経済論叢（京都大学）第 196 巻第 2 号，2022 年 4 月

〈論　文〉

集団的労使交渉と経営者団体の賃金政策
――1970 年代のスウェーデン経営者連盟 SAF の賃金政策を中心に――

岸　田　未　来*

Ⅰ　問題意識と課題

本稿は，スウェーデン経営者連盟 SAF（Sveriges Arbetsgivareförening）が，1970 年代末にスウェーデン労働組合連合 LO（Landsorganisationen i Sverige）の「連帯主義的賃金政策（Solidarisk Lönepolitik）」に対抗するために策定した賃金政策の内容を明らかとすることを課題とする[1)]。その際に，賃金形成（lönebildning）[2)]の具体的な指針としての賃金政策と，「規範」（イデオロギー）としての賃金政策の役割を区別する。その理由は，本稿で取り上げる労働組合のナショナル・センターや経営者連盟が策定した賃金政策は，具体的な賃金決定方法よりもむしろ賃金形成に関する原則を示しており，それによって集団的労使交渉のあり方に影響を及ぼしたことが指摘されているためである[3)]。本稿はとくにこの「規範」としての賃金政策の内容に着目する。

スウェーデンにおける賃金政策としては，ブルーカラー労働組合のナショナル・センターである LO が提唱した連帯主義的賃金政策が知られている[4)]。その経緯を簡単に振り返れば次のようになる。連帯主義的賃金政策とは，労働組合運動を通じて低賃金グループと高賃金グループの間の賃金格差を縮小しようとする賃金政策であり，LO のエコノミストによって策定された 1951 年 LO 大会への報告書『労働組合と完全雇用』の一部を構成していた（Johansson and Magnusson［1998］, pp. 43–54）[5)]。この報告書は，スウェーデンの集団的労使交渉における労働組合側の基本方針となり，経営者団体の連合組織 SAF も，LO–SAF 間の頂上交渉[6)]において実質的に連帯主義的賃金政策に基づく要求を受け入れるようになった。このため 1960 年代から 70 年代にかけてのスウェーデ

＊　立命館大学経営学部教授

1）本稿は集団的労使交渉において労使双方が策定する賃金政策の内容が，現実の労使交渉や賃金形成へどのような影響を及ぼすのかを明らかにするための作業の一環である。

2）賃金形成とは，労使による賃金交渉をへて個々人の賃金設定が行われるまでのプロセスを指す。

3）スウェーデンのナショナル・センターの賃金政策が「規範」として作用していた点については Geer［1992］, Elvander［1988］などを参照。

4）連帯主義的賃金政策については主に次の文献を参照した。Johansson and Magnusson［1998］, Lundh［2010］, Kuuse［1986］, Elvander［1988］, Geer［1986］, 稲上毅・ウィッタカー［1994］。

5）ヨースタ・レーン（Gösta Rehn）とルドルフ・メイドナー（Rudolf Meidner）によって考案され，その後のレーン–メイドナー・モデル，あるいはスウェーデン・モデルと呼ばれる経済政策の基礎となった。

6）スウェーデンにおける中央集権的な労使交渉，または中央労使交渉とよぶ場合は，頂上組織（労働組合のナショナル・センターと使用者団体連盟）間の頂上交渉と，その傘下にある産業別労働組合と各産業部門別の経営者団体が行う産別交渉の両方を指す。ローカル（企業や職場）レベルで行われる労使交渉は，頂上交渉の合意に基づいて産別労使交渉で締結された労働協約（賃金協約）の内容に従い，より具体的な分配内容を決める。

ンにおける集団的労使交渉の「黄金期」には，高い賃金上昇率と同時に賃金格差の縮小がもたらされた（SOU［1981:44］, p. 133）。つまりこの時期には，労使間で連帯主義的賃金政策が賃金交渉の「規範」として多かれ少なかれ共有されていたといってよい。しかし1960年代後半から連帯主義的賃金政策のもとで，LOは徐々に低賃金グループの賃金引き上げを強化するようになった（Ibid., pp. 64–69）。さらに1970年代半ば以降，労使紛争が多発するようになり，SAFも労働組合に対し「攻勢」を強めていった。SAFは集団的労使交渉の分権化を要求するようになり，1990年代にはSAF–LO間の頂上交渉が停止されるに至った。現在も連帯主義的賃金政策を掲げる産別労働組合が一部存在するものの，多くの労働組合は賃金格差を容認している。ではこの時期に，経営者団体はいかなる賃金政策によって，労使交渉の「規範」となっていた労働組合側の連帯主義的賃金政策に対抗しようとしたのか。

〈課題設定と分析視角〉

以上の問題意識から，本稿ではSAFが1970年代当時の賃金問題をどのように理解したうえで賃金政策を策定したのかを明らかにするため，1977年のSAFの全国大会から，1979年に発表されたSAF初の体系的な賃金政策プログラム『公正な賃金（Rättvis löne）』が策定されるまでの過程を取り上げる[7)]。この過程で提示された賃金問題をめぐる主な論点を検討し，当時の連帯主義的賃金政策のもとでの集団的労使交渉への批判内容と，経営者側が策定した賃金政策の意図を明らかとする。

スウェーデンの民間経営者団体を傘下に置くSAFの政策や政策思想を取り上げた研究は，スウェーデンの労働運動や労働組合に関する研究蓄積と比べると多くはない（Geer［2007］, pp. 12–17）[8)]。スウェーデンの労使関係に関する多くの研究では，1980年代から労使交渉制度に対するSAFの方針転換が明らかとなり，頂上交渉からの撤退と賃金交渉の産別レベルへの分権化，および賃金設定の個人化が進んでいった事実が指摘されている。しかしSAFの賃金政策の変化がどのように生じたのかを明らかにしている研究は少ない。この中でLundgrenらによる『Arbetsgivarnas dilemma（経営者のジレンマ）』（2001年）は，組織としてのSAFが構造的に抱える「ジレンマ」という観点から，その政策を多面的に分析している点で示唆的である[9)]。SAFは，労働市場全体に責任を持つ賃金カルテル組織として行動するか，個別企業の自由競争を促進する役割を追求するかという根本的なジレンマを抱えており，実際に1970年代までの賃金交渉においては，常にプラグマティックな対応を行っていたが，1980年代以降は自由競争への志向が顕著になったと述べられている（Lundgren［2001］, pp. 26–35）。本稿はLundgrenらの分析視角を踏まえた上で，SAFの1970年代の賃金政策を検討する際に，そのジレンマがどのように反映されたのかに着目する。

