

## 研究ノート

### 日本におけるスウェーデン労使関係研究の現状と課題

猿 田 正 機

#### 〈目次〉

はじめに

第1節 スウェーデンの労使関係

第2節 労働者の「経営参加」、「政策形成への参加」と労働者教育

第3節 スウェーデン・モデルの崩壊

第4節 労使関係の新たなスウェーデン・モデル

おわりに

キーワード：スウェーデン・モデル、経営参加、政策形成への参加、連帯賃金、所得の再分配、教育の再分配、グローバリゼーション、「組織された分散化」

#### はじめに

本章の課題は、現代日本におけるスウェーデン研究の現状と課題を明らかにすることである。これまでの日本において、スウェーデンの労使関係研究が、系統的になされてきたとは言い難い状況にある。その主たる理由としては、日本の労働・社会運動研究の混乱・立ち遅れがある。<sup>(注1)</sup>

日本の左翼からスウェーデンの労使関係が評価されなかった理由としては、例えば次のようなことが挙げられる。労働・社会運動関係者に世界労働運動を知る上で非常に影響を及ぼした本に、1957年に出版されたW・Z・フォスターの『世界労働組合運動史 上下巻』大月書店、がある。この本ではスウェーデンについて次のように書かれている。

「戦争中スウェーデンは『中立国』であった。しかし強くナチの影響をうけていた。すでにまえから高度に組織され、1947年には105万3,266名を擁していたスウェーデンの労働組合は、戦後大きい成長をみせなかった。スウェーデンは永年のあいだ社会民主党政府のもとで、穏健な改良主

---

(注1) 詳しくは、拙稿「『福祉国家』と日本の労働運動」(『中京経営研究第9巻第2号』2000年2月)を参照されたし。

義政策にしたがってきた。公共企業の大部分はすでに国有化されている。スウェーデンの左翼は、戦争をつうじて勢力をましたが、決定的な力はない」。<sup>(注2)</sup> これらの影響もあって、その後の日本の労働運動のなかで国内の社会民主主義のみならずヨーロッパの社会民主主義も一括して、「終始一貫、そしてあまりにもたびたびくりかえして『資本家の手先』『分裂主義者』『裏切者』としてのみとりあつかわれた」<sup>(注3)</sup> ことが、日本の労使関係研究の前進を妨げることになったのではないかと思われる。

例えば、日本の左翼では、1970年代でも、上田耕一郎氏の次のような見方が一般的であったと言える。日本では社会民主主義を標榜する民社党が「第二自民党」的な役割を果たしたこと、さらにはその母体であった同盟が、企業別組合において「第二労務部」的役割を担っていたことは事実であるが、ここでの問題は社会民主主義を日本の左翼がどう捉えていたのかという点である。この点に関連して、上田氏はスウェーデンについて次のように述べている。「社会民主党や社会党が政権をとっている国ぐにが世界にもいくつかあります。それらの国ぐにでは、スウェーデンの例がしめすように、何十年社会民主党が政権を担当していても、社会主義にはなっていません。これまで社会党の指導で、革命がなしとげられた国は一国もないわけです。こういう事実から考えてみても、共産党というのは、この組織なしには、労働者階級とはたらく人民が自分自身を解放することができないようなそういう組織です」。<sup>(注4)</sup> ここでは長い間、社会民主党やナショナルセンターLOなどが国民の平等や連帯の理念をもとに築き上げてきたスウェーデンの「福祉国家」はまったくと言ってよいほど評価されていない。この時期のスウェーデン社会は、労働・社会運動の成果として、賃金・労働条件の平等化のみならず教育や医療・福祉など日本とは比べものにならないくらいに整備されていたことは、今では多くの研究などによって明らかにされている。しかし、「社会主義」ではないということで全く評価されていない。当時、このような考え方が日本の左翼労働運動のかなでも一般的であり、その結果、スウェーデンなど北欧の進んだ労働運動は日本の左翼にほとんど注目されることはなかったのである。

一方、「第二自民党」といわれた民社党系の学者・研究者がどういう認識をもっていたのかをみておきたい。1965年に出版された民主社会主義研究会議北欧視察団による武藤光郎編『福祉国家論 北欧三国を巡って』社会思想選書は当時北欧国について、例えば次のように述べている。「北欧諸国を社会主義の国と呼ぶことに対してはかなりの反対があるに違いない。マルクス主義の公式論に基づくのであれ、理論経済学的モデル設定の必要に基づくのであれ、財産ことに生産手段の全面的共有と計画経済とが結合したところに社会主義が成立すると考える立場からすれば、確かに、北欧諸国を社会主義の国とみなすわけには行かないであろう。というのは、北欧諸国にお

(注2) W・Z・フォスター『世界労働組合運動史 下巻』大月書店、1957年3月、240ページ。

(注3) 同上書、407ページ。

(注4) 上田耕一郎『民主的変革の道の探求』大月書店、1974年3月、123ページ。

いては、私有財産と市場経済が、共有財産と計画経済よりも遙かに広汎な範囲にわたって存在しているからである。

だが他方、わが国においても、ソ連や中共を共産主義の国と呼ぶのと対照的に、イギリスや北欧諸国を社会主義の国と呼ぶならわしが相当広く存在している。また、わが国の人々はしばしば北欧諸国を福祉国家と呼んでいるが、私たちの体験してきたところに従えば、北欧諸国の与党である社会民主党や労働党に属する人々の多くは、福祉国家という言葉も使うけれども、むしろ、社会主義という言葉頻りに用い、自国の政治が社会主義的であることを明言している。このような実情に即して、ここに北欧型社会主義体制という言葉掲げたわけである」。<sup>(注5)</sup> この指摘からも、北欧諸国の人々と日本の社会・労働運動の活動家が使っていた「社会主義」という言葉の意味が相当違っていたことが伺える。しかも、「北欧型社会主義」の評価は日本とは異なって非常に高かったといってよいだろう。以上からも、日本とスウェーデンの左翼の労働運動にたいする認識は長い間すれ違っていたことが明らかであろう。スウェーデンの労働運動は労働者・国民の人間発達の条件や安定した生活条件の整備を重視し、日本の左翼労働運動は、ひたすら資本主義の批判と「社会主義」政権の樹立を目的としてきたといえるかもしれない。一言で言うと、改良主義路線と革命路線の違いである。この点は21世紀に突入した現在でも、大きくは変わっていないように思う。スウェーデンなどの福祉国家の優れた社会政策に興味を示しても、その政権の評価は決して高くない点にそれははっきりと現れている。

しかし、それにもかかわらず、スウェーデンの労使関係は研究者の一部では注目され続けた。先駆者としては永山泰彦氏（北海道東海大）や丸尾直美氏（日大総合科学研究所）などがおり、現在では、丸尾氏や政治学者の岡沢憲夫氏（早大）や宮本太郎氏（北大）やスウェーデン在住の訓覇法子氏などが労働市場や労使関係について精力的に書いたり話されたりしている。また、「労働の人間化と労使関係」の研究をされた嶺学氏（法大）の研究も無視することはできないだろう。<sup>(注6)</sup> 最近、労使関係研究に積極的に取り組まれている研究者としては立命館大学の篠田武司氏や石原時俊氏（東大）を上げることができる。本稿で詳しく触れることはできないが、石原氏は労使関係史研究で貴重な成果を上げておられる。<sup>(注7)</sup> だが、これまでの日本においてスウェーデン労使関係研究者の層は決して厚くはないといってよいだろう。ソ連・東欧の崩壊以降の1990年代に、激変する世界環境の下で、日本におけるスウェーデンの労使関係研究もかなりの広がりや深さをみせつつある。スウェーデンの労使関係研究者などとの交流も各層で深まりつつあり、研究も新たな段階に入ったというのが今日の特徴とみてよいだろう。

（注5）内海洋一「北欧型社会主義体制と労働市場」武藤光郎編『福祉国家論 北欧三国を巡って』社会思想選書、144ページ。

（注6）嶺 学『労働の人間化と労使関係』日本労働協会、1983年、同『労働の人間化の展開過程』御茶の水書房、1995年などを参照。

（注7）石原俊時「スウェーデン社会民主主義の歴史的展開」（『もう一つの選択肢—社会民主主義の苦渋の歴史』平凡社、1995年、同『市民社会と労働者文化』木鐸社、1996年などを参照。

## 第1節 スウェーデンの労使関係

まず初めに、日本の研究者などによるスウェーデンの労使関係研究を参考にして、スウェーデンの労使関係がどのように紹介されてきたかを、主に最近の研究でみておくこととしたい。

1990年前後に、よく読まれたものに岡沢憲夫氏の『スウェーデンは、いま』（早稲田大学出版、1987年）がある。全体としては政治に関わる部分が多いが、労使関係という点でも大変参考になる本である。直接的には、第2章の「スウェーデンの労働市場」のなかで労使関係について触れている。ここではまず、強すぎる労働組合への批判について触れ、次のように述べている。「強すぎる労働組合に対する批判は社会のさまざまな方面で聞くことができる。とりわけ国際競争市場で激烈な生き残り合戦を展開している経済界のリーダーの中には、時には聞く人をウンザリさせるほどの激しきで不満を繰り返す者もいる。そんな暇があるのならもっと経営努力をすれば良いのと思うことがあるほどである」（16ページ）。「スウェーデンの労働力は質も高いがコストも高い。」「それなのに、今度は労働者基金制度。その導入に当たって財界が見せた敵意と反発は、『紳士と淑女のデモ』で頂点に達したが、高福祉・高負担社会での企業活動の苦悩の叫びでもあった」（17ページ）。

スウェーデン労働市場の構造的長特として、「パブリック・セクターの超肥大」を挙げ、その後で、「天国に一番近い労働者？」という副題で、スウェーデンの労働者の生活を日本との比較で、次のように紹介している。「労働環境と労働条件という点から両国を比較すれば、スウェーデンの完成水準が圧倒的に高い」。「年金・社会保険等の企業負担分がそれでもなくとも大きいのに、労働環境整備費にも留意しなければならないので、スウェーデンの労働コストはかなり高くなる」（21ページ）。また、労働時間については次のように書いている。「労働時間については1971年以来、週40時間制が導入」されており、「有給休暇については1978年以来、5週間の有給休暇制度が一般的に採用されており、人びとは国外や田舎でノンビリと長期休暇を楽しんでいる」（21～22ページ）。さらに、教育休暇や労働者の経営参加について次のように触れている。「1975年には教育休暇法が制定され、労働者教育休暇制度が導入された。この制度によると、従業員は例えば大学に入学したいと希望すれば、それを口実に解雇してはならず、教育休暇を与えなければならない。そして、その従業員の社内ポストはその人のために教育修了まで空けておかねばならない」。日本人から見ると、羨ましい制度である。そして、「1973年には、労働者の代表が企業の取締役会に参加できるようになり、1977年には労働生活における共同決定法が導入されて、職場での権利が一層保護されるようになった」（22ページ）。そして最後に次のように結論づけている。「こうした制度を見る限り、スウェーデンの労働者が、パラダイスとまでは言わぬとしても、非常に恵まれた労働環境にいることだけは否定できないであろう」（22ページ）。

岡沢氏は、「後発工業国家としてスタートしたスウェーデンの労働者に快適な地位を与えたのは

労働運動の着実な発達であった。」として、このスウェーデンの労使関係をみるうえで忘れてはならないのが「サルチオバーデンの協約」である、と述べている。しかし、最近、この「華麗なる成果のゆえに、《サルチオバーデンの精神》に対する反省と見直し論が、特に財界で発言力を拡大」しつつあり、「1983年には、遂に、ナショナルセンターによる統合的な賃金決定という伝統的パターンからの逸脱を経験するに至った」。これについて岡沢氏は「これはあくまでも一時的現象であると思うが、当分の間は、新自由主義を背景にした保守陣営の動向に注目する必要がある。」(30ページ)との認識を示している。

また、本著第3章の「スウェーデンの女性」のなかで次のような注目すべき指摘をしている。「ピラミッドの頂点に接近するほど、女性が少なくなるという現象は労働運動でも同じ、ほとんどの労働組合は男性に支配権を握られている」(78ページ)。そして、女性が労働組合に進出することの重要性を、次のように訴えている。「労働条件の改善については、共同決定法の存在、政界におけるパートナーである社民党の長期にわたる政権担当という事実もあって、組合が特に有効な利益表出の手段になっているので、女性の機会均等を促進するためには、もつと積極的に組合組織に食い込む必要がある。最も大きな問題解決能力を持った組織を忌避することは、進出戦略上も有効とはいえないであろう」(78～79ページ)。この最後の指摘は、日本では軽視されているが、男女平等を押し進める上できわめて重要な点であろう。

1992年出版のスウェーデン社会研究所編『スウェーデンハンドブック』早稲田大学出版にも、どういうわけか労使関係という章はない。「労働市場と労働政策」(執筆者：丸尾直美)のなかで労使関係は扱われているのみである。そのなかで丸尾氏は次のように述べている。「筆者が1960年代のはじめにスウェーデンを最初に訪れたとき、とくに印象づけられたのは、完全雇用を目指す積極的な労働市場政策と、労働市場を構成するよく組織された労使団体の役割であった」。そして「労働市場と労使関係の特徴」について次のように要領よくまとめている。少し長くなるが引用してみたい。

「一般的にいうと、スウェーデンの労働市場と労使関係において特徴的なことは、次のような点である。①労使ともよく組織されており、労使間の重要な問題を全国の労使のナショナルセンターを通じて交渉あるいは協議によって労使双方の利益になるような解決をはかることが多いこと、②労働市場政策と呼ばれる積極的な雇用政策がとられ、労働力需給のマクロ的調整に加えて、ミクロ的質調整も重視されてきたこと、③労働者の政策形成(政府)への参加と企業における経営参加が様々な多元的ルートを通じて行われてきていること、④賃金決定およびそれに関連する決定が労使のナショナルセンターの代表によって『社会契約』的に行われることが多いこと、などを挙げることができるだろう。そのほか日本と比べると労働組合の政策として連帯賃金原理が重視されており、労働者間の賃金格差や福利厚生格差が小さいこと、労働市場における女子雇用の比重が高く、女子差別が目立つ日本と違い労働市場における男女平等化が色々な点で進んでい

ること、外国人労働者排除的な日本と違い、外人労働力が全雇用者の約5%を占め、一旦、受け入れた外国労働者には職場適応のための寛大な政策がとられていること、高齢者および障害者雇用のための積極的政策がとられていること、インフォーマルな形での労働者経営参加と労使間のコミュニケーションが進んでいる日本に対し、法制化されたあるいは全国の労使協定で定められた経営参加が行われていること、なども特徴といえるだろう」(68～69ページ)。

また、「スウェーデンでは1966年以後は事実上すべての公務員はストライキ権をも含む団体交渉権を有している」(71ページ)。しかも、「スウェーデンでは労働側がこのようによく組織化されているだけではない。経営側も同様によく組織されているので、全国的な労使交渉や労使協議が行われやすい」(72ページ)。

また、労使関係を理解するうえで大事な点であるが、スウェーデンでは公的部門の雇用の構成比が1989年で約36.8%と非常に高いだけでなく、女性の就業率も高いため、「スウェーデンでは福祉給付が寛大である上に税金の負担が重いので人々は働かないとよくいわれるが、働いている人々の比率は日本よりもずっと高い」(76ページ)と指摘している。また、「障害者、高齢者、未熟練の若者、外国人移入民等、労働市場における弱者ともいえる人々の雇用の助成に力を入れているところも福祉国家的である」(82ページ)と指摘している。そして最後に、労働者の多元的な経営参加、についてごく簡単に触れられている。この章自体は、全体としてこじんまりとよくまとまっているが、著書中での労使関係の位置づけについては不満が残る。丸尾氏はスウェーデンの労使関係の、日本における代表的な研究者であり、次項で取り上げる氏の著書『スウェーデンの経済と福祉』(中央経済社、1992年6月)のなかで労使関係について詳しく触れており教えられることが多い。

1994年に出版された『先進国の労使関係』日本労働研究機構に所収されている「オレ・ハマシュトロム (Olle Hammarström、S I F 役員) スウェーデンの労使関係」(訳・久保庭和子)は、かなり水準の高い論文である。スウェーデン人によって書かれ、日本語に翻訳されて紹介されている労使関係の論文は以外に少なく、それだけにこの論文は貴重である。しかも、LOではなくTCO傘下のS I Fの役員によって書かれている点が特徴的である。

これが書かれたのは保守連立政権が政権を取っていた時期である。そこには次のように書かれている。「少数党である共産党は、まだ1度もスウェーデンでは政権に参加したことはないものの、はるかに重要な大政党である社会民主党とは幾度も同盟関係を結んでいる。社会民主党は、1932年から1991年にかけての59年間に、53年間政権の座にあったが、そのうち、1932年から1976年の44年間は連続して政権を担当している。この44年間は、スウェーデンが世界に冠たる重税と高福祉国家として名を成した時期である」(253ページ)。そして、それを支えた労使関係の「政治的・経済的環境」について次のように述べている。「スウェーデンの工業化が比較的遅かった結果、労働組合の組織化もまた他の国より遅れて始まっている。労働組合運動は、1880年代に発達の端緒

につく。初期の頃は、1889年に結成された社会民主党が、労働組合の連合体としての役割をとっていたが、その後、スウェーデン労働組合総連合（LO）が1898年に結成される。使用者組織も労働組合の発達に対応して進展し、スウェーデン経営者団体連盟（SAF）が、1902年に創設されている。スウェーデンの労働組合運動は、職種別組合から始まったが、1910年には産業別組合主義志向が優勢となっている」（254ページ）。

そして1906年には、「いわゆる『12月の妥協』と呼ばれる労働組合の諸権利の承認が実現」する。「スウェーデン経営者団体連盟は、スウェーデン労働組合総連合と締結した協定において、労働組合の団結権並びに団体交渉権を承認した。一方で総連合側は、すべての労働協約中に、使用者が『採用および解雇、並びに生産経営の完全な権利』を有することを定めた条項を含めることを承認した。組合側はこの協定により労働者の権利が大きく前進したと評価した。雇用契約における使用者の一方的権利が一般に当然のものと考えられていた時代に、それを制限する団結権を認めさせることができたからである。この協定こそが、全国的中央組織が傘下の各加盟組合または加盟使用者団体を代表して主たる協定を締結した最初の例であった」（254ページ）。また、当時「ストライキの発生が長期にわたって大きな社会問題視されたために、団体交渉法と労働裁判所法が、組合側の反対があったにもかかわらず、1928年に成立した。これらの法律こそ、労働組合の権利を法律上最初に承認するものであった」（255ページ）。

社会民主党が政権を取ることによって労使関係の状況は一変する。次のように述べている。「1932年の総選挙で、社会民主党がどうにか多数を構成するに足る議席数を獲得した。スウェーデン史上初の社会民主党政府が成立し、状況は一変する。組合側は、もはや政府を当然に使用者側の同盟者であると考えする必要がなくなったために、新たな戦術へと方向転換する。かくて労働と資本の新しい関係が誕生し、その結果、1938年の『サルツイエーバーデン（基本）協定』（Saltsjöbaden Agreement）が実現する。そして同協定によって労使間の協力と協議に向けての基盤が確立されることとなったのであった。この協定にみられる労使協力の精神は、後に1950年代および1960年代において、『スウェーデン・モデル』として知られるところとなるものである」（255ページ）。しかし、著者は「『スウェーデン・モデル』についての公式の定義というものはない」が、全ての定義に共通している「哲学」について、次のように述べている。「労働組合と使用者は、賃金並びに産業平和に対して完全な責任を負うべきであること、また他方、政府は完全雇用の維持に対して責任を持つべきであるとする考えである。スウェーデン・モデルを作り上げるべく労使をして協力させた力となったものは、合理化と生産性を促進しようとする共通の関心と、団体交渉に対する政府の干渉を排除したいという労使の決意であった」（255～256ページ）。

戦後、社会民主党は「ケインズ政策を大幅に修正した政策を推進」した。一方、「LOは、1951年に行われた大会において、経済政策への新たなアプローチとして、いわゆる『レン・マイドネル（Lehn-Meidner）モデル』に基づく経済政策を採択する。そしてLOは、労働組合は賃金要求

作成にあたっては、政府の経済政策を視野に入れてこれをこれを行うべきであるとの方針を打ち出した。このような労働組合による協力と引き換えに、政府は完全雇用の達成を目指す政策をとることにより、経済成長は確保された。更に政府が『積極的な労働市場政策』を推進したために、人員整理された労働者の地域的、かつ職種の流動性が高められた」。

「このような活動計画を採択したことにより、組合側は国家の経済的パフォーマンスに対してその責任を部分的に担うことになる。そしてその結果、労働側は自分たちが1930年代初め以降とってきた自らの路線を変更しなければならなくなった。このように状況が変化したために、労使間の紛争も、国を相手とする政治の場へとその舞台を一部修正していくこととなる。なぜなら、所得の再分配については国家が、税制や社会保障制度を通じて積極的な役割を演じているからである」(257ページ)。

「1950年から1960年代の終わりにかけての時期は、労働市場が安定していた時代」で、「この時期の組合の要求の主眼点は、社会保障制度の改善に向けられていた」。とりわけ「老齢年金制度(「AP基金(AP Funds)」)に関する大幅な改正が、その他の社会保障給付の改正と共に、1960年代に実施された。年金制度をめぐって(強制加入制度とするか、任意加盟とするかに関して)政治的に激議論が戦わされ、10年近くもこの問題が政治における中心的な争点となった。そしてこのような政治的環境は、社会民主党にとって、同党が政治的に優勢な地歩を維持し続けていくうえで大いに役立った」。

そして、「この時期に、LOは、レン・マイドネル・モデルの中心的な要素である『社会連帯的』賃金政策を、LO自身の政策として実施している。同政策には2つの柱がある。その第1は、産業や企業の種別を問わない『同一労働同一賃金』の原則である。これはすなわち、企業の利益水準は、団体交渉における主たるターゲットとならないということを意味する。したがって、最も業績が良い企業であっても、その高い利益について組合側から分け前を要求されることがない一方で、業績不振の企業は倒産してもやむを得ないということになる。『社会連帯的』賃金政策の第2の側面は、低賃金労働者と高賃金労働者との格差を縮小することであった。賃金格差の解消は累進課税制度と低所得層に対して特別の賃金増を保障する賃金契約制度の両面から進められた」(257～258ページ)。

「1950年代および1960年代を通じて実現したスウェーデンの労使協調型の労使関係は、経済が着実に成長していたために順調な発展をみた」。この「スウェーデンの労使関係は、他の国々からの影響を強く受けることなく、自国内において独自の発達を遂げたものなのである」。ただし、スウェーデンは「国際貿易に依存している国」であり、「国際競争の強い影響下にあるということが、スウェーデンの民間企業における労働組合が、生産性向上に容易に同調する傾向のあることの理由の1つとなっている。」とオレ・ハマシュトロム氏は指摘している。

続いて「労使関係の主要当事者」、「労使関係の主要なプロセス」と「現在および将来における

重要課題」について述べているが、それぞれが興味深く教えられることが多い。

「労使関係の主要当事者」の項では次のようなことが書かれている。「契約や協約の当事者となる組合」の「権利のなかで最も重要なものとしては、企業情報を入手する権利と、企業が計画するいかなる重要な変革についても全て、それらが実施される以前に団体交渉を開始することができる権利がある」。

労働組合のナショナルセンターLOやTCO、SACOさらにはナショナルセンターのカルテルである団体交渉機関PTKやTCO・OFについて触れた後に、次のように書いている。「LOと社会民主党（SAP）との連携関係は、伝統的に非常に強固なものがある。社会民主党にとってLOの財政援助は非常に重要であり、特に選挙運動時にはいっそう重要となる。選挙業務の大部分もまた、地方選挙においては組合活動家の行うところとなっている。LOとSAP間の強力な連携関係はまた、最近廃止をみた集団加盟制によっても明らかである。さらに両者の緊密な関係は、SAPの指導部や政府部内にも現れており、長年政権の座にあった社会民主党政府（1932年～1976年）の閣僚の半数は、組合の指導部からの出身者で占められている」（260～261ページ）。

また、スウェーデンの「国際的水準からみて例外的に高い組織率」の理由については、次の2点を上げている。第1は、「失業給付制度が組合によって運用されていること」である。「しかし、おそらく最も重要な理由は、社会民主党が長期にわたって政権の座にあり、その間に組合が培ってきた組合の影響力の大きさであろう。」とオレ・ハマシュトロム氏は述べている。「TCOとSACOは、政府とは公式には何らの協力関係にはない」（261ページ）という。

