

変容する「スウェーデン・モデル」？

——スウェーデンにおける EC 指令の国内法化と労働法

両角 道代

(明治学院大学教授)

スウェーデンは、高度に組織された協調的労使関係を背景として、協約システムを中核とする独自の労働法モデルを発展させてきたが、EU加盟により EC 法という異質の法制度を受け入れることになった。EU加盟に当たっては、一般的拘束力を持たないスウェーデン型の労働協約によって指令を国内法化することができるかという問題に強い関心が寄せられた。加盟後は基本的にはスムーズに国内法化がなされているが、労働時間の分野では協約による逸脱を広く認める準強行法規の仕組みを修正する必要があったため、指令の国内法化は難航した。また、差別禁止の分野では立法による EC 指令の国内法化が進んでいるが、協約システムと密接に結びついた紛争処理制度の下では、個人の権利として差別を救済する仕組みが十分に整えられていないという問題が生じている。最近 ECJ は Laval 判決において、スウェーデン法に基づく争議行為が EC 法の定めるサービスの自由移動に違反するとの判断を下した。同判決はスウェーデンの協約システムに根本的な修正を迫るものであり、EC 法とスウェーデン労働法の関係は新たな局面に入ったと言える。

目次

- I はじめに
- II 「スウェーデン・モデル」の形成と発展
- III スウェーデン型協約による国内法化の可否
- IV 協約による法規制からの逸脱——労働時間指令の国内法化
- V 個人の権利保障と協約システム——差別禁止に関する指令の国内法化
- VI 統一市場と協約システム——サービスの自由移動と争議権
- VII おわりに

I はじめに

スウェーデンは北欧に位置する人口約 900 万人、労働人口は約 400 万人の国である。スウェーデンの労働市場は、労使ともに高度に組織されており、組織率は 8 割を超える。労使関係は三層構造をな

しており、産業横断的に組織された使用者団体と労働組合の強力なリーダーシップの下に、産別労組と使用者団体が団体交渉を行って労働協約を締結し、さらに産別協約の枠内で企業別労組と使用者が団体交渉と協約締結を行う。賃金その他の労働条件を決定する上で最も重要なのは産業レベルで締結される労働協約であり、企業別協約はそれを補完する役割を果たしている¹⁾。このようにスウェーデンは集権的な団体交渉システムを有するが、最近では分権化の傾向が見られ、特に賃金については企業・職場レベルで行われる団体交渉や個別交渉の重要性が高まっている²⁾。

スウェーデン労働法の特徴は、労働市場の規制を基本的に労使に委ね、国家の介入が最小限に抑えられていることである。スウェーデンでは、ほぼすべての労働条件が協約によって規律され、多くの労働紛争が労使の自主的な紛争処理制度によって解決されるだけでなく、労働立法の制定過程にも労使が積極的に参加し、法律の解釈・運用を最

最終的に担う労働裁判所にも労使の代表が裁判官として加わっている。さらに労働組合は組合員のために訴えを提起する権利を有し、組合員のために協約や法律が正しく適用されているかを監督する責任を負っている。

EC 労働法は、スウェーデンとは異なる労使関係や法文化をもつ国々が中心となって発展させてきた法制度である。協約システムを核とする独自の労働法モデルをもつスウェーデンにとって、EC 指令の国内法化は異質の法制度を受け入れることを意味する。本稿では、EC 指令の国内法化によってスウェーデン労働法がどのような影響を受け、どのような方向に変化しつつあるのかを検討する。

II 「スウェーデン・モデル」の形成と発展³⁾

歴史的に見ると、スウェーデンでは1906年という非常に早い時期にSAF（産業横断的に組織された民間の使用者団体）とLO（産業横断的に組織された民間ブルーカラーの労働組合）の間で「歴史的妥協」が成立し、使用者側が労働者の団結権を承認する代わりに、労働側は使用者が採用・解雇・配置を決定する自由をもつことを認める内容の労働協約が締結された。そして、国家の直接的な介入を排して、労使が労働協約に基づいて賃金その他の労働条件を決定し、そこから生じる紛争を自主的に解決する仕組みが、労働市場全体をカバーするシステムとして整えられていった。この協約システムは現在に至るまでスウェーデン労働法の中核をなしており、国家による立法は協約システムと抵触しないように配慮しながら行われてきた。これまでに労働立法が大きく発展した時期は3つある⁴⁾。

