

スウェーデンの労働裁判所

— 中央集権的労使関係を前提とした労使参審制の機能と限界 —

両角道代

はじめに

労働紛争は、紛争当事者間の交渉力の格差や、雇用上の制度や慣行との密接な関連、集団的な性格などにおいて、他の紛争から区別される。これを受けて、労働紛争を解決する仕組みには、専門的な紛争解決機関や、簡易迅速な手続の整備、個々の労働者に対するサポートなどの、特別な配慮が求められる。このような労働紛争の特殊性や、紛争解決制度に対する要請は、近代的労働関係が発達した社会に共通するものである。しかし、その要請を具体的にどのような方法によって満たすかは、社会により異なっている。

わが国では、労働紛争の解決は、労働委員会や労働基準監督署などの専門的行政機関と、通常裁判所によって行われてきた。しかし近年、労働市場や雇用慣行の変化を背景に、個別労働紛争が激増し、労働法規も複雑化するなかで、従来のシステムの限界が意識されるようになった。そして、行政的な紛争処理制度の見直しに続き、司法制度改革の一環として労働裁判制度の検討が行われ、去る4月28日に労働審判法が成立、これにより個別労働関係紛争を専門に扱う労働審判制度が導入されることとなった⁽¹⁾。労働審判制度の最大の特徴は、労使の素人裁判官が労働審判員として、職業裁判官と共に審判手続に参加するという、労使参審制をとることにある。司法制度改革推進本部労働検討会の座長を務めた菅野和夫教授は、労使参審制の効用として、労使裁判官が審理に加わることにより、①労働関係の専門的知識と経験を

踏まえた適切な事実認定と評価が可能になること、②判断の迅速化、③判決の受容可能性が高まること、④審判で明らかになった法的ルールが雇用の現場にフィードバックされること、を挙げている⁽²⁾。イギリスやドイツなど諸外国には、以前から労使参審制の専門裁判所が存在しており⁽³⁾、労働審判制度の導入に当たって参考にされた。労働審判法の成立後も、労使参審制を適切に運用していくために、他国の制度やその運用の実態を知ることにはなお意味があると考えられる。

スウェーデンは、1929年以来、労使参審制の労働裁判所を有している。スウェーデンの労働裁判所は、中央集権的な労使関係や労使自治を尊重する労働法の伝統を反映し、大陸諸国ともイギリスとも異なる、北欧型ともいべき独特の性格を有しているが、これまで詳しく紹介されることはなかった。本稿の目的は、その特徴を明らかにすると共に、労使参審制をとる労働裁判所が、労働紛争の処理システムの中でどのような役割を果たしているのかを検討することにある。

1. 労働裁判所の制度

1.1. 背景

スウェーデンの労使関係の特徴は、労使双方の組織率が8割以上と非常に高く、しかも、そのほとんどが同じ頂上団体（産業横断的・企業横断的な全国組織）の傘下にある労働組合または使用者団体に加盟していることである。これらの頂上団体とは、民間部門においては、使用者側はSAF（現在はSvenskt näringslivと改称）、労働側はLO

（ブルーカラー）、TCO（ホワイトカラー）、SACO/SR（知的専門職）であり、その傘下には産業別または職業別の労働組合と使用者団体がある。さらに産別・職業別労組は多くの企業・事業場に支部を持っており、個々の使用者と団体交渉を行う。従って、スウェーデンにおける団体交渉は、①頂上団体間、②産別・職業別組織間、そして③企業・事業場という、三つのレベルで行われている。以上のことは、基本的には公務員にも当てはまる⁽⁴⁾。

このような高度に組織された労働市場を背景として、スウェーデンでは、労使自治の尊重とコーポラティズムを特徴とする労働法制度が発展してきた。その出発点は、労働条件（とりわけ賃金）の決定を基本的に団体交渉と労働協約に委ね、国家は介入しないという原則である。1970年代以降は、多くの労働立法がなされるようになったが、労使の頂上団体は立法過程に参加して大きな影響力を行使し、労働裁判所や行政機関に代表者を送り込むことで、法律の解釈・運用にも深く関与してきた。このような労働法制度は、労使がその巨大な権力を「適切に」行使すること、すなわち構成員の利益を追求するだけでなく、社会的な責任を自覚して行動することへの信頼に基づいている⁽⁵⁾。

1.2. 労働裁判所の設立と発展

スウェーデンの労働裁判所（arbetsdomstolen, AD）は、労働裁判所法（1928）により設立され、1929年に1月1日に活動を開始した。

現在の労働裁判所は、労働事件一般について広く管轄を有するが、当初は、労働協約の解釈適用をめぐる紛争を解決する機関として発足した。この点で、もともと個別紛争を管轄とするドイツやフランスの労働裁判所制度とは沿革を異にしている。

スウェーデンにおける労働協約は、立法によらず、労使の自律的な約束として生じ、労働関係を規律する主要な道具へと発展した。1915年に最高裁判所は、協約には法的拘束力があり、協約違反は損害賠償責任をもたらすことを判示したが、その具体的な内容は明らかにされなかった（労働

協約に契約法の一般原則を適用すべきでないことは早くから意識されていた）。また協約をめぐる紛争は、団体交渉や仲裁など労使の自主的な紛争処理制度によって解決され、裁判所に持ち込まれることは稀であった。これは、協約当事者が、通常の裁判手続は時間がかかりすぎ、裁判官には労使関係や協約について適切な判断を下す能力がないと考えていたためである⁽⁶⁾。

労働裁判所法は、労働協約法（1928）とともに、労使自治を尊重しつつ、労働協約を国家の法制度の中に組み入れることを目的として制定された。労働協約法は、協約に特別の法的拘束力を付与し、協約に違反した当事者が損害賠償責任を負うことを明記した。そして、協約の解釈運用をめぐる紛争を専門的に扱う公的機関として、労使双方を代表するメンバーを加えた労働裁判所が設置されたのである。

設立当初、労働裁判所の管轄は協約に関する紛争に限られ（後に団結権および団体交渉権をめぐる紛争にも拡大された）、それ以外の労働紛争は最高裁を最終審とする通常裁判所の管轄とされていた。このような二重の紛争処理システムは1974年に制定された労働紛争訴訟手続法（Lag om rättegången i arbetstvister, SFS 1974:371, 以下 LRA）により解消された。同法は「労働紛争」を「労働協約に関する紛争、および使用者と労働者の間の労働関係に関する他の紛争」と広く定義し（第1章1条1段）、これを原則として労働裁判所の管轄とした。これにより、高等裁判所と最高裁判所は「労働紛争」を扱わないことになり、労働裁判所は「労働紛争」全般の最終審を行う裁判所として位置づけられた。労働裁判所の判決は原則として控訴できず、きわめて例外的に憲法に基づき、最高裁判所への上告が認められるのみである。スウェーデンの労働裁判所制度は、まず、この点で極めて特異な性質を有する。

