に対して、さらに言えばこの国の労働協約システムに対して負っている責任の重さを痛感させられる。エンジニアリングセクターの大手企業には、こうした包括的責任を背負いながら、年々の賃金交渉に臨んでいるのである。

ところで、このことから、現在の協約システムが、1つの産業別組合の中にある1つのセクター内に所属する特定企業の動向次第で崩れる可能性がある、と考えることもできる。一般に、産別協約で規定されている賃上げ率は、経営者団体に加盟する全ての企業における賃上げ率の下限と解釈されている。つまり、産別協約は、企業横断的に賃上げ率の下限を設定している。

しかし、上のV社組合代表の発言を深読みすると、仮に大手企業においてこのルールが破られれば、下限を設定するというルールは、崩れる可能性があると解釈できる。そうした状況にスウェーデンが陥らないように、このルールを厳格に適用させている主体が、スウェーデン製造業における主要企業の組合だとするならば、現在の協約システムが、1つの産業別組合の中の1つのセクター内の特定企業の動向次第で崩れる可能性があると言える。その意味でも、個別企業内の組合の交渉力は、スウェーデンの現在の労使関係を維持する上で、重要な役目を担っていると言える。

3. 第3章「企業退出のルール—整理解雇時の労使の対応を中心に」の要旨

第3章では、企業退出のルールについて、整理解雇時の労使交渉を素材に、明らかにすることを試みている。特に、雇用保護法で規定されている先任権の運用に着目して議論を展開している。その要点を示すと以下の通りである。

①実際の対象者

大手企業と言える二つの事例に共通することは、雇用保護法で定められている先任権規定に基づき、対象者が選定されているわけではなかったことである。先任権規定を厳格に適用しては、実際の業務が立ち行かなくなるということを、組合自身も分かっており、無理な適用を経営に主張することはしていない。

V社組合代表の大まかな試算では、大手の8割が、整理解雇の際、組合と合意の下で、その対象者を選んでいるという。このことから、少なくとも大手の企業では、整理解雇の際の人選については、先任権規定の逸脱を伴いながら実施されていると推察される。

②先任権規定と労使交渉

本章から分かるもう一つのこと、人員削減の実施の際に、少なくない回数話し合いが、

労使の間で実施されていることである。経営は、こうした度重なる交渉に応じる負担を引き受けることと引き換えに、解雇者の選定において自らの意図を一定程度反映させることができるようになってきている。

もちろん、経営側は、仮に組合と合意できなくとも、整理解雇を実施することができる。しかしながら、法規定に先任権があるため、経営は解雇者の選定に関して自らの意見を反映させようと思えば、人員削減の数、人選について、組合と合意しなければならなくなっている。なぜなら、そうしなければ、先任権規定が全ての人選において適用されるからである。そのため、経営は組合と交渉に臨み、彼らとの間で妥協点を探そうとしている。

このように、一見すると実態を規定しているように見える法律が、実は、事業所内の交渉手続きに関して、大きな影響を与えている面がある。この点は、法規定が、実際の労使交渉に与える影響を考える上で、非常に興味深いことだと考えられる。

③雇用保障への限定的責任

賃金とは異なり、大手企業を組織している組合は、雇用保障については極めて限定的な責任しか負おうとしていない。

V社組合代表「V社に勤めている限り、IF-Metallのメンバーであることに加えて、V社の組合に所属している。失業すれば、IF-Metallのメンバーではあるが、V社ではなく、地域支部に所属することになる（then you belong to regional office）。」

執筆者「地域支部が、失業者をサポートする？」

V社組合代表「そう、そう。」

このように、あくまで、企業レベルの組合の責任は、企業内にいる組合員にあるのであり、企業から退出した組合員の責任は、産別組合の地域支部にあることが窺われる。この点は、先の賃金交渉における態度とは異なっており、スウェーデンの組合を考える上で、興味深い点だと思われる。

④産別組合地域支部の役割

V社において整理解雇の対象となった組合員のほぼ全ては、IF-Metallの地域支部の支援を受け、6ヶ月以内に、公的な職業訓練を受けることなく、新しい職を見つけている。このことから、その大部分が、産別組合の地域支部のサポートを通じて新たな職を見つけていることが窺われる。

参考文献

- Dunlop, J. (1993) *Industrial relations systems Rev. ed*, Harvard Business School Press.
- 濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』 日本経済新聞社.
- 非正規ビジョン懇談会 (2012) 『『望ましい働き方ビジョン』～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～』
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000026fpp.pdf>.
- 稲上毅・H.ウィッタカー (1994) 「スウェーデン・モデルの崩壊」 稲上毅編著 (1994) 『ネオコーポラティズムの国際比較』 日本労働研究機構所収.
- 石田光男 (1990) 『賃金の社会科学』 中央経済社.
- 石田光男 (2003) 『仕事の社会科学』 ミネルヴァ書房.
- Katz, H. & Darbishire, O. (2000) *Converging Divergences*, Cornell University Press.
- カール, レ, グランド・クリストファー, ラ, エドリング (1996) 「企業レベルから見たスウェーデン・モデルの変容」 電機連合 (1996) 『各国電機産業の現状と労使関係に関するナショナルレポート』 所収.
- 「多様な形態による正社員」に関する研究会 (2012) 『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2-att/2r98520000026mgh.pdf>.
- Meidner, R. (1997) 'The Swedish Model in an era of Mass Unemployment' *Economic and Industrial Democracy*, Vol.18.
- 宮本太郎 (1994) 「労使関係と労働市場」 岡沢憲芙・奥島孝康編著 (1994) 『スウェーデンの経済:福祉国家の政治経済学』 早稲田大学出版部所収.
- 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.
- 西村 純 (2011) 「スウェーデンの労使関係—企業レベルの賃金交渉の分析から」 『日本労働研究雑誌』 No.607.
- 西村 純 (2012) 「スウェーデン労使関係の新たな動向」 『ビジネスレーバートレンド』 2011年10月号.
- 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. (近刊)
- Olsson, A. S. (1991) *The Swedish Wage Negotiation System*, Dartmouth Publishing.
- Visser, J. (1996) 'Corporatism beyond repair? Industrial relations in sweden' In Ruysseveldt, J.V. and Visser, J. eds. *Industrial Relations In Europe*, Sage.

第1章 スウェーデン労使関係の特徴

はじめに

本章の目的は、スウェーデンの労使関係の特徴を紹介することである。本章は、スウェーデン労使関係の一般的な特徴について、簡単に確認していく作業を行う。

第1節 労使関係システムを支える基盤

本節では、労使関係における基本的な事項を簡単に確認しておこう。

1. 労使自治の原則

スウェーデンの特徴としてまず確認しておかなければならないことは、労使自治の原則である。この原則は、スウェーデンの労使関係の特徴を述べた Lash (1985)、Olsson (1991)、Kjellberg (1992) で共通して指摘されているものであり、この国の労使関係を考えていく上で、まず、おさえておかなければならない特徴だと言えよう。

スウェーデンでは労働市場に関する事柄は、基本的には、法律によらずに労使自身が、交渉や協議を通じて、解決することとしている。労使双方とも国の介入は基本的には望んでいないという。また、国も同様に、介入には消極的で、リーマンショック時のボルボカーズ社への対応などは、まさに、最たる例だと言えよう¹。このように、労使当事者、および、国家双方において、基本的には不介入という共通理解があるようである。

こうした労使自治の原則を最も良く表していることとして、この国には、法定最低賃金がないことがあげられる。最低賃金は、各産業レベルで締結される団体協約によって定められており、これが諸外国で言うところの法定最低賃金の役割を果たしている。

しかしながら、労使自治と呼ばれているスウェーデンにおいても、1970年代に入り共同決定法（雇用法）、雇用保護法など労働者の権利を保護する法律がいくつか制定されている（Kjellberg1992）²。しかしながら、法律のいくつかの規定については、労働協約によって法が定めた規定を逸脱してよいとの条項（例えば、共同決定法第4条）が含まれており、よって、法規制が強まったと言われる1970年代以降も労使自治を尊重する精神がなくなったわけではないと言えよう³。こうした協約によって法律を逸脱できる特徴から、スウェーデン

¹ リーマンショック後にボルボカーズ社を政府が援助するかどうか議論になった時、最終的には救済しないこととなった。この点のエピソードについては、湯元・佐藤（2010）で紹介されている。

² 代表的なものとしては、共同決定法（雇用法）、雇用保護法、取締役会法がある。共同決定法（雇用法）では、職場の設備の変更等を行う際には、組合にその旨を教えなければならないこと、雇用保護法では、原則として解雇は先任権の逆順でおこなうこと（ただし組合との交渉で合意できればこの規定を逸脱しても良い）、取締役会法では、会社のボードに従業員が参加できることを規定している。ただ、70年代の法改正の多くは、既に労使の間で慣行となっていたことを法制化したものが多かったこと、および立法過程で労使が十分に参加していたこと等の理由から、労使自治は損なわれていないと言える（両角2009）。

³ 例えば、雇用法では、共同決定の原則が定められている箇所に関して、そのほとんど全てを労働協約によって逸脱してもよいことになっている。なお、こうした点が、スウェーデンにおける労働組合の力を強めることに

の労働立法は、「準強行法規 (quasi-mandatory legislation)」と特徴付けられている (両角 2009)。このように、労働協約は、法律上の規定を逸脱できることになっており、この点からも、労使自治を尊重するという基本スタンスは、70年代以降も崩れていないことが窺われる。

さて、上記で示したような事実を前にすると、例えば、産別協約内で賃金がどのように規定されているのか、法律上の規定が職場ではどのように扱われているのか、などのことが、気になるころではある。が、それは、後段の章に譲るとして、本章では、基本事項についての議論を進めよう。次に指摘しておきたいことは、こうした労使自治の背後にある2つの義務についてである。

2. 2つの義務 (平和義務と交渉に応じる義務)

こうした自治の背後にあるものとして、労使双方には2つの義務、すなわち、①「平和義務 (Fredsplikt/Peace obligation)」と②「交渉に応じる義務」が、課せられている。「平和義務」や「交渉に応じる義務」は、産別協約のまず最初に掲げられている規定である。その意味していることを端的に言えば、団体協約有効期間中は、争議行為ではなく、交渉を通じた問題解決の道を追求していく、ということである。別の言い方をすれば、協調的で平和的な労使関係を大切にすることを定めたものだと言えよう。これにかかわる産別協約上の文言は、下記の通り。

1項 平和義務 (Peace obligation)

双方の当事者は、団体協約の有効期間中は、労働条件や双方の当事者の一般的な関係に関することで、紛争 (争議) 行為を行ってはならないことに、同意する。

2項 交渉の義務

もし、法的、もしくは、労働条件や一般的な双方の当事者の関係についての利益に関する紛争が生じた場合、本協約が定めた方法と手続きに沿って、交渉が行われなければならない。

なお、こうした争議行為の制限、および、交渉の重視については、歴史的に見ると、1938年に労使のナショナルセンターである LO (ブルーカラーのナショナルセンター) と SAF (スウェーデン経営者連盟)⁴の間で結ばれた「基本協約」の中で規定されているものである。この「基本協約」は、締結された場所を指して、サルチオバーデン協約とも言われており、その中で、今日につながるスウェーデン労使関係の特徴の基礎が、ナショナルレベルの労使の

なっていると見ている論者として Ahlberg&Bruun がいる (Ahlberg&Bruun2005)。

⁴ なお、SAFは2001年に解体し、スウェーデン企業連盟が新たに結成されている (岡沢 2009)。

間で合意されている⁵。

この協約の意義として重要なことの1つとして、「無責任な方法で『第3者』あるいは社会全体に悪影響を及ぼすような不用意な労使紛争を避けなければならない」⁶ことが、表明されている点が、あげられる。このことから、労働組合は、「もっぱら組合員の利益のみに汲々とする『特殊利益』の組織ではなく、大所高所に立った『包括的』な組織」⁷として活動する主体としてみなされていることが窺われる。

もっとも、産業平和にかかわって、上で述べたナショナルレベルが宣言した意味での包括性を、産業レベルの組合がどこまで持っているのかについては、議論を要する点ではある。しかしながら、少なくとも、争議を伴うことなく、話し合いを通じて問題を解決するというスタンスは、1938年の「基本協約」以来、この国に根付いている基本的なスタンスだと言えよう。

3. 雇用契約の形態

さて、ここまで、基本的な思想に関して確認した。本節の最後に、雇用契約の形態について、簡単に確認しておこう。スウェーデンにおける雇用契約の形態は、大きく5つ（①一般雇用契約、②試験採用、③一般的な有期契約、④交代要員、⑤季節限定の雇用契約）となっている⁸。

以上の5つのうち、①「一般雇用契約」は、別段の合意がない限り、雇用期間は無期である。しかし、スウェーデンにおいても、「一般雇用契約」を結ぶ前に、「試験採用」を実施することができる。②「試験採用」は、6ヶ月を超えないことを条件に、実施することができ、この場合、この期間が終了すれば、当該従業員は、無期雇用に転換されることになる。もし、雇用者、または、従業員が、試用期間終了後の雇用契約の継続を希望しない場合、その旨を試用期間終了の2週間前までに、相手に伝える必要がある。また、試用期間の終了を待たずに、試験採用を終了することも可能となっている。このように、採用されれば雇用期間は無期となることが基本としてある。

ただし、雇用者は、有期契約を結ぶこともできる。③「一般的な有期契約」、④「交代要員」、および、⑤「季節限定の雇用契約」が、いわゆる有期契約（fixed-term contract）となる。雇用保護法では、第5条において、有期契約として締結できる場合についての規定があり、この3つに1つを加えた計4つのケースにおいて、有期契約を結ぶことができると定められている⁹。

⁵ 例えば、労使関係への国家介入の排除など、1項で示した労使自治に関する事柄もこの協約の中で謳われている事柄の1つである。

⁶ Rehn&Viklund (1990) ; 313

⁷ 稲上・ウィッタカー (1994) ; 16

⁸ 以下の契約形態に関する事柄は、Invest in Sweden Agency が発行している Fact Sheet の「社員の雇用 - 契約と条件」 (<http://isar2.episerverhotell.net/world/>) によっている。

⁹ 雇用保護法で規定されている残り1つのケースは、被用者が67歳に達している場合である。

③「一般的な有期契約」であるが、特に必要条件はなく、雇用者は、団体協約を結んでいない限り、「一般的な有期契約」を自由に結ぶことができる。これだけを見ると、雇用者は自由に有期契約を結ぶことができるように見えるが、もちろん制限は存在する。ここでは2つのことを指摘しておきたい。1つは、スウェーデンにおける協約適用率の高さである。その具体的な数値については後で確認するが、このことによって、雇用者は、自らが雇う従業員との間で「一般的な有期契約」を、必ずしも自由に結べるわけではなくなっている。2つは、法律において、その利用期間が制限されていることである。「一般的な有期契約」は、5年間の間に最長24ヶ月しか結ぶことができなくなっている。この期限を超えると、雇用契約は、無期契約に転換されることになっている。もっとも、この規定についても、団体協約で逸脱しても良いことになっている。

以上のことから、自由に「一般的な有期契約」を結ぶことは、事実上難しくなっていると言えよう。ただし、本調査研究とのかかわりで重要なことは、そうした規制の有無というよりは、雇用契約のルールを制定する際において、団体協約に大きな権限が付与されていることが、窺われる点であろう。先に指摘した労使自治へのこだわりを、この点からも感じ取ることができるわけである。

残りの有期契約についても簡単に触れておこう。④「交代要員」とは、ある仕事の通常の担当者が休暇を取っている間、それを補うために、雇われる有期契約の従業員のことである。詳細は、巻末資料の産別協約を見て欲しいが、機械・金属産業では、従業員にある程度まとまった休暇を夏季のシーズンに取らせることを、雇い主に対して勧めている。「交代要員」の目的の1つは、こうした休暇で抜ける従業員の補充である。ただし、雇用できる期間は、5年間の間で合計24ヶ月が限度となっており、「一般的な有期契約」と同様、一定の規制がかけられている。

⑤「季節限定の雇用契約」は、担当する仕事の特性によって、就労する時期や季節が限られていることを条件として、時期または季節を限定して結ぶことができる雇用契約である。具体的には、夏季のレストランやスキーリゾートなどが該当する。

以上のように、無期契約を前提としつつ、有期契約も場合によっては認めるというのが、基本的なスタンスとなっている。なお、有期契約については、その正当性を労使双方が産別協約の中で認めており、有期契約自体を完全に無くしていくというスタンスでは必ずしもない点については、留意が必要であろう。文言は下記の通り。

「学生や年金受給者を除いたとても短い有期契約の場合、ローカル協約の必要性は、広く普及している事柄（例えば、有期契約が、1日の雇用契約（いわゆる日雇い雇用）の頻繁な契約更新のために使用されること）を避けるためである。しかしながら、双方の当事者は、短期間の有期契約雇用が、完全に正当なものであるということに合意している（下線部・・・執筆著）。」

第2節 労使関係の構造

以上、第1節では、労使関係を支えている原則や、雇用契約の種類について概観した。次に、本節では、労使関係の構造について、簡単に確認しておこう。

1. 単一構造／複数階層

まず、スウェーデンの特徴として、単一構造となっている点があげられる。ドイツのような事業所委員会は、スウェーデンには存在せず、組合が唯一の代表機関となっている。次にその階層であるが、大きく3つの階層からなっている（EIRR1984）。ブルーカラーの組合を例に簡単に確認しよう。労働組合側で言うと、国レベルにLOが、その下に各産業別組合が、そして、その下にローカルレベル（企業レベル）の組合（クラブ）が、存在している。経営側にもそれぞれ対応する組織がある。全国レベルにはSAF（スウェーデン経営者連盟）があり、その下に産業レベルの経営者団体、さらにその下に加盟企業という具合である。

LOはブルーカラーの組合のナショナルセンターで、機械・金属産業組合（IF-Metall）、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別組合を組織している。メンバーの数は、約180万人である¹⁰。

その下に産別組合がある。産別組合は通常、中央組織と地域支部の2つからなっている。例えば、機械・金属産業組合（IF-Metall）の場合、中央組織は、ストックホルムにある。この中央組織は、産別交渉を担当しており、重要なアクターだと言える。なお、スウェーデンにおける産別協約とはこの中央組織と経営者団体の間で締結されるものを指している。現地では、セントラルアグリーメントと呼ばれている。ドイツのように、地域で産業レベルが協約を締結することはない。

中央組織の他に、地域支部と呼ばれる組織がある。IF-Metallの場合、スウェーデンを52の地域に分け、各地域に1つの支部が置かれている。各支部には、それぞれに番号がふられている¹¹。この地域支部は、産別交渉には基本的には参加していない。また、繰り返しにはなるが、ドイツのような地域協約を締結しているわけでもない。その代り、支部は、後述するローカルユニオン（クラブ）が無い事業所において、当該事業所の使用者側と、労使交渉を行う主体となっている。このように、地域支部は、企業レベルで自主的に労使関係を構築できない企業や事業所において労使関係を構築する上で、小さくない役割を果たしている。

産業レベルの下である企業レベルには、ローカルユニオン（クラブ）がある。スウェーデンではクラブと呼ばれている。クラブは、一般的に個々の職場、工場、事業所を組織している。ただ、企業規模が大きくなると、そうした工場を地域単位でまとめた上で、団体交渉を実施している場合もある。後の章でも触れるが、現在、臨時的措置として、地域を跨いだ全社レベルで賃金交渉が実施されているケースもある。このように、賃金交渉1つをとってみ

¹⁰ LOのパンフレットを参照。

¹¹ 例えばストックホルムの地域支部は、No15となっている。

ても、企業内における団体交渉のステージに決まりはなく、各々の企業の事情に沿って実施されている。

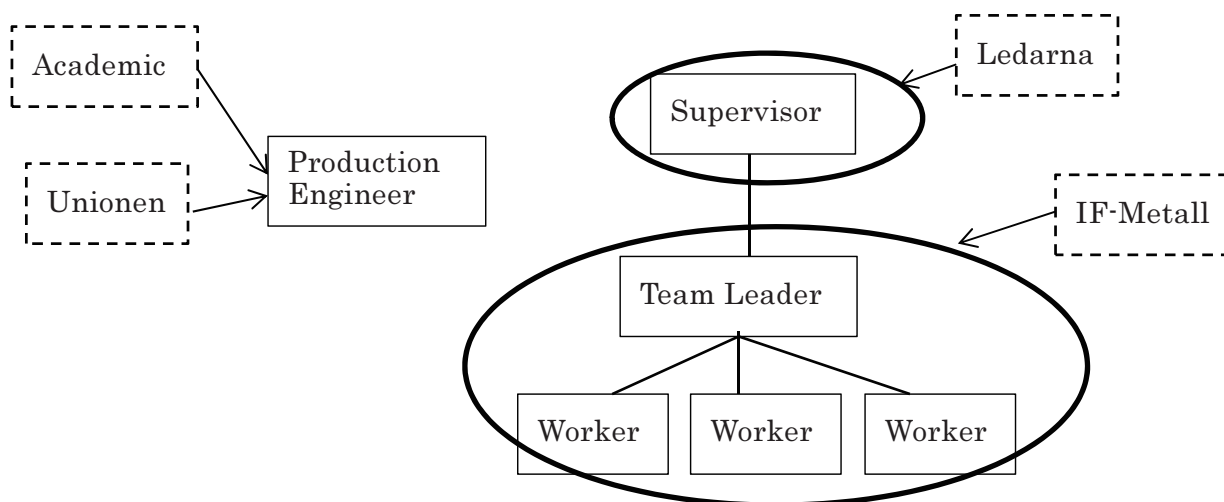
一方、上でも触れたことであるが、企業レベルの組合がない事業所の場合、当該事業所で働いている組合員については、地域支部が賃金交渉を行う主体となる。こうしたケースは、数十人規模の企業で見られることである。地域支部の専従は、地域内の複数の企業を担当することが多く、数十社を担当する者もいるという。

2. 複数の組合

(1) 4つの組合

スウェーデンでは、企業は四つの組合に組織されている。例えば、ボルボカーズ社のトゥーシランダ工場では、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、大卒エンジニアを中心にアカデミック（Academic）が、それぞれ組織している（西村 2014）。A 社の職場を例にとり、従業員が主にどこの組合に組織されているのかを図示すると図 1 - 2 - 1 となる。

図 1 - 2 - 1 職場と組織している組合



出所) A 社組合代表への聞き取りより執筆者作成。

このように同じ職場に複数の組合があれば、組合の縄張り（demarcation）問題が発生することが予想される。現に、プロダクションエンジニアには、2 つの組合が組織化を試みている。そこで、縄張り問題に関して、次に確認しよう。

(2) 縄張り問題

スウェーデンでも、組合間の縄張り問題が存在している。その対策として、産業レベルで、組織化の対象職種に関する協定が結ばれている。例えば、IF-Metall と Unionen の間では、

50年ほど前にその前身である Metall と SIF (Unionen の前身) の間で、縄張りに関する協定が結ばれている。協定は、縄張り問題に足を引っ張られて、その他のことに注力できない状況を解消するために結ばれたという。その内容は、時代の変化に応じて改定されており、最新版は10年ほど前に、Metall と SIF の間で結ばれている。このように、環境変化に応じて、規定を変更しながら、ブルーカラーとホワイトカラーの間の境界に関する目安が設定されている。

ただ、それでも、職務によってはグレーゾーンとして残されているものもあるという。例えばエレクトリシャンは、それがブルーカラーなのか、ホワイトカラーなのか、その境界が非常に曖昧な職務の代表である。協定を設けたとしても、その境界を明確に定めることの難しさは、次の IF-Metall 中央組織の発言からも良く分かる。

「(取り決めによると・・・執筆者) コンピュータを使用していればホワイトカラーとなる。とすると、ここで (IF-Metall の中央組織) 働いている者は、ホワイトカラーとなる。俺達は、Unionen に加盟しなきゃならなくなる (笑)」。

このように、協定通りの規定を厳格に適用すると齟齬が生じるようなケースは、少なからずある。現場での柔軟な対応が求められるところである。

上記のような職種間の縄張りに加えて、同一職種内における縄張り問題も存在しており、例えば図 1-2-1 で言うと、ラインのリバランスなどを実施するプロダクションエンジニアについては、Unionen とアカデミック 2 つの組合がメンバーを取り合っている。現在は、Unionen とアカデミックの間で協定が結ばれ、同時に 2 つの組合に加盟することが可能となっており、本人が良ければ 2 つの組合に同時に加盟することができるようになっている。

また、ブルーカラー内でも縄張り問題はあり、例えば、建築産業と機械・金属産業の間でそうした事象が発生するという。もちろん、2 つの産業の間でも協定は結ばれており、事業所の中で作業する場合は IF-Metall、外に出て作業をする場合は建築作業、という合意がなされている。ところが、こうした協定も時代の中で新たな経営手法が出てくることで、先述したコンピュータの話と同様に、グレーゾーンが生まれている。

例えば、建築において近年、各部品を事業所で作成し、現場ではそれを組み立てるだけという方法がとられることもある。そうすると、事業所内で作業しているということで、IF-Metall が、そうした作業に従事する労働者を組織しても、建築産業との間の合意を破ったことにはならなくなる。IF-Metall は、彼らを組織化しようとしているという。この点は、建築産業の組合が悩んでいる問題らしい。

こうした組合員の取り合いというものが、この国の組合運動の活性化にどの程度寄与しているのかに関して、確かな結論を持っているわけではないが、こうした問題が今なお 1 つの 이슈として成り立っていることに、スウェーデンにおける労働組合のプレゼンスという

ものを感じさせられる。こうした職場における組合のプレゼンスは、彼らの活動の一端を確認するだけでも、十分に窺い知ることができる。そこで以下では、話題を変えて職場における組合の活動について簡単に覗いてみよう。

3. 職場における組合のプレゼンス¹²

本項では、大きく①情報提供の義務、②交渉の義務、③組合活動にかかわる会社負担の3つをとりあげ、職場における組合のプレゼンスの高さを確認しておきたい。この点は、法律の規定とも関係する部分であるので、2つの重要な法律とのかかわりも見つつ、職場における労働組合のプレゼンスの高さについて確認しよう。なお、ここで取り扱う法律は、共同決定法（雇用法；MBL）と組合代表に関する法律（Union Representative Law；FML）である。

（1）情報提供の義務

情報提供の義務は、MBLによって規定されている。使用者は、会社状況について、組合に情報を提供しなければならないことが規定されている。この規定から、会社は、現在の状況、将来の計画などについて労働組合に情報を提供しなければならないとなっている。もっとも、これらの情報は、賃金交渉などを行う上で、組合に無理な要求をさせないという点で、労使関係の安定化に寄与している部分もある。

（2）交渉の義務

次に、同じMBLの中の規定としてより重要なこととして、交渉の義務がある。これは、重要な変更に関する意思決定を実施する前には、使用者は組合と交渉しなければならない、という規定であり、情報提供（inform）ではなく、交渉（negotiate）しなければならない¹³。そのため、経営は、意思決定の前に組合と交渉を行わなければならないので、何かを決める上で、多くの交渉が必要となっている。A社組合代表の言葉を借りれば、「毎日、毎日何かの交渉（笑）」が行われているという。

さて、これ自体は、何の変哲もない規定であるが、ここで驚かされるのは、何が重要なのかについては、組合に決定権があることである。したがって、何が交渉事項なのかは、各企業において異なるものとなる。組合が活動的であれば、多くのことが交渉事項となり、あまり、活動的でなければ交渉事項は少なくなるという。例えば、どちらかと言うと活発な部類に含まれるA社の組合の場合、何か場所を動かすことは、全て重要な変更となる。具体的には、拠点閉鎖、拠点の移設、および、統合から、事業所内における作業場の変更（この部屋

¹² 以下の記述は、A社の組合代表へのヒアリングに基づいている。

¹³ なお、ここで言う交渉とは、協議・折衝も含んでいる。そのため、事案によっては必ずしも労使双方の合意を必要としないものもある。

じやなくて、別の部屋を使ってなど）も重要な変更と見なされる。

その他、昇進者の決定についても交渉事項となっているという。A社組合によると、自分たちの上司がどのような人物なのかは、労働者にとって重要なことであり、ゆえに、重要な変更になるのだという。場合によっては、組合の要望により、会社側が、一度下した決定を覆し、別の者を昇進させることもあるそうである。他社からの中途で採用されるマネージャーに対しても、組合は独自に候補者を調査し、もし、不相当だと思った場合は、その旨を経営に伝えることもある。もちろん、最終的な判断を下す権利は経営にあるが、それでも、採用や昇進に対しても、組合に一定程度の発言権が与えられているという点は、驚きである。

（３）組合活動にかかわる会社負担

最後に、選挙で選ばれた組合員の企業内における組合活動中の賃金に関しては、会社が負担することになっている。また、活動に必要な備品などの経費も会社負担となっている。これ自体、驚くべき規定であるが、さらに、組合活動の範囲についても組合に決定権がある。

組合代表に関する法律（Union Representative Law ; FML）では、普段の業務に重大な支障をきたさない範囲内で、組合の就業中の活動が保障されている。しかし、どれだけの時間を組合活動に充てて良いかに関しては詳細な規定がなされているわけではない。そのため、組織内の誰に、組合活動の時間を決める決定権があるのかが、重要になってくる。

結論を先に言うと、どれだけの時間が必要なのかは、組合が決めることができるようになってきている。例えば、経営が、金曜に組織改編について交渉したいと要望したとする。その後、次週の水曜日に交渉することになったとする。この場合、当日までに金曜に渡されたドキュメントを読んだり、組合の中で対応を協議したりする等の組合活動中の賃金は、会社が支払うことになっている。さらに、そうした準備に要する時間についても組合が決定することができる。この点に関する当事者とのやり取りは、以下の通り。

A社組合代表「会社は、私に、私が必要とする分の組合活動に対して、賃金を支払わなければならないんだ。（they have to pay me for my trade union time as much as I need.）」

