４．デンマーク

Ⅰ 解雇に関する法規制

１ 概観

デンマークでは、労働組合の組織率が高く[34]、労働協約が適用される労働者が労働者全体の 85%を占める[35]。こうした傾向は、特にブルーカラーで強い。そして、法律による労働条件の規制は、伝統的には、労働協約による規制が不十分な場合に限定されてきた。したがって、最近の EU 指令に基づく立法を除けば、法律による労働条件の規制は労働協約を補完するものと位置づけられている。さらに労働条件をめぐる紛争についても労働協約に定めがあり、労働者個人にかかる個別労働紛争であっても労働協約に定める手続により、労働組合と使用者団体との間で紛争処理がなされるのが原則である。このように、デンマークでは、労働協約が、労働条件に関する規制や労働関係紛争の解決手続に関し、大きな役割を果たしている実情にある。

２ 法源

解雇については、デンマーク労働総同盟(LO, Landsorganisationen i Danmark)とデンマーク経営者連盟(DA, Dansk Arbejdsgiverforening)の間の基本協約において、解雇理由や手続について定めがなされている。他の労働協約にも同様の定めがなされている場合がある。

解雇予告についても労働協約に定めがされる場合がある。

他方､解雇についての立法としては､ホワイトカラー労働者法(Funktionærloven)において、解雇の予告、解雇理由等についての定めがなされている。また、整理解雇については、集団的解雇法にその手続等が定められている。

デンマークでは、労働協約の規定は、当該労使が、労働協約の締結当事者又はその構成員である場合に適用される。例えば、ある企業が DA に加盟している場合、その企業の従業員で LO 傘下の労働組合の組合員である労働者には、LO と DA の間の労働協約が適用される。実際

＊この報告は、別途出典を示した部分を除き、”Labour Law in Denmark (Third Revised Edition)”(Ole Hasselbalch オーフス大学教授執筆)及び Stein Evju オスロ大学教授からの聴取調査、デンマーク雇用省の猪木祥司氏提供の資料に基づいて作成している。また、本稿の内容について猪木氏の懇切な指導を頂いた。感謝申し上げる。

[34] 2010 年の労働組合組織率は、67. 4%である。資料出所 ICTWSS

[35] 2007 年の数値である。資料出所：ICTWSS。

には、ブルーカラー労働者の 88〜90%、ホワイトカラー労働者の 52〜66%に労働協約が適用されている[36]。

また、ホワイトカラー労働者法は、店員、事務員、技術・医療専門職、管理職に適用される。同法の解雇に関する規定は最低基準と解されており、労働協約の規定内容のほうが労働者に有利である場合には、労働協約の規定が適用される[37]。

３　解雇理由について規制

（１）合理的理由のない解雇

LO と DA の基本協約は、「合理的理由のない解雇は不当解雇」である旨定めている。すなわち、企業の経営状況、労働者の行為その他の状況に照らし合理的理由のない解雇は、不当解雇となる。この規定は 9 か月以上雇用されている労働者にのみ適用される。LO と DA 以外の間の労働協約でも、これと同様の規定が定められている場合が多い。

他方、実定法であるホワイトカラー労働者法においても、企業の経営状況、労働者の行為その他の状況に照らし、合理的理由のない解雇は不当解雇と規定されている。ホワイトカラー労働者法のこの規定は、LO と DA の基本協約に準拠して定められたものである。この規定は 1 年以上雇用されている労働者に適用される。

（２）法律による解雇制限

次のような解雇は、実定法上、違法と定められている。

① 労働組合員又は非組合員であることを理由とする解雇（労働組合員法）
② 賃金や処遇についての均等取扱いの請求をしたことを理由とする解雇（同一賃金法）
③ 妊娠、育児休業の取得、養子縁組を理由とする解雇（男女雇用機会均等法、育児休業法）
④ 兵役期間中の休業（兵役期間の休業法）
⑤ 事業譲渡を理由とする解雇（事業譲渡法）
⑥ 家族看護休業の取得を理由とする解雇（障害又は病気による家族看護休業法）
⑦ 地方議会活動のための休暇取得請求を理由とする解雇（自治組織法）
⑧ 短時間労働者法又は有期契約労働者法に基づく請求を理由とする解雇

