

スウェーデンの労使関係

—— 2000 年以降の動向 ——

キーワード スウェーデン, 労使関係, 雇用, 賃金, 健康・安全, 政権交代

中京大学経営学部教授 猿田正機

本稿は、スウェーデン留学後に『世界の労働者のたたかい 世界の労働組合運動の現状調査報告』（全国労働組合総連合）に寄稿した9年分の原稿を再整理したものである。現在、福祉社会スウェーデンの日本での評価は、一見すると、きわめて高いにもかかわらず、スウェーデン社会の建設に大きな役割を果たしたスウェーデンの労使関係について触れた論文はきわめて少ない。それは奇異に思えるほどである。そこでまったく読者層が異なることもあり、2000年以降のスウェーデンの労使関係を一括し、整理し直し、各年度ごとにまとめて掲載することとした。

【1】2002年以前の労使関係

はじめに

ノーベル賞の国として有名なスウェーデンは、1814年以來約200年間、中立・平和を維持してきたことでも知られている。筆者が個人的に非常に興味があるのは、スウェーデンの選挙制度である。1909年以來といわれる比例代表選挙が特徴で、選挙になると街の中心に各政党が同じ大きさの仮小屋を建て、ピラやお菓子などを置いて、自政党の政策を訴えたり、中・高生などの学生を含む市民と議論している様子を実際にみてみると、日本の中身のない個人中心の

選挙とはまったく趣を異にしていることが分かる。このようなスウェーデンのシステムを、主として支えてきたのがブルーカラーのナショナルセンターであるLOなどを中心とする労働組合運動であり、このLOと社民党などが一体となって「福祉国家・スウェーデン」を築いてきたといえる。

旧社会主義国や中国などにおいて労働組合が企業の民主化や労働者・国民の生活の安定・改善に果たした役割は、そう大きなものではなかったことが明らかになってきている。そのなかで労働組合運動として注目されるのはヨーロッパであるが、とりわけ北ヨーロッパ諸国では、労働組合運動が社会建設に大きな役割を果たしてきたことが、再び、注目されはじめている。

本稿では、その代表国であるスウェーデンの労働者・労働組合の要求や政策がどのようなものかをみるとともに、スウェーデン労働組合運動の到達点・成果を整理し、最後に最近の労働組合運動の要求と課題について簡単にみることにしたい。スウェーデンの労働組合運動をみるうえで、注意すべき点は、産業別・企業規模別労働者構成はパブリック・セクター、大企業、中小企業がそれぞれ3分の1となっており、日本で言う「公務員」が非常に多く、中小企業労働者が少くないことである。しかも、労働者の大多数は組織化されている。

(1) 賃金

スウェーデンの「賃金・所得」は日本に比べると、労働組合の要求もあって、はるかに「社会化」されている。それ故に、賃金をみるうえで労働コストからみた経営者負担金や税金の比率やそれがどのように再分配されるかを「労働力再生産費の社会化」や「賃金・所得の社会化」の視点から見る必要がある。というのは、これ自体がスウェーデン労働運動の成果と言ってよいからである。スウェーデンの場合、経営者負担金と税金を合わせた比率は、労働コストの約3分の2にのぼる。社会福祉・保障の費用を誰が負担し、所得の再分配がどのようになされているかは、その国の労働運動発展の尺度と言ってよいかもしれない。経営者負担金の内訳は、例えば、老齢年金保険料、遺族年金保険料、疾病保険料、労災保険料、労働市場（失業）保険料などである。税金は地方所得税が約31%で、2001年5月時点で、20,500 クロナ以上の所得を得ている者には、さらに国所得税20%が課せられる。加えて、買い物した時には、25%のMOMS（付加価値税）が付け加わる。ただし、日常的な生活必需品は12%である。

ナショナルセンター別（スウェーデン労働組合総連合 LO、全国俸給職員組合連合 TCO、大学卒専門職能別組合連合 SACO）にみた平均賃金は図表1のごとくである。最近、ウェイジ・ドリフトを除くと賃金労働者の賃金上昇率が俸給職員などを上回るようになっており、1997年から2000年の4年間で見ると、男女間およびナショナルセンター間の名目的な所得格差は縮小している。

労使賃金交渉の経過をスウェーデンと日本で比較してみると、次のような違いがある。

日本の春闘では、例えば、今年のようにトップ・バッターとしてのトヨタが、経営者は「原則として定期昇給はやるが、ベースアップはやらない」と発言し、結局、トヨタ労組は、「ベースアップ要求見送り」、その代わりに「労働の質的向上による成果配分」として6万円を要求している。この「トヨタのベアゼロ」要求が労働界はじめ世間に与えた影響は、「トヨタ・ショッ

ク」といわれたと一部のマスコミが報道している。それも必ずしも間違いとは言えないが、日本の労働者・国民がトヨタの賃金闘争を、自分に関係のある問題と考え、「ショック」を受けているかは大いに疑問である。このような日本の賃金闘争は、あくまでも大企業中心の企業別労使交渉であり、大多数の労働者はまったくといってよいほど関心を持っていない。失業者やアルバイト・パート労働者のみならず中小企業などの未組織労働者には、直接的には、まったく関係がないからである。日本の賃金交渉は、スウェーデンと比較すると、基本的には、すべて経営者の土俵での経営者ペースの賃金交渉であるといってよいだろう。

スウェーデンの場合には、労働組合組織率は近年低下しているとはいえ約80%と高く、賃金についても中央交渉や産業別交渉が中心で、企業別交渉はそれらが決着した後になる。企業別・工場別交渉などで、ウェイジ・ドリフトが発生するが、それはLOにとっては、あくまでも二次的なものである。LOが一貫して追求してきたのは、連帯主義的賃金政策である。これは最近、特に経営者の攻撃的となっているが、LOの基本的な方針は変わっていない。この政策の結果、企業別賃金格差や性別賃金格差などが大幅に縮小してきたことは、LO労働組合運動の成果として評価されている。表1にもその一端は現れている。賃金は年金や労働組合が管理する失業手当にも影響するため、賃金格差の縮小は労働者・国民の連帯を強化するうえで非常に大きな位置を占めている。それゆえに、労使の賃金交渉は労働者・国民全体の問題として、絶えず関心と呼ぶことになる。

2002年4月からホワイトカラーの臨時派遣労働者部門全体を対象とする独自の協約が施行されている。この協約はTCO所属のHTF（商業従業員組合）やSACOの関係者がサービス使用者協会と結んだものである。これによると2002年4月から臨時派遣労働者の賃金は2.8%引き上げられ、月額で最低250クロナ増が保証された。2003年4月からは、賃金は、さらに2.6%引き上げられ、最低増加額は月

250 クローナとなっている。

賃金制度は1990年代以降、特に多国籍企業では、そ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制度に変わりつつある。これは賃上げ交渉での企業・事業所、あるいは個人別交渉の役割の増大と並行して進んでいる。しかし、スウェーデンでは、あくまで職務給が基本であり、その職務に必要な個人の能力や成果についての評価が重視されはじめてるのである。これが日本のように経営者の一方的な決定でなされているわけではない。労働組合も深く個人の評価にかかわり、企業による査定を有効にチェックしている。

図表1 常用雇用者の所得（中位数）

年間所得 (2001年)		指 数	
		2001年	1997年
LO 女性	SEK 208,000	100	100
	男性	244,000	117
TCO 女性	239,000	115	117
	男性	309,000	149
SACO 女性	281,000	135	141
	男性	356,000	171
総数 女性	232,000	112	111
	男性	269,000	129

(注) 単位 SEK = クローナ, Lo, The Swedish Labor Markets, Facts & Figures, 1999 及び LO, The INCOME LADDER IN THE YEAR 2001 より作成

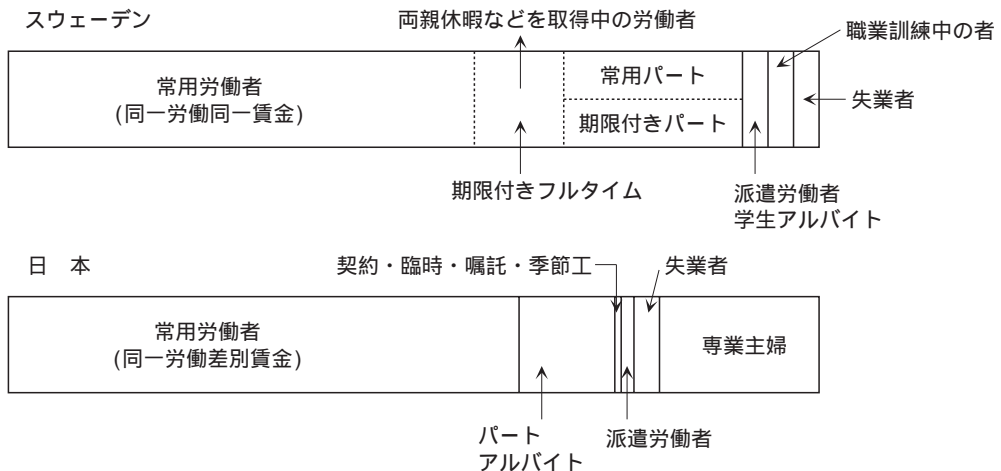
(2) 労働時間

スウェーデンでは週40時間労働制をとっており、また、最低5週間の有給休暇の取得が法律で決められている。この水準はヨーロッパでは、必ずしも高い水準ではない。実際には、3分の1を占める公務員など6週間以上とっている労働者も多い。この権利を放棄する労働者はほとんどいない。

また、2000年以降、大半の産業では、労使交渉により労働時間は週38時間に削減されている。LO傘下の金属労働組合の場合には、協約で週平均39時間労働となっている。しかも、この時短の実現にあたっては、労働時間のフレックス制の容認が条件となっていた。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であった。その具体化については、支部交渉に委ねられている。

「労働力と雇用の実態（モデル）」（図表2）をみると、スウェーデンにもパート労働者が多いことが分かる。しかし、最も多いのは、両親休暇など権利としてパート労働を選択している常用のパート労働者である。しかも、そのほとんどは労働組合員である。最近、労働時間の要求としては、もっと働きたいというパートの要求が強い。スウェーデンで最も多いのは、権利としての常用・短時間パートであるが、臨時的

図表2 労働力と雇用の実態（モデル）



なパートも少なくはない。これらの人々のなかに労働時間を延長して欲しいという要求が強い。また、2002年7月には、パートタイム労働者と期限付き労働者に、正規労働者と同じ賃金と労働条件を保証する2つのEU指令を満たす新法が施行された。これは補足年金制度にも大きな影響を及ぼしている。

政権党である社民党は、週40時間労働の維持を主張しているが、協力政党である左党(旧共産党)は週35時間労働を主張している。時短をどう進めていくかは、労使交渉の主要テーマとなっている。

(3) 雇用・失業

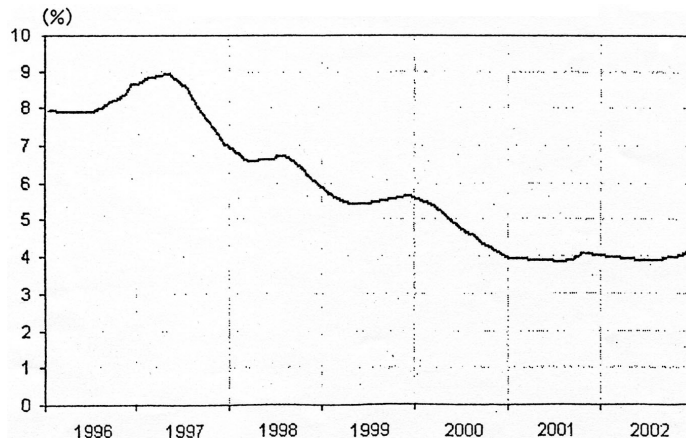
スウェーデンの失業率の推移は(図表3)のごとくであり、バブル崩壊後、一時10%を超えた失業率も4%弱へと低下してきた。スウェーデンの失業率をみる場合に注意すべき点は、個人単位社会のスウェーデンにあっては専業主婦はほとんどいないため、例えば、男女が共同で生活している場合に2人が同時に失業しているケースは希である。日本に少なからずみられる、男性である「主人」が失業して一家が崩壊というケースは、スウェーデンの場合には考えにくいことである。

2002年7月に失業保険給付が引き上げられ、給付の下限が1日320クローナ、上限は、月給

2万75クローナの80%である。これによると、賃金の8割に当たる全額支給者の割合は72%になるという。失業者の職業訓練制度や所得保障制度も充実しているが、そのみならず雇用形態別労働者(図表2)の相互補完関係の動向をみることは「福祉国家・スウェーデン」をみるうえで極めて重要であろう。スウェーデンの労働運動が雇用面で、どのような相互助け合いのシステム、「連帯賃金」になぞらえて言えば、「連帯雇用」(筆者の造語)のシステムと言うべきものを築いてきたのか、はきわめて興味深い点である。そのキーポイントは同一労働同一賃金の原則であり、常用パートの存在である。しかも、どのような雇用形態あるいは年金者、失業者でも、そのほとんどは労働組合員である。アルバイトで働く大学生にも組合員はいる。失業保険を労働組合が管理していることも特徴的である。

スウェーデンの欠勤率は約20%と、ヨーロッパのなかでも非常に高いことで知られている。比較的、気楽に休むことができるからである。しかし、バブル崩壊後の1990年代半ば頃には、失業率も非常に高くなり、また経営者の出勤率管理が厳しくなり欠勤率も大幅に低下した。だが、2000年頃から1980年代以前の水準に戻っている。

図表3 失業率(16~54歳, 季節調整済み)



(注) Statistics Sweden による。

(4) 社会保障・福祉

「個人単位」を原則とするスウェーデンでは、専業主婦という言葉は死語となっており、男女ともに労働による賃金や所得によって生活することが基本となっている。LO が長い間掲げてきた連帯賃金政策によって男女の賃金格差も大幅に縮小しており、また、高齢者の年金や福祉のみならず、子どもや障害者を含めて国民全体の生活の安定や人間発達を「個人」として保障するエコノミック・セキュリティが充実している。例えば、教育・医療の無料化・低料金化、児童手当、住宅手当、疾病手当などが経営者負担金や税金によって保障されている。これらの所得の再分配は、移民など経済力の弱い家庭に、また子育て期など家庭経済の逼迫する時期に手厚く保障されるようになっている。これはLO など労働組合の要求でもある。また、LO や社民党は成人教育（継続教育）などによる「教育の再分配」や地域による格差をなくすための、「文化享受の機会の再分配」にも絶えず配慮してきている。

もう一つ、筆者がスウェーデン行ったときに何時も感ずることを付け加えるなら、日本に帰国したときにすぐ目につくのが、大会社などの看板と並んで、進学塾や英会話スクールなどの学習塾、病院、結婚式場や葬儀屋の看板であるが、これらがスウェーデンにはないことである。教育が無料なだけでなく、スウェーデン人は派手な結婚式はやらず葬儀にも費用はかけない。ほとんどが民営化され、生きていく上での基本といえる教育、結婚、住宅や葬式の費用で喘いでいる日本人と対照的である。

(5) 労働組合

スウェーデンの労働組合組織率は平均約80%と非常に高い。ナショナルセンターとしては、ブルーカラーを組織している最大の中央組織LO とホワイトカラーを組織しているTCO、大学卒業後専門職中央組織のSACOの3つがあり、それぞれが多くの産業別組織を傘下に抱えている。比較的組織率が低いのは民間の卸売・小売業やサービス産業である。

1932年の総選挙で、LOの支持する社会民主党が多数の議席数を獲得し、スウェーデン史上初めての社会民主党政府が成立する。その後、中央党や左党（旧共産党）緑の党の協力を得て長い間政権を維持する。その結果、労使関係の状況は一変することになる。それは労働組合側が、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からである。かくして、LOは、新たな戦術へと方向転換することになる。

スウェーデンの労働組合運動の特徴は、LOとスウェーデン政治の両輪を担ってきた社会民主党が政権を担っていることもあり、「経営参加」や「政策形成への参加」が非常に進んでいることである。民間企業の場合には、団体交渉を中心としているとはいえ、労働者重役制も導入されており、安全委員会などへも労働組合が参加している。

政策履行過程への労働組合参加は特に進んでいる。労働組合代表は、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）へ参加している。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た。さらに地方の労働市場ボードなどにも、労使代表が参加していた。

また、スウェーデンでは、80年頃までは、「中央集権的賃金交渉」が行われていた。この中央交渉は次のごとくであった。労使頂上団体のLOとSAF（スウェーデン経営者団体連盟）は他のいかなる組織よりも早く交渉に入る。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、賃上げの規範になる。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の労働組合であるTCOにも及んだ。この時期にも産業・企業レベルで賃金ドリフトはみられたが、

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のである。

ところが 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る。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。1983 年には、金属産業経営者団体 (VE, 1992 年に VI へと組織転換) は Metall (LO 傘下)、SIF (TCO 傘下) と産業別交渉を行っている。分散化交渉の始まりである。この労使の分散化交渉は、1990 年代に入り一般化していく。また、労使関係をみるうえで決定的なのは、1990 年に SAF は今後 LO との交渉を止めることを決定したことである。同時に、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経営者側委員を引き揚げさせたことである。これはスウェーデンの労使関係が新しい段階に入ったことを意味しているとみてよいだろう。中央交渉中心の労使交渉から産業別交渉中心への移行を、篠田武司氏などは「組織された分散化」(篠田武司編著、2001 年、39 ページ) と捉えている。

筆者のインタビュー調査をもとに若干付け加えると、自動車産業・Volvo の場合、主力の乗用車部門を売却し大型トラックやバスの世界的企業になった。そのため、乗用車生産工場であるトーシュランダ工場はフォードに売却されており、この工場は、車名としてはボルボという車を造っているが、正確には Volvo の工場とは言えない。しかし、工場が売却されたからといって、日本のように企業別組合ではないので、労働組合の名前が変わったり、そのことによって方針が大きく変わるというようなことはない。これは産業別組合の長所といっても良いだろう。

また、日常の組合活動についても、経営者と日常的に相談しながら企業運営にタッチしているケースも多いという。例えば、ヒアリング調査をした、NCC という建設機械の会社では、所長と組合専従のオフィスは扉ひとつで隣り合

わせており、特に人事・労務関係などのことはよく相談するとのことであった。オフィスや食堂、健康施設など労働環境にもよく配慮されていた。

おわりに

最後に、最近の主な課題を二、三指摘しておきたい。第 1 は、男女別賃金格差の問題である。性別賃金格差の非常に小さい国として有名なスウェーデンで、2001 年 1 月 1 日に新男女雇用機会均等法が施行されたが、その後、賃金格差は一向に縮小していないという。「年齢、教育水準、職種などを考慮しても、8%の格差は男女差別によるもの」という指摘もある。2002 年には、LO 傘下の労働組合が賃上げ要求で協調した結果、低賃金の女性労働者が圧倒的多数を占める商業・サービス、ホテル・レストランや地方自治体などの労働組合は、製造業より実質的に高い賃上げを実現している。しかし、TCO や SACO の労働組合では、個別的賃金交渉の拡大により男女間賃金格差は、むしろ拡大している。また、清掃などの外部委託により清掃労働者の賃金低下も目立ってきている。政府や LO などは、いわゆる「同一価値労働同一賃金」や男女間の「職務差別」の解消に積極的に取り組んでいる。とりわけ政府部門の労使は、政府内のあらゆるレベルで男女の機会均等を促進していくことを決めている。必要ならば、「逆差別」の措置もとるといふ。

