

(資料 2-2)

(出典) JILPT REPORT 2010 No.9

「Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts
-2010 JILPT Comparative Labor Law Seminar-」

スウェーデンにおける有期労働契約に関する労働政策

ミーア・レンマー
ルンド大学

1. 導入

第10回比較労働法制セミナーin 東京でのテーマは、有期労働契約、パートタイム、派遣労働といった非正規雇用の近年の増加である。これまで、労働の柔軟性については、雇用保障に結びつく無期雇用とより不安定な非正規雇用との間の労働市場の区分や法的な緊張関係といった観点から議論されてきた。最近ヨーロッパでは、こうした議論は、フレキシキュリティや、労働者の安全、社会的保護を伴う労働市場の柔軟性のバランスについての言及や戦略に端を発することが多い。このレポートでは、スウェーデンにおける有期労働契約に関する法的な規制について言及・分析したいと思う。

スウェーデンにおいて、有期契約労働は最近増え続けている。2008年時点、全労働者のうち、16.1% (1990年は10%) が有期契約労働者である。同数値について、EU15カ国の平均は、14.1% (2008年) であった。スウェーデンでは、有期契約労働の割合が、製造業よりもサービス産業の分野で高くなっている。また、男性 (2008年 13.4%) より、女性 (同年 18.7%) の方が一般的に利用されており、また特に若年層 (16~24歳) で多く利用されている。労働組合組織率は、無期契約労働者 (70~75%) より、有期契約労働者 (約50%) は低い。スウェーデンでは、全労働者の26.6% (2008年) がパートタイム労働者である (女性労働者の41.1%、男性労働者の13.3%であり、この数値はこのところ安定している。)。スウェーデンでは、派遣労働の急激な成長にかかわらず、今日でも、派遣労働は、全労働力の約1%を占めるに過ぎない。また、自営 (業) は全労働者の5.3% (2008年) を占めている。

このレポートのアウトラインは以下の通りである。まず、第2章では、スウェーデンとEUにおける有期労働契約の規制の背景や歴史的な変遷について述べる。第3章では、ス

スウェーデンにおける現在の有期労働契約に関する規制について言及し、分析を行う。そして最後に第4章では、いくつかの結論的な所見を述べたい。

2. 有期労働契約の規制：背景と歴史的変遷

スウェーデンの労使関係システムは、自主規制、ソーシャルパートナー間の協働、自律的な団体交渉の上に成り立っている。労働組合組織率は約70～75%であり、労働協約の適用率は、約90%に及んでいる。賃金やその他の労働条件は一般的に労働協約によって設定される。団体交渉は、情報提供・協議・共同決定の確立された強力なメカニズムの下で行われている。労働者の影響力は、労働組合を通してのみ（使用者側に）及び、これはいわゆる「シングルチャネルモデル」と呼ばれている。1970年代に、立法の動きが顕著に見られ、その後、労働法制の立法がスウェーデンではしばしばなされている。1995年以来EUの一員になったスウェーデンは、この立法の動きを加速させ、今日、立法化された労働法は、雇用保障、差別禁止、労働時間、労働環境、団結権、団体交渉権といったものから、団体行動権、情報、協議、共同決定に至るまで広範囲の分野をカバーしている。スウェーデンにおける労働法の中心的な2つの法律は、団体交渉などの主な事項を規定した1976年の共同決定法と、労働の始期及び終期についての主な事項を規定した1982年の雇用保護法である。スウェーデンの労働法制に関する際立つ特徴の1つは、その準強行的な性格である。すなわち、法的な規制を（労働者にとって有利にも不利にも）使用者と労働組合の合意によって逸脱することができるという点である。この方法によって、特定の産業やセクター、また企業にとって特有なニーズに沿うように、法規制の柔軟な修正が可能となる。

スウェーデンの一般的な労働法制は、単一的で広い人的適用範囲を持つことが特徴である。また異なる労働者のカテゴリー（例えば、ブルーカラー・ホワイトカラー、公的・私的、無期・有期間わず）を伝統的に均等に扱う傾向が強いという点も特徴的である（雇用保障を除く）。労働者の概念について、法律上の定義はない。しかし、裁判所は、強行的な拘束力を有する、比較法的に見ると広い労働者概念を定着させており、有期雇用労働者もそこに含まれる。それによると、労働者は、契約に基づき、使用者の指揮命令権の下で、報酬を対価に、労務を提供する者であるとされている。20世紀を通して、労働者の概念は、労働立法による保護を新たな労働者集団に適用するために、さらに広がってきた。

スウェーデンでは、有期契約の規制が1970年代初頭に重要な課題となった。解雇に関する法的保護は、1974年の雇用保護法によって、最初に規定されたが、これに伴い、無期労働契約に適用される解雇の規定の適用を回避することを防ぐため、有期労働契約の

規制の必要性が生じた。他の多くの国々に比べて、スウェーデンの雇用保障は比較的強く、これは1974年以来の基本的な特徴といえる。現在施行されている1982年の雇用保護法は、民間の労働者であると公務員であるかを問わず（法第1条）、雇用の初日から、全ての労働者に適用される。小企業でも、適用除外とされない。使用者は、個別的な理由や、人員削減を理由として労働者を解雇することができる（法第7条）が、解雇には正当な理由（または客観的な理由）が必要とされる。これに加え、法律上、使用者は、労働組合と交渉することや、解雇予告をすること、労働者に代替的な仕事を提供すること、先任制ルールを適用すること、一定の要件が満たされれば解雇された労働者を再雇用することを義務づけられる。なお、先任制ルールは準強行的であり、ラストインファーストアウト原則は団体交渉による合意により、除外されうる。

経営上の特権（1906年に労働組合連合（LO）と使用者連盟（SAF：現在はスウェーデン企業連合）の間で締結された基本的合意において法的に認められた）の一環として、使用者は原則として、採用の自由を有するとされている。しかし、この権利は差別禁止法によって制限されており、公的部門においては、功績や能力といった客観的な理由といった範囲内において認められることが、憲法上要請されている。つまり、公的部門においては、全て法の下での平等、客観性、公平性の遵守が要請されるのである（憲法 第11章第9節、第1章第9節）。雇用契約は口答や書面により締結されるが、労働の開始後1ヶ月以内に使用者は書面により労働条件（例えば、有期契約であるかどうか、そして終期はいつかなど）を明示しなければならない（1982年雇用保護法第60節）。

1974年の雇用保護法では、有期労働契約に関する基本的なルールが置かれ、大部分は今日もなお、効力を有している。無期雇用契約は無期限のものとされ、解雇という手段によってのみ終了されうる。そして、使用者が解雇する際には正当な理由を要する。対照的に、有期労働契約は限定された期間のものとされ、合意されていた期間の満了により、予告の必要なく、終了する（1982年雇用保護法第4条）。有期労働契約は、合意された期間が満了するまでは、原則として（労働者、使用者いずれかによる雇用契約の重大な違反による即時解約を除き）終了され得ない（1982年雇用保護法第4条3項、第18条）。このため、ある意味では、有期労働契約は契約期間中は、無期契約労働者よりも雇用保障が厚いとも言われる。しかし、使用者と労働者は「〇〇を越えない範囲で、期間を定めない」有期労働契約を結ぶこともできる。この場合には、使用者・労働者ともに契約を早く（上記〇〇より早く：訳注）終了させうるが、予告期間やや正当事由の要請という解雇に関する法的保護の規定を遵守しなければならない。

解雇に関する保護が法的に定められて以来、無期労働契約が原則とされている（1982年雇用保護法第4条）。有期労働契約は、合意され、かつ法律や労働協約によって規定さ

れている場合にのみ許される。有期労働契約の存在を主張する当事者（主に使用者側であるが）が、立証責任を負う。有期労働契約が合法であるためには、1982年雇用保護法による明確なルールが守られなければならない（1982年雇用保護法第4, 5, 6条）。それでもこれらの条項は準強行的なものであり、労働協約によって、有期労働契約の締結事由を狭くしたり、広く認めたりすることがしばしばなされる（同意されたこうした労働協約の条項は、未組織労働者や、労働協約に署名した労働組合以外の組合の構成員にも適用される）（1982年雇用保護法第2条）。この1982年雇用保護法の準強行的な性質は、1996年に強化され、（中央又は全国的なレベル＜＝産別レベル：訳注＞の労使間で労働協約が締結されているという条件で）企業・職場レベルでも法令から逸脱する協約を締結することができるようになった（1982年雇用保護法第2条）。また、同年に、例えば大学や高等教育などに関する特別の法律や規則における有期労働契約に関する規定は、1982年の雇用保護法に優先するものと定められた（1982年雇用保護法第2条1項）。

1974年法の出発点は、雇用保護法によって許容される有期労働契約の各類型は、客観的な理由によって説明されるべきだというものであった。制定当初、有期労働契約に関する法的規制は厳しく、明確な期限、特定の季節、特定の業務、特定の性質の業務（狭く解釈）、一時的な代替雇用や、実用的訓練などの有期契約のみが認められた（1974雇用保護法第5条）。1982年には、有期労働契約の対象が、試用の導入と業務量の一時的な増加によって必要とされる場合（後者は2年間で6ヶ月を超えない範囲で）が認められたことにより、拡大した。