第1は1920年代から30年代にかけて、労働法における「スウェーデン・モデル」が確立された時期である。この時期に制定された法律の多くは、労働協約法（1928）や団結権・団体交渉権に関する法律（1936）など、協約によって労使が作り上げたシステムを立法化するものであった。また、1928年には労働協約の解釈・運用をめぐる紛争

を扱う特別裁判所として労働裁判所が設立された（労働裁判所はのちに労働紛争全般を扱うことになる）。

第2の発展期は1970年代半ばから80年代の初めにかけて、スウェーデン経済の黄金期が終焉を迎えた時期に当たる。この時期には経済情勢が悪化する中で労働組合が法律による保護の強化を求めたことから、解雇を規制する雇用保護法（1974、1982）や集団的労使関係法の基本法である共同決定法（1976）をはじめ、職場の組合代表に関する法律（1974）、労働訴訟法（1974）、両親休暇法（1976）、休暇法（1977）、職場環境法（1977）、男女雇用機会均等法（1979）、労働時間法（1982）、人種差別禁止法（1986）などが制定された。これらの法律は労働市場への国家の介入を強化するものではあったが、立法過程では労使の意見が十分に取り入れられ、産別協約で確立されたルールを立法化したものも多く、協約自治の原則を大きく変更するものではなかった。例外的なのは男女雇用機会均等法で、国家が強行法規により男女差別（特に賃金差別）を禁止することに労使は最後まで強く反対し、それを押し切って政府が法案を作成し議会在可決するという異例の過程をたどって制定された（下記Vを参照）。

労働立法の第3の発展期は1990年代から現在に至る。スウェーデンは1995年1月にEUに加盟し、EC指令を国内法化するために多くの法律の制定や改正が行われている。主なものを挙げると、新男女雇用機会均等法（1991）、新人種差別禁止法（1994）、新両親休暇法（1995）、家族の緊急の事情による休暇法（1998）、障害を理由とする差別禁止法（1999）、性的指向を理由とする差別禁止法（1999）、雇用における人種差別の撤廃に関する法律（1999）、民族・宗教または信条を理由とする差別禁止法（1999）、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別禁止法（2002）、差別関連の法律を統合した差別法（2008）などが新たに制定されたほか、雇用保護法や職場環境法、労働時間法、共同決定法などの改正が行われている。

Ⅲ スウェーデン型協約による国内法化の可否

EU加盟に当たり、スウェーデンでは自国の労働法はほとんどの点でEC法より進んだ内容であるため、指令の国内法化による具体的な影響は少ないと考えられていた。しかしEUに加盟した場合に将来的にも協約システムを核とする「スウェーデン・モデル」を維持することができるかという点には強い関心が寄せられた。中でも注目を集めたのは、労働法関係のEC指令を労働協約によって国内法化することができるか否かという問題であった⁵⁾。

当時、欧州裁判所(ECJ)はこの問題について、加盟国は指令の国内法化を第一次的に協約に委ねることができるが、その場合には適切な立法または行政的な措置を講じることによって、すべての労働者が当該指令に基づく保護を完全に受けられるように保障しなければならないというルールを示していた⁶⁾。この条件を満たすには、法律や行政的な措置によって協約の効力を締結組織に加入していない使用者や労働者にも拡張することが必要である。多くのEU加盟国には国家が協約に一般的拘束力を付与する制度があり、ECJは一般的拘束力を付与された協約による国内法化を適法と判断していた⁷⁾。

スウェーデンでは、国家が協約システムに介入する一般的拘束力の制度は伝統になじまないとして導入されていない。しかし、政府はEU加盟に当たって、スウェーデンの労働協約は実質的にすべての労働者に適用されるのでEC指令を国内法化するのに十分であると主張した。

スウェーデンの労働協約は次のような仕組みによって適用される(ここでは産別協約を念頭に置いて説明する)⁸⁾。まず共同決定法によると、労働組合と使用者団体が締結した協約の効力は、協約締結当事者だけでなく、それらの組織の構成員(使用者、企業別組合、個々の組合員)にも及び、構成員が協約締結当事者である組織を脱退しても協約の適用を免れない(同法26条)。労使双方が高度かつ集権的に組織されているスウェーデンでは、