[36] オーフス大学 Flemming Ipsen 教授の 2000 年の調査の数値。
[37] 労働協約もホワイトカラー労働者法も適用されないのは、社長等の企業幹部、記者・編集者、エージェント契約等の外交販売員等である。

４　解雇の手続

（１）解雇通知

ホワイトカラー労働者に関しては、ホワイトカラー労働者法が、雇用契約の解除は、事前の通知によってのみ行うことができる旨定めている。ただし、重い非行がある場合は、重大な労働契約違反として、即時に停職処分とし、一定の手続の後解雇することができる（即時解雇に当たる措置である。）ブルーカラー労働者についても、通常、労働協約においてこれと同様の定めがされている。

正当な解雇通知が行われると予告期間経過後に労働契約の効力は失われる。

（２）予告期間

ホワイトカラー労働者法は、使用者が労働者を解雇する場合及び労働者が退職する場合の予告期間について次のとおり定めている。

勤続期間	使用者側の解雇予告期間	労働者側の退職予告期間
～6 か月	1 か月。（解雇通知は、5 か月目の月末までに実施されなければならない。）	1 か月。（辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。）
6 か月～3 年	3 か月。（解雇通知は、2 年 9 か月目の月末までに実施されなければならない。）	1 か月。（辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。）
3 年～6 年	4 か月。（解雇通知は、5 年 8 か月目の月末までに実施されなければならない。）	1 か月。（辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。）
6 年～9 年	5 か月。（解雇通知は、8 年 7 か月目の月末までに実施されなければならない。）	1 か月。（辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。）
9 年を超える場合	6 か月。（解雇通知は、解雇実施月の 7 か月前の月末に行われなければならない。）	1 か月。（辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。）
労働契約に含まれる最高 3 か月の試用期間	14 日。（14 日は、試用期間に含めることができる）	通知期間なし。
最高 1 か月の期間限定の労働契約	通知期間なし。	通知期間なし。

ブルーカラー労働者の場合は、通常、労働協約に解雇予告期間が定められている。予告期間は、例えばデンマーク産業連盟と製造業労働者中央労働組合間のブルーカラーの 2014 年の労働協約[38]によれば、勤続期間 6 か月で 14 日の予告期間が定められ、9 か月で 21 日、2 年で 28 日、3 年で 56 日、6 年で 70 日と勤続年数が長くなるにしたがって長くなるように定められている。また 50 歳を超える労働者のみに限り、9 年で 90 日、12 年で 120 日となる。労働

[38]製造業労働者中央労働組合
http://www.co-industri.dk/delte%20dokumenter/341639_industriens_overenskomst_2014-2017_final.pdf

者側からも同様で、予告期間は6か月で7日と定められる。その後、3年で14日、6年で21日、9年で28日となっている。長期的な傾向をみると、労働協約に定められる予告期間は、より労働者保護の方向に向かっている。

（３）退職金

ホワイトカラー労働者についてホワイトカラー労働者法は、継続して12、15、18年勤務した者が退職する場合には、それぞれ、1、2、3か月分の退職金を支払うべき旨定めている。ただし、退職後年金の支給を受ける場合などは例外である。

こうした退職金の規定は、ブルーカラーについても労働協約で定められている場合がある。

（４）失業保険

失業保険への加入は任意である。また、失業保険への加入率は労働力人口に対して70%程度である[39]。失業保険受給資格を得るためには、過去3年間に1,924 時間（フルタイムの場合）、1,258時間（パートタイムの場合）の勤務実績がなければならない[40]。失業保険法により、労働者が自らの過失ではなく失業した場合、失業期間中保険が支給される。失業保険は民間の基金から支給される。この基金は多くの場合労働組合により運営され、政府から多額の補助を受けている。失業者は、職業安定所に登録する必要がある。

失業保険の給付額は、失業直前3か月の給与の90%であるが、最高で給与の1日あたり815クローネ[41]、1か月あたり17,658クローネ（フルタイム）、1日あたり543クローネ、1か月あたり11,765クローネ（パートタイム）である。最高支給額を、解雇前の給与と比較すると、経済アナリストで失業前の給与の34%、金属系の製造業のブルーカラー労働者で58%、介護ヘルパーでも70%となっている。最近、この補填率が低下していることが指摘されている[42]。

５　整理解雇

整理解雇については、EU指令(98/59)に基づき、集団的解雇法(Masseafskedigelsesloven)が定められ、労働者の代表との交渉や地域労働市場委員会への報告の定めがなされている。

