HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	スウェーデン・モデルの変容（１）　ー労働市場の変化を素材としてー
Author(s)	白井, 培嗣
Citation	北大法学論集, 42(6), 31-69
Issue Date	1992-07-31
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/16854
Type	departmental bulletin paper
File Information	42(6)_p31-69.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

論説

スウェーデン・モデルの変容（一）

――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
1　前史
2　歴史的妥協
第二節　労使主導型労働市場運営の成立
1　中央団体交渉制度とLO
2　レーン・メイドナー・モデル

第二章　労働市場の動揺
第一節　歴史的妥協の崩壊
1　レーン・メイドナー・モデルの限界
2　山猫スト
第二節　過渡期としての七〇年代
第三章　労使中央団体交渉制度の解体
おわりに

（以上本号）

序　スウェーデン・モデルとは

一九八九年の東欧諸国における急激な政治変革は、社会民主主義への関心を高めた。とりわけ、西側資本主義諸国において社会民主主義のいわば代表格ともなっているスウェーデンは、東欧諸国から熱い視線を向けられている。

このように社会民主主義の成功例と見做されているスウェーデンは、「スウェーデン・モデル」と通常呼ばれている基本的メカニズムによって築き上げられてきたとされる。スウェーデン・モデルはこれまで様々な視角から分析・検討・評価されてきた。例えば最近では、*West European Politics* 誌にスウェーデン・モデルの特集が組まれている(1)。その編集者J・-E・レーンは序説となる小論において次のように述べている。「スウェーデン・モデルはある種の規制のモードとして最もよく理解できる。それは、よい政治とは何か、生産の公的領域や私的領域との関連においてパブリック・セクターをいかに構造化するか、についての一連の概念や理念から構成されている。このようにスウェーデン・モデルは実践的モデルなのである」と。こうした観点から彼に従ってもう少し敷衍するならば、スウェーデン・モデルは妥協・

合意形成を指向する安定した政党政治を基盤とし、その機能は混合経済――資本主義的価値と社会主義的価値とのプラグマチックな妥協――に基づくコーポラティズム的な機制に支えられている。また、こうしたシステム全体の存立にとって、国際関係における中立原則が重要な意味をもっているのである。[2]

しかしながら、J.-E.レーン自身認めているように、スウェーデン・モデルに関する標準的な定義は確定しておらず、その基本的構成要素の特定化に関しても共通理解が成立していない。E.ルンドベリによれば、スウェーデン・モデルは、一九三〇年代以降現在に至るまで、スウェーデンの政治・経済・社会を説明・分析するための道具や、スウェーデンを肯定的にあるいは否定的に評論するための指標として、経済学者、政治学者、ジャーナリスト、政治家などによって様々な意味合いで使用されてきた。例えば、一方でそれは主に混合経済に基づく成功した経済・社会機制として評価されている。この評価に従えば、スウェーデンは、継続的な社会改革、福祉国家建設、自由市場を機軸とする拡張的な資本主義経済の諸条件を保持したままでの安定化政策、労使協調路線、社会民主党政権と経済界との間の政治的合意と協調、労働市場の安定化と社会的対立の極小化などが実現した国として捉えられる。他方、右派や自由主義の立場からは、スウェーデン・モデルは、パブリック・セクターの急速な膨脹、過重な税負担、市場の健全な機能を阻害する経済への政府介入の増大、労働意欲や投資・貯蓄意欲の減退などを惹起するという点で批判されている。[3]

このようにスウェーデン・モデルに関しては様々な捉え方があるが、本稿では、岡沢氏がO.ルインに依拠しつつおこなった整理に従うことにしよう。彼の整理に従えば、スウェーデン・モデルは次の三点によって基本的に特徴づけられている。それは、第一に〝高福祉－高負担〟原則に基づく全般的かつ包括的な福祉システムの構築、第二に労使協調路線に基づく安定的かつ実効的な労働市場の確立、第三に合意・妥協形成を優先させるプラグマチックな政治スタイルの創出、の三つである。[4] 本稿の目的は、この第二の基本的特徴、すなわち、スウェーデン型労働市場に焦点を当て、ス

ウェーデン・モデル、とりわけ一九六〇年末以降のその変容を考察することにある。ここで本論に移る前に準備作業として、スウェーデン型労働市場の特徴を簡潔に整理しておこう。

スウェーデン型労働市場はスウェーデン・モデルが安定的に機能するための一つの主柱である、とH.-G.ミュルダールは述べ、その特徴を四つ挙げている。第一は労働市場の当事者である労使双方の中央集権的組織化である。スウェーデンの代表的な労働組合のナショナル・センターはLO（Lands organisationen i Sverige スウェーデン労働組合全国組織）とTCO（Tjänstemännens Centralorganisation 俸給職員全国組織）であり、前者はブルーカラー層の約九五%を、後者はホワイト・カラー層の約七五%を組織している。[5] また、民間企業経営者の中央組織であり、三五の経営者協会の連合体であるSAF（Svenska Arbetsgivareföreningen スウェーデン経営者連盟）は約三万六千の企業を組織し、事実上市場全体をカバーしている。第二は労使中央団体交渉制度の確立である。この制度を通じて、賃金や労働条件は中央での労使間の基本協約に基づいて統制されることになる。[6] 第三は労使紛争の制度化である。これによって、例えば、[合法]ストライキやロックアウトに起因する労働損失時間が極めて少なくなるなど、[7] 労使紛争の経済活動全体に及ぼす影響が抑止されることになる。最後の第四の特徴は、労使の利害関心の基本的一致である。その内容は国際競争力の強化と経済成長の推進、より具体的に言えば、合理化の促進と生産性の向上である。労働組合の側からすれば、いわば〝パイ〟を大きくすることが高賃金実現のための不可欠な条件であるという理論の承認である。それ故、労使間における賃金交渉は生産性や国際価格の動向に配慮しつつ進められることになる。なお、こうした共通了解が成立した主要な背景として、労働市場の極めて広範囲な組織化――第一の特徴――の故に、労働市場の双方の組織、とりわけ労働組合は特定の利益に偏ることなく、傘下組織全体の、ひいては社会全体の利益を調整し統合する役割を期待されまた実際その責務を担うことになったという点が指摘されている。[8]

以上の四点がH.-G.ミュルダールの指摘するスウェーデン型労働市場の特徴であるが、ここでは、労働市場への政府の不介入原則の確立[9]、換言すれば、経済領域と政治領域の制度的分離という特徴を第五番目として付け加えておきたい。この特徴に焦点を当てるならば、政府、労働、資本それぞれがスウェーデン型労働市場において期待されている役割を明確にすることができるからである。それぞれの役割を整理すると次のようになるだろう。政府の役割は、主にフィスカル・ポリシーを通しての全体的需要水準の安定化と、私的消費と公的消費との分割に関する決定とに限定され、他方、商品生産量などに関しては私企業によって決定される。また労働組合の役割は、経営側との協調に基づく労使関係の規制、労働市場の平和維持、団体交渉を通じての賃金決定に限定され、他方、何をそしていかに生産するかに関する決定は経営側の権限として承認されている。つまり、生産に係わる決定に対して、政府や労働組合はいわば枠組みとしての条件を付けることはできるが、決定権自体は経営側に属しているのである[10]。次章以降、政府、労働、資本それぞれが労働市場において果たす役割に着目しつつ、考察が進められることになるだろう。というのも、役割の変化が労働市場の変化を考察する際の重要な指標となるからである。

註

（1）*West European Politics*, [special issue on Understanding the Swedish Model], vol. 14—no. 3, 1991.

（2）Lane, Jan-Erik, "Interpretations of the Swedish Model", *West European Politics*, Vol. 14-No. 3, 1991, p.1. 引用文中の強調はJ.-E.レーン。また、J.フルチャーもスウェーデン・モデルを同様な観点から、すなわち、一九三〇年代から六〇年代にかけて形成された、労使主導型の中央団体交渉制度を基盤とする制度的複合体として把捉している。[Fulcher, James, *Labour Movements, Employers, and the State: Conflict and Cooperation in Britain and Sweden*, New York: Oxford University Press, 1991, p.187.]

(3) Lundberg,Erik, "The Rise and Fall of the Swedish Model", *Journal of Economic Literature*, Vol.23, 1985, pp.1–2. 同論文では、スウェーデン・モデルの形成と倒壊が主に経済政策の観点から考察されている。

(4) 岡沢憲芙、『スウェーデンの挑戦』、岩波書店、一九九一年、七八—八〇頁。さらに同書では、スウェーデン・モデルの指向する主導価値が八つ——自由、平等、機会均等、平和、安全、安心感、連帯感・協同、公正——挙げられ、同モデルの実際が具体的に説明されている。[八四—九六頁] また、Ruin, Olof, (translated by Michael F. Metcalf), *Tage Erlander: Serving the Welfare State, 1946-1969*, Pittsburgh; University of Pittsburgh Press, 1990, pp.4-7. ちなみに、J.-E.レーンはスウェーデン・モデルの基本的構成要素として、〝妥協の政治〟、コーポラティズム的な機制に基づく〝社会的合意〔形成〕〟、公共政策を通じての〝包括的社会工学〟の三つを指摘している。[Lane, Jan-Erik, "op. cit.", p.1.]