執筆者「必要なだけ（as much as you need）？」

A社組合代表「そう。さらに、必要な時間も、私が決める。（yes and I decide how much I need.）」

以上のように、企業内における組合活動中の賃金は、会社負担となっている。残念ながら、FMLのどの文言がその根拠になっているのかについて、確認できていない¹⁴。ともかく、事

¹⁴ A社の組合代表によると、FMLの中で規定されているという。ただ、帰国後、法律を確認したが、どの箇所がそれを示しているのか、はっきりとは分からなかった。今後の課題である。

実として、上で述べたような状況となっている。

ところで、活動中の賃金が会社負担となれば、組合活動の時間について労使で簡単に合意できるのか、という疑問が沸いてくる。この点は、FML の中で、普段の業務に重大な支障をきたさない範囲内で、組合の就業中の活動が保障されている（第3条）とともに、労使に意見の相違があれば、その相違が解消されるまで、組合の解釈が適用されることになっている（第9条）。これらの規定から、上記のように「必要な時間」を組合が決めることができるようになっている。

なお、この点については、一点補足しておかなければならないことがある。それは、組合自身も組合活動に時間を取られすぎることについては、あまり良いことだとは考えていないことである。この点は、V社の組合代表によると、5割は会社の仕事を行った方がよいと考えているという。現場感覚を失わないためにも本来はそうしたいのであるが、組合の仕事が多すぎて、できていないそうである。

確かに組合は、必要な時間を自ら決めることができ、その活動中の賃金は、会社が支払わなければならないことになっている。しかし、だからと言って、組合自身も故意に組合活動時間を延ばしているわけではなく、やむを得ず組合としての活動時間が延びてしまっている面もあることは、ここで強調しておきたい。

（４）法律による組合プレゼンス向上の背景

このように、組合への情報提供の義務、組合との交渉義務、組合活動にかかわる会社負担という3つの制約が会社には課せられている。ではこうした義務は、いつ頃から経営に課せられるようになったのか。

これらの義務を規定した法律（MBLやFML）は、1960年代から70年代にかけて制定されている。この年代に制定された理由として、次の2つがあげられる。第1に、この当時は、現在よりも、社会民主主義党を始めとする左翼系の政党が強かったことである。そして、第2に、この当時は、山猫ストに代表されるような紛争が非常に多かった時代であったことである¹⁵。ここでは後者の理由に注目したい。

この当時は、そこかしこで（everywhere）大なり小なりの紛争が、発生していたという。そうした紛争行為を行う労働者をなだめるために導入されたのが、これらの法律であった。労働者に権利を与えることで彼らをなだめるとともに、彼らに対しても一定の責任を負わせることを目的に、法律が導入されたのだという（try to calm down, and give the workers lots of rights but also give them responsibility）。

ところで、本章の冒頭で労使自治の原則の背後には、2つの義務、すなわち、①「平和義務」と②「交渉に応じる義務」が、課せられていることを指摘した。この2つの義務と関連

¹⁵ A社組合代表へのヒアリング調査による。

して重要なことは、次の2点であろう。第1に、協約だけではなく、法律もそれらの義務を支える上で重要な役割を果たしているということである。とはいえ、第2に、それらの法規定は、労働者の救済というよりは、押さえのきかない職場の組合員をなだめる為のアメとして導入されたことである。

そして、このことから、現在の組合単一構造による労使関係の構造を維持させることに寄与していたのは、実は職場の労働者の活発な交渉力であったことが、垣間見える。この点は、集権的労使関係を構築し、ナショナルレベルや産業レベルで労働協約を締結していたとしても、職場の労使関係が必ずしも穏当かつ平穩ではなかったことを我々に教えてくれる。スウェーデンの労使関係を考える上で重要なことだと思われる。

以上のことを総括すると、こうした60年代から70年代にかけての職場における組合の行き過ぎた交渉力が、現在も維持されている労使関係システム形成の動力となっていると言えよう¹⁶。

第3節 労使関係の歴史的経緯¹⁷

前節では、労使関係の特徴について簡単に触れた。そして、その最後の部分で、歴史的な経緯について若干述べた。そこで、本節では、労使関係の歴史的経緯について、簡単に、触れておきたい。結論を先に述べると、かつては、ナショナルレベル、産業レベル、企業レベル、その全ての層で団体交渉が行われていたが、現在は、産業レベルと企業レベルでのみ行われている。

表1-3-1は、スウェーデンの労使関係の歴史において、象徴的だと思われることを簡単にまとめたものである。

¹⁶ こうした職場労働者の交渉力に着目し、それこそがシステム維持の動力であることを指摘したものとしては、拙稿西村（2011、2012）を参照されたい。そこでは、出来高給を巡る交渉を通して、そうした職場で生じていた活発な交渉の一端を明らかにしている。

¹⁷ 本節の記述は、西村（2014）第2章の記述の一部を基に、若干の加筆を加えたものである。

表 1 - 3 - 1 労使関係の歴史

時期	出来事
19世紀	ギルドから発展したクラフトユニオンが生まれる
1898	L0（ブルーカラーの全国レベルの組合）の設立
1902	SAF（スウェーデン経営者連盟）の設立
1906	労使による12月の妥協
1922	L0の大会で連帯主義的賃金政策が提案される
1938	L0とSAFの間で基本協約が結ばれる
1951	L0の大会でレーンメイドナーモデルが提案される
1956	SAFとL0による中央交渉（中央体制）のはじまり
1970s'	雇用保護法・雇用法（共同決定法）・取締役会法等の制定
1983	金属産業の中央体制からの脱却（中央体制の崩壊）
～1991	混乱期（交渉の手続きから見ると）
1991	政府の交渉への介入
1993～	交渉の手続きが産業レベルに分権化する
1997	協調協約の締結

出所) 西村 (2014) より転載。

1. 12月の妥協／基本協約

スウェーデンの労使関係の実質的な始まりは、1906年にLOとSAFの間で行われた「12月の妥協」からである。ここで重要なのは、SAFは労働者の団結権、団体交渉権を認めた一方で、LOは、採用、解雇、配置などを経営の専決権として認めたことである(Whyman2003)。こうした労使のお互いの譲歩によって、スウェーデンの労使関係はスタートしていくことになる。そして、1938年にはLOとSAFの間で基本協約（サルチオバーデン協約）が締結される。これは現在でも生きている協約で、スウェーデンの労使関係の基本的性格を規定した協約である。基本協約で確認されたことで重要なものとしては、労使自治の原則、経営権の範囲、組織化の自由、労使協動的で平和的な交渉手続きの重視などがある（稲上・ウィッター1994、Visser1996）。

以上のように、団結権、団体交渉権等の労使関係にとって重要な取り決めは、戦前に行われていたと言える。ただ、労使の頂上団体であるLOとSAFは、戦前は、第二次世界大戦中を除いて、労使関係に直接的に関与していない。彼らがおのころに、実施したのは、物価スライド方式での賃金決定である。これは、どちらかと言うと、ナショナルレベルによる産業レベル以下の労使関係への関与の強化というよりは、非常事態時において、国家が労使関係に関与することを避けるために、予め、労使自らが予防線をはったという意味合いが強いものである（Johnston1962）。

彼らが、中央協約を締結し、労使関係に直接的に関与して行くことになるのは、1950年代に入ってからである。

2. 中央体制のスタートと崩壊（1956～1983）

（1）経営側の要請によりスタート

戦後、賃金交渉を産業レベルからではなく、さらに一段上の中央レベルで開始するかどうかの議論が行われるようになった。1952年に例外的措置として中央協約が締結されたが、それはあくまで一時的な措置とすることが、中央レベルの労使の間で合意されていた（Johnston1962）。ただ、ここで重要なことは、中央レベルの労使関係を望んだのは、経営側だったということである¹⁸。

賃金決定から組合の交渉力を排除することは、経営側、特に SAF の主要メンバーであった製造業の大企業が強く望んでいたことであった。大企業は、特に、保護産業に属している労働組合の強大な交渉力による賃上げ圧力が、自身のセクターにも波及してくることを危惧しており、その危惧が、産業横断的に賃金を規制するための中央交渉のスタートを熱望させることとなったのである（EIRR1984、Hibbs&Locking2000）。

1956年から中央体制はスタートするのであるが、最初にそれを望んだのは、組合の交渉力を恐れる経営側だったことは、押さえておくべきことであろう。

（2）中央体制の崩壊

こうして始まった中央交渉であるが、1983年に崩壊することになる。原因は様々であるが、1980年の中央交渉で起こった大争議が、SAFに中央体制を再考させるきっかけとなった1つの大きな要因であった（宮本1999）。

急速に上昇する物価、失業率の増加、国際競争力の低下といった、1980年のスウェーデン経済の深刻な状況は、1980年の交渉ラウンドにおいて、労使を正反対の立場に追いやり、LOが、11.5%の賃上げを要求する一方で、SAFは0.5%の賃上げ率を主張した。両者の大きな隔たりは、労使の自主的な交渉によって解決することはできず、政府の任命した仲裁者が、仲裁にあたることとなった。しかしながら、仲裁者が提示した案は、LOにとって受け入れ難いものであり、LOはその案を拒否し、ストライキを行ない、SAFもロックアウトで対抗したのであった（EIRR1980a、EIRR1980b）。

1980年の賃金交渉ラウンドの後、1981年にSAFは、中央体制をやめ、労使関係を産業レベルに分権化することを決定する。1981年の交渉ラウンドは、SAFの規約改定が間に合わなかったため、分権化は見送られたが、1982年に、SAFは規約を改定し、傘下の経営者団体が、自由に協約を締結することを認めた（Olsson1991）。こうしたSAFの規約改定に最も迅速に対応したのが、金属産業経営者団体（VF）で、VFは、交渉相手であるMetall（金属産業組合）に、良い条件を提示することで、Metallを中央体制から離脱させることに成功した（宮本1999）。こうして中央体制は終わりを迎えることになったのである¹⁹。

¹⁸ 労働者側のLOは、中央体制に乗り気ではなかった（Johnston1962）。

¹⁹ ただ、その後も中央協約が締結される年もあれば、されない年もあった。それゆえ、交渉形態から見れば、

3. 産業レベルの労使関係へ（1993～）

1993年以降、スウェーデンの労使関係は産業レベルに完全に分権化した。交渉形態から見ると、新しいスウェーデンの労使関係の始まりと言える。産業レベルを頂点として開始された新たな賃金交渉は93年と95年にそれぞれ実施されている。しかしながら、これら2つの賃金交渉ラウンドは、残念ながら平和裏に実施されることはなかった。こうした状況を受け、1997年に入り、産業横断的な調整が一部の産業の間で開始されることとなった。

まず、スウェーデンの民間部門のブルーカラーとホワイトカラーの間でスウェーデン産業組合（Swedish Union within Industry）が結成された。そして、このスウェーデン産業組合の呼びかけで、民間の主要産業の労使²⁰が1997年3月17日に協調協約を締結することとなった²¹。

この協約は、①産業の発展のために行わなければならないこと、②産別交渉における交渉の手続き、および、③労使が合意できなかった場合の第三者による仲介手続きなどに関する事柄が規定されており、スウェーデンの労働力の1/5（約80万人）をカバーしている（EIRR1997）。また、この協約は、2010年に機械工業経営者連盟（Teknikföretagen）が脱退を一度表明したが、結果的にこの枠組みに留まることとなった。なお、2011年に協調協約は、締結し直されている。この協約は、労使関係の安定化に少なからず寄与しているという²²。

第4節 労働協約

さて、ここまで、基本的なことを概観した。では、そうした労使関係を構築しているスウェーデンにおいて、労働協約はどの程度適用され、また、複数存在する労働協約は、どのような関係にあるのか。本節では、この点について、現状分かっている範囲内で、簡単ではあるが、触れておきたい。以下では、組織率や協約適用率の現状を確認するとともに、複数の団体協約の存在や、複数の労働協約の関係性について、現状明らかになっている範囲内の事

83年～91年までは混乱期と言えよう。

²⁰ 締結当時の参加者は、経営側が12団体、労働側が9団体となっていた。参加団体は、以下の通り。経営者側は、①工業及び化学産業経営者連盟、②採掘産業経営者連盟、③農林業経営者連盟、④鉄鋼及び金属産業経営者連盟、⑤機械工業経営者連盟、⑥材木産業経営者連盟、⑦建築材産業経営者連盟、⑧食品産業経営者連盟、⑨室内装飾業経営者連盟、⑩林業経営者連盟、⑪溶接機械工業経営者連盟、⑫繊維及び衣服産業経営者連盟の計12となっている。一方で労働者側は、①材木産業労働者組合、②大卒エンジニア組合、③林業組合、④食品産業組合、⑤製紙産業組合、⑥繊維及び衣服産業組合、⑦工業組合、⑧ホワイトカラー組合、⑨金属産業組合の計9団体が参加している（ALMEGA1999）。なお、協調協約締結後、ホワイトカラー組合は、SIFからUNIONENに、工業組合と金属産業組合は合併して機械・金属産業組合（IF-Metall）となっている。

²¹ EIRR（1997）を参照。

²² 次のIF-Metall交渉部の発言を参照されたい。なお、この発言は、西村（2014）から引用している。「〔協調協約の…筆者〕重要な成果の1つは、（2004年協約の終了期限である…筆者）2007年の4月1日までに新しい協約を締結できたことです。…以前の交渉では、皆が他の産業がどのようになるのかを見ており、締結されている協約の期限が過ぎてから、交渉が行われていました。例えば、私が、IF-Metallの中央組織に赴任した1986年などは、交渉が8月に行われていました。労働協約の期限は何カ月も前に終了していました。ですから、協調協約が締結された1997年以来、協調協約は、よく機能していると思います」。

実を提示したい。

1. 団体協約適用対象者の多さ

周知のことかもしれないが、スウェーデンの特徴は、団体協約適用対象者の多さである。この点を探るために、組織率、経営者団体加盟率、協約適用率を確認しよう。

(1) 組織率と経営者団体加盟率

まず、組合の組織率について確認しよう。表1-4-1は、組合の組織率の推移を示したものである。表から分かるとおり、組織率は、低下傾向にはあるものの、2011年時点においても、全体で70%（民間部門65%、公共部門83%）と高い水準を維持している。とはいえ、民間部門を見ると、低下していることは事実である。

表1-4-1 組合の組織率 (%)

	組織率								
	1993年	2000年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
民間部門	78	74	72	71	68	65	65	65	65
公共部門	94	92	89	88	86	84	84	85	83
全体	85	81	78	77	73	71	71	71	70

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

では、その低下を先導している産業はどこなのであろうか。組織率についてまとめたKjellberg (2013) によると、ホテルやレストラン業での低下が顕著となっている（2006年52%→2012年32%）一方で、製造業については、低下はそれほど著しいわけではなく、その水準を維持している（2006年84%→2012年78%）。序章において、スウェーデンでは、輸出系の製造業が、パターンセッターとなるべきである、という理解が暗に存在していることを指摘した。このことを念頭に置くと、このデータを確認する限り、パターンセッターにおける組織率は、その低下が顕著な産業と比べれば、今なお維持されていると言える。

表1-4-2 経営者団体加盟率 (%)

	経営者団体加盟率								
	1993年	2000年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
民間部門	77	75	78	77	77	80	81	80	79
公共部門	100	100	100	100	100	100	100	100	100
全体	86	83	86	85	84	87	88	86	86

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

次に、経営者団体加盟率について、確認しよう。こちらの方は、組織率と違い安定してい

る（表 1-4-2）。こうした安定性を見ると、経営側が経営者団体に加盟する理由が気になるところであるが、組織率であれ、経営者団体加盟率であれ、その理由を、当事者感覚に沿った形で明らかにすることは、実は、最も難しいことである。特に、組合側の要因を知ることは難しい。以下の組合の発言に最も良く表れていると思われる²³。以下の発言は、失業保険の基金を組合が、管理していることは、組織率を高い水準で維持している決定的な理由では、必ずしもないと考えていることを組合員が自身の意見として述べた後の会話である。

執筆者「ショップ協定がない中で、どうしてこんなに組織率が高いのでしょうか。この点が一番の疑問です。」

V氏「うーん。組合に入った理由なんてなかったんだ。入社したら、（組合に入ることに同意することに・・・執筆者）サインをする。これが自然なことだったんだ。だから、組合に入るのに理由なんてなかったというのが、本当の理由かな。だから、いまのプレジデント（IF-Metall の委員長・・・執筆者）が、若者に組合に入る理由を聞かれば、彼は困るだろうな。彼には理由なんてなかったんだから。なあ？」

R氏「そうだね（Yes）。」

一方、経営側となると、ここでもその理由を明らかにできているとは言い難いが、組合に比べると直接的なメリットを感じているようである。そのメリットとは、金銭コストの抑制である。産業レベルの経営者団体の IKEM によると、スウェーデンでは、経営者連盟に加盟していると、企業に課せられる保険料の割引を受けることができるのだという。経営者連盟に加盟するという事は、自動的に労働協約の適用を受けることになるのであるが、その代わりに、一定の人件費負担の軽減を享受できるという点で、個別企業にとって一定のメリットがあるような形となっている。

さて、話を戻すと、本節とのかかわりで重要なことは、こうした状況の下、団体協約適用率が、どの程度なのか、ということであろう。

（２）協約適用率

上で確認したとおり、組織率、経営者団体加盟率ともに高いのであるが、では、そうした中で、協約の適用率はどのようになっているのであろうか。まず、全体の傾向を示したものが、表 1-4-3 である。ここから分かるように、民間部門、公共部門ともに適用率は、高い。

²³ 以下の発言は、西村（2014）より抜粋したものである。今回のヒアリング調査協力先の団体となっている IF-Metall 中央交渉部の V 氏および R 氏との昼食におけるやりとりである（2009 年 9 月 21 日）。

表 1 - 4 - 3 協約適用率 (%)

	1995年	2005年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
民間部門	90	89	86	84	85	83	83
公共部門	100	100	100	100	100	100	100

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

表 1 - 4 - 4 民間部門のブルーカラー／ホワイトカラー別協約適用率 (%)

	協約適用率		
	全体	ローカルの協約 (Hängavtal)	その他の協約(産別協約) (Övriga avtal)
ブルーカラー	91	11	80
ホワイトカラー	77	2	75
全体	83	6	77

注) 2011年の適用率である。

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

では、ホワイトカラーとブルーカラー別に見るとどうなっているのであろう。民間部門の適用率について示したものが、表 1 - 4 - 4 である。ここから分かることは、次の 3 つである。第 1 に、ブルーカラーの方が、適用率は高いものの、ホワイトカラーも十分な高さを維持していること、第 2 に、少なくとも 2 つの協約がスウェーデンには存在していること、第 3 に、2 つの協約のうち、主流なのは「その他の協約 (Övriga avtal)」だということである。2 つめと 3 つめの指摘は、複数の労働協約の関係を考えるという点で重要なテーマの 1 つだと考えられる。以下で論じよう。

2. 複数の協約

さて、表 1 - 4 - 4 では、「ローカルの協約 (Hängavtal)」と「その他の協約」の 2 つがあることが確認された。この 2 つは、何が違うのであろう。また、スウェーデンでは産別協約とローカル協約の 2 つの協約が存在する。以下では、これらの複数の協約の関係について、確認しよう。もっとも、この点については、まだまだ明らかにされていないことが多く残されている部分ではある。

(1) 「ローカルの協約 (Hängavtal)」と「その他の協約 (Övriga avtal)」

まず、表 1 - 4 - 4 で出てきた 2 つの協約の違いを指摘しよう。端的に言うと、産別協約との関係性がこの 2 つの協約を分けているものである。ローカルレベルの協約が、産別協約の下にあれば、それは、「その他の協約」に含まれる。一方、産別協約とは独立して存在している場合、「ローカルの協約」となる。この点については、若干の解説が必要であろう。

通常、産業レベルの経営者団体に加盟している企業では、その団体が産別組合との間で産

別協約が締結された後、企業レベル（主に各事業所レベル）において、ローカルレベルの労使交渉が行われる。このような手続きを経て締結されたローカル協約は、表 1-4-4 における「ローカルの協約」には含まれていない。ここでの「ローカルの協約」とは、あくまで産別協約とは独立して存在しているローカルレベルの協約である。この点に関わって、労使の団体加盟の有無と適用される協約に関してまとめたものが表 1-4-5 である。

この表が指すパターン①「経営者団体加盟企業と組合員」とパターン②「経営者団体加盟企業と未組織労働者」が、表 1-4-4 における「その他の協約」が適用されるケースである。一方、パターン③「経営者団体未加盟企業と組合員」が、表 1-4-5 における「ローカルの協約」が適用されるケースである。

なお、①のケースでは、経営者団体と産別組合が団体交渉を行い産別協約が締結される。③の場合、産別組合が直接、当該事業所の責任者と交渉し、協約締結を試みる。そして、成功すれば「ローカルの協約」が、締結される。この場合の主体は、主に地域支部となる。②の場合は、地域支部の組合の説明によると、当該事業所に組合員がいる場合、組合員と非組合員で差をつけることは、差別に当たるようで、そのため、非組合員に対しても労働協約の内容が適用されることになるのだという²⁴。

表 1-4-5 団体加盟の有無と適用される協約の関係

パターン	適用される労働協約	備考
① 経営者団体加盟企業⇔組合員	経営者団体と産別組合が締結した産別協約が適用	経営者とクラブの間で締結されるローカル協約となる場合もある
② 経営者団体加盟企業⇔未組織労働者	既存の労働協約が適用（産別協約、もしくは、経営者とクラブの間で締結されるローカル協約）	
③ 経営者団体未加盟企業⇔組合員	個別のローカル協約が適用	産別組合の交渉力に成否は委ねられる

出所) IF-Metall の中央組織、および、地域支部への聞き取りより執筆著作作成。

(2) 協約間関係

① 共同決定法（雇用法）27 条との関係

さて、ここまで、2つの協約の違いについて確認した。ところで、表 1-4-5 の備考の欄に示しているように、スウェーデンには、産別協約と「ローカルの協約」以外に、企業とローカルレベルの組合（クラブ）の間で締結されるローカル協約がある。これは、経営者団体加盟企業とクラブの間で締結されるものである。この場合、1つの事業所に適用される協約

²⁴ ところで、パターン②の場合であるが、もし、当該事業所に組合員がゼロだった場合、どうなるのかについては、確認できていない。ここであげている例は、同一事業所に組合員と非組合員がいるケースである。ただし、組織率が 70%以上の現状を想定すると、事業所の中に組合員と非組合員が混在しているケースがほとんどであり、ここであげているケースで、起こりうる事象の多くは説明できていると思われる。

は、産別協約とローカル協約の2つになる。この2つの協約はいったいどのような関係にあるのか。この点について確認しよう。しかし、結論から言うと、この関係性が法律上どのように規定されているのかについては明らかにできていない。現状分かっていることは、以下の点のみである²⁵。

共同決定法を見る限り、スウェーデンに存在する複数の労働協約（産別協約・ローカル協約）の効力の優劣は、規定されておらず、27条で「雇用契約は、団体協約の規定に反してはいけない」という旨の規定がなされているだけである。この点について、実際の交渉当事者はどういう解釈を行っているのであろうか。IF-Metall 中央交渉部とのやり取りは以下の通り。

執筆者「雇用法 27 条では、(認められない雇用契約として・・・執筆者) **does not comply with such collective agreement** と書いているのですが、これでは、ローカル（企業別）協約は、産別協約を下回ることも駄目ですし、上回ることも駄目になると思うのですが・・・」

R 氏「うーん。そこのところ（雇用法 27 条・・・執筆者）とどう関係しているのかは分からない。ただ、産別協約には、例えばセクション 7 にこのような文言がある。こうしたことが、ローカルパーティーが、独自の交渉を行うことを可能にしているのかもしれない。・・・普通は、（ローカル協約は、産別・・・執筆者）協約を下回っては駄目だということになっている。うーんだから、私が言えることは、そのところはあまり突っ込むなということだ（笑）

(My recommendation for you is that don't too much write about it)。・・・もちろんセクション 7 のような文言が産別協約にはある。しかし、それが根拠となっているのかは定かではない。・・・我々もよく分かっていないんだ (people normally do not understand what's going on)。スウェーデンに特殊なことと言えるかもしれない。デンマークではこうはいかないだろうな。」

ここでいうセクション 7 の文言とは、以下のようなものである。

ローカルレベルの双方の当事者は、仕事に関連する移動に伴う生計費の増加に対する補償に関する協約を締結することができる。もし、この点に関する協約が締結できない場合、以下が適用される（下線部執筆者）。

この他にも、例えば、セクション 5 では、次のような文言がある。

²⁵ 以下の R 氏の発言までの記述は、西村（2014）によっている。

ローカルレベルの双方の当事者が他に合意できた場合を除いて、・・・次の規定が適用される
(下線部執筆者)。

この他にも協約の少なくない部分で、「もしローカルレベルの当事者が合意できなかった場合」という但し書きからはじまる規定が存在しており、このことから、ローカル協約の内容が、まず最初に適用されるというルールであることが窺われる²⁶。

以上のように、産別組合において産別交渉を担当している当事者によると、ローカル協約は、産別協約の条件を下回ってはならない、という風に解釈されている。しかしながら、R氏の発言から分かるように、どうして上回って良いのかについて、法的に明確な根拠を彼自身が理解しているわけではない。この点については詳細な労働法の研究を待ちたい。

ところで、法律上の根拠は分からないが、実態として産別協約の内容を変更しても良い事項と、してはならない事項が、当事者の間では分けられている。

②ノーマランダバーカン (Normerande Verkan)

さて、上記のようにその根拠については分からない部分がお残されているわけであるが、産別協約とローカル協約の関係性を定めている 1 つのルールが存在する。そのルールとは、「ノーマランダバーカン (Normerande Verkan ; 以下 NV)」と呼ばれるものである。直訳すると「規範的効果」ということになり、協約間の関係性を規定している 1 つの考え方のようなものとなっている。ただし、NV は、その意味していることを理解するのは非常に簡単であるが、その実際の運用を明らかにすることは、非常に困難なものとなっている。

まず、NV の指す意味について。NV は、協約で規定されている内容について、ローカル協約において、産別協約の内容を変更することが不可能な項目のことを指している。つまり、当該項目が NV であれば、ローカル協約は産別協約の内容を上回ることも、下回ることも許されない。代表的なものとして、残業手当がある。これは、産別協約の内容がそのまま適用される。この点は、協約の文言からも窺い知ることができる。以下に示している産別協約の文言を見て欲しい。ここには、上で引用したような、「もしローカルレベルの当事者が合意できなかった場合」というような文言がない。このことから分かるように、NV の場合、産別協約の規定がそのままローカルレベルにも適用されることとなる。この場合、産別協約で規定されている額が、そのまま適用されることになる。

²⁶ こうした文言を根拠に、ローカル協約が雇用契約に法的拘束力を持つ協約になると見なしている者として、Ahlberg&Bruun がいる (Ahlberg&Bruun 2005)。しかし、当事者は、そうした見解を必ずしも持つてはならず、この点はやはりまだまだ不明瞭な部分が残されていると言えよう。

2項 残業

残業は、部分的には残業手当によって、部分的には働く時間によって、補償される。時間による補償は、時間あたりの賃金として支払われることも可能であるし、もし、労働者が望めば、労働時間口座に一時間単位で (one hour for each hour worked)、預けることもできる。5節5項は、労働時間口座の処理について定めている。

注

ローカルレベルの双方の当事者は、労働時間口座に預けることを通した補償に上限を設けることについて合意することができる。

時間当たりの残業手当 (SEK/hour) は下記の通りである。

時間	残業			集団的操業の残業 交代制の残業		
	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009
月曜 - 金曜 (労働日)	53.99	55.61	57.45	69.46	71.54	73.90
直近の労働時間の計画で、 労働日で無い日	69.46	71.54	73.90	92.55	95.32	98.47
土日、国民の休日、ミッド サマーイヴ、クリスマスと ニューイヤーイヴ	92.55	95.32	98.47	108.05	111.29	114.97

とすると、NV でないものというのは、ローカル協約において産別協約の内容を変更して良いものとなる。その代表例として、賃上げ率がある。エンジニアリングセクターの賃金協約における規定を確認しよう²⁷。

ローカル交渉のためのウェイジプール (lönepott)

もしローカルレベルの双方の当事者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)²⁸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)。

上記のような文言となっているのであるが、上記の数字は、事業所レベルの賃上げ率の下限であると見なされており、それを上回ることは認められている。このように、NV でなけ

²⁷ 団体協約の付則として、賃金協約がある。賃金協約には、産別協約の内容がそのまま引用されている部分に加えて、ローカルレベルへの賃上げ率の下限や、ウェイジレビューなどの独立の規定が設けられている。

²⁸ 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。

れば、産業レベル内で締結された協約の内容を変更することができるようになっている。こうした NV ではない項目については、産別協約の文言の中に、ローカルレベルでの労使（双方の当事者）による合意を前提とし、合意できなければ産別協約の規定を適用するという類のことが書かれているようである。

ただ、NV でないものについては、協約の文言からは分からない、やや難解な部分がある。何が難解かという点、産別協約毎に、同じ項目であっても上回ることのみ許されている場合と、上回ることも下回ることも許されている場合があることである。例えば、賃上げ率を例に説明すると、本報告書が主な対象としているエンジニアリングセクターの産別協約は、上回ることのみ可能という風に解釈されている²⁹。しかし、同じ IF-Metall に属する別のセクターの産別協約では、上回ることも下回ることも許されると解釈されている。この点は、各産業毎に傾向があるようで、例えば IF-Metall で言うと、統合前の旧工業組合系は、上下ともに可能と解釈しているセクターが多く、旧金属組合（Metall）系は、上回ることのみ可能と解釈しているセクターが多いようである³⁰。

もっとも、上記のような違いはあるものの、下回ることが許されているセクターを多く抱えている IKEM（化学産業経営者団体）の交渉部門長の言葉を借りれば、「事実上下限であり、下回るとは難しい」、ということであり、ゆえに、事実上、NV でない項目については、上回ることのみ許されていると解釈しても問題ないと思われる。

