

スウェーデンの男女間賃金格差と 労使関係

岸田 未来

はじめに

労使交渉で合意される労働協約を通じて賃金形成が行われてきたスウェーデンでは、1960年代にブルーカラー労働組合のナショナルセンターLOと経営者団体連盟のSAFが、労働協約から「女性賃金」を削除することで合意した。その後、LOによる連帯主義的賃金政策の推進とともに男女間賃金格差が本格的に縮小し始め、産業ブルーカラーに限れば、賃金格差は1960年の30%から1980年には10%へ縮小した。しかし1990年代以降は労使交渉の分権化が進み、LOの影響力は低下した。それと並行してホワイトカラーを中心に個人賃金設定が広まるなかで、労働市場全体の男女間賃金格差の縮小も停滞した。他方で1990年代より社会民主労働党政権の主導のもとで、労働生活における男女差別をなくし、男女間賃金格差の縮小を社会的に推進する目的で、賃金調査(lönekartläggning)が導入・強化されていった。

賃金調査は対外的に公表されないが、10人以上の従業員を有する全ての雇用主は、職場労働組合と協力の上で毎年賃金調査を実施して文書化し、不当な賃金格差が存在する場合は、是正のための行動計画を策定・実行しなければならない。また、賃金調査を規定している差別禁止法は、同一労働だけでなく同一価値労働についても不当な賃金格差の有無の検証を求めている。

本稿はこの賃金調査制度を紹介した上で、ス

ウェーデンの男女間賃金格差是正をめぐる現在の到達点と、労働組合にとっての課題について述べたい。

1 差別禁止法と賃金調査

スウェーデンの差別禁止法¹は、それまで別々に存在していた差別に関する法律を統合し2008年に策定された。その内容は、性別に限らずトランスジェンダーであること、またその表現、民族、宗教その他の信条、障がい、性的指向、年齢などを理由とする直接・間接の差別と闘い、権利と機会の平等を促進することを目的としている。賃金調査に関する規定は、同法第3条「積極的措置」の第5項にある、雇用主に求められる積極的措置がカバーすべき5つの領域（労働条件、賃金その他の雇用条件に関する規則や慣行、採用と昇進、教育訓練およびその他の能力開発、仕事と子育てを両立させる機会）に含まれている。

賃金調査の目的は、賃金やその他の雇用条件における男女間の不当な格差²を発見し、是正し、防止することである。そのため雇用主は、公共部門、民間部門にかかわらず賃金その他の雇用条件に関する規則や慣行、同一および同一価値とみなされる仕事を行う男女間の賃金格差を把握し、分析する必要がある。法律によるとこの分析は、既存の賃金格差が直接・間接に性別と関係しているかどうかを3つのグループ、すなわち①男女とも同一の仕事をしているグループ、②同一価値の仕

事であって女性が多数（60%以上）のグループと女性が多数でないグループ、③女性が多数のグループと、難易度が低い女性がより高賃金の仕事をしている女性が多数でないグループ、で比較しなければならない。②と③のグループ間比較は、性別職域分離によって男女間賃金格差が生じていないかを検証するためである。ある職務が他の職務と同一価値とみなされるには、その職務の要件（責任、努力、知識、技能）と性質（労働条件）を総合的に評価した結果が基準となるため、法律では義務付けられていないが、職務評価の実施が前提となる。また雇用主は賃金調査において従業員と協力する必要がある、労働協約を締結している職場労働組合が賃金調査に協力するため、必要な情報を提供しなければならない。最後に、10人以上の従業員を有する雇用主は、賃金調査内容を文書化しなければならない。文書には、職場における賃金やその他の雇用条件に関する規制や慣行、賃金調査の分析結果、職場で賃金調整やその他の措置を実施する必要性、遅くとも3年以内に調整を行う前提での予算措置と行動計画などを含まなければならない。

雇用主が賃金調査に関する法律を遵守しているかを監督するのは、差別禁止オンブズマン（DO）である。雇用主が賃金調査実施や法律要件に従った文書化を怠った場合、DOが行政機関である差別禁止委員会へ訴えることを通じて、雇用主に過料が科せられる。職場労働組合からDOへ訴えることも可能であり、DOが差別禁止委員会への申請を拒否した場合、職場労働組合が属するナショナルセンターが差別禁止委員会に対し、直接に罰則命令を請求することもできる。

