

令和 6 年 6 月 7 日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2023

課題番号：20K02079

研究課題名（和文）スウェーデンにおける労使の賃金政策の変化と賃金制度の実態に関する研究

研究課題名（英文）Study on changes in wage policies of labour and management and the actual state of the wage system in Sweden

研究代表者

岸田 未来（Kishida, Miki）

立命館大学・経営学部・教授

研究者番号：60342424

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の成果は、マクロな集団的労使関係のレベルにおける、スウェーデンの労使諸団体（SAFおよびUnionen）それぞれの賃金政策内容と、賃金交渉の歴史的变化、ミクロの企業レベル（エネルギー会社E.ONおよび自動車会社Nordiska GM）における、職場の賃金交渉と個人別賃金設定の実態とその変化を明らかにしたことである。これら研究成果により、現在も集団的労使交渉の枠組みが維持されているスウェーデンでは、集団的な労使交渉では、個人別賃金交渉では不利となりうる従業員の権利保護を確保しつつ、職場の実態に応じた、個々の賃金設定のフレキシビリティを可能としていることが分かった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的意義は、近年では集団的労使関係の役割に関する研究がとりわけ日本において衰退している中で、企業レベルの労使関係と集団的なマクロレベルの労使関係が、それぞれに重要な役割を果たしているケースとして、スウェーデンの賃金交渉の実態を明らかにしたことにある。今後は、スウェーデンと日本の比較労使関係研究に展開させる基礎を得ることができたと考える。また本研究の社会的意義は、今日、世界的な物価上昇の中で労使間の賃金交渉の役割や重要性に注目が集まっており、本研究の成果が特に日本において、国民の生活を防衛するアクターとしての労働組合の存在を改めて考えるための一助になるであろう点である。

研究成果の概要（英文）：The results of this study are (i) the content of the respective wage policies of the Swedish industrial associations (SAF and Unionen) and the historical changes in wage negotiations at the level of macro collective industrial relations, and (ii) the actual situation and changes in workplace wage negotiations and individual wage setting at the micro enterprise level (energy company E.ON and car company Nordiska GM). These research findings show that in Sweden, where the framework of collective industrial bargaining is still maintained today, collective industrial bargaining allows flexibility in setting individual wages, according to the actual situation in the workplace, while ensuring protection of employees' rights, which can be disadvantageous in individual wage negotiations.

研究分野：労使関係、経営学、人事労務管理

キーワード：スウェーデン 賃金交渉 労使関係 労働組合 経営者団体 ホワイトカラー 労働協約

1. 研究開始当初の背景

本研究の背景は、賃金形成を対象に、日本における集団的労使関係の役割をどのように考えるべきかという問題関心である。日本ではデフレ下で、「官製春闘」と呼ばれる政府からの賃上げ要請や、同一労働同一賃金の導入など、政府主導の賃金政策が実施されてきた。他方でこれら施策に対する労使の受け止めは必ずしも積極的ではなく、改めて賃金形成における集団的な労使関係の役割とは何かが問われている状況である。スウェーデンでは1990年代以降、労使自治の下で中央集権的な労使交渉制度を維持する一方、企業レベルでは個人賃金対話を増加させるなど、企業における賃金面のフレキシビリティ増大と労働市場全体の公平性のバランス確保が模索されてきた。企業レベルのフレキシビリティが一時的に強調される日本に対し、2000年代以降のスウェーデンの賃金制度は労使のいかなる賃金政策を反映し、それが労働市場全体の賃金形成と個別企業にどのような影響をもたらしているのか、という点が本研究の背景であった。

2. 研究の目的

本研究は、主に2000年代以降のスウェーデンにおける賃金制度の変化を対象として、労使の賃金政策における合意形成の内容を検討し、かつ労使関係の階層性と分野ごとの特徴を考慮しながら、企業レベルの賃金設定の実態を明らかにすることを目的としている。それにより、2000年代以降のスウェーデンの賃金制度の変化が、労使団体のいかなる賃金政策を反映し、それが労働市場の賃金相場形成と個別企業にどのような影響をもたらしているかが明らかとなる。本研究の最終的な目標は、スウェーデンを対象に賃金制度を支える労使の賃金政策の変化と合意形成に着目し、その実態を比較労使関係の視点から明らかにすること、それにより、日本の賃金制度改革における労使自治の役割を再検討するための有用なエビデンスを提供することである。