このように、一般的な傾向としては、（度重なる法改正と判例法の発展の双方において）使用者に、有期労働契約を利用させる機会が増やされてきたといえる。有期労働契約に関する法規制について直近かつ抜本的な改正が行われることになった2007年には、1982年雇用保護法に、有期労働契約を締結することができる事由に関する多岐にわたる「リスト」が規定されていた（法第5, 6条）。例えば、1996年には新たな有期労働契約の類型（「同意による有期雇用」（第5条 a））というものが導入され、同一の使用者が3年間の間であれば12ヶ月まで有期労働者を利用することができ、解雇する際は特定の動機又は客観的な理由は不要ということとなった（この類型で同時に雇うことのできる有期契約労働者は5人まで）。しかし、こうした傾向は必ずしもあいまいさを取り除くものではなかった。各々の臨時的代替雇用の適法性が別々に評価されることにより代替雇用が連続的に利用（濫用）される＜一つの職場に複数の代替雇用のポスト A・B・C がある場合、同じ労働者が A→B→C と移動することにより連続的に有期雇用契約を締結しうる：訳注＞ことについての議論の高まりを受け、新たな条項が2000年に導入された。それは、労働者が同一の使用者によって、一時的な代替雇用として直近5年間のうち3年間雇われた場合には、その雇用契約は自動的に無期雇用に移行するというものである（1982年雇用保護

法第5条2項)。

ヨーロッパにおける社会的対話の結果、有期労働指令（有期労働に関する枠組合意）が1999年に採用され、非典型的労働をEUレベルで規制することとなった。この指令は、パートタイム労働指令に続くものであり、また派遣労働指令に先立ち制定されたものである。その指令の前文では、加盟国は、無期雇用契約が使用者と労働者の間の雇用関係の原則であり、有期労働契約は一定の状態において使用者と労働者双方のニーズに応えるものであるということを確認している。この指令は2つの側面を有している。すなわち、差別禁止原則を導入し、有期契約労働者の待遇を改善すること、そして、有期労働契約の継続的使用による濫用を防止するということである（第1条）。ヘニングによれば、指令では一定の曖昧さも示しつつ、有期契約労働を「標準化」した。差別禁止の原則は、労働上の待遇について、異なる扱いをするに当たって客観的な理由がなければ、有期契約労働者は比較可能な無期契約労働者よりも単に有期契約労働者であることを理由に、不利に扱われないというものである（第4条）。パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働の均等待遇及び差別禁止原則は、伝統的な差別禁止規制とは根本的に異なるものである。すなわち、ここで言う差別禁止というものは、性別、人種、年齢、性別といった労働者の個性に基づくものや、人権に関するものではなく、労働契約や、その形態、内容に基づくものであり、フレキシキュリティや雇用政策、グローバリゼーションといったものに関連するものである。

有期労働契約の継続的な利用の濫用防止の方法に関して言えば、濫用防止のための同等の法的措置がない場合には、特定のセクターや労働者のカテゴリーのニーズに配慮しながら、加盟国は以下のうち、1つ又は複数の手段を講じるべきであるとされている。契約更新には、それを正当化する客観的理由を求めること、有期労働契約の利用期間の上限を規制すること、有期労働契約の更新回数を規制すること（第5条）。このようにEU指令は、有期労働契約の当初の締結時にはいかなる客観的な理由も導入していない。使用者は、他の労働者と同様に無期契約に移行する機会を与えるように、有期契約労働者にその企業や組織における空きのポストに関する情報を教えなければならない（第6条）。

1997年の新しい雇用形態に関するグリーンペーパー、1998年の雇用ガイドライン、パートタイム労働指令とともに、有期労働指令はEUにおけるフレキシキュリティ戦略を早々に発展・構築させたものであると言えるだろう。フレキシキュリティという概念（柔軟性と安定性の良好なバランス）は、たびたび労働市場の柔軟性の研究において言及される「flexible firm」というアトキンソンのモデルに合致する。「flexible firm」は、3つの異なる労働力の区分からなるといわれている。「中核となる労働者集団」は、概して、質の高い労働条件や雇用保障を与えられる。「中核となる労働者集団」は、当該企業特有の

技術を持ち、簡単には外部から採用することはできない。「周辺の労働者集団」は、企業とは比較的緩いつながりをもつ労働者からなる。これらの労働者は一般的でその企業に特有ではない技術を持ち、しばしば有期労働契約やパートタイム契約で採用される。「外部の労働者集団」は、自社で雇用せず、自営業者や他の企業に雇用される派遣労働者からなるものである。使用者は一般的に、これらの労働力の区分毎に異なる柔軟性の戦略をたてる。

「数の柔軟性」は、雇用契約の形態と継続期間、そして労働時間の配置それぞれに関連し、労働者の数においてより柔軟にすることを目的とするものである。「数の柔軟性」の主な対象となるのは、まさに有期契約労働、パートタイム労働、労働時間の柔軟性である。「機能的な柔軟性」とは、無期雇用における適応性、多用途性の問題であり、主に、いわゆる中核的な労働者集団に影響するものである。「機能的な柔軟性」の目的は、生産の需要の変化に沿って、仕事の中身を変えることである。そして、「財政的な柔軟性」とは、企業業績や労働者の知識、効率性といった環境に、賃金をより適合させるというものである。

多くの議論を巻き起こした労働法の現代化に関する2006年のグリーンペーパーでは、経済成長や雇用創出を促進し、フレキシキュリティを進歩させるに当たって、労働法の果たしうる役割について議論されたが、議会は、ヨーロッパの雇用戦略と経済成長と雇用創出に向けたリスボン戦略に統合されるフレキシキュリティの一般原則を採用した。フレキシキュリティは、EUのレベルでは、労働市場において柔軟性と安定性を同時に高めるための1つの統一戦略として標榜されており、柔軟かつ信頼のおける契約上の合意、包括的な生涯にわたる能力開発、効果的で活発な労働市場施策、現代的な社会保障システムといった要素を含んでいる。加盟国は、各国の労働法制、産業構造、社会保障システムに依拠するフレキシキュリティにいたる道筋をそれぞれ模索することとなる。柔軟かつ信頼のおける契約的措置は、労働市場の分断を減らし、無期雇用と有期雇用の均等な取扱いを志向する。そのような均等な取扱いは数的・機能的な柔軟性、雇用保護の緩和、「テニユア・トラック」アプローチの創出、漸進的な雇用保護といったものを通して、実現されうるものであり、こうしたものは、部分的に有期契約労働指令に反映されている。エンプロイアビリティや労働市場の変化もまた焦点となっている。

パートタイム労働指令や有期契約労働指令における差別禁止の原則は、スウェーデンでは、2002年のパートタイム労働者及び有期契約労働者差別禁止法によって、新法の制定により実践に移されている。この法律は、スウェーデンの他の差別禁止立法と調和が図られ、直接差別と間接差別の禁止を含んでいる。それゆえ、EU指令で要請されているレベルを超えるものである。有期労働契約指令における差別禁止原則は単に有期労働契約という理由のみで、有期契約労働者を不利に扱うことを制限しているが、直接的な差別行為といえるものであっても、客観的な理由があれば、正当化することができる。指令の第5条に関し、更新回数の制限や継続的な有期労働契約の濫用に対しては、明確な対応はなか

った。現在の規制、すなわち無期雇用を原則とし、有期雇用については客観的な理由を必要とし、かつ（または）たとえば臨時的代替雇用について初回の契約締結および連続利用についての期間の上限を規制するという、1982年雇用保護法第5、6条で定められた許容される有期労働契約のリストに組み込まれているルールによって、既に満たされているとみなされたためである（第3条）。他の労働者と均等な雇用機会の付与や、試用者が有期契約労働者に無期雇用や試用的雇用に関連するすべての欠員について情報提供するという第6条の義務は、後に1982年雇用保護法へ導入された（第6条f）。

3. 有期労働契約に関する現在の規制

有期労働契約に関する規則の最新かつある意味で根本的な改正は、2007年7月1日になされ施行されている。この改正は、有期労働契約の規制を簡素化し、明確化することを目的としたものであるが（すなわち、1982年雇用保護法第5、6条において、許容される有期労働契約の類型として広く列挙されていたものを修正した）、柔軟で効率的な労働市場において、雇用の安定と労働者の関与のニーズに応えることをも目的としている。改正はEUの有期労働指令を背景になされたものといえる。中道右派の政府が、明白に使用者が有期労働契約を使用する可能性を増やしたかったという事情もある。

有期労働契約に関するほとんどの基本的な原則は、今でもなお存続している。従って、無期雇用が原則であり、有期労働契約は合意が必要であるし、法律や労働協約によって特別に認められることも必要である。有期労働契約は、一定の限られた期間において完結するものであり、予告の必要なく、合意された期間の満了により終了する。有期労働契約に関する法的な規制などは、団体交渉や労働協約で、有期労働契約の対象を、狭くも広くもできる。

