

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第5節 スウェーデン王国 (Kingdom of Sweden)

2022年9月に実施された総選挙においては、右派グループ（穏健党、スウェーデン民主党、キリスト教民主党、自由党）が社会民主党を中心とするグループ（社会民主党、中央党、左翼党、環境党）の得票数を上回った。その結果、社会民主党政権からの政権交代が行われ、穏健党党首を首相とする、自由党及びキリスト教民主党との中道右派の連立政権が同年10月に発足、スウェーデン民主党が閣外協力を行っている。

経済情勢としては、新型コロナウイルス感染症の影響から比較的早期に回復し、経済成長を続けてきたが、エネルギー市場の混乱、物価高が続き、2023年はマイナス成長となった。2024年後半は景気が回復しつつあるが、失業率は近年上昇し、OECD加盟国の平均を上回る水準となっている。

スウェーデンの福祉国家モデルは、従来、個々人の就労を促進・支援するための税制・社会保障制度を整備するとともに、「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、職業訓練、事業主への助成等を通じた積極的労働市場政策を展開し、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。また、高い労働組合の組織率を背景に、労働条件の決定の多くを労使間の交渉に委ねつつ、人員削減の対象となった労働者に対する労働移動の支援を行う等、労働者保護とともに労働市場の流動性を確保してきた。

現政権も、こうした考え方を維持しながら、更に就労を促進するための政策を進めることとしている。グリーン移行、デジタル化に伴う人材育成を進めつつ、特に近年問題となっている移民に関して、生活基盤形成・就労支援を通じた社会統合に向けた取組とともに、受け入れ人数の削減や労働許可の収入要件引上げ等の厳格化等の取組が進められている。

資料出所：スウェーデン中央銀行、スウェーデン統計局及び OECD

1 概要

(1) 経済情勢

2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用・失業情勢が悪化し、実質 GDP 成長率は-2.0%のマイナス成長となったが、2021年には5.9%、2022年は1.5%と早期に回復した。ロシアのウクライナ侵略に伴うエネルギー市場の混乱、物価の大幅な上昇等を背景に、2023年は-0.3%となったが、2024年は再びプラス成長となった（表1-5-1）。

財政状況については、財政収支の黒字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。政府の一般財政収支の黒字目標を対 GDP 比 0.3%と設定し、政府の一般債務残高は2024年で対 GDP 比 33.0%と他国と比べ良好な財政状況を維持している。一方、防衛・治安、社会保障、環境・エネルギー分野等で財政支出の必要性が高まり、2027年以降は黒字目標が撤廃される見込みである。

表 1-5-1 実質 GDP 成長率

(%)

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
実質 GDP 成長率	2.5	-2.0	5.9	1.5	-0.3	1.0 (速報)

資料出所：スウェーデン統計局及びスウェーデン中央銀行ホームページ

注1：2025年3月時点のスウェーデン中央銀行の予測によると、2025年は1.9%、2026年は2.4%。

注2：本編作成時の公表値に基づき記載。

(2) 所管省庁等

労働政策については、中央政府の雇用省 (Arbetsmarknadsdepartementet) が法律・政策案の準備、国の予算作成を担う。なお、規則の制定や実際の行政事務の多くは、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) に委任されているほか、行政庁が制度の課題分析・改正の提案を行うことも多い。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

欧州債務危機後、経済の回復とともに失業率は改善していたが、2020年に新型コロナウイルス感染症の影響により雇用・失業情勢が悪化した（失業率は2019年の6.9%から2020年に8.5%に上昇）。2021年以降の経済成長の局面においても改善は見られず、今後も横ばいで推移すると見られている。2024年の失業者数（学生・雇用訓練中の者を含む）は48.0万人、失業率は8.4%となっている。また、2023年の若年失業率（15歳～24歳）は22.1%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。欧州難民危機を受けて大量に流入した新着難民等の労働市場への統合が大きな課題となっており、2023年におけるスウェーデン生まれの者の失業率が5.1%である一方で、外国生まれの者の失業率は15.1%となっている。

なお、就業者数について部門別に見ると、2023年で国（個々の行政実務を担う行政庁（エージェンシー）を含む）が7.8%、県（レギオン：医療、交通等担当）と市（コミュニティ：教育、福祉等担当）が25.0%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。また、公的部門の就業者のうち女性が約7割（70.4%）を占めており、医療、福祉、教育等を担う公的部門が女性の就労に大きな役割を果たしている。

表 1-5-2 雇用・失業の動向

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
---	------	------	------	------	------	------

労働力人口（千人）	5,470	5,477	5,537	5,620	5,710	5,722
労働力率（％）	73.2	73	73.6	74.4	75.2	75.3
就業者数（千人）	5,092	5,011	5,044	5,199	5,270	5,241
失業者数（千人）	378	466	493	421	440	480
失業率（％）	6.9	8.5	8.9	7.5	7.7	8.4