7）このプログラムがSAFの賃金政策の転換点であると指摘されている（Lundgren［2001］, pp. 31–32）。なお，本稿で使用する内部資料はスウェーデン経営者団体のアーカイブス（Centrum för Näringslivshistoria）より入手した。

8）経営者団体にかんする主な先行研究は次のものがある。Geer［1986; 2007］, Giesecke［1985］, Kjellberg［2001］, Kuuse［1986］, 石原俊時［2001］。

9）SAFは後にみるように多国籍企業から中小企業までを包括する経営者団体組織であり，これがSAFの政策形成における複雑さをもたらしていた。

以下では次の順序で叙述する。Ⅱでは主に先行研究から，連帯主義的賃金政策の内容と1970年代の賃金交渉の実態を概観し，両者の間に乖離が生まれていたことを述べる。Ⅲは，SAFの組織構造の変化と1970年代における賃金政策をめぐる議論，および新たな賃金政策の内容を検討する。これによって，策定されたSAFの賃金政策が連帯主義的賃金政策の影響力をどのように乗り越えようとしたのかを明らかとする。

Ⅱ　連帯主義的賃金政策のもとでの集団的労使交渉

1　連帯主義的賃金政策とLO-SAF間の頂上交渉

ここではまず労働組合側の連帯主義的賃金政策の概要を説明する[10)]。LOはブルーカラー労働組合の連合体として1898年に設立されたが，当初は労使交渉における傘下団体の防衛活動を主としており，SAFと本格的に頂上レベルの賃金交渉を開始するのは1957年であった。したがって1951年のLO大会で連帯主義的賃金政策が公式に提起されるまで，労働組合側の賃金目標は各産別労働組合のレベルで策定されていた。ただし連帯主義的な賃金政策のもととなる賃金平等化の考えは長らくLO内で議論されていた。1930年代には異なる労働者グループ間の賃金格差が一般的であったため，主に低賃金部門の産別労働組合が，LOによる集権化された労働組合運動を通じた賃金格差の縮小を求めていた。その際に高賃金部門から低賃金部門への賃金移転などの方法も議論されていた（Lundh［2010］, pp. 195–203）。これら議論に他の経済政策との理論的な連関を与え，労働組合の賃金政策として公式化したのが，LOのエコノミストであるレーンとメイドナーであった。

かれらが提起した1951年の『労働組合と完全雇用』は，次のような内容であった（LO［1953］）。第二次大戦後の継続的な物価上昇という状況のもとで，完全雇用と価格安定という2つの目標を同時に達成して経済を安定させるために，労働組合は毎年の生産性上昇を超えない範囲で賃金上昇の要求を行うべきである。その原則は同一労働同一賃金（lika lön för lika arbete）にもとづく賃金平準化であるが，同一労働同一賃金の基礎となる職務評価はすぐには実現が困難であるため，労働力の流動性が保証される限りにおいて，市場賃金が参照される。そして政府は，安定化政策の実現のためにインフレを抑制すること，その手段として企業の利益水準を抑制する税制策を実施する役割を担う。賃金上昇圧力に直面した生産性の低い企業は，合理化を行うか，市場から退出することになる。そうして退出した企業から排出された労働力は，政府が実施する積極的労働市場政策を通じて成長部門へと異動することになる。このような経済運営政策の中で，労働組合が主導する連帯主義的賃金政策は，部門間の賃金格差を縮小すると同時に，企業への合理化圧力を通じて経済成長に寄与することが期待された。そして1957年から頂上団体間の賃金交渉が始まったことで，実際に連帯主義的賃金政策を実行する条件が整ったのである。

LO-SAF間の交渉では，賃金上昇および賃金以外の雇用条件に関する合意が行われ，これらは傘下団体間の労使交渉への半強制的な勧告として機能した（Geer［1986］, pp. 330–348）。中でも連帯主義的賃金政策としての特徴が顕著に表れたのは低賃金グループへの特別な投資であった（Johansson and Magnusson［1998］, pp. 95–99）。それは一定の基準以下の賃金であるグループに特別

10）この部分の叙述は注4の文献を参照。

な賃金増加を割り当てる合意であり，頂上交渉においてローカル・レベルの分配交渉の内容に踏み込むものであった。低賃金投資は，賃金格差の平等化効果を持つ絶対金額表示での一般的な賃金上昇要求とともに，1960年代半ばからLOによってより強く要求されるようになっていった。

では，なぜ当時のSAFはLOとの頂上交渉および連帯主義的賃金政策を受け入れたのか。SAFは1902年に，LOに対抗するため産別労使交渉における経営者団体側の防衛活動を目的として設立されたが，当初から，労働協約や労使交渉手続きのナショナル・レベルでの共通化を要求しており，LOと労使交渉に関する枠組み協約を締結しようとしていた（Lundh［2010］, pp. 203-207）。その理由は，労働力をめぐるローカルでの多様な慣行が，労使交渉における経営者の立場を弱めており，企業間の熟練労働力をめぐる競争が一般的な賃金水準の上昇をもたらすとして，賃金コストの平準化を追求するようになったためであった。また傘下の一部経営者団体には，部門間の賃金格差が存在することにより，労働力が高賃金部門へ固定化されることへの不満も存在していた。したがってSAFの側にも，LOから連帯主義的賃金政策にもとづく要求が提起されたとき，それを受け入れる素地が存在していた[11)]。このため，連帯主義的賃金政策は賃金交渉における労使間の「規範」として受け入れられていったのであった。

2　1970年代の集団的労使交渉への批判

1957年に頂上団体間の労使交渉が開始されてから1960年代半ばまでは，集団的交渉制度が順調に機能した「スウェーデン・モデルの黄金期」と呼ばれる。しかし1960年代後半から1970年代には，経済状況の変化や集団的労使交渉の枠組みにかかわる変容に伴い，中央集権的な労使交渉がもたらす結果，さらには交渉制度そのものについて，労使双方から不満や批判も生じるようになった。ここでは主にLundh［2010］にもとづき[12)]，1970年代にスウェーデンの集団的労使交渉に対してどのような批判が生じたのかを述べる[13)]。

