

第4節 スウェーデン王国（Kingdom of Sweden）

労働施策

（参考）1クローナ=11.78円（2012年期中平均）

国際機関による経済動向と今後の見通し

米
国

ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン
（
労
働
施
策
）

E
U

中
国

1 政治・経済情勢

(1) 政治情勢

スウェーデンにおいては1889年に結党された社会民主党が一時期を除き長期にわたり政権に就き、労使協調、連帯賃金（同一労働同一賃金）を基礎としつつ、公平・平等を基本に国が手厚い社会保障制度（現金・現物給付）を通じて経済成長の成果について国民全体に再分配を行う福祉国家を構築・運営してきた。

2006年9月に実施された総選挙では、穏健党、中央党、自由党及びキリスト教民主党的「スウェーデンのための連合」が、社民党を中心とする前政権に対してわずか7議席差で勝利し、12年ぶりの非社民党政権であるフレデリック・ラインフェルト穏健党党首率いる中道右派政権が誕生した。

連立政権の中心となった穏健党は、もともとは「小さな政府」や「減税」を目指す新自由主義的社会経済政策を指向していたが、ラインフェルト党首の下で「スウェーデンモデル」を基礎とする福祉国家路線の肯定・維持に路線を転換した。中道右派連合は、社民党政権下で疾病保険の長期受給者数や若年者の失業率が高止まりし、「完全雇用」を前提とするスウェーデンモデルの基礎が崩れてきていると強く批判して、労働市場から疎外されている人の労働市場への復帰インセンティブを高めるための政策（ワーク・ファースト原則）を公約に掲げ、総選挙に勝利した。

発足直後のラインフェルト政権は、選挙公約に基づき実施した疾病保険や失業保険の給付厳格化等の改革が強い批判を浴びたことや、閣僚のスキャンダルが相次いだことなどにより、世論調査における支持率で野党に大きな差を付けられていたが、2009年に入り、経済危機に対する迅速な対応が評価され支持率を徐々に上げてきた。

一方、野党である中道左派3党（社会民主党、環境党、左翼党）は連立与党に対応するために、次の総選挙において勝利した場合には連立政権（「赤緑連合」）を樹立することで合意し、協力して選挙に臨んだ。

2010年9月に実施された総選挙では、両陣営とも「高成長・高負担・高福祉」という伝統的スウェーデンモデ

ルの理念を継承しつつ、与党連合は成長に重点を置き、野党連合は平等・分配（そのためには増税やむなし）に重点を置き選挙戦を戦ったが、結果、与党連合が僅差で勝利を収めた。社民党は政党ごとの議席数では最多となったが、連立としては及ばず、2期連続で野党に留まることとなった。

中道右派連合にとって初の2期連続の政権となるが、今回の選挙では移民規制強化を唱えるスウェーデン民主党が初の国会議席を獲得し、その結果、中道右派連合のみで国会議席の過半数を占めていない状況となっている。国会が機能停止する事態とはなっていないが、政府提案の議案が複数否決される事態が生じており、次回選挙（2014年）も見据えつつ中道右派政権が政策を進める上でどのような政治的対応を行うかが注目されている。（なお、中道右派政権・野党3党とも、スウェーデン民主党とは連携しないことを明言している。）

(2) 経済情勢

2008年秋に発生した世界的な経済危機の影響により、スウェーデン経済は輸出部門を中心に大きな打撃を受けた。マイナス成長に陥った2009年には自動車、機械産業など輸出産業において整理解雇が相次ぎ、失業率が急激に高まった。しかし、2009年後半から、世界経済が回復したことで国内消費が堅調に推移したことにより、景気は回復に転じ、2010年の経済成長率は6.6%を記録した。2011年も3.7%の経済成長率となったが、欧州債務危機をはじめとする世界経済の混乱を受けて、2012年・2013年は経済成長の停滞が見込まれている。

財政状況については、財政収支目標の設定や歳出シーリングなどの財政規律の下2000年代以降堅実な財政運営を続けてきたことが功を奏し、先般の経済危機においても2009年・2010年と財政赤字となったものの、2011年には財政黒字に転じた。他国と比べ好調な経済・財政状況の中で、更なる危機に備えた財政的余裕を確保しつつ必要な投資を行うなど堅実かつ積極的な経済財政運営を行っている。

表 3-4-1 実質GDP成長率

年	2007	2008	2009	2010	2011	2011				2012		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	3.3	-0.6	-5.0	6.6	3.7	0.4	0.7	1.2	-1.1	0.5	0.7	0.5

資料出所：スウェーデン統計局ホームページ
注：各四半期の値は対前期比、季節調整済みの値。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

2009年には業績が低迷した製造業を中心に整理解雇が相次いだ。2010年春以降新規求人数は増加し、失業率は低下の傾向にある。しかしその水準は未だ高く、2012年第3四半期の失業者数（学生・雇用訓練中の者を含む）は370万人で、失業率は7.2%に達している。また、若年失業率（15歳～24歳）は20.0%に達してお

り、他の欧州諸国と同様その対策が課題となっている。2012年秋以降は経済の停滞が強まっており、失業率も8%台まで上昇すると見込まれている。

なお、雇用について部門別に見ると、2012年第3四半期で国（エージェンシーを含む）が5.3%、県（医療、交通等担当）が5.8%、市（教育、福祉等担当）が18.8%となっており、これらを合計した公的部門が全体の約3割と大きな比重を占めている。

表 3-4-2 雇用の動向

年	2007	2008	2009	2010	2011	2011				2012		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
労働力人口（千人）	4,838	4,898	4,907	4,962	5,020	4,958	5,081	5,068	4,972	4,976	5,114	5,123
労働力率（%）	72.8	73.0	73.0	73.1	73.1	70.3	71.9	71.6	70.1	70.1	72.0	72.0
就業者数（千人）	4,541	4,593	4,499	4,546	4,642	4,557	4,661	4,723	4,628	4,586	4,689	4,753
失業者数（千人）	298	305	408	416	378	401	419	345	345	391	425	370
失業率（%）	6.1	6.2	8.3	8.4	7.5	8.1	8.3	6.8	6.9	7.8	8.3	7.2

資料出所：スウェーデン統計局ホームページ
注：対象とする生産年齢人口は15歳以上74歳未満

(2) 雇用・失業対策の基本的方向性及び実施機関

イ 基本的方向性

スウェーデンの福祉国家モデルは人々が可能な限り労働市場に入って就労し経済成長に寄与することがその前提・基礎となっている。税制や社会保障制度を個々人の就労を促進・支援する形で整備するとともに、「完全雇用」を政策目標として、失業者に対しては社会保険給付や失業手当により一定の所得を保障しつつ、求職支援や職業訓練、事業主への助成等積極的労働市場政策を展開し、その労働市場への早期復帰と市場が求める人材の供給（競争力の高い産業分野への人材の移転）に注力してきた。

2006年の選挙で誕生した中道右派政権は、「スウェーデンモデル」を基礎とする福祉国家路線を肯定・維持しつつ、労働市場から疎外されている人の労働市場への復帰インセンティブを高めるための政策を重視し、就労第一の原則（work first principal）の下、傷病により労働

市場を離れている者、長期失業者、若年失業者、移民・難民対策に重点を置きつつ各種制度改正・雇用政策を実施・展開してきている。また、就労所得減税やRUT・ROT減税など税制を活用した就労インセンティブの向上や雇用創出に取り組んでいる（後述5参照）。

