

## 付属資料

## エンジニアリングセクター団体協約 2007-2010

### Teknikarbetsgivarna と IF Metall の間の団体協約

#### 第1節 平和義務と交渉手続きについて

##### 1項 平和義務 (Peace obligation)

双方の当事者は、団体協約の有効期間中は、労働条件や双方の当事者の一般的な関係に関することで、紛争（争議）行為を行ってはならないことに、同意する。

##### 注

双方の当事者は、この規定は、SAF と LO の基本協約第3章に沿った行動に関する権利について、影響を及ぼすものではないことに、合意している。

##### 2項 交渉の義務

もし、法的、もしくは、労働条件や一般的な双方の当事者の関係についての利益に関する紛争が生じた場合、本協約が定めた方法と手続きに沿って、交渉が行われなければならない。

##### 3項 ローカルレベルと産業レベル (Central Level) の交渉

交渉は、まず、ローカルレベル（ローカル交渉）で実施される。そして、もし、協約が締結できなかった場合、産業レベル（産業レベルでの交渉）で実施される。

ローカル交渉とは、ローカル組織がある職場（workplace with the participation of local organization / arbetsplatsen under medverkan av lokal organization）において、双方の当事者間で行われるものである。

産別交渉とは、組合中央組織と企業連盟中央組織の双方の当事者間で行われるものである。

##### 4項 賃金の支払いに関する紛争と労働の義務に関する紛争

通知期間と訴訟の手続きに関する5項 - 7項、および、10 - 11項の条項は、共同決定法34条、および、35条に関する紛争には適用されない。そのような紛争については、同法の37条の条項が適用される。

**注**

被用者の発見に対する権利に関する法（1949：345）に関連する紛争については、交渉の手続きに関する条項が、共同決定法第35条に取って代わる。そのため、そのような紛争については、共同決定法は適用されない。

**5項 ローカル交渉の要求**

もし、雇用の終了や正当な理由のない解雇に関する法的な紛争が生じたばあい、その問題について追及を望む一方の当事者（party）は、ローカル交渉を要求しなければならない。その要求は、雇用の終了や正当な理由のない解雇が行われた2週間以内に、相手に通知されなければならない。もし、労働者が、雇用保護法8条第2パラグラフ、もしくは、19条第2パラグラフに定められている無効手続きを知らされていない場合、この期間は1ヶ月間となり、雇用が終了した日から起算される。

もし、一方の当事者（party）が、第1パラグラフで定めた期間内に交渉の要求を行わなかった場合、その当事者は、この問題に対する交渉を要請する権利を放棄したものとする。

第1パラグラフとは異なる問題に関する争いが生じた場合、ローカル交渉が、可能な限り早い段階で、要請されなければならない。要請を行った当事者が、争いの原因となった出来事に気付いたと思われる時から4ヶ月以内に、相手に通知されなければならない。

もし、第3パラグラフで定めた期間以内に交渉の要求がなされなかった場合、一方の当事者は、その問題に対する交渉の要請の権利を放棄したものとする。なお、もし、争いの原因となった事柄が起きてから2年以上たった後に要請された場合、この規定は、他の全ての争いについても適用される。

**注**

争う余地のない賃金の支払いやその他の報酬に関する場合、法律の規定する時間の制限が、適用される。賃金を取り戻すための争議行為を行うことの可否については、共同決定法第41条の第2パラグラフが適用される。

**6項 産業レベルへの交渉の要請**

もし、ローカルレベルの双方の当事者が、ローカルレベルにおける交渉で争い（a dispute / en tvist）の解決策について合意できなかった場合、その問題の継続的な追及を望む一

方の当事者は、もう一方の当事者と産業レベルで交渉を行うことを要請しなければならない。

雇用契約の終了や正当な理由のない解雇に関する問題の場合、中央交渉の要請は、もう一方の当事者に対して、ローカル交渉が終了した日から 2 週間以内に通知されなければならない。

共同決定法第 11 条、および、第 12 条に従い、ローカル交渉の後、産業レベルでの交渉の要求は、もう一方の当事者に対して、ローカル交渉が終了した 2 週間以内に通知しなければならない。この規定は、共同決定法第 21 条の秘密性 (confidentiality) の義務、および、共同決定法 38 条のいわゆる契約交渉 (contract negotiation) に関する問題の場合においても適用される。

第 3 段落以外の全ての問題に対する問題の場合、中央交渉の要求は、できる限り迅速 (due speed) に行わなければならない。中央組織への交渉の要求は、ローカル交渉が終了した日から 2 ヶ月以内に、もう一方の当事者へ通達されなければならない。

もし、一方の当事者が、第 3 段落、もしくは、第 4 段落で定められた期日以内に交渉の要求を行わなかった場合、一方の当事者は中央交渉を要求する権利を放棄したものとする。

#### 7 項 ローカル、および中央交渉が開始されなければならない日

もし、交渉の要求が、上で記した期間内に行われた場合、交渉は、可能な限り早く開始されなければならない。また、要求されてから 3 週間以内に開始されなければならない。個別のケースにおいて、当事者は、この期間の延長を合意することは可能である。

#### 8 項 交渉の記録

もし、望むのならば、交渉を記録することができる。記録は、双方の当事者によって承認されなければならない。

#### 9 項 交渉の終了

ローカル、および、産業レベルの交渉は、双方の当事者が合意すれば終了することができる。もしくは、一方の当事者が、もう一方の当事者に対して、交渉の終了を考えている旨を知らせることで、終了することができる。

もし、交渉が記録されている場合、交渉の終了は、記録に記されなければならない。

#### 10 項 交渉中の法活用 (legal force) と交渉の権利を逸したときの法活用

当事者は、問題 (dispute) について、当事者の間で交渉の手続きに従って行われる交渉が終了する前に、法や他の手段を用いてはならない。この規定は、一方の当事者が交渉手続きに従った交渉を妨げるために、交渉過程を利用した場合は、適用されない。

この交渉の手続きに関する規定に基づいた交渉の権利を失った一方の当事者は、問題に対して、行動をとることはできない。

#### 11 項 訴訟手続き (bringing proceedings)

交渉が終了した後も、法的な問題について追及することを望む一方の当事者は、訴訟手続きを行わなければならない。雇用の終了、および、正当な理由のない解雇に関する問題の場合、訴訟は、中央交渉が終了した日から 2 週間以内に、その他の問題については、前述した日から 4 ヶ月以内に行われなければならない。共同決定法 21 条に従い (in accordance with)、問題が秘密性の義務に関連するものであるならば、訴訟は、中央交渉が終了した 10 日以内に行われなければならない。

もし、訴訟が、第 1 段落で示された期間内に行われなければ、一方の当事者は、その権利を失う。

#### 12 項 一般的な問題 (General matters)

平和義務違反といった特別な事象や、暫定的な措置 (interim measures ; i fraga om interimistiska förordnanden) の場合、事前に交渉がなくとも訴訟を行うことができる。また、この交渉手続きは、制定法の変化をもたらすわけではない。

交渉手続きは、SAF と LO の基本協約第 2 章に取って代わるものである。基本協約の規定は、当事者間における他の事柄については適用される。

## 第2節 賃金の原則

賃金は、個人や他の状況に応じて異なるものでなければならない。賃金差は、十分な客観性をもち、かつ、証明できるものに基づかなければならない。賃金は、仕事の責任や困難さ、および、労働者がそうした仕事の責任や困難さを達成した方法 (*the way in which the worker performs these*) を考慮して決められなければならない。より高い技能、責任、能力を要する困難な仕事は、単純な仕事以上の賃金を得なければならない。作業環境や仕事を行う状況についても考慮を払う必要がある。市場 (*Market forces*) も賃金の評価 (*assessment*) に影響を与える。

全ての被用者は、賃金決定の要素について知っておかなければならない。また、被用者は自らの賃金の上げ方について知っておかなければならない。仕事の内容や個人の資格に関する体系だった評価は、(賃金額を決定する際の) 評価の良き基礎となる。理論的、もしくは、実際に仕事を行う上での知識、判断、および、主体性、責任、努力、作業環境、協調できる能力、リーダーシップ能力は、ローカルレベルの双方の当事者が仕事を評価する際に考慮されるべき要素の例である。

求められる要求の増加、経験が増す、義務が増す、権限の強化、より重い責任、知識や能力の向上を通して、仕事に要求される事柄が高度化した際には、それに応じて、被用者が、彼、もしくは、彼女の賃金を上げることができるようにならなければならない。企業内 (*internal*) の賃金制度や賃金決定は、労働者の技能、能力、義務を向上させることを促すように、設計されなければならない。賃金決定は、それゆえ、生産性や競争力の向上を促す (*stimulate*) ようなものでなければならない。同一の賃金の原則が、全ての労働者に適用されなければならない。