中央集権的な労使交渉に対する不満や批判が広まった社会経済的背景としては，①低成長期への移行と輸出企業の不振，②産業構造の変化，③労働運動のラディカル化と世論の分極化，④ローカル・レベルでの賃金交渉の裁量低下，⑤賃金格差を求める要求の増大，があげられる。

スウェーデンは1970年代半ばより大幅に経済成長率が低下し，輸出企業の競争力も失われたが，公共部門の拡大によって失業率は低く抑えられていた。また産業構造の変化によって，ブルーカラーを上回ってホワイトカラーの雇用が増加し，1975年にはホワイトカラーのおよそ半分が公共部門に従事するようになった。LOの傘下組合でも，製造業以外の商業や公共部門などで働く組合員が増加した。象徴的なのは，LO内でそれまで最大であった金属労働者組合（Metall）にかわり，1977年からは公共部門ブルーカラー労働組合（Kommunal）が最大規模となったことであった。1970年代の労働組合組織率はブルーカラー全体で約90%，ホワイトカラー全体で約70%に達していた（Kuuse［1986］, pp. 161-172）。

11）またLOの他の要求をかわすための取引としての意味もあった。Geer［1986］, pp. 341-342。

12）Lundhは新制度学派の視点をスウェーデン経済史学の伝統的な構造分析に取り入れ，労働市場の制度と賃金形成の変化を描いている。

13）労働者基金や共同決定法などこの時期に労使間で争点となったテーマは複数あるが，ここでは賃金交渉に関わる問題に絞っている。

これら変化は労働市場における労使間の力関係に影響をおよぼした。まずホワイトカラーとブルーカラー間には，賃金交渉におけるヘゲモニー争いが生じた。ホワイトカラー労働組合はLOとは別のナショナル・センターであるTCO[14]の傘下にあり，TCOはSAFとLOとの伝統的な中央合意の枠外にあった。またホワイトカラー労働組合の賃金政策は，LOの連帯主義的賃金政策とは距離をおいていた。1965年に公共部門のホワイトカラーがストライキ権を確立すると，民間部門のホワイトカラーとともに，中央労使交渉において産業部門の賃金ドリフト（löneglid）[15]に追いつくため，賃上げ補填保障を要求するようになった。ホワイトカラーの賃金協約に取り入れられた賃上げ補填保障は，結果として，賃金ドリフトを用いて必要な労働力を確保してきた民間部門経営者の条件を弱めることになった。また，産業部門の賃金ドリフトに追いつくためのホワイトカラーの賃上げ補填保障は，労働組合間の賃金上昇率をめぐる競合を生み出した。このため競争にさらされている輸出部門が賃金交渉のパターン・セッターとなるEFOモデル[16]も，1970年代には公共部門の賃金上昇率が民間部門を上回るようになったため機能しなくなっていった。実質賃金上昇率は低下し，それによって公共部門と民間部門との緊張が高まった。

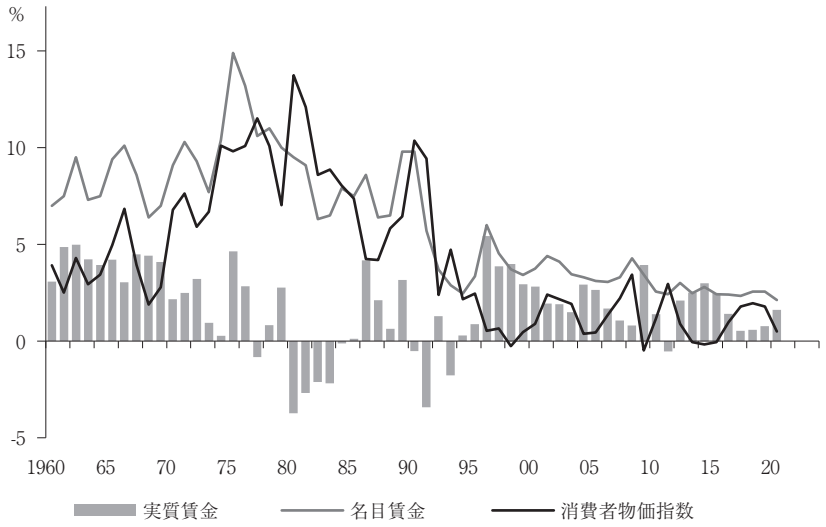

図1　スウェーデンの賃金上昇率

出典：Medlingsinstitutet

次にブルーカラー内の変化として，1960年代半ばからLOの連帯主義的賃金政策の内容が，同一労働同一賃金を目指すものから低賃金部門の引き上げによる賃金水準の高位平等化へと変容していった。この要因の一つは，LO内で同一労働同一賃金を実行するための前提条件とされていた共通の職務評価実施について，1970年代においてもSAFと合意がなされたかったためであった。

14）TCO（Tjänstemännens centralorganisation）は民間ホワイトカラーの労働組合の連合組織である。

15）賃金ドリフトとは協約で決められた賃金上昇率を上回る賃金上昇分を指す。その発生要因についてはさまざまな条件があげられており，評価は確定していない。

16）EFOモデルとは，経営者団体と労働組合の代表者からなる作業グループが提起した，輸出部門（K部門）と国内部門（S部門）の賃金交渉秩序に関するモデルである。代表者の頭文字からEFOモデルと名付けられた。Johansson and Magnusson［1998］, pp. 253-256。

1966年からは，高収益部門の賃金ドリフトによって相対的に低賃金となる労働者グループに対して，賃金ドリフトに連動させた賃上げ補填保障が中央協約に含まれるようになった。そのためLOとSAFの協約にカバーされていた産業部門の間では，1960年から1975年の間に賃金格差が半減していった（SOU［1981:44], p. 133）。

このような状況に対して経営者側と労働組合側の双方から不満が生じた。労働組合側では，鉱山労働者の山猫ストライキ（1969年）に象徴されるように労働争議が活発化し，中央集権的に行われる賃金交渉制度に対してより高い賃金を求めるローカルな職場労働組合の不満を表していた。これによって1930年代より中央協約で定められていた労使交渉における産業平和の原則は，大幅に弱まることとなった。経営者側では，賃金平等化の傾向を強める賃金協約への不満が高まった。とりわけ多国籍輸出企業を多く抱えるスウェーデン機械工業連盟VF（Sveriges Verkstadsförening）は，頂上交渉で合意される協約内容が詳細化し，広範囲となるにつれて，ローカルな労使交渉における裁量の余地が狭まることへ不満を募らせていた。熟練労働者を確保する必要から，これら部門におけるローカル・レベルでの賃金ドリフトは，合意された中央協約における賃金上昇の40－50%に達するようになった。