ロ 実施機関

雇用・失業対策及び労働条件対策について、中央府省である雇用省（Arbetsmarknadsdepartementet）が法律・政策案の準備、国の予算作成を行う。また、細則の制定や実際の行政事務は、雇用仲介庁（Arbetsförmedlingen）、労働環境庁（Arbetsmiljöverket）、調停庁（Medlingsinstitutet）、労働裁判所（Arbetsdomstolen）などの独立性の高い中央行政庁（myndighet）に大幅に委任されている。

雇用・失業対策について、職業紹介や職業訓練は雇用

仲介庁が担当しており、全国を11のエリアに区分し320の職業安定所を展開し実施している。(2008年に労働市場庁及び各レーンの雇用委員会が統合されて設立)。なお、職業訓練等具体的な実施においては民間企業等への委託(サービスの購入)も活用されている。

(3) 一般雇用対策

イ 失業者への支援

雇用仲介庁が全国に320の職業安定所を設置し、失業者に対する求職活動支援、労働市場プログラム等のサービスを提供している。

失業者が職業安定所に登録すると、まずは職員と失業者共同で職業復帰計画を作成する。その後、同計画を踏まえつつ、職業紹介はもとより、ガイダンスやカウンセリングなどの雇用準備支援や、技能取得のための職業訓練、職場実習(インターンシップ)、起業支援などの数週間から6ヶ月程度の労働市場プログラムの提供が行われる。若年者に対しては、特別の若年者雇用保障プログラムも提供されている。更に、失業保険給付期間満了後(約14ヶ月後)も再就職できない長期失業者に対しては、3段階で構成される雇用能力開発保障プログラムが提供されている。(後述(4) 参照)。

雇用仲介庁が提供する各種プログラム受講中は社会保険庁(Färsäkringskassan)から活動支援手当(Aktivitetstöd)が支給される(財源は事業主が負担する労働市場税等)。金額は、失業手当受給者は受給期間中は同手当相当額(従前所得の80%又は70%。後述(7) 参照)、受給終了後は従前所得の65%となっている(ただし、1日最大680クローナ、最低320クローナ)。失業手当の受給資格のない者は1日223クローナとなっている。若年者雇用保障プログラム受講者で失業手当の受給資格のない者については、活動支援手当に代えて能力開発手当(Utvecklingsersättning)が支給される。金額は高卒以上かつ20歳以上の者については1日135クローナ、それ以外の者については1日48クローナとなっている。

活動支援手当支給期間中は失業手当は支給されず、同期間は失業手当の受給期間から差し引かれる。なお、活動支援手当は課税対象となる給付(年金権の対象となる給付)であるが、能力開発手当は課税対象とならない。

ロ 事業者への助成を通じた支援

長期離職者の雇用を促進させるため、無期・有期を問わず長期離職者を採用した事業主に対する補助が行われている(いわゆるニュースタートジョブ(Nystartsjobb)制度)。

同制度においては、一定期間離職していた者を雇用した事業主に対して、当該労働者への支払賃金に係る事業主税(社会保険料)を基礎に算定された金額の補助が税口座(国税庁における各事業者の納税額計算用の口座)を通じて行われる。対象となる労働者の離職期間や補助の水準・期間などは離職者の年齢で以下のとおり区分されている。(※税口座では付加価値税や法人税、事業主税等当該事業主の他の納税と一括で計算が行われ、赤字であれば還付が行われる)。

表 3-4-3 ニュースタートジョブ補助水準等

対象年齢	離職期間	補助額	期間
20歳～25歳	6ヶ月以上	事業主税(社会保険料)相当額	最大1年間
	12ヶ月以上(2013年～)	事業主税(社会保険料)の2倍相当額	最大1年間
26歳～54歳	1年以上	事業主税(社会保険料)の2倍相当額	最大5年間
55歳～65歳	6ヶ月以上	事業主税(社会保険料)の2倍相当額	当該労働者の離職期間の2倍(最大10年間、当該労働者が65歳になったら終了)

また、長期失業者で再就職が困難な者の雇用を促進するため、雇用能力開発保障プログラムに参加して6ヶ月以上経過した失業者(若年失業者の場合若年者雇用保障プログラム終了後雇用能力開発保障プログラムに参加しやすく)を雇用した事業主に対して、賃金の85%(最大日額750クローナ)を最大12ヶ月間補助する制度が存在する。(2011年～2013年までの時限措置であったが2014年から恒久化。あわせて最大日額を890クローナに引上げ)。あわせて、職場で指導者を置くための補助(日額50クローナ、3ヶ月間)も実施されている。

(4) 職業能力開発対策

イ 失業者に対する職業訓練等

労働者の能力向上・再就職促進のため、また、労働市場が求める人材の不足を防ぐため、雇用仲介庁の管理の下、失業者に対し、雇用準備支援、職業訓練、インター

動向と今後の見通し

米
国

ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン
(労働施策)

E
U

中
国

ンシップ、企業支援などの能力開発のためのメニュー・プログラムが提供されている。

長期失業者に対しては個々の特性を踏まえつつ設計される雇用能力開発保障プログラム（Jobb-och utvecklingsgrantin:JUG）が適用される。失業保険の受給（300日又は450日）が終了した者、失業保険の受給資格がなく14ヶ月間継続して失業者として登録されていた者、若年者雇用保障プログラムを終了した者等が対象となる。同プログラムは大きく3段階に区分される。第1段階（150日間）ではガイダンスやカウンセリングなどの雇用準備支援が行われる。第2段階（300日間）では加えて職業訓練やインターンシップなどによる就労能力強化が行われる。同プログラムに入って450日が経過した者は、第3段階として雇用仲介庁が契約した事業者等の下で、一つの職場で最大2年間、職場訓練を含む就労を行うこととなる（いわゆる「フェーズ3」）。

若年失業者に対しては早い段階で支援を行う若年者雇用保障プログラム（Jobbgaranti för ungdomar）が適用される。16歳以上25歳未満の若年失業者で職業安定所に4ヶ月のうち3ヶ月間失業者として登録されていた者が対象となる。詳細な調査分析により職業復帰計画を見直した上、最初の3ヶ月はガイダンス、カウンセリングなどの雇用準備支援が行われる。その後は職業訓練やインターンシップ、国民高等学校での特別コース（後述口参照）、起業支援（20歳以上の者のみ）などが提供され、15ヶ月で終了する。

これらのプログラムは、フルタイムの就労、就学、育児休暇、傷病休暇に入った場合、原則として終了する。また、プログラムへの参加を怠った場合、適切な理由なく求人を断った場合、求職活動の状況について職業安定所への報告を行った場合等には参加が取り消され得る。

プログラム受講中の所得はフェーズ3の期間も含め、活動支援手当又は能力開発手当により保障される（前述（3）イ参照）。

□ 再学習の環境整備

完全雇用を達成するためには変化し続ける労働力のニーズに労働者を適合させることが極めて重要であり、職業教育に力を入れるとともに、義務教育（9年間）、高校（3年間）、大学を卒業して労働市場に入った後、いっ

たん休職・退職して学びなおし、新たな専門知識や能力を身につけた上で再び労働市場に戻るための環境が整備されている。

職業教育については、大学（総合大学（Universitet）、単科大学（Högskola））において専門教育が行われるほか、高校では建築、工業、保育、保健等卒業後の職業につながる専門課程が設置されており、実地教育を含めた職業教育が実施されている。また、成人に対して労働市場で必要とされている職業教育を提供する職業高等学校（Yrkeshögskolan）プログラム（2年間）も実施されている。

