

「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－

岸 田 未 来

Swedish Collective Bargaining System under the 'Industriavtalet'

Miki Kishida

2016.3

『摂南経済研究』第6巻 第1・2号 別刷
摂南大学経済学部

論文

「産業協約」体制下のスウェーデンにおける集团的労使交渉
—集团的な賃金相場形成の枠組みとその影響—

岸田 未来

Swedish Collective Bargaining System under the ‘Industriavtalet’

Miki Kishida

【要 旨】

本稿では、1990年代末に確立したスウェーデンの新たな集团的労使体制の内容と、その労働市場への影響について明らかとした。1997年に労使間で締結された産業協約と2000年に設立された調停機関によって、「調整された」産別レベルの協約交渉を行う労使交渉体制が再確立された。この体制は、それまで混乱していた協約交渉に再び秩序をもたらした。政労使は、労働市場における安定的な賃金相場形成の実現によって、スウェーデンの輸出競争力を維持することで合意し、現在までのところこの目的は達成されている。ただし、輸出部門を基準とすべきという協約活動への半ば強制的な「調整」圧力は、一部の産別労働組合からの潜在的な反発を生み出しており、新たな集团的労使交渉体制の基盤は盤石ではない面を持つ。

目次

はじめに

1 労使間の妥協点としての産業協約

- (1) 産業協約成立までの労使交渉の変化
- (2) 賃金形成をめぐる労使間の対立と妥協

2 産業協約の内容と賃金上昇率基準の波及

- (1) 輸出部門を基準とする賃金相場形成
- (2) 賃金上昇率基準の労働市場全体への波及

3 産業協約体制下での協約活動がもたらす労働市場への影響

- (1) 協約活動の「調整」と部門間平均賃金格差の拡大
- (2) 多様な協約モデルと数値なし協約 (sifferlösa avtal) の増加

おわりに

はじめに

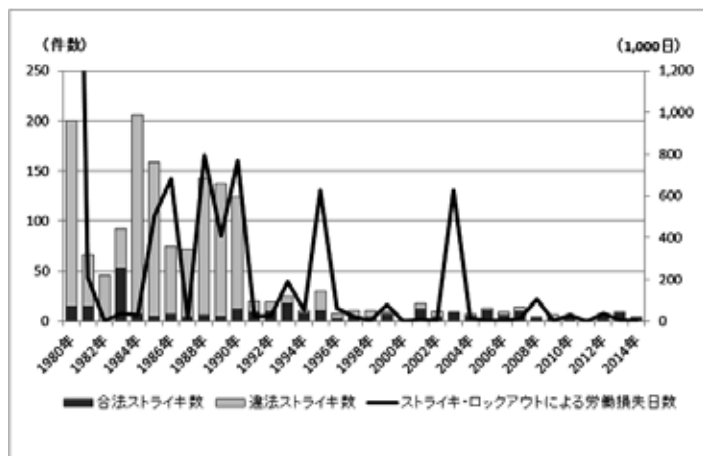
本稿は、1997年に締結された「産業協約 (Industriavtalet¹)」および2000年に設立された政府調停機関 (Medlingsinstitutet) によって確立した、スウェーデンの新たな集团的労使交渉体制について、その内容と協約活動および労働市場への影響を明らかにする。

スウェーデンの労使交渉の特徴としてしばしば指摘されてきたのは、高度成長期に確立した集権的な労使交渉体制—まずブルーカラー労働組合のナショナルセンター (LO、Lansorganisationen i Sverige) と経営者団体の中央組織 (SAF、Svenska Arbetsgivareföreningen) が頂上交渉を行い、その結果にもとづいて産別レベルで、さらに地域・職場レベルへと順次交渉が行われる—であった²。特にその頂上交渉は、「スウェーデン・モデル」と呼ばれるマクロ経済運営政策において、賃金水準の平準化をもたらすための重要な柱とみなされていた³。したがって、1980年代より徐々に労使交渉の主体が頂上レベルから産別レベルへと分権化されてゆき、頂上交渉が1990年に廃止されたことをもって、一時は「スウェーデン・モデル」が崩壊したとの評価に結びつけられた⁴。しかし、頂上交渉なきあとの新たな労使交渉体制をめぐるのは、労使および政府によって様々な模索が行われ、その結果として現在は産業協約にもとづく「調整された」集团的労使交渉が行われている。にもかかわらず、この新たな集团的労使交渉体制に対する評価は、とりわけ日本においてはほとんど行われていない⁵。

産業協約は、1997年にスウェーデンの輸出部門に属する産別労働組合と経営者団体の間で締結された。それは新たな労使交渉の枠組みを定めた協約であり、労使の協同によって交渉秩序を厳格に維持することを定めている。さらに2000年には、政府によって新たな労使交渉の調停機関が設立された。この調停機関は、産業協約をモデルとして、おもに産業協約に含まれない分野の労使交渉を対象に、紛争手続きを厳格化し、円滑な賃金形成を促進することを主な任務としている。この新たな集团的労使交渉の枠組みが最初に適用されたのは1998年の協約活動からであり、以来、今日まで継続している。

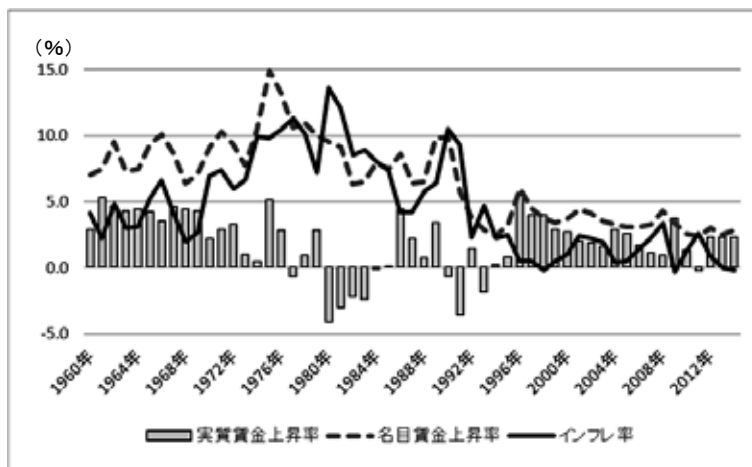
産業協約の成立については、スウェーデンの「労働市場に関するルールの中で、1938年のサルトシェバーデン協定 (Saltsjöbadsavtalet)⁶ 以来の最大のイノベーションとみなされる」⁷とも評価されている。スウェーデンの労使紛争件数および実質賃金上昇率の推移をみても、産業協約の成立を境とする変化が見られる (図1、図2)。したがって、産業協約によって成立した新たな集团的労使交渉体制については、その制度的内容のみならず、スウェーデンの労働市場や労使関係、さらにはマクロ経済に及ぼす影響など、多面的な検討が求められるであろう⁸。

図1 スウェーデンの労使紛争 (1980-2014年)



出所：Medlingsinstitutet.

図2 スウェーデンの賃金上昇率 (1960-2014年)



出所：SCB (Statistiska centralbyrån).