（１）集団的解雇法の適用範囲

集団的解雇法が適用されるのは、整理解雇が一定規模以上になる場合である。具体的には、次の場合、法律が適用になる。

---

[39] 失業保険協会ホームページ
http://ak-samvirke.dk/sites/ak-samvirke.omega.oitudv.dk/files/dokumenter/nyheder/medlemsudvikling_til_og_med_juni_2014.pdf

[40] http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Ydelser/Dagpenge/Betingelser%20for%20dagpenge.aspx

[41] 1クローネは約20円位。

[42] 失業保険については、JILPT資料シリーズNo.142「欧米各国の解雇法制」デンマークの章（猪木祥司執筆）を参照されたい。

① 常用労働者が 20 人を超え 100 人未満の企業において 30 日以内に 10 人以上を解雇するとき

② 常用労働者が 100 人以上 300 人未満の企業が、労働者の 10%以上を解雇するとき

③ 常用労働者が 300 人以上の企業が、30 人以上の労働者を解雇するとき

（２）整理解雇実施の際の手続規制

整理解雇が上記（１）の規模を超えるときは、下記に定める手続を講じなければならない。

イ　労働者の代表への通知及び地域労働市場委員会への第一回報告

まず、使用者は、労働者の代表に対し、以下の事項を通知しなければならない。同時に、地域労働市場委員会にも、これと同様の事項について報告しなければならない（第一回通知）。

・人員整理をしなければならない理由

・予定している解雇労働者数

・総労働者数

・解雇者選定の基準

・解雇実施時期

・解雇補償金の支給の有無

ロ　労働者の代表と協議

次に、使用者は労働者の代表と協議を行わなければならない。労働者と直接協議することもできるが、通常は、労働者の代表との協議が行われる。企業委員会が設立されている企業では、その委員が労働者の代表を務めるのが通常である。協議では、

・予定されている集団的解雇を回避しまたは縮小すること

・再配置や再教育を実施して、解雇の影響を縮小すること

について、合意することを目的として行われる。労働者の代表は、協議に際して専門家からの援助を得ることができる。

ハ　地域労働市場委員会への報告（第二回、第三回、第四回）

使用者は、人員整理について労働者と協議を行った後に、地域労働市場委員会へ報告（第二回）をしなければならない。従業員数が 100 人以上の企業が、従業員の半数以上を解雇する場合には、労働協約において別段の定めをしない限り、この報告は、交渉開始から 21 日以上経過した後でなければならない。

この第二回報告後できるだけ速やかに、そして遅くとも 10 日以内に、被解雇予定者の氏名等を地域労働市場委員会に報告しなければならない（第三回報告）。また、これと同時に、被解雇者に解雇通知がなされる。

労働者の代表との協議が終了したときは、その結果を地域労働市場委員会に報告しなければならない（第四回）。
集団的解雇は、第二回報告から 30 日（従業員数が 100 人以上の企業が従業員の半数以上を解雇する場合は、8 週間）が経過しなければ、効力が発生しない。解雇の効力発生には、上記 2(1)の労働者への解雇予告期間が経過していることも必要である。

（３）整理解雇の実情

最近における、整理解雇者数の推移は次のとおりである。

表 4-2　整理解雇者数の推移
（集団的解雇に関する報告による）

2006 年	7,651
2007 年	6,084
2008 年	17,228
2009 年	28,198
2010 年	13,945
2011 年	11,406
2012 年	13,492
2013 年	10,506

出所：労働市場・採用促進庁 jobindsats.dk.

（４）整理解雇の正当性判断

LO と DA の基本協約やホワイトカラー労働者法は、「企業の経営状況に照らし合理的理由のない解雇」は不当解雇と定めており、企業の経営上の必要から余剰人員を解雇することは、合理的な解雇理由として扱われる。他方で、解雇が正当であるためには、被解雇者の選定基準が合理的なものであることが必要とされる。欠勤日数、労働者の技能・能力、勤続年数等は合理的な基準となりえる。

解雇審判所の審判例では、人員整理の際、長期勤続している労働者については、できる限り解雇を避ける努力をすべきであるとされている。また、別部署への再配置、再教育を実施していないため不当解雇と判断された例がある[43]。

[43] Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet – Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 117 ページ。