労働者には教育を受けるために休暇（無給）を取得する権利が保障されており、退職せずに学びなおしを行うことが可能となっている（学習のための休暇に係る労働者の権利に関する法律：Lag(1974:981)om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning）。

18歳以上55歳未満の学生は、政府から奨学金を受けることが可能である。スウェーデンでは大学まで学費は無料であり、これらは生活費に充てられる。原則として、奨学金の4分の1は無償、4分の3は貸与として卒業後低利の利子を付して返済する。

義務教育や高校が未修了の者は修了者に比べて就職が困難な状況を踏まえ、これらの者に学び直しのきっかけを与えるため、25歳未満の該当する若年失業者に対し、成人教育を行う国民高等学校において3ヶ月間の就学意欲を高める特別コースを提供する取組が時限的に実施されている（Folkhögskolesatsningen）。2013年より26歳以上の雇用能力開発保障プログラム参加者も参加可能となった。

また、2012年からの時限措置として、20歳～25歳未満の若年失業者で義務教育や高校が未修了の者について、就学する場合に他の者よりも有利な内容で奨学金を受けることができる措置が講じられている。

(5) 若年者雇用対策

16歳以上25歳未満の若年失業者には、雇用準備支援、能力開発を内容とする若年者雇用開発保障プログラム（Jobbgaranti för ungdomar）が提供されている。（前述（4）イ参照）

また、事業主への助成を通じた支援として、若年者の

雇用を促進させるため、事業主が支払賃金に応じて政府に支払う事業主税（社会保険料）について、26歳以下の従業員については半分に減免している。更に、若年者もニュースタートジョブ制度（前述(4) 口参照）の対象となっており、例えば20歳以上25歳以下で6ヶ月以上失業している若年者を雇用した事業主に対しては、最大1年間、当該若年者の事業主税相当分の補助（前述の減免とあわせると、実質全額免除の上半額分相当の支給）が行われている。

なお、新規の高校・大学卒業者のための新卒一括採用市場は基本的に存在せず、各人は一般の労働市場の中で求職活動を行っている。

(6) 高齢者雇用対策

高齢者については、雇用継続の保障に関して一定の措置が講じられている。

雇用保護法(Lag(1982:80)om anställningsskydd)において、希望する者に対しては67歳まで雇用を保障することが事業主に義務づけられている。なお、老齢年金（所得比例部分）については61歳から受給可能であり、受給開始を遅らせるほど金額が高くなる仕組みとなっている。概念上の積立方式（財政上は賦課方式）をとっており、受給開始後就労所得が生じても年金額は減額されない。

また、整理解雇の際の人選や再雇用優先権の付与について、長期雇用者・高齢者を有利に取り扱うルールが雇用保護法上設定されている（後述3(5)ハ参照）。

事業主への助成を通じた支援制度であるニュースタートジョブ制度においては、55歳以上65歳未満の長期失業者に関して他の年齢層と比べて有利な条件・支給基準が設定されている（前述(3) 口参照）。

なお、事業主が支払賃金に応じて政府に支払う事業主税（社会保険料、2012年税率31.42%）について、65歳以上の労働者に関しては年金保険料（2012年税率10.21%）のみが賦課される。

(7) 障害者雇用対策

障害により就労能力が恒久的に減退している者に対しては、一般的な労働市場政策に加えて特別の対策がとられている。障害者はまずは職業安定所に求職者として登録し、個人の状況に応じた支援への結び付けが行われる。

具体的な支援策として、①障害者を雇用した事業主に對する一定割合の賃金補助（最大4年間）、②国営企業サムハルによる雇用、③社会的企業等による障害者の能力開発も含めた保護雇用（期間制限なし）、④短期の訓練を目的とした能力開発雇用（原則12ヶ月）、⑤障害者に適応させるための職場改造等に対する補助（原則最大10万クローナ）、⑥職場で障害者を補助する者（パーソナルアシスタント）に係る補助（原則年最大6万クローナ）、⑦訓練が必要な者に対する職場での特別コンサルタントによる支援（最大6ヶ月、フォローアップも含めて最大1年）などが講じられている。なお、障害者の法定雇用率は導入していない。

このうち、国営企業サムハル（Samhall）は、保護雇用実施組織を再編して1980年に基金として設立された（現在は政府系企業）。雇用機会の提供による障害者の成長促進・外部への就職支援を目的・目標とし現在約2万人を雇用し、機械等の製造・組立て、清掃・洗濯、高齢者向けサービスの提供などを行っている。サムハルにおける雇用期間に制限はないが、外部への就職支援が任務となっており、サムハルで就労経験を積んだ上での一般労働市場での就職を促進している。

なお、障害者に対しては、国の社会保険制度の下、活動補償金（Aktivitetersättning,19歳～29歳対象）・傷病補償金（Sjukersättning,30歳～64歳対象）により就労能力の減退に応じた所得保障がなされている。また、障害者の生活支援全般はコミューン（市）が担っており、作業所での活動（少額の金銭を支給）などは市が住民所得税を主たる財源として実施している。

(8) 傷病者対策

労働者が傷病にかかり就労できない場合、2日目以降14日間は雇用主による傷病給与（Sjuklön）、その後原則364日間は国の社会保険制度である傷病手当（Sjukpenning）により所得保障がなされている（従前所得の80%）。傷病手当については失業者も受給可能である。（社会保障施策の項参照）

傷病手当の支給期間が満了した失業者に対しては、労働市場への復帰を支援するため、職業安定所の職員と理学療法士や作業療法士等の専門家による導入プログラム（最大3か月）、それを踏まえての個別就労支援プログラ

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

英 国

スウェーデン
(労働施策)

E U

中 国

ムが提供されている。プログラム参加中は活動支援手当（前述（3）イ参照）が支給される。

（9）失業保険制度

イ 制度の概要

労働組合の共済組織を母体として発展し、それらを1935年に国が任意の失業保険組合として認可し、補助金を交付したのが現在の制度のはじまりである。1974年には失業保険に加入していない者や加入期間の足りない者に一定額の給付を行う労働市場支援金(KAS)が導入され、また、1998年には失業保険と労働市場支援金を合わせた包括的な失業保険制度が導入され、所得比例と基礎給付という現在の仕組みが構築された。この制度においても、失業保険基金による管理・運営という枠組みは維持され、労働組合が大きく関わる仕組みとなっている。

失業保険制度(A-kassan)は失業保険法(Lag(1997:238) om arbetslöshetsförsäkring)や失業基金法(Lag(1997:239) om Arbetslöshetskassor)等の法令で規定されているが、保険の管理運営は職域別30の失業保険基金が行っており、任意加入の制度となっている。なお、失業保険基金を監督する中央行政庁として失業保険基金監督庁(Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen IAF)が存在する。

財源は保険加入者からの失業保険料及び国からの補助金(その財源は事業主からの労働市場税)である。失業保険料は各失業保険基金が失業保険基金監督庁の認可を受けて設定しており、金額は月額85クローナ～444クローナ(定額制)と基金によって大きく異なる。基金は保険料収入を財源として、加入者数や給付額を踏まえて算定された財政納付金及び失業納付金を毎月国に支払い、国は各基金の失業手当支払い分を全額補助する構造となっている。2010年の失業手当支給総額は176億クローナであり、一方で基金から国への納付金支払いは62億クローナ(保険料収入は82億クローナ)となっており、保険給付のうち約3分の2が国庫負担により賄われている状況となっている。