(5) LOは二四の全国組合から構成され、約二二〇万人を組織し、TCOは二〇の全国組合から構成され、一〇〇万人以上を組織している。なお、この二つの他にSACO／SRがある。これは、高学歴の専門職業者——医師、弁護士、大学教師など——の組織、SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation〔大学卒〕専門職中央組織) と、公的部門の上級職員の組織、SR (Statstjänstemannens Riksförbund 国家公務員全国連合) との合同ナショナル・センターであり、二六の全国組合から構成され、約二七万人——そのうち約六〇%は公的雇用者——を組織している。[丸尾直美、「労働市場と労働政策」、六六—七五頁（スウェーデン社会研究所編、『スウェーデンハンドブック』、早稲田大学出版部、一九八七年）]

(6) 一九五六年から一九八三年にかけての、LO－SAF間の標準的な交渉過程を簡略に示せば次のようになる。(一)準備段階：各労働組合による草案の提示とLOによる調整、(二)LO－SAFによる中央交渉：全国レベルでの中央交渉の基本的枠組みの提示、なお、交渉決裂の場合、政府調停委員あるいは委員会による調停、(三)全国レベルでの中央交渉：基本的枠組みに沿っての各産業単位での交渉開始と協約締結、(四)個々の企業レベルでの交渉。詳細は、Forsebäck, Lennart, *Industrial Relations and Employment in Sweeden*, Uppsala; The Swedish Institute/ Almqvist & Wiksell, pp. 54–67. を参照せよ。

(7) ただしストライキに関しては、〔合法〕ストライキ以外に、山猫スト——協約違反のストライキ、または労働組合の下位組織がその上位組織の承認なしにあるいはその指示に反して行われるストライキ——に注目する必要がある。後に検討するように、一九六九年から七〇年にかけて続発した山猫ストがスウェーデン型労働市場の変化の発端となったからである。スウェーデンにおける山猫ストに関しては、Korpi,Walter, "Unofficial Strikes in Sweden", *British Journal of Industrial Rela-*

tions, Vol. 19-No.1, 1981, pp.66–86. を参照せよ。

(8) Myrdal, Hans-Göran, "The Swedish Model –Will it Survive?", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 18-No.1, 1980, pp.57–58.

(9) Elvander, Nils, "Die Gewerkschaftsbewegung in Schweden: Geschichte,Programm,Politische Beziehungen", in Rühle, Hans und Veen, Hans-Joachim, Hrsg, *Gewerkschaften in den Demokratien Westeuropas Band 2: Großbritannien, Niederande, Österreich, Schweden, Dänemark*, Paderborn; Ferdinand Schöningh, 1983, p.327. 彼はスウェーデン・モデルの基本的特徴として、この原則と労使協調路線を重視している。

(10) 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, p.192.

第一章　スウェーデン型労働市場の形成

スウェーデン・モデルが円滑かつ実効的に機能したのは、一九三二年以降の社会民主党政権下で推進された福祉国家建設の時期、とりわけ一九六〇年代においてであった。この時期スウェーデン経済は順調に成長を続け、スウェーデン社会民主党の基本政策である〝インフレなき完全雇用〟が達成された。この基盤となったのは労使協調路線を機軸とする労働市場運営であった。本章では、スウェーデン・モデルの一主柱であるスウェーデン型労働市場の形成過程が概略される。その際焦点が当てられるのは、労資の歴史的妥協の成立とそれに基づく中央団体賃金交渉制度の確立とである。

第一節　歴史的妥協の成立

1　前史

スウェーデンにおいて全国的規模で組織化された労働運動が登場したのは、大規模な工業化と都市化が急速に進行し、スウェーデンが農業国から近代産業国家への転換過程にあった一九世紀後半であった。この時期、特に一八九〇年代は全国レベルで統率されたストライキが続発し、それを通して労働側の要求が実現されていった時期でもあった。このような状況を背景として、社会民主主義政党、ＳＡＰ（Socialdemokratiska Arbetarepartiet 社会民主労働党）が一八八九年に結党され、その約一〇年後には、同党内の社会主義者グループの主導下でＬＯが創設された。それは、旧来の職能別組合のもつ排他的な組織原則を拒絶し、熟練度や職種の違いを問わず全ての労働者を産業別に組織する労働組合のナショナル・センターの誕生であり、近代的な労働組合運動の成立であった。他方ＬＯの誕生とときを同じくして、労働市場のもう一方の当事者である民間企業経営者の側にもナショナル・センターの組織化が始まり、一九〇二年のゼネラル・ストライキを契機として正式にＳＡＦが設立された[1]。これを転機として労働市場における労使の力関係が逆転することになる。ＳＡＦの設立により、これまで労使紛争において守勢に立たされていた経営側は、ストライキに対する強力な対抗手段、つまり全国的規模でのロック・アウトの実施が可能となり、攻勢へと転じることができるようになったからである[2]。

労働市場のいわば主役となったＬＯとＳＡＦは、一九〇五年に機械工業において団体労働協約の原則が承認された[3]のを受けて、翌年には両者による中央交渉の最初の成果である、いわゆる一二月妥協（decemberkompromissen）を成立させた。この妥協の成立過程において主導権を取ったのはＳＡＦであった。Ｊ．フルチャーによれば、いわば上から既存の経営者組織を統合したナショナル・センターとして発足したＳＡＦは、当初から高度に中央集権化されかつその指向性を強くもった組織であった。それに比べてＬＯは、産業別単位で中央集権的に組織された強力な全国労働組合の連合

体であった。それ故、ＬＯには、傘下労働組合に対してストライキ資金などの財政支援を行うナショナル・センターとしての役割を期待されているという点では、中央集権化への指向性はあったが、ＬＯは基本的には防衛的性格をもつ組織であり、傘下労働組合に対する実効的な権威を、従ってこれらを代表して交渉する力を有してはいなかったのである。[4] そのＬＯを労働組合の代表として中央交渉の場に登場させるいわば動因となったのは、経営側の動向であった。団体交渉に臨むに当たって、ＳＡＦはＬＯに対して人員の採用と解雇、労働の指揮や変更などに関する経営者の専決権の承認を要求した。労働組合はこの要求に対して頑強に抵抗したが、ＳＡＦはゼネラル・ロック・アウトの実施を示唆することによって、ＬＯにそれを受け入れさせた。この結果成立したのが一二月妥協である。ＬＯはこの妥協に従うように傘下の労働組合を指導し、資金不足などのために大規模な労使紛争に対処できなかった後者は妥協を容認させざるをえなかった。こうして、労働側は団結権・団体交渉権を正式に獲得する一方で、他方では経営者の専決権を承認することとなったのである。ここで注目すべきは、中央集権化に消極的であったＬＯの、傘下労働組合に対する統率力の強化を、ＳＡＦがいわば強要したという事実である。より端的に言うならば、ＳＡＦはＬＯを中央団体交渉の場に半強制的に参加させることによって、労働組合の力の抑制と経営者の権限の回復・維持に成功したのである。[5] このようなＳＡＦとＬＯの力の不均衡は、換言するならば、ＳＡＦ主導による労働市場の運営は、スウェーデン型労働市場の基本的特徴の一つであると言えるであろう。

一二月妥協成立以降、労使の中央団体交渉の場は、主に、ＳＡＦがゼネラル・ロック・アウトによる圧力を背景として、賃上げ抑制などの経営側の意向に沿った協約締結をＬＯに容認させる場となった。当時ＬＯは、ストライキ資金の不足や景気の後退などのために、対抗手段としてのゼネラル・ストライキの実効性に確信がもてず、結局は、ＳＡＦに譲歩せざるをえなかったのである。しかしながら、こうしたＬＯの消極的な姿勢は傘下労働組合内に批判を惹起し、す

ぐにその変更を余儀なくされた。一九〇九年、LO指導部は傘下労働組合からの要求に従ってゼネラル・ストライキを決行せざるをえなかったのである。この背景として、傘下労働組合の不満を懐柔できなかったことに加えて、次の二点が指摘できる。一つは紛争の早期決着への期待である。LO指導部は、いわば〝掛け金〟を上げることによってSAFの譲歩を、また政府による介入と調停を期待したのである。また一つは労働組合運動内における主導権争いである。強硬路線を主張するサンディカリスト運動が勢力を一九〇八年頃から拡張し始めたために、LO指導部にはそれに対抗する必要があったのである。(6)

労使の紛争はLO指導部の期待に反して経済不況のなか長期化し、最終的には消耗戦の末労働側の敗北に終わった。一九〇九年のゼネラル・ストライキの敗北はLO所属の労働者数を半減させ、労働組合運動内に分権化傾向を強め、LOを弱体化させることとなり、これ以後しばらくの間LOは労使交渉の場に介入できなくなったのである。またこの敗北を契機として、LO指導層はゼネラル・ストライキに対して極めて慎重な態度をとるようになり、LO指導下の労働組合運動の改良主義的路線指向が強化されることとなった。他方皮肉にも、中央交渉の一方の当事者であるLOのこのような弱体化は、SAF主導の労働市場運営をも不可能にしてしまった。(7)かように、一二月妥協に基づいて形成された中央交渉制度はわずか数年で頓挫してしまったのである。スウェーデン型労働市場の主柱である労使協調路線が確立するのは、一九三〇年代後半まで待たねばならない。

一九〇九年のゼネラル・ストライキ以降一九三〇年代半ばまでの労使関係は、〝協調〟よりも〝対決〟として特徴づけられる。一九二一年にはLO所属の労働者の約1／3が失業状態にあったなど、他の諸国と同様に、スウェーデンも深刻な戦後不況にみまわれた一九二〇年代に入って、労使対立において優位に立ったのは経営側であった。労働側は専ら守勢に立たされ、これまでの成果や現状を維持するのが精一杯であった。二〇年代を通じて不況や失業への有効な対

策が政府に求められたが、ＳＡＰを含めてこの時期政権を担当したどの政党[8]も実効的な対応ができず、労使紛争が多発し労働市場は極めて不安定な状態になった。こうした状況において、ブルジョワ諸政党ばかりでなくＳＡＰ内にも、社会生活を麻痺させる恐れのある労使紛争の激化を抑止するための立法措置を求める声が強まり、幾つかの労働立法が制定された[9]。とりわけ重要なのは、労使の、特に労働組合の強固な反対にもかかわらず[10]成立した、団体交渉法と労働裁判所法とを主柱とする一九二八年法である[11]。