労働者間の賃金や他の労働条件において、労働者間で差別や事実としてこれといった動機のない (*factually unmotivated difference*) 相違が、あってはならない。この協約に沿って実施される賃金交渉に先立って、ローカルレベルの双方の当事者 (*parties*) は、賃金において、差別や事実としてこれといった動機のない相違があるかどうかについて、調査 (*analyses*) しなければならない。もし、それら一連の調査の中で、企業内にこれといった動機のない賃金の差が証明された場合、賃金交渉の際に、それらの差は、是正されなければならない (*adjusted*)。

### 第3節 賃金の規定

#### 1 項

生産性、仕事の満足度、効率性、競争力、所得の保障に関する要求を満たすような、一仕事や組織の特質を考慮に入れた一類の賃金 (types of wage) が、支払わなければならない。賃金の原則に基づき、ローカルレベルの双方の当事者は、適切な賃金制度について合意しなければならない。合意の基本は、もし必要ならば他の固定的な、もしくは変動的な賃金項目 (wage element) によって補充された月給でなければならない。

#### 注

もし、ローカルレベルの一方の当事者から要求があれば、時給、もしくは出来高給の付則 (appendix) のルールが適用されなければならない。

#### 2 項

##### 最低月例給

18歳に到達した被用者達は、2007年の4月1日から、月例給を最低15,410SEK (スウェーデンクローナ・・・執筆者)、2008年4月1日からは15,903SEK、2009年4月1日から16,476SEK、受け取らなければならない。特別な技能の仕事 (specially qualified work) については、最低月例給は、2007年4月1日から17,022SEK、2008年4月1日から17,567SEK、2009年4月1日から18,199SEK でなければならない。

2007年4月1日から、企業で雇用を一年間継続している被用者達は、それぞれが置かれているカテゴリーの最低賃金より500SEK程度、多く賃金を受けとるべきである。もし、2年以上の場合は、900SEK程度、多くの賃金を受けとるべきである。

2008年4月1日、および、2009年4月1日に、これらの金額 (these figure) は、それぞれの年において、3.2%、および、3.6%上げられる。

##### 訓練者への賃金、その他

最低賃金の規定は、訓練者—このカテゴリーには、別途協約が作られる—と未成年者 (18歳を下回る者) には適用されない。特別な事情が存在する場合、ローカル協約において、他の被用者達に関しても、最低賃金の規定からの除外は可能ではある (may be made)。

### 学校休暇中の仕事

後期中等教育の16歳から18歳の学生や学校休暇期間の間、有期で雇用されている者には、2007年4月1日より時間当たり少なくとも59.78SEK、2008年4月1日より61.57SEK、2009年4月1日より63.61SEKが支払われなければならない。

### 3項

#### 日給、および、時給

日給は次のような式で算定される。 月給×12／365

時給は次のような式で算定される。 月給／175

一年間（calendar year）の週平均労働時間が40時間と異なる場合、序数の175は、合うように調整されなければならない。様々な週労働時間は、第4節3項:2で説明されている。

日給や時給を算定する時には、ボーナスに類するものは、考慮に入れない。

#### 欠勤の間の賃金算定

5日間に満たない1日の一定の時間、もしくは、1日中の欠勤の場合、日給は、欠勤した時間分差し引かれる。

5日間以上の場合、日給は、欠勤日の期間分差し引かれる。最初に欠勤した日と最後に欠勤した日は、欠勤日としては考慮されない。

12ヶ月間の欠勤の場合、全ての月例給が、差し引かれる。一休業日（non-working day）が欠勤期間の開始日なのか、および、終了日なのかどうかは、考慮されない。

#### 注

疾病による欠勤や育児手当（parental pay）または、臨時の育児にかかわる給付金を伴う欠勤は、独自のルールが設けられている。

雇用が1ヶ月あたり5日程度の場合、雇用が一月の間で開始され終了する被用者は一ボーナスに類するものは考慮に入れない、日給で支払われなければならない。それ以外の場合、彼が雇用されていた日数分が、支払われなければならない。



## 賃金の支払い

賃金は、一月に一度、あらかじめ決められた支払日に、支払われなければならない。

## 第4節 労働時間

### 1項 労働時間法

本節は、労働時間法の規定に従う。

本節の規定は、職場の環境に関する法（Work Environment Act）の未成年に対する規定を変更するものではない。

### 2項 定義

**労働時間**：労働時間内に遂行される活動や課業と同様に、常に被用者は、使用者の自由意志に基づき、活動することになる（Whenever the employee is at the disposal of employer）。

#### 注

交代時間は、労働時間と見なされる。交代の義務（Standby duty）は、労働時間とは見なされない。

**休憩時間**：労働時間ではない。他に何も言及がなければ、休憩時間は賃金の支払い対象にはならない。

**夜勤労働者**：22時30分から5時30分が夜と見なされる。ローカル協約を通して、夜の期間は、少なくとも0時から5時を含む少なくとも7時間以上の期間で、別途設定できる。

**シフトワーク**：あらかじめ定められた手続きで、被用者が同じ職場にいる他の者に引継ぎを行うことで、仕事をシフトに分けている全ての方法。ローテーションに基づいたものもシフトワークである；シフトは連続的である場合もあれば、非連続的な場合もある；その方法は、1日当たり、もしくは、週当たり労働時間の異なる作業に従事している被用者を含むことが可能である。

#### 注

この協約内において、この規定は、現在の慣行を変更しようとするものではない。

シフトワーカー：シフトワークで働いている全ての被用者。

#### 注

シフトワークの手続きへの一時的な参加も、シフトワークを補っている（*shift-type appendices/skiftformstilläg*）という点から、シフトワークと扱う。シフトワークの規定に沿って時間を労働時間口座（*the time bank*）に貯めるためには、労働者は少なくとも週労働時間分継続してシフトワークに従事しなければならない。

**十分な休養**：被用者が定期的な休憩期間を持っているような場合、その期間は時間単位で与えられるとともに、十分な時間かつ、疲労や不規則な労働周期によって、自分自身、同僚、もしくは、他の人々を身体的に傷つけない（*do not injure*）こと、および、短期的、もしくは長期的に健康を害すことがないことが保障されるよう、繰り返される。

### 第3項 労働時間や労働時間口座における時間の処分

#### 3:1 利用可能な労働時間

1年間における算定期間の間、7日間の平均労働時間は、48時間を越えてはならない。

ローカル協約を通して、算定期間は、12ヶ月の他の固定された期間、もしくは、周期的な期間（*rolling period*）に決めることも可能である。

有給休暇や病気休暇の期間は、平均労働時間の算定において、考慮に入れてはならない（*must be neutral*）。

#### 3:2 通常の労働時間の長さ

日中または二交代制で、月曜から金曜日に働いているフルタイムの被用者の通常の週労働時間は、年平均における標準の週労働で40時間である（*per normal working week on average per calendar year*）。周期的な三交代制のフルタイムの被用者の通常の労働時間は、年平均における標準の週労働で38時間、連続的な三交代制の場合、36時間、休日労働を伴う連続的な三交代制の場合35時間、永続的な夜間勤務の場合、34時間である。

#### 注

三交代制の一部ではなく、かつ、少なくとも1週間の連続的な週労働で、労働時間に夜間から5時の間が含まれている固定的な労働時間の計画が、永続的な夜間勤務と解釈される。この協約内において、永続的な夜間勤務に対する労働時間の計画や支払い

規定に関する現在の慣行を変更する意図はない。

### 3:3 労働時間口座 (time bank)

それぞれの週でフルタイム勤務 (for each working week completed full) のフルタイムの労働者に対して、以下の通りで、時間が労働時間口座に預けられる。

デイトタイム	94 分
二交代制	202 分
他の交代制	82 分

(例えば三交代制や永続的な夜間勤務)

1 週間あたりの決められた労働時間を満たしていないフルタイムの労働者に対して、および、パートタイム労働者に対しては、労働時間の短さに応じた時間が労働時間口座に預けられる。

ローカルレベルの双方の当事者は、労働時間口座に預けられる代わりに、全て、もしくは、部分的に時間を使う (scheduled; schemaläggas) かどうかについて合意することができる。

5 節の 5 項で、労働時間口座に貯められた時間をどのようにして使用するのかについて示している。

### 3:4 地下の仕事

地下の暗い場所、建物の下、鉱山 (地下の仕事) における建築業に関して、所定労働時間 (regular working hour) の 1 週間の平均が 36 時間とならなければならない。1 週あたり 8 時間に満たない地下の仕事は、短い労働時間とは見なされない。

