

(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・有期間わらず）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とを問わず（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6c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もち、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、客観的な理由が必要とされない。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た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か存在しない。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