

スウェーデンの 賃金決定構造

キーワード 正看護師、LO、SN、産業別労働協約、最低賃金

元スウェーデン労働生活研究所 Birger Viklund
訳 猿田正機

地方自治体と正看護師の準備が整えば——それはもうすぐであってほしいところだが——スウェーデンの労働市場は、2010年4月に失効する3年間の賃金協約の規制を受けることになり、500の全国的な団体協約が300万人を超す被雇用者に適用される。3年間に10.2%を基準とする賃金増額を製造業の労働組合と経営者団体が設定し、それが民間および公共サービスを含めたすべての他産業の賃金決定パターンとなってきた。

しかし、ブルーカラーの民間・公共の労働組合であるLOは、認められている一般的なパターンよりもっと条件のいい昇給割合を要求するために団結し、高賃金の製造業の被雇用者にとって10.2%を意味するものをなんとか現金で勝ち取ることができた。中央の経営者の連盟であるSN (Svensk Näringsliv, スウェーデン企業連盟) をがっかりさせたことに、小売業、ホテル・レストラン、地方自治体のブルーカラー労働者は、このようにして最高で13%までの賃金増額をそれぞれの経営者団体から確保した。経営者団体は、この増額を認めることで、SNに造反したことになった。

3年間の協約は、選挙の年である2010年の春に失効する。輸出産業が何らかの形で、パターンの設定を継続しなければならないという一般

的な合意があるように思える。しかし、今やGDPの50%を越す割合を占めるサービス業にも果たすべき役割がある。ブルーカラーとホワイトカラーの組合のどちらも、製造業とサービス業の労働者、男性と女性間の賃金格差が拡大しないようにすることを望んでいる。団体賃金協約は、適正な最低賃金を設定しなければならない。スウェーデンの協約上の最低賃金は、今のところヨーロッパのどの法定最低賃金よりも10%以上高いが、それは外国企業がスウェーデンに勤務する被雇用者に支払われる賃金の基準となりがちであるため、さらに増額が必要である。

最低賃金は、スタート地点に過ぎない。したがってヨーロッパの裁判所が、最近の判決(Laval 訴訟)で、スウェーデンで操業する外国企業は最低賃金より多く支払う必要はなく、スウェーデンの法律が、外国企業にスウェーデンの団体協約に署名させ、現行賃金を支払うことを強要するために、スウェーデンの組合がストライキを行い、企業の封鎖を行うことを認めるのは不当であるという判決を下したとき、健全な賃金決定構造を推進するスウェーデンの団体交渉システム全体が動揺した。この状況の中で、組合と経営者団体の両方は、政府とEUをスウェーデンの労使関係に干渉させないように、

経営者団体と組合間の協力の方式、つまり新しい「基本協約」を制定しようと会合を開いている。

(1) 労働組合の3年間の平穩

政府の被雇用者組合は11月中旬に、教員組合は1月に新しい協約を結び、正看護師を除いた労働市場全体が、現在では新しい3年の団体協約の適用を受けており、協約が適用される2010年4月までの期間中は、組合の平穩が保証されることになる。

教員組合と地方自治体である経営者は、仲裁人呼んで問題の解決を助けてもらうことが必要であった。教員側は、近年、他のすべての業務分野の被雇用者が享受してきた実際の賃金増額の期間に、自分たちが取り残されてきたと感じていた。経営者、つまり地方自治体は、教員側が要求する賃金増額の予算を割り当てていなかった。一般市民は教員側に同情した。しかし、最終的に両当事者は、10.2%のパターンに沿った協約を締結し、教員側は、いくらかの労働時間の改善を勝ち取った。同様に、正看護師の組合(Vårdfacket)は、規定の賃金増額のない協約を結ぶ考えを捨てて、仲裁人の助けを借りて新しい期間限定の協約について協議しているところである。

このように、最近の賃金交渉のラウンドは、2010年上期のおよそ同時期に失効する、全部で500の全国的な協約をもたらした。これにより、2009年末の新しい賃金交渉ラウンドの開始前に、労働市場の中心となる当事者が、健全な賃金決定構造プロセスを策定し、交渉することが簡単になるはずである。しかし、いくつかの経営者団体では、将来、異なる失効日を設定し、自分たちの特定の産業だけに適用できる賃金や条件を協議したいと考えており、それにより、被雇用者の統一戦線が弱体化することを狙っている。したがって、将来の賃金決定構造の調整がどうなるかは、3つの労働組合連盟LO、TCO、SACOの全国組合間の、そして、「スウェーデン企業連盟(SN)」の傘下にある産業経営者