政府も1970年代には労使交渉への関与を強めるようになった。所得政策として分配政策を強化すると同時に，労働組合側に対して高い賃金要求の抑制を幾度も要請したが，これらの試みはほとんど成功しなかった。1970年代に成立した一連の労働立法は，高度成長期に進行した地域的な経済発展の不均衡と産業構造の変化が背景となっていた。地方における産業衰退と，その結果としての事業撤退が増加するなかで，工場閉鎖等の意思決定に影響力を及ぼすことが出来ない状況に対して，ローカルな労働組合の不満が高まった。このため企業の意思決定過程に対する従業員の影響力拡大の要求が労働組合側から強まり，1970年代には雇用保護法や共同決定法などが次々と成立した。これら法律はすでに存在していた労働慣行を立法化する内容であったが，経営者側は煩雑になった交渉手続きや，影響力を増す職場労働組合に対して不満を持つようになっていった。

以上のように，スウェーデンの経済状況および産業構造の転換を背景に労働市場が変化する中で，連帯主義的賃金政策を「規範」としていた中央集権的な労使交渉に対して，1970年代には労使双方の内部から批判が高まるようになっていた。

Ⅲ　経営者団体にとっての賃金問題と賃金政策

1　スウェーデン経営者連盟SAFの組織構造

1970年代にはSAFの組織構造にも変化が生じており，それが賃金問題の取り扱いへ影響を及ぼしていた。ここでは当時のSAFが抱えていた組織構造上の問題を明らかにする。

SAFの組織構造の変化は，傘下の企業数，傘下企業で雇用される従業員数，傘下企業の産業構成，傘下企業の規模などにみられた。SAFには産業部門ごとに設立された経営者団体（協会）のみに加入が認められ，個別企業は所属する産業部門の協会を通じて間接的にSAFの傘下に入った。SAF傘下の企業数は，1960年の約1万7000社から1980年には約3万7000社へと急増し，それら企業に雇用される従業員数も，約87万5000人から約131万4000人となった。SAFのメンバーは，設立当時には輸出部門に所属する鉄鋼や機械など大手製造企業が中心であった。しかし1960年代から70年代にかけては商業や保険，ホテル・レストランなど，主に国内市場を基盤とす

る部門の協会が新たに加入するようになった。これら部門には中小企業が多く所属していたことから，SAF は 1970 年代に大手企業から中小企業まで幅広く組織する，労働市場における包括的な経営者団体へと成長していった（Geer［1986］, pp. 23–31；Kuuse［1986］, pp. 148–157）。

次に SAF の主な役割と意思決定機関についてみてみると，1977 年には 39 の協会が SAF に所属しており，各協会は対応する産別労働組合と労使交渉を行うための意思決定機関を持っていた（SAF［1977］, p. 211）。SAF の役割は，メンバー企業への保険基金の管理，多様な協約の承認，協約の推奨，特定の譲歩の禁止，ロックアウトの開始，など，主に協会の活動を調整・支援することであった。しかし協会は SAF の規約に抵触することは実行できず，協会の規約は SAF に承認される必要があった。また協会は傘下企業に SAF の決定に従うように課す決定を行った。したがって SAF が協会を通じて傘下企業へ及ぼす影響力は，実質的には大きいものであった。

SAF の意思決定機関には，総会（Stämman），評議会（Fullmäktige），執行部（Styrelsen）の３つが存在しており，株式会社に似た組織構造となっていた（Geer［1986］, pp. 57–59）。総会は，各協会がその傘下の従業員数に応じた投票権を持って評議会や執行部を承認し，規約の変更などを行う最高意思決定機関であった。評議会は各協会から 1 名と，協会傘下の従業員数に応じた代表者から構成された。執行部は評議会から任命される 12 名（会長を含む）と，1 万 5000 人以上の傘下従業員数を持つ協会からの代表者の合計 30 名ほどで構成された。したがって大企業の多い協会は，必然的にその代表者が執行部の多数を占める状況となっていた[17]。

このような SAF の組織構造に対し，1970 年代には内部から批判が生じていた。例えば中小企業を多く抱える包装産業部門の経営者団体 GAI（Grafiska Arbetsgivareförbundet）は，1977 年の SAF 大会において，「SAF はメンバーを組織の活動に関与させることに成功しておらず，メンバーの意見を取り上げることに成功していない」，「これは SAF の執行組織の意思決定がメンバーにあまり関連づけられていないことに起因している」として，組織改革の動議を提出した（SAF［1977］, p. 211）[18]。その主張は，SAF の執行部と評議会には中小企業の代表者が非常に少なく，したがって意思決定は主に大企業を代表していること，執行部のメンバーを選出する場合も，特別な選挙準備委員会において検討されておらず，将来的に SAF が企業にとっての共通の組織となるのであれば，より民主的な原則に基づく必要がある，という内容であった。これに対し SAF は，中小企業の意向を踏まえ，今後 SAF の意思決定手続きの再検討を行うと回答した。

このように 1970 年代の SAF は，組織の成長によって内部に多様な部門および企業を抱えることになり，その意思決定の正当性をめぐる批判や改革案が内部から生じていた。労働組合側の組織の拡大と労働運動の攻勢を前にして，SAF は対労働組合だけではなく，社会的にもその権威を高める必要があったため，新たな部門（協会）を加えて傘下企業数を拡大していった。しかしこの状況そのものが，伝統的に大手製造企業が独占してきた SAF の意思決定過程に対する不満をもたらしていた（Geer［2007］, pp. 47–49）。SAF の組織としての複雑化は，政策面におけるプラグマ

17）具体的に 1977 年の SAF 執行部には，1 万 5000 人以上の従業員を持つ協会から選出された 19 人の執行委員と，協会共通で選出された 12 人の執行委員が存在した。そのため 24 の協会は執行部に代表者を持っていたが，残り 15 の協会は代表を持たなかった。これら 15 の協会は 5300 社の企業をカバーし，これは SAF の傘下にある企業数の約 16％に相当した（SAF［1977］, p. 211）。

