

經濟論叢

第160卷 第1号

-
- R.モールの社会概念(2)……………長 屋 政 勝 1
- 經濟發展戰略と税制改革……………森 晶 寿 28
- 日本と韓国の投機的土地保有と
土地利用計画(1)……………鄭 炳 潤 58
- スウェーデンにおける産業別賃金交渉体制の
形成と女性賃金問題……………北 明 美 71
- 東北タイにおける児童労働供給(2)……………石 井 一 也 91

学 会 記 事

平成9年7月

京 都 大 學 經 濟 學 會

スウェーデンにおける 産業別賃金交渉体制の形成と女性賃金問題

——連帯賃金政策への女性の統合——

北 明 美

はじめに

産別組合主義と産別賃金交渉体制の成立は、ヨーロッパの労働運動が同一労働同一賃金原則を発展させるための重要な歴史的条件のひとつであった。スウェーデンの労働組合も、19世紀の末から始まる50年ほどを費やして、漸進的にこうした体制を確立していく。だが、経営側は、単に受動的にこの過程に適応したのではなかった。むしろ経営側がこの体制の形成をリードし、そのために組合側に積極的に働きかけていったことは、スウェーデンの労使関係をめぐる古典的な研究がつとに指摘するところであり、また協約自治、労使自治のヴォランタリズムが早期に形成された証左のひとつとして、すでに戦前から諸外国の注目を集めていた¹⁾。スウェーデンの労資は、それぞれの動機と戦略のもとに、協調と対立の諸局面を密接に結び合わせながら産別賃金交渉体制を発展させていったのであり、本稿では、その態様をできるだけ複眼的に描き出すように努めた。このような産別賃金交渉体制の展開は、同一労働同一賃金原則の一定の進展をもたらした反面、男女別建て賃金制度の存続、産業間の賃金格差問題やホワイトカラー職種・ブルーカラー職種の境界問題など、組合運動が

1) T. L. Johnston, *Collective Bargaining in Sweden: A Study of the Labour and its Institutions*, George Allen and Unwin, 1962, pp. 65-66, 84, E. Erichsen, *Scandinavian Employers and Collective Labour Agreements: I - II*, *International Labour Review*, Vol. 26, pp. 672-692, 821-840, 1932.

克服すべき課題を必然的に顕在化させていった。そして、まさにこのことが連帯賃金政策と男女賃金格差縮小運動の進展、全産業を貫く中央集権的賃金交渉体制、政府の社会保障政策・労働市場政策と労働組合運動の連携など、第二次大戦後本格的に推進されたスウェーデン労働運動の諸特質を形成する端緒となったのである²⁾。したがって、本稿の目的と特色は、以上の諸問題をスウェーデンにおける産別賃金交渉体制の展開の諸契機として統一的に捉え、その内的諸関連を明らかにするとともに、次の時代の新たな労資交渉体制に導く諸契機を確定しようとする点にある。

Ⅰ 産別組合の形成と男女同一労働同一賃金決議

〔産別組織への移行〕 スウェーデン工業の機械化は1870年代から進行したが、恒常的な組織による本格的な労働組合運動が展開されるのは1880年代からであった。さらに、1880年代の半ば以降、労働組合は地方組織から全国組織へと発展し始め、1898年にはこれらが構成するブルーカラー組合の総連合体、LO (Landsorganisationen i Sverige・スウェーデン労働組合連合) が結成されるに至る。これに対抗して、使用者団体も、1890年代に地方組織から全国組織へと発展し、1902年には、LOに対応する使用者側の連合体、SAF (Svenska arbetsgivareföringen・スウェーデン使用者連盟) が創設された。結成時にはいくつかの有力な全国組織が外部にとどまっていたが、第一次大戦後頃までにはそれらの加盟も実現し、SAFは工業における大部分の民間使用者団体を組織する総連合体に発展した。ところで、1890年代に登場した大量生産方式は、次第に従来の職能技術(クラフト)を掘り崩し始めた。SAFは、1904年に業種(トレード)別に使用者組織を編成していく方針を採用したが、使用者の全

2) 現代にいたるまでのスウェーデンの団体交渉制度と連帯賃金政策の発展を解説したものとしては、宮本太郎「労使関係と労働市場」岡沢憲美・奥島孝康編『スウェーデンの経済』早稲田大学出版部、1994年、pp. 31-51、白井培嗣「スウェーデン・モデルの変容——労働市場の変化を素材として——」(XII)『北海道大学法学論集』42-6、43-6、1992年、拙稿「スウェーデンにおける男女平等政策の今」竹中恵美子・久場繪子編著『労働力の女性化——21世紀へのパラダイム』有斐閣選書、1994年、pp. 231-236 他。

国組織のいくつかは、すでに早い時期から産業単位で形成されていた。上記の技術的変化に応じて、連合体としての SAF もまた、とくに1909年以降産業別組織を基本原理とする使用者組織への再編を精力的に進めていく。