ロ 給付対象・給付内容

失業保険制度は65歳未満の者を対象としており、自営

業者も含まれる。失業手当は、失業保険加入者に支給される所得比例給付、未加入者・加入期間不足者に支給される定額の基礎給付に大別される。

所得比例給付の支給期間は原則合計300日で、支給水準は最初の200日は従前所得の80%、次の100日は従前所得の70%となっている。18歳未満の子がいる場合等には150日の特別の延長が可能である(従前所得の70%)。最低日額が320クローナ、最高日額が680クローナと設定されており、この範囲内で従前所得に応じて支給されることとなる。

基礎給付の支給期間は300日で、基本日額は320クローナである。この金額は失業前12ヶ月間フルタイムで就労した場合の金額であり、就労状況に応じて減額される。基礎給付は20歳以上の者を対象として支給される。

失業後7日間は待機期間として支給されず、その後は土日を除く日単位で支給される。

ハ 受給要件

所得比例給付を受給するためには以下の「加入の要件」及び「就労の要件」を、また、基礎給付を受給するためには「就労の要件」を満たすことが必要となる。

「加入の要件」としては、12ヶ月以上失業保険基金に加入し保険料を支払っていることが求められる。労働者は自らの職域に応じた基金に加入するが、基金に新規加入する上では継続する5週間のうち4週間以上、週平均17時間以上就労していることが必要となる。転職して別の基金に加入した場合には加入歴が引き継がれる。

「就労の要件」としては、失業前の12ヶ月のうち、①6ヶ月以上について各月80時間以上就労していること、又は②継続する6ヶ月以上の期間で480時間以上かつ毎月50時間以上就労していることが求められる。なお、失業前12ヶ月間について、疾病、フルタイムの就学、2歳未満の子の育児等の理由で就労不能であった場合には6年前まで遡って上記の要件を算定することが可能とされている。

さらに、失業手当を受給するためには、就労が可能(1日3時間以上・週平均17時間以上)であり、求職者として職業安定所に登録し、職業復帰計画の策定に協力するとともに、求職活動を積極的に行うことが求められる。

自己都合退職や本人の責めに帰する解雇の場合、一定

期間支給が差し止められる（総支給期間から差し引かれる）。また、職業安定所からの職業紹介を拒否した場合、支給額が減額され、これを繰り返した場合には受給資格を喪失することになる。労働市場プログラムへの参加拒否・離脱の場合にも同様に差し止めや減額が行われる。

二 給付実績

失業手当の受給者数、受給日数、総支給額は、失業者数が増加傾向にある中で、近年、特に給付や負担の厳格化の改革が行われた2007年以降、減少傾向にある。

2011年で見ると、受給者数は28.6万人（うち所得比例給付25.6万人、基礎給付3.6万人）、受給日数は2,296万日（うち所得比例給付2,073万日、基礎給付223万日）、総支給額は131億クローナとなっている。

(10) 外国人労働者対策

外国からの移民・難民を積極的に受け入れてきており、外国生まれの者は総人口の14.7%（2010年）と高い。人口推計においても外国生まれの者の寄与による人口の大幅な上昇を見込むなど、今後もその増大を見込んでいる。大量の申請への対応とともに、特に難民について、移入後にいかに早期に定着・就労してもらい社会統合を図るかが課題となっている。

表 3-4-4 移民・難民

	2007	2008	2009	2010	2011
外国籍者	524,488	562,124	602,893	633,292	655,100
総人口比 (%)	5.7	6.1	6.5	6.7	6.9
外国生まれの者	1,227,770	1,281,581	1,337,965	1,384,929	1,427,296
総人口比 (%)	13.4	13.8	14.3	14.7	15.1
移入民	99,485	101,171	102,280	98,801	96,467
移出民	45,418	45,294	39,240	48,853	51,179
難民認定件数	18,414	11,237	11,265	12,130	12,726
人口	9,182,927	9,256,347	9,340,682	9,415,570	9,482,855

資料出所：スウェーデン統計庁（SCB）、移民庁（Migrationsverket）

外国人法（Utlänningslag（2005:716））に基づき、労働者としてスウェーデンに入国する場合には、原則として移民庁（Migrationsverket）による労働許可及び居住許可を取得することが必要とされている。なお、北欧諸国（デンマーク、フィンランド、アイスランド、ノルウェー）、EU/EEA加盟国（EU加盟国、ノルウェー、アイスランド及びリヒテンシュタイン）からの場合労働許可・

居住許可共に、また、スイスからの場合労働許可が原則不要とされている。

スウェーデンは19世紀末から20世紀初頭にかけて、約130万人（当時の人口の約3分の1）が南北アメリカに移住した。第二次世界大戦以後の経済成長期には積極的に外国からの労働者を受け入れていた。1970年代以降経済が停滞期に入ると、国内居住者の雇用を優先させる観点から、外国人労働者（北欧諸国民除く）について国内での募集により当該雇用が埋められないかを確認の上労働許可を付与する仕組み（労働市場テスト）を導入した。この政策により外国人労働者は激減したが、一方で、人道・人権を重視する観点から、難民の受入れは積極的に行ってきた。

2006年に政権に就いた中道右派連合は、経済成長・福祉国家の支えとなる良質の労働者を増やす観点から、労働市場テストを廃止し、スウェーデン国内で仕事がある者は職種に関わらず積極的に受け入れる方針に転換した。外国人法の改正により、2008年12月以降、労働許可は、当該者に対する雇用があり、その雇用が当該者の自活を可能とし、また、賃金・保険等の雇用条件が労働協約等に沿っている場合に認められるものとされている。

労働のための滞在許可期間は雇用期間と同じ期間（2年を超える場合は2年）であり、その後も就労する場合は延長が可能である。4年を経過すると永住許可を取得することができる。労働許可は申請した雇用関係のみに付与されるため、解雇や転職の場合は3ヶ月の移行期間中に再就職先を見つけ、改めて労働許可を取得することが必要となる。

企業及び高度人材をスウェーデンに呼び込む観点から、高度人材である外国人労働者に対する減税措置が講じられている（Expertskatt）。スウェーデンで雇用されてから3年間、個人所得課税について25%の所得控除が行われるとともに、赴任旅費等事業主からの一定の手当について非課税とされる。事業主が支払賃金に応じて国に納める事業主税（社会保険料）についても当該者分について支払賃金の25%を控除したベースで算定される。対象となる者は高度技術者や執行役員、財務や製造等各部門の専門家であり、また、2012年からは物価基礎額の2倍以上の月収（2012年で8万8千クローナ）がある外国人労働者は全て対象とされるようになった。

国際機関による経済見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

英 国

スウェーデン
(労働施策)

E U

中 国

難民については引き続き積極的に受け入れるとともに、生活基盤形成・就労支援を通じてその社会統合に注力している。2010年12月には新着難民の支援に関して新たな法律（特定の新着移民のための定着活動に関する法律：Lag(2010ä197)om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare）が施行され、これまで居住先の各地方自治体が担ってきた導入支援について、雇用仲介庁（職業安定所）が中心となり、地方自治体、社会保障庁、移民庁と連携して実施する新たな仕組みが導入された。市民適応化策や就業準備等を盛り込んだ最長2年の「導入計画」の策定、導入計画に基づく活動実施中の国（雇用仲介庁）からの導入手当の支給、求職活動支援等を行う導入ガイドの付与等により、早期定着・就労に向けた支援が行われている。また、居住許可を得てから36ヶ月以内の新着難民を雇用した事業主に対して、賃金の80%（最大日額800クローナ）を最大24ヶ月補助する制度（Instegsjobb:ステップインジョブ）や、ニュースタートジョブ制度（前述（3）イ参照）において当該難民を対象とするなどの支援も行われている。

