

## 第4章 スウェーデン

### 序

本稿の主題は、スウェーデンにおける労働条件の決定および変更システムである。このテーマは、スウェーデンの労働法および労使関係モデルの基本的概観と、増大する個別化および分権化ならびに基本的社会権および差別禁止の新たな協調へという傾向を含む、今日の労働生活の「変質」との、双方に関連している。本稿の概要は以下の通りである。第1節は、労使関係の「スウェーデン・モデル」を描く。第2節は、スウェーデンにおける労働条件の決定および変更の基本的構造を取り扱う。第3節では、スウェーデン労働法の最近の改革について説明し、その結果としての労使関係の「スウェーデン・モデル」に対する挑戦について論じる。最後に、第4節において、幾つかのコメントを述べる。

### 第1節 労使関係の「スウェーデン・モデル」

労使関係の「スウェーデン・モデル」は、高度の自主規律、国家の非介入、および労使自治によって特徴付けられる。二つの中心的な労働市場組織、すなわちスウェーデン労働組合連合（LO）と、スウェーデン企業連合（Svenskt Näringsliv、かつてのスウェーデン使用者連合（SAF））が、19世紀末に設立され、今日の集団的労働法の土台は労使間の相互作用を通して形成された。労使間の関係は、協同、協調、および社会的パートナーシップによって特徴付けられる。20世紀に数度あった困難な時期に、労使は主要な合意を締結した。例えば、労働者の団結の自由および使用者の特権（3条）を確立した1906年の「12月合意」、ならびに、1938年のサルトシェーバーデンの協約がある。このように、労使関係の「スウェーデン・モデル」は、労働者と使用者の間の力の上手な均衡を象徴している。さらに、「スウェーデン・モデル」は、労使が国家と協力し、社会的責任を分担するという、コーポラティズムの明確な要素を表している。スウェーデンの労働市場は高度に組織化されている。全労働者の80～85%が労働組合員であり、使用者側の組織率も原則として同程度に高い。1980から90年代にかけて、スウェーデンにおける労働組合加入率は、他の多くのヨーロッパ諸国の状況と比較して、相対的に安定的かつ高い状態を維持した。スウェーデンの労働組合運動は中央集権化されており、全国規模の組織により指揮されている。労働組合運動は、イデオロギー、信仰、または政治的な事情による分断を受けていない<sup>1</sup>。

団体交渉と労働協約は、スウェーデン労働市場の自主規律において不可欠の役割を果たしてきており、伝統的に労働法分野の最も重要な法源を構成してきた。スウェーデンでは団体

---

<sup>1</sup> Cf. Bruun *et al.* 1992, Kjellberg 1998, Kjellberg 2003, Numhauser-Henning 2001a and Nielsen 1996.

交渉が非常に中央集権化されてきており、団体交渉の包括範囲はほぼ完全である。労使関係の「スウェーデン・モデル」のもう一つの特徴は、情報提供、協議および共同決定のための強力な仕組みが確立していることである。スウェーデンでは、労働者の影響力は労働組合のみを通じて伝えられる、いわゆる単一チャンネルモデルとなっている。労働者の影響力は、労働組合が、団体交渉および争議行為と、個々の労働者または一般的な経営に影響を与える使用者の決定に関する地域的な協議と共同決定活動との、双方に参加することによって伝えられる<sup>2</sup>。

労使関係の「スウェーデン・モデル」は、比較研究の文脈では、社会集団主義モデル、合意による労使関係システムおよび制度尊重主義モデルとして述べられてきた<sup>3</sup>。1970年代初め以降の展開は、上述した要素に重要な変化をもたらしてきた。すなわち、その伝統的な意味における労使関係の「スウェーデン・モデル」に対して根本から挑むような変化である。この変化については、第2節および第3節の関連する文脈において後述する。

## 第2節 労働条件の決定および変更の基本的構造

1995年よりスウェーデンはEUに加盟しており、それに伴いEC法が労働法における全ての法源の中で最上位に立っている。最近10年間のスウェーデン労働法制の変化（第3節参照）を促した、EC労働法の中でも重要な領域として、例えば、平等取扱いおよび差別禁止、整理解雇および営業譲渡に関わる雇用保護、ならびに情報提供および協議に関する一定の条項がある。

労働法の将来に関する今日の激しい議論において、差別禁止法制および社会保障制度改革と結びついた基本的な社会権が、しばしば将来に向けて可能性のある方法として主張されている<sup>4</sup>。スウェーデン労働法の憲法上の解釈は、多くの点で未発達である（例えば、ドイツ労働法と比較して）。その結果、労働生活における基本的社会権に関する今日の議論は、非常に新しいものと理解される。確かに、スウェーデンの憲法には、基本的人権と自由の「カタログ」がある（1974年統治法2章参照）。しかし、このカタログは、実際に実行されたことがない。これは一つには、憲法が、原則として、何者にも法的に強制力のある権利を与えていないという事実に基づいている。憲法の条文は、労働市場の民間セクターにおける雇用関係には適用できない。私人間の法律関係における憲法の条文の重要性は、限定的である。しかし、1995年に欧州人権条約をスウェーデン法へ導入したことが、基本的人権への関心を高めてきた。結果的に、団結への消極的自由および労働者のプライバシーに関する重要な判決が、そ

<sup>2</sup> Cf. Kjellberg 1998, Fahlbeck 2002 and Biagi 2001.

<sup>3</sup> Cf. van Peijpe 1998, Bamber and Lansbury 1998 and van den Berg, Furåker and Johansson 1997.

<sup>4</sup> 例えば、スウェーデンの視点からは、雑誌 *Arbetsmarknad & Arbetsliv* の一連の記事（Bruun 1995, Hydén 1996 and Numhauser-Henning 1997）を参照のこと。

れぞれ、労働裁判所から近年出されている<sup>5</sup>。

このような背景の下で、基本的社会権が明確に強調されている EU における法的発展が、当然に重要な役割を果たす。基本的人権および自由に対する尊重は、早くから EC 法の一部となっていた。欧州裁判所によって適用されてきた基本的人権の概念は、その内容の起源を、加盟国に共通する憲法上の伝統、ならびに人権に関する国際条約および文書、特に欧州人権条約に、有する。2000 年の欧州人権憲章は、例えば団結の自由、団体交渉の権利、勤労権、個人の尊厳に関する権利、公正な労働条件に対する権利、継続的な教育および語学訓練を受ける権利などの人権を定めている（但し、法的拘束力はない）。これが、基本的な社会権の重要性をさらに強調した<sup>6</sup>。

1970 年代には、立法活動の「ブーム」が生じ、その後ずっとスウェーデンでは労働立法が非常に頻繁に行われている。このことが、自主規律、国家の非介入、および労使自治を強調する、伝統的な労使関係の「スウェーデン・モデル」に対して変化をもたらす。原則として、スウェーデンにおける労働法規の機能は、労働条件の強制的な最低水準の設定である。しかし、スウェーデンの労働法規の最も決定的な（そして比較研究においておそらく最も驚かれる）特徴の一つは、その法的に「半強制的な」性格である。原則として、労働法規、例えば雇用保護法規は、個々の労働者に強力で、強制的で、かつ法的に実行可能な権利を付与する。しかし、重要な個人の権利（例えば、セニヨリティ・ルール）でさえも、使用者と労働組合によって合意された労働協約によって、（労働者にとって不利に）逸脱されうる。この「半強制的」性格は、「スウェーデン・モデル」の背景およびその集団的性格、ならびに労使自治の強さを背景にしてしか理解できない<sup>7</sup>。