６　解雇紛争の処理方法

（１）労働協約が適用される労働者の場合

解雇紛争については、LO と DA の基本協約において、その処理方法が定められている。

労働者は、使用者が示した解雇理由が合理的でないと考える場合は、労働組合に申立を行う。この申立に基づき、まず職場レベルにおいて、使用者と組合員の代表の協議が行われる。この協議は、解雇通知後 14 日以内に行われる。職場レベルで解決できない場合、労働組合と使用者団体間での協議が実施される。通常この協議は、企業の所在する地域レベルの労働組合と使用者団体の間で実施されるが、中央レベルの協議を行うこともできる。労働組合と使用者団体の協議で解決できない場合は、労働組合は、外部機関である解雇審判所に申立を行う。後述するように、LO と DA の労働協約が適用される労働者の場合、解雇紛争は一般の裁判所に訴えることはできず、解雇審判所（ケースによっては、労働仲裁パネル又は労働裁判所）に訴えをおこす必要がある。他の労働協約においても、LO と DA の基本協約と同様、労働仲裁パネル等特別の仲裁機関において紛争処理する旨定められる場合が多い。以下にその手続きの詳細を述べる。

（２）不当解雇に関する手続（出訴期間制限も含む）

・解雇審判所

解雇通知後 14 日以内に、当該企業の使用者と組合員代表の間で交渉が行われる。労働者が組合員でない場合でも、労働組合が当該解雇の交渉をすると合意した場合は、組合員でなくとも交渉する。企業レベルで解決されない場合は、即座に使用者組合と労働組合間での交渉が実施される。通常は、労働組合と使用者組合の地元事務所間で実施されるが、中央・地方どちらのレベルの交渉でもよい。使用者側が、使用者組合に所属しない場合は、労働組合と企業側での交渉となる。使用者組合と労働組合間で交渉が決裂した場合は、その後７日以内に解雇審判所事務局に申し立てを行わなければならない[44]。

（３）労働協約が適用されない労働者の場合

例えば、労働者は LO 傘下の組合員であるが、企業が使用者団体に加入していないようなケースでは、職場レベルでの協議の後、労働組合と個別企業との協議が行われる。

外部機関における解雇紛争の調整は、労働協約の適用がない労働者については、通常の裁判所が管轄する。この場合は、労働者個人が訴えを起こす必要がある。

---

[44] Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet – Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 23ー29 ページ

7　救済方法

（１）解雇に合理的理由がない場合①―労働協約に基づく訴え

解雇審判所は、解雇に合理的理由がないと判断した場合には、労働者の雇用の継続や、労働者がすでに職場を離れているときは、原職復帰を決定することができる。しかし、労働者と使用者の協力関係が修復できないほど崩壊していると認められるとき、又は、雇用の継続の負担が極めて過大なものであるときは、解雇審判所は、原職復帰にかえて補償金の支払いを命ずることができる。

補償金の額は、最高で、平均週給の 52 週分である。1993 年に最高の補償額が 52 週分の給与に引き上げられたが、現在まで 52 週の判決が下されたことはない。勤続年数 1 年あたり、1.5 週が通常とされている[45]。解雇審判所がこの範囲内で、自由に補償額を決定できる。労働者が解雇により経済的損失を被っていない場合でも、解雇審判所は補償を命ずることができる。

原職復帰の仕組みは、LO と DA の 1981 年の基本協約の改定により定められたものである。審判所は、救済手段として原職復帰を選択するかどうか決定する際には、企業規模、解雇理由、企業の過失度合、労働者の勤続年数、解雇以前の労働者に対してとられた措置、同僚との関係、労働者の技能・能力、原職復帰を認めることによる他の労働者の雇用への影響等を考慮する。

また、原職復帰が認められた場合、解雇期間中（解雇後職場復帰までの間）の給与の支払を求めることができる。

実際の運用としては、原職復帰が命じられた事例は少ない。労働仲裁パネル及び解雇審判所で取り扱われた解雇事案のうち原職復帰が命じられた件数は、2013 年が 1 件、2012 年が 1 件、2011 年が 0 件となっている[46]。

