

福祉型国家、スウェーデンの経済格差の現状と対応



立命館大学経営学部 教授 岸田 未来

～要旨～

本稿は、スウェーデンの雇用の変化が経済格差とどのように結びついているかを明らかにするため、2000年代以降に増加した有期雇用と短時間パートタイムの実態を検討し、小売業を事例に、労働組合による雇用の変化と賃金格差への対応策を取り上げた。スウェーデンにおける有期雇用と短時間パートタイムの増加は、時間あたり賃金水準の低さではなく、短時間労働の増加による月あたり賃金の少なさという形で賃金格差の拡大に結びついており、特に有期雇用と短時間パートタイムの多い女性や若者の間で、月あたり賃金の低い層が増えている。雇用の「柔軟化」がもたらす影響については労使団体の間で評価が分かれるなか、有期雇用・短時間パートタイムを多く抱える商業労働組合は、従業員の労働時間を増やすため、職場レベルで従業員参加型の対応策を実践している。

はじめに

イギリスやアメリカを中心に、1980年代頃より新自由主義の影響のもとで経済格差が広がるなか、スウェーデンは今も平等主義的な福祉国家として語られることが多い（ピケティ 2023:48）。その福祉国家を支えてきた労働組合は、他の先進諸国では軒並み組織率の大幅な低下がみられるのに対し、今もスウェーデンではEU内においてデンマークにつぐ2番目に高い組織率である（2019年 65.2%、OECD）。また日本では正規・非正規雇用間の賃金格差に示される男女間格差の点でも、スウェーデンは世界経済フォーラムのジェンダー平等指数ランキングで6位（2025年）と、最も格差の小さい国の

一つである。しかし近年は、スウェーデンでも所得再分配機能が弱まるなか（Karimi et al. 2021:197）、労働市場における「雇用の二極化」や「分極化」をテーマとする研究もみられる¹⁾。世界的に広まる経済格差の拡大とそれへの対応を考える上で、スウェーデンにおいてこの労働市場の変化がどれほど経済格差と結びついているのか、労使団体はこれら変化にどのように関わっているかを理解することはひとつの参考となろう。本稿は、2000年代以降の労働市場における雇用の変化を、有期雇用とパートタイムを中心に検討し、その賃金格差との関連について明らかにする²⁾。また労働組合による雇用の変化と賃金

格差への対応について、小売業を例に紹介する。

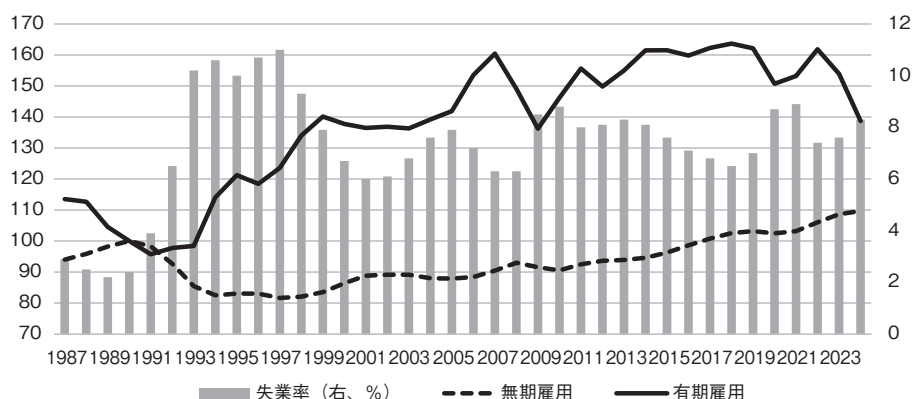
1 1990年代以降の労働市場における雇用の変化

スウェーデンの雇用保護法で基本的な雇用形態とされるのは、雇用期間の定めのない「無期雇用」であり、これに対し非典型的な雇用形態は、何らかの形で雇用期間に定めのある「有期雇用」である³⁾。有期雇用は、雇用継続が特定の期間のみに限定されるという点で、無期雇用と比べて不安定な雇用形態である。2024年時点で無期雇用者は401万7000人(87.5%)、有期雇用者は57万2200人(12.5%)であり、男女別の内訳は、無期雇用が男性51.0%、女性49.0%、有期雇用が男性46.5%、女性53.5%と、有期雇用に女性が多い(スウェーデン中央統計局、以下SCBと略)。図1で無期雇用と有期雇用の推移(1990年=100)をみると、経済危機によって失業率が上昇した1990年代には無期雇用が減少し、その後も2016年頃までは回復することがなかった。有期雇用は2008年頃までは失業率を追いかける形で増減していたが、2008年頃からは失業率が低下しても減少せず、以前と比べ労働市場に定着している⁴⁾。