注 ; 地下の仕事に対する特別の手当てについては、5 説の 4 項を見よ。

### 3:5 パートタイム雇用が生じた場合 (in the case of part-time employment) の通知

そういう事態が生じれば、雇用主はローカルレベルの組合に、書面でもって、パートタイムが適用される被用者の労働時間を通知しなければならない。

## 4 項 所定労働時間の処分 (disposition of regular hours)

### 4:1 労働時間の処分に関する合意

労働時間の処分は、労働者の希望に沿うことと同時に、企業の設備やリソースを有効に利用することにおいても、非常に重要なことである。労働時間を短くしたり長くしたり、一年の間の異なる時期において、異なる労働時間を設定することは、可能でなければならない。異なる長さや異なる処分 (disposition) のような、様々な種類の労働時間を利用することによって、労働時間を、企業と労働者双方の関心に沿うようなものにしていかなければならない。

フルタイム労働者の所定労働時間は、ローカル協約、もしくは、4:3 に沿って雇用主と労働者の間で結ばれる協約によって、設定されなければならない。

もし、ローカルの双方の当事者が異なる労働時間に関して協約を締結すれば、1 年もしくはそれ以上の協約を締結することができる。しかし、12 ヶ月を超える期間の 7 日間の平均労働時間が 48 時間を越えないようにしなければならない。

### 4:2 他の場合の配分

もし、ローカルレベルの双方の当事者が協約を締結できなかった場合、労働時間は下記の通りに配分される。

もし、所定労働時間の配分が変更された場合、雇用主は、2 週間前には、関係のある労働者に知らせなければならないとともに、ローカルレベルの組合に通知しなければならない。

下記で設定されている時間は、交代期間の 30 分によって、変更することは可能である。

#### デイトタイム

月曜 - 金曜, 07.00 - 16.00 合計 1 時間の 1 回もしくはそれ以上の休憩

#### 二交代制

##### 1 シフト

月曜 - 金曜, 05.30 - 14.00 30 分の休憩

## 2 シフト

月曜 - 金曜, 14.00 - 22.30 30 分の休憩

### 断続的な 3 交代制

シフトサイクルが、日曜の 22 時以前より開始されてはならない。

所定労働時間は、ミッドサマーイヴ、クリスマスイヴ、ニューイヤーイヴに設定されてはならない。

### 継続的な操業

継続的な操業の場合、ローカルレベルの双方の当事者が合意できなければ、休み (breaks) は、主要な国民の休日を生み出すように設けられなければならない。

**新年**：ニューイヤーイヴの前日の午後のシフトの終わりから、新年の次の日の朝のシフトの開始まで

**イースター**：聖月曜日聖木曜日の午後のシフトの終わりから、イースターマンデいの夜のシフトの始まりまで

**5 月 1 日**：前日の午後のシフトの終わりから 5 月 1 日の夜のシフトの始まりまで

**ナショナルデイ**：(省略・・・執筆者)

**ミッドサマー**：(省略・・・執筆者)

**クリスマス**：(省略・・・執筆者)

もし、工場や生産過程の作業において必要な場合、上で述べたような休日の間も仕事を行えるようにするためのローカル協約が、締結されなければならない。

### 4:3 労働時間に関する個別協約 (individual agreements)

もし、雇用主、もしくは労働者が、4:1 や 4:2 で設定された方法とは異なる方法で労働時間を設計したいと望む場合、関連する被用者 (達) と直接個人協約 (a direct agreement) を結ばなければならない。

雇用主は、ローカルレベルの組合に、個別の被用者と締結された協約について、必ず知らせなければならない。

個別協約 (such agreement) は、双方の当事者のいずれか一方が通知してから、遅くとも 1 ヶ月後には破棄されなければならない。

もし、個別協約 (such agreement) が雇用主と労働者の間で締結されれば、4 節の 4:4、4:6、4:7 のルールが適用される。また、4:5 における規制の目的が考慮されなければならない。

#### 4:4 休みと休憩 (breaks and pauses)

ローカルレベルの双方の当事者で合意されなければ、休みは、シフトが 6 時間以上になれば、設けられなければならない。労働者が職場に継続する義務がないときに、日中の就業時間中に生じる中断 (interruption) が、休みと見なされる (By break is understood)。休みは、食事休憩 (meal time pauses) で代用することもできる。そのような食事休憩 (pauses) は、労働時間に含まれる。

雇用主は、被用者が休みに加えて必要とする休憩が得られるように仕事を調整しなければならない。もし、労働環境 (work condition) が必要とするならば、特別な休憩 (pauses) が設けられなければならない。そのような休憩は、労働時間に含まれる。

#### 注

上記の第 1 パラグラフにある規定は、三交代制における休み (breaks) の設計に関する既存の法律を変更することを意味するものではない。

#### 4:5 日々の休息期間

ローカルレベルの双方の当事者が合意できない場合、個々の被用者は、労働者に対して現在有効となっている労働時間に従って、シフトが始まったときから計算して 24 時間の間に、少なくとも 11 時間の休息期間が与えられなければならない。

第 1 パラグラフからの逸脱は、シフトの変更、残業、もしくは、労働時間の処分 (disposition of working hours) の調整など、逸脱が特別な状況によって生じた場合に、可能となる。逸脱が起こった場合、被用者には、休息期間の中断を生じさせたシフトの終わりから、代替拡張休息期間 (the equivalent extended rest period) が与えられなければならない。

もし、正当な理由によって、代替拡張休息期間が、上のパラグラフどおりに設計できない場合、被用者には、7日間以内に代替拡張休息期間が与えられなければならない。

もし、正当な理由によって、代替拡張休息期間が、上のパラグラフどおりに設計できない場合、残りの時間は、被用者の労働時間口座に預けられる。

#### 注

11 時間と労働者が受ける継続的な休息期間の差が、代替休息期間（the equivalent rest period）と解釈される。例えば、24 時間の間に与えられる休息期間が 8 時間ならば、3 時間となる。いくつかの連続する 24 時間の間において、休息期間が 11 時間よりも短ければ、代替休息期間は、11 時間と実際の休息期間（the differences）の差の合計となる。

もし、雇用主が就業期間内に代替休息期間を設定することを決定した場合、賃金支払いに関する 5 節 5 項 5:1 が、適用される。そのような場合、被用者は、5 節 2 項の最終パラグラフにある仕事やシフトの変更に関する条項の代替利用を、代わりに要求することができる。

労働時間口座に預けられた時間は、協約に基づいて、1 ヶ月以内に有給休暇として設定されなければならない。もし、協約がなければ、（休息期間にかかわって・・・執筆者）預けられた時間は、他の理由で労働時間口座に預けられている時間と同様のものとして見なされなければならない。

もし特別な理由がある場合、産業レベルの双方の当事者は、各々がその利用に関する交渉を要求することができる。

#### 4:6 夜間勤務

ローカルレベルの双方の当事者によって他の合意がなされている場合を除いて、被用者は、夜間において自由に休むことができる。この自由な時間は、深夜から午前 5 時までの間である。

公共サービスや他の特別な状況の観点から、仕事を夜間も継続しなければならない、または、午前 5 時前や深夜以降に行われなければならない場合、第 1 パラグラフの規定からの逸脱が、可能となる。

1年の平均でみた時に、夜間勤務の所定労働時間が、24時間のうち8時間を越えてはならない。ローカルレベルの労働協約を通して、別の12ヶ月の算定期間を設定することができる。

夜間に仕事が行われる際、特別な危険、肉体的もしくは精神的にきつい作業を伴う夜間勤務は、24時間以内に、8時間以上行われてはならない。

#### 注

ローカルレベルの双方の当事者間で、工場内において、特別な危険、肉体的もしくは精神的にきつい作業をとまなう仕事の有無に関して、合意がなされていない場合、ローカルレベルの双方の当事者は、その問題が、交渉の手続きに沿って処理される前に、産業レベルの中央組織にいる双方の当事者に相談しなければならない。

#### 4:7 週の休み

ローカルレベルの双方の当事者で合意されている場合を除いて、労働者は、干渉されない休みを少なくとも1週当たり35時間、有してなければならない（週の休み）。

可能な限り、週の休みは週末に設定されなければならない。

第1パラグラフからの一時的な逸脱は、雇用主が予測できなかったような特別な事情が生じたことによって必要とならざるを得ない場合に、可能となる。

#### 注

2週間分（two periods of seven days / två sjudagersperioder）の週の休みは、一つにまとめても良い。

もし、週の休みが、所定労働時間内に設定された場合、賃金の損失に対する補償が支払われなければならない。ローカルレベルの双方の当事者は、その額について合意する義務がある。ローカルレベルの双方の当事者（parties）が、代替義務（standby duty）としての賃金補償が、週の休みの結果生じる休暇の補償を含むことについて合意している限り、このことは、必ず考慮に入れられなければならない。