3. 研究の方法

本研究では、大きくは2000年代以降のスウェーデンの労使団体が展開する賃金政策の内容が、どのように労使交渉へと反映されているのか、産業レベルの賃金政策が個別企業における賃金政策へどのように反映されているのか、を実証的に明らかとする。そのための具体的な研究の方法は次の通りである。第一に、労使関係を頂上組織および各産業別組織、職場レベルに区分した上で、アーカイブス資料とインタビュー調査を用いて、産別労使交渉時における賃金政策をめぐる意思決定過程を分析する。第二に、明らかとなった労使関係の合意内容が、実際の企業レベルの賃金制度にいかんにか反映され、運用されているかを検証する。

4. 研究成果

研究期間の1年目はコロナ禍のため計画していた海外調査を行うことが出来ず、それまでに収集していた資料を用いた研究となった。さらにコロナ禍の継続によって研究計画を見直した2021年度は、文献資料と、可能であれば海外調査を実施する予定であったが、2021年度もまた現地調査を行うことが出来ず、文献収集及びそれらを用いた研究のみとなった。2022年度からは海外調査が可能となったため、研究期間を1年延長し、22年度と23年度に現地調査を集中して行った。以下では主に4つの研究成果の概要を記す。

(1) 経営者団体の賃金政策の変化

スウェーデンの賃金交渉は1990年代に分権化が進み、頂上交渉(労働組合のナショナル・センターと経営者団体連盟との間の交渉)が消滅した。現在は産別レベルの賃金交渉が行われて賃金上昇相場を形成し、その後の職場レベルでの賃金交渉に影響を及ぼしている。この経緯と、とりわけ賃金交渉の分権化を推し進めた経営者連盟の賃金政策について、民間経営者連盟(SAF)が1970年代の頂上交渉をいかに評価し、どのような賃金設定を目指して分権化を進めようとしたのかを、経営者連盟のアーカイブス資料を用いて明らかにした(岸田、2022)。SAFは1970年代まで、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ジレンマの中で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。1979年3月22日に公表されたSAFの『公正な賃金 - 賃金政策プログラム』は、生産性を促進する個人別の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、L0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ことが明らかとなった。この変化は、2000年代に広まる新しいタイプの産別労働協約(いわゆる「数値なし協約」)につながる事となる。

(2) 労働組合団体の賃金政策の変化

労働組合側の賃金政策については、ブルーカラー労働組合連合(L0)の連帯主義的賃金政策が頂上交渉を牽引したことがこれまでに知られているが、他方で、中央集権的な賃金交渉を分権化する過程において、賃金設定の個人化を積極的に受け入れてきたホワイトカラー労働組合については、その賃金政策の内容はほとんど知られていない。2000年代以降には、労働組合の構成比においても、ブルーカラーをホワイトカラーが逆転する現象が生じており、2000年代以降は、

ホワイトカラー労働組合の賃金政策が重要となってきた。このためホワイトカラー最大の労働組合ユニオネンを中心に、その賃金政策および賃金協約の内容を検討した結果、次の2点が明らかとなった(岸田、2023)。第1に、1970年代と2000年代のホワイトカラーの賃金協約を比較すると、ホワイトカラー全体をカバーする広範囲な賃金協約(合意)はなくなり、さらに産別レベルの賃金協約内容も多様化している。これは、集権的な賃金交渉体制そのものは維持されているが、ローカルな企業レベルの賃金交渉の役割が高まっていることを意味している。第2に、ホワイトカラーの労働組合SIF/ユニオネンの賃金政策の変化をみれば、1970年代のSIFは連帯主義的賃金政策と共通性を持つ、低賃金層の賃金引き上げに焦点をおく賃金政策を掲げ、公正な賃金格差にもとづく賃金構造を目標としていた。しかし1990年代以降は、賃金格差(分散)そのものが広がり、集団としての賃金構造よりも個人のスキルや能力発展を通じた賃金上昇を強調する主張へと変化しており、経営者団体が1980年代に構想した個人賃金設定と賃金格差の広まりが部分的に反映されている。また、本研究成果に関連してインタビュー記事が新聞に掲載された(産経新聞2023年3月1日付「風雲究：春闘 賃上げの裾野どうひろげる」)。