労使関係の一方の当事者である使用者団体については、簡単にしか触れられていない。「社会的パートナーとしての特徴」については、次のように書かれている。「組合費は、通常、総所得の1ないし2%の範囲にある。組合費のほかに、社会的パートナーは、政府からの補助金を、特に教育訓練費に対して、受けることができる」。また、組合側も使用者側も多額の争議資金を蓄積しているという。「スウェーデンの労働組合のもう一つの特徴は、意思決定における高度の中央集権化である。ストライキの決定や労働協約の受諾は、中央執行委員会のような全国組織の中央機関にかけられるのが通常である」。しかし、「スウェーデンの労働組合が中央集権的であるといっても、そのことは、必ずしも支部レベルでの組合が弱体であるとか、活動が活発でないといったことを意味するものではない。それどころか、他の国々の組合と比べれば、支部組織の活動水準は高い。組合員が10名もしくはそれ以上ありさえすれば、組合の支部、分会が結成されるのが普通のこととなっている。約10%の組合員が、自らの属する組合の機構の中での役職に選出されており、また15～20%の組合員が、組合が実施する何らかの教育訓練を毎年受けている。もっとも、組合員による各種の組合の会合への参加率は通常低い。定期的集会に対する出席率は、わずか5～10%にすぎないのが当たり前になっている。年次大会であるとか、労働協約の採択やストライキの決定が議題とされている場合に限れば、50%もしくはそれ以上の出席率が、通常確保される」（262～

263ページ)。

労使関係における「政府の役割」については次のように述べている。「スウェーデンにおいては、国家は一大使用者である。通常は、政府部内に国の雇用政策に関する最終責任者として賃金問題担当大臣が置かれている。スウェーデンにおける賃金交渉は、民間部門が伝統的に相場決定の役割を担ってきた。輸出部門の生産コストと生産性が、賃金決定にあたっての最重要事項であることも、一般的に容認されているところである。しかし、公共部門が民間部門を制して賃金相場を先導し、合意に達する場合もある。一般的には、賃金以外の事項に関しては、私企業に先んじてSAV（人事院）が、新たな改革や決定に先鞭をつけてきたとあってよい。一例を挙げれば産業民主主義の領域がある」（263ページ）。

政府が労使関係に影響力を行使するのは、主としてその政治的役割を通じてである。スウェーデンでは「労使関係は、伝統的に使用者と労働組合に任されてきた」。「しかしながら、1970年代になって、労使関係の新たな枠組みを構築するいくつかの新法が制定されるに到った。これらの法律は、産業民主主義、労働環境、雇用保障、労働組合の権利などの諸問題に関するものであった。そして、一般的に言えば、これらは、使用者側の権利を制限する一方で、雇用労働者とその組織の権利を強化する立法であった」。

このように1950年代および1960年代を通じてスウェーデンの労使協調型の労使関係は、順調に発展しただけでなく、従来型の政治・経済が困難に直面した1970年代以降にも、立法による労働者の権利の拡大・発展をみたことが分かる。本稿で興味深いのは、次の「労使関係のプロセス」の項である。

「1956年から1982年にかけての時期は、中央での統一協約の締結が一般的慣行となっていた。統一協約は、通常は勧告であって、それが拘束力を持つためには、協約の適用を受ける組合の各々による承認を得なければならない」。統一協約には「平和条項」を定めているが、興味深いのは賃金についての記述である。「通常、統一協約は賃金について定めた幾つかの協定を含む。また、一般的な賃金の引き上げ（比率か絶対額かのいずれかで示される）および低所得者層、女子、交代要員、職人といった特定のグループを対象とする特別な賃金増額についても、規程をおくことが一般的である。協約はまた、消費者物価指数の変動や、あるいは協約が適用される当該セクター以外において賃上げが行われた場合に対応して、賃金額を調整することを承認する保証条項をも含めることができる。これは、つまり統一協約が、個別の賃金の引き上げが、最終的に決定される前に、産業別、工場別、または企業別の各協約によって、補完調整されるということを意味するものである。統一協約は、一般的には1年ないし3年の有効期間を定める。この期間中でも、支部における団体交渉はあり得る。出来高払いの賃金制度がとられているところでは、支部レベルの団体交渉は大いに考えられるところである。統一協約が定めたものとは別に、分離して賃上げが行われることを『賃金ドリフト』という。賃金ドリフトは、統一協約で合意された賃金増の

25～50%の上げ幅であることが、慣行化されている。1980年代には、賃金ドリフトは盛んに行われたが、ある場合には統一協約で定める賃金引き上げと同額であるものもあった。このような傾向は、1つには市場の力関係によって、また、1つには使用者側が賃金格差の拡大を狙ったことによって生じたものであった」（264～265ページ）。「統一協約の支部レベルでの協約による補正」は賃金以外でも行うことができる。

次項で、「支部（企業）レベルにおける交渉」について書かれているが、日本語で紹介されたものは少ないので詳しく引用したい。「支部（企業）における団体交渉は、職場、職場によって著しくその構成を異にするが、以下に従業員数300から400人の典型的な中規模企業の民間企業を例にとって、交渉のプロセスを説明してみよう。従業員は3ないし4の『クラブ』と呼ばれる支部組合に加入するのが一般的である。すべてのブルーカラー労働者は、LO傘下の組合に所属していると考えてよい。第一線の管理監督的地位にある者（スーパーバイザー）は、SALF（スーパーバイザーの組合）に加入し、残りのホワイトカラー労働者のほとんどは、SIF（民間企業部門のホワイトカラーの労働組合の主要組織）に加盟するであろう。

SALFとSIFは、共に団体交渉カルテルPTK内にあって協力して行動する。支部組合は、会社の取締役会に代表権を与えられており、LOとPTKから各1名ずつが支部組合代表として同会に出席するが、また支部自身の代表も参加する。労働環境委員会といった名称の組織が設置されており、その委員のメンバーの大多数は組合から選出された者で占められるであろう。会社の業績について定期的に検討する経済委員会が設けられ、LOとPTKの各々の代表が出席して使用者との話し合いを持つ。毎月、定例の会合が開かれ、特に会社の生産・投資計画について経営側からの報告がある。「ほとんどの場合、労使間の接触は、インフォーマルなものである。フォーマルな労使間の接触は、賃金交渉を除いては、4回～5回の役員会の会合、3～4回の労働環境委員会、4～6回の団体交渉に限られている」（266ページ）。

スウェーデンで大きな比重を占めている「公共部門」については次のように書いている。「公共部門における労働組合と使用者の関係は、私企業におけるそれと変わりはない」としつつ、その相違点については次の2つを上げている。「公共部門では、俸給職職員が組織する組合のほうが多数存在するのが通常である」こと、もう一つは、「労使間の接触を公式化する傾向が強いということ」である。

そしてこの項の最後に「紛争の解決」について触れている。「スウェーデン政府は、労使紛争の解決にあたっては、ごく限定的な役割を果たすにすぎない。スウェーデンでは、『利益紛争』と『権利紛争』は区別して考えられている」（267ページ）とし、両紛争の場合の説明をしている。「利益紛争の場合には、当事者は、適法な予告通知（通常1週間）を行った後に、争議行為に入る権利を有する」。「権利紛争の場合には、争議行為は禁止されて」おり、「労働裁判所」によって処理されることになっている。「争議行為を行う権利には、ストライキと同様にロックアウトも含ま

れる」。しかし、「契約の有効期間中の争議行為は法律で禁止されている。しかしながら、他の組合を支援して行う争議行為（2次的紛争）は、いかなる場合でも認められている」（267ページ）。

次の項で「現在および将来における重要課題」が上げられている。ここで取り上げられている課題は、「産業民主主義」「技術革新」「経済民主主義－賃金労働者基金」の三つである。その説明に入る前に、「スウェーデン・モデル」の変容について次のように書いている。『「スウェーデン・モデル」は1970年代初めまでは非常に有効に機能した。しかし、その後は次第に労使対立が深まっていく。組合による経済・産業民主主義上の要求は、経営側の強い反撃を招いた。1976年に、44年間も続いた社会民主党政権が敗退するや、政治的経済的環境は一変する。当時のスウェーデン経済は、危機的状況の真ただ中にあった。使用者たちは、労働者側に対し反撃することが、政治的にも経済的にも必要であると感じた。賃金労働者基金という形をとった『経済的民主主義』への組合側の要求は、自由主義的保守主義を奉ずる諸政党およびSAFからの強力な反対に出会うこととなる。そして、この問題が、1970年代末以後の政治状況に対して、次第に確実な形で影響を及ぼしていったのであった。

1980年、スウェーデンでは、かつてないほどの最大級の労働争議が発生する。使用者の中には、企業の労働力の8割までもロックアウトするといった戦術でストに対抗した例もあった。紛争は調停案に基づいて2週間後に解決した。この労使対立のケースは、『スウェーデン・モデル』とその労使協力の精神の終焉を象徴するものにほかならないとする論者もある。少なくともこの争議は、比較的平和的に行われてきていた中央統一交渉方式時代の閉幕を象徴するものではあった。もっとも、スウェーデン・モデルといえども、これまでも労働争議の可能性をまったく否定してきたわけではなかったのだが」（269ページ）。

かくしてスウェーデンの労使関係は非中央集権化の傾向を強めることになる。次のように言う。「スウェーデンの労使関係における重要な新しい要素は、団体交渉の非中央集権化への動きである。民間部門の使用者は、1980年に行ったロックアウトが失敗に終わったことから、組合の勢力に対抗するには、最早そのような戦術は有効ではないことに気付かされた。使用者側は、労働側の連帯賃金を追求する姿勢が過度ともいえるほどに強化されてきていること、また既存の中央交渉を続けていては、経営側陣営の負け戦になるとの見方を次第に強めていった。かくて、使用者たちは、中央集権化された団体交渉方式を解体することを決意する。その最初の一步が、1983年に踏み出された。すなわち、影響力を誇るエンジニアリング使用者協会（Engineering Employers' Association）とその相手方たる労働組合とが、中央交渉のラウンドの場外での合意を達成したことである。この時以来エンジニアリング使用者連盟（Engineering Employers' Confederation）と金属労働者組合は、SAFとは別個に交渉を続けて今日に及んでいる。他の使用者団体や組合も、これにならう傾向を強めていく。ついに1990年には、SAFは、LOとのいかなる賃金交渉にも参加しないことを決定するに至った」（270ページ）。

逆に使用者側は「利潤分配制度と従業員持株制度の導入」を強力に提唱する。組合側の反対にもかかわらず「1989年までには、民間部門に働く従業員の4分の1が利潤分配制度の、また3分の1近くが従業員持株制度の、それぞれ適用下におかれている」（270ページ）。

第1の課題である「産業民主主義」については次のように書いている。「産業民主主義とは、雇用労働者が自らの勤労生活、またはより正確には、『雇用労働者が、何を、どのようにして生産するか』に関して有する影響力を意味する広い概念の用語である。スウェーデンにおける産業民主主義をめぐる論争は2つの領域に集中していた。すなわち、第1に、彼または彼女の仕事に対して、職場組織や労働者個人が及ぼし得る影響力に関する領域であり、第2には、団体交渉活動を通して、または企業の取締役会への労働代表の参加を通じて、組合が行使するトップ・マネジメントの決定に対する影響力についての領域である」（270～271ページ）。

「産業民主主義を目指す組合の戦術を、単純化した形で示すと次のように説明できる。意識の高い組合員と組合活動家に、職場の安全衛生問題に絞って目を向けさせることにより、彼らを産業民主主義推進運動に動員することに成功した。このような戦術をとることにより、産業民主主義を認める新たな法令の制定を可能とする政治状況が造り出された。その結果、ついに労使関係法令の改正が、職場における協同決定法（Act Co-determination at Work）（MBL）として実現を見るに至った。さらにこれらの法令には、主に組合を通して支出される教育訓練・調査研究への財政援助に関する規定も追加された。

MBLは、スウェーデンにおける産業民主主義の法的枠組みを定めるものとなった。1977年以後、MBLの定めるところに従い、企業経営は、資本と労働、すなわち使用者と組合代表による共同作業でなければならないとされた。両者は、情報に対して平等の権利を与えられるべきであるとされ、すなわち、このことは、組合側が、企業内において入手し得るすべての必要な情報を獲得する権利を有することを意味する。さらに、同法は、企業内で行われる主要な改革に関して、いかなる決定についても、経営側は事前に組合側と協議しなければならないと規定している（これらの改革には、企業の再編成から新技術の導入に至る領域が含まれる）。使用者は、組合側の合意を得ることまでは義務づけられていないが、問題について調査し、かつ、決定が実施に移される前に、支部または中央レベルで協議する時間的余裕を与えなければならない。さらに同法は、組合に対し、特定の場合に、組合の側に協約の解釈に関する優先権を認めている。下請け業者を使用することが、法令または協約違反の疑いありと組合が考えた場合には、拒否権を発動する権利も組合に与えられている。支部組合は、法律上、25名またはそれ以上の従業員を雇用するほとんどの民間企業の取締役会に、2名の理事（および代理2名）を選任する権利を与えられている。この権利は、大企業と中企業では一般的に行使されているが、小企業では活用されていないのが、普通である」（271～272ページ）。

ところが、経済情勢の激変などによって「改革によってもたらされたものは、限定的な効果で

しかなかった。」とオレ・ハマシュトロム氏は述べている。むしろ「使用者対組合の関係は次第に緊張を高めていった」。「こうした緊張関係にもかかわらず、1982年、SAFは、LOとPTK（俸給職職員組合）との間に、能率向上と経営参加に関する新協定の締結に成功する。この協定は、共同決定法を民間部門において実施しようとする試みであり、個々の企業における能率向上と経営参加を促進するために、労使協同の開発協議会を企業内に設置することを内容とするものであった。重要な点としては、同協定が、例えば技術革新といった事項に関して、企業固有の事情に即した調整を大幅に認める規定を設けていることである」（273～274ページ）。

第2の課題である「技術革新」については次のように述べている。「1970年代の大半は、産業民主主義をめぐる論争に終始したといえよう。しかし、1980年代に入ると、産業民主主義を要求する声は次第に後退していった。そして、マイクロプロセッサのあらゆる形態・様式における利用に関する先端技術についての論争に取って代わられた」。使用者は「経済的必要性を根拠に新技術の導入を支持」する。オレ・ハマシュトロム氏によると、「スウェーデンの労働組合は、伝統的に合理化と技術革新に対しては理解を示してきた」し、また、「自らの伝統的な政策と慣行が、技術革新のほとんどの形態に対して適応可能であると感じている」と述べている。そして、「組合のコンピューター技術革新に対する戦術は、広く3つの局面を経て展開してきた」として、その3段階について説明している。第1段階は、「実情調査」、そして第2段階が「技術革新協定」の締結であるという。そして、「組合が目指すべき典型的目標とは、職種の数についての規制、つまり、レイオフをしないとの合意を取り付けることである。その上で、騒音の基準、人間工学上から見た労働基準、ビデオ・ディスプレイ・ユニット（VDU）への対面就労時間の基準等についての規制をも要求することもある」（275ページ）。そして第3段階が、「コンピューター技術革新に対する組合自身による対案の提示である」。この段階に入ると、「組合は、研究開発に積極的にかかわっていくようになっていく」。ただし、「1980年代を通じて、組合が研究開発に関与したプロジェクトはごくわずかしかな」ということである。

第3の課題に上げられたのが「経済的民主主義—賃金労働者基金」の問題である。これは労使間に激しい対立を呼び起こし、社民党が1976年と1979年の選挙で敗北する一因ともなったという。

この「経済民主主義」の概念は、2つの考えからなる。すなわち、利潤分配制と集団所有制である。このような視点を支持する主張は、経済的側面と支配力関係の側面との二面からなされる。従業員は、企業の利潤の配分にあずかるべきであるが、生産された富の一部は、集団的所有権制度を通して、スウェーデン産業に再投資されるべきであるとされる。LOは、経済民主主義を、賃金が、個々の企業の利益ではなく、経済全体の利益との関連においてとらえられる『社会連带的』賃金政策を補完するために必要なものと見た。賃金労働者基金（wage-earner funds）の設置による労働者の力の拡大が図られるとの賛成論が、産業民主主義の限界を指摘して主張された。つまり雇用労働者は、基金を通して自分が働く企業の区分所有者となり、その所有権によって企業

に対し影響を及ぼすことができるとの主張である。

賃金労働者基金設立を求める最初の革新的な提案は、マイドネル計画（Meidner Plan）であって、1976年、LOによって採択された。同計画は、最終的には労働組合を、スウェーデンの全主要産業の多数派株主にさせることを意図したものであった。各会社の利潤に基づく強制的な新株の発行が、同計画実施の基礎となっていた。次いで、これらの株式は組合が管理する基金に移管されるという仕組みである」（276～277ページ）。

同計画は、使用者側や非社会主義政党から猛反対を受け、社民党は二度連続選挙に敗北することになる。しかし、「こうした反対運動にもかかわらず、1983年11月、（社民党）新政権は原案を修正して実施に踏み切った。新制度では、5つの地域基金が設置された。基金への納入方式としては、2通りの方式が定められた。第1は、使用者が負担する年金拠出額を0.5%増額することによって、そして第2には、一定の割合を超して得られた利益（超過利益）の20%を基金に納入させる利益分配制度を設けることによって基金への資金を集める。各々の地域基金は、組合と協議した上で政府が任命する独立の理事会によって管理運営される。基金に関する議会の決議により、基金への拠出は1990年までとされ、以後は拠出を禁止するとの条項が加えられた。LOは、1990年以降も延長存続されることを要求した。しかし、その一方で、これに反対する勢力はもし将来、政権に選出されることに成功した暁には同基金を停止し、制度そのものを全面的に廃止すると宣言した」（277～278ページ）。「5つの基金は、1984年に事業を開始」するが、「使用者側が一斉ボイコット」したため、「理事会は、政治家、公共部門諸機関の幹部、組合代表、学者らによって構成」されることになったのである。

「これらの基金が行った最初の投資の対象となったのは、ストックホルム株式市場に上場されている大手のスウェーデン企業の株式であった。買い付けは、主としてエンジニアリング産業に的を絞って行われた。各基金とも、それぞれの基金が設けられている地域の地場産業の株式を買い入れようとしたことは歴然としていた。基金に対して直接、株式を発行する企業の例もあったが、大部分（90%）の買い付けは、公開の市場でなされた。5つの賃金労働者基金は、保険会社や年金基金と同一の方式で運営された。そして基金構想の初期の段階において、反対論者たちが予想していたような『国家社会主義を目指す現経済体制の根本的改革』を促進させるような兆候は何ら認められなかった。基金からの支出は、調査や貯蓄奨励のために使われた。また、その一定部分は、新設の株式会社の株式への投下資本に対して投資された」（278ページ）。しかし、「1991年、社会民主党政権が倒れ、新たに発足した保守党と自由党の連立政権は、賃金労働者基金制度を廃止することを決定した」（279ページ）。このような経過をみると、「連帯賃金」が労使関係、さらには階級関係にとって、いかに重要な課題であるかが分かる。

オレ・ハマシュトロムは「結論」の部分で、労使関係を3段階に分け1990年代初めの動向について、少し詳しく触れている。大事な部分なのでここも詳しく引用したい。第1段階は、「労働組

合運動が始まった1890年代から1930年代の半ばにかけての時期で、この時期は、労働組合が組織として確立された時期であった」。第2の段階は「1930年代半ばから1970年代初頭まで、社会民主党が政権の座にあった44年間とほとんど同時期」で、『スウェーデン・モデル』といわれる労使関係型が確立された時期である。そして、第3段階が、「1970年代に入ってから始まる。労働組合の過激な野心的要求の高まり、1976年の非社会主義政党の政権への進出、経済危機から生じた諸問題、使用者側による企業活動の自由と市場経済の主張を前面に出した戦術が、この時期に起こった重要な諸変化を示している」(279ページ)。

「使用者側は、このような社会の形勢を逆転させようと全力をあげて攻勢に出た。使用者の最大の狙いは、スウェーデン経済を規制から解放し、市場原理の機能する経済を実現することにあつた。団体交渉構造の細分化、労働時間の一層の弾力化、利益分配制、出来高払い制などは、使用者団体がイニシアティブをとって推進した幾つかの例である」(279～280ページ)。

かくして、「1980年代になると、新たな団体交渉構造が出現する。1960年代、1970年代に支配的だった中央集権化された団体交渉構造は、より細分化された構造に取って代わられる。このような変化は、大多数の組合と使用者団体の一部の野望に対抗するために、エンジニアリング産業使用者連盟が指導権を発揮して推進された。1983年と1984年には、産業別交渉が支配的な交渉方式となるかに見えた。1986年、1988年、1989年の賃金交渉ラウンドでは、一部で中央統一交渉方式への回帰が見られた。最近の2回の賃金ラウンドにおいては、主要な3交渉部門を対象とする中央統一協約、並びにそれとは別に、エンジニアリング産業経営者連盟と4組合(Metall、S I F、S A L F、およびC F)の間で、エンジニアリング産業を対象とする産業別協定とが締結されている。1991年にS A Fが下した中央統一交渉からの撤退の決定は、1956年に始められたこの交渉方式に終止符を打つものだった。1991年～1993年協定は、政府の特別委員会のプレッシャーによって可能となったものであった。しかし、1993年の賃金交渉ラウンドは、エンジニアリング産業における大手企業数社との一連の企業別協約から開幕されると観測されている」(280ページ)。

また、次のようにも言っている。「1980年代はまた、組合と使用者とが協調への努力を再開しようとする動きも見られた時期でもあった。労使の協力関係は、職場組織、技術開発、技能形成に関して集中的に進められた。職場環境基金から資金を得た2つのプログラムー開発計画および指導・組織・共同決定計画ーは、新世代の労使協力の努力の例と見ることができよう。しかしながら、賃金以外の領域における労使の協力態勢は、賃金交渉の場をめぐって労使が対立したことから、進展しなかった」(280ページ)。

1980年代の労働争議の様子については次のように述べている。「1980年代の労働争議は、それ以前の10年間より多少多いという程度であった。新たな要素としては、ホワイトカラー労働者の労働争議による労働損失日数が、全日数の大半を占めるようになったことである。ホワイトカラーの組合が、以前よりずっと頻繁に紛争を起こすようになり、とりわけ、公共部門の雇用労働者が

関与することが多くなった。大きな争議に参加したよく知られたグループとしては、看護婦、消防士、医師などがある。公共部門における労使紛争が増大したことは、政府が労使関係に新たな役割をとっていかなければならなくなったことを、まさに意味するものであった。しかるに、社会民主党政権は、労使関係に対するそれまでの基本的体制を変えようとしなかった。労使関係において十分な責任を果たしていたのは、依然として使用者たちであり、労働組合であった」(281ページ)。

1991年に非社会主義ブロックの政権が再び誕生する。このような状況下で、「まだ、スウェーデン・モデルは存在しているといえるのだろうか」。「1980年の大争議以来、この疑問は、幾度となく議論されてきた。何人かの専門家は、大争議のあとでは、スウェーデン・モデルはもはや消失したと明言している。まだ存在するとしても、もはや同一のものではない。なぜなら使用者たちは、この労使関係モデルを見捨て始めているからである」と、オレ・ハマシュトロム氏は述べている。「しかし、労働者と使用者間には、基本的に相互に共有している価値が、いまだに存在している」とも述べている。それは、「効率に対する共通の関心、生産の合理化、組合と使用者双方が産業平和維持に対して抱いている強い責任感などである」(282ページ)。しかし、政権交代以後、賃金政策に関しては、大きく意見が分かれている。「使用者側は、賃金決定がもっとマーケットと連動して行われるようにと望んでいるのに対して、組合側は、社会的かつ経済的問題に連動する社会連帯的賃金政策が維持されることを強く求めている」(282ページ)。

その後の経緯については以下でみるごとくであるが、以上からもスウェーデン労使の社会のあり方を巡る緊張関係をみてとることができるであろう。

## 第2節 労働者の「経営参加」、「政策形成への参加」と労働者教育

国際化学一般労連書記長・チャールズ・レビンソン (Charles Levinson) は、その編著『経営参加』(“Industry’s Democratic Revolution”, 日本経済新聞社、1975年)の「日本語版への序文」で次のように述べているのは、先進国の労使関係をみるうえで印象的である。「この本の最初は次の文に始まる。『産業民主主義がなしとげたほどの速度と衝撃で、世界の前面および中心におどり出た社会・政治現象はすくない』。これはもともと1971年に書かれたものであった。しかし、世の中の移り変わりの激しさを反映して、もし私が現在、つまり1975年1月に書くとしたならば、たとえば次のように、もつと積極的に書くであろう。『そのように速やかに進歩をとげた近代政治・社会現象は外にはない』とか、『近代の政治史において、産業民主主義の進歩ほどの速度と衝撃をもったものは、ほかに例をみない』など」(1ページ)。筆者が、1970年代に「日本の経営参加」問題について研究をしていた時には、この言葉は全く実感からかけ離れたものであった。しかし、スウェーデンなどの調査をした後に、今改めて読み直してみるとかなり正確な記述であることが分