スウェーデン労働法制のまさに中核たる二つの法律は、1976 年の共同決定法および 1982 年の雇用保護法である。1976 年の共同決定法は、集団的労働法の中心的事項、とりわけ、団結の自由、団体交渉、情報提供の権利、協議および共同決定、ならびに争議行為について規定する<sup>8</sup>。（当該事業所に少なくとも一人の組合員を有する）全ての労働組合が、使用者との一般的交渉の法定権利を有する。賃金および一般的労働条件について使用者（または使用者団体）と労働協約を締結した労働組合は、さらに広範な「一次的」交渉および共同決定の権利を、例えば、労働者の労働条件または使用者の活動および事業における重要な変更に関する経営上の決定について有する。このような確立した労働組合が、スウェーデンの労働者の大多数を組織している。そして、これらの労働組合への法律上の特権の付与が、スウェーデン労働法の独特の特徴である<sup>9</sup>。

<sup>5</sup> Öman 2003, Bruun 1999 and Herzfeld Olsson 2003. Cf. for example also Labour Court judgements AD 1998 No. 17 and AD 1998 No. 97.

<sup>6</sup> Bruun 1999 and Herzfeld Olsson 2003.

<sup>7</sup> Numhauser-Henning 2001a and Bruun 1992 (section 4).

<sup>8</sup> 集団的労働法の領域における重要な補完的規定は、1974 年の組合代表者法、1987 年の民間労働者の役員会代表に関する法律、および 1996 年の欧州労使協議会法に存在する。

<sup>9</sup> Cf. Fahlbeck 2002, Edström 2002 and Bergqvist, Lunning and Toijer 1997.

1982年の雇用保護法は、雇用契約の締結、内容および終了に関する中心的事項を規定する。スウェーデンの雇用保護は、比較的に見て、相対的に強力なものとして際立っている。20世紀の間に、使用者の一方的な解雇の権利（自由な雇用の原則と比較せよ）から、制限的な、団体交渉による雇用保護を経由して、1982年雇用保護法によって現行のものとなっている強力かつ一般的な法律による雇用保護へ、という動きが見られた。スウェーデンの雇用保護の顕著な特徴は、使用者が解雇のための正当な理由（または客観的根拠）を要求されるということである。この正当な理由の要求と合わせて、法規定は使用者に対し、特に、労働組合と交渉する義務、通知義務、労働者を配置転換する義務、法律上のセニオリティ・ルールを適用する義務、および、必要な条件が整ったときには被解雇労働者を再雇用する義務を課している。さらに、雇用保護法は、有期雇用およびその許容について、詳細な規定を有する（第3節参照）。一般的な労働法典が欠如している中で、個別的労働法の重要な部分は、一般私法（例えば1915年の契約法など）、または労働裁判所の判例法から導かれる原則によって、規律される<sup>10 11</sup>。制定法の変化は、直ちにかつ自動的に、個別労働関係に影響する。

労働協約は、法規制と併せて、スウェーデン労働法の最も重要な法源を構成する。労働者の労働条件の大部分（特に賃金）は、労働協約によって規律されている。労働協約は、法律上は、「使用者団体または使用者と、労働者の団体間での、労働条件または労使関係に関わるその他の事項について述べた合意」（1976年共同決定法 23条参照）と定義される。その適用範囲内において、労働協約は、当該労働協約の締結当事者のみでなく、その構成員をも法的に拘束する（共同決定法 26条参照）。労働協約は、強制的かつ「規範的」な効力を持つ。なぜなら、労働協約の規定は、自動的に、当該労働協約に法的に拘束される個別労働者の雇用契約の内容となるからである（1976年共同決定法 27条参照）。労働協約によってその他の定めがなされない限り、当該労働協約に拘束される使用者および労働者は、個別労働契約によって協約を逸脱することは出来ない。そのような契約は無効と宣告されえ、労働協約違反については経済的損害賠償および懲罰的損害賠償が課される（1976年共同決定法 54から55条参照）。多くの場合に、労働協約は最低水準のみを定め、使用者、労働組合および労働者に、企業・事業所レベルで締結される支部協約または個別労働契約によってより良い労働条件を合意することを認めている。スウェーデン労働法は、法律上は、労働協約の拡張適用を認めていない。しかし、実際には、団体交渉が包括する範囲はほぼ完璧であり、事実上の対世的な効果が達成されている<sup>12</sup>。このことの重要な要因は、労働市場の労使双方における高い組織率、および、労働協約の広範な法的拘束力である。さらに、非組織使用者はしばしば、主要なナショナルセクターの労働協約による労働条件の適用を保障するような、支部協

<sup>10</sup> Cf. Lunning and Toijer 2002 and Rönmar 2001a.

<sup>11</sup> 労働法制のその他の重要な領域として、差別禁止および平等取扱、労働環境、労働時間、休日休暇がある。Cf. Numhauser-Henning 2000, pp. 364 ff.

<sup>12</sup> 2001年の調査によれば、スウェーデンにおける団体交渉の包括範囲は90から95%と高い。Cf. Kjellberg 2003, p. 350.

約を締結する（いわゆる「ぶら下がり協約」）。たとえそのような支部協約が締結されなくても、主要なナショナルセクターの労働協約による労働条件が、確立した慣例を構成するとして適用されうる。加えて、ある労働協約に拘束される使用者は、原則として、その労働条件を非組織労働者にも適用する<sup>13</sup>。労働協約には平和義務が伴い、争議行為の規制にとって重要な出発点となっている。労働協約の「規範的」かつ強制的効力によって、労働条件に関するいかなる変更も、即座にかつ自動的に雇用契約および個別労働関係に影響を与える<sup>14</sup>。

スウェーデンの団体交渉は、伝統的に中央集権化されてきた。労働協約は、様々なレベルで締結される。（産別の）全国協約はセクターレベルで締結され、補完的な支部協約が事業所レベルで結ばれる。幾つかの中央協約が、主として労使協調および共同決定に関して、全国の（産業横断的な）トップレベルで締結される。ナショナルセクターの（産別）労働協約は、2, 3年間の期限を定めて締結されることが多い。毎年賃金上昇は、（産業別の）ナショナルセクターのレベルで決定後、事業所レベルで実施されるが、全国レベルで定められた枠組み内に明確に拘束される。1980年代以降、分権化および個別化への明確な傾向が見られてきた。このことは、結果として、団体交渉の構造および労使関係に重要な変化をもたらしている（第3節参照）<sup>15</sup>。

個別労働契約によって労働条件を規律する範囲は、伝統的に、また労働協約の「規範的」、強制的かつ広範な効力の結果として、限定的であった。個別労働契約の締結は、主として雇用関係の開始を示すものであり、それ以外には具体的な労働条件の問題について何も言及してこなかった。個別労働契約は自由に締結することができ、形式的要件は何ら存在しない。そのため、口頭で、または当事者の行動を通して締結された労働契約は、書面による労働契約と同様に有効である<sup>16</sup>。しかし、近年の個別化、分権化およびフレキシビリティ化への傾向は、この点に変化をもたらした（第3節参照）<sup>17</sup>。

使用者と労働者は、（法規制および労働協約が認めているならば）個別契約による労働条件について自由に再交渉し、変更することができる。一般私法の原則によれば、使用者は、個別労働契約による労働条件を、労働者の意思に反して一方的に変更することはできない。使用者と労働者が合意に至れなかった場合は、使用者は当該労働者を解雇して、変更した労働条件（例えば賃金または賃金外給付の引き下げ）の下での再雇用を申し込まなければならない。このような解雇は、法律上の雇用保護に従って行われなければならない。使用者は、解雇の正当な理由を提示できなければならない。また、使用者に対して労働者への代替労務

<sup>13</sup> 使用者は、労働協約を締結した労働組合に対する関係において、集団的労働法の一般的原則の結果として、当該労働協約による労働条件を、労働組合への加入に関わらず全ての労働者に対して統一的に適用する義務を負う。

<sup>14</sup> Cf. Bergqvist, Lunning and Toijer 1997, pp. 310 ff., Malmberg 1997, pp. 144 ff., Fahlbeck 2002 and Numhauser-Henning 2000.