しかしながら、新しい改正は、部分的に有期労働契約に対する新しい姿勢を打ち出している。有期労働契約に関して、多岐にわたっていた有期労働契約のリストが、「一般有期雇用」のほかに、臨時的代替雇用、季節的雇用、67歳以上の有期雇用、試用のみが加わった形に変更された。このように、有期労働契約の合法的な領域は、今ではより広がっている。一般有期雇用については、使用者は、自由に締結でき、客観的な理由というものを必要としない。原則として、使用者は有期労働者のみを雇用してもよく、柔軟な労働者を使い、全ての事業を行ってもよい。ただし、一般有期雇用や臨時的代替雇用で雇われた際には、同一の使用者の下での雇用は直近5年間で2年を超えてはいけない。そして、超えた場合は、契約は自動的に無期労働契約に変換するとされている（1982年雇用保護法第5条2項）。

この改正は有期労働指令に沿って、有期労働契約を短期間の雇用に標準化させるものであると言え、同時に有期労働契約の連続的利用も規制しているものである。加えて、改正法の下では労働者の権利は漸進的に強化される。

臨時的代替雇用（「真の臨時的代替雇用」）は、その雇用が一時的に不在の労働者の代わりとなっているか、一時的に空いているポストにのみ認められる。しかし、判例法理においては、労働裁判所は、これらの要請を緩和してきており、現在では臨時的代替雇用がより一般的な意味で実際の人員状況を反映しており、無期契約労働者の欠員に基づくのであれば、利用が認められる。スウェーデンにおける臨時的代替雇用のニーズと利用は、18ヶ月の育児休暇や研究のために仕事を休む権利といった休暇に関する広範な法令上の権利によるものといえる。

季節的労働は、仕事の特性によって必要とされる場合に認められ、最も頻繁に利用されるのは、農業や観光業といった特定のセクターにおいてである。67歳以上の場合は、有期契約労働は、無制限に認められる。

加えて、1982年雇用保護法の第6条では、試用的雇用について規定しており、スウェーデンにおいてはよく使用されるものである。試用的雇用は、最近の改正によって影響を受けなかった。全ての有期労働契約と同様、試用は、明確な同意が必要であり、試用期間が6ヶ月を超えない場合にのみ認められる。しかし、試用的雇用に関する規定は、準強行的である。試用期間を6ヶ月から3ヶ月に短縮する労働協約もあれば、より厳密に規定する労働協約もあり、さらには、より制限的に試用を利用する条件を規定する場合もある。もし、使用者や労働者が雇用契約を続けたくないと考えるのであれば、その契約内容を少なくとも試用期間の終了までに伝えなければならない。もしこれがなされなければ、試用的雇用は自動的に無期雇用契約に転化する。すなわち、試用的雇用は、期間満了により契約が終了する他の有期労働契約の形態と異なるのである。試用的雇用には、最初に労働者を選別したい、また後々自動的に無期雇用契約へと移行したいという2つの使用者ニーズがある。

使用者が試用的雇用を利用するにあたって、客観的な理由は必要とされない。それゆえ、試用的雇用は、裁判において、法的に精査されることがない。極端なケースでは、試用的雇用は、1982年雇用保護法を法的に回避するために使用されうる。加えて、使用者の試用的雇用契約の終了は、1982年雇用保護法の枠組みの中では、法的に精査したり適法性を問うこともできない。ただし、結社の自由に対する違反や差別禁止の違反として、（裁判所において）法的に審査されうる。

労働者に一定の期間を与え、使用者と契約状況について話し合う機会を与えるために、使用者は労働者及びその所属する労働組合に対し、試用的雇用契約の終了の2週間前に通知をしなければならない（1982年雇用保護法第3条）。また、労働者と労働組合は、使用者と交渉する権利がある。予告と交渉に関するこれらの規定は、単に手続条項にすぎない。従って、違反した場合にも、使用者は、賠償責任を負うのみであり、試用的雇用の終了の有効性に影響を与えるものではない。

同じように、1982年雇用保護法第5条によれば、使用者は、直近3年間で12ヶ月労働者を有期労働契約（一般有期雇用、臨時的代替雇用ほか）で雇用した場合、その終了に当たっては、その1ヶ月前に、労働者とその所属する労働組合に、通知しなければならない。労働者と労働組合は、使用者と交渉する権利がある。

試用的雇用以外の有期契約労働者で、同一の使用者に直近3年間で、12ヶ月以上雇用された者は、その雇用が人員整理を理由に終了される場合は、再雇用の優先権が与えられる（1982年雇用保護法第25条）。再雇用の優先権は労働者が十分な適性を有する場合に認められ、また、当該再雇用はラストインファーストアウト原則に沿って、労働者に提供される。再雇用の優先権は、当該労働者の再雇用が、2年の制限期間を超え、有期労働契約が自動的に無期雇用に転換したと思われる場合でも、存続する。

労働協約に拘束され、労働協約が適用される労働者と有期労働契約を結ぶ使用者は、関連する職場の労働組合団体に遅滞なく、通知しなければならない（同法第15～17条、第30a条）。この通知は、1ヶ月を超えない雇用であれば、不要である。

スウェーデンの労働裁判所は、団体交渉に関する論争を解決することを目的に1928年に設置された。最近では、労働裁判所の管轄は拡がり、労働法や労働協約の適用に関するあらゆる種類の労働紛争を包括している。労働裁判所は、法的な知識・経験を有する裁判官と労働側および使用者側の代表者という3者構成となっている。ほとんどの事例（法廷）において、ソーシャルパートナーの代表が裁判官の多数派を構成する。労働裁判所は、労働紛争の最高裁としての役割を持つ。また、使用者団体や労働組合によって提起された全ての訴訟の第一審の判断を行うところでもある。すなわち、全てのケースにおいて、労働裁判所は最初で唯一の判断を下すのであり、控訴する余地は残されていない（労働紛争の手続は1975年の労働紛争に関する法律によって規定されている。）。労働裁判所は、1年につき、約200ケースを取り扱うに過ぎない。従って、スウェーデンにおける労働紛争のうち極めてわずかな割合しか、法廷には持ち込まれない。この主な理由は、労働裁判所がケースを扱うためには、交渉によって紛争を解決するためのあらゆる手段を講じた上

でないといけないという点にある。このため、職場レベル、産別レベルでの交渉がなされ、かつ、その交渉が不調に終わらないと労働裁判所に持ち込めない。結果として、多くの紛争は裁判外で解決される。

1982年雇用保護法の規定に違反して結ばれた有期労働契約（例えば、不正な臨時的代替雇用）は、裁判所により無期雇用契約として宣告（確認）されうる（1982年雇用保護法第36条）。この宣告は、金銭的、懲罰的両方の損害賠償につながる。もし、使用者が判決を遵守しないのであれば、裁判所は雇用関係の解消と、労働者が被った「標準的な」損害について雇用期間に応じて高額の賠償をするよう使用者に命じる（1982年雇用保護法第39条）。使用者が一般有期雇用や臨時的代替雇用が無期雇用に自動的に転換することについて認識がない場合は、例えば、労働者は、無期雇用契約上の地位を主張でき、損害賠償の主張にも結びつけることができる。

一般有期雇用で働いた期間と、臨時的代替雇用で働いた期間は、通算されない。労働者は、このため、5年間のうち、4年間これらの形態で雇われることができる。（季節的雇用や、試用的雇用は原則として、5年間の中でこれに加算される。）

2007年に、スウェーデンの専門社員連合（TCO）は、スウェーデン政府が有期労働指令の5節を実施しておらず、有期労働契約の濫用を防止するための措置を講じていないとして、公式な異議申立て文書を欧州事務局に提出した。TCOは、2007年の有期労働契約規制に関する改正の内容を、特に、客観的理由を要しない一般有期雇用を広範囲に認めたこと、一般有期雇用と臨時的代替雇用の期間が通算されないことの弊害について、批判している。2010年3月、欧州委員会はスウェーデン政府に対し、指令の不十分な遂行に言及する公式見解を出した（違反に対する手続の第2段階の対応である）。スウェーデン政府は、回答するために2ヶ月間与えられた。

2002年に導入されたパートタイム労働者と有期契約労働者の差別禁止原則に関する判例はこれまでわずかしき存在しない。まだいまのところ、差別の存在を主張し、認められた労働者は存在しない。欧州裁判所の判例の同様に、比較可能な状況にあるフルタイムや無期雇用の労働者を証明すること、単にパートタイムや有期契約ということを根拠に不利な取扱いをされたことを証明することは難しいようだ。

スウェーデンの社会保障システムは労働法システムと同様、同質かつ一様な性格を有しており、無期契約労働者、有期契約労働者といった全てのカテゴリーの労働者のみならず、自営業者などもカバーしている。しかし、有期契約労働者は、失業手当の資格を得るために必要な労働の要件を満たすことが難しいかもしれない（参考 1997年失業手当法）。

4. 結び

当然、まだ時間も経っていないため（労働裁判所の判例も不十分なこともあり）、2007年に行われた有期労働契約の規制に関する改正について、全ての影響を評価することはできない。有期労働契約指令に沿ってなされた、この改正と2002年のパートタイム・有期契約労働者の差別禁止法は、有期労働契約の締結に際し一定の（しかし従来と比べれば控えめに）客観的な理由を要求し、加えて、利用可能期間上限も設定し、差別禁止原則を確立した。

