

第4章 スウェーデン

序

スウェーデン労働法の人的適用範囲は、労働者概念の使用によって決定される。労働者が労働法およびその提供する保護の適用を受け一方で、請負人および自営業者は、原則として一般的な私法の条項（のみ）の適用を受ける¹。要するに、労働者とは、契約に基づいて、他者のために、その者の指揮下で、報酬の見返りとして、自分自身で労務を遂行する者と言うことができる。

本稿の概要は以下の通りである。第1節では、スウェーデン労働法における労働者概念、およびその内容と限界について説明する。第2節では、その他の法分野における労働者概念を取り扱う。第3節では、スウェーデン労働法の人的適用範囲を拡大する方法の一つとして、「準労働者」というカテゴリーの存在について論じる。最後に、第4節において、とりわけ労働生活のフレキシビリティ化に鑑みて、労働法の人的適用範囲を再定義する必要性に関する今日の議論に言及する。

第1節 労働法における労働者概念

労働者概念の機能は、スウェーデン労働法の人的適用範囲を境界付けることである。いわゆる私法上の労働者概念は、一般私法においてと同じ意味を、労働法の全分野で持つ²。労働者概念は、法文上は定義されていない。代わりに、判例法を通して裁判所によって、また立法準備作業を通して立法者によって、その内容と意義は叙述、展開されてきた³。20世紀の間、等質的かつ広範囲な労働者概念へという方向へ発展してきた。スウェーデン労働法は、一般的に、その均質かつ広範な人的適用範囲、および、異なるカテゴリーの労働者（例えばブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者、民間労働者と公務員など）に対する伝統的に高度な平等取り扱いによって特徴付けられる。20世紀の間、労働法および労働法規が付与する「セイフティ・ネット」をより多くのカテゴリーの就業者に提供することを目指して、労働者概念は継続的に拡大した⁴。

¹ このペーパーの主たる焦点である労働者概念は、非常によく知られた、かつ比較的統一された法的概念である。これに対し、自営業者という言葉は、より広く、多面的で、かつ元来は法的概念ではない。この言葉は、労働者となることなく、その生活のために働く者を指す。請負人とは、官民の使用者に自身の労働を売ることによって生計を立てる者と述べることができ、一方、就業者とは報酬のある労働を自分自身で遂行する者全てを指す。このペーパーでは、自営業者という言葉を中心に、労働者以外の労務遂行者を論じる際に用いる。Cf. Engblom 2003, p. 13 and Ds 2002:56, pp. 80 ff.

² 労働者概念の古典的かつ包括的研究については Adlercreutz 1964を参照。

³ See Adlercreutz 1964, Schmidt *et al.* 1994, pp. 59 ff., Källström 1999 and SOU 1975:1, pp. 721 ff.

⁴ See Ds 2002:56, p. 82 and Engblom 2003, pp. 141 ff.

労働者概念は、強制的な内容である。契約当事者が労働法規を潜脱して、労働者から保護を奪うのを防ぐため、裁判所は、例えば契約書などにおいて契約当事者間によって与えられた当該関係の名称または定義に拘束されない。裁判所は、実際の状況に基づいて、当該関係の法的性質を独自に評価する。しかし、契約当事者は、原則として、その関係および労務の提供方法を、実務上の用語を用いて自由に構成することができる。その場合、裁判所が、このような実務上の契約を、そして当該就業者の総合的な状況を、通常の自営業者の定義に最もよく当てはまると判断することもありうる⁵。

ある特定の個人が労働者であるか否かを判断するために、裁判所は、ある個別事例の全ての関連要素を考慮に入れて、その状況を総合的に判断する。裁判所による多数の要素の審査は、問題となっている当該個人、および、この特定個人の総合的な状況が通常の労働者に近いのか、それとも通常の自営業者に近いか、判断の焦点を置いている。雇用関係は、契約に基づいていなければならない、自然人のみが労働者となることができる。但し、注文者または使用者が法人と契約を締結している場合、裁判所が、この契約を「看破」し、労務を実際に遂行しているのは個人であると判断することもありうる。スウェーデン法によれば、雇用契約は自由に締結することができ、形式的要件はない。そのため、口頭または当事者の行動を通して締結された雇用契約は、書面による雇用契約と同じように有効である^{6 7}。

裁判所は、この総合的判断を行う際に、以下の事項を考慮に入れている。①指揮の下で労働を遂行する個人の責務、②実際の労働の就業者自身による遂行、③労働の内容が予定されていないこと、④当事者間の継続的な関係、⑤就業者が、第三者のために、いかなる類似の労働も遂行することが禁じられていること、⑥労働の内容、時間および場所について、就業者が、注文者・使用者の指揮命令の対象となること、⑦就業者が、注文者・使用者が提供する機械、器具および原材料を使用することが前提とされていること、⑧就業者が、その出費を保障されること、⑨報酬が、少なくとも一部は、保障された給料として支払われること⁸、⑩当該就業者の経済的・社会的状況が通常の労働者の状況と同じであること⁹、である。

上述した要素は、全て、問題となっている個人が労働者であることを示す。但し、いずれの要素も単独では、雇用契約の存在にとって必要または十分とはみなされない¹⁰。裁判所が個人の経済的・社会的状況、すなわち「社会的要件」を明白に考慮に入れることによって、

⁵ See Ds 2002:56, pp. 112 f., Lunning and Toijer 2002, pp. 22 f. and Labour Court judgement AD 1990 No. 116.