<sup>15</sup> Cf. Kjellberg 1998, Fahlbeck 2002 and Numhauser-Henning 2001a.

<sup>16</sup> しかし、いわゆるシンデレラ指令（91/533/EEC）の結果、使用者は労働者に対して、契約または雇用関係の重要な要素を通知する義務を課されている。Cf. section 6a of the 1982 Employment Protection Act.

<sup>17</sup> Cf. Malmberg 1997 and Fahlbeck 1995.

提供義務、労働組合との交渉義務、セニョリティ・ルールの適用義務などを課す規定が、遵守されなければならない。スウェーデン労働法によれば、労働裁判所は、申し込まれた新しい労働条件の実態的内容およびその合理性を、法的に精査することはできない。使用者の解雇理由が余剰人員（スウェーデンでは「業務不足」と言われる）である場合、上述した方法による個別労働契約の変更の可能性が重要となる。余剰人員の概念は、労働者個人自身には関わらない全ての理由と定義され、経済的、組織的またはその他の事業に関係する性格の理由を包括する。使用者特権により、使用者は、どのラインの事業を（どのように）継続するか、および何人の労働者を雇用するかを決定する権限を有する。使用者は、余剰人員がいつ生じるか、および余剰人員が存在するか否かを決定する一方的権限を、与えられてきた。労働裁判所は、多くの判例において、使用者の事業上および経済的な考慮を疑問視または審理するつもりはないことを明らかにしてきた。そのため、余剰人員は本質的に、常に正当な理由に相当する。使用者が正しくセニョリティ・ルールを適用し、差別的取扱いをしていなければ、使用者は常に、労働者を解雇して変更された労働条件に基づく再雇用を申し込む方法によって、余剰人員を理由として個別労働契約を変更することができる（ただし、解雇予告期間の規定が適用される）<sup>18</sup>。

労働者の労務提供義務に関しては、上述した方法による契約変更は、ほとんど必要とされない。使用者の特権および労務指揮権（後述）が、使用者に対し、契約上合意された労働者の労務提供義務の範囲内で、労働者が遂行しなければならない業務の内容、ならびに、労務遂行の時、場所および方法を決定する権限を与えている。労務提供義務は、通常、適用される労働協約によって規律されている。一般的な原則（いわゆる「29・29原則」。労働裁判所の判決 AD1929 No.29 を参照）によれば、労働者は、適用される労働協約によって包括される全ての業務を遂行する義務を負う。ほとんどの労働協約が産別協約で、関連する事業所での全ての労務を包括するため、労働者の労務遂行義務は広範である<sup>19</sup>。

労働者の労働条件の内容は、特定の産業部門または（さらに）特定の企業における確立した慣習によっても、決定されうる。

使用者の特権は、スウェーデン労働法の基盤の一つを形成しているとも言える。1906年に早くも、労働者の団結の自由を尊重する代わりに、使用者は自由に雇用および解雇する権利と労務指揮権を得た（「12月合意」）<sup>20</sup>。今日では、使用者の特権は、法の一般原則であると同時に、全ての労働協約における暗黙の条項を構成する。20世紀の立法化過程を通じて、労働協約と立法の双方により、使用者の特権は次第に縮小した。こうして、使用者の自由な解雇の権利は廃止され、自由な雇用の権利も複数の制限を受けることとなった。しかし、使用

<sup>18</sup> Cf. Malmberg 1997, pp. 322 ff. and Lunning and Toijer 2002, pp. 378 ff. See, for example, also Labour Court judgements AD 1993 No. 61 and AD 1993 No. 101.

<sup>19</sup> Cf. Malmberg 1997, pp. 259 ff. and Rönmar 2001b.

<sup>20</sup> 使用者の特権および団結の自由への尊重に関する同様の合意は、他の北欧諸国でも20世紀始めに締結されている。Cf. Nielsen 1996, p. 18

者の特権によって、使用者は依然として労務指揮権を享受している。原則として、この権利は自由かつ一方的であり、業務組織、製造および労働の手段、労務内容、労働時間、教育訓練、ならびに賃金外の諸手当の支給（および不支給）などの事項を包括する。個別労働者に労務遂行に関する指揮命令を行う（そしてそれによって實際上、少なくとも部分的には、労働者の労務遂行義務の内容を決定する）と同時に、使用者は、事業所の一般的事項を規律する就業規則を定めることができる。伝統的に、この領域における使用者の決定には法的審査はほとんど及んできておらず、労働者側は公正と公平を要求している。しかし、今日では、状況がいくらか変化している。使用者の労務指揮権は、差別禁止規定、労働組合の交渉および共同決定の権利に関する規定、ならびに、労働裁判所の判例法から導かれる法の一般原則（客観的な根拠を述べることによって労務の特に広範な移動または変更を正当化することを、使用者に義務付ける、良い労働市場慣行の概念および「サウナバスの原則」を参照）などによる制限を受けるようになった。但し、原則としては、使用者が依然として自由かつ一方的な労務指揮権を享受していることを述べておくことが重要である。上述した制限は個別的かつ部分的なものであり、この基本的な出発点を変更するものではない<sup>21</sup>。

### 第3節 スウェーデン労働法の最近の改革および労使関係の「スウェーデン・モデル」に対する挑戦

近年のスウェーデン労働法の改革は、規制緩和および（再）規制の双方の言葉で述べることができる。1995年以降、EC労働法が（再）規制への一般的な推進力となってきた。その結果、スウェーデン労働法の近年の法改正の多くは、EC指令の履行義務に由来する<sup>22</sup>。

1990年代には、1982年の雇用保護法も幾度かの改正の対象となった。しかし、雇用保護の基本的構造（解雇のための正当理由の要求、ならびに、できるだけ解雇を回避し、少なくとも個別労働者の不利益を緩和するという使用者の補完的義務を含む）は維持された<sup>23</sup>。立法者にとって特に関心事となってきたのは、有期雇用に関する規定である。期間の定めのない労働契約は最も強い保護（例えば雇用保護など）を提供するため、原則は期間の定めのない労働契約だと考えられている。有期雇用契約には特別な合意が必要であり、かつこのような契約が合法であるためには、1982年の雇用保護法の明文規定が遵守されなければならない<sup>24</sup>。同法は、有期雇用契約の利用が認められる場合の「カタログ」を列挙している（5条6条参照）。有期雇用契約は、例えば、一時的な代理人の雇用および試用の際に用いられる。1970年代半ば以降ずっと、使用者が有期雇用を利用する機会を増加するということが、一般

<sup>21</sup> Cf. Schmidt *et al.* 1994, pp. 224 ff., Rönmar 2001b and Labour Court judgement AD 1978 No. 89.

