

# Bird & Bird &

北欧で  
ビジネスを  
展開するために  
知っておきたい  
こと



# 目次

北欧諸国での会社設立	ページ 4
雇用法と準拠法	ページ 7
・ 基本事項	ページ 8
・ 従業員の権利と雇用者の義務	ページ 9
・ 必須要件と違反金	ページ 10
・ 解雇	ページ 14
・ 企業秘密の保護と競業禁止	ページ 16
・ 事業譲渡	ページ 17
在留・就労資格の取得	ページ 19
従業員の税金、 社会保障および保険について	ページ 23
情報保護	ページ 26





## はじめに

北欧諸国にはビジネスを展開するのに理想的な条件が揃っています。教育水準は高く、ローカルで採用する人々のスキルも高水準です。創意工夫に満ちた国民性と、他の欧州諸国とは一線を画す充実した福祉制度は広く知られるところです。汚職とはほぼ無縁の政治環境を評価する国民は、政界と経済界に大きな信頼を寄せています。北欧以外に本拠地を置く企業の多くが、このようなビジネスに適した魅力を既に認識しています。

フィンランド、スウェーデンそしてデンマーク（以下北欧3か国）の間には歴史や文化的価値観といった意味で数多くの類似点がありますが、ビジネスに優しい環境づくりという意味では、注目すべき相違点も存在します。

北欧諸国全体にかかわる企業の人事に携わる方は、このような違いに留意しなければなりません。他の欧州諸国などでは成功が約束されている方法や慣行が、北欧ではまったく機能しないことが起こりえるからです。

本ガイドは、貴社が北欧諸国で事業を立ち上げる際に念頭に置くべき事項をまとめたものです。最初にアプローチすべき国はどこかという観点についても、述べていきます。北欧3か国についてさらに理解を深めるための知見も提供します。

なお、本資料の目的は概要の説明であり、正式な法律上のアドバイスを提供するものではないことをご承知おきください。

# 北欧諸国での会社設立

北欧3カ国のいずれか、または複数の国で外国企業がビジネスを立ち上げる場合、まず「会社形態」について考慮すべきです。支店、子会社（現地法人）、または単なる外国企業の事業活動として、どのようにスタートを切るべきなのでしょうか？

これについては、下記の理由から子会社（現地法人）形式でのスタートをお勧めします。

まず、外国企業として事業活動を行う場合、「恒久的施設（PE）」として認定され、本社が課税対象となるリスクが非常に高くなります。非課税となるためには、細かいレベルの、かつ厳格な要件を満たすことが必要となります。

第二の理由としては、支店としての登録手続の複雑性が挙げられます。対象国の適用規則に従い、本社の年次財務諸表等の届出が必要となります。

第三の理由は、本社と支店との一体性にありません。支店は別の事業体ではないため、本社は支店の事業活動に完全な責任を負う必要があります。しかしながら、子会社（現地法人）の場合、責任範囲は子会社（現地法人）自体の資産に限定されます。

北欧3カ国における子会社（現地法人）の立上手続は、比較的容易なものとなっています。

デンマーク	
会社形態	ほとんどの場合、外国企業の現地法人は「ApS（株式非公開有限責任会社）」という形態で運営されます。
最低資本金	ApS: 50,000 DKK A/S（株式公開有限責任会社）: 400,000 DKK (2018/2019年現在)
経営体制	ApS: 柔軟に設定可能 A/S: 取締役 3 名以上、マネージング・ダイレクター 1 名以上が必要
設立手続	随時オンラインで可能
会社手続書類の言語	デンマーク語
株主総会の言語	会社定款で設定可能
株主総会の電子的開催	設定可能
法人税	法人税率: 22% (2021 年現在).
配当に適用される税率	資本金の 10% 以上を有する親会社に対する配当については非課税
株式売却益への課税	親会社による株主売却益については非課税（親会社が株式の売買を事業としてしている場合を除きます。）

DKK: デンマーククローネ

フィンランド	スウェーデン
<p>大抵の場合、外国企業の現地法人は「Oy」（フィンランド語で「株式非公開有限責任会社」を意味する「Osakeyhtiö」の略語）の形態で運営されます。</p> <p>他の会社形態としては、無限責任組合（ゼネラル・パートナーシップ）と有限責任組合（リミテッド・パートナーシップ）がありますが、これらの形態は一般的ではないため、以下では「Oy」のみについて詳述します。</p>	<p>フィンランドと同様、外国企業の現地法人は一般的に「AB」（スウェーデン語で「株式非公開有限責任会社」を意味する「Aktiebolag」の略語）の形態で運営されます。</p> <p>支店の開設もよく見られる方法です。以下では子会社（現地法人）と支店の2つの形態について説明します。他の選択肢としては、個人事業主、商事組合、有限責任組合、事業提携があります。</p>
<p>最低資本要件なし。</p>	<p>株式非公開有限責任会社（「AB」）：50,000 SEK</p> <p>支店：資本拠出要件なし（資産および負債は本社の総資産の一部を構成するとみなされます。）</p>
<p>常勤取締役1名から5名（3名未満の場合は取締役代理1名以上の任命を必須とします）。マネージング・ダイレクターの設置は任意であり、会社の運営は取締役会のみによって行われる場合が多くなっています。</p>	<p>AB：取締役会の設置を必要とします。取締役会は少なくとも1名の常勤取締役から構成されるものとし、常勤取締役が3名未満の場合は取締役代理1名以上の任命が必須です。マネージング・ダイレクターの設置は任意。株式公開有限責任会社の場合、取締役会は3名以上の常任取締役で構成されるものとし、執行役員の設置は必須です。支店：取締役会の設置は必要ないが、マネージング・ダイレクターは必須。</p>
<p>定型の様式が使用される場合、手続は簡潔かつ迅速に行われます。</p>	<p>会社立ち上げの手続に関する情報は、<a href="http://www.verksamst.se">www.verksamst.se</a> 会社立ち上げの手続に関する情報は、</p>
<p>フィンランド語またはスウェーデン語</p>	<p>一般的に言語要件なし</p>
<p>言語要件なし</p>	<p>同上</p>
<p>設定可能</p>	<p>株主総会および取締役会は電話または書面での決議で開催可能です。（すべての株主または取締役の署名または出席による投票制とします。）</p> <p>支店：株主総会または取締役会は必須ではありません。</p>
<p>法人税率：20%（2021年現在）</p>	<p>法人税率：20.6%（2021年現在）</p>
<p>現地法人から親会社に支払われる配当収入については非課税</p>	<p>親会社に対する支払は非課税（株式が税務上「流動資産」として保有されている場合を除きます。）</p>
<p>資本参加免税が適用される場合は非課税。それ以外は、通常の法人税（20%）が課税されます。</p>	<p>親会社に対する支払は非課税（株式が税務上「流動資産」として保有されている場合を除きます。）</p>