産別協約の効力が直接及ぶ範囲は非常に広い。次に非組合員や少数組合員については、多くの協約にこれらの労働者を協約よりも低い条件で雇用しないよう使用者に義務づける条項が設けられている(明示の規定がない場合にも、労働裁判所は協約が黙示にそのような義務を使用者に課していると解釈する傾向が強い)。協約締結団体に加盟していない使用者は協約に直接拘束されることはないが、労働組合との交渉により産別協約の定める労働条件で労働者を雇用する旨の契約(hängavtal)を締結することが多い。使用者が契約締結を拒否した場合、労働組合は使用者が非組合員を低賃金で雇うことを防ぐためにボイコット等によって圧力をかけ、しばしば他の労働組合も二次的ボイコットを行ってこれを応援する。これらの争議行為はスウェーデン法の下では完全に適法とされている(VIを参照)。それでも組合との契約締結に応じない使用者は協約の拘束を受けないが、そのような使用者が締結した労働契約の解釈が問題となる場合(合意の内容が不明確であったり、一部の労働条件について定めがない場合など)にも、労働裁判所は原則として当該業種に適用される産別協約を参照して契約内容を補充する。

このようにスウェーデンでは、法的に裏づけられた独自の協約システムにより、実質的には100%に近い労働者に産別協約が適用される仕組みがつけられている。ただし、強行法規や一般的拘束力を付与された協約とは異なり、協約の定める労働条件がすべての労働者に対して法的権利として保障されるわけではないため、ECJが設定した上記の基準(現在はローマ条約137条3項に明文化されている)を満たしているかは疑問である。

スウェーデン政府は、欧州委員会の労働社会政策担当委員であったFlynnとの往復書簡を根拠にスウェーデン型の協約によってEC指令を国内法化することを認められたと解釈し、EU加盟条約の締結に当たって、協約により労働条件を規律する慣行を維持することについて欧州委員会の保証を得たとの宣言を行った⁹⁾。しかし、予期に反してスウェーデンではこれまで協約による国内法化が行われた例がなく¹⁰⁾、差別禁止法の分野を中心に多くの立法がなされ(上記IIを参照)労働法

における法律の重要性が高まる傾向にある。Flynn の書簡やスウェーデン政府の宣言がいかなる法的効力を有するかについては論争があるが、労働法の専門家の間では、ローマ条約 137 条 3 項や類似の協約システムを持つデンマークの経験を根拠として、スウェーデン型協約による国内法化の可能性に否定的な立場をとる者が多数を占めている¹¹⁾。

IV 協約による法規制からの逸脱——労働時間指令の国内法化

EU 加盟後、スウェーデンではおおむねスムーズに労働法関連の EC 指令を国内法化してきた。指令の国内法化は多くの労働立法の制定や改正をもたらしたが、その多くはスウェーデン労働法の中核をなす協約システム自体を変更するものではない。その例外が労働時間に関する 93/104 指令（現在は 2003/88 指令）を国内法化するために行われた労働時間法の改正である。

スウェーデンの労働立法の多くは、個々の労働者と使用者の合意による逸脱を認めていないが、産別労組が締結した協約または産別労組が承認した企業別協約による逸脱は、協約の定める労働条件が法定基準を下回る場合であっても許される。このような法律は「準強行法規¹²⁾」と呼ばれ、産別労組の合意や承認を逸脱の要件とすることで組合員の権利や利益が不当に侵害されないよう保障しつつ、労使が合意に基づいて各産業や職場に適した形で労働条件を規制することを可能にしている¹³⁾。準強行法規は、スウェーデンの協約システムを支える重要な制度の一つである。

既に見たように、スウェーデンでは 1970 年代から 80 年代にかけて労働時間法 (Arbetsstidslagen, SFS1982: 673) や休暇法 (Semesterlagen, SFS1977: 480) など労働時間や休暇に関する法律が多く制定された。これらの法律は、具体的な規制の内容が産別協約で定められることを前提として必要最小限の事項を枠組み的に規定し、その多くの規定が準強行法規の性質を付与されていた。特に労働時間は労使が協約により自主的に規制すべき（そして協約の枠内で使用者が裁量により決定すべき）