一九二八年法の主な内容は、従来の労使慣行の立法化、労使交渉の制度化と交渉当事者の権利保障、労働裁判所設置[12]を軸とする調停制度の整備であり、その最大の眼目は労働市場の安定化、すなわち労働平和の実現・維持であった。同法は、いわば形式的には中立であったが、実際には経営側の力を強化した。この端的な例は労働平和維持義務に関する規定である。経営側の専決権が承認されている現状の労使関係において労働側にとっての唯一の闘争手段であるストライキと、主にそれへの対抗手段であるロック・アウトとが、この規定に従って、両者の性質の違いが考慮されることなくいわば同列に扱われ、大幅な制限を課せられることとなったからである[13]。

一九二八年法に続いて同年にはまた、労働平和の実現、合理化の促進、企業内デモクラシー[14]の推進などを検討課題とする労働平和協議会[15]が組織された。同協議会は、一九三一年五月のオーダーレン騒動（Ådalskravallerna）[16]を直接的な契機とするＬＯの脱会によって、その活動を事実上停止したが、その後も政府主導による労働市場の安定化の試みは続けられた[17]。一九三五年に、当時政権政党であったＳＡＰは、製紙産業における労働争議（一九三一―一二年）や建設労働者のストライキ（一九三三―四年）が惹起した問題――国際収支の悪化、第三者保護――に対処するための法案を議会提出した。この法案は、労働側の意向が色濃く反映しているという理由から議会の最右派、穏健統一党が反対したために、最終的には議会を通過しなかったが、先に指摘したように、ＳＡＰが立法措置に対して肯定的な姿勢を示した事実に留

意しなければならない。こうしたSAPの姿勢が、次項において検討するように、労使主導型の労働市場運営の形成を促進する、いわば反作用的な要因となったからである。またそれは、当時労働組合運動が労働立法に基本的には反対していたという事実に目を向けるならば、必ずしもSAP政権が労働組合運動の要求を実現するための単なる道具であったというわけではなかったことを示していると言えるだろう。[18]

2　歴史的妥協

一九三五年の労働立法の試みが失敗した後、事態は労使協調に基づく労働市場運営の形成へと急速に展開していった。この過程で重要な働きをしたのはノッシン(Nothin)委員会であった。[19]当委員会は、多発・激化する労使紛争に対処し労働平和を実現するための有効な方策を見いだすことを課題として、一九三四年末に組織された。当委員会の一九三五年報告は、社会生活を麻痺させる恐れのある労使紛争への政府介入を是認しつつも、政府による規制の対象が労使関係に止まらず経済活動全般へと拡張され、その結果スウェーデン経済の国際競争力や成長が阻害される可能性が否定しきれないという理由から、基本的には労使の自主的な紛争解決を提言した。つまり、労働平和はLOとSAFの協調に基づいて達成されるべきであるとされ、またそのためには労働組合運動の中央集権化が不可欠であるとされた。[20]

ノッシン委員会の提言は、LOとSAF双方にとって同意できるものであった。これまでの経緯から、LO指導部は労働組合の規制を目的とする法案の議会通過に対して深刻な懸念を抱き、SAFとの交渉を通じての労働問題への対応・解決を望んでいた。他方、この時期SAFもまた労働立法による労働市場の規制を回避する方針を打ち出した。一九三一年にSAFの長となったG.シェーデルルンド(Gustav Söderlund)は、労働立法推進派であった前任者H.フォン・シドウ(Hkalmar von Sydow)とは異なり、一九三二年選挙で勝利をおさめたSAPの長期政権化の予測のもとに、政府

介入の制限・回避こそが経営側の利益を保障すると考えたのである。こうした労使の動向を背景とし、また一九三〇年代後半経済状況が好転するなかで、一九三六年三月にLOとSAF双方の代表からなる労働市場委員会が設置され、以後労使間で自主的な紛争解決の方策をめぐる協議が進められることとなった。その成果が一九三八年に成立したサルトフェバーデン(Saltsjöbaden)基本協約である。[21]

サルトフェバーデン基本協約の眼目は、労使協調路線に基づく労働市場の安定化、換言すれば、労使主導による労働平和の実現であった。その要点は労使紛争の調停に関する規則の制定、中立的第三者や公益の保護、それらを実効的に保障するための労働市場協議会の設置、経営者の専決権の一部制限――主に、労働者に対する解雇権の制限――であった。[22] W.コルピはこの基本協約の本質を労資の歴史的妥協(den historiska compromissen)として捉えている。彼は歴史的妥協が成立した主因を、一九三二年のSAP政権誕生とその長期化に起因する権力の分割――労働側による政治権力の掌握と資本側による経済権力の保持――の結果生じた労資間の力関係の変化に求めている。彼によれば、労資双方は共にこの変化に対応できる形でその戦略を従来の〝対決〟から〝協調〟へと転換させたのである。とりわけ彼が重視するのは労働側の戦略転換である。より具体的に言うならば、それは、いわば〝パイ〟の配当を労働市場における経営側との直接的な交渉や闘争によって獲得する戦略から、それを政府のコントロールを通じて政治を媒介させ、例えば〝福祉〟という形で獲得する戦略への転換であった。この戦略転換が労働平和実現の決定的な契機となり、それ以後四〇年以上の長期に及ぶSAPの安定した政権運営を可能にした、と彼は分析している。[23]

しかしながら、J.フルチャーはこうしたW.コルピの分析に対して、それは一方で労働組合運動の役割を過大評価し、他方で経営側やSAP政府の役割を過少評価している、と批判している。[24] J.フルチャーが重視するのは経営側の戦略転換とSAP政府の政策路線の不透明さである。彼によれば、労働側の戦略転換以上に、労資の歴史的妥協の成立にと

って重要な役割を果たしたのは、G.シェーデルルンドの指導下でなされた経営側の戦略転換であった。また、政府介入を媒介とする労働の統制から労使協調への、経営側における路線変更は、社会主義に対する予防策という意味をもっていた。先に触れたように、SAP政権の存在を前提とせざるをえない状況に対処するために、G.シェーデルルンドは政治的には中立のスタンスをとり、政府に対する影響力を、議会を通じてではなく、経済政策や社会政策をめぐる諸問題を検討する政府委員会への技術的アドバイザーとしての参加を通して行使する戦略を立てた。要するに、それはコーポラティズムを手段として経営側の利益を擁護・追求する戦略であった。実際にこの戦略は一定の成果をもたらした。例えば一九三九年には、産業界とSAP政府との間で交渉がもたれ、投資や景気対策などを検討するための双方同数の代表からなる小委員会が三つ組織されたのである。またここで、スウェーデン経済の国際競争力との関連で労使協調路線の重要性を提言したノッシン委員会の報告を想起するならば、国際競争力の問題も経営側の戦略転換の、従って歴史的妥協成立の背景をなしていたと言えるであろう。[25]

J.フルチャーが歴史的妥協の成立要因として重視している第二点目は、SAP政権の政策路線の不透明さである。SAPにとって一九三〇年代は、所有の社会化を機軸とする社会主義的路線から福祉国家建設を第一の課題とする改良主義的路線への転換期であった。例えば、天然資源の公有化などを内容とする急進的な綱領を掲げて臨んだ一九二八年選挙での敗北を転機として、一九三二年選挙に向けて作成されたSAPの新綱領では、社会主義や社会化への言及が背後に退き、当時最も深刻な問題であった恐慌対策に主眼が置かれた。その一環としてSAPが推進した積極的な失業対策[26]は、J.フルチャーによれば、歴史的妥協を成立させた間接的な要因であった。というのも、SAP政府による積極的な失業対策の実施を契機として、これまで労使対立において重要な争点の一つであった失業問題が労使交渉の障害物とならなくなったからである。また、一九三六年に合理化推進委員会が設置された。SAP政府は、資本主義経済を最

大限に稼働させることを通じて、完全雇用や高賃金を実現し、さらには福祉国家建設を促進する方針をとったのである。この方針に沿った政策が実効的に運営されるためには、産業界からの協力が不可欠であった。それ故この限りにおいては、先に触れたＳＡＦのコーポラティズムへの指向と、ＳＡＰ政府の政策路線とはいわば軌を一にするものであったと言えるだろう。[27]

しかしながら、こうした改良主義的路線がＳＡＰ内の社会主義的路線を完全に放逐したわけではなかった。ＳＡＰ内には路線をめぐる緊張関係が存在していたのである。[28] この緊張関係こそが歴史的妥協を成立させた最大の要因である、とＪ．フルチャーは述べている。彼によれば、一九三〇年代のＳＡＰの政策路線には、一方では、一九三五年の労働立法の試みに象徴されるように、労働側に資本の利益を擁護する形での労働市場への政府介入を懸念させるのに充分なほど、資本主義を是認する傾向があり、他方では、経営側に政府介入が労働市場に止まらず経済領域全体に及ぶのではないかという懸念を抱かせるのに充分なほど、社会主義的な指向性が、少なくとも潜在的には、あったのである。[29]

本節では歴史的妥協の成立過程を概略した。その過程において、主導的な役割を担ったのはＳＡＦとＳＡＰ政府であり、ＬＯは、Ｗ．コルピが主張するほどには、能動的な役割を果たしたわけではなかった。それは、ＬＯの組織構造が、ＳＡＦに比べて、中央集権化されていなかったことに起因すると言えるだろう。この点は、歴史的妥協を基盤とする労使協調路線の形成過程を考察する際にも留意されなければならない。

註

（1）ちなみに、一九〇二年にはＳＡＦの他に、主に中小企業経営者を傘下におく中央経営者連盟と全国経営者連盟が設立された。また、ＳＡＦは発足当初主に大企業経営者を一つに統合する組織として設立されたが、一九〇四年には産業部門別

単位で改組され、以後徐々に他の全国組織を糾合し経営者の連合体へと組織を拡張していった。[Fulcher, James, *op. cit.*, p. 74, 91.]