連盟間の規律と調整によるところが大きい。

賃金増額に関する賃金交渉の結果、規定の3年間に10.2%というのは、本来のブルーカラーの組合の要求に極めて近いものである。低賃金で女性が多数派を占める産業のブルーカラーの組合は、さらに、高賃金の製造業の賃金に基づく10.2%をクローネとエーレに換算して、組合員のために賃金増額を何とか勝ち取った。実際は13%もの賃金増額を組合員に提供することになり、2人の労働組合エコノミスト Gösta Rehn と Rudolf Meidner により1952年のLO議会で始められたスウェーデンの社会政治的モデル(「労働組合と完全雇用(Trade unions and Full Employment)」)の主眼点である、伝統的なスウェーデンの連帯賃金政策にとっての驚異的な成功である。

ブルーカラーの労働組合連合LOの指導部は、例えば小売業や地方自治体業務などの、女性が大多数を占めるサービス業の分野の女性労働者に対する割増賃金の増額を求める賃金交渉でも支持を得た。以前の協約でみられたように、女性の賃金の大幅な引き上げは、最低賃金の一般的な引き上げから来たものである。経営者団体は、賃金格差を広げようとして自らの力で行えるすべてを行ってきたし、今でも行っているが、低賃金の産業の労働者に対する割増賃金の増額が、輸出志向の高賃金製造業の労働者やその組合の全面的な支持を受けたことには触れる価値がある。SN内部の様々な産業別経営者連合間には内部分裂もあり、サービス業の経営者が、必ずしも製造業の経営者の命令に従うとは限らない。

この領域で組合と経営者間の妥協を見出し、この妥協を労働市場全体に役に立つ賃金決定構造システムに転換する機関を設立することが、現在、組合と経営者が直面している課題である。両者とも政府がこのプロセスに干渉してはならないことでは合意している。

早い段階では、経営側と職場の労働組合間の直接交渉において、製造業の職場レベルでの全国的な団体賃金協約の適用により、かなりの賃金ドリフト、つまり協約上の賃金に追加したお

よそ1%の賃金増額をもたらすことが期待されていた。このやり方では、サービス業の賃金ドリフトは、小額であるか、あるいは存在しないため、サービス業の労働者に対する高い割合の増額が無効になる。多くのサービス業の賃金は、全国的な協約で、直接、異なるカテゴリの労働者向けに設定されている。

輸出産業は繁栄していて、利益が常に高く、トップ企業のリーダーは高額な給与の増額、ストックオプション、ボーナスを得ている。熟練したブルーカラーの労働者は、ますます不足している。割増賃金は、全国の労働組合や経営者連合の制御を超えた市場現象である。いったんサービス業の女性労働者の賃金格差を狭めても、産業界全体の全国的な賃金交渉の結果、全国的な賃金交渉の開始前にそうであったように、また拡大することが懸念される。ブルーカラーとホワイトカラーの賃金格差もまた拡大している。ホワイトカラーの賃金は、賃金交渉人の言葉では、ブルーカラーの賃金の表面に浮きのように浮いているからである。

(2) 職場での交渉

全国的に調整された賃金交渉では、国内の経済成長と生産性の向上の公正な取り分を労働者のために獲得することを目的としているが、ブルーカラーとホワイトカラーの両方の労働者について最低賃金や通常賃金（現行賃金）を保証する方法は多数存在する。最も一般的な方法は、全被雇用者の30%以上に適用されるものであるが、ブルーカラーの領域を支配するシステムである。

全国的に交渉が行われている賃金増額は、会社と職場の組合間の交渉で職場配分の一般的な積立金に加えられる。個々の労働者は、最低増額を保証される。このモデルは、ブルーカラーとホワイトカラーの両方における労働者の賃金を設定するために産業界で使われている。最低増額は、工場レベルで交渉される。しかし、当事者が合意に達しない場合には、全国的な団体協約の中で設定された増額の最低率を適用しな

ければならない。

別のモデルでは、全被雇用者の24%、主に地方自治体に適用されるが、全国的な組合が、職場レベルでの交渉において配分された積立金について協議する。この場合、賃金ドリフトをもたらすことはなく、個人に対する保証は含まれない。