SEK：スウェーデン・クローナ



# 雇用法と準拠法

## 各国の規制や慣行

### デンマーク

- デンマークには雇用関係の全ての側面をカバーする一般的な「労働法」は存在しません（例えば最低賃金という規定などありません）。
- 労働協約（CBA）とデンマーク給与所得者法（DSEA）のいずれも適用されない従業員は不当解雇について請求を行うことはできません。さらに、労働協約と DSEA のいずれかのみが適用される従業員は、それぞれ9か月/1年以上勤務している場合のみ不当解雇を申し立てることができます。
- 従業員 35 人以上の雇用者は、性別賃金統計に関する報告書を毎年作成することが義務付けられています（男女とも10人以上を対象とするデータが必要です）。
- 雇用者は労働環境評価（WEA）を実施し、3 年に 1 度、または労働環境に影響を与える業務プロセスの変化があったときに、労働環境評価報告書（「APV-rapport」）として文書化する必要があります。当該報告書は従業員と協力して作成する必要があります。
- 雇用者は職場におけるハラスメントやいじめを防止する対策を講じる必要があります。

留意事項： 北欧諸国では労働組合の結成が一般的です。このため、デンマーク、フィンランドおよびスウェーデンにおける雇用関係には、ほとんどの場合において労働協約が適用されます。労働協約は対象従業員の雇用条件を定めたものであり、単数または複数の雇用者による「共同の」同意、または雇用者が属する公認の団体や労働組合による同意を示すものです。法律上の規定がある場合は、労働協約に優先します。しかしながら、労働関連の法律には「任意の」項目を含む規定が数多く存在します。例えば、労働時間および年次有給休暇については労働協約で設定可能である旨が明確に定められています。

労働協約は署名した雇用者、経営者団体ならびに労働組合（およびそれらの会員・組合員）を法的に拘束します。労働協約に拘束される雇用者は、労働協約の対象である従業員に対し、当該従業員が労働組合の組合員でない場合でも協約の条件を適用する必要があります。当事者は既存署名者の承諾を得た上で労働協約への加入（およびそれによる拘束）を選択することができます。

### フィンランド

- 有限責任会社の執行役員は「従業員」とはみなされないため、従業員に関する法律は適用されません（一部例外は存在します）。
- 従業員に対する差別禁止義務に違反した場合、雇用者は最長 6 か月の禁錮刑に処される可能性があります。
- 雇用者は各従業員の労働時間や年次休暇等について記録を維持する必要があります（違反した場合、上限なしの違反金または最長 6 か月の禁錮に処される可能性があります）。
- 従業員 20 人以上の雇用者は、従業員との関係において法律上の「協力」義務を負います。ここでいう「協力」には、特定の状況や問題対応範囲に基づいて行われる、情報提供、協議または交渉等が含まれます。
- 全国的で業界において代表的と思われるような労働協約は、政府が任命する委員会によって「一般的に適用可能」と認定されています。この一般的に適用される労働協約は、雇用者が業界団体などに加盟しているかを問わず、すべての雇用者を拘束します。業界ごとに設定されるような労働協約も、ほとんどが一般的に適用可能であると認定されています（例えば、テクノロジー業界で一般的な労働協約など）。雇用者雇用者そのため、フィンランドで事業を行う場合には、一般的に適用可能とされている労働協約について考慮することが非常に重要です。

### スウェーデン

- 最低賃金を義務付ける法律はありませんが、最低賃金について拘束力を有する規定を含む労働協約は存在し、会社が当該労働協約によって拘束される場合はそれが適用されます。
- 年間の残業時間上限は 200 時間です。
- 雇用者は職場において障がい者を補助するための適切な措置を講じ、サポートを提供する義務を負います。

## 基本事項

### デンマーク

デンマークでは、主に 3 つの雇用形態（給与所得者、非給与所得者、労働協約対象者）が存在します。

給与所得者、非給与所得者の双方とも労働協約の対象となり得ますが、一般的には非給与所得者に適用されることが多くなっています。

#### 給与所得者

デンマーク給与所得者法（Funktionærloven）が適用される労働者を意味します。同法では雇用終了時の予告期限、不当解雇からの保護、傷病期間中に（期間の制限なく）給与を受領する権利等が記載されています。

#### 非給与所得者

従業員と雇用者の関係においてはより柔軟な対応が認められます。雇用終了時の予告期限や不当解雇の禁止に関する強制的な規制は存在しません。

#### 労働協約対象者

個々の労働条件への合意については制限があります。雇用者は労働協約の締結、または労働組合に加盟することが義務付けられています。

解雇予告期限、不当解雇の禁止、労働時間、給与水準といった重要な雇用条件について、すべてをカバーする包括的な法律は存在しません。しかしながら、すべての従業員に適用される規制は多数存在します。週平均労働時間が 8 時間を超える従業員は雇用条件が記載された書面を勤務開始日から 1 か月以内に受領しなければならないという要件は、このような規制のひとつです（雇用契約法で定められています）。雇用者がこの規定に違反した場合、従業員は最高で 20 週分の給与に相当する損害賠償金を得ることができます。

### フィンランド

雇用関係に関する重要な規定はフィンランド労働契約法（FECA）に定められています。この規定は、業務の種類や職位にかかわらずほとんどの雇用関係に適用されます。同法の規定はほとんどが強制的な性格を持ちます。労使関係が FECA が定める雇用関係を満たす場合、雇用者と従業員は同法を適用除外にするとの同意を行うことはできません。

