

E. スウェーデン

1. 有期労働契約について

1.1 有期労働契約に係る雇用法制

スウェーデンで、有期労働契約に係る規定も含む労働関係の最上位法は「雇用保護法（LAS：Anställningsskyddslagen）」であり、それはEUの有期雇用指令（Council Directive 1999/70/EC）を国内法化したものという性格も持つ¹。同法は2010年に改正され、それにより、いったん有期労働契約が満了すれば、契約終了の事前通告期間を設ける必要はなくなった。

同法の英語版は、改正前のものであれば以下のウェブサイトを確認できる。

<http://www.government.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>

改正後の最新版は、スウェーデン語のみであるが、以下のウェブサイトを確認できる。

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19820080.HTM>

下表はスウェーデンにおける有期労働契約の利用に関し主な要件をまとめたものである²：

図表 E-1 スウェーデンにおける有期労働契約の法的要件

有期労働契約が認められる場合	スウェーデンでは、以下の形態ないし状況において、有期労働契約が結ばれ得る。(LASセクション5) <ul style="list-style-type: none"> - 一般的な有期雇用の場合 - 一時的な代替雇用の場合 - 季節雇用の場合 - その従業員が67歳に達した場合
正当な事由	「一般的な有期雇用」とは、特別な理由（例えば出産休暇中の代替など）のない有期雇用を意味し、そうした雇用も、上記の通り法律（LASセクション5）において、ありうべき有期労働契約の1形態として認められている。したがって、特に正当な事由のない有期労働契約は一般的なものとして可能であり、スウェーデンの法制において有期労働契約に関し「正当な事由」という文言自体が存在しない。
有期労働契約の許容期間と無期労働契約への転換	一般的な有期雇用の場合でも一時的な代替雇用の場合でも、同一労働者と結べる有期労働契約の期間は、5年の期間の中で合計2年までである。この上限を超えると、雇用契約は自動的に無期労働契約に転換される。次の5年期間に入れば、再び合計2年までの有期労働契約が可能である。(LASセクション5)
有期労働契約の更新回数の上限	スウェーデンでは有期労働契約の更新回数に上限はない。LASに関連する条文・文言はない。
試用期間向けの臨時契約	スウェーデンでは6ヶ月を超えない限り、試用期間向けに有期労働契約を利用できる。(LASセクション6)

¹ <http://www.tco.se/591609a6-f58f-423b-97db-d058b83ef2f4.fodoc>

² <http://www.government.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>,

http://www.investsweden.se/Global/Global/Downloads/Fact_Sheets/Employing-staff--contracts-and-conditions.pdf, および

http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p_lang=en&p_country=19&p_all_years=Y に基づく

ただし、このような有期労働契約に係る法制に対し、ウェーデンの公務員中央労働組合 (TCO : Tjänstemännens Centralorganisation) は、それが有期労働枠組み協定に関する 1999 年 6 月 28 日の EU 指令 (1999/70/ EC) に違反しているとして、欧州委員会に不満を申し立てた。同委員会は 2010 年 3 月にこれを支持し、スウェーデン政府に対し違反調査手続き (infringement procedure) を開始した³。欧州委員会が示した懸念は次のようなものである⁴。

- 一般的な有期雇用の場合、雇用主は有期労働契約の事由を正当化する必要がない。この状況はEU法が求める「無期雇用が通常の雇用形態」とは必ずしもいえない。(スウェーデンでは無期雇用も有期雇用も通常の雇用形態と認識されている。)
- 雇用主は臨時労働者、季節労働者、最長6ヶ月の試用期間向けに有期労働契約を利用できる。
- 67 歳以上の労働者をいつでも有期労働契約で雇用できる。

スウェーデン雇用省は当初、有期労働契約が 2 年を超えると自動的に無期労働契約に転換されるなどとして、スウェーデンの関連法規は EU 指令の要件を満たしていると主張していたが、労組をはじめとする国内の諸団体からの批判を受け、2011 年 6 月に LAS の改正案を提出した。しかし、この案は撤回され、2012 年 6 月に新たな提案がなされた。ところが、この第 2 案も複雑過ぎ、本質的に何ら問題を解決しないと批判された。

TCO によると、スウェーデンのヒレビ・エングストローム雇用相は 2013 年 1 月のインタビューで、第 2 案も撤回したことを認めた。有期契約労働者に関する LAS の大幅な改正案が 3 年も遅れたことで、政府は労働組合から厳しく糾弾されている。しかし、エングストローム雇用相は法改正をすれば失業者が増える恐れがあるとして遅延を正当化した上で、これまで規制が濫用された事例は見当たらないと主張している⁵。

なお、有期労働契約と無期労働契約の何れが原則かということに関し、そもそもスウェーデンでは無期労働契約にあっても解雇は自由であると誤って理解されていることも少なくないようであるが、実際には、解雇には正当な事由が必要であるし、解雇を行う場合は 1~6 か月前に予告しなければならない (解雇対象者の勤続期間が長いほど予告も早く行う必要があり、10 年以上の者を解雇する場合の 6 か月前が最長)。勤続年数の短い者から解雇するというルール (但し従業員 10 名以下の企業は 2 名まで、この原則に従わず解雇対象者を選べる) もあるし、解雇保障も行われる。OECD による労働保護指数も 2.06 (2008 年) で、北欧諸国 (ノルウェー 2.65、フィンランド 2.29、デンマーク 1.91) の中では中下位だが、米国 (0.85)、カナダ (1.02)、英国 (1.09)、

³ <http://www.nordiclabourjournal.org/nyheter/news-2010/eu-commission-critical-to-swedish-laws>

⁴ <http://www.nordiclabourjournal.org/nyheter/news-2010/eu-commission-critical-to-swedish-laws> および <http://www.tco.se/591609a6-f58f-423b-97db-d058b83ef2f4.fodoc> に基づく