(11) 雇用における平等の確保

差別禁止法（Diskrimineringslag(2008:567)）により、雇用、教育、雇用政策、社会保障制度等の分野における性別、性的自己同一性、外見、民族、宗教、信仰、障害、性的指向、年齢を理由とする直接・間接の差別的取扱いは禁止されている。雇用分野に関しては、使用者に対し、労働者（有期・派遣労働者含む）、求職者、職業実習生に対して上記を理由とした差別的取扱いを禁止するとともに、賃金その他の労働条件等職業生活において平等を確保するための措置を講ずることを求めている。25名以上を雇用する使用者については、3年毎に、賃金その他の労働条件における差別の防止・改善のための調査分析・均等賃金に関するアクションプランの策定、また、男女平等全般に関する計画の策定を求めている。差別禁止法遵守の監視・監督は中央行政庁の一つである平等オンブズマン（Diskriminerings Ombudsmannen）が担っており、個人からの申立を受けて差別事案を調査し、平等委員会（Nämnden mot diskriminering）への過料の適用の申請や、個人を代理して労働裁判所への提訴を行う。

また、パートタイム労働者及び有期契約労働者に係る

差別禁止法（Lag(2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagar och arbetstagar med tidsbegränsad anställning）により、パートタイム労働者及び有期契約労働者について、賃金その他の労働条件についてフルタイム・無期労働者と比べての直接的・間接的差別が禁止されており、違反の契約はその範囲において無効とされる。

3 労働条件対策

(1) 制度概要

労働条件の決定や紛争解決については労使間で行うことを基本としており、労使交渉・共同決定や労働協約がその中核に位置付けられている。労働時間や解雇等労働契約に関しては法制化もされているが、多くの条項について労働協約において適用除外とすることが可能となっている。1995年のEU加盟以後は、関係法令においてEU指令よりも不利な内容の合意は無効とする旨規定するなど、労働条件に係る各種EU指令に則した内容となるよう改正が行われてきているが、労使自治を中核とする基本的構造は維持されている。

労使交渉・共同決定に関するルールについては共同決定法（Lag(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet）で規定されている。

労働条件や労使関係に関する労使間の取決めである労働協約については、労働組合と使用者団体又は個別の使用者との間で締結される。複数年の期限を定めて締結されることが一般的である（後述4（1）参照）。締結された協約は実質的には対象となる事業所の非組合員を含む全ての労働者に適用され、全労働者の約9割がカバーされている。事業譲渡が行われた場合には、協約の内容も原則譲渡先に引き継がれる。労働組合・使用者団体等の間では現在約650の労働協約が締結されており、これらの有効期間中は原則として争議行為を行わない義務が課される。なお、公務員についても1966年以降労働協約締結が認められている。

また、使用者は、規模の拡大・縮小、移転など事業の範囲や形態に係る重大な方針の決定や変更に関して事前に労働組合と交渉する義務を負っており、労働者の労働条件や雇用に影響を与え得る事由について、経営上の決定の段階で労使が協議する仕組みとなっている。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

英 国

スウェーデン
(労働施策)

E U

中 国

労働時間や安全衛生などの労働環境に係る規制・監督は労働環境庁(Arbetsmiljöverket)が担当しており、北部・中部・南部の3つのエリアに区分し10の支部を設置し監督・指導等の業務を実施している。

労働環境に関しては枠組み法である労働環境法(Arbetsmiljölagen(1977:1160))に労使の役割や事業所における安全委員会の設置等の基本事項が規定されており、労働環境庁が具体的な規則等を整備するとともに監督・指導等を行っている。

(2) 賃金及び労働時間の動向

中央銀行によるインフレ目標が2%と設定されており、これを目指した物価安定政策が実施されている。年によりばらつきはあるが、物価は緩やかに上昇しており、一方で賃金上昇率は近年若干低下傾向にあるも概ね3%台で推移している。

労働時間についてはOECD諸国平均よりも低い水準であり、ここ数年での大きな変化はない。

表 3-4-5 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2007	2008	2009	2010	2011
賃金上昇率	3.3	4.3	3.4	2.6	2.4
消費者物価上昇率	2.2	3.4	-0.5	1.2	3.0

資料出所：調停庁(Medlingsinstitutet)、スウェーデン統計庁(SCB)
注) 数値はいずれも年平均。

表 3-4-6 賃金水準（平均月収）

(単位：スウェーデンクローナ)

年	2007	2008	2009	2010	2011
民間部門	26,700	27,900	28,700	29,200	29,800
公的部門	23,900	25,200	26,200	26,800	27,300
全部門	25,800	27,100	27,900	28,400	29,000

資料出所：スウェーデン統計庁(SCB)

表 3-4-7 一人当たり平均労働時間数

(単位：時間)

年	2007	2008	2009	2010	2011
年間総労働時間数	1,618	1,617	1,602	1,643	1,644
適当あたり平均労働時間数	36.4	36.4	36.3	36.5	36.5

資料出所：OECD Statistics

(3) 最低賃金制度

賃金に関しても労使による決定を基本としており、最低賃金に係る法制度は存在しない。

労使間の賃金交渉に関しては、かつては中央レベル(SAFとLO(後述4(1)参照)等)による交渉、産業レベルによる交渉の後、企業・事業所レベルでの交渉が行われていたが、1991年交渉においてSAFが中央交渉を放棄して以降、LO等は傘下の組合の要求の調整・支援という役割にとどまり、具体的な交渉は産業レベル、企業・事業所レベルの二段階で行われている。

なお、賃金は個人の能力・実績を反映しつつも、基本的に職務を基礎として決定する仕組みが一般的である(同一労働同一賃金)。

(4) 労働時間制度

労働時間については労働時間法(Arbetstidslag(1982:673))において規制されている。中央(産業レベル)労働協約による全部又は特定の条項の適用除外、地区(企業・事業所レベル)労働協約による特定の条項の適用除外が可能となっているが、労働時間に関するEU指令(2003/88/EC)よりも不利な内容の合意は無効となる。経営者や家内労働者、船員、特定の道路交通関係の労働者等については適用除外とされている。

労働時間に係る監督は労働環境庁が担っており、資料要求、事業所立入、禁止・履行命令の発出などの権限が付与されている。禁止・履行命令等への違反等に対しては罰金又は1年未満の禁固刑が課される。また、時間外労働に係る違反に関して、使用者は1時間につき物価基礎額(prisbasbelopp)の1%相当額を超過労働時間料金(Övertidsavgift)として国に支払わなければならない。

イ 法定労働時間

原則として1週40時間以内である。

ロ 時間外労働

労働時間を増加する特段の必要性がある場合には、一般時間外労働(allmän övertid)として、4週間で48時間(カレンダー月で50時間)以内、カレンダー一年で200時間以内でこれを行わせることが可能とされている。また、特別の事情があり別の方法で対応できない場合には、追加的時間外労働(extra övertid)として、一般時間外労働に加えてカレンダー一年で最大150時間以内の追加的時間外労働を行わせることが可能とされている。ただし、一

動及
向と
今後
の見
通し
の
経
済

米
国

ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン
(
労
働
施
策
)