資料出所：スウェーデン統計局ホームページ

注1：対象とする生産年齢人口は15歳以上74歳以下

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

（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、事業主への助成等を通じた積極的労働市場政策を展開し、労働市場への早期復帰と市場が求める人材の供給確保・促進（競争力の高い産業分野への人材の移転）に注力してきた。

近年、鉄鋼、製造、エネルギー分野等でのグリーン移行の進展に伴い、これらの産業が盛んなスウェーデン北部における人材の需要が高まっているほか、医療・福祉分野においては、恒常的に人手不足の状況となっており、政府もこれらの分野における人材育成の支援に注力している。

また、就業者のうち23.8%（2023年）の者が外国生まれであり、移民・難民に対する生活基盤形成・就労支援を通じた社会統合を含め、外国人労働者への対策を強化している。

ロ 実施機関

1（2）において記載したとおり、雇用・失業対策及び労働条件対策については、中央政府の雇用省（Arbetsmarknadsdepartementet）が法律・政策案の準備、国の予算作成を行う。また、規則の制定や実際の行政事務の多くは、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）に委任されているほか、行政庁が制度の課題分析・改正の提案を行うことも多い。

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10のエリアに区分し242の公共職業安定所を展開し実施していたが、2019年予算における予算の大幅な削減に

¹ レーンとは、一つのレギオン（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。

より、職員の削減や130以上の地方事務所の閉鎖など大規模な組織再編が行われた。なお、職業訓練等の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）が積極的に活用されている。

（3）一般雇用対策

イ 失業者への支援

雇用仲介庁が全国に公共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。

失業者が公共職業安定所に登録すると、まずは職員と失業者（求職者）が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、技能習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か月程度の労働市場プログラムが提供される。

16歳から24歳までの若年者に対しては、特別の若年者雇用保障プログラム（Jobbgaranti för ungdomar）において職業訓練や職業相談等が提供されている。

また、失業保険給付期間が満了した者や過去14か月以上の間に失業保険を受給せず失業が継続している長期失業者等に対しては、雇用能力開発保障プログラム（Jobb-och utvecklingsgranti:JUG）が提供される（（9）参照）。

雇用仲介庁が提供する各種プログラムの受講期間中は、社会保険庁（Försäkringskassan）から活動支援手当（Aktivitetsstöd）又は能力開発手当（Utvecklingsersättning）が支給される（財源は事業主が負担する労働市場税等）。

支給金額は、25歳以上の場合、失業手当（（8）参照）の受給資格を満たしている者には失業手当相当額が、失業手当の受給資格を満たしていない者には日額223クローナが、活動支援手当として支給される（最長450日間）。18歳以上24歳以下の場合、失業手当の受給資格を満たしている者には活動支援手当として失業手当相当額が、失業手当の受給資格を満たしていない者には能力開発手当として日額205クローナ（高卒未満の者は日額57クローナ）が支給される。

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（年金額の算定根拠となる給付）であるが、能力開発手当は課税対象とならない。

雇用仲介サービスについては、2019年11月に民営化の方針が発表された。民間事業者が全国に定着するまで公共職業安定所によるサービス提供が一時的に続けられ、2020年から順次着手することとされていたが、2019年12月に野党らの反発を受け延期された。一方、2020年4月より「習得とマッチング」（Rusta och matcha）プログラムを開始し、民間事業者を活用した就職困難者に対する職業訓練や職業紹介等のサービスを積極的にやっている。

ロ 事業者への助成を通じた支援

長期失業者や新着難民の雇用を促進させるため、無期・有期の契約の別を問わず、これらの者を採用した事業主に対する補助が行われている。ここでは、ニュースタートジョブ制度、イントロダクションジョブ制度、エスタブリッシュメントジョブ制度の3つを中心に紹介する。

ニュースタートジョブ制度 (Nystartsjobb) 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する補助制度があり、当該労働者への支払賃金に係る事業主税 (2024 年は 31.42%) を基礎に算定された金額 (ただし、算定に用いる支払賃金の額は月 20,000 クローナが上限額とされる) が税口座²を通じて支給される。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ごとに区分されている (表 1-5-3 参照)。なお、2022 年 1 月から、55 歳以上の労働者への補助期間を 2 倍に延長する見直しが実施された。

表 1-5-3 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～24 歳	6 か月～2 年	事業主税の 1 倍相当額	24 歳以下の者は最長 1 年 25～65 歳の者や新着難民等は最長 2 年
25 歳～65 歳	1 年～2 年	事業主税の 1 倍相当額	
20 歳～65 歳	2 年～3 年	事業主税の 2 倍相当額	
	3 年以上	事業主税の 2.5 倍相当額	

注 1：上記の他、新着難民 (過去 3 年の間に労働許可を受けた者) は、事業主税の 2.5 倍相当、雇用能力開発保障プログラムを受けている者については、事業主税の 1 倍相当の補助が受けられる。

