第１章　スウェーデン

はじめに

日本をはじめ多くの OECD の国では、「パートタイム労働」と「雇用の不安定性」とはしばしば同義語とみなされている。この背景には、「パートタイム労働」と「雇用の不安定性」とが同義語としてみなされている国々では、失業の増加を背景に或いは失業者減少の手段としてパートタイム労働者を増加させてきたことがある。従って、これらの国々におけるパートタイム労働者は非自発的パートタイム労働者で、主に労働者の入れ替わりが激しく雇用契約期間が短い産業で雇用されている場合が多い。しかし、スウェーデンでは「パートタイム労働」は必ずしも「雇用の不安定性」を意味しない。というのも、スウェーデンでは非自発的パートタイム労働者はそれほど多く存在しないのに加えて、パートタイム労働者からフルタイム労働者への転換は比較的容易であるからである。スウェーデンにおけるパートタイム労働の増加は、1960 年代のスウェーデン経済の急激な経済成長に伴う労働力不足に端を発している。労働力を確保するために女性を家庭から労働市場へ連れ出す政策、言い換えれば、女性の労働参加を促すような政策が 1970 年代以降次々に行われた。その結果、女性のパートタイム労働者が増加した。労働市場に参入する女性が増加することに合わせて、「男女平等、ジェンダーの平等」が強調されてきた。現在では「男女間の平等・差別禁止」にとどまらず、様々な観点からの「平等と差別の禁止」が広く法律では規定されている。とはいっても、スウェーデン社会には依然として差別が存在しており、結果として、正当化できない或いは客観的根拠が存在しない差が社会には存在している。

本稿では、労働者間の賃金格差に焦点を絞って議論する。特にスウェーデンにおける労働者間の賃金格差是正のための法的枠組みや制度を概観し、賃金格差が存在しているかどうかをいかなる基準で判断しているのかについて紹介する。次節では、スウェーデンにおけるパートタイム労働者数、有期雇用労働者数が時系列でどのように推移してきているのか、或いはパートタイム労働者、有期雇用労働者の男女構成割合はどのように推移してきているのかを概観する。第 2 節では、スウェーデンにおける「同一価値労働・同一賃金」に関する法的枠組みについて考察を加える。第 3 節では、差別を是正するための政府機関である差別オンブズマンについて概観する。第 4 節では、複数の仕事や職務が「同一価値労働・同一労働」であるかどうかを判断するための職務評価モデルについて考察し、「おわりに」で結論を述べる。

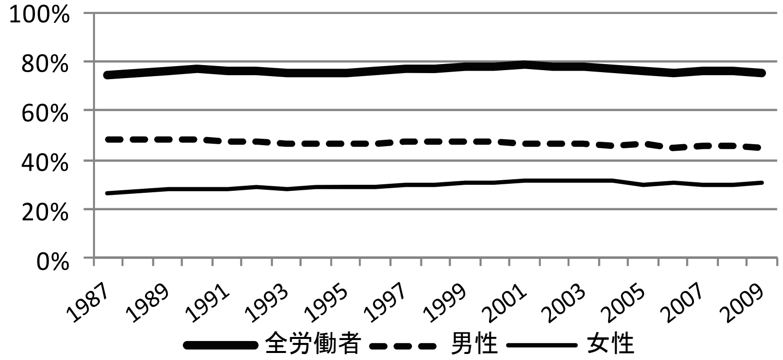
第１節　スウェーデンの労働市場の現状

本節では有期雇用労働者の推移、パートタイム労働者数の推移、労働組合組織率の推移について時系列で概観する。

１．パートタイム労働者及び有期雇用労働者

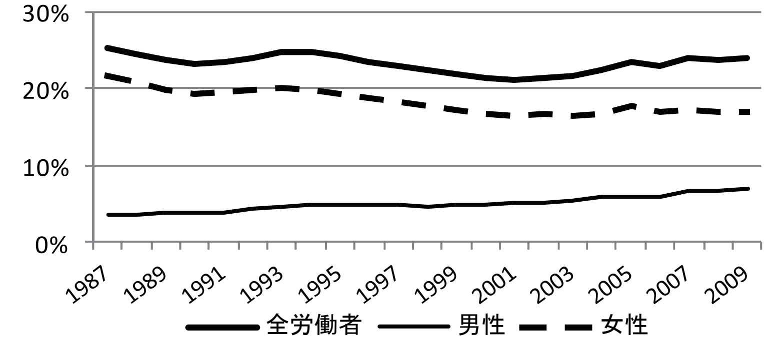
図表１－１及び図表１－２は 1987 年以降のスウェーデンのフルタイム労働者の割合及びパートタイム労働者の割合がどのように推移しているかを示している[1]。図表１－１と図表１－２から明らかなように、1987 年以降について、スウェーデン全労働者の約 75%がフルタイム労働者、残りの約 25%がパートタイム労働者として働いている。1987 年以降の傾向として、パートタイム労働者は減少し、フルタイム労働者が増加している。また男女別で傾向を比較してみると、男性ではパートタイム労働者が増加しているのに対して女性のパートタイム労働者は減少している。フルタイム労働者に関しては、男性のフルタイム労働者が減少しているのに対して、女性のフルタイム労働者は増加している。

