

第3節 スウェーデン王国 (Kingdom of Sweden)

労働施策

(参考) 1 クローナ=14.35円 (2015年期中平均)

2014年10月に成立した社会民主党・環境党連立政権は、失業率を2020年までにEU域内で最低水準にすることを目標として掲げ、特に若年失業者対策等に重点を置いている。

2015年は、福祉分野及び人材不足の業種において、最大1年間、就労と職業訓練を若年失業者に提供するトレーニー・ジョブ制度が導入されたほか、国とコミュニティの協定に基づき、高校又はそれと同等の教育を修了していない若年失業者に対し、就労と国民高等学校等での教育を組み合わせ提供教育契約が導入された。

併せて、失業保険の日額上限の引上げ、傷病手当の受給期間上限の撤廃等、給付改善策も実施されている。

一方で、若年者を対象とした事業主負担分社会保険料の軽減措置は対象者・軽減幅ともに縮小され、2016年6月以降は廃止される。

済の混乱を受けて2012年は再び0.9%の低成長となったが、2013年には1.6%、2014年には予想を上回る2.3%の成長となり経済は回復傾向にある。中国経済の後退等をリスク要因としつつも、国際的な経済回復等により今後数年で経済は更に改善していくものと見込まれている。

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、2008年秋に発生した経済危機後は、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。その後、欧州債務危機等への対応の中で雇用対策等の歳出を増やした結果、現在は再び財政赤字に転じている。政府は、2015年秋以降のいわゆる難民・移民危機への対応の影響等もあり、財政収支目標(対GDP比1%黒字)の達成は当面難しいと見込んでいるものの、一般政府債務残高は対GDP比40%程度であり、他国と比べ良好な財政状況を維持している。

1 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輸出部門を中心に大きな打撃を受け、一時はマイナス成長に陥ったものの、2010年は6.6%、2011年も2.9%の経済成長率を記録した。欧州債務危機をはじめとする世界経

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、失業率はやや改善したが、その水準は未だ高く、2015年第3四

表 3-3-1 実質GDP成長率

年	2010	2011	2012	2013	2014				2015			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	6.0	2.7	-0.3	1.2	2.3	1.8	2.3	2.3	2.6	3.0	3.9	3.9

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年同期比。

表 3-3-2 スウェーデンの雇用の動向

年	2010	2011	2012	2013	2014				2015			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口(千人)	4,948	5,016	5,060	5,116	5,183	5,096	5,232	5,148	5,165	5,165	5,274	5,269
労働力率(%)	70.5	70.9	71.1	71.5	71.9	70.9	72.7	72.9	71.2	71.4	72.7	72.5
就業者数(千人)	4,524	4,626	4,657	4,705	4,772	4,659	4,779	4,879	4,773	4,740	4,837	4,924
失業者数(千人)	425	390	403	411	411	437	454	379	375	425	438	345
失業率(%)	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	8.6	8.7	7.2	7.3	8.2	8.3	6.5

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

半期の失業者数（学生・雇用訓練中の者を含む）は34.5万人で、失業率は6.5%に達している。また、若年失業率（15歳～24歳）は16.0%であり、他の欧州諸国と同様その対策が課題となっている。今後、経済回復を受けた労働力需要の増大で雇用量が増え、失業率も低下していくものと見込まれている。

なお、雇用について部門別に見ると、2015年第3四半期で国（エージェンシーを含む）が5.5%、県（医療、交通等担当）が5.9%、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。

（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年から2014年までの中道右派政権は、「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・展開するとともに、就労所得減税や家事援助、住宅改造に係るサービスの利用料金の半額を税額控除できる仕組み（いわゆる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だ。

2014年10月に成立した社会民主党・環境党連立政権は、スウェーデンの失業率を2020年までにEU域内で最低水

準にすることを目標として掲げ、特に若年失業者対策等に重点を置きつつ、雇用対策を講じている。

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（2008年に労働市場庁及び各レーン¹の雇用委員会が統合されて設立）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。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。（（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（Aktivitetsstöd）が支給される（財源は事業主が負担