注 2：2023 年より、同年以降に 65 歳に到達した者は、66 歳に到達した日が属する年の末日まで補助を受けられる。

イントロダクションジョブ制度 (Introduktionsjobb) では、雇用能力開発保障プログラムに参加している失業者や 20 歳以上の新着難民等を雇用した事業主は、最長 24 か月の間、支払賃金 (月額 20,000 クローナが上限) の 80% が補助される。

2024 年 1 月から開始されたエスタブリッシュメントジョブ制度 (Etableringsjobb) においては、20 歳以上の長期失業者や新着難民の同一企業における継続的な雇用を促進するため、2 年間、各企業が締結する労働協約に応じた賃金補助が行われる。労働者に対しては使用者から月 7,374 クローナの給与及び社会保険庁から最大で月 15,162 クローナの賃金補助 (給付) が支払われる。

なお、新着難民等の労働市場への統合を目的として実施していたエクストラジョブ制度 (Extratjänster) とモダン・エマーゼンシージョブ制度 (Moderna beredskapsjobb) に

² 国税庁における各事業者の納税額計算用の口座。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、同口座の残高が黒字であれば還付が行われる。

については、制度利用者が就職に繋がっていないことから、2019年予算の大幅な削減を受けて同年1月から新規受付が停止された。その後、これらの制度を統合したエクストラジョブ制度を同年11月に再開し、医療・教育・福祉等の分野で長期失業者や新着難民等を雇用した事業者に対して、原則1年間、賃金の100%を補助する（月額上限20,000クローナ）制度とされたが、同制度も2022年1月以降、新規受付を停止している。

ハ 労働移動支援

在職中の労働者が次の就職先を探すための相談や職業紹介等の支援を事業者及び労働者に対して提供する雇用保障協議会（Trygghetsrådet）が労使協約に基づいて設置されている（事業主は労働者の給与の一定割合を同協議会に対して拠出）。人員削減や健康上の理由により離職が予定されている労働者や有期雇用の労働者は、離職前から次の就職先を探すための相談や紹介を受けることが可能となっている。また、労働者に対する解雇手当も雇用保障協議会から支払われる。給付額は協議会によって異なるものの、失業手当との調整がなされ、失業手当の上限額を超える部分の補足として支払われる。

主な雇用保障協議会としては、約110万人のホワイトカラー労働者を対象としたTRR（TRR Trygghetsrådet）、約200万人のブルーカラー労働者を対象としたTSL（Trygghetsfonden TSL）等がある。2022年10月より新たな雇用保障協議会制度が開始され、労働協約の対象外となっている労働者（スウェーデンの労働者全体の約1割）についても、過去1年間に週16時間以上就労している場合には、こうした労働移動の支援を受けられる制度が開始された。また、労働移動に備えて休職して教育訓練を受ける場合、中央就学支援機構（Centrala studiestödsnämnden: CSN）からの給付とあわせて、賃金の最大80%を給付（所得基礎額の4.5倍（2024年は年間342,900クローナ）が上限）する制度も開始された。

（4）若年者雇用対策

16歳以上25歳未満の若年失業者には、雇用準備支援と能力開発を内容とする若年者雇用保障プログラムが提供されている（（9）イ参照）。

また、高等教育以下の教育レベルの者に対しては、自治体の成人教育プログラム（Komvux）において、職業教育を含めた教育プログラムが無料で受けられる。

そのほか、事業者への助成を通じた支援として、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ほか、2015年には、国とコミューン（市）の協定に基づき、就労と国民高等学校（Folkhögskola）等での教育を組み合わせ提供する教育契約（Utbildningskontrakt）も導入された。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雇用仲介所に登録しており、③国と協定を結んだコミューンに居住している、の3つの条件を満たした場合に対象となり、フルタイムの50%以上就学した場合、中央就学支援機構から補助金を受けることができる。

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。

(5) 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) において、希望する者に対しては 69 歳に到達した月の末日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 (当該年齢は「雇用保障年齢」と呼ばれる。2020 年に 67 歳から 68 歳、2023 年に 69 歳に引き上げられた。)。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 (3 (9) ハ参照) が、69 歳以上 (69 歳に到達した月の翌月以降) の労働者についてはこれらの優遇がなくなり、これらの者の解雇に当たっては「正当な理由」が不要となるなど、解雇に対する法的保護が縮小する。

なお、事業主が支払賃金に応じて政府に支払う事業主税 (2024 年は 31.42%) について、66 歳以上 80 歳未満の労働者に関しては事業主税の代わりに年金保険料 (2024 年は 10.21%) のみが賦課され、85 歳以上の労働者については賦課されない。

(6) 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。障害者はまず公共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つながりが行われる。

