

文献紹介

ハンス・ド・イエール著『スウェーデン・モデルからスウェーデン企業連盟へ
—1990年代の SAF とスウェーデン労働市場の組織化』(RATIO、2007年)¹

岸 田 未 来

Hans De Geer, *Från Svenska Modellen till Svenskt Näringsliv, 2007*

Miki Kishida

¹ De Geer, H. *Från Svenska Modellen till Svenskt Näringsliv: Om SAF och den svenska arbetsmarknadens organisering under 1990-talet*, RATIO. 2007.

1 はじめに

スウェーデン経営者連盟 (Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF) は、産業部門ごとに形成されている雇用者団体を統括するスウェーデンの主要経済団体である。SAF はブルーカラーの産業別労働組合から構成されるスウェーデン労働組合総同盟 (Landsorganisationen i Sverige, LO) と直接に労使交渉を行う点において労働市場の主要なアクターであり、また政府の行政委員会におけるポストを通じて日常的な政策決定過程にも関与する、コーポラティズムの構成メンバーでもあった。しかし 1960 年代に典型に見られた SAF と LO 間の「集権化」された中央労使交渉—スウェーデン・モデル²の主要な構成要素—は、1990 年代を通じて各産業別交渉が主役となる「分権化」された交渉へと変化してゆく。その過程で SAF と LO は、直接的な交渉当事者から傘下組織に対する調整者へと役割を変化させた。また SAF は各行政ポストからも次々と撤退してゆき、2001 年にはスウェーデン産業団体 (Sveriges Industriförbundet, SI) と合併してスウェーデン企業連盟 (Svenskt Näringsliv) へと生まれ変わった。

以上のような変化がみられた 1990 年代は、SAF、LO およびスウェーデン政府 (1991-94 年の保守連立政権を除いて社民党政権) のそれぞれが、従来のスウェーデン・モデルが行き詰まりをもたらしているとの認識の上に、新たな労働市場と各アクターの役割を構想し、模索した時期であった。SAF も「[労使]交渉の場面、政治的場面、世論形成の場面で活動した」が、「SAF の非常に広範囲で多様化した一目ではとらえきれない活動の枠内には、継続的に実行されフォローされた方針とコースが存在した」³のである。

本書は、SAF 執行部 (styrelse) の議事録や当事者へのインタビューにもとづいて「SAF というアクターを出発点として 1990 年代に現れたスウェーデンの労働市場システムの制度的変化を叙述し、分析する」(p.11) ことを主題とした著作である。著者はこれまでもスウェーデン・モデルや SAF に関する複数の著書を発表しており⁴、本書はその続編にあたる。

本書全体で述べられている 1990 年代を通じた労使交渉の推移については、日本でもすでに紹介されている⁵。とくに 1997 年に産業分野の労使間で締結された産業協約 (industriavtalet) は、スウェーデン労使交渉において新たに「調整された分権化」をもたらした点で画期となった。しかしこの産業協約は、もとは労働組合側から提案されており、SAF が提案していた企業

² ここでスウェーデン・モデルとは、SAF と LO 間の中央労使交渉をベースとして、産業別交渉および事業所レベルでの交渉が順次行われる、スウェーデン独自の労使交渉モデルを指す。

³ 本書 p.11. 以下では特に断りのない場合をのぞき、ページが記された「」内の文章は本書からの引用である。また「」内の“ ”は引用文中の引用、[]は筆者による用語補足である。

⁴ 主な著作は次の通り。De Geer, H. *SAF i Förhandlingar: Svenska Arbetsgivareföreningen och dess förhandlingsrelationer till LO och tjänstemannaorganisationerna 1930-1970*. Stockholm:SAF 1986; *I Vänstervind och Högerväg: SAF under 1970-talet*. Stockholm: Allmänna förlaget/Publica 1989; *Arbetsgivarna: SAF i tio decennier*. Stockholm: SAF 1992; *The Rise and Fall of the Swedish Model*. England:Carden Publications 1992.