1.3. 労働裁判所の構成

労働裁判所における裁判官の構成と選任方法は、LRA 第3章および労働裁判所に関する命令（SFS 1988:1137）により定められている。労働裁

判所は、各4名の裁判長と副裁判長と、その他17名の裁判官から構成される（LRA第3章1条1段）。

通常裁判所と比較して、労働裁判所の最大の特徴は、裁判官が公労使の三者から選任されることである。労働裁判所が三者構成をとる目的は、法律の専門知識と、労使関係や労働市場の知識を兼ね備えることにより、労働紛争の適切な解決を図り、裁判所の信頼を高めることにある⁽⁷⁾。労使の裁判官は産業横断的な労使の頂上団体が推薦する候補者の中から、政府が任命する。その内訳は以下の通りである。

(1) 公益裁判官（11名）

① 裁判長と副裁判長（各4名） 経験の豊富な職業裁判官の中から選任される。これ以外の裁判官は、すべて職業裁判官ではない者の中から選ばれる。

② 労働関係について特に見識を有する者（3名）

(2) 使用者裁判官（7名）

① Svenskt Näringsliv（旧SAF）が推薦する者（4名）

② 地方自治体の使用者団体が推薦する者（2名）

③ 使用者としての国が推薦する者（1名）

(3) 労働裁判官（7名）

① LO（ブルーカラーの労働組合）が推薦する者（4名）

② TCO（ホワイトカラーの労働組合）が推薦する者（2名）

③ SACO/SR（専門的・学術的なホワイトカラーの労働組合）が推薦する者（1名）

通常法廷は、3名の公益裁判官（裁判長、副裁判長、有識者）と各2名の使用者裁判官と労働裁判官の、計7名で構成される。簡易な事件は、裁判長と労使裁判官から1名ずつの3名で審理される。先例の示した原則や解釈を変更する必要があるときは、大法廷が開かれる。評決に当たっては、各裁判官が等しく権利を有する。

労働裁判所の裁判官は3年間の任期制（再任があり得る）であり（LRA第3章1条4段）、この点

でも通常裁判所と異なる。スウェーデン憲法によれば、司法の独立を守るため裁判官は他の裁判所に配置転換されないのが原則である。しかし、「ある特定の事件の審理を行う権限を有する裁判所」については例外が認められており（憲法第11章1条3段）、労働裁判所はこの例外に該当する。任期制の趣旨は、労働裁判所の裁判官は常に労使の信頼を得た者でなければならないためとされる⁽⁸⁾。しかし、労使の頂上団体にとって受け入れ難い判断を下す公益裁判官を再任せず排除するのが任期制の趣旨であり、それが労使と政府に対する裁判所の独立を危うくしているとの指摘もある⁽⁹⁾。

さらに、労働裁判所の裁判官は、裁判長と副裁判長以外は非常勤である。そのため、当該事件を担当する裁判官が審理を行うことができない場合もあり、そのときは他の裁判官が補欠をつとめる。それも不可能なときには、裁判長が臨時に適切な人物を補欠裁判官として指名することができる（LRA第3章4条）。現実には、この臨時的な裁判官の補充が相当に多用されており、裁判所の権威を損なっているという批判がある⁽¹⁰⁾。

1.4. 労使裁判官の中立性

労使の頂上団体によって推薦された素人裁判官は、裁判官としての中立性・独立性をどのように保っているのだろうか。

この点についての最も詳細な研究は、おそらく1958年にGeijerとSchmidtによっておこなわれたものである。同論文は、労働裁判所の判決をはじめ、裁判官の論文やインタビューを含む資料を詳細に分析した上で、多くの労使裁判官が意識的には完全に中立であろうとしているが、現実には、それぞれの立場の影響を受けていることを指摘している⁽¹¹⁾。

しかし、少なくとも同研究が扱った時期の労働裁判所においては、労使裁判官のあり方について明確なコンセンサスが存在したようである。労働裁判所の発足当初から長期にわたって裁判長を務めたLindhagenは、1931年と1946年のインタビューで、労使裁判官の中立性を高く評価してい

る。そして、労使裁判官に期待されるのは、労使の利益を代表することではなく、労使関係や労働市場について正確な知識と適切な判断能力を提供することだと述べている。そして彼は、労働裁判所の判決が、当事者間の利益調整（労使裁判官がそれぞれ利益を代表し、公益裁判官がそれを調整する）ではなく、労働関係における客観的な法秩序の発見と適用（公益裁判官が主導的役割を果たす）にこそ重点を置くべきだと確信していたという。

残念ながら、最近の労働裁判所について、この問題を正面から扱った研究は存在しない。しかし、裁判官が全員一致で判決を下す割合が約8割と高いことから、職業裁判官である裁判長が強いリーダーシップを発揮していることが推測される⁽¹²⁾。

これまで労働裁判所は、中立性という点ではおおむね肯定的に評価されてきたが、最近は、三者構成の問題点と限界を指摘する見解も強まっている。例えば、労働法学者 Sigeman は、実際には、労使の裁判官は利益代表としての性質を持ち続けており、過去には、裁判官としての立場を濫用したといえる事例も存在する（「労働裁判所の暗黒時代」と呼ばれる1940年代に、労使の裁判官が協力して多数派となり、公益裁判官の意見に反して少数組合員の団結権を制約する判決を出したことを指す）ことから、労使双方の代表が、一方の訴訟当事者の利益に反して、結託する可能性がある事例では、公益裁判官のみに決定権を与えるよう、法を改正すべきだと主張している⁽¹³⁾。

2. 労働紛争の訴訟手続

2.1. 「労働紛争」の概念

労働裁判所は、「労働紛争」すなわち「労働協約に関する紛争、および使用者と労働者の間の労働関係に関する他の紛争」（LRA 1条第1段）に関する民事訴訟を専門的に扱う裁判所である⁽¹⁴⁾。

LRAにおける「労働紛争」は広い概念である。前者の「労働協約に関する紛争」には、労働協約そのものの解釈適用をめぐる紛争はもちろん、団結権・団体交渉権の侵害（共同決定法7-9条、10条）や、当事者が協約に拘束されることに付随し

て生じる法的効果（例えば使用者の情報提供義務など。共同決定法19条）に関する紛争も含まれる。また後者の「使用者と労働者の間の労働関係に関する他の紛争」には、個人・団体を問わず労働側と使用者側の間に生じた紛争であるかぎり（従って労争紛争は含まれない）、紛争の対象事項が協約によって規律されているか否かを問わず、「労働紛争」に該当する。