スウェーデンの雇用保護法は有期雇用のタイ

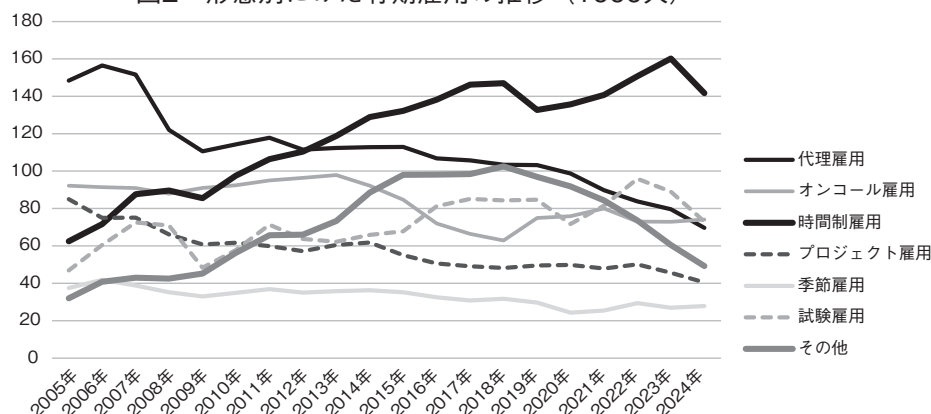
プとして、特別有期雇用(2022年まで一般有期雇用)、代理雇用、季節雇用、試験雇用、プロジェクト雇用、67歳以上のための有期雇用、を定めている⁵⁾。このうち特別有期雇用以外は、有期で雇用する理由が必要となる。しかし特別有期雇用は、1990年代からの幾度かの法改正をへて、2007年には特段の理由がなくとも5年間のうち2年まで有期で雇うことが可能な雇用形態となった。これはスウェーデンにおける有期雇用にいっそうの「柔軟化」をもたらしたとされる⁶⁾。2024年には、雇用者数の多い順に、時間制雇用14万1700人(有期雇用に占める割合29.8%)、オンコール雇用7万4100人(15.6%)、試験雇用7万3000人(15.3%)、代理雇用6万9700人(14.6%)、プロジェクト雇用4万500人(8.5%)、季節雇用2万7800人(5.8%)、その他4万9200人(10.3%)となっている。時間制雇用とオンコール雇用⁷⁾は法律で規定されていないが、いずれも短時間雇用であり、その多くは特別有期雇用として契約されている。統計が入手可能な2005年以降でも、時間制雇用が最も急速に増えている(図2)。女性は無期雇用とのつながりが弱い代理雇用、オンコール雇用、時間制雇用、季節雇用で男性数を上回っており(SCB)、より不安定な有期雇用形態で働く傾向にある。

図1 無期雇用・有期雇用の推移(1990=100)と失業率



出所：スウェーデン中央統計局 (SCB)

図2 形態別にみた有期雇用の推移（1000人）



出所：スウェーデン中央統計局（SCB）

無期雇用でも働き方に違いがある。スウェーデンでは無期雇用、有期雇用のいずれにもパートタイムが存在する。パートタイム労働者は、通常の労働時間が契約または法律によりフルタイム労働者よりも短い労働者を指す。標準的な無期雇用のフルタイムは週40時間労働であり、無期雇用パートタイムは週35時間未満で働く場合に該当する。正確な把握は困難であるが、2015年には無期雇用の約20%、有期雇用の約半数がパートタイムであった（Thorasdotter and Wingborg 2016:10）。有期雇用やパートタイムであっても、法律により労働条件では無期雇用フルタイム労働者と差別されることはないが、賃金は働く時間に比例して支払われるため、収入は少なくなる。1990年には女性（25～65歳）の40%以上がパートタイムで働いていたが、2024年には約20%（男性9.8%）となり、長期的にみればフルタイムで働く女性が増えている（SCB）。つまり2000年代に有期雇用が定着するなか、とくに女性の間で、無期雇用フルタイムへの移行が進むと同時に短期の有期雇用が増え⁸⁾、無期雇用パートタイムで働く女性も一定数が存在するという形で雇用の「二極化」が進んでいるといえる。