⁵ 次の文献を参照のこと。篠田武司「労使交渉の新たなスウェーデン・モデル」(篠田武司編『スウェーデンの労働と産業：転換期の模索』学文社、2001年所収)。

レベルへ可能な限り分権化された労使交渉形態は、この時点においては広まらなかった。SAFがなぜ企業レベルへの分権化をあきらめ産業協約を受け入れるにいたったのか、その経緯についてはあまり知られていない。本稿では、1990年代以降のスウェーデンの労使関係におけるSAFの方針に限定し、本書内容を簡単に要約する形で紹介したい。本書(全205頁)の目次は以下のとおりである。

- 1 世界が変化する
- 2 中央協約を通じた純粋な交渉テーブル
- 3 新たな任務を持った SAF
- 4 政治的な収穫時期 1991-1994年
- 5 交渉形態の模索 1993年と1995年の協約活動
- 6 恐竜を倒す困難
- 7 新たな出発 1996-1998年
- 8 新たなスウェーデン・モデルに向けて
- 9 IT、国民形成、成長アライアンス 1989-1999年
- 10 スウェーデン企業連盟が設立される
- 11 結びにかえて

2 1990年代前半のSAFの政策プログラム

SAFの1990年代前半における主要課題の1つは、組織役割の変更であった。SAFの執行部は1980年代からの長い議論の末に、1990年2月2日には賃金と労働の一般条件に関する交渉は、連合(förbund、本稿ではSAF傘下の産業部門別の経営者団体を指す)とその組合パートナーによって行われるべきで、保険や年金など共通の利害にかかわる問題でのみSAFが交渉を行うことを決定した。これは中央労使交渉からの完全な撤退表明であった。また複数の政府行政委員会からの撤退も1991年1月1日に決定された。この理由は、SAFの行政委員会への参加が、国家労働市場庁に見られるように政治家の責任領域を曖昧化し、公共部門の改革を遅らせているとともに、SAFの組織活動の自由を抑制し、経済界独自の新たな思考、発展、問題形成を弱体化させているとの認識のためであった。つまりSAFは、これまでスウェーデンのコーポラティズム体制に組み込まれていた立場を脱することにより、「コーポラティズム・システムの変化を強いる」(p.60)ことを目的としたのである。

これに代わってSAFは、1990年代には組織を主に理念組織、世論形成者、ロビー活動組織として発展させることを意図していた。SAFの全体的な活動は、企業環境に影響を及ぼし、それを変化・発展させることに重点をおくものとなった。この方向での活動は、実際には政策プログラムやそれを実践するプロジェクトとして具体化され、1990年代には4つのプログラムが作成された。それは「市場と多様性(Marknad och mångfald, 1990年)」、「成長への道(Väg

till växt, 1994年)」、「経済界共通のアジェンダ (*Näringslivets gemensamma agenda*, 1996年)」、「起業家的スウェーデン (*Företagsamma Sverige*, 1998年)」である。以下では1990年代前半の2つのプログラムを取り上げよう。

「市場と多様性」は1990年9月に執行部で採用され、SAFの大会で圧倒的な支持をえた包括的な政策プログラムである。個人化、分権化、国際化という政治経済環境の変化が議論の出発点となった。このプログラムは4つの分野で具体化され、うち2つはSAFの本部が取り扱い(「自由な企業活動、個人所有と自己責任 (*Fri företagsamhet, personligt ägande och ansvar*)」、「機能する労働市場 (*En väl fungerande arbetsmarknad*)」、残る2つは連合あるいは企業レベルで扱われた(「市場に適応した賃金形成 (*Marknadsanpassad lönebildning*)」、「中心となる同一身分労働者 (*Medarbetaren i centrum*)」)。

「自由な企業活動、個人所有と自己責任」は、個人所有権の保護を原則として掲げ、その具体的政策として1984年に設立されていた労働者基金の解体を要求した。さらにスウェーデンのEU加盟、税制改革(資産税の廃止、株式への二重課税の廃止など)、公共部門の民営化、年金の個人化・市場化などを取り扱った。「機能する労働市場」はSAFが長らく取り扱ってきた職業訓練に関する問題を取り上げ、労働仲介業の民営化を要求していた。これは後の人材派遣会社に道を開くものとなった。さらに一般的な失業保険を労働組合から独立させることも目標とされた。残り2つのプログラムは、連合と個別企業において取り組まれるべき性格のものであるとされ、実際に1990年代前半の協約活動を通じて、具体的な要求として取り上げられた⁶。その内容は、労使交渉の分権化と労働協約の単純化、違法な紛争行為の抑制、労働権の単純化、ブルーカラーとホワイトカラーの区別の取り消しなどであった。