おわりに

本章では、スウェーデンの労使関係の基本的な特徴について、簡単に確認してきた。本文の中でいくつか指摘したように、法学的視点から見た時にまだまだ分からないことが、多く残されてはいる。

しかし、そうした限界は含みつつも、本章の内容から以下のことが、指摘できよう。

- ① 労使関係は組合の単一構造となっている。このように、組合と事業所委員会からなるドイツのような二重構造にはなっていない。まず、産業レベルの労使が産別協約を締結し、その後、企業レベルで交渉が行われる。企業レベルでは、ローカルユニオン（クラブ）がある場合、彼らが経営側との交渉を担う。クラブが無い場合、産別組合の地域支部がその役割を担う。
- ② また、地域レベルの産別協約というものも存在していない。産別協約はあくまで、中央

²⁹ 産別協約と言っても1つの産業別組合に1つだけ協約があるわけではない。例えば、IF-Metall には、エンジニアリングセクター、マイニングセクター、化学セクターなど、複数のセクターと呼ばれる単位ごとに産別協約（セクター協約）が締結されている。2008年時点の数にはなるが、セクターは、IF-Metall 内で、41個ある。これらの41個のセクター間の協約の内容をどう調整するのかは、中央組織の重要な役割である。この点については、拙著西村（2014）を参照されたい。

³⁰ IF-Metall は、金属産業組合と工業組合が合併して誕生した産別組合である。そのため、やや異なる特徴を持つセクターが混在する産別組合となっている。

組織で締結されるセントラルアグリーメント（セクター協約）のみとなっている。

- ③産別協約は、同一産業に1つだけというわけではない。例えばIF-Metallでは、エンジニアリング、マイニング、ケミカルといった具合で、合計41のセクターが存在しており、その各セクター毎に産別協約が締結されている。ゆえに、IF-Metallには41個の産別協約が存在していることになる。
- ④組織率は、90年初頭と比べると、低下傾向にあるものの、6割以上をキープしている。また、製造業に関して見ると、その低下率は低く8割近い水準を維持している。協約適用率は、依然として高く、ブルーカラーでは91%にのぼる。
- ⑤産別協約が適用される同一事業所内に組合員、および、非組合員がいる場合、非組合員にも、その内容が適用される。もし、そうしなければ差別にあたるということもあり、このような方法がとられている。
- ⑥協約間関係については、「ノーマランダバーカン（Normerande Verkan；以下NV）」というルールがある。NVと見なされる事項については、産別協約の内容が、ローカルレベルでもそのまま適用される。NVでない事項については、ローカル協約によって、産別協約の内容を変更することができる。
- ⑦変更については、上回ることのみ許されている場合と、下回ることも許されている場合の2つがある。難解なところは、同じ事項においても、各産別協約ごとに解釈が異なっている点である。例えば、賃金を例にとると、エンジニアリングセクターにおいては、上回ることのみ許されているが、他のセクターでは下回ることも可能と解釈されている。
- ⑧しかしながら、IKEM（化学産業の経営者団体）によると、事実上、産別協約の条件より低い条件のローカル協約を締結することは困難なこととなっている。そのため、実態としては、産別協約は、ローカル協約の内容の下限を設定していると言える。
- ⑨職場では多くのことが労使の間での交渉事項となっている。しかしながら、交渉すべき項目については、法律などで具体的な規定はなく、職場の組合次第となっている。つまり、職場ごとに交渉となる事項については異なるものとなる。
- ⑩なお、職場における組合活動中の賃金は、会社負担となっている。また、組合は、組合活動に必要な時間を自分たちで決めることができる。

さて、本章では、広く特徴をつかむということで、序章で示したように賃金や移動のルールではない事柄を中心に議論を展開してきた。次章以降は、賃金や移動にかかわるルールに焦点を絞り、議論を進めていきたい。

参考文献

- Ahlberg, K. & Bruun, N. (2005) 'Sweden: Transition through collective bargaining' In
Blanchpain, R. ed. *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective*,
Kluwer Law International.
- ALMEGA (1999) *Agreement on industrial development and wage formation*, ALMEGA.
- European Industrial Relations Review (1980a) 'Confrontation over central pay issue'
76 (May) .
- European Industrial Relations Review (1980b) 'Central wage agreement analysis' 78
(July) .
- European Industrial Relations Review (1984) 'Wage and salary bargaining in Sweden'
125 (June) .
- European Industrial Relations Review (1997) 'New sectoral pay bargaining deal' 278
(April) .
- Hibbs, D. A. Jr. & Locking, H. (2000) 'Wage Dispersion and Efficiency: Evidence for
Sweden' *Journal of Labor Economics*, Vol.18 No4.
- 稲上毅・H.ウィッターカー (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』日本労働研究機構所収.
- Johnston, T. L. (1962) *Collective Bargaining in Sweden*, George Allen and Unwin.
- Kjellberg, A. (1992) 'Sweden: Can the Model Survive?' In Ferner, A. and Hyman, R. eds.
Industrial Relations in the New Europe, Blackwell.
- Kjellberg, A. (2013) 'Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden
hos arbetsgivarförbund och fackförbund' *Studies in Social Policy, Industrial
Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2013:1* Lund University.
- Lash, S. (1985) 'The end of Neo-Corporatism?: The Breakdown of Centralized Bargaining
in Sweden' *British Journal of Industrial Relations*, Vol.23 no2.
- 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.
- 西村 純 (2011) 「スウェーデンの労使関係—企業レベルの賃金交渉の分析から」『日本労働
研究雑誌』No.607.
- 西村 純 (2012) 「スウェーデン労使関係の新たな動向」『ビジネスレーバートレンド』2011
年10月号.
- 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. (近刊)
- 両角道代 (2009) 「変容する「スウェーデン・モデル」？—スウェーデンにおける EC 指令
の国内法化と労働法」『日本労働研究所雑誌』No.590.
- 岡沢憲芙 (2009) 『スウェーデンの政治』東京大学出版会.
- Olsson, A. S. (1991) *The Swedish Wage Negotiation System*, Dartmouth Publishing.

- Rehn, G. & Viklund, B. (1990) 'Changes in the Swedish Model' In Baglioni, G. and Crouch, C. eds. *European industrial Relations*, SAGE.
- Visser, J. (1996) 'Corporatism beyond repair? Industrial relations in Sweden' In Ruysseveldt, J.V. and Visser, J. eds. *Industrial Relations In Europe*, Sage.
- Whyman, P. (2003) *Sweden and the "third way": a macroeconomic evaluation*, Ashgate.
- 湯元健治・佐藤吉宗 (2010) 『スウェーデン・パラドックス』日本経済新聞出版社.

参考資料

- Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall (Collective Agreement for Wage-earners between Teknikarbetsgivarna and IF-Metall) 2007-2010.

第2章 賃金の決まり方

—産別協約の規定と事業所レベルの労使交渉を通じて—

はじめに

本章では、序章において指摘した賃金決定のルールを中心に議論を進めたい。本章の目的は、産別協約の規定と、事業所において行われる賃金交渉を素材として、スウェーデンにおける賃金決定のルールについて可能な限り明らかにすること、および得られた知見から、今後さらに深彫りするべき事柄を示すことにある。例えば、スウェーデンでは、基本給がどのようにして決定されているのか。この点についても実は曖昧な部分が多く残されている。労働者の日々の生活にとって重要な事柄がどのようにして決まっているのか。素朴だけれども、重要なことを、まず、確認する必要がある。

その上で、特に本章では次の2つのことに関する知見を深めたいと考えている。1つは、産別協約において、ジョブにかかわる規定がどの程度なされているのか、ということである。一般に、産業レベルでも労働協約を締結しているような国では、産業レベルにおいても等級制度が構築されていると考えられることが多いように思われる。この点、スウェーデンではどうなのか。この点を確認したい。

2つは、変動給部分に関する賃金決定の実態についてである。結論を先に述べると、ブルーカラーであっても、この国では能力査定が受容されている。こうした動向は賃金の個別化として組合の弱体化の指標として解釈されがちであるか、実際はどうなのか。この点は、現場に降り立って実際の運用を見て解釈する必要がある。

第1節 産別協約における規定

まず、産別協約では、賃金の何を決めているのか。この点を確認しよう。

1. 「賃金の原則」と「賃金の規定」

産別協約2節において「賃金の原則」が、3節において「賃金の規定」がそれぞれ定められている。ここでは、産別協約の順序とは逆になるが、まず、「賃金の規定」を確認した上で、「賃金の原則」を確認する。賃金の規定は、第1項と第2項に分かれており、1項は、基本的な考え方や支払い形態の規定が設けられており、2項では最低賃金などが規定されている。まず、1項の文言は以下の通りとなっている。

生産性、仕事の満足度、効率性、競争力、所得の保障に関する要求を満たすような一仕事や組織の特質を考慮に入れた一類の賃金（types of wage）が、支払われなければならない。賃金の原則に基づき、ローカルレベルの双方の当事者は、適切な賃金制度について合意しなければならない。合意の基本は、もし必要ならば他の固定的な、もしくは変動的な賃金項目（wage element）によって補充された月給でなければならない（・・・傍点部執筆者）。

ここで重要なことは、2つある。1つは、基本的に賃金は月給でなければならないことが記されている点であり、もう1つは、ローカル（企業）レベルの労使が、適切な賃金について合意する主体となっている点である。特に後者については、産業レベルが必ずしも賃金表を作成する主体でないことを窺わせ、ドイツなどの大陸ヨーロッパとは異なる労使関係の姿となっている可能性を我々に教えてくれる。

さて、賃金の規定の中には、「賃金の原則に基づき」、という文言がある。そのため、産別協約において規定されている賃金の考え方について知ろうと思えば、この「賃金の原則」を知る必要が出てくる。やや長いが、重要な点なので、産別協約第2節において記されている「賃金の原則」の文言をほぼそのまま引用しよう。

賃金は、個人や他の状況に応じて異なるものでなければならない。賃金差は、十分な客観性をもち、かつ、証明できるものに基づかなければならない。賃金は、仕事の責任や困難さ、および、労働者がそうした仕事の責任や困難さを達成した方法（the way in which the worker performs these）を考慮して決められなければならない。より高い技能、責任、能力を要する困難な仕事は、単純な仕事以上の賃金を得なければならない。作業環境や仕事を行う状況についても考慮を払う必要がある。市場（Market forces）も賃金の評価（assessment）に影響を与える。

全ての被用者は、賃金決定の要素について知っておかなければならない。・・・仕事の内容や個人の資格に関する体系だった評価は、（賃金額を決定する際の）評価の良き基礎となる。理論的、もしくは、実際に仕事を行う上での知識、判断、および、主体性、責任、努力、作業環境、協調できる能力、リーダーシップ能力は、ローカルレベルの双方の当事者が仕事を評価する際に考慮されるべき要素の例である。

求められる要求の増加、経験が増す、義務が増す、権限の強化、より重い責任、知識や能力の向上を通して、仕事に要求される事柄が高度化した際には、それに応じて、被用者が、彼、もしくは、彼女の賃金を上げることができるようにならなければならない。企業内（internal）の賃金制度や賃金決定は、労働者の技能、能力、義務を向上させる動力となるように、設計されなければならない。賃金決定は、それゆえ、生産性や競争力の向上を促す（stimulate）ようなものでなければならない。同一の賃金の原則が、全ての労働者に適用されなければならない（・・・傍点部執筆者）。

以上の「賃金の原則」の文言から、ここで規定されていることは、以下の事柄であるといえる。

- ①賃金は、仕事内容に応じて、個人毎に決められなければならないこと。
- ②仕事を評価する際にローカルレベルの労使が考慮しなければならないことは、仕事を行う上での知識、判断、および、主体性、責任、努力、作業環境、協調できる能力、リーダーシップ能力などであること。
- ③賃金は、労働者の技能や能力を向上させる動力となるように設計されなければならないこと。
- ④賃金は、企業の生産性や競争力を向上させるようなものでなければならないこと。

ここで重要なことは、2つある。第1に、賃金を労働者のインセンティブシステムとして機能させようとしている、つまり、事実上、賃金制度中に、賃金査定を導入することについて、労使が合意していることが窺われる点である。第2に、②にあるように、仕事を評価すべき主体は、ローカル（企業）レベルの労使であることが窺われる点である。これらの点をより深く理解するためには、企業レベル、特に、事業所において行われている具体的な交渉の追及が必要になろう。しかし、先に、「賃金の規定」において指摘したことに加えて、「賃金の原則」の文言は、集権的と形容されるこの国の労使関係においても、企業レベルの労使関係が果たしている役割は決して小さくないことを窺わせる。

2. 最低賃金

(1) 簡素な規定

さて、上では、「賃金の規定」と「賃金の原則」についてそれぞれ確認したわけであるが、上で述べたことは、あくまで、賃金に関する理念であり、具体的な額を規定したものではない。そこで、具体的な額が規定されている箇所を確認することで、産業レベルの協約が賃金の何を決めているのかについて、もう少し確認しよう。

1章において、スウェーデンでは、最低賃金も産別協約によって決定されていることを指摘した。では、その最低賃金は、具体的にどのように決定しているのだろうか。まず、この点を確認しよう。最低賃金が規定されている箇所（第3節2項）をそのまま引用すると、以下のようになっている。

最低月例給

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。（下線部執筆者）

2007年4月1日から、企業で雇用を一年間継続している被用者達は、それぞれが置かれているカテゴリーの最低賃金より500SEK程度、多く賃金を受けとるべきである。もし、2年以上の場合は、900SEK程度、多くの賃金を受けとるべきである。

2008年4月1日、および、2009年4月1日に、これらの金額（these figure）は、それぞれの年において、3.2%、および、3.6%上げられる。

以上を見て分かることは、非常に簡素だということである。職務や職種に応じて、細かな賃金が決められているわけではなく、大まかに2つのグループに分けられた上で、それぞれに金額が設定されているのみとなっている。とはいえ、文言の中の特別な技能という言葉はやや気になる部分ではある。この点は、どのように解釈されているのであろうか。

IF-Metall 中央組織の交渉部の言葉を借りると、「何が特別な技能（specially qualified work）かは、企業において決まる」のだという。ただ、同副委員長の言葉を借りると、「時給に関する規定における4つのグループの大体2と3の間くらいのイメージ」だという。産別協約の付則として、「時給、および、出来高給に関する付則」と呼ばれるものがある。現在は、基本的には月給ということになっているので、今は付則というかたちで設けられている。しかし、「特別な技能（specially qualified work）」の理解を深めることは、産別協約の中において、職種別賃金がどの程度形成されているのかを知る上で、重要なことだと思われる。そこで、「時給、および、出来高給に関する付則」の中にある、4つのグレードについて、次に確認しよう。

まず、時給は表2-1-1のように規定されている。

表 2-1-1 時給の規定

		1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
Lönergrupp (等級)	1	81.70	84.31	87.35
	2	86.44	89.21	92.42
	3	91.46	94.39	97.78
	4	96.76	99.86	103.45

注) 単位はオーレ (öre)。100 オーレで 1 クローナ (SEK)。1 クローナは 2013 年時点で、16 円から 17 円程度。

出所) Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall2007-2010 より執筆者作成。

このように、1 から 4 の等級に分かれている。それぞれの定義は、表 2-1-2 のような形で示されている。

表 2-1-2 グループ毎の規定

グループ	定義の内容
グループ 1	それほど困難ではない職場環境の下で、肉体的にも厳しくなく (little effort)、詳細な指示の下で、予め定められたルーティーンに従い行われる仕事 (work)。
グループ 2	困難な職場環境の下で、適度な肉体的な負荷がある (moderate effort) 仕事 (work)。口頭、もしくは書かれた指示に従うとともに、ある程度の特別な訓練と実際の経験を要する仕事もこのグループに含まれる。
グループ 3	技術的な訓練、もしくは、理論的な訓練、および、実際の経験を必要とし、口頭や書かれた指示に加えて、判断や主体性が必要な仕事 (qualified work)。困難な職場環境の下で、肉体的に厳しい (heavy effort) 仕事 (work) もこのグループに含まれる。
グループ 4	非常に多くの技術的な訓練、もしくは、理論的な訓練、および、実際の経験を必要とするとともに、判断、主体性、仕事の成果に対する責任を要する仕事 (especially highly qualified work)。技術的、もしくは理論的な訓練、および、実際の経験を必要とするとともに、口頭や書かれた指示よりも、判断や主体性を必要とし、かつ、困難な職場環境の下で、十分な肉体的負荷のかかる仕事もこのグループに含まれる。さらに、このグループには、非常に厳しい職場環境の下で、肉体的負荷が過度に大きい仕事も含まれる。

出所) Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall2007-2010 より執筆者作成。

表 2-1-2 から分かるように、産別協約では、細かな職務や職種に関する規定は、見当たらない。この点は、IF-Metall 中央組織の副委員長や、後で紹介する 2 社の組合代表も「大ざっぱな規定」という認識で共通している。産業レベルで企業横断的な職種別賃金表のようなものが作られているわけではないのである。

この点は、スウェーデンの産別協約が、複数の業種に跨っている点による部分が少なからずあると考えられる。例えばエンジニアリングセクターの適用となる業種は、自動車、電機、熱交換機器など多岐にわたっている。このように広い業種を範囲としているため、詳細な規定を設けることがそもそも難しくなっている。また、すでに1章でも指摘したが、スウェーデンには地域レベルの産別協約というものがない。産別協約と企業の距離が遠いことも、そうした詳細な規定が設けられていない1つの要因となっていると考えられる。さらに付け加えると、異なる規模の企業を適用の対象としている点もあげられる。数千人の企業と数人の企業いずれにおいても適用できるような規定とするためには、このような、ラフな規定にせざるを得ないという事情があるようである。いずれにせよ、詳細な規定とはなっていないと言える。

(2) 最低賃金の低さ

さて、もう一点、最低賃金で指摘しておかなければならないこととして、最低賃金が適用される労働者は皆無に近いという点がある。少なくとも IF-Metall 内においては、そうになっている¹。この点は、前出の IF-Metall 副委員長の発言が参考になる。

「あまり、それ (specially qualified work・・・執筆者) にこだわる必要はない。というのも、ほとんど全ての労働者が、既に最低賃金以上の賃金を得てしまっているのです、その区分け自体が意味のないものとなってしまっている。」

また、以下の A 社組合代表の発言も参考になろう。

「(産別協約の・・・執筆者) 第3節では、最低賃金に関する規定もある。・・・しかし、この職場 (in this place) で、最賃に近い水準で働いているものはほとんどいない。」

先に指摘した職務の定義という意味では曖昧であったグルーピングと、ここでの事実を併せると、やはり、企業レベル以下で形成される労使関係が重要になってくることが予想される。

第2節 V社の事例(賃金制度がある場合)

本節と次節において、事例から企業レベル以下で賃金がどのように決まっているのかを確認しよう。本節では、V社の旗艦工場があるイエテボリ地域のT事業所を中心に議論を進める²。

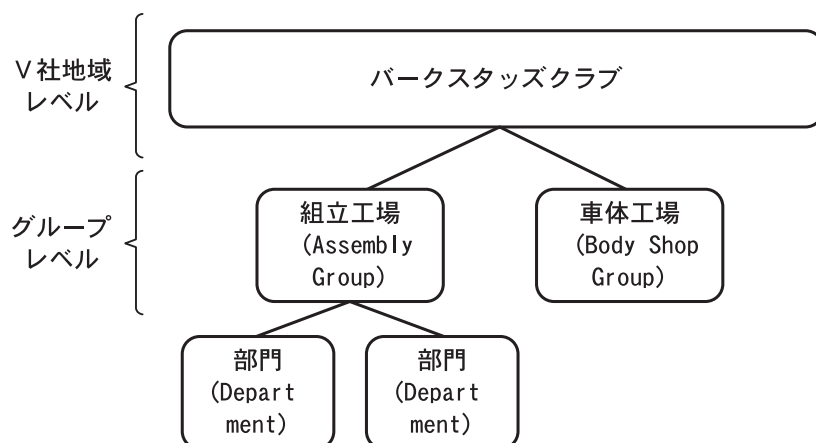
¹ この点は、西村(2011)でも指摘している。関心のある方は参照されたい。

² イエテボリは、スウェーデンの西海岸に面した都市であり、ストックホルムに次ぐ大都市で、人口は50

なお、本論に入る前に、V社の組合組織について簡単に確認しておきたい。V社の組合組織は、図2-2-1のようになっている。このように、まず、イエテボリ地域を統括しているクラブ（組合）がある。スウェーデンでは、「バークスタッツクラブ」と呼ばれている。この「バークスタッツクラブ」がイエテボリにあるV社の各事業所を統括している。

次に、その下にあるのが、「グループ」レベルである。「グループ」は、組立工場（Assembly Group）や車体工場（Body Shop Group）などの各工場単位のことを指しており、25個ある。このレベルのクラブは、「グループレベルのクラブ」と呼ばれている。そして、「グループ」レベルの下に部門（Department）と呼ばれる単位がある。部門の数は、「グループ」の規模によって様々である。例えば、組立工場の下には、20の部門がある。各部門には、1人のショップスチュワードがいる³。

図2-2-1 V社の組合組織



出所) V社組合代表への聞き取りを基に執筆者作成。

1. 基本事項と若干の変化

(1) 基本事項

最初に、基本事項として、産別協約の規定がどのように適用されるのかについて、確認しておこう。産別協約は、通常3年協約として締結されるのであるが、各年度ごとに最低賃上げ率が規定されている。この点は、最低賃金だけでなく、平均賃金にも影響を与えているという点で、産別組合の1つの誇りとなっているようである⁴。この規定は、実際にどのように事業所の賃金表に適用されるのか。1章でも確認したように、産別協約の中にある賃金協約における賃上げ率の規定は以下の通り。

万人程度である。北海に面していることから、他国への輸出が容易なこともあり工業が発達している。また、スウェーデンの有名な製造業（ボルボ、エリクソン、SKFなど）の本社がある都市でもある。

³ 部門の下には、チームがある。例えば、アッセンブリーグループの下には、4つから5つほどのチームがある。

⁴ IF-Metall 副委員長いわく、この点が、ドイツとの違いなのだという。

もしローカルレベルの双方の当事者の中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）が⁵、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。

上記の規定が、それぞれの年度の賃上げ率の下限になる⁶。賃上げ率が産業レベルで決まると、ファックスでその内容が送られてき、その内容に基づいて企業レベル以下で交渉が開始される。賃上げ率に関する交渉は、先に示した組合組織の図でいうと、V社地域レベルで実施される。交渉の主体は、「パークスタッズクラブ」である。基本的には、他の地域の事業所を一括した全社レベルの賃金交渉は実施されていない。

さて、結論から述べると、協約期間や賃上げの分配は、事業所の労使の決定に、その多くが委ねられている。もちろん産別協約の期間を超えるような協約は締結できないが、3年間を、どのように区切るのかは事業所の労使の自由である。1年毎に協約を締結することもできれば、2年協約と1年協約に分けることも可能である。賃上げの分配についても同様で、1章で指摘したノーメランダバーカン（NV）以外の項目については、産別協約で定めた条件を下回らない限り、事業所の労使で自由に決めることができる。この点について、T事業所のブルーカラーの賃金体系に基づいて概観しよう。

T事業所の賃金体系であるが、2つの労働者のグループ（プロダクション／メンテナンス）で異なっている。プロダクションとは、製造現場のラインで作業する労働者を、メンテナンスとは、エレクトリシャンやテストドライバーなど、ブルーカラーでも比較的スキルを要する労働者を指している⁷。ここでは、プロダクションの賃金体系を基に、その分配について確認しよう。

賃金体系は、AV（基本給）、能力給（Kvalitetsvärderingssystem）、VCT ボーナス（Produktionstillägg）⁸、シフト手当、特別な車種を製造する際に与えられる手当、勤続給（Anställningstidstillägg）、時間外労働割増賃金（Övertidsersättningar）となって

⁵ 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。

⁶ 厳密に言うと、1年目はこの規定に0.7%、2年目は0.8%を足した、3.5%と3.3%が賃上げ率の下限となっている。その理由については、西村（2014）を参照されたい。ここでは、産業レベルの規定が事業所でどのように解釈され、適用されるのかを述べるのが目的であるゆえ、詳細は割愛する。

⁷ V社のヒアリングにおいて、製造現場のラインで作業する労働者をプロダクション、その他のエレクトリシャンやテストドライバーなど、ブルーカラーでも比較的スキルを要する労働者をメンテナンスという呼称が使われていた。一般に、プロダクションは、生産労働者、メンテナンスは保全という訳が適切だと思われる。しかし、V社のメンテナンスの中には、試作車段階でのテストドライバーなども含まれており、保全というにはその対象範囲が広がっている。この点は、V社組合代表も「スウェーデンでは、ドイツではホワイトカラーと見なされる労働者も、IF-Metall が組織している」と述べている。そのため、本報告書では、プロダクション、メンテナンスという表記を用いている。

⁸ これは、プロダクションワーカーに一律に与えられるボーナスである。事実上、手当のような項目となっている。メンテナンスワーカーには適用されない。

いる⁹。なお、AV（基本給）であるが、V社には、AVシステムと呼ばれる資格等級制度があり、12等級で構成されている。

以上のような賃金体系に対して、事業所レベルの労使は、事業所全体の賃上げ率を交渉するとともに、各賃金項目への具体的な分配についても交渉を行っている。例えば、2007年から2010年までの3年間は、2007年4月から2009年3月までの2年協約と2009年4月から2010年3月までの1年協約という風に区切られ、それぞれの賃上げ率は、最初の2年が8%で、残りの1年が3.6%で合意されている。このように、事業所レベルで、産別協約の規定以上の賃上げ率で妥結される場合もある。

こうして合意された賃上げ率は、次に具体的な賃金項目に分配されていくわけであるが、まず、NVに該当する時間外労働割増に賃上げ原資を充てることはできない。さらに、能力給部分にも分配されてはいない。その他の項目に対して分配されるわけであるが、2007年からの2年協約を例にとると、勤続給部分の昇給を凍結する代わりに、他のAV（基本給）、VCT ボーナス、シフト手当、特別な車種を製造する際に与えられる手当がそれぞれ8%アップすることになっている。このように、どの賃金項目を何%上げるのかは、事業所レベルの交渉を通じて決定されている。なお、こうした交渉もV社地域レベルで実施されており、交渉の主体は、「パークスタッズクラブ」である。

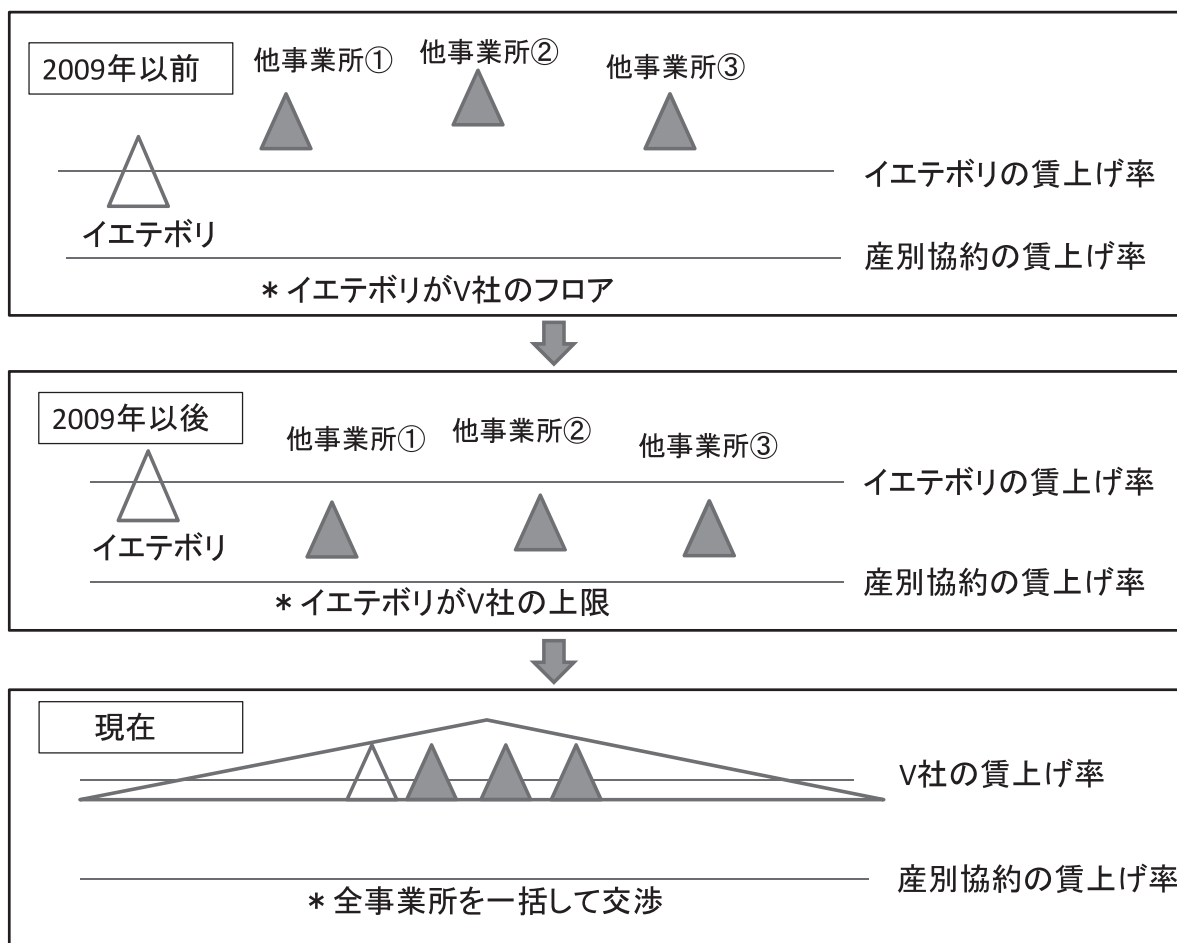
（2）直近の変化

さて、近年の変化として、賃金交渉が、全社レベルで実施されるようになったことがあげられる。かつては、各地域の事業所毎に実施されていたが、リーマンショック以降、全社レベルで行われている。その最も大きな理由は、賃上げ率の均一化のためである。従来は、まず、旗艦工場を持つイエテボリで賃金交渉が行われ、その後に、他のV社の他の地域にある事業所がその条件を加味しながら順次、交渉を実施していた。基本的にはイエテボリの水準を他の工場が下回るようなことはなかったという。この状況が、リーマンショック以降、変わってしまう。具体的には、イエテボリの妥結水準が、事実上、V社全体における妥結水準の上限となり、他の事業所の妥結水準が、産別協約で規定された水準とイエテボリ地域の妥結水準の間に収まる事態となってしまったのである（図2-2-2における2009年以後の状態）。