#### 他に重要な法律として、フィンランド労働時間法

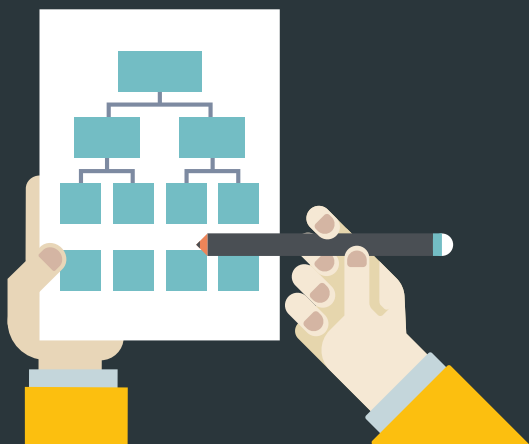
（FWHA）があります。この法律は労働時間の上限、休憩時間の下限、残業時間、残業手当、夜間勤務や休日出勤等について定めたものです。労働協約は同法とは異なる条件を定める場合があり、実際にそのような事例は多くなっています。会社上層部といった特定のタイプの従業員は労働時間法の適用対象外です。

フィンランドにおける労働については、法律と雇用契約に加え、上記の労働協約、法律上の原則、社内規定等が適用されます。

### スウェーデン

スウェーデンの労働市場は法律の規制対象となっています。デンマークおよびフィンランドと同様、労働市場の大部分で当事者（通常は経営者団体と労働組合）間で締結された労働協約が適用されます。雇用者は、雇用者協会に加入するか、または労働組合と直接契約を締結することにより、労働協約に拘束されます。労働協約に拘束されるか否かにかかわらず、雇用者は解雇又は従業員の移動を決める前に労働組合との交渉を行うという規則に従わなければなりません。

しかしながら、強制力を有する法律および労働協約の範囲内で、雇用契約には「契約の自由」の概念が適用されます。法律は雇用に関する基本的事項を定め、それを労働協約と個別の雇用契約が補完している形です。スウェーデンでは最低賃金に関する法律上の規定はありません。しかしながら、労働協約では一般的に最低賃金要件、職業年金要件、および国の給付金に対する上乘せについて規定されています。





## 従業員の権利と雇用者の義務

従業員に対する福利厚生（最低賃金要件を含む）のほとんどは労働協約で定められます。以下の表は法律上の基準をまとめたものです。

	デンマーク	フィンランド	スウェーデン
有給休暇の取得	1 年度あたり 25 日間。 前年の 9 月 1 日から当年の 8 月 31 日を基準に発生し、当年の 9 月 1 日から翌年の 12 月 31 日までの間に取得する必要があります	1 年度（4 月 1 日から 翌年3 月 31日まで）あたり 24 日～30 日間。	最低 25 日間。
雇用終了に関する 予告期限	給与所得者：暦年終了時に雇用を終了する場合、勤続年数に応じて 1～6 か月前までに予告が必要。 その他：労働協約または各従業員との契約内容によります。	別途合意がない限り、雇用者側から雇用を終了する場合は 14 日前から 6 か月前までに予告、従業員側からの場合は 1 か月前までに予告が必要。	従業員の勤続年数に応じて 1 か月前から 6 か月前までに予告が必要。会社が労働協約の条件に拘束される場合、それよりも前に通知することが求められる場合もあります。
傷病休暇の取得	給与所得者：傷病期間中は給与満額の支払を受けます。 その他：労働協約の内容によります。 労働協約を締結していない場合、特定の勤続年数要件が満たされれば有給の傷病休暇を利用することができます。	勤続 1 か月以上の場合は、10 日間にわたり給与満額の支払を受けます。 1 か月未満の場合は給与満額の 50%の支払を受けます。 労働協約ではより長い期間が定められる場合があります。	傷病関連の欠勤 1 日目：平均傷病手当から 20%減額。 欠勤 2～14 日目：傷病手当の満額（給与の 80%）。 欠勤 15 日目以降：スウェーデン社会保険庁が従業員に補償金を支払います。
出産時/育児休暇の取得	母親：出産予定日前の 4 週間および出産後 14 週間の休暇 + 32 週間の時短勤務が認められます。 父親：出産後2週間 + 32 週間の時短勤務が認められます。	母親：105 労働日（約 4 か月、中断期間なし）の出産時休暇を取得できます。出産予定日の 30～50 労働日（約 5～8 週間）前から取得可能です。 父親：子供の誕生後最長 54 労働日（約 9 週間）の出産時休暇を取得することができます。 父親または母親：子供の出生時から 158 労働日（約 6 か月）の出産休暇、および子供が 3 歳になるまで育児休暇の取得が認められています。	法律に基づく保護者給付金が母親と父親の合計で 480 日間分、社会保険庁より支払われます（取得期限は当該児童の 12 歳の誕生日まで）。 2021 年現在、片方の親で 390 日分の取得が可能であり、残りの 90 日分はもう一方の親が取得する必要があります（片親の場合を除く）。 この規則はすべての従業員に適用されます。

## 必須要件と違反金

### デンマーク

<p>採用 雇用の義務:</p>	<p>週平均労働時間が 8 時間を超える従業員に対しては、雇用条件を記載した書面を勤務開始日から 1 か月以内に提供する必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用契約を提供する前に従業員による内容の確認を得なければなりません。</li> <li>(違反した場合は 1,000 から 10,000 DKK が課され、重大な違反の場合は最高 25,000 DKK の違反金が課される可能性があります。)</li> </ul>
<p>政府報告要件 雇用の義務:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員への支払について課税額をデンマークの税務当局に報告する必要があります。</li> <li>外国人従業員が必要な在留資格と就労資格を取得していることを確認する義務があります。(当該資格を持たない外国人を雇用している場合、月 1,300 から 2,700 ユーロの違反金罰金が課される可能性があります。)</li> <li>事故が発生した場合、全国産業事故評議会 (National Board of Industrial Injuries) に「労働災害報告書」を提出する必要があります。さらに、労働災害に対応する民間の損害保険会社または雇用主雇用者が加入する保険会社に一年以内に連絡しなければなりません。</li> <li>年金積立会社や等保険会社に対する報告も必要です (年一回または月次)。</li> </ul>
<p>喫煙にかかる掲示 や標識等 雇用の義務:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電子タバコに関するポリシーを文書化する必要があります。</li> <li>喫煙に関する会社のポリシーには、以下の内容が含まれる必要があります。 <ul style="list-style-type: none"> <li>職場における喫煙の可否と喫煙場所について</li> <li>職場の喫煙ポリシーに違反した場合の措置</li> </ul> </li> </ul> <p>所定の喫煙場所がある場合、喫煙場所周辺の空気は汚染されている危険を及ぼす可能性があるとの警告を掲示する必要がありますことを従業員に周知する警告を掲示するものとします。</p> <p>(違反した場合、初回の違反については 5,000 DKK、2 回目は 10,000 DKK、3 回目は 20,000 DKK の罰金違反金が課される可能性があります。)</p> <p>もし職場に汚染や危険をもたらす機械が設置されている場合、該当する場合、雇用者主はそれについても危険な機械装置についても警告を掲示する必要があります。</p>