本稿は、スウェーデンにおいて成立した新たな集団的労使交渉の枠組みを評価する作業の一環として、以下の順で検討する。1では、新たな労使交渉体制確立の意味を、労使双方の賃金形成をめぐる対立と妥協という観点から明らかとする⁹。労使による産業協約締結の一致点は、輸出部門を軸とする安定した賃金相場の形成であった。このため本稿では、賃金に関する協約活動の変化に焦点を絞って検討する。2では、新たな集団的労使交渉体制の下で、どのように労働市場全体の賃金相場が形成されるのか、その仕組みを明らかとする。そして3では、新た

な労使交渉枠組みの下で行われる協約活動の実態と、その労働市場への影響について述べる。

1 労使間の妥協点としての産業協約

(1) 産業協約成立までの労使交渉の変化

ここでは、産業協約が 1997 年に締結されるまでの労使交渉の変化を簡単に振り返る¹⁰。

スウェーデンにおける高度成長期の賃金に関する労使交渉体制は、まず頂上組織と呼ばれる労使それぞれの中央団体— LO と SAF —の間で、基準となる賃金上昇率が交渉・決定されたのちに、各産別労働組合とその交渉パートナーの間で、頂上交渉で決められた上昇率にもとづく産業ごとの賃金上昇率が交渉され、次に各地域・職場レベルで労使の交渉パートナーが賃金の具体的な内容を交渉してゆくという、3層構造であった。この労使交渉制度は、SAF にとっては賃上げ競争を避けて賃金水準を総体的に抑制できる点にメリットがあり、また LO にとっても、この制度を通じて相対的な低賃金部門の底上げを図ることができた。さらに当時の社会民主労働党政府も、頂上交渉によって統制される労働市場全体の賃金上昇水準の平準化を、スウェーデンのマクロ経済運営政策の柱として位置づけていた。しかし高度成長期後半には、公共部門の労働組合および雇用者や、ホワイトカラー労働組合のナショナルセンターである TCO (Tjänstemännens Centralorganisation) などもそれぞれ中央交渉を行うようになり、労使交渉のアクターが増加することで、交渉過程が複雑化していった。さらに低成長期に入ると、相対的な低賃金部門（特に公共部門）の賃金上昇率が高賃金部門（輸出産業部門）を上回り、それが様々な賃金補償の仕組みを通じて他部門へと波及することで、労使交渉に賃上げ競争の性格が強まっていった。頂上交渉にメリットを見出せなくなった経営者側は、1980年代よりこの集権化された労使交渉制度の分権化を追求するようになり、頂上組織である SAF と LO による頂上交渉は、徐々に解体されていった。そのきっかけとなったのは、輸出産業を代表する金属産業部門の経営者団体と、その交渉パートナーである金属労働組合による 1983年の中央交渉からの離脱と、SAF の頂上交渉を完全に廃止するという決定（1990年）であった。

バブル崩壊と金融危機によって経済状況が大幅に悪化した 1990 代初めには、政府がインフレや賃金上昇を抑制するために、臨時的な安定化協約 (Stabiliseringsavtal) を労使双方に提示した。これによって 1991-1992 年にはふたたび頂上組織の間で協約締結が行われた。この時に、賃金上昇のスパイラルをもたらす要因となっていた賃金補償条項も廃止された。しかし安定化協約が終了した後の 1995 年協約交渉では、頂上組織によって統率されない産別レベルのバラバラの協約活動が、大規模な労使紛争と大幅な賃上げをもたらす結果となった。この結果を受けて、当時ユーロ導入条件の整備のために、マクロ経済の安定化を最重要課題¹¹としていた政府は、1996年に労使のパートナーに対し、安定した協約活動が実現されなければ、政府が再び労使交渉に介入すると迫った。政府介入を避けたい労使双方が改革案を模索するな

かで、輸出部門の産別労働組合から産業協約の案が提示され、1997年に労使間で締結されることになったのである。

また政府は、労使紛争の新たな調停機関を設置する準備作業として、1997年に調査委員会を任命した。調査委員会の1998年の最終答申は、すでに締結されていた産業協約とそれにもとづいて行われた1998年の協約活動に影響を受けて、新たな調停機関が労使紛争の手続きを厳格に監督し、労使に共有される賃金形成の前提条件を準備するという内容となった。この答申は1999年に法案として議会に提出され、2000年に施行された。調停機関は産業協約によってカバーされない部門の労使交渉を対象として、2001年の協約交渉から調停活動を開始した。

(2) 賃金形成をめぐる労使間の対立と妥協

次に産業協約成立の意味を明らかとするため、産業協約締結にいたるまでの労使双方の賃金形成に関する方針と、産業協約における妥協点をみてみよう。

経営者団体の中央組織であるSAFは、頂上交渉を廃止した上で、さらに産別レベルで行われる集团的労使交渉を企業レベルへと分権化する方針を持っていた¹²。その方針は、1990年にその年次大会で採択された包括的な経済政策プログラム「市場と多様性 (Marknad och mångfald)」に含まれていた。SAFはこの方針のもと、メンバー企業が労使交渉に際して取り組むべき課題を、「市場に適応した賃金形成 (Marknadsanpassad lönebildning)」、「中心となる単一身分労働者 (Medarbetaren i centrum)」としてまとめた。これら改革案は、賃金は個人の労働に対する報酬であり、(企業の)生産性や競争力、利益を前提とするもので、他の従業員や社会的な分配を考慮すべきではない、という賃金形成に対する考え方にもとづいていた¹³。特にSAFの執行部を構成する大企業は、グローバル化した競争状況を前提として、賃金形成を個別企業の業績にもとづいて個人化し、かつ労務管理の手段と位置付けようとしていた。改革案作成のメンバーであったABBやボルボなどは、新たな生産組織改革の導入とともに、集団協約にかわる単一身分協約 (medarbetaravtal) の導入を自社内で試みていた¹⁴。ただしSAFの中小企業メンバーには、中央労使交渉によって締結される集団協約の適用を望む企業も多く、SAF内では上記の改革案で必ずしも一致していなかった¹⁵。

このような中でSAFの掲げた改革案は、現実の労使交渉過程において実現が困難であることが明らかとなっていった。1995年の協約交渉は、労働組合側の攻勢によって多くの労使紛争が発生し、森林産業分野で合意された高い賃金上昇率が、労働市場全体の賃上げ基準となるなど、SAFにとって「破滅的」な結果となった。これによって、賃金交渉における何らかの調整活動が必要であるとの認識がSAF内で広まっていった。それとともにSAFが交渉団体としての役割を終えて、世論形成を主な任務とする新組織へ改組する計画も、1995年にはいったん白紙に戻されることとなった¹⁶。

LO内でも、1990年代には新たな賃金原則に関する検討が開始されていた¹⁷。1995年の労

使交渉前に発表された報告書「ヨーロッパとともに (I takt med Europe)」では、「ヨーロッパ・ノルム (Europanormen)」の考えが提示され、高い失業率やスウェーデン産業の輸出競争力を考慮して、他のヨーロッパ諸国を参考に賃金上昇率を年 3.5%以内に抑えることが提案された。ここには、スウェーデンの EU 加盟という状況変化をふまえて賃金形成を行うという、LO の新たな考えがみられた¹⁸。この提案そのものは 1995 年協約活動では実現しなかったが、賃金形成に関する新たな考え方は、その後の改革案や実際の労使交渉に影響を及ぼしていった。

他方で交渉調整者としての LO の限界も、1995 年の協約活動で明らかとなった。1995 年の協約交渉では、製紙労働者組合が LO の設定した賃金上昇率目標を大幅に上回る協約を締結し、また商業部門では大規模な労使紛争が発生した。その中で、労働組合側から 2 つの交渉改革案が出された。1 つは LO の執行部による LISA プロジェクト (Lön, Inflation, Sysselsättning, Arbete [賃金、インフレ、雇用、労働] の略) であり、もう 1 つは輸出部門の産別労働組合による産業協約であった。

