

2000年代に向けたスウェーデン経営者連盟 (SAF) の労働市場改革構想
－雇用のフレキシビリティを目指した『活力をもたらす労働法』(1999年)－

岸 田 未 来

The reform project of the Swedish labor market for the 21st century
by The Swedish Employers Association

Miki Kishida

2018.3

『摂南経済研究』第8巻 第1・2号 別刷
摂南大学経済学部

論文

2000年代に向けたスウェーデン経営者連盟 (SAF) の
労働市場改革構想
—雇用のフレキシビリティを目指した『活力をもたらす労働法』(1999年) —

岸田 未来

The reform project of the Swedish labor market for the 21st century
by The Swedish Employers Association

Miki Kishida

【要 旨】

本稿は、1999年にスウェーデン経営者連盟 (Svenska Arbetsgivareföreningen、SAF) が発表した労働法改革プロジェクトの内容を検討することを通じて、SAFがスウェーデンの労働市場をどのように改革しようと構想していたかを明らかとした。SAFの新たな労働法案の目的は、スウェーデン労働市場において、労働組合を通じて集団的な規制を受けている現行の雇用契約を、個人の労働者と雇用者との「対等な立場」で取りむすぶ雇用契約へと転換することであり、そのために職場における労働組合の影響力を「中立化」することにあった。しかしSAFの労働法案は、労働組合の「中立化」によって、現在は労働協約によって保たれている平和義務が無効となる可能性も含んでおり、ここにスウェーデンの経営者団体が抱えるジレンマがあることも明らかとなった。

1. 転換期におけるスウェーデン経営者連盟の労働市場改革構想

スウェーデン経営者連盟 (Svenska Arbetsgivareföreningen、以下 SAF と略)¹は1999年5月に、2年間の労働法改革プロジェクト²をとりまとめた冊子『活力をもたらす労働法一要約 (En företagsam arbetsrätt – sammanfattning)』と2つの法案を発表した。SAFの労働法改革プロジェクトは、70年代後半から90年代前半に生じた「スウェーデン社会の根本的な変化」³のなかで、現行の労働法が「労働生活および労働市場に必要なダイナミクスへの障害」となり、スウェーデン経済の潜在的な成長力を奪っているという理解を示した。そして「成長の増加と、それによる雇用増加への前提条件を与え」「労働市場の機能を改善する労働法を作り出す」ために、70年代に施行された3つの労働法一雇用保護法、共同決定法、組合代表者法⁴一を、2つの新たな法律、雇用契約に関する法律と団体協約に関する法律、におきかえることを提起した。

この労働法改革プロジェクトは、1990年代以降のSAFによる労働市場改革の試みの第2弾となる。その経緯は次のようなものである。スウェーデン経済は80年代を通じて低成長が続いていたが、90年にはバブル崩壊と金融危機によって財政状況が急速に悪化し、2%台であった失業率が10%以上に上昇するなど、90年代前半には深刻な経済危機を経験した。また90年に中立主義を放棄してヨーロッパ経済統合への参加を表明、95年には正式加盟を果たすなど、対外的な経済環境も大きく変わりつつあった。この中でSAFがまず改革対象としたのが、大幅な賃金上昇と高いインフレの要因となっていた中央集権的な賃金交渉体制であった。

一部の経営者団体はすでに1980年代から頂上レベルの中央賃金交渉を離脱していたが、SAFは90年に発表したスウェーデンの構造改革プログラム(「市場と多様性 (Marknad och mångfald)」)において、企業レベルに分権化された新たな賃金交渉制度の導入を提起した⁵。その内容は、伝統的なブルーカラーとホワイトカラーの区分をなくし、個別企業の生産性と競争力を前提とする、個人化された賃金形成を実現することであり、それによって賃金面におけるフレキシビリティを増加させることであった。しかしSAFの賃金交渉改革キャンペーンは、政府の介入や労働争議の多発をへた後の産業協約 (Industriavtal, 97年) の締結によって、完全には達成されることなく終了した⁶。このなかで次の改革対象として提起されたのが労働法であった。

ここでスウェーデンの労働市場および労使関係に対する労働法の位置づけを簡単に述べておく⁷。スウェーデンでは長らく、LO (スウェーデン労働組合連合) と SAF が中央レベルの労使交

¹ SAFは1902年に創設され、とりわけ第2次大戦後には3層レベルで行われる労使交渉体制において、産業別に組織された経営者団体を束ねる頂上団体組織として大きな権限を有した。2001年に Industriförbundet と統合し、現在は Svenskt Näringsliv となっている。

² SAFのプロジェクト開始は1997年11月であり、1998年末にSAFの執行部に提案内容が報告された。

³ 以下ではとくに断りのない限りカッコ内の引用文は『活力をもたらす労働法一要約』からのものである。

⁴ Lag om anställningsskydd (1974年、82年改正)、Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976年)、Lag om fackligförtroendemannsställning på arbetsplatsen (1974年)。

⁵ De Geer(2007)

⁶ 産業協約締結に至る経緯については、岸田 (2016) を参照。

⁷ Fahlbeck(1995,2002)