そこで、組合（クラブ）として、各事業所の妥結水準を、イエテボリのそれと合わせるために、全社単位で交渉することにしたのだという（図2-2-2における現在の状態）。この措置は、臨時的なものであり、いつまで継続するのかは定かではない。V社の組合代表は、「環境がよくなれば、元に戻したい」と考えているという。

⁹ 以下の分配の記述は、西村（2014）に基づいて記載されている。

図 2 - 2 - 2 交渉単位の変化



出所) V社組合代表の聞き取りを基に執筆者作成

こうした点から窺われることは、労働者の賃金が上がるという理由で、事業所間の賃上げ率に差が出ることは受け入れるが、下がる方向で事業所間の賃金に差が出ることは受け入れられないというスタンスを、組合としてとっていることである。また、全社で賃金水準を統一させるということが、案外大手企業においても依然としてできていないことが、この事実から読み取ることができよう。

(3) V社組合が持つ包括的責任

さて、上記で指摘したような形で賃金交渉が行われているのであるが、次のことが素朴な疑問として浮かび上がる。その疑問とは、産別協約の内容を下回るような形で協約を締結しようとはしないのか、ということである。というのも、V社は3章で指摘するように、大きな人員整理を経験している。この点から、賃金を抑制するという発想がでも不思議ではないように思われる。この点についてはどのように考えているのであろうか。以下のやり取りが参考になる。

執筆者「産別組合（IF-Metall・・・執筆者）でのヒアリングでは、ノーメランダバーカン¹⁰ではないものは、（産別協約の内容を）下回っても上回っても良いと解釈されている場合と、上回る分のみ良いと解釈している場合があると聞いています。V 社の場合は、、、？」

V 社組合代表「上回ることのみ可能だ（only above）。我々は、下回ることについて交渉することはない、決してない（We never renegotiate anything below, no, no, no, no）。」

執筆者「賃金やボーナスや労働時間は、良い条件（good condition）のみ可能？」

V 社組合代表「そう、そう、そう（Yea, Yea, Yea）。」

このように、産別協約の条件を下回らないという考えは、人員削減を経験した後でも維持されている。こうした考えを維持するのは何故なのか。今一度、組合代表の発言を引用したい。

「V 社の組合は、最も大きい組合の一つだ。だから、V 社の組合の行動は、象徴的(symbolic)な意味を持つ。V 社の行動は、全てのインダストリーに影響を及ぼすものなんだ。サラリーリダクションの協定を結べば、それが産別協約にも、（同様の内容が・・・執筆者）組み込まれることになる。」

以上の発言だけで十分であろう。V 社の組合代表は、V 社で働く組合員のみならず、IF-Metall の組合員、さらには、スウェーデン全体のブルーカラーについても責任を負っていると感じている。さらに言えば、スウェーデンの団体協約システムの維持、言い換えれば、現在の労使関係システムの維持に対しても責任を負っていると言えよう。

2. 職務の価格付け

さて、前項では、V 社の賃金交渉における基本的事項とその変化について確認した。本項では、職務の価格付けについて、分かる範囲で述べて行きたい。1 節で指摘したように、産別協約の規定を見る限り、そこまで厳密な職務、もしくは職種の評価やそれに対する価格付けが行われているようには思われなかった。では、実際にどのような形で職務の価値は決まり、その価格は決定するのであろうか。以下で確認しよう。

¹⁰ ノーメランダバーカンでないということは、産別協約の条件を変更しても良いことを表している。ノーメランダバーカンについては第 1 章第 4 節 2 (2) を参照されたい。

（１）職務評価

結論から先に述べると、どの等級にどの職務がはり付くかは、事業所内の労使で構成される職務評価委員会によって決定される。各職務はその合計点に応じて、AV 等級にはり付けられる。また、この職務評価は恒久的なものではなく、職場から職務の再評価の要望がくれば、委員会が再評価を実施し、必要があれば異なる等級にはり付けられることもある。

職務の評価は、大きく、技能、必要な教育水準、責任などの要素から構成される「教育と責任に応じた要素」と、騒音や作業場の温度などで構成される「肉体的環境の要素」からなっている。それぞれの項目毎に 1 点から 10 点の点数がつけられ、合計で 125 ポイントとなる。その内訳であるが、「教育と責任に応じた要素」で 85 ポイントを占めており、残りの 40 ポイントが「肉体的環境の要素」となっている。この比率からも分かる通り、プロダクションよりも、メンテナンスの仕事の方が高い点数がつくようになっている。この職務評価は、V 社特有のシステムである。

さて、この制度であるが、非常に古いものとなっている。そのため、労使の間で、改定に関する議論が行われているのであるが、なかなか最適な方法が見出せていないという。また、現在の方法の基本的な考え方は、50 年代に Metall と経営者団体で作られたものを参考にしているという。ただ、上記で言う「基本的な考え方」とは、第 1 節の表 2-1-2 で確認した 4 つの等級の定義を指している。よって、産業レベルの非常にラフな定義を参考にしつつ、V 社内で独自の職務評価の方法、および、資格等級制度が作成されたと言えよう。V 社組合代表の言葉を借りれば、「企業は独自の賃金システムを持っており、独自の賃金表 (tariff) を持っている。それぞれの労働者の賃金は、会社の制度に基づいて決定している」のである。

（２）外部市場との関係

以上で確認したように、各職務の価格付けは企業内部で設定されているとみてよいと思われる。しかしながら、各企業が独自にこうした職務評価を実施すれば、各々で異なる職務の価格が設定されることが予想される。また、その時々々の労働市場の需給動向によって、同じ職務でもその価格は変動することが予想され、等級上の賃金額と差異が生じる可能性がある。こうした事態は、V 社においても発生しており、その対応は、プロダクションワーカーとメンテナンスワーカーで若干異なるものとなっている。

まず、プロダクションであるが、そもそも地域の賃金水準よりも高いので、こうした問題は起きにくくなっており、他の企業が V 社を見ているという状況になっている。平均賃金で見ても、地域の平均よりも 10%は高いという。しかし、仮に起きたとしても、プロダクションワーカーについてはそうした個別の調整は実施しないという。制度の上限以上の賃金を支払ってまで、彼らを引きとめようとはしない。

一方、メンテナンスワーカーの場合、その対応は、プロダクションのそれとは、若干異なっている。メンテナンスに属する技能を持った労働者の場合、採用されてから個別の交渉を

経て賃金が決定する場合がある。例えば、油圧系技師（Hydraulic Electrician）という職務の場合、V社内では平均 32,000SEK（クローナ）で雇われているが、採用される者の中には、35,000SEK といった具合で、平均以上の賃金を要求する者いるという。このような場合、企業は組合とこの点について協議することになる。企業にとってその人材が必要であれば、組合もその額で雇うことに合意する。

さて、この場合、既存の労働者と新規に採用された者との間で、賃金に差が生じることになり、この点を企業内で調整する必要が出てくる。組合としても、短期で見た場合に差が生じるのはいたしかたないが、中長期的にはその差を埋めるよう努めるという。これらの調整は、事業所レベルで実施される年々の賃金交渉を通じて実施されることが多いという。上記のような事態が生じた後に実施される最初の賃金交渉で、組合は特定の労働者を対象に追加の賃上げをするよう要求し、同一職務における労働者間の賃金格差を縮小することに努めている。

こうした賃上げについては、企業としても既存の労働者に抜かれては困るので、比較的容易に合意する人が多いという。実際に、車の修理などを担当する板金工（Sheet Metal Worker）の労働市場が売り手市場であった際、労働者が V 社から他の企業に移ったこともあったそうである。その際には、より高い賃金を積んで彼ら呼び戻すという措置が取られている。このように、組合側の公正性の確保という点に加えて、経営側の競争力の確保という点からも、外部労働市場におけるジョブの価格上昇への対応が実施されている。

もちろん、その具体的な調整方法についてはさらなる詳細な調査が必要などころではある。しかし、スウェーデンのブルーカラーにおいても、企業内において、こうした外部労働市場における価格と、内部組織の中における賃金の間で調整を実施する必要があること、そして、その調整が、労使の賃金交渉の中で実施されていること。以上の 2 つは、見逃してはならない事実だと思われる。

3. 能力査定

V 社の事例の最後に、能力査定について触れておきたい。査定の運用については、すでに西村（2011、2014）で指摘した事実と、そう大差はない。以下では、プロダクションワーカーとメンテナンswーカーのそれぞれについて簡単に確認しておこう。

（1）プロダクションワーカー

まず、プロダクションワーカーの査定は、査定点に基づいて、0%から 10%の幅で各労働者間の賃金に差がつくようになっている。査定点が満点であれば、AV（基本給）に 10%が上乘せされる。一方、査定点が低い場合、その率は、8%になったり、場合によっては 1%となる。査定点と昇給率の関係を示したものが、表 2-2-1 である。

表 2-2-1 査定と昇給率の関係

査定点	基本給への上乗せ率
600 ポイント (満点)	当該グレードの 10%
～500 ポイント	当該グレードの 8%
～450 ポイント	当該グレードの 6%
～400 ポイント	当該グレードの 5%
～350 ポイント	当該グレードの 4%
～300 ポイント	当該グレードの 3%
～250 ポイント	当該グレードの 2%
～200 ポイント	当該グレードの 1%

出所) 西村 (2014) より転載。

とすると、各労働者の査定の点数のバラツキが気になるところであるが、2009年時点では最終組み立てラインにおける昇給率の平均は、9.6%となっており、ほぼ全ての労働者が満点を獲得しているという状況であった(西村 2011)。この数値が、2013年になると、9.3%となっている。

このように高止まりする理由としては、パフォーマンスの正確な測定 (measuring) が難しいことがあげられる。そのため、普通に仕事をこなせば 10%になるような制度となっている。そして、一度 10%となると、以後、ずっと 10%が維持され続ける。なぜなら、正確な測定ができないので、下げる理由がないからである。そのため、非常に固定的 (static) なものとなっている。

ところで、2009年時点では 9.6%であったので、各人の評価がやや下がっていると言える。いったい何があったのであろうか。結論を先に述べると、新規に人を採用したことによって、昇給率の平均が下がっている。新人は、不慣れなこともあって、満点を獲得することが難しいのだという。V 社組合代表の言葉を借りれば、「最初の査定は、6%から 8%の昇給となることが多い。1年たてば通常は 10%となる」そうである。

もっとも、昇給率の平均が下がったことについては、組合自身も好意的に感じている。なぜなら、かつてのような 10%に近い平均が出ることは、企業が新規の雇入れを停止し、職場がベテランで溢れかえっていることを表しており、企業の将来にとっても良くないからである。

(2) メンテナンスワーカー

一方で、メンテナンスワーカーについては、労使の交渉によって労働者の評価や、評

価に応じた昇給額が決定している。その手続きは以下の通り¹¹。

まず、統一した評価制度は存在しない。評価は、部門（**Department**）¹²の監督者（スーパーバイザー）と部門の組合員で構成される評価グループがそれぞれ独自に行う。その際に、用いられる評価項目は、部門毎に独自のものとなっている。

組合の評価グループは、部門にいる人数に応じて2人から5人で構成されている。評価グループのメンバーには、組合員しかなることはできず、したがって、非組合員は労働者を評価することができないような仕組みとなっている。また、組合の評価グループの任期も各部門の判断に委ねられている。一年毎に交代するところもあれば、複数年間同じ評価者が評価するところもある。これら2つのアクターによって行われる評価の手続きを示すと以下の通りとなる。

- ①経営側の評価者であるスーパーバイザーと組合の評価グループが、それぞれが行った評価をお互いに見せあう。
- ②その時、スーパーバイザーと組合の評価グループの評価が同じ労働者については、それが彼の評価点となる。
- ③スーパーバイザーと組合の評価が異なる労働者については、交渉となる。
- ④両者の間で合意することができなければ、「グループ」レベルの組合と「グループ」レベルの会社の人事部門が、交渉を行う。それでも合意できない場合は、「グループ」レベルの上にあるV社地域レベルに交渉が持ち込まれる。
- ⑤評価が確定すると、スーパーバイザーが評価結果を本人にフィードバックする。

以上が一連の流れなのであるが、ここで注目すべき点は2つある。1つは、平の組合員が評価を行っているということである。組合の役員やショップスチュワードではない、そこで働いている普通の労働者も評価に参加している。このことは、単に組合が評価のプロセスに関与しているということ以上の意味を持っていると言えよう。

そして、もう1つは、評価される当人は、評価の交渉には参加していないことである。普通、査定に組合が関与していると言われると、まず、本人に評価が通知され、もし本人が合意できなければ組合の苦情処理にかけるというような流れを想定するのであるが、少なくともT事業所のメンテナンスワーカーの場合は、そうはなっていない。この点は、

¹¹ 以下の事例は、西村（2014）にその多くをよっている。これは2009年時点の調査を基に書かれたものであるが、基本的には、2013年時点もこれと大差はない。

¹² グループと部門の関係については、本節の冒頭で確認した組合組織の図を確認されたい（図2-2-1）。「パークスタツクラブ」がイエテボリにあるV社の各工場を統括し、その下に「グループ」と呼ばれるレベルがある。「グループ」は、組立工場（**Assembly Group**）や車体工場（**Body Shop Group**）などの各工場単位のことを指しており、25個ある。このレベルのクラブは、「グループレベルのクラブ」と呼ばれている。そして、「グループ」レベルの下に部門（**Department**）と呼ばれる単位がある。部門の数は、「グループ」の規模によって様々である。例えば、組立工場の下には、20の部門がある。各部門には、1人のショップスチュワードがいる。

この事業所の査定を考える上で興味深い点であると言えよう。

上で述べたような手続きを経て評価が決定するわけであるが、労使の評価に隔たりはないのか。この点については、ほとんど労使の間で評価の相違はないらしく、組合の説明では、最初に提示しあった段階で、8割から9割の評価は、労使で同じになるそうである¹³。そのため、評価は、ほぼ一日で終了している。では、その評価点は具体的にどのようなにして実際の昇給額となるのだろうか。

査定部分の昇給額は、部門毎に設置されている評価グループとスーパーバイザーの交渉によって決まる。このように、評価点に応じて個々の労働者の査定給をいくりにするのかは、もっぱら労使の交渉に任されている。こうした交渉は、どのようなかたちで行われるのか。当事者が説明の際に用いてくれた例をそのまま用いると以下の通りとなる¹⁴。

M氏「Mr.Aの賃金は30,000クローナとする。Mr.Bの賃金は25,000クローナとする。彼らのポイントは、Aが50ポイント、Bが100ポイントとしよう。彼らの賃金を見るとAの方が多いので、Bに全てあげるんだ。なぜなら、彼（A・・・執筆者）の賃金は、彼（B・・・執筆者）よりも高い、だから、追加の賃上げを行う必要が無いんだ。彼らの二人の賃金を近づけなければならないからね（You have to some equalize those two.）（・・・傍点部執筆者）。Aには、一律分の昇給（基本給部分の・・・執筆者）が行われる。で、残りの全ては、彼（B）にあげるんだ。」

筆者「Departmentにいる労働者を比較して、査定分の分配を決めるということですか・・・」

M氏「Yes, Yes」

以上の例から何が読み取れるのであろうか。確かに上の例は、説明のためにやや極端な例を用いていると言える。ただ、そのことを考慮に入れたとしても、次の2点は重要なことだと言えよう。第1に、査定の数値と昇給額は明確にリンクしておらず、労使の交渉事項となっていることである。このような運用では、たとえ予算とその部門（Department）内にいる全ての労働者の点数が毎年同じだったとしても、個々の労働者に与えられる昇給額は毎年異なるものになる可能性がある。第2に、昇給額の決定の際に、労働者間の賃金格差を是正することが考慮に入れられていることである。

さて、以上で見てきたように、メンテナンスワーカーにおいては、査定が労働者間の賃金格差の是正に用いられていることが窺われる。そして、それは現場の監督者（スーパーバイザー）と組合間の交渉を通じて実施されている。これらの事実、査定の導入

¹³ V社組合代表M氏への聞き取りによる（2009年9月9日）。

¹⁴ 以下の例は、V社組合代表M氏が筆者への説明のために用いてくれた例である（2009年9月22日）。

が労働者の団結を弱め、組合の活力を奪うというような状況になっていないという点で、非常に興味深いことだと言えよう。

第3節 A社の事例

前節ではV社の賃金決定について簡単に確認した。本節ではA社の事例を確認する。A社の特徴は、全社で共通した賃金制度を持っていないことである。例えば対象としたB事業所では、変動給部分については制度が存在するが、月給の大部分を占める固定給部分については資格等級のような制度はない。別の事業所に行けばあるところもあるが、B事業所にはないそうである。このB事業所であるが、現在は60名程度しかいない。しかし、かつては、800名ほどの労働者がここで働いていたという。そのため、事業所規模にかかわらず、もともと制度自体がなかったと考えられる。

本節では、従業員規模1,000人以上の大手企業にもかかわらず、固定給部分に賃金制度がない事業所において、固定給部分の年々の昇給額がどのように決まっているのかを中心に議論を進めていきたい。

1. 賃金体系

まず、A社B事業所の賃金体系であるが、大きく労働者のタイプに応じて2つのパターンがある。1つは、製品の修理等を行っている作業場（Work Shop）で働く比較的技能の高い労働者に適用されているものである。もう1つは、配送センターで働いている労働者に適用されているものである。

作業場の労働者の平均賃金は、月28,800SEK（クローナ）となっている。固定給部分は、25,000から28,000SEKとなっており、平均は26,600SEKとなっている。その他、チームリーダー手当、ボーナスがある。ボーナスは、変動給となっており、ここには制度が構築されている。一方、配送センターの労働者の場合、平均賃金は、25,000SEKとなっている。固定給部分は、19,800から24,800SEKとなっており、平均は、21,500SEKとなっている。その他、作業場の労働者と同様に、チームリーダー手当、ボーナスがある。さらに、配送センターの労働者には、能力給（compensation per task）がある。このように、2つの労働者の平均賃金の差は、3,800SEKとなっており、それほど大きな差がついているわけではない。

さて、繰り返しになるが、月例給の大部分を占める固定給部分にシステムはなく、年々の事業所における交渉結果によって決まっている。そこで、以下で、固定給部分の賃金がどのようにして決まっているのかについて、確認しよう。

2. 実際の交渉

実際の交渉においては、組合は、もっと多くの賃上げを実施するよう強く主張してい

るという。一方で、近年は、会社は産別協約の内容から 1 ミリたりとも動こうとしないという。このように、両者の主張の間には溝がある。ただ、交渉は、必ずしも敵対的で殺伐とした雰囲気で行われているわけではない。

A 社組合代表「通常、賃金については、もっとよこせと、論争している (We have a lot of argument for having more money)。」

執筆者「それがあなたの仕事 (job) ですもんね。」

A 社組合代表「企業は分かった、分かった (Yes, Yes, Yes) と。お前の賃金だけ、言われたとおりにすると。」

執筆者「あなたの賃金だけ上げてあげると (only you) (笑)。」

A 社組合代表「そう、そう、そう (笑)。」

当然ながら、自分だけ賃上げを受け取るというわけにはいかないのが、交渉が行われるわけであるが、厳しくもどこか緩さのある雰囲気があることも垣間見られ、ある種のゲーム感覚で交渉が実施されている面があることを窺わせる。こうした雰囲気を確認したうえで、具体的な交渉について確認しよう。以下では、①一律昇給部分の決定をまず確認し、次に②個々の昇給部分の決定について確認しよう。

(1) 一律昇給部分の決定

まず、事業所の労働者の平均賃金に賃上げ率をかけ、それに事業所の人数をかけた額が、賃上げのための原資となる。この賃上げ率は、ウェイジプール (lönepott / Wage pool) と呼ばれている¹⁵。賃上げ率の決定も交渉事項なのであるが、上で指摘したように、近年、経営は、産別協約の条件をそのまま適用することを強く望んでおり、可能な限り良い条件で合意できるよう組合として取り組んでいるという。

賃上げの総原資が決まれば、次に決められるのは、一律の昇給部分についてである。これは、まず、産別協約の付則賃金協約にある最低賃上げ保障部分を最低基準として、その金額が決定される。その規定は以下の通り。

¹⁵ 産別協約における賃上げ率の規定については、第 1 章で掲載している。参考に今一度示すと、次の通り。
「もしローカルレベルの双方の当事者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) 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。」

最低賃上げ額

もし、ローカルレベルの双方の当事者合意できなければ、次の規定が適用される。2008年の6月1日に2007年の4月1日から2008年の6月1日までの賃上げの現状(wage development)について確認が行われなければならない。同様の確認が、2009年の6月1日に、一度目の確認から2009年の6月1日までの期間に関して、実施されなければならない。この2つの期間における、フルタイム労働者の1月当たりの最低賃上げ額は、それぞれ707クローナと362クローナでなければならない。

後半の2行が最低賃上げ保障に関する金額を定めたものである。通常、A社組合代表は、例えば、産別協約の規定が200なら250といった具合で、事業所レベルにおいて、産別協約の規定以上の一律昇給部分を獲得するよう努めている。このように、産別協約の規定を参考にしつつ、事業所の労使の交渉によって、一律部分の昇給額が決定される。

(2) 個々の昇給部分の決定

さて、一律分の昇給が決まれば、次に行われるのは、個々の労働者に与えられる昇給額の決定である。例えば、今、総原資を事業所の人数で割った一人当たりの平均賃上げ額が500クローナだったとしよう。そして、全員一律に分配する部分が250クローナだとする。そうすると、残りの250クローナ×事業所の人数のポットが、個々人に応じて分配される。

その手順であるが、まず、経営側に自身の案を出させる。経営側の提案を受け取ると、組合は、一旦、事務所に戻りその提案を確認する。提案は、その大部分が組合にとっても悪くない内容である場合が多い。ただ、完璧ではないので、組合案を経営側に差し出す。組合は、労働者間の現在の賃金を比較して、誰に追加的に賃上げを行うべきかを組合としても考え、「もし、彼と彼女に多くの賃上げを行うのであれば、その提案にサインする」、といった具合で、仲間の賃金を上げることに努めている。すると経営側は、「この提案は受けるが、こっちは承諾できない」、といった具合で、組合案に対して意見を述べる。こうした交渉を経て、個々人の昇給額が決定する。

さて、上記のような手続きを経て、個々人の昇給額が決定するのであるが、その際にはいかなる要素が考慮に入れられるのであろうか。この点を確認しておこう。当然、個々の労働者の昇給に差を設ける場合、何らかの評価が実施されている。しかし、ここで重要なことは、それが正式な評価制度に基づいて実施されているのではなく、非常に、ラフな形で実施されていることである。この点については、下記のA社組合代表の発言、および、執筆者とのやりとりが参考になる。

「新人とベテランでは明らかに違うが、6ヶ月もたてばその違いはほとんどなくなる。そうすると、こっちのワーカーの方がスピードは速いが、こっちは注意深く作業を行っているなどといった話になる。評価は漠然（generally）と実施されているんだよ。ブルーブック（産別協約・・・執筆者）のセクション3に、（賃金に関する・・・執筆者）規定はあるが、その規定は、大まかで使えない。」

セクション3とは、第1節で紹介した賃金の規定の文言のことである。こうした点に関しては、以下のやり取りも参考になろう。

A 社組合代表「非常に大まかな規定だ。どの程度の能力があなたにあるのか。仕事がどれくらい難しいのかなど。いくつかの規定があるが・・・」

執筆者「でも、非常にシンプル、非常に簡潔（brief）」

A 社組合代表「そう。非常に簡潔、簡潔（very brief）。だから、沢山の解釈が可能となる（you can interpret it in many many ways）。だから、この規定は、ここではあまり役には立たない（don't have so much help of it in here）。」

こうなると、労使の間で納得のいくまで交渉を重ねるしかなくなる。組合として、労働者Aの方が、Bより賃金が低いから、労働者Aの賃金を上げよといった方法がとられることもあるという。ともあれ、この職場の固定給部分は、労使お互いの主観に基づいた主張を、度重なる交渉を通じて、すり合わせていくという手続きを経て、決定されていると言えよう。

（3）組合のもう1つの役割

さて、以上、固定給部分の賃金決定について確認してきたわけであるが、その際の組合のもう1つの役割として、職場の組合員の無理な主張を抑える、という役割がある。先に、組合としての意見を経営に伝えることを指摘したが、組合としての意見を作る上で、組合代表は、組合員と話し合いを行っている。

具体的には、職場ごとにいくつかのグループに分けて、話し合いを行っている。当然ながら、グループ毎に異なる意見を持つ場合が多いという。例えば、みんな同じ量だけの昇給を得るべきだという意見を持つ者もいれば、自らが少しでも多くの賃上げを獲得しようとする者もいる。中にはその中間で、自分はやや難しい仕事をしたから少しばかりその点について考慮して欲しい、といったことを言うてくる者もいるという。こうした異なるオピニオンを持つ労働者が納得できる解決策を、個々の労働者と折衝を行いな

がら見つけ出すことも組合代表の仕事となっている。

「誰も愛さないけれども、誰もが受け入れる解決策を見つけ出す (find the solution nobody loves but everyone can approve it)。これが、私の技なんだ (笑) ! (That's my trick!) . . . 私は飛行機の着陸方法を知ってるんでね。」

こうした折衝における困難な作業として、高額の昇給を要求する労働者をなだめることがあげられる。昇給原資は限られているので、必ずしも全ての労働者の要望通りに昇給を実現できるわけではない。中には、「1,000 クローナの昇給をよこせ」といった具合で、法外な額をふっかけてくる者もいるという。こうした人間を落ち着かせることも、賃金交渉中の組合の役目となっている。

執筆者「落ち着け、落ち着け (calm down, calm down)、来年はもっと昇給させるから、といった . . . 。」

A 社組合代表「そう、そう (Yes, Yes)。やりすぎず、気楽にいこうとね (to take it easy)。」

このように、労働者の行き過ぎた要望を抑えることも組合の大切な仕事となっている。この点は、職場の組合の機能を考える上で見逃してはならないことであろう。

3. 変動給部分

今回の調査では、変動給部分の交渉についてはほとんど明らかにできていない。この点は今後の課題である。例えば、配送センターの労働者にのみ適用されている能力給は、期間中に行った仕事 (タスク) と、労働者の技能などが考慮されてその額が決定されるという。能力給部分は、年に 3 回変動する。

この職場には、29 の異なるタスクがあり、そのタスク毎に金額が定められている。例えば、ある部品を棚卸しし、顧客に発送すれば 140 クローナといった具合である。したがって、多くのタスクをこなせばこなすほど、能力給部分の額は上がる。しかし、事業所内の各課ごとに可能なタスクの数は限られているので、全額を手に入れることはできない。例えばある課は 15 のタスクが可能な一方で、他の課は 5 のタスクしかないといった具合で、各課ごとにタスク数に違いがある。そのため、配置される課によって昇給額が異なってくるので、定期的にローテーションを実施しているという。その他、仕事が一人でできるようになれば昇給する部分もあるという。

ともかく、変動給部分については、その詳細は明らかにできていないが、それでも、次の 2 つのことを指摘しておきたい。1 つは、変動給部分は、組合側の要望で導入され

たことである。経営側はこうしたシステムを導入することに当初は反対だったという。かつてA社では、本社が、2%以上の賃上げは実施しないと宣言したことがあった。それへの対応策として、変動給制度の導入が試みられている。組合は、変動給部分を賃金に導入することで、2%以上の賃上げを獲得しようとしたのである。

こうした変動部分の導入に企業が合意した理由は何なのか。組合によると、その要因はいくつか考えられるが、1つには経営が、賃上げ以上の収益が得られると判断したからだという。例えばボーナス部分は、出来高の要素も含まれているので、この部分の昇給は会社の効率性の向上にもつながっている。経営側の試算によると、賃上げの4倍程度会社は儲けることができているのだという。

もう1つには、この制度を導入することと同時に、有期契約労働者の活用にかかわる手続きに関する協約にも合意する意思があることを、組合は、経営側に伝えたそうである。組合の言葉を借りると、「パッケージアグリーメント」として、経営側に提案したことで、経営の態度も軟化したそうである。以上のような経緯もあり、会社も変動給を導入することに合意したのだという。

以上が、指摘しておきたい1つめの事柄である。次に2つめの事柄として、組合は、変動給部分を安定的な賃上げ装置と見なしていることである。組合としても、固定給部分よりも、より早く昇給でき、結果として、多くの賃上げが獲得できるという点で、変動給はお気に入りのようである。組合の言葉を借りると、「この制度は、上へ上へ一直線に昇給していくもの」であり、「賃金を上げるブースター」なのである。

このように、経営側の要望と組合側の要望が、合致した形で変動給部分の導入が行われ、現在も運用されている。

おわりに

本章のまとめとして、いくつかの事実発見と含意、および今後の課題を述べておきたい。本章で明らかになったこととして重要なことは以下の点であると思われる。

1. 産業レベルにおける規定の曖昧さ

まず、賃金に関して産別協約は非常にラフな規定しか設けていないと言える。職務の価格に関する規定という点から、産別協約の内容を吟味すれば、必ずしも精緻な規定を置いているわけではないことが分かると思われる。そのため、2節で引用したV社組合代表の言葉のように「企業は独自の賃金システムを持っており、独自の賃金表（tariff）を持っている。それぞれの労働者の賃金は、会社の制度に基づいて決定している」ということになるのであろう。