## 5 項 残業

### 5:1 残業

雇用主が、必要と考えた場合はいつでも、労働者がそれを行うことを禁止されていない限り、この項で認められている範囲内において、労働者は残業を行わなければならない。残業の通知は、妥当な理由によって労働者が残業の実施を禁止されている場合を除いて、適切な時間に行われなければならないとともに、いかなる場合も所定労働時間内の最後の休み（last break）以降に行われてはならない。

被用者に対する仕事の計画で設定されていた（specified by the work schedule for employee）1日あたりの労働時間を越えた仕事は、残業と見なされる。

#### 注

柔軟な労働時間が適用されている場合、双方の当事者は、次に示されているルールに関して合意しなければならない。

もし、雇用主が残業を求める場合、残業時間は、所定労働時間の終わりの時間から算定される。所定労働時間が開始される時間以前に残業が計画されている場合も、同様のルールが適用される。ローカルレベルの双方の当事者は、不自由な時間の仕事に対する補償に関するローカル協約を締結できる可能性を調査しなければならない。

### 5:2 残業の制限

1年間で最長 150 時間を前提として、1ヶ月の間の残業時間は 50 時間以下にしなければならない。

ローカルレベルの双方の当事者は、それ以上の残業に関して合意することができる。

雇用主と労働者の間の契約（agreement/överenskommelse）によって、第 1 パラグラフで定められた（in accordance with first paragraph）150 時間に加えて、1年間で、50 時間の残業が、さらに行えるようになる。

#### 注

ローカル協約（local agreement）によって、カレンダー上の 1 年間は、別の 12 ヶ月に置き換えることができる。

5 節 5 項に定められた労働時間口座から有休の休暇を取得する際、同じだけの時間が、利用可能な残業時間として加えられなければならない。しかし、1 年間で 200 時間以下でなければならない。

### 5:3 集団的生産の残業時間 (Collective production overtime/Kollektiv produktionsövertid)

工場、部門、グループにおける全ての被用者に対して、ローカルレベルの双方の当事者が締結する労働協約によって、労働時間の計画は、事前に作成された計画に沿って、少なくとも 4 週間延長することができる。これがいわゆる集団的生産の残業時間である。

### 5:4 緊急時の残業

もし、雇用主が予想できないような、自然発生的な出来事、事故、似たような事象が生産の中断を引き起こす、または、そのような中断を引き起こす、もしくは、生命、健康、財産に危害をおよぼす差し迫った危険がある場合、5:2 に沿った残業時間の算定が行われる時、そのような状況の結果生じた残業時間は、残業とは見なされない。これがいわゆる緊急時の残業である。

### 6 項 待機時間 (standby hours/Jourtid)

もし、職場において、被用者が、雇用主の言われたとおりに仕事を行うことが必要な性質の仕事の場合、このために、待機時間を 4 週間で最大 48 時間、カレンダーで示される 1 ヶ月間で 50 時間まで、要求できる。被用者が雇用主のために働く間の時間は、この待機時間としてカウントされない。

### 7 項 労働時間の記録

被用者は、労働時間を確認するために、雇用主によって決められた所定の順序を頑なに守らなければならない。労働時間が、登録システムにおいて記録されるような場所の場合、記録行為が労働時間を侵してはならない (**may not encroach**)。記録は、時間の観点から効率的で、かつ、被用者にとって難しくない方法で実施され、まとめられなければならない。

雇用主は、残業時間や待機時間を算定するために必要なものである労働時間の記録を残しておかなければならない。被用者個人、ローカルレベルの組合代表 (**Representative local union branch/verkstadsklubben**)、もしくは、組合組織 (**trade union organization/forbundet**) は、その記録を閲覧する権利を持っている。ローカルレベルの組合がない場合、組合の地域支部 (**Local union office/lokalavdelning**) の代表が、同様の権利を

有している。

記録は、IF-Metall とエンジニアリングセクターの経営者連盟 (Teknikarbetsgivarna) によって共同で作成された指示書に沿って保管されなければならない。

賠償の制裁のない規則として、(休息期間に関する) 4:5 の第 2 パラグラフから第 4 パラグラフの規定が適用される雇用主は、ローカルレベルの組合に対して、その時と理由を示さなければならない。

## 8 項 労働時間委員会

労働時間委員会は、このセクション、もしくは、このセクションに基づいて締結された協約に関する解釈と適用にかかわる論争を検討する場である。もし、4:6 もしくは 5:2 に基づいて、これらの論争に関して、合意がなされなかった場合、産業レベルの双方の当事者 (central parties) いずれか一方からの要求があり、かつ、交渉の手続きを妨害することがなければ、その問題の解決を、労働時間委員会に委ねることができる。

委員会は 4 名から構成され、そのうち、2 名を Teknikarbetsgivarna (経営者団体・・・執筆者) が、残りの 2 名を IF-Metall (産別組合・・・執筆者) が指名する。委員の 1 人が議長となり、議長は 1 年ごとに、Teknikarbetsgivarna と IF-Metall が交互に指名する。

各々委員が 1 票ずつの議決権を持っている。もし、賛成反対票が同数である場合、委員の要求によって、追加の委員を招集することで、委員会を拡張することができる。追加の委員は、双方の当事者の共同で指名され、その問題を裁決する議長の任を引き受ける。

### 注

もし、仲裁委員会 (skiljenämnden) が、委員会に委ねられた問題について、EC 法に基づいたその件に関する決定指針が適用されない、さらに、問題となっている事柄に関する決議が、未決となっている (depends on such a decision/är beroende av ett sådant avgörande) ことを理由として、判決を下すべきではない事実を認定した場合、仲裁委員会は、指針が適用されない、未決であるといった理由から (on those grounds)、その問題について違反はないと宣告しなければならない (acquit itself of the matter)。そうした判決が下された場合、各々の当事者は、仲裁委員会より決定の通知を受けた日から 30 日以内に、裁判所へ訴訟手続きを申請することができる。その問題に関する最終的な判断が下されるまで、上記で言及されている手続きは、協約の適用やその効

果に影響を与えるものではない。

## 9 項 交渉の手続き

このセクションに関する解釈や適用にかかわる論争は、まず最初に、ローカルレベルの双方の当事者の交渉に委ねられなければならない（ローカル交渉）。

もし、ローカルレベルの双方の当事者（local parties/lokala parten）が合意に達しなかった時、その論争を、ローカルレベルの双方の当事者いずれかの要求によって、産業レベルの交渉（central negotiation）へ委ねることができる。

双方の当事者いずれか（either parties/av part）の要求によって、産別交渉が終了した 2 週間以内に、その論争を、労働時間委員会へ委ねることができる。委員会の決定は、双方の当事者を拘束する。

もしそうでなければ、交渉の手続きは、第 1 節に従う。

### 注 交渉に関する覚書（Minutes of the negotiations）

1. 労働時間委員会は、第 4 節もしくは第 4 節（thereof）に基づいて締結された協約を違反した雇用主に対して、賠償額を裁定することができる。そのような賠償に関して、その額の半分は、IF-Metall のレクリエーション基金に支払われ、その半分は、IF-Metall と Teknikarbetsgivarna の共同の奨学金基金に支払われる。
2. 労働時間法の規定は、残業の不当な活用に対する賠償の額や分配を決定する際に、双方の当事者委員会の指針として、扱われる。
3. 双方の当事者は、残業時間の不当な活用にかかわる起こりうる結果に関する問題は、ローカルレベルの要求事項ではないことに合意している。双方の当事者は、協議（consultation）、および、他の適切な方法を用いることで（by means of consultation and in any other way）、この原則が維持されるよう努めなければならない。

## 5 節 不便な時間や残業に対する補償

### 1 項 不便な時間の仕事

ローカルレベルの双方の当事者が他に合意できた場合を除いて、不便な時間の労働に対する補償に関して、次の規定が適用される。

A. 全ての曜日において、16時30分から6時30分までの間で行われる仕事は、次の通り付加手当（supplement/tillägg）が支払われる（単位 SEK）。

	2007年4月1日	2008年4月1日	2009年4月1日
16.30 - 22.30	20.08	20.68	21.37
22.30 - 06.30	25.55	26.31	27.18

B. A で規定されている額に加えて、次の付加手当が、国民の休日と週末に行われる仕事に支払われる。

土曜、もしくは国民の休日の前日の 22 時 30 分から日曜、もしくは国民の休日の 22 時 30 分まで、または、そのような休日が連続するような場合、その最後の日の 22 時 30 分まで、2007 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK56.20、2008 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK57.88、2009 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK59.97。