渉で締結した労働協約が、賃金に代表される労働条件の多くを規定しており、労使自治にもとづいた労働市場の規制が柱となってきた。これに対し現在みられる多くの労働法は、それまで相対的に弱かった職場レベルの労働者の権利を拡充させるため、1970年代を通じて施行されてきた⁸。その代表が雇用保護法と共同決定法である。雇用保護法は、雇用者に対して解雇の際の「正当な理由 (saklig grund)」を求めており、また解雇手続きに際して職場労働組合との多様な交渉を義務付けている。共同決定法は団結の自由や団体交渉など、組合組織を通じた職場レベルの集団的な労働権の行使について規定している。ただしこれら労働法は「半強制的」な性格であるために、労働協約による逸脱が可能となっている。いずれにしろ企業レベルで個人が雇用主と結ぶ雇用契約は、労働協約および労働法を通じて集団的な規制を強く受けるといった特徴をもっており、雇用の開始を示す程度の役割しか持たないとされていた⁹。つまり SAF が新たな法案によって個々の雇用契約の役割を高めようとすることは、労働市場における集団的な規制と労働組合の影響力を弱めることを意味したのである。

SAFの提起した新たな労働法案は新聞紙上等で大反響を巻き起こし、とりわけ労働組合からは厳しい批判を受けた¹⁰。当時の社民党政権は法案に対し否定的な立場を表明し、続く保守連立政権（2006～2014年）も抜本的な労働法改革には着手しなかった¹¹。このため SAF の法案は、正面から国会で取り上げられるにはいたっていない。しかし現在の Svenskt Näringsliv も、SAF時代の改革の方向性は引き継いでおり、雇用保護法などの改正を訴えて世論形成活動を続けている。また2000年代以降の労働法の一部改正による期限付き雇用 (tisbegränsad anställning) の増加や、職場レベルの労働組合の影響力低下という事実は、スウェーデンの労働市場が SAF の提案した方向へ徐々に向かいつつある証左と見ることもできる。したがって SAF の改革路線は影響力を失ったとみるべきではなく、スウェーデンの労働市場は、今後の労使間の力関係と政治情勢しだい、将来的に大きく変化する可能性を持っているのである。

本稿では、SAFの『活力をもたらす労働法－要約』の内容を検討することによって、スウェーデンの経営者団体が求める雇用のあり方を明らかにする。またそれを通じて SAF の改革案が、個人契約を基礎とする雇用関係を目指すと同時に、労働市場における労働組合の役割を根本的に否定できない点に、その実現の困難さ－スウェーデンの経営者団体が抱えるジレンマ－を持つことも明らかとする。

以下では『活力をもたらす労働法』の内容にそって、SAFの提起する雇用のあり方をみてみよう。

⁸ 本稿では労働協約と団体協約を同義で使っている。

⁹ Fahlbeck(1995),pp.91-93.

¹⁰ Svenska Dagbladet 紙上での論争などを参照。また SAF は多くの寄せられた疑問や批判に対して、のちに『活力をもたらす労働法』に関する質問と回答 (Frågor & Svar om “En företagsam arbetsrätt”) を発表している。

¹¹ 保守党の政策路線は本来 SAF と近いが、2006年選挙ではみずから「労働者の党」として選挙キャンペーンを展開したため、労働法分野の大幅な改革に着手できなかった。

2. 現行の労働法の何が問題か

(1) 「変化した社会」の内容

SAFは新たな労働法を提起する最大の理由として、社会の根本的転換によって生じる新たな雇用形態に現行の労働法は対応できておらず、そのためスウェーデン経済は低い成長率と低い雇用の伸びに甘んじていることをあげている。それは次のように説明されている。

スウェーデン社会は過去数十年の間に、いわゆる産業社会から新たな情報社会へと移行してきた。情報社会はデジタル技術を核としており、新たなサービス部門がその成長を担っている。この分野では小企業が成長と雇用にとって大きな役割を果たすようになり、そこでは起業家やイノベーターが重要となる。産業社会で確立した企業の多くも、新技術を採用し、新たな状況に組織を適応させることで成長が可能となる。これらすべての企業に共通するのは、核となる事業に集中し、その他の必要な機能は外部調達を通じて獲得する点である。

SAFによれば、この新たな事業形態がもたらす雇用は、それぞれの従業員が大きな責任と権限を持つものとなる。それは従業員への教育訓練、知識、能力の要求を高めることになり、結果として単純な仕事は消える。また新たな事業形態の増加は、雇用関係でも急速な変化をもたらす。すなわちフルタイムの正規雇用は自明のものではなく、よりフレキシブルな雇用契約が広範囲に利用される。そこには試験雇用、繁忙期雇用、プロジェクト雇用などのあらゆる期限付き雇用も含まれる。それによって起業家、コンサルタント、別の（企業で働く）従業員との契約など、これまでにない雇用契約も生じるようになる。

このようなSAFの認識は、1990年代末からスウェーデンにみられるようになった産業構造変化のなかで、特にIT・企業支援サービス部門の成長、そこでのM&Aやスピノフ、ネットワーク化の増加などを強調したものと見える¹²。SAFによれば、これらIT・企業支援サービス分野で成長する企業は、より高い能力を持つ自立した従業員とのフレキシブルな雇用形態を必要とするが、スウェーデンの雇用制度はそれらを生み出すようにはなっておらず、雇用停滞の要因となっているとされる。