事項であると考えられていたため、労働時間法のすべての規定が準強行法規とされ、産別協約によって労働時間法全体を逸脱することが可能であった（同法 3 条 1 段）。そのような協約が締結された場合、スウェーデンでは産別協約が実質的にすべての労働者に適用されるから（上記Ⅲを参照）、労働時間法の適用は全面的に排除されることになる。実際に民間のホワイトカラーについては協約のみが適用されており、労働時間は賃金と並んで協約システムにより規律される分野の一つとされてきた。

これに対して、EC の労働時間指令は加盟国において守られるべき労働条件の最低基準を比較的詳細に定めており、協約による逸脱を一定の範囲で認めるが（同指令 18 条、旧指令 17 条）、基本的には強行法規的な性格を有している。そのため、スウェーデンは同指令を国内法化するために、労働時間法の準強行法規としての性質を修正する必要があった。さらに労働時間法の定める基準は休息时间や週労働時間などについて指令の基準に達していなかった¹⁴⁾ので、この点で規制を強化することも必要であった。

これらの改正に対しては労使の強い反対があったが、国内法化の期限が迫る中でスウェーデン政府は 1996 年 11 月に労働時間法を改正し、同法のうち指令が定める事項に関する規定については、指令を下回る労働条件を定めない限りで協約による逸脱が可能であり、指令よりも不利益な条件を定める協約はその部分において無効である旨の規定（“EC Bar”）を新設した（労働時間法 3 条 4 段）。これにより協約による逸脱は指令の定める条件を上回る場合のみ許されることとなり、労働時間法の準強行法規としての性質は大きく変更された。しかし、96 年の法改正では休息时间や週労働時間などの規制強化は行われず、EC 指令の国内法化としては不十分な内容であった¹⁵⁾ため、欧州委員会は 2004 年にスウェーデン政府を ECJ に提訴した¹⁶⁾。これを受けて政府は労働時間法を指令に沿った内容に改正した。一連の改正により、労働時間規制における法律の重要性が高まり、協約の果たしうる役割は相対的に縮小した。

V 個人の権利保障と協約システム ——差別禁止に関する指令の国内法化

1 EU加盟と差別禁止法の発展

先に述べたように、スウェーデンでは1979年に男女雇用機会均等法が制定された際、労使が協約自治に対する介入であるとして強く反対し、立法作業は難航した。労使は協約に基づいてポジティブ・アクションなどを実施することにより男女格差の是正が十分に可能であると主張し、とりわけ協約システムの核である賃金決定については差別禁止規定の導入に対して激しい拒否反応がみられた¹⁷⁾。

しかし、EU加盟にそなえて新均等法(1991)が制定された際には差別禁止法に対する労使の態度は変化しており、以前のような反応は見られなかった。パート差別禁止や年齢差別禁止のルールは協約制度の一部(有給休暇の上乗せや協約年金など)と抵触するものの、差別禁止関連の指令は協約システム自体と直接衝突するものではないと考えられているため¹⁸⁾、労働時間指令とは対照的に国内法化のための立法は概ねスムーズに行われている¹⁹⁾。

さらに、指令の国内法化にとどまらずスウェーデンの差別禁止法は独自の発展を遂げつつある。その特徴は、両親休暇取得を理由とする差別禁止(両親休暇法16条)²⁰⁾や使用者に対するポジティブ・アクションの義務づけ²¹⁾など、労働市場における格差(特に男女格差)の積極的是正を目的とする立法が多くなされていることである。これらの立法はスウェーデン独特の実質的平等を重視する考え方に基づいたものであり、ECJにより行き過ぎたポジティブ・アクションとして均等待遇指令に反すると判断された例もある²²⁾。

2 差別の救済をめぐる問題

EC法は、加盟国に対して、個人が差別を受けたと考える場合に裁判によって均等待遇原則の適用を求める権利を保障するとともに(76/207指令6条(1)、2006/54指令17条(1)など)、差別によって被った損害を十分に補償する効果的な救済(ef-

fective remedy)を与えるよう求めている(76/207指令6条(2)、2006/54指令18条など)²³⁾。スウェーデンは差別禁止法の制定には積極的であるが、差別に対する救済のあり方に関して上記指令の国内法化に成功しているか否かについては疑問が多い。