ではこれら雇用形態はどれほど低賃金と結びついているのか。SCBでは雇用形態別の詳細な賃金データは得られない。Eurostatのデータを用いたスウェーデンの就労貧困に関する調査（Hartzén 2021）では、スウェーデンの就労者のうち就労貧困リスク⁹⁾が高いとみられる4つのグループ（①低賃金・低技能職の無期雇用準労働者、②依存型自営業者、③有期雇用者、派遣労働者、非自発的パートタイム、④様々な形態のカジュアルワーカー¹⁰⁾、プラットフォームワーカー）を抽出し、法制度の点からそれぞれの労働条件と就労状況に影響を与えうる規制構造を検討している。その結果、③の有期雇用者と非自発的パートタイム、および④のカジュアルワーカーが、スウェーデンにおいて最も就労貧困リスクの高いグループであると評価している¹¹⁾。ただしスウェーデンの就労貧困の要因については、賃金水準の低さよりも労働時間数とそれが社会保障給付に及ぼす影響にあるとしている（Hartzén 2021:8）。この点は、雇用の変化の背景にある、スウェーデン独自の賃金形成と労使関係の役割をあわせて検討する必要がある。

2 雇用の「柔軟化」とスウェーデンの労使関係

(1) 労働協約を通じた賃金形成と雇用の変化

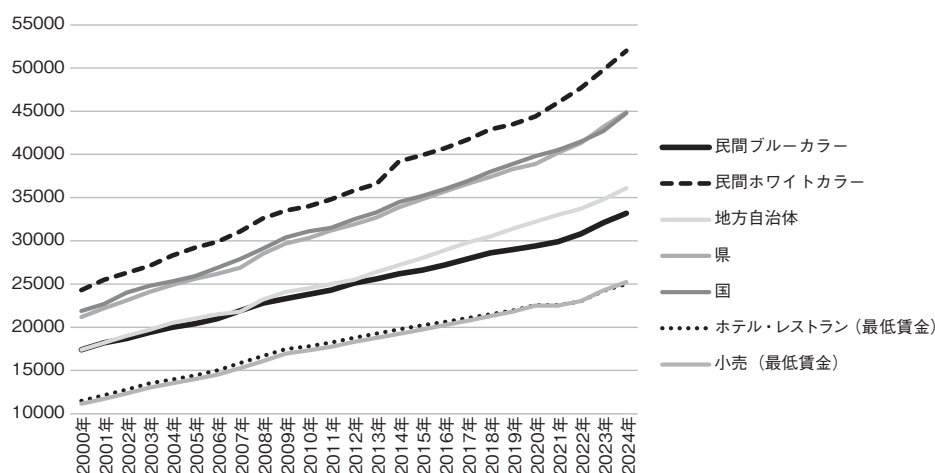
スウェーデンの賃金形成の特徴は、産別レベルの労使団体による集团的賃金交渉を通じ、労働市場全体の賃金相場形成が行われる点にある。労使団体によって締結される労働協約の適用率は労働市場全体で90%に近く、労働協約は賃金以外の労働条件の多くを規定している。労働市場にかかわる法律は半強制的であり、労使が合意すれば労働協約によって法律の規定から逸脱することが可能である。賃金に関してはおよそ3年に一度の産別賃金交渉によって各分野の賃金上昇率が確定するが、最初に行われる輸出部門の賃金交渉が、労働市場全体の賃金上昇の基準を設定している（岸田 2016:35-36）。また法定最低賃金は存在せず、各分野の労働協約に最低賃金に相当する額が規定されている¹³⁾。

図3は2000年以降の主要部門ごとの平均賃金と、ホテル・レストラン、小売分野の最低賃金¹⁴⁾の推移である。平均賃金では民間ブルーカラーが最も低く、民間ホワイトカラーとの格差は拡大する傾向にある。ホテル・レストランや小売分野の従業員はその大半がブルーカラー労働組

合に組織されているため、その最低賃金は民間ブルーカラーの平均賃金に比例して伸びている。また、ここで最も低い最低賃金額（ホテル・レストラン）が民間ブルーカラーの平均賃金に占める割合は、2000年の66%から2024年には75%へと上昇しており、労働協約で規定される最低賃金の伸び率は、平均賃金の伸び率よりも高い。

