

コロナ禍におけるスウェーデンの 政労使の対応

西村 純

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

1. はじめに

新型コロナウイルスが今後の経済や人々の生活にどの程度影響を与えるのかについては、まだまだ不透明な点が多い。事実この原稿を執筆している時点においても状況は刻々と変化している。そのような中で何らかの結論を導き出すことは難しい。しかし、諸外国の政労使がどのような対応を行ってきたのかについて記録を残すことは、我が国の労使が今後の対応を検討する上で、僅かであるかもしれないが、意義のあることだと思われる。

周知のとおり、スウェーデンはコロナ禍の下、都市のロックダウンを選択せず、できる限り通常の経済活動を継続させることを選択した国として位置づけられている。この方針に対する評価はまだ流動的であり、論者によって見解が異なるところではある。今後を見守っていく必要がある。ところで、そのようなスウェーデンにおいて、政労使はいかなる対応を行ってきたのか。コロナ禍における労使の対応について、人々の収入や雇用の面に焦点を当てて紹介したものは思いのほか少ない。以下の機械・金属労働組合(IF-Metall)に寄せられた問い合わせは、スウェーデンにおいても日本と同じような心配を抱えながら業務に従事している労働者がいることを私たちに教えてくれる。

組合員「仕事場で同僚と近い距離にいる。本当に安全なのでしょうか？」

IF-Metall の回答「公衆衛生当局による

と、現在のところこの距離であれば安全だという明確な根拠はありません。感染の広がり状況を考慮すると、ベンチマークは、腕を広げた距離を保つことにあります。もし、気になることがあれば、「クラブ(企業内の組合組織)」もしくはIF-Metallの地域支部に問い合わせてください」¹

コロナ禍でスウェーデンの政労使はどのような対応を実施してきたのであろうか。以下、手に入れられる情報を基に紹介したい。なお、今回は労働者の収入に関わることに限定して議論を進めたい。特定のテーマのみを取り上げることになっていることは否めないが、この部分は、平時の対応を維持しつつ、緊急時の対策も導入しているスウェーデンの姿が垣間見られるところでもある。まず、コロナ禍で実施された賃金交渉の経緯を紹介し、その後で、国によって実施された雇用や収入に対する支援策について紹介する。

2. 2020年の賃金交渉ラウンド

新型コロナウイルスの流行と重なった賃金交渉ラウンド

スウェーデンでは労使自治の原則の下、労働条件については労使の自主的な交渉によって決定することが伝統となっている。周知の通り、スウェーデンは産別交渉の国であり、産業別協約によって賃上げ率(額)や最低賃金が決められている。通常2年や3年の複数年協約が締結されている。主要セクターの最新の協約期間は2017年4月から2020年3月までと

なっていた。つまり、新型コロナウイルスの流行が顕著になった時期と新協約締結に向けた交渉時期がちょうど重なってしまったのである。これら主要セクターの産別協約は、約300万人の労働者をカバーしており、多くの労働者が影響を受けるという点で重要な交渉ラウンドと位置付けられていた。世界規模で新型コロナウイルスの流行が広まっていく状況の中で、労使交渉はいかなる展開を見せたのか。この点について確認していこう。

近年、スウェーデンの主要民間産業において、経済の持続的な成長と労働者の生活の向上を実現するために、産別交渉に先駆けて、ブルーカラーとホワイトカラーを含む五つの産業別組合が加盟する団体である「スウェーデン産業組合（FACKEN inom industriin以下FI）」が共通要求の作成を行っている。このFIにはIF-Metallの他、食品産業組合といったブルーカラーの他の産別組合に加えて、ホワイトカラーの職員を組織するUnionenや大卒エンジニア組合を組織するSveriges Ingenjörerも加盟している。FIが出す共通要求を一つの指標として、これに沿って産別交渉を行うのが組合側の通例となっていた。そして、このFIの調整の下で締結される産別協約は、他の産業の協約内容にも影響を与えるパターンセッターとしての役割を果たしている面もあった。つまり、FIに加盟している組合の動向は、スウェーデン労使関係に小さくない影響を与えていると言える。そこで、以下ではFIとその加盟団体の動向を中心に、コロナ禍での賃金交渉の展開を追っていく。

