HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	スウェーデン・モデルの変容（２・完）　－労働市場の変化を素材として－
Author(s)	白井, 培嗣
Citation	北大法学論集, 43(6), 37-71
Issue Date	1993-03-31
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/15504
Type	bulletin (article)
File Information	43(6)_p37-71.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

論説

スウェーデン・モデルの変容（二・完）

――労働市場の変化を素材として――

白井培嗣

目次

序　スウェーデン・モデルとは
第一章　スウェーデン型労働市場の形成
第一節　歴史的妥協の成立
第二節　労使主導型労働市場運営の成立
第二章　労働市場の動揺
第一節　歴史的妥協の崩壊
第二節　過度期としての七〇年代

（以上四二巻六号）
（以下本号）

1　労働法改革
2　ホワイト・カラー労働組合の動向
第三章　労使中央団体交渉制度の解体
第一節　分権化への動き
1　MBLからUVAへ
2　労働組合運動内の競合・対立
第二節　一九八三年賃金交渉とその後
1　一九八三年賃金交渉
2　新しいスウェーデン・モデル？
おわりに

第二節　過度期としての七〇年代

一九七〇年代の西欧の労働市場をめぐる議論の焦点は、経済不況下における労働側の力の伸長という現象に当てられた。石油危機を契機として戦後の経済成長が終焉し、世界的規模での経済不況の時期であった一九七〇年代、労働組合は雇用契約にかかわる規制の進展、団体交渉の対象範囲の拡張、企業内デモクラシーに代表されるような、労働組合の権利の伸長などの新たな成果を収めた。(1) スウェーデン労働市場において、こうした動向は労資の歴史的妥協の終焉と労働法改革という形で具体化された。また、この背景には一連の山猫ストを発端とする労働運動(2)の急進化とともに、労働市場における労働力構成の変化があった。この変化の特徴は、サーヴィス部門の拡大と製造業部門の相対的減少、ホワ

イト・カラー層の増大、地方自治体職員の増加、労働市場への女性の進出であった。[3] 本節では、まずスウェーデン・モデルとの関連で労働法改革を検証し、次に労働法改革においてホワイト・カラー労働組合が果たした役割について考察することにしよう。

1　労働法改革

企業内デモクラシーがスウェーデン労働運動のアジェンダにのぼったのは一九二〇年代初頭であったが、[4] その実現に向けての本格的な第一歩が踏み出されたのは、それから約五〇年後であった。一九六九年六月にLO内に企業内デモクラシーに関する新プログラム作成を任務とする委員会が設置され、その報告書が七一年LO大会に提出された。新プログラムの最も大きなインパクトは、企業組織のあらゆるレベルにおいてその全経営領域が労使間の団体交渉の適用対象とされるべきである、という提言にあった。[5]

新プログラムを七一年大会で『企業におけるデモクラシー』として採択したLOは、その要求を実現するための立法化を公式にSAPに要請した。七一年議会において可決された、LO議長かつSAP議員A・イェイヘル（Arne Geijer）の動議に基づいて、SAP政府は、LOからの提案とその立法化の形式を検討するために、LO、SAF、主要諸政党の代表からなる労働法委員会を設置した。[6] この委員会の作業の成果として、七〇年代に一連の労働立法が議会を通過したのである。[7] この時期に成立した主要な労働法は六つあった。それは、「企業の取締役会への労働代表取締役参加に関する法律」、「安全労働法」、「雇用保障法LAS」、「雇用促進法」、「ショップ・スチュワードの地位に関する法律FL」、「共同決定法MBL」である。ここでは、一連の新しい労働法の成立とMBLが、スウェーデン・モデルの構成要素である〝労働市場への政府の不介入〟原則に対してもつ意味を検討することにしよう。

ＭＢＬを中核とする一九七〇年代の一連の新しい労働法の成立は、〝労働市場への政府の不介入〟原則に対する労働組合運動の態度変更を意味している。これまで確かにＬＯは、失業対策等をＳＡＰ政府との密接な協力の下で進めてきたが、それは労働市場政策の枠内では充分に対処しえない限りにおいてであった。労働市場内の問題に関しては政府の介入を拒否し、労使だけで独自に対処するという立場をＬＯは採ってきたのである。企業内デモクラシーの追求にあたって、ＬＯはこのような立場を堅持し難くなった。その主因は経営者の専決権の存在であった。経営者の専決権はまさにその存在ゆえに労使交渉によっては廃棄されえず、それが存在する限り労使交渉の対象は賃金交渉に制限され、企業内デモクラシーの前提となる交渉適用範囲の拡大の可能性が殆んどなかったからである。『企業におけるデモクラシー』に従えば、労使交渉では解決できない問題や対処しえない事態が発生した、と労働組合が判断した場合、その対策として労働組合は立法措置に訴えることができる。これは明らかに経営者の専決権の廃棄を念頭に作られた規定である。このように、企業内デモクラシーの前提条件を整備するために、ＬＯは立法という手段を選択することとなったのである。こうした選択は、経済領域と政治領域との制度的分離というスウェーデン型労働市場の基本原則の根本的な変更を、従ってより一般的に言えば、その原則を一主柱とするスウェーデン・モデルの変容を意味しており、注目に値する。(8)

しかしながら、労働運動による立法手段の選択が〝労働市場への政府の不介入〟原則の全面的な放棄を意味しているわけではない。この点はＭＢＬの検討を通じて明らかになるだろう。

一九七〇年代の一連の労働立法の中で、最も重要であり、それ故最も議論されたのが、「共同決定法（Lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL）」であった。七六年六月一〇日に同法は議会を通過し、翌年一月一日から実施された。(9) 全七〇条からなる同法は基本的に二つの部分に大別できる。一つは、労使関係に関する既に以前からある法的枠組み――例えば、労働争議の仲裁（一九二〇年）、団体協約（一九二八年）、結社・団体交渉権（一九三六年）――に準拠して

いる部分である。これらの労働法上の諸規定は、修正・追加を施された後、その大部分がＭＢＬに組み入れられた。[10] もう一つは一連の労働法改革の眼目とも言うべき要素である。すなわち、それは企業、なかんずく職場レベルにおける労働者の影響力や地位の強化を目的とする、企業の管理・運営への労働者の決定参加に関して規定している部分である。具体的に言えばこの部分には、経営側の第一次交渉義務と労働者の交渉権の拡充、[11] 経営側の情報提供義務と労働者の情報入手権の拡充、[12] 共同決定に関する団体協約、労働側解釈の優先原則、[13] 企業の経営決定に対する労働組合の拒否権、[14] 労使間平和維持義務[15]などに関する規定がある。こうした諸規定からすれば、ＭＢＬの核心は、企業経営に関する労働者の交渉権と情報入手権との保障を基盤として、団体協約を通じての労働者の決定参加が実現されるという点にあると言えるだろう。Ａ．サンドベリらによれば、ＭＢＬはとりわけ労働市場において伝統的に確立されてきた交渉手続きの改革であるとされる。[16] この指摘はスウェーデン・モデルに対するＭＢＬの影響を考察する場合特に重要である。以下この点について、共同決定に関する団体協約に焦点を当ててＭＢＬを整理したうえで、検討することにしよう。

共同決定に関する団体協約についてはＭＢＬの第三二条で次のように規定されている。

賃金および雇用の一般的条件に関して団体協約を締結している当事者間〔つまり労使間〕には、労働側が希望するならば、雇用契約の締結・破棄、労働の管理・分配、その他の業務活動に対する労働者の共同決定権に関する団体協約を締結できる。共同決定に関する団体協約において、両当事者は、…（省略）…、その協約がなければ経営側〔のみ〕によってなされるであろう決定を、労働者の代表もしくは特別に構成された〔労使〕共同機関によってなされるように取り決めることができる。[17]

この規定に関して重視すべき点は三つある。第一は労働者の決定参加が労使交渉を通して実現されるという点である。その過程の基本的な手順は、まず職場・地方レベルで労使交渉が行なわれ、それが決裂した場合、労使双方の全国組織

間で交渉が継続されるという形をとる。[18] 第二は労使交渉の対象が、従って労働者の決定参加の対象が法律による制約を受けてはいないという点である。逆に、その対象を労働者は自身の意向に従って選択でき、その範囲は企業経営を監視するレベルから企業経営に直接影響を与える決定参加のレベルに至るまで、広範に保障されている。第三点目はこれら二つの点から必然的にでてくる。それは、労働者が自身の意向に沿った形で、決定参加の実現の速度と範囲とを設定できるという点である。