LISA プロジェクトは、頂上交渉を含む労使交渉体制を復活させる案であったが、賃金原則に関しては「ヨーロッパ・ノルム」の考えを取り入れていた。その主張は、他のヨーロッパ諸国と歩調を合わせた低い名目賃金の増加は、中央銀行のインフレ目標 (年 2%) とともに、実質賃金の増加と失業者の減少を可能にし、組合員の長期的な利益となること、さらにこの考えは LO の伝統的な連帯主義と平等主義にも一致するという内容であった。LISA プロジェクトの賃金原則に関する考え方は、徐々に傘下の組合員へ浸透していったものの、改革案そのものは経営者団体にも、傘下の産別労働組合の一部にも受け入れられず、実現には至らなかった。

もう一方の産業協約は、LO との頂上交渉を拒否する SAF が受け入れやすく、かつ SAF 内の大企業が進めていた労使交渉の完全な分権化方針に対抗する案として、輸出部門の産別労働組合代表者らによって作成され、新聞紙上で発表された¹⁹。その内容は、国際競争にさらされている輸出部門が協約交渉で賃金設定の基準を形成すべき、という賃金形成の理解にあり、賃金上昇率の抑制を図る点では LISA プロジェクトと共通していた。産業協約は、その実現ために、輸出部門内の協約交渉について厳格な時間管理と紛争手続きを定めていた。交渉改革方針を見直さざるを得なくなっていた SAF は、この労働組合側からの提案に応じ、産業協約は 1997 年に LO 内の 6 つの産別組合と 2 つの職能別組合、SAF 傘下の 12 の経営者団体によって調印された (表 1)²⁰。

表1 産業協約に参加している労使の交渉団体 (2010年時点)

経営者側	頂上組織	経営者団体	企業数/従業員数
	Svenskt Näringsliv	Teknikföretagen	3,500/305,300
		Industriarbetsgivarna	
		Industri och Kemigruppen	1,250/80,000
		Stål och Metall Arbetsgivareförbundet	170/36,000
		SVEMEK	364/7,200
		Gruvornas arbetsgivareförbund	34/7,500
		Livsmedelföretagen	855/48,000
		Skogsindustrierna	285/35,000
		Trä- och möbelindustriföretagen	800/30,400
		Skogs- och lantarbetsgivarförbundet-SILA	3,800/23,000
		Byggnadsämnesförbundet-BÅF	180/12,700
		Sveriges textil och modeföretag-TEKO	202/7,600
労働組合側	頂上組織	組合	組合員数
	LO	IF Metall	355,000
		Facket för skogs- trä och grafisk bransch-GS	58,000
		Livsmedelsarbetarförbundet-Livs	35,000
		Pappers	16,000
	TCO	Unionen	500,000
	SACO	Sveriges Ingenjörer	129,000

出所：Olsson,L [2011], *Industriavtalet och lönebildningen*, Lunds Universitet, p.24.

注：団体間の吸収合併によって当初の参加団体数から減っている。Teknikföretagen は2010年に一度撤退したが2011年に復帰した。Pappersは2011年に撤退した。

以上のように、1990年代半ばまでの労使交渉の不安定化をもたらした要因の一つは、労使間での賃金交渉に関する方針の違いであった。その基礎には、個別企業レベルの競争力（業績）にもとづく個人化された賃金形成を行うのか（特に大企業）、個別企業の枠を超えた労使交渉によって集团的に賃金形成を規制するのか（LO執行部）、という賃金形成に対する考え方の対立があった。加えて、経営者側および労働組合側の内部にも意見の相違が存在していたため、労使の頂上組織が協同して労使交渉改革を行うことはより困難となった。そのなかで輸出部門の労使は、スウェーデン産業の輸出競争力を維持するために、労働市場全体の賃金相場形成を集团的労使交渉の「調整」によって実現するという一致点で、交渉改革の主導権を握ったのである²¹。頂上組織間でもこの輸出部門の合意内容で妥協が図られた²²。この妥協において、SAFは1980年代から目指してきた集団協約の廃止という方針を、いったんは取り下げることを余儀なくされ、スウェーデンの労使交渉形態は、産別レベルの集团的労使交渉の「調整」という形で維持されることとなった。SAFはこの新たな労使交渉形態の下で、賃金形成の個別化の途を探ることになった²³。

2 産業協約の内容と賃金上昇率基準の波及

(1) 輸出部門を基準とする賃金相場形成

産業協約の目的は「産業競争力を強化し、企業の従業員にとってよい条件を作り出す努力において、産業の各パートナー（「交渉団体」）を一つにまとめる」（p.8）ことと述べられている²⁴。この労使協同による賃金形成のあり方については、次のように考えられている。「スウェーデン産業の輸出による収益は、およそ GDP の半分を占め」（p.8）ており、「産業部門が国際競争にもっともさらされていることを考慮すれば、産業部門の協約がスウェーデン労働市場の労働コスト基準となることで、健全で持続的な賃金形成がもたらされる」（p.8）。そして「産業部門の各パートナーは、スウェーデンにおける安定した賃金形成を維持するために、インフレ、雇用、競争力に対する賃金形成の影響を考慮に入れて協力する」（p.8）必要がある（下線筆者）。つまり産業部門の労使は、まずスウェーデンのインフレ、雇用、（国際）競争力に悪影響を及ぼさない範囲の賃金上昇率で合意する必要があり、さらにその合意が他部門のコスト基準になるべきと定められているのである²⁵。

実際の協約活動に際しては、労使それぞれの内部で、事前にスウェーデンのインフレ率と生産性上昇率、および競争相手国（主にドイツ）の賃金上昇率、景気の見通しなどをベースに要求目標が議論されている²⁶。調停機関もこの点で、賃金上昇率に関する労使間の合意形成を促す活動を行っている。調停機関は定期的に、国立経済研究所（Konjunkturinstitutet）の専門家や、産業協約で設置されている経済委員会（Ekonomiska rådet）のエコノミスト、労使双方の協約交渉担当者などを招待し、スウェーデンを取り巻く国際的な競争状況や景気動向など、賃金形成の前提条件を議論するセミナーを開催している²⁷。

次に輸出部門を基準とする賃金相場の形成は、まず協約交渉に関する手続きによって実現される。産業協約は、先ほど述べた労使間の協調行動に関する合意と、労使交渉手続きに関する合意の2つの内容から構成されており、後者は次のような規定によって協約交渉の秩序を厳格に守ることを定めている。①新たな協約は現行の協約が終了する前に調印される、②協約交渉が終了しない場合は、労使双方から指名された中立の議長が介入を行う、③議長は紛争手段の行使について最長14日間まで延期できる、④議長は交渉内容の解決案を提示できる、⑤協約締結後の経過をフォローするために、労使双方のメンバーから構成される産業委員会が設置される、⑥独立した経済学者から構成される経済委員会が設置され、賃金形成の前提となる経済見通しなどを提言する。

このように協約交渉の時間的経過を厳格に監督することは、賃金相場の安定化にとって重要であった。なぜなら産業協約が締結される以前の協約交渉では、現行協約の終了期限を過ぎても交渉が長引き、しばしば違法な労使紛争手段に訴えることによって、大幅な賃金上昇が目指されていたためである（図1参照）²⁸。またスウェーデンでは、多くの協約交渉が同時に行われる中で、最初に締結された協約が他分野の交渉のパターンセッターとなる伝統があった²⁹。

このため産業協約は、労使双方から中立的な調停者が労使交渉の経過を監督することで、輸出部門の協約が最初に締結され³⁰、労働市場全体のパターンセッターとなることを意図したのである。