⁶ Cf. Ds 2002:56, pp. 110 ff., Engblom 2003, p. 149 and Källström 1999.

⁷ ただし、いわゆる「シンデレラ」指令 (91/533/EEC) によって、使用者は、労働者に契約または雇用関係の重要事項を通知する義務を負っている。1982年雇用保護法 6 a 条参照。

⁸ 報酬の支払いは、雇用関係が存在するための形式的要件または必要要件ではない。しかし、当該労働が無報酬であるという事実は、問題となっている関係が雇用関係ではないということを強く示す。Cf. Ds 2002:56, p. 111. このことを背景として、非営利組織のために働く者または無報酬の就業者に関しては、格別な議論は存在しない。

⁹ Cf. SOU 1975:1, pp. 721 ff., SOU 1993:32, pp. 216 ff., SOU 1994:141, pp. 74 ff. and Källström 1999, p. 167.

¹⁰ Cf. Engblom 2003, p. 149. Cf. also Labour Court judgements AD 1978 No. 7, AD 1982 No. 134, AD 1990 No. 116, AD 1998 No. 138 and AD 2002 No. 40.

就業者の従属性かつ不安定な立場が、その者に労働者としての地位を与えうる。美容業界においては一般的なことであるが、ある美容師が別の美容師が所有する美容院において就労場所を借りているという、賃貸借契約に関する三つの類似した事例において、労働裁判所は「社会的要件」を適用した。労働裁判所は、美容師が若くかつ未熟で、当該美容院の所有者の見習いとして働いていたときに解雇されたという経緯がある一つの事例では、雇用関係を肯定した。そして、美容師が熟練しており、自身の顧客を抱え、かつ評判も高かったという二つの事例では、自営業者性を認めた¹¹。

特定の産業部門における確立した慣習または労働協約による規律の結果として生じた、「一般的な」労働者概念の修正が、労働裁判所によって尊重されている。そして、この修正が、しばしば、個人の地位の総合的判断にとって決定的であることが、判明している¹²。このことは、高度の労使自治、ならびに労働条件および雇用関係を規律する主たる手段としての団体交渉によって特徴付けられる、労使関係の「スウェーデン・モデル」を考慮すれば、理解できる。

労働裁判所は、労働法規を潜脱しようとする試みに対して敏感である。労働裁判所は、問題となる個人が当該使用者の労働者から「自称」自営業者になった場合には、幾度でも雇用関係の存在を肯定するだろう¹³。

スウェーデン、イギリス、フランスおよびアメリカの近年の比較法的研究において、Engblom は、スウェーデンの労働者概念はもっとも範囲が広いと結論付けている。さらに、スウェーデンでは、伝統的には雇用関係の存在のための基本的要件である、就業者の従属性に対する重点の置き方が小さい¹⁴。スウェーデン労働法の広範な労働者概念、および裁判所が適用する多数要素の審査が、労働市場の条件の変化および組織的变化に関して順応性および柔軟性を提供してきたことが判明してきたところである¹⁵。

今日では、労働者概念および労働者と自営業者の違いに関する問題を含む労働裁判所の判例は、ほんの数件しかない¹⁶。そのため、そのような紛争を避けるための特別なメカニズムの必要性はない。しかし、このことは、この問題がまったく争われていないということの意味するのではない。問題は存在しうるが、法廷に持ち込まれる前に解決されるのである。スウェーデンの労働裁判所（Arbetsdomstolen）は、1928年に設置され、元来は団体交渉制度に関わる紛争の解決と労使平和の促進を目的としていた。今日では、労働裁判所の管轄は、可能な限り広くなっており、労働法規または労働協約の適用に関する全ての種類の労使紛争を包括している。労働裁判所は、法律家である判事、および労使双方の代表者からなる三者

¹¹ Cf. Labour Court judgements AD 1978 No. 7, AD 1979 No. 12 and AD 1982:134 and Källström 1999, pp. 181 f.

¹² Cf. Engblom 2003, pp. 154 f. and Ds 2002:56, pp. 120 ff.

¹³ Cf. Ds 2002:56, pp. 118 ff.

¹⁴ Cf. Engblom 2003, pp. 206 ff.

¹⁵ Cf. Ds 2002:56, p. 131.