2. 外部労働市場と企業組織の間での調整

これは、特に 2 節で指摘したことであるが、実際、企業内の職務評価を経て決定されるジョブの価値（賃金）と労働市場におけるジョブの価格の間には齟齬が生じるケースがある。その際の調整は、年々の労使交渉を通じて実施されている。賃金交渉において、組合は、特定の労働者を対象に追加の賃上げをするよう要求し、同一職務における労働者間の賃金格差を縮小することに努めている。このように、労働市場によるジョブの価格と組織内におけるジョブの賃金の調整が、事業所レベルの労使交渉を通じて実施されている。この点は、市場と組織の調整においても、企業レベル以下の労使関係が重要な役割を果たしているという点で、興味深いことだと言える。

3. 変動給部分と組合

事例としてとりあげた 2 社には、どちらにも基本給の中に変動給が導入されていた。残念ながら、特に A 社については、そこにおいてどのような交渉が実施されているのかについては確認できていない。

しかしながら、本章において以下の重要なことが明らかになった。

- ①V 社において、能力査定部分が、プロダクションワーカーにおいては、ほぼ全ての労働者が査定で最大限の昇給を受け取り、かつ、その評価は一度最高点になればその後もその評価が継続されること。
- ②一方で、V 社のメンテナンswーカーの場合は、査定部分の評価や昇給額の決定が、組合との交渉事項になっていること。
- ③そして、その際に、労働者間の賃金格差を小さくするような方法で昇給額が決定されている場合があること。
- ④また、A 社においては、組合からの要望で、変動給部分が導入され、かつ、組合は変動給部分を「賃金を上げるブースター」と認識していること。

以上の指摘を総括すると、組合にとって変動給とは、賃金を安定的に上げるツールであることが窺われる。さらに、V 社メンテナンswーカーでは、労働者間の賃金の公正性を保つために、能力査定部分が利用されている。これらのことから、能力査定に代表される変動給の導入は、組合を弱体化させるというよりは、活性化していると言えよう。スウェーデンの労使関係を考える上で見逃してはならない点だと考えられる。

4. 企業統一の制度を構築することの難しさ

さて、本章で取り扱った事例は、いずれもスウェーデンの大手企業である。事業もグローバルに展開している。そのような企業においても、国内の事業所間や事業所内で統一的な人事制度が構築できていない部分がある。例えば、V 社では、メンテナンswーカーの査

定部分の評価については、共通の評価フォーマットがあるわけではない。A社では、同一企業において、等級制度がある事業所とない事業所がある。

企業レベルの労使関係が成熟している日本を念頭に置くと、つい見逃しがちになる点であるが、企業統一の制度を適用するということは、実は難しいことのようにである。

また、V社においては、リーマンショックという事件を経て、ようやく異なる地域の事業所を一括した賃金交渉が実施されるようになった。このことは、逆を言えば、ごく最近まで企業統一の賃金交渉というものが実施できていなかったことを意味する。この国では、地域レベルでの産別交渉が実施されていないにもかかわらず、である。事実、A社においては、未だに、事業所毎に賃金交渉が実施されている。

このように、産業レベルの労使関係が発達し、産別協約が企業横断的なルールを決定している一方で、企業レベルにおいては、各事業所の労使によって独自のルールが作られ、運用されている。企業レベルにおいて、同一企業内の複数の事業所に一律のルールが適用できていないという事実から、日本の大手企業で当然のように行われていることは、実は、スウェーデンでは困難なことであることに、気づかされるのである。

5. 賃金に対する包括的責任

最後に、両社の組合代表が持つ賃金に対する包括的責任について触れておきたい。両組合とも、産別協約に規定された賃上げ率を下回るような内容の協約を事業所で締結する気は皆無であった。「V社の組合の行動は、象徴的（symbolic）な意味を持つ。V社の行動は、全てのインダストリーに影響を及ぼすものなんだ。サラリーリダクションの協定を結べば、それが産別協約にも、（同様の内容が・・・執筆者）組み込まれることになる」。このV社組合代表の言葉は、このセクターの大手企業の組合が、スウェーデンの労働市場に対して、さらに言えばこの国の労働協約システムに対して負っている責任の重さを痛感させられる。エンジニアリングセクターの大手企業には、こうした包括的責任を背負いながら、年々の賃金交渉に臨んでいるのである。

ところで、このことから、現在の協約システムが、1つの産業別組合の中にある1つのセクター内に所属する特定企業の動向次第で崩れる可能性がある、と考えることもできる。一般に、産別協約で規定されている賃上げ率は、経営者団体に加盟する全ての企業における賃上げ率の下限と解釈されている。つまり、産別協約は、企業横断的に賃上げ率の下限を設定しているのである。

しかし、上のV社組合代表の発言を深読みすると、仮に大手企業においてこのルールが破られれば、下限を設定するというルールは、崩れる可能性があるとして解釈できる。そうした状況にスウェーデンが陥らないように、このルールを厳格に適用させている主体が、スウェーデン製造業における主要企業の組合だとするならば、現在の協約システムは、1つの産業別組合の中の1つのセクター内の特定企業の動向次第で崩れる可能性が

あると言えよう。その意味でも、個別企業内の組合の交渉力は、スウェーデンの現在の労使関係を維持する上で、重要な役目を担っていると言える。

6. 課題

本章の議論には課題も多く残されている。まず、V社の例で言うと、外部労働市場と企業組織の調整をより詳細に調査する必要がある。例えば、V社のメンテナンスワーカーの査定は、労働者間の賃金格差の是正に利用されていることを本章で指摘した。こうした格差を発生させる要因とは、何なのか。例えば、労働市場の価格変動が格差を発生させているとするならば、本章で示した年々の賃金交渉以外に、査定部分の交渉によっても労働市場と企業組織の調整が実施されていることになる。今後、より深めていく必要があるだろう。

また、A社の例で言うと、変動給部分の具体的な交渉内容について調査する必要がある。労働者が行うタスクに応じて金額が決まるということであったが、そうすると、この部分の昇給をコントロールするためには、組合は労働者の企業内の配置転換について関与する必要があるが出てくる。この点どのような対応がなされているのであろうか。この点についても今後、より深めていく必要があるだろう。

最後に、「5. 賃金に対する包括的責任」の箇所で指摘したように、エンジニアリングセクターの大手企業に属する組合は、労働市場全体の賃金水準の維持に関して大きな責任を負っている。しかし、一方で、こうした賃金水準の維持は、余剰人員を抱えやすくする状況を生むことに繋がるのが予想される。本章は、序章で紹介したスウェーデン・モデルで言うところの賃金政策に関連する内容であった。賃金に対する包括的責任を負えば、必然的に発生することが予想される余剰人員について、どのような対応がなされるのであろうか。話題は、賃金政策から労働市場政策へと向かっていくことになる。次章では、この点について、人員削減のルールを中心に、議論を進めたい。

参考文献

西村 純 (2011) 「スウェーデンの労使関係—企業レベルの賃金交渉の分析から」『日本労働研究雑誌』 No.607.

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. (近刊)

参考資料

Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall (Collective Agreement for Wage-earners between Teknikarbetsgivarna and IF-Metall) 2007-2010.

第3章 企業退出のルール — 整理解雇時の労使の対応を中心に —

はじめに

本章では、企業退出のルールについて、整理解雇時の労使交渉を素材に、明らかにすることを試みる。前章では、スウェーデン・モデルにおける2つの柱のうち、賃金政策に関連する議論を展開した。本章では、もう1つの柱である積極的労働市場政策に関連した議論を展開することになる。スウェーデン・モデルにおける積極的労働市場政策は、労働移動にかかわるルールを明らかにすることで、初めてその実態がつかめると考えられることは、すでに序章で指摘した。その際、通常、職業訓練に目が向きがちであるが、ここでは、その前に、その前提となる労働者が非自発的に企業を退出する際のルールについて確認したいと思う。

本論に入る前に、本章の流れを簡単に確認しておこう。スウェーデンでは、雇用保護法の中で先任権ルールが定められている。しかし、この規定は、労使の交渉によってその規定とは異なるルールで整理解雇を実施しても良いことになっている。そのため、スウェーデンにおける整理解雇の実態を知ろうと思えば、企業レベル以下でとり行われる労使交渉を確認する必要がある。そこで、以下では、第1節で、法規定を簡単に確認した後、第2節で産別協約の規定を、第3節、および、第4節で、機械・金属産業に属する2つの企業の事例を通して、整理解雇の実態について確認する。その上で、第5節で、整理解雇となった労働者が次の職を見つける方法に関して、簡単に触れる。

第1節 法律上の規定（雇用保護法）

1. 雇用保護法設立の経緯

(1) 経営の専決事項としての解雇（～1964）

1906年の12月の妥協において、SAFとLOの間で、採用と解雇（hire and fire）については、経営の専決事項であることが確認された。当時この点はかなり徹底されており、使用者は、理由に言及することなく、労働者を解雇（dismiss）できることが認められていた¹。そうした中、1938年にSAFとLOの間で締結された基本協約以降、労働者側にも関与が認められることにはなったが²、基本的には採用と解雇は経営の専決権であるというのが、戦前、および、戦後の労使の間での共通理解であった。

¹ 1932年、労働裁判所は、使用者が理由に言及することなしに、労働者を解雇できることを、雇用者の権利として認めている（Blanpain1998）。

² 1938年の基本協約の締結以降、組合が望めば、労使で話し合いができることにはなった（Blanpain1998）。

（２）雇用保護法制定へ

上記の考えに変化が生じたのが、1964年である。この年に基本協約が改定され、解雇には合理的な理由（reasonable ground）が必要となった。この改定以降、それまで自由な権利と見なされていた解雇にかかわる部分についても規制が進むこととなる。そうした流れの中で制定されたのが雇用保護法であった。Blanpain（1998）によると、この法律が持つ重要な意義として、2つのことがあげられる。1つは、それまで経営側が持っていた解雇の自由という権利に対して大幅な制約が設けられたことである。2つは、労使自治の原則からの逸脱、すなわち、雇用関係にかかわる事柄は労使が自主的にルールを設定し、運用するというスウェーデンの伝統から幾分逸脱するものであったことである。

特に後者の特徴は重要なことだと言える。もちろん、この法律自体は準強行法規という性質を兼ね備えているものであり、労使自治の重要性を否定するものではない。しかしながら、法律の文言として、雇用関係にかかわる具体的な規制を行ったという点で、この法律の持つ意味は大きかったと言えよう。こうした具体的な規制の代表の1つが、整理解雇対象者の人選に関する規定として存在する先任権規定である。そこで、以下で、法律において先任権が規定されている箇所を確認しよう。

2. 先任権規定

（１）条文

雇用保護法における先任権は、第22条において規定されている。その文言は以下の通り。

「除外の対象とならない従業員への雇用終了の順番は、それぞれの従業員の当該雇用主との間にあった雇用期間の長さ（each employee's total time of employment with the employer）に基づいて決定される。」

以上の条文をそのまま解釈すると、雇用契約期間が短い者から整理解雇の対象となることになる。一般に、雇用契約期間が長い者は、年長者の場合が多いので、法律を素直に適用すれば、まず、若者から整理解雇の対象となることが多くなると予想される。

ところで、上記の規定には「除外の対象」という文言がある。雇用保護法では、企業規模10人以下の企業（employer with at most ten employees）では、先任権にかかわらず企業は、自らが残したいと考える従業員を2人（at most two employees）残すことができるという規定がある。この規定が、除外の対象者の指すところである。したがって、法律の条文をそのまま適用すれば、少なくとも企業規模が10人を超える企業においては、雇用期間の短い者から順に人選を行わなければならないことになる。一般にスウェーデンでは企業の経済的状況を理由とした整理解雇は、合理的な理由と見なされる。

その意味では、経営はある程度自由に人員削減を実施することができるのであるが、その一方で、人選については法律上かなり厳格な規定が設けられていると言えよう。

（２）逸脱条項

ただ、前項で指摘した通り、雇用保護法は準強行法規である。条文のいくつかの規定については、労使が合意さえすれば、その規定に必ずしも従わなくてもよいことになっている。実は、先任権条項も、労使で合意すればその規定から逸脱してもよいことになっている。つまり、スウェーデンにおける企業退出のルールを知ろうと思えば、前章の賃金と同様、労使当事者が設定し、運用しているルールを確認する必要があるわけである。そこで、節を変えて、まず、産別協約の規定を覗いてみよう。

第２節 産別協約の規定

さて、雇用保護法における先任権規定は、労使の合意によって逸脱することが可能なわけであるが、本節では、まず、産別協約が、解雇におけるルールの何を規定しているのかについて確認しよう。産別協約第 9 節「雇用の継続と終了」の 2 項が、該当箇所になる。以下その文言をやや長い引用する。

2 項 先任権 (Prior right) と先任権の順番

法律に従い、以下の団体協約の規定があるため、再雇用 (re-employment) に対して、先任権が存在している。

再雇用に対する先任権は、被用者が雇用主に過去 3 年間で 12 ヶ月以上雇われていたことを前提とする。先任権は、業務量の減少を理由として雇用が喪失した日から 9 ヶ月以内まで適用される。

ローカルレベルの双方の当事者は、被用者間における解雇 (termination of employment) や一時的解雇 (lay-off) に対する先任権の順序に関して協約を締結することができる。そして、解雇が起こった際に、優先的な再雇用、または、再雇用のための先任権の順序について、協約を締結できる。特別な理由がある場合、企業と組合は、その協約に対する産業レベルでの交渉を要求することができる (下線部執筆者)。

先任権と 1 項³に沿ったローカル協約の必要性との間で争いが生じた場合、もし、その争いの原因が、そうしたローカル協約を締結することを望んでいないような労働者の側にあるならば、先任権は、守られない (cannot be maintained)。

もし、雇用主の事業が、同じ地域に 1 つ以上の事業所を有している場合、先任権の順序に関するローカル協約は、2 つ、もしくはそれ以上の事業所を含んだものでなければならない。

³ 1 項では有期契約に関する事柄が規定されている。

以上の文言からわかるように、産別協約では、人選の手続きなど具体的な先任権にかかわる事柄について、細かな規定を設けているわけではない。あくまで、ローカルレベルの労使は、整理解雇の際の人選に関して協約を締結することができるということが規定されているのみである。また、先任権を逸脱できることが明記されているわけでもない。

このことから分かるように、労働者が、非自発的に企業から退出する際に設けられているルールを知るためには、産別協約の内容を確認するだけでは不十分だと言える。そこで、節を変えて、この産別協約が適用される 2 社の事例から、整理解雇時の労使の対応を確認しよう。

第 3 節 整理解雇時の労使交渉①—V 社のケース—

まず、V 社のイェテボリ T 事業所の人員の推移について確認しておこう。まず、2007 年時点では、ブルーカラー全体で 8,450 人いた。それが、2008 年の秋には 6,800 人となり、2013 年時点では、約 5,000 人となっている。このように、過去 5 年間で、少なくない人員削減を経験している。では、そうした削減はどのような手続きを経て実施されたのか。以下で確認していこう。

1. 人員削減実施の通知

まず会社が、整理解雇を実施したい旨を組合に伝える。我々の見立てでは、1,000 人以上の人員削減が必要となっている、といった具合で伝えられるという。組合に伝えられると、6 ヶ月の期間が設けられ、その間に、人数や人選について労使の間で交渉が行われる。

ところで、こうした通知は突然やってくるのであろうか。実は、組合は、経営側から直接通知される以前に、そうしたことが実施される可能性があることを知覚している。というのも、スウェーデンには「取締役会法」という法律があり、従業員規模 25 名以上の企業において、2 名の従業員が、企業の実業取締役会に参加することができるようになっている。V 社では、従業員の代表として、V 社組合代表が参加している。議決権を持つ組合員は 2 名程度なので、過半数を占めているわけではないので、経営側が打ち出す施策の決定を覆すほど大きな影響を及ぼすことができるわけではない。しかしながら、取締役会に参加することで、会社の状況を深く知る機会が持てるようになっている。

その結果、組合としても、そう遠くないうちに整理解雇が実施されるかもしれないことは、事前に何となく分かるようになっており、青天の霹靂の事態というよりは、事前にある程度予測できる事柄となっているようである。

2. 削減人数の決定

さて、通知が行われると交渉が開始されるわけであるが、まず、削減人員数について交渉

が実施されることになる。ここで重要なことは、人数の最終決定権は、あくまで、経営側にあることである。つまり、労使で合意できなかった場合、その最終決定権は、経営側にあり、組合は彼らの決定に従わなければならない。組合は経営の決定に対して拒否することはできないのである。

しかしながら、組合との合意を経ずに、決定した場合、その後の手続きにおいて、経営側には大きな制約が課せられることになる。その制約とは、人選が自由にできなくなることである。より具体的には、人選について、先任権が厳格に適用されることになる。

既に指摘した通り、雇用保護法において、法規定からの逸脱が可能なのは、あくまで労使が合意した場合のみである。そのため、労使が合意できていない場合は、法律の規定が適用されることになる。つまり、もし、経営が一方的に削減する人員を決めた場合、必要な人員を削減することはできても、その人選については自らの希望通りに行うことが不可能になるのである。このことは、経営側にとっても望ましくない事態と言える。

そのため、経営側は、組合と合意するよう努めるのだという。このように、雇用保護法の規定は、経営側の交渉態度に対して、一定の制約を課している。

以上のような理由により、基本的には労使で人数について合意され、その後人選に関する交渉が開始される。

3. 自発的退職者の募集

人数が確定されると、次に実施されるのが、自発的退職者の募集である。その際の手順は2段階ある。まず始めに、「ツールボックス」と呼ばれるものが作成される。これは、早期退職など自発的に企業を辞めることを選択した労働者に対して支払われるプレミアムを定めたもので、いわゆる退職手当のようなものである。例えば、40歳だと18ヶ月の月給分の金額が支払われるといった具合で、金額が決められるのであるが、その条件を一覧表にまとめたものが「ツールボックス」と呼ばれている⁴。自発的に退職するものを募集するのに先駆けて、この「ツールボックス」の条件について、労使で交渉が実施される。

「ツールボックス」の内容が決定すると、次に実施されるのが、退職者の募集である。これに応じた労働者は、「ツールボックス」に従って退職の際に、幾らかの手当を受け取ることになる。なお、「ツールボックス」については、後述するA社のケースにおいてその詳細を説明するとし、ここでは、議論を先に進めていこう。

4. 人選

上で述べた自発的な退職によって、全ての数が賄われればそこで交渉は終了するわけであるが、通常はそうはならない。残り的人選について、労使で交渉が行われる。

⁴ また、自発的な退職者が望めば、会社が、転職のための教育費用を負担することもあるという。

まず、整理解雇の対象者リストが経営側から組合に提示される。この企業が出すリストであるが、先任権は考慮に入れられていない。企業として残したい人がきちんと残せるようなリストが作成され、組合に提示される。最初のリストでは組合としては受け入れがたい場合が多いという。ここから人選に関する交渉が開始されるわけである。

組合は、企業の出してきた対象リストとともに、従業員の先任権リストも同時に持っており、対象となっている労働者が先任権規定上どの順位に位置づけられる労働者なのかも同時に把握している。企業の提出したリストと先任権のリストを見比べながら、受け入れることができない人選については、組合が経営にその旨を伝える、といった具合で繰り返し交渉が実施される。

ところで、組合は、自ら対象者のリストを作成することはないのであろうか。結論を先に述べると、組合自身は、リストを作成することはない。あくまで、経営側が提示したリストに基づいて、交渉は行われる。というのも、組合が作ると、立場上、非組合員全員をそのリストに載せなければならないからである。整理解雇の際は、組合員のみならず、非組合員も含めて交渉が行われる。T 事業所の組織率は 95%であるが、それでも 5%は非組合員であるので、経営側が提示するリストには非組合員も含まれている。組合としては、非組合員であることを理由に、整理解雇対象者のリストに載せろとは言えないので、自らリストを作ることはないという。

ただ、もし、会社の提示するリストに非組合員がいた場合、先任権規定にかかわらず、組合は彼らのために交渉することはない。例えば、対象となる非組合員が、勤続年数の長い、つまり、先任権の順位が上位の者であっても、組合は、彼を整理解雇の対象者とすることに合意する。会社が「彼は勤続年数が長いが能力がそれほど無い」と主張すれば、特に反対することなく、彼らの提案を受け入れるわけである。そのため、非組合員の場合、会社のリストに載った時点で、整理解雇の対象となることが決定することになる⁵。組合から、非組合員を先に整理解雇の対象にせよと要求することはない。しかし、同時に彼らのために交渉を行うこともないのである。

ところで、組合は、非組合員については、経営側の提案をそのまま受け入れるとして、組合員に対しては、どのような態度で交渉に臨んでいるのであろうか。先任権の適用を頑なに主張するのであろうか。結論を先に述べると、そうではない。組合としても 100%先任権を適用することを要求するわけではなく、ある程度柔軟に対応している。必要があれば、先任権の順位で行くと下位にいる若い労働者を残すという選択も行っている。というのも、先任権を厳格に適用すると、企業内は年長者ばかりになってしまい、日々の経営が回らなくなってしまうからである。この点は、V 社組合代表の発言をそのまま引用する方が、よりリアリティを持って理解することができよう。

⁵ もちろん、この場合、非組合員は不満があれば、裁判所に訴えることもできるが、金銭的負担を理由に、通常、裁判所に訴えることは、稀だという。

「例えば、2,150 人の削減を実施するとして、この全てを先任権で決めてしまうと、最終組み立てのラインには誰もいなくなる。全員が消えてしまう。(企業に残る・・・執筆者) 全ての人間が倉庫か研究開発にることになってしまう。だから、最終組み立てラインに人が残るように、良いバランスを見つける必要がある (we have to find mix)。60 歳になるフォークリフトを運転している労働者を最終組み立てに配置転換するわけには行かないだろう？ラインが回らなくなる (it's not function)。」

このように、組合も法律の適用を頑なに主張するのではなく、その後の企業経営が円滑に回るよう考慮しつつ交渉を行っている。組合も現実的な対応を行っているのである。組合は次の 2 つのことを念頭に置きつつ、交渉にあたっているという。1 つは、メンバーの雇用をできるだけ守るように努めることである。2 つは、企業をこれ以上、経営上の危険にさらさないようにすることである。この 2 つの間でバランスを取りながら交渉を行っている。

当然、経営としては、リーダーを任せることができないような病気がちの労働者や、フォークリフトやパッケージしかできないような労働者よりも、より多くの仕事をフレキシブルにこなせる労働者を残そうとする。

一方、組合としても、法規定にこだわり事業所の日々の業務が回らなくなってしまうのは元も子もないので、一定程度の現実的な対応をする必要がある。事業所の未来等を勘案しつつ、メンバーのために交渉を行っているのである。経営との間で妥協点を見つけることも難しいが、組合自身の態度として、上記の 2 つの間で最適な妥協点を見つけることは、決して簡単なことではないことは、ここで多くを語らずとも分かることだと思われる。

そのため、整理解雇の際に実施される 6 ヶ月間の間に、夜遅く、時には週末もかけて何回も経営との交渉や組合内部での意見調整のミーティングが行われるという。その結果として、労使の間で合意に至っているのである。上記で述べた人選は、度重なる長い交渉を経て決められていることなのである。

以上のような手続きを経て、人選が行われ、整理解雇の対象が決定されていく。

5. 結果

さて、最後に、整理解雇のうち、どの程度の人数が、自発的に退職を選び、また、どの程度の人数が先任権から逸脱した者達なのか、簡単に確認しておこう。

先に引用した発言の例でいうと、2,150 人のうち、350 人くらいは、自発的な退職者で賄われることが多いという。残りの 1,800 人の人選に関する交渉がその後実施され、おおむね 300 人程度が先任権を適用せずに選ばれるという。つまり、1,500 人程度は先任権が適用されていることになる。これを多いと見るか少ないと見るかは、各人の判断に委ねるしかないが、少なくとも、全ての人選が経営の自由意思で決まっているわけでもなければ、全ての人

選が先任権に基づいて決まっているわけでもない。労使の間で交渉を行い、妥協点を見つけて出していることを、ここで強調しておきたい。

第4節 整理解雇時の労使交渉②—A社のケース—

A社は、かつて20の拠点を国内に持っていたが、現在は4つとなっている。このことから容易に想像がつくように、多くの拠点閉鎖、拠点統合、他社への売却を経験している。V社と同様に、少なくない数の人員削減を経験している。

直近での大きな人員削減は、2009年に実施されている。この時、全世界で13,000人程度の人員削減を実施することが決定された。その際、スウェーデン国内でも300人の人員削減が実施されることとなった。結果、対象のB事業所でも30人の人員削減が実施されることが決定された。以下の例は、その際の交渉である。

1. ツールボックスの作成

V社と同様、まず、全社レベルでツールボックスについての交渉が行われた。ツールボックスは表3-4-1の通りとなっている。その他、60歳から62歳であれば30ヶ月が、62歳から65歳であれば給与の70%が支払われることになっている。

表3-4-1 A社のツールボックス

雇用期間 (2013/3/1まで)	通知期間	退職手当 (avgångsvederlag)
0 ～ 2年未満	1ヶ月前	4ヶ月
2 ～ 4年未満	2ヶ月前	5ヶ月
4 ～ 6年未満	3ヶ月前	6ヶ月
6 ～ 8年未満	4ヶ月前	8ヶ月
8 ～ 10年未満	5ヶ月前	10ヶ月
10年以上	6ヶ月前	12ヶ月
10年以上かつ、 55歳以上	6ヶ月+6ヶ月前	15ヶ月

注) 退職手当の算定基礎は月給である。

出所) A社組合提供資料から執筆者作成

表3-4-1から分かるとおり、雇用期間ごとに、解雇の通知期間と退職手当が定められている。例えば、勤続年数が2年までの者は、通知期間は契約を終了する1ヶ月前であり、退職手当は月給の4ヶ月分となる。これが10年以上となると、通知期間は6ヶ月前になり、退職手当は月給の12ヶ月分となる。

2. 対象者の選定

ツールボックスが作成されると、次に経営側が対象者のリストを作成する。このリストは先任権など考慮されておらず、経営側の要望が反映されたものとなっている。対象者は部屋

に呼ばれ、現在の会社の状況等を説明されつつ、整理解雇の対象者となっていることが伝えられる。その際、例えば対象者が61歳ならば、ツールボックスに従い、30ヶ月の退職手当が得られることも本人に伝えられる。

対象者の反応はそれぞれで、中には、組合にきて、「会社が俺を首にしようとしている。でも、俺は随分長く勤めている年輩の者だ」、と主張する者もいるという。組合は、現在協議されていることについては、先任権は関係なく、規定が適用されるのはもっと後であることを伝えるとともに、これは提案であるから、賛成か反対を述べればよいことも併せて本人に伝える。提案を受け入れればお金がもらえるので、ツールボックスに応じる者は少なくないという。

以上のステップが、まず、踏まれることになる。ベストはこの時点で多くの人々が合意してくれることなのであるが、通常は、次のステップが踏まれることになるという。理解を進めるために、今、30人の応募者のうち、18人が上記の提案に応じたとしよう。そうすると残り12人の人選に関する交渉を実施する必要が出てくる。

最初に検討されることは、何人かを配置転換できないか、ということである。対象者を巡る交渉は、B事業所のような規模の事業所であっても、1ヶ月半から2ヶ月間実施される。そうすると、交渉中に何かが生じることがあるのだという。その何かとは、例えば、自己都合の転職をする者、病気になる者、妊娠する者など、何らかの理由で会社を出ていく者が出てくることを指している。これら会社を出ていく労働者を補充するといった名目で、整理解雇の人数が減らされることになる。今ここで、上記のような理由で3人が会社から出て行ったら、残り9人となる。

こうして残った9人を誰にするかという議論の際に、はじめて先任権が考慮される。その際も残っている労働者の技能も考慮しつつ対象者が選ばれることになっている。具体的には、先任権を適用した場合、整理解雇の対象となる労働者の仕事を、先任権の上位者が実施できるのかが考慮される。先任権上位者が、当該の作業を実施できないと判断された場合、先任権下位の者であっても整理解雇の対象から外れることになる。若手が担当していた機械を、先任権上位者が動かすことができなければ、たとえ先任権が上位の労働者であっても、先任権の低い若手を押しよけることはできないのである。

この点は、会社をつぶす様な事態を引き起こしてはならない、ということで、組合も合意していることである。先任権を適用することで、会社の事業が動かなくなるとは元も子もないので、必要だと思われる人材は残すようにするという。こうしたA社の組合の態度は、先のV社の組合と似ていると言えよう。

また、こうした先任権を厳格に適用しない理由の1つとして、会社運営の維持という面のほかに、地域での生活を考慮している面もあるという。というのも、整理解雇となった労働者と、その事業所に残る労働者は同じ地域で生活しており、彼らは、同じスーパーに通ったりしているのです。日常生活の中で顔を合わすことが多くあるそうである。

そのため、法律に沿って機械的に決めて、その人選にしこりを残せば、彼らの日々の生活にも影響を及ぼすのだという。こうした解釈は、人によって異なる部分もあると思われるので、ここで何か断定することは控えたい。ただ、1つの考え方として、誰が見ても必要だと思われる人材は残すなど、組織の構成員が納得するような形で解決策を見つけることが、結果的に残る者、去る者双方において納得性の高い結果になる、と少なくともこの事業所の組合員は判断していることが窺われる。また、会社に残ることが必ずしも当人の生活全体を幸福にするのかどうかは、分からない、と組合が考えていることも、同時に窺われる。