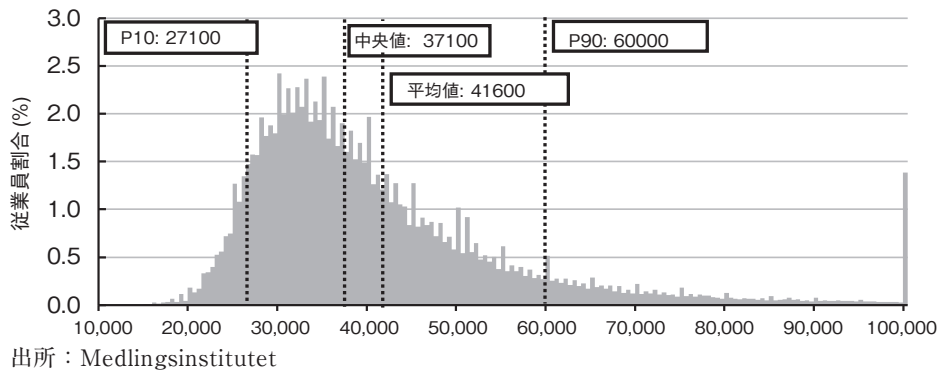
このように集团的賃金交渉と労働協約を通じた賃金形成は、部門間の賃金格差が緩やかに拡大しつつも、労働市場全体で見れば相対的に低賃金の業種にも賃金発展をもたらしている。しかしその仕組みにはいくつかの問題も存在する。まず、労働協約の適用率が100%である公共部門と比べ、民間部門では適用率が83%（Kjellberg 2025:79）と低く、さらに民間部門の業種ごとにも協約適用率にばらつきがあり、最も低い情報通信業では52%（2023年）となっている（Kjellberg 2025:81）。労働協約が適用されない職場では、法定最低賃金が存在しないことから、雇用主が従業員の賃金を一方的に設定することが可能となる。特に民間サービス業の小規模事業者では、有期雇用やパートタイム労働者が多いため労働組合の組織化が困難で、また

図3 部門別の平均賃金および最低賃金（月額、クローナ）



出所：Ekonomifakta、スウェーデン中央統計局（SCB）

図4 全就業者の賃金分布（月額、クローナ）



雇用主も経営者団体に所属していない職場が増えつつある（Kjellberg 2020:92-93）。協約適用から外れる職場は現在のところ大きな割合ではないが、今後さらに拡大する可能性はある。フルタイム換算でみた全就業者の賃金分布では、ホテル・レストランの最低賃金レベル（2,500 クローナ）を下回る人々が一定数存在している（図4）。

もう一つは雇用の変化がもたらす問題である。統計で示される平均賃金の多くはフルタイムに換算された月給であるが、実際に個々の雇用者が受け取る賃金はその雇用形態と労働時間に応じて異なる。特に平均賃金の低い民間ブルーカラーでは、短時間の有期雇用やパートタイムで働く人々が実際に受け取る金額は、フルタイムの平均賃金を下回る。LO（スウェーデン全国労働組合連盟）は、パートタイムを含めた全ブルーカラー職女性の実際の平均賃金を計算しているが、その平均実労働時間はフルタイムの82%（2021年）、実際に受け取る平均賃金は23,210 クローナとなった（LO 2023:32）。無期雇用フルタイムを基準とする統計データと、それに依拠した政策議論は、2000年代に増加した短期の有期雇用や、希望する時間よりも少なく働かざるをえない過少雇用状態のパートタイムの問題を見えにくくしている（詳しくは3で述べる）。

（2）雇用の「柔軟化」をめぐる労使関係

では賃金形成を担う労使は雇用の変化へどのように関わってきたのか。1997年に現在の賃金交渉体制が確立して以降、2000年代を通じて賃金交渉時の大規模な労使紛争は大幅に減少しているため、現在の賃金形成のあり方は、批判がありつつも大枠では労使双方に受け入れられていると考えられる（岸田 2024:109）。一方、経営者団体が2000年代を通じて要求してきたのは雇用保護法の大幅な改正であり、この点で労使団体はながらく対立してきた。2007年の一般有期雇用導入は経営者団体の要求の一部が実現したものであった。

雇用保護法は1970年代に施行された労働法の一つで、それまで相対的に弱かった職場レベルの労働者の権利を拡充するため、解雇の際には雇用主に「正当な理由」を求め、解雇手続きにおいても職場労働組合との多様な交渉を義務付ける内容であった。このため企業レベルで個人が雇用主と結ぶ雇用契約は、労働協約および労働法を通じて集団的な規制を強く受けるようになった（岸田 2018:37）。これに対しスウェーデンの経営者団体連盟SN（Svenskt Näringsliv、2001年までSAF）は、1990年代末にはスウェーデンの労働法を大胆に改革する構想を持つようになった。その背景には、1990年代から進ん