■1) レーンとは、一つのランスタング（日本の県に相当する広域自治体）が設置される地理的範囲である。

する労働市場税等)。金額は、失業手当受給者は受給期間中、同手当相当額(従前所得の80%又は70%。(9)参照)、受給終了後は従前所得の65%となっている(ただし、最大日額は最初の100日間は910クローナ。次の200日間は760クローナ。最低日額は365クローナ。最大日額・最低日額は2015年9月から引き上げられた。5(3)参照。)。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(2015年現在)。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142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(2015年現在)。

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(2015年4月以降、月22,000クローナが上限額として設定された。)。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、黒字であれば還付が行われる。)

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(Jobb-och utvecklingsgrantin:JUG)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てすぐ)を雇用した事業主に対して、賃金の85%(最大日額890クローナ)を最大24ヶ月間補助する制度もある。

2014年から、労使協約に基づいて6ヶ月以上の訓練付雇用契約(その業種の最低水準の賃金の75%を給与として支払い、最低15%分を訓練として提供)により15~24歳の若年者を雇った事業主に対し、①給与のうち社会保険料相当分、②訓練費用として一人当たり日額115クローナを最長1年間補助する制度も導入された。

(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

表 3-3-3 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	直近9ヶ月のうち6ヶ月以上	事業主税(社会保険料)相当額	最大1年間(当該労働者が傷病手当等を受給している場合最大5年間)
	直近15ヶ月のうち12ヶ月以上	事業主税(社会保険料)の2倍相当額	
26歳~54歳	直近15ヶ月のうち12ヶ月以上	事業主税(社会保険料)の2倍相当額	最大5年間
55歳~65歳	直近15ヶ月のうち12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)

就労を行うこととなる（いわゆる「フェーズ3」）。このフェーズ3は、就業と教育・求職活動を組み合わせて提供し、就業分の賃金について事業主に補助を行う「エクストラ・ジョブ」に切り替えていく方針が2015年4月に議会に提出された2015年春期財政政策提案において示された。

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（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（(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・退職して学び直し、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（Högskol））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（Yrkes högskolan）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、退職せずに学び直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 arbetstagarers 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。

(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が提供されている。（(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、31.42%）について、26歳以下の従業員については15.49%に軽減されていたが、段階的に縮小し、2016年6月以降は廃止される。さらに、若年者もニュースタートジョブ制度の対象となっている他、2014年からは若年者を訓練付雇用で雇った場合の補助が導入された。（(3)ロ参照）

また、2015年には、高校又はそれと同等の教育を修了した20歳以上25歳未満の若年失業者に対し、福祉分野及び人材不足の業種において、最大1年間、就労と職業訓練を組み合わせて提供するトレーニー・ジョブ制度（Traineejobb）が導入されている。（5(1)参照）。また、国とコミューンの協定に基づき、就労と国民高等学校等での教育を組み合わせて提供する教育契約（Utbildningskontrakt）も導入されている（5(2)参照）。

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

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）

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン
（労働施策）

英国

E
U

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、整理解雇の際の人选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（3(5)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、2015年の税率31.42%）について、65歳以上の労働者に関しては年金保険料（2015年の税率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対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（Samhall）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（原則4年）、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（Aktivitetstersättning, 19歳～29歳対象）・傷病補償年金（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。（詳細は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ムが提供されている。プログラム参加中は活動支援手当（(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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン
（労働施策）