第1の疑問は、個人の裁判を受ける権利が十分に保障されていると言えるかである²⁴⁾。スウェーデンでは、労働関係の紛争は原則として協約に基づく紛争処理手続(企業・職場レベルと産別レベルの二段階がある)を経て、労働裁判所に提訴される。ただし、個別労働紛争においても労働組合が組合員のために提訴する権利を有し(労働訴訟法4章5条)、個々の労働者は直接労働裁判所に訴えを起こすことができない。差別事件の場合、組合が組合員のために訴権を行使しない場合には、オンブズマン(差別禁止法の遵守の確保を担う専門行政機関)が本人の同意を得て労働裁判所に訴えを起こす権利を有する(差別法6章2条)。個々の労働者が自ら通常裁判所に提訴することも可能だが、訴訟費用等の負担が大きいこともあり、そのようなケースは極めて稀である。

第2に、労働事件を専門に担当する労働裁判所の中立性も問題になっている。労働裁判所は労使参審制を取っており、法廷は通常7名の裁判官(うち職業裁判官3名、労使が選任する素人裁判官が各2名)で構成される。労働裁判所が下す判決は基本的には最終的なものとなる(一審制)。労働裁判所の判断能力は概ね肯定的に評価されている²⁵⁾が、男女雇用機会均等法の適用に当たって差別の成立が否定されるケースが続いたことから、均等オンブズマンを中心に労働裁判所に対する批判が高まり、関係者の間で激しい議論が交わされた²⁶⁾。批判派は労働裁判所は協約の解釈・適用をめぐる紛争解決には適しているが、個人の基本的権利が問われる差別事件には向かず、特に協約自体の適法性が問われるケースでは労使裁判官の利害が一致しやすいため中立性が担保されないとして、差別事件を通常裁判所の管轄とするよう主張している²⁷⁾。

第3に、違法な差別に対する損害賠償の制度が労働者に効果的な救済を与えているかという問題がある。スウェーデン法の下では、差別禁止に違

反した使用者に対して損害賠償の支払いを命じうるが、一般的な損害賠償法が適用される結果、原告側が勝訴しても賠償額が低く抑えられる傾向があった（通常は20000～50000SEK）。また、差別的解雇については雇用保護法に基づく損害賠償額の上限が適用されており、この点については2007年に欧州委員会から正式にEC法違反の通告を受けていた。

これらの問題は、2008年に各分野の差別関連法規を統合する形で差別法（Diskrimineringslagen, SFS2008: 567）が制定されたことにより（施行は2009年1月1日）、一部解決された。労働裁判所の中立性については、差別事件を通常裁判所の管轄とする案は退けられたが、中立性に配慮して、労働訴訟法の改正により差別事件における法廷の構成が変更された（職業裁判官3名と労使裁判官各1名の計5名。同法3章6a条）。また、損害賠償に関しては、差別法により一般的な損害賠償法とは切り離された固有の損害賠償制度（差別賠償 Diskrimineringsersättning）が新設された（差別法5章1条1段）。差別賠償は、権利を侵害された個人の損害を補償するとともに差別行為を抑止する懲罰としての性格を持ち、具体的な金額は個別の事件ごとに判断されるが、従来よりも相当に高額賠償を課すものとされている²⁸⁾。しかし、スウェーデンにおける雇用差別の救済制度は、依然として差別を受けた個人が自ら裁判所に訴えを起こすことを想定した仕組みにはなっていない²⁹⁾。

3 「スウェーデン・モデル」と個人の権利保障

このようなEC法とスウェーデン法との齟齬は、結局、雇用平等に対する考え方の違いに由来するものと思われる。EC法においては、雇用平等とは基本的に個人の権利（不当に差別されない権利）を保障することであるのに対し、スウェーデン法では雇用平等は国家と労使が協力して達成すべき目標と捉えられ、その目標が労働市場全体で実現されていく過程で、労働組合やオンブズマンの適切な判断や行動によって個々の労働者の権利が守られるべきものと考えられる傾向がある。

このような考え方の違いは雇用差別の分野で特に顕著であるが、協約による指令の国内法化（上

記Ⅲ）や労働時間規制（上記Ⅳ）をめぐる問題の背景にも同じような違いが見られる。すなわち、EC法は指令の内容を個人の法的権利としてすべての労働者に保障することを求めているのに対し、スウェーデンでは労働者の権利は労働組合が組合員のために行動することによって守られるという意識が強く³⁰⁾、国家が強行法規によって個々の労働者の権利を保障することにはそれほど重点が置かれていないのである。