2 賃金調査にみる同一労働・同一価値労働の賃金格差分析

賃金調査文書は対外的に公表する義務はないため、民間部門における実態の把握は困難であるが、公共部門では文書を公表している自治体がある。ここでは2017年のある地方自治体（V市）の賃金調査文書を抜粋して取り上げる³。スウェーデンでは職務にもとづく賃金体系が一般的であるため、パートとフルタイム間の格差は大きくない。また公共部門でも個人査定を含む賃金設定が広まっているため、給与表は存在しない。

V市は2017年時点で従業員数1,785人、うち男性391人（21.9%）、女性1,394人（78.1%）である。文書の冒頭では賃金調査実施の前提として市の賃金規定が確認されている。現在の労働協約は、賃金を組織の長期目標やニーズへの貢献と強く結びつけており、特に重視される個人のスキルと態度は、①組織全体の業績への貢献、②専門的かつ責任ある態度で利用者と接し、質の高い利用者重視の対話を持つ、③職場や個人において仕事の方法や慣行を開発し、刷新する、④コミットメントを示し、従業員間の対話を生み出す、⑤利用者として従業員に敬意をもって接する、とされている。さらに賃金に影響を与える要因として「市場の力」があげられている。

次に職務評価によって同一労働を行う73の職務グループを確定し、各グループ内の男女間で平均賃金などを用いた賃金格差の分析を行っている（表1）。そのうえで「同一労働を行う従業員間で性別による不適切な賃金格差は確認されていない。存在する格差は、職務、スキル、経験の差によって説明することができ、その場合は通常の賃金格差が存在する」としている。

次に同一価値の職務グループ間については、女

表1 ヴァレントゥナ市の同一労働の分析（一部抜粋、スウェーデン・クローナ）

職務	従業員数	女性人数	男性人数	女性割合	女性平均賃金	男性平均賃金	女性平均/男性平均	平均雇用期間(年)	平均年齢	コメント
管理職/財務	11	11	0	100%	32,436	0	0%	8	47	グループが一つの法的な性別で構成される場合は分析不要。
管理職/学校・病院・介護	22	22	0	100%	32,061	0	0%	10	45	同上
管理職一般	27	25	2	93%	29,242	28,225	104%	10	51	男女間の賃金格差は個人別で多様化された賃金の枠組みの範囲内にある。
雇用仲介局	23	6	17	26%	18,751	18,770	100%	6	53	同上
ジョブコーチ	5	4	1	80%	30,150	32,000	94%	8	46	男女間の賃金格差は個人別で多様化された賃金の枠組みの範囲内にある。このグループは異なる能力と教育レベルで構成されており、賃金はそれを反映している。
作業セラピスト	3	2	1	67%	34,100	31,000	110%	7	38	男女間で賃金格差があるが、この格差は経験によって説明される。賃金格差は性別に依拠していない。
助産師・受付・カウンセリング	2	2	0	100%	39,000	0	0%	6	45	グループが一つの法的な性別で構成される場合は分析不要。
保育士	83	154	29	84%	24,510	23,898	103%	12	41	男女間のわずかな賃金格差は個別で多様化された賃金の枠組みの範囲内にある。最も高い賃金を払われている従業員は、調整機能を担っている。
ケースワーカー	9	5	4	56%	35,640	36,650	97%	11	49	男女間で賃金格差があるが、この格差は経験によって説明される。賃金格差は性別に依拠していない。
図書館司書	12	12	0	100%	29,154	0	0%	10	43	グループが一つの法的な性別で構成される場合は分析不要。

出所：Valletuna Kommun (2017)

性が多数である40の職務グループそれぞれにつき、比較可能なグループ（男性が多数もしくは男女数が均等で同一価値職務か、もしくは職務難易度が低い）との賃金比較を行っている（同一価値労働の比較、表2）。この事例ではいずれも女性が多数を占める職務グループの平均賃金は低く、例えばジョブコーチ（女性多数）とエンジニア（男女同数）のグループ比較では、1万クローナ（約14万円）以上の賃金格差が存在する。しかしこの差は性別に中立的な理由、つまり「経験、知識、教育レベル」の差と、エンジニアには賃金がより高い民間部門が存在しているため採用が困難、という理由で説明されている。

最後の行動計画では、今回の調査では「不当」な賃金格差は発見されなかったため是正は必要ないが、市の賃金政策と賃金規則をより分かりやすくするための見直し、およびグループ分けが粗すぎるいくつかの職務につき職務評価を見直すことが述べられている。