¹⁶ 1998年以降、原則として、労働者概念の問題に関係するのは、4件の判例のみである。

構成体である。労使の代表者が、法廷の大多数を構成している。労働裁判所は、労使紛争における最高裁判所として活動する。労働裁判所は、使用者団体または労働組合によって提起された全ての訴訟手続において、第一審でもある。すなわち、紛争の絶対的 majority において、労働裁判所は第一審かつ唯一の審級として機能し、控訴の余地がないのである¹⁷ ¹⁸。労働裁判所は、毎年約200件しか審理しない。これは、スウェーデンの全ての労使紛争のうち、訴訟にまで至るのはほんの一部分に過ぎないからである。この主たる理由は、労働裁判所に提訴するためには、交渉による紛争解決の全ての可能性が尽くされなければならないということである。すなわち、ある事件が労働裁判所に係属するためには、地域レベルおよび全国レベルの双方における交渉が行われ、かつ失敗しなければならない。この結果、多くの紛争が——おそらく労働者および自営業者の間の区別に関する幾つかの紛争も——、法廷の外で解決されているのである。

第2節 他の法分野における労働者概念

伝統的に、裁判所は、私法と社会法のそれぞれにおいて、明確に異なる二つの労働者概念を適用してきた。私法上の労働者概念が狭く、かつ契約に基づいている一方で、社会法上の労働者概念は広範で、かつ社会的要素を包含していた。1949年の画期的な判決において、最高裁判所は、就業者の経済的・社会的状況により重点を置いて（上述第1節参照）、私法上の労働者概念の内容を再構築した¹⁹。その後、立法者は、労働者概念を全ての法分野において等質的かつ一貫したものにすることを目指してきた。しかし、これにもかかわらず、一方で私法および労働法において、他方で社会保障法および租税法において、異なる労働者概念が発達してきている²⁰。

今日では、労働法、社会保障法および租税法において（少なくとも幾らか）異なる労働者概念が存在することは、一般的に承認されている²¹。但し、Källström は、近年の判例法が、労働者概念に関して、労働法、社会保障法および租税法の間のより一層の調和を目指している、と指摘する²²。

社会保障法および租税法では、労働者概念は、主として、ある特定個人が労働者か自営業者か、ならびに、租税および社会保険料を支払う責任を負うのが使用者か自営業者自身か、を決定するために用いられる。この結果として、行政当局は、かなり標準化された査定を用

¹⁷ 原告が労働組合の組合員ではない場合、または、当該労働者の組合がその組合員を代理しないことを選択した場合には、当該紛争は、第一審として、他の民事事件と同様に通常の判事によって一般の地方裁判所において審理される。その場合、労働裁判所は、控訴に対する最終審としての役割を負う。労働協約に拘束されない使用者に対しても、同じ原則が当てはまる。

¹⁸ 労使紛争における手続は、1974年の労働訴訟法によって規定されている。

¹⁹ Supreme Court judgement NJA 1949 p. 768. Cf. Adlercreutz 1964.

²⁰ Cf. Källström 1999, pp. 161 ff.

²¹ Cf. Ds 2002:56, p. 124.

²² Cf. Källström 1999, p. 163.

いる。但し、労働者概念の重要性は、これらの法分野では低下している。今日では、労働者と自営業者の間の区別は、しばしば、いわゆる事業課税証明書（F-skattsedel）を所持していること（または所持していないこと）に言及することで行われる。事業課税証明書は、その前提として、問題となっている個人が事業家として事業を行うための要件を充たしていること、言い換えれば自営業者であることを示している²³。

EU法は、独立かつ自律的な労働者概念を有する。この労働者概念（EU条約39条の「就労者」）は、就業者の移動の自由を促進および確保する目的のために発達してきた。EU法の労働者概念は、広範である。欧州裁判所（ECJ）は、この概念がEU独自の意味を持ち、広く解釈されなければならないと述べてきた。この概念は、各加盟国の国内法に従って、ばらばらに、かつ厳格に、解釈されてはならない²⁴。Lawrie-Blum判決²⁵において、欧州裁判所は次のように述べた。「労働者概念は、当該個人の権利と義務に照らして雇用関係を識別する、客観的要件に従って定義されなければならない。但し、雇用関係の必須の要素は、ある特定の期間に、個人が他者のために、かつその他者の指揮下で労働を遂行し、見返りとして報酬を受けることである」。欧州裁判所は、例えば、問題となった国内法による労働者概念を無視して、オンコール・ワーカー（on-call-worker）や研修生に労働者性を認めたことがある²⁶。

差別禁止および安全衛生の領域のEC法も、就業者全般に広く適用される。差別禁止法は、原則として、労働者と自営業者の双方に適用され、一方で、安全衛生法はしばしば労働者よりも広い範囲で適用される。EU労働法のその他の領域、例えば情報提供と協議、整理解雇、および企業譲渡の領域では、国によって異なる労働者概念の解釈が前提となっている²⁷。

第3節 「準労働者」と労働法の人的適用範囲の拡大

労働法の人的適用範囲は、様々なカテゴリーの「準労働者」にも拡大されうる²⁸。スウェーデン労働法における唯一のそのようなカテゴリーは、いわゆる従属請負人（jämställda/beroende uppdragstagare）である。この「準労働者」のカテゴリーは、1940年代に集团的労働法において導入された。今日では、1976年の共同決定法1条2段が、次のように定めている。すなわち、「この法律で用いる『労働者』の文言は、他者のために労働を遂行し、そ

²³ Cf. Källström 1999, p. 163, Ds 2002:56, pp. 78 ff. and pp. 124 f. and Engblom 2003, p. 156.