Ⅵ 統一市場と協約システム——サービスの自由移動と争議権

上記のように、スウェーデンの労働法はEC指令を国内法化することによって、いくつかの点で修正されてきた。それらの修正は重要なものではあるが、スウェーデン労働法の中核をなす協約システムを根本的に変更するには至っていない。ところが、2007年にECJはLaval事件判決³¹⁾において、スウェーデン法が保障する労働組合の争議権がEC法の定めるサービスの自由移動に反するという判断を示し、EC法の国内法化が協約システムの根幹を揺るがしうることを明らかにした。

Laval事件では、スウェーデン国内の建設事業を請け負ったラトヴィア企業に対して、スウェーデンの建設業労働組合が、当該事業のためにスウェーデンで一時的に使用される労働者（ラトヴィアで当該企業に雇用された者）に協約賃金を適用するよう要求して行った争議行為（ブロード）の適法性が争われた。

ローマ条約49条はサービスの自由移動を定めており、その一環として加盟国の企業は他の加盟国における事業を行い、本国で雇用した労働者を受入れ国において使用することができる。その事業が一時的なものである場合、通常は当該企業と労働者の間の労働契約には本国の法律や協約が適用されるため、受入れ国においてソーシャル・ダンピングが生じる危険がある。そこで96/71指令（The Directive on the Posting Workers）は、加盟国の企業が他の加盟国で事業を行う際に本国で雇用した労働者を一時的に受入れ国に配置する場合には、当該企業は労働者に受入れ国における

労働条件（労働時間、最低賃金、有給休暇、安全衛生、差別禁止など）の適用を保障しなければならないと定めている。スウェーデンは「労働者の国外配置に関する法律」(Lag om utstationering av arbetstagare, SFS1999: 678)により同指令を国内法化し、外国企業が労働者を一時的にスウェーデンで使用する際に適用すべき法規定のリストを示しているが、このリストの中に最低賃金に関する基準は含まれていない³²⁾。スウェーデンには最低賃金を規制する法律がなく、最低賃金を定める協約に一般的拘束力を付与する制度もないためである。

既に述べたように、スウェーデンでは産別協約の定める労働条件が実質的にすべての労働者に適用される仕組みが確立されており（上記Ⅲ参照）、この協約システムを通して最低賃金の保障やソーシャル・ダンピングの防止が図られている³³⁾。外国企業が本国で雇い入れた労働者を一時的にスウェーデンで使用する場合、労働組合は協約賃金の適用を求め、拒否された場合は争議行為によって要求を受け入れさせてきた。スウェーデンの共同決定法は、使用者が既に他の組合と協約を締結している場合に協約の改廃を求めて争議行為を行うことを違法としているが（同法42条1段）、このルールは使用者が同法の直接適用を受けない場合には適用されない（同条3段）。そのため、スウェーデンで一時的に事業を行う外国企業については、既に本国で賃金協約を締結していても、スウェーデンの組合が協約賃金の適用を求めて争議行為を行うことは適法とされる。このルール(Britannia原則と呼ばれている)は外国企業に対して自国企業と異なる取扱いをするものだが、その目的（ソーシャル・ダンピングの防止と外国人労働者の保護）の故に正当化されるから、EC法には違反しないと考えられていた³⁴⁾。

このように、スウェーデン法は労働組合が自ら締結した協約を産業全体に適用するために行う争議行為を広く適法としており、広範な争議権の保障は協約システムの根幹をなしている³⁵⁾。ところが上記のLaval事件において、ECJは、①スウェーデンの労働組合が、他の加盟国の企業に対して、スウェーデンに一時的に配置された労働者の賃金

に関する交渉や法定基準より有利な労働条件を定める協約の締結を求めて争議行為を行うことは、ローマ条約49条や96/71指令に違反する、②共同決定法が定めるBritannia原則は、ソーシャル・ダンピングの防止を目的とするものであっても外国企業に対する差別に当たり、ローマ条約49条および50条に違反する、との判断を下した。事件や判決の詳細は割愛せざるを得ないが、ECJがスウェーデンの協約システムにおける争議権の意義を十分に理解した上でこのような判断を下したのかという点には疑問もあり、労働法学者や労働組合は同判決を強く批判している³⁶⁾。政府は委員会を設置して共同決定法の改正を検討しているが、意見の調整は難航している模様である³⁷⁾。