ＭＢＬに基づく労働者の決定参加が実現すれば、例えば西ドイツ流の共同決定と比較して、企業経営に対する労働者の影響力が実質的により強化され、かつより広範な領域に及ぶことになると言えよう。しかしながら、M.エーラムとM.ベルイエソンによれば、ＭＢＬが職場における決定過程への労働組合の参加機会を実効的に拡張したとはいえ、ＭＢＬの成立によって労働組合の代表が実際に与えられたのは、経営側の決定に対する拒否権に止まっており、この段階では未だ労働組合に実質的な決定権が保障されたわけではない。従って、労使間の力の均衡に真の変化を生み出すためには、ＭＢＬを実施するための協約が労使間に締結されなければならないのである。[19]

このように、ＭＢＬの成立自体とその実施過程とを区別しなければならない。ＭＢＬと〝労働市場への政府の不介入〟原則との関係を考察する場合、この区別は重要である。一方で、ＭＢＬの成立自体は、先に述べたように、労働運動が経営者の専決権を廃棄するために法的手段を選択したという点で、同原則に対する態度変更を意味していた。他方で、ＭＢＬの実施が労使交渉による〝共同決定に関する協約〟の成立を前提としている点に着目するならば、労働運動がＭＢＬの成立を契機として同原則を全面的に放棄したわけではない。ＭＢＬは労働市場の各部門における団体協約によって補完されることを前提としている、とA.サンドベリらは述べている。[20] すなわち、労働運動は法的手段の使用をいわば枠組み設定の段階に限定し、企業内デモクラシーを具体的に実現していく過程では政府の介入を排除したのである。[21]

また同様に、スウェーデン・モデルに対するＭＢＬの影響を考察する場合にも、この二面性を考慮しなければならない。スウェーデン・モデルの変容は、ＭＢＬの成立においては〝労働市場への政府の不介入〟原則の変更に関連し、次章で検討するように、ＭＢＬの実施過程においては中央団体交渉制度の解体に関連しているからである。

2　ホワイト・カラー労働組合の動向

一九七〇年代の労働法改革において、ＴＣＯもまた重要な役割を果たした。ＴＣＯはＬＯと共同歩調をとったのである。ＴＣＯは、ＬＯが企業内デモクラシーに関する委員会設置を決定したわずか数ヵ月後に、同様の決定を下し、その委員会報告は七〇年と七三年のＴＣＯ大会に提出された。こうした背景には、もちろん労働者のイデオロギーの急進化等、ＬＯと共通する状況が存在した。しかし、それ以上に注目に値するのは、ＬＯとは異なり、ＴＣＯが賃金交渉機関ではないという事実である。ＴＣＯ傘下の労働組合はそれぞれ独自に賃金交渉を行っているのである。この事実故に、ＴＣＯは、ＬＯとは全く異なる動機から、企業内デモクラシーを追求することになったと言えるだろう。(22)

ＴＣＯはホワイト・カラー層の労働組合を統轄するナショナル・センターではあるが、ＬＯとは異なり、賃金交渉機能に依拠して自身の組織としての独自性を確保することはできない。従って、ナショナル・センターとしての地位を確保・強化するためにＴＣＯにとって必要なのは、その傘下にある労働組合の共通利益を表出することができる、賃金交渉以外の独自の活動領域であると言える。また、そうした領域を選定するのに際して、ＴＣＯには配慮しなければならない事情があった。ＳＡＰへの団体加盟を原則としているＬＯとは異なり、ＴＣＯ傘下の労働組合は支持政党に関して統一されておらず、ＴＣＯは発足以来一貫して政党支持に関しては中立的な立場をとっている。換言すれば、ＴＣＯは政治色の濃い問題に対して慎重に対応しなければならないのである。企業内デモクラシーはＴＣＯにとってこうした条

件をクリアーする課題であった。企業内デモクラシーは、職場における労働者の影響力強化という点が強調される限り、政治色にあまり左右されることのない、つまり政党支持の問題にとらわれることのない、全労働者に共通の、あるいは労働組合に固有の課題であったからである。従って、それはＴＣＯに、ナショナル・センターとしての独自の活動領域とその地位を強化する機会とを提供する課題であり、と同時に、ＬＯとの共闘を可能にする課題でもあったのである。(23)

さらに、ＳＡＦが経営者の専決権を盾に職場レベルの問題に関する労使交渉を頑強に拒否したという事情が、ＴＣＯを企業内デモクラシーの追求へと後押しした。このような事情がＴＣＯにとって追風となったのは、それが労働者に企業内デモクラシーの必要性を痛感させたという理由からだけではなかった。それ以上に重要な理由があった。経営者の専決権の存在故に労使交渉は、ＭＢＬが成立していない時点においては、企業内デモクラシーを実現するための手段としては全く役に立たなかった。だからこそＴＣＯは、その傘下にある労働組合が持っている交渉機能を侵害することなく、企業内デモクラシーを追求できたのである。また、こうした労使交渉の無力さは、労働市場の枠内に留まる限りは企業内デモクラシーの実現が殆んど不可能であり、そのためには法的手段に頼らざるをえない、換言すれば政治領域にかかわらざるをえないということを意味している。要するに、ＴＣＯは企業内デモクラシーを追求する活動において、それが全労働者にとって共通の問題である限り、政党支持に関して統一されていないという自身の弱点に足をすくわれることなく、しかもナショナル・センターとしての独自性を確保しつつ、政治領域でその傘下の労働組合の利益を追求する役割を果たせるのである。こうして、企業内デモクラシーを追求する過程で、ＴＣＯは、ホワイト・カラー層が緩やかに連合した利益集団としてよりも、所属労働組合からの声を統合する機関として活動することになるのである。(24)

このようなＴＣＯの動向はＳＡＰにとって重要な意味をもっていた。一九五〇年代後半に公的付加年金制度（ＡＴＰ）をめぐる対立を転機として中央党との連立を解消して以来、ＳＡＰは単独で政権を担当してきた。ブルジョワ三政党の

中では政党間距離が一番近い中央党との連立を解消している以上、ＳＡＰにとって他の二政党、国民党自由や穏健統一党との連立は現実的選択肢となりえなかったのである。他方、確かにＳＡＰは左党からのインフォーマルな協力を当てにすることはできたが、左党の議会勢力が極めて小さかったために、それだけではＳＡＰの政権基盤の安定化には不充分であった。[25] こうした理由から、ＳＡＰにとって、政権を維持し続けるためには、選挙基盤の強化・拡張が不可欠であったのである。Ｇ・エスパン-アンデルセンは、一九七〇年代以降西欧において全般的に社会民主党勢力が衰退あるいは解体傾向にあることの主因を、労働力構成の変化、とりわけホワイト・カラー層の増大と社会民主党勢力の中心的基盤であるブルー・カラー層の減少に求めている。この分析に従えば、政権基盤の安定化に向けてＳＡＰが採用すべき選挙戦略は、賃金労働者層全体を代表する政党へと脱皮し、これまで通りブルー・カラー層からの支持を確保しつつ、それに加えてホワイト・カラー層からも支持を調達するという戦略である。[26] この点からすれば、ＬＯと共にＴＣＯも公式に支持を表明している企業内デモクラシーは、ＳＡＰにとって有利に作用しうる争点であった。つまり、政権党であるＳＡＰには、企業内デモクラシーの追求を立法プログラムに採用することによって、自身の選挙基盤を、伝統的な支持者であるブルー・カラー層ばかりでなく、ホワイト・カラー層をも包摂する全賃金労働者へと拡張する機会が与えられたと言えるだろう。また、ＳＡＰがこうした戦略を採るうえで、同党が過半数を制した一九六八年選挙の結果は好材料であった。六八年選挙ではＴＣＯ内の政党支持に関してＳＡＰ支持者が最も多かったからである。[27] さらに、従来の産業政策や経済政策の限界が認識されつつあった六〇年代後半において、企業内デモクラシーは活動家タイプのＳＡＰ党員を活性化させる課題でもあった。[28]

このような背景の下で、ＳＡＰは企業内デモクラシー問題を一九七〇年と七三年の選挙キャンペーンに、とりわけ七三年には大々的に取り入れた。しかしながら、ＳＡＰは期待していた成果を得られなかった。それどころか、七三年選