第 2 に、失業保険について触れておきたい。ほとんど労働者は月間所得の 80% を保障されているが、公的失業保険には月 2 万 75 クロナという上限がある。そこで賃金水準の高い SACO や TCO 所属の SIF は補完的失業保険を提供しており、地方公務員組合 (SKTF) も任意保険としての補完的失業保険を実施することになっている。2015 年頃に予想される大幅な労働力不足への対策なども労使の課題として残されている。

日本とスウェーデンはグローバリゼーション、IT 化や女性化、高齢化など同じような問題に直面しながら、スウェーデンの労働組合運動の

場合には、社民政権を支えながら自分たちの要求・政策をマクロ・ミクロレベルで実現してきたのに反して、日本の場合には政権獲得は言うまでもなく、労働者の要求を労働者・国民全体の立場から政策化・要求化することにすら成功していないといえることができる。日本の労働運動がヨーロッパの労働運動の1週遅れ、2週遅れと言われる所以である。日本の労働者が労働組合運動を新しい日本社会の建設に、どう位置づけどのような運動をしていくのかが問われているといえよう。

【2】2003年の労使関係

(1) 社民党の総選挙勝利とEMU参加反対

社会民主党は2002年9月の総選挙で勝利し、左翼党(旧共産党)と緑の党の協力をうけ、単独で少数政権を維持することとなった。

新政権の重要な課題として挙げられているのは、非常に高い病欠欠勤率を2008年までに50%引き下げ、政治難民と移住労働者を労働市場にうまく統合させていくことであった。その他に、労使関係分野で挙げられているのは、例えば次の点である。賃金の80%を補償する健康保険の所得上限の引き上げ、リハビリ制度の改善。失業保険の給付の所得上限を現行の2万クローネから引き上げること。地方自治体への政府補助金を増額して、幼稚園の教員を新たに6,000人、小・中学校の教員を15,000人雇用できるようにすること。臨時雇用者を減らすこと。今後5年間で休暇を5日増やすこと。

2003年9月14日に、スウェーデンのユーロ参加をめぐる国民投票が行われた。国民投票直前に起きたリンド外相暗殺という衝撃的な事件

もあり、有権者は高い関心を示し、82.1%が投票した。EMUへの参加について、LOは公式には中立の立場をとったが、LOのなかでは、金属、製紙はユーロ賛成、運輸、小売業はユーロ反対の立場をとった。概して、LOでは、組合指導者のなかには賛成派が多く、ブルーカラー労働者の過半数は反対という状況であった。国民投票の結果、賛成42%、反対56%、白票2%でユーロ参加は否決された。国民は、EMU加盟によって、やがてヨーロッパ諸国の水準にまで税率を下げることにより、福祉国家が立ちゆかなることを危惧していたとみられている。

1万人を対象にした国民投票出口調査によれば、LO組合員の65%は反対票を投じた。TCO組合員ではわずかにユーロ参加肯定が上回り(49.5%対48.8%)、SACOの組合員のなかでは参加肯定派が多数であった(57.2%が賛成)。農民、失業者、早期退職者、積極的労働市場プログラムに参加している労働者の約65%はユーロ参加反対である。また、女性(58%)の方が男性(46%)よりもユーロ圏参加に反対している。その理由としては、女性の多くが公的部門で働いており、ユーロ圏参加後に公的部門が縮小し、失業することを危惧している可能性が指摘されている。「非同盟・中立」政策を掲げてきたスウェーデン国民はアメリカの始めたイラク戦争にも批判的である。

(2) 雇用・失業情勢の悪化とその対策

2004年の1月の失業率は5.9%と、1999年以来の高い失業率となった。特に若年失業者が増加している。2002年6月には、18~24歳の年齢層で3万9,279人が失業していた。1年後には、失業者数は25%上昇、4万9,349人になった。また、労働市場政策によって雇用されてい

図表1 政党別獲得議席数

	キリスト教						
	穏健党	国民党	中央党	民主党	社民党	左翼党	緑の党
1994年	80	26	27	15	161	22	18
1998年	82	17	18	42	131	43	16
2002年	55	48	22	33	144	30	17

る 18～24 歳の労働者は 1 万 3,604 人から 9,270 人に約 4,000 人減少した。18～24 歳の長期失業者数は、1 年前に比べて 2 倍になっている。

若年失業者の増加は、労働市場庁 (AMS) が行っている労働市場政策に対する政府支出の減少によって一部を説明できる。もしも、通常提供されている一連のプログラムが存続していたならば、若年失業者数の増加は 1 万人ではなく、6,000 人に止まっていたであろう。他方、スウェーデン経済の回復が予想通りに進まなかったことによる雇用減の影響もある。AMS は、長期的な見地から職業紹介機能の拡充が最善であると判断している。職安職員を増員すれば、より多くの時間をかけて求職者の相談に当たることができ、適材適所の職業紹介が可能になるであろうとする。

雇用対策は、労使の最大の対決点といえる。議会の非社会主義政党は原則的に、AMS の下にある公共職業安定所を批判し、職安の完全民営化さえ主張している。一方、AMS には社会民主党政権の下で、求職コンピューターシステムの改善と積極的なマンパワー対策の手直しのために、常に新しい課題と資金が与えられている。

保障基金と保護雇用

スウェーデンの雇用・失業対策は日本と比べるとはるかに充実している。しかし、それでも不十分であるとして次のような「保障基金」を団体交渉で取り決めている労働組合もみられる。

ホワイトカラーの工業部門労働者と公務員は、給与の 0.6% に当たる「保障基金」を団体交渉で使用者との間で取り決め、失業保険制度や、再び雇用可能になるように訓練機会などを与える職業安定所が提供する所得やサービスを補っている。こうした基金は、地方事務所と有能なカウンセラーを持っており、リストラが計画された段階、あるいは余剰人員が発生した段階で、迅速に転職支援、能力開発、自営業創業支援などを行う。ホワイトカラー労組が保障基金について使用者と交渉していた頃、ブルーカラー労組連合である LO は、政府が提供する職業訓練、

能力開発が効果的であると考えていたため、保障基金を団体交渉で要求していなかった。しかし、労働市場で必要とされる技術が急速に変化するため、公的な職業訓練プログラムによる対応が困難になりつつある。そのため今では LO も「保障基金」を求めて使用者と交渉している。

保護雇用は、当初、業務上または先天的な原因 (ダウン症など) により様々な障害を持つ人のために考案されたものである。現在、労働力人口の 1.5% に当たる 6 万人を超える保護雇用の職が、公立の保護雇用工場や自由市場に存在している。公立の保護作業所サムハル (SAMHALL) の職は、製造業から学校や職場の食堂などのサービス業へと変化しつつある。

リストラと企業の社会的責任

企業がリストラを進める際に果たすべき社会的責任とは何かという定義について、スウェーデンで一般的合意があるわけではない。共同決定法 (MBL) と雇用保障法 (LAS) には、交渉プロセスと先任権制度に関する規定がある。しかし、これらの法律は、リストラが実施された場合に地域社会に与える影響を考慮していない。

労組は、地域社会や AMS に働きかけ、使用者に対し、リストラ以外の選択肢を探るように促す。例えば、リストラの実施時期をできるだけ遅らせて従業員の転職を容易にしたり、再訓練、能力開発の機会を勝ち取ることがある。また労組は MBL に基づき、使用者の費用負担で労働側のコンサルタントを雇用し、リストラ計画の妥当性を分析する。

リストラを行う企業に対し、代替案を考慮するように使用者に義務づける法規制は存在しない。しかし企業レベルでは、他工場への配置転換、再訓練機会の提供、早期退職など、いくつかの試みがなされている。

社会的責任を果たした事例とされているエリクソン社のリストラへの対応は次のようなものであった。エリクソン社では、かつて 10 万 7,000 人いた従業員は現在 5 万 3,000 人にまで削減された。このリストラを通じ、同社は余剰

労働者に対し1年分の給与を支払い、職業訓練を受けたり、自営業開業をできるようにした。その際、労組元幹部を政府が任命し、会社、労組、政府の間の仲介役とした。この仲介役には、エリクソン社が社会的に責任をとるために具体的に何ができるかを模索し、リストラに関する人々間の話し合いを通して、地域社会への悪影響を和らげようとの試みがなされた。

派遣労働者問題

人材派遣会社が一時的な職に労働者を派遣するという現象は、2001年まで増加し続けた。だが最近、経営合理化、一時解雇、人員削減の波は、主に派遣労働者に打撃を与えている。とはいえこの部門は労組によって組織化されていて、人材会社に雇用されている労働者は、派遣されていない場合でも労働協約によって賃金が保証されている。人材派遣会社で18カ月間勤務した人に対しては、協約に従って全額の賃金が支払われる。

派遣労働者問題が顕在化したのは、ルーレオ市の製鉄所の事例である。スウェーデン製鉄は、ルーレオ市のコークス炉を修理するためにレンガ工を募集したが、国内では採用できず、ドイツのティッセン社に工事を依頼した。ティッセン社はさらにスロバキアのテルモスタフ社に依頼し、テルモスタフ社は93人の労働者を派遣した。しかし、テルモスタフ社が下請け業者を通して93人の労働者を雇っていたことまでは、スウェーデンの人々に知らされていなかった。労働協約で定められた最低賃金である時給137クローネを大幅に下回る賃金が支払われていたことが分かったのは、スロバキア人労働者に十分な安全装置を与えなかったため、1人が倒れて焼死した事故によってである。テルモスタフ社が93人のスロバキア人労働者に遡及賃金を支払うまで、同じ工事現場で働いていた建設労働者組合の組合員は職場放棄をした。労組の介入の結果、ルーレオ市の製鉄所でわずか時給13~18クローネで働いていた93人のスロバキア人レンガ工が、遡及賃金5万クローネを受け取った。建設、建築業では、何層にもわたる下

請け関係が形成されることが多く、労働者を実際に雇用している会社が提示した労働条件を労組が把握することを困難にしている。

(3) 労働時間

スウェーデン・トヨタの病欠対策

スウェーデンの各企業は従業員に病気で休暇を取らせるよりは出勤させようと、様々な方法を試みている。これまで成功した数少ない例として、ヨーテボリにあるトヨタの大規模修理・サービス工場の技術労働者に取り入れられた新しい制度がある。トヨタは、サービス期間の短縮のために、営業時間を8時間から12時間に延長し、同時に1日6時間勤務の導入にともなって労働者の数は約50%増加した。第1シフトは6:00~12:00の勤務、第2シフトは12:00~18:00である。

以前と同じ時給の労働者が増員されることによってコストは明らかに増加するが、同社はその設備を今では1日当たり4時間長く利用することができる。そしてさらに重要なのは、当初の意図どおり、より能力の高い労働者がこの新しい職場に注目して応募してきたことである。このプロジェクトは1年後に評価を受ける予定で、成功したとなれば他の工場もこの例に倣うという。

生涯学習の施行

2002年に、生涯学習の資金調達に関する法案が提出され議会を通過した。全労働者を対象とした新しい制度が、2003年7月1日から施行された。この制度では、年間9,500クローネまで貯蓄可能な個人能力勘定(IKS)が設けられる。同勘定の貯蓄は所得税申告の控除対象となり、使用者も従業員の勘定に資金を拠出することができ、その場合は支払い給与に対する税の割り戻しがある。このような勘定の開設を奨励するために1,000クローネの奨励金が支給される予定である。この制度は、政府、労組、使用者団体の協力の下で施策された。この新しい生涯学習制度は、中年期のサバティカル(休暇制度)という昔からの労組の概念を、大学教授

だけでなくブルーカラー労働者にも適用できるようにする。労組が全国的、また職場レベルの交渉によって、使用者が勘定を補完するよう交渉することが期待されている。最近の団体交渉では賃金上昇分の一部を取り分けて、年金積み立てに回すか、研究休暇や労働時間の短縮として用いるか、あるいは現金として引き出すかを労働者本人が決定するという傾向にあるが、新制度もこの慣行との関連において考えるべきである。今のところ、製紙業界のような高賃金部門では時間短縮を選ぶ労働者が多いが、低賃金部門の労働者はむしろ現金払いや年金口座への計上を選択している。

サバティカル制度の実施

緑の党が社会民主党政権を支持して実現を約束されたことの1つに、長期有給休暇（サバティカル）制度の導入がある。この制度は2002年2月1日から12の地方自治体で試験的に導入された。

緑の党が提起したのは、失業給付（賃金の80%）の85%が支給される3～12カ月の長期休暇を通常労働者が取れるようにし、その間、代わりに失業者を雇用するという案であった。初めは申請者は少なかったが、6月末には1,400人がこの長期休暇をとっていたという。休暇期間は平均9カ月。長期休暇制度の恩恵を受けるのは、主として看護部門で働く50歳前後の女性である。制度運営上の大きな問題点として、賃金をかなり下回る給付を受けて休暇を取ろうとする労働者に見合った失業者を見つけないといけない。雇用された失業者はもちろん、労働協約に基づいて賃金が支給される。緑の党は、さらに長期有給休暇制度の導入が病気欠勤の減少につながることを望んでいる。

この制度の難点として、雇用のミスマッチを解決するのが非常に難しいことがある。使用者が労働者に休暇を与えるためには、有能な代替要員が確保できなければならない。例えば、失業中の数学教員や正看護師を見つけることは容易ではない。そのため製造業や専門職の間では、この制度は人気がない。一方、看護部門の中高

年女性はこの新制度に魅力を感じている。それは退屈な重労働から一時的に解放されたいという要求があるからで、新制度はそうしたニーズにこたえるものである。病気欠勤率が最も多いのが看護部門の中年の女性であり、休暇で長期病気欠勤が減るかもしれないと期待されている。

(4) 賃金交渉

スウェーデンでは最近、職種別・性別賃金格差の拡大が顕著であるが、これに対して労働組合側の様々な取り組みがみられる。

地方自治体労働者組合（Kommunal）は、地方自治体連合や県評議会連合と結んだ3カ年協約を破棄した。本来なら、この協約は2004年3月末に失効することになっていた。Kommunalは3カ年協約の3年目について、3.5%を上回る賃上げを目指すとした。

過去2年間で地方自治体労働者の賃金は製造業労働者の水準に比べ、賃上げ幅は1%下回った。また、地方自治体のホワイトカラー労働者に比べて、Kommunalの准看護師などの組合員は賃金が低い。この時、ペーシオン首相は、「看護労働者の地位を引き上げるべきだ」とするKommunalの決議を歓迎する異例の声明を出している。

大規模なストの末、Kommunalは、2003年5月28日に2年協約を締結し1年目に3.95%の賃上げを、2年目に2.45%の賃上げを得た。今回の合意内容で重要なのは、Kommunal内部における賃上げの分配である。新協約では、主としてケア部門の女性の待遇改善が優先された。就職1年目の最低賃金引き上げにより、初任給が1カ月12,000クローネから13,000クローネに、2年目は14,000クローネに上がる。また経験を積んだ病院事務員や准看護師も2003年に5%の賃上げを受けると取り決めていた。2003年4月におけるKommunalの組合員の平均賃金は1カ月16,014クローネであった。2004年4月には、これが1カ月17,137クローネに上昇していると見込まれている。

この協約の後、各地方自治体で労使交渉が行われ、2年協約の約6.5%の賃上げを大きく上

回る8~9%の賃上げを実現している。大部分の地方政府は財政赤字を抱え、増税を伴う財政再建に努めながらも、提供するサービスの質を確保しようとしている。特にケア部門労働者の人材確保は困難で、待遇を改善する必要がある。各地方自治体は、能力の高い労働者を確保するためのケア部門労働者の待遇改善に前向きである。

2004年3月末に終了する工業部門の現協約を改定するための交渉が12月18日に行われた。工業部門の7労働組合は、70万人を対象とする新協約1年目に3.5%の賃上げを要求することを9月末に決定した。7労組とは、金属、製紙、化学、林業、食品産業のブルーカラー各労組、ホワイトカラー労組の事務技術系職員労働組合(SIF)、土木技術専門職労組の大卒技術者協会(CF)である。スウェーデンでは、工業部門の協約交渉は、他の部門の協約交渉の先駆けとなり、協約交渉ラウンドにおける相場を形成する。工業部門労組の要求の重点は、最低賃金の引き上げ、女性の賃金差別解消、労働時間の短縮などである。

使用者は、従業員に関連した費用はすべて賃上げの数字に含まれるべきだとしている。例えば、2003年7月1日以来、病気欠勤者に対する使用者の傷病賃金支払期間が1週間延長されている。この費用やホワイトカラー労働者の付加的年金の費用を賃上げとみなすべきだと主張している。労組は、これらの費用は賃上げに含まれるべきではないと考えている。

(5) 健康・安全問題

ストックホルム大学のリッコネン助教授によれば、スウェーデンは最も傷病者が多いわけではなく、傷病者を最も正直に数えている。スウェーデンでは傷病のため仕事をしていない人を傷病発生時から7年間、統計上、傷病者として扱う。ところが他の大部分の国々では傷病者とみなされるのは、初めの6カ月あるいは12カ月のみである。約14万人の労働者は傷病を理由に1年以上仕事をしていない。これらの労働者を傷病者に含めないならば、スウェーデンの傷病者

数は約半分になるという。

2003年7月1日より、失業手当を受給している失業者は、病気になっても傷病手当を併せて受給することが認められないこととなり、以前に高所得を得ていた病気の失業者にとっては、非常に大きな所得減となった。失業手当の所得上限は1万8,000クローネ(1クローネ=14.39円)で、傷病手当の給付水準は1カ月の所得2万4,000クローネまでは所得に基づいて算出される。また、傷病期間の最初の3週間の傷病手当を使用者負担とし、従来の2週間から延長して使用者に職場における傷病対策をとるよう促している。傷病手当の水準も、従前の賃金の80%から78%に引き下げられた。

国民社会保険局(NSIB)と労働市場庁(AMS)は、最近、傷病手当給付期間を最長1年に制限すべきであると提言した。スウェーデンのように傷病手当受給期間に上限を設けていない国は少ない。しかし、政府はこの提案について沈黙を保っている。

電気技師、ストレス軽減要求でスト

電気技師の労組(SEF)は協約に定められた権利を行使して、旧協約の終了1年前に協約を破棄して電気設備設置業の業界(EIO)に29の要求を出した。この後、両者の間では数カ月間、交渉、調停、ストなどが行われた。29の要求のなかで最も重要な労組の要求は、建設部門における仕事上のストレスの軽減である。竣工予定日が近づくにつれ、電気設備を新たなビルなどに設置する電気技師は、より短い時間で仕事をこなすことが求められている。最近では、この傾向が強くなっているとして、電気技師は時間的、空間的余裕を要求した。EIOは労組の諸要求を拒否し、交渉は暗礁に乗り上げた。