⁵ <http://www.regeringen.se/sb/d/15530/a/195692>

<http://www.regeringen.se/sb/d/7176/a/195709/pressitem/195709#anc195709>

http://www.tco.se/Templates/Page1___210.aspx?DataID=13456

http://www.tco.se/Templates/Page1___210.aspx?DataID=13467

豪州（1.38）、日本（1.73）といった諸国よりは高い。

スウェーデンでは、自由な解雇が認められているわけではなく、積極的労働市場政策をはじめとした雇用政策によって柔軟な労働市場が担保されているということができ⁶、事由を問われない「一般的な有期雇用」の存在も、そうした状況の下に理解する必要があるだろう。

⁶ 下井直毅「社会民主主義レジームのメカニズム」、『経済セミナー』No. 658、2011年2月・3月号。

1.2 有期労働契約の実態

2009年の有期労働契約者は全労働者の8.3%であり、EU27ヶ国全体の平均14.0%よりも低い水準となっている⁷。」

EU統計局（Eurostat）によると、2012年第3四半期にはスウェーデンの全労働人口（15～74歳の全従業員）の17%が有期労働契約で雇用されていた⁸。ただし、同統計局は「臨時雇用」を以下のように定義していることに注意する必要がある⁹。

「仕事は、雇用主と従業員が、具体的な期日、職務の完了、その従業員が一時的に代替していた別の従業員の復帰といった客観的な条件により、終わりが決まることに合意した場合、臨時と見なされる可能性がある（通常は期間限定の労働契約に記される）。典型的な事例としては、（a）季節雇用の人（b）人材派遣会社または職業安定所に斡旋され、特定の職務を遂行するために第三者に雇われた人（無期限の雇用契約書が存在しない場合）（c）特定の訓練契約を結んだ人、が挙げられる。」

したがって上記データには、有期契約労働者だけでなく派遣労働者も含まれる。

このような臨時雇用が、スウェーデンではここ数年、着実に増えている（図表2）。

図表 E-2 全労働人口に占める臨時労働者の割合（有期契約労働者を含む）

	2009年	2010年	2011年	2012年
全労働人口に占める臨時労働者の割合(%)	15.3	15.8	16.4	17%

出所：ILO（ユーロスタットのデータをILOにて使用）

http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p_lang=en&p_country=19&p_all_years=Y

臨時労働者の割合を業種別かつ四半期毎にみると、業種では「ホテル・レストラン」が突出して高く、時季的には第2・第3四半期（4～9月）が高くなるのが分かる（図表3）。そして、いずれの四半期においても、臨時契約（有期契約労働者を含む）の割合は増加傾向にある¹⁰。

⁷ <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=25742>

⁸ http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p_lang=en&p_country=19&p_all_years=Y

⁹ http://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.empContracts?p_lang=en&p_country=19&p_all_years=Y

¹⁰ http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo___259923.aspx?PublObjId=16555

図表 E-3 全労働人口に占める臨時労働者の割合(有期契約労働者を含む)
2002年からの四半期ごとの推移

	四半期 ／年	製造業	建設業	商業	ホテル・ レストラン	金融業	合計
1	2002	5.3	5.1	10.6	26.0	7.5	10.3
	2003	5.5	4.6	10.6	25.5	8.0	10.4
	2004	5.3	4.6	11.4	24.8	7.2	10.7
	2005	5.8	5.7	11.6	24.8	6.8	11.3
	2006	5.6	4.9	12.3	24.6	7.6	11.6
	2007	6.5	4.5	12.5	26.9	7.2	11.9
	2008	6.3	5.0	12.8	28.7	6.8	12.3
	2009	4.2	4.3	11.6	25.6	6.0	11.5
	2010	4.9	4.3	11.9	27.3	5.4	12.3
	2011	6.7	5.2	12.5	25.1	6.7	13.4
	2012	5.8	4.8	12.9	22.3	6.4	13.1
2	2002	7.1	7.5	11.7	29.0	7.9	12.0
	2003	7.0	7.0	12.4	28.2	7.9	12.2
	2004	7.0	7.9	12.1	27.6	7.4	12.2
	2005	7.3	7.8	12.6	30.3	7.7	13.4
	2006	7.5	7.7	13.8	28.5	7.9	13.9
	2007	7.5	6.2	14.0	31.4	7.8	13.6
	2008	7.8	6.6	14.5	30.9	7.9	14.1
	2009	5.0	5.7	12.6	26.7	7.1	12.7
	2010	7.3	6.0	13.2	30.1	6.5	14.0
	2011	7.9	5.9	13.7	27.2	7.3	14.4
	2012	6.9	6.3	13.8	28.5	7.1	14.5
3	2002	7.9	9.9	12.8	31.3	9.0	13.1
	2003	7.8	8.5	13.9	27.9	9.2	13.2
	2004	8.2	8.5	14.1	29.1	8.2	13.5
	2005	8.1	9.5	13.8	30.2	8.0	14.2
	2006	8.8	8.8	14.8	31.8	7.8	14.5
	2007	8.8	7.2	15.9	33.1	8.3	14.6
	2008	8.4	7.1	15.6	33.3	7.7	14.7
	2009	6.0	7.3	14.0	30.1	6.4	13.8
	2010	8.8	6.5	15.4	30.8	7.1	15.1
	2011	9.0	6.7	15.4	27.2	7.0	15.4
	2012	7.9	7.0	15.0	28.4	7.7	15.4
4	2002	6.5	7.1	11.6	26.2	7.5	11.6
	2003	5.8	6.9	12.3	26.0	7.4	11.6
	2004	6.6	7.3	12.3	26.7	7.4	12.1
	2005	6.3	8.7	13.0	26.5	7.4	12.7
	2006	7.3	6.5	13.4	25.7	7.2	12.8
	2007	7.2	6.4	14.0	30.5	7.1	13.1
	2008	6.1	5.7	12.7	28.5	6.5	12.6
	2009	5.1	6.0	13.1	29.1	5.6	12.9
	2010	7.4	5.7	13.0	26.5	6.7	13.7
	2011	6.7	6.3	13.4	26.6	6.4	13.9