他方、労働組合の側ではクラフト・ユニオンが全国組織にまで発展していたが、まだその歴史はあさかったため、クラフトの境界が「神聖化」されるほどには至っていなかった³⁾。とはいえ、それでもクラフト・ユニオンの勢力はかなり強く、これが不熟練労働者を含むジェネラル・ユニオンや原材料別組合⁴⁾と並んで、産業別組合と競合する状態が20世紀になっても続いていたのである。しかし、社会主義者たちは、すでに前世紀の80年代から、階級的な規模の組合組織の構築をめざして、クラフト的な閉鎖性をじょじょに打破していこうとしていた。また LO の指導層は、相互に関連する職種すべての労働者を同じ全国組合に組織して、それらによって交渉やストライキを行う利点と必要性に関心をもち、そこから産業別原理の選択に傾いていった。こうして、1906年、LO 大会は正式に産別組織化の原則を決定するに至る。ただし、傘下の組合の中には、強い反対もある事を考慮して、当面は漸進的に移行を図る方針がとられた。その後1912年の最初の組織再編計画から、第二次大戦の戦後にいたるまで長い期間をかけて、この移行は進められていく⁵⁾。1920年代の合理化の進行の中で、産業の枠組みそのものが流動的となるという問題も生じたが、1922年の LO 大会は労働者の保護が確保される限り技術革新や労働の単純化による生産性向上に適応していく姿勢を表明した。また、この大会では、産業別組合主義は社会主義のラインに沿って生産を組織化して行くための重要な武器となるとも主張された。しかし、1926年の再編計画の改訂以降は、主張の力点は賃

3) T. L. Johnston, *ibid.*, 1962, pp. 61-62.

4) 原材料別組合はクラフト・ユニオンと異なり、同じ原材料を用いて作業する労働者を熟練に関わりなく組織するが、それは産業の境界を超えるため産業別組合とも異なる。当時の金属労働者組合や木工業労働組合がこれにあたる。J. Fulcher は、この形態が産業別組合への橋渡しの役割を果たした点に注目している。J. Fulcher, "On the Explanation of Industrial Relations Diversity: Labour Movements, Employers and the State in Britain and Sweden," *British Journal of Industrial Relations*, 26: 2, July 1988, pp. 261-262.

5) その後もいくつかの職種別組合は存続した。

金交渉において産別組織が持つ利点のほうに移っていく。

《全国協約と同一労働同一賃金の原則》 従来賃金交渉と協約締結は個々の使用者と労働組合の地方組織によってなされていた。この点での移行が始まったのは、組合側の要求によって機械工業の使用者組織との交渉が行われ、賃金についての最初の全国交渉と協約が実現した1905年のことである。ただしこの時は労働側はまだ産業別組合に移行しておらず、この産業部門の種々の労働組合がそれぞれ規定する最低賃金が全国的に適用されるという方式がとられていた。次の一步は1908年で、やはりこの機械工業部門において8つの労働組合が共同で単一の協約を締結するという方式に進んでいる⁶⁾。交渉主体のこのような上方移動と協約の全国化はこの後1910年代から各部門に波及し始め、1920年代には地方レベルにかわって全国レベルでの交渉・協約がほぼ支配的になった。さらにこれに組合側の産業別組織化が伴うようになり、全国交渉・協約が同時に産別交渉・協約でもあるという状態が基本的に達成されるのは大体1930年代の半ばである⁷⁾。

この過程は、同一労働同一賃金の原則から見て二つの意義を持っていた。第一は、この過程の中で、地方協約レベルに見られた企業間賃金格差が、産別の全国協約による統一的な賃金レートの設定のもとで圧縮されていったこと、第二は、従来子供の数などに応じて賃金に付加されていた家族扶養手当が、1920年代に大部分廃止されたことである。この手当は、鉱山、鉄鋼、繊維産業では第一次大戦前から、また他の民間・公共部門では大戦中から、おもに物価上昇手当の名目で支給されてきたが、同一労働同一賃金の原則に反し、使用者が全般的な賃上げを回避する手段となるなどの問題点が組合側に改めて認識されたことから、第一次大戦後の全国協約普及とともに、繊維などの一部の産業を除

6) この8組合も、クラフト・ユニオンや原材料別組合など種々の形態から成っていた。

7) 1908年には、LO傘下の労働者84,083名をカバーする781の地方協約と41,006名をカバーする9ほどの全国協約が存在していたが、1925年には、25,030名をカバーする261の地方協約と121,441名をカバーする22の全国協約が存在するという状態に代わった。P. Jackson and K. Sisson, *Employers' Confederations in Sweden and the U.K. and the Significance of Industrial Infrastructure*, reference 30, *British Journal of Industrial Relations*, 14-4, p. 321.

いて、次第に廃止されていったのであった⁸⁾。

《男女別建て賃金の存続》ところで、スウェーデンの女性ブルーカラー労働者は、1870年から1900年にかけて、いくつかの女性労働組合を設立したが、通常これらは設立後数年のあいだに対応する男性の労働組合に吸収されていった。1902年には、女性労働組合を結集する連合体も結成されたが、これもまた、7年後にはすでに結成されていたLOと融合するに至る。この1909年に、LO大会は男女同一労働同一賃金原則の決議を行った。だが、この決議は事実上死文と化したままの状態であった。この決議の前も後も、現実には、女性が男性の2分の1から3分の2の賃金となる男女別建ての賃金システムが恒に存在しており、上述のような交渉と労働協約の変遷・発展もまた、この点についての変化をもたらすことはなかったのである。組合の側が、このような女性の賃金について、批判的な付記を協約にとどめるといふことさえなされなかった。次の(1)(2)に例示するのは、金属労働者組合の全国協約における賃金規定の分類方法である⁹⁾。これは、後の時代の資料であるが、賃金規定の体裁は当時もこのようなものであったろう。これは、時間賃金に適用される最低賃金を設定する際の分類であるが、出来高賃金率もまた、同様に男女別に設定されていた。