これまでの研究では、労働協約が有期労働契約の締結できる範囲を広げたり、狭めたりすること（多くは狭めていると考えられるが）により、法改正の効果を和らげ、影響を遅らせていると指摘されている。有期労働契約の利用可能期間の上限を制限することによって生じる副作用としては、（特に人員整理の場合における再雇用の優先権付与にあたって）、再雇用の優先権が発生したり無期契約雇用への転換がなされる区切りにおいて（それぞれ12ヶ月と2年）、労働者が雇止めされてしまうというリスクが挙げられる。これまで、このようなルールの適用により、メディア部門などの一定のセクターで、そのような副作用があったことが証明されている。

2007年の改正（有期労働契約の規制の簡素化、明確化）の基本的な内容は、ソーシャルパートナーの間では議論となっていない。しかし、労働組合は、一般有期雇用の利用期間上限と一連の有期契約雇用の類型を寛大すぎるものとして批判している。現在、2010年度の産別団体交渉の最中であるが、雇用保障の分野の主な議題は主に、年功序列ルールの在り方や内容、そして、整理解雇や雇用調整のリスクを負っている派遣労働者を雇っている使用者の在り方を中心に繰り広げられている。

スウェーデンの有期労働契約規制は、現在のフレキシキュリティ戦略によく沿っているものである。短期の有期労働契約は標準化されており、使用者は、一般的有期労働や臨時的代替雇用を利用して、増大する数の柔軟性を補っている。労働者は、継続的な有期労働契約の利用可能上限、それを超える場合の無期雇用への転換を通して、保護される。これらに加えて、情報提供、交渉の機会、優先的再雇用権といった形での権利や雇用保護が積極的に設けられている。1982年雇用保護法の準強行的な性格と有期労働契約に関する労働協約の有り様は、スウェーデンの労使関係や労働法システムに特有の手続的な柔軟性の現れであるといえる。

（注）厚生労働省労働基準局において翻訳

Labour Policy on Fixed-Term Employment Contracts in Sweden

Mia Rönnmar¹
Lund University

1. Introduction

The theme of this 10th Tokyo Seminar is the recent decades' general increase in atypical employment, such as fixed-term, part-time and temporary agency work. The flexibilisation of working life has often been discussed in terms of labour market segmentation and the legal 'tension' between, on the one hand, permanent employment, linked to employment protection, and, on the other hand, more precarious atypical, or flexible, employment. In Europe nowadays the discussion often springs from the notion and strategy of flexicurity, and the balancing of flexibility of labour markets with the security and social protection of employees. The aim of this report is to describe and analyse the legal regulation of fixed-term employment contracts in Sweden.

Fixed-term employment has been on the rise in Sweden. In 2008, 16.1 per cent of all employees had fixed-term employment contracts, as compared to 10 per cent in 1990.² In the EU-15 countries, the corresponding average rate in 2008 was 14.1 per cent. In Sweden the incidence of fixed-term employment is higher in the service sector than in the manufacturing sector. Fixed-term employment is more common among women (in 2008 18.7 per cent) than men (in 2008 13.4 per cent), and also more common among young people (16–24 years of age) than in other age groups.³ The trade union organisation rate among fixed-term employees is lower than among permanent employees (about 50 per cent as compared to 70–75 per cent).⁴ In 2008, 26.6 per cent of all employees in Sweden had part-time employment contracts (41.1 per cent among women and 13.3 per cent among men, these figures have long been stable). Despite rapid growth of temporary agency work in Sweden, today it still accounts for only about 1 per cent of the entire labour force.⁵ In 2008, self-employment accounted for 5.3 per cent of total employment.⁶

¹ This research is performed within the research project 'Flexicurity – a study of Swedish employment regulation in a comparative context', financed by the Swedish Council for Working Life and Social Research (FAS). Mia Rönnmar is a member of the Norma Research Programme, Lund University, and the ReMarkLab Research Programme, Stockholm University.

² In 2009, 661,000 employees had fixed-term employments, see SCB, *Statistisk årsbok 2010*, Stockholm 2010, p. 272.

³ Fixed-term employment also seems to be more common among foreign-born than among Swedish-born employees, cf. S. Engblom, *Fixed-Term-at-Will: The New Regulation of Fixed-term Work in Sweden*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 24, No 1, 2008, p. 136.

⁴ See Engblom 2008, p. 138.

⁵ Temporary-work agencies (and private employment agencies) were prohibited in Sweden between 1935 and 1991, in line with the ILO Convention on Fee-Charging Employment Agencies No. 96/1949 (revising

The outline of this report is as follows: Section 2 presents the background and historic developments as regards regulation of fixed-term employment contracts in Sweden and the EU. Section 3 describes and analyses the current regulation of fixed-term employment contracts in Sweden. Lastly, in Section 4, I make some concluding remarks.

2. Regulation of fixed-term employment contracts: background and historic developments

The Swedish industrial relations system builds on self-regulation, co-operation between the social partners, and autonomous collective bargaining. The trade unionisation rate is about 70–75 per cent and the collective bargaining rate is about 90 per cent. Wages and other terms and conditions of employment are generally set by collective bargaining. Collective bargaining is accompanied by well-established and strong mechanisms for information, consultation and co-determination, and workers' influence is channelled solely through trade unions in a so-called single-channel model. The 1970s witnessed an increase in legislative activity, and since then, labour law legislation is very frequent in Sweden. Membership of Sweden in the European Union since 1995 has added to this legislation, and today labour law legislation covers areas such as employment protection, non-discrimination, working time, working environment, freedom of association, collective bargaining and the right to industrial action and information, consultation and co-determination. The two real centrepieces of Swedish labour law legislation are the 1976 Co-determination Act (*Medbestämmandelagen*, SFS 1976:580), regulating central aspects of collective labour law, and the 1982 Employment Protection Act (*Anställningsskyddslagen*, SFS 1982:80), regulating central aspects concerning the entering into and the termination of employment contracts. A distinguishing feature of most Swedish labour law legislation is its 'semi-compelling' character, which allows for deviations, both to the advantage and detriment of employees, from the statutory provisions by means of a collective agreement entered into by the employer and the trade union. In this way, flexible modifications to accommodate the needs of specific industries and sectors or companies can be achieved.⁷

Swedish labour law in general is characterised by its uniform and extensive personal scope, and a traditionally high degree of equal treatment of different categories of employees – for instance of blue- and white-collar employees, public and private sector employees and permanent and fixed-term employees (with the exception of employment protection). There is no statutory definition of the concept of employee. However, the courts have developed a legally mandatory, and in a comparative perspective, broad concept of *employee*, covering

Convention No. 34/1933). This prohibition was not fully implemented in practice, though. Temporary agency work was legalised in 1991, and more effectively liberalised in 1993 by the adoption of the 1993 Private Job Placement and Hiring-out of Labour Act.

⁶ See European Commission, *Employment in Europe 1998*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1998, p. 162, European Commission, *Employment in Europe 2009*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2009, p. 156 and p. 182, K. Ahlberg and N. Bruun, Denmark, Finland and Sweden: Temporary Agency Work Integrated in the Collective Bargaining System, In: K. Ahlberg et al., *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary Agency Work*, P.I.E. Lang, Brussels 2008, p. 42 and Engblom 2008, pp. 136 f.

⁷ Cf., for example, section 2 of the 1982 Employment Protection Act and section 4 of the 1976 Co-determination Act. See M. Rönnmar, Free movement of services vs national labour law and industrial relations systems: understanding the Laval case from a Swedish and Nordic perspective, In: C. Barnard (ed.), *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, Vol. 10, 2007–08, Hart, Oxford 2008, pp. 493–523.

also fixed-term workers. In short, an employee can be described as a person who, on the basis of a contract, personally performs work for someone else, under his or her direction, in return for remuneration. During the 20th century, the concept of employee has continuously widened, aiming at providing additional groups of workers with the protection afforded by labour law legislation.⁸

The regulation of fixed-term employment contracts became an important issue in Sweden in the beginning of the 1970s. Statutory employment protection – first established through the 1974 Employment Protection Act – also required regulation of fixed-term employment contracts, to prevent circumvention of the employment protection linked to permanent employment contracts.⁹ In comparison with many other countries, the Swedish employment protection stands out as being relatively strong, and has kept most of its basic features since 1974.¹⁰ The 1982 Employment Protection Act in force today applies to all employees, whether in private or public employment (cf. section 1 of the Act), from the first day of employment.¹¹ Small companies are not exempted. The employer may dismiss an employee for personal reasons or for reasons of redundancy. The employer must have just cause (or objective grounds) for dismissal (cf. section 7 of the Act). Coupled with this basic just cause requirement are rules obliging the employer *inter alia* to negotiate with trade unions, to give notice, to provide the employee with alternative work, to apply seniority rules, and if necessary conditions are met, to re-employ dismissed employees. For example, the seniority rules are ‘semi-compelling’, and the principle of ‘last-in-first-out’ can be deviated from by means of collective agreements.