²⁴ Cf. Nyström 2002, pp. 151 ff., Ds 2002:56, pp. 107 ff. and C-53/81 Levin v. Secretary of State for Justice [1982] ECR 1035.

²⁵ C-66/85 Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121.

²⁶ Cf. Nielsen 2000, pp. 251 ff., Nyström 2002, pp. 151 ff. and Ds 2002:56, pp. 107 ff.

²⁷ Cf. Ds 2002:56, pp. 108 f. and Nyström 2002, pp. 151 ff.

²⁸ 例えば、イギリスの「就労者」（worker）およびドイツの「労働者類似の者」（arbeitnehmerähnliche Personen）の概念と比較せよ。Engblom 2003, pp. 226 ff., Ds 2002:56, pp. 95 ff., および第5章イギリス、第1章ドイツを参照。労働法の人的適用範囲を拡大する様々な技術についての一般的議論に関しては、Engblom 2003も参照せよ。

の際に当該他者によって雇用されていない者で、しかし本質的に労働者と同じ性質の立場にある者をも含む。そのような状況下では、自身の利益のために労務を遂行される者が、使用者とみなされなければならない」。1976年の共同決定法は、スウェーデンの集团的労働法の中核をなす法律であり、特に団結の自由、労働協約、情報提供、交渉および共同決定の権利、ならびに争議行為に関する規定を含む。そして、これらの全ての点に関して、従属請負人は労働者と同じ権利（と義務）を付与されている²⁹。

しかし、労働者概念の限界が拡大されるに伴って、従属請負人のカテゴリーの重要性は低下してきた。立法者が当初保護の対象にしようとした就業者の多くが、今日では労働者概念に包括され、労働法一般の適用を受ける。そのため、従属請負人のカテゴリーは実際上の意味を欠いている、またはもはや廃れた、という議論も多い。他に、集团的労働法の人的適用範囲を、保護を必要とする新しい就業者に、例えばフランチャイジング事業で働く者などに拡大するため、従属請負人のカテゴリーを新しいかつ拡大した方法で解釈しようという提案も存在する³⁰。

スウェーデン労働法の人的適用範囲は、その他の幾つかの点において、自営業者にも拡大されている。1977年の労働安全衛生法は労働者の健康と安全を守っているが、その人的適用範囲は広範であり、実際に上述した従属請負人を包括し、一定の場合にはその他の自営業者をも包括する³¹。さらに、自営業者が労働組合に加入することが増えている。例えば歯科医師、建築家などを組織する複数の専門職組合では、その組合員に自営業者が占める割合が高い。また、例えばエンジニアリング部門などの、複数のホワイトカラー組合では、自営業者の組合員の数が急激に増加している³²。

スウェーデンの社会保障制度は、（労働法制度と同様に）非常に均質的かつ等質的な性格を有しており、全てのカテゴリーの労働者のみでなく、自営業者も包括している。そのため、自営業者は、労災補償給付を受給できるのと同様に、失業給付の受給者にもなれる（1976年労災保険法および1997年失業給付法を参照）³³。

第4節 労働法の人的適用範囲の再定義？

進行する労働生活のフレキシビリティ化は、しばしば、順応性と配置の柔軟性の増進として、また伝統的雇用から非典型的雇用への移行として述べられる³⁴。このフレキシビリティ

²⁹ Cf. Edström 2002.

³⁰ Cf. Bergqvist, Lunning and Toijer 1997, pp. 45 ff., Engblom 2003, p. 143 and Schmidt *et al.*, 1994, p. 70.

³¹ Cf. Engblom 2003, pp. 265 ff.

³² Cf. Engblom 2003, p. 32.

³³ Cf. Christensen 2000.

³⁴ 伝統的雇用は、一人の使用の下での安定したフルタイムの永続的雇用の中での、当該使用者が所有する事業所における、かつ一定の法的枠組み内で集团的に決定された労働条件の下での、賃金労働とすることができる。Numhauser-Henning 1993, pp. 255fを参照。