挙でＳＡＰは敗北し、同党と左党との合計議席数がブルジョワ三政党のそれと同数となり、ＳＡＰは辛うじて政権を維持したものの、議会はステイル・メイトの状態に陥ってしまったのである。なぜこうした結果になったのであろうか。主に二つの理由が考えられる。一つは、ＳＡＰ政府の経済政策における不手際のほうが、企業内デモクラシー問題よりも、選挙民の関心を惹いたという理由が挙げられる。例えば、失業率が七二年には約二％となり、近年の最高値を記録した六八年よりも上昇していた。もう一つの理由は政党政治と関連している。すなわち、七三年選挙においては企業内デモクラシー問題が、ＳＡＰとブルジョワ諸政党との間の、明確なイデオロギー上の政治的分極化を惹起させる争点とはならなかった、という理由である。ブルジョワ諸政党の内で一番右に位置する穏健統一党以外の二政党、国民党自由と中央党は、それぞれ企業内デモクラシー問題を自党の選挙綱領に取り入れ、専らＳＡＰ政府の最大の弱点であった経済政策に対する批判に力点を置いて選挙を戦ったのであった。このように、企業内デモクラシー問題の無党派的性質は、ＴＣＯにＬＯとの共同歩調をとることを可能にしたが、また同時にその反面で、それに依拠して表明された、ＳＡＰの全賃金労働者層へのアピールの独自性を無化してしまったのである。換言すれば、企業内デモクラシー問題は、ＳＡＰの選挙基盤拡張のための、Ｇ・エスピン-アンデルセンのテーゼに従えば社会民主党の党勢回復のための有効な決め手とはならなかったと言えるだろう。(29)

これまで、ＴＣＯの動向をＬＯやＳＡＰとの協調関係に焦点を当てて検討してきた。ＴＣＯとＬＯとの間の協調関係の成立は、当然のことながら、共有しうる利益領域の存在を示してはいるが、しかしながら、この事実から両者の利益領域のいわば収斂化の傾向を読み取るべきではない。こうした協調関係の成立は逆に労働市場の多元化を反映している、とＳ・ラースは指摘している。彼によれば、かつてＬＯはホワイト・カラー労働組合に対してその意向を考慮することなくガイドラインを独自に設定できるほど、労働市場において強力な存在であったが、ホワイト・カラー労働組合の組

織力が伸張するにつれて、ＬＯの力は相対的に低下していき、次第にホワイト・カラー労働組合はＬＯのいわば対等なパートナーへと成長していったのである。労働市場の多元化が明確になったのは、ホワイト・カラー労働組合が独自の交渉カルテルを組織した一九七〇年代初頭であった。このときＴＣＯは三つの交渉カルテル――民間部門におけるＰＴＫ、公共部門におけるＴＣＯ-Ｓ（中央）、ＫＴＫ（地方）――によって再編されることになった。[30] 後に考察するように、交渉カルテル、とりわけＰＴＫは中央交渉制度の解体過程、従ってスウェーデン・モデルの変容過程において重要な役割を果たすのである。

註

(1) Baglioni, Guido, "Industrial Relations in Europe in the 1980s", in Baglioni, Guido and Crouch, Colin, eds., *European Industrial Relations : The Challenge of Flexibility*, London ; Sage, 1990, p. 2.

(2) スウェーデンにおいて〝労働運動〟というときは、通常、ＳＡＰとＬＯを指し、ＴＣＯは含まれない。

(3) Rehn, Gösta and Viklund, Birger, "Changes in the Swedish Model", in Baglioni, Guido and Crouch, Colin, eds., *op.cit.*, p. 301, 315. 一九八〇年の労働組合所属人数は、ＬＯ、ＴＣＯ、ＳＡＣＯ／ＳＲそれぞれ二三〇万人、一二〇万人、二五万人であり、全体の組織率は約八〇％であった。また、一九七〇年代における公共部門の雇用の継続的増加とパート・タイム労働への女性の進出は、積極的労働市場政策と相俟って、この時期製造業部門における雇用が一五％近く減少したにもかかわらず、失業率を約二％まで引き下げ、就業率を上昇させた。

(4) Hamilton, Malcom, B., *Democratic Socialism in Britain and Sweden*, London ; Macmillan Press, 1989, p. 165.

(5) Martin, Andrew, "Trade Unions in Sweden : Strategic Responses to Change and Crisis", in Gourevitch, Peter, et al., *Unions and Economic Crisis : Britain, West Germany and Sweden*, London ; George Allen & Unwin, 1984, pp. 257-258.

(6) LO, *Co-Determination : Through Collective Agreements and Legislation*, Stockholm ; LO, 1982, p. 6.

(7) Hamilton, Malcolm, B., *op. cit.*, p. 200.

(8) Martin, Andrew, "op. cit.", pp. 254-255, 257-258.

(9) 本稿では、*The Swedish Act on Co-Determination at Work*, Stockholm ; Ministry of Labour, 1985. を参照する。

(10) 岡沢憲芙『スウェーデン現代政治』東京大学出版会、一九八八年、二三二頁。

(11) LO, *op. cit.*, pp. 6-7.

(12) *ibid.*, pp. 7-8.

(13) *ibid.*, p. 8. 岡沢、前掲書、二三四頁。

(14) 岡沢、前掲書、二三五—二三六頁。

(15) 同右、二三八頁。

(16) Sandberg, Åke, et al., *Technological Change and Co-Determination in Sweden*, Philadelphia ; Temple University Press, 1992, p. 50.

(17) *The Swedish Act on Co-Determination at Work*, p. 16. なお、〔 〕内は筆者。

(18) 岡沢、前掲書、二三四頁。

(19) Elam, Mark and Börjeson, Martin, "Workplace Reform and the Stabilization of Flexible Production in Sweden", in Jessop, Bob, et al., *The Politics of Flexibility : Restructuring State and Industry in Britain, Germany and Scandinavia*, Vermont ; Edward Elgar, 1991, p. 319.

(20) Sandberg, Åke, et al., *op. cit.*, p. 47.

(21) ただし、労働運動が政府の介入を自らすすんで排除したのか、あるいは経営側からの圧力等のために排除せざるをえなかったのかどうかは、筆者にははっきりしない。ただ、後に述べるように、MBLの実施過程でそれに対する失望が労働者の間に生じたことや、SAFが共同決定協約の締結に対して頑強に抵抗したという事実から推測するならば、後者の可能性が高いように思われる。

(22) Martin, Andrew, "op. cit.", pp. 258-259.

(23) "ibid."

(24) "ibid."

(25) "ibid.", pp. 259-260. ちなみに、六〇、六四、六八、七〇年の左党の議席占有率は、一一・一、一三・四、一・三、四・九％、同様にSAPの議席占有率は、四九・一、四八・五、五三・六、四六％である。

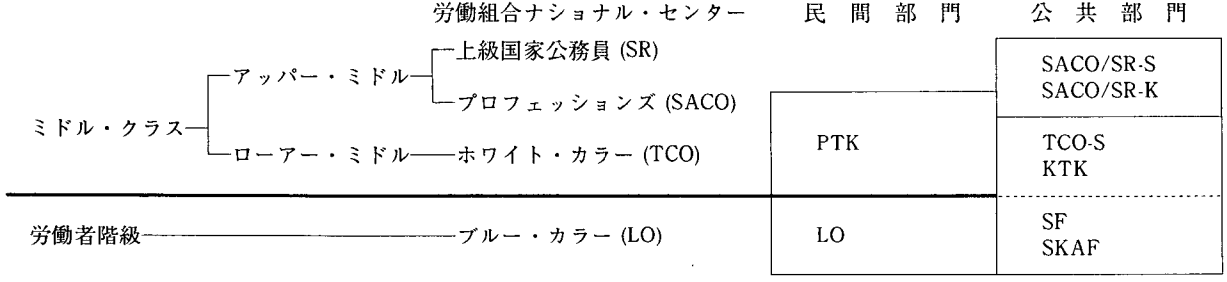
(26) Esping-Andersen, Gøsta, *Politics Against Markets : The Social Democratic Road to Power,* Princeton ; Princeton University Press, 1985, pp. 318-324.

(27) Martin, Andrew, "op. cit.", pp. 259-260.

(28) "ibid.", p. 260.

(29) "ibid."