この輸出部門を賃金相場形成のパターンセッターとする考え方は、スウェーデンではすでに1960年代からEFOモデル(EFO-modellen)として存在していた³¹。EFOモデルは、国際競争に開かれた小国経済という認識のもと、競争にさらされている輸出部門と競争から保護された国内部門とを区別し、輸出部門の競争力を維持するために、輸出部門の賃金上昇率を上限基準として国内部門へ適用する賃金形成モデルであった。産業協約の新しさは、このEFOモデルの考え方を1990年代以降の新たな経済環境—経済グローバル化や変動相場制への移行、中央銀行の役割変化など—に適応させ、かつその実効性を担保する仕組みを政労使の協同によって構築した点にある。

(2) 賃金上昇率基準の労働市場全体への波及

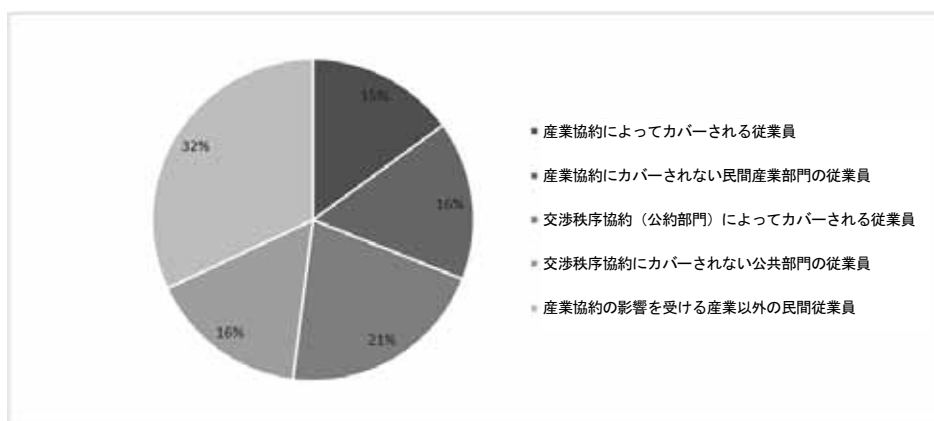
ここでは産業協約で想定されている、協約活動の「調整」を通じた労働市場全体への賃金上昇率基準の波及メカニズムをみてみよう。

産業部門で締結された協約の内容は、その後に続く多くの協約交渉を通じて、労働市場全体へ波及してゆくとされている。その前提条件となるのが、スウェーデンの労働市場における労働協約カバー率の高さである³²。2014年にはスウェーデンに55の雇用者団体と60の労働組合が存在しており、それらの間で締結された685の協約が存在した。これら協約がカバーする従業員数は全体で343万人である。スウェーデンにおける労働組合の組織率は平均で70%とやや低下傾向にあるが、雇用者団体に加盟している雇用者のもとで働く従業員数は、労働市場の87%を占めている。スウェーデンでは、たとえ従業員が労働組合に加入していなくとも、その雇用者が雇用者団体に加盟していれば、雇用者団体が産別労働組合と締結する協約が従業員に適用される。このため、協約によってカバーされる従業員数の割合が労働組合組織率よりも高くなるのである。

図3は、締結される複数の協約を通じた産業協約の波及効果を示している³³。労働市場の全従業員数の15%は、産業協約に参加している民間産業部門の協約にカバーされている。次の16%は、産業協約には直接参加していない民間産業部門の協約にカバーされている。産業協約ではこれら輸出部門以外の民間産業部門の協約内容も、労使間の協同によって産業協約の内容に準じるべきと定めている。次の21%は、交渉秩序協約(förhandlingsordningsavtal)に参加している公共部門の労使によって締結される協約にカバーされている。交渉秩序協約とは、産業協約と同様に、公共部門における協約交渉秩序を定めた枠組み協約である。ここまでみたように、従業員数全体の52%は、協約交渉の秩序を定めた何らかの協約に直接・間接に関係している。残りの従業員は、交渉秩序協約に参加していない公共部門の従業員(医師やサー

ビス・コミュニケーション部門など) 16%と、産業以外の民間部門の従業員(建設部門や商業部門など) 32%である。しかし彼らも、その属する労働組合自体は枠組み協約を締結していなくとも、その交渉パートナーもしくは同じ職場内に存在する他の労働組合が、産業協約あるいは交渉秩序協約に直接かかわっているために、協約交渉の際には、それらの分野で締結された協約内容(賃金上昇率)を基準とせざるを得ない。このように複数存在する協約交渉パートナー間の重複関係と協約交渉における調整活動を通じて、産業部門の賃金上昇基準が労働市場全体へと波及すると想定されているのである³⁴。

図3 労働市場における産業協約の波及効果



出所: Medlingsinstitutet [2015a].

さらに産業部門の労使交渉で合意された賃金上昇率が、産業部門以外の労働市場のパートナーに「コスト基準 (kostnadsmärket)」として受け入れられるためには、調停機関および労使の頂上組織の役割が重要となる。調停機関の任務は、主に①労使紛争の調停、②円滑な賃金形成プロセスの促進、③賃金および給与に関する公的統計の提供、の3つとされている³⁵。その調停活動は、産業協約における紛争処理手続きを模しており、労使紛争の際には調停機関が定めた中立の議長が介入することによって解決が図られる。その際に重要なことは、提示される調停案は「産業部門の賃金上昇率を超えてはならない」ことが明示されている点である。また労使の頂上組織は直接に労使交渉を行わないが、賃金要求目標の設定や、傘下団体に対する内的な圧力を通じて、それぞれの傘下団体が産業部門の協約内容に沿った賃金水準で妥結を行うよう働きかけている。例えば経営者側では、産業協約で決まった賃金上昇率基準よりも高い水準で協約を締結した経営者団体がいた場合、頂上組織に補償金を支払わせる制度を設けることによって、産業部門に準じた協約締結の徹底を図っている³⁶。これら政労使による協同によって、輸出部門で確定した賃金上昇率が、他の労働市場分野における賃金上昇率の「上限基準」

として適用される仕組みが構築されているのである。

3 産業協約体制下での協約活動がもたらす労働市場への影響

(1) 協約活動の「調整」と部門間平均賃金格差の拡大

産業協約の枠組みは、これまでのところ労使の各交渉団体によって維持されている。産業協約の成立を機に、労働市場全体で見れば、以前と比べて労使紛争件数は減少し、安定した実質賃金上昇率が達成されている。しかしそのことは、労使間の根底にある利害対立やそれぞれの内部における摩擦が、産業協約の枠組みの下で完全に解消されたことを意味するわけではない。ここでは2013年協約活動を例に、特に協約活動の「調整」がもたらしているブルーカラー労働組合における問題をみてみよう³⁷。

2013年協約活動の開始前には、経営者団体側は経済の先行きが不透明として、労働組合側の要求をけん制する一方で、労働組合側は、前回の協約活動(2010年)が低い賃金上昇率となったために、景気回復を理由に前回より高い賃金上昇率を要求する強気の姿勢であった。ブルーカラー労働組合のナショナルセンターであるLOは、毎回の協約活動において傘下組合の間で調整した統一要求を発表している。2013年協約活動の賃金に関する統一要求は、①1年協約で2.8%の賃金上昇、②低賃金層の賃金引上げのために、月額2万5千クローナ以下の賃金層には月額700クローナの賃金上乗せを保証する、の2点であった。ホワイトカラー労働組合および大卒専門者労働組合のそれぞれのナショナルセンター、TCOとSACO(Sveriges akademikers centralorganisation)は、LOのように傘下の労働組合の統一した要求は作成していない³⁸。