かる。氏の「スターリン主義者正統派は、組合の参加がどのような形をとっても、それは革命に対する反逆であり、革命への希望の放棄であり、資本主義体制にのめり込むことである、としてきた。しかし、イデオロギーが虚偽、独断のものであれば、現実をくつがえすことはできない。西欧において、イタリアの労組、特にイタリア労働総同盟（CGIL）は、他国における産業民主主義を盛んに攻撃していた」（2ページ）。当時、スターリン主義者正統派は、日本ではほとんど影響力はなかったと思われるが、後半の指摘に関しては日本の左翼労働運動は、ほとんど同じ考えであったといってよいだろう。私の記憶では当時、イタリア労働運動は盛んに褒めそやされ、イタリアへ訪れる人も多かった。福祉国家・スウェーデンはまったく見向きもされなかった。しかし、イタリア共産党の主流が社会民主主義に転換してからは、イタリアの労働運動もほとんど注目されなくなった。この状況は、今でも続いているといってよいだろう。

先に挙げた丸尾氏の著書『スウェーデンの経済と福祉』（中央経済社、1992年）のなかで、スウェーデンの産業民主主義や「経営参加」などについてかなり詳しく紹介されている。他の著作ではほとんど触れられていないので、少し詳しくみておきたい。この著書のなかで丸尾氏は次のように述べている。「労使が共に良く組織されており、企業レベルでも国と自治体でも労働者の経営と政策への参加が広範に行われ、産業民主主義による民主的かつ合理的な問題解決を行うためのシステムが作られている」（5ページ）。この著書には労使関係に関わる様々なことが触れられているが、ここでは産業民主主義や労働者の「経営参加」や「政策形成への参加」及び「労働者教育」についてみておきたい。

「産業民主主義と経営参加の先駆国」の章では次のようにスウェーデンの「経営参加」の実態が紹介されている。「北欧一なかでもスウェーデンの労使関係は、民主的、平和的かつ合理的であることで知られている」。「第1に、民主的であるということはいわゆる産業民主主義が発達していて、労働者の意見や欲求を経営・労働条件・労働者福祉改善のために反映させる労働者参加がよく行われていることに表れている」。「第2に、北欧の労使関係は協力的で平和的なことでも知られている」。1938年の「『基本協定』（サルツェバーデン協定）を締結して以来、協力的・平和的に労使関係が維持されてきた。ただし、1970年頃から何年おきかに労使紛争やあつれきがみられ、『スウェーデン型労使関係モデルの終焉』といわれたが、基本的性格はそれほど変わっていない」（162ページ）。「第3に、合理的だというのは、特にスウェーデン人についていえることである。プラグマティックに、よりよい方法を採用していくやり方は、労使関係についてもそういえる。すなわち、できるかぎり労使の話し合いにより、場合によっては両者のギブ・アンド・テイクによって労使双方にとって、そして社会的にも利益になる社会契約的な解決をするように試みてきた」（163ページ）。

「スウェーデンで労働者の経営参加問題が公式の場で最初に問題とされ、経営参加が提案されたのは1920年代のはじめであった。しかし、SAFがこの案を拒否したので、労使協議委員会は実

現されず、結局、労使協議会の導入は第2次大戦後にまで持ち越されることになった」（163～164ページ）。「スウェーデンの労使関係の大きな転換は1930年代に生じた」。丸尾氏によると、それは、1932年に社会民主労働党（以下社民党と略称する）が政権についたこと、もう一つは1936年の労働市場委員会の設置、そして、1938年の「基本協約」（サルツェバーデン協約）の締結である。

「スウェーデンの労働者経営参加は、第2次大戦後になって積極化した。1946年にSAFとLOおよびTCOとのあいだで締結した労使協議会協定がその出発点になった。この協定は、1958年と1966年に改訂され、拡充された」（164～165ページ）。

「北欧における産業民主主義と経営参加の戦後第2の波は1960年代後半から生じた。1969年には、企業内での労使共通の利益を効果的に進める目的で労使の協力発展委員会が設置された。同委員会は、SAF代表5人、LOおよびTCOの代表5人から構成され、労働者の訓練、調査、情報、勧告、労使協議会の活動の支援などの活動を行った」。また同年には、「職場レベルでの労働者参加の実験ともいえるセーデルテルエ市のサーブ・スカニア工場での労働環境人間化政策と職場レベルでの労働者参加制度が導入された」。

1971年には、LOが『産業（企業）民主主義』という政策報告を発表して、このなかで取締役会への労働者代表の参加、労働者代表監査役の任命、労働環境の人間化の推進、団交領域の拡大などの主張をした。「これがその後のLOの経営参加要求の指針となり、1973年には、従業員100人以上の企業と協同組合の取締役会への労働者代表の参加制度（いわゆる労働者重役制）が暫定的な3年間の時限立法として法制化され、1975年2月には、企業の経営状態を監査する経済委員会と労働者代表コンサルタント制が、労使の全国協定によって導入された。1976年には、労働者重役制が拡充されて、恒久法化されて、従業員25人（それ以前は100人以上であった）以上の企業と協同組合に拡充適用されることになり、さらに銀行、公的企業にも同様の制度が導入された」（165ページ）。

「1976年には、労使関係に関してもう1つの重要な法律が制定され、1977年1月から施行された。それは個々の企業や事業所で労組が団体交渉によって賃金・労働条件以外に経営や作業方法の改善などについても交渉して、共同決定をすることができるように規定した職場における共同決定法である」（166ページ）。「さらに1976年には、LOが全国大会で、労働者共同基金制度というユニークな提案を可決した」。経営者団体などの強い抵抗にあらうが、1982年「社民党が選挙に勝って政権についたので、1984年に相当の修正を経て導入された」。

スウェーデンにおける労働者経営参加の歴史的発展の経過のなかから主だったものだけを取り上げると、以上のとおりである。ここでみたように、経営参加の進展は1973年以後、目覚ましいものがあり、経営参加する労働代表の数が飛躍的に増加した。このことが「経営参加のための労働者教育の重要性を一層高めた大きな原因」（166ページ）になっている。

「企業レベルの労使協議制の内容」については次のように述べている。労使の「協定によれば、

従業員50人以上の企業において経営者または当該企業の労働者組織の要請によって労使構成の労使協議会を設置できるし、それができないときには労働代表を任命することとされた。労使協議会は労使の代表から構成され、労働側の人数は、その企業の賃金労働者とホワイトカラーの俸給雇用者の構成比によって異なる。また、労働組合のその企業ないし事業所の支部長と、工場の監督ないし職長（フォアマン）は通常、労使協議会のメンバーとなるものとされ、議長は、特に特定されない場合には使用者側から選ばれることとされた。労使協議会のメンバーは最高21人であり、例会として少なくとも四半期に1回開かれることとされ、そのほか臨時会も開かれる。協定により作業委員会や小委員会の設置もできる。労使協議会は情報交換の協議の場であるが、若干の領域では労使の共同決定が行われる。その場合、特に規定がない場合には多数決による決定が行われる。共同決定が行われる領域は予算の範囲内における社会事項ないし福利厚生関係の問題と人事上の若干の領域である」。

「スウェーデンにおける労働者経営参加のなかで国際的に最も注目されたのは、おそらく労働者重役制であろう」。これは先の「LOの『産業民主主義』によって提唱された。この提案に基づいて労使のナショナル・センターで協議が行われたが、自主的な協定に達しなかったので、社民党政府下で委員会が設けられ、結局、労働側の主張の方向に沿った形で、従業員100人以上の企業および協同組合の取締役会へ労働側の代表2人が取締役として参加する方式が法制化され、1973年4月から実施されることになった」（168～169ページ）。「この制度によれば当該企業の労組組織から要請がある場合には、取締役会に当該企業の従業員のなかから2人の労組代表と2人の代理を参加させねばならないことになる。ただし、この規定は銀行、保険会社、相互保証会社、農業貯蓄運動の銀行には適用されない」。

「1976年に決められたおもな改正点としては、この法律の適用を従業員100人以上の会社および協同組合から25人以上の会社にまで拡充適用すること、重役会での討論資料を事前に労働者重役に配布すること、労働側が企業の情報を得やすくすること、労働者代表重役は取締役会の作業委員会などへも参加できるようにしたこと、取締役会へ参加できるのは、労働者代表重役2人とそれぞれについて1人の代理であるが、代理代表も（正式代表が出席しているときにも）出席して正式代表と同様に意見を述べ、討論に参加できるように明記されたこと、などである。もう1つの注目すべき点は、60社ほどの大企業に関しては、中央または地方政府任命の社会代表ともいうべき取締役を取締役会に参加させる方針をとるにいたったことである。スウェーデンではすでにそれ以前から銀行および保険会社と、ボルボ、スウェーデン鉱山会社（LKIB）のような若干の巨大企業には社会代表取締役が参加していたが、この制度が拡大されたことは、大企業の社会的責任への要請にこたえるためと思われる」（179ページ）。

「1977年1月からスウェーデンに導入された団体交渉領域の拡大による共同決定は、まさに団体交渉による労働者参加としての側面を強く持つ団体交渉といえよう。この法律の規定のなかで

も経営参加という点からみて大切なことは」、例えば、「労使の団体交渉の領域を拡大して、賃金・労働条件だけでなく、被用者が要求する場合には、経営問題、仕事の配転、雇用と解雇など、企業行動一般について一つまり場合によっては、事実上、企業のあらゆる問題について一の決定を団交ルートで行えるようにしたこと」（182～183ページ）などである。

「1976年における職場の共同決定法は、『経営、仕事の配置、雇用の開始と終結に関する協定、あるいは企業の活動一般の指令に関する諸問題について被用者が共同決定する権利を団体協約することになっている。被用者はまた、そのような協定をストライキによってプッシュする権限を持つ』（TCO）」（183ページ）。

「雇用保障の拡大」については次のように述べている。「スウェーデンの雇用保障法は、労働者の解雇に解雇の客観的理由の明記が必要なこと、高年者ほど雇用保障を強めたこと、雇用縮小に当たって地方雇用当局と労組との協議を義務づけたことなどを特徴としている。しかし、むしろ日本の現状からみて注目されるのは、高齢者及び身障者のための雇用助成を規定した雇用促進措置に関する法律であろう。なお、これらの規定には体刑をも含む罰則が決められているので、その実施性も高いと思われる」。「なお、スウェーデンでは、国のレベルの雇用政策を行う全国労働市場庁（AMS）の理事会と、地方の労働市場委員会が労使代表を中心に構成されているので、雇用政策にたいする労働者の参加は、非常に強力である」。著者の注によると「全国労働市場庁の理事会には、経営者代表3人、LO代表3人TCO代表2人、SACOとSRが各1人（労組代表計7人）のほか、婦人の雇用者1人および農業部門の代表1人が参加している」（185～186ページ）。

スウェーデンでは「労働環境改善への労働者参加の拡大」も進んでいる。「雇用保護と並んで労働者の権利と参加権の拡大されつつあるもう1つの領域は、職場の安全と職場のアメニティ（快適さや働きやすさ）に関する領域である」。「1974年に、1949年の労働者保護法を改正して、従業員50人以上の事業所における安全委員会の設置を義務づけ、従業員5人以上の事業所にも労働者選出の安全代表を置くことを決めた。それ以下の規模の企業でも仕事の性質上、安全委員会が必要な場合には安全代表が選ばれるほか、いくつかの職場をカバーする地区安全委員がその地区の労組によって選出されることになった。

また、全国の安全問題を監視し管理する全国安全・保健委員会にも労働者代表が参加している。特に注目されることは、安全委員会と安全代表に、その仕事の遂行に必要とされる会社の文書を閲覧する権限が与えられたことと、重大な災害の危険が予想される場合、その危険が使用者との話し合いで除去されなかった場合には、その危険な仕事を地方の生産安全担当監視官の判定があるまで中止させる権限が労働側の安全委員に与えられたことである」（187～188ページ）。

「スウェーデンの職場の安全問題への労働者参加は、その後、政府の『労働環境委員会』の報告（1976年）が行われて、労働安全問題が労働環境問題全般に拡大され、労働安全問題は1978年施行の労働環境法に包摂され、とって代わられた。すなわち、第1に、肉体的労働安全に加えて

精神面の安全も対象とされ、労働環境政策は、仕事をやりがいのあるものにするなど、労働者の人間的ニーズを充足させることをも目的とするようになった。第2に、労働者を職場と仕事の再設計や割当てになどに積極的に参加させる機会を与えることが意図されている。第3に、労働者の危険な仕事をストップさせる安全委員の権限がさらに拡大され、個々の労働者が危険な仕事を、安全委員がくるまでストップさせられるようにすることが意図されている。また、安全委員は、新しい仕事のプロセスの計画に参加すること、被用者の利益を守るために産業安全監視官または全国安全・保健委員会に提訴することができるようにすることが意図されている」。また、「スウェーデンの労使のナショナル・センターは、企業の労働環境活動について詳細な全国協定を結ぶにいたった。この協定によると、企業の安全委員数の基準は、被用者のほうが多数である」(186～187ページ)。

「1980年代から欧米に広がりつつある労働環境改善政策は、労働環境の安全化からさらに快適化と人間化を目指しており、しかし、これを職場の労働者の参加政策と結びつけて進めているところに特徴がある。スウェーデンはこの点でも先進国であった」。ここでは労働環境快適化政策として、スウェーデンのボルボ自動車工場の事例が挙げられている(187ページ)。

「労働環境基金は、当初は1974年に導入された暫定的・一時的な制度であった。1974年には、年間利潤10万クローネ以上の企業は、その利潤を労働環境およびその企業の従業員の労働条件(福利厚生)改善のための基金として、中央銀行の特別勘定に無利子で積み立てることとされた」。「基金設立の第1の目的は、もちろん企業レベルにおける労働環境の改善にある。しかし、それだけでなく、第2に、スウェーデン独自の投資基金制度を補強することによって、景気変動を安定化することを狙いとしていた」。そして「第3に、所得政策的目的(利潤と賃上げの抑制)」が挙げられている。「なお、労働環境基金に回した利潤はそれが指定期間内に労働環境の改善に用いられる場合、免税になるほか、基金の積み立てを早期に済ませた場合には、次期の法人税査定の際特別の控除を認める措置もとられた」。「このように1974年だけの特別措置とはいえ、利潤の20%もの金額を思い切って労働環境基金に回し、しかもその使用についての承認権を労働構成の全国労働市場庁と、各企業の労使から構成される安全委員会または工場委員会に与えたのは、労働者の福祉と参加の大胆な政策的試みであり、その後の労働環境政策や労働者基金制度に与えた示唆も小さくなかった」(188～189ページ)。

「職場レベルでの労働者参加のなかで労使の利益が比較的一致しやすいのは、自律的作業集団運動と作業改革である。自律的小集団運動は、職場の労働者を10～30人ぐらいずつの小グループに分け、作業方法、休憩時間、場合によっては指導者の選出や目標の決定などをそれぞれのグループに自主的に決定させたり、報酬の仕方も個人の出来高制を廃して固定給料プラス団体プレミアム制を取り入れたりする方式である。北欧では、この種の制度の導入によって生産性と労働者の仕事満足が顕著に向上した場合が多数生まれてきている」(189ページ)。「自律的小集団制や作

業改革が、労働者にとっても真の利益となる産業民主主義的な参加の側面を持つためには、労働組合代表が職場レベルだけでなく、事業所レベル、トップ・マネジメントへと各レベルに参加して、自律集団制などの導入に際してはその立案計画の段階から労組が参加することが産業民主主義にとって必要な条件であるとみなされている」（190ページ）。

次に、同著によって、「政策形成プロセスと労働者参加」についてみておきたい。「スウェーデンでは伝統的に社民党の勢力が強く、1932年以降、社民党は1976-82年以外には与党であった。労働組合は国会議員の選出を通じてだけでなく、いろいろな形で、国のレベルでも自治体のレベルでも政策形成のプロセスに参加している。職場、企業、産業での経営参加による産業民主主義と並び政策形成への労働代表、経営者代表、消費者代表の参加による政策形成は、民主的な福祉国家スウェーデンを支える特筆すべき特徴といえよう」（195ページ）。「スウェーデンは労働組合と労働組合の支持する政党とがタイアップして、最も効果的に勤労者のための政治と政策を進めてきた代表的な国の1つと言えよう」（195～197ページ）。

「スウェーデンの労働組合はいろいろなルートを通じて、労働階級の経済的社会的地位の向上をはかってきている。その第1のルートは政党と議会を通じてであり、第2のルートは議会以外のルートを通じての、あるいは議회를補完する形での参加によってである。第3は、中央レベル・産業レベル・企業レベルでの団体交渉を通じてであり、第4は、企業および職場レベルの経営参加によってである」。

「まず第1の政党と議会を通じての労組の活動は社民党を支援することによって行われてきた」（198ページ）。「スウェーデンのLOの社民党への影響力は強く、特に労働者に関する改革に関しては、LOで決められた政策が社民党の政策に強く反映され、社民党が政権を担当していた1976年秋までは、労働者に関連深い政策に関してはLO-社民党の政策が政府の政策の基調になるという傾向が見られた。たとえば重要なものとしては、1960年に諮問的国民投票と国会の議決を経て導入された国民付加年金は、LOのイニシャティブによる」。また、「積極的な労働市場政策によって労働市場の需給の質的調整をはかり雇用安定と物価安定を両立させる試みも、LOのエコノミストG.レーンなどの発案が出発点になっている」（200ページ）。

「1970年代に入るとスウェーデンの雇用政策は効率重視の労働移動政策から雇用保障を重視する政策へと転換した。この雇用保障の考え方を織り込んだ法律が1974年施行の雇用保障法であるが、この法律の作定の中心になったのもLOの弁護士オーメンであった。1970年代に、話題になった労働者代表の企業の取締役会への参加制度も、1961年のLO大会で決議され、当初、LOは経営者連盟（SAF）との全国協定によってこれを制度化しようとしたが、合意に達しなかったので、社民党を通じて政治問題として、労使の参加する王立委員会での議論と報告を経て、国会の審議にかけて法制化させた」。

「労働組合代表の政策形成への参加」については次のようである。「労働組合は、政党と議会を

通じて政策形成に影響を与える以外に、政府委員会への参加、政府の庁の行政委員会（ボード）への参加、団体交渉を通じての影響、インフォーマルなトップ会談を通じての影響など、いろいろなルートを通じて政策に影響を与えることができる。このほか労使間で処理できる政策に関しては、労使間の中央交渉ないし協議によって政策形成を行うことができる。労働組合は、これらのすべてのルートを有効に利用して勤労階級に有利な政策形成を進めてきた。スウェーデンでは、歴史的にも利益団体が政府の政策形成へ参加する伝統があり、利益団体の政策参加は健全な公共政策のために必要であるとみなされてきた」（201ページ）。

「議会以外の政策形成プロセスへの労組参加は、①政策作成過程への参加と②政策履行過程への参加と③裁判ないし監視過程への参加とに分けることができる。これを立法、行政、司法への参加と呼んでもよいだろう。政策作成はもちろん、基本的には議会で行われるが、議会の機能を補完するために、労、使、消費者など関係者が政策形成に参加させる方法が発展してきている。スウェーデンの場合、政策を立案する政府の省の調査委員会への参加と、政策を実行する庁の委員会への参加に分かれている。前者の立案過程での参加の1つは重要な法律や制度をつくる前に設置されている政府委員会への労使などの代表の参加と、調査委員会の中間報告案についての労使などの組織による意見書ないし証言の提出とそれをめぐる議論である」。「政府委員会の委員は、政府の任命する各党の代表（議員）、関係する省や官庁の代表、学識経験者、利益団体の代表などから構成される。労使交渉で協定に適していない問題や労使以外に関係が大きい問題はこのような労使代表参加の政府委員会で合意を形成する慣行になっている」（202～203ページ）。

「政府委員会での政策形成への参加のもう1つの方法は、政府委員会への意見書の提出である。政府委員会は最終報告書を作成するに先立って、その政策に関係深い諸団体へ政策の趣旨や中間報告を回付して意見書の提出を求める（これをremissと呼ぶ）。たとえば、労使関係に関する政策の場合には、スウェーデンであればLO、TCO、SAF、消費者、協同組合などの意見書が提出され、公表される」（203ページ）。「国民付加年金制度導入のときにも、国民投票や国会での審議の前に何回か政府委員会が設立されて審議されている。このように、重要な法律と制度を作成する場合には、政府委員会の任命から始まって法律制度にいたるまでに、労働組合が政策形成に影響を与えることのできる機会が広く何回も開かれている」（204ページ）。

「スウェーデンでは政策履行過程への労働組合参加が特に進んでいることで知られている。政策履行過程への労組参加は、政府の政策履行機関である各庁の決定権を持つ行政委員会（ボード）へ代表が参加するところに特徴がある。労働組合代表が参加している主な行政ボードとしては、全国労働市場ボード（AMS）、地方労働市場ボード、全国教育ボード（SO）、公正取引（自由通商）ボード、社会保障関係のボード、全国産業安全ボードなどがある。なかでも総合的雇用政策を行う全国労働市場ボードはその代表的なものであり、その構成は、労働側代表は経営側代表を上回っている」（205ページ）。

「さらに地方の労働市場ボードにも、労使代表が参加しているし、全国労働市場ボードの下部機構にも労使の代表はいろいろな形で参加している。たとえば労働者の職業訓練の場合は、全国労働市場ボードと全国教育ボードの共同事業として行われているが、そのAMS、SOそれぞれに労使代表が参加しているほか、職業訓練事業の諮問代表委員会（SAMS）にAMSとSOの代表が参加し、さらに労使代表（SAF、LO、TCO、SACO代表）が直接参加している」（205～206ページ）。

「また、一見、労働者とは直接の関係はそれほど深くないようにみえる全国教育ボードのような行政ボード（SO）でも労使代表が重要なメンバーになっている。なおこの全国教育ボードは毎月会議を開き、多数決決定を原則とする文字通りの決定機構である。全局教育委員会へLOやTCOが代表参加を要請して、実現させたのは、勤労者の生涯教育や職業訓練が教育のなかで重要な比重を占めてきており、一般教育との関係も深くなってきているところによるところが大きい」（207～208ページ）。

スウェーデンでは、「司法機関への労働組合参加」も実現している。「スウェーデンの労働組合は、労働裁判所、カルテルや不公正取引を規制する自由通商ボードのような準司法機関にも労働組合代表を参加させている」（208ページ）。

「スウェーデンの労組には、以上のほかに、スウェーデン独自の国民投票制、議会オンブズマンをはじめとする各種のオンブズマン制度を利用する道も開かれているし、もちろん、先進資本主義国一般で行われているデモンストレーション、裁判闘争、世論への訴えなどを利用できる。その上、1879年以来、法律に基づく情報公開制度が存在し、この制度もスウェーデンの参加型民主主義に役立っている」。「さらにスウェーデンでは、法律として政府の政策にしないでも、全国あるいは産業の労使団体が協議交渉して、労使協定によって制度化しようと努める」。この全国労使協定による政策形成というやり方もある。

「スウェーデンでは、国会の選挙が比例代表制で、選挙資金は公費負担なので、不正な金銭的買収などがほとんど行われなく、選挙がクリーンに民主的に行われている。議会以外にもいろいろなルートを通じて、国民の意思を政治的に反映させるシステムが発達している」（208～209ページ）。「日本の場合との違いとしてもう1つ特筆すべきことは、閣僚、国会、地方議会、政府委員会、行政ボードなどにおいて女性の比率が日本とは一桁ちがうことである」（209ページ）。

本書で大変参考になるのは、「労働者教育・生涯教育・文化政策」である。「産業民主主義と労働者教育は、互いに因となり果となって労働者の福祉の改善を進める。北欧の場合にも、労働組合を中心とする産業民主主義運動が、労働者教育運動を推進する力となってきた。そして同時に、20世紀初頭から始められた労働組合の学習サークル活動をはじめとする労働者教育が、産業民主主義と社会改革の意識を目覚めさせ、昂揚させる力となった。近年では、経営参加を中心とする産業民主主義の具体化が、参加のための労働者教育の必要性を以前にも増して大きくしている。

こうして労働者が十分な知識と能力を持つようになってこそ経営参加による産業民主主義はその成果を上げることができる。また、参加はそれ自体労働者教育である。『参加は参加にとって必要な資質そのものを発達させ育てていく』からである」(210ページ)。「北欧の労働者教育ないし勤労者教育制度は、北欧の労働者の経営参加や雇用政策と密接に関連している」(211ページ)。

北欧労働教育調査を経て、著者が特に強く印象を受けたこととして次の5点を挙げている。第1に、学習サークル活動の広汎な広がりと根深さ。第2に、教育機会の平等という考えから、一歩進んだ『教育の再分配』政策。第3は、産業民主化と経営参加のための労働者教育の重要性である。労働代表の教育学習。第4に、労働市場教育(職業訓練)。第5に、労働者教育のためのコストは、年金、労災保険、失業保険などのコストと同様に労働コストの一部であるとの考えも新たな発想として注目されている(211～212ページ)。