英国

EU

表 3-3-4 失業保険制度

名称	失業保険（A-kassan）	
根拠法	失業保険法（Lag（1997:238）om arbetslöshetsförsäkring）、失業基金法（Lag（1997:239）om Arbetslöshetskassor）等	
運営主体	管理運営は職域別28の失業保険基金が行っている。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。	
被保険者資格	任意加入。65歳未満の者が対象。自営業者も加入可能。	
受給要件	被保険者期間等	失業手当は、「所得比例給付」と「基礎給付」（20歳以上）に大別され、所得比例給付を受給するためには「加入の要件」及び「就労の要件」を、基礎給付を受給するためには「就労の要件」を満たす必要がある。 【加入の要件】 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。 なお、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。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】 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。 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。
	離職理由	自己都合退職や本人の責めによる解雇の場合でも受給できるが、一定期間支給が差し止められる（同期間分は総支給期間から削減）。
	その他	一日3時間以上、週平均17時間以上就労できること 「適合する仕事」の申出を受け入れる用意があること 求職者として雇用仲介庁（職業安定所）に登録すること 職業安定所による復職計画策定に協力すること 求職活動を積極的に行うこと
給付期間、水準	【所得比例給付】 支給期間は原則合計300日、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%。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（従前所得の70%）。最低日額が365クローナ、最高日額が最初の100日は910クローナ、次の200日は760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。 (2015年の額。) 【基礎給付】 支給期間は300日、基本日額は365クローナ（失業前12ヶ月間フルタイムで就労した場合。就労状況に応じて減額され得る。）。基礎給付は20歳以上の者を対象として支給。 (2015年の額。) いずれも、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。また、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。	
財源	保険料	保険加入者からの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～160クローナ（定額制）と基金によって異なる。(2015年の額。)
	公費負担	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。例えば、2014年の失業手当支給総額は133.9億クローナであり、一方で基金から国への納付金支払いは28.5億クローナとなっており、保険給付のうち約8割が国庫負担により賄われている状況（国庫負担分の財源は事業主からの労働市場税（使用者2.91%、自営業者0.37%（2015年））。
実績	受給者数	27.2万人（所得比例給付24.5万人、基礎給付3.3万人）（2014年）
	支給総額	受給日数2,277万日（所得比例給付2,072万日、基礎給付205万日） 総支給額133.9億クローナ（所得比例給付128.9億クローナ、基礎給付5.0億クローナ） （いずれも2014年）
	基金残高等	各基金で異なる。

(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16.5%（2014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・就労させ、社会統合を図るかが課題となっている。

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・居住許可ともに、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

動向と今後の見通し

カナダ

米 国

フ ラ ンス

ド イ ツ

スウェーデン
（労働施策）

英 国

E U

表 3-3-5 移民・難民

	2010	2011	2012	2013	2014
外国籍者	633,292	655,100	667,232	694,662	739,435
総人口比 (%)	6.7	6.9	7.0	7.2	7.6
外国生まれの者	1,384,929	1,427,296	1,473,256	1,533,493	1,603,551
総人口比 (%)	14.7	15.1	15.4	15.9	16.5
移入民	98,801	96,467	103,059	115,845	126,966
移出民	48,853	51,179	51,747	50,715	51,237
難民認定件数	12,130	12,726	17,405	28,998	35,642
人口	9,415,570	9,482,855	9,555,893	9,644,864	9,747,355

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

130万人（当時の人口の約3分の1）が南北アメリカに
移住するなどし、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、難民の受け入れは
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（2015年で8万9,000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。

難民については、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（特定の難民のための定着活動に
関する法律：Lag（2010：197）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、社会保険庁、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（Insteigsjobb:ステップインジョブ）や、
ニュースタートジョブ制度（(3)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。

なお、2015年夏以降の欧州におけるいわゆる「難民危機」
によって、スウェーデンでも難民の受け入れ数が急増
した。これを受け、新着難民の労働市場への導入促進の
ため、特定の専門職種について迅速に職に就けるよう支
援するファスト・トラック制度の拡充や雇用仲介庁の新

着難民支援担当の強化等、雇用の面でも難民に対する様々な支援の強化が図られている。

(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 deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare 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主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。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。

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、全国を5つのエリアに区分し、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、労働環境庁が具体の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・労働時間及び労働災害の動向

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。物価上昇率は年によりばらつきはあるが近年は低調である。賃金上昇率も若干低下傾向にあるものの、近年は概ね3%前後で推移している。

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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン (労働施策)

英国

EU

表 3-3-6 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2010	2011	2012	2013	2014
賃金上昇率	2.6	2.4	3.0	2.5	2.8
消費者物価上昇率	1.3	2.6	0.9	0.0	-0.2