図表１－１フルタイム労働者の割合（全労働者比割合）



出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

図表１－２　パートタイム労働者の割合（全労働者比割合）



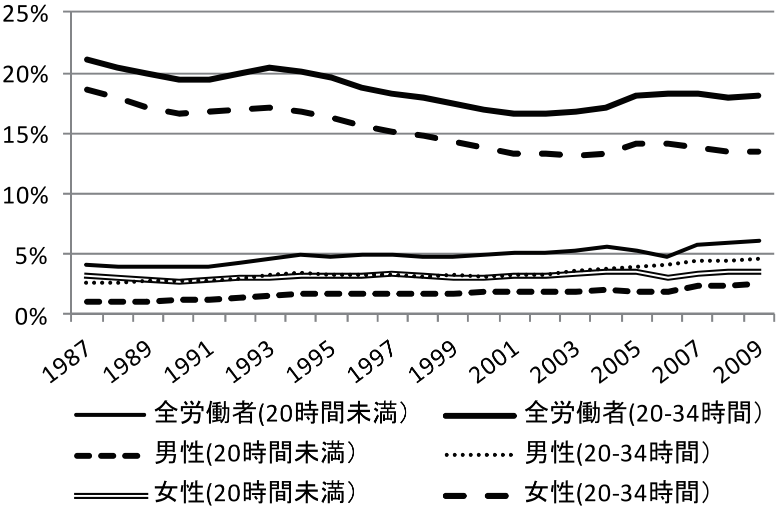
出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

1 本稿では一週間の労働時間が 35 時間以上の労働者をフルタイム労働者、35 時間未満の労働者をパートタイム労働者とする。

図表１－３はパートタイム労働者を、男女別、労働時間別で分類して 1987 年から 2009 年までの傾向をまとめたものである。図表１－３から明らかなように、労働時間が 20 時間以上 35 時間未満の女性パート労働者の割合は減少している。労働時間が 20 時間未満の女性パート労働者については、増加傾向も減少傾向もみられない。一方、男性に関しては、週の労働時間が 20 時間未満のパート労働者も労働時間が 20 時間以上 35 時間未満のパート労働者も 1987 年以降増加し続けている。

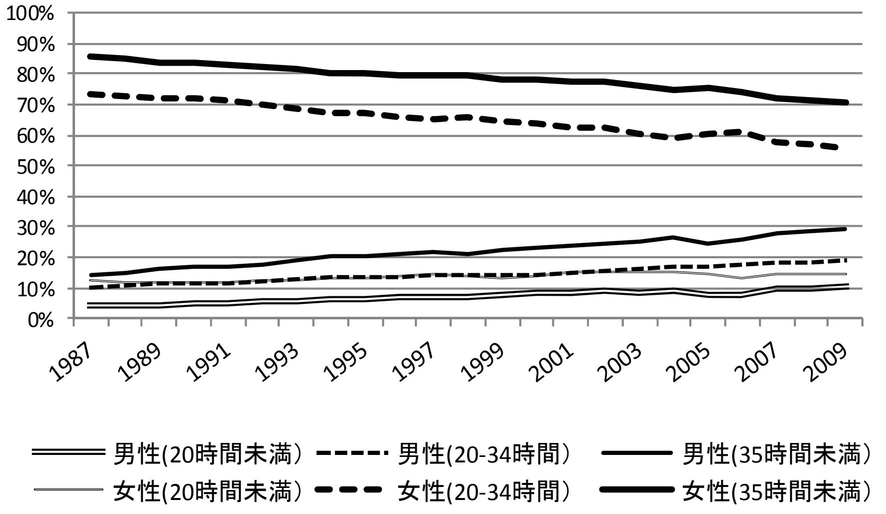
図表１－４はパートタイム労働者の内訳を男女比で比較したものである。図表１－３との相違点は、図表１－３のパーセンテージは全労働者に対する割合を示しているのに対して、図表１－４は全パートタイム労働者比で見たときの、男女別、労働時間別でのパートタイム労働者をまとめたものである。図表１－４から明らかなように、2009 年時点でもパート労働者の 7 割以上を女性が占めているが、その割合は減少傾向にある。一方、1987 年には約 14%であった全パート労働者に占める男性の割合は増加傾向にあり、2009 年には約 30%にまで増加している。

図表１－３　パートタイム労働者の内訳（全労働者比割合）



出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成 (http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