As part of the managerial prerogative – first legally recognised in 1906 in the main collective agreement of the December Compromise between the Swedish Confederation of Trade Unions (LO) and the Swedish Employers Federation (SAF) (now the Confederation of Swedish Enterprise (Svenskt Näringsliv)) – the employer, in principle, enjoys a free right to hire. This right is restricted, however, by *inter alia* non-discrimination legislation, and in the public sector, by constitutional requirements (in the state sector) for applying only objective factors such as merit and competence; and in addition (in the entire public sector) the observance of equality of all before the law and objectivity and impartiality (cf. chapter 11

section 9 and chapter 1 section 9 of the Instrument of Government (*Regeringsformen*)). The employment contract may be oral, written or conclusive.¹² Not later than one month after the commencement of work by the employee, the employer must provide written information about the terms and conditions of employment; for example, whether the employment is fixed-term and the final date of employment (cf. section 6c of the 1982 Employment Protection Act).¹³

In the 1974 Employment Protection Act, the basic rules regarding fixed-term employment contracts were laid down – and to a large extent they still apply today.¹⁴ A permanent employment contract is concluded for an indefinite period of time, and can be terminated only by means of dismissal, and then the employer must have just cause for dismissal. In contrast, a fixed-term employment contract is concluded for a limited period of time, and terminates at the expiry of the agreed term, without the need for notice (cf. section 4 of the 1982 Employment Protection Act). As a main rule, a fixed-term employment contract cannot be terminated before the agreed term has expired (with the exception of summary dismissal in case of a grave breach of the employment contract, on the part of either the employee or the employer, cf. section 4 subsection 3 and section 18 of the 1982 Employment Protection Act). Thus, in a sense, under its duration the fixed-term employment contract can be said to provide greater protection for the employee than a permanent employment contract. However, the employer and the employee can agree on a fixed-term employment contract for ‘an indefinite term, but no longer than’, enabling both the employer and the employee to terminate the fixed-term employment contract in advance, while still having to adhere to notice periods and the requirements of the statutory employment protection for just cause etc.^{15, 16}

Employment contracts for an indefinite period – permanent employment contracts – are considered the rule, since they afford the employee employment protection (cf. section 4 of the 1982 Employment Protection Act). Fixed-term employment contracts are allowed only when agreed upon, and when specifically provided for by law or collective agreements. The party – often the employer – claiming the existence of a fixed-term employment contract bears the burden of proof.¹⁷ In order for a fixed-term employment contract to be legal, the precise rules of the 1982 Employment Protection Act must be adhered to (cf. sections 4, 5 and 6 of the Act). Nevertheless, these provisions are ‘semi-compelling’, and collective agreements regulating fixed-term contracts in specific – narrower or broader – ways are frequent (cf. section 2 of the 1982 Employment Protection Act) (these collective agreement provisions may also be applied to unorganised employees or employees who are members of a trade union, but not a signatory party to the collective agreement).¹⁸ This ‘semi-compelling’ character of the 1982 Employment Protection Act was strengthened in 1996, allowing such

⁸ See S. Engblom, *Self-employment and the Personal Scope of Labour Law. Comparative Lessons from France, Italy, Sweden, the United Kingdom and the United States*, European University Institute, Florence 2003 and M. Rönnumar, Sweden, in: T. Araki and S. Ouchi (guest editors), *Labour Law in Motion. Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*, R. Blanpain (ed.), Bulletin of Comparative Labour Relations, Vol. 53, Kluwer Law International, the Hague 2005, pp. 41–49 and pp. 157–172.

⁹ See A. Hennig, *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, Juridiska Föreningen i Lund, Lund 1984; A. Numhauser-Henning, Fixed-term Work in Nordic Labour Law, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 18, No 3, 2002, pp. 429–457; Government Bill Prop. 1973:129 *Lag om anställningsskydd m.m.*, p. 145 and Government Bill Prop. 1981/82:71 *Ny anställningsskyddslag m.m.*, p. 43. For a similar development in many European countries, see B. Veneziani, *The Employment Relationship*, in: B. Hepple and B. Veneziani (eds), *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004*, Hart Publishing, Oxford 2009, pp. 115 ff.

¹⁰ Statutory employment protection in the 1974 Employment Protection Act, and later in the 1982 Act, was provided first by the unilateral right of the employer to dismiss employees (cf. the employment at will doctrine) and later a limited, collectively bargained, employment protection, cf. Hennig 1984.

¹¹ According to section 1 subsection 2 of the 1982 Employment Protection Act, some minor groups of employees are, however, excluded from the Act, namely employees in a high management position, the employer’s family members, employees working in the employer’s household, and employees who are employed for work with special employment protection or in sheltered employment. Thus, employers are not restricted by the regulation on fixed-term employment contracts in the Act when concluding employment contracts with these employees.

¹² See K. Källström and J. Malmberg, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2nd ed., Justus förlag, Uppsala 2009, pp. 104 ff.

¹³ Cf. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer’s obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship.

¹⁴ See Government Bill Prop. 1973:129.

¹⁵ Cf. Labour Court judgments AD 1990:98 and AD 1997:42.

¹⁶ See L. Lunning and G. Toijer, *Anställningsskydd*, 8th ed., Norstedts Juridik, Stockholm 2006, pp. 156 ff.

¹⁷ See Lunning and Toijer 2006, pp. 156 ff., Government Bill Prop. 1973:129, pp. 144 ff., Government Bill Prop. 1981/82:71, pp. 38 ff. and Hennig 1984. Cf. Labour Court judgments AD 1996:7, AD 1990:92 and AD 1988:143.

¹⁸ See Lunning and Toijer 2006, pp. 75 ff. and Government White Paper Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*, pp. 227 ff.

deviating collective agreements to be entered into even at the local workplace level (provided that a collective agreement concluded at the central or national level applies between the employer and the trade union) (cf. section 2 subsection 3 of the 1982 Employment Protection Act). In addition, provisions on fixed-term employment contracts in specific statutes or regulations, for example, regarding universities and higher education, have priority before the provisions in the 1982 Employment Protection Act (cf. section 2 subsection 1 of the 1982 Employment Protection Act).¹⁹

In 1974 the starting point was that each permitted form of fixed-term employment contract regulated in the Employment Protection Act should be motivated by an *objective reason*. Originally, the regulation on fixed-term employment contracts in the Act was strict, and allowed only for fixed-term employment contracts for a fixed term, specified season, or specified task, if necessitated by the particular character of the work (interpreted narrowly), for temporary substitute employment and for practical training (cf. section 5 of the 1974 Employment Protection Act).²⁰ In 1982, the scope for fixed-term employment contracts was broadened by the introduction *inter alia* of probationary employment and fixed-term employment, if necessitated by a temporary peak in the employer's workload (not exceeding a total of six months during a two-year period).²¹

Thus, the general trend – both as regards the frequent statutory reforms and the development in case law – has been towards increased opportunities for employers to use fixed-term employment contracts.²² In 2007, before the latest and in some respects fundamental, reform of the regulation of fixed-term employment contracts (Section 3), the 1982 Employment Protection Act contained a long 'catalogue' of situations in which the use of fixed-term employment contracts was permissible (cf. sections 5–6 of the Act). For example, in 1996 a new fixed-term employment contract was introduced – the so-called 'agreed fixed-term employment' (cf. section 5a) – which could be used with regard to one and the same employer for a period of twelve months during any three-year period, and without the employer having to give any motive or objective reason for any dismissal (the employer could only employ five employees at the same time on 'agreed fixed-term employment'). However, the trend was not entirely unequivocal. Following a heated discussion on the misuse of successive temporary substitute employments, where the permissibility of each temporary substitute employment was evaluated separately, a new provision was introduced in 2000.²³ When an employee had been employed by one employer as a temporary substitute for a total of three years during the last five years, the employment contract was automatically converted into a permanent employment contract (cf. section 5 subsection 2 of the 1982 Employment Protection Act).²⁴

The Fixed-Term Work Directive/Framework Agreement on Fixed-Term Work²⁵ was adopted in 1999, as a result of the European social dialogue, and regulated atypical work at EU level; this agreement followed the Part-Time Work Directive²⁶ and preceded the Temporary Agency Work Directive.²⁷ In the Preamble to the Framework Agreement, the parties recognise that 'contracts of an indefinite duration are, and will continue to be, the general form of employment relationship between employers and workers' and that 'fixed-term employment contracts respond, in certain circumstances, to the needs of both employers and workers'. The purpose of the Directive is twofold: to improve the quality of fixed-term work by ensuring the application of the principle of non-discrimination, and to establish a framework to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships (cf. clause 1).²⁸ In the words of Numhauser-Henning, the 'restrictive aspect' of the Directive can, be said to 'evince a certain level of ambiguity, and it has been referred to as "normalizing" fixed-term work'.²⁹ The principle of non-discrimination implies that with respect to employment conditions, fixed-term workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable permanent workers solely because they have a fixed-term contract or relation, unless different treatment is justified on objective grounds (cf. clause 4). Principles of equal treatment and non-discrimination for part-time, fixed-term, and temporary agency work display a fundamental difference with regard to traditional non-discrimination regulation. Here, equal treatment is not based on the personal characteristics of the employee (such as sex, race, age, or sexual orientation) and related to the human rights discourse, but instead based on the employment contract and its form and content, and related to the flexicurity, employment policy and globalisation discourses.

