

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）の得票数を上回り、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発足し、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、2025 年は国際情勢の不確実性の高まりにより景気後退局面にあったが、年末以降は景気が回復しつつある一方、労働市場の勢いは弱く、失業率は 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。高い失業率を踏まえ、就労や職業訓練へのインセンティブ強化を行うほか、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、受入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、2026 年 9 月の総選挙を前にさらなる改正が提案・議論されている。

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

実質 GDP 成長率は、2025 年は前年比 1.5%となっている。

表 1-5-1 実質 GDP 成長率

	（％）					
年	2020	2021	2022	2023	2024	2025
実質 GDP 成長率	-1.9	5.2	1.3	-0.2	1.0	1.5

資料出所：スウェーデン統計庁（S C B）

注 1：2026 年 3 月時点のスウェーデン中央銀行の予測によると、2026 年は 2.5%、2027 年は 2.6%。

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載。

（２）所管省庁等

中央政府の雇用省（Arbetsmarknadsdepartementet）が法律・政策立案、国家予算の作成を担う。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

2025 年は、労働力率、失業率ともに僅かに上がっている。

表 1-5-2 雇用・失業の動向

年	2020	2021	2022	2023	2024	2025
労働力人口（千人）	5,477	5,537	5,620	5,710	5,722	5,773
労働力率（％）	73.0	73.6	74.4	75.2	75.3	75.7
就業者数（千人）	5,011	5,044	5,199	5,270	5,241	5,263
失業者数（千人）	466	493	421	440	480	510
失業率（％）	8.5	8.9	7.5	7.7	8.4	8.8

資料出所：スウェーデン統計庁（ＳＣＢ）

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

イ 基本的方向性

スウェーデンの福祉国家モデルは、「完全雇用」を目標として、政府が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ている。現政権では、就労優先原則を強化することとしている。

また、就業者のうち 24.1％（2025 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支援と同時に、受入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・政策立案、国家予算作成を行う。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が担当し、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は雇用仲介庁が全国に公共職業安定所を設置して提供している。

(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。

職業紹介、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)、起業支援などが提供される。

また、失業保険給付期間が満了した者や条件を満たす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 utvecklingsgarantin: 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。

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。

ロ 事業主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。ニュースタートジョブ制度 (Nystartsjobb) と呼ばれる、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、対象となる者を採用した事業主は当該者の年齢と離職期間に応じた補助を受けることができる。

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	6 か月から最大 2 年間提供可能
25 歳～66 歳	1 年～2 年	事業主税の 1 倍相当額	
20 歳～66 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：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。

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。

エスタブリッシュメントジョブ制度（Etableringsjobb）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 8,277 クローナの給与及び社会保険庁から最大で月 17,019 クローナ（2026 年）の賃金補助（給付）が支払われる。

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主及び労働者に対して提供する雇用保障協議会（Trygghetsrådet）が労働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。

（４）若年者雇用対策

イ 若年者雇用保障プログラム

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うえ、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（Folkhögskola）での特別コース、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。

ロ 成人教育プログラム（Komvux）

高等教育以下の教育レベルの者は、自治体が提供する職業教育を含めた教育プログラムが無料で受けられる。

（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、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「客観的な理由」が不要となるなど、解雇に対する法的保護が縮小する。

（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）¹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 100,000 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。

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）。

（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

¹ 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 2.3 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

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。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。

なお、2025 年 10 月以前は、失業給付として所得比例給付と基礎給付の二種類があったが、制度改正により同月以降は所得比例給付のみとなっている。これは、失業手当の給付要件である就労時間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たものである。また、支給水準は、支給開始から時間が経つほど減少する仕組みとし、早期就労を促すこととしている。

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。

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。20 歳以上 67 歳未満の者が対象。自営業者も加入可能。
受給要件		・過去 12 か月のうち少なくとも 4 か月で、月の収入（税控除前）が 11,000 クローナ以上あり、かつその期間の総収入（税控除前）が 120,000 クローナ以上であること。 ・過去 12 か月のうち 4 か月連続で、月の収入（税控除前）が 11,000 クローナ以上であること。
給付期間、水準		支給期間は最大 300 日、支給水準は以前の収入の 80%、60%、又は 50% の範囲で支給され、最初の 100 日を過ぎると 10 ポイント引き下げられ、その後は 100 日経過ごとに 5 ポイントずつ減少。月額（税控除前）27,200 クローナが上限。
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、金額は基金によって異なるが、2024 年の中央値は月額 148 クローナ。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

		支払分を全額補助する構造。例えば、2025 年の失業手当支給総額は 244 億クローナであり、一方で基金から国への納付金支払は 50.9 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%（2025 年）））。
実績	受給者数	31.1 万人（2025 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 2,747 万日 総支給額 244 億クローナ （いずれも 2025 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）、雇用仲介庁（Arbetsförmedlingen）

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。

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3,375 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1,023 クローナは無償、2,352 クローナ（2025年）は貸与として卒業後低利子を付して返済する。

（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たものの、近年は受入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、移入民数や難民認定件数が減少傾向にある。

表 1-5-5 移民・難民

年	2021	2022	2023	2024	2025
外国籍者（人）	880,826	865,256	844,095	831,813	828,544
総人口比（％）	8.4	8.2	8.0	7.9	7.8
外国生まれの者（人）	2,090,503	2,145,674	2,170,627	2,200,238	2,210,638
総人口比（％）	20.0	20.4	20.6	20.8	20.8
移入民（人）	90,631	102,436	94,514	116,197	89,434
移出民（人）	48,284	50,592	73,434	86,449	77,483
難民認定（初回）件数（件）	3,313	3,742	4,197	3,459	1,957
総人口（人）	10,452,326	10,521,556	10,551,707	10,587,710	10,605,529