その後、ストやLOの介入などもあり、6月30日に合意に達した。新協約の内容は、2001年に合意した旧協約と内容的には大差ない。しかし、新たな合意のなかで、労働時間の問題について労使共同の作業部会を設け、2004年の協約終了時まで一連の提案を作成すると定められている。

激増する職場安全委員

病欠出勤が増加しているため、使用者、労組双方が労働環境への懸念を深めている。こうしたなか、職場安全委員の数が急増しており、労組の選挙で職場安全委員のポストを希望する人々が増加している。新しい情報によれば、職場安全委員の数は3年間で2万人増加し、10万7,000人になった。これは27%の増加に相当し、従業員1万人当たり257人の職場安全委員がいることを意味する。最大の増加が生じているのは専門職と学術部門である。大卒専門技術労働者労働組合(SACO)が、28%という過去3年間の最大の増加を示している。これは、効率重視の管理を続けた結果、耐えがたいストレスを訴える者や病欠出勤者が急増し、そのことに対する不満が噴出した結果であろう。

1970年代の新しい労働安全衛生法などが制定された頃には、職場安全委員の数は15万人近くあった。ところが1990年代には、職場安全委員の任務が敬遠された。その原因は、1つには政府補助の削減であり、もう1つは、当時の労働組合にとっては雇用保障が最優先で労働安全衛生は二の次であったことである。現在、職場安全委員の数が増加しているのは、不況の期間中、熱意をほとんど持たずに辞めた元職場安全委員が、今になって復帰してきているためとみられる。また、政府も今後、病欠出勤を減らすことを大きな目標に掲げており、その一環として職場安全委員の教育に新たな予算を割り当てていることもおきな要因であろう。職場安全委員は常勤の仕事として労働組合が募集し、小規模職場の安全衛生状態を監督し、約500人の労働安全衛生監督官の目や耳の役割を務める。

(6) 疾病・育児給付の引上げ要求

一昨年9月の総選挙の1カ月ほど前、社民党政府は中産階級の支持を失いつつあるのではないかと懸念していた。そこで蔵相は、疾病給付と育児給付の算定対象となる所得の上限を2003年1月より大幅に引き上げると約束した。ところが2003年の中頃、首相は経済が予想ほど拡大していないことを理由に、所得上限の引

き上げは延期せざるをえないと発言した。すぐに労働組合などから抗議の声が上がった。この時点で、全労働者の約16%は所得が基礎額の7.5倍から10倍の範囲にあるためである。

三大労組であるLO、TCO、SACOはより高い費用が必要な疾病給付の引き上げはさておいても、育児給付は2003年夏に引き上げるべきだという要求を行った。育児給付の引き上げを強く要求する理由は、男女どちらが育児休業を取るべきかという長年の懸案事項と関係が深いからである。つまり、父親が家庭で子どもと過ごす時間をもっと増やすにはどうすればよいかという問題と関係する。現在、高所得層には男性のほうがかなり多い。したがって、母親でなく父親が休業すると、一家の収入がより大幅に減ることになる。そのため男性の育児休暇取得を促進するために、所得上限の引き上げが期待されている。

【3】2004年の労使関係

スウェーデン統計局(SCB)は国内の総人口が900万人に達したと、2004年8月12日に発表した。また、10月21日には、内閣改造が行われ、新内閣が誕生している。新内閣は男性・女性ともに11ずつの“男女平等”内閣で、平均年齢は46歳と若い。最も若いのは30歳の教育担当大臣で、最年長は、副首相の62歳である。

9月に発表されたILO調査によると、スウェーデンの労働者が世界で最も恵まれているという結果が出た。この調査は、90カ国を対象に7つの項目(労働市場、雇用、職安全、労働、技能再生、表現、核安全保障)から経済安全保障指数を算出した結果、1位がスウェーデン、2位がフィンランド、3位ノルウェーで、日本は18位、アメリカは25位となった。

また、年末のスマトラ沖地震・津波では外国人として最大級の犠牲者を出し、国民は悲しみに沈んだ。日の光に慣れるスウェーデン人にとってタイは人気の観光スポットである。

(1) EUの拡大と企業・雇用の海外移転

EUの拡大とともに生産・雇用の海外移転も本格化している。サーブ (Saab) は本格的に中国進出を開始している。サーブはGMの傘下ではあるが、北京と上海に合計5店舗を開き、GM車の販売はせずに、サーブのみで勝負をかけるという。また、スウェーデン輸出業協議会の調査によると、輸出業界の3割はスウェーデンを離れてより人件費や管理費のかからない物価の安い国へ会社や工場を移転する考えがある。また、輸出業界以外の企業においてもおよそ2割が物価・人件費の安い国々への移転を考えており、スウェーデンでも産業の空洞化が始まりつつある。移転先は中・東欧や中国を挙げている会社がほとんどである。ただし、スウェーデン産業界はこの空洞化に対して楽観的に捉えているという。たとえば、今後、中国などにスウェーデン輸出業が進出すれば中国・スウェーデン両国の経済が伸びるとみている。

スウェーデンの家電メーカー、エレクトラックス (Electrolux) 社は2005年2月に、コスト削減案として自社の生産拠点を生産コストの低い地域へ移転させる方針を発表している。エレクトラックス社は過去5年間で、事業の売却や閉鎖により、すでに1万人の人員削減を行っている。サーブ社も国防省からの軍用機関連の発注が減少しており、航空機部門の縮小、人員削減が予想されている。スカニア社は、中東欧諸国への生産ラインの移転と国内のレイオフを同時に計画している。エリクソンも生産集約のためニネスハムン工場の閉鎖を決定している。

民間部門のなかで、特に深刻な状況になっているのは工業部門に部品を納入する下請企業である。発展途上国で低賃金労働者を雇用する企業との競争に敗れ、多くの企業が倒産した。零細企業だけでなく、より規模の大きな下請企業も経営は厳しい。

スウェーデン政府によると、2004年のGDP成長予想率は2.6%、2005年は2.7%という順調な経済成長が予想されている。しかし、経済の成長とともに通常低下するはずの失業率は依然5%台で高止まりしており、雇用なき経済成

長 (jobless recovery) が問題になりつつある。スウェーデン職業安定所の2004年7月の統計で、全国の失業者数は278,000人と報告された。これは労働年令人口の6.1%にあたり、90年半ば以来最高の数値である。

雇用なき経済成長は、近年の“生産性の上昇”や“休暇取得方法の変化”とも密接な関連がある。労働市場庁 (AMS) によると、従来スウェーデンのほとんどの産業では7月頃に3~5週間のみとまった休暇を設定して、職場を閉鎖するのが一般的であった。しかし、現在では厳しい生産競争を背景として、製造業分野の多くが夏期休暇期間中もフル稼働させ生産を行っている。その中で従業員は、休暇が集中しないように各自が調整した上で長期休暇を取得するか、あるいは細切れの休暇を取得するようになっている。

(2) 雇用・失業

2004年7月、労働市場委員会 (AMS) は、2004年及び2005年の労働市場予測に関する報告書を発表した。それによると、スウェーデン経済は、輸出資本投資、民間消費支出の好調に支えられて成長を持續すると予測している。この経済状況は徐々に労働市場にも波及し、失業率は、2003年の4.9%から2004年には5.6%に増加するが、2005年には5.1%まで低下し、失業者数と積極的労働市場政策プログラムの参加者数を合計した総失業率は、2003年の6.9%から2004年に7.9%へ増加した後、2005年には7.2%まで低下するとしている。

若者が働き出す時期がますます遅くなり、逆に中高年層の退職時期が早まってきている。労働市場省の統計は、2030年までに、さらに45万人の雇用をしないと産業経済維持が上手くいけなくなるとしている。その原因としては、1つは中高年層が、55歳を過ぎた頃から退職者が増え始め、退職まで勤務しているのはわずか3分の1である。50歳を過ぎた頃から勤務時間を2割・4割減らす人も多いことである。もう1つは、海外生まれの移民に関してはスウェーデン国内での就職に時間がかかり、またスウェーデン人の若者に関しては高等学校卒業後の充電

期間がより長くなってきている点で、就職時期は平均で25歳前後となっているが、この時期の遅れが問題となってきている。

スウェーデン企業連盟は、2004年に国内総生産(GDP)の1.8%成長、2005年に2%成長と、2003年の1.4%成長を上回る成長を予想している。しかし、失業は今後増加すると見込んでいる。生産が増えても雇用の増加が伴わないという状況が続くことになる。

失業が問題になっている一方でスウェーデン企業連盟によれば、有能な人材が確保できない企業が多い。同連盟に加入している企業の22%が、有能な人材が不足しているため、受けた受注を断らざるをえなかったという。

(3) 不足する人材

産業界が人手不足

労働市場省によると、多くの産業界や技術関連企業が今後5年間に事業を拡大していくことを既に決定しているが、産業界に将来就職を考えて大学で学科を専修する者が減ってきており、将来同業界で新規採用者を募る際、この分野の知識を学んできた学生を確保することが非常に難しくなるという。今後5年間に退職する職員は相当数にのぼることは確かであるが、退職者数を埋めるだけの新規採用は現時点で非常に厳しく、この将来の問題点を解決できない場合、スウェーデン経済に打撃を与えることは間違いないとしている。

医療関連の資格保持者に高い需要

単科大学庁の進路調査によると、看護師、医師そして薬剤師の資格保持者が学業終了後に早く確実に職を得ることができる、高い需要がスウェーデンに依然あることが分かった。

技術者の失業率回復

土木工学技術者組合の統計によると、国内における技術者の失業率が下がってきている。組合のメンバーの3.1%、2,378人の技術者が5月時点で失業中であるが、1月から4月にかけての失業率が3.2%であったことから、ゆっく

りとしかし確実に失業率が減り続けているとみられている。多くの企業が今日、技術者採用に乗り出しており、例えば技術コンサルタント会社のEpsilonは計測士、医学技術、生物技術などの分野に長けた技術者100人を国内30カ所で募集している。

外国人労働者が必要な建築業

スウェーデンの建築業界は常に人手不足に悩まされてきたが、多くの中高年労働者が退職する数年後にはさらに深刻な人手不足に見舞われることは明らかだ。慢性病のように続くスウェーデンの住宅不足を少しでも和らげるには建物を建てなければならないが、誰が建てるのか。解決には海外からの労働者に頼る他ないというのが現実である。外国人労働者を雇用する際にも、スウェーデンの労働基準法にのっとった形で雇用するため、安い賃金で違法に就労する不法外国人労働者を寄せつけない環境だが、人口が増加の一途を辿っているスウェーデンの住宅事情を改善するには外国人労働力の手を借りる他ないようだ。

将来の教師不足必至

教育省の目標の1つに、2010年までに就学前学校の教師のうち65%が大学卒業レベルの資格をもつことを掲げてきたが、現在の状況を見ると2人に1人も大学出の資格を持っていない。教育省の調べでは、2010年までに就学前学校に不足している教師2万9千人を新たに雇用する必要がある。今後も大学卒が必要条件となるなら、なおさら教師数の不足問題は深刻化する。そのほか基礎学校と高等学校の教師は新規に6万7千人を2010年までに雇用する必要があるが、いずれも深刻な教師不足となることは必至である。

(4) 深刻さ増す労働市場

多くの企業が新規採用を見送る

スウェーデン統計局は10月に国内324企業の今後6カ月の新規雇用状況をまとめたが、それによると半数以上は今後6カ月以内の新規採

用はなし、または人員削減を段階的に行っていく必要があると答えており、先行きは必ずしも明るくない。唯一、医療・介護関連の職業においては今後も継続的に求人を行っていくと答えている。

若者に厳しい労働市場

今日、スウェーデンにおいて、学生を除く25歳以下の5人に1人が失業中である。EU 25カ国中でスウェーデンの25歳以下の失業率は12番目に高い。2004年6月の14%より大分増えた。25歳以下に限らずスウェーデン全土の失業率がここ10年間で最高の6.1%に達したのは7月であり、若者には今後さらに厳しい労働市場が訪れると考えられる。

コンピューター部門の求人先

Dagens Industri の調査によると、スウェーデン企業の6割は現時点で、人件費削減を主な理由とする海外進出を真剣に考えているとし、それが現実のものとなるまでに5年もかからないとみている。最も早く影響を受けるであろう部門はコンピューター部門であるが、同部門だけでも、この5年以内におよそ15,000人がスウェーデンにおいて職を失うことになる。その際、スウェーデン企業のコンピューター部門が移転先に予定しているのは、他のヨーロッパ諸国のようにインドや中国などアジア諸国ではなく、東欧諸国が移転先の筆頭にあげられている。

人員削減

トゥッロルヘッタン市のサーブでは、金属加工部門の300人と営業部門200人、合計500人に対し解雇通告（2005年上半期まで）を行うことになる。

2005年1月、紙製食卓用ナプキンやテーブルクロスで大手のドゥーニ（Duni）社が労働者210人を一斉解雇することを発表した。生産体制はすべてポーランドとドイツに移転する。ポーランドではスウェーデン人の給料の5分の1で従業員が雇え、年間4,000万クローナ（約5億9,600万円）の人件費削減が可能だという。

解雇通知したドゥーニ社は同日ポーランドやドイツで100から150人の従業員の募集を開始している。ドゥーニ社の労働者のほぼ全員が住むDalsland地域ではこの一斉解雇により深刻な問題が起きることが今後予想されている。

Vin & Spirit社はSystembolaget（酒類専売公社）への卸業者の国内最大手であるが、EU委員会からの勧告をよそに、政府は酒税の引き下げを行う気配はなく、酒類専売公社の売上回復は見込めないことから、人員の削減に乗り出すことになった。

病欠勤が減った Volvo

スウェーデン国内のボルボグループ全体（国内：26,000人）の病気による欠勤者が2002年度から2003年度にかけて、6%から5.3%へ減少した。また、病欠者に支払われる病欠給付金の合計額は5年前の4分の1に減った。

(5) 雇用対策

ヨーラン・パーション首相は、8月初め、失業情勢に関し、現状は許容しがたく、積極的労働市場政策により資源を投入することを表明している。スウェーデン労働組合総連合（LO）も労働大臣に積極的労働市場政策の拡充を要請している。不況期には、公共部門における雇用創出が期待されるが、現在、地方政府は財政赤字を抱えており、雇用拡大は期待できない。多くの地方政府は、離職率の高いケア部門などで採用を手控え、自然減による人員削減を行っている。首相は、地方政府が、少なくとも職員の雇用を維持し、さらに多く採用できるくらいの補助金を出すことを表明したのである。

労働市場庁（AMS）は、今後は失業者を民間のサービス産業等の成長分野へ再就職させていくための職業訓練や雇用助成金が必要になるとして、新たな予算の獲得や新規プログラムの立ち上げに取り組んでいる。また、政府は2004年中に15億クローナ（約225億円）を、そして2005年には60億クローナ（約900億円）、2006年には70億クローナ（約1,050億円）の予算を各地方自治体や州議会にかけ現在深刻な

財政難にある地方自治体により多くの教職員や看護師の採用を促している。

高齢者福祉，人材教育に国家予算投入

スウェーデンの高齢者福祉を支える介護職員の40%が専門教育を受けていないという。高校の福祉看護科を希望する若者が減少する一方で，将来この分野における人手不足やサービスの低下が懸念されている。若者のこの分野における職業離れの原因の1つに，十分な教育制度が整っていないためキャリアアップが難しいということが挙げられる。そのため，国会は2005年から2007年の間に人材能力開発予算として1,050Mクローナ（約157億円）を投資することを決定している。

政府系機関への求職は匿名で

政府系機関への求職を匿名で応募できるように政府は匿名制度の導入を検討している。応募者は2枚の用紙のうち1枚目に自己アピールを，2枚目に個人情報を入力する。採用者は，応募者が面接に呼ばれるまで2枚目の封筒を開封しない。応募者が名前や年齢，性別，出身地を明かさずに応募することによって，人種差別や年齢，性差別をなくし公平に応募者を評価することができる。外国人の雇用を促進し，多様性を許容する社会を確立することがねらいとされている。この匿名制度は一部のコミュニティで試験的に導入される。

(6) 労働時間

育児休暇を取りづらいLOの父親

LOの調査によるとLOに所属する小さい子どもを持つ父親で2カ月未満の育児休暇をとったのは29%だったのに対し，SACOに所属する父親で同じく2カ月未満の育児休暇を取ったのは，48%であった。LO，SACO両方の父親に共通することの1つに，なぜ約4カ月以上取れる育児休暇を2カ月未満にしたか。その理由は，収入の多い父親が母親の代わりにあまりにも長期に渡って休暇を取ることで生じる経済的な問題があった。また夫婦がお互いに平均以上

の収入を得ている家族では，父親と母親がほぼ同期間育児休暇を取っているのに対し，夫婦のうち片方が働いている，もしくは夫婦共働きでも収入の少ない家族では父親よりも母親の育児休暇期間がずっと長いことも分かった（父親が育児休暇を取らないことも多い）。

7月の夏期休暇取得者減る

Jobline Monster社の調査によると，以前は7月一杯休みを取る人が多かったが，2004年は僅か15%のスウェーデン人しか7月を中心に休みを取っていない。全体の55%が6月のほとんどもを，または6月から7月上旬にかけて休みを取ったことが分かった。また，24%が7月下旬から8月にかけて3，4週間のまとまった休みを取っているようだ。この理由は気候の事情やオリンピックなどの影響と考えられている。

幼稚園児に夏期休暇を強制

マルメの南部スヴェーダーラー自治体はスウェーデンで初めて，就学前学校に通う子どもたちに夏休みを取らせることを決定した。同自治体では幼稚園に通う子どもに夏の間4週間，しかも連続した夏休みを親とともに過ごすことを2004年から実行することとなる。この背景には，親が夏期休暇中あるいは失業中や病欠中で実際働いていないにも関わらず，子どもを普段と同様に朝から夕方まで幼稚園や保育園に預け，自分達の休暇を子ども抜きで楽しむ親の数が増え続けてきたことがある。スウェーデンの就学前学校全体で同様の問題が発生している。今回の夏期強制休暇は，自治体が就学前学校を運営していく上での経済問題もある。また，そのためより多くのスタッフが必要となったり，正規スタッフが夏休みを取り辛くなるという新しい問題が生じている。

Volvo，夜間シフト導入の論争点

ボルボ・トーシュラング工場では，乗用車生産量を18万4,000台から25万台へと大幅な増加を図るための投資計画を立てている。また，労働効率を増加させるため2005年秋には従業