では、「スウェーデンの労働者教育の特徴」はなにか。丸尾氏は次のように述べている。「スウェーデンの労働者教育の歴史は古く、すでに1912年に、労働組合と消費者協同組合と社民党の合同イニシアティブにより、最初の労働者教育協会(ABF)が設立されている。その後、いくつかの労働者教育協会が生まれ、現在10の労働者教育協会がある。国民のなかから生まれたこの種の自主的労働者教育協会の存在とその大きな役割は、北欧特にスウェーデンの労働者教育の第1の特徴といえよう。第2の特徴は、雇用政策ないし、労働市場政策と労働者教育を統合(インテグレート)した労働市場教育の発達である。全国労働者市場庁(AMS)は、全国教育ボードと提携して、この雇用政策の一環としての労働者教育、訓練を行っている責任官庁である。第3に注目されるべき点は、教育機会の平等化という理想を現実のものとするために、一般教育を小学校から大学院まで無料とした上に、奨学金と教育ローンによって高等教育への機会均等の道を開いたことと、十分な教育機会を持てなかった人々のために、政府、自治体の成人教育、国民高等学校による教育、通信教育によって生涯教育の機会を労働者に広く開いていることである。特に労働者教育休暇権が与えられたことは特筆すべきことである」(214～215ページ)。

「政府の奨学金と教育ローンと授業料の無料化が『出発点における教育機会の均等』を目的とするものであるとすれば、誰にも最低限(ミニマム)の教育年数を保障するために、最も教育機会の恵まれなかった労働者と重労働や不規則労働に従事していて成人教育を受けにくい人々に教育休暇を優先的に与えるべきだとの考えは『教育機会の再分配』ともいうべき新しい政策理念である。スウェーデンでは労働者教育を助成するために、一般教育はもとより、労組による労働者教育や小サークルの学習活動にいたるまで、公的費用による助成を積極的に行っているが、これも1つには教育機会の真の平等化という理念のためであり、また1つには教育がメリット財(価値財)である上に、プラスの外部経済効果(社会全般の経済効率や福祉を高めるのに役立つ効果のこと)が大きいためであろう」(215～216ページ)。

「第5に、スウェーデンでは身障者、高齢者、社会的適応の困難な移入民および外人労働者に

たいする福祉的教育、訓練制度ともいえるものが極めて寛大に準備されているが、ここにも不利な立場の者に優先的に機会を与えることが公正であるとの理念が反映されている。

第6に、スウェーデンの労働者教育においては、労組による労働者教育はもとよりのこと、雇用政策としての労働者教育、全国教育行政などに労働者代表が広汎に参加していることである」（216ページ）。「最後に、スウェーデンの労組による積極的労働者教育にも特徴的なところがある。つまり産業民主主義のための労働者教育が組織的かつ積極的に行われていることである」（216ページ）。

「スウェーデン労組と社民党の労働者教育の理念と原則」については次のように述べている。第1に、「スウェーデンの労働組合および社民党は、平等主義的主張を強く持っている。教育についてのこの平等主義を真に具体化するために、単に今後の教育機会を均等にするというだけでなく、教育機会に最も恵まれなかった者に最も優先的に教育機会を与えるべきだと提唱している」。「これは教育についての『公正原理』の表明であるといえる」（216～217ページ）。

第2の理念は、「教育・訓練の社会的効用（外部経済）の重視」である。「スウェーデンの労働者教育を特徴づけるもう1つの理念は、教育・訓練は、本人の能力開発や生きがいにとってプラスである上に、十分に計画的に行われる場合には、長期的観点からすれば、社会的にもペイする（採算に合う）との考えである。スウェーデンの経済学者として著名グンナー・ミュルダールは、平等主義的改革は、十分に計画的に行われるならば、生産的であり、投資であるとの主張を1930年代からしてきたが、スウェーデンの平等化についての主張には、このような信念もあるように思われる。特に、労働市場教育は、このような理念によるところが大きい」。

「以上の2点は、必ずしもLO固有の主張ではなく、ある程度までスウェーデンの労使にとって受け入れられた考えになっているが、第3に、経営者および保守系政党と対立するLO独自の考え方がある。それは労働者の教育費用は労働者の年金、医療、労災などの場合と同様に、生産コストとみなさるべきであり、したがってそのコストは企業にとって負担さるべきだとの主張である」（217ページ）。

「第4に、労働者教育を単に知識としてでなく、理論と学習と実際の職場での経験との交流ないし統合（インテグレーション）を重視することである。職場で仕事を何年かしてから大学などの上級学校へ継続教育する方式や、理論学習と職場での仕事とを交互に繰り返しつつ学習を進めるLOの労働学校にその考えがよく表れている。また、労働学校や学習サークルの教師の多くが、実際の職場体験のある者から選ばれていることも、1つには同様の考えによるものであろう」（218ページ）。

「労働者教育の諸形態」については、本著では、労働者教育のなかで、特に次の3つの成人教育問題が扱われている。第1は、一般労働者に対する継続（リカレント）教育である。第2には、労働組合の学校を中心に行われている労働者の経営参加のための労働者教育である。これこそま

さに産業民主主義のための教育の中心を成すものといえよう。第3は、積極的雇用政策ないし労働市場政策の一環としての意義を持つ労働市場教育である」。

「スウェーデンの教育協会の運動には少なくとも2つの共通目的がある。1つは、全国大衆の一般教育水準の向上という一般的共通目的であり、もう1つは、サークル活動を通じて文化教養を高め、人々の交流を深め、文化や芸術に触れることによって生活の潤いを高めようとの狙いである。こうした共通目的とは別にそれぞれの協会が独自の目的を持っている。ABFの場合には、労働者教育によって労働組合主義と民主社会主義思想による社会改革運動を進めるとの動機があり、…。そのサークル活動をする最大の教育協会が賃金労働者のLOと社民党系の協会であるが、TCO系の勤労者教育協会のTBVをも含めると、労組による労働者教育が学習サークルの中心部分を占めていることがわかる」(221ページ)。

では、「継続教育の費用負担」はどうなっているか。「労働者教育のための協会の教育負担は、スウェーデンの場合、国、自治体、協会の会員によって負担される。国の費用負担の程度は、教育訓練の内容によって異なる」。これは、「『文化享受の機会の分配の改善』を重視するスウェーデンの文化政策の理念に基づくもの」である。

「最近、労働者の成人教育(継続教育)が権利として認められるようになってきたことが、労働者成人教育の新たな展開として注目される」(223ページ)。「スウェーデンでは、1966年にLOの大会決議に基づき、労働者の成人教育を検討するための第1回作業委員会が設置され、数回にわたって報告書を出している」。そしてこれらの考え方に基づいて成人(継続)教育権の要請を明確に示すにいたった。「LOは労使の全国交渉によって経営者に認めさせようとしたが、結局、合意に達せず、1975年に法制化によって労働者の成人(継続)教育のための教育休暇制度が導入(1975年1月実施)されることになった」(223～224ページ)。

「スウェーデンの労働者教育休暇制度は、労働者が従前の職と地位を失うことなく、教育のための休暇を得る権利を法制化したものであり、教育休暇権は、1985年の教育休暇法に基づき、6ヵ月以上継続して雇用された者および過去2年間に少なくとも12ヵ月雇用された者に与えられる。ただし、労働組合の役員および委員に選ばれて労働組合の研究をする者にはこの条件は必要でない。しかし、この条件をみたせば誰しものが教育休暇をとれるというのではない。労組の代表に選ばれて労働組合の代表者として必要な問題の研修を受ける者と、9年間の義務教育以下の教育しか受けていない者と、不規則な労働時間の仕事をしている者に優先権が認められる。また、経営者には、従業員の教育休暇の要請にたいして、それをとる時期を遅らせることが認められる。すなわち、労働組合問題研究コースおよびその他の短期コースの場合には最大限14日間、それ以上の長期コースの場合には6ヵ月間だけ、従業員の教育休暇の時期を遅らせることができる。しかし、それ以上の延期は、労働組合との協定なくしては認められないことになっている。なお、教育休暇法の解釈について労使の間に意見の相違がある場合には、問題が労働裁判所で決着がつく

まで労組側の解釈が優先することになっている。スウェーデンの労働者教育休暇法は、世界の最先端を行くものである」。

「なお、教育休暇法は、教育休暇のときの教育費用と給与補償については規定していない。学習サークルおよび労働学校の学習コースを活用する場合には、教育費用への公的助成があるし、労働組合代表として取締役会や安全委員会に参加する者が、労働学校のコースをとる場合には、法律および労使協定に基づく教育休暇中の給与補償の道も開かれている。労働者教育休暇制度は『教育再配分』の有力な方法の1つとなるであろう。学校教育と労働者教育の関係でもう1つ興味深い制度は、大学生の25%以上を25歳以上および4年間労働に従事した者のために向けられており、いったん社会に出た労働者が大学に進学して継続教育を受け入れるような制度を設けていることである」（225ページ）。

労働者教育が活発になった大きな理由に労働組合の経営参加の進展がある。「労働者の経営参加が効果的に行われるためには、労働者教育が大切になる。『それゆえ決定への新たな従業員参加と新しい形の産業民主主義は、全面的教育システムの不可分の部分となる（Birger Viklund）』。雇用政策と労働者教育のインテグレーションが進められてきたように、労働者の経営参加と労働者教育のインテグレーションも進められてきたといってよいだろう」。

「北欧では、労働者の経営参加のための労働者教育の中心機関は、労働組合の所有・経営する労働学校である」。「経営参加」などの「役に当たる選出された労組代表の教育が労働学校の教育の中心になってきたような感がある。たとえばスウェーデンの場合、従業員100人以上の企業に取締役会への労働者代表参加が行われていた1974～75年にすでに約1,400の企業で『労働者重役』が実現されていた。各企業で労働者重役2人、代理2人とすれば、これだけでも5,000人以上の『労働者重役』と代理が生まれたわけであるが、1976年には従業員25人以上の企業にも、従業員側の要求がある場合、取締役会への労働代表参加が行われるようになったのであるから、取締役会へ参加する労働者代表の教育対象者だけでも大変な人数である。その上、大抵の企業に存在する労働者安全委員（全国で約10万人といわれる）と各企業や職場で、団体交渉や労使協議の任に当たり、企業の経理の閲覧・調査まで認められている職場代表の教育まで考えるとスウェーデンの労働学校の忙しさが理解できよう。経営に参加する労働代表のための労働者教育こそ、まさに産業民主主義のための労働者教育の中核をなすものである」（226～227ページ）。

では「労働組合学校による産業民主主義教育」はどうなっているのか。北欧3カ国では「LOがいくつかの労働学校をもっており、スウェーデンの全国金属労組の場合のように、そのLO傘下の単産が独自の労働学校を持っている場合もある。そのほかホワイトカラーの労働組合全国連合も労働学校を持っている」（229ページ）。

「北欧の労働市場教育制度も、労働者教育の1つとして独自性の強い制度である。労働市場教育は、労働市場政策ないし積極的雇用政策の一環として行われ、発達してきたものであるが、近

年、その比重も高まり、さらに職業訓練だけでなく、この制度による職業訓練受講者の教課に、職業訓練課目のほかスウェーデン語、数学、社会研究が含まれるようになったので、労働者教育制度としての重要性は一層高まった。つまり、北欧の労働市場教育は、失業防止のための雇用政策としての目的と同時に、労働者教育・訓練を行うという2つの目的を行おうとするものである」(229～230ページ)。

労働者の職業訓練は、この労働市場政策の一環として導入され、失業者および失業のおそれのあるもの、および「労働力不足が顕著な熟練労働のための職業訓練」を主な対象とする。「労働市場教育・訓練の対象となるためには、最後の場合を別とすれば20歳以上の成人であることが必要であり、また、政府の雇用サービス機関を通じて求職活動をしていることが条件となる」(230ページ)。この「労働市場訓練は無料であり」、また、手当を受け取ることができる。

「労働者教育は参加と産業民主主義の条件を形成するという意味で労働者参加と関係深いが、労働者教育、その運営へ労働者参加がもっとも積極的かつ広汎に行われている分野であるという意味でも、労働者参加制度との関係は密接である。労働者教育への労働者参加は、行政面でも企業レベルでも行われている。スウェーデンの場合、労働者教育を行う行政面での最高責任機関は、全国教育ボード(SO)と全国労働市場ボード(AMS)であるが、この2つのボードは労使代表が参加するというよりも、AMSの場合、労使代表を中心に構成されているといったほうがよい」。

「スウェーデンでは、企業経営と経済・社会政策の形成に労働代表が参加するだけでなく、大学および各学部のないし研究科の運営に学生代表が参加するというように、組織の管理運営に、その組織の構成員が参加するのが慣行化しつつあり、参加によって大きなトラブルは生じていない」。「北欧では多くの人々が、学習サークルを通じて討論と参加の習慣を身につけていることも、北欧の産業民主主義と参加が有効に機能する1つの要因になっているものと思われる。参加による産業民主主義と労働者教育は相互に補完的に進む関係にあるものといえよう」(232～233ページ)。

最後に、「文化・芸術政策への積極的取り組み」について簡単にみておきたい。「社民党や労組の影響で平等主義思考の強いスウェーデンでは、文化・芸術へのアプローチも一味違い、平等主義志向が強くみられる。たとえば文化へのアクセスの地域間格差を小さくするために、図書館を人口5,000人くらいに1つつくることを目標ないし基準にするとか、労働者や低所得者にも芸術享受の機会を拡大するために芸術活動を助成して、安い料金で労働者も低所得者も芸術を楽しむようにするなどの配慮がみられる。ちょうど、最低生活費、医療、教育、住居にナショナル・ミニマムを設定して、所得、医療サービス、教育、住居の平等化をはかったように、文化・芸術に関しても文化・芸術へのアクセス(利用機会)のナショナル・ミニマムを確保し、アクセスの機会均等化を目ざしているようにみえる」(233ページ)。「国家予算のなかで文化・芸術への支出も人口当たりでみると、人口1億2,300万人の日本の文化・芸術予算よりも、人口853万人(日本の人

口の14.5分の1)のスウェーデンのほうが大きい」(235ページ)。

最後に「労働組合と文化・芸術活動」について触れている。「スウェーデンの文化・芸術助成でとくに特徴的なことは、学習サークル活動の一部として芸術・文化講座を助成していること、芸術団体と芸術家への経済的助成を行っていること、公共建造物には一定の予算を絵画・彫刻に当てることによって公的建造物に潤いをもたせると同時に芸術を助成する政策をとっていること、全国を巡回するオーケストラと美術品などの巡回展示会も計画的に公的費用で行っていることなどであろう。労働組合のほうも文化・芸術活動に積極的になり、職場の安全→快適化→人間化へと進み、人間化の一環として文化・芸術活動にも熱心になっている。その1つの表れとして職場に図書館をつくろうとする運動がある」。

「スウェーデンの文化・芸術活動は、さすがに福祉国家だけあって福祉施設や病院でも行われている。スコデバナンは、病院やナーシング・ホームでも演劇や音楽などの文化活動を行っている。図書館では、病院での図書サービスを政府支援のもとで行っており、病院での図書サービスは『病院におけるケアの当然の一部とみなされている』、その他、家庭の高齢者や障害者への貸し出し図書の配達サービス、移動図書バスなども自治体の支援のもとで行われている。ハルムスタッド・サービスハウジングのように小美術館を持つ高齢者施設もある」(237ページ)。

「以上のようにスウェーデンの文化・芸術政策は、第1に政府（中央・地方）の財政的支援が大きいこと、第2に平等主義志向が強いこと、第3に労働組合や消費者協同組合運動に支援されている活動も広汎に行われていること、など」である。

### 第3節 スウェーデン・モデルの崩壊

1994年に出版された『ネオ・コーポラティズムの国際比較』日本労働研究機構、のなかで稲上毅・H. ウィッタカーは「スウェーデン・モデルの崩壊」を詳細に論じている。

この二人は、スウェーデン人ではなく、文献研究とヒアリング調査をもとに本稿を書いている。ここでは労使関係という点からみて、大事な指摘について触れておきたい。日本語で書かれた論文としては、非常に詳細であり参考になるので労をいとわず大切な点を引用したい。

この論文の最後では、次のように述べている。「第1次石油危機後、およそ20年の歳月を費やしてスウェーデン・モデルは崩壊した。いまこの香り高く個性豊かなマクロ経済社会モデルはかつての自信と覇気を喪失し、ひたすら『ヨーロッパ化』へのいばらの道を歩みはじめたように思われる」(99ページ)。では彼らにとって、崩壊したとされる「スウェーデン・モデル」とは何か。労使関係の面に重点を置いてみていきたい。

本稿の背後にある認識は次のようなものである。「とまれ、旧西側世界において91年9月の総選挙で社会民主党の長期政権が瓦解して以降『60年にわたって社民党政権下で成長してきた社会福

社（福祉国家）と国家コーポラティズムからなる「スウェーデン・モデル」は死んだ』といった論調が大きな勢いを得ている。いま、レーンブルク委員会によって恒例の賃金交渉は『中断』されたままであり、また経営者団体SAFは92年1月になって『積極的労働力政策』の担い手であった3者構成の全国労働市場庁（AMS）から離脱した。さらに92年2月には、政府はこのAMSのみならず他の3者構成機関も含めてそれらすべて政府所管のものとし、したがって労働組合代表のこれらの機関への参加を排除したい旨の意思表示まで行った。いずれのケースもスウェーデン・モデルの凋落ぶりを伝える出来事であるといつてよい」（6～7ページ）。ここで指摘されている事実は、社民政権から保守政権へ政権が移行した場合にどうなるかを如実に示したものといえる。

スウェーデン・モデルを構成する中心的要素を「2つの要素を固有名詞で言い表すならば、要するに『サルチオバーデンの精神』と『レーン・メイドナー・モデル』ということになるだろう」（14ページ）。本稿の特徴は、このレーン・メイドナーモデルがEFOモデルによって補強されてスウェーデン・モデルが完成をみたとしている点である。そのためこのEFOモデルについて少し詳しくみておきたい。

社会環境の変化によって、「いま一度レーン・メイドナーモデルの可能性について再検討し、しかるべき補強策を掲げる必要が労使双方にあった。」という。この「EFOモデル」という名称の由来は次の如くである。「EはEdgren、FはFaxen、OはOdhnerの頭文字であり、それぞれLOとSAF、それにTCOのエコノミストの名前である。つまり、このEFOモデルは、先のレーン・メイドナーモデルがLOエコノミストによって単独に創案されたのとは異なって、賃金交渉の主役であるこれら3つの労使頂上団体が参加して共同で作成されたものであった。その意味で労使合作のマクロ経済モデルであった（なお、これには政府は一切関与していない）。もう一つの大事な点は、「モデルの基本構造についてである。まことに興味深いことに、ノルウェーの先駆的な『Aukrust Report』（1966）にならって、このモデルでも経済セクターは厳しい国際競争にさせられている『競争セクター』（輸出産業、輸入品と競争している国内産業、造船業、木製品製造業など）と、商業や建設業、農業、サービス業さらに公共部門といった『保護セクター』とに2分されていた。生産高、価格、生産性、雇用、さらにそれら相互関係についてすべてこれら2つのセクターごとに分析されていた。ここにこのうえなく雄弁に、このEFOモデルの意図と背景が語られている」（25～26ページ）。ここで提起された政策提言のうち、「とりわけ重要」なのは次の点である。

「スウェーデン経済における賃上げ相場は厳しい国際競争にさらされている金属産業によって担われるべきだという主張、さらにその賃上げ相場は国際的な価格変動という他律的側面をカッコにくくれば、長期的に金属産業の生産性向上にリンクさせるべきだというのがこのEFOモデルのいわんとするところであった」（27ページ）。かくして著者たちは次のように「スウェーデン・モデル」を定義づけている。「スウェーデン・モデルはサルチオバーデン協定に端を発し、レー

ン・メイドナーモデルによってその骨格を与えられ、EFOモデルによって一応の『完成』を見た、社会的パートナーシップによって支えられたマクロ経済社会運営に関する個性豊かな政策モデルと見ることができる」(27ページ)。

「とまれ、スウェーデン・モデルをここでは次のように定義する－ 強力な社会的パートナーシップに基づいて、一方では政府を巻き込みながら広義の『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。したがって、このモデルを構成する最も中心的な要素を抽出すれば、強力な社会パートナーシップ、積極的労働市場政策（広義）、賃上げパターンという3つになる」(28ページ)。

「スウェーデン・モデル」について、著者は70年代以降の現実と対比しつつ、その崩壊への道程を、各項目ごとに詳しく描き出している。「70年代以降の20年間」を通じて「スウェーデン・モデルと現実とのギャップは大きく広がり、スウェーデン・モデルの崩壊と形容して差し支えない事態が生じた」というのが著者たちの認識である。

まず第1が「社会的パートナーシップ」についてであるが、これが具体的に意味しているものは次のようなものであるという。「(イ) LOとSAFの排他的な代表性であり、(ロ)『包括的』組織としての協調的な行動様式であり、(ハ) 中央集権的な労使関係あるいは労使交渉であり、さらに(ニ) 国家干渉のブロックと経済民主主義の拒絶という『サルチオバーデンの精神』にかかわる要素であった」(30ページ)。「これら4要素のそれぞれについて何か基本的に重要な変化が生じていないか」どうかを、少し詳しく検討している。

まず(イ)のLOとSAFの排他的な代表性については、その尺度は2つ、「1つは競合組織の有無とその優劣、いま1つはこれら頂上団体の集権性」であるとし、次のように述べている。「結論を先取りしていえば、とりわけ重要な労働組合組織の排他的代表性について60年代中期までLOの排他的といってもよい優位が認められた。しかし、その後は目立ってホワイトカラー・ユニオンの発言力が増大し、LOの発言力は次第に後退していった。70年代に入るとLOとTCOやSACO/SRといった競合組合間のせめぎあいと反目が日常化し、『労働戦線の分裂』といった事態が出現した。マニュアル・ワーカーとホワイトカラー・ユニオンとの対立に加えて、民間部門と公共部門の組合間ライバルリーも増幅した。『セクター間クラッシュ』という事態が生み出された。また、後者の集権性についても類似した経緯をたどった。70年代の非公式ストの頻発と賃金ドリフト率の上昇といった動きは『賃金爆発』を誘発しただけではない。それは同時にLOやSAFの統率力の低下を物語るものでもあった。81年以降、SAFは事実上その賃金交渉イニシアティブを放棄し、分権的交渉への道が切り開かれた」(30～31ページ)。

(ロ)の「『包括的』組織の協調行動」については、LOとSAFの姿勢の「広がる隔たり」について触れている。「『包括的』組織としての性格をその身に強く帯びてきた」「LOの基本姿勢に

変化はみられない」。ところが、SAFはいえ、その「基本哲学」は別の方向を向きつつある。それは「90年9月のSAFの理事会で承認された『SAFの90年代ビジョン』という副題を掲げた『自由市場と自由選択』」をみれば明らかである。そこには「個人主義化、分権化、そして国際化という3つの発展方向を描いている」。「スウェーデン・モデルを象徴したかつてのLO-SAF体制はもはやなく、SAFの『ビジョン』を念頭におく限り、その修復も当面はほとんど考えることができない」(34～35ページ)。

(ハ)の中央集権的な労使関係・交渉については次のように述べている。「SAFははっきりとした態度で労使関係の分権化への志向を強めて」おり、またTCOも「分権化の流れを時代の趨勢と理解し、その必要を肯定的に捉えている」(36ページ)。

最後の(ニ)国家の労使関係への不介入と経済民主主義の否定という要素についても、「結論的にいえば、これらいずれの要素についてもこの20年ほどのうちにサルチオバーデンの誠心からの重大な逸脱が生じた」として次のように述べている。「労使関係への国家の介入という動きは、第1に60年代以降の公共部門の顕著な拡大とともに『緩やかに』進んだ。具体的には、賃金決定における公共部門の役割が大きくなるに従って事実上スウェーデンの労使関係に占める政府の比重も高まらざるを得なかった。第2に、第1次石油危機後の『賃金爆発』現象を背景にした政労使による74-76年の『ハガ会議』に見られるような所得政策導入の動きが注目される。そこでは社会民主党政権による提案が労使の『インフォーマルな合意』となった」。「そしてその延長線上で、ついに91年にはレーンブルク委員会による徹底した所得政策が実施されることになった」(37ページ)。「第3に、労使関係に深いかかわりのある一連の労働法規が70年代に制定された。解雇制限法、労組職場代表法、共同決定法といったもののほか、74年には労働安全衛生代表者の権限強化に関する法律、さらに78年には職場環境法的大幅改定も企てられた。これらの立法はそれぞれの『限界』を超えて『立法よりも『労使』協定を重視する』協調的なスウェーデン・モデルからの実質的な離反』を意味するものであった。したがって当然のことながらサルチオバーデンの精神が無視された、あるいは『歴史的妥協』が反古にされたという使用者側からの批判が相ついでだ。SAFは共同決定法を拒否、その施行を82年まで延期されたほどである」。また、「経済民主主義」についても「サルチオバーデンの精神」が「真っ向から否定」されたという。「LOは75年、いわゆる『労働者基金』の創設を提唱、以後その是非をめぐる激しい論争が展開された。使用者側からも野党からも激しい批判の声が挙がった」。「この基金が一時的にであれ実際に機能したことは事実であって、それがサルチオバーデンの精神に深く抵触するものであったという点は動かない。『モデルからの重大な逸脱』と表現したゆえんである」(38ページ)。