このことから、組合は、必ずしも、経営活動に支障をきたすことを防止することのみを目的に、先任権からの逸脱を主張しているわけではないと言えよう。

第5節 失業者へのサポート

1. 地域支部の役割

整理解雇の対象となった者は、産別組合の地域支部のサポートを受けながら次の職を探すことになる。詳細は明らかにできていないが、V社において整理解雇の対象となったほぼ全ての組合員は、6ヶ月以内に、公的な職業訓練を受けることなく、新しい職を見つけたそうである。このことから、その大部分が、産別組合、ここではIF-Metallの地域支部のサポートを通じて新たな職を見つけていることが窺われる。

2. 雇用保障に対する企業レベルの限定的な責任

ところで、整理解雇となった組合員が次の職を見つけることができるまで、企業レベルの組合は、何か支援などを行ったりするのであろうか。この点を最後に確認しておこう。長々と文章を書くよりも、V社の組合代表との以下のやりとりを引用するのが良いと思われる。

V社組合代表「V社に勤めている限り、IF-Metallのメンバーであることに加えて、V社の組合に所属している。失業すれば、IF-Metallのメンバーではあるが、V社ではなく、地域支部に所属することになる（then you belong to regional office）。」

執筆者「地域支部が、失業者をサポートする？」

V社組合代表「そう、そう。」

このように、一旦企業を退出した者の面倒は、V社の組合ではなく、IF-Metall地域支部が見ることになっている。

おわりに

以上、本章では、人員削減時に実施される労使交渉について、2社の事例を基に確認してきた。以下では、発見された事実を確認するとともに、そこから得られる含意や今後の課題について述べる。

1. 実際の対象者

スウェーデンにおける大手企業2つの事例に共通することは、先任権規定に基づき、対象者が選定されているわけではなかったことである。

この点は、先任権規定を厳格に適用しては、実際の業務が立ち行かなくなるということを、組合自身も分かっており、無理な適用を経営に主張することはしていない。企業にとっても必要な人員さえ確保できれば、あとは、先任権に基づいて決めてしまった方が、手続きをスムーズに進めることができるとも言える。

V社組合代表の大まかな試算では、大手の8割が、整理解雇の際、組合と合意の下でその対象者を選んでいるという。このことから、少なくとも本章で紹介した2社のような大手の会社では、整理解雇の際の人選については、先任権規定の逸脱を伴いながら実施されていると推察される。

2. 先任権規定と労使交渉

さて、本章から分かるもう1つのことは、人員削減の実施の際に、少なくない回数のお話し合いが、労使の間で実施されていることである。経営は、こうした度重なる交渉に応じる負担を引き受けることと引き換えに、解雇者の選定において自らの意図を一定程度反映させることに成功している。

とはいえ、経営側は、仮に組合と合意できなくとも、整理解雇を実施することができる。にもかかわらず、組合と多くの交渉の機会を持っている。確かに、共同決定法で、組合との交渉の義務が、経営側には課せられているが、それ以上に彼らが生真面目に組合との交渉に応じるのは、雇用保護法にある先任権であった。

この規定があることで、もし、労使で人員削減の数や人選について合意できなければ、先任権に基づいて、全ての人選を行わなければならない。こうした自体を回避し、解雇者の選定に関して自らの意見を反映させるために、経営は、組合と人員削減の数や人選について交渉し、合意を取りつけようとするのである。

このように、法規定に先任権があるからこそ、経営は組合と交渉に臨み、彼らとの間で妥協点を探そうとしているのである。このことは、一見すると実態を規定しているように見える法律が、実は、企業内の労使の交渉手続きに関して、大きな影響を与えていることを我々に教えてくれる。この点は、法規定が、実際の労使交渉に与える影響を考える上で、非常に興味深いことだと言えよう。

3. 雇用保障への限定的責任

前章とのかかわりで興味深いのは、V社の組合代表が、雇用保障については極めて限定的な責任しか負おうとしていないことである。

V社組合代表「V社に勤めている限り、IF-Metallのメンバーであることに加えて、V社の組合に所属している。失業すれば、IF-Metallのメンバーではあるが、V社ではなく、地域支部に所属することになる（then you belong to regional office）。」

執筆者「地域支部が、失業者をサポートする？」

V社組合代表「そう、そう。」

このように、あくまで、企業レベルの組合の責任は、企業内にいる組合員にあるのであり、企業から退出した組合員の責任は、産別組合の地域支部、V社のT事業所という、IF-Metallのイエテボリ支部にあることが窺われる。この点は、次の2つの点で非常に興味深い事実だと言える。1つは、賃金と雇用保障において、企業レベルの組合の交渉態度が大きく異なっていることである⁶。2つは、産別組合と企業レベルの組合の役割分担についてである。これらの点は、スウェーデンの組合機能を考える上で、興味深い事柄だと言えよう。

4. 課題

もちろん、本章にはまだまだ多くの課題が残されている。ここでは2つのことをあげておきたい。

1つは、複数事業所間で人員削減人数をどのように調整しているのかについてである。例えば、人数の確定については、全社レベルで見た時に、各事業所の削減人数をどのように割り振っているのかについては、明らかになっていない。A社の事例では、A社全体で、300人が削減されることになり、そのうちB事業所で30人が削減されることが決定されている。この点は、引用した産別協約の最後の文言に関連する事柄でもあると言える⁷。先任権の適用が同一地域内の複数の事業所にまたがって適用されるとするならば、仮に、事業所間で削減人数が異なる場合、どのような調整が行われるのであろうか。この点は、今後確認する必要がある。

2つは、産別組合の地域支部における失業者対策についてである。本章の5節で指摘

⁶ 賃金交渉における態度については第2章を参照のこと。

⁷ 以下の文言である。すなわち、「もし、雇用主の事業が、同じ地域に1つ以上の事業所を有している場合、先任権の順序に関するローカル協約は、2つ、もしくはそれ以上の事業所を含んだものでなければならない。」

したように、整理解雇の対象となった者は、IF-Metallの地域支部の支援を受け、次の職を見つけているようである。

では、地域支部ではどのような対策が実施されているのであろうか。従来、積極的労働市場政策では、失業対策として公的部門の職業訓練が注目されてきた。しかし、本章の事例から得られた知見から、そうした訓練を経る前に次の職を見つけるケースも少なからずあることが窺われる。この点は、セーフティーネットを巡る議論においても重要な論点となることが予想される。公的な職業訓練に入る前に労使当事者の間で形成されている自主的なセーフティーネットとして、今後追求していく価値のあるテーマだと思われる。

また、こうした地域支部の役割があるからこそ、大手の企業の組合は、賃金に対する包括的責任を負いつつ、雇用保障に対しては限定的な責任を負うのみで良くなっているのかもしれない。この点は、協約システムの維持という面においても重要な論点であると考えられる。

ともあれ、失業対策における地域支部の役割は、この国の労使関係システムを考える上で、追求する価値のあることだと思われる。

参考文献

Blanpain, R. ed. (1998) *Employment Protection under Strain*, Kluwer Law International.

参考資料

Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall (Collective Agreement for Wage-earners between Teknikarbetsgivarna and IF-Metall) 2007-2010.

終章 事実発見と含意

はじめに

本報告書では、スウェーデンの労使関係について、議論を展開した。第1章ではその概観について、第2章では賃金について、そして第3章では人員削減について取り扱った。それぞれの章の内容については、序章、および、各章のまとめで記したので、ここで改めて触れることはしない。ここでは、各章を繋いだ時に見えてくる事柄についていくつか指摘しておきたい。まず、第1節では、労働力の経済的取引という面から、現在の協約システムについて考察を行いたい。次に、第2節では、法律の規定とスウェーデンの労使関係について、整理解雇のルールを中心に振り返りたい。第3節では、今後の研究課題について述べる。

第1節 協約システムに関連して

まず、本報告書全体から得られた知見から指摘しておきたいことは、スウェーデンの産業レベルからなる労使関係システムを支える上で、企業レベルの組合が重要な役割を果たしていることである。確かにスウェーデンでは産別協約が締結され、そこにおいて、企業横断的に適用される規定が設けられている。その意味では、産業レベルの労使関係が、雇用関係のルールメイキングにおいて果たしている役割は、大きいと言える。

しかしながら、ここで見逃してはならないことは、そうしたシステムを維持する上で、企業レベルの組合の果たしている役割は、決して小さくないことである。以下、この点について、彼らの交渉態度を起点に、順を追って確認して行く。その上で、経営者側へのメリットや、政策的含意について述べる。最後に、90年代以降、労使関係研究の一つのテーマとなっている集権・分権化という論点にかかわる議論を行う。

1. 賃金に対する包括的責任と雇用保障に対する限定的な責任

まず、第2章と第3章の知見から指摘しておきたいこととして、大手企業の組合の態度がある。具体的には、企業レベルの組合が自ら負っている賃金に対する包括的責任と雇用保障に対する限定的な責任である。この点はV社の組合代表の態度を今一度思い出して欲しい。V社の組合は、賃金については、他のIF-Metallのメンバーはもちろんのこと、スウェーデン全体のことを念頭に置きつつ、事業所レベルの賃金交渉に臨んでいた。自らが産別協約の規定から逸脱すれば、それはスウェーデンの産業全体に広がり、結果としてスウェーデンの労働協約システム自体を崩壊させるきっかけとなる。こうした事態を引き起こさないためにも、賃金交渉において産別協約を下回るような条件では、絶対に協約を締結しないという、V社組合代表の態度は、心に響くものがある。

その一方で、雇用保障については、限定的な責任しか負おうとしていないと言える。企業を去ることになった労働者の支援は、地域支部の役割であるというある種の素っ気なさは、

賃金決定に対する態度と比べると大きな違いとして、少なくとも執筆者の目には映る。

こうした態度の違いは、内部労働市場における賃金水準の維持という視点で見れば、整合性の取れた行為であると言える。

2. 現在の労働協約システムを支えているもの

さて、以上のような組合の態度を念頭に置くと、この国の産別協約とローカル協約からなる協約システムは、個別企業レベルにおける組合の交渉態度によって支えられている面が、少なからずあると言える。仮に、V社のような代表的企業において、産別協約の条件を下回るような内容で賃金が決定された場合、この国の協約システムがそれでも維持されるのかについては、やや不安が残るところである。

第1章でも指摘したが、現在は経営者団体も、企業レベルにおいて、産別協約を下回るような内容で協約を締結することは、困難なことだと感じている。こうした認識が、大手企業にある組合の固い意志によってもたらされているとするならば、この国の協約システムの維持は、企業レベルの労使関係における組合（クラブ）の交渉力にかかっている面が少なからずあると言えよう。

3. 現在も衰えていない交渉力

では、こうした交渉力に陰りは見えているのであろうか。この点については、基本給における変動給部分の導入理由や職場での運用実態を見る限り、比較的楽観的な見通しを持つことができる。一般的には、基本給部分に導入される変動給は、労働力取引の個別化の進展として、捉えられている。そして、この個別化の進展は、労働者の団結を溶解させ、労働組合の力を弱体化させるものと見なされる場合が多い¹。

ところが、V社における査定部分の運用を見れば、プロダクションについてはほぼ全ての労働者が得られる最上限の昇給を受け取っていた。また、一度、最上限の昇給を受け取れば、その後も、その昇給が続くことが確認された。さらに、A社においても、変動給部分は、賃金を上げる「ブースター」として見なされていた。こうした事実を確認すると、通常言われるような変動給が労働者間の団結を弱め、労働組合の弱体化を促すようにはなっていないようである。

むしろ、労働者の賃金を、安定的かつ集団的に上げていくものとして、機能しているようである²。このことは、単なるモニタリング以上の役割を、組合が果たしていることを意味していると言え、興味深い。査定を目の前にしても、交渉主体としての地位を維持している点

¹ 例えば、石田（1990）や（Katz&Darbishire2000）など。

² この点については、西村（2014）のS社の事例も参考になる。IF-Metallのオートリペアセクターに属するS社では、組合が能力査定部分を利用して青天井の昇給を獲得している。なお、S社は従業員規模300人程度の企業である。その概要は、西村（2011）でも紹介している。関心のある方は参照されたい。

に、スウェーデンの組合の持つ交渉力の強靱さが表れていると思われる³。

こうした交渉力を見る限り、協約システムを維持させる動力は今なお陰りを見せていないと言えよう。

4. 経営側へのメリット

以上の議論は、主に組合サイドから見た場合の話である。ところで、経営側にとって、現在の協約システムを維持するメリットは何かあるのであろうか。少なくとも企業は、金銭的コストを抑制するとともに、労働者との面倒な交渉を減少させることができる。

まず、金銭的コストの抑制については、第1章でも指摘したが、経営者連盟に加盟していると、企業に課せられる保険料の割引を受けることができることになっている。経営者連盟に加盟するという事は、自動的に労働協約の適用を受けることになるので、団体協約システムに参加する代わりに、一定の人件費負担の軽減を享受していると言えよう。このように、個別企業に対して、一定のメリットがもたらされるようなかたちとなっている。

次に、労働者との面倒な交渉の減少であるが、この点は、第2章のA社の事例が分かりやすい。そこでは、組合が、組合員の無理な要求を事前に説得して抑えていた。もし、組合がなければ、企業は、そうした労働者の対策を考えなくてはならなくなるかもしれない。つまり、組合がいることで、企業は、個別労働者との厄介なやり取りを回避できている面があると言える。もっとも、この点は、組合との交渉に要する時間との比較において、簡単にはどちらが良いとは言いきれない部分はある。

ともあれ、現在の協約システムの下で、労働組合と付き合いながら経営活動を行うことによって、経営側も一定のメリットを享受していると言えよう。

5. 政策的含意

(1) 経営側へのメリットの付与

さて、以上の発見は、労働政策上どのような含意を我々に与えてくれるのか。ここで強調しておきたいことは、産業レベルから構成される2層構造の労使関係を維持させていくことは、経営側にとっても一定のメリットがある点である。経営側が、一定程度の金銭的メリッ

³ 確かにこれまでの浅生(1999)や浪江(2001)などのスウェーデンの賃金制度に関する研究においても、査定率が小さいこと、評価を客観的な要素にすること、組合が査定を有効にチェックしているということから、査定は、賃金の個別化を、必ずしも、もたらしてはいることが指摘されてきた。しかし、本報告書で明らかにしたことは、次の2点で、先行研究の評価とは異なる見解を示している。第1に、査定などの基本給部分に導入される変動給も、交渉事項となっていることである。このことから、チェック機能以上の機能を組合が持っていると言えよう。第2に、そうした変動給が、労働者の賃金を安定的、かつ集団的に上げるツールとなっていることである。このことは、組合が、個別化の進展に歯止めを利かせるという以上の機能を果たしていると言えよう。そして、これらのことは、査定などの変動給を目の前にしても、組合が、単なるモニタリング以上の交渉主体としての地位を維持していることを表していると言える。このモニタリングではなく、交渉主体としての地位を維持しているということが、重要なことであり、これは単に、結果として、賃金格差の拡大を防いでいるという意味以上のことを表していると思われる。

トを享受しているという点は、企業横断的なルールの設定がもたらすメリットは、労使双方に与えられなければならないという点で、重要なことだと思われる。

（２）組合の態度

第１章で確認したように、組織率や、産別協約の適用率は非常に高い。また、産別協約は、企業規模や地域にかかわらず、対象となる企業に適用される。このことは、産別協約を通して、企業横断的なルールが、広く企業に適用されていることを物語っている。このように、産業レベルの労使関係の存在は、企業横断的な賃金水準の維持に貢献していると言えよう。

このシステムを存続させる上で、組合が一定の役割を果たしていることに異論を挟むものはないと思われる。そこで興味深いのが、大手企業で組織されている組合の態度である。既に本節で指摘したように、組合は、産別協約の水準を頑なに守ろうとする一方で、雇用保障についてはあくまで限定的な責任しか持とうとしていなかった。

今ここで断定はできないが、日本の大手企業の企業別組合とは正反対の態度を示していると言えよう。通常、日本の場合、大手企業の組合は、企業横断的な連帯の維持よりも、自身の企業で雇われている組合員の雇用の維持を優先させるとと思われる。どちらが良いかをここで論じることはできない。しかし、企業横断的な連帯が両国において異なっていることを念頭に置くと、この違いは無視できないことのように思われる。

日本の大手企業の企業別組合とは異なると考えられるような態度によって、この国のシステムが維持されている面があることは、新たな発言機構を考えていく上で、心の隅に置いておいても良いことだと思われる。

6. 企業レベルの労使関係の集権性と産業レベルの労使関係

さて、上で述べてきたことは、端的に言えば、協約システムを維持する中で、企業レベルの労使関係が果たしてきた役割についてである。そこで、本節の最後に、労使関係の集権化・分権化という視点を軸に、協約システムと企業レベルの労使関係の関係について考えてみたい。

周知の通り、90年代以降、その程度の差こそあれ、各国の労使関係は分権化していると言われている⁴。この動きは、労使関係の主要な舞台が企業レベルに移っていることと同義語として捉えられている。そして、一般的には、その狙いは、環境変化が激しい中で、それに迅速に対応するために、硬直的な労使関係を少しでも柔軟なものにすることにある（Katz&Darbishire2000）。つまり、柔軟性を増すために、企業レベルの労使関係を成熟させることが、ここでのポイントとなっている。

しかしながら、本報告書での知見を基にすると、企業レベルの労使関係の成熟といった場

⁴ 例えば、Traxler (1995) や Katz&Darbishire (2000) など。

合、集権化ベクトルとしての方向性も考えられると思われる。そして、この企業レベルにおける労使関係の集権性と産業レベルの労使関係の成熟には一定の関係性があるかもしれない。以下この点について述べたい。

第2章において、企業レベルにおける未発達な人事管理の存在を指摘した。事例としてとりあげた2社では、同一企業内において、必ずしも統一的な制度の下で人事管理が行われているわけではなかった。V社の場合、査定における評価制度や評価の賃金への反映について、同一事業所内においても異なるルールが適用されていた。また、2009年以降、異なる地域の事業所を一括して賃金交渉を実施しているということも指摘したが、このことは、逆に言えば、ごく最近まで全国を統一した企業別賃金交渉が実施されていなかったことを意味している。こうした人事管理における個別事業所の独立性は、A社でも見られた。固定給部分を資格等級に基づいて決めている事業所とそうではない事業所が存在していたことは、その最たる例だと思われる。

このように、スウェーデンでは、企業内においては、統一的なルールが適用できていないという世界が存在している。個別企業内で統一の賃金交渉を実施したり、同一の人事制度を全ての事業所に適用することは、案外難しいことのようなのである。

このことから、各職場や事業所で異なる人事制度を統一することや、賃金交渉を全社レベルで実施することも、企業レベルの労使関係の成熟と見なすことができると思われる。すなわち、企業レベルにおける労使関係の要所を、個別事業所から、企業の本社へと移すという意味での成熟である。この点は、賃金交渉や人事制度の構築が、本社の労使交渉で行われる日本にいと、気づき難い部分ではある。しかし、賃金交渉や人事制度の構築が、企業内のどのステージで実施されているのか（本社・各事業所・職場など）、つまり、企業レベルにおける労使関係の集権性は、特に、日本と諸外国の比較を実施する上で、重要な論点の一つになると思われる。この場合、本社で実施されていれば集権化が進んでいると言え、職場に近づけば近づくほど分権化が進んでいると言える。

この点を念頭に置くと、スウェーデンの場合、企業レベルの労使関係は、かなりの程度、分権化していると言える。その一方で、産業レベルで労使関係を構築している。この点について、日本を念頭に置くと、企業レベルの労使関係は、かなりの程度、集権化している一方で、産業レベルの労使関係は非常に心許ないものとなっている。今ここで、何かを断定することはできないが、この企業レベルにおける労使関係の集権性と産業レベルの労使関係の成熟の関係は、今後の労使関係システムを考えていく上で、心の隅に置いておいても良いことかもしれない。

第2節 法律と現場の労使交渉（整理解雇時の労使交渉を素材として）

本報告書では、上記の協約システムと企業レベルにおける組合の役割の他に、法規定と事業所内での労使交渉の関係について、整理解雇の際に実施される労使交渉を素材に議論した。

本節では、この点に関して得られた含意を簡単に述べたい。

1. 交渉を通じた人選

第3章では、主に整理解雇について扱った。そこで明らかにしたことは、雇用保護法では、整理解雇の人選に関して、先任権という具体的な規定が存在していたことである。こうした具体的な規定は、スウェーデンの労働法においては珍しいものだと言えよう。しかし、その規定は、事業所の労使の交渉を経て、厳格には適用されていなかった。経営も組合も、企業が存続していくために現実的な対応をしていた。そして、その過程では、多くの交渉が労使の間で行われていた。

このように、整理解雇の人数や人選は、現場の労使交渉を経て、決定している。その全てが、経営の自由であるわけでもなければ、その全てが法律の規定である先任権に従って実施されているわけでもない。労使双方の要望が合致するよう、適度な内容で合意形成がなされ、実施されているのである。

2. 政策的含意

さて、以上のような事実から、どのような政策的含意を導き出すことができるのか。1つあげるとすれば、先任権という人選に関する具体的な規定が、結果として、経営側が、組合との真摯な交渉を行うことに繋がっている点であろう。もちろん、経営側がそうした態度をとる目的は、先任権の規定から逸脱し、自身が残したいと考えている労働者を企業に残すことにある。しかしながら、こうした法律の具体的な規定が、その逸脱規定と合わさって、企業内において労使の真摯な交渉を促すことに寄与しているという事実は、企業内に形成された発言機構の実効性の担保を考える上で、興味深い知見だと思われる。

第3節 今後の課題

本報告書の一旦のまとめに代えて、今後の課題をあげ、ひとまず本報告書を閉じたい。課題は、第3章の最後にも触れたが、産別組合の地域支部が果たしている失業者のサポート機能についてである。詳細は、ほとんど明らかにできていないが、地域支部は、失業対策において、少なくない役割を果たしていることが予想される。

この点を明らかにすることは、労働移動をスムーズにすることで、現状の協約システムを維持する面でも重要なことだと考えられる。さらに、セーフティーネットを考える上でも、重要なことだと思われる。こうした地域支部の活動は、企業での雇用と公的な職業訓練の間に、実は、労使当事者による1.5層目のようなセーフティーネットが張り巡らされている可能性を示唆しており、追求してみる価値のあることだと言えよう。

労働市場政策と賃金政策にかかわるルールを明らかにすることを通じて、スウェーデンの労使関係の実態に迫る。この態度を基本とし、調査を継続して行きたい。

参考文献

- 浅生卯一（1999）「スウェーデン自動車産業における生産システムと賃金制度－ボルボバスの場合－」『大原社会問題研究所雑誌』484号3月.
- 石田光男（1990）『賃金の社会科学』中央経済社.
- Katz, H. & Darbshire, O. (2000) *Converging Divergences*, Cornell University Press.
- 浪江巖（2001）「ブルーカラー労働者の賃金制度とその変容」篠田武司編著（2001）『スウェーデンの労働と産業』学分社所収.
- 西村 純（2011）「スウェーデンの労使関係－企業レベルの賃金交渉の分析から」『日本労働研究雑誌』No.607.
- 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.（近刊）
- Traxler, F. (1995) ‘Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map for industrial relations’ In Crouch, C. and Traxer, F. eds. *Organized Industrial relations in Europe: What future?*, Avebury.

付属資料

エンジニアリングセクター団体協約 2007-2010

Teknikarbetsgivarna と IF Metall の間の団体協約

第1節 平和義務と交渉手続きについて

1項 平和義務 (Peace obligation)

双方の当事者は、団体協約の有効期間中は、労働条件や双方の当事者の一般的な関係に関することで、紛争（争議）行為を行ってはならないことに、同意する。

注

双方の当事者は、この規定は、SAF と LO の基本協約第3章に沿った行動に関する権利について、影響を及ぼすものではないことに、合意している。

2項 交渉の義務

もし、法的、もしくは、労働条件や一般的な双方の当事者の関係についての利益に関する紛争が生じた場合、本協約が定めた方法と手続きに沿って、交渉が行われなければならない。

3項 ローカルレベルと産業レベル (Central Level) の交渉

交渉は、まず、ローカルレベル（ローカル交渉）で実施される。そして、もし、協約が締結できなかった場合、産業レベル（産業レベルでの交渉）で実施される。

ローカル交渉とは、ローカル組織がある職場（workplace with the participation of local organization / arbetsplatsen under medverkan av lokal organization）において、双方の当事者間で行われるものである。

産別交渉とは、組合中央組織と企業連盟中央組織の双方の当事者間で行われるものである。

4項 賃金の支払いに関する紛争と労働の義務に関する紛争

通知期間と訴訟の手続きに関する5項 - 7項、および、10 - 11項の条項は、共同決定法34条、および、35条に関する紛争には適用されない。そのような紛争については、同法の37条の条項が適用される。

注

被用者の発見に対する権利に関する法（1949：345）に関連する紛争については、交渉の手續きに関する条項が、共同決定法第35条に取って代わる。そのため、そのような紛争については、共同決定法は適用されない。

5項 ローカル交渉の要求

もし、雇用の終了や正当な理由のない解雇に関する法的な紛争が生じたばあい、その問題について追及を望む一方の当事者（party）は、ローカル交渉を要求しなければならない。その要求は、雇用の終了や正当な理由のない解雇が行われた2週間以内に、相手に通知されなければならない。もし、労働者が、雇用保護法8条第2パラグラフ、もしくは、19条第2パラグラフに定められている無効手續きを知らされていない場合、この期間は1ヶ月間となり、雇用が終了した日から起算される。

もし、一方の当事者（party）が、第1パラグラフで定めた期間内に交渉の要求を行わなかった場合、その当事者は、この問題に対する交渉を要請する権利を放棄したものとする。

第1パラグラフとは異なる問題に関する争いが生じた場合、ローカル交渉が、可能な限り早い段階で、要請されなければならない。要請を行った当事者が、争いの原因となった出来事に気付いたと思われる時から4ヶ月以内に、相手に通知されなければならない。

もし、第3パラグラフで定めた期間以内に交渉の要求がなされなかった場合、一方の当事者は、その問題に対する交渉の要請の権利を放棄したものとする。なお、もし、争いの原因となった事柄が起きてから2年以上たった後に要請された場合、この規定は、他の全ての争いについても適用される。

注

争う余地のない賃金の支払いやその他の報酬に関する場合、法律の規定する時間の制限が、適用される。賃金を取り戻すための争議行為を行うことの可否については、共同決定法第41条の第2パラグラフが適用される。

6項 産業レベルへの交渉の要請

もし、ローカルレベルの双方の当事者が、ローカルレベルにおける交渉で争い（a dispute / en tvist）の解決策について合意できなかった場合、その問題の継続的な追及を望む一

方の当事者は、もう一方の当事者と産業レベルで交渉を行うことを要請しなければならない。

雇用契約の終了や正当な理由のない解雇に関する問題の場合、中央交渉の要請は、もう一方の当事者に対して、ローカル交渉が終了した日から 2 週間以内に通知されなければならない。

共同決定法第 11 条、および、第 12 条に従い、ローカル交渉の後、産業レベルでの交渉の要求は、もう一方の当事者に対して、ローカル交渉が終了した 2 週間以内に通知しなければならない。この規定は、共同決定法第 21 条の秘密性 (confidentiality) の義務、および、共同決定法 38 条のいわゆる契約交渉 (contract negotiation) に関する問題の場合においても適用される。

第 3 段落以外の全ての問題に対する問題の場合、中央交渉の要求は、できる限り迅速 (due speed) に行わなければならない。中央組織への交渉の要求は、ローカル交渉が終了した日から 2 ヶ月以内に、もう一方の当事者へ通達されなければならない。

もし、一方の当事者が、第 3 段落、もしくは、第 4 段落で定められた期日以内に交渉の要求を行わなかった場合、一方の当事者は中央交渉を要求する権利を放棄したものとする。

7 項 ローカル、および中央交渉が開始されなければならない日

もし、交渉の要求が、上で記した期間内に行われた場合、交渉は、可能な限り早く開始されなければならない。また、要求されてから 3 週間以内に開始されなければならない。個別のケースにおいて、当事者は、この期間の延長を合意することは可能である。

8 項 交渉の記録

もし、望むのならば、交渉を記録することができる。記録は、双方の当事者によって承認されなければならない。

9 項 交渉の終了

ローカル、および、産業レベルの交渉は、双方の当事者が合意すれば終了することができる。もしくは、一方の当事者が、もう一方の当事者に対して、交渉の終了を考えている旨を知らせることで、終了することができる。

もし、交渉が記録されている場合、交渉の終了は、記録に記されなければならない。

10 項 交渉中の法活用 (legal force) と交渉の権利を逸したときの法活用

当事者は、問題 (dispute) について、当事者の間で交渉の手続きに従って行われる交渉が終了する前に、法や他の手段を用いてはならない。この規定は、一方の当事者が交渉手続きに従った交渉を妨げるために、交渉過程を利用した場合は、適用されない。

この交渉の手続きに関する規定に基づいた交渉の権利を失った一方の当事者は、問題に対して、行動をとることはできない。

11 項 訴訟手続き (bringing proceedings)

交渉が終了した後も、法的な問題について追及することを望む一方の当事者は、訴訟手続きを行わなければならない。雇用の終了、および、正当な理由のない解雇に関する問題の場合、訴訟は、中央交渉が終了した日から 2 週間以内に、その他の問題については、前述した日から 4 ヶ月以内に行われなければならない。共同決定法 21 条に従い (in accordance with)、問題が秘密性の義務に関連するものであるならば、訴訟は、中央交渉が終了した 10 日以内に行われなければならない。

もし、訴訟が、第 1 段落で示された期間内に行われなければ、一方の当事者は、その権利を失う。

12 項 一般的な問題 (General matters)

平和義務違反といった特別な事象や、暫定的な措置 (interim measures ; i fraga om interimistiska förordnanden) の場合、事前に交渉がなくとも訴訟を行うことができる。また、この交渉手続きは、制定法の変化をもたらすわけではない。