図表１－４　パートタイム労働者の内訳（全パートタイム労働者比割合）

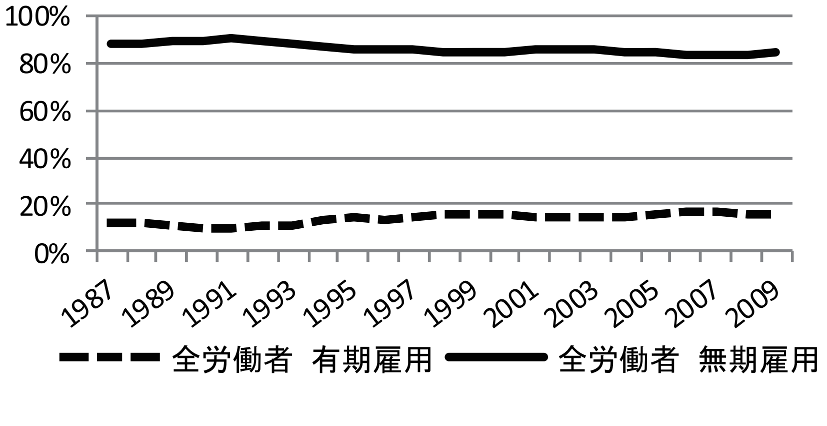


出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

２．有期雇用労働者

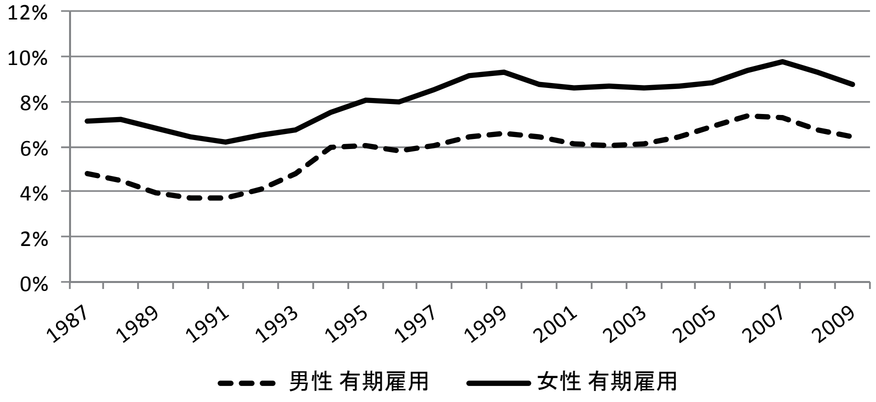
次に無期雇用労働者と有期雇用労働者の推移について概観する。図表１－５はスウェーデンの無期雇用労働者と有期雇用労働者の割合が 1987 年以降どのように変化しているかを示している。図表１－５から明らかなように、無期雇用労働者は減少し、有期雇用労働者は増加し続けている。1990 年前後には全労働者の 10%程度であった有期雇用労働者の割合は、2004 年以降は 15%以上で推移している。図表１－６は有期雇用労働者を男女で比較したものである。図表１－６が示すように、男女とも 1987 年以降増加傾向にあるものの、有期雇用契約のもとで働いているのは男性よりも女性の方が多い。無期雇用に関しては、男女とも減少傾向にあることを図表１－７は示している。

図表１－５ 無期雇用・有期雇用労働者割合



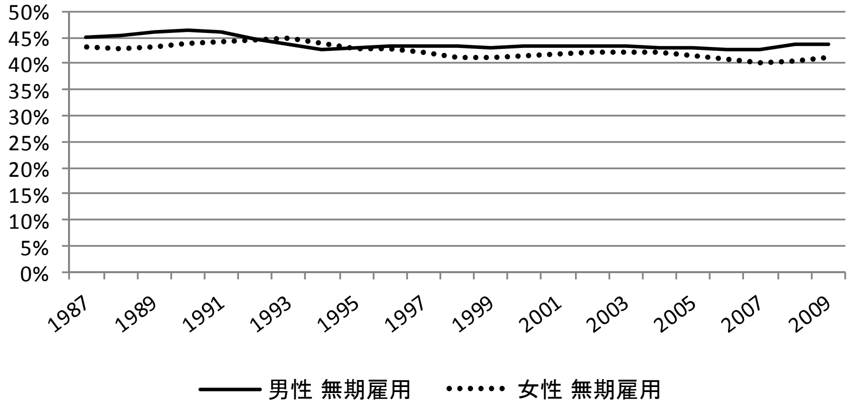
出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

図表１－６　男女別有期雇用労働者割合



出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

図表１－７　男女別無期雇用労働者割合



出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

以上みてきたように、1980 年代後半以降、スウェーデンでは女性のパートタイム労働者は減少傾向にあるものの、男性のパートタイム労働者は増加傾向にある。特に注目すべき傾向は、比較的労働時間の長い女性パート労働者が減少している一方で、労働時間の短い男性パート労働者が増加していることである。但し、全体としてはパートタイム労働者は減少しており、フルタイム労働者は増加している。有期雇用に関しては、男女とも増加傾向にあり、このことは無期雇用労働者が減少していることを意味している。パートタイム労働及び有期雇用労働について共通していることは、男性よりも女性の労働者の方が多いということである。

男性の短時間パートタイム労働者が増加している要因の一つとして、男性の育児休暇取得の増加が考えられる。スウェーデンでは 1974 年に世界で初めて父親、母親の両方に対して所得補償付の育児休業制度が導入された。図表１－８は 1974 年以降 2009 年までの育児休業の

総取得日数と男女間の育児休業取得割合等の推移である。図表１－８から明らかなように、男性の育児休業取得の割合が 1974 年以降増加しつづけており、2009 年には総日数の 22%に相当する 10,525 日を父親が育児のために休業している。育児休業に代表されるようにスウェーデンでは子育てや家事に関しても男女平等が唱えられており、この傾向の深化が男性の短時間労働を促していると考えることができるであろう。換言すれば、ワークライフバランスの充実が男性の労働時間の短時間化をもたらしているともいえる。

図表１－８

年	育児休業取得総日数	育児休業取得割合(%)	
		女性	男性
1974	19017	100	0
1980	27020	95	5
1985	33193	94	6
1990	48292	93	7
1995	47026	90	10
2000	35661	88	12
2005	42659	80	20
2009	47839	78	22