2.2. 団交前置主義

労働紛争を処理する制度は、裁判所だけではない。団体交渉、仲裁、調停など裁判外の紛争解決のしくみが発達し、実際にも盛んに活用されていることが、スウェーデンの一つの特徴である。特に仲裁は、迅速な解決が可能であり、場合によっては裁判官よりも経験の豊富な仲裁人が事件を担当することから、労使に好まれている。当事者は合意により、LRAの適用される労働紛争を仲裁人の決定に委ねることができ⁽¹⁵⁾、仲裁の合意がある場合には、労働裁判所は当該事件に関する訴えを受理することができない（民事訴訟法典第10章17条）。このような合意は、通常は集团的労使の間でなされるが、個々の労働契約によってなされることもある。労働裁判所は、労働者が組合の援助を受けられることを根拠に、個別的な仲裁の合意を原則として有効と判断しているが、一般契約法36条（公序違反の契約を無効とする強行規定）に基づき、このような合意を無効とした事例も存在する。

これらの裁判外紛争処理制度のうち、労働裁判所における訴訟手続と特に密接な関係にあるのは、団体交渉である。労働協約の有効期間中の労働紛争については、原則として団交前置主義が採られている。すなわち、協約に拘束される労働組合と使用者団体は、他方当事者（またはその構成員）の義務違反に対する損害賠償や義務の履行、または法律や協約の内容の確認を求める場合には、裁判所に訴えを提起する前に、まず当該事項について相手方に団体交渉を申入れなければならない（共同決定法64条）。もちろん、未組織の労働者や使用者には団交前置主義は適用されない。

協約当事者である労使は、一定期間内に団交の申入れを行わなかった場合、当該事項について裁判所に訴えを起す権利を失う。その場合、当該事項に利害を有する個人（組合員または使用者）は、上記の期間が過ぎてから1ヶ月以内に訴えを提起することができる（共同決定法 65-66 条）。

団交前置主義や団交申入れ期間について、労使は労働協約により別の定めをすることが可能である。多くの労働協約は、労働紛争について、まず事業所レベル、次いで産業レベルで、二段階の団交を行うこととしている。団交の際には、解決の指針として労働裁判所の判例が参照されることが多い⁽¹⁶⁾。既に述べたように、スウェーデン法は、労働紛争について原則として一審制をとっており、労働裁判所の判断が初審かつ最終審となる。しかし、労働裁判所に訴えが提起される段階では、二段階の団交により、簡易な事件は解決され、複雑・難解な事件は事実関係や争点が整理されて明確になっており、訴訟に先立つ団交が、実質的に一審・二審裁判所に近い機能を果たしているとされる⁽¹⁷⁾。

2.3. 労働裁判所の裁判管轄

労働紛争の訴訟手続には大別して二種類ある。労働裁判所に直接訴えが提起される場合（一審制）と、初審である地裁の判決が労働裁判所に控訴される場合（二審制）である。LRA の立法当初は、前者が労働組合または組合員が一方当事者である労働紛争、後者がそれ以外の労働紛争と区分されていたが、労働裁判所の負担が過重になったため⁽¹⁸⁾、1977年に法改正がなされた。現行のルールはかなり複雑なものであるが、基本的には、労働裁判所は、団交または地裁の審理を経て、既に事実関係や争点がある程度明確になった事件について、最終的な判断を下す裁判所として位置づけられている⁽¹⁹⁾。

現行法の下で労働裁判所が初審裁判所となるのは、以下の二つの要件を満たす場合である（LRA 第2章1-2条）。

(1) 原告の地位

労働組合、使用者団体、または組合と労働協約を締結している使用者が、原告であること。

これに対して個々の労働者が原告である場合には、まず地裁に訴えを起すことになる。労働裁判所が初審かつ最終審として機能するためには、あらかじめ当該紛争について労使による団体交渉がなされ、事実関係や争点が整理されていることが前提だからである。

(2) 事件の性質

①当該事件が労働協約または共同決定法に関するものである場合、または、②それ以外の事件であるが、両当事者間に協約が適用されている場合（通常は協約の適用があるが、協約の失効等により、一時的に適用されなくなっている場合も含む）、または、③未組織労働者または協約を締結していない少数組合の組合員で、個別契約や慣行を通して間接的に協約の適用を受けている者に関する事件である場合、である。③の場合、少数組合は組合員を代理して労働裁判所に直接訴えを起すことができる。

これに対して地裁が一審裁判所となるのは、主として、①上記の要件を満たさない場合、すなわち原告が個々の労働者であるか（組合に加入していないか、当該紛争について労働組合の支持を得られないとき）、または恒常的に協約に拘束されない使用者である場合、②労働組合や使用者団体が、あえて地裁に訴えを提起することを選択した場合である。

2.4. 訴訟当事者としての労使の地位

通常裁判所と比較した場合、労働裁判所における訴訟手続の最大の特徴は、紛争の種類を問わず、集団的労使が主たる訴訟当事者として想定されていることである。

上記のように、スウェーデン法においては、労働裁判所に直接訴えを提起できるのは労使の団体のみである（個々の紛争当事者は、未組織であったり、集団的労使が訴権を行使しない場合には、自ら地方裁判所に訴えを提起する権利を有する）。集団的労使は、集団的な紛争はもちろん、個別的な労働紛争（たとえば個々の労働者に対する解雇や配転など）についても、それぞれの構成員の法的地位について、事前団交を行ったうえで訴訟を提起する権限を有す

る（LRA第4章5条）。個々の組合員や使用者が地方裁判所に訴えを提起しても、労働組合または使用者団体が原告となる意思を表明したときは、当該事件は労働裁判所に移送される（2章5条）。さらに被告が個人であり、使用者団体または労働組合に加入しているときは、その組織が被告側に加わり、当該個人が自身で主張立証を行わないときには、これを代わりに行うことができる（同第5章5条）。労使にこのような権限を与える理由としては、①協約をめぐる訴訟においては、協約が正しく解釈されることが協約当事者である労使にとって特に重要な利益であること、②それ以外の事件についても、労使による事前のスクリーニングを経ることが望ましいこと、が挙げられている。

しかし、上記のような手続は訴訟法の一般原則からの重大な逸脱であり、直接の紛争当事者である個々の組合員または使用者の権利との関係が、当然に問題となる。被告側については、個人と団体がともに当事者とされ、個人は当該訴訟において団体と異なる主張立証をする権利を有する（LRA4章5条2段）。原告側については、個人のこのような権利を保障した明文の規定は存在しないが、学説上は、LRAの立法資料と憲法の規定を根拠に、被告側と同様に解する立場が通説である。また事前団交や訴訟の過程で、労働組合や使用者団体が個人の権利や利益について、当該個人の同意なしに和解をする権限はないと理解されている⁽²⁰⁾。