<sup>22</sup> Cf. Eklund 1998, Numhauser-Henning 1997 and Nyström 2000.

<sup>23</sup> (再)規制は、例えば、1994年に社会民主党が、保守政権時代を経た雇用保護法制を「回復した」ように、ときに、規制緩和と改革以前の法的状況の明確な「回復」という形で行われてきた。

<sup>24</sup> 但し、これらの規定は「半強制的」であり、労働協約によって特別な形式の有期雇用が規律される、すなわち法

的傾向となってきた。1996年から、同一の労働者について3年間に12ヶ月間——そして使用者がその理由を問われることなく——、有期雇用（「合意による有期雇用」、5a条参照）をすることができる<sup>25</sup> <sup>26</sup>。2002年には、国家労働生活研究機構が、政府による委任を受けた報告書において、有期雇用に関する新しい規制枠組みを提案した。その提案によれば、1982年雇用保護法による有期雇用契約の「カタログ」は廃止されるべきであり、代わりに18ヶ月以内の期間について締結された全ての有期雇用契約が許容されるべきである。有期雇用労働者の雇用保護は、とりわけ再雇用の権利の拡大によって、強化されるべきである。また、18ヶ月を超える期間の有期雇用契約を用いる使用者には、経済的手当を支払わせる（結果として、長期間の有期雇用契約の利益を減じることによって、このような状況での期間の定めのない雇用の利用を促進する）。この提案が新しい立法に結びつくかは、未定である<sup>27</sup>。

有期雇用に関する改革は、1990年代初めの、一時的代理労働および民間労働者派遣業の禁止の廃止によって補完された。労働時間のフレキシビリティに関する活発な議論もあり、また、この方向での複数の労働協約も見られてきた<sup>28</sup>。

1982年の雇用保護法の「半強制的」性格も強化されてきた。1996年、労使が労働協約によって同法を逸脱する機会が、例えば有期雇用に関する規定およびセニョリティ・ルールに関して、拡大された。今日では、そのような逸脱を行う労働協約は、地域の事業所レベルにおいても締結可能となっている（2条3段参照）。セニョリティ・ルールは、余剰人員を理由とする解雇の場合に適用されるが、1990年代に激しく議論されてきた（1982年雇用保護法22条参照）。優先順位は勤務の長さに基づいており、「最後に入った者が最初に出る」原則によれば、最も雇用期間の短い労働者が解雇されることとなる。2000年には、従業員数10名未満の小規模企業の使用人が、事業活動にとって特に重要な者2名をセニョリティ・ルールによって定まる優先順位から除外する権利が導入された<sup>29</sup> <sup>30</sup>。

上述した1990年代の改革を実施した立法者の明白な動機は、（とりわけ有期雇用に関する規制を「緩和」することによる）小規模企業の負担軽減および総雇用数の増大の双方への要求であった。しかし、フレキシビリティ化および個別化への傾向ならびに情報化社会の結果としての労働市場の変化も改革に向けた重要な圧力であった。労働生活のフレキシビリティ化の進行は、適応性と配置の柔軟性の増大、および伝統的雇用から非典型的雇用への移行を伴う。経済および流通のグローバル化、新しい技術、国際競争の増大、ならびに知識社会の到来がこのような発展の背景要因となっている。労働市場のフレキシビリティは、しばしば「柔

---

規定からの逸脱が行われることが、しばしばある。1982年雇用保護法2条参照。

<sup>25</sup> ただし、この傾向は完全に明白なものではない。2000年から、直近5年間に合計3年間の間ある使用者に一時的代理人として雇用されたことのある労働者は、期間の定めのない契約を締結しているものとみなされる。

1982年雇用保護法5条2段参照。

<sup>26</sup> Cf. Lunning and Toijer 2002, pp. 134 ff., Numhauser-Henning 1997 and Eklund 1998.

<sup>27</sup> Cf. Ds 2002:56.

<sup>28</sup> Cf. Eklund 1998.

<sup>29</sup> 類似の例外規定は、1990年代半ばにも一年間施行されていた。ただし、小規模企業に限るものではなかった。

<sup>30</sup> Cf. Numhauser-Henning 1997 and Eklund 1998.



軟な企業」ならびに数的、機能的および財政的柔軟性という Atkinson の言葉を用いて議論される。数的柔軟性は、雇用契約の形成および維持と労働時間の決定の双方に関わる。雇用されている労働者の数におけるより一層の柔軟性を達成するという目的に寄与する。例えば、有期雇用およびパートタイム労働が焦点になる。機能的柔軟性は永続的な関係における融通性に関わる。これは、主として働く者のいわゆる中核的グループに影響を与える。機能的柔軟性の目的は、製造物への需要の変化に応じて労働の内容を変えることである。最後に、財政的柔軟性は、例えば事業利益または労働者の知識および効率性などの条件に対して、賃金をより順応させることに関わる。1982年雇用保護法およびその他の個別的労働法における上述した改正は、全体として、雇用保護の部分的な規制緩和、ならびに有期雇用、パートタイム労働および派遣労働の促進を目的としており、数的柔軟性と非典型的雇用の増加と表現することができる<sup>31</sup>。

知識社会（ときには情報化社会、ネットワーク社会、ポスト産業社会またはポスト・フォーディズム社会とも呼ばれる）は、スウェーデンの労働市場および労働法を再形成するもう一つの重要な要素である。知識社会においては、最も重要な生産要素は知識、すなわちおそらくより詳しく述べれば個別労働者の知識である。この知識に対する強い強調が労働者を不可欠の生産資源とする。そしてその結果として、使用者は熟練労働者の雇用と維持に依存するようになる。このため、知識社会では労使間の伝統的な力関係が変化する（そして労働者が有利になる）。知識社会の労働者、すなわち頭脳労働者は知識が豊富で、熟練しており、専門的で、責任感があり、かつ献身的であることを求められる。このようにして、知識社会の結果、権限の委譲とヒエラルヒーの縮小を見ることができるのである<sup>32</sup>。

個別労働法において今日最も活力のある分野は差別禁止分野であり、1999年より広範な改革の対象となってきた。スウェーデン国内では、いくつかの新しい差別禁止立法が見られた。また、ECレベルでは、（特にアムステルダム条約以降）多くの新しい重要な法的イニシアティブが採択されてきている。スウェーデンの労働生活における差別に対する法的保護は、1999年5月に施行された新しい三つの差別禁止法の制定によって大幅に強化され、拡大された。1999年の民族差別禁止法は、以前の「強制力がない」法律と置き換わった。一方で、障害者に対する労働生活における差別を禁止する1999年法、および性的指向に基づく労働生活上の差別を禁止する1999年法が、まったく新しい差別禁止規制を導入した。性別に基づく差別を禁止する法律は1979年から存在していた。最も最近の法律、すなわち1991年の機会均等法は、その規定を強化して、EC法により良く適合させるために近年の改正の対象となった。これらの差別禁止法は、直接差別および間接差別の禁止を内容とし、採用、訓練および昇進、労働条件、労務の指揮監督、雇用の終了などに関して、使用者側の差別的な決定

<sup>31</sup> Cf. Atkinson 1984, Atkinson and Meager 1986, Numhauser-Henning 1993, Numhauser-Henning 1997 and Eklund 1998.