さらに厳しいモデルが、民間サービス業種、例えば小売業、ホテル・レストラン等の全被雇用者の15%に使われる。協約により、全員に統一賃金増額と、それに加えて職場での交渉で配分されるべき小額の積立金が保証される。

労働市場のおよそ12%、主に輸送や建設業に適用される3番目の伝統的なモデルでは、すべてのセント（オーレ）が全国的に交渉の対象となり、遅れている労働者グループも補償を受ける。結果として全体的な連帯が生まれ、現場でのいざごさはほとんど生じない。

1992年、職長と管理職の労働組合Ledarnaは、全国的なセンターと連携しないで、パーセント、又はクローネやオーレの数字のない全国的な団体賃金協約の交渉を行った。これは、経営陣と個人労働者間で行うべき賃金交渉のすべてである。後に主に正看護師を含む専門職が「リーダーの数字のない協約」に倣った。正看護師は、その時点で大きな需要があり、全国平均を十分に超えるパーセントの増額を得ることができた。今では、例えば、看護師やその他の中央省庁や地方自治体の被雇用者は、最低増額と全員に対する一般増額の両方を望んでおり、全国的な協約の中で協議されるべきである。特に、若い正看護師は、自分たちの初任給が、LOの地方自治体労働者組合Kommunalによって組織された准看護師よりも低いことを知って抗議している。「数字のない協約」に基づき、若い看護師と年長の熟練した看護師の賃金格差が、かなり広がった。全被雇用者の10%が「数字のない協約」の適用を受けている。

全被雇用者のおよそ4%、主に企業のホワイトカラー労働者は、全国労働組合（Unionen）が、職場の当事者が協約に至らなかった場合に適用される、総最低賃金コスト増額の交渉を行っ

た時点で、職場レベルの交渉を行う。しかし、このシステムは、高い需要のある人たちにはかなりの賃金ドリフトをもたらすが、個々の労働者には最低保証がないので、段階的に廃止されるかもしれない。団体協約で定められた最低賃金で生活することも、今ではホワイトカラーの政策である。

(3) 神経を尖らせている政府

政府の経済リサーチ研究所 Konjunkturinstitutet (KI) は、最近の賃金決定構造レポートで、合意された3年間に10.2%の賃金増額には程遠く、代わりに、経済の総賃金は、2007年から2009年には年間4.6%、過去3年間の数値に加えて年間およそ1%上昇することが見込まれると語っている。KIは、賃金と雇用に直接的な関係があることを徹底して信じており、賃金があと0.5%上昇すると、1%の失業率増加につながるかもしれないと警告している。

KIは間違っているかもしれない。KIにこの本質を予想する英知があるかを問うことはできるが、KIの賃金決定構造レポートで、この領域の数字についてただ言及するだけで、市場に対しはつきりと影響を及ぼすのである。

後に、国内の賃金統計に責任を持つ国立のMediation Instituteが、KIの賃金上昇予想を修正して、年間3.4%の数字を出したが、それはまさに3年協約が示す数字である。労働市場全体のパターンを協議する7つの製造業の組合も、政府KIの意見には賛同しない。最近のレポートのなかで、7つの組合は、1998年から2007年の期間の平均年間名目上昇率は3.5%であり、結果的に平均実質賃金上昇率は2.2%であることを示している。スウェーデンの賃金は「ヨーロッパに歩調を合わせている」が、製造業の労働生産性は、ヨーロッパをはるかに上回っている。スウェーデンの相対的な労働コストは、過去10年間に年間2.2%下がってきた。従って、スウェーデンの経済に非常によく役立ってきた交渉システムをやめる理由はないのである。

スウェーデンの賃金決定構造プロセスは、輸

出産業の高い競争力に緊急の必要性があることに関する経営者と組合の両方の理解に基づき構築されている。これが製造業とこれらの産業を組織する組合が、公共・民間サービス業の当事者がそれに従うパターンを引き続き定めなければならない理由である。

スウェーデンでの賃金増額は、ヨーロッパ諸国の平均より高くなるべきではない。ドイツが主な貿易のパートナーであるため、比較を行う際には、ドイツの賃金、賃金交渉、賃金増額もまた図式の一部である。しかし、近年では、スウェーデン企業の高い生産性のため、スウェーデン企業ではドイツの経営者よりも僅かに高い賃金増額を提供することができるようになった。