## フィンランド

従業員に以下の書面を提供することが必要です。

- 雇用条件書を遅くとも最初の給与支払期間の最終日までに提出（違反した場合、従業員による賠償請求が認められる可能性があります。）
- 給与明細書（毎回の給与支払時までに）
- シフトを用いている場合には、シフト計画書（シフト開始の1週間前が期限です。）（違反した場合、上限なしの違反金が課される可能性があります。）

- EU、EEAまたはスイス国籍以外の労働者を雇用する場合、雇用および経済開発庁（Employment and Economic Development Office）に連絡することが義務付けられています（違反した場合、上限なしの違反金または禁錮刑に処される可能性があります）。外国人従業員については、必要な在留資格を有していることを確認しなければなりません（違反した場合、フィンランドに不法滞在している者を雇っている雇用者に対し、1,040～31,330ユーロの違反金が科される可能性があります）。
- フィンランド税務庁に対し、雇用者の課税期間に応じて毎月及び四半期に一度及び年に一度、源泉徴収税額及び健康保険料雇用者負担額の報告及び支払を行う必要があります。
- 支払報告書（賃金及びその他の支払に関するデータ）及び雇用者の別途報告書（支払った健康保険料雇用者負担額および控除額）をIncomes Register（フィンランドの国有オンラインデータベース）に毎月提出する必要があります（遅延した場合、最大で15,135ユーロの違反金、提出しない場合は最大で納税者に課せられた税額の50%の上乗せが行われる可能性があります）。
- 死亡または重傷を引き起こした業務上の事故が発生した場合、直ちに警察および労働安全衛生局に報告しなければなりません（違反した場合には上限なしの違反金が課される可能性があります）。

- 雇用に関する法律
- 適用される労働協約
- 従業員代表者、労働安全担当者、労働安全当局の氏名/名称と連絡先詳細
- 労働保健衛生サービスに関する契約
- 職場の保健衛生・安全評価
- EUの一般データ保護規則（GDPR）に従った個人情報保護宣言及び通知（該当する場合は情報保護担当者の氏名と連絡先）
- 従業員の公的年金と傷害保険に対応する保険会社の詳細

## スウェーデン

雇用開始から1か月以内に雇用条件書を従業員に提供する必要があります。

（違反した場合、最大で15,000 SEKの賠償金が発生する可能性があります。）

- EU、EEAまたはスイス国籍以外の者を雇用する場合は、スウェーデン税務庁に届け出る必要があります。亡命を求める者を雇用する場合、雇用者はスウェーデン移民局に通知しなければなりません（違反した場合、無制限の違反金と禁錮に処される可能性があります）。
- 従業員に支払う給与から社会保険料と所得税を天引きします。これについては、毎月スウェーデン税務庁への報告義務があります（違反した場合、未申告額の最大20%の違反金と禁錮に処される可能性があります）。
- 毎年1月31日までに、全従業員を対象とした所得計算書をスウェーデン税務庁に提出する必要があります（違反した場合、罰則および禁錮に処される可能性があります）。
- （業務上の）長期疾病や労働災害が発生した場合、社会保険庁に届け出る必要があります（違反した場合、上限なしの違反金が課される可能性があります）。
- 重大な労働災害が発生した場合、社会保険庁および労働環境庁に届け出る必要があります（違反した場合、上限なしの違反金が課せられる場合があります）。

- 職場におけるリスクや危険性を示す掲示
- 特定の行為（危険な設備の使用等）を促す掲示
- 従業員に非常口、応急措置の備品、非常用設備、消火器、防火設備等の場所を知らせる非常用サインなどの掲示