出所：SCB スウェーデン統計局

http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo___259923.aspx?PublObjId=16555

2. 大学・研究機関における労働契約について

2.1 教員・研究者の労働契約に関する法制

スウェーデンの大学および高等教育機関は、雇用保護法（1.1 項を参照）に加え、「高等教育法（Higher Education Act）」の規制を受けている¹¹。同法は「高等教育規則（Higher Education Ordinance）」の追加規制によって補完されている。

高等教育法の英語版は以下のウェブサイトを確認できる。

<http://www.hsv.se/lawsandregulations/theswedishhighereducationact.4.5161b99123700c42b07ffe3956.html#svid3>

高等教育規則の英語版は以下のウェブサイトで見ることができる。

<http://www.hsv.se/lawsandregulations/thehighereducationordinance.4.5161b99123700c42b07ffe3981.html>

雇用保護法の要件は、高等教育法および高等教育規則に他の規定が存在しない場合でも適用される。下表は、高等教育法および高等教育規則に基づき、スウェーデンの大学および研究機関で働く様々な職階のスタッフに適用される法的要件をまとめたものである¹²。

図表 E-4 高等教育法に基づく雇用要件

教授の雇用 (第3章)	(セクション 3) 教授は以下の(有期雇用に関する)条件が適用されない限り、追って通知があるまで雇用される。 教授は当該ポストが以下の要件を満たす場合、有期雇用が認められる: - 教科がクリエイティブまたは芸術関係である 主に高等教育セクター外で雇用されている人向けの、高等教育機関での非常勤ポストである(非常勤教授) - 教授のポストに必要な資格を有する人向けの、客員講師のポストである(客員教授)
----------------	---

¹¹ Interview with legal expert at the Swedish Association of University Teachers – SULF in January 2013

¹² Interview with legal expert at the Swedish Association of University Teachers – SULF in January 2013

<http://www.hsv.se/lawsandregulations/theswedishhighereducationact.4.5161b99123700c42b07ffe3956.html#svid3> および

<http://www.hsv.se/lawsandregulations/thehighereducationordinance.4.5161b99123700c42b07ffe3981.html>

図表 E-5 高等教育規則に基づく雇用要件

講師 (Teacher) (第 4 章)	(セクション 9) 講師のポストは、教授 (非常勤および客員含む) としてではない場合、雇用保護法に従い有期雇用となる
非常勤教授 (Adjunct Professor) (第 4 章)	(セクション 11) 非常勤教授は特定の期日まで無期限に雇用できる。契約は延長できるが、合計期間が 12 年を超えてはならない。他の面では、雇用保護法の規定に従う。
客員教授 (Visiting Professor) (第 4 章)	(セクション 12) 客員教授は特定の期日まで無期限に雇用できる。契約は延長できるが、合計期間が 5 年を超えてはならない。他の面では、雇用保護法の規定に従う。
博士課程の学生の雇用 (第 5 章)	(セクション 7) 学生は博士課程に最長 8 年まで在籍できる。しかし雇用期間は合計で 4 年間 (博士課程の通常のフルタイム学習期間に相当する期間) を超えてはならない。 しかし特別な理由があれば、合計雇用期間がこれを超えることが認められる。そのような理由としては、病欠、兵役、労働組合または学生自治会の執行委員に選ばれた場合のほか、育児休暇による不在などが挙げられる。
助手、講師補佐、臨床補佐 (第 5 章)	(セクション 12) 助手 (Assistant)、講師補佐 (Teaching Assistant)、臨床補佐 (Clinical Assistant) は 1 年以内に限り無期限に雇用できる。契約は延長できるが、講師補佐または臨床補佐は合計期間が 3 年を超えてはならない。

したがって、高等教育法および高等教育規則の下では、教授を除く全スタッフの有期雇用が認められる。

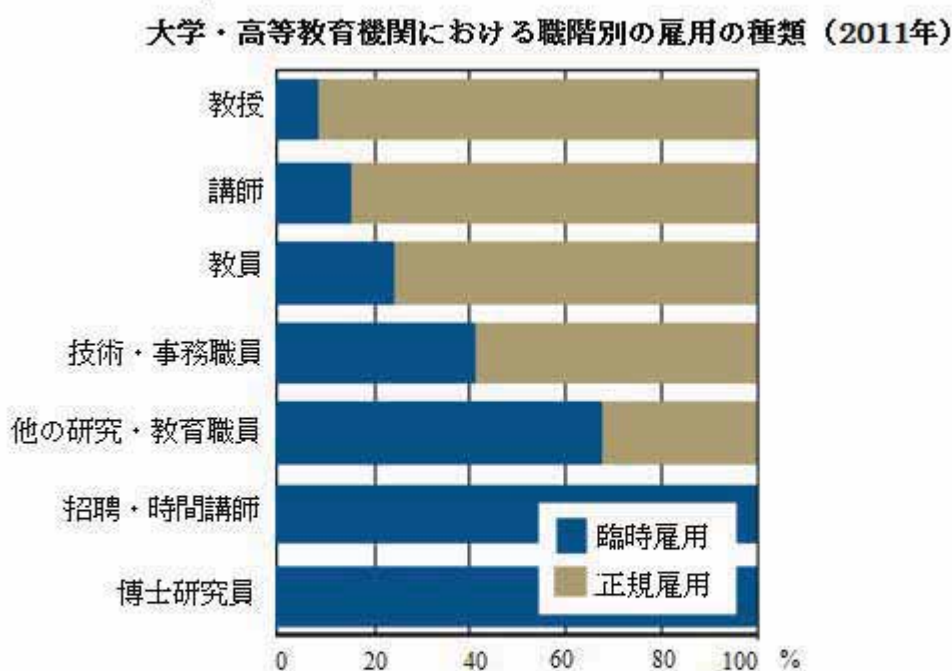
また、高等教育規則には 2013 年 1 月 1 日付で新たな段落 (第 4 章第 12a 段落) が加えられた。この新规定により、資格を得るために働く場合は必要に応じて臨時または有期雇用が認められることになった。高等教育規則はこのポストに具体的な名称を与えていないため、それをリサーチアソシエートと呼ぶか、あるいはアソシエート上級講師と呼ぶかは、個々の教育・研究機関に委ねられる¹³。