「市場と多様性」プログラムは1993年に終了したが、それは結果からみれば非常に成功的であり、多くの提案が実行されるか少なくとも検討された。その評価は「最終結果 (*Sagt och gjort*)」という文書にまとめられた。具体的には、長らく論争の的であった労働者基金は1994年に解体され、租税負担率は1990年の55.7%から3年後には49.9%へと軽減された。労働にかかわる問題では、支払給与税が削減され、労働災害の概念は厳密化され、疾病保険は改革された。労働環境協約も廃止された。賃金統計、年金、疾病保険などいくつかの問題では、組合パートナーとの新たな協約に達するためのプログラムが継続した。提案された問題の多くでは政治的な決定が必要とされたが、この点では1991年秋の保守連立政権の誕生が追い風となった。SAFの提示したプログラム内容の多くが保守政権の政策に取り入れられたために、一般に当時の保守政権の政策アジェンダは「雇用者による注文」(p.65)とみなされていた。

続く1993年秋のSAFの大会では「成長への道」が提案された。SAFの執行部は1994年3月に、これを以前の「市場と多様性」を修正・発展させたプログラムとして採択した。このプログラムは、当時会長であったウルフ・ラウリン(Ulf Laurin)の下で、政策グループが各地域支部での議論を報告書にまとめたものであった。議論の出発点は、1992年の通貨切下げで持ち直してはいるが、スウェーデンでは実質的な経済成長がみられず、企業活動によってそれを

⁶ この点については3で述べる。

作り出す必要があるという認識であった。全7章から構成されている内容は次の通りであった。第1章で国際化とスウェーデン企業にとっての新たな成長市場、特にEUを取り上げ、第2章において競争力にかかわる問題、特に公共部門の解体と規制緩和が扱われた。第3章では企業組織のフレキシビリティ、ネットワーク、リーダーシップの必要性を取り上げ、第4章で同一身分労働者の能力やイニシアティブ構造、賃金形成に焦点をあて、第5章では起業家精神、および新規企業から大企業への成長の問題を取り扱った。第6章では起業家精神を生み出す社会環境を扱い、独立性やリスクテイク、成功モデルなどを作り出すことの重要性が取り上げられた。最終章は、ふたたびスウェーデン社会の制度的枠組み問題と規制緩和を強調していた。このプログラムは以前と比べて議論の根拠が広げられ、内容的には将来を志向するものであったが、労働と労働市場政策にかかわる議論では「ニュー・エコノミー」論の影響も受けていた。

しかし「成長への道」プログラムは、結果からみればあまり成功的とはならなかった。その理由は、SAFによるとEU国民投票キャンペーンと新しい経済界組織設立の試みによって、SAFがこのプログラムへ割くエネルギーが限定されたためと説明されている。しかしより根本的な要因としては、SAFが「市場と多様性」プログラムから重視していた労働分野に関する提案、すなわち分権化された労使交渉の問題が現実的な困難に直面していたためである。

3 新たな労使交渉形態の模索

分権化された労使交渉による賃金形成というアイデアは、すでに1987年のSAFの大会で取り上げられていたが、SAF内では必ずしも一致をみていなかった。国内市場を基盤とする小企業を多く抱える連合は保守的であり、中央労使交渉を評価していたが、メンバーに大企業を抱える輸出志向の部門は分権化の方向で動いていた。さらに分権化のアイデアは支持されていても、その連合レベルでの具体化は思うように進展していなかった。実際のローカルなレベルにおいて、どのように賃金形成を行うのが依然として不明瞭であったからである。このためSAF内の作業グループは、特に1992年から1994年にかけて、冊子や広告の作成、セミナーの開催、「よい賃金形成」などのリーフレットを通して、分権化した賃金形成がどのように機能するのかを宣伝する活動と、各連合との具体的な協約活動に向けた協議を行っていった。

SAFの賃金に関する基本方針は次の6点であった。第1に、賃金は労働に対する報酬であり、労働成果と報酬の間には明白な関係が存在する。第2に、賃金は生産性の発展、競争力、利益を前提とする。第3に、賃金は個人に対して設定され、個人別の賃金設定は個人々の潜在性と能力、事業活動への貢献を考慮する。第4に、賃金設定はチーフの問題であり、チーフは同一身分労働者の労働成果を評価し、その賃金設定へ根拠を与えねばならない。第5に、労使交渉形態と労働協約は、異なる部門の異なる要求から形成される。労働協約は維持されるが、連合レベルを軸とするものとなり、部門ごとのフレキシブルな適応も必要である。第6に、全ての従業員は同一身分労働者であり、ホワイトカラーとブルーカラーの間にはどのような違いも存在しない。