「要するに、これら4つの観点から見ると、スウェーデン・モデルの支柱のひとつである『強い社会的パートナーシップ』という要因は20年このかた基本的には衰弱し続けたと言わなければならない」(40ページ)。あくまでも著者のここでの判断の基準は「サルチオバーデンの精神」

であり、労働者や国民の生活の向上ではないことは確認しておきたい。

スウェーデン・モデルの第2の柱は積極的労働市場政策（広義）と呼ばれるものである。この積極的労働市場政策には広義と狭義の二つの意味があり、著者は広義を重視して次のように述べている。「ふつう積極的労働市場政策といえば、狭義のそれを意味している。産業政策（いまこの表現の是非は問わない）に深いかわりのある広義の積極的労働市場政策といった言い方があるわけではない。しかし、この後者の側面が見失われてしまうのはいかにも惜しい」。「狭義の積極的労働市場政策は労働需要サイドにかかわる積極的ないわば産業政策的な対応と表裏一体の関係にある」（41～42ページ）。しかし、現在では狭義の積極的労働市場政策は「後退」し、広義の積極的労働市場政策は「風化」している。広義の積極的労働市場政策に関して「まず注目すべきは次の3つの出来事である。第1に60年代にまでさかのぼることのできる公共部門の奇形なまでの肥大化現象、第2に70年代の『賃金爆発』による（そしてそれ以降も収まらなかった）賃金コスト上昇によるスウェーデン製造業の国際競争力の衰弱、第3に70年代から80年代にかけて行われた一連の通貨切り下げ政策の負の効果についてである」（44ページ）。

このように広義の積極的労働市場政策について述べた後で、「しかし、果たしてそれは産業政策と呼び得るものだろうか。」と疑問を呈し、次のように結論づけている。「結論的にいえることは、たとえば生産性上昇率に見合った賃上げとか、積極的労働市場政策（狭義）とか連帯主義的賃金政策、さらには保護主義的政策の回避とか企業の過剰な内部留保を避ける税制といった諸手段を通じて、いわば結果として競争力に富んだ産業・企業の存続と発展を促すということであって、そのための直接的な産業政策といったものはほとんど見当たらない」（46ページ）。「要するに、スウェーデンに関して『積極的』産業政策といった言葉づかいをするのはややミスリーディングであるといってよい。むしろ、そういったものの不在がスウェーデン・モデルの注目すべき特徴のひとつであるということができよう」（47ページ）。

そして論者は、次のように述べ、続けて「賃金決定メカニズムの変容」の分析に入っている。「積極的労働市場政策もまた先の社会的パートナーシップ同様、狭義のそれであれ広義のそれであれ、この20年ほどのうちに衰退過程をたどって今日に至ったということができる。そしてこれら社会的パートナーシップといい、積極的労働市場政策といい、それらが抱えた困難は大なり小なり、スウェーデン・モデルが予定していた賃金決定パターンの崩壊プロセスと内在的な関連をもっていた」（48ページ）。

「賃金決定パターン」については、論者が重視しているだけあって筆者が読んだ日本語（翻訳を含む）文献のなかでは最も詳細であり参考になる。「スウェーデン・モデル、もう少し広くとればネオ・コーポラティズムの実践的担い手とその資本主義経済の最も基礎的な利益媒介主体である労使頂上団体であること、それが切り結ぶ関係が労使関係であること、そしてその最も重要な案件が賃金交渉であること—これらの点について疑問の余地はない」。ここで「賃金決定パターン」

が意味していることは、「第1に中央集権的な賃金交渉であり、第2に連帯主義的賃金政策や賃上げパターン・セッターとしての金属産業、生産性上昇率に準拠した賃上げ、さらには賃金ドリフトの抑制といった一群の賃上げに関する規範であり、第3に国家の賃上げ交渉への不介入という原則である」。

そして論者は、これまでの研究やインタビュー記録などをもとに、スウェーデンにおける賃金交渉を次のような画期に分類している。その流れは「分権化から集権へ、そして集権から分権へ」である。「①産業別賃金交渉が中心であった1930年代から第2次大戦の56年まで、②『スウェーデン・モデルが大きく花開いた』1957年から65年までの『黄金時代』、③頂上交渉の水平的分裂が生じた66年から73年まで、④その水平的分裂がさらに進んだ74年から82年、⑤垂直的分権化の動きが決定的となった83年から90年まで、そして⑥91年以降—という時代区分である。しかしもっと大括りにすれば、このうち②から④までをひとつにまとめて『中央集権的』交渉の時代といえることができる。それが83年以降大きく崩れ（その意味でスウェーデン・モデルは『崩壊』し）、91年のレーンブルク委員会によってスウェーデン・モデルの基本精神に反する形で（つまり所得政策の発動によって）再度集権化されることになった。したがって大きな屈折点という意味では、1956-57年、82-83年という2つの時点に注目する必要がある」。

第1の「中央集権的賃金交渉」は、「80年代初頭からの10年ほどのうちに『崩壊』し分権化の道を歩むことになった」（50ページ）。「LOとSAFによる本格的な集権的賃金交渉が始まったのは57年以降のことである。それからおよそ10年ほどの②『スウェーデン・モデルの黄金時代』の賃金交渉パターンをデッサンしてみると、およそ次のようになる—労使頂上団体LOとSAFは他のいかなる組織よりも早く交渉にはいる。3月から4月にかけてその交渉が妥結する。LOとSAFの中央協定が『賃金交渉の』出発点であり、また『賃上げ』規範になる。その効力はLO傘下の組合のみならず、広くホワイトカラー・ユニオンであるTCOにも及んだ」（50-51ページ）。「もう一点見逃せないのが、この『黄金時代』においてさえ、あの（レーン・メイドナー・モデル）が懸念していた大幅な賃金ドリフトが生じていたということである。そうした賃金ドリフトは産業別レベルのみならず企業レベルにおいても生じていた。そのドリフト率は大幅で『中央交渉の妥結率』に匹敵するほどのものであった」という。「この『黄金時代』には、第1に民間の金属産業労使が実質上大きな影響力をもった形でLOとSAFによる中央賃金交渉のヘゲモニーが確立」していた。

「ひとつの転機が66年に訪れた。この年、国家・地方公務員に交渉権と争議権が与えられた。教員は早速にもその力を行使して高い賃上げを勝ち取った。その動きは『LO-SAFヘゲモニーの後退』を象徴するものであった。66年交渉におけるホワイトカラー・セクターの大幅賃上げはLOへの挑戦であった。賃金ドリフトをめぐる対立、および66年以降82年まで続いた『賃上げ補填保障』に関する中央交渉も見逃せない。といっても、中央交渉というパターンそのものが崩れ

たわけではない。しかしそれまでくすぶっていた賃金交渉をめぐる頂上労組間の『水平的分裂』が明確になった。ひと言でいえば、LOが代表する民間マニュアル・ワーカーとホワイトカラーの利害衝突、さらに民間部門と公共部門との確執が浮き彫りにされた。『セクター間クラッシュ』が明らかとなり、その亀裂にそってユニオン・ライバルリーも一挙に顕在化した。そうしてその延長線上で69年に2つの重要な出来事が起こった。その1つはホワイトカラー組合であるSIFとフォアマンの組合SALFそれにCFの3組合がはじめてPTKという民間ホワイトカラーのための賃金交渉カルテルを組織し（その公式化は73年）、以後現在に至るまでLOとは別個に民間ホワイトカラー独自の賃金交渉テーブルを構築することになった。頂上労組間の『水平的分裂』と表現したゆえんである。もう1つは、この年はじめてこれら民間ホワイトカラー労組が金属労組に先立って賃金協定を結んだ。

このように、この③期にホワイトカラーと『保護』セクターにはかならない公共部門の賃金交渉力が一挙に高まるという形でそれまでのLO-SAFヘゲモニーにひび割れが生じ、これと並行してPTK-SAFという民間ホワイトカラーの賃金交渉テーブルが出現した。端的に言ってこの60年代後半は、スウェーデンにおける『福祉国家』の成熟とそれに触発された多元的な『セクター間の利害衝突』をその背景としてユニオン・ライバルリーが一挙に噴出した時代であった」（52～54ページ）。これらの事態は、LOとSAFの両者にとって必ずしも望ましいことではなかったという。その結果生まれたのが「EFOモデル」であった。「その意味で、このEFOモデルはスウェーデン・モデルの危機の産物であったと見ることができる」（54ページ）。

「スウェーデン・モデルの『黄金時代』にさえ抑制し切れなかった賃金ドリフトは、LOの『連帯主義的賃金政策』と内在的な結びつきをもっていた。なぜなら、大きな賃金ドリフトは中央集権的な賃金交渉を実質上空洞化させるばかりではない。もし高収益の産業や企業でフォーマルな賃上げ協定を上回って高い賃金が支払われれば、一方で『同一労働同一賃金』の原則が踏みにじられ、他方では産業横断的に『底辺グループ』の賃金水準を引き上げるという連帯主義的賃金政策が大きく傷つけられることになるからである。もうひとつの『賃上げ補填保障』についても同様なことがいえる。それはマニュアル・ワーカーとホワイトカラー・ワーカーの賃金格差縮小を妨げる役割をもっていた」（54～55ページ）。

ここでポイントとなるのは次の点である。「では、いったいフォーマルな賃上げによって賃金格差はどこまで縮小したか。仮に、縮めたとしても賃金ドリフトがその『表面的』な縮小を相殺することはなかったか。TCOはじめホワイトカラー組合はこの動きにどう対処したか。そもそもLOの連帯主義的賃金政策はどの程度に支持されていたのか—こういった点がきにかかる」（55ページ）。

「65年～76年にかけて—まことに皮肉なことに、まさにLO-SAFヘゲモニーが失われてスウェーデン・モデルが崩れはじめたときに—LO傘下の各協定間でマニュアル・ワーカーの賃金格

差は目立って縮小した。ホワイトカラーについてもその賃金格差の縮小幅こそ劣るが、それでも基本的な趨勢は酷似している。しかし、それはマニュアル・ワーカーとホワイトカラーの賃金格差の縮小と同義ではない。両者の差は、その協定賃上げの平均値において70年代以降も縮まることはなかった。ホワイトカラー労組の増大と交渉力の高まり、そのひとつの証左でもある『賃上げ補填保障』の普遍化といった力が大きく働いたからである」。

「こうして、60年代中期からの10年ほどの間にLOの連帯主義的賃金政策はある程度まで実現された。しかし、まさにその時期はスウェーデン・モデルが崩れはじめた時期でもあった。大切な点は、一方での連帯主義的賃金政策の『成功』と他方でのスウェーデン・モデルの『崩壊』プロセスの進行が偶然の一致ではなかったということである。連帯主義的賃金政策の『成功』は協約最低賃金の大幅な上昇を伴うものであった。マニュアル・ワーカーとホワイトカラー相互の賃金格差は基本的に保たれたまま、しかしそれぞれの内部では賃金格差の縮小が見られた。それはいやがうえにも賃金コストの上昇をもたらし、70年代に入って『賃金爆発』を誘発した。インフレは昂進し労働コストはかさみ、スウェーデン製造業の国際競争力はこの時期目立って低下した。そればかりではない。さらに、それは74年に始まるハガ会議に代表される所得政策の発動に絶好の口実を与えることになった。ひとことでいえば、連帯主義的賃金政策の『成功』がスウェーデン・モデルの自壊につながった。歴史のアイロニーというほかはない」(56～57ページ)。

賃金ドリフトについては、1966年のLO-SAFの「協定によってはじめて賃金ドリフトが中央協定の一部に繰り込まれ、次のような定義が下された」という。「賃金ドリフトとは、『協定された賃上げと統計的に集計された収入増の総額との差』を意味する。もう少し具体的にいえば、当該年における『従業員1人当たりの所得増額の平均値から産業別の中央交渉で協定された賃上げ額を差し引いたもの』のすべてが賃金ドリフトを生み出す」。「しかしスウェーデン的文脈で見落とせないのは、賃金ドリフトが次のような形で『賃上げ補填保障』に連動させられたという点である。すなわちLO-SAFの66年協定によれば、『低賃金』グループの賃金が相対的に低下するのを歯止めするため、『66または67年の賃金ドリフトが27オーレーその金額は平均時給の3%に相当するーに届かなかった協定グループには、その27オーレーを〔次年度に補填〕保障する』という内容であった。69-70年協定でも、また71-73協定においても、さらにその後もこういった『賃上げ補填保障』の協定が締結されている」(57～58ページ)。

賃金ドリフトの違いによるマニュアル・ワーカーとホワイトカラーの反目に注目する著者は次のように述べている。「マニュアル・ワーカーの賃金ドリフトはかなり高率で、それに比べれば、概してホワイトカラーの賃金ドリフト率は低い水準にとどまっていた」。「こういったマニュアル・ワーカーに顕著な賃金ドリフトがマニュアル・ワーカーとホワイトカラーの反目の種になり、組合間の『賃上げ競争』をあおり立てて賃金コストの上昇をもたらした。マニュアル・ワーカーとの賃金格差の維持を当然視していたホワイトカラー組合は前者の賃金ドリフトに連動した代償

（『賃上げ補填保障』のこと）を求め、それを使用者側も拒否しなかった。1970年代になると、まず民間ホワイトカラーについて、さらに70年代中期からは公務員についてそうした『保障』ルールが中央交渉で決められるようになった。マニュアル・ワーカー内部の『低賃金』グループに対する賃上げ補填保障という形で、したがって当初は連帯主義的賃金政策という文脈に沿って66年のLO-SAF協定のなかではじめて公然と論じられた賃金ドリフトは、今度はマニュアル・ワーカーとホワイトカラーの賃金格差の維持（したがって『連帯主義的』脈絡とは異なる）というコンテキストに沿ってもうひとつの『賃上げ補填保障』ルールを導き出す結果となった」（58ページ）。

「以上、賃金ドリフトに関連して執拗なまでに2つの『賃上げ補填保障』について触れたのは、第1にそれがマニュアル・ワーカー内部では連帯主義的賃金政策の方法として活用され、他方ホワイトカラー労組から見ればマニュアル・ワーカーとの賃金格差維持の手段として利用されたこと、しかし第2にいずれの補填保障も一前者では低賃金グループの所得を底上げし、後者についてはマニュアル・ワーカーとの賃金格差を保持し続けるという形で結局は賃金コストの大幅な上昇をもたらしたこと、第3に70年代になって一般化したホワイトカラーに対する補填保障ルールは、『マニュアル・ワーカーとホワイトカラーの賃金格差を縮めようとするLOの意図に反して導入された』ものであり、したがってそこにはLOヘゲモニーの衰退とホワイトカラー組合の影響力の増大、さらに激しいユニオン・ライバルリーが示唆されていたこと—これらの点を見逃してはならないからである」（59ページ）。

「第1次石油危機後の75年のLO-SAF協定によれば、同年のマニュアル・ワーカーの賃上げ率は10.5%、賃金ドリフト7.5%、合計の賃上げ率は18.0%（ホワイトカラーの場合にはそれぞれ14.3%、2.2%、合計で16.5%）に達した。また翌76年の数値はそれぞれ7.9%、5.4%、合計の賃上げ率は13.3%（ホワイトカラーについては、11.2%、2.5%、合計で13.7%）であった。これが『賃金爆発』と呼ばれる現象である。しかしこうした名目上の大幅な賃上げにもかかわらず、『実質賃金は80年代半ばまで落ち続けた』。言うまでもなく高率インフレのためであった。74-83年までのインフレ率は実に年平均で10.3%に達した」。工業生産指数や雇用指数も落ち込み、また製造業の輸出競争力もまたこの期間を通じて大きく後退した。「こうしたひと続きの現象はまさに『国内製造業の衰退』と呼ぶにふさわしい。それが『LO-SAF枢軸体制』の融解が進んで一種のアノミクな状況が生み出され、ユニオン・ライバルリーが顕在化したさなかでの出来事であったという点に改めて注目する必要がある」。かくして、「EFOモデルが予定していた国際的『競争』セクターである金属産業を賃上げパターン・セッターとする、しかもその生産性の上昇に見合った『穏健な』賃上げといった行動様式は70年代にはほとんど跡形もなく消え去った」（62ページ）。

「スウェーデン・モデルの『危機』を先取りして警鐘を鳴らしたかに見えるEFOモデルは、しかし70年代を通じてよく機能することがなかった。むしろ、その規範的な軌道から外れていったのが70年代であった。そうしてその逸脱は所得政策の導入という形で現れた。公共部門の拡大が

事実上賃金交渉に対する政府の『介入』を強めたという点についてはすでに述べた」(62ページ)。

「名目賃金の急激な上昇、他方でのインフレによる実質賃金の低下という紛れもない事実は、税制や社会保障制度に対する労使双方の関心を高めずにはおかなかった。やがて農産物価格、住宅価格や家賃などへとその関心は拡大していった」(62ページ)。また、「いくども繰り返された76-82年までの通貨切り下げはスウェーデン経済を立て直すどころかかえって混乱に陥れた」。かくして所得政策の登場となる。

「事実上の所得政策は84-85年にかけて社民党のパルメ首相によって導入された」。ところが「政府の意図は必ずしも達成されなかった。とりわけ『前例のない』激しい長期ストが公共部門の組織労働者によって打ち抜かれたからである」。「総じていえば、80年代後半には政府の賃金交渉への直接介入はむしろ後退した」。

「その流れが一挙に反転するのは90年に入ってからのことである。きっかけは年率4%を超える物価上昇であった。この『4%』が意味していたのは、それを超えれば組合は89-90年協定について『再交渉』することができるということであった。政府は、レーンブルク委員会を組織する。「政府の直接介入ではなしに、社会的パートナーシップを重視するスウェーデンの『伝統的』方法が採用された。使用者団体のSAFのほか、労働組合のLO、TCOそれにSACOからそれぞれその代表者1名が加わった4人委員会が構成された。9月になって同委員会は2年間の『安定協定』(レーンブルク協定)を個別の産業労使に提示した。当初PTK傘下のSIFやHTFは『91年のローカル「企業別」交渉停止、92年賃上げからの賃金ドリフト[補填分の]削減』といった委員会提案に猛反発した」が、最終的にはほとんどの労働組合がレーンブルク協定を受け入れた。

「このレーンブルク・アプローチはいくつかの点で注目に値する」として、次の3点を上げている。「第1に、それは政府の後押しで中央集権的な労使関係が再構築されたことを意味している。第2に、労使頂上団体の合意によって産業レベルのみならず企業レベルの賃金交渉も『一時停止』された。これは文字どおり、これまでその例を見ないほどに徹底した集権的な労使合意であるに違いない。したがって、たとえ一時的であれ、それは『超集権化』な労使関係の出現であった。第3に、レーンブルク委員会の使命とその構成メンバーからすると、ある意味ではこれこそ『真正のコーポラティズム的』労使関係といえなくもない」。「とまれ、これら70年代に始まる所得政策的な動きは政府の賃金決定への実質的な『介入』をいみしており、その限りでスウェーデン・モデル本来の性格と相容れないものであることは明らかである」(65ページ)。

続いて著者は「水平的分裂・垂直的分権化・国際化」は「80年代からの基調」であるとして次のように述べている。

「このように、80年代の分権的労使関係へのとうとうとした流れはレーンブルク委員会によっていったん遮られた一少なくともそういう一面があることは否めない。では、その分権化の趨勢

はいかなる背景から生み出されたのか。時間を10年ほどさかのぼって、80年の戦後スウェーデンにおける最大の『大争議』に注目する必要がある。その争議の背景には、2つの労使関係面での構造的変化があった。1つはホワイトカラーおよび公共部門の組合勢力の拡大であり、もう1つはそれに伴うユニオン・ライバルリーの先鋭化であった」。その根拠としては、「70年代にTCO加盟組合によって3つの賃金交渉カルテル（PTK、KTKそしてTCO-S）が創設されていた」ことや、「使用者として政府を代表する国家公務員団体交渉委員会SAVは次第にその地位を高めていた」ことを上げている。経済環境は、国際競争力の低下、財政赤字、インフレや実質賃金の低下など厳しく、また「集権的な労使関係をより分権的なものに転換し再編していこうというのがSAFの『底意』であった」という。

「大争議」による労働組合間の対立については次のように述べている。「2週間にわたってスウェーデン経済をストップさせたこの80年5月の『まったく想像できないような』大争議は、いやがうえにも組合間（とりわけLOとPTK）の敵対感情を昂じさせた。69年と75年に続いてこの80年もまた（さらに84年にも89年にも）、公共部門の組合が民間部門での賃金交渉に先んじたが、それも激しい組合間の確執と敵対感情のひとつの現れであった。こうして70年代にはどうにか保たれていたLOとPTKの協力関係もこの大争議によって瓦解した。その後80年代を通じて、こうしたユニオン・ライバルリーはさらに激化した」（66ページ）。

「こうして頂上団体とその周辺部分で水平的な分裂に拍車がかかっただけではなかった。この大争議を契機にして使用者側は分権的労使関係の構築という方向へ大きく踏み出した。そしてそのイニシアティブをとったのがSAF傘下最強の使用者団体であった金属産業経営者連盟（VF）である。大手の金属企業、たとえばVolvo、LM Eriksson、Elektroix、Saab-Scania、Aseaなどの企業は中央交渉を排した産業レベルの交渉を掲げ、さらに企業レベルでの賃金交渉に強い意欲を示した。実際には81年の交渉は従来のパターンどおり中央交渉がもたれたが、実態的にはSAFはVFのイニシアティブに従った。82年にはSAFの定款が改定され、分権的交渉への方向づけが明確にされた。そして83年にはVFは金属労組およびSIFとそれぞれ直接に賃金交渉を行った。文字どおり、分権的交渉の復権であり再生であった。こうして、50年代後半からおよそ4半世紀にわたって存続してきた中央集権的な賃金交渉は基本的に終焉した。スウェーデン・モデルの崩壊と呼んで差し支えない大きな出来事であった」。

「輸出依存という意味でのスウェーデン経済の『国際化』とは別に、もうひとつの国際化が80年代後半に目立って進んだ。端的に言って、スウェーデンの有力企業の多国籍企業化という現象である。85年以降、スウェーデンからの海外直接投資は著しい伸びを示した」。「EU市場統合といったプル要因もさることながら、国内的なプッシュ要因としては財政赤字による企業への増税、国債発行による金利、さらに労働コスト増といった『悪条件』が働いていた」（67ページ）。「この多国籍企業化という『国際化』の動きが大切なのは、多国籍化がたとえ逆説的にはあっても、

『コーポラティズムにはある種のコミュニティ意識が欠かせない』という命題と深い関連をもっているからである。すなわち、スウェーデン・モデルはそれをネオ・コーポラティズムという術語の下に位置づけるであれ／あるいはないであれ、一国経済社会に関するその意味でナショナリスティックなモデルである点に変わりはない。では、「スウェーデン製造業を支える有力メーカーの多国籍企業化とは一体何を意味しているのか。それは、スウェーデン・モデルの最も基本的な担い手である使用者（団体）の利害関心の矛先がいまや国境を超えて、その意味でナショナリスティックな性格を弱めてボーダレス化しはじめたということにほかならない。それだけ使用者団体の国民経済社会に広がる『包括的』行動様式は抑えられ、その利益代表行動は『特殊利益』型に傾いていったようにも見える。そういう構造的深部においてもスウェーデン・モデルの衰退は進行していた」（68ページ）。