だ情報社会への産業構造変化のなかで、特にIT・企業支援サービス分野の成長における企業M&Aやスピンオフ、企業ネットワーク化などを雇用面から支える意図があった。SNによると、IT・企業支援サービス分野で成長する企業はより高い能力を持つ自立した従業員とのフレキシブルな雇用形態を必要とするが、スウェーデンの雇用制度はそれらを生み出す条件を持っておらず、むしろ雇用の停滞を招いているとされた(岸田 2018:38)。

2000年代に入り、SNが当初に構想した個人契約を基礎とする雇用関係への転換そのものは実現していないが、失業率の高止まりや保守連立政権の成立(2006～2014年、2022年以降現在まで)という変化のもと、SNの要求事項は部分的に取り入れられるようになって¹⁵⁾。しかしこれらの改正が当初想定された成果を生み出しているか否かについては、専門家や労使間で評価が分かれている。一般有期雇用についていえば、SNは自らの調査報告書において、一般有期雇用は失業率の高い外国生まれの人々や若者などを労働市場へ参入させるための「入り口」として機能していると主張してきた(Svenskt Näringsliv 2017:8-11)。しかし2007年の導入以降、低技能職の短期有期雇用が急速に増えたことを受けて、労働組合側からは一般有期雇用の廃止や無期雇用への転換条件を強化すべきという批判が強く(LO 2017:48)、専門家も含め議論が続いてきた。このため、一般有期雇用については2022年の法改正により特別有期雇用へと変更され、現在は有期雇用数がやや減少している¹⁶⁾。

3 雇用の「柔軟化」と賃金格差への対応 —小売業の事例—

ここでは実際に雇用の変化が進んでいる小売業で、どのような賃金格差が生じており、それに対していかなる対応が取られているかを紹介する。

スウェーデンの小売業は労働力人口の約12～13%を雇用する主要部門であり(Carlén and Reyes 2024:2)、有期雇用・パートタイム比率が高い。労働組合の組織率は50%台で、協約適用率は80%以上である(Kjellberg 2025:77)。小売業の経営環境は、営業時間規制が撤廃されて以降大きく変化を遂げた。店舗レベルの人員管理は、季節や曜日、時間帯による需要変動に応じた従業員数の調整を行うため、最小限に抑制された基本人員を有期雇用やパートタイム、派遣労働者が補う形となっている(Svenskt Näringsliv 2015:10-11)。従業員の労働時間が延長されたことにより、労働時間の配分は労使交渉における優先課題となっている。店舗従業員の残業手当は労使の合意により18時15分以降は50%、20時以降は70%、土曜(12時以降)・日曜・祝日は100%が支給される(Handels 2020:16)。

小売業の雇用の変化は従業員の契約労働時間(採用時に決められた労働時間)と実労働時間に示されている。小売業の有期雇用は1990年の12%から2020年には27%となり、有期雇用者の増加と並行してパートタイムも増加した(Handels 2020:9)。2023年には従業員の71%がパートタイム(男性61%、女性76%)で働いており、有期雇用者では75%がパートタイムである。従業員全体を契約労働時間でみた場合、1990年から2023年の間に最も増加したのは1～19時間の短時間パートタイムであり、1990年の17%から2023年には27%へと増加し

表1 契約労働時間グループごとの実際に働いた労働時間（2023年）

契約労働時間	グループの週平均契約労働時間	グループの月平均契約労働時間	グループの月平均実労働時間	従業員数	割合
1～19時間	8.06	35	63	41,220	27%
20～34時間	27.28	118	105	53,560	35%
35時間以上	37.95	165	116	56,704	37%
うち実質フルタイム	38.25	166	114	50,282	33%
合計	26.05	113	98	151,484	100%

出所：Handels（2025）

た（Handels 2025:9）。ただしこのグループの平均実労働時間（月63時間）をみると、契約労働時間が20時間以上の他のグループと比べ、平均契約労働時間（月35時間）から大幅に増えている（表1）。これは短時間労働で契約している従業員が、実際には残業を含め、契約労働時間を大きく超えて働いていることを意味する。雇用主にとってこのグループは、契約時間を短くしておきながら必要な時に労働時間を追加できる、調整可能な労働力となっている。

これら労働時間の実態は実際の月あたり賃金の格差にも結びつく。表2によると、小売業のフルタイム（38.25時間）で働く場合、賃金は2万8,187クロナ（以下全て残業代含む）となるが、週1～19時間グループの契約労働時間の場合月7,615クロナ、このグループの実労働時間（月63時間）で計算しても月1万1,437