これらの基本方針は、ローカルな企業レベルでの賃金形成への前提条件を作り出すものとされた。なぜなら「いかに作業が行われているのかに関する知識は、企業の現場に存在している。そこで人々はどうのような変化の需要が存在しているのか、統制手段としての賃金設定に必要な資源について認識している」ため、「賃金はローカルに設定されねばならない」(p.82)。このようなシステムにおいて、労働市場の各組織は「労働問題と個人評価問題のコンサルタント」(p.82)としての役割を担うとされた。ローカルな賃金形成を前提とする労働協約の内容は、協約の適応分野、労使交渉の秩序、紛争取り扱い、最低賃金、賃金技術的なルール、労働指導、組合の正当性などに関するものであり、連合レベルでは雇用の締結・中止、労働時間、一時解雇賃金、セメスター、疾病賃金などの問題のみを取り扱うこととされた。

以上の方針にもとづいて SAF が分権化された賃金形成を推進した時期には、1993年と1995年に労働協約活動が行われた。

まず1993年の協約活動では、SAFの執行部はコスト増加のない協約という目標を設定し、機械産業部門が最初に一般的な労働条件と最低賃金のみに関する協約を締結し、他部門へのベンチマークを形成することを計画した。しかしLOの側は、ストライキに関する警告を通じて、商業部門での協議を優先させる方針をとったために、SAFの当初計画は失敗に終わることとなった。1993年の交渉は、結果として政府の仲介者によって特徴付けられる労働協約となった。1993年交渉は、かつてSAFとLOが直接交渉で担っていた役割を繰り返すことはなかったという点では、SAFの連合レベル交渉に向けた分権化方針への一歩であった。しかしSAFの側では連合間の調整に失敗し、協約で決められた賃金上昇に関する不満を残すものとなった。

さらに1995年交渉は、1980年の大争議以来もっとも労使紛争に見舞われた協約活動となった。それは1993年の交渉に見られた中央での調整という要素を完全に欠くものとなり、紛争を通じて労働組合側の目標は実現された一方で、SAFの側は、純粹に分権化された協約活動の中で各連合の交渉経過を監督することができず、いっそう分裂する結果となったのである。機械産業部門が先行して労働協約を締結する計画は、今回は業績の好調な森林産業部門が先に高水準の賃金上昇で協約を締結したために、再び実現しなかった。これに対してSAFと機械産業部門の両方で不満が高まったが、森林産業に引きずられる形で機械産業も年平均3.5%の協約を受け入れた。商業部門では紛争となり、最終的にその協約は3年間で平均4.4%の賃金上昇となるなど、「1995年の協約活動は…雇用者側にとっては重大な戦術的失敗」となり、「大規模な紛争がどれほど手に負えず、コストがかかるものとなるのかがより明瞭となった」(p.92)のであった。したがっていずれの年の協約活動においても、SAFの基本方針に沿ったローカルな賃金形成はほとんど広まらなかったのである⁷。

⁷ ただし1992年に締結されたサービス部門(AlmegaとSALF)の協約にみられるように、ローカルな賃金形成を実現した例はわずかながら見られる(本書pp.84-85)。

4 新組織の設立とSAFの役割に関する議論

SAFの組織役割を変更するという課題は、別の方面からも再検討を求められることになる。それはSAFに代わる新組織の設立計画をめぐる議論においてであった。1995年4月20日のSAF執行部では、SAFとSIの合理化問題が議題となった。それは当初「新組織(den nya organisationen、DNO)」と呼ばれ、SI内の作業委員会も、同時に組織合理化の議論を開始した。産業分野の経済団体であり、主にロビー活動などを行ってきたSIは、それまでにもSAFとの間で互いの活動領域の線引きや合理化問題をいくども協議していた。しかし今回は、重複する傘下組織の再編や新規の加盟企業が増加するなど現実に産業構造の変化が生じており、さらに経済界を取り巻く事情として、1994年春の社民党少数政権への移行によって政治環境が不安定化したこと、およびEU加盟によって、スウェーデン経済界のEUへのロビー活動を一本化する必要が生じたことも、合併による新組織設立の動機となった。