企業に対する法定雇用率を定める等の制度は導入していない一方、具体的な支援策として、①国営企業サムハル (Samhall) による雇用、②障害者を雇用した事業主に対する一定割合 (月額の上限は、障害者雇用 1 人当たり 20,000 クローナ。③及び④も同じ。) の賃金補助 (最長 8 年)、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 1 年)、④短期の訓練を目的とした能力開発雇用 (最長 2 年)、⑤障害者に適応させるための職場改造等に対する補助 (原則として年最大 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 (補助員 1 人当たり年最大 60,000 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などが講じられている。

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とし、現在では約 2.4 万人の障害者を雇用し、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に従事させている。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 (Aktivitetsersättning) 及び傷病補償年金 (Sjukersättning) 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

(詳細は社会保障施策2(1)ハ(ロ)参照)。

また、障害者の生活支援全般はコミューンが担っており、作業所での活動(少額の金銭を支給)などはコミューンが住民所得税を主たる財源として実施している。

(7) 傷病者対策

労働者が傷病により就労できない場合、原則として初日から14日間は雇用主による傷病給与(Sjuklön)、その後は国の社会保険制度である疾病手当(Sjukpenning)により所得保障がなされている。1年間は従前所得の80%相当額、その後は申請すれば従前所得の75%相当額(傷病が重篤である場合には80%相当額)が給付される。疾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2(1)ハ(イ)参照)。

疾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、公共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)と、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。

(8) 失業保険制度

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始まりである。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の導入により、所得比例給付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。

任意加入であるため、雇用失業情勢の悪化に伴い、被保険者も増加する。2023年に失業保険の加入者が増加し、2024年に受給者数及び支給総額も大幅に増加した。

また、各労働組合は、失業保険とは別に所得保険(Inkomstförsäkring)を設け、収入が一定以上あり、失業手当の上限額に達する失業者等に対して、補足的な給付を支給している。

新型コロナウイルス感染症の流行に伴う雇用・失業情勢の悪化により、スウェーデン政府は2020年4月に失業手当の給付日額の上限の引上げを行った。現政権でも、この引上げ水準を維持している。

表 1-5-4 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 24 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。66 歳未満の者が対象。自営業者も加入可能。
受給要件	<p>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。</p> <p>【加入期間の要件】 12 か月以上失業保険基金に加入し保険料を支払ったこと。 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。</p> <p>【就労時間の要件】 失業前の 12 か月のうち、①一月当たり 60 時間以上就労した月が 6 月以上あること、又は②連続する 6 月以上の期間において 420 時間以上かつ毎月 40 時間以上就労したこと。 なお、失業前 12 か月間について、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。</p>
	<p>離職理由</p> <p>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)。</p>
	<p>その他</p> <p>「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 (公共職業安定所) に登録すること。 公共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 (1 か月に 6 件以上の応募)。</p>
給付期間、水準	<p>【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%)。最高日額が最初の 100 日は 1,200 (コロナ禍前は 910) クローナ、次の 200 日は 1,000 (コロナ禍前は 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 (2024 年の額)。</p> <p>【基礎給付】 支給期間は 300 日、基本日額は 510 クローナ (失業前 12 か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 (2024 年の額)。</p> <p>いずれも、失業後 2 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、公共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</p>

		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	被保険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 100 クローナ～150 クローナ（定額制）と基金によって異なる。事業主が直接拠出する負担分はないが、次欄の「公費負担」の財源の一部は事業主が拠出する労働市場税。
	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、2024 年の失業手当支給総額は 215 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 45.5 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 2.64%、自営業者 0.10%（2024 年）））。
実績	受給者数	29.0 万人（所得比例給付 25.3 万人、基礎給付 4.1 万人）（2024 年） （同一受給者が複数回受給した場合 1 人としてカウント）
	支給総額	受給日数 2,451 万日（所得比例給付 2,169 万日、基礎給付 282 万日） 総支給額 215 億クローナ（所得比例給付 203.9 億クローナ、基礎給付 11.3 億クローナ） （いずれも 2024 年）
	基金残高等	各基金で異なる。

資料出所：スウェーデン失業保険基金監督庁（Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF）

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（9）職業能力開発施策

イ 失業者に対する職業訓練等

労働者の能力向上・再就職促進及び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 か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。支援内容としては、失業者としての登録期間にかかわらず、個々人の状況に応じて、ガイダンス、職業訓練、職業紹介等のほか、人材不足の業種に関する専門教育コースの提供、雇用能力開発保障プログラムに参加しつつパートタイムで大学等での成人教育に参加する機会の提供、スウェーデン語学習の機会の提供など、様々なサービスを提供することとしている。

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が適用される。16 歳以上 25 歳未満の若年失業者で公共職業安定所に 3 か月間失業者として登録されていた者等が対象となる。詳細なアセスメントにより職業復帰計画を見直した上、最初の 3 か