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 3-3-7 賃金水準（平均月収）

（単位：スウェーデンクローナ）

年	2010	2011	2012	2013	2014
民間部門	29,200	29,800	30,700	31,500	32,200
公的部門	26,800	27,300	28,000	28,900	29,800
全部門	28,400	29,000	29,800	30,600	31,400

資料出所：スウェーデン統計庁（SCB）

表 3-3-8 一人当たり平均労働時間数

（単位：時間）

年	2010	2011	2012	2013	2014
年間総労働時間数	1,635	1,632	1,618	1,607	1,609
週当たり平均労働時間数	36.3	36.3	36.4	36.3	36.3

資料出所：OECD Statistics

労働災害件数は上下動を繰り返している。

表 3-3-9 労働災害件数の推移

（件数）

	2010	2011	2012	2013	2014
被用者の労働災害件数	28,160	28,472	30,190	31,014	29,304
うち死亡件数	49	45	36	27	33

注1：休業を要した件数。
注2：2014年の数値は速報値。
（資料出所）労働環境庁（Arbetsmiljöverket）“Arbetsuskador 2014”
“Antal anmälda dödsfall i arbetsolyckor efter anställningsform 1979-2014”

（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（スウェーデン企業者連盟の前身）とLO（労働組合総連合）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

労働時間法（Arbetsstidslag（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。管理的地位にある労働者や家内労働者、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

労働時間を増やす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、カレンダー一年につき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につき最大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・財産への差し迫った危険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時間以上又は年間労働時間の3分の1以上を2時から6時まで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時まで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、労働者は夏期（6月～8月）に少なくとも4週間の休暇期間となるよう年次休暇を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は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) 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、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））により従前所得の概ね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支給に関わらず取得可能である。さらに、両親は、両親手当を満額支給されている間はフルタイムの休暇を、4分の3、2分の1、4分の1又は8分の1支給されている間は、4分の3、2分の1、4分の1又は8分の1の部

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン
(労働施策)

英国

E
U

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²。

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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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（Bemanningsföretagen）によると、2014年時点で6万5,500人が派遣会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

■2) 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までの時短勤務を行う権利が認められているが、子育て手当は2016年2月以降廃止される。詳細は社会保障部分6(2)を参照。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン
(労働施策)

英国

EU

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。

(9) 労災保険制度

労災補償（Arbetskadeersättning）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。

(10) 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。

表 3-3-10 労災保険制度

名称		労災補償（Arbetskadeersättning）
根拠法		社会保険法典(Socialförsäkringsbalk(2010:110))
運営主体		社会保険庁（Försäkringskassan）、労災保険遺族年金及び葬祭料については年金庁（Pensionsmyndigheten）
被保険者資格		自営業者、被用者
給付の種類・給付内容	医療給付	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
	一時的な労働不能給付	就業に起因して疾病を負い稼働能力が一時的に減退した場合、一般制度の傷病手当(Sjukpenning)が支給。
	永久的な労働不能給付	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、労災保険年金が支給。一般制度の活動補償金（Aktivitetsersättning,19歳～29歳対象）・傷病補償年金（Sjukersättning,30歳～64歳対象）の制度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給。支給の上限額は物価基礎額（注）の7.5倍（2015年では年額333,700クローナ）。支給の対象は65歳未満（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）。
	遺族	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を支給。
	その他	—
財源	保険料	事業主税（労災保険料）0.30%（2015年）
	公費負担	一部国庫負担あり
実績	受給者数	労災保険年金約3.1万人（2013年12月）
	支給総額	労災保険年金約2億1,553万クローナ（2013年12月）
	基金残高等	2.0億クローナの歳入超過（収入43.6億クローナ 支出41.6億クローナ（管理費含む。））（2013年）

注：物価基礎額（prisbasbelopp）は毎年、政府が物価の動向に基づいて定める額で、年金や各種社会保障手当の算定基準となる。2015年における額は44,500クローナ。

国際機関による経済見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン（労働施策）

英国

EU

□ 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。

ハ 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庁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・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。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン
（労働施策）