確かにスウェーデン経済は、1980年代から90年代にかけて弱い成長、低い雇用水準、高い失業率によって特徴づけられたが¹³、SAFはその原因を深くは掘り下げずに、産業社会から情報社会への移行という構図のなかで、産業社会から引き継がれた時代遅れのモデルが、経済成長のブレーキとなっていると単純化している。そして時代遅れのモデルとしてやり玉にあげら

¹² 岸田 (2015)

¹³ 『活力をもたらす労働法一要約』の中では次のように説明されている。スウェーデンは1950年代から60年代には非常に高い成長率であったが、1970年代半ば以降は多くの産業諸国よりも低い成長率となり、1997年にはEU諸国の中で最も低いレベルに近づいた。一人当たりGNPは1970年にはOECD諸国の中で4番目であったが、1998年には18番目に落ち込んだ。雇用面では、1975年以来とくに民間部門において雇用が減少しており、1990年代初めの経済危機では50万人分以上の仕事が失われた。その後も労働市場の弱い成長を転換することに成功していない。1999年5月には約43万人の失業者（職業訓練を受けているものを含む）が存在し、それは労働力の10～11%に相当する。

れたのが、70年代に施行された労働法であった。

(2)「新たな労働法の必要性」と反組合主義

SAFによるとスウェーデンの労働市場規制は、1930年代後半から60年代末にかけて労使間で締結された団体協約を通じて拡張されてきたが、70年代には労働法に關係する立法が劇的に増加した。ここでは雇用保護法と共同決定法、組合代表法がその典型としてあげられている。共同決定法は、組合組織に対して拡張された交渉権と情報権、権利をめぐる裁判紛争における解釈権、特定のケースに該当する起業家への拒否権などを与えるものであり、組合代表者は、雇用者が職場の組合活動費用を負担することなどを定めている。これら集团的労使關係に關連する立法は、いずれも組合組織を保障するための法律であるとされる。

SAFからみたこれら労働分野にかかわる規制の問題とは、第1に、個々の労働者と雇用者が労働条件を選択する余地が大きく制約され、立法と拘束力のある団体協約を通じて両者の關係がほぼ決定されるようになってきている点である。第2に、これら規制は「労使対立」という過去の時代の労使關係を出発点としているが、そのような対立關係は今日の企業には存在していないことである。現代企業における労働者と雇用者は、企業發展を通じて仕事を生み出すという共通価値と共通利害を持っているとされる。

ここからSAFは、現在の規則システムの「部分修正」ではない、全く新たな労働法が必要であると述べる。新たな労働法は、個々の労働者と雇用者が雇用契約の内容を決定することができるという基本的観点を取り入れるべきであり、そのようなパートナー間の關係に対する法律の介入は、最小限に限定される。当事者がみずから雇用契約の取扱いに責任を持つべきであり、立法や拘束力のある団体協約に制約されない、自由な雇用契約が望ましいとしている。1990年代には政治的立場を問わず、「融通のきかない労働法と、スウェーデン經濟の弱い成長との間の關連性」が指摘されるようになったことも援用している。

SAFの想定する労働者は、雇用者と対等な關係で自由に契約内容を決定することができ、幅広い選択肢を持つように描かれている。対照的に労働組合は、雇用者に対して弱い立場に置かれる労働者を支援するものではなく、自立した個人と雇用者との「自由な雇用契約」を妨げる存在として描かれている。確かに、産業構造の変化とそれに伴う働き方の変化に応じて、雇用の形態は修正されうる。しかし依然として企業が主たる雇用主であるならば、変化した働き方であっても、個人が雇用者に対し対等の立場を築く保障とはならない。それと同時に、集团的な労使關係が「時代遅れ」となる必然性も存在しない。むしろここでは、1980年代以降にSAF内で強まった「反組合主義」¹⁴の影響が強く表れているといえる。

SAFは、新たな労働法を確立するに際して考えねばならない条件もあげている。1つは労働分野に存在するEC指令との調和であり¹⁵、2つめは紛争手段をとる権利との關係、3つめは労働者を恣意的な扱いから保護する基本権の考慮である。これらの点を考慮しながらも、一般の

¹⁴ Nycander(2008),pp.436-438.