新型コロナをどこまで考慮すべきなのか？

2020年の交渉ラウンドに先駆けて、2019年11月にFIは3.0%の賃上げ共通要求案を提示し、IF-MetallやUnionenなど加盟5団体はその共通要求案を承認し、2020年の交渉ラウンドにおける要求とすることを決定した。

スウェーデン経済は比較的良好な状況にあり、民間大手の企業の利益額や株主への配当を見ても3.0%は妥当であろうというのが当時の組合側の判断であった。しかし、交渉が始まると経営者側は1.4%の賃上げを主張した。組合側は当然のことながら反対した。FIの代

表委員会の委員も務めているUnionen委員長であるMartin Linderは、1.4%のような僅かな賃上げは、インフレによって食われてしまうと主張し、経営者の主張を非難した²。

その後も議論は平行線をたどり、現行の協約が終了する月である2020年3月においても労使の隔たりが埋まることはなかった。加えて、新型コロナウイルスの感染状況が世界的に悪化していくという先行きの見えない状況は、労使間の合意を取り付けることを一層困難にしていくことになる。ボルボやエリクソンなどスウェーデンの主要製造企業が加盟しているエンジニアリングセクター経営者連盟（Teknik Företagen（TF））の交渉担当であるTomas Undinは、スウェーデンのラジオ局のインタビューに対して、労使の合意が難しくなっていると答えている³。合意が困難な状況にある中、ホワイトカラーの産別組合であるUnionenの交渉代表のMartin Wästfeltは、同じくラジオの取材への回答の中で、興味深い発言を行っている。その要点を示すと、①協約期間や賃上げ率は、産業の競争力、生産性、インフレ率などの要素を考慮して決められるべきものであり、したがって、②新型コロナウイルスの影響を賃金交渉における考慮すべき要素として組み込むべきではないという見解である⁴。このように、コロナの影響が高まりつつある中においても、組合側は今まで考慮してきた要素に基づいて協約の内容を決めるべきであると考えていた。このことは、緊急時においても、労働条件決定を巡る交渉は中長期的な視点の下で、これまでの慣行を重視すべきであるとする組合の態度を示していると言えよう。

労使は、2020年の交渉ラウンドにおいて新たな労働協約の内容について歩み寄ることができなかった。そのため、労使の合意を取り付けるべく中立の委員（opartiska ordförandena）が任命されることになった⁵。しかしながら、委員の出す案でも労使の合意を取り付けることはできなかった。そのような状況の下で、中立の委員は、現行の協約の期限を10月31日まで延ばし、改めて再交渉することを提案し、労使はそれについて合意した。将来の見通しが不確実な中で結論を出すよりも、見通しが

見えてくる中で再度妥結に向けた交渉を再開するという選択がなされたわけである。

そして、10月に入り交渉が再開される。労使の妥結に向けて任命された中立の委員は、29ヶ月の協約期間でトータルの賃上げ率が4.5%という案を提示した。この案に対してFIは、組合の総意として4.5%では低すぎるとし、その案を拒否した。スウェーデンの経済状況を鑑みるとそれ以上の水準での妥結が妥当であるという判断からであった。組合の対応を受けて、中立の委員は最終案として、29ヶ月で5.4%の案を提示した。この提示に対して、FI加盟の5つの産別組合は、その案を受け入れることに合意した。結果的に当初の共通要求である3.0%よりも低い水準となったが、経営者側の1.4%よりは高い水準を引き出したことになる。

さて、この点から窺えることとして、労働者側は、危機の下においても通常の交渉スタンスを崩さなかったことが挙げられる。あくまで労働条件の決定は通常の交渉において考慮される要素に基づいて決定すべきであるとの考えの強さがこの点から垣間見られる。

ところで、組合がこうしたやや強気の態度を維持できた背後には、雇用を巡る問題が深刻化していなかったことが挙げられる。結論を先に述べると、緊急時においても組合が賃金交渉において平時の態度を崩さなかった背後には国のサポートがあった。それが、コロナ危機を受けて導入された「ショートタイムワーク制度 (korttidsarbete)」であった。先に示したMartin Wästfeltもコロナへの対応は、賃金交渉ではなく、「ショートタイムワーク」で対応すべきである点をラジオ局の取材の中でコメントしている。この「ショートタイムワーク」は、コロナ禍での労働者の雇用と所得を守るために実施された代表的な緊急対応策であった。そこで節を変えてこの制度について確認しよう。