著者はスウェーデン・モデル崩壊後の賃金政策について、個人主義化と「連帯主義労働政策」の両面から補足的に次のように述べている。

「使用者側の賃金政策に関してはSAFの『個別賃金管理』という考え方に言及し、労働組合の存在それ自体を否定するという意味で『反組合的』ではないにしても、それは大なり小なりサッチャーライトである。SAFの『90年代ビジョン』に明示されている方向は、1つには企業内賃金交渉の拡大という意味での賃金交渉の一層の分権化であり、いま1つには賃金管理の『個人主義化』への傾きである。そこに浮き彫りにされているのは個々の産業さらには企業であり、また従業員個々人の顔である。他方LOは、いまもなおその『連帯主義的賃金政策』に固執している。そのうえで、LOも『90年代は利己的でない知的で自立した「個人の時代」でなければならない』という」（68～69ページ）。しかし、SAFとLOには多くの共通点があるという。「個々人の能力開発、責任を与えられた自律的な仕事ぶり、変化に富んだ仕事、ホワイトカラーとマニュアル・ワーカーの協力、フラットな組織、こういった点については両者の考え方に大きな違いは見られない。LOの観点からすれば、こうして個々人の技能・熟練をより高いものにしていけば、それが結果としてより高い賃金に結びつくという筋書きである。SAF、LOそしてTCOまで含めて、このもしそうってよければ『ポスト・フォードイズム』的な方針について基本的な対立は認められない。あえて相違点を強調していえば、LOは職務評価による仕事の『客観的』な格づけを強調するのに対して、SAFは個々人の実際の職務遂行能力の違いといったものを賃金にはね返す必要があると考えている。当然、その評価・考課は『主観的』たらざるを得ない。LOはこの側面に対して基本的に反対している。しかしTCOは微妙な言い回しをしながらも実質上それを受け入れている」（69～70ページ）。

「とまれ、LOが『個人の時代』を展望し、個々人の能力開発を通じて賃金上昇を図っていこうという視点はなかなか興味深い。それを大々的に提唱したのが金属労組の連帯主義的労働政策である。」として、著者はその内容について少し詳しく触れている。

「この政策を最初に掲げた報告書が金属労組『よい仕事』（1985年）であり、その延長線上で『よい仕事のための連帯主義的労働政策』（1989年）が公にされた。80年代末にかけての動きである。その波紋はたちまち大きく広がっていった。88年にはLOの『デモクラシーの影響』委員会の報告を受けて自治体労働者や小売業労働組合が、また翌89年にはTCOまでがこの連帯主義的労働政策に同調する方針を明らかにした。LOは91年の年次大会でそれを『将来の戦略』として位置づけた」（70ページ）。

「この新構想の基本的な出発点にはある種の危機意識が働いていた」という。それは「激しい国際競争」であり、ニューテクノロジーの発展などによる「『労働の両極分解』という忌むべき現象」である。「それは職場社会のみならずスウェーデン社会にも大きな亀裂を生みだし、労働の質ばかりでなく賃金においても大きな格差を作り出している。それは連帯主義的賃金政策と相容れない」。「人的資源を大切にすることで企業も効率化し利潤も上がるといった条件を整えていかなければならない。産業の改革を通じてすべての人々が『よい』仕事に就くことができるようにすること、企業がその従業員に『よい』仕事を提供できるようにすること、これが連帯主義的労働政策である。スウェーデン産業の将来的発展は『よい』仕事の提供がその前提であり、そのうえに築かれるものでなければならない」と金属労組の文書は謳っている。

「こうして『よい』仕事の創出はミクロ・マクロ両レベルでスウェーデン経済の活性化につながるばかりでなく、さらに『伝統的』な連帯主義的賃金政策との関連においてもより高い賃金を保障し、同時に賃金格差の縮小にも貢献することができる。これが80年代に入って公にされた経営独自の『新しい工場』プロジェクト報告に対抗する形で打ち出された一組合の手になるスウェーデン経済の再建と企業の活性化に関する独自戦略のエッセンスであった。それはいわば『新スウェーデン・モデル』あるいは職場からのスウェーデン・モデルの再設計といった趣きさえもっている」（71ページ）。

「では、『よい』仕事を実現させるための具体的な戦術は何か。85年に金属労組がその『『よい』仕事』のなかで掲げたのは次のような9つの原則であった。第1に『雇用の安定』（それが『フレキシビリティと変革の意欲の前提』である）、第2に『成果の公平な配分』、第3に『企業意思決定への参加』（そうでなければ、仕事は単に『金銭を得るための手段になってしまう』）、第4に『協力のための作業組織づくり』、第5に『あらゆる職場に熟練者を』（すべての仕事は単調化・細分化を克服して『全体的』なものにならなければならない）、第6に『職業教育は仕事の一部である』（つねに『新しい知識と経験』を求めていく必要がある）、第7に『社会的要求としての労働時間 [の短縮]』（要員を確保して時短を進め、個人の選択の自由を増大させよう）、第8に『職場の平等』、そして第9に『健康で安全な職場』の確保—以上の9つの原則である」（71ページ）。

これと経営側の「新しい工場」プロジェクトとの違いについては、「キャリア開発」と「多能工化」の二つの例を挙げている。「連帯主義的労働政策は」は経営側の主張する伝統的な地位向上

(昇進)と結びついた「キャリア開発」には批判的である。その理由としては次の3点が挙げられている。「第1に、それはいまある仕事を『よい』仕事に変革していくことにはつながらない。労働の内容が変わるのは『昇進した』ひとりの人間だけである。第2に、キャリアを積むことはわれわれ相互の競争を生み出す。組合員が互いに対立する危険性が大きくなり、連帯と協力の基盤が失われる。第3に、労働の発展に関して全員が等しく公正な可能性が与えられるということはない。いま多くの企業が労働者[マニュアル・ワーカー]についてもキャリアの可能性を高めようとしている。しかしキャリアの可能性を高めることは職場組織の内部的改革要求を回避しようとする試みにはかならない。個々人の知識や経験が高まって行くにつれて作業内容は組織の下部に降りてくる。人間が地位間を[上向]移動することではなく、労働の中味を発展させ向上させることが大切である。これは労働と地位における発展の可能性と公平さをすべての労働者に保証することであり、職場の同僚との競争が生じないようにすることである」(Metall 1989) (72ページ)。「こうした議論の延長線上でさらに、『発展する作業組織』の構築をめざして、組織における意思決定段階の消滅、作業グループを最小の機能単位とすること(それ以上に細分化しないこと)、あらゆる段階に『公式の権限』(自主的に決定できる権限)を付与することなど、ここでも『9つの原則』がかかげられている」という。

「いまひとつ、『多能工化』に関しても、これは『われわれの組合員、特に反復的な重労働についている労働者に重要な変革をもたらす可能性もあるが、同時に労働内容や地位構造の変革につながるわけではない』。上記のキャリアの発展より高い位置づけを与えられてはいるが、それは『固定した組織内部での労働の発展にとどまっている』と見なされている」(72ページ)。

この節の最後に、「金属労組の連帯主義的労働政策という新機軸が80年代になって顕著になったスウェーデン労使関係の分権化傾向あるいは企業内労使関係の『成熟』という方向といったいどういう関係にあるのか、あるいはどう関連する可能性があるのか」について触れている。

TCO国際部のO・セデルマン氏の言う、ABBの動きやVolvo会長の考えをもとに次のように述べている。「ここで示唆されている構造変化の筋書きは、第1にマニュアルワーカーの意識(新しい『労働者の個人主義』)において、またその労働内容(ニュー・テクノロジーの影響)において、さらにその雇用労働条件(『ハーモナイゼーション』)という点でマニュアル・ワーカーとホワイトカラーの距離は相対的に縮まり、その意味で『ブルーカラーのホワイトカラー化』(より正確にはそのグレーカラー化)が進んだということ、第2には70年代の共同決定法など新労働立法にも支えられて、こうした相対距離の縮小が企業内労使関係の『成熟』(たとえば単一テーブル交渉やシングル・ユニオン化)への動きを促したということである」(76ページ)。

「肝心な問いは、金属労組やLOの『連帯主義的労働政策』がこうした流れとどう関連するかという点である。彼らの『労働の発展』プログラムがめざしているのは、上記のような『難点』を抱えながらも、基本的にはこの趨勢に逆らったものではなく、むしろ積極的にその流れをさら

に前方へ推し進めようとするものであるように思われる。連帯主義的労働政策は何よりも職場からの『よい仕事』づくり運動であり、それによって一方では当該企業のみならずスウェーデン産業の再活性化を図り、他方では個々人の労働生活の質を高め、併せて賃金の高位平準化をも達成しようとする企てである。したがって、大きな焦点が個々の企業と職場にあることは否定できない。そうである以上、その運動は『組合内部における分権化を促すのみならず、ローカル〔企業〕・レベルにおける組合間の協力関係の強化を意味している』。確かに、『過去数年のうちに生じている賃金決定のありようと労働組織〔つまり「労働の発展」プログラムのこと〕を統合しようとする動き〔連帯主義的労働政策〕は組合内部における権力配分のあり方を中央レベルの交渉者から職場組織に移し変えることになるだろう』という見通しは意義深いものであるに違いない。それが、経営側の展望する分権化された労使関係とある程度まで共鳴し合うこともまた否定することができない。ひとくちでいえば、連帯主義的労働政策による労使関係の分権化という見通しであり、また企業内労使関係の『成熟』という展望である」（76～77ページ）。

「こうして、まことに興味深いことに、この20年ほどの間に『頂上』部分ではユニオン・ライバルリーが激化して中央集権的な労使関係が衰弱したのではあるが、しかしそれとパラレルに－70年代の『民主化』要求とその成果でもある一連の新労働立法にも支えられて－企業内労使関係の『成熟』という新潮流が生みだされつつあるように思われる」（77ページ）。

#### 第4節 労使関係の新たなスウェーデン・モデル

最近、スウェーデン研究の成果が相次いで出版されている。岡沢憲美氏や宮本太郎氏など政治学者が労働市場や労使関係などに言及していることも少なくない。

1994年に出版された岡沢憲美・奥島孝康編『スウェーデンの経済』早稲田大学出版部に所収されている宮本太郎「労使関係と労働市場」では、「労使関係の多元化」などについて触れられているが、その最後に「新しい労使妥協へ」ということで、次のように述べている。「中央交渉の終焉を経て、新しい経営政策と連帯的労働政策が交差するなかで、スウェーデンの労使関係は重要な転換点にさしかかっている。労使はともに『多元化』『参加』『分権化』の趨勢を基本に承認して新たなモデルを構想している。このことは、G・ブルーリン（G. Brulin）とT・ニルソン（T. Nilsson）にしたがってコーポラティズムの概念を用いて表現するならば、スウェーデンの労使が、マクロな『社会的コーポラティズム』からミクロな『企業コーポラティズム』を舞台にした妥協枠組みへと移行しようとしているということができよう。ただし、その場合、マクロ（全国）あるいはメソ（産別）レベルの調整と結びつけて賃金格差の発生を防ごうとする労働側と基本的に賃金交渉をミクロレベルに限定しようとする経営側の相違、さらに賃金交渉の分権化と労働組織改革を総合的に進めようとする労働側と賃金形成や労働参加を労務管理の文脈で位置づけていこ

うとする経営側の懸隔は、決して調整が容易なものではない」。そして次のように言う。「スウェーデンの労働運動は、かつて経営側が主導した労使交渉の集権化に対応してスウェーデン・モデルをスタートさせたが、今度は経営側の主導する分権化を前提にニュー・スウェーデンモデルをスタートさせることができるであろうか」(50～51ページ)。

1997年に出版された岡沢憲美・宮本太郎編『スウェーデンハンドブック』(早稲田大学出版部)には「労使関係」という章は設けられていない。宮本氏が「第13章 労働市場と労働生活」を内容的には「労使関係」に割いている。そこでは「スウェーデン・モデルの変容」について触れられている。「スウェーデンの経済と社会をめぐる環境の変化が、スウェーデン・モデルの拠って立つ条件を大きく変えつつある。」として、「アクターの多元化」、「参加と民主主義」「労働力の女性化」「EU市場の形成」の4つを上げて説明している。

「アクターの多元化」については次のように述べている。「まず挙げられるのは、労使交渉システムの多元化と複雑化である。現在でも労使関係の軸はLO、SAFであることは事実である。しかし、かつてのようにLO内部の競争セクターが基準となり、これに他のセクターが従った方式は根本から変化した。まず民間では、TCOやSACOが交渉カルテルPTKをつくり交渉システムのなかでその影響力を強めた。他方に置いて、公共セクターの拡大に伴って公務員労組、すなわち国家、地方それぞれのブルーカラー公務員組合(SF、SKAF)、ホワイトカラー労組連合のTCOと大卒専門職組合SACOに属するそれぞれの国家、地方公務員組合(ST、SKTF、およびSACO-s、SACO-k)が台頭し、賃金交渉プロセスは賃上げ競争の様相が強まった。LO内部の最大労組も金属労組から地方公務員労組(SKAF)に移った」(167～168ページ)。

「また、労働運動のなかからは過度に集権的な労使関係そのものに対する不満が現れてきた。すでに70年代の中ごろからそのような声は無視できないものとなり、職場レベルでの労働者参加を拡大する産業民主主義立法が整えられた」。1976年には労働者重役制度、共同決定法MBLそして78年には労働環境法が制定された。

また、「戦後のスウェーデンでは、女性の労働市場への参加が大きくすすんだ。68年には53%であった女性の労働組合組織率が、91年にはブルーカラーでも男性の組織率を超え、しだいに男性幹部中心のリーダーシップのあり方が問われるようになった」(168～169ページ)。

「スウェーデン・モデルにとって決定的であったのは、スウェーデン資本のヨーロッパ資本化にともなって、経営側の労使関係に対する考え方が大きく変わってしまったことである。労使の『歴史的妥協』(W・コルピ)が可能であったのは、経営側にとって、国内での労使関係の安定がもたらす恩恵が大きかったからであった。ところが、スウェーデン資本が海外に直接投資を広げ、安価な労働力を海外で調達できるようになると、国内での労使協調に対する熱意は急速に冷え込んでしまった。むしろ、ヨーロッパ市場での厳しい競争に生き残ることを考えるならば、労使協調の代価である様々な雇用者負担(95年、ブルーカラーで賃金の39.2%)のほうが重荷と思われる

ようになったのである。とくに競争セクターの企業では、集権的な賃金交渉をやめて企業単位の賃金決定に移行することを望む声が強まった」（170ページ）。

宮本氏は「スウェーデン・モデルの苦境」ということで、次のように述べている。「上述のような環境変化のなかで、SAFは賃金交渉の分権化を目指してきたが、90年にはついに一方的に今後は賃金と一般的な雇用条件にかかわる交渉はすべて産業レベルでおこなうことを宣言し、交渉担当セクションを廃止した。さらにSAFは、政策過程におけるコーポラティズムにかんしても、行政委員会からの経営側代表のいっせい引き揚げを決めた。皮肉なことに、その直後に80年代バブル経済が破裂し、経済危機に対処するため元AMS長官レーンベリエを中心として労使が参加したレーンベリエ委員会が調停にのりだし、91年から93年にかけては同委員会による集権的な賃金協約づくりがなされた。

この協約が明けた93年以降、スウェーデンでは産別レベルでの賃金交渉が展開されている。産別レベルでの交渉からはいくつかの新しい傾向が窺える。93年の交渉ラウンドでは、VI（金属産業の経営者団体）に対して初めてブルーカラー労組である金属労組（LO傘下）と事務職労組SIF（TCO傘下）、エンジニア労組CIF（SACO傘下）が連携した交渉をおこなったが、反面、金属労組は他のブルーカラー労組との距離を拡げることになった。また95年の賃金交渉では、製紙産業労使がいち早く高水準で妥結をし、他の経営者団体がこれを厳しく批判するという事態となった。

また、全体としていえば労使紛争が急速に増大する傾向にある。LOは、日本のかつての春闘のように個別の賃金交渉を連動させることで連帯賃金政策を維持しようとしているが、金属労組や製紙労組のような行動があるためこれを果たせず、代わりに低収益セクターでの賃上げのためのストライキに訴えざるをえなくなっているのである」（171～173ページ）。

「ナショナルなレベルの労使関係に焦点があったスウェーデン・モデルが揺らぐなかで、労使関係の焦点は一方では企業レベルに移りつつある。経営側は、企業の内部に異なった労働組合が存在し別個の協約が結ばれる状況を嫌い、内部の労働市場における柔軟性を拡大するために、全従業員を対象にした社員協約を広げようとしている。このような協約をとおして、日本のようにホワイトカラー、ブルーカラーの区別なく従業員の一体感を高めるとともに、労働組織内部での配置転換をスムーズにおこなおうとしているのである。1991年にABBグループのABBサービス、ABBアトムで社員協約が実現した。また、企業レベルで決定される業績給の比重を高めることも経営側に共通する関心である。

労働組合の側にも分権化の趨勢に適合した運動のあり方を模索していこうとする動きが現れている。これまでのスウェーデン・モデルはあまりに集権的で、企業や職場での労働の具体的なあり方については重視してこなかった。70年代半ばの産業民主主義立法も、労働組合という回路にこだわったために、個々の労働者の実質的な参加の拡大という点では十分でなかった。これに対

して新たに金属労組の85年大会で採択され、91年にLOの公式の路線となったのが連带的労働政策である。

連带的労働政策は、テーラー主義的な実行と構想の分離を克服し、より多くの労働がより質の高い労働となるような労働組織の改革を提唱する。連带的賃金政策が結果として賃金格差一般の縮小につながったのに対して、連带的労働政策は、合理的で客観的な職務体系に基づく限り、また熟練への道がすべての労働者に開かれているかぎり、一定の賃金格差は認められるべきであると考え」(174～175ページ)。その事例として、ごく簡単に、ボルボのウデヴァラ工場や将来構想「ビジョン2000」、エリクソンのヴィスビー工場の新労働組織について触れている。

「スウェーデン労使関係の焦点は、他方においては分権化とは逆の方向へ、すなわち全ヨーロッパレベルへも移行しつつある。もともとスウェーデン・モデルの揺らぎをもたらした要因の1つは、スウェーデン資本のヨーロッパ資本化であった。経営側がスウェーデンの外で廉価な労働力を買いたたくいわゆるソーシャルダンピングを防ぐためには、労使関係ルールを一国の枠を超えて拡大していくほかはない。スウェーデンの労働運動がEU加盟を決断し、いわばスウェーデン・モデルのヨーロッパレベルへの拡大、ヨーロッパ福祉国家への道に活路を見出そうとしたのは、このような理由からである。

ヨーロッパ各国では、労働運動の力もその歴史や理念も大きく異なっている。そこで共通の労使関係システムを、それもスウェーデンのそれに近いものを創り出していくというのは並大抵のことではない。しかし、もともとEUを主導した前EC委員長J・ドロールやヨーロッパの労組連合である欧州労連(ETUC)はスウェーデン・モデルを念頭においてEU労使関係の設計をすすめてきており、その手がかりがないわけではない。労使関係の三層化がすすむと、それに対応して労使の政策過程参加も三層化していくと考えられる。実際のところ、LOやTCOはEUの多様な審議会への参加を重視しているし、その一方で地域レベルでの活動にも力を入れ始めている」(175～177ページ)。

もう一つ、スウェーデン労使関係研究の最新の到達点として無視できないのが篠田武司編著『スウェーデンの労働と産業』(学文社、2001年3月)、であろう。日本側の執筆者には、スウェーデン労使関係の研究者とは言えない人も多いが、実態調査に基づくその成果は貴重であり、また、スウェーデン側には有力な労使関係研究者が並び貴重な共同研究の成果を生みだしている。

この著の「はじめに」では次のように書かれている。「グローバリゼーションの進展、ならびにEU加盟のなかで、スウェーデンはこれまで以上に国際競争に巻き込まれている。もともと、スウェーデンは輸出依存度が高く、戦後スウェーデン型フォードイズムは輸出主導型蓄積体制ともいうような特徴をもっていた。スウェーデンは1980年代以降さらに輸出依存を強め、グローバリゼーションの進展のなかでグローバル競争の渦にもろに巻き込まれている。EU内での資本の自由移動が資本投資の流出入を増大させ、その競争にまた拍車をかけている。スウェーデンに

としてグローバリゼーションの影響は他の国と比べて比較にならないほど大きいのである」（9ページ）。

しかも、「グローバリゼーションは現在不可避免的に新自由主義的な対応を各国に促すことになっている。それが、1970年代フォードイズムの危機以降の世界的な経済的・社会的対応の主要な潮流であることは疑いえない。スウェーデンもまたこうした潮流のなかに1980年代以降投げ出されてきた。そして、そのなかで、いわゆるスウェーデン・モデルというスウェーデンに固有な成長モデルが大きな変容に晒されてきた。とくに1990年代以降こうした変化は急速である」（9ページ）。

篠田編著ではスウェーデン・モデルを次のように捉えている。「スウェーデンに固有な輸出主導型の蓄積体制と、労、使、あるいは政府との間の『制度化された集合的・集権的交渉』という調整様式を特徴としている『成長モデル』だったと定義しておきたい」。

「このモデルを特徴づけたのは、なんといっても『平等と（インフレなき）成長』という社会的理念であり、それが深く労使を含む国民の間に合意されていたことである。そして、こうした合意を成立させていたのが、まず第1に、労組の強い交渉力に裏付けられた労使の間の徹底した協調主義であり、労使の間の独特な合意（交渉）システム、いいかえれば『制度化された集合的・集権的交渉』システムである。労働側は、交渉においてインフレを引き起こさない程度のモデレートな賃金上昇を受け入れる。また、設定された交渉時期における産業平和を受け入れる。他方、その見返りに政府に福祉の充実（社会的平等）を求めるよう使用者側を巻き込んでいく。また、平等主義的な賃金（連帯賃金制）を使用者に認めさせていく。そして、こうした合意の内容は、使用者側にとってメリットをもたらすものだった。産業平和によるきわめて少ない労働損失日はスウェーデン産業の生産性をあげることとなった。第2に、政治的空間における政（府）、労（組）、使（用者）の協調主義である。スウェーデンでは、政・労・使の協調主義がコーポレート機関として制度化され経済・社会システムが調整されていた。いわゆるネオ・コーポラティズムである」（10ページ）。

「こうしたモデルが1980年代以降進むグローバリゼーションのなかで変容しつつある。とくに、スウェーデンはいま大きな流れとなりつつある労働関係のいわゆる新自由主義的なグローバルスタンダード化の波に巻き込まれつつある。では、どのような変化が生まれつつあるのだろうか」。本論に入る前に、「スウェーデンにおける労働関係の現在の特徴について簡単にふれ」ている。その特徴としては、次の8つが挙げられている。大事な点なので引用しておきたい。

「まず、第1に、賃金制度の変化である。スウェーデンにおいてはいま個人別賃金への大きな流れがあることである。これまでの厳密な職務評価にもとづく職務賃金制度と格差の小さい連帯賃金制に変化が現れているのである。いわゆる個人の能力に応じた賃金制度の導入と格差の容認である。この点、労働者のなかに意識の変化がある。しかし、同時に私たちの調査はあくまでスウェーデンにおいては仕事給・職務給が基本となっていることを確認するだろう。個人別賃金・

能力給の導入は、組合もむしろ望み、個人の能力を高め（教育・訓練）、総体として賃金上昇を目指すための手段として受け止められている。他方、経営者は能力（コンピテンシー）向上への労働者の意欲を引き出すためにこれまでの賃金制度の改革を望んでいる。しかし、新自由主義的な賃金の『個人化』と決定的に違うのは職務評価、個人評価への組合の介入が機能していることである。

スウェーデンにおける労働関係の第2の特徴は、こうした賃金制度の背景に、労使の間で国際競争のなかで生き残っていくためには労働組織の柔軟化や、能力・知識等の開発が決定的に重要であるという共通認識が存在することである。それが、賃上げの『ヨーロッパ・ノルム』とともに労使の新たな協調主義を生み出しつつある。

第3に、ブルーカラーとホワイトカラーの明確な職務の違いのもとで、それぞれの労働者を組織してきた組合が融合しはじめたことである。単一身分協約（co-workers agreement）の締結や、シングル・ユニオンとまではいかないが共同交渉がうまれはじめていることである。労働組織の柔軟化や能力・知識等の開発は、現在の技術革新が必要とするものであり、こうしたなかでブルーカラーの『グレー化』がこのなかで進みはじめたことが、こうした流れを生み出している。

第4に、交渉の分散化が進んでいることである。個人別賃金交渉は、一般に企業別交渉がふさわしいことは明らかである。したがって、スウェーデンにおける個人別賃金の導入は企業別賃金交渉の重要性をクローズ・アップさせている。交渉の変化がスウェーデンにも起きつつあるのである。しかし、中央交渉制度は崩れたとはいえ産業別交渉が労使交渉の中心をなし、新自由主義的労使交渉に移行した国々と比べると労働組合の交渉力は維持され、それにもとづいた協調主義は生きている」。著者は、「こうしたスウェーデンの新たな交渉制度を『組織された分散化』と特徴づけている。なお、『分散化』は『分権化』を意味するが、『分権化』という概念は一般的には肯定的な意味で使われることが多い。しかし、労使交渉の場合、必ずしもそれは肯定的な意味をもつのではない。したがって、本書では『分散化』という概念を使うことが多いことを断っておきたい」。