(30) Lash, Scott, "The End of Neo-corporatism? : The Breakdown of Centralised Bargaining in Sweden", *British Journal of Industrial Relations,* Vol. 23-No. 2, 1985, pp. 225-226. なお、労働組合と交渉カルテルとの関係については左図を参照せよ。



SACO/SR-S と SF は TCO-S に、SACO/SR-K と SKAF は KTK に対応する。

【Flucher, James, *Labour Movements, Employers, and the State : Conflict and Co-operation in Britain and Sweden,* Oxford ; Clarendon Press, 1991, p. 209.】

第三章　労使中央団体交渉制度の解体

スウェーデン・モデルが円滑に機能したのは一九六〇年代前半であり、六〇年代末にはその変容の兆しが現われ、七〇年代に労資の歴史的妥協が崩壊して行くなかでその変容は着実に進行した。さらにそれは一九八〇年代中頃には決定的なものとなった。一九八三年に五七年以来中断することなく存続してきた労使中央団体交渉制度が解体したのである。そして、この解体過程において主導的役割を果たしたのは、その形成過程においてと同様に、経営側であり、労働側、とりわけＬＯはこの過程で受動的な対応しかできなかった。本章では、この解体の背景的要因となった労働市場の変化と解体過程とが考察の対象となる。

第一節　分権化への動き

1　ＭＢＬからＵＶＡへ

ＭＢＬの実効性は、その規定に従えば、労使間に共同決定に関する協約が成立するか否かに依存している。労使間に共同決定協約が最初に締結されたのは一九七八年であった。同年政府機関とその職員労働組合との間で共同決定に関する協約、ＭＢＡ-Ｓ（Medbestämmandeavtal för den statliga sektorn）が締結され、またその翌年に同様な協約が国営企業と消費者協同組合企業において成立した。[1] これらの協約の要点は四つある。第一に、共同決定の対象になったのは、経営計画、人事政策、新しい作業形態の開発、労働コンサルタントの任命権等に関してであった。このように、長期・短期を問わず企業経営に関する計画策定が共同決定の対象になったのである。第二に、雇用保障、労働環境の改善、男

女間の格差是正等を実現するための条件を分析し評価する必要性が重視されている。共同決定が実効的に実施されるためには、こうした分析・評価が不可欠であるからである。第三に、労働者は企業の経営状態を評価するために、経営側の負担で専門家の協力を得ることができるようになった。[2] 第四に、職場労働組合が決定参加の主役となった。それ故、職場レベルにおけるＬＯとＴＣＯとの協調が共同決定の円滑な実施にとっての必要条件となった。[3]

民間部門――ＬＯ、ＰＴＫ、ＳＡＦとの間――において交渉が開始されたのは一九七六年六月であり、翌年にはＬＯとＰＴＫからの提案がなされた。それに従えば、労働組合には、作業形態やテクノロジーの重大な変更にかかわる決定に対する拒否権、作業集団の規模、その構成、労働環境に関する決定権、[4] 賃金形態に関する決定権などが与えられることになる。[5] この提案は大幅な修正がなされたうえで、一九八二年に共同決定に関する協約、ＵＶＡ（Utvecklingsavtalet）として締結された。共同決定協約の実現が民間部門においては公共部門より四年程遅れた理由を、ＬＯはＳＡＦの頑強な抵抗に求めている。ＬＯの見解に従えば、ＳＡＦは協約締結を拒否しただけではなく、例えば労働組合の情報入手権を制限する――特に小企業において――等、ＭＢＬの枠組自体を歪曲しようとしたのである。[6] ＳＡＦが最も懸念したのは、当然のことながら、労働側解釈の優先原則に代表されるような労働側優位が制度化されることであった。[7]

ＳＡＦの抵抗が、一時的にせよ、成功した理由は二つ考えられる。第一は政治的理由である。一九七六年九月の選挙でＳＡＰが敗北し、ブルジョワ・ブロックによる連立政権が誕生した。ＳＡＰ政権下においては、労働組合運動にとって労使交渉を通じての要求実現は比較的容易であった。というのも、ＳＡＦは、経営側が労働組合の要求を拒否し続けた場合、その要求がＳＡＰ政府の支援の下に政治的に実現されてしまうだろう、と恐れたからである。ＳＡＰからブルジョワ・ブロックへの政権交替はこの懸念を解消し、と同時にそれはＳＡＦの立場を強化した。経営側は以前よりも容易に労働組合の要求を拒否できるようになったのである。第二の理由は経済状況の悪化である。共同決定を中心とする

労働法改革が構想されたのは、経済の安定成長と完全雇用が維持されていた状況においてであった。しかしながら、一九七〇年代、世界経済は石油ショックを契機として不況期に入り、危機に瀕した。スウェーデン経済もその例外ではなかった。ＭＢＬの具体的実施が追求された七〇年代後半、スウェーデンの経済状況は悪化していった。経済不況と合理化政策の推進は企業を操業短縮さらには倒産へと追いやり、失業を増加させた。また、労働者の実質賃金は七七年以降毎年減少していった。こうした経済状況の下で、労働組合は活動の力点を、労働者の決定参加の実現という理念的色合いの濃い問題よりも、現実的な問題、とりわけ失業問題に置かざるをえなかったのである。(8)

しかしながら、ＳＡＦはただ単に抵抗に終始していたわけではなかった。その間ＳＡＦ内ではその技術局（Avdelning 7）が中心となりＭＢＬへの対応策が検討され、それに基づいてＳＡＦは共同決定協約に関する独自の構想を提言していた。共同決定に対するＳＡＦの戦略の核心には、企業内デモクラシーの要求を経済不況下における企業の存続という課題に効果的に従属させるという目的があった。(9) そして、この目的を実現するためにＳＡＦが重視したのは共同決定を実施する際の形式であった。ＳＡＦが提示した実施形式は、ＭＢＬに依拠する労使の〝交渉〟ではなく、さまざまな形の労使の〝合同協議会〟であった、とＡ．サンドベリらは指摘している。換言すれば、ＳＡＦは共同決定を実施するための制度を新たに創出するのではなく、共同決定を企業内の通常の決定過程に可能な限り組み込もうとしたのである。ＳＡＦの提言に従うならば、労働組合によって指名された職場代表は経営側からの情報を経営会議への参加や上司からの伝達を通じて入手することになる。(10)

Ｍ．エーラムとＭ．ベルイェソンによれば、こうした形式に沿った共同決定の実施は労働組合の影響力が及ぶ領域の限定化を意味し、またその円滑な実施においては職場リーダーが重要な役割を果たすことになる。職場リーダーには生産計画に関する責務と権限が委譲され、職場におけるいわば健全な仲間意識を培養・維持し、身近かな問題の解決へ労働

者を積極的ではあるが同時にインフォーマルな形で参加させることが期待される。このように、労働者の決定参加は生産現場に限定され、企業経営における高次の決定過程からは遠ざけられることになるのである。(11)

ＵＶＡは通常〝効率と参加に関する協約〟と呼ばれており、このことが象徴しているように、ＳＡＦの意向が色濃く反映された協約であった。確かにＵＶＡにおいてはＬＯの要求に応じて、作業形態の変更、新技術の導入、企業の経営状態にかかわる問題が共同決定の適用対象として重視されたが、(12) 先に指摘したように、ＵＶＡに基づく共同決定の実施に際して期待されているのは企業経営の民主化というよりも企業経営の安定化である。ＵＶＡにおいては、企業経営の効率化、生産性の向上、競争力の強化と、雇用の安定化、労働環境の改善、労働者の技能や職場経験の活用とが、相互に関連し補完し合うものとして捉えられている。(13)

経営側がこのような成果を上げた背景には、従来ＬＯが生産に関する決定への労働者の参加を正当化するために主張してきた議論を、ＵＶＡの交渉過程でＳＡＦが巧みに利用したという事実がある。労働者の決定参加は生産性の向上に貢献し、生産計画の具体的な策定への労働者の参加に対する経営側の拒絶は企業経営の観点からしても非合理である、とＬＯは一九二〇年代初頭以来主張してきた。この主張は、決定参加が職場における経営側の支配の打破を指向する企業内デモクラシーとの関連で議論された一九七〇年代の初めには、背後に押しやられたが、経済状況が悪化し、労働者の関心が職場の民主化よりも雇用の安定化に向けられるようになるにつれて前面にでてきた。こうした状況において、共同決定を企業経営の安定化に向けて労使協調を可能とするための方策として位置づけるＳＡＦの提案が説得力をもつようになったのである。実際、経営危機にあった鉄鋼産業において、生産性を向上させるための緊急対策の必要性に関して労使間に合意が成立し、一九八二年初頭には合同生産性委員会が設置された。(14)

以上述べてきたように、ＵＶＡはＭＢＬをストレートに具体化したものではなかった。企業内デモクラシーを指向す

るＭＢＬは、労使協議会に代表されるインフォーマルな労使協調に起因する問題への対応策として、フォーマルな労使交渉とその主体となる労働組合の独立性を強調したが、ＵＶＡにおいては再びインフォーマルな労使協調が強調されるようになったのである。[15] こうしたＭＢＬからＵＶＡへの移行過程で、主導権が労働側から経営側へと移った点に留意すべきである。第一章で述べたように、スウェーデン型労働市場の形成を主導したのは経営側であった。そして本項で明らかになったように、労資の歴史的妥協が終焉した後の労働市場運営の舵取をしたのは、やはり経営側であった。労働側が果たした役割は、極論すれば、既存制度の変革あるいは変更の端緒を惹起するに止まり、歴史的妥協の終焉後もスウェーデン労働運動は、Ｗ．コルピやＧ．エスパン-アンドレセンなどが提唱している〝労働運動理論〟が主張するほどには、労働市場における主導的な地位を確立していないと言えるだろう。[16]