賃金決定構造プロセスの形式化の必要性に対する理解は、1997年以来実施されている産業別労働協約の確立をもたらした。それは、対立の恐れがある場合、大きな調停努力を行って、限られた期間に状況を落ち着かせる権限を持つ政府の調停機関である。調停機関は、製造業がパターンを定めるまで、製造業以外の交渉を何とか保留にする。その業界の賃金協約が結ばれると、他の全ての賃金交渉は、製造業連合とその業種の組合が設定した賃金増額の方式を受け入れなければならない。経営者側のTeknikföretagen、組合側のIF Metall, PTK, CF、つまりブルーカラーとホワイトカラーの組合とCFの専門職のエンジニアがすべて一緒に交渉を行うのである。

現在、製造業は、国内総生産のわずか20%、国内の被雇用者の20%未満である。従って、特に労働協約を結ぶ経営者にとっては、統一戦線を維持することがかなり難しい。最近では統一戦線が崩れた2件が報告されている。2003年の交渉では、製紙業の経営者がその年は特別に高い利益を上げていて、熟練労働者不足を恐れており、先走って、エンジニアリング産業の経営者が受け入れる準備をしていたよりも高額な協約を製紙業の労働組合と結んだ。従って、金属産業が望んだよりもさらに高めのパターンを設定することとなった。2007年には、この場合もやはり、商業目的の経営者の組織

Svensk Handel と小売業の組合 Handels が、いったん3年間で10.2%のパターンが設定されていたのに、先走って、2007年から2010年の3年間に13%近くに相当する協約を結んだ。これは産業界の労働協約の考えに基だしく反するものであり、中央の経営者連合である「スウェーデン企業連盟 (SN)」の規約に反するものであった。SNはこういうことが再度起きないように取り計らうとしている。そのメンバーである連合を一線に並べることは、SNから賢明なリーダーシップをとることである。たとえその点では、SNが政府の「調停機関」から確固とした支援を受けていても、大成功している企業の熱心な経営者が金属産業の前に協定を結ぶことを止めるには十分ではない。SNはまた、公共・民間サービス業種に配慮して、高飛車な態度ではなく協力する方法を見つけなければならない。

経営者による全国的な賃金交渉の調整は、エンジニアリングの経営者のリードを受け入れない者が支払った罰金により強化される。しかし今のところ、実際に罰金を支払ったという知らせはない。それにもかかわらず、このシステムは、産業別労働協約(1997年-2007年)に基づく過去4件の全国的な交渉ラウンドにおいて、非常によい結果を生んでいる。大きなストライキはなかった。ストライキの警告はたくさんあったが、ストライキは非常に少なく、短期のものであった。スウェーデンの経済発展は、ほとんどの他のヨーロッパ諸国よりも優れている。実質賃金は堅調に伸びており、雇用も順調に増えている。しかし、1990年代初めから、失業レベルが不必要に高いままである。

(4) 産業別労働協約の改正

労働市場の当事者たちが、新しい交渉ラウンドが2009年末に始まる前に、賃金決定構造プロセスについて熟考し話し合うためには、現在では2年の年月がある。ほとんどの全国的な協約は2010年3月に失効する。2010年は選挙の年でもあるという事実により、組合や経営者団体には、政府の関与を受けずに、交渉構造につ

いて合意するというプレッシャーがさらにかかる。対立する政党はみな、団体交渉で最もうまく解決される物事への関与を約束することにより、票を獲得することはあまりしたがらない。組合と経営者は、政府を労使関係に干渉させないしっかりしたシステムを構築したがっている。

公的医療における准看護師の賃金に関するクレームを支援するという、社会民主主義政府の好意から出た約束でさえ、これらの労働者を代表する組合により拒否された。すべての一般向けの政治的イニシアチブは、現行の団体交渉にマイナスの干渉となる。しかし同時に、組合と経営者の両方が、自らの交渉開始時の立場を改善するために、政権を担う政府から援助を頼む覚悟をしている。2006年に組合は、社会民主党が2006年の選挙に勝った場合、雇用保障法が改正されることを期待していた。これはパートタイムをオプションとして、フルタイムで雇用される権利である。社会民主党は選挙に負けた。現在、経営者は、同情ストライキと封鎖を規制する法律を要求している。彼らは労働組合の運動を厳しく取り締まる法律も導入した。