SAFの執行部は、当初より「新組織」設立の目的を「合併することではなく、スウェーデンの企業社会にとって効果的な新しいトップ組織を作り出すことによって、力を集めること」であり、「“新組織は…雇用者の特徴を与えられるのではなく、より『Industriförbundetの特徴』を持つ”(p.101)ことを強調していた。つまり「新組織」設立によって、SAFの協約交渉当事者という「雇用者」役割を脱し、SIのようなロビー活動を主とする組織へ転換することが意図されていたのである。

しかしSAFおよびSIの一部メンバーから提案された「新組織」の設立提案は、1995年12月1日の設立を目標に、準備作業を行う共同グループが任命され具体的な検討が始まるなかで、「新組織」の性格付けを巡って両組織内で意見が分かれ、多くの反対意見が出されることとなった。

当初作業グループの描いた「新組織」は、SAFが作り上げてきた地域活動を引き継ぎ、世論形成のための投資を行い、かつSIの伝統であった専門家集団による政策提言機能を引き継ぐものであった。したがって『「新組織」は労働市場での交渉者もしくは協約パートナー』とならず、「雇用者連合によって所有される財団として構成され」(p.106)る。残る年金交渉などに関しては、パートナー役割を引きうける小組織が設立される。SAFが所有する約80億クローナの紛争基金については、今後は「企業レベルのみで[協約]交渉を行うという考え」(p.106)から、交渉にかかわらない予定の「新組織」は紛争基金とは切り離されるべきで、紛争基金は、雇用者戦略ではなく純粋な保険原理にしたがって運営される、新しい保険会社へ移すことを提案していた。

9月21日のSAF執行部では、雇用者役割と紛争補償問題の取り扱いに関して多くの反対意見が出された。「紛争基金は完全な保険ではなく、「共通の雇用者利害」(p.113)のため、あるいは「山猫ストライキに見舞われた中小企業にとって」(p.114)の闘争基金であり、連帯基金であるから、もし「新組織」がロビー活動に専念するならば、「新組織」とは別にSAFを存続させ、紛争基金と雇用者役割を引き継ぐ必要がある、というものであった。1995年の協約活動の失敗を受けて、会長のウルフ・ラウリンも「スウェーデンが将来的にも強力な組合と厄

介な労働権を持つ」ために、「強力な SAF の方針」(p.114) が作られる必要があると述べ、これは各連合の代表からの支持もえた。したがって SAF 内の議論において「新組織」は「スウェーデン企業連盟」とされ、雇用者問題を取り扱うという前提の下で、修正された設立案が支持された。

しかし 11 月の SI の執行部では、SAF の側で修正された設立案が「より政治化した雇用者問題を取り扱うことによって、専門家組織としての影響力を危険にさらす」(p.117) ことを懸念して、これを受け入れなかった。SI の執行部では、財界の重鎮であるピーター・ヴァレンヴェリ (Peter Wallenberg) を中心に、SAF の闘争組織としての役割を新組織からは排除することが以前から指摘されていた。これによって「新組織」に関する議論は中断されることとなる。

「新組織」計画の失敗は、これが「大企業の代表者によって実行されたプロジェクト」(p.120) であったためであり⁸、SAF 内では、雇用者役割を取りのぞき全ての交渉システムを企業レベルに移すという議論は、特に小企業の支持をえることができなかった。SAF はメンバー企業の連合組織という性格が強いために、「新組織」設立提案に見られたようなトップダウンの形式は、内部から反発を招くことにもなったのである。

5 雇用者側の再結束の必要性和産業協約

SAF にとって 1995 年は、協約交渉、「新組織」、交渉秩序など多くの問題で失われた年となり、SAF 内で雇用者連合間の協力形態をあらためて確認することが緊急の課題となった。1990 年代前半の協約交渉の経緯から、「[メンバー]企業は、頂上組織 (SAF) が交渉に存在していないとしても、その組織によるリーダーシップを期待」(p.138) していたことが明らかとなった。1995 年の夏には連合のイニシアティブによって会合が開かれていた。そこでの課題は、何が連合にとって緊急であるのか、どのような責任を SAF は持つべきなのかを明確に定義することであった。協約交渉における連合間の協力は行われることが前提とされた。また新たな交渉秩序に関するアイデアも検討された。