¹³ Interview with legal expert at the Swedish Association of University Teachers – SULF

2.2 大学・研究機関における有期労働契約の実態

下図は、大学および高等教育機関（研究機関を含む）で働く様々な職階のスタッフの、2011年における雇用状況を示したものである。上述の法的要件に呼応して、教授は圧倒的多数が無期労働契約で雇用されている一方、研究者は大半が臨時契約しか結んでいないことが分かる。

図表 E-6 スウェーデンの大学および高等教育機関における
スタッフの職階別雇用状況(2011年)



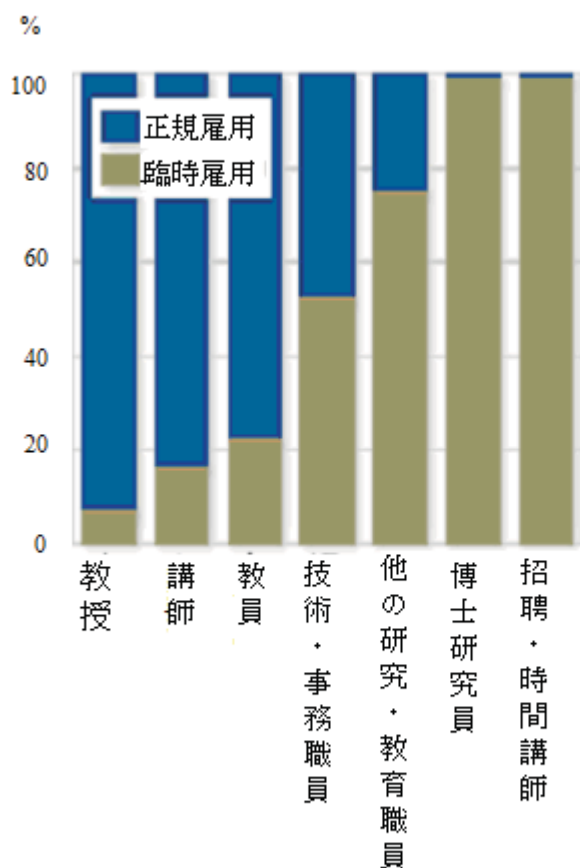
「正規雇用」は雇用期間が定められていない契約を結んでいる人員を指し、従って無期雇用と見なされる。「臨時雇用」は雇用期間が定められた契約を結んでいる人員を指し、一時的な代替や有期労働契約などを含む。

出所： Swedish National Agency for Higher Education (Högskoleverket), Annual Report 2011
<http://www.hsv.se/aboutus/publications.4.28afa2dc11bdcdc557480002586.html>

2009年時点の同様のデータを見ると、博士課程修了後の研究者は、数はわずかながらも無期労働契約で雇用されていた（図表7）。上述の通り、2011年には全ての博士課程修了後の研究者が臨時契約で雇用されていることから、スウェーデンの大学および高等教育機関では研究者の臨時契約が増加傾向にあるといえる。

図表 E-7 スウェーデンの大学および高等教育機関における
 スタッフの職階別雇用状況(2009年)¹⁴

大学・高等教育機関における職階別の雇用の種類(2009年)



「正規雇用」は雇用期間が定められていない契約を結んでいる従業員を指し、従って無期雇用と見なされる。「臨時雇用」は雇用期間が定められた契約を結んでいる従業員を指し、一時的な代替や有期労働契約などを含む。

出所： Swedish National Agency for Higher Education (Högskoleverket), Annual Report 2009

¹⁴ Swedish National Agency for Higher Education (Högskoleverket), Annual Report 2009

3. 大学・研究機関における労働契約の実態（事例調査）

3.1 ルンド大学（Lunds universitet）

3.1.1 組織概要

ルンド大学（スウェーデンルンド市）は、1666年に創設された、スウェーデンで2番目に古い大学である。チャルマース工科大学、ウプサラ大学、ヨーテボリ大学、ストックホルム大学などと共にスウェーデンの最高学府の1つであり、Times Higher Education World University Rankings では2009年に67位（国内1位・北欧圏2位）にランクされた。学術研究分野において質・量ともに優れた大学が加盟できるヨーロッパ研究大学連盟にも所属している。

ルンド大学は約47,000名の学生を擁すると共に、合わせて50以上の言語を話す6,800名の従業員が働く、国際的な教育機関である¹⁵。

3.1.2 労働契約の実態

ルンド大学では、雇用は定められた期間内あるいは一定の期日までの臨時のものとなり得る。これは代替要員、試用期間中、従業員が67歳以上の場合に適用される。

雇用が臨時のものである場合、雇用期間はあらかじめ、あるいは雇用開始時に確認しなければならない。さもなければ、無期雇用と見なされる。

雇用期間が定められている場合、最初の雇用期間が延長されない限りは事前通告がなくても雇用は終了する。雇用期間が契約書に記されていれば、特に解雇通知は必要とされない¹⁶。