(2) ibid., p.88–92. また、Elvander, Nils, "op. cit." pp. 331–332. なお、一九〇二年のゼネラル・ストライキはいわばその経済的波及効果ばかりでなく、それが労働運動の政治的・イデオロギー的性格を表明していたという点でもＳＡＦ成立の誘因となった。

(3) 全国労働組合からの団体交渉の要求に対して、経営側は産業部門全体にわたるロック・アウトで対抗したが、最終的には拒絶しきれなかった。この結果、労働側は団結権と団体交渉権を認められた。しかしながら同時に、経営側に〝スト破り〟の雇用を可能にする〝労働の自由〟原則、すなわちオープン・ショップ制度が承認されることとなった。また、こうした経験は経営側に、産業部門単位に制約されることのないゼネラル・ロック・アウトの必要性を痛感させた。[Fulcher, James, op. cit., pp. 89–91.]

(4) 一九〇〇年と一九〇三年のＬＯ大会において、防衛的な活動に止まらず、いわば攻撃的な活動をも財政援助の対象にしようという提案を、ＬＯ議長は、その実行が可能なほどにはＬＯは中央集権化されていないという理由から拒否したのである。[*ibid.*, pp. 76–77.]

(5) *ibid.*, pp. 76–78, 88–92.

(6) Elvander, Nils, "op. cit.", pp. 332–333.

(7) "ibid.", p. 333.

(8) この時期穏健統一党（ただし当時の正式名称は右党）や国民党自由（ただし当時、党名に自由はついていなかった）も政権を担当したが、ＳＡＰと同様、いずれの政権基盤も脆弱であり、一九二〇年から三三年にかけて内閣が九回交替した。[Hadenius, Stig, *Swedish Politics During the 20th Century*, (Second rivised edition), Stockholm: The Swedish Instiute, pp.29–32.] なお、スウェーデンでは主に、穏健統一党、国民党自由、中央党（五〇年代後半に農民同盟から党名を変更）の三党はブルジョワ（＝非社会主義）政党とよばれている。

(9) 例えば、労使紛争調停のための新立法（一九二〇年）、団体協約法（一九二三年）などである。

(10) 戸原氏によれば、「スウェーデンでは、労使間の問題は双方の自主交渉で解決すべきであって、政府の介入はもとより立

法にも頼るべきでないというのが伝統的な考え方である。・・・［それ故これまで制定されてきた労働立法は］労使間での既成事実を法的に追認するだけであったり、あるいは手続き上の規定を定めるだけで内容は労使の交渉に委ねるなどの例が多い」とされる。［戸原四郎、「スウェーデンにおける平等主義と市場経済――連帯的賃金政策を中心に――」、三八二―三八三頁（東京大学社会科学研究所編、『現代日本社会　第二巻　国際比較（1）』、東京大学出版会、一九九一年）］

(11) なお、ＳＡＰは議会において一九二八年法に反対したが、団体協約の解釈をめぐる労使紛争を解決するための強制的調停の必要性を認めていた。またＳＡＰは、一九三〇年に議会提出された、同法の廃止を求める動議を支持しなかった。［Fulcher, James, *op. cit.*, p. 138.］

(12) 労働裁判所の構成は、ＬＯとＳＡＦそれぞれから代表二名、政府任命委員三名であった。

(13) Elvander, Nils, "op. cit.", pp. 334–335.

(14) 英語の"industrial democracy"は通常〝産業デモクラシー〟と邦訳されているが、本稿では意味を明確にするために、〝企業内デモクラシー〟という訳語を使用する。

(15) 労働平和協議会は、ＬＯとＳＡＦそれぞれからの代表五名、政府任命委員五名から構成された。またこの下に、中立な第三者を議長としＬＯとＳＡＦの代表各二名からなる五人委員会が設置された。

(16) ストライキ規制に出動した軍の発砲で、労働者四人と傍観していた女性一人が射殺された事件がきっかけとなって発生した。［Hadenius, Stig, *op. cit.*, pp. 36–37.］またこの事件の他にも、ＬＯの脱会の背景には労使紛争の激化と高失業率があった。［Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 134–135.］

(17) Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 133–134.

(18) *ibid.*, pp. 138–141.

(19) ノッシン委員会はＳＡＰ党員二名と経営側代表一名によって構成されていた。

(20) Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 141–142.

(21) *ibid.*, pp. 142. ちなみに、同基本協約の名はそれが締結された地名（サルトフェバーデン）に由来する。

(22) Elvander, Nils, "op. cit.", pp. 337–339. なお、労働市場協議会はＬＯ代表三名とＳＡＦ代表三名とから構成された。また、当初雇用の安定化を目的とする条項はいわば形式的な規定に止まっていた。それが実効的に運用されるようになるのは、

一九六四年の改正、最終的には一九七四年の雇用保障法（ＬＡＳ）の成立によってである。

(23) Korpi, Walter, *Den demokratiska klasskampen: Svensk politik i jämförande perspektiv*, Stockholm; Tidens Förlag, 1891, pp. 23–27.

(24) ストライキ発生率の通時的変化を根拠として、労働側の闘争手段、つまりストライキの放棄が労資の歴史的妥協の成立にとって決定的であったとするW. コルピの分析の妥当性は、彼が主張するほどには確かなものではないと批判したうえで、J. フルチャーは労働側の労使協調路線への指向を、労働市場への政府介入の回避という視点から分析している。[Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 145–146.]

(25) *ibid.*, pp. 146–147. なお、戦略転換をめぐってＳＡＦ内に対立がなかったわけでない。当初輸出関連の大手企業は、G. シェーデルルンドの方針に反対したが、いわゆる戦時コーポラティズムの成立を契機として、対立は解消された、厳密に言うならば潜在化していったのである。[*ibid.*, pp. 148–149.]

(26) これは、生活に必要な最低限の賃金しか支給されない従来の失業対策事業とは異なって、大規模な公共事業の実施を通じて、失業者に仕事を提供しかつ市場と同水準の賃金を支払うという点で、換言すれば、景気刺激策としての需要創出をも射程に入れているという点で画期的な失業対策であった。[Hadenius, Stig, *op. cit.*, pp. 38–39.]

(27) Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 149–150.

(28) 一九三〇年代の労資の歴史的妥協をめぐっては、対立する二つの立場がある。一つは妥協を社会主義への移行の一段階として捉える立場であり、もう一つは妥協を社会主義の放棄として捉える立場である。前者に関しては、Korpi, Walter, *op. cit.*, や Esping-Andersen, Gøsta, *Politics Against Markets: The Social Democratic Road to Power*, Princeton, New Jersey; Princeton University Press, 1985,(esp., pp. 31–34) を、後者については、Przeworski, Adam, *Capitalism and Social Democracy*, Cambridge; Cambridge University Press, 1985,(esp., pp. 38–46.) を参照せよ。

(29) Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 150–151.

第二節　労使主導型労働市場運営の成立

1　中央団体交渉制度とLO

労使協調路線の原則を主眼とするサルトフェバーデン基本協約は、労使主導の労働市場運営の出発点となった。基本協約成立後、LOとSAFの間で、労働協議会、職業訓練、職場の安全などに関して一連の中央交渉が行われるようになった。一九五二年に最初の中央賃金交渉が行われ、それは五七年までに制度化され、その後約四半世紀にわたって継続されることになるのである。本項では、中央団体交渉制度の成立過程を、労働組合運動の中央集権化に焦点を当てつつ、考察することにしよう。

一九〇九年のゼネラル・ストライキに敗北し、その勢力を半減させたLOが、労働市場の一方の当事者として復帰するのは一九二〇年代であった。一九一一年には八万人にまで減少したLO所属の労働者数は、一九二〇年に二八万人に、さらに一九三〇年には五〇万人を越え、所属人数に関してはゼネラル・ストライキ以前の三倍以上になったのである。こうした増加の背景には、従来LOに所属していなかった職種の労働者――例えば、公務員、農業労働者、林業労働者――の加入があった。所属人数の増加はSAFに対するLOの力を強化することになった。とりわけ新たな労働者の加入が重要であった。この結果SAFに所属しない企業や産業部門にLO傘下の労働組合が存在することになり、例えば、ロック・アウトの威力が緩和されることになったからである。[1] N・エルバンダーによれば、一九二九年の大恐慌以降にはLOとSAFとの力の均衡がほぼ回復されたのである。一九三〇年代後半には、前節で述べたように、LOはSAFとの間で基本協約を締結し、労働組合運動の中央集権化に着手することになる。基本協約に従って労使主導の労働市場運営を実現するためには、特に、労働平和の維持義務を果たすためには、LOの指導力の強化が不可欠であったからで

ある。また、円滑な政策遂行のためには労働市場の安定化が必要であったという点からすれば、SAP政府にとっても、労働組合運動の中央集権化は望ましいものであった。[2]

こうした状況において、一九四一年にLO規約が改正された。第一に、この改正によって、LOの傘下労働組合に対する権限が強化された。具体的に言えば、LO所属の労働組合員の三%以上が参加するストライキの決行には、LOの承認が必要となったのである。傘下労働組合が紛争解決に関するLOの提案に従わなかった場合、LOはストライキ資金の援助を停止できるようになった。第二に、全国労働組合指導部にいわゆる指導的拒否権が付与され、指導部の団体交渉や闘争手段の選択に関する権限が強化された。こうしたLO自身による中央集権化の試みは以後一〇年毎に二回行われ、LO指導部の権限は漸時強化されていった。しかしながらそれは、LOの決定を傘下労働組合に対して強制できる程までには強化されなかったのである。[3]それ故、労働組合運動の中央集権化を考察するには、いわば外部、すなわちSAP政府とSAFからの圧力に目を向けなければならない。なお、規約改正の他にも、LO自身による試みの一環として連帯賃金政策があるが、これについては次項で検討することにしよう。