交渉手続きは、SAF と LO の基本協約第 2 章に取って代わるものである。基本協約の規定は、当事者間における他の事柄については適用される。

第2節 賃金の原則

賃金は、個人や他の状況に応じて異なるものでなければならない。賃金差は、十分な客観性をもち、かつ、証明できるものに基づかなければならない。賃金は、仕事の責任や困難さ、および、労働者がそうした仕事の責任や困難さを達成した方法 (*the way in which the worker performs these*) を考慮して決められなければならない。より高い技能、責任、能力を要する困難な仕事は、単純な仕事以上の賃金を得なければならない。作業環境や仕事を行う状況についても考慮を払う必要がある。市場 (*Market forces*) も賃金の評価 (*assessment*) に影響を与える。

全ての被用者は、賃金決定の要素について知っておかなければならない。また、被用者は自らの賃金の上げ方について知っておかなければならない。仕事の内容や個人の資格に関する体系だった評価は、(賃金額を決定する際の) 評価の良き基礎となる。理論的、もしくは、実際に仕事を行う上での知識、判断、および、主体性、責任、努力、作業環境、協調できる能力、リーダーシップ能力は、ローカルレベルの双方の当事者が仕事を評価する際に考慮されるべき要素の例である。

求められる要求の増加、経験が増す、義務が増す、権限の強化、より重い責任、知識や能力の向上を通して、仕事に要求される事柄が高度化した際には、それに応じて、被用者が、彼、もしくは、彼女の賃金を上げることができるようにならなければならない。企業内 (*internal*) の賃金制度や賃金決定は、労働者の技能、能力、義務を向上させることを促すように、設計されなければならない。賃金決定は、それゆえ、生産性や競争力の向上を促す (*stimulate*) ようなものでなければならない。同一の賃金の原則が、全ての労働者に適用されなければならない。

労働者間の賃金や他の労働条件において、労働者間で差別や事実としてこれといった動機のない (*factually unmotivated difference*) 相違が、あってはならない。この協約に沿って実施される賃金交渉に先立って、ローカルレベルの双方の当事者 (*parties*) は、賃金において、差別や事実としてこれといった動機のない相違があるかどうかについて、調査 (*analyses*) しなければならない。もし、それら一連の調査の中で、企業内にこれといった動機のない賃金の差が証明された場合、賃金交渉の際に、それらの差は、是正されなければならない (*adjusted*)。

第3節 賃金の規定

1 項

生産性、仕事の満足度、効率性、競争力、所得の保障に関する要求を満たすような、一仕事や組織の特質を考慮に入れた一類の賃金 (types of wage) が、支払わなければならない。賃金の原則に基づき、ローカルレベルの双方の当事者は、適切な賃金制度について合意しなければならない。合意の基本は、もし必要ならば他の固定的な、もしくは変動的な賃金項目 (wage element) によって補充された月給でなければならない。

注

もし、ローカルレベルの一方の当事者から要求があれば、時給、もしくは出来高給の付則 (appendix) のルールが適用されなければならない。

2 項

最低月例給

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15,410SEK (スウェーデンクローナ・・・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。

2007年4月1日から、企業で雇用を一年間継続している被用者達は、それぞれが置かれているカテゴリーの最低賃金より500SEK程度、多く賃金を受けとるべきである。もし、2年以上の場合は、900SEK程度、多くの賃金を受けとるべきである。

2008年4月1日、および、2009年4月1日に、これらの金額 (these figure) は、それぞれの年において、3.2%、および、3.6%上げられる。

訓練者への賃金、その他

最低賃金の規定は、訓練者—このカテゴリーには、別途協約が作られる—と未成年者 (18歳を下回る者) には適用されない。特別な事情が存在する場合、ローカル協約において、他の被用者達に関しても、最低賃金の規定からの除外は可能ではある (may be made)。

学校休暇中の仕事

後期中等教育の16歳から18歳の学生や学校休暇期間の間、有期で雇用されている者には、2007年4月1日より時間当たり少なくとも59.78SEK、2008年4月1日より61.57SEK、2009年4月1日より63.61SEKが支払われなければならない。

3項

日給、および、時給

日給は次のような式で算定される。 月給×12／365

時給は次のような式で算定される。 月給／175

一年間（calendar year）の週平均労働時間が40時間と異なる場合、序数の175は、合うように調整されなければならない。様々な週労働時間は、第4節3項:2で説明されている。

日給や時給を算定する時には、ボーナスに類するものは、考慮に入れない。

欠勤の間の賃金算定

5日間に満たない1日の一定の時間、もしくは、1日中の欠勤の場合、日給は、欠勤した時間分差し引かれる。

5日間以上の場合、日給は、欠勤日の期間分差し引かれる。最初に欠勤した日と最後に欠勤した日は、欠勤日としては考慮されない。

12ヶ月間の欠勤の場合、全ての月例給が、差し引かれる。一休業日（non-working day）が欠勤期間の開始日なのか、および、終了日なのかどうかは、考慮されない。

注

疾病による欠勤や育児手当（parental pay）または、臨時の育児にかかわる給付金を伴う欠勤は、独自のルールが設けられている。

雇用が1ヶ月あたり5日程度の場合、雇用が一月の間で開始され終了する被用者は一ボーナスに類するものは考慮に入れない一、日給で支払われなければならない。それ以外の場合、彼が雇用されていた日数分が、支払われなければならない。

賃金の支払い

賃金は、一月に一度、あらかじめ決められた支払日に、支払われなければならない。

第4節 労働時間

1項 労働時間法

本節は、労働時間法の規定に従う。

本節の規定は、職場の環境に関する法（Work Environment Act）の未成年に対する規定を変更するものではない。

2項 定義

労働時間：労働時間内に遂行される活動や課業と同様に、常に被用者は、使用者の自由意志に基づき、活動することになる（Whenever the employee is at the disposal of employer）。

注

交代時間は、労働時間と見なされる。交代の義務（Standby duty）は、労働時間とは見なされない。

休憩時間：労働時間ではない。他に何も言及がなければ、休憩時間は賃金の支払い対象にはならない。

夜勤労働者：22時30分から5時30分が夜と見なされる。ローカル協約を通して、夜の期間は、少なくとも0時から5時を含む少なくとも7時間以上の期間で、別途設定できる。

シフトワーク：あらかじめ定められた手続きで、被用者が同じ職場にいる他の者に引継ぎを行うことで、仕事をシフトに分けている全ての方法。ローテーションに基づいたものもシフトワークである；シフトは連続的である場合もあれば、非連続的な場合もある；その方法は、1日当たり、もしくは、週当たり労働時間の異なる作業に従事している被用者を含むことが可能である。

注

この協約内において、この規定は、現在の慣行を変更しようとするものではない。

シフトワーカー：シフトワークで働いている全ての被用者。

注

シフトワークの手続きへの一時的な参加も、シフトワークを補っている（*shift-type appendices/skiftformstilläg*）という点から、シフトワークと扱う。シフトワークの規定に沿って時間を労働時間口座（*the time bank*）に貯めるためには、労働者は少なくとも週労働時間分継続してシフトワークに従事しなければならない。

十分な休養：被用者が定期的な休憩期間を持っているような場合、その期間は時間単位で与えられるとともに、十分な時間かつ、疲労や不規則な労働周期によって、自分自身、同僚、もしくは、他の人々を身体的に傷つけない（*do not injure*）こと、および、短期的、もしくは長期的に健康を害すことがないことが保障されるよう、繰り返される。

第 3 項 労働時間や労働時間口座における時間の処分

3:1 利用可能な労働時間

1 年間における算定期間の間、7 日間の平均労働時間は、48 時間を越えてはならない。

ローカル協約を通して、算定期間は、12 ヶ月の他の固定された期間、もしくは、周期的な期間（*rolling period*）に決めることも可能である。

有給休暇や病気休暇の期間は、平均労働時間の算定において、考慮に入れてはならない（*must be neutral*）。

3:2 通常の労働時間の長さ

日中または二交代制で、月曜から金曜日に働いているフルタイムの被用者の通常の週労働時間は、年平均における標準の週労働で 40 時間である（*per normal working week on average per calendar year*）。周期的な三交代制のフルタイムの被用者の通常の労働時間は、年平均における標準の週労働で 38 時間、連続的な三交代制の場合、36 時間、休日労働を伴う連続的な三交代制の場合 35 時間、永続的な夜間勤務の場合、34 時間である。

注

三交代制の一部ではなく、かつ、少なくとも 1 週間の連続的な週労働で、労働時間に夜間から 5 時の間が含まれている固定的な労働時間の計画が、永続的な夜間勤務と解釈される。この協約内において、永続的な夜間勤務に対する労働時間の計画や支払い

規定に関する現在の慣行を変更する意図はない。

3:3 労働時間口座 (time bank)

それぞれの週でフルタイム勤務 (for each working week completed full) のフルタイムの労働者に対して、以下の通りで、時間が労働時間口座に預けられる。

デイトタイム	94 分
二交代制	202 分
他の交代制	82 分

(例えば三交代制や永続的な夜間勤務)

1 週間あたりの決められた労働時間を満たしていないフルタイムの労働者に対して、および、パートタイム労働者に対しては、労働時間の短さに応じた時間が労働時間口座に預けられる。

ローカルレベルの双方の当事者は、労働時間口座に預けられる代わりに、全て、もしくは、部分的に時間を使う (scheduled; schemaläggas) かどうかについて合意することができる。

5 節の 5 項で、労働時間口座に貯められた時間をどのようにして使用するのかについて示している。

3:4 地下の仕事

地下の暗い場所、建物の下、鉱山 (地下の仕事) における建築業に関して、所定労働時間 (regular working hour) の 1 週間の平均が 36 時間とならなければならない。1 週あたり 8 時間に満たない地下の仕事は、短い労働時間とは見なされない。

注 ; 地下の仕事に対する特別の手当てについては、5 説の 4 項を見よ。

3:5 パートタイム雇用が生じた場合 (in the case of part-time employment) の通知

そういう事態が生じれば、雇用主はローカルレベルの組合に、書面でもって、パートタイムが適用される被用者の労働時間を通知しなければならない。

4 項 所定労働時間の処分 (disposition of regular hours)

4:1 労働時間の処分に関する合意

労働時間の処分は、労働者の希望に沿うことと同時に、企業の設備やリソースを有効に利用することにおいても、非常に重要なことである。労働時間を短くしたり長くしたり、一年の間の異なる時期において、異なる労働時間を設定することは、可能でなければならない。異なる長さや異なる処分 (disposition) のような、様々な種類の労働時間を利用することによって、労働時間を、企業と労働者双方の関心に沿うようなものにしていかなければならない。

フルタイム労働者の所定労働時間は、ローカル協約、もしくは、4:3 に沿って雇用主と労働者の間で結ばれる協約によって、設定されなければならない。

もし、ローカルの双方の当事者が異なる労働時間に関して協約を締結すれば、1 年もしくはそれ以上の協約を締結することができる。しかし、12 ヶ月を超える期間の 7 日間の平均労働時間が 48 時間を越えないようにしなければならない。

4:2 他の場合の配分

もし、ローカルレベルの双方の当事者が協約を締結できなかった場合、労働時間は下記の通りに配分される。

もし、所定労働時間の配分が変更された場合、雇用主は、2 週間前には、関係のある労働者に知らせなければならないとともに、ローカルレベルの組合に通知しなければならない。

下記で設定されている時間は、交代期間の 30 分によって、変更することは可能である。

デイトタイム

月曜 - 金曜, 07.00 - 16.00 合計 1 時間の 1 回もしくはそれ以上の休憩

二交代制

1 シフト

月曜 - 金曜, 05.30 - 14.00 30 分の休憩

2 シフト

月曜 - 金曜, 14.00 - 22.30 30 分の休憩

断続的な 3 交代制

シフトサイクルが、日曜の 22 時以前より開始されてはならない。

所定労働時間は、ミッドサマーイヴ、クリスマスイヴ、ニューイヤーイヴに設定されてはならない。

継続的な操業

継続的な操業の場合、ローカルレベルの双方の当事者が合意できなければ、休み (breaks) は、主要な国民の休日を生み出すように設けられなければならない。

新年：ニューイヤーイヴの前日の午後のシフトの終わりから、新年の次の日の朝のシフトの開始まで

イースター：聖月曜日聖木曜日の午後のシフトの終わりから、イースターマンデいの夜のシフトの始まりまで

5 月 1 日：前日の午後のシフトの終わりから 5 月 1 日の夜のシフトの始まりまで

ナショナルデイ：(省略・・・執筆者)

ミッドサマー：(省略・・・執筆者)

クリスマス：(省略・・・執筆者)

もし、工場や生産過程の作業において必要な場合、上で述べたような休日の間も仕事を行えるようにするためのローカル協約が、締結されなければならない。

4:3 労働時間に関する個別協約 (individual agreements)

もし、雇用主、もしくは労働者が、4:1 や 4:2 で設定された方法とは異なる方法で労働時間を設計したいと望む場合、関連する被用者 (達) と直接個人協約 (a direct agreement) を結ばなければならない。

雇用主は、ローカルレベルの組合に、個別の被用者と締結された協約について、必ず知らせなければならない。

個別協約 (such agreement) は、双方の当事者のいずれか一方が通知してから、遅くとも 1 ヶ月後には破棄されなければならない。

もし、個別協約 (such agreement) が雇用主と労働者の間で締結されれば、4 節の 4:4、4:6、4:7 のルールが適用される。また、4:5 における規制の目的が考慮されなければならない。

4:4 休みと休憩 (breaks and pauses)

ローカルレベルの双方の当事者で合意されなければ、休みは、シフトが 6 時間以上になれば、設けられなければならない。労働者が職場に継続する義務がないときに、日中の就業時間中に生じる中断 (interruption) が、休みと見なされる (By break is understood)。休みは、食事休憩 (meal time pauses) で代用することもできる。そのような食事休憩 (pauses) は、労働時間に含まれる。

雇用主は、被用者が休みに加えて必要とする休憩が得られるように仕事を調整しなければならない。もし、労働環境 (work condition) が必要とするならば、特別な休憩 (pauses) が設けられなければならない。そのような休憩は、労働時間に含まれる。

注

上記の第 1 パラグラフにある規定は、三交代制における休み (breaks) の設計に関する既存の法律を変更することを意味するものではない。

4:5 日々の休息期間

ローカルレベルの双方の当事者が合意できない場合、個々の被用者は、労働者に対して現在有効となっている労働時間に従って、シフトが始まったときから計算して 24 時間の間に、少なくとも 11 時間の休息期間が与えられなければならない。

第 1 パラグラフからの逸脱は、シフトの変更、残業、もしくは、労働時間の処分 (disposition of working hours) の調整など、逸脱が特別な状況によって生じた場合に、可能となる。逸脱が起こった場合、被用者には、休息期間の中断を生じさせたシフトの終わりから、代替拡張休息期間 (the equivalent extended rest period) が与えられなければならない。

もし、正当な理由によって、代替拡張休息期間が、上のパラグラフどおりに設計できない場合、被用者には、7日間以内に代替拡張休息期間が与えられなければならない。

もし、正当な理由によって、代替拡張休息期間が、上のパラグラフどおりに設計できない場合、残りの時間は、被用者の労働時間口座に預けられる。

注

11 時間と労働者が受ける継続的な休息期間の差が、代替休息期間 (the equivalent rest period) と解釈される。例えば、24 時間の間に与えられる休息期間が 8 時間ならば、3 時間となる。いくつかの連続する 24 時間の間において、休息期間が 11 時間よりも短ければ、代替休息期間は、11 時間と実際の休息期間 (the differences) の差の合計となる。

もし、雇用主が就業期間内に代替休息期間を設定することを決定した場合、賃金支払いに関する 5 節 5 項 5:1 が、適用される。そのような場合、被用者は、5 節 2 項の最終パラグラフにある仕事やシフトの変更に関する条項の代替利用を、代わりに要求することができる。

労働時間口座に預けられた時間は、協約に基づいて、1 ヶ月以内に有給休暇として設定されなければならない。もし、協約がなければ、(休息期間にかかわって・・・執筆者) 預けられた時間は、他の理由で労働時間口座に預けられている時間と同様のものとして見なされなければならない。

もし特別な理由がある場合、産業レベルの双方の当事者は、各々がその利用に関する交渉を要求することができる。

4:6 夜間勤務

ローカルレベルの双方の当事者によって他の合意がなされている場合を除いて、被用者は、夜間において自由に休むことができる。この自由な時間は、深夜から午前 5 時までの間である。

公共サービスや他の特別な状況の観点から、仕事を夜間も継続しなければならない、または、午前 5 時前や深夜以降に行われなければならない場合、第 1 パラグラフの規定からの逸脱が、可能となる。

1年の平均でみた時に、夜間勤務の所定労働時間が、24時間のうち8時間を越えてはならない。ローカルレベルの労働協約を通して、別の12ヶ月の算定期間を設定することができる。

夜間に仕事が行われる際、特別な危険、肉体的もしくは精神的にきつい作業を伴う夜間勤務は、24時間以内に、8時間以上行われてはならない。

注

ローカルレベルの双方の当事者間で、工場内において、特別な危険、肉体的もしくは精神的にきつい作業をとまなう仕事の有無に関して、合意がなされていない場合、ローカルレベルの双方の当事者は、その問題が、交渉の手続きに沿って処理される前に、産業レベルの中央組織にいる双方の当事者に相談しなければならない。

4:7 週の休み

ローカルレベルの双方の当事者で合意されている場合を除いて、労働者は、干渉されない休みを少なくとも1週当たり35時間、有してなければならない（週の休み）。

可能な限り、週の休みは週末に設定されなければならない。

第1パラグラフからの一時的な逸脱は、雇用主が予測できなかったような特別な事情が生じたことによって必要とならざるを得ない場合に、可能となる。

注

2週間分（two periods of seven days / två sjudagersperioder）の週の休みは、一つにまとめても良い。

もし、週の休みが、所定労働時間内に設定された場合、賃金の損失に対する補償が支払われなければならない。ローカルレベルの双方の当事者は、その額について合意する義務がある。ローカルレベルの双方の当事者（parties）が、代替義務（standby duty）としての賃金補償が、週の休みの結果生じる休暇の補償を含むことについて合意している限り、このことは、必ず考慮に入れられなければならない。

5 項 残業

5:1 残業

雇用主が、必要と考えた場合はいつでも、労働者がそれを行うことを禁止されていない限り、この項で認められている範囲内において、労働者は残業を行わなければならない。残業の通知は、妥当な理由によって労働者が残業の実施を禁止されている場合を除いて、適切な時間に行われなければならないとともに、いかなる場合も所定労働時間内の最後の休み（last break）以降に行われてはならない。

被用者に対する仕事の計画で設定されていた（specified by the work schedule for employee）1日あたりの労働時間を越えた仕事は、残業と見なされる。

注

柔軟な労働時間が適用されている場合、双方の当事者は、次に示されているルールに関して合意しなければならない。

もし、雇用主が残業を求める場合、残業時間は、所定労働時間の終わりの時間から算定される。所定労働時間が開始される時間以前に残業が計画されている場合も、同様のルールが適用される。ローカルレベルの双方の当事者は、不自由な時間の仕事に対する補償に関するローカル協約を締結できる可能性を調査しなければならない。

5:2 残業の制限

1年間で最長 150 時間を前提として、1ヶ月の間の残業時間は 50 時間以下にしなければならない。

ローカルレベルの双方の当事者は、それ以上の残業に関して合意することができる。

雇用主と労働者の間の契約（agreement/överenskommelse）によって、第 1 パラグラフで定められた（in accordance with first paragraph）150 時間に加えて、1年間で、50 時間の残業が、さらに行えるようになる。

注

ローカル協約（local agreement）によって、カレンダー上の 1 年間は、別の 12 ヶ月に置き換えることができる。

5 節 5 項に定められた労働時間口座から有休の休暇を取得する際、同じだけの時間が、利用可能な残業時間として加えられなければならない。しかし、1 年間で 200 時間以下でなければならない。

5:3 集団的生産の残業時間 (Collective production overtime/Kollektiv produktionsövertid)

工場、部門、グループにおける全ての被用者に対して、ローカルレベルの双方の当事者が締結する労働協約によって、労働時間の計画は、事前に作成された計画に沿って、少なくとも 4 週間延長することができる。これがいわゆる集団的生産の残業時間である。

5:4 緊急時の残業

もし、雇用主が予想できないような、自然発生的な出来事、事故、似たような事象が生産の中断を引き起こす、または、そのような中断を引き起こす、もしくは、生命、健康、財産に危害をおよぼす差し迫った危険がある場合、5:2 に沿った残業時間の算定が行われる時、そのような状況の結果生じた残業時間は、残業とは見なされない。これがいわゆる緊急時の残業である。

6 項 待機時間 (standby hours/Jourtid)

もし、職場において、被用者が、雇用主の言われたとおりに仕事を行うことが必要な性質の仕事の場合、このために、待機時間を 4 週間で最大 48 時間、カレンダーで示される 1 ヶ月間で 50 時間まで、要求できる。被用者が雇用主のために働く間の時間は、この待機時間としてカウントされない。

7 項 労働時間の記録

被用者は、労働時間を確認するために、雇用主によって決められた所定の順序を頑なに守らなければならない。労働時間が、登録システムにおいて記録されるような場所の場合、記録行為が労働時間を侵してはならない (may not encroach)。記録は、時間の観点から効率的で、かつ、被用者にとって難しくない方法で実施され、まとめられなければならない。

雇用主は、残業時間や待機時間を算定するために必要なものである労働時間の記録を残しておかなければならない。被用者個人、ローカルレベルの組合代表 (Representative local union branch/verkstadsklubben)、もしくは、組合組織 (trade union organization/forbundet) は、その記録を閲覧する権利を持っている。ローカルレベルの組合がない場合、組合の地域支部 (Local union office/lokalavdelning) の代表が、同様の権利を

有している。

記録は、IF-Metall とエンジニアリングセクターの経営者連盟 (Teknikarbetsgivarna) によって共同で作成された指示書に沿って保管されなければならない。

賠償の制裁のない規則として、(休息期間に関する) 4:5 の第 2 パラグラフから第 4 パラグラフの規定が適用される雇用主は、ローカルレベルの組合に対して、その時と理由を示さなければならない。

8 項 労働時間委員会

労働時間委員会は、このセクション、もしくは、このセクションに基づいて締結された協約に関する解釈と適用にかかわる論争を検討する場である。もし、4:6 もしくは 5:2 に基づいて、これらの論争に関して、合意がなされなかった場合、産業レベルの双方の当事者 (central parties) いずれか一方からの要求があり、かつ、交渉の手続きを妨害することがなければ、その問題の解決を、労働時間委員会に委ねることができる。

委員会は 4 名から構成され、そのうち、2 名を Teknikarbetsgivarna (経営者団体・・・執筆者) が、残りの 2 名を IF-Metall (産別組合・・・執筆者) が指名する。委員の 1 人が議長となり、議長は 1 年ごとに、Teknikarbetsgivarna と IF-Metall が交互に指名する。

各々委員が 1 票ずつの議決権を持っている。もし、賛成反対票が同数である場合、委員の要求によって、追加の委員を招集することで、委員会を拡張することができる。追加の委員は、双方の当事者の共同で指名され、その問題を裁決する議長の任を引き受ける。

注

もし、仲裁委員会 (skiljenämnden) が、委員会に委ねられた問題について、EC 法に基づいたその件に関する決定指針が適用されない、さらに、問題となっている事柄に関する決議が、未決となっている (depends on such a decision/är beroende av ett sådant avgörande) ことを理由として、判決を下すべきではない事実を認定した場合、仲裁委員会は、指針が適用されない、未決であるといった理由から (on those grounds)、その問題について違反はないと宣告しなければならない (acquit itself of the matter)。そうした判決が下された場合、各々の当事者は、仲裁委員会より決定の通知を受けた日から 30 日以内に、裁判所へ訴訟手続きを申請することができる。その問題に関する最終的な判断が下されるまで、上記で言及されている手続きは、協約の適用やその効

果に影響を与えるものではない。

9 項 交渉の手続き

このセクションに関する解釈や適用にかかわる論争は、まず最初に、ローカルレベルの双方の当事者の交渉に委ねられなければならない（ローカル交渉）。

もし、ローカルレベルの双方の当事者（local parties/lokala parten）が合意に達しなかった時、その論争を、ローカルレベルの双方の当事者いずれかの要求によって、産業レベルの交渉（central negotiation）へ委ねることができる。

双方の当事者いずれか（either parties/av part）の要求によって、産別交渉が終了した2週間以内に、その論争を、労働時間委員会へ委ねることができる。委員会の決定は、双方の当事者を拘束する。

もしそうでなければ、交渉の手続きは、第1節に従う。

注 交渉に関する覚書（Minutes of the negotiations）

1. 労働時間委員会は、第4節もしくは第4節（thereof）に基づいて締結された協約を違反した雇用主に対して、賠償額を裁定することができる。そのような賠償に関して、その額の半分は、IF-Metall のレクリエーション基金に支払われ、その半分は、IF-Metall と Teknikarbetsgivarna の共同の奨学金基金に支払われる。
2. 労働時間法の規定は、残業の不当な活用に対する賠償の額や分配を決定する際に、双方の当事者委員会の指針として、扱われる。
3. 双方の当事者は、残業時間の不当な活用にかかわる起こりうる結果に関する問題は、ローカルレベルの要求事項ではないことに合意している。双方の当事者は、協議（consultation）、および、他の適切な方法を用いることで（by means of consultation and in any other way）、この原則が維持されるよう努めなければならない。

5 節 不便な時間や残業に対する補償

1 項 不便な時間の仕事

ローカルレベルの双方の当事者が他に合意できた場合を除いて、不便な時間の労働に対する補償に関して、次の規定が適用される。

A. 全ての曜日において、16時30分から6時30分までの間で行われる仕事は、次の通り付加手当（supplement/tillägg）が支払われる（単位 SEK）。

	2007年4月1日	2008年4月1日	2009年4月1日
16.30 - 22.30	20.08	20.68	21.37
22.30 - 06.30	25.55	26.31	27.18

B. A で規定されている額に加えて、次の付加手当が、国民の休日と週末に行われる仕事に支払われる。

土曜、もしくは国民の休日の前日の 22 時 30 分から日曜、もしくは国民の休日の 22 時 30 分まで、または、そのような休日連続するような場合、その最後の日の 22 時 30 分まで、2007 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK56.20、2008 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK57.88、2009 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK59.97。

注

付加手当は、追加の休日として代替される土曜、日曜、もしくは、国民の休日には、支払われない。

C. 付加手当は、4 節、4:2 に記されている主要な国民の休日の仕事に対して、A で規定されている額に追加して、2007 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK125.00、2008 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK128.75、2009 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK133.00 支払われる。

注 1

B と C の付加手当は同時には支払われない。

注 2

国民の休日(4節 4:2、継続的な操業に従って)と定義されている時間に含まれる(under time) クリスマスイヴの前日に設定されている日中、二交代制、断続的な三交代制の所定労働時間、および、仕事から解放されている、もしくは、いわゆる福祉活動として設けられている場合については、Cに沿った付加手当は、支払われない。

2項 残業

残業は、部分的には残業手当によって、部分的には働く時間によって、補償される。時間による補償は、時間あたりの賃金として支払われることも可能であるし、もし、労働者が望めば、労働時間口座に1時間単位で(one hour for each hour worked)、預けることもできる。5節5項は、労働時間口座の処理について定めている。

注

ローカルレベルの双方の当事者は、労働時間口座に預けることを通した補償に上限を設けることについて合意することができる。

時間当たりの残業手当(SEK/hour)は下記の通りである。

時間	残業			集团的操業の残業 交代制の残業		
	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009
月曜 - 金曜 (労働日)	53.99	55.61	57.45	69.46	71.54	73.90
直近の労働時間の計画 で、労働日で無い日	69.46	71.54	73.90	92.55	95.32	98.47
土日、国民の休日、ミッドサマーイヴ、クリスマスとニューイヤーイヴ	92.55	95.32	98.47	108.05	111.29	114.97

残業手当と不慣れた時間の仕事に対する特別手当は、同時に支払われない。

もし、11時間の休み(break)に満たない間に、労働時間の計画が他のものに変更された(例えば、昼勤から二交代制への変更)場合、11時間よりも短かった分の時間に対して、残業手当が支払われる。

3 項 三交代制への手当

交代制手当が、下記に示すと通りの月給に対する割り増分として、支払われる。

断続的な三交代制	1.65%
連続的な三交代制	8.90%
国民の休日の出勤をともなう	
連続的な三交代制	10.25%
永続的な夜勤	2.85%

4 項 地下労働に対する手当

4 節 3:4 に従う地下労働者に対して、月給の 8% の特別な補償が、支払われる。

5 項 労働時間口座の活用に関するルール (governing the time bank)

被用者個人が彼の労働時間口座に預けた時間は、下記の通りに処理することができる。

5:1 有給休暇 (paid leave)

有給休暇は、被用者と雇用主の間の合意で取得することができる。

注

通常、被用者は適当な時期 (in good time) において有給休暇を申請するべきである。生産の必要性と同様に、被用者の希望も考慮に入れられなければならない。

有給休暇の間、月例賃金から賃金を差し引いてはならない。有給休暇が、不便な時間に当たる場合 (the leave falls during inconvenient hours)、被用者は不便な時間に支払われる特別手当も受け取る。

有給休暇が取得された際、同様の時間が、4 節 5:2 に沿って、1 年間に 200 時間を上限に、利用可能な残業時間として加えられる。

5:2 現金支払い

被用者と雇用主は、労働時間口座から時間を引き出す時に、お金で支払われることに合意することができる。このような場合、引き出された 1 時間に対して、時間当たりの賃金が、支払われる。

5:3 年金の割増としての補償

ローカルレベルの双方の当事者の間で合意がなければ、次の規定が適用される。1年当たり100時間を越える時間は、労働者に対する年金の割増金として支払われることができる。100時間を越えた分（*excessive time*）のその額は、直近の時間当たりの賃金と同額となる。