必須要件と違反金（続き）

	デンマーク	フィンランド
研修実施義務	<p>労働環境責任者は労働環境に関するAM0という一般研修コースに最低 22 時間出席しなければなりません。</p> <p>（違反した場合、その重大性と会社の規模に応じて 10,000 DKK 以上の違反金が課される可能性があります。）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務上・製造上の理由による解雇に代えて、実行可能かつ合理的と考えられる場合には、研修を提供する義務があります。</li> <li>違反した場合、研修及びコーチングの値段に換算した金額を一括で支払うよう命じられる可能性があります。</li> </ul>
ポリシー設定義務	<ul style="list-style-type: none"> <li>喫煙に関するポリシー（文書化が必要）</li> <li>電子タバコの利用に関するポリシー（文書化が必要）</li> <li>（違反した場合、初回の違反については 5,000 DKK、2回目は10,000 DKK、3回目は20,000 DKK の違反金が課される可能性があります。）</li> <li>労働時間や安全事項等を定めた労働環境規則（違反した場合、その重大性と会社の規模に応じて 10,000 DKK以上の違反金が課される可能性があります。）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業上の保健衛生に関する活動計画および労働環境に関する調査</li> <li>職業上の安全と保健衛生に関するポリシー</li> <li>職場におけるリスクの分析と評価</li> <li>従業員 20 人以上の雇用者の場合、人事・研修計画の策定。オンブズマン（Cooperation Ombudsman）は、裁判所に対し、雇用者がこの義務を果たすことを命じ条件付違反金を課すよう求める場合があります。）</li> <li>従業員 30 人以上を擁する雇用者の場合、男女共同参画計画および男女共同参画推進計画の策定、National Non-Discrimination and Equality Board（全国差別禁止・平等委員会）という独立司法機関が、雇用者にこの義務の履行を命じ、条件付違反金を課す場合があります。）</li> <li>個人情報保護に関するポリシー</li> <li>内部通報に関するポリシー（2021 年末までの義務）</li> </ul>
従業員代表	<p>従業員 35 人以上の会社の場合、雇用者には以下に挙げる二段階の安全衛生組織を構築することが義務付けられています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生に関する業務を日常的に行う、監督者と安全衛生担当者を含む集団の構築。監督者と安全衛生担当者が存在する複数のグループを設置することも可能。</li> <li>安全衛生に関する全般的な業務に責任を負う委員会の設置。上記の日常活動集団が複数設立された場合、安全衛生担当者は委員会のメンバー 二名を選出します。同様に、集団の監督者も二名のメンバーを選出します。</li> </ul> <p>雇用者は上記の代表者を通じ、従業員に会社に関する最新情報（財務状況、雇用状況等）を提供する必要があります。</p> <p>雇用者が集団的な人員整理をする場合、従業員代表と相談の機会を持たなければなりません。</p> <p>（違反した場合、案件の重大度や会社の規模に応じて 10,000 DKK 以上の違反金の対象となります。）</p>	<p>従業員が10人以上いる職場では、職場の保健衛生と安全について従業員を代表する労働安全衛生代表 1 名と、それを補佐する副代表2名が選出される必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人事グループは、該当する労働協約に従って選出されたショップ・スチュワード（職場ごとに選出された組合員の代表者）、または雇用契約法に従って選出された代表者のいずれかによって代表される場合があります。</li> <li>もしショップ・スチュワードも雇用契約法に従って選出された代表者も定めていない場合には、人事部の従業員が「協力代表者（Cooperation representative）」という彼らを代表する従業員を選出することができます。</li> </ul>

## スウェーデン

職場における応急措置については多数の従業員が研修を受けることが義務付けられています。

(強制命令の発令や条件付違反金が課される場合があります。)

労働環境に関するポリシー：従業員を11人以上雇用する雇用者は、労働環境に関するポリシーの文書化が義務付けられています（違反した場合、業務停止命令または条件付違反金の対象となる可能性があります）。

また、性別による賃金格差を毎年調査し、文書化することが義務付けられています。さらに、従業員25人以上の雇用者は、差別に対する「積極的措置」を継続的に実行することについて文書化することが義務付けられています。

会社が労働協約に拘束され、スウェーデン国内で前年度25名以上の従業員を雇用していた場合、従業員は取締役会に従業員から代表者を2名出す権利があります。

ただし、取締役会メンバー内の従業員代表者の数が、他のメンバーの数を超えてはなりません（従業員の代表要件について違反の申立がされた場合、会社は賠償責任を負います）。





## 解雇

懲戒免職（即時雇用終了について正当な理由がある場合）については、準拋法、適用される労働協約または個々の契約に規定された予告期限を雇用者と従業員の双方が守らなければなりません。

### デンマーク

雇用者は、人員整理の対象人数が以下に該当する場合、現地労働局に対し 30 日前までに報告する義務があります。

1. 常時 従業員が、21 人以上 100 人未満で、10 人以上解雇する場合。
2. 常時 従業員が100 人以上 300 人未満で、10% 以上解雇する場合。
3. 常時従業員が 300 人以上で、30 人以上解雇する場合。

保護対象である従業員（育児休暇中、妊娠中、障がい者、高齢者等）を解雇から守るための差別禁止法も数多く存在します。このような法律のいずれかに違反した場合、賠償金として当該従業員に 6 か月から12 か月分の給与を支払うよう命じられる可能性があります。

解雇に際しては（上述の大量解雇を含む人員整理と、単独従業員の解雇の双方を対象とする）、雇用者には解雇の正当な理由を立証することが求められます。デンマークでは、雇用する人数自体を縮小することは一般的に正当な理由とみなされます。一般的に、雇用者は解雇する従業員としない従業員を自由に選択することができますが、多様性、社会的要素、その他の制限に従った対応が求められます。

なお、労働協約とデンマーク給与所得者法（DSEA）のいずれの対象者でもない従業員は不当解雇にあたと主張することができません。さらに、労働協約とDSEAのいずれかのみが適用される従業員は、それぞれ9か月/1年以上雇用されている場合のみ不当解雇を申し立てることができます。



## フィンランド

雇用者側から従業員を解雇する場合、雇用者は下記対応を求められます。

- 当該従業員に対し、雇用終了通知を対面で手渡す。対面での提供が不可能な場合、書簡または電子的手段で提供する。従業員が希望する場合、雇用終了日と終了の理由を書面にて通知する（雇用終了が口頭で通知されている場合は特にこの対応が必要）。
- 従業員が希望する場合、雇用終了後に雇用証明書を発行する（違反した場合、上限なしの条件付違反金が課される可能性があります。）

従業員 20 人以上の雇用者は、財務上または製造上の理由で人員整理、一時解雇または労働時間の削減につながるような措置を検討する場合、厳格な情報提供義務および協力義務に従うことが義務付けられています。10 人以上の従業員を対象とする措置を検討する場合は追加的な義務が発生します。

交渉終了後（別途合意されない限り交渉開始後 14 日または6 週間以内に交渉義務を完了するものとします）、雇用者は合理的な期間内に、従業員代表者または対象となる従業員に実施を検討している措置の内容を伝えることが義務付けられています。（違反した場合、人員整理の対象となった従業員 1 人あたり上限 35,590 ユーロの違反金が課される可能性があります。）

従業員 20 人未満の雇用者は、（労働協約で別途定めがない限り）財務上または製造上の理由で従業員を解雇する場合に協力義務を負いません。しかしながら、解雇の理由を説明し、該当する従業員に対し解雇以外の選択肢を検討することが求められます。

フィンランドでは、（経営層を含む）すべての従業員が不当解雇から保護されています。雇用者が従業員を解雇する場合、常に正当な理由が必要です。さらに、妊娠中の従業員、育児・介護休暇中の従業員、従業員代表者については解雇を防ぐための特別な措置がとられます。