なお、使用者が解雇審判所の原職復帰等の決定に従わないときは、労働裁判所により使用者に罰金が科される。

デンマークの場合、ドイツのような解消判決制度（解雇は無効であるが、その後労働者と使用者の協力関係が失われたために原職復帰を認めない）は設けられていない。

（２）解雇に合理的理由がない場合②－ホワイトカラー労働者法に基づく訴え

ホワイトカラー労働者については、ホワイトカラー労働者法が補償金の最高限度額の定めをしている。解雇予告期間の半分の期間の給与額に相当する額が最高限度とされている。ただし、30 歳以上の労働者の場合 3 か月、勤続 10 年以上の場合は 4 か月、15 年以上の場合は

---

[45] Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 39～40 ページ。

[46] 労働裁判所年次報告書 2011 年～2013 年(Arbejdsrettens og Tjenestemandsretternes Årsberetning 2011～2013)。

6か月が限度と定められている。解雇の通知義務違反についてもこの規定は適用される。

ホワイトカラー労働者法は、ホワイトカラー労働者の原職復帰についての定めを置いていない。

（３）実定法違反の解雇についての救済

実定法に基づく解雇制限の違反については、各法律において合理的理由のない解雇とは異なる救済方法が定められている場合がある。一部には、原職復帰が原則とされる場合や、不当解雇より高額の金銭補償が定められている。

例えば、労働組合法に反して、労働組合員又は非組合員であることを理由として解雇した場合、原則として、使用者は当該労働者を職場復帰させなければならない。ただし、特別の事情がある場合には金銭補償（最大月給の24か月分）による救済も認められる。

また、差別的取扱いである解雇については、原則として当該労働者を原職復帰させなければならない。

Ⅱ　個別的労働関係の紛争解決の仕組み

１　概観

前述のとおり、デンマークでは、大多数の労働契約に労働協約が適用されている。労働協約が締結されると、「平和義務」が課される。平和義務とは、労働協約に関する紛争は交渉により解決すべきことを意味する。平和義務は、労働協約の締結当事者である労働組合及び使用者団体のみならず、その構成員である労働者及び使用者にも適用される。したがって、労働者個人に関する紛争であっても労働協約の規定に関するものは、労働者個人と企業が直接争うことはできず、集団的労使関係の紛争解決の枠組みにより、労使間の交渉により解決が図られる。

労働協約の規定をめぐる紛争の場合、まず、職場における労使間の協議や調停での解決が試みられる。職場における協議や調停で解決できない場合には、労働裁判所、労働仲裁パネル又は解雇審判所において紛争解決が図られる。このような手続は、1910年に政労使で合意された「労働紛争の標準的解決方法」に基づく長い伝統を有するものである。

２　労使間の交渉を通じた紛争解決

上記の通り、労働者個人と使用者の間の紛争も、まずは職場における労使間の協議や調停により解決が試みられる。その解決方法は紛争の種類によって以下のとおりとなっている。

（１）　解雇以外の紛争の場合

LO と DA の基本協約によれば、労働協約の解釈や労働協約違反に関する紛争（「権利紛争」と呼ばれている。）が発生したときは、まず、企業レベルにおける使用者と組合員代表との交渉による解決が試みられる。この手続は、通常、非公式的なものである。

使用者と組合員代表の協議により権利紛争が解決しないときは、労働協約に従って企業に設けられる「調停委員会」において解決が試みられる。調停委員会の構成は、通常労使１名ずつである。調停委員会の手続は、組合員代表の行う交渉とは異なり公式的なものである。それでも解決しない場合は、「労使組合協議」において解決を試みる。「労使組合協議」では、最低１名ずつ労使から代表者が選出される。

それでも解決できないときは、次の３に示す労働裁判所等の外部の機関により解決を図ることになるが、実際には、大多数の紛争が企業内部の労使間の交渉により解決されている。

（２）解雇の合理的理由の存否に関する紛争の解決

LO と DA の基本協約は、「合理的理由のない解雇は不当解雇」と定めているので、労働者の解雇の合理的理由の存否を争う紛争も、労使間の権利紛争に当たる。解雇紛争については、上記(1)とは別の特別の紛争解決手続が定められている。その内容は、上記Ｉ４に示したとおりであり、まず職場レベルでの労使協議が行われ、それで解決できない場合は、地域・中央レベルの労使協議が行われる。

３　労働仲裁パネル(faglig voldgiftsret)、解雇審判所(Afskedigelsesnævnet)、労働裁判所(Arbejdsretten)による紛争解決

職場レベル、地域・中央レベルでの労使間の協議で個別労働紛争が解決できなかった場合、LO と DA の協約が適用される労働者に関しては、その事案の性質により、労働仲裁パネル、解雇審判所、労働裁判所のいずれかに訴えを提起することになる。