クロナと、フルタイムの半分以下となり、この金額はSCBの計算による貧困ライン（単身、2022年）の月額賃金17,877クロナ（税引き前）を下回る。このように従業員間の実際の月あたり賃金には大幅な格差が生じており、また近年はこの格差が拡大する傾向にある（Handels 2025:31）。ただしこれら従業員グループ間には年齢層に偏りがあり、30歳未満の従業員の4分の1は契約労働時間が1～9時間であり、30～49歳および50～64歳の年齢層ではそのような短い契約労働時間の従業員はそれぞれ6%と5%と少ない。一方で、フルタイムで働く30歳未満の従業員は4分の1で、30～49歳の従業員ではフルタイムが39%、50～64歳では38%と増加する（Handels 2025:22）。このことから、契

表2 小売業における契約労働時間と実労働時間でみた月給の比較（2023年）

	週あたり契約労働時間1～19時間グループの計算上の平均月給						週あたり契約労働時間1～19時間グループの実労働時間の平均月給					
	残業代あり平均月給			残業代なし平均月給			残業代あり平均月給			残業代なし平均月給		
	賃金	残業代	合計	賃金	残業代	合計	賃金	残業代	合計	賃金	残業代	合計
男性	4,760	2,976	7,736	4,836	0	4,836	8,567	2,976	11,544	8,704	0	8,704
女性	4,785	2,780	7,565	4,896	0	4,896	8,613	2,780	11,393	8,813	0	8,813
全体	4,778	2,837	7,615	4,874	0	4,874	8,600	2,837	11,437	8,773	0	8,773

	実質フルタイム38.25時間グループの計算上の平均月給					
	残業代あり平均月給			残業代なし平均月給		
	賃金	残業代	合計	賃金	残業代	合計
男性	25,982	2,880	28,862	28,172	0	28,172
女性	25,146	2,511	27,657	27,468	0	27,468
全体	25,259	2,657	28,187	27,890	0	27,890

出所：Handels（2025）

約労働時間が短い若年層は自ら短期の雇用契約を望んでいるともいわれる (Svenskt Näringsliv 2015:11)。しかし 4000 人以上を対象とした商業労働組合のアンケート調査では、30 歳未満の従業員の 68% がより多くの契約労働時間を希望していることから (Handels 2025:12)、不本意であるが現在の働き方を選んでいるケースは多いと考えられる¹⁷⁾。

では商業労働組合 (Handels) は、雇用の「柔軟化」とそれがもたらす賃金格差へどのように対応しているか。商業労働組合の基本的な立場は無期雇用を求めるものであり、産別賃金交渉では、小売業の相対的に低い賃金水準を改善するため、他のブルーカラー労働組合と調整して賃上げの要求を行ってきた (Handels 2019)。他方で、現実には広がる雇用の多様化に対する具体的な改善策としては、職場における柔軟な人員配置の必要性を認めつつ、有期雇用やパートタイム従業員の過少労働時間の問題に対処するため、商業労働組合は協約交渉において、職場の人員配置や勤務スケジュールに職場労働組合が関与する機会の拡大を要求してきた。その結果、2016/2017 年の産別労使交渉では、職場労働組合が 12 ヶ月先の人員配置計画策定に参加することを可能とし、従業員が勤務スケジュールの要望を提出する権利を労働協約に明記することが合意された (Handels 2020:16-17)。それ以来、この協約内容を職場レベルで実践する取り組みが行われている。

具体的に成功した事例をみると (Handels 2020: 36-38)、スウェーデン中東部の日用品小売企業 (売上高約 7 億 3000 万クローナ) では、店舗は毎日 7 時～22 時で営業しており、従業員数は約 300 名 (組合員 124 名)、そのうち 49% が無期雇用、約 3 分の 1 は一般有期雇用、18% が臨時雇用・試験雇用であった。従業員の 10% は 19 時間以下、

約 3 分の 1 は 20～34 時間、約 4 分の 1 は 35 時間以上、13% はフルタイムで働いていた。職場労働組合と経営者が 2018 年に年間の人員配置計画策定を開始して以来、職場では希望する全員の契約時間が延長された。最初の配置計画実施前に契約時間が 7～22 時間だった複数の従業員は、2 年目の配置計画実施後に契約時間が 29～35 時間へと増加した。また人員配置計画の作業により、職場は以前と比べ十分な時間的余裕を持って夏期の採用活動できるようになった。職場では 4 週間のローテーション制を採用しており、無期雇用の従業員は隔週で週末勤務をしているが、より多くの勤務を希望し週 3 日以上の日間勤務を行う従業員がいる一方、ひとり親家庭の従業員は子供のいる週に勤務時間を減らし、子供のいない週は勤務時間を増やすという調整されたスケジュールで働くなど、以前よりも従業員の満足度が高まった。このような成功例はまだ多くはないが、商業労働組合は多くの職場での取組みを支援している。