3. 労働裁判所の判決

3.1. 判決の特徴

2000-2002年の3年間を対象とした調査⁽²¹⁾によれば、労働裁判所は、1年間に400件弱の事件を受理する。そのうち判決に到るのは3割強であり、本格的な審理が開始する前に裁判長が行う勧告により和解するケースがかなり存在する。また審理の終結までにかかる時間は平均して約6ヶ月であるが、判決に到った事例のみを平均すると9ヶ月から1年を要している。また紛争の種類別に見ると、雇用保護法に関する事例（解雇や雇止め、配転

等に関するもの）が約6割を占める。

労働裁判所は、紛争の対象である法律や協約の内容について、労使を導くことを最も重要な任務の一つと考え、法律家でない者にも理解できるよう、根拠となる法律や協約の規定、立法資料等を丁寧に示し、判旨の射程を明確にしながら、明晰で詳細な判決を心がけてきた⁽²²⁾。このような労使に対する教育的配慮の高さは、労働裁判所の判決の大きな特徴である。

法的救済の内容についても、労働裁判所が下す判決には、いくつかの特徴がある。

まず、宣言判決が多いことである⁽²³⁾。これは、集団的労使が協約や法律の内容について対立したときに、損害賠償や債務履行の請求はせず、正しい解釈の確認のみを求めて訴えを提起することが多いためである。また、損害賠償については、労働紛争を扱う裁判所（地裁を含む）は、当該行為による経済的な損害に対する賠償の他に、一般損害賠償（allmänt skadestånd）を命じることができる（共同決定法55条、雇用保護法38条2段、男女平等法25-26条など）。一般損害賠償は、法律または協約違反（法律または協約が遵守されることによる利益の侵害）に対する理念的な損害賠償であり、具体的な損害の発生やその大きさの立証を要しない。したがって、賠償額の決定について裁判官の裁量の余地が大きく、懲罰的な機能をも有する。他方、裁判所は状況に応じて損害賠償を減額または免除する権限も有する（共同決定法60条、解雇保護法38条3段、男女平等法28条など）。さらに、協約や共同決定法の違反については、当該違法行為の対象となった個人だけでなく、訴訟当事者である使用者団体や労働組合に対する一般損害賠償の支払いが命じられることもある。

3.2. 労働裁判所における法解釈

労働裁判所における法解釈の傾向は、常に労働法学者の関心の対象になってきた。

これらの研究によれば、労働裁判所においては、発足当初から、裁判官が独自の価値判断を控え、立法者意思と先例に忠実に法を解釈適用するという態度が、意識的に採られてきた⁽²⁴⁾。このような、

裁判官は法を創造すべきでないという考え方はスカンジナビアン・リアリズムの影響であり、通常裁判所にも共通するスウェーデン法の伝統である。最近の労働裁判所の判決にも、法の解釈適用に当たって、法律の文言や立法資料、先例を重視する傾向がはっきりと見られる⁽²⁵⁾。とりわけ立法資料は法源として重要であり、立法者意思を示すものとして、法律の文言より重視されることが少なくない。また先例の拘束性も強い。法解釈の傾向を裁判官の種類別に見ると、判決に付された反対意見等の分析から、とくに公益裁判官は上記のような「厳格な」法解釈を強く指向し、労使裁判官は比較的それぞれの立場からの社会的な価値判断を重視する傾向があるとされている⁽²⁶⁾。

このような労働裁判所の傾向に対しては、労使（主として労働側）から、労働市場の変化に対応する柔軟性を欠いているとの批判が加えられてきた。しかし、これまでになされた労働裁判所研究によると、労働裁判所は確かに新たなルールを創造することには慎重であるが、以下のような場合には、実質的に自らの価値判断に基づいて、かなり自由な法解釈をしているという。

第一に、法解釈を行う際、実際には、法律の文言や立法資料から立法者意思を一義的に特定できないことが多い。そのような場合に、労働裁判所は、自らの価値判断に沿って柔軟に立法者意思を解釈し、裁判所の法解釈を正当化する傾向があるという⁽²⁷⁾。ただし、立法者意思に沿う法解釈によっては明らかに妥当でない結論が導かれる事例において、裁判所が実質的に法の変更当たる解釈をすべきか、それとも法の変更はあくまでも立法者の任務とすべきかについては、裁判官の間で見解の対立があるとされる⁽²⁸⁾。

第二に、1970年代以降、労働立法が増加し、一般条項のみにおいて重要な規範の内容の具体化を裁判所に委ねた枠組的な法律が増えていることが挙げられる⁽²⁹⁾。EU加盟により、この傾向には一層拍車がかかり、裁判所に主体的な役割が求められるようになってきている（ただし立法資料が解釈の指針を示しているときは、それが最大限尊重される。）。

第三に、労働市場の変化により、新しいタイプ

の紛争が発生し、直接参照すべき法規定や立法資料、先例が存在しない場合には、労働裁判所がルール創造機能を果たすことになる。裁判所の発足当時から長期にわたって裁判長を務めた Lindhagen は、労働裁判所は、必要ならば、当該事件を越えて一般的な射程を持つ判旨を展開する用意があることを述べている。これは、裁判所がルール形成において最も創造的な役割を担い、その専門性を生かした判断が期待される場面である。そこで以下に、そのような問題の一例として、使用者による労働者の配置転換を取り上げ、この分野での判例法理の発展を紹介することとする。

3.3. 労働裁判所によるルール形成： 配転法理を例として

1906年、労使の頂上団体である SAF と LO は、使用者側が労働者の団結権や団体交渉権を尊重することと引きかえに、労働側は、採用・解雇・配置の一方的決定権を含む使用者の企業経営権を認めるという、歴史的な合意に達した（いわゆる「12月の妥協」）。この合意を背景に、労働裁判所は設立早々、1929年の判決において、使用者の配転命令権の根拠と範囲に関する重要な法理を提示した。

AD 1929 nr 29

ある製紙会社で、企業施設の大規模な修理改修作業が行われることになり、使用者は、製紙工場に勤務する従業員（指物師、塗装師、大工、未熟練労働者等）に対し、修理作業に従事するよう命令を下した。これらの従業員を組織する製紙業労働組合は、当該労働者らに修理作業を行う労働契約および労働協約上の義務はなく、当該配転命令は無効であるとして、労働裁判所に訴えを提起した。

本件においては、個々の労働契約にも、当事者間に適用される製紙業労働協約にも、当該労働者の職務の範囲に関して定めた規定は存在しなかった。しかし労働裁判所は、本件労働協約は、労働者は「使用者の事業と自然な関連を有し、かつ当該労働者が有する一般的能力の範囲内である限りにおいて、あらゆる労務を使用者のために提供する義務がある」との内容を黙示的に含むとの解釈を示し、本件修理作業はこれらの要