LOと同時に、産業協約を結んでいる労働組合のみで構成される「産業内組合」(FI、Facken inom Industri)も統一要求を発表した。FIには、LOに所属する組合だけではなく、ホワイトカラーや大卒専門者の組合も含まれており、その賃金の統一要求は、①の2.8%についてはLOと一致していた。しかし②に関しては、産業部門の組合員には該当する低賃金層が存在しなかったため、経営者側に配慮してLOよりも低い月額430クローナの賃金上乗せとした。経営者団体の頂上組織SNは2013年協約活動の目標として、①輸出部門の競争力を強化する協約、②企業に近いレベルでの賃金形成、③賃金平等化への反対、④新たな雇用をもたらす最低賃金額、の4つを発表した。特にLOの月額700クローナの賃金上乗せ要求については、それが実現すると年3%の賃金上昇率に換算されるため、産業部門の賃金上昇率を超えらるとして反対を表明した。

FI内の労働組合が他の協約交渉に先駆けて、その交渉パートナーと締結した協約内容は、3年協約を求める経営者側に譲歩して、3年協約で計6.8%の賃金上昇率となった³⁹。それはLOの1年2.8%の統一要求と比べると低い水準であった⁴⁰。その後、産業部門以外の協約活動が

順次行われる中で、LOは産業部門で締結された3年で6.8%を受け入れる代わりに、②の統一要求を1年で700クローナから3年で1,700クローナへと修正し、FI以外のLO傘下の労働組合はこの統一要求をベースに協約活動を行った。協約交渉の最終結果は、産業協約にカバーされない協約交渉が550件あった中で、その大半が産業部門の妥結内容を基準とする協約となり、期限を守って締結された。しかしその一方で、25件が調停機関による仲介に持ち込まれた。そのうち6件は賃金に関する調停であり、これらの労働組合の大半は低賃金層の多いLO傘下の労働組合⁴¹で、それら労働組合の要求内容は、LOの統一要求と同じ1,700クローナの賃金上乗せを求めるものであった。しかし調停機関は、産業部門で決まった賃金上昇率6.8%を超える調停案を提示できないために、6.8%の数値基準を守りながら、協約期間の延期や最低賃金額の見直し、労働時間の短縮など、他の部分で調整を行うことで実質的な賃金上昇を補償する形で、労働組合側へ調停案を提示した。

以上のように、産業部門で合意された賃金上昇率基準は、各交渉団体が協約交渉の秩序（時間的経過）を守り、一部には調停機関が介入することによって、数値目標としては労働市場全体に適用されている。しかし、特にブルーカラーの労働組合内では、経営者側と協調して賃金上昇率基準を設定しようとするFIのメンバーと、そのFIをメンバーに含みながらも、国内をベースとする、産業部門以外の他の労働組合の賃金底上げを重視するLOとの間には、潜在的な摩擦が存在していることもみてとれる。輸出部門で合意された賃金上昇率を、他部門の賃金上昇率の上限基準として厳格に適用し続けることは、もともと低賃金の部門にとっては、高賃金部門（輸出部門）との絶対的な賃金格差が拡大してゆくことを意味する（表2）。実際にも、部門間の平均賃金格差は拡大傾向にある⁴²。LOは低賃金部門の底上げを図るため、協約活動において継続的に低賃金層への賃金上乗せ保証を要求しているが⁴³、産業協約の枠組みでは大幅な賃金格差の縮小には限界がある⁴⁴。調停機関の調停案にみられるような実質的な賃金上昇分の補填策は、低賃金部門が抱える潜在的な不満を抑制するための苦肉の策といえる。

表2 賃金格差のある部門の間で同じ賃金上昇率を適用した場合

	協約交渉前の平均賃金	2.8%の賃金上昇率適用後
A部門	35,000クローナ／月	35,980クローナ／月
B部門	28,000クローナ／月	28,784クローナ／月
平均賃金格差	12,000クローナ	12,204クローナ

(2) 多様な協約モデルと数値なし協約（sifferlösö avtal）の増加

産業協約の枠組みによって、輸出部門を基準として賃金上昇率の全体的な抑制が図られる中で、その効果を浸食しようともいわれる現象が、数値なし協約の増加である⁴⁵。

もともと産別レベルの協約交渉で締結される各協約は、その賃金上昇率や賃金の分配方法

に関して、輸出部門の協約内容を基準としながらも、それぞれに多様な記述をしている。調停機関によれば、これら多様な協約は、①分配される賃金総額の決定を、協約を締結した中央労働組合が行うか／労働組合のローカル組織（地域・職場組合）が行うか、②賃金総額の分配を従業員全体に対して一律に行うか／個人ごとに設定するのか、という2つの基準から区別して、7つの協約モデルに分類される（表3、表4）⁴⁶。2013年協約活動における3年間で6.8%の賃金上昇率という数値を例にとれば、6.8%はあくまで一定の部門内で分配される賃金総額についての基準であり、その総額基準をどのように適用するのか、各従業員に対して平等に分配するのか／個人間で差をつけて分配するのか、また、誰がその分配について決定するのか（中央組織かローカル組織か）などは、協約により異なって定められている⁴⁷。産業協約を重視する立場からすると、この6.8%という基準を厳格に適用するためには、各産別労働組合の中央組織が賃金分配総額の数値を決定することが必要となる。それは主に協約モデルの4～7に該当する。反対に、賃金分配総額に関する数値も中央組織が確定せず、ローカルな労使交渉に全てをゆだねる協約モデル1（「数値なし協約」）は、産業部門の賃金上昇率を基準にすればいい、その実際の賃金分配総額は事後的にのみ明らかとなる⁴⁸。また協約モデル2と3は、主にローカルで行われる労使交渉が賃金総額について合意できなかった場合にのみ、中央組織が確定した賃金分配総額が原資として適用されるため、この協約モデルにおいても、4～7のモデルと比べれば、6.8%の賃金上昇率基準が確実に適用される可能性が低まる。

表3 協約モデルの分類とカバーされる従業員の割合

		賃金総額の分配			
		全体	全体／個人	個人	合計
賃金総額の決定	ローカル	—	—	協約モデル1 (18%)	18%
	中央／ ローカル	—	協約モデル3 (4%)	協約モデル2 (16%)	20%
	中央	協約モデル7 (8%)	協約モデル5・6 (28%)	協約モデル4 (25%)	61%
	合計	8%	31%	60%	100%

出所：Medlingsinstitutet [2015a], pp.154-55 より筆者作成。

注：四捨五入の影響により合計は100%となっていない。

表 4 協約モデルの内容とカバーされる部門別従業員の割合

協約モデル		雇用者の部門別割合 (%)			全部門	
		民間部門	国	地方自治体		
ローカルで 決められる 割合が高い	1	中央協約で数値を設定せず、完全にローカルで賃金交渉する。	8	46	34	18
	2	ローカルで賃金交渉するが、合意に達しない場合には、中央協約で決められた賃金上昇率(賃金上昇総額)が適用され、ローカルで分配が交渉される。	13	54	15	16
	3	2に加えて、ローカルで交渉される最低保障金額が付加される。	6	0	0	0
ローカルで 決められる 割合が低い	4	中央協約で決められた賃金上昇率(賃金上昇総額)を適用して、ローカルで分配が交渉される。	16	0	50	25
	5	4に加えて、ローカルで最低保障金額が交渉され、合意に達しない場合は中央協約で決められた個人保障金額が付加される。	21	0	0	13
	6	中央協約で決められた賃金上昇額が適用される。さらに中央協約で決められた賃金上昇率(賃金上昇総額)を適用して、ローカルで分配が交渉される。	22	0	0	14
中央で決定	7	中央協約で決められた賃金上昇額が適用される。	13	0	0	8