化過程の重要な背景要因として、経済と流通のグローバル化の進行、新しい技術、国際競争、および情報化社会の到来が、頻繁に挙げられる³⁵。この文脈では Atkinson の柔軟な企業のモデルが、数的、機能的および財政的柔軟性の概念と同様に、しばしば言及される。数的柔軟性は、雇用契約の形成および維持、ならびに労働時間の決定の、双方に関わる。そしてこれは、主として、雇用されている就業者の数におけるより一層の柔軟性を達成するという目的に寄与する。焦点となるのは、例えば、自営業、有期雇用、パートタイム労働である。Atkinson によれば、使用者は、外部の就業者グループに関しては「外部化戦略」を用いる。伝統的に労働者によって遂行されてきた労働が、自営業者または派遣労働者による労働に置き換えられる³⁶。機能的柔軟性は永続的な関係における順応性および融通性に関わり、主として、就業者のいわゆる中心的グループに影響を与える。機能的柔軟性の目的は、製造物に対する需要の変化に応じて労働の内容を変えることである。機能的柔軟性を達成するために、使用者は、職務の種類および一般的な労務遂行義務を拡大し、教育訓練に投資することができる。最後に、財政的柔軟性は、例えば事業利益、または労働者の知識および効率性などの条件に対して、賃金をより適合可能にすることに關わる³⁷。

1990年代以降、スウェーデンの労働市場では、非典型的な雇用や労働形態の増加と、数的柔軟性が見られてきた。有期雇用労働者の数は、おおよそ1989年の30万人から1999年の50万人へと増加した。派遣労働は、1990年代に5倍に増加した（しかし、1999年に全労働人口の約1%を占めるに過ぎない）。2001年には、自営業者が全労働人口の約6%を占めている。但し、ヨーロッパの一般的傾向と同じく、自営業者数の増加はなかった。代わりに、自営業者が農業セクターで減少し、サービスセクターで増加するという、質的变化が進んだ^{38 39}。

これらの展開は、労働法の人的適用範囲を再定義する必要性について、議論を提起した。自営業の重要性が増加した結果、自分自身で労働を遂行し、一人の注文者・使用者に多かれ少なかれ経済的に依存しているような自営業者にも、労働法の人的適用範囲が拡大されるべきだと、多くの者が主張している⁴⁰。

スウェーデンでは、発生した問題はさしあたり解決されてきた。国家労働生活研究機構は、とりわけ進行する労働生活のフレキシビリティ化および自営業の重要性の増大を背景として、今日の私法上の労働者概念および労働法の人的適用範囲の適当性の調査を、政府から委任された。調査は、関係する法規定および原則の予測可能性および透明性、裁判所がその総合的判断において用いる要件の適当性、ならびに、保護を必要とする特定の就業者グループが労

³⁵ See Numhauser-Henning 1993 and van den Berg, Furåker and Johansson 1997.

³⁶ Collin は、この製造の垂直的分解が、どのようにして多くの就業者を労働法の人的適用範囲の外に置くかを述べる。Collin は、使用者の組織形態の選択による影響をできる限り減らし、社会的および経済的要件への言及によって雇用の権利を強制的に課すことが必要であると結論付けている。Collins 1990を参照。

³⁷ See Atkinson 1984, Atkinson and Meager 1986 and Numhauser-Henning 1993.

³⁸ Cf. Ds 2002:56, pp. 202 ff., Supiot *et al.* 2001, pp. 4 f. and Storrie 2002, pp. 27 ff.

³⁹ スウェーデンにおけるパートタイム労働の割合の高さをも考慮に入れると、伝統的雇用の「優位」および典型的性格に対して疑念までも抱くであろう。

⁴⁰ Cf. Supiot *et al.* 2001, Davies and Freedland 2000, Engblom 2003 and Deakin 2001.

働法の適用範囲から外れているかどうか重点が置かれた。2002年秋に提出された最終報告書（Ds 2002:56『堅固な労働法——変化する労働生活のために』）において、研究機構は、全ての点について現状の維持を是認した。研究機構は、労働者概念を法的に定義する（そしてそれによっておそらく労働者概念の意味を変更する）必要性を見出さなかった。代わりに、裁判所が、その総合的判断および個別事例における多数要素審査の適用において、進行する労働市場および労働力の変化に労働者概念を適合させることができなければならない、と研究機構は述べる。しかし、裁判所は、就業者の経済的従属性により大きな重点を置くよう勧告された。さらに、報告書は、新しい「準労働者」のカテゴリーに労働法の人的適用範囲を拡大する必要性は存在しない、と述べた^{41 42}。

しかし、柔軟な雇用および労働形態の増大は、伝統的労働者概念と必然的に衝突する。EU法の動きは、これらの点において、スウェーデン労働法の将来的な再構成に寄与しう。EU法において異なるカテゴリーの労働者の差別禁止および平等取り扱いに重点が置かれていること（パートタイムおよび有期雇用指令を参照）は、伝統的な雇用関係の特徴が、雇用関係が現実に存在するか否かに関する裁判所の総合的判断においてもはや決定的要素ではありえず、またそうあるべきではないということを示す。さらに、EU法における労働者概念の広範な拡大、並びに、全ての者（就業者）の基本的権利および差別禁止の強調が、結果的に、労働法の人的適用範囲の定義付けとしての労働者概念の侵食という結果をもたらしうる⁴³。

【参考文献】

- Adlercreutz, A., *Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, P.A. Norstedts & Söners Förlag, Stockholm 1964.
- Atkinson, J., *Manpower Strategies for Flexible Organisations*, *Personnel Management*, August 1984, pp. 28-31.
- Atkinson, J. and Meager, N., *Changing Working Patterns - How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, National Economic Development Office, London 1986.
- Barnard, C., *The Personal Scope of the Employment Relationship, Paper for the JILPT Comparative Labor Law Seminar*, 2004.
- Bergqvist, O., Lunning, L. and Toijer, G., *Medbestämmandelagen*, 2nd ed., Norstedts Juridik, Stockholm 1997.