(5) 労働者と経営側の協力

1930年代には、大小のストライキが無数にあって、社会民主党政府は、その状況に対処するために法律を施行すると脅した。ついに1936年に産業界の2つの当事者SAFとLOが集まって協定を結んだ。交渉プロセスを管理し、対立を合同委員会に持ち込む「Saltsjöbaden基本協定」である。生産に関する事柄の労使協議のシステム、企業協議会が設置されて、本当の共同決定を求める労働者の要求をかなえた。しかし作業組織やその他の生産に関する事項に関する本当の発言機会に対する要求は、「労使協議会」では全くかなえられなかった。1970年代、社会民主党は、共同決定、作業安全と健康、企業内での組合代表者の立場、取締役会への労働者の出席、雇用の保障、に関する一連の法律を通じて、その立場を前に進めた。

しかし、共同決定の機会(労働者参加)が増

すかどうかは、職場の組合の力によるものであったし、今でもそうである。1970年代以降長年をかけて、経営者は新しい法律と共存することを学び、例えば、取締役会での労働者の少数代表制は、会社の経済的成功、生産性、労使関係問題の平和解決のすべてにとって良いものであることが分かった。

経営者が共存は難しいと思う新しい労働法のひとつは、雇用保障法である。経営者は、「先任権制度」が企業を運営する経営者の権利を侵害すると思っている。

(6) 無知に基づくヨーロッパの干渉

近年、組合は、外国の（ラトビアの）企業にスウェーデンの（建設）業の団体協約に署名させるため、その企業を封鎖する権利に関してEU裁判所に提訴した訴訟に負けた。その判決は、明らかにスウェーデンの団体交渉システムに関する不十分な知識に基づいたものであり、スウェーデンの労使関係への打撃となったが、別の面では委員会にその柔軟性を褒められた。裁判所は、スウェーデンが最低賃金を法制化することを望んでいるように思われる。そうすれば外国企業については、この最低賃金だけをスウェーデンで勤務する労働者に支払わなければならないことになる。これはスウェーデンの労使関係を根本的に変えることになる。経営者も組合も、スウェーデンの労働法に矛盾する、EU裁判所の判決を簡単には受け入れることはできず、スウェーデンの労働裁判所は、外国の経営者にスウェーデンの団体協約に署名させるため、正式にストライキと封鎖を認めることに関するEU裁判所の意見を求めたが、封鎖はスウェーデン法の下では問題ないという予備判決の変更は困難だろう。スウェーデンの建設業経営者の連合は、多くの会員企業を持つが、それらの企業は、スウェーデンの会社が支払う賃金のほんの一部を支払いながら現在スウェーデンで操業を認められている外国企業と競合しなければならない。建設業の労働組合と労働組合全体の活動を存続して、会員が自信を持ち続けた

いなら、EU裁判所の判決を受け入れることは断じてできない。あるいは、政府と当事者は裁判所の決定をスウェーデンの法律や団体協約に組み込む一方で、十分に注意しなければならないだろう。EU裁判所の判決に関して方策が見つからなければ、2009年2010年の交渉ラウンドは、平穩にはならないだろう。

(7) 立法を回避するための新しい基本協約

この状況の中で、経営者と組合の両方は、現在、政府やEUやEUの裁判所にもスウェーデンの労使関係に干渉させないための「基本協約」の協議にじっくり取り組んでいる。討論をして解決策を見つけるべき最初の問題は、将来の賃金決定構造である。サービス業の経営者連合と労働組合は、現在、輸出産業に将来の賃金決定構造のパターンを設定することを認めている産業界の労働協約の改正を求める運動を行うためのネットワークを構築している。新しい労働協約には、やはり国内総生産の50%以上を占め、外国との競争にもさらされているサービス業も含めるべきである。

1950年代から1970年代には、たとえ賃金増額が低賃金産業の企業を倒産に追い込んだとしても、ブルーカラーの連合であるLOと経営者の連合であるSAFが、低賃金労働者に対する割増の賃金増額を含めて、経済全体のパターンを設定していた。その当時は、社会民主党政府のもとで、積極的な労働市場政策により、例えば繊維産業の労働者は、新しく賃金の高い仕事をエンジニアリング産業で見つけることができた。労働者は、完全雇用、仕事と所得保障を維持するためには、政府の労働市場政策を頼りにしていただけであって、造船産業が閉鎖され、鉄鋼産業が再編されたときにもデモやストライキは行わなかった。