また、雇用者は解雇する従業員に対し退職金を支払う法的義務を負わないことに留意する必要があります。しかしながら、雇用者は（解雇時の合意に基づき）自発的に退職金を支払うこともできます。

## スウェーデン

スウェーデンで雇用者が一方的に従業員を解雇するためには、「正当な理由」が必要となります。どのような理由が「正当な理由」となるかは法律に定められており、ケース・バイ・ケースでの評価が行われます。正当な理由は個々の従業員の事情によって決まる場合もあれば、雇用側の経営または財務上の事情（余剰人員の整理等）による場合もあります。雇用者が人員整理を理由として 5 人以上の解雇を検討する場合、スウェーデン労働庁（Arbetsförmedlingen）に書面で届け出ることが義務付けられています。90 日以内に 20 人以上の人員整理を考えている場合も届出が必要です（違反すると人員整理の対象となる従業員一人あたり週 100~500 SEK の違反金が課される場合があります）。

さらに、雇用者は従業員を解雇する前に、労働組合と交渉し合意に至ることが必要となる場合もあります。

一部の経営層を除き、従業員は不当解雇から保護されています。解雇が不当と考えられる場合、雇用者には従業員の地位を回復させる、従業員に損害賠償金を支払う、またはその双方が求められる可能性があります。

## 企業秘密の保護と競業禁止

### デンマーク

雇用期間中に従業員の競合行為は認められません。雇用終了時に、雇用者は 6か月から 12か月間の同業他社への転職禁止、または既存顧客の勧誘禁止（またはその双方）を法律上有効な形で求めることができます。しかしながら、競業禁止条項には従業員の「誠実な対応」が求められる旨が記載されるのが一般的です。

競業禁止条項を法律上有効なものとする場合、当該従業員の給与の少なくとも 40%（雇用終了後の競業禁止期間が6か月の場合）から 60%（12か月の場合）に相当する金額の支払が設定されるのが一般的です（補償金として）。

いわゆる「雇用禁止条項」は（事業譲渡の一環として行われる場合を除き）無効とされます。

### フィンランド

雇用期間中に従業員が別の会社で勤務することはできません。また、業務の性格や当該従業員の地位を考慮した場合に（公正な雇用慣行に反する競合活動として）雇用者に明らかな悪影響を与える可能性のある活動に従事することもできません。また、雇用者が許容できない競合活動の準備をすることも許されません。

競業禁止契約の締結も可能です。競業禁止契約には、従業員が退職後特定の期間において競合他社で勤務しないこと、または競合する活動に従事しないことが定められるのが一般的です。このような契約は、雇用者の事業を鑑み特に重大な理由がある場合（例えば、雇用者の事業内容や退職する従業員の状況や責務を考えた場合に重大な影響がある場合）にのみ締結されることが多くなっています。

競業禁止義務は一般的に従業員の再就職の権利を最大で 六ヶ月間（従業員が合理的な補償を得る場合は1年間）制限するものです。競業禁止契約を締結する場合、違反した（元）従業員は最大で退職前の6か月間で受け取った報酬を違約金として支払うという、契約違反条項が設定される場合があります。このような制限は経営層には適用されないことに留意が必要です。

注意：上記の規制には近い将来大幅な変更が加えられます。政府は雇用契約法を大幅に修正し、フィンランドにおける競業禁止契約のすべてについて（元）従業員に対する報酬の支払を義務付けることを発表しています。新たな規制は 2022 年1月1 日の発効が予定されています。

### スウェーデン

競業禁止条項は、企業秘密を保護することのみを目的とするものであり、企業秘密を利用することができる従業員のみについて適用されます。当該条項の適用期間は退職後12か月から18か月以内に制限され、適用期間内は当該従業員の給与の 60% 相当額を補償金として提供しなければなりません。退職後の顧客との取引や勧誘の禁止については一般的に補償の必要はありませんが、必ずしも法的拘束力を有するわけではないことが判例法で示されています。





## 事業譲渡

### デンマーク

EU内の企業または事業の一部が他の事業体に譲渡される場合、「デンマーク事業譲渡法」(「Virksomhedsoverdragelsesloven」) (「DATB」) が適用されます。

DATB は事業譲渡が発生した場合の従業員の保護を目的としています。DATB では、事業譲渡後に従業員の(給与を含む)雇用条件に変更があってはならないことが規定されています。

また、CBA(労働協約)の対象となる事業の取得者が、CBAの当事者である労働組合に、取得した事業を対象とするCBAを引き受けないことを(一定の期限内に書面で)通知できることも規定されています。取得者がこれを怠った場合、CBAは引き続き有効です。

### フィンランド

事業全体またはその一部が譲渡される場合、従業員の権利、義務、福利厚生の変更は認められません。譲渡を行う企業と譲渡先企業のいずれも、事業譲渡のみを理由として従業員を解雇することはできません。譲渡元企業が労働協約により拘束されている場合、譲渡先企業は当該労働協約の満了まで、譲渡元企業の権利と義務を引き受けることになります。

### スウェーデン

スウェーデンは既得権指令(欧州連合指令 2001/23/EC)をそのままの形で運用しています。これは、事業全体またはその一部について譲渡が発生する場合、従業員は同じ雇用条件で新たな雇用者に自動的に雇用されることを意味します。転籍する従業員との関係において譲渡元企業が有する権利、権能、責務および責任(事業譲渡の前に発生した譲渡元企業の作為または不作為を含む)は、譲渡先企業に移転します。