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（(4) 参照）、起業支援（20 歳以上の者のみ）などが提供され、15 か月で終了する。

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への応募を断った場合、求職活動の状況について公共職業安定所への報告を怠った場合等には支援が取り消され得る。

プログラム受講中の所得は、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）。

ロ 学び直し（リカレント教育／リ・スキリング）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、高校で建築、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。大学（総合大学（Universitet）・単科大学（Högskola））においては、それぞれの専門分野の教育が行われている。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（教育訓練・職業訓練）を提供する職業高等学校（Yrkeshögskola）プログラム（2 年間）も実施されている。

労働者には教育訓練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 arbetstagares rätt till ledighet för utbildning）。

受講中は、中央就学支援機構及び雇用保障協議会（(3) ハ参照）を通じて、賃金の最大 8 割の給付を受けることが可能となっている。また、16 歳以上 60 歳未満の受講者は、政府から奨学金を受けることが可能である。原則として、奨学金は、最大 3,289 クローナ／週（育児中の者等に対し別途増額あり）であり、うち 997 クローナは無償、2,292 クローナは貸与として卒業後低利子を付して返済する。

なお、スウェーデンでは大学まで学費は無料であり、教育訓練も自治体からの補助金により無料で提供されているため、これらの給付や奨学金は生活費に充てられる。

(10) 外国人労働者対策

スウェーデンは外国からの移民・難民を積極的に受け入れてきており、外国生まれの者の比率は総人口の 20.8%（2024 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り今後も総人口の増大を見込んでいる。

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（北欧諸国民を除く）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。

一方、2015年のいわゆる欧州難民危機によって、スウェーデンでも難民の申請数が急増した。その後、難民の受け入れは減少傾向にあるが、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。

表 1-5-5 移民・難民

年	2020	2021	2022	2023	2024
外国籍者（人）	905,323	880,826	865,256	844,095	831,813
総人口比（％）	8.7	8.4	8.2	8.0	7.9
外国生まれの者（人）	2,046,731	2,090,503	2,145,674	2,170,627	2,200,238
総人口比（％）	19.7	20.0	20.4	20.6	20.8
移入民（人）	82,518	90,631	102,436	94,514	116,197
移出民（人）	48,937	48,284	50,592	73,434	86,449
難民認定（初回）件数（件）	4,922	3,313	3,742	4,197	3,459
総人口（人）	10,379,295	10,452,326	10,521,556	10,551,707	10,587,710

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

注：本編作成時の公表値に基づき記載

イ 労働許可等

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、アイスランド及びノルウェー）、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）からの場合は労働許可・居住許可ともに、またスイスからの場合は労働許可が原則不要とされている。2023年11月に、外国人の労働許可の要件となる賃金水準の引上げが行われ、スウェーデン全体の賃金の中央値の80%を超える収入が必要となっている。（5（1）参照）

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申請することができるが、今後、厳格化する方針が示されている。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か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。

ロ 外国人労働者を雇用する企業に対する支援

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5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（prisbasbelopp）³の2倍以上の月収（2024年は114,600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。対象者拡大のため、2025年1月以降は、同収入要件が2倍以上から1.5倍以上に引き下げられる予定。

ハ 外国人労働者に対する支援

移民・難民について、政府は生活基盤形成・就労支援を通じてその社会統合に注力している。2018年1月には新着移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の責任に関する法律（Lag（2017:584） om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare）が施行され、雇用仲介庁（公共職業安定所）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。雇用仲介庁による各個人の状況に応じた就業準備等を盛り込んだ最長2年の「導入計画（etableringsplan）」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。早期の社会統合を推進する観点から、教育プログラムへの参加が義務化されるとともに、要件を満たす場合には一般の労働市場プログラムへの参加が可能となる。また、ニュースタートジョブ制度、イントロダクションジョブ制度及びエスタブリッシュメントジョブ制度において居住許可を得てから36か月以内の新着難民等を対象とし、当該難民等を雇用した事業主に対する支援も提供されている。

また、大卒以上の外国人向けインターンシップ（Jobbsprånget）を政府の支援により実施し、高度外国人材のスウェーデン企業への就職を促進している。

移民の社会統合に当たっては、スウェーデン語の教育も重要視されており、「移民のためのスウェーデン語」（SFI）プログラムがコミュン単位で提供されている。スウェーデンの居住許可を受けた16歳以上の移民は、基礎的なスウェーデン語の教育を無料（教材費等除く。）で受講することができる。

³ 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。2024年の額は57,300クローナ。

なお、2015年のいわゆる欧州難民危機によって増大した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年ごとに、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、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 deltidssamarbetande 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。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、協約の内容も原則として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共同決定法により課されている。(1938年に労使のナショナルセンターであるLO(労働組合総連合)とSAF(スウェーデン経営者連盟)の間で締結された協定にも規定されており、スウェーデンの労使関係の特色の一つとなっている。「4 労使関係施策」の(2)参照)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法的義務を負っている。