⁴¹ Cf. Ds 2002:56, pp. 75 ff.

⁴¹ 政府の報告書に対する反応において、労使団体およびその他の労働法アクターは、原則としてこの結論に同意した。

⁴¹ See Nielsen 2002.

- Christensen, A., Social Security Law, In: M. Bogdan (ed.), *Swedish Law in the New Millennium*, Norstedts juridik, Stockholm 2000, pp. 134-154.
- Collins, H., Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 10, No. 3, pp. 353-380.
- Davies, P. and Freedland, M., Employees, workers, and the autonomy of labour law, In: H. Collins, P. Davies and R. Rideout (eds.), *Legal Regulation of the Employment Relation*, W.G. Hart Legal Workshop Series, Kluwer Law International, London 2000, pp. 267-286.
- Deakin, S., Equal Treatment of Employees and Self-Employed Workers. Comments on Samuel Engblom's article, In: A. Numhauser-Henning (ed.), *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination*, Kluwer Law International, The Hague 2001, pp. 317-322.
- Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv*.
- Edström, Ö., Co-determination in Private Enterprises in Four Nordic Countries, *Scandinavian Studies in Law*, Vol. 43, 2002, pp. 159-188.
- Engblom, S., *Self-employed and the Personal Scope of Labour Law*, Doctoral thesis, European University Institute, Florence 2003.
- Källström, K., Employment and Contract Work, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 21, 1999, pp. 157-185.
- Lunning, L. and Toijer, G., *Anställningsskydd*, 8th ed., Norstedts Juridik, Stockholm 2002.
- Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Copenhagen 2000.
- Nielsen, R., Arbejdstagerbegrebet i et arbejdsmarked under forandring - et komparativt perspektiv, *Arbejdsretligt tidsskrift*, 2002, pp. 152-175.
- Numhauser-Henning, A., Arbetets flexibilisering, In: R. Eklund et al. (eds.), *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*, Iustus, Uppsala 1993, pp. 255-296.
- Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, 3rd ed., Norstedts Juridik, Stockholm 2002.
- Schmidt, F. et al., *Löntagarrätt*, rev. ed. 1994, Juristförlaget, Stockholm 1994.
- SOU 1975:1 *Demokrati på arbetsplatsen*.
- SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag*.
- SOU 1994:141 *Arbetsrättsliga utredningar*.
- Storrie, D., *Temporary agency work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2002.
- Supiot, A. et al., *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law*

in Europe, Oxford University Press, Oxford 2001.

van den Berg, A., Furåker, B. and Johansson, L., *Labour Market Regimes and Patterns of Flexibility. A Sweden - Canada Comparison*, Arkiv förlag, Lund 1997.

Wank, R., JILPT Comparative Labor Law Seminar, *Ouchi Project, National Paper for Germany*, 2004.

<第4章（スウェーデン） 解題>

1. 労働者概念の特徴

Rönmar 論文によれば、スウェーデン労働法の人的適用範囲は、「労働者」の概念によって画定される。そして、この労働者概念は、20世紀の間に、より多くの就業者を労働法の保護範囲に包括するべく、継続的に拡大してきた。今日では、比較法的に見ても広い労働者概念となっている。以下、スウェーデン労働法の労働者概念の特徴を、日本法との比較法的観点から検討する。

(1) 制定法上の定義の有無

スウェーデンには、労働法の適用範囲としての「労働者 (arbetstagar)」を定義する法規定は存在しない。日本の労働基準法に相当するような、個別労働法分野における基本法が、スウェーデンには存在しないことにも留意する必要がある。スウェーデンでは、「労働者」概念の定義およびそれに伴う労働立法の適用範囲の画定が、裁判所による判例法理と立法者意思に委ねられている。

これに対し、日本では、労働基準法9条が「労働者」の範囲を定めている。同法による定義は、その他の多くの労働保護法においても、法の適用範囲を画定する「労働者」概念として用いられる¹。したがって、制定法による一般的な労働法上の「労働者」の定義があるか否かが、両国間の相違点の一つであると言えよう。