ルンド大学では2011年10月時点で6,785名の従業員が働いていた。うち56%は無期雇用で、44%は有期労働契約を含む臨時雇用であった（図表 E-8）。これら臨時契約のうち6割以上は講師補佐、教育助成金を受け取っている助手、博士号所有者、博士課程修了者、研究助手、客員講師、臨床補佐、アソシエート、非常勤講師といったポストである。全体的な臨時雇用は、前年に比べ2%減少した¹⁷。

ルンド大学における教員および研究者の科学分野の昇進経路は、図表 E-9の通りである¹⁸。

¹⁵ <http://www.lunduniversity.lu.se/about-lund-university/jobs>

¹⁶ <http://www5.lu.se/pa-online/anstaellning/anstaellningsavtal/anstaellningsformer>,
<http://www5.lu.se/o.o.i.s/580>,

¹⁷ <http://www5.lu.se/upload/plan/arsredovisningar/ar11.pdf>

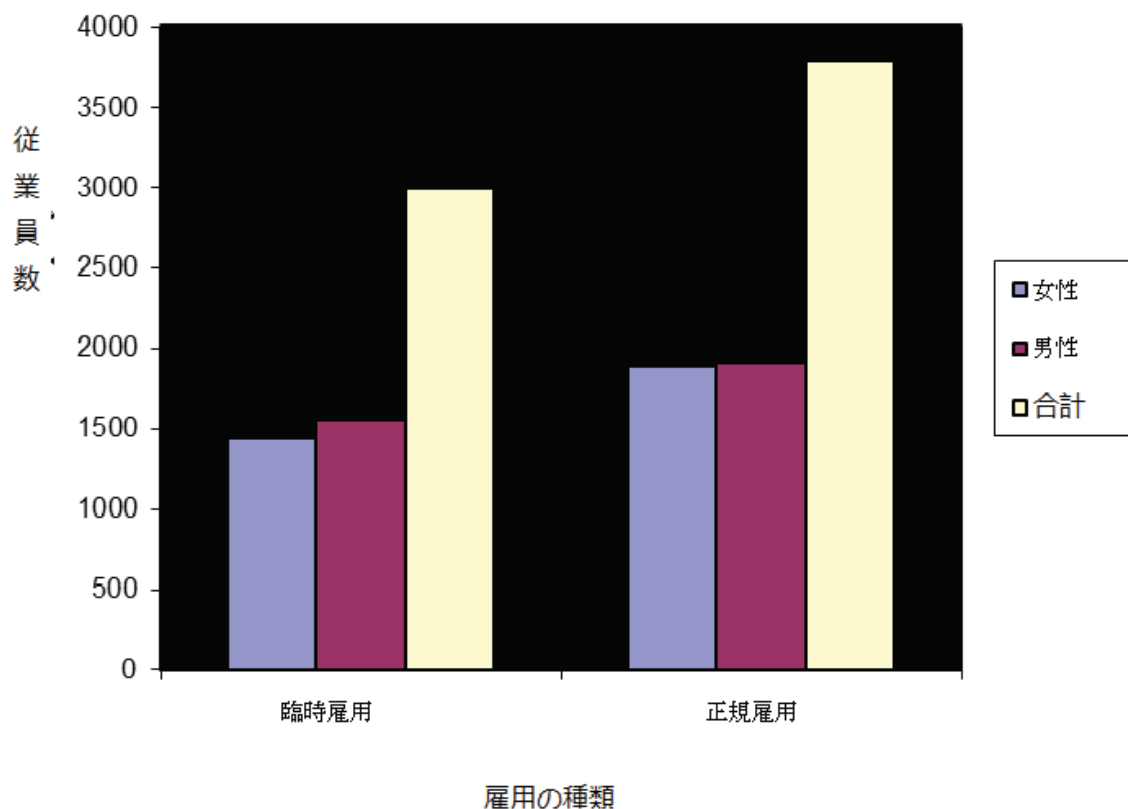
¹⁸ <http://ced2.srv.lu.se/lupod/userfiles/default/Karri%C3%A4rv%C3%A4garEng%20100923.pdf>

3.1.3 取組・課題など

ルンド大学は、教育および研究の面での男女平等を推進するため、博士課程修了後の研究者に育児休暇に費やした日数の2倍分の雇用延長を認めている。この雇用延長は730日を限度とする¹⁹。

図表 E-8 ルンド大学の従業員(2011年)

ルンド大学の従業員 (2011年10月)