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。また、2018年6月から、労働環境に関する知見の蓄積・普及や政策効果の分析等を行う労働環境研究庁が設置されている。

(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。2022年から物価が急激に上昇したが、2024年末には目標値付近まで低下している。賃金上昇率は若干低下傾向にあるものの、近年は概ね2~3%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。

労働災害件数は上下動を繰り返している。

表 1-5-6 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2020	2021	2022	2023	2024
賃金上昇率	2.1	2.6	2.7	3.7	4.1 (速報)
消費者物価上昇率	0.5	2.2	8.4	8.5	2.8

資料出所：調停庁(Medlingsinstitutet)、スウェーデン統計庁(SCB)

注1：値はいずれも年平均

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-5-7 賃金水準(平均月収)

(スウェーデンクローナ)

年	2019	2020	2021	2022	2023
民間部門	35,900	36,600	37,600	39,000	40,800

公的部門	34,000	34,900	35,800	36,600	37,900
全部門	35,300	36,100	37,100	38,300	39,900

資料出所：スウェーデン統計庁（SCB）

注：本編作成時の公開値に基づき記載

表 1-5-8 一人当たり平均労働時間数

(時間)

年	2019	2020	2021	2022	2023
年間総労働時間数	1,453	1,426	1,446	1,441	1,437
週当たり平均労働時間数	36.1	36.1	38.0	37.9	37.3

資料出所：OECD Statistics

注：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-5-9 労働災害件数の推移

(件)

年	2019	2020	2021	2022	2023
労働災害件数	36,380	37,826	34,696	41,036	41,666
うち死亡件数	36	24	39	40	55

資料出所：労働環境庁（Arbetsmiljöverket）"Arbetskadorna 2023"

"Antal anmälda dödsfall i arbetsolyckor efter anställningsform 1980-2023"

注1：休業を要した件数

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

(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が、慣習として2年から3年に一度、国レベルでの賃金交渉が行われる。約4,300社の輸出関連企業が会員となっている使用者団体スウェーデンエンジニアリング産業協会（Teknikföretagen）と労働者団体スウェーデン産業組合（Facken Inom Industrin）が最初に労働協約を締結し、その後、各産業・職種別の労働協約に適用されていく。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 (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。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 年未満の禁固刑が科される。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 週間当たり 48 時間 (カレンダー月当たり 50 時間) 以内、カレンダー一年当たり 200 時間以内の範囲で、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 週間当たり 48 時間 (カレンダー月当たり 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 22 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 4 か月以内の期間中 24 時間ごとに平均 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 時までの時間帯を含む 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。

なお、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事業主から休暇手当 (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 (例えば、その年に 25 日の年次休暇の権利を有している場合は 5 日間) 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事業主から支給される。

(5) 有期雇用契約

雇用保護法 (Lag (1982:80) om anställningsskydd) 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) 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については、同一使用者に 5 年間で合計 1 年⁴以上当該形態で雇用された場合、又は、合計 1 年以上形態を問わず有期雇用 (69 歳以上の者を除く) として雇用され、契約終了日から 6 か月以内に別の有期雇用契約が締結された場合、②については、同一使用者に 5 年間で合計 2 年以上当該形態で雇用された場合に、無期契約に転換することとされている。なお、試用期間については 6 か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。

⁴ 2022 年 10 月に 2 年から 1 年に短縮する改正が行われた。また、同じ月に 3 つ以上の有期雇用契約があった場合には、各雇用契約の間の期間もカウントされる。

(6) 派遣労働

派遣会社の使用者団体である労働者派遣業連合（Kompetensföretagen）によると、2023年時点で111,400人が派遣会社に雇用されている。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（民間職業仲介及び労働者派遣に関する法律（1993:440））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派遣労働者から派遣に対する対価を徴収することの禁止、を規定しているほか、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。

(7) 労働安全衛生施策

労働環境法（Arbetsmiljölög（1977:1160））において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。

(8) 労災保険制度

労災補償（Arbets-skadeersättning）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章等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）が就業に起因して傷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、当該傷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、それぞれ支給される。身体的な傷病のみならず、精神障害や自殺も対象となる。

なお、就業に起因して傷病を負い稼働能力が一時的に減退した場合には、一般的な社会保障制度としての疾病手当が支給される。

表 1-5-10 労災保険制度

名称	労災補償（Arbets-skadeersättning）	
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、雇用者	
給付の種類・給付内容	医療給付	医療はレギオン（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	就業に起因して傷病を負い稼働能力が一時的に減退した場合、一般制度の疾病手当（Sjukpenning）を支給。