(1) 男子労働者

- a 24歳以上経験7年以上の熟練者
- b 20歳以上経験3年以上の熟練者
- c 19歳以上 d 18歳
- e 17歳 f 16歳

(2) 女子労働者

- a 19歳以上 b 18歳
- c 17歳 d 16歳

さらに、第1表によって、このような協約のもとの取入の状況を見よう。

8) G. Rehn, "Unionism and the Wage Structure in Sweden", J.T. Dunlop ed., *The Theory of Wage Determination—Proceeding of a Conference held by the International Economic Association*, Macmillan & Co Ltd, 1957, p. 226. なお、1920-21年度の民間部門の例では、1250の協約中、家族扶養手当にあたる条項を含んでいる協約は443であった。長沼弘毅『各国家族手当制度論』ダイヤモンド社、1948年、p. 402。

9) 深瀬義郎「スウェーデンにおける団体交渉」『新労働法講座3』、1966年、pp. 131-132, T.L. Johnston, *op cit.*, pp. 238, 243.

第1表 産業別時間当たり収入 (単位: クローネ, %)

	1920年			1925年			1930年		
	男性	女性	男女比	男性	女性	男女比	男性	女性	男女比
鉱業・金属加工	1.67	1.02	61	1.16	0.75	65	1.27	0.86	68
採掘・石材工業	1.44	0.83	58	1.03	0.60	58	0.98	0.67	68
木材工業	1.53	0.83	54	0.99	0.68	69	1.04	0.69	66
製紙・印刷業	1.70	0.99	58	1.11	0.69	62	1.23	0.74	60
食品	1.73	1.10	64	1.31	0.83	63	1.38	0.86	62
織物・衣料	1.57	0.86	55	0.99	0.66	67	0.99	0.70	71
皮革・毛皮	1.75	1.08	62	1.18	0.75	64	1.22	0.79	65
化学製品	1.54	0.96	62	1.12	0.68	61	1.19	0.74	62
縦の平均	1.62	0.96	59	1.11	0.71	64	1.16	0.76	66

注: "Wage and the Cost of Living in Sweden from 1860 to 1930", *International Labour Review*, 29, 1934, p. 527, table II より作成

これらは男女それぞれの時間あたりの収入と、女性の男性に対するその比率を表わしている。まず、時間当たり収入の男女比は、どの産業でも、ほぼ5割から6割台である。すなわち、この表に出てこない農業を別とすれば、平均より低賃金の産業は繊維、採掘・石材工業、木材工業であるが、その内部においても、他産業と同様か、時にはそれ以上の男女格差が見られる。また、やはりこの表にない建設業は別として、ここで平均より高い賃金の産業は、食品工業、1920年代ではさらに皮革・毛皮工業、1930年の時点では鉱・金属加工業ということになるが、そこにおいても、女性労働者の賃金は男性の産業平均をはるかに下まわっている。次に、第2表は1921年と29年の各産業ごとの労働者全体に占める女性労働者の比率である。また第3表は1930年の女性労働者全体に占めるいくつかの産業の女性労働者の人数と比率を示している¹⁰⁾。対象年と分類の相違があるので、表の直接の比較はできないが、先に挙げた繊維産業が女性ブルーカラー労働者の2分の1弱を占め、その内部でも女性労働者比率が過半を

10) 第1表はストックホルム大学社会科学研究所が1933年に発表した所得調査報告中の原表をもとに、抜粋・概算して作成した。第2表の原表は、SAF・LOが1948年に設置した女性の賃金その他の問題を調査する合同特別委員会が、1951年に出した報告書の表がもとになっている。第3表の原表はセンサス・データから作成されている。

第2表 産業別女性労働者比率 (%)

	1921年	1929年
鉱業・金属加工	3.6	4.6
製陶・石材業	6.4	4.5
木材工業	2.0	1.3
製紙・印刷業	29.4	31.4
食品	33.5	31.9
織物・衣料	67.9	69.0
皮革・毛皮	34.9	39.5
化学製品	32.7	32.8
全産業	18.6	18.7

第3表 主要産業における女性労働者分布 (1930年)

工業部門の女性労働者総数	143,000人
金属・機械製造	12,000人 8%
食品・飲料品製造	17,000人 12%
織物・衣料製造	66,000人 46%

注：A.Rössel, *The Employment of Women in Sweden*, *International Labour Review*, 71-3, 1955, p. 279, table IVより抜粋して作成

注：“Enquiry on Equal Pay in Sweden, *International Labour Review*, 64-1, July 1951, p. 96の原表より一部抜粋

超えること、食品、金属産業にいる女性労働者は女性ブルーカラー全体の1割前後にすぎないことなど、ここからも女性が全体として低賃金層であることが概観できよう。

1970年代半ば、歴史学者の Gunnar Qvist は、LOの中央諸機関や大会の文書・議事録等の調査を行い、それらをもとに「スウェーデン・LOと労働市場の女性 (1898-1972)」と題する論文を発表した。それによれば、1930年代以前のLOには、男女同一賃金原則の取り組みに対する抵抗もしくは躊躇が見られる。女性労働者は社会民主労働党の女性たちとともに、男女別建ての賃金システムを始め、当時の労働市場における女性差別問題に強く抗議し続けた。しかし、先に述べた1909年の決議以後は、LO大会でも、また大会につぐ上級決定機関である代表者評議会でも、女性賃金の問題が正式に論議された形跡はなく、1926年大会でこの問題を取り上げる試みがなされた時も、LO中央の執行部はこれを意図的に無視したという。労働組合運動がこのような消極性を示したのはなぜか。当時の事情として、Qvistが挙げるのはおもに次の諸点である。第一に、1909年のゼネラル・ストライキの大敗北以降、LOの中では、とりわけ賃金問題の決定について分権状態が続いており、各組合の賃金政策に対し