出所：Medlingsinstitutet [2015a] より筆者作成。

注：四捨五入の影響により合計は100%となっていない。

ではこの数値なし協約（協約モデル1）は、どのような部門のどの労働組合によって締結されているのか。表4によると、民間部門で協約モデル1にカバーされる従業員は8%とわずかであるが、公共部門では国家公務員の46%、地方公務員の34%が数値なし協約でカバーされている。またブルーカラーとホワイトカラーの別でみれば、協約モデル1を締結しているのはすべてホワイトカラーであり、TCO傘下の組合の約半分、SACO傘下の組合全てがこのタイプの協約を結んでいる⁴⁹。さらに協約モデル2と3をあわせれば、民間部門ホワイトカラーの58%、国家公務員ではブルーカラー・ホワイトカラーの100%、地方公務員ではホワイトカラー100%が協約モデル1～3に該当している⁵⁰。その増減を2002年と比較すれば、2002年時点で協約モデル1を締結しているのは、民間部門7%、国家公務員32%、地方公務員28%の従業員に該当し⁵¹、これを2014年（各8%、46%、34%）と比較すると、数値なし協約が特に公共部門で増加していることがわかる。先ほど述べた2013年協約活動におけるSNの目標や、1990年代のSAFの交渉改革方針にみられるように、経営者側が企業に近いレベルで賃金交渉を望んでいることは、数値なし協約が選択される要因の一つであろう。では労働組合側が数値なし協約を締結する意図はどこにあるのか。TCOやSNへのインタビューによれば、労働

組合側は、輸出部門が設定する賃金上昇率基準よりも高いレベルの賃金上昇を確保する期待を持って、数値なし協約を選択している⁵²。

次に、数値なし協約とは反対の極にある、中央組織によって全従業員に一定の賃金上昇額が保証される協約モデル7をみよう。この協約モデルにカバーされるのは、民間部門の従業員13%で、これは従業員全体の8%に該当する。そのほとんどがブルーカラーである。さらに中央組織の決定権限が大きい協約モデル4～6をあわせれば、民間部門ブルーカラーの93%、民間部門ホワイトカラーの41%が協約モデルの4～7に該当している。同じく2002年と比較すれば、2002年に民間部門では協約モデル7(10%)、協約モデル6(18%)、協約モデル5(45%)、協約モデル4(7%)となっており、2014年(各13%、22%、21%、16%)と比較すると、その増減傾向はあまり明確ではない。協約モデル5が大幅に減って、全体への賃金上昇額を保証する協約モデル7と、個人に応じた分配額とする協約モデル4が増えていることは、民間部門における何らかの階層分化を表していることが推測される。

最後に、以上のような多様な協約モデルが適用されることで、実際の賃金上昇率にはどのような影響がみられるのだろうか。表5で、2000年以降の部門別の月額賃金上昇率の平均をみると、輸出部門を代表する機械工業のブルーカラーの平均賃金上昇率は、2000年代平均で3.1%であり、この数値を超えているブルーカラーの他部門はほとんどみられない。またホワイトカラーでも、機械工業のホワイトカラーに対して、金融・保険部門をのぞく他部門のホワイトカラーの平均賃金上昇率はそれをほぼ下回っている。したがって、輸出部門が労働市場全体の賃金上昇率の基準となる、という産業協約の目的が、大きくは達成されていることがわかる。ただし、ブルーカラーとホワイトカラーを比較すれば、ホワイトカラーの賃金上昇率が、多くの部門においてブルーカラーの賃金上昇率を上回っている。ホワイトカラーでは、一般に「ウェッジ・ドリフト (löneglidningen)」と呼ばれる、協約(ここでは産業協約を指す)で決められた基準を超える賃金上昇率もたらされる傾向にあることがわかる。ブルーカラーの多くが、中央組織によって賃金上昇率が確定される可能性の高い協約モデルにカバーされていることを考えれば、ホワイトカラーは、輸出部門によって設定される抑制的な賃金上昇率の基準を、より柔軟な協約モデルの選択によって回避し、実際にも高い賃金上昇率を獲得する傾向があると推測される。

次に同じ部門のブルーカラー・ホワイトカラー内における賃金格差をみると(図4)、2011年には、製造部門、建設部門、民間サービス産業部門、国家および地方公務員のそれぞれのブルーカラーにおける賃金格差の広がり、各部門のホワイトカラーにみられる格差の広がりとは比べるとより小さい。ホワイトカラーは、医師が含まれるランスタングに最も大きい格差がみられるが、それを除いても、全体的に格差の広がりが大きいことがわかる。この賃金格差は、特に1990年代後半から2000年代初頭にかけて広がったが、その後は相対的に安定する傾向にある⁵³。ホワイトカラーの大半は協約モデルの1～3にカバーされており、賃金総額の分配

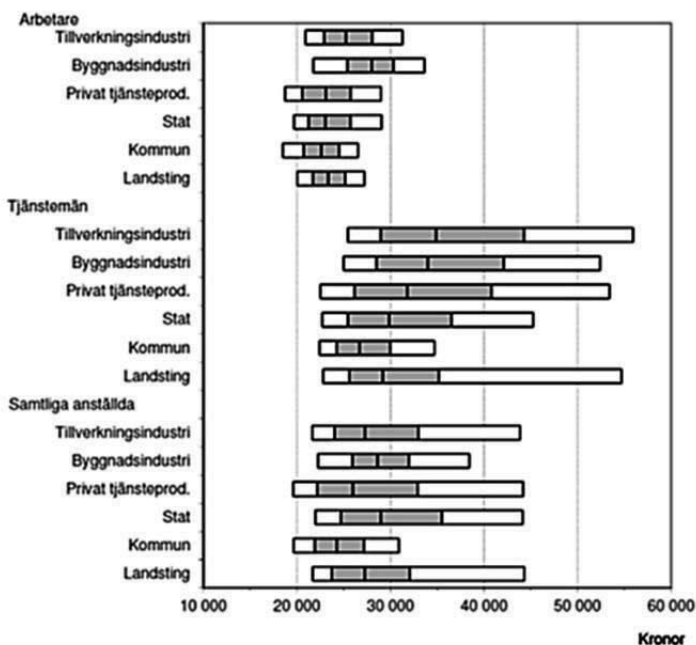
が個人ごとに決められる可能性が高いのに対して、ブルーカラーの協約は、全体に一定金額の賃金上昇を保証するタイプが多いことを踏まえれば、ここにも、協約モデルの違いによる賃金相場形成への影響が推測される⁵⁴。

表 5 部門別の月額賃金（grundlön）の上昇率

		直近3年平均	過去10年平均	2000年代平均
		2011-2013年	2004-2013年	2000-2013年
製造業	ブルーカラー	3.0	3.1	3.1
	ホワイトカラー	3.1	3.4	3.8
うち機械工業	ブルーカラー	3.0	3.1	3.1
	ホワイトカラー	3.3	3.4	3.8
建設業	ブルーカラー	2.2	2.6	3.0
	ホワイトカラー	1.4	3.3	3.6
商業・サービス業	ブルーカラー	2.0	2.9	3.2
	ホワイトカラー	2.3	3.0	3.5
ホテル・レストラン	ブルーカラー	2.0	3.0	3.2
	ホワイトカラー	1.6	3.1	3.3
輸送・コミュニケーション	ブルーカラー	2.0	2.7	3.1
	ホワイトカラー	3.8	2.5	3.2
金融・保険	ホワイトカラー	2.1	3.6	4.0
	ブルーカラー	1.8	2.4	2.5
その他サービス業	ホワイトカラー	2.2	3.0	3.1
	ブルーカラー	1.8	2.4	2.7
国家公務員	ホワイトカラー	2.1	3.0	3.5
	ブルーカラー	2.3	3.1	3.2
コミュニケーション	ホワイトカラー	2.7	2.9	3.3
	ブルーカラー	2.2	3.0	3.1
ランステイング	ホワイトカラー	2.6	3.0	3.5
	ブルーカラー	2.3	2.8	3.1
全体平均	ホワイトカラー	2.5	3.0	3.4

出所：LO [2014], pp.80-81.