3. ショートタイムワーク制度

ショートタイムワーク制度

2020年に入り、予想だにしなかった状況に直面する中で、政府の中でも救済パッケージの必要性について議論が行われていた。スウ

ェーデンにおける新型コロナウイルスへの対策として導入されたものに「ショートタイムワーク制度」がある。これは、労働者側の立場から見ると、レイオフではなく、労働時間の削減によって雇用を維持すると共に、労働時間削減に伴う所得の下落を抑制するために導入された支援策と言える。ブルーカラーのナショナルセンターであるLOも2020年3月に、レイオフを回避し、労働時間の削減によって雇用を維持することを実現できるパッケージの早期導入を政府に求めるなど、労働者サイドから早期の導入が期待されていた支援策の一つである。政府の中での議論を経て、3月16日に「ショートタイムワーク制度」が議会に提出された。その後、2020年4月2日に「ショートタイムワーク」に関する法案が議会で可決され、4月7日からサービスが開始されることとなった。この制度は、2020年3月16日にさかのぼって適用されることとされ、当初は2020年いっぱいまでの期間となっていたが、現在のところ2021年の6月30日まで延長されることになっている。

この制度の目的は、予想することが困難な出来事によって一時的に深刻な財務上の問題を抱えた企業に対して国が資金を援助することで、企業が整理解雇を行わずに労働者の雇用を維持し、状況が改善すれば通常の状態にスムーズに戻ることを可能とすることにあった。このように企業における解雇を避けるための政策が、コロナ危機の下で時限的な措置として、スウェーデンにおいても導入されることになった。

ところで、この制度を利用するためには、産別協約かローカル協約 (centrala / lokala kollektivavtal) もしくは他の協定のサポートを得る必要があるとされている。この点から、労使団体もこの制度の運用に一定のかかわりをもっていることが窺える。

「ショートタイムワーク制度」については労働者側も素早い対応を見せている。例えば、IF-Metallでは、議会での可決に先駆けて、経営者団体との間で「ショートタイムワーク制度」の利用に関する合意を取り付けている。

さて、具体的な援助についてであるが、国の援助の水準は労働時間の削減に応じて異な

表1 ショートタイムワーク制度

レベル	労働時間の削減	労働者の賃金	使用者の件費負担
1	20%	96%	-19%
2	40%	94%	-36%
3	60%	92.5%	-53%
4	80%	88%	-72%

出所) Tillväxtverket (Swedish Agency for Economic and Regional Growth) より作成
(<https://tillvaxtverket.se/om-tillvaxtverket/information-och-stod-kring-coronakrisen/korttidsarbete/korttidsarbete-2020.html>)。

り、削減時間が長くなればなるほど援助の額も大きくなる。表1は労働時間の削減、削減対象となった労働者に保障される賃金、使用者の件費負担の軽減についてまとめたものである。労働時間の削減は、レベル1 (20%の削減)、レベル2 (40%の削減)、レベル3 (60%の削減)、レベル4 (80%の削減) の四つの段階で構成されており、各レベルに応じて賃金の削減分や国が負担する費用が決められている⁶。この制度を通じて、使用者の負担する社会保障なども含む件費負担は、レベル1では19%減となり、最高レベルの4では72%減となる。なお、国の援助金は使用者に対して支払われ、使用者が、適用対象となる労働者に対して、支援金の支給を行うこととなっている。

この支援によって労働者の賃金はどの程度維持されるのか。政府が出している例を参照すると⁷、月給3万2700スウェーデンクローナ (以下クローナ) の労働者が60%の労働時間を削減した場合、3万250クローナ程度が維持されることになるという。つまり、フルタイムで働いていた平時の92.5%の金額が保障されることになる。また、使用者の社会保障負担分等を含む件費も52.5%削減され、平時の4万3000クローナから2万425クローナになるという。もっとも、際限なく保障されるわけではなく、例えば賃金では4万4000クローナがサラリーキャップとして設けられている。また、支援期間も6ヶ月間を基本に最長9ヶ月間となっている。