E
U

中
国

般時間外労働及び追加的時間外労働は4週間で48時間(カレンダー月で50時間)を超えてはならない。

自然災害や事故発生時等で事業への障害や身体・財政への差し迫った危機が発生している場合には、緊急時間外労働(nödfallsövertid)を行わせることが可能である。

時間外労働を含む労働時間の合計について、7日間の期間ごとに平均48時間を超えてはならない。

なお、時間外労働の割増賃金や弾力的労働時間制度については法令上の規定はなく、労働協約においてルールが規定されている。

ハ 夜間労働

通常1日の労働時間のうち3時間以上、年間労働時間の3分の1以上を22時から6時の夜間に就労する者を夜間労働者と定義している。

夜間労働者の通常の労働時間は24時間の期間ごとに平均8時間を超えてはならず、また、特別な危険・重い心身の負担が伴う業務を行う場合は24時間ごとに8時間を超えてはならない。

ニ 休息・休日

全ての労働者には毎日の休息期間として、原則として24時間ごとに深夜0時から5時の時間帯が含まれる11時間以上の連続した休息時間が確保されなければならない。また、毎週の休息期間として、原則として7日間ごとに可能な限り週末を含む36時間以上の連続した休息時間が確保されなければならない。

また、使用者は労働者が5時間以上連続して労働することがないような形で、適切な休憩時間を提供することとされている。

ホ 年次有給休暇

年次休暇法(Semesterlag(1977:480))において規定されている。他の労働関係法令と同様、一部の条項について労働協約により別の定めをすることが認められている。

労働者には1年間で25日の年次休暇を取得する権利が保障されている。年次休暇の期間中は休暇手当(semesterlön)が支給される。別段の合意がない限り、労働者は年次休暇のうち少なくとも4週間について、夏期(6月～

8月)に取得する権利を有する。

20日を超える年次有給休暇については、翌年以降最大5年後まで繰り越しが可能とされている。また、25日を超える年次有給休暇の繰り越し分について消化されなかった分については相当の休暇手当が支給される。

(5) 解雇規制

イ 概要

雇用保護法(Lag(1982:80)om anställningsskydd)においてルールが規定されている。解雇には「正当な理由」(客観的根拠)が必要であり、これがない解雇は無効とされる。ただし、争訟の結果解雇無効とされた場合にも使用者は労働者に一定の補償金を支払うことで雇用契約を終了することが可能となっている。解雇に際しては、配置転換努力、雇用期間に応じた一定期間前の書面による通告などが必要とされる。

病気や障害は原則として「正当な理由」にならないが、一方で業務不足による整理解雇は「正当な理由」となり得る。ただし、事前に労働組合との交渉が必要である。また、勤続期間が短い者から解雇するラストイン・ファーストアウト(Last in, first out)のルールや、解雇後一定期間内の解雇労働者の優先的雇用義務がある。

解雇に関しても労使自治を基本とし、労働者個人よりも労働組合が中核的な役割を果たしている。

ロ 個人的理由に基づく解雇(普通解雇)に係る要件・手続

使用者が解雇労働者に別の業務を与えることを求めるのが合理的な場合、「正当な理由」は存在しないものとされており、使用者には配置転換に努めることが求められている。

解雇通告は書面により、原則個々の労働者に対して直接に行わなければならない。無効・補償を争うための手続、再雇用優先権の有無について記載が必要である。また、使用者は労働者の求めに応じて解雇理由を明らかにする義務を負う。

労働者の勤続年数に応じて1～6か月の解雇予告期間をとることが必要であり、また、使用者は予め解雇通告の2週間前までに解雇労働者及び労働組合に事前の情報提供を行わなければならない。本人及び労働組合は通告

を受けてから1週間以内に使用者と協議する権利を有し、この場合協議が終了するまでは解雇通告を行うことができない。

なお、労働者に重度の義務違反があった場合には、即時解雇が可能である。この場合でも使用者は解雇通告とは別に1週間前までに本人及び加入労働組合に情報提供しなければならない。

八 経済的理由に基づく解雇（整理解雇）に係る要件・手続

業務不足は「正当な理由」となり得、整理解雇も一定の手続の下認められている。配置転換努力や書面による手続を要することは普通解雇と同様である。

整理解雇の場合、使用者は事前に関係の地区レベルの労働組合（合意に達しない場合は中央（産業）レベル）と交渉を行うことが求められる。

解雇労働者の選定に当たっては、一定のルールに則り雇用期間の短い者（雇用期間が同じ場合は年齢の若い者）を優先させなければならない（ラストイン・ファーストアウト）。なお、労働者数10人以下の使用者については将来の事業活動のために特に重要な者を最大2名まで当該ルールの適用除外とすることが認められている。

また、整理解雇された労働者については雇用契約終了後から9ヶ月以内の再雇用について優先権が付与される。再雇用優先権についても、従前の雇用期間の長い者（雇用期間が同じ場合は年齢の高い者）が優先される。

ラストイン・ファーストアウトや再雇用優先権については、労働協約によりルール変更を行うことが認められている。

なお、特定雇用促進法（Lag(1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder）に基づき、使用者は25名以上の整理解雇を行う場合には原則として解雇規模に応じて2ヶ月、4ヶ月又は6ヶ月以上前に雇用仲介所に届け出なければならないこととされている。

二 救済

共同決定法において、労働協約が有効である間は労働紛争について裁判所に提訴する前に労使交渉を行わなければならないこととされており、解雇の有効性を争う場合についても、一般的にはまずは労働組合が使用者と交

渉を行うこととなる。不調の場合、労働組合は労働裁判所（公労使で構成・一審制・後述4(4)参照）に提訴することができる。当該労働者が組合員でない場合や労働組合が交渉や提訴を行わない（事案として取り上げない）場合、解雇労働者は地方裁判所に提訴することができる。この場合、控訴は労働裁判所に対して行うこととなる。解雇の有効性を争う訴訟は年間約600件（2005年～2010年平均）であるが、これは紛争のごく一部であり、紛争の9割以上は労働組合と使用者間の交渉により、多くの場合使用者側が補償金を支払って解決されている（政府調査委員会報告書（SOU2012:62））。

係争終了までの間は原則として雇用は継続されることとなる（即時解雇の場合は裁判所の命令による）。

解雇無効となれば当該労働者は職場に復帰することとなるが、この場合であっても、使用者は労働者に対して補償金を支払うことにより雇用契約を終了させることが認められている。同補償金は雇用期間に応じて定められており、雇用期間が5年未満の場合16ヶ月分の給与、同5年以上10年未満の場合24ヶ月分の給与、同10年以上の場合32ヶ月分の給与相当となっている。

(6) 有期雇用契約

かつては締結事由が限定されていたが、2008年に規制緩和が行われた。雇用保護法上、雇用契約は期間の定めのない契約が原則とされるが、①有期雇用とする特段の理由なしでの一般有期雇用が可能とされているほか、②臨時的代替雇用（育休等による不在等への一時的補充）、③季節雇用（農業や観光業等）、④67歳以上の者に関する雇用について有期契約による雇用が認められている。有期雇用は期間満了をもって自動的に雇用が終了するが、①及び②については、5年間で同一使用者に合計2年以上当該形態で雇用された場合には無期契約に転化することとされている。これらは相互に通算されないため、同一使用者が同一労働者に対して異なる形態を組み合わせることで有期契約による雇用を続けることが事実上可能であり、労働組合等から批判がある。