Ⅶ おわりに

本稿で繰り返し述べてきたように、スウェーデンの労働法制度は独自の協約システムを中核として成り立っている。ここでいう協約システムとは、法律ではなく労働協約によって賃金その他の労働条件を定め、その協約を（国家が付与する一般的拘束力によらず）団体交渉や争議行為によって実質的にすべての労働者に適用する仕組みである。

スウェーデンでは協約自治が重視され、協約システムの下で労働組合が行動することによって組合員の権利が守られ、非組合員を含む労働者全体の利益も守られるという考え方が強いため、国家が強行法規によって個々の労働者の権利を保障することを重視するEC労働法との整合性が問題となることが多い。EC指令の国内法化によりスウェーデンでも労働法における法律の重要性が高まり、個人の権利保障に重点が置かれるようになりつつあるが、協約システムの根本的な変更が迫られるまでには至っていないというのが一般的な見方である。

これに対して最近のLaval判決では、EUの経済政策の柱である域内市場におけるサービスの自由移動と加盟国における争議行為の関係が問題となり、スウェーデンの協約システムの根幹をなす争議権がEC法によって重大な制限を受けることを明らかにした。従来から、スウェーデンがEU

に加盟する以上、統一市場が発展するにつれて協約システムと根本的に相容れないルールを受容しなければならないかもしれないという可能性は指摘されていたが³⁸⁾、その可能性は Laval 判決によって現実化したといえる。これにより EC 法とスウェーデン労働法との関係は新たな局面を迎え、今後は拡大する域内市場の中でどのように協約システムを修正し維持していくかがスウェーデンの課題となるであろう。

- 1) Eklund, R./Sigeman, T./Carlson, L., *Swedish Labour and Employment Law: Case and Materials* (Iustus Förlag, 2008), pp. 15-24.
- 2) Adlercreutz, A., *Svensk arbetsrätt: 13e upplagan* (Norstedts Juridik, 2007), pp. 25-29.
- 3) 基本的な文献として, Adlercreutz, supra note 2, pp. 19-25.
- 4) Eklund/Sigeman/Carlson, supra note 1, p. 15-16.
- 5) Bruun, N. /Malmberg, J., "Ten Years within the EU: Labour Law in Sweden and Finland following EU Accession" in Wahl, N./Cramér, P. (eds.), *Swedish Studies in European Law* (Hart Publishing, 2006), p. 61.
- 6) Case 143/83 EC Commission v Denmark [1985] ECR 427, Case 235/84 Commission v Italy [1986] ECR2291.
- 7) Case 215/83 EC Commission v Belgium [1985] ECR 1039.
- 8) Eklund/Sigeman/Carlson, supra note 1, p. 28-31, Adlercreutz, supra note 2, pp. 83-85.
- 9) Nyström, B., *EU och arbetsrätten: 3e upplagan* (Norstedts Juridik, 2002), pp. 67-68.
- 10) スウェーデン政府は、パートタイム指令と有期雇用指令の国内法化に当たって、労使に協約の締結を促したが、労使は合意に達することができなかった。スウェーデンと似た協約システムを有するデンマークは、労働協約と当該協約に一般的拘束力を付与する特別立法を組み合わせたという方法により、パートタイム指令を国内法化した。
- 11) Nyström, supra note 9, p. 68, Edström, Ö., "Svensk arbetsrätt i EU: mellan lag och kollektivavtal" in Edström, Ö. (ed.), *Svensk rätt i EU: en antologi* (Iustus Förlag, 2007), p. 95, Adlercreutz, supra note 2, p. 31.
- 12) スウェーデン語は semi-dispositiv rätt であるが、ここでは英訳 [quasi-mandatory legislation] により準強行法規と訳す。
- 13) Eklund/Sigeman/Carlson, supra note 1, pp. 25-26.
- 14) たとえば、指令は 24 時間のうち 11 時間の連続した休息時間を労働者に付与するよう義務づけているのに対し、スウェーデン法は 24 時から午前 5 時を夜の休息時間として保障するに止まっていた。また、指令は週労働時間の上限について時間外労働を含め平均 48 時間（算定期間は最長 4 カ月とする）と定めているのに対し、当時のスウェーデン法は週 40 時間に加え 4 週間に合計して 48 時間の手待ち時間と 48 時間の時間外労働を許していた。
- 15) このことは多くの労働法学者も指摘している。Nyström, supra note 9, p. 333, Bruun/Malmberg, supra note 5, pp.