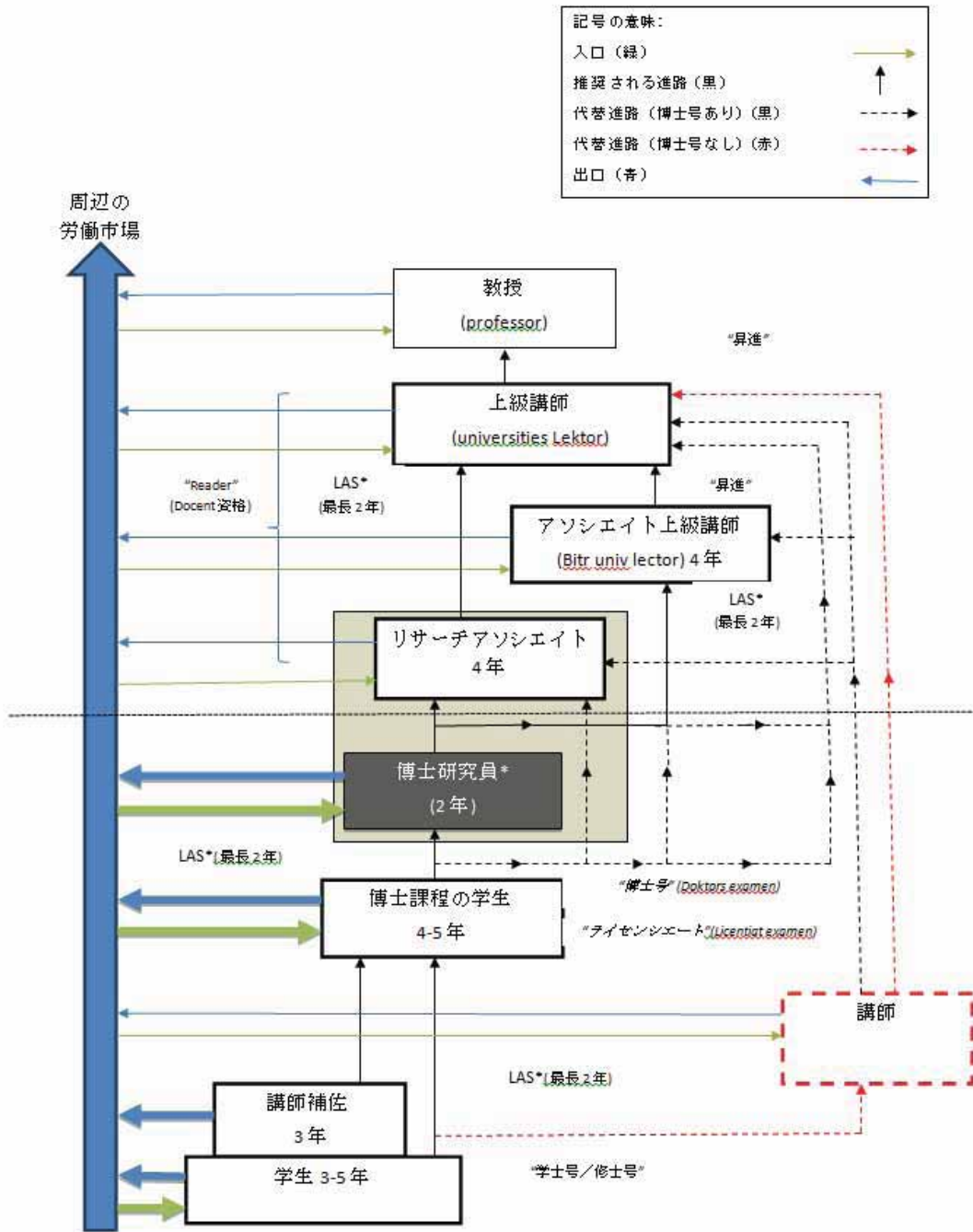
Source: Lund University

出所：ルンド大学

<http://ced2.srv.lu.se/lupod/userfiles/default/Karri%C3%A4rv%C3%A4garEng%20100923.pdf>

¹⁹ <http://www5.lu.se/pa-online/anstaellning/anstaellningsavtal/tidsfoerlaengning-av-anstaellning-som-forskarass>

図表 E-9 ルンド大学における教員および研究者の科学分野の昇進経路



*雇用保護法 (LAS: *Lagen om anställningsskydd*)。LASに基づく臨時雇用は最長2年まで。ただし別の方法もあり、LAS雇用を組み合わせることで (ALVA + *vikariat*)、合計で最長4年までの雇用が可能となる。2つのLAS雇用の間には、少なくとも5年の間隔を空ける必要がある。*博士研究員としての雇用は現地の協定によって規制されており、期間は2年まで。
 ジェフリー・アームストロングー 05, Personnel section/Faculty of Engineering

出所：ルンド大学
<http://ced2.srv.lu.se/lupod/userfiles/default/Karri%C3%A4rv%C3%A4garEng%20100923.pdf>

3.2 ルーレオ工科大学 (Luleå Ttekniska Uuniversitet)

3.2.1 組織概要

ルーレオ工科大学は、ノールボッテン県の県庁所在位置ルーレオ市など県内2ヶ所にキャンパスを持つ国立大学である。

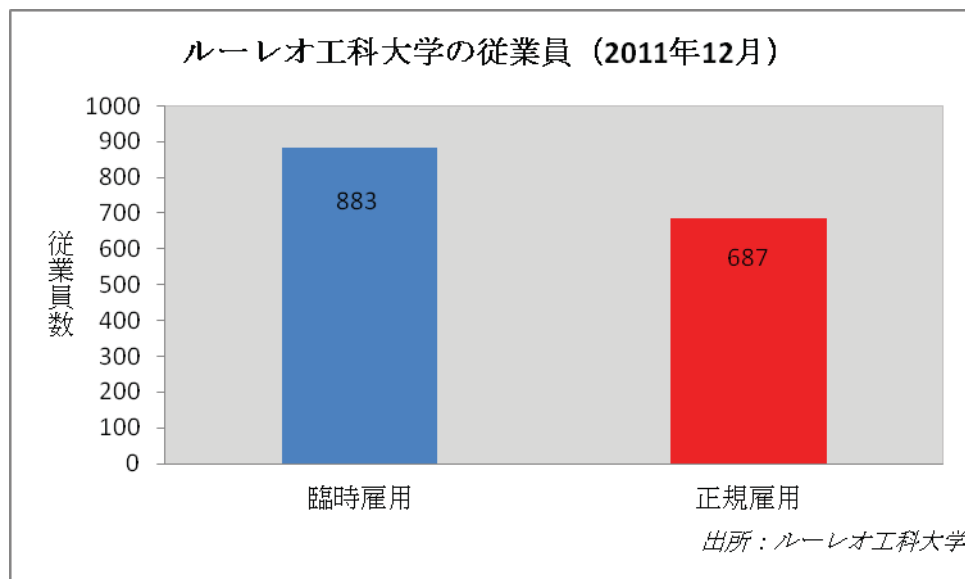
3.2.2 労働契約の実態

ルーレオ工科大学は約16,000名の学生と1,500名の従業員を擁する²⁰。2011年12月時点では、1,570名の従業員のうち883名が有期労働契約を含む臨時雇用で働いていた。有期契約労働者の平均年齢は51歳であった。