図4 部門別・ブルーカラー／ホワイトカラー内の賃金格差



出所：LO [2014],p.63.

注：四分位範囲による。

おわりに

1990年代末にスウェーデンにおいて成立した産業協約の枠組みは、政労使の協同に支えられて、混乱していた労使交渉体制に再び秩序をもたらした。労使の一致点は、労働市場における安定的な賃金相場形成の実現によって、スウェーデンの輸出部門の競争力を維持することであり、政府もこの合意の実現を間接的に支援している。産業協約の目標は、この枠組みに沿った協約活動が継続されていること、および労使紛争件数や実質賃金上昇率の推移からみて、現在までのところ大きくは達成されていると見てよい。この点から、スウェーデンの労使交渉体制および労使関係の特徴の一つは、現在においても、労働市場に対する集団的な調整機能にあると考えられる。ただしこの特徴については、賃金のみならず、人材派遣への規制や若年層の雇用対策など、より幅広い労働分野に関する交渉内容の検討を通じて、深められる必要がある。

またこの調整機能は、各産別レベルや職場レベルに存在する全ての労使に対して完全な強制として作用するわけではない。それぞれのアクターは主体性を維持している。そのことは、

輸出部門を基準とするという協約活動への半ば強制的な「調整」圧力が、一部の産別労働組合からの潜在的な反発を生み出していることに示されている。本稿ではその内容を、①低賃金層を多く抱える労働組合からの、賃金格差固定化に対する不満、②ホワイトカラーの労働組合による、数値なし協約を通じたより高い賃金獲得への志向、という2点において指摘した。さらには、スウェーデンの貿易および産業構造の変化によって、製造業が主導する輸出競争力という産業協約の前提条件にもやや変化がみられる⁵⁵。したがって、新たな集团的労使交渉体制を支える基盤そのものは盤石ではないといえる。

¹ 現在の正式名称は Industrins samarbets- och förhandlingsavtal. 1997年の締結当初は Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning であった。

² Geer [1986], pp.317-329.

³ 宮本 [1994], p.34.

⁴ Rothstein and Bergström [1999]

⁵ スウェーデン語文献では、近年に出版された労使関係史や労働組合史などにおいて、労使交渉の変化における一つの画期として取り上げられている (Lundh [2010]; Johansson and Magnusson [2012])。日本語文献では篠田 [2001] や西村 [2014:2015] が産業協約について触れている。

⁶ サルトシェバーデン協定は LO と SAF の間で締結された協定であり、労働市場委員会を設置して労使紛争時の解決手続きを定めるなど、スウェーデンにおける労使自治の体制を確立したといわれる (Söderpalm [1980], pp.32-36)。

⁷ Lundh [2010], p.276. 同様の評価は Elvander [2002] にもみられる。ただしこれら研究では、その労働市場に対する影響については述べられていない。

⁸ 岸田 [2015b] では、産業協約体制を概括的にとらえたうえで、スウェーデンの輸出構造や産業構造の変化との関連について述べている。

⁹ 本部分は拙稿 [2015a:2015b] の内容に加筆修正したものである。

¹⁰ 以下の経緯については主に次の文献にもとづいている。Geer [1986]、宮本 [1994]、篠田 [2001]、Albåge and Larson [2003]、Elvander [2003]、Geer [2007]。

¹¹ ユーロ導入のために、1998年までにインフレ率や財政赤字などに関する経済収斂計画を達成する必要があるがあった。ただし政府は1997年10月にユーロ導入を見送る法案を議会に提出した。

¹² SAFの1990年代の政策方針については Geer [2007] にもとづいている。

¹³ Geer [2007], p.60.

¹⁴ 岸田 [2007]

¹⁵ SAFには中小企業も大企業と同じ条件で加盟していた。Medlingsinstitutet インタビュー [2014] では、ピザ屋の店長(経営者)が、中央交渉で決まった協約内容をそのまま従業員に適用すれば楽であるという理由で、経営者団体に加入した事例が紹介された。

¹⁶ SAFはその後再び改組計画を提案し、2001年に Sveriges Industriförbund と合併して現在の SN (Svenskt Näringsliv) となった。

¹⁷ LOの1990年代の労使交渉方針については主に次の文献を参照している。篠田 [2001]、Elvander [2003]、Albåge and Larson [2003]、Johansson and Magnusson [2012]。

¹⁸ ただしそれまでの LO 内における賃金形成に関する原則との明確な違いは、本稿では明らかにできていない。

¹⁹ Medlingsinstitutet [2015b], pp.93-95; Dagens Nyheter, 1 Juni 1996.

²⁰ 当初の産業協約は2011年に内容を修正して再締結されている。脚注36参照。

²¹ 2で述べるように、輸出部門を基準とする賃金形成という考え方そのものは新しいものではない。

- ²² 産業協約締結に至るより具体的な各アクターの反応については、Medlingsinstitutet が設立 15 周年記念としてまとめた関係当事者へのインタビュー集に詳しい (Medlingsinstitutet [2015b])。
- ²³ 3 で述べるように、現在の交渉枠組みの下でも賃金設定の個人化は進んでいる
- ²⁴ 以下の産業協約に関する引用は Industrirådet [2011] にもとづく。
- ²⁵ 産業協約では、輸出部門の設定する賃金上昇率基準が他部門にとっての「上限」基準となるべきとは明記されていないが、各インタビューより、労使の中央組織 (LO、TCO、SN) および調停機関ともに、このコスト基準を上限とみなすと理解していた。
- ²⁶ ただし国際競争力を考慮する場合でも、賃金を抑制しすぎることマクロ経済的によくないという提言が多いため、経営者側がたとえ賃金上昇率をゼロにと訴えても、その通りになることはめったにないということであった。Medlingsinstitutet インタビュー [2015]。
- ²⁷ Medlingsinstitutet インタビュー [2015]
- ²⁸ Geer [1986], p.363.
- ²⁹ Johansson and Magnusson [1998], pp.259-260.
- ³⁰ これと同時に輸出部門以外の協約交渉は、輸出部門の結果が出るまで先に協約締結を行わないという合意が、特に雇用者団体側に存在する。
- ³¹ Johansson and Magnusson [1998], pp.253-56. EFO はこのモデルを考案した人物 Gösta Edgren (TCO)、Karl-Olof Faxén (SAF)、Clas-Erik Odhner (LO) の頭文字から名付けられた。1990 年代には FOU モデルとも呼ばれた。このような国際競争力を前提とする賃金相場形成モデルは、他の北欧諸国にもみられる。Enegren [2014] .
- ³² Medlingsinstitutet [2015a], pp.30-33.
- ³³ Medlingsinstitutet [2015a], pp.162-63.
- ³⁴ ただしここで述べた調整活動の具体的な状況については、より詳細な調査が必要である。
- ³⁵ Medlingsinstitutet HP
- ³⁶ SN インタビュー [2014]。また 2010 年に Teknikföretagen が産業協約から撤退を表明し、2011 年に、産業協約が労使協同をさらに強化する内容に修正された上で再加盟した背景には、労働組合側で産業協約に沿った協約内容の締結が徹底されていないことに対する不満があった。Dagens Nyheter, “Teknikföretagen lämnar industriavtal et”, 29 Apr 2010.
- ³⁷ 以下の 2013 年の協約交渉の経緯については、Medlingsinstitutet [2015a]、SN インタビュー [2014]、Medlingsinstitutet インタビュー [2014; 2015]、新聞記事を参考にしている。
- ³⁸ ただし傘下組合代表者から構成される委員会、協約活動におけるそれぞれの要求内容の確認や全体の交渉方針に関する議論は行っている (TCO インタビュー [2014])。
- ³⁹ FI に属する労働組合が全て同時に協約を締結するわけではない。これまでは FI の中でも IF Metall が先に妥結を行うことが多かったが、2010 年からは Unionen が FI 内で主導権を持って先に締結するようになった (Westerlund [2011], p.98.)。
- ⁴⁰ SvD, “Treårigt avtal får kritik”, 3 Apr 2013. FI はこの交渉結果について、賃金上昇率以外にも両親保険の拡充 (実質的な賃金増加に結び付く) を実現できたと評価している。
- ⁴¹ Kommunal, Fastighets, Transport, Fastighets/SEKO は LO 傘下の労働組合で、産業協約には参加していない。Teaterförbundet は TCO に属しているが、LO の統一要求に沿った要求を出していた。
- ⁴² LO Lönerapport 各年より。
- ⁴³ LO はとりわけ産業協約の成立以降、その役割を国内ベースの労働組合の要求をまとめることにおきつつある (Johansson and Magnusson [2012], pp.335-340.
- ⁴⁴ 産業協約の下で拡大する部門間の平均賃金格差については、LO だけではなく、TCO 内でも議論となっている (教員など)。スウェーデンにおいて教師や看護師の不足は近年では大きな社会問題となっており、労働組合側は、産業協約の枠に縛られない例外的な賃金上昇率の要求を検討するなど、問題の解決方法を探っている。LO インタビュー [2013]、TCO インタビュー [2015]。
- ⁴⁵ Medlingsinstitutet インタビュー [2014]。労働組合のナショナルセンター TCO 内にも、数値なし協約の広まりが労働市場の不安定化をもたらすという見解がある。“Med sifferlösa avtal hotas stabiliteten”, Arbetsvärlden, 17 Jun 2015.
- ⁴⁶ ただし同じモデルに分類される協約間でも細かな違いが存在している (Medlingsinstitutet [2014] の主な協約の内