産別組合のサポート

こうしたサポートは制度が確立されたからといって全ての対象者に支援が行きわたるわ

けではない。事実、IF-Metallのコロナ関連の質問サイトには組合員からの代表的なQ&Aとして「ショートタイムワーク制度」関連のものも寄せられている。

そこでは「お金は自分で申請するのか」、「コロナを理由にして整理解雇の通知を受けた」といった問い合わせが寄せられている。IF-Metallでは回答として、「労働時間削減分の賃金は、労働者が申請するのではなく、使用者が支払うものであること」、「コロナを理由にした場合は、仕事の消失による (Lack of work) 通常の整理解雇における余剰人員の削減とは扱いが異なり、解雇ではなく雇用が維持された上で支援をうけることができる」といった回答を行っている⁸。

また、もし、より詳細な情報や具体的な対応が必要であれば、企業内の組合組織である「クラブ」や産別組合の地域支部にコンタクトをとることを勧めている。このように、制度が必要な労働者全てに支援が行きわたるために、産別労組も組合員に対して情報を提供している。

4. まとめ

以上、労働者の収入にかかわる事柄として、賃金交渉と国による収入支援について可能な限りで紹介してきた。最後にこれらの変化に対する暫定的な解釈を示したい。

まず、労働条件を決める団体交渉に、新型コロナウイルスの流行というイレギュラーな要素を持ち込むことは回避されている。組合は危機だからと言って普段の交渉スタンスを変えることはなかった。そうした平時の対応を維持できた背後には危機への対応として国が導入した「ショートタイムワーク制度」があった。

この制度は、雇用を維持する代わりに国がそれにかかる費用の一部を援助するものと言える。このような取り組みは、日本人の感覚からすると普通に思えるかもしれないが、スウェーデンの伝統からは逸脱する部分があると言える。というのも、積極的労働市場政策に代表されるスウェーデンでは個別企業を救済することで労働者の雇用を維持するのではなく、労働者の企業間移動を活性化させることで雇用を維持しようとしてきた。これがスウェーデンの雇用対策の基本的な方針であった。

この度の「ショートタイムワーク制度」の導入は、同一企業での雇用の維持を目的としているという点において、こうした伝統とは距離を置いた政策だと言える。このことから、労使による交渉レベルでは平時の対応が維持された一方で、政策レベルでは平時とは異なる対応が取られていることが窺える。このような方法によって、コロナ危機の下で労働者の収入を維持しようとしている。守るべきところと変えるべきところを判断し、危機に立ち向かうという、当たり前だけれどもいざ実践するとなると困難の伴う事柄に対するスウェーデンの選択は、今のところこのような状況となっているようである。

(2021年2月1日脱稿)

- 1 IF-Metallのホームページを参照 (<https://www.ifmetall.se/aktuellt/fragor-och-svar-om-nya-corona-viruset/> (2021年1月16日))
- 2 Unionenのホームページを参照 (<https://www.unionen.se/om-unionen/avtalsnyhet/facken-inom-industrin-avvisar-arbetsgivarnas-bud> (2021年1月16日))。
- 3 <https://www.kollega.se/corona-paverkar-inte-unionens-lonekrav#> (2021年1月16日) を参照。
- 4 <https://www.unionen.se/om-unionen/avtalsnyhet/corona-paverkar-inte-unionens-lonekrav>、および、<https://www.kollega.se/corona-paverkar-inte-unionens-lonekrav#> (2021年1月16日) を参照。
- 5 スウェーデンでは「協調協約」と呼ばれる協約が産業界の労使で締結されている。協約では、労使が合意に至らなかった場合、紛争回避措置として、争議行為に入る前に、中立の委員を交えて労使が妥結に向けて取り組まなければならないことが定められている。
- 6 なお、レベル4は2020年の5月から7月までの時限的な措置とされていた。
- 7 政府のホームページを参照 (<https://www.regeringen.se/artiklar/2020/03/om-forslaget-korttidspmittering/> (2021年1月16日))。
- 8 IF-Metallのホームページを参照 (<https://www.ifmetall.se/aktuellt/fragor-och-svar-om-nya-corona-viruset/> (2021年1月16日))。