## 相違点

フィンランド、スウェーデン、デンマークの間の主な相違点は以下のとおりです。

- デンマークとスウェーデンでは競業禁止期間に制限が設けられており、制限を受ける従業員に対しそれに見合った補償を提供することが義務付けられています。
- デンマークでは、特別な信任を受けた従業員のみが(一方的な)競業禁止の対象となります。競業禁止と勧誘禁止の双方について補償が義務付けられています。
- フィンランドでは(経営層を含む)すべての従業員が不当解雇から保護されています。
- スウェーデンでは、(スウェーデン雇用保護法の適用を受ける)すべての従業員が、その勤続期間にかかわらず不当解雇から保護されています。
- デンマークでは給与所得者と労働協約またはDSEAの適用を受ける従業員のみが不当解雇から保護されています。解雇時点でそれぞれ雇用開始から9か月または1年が経過していることが条件です。
- フィンランドでは、雇用者が従業員に対して退職金を支払う義務はありません。スウェーデンにおいても同様であり、会社が(通常は退職金に関する規定が存在する)労働協約によって拘束されている場合を除き、退職金支払義務はありません。
- デンマークでは、勤続12年から15年の給与所得者については退職金に給与の1か月から3か月分が上乗せされます。
- フィンランドでは、残業手当の支払義務が法律で定められています。さらに、ほとんどの労働協約に残業手当に関する規定が存在します。
- デンマークでは残業手当は労働協約のみを根拠とし、法律では定められていません。
- フィンランドでは賞与の支払に関する規則は存在しません。しかしながら、ほとんどの労働協約では法定有給休暇に加え特別有給休暇の支給が規定されています。一方デンマークでは賞与の金額や支給権利は法律でも労働協約でも定められていません。個別の雇用契約によって自由に定められることになります。
- フィンランドでは、事業譲渡を理由として労働協約を否認することはできません。デンマークでは可能です。



NE

E

SE

120

140

160

# 在留・就労資格の取得

デンマーク、スウェーデン、フィンランドおよび欧州連合（EU）内では、域内の「移動の自由」という原則に従い、他国で就業する際に在留・就労資格は必要とされません。これは、欧州経済地域（EEA）（アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー）とスイスの国民にもあてはまります。

しかし、EUまたはEEAの域外からの移動については、下記北欧 3 か国で働くために在留・就労資格の取得が必要となります。職種によって在留・就労資格の申請方式に違いがあります。以下の表はそれをまとめたものです。

## デンマーク

申請方式	要件
積極的な雇用が望まれる職種	労働者が不足している専門職種
高所得者	年間収入が最低 417,793.60 DKK以上（2018 年現在）（約 56,100 ユーロ）
ファスト・トラック	認定を受けた会社が高度な資格または専門性を有する外国籍の社員を急ぎ雇用する場合
研究者	特定の研究が当該人によって実施されなければならない特別の理由がある場合
研修生	研修生として認められるためには、専門家または労働市場の観点からその雇用が正当化されることが求められる
移動式石油掘削装置や掘削船等の従業員	デンマーク国内に一時的に存在する石油掘削装置や掘削船、その他類似の移動式ワークステーションで働く従業員
新規設立（自営業）	デンマークにおけるビジネスの成長と雇用の創出に貢献できる、創造力に富む事業のアイデアを有する起業家。デンマーク事業局（Danish Business Authority）の承認が必要。

## フィンランド

申請方式	要件
一般的なスキーム	在留・就労資格は一般的には専門職について認められます。有効な（在留・就労）資格が得られるまでは、フィンランド国内で業務を開始することはできません。
専門職	対応する業務が特別な専門性を必要とする場合（IT スペシャリストや会社の経営層・中間経営層等）に申請可能。申請者は一般的に高い学歴を有し、給与も平均以上（少なくとも月に 3,000 ユーロ以上）であることが必要です。申請者は、有効なビザを保有していることを条件として、在留資格が付与される 3 か月前から国内で働くことができます。
研究者	当該スキームが適用されるか否かは、滞在予定日数、フィンランドの機関からの招待によるか、またはフィンランドの機関と契約を締結しているか否かによって異なります。
自営業者	事業の収益性と収入による生計費の充足が審査の過程で評価されます。
研修生	このスキームは、国または民間組織の交流プログラムの一環としてのインターンシップに適用されます。

## スウェーデン

デンマークやフィンランドと異なり、申請方式は一種類です。スウェーデンで働こうとする第三国の国民はまず通常の就労資格を取得する必要があります。しかしながら、特定の職業や特定の国の国民については、特別の権利が認められたり、特別な書類が必要となったり、別の申請書を使用する場合があります。ここでいう「特定の職業」には、俳優や芸能人、音楽家などを含む「パフォーマー」という職種や、住み込みのヘルパー（メイド）、農園労働者、季節労働者、客員研究者、アスリートまたはトレーナー、研修生、EUのブルーカード保有者またはICT（企業内転勤）資格保有者等が挙げられます。

## 在留・就労資格の申請と費用

### 在留・就労資格の申請と費用

デンマーク 200から450 ユーロ

フィンランド 410から610 ユーロ

スウェーデン 1000から2000 SEK（申請者の家族で 18 歳未満の家族については 500 SEK  
日本国民は申請費無料です。

### その他の要件

#### デンマーク

一部の例外を除き、申請者は（デンマークの法定基準を満たす）給与と雇用条件が明記された雇用契約書または採用通知書を取得している必要があります。

就労資格を取得するプロセス（通常の場合）

1. 申請書を提出する前に、オンラインで案件 ID（Case Order ID）を取得します。
2. 上記 ID について案件処理手数料を支払います。
3. オンラインで申請書を提出します。
4. 生体認証機能の設定を行います。

資格証の発行にかかる期間は、生体認証機能の設定から約 30から40 日となっています。

#### フィンランド

在留・就労資格の申請先はフィンランド移民局です。

申請はオンラインまたは書面でフィンランド大使館または領事館宛に行うことができます。既にフィンランドに滞在している場合は、各地にある移民局の窓口に出します。オンラインで提出する場合、申請者は後日、本人確認のために大使館、領事館または移民局を訪れ、書類の原本を提示しなければなりません。また、生体認証の在留許可証が発行されるため、指紋も採取されます。

許可証の発行にかかる期間は、一般的に最短で 4 か月となっています。

#### スウェーデン

一般的に、スウェーデンへの入国前に資格を取得する必要があります。EUまたはEEA 域外の国籍を有する従業員には、スウェーデンの労働協約または該当する職種に通常適用される条件と同様の条件が適用されます。

在留・就労資格および商用ビザはスウェーデン移民局のウェブサイトまたはスウェーデン大使館もしくは総領事館で申請します。

就労資格を取得するプロセス（通常の場合）

1. 雇用者は採用通知書を作成し、雇用条件確認書の取得を目的として該当の労働組合に送付することにより、取得プロセスを開始します。
2. 申請者（従業員）は労働組合から上記の確認書を受領した時点で申請を進めることができます。
3. 申請書が提出されると、スウェーデン移民局は処理を開始します。
4. 一般的に、申請者はスウェーデンに入国する前に就労許可証を取得しなければなりません。