#### 注

付加手当は、追加の休日として代替される土曜、日曜、もしくは、国民の休日には、支払われない。

C. 付加手当は、4 節、4:2 に記されている主要な国民の休日の仕事に対して、A で規定されている額に追加して、2007 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK125.00、2008 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK128.75、2009 年 4 月 1 日より、時間当たり SEK133.00 支払われる。

#### 注 1

B と C の付加手当は同時には支払われない。

## 注 2

国民の休日(4節 4:2、継続的な操業に従って)と定義されている時間に含まれる(under time) クリスマスイヴの前日に設定されている日中、二交代制、断続的な三交代制の所定労働時間、および、仕事から解放されている、もしくは、いわゆる福祉活動として設けられている場合については、Cに沿った付加手当は、支払われない。

## 2項 残業

残業は、部分的には残業手当によって、部分的には働く時間によって、補償される。時間による補償は、時間あたりの賃金として支払われることも可能であるし、もし、労働者が望めば、労働時間口座に1時間単位で(one hour for each hour worked)、預けることもできる。5節5項は、労働時間口座の処理について定めている。

## 注

ローカルレベルの双方の当事者は、労働時間口座に預けることを通した補償に上限を設けることについて合意することができる。

時間当たりの残業手当(SEK/hour)は下記の通りである。

時間	残業			集团的操業の残業 交代制の残業		
	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009
月曜 - 金曜 (労働日)	53.99	55.61	57.45	69.46	71.54	73.90
直近の労働時間の計画 で、労働日で無い日	69.46	71.54	73.90	92.55	95.32	98.47
土日、国民の休日、ミッドサマーイヴ、クリスマスとニューイヤーイヴ	92.55	95.32	98.47	108.05	111.29	114.97

残業手当と不慣れた時間の仕事に対する特別手当は、同時に支払われない。

もし、11時間の休み(break)に満たない間に、労働時間の計画が他のものに変更された(例えば、昼勤から二交代制への変更)場合、11時間よりも短かった分の時間に対して、残業手当が支払われる。

### 3 項 三交代制への手当

交代制手当が、下記に示すと通りの月給に対する割り増分として、支払われる。

断続的な三交代制	1.65%
連続的な三交代制	8.90%
国民の休日の出勤をともなう	
連続的な三交代制	10.25%
永続的な夜勤	2.85%

### 4 項 地下労働に対する手当

4 節 3:4 に従う地下労働者に対して、月給の 8% の特別な補償が、支払われる。

### 5 項 労働時間口座の活用に関するルール (governing the time bank)

被用者個人が彼の労働時間口座に預けた時間は、下記の通りに処理することができる。

#### 5:1 有給休暇 (paid leave)

有給休暇は、被用者と雇用主の間の合意で取得することができる。

#### 注

通常、被用者は適当な時期 (in good time) において有給休暇を申請するべきである。生産の必要性と同様に、被用者の希望も考慮に入れられなければならない。

有給休暇の間、月例賃金から賃金を差し引いてはならない。有給休暇が、不便な時間に当たる場合 (the leave falls during inconvenient hours)、被用者は不便な時間に支払われる特別手当も受け取る。

有給休暇が取得された際、同様の時間が、4 節 5:2 に沿って、1 年間に 200 時間を上限に、利用可能な残業時間として加えられる。

#### 5:2 現金支払い

被用者と雇用主は、労働時間口座から時間を引き出す時に、お金で支払われることに合意することができる。このような場合、引き出された 1 時間に対して、時間当たりの賃金が、支払われる。

### 5:3 年金の割増としての補償

ローカルレベルの双方の当事者の間で合意がなければ、次の規定が適用される。1年当たり100時間を越える時間は、労働者に対する年金の割増金として支払われることができる。100時間を越えた分(excessive time)のその額は、直近の時間当たりの賃金と同額となる。

遅くとも次年度の1月15日までに、被用者が要求すれば、労働時間口座にある残りの時間は、同様の方法で処理することができる。

もし、年金の割増として労働時間口座から支払われるお金が、賃金として支払われた場合よりも低い税金を雇用主に対して生じさせる場合、その差額が年金の割増分に加えられる。

## 6 節 年間休暇日(holidays/semester)

この節の規定は、年次有給休暇法(Annual leave act)を代替するものである。

### 1 項 年間休暇日と認定期間(The leave year and qualification year)

もしローカルレベルの双方の当事者が合意できなければ、4月1日から3月31日が、年間休暇日の期間(the leave year)となる。そして、前述した12ヶ月が、取得に必要な認定期間(qualification year)となる。

### 2 項 休暇日の日数

雇用開始日が8月31日以降の場合における年間休暇日の期間を除いて、被用者には、1年ごとに25日間の休暇が与えられる。そして、被用者には、5日の休暇が与えられる。

3ヶ月以内の有期契約雇用の場合、雇用主は、被用者との間で、休暇を付与する代わりに、賃金の13%の休日補償金を支払うことに関する契約を被用者と結ぶことができる。

### 3 項 有給休暇日の日数

認定期間の全てを、年次有給休暇法に沿った年次有給休暇以外に休むことなく終了した被用者には、25日間の年次有給休暇が、当該休暇年度に与えられる。

認定期間に満たない被用者、もしくは、年次有給休暇法に沿った年次有給休暇以外に、全日にわたる欠勤がある被用者(年次有給休暇法に沿って、年次有給休暇を取得する権利の無い者)には、下記の数式に従って有給休暇の日数が与えられる。



$$365 - \text{欠勤日数} / 365 \times 25 \text{ 日間の年次有給休暇}$$

結果は、切り上げられる (The result will be rounded to the next higher integer)。

年次有給休暇法にある認められない欠勤日数とは、上記の数式における欠勤日数を意味している。1年の間で被用者が雇われていない日数も、欠勤日数と見なされる (are considered)。

#### 4 項 支払いを伴わない休暇の数

有給休暇日数以上の休暇日数が付与されている被用者の場合、残りの日数は、支払いをともなわない休暇となる。被用者は、それらの休暇の利用を差し控えることができる。もし、支払いを伴わない休暇を利用した場合、被用者の直近の賃金が 4.6%減額される。

#### 5 項 新たな採用者の年間休暇

もし、新たに採用された労働者の有給休暇の日数が、会社における主たる年間休暇期間に満たない場合、もしくは、被用者が、獲得している日数以上を、要請しなかった場合、雇用主と被用者は、必要な欠勤休暇 (leave of absence)、もしくは、有給休暇の日数について合意することができる。そのような合意は、書面に記されなければならない。

もし、有給休暇に関する協定が結ばれている、および、労働者の雇用が、雇用が開始された日から5年以内に終了する場合、控除が、賃金、および／もしくは、休暇補償賦課金から発生する。有給休暇が取得された時に適用された賃金に関して、控除が、3節、3項に従って算定される。

しかしながら、雇用関係の終了の理由が下記のような場合、控除は発生しない。

- 被用者の病気
- 雇用保護法、4節、第3パラグラフ、最初の文言で言及されている状況、もしくは、
- 被用者個人によらない理由での雇用主による雇用終了通知

## 注

被用者が、支払いを伴う年間休暇を、得ていた休暇以上に受け取っており、そして、上記で言及されている書面に書かれた協定が作成されていなかった場合、休暇法 29 条第 3 パラグラフで定められている年間休暇にかかわる規定が、適用される。

## 6 項 年間休暇日数の繰越 (Sparande/savving)

年の休暇日数を 20 日以上とることが認められている被用者は、20 日を越える日数を、最大 5 年の間、使用せずに蓄えておくことができる。

蓄えられた休暇は、それらが獲得された順に取得されなければならない。蓄えられた休暇が使用された場合、同じ年の間に新たな休暇日を蓄えることは、できない。

## 7 項 年間休暇予定の作成 (Scheduling the annual leave)

年間休暇予定の作成に関する協定がない場合、雇用主がそれを作成し、休暇期間の 2 ヶ月前までには、被用者に通知しなければならない。何か特別な事情がある場合、通知が遅れてもかまわない。しかし、できることならば、少なくとも、1 ヶ月前には通知すること。

雇用主が予定の作成を決定している場合、もし、特別な理由が、他の休暇計画の作成 (other scheduling) を必要とするのでなければ、6 月から 8 月の間で、少なくとも 4 週間の継続した期間の休暇計画が作成されなければならない。

## 8 項 不規則な労働期間に対する年間休暇作成

不規則な労働期間に従事している被用者に対して、週当たり 5 日間の労働 (例えば通常の昼勤) に従事している労働者と同じ長さの休暇となるように、次の規定が、年間休暇計画を作成する際に、適用されなければならない。

もし、休暇の時期に施行されている仕事の計画に基づいた、国民の休日を除いた週当たりの平均労働期間が、5 日間に満たない場合、一定数の休暇日が、労働日ではない日に設けられる。