LO中央が強力な影響力を行使しうる状態ではなかった。第二に、当時の労働組合においては、女性の低賃金は男性の足を引っ張るということから、女性の就労そのものに対して否定的な見解がすくなくなかった。そして第三に、使用者側が、男女同一賃金原則に対し、「しばしばまったくバイオレントな」ほどの強い抵抗を示したことが、これらと組み合わさって作用していた¹¹⁾。以下では、これらの諸点に留意しつつ、先述の産別全国協約の形成過程を再度振り返ってみよう。

《使用者側の賃金政策と産別協約》 20世紀の最初の10年程の間に、使用者側の労働組合政策には大きな戦術の転換が見られた。それまでの組合否認の方針から、労働組合の存在を一応承認した上で、広範かつ統一的なロックアウト戦術の発展と協約の活用をとおして、組合側に対処・対抗する方針へと変わっていったのである。いくつかの立場の違いから、当時まだSAFの外部にいた建設業と機械工業の二使用者組織が、SAFを説得して、このような方策に向かわせていったという¹²⁾。しかし、採用、解雇、労働の配置、指揮・命令は使用者側の自由に任されるべきであるとして、こうした経営専決権の主張によりあらかじめ労使交渉の範囲を限定し、クローズド・ショップやユニオン・ショップおよびシニオリティ要求を排除しようとする使用者側の戦略は、組合側の強い反対を呼び起こした。そこで、1906年、SAFはゼネラル・ロックアウトの実施を示唆するという強硬手段によって、LOと自身の間で上記の経営専決権を承認する中央協定を獲得するに至る。この協定には同時に、労使が相互に団結権を承認する規定も含まれていたが、実際にはその解釈をめぐって依然として使用者側と労働組合との間で対立が続き、さらに賃下げを求める使用者側とこれに対抗する組合側との間で、その後数年間争議が頻発した。この期間、LO中央は規約上はまだ加盟組合の賃金交渉内容に介入する権限を持っていな

11) G. Qvist, "The Landsorganisationen (LO) in Sweden and Women on the Labour Market (1989-1973)", *International Journal of Sociology*, winter 1975-76, 5-4, pp. 122-140.

12) T. L. Johnston, *op. cit.*, p. 84. ただし、1909年のゼネ・スト後、アンチ・ユニオンの立法の試みが数回行われたが、これらは当時の社民党と自由党との連携関係によって阻止された。

かったにもかかわらず、先の中央協定に促されて紛争の收拾に乗り出していく。こうして、ゼネラル・ストライキの成功は望めないという状況判断のもとで、当時の不況と失業を背景に、LOは当事者の組合に対し、賃下げを容認した協約を締結するよう求める役割を引き受ける結果になった。

1909年には、一方で傘下組合の不満が高まり、他方で使用者側が産業の枠を超えた大規模なロックアウトを実施するという事態を受けて、LOはゼネラルストライキに踏み切る。だが、これは結局労働側の大きな敗北に終わった。その時点でLOは工業労働者の3分の2、23万1千人を組織していたが、この敗北によって一挙に組合員が2分の1以下に激減する程の打撃を受けることになったのである。1912年以降再び組合員は増加し始め1917年にはようやく以前の総数まで回復したが、LO中央が再び傘下組合の賃金交渉と協約締結を強力に統制することは当面不可能になり、こうして労働運動内では経営側と対照的な分権状態が続いていく。しかも、この1909年の労働側の敗北以降使用者側の協約政策は新たな進展を見せた。その一つは、平和義務や交渉手続きなど、労働争議を規制する規定を協約中に加えていったことである。また、いくつかの使用者団体は、かねてから法的な規制も要求していたが、1928年制定の団体協約法と労働裁判所の判例によって、経営専決権のうち、とくに労働配置、指揮・命令をめぐる使用者の権限がいっそう拡張されるようになった¹³⁾。もう一つの進展は交渉と協約締結の主体を個々の企業からその上部の各使用者組織に移して、使用者側の交渉力・対抗力を高めるとともに、組合側に対しても、産業単位での協約締結を求めていったことである。事実すでに触れた1908年の機械工業での最初の単一協約は使用者組織からの強い働きかけによって初めて実現したものであった。その後の産業別協約と産業別労働組合への移行もまた、労働組合の側というよりは使用者側の力と戦略の発展を触媒として初めて進展した。使用者側の圧力が、翌年のゼネストの敗北によって生じたいくつかの組合と多くの支部の活動停止とあいまって、産業別組織への再編に対する組合の

13) E. Erichsen, *op. cit.*, pp. 686-688.