<sup>32</sup> Cf. Rönmar 2001a, Numhauser-Henning 1997 and Bruun 1995.

および行動を禁止する。さらに、1991年機会均等法および1999年民族差別禁止法は、いわゆるアファーマティブ・アクションの規定を含む。加えて、2003年差別禁止法が成立した。これは、労働法の適用範囲外、すなわち労働市場政策、住宅政策、社会扶助および社会保障などの領域において、民族的起源、信教または信条、性的指向および障害を理由とする差別を禁止する一般的私法である<sup>33</sup> <sup>34</sup>。

このような差別禁止法の拡大の重要な背景は、労働生活のフレキシビリティ化および標準化された労働条件の緩和へという上述した過程である。これらの発展に伴う多様化の増大が差別からの保護の必要性を増す。さらに、EC法およびEC法が差別問題を明らかに重視していることも、近年のスウェーデン労働法の発展にとって重要な刺激要因として機能してきた。平等取扱および差別禁止の原則は、EC法の重要な一般原則と認識されている。国籍に基づく差別禁止の原則は、EUおよびその単一市場にとって不可欠である。また、性差別の領域におけるEC立法は、包括的であると同時に伝統に基づいている<sup>35</sup>。アムステルダム条約を通して、男女平等をECの主たる責務とする政策（mainstreaming strategy）が導入されたことにより、両性の平等の考えは一層強調された（EC条約2条および3条参照）。さらに、差別禁止領域における法的行動のための重要な新しい基盤が、アムステルダム条約の後、EC条約の新しい13条の創設によって設けられた。これによって、欧州委員会が差別に対抗するために適切な措置を取るための権限が拡大した。結果として、二つの新しいEC指令が採択された。一つは、雇用および職業における平等取扱いの一般的枠組みを設立するものである。もう一つは、人種または民族的起源に拠らず人々を平等に取り扱う原則を実施するものである<sup>36</sup>。この一方で、EC法における平等取扱原則は、新しい保護される集団へ「拡大」されてきており、今日では非典型的労働者（有期雇用およびパートタイム労働者）も包括される。ヨーロッパの労使の協力、労使間の対話、ならびにEC条約138条および139条の立法手続きによって、欧州理事会は、パートタイム労働および有期雇用に関するいわゆる枠組み合意を実施する二つのEC指令を採択してきた<sup>37</sup>。社会的正統性の一般論は、全ての差別禁止法制を支えている。それと並んで、このような法的発展の背景は、労働生活のフレキシ

---

<sup>33</sup> 高等教育における学生の平等取扱いに関する2001年法の成立をも参照せよ。同法は、性別、民族的起源、信教または信条、性的指向あるいは障害に基づく差別を禁止する。

<sup>34</sup> Cf. Numhauser-Henning 2001b.

<sup>35</sup> EC条約12条および39条、共同体内における労働者の自由移動に関する1968年10月15日の理事会規則（EEC1612/68規則）、および、共同体内を移動する労働者およびその家族への社会保障の適用に関する1971年6月14日の理事会規則（EEC1498/71規則）を参照。

<sup>36</sup> 雇用および職業における平等取扱いの一般的枠組みを設立する2000年11月27日のEC指令（2000/78/EC指令）、および、人種または民族的起源に拠らない平等取扱原則を実施する2000年6月29日のEC指令（2000/43/EC指令）を参照。

<sup>37</sup> UNICE, CEEPおよびETUCによるパートタイム労働の枠組み合意に関する1997年12月15日のEC指令（97/81/EC指令）、および、ETUC, UNICEおよびCEEPによる有期雇用の枠組み合意に関する1999年6月28日のEC指令（1999/70/EC指令）を参照。これらのEC指令は、パートタイム労働者および有期雇用労働者への差別禁止に関する2002年法を通して、スウェーデン法に実施された。一時的代理労働についても類似の規制を行おうとする幾つかの試みが、ECレベルでなされてきた。ただし、これまでのところそれらは全て失敗している。

ビリティ化とその結果としての非典型雇用の増加の中にも見受けられる。平等取扱原則の「拡大」には、二重の目的がある。すなわち、一つには非典型労働者の保護の増大であり、一つには労働生活のフレキシビリティ化の促進（flexicurity の概念と比較せよ）である。将来的には、これらの平等取り扱いの理念は、自営業者をも同様に包含することになりうる<sup>38</sup>。

現在、労働生活および労働法の個別化の増大について、国内的および国際的な議論が活発である。この議論は、個別労働者およびその労働条件への一般的な着目と、個別労働契約における規律の重要性の増大の双方に関係する。労働生活の個別化は、より一般的な文化的および社会的レベルでの個別化の過程と平行して進行する<sup>39</sup>。EC 法による個人の権利および個別労働法の重視は、現行の個別化の過程にとって重要な背景として言及される。EC 法は、原則として、北欧の労働法における「パラダイムの転換」に相当するものをもたらした。例えば、EC 法は、集団的労働法から個別的労働法への重点の移動、法源の伝統的理論の変更、個人のための新しい法的な救済方法の導入、および裁判所の役割の変更をもたらしてきた<sup>40</sup>。

個別労働契約における規律の増加は、スウェーデン労働法および労使関係の「スウェーデン・モデル」関係で「爆発的な効果」を持つ。労働条件は、伝統的には、労働協約によってほぼ排他的に規律されてきており、個別労働契約の重要性は小さく、または重要ではなかった。しかし、今日では、労働者の労働条件は、以前よりも広い範囲で、個別労働契約によって規律されている。その結果として、スウェーデン労働法の中核である労働協約が後退しつつある<sup>41</sup>。この個別化は、進行する労働生活のフレキシビリティ化の一つの表れでもある。このように、標準化から、個別的かつ柔軟な労働条件へという動きが見られるのである。

個別労働契約は、使用者の特権（使用者に一方向的な意思決定権限を付与する）に次いで、最も柔軟な規制の仕組みの一つである。このレベルにおける規律は、交渉システムの広範な分権化を伴う。このことは、労働条件を、特定の企業および個別労働関係の特別なニーズに適合させることを可能にする。同時に、各個別労働者と労働条件について合意することは、団体交渉および労働協約の結果としての「集団的規律」と比較すると、費用および管理の双方の面で面倒を伴う。個別労働契約の締結に労使間の純粋な交渉が先行するという考えは、しばしば幻想だと判明する。契約がこの個別レベルで締結される場合、使用者は、とりわけその経済的な優位、および労使関係の伝統的に不平等な性質に基づき、しばしば非常に強い交渉力を持つ。したがって、使用者は、多かれ少なかれ労働条件を一方向的に決定する機会を多く持つのである<sup>42</sup>。

進行する個別化過程のもう一つの重要な表れは、労使関係の一般的な、とりわけ賃金交渉における分権化である。これは、一部にはスウェーデン企業連合（およびその前身であるス

<sup>38</sup> Cf. Numhauser-Henning 2001b and Rönmar 2004.

<sup>39</sup> Cf. Beck 1994 and Simitis 1994.

<sup>40</sup> Cf. for example Malmberg 1997, Hydén 1996 and Nielsen 1996.