員の夜間シフトを導入することを検討しているが、夜間の作業はけがを起こしやすく能率が落ちること、また深夜手当などの給料にかかるコストなどが課題となっている。自動車製造のような大型機械作業は職務中の怪我を起こしやすく、トーシュランダ工場では常に平均約10%の従業員が怪我のため欠員している。そのうち6%は長期間の休業者であり、病気による欠勤届提出中の従業員の手当にかかる費用も無視できない。夜間シフトの代わりに変形労働時間制を導入し現在のベルトコンベアの休憩時間による1日3回の停止を廃止するだけでも1日当たり102台多く生産できるという点を含め、現在検討されている。

勤務時間を更に短く

勤務時間削減も2004年国会の話題の1つであった。左党は現在の1日8時間労働をさらに短くすべきと躍起になっている。労働大臣は左党に対して消極的で、労働時間短縮は非常に困難なものであり、数年の内に時間短縮を行うことは不可能であるとしている。しかし、2005年から2006年にかけて5,000万クロナ（約7億5,000万円）の予算を組んで実際に数百人を試験的に1日6時間ほど働かせ、いかなる成果が出るか、またどんな問題が起きるかなど試すことが既に国会で決定済みである。国民党は逆に週当たり3時間ほどの勤務延長の必要性を訴えている。ついに6%に達した失業率や、子ども人口の減少により起こりうる将来の年金問題などに歯止めをかけるために勤務時間の延長が必須であるという。

(7) 賃金

一番安い製造業界の給料

製造業労働組合の調査によると、北欧において製造業の給料が最も安い国はスウェーデンである。1975年当時、スウェーデンの製造業の給料はスカンジナビア諸国のみならず西ヨーロッパ全体でも最も高いものであった。しかし、2003年の調査をみると、スウェーデンの製造業界の給料は西ヨーロッパ内でちょうど中間ほ

どのものであるが、スカンジナビア諸国内では時間給202クロナ（約3,000円）でスウェーデンの製造業が最も安い。西ヨーロッパ内では、ポルトガルが最も安く時間給55クロナ（約820円）、そして最も高かったのはノルウェーで時間給262クロナ（約3,900円）であった。

ヨーロッパで最も高価な労働力を持つ国

スウェーデンの労働力がヨーロッパで最も高額である。ヨーロッパ統計事務所が1996年から2002年にかけて現在のEU25カ国のうち21カ国について、人件費の進展具合について調査してきた結果で、調査対象となった部門は産業界とビジネスマンや公務員を含むホワイトカラーであり、給料、社会保障費、雇用税、経費などすべての支出を含んだものを各国の比較調査をする際の尺度としている。2002年のスウェーデンの総人件費は一月当たり4,072ユーロ（約55万円）で最も高額で、次にデンマーク3,922ユーロ（約53万円）が高かった。逆に低かったのは、リトアニアの361ユーロ（約4万8,000円）、ブルガリアの194ユーロ（約2万6,000円）などであった。この調査結果は2002年度のもので当時EUのメンバーでなかった国々も調査対象となっている。

しかし、着眼点を変えて、給料だけに目を向けると調査結果は変わってくる。時給計算するとデンマークが最も高く29.1ユーロ（約3,930円）、ついでスウェーデンの28.7ユーロ（約3,870円）、そして3位にドイツの26.9ユーロ（約3,630円）となる。つまりスウェーデンは他国と比較すると給料以外の社会保障費や雇用税が高い。このようなこともあり、1990年初頭に産業の海外移転が始まり、昨今ではスウェーデンの産業の空洞化は加速の一途を辿っている。

(8) 労使交渉

各産業で対決色の濃い労使交渉が行われた。各産業の労使交渉の進展状況を時期を追ってみておきたい。

製造業で賃金合意

SIF と技術関連会社は今後 3 年間に及ぶ新しい賃金協定に合意した。この合意によると、5.8%の賃金アップで、今後 SIF は同時に労働時間 8 時間の短縮を要求していく予定だが、この時短要請は今回の 3 年合意には現時点で含まれていない。しかし、年間有給休暇を数日増やすことでは既に合意している。SIF の組合員が最も重視している点は賃金アップで、今後 3 年間にわたり各個人の月給を最低 675 クローナ (約 1 万円) 上げることであった。

特に SIF 女性組合員は男性と女性の賃金格差に触れ、将来的にこの賃金格差をなくすことを強く要請すると同時に、女性が育児休暇中に賃金アップがなされた場合には職場復帰後にその新賃金を得ることが出来るよう訴えている (現在では、育児休暇中に賃金アップがなされた場合、復帰する時には、その本人の賃金アップは認められず過去の賃金を得ることになる)。

建設業で新合意

4 月に建設業界において新しい合意がなされたが、新合意とはいえ内容はほとんど以前と変わらず、今後 19 カ月に渡り旧合意内容の延長をすることが主だ。建設労働組合は他の業界が取った 3 年超の合意を獲得できなかった。同業界は常に生産業の最低賃金と同額程度にあり、今後 19 カ月の間にも話し合いは続行するものと見られている。

鉄道職員に新合意

SEKO (組合員 165,000 人) と雇い主である Almega において賃金に関する最終合意がなされた。この合意は SEKO 会員である鉄道職員 1 万 5 千人に向けたものである。フルタイムで働く鉄道職員 1 万 5 千人に対して月 450 クローナの賃上げを今後 3 年間保障するというのが今回の主な合意内容である。

また、パートタイムで働く鉄道職員に対しては、2005 年までに給料を 2.4% アップ、そして翌年 2006 年までに 2.5% アップとすることで合意した。現在、18 歳以上の鉄道職員の最低

額面月収は 12,970 クローナ (約 194,500 円) だが、2005 年 4 月以降は 13,260 クローナ (約 198,900 円) に、そして 2006 年には 13,700 クローナ (約 205,500 円) となる。

囚人のストライキ

4 月マリーフレッド刑務所において囚人 50 人によるストライキが行われた。同刑務所長の決断により、囚人の中庭への外出を禁止されたのと同時に個人で使用できる洗濯機を撤去されたことに対するストライキである。中庭への外出禁止を決定した理由は、外部より投げ込まれる薬物・麻薬等を所内に持ち込ませないのが主な目的であるようだ。各囚人に個室、ベッド、机やテレビ (インターネット除く) 等が与えられるスウェーデンだが、麻薬は別である。

地方自治体職員組合 (Kommunal) がストライキ

Kommunal は 6 月 25 日より医療介護職員 1 万 5 千人が部分ストライキに入ると発表した。Kommunal が使用者に提示した要求 (月 480 クローナ = 7,200 円の賃金アップ) に関して交渉決裂したのが原因である。交渉の解決は容易ではないようである。医療介護施設で働く 1 万 5 千人職員の賃上げが論点となっている。

パートタイム消防士のストライキ

スウェーデンにおいてパートタイムで働く非常勤消防士は 1 万 2 千人に及ぶが、そのうち 9 千人がストライキに突入するであろうと、スウェーデン消防士協同組合は地方自治体に対し警告している。組合はパートタイム消防士に対してより良い保険を保障するよう地方自治体に要求している。

ストライキ回避

劇場・映画館労働組合は、今後 3 年間に渡り、劇場・映画館の機械エンジニアに対する給料を月当たり 450 クローナ (約 6,700 円) 上げることで合意し、予定していたストライキを中止した。

運輸及び運送業労働組合は、労使間の4カ月に渡る交渉ようやく決着をつけた。それによって予定されていたストライキは回避されることになった。今回合意に至った労使間団体協約によると、39カ月以内に現状より9%引き上げる形で賃金調整が行われる。

10月25日、SEKOとAlmegaの間で持たれていた労使間交渉が合意に至った。これによって予定されていた郵便局従業員のストライキは回避されることになった。今回締結された団体協約は2007年9月まで有効で、主に賃金体系が改善された。新協約に含まれる主な内容は、3年間の全体的増額を7.3%とする、最低賃金については初任給が月額14,000クローナ（約21万円）で段階的に3年間で17,500クローナ（約26万円）まで増額させる、3年間の賃上げは2.4% - 2.4% - 2.3%とする等。

航空運輸労組、新賃金協約締結

スカンジナビア航空(SAS)は、10月に航空運輸労組との間で、新賃金協約を締結した。同労組はストライキを構えて交渉に臨んでいた。スカンジナビア航空側は、パイロット及び客室乗務員との間で合意した3年間の協約と同様、航空運輸労組に賃上げの凍結と労働時間の延長を要求していた。

新協約は、2004年10月から2007年末までの39カ月間、主に手荷物を扱う3,000人のブルーカラー労働者に適用される。協約期間の賃上げは合計7.9%、賃上げ額は、毎年500クローナである。協約は賃金に関してのみ結ばれており、使用者が要求していた労働時間の延長は含まれていない。

ST（政府従業員組合）新しい労使間団体協約まとまる

LO傘下のSTと使用者は8月30日、ようやく労使間交渉の合意に至った。今回締結された団体協約は2004年10月1日から2007年9月30日まで有効で、協約期間内に7.3%ベースアップと下限額700クローナ（約9,000円）を各個人に保証する。対象は軍労働者、警察官と社会

保険事務所の職員などST組合員およそ10万人である。

ストライキ

2005年1月にはスウェーデン電機技師連合(SEF)の60人がストライキに突入した。エネルギー会社雇用主組合(EFA)との間で主に最低賃金の確保に関して交渉を行ってきたが解決をみなかった。EU加盟国が増え、旧東欧諸国からスウェーデンに進出してきた電気会社の増加にともない、彼らの安い給料にならってスウェーデン人電気技師の給料を引き下げることが阻止し、最低賃金を確保するよう求めている。

SACO傘下のSFBF（商船乗務員のための労働組合）はストライキを構えて賃上げから労働条件の改善などについて約20項目の要求を掲げて労使交渉を続けている。

教員、労使団体協約まとまる

教員労働組合と全国教員労働組合は2005年3月10日、新しい労使間団体協約を締結した。今回締結された協約は2005年4月1日から2007年6月30日まで有効で、2005年から2006年までの間にコミュニケーションレベルで最低2%の賃上げを保証する。この協約では、2007年10月1日までに、幼稚園教諭と余暇活動教諭、小学校教諭の最低賃金を1万8,800クローナ（約289,520円）に引き上げる。対象はコミュニケーション及びランスタングの教員で、総会員数はおよそ20万人である。

(9) 健康・安全

ボルボ、新入社員に薬物テスト

2004年春からボルボは営業・技術・生産すべての新入社員にアルコールまたは薬物テストを行うことを明らかにしている。人事部長はボルボは現在特に他の産業などに比べて問題はないが、今後は入社前に薬物テストを行うことで前もってアルコール中毒者や薬物中毒者を内部に取り込むことを避け、さらにそれが職場の雰囲気をもよほすものにし、かつ社員全員の勤労意欲を掻き立てるであろうと睨んでいる。また、

これが社会に対しボルボの信頼性と安全性をより高いものにするだろうとみている。今後は新入社員のみならず順次、全社員を対象にこの薬物テストを実施していく予定だ。

男女不平等の労災認定

同じような負傷・病気をしても、男性より女性のほうが労働災害に関してその認定を得ることが難しい。例えば、肉体労働をする男性が怪我をした場合、即座に労災認定がおりるが、老人介護を日々行う女性が老人の世話をしているなかで、じわじわと得た腰痛や関節症は労災と認めづらい。2001年、1万3,300人の女性が労災保険の申請をしたところ、認められたのはおよそ3分の1であった。一方、1万4,900人の男性がほぼ同じ内容の負傷や病気が原因で労災保険の申請をしたところ、実に半数以上が認可されたことを労働生活研究所は突き止めた。調査は男女ともほぼ同様の腰痛、肩こり、関節痛、頭痛、精神痛など、負傷・病気が対象であるが、調査結果によると、女性より男性の方が労災認定が下りやすいことが分かった。理由は明らかではないが、現在のところ男性にはより確かな安全管理者がついていることが挙げられている。また、労災認定をする側が男女差別をしている可能性、もしくは男性は重労働で、女性はそうではないといった伝統的な偏見の下に判断している可能性がある。

(10) ジェンダー

男女の給料格差

LOの経済学者 Anna Thoursie は、いかなる理由で女性の給料が男性の給料より悪いのかについて報告書をまとめた。女性に限定されている職種、例えば介護に携わるスタッフに関して将来的にそして段階的に給料が男性の給料と比較して妥当であるレベルに達するまで上げていかなば、こういった職種に大幅な人員不足が発生することは間違いないし、そうすることで女性の新たな採用に成功し、今後ますます加速する高齢化へ対応できる。これら女性に限定された職場に今後も職員を確保していくために、

スウェーデン国民として介護費用をより多く払うか、税金を上げないと多くの人が必要とする介護や医療に関わる現場を取り仕切る女性の確保は難しい。精神的、肉体的にも重労働であるこういった職場をよりよく理解することで男女間の給料格差問題の解決に少し近づくのではないかとLOは報告している。

スウェーデン中央統計局 (SCB) も男女間の給料格差について調査を続けているが、基本的に伝統的な女性の仕事は特に低賃金で給料格差が大きく、それ以外の職種でも女性が多い職種はもともと低賃金であることなども分かってきた。女性の平均給料は男性のそれより18%低く、たとえ同じ職種でも男性の給料の方が10%は高いことも明らかになった。男女平等行政監察官この現実には落胆の色を隠せない。これはまさに労働市場の男女差別による隔離、または単純に女性の労働力が不当に安く見積もられているのが原因とみている。また、女性の多くが公務員として働いており、私的企業に勤める多くの男性の給料と比較すると賃金アップが困難であることも考えられる。男女平等行政監察官はこういった事態を考慮しながらも男女間で根付いた職種格差をなくすことが給料格差問題解決に結びつくのではないかと期待している。

初の女性向け道路整備士コース始まる

8月からスウェーデンで初めて女性向けの道路整備士 (主にアスファルトによる道路舗装) 養成の2年間教育コースが始まった。建設業界大手、SKANSKA社による協力もあり、今回の新しいコースには全国から280人の応募があり、その中から40人が選ばれた。SKANSKA社では、現在750人の男性に対してたった一人の女性がアスファルト舗装作業員として働いているが、実際の仕事内容をみると重労働というよりはむしろチームワークが非常に重要な仕事であることから、女性作業員の採用を積極的に行う運びとなった。典型的な男性の仕事であったアルバイト舗装作業員の仕事は、男女給与格差のいまだ残るスウェーデンにおいて女性が男性と同額の給料を稼げるユニークな職種となる

ことは間違いない。

パートタイム労働者

LOの調べによると、労働時間の少なさに不満を抱くパートタイム労働者が全国で23万5,000人いるという。この不満は、コミュニケーション職員とホテル・レストラン業界や販売業に従事する若い女性に特に多い。希望するパートタイム労働者がフルタイムで働く権利を有するように、現行の労働法を見直すべきだという声が上がっている。

職場における男女平等の意外な側面

国連開発計画（UNDP）の2004年度版人間開発報告書によると、スウェーデンはノルウェーに次いで世界で最も平等が進んだ国であることが分かった。カテゴリー別にみていくと、労働市場における男女の賃金格差はスウェーデンが最も少なく、また国会議員を女性が占める割合は、45.5%と高い数字を示している。それにも関わらず、公的機関及び私企業で、重役職に女性を登用している割合は31%と低く、24位となっている。ちなみに、このカテゴリーの上位3カ国は順に、フィリピン、コスタリカ、フィジーである。

女性の取締役採用率で2位

SEB銀行の新しい最高経営責任者として、初めて女性が指名された。Annika Falkengrenさんは勤続17年の42歳という若さである。2006年1月1日に就任が予定されている。

スウェーデンはヨーロッパにおいて女性を取締役に採用する頻度が2番目に高い。一番はノルウェーだ。European Board Women Monitor 2004はヨーロッパの主要企業270を選び、その各企業における女性の取締役の採用率について調査した。その結果、スウェーデンの企業では、取締役のうちおよそ20%が女性であった。スウェーデンをしのぐ女性の取締役採用率を誇るのはただ一国、22%を示したノルウェーだけであった。しかしノルウェーでは、各企業の取締役に一定率の女性を入れなくてはなら

ないという法律があるので、実質、スウェーデンが法律という強制外で女性の取締役会への採用率がヨーロッパ1位と言っても過言ではない。ところでこの調査の全体の平均値は、8%であった。もっとも低い国はイタリアの2%、ベルギーの3%などであった。

男女平等、まだまだ前途多難

「重要役職への女性の登用を、目標は2人に1人」。1994年に当時の首相イングヴァール・カールソンの掲げた公約は、10年経た今尚、達成されていない。官選によって任命される重要役職（総長、レーン知事、博物館長や大学学長）のうち、女性が占める割合は全体の34%にすぎないという。男女平等問題を司るモナ・サリン大臣は、14年前は女性の割合が3%にも満たなかったことを考慮すれば進歩はしている、前進あるのみとコメントしている。

両親保険の見直し案

男性の育児休業制度利用を促進させるため、両親保険の見直し案が政府によって検討されている。現行の育児休業制度では、両親保険によって、休業直前の8割の所得を480労働日にわたり保障している。見直し案は、カップルがそれぞれ平等に育児休業制度を利用する場合に限り9割の所得（ただし上限金額あり）を保障するというものである。この「男女平等へのボーナス案」はTCOが2001年から提唱してきた。

フェミニストの党への期待

元左翼党女性党首のGudrun Schymanは左翼党を脱退後、フェミニストの党を結成する準備に取りかかっている。

(11) 移民・外国人問題

スウェーデン人と外国人の就業格差

政府の発表ではスウェーデン人と外国人との就業格差は年々広がっているという。スウェーデンに滞在もしくは永住している外国人の10人に6人は学位に適した職業に就いているものの、その他の4人に関しては母国での学位また

は専門がスウェーデンにおいて認められておらず全く異なった職種に就いていることが解った。関係省の局長は、これらスウェーデンに滞在している外国人で、各国において学位のある者や専門家や技術者の多くが適した職種に就いておらず、エンジニアが清掃作業員として働いたり、医師が保育士として働かざるを得ない状況があるのは国としては財産を失っているのと同じであると話している。同省の報告によると、スウェーデンに滞在している外国人技術者・学位保持者のうち3万人が失業中ということで、今後、いかにしてこの就業条件格差をなくし外国人の雇用拡大を図っていくかが同省の課題であるとしている。ちなみに、スウェーデン人学位保持者の10人に8人は学位に見合った職業に就いている。

子どもを貧困から救う

現在、およそ15万人の子どもがスウェーデンにおいて経済的困難にあるという。スウェーデン政府はこの問題を決して見逃すことのできない重要な社会問題とし、今後、社会福祉事業の見直しをすると同時に、特に子どもの貧困が多くみられる外国人片親家族の援助を強化していく方針を決めている。外国人の片親とその子どもに多くみられる経済的困難の原因の1つに、例えば、彼らが職についたことがなく、そのため失業保険手当が受け取れないことなどが考えられる。また政府は子どもが16歳を迎えるまで毎月支給される子ども給付金額の上乗せや外国人片親家族への特別子ども給付金など、この社会問題解消に向けて思い切った改革に乗り出す。2004年の春、政府は既に10億クローネ(約150億円)の予算を組み、すべての片親家族への給付金として割り当てることを決定している。また政府は、これら子ども給付金が実際にどのようにして家庭内で使われているのかなど、社会福祉事業と連携して独自の調査も行う予定である。親が家賃を払えないなどの理由で家族共々家を追い出された子どもの数は昨年1年間だけでも実に2,000人を超える。