残された休暇日は、労働日 (もしくは労働期間) に設けられる。また、正味の休暇日が示されなければならない。そのため、正味の労働日数は、算定される：

労働期間の周期における労働期間の数 × 年間休暇日の数  
労働期間における週の数×5

結果は、整数に切り上げられる。

労働期間の周期とは、設定された労働時間が繰り返される期間と定義される。労働期間の周期における労働期間の数とは、国民の休日を考慮に入れずに算定される。

#### 注

ここで言う、休暇日数の数とは、休暇年の間に被用者が利用可能な有給休暇の数を指している（資格のある年に取得したものに、もしあれば、蓄えていたものを加えたもの）。もし、被用者が、有給休暇日数を蓄えることを決めた場合、蓄えに回された日数は、獲得した日数から差し引かれる。例えば、獲得した日数から3日を蓄えると、休暇日数の数は22日となる（ $25 - 3 = 22$ ）。

### 9 項 休日賃金と休日手当

有給休暇の間、被用者は、月給と1ヶ月あたり定められた手当、および、休日手当を受け取る。もし、ローカルレベルの双方の当事者が合意していない場合、休日手当は、休暇期間前の最後の通常の賃金支払い日に、支払われる。

休暇期間あたりの休日手当は、

- 月給と月次手当の0.8パーセント

- 休日に支払われることが認められている手当の合計の13%。それは、休暇取得日数で割られた直近の1年間に得られたものである。

被用者が、認められた年間休暇を理由に欠勤した場合、雇用主は、被用者がそうした理由によって受け取ることができない、休日賃金として認められた手当の金額を見積もらなければならない。見積もられた金額は、上記の総額に加えられなければならない。

休日賃金、休日手当、および、蓄えられた日数に対する休日補償の算定は、通常の休暇日と同じ方法で行われる。しかしながら、休暇日数の獲得の対象となる年における週平均労働時間について、考慮しなければならない。

### 10 項 仕事の地位の変更 (changed degree of working) を伴う休日賃金

被用者が、休暇の認定年度と休暇取得年度において、仕事 (employment) の地位を変更した場合、月給の修正が行われなければならない。支払いの伴う個別の休暇日にたいして、休日賃金は下記の通り調整される。

$$\left( \frac{M \times \text{認定年度における仕事の役割}}{\text{現在の仕事の役割}} - M \right) \times 5.4\%$$

M = 現在の月給

4 節、3 : 2 の第 1 パラグラフで規定されている労働時間に従ったフルタイムにおける被用者の役割 (share) が、仕事の地位 (degree of employment) の意味するところである。

### 11 項 最低休日賃金

フルタイムで、かつ、当該企業に 2 年間以上継続して雇用されている被用者には、2007 年 4 月 1 日より SEK1079、2008 年 4 月 1 日より SEK1112、2009 年 4 月 1 日より SEK1149 の最低休日賃金を得る権利が与えられる。

パートタイムの被用者に対しては、最低休日賃金 SEK1079 (1112、1149) の額が、短い労働時間に比例して、配分される。

もし、被用者が仕事の役割を、認定年度から休暇年度において、変更した場合、最低休日賃金 SEK1079 (1112、1149) の額は、認定年度の間の仕事の役割にあうように、調整されなければならない。

### 12 項 休日賃金と長期の病気期間

病気を理由とした部分欠勤 (1 日より短い) は、年次休暇の対象となる (qualify for annual leave)。180 日の欠勤後も、である。

被用者が、2 度の認定期間にわたり、絶え間なく 15 日以下のインターバルは無視する一、病気、もしくは、仕事上の怪我を理由として、全日にわたり欠勤、もしくは、部分的に欠勤している場合、彼は、それ以降、年次休暇の認定が考慮される場所において、部分的に雇用されていると見なされる。

仕事の役割は、被用者が、認定期間の間、実際に働いていた時間数に基づき算定される。

## 第7節 事業所外の仕事

### 1 項

効力がある財政上の法律に基づいて、ローカルレベルの双方の当事者は、仕事に関連する移動に伴う生計費の増加に対する補償に関する協約を締結することができる。

もし、この点に関する協約が締結できない場合、以下が適用される。

事業所の職場と自宅の距離が 50 キロ以上の場合、もしくは、その移動によって家を一晩中空けなければならない場合、事業所外の仕事に対して、日当が支払われる。

日当は、SEK200 である。しかし、出発がその日の午後の場合、および、帰宅日の帰宅時間が 19 時より前の場合、その額は一晩当たり SEK100 となる。

同じ地域において、3 ヶ月以上の期間、欠勤があった場合、日当は、それぞれ、SEK140、SEK70 となる。

もし雇用主が、宿泊費を支払わない場合、一晩当たり SEK100 が支払われる\*。

その他の合意があり、費用が上記のように支払われている場合を除いて、被用者は、移動手当として 1 日当たり SEK155 を受け取る。しかし、出発がその日の午後の場合、および、帰宅時間がその日の 19 時より前の場合、移動手当は、1 日当たり SEK80 となる。

### 2 項 経費や移動時間 (Travelling time) に対する補償

雇用主は、移動手段の指定や移動にかかる費用を支払わなければならない。

もし、被用者が自宅から職場に直接移動した場合、雇用主は、移動費用を支払うとともに、移動時間が、普段の事業所から自宅までの移動時間を越える場合、所定労働時間外の移動時間に対する補償を支払わなければならない。

所定労働時間内の移動時間に対しては、月給が、普段の方法で支払われる。所定労働時間外の移動時間に対しては、時間当たりの賃金が支払われる。

もし、被用者が 6 時間以上利用できる宿泊施設を与えられている場合、移動時間補償は、

---

\* 労使は、協約期間内の日当は、国内出張における税務署員の標準控除額と同額とすることに合意している。

22時から7時の間、支払われない。

一時的な宿と職場の間が15分を超える場合、補償が支払われる。

#### 注

ローカル協約は、「被用者が所定労働時間を終え、その上で、雇用主に対して引き続き労務を提供する時、それが残業かどうかにかかわらず、彼は、残業代を受け取ることができる」というような協約を締結することが可能である。このような協約は、運転が雇用主に対する労務の提供と見なされる場合（すなわち、備品やその他の仕事に必要な物体を運ぶこと）、そのような特別な状況の下で、仕事として車を運転することについても言及すべきである。

### 3項 私有車

被用者が自らの車を仕事のために使用する場合、雇用主と被用者の間で協定を結ぶことができる。その期間は、事前に、定められた期間、もしくは、移動の期間で構成されるべきである。

### 4項 病気等

もし、他に別の合意がなければ、別の地域で仕事をしている間に、本当の病気や事故（自らの過失によるものであってはならない）によって、健康状態を害した被用者は、20日間を上限として日当を受けとる。この期限を越えた時間に対しては、補償が、地元から離れることで生じた害によって負わされている追加の費用に対して支払われる。補償は、旅券（ticket/resebiljett）に対して支払われ、日当は、雇用主が合意した家に帰った時に支払われる。

もし、被用者が別の地域の仕事に従事している際に死亡した場合、死者は会社の負担で家に戻される。

### 5項 海外での仕事

海外での仕事に適用される契約条件に関する特別な協定が、労働者が海外に発つ前に、締結されなければならない。

海外での仕事の際、労働者には、スウェーデン国内で働く際に保障されるものに匹敵するような団体保険（Avtalsförsäkring）と契約上の年金、および、法律上の保険と年金が保障される。

## 注

団体保険、および、年金が意味しているのは：団体健康保険（AGS）、労働市場無過失保障保険（TFA）、団体生命保険（TGL）、2000年1月19日のSAFとLOの間の年金協約（pension agreement／pensionsöverenskommelse）に基づいたSAF-LO年金協約である。

法律上の保険と年金が意味しているのは：労災補償法で規定されている給付金、国民健康法で規定されている疾病およびATP給付金である。

## 8 節 疾病手当と育児手当（föräldralön／Parental pay）

### 1 項 疾病手当の権利

疾病手当の権利は、疾病手当法（Sick Pay Act）に定められている（1991:1047）。病気や事故による欠勤が発生した場合、被用者は、可能な限り早く、雇用主にそのことを通知しなければならない。同様に、被用者は、彼が、いつ復職できると考えているのかについても、雇用主に通知しなければならない。雇用主に対してこの報告が行われるまで、被用者は疾病手当を受け取る権利を得ることはできない。報告を妨げる正当な理由がある場合、その障害が取り除かれてすぐに、報告が実施されなければならない。

被用者は、雇用主に対して、病気であること、および、病気によって仕事ができないことに関する保証書を提出しなければならない。被用者は、この保証書を提出するまで、疾病手当を受け取る権利を得ることはできない。