<sup>41</sup> Cf. Fahlbeck 1995 and Malmberg 1997.

<sup>42</sup> Cf. Rönmar 2001b.

ウェーデン使用者連合)の計画的戦略の結果として近年生じてきた。労働協約は、従来のようなスウェーデン労働組合連合(LO)とスウェーデン企業連合(Svenskt Näringsliv)という労働市場の二つの頂上組織の間での(産業横断的な)全国レベルではなく、全国の産別レベルで締結され、さらに広い範囲で(企業・事業所の)支部レベルでも締結されている。こうして、従前の3段階システムが2段階システムによって置き換えられてきた。上述したように、雇用保護法の「半強制的」性格がこの現実を反映しており、今日では支部協約によって同法の複数の規定から逸脱することも可能である。さらに、個別の賃金決定が非常に頻繁に行われている<sup>43</sup>。また、協働および社会的パートナーシップというスウェーデン的伝統ならびにコーポラティズムの双方の「腐食」を示す兆候も存在する。例えば、多くの三者構成の政府機関からのスウェーデン企業連合の撤退、および、1990年代に労使が労働法改革に関する合意の達成にたびたび失敗したことなどである<sup>44</sup>。

知識社会の到来に伴い、新しい「個別化」された形の労務指揮権は、例えば、使用者が個別労働者との関係においてその決定を説明し、かつ交渉する義務などを展開しうる<sup>45</sup>。そのような義務は、分権化への更なるもう一つのステップになり、事業所レベルで労働者を代表し、交渉および共同決定に参加するという、スウェーデンの労働組合の伝統的役割に挑むものである<sup>46</sup>。

労使関係の分権化および個別労働契約による規制の増加という形での個別化は、集団的な労働市場の構造を弱化し、そのことによって労使関係の「スウェーデン・モデル」に挑む。進行する個別化の傾向は、多様な方法で明らかになる。結果として、これはスウェーデンの労働法の将来にとって多くの、時に相反する示唆を具体的に示す。個別化の増大は、個別労働者の(使用者に対するのと同様に国との関係でも)地位および権利の強化の、言葉を変えれば権限付与の表れと見ることができる。一方で、同時に、労使関係の個別化および分権化は、個別労働契約の重要性の増大と相俟って、労働組合の力と影響力を弱化することが判っている。集団的構造の弱体化は、労働者にとって集団的意見を形成することをより困難にする。このことが部分的には、民主化を妨げ、労働者の多数派の権限剥奪につながりうる<sup>47</sup>。

EC法も、労使関係の「スウェーデン・モデル」に対する挑戦を含む。確かに、整理解雇、営業譲渡、欧州労使協議会、ならびに労働者に対する情報提供および協議のための一般的枠組みの設立に関するEC指令における情報提供および協議に関する条項などの、集団的労働法の分野のEC指令は、比較的容易に1976年の共同決定法へ導入され、情報提供、協議および共同決定に関するスウェーデンの伝統と統合されてきた。しかし、EC法における個別

<sup>43</sup> 2000年に、とりわけ賃金交渉、および国家経済とバランスの取れた賃金上昇を促進することを目的として、争議行為の場合の調停に関する規定が改正され、強化された。共同決定法(MBL)46から53条参照。

<sup>44</sup> Cf. Kjellberg 1998, Numhauser-Henning 2001a and Nyström 2000.

<sup>45</sup> 労務指揮の領域における重要な決定に関する事項について、使用者が個別労働者に情報提供し、かつ協議する法律上の義務の導入を提案する、国家労働生活研究機構の報告書を参照。

<sup>46</sup> Cf. Ds 2002:56.

<sup>47</sup> Cf. Rönmar 2001b.

労働者および個人の権利の重要視は、労使関係の「スウェーデン・モデル」が持つ集团的嗜好、および労働協約が果たしてきた中心的役割を否定する。EC 指令の実施が労働協約によって排他的にはなされえないという事実は、スウェーデンの立法者および労使の双方にとって焦燥の一因となっている。スウェーデンにおける団体交渉の事実上ほぼ完璧な包括性は、十分には個人の権利の強化を法的に保障しない。そのため、補完的な立法が EC 指令の実施のために必要となる<sup>48 49</sup>。

#### 第 4 節 結論

差別禁止分野での法的発展、知識社会の到来、基本的社会権の強化、および労働生活における個別化の進行がスウェーデンの労働法および労使関係を今日「再構築」している重要な要因であることを見てきた<sup>50</sup>。スウェーデンの労働法は、近年、規制緩和と（再）規制の双方の対象となってきた。1982 年雇用保護法の改革は、非典型的雇用および数的柔軟性の増加という言葉で大いに述べられる。個別化および分権化の傾向は、個別労働契約の強化（および労働協約の相応する弱化）に結びついてきた。その伝統的な意味における労使関係の「スウェーデン・モデル」は、明確かつ様々な点で「圧力に晒されている」。労使関係のスウェーデン・レベルとヨーロッパまたは EC レベルでの相互作用は、（とりわけヨーロッパにおける労使団体および労使間の対話、EU の雇用政策、ならびにヨーロッパ通貨統合を考慮すると）それぞれ、数年のうちに、将来のスウェーデンの労働条件の決定・変更システムにとって決定的であると判明するだろう。

#### 【参考文献】

Atkinson, J., Manpower Strategies for Flexible Organisations, *Personnel Management*, August 1984, pp. 28–31.

Atkinson, J. and Meager, N., Changing Working Patterns – *How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, National Economic Development Office, London 1986.

---

<sup>48</sup> Cf. Nielsen 2002, pp. 49 ff., Nielsen 1996 and Numhauser-Henning 2001a.

<sup>49</sup> 基本的社会権に関するこの数年活発な議論もまた、スウェーデン労働法によって伝統的に「無視され」かつ実際上保護されないままとなってきた、団結の自由の消極的な面に対してより多くの注意が払われるという結果につながってきた。スウェーデン労働法のアクターたちは、現在、非組織労働者の消極的な団結の自由に関する事件の欧州人権裁判所による判決（AB Kurt Kellerman v. Sweden, application no. 41579/98 および労働裁判所の判決 AD 1998 No.17 と比較せよ）を、気遣わしげに待っている。この事件では、三者構成であるスウェーデンの労働裁判所の公平性、独立性および客観性（欧州人権宣言 6 条参照）が、疑問視されてきた。Cf. Herzfeld Olsson 2003.