When it comes to measures to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships, where there are no equivalent legal measures to prevent abuse, the Member States shall introduce – in a manner which takes account of the needs of specific sectors and/or categories of workers – one or more of the following measures: objective reasons justifying the renewal of such contracts or relationships; the maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships; or, the number of renewals of such contracts or relationships (cf. clause 5). Thus, the Directive does not introduce any requirement for objective reasons for the parties' first entry into a fixed-term employment contract.³⁰ Employers shall also inform fixed-term workers about

term contracts for periods longer than 18 months should be made to pay an economic fee (in the long run making long-term fixed-term employment unprofitable, thereby promoting the use of permanent employment in these situations), see Government White Paper Ds 2002:56.

²⁵ Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on fixed-term work concluded by the ETUC, UNICE and CEEP.

²⁶ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and ETUC.

²⁷ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work.

²⁸ Cf. C. Vigneau *et al.*, *Fixed-term work in the EU. A European agreement against discrimination and abuse*, SALTSA, National Institute for Working Life, Stockholm 1999 and C. Barnard, *EC Employment Law*, 3rd ed., Oxford University Press, Oxford 2006, pp. 479 ff. Clause 3 states that for the purpose of the agreement, the term 'fixed-term worker' means a person having an employment contract or relationship entered into directly between an employer and a worker, where the end of the employment contract or relationship is determined by objective conditions such as reaching a specific date, completing a specific task or the occurrence of a specific event.

²⁹ See Numhauser-Henning 2002, p. 433, cf. J. Murray, *Normalising Temporary Work*, *Industrial Law Journal*, Vol. 28, No 3, 1999, pp. 269–275.

³⁰ Cf. Numhauser-Henning 2002 and C-144/04 *Werner Mangold v Rüdiger Helm* [2005] ECR I-9981.

¹⁹ Cf. Government White Paper SOU 2007:98, *Karriär för kvalitet*.

²⁰ See Government Bill Prop. 1973:129, pp. 144 ff and Henning 1984.

²¹ See Government Bill Prop. 1981/82:71, pp. 38 ff.

²² For example, the Labour Court has 'softened' the requirements for using temporary substitute employment and 'project employment contracts' (an employment contract for fixed-term, specified season or specified task, if necessitated by the particular character of the work), cf. Government White Paper Ds 2002:56, pp. 219 ff., Engblom 2008 and, for example, Labour Court judgments AD 1985:30 and AD 2000:51 (Section 3).

²³ Cf. Labour Court judgments AD 1978:17 and AD 1984:66.

²⁴ In 2002, in a report commissioned by the government, the National Institute for Working Life proposed a new regulatory framework for fixed-term employment. According to the proposal, the 'catalogue' of fixed-term contracts in the 1982 Employment Protection Act should be abolished and instead all fixed-term contracts, concluded for periods up until 18 months, should be permitted. The employment protection of fixed-term workers should be strengthened, *inter alia* by extending the right to re-employment, and employers using fixed-

vacancies which become available in the undertaking or establishment, to ensure that they have the same opportunity to secure permanent positions as other workers (cf. clause 6).

Together with the 1997 Green Paper on a new organisation of work, the 1998 Employment Guidelines, and the Part-Time Work Directive, the Fixed-Term Work Directive can be said to constitute the early developments in a 'build-up' of an EU flexicurity discourse and strategy.³¹ The notion of flexicurity – the successful balance between flexibility and security – relates to Atkinson's model of the *flexible firm*, often referred to in labour market flexibility research. The flexible firm is made up of three different labour force segments. The *core group of workers* is typically offered high-quality working conditions and employment protection. Workers in the core group have firm-specific skills and are not easily recruited from outside the firm. The *peripheral group of workers* consists of workers with a looser connection to the firm. These workers have general, less firm-specific skills, and are often employed on fixed-term or part-time employment contracts. The *external group of workers*, finally, is made up of workers who are utilised, but not employed, by the firm, such as self-employed persons or temporary agency workers. The employer typically makes use of different flexibility strategies with regard to these labour force segments.³² *Numerical flexibility* relates both to the form and duration of the employment contract and to working-time arrangements, and primarily serves the purpose of achieving greater flexibility in the number of workers employed. In focus of numerical flexibility are precisely fixed-term work, but also part-time work, and working time flexibility. *Functional flexibility* is a matter of adaptability and versatility within permanent employment relationships, and it primarily affects the so-called core group of workers. The aim of functional flexibility is to vary the content of work in relation to the changing demands of production. Finally, *financial flexibility* is concerned with making wages more adaptable to circumstances, such as the profits of the business or the employee's knowledge and efficiency.³³

The much debated 2006 Green Paper on the modernisation of labour law discussed the role labour law could play in promoting growth and jobs; and advancing flexicurity. Following a report by the European Expert Group on Flexicurity, the Council adopted Common Principles of Flexicurity to be integrated into the European Employment Strategy and the Lisbon Strategy for Growth and Jobs.³⁴ Flexicurity is described at EU level as an integrated strategy to enhance, at the same time, flexibility and security in the labour market, and contains the following components: flexible and reliable contractual arrangements; comprehensive life-long learning; effective active labour market policies; and modern social security systems. Member States are to utilise different pathways to flexicurity dependent on their labour law, industrial relations, and social security systems. Flexible and reliable

contractual arrangements aim at reduced labour market segmentation and equal treatment of both permanent employees and fixed-term workers. Such equal treatment can be achieved through a new balance between numerical and functional flexibility, deregulation of employment protection and the creation of a 'tenure track' approach, and progressive employment protection, all of which are partly reflected in the Fixed-Term Work Directive. Employability and labour market transitions are also in focus.

The principle of non-discrimination in the Part-Time Work Directive and Fixed-Term Work Directive was implemented in Sweden through the creation of a new Act, the 2002 Prohibition of Discrimination of Employees Working Part-Time and Employees with Fixed-Term Employment Act (SFS 2002:293).³⁵ The Act was aligned with other Swedish non-discrimination legislation, and contains prohibitions on direct and indirect discrimination, thereby going beyond the requirements of the Directives.³⁶ The principle of non-discrimination in the Fixed-Term Work Directive is limited in that it requires the unfavourable treatment of the fixed-term worker to relate *solely* to the fixed-term employment contract, and it also enables the employer to justify even a direct discriminatory behaviour with objective grounds.³⁷ There was no explicit implementation as regards clause 5 of the Framework Agreement and measures against abuse of successive fixed-term employments. The existing regulation – building on the permanent employment contract as the main rule and a requirement for objective reasons and/or rules on maximum duration for first time and successive fixed-term employment contracts as regards, for example, temporary substitute employment, built into the 'catalogue' of permitted fixed-term employment contracts in sections 5–6 of the 1982 Employment Protection Act – was deemed satisfactory (Section 3).³⁸ Clause 6 and the obligation for the employer to inform fixed-term employees about any vacancies as regards permanent employment contracts or probationary employment was later introduced into the 1982 Employment Protection Act (cf. section 6f).³⁹

³⁵ See Government Bill Prop. 2001/02:97 *Lag om förbud mot diskriminering av deltidssamarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning*, m.m. Existing labour law legislation and collective agreements were in principle deemed, with regard to fixed-term employees, to be in line with the principle of non-discrimination of the Directive. – There is no tradition in Sweden to differentiate terms and conditions of employment between fixed-term employees and permanent employees, cf. Engblom 2008 and Numhauser-Henning 2004. – However, legislation was necessary with regard to part-time work, and in the interest of legal transparency and coherence, a common Act was created. Cf. European Commission, *Commission Staff Working Document, Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/60/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)*, SEC(2006) 1074.

³⁶ See Numhauser-Henning 2002. Cf. section 3 on direct discrimination: 'an employer may not disfavour an employee working part-time or an employee with fixed-term employment by applying less beneficial pay or other terms and conditions of employment than the employer applies or should have applied for employees in a similar situation who work full time or have a permanent employment contract respectively, unless the employer demonstrates that the disfavour is not related to the part-time work or permanent employment contract of the person disfavoured, indirect discrimination' and section 4 on indirect discrimination: 'an employer may not disfavour an employee working part-time or an employee with fixed-term employment by applying pay or other terms and conditions of employment that appear to be neutral but which in practice is particularly disadvantageous to employees working part-time or employees with fixed-term employment. However, this does not apply if the application of the terms and conditions can be justified by a reasonable goal and the means are appropriate and necessary in order to achieve the goal'.

³⁷ Cf. Government Bill Prop. 2001/02:97, p. 31.

³⁸ See Government Bill Prop. 2001/02:97, pp. 50 ff, Numhauser-Henning 2002 and Engblom 2008.