紛争が労働協約の解釈をめぐる問題であるとき、労働仲裁パネルが管轄する。ただし、解雇理由をめぐる紛争については、解雇審判所が管轄する。他方、組合員代表・衛生安全委員会の労働者代表等、解雇が通常の労働者よりも雇用が保護されている労働者の解雇については、労働仲裁パネルで取り扱われる[47]。DA・LO 以外の労働協約の一部は、特別な解雇審判所が設立されていないため、労働仲裁パネルを解雇紛争の交渉の場と指定しているものもある。

紛争が労働協約違反かどうかの争いである場合には、労働裁判所の管轄である。

（１）労働仲裁パネル

企業レベルの労使間の交渉や調停により権利紛争が解決しなかった場合、それが、労働協

[47] Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet – Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 18 ページ。

約の解釈に関するものであるときは、当事者の一方（すなわち、協約を締結している労働組合又は使用者団体）は、当該事案を労働仲裁パネルに付託することができる。

個人の労働条件に関する紛争であっても労働者個人が労働仲裁パネルに紛争の調整を申し立てることはできず、労働組合が労働者のために申立を行う。手続における労働者側当事者も労働組合である。

労働仲裁パネルの歴史は古く、労働裁判所とともに20世紀初めに設けられた制度である。労働仲裁パネルは長い間法律に設置根拠が置かれず労使協定に基づき実施されていたが、2008年に「労働裁判所及び労働仲裁パネル法」が制定され、法律にも根拠規定が設けられた。

労働仲裁パネルは、紛争解決に必要となった場合に紛争事案ごとに設けられるもので、両当事者が指名した仲裁人それぞれ2名と労働裁判所が指名する審判長（通常1名、両者が合意した場合3名）から構成される。

労働仲裁パネルにおける仲裁手続は非公式的なものであり、まず、両当事者の合意による解決が目指される。合意による解決が成就しないときには、仲裁人の請求により、パネルが裁定を示す。労働仲裁パネルの裁定は最終で、この裁定について、労働裁判所又は一般の裁判所に裁定の取消を求めることはできない。

2013年に労働仲裁パネルで扱った紛争件数は97件で、そのうち解雇紛争は17件である。その内訳は、民間の労働者に関するものが8件、公務員についてのものが9件となっている。民間のものについては、すべてが和解、公務員については5件が判決、4件が和解となっている[48]。なお、DA・LO間の不当解雇に関する紛争は解雇審判所で扱われるため、上記の数字には含まれていない。

（２）解雇審判所

LOとDAの間の労働協約が適用される労働契約の場合（すなわち、労使双方がLO・DAの構成員である場合）、解雇の合理的理由についての紛争は解雇審判所において解決が図られる。ただし労働者の勤続期間が9か月未満の場合は対象とならない。

解雇審判所への訴えは、労働者個人ではなく、労働組合（LO）によって提起される。訴えは、上述の労使間の交渉が決裂した後7日以内に行わなければならない。

労働者の労働契約にLOとDAの間の労働協約が適用される旨規定されている場合も解雇審判所において、紛争解決が図られる。

解雇審判所の役割は、労働協約の解釈すなわち、合理的理由のない解雇として不当解雇となるかどうか判断することにあるが、同時に、解雇に関する実定法の規定が労働協約の定めより労働者に有利な場合には、基本協約の定めにより、これらの規定に基づく決定を行うことができる。即時解雇の場合のように、停職と解雇の双方が行われる事案については、労使

[48] 労働裁判所年次報告書2013年(Arbejdsrettens og Tjenestemandsretternes Årsberetning 2013)36～55ページ。

が合意すれば、効率的な紛争解決のためにその双方を解雇審判所で扱うことが可能である 。

解雇審判所は、LO と DA の基本協約、すなわち、労使の労働協約に基づき紛争の仲裁を行うために設置された機関である。解雇審判所は、労働仲裁パネルとは異なり常設機関である。解雇審判所は、LO と DA の代表者及び最高裁判所裁判官から任命される議長により構成される。

解雇審判所の決定は最終のもので、これについて一般の裁判所等に控訴することは認められていない。

解雇審判所に対する訴えは、年間 60ー80 件である。このうち、実際に審判手続が行われるのは 10ー12 件のみで、それ以外は審判手続前の準備段階で和解となる。2010 年から 2012 年までの、40 件の決定をみると、約半数が不当解雇とされている[49]。