¹⁵ EC指令との關連にかかわる部分については、本稿では取り上げていない。

契約法の規制と原則を基礎とする雇用契約が目指されているのである。

3. 「雇用契約に関する法律」の概要

SAFの「雇用契約に関する法律」は、現在の47条からなる雇用保護法の多くの規定を削除し、雇用契約の最低基準を定める12条のシンプルな条文となっている。現行の雇用保護法との最大の違いは、無期雇用と期限付き雇用との区分を除去し、金銭手段による解雇自由を確立すると同時に、労働組合による解雇手続き等への関与を排除する点である。

まず「雇用契約に関する法律」の要点は次のようにまとめられている。

第1に雇用契約は、期限付きもしくは無期で締結される。無期雇用契約の当事者のいずれもが、最低1か月前の通知によって雇用を終了できる。期限付き雇用が終了するか、もしくは雇用者が期限付き雇用を終了させるときは、労働者に対して解雇手当が与えられる。

第2に、無期雇用を終了することは原則として自由であり、正統性の検証を受けなくてよい。それによって雇用者の負担のもとで、裁判で異議を申し立てる可能性は除去される。

第3に、再雇用への優先権や先任権、労働組合への通知などに関する規定は存在しない。雇用期間の長さを基礎とする現行の先任権ルールは、雇用者がその事業にとって特に重要となる労働者を確保することを困難としている。このため先任権ルールは廃止される。また同じ理由で再雇用における優先権に関する規定も削除される。

第4に、解雇に際しての「正当な理由」という概念は新しい法律には存在しない。新しい法律でも雇用を中断するという雇用者側の決定に対して、その理由を正当に検証する可能性は与えられる。しかしその結果は解雇手当の金額にのみ影響を与える。

以下では、これらの要点がSAFによってどのように説明されているのかを、主な項目ごとにみてみよう。

<労働者の概念>

現在の法律には労働者の概念の定義が存在せず、それは裁判所の判例を通じて形成されてきた。判例による定義は形式的で融通がきかず、当事者の理解が考慮に入れられることはほとんどない。したがって『労働者とは、契約と雇用によって報酬をえて他者のために働くものを意味する。』¹⁶という概念を新たに導入することで、締結された雇用契約の正当性を(裁判において)保証できるようにする。

<雇用形態>

現在の雇用保護法は無期雇用を基準としており、期限付き雇用は特別な条件下でのみ許されている。この背景には、無期雇用がより大きな雇用保障を与えるとの理解がある。この規定の結果として労働組合は雇用の保護を強調し、また、雇用者は(法律を変更しなくとも)すでに団体協約によって法律の規定から逸脱する可能性を持っている、と主張している。しかし何ら

¹⁶ 以下の『』内の文章は、SAFの提案する法律文からの引用である。

かの理由で団体協約が適用されていない事業者は、現行法で与えられる雇用形態以外の形で労働者を雇用することはできない。これら雇用形態に関する規定は、雇用者にとっては融通がきかないもので、適応が困難であり、正当化されないものである。

現行の雇用保護法では、無期雇用が与える保護の内容は、解雇の際の「正当な理由」に対する請求、および解雇通知期間と解雇手当に関する規定となる。しかし経済的補償は、別の手段によって代替可能である。そのため雇用保護法で定められている無期雇用と期限付き雇用を区分する規定は削除され、『雇用契約は期限を定めて、もしくは無期限で結ばれる。』という規定におきかえられる。

この規定は、パートナーがどのような雇用形態を選ぶのかを定めないという意味で、どちらの契約に対しても中立的である。パートナーは、彼らがもっとも適切と思う方法で雇用契約を結ぶ自由を与えられる。またこの規定は先に述べたような、団体協約にカバーされていない事業者のもとで働く労働者と、団体協約に拘束されている労働者の両方にとって平等となる。

<雇用の終了>

雇用の終了に関する規定は次のようになる。『期間を定めずに締結された雇用契約は、事業転換の例外を除いて、いずれの契約パートナーによっても終了させることができる。』

期限付きで締結された雇用契約は、これまで通り期間が経過した場合には自動的に終了となる。しかし期限付き雇用契約の労働者は、無期雇用契約と同じ方法で雇用を終了されることも可能となる。したがって解雇という用語は法律から削除される。それによって、以前は解雇に際して適用された慣行が新たな法律の下では必要なくなる。解雇の際の「正当な理由」という概念も存在しない。その代りに、雇用の終了は契約者間の経済的取引となる。雇用者は新たに、解雇手当という形で経済的補償を与えることにより、無期雇用契約から自由になる可能性をえる。

雇用契約が終了するか否かに関する解雇紛争を減らすために、『雇用関係を終了させたいと望む雇用者もしくは労働者は、雇用が終了する少なくとも1か月前に、他のパートナーに対して文章で通知せねばならない。』との規定が加えられる。

<解雇手当>

現行の雇用保護法に定められている、解雇時期と解雇の際の賃金についての規定は削除され、『雇用者が雇用を終了するか、もしくは期限付き雇用が中止されるとき、彼は労働者へ解雇手当を与える義務を持つ。』という解雇手当の権利におきかえられる。

解雇手当を与える義務は、①雇用者が無期雇用を終了する場合、②雇用者がももとの契約で定められた期間が終了する前に、有期雇用を終了する場合、それは契約者がそのような可能性に合意したことが前提となる、③有期雇用が契約通りに終了する場合、の3つのケースで生じる。

解雇手当の金額は雇用期間によって定められる。『解雇手当は、雇用者の下で完全に実行された各月の給与の12か月分に相当する。』という規定により、最高額は、通常では12か月分の給与に相当する額となる。この法案は最小規制であるため、より高い解雇手当額を請求する