第二次世界大戦の終結によって、いわゆる戦時コーポラティズムが解消され、全国労働組合のレベルで賃金交渉がおこなわれるようになった。インフレ圧力の増大が鮮明となった一九四七年、SAP政府は労働組合に対して賃金抑制を要請した。当初労働組合はこの要請を拒否したが、政府が労働市場への介入を示唆するに及んで、労働組合はLOの指導下で一九四九年と五〇年に賃金凍結を、さらに五三年と五六年にも賃金抑制を受け入れたのである。[4]こうした事実からすれば、SAP政府を援護するためにLOは賃金抑制の要請を容認し、その実行過程で賃金交渉が中央集権化されたと考えられる。しかしながら、この解釈には難点がある。次項で述べるように、一九五一年LO大会において政府の賃金抑制策が批判され、〝インフレなき完全雇用〟の実現のためのLO独自の構想が提示されたからである。

従って、外部からの圧力として強力な作用を及ぼしたのは、ＳＡＰ政府というよりは、ＳＡＦであった、とＪ．フルチャーは述べている。[5] このことは、一九五二年に最初の中央団体賃金交渉が実施されるに至る経緯をみれば明らかである。当時、朝鮮戦争によるブームに起因するインフレーションのために、名目賃金は上昇したにもかかわらず、実質賃金は低下した。そこで一九五一年に、労働側は、インフレーションに配慮した形での賃金協約の締結を経営側に要求した。[6] ＳＡＦは中央交渉の実施を条件にこの要求を受け入れたのである。こうしてＳＡＦの主導の下で始まった中央交渉は、先に触れたように、八〇年代前半まで継続されることになるが、中央交渉が制度化され確立される過程で、労働運動が、形式的にはともかく、実質的に中央集権化されていくことになる。例えば、支部組織の拡大的改組（storavdelningen）が進められ、一九六〇年に七、九三〇あった支部は統廃合の結果一九七〇年には二、四四八に減少した。また、組合員の投票による決定方式は継続的に採用されていたが、一九五六年の中央交渉の制度化を契機として、賃金協約に関しては、その採用は急速に減少し、代わりに代表協議会が組織され、さらに七〇年代半ばまでには常設の諮問委員会が設置されるようになった。[7] なお、次章との関連で言えばここに留意すべき点がある。こうした推移の背後にスウェーデン型労働市場のいわば弱点の一つとなるような問題、つまり、交渉の中央集権化に伴い交渉過程が複雑化していくにつれ、民主主義的な手続きよりも、制度の継続性が優先されるようになっていくという問題が潜在していた。そして、それは一九六〇年代末以降に顕在化する職場労働組合員の不満の一因となったのである。

一九五二年を起点として形成される中央交渉制度は、一九〇六年の一二月妥協に基づいて成立したそれと同様に、労使の力関係の不均衡を反映して、ＳＡＦ主導によるものであった。しかしながら、後者は労使紛争が多発・激化する状況の中でわずか数年で頓挫したが、前者は約四半世紀にわたって存続した。次項では、それを可能にした労働組合運動側の背景について、レーン・メイドナー・モデルに焦点を当てつつ、概略することにしよう。

2　レーン・メイドナー・モデル

戦後一貫して、ＳＡＰ政府は完全雇用を追求しつつ、インフレーションに対処する手段として賃金の抑制・凍結をＬＯに要請してきた。当初ＬＯはこの要請を受け入れていた。しかしながら賃金の抑制・凍結が長期にわたって継続されるに及んで、ＬＯはそれに対して批判的となり、〃インフレなき完全雇用〃を実現するための独自の構想を提言するに至った。その中核をなすのが、一九五一年ＬＯ大会で採択された報告書『労働組合運動と完全雇用』の中で提示されたレーン・メイドナー・モデルである。[8]

一般に、〃インフレなき完全雇用〃を達成するためには、物価の上昇と完全雇用との間の二律背反を解決しなければならない。しかし、総需要の管理だけではこれを解決できない。需要管理による雇用創出は賃金―物価の悪循環を引き起こすからである。従って、需要管理を補完する手段が必要となる。その手段としてＳＡＰ政府が採用したのが、賃金の抑制・凍結策であった。[9]

他方、ＬＯは賃金ドリフト――労働者が実際に手にした賃金額のうち、中央団体賃金交渉で決定された額を超過する分――の存在を理由に、このＳＡＰ政府の政策を批判した。通常、充分な需要がある限り、経営者は労働力を確保するために賃金ドリフトを支払う。従って、労働組合の中央交渉においてその要求額をいくら抑制したとしても、抑制の度合いに応じてドリフトが発生し、その分だけ実質的に賃金は上昇し、結果的に抑制効果が相殺されてしまうことになるのである。換言すれば、賃金ドリフトが発生する限り、賃金抑制策だけでは賃金―物価の悪循環を解決することはできず、それはインフレ抑止のための効果的手段とはなりえないのである。[10]

また、賃金ドリフトの発生は賃金抑制策によるインフレ抑止を阻害するばかりではなく、労働組合のナショナル・センターであるＬＯの権威の弱化を惹起することにもなる。というのも、ＬＯ傘下の労働組合が各々独自に、中央での団

体賃金交渉の結果に制約されることなく、つまりLOの指導に従うことなく、賃金ドリフト獲得のための行動をとるようになるからである。さらに、労働者が賃金ドリフトを手にできるか否かは各企業の収益率に依存するために、賃金ドリフトの発生はそれを享受できる集団とできない集団との間に亀裂を生み出すことにもなる。そしてその結果、後述するLOの基本政策である連帯賃金政策、ひいては労働組合運動自体の連帯そのものが損なわれる可能性も生じるのである。[11]

それでは、〃インフレなき完全雇用〃の実現はいかにして可能なのか。そのためには、レーン・メイドナー・モデルに従えば、三つの政策――連帯賃金政策、一般的フィスカル・ポリシー、積極的労働市場政策――がLOとSAP政府との密接な協力の下で、整合的に遂行されなければならない。[12]以下この三政策について概略することにしよう。その際、スウェーデン労働組合運動のいわばレーゾンデートルともいうべき政策、連帯賃金政策に焦点が当たられることになるだろう。

レーン・メイドナー・モデルは、SAP政府がインフレーション対策として賃金抑制策を採用したことへの批判をその出発点としている。それ故、当モデルは、政府からLOに対して賃金抑制圧力がかからない状態で、賃金が中央集団交渉によって決定されることを前提としている。このことは、決定された賃金額によってはなんらかの政策的援助がない限り、経営縮小あるいは倒産に直面する企業がでてくることを、換言すれば、失業が発生することを意味している。また、そもそも当モデルが提言しているフィスカル・ポリシーは、既存の全企業や全産業部門における完全雇用の実現を目的とはしていない。それを目的として個々の企業や産業部門の個別事情に応じて選択的にフィスカル・ポリシーが適用された場合、収益率の極めて低い企業や産業部門の温存につながり、完全雇用の基盤である経済成長の妨げになるからである。このような弊害を回避するためには、フィスカル・ポリシーは個別選択的にではなく全体に対して一律に

適用されなければならない。この意味で、レーン・メイドナー・モデルにおけるフィスカル・ポリシーは一般的フィスカル・ポリシーなのである。この点と先の賃金決定原則からすれば、当モデルは過度の低収益率企業や産業部門での失業の発生を容認する、あるいはより端的に言えば、それを前提としていると言えるだろう。こうした前提に立って、一般的フィスカル・ポリシーは、経済構造の合理化促進、経済成長の維持・推進に、従って、一定賃金水準を確保したうえでの、大部分の企業や産業部門における完全雇用の保障に寄与することになるのである。[13]

このように、一般的フィスカル・ポリシーに従って推進される合理化過程ではごく一部ながらもほぼ必然的に失業が発生する。この失業の発生への対策が積極的労働市場政策である。積極的労働市場政策の基本的特徴を一言で表現するならば、それは動員と適応である。ここで言う動員とは、労働力を斜陽企業や衰退産業部門から優良企業や発展産業部門へと動員することである。また、こうした動員を円滑に推進するための方策が適応である。つまり、それは優良企業や発展産業部門への失業者の再就職を手助けすることである。[14]この動員と適応を機軸とする積極的労働市場政策は、スウェーデンの労働市場が国全体として統一され均質化されているのではなく、例えば衰退地域と発展地域といった形で、複数の下位市場に分割されていることに着目している。それ故、積極的労働市場政策が失業対策として採用するのは、個々の下位市場の実情に応じて、なかんずく失業者の多い下位市場を直接的な対象とする選択的手段である。換言すれば、それは一般的かつ画一的に、全国を一単位として実施される需要創出策ではないのである。この点において、積極的労働市場政策は、先に触れた一般的フィスカル・ポリシーの不備――失業の発生――を直接的に補完するのである。[15]

一般的フィスカル・ポリシーと積極的労働市場政策の核心を簡潔に言うならば、前者は資本の、後者は労働力の、需要の低い市場から高い市場への移動を促進するための政策である。そしてその結果として、経済構造の合理化が、従って経済成長が促進され、同時に完全雇用が確保されることになるのである。さて次に、レーン・メイドナー・モデルの