同大学の人事担当責任者によると、2013年1月時点で合わせて726名の教員および研究者を雇用している。うち273名は有期労働契約を含む臨時雇用で、453名は無期雇用となっている（図表 E-10および E-11）。

人事担当責任者によれば、ルーレオ工科大は独自の雇用方針を持っておらず、雇用保護法および高等教育規則で規定された法的要件に従っている²¹。

図表 E-10 ルーレオ工科大学の従業員 (2011年12月)

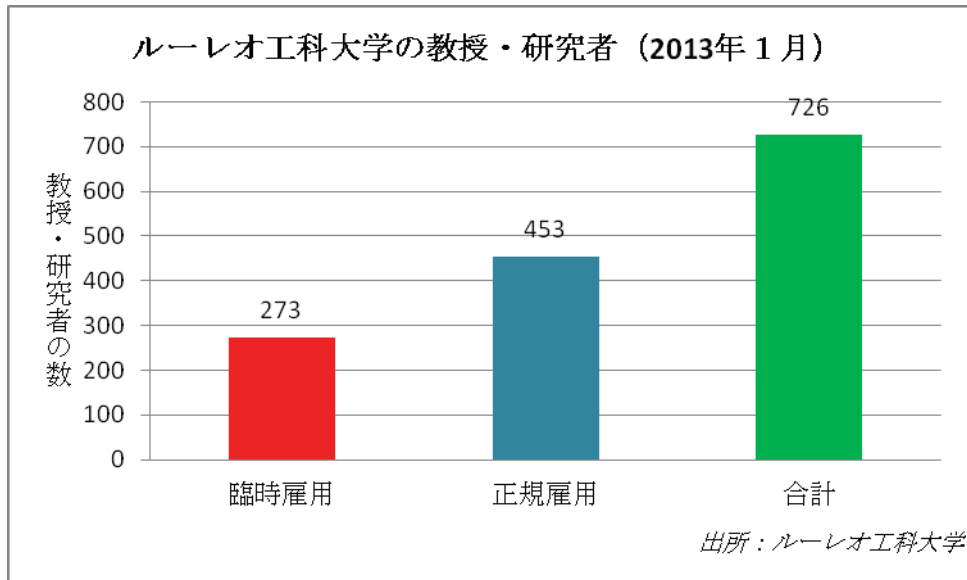


出所：ルーレオ工科大学とのインタビューを通して入手（オンラインでは閲覧できず）

²⁰ <http://www5.lu.se/upload/plan/arsredovisningar/ar11.pdf>

²¹ ルーレオ工科大学の人事担当責任者とのインタビュー（2013年1月）

図表 E-11 ルーレオ工科大学の教員および研究者(2013年1月)



出所：ルーレオ工科大学とのインタビューを通して入手（オンラインでは閲覧できず）

3.3 カロリンスカ研究所 (Karolinska Institute)

3.3.1 組織概要

カロリンスカ研究所はスウェーデンの医科大学で、「カロリンスカ医科大学」とも呼ばれる。医学系の単科教育研究機関としては世界最大とされ、ノーベル賞の生理学医学部門の選考委員会がある。2011年上海世界大学ランキングでは医学系大学のトップ10にランクインしており、ヨーロッパを代表する研究機関である。

3.3.2 労働契約の実態

図表 E-12は、同研究所における2011年時点のスタッフの職階毎の人数を示したものである。雇用契約の種類別の雇用データは入手できない。ただ、職階ごとの雇用契約の種類に関する情報は、図表 E-13の通りである²²。

図表 E-12 カロリンスカ研究所のスタッフ(2011年)

スタッフの職階	女性	男性	合計
教授	89	258	347
上級講師	100	72	172
助手	85	80	165
下級講師	124	42	166
研究者	397	343	741
博士課程の学生	346	197	544
技術職員	709	294	1003
事務職員	811	160	971
合計	2662	1447	4109

出所：カロリンスカ研究所

<http://ki.se/ki/jsp/polopoly.jsp?d=600&a=105523&l=en>

²² http://internwebben.ki.se/sites/default/files/quick_reference_guide_for_fixed_term_employment.pdf

図表 E-13 カロリンスカ研究所におけるスタッフの職階別の有期労働契約

雇用／肩書き	カロリンスカ研究所における 教員・研究者の任命手続き	団体協約	法律の項目
博士 研究員 (ポストク) (臨床含む)	最長4年まで。 博士号の取得が雇用最終日 から最長7年前までである。	博士課程修了者の臨 時雇用に関する協定 (KPA) 最長2年まで。 博士号の取得が申請 締切日から最長3年前 までである。	雇用保護法 (LAS) 第 5項ポイント1 (ALVA) 最長2年まで、延長不 可。 ポストに関係なく、カロ リンスカ研究所で計5 年の期間内に最長2 年まで。
リサーチアソシ エート	最長4年まで。 博士号の取得が申請締切日 から最長7年前までである。 最初の雇用は通常2年以内。 その後の評価により最長2年 まで延長可能。		高等教育規則第 4 章 第 12a 項および第 12b 項 最長4年まで。 博士号を取得したの が申請締切日から最 長7年前までである。
上級リサーチ フェロー (臨床含む)	通常は無期雇用であるが、雇 用保護法に基づき有期雇用 も可能。		雇用保護法 (LAS) 第 5項ポイント2 (一時的 な代替雇用) 最長2年まで、延長不 可。 雇用保護法 (LAS) 第 5項ポイント1 (ALVA) 最長2年まで、延長不 可。 ポストに関係なく、カロ リンスカ研究所で計5 年の期間内に最長2 年まで。