件を満たすとして、配転命令の効力を肯定した。

本判決の意義は、上記の SAF と LO の合意を踏まえ、使用者の包括的な配転命令権が、産業別協約の黙示的な内容として含まれることを示した点にある。労働裁判所は、その後の判例において、繰り返して同様の協約の解釈を行い、使用者の包括的配転命令権が、当該協約に別段の定めがない限り、産別・企業別を問わず、すべての労働協約に黙示的内容として含まれるという原則（いわゆる 29/29 原則）を確立するに至った⁽³⁰⁾。これにより、労働協約の適用を受けるブルーカラー労働者については、極めて広い範囲で使用者の配転命令権が認められることになった（ホワイトカラー労働者については、原則として、個別契約に基づく職種の限定があると解されていた）。

その後、1970 年代の半ばになると、労使自治を労働法の基本原則とするスウェーデンにおいても、個々の労働者を保護する労働時間法、休暇法、雇用保護法や、集団的労使関係の基本ルールを定める共同決定法など、多くの労働立法がなされるようになった。とりわけ、1974 年に制定された雇用保護法により、使用者の解雇権は大幅な制限を受けるに至った。このような背景のもと、労働裁判所は、1978 年の「サウナ事件（Bastu målet）」において、29/29 原則を踏まえつつ、使用者の配転命令権を制限する新たな法理を創造するに至った。

AD 1978 nr 89（サウナ事件）

ある製紙会社の工場において、酸化物オペレーターの職務に就いていた労働者 M が、就業時間中に持ち場を離れてサウナに入っていたことを理由に、未熟練労働の職務に配転された。これにより、M の賃金は大幅に減額された。M が加入する製紙業労働組合は、本件配転は無効であるとして訴えを起こした。原告は、本件配転は解雇と同視しうるほどに広範かつ不利益性の高いものであるから、雇用保護法が適用され、したがって「正当事由（saklig grund）」が必要であると主張した。

労働裁判所は、本件配転を解雇とみなすことはできないとして雇用保護法の適用を否定し、配転は原則と

して労務を指揮・配分する使用者の権利に含まれるものであるとした。しかし他方で、判決は、配転は労働者に大きな不利益をもたらすものであることを認め、近時の労働立法、とりわけ雇用保護法による解雇保護の発展について検討し、今日の労働協約が雇用保護法を前提として締結されていることにかんがみれば、「雇用保護法の反映として、個々の労働者への影響が解雇と同視しうるような配転について裁判を受ける権利を、協約の中に読み込むことが自然である」と述べ、労働者に重大な不利益をもたらす「根本的な配転」には「相当な理由（godtagbara skäl）」が必要である、との新たな法理を示した。そして、M に重大な過失はなく、本件配転は「相当な理由」を欠き違法であると判示した（末尾に付した判決の抄訳を参照）。本判決には使用者裁判官 2 名と公益裁判官 1 名の反対意見が付されている。

本判決は、直接参照すべき法令や先例、協約等が存在しない中で、労働立法の発展、特に解雇に対する保護とのバランスを考慮して、使用者の配転命令権を制限するルール（いわゆる「サウナ原則」）を作り出したもので、労働裁判所がルール創造機能を果たした好例といえよう。判決は、できるかぎり関連する法令による「客観的な」根拠付けを試みており、裁判官の価値判断や労使間の利害調整を前面に出すことを回避する、労働裁判所の特徴があらわれている。

他方、本判決は、判旨の射程距離を、賃金や労働時間等の重大な不利益変更を伴う「根本的な配転」であって、かつ労働者側の個別的な理由（たとえば職務上のミス、傷病、能力不足等）に基づく場合に限定している。したがって、サウナ原則は使用者側の経済的理由による配置転換には適用されない⁽³¹⁾。その後の判決においても、労働裁判所は、「使用者の配置の自由」が中央労使の合意に基づく原則であることを、サウナ原則の適用に当たっても留意すべきことを繰り返し確認している⁽³²⁾。

労働法学者 Flodgren によれば、労働裁判所は、判決が「社会的に、とりわけ労使に受け入れられること」を重視しており、当該事例に適用されるルールを法源から特定できない事例においては、中央の労使の意向を尊重する傾向があるという⁽³³⁾。

これは、労働裁判所の構成やスウェーデンの労使関係を考慮すれば、きわめて自然な仮説であり、29/29判決からサウナ事件に到る一連の判決も、ルールを創造する際に中央の労使の意向を重視する傾向を反映したものと評価できよう。

4. 労働裁判所の機能と限界

4.1. 労働紛争処理システムにおける位置付け

スウェーデンの労働裁判所は、他の北欧諸国と異なり⁽³⁴⁾、協約をめぐる紛争のみならず、労働関係から生じる権利紛争全般を管轄している。にもかかわらず、労働裁判所に提起される労働事件訴訟は年間400件弱であり、人口約800万人の小国であることを考慮しても、ドイツやイギリス等の諸国と比較すると格段に少ない。このことは主として、労働紛争処理システムにおける労働裁判所の位置づけの違いによるものと考えられる。スウェーデンでは、労働市場全体を非常に高い割合で組織する労働組合と使用者団体によって、団体交渉、仲裁、調停などの紛争処理制度が構築されている。ほとんどの労働紛争は、集团的労使紛争・個別労働紛争を問わず、事業場または産業レベルでの団体交渉により裁判外で解決される。労働裁判所は、高度に制度化された団体交渉による紛争処理と密接に連携し、そのスクリーニングを経た複雑・難解な事件や理論的意義を有する事件について、最終的な司法判断を下す機関として位置づけられている。いわば、集团的労使を中心に構築された紛争処理制度の頂点に労働裁判所が位置するのであり、ドイツやイギリスのように専門裁判所が大量の事件を簡易・迅速に処理するシステムはとられていない。

スウェーデンの労働紛争処理システムにおいて、労働裁判所が担う役割は、労働紛争を最終的に解決するとともに、法解釈を通して労働関係のルールを示すことにより、紛争の発生を予防し、労使の紛争解決能力を高めること、すなわち法のフィードバック機能である。労働裁判所は自らの教育的役割を強く意識しており、その判決には、非法律家にも理解できるよう、当該事件の背景となる労

働市場の状況や関連する法律や協約の内容や立法趣旨、その歴史的発展の経緯などについて、簡にして要を得た解説が付され、論点や判旨の射程を明確にしながら、結論へ至る論理的な道筋を示す努力がなされている。その質の高さは、労働法学者が一致して認めるところである。

4.2. 労使参審制と中立性

スウェーデンの労使関係の下では、労働紛争を扱う裁判所が機能するためには、中央の労使の信頼を得ることが絶対に必要であり、そのためには労使裁判官の参加が不可欠であり、中央集権的な労使関係と密接不可分に結びついた労使参審制がとられている。