おわりに

スウェーデンにおける有期雇用と短時間パートタイムの増加は、時間あたり賃金水準の低さではなく、短時間労働の増加による月あたり賃金の少なさという形で、賃金格差に結びついてきた。特に有期雇用と短時間パートタイムの多い女性や若者の間では、月あたり賃金の低い層が多く存在している。有期雇用・短時間パートタイムを多く抱える商業労働組合は、職場レベルで現実的な対応策を実践している。労働市場全体としては雇用の「柔軟化」の評価が大きく分かれる中、現在のところ有期雇用の増加にはある程度の歯止めがかかっている。スウェーデンでは、時間あたり賃金で比較すると有期雇用・パートタイムと無期雇用との賃金格差が大きく

ないことから、雇用主にとっては異なる雇用形態を利用することで直接的な人件費削減を行うインセンティブは少なく、それゆえ労働時間面の「柔軟性」を追求しているとも考えられる。このため、日本における経済格差への対応として、まずは正規・非正規雇用間の賃金を含む労働条件を等しくすることが優先される課題であろう。

【注】

- 1) これらは世界的にみて低賃金・低スキルの仕事が増加している現象がスウェーデンでも同様に生じているかどうかを検証しているが、その評価は一致していない (Berglund et al. 2024; Gustavsson 2019)。
- 2) 失業者への対策と社会保障制度の変化も重要であるが本稿では取り上げていない。
- 3) 無期雇用は特段の事情がない限り解雇されることなく雇用が継続する。有期雇用はあらかじめ契約で決められた期間で働くことが前提であるが、一定期間の有期雇用が続くと無期雇用に転換する条件がある。
- 4) 2022 年以降の減少は雇用保護法の改正に影響を受けている (後述)。
- 5) スウェーデンの派遣労働者は派遣会社に無期雇用で雇用されているものと有期雇用で雇用されているものの両方を含む。雇用主が政府から労働市場政策補助金を受けて特定期間雇用する労働者は有期雇用のいずれかに含まれる。
- 6) 一般有期雇用が導入される前に合意有期雇用が存在したが、雇用期間が最低 1 か月以上で雇用は最大 5 人までという制限があった。一般有期雇用の導入により特別な理由や事前の通知なしに無制限の人数を雇用することが可能となった。2022 年からの特別有期雇用では 12 ヶ月間以上同じ雇用主のもとで働くが無期転換となる権利が生じる。

一般有期雇用ではこの条件が 24 ヶ月間以上であった。

- 7) オンコール雇用はいつ働くのかを契約時に決めていないのに対し、時間制雇用は短時間ではあるがオンコール雇用よりは定期的に働くことが想定されている。
- 8) この他にも有期雇用には高校卒業以前の教育を最終学歴とする割合が高く、国内生まれよりも外国生まれの方が有期雇用で働く割合が高く、業種別でみると医療・介護、教育、金融・企業サービス、小売に多いという特徴がある (SCB 2020)。
- 9) 就労貧困リスクは就労人口全体のうち、等価可処分所得が貧困リスク閾値 (社会移転後の国民等価可処分所得の中央値の 60%) を下回るものを指す。
- 10) 有期雇用のうちオンコール雇用と時間制雇用、その他の雇用形態を含められていると考えられる。
- 11) ①の低賃金・低技能職の標準労働者および③の派遣労働者は、低賃金であるが労働協約が適用されているため就労貧困リスクはそれほど高くはなく、②の依存型自営業者および④のプラットフォームワーカーについてはデータ不足のため実際の就労貧困リスクは不明とされている (Hartzén 2021:9-12)。
- 12) 労働組合組織率は低下しているが、雇用主が経営者団体に加盟していれば職場に組合員が存在しなくとも労働協約は適用される。
- 13) 相対的に賃金水準の高いホワイトカラーの労働協約などでは最低賃金を設定していない。2022 年に施行された EU 最低賃金指令はスウェーデンのように法定最低賃金を持たない国の賃金形成には影響を及ぼさないとされている。
- 14) これらは若年層の最初の仕事となるケースが多く、全業種の中でも低い最低賃金と考えられる。
- 15) この他にも若年層を雇用する際の雇用主負担金の引き下げや、解雇時の先任権ルールの柔軟化