連合レベルでの会合を受けて、1996 年 9 月の SAF の執行部でも、特に本質的で、協力の枠内で取り上げるべき一定の問題を検討した。それは組織条項や紛争問題、賃金増加の一般レベル、一般的な労働時間および休暇に関する労働条件などであった。SAF は主に各連合が協力するための情報交換の場を提供し、協力を強制することはないが、SAF の権威は協約交渉中の連合への調整役として発動される、とされた。紛争補償については、SAF の古くからの任務の一つであったが、現在では大規模な紛争の際には一般的な保険の機能を果たさないことが明らかであるために、戦略的な目的に利用される必要があるとされた。

⁸ 当時 SI の議長であり、作業グループの中心メンバーとなったバート・オロフ・スヴァンホルム (Bert-Olof Svanholm) は ABB スウェーデンの社長であり、ABB において企業レベルのみの労働協約交渉を強力に推進していた人物であった。拙稿「1990 年代におけるスウェーデン製造企業の企業内労使関係」『商経論叢 (鹿児島県立短期大学)』第 57 号 (2007 年)。

しかし新たな交渉秩序に関する具体案は、輸出産業内の労働組合側から、1996年6月1日付DN紙上の論文を通じてもたらされた。それはマクロ経済に関する専門家委員会の設置とより柔軟な仲介機能を、両パートナーの明確な責任に加えるという案であった。完全に分権化された労使交渉に代わる新たな交渉形態を検討していた雇用者側は、この提案に積極的に応じることとなった。産業内の労働組合と雇用者の歩みよりにとって重要であったのは、競争にさらされている輸出産業部門の賃金牽引役割に関する基準であった。労働組合側の提案にもとづいて作成された産業協約は、1997年3月18日にLO内の5つの組合とSIF、CF、そしてSAF内の12の雇用者連合の代表によって調印された。

産業協約では、産業委員会、産業委員会に任命される中立の議長と、産業経済委員会(Industrins ekonomiska råd、IER)のメンバーからなるグループ、特別な調査グループなどが設置された。画期的な点は、交渉秩序だけではなく協約活動全体の前提条件と目標に関して、両パートナー共同で作業を行うとする試みにあった。産業協約は「それによって雇用者にとってのよい賃金発展とよい条件への基礎が与えられ、産業発展、利益、競争力を促進する」(p.146)ことを目的としており、「頂上組織の中心的な交渉役割」を排しながら、「純粋な企業交渉」からも距離を置き「連合レベルでスウェーデン・モデルの伝統を制度化」(p.148)するものであった。その後1997年、1998年、1999年に行われた協約交渉は、大枠において産業協約に沿う形で実行された。

6 1990年代後半のSAFの政策プログラムと新組織の設立

SIとの合併が失敗した1995年以降には、SAFは1996年と1998年に政策プログラムを作成した。1996年に採択された「経済界共通のアジェンダ」は、前年の経済界の分裂を乗り越えるためのプログラムとして位置づけられ、内容としてはあまり新しいものを含んでいなかった。それは9つの項目(開かれた市場経済、低いインフレと低い利子率、低い税金、競争力のある労働力、フレキシブルな労働市場、最小限の規制、訓練の質、優れたインフラストラクチャーと環境、積極的な企業環境)を掲げており、今回SAFはメンバー企業からの意見や補足を取り入れるために、提案を回覧するという新しい方法を採用した。このプログラムで最も成功した作業は、地域にイノベーションを結び付けるという点であり、企業環境に関するベンチマークや国際比較が盛んに行われた。

1998年のSAF大会で決定された「起業家的スウェーデン」は、世論形成を意図して一般向けに開かれた大会の中で発表され議論された。それは「近づく選挙活動を前に、経済界の問題とSAFの要求に関して注目を集める方法」(p.155)であり、内容としては「経済界共通のアジェンダ」と大きくは変わらなかった。しかし1998年の選挙では社民党少数政権が誕生したため、SAFの政策プログラムが新政権の政策に直接反映されることにはならなかった。SAFは選挙後に、新政権に対し労働市場の中央パートナーとして共同で政策提言を行うためにLOがSAFに提案していた協議会合、いわゆる「成長のためのアライアンス(Allians för tillväxt)」