18）GAI は約 630 のメンバー企業から構成され，そのうち 83％が従業員数 50 人以下の小企業であった。

ティックな対応にも反映されていた。

2 SAFの1977年全国大会と賃金問題

SAFの全国大会は設立75年目の1977年に初めて開催された[19]。大会はSAFの規約における公式の意思決定機関ではなかったが，多くの傘下企業を経済界にとって重要な議論に参加させる手段，そして世論形成のためのSAFのマニフェストとして位置づけられた（Lundgren［2007］, p. 77）。

1977年大会では，その準備作業としてまずローカルなグループで議論が行われ，約90の動議（motion）が事前に集められていた（SAF［1977］）。これら動議はSAF執行部によって検討され，コメントを付されて4つの作業部会に分類された。各作業部会のテーマは，A「市場経済を通じた社会福祉」（動議数23），B「そのために我々は行動する。フレキシブルな労働条件」（同28），C「新しい生産環境。企業における意思決定」（同20），D「どのように競争を行うことができるのか？」（同11）であった。加えてSAFの組織問題が特別会合として設けられた。動議の内容は，SAFの政治への関与のあり方から，労働者基金問題，共同決定の企業経営への影響まで多岐にわたり，賃金問題にかかわる動議はBとDの作業部会に含まれた。各作業部会は2日間にわたって開催され，全体的な議論の後にSAF執行部がリプライを行い，最終的にその課題を今後どのようにSAF内で取り扱うのかが作業部会で決定された。

作業部会BとDに提出された賃金問題に関わる動議とその提案者は次の通りである（注：英文字の後の数字は動議番号）。この作業部会の議論（Ibid.［1977］, pp. 57–121）から当時のSAF内における賃金問題の扱いをみてみよう。

B 1：連帯主義的賃金政策とその社会経済への影響／VF
B 2：成果をもたらす賃金システム／VF
B 3：生産性を高める賃金システム
　／Svenska Byggnadsindustriförbundet［建設部門］
B 4：LOとPTKの協約分野における共通の職務評価
　／Allmänna Grupp［一般グループ］
B 7：遡及的な賃金／Handelns Arbetsgivareorganization［商業部門］
B 8：中央賃金協約の構成
　／Handelns Arbetsgivareorganization［商業部門］
D 3：新しい賃金と交渉の方式：調査報告『危機もしくはバランス？』
　／Hotell-och Restaurangarbetsgivareföreningen［ホテル・レストラン部門］
D 4：賃金ドリフト問題／Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund［生活用品部門］, By-

19）SAFが2002年にSvenskt Näringslivへと組織再編するまで合計7回開催された。1977年大会のテーマは「80年代に立ち向かう起業家精神」で，第二次世界大戦後で最大の不景気，企業の経営権を労働組合が管理する基金に移管させるための労働者基金が議論され，世論の左傾化，山猫ストライキの発生，労働権の立法化，労働コストの爆発的な上昇が生じるなど，経営者にとって先行き不透明で「悲観的な」状況の中で開催された（Lundgren［2007］, p. 78）。

ggnadsämnesförbundet［建設素材部門］
Ｄ５：賃金増加のフォロー－計算モデル／ VF

VF は，Ｂ１では労働組合側の連帯主義的賃金政策という名目のもとで，近年，低賃金投資（låglönesatsningar）がブルーカラー，ホワイトカラー双方の協約に組み込まれ，それが集団的労使交渉のメカニズムを通じて，企業と労働市場全体にとって労働コストの全般的な上昇をもたらしていること，それにより合理的な賃金格差の存在が否定されるようになっていることを述べたうえで，SAF は連帯主義的賃金政策が社会経済にもたらす影響について包括的に調査すべき，という提案を行った。また賃金設定は職務評価と実績評価にもとづくべきとの見解を強調した。Ｂ２，Ｂ３では VF と建設部門がともに，近年 LO が成果賃金システム（出来高賃金）を廃止して固定賃金システム（月給）へと変更するキャンペーンを実施しており，それにより企業の生産性が大幅に失われていること，したがって成果を促進するための新たな賃金システムを形成するイニシアティブを SAF が取るべき，との提案を行った。これらに対する SAF 執行部の回答は，近年の低賃金投資は賃金平等化を極端に推し進めていること，現在行われている，生産性と賃金形態に関する調査を強化する必要があり，成果を促進する新しい賃金システムを発展させると述べて，動議内容を概ね受け入れていた。

Ｂ４，Ｄ３，Ｄ４では一般グループ[20]，ホテル・レストラン部門，生活用品部門，建設素材部門などから，VF と同じく連帯主義的賃金政策と賃金ドリフトの否定的な影響が指摘されたが，具体的な提案内容は SAF にカルテル組織としての役割を要求するものであった。Ｂ４は労働市場における異なる労働への不公正な賃金格差をなくすため，LO とホワイトカラーの交渉カルテル PTK と共同で労働市場全体を対象とする共通の職務評価システムを策定すべき，との提案であった。SAF 執行部は，労働市場全体を対象とする単一の職務評価は個々人の能力や成果を反映せず，労働市場の変化に対応できないため避けるべきと回答した。Ｄ３ではホテル・レストラン部門が独自の調査報告にもとづき，相対的に低賃金である部門（ホテル・レストラン）にとって高いコスト上昇をもたらす産業部門の賃金ドリフトを抑制するため，協約賃金以上の賃金をローカルな交渉で支払った企業に何らかの制裁金を課す「企業にとっての連帯主義的な賃金政策」を提案した[21]。Ｄ４でも，地域レベルで賃金ドリフトを防ぐため，協会間の共同行動が提案された。とりわけ D3 の動議の具体的提案に対する SAF 執行部の回答は，賃金ドリフトを最小限にすることの重要性は認めるが，制裁金制度は賃金ドリフトを許容している企業にとってさらなる負担となるとして，慎重な見解を述べていた。しかしこの動議に対する賛同意見も多く，SAF は内部で行われていた反賃金ドリフト・キャンペーンの一環として提案内容を今後も検討していくと回答した。そして翌年には，SAF 内部で賃金ドリフトを行った企業への制裁金制度が導入された（SAF［1979］, p. 50）。

以上の議論から，SAF 内では連帯主義的賃金政策がもたらす労働市場全体での大幅な賃金上昇に関する問題意識は共有されていたが，各協会から要求される対応策は多様であったことがわか

20）一般グループとは，SAF 設立当時に直接加入していた企業が後に集まって作られたグループである。Geer［1986］, p. 23.