（３）労働裁判所

労働協約違反に関する紛争は、労働裁判所の管轄である。つまり、労働協約違反を含む解雇事例のみ、労働裁判所の担当となり、実際に労働裁判所が担当する解雇事例はあまりない。

労働裁判所は 1900 年に発足し、1910 年には労働裁判所法が制定され、法律に基づく組織となった。2008 年に労働裁判所法は「労働裁判所及び労働仲裁パネル法」に改正されている。

労働裁判所は、労働協約違反のほか労働協約の存否、争議行為の正当性、労働仲裁の拒否に対する措置等についても管轄している[50]。

労働裁判所に訴えることができるのは、労働組合、使用者団体及び労働協約に加入した個別の使用者である。労働者個人は労働裁判所に訴えることはできない。使用者団体の会員企業が労働協約に違反した場合は、使用者団体が被告人となり、会員企業は被告人とはならない。

労働裁判所への訴えに先立ち、まず当事者間で協議が行われる。また、労働裁判所への訴えが起こされると、3 週間以内に、事前協議が設定される。事前協議では、判事の下で、当事者の合意による和解による解決が目指され、実際に多くのケースで和解が成立する。事前協議で解決できないときは、法廷[51]での手続が開始される。

労働裁判所の統計によると、2013 年に労働裁判所が受理した訴えは 853 件でありそのうち 807 件が労働組合側(LO)からのものである。また、同年中に処理された訴訟は 872 件となっている。このうち、184 件が和解により決着し、110 件が事前協議等における当事者間の合意に基づく判事による決定で終結している。判決が行われる例は少なく、2013 年は 10 件とな

---

[49] Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 11ー12 ページ、402ー413 ページ。

[50] 労働裁判所はコペンハーゲンに置かれ、労働大臣の指名による 49 人の裁判官で構成される。49 人の構成は、所長及び副所長 5 人、使用者団体及び公共部門の使用者からの推薦による者が 20 人、労働組合からの推薦による者が 23 人とされている。任期は 5 年である。通常所長及び副所長は最高裁判所の判事であり、他の裁判官は、労働組合の委員長や企業の社長である。

[51] 裁判長（副裁判長 2 名が参加する場合がある。）及び労側 3 人使側 3 人の計 7 人（9 人）により構成される。

っている[52]。

労働裁判所の訴訟手続は通常裁判所に比べると簡略化されている。訴えから判決がなされるまでの期間は、平均459日となっている。

労働裁判所の判決は最終のもので、これに対する控訴はできない。

（４）実定法又は個別労働契約に関する紛争の場合

実定法又は個別労働契約の適用に関する紛争についてであっても、労働協約に実定法又は個別労働契約の適用の問題についても協約に定める手続により処理する旨の定めがある場合は集団的労使関係の紛争解決の枠組みを利用して解決される。ただし、労働協約で別段の定めをしない場合は、最終の司法判断は通常の裁判所の管轄となる。労働協約に実定法又は個別労働契約の適用の問題についても協約に定める手続により処理する旨の定めがない場合は、通常の裁判所の管轄となる。

なお、実定法に関する権利救済に関して、法律が特別の定めを置く場合がある。例えば、休暇金（手当）の支払いに関する救済は、第一義的には、労働市場-採用促進庁が行うこととされている。

（５）当事者

労働裁判所、労働仲裁パネル、解雇審判所における労働側の当事者は労働組合に限られ、労働者個人が訴えを起こしたり、訴訟の当事者になることはできない。ただし、労働組合がこれらの手続を開始しない場合は、労働者個人が通常の裁判所へ訴えを起すことができる。

（６）紛争解決に要する平均期間

解雇審判所の場合、申し立て後審判が集結するまでの期間は2〜3か月となっている。通常、解雇通知期間中に、審判が終了する[53]。

（７）紛争解決に要する平均費用

解雇審判所の場合、敗訴側が審判長に12,000クローネを支払う。審判書の判決以前に、和解となった場合には、別の価格が存在する。もし使用者側が、使用者組合のメンバーでない場合は、別途特別手数料がかかる[54]。

---

[52] 労働裁判所年次報告書2013年(Arbejdsrettens og Tjenestemandsretternes Årsberetning 2013)、8〜9ページ。