現在の穏健党政府には、その役割を政府の労働市場政策に割り当てるつもりはない。その政策はむしろ、承知のとおり低賃金を支払う小規模なサービス企業に対する賃金税の低減と減税

である。この政策は、賃金格差を広げ、雇用保障を引き下げ、失業給付金が低く、疾病手当金が減らされた労働者に、団体協約の最低賃率を下回る賃金の仕事を受け入れることを強いることになるであろう。また、これらの低賃金の仕事のほとんどは、パートタイムの仕事であり、どちらも限られた期間であるパートタイム失業手当金かパートタイム疾病手当金のいずれかで補われるだろう。例えば、給付金を削減すると同時に失業保険の自己負担金を2倍か3倍にするような政府の他の対策によって、パートタイムの労働者は、もはや組合費を支払う余裕はなく、失業保険も辞めなければならなくなるだろう。実際に、主にサービス業の女性、新しく来た移民、多数のパートタイム労働者からなる底辺層が生み出されているのだ。

また、LOとPTKを新しい基本協約に関する協議に招いて、SN (Svenskt Näringsliv, ウェーデン企業連盟) は、その要求を提示した。対立を解決するルールの変更と雇用保障の改正が、そのリストの最初にある。SNは、同情ストライキを行う権利を排除することを望んでおり、新しい団体賃金協約に関する協議に関連してストライキを行う労働者の権利は受け入れるが、SNによれば、ストライキは問題の重要性に応じて行うべきである。

労働組合はやがて、例えば、核エネルギープラントの電気技師数人のように、数人の主要な労働者だけを巻き込むストライキの警告を出すことを学んだ。パブリックセクターにおいて、主要な管理やサービス部門でのある期間の短期ストライキは、ストライキの利益が通常の賃金に近いとはいっても、組合にとっては安いものである。しかし、経営者にとっては非常に高くつくのである。SNによれば、産業界全体がその分野では組合の意のままに動いており、ストライキよりは害が少ないものとして、過剰な賃金要求にも同意する。

さらに、SNによれば、年功序列制を厳密に規制する雇用保障法LASは、雇用と解雇に関して、企業を経営する経営者の権利を著しく侵害している。LOとPTKのどちらも、基本協

約を改正することを目的としてSNに応じることに同意した。しかし、両者にとって、ストライキ権の制限は受け入れられないことである。両者は、スウェーデンはストライキによる労働時間の損失のランキングで最低であると示す統計にまで言及している。代わりに、組合は、構造改革により解雇された労働者や、新しい技術に対応するためには教育と訓練が必要であると感じる労働者に対する、もっと優れた支援方針について話し合う用意がある。それは、前の仕事を失った場合に、訓練や退職金や自営業を始めるための援助の形で最低限の支援を行う現存の「保証協約」を改善したものである。LOは、SNに応じることに同意しているが、新しい「基本協約」が対象にするべき問題のリストに労働医療サービスと労働環境の監視を加えている。1970年代の引き上げの後、中小企業に対する安全委員による労働環境の監視や、共同労働医療サービスを減らすことが認められてきた。安全委員の訓練に対する政府の資金援助がなくなり、安全委員は大幅に削減され、政府の安全検査官は50%削減され、ILOの勧告を全く満たしていない。

(8) 可能な労使関係の改善

両者とも産業界の労働協約の改正について調査を行っている。協約は、企業、経営者団体、組合により公然と批判されてきたが、それは協約の一部ではない。しかし、労働市場全体のために協議されているパターンに影響を及ぼすことが全くできなくても、協約に従ってやっていかなければならない。製造業は現在、すべての被雇用者の20%未満を雇用している。インフレなき賃金増額の範囲を決める際に、サービス業やパブリックセクターを関与させる方法はあるのだろうか。もちろんすべての経営者と組合は、合意された増額が、輸出産業の競争力を損なってはならないことを承知している。しかし、今日ではサービス業の労働者の多くは、下請け業者やその他として、実際には輸出産業の一部なのである。教師やその他のパブリックセクター