(2) 労働者性の具体的な判断基準

次いで、具体的な労働者性の判断方法およびその基準について検討する。スウェーデンでは、当事者間の契約の形式にとらわれず、労働裁判所が実際の状況を考慮して労働者性を判断する。これに対し、日本の裁判例も、契約形式の如何に関わらず、実質的に見て使用関係が認められれば労働者性を認めている²。制定法上の「労働者」の定義の有無に関わらず、実際の具体的事例においては当事者の関係の実態に基づいて労働者性を判断するという方法が、両国に共通していると言えるだろう。

また、労働者性の判断で用いられる具体的考慮要素について見ると、スウェーデンの労働裁判所が用いる基準は、日本の1985年の労働基準法研究会報告（以下「労基研報告」という）

¹ 例えば、最低賃金法2条1号、労働安全衛生法2条2号が、各法律上の「労働者」の定義として労働基準法9条の規定を援用する。

² 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法上巻』（有斐閣、2003年）148頁（橋本陽子執筆部分）によれば、学説も、このような判例の手法をほぼ支持している。

と共通する要素を多く持つ。Rönmar 論文よれば、スウェーデンの労働裁判所は、①指揮の下で労働を遂行する個人の責務、②実際の労働の自身による遂行、③労働の内容が予定されていないこと、④当事者間の継続的な関係、⑤就業者 (den arbetspresterande person)³が、第三者のためにどのような意味においても類似の労働を遂行することが禁じられていること、⑥労働の内容、時間および場所について、就業者が、注文者・使用者の指揮命令の対象となること、⑦就業者が、注文者・使用者が提供する機械、器具および原材料を使用することが前提とされていること、⑧就業者が、その出費を保障されること、⑨報酬が、少なくとも一部は、保障された給料として支払われること、⑩当該就業者の経済的・社会的状況が通常の労働者の状況と同じであること、といった事項を考慮して労働者性を判断する。

労働者性の判断が困難な境界線上の事例では、これらの要素の中でも、労働者の社会的・経済的に不安定な状況、すなわち⑩が判断の決め手となることがあるようである。この「社会的要件」として、特に、「就業者が、自身が注文者・使用者に対して不安定な関係にあると認識し、それゆえに注文者・使用者に依存していること」が考慮される⁴。具体的にどのような事項が考慮要素として含まれるのかは、Rönmar 論文だけからは必ずしも明らかではない⁵。しかし、Rönmar 論文が例として挙げた裁判例を見る限り、当該就業者の熟練度、顧客の保持具合など、非常に広範かつ多様な事情がこの要件の中に含まれるようである。この要件は、日本の労基研報告が挙げる使用従属性を補強する要素（事業者性の有無、専属性の程度および使用者による認識）によっても考慮されない事項を含んでいると言えよう。

2. 労働者以外の者への適用範囲の拡大

(1) 労働災害保険・労働安全衛生

日本では、労働基準法による労働者の定義が、労働災害保険法、労働安全衛生法その他多くの労働立法の適用対象を画定する。しかし、今日では、就労形態の多様化を背景として、労災保険制度の適用を契約労働者、シルバー人材センターを介して働く高齢者、およびボランティアなどにも拡大すべきだという議論が存在する。このような議論に対しては、労災保険制度をこれらの者に拡大する場合の保険料負担の問題が指摘されている⁶。

スウェーデンでは、労災保険法および安全衛生法は、自営業者 (egenföretagare) にも適

³ Rönmar 論文では、労働者か自営業者かを区別せずに働く者全体を指すために、“worker”の語を用いる。ただし、スウェーデン労働法には、イギリス労働法の“worker”に相当する、労働者 (employee) よりも広い人的範囲を指す概念はない。本稿では、Rönmar 論文における“worker”，すなわち労働者と自営業者の双方を含みうる、他者に対して労務を提供する個人を指す言葉として、「就業者」という言葉を用いる。ここで示したスウェーデン語も、本稿で用いる「就業者」をスウェーデン語に試みに訳したものであることに注意されたい。

⁴ Ds2002:56, s 117.

⁵ 「社会的要件」があまりに不明確すぎる、と指摘する学説もある。Folke Schmidt, ombesörjd av Tore Sigeman, m. m., Löntagarrätt, 1994, s 65.

⁶ 議論の状況および問題点については、岩村正彦「労災保険と労働者性」日本労働研究機構・国際労働法フォーラム (財団法人日本ILO協会)『労働者』概念をめぐる諸問題について (2001年) 3-4頁。

用される。すなわち、これらの法律の人的適用範囲は、雇用関係を規律するための労働法制の労働者概念からは切り離されている。特に労災保険法は、労働法制ではなく、社会保障法制と位置付けられる。

スウェーデンの労災保険制度の人的適用範囲は、上述した日本の議論状況に一定の示唆を与えるように思われる。スウェーデンでは、労災保険料は、労働者については使用者が、自営業者については自営業者自身が負担する⁷。ただし、労災保険制度は「有償で働く者」にのみ適用されるため⁸、無償で活動するボランティアには適用されない。したがって、スウェーデンのように労災保険法を一般の労働法から切り離すにしても、ボランティア活動に伴う危険に対しては、労災保険制度とは別の枠組みでの対応が必要となる。