抵抗を崩す決定的な契機となったのである。

使用者側が組合に対し産業別の組織化と協約を求め、圧力を加えていった動機としては、次の二点が挙げられよう。第一に、同一産業の中でいくつも割拠し、かつ産業を越える原理に基づいて賃率を設定しようと求めるクラフト・ユニオンや原料別組合は、各産業ごとの生産性と市況に合わせた賃金調節を求める使用者側にとって、克服されるべき障害であった。第二に、産業内のすべての職種の賃率を包括的に決定する産業別協約は、各企業が上記の専決権に基づいて滞りなく労働配置を変更するために有効な前提条件のひとつでありうる。もちろん使用者側は、その産業だけでなく各企業ごとの事情に合わせた賃金決定をも求めるのであるが、当時の全国協約はそうした要請を強く阻むようなものではなかった。出来高賃金システムがかなり普及していたばかりでなく、ブルーカラー労働者の多くに適用されている最低賃金システムという形態は、事業所レベルで実勢賃金が弾力的に決定されることを前提しているからである。

実際、不況期には使用者はしばしば実勢賃金の切り下げに訴えた。これに対し、組合側は、すくなくとも協約有効期間中だけは、本人の同意なしに実勢賃金を切下げないという条項を次第に獲得していったが、実勢賃金の水準は依然として協約外で決定されていた¹⁴⁾。さらに、賃金切り下げのもう一つの方策は、解雇や労働配置などをめぐる使用者の専決権と女性の低賃金を組み合わせることであった。すなわち男性を解雇して、代わりにより低賃金の女性をその職務につけるということが現実に行われたのである。労働裁判所の判例も、使用者側の解雇の自由を理由に、この種の方策は違法ではないとした(1932年第65号事件)。先述したように1920年代には、賃金中の家族手当的な付加部分が消えていったが、これもまた物価の鎮静と不況という状況下で労働コスト節約を図る使用者側からの提案を直接の契機としてなされたものであった。鉄鋼業がそ

14) G. Rehn, *op. cit.*, p. 226, A. Victorin, "The Implementation and Wage Policy: Centralized Collective Bargaining in Sweden", *Scandinavian Studies in Law*, 19, 1975, p. 313.

の例で、労働組合は当初むしろその存続を主張していたのである。他方、当時のヨーロッパ諸国では、家族手当は衰退する産業の低賃金の補完策として機能する性格をもっていたため、スウェーデンにおいても、繊維産業では家族手当は第二次大戦後まで長く存続することになる¹⁵⁾。いずれにせよ産別全国協約の発展は、賃金収入の低下もしくは停滞をともなっていた。このことは先の第1表からもうかがうことができるが、ここでは第4表によって年間と時間あたり収入の変化を名目と実質でそれぞれ示そう。ここには1920年代の戦後不況と大量失業という事態が反映している。失業率は1922年1月に34%でピークとなり、その後低下したが、1920年代には10%を下まわることにはなかったのである¹⁶⁾。こうした不況と失業を考え合わせるだけでも明らかなことであるが、この時期には、団体交渉の発展も、労働協約の内容と機能も、ともに使用者側の政策によってリードされていたといて差し支えないであろう。

II 連帯賃金政策の形成と女性

使用者側が男女別賃金システムを維持し、そこから利益を得ることを可能にしていたのは、このような状況であった。他方、労働組合の側は、当然この問題を認識していた。しかし、それは、自身がかつて決議した男女同一賃金原則の推進ではなく、むしろ女性の雇用を制限せよという要求となって現れる。こうして、失業が再び増大し始めた1931年のLO大会に提出された動議のひとつは、公共部門における既婚女性の雇用を禁止する立法を要求していた。その理由として挙げられたのは、女性は結婚によって経済的保証を獲得するのであるから、彼女より働く「必要の大きい者」の職務を奪うのは、反市民的な行為であるということであった。執行部の勧告により、この動議は退けられた。しかし、夫婦の同時雇用に対する反対し続ける組合や既婚女性を先行解雇する慣習など、

15) 拙稿「ジェンダー平等：家族政策と労働政策の接点」岡沢憲美・宮本太郎編『比較福祉国家論——揺らぎとオルタナティブ』法律文化社、1997年、pp. 187-197

16) 戸原四郎「福祉国家スウェーデンの生成と展開」東京大学社会科学研究所『福祉国家1—福祉国家の形成』、東京大学出版会、1984年、pp. 296-297.

第4表 製造業と工業の男性労働者全体の収入

(額はクローネ、指数は1910-1913年を100とした数字)

年	年間収入		時間当たり収入		生計費指数
	貨幣(クローネ)	実質	貨幣(クローネ)	実質	
1920	278.1	100.3	384.9	138.9	277.2
21	185.9	96.5	263.0	136.6	192.6
24	193.9	108.4	256.1	143.2	178.8
26	205.0	116.9	270.0	154.0	175.3
28	199.8	114.6	272.6	156.3	174.4
1930	213.5	127.5	283.3	169.1	167.5

注：出典第1表と同じ、table II, p. 529 より抜粋作成

労働市場における既婚女性差別を問題にする女性代議員からの提起に対して、大会はなんらの態度も表明しようとはしなかった¹⁷⁾。

労働組合運動の歴史に関するもう一人の代表的研究者、Klaus Åmark は、男女同一賃金要求にはもともと二つの立場があったという。その一つは、男性との平等を求めるラジカルな女性たちの要求であり、もう一つは、男女に同じ賃金を払わねばならないなら使用者は男性のほうを選ぶだろうと期待する、すなわち「仕事をめぐる競争から男性を保護する政策の一部として」、同一賃金を要求した保守的な男性たちの立場である¹⁸⁾。もともとそうであるならば、今度は女性の雇用制限という古くからの方策によって、男性の雇用と賃金を保護しようという発想が労働組合の側から出てきても不思議ではない。