雇用主は、被用者が疾病手当を受け取る権利を得るためには、被用者は、病気の初日もしくはそれ以降の日から始まる医者（health care provider）の証明書によって、病気であることを証明しなければならないことを定めることができる。また、指定した医者が証明書を作成しなければならないことを定めることができる。証明書は、仕事を行うことができないこと、および、回復までの期間（the length of the period of sickness）が含まれてなければならない。雇用主は、自らが要請した証明書にかかる費用を負担する。

雇用主は、第4パラグラフに従って、その実施を決定する前に、彼は、ローカルレベルの組合と協議を行わなければならない。特別な事情の場合、決定後に協議が実施できる。協議の間、雇用主は、その決定の根拠を示さなければならない。

8日間から、被用者は、常に医者 of 証明書を添えて病気であることを証明しなければならない。

もし、疾病手当を受け取る権利に関連する状況について、欠陥のあるもしくは虚偽の情報を提供した場合、被用者は、疾病手当を受ける権利を得ることができない。

## 2 項 疾病手当の算定

もし、被用者が病気にかからなかったとすると、被用者はおそらく所定労働時間の間、働けたであろう場合、疾病手当は、疾病手当法によって定められた期間支払われる。

疾病手当の期間において、疾病休暇の最初の日は、被用者が疾病手当を受け取る権利を得ることができない、認定予備日 (qualifying day) である。

病気欠勤による 1 時間に対して、疾病控除が、下記の額、行われる。

$\frac{\text{月 例 賃 金} \times 12}{52 \times \text{週労働時間}}$	病気の最初の日に対して (認定予備日)
---	------------------------

そして、

$20\% \times \frac{\text{月 例 賃 金} \times 12}{52 \times \text{週労働時間}}$	病気の 2 日目以降
---	------------

不便な時間の仕事に対する補償を受け取っていたであろう被用者は、病気の 2 日目以降、その補償の 80% も受け取る。

### 注 1

もし、集团的生産の残業に関する協定の対象となる被用者達が、残業がある期間中に (during such period)、完全に、もしくは、部分的に病気による欠勤となるとき、以下の事柄が適用される。

被用者達は、集团的残業の補償を得て残業を行うことを提案される。被用者が病気であれば、働いていたであろう残業時間と同等の時間が、提案されなければならない。もし、雇用主と労働者の間で他の合意がなされていない場合、ここで対象となってい



る残業は、彼が病気休暇から戻ってきて14日以内に、実施されなければならない。

もし、雇用主が、上記で定めた残業時間を提案することができない場合、被用者は、疾病手当を受けていた期間中に、もし彼が病気でなかったとすると、彼が従事していたであろう集団的残業時間に対する疾病手当を受け取る権利を得ることができる。

#### 注2

直近の病気休暇の終わりから5日間以内に新たな病気休暇が開始された場合、その休暇は、前回から継続した病気休暇と見なされる。

もし、支払いを伴う休暇が事前に合意されている、および、被用者が、その期間中、病気によって欠勤している場合、支払いを伴う休暇が優先され、疾病控除は発生しない。

#### 注3

もし、現在の疾病手当の期間から数えて直近の12ヶ月間の間に、被用者が10日間の設定予備日を経験している場合、雇用主は、病気休暇の初日に関して、疾病手当の80%を支払う。

#### 注4

特定の被用者達は、社会保険事務所の決定に基づき、医療上の理由によって、病気休暇の初日に疾病手当の80%を受け取ることができる。

#### 注5

4節、3:2の第1パラグラフに基づき、一年当たりの平均として、国民の休日を除いた週当たりの所定労働時間が、週労働時間の意味するところである。しかしながら、疾病手当が関連する場合、二交代制に対しては、週の労働時間は、38時間に固定される。

### 3項 疾病手当期間終了後の疾病控除

欠勤したそれぞれの曜日に対して、疾病控除が、次の通り発生する：

月給×12

365

1ヶ月の全てを欠勤した場合、全ての月給が差し引かれる。

#### 4 項 育児手当

妊娠、もしくは、出産、養子の引き受け、もしくは、養子とするために子供を引き受けることに関連する理由で欠勤する、および、妊娠、もしくは、親手当を受ける権利がある被用者は、もし、雇用主に雇用されている期間が継続して1年以上ある場合、育児手当を受け取る権利がある。

育児手当は支払われる

- 労働者が、雇用主に継続して雇用されている期間が1年以上2年未満の場合、1ヶ月間、そして、
- 労働者が、雇用主に継続して雇用されている期間が2年もしくはそれ以上の場合、4ヶ月

育児手当は、1回の継続した欠勤にのみ支払われる。もし、欠勤による休暇が、それぞれ、1ヶ月、もしくは、4ヶ月以内の場合、育児手当は、実際の休暇期間を超えて支払われることはない。

妊娠、もしくは、出産に関連することを理由とした育児手当は、子供が18歳になった以降は、支払われない。養子の引き受け、もしくは、養子を目的とした子供の引き受けによる休暇は、そのような休暇が、養子の引き受け、もしくは、子供の引き受けから18ヶ月以内に取得された休暇の場合に、被用者に育児手当を受け取る権利を与える。

月の育児手当は、月給の10%からなる。12で割った基礎となる量 (base amount) ×10 (10 times) を超えるような月給の休止期間 (intervals) は、育児手当は90%となる。

#### 注

育児手当を算定する際、不便な時間や交代制手当に対する月次の平均補償は、休暇が開始したときに使える最新の統計に従い、月給に含まれなければならない。

育児手当の支出は、通常の賃金支払いの時に、育児手当が支払われる時、発生する。

もし、労働者が、国民保険法の条項の下で定められている育児休暇から除外される場合、育児手当は、支払われない。もし、この特典が減少した場合、育児手当も比例して減少する。

## 5 項 一時的な育児給付金を伴う休暇

一時的な育児給付金を伴う休暇の場合、欠勤時間当たり、控除が発生する。

月 給 × 12

52×週労働時間

### 注

4 節、3:2 の第 1 パラグラフに基づき、一年当たりの平均として、国民の休日を除いた週当たりの所定労働時間が、週労働時間の意味するところである。しかしながら、控除算定が関連する場合、2 交代制に対しては、週の労働時間は、38 時間に固定される。

1 ヶ月の全てを欠勤した場合、労働者の全ての月給が差し引かれる。

## 第 9 節 雇用の継続と終了

### 1 項 有期契約

この協約の範囲内における有期雇用契約は、この協約に沿ってのみ生じる。つまり、雇用保護法における有期雇用に関する規制の全てを代替する。

雇用主と被用者の間の合意は、全て書面に書かれたものではない。

雇用主と被用者の間でローカルレベルの労働協約なしで、最短で 1 ヶ月間から最長で 12 ヶ月間までの有期契約に関する取り決め (*understandings*) を結ぶことができる。もし、被用者が学生、もしくは、年金受給者の場合、雇用主と被用者は、1 ヶ月以内の有期契約に合意することができる。雇用主は、このパラグラフに沿って結ばれた有期契約について、ローカルレベルの組合に、必ず知らせなければならない。

もし、その事業所 (*place*) に、ローカル協約がある場合、雇用主と 3 年間の間で 12 ヶ月以上の有期契約を結んでいた被用者を含む被用者は、有期契約に合意することができる。

### 注

学生や年金受給者を除いたとても短い有期契約の場合、ローカル協約の必要性は、広く普及している事柄（例えば、有期契約が、1 日の雇用契約（いわゆる日雇い雇用）の頻繁な契約更新のために使用されること）を避けるためである。しかしながら、双方の当事者には、短期間の有期契約雇用は、完全に正当なものであるという合意がある。

もし、ローカルレベルに組合がない場合、雇用主と被用者は、労働組合とのローカル協約がなくとも、有期契約に合意できる。しかしながら、個人ごとにそのことを知らされなければならない。

#### 注

もし、労働組合が、最後のパラグラフの規定の悪用があると判断すれば、その件について、ローカルレベルもしくは、産業レベルの交渉を要求することができる。その件に関する論争が解決しなかった場合、その論争に関わっている企業は、ローカルレベルに組合がある企業と同様のルールに拘束され続ける。

## 2 項 先任権 (Prior right) と先任権の順番

法律に従い、以下の団体協約の規定があるため、再雇用 (re-employment) に対して、先任権が存在している。

再雇用に対する先任権は、被用者が雇用主に過去 3 年間で 12 ヶ月以上雇われていたことを前提とする。先任権は、業務量の減少を理由として雇用が喪失した日から 9 ヶ月以内まで適用される。