(2) 集团的労働法

スウェーデンの集团的労働法制の中核をなす共同決定法は、明文の規定をもって、「準労働者 (arbetstagarliknande person)」⁹ として従属請負人 (jämställda/beroende uppdragstagare) をその適用範囲に包括する (MBL 1 条 2 段)。これは、小規模事業主と注文者の関係にはその他の労働法規制は適用しないが、小規模事業主が集团的に交渉し、注文者と団体協約を締結することができるべきである、という考えに基づく¹⁰。日本でも、とりわけ労働組合法については、規制の趣旨目的が労働基準法とは異なることから、労働者概念も労働基準法のそれとは必ずしも一致しない¹¹。団体交渉による保護を及ぼすべきかという観点から集团的労働法の適用範囲を画する点は、日本とスウェーデンに共通していると言える。

ただし、Rönmar 報告によれば、従属請負人のカテゴリーは、今日ではその重要性が低下している。スウェーデンでは、立法者意思および裁判例によって労働者概念が広範に拡大したことにより、従属請負人として立法当初に念頭に置かれていた就業者の多くが、今日では労働者概念に包括される。すなわち、個別的労働法および集团的労働法を通して一般的かつ統一的に、かつての従属請負人が労働者概念に含まれるようになっている。

⁷ この際の労働者および自営業者の区別は、事業所得課税証明書を持つかどうかという、租税制度上の区分に基づき行われる。

⁸ 労災保険法 (SFS1976:380) 1 条 2 段、社会保険法 (SFS1999:799) 1 章 7 条 1 段および 3 章 5 条参照。

⁹ スウェーデン労働法には、イギリス労働法における“quasi-employee”やドイツ労働法における“arbeitnehmerähnliche Personen”のような、労働者類似の者を包括する概念は存在しない。Rönmar 論文では、比較法的観点から論じるために、「疑似労働者」の言葉を用いている。ここでは、イギリス労働法やドイツ労働法における「疑似労働者」をスウェーデン語に訳す場合に用いられる言葉を示した。

¹⁰ F. Schmidt, supra note5, s 70.

¹¹ 特に、労働基準法の適用対象者とはならない失業者、賃加工者なども、労組法上の労働者と認められている。菅野・前掲注 1 書 484-486 頁。学説も、労働組合法上の「労働者」は、「労基法の適用対象となる雇用関係よりは広く理解される可能性がある」と指摘する。山川隆一「労働者概念をめぐる問題処理の状況——労基法上の労働者概念を中心に」日本労働研究機構・国際労働法フォーラム・前掲注 5 書 2 頁。

3. 労働生活の変化への対応

スウェーデンにおいても、労働生活のフレキシビリティ化と産業構造の変化を背景に、労働者概念の見直しを求める声は存在する。特に自営業の重要性の増加¹²から、実質として労働者に近いような状態にある自営業者に対して、労働法の適用の拡大が求められている。また、学説には、新たな「準労働者」として、フランチャイジーに集団的労働法の適用を拡大すべきだという議論もある。

しかし、国家労働生活研究機構の報告書に基づけば、今日のスウェーデンでは、労働法の人的適用範囲の見直しは不要であるとの議論が大勢のようである。従来通り、法文上に「労働者」を定義せず、代わりに労働裁判所が労働者概念を労働生活の変化に適合させていくことが求められている。また、同報告書は、新たな「準労働者」のカテゴリーは不要と述べると同時に、裁判所が労働者性判断に際して経済的従属性をより重視するよう勧告する。

この報告書は、立法者意思および判例法によって発達した広範な労働者概念が、労働生活の変化に柔軟に対応しうると評価していると言えよう。報告書は、特に、就業者の経済的従属性の重視によって、労働者と自営業者の間のグレーゾーンに位置する者をより積極的に労働者概念の内へ取り込むことを目指していると考えられる。上述したフランチャイジーについても、社会的・経済的な立場が労働法制による保護を要するような不安定なものだと認められれば、集団的労働法に限らず労働法一般において、労働者性が肯定されることとなろう。

労働法全体に共通する労働者概念を統一的に拡大するというスウェーデンの手法は、労働法制の中で労働者概念が異なるという問題の発生を回避し、また、社会経済の変化に柔軟に対応ができるというメリットを有すると言えよう。Rönmar 論文も、「スウェーデン労働法の広範な被用者概念、および裁判所が適用する多数要素の審査が、労働市場の条件の変化および組織的变化に関して順応性および柔軟性を提供してきた」と述べる。さらに、Rönmar 論文は、EU 法の影響によって労働者概念がいっそう拡大する可能性をも示唆している。

¹² 正社員に代わる労働力の提供者としての自営業者の重要性の増大については、日本でも同様の状況が指摘されている。柳屋孝安「非労働者と労働者概念」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第1巻 21世紀労働法の展望』（有斐閣、2000年）131頁。