やっぱり多かった労働許可申請者の数

移民局が正式にまとめた統計によると、5月1日から8月31日までの間の労働許可申請者の数は、2,017件で前年比74%の増加である。最も申請者が多いのは、ポーランドの1,113件で、バルト海沿のリトアニアとエストニアが次に多い。予想よりも多い申請者に、移民局は戸惑いを隠せない様子だ。

(12) 労働組合

労働組合の再編・統合

LO傘下にある化学産業労働組合は、8月の会合で、満場一致により金属労働者労働組合(Metall)と合併する意向であることを示した。9月に予定されているMetallの会合で、Metall側も合併の意向を示せば、2006年1月に新しい組合が発足することになる。今回の合併の背景には、両組合とも過去10年間で総勢10万にも及ぶ組合員を失って、組合として弱体化したことが理由の1つとして挙げられる。もしこの2つの組合の合併が実現すれば、総組合員数は47万人、LO傘下で2番目に大きな組合となる見込みである。

新しい労働組合誕生

LO傘下の地方自治体労働者労働組合(SKTF)に不満のある消防士達が結束し、独立した新しい労働組合を創設することになった。指導者の1人は、大きな組織の中で少数派の要望を受け入れてもらえることに限界を感じていたという。独立のねらいは消防士の結束を固め、労使交渉をスムーズに運ぶことにある。

(13) EU加盟にともなう労働問題

EU新規加盟国の労働者受入制限案、議会在否決

2003年末までにパーション首相は、新規加盟国からの労働者の受入に一切の制限を課さないことを宣言していた。しかし、国内経済の停滞と失業率の高止まりが続くなか、何の制限も課さずに安価な労働力が大量流入した場合の賃金低下や、外国人労働者による社会福祉サービ

スの不正利用増加を懸念する声が高まっていた。そのため政府は、急遽3月に政策の転換を行い、新規加盟国の労働者に対する受入制限案を議会で提出した。しかし、この提案は議会で激しい討論の末、182対137で否決された。

この政府の制限案に対して、経営者団体は反対を表明した。労働組合は、産業により反応が異なっている。外国人労働者の大量流入による雇用喪失と賃金の低下を警戒する建設業や運輸・交通関連の労働組合は、制限案に原則賛成を表明していた。

スウェーデン政府は今後、受入制限措置を実施した場合の労働市場への影響力を検討する調査委員会を設置し、2006年3月までに結果をまとめる予定である。

違法労働者に注意

建築物労働者組合は建築主などに対し、違法労働者に注意するよう警告を発している。スウェーデン南部を中心にポーランドやバルト3国からの違法労働者が住宅などの建築現場で働いているが、仕事の良し悪しは別として、こういった安い建築費を提示する違法労働者によって建築された建物には完成後の保険をかけることができない。

スウェーデンでは施主が建築物件を事前に確認申請し許可を得た後に建築工事開始、工事途中でも現場確認を数回に渡って行うが、こういった細かなプロセスを違法労働者は行わない。また、違法労働者を雇い問題が発生した場合には施主に罰金が課せられることとなる。同組合がこの6カ月間、スウェーデン南部スコネ地方の408の現場を調べたところ、およそ3分の1にポーランドやバルト3国からの違法業者の手が入っていた。

どちらの労使協約が適用されるべき？

ラトビアの建設会社とスウェーデンのLOの間で、労使間団体協約について意見が衝突している。このラトビアの建設会社は、ストックホルム市内のコミュンから学校建設を請け負っている。会社は自国労働組合の労使協約に従っ

ているが、スウェーデンの建築・建設業労働組合（LO傘下）は同社に対してスウェーデンの労働協約を適用するよう求めている。

当事者同士の話し合いはもつれたままで、両国の政治家達まで巻き込む程の問題にまで発展している。この件は労働裁判所の判断に委ねられることになるだろうが、EU全体に関わる問題でもある。現在、建設現場はスウェーデンの労組の抗議によって封鎖されている。

【4】2005年の労使関係

スウェーデン政府は2005年9月20日、2006年度予算を議会に提案した。政府の経済見通しは、GDP成長率を2005年2.4%、2006年3.1%と予測している。2005年と2006年は、国内需要の増加により、民間部門の労働力需要が増加する。就業者数は、2005年0.1%、2006年1.3%増加し、2006年の顕在失業率は4.8%に低下すると見込んでいる。

スウェーデンでは、労使関係制度改革が2006年9月の総選挙の主要な争点の1つとなりつつある。世論調査で優位に立つ穏健党など野党4党の連合は、与党社民党政府の政策に勝ると主張する経済成長と完全雇用のための政策を熱心に訴えている。野党連合の政策は、福祉税、配当にかかる税金の廃止、経済成長を促進するための大規模な規正緩和などである。雇用増大のために、傷病手当と失業手当の削減、この2つの保険制度における待機期間の導入を提案している。

他方、社民党および連立相手の環境党と左翼党は、雇用保障の改善、団体交渉制度の強化で合意している。社民党及び労働組合の双方とも、野党連合の経済労働政策が経済成長や失業の減少に結びつくとは考えていない。労働組合は、欧州で最も高い経済成長率を根拠に、現在の経済労働政策が長年スウェーデンに貢献してきた事実を指摘する。労働組合はまた、グローバル化が急速に進展する現在、むしろ雇用と所得保障のルールを強化・改善していかなければならないとしている。

年末の12月8日、50年以上にわたってLOの指導的な労働経済学者として活躍したルドルフ・メイドナーが亡くなった。享年91歳であった。

(1) 雇用・失業

雇用失業情勢

労働市場庁(AMS)は、7月15日、6月の雇用失業情勢に関する発表を行なった。それによると6月の労働市場の状況は前年同期と比べてほとんど変化がなかった。季節調整後の失業者と不均衡値(失業者と労働市場政策プログラム参加者の合計)は数カ月間前年と同水準を維持した。しかし、新規求人数の増加、解雇予告の減少など、いくらかの肯定的な兆しもうかがえる。6月の雇用情勢の主な特徴は次のとおりである。

- ・職業安定所に登録された失業者は、労働力人口の5.9%に当たる26万2,000人であり、前年同期比で3,000人増加した。
- ・少なくとも6カ月間(25歳以下の若年者の場合は100日間)失業している長期失業者の数は、1年でほぼ3,000人減少し、6月末には5万4,000人となった。若年(18~24歳)の長期失業者数は、昨年6月の2,700人、今年初めの3,500人から減少し、2,600人となった。
- ・前年同期比1万4,000人増の11万1,000人(労働力人口の2.5%)が経済的支援に関するプログラムに参加した。
- ・女性の不均衡値は、全体の増加分のほとんどを占める1万4,000人増加した。不均衡値の男女間格差は継続的に縮小している。
- ・2年以上失業しているか労働市場プログラムに参加している長期登録者の数は、前年同期とほぼ同水準の3万6,000人であった。長期間職業安定所に登録している求職者向けの積極的労働市場プログラム参加者の数は、この1年で8,000人増加し4万5,000人以上を記録した。

10月の顕在失業者数は労働力人口の5.6%に当たる25万4,000人であり、雇用者数は420

万人であった。これらの数値および総労働時間数は、2004年10月とほとんど変わらない。

労働市場庁(AMS)によると、2004年の新たな正規雇用ポスト27万8,000件のうちの10万件に、失業手当受給者または積極的労働市場政策による職業訓練受講者が就職した。2004年の新たな労働契約103万5,000件のうち、75万6,000件が非正規の仕事であった。正規雇用の求人の56%が公共職業安定所に登録されており、公共職業安定所が個人にとって最良の職探しの方法となっている。

(2) 雇用・失業対策

政府は、4月14日、2005年の補正予算を含む経済財政政策を発表した。また、同時に発表された経済見通しでは、2005年の経済成長率を3.2%、2006年を2.7%と予測している。顕在失業率は2005年が5.0%、2006年は4.4%と予想する。失業率の水準は依然として高く、今回の経済財政政策では雇用対策に重点が置かれた。補正予算には2005年秋までに2万2,600人以上に対して仕事や職業訓練を提供するための雇用対策を盛り込んだ。

長期失業者対策には、10億クローナ(SEK)の予算が割り当てられ、長期失業者を雇い入れる使用者は賃金の85%に相当する税優遇措置を受けることができる。この政策により2005年には約1万人の雇用が創出され、そのうち1,500人分は環境分野のプロジェクトによって生み出される。政策は2006年も継続され、約1万人の雇用創出が見込まれている。

障害者雇用対策には、2005年で7,000万SEKの予算を計上し、障害者を雇い入れた場合の補助金の上限を月額1万5,200SEKに引き上げる。

職業紹介サービスの改善には、サバティカル休暇制度の取得枠の拡大(2,000人分)、企業の必要性に応じた職業紹介サービスの改善など、数多くの施策を講じる。高等職業訓練に関しては、2005年秋から、新たに受け入れ枠を1,000人分増設する。この施策のために、2005年4,500万SEK、2006年9,000万SEK、2007年

4,500万 SEK の予算を計上した。また、労働力不足の職業の雇用対策として、労働市場政策の職業訓練制度枠を2,000人分拡大する。

若年の長期失業対策としては、国民高等学校に500人を受け入れるために3,000万 SEK の予算を割り当てる。移民対策では、外国の大学卒業資格を有する移民に対して、スウェーデンの大学で1年間の補完コースを受講できるよう、年間1,000万 SEK の予算を措置する（2005年と2006年）。また、教員の能力向上施策として地方政府と共同で特別プロジェクトを実施する。当初は、職業教育を担当する教員を対象に、2005年秋500人、2006年春500人に対して研修が行なわれる。また、成人教育に関しては、地方自治体の生涯教育コースに対する支援が継続される。

政府は、さらに年末に2006年1月1日から2年間の雇用パッケージを提案した。これは2006年と2007年にそれぞれ100億 SEK を投じて、民間部門と公務部門において、5万5200人の雇用や訓練ポストを創出するものである。雇用パッケージは、(1)失業者とりわけ若年者のための公務部門における3万6,000人の臨時雇用・訓練者ポスト、(2)主に医療分野における様々な教育訓練のための1万1,500人の「能力開発」ポスト、(3)大学卒業資格を有する失業者のための7,700人の臨時雇用ポストの3種類からなる。

しかし、新設される5万5,000ポストのうち、正規雇用のポストはわずか3,000人分であり、労働組合のエコノミストは、これらの臨時的雇用が正規雇用の職を消滅させる危険性があると批判している。

(3) 労働時間

サバティカル休暇制度

2002年以來いくつかの地域で実験的に導入されてきたサバティカル休暇制度が2005年1月から全国で拡張適用されることとなった。基本的に1万2,000人の労働者が手当を受給しながら最長1年の休暇を取得することができるき、一時的な代替要員として失業者を雇い入れるこ

ととなる。サバティカル休暇制度には、2005年で15億 SEK の予算が措置されている。

時間外労働

スウェーデンの法律では、時間外労働を余儀なくする特殊な理由があることを前提に、時間外労働の上限を1カ月50時間、年間200時間と規定している。時間外労働に対する報酬を金銭で支払うか休暇を付与するかは、労働協約に規定されている。

経済活動が現在のように拡大しているにもかかわらず、時間外労働はここ10年間一貫して減少してきた。2,500社、従業員20万人を対象としたスウェーデン使用者連盟(SN)の調査によると、2004年第 四半期の時間外労働は過去19年間で最低であった。これは、人員削減を継続しつつ生産量の適切な増加を実現し、工業の高い生産性を達成した点で注目し得る。労働時間の柔軟性を求める使用者側の要求は、タイムバンクの平穩な管理体制を臨む理由ともなっている。

ホワイトカラーの職種については状況が多少異なる。ホワイトカラーの労働組合(TCO)の調査では、4人に1人が毎月16.5時間も残業を行っていることが判明した。

タイムバンクは、製造業の労働協約に規定されている(製造業労働協約第2条第2項第1号および第5条第5項)。1週につき84分がタイムバンクに投資でき、年間では84分の47週分すなわち65時間となる。2005年3月に締結された新たな労働協約では、2006年4月1日より10分追加されることになった。1年間フルタイムで勤務した日勤の労働者は週94分タイムバンクに投資できるようになり、2シフト制の場合は202分投資可能となる。

製造業のほとんどの個人労働者は現在タイムバンクに最高175時間まで投資することが可能となっている。しかし、2006年には140時間に短縮される。

(4) 賃金交渉

2004年は3年連続で公務部門の賃上げが民

間部門の賃上げを上回った。とりわけ地方政府においてこの傾向が顕著に見られ。地方政府職員の賃上げが4.4%であったのに対し、工業部門の賃上げは最低水準の3%であった。2004年は、民間部門で429の全国協約が締結された。協約は、スウェーデンの就業者410万人のうち、民間部門の就業者200万人に適用される。

2005年3月31日の期限切れを前に、110万人の地方政府職員に適用される賃金及びその他の労働条件に関する労働協約の改定交渉が行われた。地方自治体労働者組合(Kommunal)は、月額650SEKの賃上げと最低賃金の1万5,000SEKへの引き上げを要求した。

最初に合意に達したのはヘルスケア労働組合に加盟する公認看護師である。続いて教員が3月31日の期限切れ前に新協約を締結した。TCO所属の地方公務員組合(SKTF)のホワイトカラー労働者やソーシャルワーカーの組合(SR)の労働者も、紛争に至らずに合意した。Kommunalは、最低賃金や個別賃金の引き上げで使用者側との隔たりが大きく、期限切れ前に妥協することができなかった。

公務部門の就業者に関する職種別賃金格差は、過去10年間、持続的に拡大してきた。最も格差が拡大しているのは、女性が大多数を占める地方政府部門である。この部門の女性の賃金は10年前も非常に低かったが、現在はさらに置き去りにされている。

2005年3月31日の期限切れ当日に地方自治体の3つのホワイトカラー組合の賃金交渉が決着した。共同で交渉を行なった13万5,000を組織する地方公務員組合と大卒者組合(SSR)及び3,000人を組織する専門職職員連合(Ledarna)は、紛争や調停に至らず、新協約を締結した。

新協約の期間は、2005年4月1日～2007年6月30日の27カ月である。地方自治体職員は、最低年間2%の賃上げを獲得した。ただし、月収が1万8,500SEKを下回る職員の賃上げは2.5%となる。個別賃金の配分は、地方労使の交渉に委ねられている。

2週間後の4月14日、地方自治体労働組合

(Kommunal)も紛争に至らず新協約締結に漕ぎ着けた。Kommunalがストライキを構えて要求し、使用者側と激しく対立したのは、最低賃金の月額15SEKの引き上げであった。

新協約の期間は、2007年6月30日までの7カ月である。平均賃上げ額は、初年度月額510SEK、2年目が月額500SEKである。全ての労働者が最低月額175SEKの賃上げが保証される。

最低賃金の引き上げは2つに分かれる。高卒または同等の学歴の労働者の最低賃金は、2007年6月30日までに1万5,000SEKに引き上げられる。義務教育修了程度の学歴の労働者の最低賃金は、2005年4月1日から月額1万3,400SEKに、2006年4月1日から月額1万3,800SEKに引き上げられる。

(5) 健康・安全

病気欠勤率

2005年第3四半期の病気欠勤率は、全雇用の3.4%であった。これは国際的には高い水準であるが、スウェーデンの状況においては、2004年第3四半期から0.5ポイント改善する非常に肯定的な数値である。病気欠勤数は急速に改善しており、2008年までに病気欠勤数を2002年の半分に減少させる政府の目標は達成可能とみられる。

産業ごとには依然として大きなばらつきがあり、地方政府の病気欠勤率は4.6%となっている(ここ1年では0.6ポイント改善)。中央政府と民間部門の病気欠勤率は、ともに0.5ポイント改善し、中央政府は2.2%、民間部門は3.0%となった。民間部門において病気欠勤者が最も多かったのは、製造業の4.1%であった。従業員100人以上の職場は、従業員20人以下の職場の2倍の病気欠勤数となっている。

早期退職(いわゆる病気・活動手当)も最近初めて顕著に減少した。スウェーデン企業連盟(SN)は、早期退職する30歳以下の若い女性の数が2003～2004年の間に30%増加したことについて警告している。

傷病手当法の改正

2004年10月、少数与党の社会民主党は、左翼党、環境党の協力を得つつ、スウェーデンの非常に高い傷病欠勤率を低下させるため、傷病手当に対する使用者の共同出資の規定を盛り込んだ傷病手当法改正案を議会に提出した。改正法は2005年1月1日から施行される。

2005年1月から使用者は、労働者が2週間以上傷病欠勤した場合、傷病手当の15%を負担しなければならなくなった。この負担増を補填するため、法人税率が32.7%から32.46%に引き下げられた。この共同出資は、使用者に、労働環境を改善し、長期傷病者の迅速な職場復帰を実現するよう奨励している。

社会保険庁は、05年の使用者の共同出資額が20億SEK、税金の払い戻し(減税分)が25億SEKにのぼると試算している。傷病手当受給者は圧倒的に地方政府に多く、地方政府は共同出資額全体の費用の半分以上を負担しなければならない。また、社会保険庁は、年次報告において、2006年の政府の傷病手当費用が410億SEKから290億SEKに減少すると予想している。その主な要因は、最終賃金の80%が支払われている長期傷病者の多くが早期退職に移行するためであり、それが政府の支出をかなり減少させる。

(6) 社会福祉

両親保険の改革

両親保険は出産手当に代わって1974年に初めて導入された。導入当初、有給両親休暇期間は6カ月であったが、その後1976年7カ月、1978年10カ月、1986年12カ月、1989年15カ月、2002年16カ月(420日間)にそれぞれ延長され、180SEKの基本手当が2カ月間支給される制度へと拡充された。16カ月間のうち、父親と母親双方が最低2カ月ずつ取得しなければならず、そうしなかった場合は権利が没収される。残りの12カ月間は両親が、家族にとって最良と考える方法で両親休暇を利用できる。1992年、両親休暇手当は賃金の75%に削減されたが、1996年には80%に引き上げられ

た。両親休暇を取得するすべての両親に支払われる最低額は、就労者であろうとなかろうと、2005年1月に60SEKから180SEKに引き上げられた。2006年7月1日以降は、賃金の80%の両親手当の支払われる上限が、現在の1月あたり2万5,000SEKから3万3,000SEKに増額される。これにより、90%を超える両親が、賃金の80%の手当を受給できるようになる。これは所得レベルを維持する総合福祉制度の精神に基づく改革である。この改正が行われる要因として、04年の父親の両親休暇取得率が18.7%に留まったことが挙げられる。父親の60%は、子どもが生まれた最初の12カ月間にいかなる両親休暇も取得しなかった(子どもの誕生後10日間認められる特別休暇は両親保険に含まれていない)。両親休暇期間は、子どもが8歳に達するまで分割利用できる。