ローカルレベルの双方の当事者は、被用者間における解雇 (termination of employment) や一時的解雇 (lay-off) に対する先任権の順序に関して協約を締結することができる。そして、解雇が起こった際に、優先的な再雇用、または、再雇用のための先任権の順序について、協約を締結できる。特別な理由がある場合、企業と組合は、その協約に対する産業レベルでの交渉を要求することができる。

先任権と 1 項に沿ったローカル協約の必要性との間で争いが生じた場合、もし、その争いの原因が、そうしたローカル協約を締結することを望んでいないような労働者の側にあるならば、先任権は、守られない (cannot be maintained)。

もし、雇用主の事業が、同じ地域に一つ以上の事業所を有している場合、先任権の順序に関するローカル協約は、2 つ、もしくはそれ以上の事業所を含んだものでなければならない。

### 3 項

もし、労働者が、通知の期間について守ることを怠った（observe the period of notice）場合、雇用主は、税控除の前に、賃金税（wage due）の控除を受けることができる。控除の額は、被用者が守ることを怠った間の残りの所定労働時間に対して、被用者が属するグループの時間最低賃金の半額と同額となる。

## 10 節 賃金保護（Wage protection）

### 1 項

これらの規定の基礎となる考え方は、賃金や他の報酬は、仕事（tasks）に応じたものだということである。

仕事に変更していない、もしくは、大きな変更がない（similar）場合、雇用主は、そうすることへの自発的な合意なしに、月給を変更してはならない。これは、若干の月次手当が定められている仕事についても適用される。

ローカル協約がない場合、被用者の配置の変更が起きた際に、補償に関する次のルールが適用される。それゆえ、月給や月次手当も変化する。

特定の期間の仕事に対する支払いは、その仕事が実際に行われている限りにおいて、生じる。それ以外の場合、仕事の変更が、雇用主に月給や月次手当を減らすことを引き起こす場合、当該事業所において、少なくとも2年間の継続的に雇用されていた被用者に対して、個別の配置転換手当が、仕事の変更に応じて設けられる。

被用者自身の態度が配置転換を引き起こした原因である場合、配置転換手当は発生しない。

被用者が労災による給付金を受け取っている場合（例えば、労働市場無過失補償保険（TFA））、もし、その給付金が、月給や月次の手当の減少分と同額であるならば、配置転換手当は、支払われない。

### 注

上記の月次手当は、交代勤務手当や不慣れた時間に支払われる標準化された手当のような、労働時間の設定によって支払われる手当は含まない。

代理や臨時の仕事（odd jobs）、プロジェクトワーク、季節労働などの事前に時間が限られていると見なすことができる仕事が、特定の期間の仕事として、表される。

もし、被用者が変動給を受け取っており、かつ、仕事の変更が、変動給の損失を伴う場合、配置転換手当は、直近に実施された4半期統計にある変動給の時間当たり平均賃金を含んでいなければならない。

ジョブローテーションや同様の行為が、仕事を実施されている期間のみ支払われる固定的な手当を生じさせるような状況は、仕事が限られた期間に限定されていることを意味するわけではない。同様に、仕事の実施されなくなった際に、賃金を要求する基礎ともならない。

## 2 項 手当の期間

月給や月次手当が減少する場合、手当が支払われる期間は、被用者が月給や月次手当を受け取っていた期間によって決定される。手当の支給期間の決定に関して、通常の賃上げや算定ルールに関するその他の調整は、無視されなければならない。

例：1999年より、被用者が月次の職長手当として知られるものを受け取っていたとする。算定のルールが、2003年に変更されたという事実は、配置転換手当を受け取る長さを決定する際に影響を及ぼさない。

配置転換手当は、被用者が月給や月次手当を受け取った期間と同じ分の期間、支払わなければならない。しかし、その上限は、2年とする。

### 注

もし、被用者の年齢が55歳に達している、および、10年間継続して雇用されている場合、疾患による理由で彼の義務を満足に果たすことができなく、そのため、配置転換された被用者に対する配置転換手当の上限は、3年とする。

2004年4月1日より前の規定に基づいて採用されている配置転換手当は、手当が設けられた時に有効であったローカルもしくは産業の規定に従い、控除される。しかしながら、完全な控除は、2004年3月31日以降の一律の昇給分（general increment／generella tillägg）もしくは、個人の昇給保障を超えた分の賃上げに関して発生する。

## 11 節 思いやり休暇 (Compassionate leave/permission)

### 1 項 思いやり休暇の前提事項

1 日以内の支払いを伴う短期間の休暇が、思いやり休暇である。近親者の葬儀の場合の休暇は、最大 2 日間認められる。

要求に基づいた思いやり休暇が認められるのは、下記の場合である。

- 自身の結婚
- 自身の 50 歳の誕生日
- 近親者の死亡
- 近親者の葬儀
- 家に住んでいる近親者の突然かつ深刻な病気

被用者の配偶者、子供、兄弟や姉妹、両親、法律上の両親、祖父母、被用者と事実婚の状況にある共同生活者、もしくは、被用者と被用者が正式に登録している同性愛関係のパートナーに当たる共同生活者達が、近親者の指すところである。

思いやり休暇は、下記の場合も認められる。

- 深刻な病気や事故による医者や歯医者への最初の訪問
- 産業医の照会後の医療機関への訪問、また、別の医者への照会による次の訪問も同様である。後者の場合、休暇は、3 回の訪問まで認められる。
- 雇用主によって指定された法律もしくは他の規定によって定められた健康診断、また、追加的な健康診断も同様である。

最後の三つのケースにおいて、思いやり休暇の必要な条件は、休暇の理由が適用されなくなった後で、疾病を理由とする欠勤が発生しないことである。同様の規定が、一定の期間の休暇 (an intervening period of leave) にも適用される。

## 2 項 思いやり休暇の申請

思いやり休暇の申請は、可能な限り早くに行わなければならない。思いやり休暇の理由は、前もって正しいことが証明されなければならない、一もしくはそれが可能でない場合雇用主が要求すれば、休暇後に、証明されなければならない。

## 3 項 労働災害を理由とした医者への訪問

もし労働災害が生じた場合、雇用主は、他の機関が費用を負担しない限り（例えば、社会保険事務所や AFA 保険（AFA-försäkring）、医療機関を選び、旅費や治療の費用を負担する。これは、医者に指定された追加の通院にも適用される。

雇用主が健康診断を支持する場合は、雇用主が、その費用を負担する。追加の検査も同様である。

## 12 節 在宅勤務

在宅勤務中の賃金などの支払いに関する規定は、時間と出来高給に関する付則に記載されている（are found in the Hourly and piecework wages appendix）。

## 13 節 団体保険（AFA and AMF insurance policies/Avtalsförsäkringar）

雇用主には、FOR A 会社とともに保険契約に申し込む義務がある。その保険とは、すなわち、2004 年 2 月 24 日からの再配置保険、団体健康保険（AGS）、労働市場無過失保障保険（TFA）、団体生命保険（TGL）、2000 年 1 月 19 日の SAF と LO の間の年金協約（pension agreement/pensionsöverenskommelse）に基づいた SAF-LO 年金協約である。

## 14 節 協約の有効期間

### 協約の有効期限

この協約は、2007 年の 4 月 1 日から 2010 年の 3 月 31 日まで、効力を持っている。

### 早期の協約破棄通知

各々の当事者は、2008 年の 9 月 30 日より前ならば、2009 年 3 月 31 日より後に効力を発揮する協約の破棄を通知することができる。

もし、通知がこの協約に沿って行われれば、協約を破棄する双方の当事者いずれかの団体は、エンジニアリングセクターの協約の適用範囲内にある他の当事者双方に通知しな



ければならない。最初の破棄を通知してから 2 週間以内に、その他の全ての双方の当事者は、彼らの協約を破棄する権限を与えられる。協約破棄通知に関連する再交渉のための行動計画、手続き、その他の事柄は、産業の発展と賃金形態に関する協約（**industrial development and wage formation**）の付則 A（産業交渉協約）において規定されている。

ストックホルム、2007 年 3 月 16 日

Teknikarbetsgivarna

（氏名）

Industrifacket Metall

（氏名）

---

労働政策研究報告書 No. 165  
スウェーデンの労使関係  
—協約分析を中心に—  
〔規範設定に係る集団的労使関係のあり方  
研究プロジェクト〕スウェーデン編

発行年月日 2014年5月30日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2014 JILPT Printed in Japan

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)

---

労働政策研究報告書 No. 165

スウェーデンの労使関係

—協約分析を中心に—

(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方

研究プロジェクト」スウェーデン編)

定価 (本体 900 円 + 税)

発行年月日 2014年5月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2014 JILPT ISBN978-4-538-88168-3 Printed in Japan

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)