ことも可能である。また解雇紛争の際に雇用者が当該労働者の生活費用を負担するという、現行法にもとづく慣行もなくなる。雇用関係は、通知期限のあと直ちに終了される。

この法案ではすべての雇用形態が同じに扱われるために、解雇手当は有期雇用の労働者にも提供される。複数の有期雇用契約を持つ労働者は、無期雇用者よりも不安定な状況下で生活しており、その将来を計画することがより困難なためである。それは同時に、雇用者が有期雇用の利用によって、何らかの経済的利益を得るのではないことも表している。それゆえこの提案は、多くの無期雇用の増加をもたらすと期待される。

<解雇手当の調整>

上記に述べた解雇手当の金額は、通常の解雇のケースに該当する。それは業務不足、つまりその事業がもはや利益が出ない、あるいは再編されねばならないなどの結果として、雇用者が労働者に仕事を提供できなくなった場合である。この業務不足は解雇の圧倒的多数を占めるケースであり、現行の規定においても常に雇用を中断するための「正当な理由」となる。

解雇の理由が個々の労働者に帰せられるケースでは、解雇手当の調整が可能となる。それは法案では『もし特別な理由があれば、解雇手当は高くも低くもなり、あるいは完全になくなることもある。』と規定される。例えば女性労働者の妊娠が雇用の中断の理由とされる場合などは、高い金額となりうる。同じ理由で解雇手当額は、もし労働者が生じている状況への責任を持つならば低くなりうる。さらに労働者側の契約違反の場合は、解雇手当を要求する権利が奪われる。解雇手当金額がどれくらいとなるかの明確な表現は法案には存在せず、それは紛争解決のための手続きに委ねられる。

<正統性の検証>

新たな法案によれば、解雇手当の金額を決定するのは雇用者であるが、労働者が雇用者の決定の正統性を検証する可能性は与えられている。それは『もし労働者が支払われた解雇手当が、彼がこの法律にしたがって計算したものと異なる場合、雇用が終了してから8週間以内に事実の検証を請求することができる。この期限を守らなければ検証の権利は失われる。』と規定される。裁判所では、雇用者にすべての証明義務を求めることにはならない。労働者が、彼が証明するかもしくは雇用者の決定に反対するのかを判断できるように、法案では『もし労働者が望むならば、雇用者はどのように解雇手当が決定されたのかへの根拠を文書で与える。』とされる。

<処罰>

現行の雇用保護法における主な処罰は損害補償と無効である。後者の処罰は雇用者側からの解雇と結びついており、損害補償と一体化されている。新たな法案では、解雇手当の増額は別として、いわゆる一般的な損害補償のみが規定される。

法律にもとづく紛争は、労働裁判所ではなく一般の裁判所で処理される。新たな提案では労働裁判所は廃止される。労働裁判所は、特に労働協約紛争のために導入されたのであるが、こ

この種の問題は一般の裁判所の活動で十分に取り扱われると考えるためである。

以上の「雇用契約に関する法律」の説明から、SAFは無期雇用と期限付き雇用（有期雇用）ともに原則として金銭手段による解雇を自由とすることで、2つの雇用形態を自由に選択できる労働市場を作り出そうとしていることがわかる。その根拠とされているのが、雇用契約は労働市場における雇用者と個々の労働者との対等な経済的取引である、という労働市場のとらえ方である。これは、労働市場における雇用者と労働者との非対称な取引関係を前提としている現在の労働法および団体協約制度を大きく否定するものである。しかし別の説明では「複数の有期雇用契約を持つ労働者は、無期雇用者よりも不安定な状況下で生活して」いると述べているように、SAFの法案内でも労働市場のとらえ方にやや矛盾がみられる。

これまでスウェーデンの労働市場は、「業務不足」を理由とすれば原則的に解雇が可能であり、また労働組合との合意によって先任権ルールの適用を免れることが可能であるなど、一般的には流動的であるとみなされてきた。しかしSAFは、現状よりもさらにフレキシブルな雇用調整が可能となる、新たな労働市場を目指しているのである。

4. 「団体協約に関する法律」の概要

次に「団体協約に関する法律」は、現行の共同決定法をおきかえ、さらにSAFの提案では廃止されることになる、組合代表者法の一部を含むものとなる。この法案も現行の共同決定法と比べて大幅に再編され、圧縮されている。その特徴は次の2点とされている。

第1に現行の法律は、労働者の影響力が労働組合を通じて行使されることを前提としており、さらにその権利を持つのは、一般的には中央労働組合となっている。このため個人が影響力を行使する可能性は非常に限られているが、この点は、今日の労働市場を特徴づける「個人化」とは一致しないために変更される。

第2に、新たな団体協約に関する法律も、最小立法として、労働者全体に対する基本的な保護のみを与えるものとなる。労働者にとってよい条件となる場合は、法律の規定から逸脱することが可能となる。団体協約を締結する組合が職場に存在するか否かにかかわらず、法律は適用される。これにより個人やローカルな労働組合の同意による、職場の現状にあわせた法律の適用が可能となる。