三本柱の残りの一つ、連帯賃金政策についてみてみよう。

連帯原理に基づく賃金政策、連帯賃金政策(solidarisk lönepolitik)の構想が、最初にスウェーデン労働運動において提示されたのは、大戦間期の一九三六年であった。[16] しかしながら、連帯賃金政策をLOが具体的に追求し始めたのは、それがレーン・メイドナー・モデルの主柱として提示されたのを契機としてであり、理念に止まらず現実的な関心をもたれるようになったのは一九六〇年代後半であった。五六年にSAP政府が設置したいわゆる低所得委員会はその報告の中で、持つ者と持たざる者との資産格差は戦後から六〇年代後半に至るまで殆ど是正されておらず、むしろ両者の所得格差が拡大したという事実を明らかにした。[17] このような事実を背景として当時スウェーデンにおいても、他の西欧諸国と同様に、社会問題、とりわけ平等問題が急進的な論調で広範に議論されるようになった。こうした議論に呼応する形で、この時期、労働組合運動の賃金プログラムにおいて平等化への指向が著しく高まり、従ってまた連帯賃金政策への関心も極めて大きくなったのである。[18]

連帯賃金政策の主目的は、原理上、全ての労働者が同一賃金を取得できるようにすることではなく、諸賃金間の公正な関係を作り出すことである。[19] そして、このための基準として採用された基本原理が〝同一職種同一賃金〟の原則である。この原則に基づいて各職種の賃金額が各々設定され、諸賃金間には仕事の性質やその要請――例えば、作業の難易度や危険度、職業訓練の必要度など――の違いに応じて、その範囲内においてのみ格差が設けられるのである。換言すれば、連帯賃金政策においては、企業間や産業部門間での、その収益率や賃金支払い能力などに基づく、賃金格差は否定されることになる。[20] R・メイドナーに従えば、この点において、連帯賃金政策は単に賃金決定過程で労働者が統一行動をとるということだけを意味しているわけではない。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、市場経済制度に挑戦する政策なのである。[21] ちなみに、この挑戦は、G・エスパンーアンデルセンの用語を借用するならば、

脱商品化(decommodificatin)への試みと言えるだろう。[22]

このように連帯賃金政策は〝同一職種同一賃金〟の原則に基づく、合理的な賃金格差を基本的に是認するものである。しかしながら、本政策は平等化への指向をも合わせ持っている。ＬＯは先の基本原則を重視すると同時に、賃金格差の是正、とりわけ最低賃金の引き上げをも強調し、むしろＬＯは後者にこそ力点を置いたのである。そして実際、先に触れた六〇年代後半の、連帯賃金政策への関心の著しい高まりは、本政策のこの側面に対する労働組合運動の期待の表れであった。この時期以降、中央団体賃金交渉において、労働組合が交渉の課題としたのは最低賃金の引き上げであった。例えば、一九七一年の賃金交渉においてＬＯとＴＣＯは共に、低賃金グループの要求を全面に押し出したのである。[23]

これまで、連帯賃金政策の目的とその期待される役割について述べてきた。次に、連帯賃金政策の機能をレーン・メイドナー・モデルとの関連からみてみよう。その機能は二つある。一つは経済構造の合理化の推進である。連帯賃金政策運用上の要点は、中央団体賃金交渉により決定された賃金支払い義務が、各企業の実際の支払い能力とは無関係に、全企業に対して一律に課されるという点にあった。その結果、生産性の低い企業や産業部門は合理化の推進へと駆り立てられ、さもなければ経営縮小かあるいは倒産へと追いやられることになり、経済構造の合理化が進むのである。この点においては、連帯賃金政策は一般的フィスカル・ポリシーと共通しており、従って後者と同様に、失業対策としての積極的労働市場政策に依存しているのである。もう一つは労働組合間の賃上げ競争の抑止機能である。賃上げ額が中央団体賃金交渉を通じて統一されるからである。それ故、賃金ー賃金の悪循環に起因するインフレ圧力が抑えられることになる。しかしながら、連帯賃金政策には、それが基本的に賃金の平等化を指向するという性質上、自らの手では解決しえない賃金ドリフト発生の可能性が本来的に絶えず付き纏うことになる。この点で、連帯賃金政策は、賃金ドリフト対策として売上税を導入した一般的フィスカル・ポリシーとは異なっている。この賃金ドリフトの問題は、次章で

考察するように、過剰利潤の問題との関連で連帯賃金政策のいわばアキレス腱となっているのである。[24]

以上、レーン・メイドナー・モデルについて概略してきた。労使中央団体交渉制度が円滑に機能したのは、当モデルに基づく労働市場運営が軌道に乗ったとき、とりわけ一九六〇年代であった。本項を終えるにあたって、前項で指摘にとどめておいた問題、連帯賃金政策と労働組合運動の中央集権化との関連について一言触れておこう。連帯賃金政策は、レーン・メイドナー・モデルに組み込まれる際に、再定式化され、本政策の眼目は賃金格差自体の縮小ではなく、労働市場の歪みに起因する不当な賃金格差の除去に置かれることとなった、とJ．フルチャーは指摘している。その結果、本政策と中央集権化とのいわば理論的関連性が弱められ、実際、既述したように、本政策は積極的労働市場政策との関連で実施された。J．フルチャーによれば、賃金交渉の中央集権化は、連帯賃金政策を、最低賃金の底上げという点で、推進させる要因となったが、本政策が交渉の、従って労働組合運動の中央集権化の促進要因になったわけではない。連帯賃金政策が果たしたのは、中央集権化を促進する役割というよりも、それを正当化する役割であったのである。[25]

註

（1）Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 131–133.
（2）Elvander, Nils, "op. cit.", pp. 335–340.
（3）Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 141–143, 188–189.
（4）Martin, Andrew, "op. cit.", p. 202, 211.
（5）Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 191–192.
（6）Elvander, Nils, "op. cit.", pp. 341.
（7）Fulcher, James, *op. cit.*, p. 189.

(8) Martin, Andrew, "op. cit.", p. 203. Hamilton, Malcolm B., *Democratic Socialism in Britain and Sweden,* London; The Macmillan Press LTD, 1989, p.188. ちなみに、このモデルの中心的作成者は、LO専属エコノミスト、G. レーン (Gösta Rehn) と R. メイドナー (Rudolf Meidner) の二人である。

(9) Martin, Andrew, "op. cit.", p. 203.

(10) "ibid.", p. 204.

(11) "ibid.", p. 204.

(12) "ibid.", pp. 204–205.

(13) "ibid.", p. 205. Hamilton, Malcolm B., *op. cit.,* p. 187.

(14) Hadenius, Stig, *op. cit.,* p. 84.

(15) Martin, Andrew, "op. cit.", p. 204.

(16) Bosworth, Barry P. and Rivlin,Alice M., eds., *The Swedish Economy,* Washington DC; The Brookings Institution, 1987, pp. 145–158.

(17) Forsebäck, Lennart, *op. cit.,* p. 78.

(18) *ibid.,* p. 78.

(19) こうした規定が最も明確に述べられているのは、一九七一年LO大会に提出された報告『賃金政策』においてである。[*ibid.,* p. 76.]

(20) *ibid.,* p. 8, pp. 76–78.

(21) Meidner, Rudolf, "Our Concept of the Middle Way", *Economic and Industrial Democracy,* vol. 1, 1980, pp. 343–370.

(22) Esping-Andersen, Gøsta, *op. cit.,* pp. 31–36.

(23) Forsebäck, Lennart, *op. cit.,* p. 78.

(24) Martin, Andrew, "op. cit.", pp. 205–206.

(25) Hamilton, Malcolm B., *op. cit.,* p. 188.

第二章　労働市場の動揺

前章で概略してきたレーン・メイドナー・モデルは、ＳＡＰ政府の賃金抑制策に対する批判をその出発点としており、同モデルに基づく戦略には、ＳＡＰ政府とＬＯの間の所得政策をめぐる対立を回避する狙いがあった。しかし、一九五一年ＬＯ大会でこの戦略が採択された後でも、ＳＡＰとその政府はその採用を躊躇していた。その理由の第一として、当時未だ連帯賃金政策を遂行するための前提である中央賃金交渉が、充分に制度化されていなかったという事情が挙げられる。第二の理由はＳＡＰが中央党――ただし当時の正式名称は農民同盟――との連立を組んでいたことである。当時ＳＡＰは依然として第一党の地位を保持していたが、政権維持のためにはＳＡＰにとって中央党との連立は不可欠であった。そのパートナーである中央党は当時専ら農民層を支持基盤としていたので、同党には労働者の利益擁護が中心となる、レーン・メイドナー・モデルに基づく戦略を受け入れる意思などなかったのである。[1] 結局、この戦略をＳＡＰ政府が本格的に採用するようになるのは、公的年金制度（ＡＴＰ）問題をめぐってＳＡＰと中央党とが対立し、その連立が解消された五〇年代末以降であり、スウェーデン経済がレーン・メイドナー・モデルに従って運営されるようになるのは六〇年代に入ってからのことであった。そして、このモデルは実際に採用されてから一〇年も経たないうちにその限界を露呈することになるのである。本章では、レーン・メイドナー・モデルの限界と、それが顕在化させた問題をめぐる対応とが考察の対象となる。

第一節　歴史的妥協の崩壊

1　レーン・メイドナー・モデルの限界

〝インフレなき完全雇用〟の実現を目指すレーン・メイドナー・モデルの骨子は、賃金格差の是正を指向し、結果として経済構造の合理化を促進する連帯賃金政策、その前提となる労使間の中央団体賃金交渉の制度化、失業に選択的に対処する積極的労働市場政策、経済構造の合理化を指向し、過剰な購買力を沈静化するための税政策を含む一般的フィスカル・ポリシー、その税収の失業対策財源としての活用、であった。(2)