出所：カロリンスカ研究所

http://internwebben.ki.se/sites/default/files/quick_reference_guide_fixed_term_employment_0.pdf

図表 E-14 カロリンスカ研究所におけるスタッフの職階別の有期労働契

雇用／肩書き	カロリンスカ研究所における 教員・研究者の任命手続き	団体協約	法律の項目
非常勤教授	通常は正規の活動分野では ない高等教育以外の分野か ら人材を一時的に採用。 最初の雇用は最長4年まで。 1度に最長4年の延長が可 能。		高 等 教 育 規 則 (Higher Education Ordinance) 第 11 章 合計雇用期間は最長 12 年まで 他の雇用問題については LAS が適用される(有期雇用打ち切り の事前告知など)。
客員教授	他のスウェーデンまたは外国 の大学、企業、当局／団体に 雇用されている。 最初の雇用は最長3年まで。 延長可能。		高 等 教 育 規 則 (Higher Education Ordinance) 第 12 章 合計雇用期間は最長5年まで 他の雇用問題については LAS が適用される(有期雇用打ち切り の事前告知など)。
非常勤上級講 師 非常勤講師	通常は正規の活動分野では ない高等教育以外の分野か ら人材を一時的に採用。 1度に2年以内。	団体協約 制限なし	
上級教授	定年後の給与を伴う有期労働 契約。「教授」の肩書きを使っ てもよい。		65～67 歳:雇用保護法(LAS) 第5項1頁(ALVA) 最長2年まで、延長不可。 67 歳以上:雇用保護法(LAS) 第5項4頁 制限なし。 他の雇用問題については LAS が適用される(有期雇用打ち切り の事前告知など)。

出所：カロリンスカ研究所

http://internwebben.ki.se/sites/default/files/quick_reference_guide_fixed_term_employment_0.pdf

図表 E-15 カロリンスカ研究所におけるスタッフの職階別の有期労働契

雇用／肩書き	法律の項目／団体協約
博士課程の学生	高等教育規則(Higher Education Ordinance)第5章3～7項 <ul style="list-style-type: none"> ● 最初の雇用は最長1年まで。 ● 1度に最長2年の延長が可能。 ● 合計雇用期間は最長8年まで(実際の雇用時間はその半分)。 ● 博士号取得後に最長1年まで雇用できる。

博士課程助成 (UBB)

博士課程助成／UBB (雇用ではない)	博士課程の学生への助成に関する規則(SFS 1995:938) <ul style="list-style-type: none"> ● 合計で助成対象の4年間プラス10ヶ月以内 ● 1度に最長12ヶ月まで ● フルタイム教育期間が2年残っている場合、博士課程の学生は申請により博士課程の学生として雇用しなければならない(上記参照) ● 博士課程助成を受けた助手のポストと一体でなければならない
助手(雇用)	高等教育規則(Higher Education Ordinance)第5章10～13項 博士課程の助成を受けた者のみ助手として雇用できる。

出所：カロリンスカ研究所

http://internwebben.ki.se/sites/default/files/quick_reference_guide_fixed_term_employment_0.pdf

3.4 ヨーテボリ大学 (Göteborgs universitet) (訴訟事例)

大学講師の原告は、高等教育規則の下、ヨーテボリ大学で有期雇用されていたが、雇用契約を更新してもらえなかった。そこで、「雇用主は雇用契約を更新しない場合、事前に通告する法的義務を負う」とする雇用保護法（当時の最新版）第15段落を盾に訴訟を起こした。原告はまた、有期労働契約が更新されなかったのは仕事がないためか、あるいは個人的理由によるものなのか、理由が示されなかったと主張した。

原告は講師として、ヨーテボリ大学と1997年1月1日から1999年12月31日まで有期労働契約を結んでいた。だがその前にも、1994年1月1日から1996年12月31日にかけて雇用されていた。つまり優先的再雇用である。

スウェーデン労働裁判所は、同大学は雇用主として原告の主張するような事前通告を行う義務はないと結論付けた。原告の訴えは退けられ、当事者双方はそれぞれ裁判費用を支払うよう命じられた²³。

²³ <http://www.domstol.se/>

スウェーデン専門職業連盟 (SACO) の法律専門家とのインタビュー (2013年1月)

3.5 ルーレオ大学 (Högskolan in Luleå) (訴訟事例)

この判例の原告は、1981年3月2日にルーレオ大学 (Högskolan i Luleå、現ルーレオ工科大学) でエンジニアリング研究者として職を得たが、適切な仕事が不足しているとの理由から解雇された。しかし原告は、解雇は個人的な理由によるもので、雇用打ち切りは法的根拠に欠けると主張。解雇は雇用保護法で定められた法的要件に反するとしてスウェーデン労働裁判所に提訴し、大学に4万クロナの賠償金および利息の支払いを求めた。

スウェーデン労働裁判所は、原告が提出した証拠から解雇が法的要件を満たしていると判断した。大学側が原告の雇用維持に向け、解雇前に以下のような措置を講じたという証拠を提示したためである。

- 資金不足に伴い給与を削減した
- 別の職務を与えた

これらの措置は、雇用保護法で定められた法的要件に沿っていた。

同裁判所は以下のような判決を下した。

- 原告の請求を棄却。
- このため、原告と大学の双方がそれぞれ裁判費用を負担する理由は見当たらず、原告に全額負担するよう命じた²⁴。

²⁴ <http://www.domstol.se/>

スウェーデン労働裁判所の事務官とのインタビュー (2013年1月)