- 71-72, Edström, supra note 11, p. 88.
- 16) C-287/04 Commission v Sweden [2005] (スウェーデン敗訴)。
- 17) Roseberry, L. "Equal Rights and Discrimination Law in Scandinavia" in *Stability and Change in Nordic Labour Law* (Scandinavian Studies in Law Vol. 43, 2002), p. 236.
- 18) ただし、パートタイム労働者に対する差別禁止と年齢差別禁止については、協約制度（協約年金への加入や支給条件など）との調整が必要であり、国内法化にやや時間を要した。年齢差別禁止は 2008 年の差別法制定により初めて導入された。
- 19) Edström, supra note 11, p. 94, Bruun/Malmberg, supra note 5, pp. 72-73.
- 20) 両親休暇法に基づく差別禁止については、拙稿「ワーク・ライフ・バランスの基本原則——育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の発展を素材として」大原社会問題研究所雑誌 594 号 48-50 頁（2008）を参照。
- 21) ここでいうポジティブ・アクションとは、職場における男女賃金格差の調査分析（差別法 3 章 10 条）と是正計画の作成（同 11 条）、や採用や昇進に関する均等計画の作成（同 13 条）などであり、格差の是正自体を直接に義務づけるものではない。
- 22) Abrahamsson 事件（C-407/98 [2000] REG I -5539）では、大学教授と研究助手の任用に際して、男女格差の是正を目的とするポジティブ・アクション（変形クオータ制）を義務づける時限立法が均等待遇原則に違反すると判断された。
- 23) Barnard, C., *EC Employment Law* 3rd edition (OUP, 2006), pp. 437-439.
- 24) Edström, supra note 11, p. 86.
- 25) 労働裁判所については、拙稿「スウェーデンの労働裁判所」明治学院大学法科大学院ローレビュー創刊号（2004）を参照。
- 26) その一つとして、Svenaeus, L., "Jämställdhetslagens Illusionregler" in Numhauser-Henning, A. (ed.) *Normativa Perspektiv* (Juristförlaget i Lund, 2000), pp. 528-529.
- 27) Edström, supra note 11, pp. 86-87. なお、欧州人権裁判所は、2004 年に労働裁判所における裁判官の構成は中立な裁判を受ける権利を保障する欧州人権条約 6 条に違反しない旨の判決を下している（AB Kut Kellermann v Sweden, 41579/98 ECHR）。
- 28) Regeringens Proposition 2007/2008:95, pp. 390-391.
- 29) この点に対する批判として、Carlson, L., *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law* (Iustus Förlag, 2007) pp. 359-363.
- 30) Eklund/Sigeman/Carlson, supra note 1, p. 25.
- 31) C-341/05, Laval un Partneri Ltd. v Svenska Byggnadsarbetareförbundet [2007].
- 32) Eklund/Sigeman/Carlson, supra note 1, p. 33.
- 33) op. cit., pp. 31-32.
- 34) Edström, Ö., "The Free Movement of Services in Conflict with the Swedish Industrial Model: or was it the Other Way Around." in Wahl, N./Cramér, P. (eds.), *Swedish Studies in European Law* (Hart Publishing, 2006), p. 140.
- 35) Bruun/Malmberg, supra note 5, p. 79, Barnard, supra note 23, p. 283.
- 36) たとえば、Eklund, R. "A Swedish Perspective on Laval" *Comparative Labor Law & Policy Journal* Vol. 29: 551

(2008), pp. 551-571.

- 37) Ahlberg, K. "Snart går sista rondan i Laval målet. Svårt enas om utredningsdirektiv" EU & arbetsrätt 1 2008, <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/08-1/07.asp>
- 38) Nyström, supra note 9, pp. 338-341, Bruun/Malmberg, supra note 5, pp. 92-95.

もろずみ・みちよ 明治学院大学法学部教授。最近の主な著作に『LEGAL QUEST 労働法』（共著，有斐閣，2009年）。労働法専攻。