に応じる形でその方針を議論していった。

LO との協議において最も見解が分かれたのは賃金形成と労働権の問題であった。特に賃金形成に関しては、LO は「全体的には経済的な『余地』があり、したがってその余地を定義するものを発見せねばならない」と考えていたが、SAF は「そのような国民経済の賃金余地を定義することはできない」(pp.159-160) と主張していた。SAF は協約交渉における紛争を避けるため、産業協約の存在しない分野では両組織から選出される「パートナー委員会」を設置して、協約活動の仲介を行う案を提示したが、これはホワイトカラー組合には受け入れられなかった。同じく LO が提示した提案 (LISA[賃金形成、インフレーション、雇用、労働市場]プロジェクト) も受け入れられず、結局、共同の政策提言は実現しなかった。その後、1998 年の産業協約に従った協約活動の成功を受けて、政府側からは強化された新しい交渉仲介機関の設置案が提示され、1999 年の議会に提出された。この案に示された仲介機関は、SAF やその他の反対意見によって大幅に修正を受けながらも 2001 年に活動を開始した。この結果、1990 年代の協約交渉形態をめぐる様々な議論は一定の決着を見ることとなったのである。

SAF の組織変更に関する議論は 1999 年秋に再び取り上げられた。協約交渉の分権化に関する諸問題がすでに落ち着いていた今回は、古いスウェーデン・モデルの変更を進めるためではなく、純粋な組織の合理化が動機となった。今回は SI が先に問題を取り上げ、SAF の執行部も全体として積極的であった。作業グループが提案したスウェーデン企業連盟の設立案は 2000 年 4 月 12 日の SI と SAF の両執行部で検討された。この組織は「一連の政策分野内での全体的なシステム問題に集中し、連合間の共同問題を取り扱う」(p.172) とされた。大多数の連合が提案を支持しており、新組織は雇用者問題を取り扱うこと、そして SAF が 1996 年から実行している調整者としての役割を引き継ぐことを望んでいた。1995 年に議論となった紛争基金については、これまでの SAF と同様の方法で取り扱い、例外を除いて紛争補償のためにのみ利用することが決定された。スウェーデン企業連盟は SAF を法的実体として 2001 年 4 月 3 日に発足し、SI は解体された。

7 おわりに

以上にみてきた本書の内容要約から示される通り、1990 年代初めに SAF が掲げていた組織役割の変更という目標は、結果からみれば、LO と SAF が直接に労働協約交渉を行わない点では実現したものの、賃金にかかわる交渉を可能な限り企業レベルへと分権化し、SAF は世論形成に専念するという新たな役割分担は実現しなかった。その主な要因は、著者も述べている通り、労働協約交渉において明らかとなった労働組合側の強い交渉力と、SAF 内部の異なる利害関係であった。

大規模な紛争となった 1995 年の協約活動によって、SAF は連合間の強い共同を望む傘下企業からの要求を受け入れ、賃金形成におけるその役割を再確認する必要に迫られた。多様な紛

争手段を用いる労働組合側とは対照的に、雇用者側の紛争能力は減少しているため⁹、分権化された交渉では雇用者間共通の戦略的な計画がますます重要となっていた。1995年の「新組織」の議論においては、大企業が望む企業レベルへ分権化された労使交渉形態は、SAF内の小企業にとっては受け入れがたい交渉形態であることも明らかとなった。そして実際にも、労使間の妥協点として、企業レベルの労使交渉ではなく産業協約の枠組みに沿った産業別労使交渉が新たなスウェーデン・モデルの交渉形態の主役となったのである。SAFは雇用者側を一つの实体にまとめ、対抗パートナーからの攻撃にさらされているメンバーを共同で支援する任務を、依然として引き受けざるをえなかった。

また本書の著者はあまり強調していないが、SAFの方針を実現する過程において政治環境の果たす役割も重要であったと考えられる。SAFと保守政党との連携関係は明白であり、SAFの掲げた政策課題の多くが1991-1994年の保守連立政権期に政府によって取り上げられていることがその証左である。

本書の叙述は2001年のスウェーデン企業連盟の設立までに限定されているため、2000年代以降の労使交渉や各アクターの動向については述べられていない。著者は「労働市場での闘争と賃金形成におけるその重要なポジションと機能を認め、高めることによって、スウェーデン企業連盟は全経済界への代表者としての尊敬と賛同をえることができる」(p.190)として、スウェーデン企業連盟にSAFと同じ役割を期待しているが、1990年代からは大きく変化した2000年代の政治環境において、スウェーデンの雇用者側の方針がいかに形成され、実行されているのかについては今後の研究課題となろう。

⁹ 生産現場へのジャスト・イン・タイム方式などの導入により、雇用者にとってストライキによる損失が以前よりも甚大となっていることなどがあげられている。本書、p. 92.