(3) 産別の賃金協約が個別企業の賃金政策へどのような影響を及ぼしているか

「数値なし協約」の実態について、インタビュー調査と資料を用い、産別レベルから企業レベルの賃金形成の実態を個別企業のケーススタディによって明らかにした(岸田、2021年)。スウェーデンの労働市場において産別レベルで具体的な賃金上昇額を規定しない「数値なし協約」が、ホワイトカラー(特に管理職と専門職)に浸透しつつある一方で、ブルーカラーはこれら協約を拒否している。民間経営者団体側は、「数値なし協約」の導入と普及を通じて、最終的には上司と従業員との個別賃金対話による、米国型に近い賃金決定システムの導入を図っている。数値なし協約は、産別レベルでは賃金上昇率(賃金原資総額)を確定せず、その決定をローカル(地域、職場)交渉へ委ねる賃金協約である。民間部門経営者団体は、企業の経営状況に応じた賃金決定のローカル化を徹底するために「数値なし協約」を提案しており、専門職や管理職のホワイトカラー労働組合は、個々人のパフォーマンスが賃金に反映され、結果として高い賃金上昇率が達成されることを見込んで、「数値なし協約」を締結している。しかし一般事務職の労働組合は締結に慎重である。「数値なし協約」のもとで、エネルギー会社イーオンでは、職場労働組合とHRの賃金交渉に対する権限を、チーフと個々の従業員との賃金対話へ完全に委譲する賃金モデルを導入している。

(4) 労働組合の賃金政策と男女賃金格差是正

労働組合の賃金政策および職場レベルの賃金設定の実態を明らかとする中で、当初の研究計画では想定していなかった、男女賃金格差是正のための「賃金マッピング」の役割が明らかとなった。労使交渉を通じて賃金形成が行われるスウェーデンでは、1960年代にブルーカラー労働組合のナショナル・センターLOと民間経営者団体連盟のSAFが、労働協約から「女性賃金」を削除することで合意した。その後、LOによる連帯主義的賃金政策の推進とともに男女間賃金格差が本格的に縮小し始め、産業ブルーカラーに限れば、賃金格差は1960年の30%から1980年には10%へ縮小した。しかし1990年代以降は労使交渉の分権化が進み、LOの影響力低下と並行してホワイトカラーを中心に個人賃金設定が広まるなかで、労働市場全体の男女間賃金格差の縮小は停滞した。この中で1990年代からは、社会民主労働党政権の主導のもと、労働生活における男女差別をなくし、男女間賃金格差の縮小を社会的に推進する目的で、平等法(現差別禁止法)において賃金調査(lönekartläggning)が導入・強化されていった。実際の賃金マッピングの事例研究とインタビュー調査より、賃金マッピングの意義と限界については、第1に、賃金マッピングにおける職務評価と賃金分析の内容は雇用主によって多様であるため、同一価値労働の比較を求めている点は意義があるが、賃金格差の根拠として「市場の力」が認められている点では、男女間格差縮小への効力が弱まると推測されること、第2に、義務化されているにもかかわらず民間部門における賃金マッピングの実施状況は公共部門よりも悪く、これは賃金マッピングに対する監督機能が十分に機能していないこと、また職場労働組合の取組みの不十分さにも起因することが明らかとなった。これら研究成果は2024年度に公表予定である。

<引用文献>

- 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、15-41ページ。
- 岸田未来(2022)「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 - 」『経済論叢』第196巻第2号、81~95ページ。
- 岸田未来(2023)「ホワイトカラーの賃金協約と労働組合の賃金政策 - スウェーデンの民間事務職労働組合を中心に - 」『立命館経営学』第62巻第1号、1~26ページ。
- 岸田未来「風雲究：春闘 賃上げの裾野どうひろげる」産経新聞(2023年3月1日夕刊)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 岸田未来	4. 巻 62
2. 論文標題 「ホワイトカラーの賃金協約と労働組合の賃金政策 - スウェーデンの民間事務職労働組合を中心に - 」	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 立命館経営学	6. 最初と最後の頁 1 - 26
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 岸田未来	4. 巻 196
2. 論文標題 「集团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 - 」	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 経済論叢	6. 最初と最後の頁 81-95
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 岸田未来	4. 巻 60
2. 論文標題 「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」	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 立命館経営学	6. 最初と最後の頁 15 - 41
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 岸田未来
2. 発表標題 スウェーデンの男女間賃金格差と賃金マッピングの実際 - 労働組合の同一労働同一賃金政策の観点から -
3. 学会等名 社会政策学会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 岸田未来
2. 発表標題 「スウェーデンにおける賃金格差と労働組合の賃金政策 - 民間ホワイトカラー労働組合を中心に - 」
3. 学会等名 北ヨーロッパ学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 岸田未来
2. 発表標題 ホワイトカラー労働組合の賃金政策 - スウェーデン大卒事務職労働者組合ユニオンの賃金政策を中心に -
3. 学会等名 社会政策学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 岸田未来
2. 発表標題 スウェーデンの賃金交渉における数値なし協約の広まりとその意味
3. 学会等名 労務理論学会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

「風雲究：春闘 賃上げの裾野どうひろげる」産経新聞夕刊、2023年03月1日掲載
--

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------