他方、労働裁判所が裁判所であり、とりわけ労働紛争における最終審の裁判所である以上、それが単に労使間の利益調整を行う機関であってはならず、独立性・中立性を保ち、法が保障する個人の権利を守る機関でなければならないことも、また絶対的な要求である。そこで、労働裁判所がこの二つの要請をいかに両立しているのかが問題となる。

本稿における検討から、労働裁判所の中立性を高めている要素として指摘できるのは、法の解釈適用に対する裁判所の「厳格な」態度である。複数の労働法学者が一致して指摘するところによれば、労働裁判所の判決には、発足当初から最近に至るまで、立法者意思の探求と判旨の理論的整合性を重視する傾向がはっきりと見られる。また労働裁判所は、直接参照すべき法源が存在しない分野においてはルール創造機能を発揮してきたが、その場合でもできるかぎり関連する法令や立法資料、先例等による根拠付けを試み、労使の利害調整や裁判官の価値判断を前面に出すことを避けてきた。

労働裁判所においては、労使裁判官がそれぞれの側の利益を主張し、公益裁判官がそれを調整するという、利益調整型の決定方法は採るべきでないとされている。もちろん、現実には、労使裁判官はそれぞれの立場から完全に自由ではないが、少なくとも労働裁判所の理念としては、労使裁判

官が提供する労働関係の知識や判断力を利用しつつ、公益裁判官の主導の下に「厳格な」法解釈がなされるという形で、三者構成が機能することが望ましいとされているのである。それが可能な背景としては、そもそもスウェーデンにおける労使の頂上団体が、純然たる利益代表ではなく、労働市場全体を運営するという「公益」に深くコミットしてきたことが指摘できるであろう。

ただし、労使裁判官の利害が一致し、それが訴訟の一方当事者の利益と相反するような場面では、裁判所の中立性には重大な疑義が生じる。労使裁判官はSAF、LO、TCOなどの頂上団体（すなわち圧倒的多数派）から選出されており、かつ、労使裁判官の意見が一致すれば法廷での多数を占めることになる。このような制度の下では、少数組合や少数組合員、未組織労働者など多数派と対立する者の権利や利益が公正に守られることは期待できない⁽³⁵⁾。

また近年は、雇用差別関係の訴訟においても、労働裁判所の中立性が問題とされている。雇用差別、とくに男女賃金差別の事例においては、賃金協約自体の適法性が争われる場合が多く、労働裁判所が協約の内容を実質的に審査することになる。これは、賃金の決定を協約自治に委ね、国家の介入を最小限に抑えてきたスウェーデンにおいて異例の事態であり、これまでの判決において労働裁判所は協約への介入に消極的な態度を示している。これに対して、労使参審制をとる労働裁判所は、雇用差別に関する紛争の解決機関として本質的に適切でないとの指摘もなされている⁽³⁶⁾。

さらに、労働裁判所の構成は、ヨーロッパ人権憲章6条の定める「中立な裁判を受ける権利」に反するのではないかと、との指摘もある⁽³⁷⁾。なお最近、スウェーデンの繊維会社がこの問題に関してEC裁判所に訴えを提起し、2003年12月初旬に審理が開始されたとのことである⁽³⁸⁾。

4.3. 訴訟手続における集団と個人

労働紛争解決制度において、集団的労使は当事者としてもきわめて重要な役割を果たしている。

注目すべきは、集団紛争のみならず個別紛争に

においても、労使による二段階の団体交渉を経て、組合が組合員のために労働裁判所に訴えを提起することが原則となっていることである。個々の労働者は、未組織であったり、何らかの理由で加入している組織が訴訟代行権を行使しない場合にかぎり、独自に地方裁判所に訴えを提起することができる。

たしかに、スウェーデンにおいては、個別紛争にもほとんど常に労働協約の解釈が関わっている。労働契約の多くの内容は労働協約に由来し、労働者保護法についても協約による別段の定めがあることが多い。協約当事者である労働組合は当該紛争について独自の利益を有するし、個々の組合員にとっても組合のサポートは効果的かつ不可欠である。また、多くの労働立法は、中央の労使が実質的にイニシアチブを採り、政府が労使の合意を若干修正する形で立法化されてきたのであり、法律の解釈をめぐる紛争についても、中央の労使の紛争解決能力は高く評価されている。このような前提の下に、労働組合と使用者団体には、事前団交により紛争の自主的解決を図るとともに、事実関係や争点の整理を行うことで実質的に下級審裁判所と同等の機能を果たし、かつ訴訟当事者として適切な主張立証を行うことが、期待されているのである。

しかし、このような実質的な理由があるとしても、現行制度に個人の権利の保障に欠けるところがあることは否定できず、また現実にも、すべての個別紛争について、労使の紛争処理能力に全幅の信頼を置くことが適切かどうかは疑問である。たとえば、近年増加しつつある非典型労働者や外国人労働者などの組合内少数派は、労働組合の十分な支援を受けられない可能性があるし、男女雇用差別をめぐる紛争についても、労働組合の対応は必ずしも積極的ではないと報告されている。

4.4. おわりに

スウェーデンの労働裁判所は、労使の参加を極限まで高めた結果、その制度や手続は労使紛争の調停機関に近いものとなっている。それは、労使が自らの立場と責任を自覚し、権力を行使するに

当たって「自律」することを信頼し、それによって司法裁判所としての中立性を維持し、個々の労働者の権利を保護しようとするシステムである。従来、スウェーデンにおいては、このような期待は必ずしも非現実的なものではなかったと考えられる。しかし、裁判の中立性や個人の裁判を受ける権利の保障が制度的に不十分であることは否定できず、近年の労働市場の変化のなかで、そのことによる問題点が明らかになってきている。

労働裁判所は、そもそも労働協約をめぐる権利紛争の解決機関として充足し、集団的労使紛争の解決にもっとも適合した制度を採用している。しかし、労働裁判所が実際に扱う事件の大半は、雇用保護法の解釈に関するもの、すなわち個別労働紛争が占めている。今後は、EU加盟による個別労働関係法の発達と、労働関係の個別化・多様化を背景に、ますます個別紛争が増加していくことが予想される。このような変化の中で、あらゆる労働紛争において、労働組合が多様化する個人の利益を代表することには限界があるといえる。なかでも雇用差別に関する事件は、少数組合をめぐる紛争と同様に労働裁判所が中立性を保ちにくい紛争類型であり、訴訟手続に関しても、労働組合ではなく専門行政機関が個人をサポートすることが適切だと思われる（スウェーデンには雇用差別の専門行政機関として平等オンブズマンが存在するが、現行法の下では、労働組合が訴権を行使しない場合に限って、労働者のために訴訟を提起する権限を有する）。また、労使関係の分権化が急速に進む中で、中央の労使の紛争解決能力が全般的に低下しているという指摘もある⁽³⁹⁾。