第5に、生産システムの変化である。「1990年代初頭に経済的理由で閉鎖された」ボルボの「カルマル工場」や「ウッデバラ工場」は、「労働への参画を重視した労働組織におけるスウェーデン・モデルの象徴であった」。「しかし、こうした柔軟な労働組織はセル方式やドック方式というかたちで部分的に再編されている。そして、この労働組織の変化はボルボのQDF（KLE）チーム制のように深く賃金制度の変化と結びついている」。

「第6に、スウェーデン・モデルに特徴的だった産業民主主義の変化である。スウェーデン・モデルがなんといっても多くの論者によって高く評価されてきたのは、産業民主主義が高度に制度化されていることにある。こうした制度は1970年代に一気に進んだ。しかし、このことが逆に使用者側にスウェーデンの暗黙の合意であったそれまでの労使のボランタリーな交渉制度を犯し、

また労働組合の交渉力を強め労使の均衡を崩すものだと判断させた。使用者側は、したがって集団的労使関係から個人的労使関係へと労働法を変えていくことを望み、その動きが強くなっている」。

「第7に、スウェーデン・モデルにおける政策の重要な柱のひとつをなす積極的労働市場政策、あるいは雇用政策の変化である。ヨーロッパが目指すモデルともいわれた積極的労働市場政策が現在の失業率の高さのなかでうまく機能しなくなってきたそのようななかで労働市場政策の地方への分権化の動きが強くなっている。そのことによって地域に密着した労働市場政策が模索されている。しかし、労働市場政策だけでは、現在の失業問題が解決できないことは各国がいま経験していることである。スウェーデンでも同様である。

第8に、スウェーデン政府による地域・産業政策の変化である。端的に言えば、現在の失業問題は、雇用創出の問題である。とくに、地域における雇用創出が重要である。そして、それは地域の産業政策と深く関わっている。スウェーデンでは、地域における産業連携的な地域産業活性化への試みが実験的に始まっている」（14ページ）。

本書では、第1章から第4章までが「第1部 変化する労使関係」となっており、なかでも、篠田氏の「第1章 労使交渉の新たなスウェーデン・モデル」は第1部の本論的な位置を占めている。

「1970年代はじめ、石油危機を契機として戦後高度経済成長をもたらしたフォードイズムの危機のなかで、各国はさまざまな危機への対応を模索した。スウェーデンについていえば基本的にはコーポラティズム体制を強化する方向で乗り越えようとした」。しかし、スウェーデン・モデルも他の国と同様に危機に陥った。「こうしたなか、1990年代に入り『スウェーデン・モデルの崩壊』といった言説がスウェーデンを語る場合一般的になってくる。しかし、そのことがスウェーデンにおいて新自由主義が社会的合意を得、それに基づく政策の実施が一般化されているととらえることができるかどうかについては、いまだ少し考察が必要である。現実はいっといふ融合的である。事実そこにはこうした両者の拮抗のなかで新たな労使協調主義に基づいたスウェーデン独自のモデルが生まれつつあるかにみえる。それを新自由主義のスウェーデン・バージョンと名づけるのか、あるいはコーポラティズムの『新たなスウェーデン・モデル』（Brulin & Nilsson）だと名づけるのかは、きわめて難しい問題である。ここでは、ひとまず、エルガーらがいうように、スウェーデン経営者層がモデルを忌避しつつも、『それにもかかわらず、モデルは単純に崩壊したのではなく、規制緩和と国家の介入主義、あるいは雇用調整の分散化への圧力を伴いつつも実質的には調整的産業別交渉が進むといった混合された形態においてモデルは再形成されつつづけている』（Elger & Edwards）ととらえておくことにしたい」。

とくに、ここでは1990年代以降にその焦点が当てられている。そして前もって結論が述べられている。「この考察のなかで、われわれはスウェーデン労使関係が大きな構造変化のなかで新

自由主義的な対応に影響されつつも、それに修練することなく、新たな独自の労使間の調整を生み出しつつあると結論することになるだろう」(19ページ)。

「1970年代の戦後フォードイズムの危機直後には、危機の原因に関する議論やあるいは危機の管理に関する議論が盛んであつた。それが、1980年代に入って戦後経済社会がどのように構造変化したのかについての議論へと発展していった。そこで『共通に認識されていたのが[構造変化に対応する] 国家と産業におけるフレキシビリティの必要性』であつた。では、「労働のフレキシビリティとは何か」。執筆者は賃金、雇用、労働組織、労働時間のフレキシビリティの4つを挙げている。

「フレキシビリティとともに、新自由主義はこれまで協約によって労使が合意してきた、あるいは法として制定してきたさまざまな労働条件あるいは労働者保護条項の緩和を目指す」。「こうした労働市場や労働組織のフレキシビリティは、一般にはそれまでの労使関係の見直しとともに進むのが常である。そして、そこでのスローガンは交渉の分散化・分権化である。中央交渉制度は賃金をはじめとした労働市場などのフレキシビリティへの障害になっている。したがって交渉の分散化が必要だ、とされるのである。産業別交渉、企業・事業所別交渉、さらには個人別交渉へと順次分散化の道が追求される。こうした交渉の分散化が組合の交渉力を弱体化させ、結局労働市場などのフレキシビリティを可能とさせていくことが期待されている。こうした交渉制度の分散化とともに、同時に職場内での組合役員への活動規制など組合への直接的な干渉も強められていく。1980年以前、労使関係は基本的に協調的労使関係として特徴づけることができる。そこでは労使の均衡は微妙に保持されていた」。そこでは労使の暗黙の合意や利害の一致があつたからだという。「しかし、1980年代に入り新自由主義のグローバル化が進むなか、経営者はこうした協調主義的労使関係に利益を見出しえなくなってきた。労使関係に対立主義が持ち込まれ、交渉制度を大きく変化させるといった腕力が経営側から発揮されることになる。新自由主義は、このように労働市場のフレキシビリティを目指し、それまでの協調主義的な労使関係の変更を迫っている。そして、そのなかでも交渉制度の分散化は、とくに重要な課題であつた」(23ページ)。

「しかし、それとは異なる別なフレキシビリティがあり、一義的にフレキシビリティが現在大きな声となりつつある新自由主義的なフレキシビリティに収斂するとみることは正しくないだろう。」として、トラクスターの類別に寄りつつ、執筆者は「『組織された分散化』がスウェーデンの特徴だ」と述べている。そして、ここでは「1990年代以降のスウェーデンにおける労使交渉を辿りながら、『組織された分散化』という概念を援用しつつスウェーデン労使関係の特徴を表す」ことを試みている。

「そこではかつてのスウェーデン・モデルとは異なり、労使の中央交渉制度はもはやみられない。経営者団体はそれを望まず、いま新自由主義的なフレキシビリティの道を模索しつつあるからである。しかし、スウェーデンにおいて交渉レベルの分散化が進んできたとはいえ、そこには

新しい内容での労使の妥協・合意が、新たな交渉制度のなかで形成されつつあるといえる。スウェーデン・モデルの核心は、ひとことでいえば、対立的でありながら妥協と合意によって交渉のノルムを共有化し、また紛争の制度化を図りながら全体として協調を維持してきたことである。それが、いまその核心を維持しつつ技能向上、参加、フレキシビリティといったような新たな内容で、そしてまた産業別交渉とそれに規制されながらも独自に重要性を増してきた企業別交渉という新たな交渉制度によって再組織されつつあるのである。それは、新たな段階での『交渉的協調』（Hausner, Jessop & Nilsen）の制度化を意味するだろう」（25ページ）。

次節以降で、上記の点に留意しつつ、「1990年代以降の労使交渉の実際を辿りながらその特徴」を、少し詳しくみている。「第2節 労使交渉の分散化」の最初に労働市場の諸アクター（労働組合、経営者団体）について触れているが、ここで詳しくみる必要はないであろう。ただ、次の点だけは確認しておきたい。それは学生にとっても労働組合が日常的になっている点についてである。本稿では次のように述べている。

「SIF（スウェーデン産業事務職・技術職組合）もそうであるが、CF（大卒技術者組合）も積極的に大学生や年金生活者にも加盟を呼びかけ、組合費を安くすることによって組合員を獲得している。学生にとっては、組合に加入することによって労働生活や就職に関する情報を手に入れやすく、またさまざまな保険などに関するベネフィットを受けることができ、組合員であることのメリットは大きい。この点、北欧を除く他の国ではみられない事態であり、こうしたことがスウェーデンでは労働組合を日常的な存在にし、ひいては組合への参加率を高めている一つの要因ともなっている。ちなみにさきにみたSIFでは、約1万5,000人の学生組合員がいる」（27ページ）。

分散化（・分権化）交渉がはじまった経緯については、大事な点なので全文引用しておきたい。「1982年、SAFが加盟する各経営者団体に産業別交渉を実施する権利すなわち、SAFの許可なく争議に入る権利を与えることによってこれまでの中央交渉は分散化交渉に道を開くことになった。そして、SAFはそれ以降、交渉団体という自らの役割を大きく変えていく。決定的には1990年、SAFはもはやLOとの交渉を止めることを決定したことである。同時にはSAFは政策決定過程におけるコーポラティズム機関からも委員を引き上げさせた。交渉団体であることを辞めることにより、SAFはあらためて36の加盟団体を各交渉相手となる労組に対応させて9グループにまとめていく。Metallに関していえば、それはこのなかの数グループと協約を結ぶことになるだろう。といってもSAFはもし各協約がSAFの地位を脅かすような内容をもっているならば、それを無効にする権利をもっているし、また争議基金もSAFにプールされている。しかし、SAFは『自由企業とさらなる経営者的アプローチを!、を強調しつつより良き経営環境を創造するための援助組織』（SAF 1997）として自らを位置づけ、また『国際的課題への対処』を自らの役割とみなす団体へと変身していくことになる。SAFは、自らの主張を交渉によってではなく、世論に訴え、

議会のロビー活動で実現していく方向へとその活動を大きく転換させたのである。

現実には、こうした変化のなかで1983年、VF（金属産業経営者団体、1992年にVIへと組織転換）はMetall、SIFと産業別交渉を行った。分散化交渉の始まりである。これをもって、したがって『スウェーデン・モデルの崩壊』が主張されはじめることにもなる。これ以降1980年代は、政府の強い所得政策の要求に揺れながら中央交渉と分散化交渉を繰り返し、全体として分散化交渉が大きな流れとなっていく過渡期となった」（28～29ページ）。

こう全体的な流れを確認した上で「1990年代の労使交渉」について詳しく分析している。

「1991年ラウンド」を「分散化（・分権化）交渉の一般化」のラウンドと位置づけ次のように述べている。「1980年代は中央交渉と産業別交渉とが入り乱れた不安定な時期だった。しかし、1980年代の後半はいわゆるバブル経済をスウェーデンも謳歌し、高い賃上げ率を実現した時期だった。とくに賃上げの約50%を賃金ドリフト（協約賃金の支部段階での上乘せ部分）が占めるといった異常な時期だった。この『賃金爆発』はスウェーデンに深刻なインフレをもたらした。そして、バブルが崩壊し、通貨危機が発生するなかで1990年代初めスウェーデン経済を大きく停滞させていくことになる」。こうした事態のなかで政府は、中央交渉のための会議を呼びかけ、レーンベルグ委員会を通じて「安定化協約」を締結するよう勧告した。「結果としては提案に応じるようなかたちで協約が締結された。この協約の締結は事実上の所得政策を意味するものであり、政府の強い意向を反映したものだった。しかし、交渉としてはSAFが中央交渉から手を引くことによって分散交渉のかたちとなった」。

「1991年ラウンドから本格的に始まった分散化交渉は、交渉の構造的な変化を生み出した。まず第1に、それは交渉におけるLOのリーダーシップを大きく後退させ、その役割を変えさせたことである。LOは交渉団体から調整団体へと大きく転換し、交渉そのものよりむしろ交渉ノルムの形成に力を注ぎ、そこに意味を見出していく。第2に、それに伴ってLOは交渉過程を事実上パターン交渉へと切り替えた。いわゆる『調整的産業別（・分散化）交渉』である。しかし、その調整は困難であり、徐々に協約の多様化が進みつつある。第3に、したがって産業別交渉の比重が強くなり、むしろ新たな協調が、産業別組合の主導のもとにこのレベルでいま生まれつつある。同時にまた、賃上げの支部レベルでの分配が増えつつあり、企業別交渉の重要性が一段と大きくなりつつある。それは、産業レベルだけではなく、そのレベルでの協調主義を一方で中心としつつ、他方で、さらに企業レベルでの新たな協調主義が生まれつつあることを意味している」（30～31ページ）。

「1993年ラウンド」については次のように言う。「LOは、1993年ラウンドに向けて『調整的産業別（・分散化）交渉』という新しい考え方を打ち出した。LOの立てた目標は、経済的危機を理解して、一年契約で、低賃金グループには3～4%、月収1万5,000Skr以上の労働者には0%という低いものであり、それを基準として調整し産業別交渉に望むというものだった。ここには、

たとえ交渉制度が産業別交渉に移行したとしても、LOが引き続いて交渉の中心になるべきだ」という強い意志が読みとれる」。この提案は経営者たちの強い反対にあうが、最後は、「LOの調整努力はこのラウンドでは成功したかにみえる」（31～32ページ）。

「1995年ラウンドについても、LOは1994年6月に代表者会議を組織し1993年と同様にホワイトカラー労組と協議しながら『調整的産業別（・分散化）交渉』を目指した。ここでは『賃金形成は、（経済的）安定と長期的視野、さらに確固としたゲームのルールによって行われるべきだ』との原則が確認され、この原則にもとづいて調整が始まった」。「LOは、1991年総会で、1990年代への賃金原則を確立すべく各種委員会を設けるが、前記のような考え方はその一つであるエディン・グループ（7組合の代表とLOスタッフ内のエコノミストから構成、エディン自身はLOの主任エコノミスト）が提起した『EMUノルム』に引き継がれていく。その後1994年秋、エディンはSAF、LO、TCO、SACO、SIF、Metallなど労働市場の主要なアクターのエコノミストからなるグループを新たに組織し、そのグループがさらに『ヨーロッパ・ノルム』という考え方を提起した」。

「しかし、このヨーロッパ・ノルムは、このラウンドで大きな影響を与えたとはいえLOは各労組を調整しきれなかった。1995年ラウンドは、森林や化学部門を除いて1980年以来のきわめて闘争的なラウンドとなり、労働損失日数も62万7,000日に及んだ。全体としていえば、このラウンドは産業別交渉の調整というLOの新しい役割自体が大きな困難に直面していることを示した。交渉の分散化がいつそう進んだといえる。ただし、賃上げに関する限り新しいノルムの形成の端緒を創り出したラウンドでもあった」（32～33ページ）。

「1998年ラウンドは1996年3月、高い失業率とインフレに困惑していた政府が、労使の関係者に失業率を半分にするためにヨーロッパ並みの賃金を受け入れるよう求めたことから事実上始まった。他方、それを応援するかのように1997年2月、さきの『ヨーロッパ・ノルム』を提起したエディン・グループが『雇用との歩調の乱れ』と題するレポートを発表した。これは1995年ラウンドの評価をし、1998年ラウンドへの指針を示そうとするものであった」。この「報告書は、雇用拡大のためには名目賃金の引き下げ－インフレ抑制－雇用拡大と実質賃金上昇というリンク、あるいはヨーロッパ並の賃金（労働コスト）－高い競争力・投資拡大－雇用拡大、という労使共通の認識として確認することを訴え、具体的にはつぎのラウンドでは、3.5%の賃上げに留めることを提案した。こうした新しいノルムの提案に対して1997年 Metall は、その総会において『ヨーロッパとの歩調』と題する項目を最重要課題として公的にもそれを受け入れた」。LO内の他の組合、あるいはホワイトカラーの組合なども全体としてこうした考えを受け入れていく（33～34ページ）。

「1995年ラウンドが1980年来の大規模争議に見舞われたことを受け、政府もこれを考慮する。そして検討委員会がつくられた。オーベリー委員会がそれである。他方で1997年3月、それに先駆けて労使の主要な団体をなす8組合と、12経営者団体は、『産業のための交渉協約』、いわゆる

協調協約を締結し、1998年ラウンドに向けての交渉の枠組みを決めた」。「こうした交渉ラウンドの手続きやルールを決める、いってみれば『協約のための協約』を締結することは労使の交渉史上初めてのことである。それはこれまでと違った意味で新たな産業平和と労使協調の時代を告げるものである。なぜならば、それがLO、SAFといった頂上団体によって締結されたものではなく、分散化交渉の1つの象徴ともいえるものだからである。いいかえれば、分散化交渉時代の新たな協調主義のそれは幕開けを告げるものである」(35ページ)。

「1998年ラウンドは、こうしたなかで始まった。LOは、引き続き『調整的産業別(・分散化)』を目指しながら、1997年10月賃上げ率3.7%の指針を出していた。要求の焦点は、①時間短縮、②賃上げ率というより諸手当による幅広い賃上げ、③低賃金労働者に対する休日手当増であった。他方、経営者は賃金ドリフトを含めてヨーロッパ並の上昇率を、ということで2%を目標としたが、『全体として柔軟に対応することとしていた』。そして、このラウンドも最初に12月に協約期限が来る製紙産業がパターン・セッターとなり、3年協約が結ばれた。そこでは、1年目が2.5%、3年目がそれぞれ2.4%、これにおよそ1%の賃金ドリフトがつくので全体としては、LOの調整数字内に収まった」。

しかし、賃上げの中身は、支部に委ねられる部分が1993年以来顕著になってくる。「その職務が能力や経験あるいはまた高い義務が必要とされるものなのかどうか、さらに労働者個人の能力開発が進んでいるかどうかあるいは成果を上げたかどうかによって交渉のなかで格差をもって労働者に分配されるようになってきた。こうした分配方式の背景には、1990年以降急速に進む新しい賃金制度の導入がある」(35～36ページ)。

支部交渉のなかで、労働時間についても新しい事態が生まれている。例えば、「Metall」の協約で重要なのは週30分の時間短縮が実現し、週平均39時間労働となったことである。しかし、この労働時間短縮を実現するにあたっては、1990年代に入ってから経営者にとって念願であった労働時間のフレックス制を組合が容認することを条件としていた。この制度はこのラウンドの目玉の一つであり、その内容は経営者が1日に24分、あるいは週2時間の残業を労働者に命ずることを認めるものだった。その具体化については支部交渉に委ねられるのであるが、労働時間の柔軟性は、ジャストインタイム方式による生産の多様化に合わせるのに不可欠なこととして経営側が強く要求していたものだった。労働時間のフレキシビリティが、こうしてこの協約で初めて導入されることになったのである。ちなみにスウェーデンでは法律が残業を厳しく規制しているが、この協約はそれに風穴をあけるものであり、労働者にとって必ずしも歓迎できるものではない。とくに子どもをもつ女性には大きなストレスを与えるものである。さらに、1998年協約で重要なのは、『技能と能力向上に関する条項』が、補足条項として付け加えられ、それを推進するために『全国エンジニアリング技能合同協議会』が設置されることになったことである。しかし、どのような能力開発なのかという具体的な内容について労使にはまだ隔たりがある。」(36～37ページ)。

以上の説明からも1998年ラウンドが重要な内容を含んでいたことが明らかであろう。このラウンドを著者は次のように評価している。「このラウンドの特徴は、政府の強い意向が交渉に大きな影響を与えるものとなったことである。EMUへの加入を望む政府は国内のインフレを終息し、通貨を安定させるとともに、安定した成長への布石を打つ必要があった。したがって、政府は是非『ヨーロッパ・ノルム』を実現させることが必要だった。1998年交渉ラウンドは今まで以上に政府にとって重要だったのであり、こうして政府は3年協約を望む労組と歩調を合わせながら3年協約の締結を各産業に働きかけ、それがほぼ実現できたのである。結果からみれば、1998年ラウンドは『調整的産業別（・分散化）交渉』が戻ってきたと評価できるものだった。また交渉史上初めて協約機関中の賃上げ率を見直す『見直し条項』が協約内に盛り込まれたことも画期的なことで、『ヨーロッパ・ノルム』を実現するうえで、こうした条項は今後きわめて大きな役割を果たすと期待できるからである。さらに、今回は交渉方法に関する『産業のための交渉協約』という『協約のための協約』が、これまた初めて締結された。政府はこの協約によって交渉が平和裡に進んだことに満足し、つぎのようなメッセージを出した。『新しい協約は、国の経済状態と両立するものである。それは、LOにとっても偉大な成功といえるだろう』。しかし、経営者にとっては、とくにVIにとっては必ずしも全面的に高い評価を与えることはできないものだった。なぜなら、彼らは産業別交渉よりも企業別交渉を望んでいるからである」（37～38ページ）。

最後の節で「変化しつつある労使関係」について整理をしている。「明らかに1980年代になってそれまでとは違う新たな労使関係の時代に入り、1990年代はそれが加速・定着した10年だったといつてよい。その変化の特徴は、全体としてみれば交渉の『組織された分散化』だと捉えることができる」。その10年間の労使関係をみるうえでの不可欠な点として、次の5つを挙げている。

第1に、「ヨーロッパ・ノルム」である。「まず注目すべきことは、スウェーデンの労使関係が経済のグローバリゼーション、とくにEUとの関係を抜きにしては語れなくなってきたことである。こうしたなか、新しい賃金ノルムが労使の間で合意されつつある。『ヨーロッパ・ノルム』である。それが、『調整的産業別（・分散化）交渉』をとおして形成されつつあるのである。こうした経済全体を見据えたノルムは一般に企業別・個人別交渉制度では形成しがたいものである。こうした共通のノルムを実現するためには統合力をもつ交渉制度が必要とされるだろう。したがって、それはLOにとって歓迎すべきものであるが、他方、経営者団体にとってノルムそのものは賃上げをコントロールできるため都合がよく合意できるとしても、それが企業別、さらに個人別交渉を押しとどめる恐れもあるために『必ずしも歓迎しているわけではない』ことも確かである。しかし、『ヨーロッパ・ノルム』は今後新たな賃金ノルムとして重要な労使交渉の内容をなしていくかにみえる。そして、それが交渉の形態にも微妙な影響を与え、しばらくは企業別交渉への流れが続くとはいえ、『調整的産業別（・分散化）交渉』を望む組合側にとって有利な材料を提供していくことになるだろう」（39ページ）。

第2に、「企業別・個人別交渉への流れ」である。「企業別交渉への根強い要求は、とくにVIに属する巨大輸出企業のエリクソン、ボルボ、ABB、エレクトルクス、SKFなどにある。彼らは1980年代初めから一貫して交渉は企業別でなされるべきだと主張してきた。しかし、企業協約として実現していないとはいえ、現実には支部で交渉に委ねられている部分が現在多くなってきており、企業別交渉がかつてと比べるとはるかに重要になっている。賃金制度は1990年代に入り、これまでの純粋に職務評価による賃金制度から職務評価部分と個人の能力評価による賃金部分から成り立つ賃金制度に変わりつつあり、したがって賃上げ交渉での企業（事業所）、あるいは個人別交渉の役割が大きくなりつつあるのである。スウェーデンでは、あくまで職務給が基本であり、その職務に必要とされる個人の能力や成果についての評価が重視されはじめていのである。こうした交渉制度への流れ、あるいは賃金設定のあり方が労使の対立的で、また労組の交渉力を削ぐかたちで進んでいるかというところではない。あるいはまた、同じく協調主義的企業別交渉のように企業にそれが一元的に統制されているのかというところでもない。たとえば、エリクソンでは組合が個人の評価に深くかかわっているからである。このように、組合がむしろ独自に評価しつつ、会社の交渉に臨んでいる。組合は最終的に全員の評価を知る立場にあり、企業による交渉のコントロールを有効にチェックしているのである」（41ページ）。

第3に、「単一テーブル交渉・単一身分協約への流れ」である。「技術変化とそれにもなう労働内容、あるいは労働組織の変化」の下で、「現在ブルーカラーのホワイトカラー化が進みつつあり、それが組合や交渉のあり方にも変化を及ぼしている」。「現実には、産業別段階では金属産業での、Metall、SIF、CFによって1992年につくられた『交渉会議』が交渉の主役になりつつある。ブルーカラーのホワイトカラー化のなかで交渉内容が近似しはじめべつべつの交渉の必要性が希薄になりつつあるからである。この交渉会議とVIによる単一テーブル交渉という新しいかたちの交渉が、金属産業では始まっているのである。ここでは、まだ単一身分協約に至っていないが、スウェーデン森林産業経営者団体と製紙労働組合が、1995年ラウンドにおいてスウェーデンの最初の単一身分協約を締結した。そこでの協約の内容が賃金の領域ではなく、雇用条件の領域に限られていたとしてもこれは新たな労使関係の到来を告げるものである。それは、ブルーカラーがホワイトカラー化への道を歩みはじめた象徴としての協約なのである。化学産業部門においても、新しい労働組織を追求するなかで、単一身分協約の方向を目指しているという。しかし、まだそれは産業別段階に留まっている。とはいえ、企業別交渉が大きな流れになってきた場合、それは企業内単一テーブル交渉、単一身分協約を大きく促すことも考えられる。」（41～42ページ）。