両親保険について議論してきた国家委員会は9月14日、両親休暇の期間を両親双方が有給で取得できる5カ月(計10カ月)と両親の希望によりどちらか一方が取得できる5カ月にする改革案を発表した。

世論調査は、大多数の国民が現在の制度に満足していることを示している。そのため社会民主党が来年の総選挙に、両親保険をさらに平等の方向に導く改革に乗り出すかどうかは疑わしい。スウェーデン労働組合総同盟(LO)は、国家委員会が提案した両親保険制度の改革を支持している

(7) 労働組合

労働組合組織率

労働組合組織率は80%以上の高水準を維持している。2004年末の労働組合員数統計によると、前年同期比で、ブルーカラー労働組合は組合員を減少させ、ホワイトカラー労働組合の組合員数は横ばいであった。全国労働組合総連合(LO)の組合員数は、1.3%減少し、全国俸給職員組合連合(TCO)の組合員数は0.1%減、専門職能別組合連合(SACO)の組合員数は、2.3%増加している。女性組合員の比率は、LO 46%、TCO 62%、SACO 49%となっている。

少なからぬ LO 組合員が退職しており、SACO 組合員の約 20% は組合費をわずかしか納めていない学生である。

近年は TCO がブルーカラーの工業労働者より賃金の低いブルーカラーに近いホワイトカラー女性労働者を組織し、LO が自らホワイトカラーと認識しているブルーカラー労働者層を組織するなど、3 つのナショナルセンター間の階級区分は、次第に不明確になりつつある。賃金交渉は、最近ますます分権化、個別化していく傾向にある。

学生組合

2005 年 5 月、民間部門及び中央政府、自治体部門で組織する三つのホワイトカラー労働組合は新しい学生組合間の組織 (Tria) を作った。この組織は学生が労働生活へ進む際のサポートを目的としている。

(8) ジェンダー

民間部門の取締役会への女性の登用

スウェーデン政府は、ジェンダー政策目標の 1 つとして、権力への男女の均等なアクセスを掲げている。意思決定機関の代表への男女の均等な参加は民主主義の中核であり、社会のすべての領域において保証されなければならないとしている。

公的部門においては、政府は継続的に、中央政府機関や国有企業の評議委員会等における男女の均等代表の促進に取り組んできた。このため、委員会等代表の女性比率は、1988 年の 3% から 2000 年には 32% に上昇した。政府機関および中央政府の上級管理職に占める女性の数も増加している。

政府は、かつて民間部門の取締役会に占める女性の割合を 25% 以上にしよう強制しようとした。この警告によって、企業の取締役会は適任の女性探しに着手した可能性が高く、この 3 年間に女性取締役の割合が 6% から 16% に上昇した。さらに次年度に、企業取締役会への女性の登用割合を義務づける法律案が用意されており、議論となっている。

ボルボの女性差別

2005 年 9 月、スウェーデン労働裁判所はボルボに対して、女性の応募者に損害賠償金を支払うように命じた。ボルボが、彼女の背が低いことを理由に採用を拒絶したことは間接差別に当たるとされた。

(9) 労働組合運動の国際連帯

スウェーデン国内で仕事を請け負うラトビア企業の賃金紛争

2004 年 11 月、ストックホルム近郊で学校建設工事を請け負うラトビアの建設会社 Laval and Partners (L&P) が、同社の雇用するラトビア人労働者に対し、スウェーデンの労働協約で定められた最低賃金を支払うことを拒絶したため、スウェーデン建設労働者組合 (Byggnads) は当該工事現場の封鎖を実施し、電機労働者組合もこのボイコット運動に加わった。L&P 社は、建設労働者組合を提訴した。04 年 12 月 22 日、スウェーデン労働裁判所は、労働組合の現場封鎖はスウェーデンの法律に照らして、非合法とは言えないという判決を下した。L&P 社は、労働裁判所の判決を受け入れず、スウェーデン建設労働者組合と労働協約を締結することを拒絶し続けた。同社は、2005 年 1 月、「サービス供給のための労働者派遣指令」および関連する EU 法規に違反しているとして、この事件をスウェーデンの最高裁判所に控訴した。2 月 10 日、学校建設工事を発注したストックホルム近郊の自治体は、ラトビア企業による工事の完成を断念せざるを得ないと発表した。ラトビア企業とその労働者は、これを最後にラトビアへ帰る決断を下した。2 月 22 日、最高裁判所は、L&P 社の控訴を棄却し、事件を労働裁判所に差し戻した。4 月 29 日、労働裁判所は、事件に関する判断をなんら示さず、欧州裁判所の判断を仰ぐ見解を発表した。

労働大臣と地方自治大臣は、4 月末、税金は、劣悪な労働条件を補助するために支出されるべきではないとして、公的機関がスウェーデンの労働協約に署名していない企業 (外国企業を含む) と財やサービスの供給に関する契約を締結

することを禁止する法律の必要性を訴えた。使用者や多くの政治評論家は、より安価で財やサービスを手に入れる機会を消費者から奪うものであるとして、両大臣の提案に強い反対を示した。

スウェーデン労働組合総同盟 (LO) とスウェーデン企業連盟 (SN) は8月30日、スウェーデンで一時的に操業する外国企業に対するスウェーデン全国産業別労働協約の適用に関し、傘下の産業別組織に共同で勧告することに合意した。賃金水準に関しては、産業別労使団体が合意できない場合、中央レベルの LO と SN が問題解決に当たる。

今回の合意は、産業レベルの労使団体が LO と SN の勧告に従って労働協約を締結することにより、この目標を達成しようとするものである。産別労使は討議を行ない、遅くとも10月31日までに新協約を締結しなければならない。

専門職能別組合連合 (SACO) と全国俸給職員組合連合 (TCO) に加盟するほとんどの労働組合の交渉連合組織 (PTK) も9月6日、SN との間で同様の合意に達した。

フィンランド製紙産業の労使紛争に対するスウェーデン労組の同情スト

フィンランドの製紙産業の使用者側は、労働時間や休暇に関する柔軟性の強化を盛り込んだ労働協約の改定を組合側に要求し、深刻な労使紛争が発生した。

フィンランドの製紙産業労働組合と近い関係にあるスウェーデンの製紙産業労働組合は、4月に同情的行動を開始した。製紙産業労働組合は、他産業の労働組合にも参加を呼びかけ、6月2日には、スウェーデン建設労働者組合が時間外のストライキを開始し、電機組合、金属労組、林業労組がこれに続いた。

労使は7月1日、政府の調停案を受け入れ、7週間に及んだ労使紛争はようやく解決した。スウェーデンの労働法制は、原因となったストライキが合法である場合の同情ストライキを認めている。

【5】2006年の労使関係

(1) 政権交代

2006年9月17日の総選挙で、中道右派の「スウェーデン同盟」が勝利し、12年間与党にあった社会民主党が政権から離れることになった。総選挙前後の労働政策の転換はスウェーデン労使の政策の違いを如実に示すものとなった。

選挙では、与党、社会民主党と緑の党、共産党が[利益のマニフェスト]を掲げる一方で、穏健党、自由党、中央党、キリスト教民主党の4党が参加するスウェーデン同盟は「雇用のマニフェスト」を掲げた。社会民主党はマニフェストの中で、さまざまな社会保険の改革を訴えた。例えば、失業手当、傷病手当、両親保険手当の増額や歯科検診費用の無料化を公約として掲げた。

一方、「スウェーデン同盟」は現政権の政策上の弱点である雇用創出を政策の中心に据えた。所得税や低所得者層の税率を引き下げることによって、労働市場再編を促し、ビジネス風土を改善し、企業が雇用しやすい環境を整えようとするものである。若年者失業対策も政策課題に入れた。

選挙の結果、政権交代が実現したが、既存の政策路線に劇的な変化はないという印象を国民に与えた。というのは、「スウェーデン同盟」はこれまでの社会福祉制度を変更しないこと、ならびに、追加的な社会改革によって既存の制度を補完することを公約として掲げた。穏健党は、「新しい労働党」と銘打って選挙戦を戦った。このことが、有権者に安心して投票できるという印象を与え、選挙に勝利したという見方が有力である。

また、最近の選挙に関する調査によれば、社会民主党に投票したのは全国労働組合総連合 (LO) 組合員の54%であり、25%が「スウェーデン同盟」に投票したとされている。さらに、全国俸給職員組合連合 (TCO) 組合員の51%、専門職能別組合連合 (SACO) 組合員の58%が「スウェーデン同盟」を指示しているという

データもある。

労働政策の改悪

政権の交代を受けて、2007年1月、省庁再編が行われ、文化省、移民統合・ジェンダー平等省とともに雇用省が発足した。移民統合・ジェンダー平等省の大臣にアフリカ出身のニャムコ・サブニ氏が黒人として初めて就任した。

しかしその後、新政権の立法提案から明らかに見て取れるのは、労使関係のラデカルな変化が労働側との対話なしに行われようとしていることである。パートタイム労働者にフルタイム労働者と同等の権利を求める前政権の提案は取り下げられるだろう。積極的労働力政策を行ってきた労働市場庁も再編された。労働生活研究機構も2007年7月1日から廃止となる。

新政権は、かつての「北欧社民モデル」路線に変わって「アメリカ・モデル」を選択しているようにみえる。後に触れる雇用保障法(LAS)の施行前に、すでに法律の再改正に着手している。季節雇用の再導入を図るとともに、臨時雇用の可能期間を14カ月から24カ月に延長するなど様々な改悪を試みている。

このように新政権発足後に発表された改革は労組が想定するものとは違っていた。改革が具体化する中で、「スウェーデン同盟」を支持した労組も改革に反対し始めている。

新政権が発表した税制改革は、失業保険に関する政府負担額の減額を伴うものであった。その結果、労働者負担額が増える。増加額はそれぞれの基金において失業者数によって異なる。例えば、概算によれば、ブルーカラーを代表するLO傘下の金属労働組合では、月額が270～285クローナ(SEK)引き上げられることになる。

新政権の改革が進めば、失業者になるリスクが最も高い労働者が高額な失業保険料を支払わなければならない。すなわち、学歴が低く収入の低い労働者が最も高い保険料を支払わなければならないということである。

また、失業保険給付水準は現在、従前所得の80%が給付されているが、70%に引き下げられ、

失業期間が300日以上の長期失業者は65%となる。ただし、子どもがいる場合には450日以上での適用となる。その上、社会民主党政権下では、失業保険料の労働者負担分が税務当局への所得報告書の控除対象と考えられていたが、新政権下ではそれも認められなくなる。また、月額失業保険給付の上限が2万SEKに引き下げられる予定である。従来、2万2,000SEKが上限とされており、昨年、社会民主党政権下において3万3,000SEKに引き上げる案が検討されていた。失業保険給付日額の上限は、730SEKから680SEKに切り下げられる。

失業保険の改革に加えて労働市場政策の縮減も図られており、これまで15万人を対象としていた施策を9万人に減らすという。また、外国人労働者の受け入れに当たっては団体協約賃率を適用しないという。さらにはアメリカや日本のように労働者を自営業者化しようとしている。

改革案には上記の内容とともに組合費の税控除を除外することも含まれている。これに対して、LO、TCO、SACOなどのすべての労働組合が反対している。

新政府が考えている失業保険改革に関連する方策と、組合費の税控除を止めることは密接に関連している。この2つの改革が実施されれば労組メンバーに対する直接的な打撃となり、労働組合組織率に影響することは必至である。LO会長は、失業保険制度の改革の真の目的は労組の力を弱めることではないかと疑っている。

(2) 雇用保障法(LAS)

社会民主党政権下で成立したLASにより、2007年1月1日から、現在、十分な所得や雇用保障のない、様々な形態の非正規雇用に就いている、主に若年や女性の労働者50万人が、より改善された雇用保障を手にする。多様な非正規雇用の形態が1つに整理され、同一の使用人は5年間に14カ月を上限として、非正規の労働者を雇い入れることができる。しかし、非正規で6カ月間雇用された労働者には、最初に空席ポストに就く権利が与えられる。現在この

制限期間は、12 カ月以上となっている。

新しい法律は、現在、小売、医療、高齢者や子どものケアなどの職種の主に女性の間で一般的な、プロジェクト雇用、季節雇用および試行雇用を禁止している。改革は、女性や若年者の労働市場や社会一般における地位を顕著に向上させることが期待されている。LO は、新法を歓迎しているが、スウェーデン企業連盟 (SN) は、採用及び解雇を規制するいかなる法律も、使用者の権利および経営に必要な柔軟性に対する不必要な侵害であるとみなしている。

新しい法制はまた、両親休暇を取得する労働者の雇用と所得に関するより強い保障を盛り込んでいる。彼らがもし「仕事がないこと」(正規雇用を解雇する場合に認められる唯一の理由)を理由に解雇された場合、両親休暇中の労働者が職場復帰を報告したときに初めて、解雇予告が有効とみなされる。加えて、新法は、両親休暇中の労働者に、両親休暇を取得していない同僚と同等の賃上げ及び能力開発機会を与えなければならないと規定する。しかし、労使団体は、新法が取り扱う問題に関して、自由に交渉しその他の解決策を見出すこともできる。

(3) 製造業の海外進出と雇用問題

スウェーデン中央統計局の調査 (2006 年 11 月 9 日発表) によると、2002 年から 2004 年の間に、製造業において、年平均で 2,800 人の雇用機会が生産拠点の国外移転に伴って喪失した。これは製造業に従事する被用者全体の 0.4%、250 人に 1 人に当たる。主な移転先は中国やポーランド、ハンガリー、エストニア、リトアニアである。

産業別でみると、特に、電子・光学系のメーカーが生産拠点を閉鎖したことによって、被用者の 0.8% に当たる数の解雇が生じた。他の業種では、繊維、衣料、ゴム、プラスチック関連の企業の移転が目立つ。しかし、一方で、自動車メーカーのスカンビアがトラックの運転席の製造ラインをオランダからスウェーデンに戻した例や、アセア・ブラウン・ボベリ (ABB) が家庭用原動機の向上をスイスから戻すなどの

事例もある。

(4) 出身国別賃金格差

スウェーデンの人口の 15% がスウェーデン以外の国で生まれた人たちである。出身国別に雇用や賃金に格差があること以前から指摘されているが、LO が 4 月に発表した報告書によると、2003 年の統計数値によれば、スウェーデン人の初任給が 1 万 8,000 SEK であるのに対して、スウェーデン人以外の者は 1 万 7,100 SEK である。月額で 900 SEK の賃金格差がある。アフリカやアジア、ラテン・アメリカ出身の移民に限定してみると、スウェーデン出身者に比べて月額賃金が約 4,000 SEK 低い。スウェーデン出身者が 2 万 2,400 SEK であるのに対して、当該地域からの移民は 1 万 8,000 SEK となっている。ちなみに、スウェーデン以外の国や地域の出身者全体の平均は 2 万 SEK である。

もちろん、この賃金格差がすべて職場における差別的な慣行に起因するというわけではない。格差はむしろ移民労働者が最初に就く職業における産業間の賃金格差、階層や技能の専門性によっている。また、スウェーデンに来てからの勤続年数にも依存する。LO は、取り除かれるべき差別の存在を認め、社会統合へ向けた取り組みとして、移民労働者が能力や資質に見合った職業に就くことができるような基盤の整備をあげている。現在の移民の分離状態は、非常に高い若年者失業の主要な原因となっている。

(5) 年金

スウェーデンには公的年金 (国民基礎年金と付加年金) に上乗せして給付を提供する年金制度、いわゆる「協約年金」が発達している。4 月 25 日、PTK (TCO と SACO の合同交渉機関) とスウェーデン企業連盟との間で、新しい年金制度について合意に至った。

今回の労使交渉が意図しているのは、近年の職業生活の変化への対応である。現行制度では退職時の最終年の給与額を基準として年金額が決定されている。ところが近年、永年同じ職場に勤務するのではなく転職する労働者が増える

傾向にある。年金額算定の基礎となる所得の対象年を最終年だけではなくもっと広げる必要性が指摘されてきたことなどに対応するものである。

労働組合を代表する PTK は新しい年金制度の利点について、現行制度における適用対象年齢の 28 歳以上から 25 歳に引き下げた点を強調する。SN は経営者の総額の負担が 20% ほど削減される点を評価している。

(6) 労働組合組織率

5 月に 2005 年の労働組合組織率が発表された。LO と TCO の組合員が減少し、SACO は微増となった。昨年に比して、LO は 1.6% のマイナス、TCO は 1.2% のマイナスで SACO は 2.0% の増加であった。近年低下傾向が続いているものの、依然として 80% という高い水準を堅持している。

2005 年 12 月 31 日現在で、LO の組合員数は 1,831,385 人で、主力組合の地方自治体労組 (Kommunal) は 568,286 人、金属労働組合 (Metall) が 358,318 人である。TCO の組合員数は 1,258,486 人で、主力組合の事務・専門職労働組合 (SIF) は 354,797 人、教職員労働組合 (Lararforbundet) 228,273 人である。増加している SACO の組合員数は 580,566 人で、主力労組の技術者労働組合 (CF) は 104,547 人、中学・高校教職員労組 (LR) は 82,626 人である。

LO の組織率低下の要因は、製造業や建設業での雇用者数の減少による影響が大きい。一方、サービス業については雇用者数、組織人員ともに上昇しており、小売・卸売業関連組合や運輸労働者組合は組織率を上昇させている。新たに組織化されたメンバーには若年者で、かつ非正規雇用者であることが多い。

SACO の組合員数の増加は大学関係者の人数が増加していることの反映である。SACO は学生に対して非常に格安な組合費しか徴収しない。その水準は TCO とは桁違いなものである。それに加えて、例えば、学生が典型的なホワイトカラー職に就いたとしても同じように安

い組合費しか徴収しない。しかも、LO と TCO の間では組合員を引き抜きしないという合意があるが、TCO と SACO の間にはなく、SACO に有利となっている。

スウェーデン統計局 (SCB) などの資料によると、1980 年には、LO 組合員の 43.1% が 1 つあるいは複数の組合集会に出席していた。ところが、2005 年にはこの数値が 25% に減少し、TCO も 52% から 29% に減少、SACO も 54% から 28% に減少という結果が示されている。また、全組合員の 25% がいかなる組合集会にも出席していない。組合選挙に投票する組合員の数も減っている。

これらの理由として挙げられているのは、組合が若年者層の職探しの手助けになっていないことや賃金決定の個別化の結果などである。組合員の間では、こうして決定される賃金水準に対する不満の声が高まりつつある。