での被雇用者の賃金と同様に、サービス業の労働者の賃金や労働条件は、輸出産業を支える経済の一部であり、従って、考慮に入れなければならないのである。

2007年の賃金交渉ラウンドでは、小売業の経営者団体の Svensk Handel は、10.2%の基準を適用するように指示する中央のスウェーデン企業連盟 (SN) からの指令を勝手に無視した。これはまた、地方自治体の被雇用者やその他の低賃金グループが 10.2%をクローネとオーレに換算し、それにより、事実上 13%に近い賃金増額を得る助けにもなった。この SN の指令に逆らう革命的な出来事は、ブルーカラーの連合 LO が考え出した戦略に従ったものであり、産業界の労働協約の一部として、製造業の LO 組合が受け入れて、先取りした。

高い賃金増額がインフレや失業増加につながるという恐れは、非常に現実的である。しかし、全国的な組合センター、中央のスウェーデン企業連盟 (SN)、地方自治体、賃金決定構造プロセスを先導するはずの中央省庁の交渉団体を巻き込んだ、政府の所得政策、又は、調整された賃金決定構造プロセスがないため、労働市場の当事者や政府の権限は、主に市場の力や利益により決められる賃金上昇の結果として、ますます制限されるようになった。現在では賃金は、多くの場合、職場レベルで被雇用者個人と経営者間の交渉で決められている。

ますます市場の力により動かされるようになった経済では、組合が節度を求めることはもはや不可能である。組合には賃金総額を制御する力はない。組合にできること、組合がすることは、賃金増額の配分にある程度の影響を与えることだけである。

(9) 法律の代わりに最低賃金を定めた団体協約

ブルーカラーの組合には、最低賃金の労働者の賃金を引き上げる賃金協約の交渉を行ってきた歴史がある。この「連帯賃金政策」には、産業界全体の相対的な賃金レベルを引き上げる努

力も含まれている。つまり、歴史的には女性が多数を占める繊維産業や、現在ではサービス業、例えば小売業や地方自治体である。組合の理念 (Rehn / Meidner モデル) は、支払いができない経営者は廃業し、その被雇用者は、必要であれば積極的な政府の労働市場プログラムや以前の良い失業保険政策の助けを借りて、拡大している収益の高い産業で、さらに賃金の高い仕事を見つけるということである。

現在の政府の政策はその反対である。低賃金を支払うサービス業に対し減税を行い、失業給付金を減らし、保険の自己負担金を増額して、構造改革のとぼちりをうけた労働者に団体協約の最低賃金よりも低い賃金の仕事であっても受け入れることを強制する。いくつかのホワイトカラーの組合とほとんどの専門職の組合は、賃金増額の数字のない協約を結ぶことにより、賃金の決定を職場レベルに任せ、つまりほとんどの場合は個人交渉で、平均よりも高い賃金増額を得られることを知った。当面は、これが正看護師組合 (Vardfacket) の方針になるだろう。しかし現在では、新しい指導部が、古い協約を打ち切り、最低賃金のかなりの増額と、助産師や検査技師のような専門職の訓練を受けた看護師に対する具体的な増額を求めている。現在はブルジュアジーの政治家が支配している経営者の SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) は、数ヶ月間の交渉と調停の後もなお意見を変えることを拒んでいる。SKL の組合員は減税を望み、地元の医療センターの民営化により医療危機の問題を解決することを望んでいる。彼らはおそらく他の EU 諸国のように法定の最低賃金を望んでいるが、それは同時に最高額であることがわかるだろう。スウェーデンの団体協約の最も低い最低賃金は、ヨーロッパの法定最低賃金よりも 10% 以上高いのである。スウェーデンの労働者は、成功の前提条件が、非常に高い組合結集力であり、最低賃金の法制化は、組合が弱く組合結集力が低い地域での最良のオールタナティブであることを知っている。

【付記】

本稿は Birger Viklund（元スウェーデン労働生活研究所）の手になるものである。彼は2000年～2001年のスウェーデン留学時以来の知り合いの研究者であり、スウェーデンの情報を時々提供していただいている。ピークルンド氏は、以前に日本労働研究機構が出版していた『海外労働時報』のスウェーデン担当の研究者側調査員として、日本へスウェーデンの労働情報を提供していた。この雑誌が廃刊となること

によって、スウェーデンの労働事情のまとまった情報を和文で読むことは著しく困難となった。そこで今回、寄稿をお願いしたところ快く応じてくれた。スウェーデン研究者のみならず日本人にとって貴重な情報となるであろう。

訳者は、2003年以來、スウェーデンの労働情報を、毎年1回発行される『世界の労働者のたたかい』全国労働組合総連合、に執筆している。興味ある方は、お読み頂ければ幸いである。