なお、試用期間については6ヶ月が上限とされており、期間満了までに何ら今後に関する通告がない場合には期間の定めのない契約に転化される。

(7) 派遣労働

かつては民間職業紹介事業とあわせて例外的なものとして規制されてきたが、中道右派政権時代の1993年に規制緩和が行われ、以降市場が拡大してきている。派遣会社の使用者団体である労働者派遣業連合(Bemanningföretagen)によると、2011年時点で6万2,900人が大手派遣会社(35社)に雇用されている。

派遣労働者については派遣会社との関係で一般的な雇用保護法が適用されるとともに、民間職業仲介及び労働者派遣に関する法律(1993:440)においては、①派遣労働者が派遣先企業に雇用されることを妨げないこと、②派遣労働者が従前雇用されていた企業への当該派遣労働者の離職後6ヶ月以内の派遣の禁止、③派遣労働者からの派遣に係る対価徴収の禁止の規制のみが行われていた。一方で、派遣労働者の賃金や労働条件等に関しては、労働者派遣業連合とLO等傘下の関係労働組合との間で締結された労働協約によりルール化が行われている。派遣がない期間の賃金保障に関するルールなども規定されている。

派遣労働者と正規労働者間の均等待遇等を目的とするEUの派遣労働指令(2008年11月成立)を受けて、1993年法から分離させる形で新たに労働者派遣に関する法律(Lag(2012:854) om uthyrning av arbetstagare)が制定された(2013年1月1日施行)。同法においては、派遣会社に対し、派遣時の労働時間・賃金等の均等待遇の確保や1993年法にあった前述①・③の規制、また、派遣先企業に対し、共用施設の利用についての均等待遇の確保や正規従業員の求人に関する情報提供を義務付けている。

(8) 労災保険制度

労災補償(Arbetsskadeersättning)は社会保険制度の一環として位置付けられており、社会保険法典(Socialförsäkringsbalk(2010:110))39章以下において規定されている。主たる給付として、労働者(自営業者を含む)が就業に起因して疾病を負い稼働能力が恒久的に減退した場合には、従来所得を保障するための労災保険年金が、また、当該疾病が原因で死亡した場合には、遺族に対して労災保険遺族年金及び葬祭料が支給される。身体的な疾病のみならず、精神障害や自殺も対象となる。

疾病による稼働能力の恒久的な減退に対しては、一般制度として従前所得の一定割合分を支給する活動補償金・傷病補償金(前述2(7)参照)の制度があり、これらが支給される場合には併給調整がなされ、従前所得の100%を保障するための上乘せ分が労災保険年金として支払われる。なお、支給の上限額は物価基礎額の7.5倍とされており、2012年では月額27,500クローナとなっている。

支給の対象は65歳未満の者であり、65歳以降はそれまでの労災保険年金も踏まえて算定された一般の老齢年金を受給することとなる。また、一時的な疾病による休業に関しては一般制度の傷病手当(Sjukpenning)が支給される。医療はランスタング(県)によって全ての住民に提供(現物給付)されており、基本的にその枠内で対応される。

財源は事業主が支払賃金に応じて国に支払う事業主税であり、2012年は総税率31.42%のうち労災保険料は0.68%となっている。2010年で見ると、同税を大部分とする収入は84.6億クローナであるが、管理費を含む支出は48.3億クローナと大幅に歳入超過の状況にある。

労災保険年金の受給者数は約4万3千人で、平均支給月額男性6,692クローナ、女性5,360クローナ、総支給額は36億クローナ(遺族等を含む全体では46億クローナ)となっている(2010年)。制度の管理運営は社会保険庁及び年金庁(Pensionsmyndigheten)(遺族への給付部分)が行っている。

(9) 出産休暇及び育児休暇制度

両親休暇法(Föräldraledighetslag(1995:584))により、労働者には出産・育児のための休暇が保障されている。当該休暇期間中の所得は、概ね社会保険制度である両親保険制度(両親手当(Föräldrapenning)、一時的両親手当(Tillfällig Föräldrapennin)、妊娠手当(Havandeskapspenning))により従前所得の8割が保障されている(両親保険制度については社会保障施策の項参照)。

出産予定の女性は、産前産後少なくとも7週間ずつについて、フルタイムの妊娠休暇(Mammaledighet)を取得する権利を有する(前後2週間ずつは義務)。また、両親は、子どもが18ヶ月に達するまでの間、フルタイムの休暇を取得する権利を有する。これらは両親手当の

国際機関による経済動向と今後の見通し

米
国

ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン
(労働施策)

E
U

中
国

支給に関わらず取得可能である。更に、両親は、両親手当の支給がある間は、4分の3、2分の1、4分の1又は8分の1の部分休暇を取得する権利を有する。また、両親手当支給なしで、子どもが8歳になる前又は小学校1年生を終わるまでの間、最大4分の1の労働時間減少による時短勤務の権利が認められている。子の看護等に関しての一時的両親手当受給の間についても休暇を取得する権利が認められている。

また、両親は、自治体による子育て手当（Vårdnadsbidrag）の支給がある場合に休暇又は2分の1までの時短労働を行う権利が認められている。

休暇は原則として年に最大3回まで分割して取得することができる。労働者は、これらの休暇を取得する場合には原則2ヶ月前までに使用者に申し出なければならない。

両親休暇法において、採用、昇進、職業訓練、賃金、解雇等に関して、両親休暇取得を理由とする不利益な取扱いは原則として禁止されており、特にその取得のみを理由とする解雇は原則無効とされる。

なお、妊娠中、労働環境法で禁止される特定の業務に就いている女性、身体的に実施困難な業務に就いている女性（この場合予定日の60日前から）は、同額の給与を補償された上で別の勤務に異動する権利を有する。代替業務が困難な場合には前者の場合は妊娠期間全日、後者の場合は最大50日間について休暇を取得する権利が保障されており、その間は妊娠手当（Havandeskapspenning）が支給される。

(10) 家族介護（看取り）休暇制度

家族介護休暇に関する法律（Lag(1988:1465) om ledighet för närståendevård）により、労働者には深刻な状態（終末期）の近親者の介護（看取り）のために休暇を取得する権利が保障されている。

労働者は、介護される者一人について最大100日間、同休暇を取得することができる。同じ介護される者について複数の者が同時に受給することは不可であるが、受給できる介護者は家族等に限定されておらず、介護者の居住形態（在宅・施設）も問われない。休暇中は社会保険制度による家族介護（看取り）手当（Närståendepenning）が支給される。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

労働者団体、使用者団体は、①産業・企業横断的な全国組織、②産業・職業別の全国組織、③企業・事業所別の支部の3層構造となっている。賃金や労働時間などの労働条件に関する交渉・労働協約締結は①の支援の下、②③のレベルで行われている。①のレベルでの交渉・労働協約締結は労使協調や共同決定等に関して行われている。

イ 労働組合員数及び組織率

OECDの統計によると、労働組合員数は281.2万人、組織率は67.7%である(2011年)。労働組合組織率は1990年代後半には80%台であったが、その後減少傾向にある。

ロ 労働者団体

労働組合の主要な全国組織として、ブルーカラーを代表するLO（Landsorganisationen：労働組合総連合）、ホワイトカラーを代表するTCO（Tjänstemännens centralorganisation：職員組合連合）、大卒の専門職を代表するSACO（Sveriges akademikers centralorganisation：専門職労働組合連合）が存在する。