このモデルのアキレス腱は端的に言って二つある。一つは連帯賃金政策をめぐる問題であり、もう一つは合理化推進とその過程に伴う弊害とをいかに調整するかという問題である。ここでは前者について考察し、後者については次項で取り上げる山猫ストとの関連で考察することにしよう。

レーン・メイドナー・モデルの一主柱である連帯賃金政策には、重大な不備があった。連帯賃金政策は、従来個別に行われていた賃金交渉を労使のナショナル・センターであるLOとSAFとの中央交渉に一元化し、労働側がその賃上げ要求を統一させた形で実現することを目指す政策であった。しかしながら、本政策自体には、労働側が中央団体賃金交渉の場で賃上げを要求する場合、統一賃上げ額をどの程度にすべきかを決定するための、つまり標準賃上げ率を設定するための明確な基準がなかったのである。標準賃上げ率の設定は二つの問題にかかわってくる。通常、賃上げ率の設定は交渉相手である企業の収益率と不可分の関係にある。連帯賃金政策に基づいて標準賃上げ率が決定された場合、その基準以上の賃金支払いを可能とする収益をあげている企業においては、労働者の賃上げ額が連帯賃金政策によって制約されることになる。従って、標準賃上げ率の設定は、連帯賃金政策によって制約される賃金上昇分に焦点を当てるならば、賃金ドリフトの問題、さらには〝過剰利潤〟の問題と関連する。他方、標準賃上げ率の設定は、企業利潤に対してどの程度の賃上げを要求できるかという点からすれば、完全雇用を、従ってその前提となる経済成長を安定的かつ長

期的に維持するために必要とされる投資水準にかかわる問題と関連するのである。[3] この二つはいわばコインの表裏をなす問題であるが、まず投資水準の問題から検討することにしよう。

連帯賃金政策に基づく標準賃上げ率の設定は投資水準に対して影響を与えるが、それが必ずしも投資水準の低下に結びつくわけではない。既述したように、連帯賃金政策には経済構造の合理化を促進させる機能があった。この合理化過程で企業によっては経営縮小を強いられ、あるいは倒産に追いやられ市場外へと放逐されることにもなり、この限りでは全般的な投資水準は低下すると言えよう。しかしながら、こうした投資水準の低下は、首尾よく合理化を達成した企業の投資増強によって相殺されうるであろう。そのためには、そうした企業に投資増強を可能にするだけの利潤が保障されるように賃上げ要求水準を設定すれば、端的に言えばそれを抑制すればよいのである。実際、継続的な生産性の増大を阻害しない範囲内での賃上げが繰り返し主張されてきた。このように、標準賃上げ率が投資水準の低下を惹起するか否かはその設定水準に、少なくとも原理上は、左右されるのである。にもかかわらず、労働組合が中央団体賃金交渉に臨むに際して、標準賃上げ率を一定の投資水準の確保に重点を置いて設定するかどうかは疑問である。そもそもレーン・メイドナー・モデルはSAP政府の賃金抑制政策への批判を出発点にしていた。それ故、LOが賃金抑制を前提とした上での一定の投資水準の確保を重視しない傾向にあったのは当然とも言えるだろう。連帯賃金政策の遂行にあたってLOがなによりもまず力点を置いたのは、最低賃金の引上げを前提とする賃金水準の安定化であった。その結果、実際にはLOが設定した標準賃上げ率が全般的な投資水準の低下を惹起する可能性は充分にあったのである。[4]

次に、連帯賃金政策の限界を賃金ドリフトの問題との関連から検討することにしよう。賃金ドリフトの問題は先に指摘した賃金水準の安定化というLOの基本目標と密接に関連しており、LOにとってそれは投資水準の問題以上に重要であった。換言すれば、連帯賃金政策にとって投資水準の確保はいわば外在的な問題であったが、それに対して賃金ド

リフトの抑止はその根幹にかかわる問題であった。というのも、賃金水準の安定化を実現するためには、統一賃金交渉への各傘下労働組合の参加が不可欠であり、それ故労働組合間の賃上げ競争の誘因となる賃金ドリフトの発生が抑止されなければならないからである。先に触れたように、連帯賃金政策に基づく標準賃上げ率の設定は最低賃金の水準を引き上げる機能を果たすと同時に、その反面、その設定によって高収益企業の労働者は一定額以上の賃金を、たとえその企業が支払い可能であったとしても、手にできないという結果をもたらす。ここに賃金ドリフトが発生する可能性がある。賃金ドリフトが発生する限り、高収益企業の労働組合の統一賃金交渉への参加は期待できないであろう。また仮に賃金ドリフトが存在するにもかかわらず全傘下労働組合の統一賃金交渉への参加が実現したとしても、賃金ドリフトをめぐる問題が完全に解決されたことにはならない。この場合、確かに連帯賃金政策自体は円滑に遂行されるであろうが、それには過剰利潤の発生という代償が支払われることになる。つまり、交渉次第では賃金ドリフトという形で労働者に支払われうる企業利潤の一部が、そのまま企業の利潤、すなわち過剰利潤となってしまうのである。従って、こうした問題を惹起することなく賃金ドリフトに対処するためには、標準賃上げ率をできるだけ高く設定する必要がある。しかしながら、標準賃上げ率が高水準に設定された場合、投資にまわされる利潤が減少し、高利潤企業にとってさえ投資増強が困難になるだろう。高水準での標準賃上げ率設定は投資水準を低下させることになるのである。(5)

以上のように、標準賃上げ率設定との、従って連帯賃金政策との関連において、一定の投資水準の確保と賃金ドリフトの抑止とは相互にいわば背反する関係にある。そして、実際の連帯賃金政策の遂行にあたっては、賃金水準の安定化が指向される限り、賃金ドリフトの抑止に力点が置かれることになり、その不可避的な帰結として全般的な投資水準の低下が惹起されることになると言えよう。

こうした連帯賃金政策に起因するレーン・メイドナー・モデルの抱えるジレンマは一九五一年のLO大会では言及さ

れなかったが、G.レーン自身はこのジレンマに気がついていた。彼は投資のための資本蓄積を、税制を通じて企業蓄積から公的部門における共同蓄積へと転換させるという構想をもっていたのである。しかしながら、レーン・メイドナー・モデルが経済運営の基本的枠組みとして採用された当初、一九五〇年代末から六〇年代の初めにかけてスウェーデン経済は産業投資ブームにあったために、このジレンマは表面化しなかった。このジレンマが注目されるようになるのは、経済状況が悪化する六〇年代後半以降である。(6)

2　山猫スト

一九五〇年代と六〇年代のスウェーデンの労働市場は労使協調を機軸として運営され、平穏であった。この労働平和の実現がスウェーデンの最も顕著な特徴の一つであった。この約二〇年間は、LOとSAFが共に各々自身の権威下にその傘下組織を掌握し、両者による中央団体交渉が制度化され、スウェーデン型労働市場が、より一般的に言うならば、スウェーデン・モデルが順調に機能していた時期であった。この間実質賃金は毎年上昇し、ストライキやロック・アウトは過去の遺物と思われていた。しかし、一九六九年末から七〇年初めにかけて、こうした平穏な状況を震撼させる出来事が発生した。イェテボリなどの港湾労働者やラップランド北部の鉱業労働者による山猫ストが続発したのである。さらに山猫ストは機械産業へと波及していった。同産業における一九六九年から七六年にかけての山猫ストの発生率は一九四九年から六九にかけてのそれの二倍であった。この予期せぬ出来事は、七〇年代を通して労働市場やひいては政治シーンに大きな影響を与えた。(7)ここでは、キルナの国営鉄鉱業企業LKABにおいて発生した山猫ストを例にとり、それがスウェーデン労働運動に、従ってスウェーデン型労働市場に与えた影響について考察することにしよう。

一九六九年一〇月、国営鉄鉱業企業LKABの労働者が山猫ストに突入した。それは三カ月近く続き、その間約五千

人の労働者が参加した。このストライキが発生したＬＫＡＢは、この時期合理化の推進を通して高収益をあげていた企業である。と同時に、合理化推進に起因する労働条件の悪化と、加えて六九年のブームを背景とした全般的な労働力の売り手市場の形成とのために、ＬＫＡＢは労働力不足の状態に陥っていた。[8] にもかかわらず、前項で述べたように、六〇年代にＬＯが賃金政策の主眼に置いたのは賃金格差の是正であったために、元来高賃金労働者であった鉱業労働者の、賃金序列における相対的地位は当時低下していったのである。実際六〇年代を通して、彼らの時間給の上昇率は他のブルー・カラー層のそれに比べて低下し続け、この一〇年間で平均時間給額に対する彼らの時間給額の超過分の割合は二六％から一三％へと半減したのである。[9] こうした状況の下で、ＬＫＡＢの労働者は賃上げを要求して山猫ストに訴えた。ここで注目すべきは、このストライキの背後には賃金ドリフト問題が存在している点である。中央での団体賃金協約に従って賃金交渉を進めている限り、ＬＫＡＢの労働者は企業の収益増加と労働力の売り手市場の形成という好条件にみあう賃上げを達成できないことに、換言すれば、交渉次第では手にしうる賃金ドリフトが過剰利潤として企業に回収されてしまうことに不満をもったのである。[10] ＬＫＡＢに発生した山猫ストは、より一般的に言えば、ＬＯのいわば神聖化された原則、すなわち連帯賃金政策に対する下位組織からの反発を表現していたと言えるだろう。[11]

さらに、このストライキにおいては賃金だけではなく、労使関係もまた問題にされた。というよりもむしろより正確に言えば、ストライキの過程で重点が前者から後者へと移動していったのである。つまり、ストライキの過程で経営側の権威主義的な態度に対する労働者の不満が表明されたのである。この背景にあるのは、当時経営側の関心が専ら生産性の急速な向上とその基盤となる合理化の推進に向けられており、しかも、ＬＫＡＢの経営本体が生産現場から約千㎞南のストックホルムに置かれていたという事実が象徴しているように、[12] 労働者の意見や合理化に伴う弊害、とりわけ労働環境の悪化にあまり配慮しなかったという経営側の態度であった。確かに労使協議の場である労働協議会は存在して