ところで、ＵＶＡに基づいて実施されたＭＢＬに対する評価は大きく分かれている。ＭＢＬの唯一の効用は、以前までは全く注意を払うことなく労働者を轢いていた経営者が、轢く前に警笛を鳴らすようになったことである、と最も悲観的な観察者は評価している。この評価は、同法が経営側に対して、企業決定を下す前に労使交渉のテーブルに着く以上のことを強制できないという事実に基づいている。しかしながら、多くの観察者は、同法が労働者の情報入手量を増加させ、少なくともこの点で、雇用や作業形態に対する労働者の影響力強化に貢献したと考えている。[17] また他方、共同決定協約の締結は企業経営における決定過程の円滑化を促進した、という指摘もある。これは、決定過程への労働組合代表の参加が、労働者に対して企業決定を正当化する機能を果たしている、という事実に着目した指摘である。参加の正当化機能という点からすれば、共同決定の実現によっていわば自動的に労働者の影響力が強化されるわけではない。むしろ、労働者の決定参加には、経営側にとって有利に作用する側面もあると言えよう。[18] この点が先に指摘したようにＳＡＦのＭＢＬ対策の眼目であり、スウェーデン・モデルの変容との関連で重要である。というのも、こうした共同決

定を媒介とする労働者の企業の決定過程への包摂は、企業を単位とする労使交渉の実施、すなわち労使交渉の分権化への指向性を内包しているからである。[19] 実際一九八〇年代に入って、次節で考察するように、労使交渉の分権化は賃金交渉にまで波及することになる。

2　労働組合運動内の競合・対立

一九七〇年代に進行した労働市場の多元化は労働組合運動内に競合あるいは対立を惹起した。ホワイト・カラー労働組合の組織力が伸張するにつれて、労働市場におけるＬＯの交渉力が逓減し、その結果、連帯賃金政策の円滑な実施が難しくなった、とＪ．フルチャーは述べている。[20] ここでは、労働組合運動内の競合・対立を二つの軸――ホワイト・カラー対ブルー・カラーと民間部門対公共部門――に従って、検討することにしよう。

ホワイト・カラー労働組合とブルー・カラー労働組合との利害対立が顕在化してきたのは一九六〇年代中頃からであり、[21] それが最初に鮮明になったのは、一九六九―七〇年の賃金交渉においてであった。交渉に臨むにあたってＬＯが立てた基本方針は連帯賃金政策の推進、とりわけ最低賃金の底上げであり、そのためにはＬＯの主導下で労働側の足並みを揃えること、端的に言えば、ＴＣＯの労働市場におけるいわば自立化を阻止することが不可欠な条件であった。しかしながら、実際の交渉過程はＬＯの方針通りには進まなかった。ＳＡＦとＴＣＯ傘下の幾つかの労働組合は、ＬＯの指向する統一協約を回避するために、交渉の早期の段階で例外的な五年協約を締結したのである。というのも、前者は連帯賃金政策に基づく労働側の結束によって経営側主導の賃金交渉が阻害されることを懸念し、また、後者にとって連帯賃金政策への同調は自身の賃上げ要求額の抑制を意味していたからである。こうした動きはＬＯの賃上げ要求額の引き上げを惹起し、ＬＯ―ＳＡＦ交渉は調停委員会の介入を必要とするほど長期化した。最終的には、景気が上向くにつ

れてＳＡＦの立場が弱くなり、ＬＯは大きな成果を上げることとなった。このように、ホワイト・カラー労働組合とブルー・カラー労働組合との競合・対立は賃上げ要求額を引き上げ、中央交渉を複雑かつ困難なものにし、従って労使対立を激化させたのである。(22)

労働組合運動内のブルー・カラー対ホワイト・カラーを軸とする競合・対立は、一九七三年のＰＴＫの創設を契機として一層鮮明となった。競合・対立の核心はやはり賃金問題、とりわけ賃金ドリフトをめぐる問題であった。ＰＴＫは一九七四―五年の中央賃金交渉をＬＯとは独立に進め、長丁場となった交渉の末、ブルー・カラー労働者が手にする賃金ドリフト分の補填を保障する条項を含む賃金協約の締結に成功した。Ｊ・フルチャーによれば、この成功は交渉の長期化、労働組合間の賃上げ競争の激化、そしてその結果いわゆるリープフログ現象を引き起こした。というのも、競争の激化が、先に締結された協約を出発点として後から交渉を進めるほうが有利である、という交渉制度の存立自体を脅かす事態を生み出し、それ故以後その対策として、先に妥結された賃上げ額がそれより後に妥結された賃上げ額に比べて低かった場合交渉を再開できるという再交渉保障条項が協約に組み込まれるようになったからである。(23) ちなみに後に触れるように、リープフログ現象に起因する労働コストの高騰は政府に労働市場への介入のいわば口実を与えることになる。また、Ｎ・エルバンダーは、一九七〇年代後半から八〇年代前半にかけてのＬＯとＰＴＫの関係を〝ＳＡＦ―ＰＴＫ―ＬＯ三角関係ドラマ〟という観点から分析している。彼に従えば、共同決定協約交渉に関してはＬＯとＰＴＫは協調してＳＡＦに対抗した。しかし一九七七年と八一年の賃金交渉においてはＰＴＫの要求――賃金ドリフトの一〇〇％補填――をＳＡＦとＬＯは押さえ込んだ。そして一九八三年の賃金交渉においてはＰＴＫはＳＡＦとともにＬＯ主導による交渉の調整に対抗した。(24) こうしたＬＯとＰＴＫの関係の不安定性はスウェーデン・モデルを変容させる重要な一因であり、とりわけ、一九八三年のＰＴＫの動向は、次節で考察するように、中央団体交渉制度の解体との関連で留

意されなければならない。

公共部門では、民間部門とは異なって、賃金交渉をめぐる対立はホワイト・カラー労働組合間において、すなわち、TCO傘下の公共部門の労働組合と、高賃金労働者の利益を代表しているSACOやSRとの間で生じた。たとえば一九七一年には、LOと協調して最低賃金の底上げを交渉課題として設定した前者に対抗して、SACOとSRは連帯賃金政策や再分配政策に起因する実質所得の逓減の阻止とこれまでの低下分の回復を交渉課題として掲げた。[25]このように、賃金政策をめぐる労働組合間の競合・対立は民間部門においてばかりでなく公共部門内にも低賃金労働者対高賃金労働者という形で存在しており、労働組合運動内の連帯を阻害する大きな要因となっている。

こうしたホワイト・カラー労働組合間の対立は、一九八〇年代に入りPTK所属のホワイト・カラー労働者が手にする賃金ドリフトが増加するにつれて、公共部門内に止まらず、PTK対TCO-S／KTK、さらにPTK／LO対TCO-S／KTK／SF／SKAFという構図[26]をとるようになり、部門間へと波及していった。J.フルチャーは、一九七〇年代の労働組合運動内の競合・対立が主にブルー・カラー対ホワイト・カラーという軸を中心として展開されたのに対し、八〇年代には競合・対立の軸が民間部門対公共部門という軸に移行した、と指摘している。公共部門と民間部門との対立は両部門間の賃金格差の是正、前者による後者と同等な賃金の実現の追求にかかわっている。それは労働組合間の賃上げ競争という形をとるが、公共部門の財政基盤が民間部門の税負担に支えられているという事実に着目するならば、この対立にはそれよりももっと根本的な問題が内在している。この問題の核心にあるのは労働力構成の変化に起因するEFOモデルの機能不全である。[27]

一九六〇年代後半、労働組合間の賃上げ競争の賃金水準への悪影響、とりわけ労働コストの高騰を憂慮したSAF、LO、TCOは、共同で、調整を基本原理とする賃金交渉のための新しい手続きを探求した。この過程で賃金変動と経

済動向との関係を分析するための体系的な枠組み、すなわちＥＦＯモデルが考案された。同モデルの要点は三つある。第一は輸出／非輸出を基準とする産業部門の区分、第二は輸出産業部門、とくにその大手企業の賃金交渉の結果が他の産業部門の賃金交渉のガイドラインとされること、第三は輸出産業部門における賃金がその生産性と国際的価格動向を基本的指標として決定されること、である。[28] このように、ＥＦＯモデルは輸出産業部門におけるＬＯ―ＳＡＦの中央賃金交渉を機軸として労働市場全体の賃金動向を調整する機制であり、それ故、それは労資の歴史的妥協の成立以降、とりわけ一九五〇年代後半からの約十年間、実際に労使協調下で順調に運営されてきたスウェーデン労働市場の機制を定式化したものと言えるだろう。