21）制裁金によって集められた資金は，何らかの方法で賃金ドリフトを許容出来ない企業への補助金とすることが提案された。

る。それは主に提案者の属する産業部門の状況に規定されていた。輸出部門に属するVFが，合理的な範囲に賃金ドリフトを抑制すべきと述べるにとどまったのに対し，国内市場に基盤をおく部門はSAFによる強制的な賃金ドリフト規制を要求していた。また個人賃金の設定に関して，LOと共同で職務評価の実施を求める企業グループがある一方で，VFはLOが要求する固定賃金制度を否定し，成果を促進する新たな賃金システムを求めるなど，賃金設定における考えにも違いがみられた。SAF執行部はテーマごとに賃金政策の考えを提示するものの，この時点ではまだ連帯主義的賃金政策への代替案を提示するには至っていなかった。

3 スウェーデン機械工業連盟VFの賃金政策

SAFの意思決定機関に強い影響力を持ち，1977年大会で連帯主義的賃金政策の再検討を要求していたのはVFであった。賃金交渉のパターン・セッターとみなされていた輸出部門のVFは，当時の賃金状況の問題点をどのようにとらえていたのかを，SAFへの要望書からやや詳しくみてみよう。

SAFは全国大会の前年から包括的な政策プログラムの準備をはじめていた。VFは1976年3月11日付でSAFに対して「経営者団体の任務と目標」という意見書を提出し，SAFが取り上げるべき政策分野として5つをあげたが，賃金政策はそのうちの一つであった（VF［1976.3.11a］）[22]。VFは賃金問題の現状について見解を示した上で，「近い将来において賃金政策が考慮すべき問題」という内部報告を提出していた（VF［1976.3.11b］）。その結論は，①十分な利益が確保されるために賃金政策が策定されなければならない，②社会経済の平均的な生産性増加が，受け入れ可能な賃金コスト増加への枠組みを決定する，③経営者団体は労働力コストに影響が及びうる全ての分野に関与すべきである，④K部門（輸出部門）が賃金発展のテンポと賃金増加の“基礎となるプロフィール”の両方において賃金リーダーとなるべきである，⑤賃金ドリフトに対する効果的な対策，⑥公正で効率性を促進する賃金格差への積極的な投資，⑦成果を促進する賃金システムを守るための積極的な投資，の7点であった。

報告の内容には，賃金政策にかかわる4つの論点が提起されていた。第1に，マクロ経済的な観点からみた賃金問題として，1970年代の大幅な賃金上昇をコントロールする必要性があり，そのために経営者団体が包括的な賃金政策を策定すべきという点であった。また社会全体としてどれほどの賃金上昇余地があるのかの基準として，社会平均的な生産性を基準とすべきこと，その生産性の基準となるのはVFが属するK部門であるべきとされた。これは，当時の石油価格上昇に端を発する大幅な価格上昇とインフレ発生という状況下において，EFOモデルが機能していない状況への批判であったが，それだけでなく，VFはLOの1971年大会の報告書を引用しつつ[23]，労働組合側と比較して，これまで経営者団体側には賃金政策をマクロな経済政策の一部として理解する視点が欠けていたことも指摘していた。

22）その他は労働権と共同決定問題，ローカルおよび地域の活動，労働力と労働時間の問題，情報と世間とのコンタクト問題であった。

23）「賃金政策は社会経済の一部であり，個別の現象として理解することは出来ない。LOとその傘下の労働組合の任務は，規約に示されているように，社会の移行に寄与することである。そのため賃金政策は，社会が利用可能な社会的・経済的資源をよりよく分配するために，その他の社会活動と結びつけられなければならない。」

第2に，第1の内容と関連して，経営者団体が策定する賃金政策は直接的な賃金だけではなく，労働コストに影響をおよぼす広範囲な問題領域を考慮すべきという点であった。政府は，経営者の社会保険料負担や税制の形態で間接的に経営者が負担する労働コストを増大させており，これら政策に対して経営者団体は何らかの方針を出すべきとされた。

第3に，大幅な賃金上昇をもたらす要因の一つとなっていた賃金ドリフトについての見解であった。賃金ドリフトの要因は複数考えられるが，必要な労働力を確保するための手段として賃金ドリフトを完全になくすことは不可能であり，また望ましくはないが，賃金ドリフトを中央交渉における賃上げ補填保障という形で，低賃金部門の賃金引き上げ手段に利用する傾向や，労働組合間で生じている賃上げ競争については抑制すべきとした。

最後に，企業レベルの賃金分配において賃金の平準化が進んでいることに対する批判と，公正で効率性を促進する賃金格差を求めている点であった。この要因として，LOが主導する連帯主義的賃金政策のもとでの低賃金投資は，どのような賃金格差が公正で合理的（rätta och rimliga）であるのかという賃金間の関係についての議論を欠いていること，また低賃金投資というLOの主張は世間的に支持を集めやすいことが指摘されていた。このような世論の状況を変えるためにも，SAFは積極的に活動すべきとされた。

VFの内部報告の内容は，すでにみた1977年SAF大会におけるVFの動議内容とも一致しており，大会でのその他の動議に対するSAF執行部の回答にも影響を及ぼしていたと考えられる。VFは，1970年代に中央集権的な労使交渉がもたらしていた労働コストの上昇圧力が，輸出製造企業の競争力を低下させている一要因であると認識しており，それらに対抗するための包括的な賃金政策を早くからSAFに求めていた。他方で，連帯主義的賃金政策の問題点を「公正な」賃金格差に関する議論の欠如に求めていることから，VFも連帯主義的賃金政策が持つ「規範」的な内容，つまり「公正ではない」賃金格差はなくしてゆくという考えそのものを否定してはいなかった。

4　SAFの賃金政策『公正な賃金』における賃金形成のあり方

1979年3月に公表された『公正な賃金－賃金政策プログラム』は，SAF内の賃金政策調査グループの成果として策定された（SAF［1979.3.22］）。その後1979年5月23日の総会で採択され，SAFの公式な賃金政策となった。ではその内容は，連帯主義的賃金政策の問題点がSAF内で認識されている状況で，新たにどのような賃金形成のあり方を目指すものだったのか。この点をプログラム策定前の検討資料も含めてみてみよう。