出所： SCB（2010）より抜粋・整理。

第２節　同一価値労働・同一賃金に関する法的枠組み労働

１．差別法（Diskrimineringslag）

スウェーデンで「同一価値労働・同一賃金」が議論される際に基礎となる法的枠組みは 2008 年に制定され、2009 年 1 月 1 日より施行された「差別法（Diskrimineringslag）（SFS 2008:567）」である。差別法（Diskrimineringslag）はそれまで存在した差別禁止に関する 7 つの法律を統合して成立した。7 つの法律とは、次の通りである。

（１）平等法　（機会均等法）　（1991）　（Jämställdhetslag）

（２）出身地域、宗教、信条に基づく雇用差別禁止法（1999）　（Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning）

（３）障害の有無に基づく雇用差別禁止法（1999）　Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder）

（４）性的指向に基づく雇用差別禁止法（1999）（Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning）

（５）大学生に対する差別禁止法（2001）（Lag om likabehandling av studenter i

högskolan）

（６）差別禁止法（2003）　（Lag om förbud mot diskriminering）

（７）子供と児童に対する差別･虐待禁止法（2006）（Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever）

差別法では、「性別」、「性転換の有無」、「外見」、「人種」、「宗教や信念」、「年齢」、「ハンディキャップの有無」、「性に関する指向」、「子供の有無」、「家族の構成や属性」等を理由に差別することを禁止している。その上で、すべての人に同等の権利と機会が提供されることを推進することが目的であるとしている。差別法の特徴的な点は、差別が行われていないかどうかを監視する制度に、後述する差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen）の役割が明確に規定されている点である。差別オンブズマンは差別が行われているかどうかを監視するばかりではなく、差別禁止是正のための措置を講じることも規定されている。差別法には、差別法に違反した場合の罰則に関しても規定されている。障害者団体等などの一部からは、差別法の内容は十分ではないという批判も存在する。しかし、それまでの差別禁止に関する法律が主に労働市場における差別禁止に重点が置かれていたのに対して、2008 年制定の差別法は広く社会全般における差別の禁止を規定している。つまり、差別法では、職場に加えて、学校、大学、店舗、不動産売買や不動産賃貸の際、病院、社会サービスや社会保険制度を利用する際など、いかなる状況においても差別的な扱いをすることを禁止している。

２．賃金格差是正に関する法的枠組み

1991 年に制定された平等法（機会均等法、Jämställdhetslag）では、賃金を含めた男女の機会均等を実現することが規定されてはいたが、より具体的な形で男女間賃金格差の是正を促すような規定が法律に盛り込まれたのは 1994 年以降である。つまり、1994 年に平等法は改正され、従業員数が 10 人以上の企業については、異なる仕事を行っている男女間或いは異なる雇用契約に基づく従業員の賃金格差が存在しているのかどうかを調査（賃金サーベイ）することを求める条項が追加された。さらに同法は 2001 年に改正され、賃金差別に関する禁止条項や均等賃金・賃金格差に関する調査に関する条項がより厳格かつ明確に規定された。つまり、賃金格差が存在するかしないかを検証する具体的な方法に関する条項が追加された。さらに、従業員数が 10 人以上の企業については、客観的な根拠に基づかない賃金格差が存在した場合に賃金格差をどのように是正するのかを示すアクションプランを雇用主が作成することを求める条項が追加されている。

2008 年制定の差別法でも、2001 年に改正された平等法の規定を修正した賃金サーベイに関する条項が存在している。その背景には、依然として客観的根拠の存在しない、或いは正

当化できない賃金格差が男女間で存在しているという実態がある[2]。2008 年制定の差別法では、雇用主が 3 年毎に賃金サーベイを行うことが義務づけられている。賃金サーベイを行うことを通して、雇用主は均等賃金、同一労働条件・環境が達成されているのかどうかを検証することが求められている。さらに、均等賃金、同一労働条件・環境が達成されていない場合には、従業員数が 25 人以上の企業については均等賃金達成のためのアクションプランを示さなくてはならないこと（義務）が差別法で規定されている。均等賃金達成のためのアクションプランでは、均等賃金を達成するためのコスト、達成のためのタイムテーブル、達成までの総期間、が示されていなくてはならない。達成までの期間は最大で 3 年とされている。

３．パートタイム労働者及び有期雇用労働者に関する法的枠組み

特にパートタイム労働者や有期雇用労働者の待遇に対する差別禁止に関しては、2002 年制定の「パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別禁止法（Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning)」が存在する。この法律では、パートタイム労働者や有期契約労働者に対して、フルタイム労働者或いは契約期限に定めのない労働者と同様の賃金及び労働条件を提供しなくてはならないことが規定されている。その上で、差別が行われた場合には、雇用者は労働者に賠償金を支払わなくてはならないことも規定されている。但し、パートタイム労働者や有期雇用労働者の賃金が差別的扱いを受けているかどうかの判断基準は、2008 年の差別法で規定されている「賃金サーベイ」である。

スウェーデンで「賃金・待遇格差」及び「同一価値労働・同一賃金」が議論される時には、パートタイム労働者とフルタイム労働者間の賃金格差、待遇格差という観点ではなく、主に男女間の賃金・処遇格差是正という観点から議論される。言い換えると、スウェーデンにおける「同一価値労働・同一賃金」の達成とは、性別による区別のない（gender-neutral）労働賃金や労働条件の達成を意味している。もちろん第 2 節で概観したように、男性パートタイム労働者よりも女性パートタイム労働者の方が多いので、男女間の「賃金・待遇格差」を是正するということは、日本で議論されているパートタイム労働者とフルタイム労働者との間の「賃金・待遇格差」を是正するということになるかもしれない。しかし、スウェーデンにおけるパートタイム労働者とフルタイム労働者との賃金の差は、基本的には労働時間と対応しており、単位時間当たりの賃金格差は存在しない。仮にパートタイム労働者とフルタイム労働者との間に賃金・処遇格差が存在したとしても、その差は客観的な根拠で説明できる差であることが多く、スウェーデンでパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金・処遇格差の議論がなされることはほとんどない。