英国

EU

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284.9万人、組織率は67.7%である（2013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

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 3-3-11 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147万人	14	Kommunalarbetareförbundet（地方公務員・51万人） IF Metall（金属産業労働者・33万人）等
TCO（職員組合連合）	約128万人	14	Unionen（ホワイトカラー・57万人） Läraryrket（教員・23万人）等
SACO（専門職労働組合連合）	約65万人	22	Ingenjörer（大卒技術者・14万人） Lärarnas Riksförbund（教師・9万人）等

資料出所：LO “Verksamhetsberättelse”、TCOホームページ、SACOホームページ
注：組合員数、加盟組合数は2013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（労働者数169万人）が加盟している（2015年12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 3-3-12 労働争議発生件数

年	2009	2010	2011	2012	2013
発生件数（件）	6	5	2	7	9
労働損失日数（人日）	1,560	28,895	254	37,072	7,084
参加人員数（人）	1,119	3,198	7	6,158	2,446

資料出所：Medlingsinstitutetホームページ

動向と今後の見通し
国際機関による失業率の経済

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン
(労働施策)

英国

EU

(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・給与統計の収集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(3(10)二参照)。

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……………

2014年10月に成立した社会民主党・環境党連立政権は、失業率を2020年までにEU域内で最低水準にすることを目標として掲げ、雇用対策を講じており、特に職業安定所に登録した若年失業者に対して一定期間内で就職、職業訓練、教育等の提供を図る(いわゆる「90日保証」)など、若年失業者対策に重点を置いている。

(1) トレーニー・ジョブ制度 (Traineejobb)

若年失業者に対し、福祉分野及び人材不足の業種において、最大1年間、就労と職業訓練を提供する制度で、2015年に導入された。①高校又はそれと同等の教育を修了した20歳以上25歳未満の者で、②一定期間(人材不足業種の場合3か月、福祉分野の場合6か月)以上失業しており、③全体の時間の半分までを職場で働き、④少なくともフルタイムの25%の時間職業訓練を行う、の条件を満たした場合対象となる。

事業主に対しては、

- 人材不足業種の場合、賃金の50%(最大1日当たり300クローナ)
- 福祉分野の場合、賃金の85%(最大1日当たり510クローナ)に加え、受入費用として100クローナ

が補助される。

(2) 教育契約 (Utbildningskontrakt)

国とコミュニティの協定に基づき、就労と国民高等学校等での教育を組み合わせ提供する制度で、2015年に導入された。①高校又はそれと同等の教育を修了していない20歳以上25歳未満の失業者で、②雇用仲介庁に登録しており、③国と協定を結んだコミュニティに居住している、の条件を満たした場合対象となる。フルタイムの50%以上就学した場合、中央就学支援機構(Centrala studiestödsnämnden : CSN)から補助金を受けることができる。

(3) 失業保険給付額の上限引上げ

失業保険については、20年近く給付額の上限が見直されておらず、実質的に8割の所得保障が行われていないとの認識に基づき、所得比例給付の日額上限を現行680クローナから、2015年9月以降、最初の100日間は910ク

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン
(労働施策)

英国

EU

ローナに、その後200日間は760クローナに引き上げるとともに、基礎給付を日額320クローナから365クローナに引き上げた。

(4) その他

中道右派政権で若年者雇用対策として導入された、26歳以下の者に対する事業主負担分社会保険料は、15.49%に軽減されていたが、雇用政策としては効果的でないと認識に基づき、2015年8月以降は25歳以下の者に対し25.46%と対象者、軽減幅ともに縮小されており、2016年6月以降廃止される。

疾病保険について、原則1年となっていた傷病手当の支給期間の上限を撤廃する等、失業・休業中の安心を高める取組を進めている。

その他、病休従業員（特に女性）の増加等を受けて労働環境の改善にも力を入れており、労働環境庁への予算の増額等の他、2016年には死亡災害ゼロ等を目指した新たな労働安全衛生戦略を策定する方針である。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ

スウェーデン
(労働施策)

英国

EU