ここでもより詳しくSAFの説明をみてみよう。

<組合の自由>

現行の法律では、ポジティブな組合権は規定されているが、ネガティブな組合権は規定されていない。もし企業が組合員である労働者を雇っており、彼が団体協約を望む場合は、労働者は団体協約を要求し、これまで通り雇用者に対する紛争手段を実行することができる。しかし、もし企業が組合員を全く雇用していないか、あるいはすでに存在する協約とほぼ変わらない条件を労働者に適用している場合は、雇用者は何らかの形の義務を持つのみとなる。

法案では新たな規定によって組合権を強化している。つまり『組合権とは、雇用者と労働者

が、雇用者組織および労働者組織に属する権利をさす。それはメンバーシップを利用するか組織のために働く、もしくはそのような組織を設立するために働くことを意味する。組合権はまた、雇用者と労働者が雇用者組織および労働者組織に属さず、そのような組織活動に寄与するため、もしくは組織活動のために働かない権利を指す。』という規定となる。この前半部分は、現在の共同決定法の規定と変わらない、ポジティブな組合権を定めており、後者はネガティブな組合権が法律化されることを意味する。

<交渉、諮問、情報提供>

企業の事業活動にとって雇用者と従業員との間に十分なコミュニケーションが必要であることには誰もが合意する。しかし共同決定法によって導入された交渉権は、複雑で時間がかかり、さらに本来の意味において雇用者と従業員の関係に関連しない多くの問題を対象としている。今日の経済状況では、事業に関する決定はますます短期間で行われねばならないため、このような時間のかかる交渉システムは効率的な事業活動を妨げ、雇用者を厳しい状況におくことになる。このため次のような法案となる。

現在、雇用者と被雇用者の関係にかかわる問題での一般的な交渉権は、共同決定法の第10条で規定されている。そのような問題が議論されることは企業と従業員にとって重要であるために、この交渉権は変更されない。さらに団体協約に関する交渉において特に重要な一般的交渉権も変更されない。これに対して、共同決定法の第11から13条で規定されている雇用者の交渉義務は、団体協約を結んだ労働組合が純粋な事業問題についての交渉権を持つことを意味する¹⁷。これらは先に述べた理由から、雇用者の従業員に対する情報提供義務におきかえられる。

したがって法案では『事業活動もしくは労働者の雇用、労働状況の点で、抜本的あるいは具体的な影響をもたらす変更を行う意図を持つ雇用者は、可能な限り早い段階で関係する労働者に変更についての情報を与えなければならない。』という規定となる。これによって、現在よりも制限された範囲での対象事項に関する情報提供義務となる。それは日々の事業において従業員に関連する、具体的で急な変更に限定される。

<解釈権>

現行の共同決定法では、団体協約を締結している労働組合は、共同決定にかかわる問題および組合員の保護に関連する裁判紛争において解釈権を持つと規定している。雇用者側からは、契約関係にある一方のパートナーが、法律の規定によって一方的に契約内容を解釈できる権利を持つことは厳しく批判されてきた。それは損害賠償のリスクなしに、労働組合がその理解を押し通すことができることを意味する。さらに労働組合の解釈権に含まれる多くの問題は、紛争に関する判決が出るまで停止されることはできない。そのため雇用者は、労働組合の理解に従うことを強いられる。

¹⁷ 共同決定法第11条は、「雇用者はその事業における重要な変更にかかわるあらゆる意思決定を行う前に、団体協約によって交渉義務を持つ労働組合との交渉を、みずからのイニシアティブにおいて行う。」としている。

新たな法案ではこの解釈権は削除される。それは共同決定法が施行される1976年以前の状況に「戻す」ことを意味する。事業が効率的に営まれるためには、雇用者は事業に関する決定権を持つことが必要である。そのかわり労働者は、雇用者が法律もしくは契約が許す範囲を超えて決定を行ったならば、損害賠償を得ることができる。

<拒否権>

現行の拒否権は、団体協約を結んでいる労働組合が、もし『労働に関する法律もしくは団体協約が無視されるか、さもなければその方法がパートナーの契約分野において、一般に承認されると考えられるものと摩擦を起こすと予測される場合に』、雇用者が個人事業者や請負業者を利用することを禁止できると規定している。もし雇用者がそのような禁止を破るか、もしくは個人事業者や請負業者を利用する前に団体協約を結んでいる労働組合との交渉を行わなければ、雇用者は損害賠償の義務を負うことになる。

この規定が導入された当時は、税金や費用を支払っていないなどの不正行為を行っている個人事業者を正すことが目的であった。しかし多くの場合には、この拒否権は起業家的な事業者にとっての障害となってきた。拒否権は、実際には労働組合が事業者の新たな労働力配置を妨げうることを意味している。そのため労働組合の拒否権は、企業が核となる事業活動に集中する可能性を妨げてきた。

このような労働組合の拒否権は、活力をもたらす労働法の観点とは明らかに対照的であり、かつ労働を指揮する雇用者の権利と企業の執行権に対する深刻な介入を意味する。さらにそれは効率的な事業活動への障害となり、それによって個々の企業における雇用に否定的な影響を及ぼしている。またそもそも、個人事業者や請負業者の利用が雇用者と労働者の関係にかかわる問題となるのが疑問である。したがって労働組合の拒否権は削除される。