『公正な賃金』の冒頭では，市場経済システムと企業が社会の繁栄に果たす役割を述べた上で，「賃金がこれら（注：需要と供給のバランス）の機能を満たすことができるためには，それは個々人の評価（värderingar）と公正な理解（rättviseuppfattningar）に基づいて作られるべきだ。賃金がコンピテンシー，労働状態，労働投入，労働成果に対して決定されることは一般的に理解されている。そのため異なる労働には，異なる賃金が支払われるべきである。賃金格差は，生産を増大させ，それによってすべてにとっての繁栄を増大させるために必然である」と述べられており，労働と個人への評価にもとづく賃金格差の必要性を最も重要な問題と位置づけていた。この点でVFの要求していた賃金格差と効率性をもたらす個人賃金設定への要求に答えるものとなっていた。プログラムは11の基本テーゼとその説明から構成されており，そのうち①，②と④が，個人とその労働成果に対して設定される個人賃金，および賃金形態に関する内容であり，中央協約の役割に触れ

ているのは⑪のみだった。

①仕事に賃金を支払うべきである。誰もがその知識とスキルを増大させ，より能力が求められ，責任が大きい仕事を求めることによって，その賃金を改善することができるべきだ。したがって公正な賃金は個人賃金設定の可能性を前提としている。
②労働成果を考慮した賃金形態と賃金設定は労働への刺激を与える。それは企業の資源が効率的に利用されることに貢献し，したがってすべての従業員のグループに適用される。
③性別間の平等に関する原則－同一の価値を持つ労働投入に対する同一賃金－は，賃金設定において維持される。
④賃金政策と賃金設定は，市場の前提条件の変化と個々人の評価に適応する必要がある。
⑤利益のある企業のみが，長期的に所得と雇用の点で従業員に保障を与え，新しい雇用機会を生み出すことができる。
⑥税システムと補助金システムは経済成長を促進する賃金政策の障害となってはならない。賃金増加は維持される所得において重要なインパクトを持つべきである。
⑦企業活動の利益は，成長が保証され，リスクキャピタルの需要が企業において満たされる水準に保たれるべきだ。賃金政策はこれらの要求を満たすべきである。
⑧賃金を牽引するのは－公共部門ではなく－経済活動だ。
⑨賃金とその他の雇用条件は，労働市場のパートナー間の自由な交渉によって決められるべきであり，立法を通じて規制されるべきではない。
⑩労働市場のパートナーは，経済成長を通じて作り出された経済的余地の大部分を自由に処分すべきである。経済的余地の部分が政治的決定によって主張される程度において，精算が生じるべきだ。
⑪中央協約は経済活動の労働平和を保障し，トータルな労働コストの枠組みを確定すべきである。この枠組みにおいて，ローカルな賃金形成の余地が存在し，賃金形成は可能な限り分権化された形で生じうる。

では，ローカル・レベルで企業の支払い能力を考慮した，賃金格差をもたらす個人賃金設定の「公正」さはどのように理解され，中央交渉の枠組みと結びつけられていたのか。『公正な賃金』では，望ましい賃金設定が個人別であることや，賃金格差が必要であることは述べられているが，なにが「公正」であるのかについては述べていない。この点をSAFの賃金政策プログラムにかんする検討資料[24]で確認すると，個人賃金設定の内容が「労働と個人との間の賃金格差」，「労働の結果と賃金」，「賃金形成の形態」の3点にわたって検討されていた。まず「労働と個人との間の賃金格差」では，「個々人の労働者の仕事内容，コンピテンシー，成果が賃金設定の基礎となるべき」との原則を述べているが，具体的な評価方法については明言しなかった。労働組合側がこれら基準に基づきながらも，より単純なグレード・システムを用いてこれまで賃金格差の縮小を実現してきたことを指摘し，それを否定する一方で，「多様な異なる付加給」を個人別の「雑多な」賃金設定基

24)「『公正な賃金政策』：賃金政策プログラムにかんする内部議論のための基礎―5つの重要な政策問題」，SAF［1979.2.7］.

準として用いる方が，組合の規制を受けずに「市場的な適応」が行いやすいと述べていた。つまり個人間の賃金格差を根拠付ける明確な方法についてはSAFも判断を行わず，むしろ評価基準を複雑化することで組合からの介入を受けにくくすることを意図していたことがうかがえる。このような態度は「労働の結果と賃金」の議論にも共通していた。検討資料では，出来高給が月給に置き換わりつつある現状について危機感を示し，達成された労働成果に依拠する賃金システムの重要性を説きながらも，「新しい生産性に基礎をおく賃金形態の発展と実際の検証のために作業する」と述べるにとどまっていた。さらに「賃金形成の形態」では，ローカルな賃金形成は「もし生産性の刺激に寄与し，市場へ適応するという要求を満たすような賃金形成を行いたいのであれば，省くことはできない」が，労働市場における「平和義務」を確保し，協約間の競合や賃金ドリフトを避けるためには「経営者の観点からは，賃金形成への集権化されカルテル化された形態と，ローカルで市場適用された形態への，両方への動機が存在する」とされた。

このような議論に基づいて策定された『公正な賃金』プログラムは，VFの求めていた連帯主義的賃金政策に対置される賃金政策への要望を，SAFが個人別の賃金設定と賃金格差の重要性として全面的に主張したという点で，画期的なものであった[25)]。プログラムはそのタイトルに示されるように，生産性を促進する個人別の成果賃金システムと，その結果としての賃金格差を「公正な賃金」と位置づけ，LOの連帯主義的賃金政策の下での賃金平準化方針に対抗しようとしていた。しかしその「公正」さの根拠については曖昧なままであった。また検討資料では，労使紛争を予防し，社会全体での賃金上昇の余地を確定するための中央協約の枠組みは必要であるものの，この中央協約を通じて，これまで労働組合側はローカルな賃金形成への介入を強化してきたという問題点が述べられていた。いかに中央協約の機能を最小限にして残しつつ，個人別のローカルな賃金設定を最大限追求するのかというSAFのジレンマが，テーゼ⑪の，中央協約の枠組みにおいて「賃金形成は可能な限り分権化された形で生じうる」という表現に表れているといえる。