---

[2] ここでいう賃金格差とは、時給賃金の平均的な差のことを意味する。賃金格差の程度は、通常女性の賃金が男性の賃金の何％であるかで表現される。

第３節　差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen）

１．オンブズマン（Ombudsman）

スウェーデンには、個人の権利が犯されない目的で設立された様々な「オンブズマン（Ombudsman）制度」が存在する。オンブズマンは、市民の権利を保護する機関である[3]。スウェーデン語のオンブズマン（Ombudsman）は「代表者、代理人」を意味し、この単語が初めて登場するのが 1241 年のデンマークの法律文書の中である。その後、アイスランド、ノルウェーで用いられるようになるが、現在世界各国で用いられている意味で使用され始めたのは、1809 年にスウェーデンの統治法典（憲法）に明文化された「議会オンブズマン（Justitieombudsmannen）」の設立以降である。統治法典は 1974 年に全面改正されたが、オンブズマン制度に関しては、引き続き明文化されている。オンブズマンが憲法に明記されているということは、オンブズマン制度がスウェーデンの国家制度の中でも非常に重要な位置を占めているということを意味している。即ち、19 世紀初めから現在にいたる約 200 年間、スウェーデンでは一貫してオンブズマン制度が国家の重要な制度として位置付けられているということである。政治任命されたオンブズマンは国の行政機関の一つである。雇用や労働に関しては日本の労働基準監督署に類似する行政機関という位置付けである。スウェーデンの他には、デンマークやフィンランド等の北欧諸国でオンブズマン制度が憲法で明文化されてはいるが、その他の国々ではオンブズマン制度を憲法に明記している国はほとんど存在しない。日本においても、自治体レベルでは徐々にオンブズマン制度が浸透しつつあるものの、憲法はもとより国レベルの法律でもオンブズマン制度は明文化されていない。こうしたオンブズマン制度が国家の制度に組み込まれていることが、国民の行政に対する信頼の強さに影響を与えていることは想像に難くない。

スウェーデンでは議会オンブズマンの設立後、消費者オンブズマン（Konsumentombudsmannen）、機会均等オンブズマン（Jämställdhetsombudsmannen）、人種差別オンブズマン（Ombudsmannen mot etnisk diskriminering）、子供（児童）オンブズマン（Barnombudsmannen）、障害者オンブズマン（Handikappombudsmannen）、性的指向オンブズマン（Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning）、など様々なオンブズマンが設立された。2008 年制定（2009 年施行）の差別法に基づいて、2009 年に機会均等オンブズマン、人種差別オンブズマン、障害者オンブズマン、性的指向オンブズマンが統合され、差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen）となる。差別オンブズマンは、職場、学校、大学、店舗、不動産売買や不動産賃貸の際、病院、社会サービスや社会保険制度を利用する際など、いかなる状況においても差別的な扱いがなされていないかを監督する役割を担っている。オンブズマン制度はスウェーデン社会に広く浸透しており、様々な法律で規定されている「国民の機会・権利の均等や平等」を社会に浸透させ

---

[3] スウェーデンの「オンブズマン」は政治任命された行政機関としてのオンブズマンと、政治任命されたものではない自主的なオンブズマンとがある。

る役割を担っている。

２．差別オンブズマン

差別オンブズマンは労働省（Arbetsmarknadsdepartementet）管轄の政府機関である。政府機関といっても政府や労働省からは完全に独立した組織で、政府や労働省の関与は全く存在しない。差別オンブズマンの職務は、すべて法律に基づいて遂行される。現在、差別オンブズマンでは約 90 人の職員スタッフが雇用されており、2010 年度の予算額は 9,200 万スウェーデンクローナ（約 11.1 億円）であった[4]。

差別オンブズマンの職務の目的は、2008 年施行の差別法で禁止されている「性別」、「性転換の有無」、「外見」、「人種」、「宗教」、「年齢」、「ハンディキャップの有無」、「性に関する指向」、「子供の有無」、「家族の構成や属性」、等の理由による差別が行われていないかを監視・監督することである。

差別法で規定されているように、差別的な扱いを受けたと判断した者は差別オンブズマンに訴えを起こすことができる。その訴えに対して差別オンブズマンが「差別がある」と判断した場合には、是正のための勧告・指導を企業・学校に対して行う。場合によっては、差別オンブズマンは差別を受けたとした人の代理人を裁判で務めることもある。但し、差別オンブズマンは裁判所の決定を変えたり、差別を行ったものに罰則を課したり、差別を受けた人に補償金を給付するようなことは行わない。また、差別を行った個人に対して起訴を起こしたりはしない。