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。近年、外国人の労働許可の要件となる賃金水準の上げが行われている。（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。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されていたが、2026年5月21日より、労働許可が特定の雇用主に縛られなくなり、また2年以上の就労実績がある場合、移行期間は現在の3か月から6か月へと延長されることとなる。

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（高度技術者や執行役員、財務や製造等各部門の専門家のほか、物価基礎額（prisbasbelopp）²の1.5倍以上の月収がある外国人労働者）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7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。

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。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。

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ニケーション単位で提供されている。スウェーデン

² 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。2025年の額は58,800 クローナ。

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が、2026 年 1 月より受講期間は原則最大 3 年間とされる。

（1 1）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が禁止されている。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。また、男女間の不合理な賃金差を防止するため、賃金およびその他の労働条件の調査・分析を毎年実施することを義務づけている。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 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づけられている。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。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。

（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、近年はおおよそ 2～4%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。

労働災害件数は近年微増傾向である。

表 1-5-6 賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)					
年	2021	2022	2023	2024	2025
賃金上昇率	2.6	2.7	3.7	4.1 (速報)	3.8 (速報)
消費者物価上昇率	2.2	8.4	8.5	2.8	0.7

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	2020	2021	2022	2023	2024
民間部門	36,600	37,600	39,000	40,800	42,500
公的部門	34,900	35,800	36,600	37,900	39,500
全部門	36,100	37,100	38,300	39,900	41,600

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	2020	2021	2022	2023	2024
年間総労働時間数	1,422	1,441	1,436	1,431	1,431
週当たり平均労働時間数	36.1	37.6	37.4	37.3	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	2020	2021	2022	2023	2024
労働災害件数	37,826	34,696	41,036	41,666	40,100
うち死亡件数	24	39	40	55	40

資料出所：労働環境庁 (Arbetsmiljöverket) "Arbetssskador 2024"

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。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。

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。

（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、2024 年時点で 106,000 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）を受けて制定された労働者派遣に関する法律（Lag（2012:854）om uthyrning av arbetstagare）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、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、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づけている。

（７）労働安全衛生施策

労働環境法（Arbetsmiljölagen（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づけられている。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（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、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～66 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（2025 年では年額 441,000 クローナ）。 支給の対象は 67 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 1.3 万人（2024 年 12 月（単月））
	支給総額	労災保険年金：約 1 億 4,924 万クローナ（2024 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 2025"

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。2025 年における額は 58,800 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「客観的な理由」が必要であり、

これがない解雇は無効とされる³。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「客観的な理由」に当たらないが、一方で業務不足による整理解雇は「客観的な理由」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、「客観的な理由」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「客観的な理由」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）。

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

³ ただし、労働者が 69 歳に到達した際の解雇においては「客観的な理由」は不要とされている。

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⁴。

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。

（10）家族休暇政策

イ 両親休暇制度

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（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。

⁴ 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 944 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、各親に割り当てられた日数（90 日ずつ）が設定されているが、残りの期間は両親の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。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。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である。

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、又は通常子をみ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（両親手当と同水準）される。

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。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 66%である（2024 年）。

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 136 万人	13	Kommunalarbetareförbundet（地方公務員・50 万人） IF Metall（金属産業労働者・29 万人）等
TCO（職員組合連合）	約 128 万人	12	Unionen（ホワイトカラー・70 万人） Vårdförbundet（助産師等・11 万人）等
SACO（専門職労働組合連合）	約 99 万人	21	Akavia（大卒技術者・14 万人） Sveriges Lärare（教師・29 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 2025 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（2025 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	2020	2021	2022	2023	2024
発生件数（件）	0	2	3	6	4
労働損失日数（人日）	0	11	5,240	3,909	45,717
参加人員数（人）	0	7	744	544	2,922

資料出所：調停庁（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）。

5 最近の動向

（１）労働移民の労働許可の収入要件厳格化

E U/E E A 加盟国以外の国からの外国人の労働許可の要件となる賃金水準について、2023 年 10 月まで月 13,000 クローナの収入要件だったところ、以降はスウェーデン全体の賃金の中央値の 80%（2025 年 6 月からは 29,680 クローナ）に引き上げられた。

さらに、2025 年 12 月には、政府は当該賃金水準についてスウェーデン全体の賃金の中央値の 90%（2026 年は 33,390 クローナ）を下限とする賃金要件を導入する法案を国会に提出し、2026 年 3 月に成立、2026 年 6 月 1 日に施行予定である。ただし、特定の職種については、当該賃金要件の例外を認めることができることとしている。このほか、特定の業種（ペリー摘み、個人介助等）については、労働許可の対象外とすることも検討されている。

（２）就労優先原則の実現のための改革

失業率が高止まりする中、給付に依存するよりも、自ら働き生計を立てることがより意義あるものとなるよう、就労優先原則により就労を促進するための対策を加速化している。

例えば、生活保護を受給している者の労働インセンティブを強化するために、2026 年 3 月 1 日より、就労奨励金（jobbpremien）を開始した。受給要件は、①2025 年 7 月から 12 月までの各月において生活保護を受給していること、②就労奨励金を申請する月に、課税対象となる現金給与（現物給与を含む）があること、③申請対象月に生活保護を受給していないことであり、最大月 3,750 クローナ、最長 18 か月支給される。

（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/>