Ⅳ　まとめにかえて―1980年代以降のSAFの賃金政策の展開―

SAFの賃金政策は，1980年代には重要な政策分野の一つとなり，『公正な賃金』プログラムはその後のいくつかのプログラムに発展していった（Geer［2007］, pp. 204-206）。SAFの大会では1980年「賃金，労働意欲，進歩－80年代の賃金政策」（大会作業部会），1987年「賃金－成長のための手段」（1987年大会作業部会）が続き，さらにSAFが1990年に策定した改革プログラム『市場と多様性』においても「市場に適応された賃金形成」が策定された。これら賃金政策の中で，『公正な賃金政策』で提起された個人別の賃金設定という方針もさらに全面的に展開されるようになった。特に90年の改革プログラムは，完全な企業レベルのみの賃金交渉形態を推奨するなど，SAFの「新自由主義的イデオロギー」への転換とみなされる内容であった（Lundgren［2002］p. 35）。これらは，1980年代よりさらなる多国籍化を進めていった機械工業連盟傘下の大企業によって主導されていた。しかしSAFおよびVFの強い意欲にもかかわらず，彼らが描いた通りには集

25）調査グループのメンバーであったLundgrenは，マクロ経済的な議論だけでなく，「企業における交渉の余地をいかに作り出すのか，そして労働の成果や個人の発展を刺激するようなローカルな賃金形成を導くこと」を意図していたと述べている。Lundgren［2007］, pp. 35-38.

団的労使交渉は変化しなかった。頂上交渉で合意されていた連帯主義的賃金政策に基づく低賃金投資などは，1990年代に頂上交渉そのものが停止されることによってなくなり，個人別賃金設定への条件が作られた。しかしローカル・レベルの賃金交渉では，現在もブルーカラー労働組合を中心に平等主義的な分配方針が残っているともされる（Karlson（et al.）[2014], pp. 148-152）。この背景には，労働組合側による経営者団体の賃金政策の受容のあり方が関連していると思われる。この点は今後の検討課題としたい。

※本稿は科研費（課題番号：20K02079，研究種目：基盤研究C）の助成を受けた研究成果の一部である。

参考文献・資料

〈文献〉

石原俊時［2001］,「SAF技術部（上）」『立教経済学研究』第55巻第1号。

石原俊時［2003］,「SAF技術部（下）」『立教経済学研究』第57巻第1号。

稲上毅・H. ウィッタカー［1994］「スウェーデン・モデルの崩壊」（稲上他『ネオ・コーポラティズムの国際比較―新しい政治経済モデルの探索―』日本労働研究機構，所収）

岸田未来［2016］,「『産業協約』体制下のスウェーデンにおける集団的労使交渉」『摂南経済研究』第6巻1・2号。

岸田未来［2021］,「スウェーデンの賃金協約と企業レベルの賃金決定 －『数値なし協約』の広まりとその影響」『立命館経営学』第60巻第1号。

Brulin, G. and T. Nillson［1997］, *Läran om Arbetets Ekonomi: om utvekling av arbete och production*（*Andra omarbetade och utökade upplagan*）, Rabén Prisma.

Elvander, N.［1988］, *Den Svenska Modellen: löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*, Allmänna Förlaget.

Geer, H.D.［1986］, *SAF i Förhandlingar: Svenska arbetgivareföreningen och dess förhandlingsrelationer till LO och tjänstemannaorganisationerna 1930-1970*, SAFs förlag.

Geer, H. D.［1992］, “Mellan effektivitet och rättvisa: arbetsgivarna och lönen”, in SAF, *Lönebildning i Förändring*, 1992.

Geer, H.D.［2007］, *Från Svenska Modellen till Svenskt Näringsliv: om SAF och den svenska arbetsmarknadens organisering under 1990-talet*, Ratio.

Giesecke, C. S.［1985］, “SAFs utveckling och ändrade roll under åren 1947-1977”, in SAF, *Fred eller Fejd: personliga minnen och anteckningar*, 1985.

Johansson, A. L. and L. Magnusson［1998］, *LO andra halvseklet: fackföreningsrörelsen och samhället*, Atlas.

Johansson, A. L. and L. Magnusson［2012］, *LO: 1900-talet och ett nytt millennium*, Atlas.

Karlson, N.（et al.）［2014］, *Lönebildning i Verkligheten: kollektivavtalens effecter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, Studentlitteratur.

Kjellberg, A.［2001］, “Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år”, in Nordisk Ministerråd, *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland ogDanmark*, København.

Kuuse, J.［1986］, *Strukturomvandringen och Arbetsmarknadens Organisering: SAF och dess motparter i en förändrad omvärld*, SAFs förlag.

LO［1953］, *Trade Unions and Full Employment*.

Lundgren, H.（red.）［2001］, *Arbetsgivarnas Dilemma*, Ekerlids Förlag.

Lundgren, H.［2007］, *SAF och Företagens inre Liv: minnen och erfarenheter av 30 års verksamhet i Svenska*

Arbetsgivareföreningen, SAFs internt dokument.

Lundh, C.［2010］, *Spelets Regler: institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010 Andra Upplagen*, SNS Förlag.

Nilsson, C.［1987］, "Den svenska lönebildningsmodellen: normer på central och lokal nivå", *Ekonomik Debatt*, 8/87.

Olsson, A. S.［1989］, *The Swedish Wage Negotiation System*, Uppsala University.

SOU［1981: 44］, *Löntagrna och Kapitaltillväxten 5: slutrapport*.

Sandgren, A.［2001］, "Pragmatism eller ideologi i förhandlingsverksamheten", in Lundgren, H.（red.）, *Arbetsgivarnas Dilemma*.

Svensson, T.［1983］, *Från Accord till Månadslön: en studie av lönepolitiken, fackföreningarna och rationaliseringarna inom svensk varvsindustri under 1900-talet*, Svenska Varv AB.

〈内部資料（Centrum för Näringslivshistoria）〉

SAF［1977］, Motioner och Yttranden（Företagsamheten inför 80 talet）, SAF-kongress, 15–17 september

SAF［1978］, SAF Kongressen Sammanfattad

SAF［1978.3.30］, Utredning om lönepolitik（Projektsammanställning）

SAF［1978.4.14］, Lönepolitisk Utredning–Arbetsplan

SAF［1979.2.7］, "Rättvis Lönepolitik": Underlag för intern discussion om ett lönepolitiskt program–Fem viktiga lönepolitiska frågor

SAF［1979.3.22］, Rättvis Lön: Lönepolitiskt program

VF［1976.3.11a］, Arbetsgivarorganisationernas uppgifte och mål,

VF［1976.3.11b］, Lönepolitiska överväganden inför de närmaste åren