第４節　賃金サーベイと「同一価値労働・同一賃金」

１．賃金サーベイ　（Analys Lönelots）

「同一価値労働・同一賃金」を評価するためには、ベンチマークとなる指標（基本モデル）が必要になる。つまり、何をもって「同一価値労働・同一賃金」と判断するのか、或いは仮に賃金等に差が存在する場合にその差が客観的な根拠に基づいたものであるかどうかを評価するためには、指標（判断基準）が必要になる。スウェーデンで広く用いられている判断基準（職務評価の基本モデル）は 2000 年に人種差別オンブズマン（Ombudsmannen mot etnisk diskriminering、DO）によって開発された「Analys Lönelots」である。「Analys Lönelots」は賃金サーベイを行う際の業績評価のための職務要件を選定・評価するための基本モデルで、2000 年以降、民間部門及び公共部門で広く利用されている。

「Analys Lönelots」は個人の賃金水準を決定する際にも利用可能である。つまり、「Analys Lönelots」によって仕事の中身・内容が明確化され、個人のパフォーマンスを評価する際の基礎となる基準が提供される。差別オンブズマンは「Analys Lönelots」を実際にどのように

4　1 SEK (スウェーデンクローナ)= ¥12 として以下すべて換算。

利用できるか、実際の仕事の評価や、その評価の質をチェックするためのコンピューターのサポートを行っている。「Analys Lönelots」は利用者による経験や意見をもとに随時更新されている。以下では 2009 年度版の「Analys Lönelots」について紹介する。

（１）Analys Lönelots における評価項目

「Analys Lönelots」における評価項目は、基本的に 8 つの項目から構成されており、8 つの項目は大きく 3 つのグループに分類されている。3 つのグループとは、(i)仕事に関する知識、技術・技能、(ii)職務に伴う責任、努力水準、(iii)労働環境、である。8 つの項目とは、①教育/経験、②問題解決能力、③社会的成熟度、④物的資源および情報に関する責任、⑤他者に対する責任、⑥計画、開発、作業結果、作業管理に関する責任、⑦物理的環境、⑧心理的環境、である。以下に、3 つのグループと 8 つの項目についてまとめた。

(i) 仕事に関する知識、技術・技能

①教育/経験・・・・教育、職業経験、追加教育に要した時間

②問題解決能力・・・分析能力、創造力、主体性、自己開発力

③社会的成熟度・・・コミュニケーション能力、協調性、文化的理解力、気配り力

(ii) 職務に伴う責任、努力水準

④物的資源および情報に関する責任

設備・機械等の物質的資源に対する責任、他人の経済的利益を守る責任、事業中断等に伴う損害に対する責任、機密情報保全（管理）に関する責任

⑤他者に対する責任

他人の健康、安全性、快適さに対する責任、他人の個人情報取り扱いに対する責任

⑥計画、開発、作業結果、作業管理に関する責任

現在または将来の活動計画の策定、計画実行に関する責任、予算、決算、会計に関する責任、作業管理者としての責任

(iii) 労働環境

⑦物理的環境

身体的緊張（作業時間、作業速度の制約）、不快な物理的環境、傷害または疾病の可能性の程度

⑧心理的環境

必要な集中力の程度、作業の単純さ、作業中の行動の制約状況、ストレスを感じる人間関係

①から⑧までの項目は、職務の困難度・重要度から 5 段階のレベルに分類されている。実際の運用では 5 段階に分類されたレベルは、点数化される。

（２）Analys Lönelots の調整、評価、分析

「Analys Lönelots」はいかなる産業や分野においても利用できるように設計されている基本モデルである。従って、実際の利用にあたっては該当産業や該当分野における労働をより正確に評価するために基本的な 8 つの項目を取捨選択したり、或いは新たな項目を追加したりする必要がある。また、各項目の重要度は産業や分野によって異なるので、ウェイト付けをして評価を行う必要がある。このような調整を行わないと当該産業や当該分野での職務を正確に評価することはできない。「Analys Lönelots」では、最も難易度の高い職務のポイントが 100 ポイントとなるようにポイント付け、ウェイト付けが行われる。理論的には、職務が 0 ポイントから 100 ポイントの間で分類されることになる。「Analys Lönelots」が完成したら、評価した職務を同程度のレベル（ポイント）のグループに分類する。

「Analys Lönelots」の評価は最低 3 名で行うのがよいとし、さらには男性と女性の両方が評価に加わらなければならないとしている。さらに評価担当者は評価する事業、仕事、作業内容や目標について十分な知識を有したものでなければならない。

ここで注意しなくてはならないのは「Analys Lönelots」で評価するのは、作業（仕事）に対する要求の程度である。言い換えると、ある職務が存在する時にそれに従事する労働者に対して何を求めているか、或いはどれだけ困難な仕事であるかを評価しているのである。その職務に従事している労働者の勤務評価を直接行うためのものではない。職務の要求内容と難易度は部分的には賃金と関係するが、100％関連しているわけではない。なぜなら、賃金は個人の熟練度、業績、周囲の条件と関連して決定されるからである。「Analys Lönelots」による職務評価モデルが完成したら、「同一価値労働・同一賃金」の設定を行うこととなる。

（３）「Analys Lönelots」による職務評価モデルの具体例

職務評価モデルの作成は下記の 3 段階の手順で行われる。

[1] 第 4 節 1（1）で説明した 8 項目を重要度に応じて順位付けする。

[2] 8 項目に対して、トータルが 100％となるようにウェイトを付す。

[3] 各項目に付されたウェイト（％）を各項目の難易レベル数に応じて平均的に配分する。

[1]から[3]の手順に沿って職務評価モデルを作成してまとめたものが、下の具体例の表である。下表から明らかなように、すべての項目において最も難易度の高い職務のポイント（％）が 100 となる。