<団体協約の位置づけと平和義務>

個人の権利をベースとする新たな労働法では、団体協約の立場と機能をあらためて検討し、議論しなければならない。ここではいくつかの代替案が考えられる。

第1は、団体協約が基本的に解体され、その代わりに平和義務が個々の雇用契約に結び付けられているニュージーランドのシステムだ。労働者はその雇用契約が終了したときに、紛争手段に訴える権利を持つ。このシステムでは、実質的に労働者は団体で行動する可能性をもたないことを意味するために、スウェーデンでただちに導入するのはやや困難である。

第2の代替案は、団体協約に関する規定を維持するが、それは組合員のみにも適用されることを規定するものだ。現行法では、団体協約は組合員ではない従業員にも原則的にすべて適用されている。しかし各個人は、組合への加入を通じて、適用される団体協約に拘束されるのか、もしくはみずから労働条件について交渉するのかわるべきだ。

第3の代替案は、団体協約は個々人のレベルで選択的となるというものだ。雇用者と個々の労働者は、団体協約の内容にかかわらずそれからの逸脱について協約を自由に結ぶことができる。もし彼らが合意できないのであれば団体協約が適用される。しかしそのようなシステムの

導入によっても、団体協約の適用範囲は、団体協約を結んだ労働組合のメンバーに限定される。

後者2つの代替案は、平和義務が団体協約の調印とともに達成されるという長所を持つ。それによって団体協約は、労働市場において今後も重要な機能を持つようになる。さらに第3の代替案は、個別企業の状況へ条件を適応させる可能性を高める。実際に提案された法案では、これら2つの代替案は次のように書かれている。

『雇用者組織もしくは労働者組織によって締結された団体協約は、その適用範囲内において組織のメンバーを拘束する。それはそのメンバーが、協約の発効以前もしくは以後に組織に加入したのかに関係しない。しかし別の団体協約にすでに拘束されている人物には適用されない。

団体協約を締結した組織からメンバーが脱退すれば、彼はそれによって協約の拘束から外れる。

雇用者は協約を締結した組織のメンバー以外の労働者に、団体協約を適用する義務を負わない。

代替案A：雇用者と労働者は、団体協約によってもたらされる雇用条件以外の、別の雇用条件で協約を結ぶ権利を持つ。さらには団体協約から逸脱する権利を持つ。

代替案B：団体協約に拘束されている雇用者と労働者は、有効性をもつ、協約に対して対立するような合意を結ぶことはできない。』

前半の文章は、現在の共同決定法の対応する規定と同じである。新たに付け加えた規定では、雇用者は、団体協約を締結している労働組合のメンバー以外の従業員には、団体協約を適用する義務を負わないことになる。代替案Aでは、団体協約が選択的となることを可能にしている。

他の部分でも紛争手段に関する問題が短く触れられている。この問題に関するSAFの理解は別の箇所ですべて示されているので、ここでは同情紛争手段に関する問題についてのみコメントする。団体協約という形で労働組合と合意に達した雇用者は、その有効期間内には紛争手段にさらされることにならないはずである。しかし現実には同情紛争手段によって、そのようなことが生じている。雇用者はそこで、みずからが影響力を及ぼす可能性を全く持たない状況の下で、ストライキやその他の紛争手段にさらされるのである。それは不合理な状態である。それゆえ同情紛争手段をとる権利は、この法案では『団体協約に拘束されている雇用者と労働者は、作業停止（ロックアウトもしくはストライキ）、ブロック、ボイコット、あるいはそれに準ずる別の紛争手段をとること、もしくはそれらに参加することはできない。』と規定され、禁止される。

<組合代表者法>

現行の組合代表者法は、組合代表者の任務のための休暇について非常に大きな権利を与えており、さらに雇用者がそれらの活動に資金を出すという義務を定めている。組合代表者は、その任務を完全に実行するためには休暇をとる必要がある。しかし現在の規定は、そのような休暇が、とくに中小企業に対してもたらしうる操業障害への十分な配慮を欠いている。また組合代表者が休暇を取る場合は、その職場に明らかに関連している組合活動のためのみとなるべきだ。

これらの結果として、現行の組合代表法は廃止され、新たな団体協約に関する法律の中で次のような規定におきかえられる。『組合代表者は、代表者自身の職場における組合活動に対して、休暇を取る権利を持つ。』しかしこの休暇は、仕事の定められた時間にとって大きな障害をも

たらずほどの規模になってはならない。休暇の範囲とその設定は、雇用者とローカルな労働組合との相談の後に判断される。またこの新たな規定は休暇への権利を与えるが、有給で組合の任務を遂行する権利は与えられない。労働組合はその活動に対して、自分たちで資金を出すことが妥当である。

以上にみてきたようにSAFの法案は、現在の共同決定法で保障されている労働組合の多様な権利を、事業活動にマイナスの影響をもたらさない範囲に限定していることがわかる。さらに個人と雇用者との自立した契約関係に対する労働組合の介入は極力排除すべき、という観点からも大幅に現行法の修正を行っている。この考え方の延長線上に、現行の組合代表者法は廃止され、限定された組合活動の権利として保証されるのみとなっているのである。