(7) 団体交渉

今回の政権交代によって、団体交渉のあり方に関しても変更を迫られる可能性が指摘されている。多くの協約が 2007 年 3 月をもって失効する。

今回の政権交代によって、地方の経営者が国レベルの合意から逸脱することを許容する内容の条項が協約に明記される可能性が出てきた。このことは団体交渉による協約の影響力を弱めることになるであろう。地方における高い失業率を理由として、地方では国レベルの基準とは異なる賃金水準が設定され、低賃金が支払われる可能性もある。労使関係の根本的变化によって、今回は労使当事者にとって 1 年を越える長さの労働協約を妥結することは不可能にみえる。

(8) 賃金闘争

LO は、2006 年 12 月 1 日、鉄鋼労組など傘下にある主要な 15 組合が参加する統一賃上げ要求を提出した。この要求に含まれるのは、低賃金層に焦点を当てた賃上げ、男女間格差を是正し年金改革をすすめるための特別積立金の導入である。賃上げ幅として、月額で 825 SEK

の賃金上昇を要求。ただし、上げ幅が3.9%を下回らないことを前提としている。最低協約賃金に関しては、相対的に大きな上げ幅となる910SEKの賃上げを要求している。

LOが賃金交渉で重要視している点は、民間・公共のサービス部門の賃上げとサービス部門とその他の産業の賃金格差の縮小、職場レベルの交渉での賃金ドリフトの制限、ブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者間の賃金格差拡大の阻止などである。

しかし、経営者団体は、団体協約における最低賃金引き上げに反対し、むしろ引き下げを主張している。労使の本当の闘いは、賃上げとともに要求している、最低賃金と女性「積立金」をめぐるものである。

【6】2007年の労使関係

(1) 好調な経済と賃上げ交渉

日本においてさえ、スウェーデン経済について肯定的なニュースが聞かれるかも知れない。2007年に創出された10万の新しい仕事、3年間の労働協約を決める労働市場全体に関わるストなしでの賃金交渉、ヨーロッパ・レベルの一般的賃金増をもたらす賃金協定、但し、これは低賃金労働者や女性にとってはかなりの特別賃金の増加である。ほとんどの場合には、これは同じことなのだが、今回ばかりは、地方政府のサービスを含む、女性が大多数を占めている産業では、低い賃金の増加に加えて女性の賃金をも上げねばならない。こうして、製造業賃金が3年で10.2%上昇している一方、地方政府サービスや小売業、ホテル、レストランと清掃会社で働く女性は12.6%の賃金増を保証されている。スウェーデンの良い時代は、もちろん主には国際的ブームの結果であり、とてももろいものだ。アメリカの住宅問題は直ちにスウェーデンの経済に影響した。

しかし3年間の賃金協定は、経済の変動による影響を受けないだろう。実際、その協定は、むしろ、産業と政府に次の四半期より長期的な活動を計画するうえで、安定要因としてかなり

役立つだろう。政府の経済研究所 (Konjunkturinstitutet) は年間4.6%の賃金増加を予測してきた。これは職場の賃金ドリフトの結果を含み、そのことは、もしブームが続くとしたら、労働力不足の為、かなりのものとなるかも知れない。

(2) 失業保険の改悪と組織率の低下

悪いニュースは、現・穏健党を中心とする政府は法律制定を通じて、金持ちの利益を促進し、貧者を罰する為に、それができる可能な全てのことをしているということだ。資本税は、大金持ちのために削減された。賃金所得税もまた削減されたが、しかしそのかわりとして、社会的サービスに関する様々な料金は値上げされ、そして、サービスの質はスタッフの削減を通じて悪くなった。前回の選挙後、ほとんどの地方自治体ではブルジョワ政党が多数派である。

失業保険のGhentシステム、それは高い組合組織率を保証するものだが、労働者負担金の2倍増もしくは3倍増により壊滅させられてきており、これは1年間で10%の組合員の消失につながった。伝統的に、失業保険の負担金は組合費の一部と考えられている。しかし、支払い料が増やされた結果として、自分達の雇用が安定していると感じる労働者は失業保険を払わずに組合に留まっている。さらに、若い労働者は臨時雇いのパートタイムとして、彼等にはいかなる保証もないので、組合や失業保険に加入しないという傾向がある。

この1年で、スウェーデンの組織率は80%近くから70%未満にまで落ちてしまった。政府の失業保険の扱い方をみると、政府が労働組合運動を破壊しようとしなくても弱めようとしていると思うのが当然のようにみえる。

政府は新法で、その部門の雇用状況を反映する労働者負担金のシステムを導入するだろう。しばしば失業をするホテルとレストランの労働者は、めったに失業しない大学教官より、高い負担金を払わねばならないだろう。

このようにして失業者は、しばしば臨時の仕事であり、また、団体協約のレートより低い支

払いの仕事を引き受けなければならないだろう。政府はさらに、失業者に仕事を提供するために小企業の雇用税を引き下げを提案している。「仕事は失業給付よりもよりよい」というのは、ブルジョワ労働大臣の典型的なスローガンであるが、それは誰も否定できない。しかし、そのスローガンの背後に、パートタイムで低賃金で不安定な労働者の最下層階級をつくり出す政策が見出だされるが、彼等には現代経済に参加し更なる生産性の増加に寄与するチャンスがないのだ。政府は、OECD 報告 (Employment Outlook 2007) をちゃんと読んでいないように見えるが、その報告は雇用税の削減のような対策は、生産性の成長の低下や低い生産性の仕事の (セクターの) 増大につながるという事実を指摘している。

スウェーデン (人) の経験の全てが示しているのは、熟練職種への訓練 長期的失業者に向けてのものであっても を含む、積極的労働市場政策は、生産性が伸びている産業で新しい仕事を獲得の機会を 20% 増やすということだ。積極的労働市場政策と成人人口の一般教育水準の上昇の両者が、スウェーデンにとって、その高い雇用水準を維持するために、そして着実に生産性を増加するために必要である。現・穏健党中心の政府はこれらの対策の予算を減らしつつある。

政府は、上流階級に大変同情しており、民間職業紹介所を通じてなされる女性と移民によるパートタイムベースの家事サービスの減税システムを導入してもいるが、その家事サービス賃金・労働条件は、ほとんどの場合、団体協約によってカバーされていない。正常な労働者階級ならどんな家族も、夫婦がともに働いて賃金収入を得ている場合でも、けっしてそのようなサービスを買うという夢を持たないだろう。

加えて、民間サービス会社は、また雇用税の控除をも得る一方で、最も賃金の低い者への失業保険や健康保険の給付金は減らされる。そのアイディアは明らかに労働階級を分断して、行儀がよい中流階級と声無き最下層階級の二つに裂いてしまうものだ。

(3) 政権交代の予兆

スウェーデンの有権者は、かなりの程度に、全てに何が起きているのか理解したようだ。最近の投票では、社会民主党は投票の 46% を占め、緑の党と社会主義左派 (左翼党) はそれぞれ 5% 超を、一方、政府を構成するブルジョワ同盟は 38% である。これは、政府が税削減を続けるとき、変わるかもしれない。また、労働リーダーも間違いを犯しうるし、それは投票者の信頼に影響するだろう。しかし、今までのところ、労働組合はよい仕事をし「実績をあげて」いて、新党首のモナ・サリーン (Mona Sahlin) は非常によくやっている。昨日彼女は、年寄りのアメリカ人教授や授与者を含む美しき人々の為の贅沢なドレスショーと化したシティーホールでのノーベル賞晩餐会へ出席する代わりに、Globe アリーナでの Bruce Springsteen のコンサートに行ったのだ。

【7】2008 年の労使関係

(1) ブルジョワ 4 党連合政府と雇用・生活の悪化

社会民主党は 1930 年代中頃以来、1976-82 年、1991-94 年、2006 年から現在までの短い 3 度の中断を挟んでスウェーデン政界を支配してきた。3 度の短期ブルジョワ政権は全て不況の時代に成立している。不況はブルジョワ政権が引き起こしたとはいえないが、当時の政権の経済危機への対応が拙かったあるいは完全に間違っていたために、有権者が社会民主党に戻ったと言えるだろう。

今回の勝算は今までになく高い。2006 年の総選挙において、左翼 (社会民主党、緑の党、左翼党 (旧共産党) を含む) に対するブルジョワ 4 党連合の勝利は僅差であったが、その後、与党連合は、トニー・ブレアや英国の所謂「新労働党」から多くの宣伝文句を借りることにより、自らを新しい「労働者のための党」として印象付けるのに成功した。すなわち、社会民主党を、経済政策の成功にもかかわらず、労働力の 20% に職を与えられなかったばかりか、「社会主義者」たちが寛大過ぎる疾病・失業手当を

与えて彼らを養ったのであると非難した。

一方、与党連合はアウトサイダー（仕事をできる能力はあるが病気療養中あるいは失業中であると報告した人々）たちに就職活動をするように奨励したが、これは雇用者の税金を減らし、病気療養中あるいは失業中と報告している人々の手当を減らすための手段であった。このように、与党連合は、公的扶助の削減をも含む厳しい手段によって、1990年代初期の経済危機からスウェーデンを救った社会民主党党首ヨーラン・ペーションに対して不満を抱いていた多くのブルーカラー労働者の支持を勝ち取ったのである。

さらに、与党連合は、「スウェーデンは、職を見つけれない難民、病人、その他のアウトサイダーたちに寛大過ぎる」と感じているブルーカラー労働者を含む他の人々の支持をも獲得した。左派の統計学者や政治家が声をそろえて、与党連合の雇用統計に疑問を呈したにもかかわらず、これらの人々は与党連合を支持した。実際に、スウェーデンの有給雇用率は他の先進国に比べて高い。また、健康・失業保険の社会制度に含まれている人たちをアウトサイダーとは呼べない。アウトサイダーとは、公的保険制度の保護を得られず、地方自治体に出向いてミーンズテスト後の生活保護を申請せざるを得ない人々のことである。最近の統計は、与党連合が社会福祉制度の「改革」を進めた結果、このような人たちが増加していることを示している。

2009年の失業率は9%を超えると言われていた。就業者の税金を下げて新しい雇用の創出には繋がらない上に、減らされた期間の疾病・失業手当の削減は地方自治体の短期的な施しに頼らざるを得ない実質的なアウトサイダーを生み出してしまふ。

(2) 野党連合の結成

このような状況にあって、社会民主党、緑の党、左翼党の政治的左派は、選挙で有権者の支持を得られた場合に2010年9月に新野党連立政権を発足することを目的として野党連合を結成した。これにより、スウェーデン史上初めて、社会民主党が率いる政権に前共産党員も参加す

ることになる。これらの野党三党は、2010年の議会選挙までそれぞれの独立を維持しつつ、共同の政治的綱領については団結することになる。現時点の世論調査では、野党連合が与党連合に対して10%リードしている。このリードは、野党連合発表前には15%あったが、現在の増大する失業率を伴った経済状況に照らすと、与党連合が2006年の選挙で得たリードを取り戻せるとは考えられない。

将来の野党連立政権の発表は、常に議会選挙で過半数を求めてきた社会民主党が、極左派がブルジョア政権ではなく、社民党と歩調を合わせて投票するように講じた最初の方策である。2大ブロックの形成は、拡大しつつある超国家主義反移民を標榜する党に、2大ブロック間での決め手となる役割を与える可能性がある。スウェーデン憲法は、過激派が国家の政治に不適切な影響を及ぼすことがないように、左派・右派の区分を超えた連立政権を支持している。

(3) スウェーデンとEU、ロシア

新たな政治情勢に対する国民の最初の判断は、奇しくもスウェーデンが欧州閣僚理事会の議長座をチェコ共和国から引き継ぐ時でもある、2009年9月の欧州議会選挙で明らかになる。これらの選挙の投票率は50%以下と非常に低い。現在公表されている候補者リストの名前を見ると、ブリュッセルの官僚主義や大国にさらに力を与えるリスボンの「憲法」などに対して批判的な態度を表明している人たちが多勢を占めている。しかしながら、欧州議会選挙に対する関心は非常に低く、労働組合において最低である。

スウェーデンは、東欧の前共産主義諸国およびトルコのEU参加に対して常に積極的に支持を表明してきた。欧州閣僚理事会議長としてのスウェーデンは、ガス供給の停止を政治交渉の道具としてEU諸国を脅迫するロシアの政策に対して、断固反対する立場をはっきりと表明しなければならない。スウェーデンは、中央欧州諸国のようにロシアのガスには頼っていないが、ピボル（サンクト・ペテルブルグ近郊）からバ

ルト海およびスウェーデンの経済圏を通してドイツへと敷設予定のガスパイプラインのルートに関連した特殊な問題を抱えている。このガスパイプラインのルートは、ブーチンにウクライナやポーランドを迂回し、直接支配権を得ることを可能にするものである。ドイツやフランスが、ガスの安定供給と引き換えに、ウクライナやグルジアを裏切るのではないかという疑いもたれている。スウェーデン領海内でロシア海軍がパイプラインをパトロールするという光景は、スウェーデンにとっては脅威である。グルジア「事件」以降、スウェーデン連隊展開の終結は取り止めになったが、未だに防衛費の割り当ては行われていない。2010年の選挙に向けて、今後、防衛が大きなテーマになることは明らかである。

同時に、EUやスウェーデンは、ロシアが民主主義の主要先進国の仲間入りをするように、ロシアとの政治・経済協力を継続・強化し続ける必要がある。この取り組みにおいて、スウェーデンは自国の利益という理由のためにも、現在の指導的役割を維持し続けなければならない。ロシアはスウェーデンの貿易や投資にとって将来性の高い市場なのである。IKEAはロシアの家庭向けサービスを拡大しつつあり、Volvoもまた、モスクワ近郊のカルガでトラックを組み立てている。さらに、林業、木工業、製紙業においてもさらなる協力が必要である。

(4) 欧州裁判所判決とスウェーデンの労使関係

EUも、非常に否定的な意味でスウェーデンの労使関係に関わっている。スウェーデンのEU加入時、EUは、労働組合率の低い国における主要規制方法である立法化の代わりに、全国的な団体交渉権に関するスウェーデンモデルの維持を許可することを保証した。しかしながら、新しい改革の波が欧州委員会を飲み込み、今では改革前の古い約束を守る必要はないと考えているようである。

今まで、スウェーデンの労働組合は、スウェーデン市場に自らの従業員を引き連れて参入した外国企業が、スウェーデンで決められた賃金や

社会保障給付金と同レベルの支払を拒んだ場合には、ストライキによってそれを阻む権利を有していることを当然のこととしてきた。しかし、今では、資本と労働力の自由な移動を推進するEU憲法と他のEU諸国に労働者を配置する場合について規定したEU指令によって統制されている。後者は、外国企業は受入国の団体協約で規定されている賃金を社会的条件に沿って支払わなければならないと規定している。

スウェーデンの団体協約を拒否する外国企業を相手にこの権利を主張する根拠を有しているのは主に建設労働者組合である。ラヴァル訴訟(ラトビアの建設会社)において、スウェーデンの労働裁判所(the Swedish tripartite labour court)も、学校建設プロジェクトに関連して、スウェーデンの国内建設業の団体協約で規定している賃金よりもはるかに低い賃金をラトビアの労働者に支払っていた外国企業に対し、スウェーデンの労働組合は対応策を講じる権利を有しているという判決を下した。

スウェーデン労働裁判所による当判決後、この訴訟は、当該判決がEUの法律に照らして合法であるか否かを決定するために、欧州裁判所に持ち込まれた。当裁判所は違法の判決を下した。その根拠は、資本と労働力の自由な移動の原則は、労働者に関するEU指令に優先するというものであった。ここで提示された1つの解決法は、スウェーデンが最低賃金を定めた法律を制定するというものであったが、このような考え方は、各産業の労使間で締結している全国的な団体協約に基づいたスウェーデンの労使関係モデルにとって異質のものであった。スウェーデンの建設業における実際の賃金は、全国協約の下に各プロジェクトごとに交渉が行われ、通常、出来高払いを適用できない場合は、最低賃金×労働時間+奨励賃金の形で決定されている。

欧州裁判所の判決は、労働組合にとっても、雇用者にとっても問題となるものであった。労働組合にとっては、外国の安い労働力がスウェーデンの組織労働者の仕事を奪うことに繋がり、雇用者側にとっては、外国企業が団体協約に縛られているスウェーデンの企業より優位になる

ことに繋がるからである。当ラヴァル判決に関連したいくつかの問題は、この秋に新しい3カ年全国協約に向けた交渉が始まる前に、解決されなければならない。

団体交渉体制に関する新たな基本合意に向けた進行中の交渉は、結論を出さなければならない。さもないと、現政権あるいは次期政権が法律を制定しなくなるとなるからである。この点に関連した問題は以下の通りである：a) ストライキ権の制限に関する雇用者の要請は争議の規模に比例するものとし、同情ストライキは排除する；b) 雇用者側は、雇用保障法 LAS の改訂を要求している。現在、LAS は、余剰人員がある場合は先任権の原則（後入れ先出し）を適用することを規定している。また、当法は任意法である。すなわち、労働組合と雇用者は例外について自由に交渉できる。実際には、当法は労働組合により強い交渉上の立場を与えているが、合意に達しない場合には、当法に従わなければならない。

雇用者は、自分達が望むように雇用・解雇できた状態に戻ることを願っているのに対し、スウェーデン労働組合は、解雇された労働者が政府の積極的な労働市場政策の下に、所得保障と新しいより良い仕事のための職業訓練を受けられるのであれば、自由貿易と産業の構造改革を受け入れる準備はできているとしている。労働組合は、職を変える期間中の所得保障を新基本協定に盛り込むことを望んでいるのであるが、如何なる事情があっても、労働組合がストライキ権の制限を受け入れることはない。考えうる妥協策は、調停を含む、今以上に規定された交渉プロセスを設けることである。

(5) 与党連合への野党連合の挑戦

与党連合の政策は、お金持ちや雇用者側の税金を軽減し、病気や失業中の人たちの手当を減らすことによって、不況を乗り切ろうとするものである。このような政策は、求人が多い状況では効果を発揮するかもしれないが、現状はそうではない。今までの所、この政策は失業率の劇的な悪化とミーンズテスト付公的扶助に起因

する地方自治体の出費の増大を引き起こしているに過ぎない。

銀行や産業界（今までの所、主に SAAB と Volvo）は不況と世界的な財政危機を乗り切るために、何十億という政府の融資や補助金を得ているが、地方自治体の財政は逼迫している。病院、学校、高齢者ケア、就学前教育施設などでは、既存のスタッフがすでに過重労働状態であるにもかかわらず、さらなるスタッフの削減を余儀なくされている。大半の地方自治体はブルジョアの支配下にあり、彼らの税金の引上げはタブーである。困窮している地方自治体への政府の援助も期待できない。与党連合の政策が、民営化と通常の公共サービスにおける個人負担の増大を推進するのに対し、左派は、政権に就いた暁には地方自治体が十分なスタッフを揃え、現在のサービス品質を維持できるように、豊富な補助金を提供すると約束している。彼らは、地方自治体を援助しないままに放置することは、不況を悪化させることに繋がると主張している。