表 3-4-8 労働者団体

全国組織	組合員数	加盟組合数	主要加盟組合
LO (労働組合総連合)	約153万人	14	Kommunalarbetareförbundet (地方公務員・51万人) I F Metall (金属産業労働者・35万人) 等
TCO (職員組合連合)	約119万人	15	Unionen (ホワイトカラー・48万人) Läraryrket (教員・23万人) 等
SACO (専門職労働組合連合)	約62万人	22	Ingenjörer (大卒技術者・13万人) Lärarnas Riksförbund (教師・8万人) 等

資料出所：Statistisk årsbok för Sverige 2012 (スウェーデン統計庁)
注：組合員数、加盟組合数は2010年末時点の数値

ハ 使用者団体

主要な全国組織として、スウェーデン企業者連盟（Svenskt Näringsliv。2001年にSAFとSIが合併して設立）が存在し、49の使用者団体、6万の企業（労働者

国際機関による経済動向と今後の見通し

米 国

ド イ ツ

フ ラ ン ス

英 国

スウェーデン (労働施策)

E U

中 国

数169万人)が加盟している(2011年10月現在)。

公的部門に関しては、中央政府省・行政庁については政府雇用庁(Arbetsgivarverket)が、また、地方自治体については地方自治体連盟(Sveriges Kommuner och Landsting)が使用者団体としての役割を果たしている。

(2) 労働争議の発生件数等

労働争議は憲法上保障された権利であるが、1938年のSAFとLOによるサルトショーバーデン(Saltsjöbaden)協定締結により労使協調による合意形成モデルが構築された。共同決定法においては労使間の労働協約の有効期間中は原則として争議行為を行わない義務が課されており、その実施は基本的には新たな労働協約について交渉中の間に限られる。発生の業種や職種により年によって規模にばらつきはあるが、発生件数は少ない。

表 3-4-9 労働争議発生件数

年	2006	2007	2008	2009	2010
発生件数(件)	9	14	5	6	7
労働損失日数(人日)	1,971	13,666	106,801	1,560	28,892
参加人員数(人)	1,749	3,635	12,766	1,119	3,211

資料出所: Statistisk årsbok för Sverige2012(スウェーデン統計庁)

(3) 調停庁による仲裁

労働争議を仲裁する機関として、調停庁(Medlingsinstitutet)が存在する。労働条件や賃金等の労使交渉が行き詰まり労働争議を行う予定の当事者は、一方の当事者及び調停庁に遅くとも実施7日前までに通告しなければならない。労使紛争が発生した場合、調停庁は調停委員を任命し、両者の仲裁を図る。

なお、調停庁は紛争仲裁以外に、効果的な賃金形成プロセスの促進、賃金・給与統計の役割を担っている。

(4) 労働裁判所

労使紛争・個別労働紛争を扱う専門の司法機関として、労働裁判所(Arbetsdomstolen)が存在する。同裁判所や訴訟手続については労働紛争の訴訟に関する法律(Lag(1974:371) om rättegången i arbetstvister)において規定されている。

労働協約に関する紛争、交渉権や団結権に関する紛争、労働協約が適用される者同士の紛争、協約が適用される

事業所における紛争については、使用者団体、労働組合又は協約の締結主体である使用者が原告となることを条件として、労働裁判所に提訴が可能であり、その場合労働裁判所が最終審となる(一審制)。なお、提訴を行う前に労使交渉を行うことが求められており、多くの紛争はその段階で解決されている(前述3(5)ニ参照)。

この要件を満たさない場合(例えば個別労働紛争に関して労働組合が提訴せず労働者個人で訴訟を行う場合)は、通常の地方裁判所が第一審、労働裁判所が控訴審かつ最終審となる(二審制)。

審議は一つの案件について、通常の場合は3名(司法関係者1名(委員長)、労使代表2名)、特別の場合は7名(司法関係者2名(委員長・副委員長)、労働問題専門家1名、労使代表4名)で行われる。司法関係者8名、労働問題専門家3名、労使代表14名(うち13名は特定の使用者団体・労働組合から選出)の計25名が政府から委員として任命されている(任期3年。委員長のみ常勤)。

近年の労働裁判所への提訴件数は年間400～450件程度で、結審数は150～160件程度である。裁判外での労使の協議により解決に至り、早期の段階で取り下げられる訴えも多い。

5 労働施策をめぐる最近の動向……………

(1) 中道右派政権の雇用労働政策

2006年の総選挙においては、経済が好調であるにもかかわらず失業率(傷病手当の受給者など「潜在的な」失業を含む)がなかなか低下しなかったことから、いかに雇用を増やしていくかが大きな争点となった。ラインフェルト政権は、発足後、国民の就労インセンティブを上げるためとして、中・低所得者を主な対象として勤労所得減税(税クレジット)を段階的に実施してきた(就労促進税制)。さらに、若年者や長期失業者、高齢者を雇用した場合の事業主負担分社会保険料の減免措置の導入、家事サービス、家屋の補修サービスの利用料金を税控除できる仕組み(いわゆるRUT・ROT減税)の導入、レストランでの食事に係る消費税の減税(25%から12%へ)など、各種減税政策を通じて雇用の「供給」及び「需要」の両面においてインセンティブを高める政策に注力してきている。社民党は減税を行うよりもむしろその費用を福祉に充てるべきとして批判するが、就労促進減税や一

動向と今後の見通し

米
国

ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン
(労働
施策)

E
U

中
国

定の成果が見られるRUT・ROT減税については廃止まで要求しておらず、これらは基本的な制度として定着してきている。

一方で、傷病手当の受給の長期化によって多くの労働者が働く意欲を失っているとして、2008年に疾病保険制度について受給期間の上限設定など給付要件の厳格化、また、失業保険給付を恒常的なものにすべきではないとの立場から、失業保険制度について保険料の引上げ・給付の引下げ等加入・給付要件の厳格化の改革を実施した。これらの改正については労働組合や野党からの反発も強く、疾病保険については症状が重篤な者への支給延長を認める（2010年）など、方針の根本的な変更はないものの、影響を緩和する方向での改正が行われている。

2008年秋以降の経済危機、また、今般の欧州債務危機を受けての経済の停滞は、倒産や人員削減、採用抑制により雇用情勢に大きな影響を与えてきている。政府は職業訓練の強化等若年者や長期失業者を中心に積極的労働市場政策による支援を強化するとともに、法人税率の引下げ（2013年1月より26.3%から22%へ）や研究開発分野への重点投資を行うなど企業の競争力強化を図っている。また、若年失業対策として、政府の支援の下、労使間の協定に基づき未経験の若年層に教育付きの雇用機会を与える（職務協定：Job Pact）など、新たな試みも提案・検討されている。

(2) 均等雇用に係る議論

かつては専業主婦世帯が多く存在したが、1960年代には経済成長とともに女性の社会進出の議論が盛り上がり、所得課税の個人単位化（1971年）、両親保険制度の整備（1974年）、福祉分野における公的雇用の拡大などを背景に女性の就労・経済的自立が進み、現在では世界の中でもトップクラスの男女平等の国として位置付けられている。

女性の就業率（労働力率）は77.7%、管理職に占める女性の割合は36%、男女賃金格差は男性の86%（いずれも2011年）など、他国と比べて高い水準ではあるが、女性は男性と比べ低賃金部門、短時間で就労が多く（これらは将来の年金給付額に影響する）、また、育児休暇取得日数は未だ圧倒的に女性の方が多い（全体の76%、2011年）など育児・介護・家事の負担を男性よりも負っ

ている実態があり、これらの改善が課題となっている。

国際機関による経済動向と今後の見通し

米
国

ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス

英
国

ス
ウ
エ
ー
デ
ン
（労働施策）

E
U

中
国