この「団体協約に関する法律」の内容は、歴史的にスウェーデンの労働市場を特徴づけてきた労使協調という伝統からの大きな転換となりうるが、それゆえにその実現には困難を抱えざるをえない。それは既述の〈団体協約の位置づけと平和義務〉の項目において、SAFによっても複数の代替案が示されている点にあらわれている。この点を次に取り上げよう。

5. スウェーデンの経営者団体が目指す新たな雇用のあり方と現実とのジレンマ

SAFの提案する新たな労働法には、「個人化された雇用契約」を出発点に、正規雇用と期限付き雇用を平等化し、雇用者にとってよりフレキシブルな雇用契約のあり方を確立するという目的が貫かれている。それゆえ、現実のスウェーデンの労働市場のあり方と調和しがたい点が生じている。

最初に述べたようにスウェーデンの労働市場では、1906年の12月合意（Decemberkompromissen）や1938年のサルトシェバーデン協定（Saltsjöbadsavtalet）が出発点となり、古くから、団体協約を通じて労使が集团的に労働市場を規制する体制が確立していた。その労使自治という伝統のうえに、1960～70年代の労使紛争を背景として、職場における労働組合の影響力が立法によって拡張されてきた。特にサルトシェバーデン協定は、政府介入なしに労使間で紛争を処理するため、団体協約の有効期間内における平和義務を定めた「大協定」であり、今日でも有効である。

SAFの「団体協約に関する法律」案の〈団体協約の位置づけと平和義務〉では、この団体協約は維持されるものの、協約の適用範囲は組合員に限定され、かつ組合員であっても、雇用者との合意によって団体協約を逸脱する権利が認められている。これは現在の団体協約が持つ拘束力を大きく弱めることを意味する。しかしそれは同時に、これまで労使間の団体協約によって達成されていた平和義務の有効性も弱めることという結果をもたらさう。SAFはその説明において、団体協約がもたらす平和義務という役割は維持されるとのべ、「この雇用契約の『個人化』は、団体協約への引き続き強い立場と結合される。」と述べている。しかしここで述べられる団体協約は、先ほど見たように労使双方にとって選択可能な「中立化」されたものとなる。また労働組合についても、SAFは「新しい労働法は、組合組織に対して従業員を代表する一般的な全権を与える規定を含まない。」と述べている。このように、SAFの想定する、従

業員を代表する全権を与えられていない労働組合が締結する拘束力の弱い団体協約は、もはやスウェーデンの労働市場においてこれまでのように労使紛争をコントロールする機能を持たないのではないだろうか。ここにスウェーデンの経営者団体が抱えるジレンマが存在する¹⁸。

以上のようにSAFの「活力をもたらす労働法」の内容は、「競争力のある事業を持つ企業の利害と、従業員の利害とのバランスを取る」ために策定されたのであるが、その強調点は雇用契約の「個人化」を進めることであり、それによって、集団的な労働権の行使を通じた「従業員の利害」は低く評価されることになっている。また、これまでスウェーデンの労働市場を支えてきた労使慣行からの大きな転換は、雇用者にとって別の問題を生じさせる可能性を持つのである。

このような問題を含むゆえに、SAFの2つの法案はこれまで実際の立法案として取り上げられるにはいたらなかったと考えられる。しかしその内容に含まれる個々の改正案については、2000年代以降の法律改正に影響を及ぼしている点がいくつかみられる。SAFの構想した雇用のあり方が、2000年代以降にどれほど現実化したのかの検討については、今後の残された課題である。

参考文献

- 岸田未来 (2015) 「EU 統合下の経済グローバル化とスウェーデン・モデルの変容」(朝日吉太郎編『欧州グローバル化の新ステージ』第7章、文理閣)。
- 岸田未来 (2016) 『産業協約』体制下のスウェーデンにおける集団的労使交渉：集団的な賃金相場形成の枠組みとその影響』『摂南経済』第6巻。
- 岸田未来 (2017) 「変化するスウェーデン経済と労使関係」『経済』7月号。
- De Geer, H.(2007), *Från Svenska Modellen till Svenskt Näringsliv-Om SAF och den svenska arbetsmarknadens organisering under 1990-talet*, Ratio.
- Fahlbeck, R.(1995), Past, Present and Future Role of the Employment Contract in Labour Relations in Sweden, in L. Betten(ed.), *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, Kluwer Law International.
- Fahlbeck, R.(2002), Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features, *Scandinavian Studies in Law*, Vol.43, pp.87-133.
- Kjellberg, A.(2001), Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år, in Carsten Strøbye Jensen, *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark* (Nord 2000:25).
- Lundgren, H.(red.)(2001), *Arbetsgivarnas Dilemma*, EkerlidsFörlag.
- Nycander, S.(2008), *Makten över arbetsmarknaden-Ett perspektiv på Sveriges 1990-tal*, SNS Förlag.
- SAF(1999a), *En Företagsam Arbetsrätt-sammanfattning*.
- SAF(1999b), *Vat är Problemet med Arbetsrätten?*.
- SAF(1999c), *Frågor & Svar om "En Företagsam Arbetsrätt"*.

¹⁸ Lundgren(2001)