要するに、スウェーデンの労働裁判所は、高度に組織化された労使関係の下で十全に機能を発揮してきたが、労働市場や労働法が大きく変化する中で、新たな状況に対応するための制度の改正、あるいは何らかの補完的な紛争処理システムの必要が生じている状態だといえよう。最近、スウェーデンでは労働裁判制度についての議論が高まっており、どのような対策がとられるのかが注目される。

資料：AD 1978 nr 89 「サウナ事件」判決抄訳

「……配転、すなわち労働者の職務その他の就労状態の継続的かつ本質的な変更は、従来の判例において扱われることが比較的稀な現象であった（最近数十年の労働裁判所の判例では、AD 1955 nr 44, AD 1961 nr 3, AD 1963 nr 17, AD 1965 nr 25, AD 1968 nr 33, AD 1973 nr 11, AD 1974 nr 7, AD 1976 nr 99 がある）。学説では、この問題はほとんど論じられていない（Schmidt, Tjänstavtalet 1968, p. 109）。

これらの法源からは、使用者は配転に際して相当な理由を示すことができなければならないか、そうだとすれば、どのような場合に相当な理由が必要なのか、という本件の問題について、何ら意味のある結論を引き出すことができない。

使用者の配転権は、労務を指揮し配分する権利の一要素であり、労働協約に基づく労働者の労働義務と密接な関係を有する。SAFとLOの組織する範囲では、労働協約に基づく労働義務は広範であり、配転を受認する義務をも包含する。

企業内配転による所得の減少に対する保護は、1960年代終わりに、SAFとLOの組織する領域で特に現実的な問題となった。1971年の中央交渉において、SAFとLOは配転の際の賃金水準について合意に達した（当該合意の背景については、AD 1974 nr 7をみよ）。当初の合意は、配転が特別な重要性を持っていた機械産業を対象としていたが、その後、SAFとLOが組織する大部分の産業で類似の合意が成立した。本件当事者の間に適用されている協約にも、そのような合意がある。それによれば、配転により賃金が減少した労働者は、特別の規定の基づき差額補償を受けることができる。当該合意は、配転が行われる条件について定めたものではない。伝統的に、SAFとLOの領域では、労務を指揮し配分する使用者の権利は、広範な配転の権利を含む。協約が適用される範囲では、労使は賃金補償の規定を導入することで、配転される労働者の調整問題に対処しようとした。そこでは、配転の相当な理由の問題は特に取り上げられて来なかった。

従来の労働市場における法の発展をみると、配転の問題は完全に使用者の労務指揮・配分権の範囲内にあり、従って使用者の一方的決定権に属すると考える根拠がある。しかしながら、最近の労働法の変化により、現在では当該事項について違う見方をすべきだとも考え得る。

第一に、今日の労働立法には、配転に適用されるかなり多くの労働者保護規定が存在することに注意すべきである。まず挙げるべきは、団結権の侵害に対する規制（現行の共同決定法8条）である。同様の規定は、たとえば組合代表法（4条）、労働環境法（6章10条）、両親休暇法（13条）にも存在する。これらの法規定に共通するのは、使用者が労働者に対して採った一定の措置が、法が保護する利益の侵害を目的としているために許されず、司法審査の対象に

なりうるということである。既に述べた共同決定法62条の懲戒処分に関する規定も同様である。懲戒処分としての配転は、協約の根拠がない時は違法とされうる。

これに関連して特に重要なのは、雇用保護法に基づく強い雇用の保護である。解雇には正当事由が必要であり、どのような場合でも労働者は解雇予告期間（6ヶ月に及びうる）中の賃金を保障される。

雇用保護法は、一時的解雇（レイオフ）期間中の賃金についても定めている。当該規定に関して、労働裁判所が最近の判例において一時的解雇にも正当事由が必要であることを明らかにしたことを指摘しなければならない（AD 1978 nr 65）。さらに判例は、一時的解雇は他の点でも司法審査の対象になると判断してきた（AD 1958 nr 4, AD 1976 nr 2, AD 1978 nr 76）。

また配転は、様々な点で、労働者の状態に大きな変化をもたらす。熟練した仕事が、未経験の新しい仕事と取り替えられる。教育訓練と経験によって培った技能を活用する機会が失われる。企業内での職場の変更は、かつての同僚と離れることを意味する。労働時間、賃金その他の労働条件が変更される。配転に際して、使用者が全く意図していなくても、労働者は、当該配転を本質的に解雇と同視し得るような、非常に大きな不利益を受けることがある。その結果、労働者は他の雇用を探す必要に迫られることもありうる。

以上の背景に照らし、労働裁判所は、現在では明らかに、一定の種類の本格的な配転は、解雇に準じる方法で司法審査の対象となると考える十分な理由があると判断する。この立場をとることにより、個々の労働者に対する保護にバランスを欠いた所がなくなる。また、上記の法規定（例えば雇用保護法や共同決定法の懲戒処分に関する規定）を無理に拡張適用することも避けられる。さらに次のことを付け加えるべきである。今日の労働協約は、一般に雇用保護法の制度と考え方を背景として締結されているため、雇用保護法の反映として、個々の労働者への影響が解雇と同視しうるような配転について裁判を受ける権利を、協約の中に読み込むことが自然である。

以上のべたことは、労働者の個人的事情に関する理由による配転で、かつ職務や賃金その他の労働条件に特に重大な影響を及ぼすものについて妥当する。

個人に特に重大な影響を及ぼす配転を、相当な理由があると認められない限り、行うことができないのは自然である。本件の当事者も、協約の適用される範囲では、古くからそのような考え方が妥当していたことを熟知している。同時に、企業の発展や労働者の個人的事情にもとづく配転が避けられないことも明らかである。（そのような場合には）しばしば配転により解雇を回避することができる（雇用保護法7条2段を参照）。配転の問題が企業において通常どのように扱われているかに鑑み、相当な理由の要件は、原則として、このような配転を行う可能性は何ら制限するものではない。新しいのは、配転の理由が司

法審査の対象になることである。

配転の相当な理由として受け入れられるのは何かという点について、今の時点で指針を示すことは妥当でもないし、ほとんど不可能である。しかし、原則としてその方向は、解雇保護法7条1段にいう解雇の正当事由ではないことを述べておかなければならない。一般に、解雇の要件と配転のそれを同等に考えることはできない。

Matsの配転は、以下のような変化をもたらす。彼は酸化物オペレーターという非常に責任の重い職務を奪われ、製紙工場の未熟練労働に配置された。交代制勤務が日勤に変わった。労働時間は週に4時間延長された。賃金は月に約1100クローナ減少した。賃金減額は、主に深夜・早朝の労働に対する手当がすべて支給されなくなったことによる。