などが実現している。

- 16) 2022 年の雇用保護法改正では一般有期雇用の無期転換条件はやや強化されたが、法改正の前提となった労使間合意では、解雇規制の緩和や労働市場の流動化を促進するための移行支援策なども含まれており、全体としては労使間の妥協の結果とみられる。
- 17) 有期雇用者はローンを組むのが困難なため住まいを確保するのが難しく、将来設計を立てにくいといった問題点、短期のパートタイムでは、追加勤務時間を確保するため常に連絡が取れる状態であることが求められるなどの不満があげられている (Handels 2025:21-29)。

【参考文献】

- 岸田未来 (2016) 「『産業協約』体制下のスウェーデンにおける集团的労使交渉：集团的な賃金相場形成の枠組みとその影響」『摂南経済研究』第6巻第1・2号、27-48頁。
- 岸田未来 (2018) 「2000 年代に向けたスウェーデン経営者連盟 (SAF) の労働市場改革構想：雇用のフレキシビリティを目指した『活力をもたらす労働法』(1999 年)」『摂南経済研究』第8巻第1・2号、35-48頁。
- 岸田未来 (2024) 「調整された集团的賃金交渉の役割とその影響－スウェーデンの産業協約モデルの事例から－」『日本労働研究雑誌』11月号 (No.772)、99-110頁。
- トマ・ピケティ (2023) 『自然、文化、そして不平等－国際比較と歴史の視点から』文藝春秋。
- Berglund, et al. (2024) , *Scrutinising Polarisation: Patterns and consequences of occupational transformation in the Swedish labour market*, Routledge.
- Carlén, S. and P. Reyes (2024) , Precarious employment in Swedish retail 1990-2019:

An intersectional analysis of patterns and consequences, *Economic and Industrial Democracy*, pp.1-26.

Gustavsson M. (2019) , *Jobbpolarisering på Svensk Arbetsmarknad*, SOU 2019:47.

Handels (2019) , *Handels syn på lönebildningen*, Handels Rapporter 2019:3.

Handels (2020) , *Makten över arbetstiden och bemanningen*, Handels Rapporter 2020:5.

Handels (2025) , *Att leva på marginalen: Om deltidsarbete och dess konsekvenser för Handels medlemmar i detaljhandeln*, Handels rapporter 2025:1.

Hartzén, C. (2021) , *Working, Yet Poor: National Report Sweden*, Lund University.

Karimi et al. (2024) , Components of the evolution of income inequality in Sweden 1990-2021, *Fiscal Studies*, 2024;45:187-204.

Kjellberg, A. (2020) , *Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*, Arena Idé

Kjellberg, A. (2025) , *Den svenska modellen 2025–Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad*, Arena Idé.

LO (2017) , *Sveriges jämställdhetsbarometer 2017*.

LO (2023) , *Sveriges jämställdhetsbarometer 2023*.

Nelson, K. and J. Fritzell (2018) , *In-work poverty in Sweden*, European Social Policy Network (ESPN) .

SCB (2020) , *Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005-2019*.

SCB (2024) , *Jobba mer eller jobba mindre? Hur ser det ut bland anställda i Sverige?*.

Svenskt Näringsliv (2015) , *Visstidsanställningar i detaljhandeln och hotell- och restaurang - Varierande efterfrågan ger stort behov av visstidsanställda medarbetare*.

Svenskt Näringsliv (2017) , *Alva öppnar dörren - allmän visstidsanställning är en jobbsuccé.*

Thorasdotter, K. and M. Wingborg (2016) , *Osäkra jobb: Fackliga strategier för att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar*, Arena Ide.

きしだ みき

1972 年大阪府生まれ 同志社大学文学部卒、京都大学大学院卒。経済学博士（京都大学）

鹿児島県立短期大学、摂南大学をへて現職

【主な著書・論文】

「調整された集団的賃金交渉の役割とその影響－スウェーデンの産業協約モデルの事例から－」『日本労働研究雑誌』2024 年 11 月号（No.772）

「スウェーデンにおける男女間賃金格差是正と賃金マッピングの実際」『北ヨーロッパ研究』2024 年第 20 号。

「変化するスウェーデン経済と労使関係」『経済』2017 年 7 月号（262 巻）

「EU 統合下の経済グローバル化とスウェーデン・モデルの変容」朝日吉太郎編『欧州グローバル化の新ステージ』文理閣（2015 年）