ＥＦＯモデルは一九七〇年代のホワイト・カラー層の増大と公共部門の膨張のために、定式化されて間もなく頓挫した。公共部門が民間部門に先立って賃金協約を成立させるという事態――例えば、ＬＯ―ＳＡＦ交渉が難航した一九七五年賃金交渉[29]――が生じるようになったからである。同様な傾向が一九八〇年賃金交渉においてもみられた。雇用税の負担増を理由としてＳＡＦが協約の一年延長、つまり〝賃上げゼロ〟を労働側に提示したために、民間部門の賃金交渉は行き詰まりなかなか進展しなかった。こうした状況において公共部門の労働組合は民間部門の動向とは独立に交渉することを政府に要請したが、これに対して、中央党党首Ｔ・フェルディンを首班とするブルジョワ政府は、ＥＦＯモデルに依拠した賃金交渉を主張し、ＬＯ―ＳＡＦ交渉の目処が立たないうちに交渉に入ることを拒否した。その結果、一九八〇年五月、公共部門の労働組合は交渉開始を要求してストライキに突入し、政府はロック・アウトでこれに応え、さらにこの紛争は民間部門も巻き込み大争議へと拡大したのである。[30] この事例で留意すべき点は、交渉を拒絶するための理由としてＥＦＯモデルが公然と主張されたという事実である。ＬＯ―ＳＡＦ交渉の優位性が逓減するにつれて、ＥＦＯモデルは実際に賃金政策に関して労働市場全体を調整的に統合するための機制から、次節で触れるように、中央交

渉制度からの離脱を正当化するための根拠を提供するいわば概念枠組みへと変化していくのである。

これまで述べてきたように、労働力構成の変化に起因する労働組合運動内の競合・対立は、労働組合間の賃上げ競争をめぐって展開された。ここに連帯賃金政策の限界が現れている。連帯賃金政策もまた、ＥＦＯモデルと同様に、ＬＯ―ＳＡＦによる労働市場の主導的運営を前提としているからである。一九六〇年代末以降顕在化してきた連帯賃金政策をめぐる高賃金労働者と低賃金労働者との対立は、ホワイト・カラー層の増大にともない、その範囲を拡大していったと言えるだろう。こうした経緯のなかで、連帯賃金政策は労働市場の調整的統合を指向する政策から、中央交渉制度の円滑な運営を阻害する要因へと変容していったのである。

このような連帯賃金政策をめぐるジレンマはこの時期ＬＯが抱えたジレンマの一つにすぎない。公共部門の労働組合の組織力の伸長は労働組合間の提携関係の変更を惹起した。公共部門においてＬＯ所属労働組合――ＳＦとＳＫＡＦ――とＴＣＯ所属労働組合――ＴＣＯ-ＳとＫＴＫ――との提携が深まり、その結果、前者と民間部門のＬＯ所属労働組合との関係は希薄化していったのである。こうしたＬＯ内における凝集力の弛緩は、民間部門の労働組合のＬＯ主導の賃金交渉からの離脱を誘発することとなった。Ｊ．フルチャーによれば、ホワイト・カラー対ブルー・カラーを軸とする労働組合間の対立・競合は中央交渉を複雑化し分裂させたが、ＬＯの一体性を危険にさらしはしなかった。これに対して、部門間の競合・対立はまさにこの一体性を脅かすものであった。[31] また、この一体性の危機を一層深刻なものにしたのは新技術の導入であった。労働のいわゆるハイテク化はブルー・カラー職種をホワイト・カラー職種へと変化させたからである。[32] このような事情を考慮するならば、ＬＯが労働市場の変化に受動的かつ対処療法的な対応しかできなかったとしても、無理からぬことであったと言えるだろう。

註

(1) これらの協約の概要については、Sandberg, Åke, et al., *op. cit.*, pp. 308-311. を参照せよ。
(2) LO, *op. cit.*, pp. 10-11.
(3) Sandberg, Åke, et al., *op. cit.*, p. 46.
(4) 作業集団には作業計画の策定への決定参加が認められる。【*ibid.*, p. 55.】
(5) *ibid.*
(6) Gustafsson, Bo, "Co-determination and wage earners' funds", in Fry, John, ed., *Towards a Democratic Rationality : Making the Case for Swedish Labour*, Vermont ; Gower, 1986, p. 95.
(7) Sandberg, Åke, et al., *op. cit.*, p. 51.
(8) LO, *op. cit.*, pp. 12-14.
(9) Elam, Mark and Börjeson, Martin, "op. cit.", p. 319.
(10) Sandberg, Åke, et al., *op. cit.*, p. 56.
(11) Elam, Mark and Börjeson, Martin, "op. cit.", pp. 319-320.
(12) UVAの概要については、Sandberg, Åke, et al., *op. cit.*, pp. 311-313. を参照せよ。
(13) Elam, Mark and Börjeson, Martin, "op. cit.", p. 321.
(14) ibid., pp. 321-322.
(15) Sandberg, Åke, et al., *op. cit.*, p. 56.
(16) 〝労働運動理論〟については、例えば、Esping-Andersen, Gøsta, *op. cit.* や Korpi, Walter, *Den demokratiska klasskampen : Svensk i jämförande perspektiv*, Stockholm; Tidens Förlag, 1981. を参照せよ。
(17) Gustafsson, Bo, "op. cit.", p. 97.
(18) "ibid."
(19) こうした指向性には労働組合の組織原理の変更――産業別から企業別へ――を惹起する可能性がある、とM・エーラムと

M・ベルイェソンは述べている。【Elam, Mark and Börjeson, Martin, "op. cit.", p. 334.】

(20) Fulcher, James, *op. cit.*, p. 206.

(21) ちなみに、一九六五年に公務員は団体交渉権とストライキ権を認められた。【*ibid.*, p. 207.】

(22) *ibid.*

(23) *ibid.*, pp. 209-210.

(24) Elvander, Nils, *Den svenska modellen : lönförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*, Stockholm ; Allmänna Förlaget, 1988, pp. 98-109.

(25) Fulcher, James, *op. cit.*, p. 207. ちなみに、こうしたホワイト・カラー労働組合間の対立を回避し協調を可能にするために、ＰＴＫなどの交渉カルテルが組織されることになったのである。【*ibid.*, pp. 207-208.】

(26) この構図については本稿第二章第二節の註（30）を参照せよ。

(27) Fulcher, James, *op. cit.*, p. 212.

(28) Martin, Andrew, "op. cit.", pp. 241-248. ちなみに、ＥＦＯモデルという名称は、当モデルの三人の考案者――Gösta Edgren（ＥＣＯ）、Karl-Olof Faxén（ＳＡＦ）、Clas-Erik Odhner（ＬＯ）――に由来する。

(29) Lash, Scott, "op. cit.", p. 220.

(30) Heclo, Hugh and Madsen, Henrik, *Policy and Politics in Sweden : Principled Pragmatism*, Philadelphia ; Temple University Press, 1987, pp. 128-132.

(31) Fulcher, James, *op. cit.*, p. 214.

(32) Rhen, Gösta and Viklund, Birger, "op. cit.", pp. 316-318.

第二節　一九八三年賃金交渉とその後

1　一九八三年賃金交渉

経営側は一九五〇年代に労使交渉の中央集権化へとＬＯを強要したが、中央賃金交渉制度の解体を主導したのも経営側であった。一九八三年、スウェーデン金属経営者連合ＶＦ(Sveriges Verkstaddsförening)はＬＯ―ＳＡＦ交渉から離脱し、産業部門レベルで金属労働組合(Svenska Metallindustriarbetareförbundet)と個別に協約を締結した。一九七〇年代後半において既にＳＡＦには賃金交渉の分権化を容認するいわば下地があった、とＪ・フルチャーは指摘している。賃金政策に関して一九七九年にＳＡＦは、中央賃金協約が対象とするのは全体としての賃上げ幅の設定であり、その配分については下位レベルの交渉で決定されるべきである、と提言した。ＳＡＦの指向する交渉様式は交渉の〝部分的〟分権化を意味しており、また、連帯賃金政策の遂行に対する経営側の反発を表現していた。それは、中央交渉を通じての労働市場の安定化という中央集権化の利点と、企業経営の弾力性――インセンティヴの提供、労働力の確保、個別環境への配慮――の向上という分権化の利点とを組み合わせたものであった。(1) しかしながら、一九八三年の中央交渉制度の解体はこうしたＳＡＦの思惑をはるかに越える出来事、すなわち〝全面的〟分権化であった。本項では、中央交渉制度の解体を、とりわけＬＯ―ＳＡＦ交渉の統合力の喪失を、ＶＦと金属労働組合の動向に焦点を当てつつ、検証することにしよう。