以上の変化が根本的な性質のものであり、本件配転について相当な理由の有無が司法審査の対象になることには、疑いの余地がない。

したがって労働裁判所は、本件において、Matsを相当な理由なしに配転することはできないと判断する」。

注

- (1) 司法制度改革の一環として労働裁判制度の検討がなされるに到った経緯と、従来の紛争処理システムの問題点については、菅野和夫「司法制度改革と労働裁判」日本労働法学会誌98号73-92頁を参照。また労働審判制度の内容については、鶴飼良昭「労働審判制度の概要と課題」労働法律旬報1576/68号24-29頁を参照。
- (2) 菅野前掲論文87頁。
- (3) たとえばイギリスの雇用審判所（Employment Tribunals）、ドイツの労働裁判所（Arbeitsgericht）、フランスの労働審判所（Conseil de prud'hommes）などがある。これらの制度については、毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002）に所収の各論文により紹介されている。
- (4) 労働側は、LO、TCO、SACO/SRの傘下にある組合が、それぞれ国家公務員と地方公務員（地方公務員の領域では、コミュニケーションとランスティングがそれぞれ独立した交渉単位である）の圧倒的多数を組織している。使用者側は、国の交渉機関AgV、コミュニケーション連合、ランスティング連合がそれぞれ労働組合と団体交渉を行う。また、各コミュニケーションやランスティングのレベルでも団体交渉が行われる。労使双方の組織については、Schmidt, F., *Facklig arbetsrätt* (1997), pp. 42-51.
- (5) Fahlbeck, R., "Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features" pp. 91-98, *Scandinavian Studies in Law* vol. 43 (2002).

- (6) Schmidt, supra note 4, p. 75. 裁判所に代わる紛争処理のしくみは、1938年にSAFとLOの間で締結された基本協約により確立された。同協約は、仲裁の積極的活用や団交前置主義など労働紛争処理制度の基礎を作ったと言ってよく、現行法も基本的にはその構造を踏襲している。
- (7) Geijer, L./Schmidt, F., Arbetsgivare och Fackföreningsledare i Domaräte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden (1958) p. 353, Sigeman, T. “År arbetsdomstolen egentligen en domstol?” Juridisk Tidskrift 1989-90, p. 199.
- (8) Schmidt, supra note 4, p. 86.
- (9) Sigeman, supra note 7, p. 201.
- (10) ibid., p. 201.
- (11) Geijer/Schmidt, supra note 7, pp. 354-358, p. 373.
- (12) 労働裁判所は年間約150件の判決を出す、全員一致の判決が約75%を占める(Lag & Avtal årsbook 1996-2000)。ただし発足当初の時期と、労働立法が急増した1970年代には、反対意見が付される割合が約40%に達した年も見られる(Schmidt, supra note 4, p. 84)。
- (13) Sigeman, supra note 7, pp. 199-201.
- (14) 不正競争や労働災害補償に関する紛争、公共部門における紛争を除く。
- (15) ただし、労働協約と団結権に関する紛争を除く。また、雇用差別(性別、民族、障害および同性愛を理由とする差別を禁止する各法律)に関する紛争について、事前になされた仲裁の合意は、仲裁人の決定に対して異議申立の訴えを起こす権利を留保していない限り効力を有しない(LRA第1章3条)。
- (16) Adlercreutz, A., Svensk arbetsrätt, 11st uppl. (2000), p. 76
- (17) ibid., p. 80.
- (18) 労働裁判所の負担過重は常に問題とされており、1977年以降も負担軽減のための法改正が何度か行われている。また現行のLRAは、一部の労働紛争(不正競争や労働災害補償に関する紛争、公務員に関する紛争の一部など)を適用除外としている(第1章2条)。最近では、一審の地裁判決を労働裁判所に控訴する権利を制限することが、政府により提案された(prop.1996/97:106)。直接の理由は、控訴の割合が約80%と非常に高い(労働裁判所は約60%の割合で原審を維持している)ことであるが、結局法改正には結びつかなかった。
- (19) Adlercreutz, supra note 16, p. 72.
- (20) Schmidt, supra note 4, pp. 89-90.
- (21) Arbetsdomstolen, Årsredvisning 2002.
- (22) Rimsten, O., Arbetsdomstolen och Lagstiftaren. Om varderingar i rättsligt beslutsfattande (1998), p. 289.
- (23) Adlercreutz, supra note 16, p. 82.
- (24) Geijer/Schmidt, supra note 7, pp. 345-346.
- (25) Rimsten, supra note 22, p. 304.
- (26) Geijer/Schmidt, supra note 7, p. 346. Rimsten, op.cit., p.315.
- (27) Flodgren, B., “Arbetsdomstolen som rättsbildare. Reflexioner kring några monumentalfal från arbetsdomstolen påsenare tid”, Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz (1983), p. 133. Rimsten, op. cit., pp. 301-306.
- (28) Rimsten, op. cit., pp. 315-316.
- (29) Flodgren, supra note 27, pp. 133-134. Rimsten, op. cit., pp. 306-307.
- (30) Rönmar, M., “The right to direct and allocate work – From employer prerogatives to objective grounds” in Numhauser-Henning, A. (ed.), Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination (2001), pp. 262 f.
- (31) これは、雇用保護法という「正当事由」が、個別的理由による解雇と経済的理由による解雇では全く異なり、後者については極めてゆるやかな基準が採用されていることに対応したものと解される。
- (32) たとえばAD 1981 nr 6。また最近の判例としてAD 2002 nr 134。
- (33) Flodgren, supra note 27, pp. 135-137.
- (34) デンマーク、ノルウェー、フィンランド、アイスランドの労働裁判所は、一審完結型の参審制をとる点でスウェーデンと共通するが、その管轄は協約の解釈・適用をめぐる紛争に限定されている。Fahlbeck, supra note 5, p. 126.
- (35) Christensen, A., “Den etablerad fackföreningen och minoritetorganisation”, Perspektiv på Arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz (1983), pp. 9-35. Fahlbeck, R. “Tankar om arbetsdomstolen. – hädska och andra”, Nyström, B. (ed), Den svenska arbetsrätten i ett nytt Europa (1993), pp. 103 f.
- (36) Svenaeus, Lena, “Omölig uppgift för AD”, p. 6, Lag & avtal nr 4/2001.
- (37) Lunning, L. “Arbetsdomstolen i Europakommissionen” Juridisk Tidskrift 1995-96, pp. 1235 f.
- (38) LO-Tidningen 2003/11/21. Kronlid, J., “Varannan facket – orimlig AD-dans”, Lags & Avtal 10/2003, p. 3.
- (39) Nyström, B., “Medling och konfliktlösning på den svenska arbetsmarknaden – utvecklings-tendenser/tendenser till utveckling?”, Nyström (ed), supra note 35, pp. 239-255.