遅くとも次年度の1月15日までに、被用者が要求すれば、労働時間口座にある残りの時間は、同様の方法で処理することができる。

もし、年金の割増として労働時間口座から支払われるお金が、賃金として支払われた場合よりも低い税金を雇用主に対して生じさせる場合、その差額が年金の割増分に加えられる。

6 節 年間休暇日（*holidays/semester*）

この節の規定は、年次有給休暇法（*Annual leave act*）を代替するものである。

1 項 年間休暇日と認定期間（*The leave year and qualification year*）

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、4月1日から3月31日が、年間休暇日の期間（*the leave year*）となる。そして、前述した12ヶ月が、取得に必要な認定期間（*qualification year*）となる。

2 項 休暇日の日数

雇用開始日が8月31日以降の場合における年間休暇日の期間を除いて、被用者には、1年ごとに25日間の休暇が与えられる。そして、被用者には、5日の休暇が与えられる。

3ヶ月以内の有期契約雇用の場合、雇用主は、被用者との間で、休暇を付与する代わりに、賃金の13%の休日補償金を支払うことに関する契約を被用者と結ぶことができる。

3 項 有給休暇日の日数

認定期間の全てを、年次有給休暇法に沿った年次有給休暇以外に休むことなく終了した被用者には、25日間の年次有給休暇が、当該休暇年度に与えられる。

認定期間に満たない被用者、もしくは、年次有給休暇法に沿った年次有給休暇以外に、全日にわたる欠勤がある被用者（年次有給休暇法に沿って、年次有給休暇を取得する権利の無い者）には、下記の数式に従って有給休暇の日数が与えられる。

$$365 - \text{欠勤日数} / 365 \times 25 \text{ 日間の年次有給休暇}$$

結果は、切り上げられる (The result will be rounded to the next higher integer)。

年次有給休暇法にある認められない欠勤日数とは、上記の数式における欠勤日数を意味している。1年の間で被用者が雇われていない日数も、欠勤日数と見なされる (are considered)。

4 項 支払いを伴わない休暇の数

有給休暇日数以上の休暇日数が付与されている被用者の場合、残りの日数は、支払いをともなわない休暇となる。被用者は、それらの休暇の利用を差し控えることができる。もし、支払いを伴わない休暇を利用した場合、被用者の直近の賃金が 4.6%減額される。

5 項 新たな採用者の年間休暇

もし、新たに採用された労働者の有給休暇の日数が、会社における主たる年間休暇期間に満たない場合、もしくは、被用者が、獲得している日数以上を、要請しなかった場合、雇用主と被用者は、必要な欠勤休暇 (leave of absence)、もしくは、有給休暇の日数について合意することができる。そのような合意は、書面に記されなければならない。

もし、有給休暇に関する協定が結ばれている、および、労働者の雇用が、雇用が開始された日から5年以内に終了する場合、控除が、賃金、および／もしくは、休暇補償賦課金から発生する。有給休暇が取得された時に適用された賃金に関して、控除が、3節、3項に従って算定される。

しかしながら、雇用関係の終了の理由が下記のような場合、控除は発生しない。

- 被用者の病気
- 雇用保護法、4節、第3パラグラフ、最初の文言で言及されている状況、もしくは、
- 被用者個人によらない理由での雇用主による雇用終了通知

注

被用者が、支払いを伴う年間休暇を、得ていた休暇以上に受け取っており、そして、上記で言及されている書面に書かれた協定が作成されていなかった場合、休暇法 29 条第 3 パラグラフで定められている年間休暇にかかわる規定が、適用される。

6 項 年間休暇日数の繰越 (Sparande/savving)

年の休暇日数を 20 日以上とることが認められている被用者は、20 日を越える日数を、最大 5 年の間、使用せずに蓄えておくことができる。

蓄えられた休暇は、それらが獲得された順に取得されなければならない。蓄えられた休暇が使用された場合、同じ年の間に新たな休暇日を蓄えることは、できない。

7 項 年間休暇予定の作成 (Scheduling the annual leave)

年間休暇予定の作成に関する協定がない場合、雇用主がそれを作成し、休暇期間の 2 ヶ月前までには、被用者に通知しなければならない。何か特別な事情がある場合、通知が遅れてもかまわない。しかし、できることならば、少なくとも、1 ヶ月前には通知すること。

雇用主が予定の作成を決定している場合、もし、特別な理由が、他の休暇計画の作成 (other scheduling) を必要とするのでなければ、6 月から 8 月の間で、少なくとも 4 週間の継続した期間の休暇計画が作成されなければならない。

8 項 不規則な労働期間に対する年間休暇作成

不規則な労働期間に従事している被用者に対して、週当たり 5 日間の労働 (例えば通常の昼勤) に従事している労働者と同じ長さの休暇となるように、次の規定が、年間休暇計画を作成する際に、適用されなければならない。

もし、休暇の時期に施行されている仕事の計画に基づいた、国民の休日を除いた週当たりの平均労働期間が、5 日間に満たない場合、一定数の休暇日が、労働日ではない日に設けられる。

残された休暇日は、労働日 (もしくは労働期間) に設けられる。また、正味の休暇日が示されなければならない。そのため、正味の労働日数は、算定される：

労働期間の周期における労働期間の数 × 年間休暇日の数
労働期間における週の数×5

結果は、整数に切り上げられる。

労働期間の周期とは、設定された労働時間が繰り返される期間と定義される。労働期間の周期における労働期間の数とは、国民の休日を考慮に入れずに算定される。

注

ここで言う、休暇日数の数とは、休暇年の間に被用者が利用可能な有給休暇の数を指している（資格のある年に取得したものに、もしあれば、蓄えていたものを加えたもの）。もし、被用者が、有給休暇日数を蓄えることを決めた場合、蓄えに回された日数は、獲得した日数から差し引かれる。例えば、獲得した日数から3日を蓄えると、休暇日数の数は22日となる（ $25 - 3 = 22$ ）。

9 項 休日賃金と休日手当

有給休暇の間、被用者は、月給と1ヶ月あたり定められた手当、および、休日手当を受け取る。もし、ローカルレベルの双方の当事者が合意していない場合、休日手当は、休暇期間前の最後の通常の賃金支払い日に、支払われる。

休暇期間あたりの休日手当は、

- 月給と月次手当の0.8パーセント

- 休日に支払われることが認められている手当の合計の13%。それは、休暇取得日数で割られた直近の1年間に得られたものである。

被用者が、認められた年間休暇を理由に欠勤した場合、雇用主は、被用者がそうした理由によって受け取ることができない、休日賃金として認められた手当の金額を見積もらなければならない。見積もられた金額は、上記の総額に加えられなければならない。

休日賃金、休日手当、および、蓄えられた日数に対する休日補償の算定は、通常の休暇日と同じ方法で行われる。しかしながら、休暇日数の獲得の対象となる年における週平均労働時間について、考慮しなければならない。

10 項 仕事の地位の変更 (changed degree of working) を伴う休日賃金

被用者が、休暇の認定年度と休暇取得年度において、仕事 (employment) の地位を変更した場合、月給の修正が行われなければならない。支払いの伴う個別の休暇日にたいして、休日賃金は下記の通り調整される。

$$\left(\frac{M \times \text{認定年度における仕事の役割}}{\text{現在の仕事の役割}} - M \right) \times 5.4\%$$

M = 現在の月給

4 節、3 : 2 の第 1 パラグラフで規定されている労働時間に従ったフルタイムにおける被用者の役割 (share) が、仕事の地位 (degree of employment) の意味するところである。

11 項 最低休日賃金

フルタイムで、かつ、当該企業に 2 年間以上継続して雇用されている被用者には、2007 年 4 月 1 日より SEK1079、2008 年 4 月 1 日より SEK1112、2009 年 4 月 1 日より SEK1149 の最低休日賃金を得る権利が与えられる。

パートタイムの被用者に対しては、最低休日賃金 SEK1079 (1112、1149) の額が、短い労働時間に比例して、配分される。

もし、被用者が仕事の役割を、認定年度から休暇年度において、変更した場合、最低休日賃金 SEK1079 (1112、1149) の額は、認定年度の間の仕事の役割にあうように、調整されなければならない。

12 項 休日賃金と長期の病気期間

病気を理由とした部分欠勤 (1 日より短い) は、年次休暇の対象となる (qualify for annual leave)。180 日の欠勤後も、である。

被用者が、2 度の認定期間にわたり、絶え間なく 15 日以下のインターバルは無視する一、病気、もしくは、仕事上の怪我を理由として、全日にわたり欠勤、もしくは、部分的に欠勤している場合、彼は、それ以降、年次休暇の認定が考慮される場所において、部分的に雇用されていると見なされる。

仕事の役割は、被用者が、認定期間の間、実際に働いていた時間数に基づき算定される。

第7節 事業所外の仕事

1 項

効力がある財政上の法律に基づいて、ローカルレベルの双方の当事者は、仕事に関連する移動に伴う生計費の増加に対する補償に関する協約を締結することができる。

もし、この点に関する協約が締結できない場合、以下が適用される。

事業所の職場と自宅の距離が 50 キロ以上の場合、もしくは、その移動によって家を一晩中空けなければならない場合、事業所外の仕事に対して、日当が支払われる。

日当は、SEK200 である。しかし、出発がその日の午後の場合、および、帰宅日の帰宅時間が 19 時より前の場合、その額は一晩当たり SEK100 となる。

同じ地域において、3 ヶ月以上の期間、欠勤があった場合、日当は、それぞれ、SEK140、SEK70 となる。

もし雇用主が、宿泊費を支払わない場合、一晩当たり SEK100 が支払われる*。

その他の合意があり、費用が上記のように支払われている場合を除いて、被用者は、移動手当として 1 日当たり SEK155 を受け取る。しかし、出発がその日の午後の場合、および、帰宅時間がその日の 19 時より前の場合、移動手当は、1 日当たり SEK80 となる。

2 項 経費や移動時間 (Travelling time) に対する補償

雇用主は、移動手段の指定や移動にかかる費用を支払わなければならない。

もし、被用者が自宅から職場に直接移動した場合、雇用主は、移動費用を支払うとともに、移動時間が、普段の事業所から自宅までの移動時間を越える場合、所定労働時間外の移動時間に対する補償を支払わなければならない。

所定労働時間内の移動時間に対しては、月給が、普段の方法で支払われる。所定労働時間外の移動時間に対しては、時間当たりの賃金が支払われる。

もし、被用者が 6 時間以上利用できる宿泊施設を与えられている場合、移動時間補償は、

* 労使は、協約期間内の日当は、国内出張における税務署員の標準控除額と同額とすることに合意している。

22時から7時の間、支払われない。

一時的な宿と職場の間が15分を超える場合、補償が支払われる。

注

ローカル協約は、「被用者が所定労働時間を終え、その上で、雇用主に対して引き続き労務を提供する時、それが残業かどうかにかかわらず、彼は、残業代を受け取ることができる」というような協約を締結することが可能である。このような協約は、運転が雇用主に対する労務の提供と見なされる場合（すなわち、備品やその他の仕事に必要な物体を運ぶこと）、そのような特別な状況の下で、仕事として車を運転することについても言及すべきである。

3項 私有車

被用者が自らの車を仕事のために使用する場合、雇用主と被用者の間で協定を結ぶことができる。その期間は、事前に、定められた期間、もしくは、移動の期間で構成されるべきである。

4項 病気等

もし、他に別の合意がなければ、別の地域で仕事をしている間に、本当の病気や事故（自らの過失によるものであってはならない）によって、健康状態を害した被用者は、20日間を上限として日当を受けとる。この期限を越えた時間に対しては、補償が、地元から離れることで生じた害によって負わされている追加の費用に対して支払われる。補償は、旅券（ticket/resebiljett）に対して支払われ、日当は、雇用主が合意した家に帰った時に支払われる。

もし、被用者が別の地域の仕事に従事している際に死亡した場合、死者は会社の負担で家に戻される。

5項 海外での仕事

海外での仕事に適用される契約条件に関する特別な協定が、労働者が海外に発つ前に、締結されなければならない。

海外での仕事の際、労働者には、スウェーデン国内で働く際に保障されるものに匹敵するような団体保険（Avtalsförsäkring）と契約上の年金、および、法律上の保険と年金が保障される。

注

団体保険、および、年金が意味しているのは：団体健康保険（AGS）、労働市場無過失保障保険（TFA）、団体生命保険（TGL）、2000年1月19日のSAFとLOの間の年金協約（pension agreement／pensionsöverenskommelse）に基づいたSAF-LO年金協約である。

法律上の保険と年金が意味しているのは：労災補償法で規定されている給付金、国民健康法で規定されている疾病およびATP給付金である。

8 節 疾病手当と育児手当（föräldralön／Parental pay）

1 項 疾病手当の権利

疾病手当の権利は、疾病手当法（Sick Pay Act）に定められている（1991:1047）。病気や事故による欠勤が発生した場合、被用者は、可能な限り早く、雇用主にそのことを通知しなければならない。同様に、被用者は、彼が、いつ復職できると考えているのかについても、雇用主に通知しなければならない。雇用主に対してこの報告が行われるまで、被用者は疾病手当を受け取る権利を得ることはできない。報告を妨げる正当な理由がある場合、その障害が取り除かれてすぐに、報告が実施されなければならない。

被用者は、雇用主に対して、病気であること、および、病気によって仕事ができないことに関する保証書を提出しなければならない。被用者は、この保証書を提出するまで、疾病手当を受け取る権利を得ることはできない。

雇用主は、被用者が疾病手当を受け取る権利を得るためには、被用者は、病気の初日もしくはそれ以降の日から始まる医者（health care provider）の証明書によって、病気であることを証明しなければならないことを定めることができる。また、指定した医者が証明書を作成しなければならないことを定めることができる。証明書は、仕事を行うことができないこと、および、回復までの期間（the length of the period of sickness）が含まれてなければならない。雇用主は、自らが要請した証明書にかかる費用を負担する。

雇用主は、第4パラグラフに従って、その実施を決定する前に、彼は、ローカルレベルの組合と協議を行わなければならない。特別な事情の場合、決定後に協議が実施できる。協議の間、雇用主は、その決定の根拠を示さなければならない。

8日間から、被用者は、常に医者 of 証明書を添えて病気であることを証明しなければならない。

もし、疾病手当を受け取る権利に関連する状況について、欠陥のあるもしくは虚偽の情報を提供した場合、被用者は、疾病手当を受ける権利を得ることができない。

2 項 疾病手当の算定

もし、被用者が病気にかからなかったとすると、被用者はおそらく所定労働時間の間、働けたであろう場合、疾病手当は、疾病手当法によって定められた期間支払われる。

疾病手当の期間において、疾病休暇の最初の日は、被用者が疾病手当を受け取る権利を得ることができない、認定予備日 (qualifying day) である。

病気欠勤による 1 時間に対して、疾病控除が、下記の額、行われる。

$\frac{\text{月 例 賃 金} \times 12}{52 \times \text{週労働時間}}$	病気の最初の日に対して (認定予備日)
---	------------------------

そして、

$20\% \times \frac{\text{月 例 賃 金} \times 12}{52 \times \text{週労働時間}}$	病気の 2 日目以降
---	------------

不便な時間の仕事に対する補償を受け取っていたであろう被用者は、病気の 2 日目以降、その補償の 80% も受け取る。

注 1

もし、集团的生産の残業に関する協定の対象となる被用者達が、残業がある期間中に (during such period)、完全に、もしくは、部分的に病気による欠勤となるとき、以下の事柄が適用される。

被用者達は、集团的残業の補償を得て残業を行うことを提案される。被用者が病気であれば、働いていたであろう残業時間と同等の時間が、提案されなければならない。もし、雇用主と労働者の間で他の合意がなされていない場合、ここで対象となってい

る残業は、彼が病気休暇から戻ってきて14日以内に、実施されなければならない。

もし、雇用主が、上記で定めた残業時間を提案することができない場合、被用者は、疾病手当を受けていた期間中に、もし彼が病気でなかったとすると、彼が従事していたであろう集団的残業時間に対する疾病手当を受け取る権利を得ることができる。

注2

直近の病気休暇の終わりから5日間以内に新たな病気休暇が開始された場合、その休暇は、前回から継続した病気休暇と見なされる。

もし、支払いを伴う休暇が事前に合意されている、および、被用者が、その期間中、病気によって欠勤している場合、支払いを伴う休暇が優先され、疾病控除は発生しない。

注3

もし、現在の疾病手当の期間から数えて直近の12ヶ月間の間に、被用者が10日間の設定予備日を経験している場合、雇用主は、病気休暇の初日に関して、疾病手当の80%を支払う。

注4

特定の被用者達は、社会保険事務所の決定に基づき、医療上の理由によって、病気休暇の初日に疾病手当の80%を受け取ることができる。

注5

4節、3:2の第1パラグラフに基づき、一年当たりの平均として、国民の休日を除いた週当たりの所定労働時間が、週労働時間の意味するところである。しかしながら、疾病手当が関連する場合、二交代制に対しては、週の労働時間は、38時間に固定される。

3項 疾病手当期間終了後の疾病控除

欠勤したそれぞれの曜日に対して、疾病控除が、次の通り発生する：

月給×12

365

1ヶ月の全てを欠勤した場合、全ての月給が差し引かれる。

4 項 育児手当

妊娠、もしくは、出産、養子の引き受け、もしくは、養子とするために子供を引き受けることに関連する理由で欠勤する、および、妊娠、もしくは、親手当を受ける権利がある被用者は、もし、雇用主に雇用されている期間が継続して1年以上ある場合、育児手当を受け取る権利がある。

育児手当は支払われる

- 労働者が、雇用主に継続して雇用されている期間が1年以上2年未満の場合、1ヶ月間、そして、
- 労働者が、雇用主に継続して雇用されている期間が2年もしくはそれ以上の場合、4ヶ月

育児手当は、1回の継続した欠勤にのみ支払われる。もし、欠勤による休暇が、それぞれ、1ヶ月、もしくは、4ヶ月以内の場合、育児手当は、実際の休暇期間を超えて支払われることはない。

妊娠、もしくは、出産に関連することを理由とした育児手当は、子供が18歳になった以降は、支払われない。養子の引き受け、もしくは、養子を目的とした子供の引き受けによる休暇は、そのような休暇が、養子の引き受け、もしくは、子供の引き受けから18ヶ月以内に取得された休暇の場合に、被用者に育児手当を受け取る権利を与える。

月の育児手当は、月給の10%からなる。12で割った基礎となる量 (base amount) ×10 (10 times) を超えるような月給の休止期間 (intervals) は、育児手当は90%となる。

注

育児手当を算定する際、不便な時間や交代制手当に対する月次の平均補償は、休暇が開始したときに使える最新の統計に従い、月給に含まれなければならない。

育児手当の支出は、通常の賃金支払いの時に、育児手当が支払われる時、発生する。

もし、労働者が、国民保険法の条項の下で定められている育児休暇から除外される場合、育児手当は、支払われない。もし、この特典が減少した場合、育児手当も比例して減少する。

5 項 一時的な育児給付金を伴う休暇

一時的な育児給付金を伴う休暇の場合、欠勤時間当たり、控除が発生する。

月 給 × 12

52×週労働時間

注

4 節、3:2 の第 1 パラグラフに基づき、一年当たりの平均として、国民の休日を除いた週当たりの所定労働時間が、週労働時間の意味するところである。しかしながら、控除算定が関連する場合、2 交代制に対しては、週の労働時間は、38 時間に固定される。

1 ヶ月の全てを欠勤した場合、労働者の全ての月給が差し引かれる。

第 9 節 雇用の継続と終了

1 項 有期契約

この協約の範囲内における有期雇用契約は、この協約に沿ってのみ生じる。つまり、雇用保護法における有期雇用に関する規制の全てを代替する。

雇用主と被用者の間の合意は、全て書面に書かれたものではない。

雇用主と被用者の間でローカルレベルの労働協約なしで、最短で 1 ヶ月間から最長で 12 ヶ月間までの有期契約に関する取り決め (*understandings*) を結ぶことができる。もし、被用者が学生、もしくは、年金受給者の場合、雇用主と被用者は、1 ヶ月以内の有期契約に合意することができる。雇用主は、このパラグラフに沿って結ばれた有期契約について、ローカルレベルの組合に、必ず知らせなければならない。

もし、その事業所 (*place*) に、ローカル協約がある場合、雇用主と 3 年間の間で 12 ヶ月以上の有期契約を結んでいた被用者を含む被用者は、有期契約に合意することができる。

注

学生や年金受給者を除いたとても短い有期契約の場合、ローカル協約の必要性は、広く普及している事柄（例えば、有期契約が、1 日の雇用契約（いわゆる日雇い雇用）の頻繁な契約更新のために使用されること）を避けるためである。しかしながら、双方の当事者には、短期間の有期契約雇用は、完全に正当なものであるという合意がある。

もし、ローカルレベルに組合がない場合、雇用主と被用者は、労働組合とのローカル協約がなくとも、有期契約に合意できる。しかしながら、個人ごとにそのことを知らされなければならない。

注

もし、労働組合が、最後のパラグラフの規定の悪用があると判断すれば、その件について、ローカルレベルもしくは、産業レベルの交渉を要求することができる。その件に関する論争が解決しなかった場合、その論争に関わっている企業は、ローカルレベルに組合がある企業と同様のルールに拘束され続ける。

2 項 先任権 (Prior right) と先任権の順番

法律に従い、以下の団体協約の規定があるため、再雇用 (re-employment) に対して、先任権が存在している。

再雇用に対する先任権は、被用者が雇用主に過去 3 年間で 12 ヶ月以上雇われていたことを前提とする。先任権は、業務量の減少を理由として雇用が喪失した日から 9 ヶ月以内まで適用される。

ローカルレベルの双方の当事者は、被用者間における解雇 (termination of employment) や一時的解雇 (lay-off) に対する先任権の順序に関して協約を締結することができる。そして、解雇が起こった際に、優先的な再雇用、または、再雇用のための先任権の順序について、協約を締結できる。特別な理由がある場合、企業と組合は、その協約に対する産業レベルでの交渉を要求することができる。

先任権と 1 項に沿ったローカル協約の必要性との間で争いが生じた場合、もし、その争いの原因が、そうしたローカル協約を締結することを望んでいないような労働者の側にあるならば、先任権は、守られない (cannot be maintained)。

もし、雇用主の事業が、同じ地域に一つ以上の事業所を有している場合、先任権の順序に関するローカル協約は、2 つ、もしくはそれ以上の事業所を含んだものでなければならない。

3 項

もし、労働者が、通知の期間について守ることを怠った（observe the period of notice）場合、雇用主は、税控除の前に、賃金税（wage due）の控除を受けることができる。控除の額は、被用者が守ることを怠った間の残りの所定労働時間に対して、被用者が属するグループの時間最低賃金の半額と同額となる。

10 節 賃金保護（Wage protection）

1 項

これらの規定の基礎となる考え方は、賃金や他の報酬は、仕事（tasks）に応じたものだということである。

仕事に変更していない、もしくは、大きな変更がない（similar）場合、雇用主は、そうすることへの自発的な合意なしに、月給を変更してはならない。これは、若干の月次手当が定められている仕事についても適用される。

ローカル協約がない場合、被用者の配置の変更が起きた際に、補償に関する次のルールが適用される。それゆえ、月給や月次手当も変化する。

特定の期間の仕事に対する支払いは、その仕事が実際に行われている限りにおいて、生じる。それ以外の場合、仕事の変更が、雇用主に月給や月次手当を減らすことを引き起こす場合、当該事業所において、少なくとも 2 年間の継続的に雇用されていた被用者に対して、個別の配置転換手当が、仕事の変更に応じて設けられる。

被用者自身の態度が配置転換を引き起こした原因である場合、配置転換手当は発生しない。

被用者が労災による給付金を受け取っている場合（例えば、労働市場無過失補償保険（TFA））、もし、その給付金が、月給や月次の手当の減少分と同額であるならば、配置転換手当は、支払われない。

注

上記の月次手当は、交代勤務手当や不慣れた時間に支払われる標準化された手当のような、労働時間の設定によって支払われる手当は含まない。

代理や臨時の仕事（odd jobs）、プロジェクトワーク、季節労働などの事前に時間が限られていると見なすことができる仕事が、特定の期間の仕事として、表される。

もし、被用者が変動給を受け取っており、かつ、仕事の変更が、変動給の損失を伴う場合、配置転換手当は、直近に実施された4半期統計にある変動給の時間当たり平均賃金を含んでいなければならない。

ジョブローテーションや同様の行為が、仕事を実施されている期間のみ支払われる固定的な手当を生じさせるような状況は、仕事が限られた期間に限定されていることを意味するわけではない。同様に、仕事の実施されなくなった際に、賃金を要求する基礎ともならない。

2 項 手当の期間

月給や月次手当が減少する場合、手当が支払われる期間は、被用者が月給や月次手当を受け取っていた期間によって決定される。手当の支給期間の決定に関して、通常の賃上げや算定ルールに関するその他の調整は、無視されなければならない。

例：1999年より、被用者が月次の職長手当として知られるものを受け取っていたとする。算定のルールが、2003年に変更されたという事実は、配置転換手当を受け取る長さを決定する際に影響を及ぼさない。

配置転換手当は、被用者が月給や月次手当を受け取った期間と同じ分の期間、支払わなければならない。しかし、その上限は、2年とする。

注

もし、被用者の年齢が55歳に達している、および、10年間継続して雇用されている場合、疾患による理由で彼の義務を満足に果たすことができなく、そのため、配置転換された被用者に対する配置転換手当の上限は、3年とする。

2004年4月1日より前の規定に基づいて採用されている配置転換手当は、手当が設けられた時に有効であったローカルもしくは産業の規定に従い、控除される。しかしながら、完全な控除は、2004年3月31日以降の一律の昇給分（general increment／generella tillägg）もしくは、個人の昇給保障を超えた分の賃上げに関して発生する。

11 節 思いやり休暇 (Compassionate leave/permission)

1 項 思いやり休暇の前提事項

1 日以内の支払いを伴う短期間の休暇が、思いやり休暇である。近親者の葬儀の場合の休暇は、最大 2 日間認められる。

要求に基づいた思いやり休暇が認められるのは、下記の場合である。

- 自身の結婚
- 自身の 50 歳の誕生日
- 近親者の死亡
- 近親者の葬儀
- 家に住んでいる近親者の突然かつ深刻な病気

被用者の配偶者、子供、兄弟や姉妹、両親、法律上の両親、祖父母、被用者と事実婚の状況にある共同生活者、もしくは、被用者と被用者が正式に登録している同性愛関係のパートナーに当たる共同生活者達が、近親者の指すところである。

思いやり休暇は、下記の場合も認められる。

- 深刻な病気や事故による医者や歯医者への最初の訪問
- 産業医の照会後の医療機関への訪問、また、別の医者の照会による次の訪問も同様である。後者の場合、休暇は、3 回の訪問まで認められる。
- 雇用主によって指定された法律もしくは他の規定によって定められた健康診断、また、追加的な健康診断も同様である。

最後の三つのケースにおいて、思いやり休暇の必要な条件は、休暇の理由が適用されなくなった後で、疾病を理由とする欠勤が発生しないことである。同様の規定が、一定の期間の休暇 (an intervening period of leave) にも適用される。

2 項 思いやり休暇の申請

思いやり休暇の申請は、可能な限り早くに行わなければならない。思いやり休暇の理由は、前もって正しいことが証明されなければならない、一もしくはそれが可能でない場合雇用主が要求すれば、休暇後に、証明されなければならない。

3 項 労働災害を理由とした医者への訪問

もし労働災害が生じた場合、雇用主は、他の機関が費用を負担しない限り（例えば、社会保険事務所や AFA 保険（AFA-försäkring）、医療機関を選び、旅費や治療の費用を負担する。これは、医者に指定された追加の通院にも適用される。

雇用主が健康診断を支持する場合は、雇用主が、その費用を負担する。追加の検査も同様である。

12 節 在宅勤務

在宅勤務中の賃金などの支払いに関する規定は、時間と出来高給に関する付則に記載されている（are found in the Hourly and piecework wages appendix）。

13 節 団体保険（AFA and AMF insurance policies/Avtalsförsäkringar）

雇用主には、FOR A 会社とともに保険契約に申し込む義務がある。その保険とは、すなわち、2004 年 2 月 24 日からの再配置保険、団体健康保険（AGS）、労働市場無過失保障保険（TFA）、団体生命保険（TGL）、2000 年 1 月 19 日の SAF と LO の間の年金協約（pension agreement/pensionsöverenskommelse）に基づいた SAF-LO 年金協約である。

14 節 協約の有効期間

協約の有効期限

この協約は、2007 年の 4 月 1 日から 2010 年の 3 月 31 日まで、効力を持っている。

早期の協約破棄通知

各々の当事者は、2008 年の 9 月 30 日より前ならば、2009 年 3 月 31 日より後に効力を発揮する協約の破棄を通知することができる。

もし、通知がこの協約に沿って行われれば、協約を破棄する双方の当事者いずれかの団体は、エンジニアリングセクターの協約の適用範囲内にある他の当事者双方に通知しな

なければならない。最初の破棄を通知してから 2 週間以内に、その他の全ての双方の当事者は、彼らの協約を破棄する権限を与えられる。協約破棄通知に関連する再交渉のための行動計画、手続き、その他の事柄は、産業の発展と賃金形態に関する協約（**industrial development and wage formation**）の付則 A（産業交渉協約）において規定されている。

ストックホルム、2007 年 3 月 16 日

Teknikarbetsgivarna

（氏名）

Industrifacket Metall

（氏名）

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—

(「規範設定に係る集団的労使関係のあり方

研究プロジェクト」スウェーデン編)

発行年月日 2014年5月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2014 JILPT Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)

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—

(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方

研究プロジェクト」スウェーデン編)

定価 (本体 900 円 + 税)

発行年月日 2014年5月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2014 JILPT ISBN978-4-538-88168-3 Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)