<sup>50</sup> 私は他の場で、これらの労働市場の傾向が、労働者の権利付与、労務指揮の領域における客観的根拠の一般的要求、および労働者の個人的権利の強化へという展開と、広い範囲で調和しているということ、述べてきた。

- Bamber, G. J. and Lansbury, R. J., An Introduction to International and Comparative Employment Relations, In: G. J. Bamber and R. J. Lansbury (eds.), *International and Comparative Employment Relations. A Study of Industrialised Market Economies*, new fully-rev. ed., Sage, London 1998.
- Beck, U., The Reinvention of Politics: Towards a Theory of Reflexive Modernization, In: U. Beck, A. Giddens and S. Lash, *Reflexive Modernization, Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, Stanford University Press, Stanford 1994, pp. 1–55.
- Bergqvist, O., Lunning, L. and Toijer, G., *Medbestämmandelagen*, 2nd ed., Norstedts Juridik, Stockholm 1997.
- Biagi, M., Forms of Employee Representational Participation, In: R. Blanpain and C. Engels (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 7 rev. ed., Kluwer Law International, The Hague 2001, pp. 483–524.
- Bruun, N. et al., *The Nordic Labour Relations Model. Labour Law and Trade Unions in the Nordic Countries – Today and Tomorrow*, Dartmouth, Aldershot 1992.
- Bruun, N., Hur förnya arbetsrätten?, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 1, No. 2, 1995, pp. 83–98.
- Bruun, N., Fackliga och grundläggande rättigheter i EU, TCO, Stockholm 1999.  
Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*.
- Edström, Ö., Co-determination in Private Enterprises in Four Nordic Countries, *Scandinavian Studies in Law*, Vol. 43, 2002, pp. 159–188.
- Eklund, R. Deregulation of Labour Law – the Swedish Case, *Juridisk Tidskrift*, 1998-99, pp. 531–551.
- Fahlbeck, R., Past, Present and Future Role of the Employment Contract in Labour Relations in Sweden, In: L. Betten (ed.), *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, Kluwer Law International, The Hague 1995, pp. 77–104.
- Fahlbeck, R., Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features, *Scandinavian Studies in Law*, Vol. 43, 2002, pp. 87–133.
- Herzfeld Olsson, P., *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, Iustus, Uppsala 2003.
- Hydén, H., Vad kommer efter lönearbetsrätten?, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 2, No. 3, 1996, pp. 157–175.

---

Cf. Rönmar 2001b.

- Kjellberg, A., Sweden: Restoring the Model?, In: A. Ferner and R. Hyman (eds.), *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell, Oxford 1998, pp. 74–117.
- Kjellberg, A., Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv, In: C. von Otter (ed.), *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*, Arbetsliv i omvandling, 2003:8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2003, pp. 345–376.
- Lunning, L. and Toijer, G., *Anställningsskydd*, 8th ed., Norstedts Juridik, Stockholm 2002.
- Malmberg, J., *Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering*, Iustus, Uppsala 1997.
- Nielsen, R., *Employers' Prerogatives – in a European and Nordic Perspective*, Handelshøjskolens Forlag, Copenhagen 1996.
- Nielsen, R., Europeanization of Nordic Labour Law, *Scandinavian Studies in Law*, Vol. 43, pp. 37–75.
- Numhauser-Henning, A., Arbetets flexibilisering, In: R. Eklund et al. (eds.), *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*, Iustus, Uppsala 1993, pp. 255–296.
- Numhauser-Henning, A., Den framtida arbetsrättens förutsättningar, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 3, No. 2, 1997, pp. 97–108.
- Numhauser-Henning, A., Labour Law, In: M. Bogdan (ed.), *Swedish Law in the New Millennium*, Norstedts juridik, Stockholm 2000, pp. 343–373.
- Numhauser-Henning, A., Lagstiftning eller självreglering i arbetsrätten? Svaret är både ock, *Svensk Juristtidning*, 2001a, pp. 314–325.
- Numhauser-Henning, A. (ed.), *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*, Kluwer Law International, The Hague 2001b.
- Nyström, B., Regleringsformernas och aktörernas ställning vid normeringen av framtidens svenska arbetsmarknad, In: A. Numhauser-Henning (ed.), *Normativa perspektiv. Festskrift till Anna Christensen*, Juristförlaget i Lund, Lund 2000, pp. 303–323.
- Rönmar, M., Redundant Because of Lack of Competence? Swedish Employees in the Knowledge Society, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 17, No. 1, 2001a, pp. 117–138.
- Rönmar, M., The Right to Direct and Allocate Work – from Employer Prerogatives to Objective Grounds, In: A. Numhauser-Henning (ed.), *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*, Kluwer Law International, The Hague, 2001b, pp. 261–287.

- Rönmar, M., *The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden*, The Ouchi Project, Paper for the JILPT Comparative Labor Law Seminar, Tokyo, March 2004.
- Schmidt, F. et al., *Löntagarrätt*, rev. ed. 1994, Juristförlaget, Stockholm 1994.
- Simitis, S., The Rediscovery of the Individual in Labour Law, In: R. Rogowski and T. Wilthagen (eds.), *Reflexive Labour Law, Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*, Kluwer Law, Deventer 1994, pp. 183–207.
- van den Berg, A., Furåker, B. and Johansson, L., *Labour Market Regimes and Patterns of Flexibility. A Sweden – Canada Comparison*, Arkiv förlag, Lund 1997.
- van Peijpe, T., The Usefulness of Comparative Methods in Studying Trends in Labour Law, In: T. Wilthagen (ed.) *Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context*, North-Holland, Amsterdam 1998.
- Öman, S., *Labour law and the fundamental rights of the person – Sweden*, National report to the XVII World Congress of the International Society for Labour Law and Social Security, Montevideo 2003.



## < 第4章（スウェーデン）解題 >

### 1. スウェーデンにおける労働条件の決定・変更システムの概観

19世紀末以降のスウェーデンの労使関係は「スウェーデン・モデル」と呼ばれてきた。「スウェーデン・モデル」の特徴は、労使による高度の自主規律、国家の非介入および労使自治である。スウェーデンでは、高い組織率を基盤として、非常に中央集権的に組織された労働組合および使用者団体が、社会的パートナーとして重要な役割を果たしてきた。

しかし、1970年代からは、労使関係に対し立法による国家の介入が行われるようになってきた。また、近年では労働生活の多様化・個別化を受けて、団体交渉の分権化、個別労働契約の役割の増大といった変化が生じている。

スウェーデンにおける賃金その他の労働条件の決定は、法律、労働協約、個別労働契約および使用者による一方的な規制（就業規則）の4つの段階で行われる。以下、順に検討していくこととする。

#### （1）法律

法律は、原則として労働条件の強行的な最低基準を定める。しかし、スウェーデンの労働立法は、多くの点で強行規定からの労働協約による逸脱を認めている。法律の「半強行的」性格は「スウェーデン・モデル」を背景とする。

スウェーデンの労働立法の中でも特に重要なのが、共同決定法および雇用保護法である。前者は、団結の自由、団体交渉、労働協約および争議行為など、集团的労働法の中心的事項について規定する。共同決定法は、使用者と労働協約を締結した「確立した労働組合」に対して様々な特権を付与している。「確立した労働組合」となるのは、一般に、LO、TCO および SACO の三大ナショナルセクターに属する過半数組合である<sup>1</sup>。

雇用保護法は、労働契約の締結、終了および内容について規定する。同法は、使用者による労働者の解雇について、解雇のための「正当な理由」を要求する。また、この法律は、使用者の交渉義務、労働者を配置転換する義務、セニヨリティ・ルールなど、解雇をする上で使用者が遵守しなければならない手続きをも定めている。

#### （2）労働協約

##### ア．組織労働者について

労使関係の「スウェーデン・モデル」の下で、労働条件の大部分、特に賃金は、労働協約によって規律されている。スウェーデンにおける労働条件の決定および変更システムの最大の

---

<sup>1</sup> Reinhold Fahlbeck & Tore Sigeman, “European Employment and Industrial Relations Glossary: SWEDEN”, 2001, p.123.