容紹介を参照)。そのすべての内容を検討することは現在のところ困難であるため、本稿ではこの区分にもとづいてある程度の傾向を読み取ることに限定する。

- ⁴⁷ ここでいうローカルレベルの賃金交渉の具体的内容については、金属産業部門を事例に西村 [2014] が明らかとしている。
- ⁴⁸ Medlingsinstitutet インタビュー [2015]。TCO では、経営者側に数値なし協約が賃金抑制の手段として利用されることを防ぐため、事後的に該当する職場全体の賃金上昇総額をチェックし、それが中央組織で参照とされている基準を大幅に下回った場合には、次回の協約交渉において、その職場では数値なし協約を結ばないことにする、ということであった (TCO インタビュー [2015])。
- ⁴⁹ Medlingsinstitutet [2015a], p.157, TCO インタビュー [2015]。
- ⁵⁰ Medlingsinstitutet [2015a], p.157。
- ⁵¹ Medlingsinstitutet [2003], p.9。
- ⁵² TCO はその賃金政策において、賃金設定の個人化とローカル化を掲げている (Westerlund [2011], p.110.)。ただし個人ごとに設定される賃金には正統な根拠が必要であり、またローカルでの賃金交渉には、地域・職場の労働組合が関与することが前提である。
- ⁵³ LO [2014], p.64。
- ⁵⁴ ただしコミュニティのホワイトカラーでは賃金格差の広まりが大きくはない要因などは、十分に明らかではない。
- ⁵⁵ 例えば、輸出額において製造業ではなくサービスが比重を高めていることにより、製造業ブルーカラーからサービス部門のホワイトカラーへと賃金交渉の主導権が移る可能性が指摘されている。

【参考文献】

- 岸田未来 [2007] 「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』第57巻、1-39ページ。
- 岸田未来 [2015a] 「労働市場と労使関係の『スウェーデン・モデル』」豊福裕二編『資本主義の現在－資本蓄積の変容とその社会的影響』文理閣。
- 岸田未来 [2015b] 「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』文理閣。
- 篠田武司 [2001] 「労使交渉の新たなスウェーデン・モデル」篠田編著『スウェーデンの労働と産業－転換期の模索』学文社。
- 西村純 [2014] 『スウェーデンの賃金決定システム－賃金交渉の実態と労使関係の特徴－』ミネルヴァ書房。
- 西村純 [2015] 『スウェーデンの労使関係－賃金・労働以上のルールを中心に－』労働政策研究報告書 (No.179)、労働政策研究・研修機構。
- 宮本太郎 [1994] 「労使関係と労働市場」『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。
- Albåge, L. G. and R. Larson. [2003], "Lönebildningen fungerar, men...", in Egerö, Anne-Marie (red.), *Tretton Perspektiv på Lönebildningen*.
- Egerö, A.M. (red.) [2003], *Tretton Perspektiv på Lönebildningen*, Medlingsinstitutet.
- Elvander, N. [1988], *Den Svenska Modellen: Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*, Allmänna förlaget.
- Elvander, N. [2002], "Industriavtalet och Saltsöbadsavtalet: en jämförelse", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 8, nr 3.
- Elvander, N. [2003], "Vad kan vi lära av Lisa?", in Egerö, Anne-Marie (red.), *Tretton Perspektiv på Lönebildningen*.
- Negren, B. [2014], *Normering och lönebildning i Norden*, Medlingsinstitutet.

- Geer, H.D. [1986], *SAF i förhandlingar : Svenska arbetsgivareföreningen och dess förhandlingsrelationer till LO och tjänstemannaorganisationerna 1930-1970*, SAFs förlag.
- Geer, H.D. [2007], *Från Svenska Modellen till Svenskt Näringsliv*, Ratio.
- Industrirådet [2011], *Industriavtalet: Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal*, Stockholm.
- Johansson, A. and L. Magnusson [1998], *LO andra halvseket : Fackföreningsrörelsen och samhället*, Atlas.
- Johansson, A. and L. Magnusson [2012], *LO : 1900-talet och ett nytt millennium*, Atlas.
- LO [2014], *Lönerapport år 2014*.
- LO [2015], *Lönerapport år 2015*.
- Lundh, C. [2010], *Spelets Regler : Institutioner och Lönebildning på den Svenska Arbetsmarknaden 1850-2010* [Andra Upplagan], SNS Förlag.
- Medlingsinstitutet [2003], *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2002*.
- Medlingsinstitutet [2014], *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*.
- Medlingsinstitutet [2015a], *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014*.
- Medlingsinstitutet [2015b], *Evigt ung svensk modell?: Samtal om lönebildningens framväxt och framtid*, Kalmar.
- Pontusson, J. [1992], *The limits of social democracy : investment politics in Sweden*, Cornell Univ. Press.
- Rolfer, B. [2008], *Från röra till reda : Tio år med Industriavtalet*, Premiss Förlag.
- Rothstein, B. and J. Bergström [1999], *Korporatismens fall och den svenska modellens kris*, SNS.
- Söderpalm, S. A. [1980], *Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken: En historisk studie i samarbetet på svensk arbetsmarknad*, SAF.
- Westerlund, U. [2011], *En Glansfull Framtid : Ur TCO:s Historia 1944-2010*, Premiss Förlag.
- LO インタビュー [2013年2月20日]
- Medlingsinstitutet インタビュー [2014年9月3日、2015年2月17日]
- SN インタビュー [2015年2月17日]
- TCO インタビュー [2015年9月8日]
- Medlingsinstitutet HP < <http://www.mi.se/> >