3 賃金調査に対する労働組合からの批判と男女間賃金格差是正の課題

スウェーデンの労働組合はいずれも、賃金調査制度そのものについては肯定的に評価しており、労働組合中央は賃金調査に関わる職場代表へ、指針等を通じた支援を行っている。ただし調査結果については労使交渉の対象とはならず、職場労働組合が結果に不満を持つ場合は、労使協議において報告書に署名しないか、DOや労働組合のナショナルセンターに訴えることになる。この点については調査結果を労使交渉の対象事項とすべきとの要求がある。またDOへ訴えられる件数は毎年わずかであることから、雇用主が職場でのあからさまな男女個人間の賃金格差を放置しているとの批判は少ない。しかし労働組合側は、現在の賃金調査制度ではとらえきれない構造的な男女間賃金格差について、雇用主や政府が対応しない点を批判し、制度の改善を求めている⁴。

V市の賃金調査文書にみられるように、特に同

表2 ヴァレントゥナ市の同一価値労働の分析（一部抜粋、スウェーデン・クローナ）

女性が多数の職務グループ	比較される職務グループ（男性多数、もしくは同数）	従業員数	女性人数	男性人数	女性割合	平均賃金	平均賃金格差（%）	平均賃金の格差	平均雇用期間（年）	平均年齢	コメント
管理職一般		27	25	2	93%	29,167			10	51	
	技術者 [ITサポート]	4	0	4	0%	30,050	97%	-883	18	45	ITサポート技術者の給与状況は、主にこのグループの従業員の代替的労働市場で説明できる。しかしこの職務グループは、今後の労働市場の動向を反映させるために、グループの職務評価を多少変更する必要があると考えられる。
ジョブコーチ		5	4	1	80%	30,520			8	46	
	建築許可担当者	6	3	3	50%	39,366	78%	-8,846	3	47	建築許可担当者の賃金事情は、市が経験豊富な職員を採用し維持するために競争力ある賃金を提供するという現在の採用状況によって説明される。
	エンジニア [一般]	14	7	7	50%	41,387	74%	-10,867	6	48	一般エンジニアの賃金状況は、このグループが異なる経験、知識、教育レベルを持つ従業員から構成されることで説明される。賃金状況はさらに現在の採用状況を反映している。
	計量技術者	6	3	3	50%	35,533	86%	-5,013	4	43	計量技術者の賃金状況は、このグループが異なる経験、知識、教育レベルを持つ従業員から構成されることで説明される。賃金状況はさらに現在の採用状況を反映している。
	行政サービス	4	1	3	25%	31,062	98%	-542	9	54	その他の賃金格差は比較可能な個人間の個人別賃金設定の枠組み内に存在している。

出所：Vallentuna Kommun（2017）

一価値グループ間の比較において大きな賃金格差が存在する場合も、多様な理由から「不当」ではない格差と説明される。とりわけ近年は労働市場での需給関係（市場の力）が男性の高賃金への説明に用いられることが多い。この点は、スウェーデンの労働裁判所が市場の力を格差に対する合理的説明と判断していることにも関連するが、現在の賃金調査は、性別によって職域が分離されている労働市場の構造に、影響を及ぼす力が弱いことを意味する。スウェーデンでは、女性が看護師や介護士、保育士などのケア労働者として公共部門で働く割合が高く、男性は民間部門でより多く働いている。V市のように大半の自治体は7割以上

の従業員が女性である。公共部門の男女間賃金格差は民間部門と比べ相対的に小さいが、女性が多い職業分野では全体的に低賃金となる傾向にある。現行の職場レベルの賃金調査は賃金格差を是正することが困難である。

以上、労働組合側からの主な批判をみたが、一方で一部の経営者団体は、現在の賃金調査はコストと時間を要するとして、義務化の要件を緩めべきと主張している。スウェーデンにおいて社会的な男女間賃金格差の構造を是正するためには、賃金調査制度のさらなる実質化を求めつつ、社会的な施策の展開を要求する必要がある。

（きしだ みき・立命館大学経営学部教授、労働総研会員）

1 Diskrimineringslag 2008:567

2 不当な賃金格差とは、職場において賃金格差に関する規定や慣行（例えば業務内容、業績、市場の賃金への影響、経験などの差）に基づいて説明できない格差をさす

3 Vallentuna Kommun, Lönekartläggning 2017.

4 労働組合（Saco）へのインタビュー（2024年2月20日）