女性組合員は、1930年代の始めまで LO の組合員総数の約 1 割にしか到達せず、少数者であった。組合の上級機関は男性で占められ、しかも、その組合が決定する賃金政策の内容に対し、LO が積極的に働きかける態勢はもはや消え失せたかに見えた。だが、次に検討する連帯賃金政策の形成・発展とともに、

17) G. Qvist, *op. cit.*, pp. 131-13218) K. Åmark, "Social Democracy and the Trade Union Movement: Solidarity and the Politics of Self-Interest", K. Misgeld, K. Molin and K. Åmark, *Creating Social Democracy—A Century of the Social Democratic Labour Party in Sweden*, The Pennsylvania State University Press, 1992, p. 82

これら全てに変化が現れる。

《連帯賃金政策の形成》すでに述べたように、産業別協約体制にあっても、労資の力関係は、企業内における個々の労働者の実勢賃金格差に影響する。のみならず、産業別交渉には、同様職種もしくは同レベルの熟練を要する職種であっても、産業ごとの賃金格差を生じる可能性がもともと内包されている。そして、この格差は、使用者側の力とともに一層増幅されるであろう。

これに対抗して、低賃金労働者の改善と産業別賃金格差の縮小を追究する連帯賃金政策は、まさに産別協約発展の後を追うようにして登場した。この政策は、当時の組合員拡大の努力と、LOの中央集権化をふたつの契機として形成されている。まず、第一の点から見ていこう。第5表は、1909年のゼネラル・ストライキの敗北後におけるLOの組合員数の回復と増大の推移を示している。このような回復は、おもに農業・林業労働者の加入を促進するために、組合が低賃金労働者層の改善に力を入れたことによって始まった¹⁹⁾。この努力は、やがてLO全体の協力態勢に発展していく。

それはまず、失業率と賃金低下がピークに達した1922年のLO大会での合意に結実した。すなわち、この大会によって、LOが傘下の組合に対してストライキの支援を決定する際には、その優先権は低賃金労働者にあたえられるという原則が確立され定着したのである。しかも、この時期から、SAFは当時比較的 low賃金であった輸出産業の支払い能力を全産業の賃金基準にすべきことを主張するようになっていた。したがって、この面からも産業を越えた労働組合間の連帯を使用者側に対置していく必要が促されつつあったといえる。これが連帯賃金政策の端緒とすれば、1936年のLO大会はその本格的形成の決定的な画期であった。その前の時期にあたる1930年代の前半には再び不況が悪化し、同時に産業間職種間の失業率の相違を一部反映した賃金格差の拡大が生じていた。そして、このような事態は最も低賃金の労働者の間に組合の存在意義に対する不信すら呼び起こし、一時期ではあるが、未組織労働者の組織化が停

19) 以下は、おもに T. L. Johnston, *op. cit.*, p. 30 および G. Qvist, *op. cit.*, pp. 129, 135 による。

第5表 LOの男女組員 (1910-1960年)

年	男性	前年比率	女性	前年比率	女性比率
1910	79,500人		5,700人		6.7%
20	247,200人	3.1倍	32,800人	5.8倍	11.7%
30	495,700人	2.0倍	57,800人	1.8倍	10.4%
40	813,200人	1.6倍	157,900人	2.7倍	16.3%
50	1,038,000人	1.3倍	240,400人	1.5倍	18.8%
60	1,150,900人	1.1倍	334,800人	1.4倍	22.5%

注：T. L. Johnston, *Collective Bargaining in Sweden: A Study of the Labour and its Institutions*, George Allen and Unwin, 1962, p. 30 の表より抜粋・作成

滞するという事態が生じるほどになる²⁰⁾。重ねて、やはりこの頃、SAF内における勢力分布の変化を背景として、主要輸出産業の労働組合と主に国内市場を対象とする産業の労働組合との間に賃上げ・争議戦術をめぐるかなりの対立が生じていた。こうして1936年のLO大会では、これらの問題を克服しうる統一的な賃金政策を構築し、それに対応して諸規約の改定をおこなう必要が提起された。以来、低賃金労働者の待遇改善は、一時的な争議支援にとどまるのではなく、すべての労働組合が全体として系統的に追究していかなければならない課題であり、かつそれがLOの運動の統一にとって死活的な目標のひとつであることが繰り返し強調されるようになる。この目標はさらに、LO中央が各組合の賃金政策と交渉に積極的に介入していくことに正当性を付与した。賃金は各組合ごとの決定に任される、いわば独立不可侵な領域であるという基本原則に、歴史的な転換が開始されたのである。こうして、続く1941年の大会では規約改正が承認され、争議に関するLO中央の権限が拡大された他、各組合の賃金交渉に参加し協約締結のために提案を行う正式の権限が、LO執行部に与えられることとなった。

《連帯賃金政策への女性の統合》 LO・SAFの両ナショナル・センターによる賃金協定の確立は第二次大戦後のことであったが、低賃金労働者に対する特別

20) B. Darlson, *Trade Unions in Sweden*, TIDEN, 1969, p. 77. LOの組合員数は、1921年と33年に一時的に低下した。