³⁹ Numhauser-Henning has pointed to a weakness in the implementation of the Directive linked to the 'semi-compelling' nature of the 1982 Employment Protection Act, namely the fact that the Act has not been

³¹ Prominent national examples of successful flexicurity strategies and policies, often put forward by the OECD and the European Commission, are the 1999 Dutch Flexibility and Security Act and the Danish 'Golden Triangle of Flexicurity', see, for example, European Expert Group on Flexicurity, T. Wiltshagen (rapporteur), *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, Brussels 2007.

³² See J. Atkinson, *Manpower Strategies for Flexible Organisations*, *Personnel Management*, August 1984, pp. 28–31 and M. Rönmmar, *The Managerial Prerogative and the Employee's Obligation to Work: Comparative Perspectives on Functional Flexibility*, *Industrial Law Journal*, Vol. 35, No 1, 2006, pp. 56–74.

³³ See Rönmmar 2006.

³⁴ See European Commission, Green Paper, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, COM(2006) 708 final, European Expert Group on Flexicurity 2007 and European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM(2007) 359 final.

3. Current regulation on fixed-term employment contracts

The latest, and in some respects fundamental, reform of the regulation of fixed-term employment contracts entered into force on the 1st of July 2007. The reform aimed at simplifying and clarifying the regulation of fixed-term employment contracts (i.e., revising the long 'catalogue' of permitted fixed-term employment contracts in sections 5–6 of the 1982 Employment Protection Act), but also at meeting the need for security and involvement of employees within a flexible and efficient labour market.⁴⁰ Thus, the reform was set against the background of the Fixed-Term Work Directive. The centre-right government also explicitly wanted to increase the possibilities for employers to make use of fixed-term employment contracts.⁴¹

Most of the basic principles regarding the regulation of fixed-term employment contracts still remain. Thus, permanent employment is the main rule; fixed-term employment contracts have to be agreed upon, and specifically provided for by law or collective agreement. A fixed-term employment contract is concluded for a limited period of time, and terminates at the expiry of the agreed term, without the need for notice. Collective bargaining and provisions on fixed-term employment contracts in specific statutes or regulations, respectively, can both narrow and widen the scope for fixed-term employment contracts.

However, in part, the new reform represents a new stance towards fixed-term employment contracts. The long 'catalogue' of fixed-term contracts has been replaced by a new form of fixed-term contract – 'general fixed-term employment' (*allmän visstidsanställning*, cf. section 5 of the 1982:80 Employment Protection Act), supplemented only by temporary substitute employment, seasonal employment, fixed-term contracts for employees above the age of 67 years, and probationary employment.⁴² Thus, the legal scope for fixed-term employment contracts is now broader. The employer is free to enter into general fixed-term employments, and there is no requirement for objective reasons. In principle, the employer may use only fixed-term employment contracts and conduct his or her entire business using flexible employees. However, when an employee has been employed –

complemented with a reference to the Fixed-term Work Directive when it comes to limiting the competence of the social partners who enter into collective agreements, the way this is usually done when transposing EC Directives, see Numhauser-Henning 2002. The duty according to Clause 6(2) to as far as possible facilitate access by fixed-term workers to appropriate training opportunities to enhance their skills, career development and occupational mobility seems more or less 'voluntary' and has not been explicitly implemented.

⁴⁰ Cf. Government White Paper Ds 2002:56 and Government Bill Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*

⁴¹ This was to be seen in relation to a similar proposal, put forward by the former social-democratic government (which had also been decided by Parliament and was to enter into force on the 1st of July 2007) for a reform of the regulation of fixed-term employment contracts. This reform also aimed at simplification and clarification, but was stricter regarding the scope for fixed-term employment contracts (it provided, for example, for a so-called free fixed-term employment contract for up to 14 months during a five-year period, and a strengthened priority right to re-employment), see Government Bill Prop. 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*, cf. Engblom 2008.

⁴² See Government Bill Prop. 2006/07:111. Section 5 of the 1982 Employment Protection Act states: 'A contract of employment for a fixed-term may be concluded 1. for a general fixed-term employment, 2. for a temporary substitute employment, 3. for a seasonal employment, and 4. when the employee has attained the age of 67. If an employee has been employed for a period of five years by an employer either for a general fixed-term employment for in aggregate more than two years, or as a temporary substitute for in aggregate more than two years, the employment is transformed into a permanent employment'.

in a general fixed-term employment or as a temporary substitute – by one employer for a total of two years during the last five years, the contract is automatically converted into an indefinite permanent employment contract (cf. section 5 subsection 2 of the 1982 Employment Protection Act).

This reform can thus be said, in line with the Fixed-Term Work Directive, to normalise the fixed-term contract for a short duration, and at the same time limit the scope for successive fixed-term employment contracts. In addition, there is a progressive build-up of rights for employees.

Principally, temporary substitute employment is only permitted – so-called *genuine* temporary substitute employment – if the employment is linked either to an employee who is temporarily absent or to a position which is temporarily free. However, in its case law, the Labour Court has 'softened' these requirements, and today it suffices if the temporary substitute employment in more general terms reflects the actual staffing situation, and is based on the absence of permanent employees.⁴³ The need for and use of temporary substitute employment in Sweden must also be seen in relation to Swedes' extensive statutory rights to leave of absence from work, such as 18 months of parental leave and right to leave from work to conduct studies.

Seasonal work is permitted when it is necessitated by the special nature of the work, and most frequently used in specific sectors, such as agriculture and tourism.⁴⁴ Fixed-term employment is also permitted without any restrictions, when the employee is 67 years of age or older.⁴⁵

In addition, section 6 of the 1982 Employment Protection Act provides for probationary employment ('hiring on trial'), frequently used in the Swedish labour market. Probationary employment was not affected by the latest reform.⁴⁶ As with all fixed-term employment contracts, probationary employment must be specifically agreed upon, and is permissible only if the trial period is no more than six months. The provision on probationary employment is, however, 'semi-compelling'. Some collective agreements limit the period from six to three months, and other collective agreements specify more closely, and sometimes also more restrictively, the conditions for using probationary employment.⁴⁷ If the employer or the employee does not want the employment relationship to continue, they must inform the other party to the contract, no later than the end of the trial period. If this is not done, the

⁴³ See Government White Paper Ds 2002:56, pp. 219 ff., and, for example, Labour Court judgments AD 1985:30 and AD 2002:3.

⁴⁴ See Government Bill Prop. 2006/07:111, pp. 24 f.

⁴⁵ This provision is complemented by sections 32a and 33 of the 1982 Employment Protection Act. Section 32a states that 'an employee is entitled to remain in the employment up to the end of the month when he or she attains the age of 67' and section 33 states that 'an employer desiring an employee to leave his or her employment at the end of the month when he or she attains the age of 67 shall give the employee at least one month's written notice of such desire'. According to Numhauser-Henning, these provisions are likely to be in accordance with the prohibition of discrimination on grounds of age as expressed in Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, general principles of EU law, the case law of the European Court of Justice (cf. C-144/05 *Werner Mangold v Rüdiger Helm* [2005] ECR I-9981 and C-411/05 *Palacios de la Villa* [2007] ECR I-8531) and the Swedish 2008 Non-Discrimination Act, cf. A. Numhauser-Henning, *Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor*, In: K. Ahlberg (ed.), *Vänbok till Ronnie Eklund*, Iustus, Uppsala 2010, pp. 439–476. This is also the standpoint of the Swedish Equality Ombudsman.

⁴⁶ During a shorter period in the 1990s, the 1982 Employment Protection Act provided for 12 months of probationary employment.

⁴⁷ See Lunning and Toijer 2006, p. 261.

probationary employment is automatically converted into an indefinite employment contract. Thus, probationary employment differs from other forms of fixed-term employment contracts, which expire at the end of the agreed period. Inherent in the nature of probationary employment is both the employer's need to initially 'try out' the employee, and the later automatic conversion into an indefinite employment contract.⁴⁸

No objective reasons are needed for the employer's use of probationary employment, and such use can therefore not be legally scrutinised in the court. In exceptional cases, the use of probationary employment may be legally challenged, for constituting a circumvention of the 1982 Employment Protection Act (cf. Labour Court judgement AD 1987:148).⁴⁹ In addition, the employer's termination of the probationary employment contract cannot be legally scrutinised or challenged within the framework of the 1982 Employment Protection Act. Such a termination can, however, be legally scrutinised as constituting, for example, a violation of the freedom of association (cf. Labour Court judgement AD 2004:49), or a violation of non-discrimination legislation (cf. Labour Court judgement AD 2002:102).⁵⁰

In order to give the employee some respite and the possibility to discuss the situation with the employer, the employer is obliged to inform the employee, and his or her trade union, of the termination of the probationary employment contract two weeks in advance (cf. section 31 of the 1982 Employment Protection Act). The employee and the trade union have a right to consult the employer. These provisions on information and consultation are merely 'provisions of form'. A breach of these provisions is thus sanctioned only by the employer paying damages, and does not in any way affect the validity of the termination of the probationary employment contract.