具体例

[1] 8項目の順位	[2] 各項目のウェイト (%)	[3] 難易レベル 低難易度				高難易度
		1	2	3	4	5
① 教育/経験	20	4	8	12	16	20
⑥ 計画、開発、作業結果、作業管理に関する責任	15	3	6	9	12	15
② 問題解決能力	15	3	6	9	12	15
③ 社会的成熟度	15	3	6	9	12	15
⑤ 他者に対する責任	10	2	4	6	8	10
④ 物的資源および情報に関する責任	10	2	4	6	8	10
⑧ 心理的環境	10	2	4	6	8	10
⑦ 物理的環境	5	1.7	-	3.3	-	5
合計	**100**	**20.7**	**38**	**60.3**	**76**	**100**

（4）「Analys Lönelots」による職務評価モデルの利用法

「Analys Lönelots」による職務評価モデルは何が同一価値労働であるのかを判断する際に利用できる。つまり、「Analys Lönelots」による職務評価モデルに基づいて算出されたポイントをもとにすれば、どの仕事とどの仕事が同一価値労働であるかを判断することができる。算出されたポイントが同程度であれば、それらの仕事は、知識、熟練度、責任、労働条件に関して同等の水準が要求されていることを意味し、それらの仕事は同一価値労働と判断することができる。別の言い方をすれば、一見まったく異なる職務であっても、職務評価モデルに基づいて算出された職務のポイントがある一定の範囲内におさまっていれば、それらの職務は同一価値労働とみなすことが可能となる。「Analys Lönelots」による職務評価モデルを利用することによって、女性が過半数を占める職場での仕事と、男性が過半数を占める職場での仕事が同一価値労働であるか否かを判断することができる。これらの延長線上で、同一価値労働と判断された仕事において異なる水準の賃金が支払われている場合には、賃金差別が行われていると結論付けることが可能となる。

また、職務評価モデルは仕事面での個人の努力、貢献度合い、業績を判断する関連基準を抽出する適切な基礎となる。職務評価モデルの 8 項目はそれぞれ個人の資質、努力として置き換えることができ、個人の仕事遂行に関する熟練度や業績を評価するモデルとして変形して利用することが可能である。さらには「Analys Lönelots」による職務評価モデルを作成する作業は、組織内の仕事内容、権限と責任の範囲等を明確に把握し、規定することに役立ち、長期的に組織の発展へとつながるものと考えられる。

2.「同一価値労働・同一賃金」への手順

① 賃金サーベイを作成するチームを、雇用者側、労働者側（労働組合）から最低 3 名以上で結成する。その際、男女比が同程度になるように注意する必要あり。

② 賃金に影響を及ぼすと考えられる要素をすべてリストアップする。加えて、賃金設定ルール、福利厚生などもすべてリストアップする。

③ 職位別の男女数、男女割合、それぞれの職位における最低賃金、最高賃金、平均賃金、賃金の中央値を男女間で整理する。

④ 同一価値労働の男女間での賃金分布の広がり方を検証する。（賃金分布の広がり方が異なると、賃金上昇率も異なる可能性がある。）

⑤ 「Analys Lönelots」によって作成された職務評価モデルをもとに、様々な職種について仕事の難易度や要求度に関するポイント付けを行い、同程度のポイントの仕事を同一価値労働・同一労働として仕事を分類する。

⑥ ⑤で作成した分類表と実際の仕事の賃金水準を比較し、⑤で作成した分類表と実際の賃金水準が矛盾しないかどうかを確認する。矛盾が存在するということは、正当化できない、客観的根拠の存在しない賃金格差が存在することを意味する。つまり、⑤で作成した分類表ではポイントが低い（高い）のに実際の賃金は相対的に高い（低い）といった場合には、同一価値労働・同一賃金が成立していないことになる。

⑦ ⑤で作成した分類表のポイントと実際の賃金水準と矛盾がないように、現行の賃金体系を修正するアクションプランを作成する。アクションプランでは、どの職種の賃金を変更するのか、或いはどのような手順で同一価値労働・同一賃金を実現するのかを明記しなくてはならない。加えて、賃金格差是正のために必要な費用や時間（タイムスケジュール）についても明記することが求められている。（期間は最長で 3 年以内と法律で規定されている。）

３．実施状況（同一価値労働・同一賃金）

2001 年から 2008 年にかけて差別オンブズマンによって、約 600 の企業の Analys Lönelots に基づく職務評価モデルが検証された。その結果は以下の通りである。

- 60％以上の雇用主が同一価値労働・同一賃金を実現するための（賃金格差是正のための）賃金調整を行った。
- 44％の雇用主で是正すべき正当化できない賃金格差が存在することが確認された。
- 賃金調整が行われた約 6,000 人の労働者の 9 割以上が女性であった。賃金調整の結果、一人当たり月額平均 1,000SEK 以上（約 12,000 円）以上、賃金が引き上げられた。
- 賃金格差是正について雇用主と労働者が裁判で争った場合よりも、雇用主が賃金サーベイを行い、それをもとに賃金格差是正を行った場合の方が、高い賃金への修正がなされるケースが多かった。
- 多くの企業側からは「賃金サーベイ」の作成は複雑で、時間のかかる作業であるという主張が多数存在している。