措置をすべての組合の協約の中に確保しようとする政策は、それに先んじて実行された。たとえば、第二次大戦中、LO と SAF は生計費上昇を補償するインデックス協定 (1939-44年) を結んだが、T. L. Johnston は、このときとられた低賃金労働者のための特別措置をすでに連帯賃金政策の所産であったとしている²¹⁾。さらに1944年以降の賃金交渉においては、LO は各組合に対し、女性のほうにより高い率の賃上げを行うようほとんど毎回勧告を出すようになった。そして、この時から現実には各組合は全国協約のなかでこれを実行していったのである。女性の低賃金問題は、このように連帯賃金政策に統合されることで、以前とはまさに対照的な注目と位置づけを受けるようになった。今述べた LO 内の中央集権化が以前の障害を取り除いて、このことを可能にしたのである。しかし、それではなぜ LO はこのように女性に対する取り組みを強化せざるを得なかったのであろうか？

この点を検討するために再び第5表に戻ると、ここで明らかなように、1920-30年を別とすれば、LO の女性組合員は常に男性以上の増加率を示している。しかし、この増大はとくに1930年代以降、女性組合員比率の急速な上昇に結果した。このことの最大の理由は、ホテル・レストラン労働者や織物・衣料労働者の労働組合、および公務員の組合など女性労働者の多い組合が、1930年代にあいついで LO に加入してきたことにある。だが、それだけでなく、とくにこの頃から LO の組織拡大の努力は意識的に女性に向けられるようになり始めた。これは、LO の外部の要因、すなわちホワイトカラー労働者の組合の発展によって促進されたのである。

20世紀への転換期の頃、ホワイトカラーの女性労働者は、ブルーカラーの場合と同様に、女性だけの全国組合を結成していた。これらの多くは1960年代まで存続したが、いくつかの組合は、対応する男性労働者のホワイトカラー組合に次第に融合していく。この後、ホワイトカラーの組織化は急激に進展した。

21) 1942年から賃金・価格凍結措置がとられたが、低賃金層はこの措置の例外とされたのである。
T. L. Johnston, *op. cit.*, pp. 276, 278-279

そして、中・下級のホワイトカラー労働者の民間組合が構成する連合体 DACO が1931年に、また公務員ホワイトカラー組合の連合体 TCO が1937年に成立し、さらにこれらが1944年に合併して現在の TCO を創設するに至る。

この背景には、1920年代以降の産業合理化運動があった。これは、管理・計算などの事務スタッフや技術スタッフに対する新たな労働力需要をもたらしたが、この結果、一方で高度に専門的なホワイトカラー層が出現する反面、他方ではより多くのルーティンな事務労働者が増大したのである。しかし、LOにも、商業、保険、サービス、通信その他の労働者の組合が存在している。したがって、上記のような進展は DACO・TCO の組合と LO の組合との間に下級ホワイトカラーもしくは各種サービス労働者の獲得をめぐる激しい競争をもたらした。そして、両者の連合体の管轄が重複するこの領域こそは、まさに女性労働者の比率が高く、しかも第6表に示されているように、もっとも増加の伸びが急速な就業分野であったのである。こうして、第1図の労働力構成変化にも示されるような第三次産業化の進展の中で、女性組合員獲得は、ホワイトカラー組合とブルーカラー組合間の競争、およびそれぞれのナショナル・センターの間の組織拡大競争にとって、ますます死活的な意義を帯びるようになっていった。

〈LOの政治運動と女性労働者政策〉 さらに、LOは1932年の選挙キャンペーン以来自身の政治的パートナーである社民党政権の長期安定化を従来以上に重視するようになった。1920年代の失業の深刻化の中で労働側は従来の政府の失業対策に対する不満を募らせていったが、この問題は社民党と他の諸政党との間に大きな対立を招き、そのたびに少数政権である社民党の下野をもたらした。この経験から、LOは自己の求める失業政策・社会政策の実現のために、社民党政権に対する支持基盤の強化と拡大を以前にもまして自らの義務としてゆくようになったのである²²⁾。このLOの政治運動は労働組合間の連帯の必要を一層促進したのみならず、LOの女性政策にも影響していかざるを得なかった。

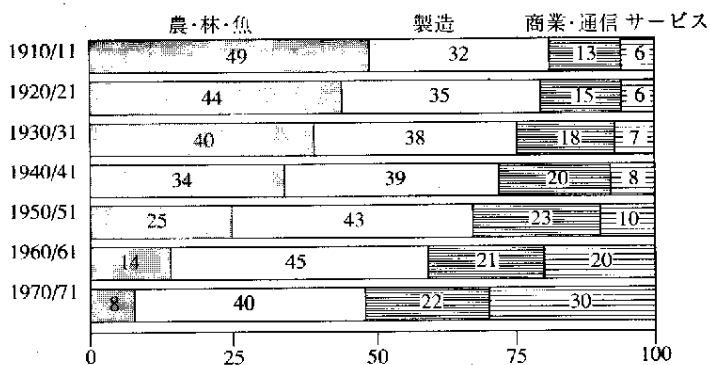
22) B. Darson, *op. cit.*, pp. 34-35

第6表 女性労働者の就業構造 (1930-1950年)

	1930年	1950年	増大率
製造業			
作業員	143,000人	148,000人	1.03倍
事務員	13,000人	48,000人	3.69倍
商業			
小売業			
販売補助員	48,000人	98,000人	2.04倍
作業員	9,000人	8,000人	0.89倍
銀行・保険事務員	5,000人	14,000人	2.8倍
ホテル・レストラン			
従業員	34,000人	43,000人	1.26倍