ＬＯ―ＳＡＦ交渉とは独立して金属産業において賃金協約が成立した背景には、金属産業がスウェーデン産業の、なかんずく輸出産業の中枢となっているという事情があった。ＥＦＯモデルによって象徴されているように、スウェーデンでは、輸出産業が福祉国家の基盤である経済成長の原動力であり、輸出産業部門の協約が他の部門における協約のガイドラインとなるべきであるという通念が、労働市場やさらには世論においても存在している。こうした事情からすれば、金属産業が労働市場全体に適用されるべき賃金協約の枠組みを設定するという自負の下に、ＶＦと金属労働組合とがＬＯ―ＳＡＦ交渉から離脱し独自に賃金協約を締結したことは、それほど不思議な事態ではないと言えるだろう。(2)

また、N・エルバンダーによれば、VFは一九八〇年代初頭SAFの統制下から事実上離脱していた。一九八〇年の大争議や一九八一年のPTKのストライキの経験から、VFは独自の紛争基金の創設を決定し、SAFからの財政的自立化を図ったのである。さらに、一九八二年にはSAF憲章が改正され、傘下組織の協約や紛争に対するSAFの統制力が緩和された。こうした状況において実際一九八二年一二月にVFはSAFへの交渉権の委譲を拒否したのである。(3)

S・ラースは、一九八三年賃金交渉においてVFがLO—SAF交渉から離脱した理由を二つ挙げている。一つは連帯賃金政策への不満である。一九七〇年代中頃から次第に、金属産業の経営者は連帯賃金政策に不満をもつようになった。確かに連帯賃金政策の遂行は高収益産業である金属産業に〝過剰利潤〟をもたらしたが、それ以上に次の点で、連帯賃金政策は円滑な企業経営の阻害要因となった。一九七〇年代後半以降、スウェーデン産業はハイテク化に対応できる熟練労働力の不足に直面した。しかも、連帯賃金政策の継続的な遂行はこの労働力不足を一層深刻な問題にした。それによって賃金格差が着実に是正され、その結果、労働者にとって熟練であるということが利点とはならなくなっていったからである。また、賃金格差是正に起因する、熟練労働者と非熟練労働者との不和は作業の円滑な遂行の障害となった。スウェーデン産業の中でも特にハイテク化が急速に進行した金属産業、なかんずくVFの中心勢力である、エリクソンに代表される大手輸出企業においては、熟練労働力の需要が大きく逆に未熟練労働力のそれは小さかったので、熟練労働力不足は極めて深刻な問題であった。(4)

こうした連帯賃金政策の運用にかかわる問題の他に、同政策の基本原理に対する経営側の反発があった。第一章で指摘したように、連帯賃金政策は、賃金決定過程における統一行動を通じての、労働者全体としての利益の促進を主目的としているが、これに止まらずそれは、市場原理に基づく賃金決定を拒否するという点で、市場経済制度自体に挑戦する政策なのであった。それ故、企業の生産性を基準とする賃金決定を指向する経営側は、連帯賃金政策をそもそも原理

的に容認しえなかったのである。VF会長Å.ノルランデルは次のように語っている。産業の利益は生産性を基準とする賃金交渉によって最もよく保護される。こうすることによって職場労働組合が生産性に関して責任を分担するようになるだろうからである。また、労働市場の分散化に伴い、中央集権化された交渉制度は山猫ストの解決策であるよりも、むしろそれを惹起する要因となっている。このように彼は、強力かつ信頼できる職場労働組合との分権化された交渉制度、すなわち連帯賃金政策とは両立しない交渉制度を提唱したのである。さらに、連帯賃金政策は、その合理化推進機能が必然的に失業を生み出すという点で、経済全体が不況にある状況においては不適切な政策である、と彼は述べている。(5)

S.ラースが指摘する第二の理由は、労働市場への政府介入に対する反発である。政府介入の形式は三つに分類できるだろう。一つは新しい労働立法に代表される法的手段による介入である。これについては前章で扱った。二つ目は労働市場への直接的な介入であり、その典型的な事例はハーガ(Haga)・システムである。一九七〇年代中頃議会のデッド・ロック状況を背景として形成されたハーガ・システムは、SAP政府主導下での全政党と労働市場の主要な組織のリーダーによる協議に基づいて世界不況対策に向けての一種の〝社会契約〟を実現するための制度である。このシステムにおいて政府は、労使中央交渉の開始前に、LO、TCO、SAFからの代表を招集し、経済全体についての一般的見通しを議論する。また、そこでは政府の税政策に関する方針が提示される。こうした協議会を主宰する政府の目的は、政府の税政策と労使の賃金交渉とを連動させることによって、労働コストの高騰に起因するインフレーションを抑制することであった。(6) ここにVFは事実上の所得政策の導入という政府の試みを見て取ったのである。(7)

三つ目の介入形式は経営者としての立場の戦略的活用である。公共部門が膨張するにつれ、経営者としての政府の動向が労働市場全体に影響を及ぼすようになった。一九七五年賃金交渉に見られたように、政府はしばしば、民間部門に

先立って公共部門において賃金協約を成立させることを通じて、労働市場全体の賃金動向を統制しようとしてきた。こうした政府の行為は、明らかに、労働市場に対するLO—SAF交渉の統制力を弱化させ、従って、EFOモデルに依拠する労働市場運営を阻害するという理由から、経営側の反発を買ったのである。(8)

ところで、VFがLO—SAF交渉から離脱し、産業部門レベルで賃金協約を成立させたという事実は、当然、賃金交渉のもう一方の当事者、金属労働組合がこうしたVFの方針に同意したことを、少なくともそれを容認したことを意味している。確かに金属労働組合はVFの中央交渉からの離脱を批判したが、しかしそれは表面的なものにすぎなかった、とS・ラースは論じている。その根拠として彼は二つの点を指摘している。一つは、金属労働組合がVFに対して中央交渉の場への復帰を強要するだけの力をもっていたにもかかわらず、協約が締結されたという点である。また一つは、連帯賃金政策に対する不満が金属労働組合の一九八一年の「行動プログラム」において表明されていたという点である。「行動プログラム」では次のように述べられている。LO内における賃金格差の是正は充分に達成され、是正策のさらなる継続は、LO内に留まることなく全ての労働者をその対象としない限り、もはや社会全体における所得格差の是正には殆んど効果がない。こうした金属労働組合の主張の背景には、機械産業におけるハイテク化に起因する熟練労働力不足がある。より具体的に言えば、金属労働組合と機械産業のホワイト・カラー労働組合SIF(Svenska Industritjänstemannaförbundet)との間で、高賃金労働者である〝ハイテク労働者〟の獲得競争が生じ、金属労働組合は、連帯賃金政策に拘束されている限り、この競争において不利な立場に立たされたのである。(9)

このように、金属労働組合はVFと同様に連帯賃金政策に対して否定的な姿勢をとったのである。さらに両者は、EFOモデルに依拠した賃金決定の実施と公共部門の膨張の抑止とに関して利害を共有してもいた。(10) 要するに、一九八三年の金属産業部門のLO—SAF交渉からの離脱において主導的役割を果たしたのは確かに経営側であったが、それが

可能であった背景には、労働力構成の変化に起因する労働市場の分散化によって惹起された労働組合運動内の競合・対立が存在していたと言えるだろう。

2　新しいスウェーデン・モデル？

一九八三年賃金交渉における労使中央団体交渉制度の解体は、一九五六年以来実践されてきた労使交渉の慣行との最初の決定的な断絶を意味しており、一九九〇年代初頭に至るまで、労使交渉の分権化傾向は続いている。[11] 一九八三年以降の労使交渉の推移を極めて簡略に整理するならば以下の通りである。

八四年：LO—SAF会談さえなく、当然協約は成立しなかった。

八五年：LO—SAF協約は政府の介入により何とか成立したが、協約は単なる勧告にすぎなかった。

八六年：LO—SAF協約は暫定的に成立したが、懸案事項は来春へと持ち越された。

八七年—九年：産業部門レベルの完全な分権化

このように一九八〇年代後半の労使交渉における基本的特徴は分権化である。とはいえ、労働市場の当事者全てが分権化を指向しているというわけではない。実際分権化を指向しているのは少数派であり、ナショナル・センターから独立しても労働市場において独自の確固たる地位を維持できる組織——例えば、VFや金属労働組合——である。他方、分権化によってナショナル・センターとしての存立基盤の喪失の危機に晒されるSAFやLO、SAFの弱体化が自身の弱体化につながる経営者組織、連帯賃金政策の遂行によって利益を得る地方自治体のブルー・カラー労働組合SKAF(Svenska Kommunalarbetareförbundet)などは労使交渉の再集権化を指向している。[12] それにもかかわらず分権化が進行したのは、労使双方がそれぞれ内部対立を抱えているからである。例えば、SAF内においては、高水準の賃金ドリ