おわりに

スウェーデンの「同一価値労働・同一賃金」に対する取り組みは 1979 年に世界で初めて制定された「男女雇用機会均等法（Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet)」から始まる。しかし、より厳格に「同一価値労働・同一賃金」に対する取り組みが行われるようになるのは 2000 年に改正された平等法に賃金差別に関する禁止条項や賃金サーベイの条項が明確に規定されてからである。2000 年の平等法改正に伴い、オンブズマンによって職務評価モデルが開発され、職務評価モデルを基礎に労働者間の賃金格差が正当化できるものであるかどうかを判断することが可能となった。現在では、雇用主は 3 年毎に職務評価モデルに基づいた賃金サーベイを行うことが義務づけられている。賃金サーベイを行うことを通して、雇用主は均等賃金、同一労働条件・環境が達成されているのかどうかを検証することが求められている。さらに、均等賃金、同一労働条件・環境が達成されていない場合には、従業員数が 25 人以上の企業については均等賃金達成のためのアクションプランを示さなくてはならないこと（義務)が法律（差別法）で規定されている。均等賃金達成のためのアクションプランでは、均等賃金を達成するためのコスト、達成のためのタイムテーブル、達成までの総期間、が示されていなくてはならない。達成までの期間は最大で 3 年とされている。

仮に労働者間の賃金格差が解消・改善されない場合には、差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen）に訴えを起こすことができる。その訴えに対して差別オンブズマンが「格差或いは差別がある」と判断した場合には、格差是正のための勧告・指導を雇用主に対して行う。場合によっては、差別を受けた人の代理人を差別オンブズマンが裁判で務めることもある。

参考文献

Diskrimineringsombudsmannen, 2009, *Analys lönelots* (http://www.do.se/sv/Material/Analys-lonelots/).

Diskrimineringsombudsmannen, 2011, *Introduktion till utbildningsstödet* (http://www.do.se/Documents/Material/Handledningar%20och%20verktyg%20-%20arbetslivet/Talmanus_utbildningsst%C3%B6d_final.pdf).

Diskrimineringsombudsmannen, 2009, *Jämställdhetsanalys av löner– steg för steg* (http://www.do.se/sv/Material/Jamstalldhetsanalys-av-loner---steg-for-steg/)

SCB, 2010, *Women and Men in Sweden - Facts and Figure* .

Sveriges regering och regeringskansli, 2008, *Svensk författningssamling - Diskrimineringslag* (http://www.regeringen.se/content/1/c6/14/27/62/aa04fe11.pdf).

Sveriges regering och regeringskansli, 2008, *Svensk författningssamling*- Lag om Diskrimineringsombudsmannen (http://www.regeringen.se/content/1/c6/14/27/62/aa04fe11.pdf)

付論　スウェーデンにおける同一価値労働・同一賃金に関連する法律

年	法律	内容・特徴	備考
1979 年	男女雇用機会均等法 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (1979:1118)	世界初の男女雇用機会均等法	1991 年の Jämställdhetslag に統合。
1991 年	平等法（機会均等法） Jämställdhetslagen（1991:433）	男女の機会均等を規定。	1979 年の男女雇用機会均等法にとって代わる。 1994 年改正（1994:292）賃金サーベイ要求条項付加。 2000 年改正（2000:773）賃金サーベイ義務条項付加。 2008 年　Diskrimineringslag に統合。
1999 年	出身地域、宗教、信条に基づく雇用差別禁止法 Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller (1999:130)	職場において、「人種」「宗教」「信条」を理由に差別を行うことを禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
	障害の有無に基づく雇用差別禁止法 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132)	職場において、「障害の有無」を理由に差別を行うことを禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
	性的指向に基づく雇用差別禁止法 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133)	職場において、「性的指向」を理由に差別を行うことを禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
2001 年	大学生に対する差別禁止法 Lag om likabehandling av studenter i högskolan (2001:1286)	大学において、すべての学生を同等に扱うことを規定している。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
2002 年	パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別禁止法 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293)	パートタイム労働者及び有期契約労働者に対する差別を禁じている。	
2003 年	差別禁止法 Lag om förbud mot diskriminering (2003:307)	職場以外の場所における性別、人種、出身地域、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性同一障害、年齢などによる差別を禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
2006 年	子供と児童に対する差別及び虐待禁止法(2006) Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (2006:67)	児童及び生徒への差別と虐待を禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
2008 年	差別法 Diskrimineringslagen (2008:567)	社会のいかなる場面における性別、人種、出身地域、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性同一障害、年齢などにあらゆる理由による差別を禁じている。	
2009 年	差別オンブズマンが設立 Diskrimineringsombudsmannen (DO)	性別、人種、出身地域、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性同一障害、年齢などによる差別を監視・指導するオンブズマンの設立。	4 つのオンブズマンを統合。 ① 機会均等オンブズマン Jämställdhetsombudsmannen (JämO) Equal Opportunities Ombudsman ② 人種差別オンブズマン Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) Ombudsman against Ethnic Discrimination ③ 障害者オンブズマン Handikappombudsmannen (HO) Disability Ombudsman ④ 性的指向オンブズマン Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning（HomO） Ombudsman against Discrimination on Grounds of Sexual Orientation

出所：Sveriges regering och regeringskansli (http://www.regeringen.se/)に基づき作成。