いたが、それが経営側からの既決事項に関する伝達機関以上には機能していなかったので、当時既に労働者はこの制度にはほとんど期待していなかったし、それを支持しなくなっていたのである。[13]

このように、合理化過程に対する労働者の不満が経営側への彼らの反発の要因になってる点は、注目に値する。ここにレーン・メイドナー・モデルの限界、とりわけその一主柱である積極的労働市場政策の限界が現れているからである。この限界は合理化推進とその過程に伴う弊害とをいかに調整するかという問題と関連している。既述したように、積極的労働市場政策は、一般的フィスカル・ポリシーと連帯賃金政策を通して推進される経済構造の合理化過程において生じる弊害への対策として構想されたのであった。しかしながら、当初の予想をはるかに上回る急激な合理化の進行に直面して、積極的労働市場政策は労働環境の変化に対する労働者の不適応やさらには失業などに充分には対処しきれなかったのである。こうした事情はいわば対処療法の域を出ない本政策の本質的限界を示していると言えるだろう。労働者の側に立った、合理化過程に伴う弊害に対する抜本的な対策は労働法改革を待たねばならない。この点に関しては次節で扱うこととし、ここでは山猫スト発生の背景についての考察を続けることにしよう。

先に触れた、経営側の権威主義的な態度に対する反発を、より一般的な文脈で捉えるならば、それは経営者の専決権――雇用と解雇の権利、作業の指揮と割り当ての権利、人事権など[14]――に対する反発であった。一九〇六年にLOとSAFとの間で成立したいわゆる一二月妥協以来、原則的に経営側に保障されてきた経営者の専決権は、労使交渉のあらゆる場面において労働側に制約を課してきた。[15]また、このような経営側に対する反発は、労働者、なかんずく職場労働者の労働組合に対する不満をも顕在化させたのである。労働者は経営側の強固な職場支配の存続を労働組合の無力さの反映として理解し、その無力さ故に、労働者が合理化の一方的な被害者となるのだと労働組合を批判した。さらに、労働者による労働組合批判は、対外部との関係に止まることなく、労働組合のあり方自体にも向けられた。その際一番問

題にされたのは地方労働組合の機能不全であった。地方労働組合は賃金に関してはその上位組織である全国労働組合からの制約を受け、賃金以外の領域においては経営者の専決権によって拘束され、地方労働組合には殆ど全くといっていいほど独自の活動領域が残されていなかったのである。ちなみに、他の地域に比べてもともと共産党系勢力の強いスウェーデン北部の鉱業地帯にある鉱業労働組合――例えばＬＫＡＢの労働組合――の力は、労働組合内におけるＳＡＰ系勢力と共産党系勢力との主導権争いのために一層制約されていた[16]。こうした地方労働組合の機能不全が、職場労働者の意向が上位組織の活動にあまり反映されず、従って労働者に自身の身近な利益が保障されていないという不満を生じさせる要因となっていたのである[17]。この種の不満は、例えば、先述したＬＫＡＢの労働組合の連帯賃金政策への反発という形で表面化したのである。Ｍ．Ｄ．ハンコックは、ストライキを通じてなされた職場労働者の労働組合批判の核心には、一九六〇年代に進行した労働組合の中央集権的な官僚制化に対する批判があった、と指摘している[18]。また、Ｆ．Ｄ．スコットによれば、職場労働者の労働組合批判には、労使協調路線に対する、とりわけ経営側の意向を重視する傾向にあると労働者の目に映る、労働組合指導層に対する抗議という側面もあり、この意味でそれは、コーポラティズムを機軸とするハープスンド・デモクラシーに対する批判として解釈できるのである[19]。

以上のように、山猫ストは職場労働者の賃上げ要求を発端として発生したが、ストライキの争点は、その過程で次第に、経営者の専決権に象徴される経営側優位の労使関係に対する批判へと、またこれと裏返しの関係として、職場労働組合の無力さに対する批判へと移行していったのである。さらに、後者への批判の背後には労働組合の官僚制化への批判があった。この批判をより広い文脈で理解するならば、それは労働市場の中央集権化に対する批判として捉えられるであろう。これと同様な動きは経営側にもみられた。例えば、ＬＯとＳＡＦとによる中央交渉で決定された標準賃上げ額をガイドラインとして行われる他方レベルでの賃金交渉において、経営者によっては作業を再開させるためにストラ

イキ中の労働者に譲歩し、付加的な賃上げを認め賃金ドリフトを支払ったのである。ストライキといういわば非常事態を背景としているにせよ、このような現場経営者の行動には労働市場の中央集権化に対する彼らの批判が、少なくとも彼らの不満が現れていると言えるだろう。[20]

山猫ストの発生自体と、そしてそれを契機として顕在化した、決定権の中央集中化に対する現場レベルでの労使双方からの反発は、労使協調路線を基盤とするスウェーデン型労働市場の、従ってスウェーデン・モデルの破綻を意味している。と同時に、このことはまた、スウェーデン・モデルに関する従来の多元主義的モデルに基づく理解の不充分さをも意味していると言えよう。W.コルピによれば、その理解は、労使協調路線の成立基盤を労働市場の制度化に求めるという誤りを犯している。逆に、労働市場の制度化は労使関係、より正確に言うならば、労使の力関係の反映であり、その変化に対応する形で労働市場の在り方もまた変化する、と彼は主張している。この主張に従えば、スウェーデン型労働市場の成立は、従ってスウェーデン・モデルの安定性は、多元主義的モデルが想定するような、産業化の進展に必然的に付随するいわば自動的な制度化の結果なのではなく、その基盤は、一九三八年のサルトフェバーデン基本協約に象徴される労資の歴史的妥協にあるのである。[21] この歴史的妥協が、労資の力関係の、ある特定の時点における均衡状態を反映しているという観点からすれば、一九六〇年代末に生じた状況は、それ以前の労資の力関係とそれを反映する労働市場の変化を、従ってスウェーデン・モデルの変容を、少なくともその始まりを表現していると言えるだろう。[22] そして、労働側が主導的役割を果たしたのは、歴史的妥協の成立過程よりもその崩壊過程においてであるという点に注目すべきである。

ところで、山猫ストに彩られた一九七〇年選挙でSAPは敗北した。この敗北は、山猫ストがSAP主導の労働運動に対する批判をも含んでいたことを示していると言えよう。一九七〇年代以降、LOとSAPは、山猫ストを契機とし

て顕在化した批判を踏まえて、労働条件や労働環境の改善、労使関係の民主化、経済領域における決定権の分権化を中核とする労働法改革に取り組むことになる。換言すれば、スウェーデン労働運動は企業内デモクラシーの追求へと具体的に歩み出すのである。

註

(1) Hamilton, Malcom B., op. cit., p. 188.
(2) Hadenius, Stig, *op. cit.*, p. 83.
(3) Martin, Andrew, "op. cit.", pp. 206–207.
(4) "ibid.", pp. 206–207.
(5) "ibid.", pp. 206–207.
(6) "ibid.", pp. 206–207.
(7) Hadenius, Stig, *op. cit.*, p. 130. なお、ストライキ決定権は、原則的には、ナショナル・センターとしてのLOに帰属する。
(8) 合理化推進に起因する労働条件や労働環境の悪化が離職者増加の一因であった。[Martin, Andrew, "op. cit.", p. 252.]
(9) "ibid.", p. 252.
(10) "ibid.", p. 252.
(11) Elvander, Nils, "op. cit.", p. 351. ただし、一九六九年から一九七五年にかけて、賃上げを目的としてなされた山猫ストの六〇%は、低賃金労働者を主体とするものであり、高賃金労働者――平均より五%以上――を主体とするもは一二%にすぎなかった。従って、賃金が相対的に低下する状況に置かれた高賃金労働者によるものを別にすれば、この時期の一連の山猫ストを総体的に捉えた場合、それが連帯賃金政策への反発を表現していたとは必ずしも言えない。[Korpi, Walter, "op. cit.", pp. 79–80.]
(12) Hadenius, Stig, *op. cit.*, p. 130.

(13) Martin, Andrew, "op. cit.", p. 253.
(14) ＳＡＰ憲章第三Ⅲ節。[Elvander, Nils, "op. cit.", p. 353.]
(15) Martin, Andrew, "op. cit.", p. 251.
(16) "ibid.", p. 253.
(17) "ibid.", pp. 249–250.
(18) Hancock, M. Donald, "Post-Welfare Modernization in Sweden: The Quest for Cumulative Rationality and Equality", in Hancock, M. Donald and Sjoberg, Gideon, eds., *Politics in the Post—Welfare State: Responses to the new Individualism*, New York: Columbia University Press, 1972, p. 244.
(19) Scott, Franklin D., *Sweden: The Nation's History*, Minnesota; University of Minnesota Press, 1977, p. 522.
(20) Elvander, Nils, "op. cit.", p. 353.
(21) ただし、労働市場の制度化が、歴史的妥協成立後において、労使協調路線の、とりわけ労働平和の維持という点で、果たした役割を看過すべきではない。一九六〇年代に、労働市場の制度化が労使紛争の発生を実効的に抑止していたが故に、一九六〇年代末以降、いわばその反動としてストライキが続発したのである、とJ．フルチャーは逆説的に述べている。[Fulcher, James, *op. cit.*, pp. 199–201.]
(22) Korpi, Walter, *The Working Class Welfare Capitalism: Work, Unions and Politics in Sweden*, London: Routledge & Kegen Paul, 1978, pp. 12–16, 80–85.