労働市場大臣リットリンの下品な表現を借りると、2009年および2010年は「シットイヤー」(shit years) になるようだ。実際、現政権下では、スウェーデンの労働者達は、2009年から2010年にはどんなことでもやらなければならない覚悟が必要になるだろう。我々は、スウェーデンがかつてそうであった素晴らしい福祉国家を2010年9月の選挙で復活できるように、統一野党がこの逆境の時を活かして新しい政策を構築してくれるように願うほかないのである。

【8】2009年の労使関係

(1) 左派か右派か～スウェーデン政治の明確な色分け

2010年9月の国会議員選挙は左派の野党連合が、保守の4党連合（穏健党（M）、元国民党自由（FP）、新保守主義の中央党（C）及びきわめて保守的なキリスト教民主党（KD））と対決する初の選挙である。

穏健党は右派「連合」の中で最大の政党であり、社会民主党員と自由党員が1人1票の選挙

権獲得を求めて戦っていた19世紀初頭に政権を握っていた最も保守的で国粹的な党である。自由党（後に人民党に改名）は社会民主党や農民党（後に中央党と改名）と社会的な関心事項を共有し、社会民主党との連立政権に携わり、当時、農民党の多数を占めていた小農の経済的条件の更なる改善により確実に福祉国家の建設に参加した。キリスト教民主党は倫理的に保守派で、その基盤は自由教会である。

4党連合は1996年の選挙で共同戦線を組んで勝利した。主な理由は、社会民主党のヨラン・パーション首相の評判が党内や世間で非常に悪くなっていたことである。彼は1991年から1994年のブルジョワ政権の破滅的な失政後に経済を立て直したことにより、資本家の賞賛を受けたが、経済的な建て直しによって、はるかに多くの社会民主党の支持者が失職していることに気がつかなかったのである。伝統的な社会主義者が用いてきた完全雇用と総合的な福祉という言葉が、穏健党のリーダー、レデリック・ラインフェルトにより採用された。ラインフェルトは、選挙の直前に減税を最優先としていた旧い保守派から、穏健党のリーダーの座を勝ち取った。その後、ラインフェルトのそれらの言葉が単なる「うがい薬」に過ぎないことがはっきりした。4党連合は選挙戦の際に労働者階級が恐れていたよりも、より新自由主義的である。同じように、連合の3つの少数党である国民党自由、中央党およびキリスト教民主党は、9月の選挙で議席を獲得するための最低条件である4%を維持するために戦っている。その1つでも失敗すれば、これは特にキリスト教民主党にあり得ることだが、連合による新政権の結成の可能性はなくなる。

左派の連合もある程度、類似した問題に直面している。元共産党の左党（V）の支持率は現在世論調査では5%以下である。仮に議席獲得に必要な4%が得られない場合、左派連合による政権結成の望みは捨てなければならない。第3の問題はいくつかの世論調査で有権者の4%以上の支持を得ている反移民国民党によって引き起こされている。仮に国民党の投票数が4%

に達した場合、政治のシステム全体が危機に陥ることになる。左派の連合は、12%の反移民党が政治の中心的な役割を果たしているデンマークのようにファシストの党とは取引しないと述べている。スウェーデンの右派連合は反移民国民党に対する態度について率直な言及をしておらず、最終的には新政権を発足させるために、国民党の助力を得ることがありうるだろう。

政治的なジレンマにより、スウェーデンの憲法の起草当初、二党制は考えられていなかったという事実が表面化している。伝統的にすべての党、特に社会民主党は単独多数の獲得を目指し、選挙後に自由党および農民党との交流により必要な連立を組むという選挙戦を展開してきた。その可能性は、今では、連合元の中心的な各党が、大勢力である穏健党よりも右派の党として名乗り出たことにより、不可能となった。

社会民主党は1968年にターゲ・エルランデル首相の高い人気で1度だけ過半数の票を得たが、世論がラインフェルトを選んだことを後悔したのは、社会民主党が世論調査で50%以上を得た後であった。それから社会民主党の党首モナ・サリーンが選挙前に緑の党（MP）と交渉して連立を組むと発表したとき、世論はそれを不必要なことだと感じた。緑の党は労働に関する法案で4党連合の党をよく支持していたため、複数の組合は即座に否定的な反応を示した。サリーンは組合に対する確かな実績のある左党（V）を連立に加えなければならなかった。

2月の現時点で左派連合は世論調査でかろうじて2%のリードを維持している。社会民主党が選挙後まで連立の結成を待ったなら、政治の状況がどのようになっていたかは知るよしもない。緑の党は1つの課題だけを掲げた党なので、選挙後に左派連合と取引する可能性がある。社会民主党との取引によって、左派連合は既存の核エネルギー施設を段階的に廃止するという、以前独善的だった反核の中央党（C）によって廃案に追い込まれていた反核政策に今束縛されている。紙や鋼鉄の製造組合は代替のエネルギー源は高価すぎることを、また、電力の不足が失業につながることを恐れている。しかし、エネル

ギー政策は選挙戦の争点ではないようだ。

(2) スウェーデン国民が投票する際に、最も重要な課題は何か？

雇用政策 - 仕事

失業率は10%近くあり、増え続けている。2009年には雇用数が7万2,000人減少し、失業者が10万8,000人増加して今では41万7,000人になった(全労働者数は約400万人)。ラインフェルト政権の政策は就労者の所得税を減税し、失業及び病気に対する給付を削減することで病人や失業者がより熱心に仕事を探させようというものである。ただ問題は仕事の空きがないことである。左派連合は増税してインフラや住居に投資することによって雇用を創出しようとするだろう。

福祉政策

政府は、一方では病気や失業に対する給付を削減し、他方では、一般社会に従業員がより高い給付に対して給与税で支払ってあることは告げずに、個人や組合に補助保険の購入又は交渉をすることをアドバイスしている。左派連合の政策は公共システムにおける上限を撤廃して月額最高3万2,000クローナまでの所得の80%を保証することによって標準の生活費を回復させるものだ。現在、上限は1万8,500クローナであり、平均的なブルーカラー労働者の給与の60%しか保証していない。

労働立法 - 雇用の確保

既存の雇用保障の立法は1970年代の総合的な労働法改正の一部で、いくつかの共同決定規定を含んでいる。それは、例えば、企業委員会の労働者は、一時解雇と採用を含む会社のあらゆる問題について交渉する権利や選出された安全管理代表に与えられた権限などである。雇用保障のための法律であるLASにより、仕事不足が理由で一時的に解雇された者は、経済的状况が変われば、仕事に復帰できる権利を与えられている。この法令は実際にはセニョリティ(seniority)の原則に基いている。この法令は

現政権が小さな企業をセニョリティのルールから除外したことによって浸食された。このことは組合にとって、雇用主が採用と解雇に関してあらゆる権利を持つという歴史的な状態への後戻りを意味している。1980年まで民間の雇用機関には禁じられていた。現在、民間の機関は、さらに多くの公共および民間の雇用における人間関係のプログラムを受け持つようになっている。極端なケースでは会社が廃業すると見せかけて、全ての従業員を解雇し、次の瞬間、新しいスタッフを民間の雇用機関から採用している。左派連合は民間機関の登録及び監督によって民間機関からは労働力の20%という僅かな割合しか会社に雇用させないことで労使関係に秩序をもたらそうとしている。民間機関の使用は新たな国家レベルの団体協約のための、現在継続中の交渉においても重要な課題である。

団体協約

団体協約の締結は、ほとんどすべてが2月末から3月に終了する。従って、集団的交渉のプロセスの中で解決されなかった問題は選挙戦では決定的な課題になるかも知れない。労働組合は労使関係の問題を無知な政治家に委ねるより、団体協約で解決することを必ず好むであろう。これは長い間、雇用者側の姿勢でもあった。スウェーデンの本来の社会と福祉政策のモデルは組合と雇用者との間の理解に基いていた。しかしながら、ラインフェルトの政権は組合の密度が非常に低いEUの組合の政策の影響を受け、立法を用いて組合の力を弱めることに乗り気になった。9月の選挙でラインフェルトの連合が勝利すると、組合はフランスや南ヨーロッパのようにもっと力をもたない抗議団体にさせられるだろう。

【9】2010年の労使関係

赤緑連合が2010年9月の議会選挙で敗れた(表1参照)。スウェーデン社会民主党は支持率を36%から32%へと下げ、自由党に本格的に代わる存在として野党となり始めた1914年以

来の最低水準へと落ち込んだ。

現在スウェーデンは自由党 (fp), 中央党 (Centern, 略称 C), キリスト教民主党 (Kd) と連合した保守的な穏健党 (Moderaterna, 略称 M) によって統治されている。中央党とキリスト教民主党はかつて中道右派政党だったが、政治的分野において最も保守的な勢力を引きこむべく右寄りになっている。

赤緑連合は社会民主党 (S), 緑の党 (Miljöpartiet), そしてかつての共産党である左翼党 (V) から成る。左翼党はもう共産党とは名乗っておらず、現実には左派の社会民主党となっている。

赤緑連合とブルジョワブロックの双方におけるすべての小規模政党は 2010 年 9 月の選挙で支持者をかなり失い、現在は議会での議席獲得に必要な最低ライン 4% にかかなり近く、危うい立場に置かれている。キリスト教民主党は同選挙で 5.6% を獲得し、現在は世論調査において、たいてい 3.5% 程度を得ている。農民政党/中央党は 4% 程度がそれ以下の支持率、左翼党は 5~6% の水準を確保しているようである。左翼党はスターリン主義を支持していた党の歴史に関係ない新しい党首を選出する可能性が高い。

代わりに、他の北欧諸国と同じく反移民の政党スウェーデン民主党 (Sverigedemokraterna, SD) が第三位の政党となりつつある。デンマークではこの政党は与党ブルジョワ連立の一部だが、スウェーデンにとってブルジョワ連合政府

が少数与党の政府を意味するとしても、スウェーデン、ノルウェー、フィンランドにおいて、政治難民の受け入れに反対する反移民の政党は政府内部にはいない。ただし民主党はこれまで重要な問題についての投票となったときに保守党政府を支持してきた。選挙以降半年が経つが、民主党は議会で浮動票を持つことによる政治的な利益を享受していない。しかし議会規則を受け入れるそぶりをみせることにより人気は急上昇している。民主党に打ち勝つには、移民と政治難民の受け入れに関する進歩的な政策をめぐって民主主義の各政党が団結することである。移民と政治難民への差別を撤廃する実質的な責任と作業は 280 の地方自治体に委ねられている。その大半の自治体は現在ブルジョワの手中にあり、外国人にはたいてい否定的である。国のリーダーは、政治難民を全国に配置し、言語教育を行ない、政治難民のために雇用を創出できるようにするという、困難な啓蒙作業を抱えている。

労働運動は議会での必要な譲歩に直面し苦戦している。連合は緑の党と取引すべく尽力しているが、その緑の党は過去に何度も労働組合の力を抑制するブルジョワ法案を支持してきた経緯がある。環境保護運動は本質的にブルジョワの運動であることが徐々に明らかになりつつある。緑の党との連合を実現させた社会民主党モナ・サーリン党首の辞任により、この連合こそが 9 月の選挙で社会民主党を最悪の事態に導いたことを事実上認めることになる。同党はこの選挙でブルーカラー票の大部分を失った。この事実は労働組合と社会民主党の間の歴史的な同盟関係を脅かしている。

3 月末に、社会民主党は新党首を選出するための臨時党大会を開く。同党は、それ自体ブルーカラーの組合活動家、女性団体、ホワイトカラーの組合活動家、生活協同組合運動、学生団体、文化・舞台芸術の労働者から成る連合であり、党内でこれらすべての勢力を満足させ続けるのは困難である。現在は、新自由主義的な都市派勢力と従来の組合活動家との間で対立も生じているらしい。辞職を決めた現行の党首は確実に前者のグループに属するが、そのグループはラ

表 1 2010 年スウェーデン議会選挙の結果

政党名	略号	得票率 (%)	議席数
左翼党	V	5.6 (-0.3)	19 (-3)
社民党	S	30.7 (-4.3)	112 (-18)
環境党	Mp	7.3 (+2.1)	25 (+6)
中央党	C	6.6 (-1.3)	23 (-6)
自由党	Fp	7.1 (-0.4)	24 (-4)
穏健党	M	30.1 (+3.9)	107 (+10)
キリスト教民主党	Kd	5.6 (-1.0)	19 (-5)
スウェーデン民主党	Sd	5.7 (+2.8)	20 (+20)
その他		1.4 (-1.4)	
左派連合	V+S+Mp	43.6 (-2.6)	156 (-15)
右派連合	C+Fp+M+Kd	49.4 (-1.3)	173 (-5)

(カッコ内は前回からの増減)

(注) 投票率は 84.6%。

インフェルト政権の新自由主義的な資本主義の代替策を見つけるのに苦戦しているようである。

臨時党大会の責務は、環境保護、完全雇用、普遍的な福祉制度の充実という、右派連合政権がきれいごとを言って逃げているが現実には実体を持たない3つの政策分野について新たに魅力ある政策を打ち出すと同時に、2つの分派を結束させられる仲介役を見つけることにある。

労働運動にとっての頭痛の種は、持続可能な環境に優しいエネルギー政策を見つける必要性があるということである。スウェーデンの製造業は極めてエネルギー集約型である。外国市場向けの製紙業、製鋼業、エンジニアリング産業は多大な電力を必要とする。スウェーデンには幸運にも水力発電があるが、それでは不十分である。産業界および産業別労働組合が多くの原子力を供給するよう政府に要求している一方で、社会民主党は既存の原子力発電所の段階的廃止を約束している。風力発電は国内全土で拡張中であるが、本格的な代替手段とは決してならない。加えて風力発電は環境に負担をかける。

失業率は選挙の時点で10%近かった。それでも社会民主党は、インフレを失業よりも巨大な敵だとみなしているラインフェルト政権の自由放任主義に代わる労働市場政策を策定できない、またはできないのではなく策定しない。新しい党執行部は、老朽化した交通インフラ、いまは技能の欠如が理由で欠員となっている業務に関する若者失業者への職業訓練、そして進歩的な普遍的福祉制度への大規模な投資を組み込んだ、確かに積極的な労働市場政策を立案しなければならぬ。

国と地方自治体もまた、公的医療、公立学校、保育施設における仕事のため若者を訓練しなければならない。多数の社会民主党の地方自治体により有望な取り組みが行われている。これらの自治体は、急増する人口に住居を提供すべく1950年代に建設された何十万軒もの集合住宅を改良するための財源を確保した。このプロジェクトは様々な建築業において無職の若者を訓練することも目的としている。

現政府は、ヘルス・ケア、保育、病院、学校

を民営化することにより訓練を受けたスタッフの必要性はなくなるであろうとしている。民営化はイデオロギーの根柢から行われている。

経済が好調であっても失業率はいまだ8%近い。完全雇用を用いて表される経済的均衡は常により高い水準で達成されている。次の景気後退が終わる頃には、政治家・経済学者の両方がおそらく失業率10%を完全雇用とするだろう。それでは、新しい仕事を見つけれない、または職に就いたことのない病人・失業者についてはどうするのか？

選挙戦で、社会民主党は疾病手当と失業手当給付金を受けている国民の党として描かれていた。一方穏健党(M)は、良い仕事と収入を持ち、減税を受けるに値する国民の党である。どうみてもくのブルーカラー・ホワイトカラーの労働者はこのとんでもない宣伝を信じてしまったようだ。これらの人たちは、この減税を負担しているのが、病人・失業者が持ち物を売り払わねばならなくなってから必要性に基づいて困窮者救済金を求めて地方自治体の役所に並ぶ列が長くなったという点で、自分たちのメリットが少なくなったと感じている失業者・病人であると理解するのに時間がかかるだろう。

賃金の80%が保証される失業・疾病手当の算出上限は、いまだ月収18,000クローネのままである。社会民主党の普遍的福祉政策の見解としては、所得水準の保証があるべきで、80%という手当ルールは国内の全被雇用者の少なくとも80%をカバーするはずであるとし、つまり現在では月収32,000クローネまでということになっている。

政府与党は、最低生活水準しか保証すべきでなく、被雇用者は追加の保険については経営者と交渉するか、自身で負担するかしなければならないと主張する。現在の手当は給与税(payroll tax)により賄われており、例えば給与税の4.5%は失業手当に充てられ、より高い水準を負担するのに十分である。政府は被雇用者に実質上、手当のため二重払いをしると言っていることになる。

ブルジョワ政党が2006年、そして2010年に

も選挙で勝利を収めたあと、労働組合から50万人以上が脱退し、失業保険基金はそれよりも多くの会員を失った。政府が失業基金への助成金を減らし、労働者の一部負担金を引き上げる決定を下してから、組合組織率は80%以上から70%未満と下がった。大部分の人々は、これを組合の力を弱めるための意図的なブルジョワ政策とみなしている。

失業手当給付金と疾病手当の減額により、被保険者は団体協約で最低水準を下回る賃金で仕事を引き受けざるをえなくなった。同時にあらゆるレベルのブルジョワ政治家は労働者に対し、安定した経済のためにより低賃金を受け入れるよう要求している。一方、政治家や高級官僚は異様な昇給とボーナスを手に入れている。よりたちが悪いのは民間産業の最高経営者たちである。産業界の最高経営者60人は、それぞれ平均でブルーカラー労働者41人分の賃金を受け取っておきながら、同時に組合の要求は業界を破たんさせるとしてうそ泣きをしている。

実際、労働運動は2014年の議会選挙において変化をもたらせる前に、大変な3年間を過ごしているところである。

(付記)

本稿の「2007年の労使関係」以降は、Birger Viklund氏(元スウェーデン労働生活研究所)の手になるものである。彼は以前からの知り合いの研究者であるが、機会があり、政権交代後のスウェーデンの変化について寄稿をお願いしたところ快く応じてくれた。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』の研究側調査員として日本へスウェーデンの情報を提供していた。翻訳は猿田の責任において行なった。

【参考文献・資料】

- ・猿田正機『福祉国家・スウェーデンの労使関係』ミネルヴァ書房、2003年
- ・猿田正機編著『日本におけるスウェーデン研究』ミネルヴァ書房、2005年
- ・篠田武司編著『スウェーデンの労働と産業』学文社、2001年
- ・篠田武司・研究代表者・『新しい産業モデルに関するスウェーデンと日本の比較研究』(平成9年度～平成11年度科学研究費補助金研究成果報告書、2000年4月)
- ・浪江巖・研究代表者『労働市場政策に関するスウェーデンと日本の比較研究』(平成14年度～平成16年度科学研究費補助金研究成果報告書、2005年4月)
- ・労働政策研究・研究機構、『海外労働情報』各年度版
- ・About Sweden-Svenskt Näringsliv
- ・MED TOMTEN LTD, Swedish Departmental Store & Sweden Weekly
- ・News from LO-LO-Landsorganisationen i Sverige. url
- ・STATISTIKS ARSBOK FÖR SVERIGE 各年度版
- ・The Local: Sweden's news in English
- ・Wage Formation Sweden, 各年度版