第4に、「紛争の新たな制度化」が挙げられている。「これまでスウェーデンを特徴づける労使の協調主義を支えてきたものは、1936年のサルティオバーデン協定によって産業平和を制度化した中央交渉制度であった。しかし、それが交渉の分散化によって崩れるなかで、1995年ラウンドの大争議を契機としてあらためて紛争の新たな制度化を目指す動きが始まった。先にみたオー

ベリ委員会の設置やこの委員会による提案がそれである」（42ページ）。「しかし、こうした政府主導の制度化はスウェーデンの伝統であった交渉での労使の自律性を損なうものとして労使からは歓迎されず、結局新たな産業平和のための『産業のための交渉協約』が民間において締結された。この交渉協約は、これまで交渉を律してきたサルティオバーデン協約に匹敵する重要な協約であり、労使が新たな交渉制度のもとで、いま労使の間の新たな協調主義が創り出されつつあるのである」（42ページ）。

そして第5に、「労働法改正の動き」である。「周知のように1970年代の産業民主主義のなかで、きわめて先進的ともいえる各種労働法が制定された。SAFからみればそれは組合の交渉力を強め、労使の力のバランスを崩し、SAFが目指している労働のフレキシビリティを阻害するものだった。したがって、労働法の改定がそれ以後SAFにとって一貫した課題となるが、とくに1999年SAFは本格的に労働法の改定を提案し、議論に付した。SAFの提案は、雇用保障法、職場委員地位保全法、ならびに共同決定法の三つの法律を雇用協約法と団体協約法にまとめることである」。その「提案理由」には、「契約の個人化」や「労使関係のフレキシビリティ」を追求しようという意図がみえる。

最後に、次のようにまとめている。交渉の分散化は、「経営者団体の望みでもあるが、また現実が要請する流れでもある。情報技術の発達が促している企業内技術革新と競争が促す効率性の追求は、労働の内容を変え、また新たな労働編成を企業に要請しているからである。そして、それを労働者の技能向上と労働への参画を制度化することによって実現しようとしたのがスウェーデンである。しかし、そのような制度化は企業ごとに違い、独自の設計が必要とされるだろう。そしてまた、技能向上に対して労働者の意欲を引き出すためには、企業は独自のさまざまなしくみが必要となる。スウェーデン企業に一般的になってきた個別的・差別的な賃金制度の導入が、その最重要なしくみである。そして、そうしたしくみを合意するための交渉は不可避免的に企業ごとにならざるをえないし、労働の変化がブルーカラーのホワイトカラー化を促すとするならば、それぞれの組合組織が共同利害にもとづいて単一テーブル交渉に動いていくのもまた不可避となる」（45ページ）。

SAFやVIの「目指す方向は自由主義の方向と多くの点で一致する。しかし、現実には単純に企業別交渉に移行しつつあるというわけではない。むしろ産業別という交渉レベルの重要性がクローズアップされたのが1990年代であった。そこでは『ヨーロッパノルム』という新たな賃金ノルムが合意されつつあり、また新たな産業平和が産業別という交渉レベルのもとで制度化された。他方でまた、制度化された産業別交渉の枠組みのなかで、いいかえれば『統合』のもとで能力向上と連結した新たな賃金システムや、労働への参加を新たな合意としつつ企業レベルの交渉が制度化されつつあるのも1990年代である」。

同著のなかで、「疑う余地もなく、明らかにブルーカラー労働者はホワイトカラー化しつつある。」

とするトミー・ニルソン氏も次のように述べている。「賃金その他の労働条件に関する交渉が、単一身分労働の名のもとで、主に企業レベルで行われることになれば、連帯賃金政策という古い原則は失われる危険があり、労働者間の分裂も起こりうる。収益力の優る企業で働く労働者は高い賃金とより良い労働条件を手にする一方で、収益力の劣る企業や産業部門の労働者は低い賃金と悪い労働条件に甘んじることになる。したがって、現在進行中のブルーカラー労働者のホワイトカラー化という過程、すべての種類の労働者に対する労働条件の均一化、さらにはその結果として起こる単一身分労働と単一身分協約の出現は、スウェーデン・モデルを解体へ導く可能性をはらんでいる。

組織労働、資本、そして国家間の関係が全国レベルで取り決められていた、産業関係の旧式モデルを社会コーポラティズムと名づけるとすれば、スウェーデンの産業関係はより分散化する傾向にある。つまり、企業レベルで産業関係が形成される経営コーポラティズムに向かいつつある。しかし、スウェーデンの産業関係の分散化を、ジャパナイゼーションあるいは『脱組織された分散化』の一種とみなすべきではない。そこで起こっていることは『組織された分散化』であり、その過程では全国レベルの関係が依然重要な役割を果たしている。それと同時に、賃金形成と能力開発、作業組織の展開に、企業レベルの組合が影響力を行使していることも真実である」(161～162ページ)。

## おわりに

同じスウェーデン研究者でも、稲上毅・H.ウィッターカー氏、丸尾直美氏や篠田武司氏など、それぞれの問題関心や分析視角は決して同一ではない。稲上毅・H.ウィッターカー両氏はスウェーデン労使関係の問題点を次のように述べている。

「連帯主義的労働政策の有効性」について「気がかりな点のひとつは、強いてそれを単純化して言えば、経営側の『個人主義化』というマクロ趨勢認識に対して、たとえば現場における労働者同士の昇進競争の排除といった方針はどれほど一般的に支持されうるものだろうかという点である」(73ページ)。著者は、A・オルソンのインタビュー調査をもとに、次のように述べている。「こうした調査が間接的に示していることは、第1にLOがいまもなお掲げ続けている連帯主義的賃金政策はLOの一般組合員からさえもはや支持されなくなっているということであり、第2にそうした『伝統的』な平等主義に対する違和感の高まりは仲間同士の競争排除といった上記の『労働の発展』にかかわる新政策(連帯主義的労働政策)と果たしてどこまで馴染むだろうかと言った率直な疑問であり、さらに第3に産業・職業構造の不可逆的な趨勢変化を踏まえて言えば、仕事の『質』(『責任』の重さもそのひとつの指標)は言うまでもなく個人別の仕事の出来栄(『生産効率』もそのひとつの指標)の違いを賃上げに反映すべきだという意見がスウェーデンの

組織労働者のかなでより大きな比重を占めるようになるかもしれない」（74ページ）。

また、「連帯主義的賃金政策」の将来展望について次のようにまとめている。「第1に、LO以外のTCOやSACO/SRといったホワイトカラー・ユニオンはこの『伝統的』政策に同調してはいない。むしろ実質上はSAFのいう『個別的賃金管理』を受容してきているといっていよい。第2に、LOのメンバーの間でも連帯主義的賃金政策の支持者は決して多くない。もはやそのマジョリティを占めてもいないということ。さらに第3に、平等主義と福祉国家イデオロギーに辟易した人々の台頭を目の当たりにするにつけ、『90年代は利己的でない知的で自立した「個人の時代」である』というLOの見方は、その実際において使用者（団体）の『個別賃金管理』といった政策とどこまで明確な距離を保ち、一線を画していくことができるか疑問なしとしない」（81ページ）。

さらに次のように述べている。「いったいスウェーデン・モデルはなぜ崩壊したのだろうか。さらに進んで、その崩壊は何を物語り、また何を示唆していると考えればよいのか」。第1番に挙げられているのが、スウェーデン・モデルが「マニュアル・ワーカーのための一国工業社会モデル」（82ページ）であったという点である。スウェーデン・モデルをこのように定義すると、「たちまちそのモデルに内在的な困難（少なくともそのいくつかの契機）が浮かび上がる。第1に、ホワイトカラーの利害や理念をどこまでどのようにして代表しうるのか。第2に、商業や建設業、農業やサービス業さらに公共部門といった『保護』セクターの利害をいかに代表しどう調整しうるか。とりわけ、市場競争から迂遠な公共部門の利益代表・利害調整がどこまで可能か。第3に、製造業の国境を超えた活動と利害関心の高まり（多国籍企業化）にどう対処しうるか」といった基本的な問題群に思い至る」（82～83ページ）。

第1の点では、「マニュアル・ワーカーの組合LOはホワイトカラーの利害関心を吸収することはほとんどできず、かえってそれと対峙してジリジリとそのリーダー・シップを喪失していった」。「第2の『保護』セクター、なかでも『肥大化』する公共部門は一方で明らかに福祉水準の高度化に大いに貢献したけれども、他方ではそれは着実にスウェーデン・モデルを蚕食していった。もともと『保護』セクターの肥大化などスウェーデン・モデルと相容れないものであった」。「第3に、スウェーデン・モデルは単に工業社会モデルであったという以上に一国の工業社会モデルであった」。つまり、80年代に入ると、有力なスウェーデン製造業の多国籍企業化が進み、「その分、彼らの利害関心はスウェーデンの国境を超えて出るようになった。この関心の地平の国境を超えた拡張は、LOのまなざしがなお基本的には国内に閉ざされているのとは鋭い対照をなしている」。「このように、スウェーデン・モデルの一方の基本的な担い手である有力な使用者（団体）の利害関心が市場の国際化が進むなかで自らの国際競争力にその関心を研ぎすましていくこと自体避けがたいことであった。そうだとすれば、その国際競争力の維持向上にマイナスに働くだろうスウェーデン・モデルに対して批判的たらざるを得ない」（84～85ページ）。

「要するに、ホワイトカラーの利益代表・利害調整において、また『保護』セクターの制御と

いう点で、さらに製造業の国際競争力を傷つけない経済社会システムづくりという側面で、ことごとくスウェーデン・モデルは『失敗』した。そしてその構造的な原因というのであれば、一方においてスウェーデン・モデルが原理的にはマニュアル・ワーカーの利害関心に沿って構想された一国工業社会モデルであったということ、しかし他方では、現代マクロ趨勢とは『マニュアル・ワーカー』『一国』『工業社会』といったいずれのキーワードをもそれぞれ押し退け、相対化し衰弱させていくプロセスにはかならないという点に思い至らざるを得ない。つまり、スウェーデン・モデルの基本的属性と現代のマクロ趨勢との間には大きな深い溝が横たわっていた」(85ページ)。「福祉国家的文脈においてもまた国際的な相互依存関係の高まりという現代的コンテクストに照らしても国家(政府)の地位と役割はかえって大きく膨らむ可能性がある。もしそうだとすれば、国家不介入モデルに固執することには無理があると言わなければならない」(87ページ)。

また「集権的モデルと『民主化』」の関係について次のように述べている。「いま大切な点は70年代の新しい労働立法といい、また『労働の人間化』プロジェクトといい、さらには80年代後半の『労働発展』運動といい、それぞれに企業内労使関係の成熟を通じて労使関係の分権化を促したということである。したがって、分権化は使用者の一方的な思惑によってもたらされたものではなかった。その意味で、集権モデルとしてのスウェーデン・モデルは明らかに『下から』の要求、職場の一般労働者の仕事や経営に対する発言力の高まりとそれを担保した新労働立法によって分権化されていった、少なくともそういう側面があることは否定できない。すでに触れた『個人主義化』という要因がその結果として多様化・個性化を増幅させながら、従来の『上から』の労働組合の画一的な統率力に対して拒否的に反応したこともまた想像に難くない」(88ページ)。

「とまれ、スウェーデン・モデルの崩壊が語りかけているものは何か、それが示唆しているものは何か—そのいくつかを拾い出してみよう」ということで、「3つの『管理』問題、すなわち、利益代表管理、分配公正管理そして国際競争力管理」について触れている。

スウェーデン・モデル崩壊のひとつの大きな原因は、「労労対立の構造」にあるとして次のように述べている。「利益代表の機軸が産業(いわんや企業)ではなく職業に据えられているところにスウェーデン・モデルの著しい特徴」があり、「労使関係という舞台に限っていえば、使用者の頂上団体はひとつであるが労働組合のほうはマニュアル・ワーカーとホワイトカラーに分裂している。スウェーデン・モデルの『黄金時代』とは両者の対立が潜在的なものにとどまっていた時代のことである。しかし60年代後半にはホワイトカラー・公共部門労働組合が自立しはじめ、70年代になるとLOとの反目が表面化し対立関係が構造化した。したがって、労働側がその利益代表管理に『失敗』したことがスウェーデン・モデルの崩壊につながったと言わねばならない」。また、「一点突破型の『新しい社会運動』(環境やエスニシティ、ジェンダーや消費者といったカテゴリーに沿った運動)との利益『調整』が問われていることは否定できない。要するに、それぞれ『生産者』の組織である労使団体がこうした『新しい社会問題』に対して広く胸襟を開き、高い

『包括性』と利益『調整』能力をどこまで発揮することができるか—この点が鋭く問われるだろう』（91ページ）。

LOの連帯主義的賃金政策は、「一方で確かにマニュアル・ワーカーの内部における賃金の高位平準化に貢献した。しかし他方で、ホワイトカラー組合の支持まで取りつけることはできなかった。次第にその勢力を増しつつあったホワイトカラー組合の関心はむしろ『公正な格差』という点に向けられており、連帯主義的な平等思想とは明確な一線を画していた。連帯主義とそれがかもし出す平等主義という思想はもはやマニュアル・ワーカーの心さえ捉えがなくなっていたと見なければならぬ。平等主義とは異なる社会的資源・機会に関する新しい配分ルールが問われていたということだろう」。

もうひとつの分配問題としては、「スウェーデン福祉国家のありよう」が挙げられている。「いまその肥大化したスウェーデン福祉国家に大なたが振るわれようとしている。『ヨーロッパ水準』への平準化が目安となっている。集合主義的で平等主義的でもあるような資源・機会配分ルールはひとまず後退し、それに代わってより個人主義的な業績主義がその相対比重を高めつつある。その新しい資源配分と機会配分ルールがいかなるものであるか、まだ、誰も知らない。とまれ、それが連帯主義的で平等主義てきなものでないことは事実の経緯に照らして明らかだろう。20年このかた、たとえ緩やかにであれ振り子は集合主義から個人主義の方向に向かって振れた。スウェーデン・モデルはこの流れに抵触し、その限りで分配公正管理に『失敗』した」（91～92ページ）。

かくしてスウェーデン・モデルは「利益代表管理、分配管理に『失敗』しただけではなく、「国際競争力管理」にも「失敗」した。「それがスウェーデン・モデル崩壊の致命傷となった」という。スウェーデンの有力メーカーは多国籍化への道を歩む。「高い労働コストと重い金利負担、さらに重税構造といったプッシュ要因に突き動かされた『国際化』であった」。「そうして大事な点は、ひとたびこうした国内製造業の衰退を経験した国民社会が成功裡に『再工業化』できた例をわれわれはいまだ知らないということである。」（93ページ）ときわめて悲観的な展望を述べている。

「スウェーデン・モデルは、さらに別の観点から見れば、LOによって主導されたマニュアル・ワーカー中心の一国工業社会モデルという基本属性をもっていた。また、LOと社会民主党との『緊密で組織的な』ブロック関係まで視野に収めていえば、スウェーデン・モデルの基本的目標は類例のない福祉国家の構築におかれていたといつてよい」（94ページ）。この点はきわめて重要な指摘である。仮に、スウェーデン・モデルが崩壊しても高度な「福祉国家」が築かれれば、目標は達成されるからである。

しかし、両氏はスウェーデン・モデルの将来にもきわめて懐疑的である。「積極的労働市場政策」については次のように言う。「いったい、狭義の積極的労働市場政策はこの『大混乱』の70年代にどれほど効果的に機能し得たのか（広義のそれがろくに機能しなかったことは国際製造業の衰退、公共部門の肥大化現象に照らして明白であろう）、それを経験的に確定することは難しい」（96ペ

ージ)。SAFは「積極的労働市場政策（狭義）の担い手であったAMS（全国労働市場庁）からの脱退まで宣言」した。「使用者団体の基本姿勢がこうしたものである限り、もはや旧来のスウェーデン・モデルの復活など思いもよらない」（97ページ）。

SAFの「スウェーデン・モデルの放棄」は「90年代ビジョン」によってさらに揺るぎないものとなった。この「80年代に顕在化した労使関係分権化の流れは、しかし使用者の一方的なイニシアティブによって方向づけられたわけではなかった。企業内労使関係の充実への動きは80年代後半に金属労組が打ち出した連帯主義的労働政策によって増幅された」（96～97ページ）。また、両氏はスウェーデンの労働組合の組織形態についても否定的評価をしている。「産業セクターとホワイトカラーといういわば職業大分類に沿って労働組合が組織されているというこの組織形態上の特徴は、他のスカンジナビア諸国においても例を見ない。それがひとつの災いとなって労働側の利益代表管理は支障を来した」（97ページ）。

スウェーデンが長年にわたって築き上げてきた高福祉高負担の「福祉国家」についても、両者は必ずしも肯定的ではない。最後に次のようにいう。「所得の分配公正という点に限定しても、60年代以降のスウェーデン社会が経験したある意味でもっと大きな公正問題があった。それはスウェーデン・モデルの目標ともいえる福祉国家の成熟問題である。完全雇用の維持と潤沢な社会保障・福祉サービスの普遍主義的な供給、それが高福祉・高負担の構造を生み出すことは火を見るよりも明らかである。しかも、スウェーデン製造業の国際競争力が目立って衰えはじめた70年代においてもそれは遂行されねばならなかった。保護セクターは見る見る膨張し、名目賃金の大幅な伸びにもかかわらずインフレ昂進によって実質賃金は落ち込んだ。こうした事態はいうまでもなくスウェーデン・モデルのめざすものではなかった」（98ページ）。

国際競争力管理の失敗についても、次のよう述べている。「実際、70年代にスウェーデン製造業の国際競争力が衰退するという重大な事実があったればこそ、1つには労使関係の分権化や賃金管理（広くは人事労務管理）の個人化という動きが80年代になって一挙に表面化したのであり、いま1つには多国籍企業化という形で国際化の動きが急激に加速したのであった。そして大切な点であるが、この後者が示唆しているのは、一国の国境線の上に『包括的』組織の協調行動が重なったかつてのコーポラティスト的な構図が瓦解していくということであった」。

「冒険国家」といわれるスウェーデンにとっても、急速なグローバル化の下で、高度の福祉社会を維持し続けることはそう容易ではないだろう。この論文が出版された1994年からすでに8年の歳月が流れている。しかし、その後、スウェーデンでは社会民主党政権が復帰し、今度の2002年の選挙でも再度、国民は社民政権を選択している。その後、失業率も4%前後に落ちている。まったく行き先の見えない日本の現状からすると、スウェーデンの「福祉社会」が大きく揺らいでいるようにはみえない。両氏は現状をどうみているのか、またスウェーデンが今後どうなっていくのか、大変興味あるところである。

丸尾直美氏が「労働市場教育の問題点」として指摘しているのは次の点である。「その1つは、不況が深刻化し、長期化した場合に、職業訓練に吸収される労働力が過大になり、事実上の失業とあまり異ならなくなることである。第2に、比較的寛大な条件の下で労働市場教育を受けることができるので、本来ならば仕事を見つけて就業できる者が、生活保障付きの労働市場教育を受けるほうを選ぶ場合がでてくる。寛大な福祉政策が仕事を嫌う怠惰な人間に悪用されるおそれがあるわけである」（231ページ）。

また、スウェーデンの文化・芸術政策の問題点としては、次の点を挙げている。「第1に、公費がかかりすぎることである。したがってそのぶん税金が高くなることである。安易な公費助成には、有効性・最適性の面で問題が生じやすい。第2に、公費助成は伝統的なオーソライズされた文化・芸術に補助が厚くなりがちであり、新しい自由なラジカルな芸術には補助が薄くなるので、この意味ではかえって芸術活動の機会均等がそこなわれるおそれがある。第3に、同じ理由で芸術や文化の画一化が生ずるおそれもある。第4に、政府助成が寛大すぎると、民間企業支援の文化・芸術活動がクラウド・アウト（締め出）されることである」。このような理由から丸尾氏は日本やアメリカの民間企業の芸術への貢献を評価している。

「スウェーデンの場合には、文化・芸術活動でも（ケア付き集合住宅でも）民間企業にもう少し活動の場を与えるほうが、過大な政府支出と税負担を軽減するためにも、文化・芸術の権威主義カラー避けるためにも必要であろう」と述べ、「ここでも公私の最適ミックスが望ましいといえるだろう」（238ページ）と主張している。

これに対して、篠田氏などはスウェーデン・モデルの「変容」について、次のように述べている。「結論としていえることは、新自由主義のグローバル化のなかでスウェーデン・モデルも大きく変わりつつあるが、それは単純に新自由主義のスウェーデンでの『勝利』だとはいえないことである。この意味で、本書ではスウェーデン・モデルが『崩壊』したとは、単純にとらえていない。むしろ『崩壊』というよりも、それがいま大きく『変容』しつつあるととらえている。ただし、今後さらに新自由主義の影響が強くなることも十分に予想される。それがさらにスウェーデンに新たな新自由主義的な調整制度を生み出していくのかどうかは、今後の労働組合の交渉力や政策の立案能力、あるいは労働組合代表制の民主化の徹底などに大きく左右されることになるだろう」（14ページ）。

篠田氏などの場合は、かなり新しい労使関係の評価は前の論者と異なっている。今、スウェーデンでは、「市場における対立主義的労使関係でない、しかし協調の内容とレベルをこれまでのスウェーデン・モデルとは異にしつつ、労使の妥協と合意のもとで新たな協調主義的労使関係が生まれつつあるのである。いわば、産業別あるいは企業別という二つのレベルで『交渉的協調主義』が生まれている。それは、明らかに組合の交渉力維持のもとでの協調主義であり、新自由主義的な対立主義的労使関係とも、また日本的な組合の規制力のない『協調主義』とも異なるスウェー

デン独自の道であり、それは、全体として『組織された分散化』という概念において特徴づけるものである。この意味での『新たなスウェーデン・モデル』がいま作られつつあることを私たちは確認しうらだろう」(45～46ページ)。

日本におけるスウェーデンの労使関係研究の面でも、歴史的にみるとそれなりの研究や情報の蓄積があるが、正確な情報が日本に伝えられているとは言い難い面もある。日本のスウェーデン研究者の場合には、スウェーデンの研究者の論考を参考にしていることもあって、スウェーデンの直面している課題や抱えている問題に焦点を置くきらいがある。そこから日本の労働運動は何を学ぶべきなのかという視点は比較的弱かったと言ってよいだろう。<sup>(注8)</sup> しかし、丁寧に読むとかなり正確な情報が入っていることも否定できないように思う。本稿では、あえて取り上げてはいないが、スウェーデンの労使関係を日本語で知るうえで最新の貴重な情報を提供してくれているのは日本労働研究機構の『海外労働時報』である。しかし、最近は「スウェーデン」のニュースが時々欠けているのは残念である。

1990年代に入ってのグローバル化・情報化の進展の下で、スウェーデンが再び注目をあびつつあるだけではなく、スウェーデンの労働・社会運動などに学ぼうとする動きも活発化しており、日本での労使関係の研究が本格化するのこれからであろう。

ほとんどのスウェーデン研究はスウェーデンの労使関係が抱えている課題を指摘している。それはそれで日本にとっても大いに参考になることは間違いない。しかし、労使関係のスウェーデン・モデルを考える場合にも、大事なのは労働者・市民の生活であることを忘れるべきではないだろう。日本の労働者が抱える問題はスウェーデンとは比較にならないくらい深刻であり、労働・家庭生活の現状は「福祉国家」というにはあまりにも劣悪・貧弱であり、さらに労働者間さらには国民の団結・連帯がほとんど達成されていないだけに、問題はより一層深刻である。日本の労使関係が抱える問題はスウェーデンが直面する課題と同一ではない。現在、日本の労働運動は、運動の行き詰まり状況を乗り切るには、どこから手をつけたらよいのかさえハッキリしない危機的状況に直面していると言ってよいだろう。混迷した経済・経営・労働状況を乗り切る上で、「実験国家・スウェーデン」の経験から日本が学ぶべきことは多い。

---

(注6) 拙稿、前掲「研究ノート・『福祉国家』と日本の労働運動ー『福祉国家・スウェーデン』を素材としてー」および「『賃金・所得の社会化』と生活ースウェーデンを事例としてー」(『中京経営研究第11巻第2号』2002年2月)、「雇用・労働時間と労使関係ースウェーデンを事例としてー」(『中京経営研究第12巻第1号』2002年9月)を参照されたし。