注：第3表と同じ原表から抜粋・作成

第1図 労働力構成



注：R. スケース, 『社会民主主義の動向——福祉国家と労働者階級——』(萩野浩基監訳, 早稲田大学出版部, 1979), p. 16 表1-3より作成

第一に、すでに見たように、男性のブルーカラーの組合組織率が次第に飽和状態に近づきつつあるのに対し、女性労働者の組織化は今後大きく拡大することが見込まれる分野であった。したがって、女性労働者の低賃金問題改善は今や政治の側面も含めた今後の労働運動の拡大の必須の方策として登場してくるようになる。第二に、当時の連帯賃金政策は各産業部門の生産性・「支払い能

力」の格差が部門間格差縮小運動の限界を画すという前提に立っていたが、そこから、合理化運動に取り残される衰退産業における低賃金問題の解決は、労働組合運動だけでは不可能であって経済・社会政策による補完を不可欠とするという認識が1930年代に発展しつつあった。しかも連帯賃金政策におけるこのような理論的展開は、社会政策理念の新しい発展に並行して生じた。すなわち、現実の政策としての確立は第二次大戦後を待たねばならないとは言え、この1930年代から、賃金稼得者や一部の貧困者のみならず国民一般を受給者とする普遍主義的な社会政策概念が、労働運動の政治戦略と結びつきつつ、本格的に影響を強めるようになっていったのである。このことは、家族扶養の経済的負担の一部が、賃金ではなく社会保障・サービスの領域に移されていくという政策方向が開始されたことを意味する。

第三に、これらの社会政策の多くは、出産給付の創設などに見られるように、人口維持政策としての性格を併せ持っており、しかもスウェーデンのこの人口政策は、既婚女性の就労を権利として保護し、社会的援助の対象とする政策に同時に結びついていった点に特徴があった。すなわち1930年代の半ばまでは、高い失業率と出生率の低下という事情を背景に既婚女性の就労を制限するための法案が繰り返し提出されていたが、これがやがて180度の転回を遂げ、1939年には女性労働者の出産の権利を保障するために既婚女性の雇用と賃金を保護するという法が施行されるまでに至るのである。婚約・結婚・妊娠・出産を理由とする女性労働者の解雇と給与その他の切り下げを禁止するこの法律は、政府の「女性労働委員会」と「人口問題委員会」によって準備された。上記の転回に決定的な貢献を行った社民党の新しい理論家、アルバ・ミュルダールとグンナー・ミュルダールはこの二つの委員会でもそれぞれ指導的役割を果たしている。さらに、この両者は「家族賃金」思想に対しても活発な批判を行った。もともと上記の女性労働委員会設置は、共働き家族の「二重賃金」を非難し、母親が在宅する「一つの給与」の家族への復帰を促す政策を要求した1935年の保守党の提案に端を発していた。また当時は、子供の数に応じて「家族の主な

扶養者」である男性の賃金に手当を付加する制度を復活することによって「家族賃金」経済を維持しようという提案が、保守党のみならず幅広い部面で構想されており、社民党勢力の内部でもそれは例外ではなかった。しかし、彼らは著作と委員会や議会での論争などを通じて、こうした「家族賃金」システムの思想は女性の家庭外就労を必然化して行く歴史的発展に逆行するものであり、労働運動に有害な影響を与え、かつ男女同一労働同一賃金原則に反することを明らかにして、問題の解決策は人口問題委員会が提案する普遍的な児童手当の創設などの社会政策に求めるべきことを主張していったのである²³⁾。

男女同一労働同一賃金原則についてのこのような理論的發展は、社民党とLOの政策に反映された。まず1939年に、国家公務員の男女別建て賃金が廃止されるが、これは民間部門にも廃止が波及することを期待して行われた措置であった。1944年からLOが組合に対し、女性の賃上げを男性より高く設定するよう勧告するようになったことはすでに述べたが、その前年の1943年には、LO内に男女同一賃金委員会が設置されている。1944年にはまた、社民党の綱領に初めて男女同一労働同一賃金原則が掲げられ、やはり同年、LOと社民党が発表した労働運動の戦後プログラムにおいても、この原則に基づく男女賃金格差の是正がうたわれた。

要するに、連帯賃金政策への女性労働者の統合は、就業構造の変化に規定されたホワイトカラー組合との競争と労働運動の政治的側面の発展によって必然化されたのであり、また、それと同時期に生じた理論的發展によって促進されたと言えよう。もっとも、連帯賃金政策が、現実に男女賃金格差を含め大幅な賃金格差の縮小を実現し、かつ民間部門で男女別建て賃金の最終的な廃止に至るためには、戦後の全産業を貫く中央集権的な賃金交渉体制の新たな成立が必要であった。本稿が言及した戦前における労働運動内の中央集権化は、戦後の新しい交渉体制の歴史的な前提の一つとなる。しかし、特に1930年代以降の労働

23) A. Carson, *The Swedish Experiment in Family Politics-The Myrdals and the Interwar Population Crisis*, Transaction Publishers, 1990, pp. 61-65, 150, 174-175.

組合運動の中央集権化は、連帯賃金政策の形成という内的要因からのみ進展したのではない。それは、1930年代において一層顕著になった使用者と政府の側からの労働組合への働きかけという外的な要因に強く触発されて進行したのであり、これらの要因は、労働組合の産業別原理に内包される問題と絡み合いながら、戦後の賃金交渉のさらなる中央集権化へと連なっていく。ただし、これは本稿がまだ十分言及していない過程にかかわる要因であり、したがって別個に稿を改めて論じられるべき対象である。