[53] Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 48〜79ページ。

[54] Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette (2013) Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis 6. udgave, DA forlag, 69〜70ページ。

労働仲裁パネルの場合は、パネルメンバーへの謝礼金および出費を労使で折半することとなっている[55]。

４　通常の裁判所における紛争の処理

（１）通常の裁判所が管轄する労働関係紛争

労働者個人に関する紛争が、労働裁判所、労働仲裁パネル、解雇審判所の管轄ではない場合は、他の私法上の紛争と同様に「訴訟手続法」が適用され、一般の裁判所において紛争処理がされる。すなわち、労働協約違反や解釈が争点になっておらず、また、労働協約等においてかかる紛争を労働仲裁に附議すべきことを定めていない場合は、一般の裁判所の管轄となる。労働者と使用者の労働関係に適用される労働協約がない場合、例えば、使用者又はその上部団体が労働協約を締結していない場合、あるいは労働者が労働組合員でない場合[56]は、原則として一般の裁判所の管轄となる。ただし、上記に述べたように、実際には、労働協約の適用率が非常に高いため、通常の裁判所の管轄となる事案は多くない。

個別労働紛争が一般の裁判所の管轄である場合、その第一審裁判所は下級裁判所である。訴えは、労働裁判所等とは異なり、労働者個人が行なうことができる。下級裁判所の判決に対しては、高等裁判所に控訴できる[57]。高等裁判所の判決は、重大な法的問題があると法務大臣が認めたときに限り最高裁判所に上告できる。

一般の裁判所が管轄する場合、訴訟が終結するまで通常 8 か月から 18 か月の時間を要する[58]。

（２）当事者間の和解による解決

訴訟手続法は、訴訟の前提要件として当事者間の協議等が行なわれるべき旨規定してはいない。しかし、実際には、弁護士が司法手続に入る前に、当事者間の和解による解決を試みるのが通例である。また、訴えが提起された後においても、裁判所がまず和解による解決を試みる。当事者が裁判所に対して、和解による解決を求める場合もある。

---

[55]労働裁判所及び労働仲裁パネル法第 31 条。
http://www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/regler/arbejdsretsloven.aspx

[56] ただし、労働組合が合意すれば、労働組合が当事者となりえる。

[57] デンマークには、2 都市に高等裁判所が設けられている。

[58] Ret&Råd 弁護士協会ホームページ
http://www.ret-raad.dk/Private/Brochurer/~/media/7B2F09CC61204B69A02D0708C8C7347B.ashx

５　行政機関による紛争の解決

政府は、中央苦情処理委員会(Ankestyrelsen)を設けており、雇用均等、労働安全その他雇用問題についての苦情を取り扱っている。職場の問題についてのかなり多くの紛争が、この行政による苦情処理委員会で扱われている。

６　仲裁

（１）一般の仲裁廷による紛争解決

個別労働紛争が一般の裁判所の管轄に服する事件については、仲裁法（1972 年）の規定に基づき、両当事者が合意すれば仲裁廷に附することもできる。しかしながら、デンマークの場合、労働協約が適用される労働契約に関する紛争は、労働仲裁パネル、解雇審判所又は労働裁判所の管轄とされ、一般裁判所の管轄となる個別労働紛争は少ない。したがって、仲裁廷が扱うことのできる個別労働紛争も極めて限られたケースである。実際に就業に関し仲裁契約が締結されるのは、会社の役員やそれに準ずる者に限られる[59]。

（２）仲裁法の概要

一般の仲裁廷を利用した紛争解決においては、一般仲裁法が適用される。この場合、仲裁廷は両当事者を公平に代表するものでなければならず、仲裁人は、当事者から独立し中立的な者でなければならない。仲裁法の規定は、労働協約に関する紛争には適用されない。

７　まとめ

以上のように、デンマークでは、個別労働紛争についても、多くの場合労働協約に定められた紛争調整制度が用いられる。また、外部機関による紛争調整には、解雇審判所、労働仲裁パネル、労働裁判所が活用されている。仲裁法による仲裁については、商事紛争や建築紛争に関しては活用されているが、労働紛争に関して仲裁法が行われうるのは会社の役員やそれに準ずる者に限られ、実例も少数である。

[59] デンマーク仲裁機関によれば、その件数（2013 年）は、6 件とされている。