特徴は、その集団的性格の強さであろう。

労働協約の規定は、自動的に、当該労働協約を締結した組合に加入する個別労働者の労働契約の内容となる。労働協約に反する個別労働契約は原則として無効である。また、スウェーデンでは有利性原則が認められていない。すなわち、労働協約よりも有利な労働条件を下位の労働協約または個別労働協約によって合意するためにも、上位の労働協約がそのような合意を認めていることが要求される。但し、多くの場合、労働協約は最低水準のみを定めており、地域協約または個別労働契約によってより良い労働条件を合意することが認められている。

労働条件に関するいかなる変更も、労働者にとっての有利不利を問わず、労働協約の規範的効力を通じて個別労働条件に反映される。原則として、組合員である労働者が集団的に合意された協約の内容に異議を唱えることはできない。但し、上述したように、多くの場合、労働協約は最低水準を定めるに留まる。そして、個別労働契約によってより良い労働条件を合意することが認められていても、そのような合意がなされることは一般的ではなく、労働協約による合意が労働条件を決定・変更する。

以上のように、スウェーデンでは、労働条件の決定および変更システムにおいて、団体交渉および労働協約が中心的な役割を負ってきた。しかし、1980年代以降は、労働生活の個別化・多様化の進行により、伝統的な中央集権的な労働条件の集団的決定には変化が生じている。とりわけ賃金が、三大ナショナルセクターとの中央協約ではなく、産別の全国協約および事業所レベルの支部協約によって決定されるようになった。また、今日では、雇用保護法の強行規定からの逸脱が、産別協約のみならず地域協約によっても可能となっている。

#### イ．非組織労働者<sup>2</sup>について

スウェーデンでは、複数組合主義が認められている。また、法律上は、労働協約の拡張適用に関する規定はない。しかし、上述したように、労働協約の締結に至るのは、多くの場合、三大ナショナルセクター（LO, TCO, SACO）に属する多数組合である。そして、労働組合の高い組織率を背景として、労働協約は、事実上、事業所内のほぼ全ての労働者に適用される。また、判例法により、労働協約を締結した使用者は、当該労働組合に対して、非組織労働者にも労働協約を適用する義務を負う。

但し、原則としては、非組織労働者と使用者の関係は契約の自由によって規律される。したがって、非組織労働者と使用者が労働協約に反する労働条件を個別に合意することは妨げられない。労働契約において労働条件が特に合意されていない場合には、当該事業所に適用される労働協約による労働条件が、労使慣行として労働契約の内容となる<sup>3</sup>。

<sup>2</sup> ここでいう「非組織労働者」には、少数組合員と非組合員の双方が含まれる。Reinhold Fahlbeck & Tore Sigeman, "European Employment and Industrial Relations Glossary: SWEDEN", 2001, p.346.

<sup>3</sup> Mats Glavå, Arbetsrätt, 2001, s 430f.

そのため、労働協約の変更は、その内容の有利不利を問わず、非組織労働者に直接的には適用されない。非組織労働者および使用者は、変更された労働協約に対応する労働条件を、個別労働契約によって新たに合意する必要がある<sup>4</sup>。

### (3) 個別労働契約

従来のスウェーデンでは、個別労働契約は主として労働関係の開始を示すに留まり、具体的な労働条件に言及することは少なかった。しかし、近年、労働生活の多様化や個別化を背景として、個別労働契約が労働条件の決定・変更を果たす役割が増大してきた。

労働者および使用者は、法律および労働協約が認める範囲内で、個別労働契約において労働条件を決定・変更することができる。スウェーデンでは、個別契約による労働条件の変更に際して、使用者と労働者が合意に至らなかった場合には、使用者は当該労働者を解雇して新しい労働条件による再雇用を申し入れることとなる。使用者による労働条件変更の申し込みが余剰人員を理由とする場合、裁判所は、使用者が使用者特権を有することに基づいて、解雇理由の正当性を審査しない。そのため、使用者が経済的理由に基づいて変更解約告知を行うことは比較的容易だと考えられる。但し、使用者は雇用保護法の規定を遵守しなければならないため、解雇に至る手続過程に厳しい制限が課されている。

もっとも、スウェーデンでは従来、労働協約が労働条件の大部分を定めていたため、このような形での個別労働契約の変更が問題となる場面は多くなかったと思われる。強力な集団的労働条件決定システムが個別労働者の雇用条件を保護してきたといえよう。しかし、労働条件の個別交渉・決定の重要性が増すにつれ、解雇を伴う個別労働契約の変更が用いられる場面も増えると予想される。したがって、労働条件の個別決定・変更の過程においてどのように労働者を保護するかが、今後のスウェーデンでも問題となるだろう。

一方、労働者の労務提供義務の内容に関しては、個別労働契約の変更はほとんど問題とならない。これは、使用者が広範な労務指揮権を有すること、および、産別協約によって合意された労務内容が全て個別労働者の労務提供義務に含まれることを理由とする。労働者が負う労務提供義務の範囲が非常に広いことも、スウェーデン労働法の特徴と言えよう。

### (4) 就業規則

使用者が一方的に定めた規則（いわゆる就業規則）は、原則として、労働者がその内容を知らなければ個別労働契約の内容とはならない。但し、少なくとも民間セクターに関する限り、就業規則は、主に職場の秩序を定めるに留まる。そのような秩序規範は使用者の労務指

---

<sup>4</sup> 労働裁判所の判例には、労働協約による賃金が上昇した場合について、労使慣行を通じて非組織労働者も賃金上昇を主張できるとしたものが複数ある。これらの判例は、非組織労働者と使用者が労働契約の締結時に将来の労働条件に関して何ら言及しなかった場合には、将来の労働条件は労使慣行たる労働協約によって決定されるとする。Mats Glavå, Arbetsrätt, 2001, s 430f.

揮権に依拠するので、労働者を拘束するために個別労働者の是認を必要としない<sup>5</sup>。

## 2. 日本法との比較

日本では、近年、労働者のホワイトカラー化や産業構造の転換などを背景として組織率が下がり、労働組合が労働条件規制の担い手としての役割を低下させている<sup>6</sup>。スウェーデンと日本では、労働組合が労働条件決定および変更システムにおいて持つ影響力の強さが非常に対照的であると言えよう。

労働協約の少数組合員および非組合員に対する拡張適用の手法および理論においては、スウェーデンでは労使関係の「スウェーデン・モデル」が少なからぬ影響を及ぼしていると思われる。すなわち、スウェーデンでは複数組合主義を取りながら、多数組合の事実上の支配力を通してこれらの問題を解決してきたといえよう。このような労働組合の強力な支配力に欠ける日本では、非組合員を含め全ての労働者の労働条件を集団的に変更する方法として、就業規則の不利益変更の手法が発達する必要があった<sup>7</sup>。また、両国における就業規則の重要性の相違にも注意する必要がある。

一方、今日では、労働生活の変化を受けて、日本でも労働者の個別交渉の機会が増加している<sup>8</sup>。個別的な労働条件決定システムを取り巻く両国の状況は、類似していると言えよう。

---

<sup>5</sup> Axel Adlercreutz, "Svensk arbetsrätt", elfte omarbetade upplagan, 2000, s 70.

<sup>6</sup> 荒木尚志「労働条件決定・変更と法システム」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第3巻 労働条件の決定と変更』(有斐閣, 2000年) 3-4頁。

<sup>7</sup> 前掲, 荒木 11頁。

<sup>8</sup> 前掲, 荒木 12-13頁。