Likewise, the employer is obliged to inform (give notice to) the employee and his or her trade union one month before the termination of a fixed-term employment contract concluded according to section 5 of the 1982 Employment Protection Act (general fixed-term employment, temporary substitute employment etc.), provided the employee has been employed for a total of 12 months during the last three years (cf. sections 15–17 and 30a of the 1982 Employment Protection Act). The employee and the trade union have a right to consult the employer.

An employee with a fixed-term contract (but for probationary employment), who has been employed in total for more than twelve months during the last three years with the employer, and whose employment has been terminated for reasons of redundancy, has a so-called priority right of re-employment (cf. section 25 of the 1982 Employment Protection Act).⁵¹ The priority right of re-employment is on condition that the employee is sufficiently qualified, and re-employment offers are to be presented to employees in accordance with the 'last-in-first-out' principle. A priority right of re-employment exists even if re-employment of the employee implies 'crossing' the two-year limit and the fixed-term employment contract automatically being converted into a permanent employment contract.⁵²

An employer who is bound by a collective agreement and concludes a fixed-term contract with an employee for work to which the collective agreement applies, shall notify the relevant local trade union organisation without delay. No such notice is necessary if the

employment is not to exceed one month (cf. section 28 of the 1982 Employment Protection Act).

The Swedish Labour Court (*Arbetsdomstolen*) was established in 1928, originally aiming at resolving disputes relating to the collective bargaining system. Nowadays, the jurisdiction of the Labour Court is the widest possible, and encompasses all kinds of labour disputes concerning the application of labour law legislation or collective agreements. The Labour Court is a tripartite body comprised of judges with judicial background and of members representing both sides of the labour market. The representatives of the social partners constitute the majority of the court in most instances. The Labour Court acts as the Supreme Court in labour disputes. It is also the first instance in all proceedings filed by an employers' organisation or a trade union. That is to say, in the absolute majority of cases, the Labour Court serves as the first and only instance, leaving no room for appeal. (The procedure in labour disputes is regulated by the 1974 Act on Litigation in Labour Disputes (SFS 1974:371). The Labour Court tries only about 200 cases each year, so only a small proportion of all Swedish labour disputes reaches its courtroom. The main reason for this is that in order for the Labour Court to try a case, all possibilities to solve the dispute by way of negotiation must have been exhausted. Thus, negotiations both at local and national level must have been conducted, and must have failed in order for the case to be admitted to the Labour Court. As a result, many disputes are settled out of court.⁵³

A fixed-term employment contract that has been entered into in violation of the provisions of the 1982 Employment Protection Act (for example, a temporary substitute employment contract that is not genuine) can be declared by the court as an indefinite permanent employment contract (section 36 of the 1982 Employment Protection Act). This declaration can be combined with damages, both financial and punitive (cf. section 38 of the 1982 Employment Protection Act). If the employer does not adhere to such a judgment, the court will declare the employment relationship dissolved and award the employee specific 'standardised' damages in high amounts, relative to the duration of the employment relationship (cf. section 39 of the 1982 Employment Protection Act). If the employer does not acknowledge the automatic conversion of a general fixed-term employment or a temporary substitute employment into a permanent employment contract, the employee can, for example, make a claim to have the permanent status of the employment contract established, combined with a claim for damages.⁵⁴

The periods of employment spent in general fixed-term and temporary substitute employment are non-cumulative. An employee can therefore be employed for a total of four years (within a five-year period; seasonal and probationary employment may, in principle, be added to this).⁵⁵

In 2007 the Swedish Confederation for Professional Employees (TCO) made a formal complaint to the European Commission as regards the Swedish State's failure to correctly implement the Fixed-Term Work Directive with regard to clause 5 and the measures to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts. TCO

⁴⁸ In Sweden there are no labour inspectorates. Instead, a large part of the control of the enforcement of labour law legislation and collective agreements is performed by the trade unions, together with some government authorities, such as the Working Environment Authority and the Discrimination Ombudsman.

⁴⁹ See Lunning and Toijer 2006, pp. 259 ff. and Källström and Malmberg 2009, p. 116 f.

⁵⁰ See Lunning and Toijer 2006, pp. 261 ff.

⁵¹ Cf. Källström and Malmberg 2009, p. 116 f.

⁵² Specific time limits apply for seasonal employment (cf. section 25 of the 1982 Employment Protection Act).

⁵³ See Källström and Malmberg 2009, p. 118.

⁵⁴ See Källström and Malmberg 2009, p. 118.

⁵⁵ The Government Bill Prop. 2006/07:111 acknowledges this fact, but doubts that misuse will occur on any large scale. If, however, future and frequent misuse occur, the government states that it will investigate and contemplate future reforms.

criticised the content of the 2007 reform of the regulation of fixed-term employment contracts, *inter alia* the vast scope for general fixed-term employment without any need for objective reasons, and the effects on the non-cumulative calculation of the periods of employment spent in general fixed-term employment and temporary substitute employment. In March 2010 the European Commission made a formal notification (the second step in the infringement procedure) to the Swedish government regarding the insufficient implementation of the Directive. The Swedish government was given two months to reply.⁵⁶

There is only a very limited case law concerning the principle of non-discrimination in the 2002 Prohibition of Discrimination of Employees Working Part-Time and Employees with Fixed-Term Employment Act. As of yet, no employees have had any success in claiming discrimination. As with case law from the European Court of Justice, it has been difficult to prove that a person is in a *comparable situation* (with a full-time or permanent employment), or that one has been treated less favourably *solely* on grounds of a part-time or fixed-term employment contract.^{57, 58}

The Swedish social security system has (like the labour law system), a homogeneous and uniform character, and covers not only all categories of employees – permanent employees and fixed-term employees – but also self-employed workers. However, fixed-term employees may have greater difficulties in fulfilling the work requirements necessary in order to qualify for unemployment benefits (cf. the 1997 Unemployment Insurance Act).⁵⁹

4. Concluding remarks

Naturally, it is still too early (*inter alia* with regard to the lack of case law from the Labour Court) to evaluate the full effects of the 2007 reform of the regulation of fixed-term employment contracts. In line with the Fixed-Term Work Directive this reform, together with the 2002 Prohibition of Discrimination of Employees Working Part-Time and Employees with Fixed-Term Employment Act, combines to some extent, however, minor, requirements for objective reasons for the entry into fixed-term employment contracts with the setting of upper limits for the maximum duration of successive fixed-term employment contracts, and the establishing of a principle of non-discrimination.

Earlier studies show that collective bargaining (allowing for a broader or, as perhaps more often is the case, a narrower scope for fixed-term employment contracts) serves to 'cushion the blow' and delay the effects of statutory reforms.⁶⁰ One possible negative side-effect of limiting the maximum duration of successive fixed-term employment contracts –

especially when combined with the priority right of re-employment in case of redundancy – is the risk of employees not being offered further employment when the time limit (12 months and two years, respectively) for the priority right to re-employment and conversion of the fixed-term employment into a permanent employment is approaching. Earlier rules of a similar character have proven to have such effects in certain sectors, for example in the media sector.

The basic content of the 2007 reform – the simplification and clarification of the regulation on fixed-term employment contracts – was not disputed by the social partners. However, the trade unions criticise the upper limits for general fixed-term employment and successive fixed-term employments as being too generous. Today, in the midst of the large 2010 national collective bargaining round, the major debate in the field of employment protection revolves mostly around the existence and content of the seniority rules and the scope for employers to engage temporary agency workers following dismissals for reasons of redundancy and the risks for circumvention of the employment protection.

The Swedish regulation on fixed-term employment contracts is well in line with the current flexicurity strategy and discourse. Fixed-term employment contracts for a short duration are normalised, and employers are offered increased numerical flexibility by way of general fixed-term employment and temporary substitute employment. Employees are provided with security through upper limits for maximum duration of successive fixed-term employment contracts, and the conversion of these fixed-term employment contracts into permanent employment contracts. In addition to all this, there is a progressive build-up of rights and employment protection in the form of information, consultation and priority rights to re-employment. The 'semi-compelling' character of the 1980 Employment Protection Act and the scope for and use of collective bargaining as regards fixed-term employment contracts are expressions of the element of procedural flexibility inherent in the Swedish industrial relations and labour law system.⁶¹

⁵⁶ Cf. TCO, *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*, Stockholm, 2007-06-20, Engblom 2008 and C-212/04 *Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)* [2006] ECR I-6057.

⁵⁷ Cf. Labour Court judgment AD 2008:32 (wages for fixed-term and part-time employees, being advertisement producers), Labour Court judgment AD 2008:97 (vacation for fixed-term employed actors) and Case C-313/02 *Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KGK* [2004] ECR I-9483, see also Barnard 2006, pp. 472 ff.

⁵⁸ There is no specific discussion on a conflict of interest between permanent and fixed-term employees with regard to the principle of non-discrimination. The trade unions represent both permanent and fixed-term employees; however, as previously stated, the trade union organisation rate is lower among fixed-term employees than among permanent employees.

⁵⁹ See Engblom 2008, p. 137. The unemployment insurance system and the health insurance system etc. have been the object of much debated reforms by the current centre-right government.

⁶⁰ See Government White Paper Ds 2002:56, pp. 227 ff. and Engblom 2008.

⁶¹ Cf. Rönmmar 2006.