	永久的な労働不能給付	就業に起因して傷病を負い稼働能力が恒久的に減退した場合、労災保険年金を支給。 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）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乗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（2024年では年額429,750クローナ）。 支給の対象は66歳未満。
	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）0.20%（2024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1.4万人（2023年12月（単月））
	支給総額	労災保険年金：約1億4,733万クローナ（2023年12月（単月））

資料出所：スウェーデン社会保険庁（Försäkringskassan）"Social Insurance in Figures 2024"

注1：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。2024年における額は57,300クローナ。

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

（9）解雇規制

イ 概要

雇用保護法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⁵。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」に当たらないが、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が合理的な場合、「正当な理由」は存在しな

⁵ ただし、労働者が69歳に到達した際の解雇においては「正当な理由」は不要とされている。

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。

労働者の勤続期間に応じて 1~6 か月の解雇予告期間をとることが必要であり、また、使用者はあらかじめ解雇通告の 2 週間前までに解雇労働者及び加入している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」に該当し得るとされ、整理解雇も一定の手続の下で認められている。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、勤続期間の短い者（勤続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、将来の事業活動のために特に重要な者を最大 3 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 か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、従前の勤続期間の長い者（勤続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、労働協約により変更が認められている。また、雇用保障年齢（69 歳）以上の労働者はその対象とならない。

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 か月、4 か月又は 6 か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。

ニ 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判断をした場合、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、地方裁判所の決定に不服がある場合の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紛争のごく一部であり、紛争の多く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⁶。

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。同補償金は勤続期間に応じて定められており、勤続期間が5年未満の場合16か月分の給与、同5年以上10年未満の場合24か月分の給与、同10年以上の場合32か月分の給与相当となっている。

（10）家族休暇政策

イ 両親休暇制度

両親休暇法（Föräldradighetslag（1995:584））により、労働者には出産・育児のための休暇（休業）が保障されている。

出産予定の女性は、まず産前産後少なくとも7週間ずつについて、フルタイムの出産休暇（Mammaledighet）を取得する権利を有する（前後2週間ずつは義務）。出産休暇中の一定期間、国から妊娠手当（口参照）が支給される。

また、両親は、子が18か月に達するまでの間、育児のためにフルタイムの休暇を取得する権利を有するほか、部分休暇（時短勤務）を取得する権利を有する。これらの休暇中は一定期間、両親手当（口参照）を受給することが可能。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か月前までに使用者に申し出なければならない。

そのほか、子の看護のための一時的な休暇（子の看護休暇）も認められており、一時的両親手当（vab）（口参照）が支給される。

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、出産予定日の60日前から）は、同額の給与を保障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、休暇を取得する権利が保障されており、その間は国から妊娠手当が支給される。

⁶ 政府調査委員会報告書（SOU2012:62）

ロ 両親手当制度

社会保険制度である両親保険制度（妊娠手当（Graviditetspenning）、両親手当（Föräldrapenning）、一時的両親手当（Tillfällig Föräldrapenning）により妊娠・子育て期間中の所得保障が行われる（従前所得の8割）。

妊娠手当は、女性が妊娠により身体的に負担がかかる仕事に就くことができない場合で配置転換もできない場合に、出産予定日の60日前から11日前までの間支給される（従前所得の80%相当額（日額上限914クローナ））。

両親手当は、育児のために休業をした期間について両親合計480日間支給される。うち、父親のみ取得できる期間（90日）と母親のみ取得できる期間（90日）が設定されているが、残りの期間は父母間で受給権を移転できる。両親が同時に受給できるのは生後15カ月までの間の60日間のみ。出産60日前から子が12歳になるまで受給することが可能であるが、4歳以降に受給可能な日数は最大96日間。支給額は480日間のうちの390日間までは従前所得の80%相当額、残り90日間については年収に関わりなく一律日額180クローナが支給される。また、勤務時間を短縮（パートタイム勤務）した場合も受給可能（例：通常の4分の1の勤務であれば、4分の3の支給額）。

両親手当は、2024年7月以降、両親合計で最大90日間分、子の面倒を見る他者（親族以外の者を含む。）に受給権を譲渡することが可能となった。

一時的両親手当（vab）は、原則として生後8か月以上12歳未満の子の看護や通常子を見ている者が病気である場合の休業期間について子1人当たり年120日間まで支給（両親手当と同額）される。ただし、通常子を見ている者の病気を理由とした休業補償については年60日間が上限。このほか、出産後、子が自宅に居住し始めてから60日を経過するまでの間、父親は、出産の付き添い又は別の子の世話等のための10日間の休業（1/4日、1/2日、3/4日の部分的な休業も可能であるため、20日間の半日休業等も可能）の権利が付与されており、同期間にも一時的両親手当の受給が認められている。なお、多子の場合は、子一人につき10日間の休業となり、養子縁組の場合は、両親それぞれ5日間の休業となる。

ハ 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取得することは不可であるが、取得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 労働組合組織率