フトを支払ってでも労働力を確保しようとするＶＦと、賃金ドリフトの上昇による労働コストの高騰を懸念する非輸出産業部門の経営者とが対立している。また、連帯賃金政策をめぐる金属労働組合とＳＫＡＦとの対立がＬＯ内にはある。[13]

結局、一九八〇年代の労使交渉の分権化の背景には、一九七〇年代以来スウェーデン労働市場を、従ってスウェーデン・モデルを変容させてきた諸要因――労資の歴史的妥協の崩壊、労働市場の分散化、連帯賃金政策への反発、労働組合間の賃上げ競争、ＥＦＯモデルの機能不全、ハイテク化に起因する熟練労働力不足、労働コストの高騰に起因するインフレーション――が存在している。それ故、スウェーデン・モデル再生の可能性は、これらの諸要因に対する実効的な対策を講じることができるか否かにかかっていると言えよう。

Ｋ・アーレンはこのような試みとして、交渉型所得政策、連帯賃金政策の修正、交渉システムの再編を挙げている。

①交渉型所得政策。それは、ノルディック労働運動合同委員会の作業グループの手になる一九八五年のＳＡＭＡＫ報告において提示された。その目的は、経済政策、税制改革、価格管理、社会改革の限界設定などについて、労働組合、経営者組織、政府の三者が直接交渉し、所得政策に関する拘束力のある合意を形成することにある。また、こうした合意形成を通じて、一方で、政府は賃金水準の実効的な管理ができるようになり、他方で、労使は経済政策の作成や実施過程への参加が可能となる、と同時に、国民経済全体に対する責任を担うことにもなる。ＳＡＭＡＫ作業グループは、交渉型所得政策の実施こそが、完全雇用、経済成長、インフレ抑止を同時に実現する方法である、と主張している。しかしながら、交渉型所得政策の提言は、ＬＯとＳＡＦ双方によって拒否された。ＬＯは交渉への政府の公然かつ直接的な介入によって労働組合の交渉権が制限されることを懸念したのである。ＳＡＦは、産業構造の再編、労働力不足、国際競争力の強化のために企業に必要とされる弾力性と所得政策とは両立しない、と反論した。[14]

②連帯賃金政策の修正。高賃金労働者の不満に対処するために、ＬＯはＴＣＯと共同で連帯賃金政策を修正した。

〝異職種異賃金〟が新しい連帯賃金政策の基本原理となった。これは、旧連帯賃金政策の基本原理――同一職種同一賃金――と比較して、賃金格差の是正よりも、諸賃金間の公正な関係の創出に力点を置くものである。端的にいえば、新しい連帯賃金政策によって、ある種の賃金格差は公正であるという原則が積極的に承認されることになったのである。こうした基本原則の変更の背景には、ハイテク化に起因する労働の性質の変化、とりわけその専門化が、ブルー・カラー労働とホワイト・カラー労働との差異を縮小し、労働の相互依存性を大きくし、また、知識依存型労働の重要性を高めたという事情がある。LOは、職種に対応した公正な賃金は生産性の向上につながる、と主張した。しかしながら、新しい連帯賃金政策においては、賃金ドリフトによる労働力の確保という経営側の賃金政策への対応に重点が置かれており、LOの賃金政策における〝連帯〟を阻害する一因となっている、労働組合運動に内在している労働組合間の競合・対立関係が看過されている。それ故、新しい連帯賃金政策が労働組合運動を統合し、またそのシンボルとなるか否かはかなり疑問である。(15)

③交渉システムの再編。これは、従来の労働組合の組織原理と労働市場の現状との乖離に着目し、この乖離を解消するために前者の抜本的改革を指向する戦略である。より具体的に言えば、労働者を職種の専門性を基準としかつ団体交渉の目的に応じて、四つのグループ――ハイテクノロジー産業部門、輸出産業部門、国内市場依存型の小規模産業部門、小売・サーヴィス部門――に再編されることになる。この戦略は論理的説得性をもっており、特定のケースに限られてはいるけれども、労使双方がこの戦略に沿った解決策を模索している。また実際、SIFと金属労働組合との間で増えつつある協力関係には、新たな労働組合、少なくとも新たな産業カルテルが形成される可能性が存在していると言えるだろう。しかしながら、この戦略には短期的かつ具体的なガイドラインが示されていないという弱点がある。(16)

以上概略してきたように、スウェーデン・モデルの再生にとって最も有望な戦略は交渉システムの再編戦略であると

言えるだろうが、それは再編の具体的手順に関して未だ多くの解決しなければならない課題を抱えている。それ故、少なくても近い将来におけるスウェーデン・モデルの再生の可能性は少ないと言えよう。K.アーレンによれば、近い将来最もありそうなシナリオは、二分枝化された交渉の継続、交渉への政府介入の要請の高まり、VFの独自路線の追求である。(17)

註

(1) Fulcher, James, *op. cit.*, p. 217.

(2) Lash, Scott, "op. cit.", p. 218. ちなみに、金属産業の全生産量の約半分が輸出され、その量はスウェーデンの全輸出量の半分近くに相当する。

(3) Elvander, Nils, *op. cit.*, pp. 84-87.

(4) Lash, Scott, "op. cit.", p. 218.

(5) "ibid.", p. 220.

(6) Heclo, Hugh and Madsen, Henrik, *op. cit.*, pp. 56-60. なお、ハーガ・システムは、Nedelmann, Birgitta and Meier, Kurt G., "Theories of Contemporary Corporatism : Static or Dynamic?", in Schmitter, Philippe C. and Lehmbruch, Gerhand, eds., *Trends Toward Corporatist Intermediation*, London : Sage, 1979, pp. 108-115. において、社会コーポラティズムとの関連で考察されている。

(7) Lash, Scott, "op. cit.", p. 220.

(8) "ibid.", p. 226.

(9) "ibid.", p. 222. ちなみに、金属労働組合の所属組合員数は、最不況年の一九七九年から不況を脱していた一九八四年にかけて約六千人ほど減少した。

(10) Elvander, Nils, *op. cit.*, pp. 86-89.

(11) Ahlén, Kristina, "Swedish Collective Bargaining Under Pressure : Interunion Rivalry and Incomes Policies", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 27-No. 3, 1989, pp. 334-335. また、Kjellberg, Anders, "Sweden : Can the Model Suvive?", in Ferner, Anthony and Hyman, Richard, eds., *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford ; Basil Blackwell, 1992, pp. 107-112.
(12) Lash, Scott, "op. cit.", p. 228-236.
(13) Ahlén, Kristina, "op. cit.", p.335.
(14) "ibid.", pp. 342-343.
(15) "ibid.", pp. 343-344.
(16) "ibid.", pp. 344-345.
(17) "ibid.", p. 346.

おわりに

本稿では、労働、資本、政府の三者がそれぞれ果たす役割に着目しつつ、労働市場の動向を素材として、スウェーデン・モデルの形成と変容の過程を考察してきた。この過程で主導的役割を果たしたのは、〝労働運動理論〟の主張とは異なり、ＳＡＦであった。

このような傾向は現在でも続いている。一九九〇年代に入って、ＳＡＦはコーポラティズム戦略からの転換を指向するようになった。一九九一年選挙でのＳＡＰの敗北とブルジョワ政権の成立を転機として、一九九二年初頭にＳＡＦは殆ど全ての政府機関からその代表を引き上げたのである。[1] こうしたＳＡＦの戦略転換は、今後の労働市場の動向、さらにはスウェーデン・モデルの変容あるいは解体過程に大きな影響を与えると言えるだろう。

こうした影響を考察するためには、それに止まらず、さらにスウェーデン・モデルの全体像を把握するためには、本稿では指摘するに止まったスウェーデン型コーポラティズムの分析が不可欠となるであろう。例えば、コーポラティズム理論においては、政府によって主導される組織化された、諸利益の調整・統合機能に焦点が当てられるので、本稿では主に労働市場に対する〝外部〟としての地位しか与えらなかった政府の役割が、〝独立変数〟として分析されるだろう。また、コーポラティズムの観点からの分析は、比較の視座からのスウェーデン・モデルの考察を可能にするであろう。

註

(1) Kjellberg, Anders, "op. cit.", pp. 110-111.