全労働者に占める労働組合の組織率は68%である(2023年)。労働組合組織率は1990年代後半には80%台であったが、その後低下傾向にある。

ロ 労働者団体

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 1-5-11 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138万人	13	Kommunalarbetareförbundet(地方公務員・51万人) IF Metall(金属産業労働者・30万人)等
TCO(職員組合連合)	約120万人	12	Unionen(ホワイトカラー・70万人) Vårdförbundet(助産師等・12万人)等
SACO(専門職労働組合連合)	約96万人	21	Akavia(大卒技術者・14万人) Sveriges Lärare(教師・30万人)等

資料出所:LO ホームページ,TCO ホームページ,SACO ホームページ、各組合ホームページ

注1:組合員数、加盟組合数は2024年時点の数値

注2:本編作成時の公表値に基づき記載

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)が存在し、49の使用者団体、6万の企業(労働者数約200万人)が加盟している(2024年現在)。

公的部門に関しては、中央府省・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 Regioner)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（スウェーデン経営者連盟）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、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ってはならないとされていることから、争議行為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ため、業種や職種により年によって規模にばらつきはあるものの、発生件数は非常に少ない。

表 1-5-12 労働争議発生件数

年	2019	2020	2021	2022	2023
発生件数（件）	5	0	2	3	6
労働損失日数（人日）	7,577	0	11	5,240	544
参加人員数（人）	1,376	0	7	744	3,909

資料出所：Medlingsinstitutet ホームページ

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(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。また、提訴された場合も、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ことも多い（3（9）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)、特別の場合は3名(司法関係者1名(委員長)、労使代表2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)。

5 最近の動向

経済情勢に関しては、1に記載のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響から早期に回復していたものの、2022年以降、エネルギー市場の混乱、物価の大幅な上昇等により景気が後退した。2024年からは景気も回復基調にあるが、雇用・失業情勢については、2に記載のとおり、大きな改善はみられていない。このため、政府は、職業(教育)訓練の拡充及び税制措置を含めた起業に対する支援を進めている

2015年のいわゆる欧州難民危機を受け、それ以降、新着難民の労働市場への統合が大きな課題となっている。難民の失業率が相対的に高くなっており、政府は新規の受入人数の制限と労働許可の要件厳格化を進めつつ、スウェーデン語の学習や雇用支援の強化を進めているが、依然として新着難民等を巡る問題が中心的な政策課題となっている。

既に実施された最近の雇用関連の制度改正については、以下のとおりである。

(1) 労働移民の労働許可の収入要件厳格化

2023年11月に、外国人の労働許可の要件となる賃金水準の引上げが行われた。従前は、月13,000クローナの収入要件であったところ、同月より、スウェーデン全体の賃金の中央値の80%(2024年末時点で月28,480クローナ)に引き上げられた。労働許可を得ている者のうち同要件を満たさない労働者は全国で約15,000人(2023年時点)いるとされており、これらの者についても、労働許可の更新の際に、同要件を満たすことが求められる。

(2) 不正受給対策

政府の試算では、毎年150億から200億クローナの雇用関連給付を含めた社会保障制度における不正受給が発生しており、政府はこの対策を強化している。2024年1月には、社会保障関連給付の不正受給の対策を行う支払庁(Utbetalningsmyndigheten)を新たに創設するとともに、同年7月には、社会保険庁、警察、国税庁、徴収庁、税関等の関係機関が不正受給の対応のために必要な個人情報相互に共有できるようにするための法改正を行った。

(3) 失業保険制度の改正

失業手当受給者の早期の労働市場への復帰を促進するため、2024年に失業保険制度の改正が行われた(2025年10月施行予定)。

具体的には、失業手当の上限額を引き上げる一方で、失業手当の受給終了後に受給可能な活動支援手当（2（3）イ参照）の上限額の引き下げ及び100日ごとに5%ポイント減額される仕組みに見直すこととされた。また、同手当の最低額は過去20年間1日当たり223クローナに固定されていたところ、365クローナに引き上げられる。

また、失業手当の給付要件である就労時間（表1-5-4参照）の確認が使用者及び失業保険基金にとって大きな事務的負担となっており、また、当該データの信ぴょう性が低く不正受給が発生していること等に鑑み、失業手当の給付要件から就労時間に関する要件を廃止し、新たに収入要件を設ける改正が行われた。11,000クローナ以上の収入があった月数に応じて給付水準（80%、60%又は50%。100日経過後に10%、200日経過後に5%引き下げられる。）及び給付期間（100日、200日又は300日）が決定する仕組みとなる。

（参考）

- 雇用仲介庁（Arbetsförmedlingen） <https://arbetsformedlingen.se/>
- 労働環境庁（Arbetsmiljöverket） <https://www.av.se/en/>
- 社会保険庁（Försäkringskassan） <https://www.forsakringskassan.se/>
- 調停庁（Medlingsinstitutet） <http://www.mi.se/>