許可証の発行に必要な期間はさまざまですが、2021 年 6 月現在、新規の場合で 1から4 か月、更新の場合は8から11 か月が必要です。

バード & バードのスウェーデン・オフィスは、スウェーデン移民局の早期認定手続におけるサービスを提供しています。この手続が適用されると、新規の場合は 10 営業日、更新の場合は 20 営業日ほどで就労許可証の発行処理が完了します。

## 商用ビザ

EUまたはEEA 域外の国民がデンマーク、フィンランド、スウェーデンにビジネス目的で短期滞在する場合、商用ビザの申請が必要です。

### デンマーク

申請者が所属する会社または組織と申請者が訪問を希望する会社または組織との間にビジネスを目的とした関係がある場合、商用ビザが発行される場合があります。

### フィンランド

申請者の国籍によって必要な手続は異なります。商用ビザの申請はフィンランド大使館またはフィンランド外務省の管轄下にある総領事館にて行います。

### スウェーデン

申請先はスウェーデン大使館または総領事館となり、スウェーデン入国前の取得が必要です。

## 許可が不要なケース

上記3か国のすべてにおいて、EU の滞在法が適用されません。

この法律の下では、EU 内で設立された会社の従業員がEU 内の他の国（デンマーク、スウェーデン、フィンランド等）に出向となった場合、在留資格を別途申請する必要はありません。

しかしながら、従業員は、会社の設立国（EU内）で在留・就労資格を取得している必要があります。この資格は、デンマーク、スウェーデン、フィンランドでの勤務開始から終了まで有効に存続するものでなければなりません。

対象者の地位や状況によっては、上記3か国 において居住者申請要件が適用されず、在留・就労資格が別途必要となる場合もあります。





# 従業員の税金、社会保障および保険について

## デンマーク

従業員個人の納税義務には二種類あります。

**全面的納税義務** – デンマークの居住者または6か月以上の滞在者は、世界のどこで得たものかを問わず、すべての収入について全面的な納税義務を負います。

**限定的納税義務** – デンマークの居住者ではない個人については、デンマーク国内で得た収入について限定的な納税義務を負います。

従業員による納税に必要な手続

1. 在留期間に基づき、国民識別番号（CPR番号）または納税者番号を取得する。
2. 納税カードを取得する。
3. 銀行口座（NemKonto）を準備する。
4. デンマークのインターネット・バンクと政府のウェブサイトの双方にログインするための「NemID」を取得する。

上記に加え、雇用終了に際しては様々な手続（報告や有給休暇の支払等）が必要となります。

デンマークで事業体（子会社）を立ち上げる際の要件は存在しませんが、デンマーク国内で従業員を擁する場合、雇用者はデンマーク税務庁（SKAT）に登録する義務があります。

12か月間で184日以上デンマークに滞在する場合、限定的な納税義務を負うことになり、課税カードの取得が必要となります。

外国企業は、従業員の雇用を理由にデンマークにおける恒久的施設（PE）として認定され、結果としてデンマークで発生した利益について法人税の支払義務を負うか否かを認識しておく必要があります。

税金の高さで知られるデンマークですが、社会保険料は欧州各国の中でも低水準です。雇用者が負担する社会保険料は労働災害保険料、年金拠出金、そして健康保険料から構成されますが、合計額は年間6,000から12,000 DKK程度に収まります。

一方、従業員の給与からは労働市場拠出金として8%が天引きされます。この負担金は通常の納税義務の一部とみな

されるため、居住国における社会保険料については引き続き支払義務を負います。

デンマークの所得税は一般的に他の欧州諸国より高く設定されていますが、デンマークにおける短期雇用者については納税額を大幅に減らすことが可能です。代表的な方法は駐在員課税方式と呼ばれる制度の活用です。

## 駐在員課税方式

外国で業務に従事すべく採用され、数多くの要件を満たす研究者や高所得労働者に適用される課税方式です。適用が認められると、通常の所得税制に基づく納税に代えて、最初の60か月は所得税27%と労働市場拠出金8%（天引き処理なし）の支払とすることができます。5年間にわたり所得税を27%に抑えることができるのは魅力的です。

この方式が適用される場合、雇用者は特定の法律要件に基づきデンマークでの納税義務を負います。

上記の要件が適用されるか否か、および従業員に駐在員課税方式がどの程度適用できるのかを確認するために、法律上のアドバイスを取得されることをお勧めします。

デンマークで事業を立ち上げる場合、またはデンマークで業務に従事させるべく従業員を外向させる場合、会社側は適用されるすべての規制を遵守しなければなりません。特に税金と「RUT」登録簿には注意が必要です。

## RUT 登録簿

デンマークには「外国籍役務提供者登録簿（RUT）」という、外国企業によるサービスを報告するための政府の正式な登記簿が存在します。外国籍の役務提供者（従業員および自営業者）はRUTへの登録が義務付けられています。外国企業は、従業員が関与するか否かにかかわらずデンマーク国内で提供するサービス自体についてRUTに登録しなければならず、届出は必ず事業の開始前に行うことが必要です。

この登録簿の目的は、外国企業がデンマークで労働環境や税務に関する法律を遵守していることの、デンマーク当局による確認です。企業が（繰り返し登録義務を回避する等）重大な違反をした場合、最大で20,000 DKKの罰金を科されることがあります。登録は電子的に行われます。

## フィンランド

フィンランドの居住者である雇用者は雇用者登記簿への登録を義務付けられており、従業員への給与から所得税、年金拠出金負担分、そして雇用保険料を天引きする必要があります。雇用者はこの控除金額と社会保険料の雇用者負担分に該当する金額を当局に支払います。

また、雇用者は賃金等支払書やその他報告書（健康保険料の雇用者負担総額や控除額等）をIncomes Registerに毎月提出する必要があります。

外国籍の雇用者については、フィンランドの恒久的施設（PE）か否かによって負担すべき義務は変わります。恒久的施設（PE）の場合は、フィンランド居住者である雇用者と同じ義務が課されます。恒久的施設ではない場合、フィンランド税務庁に「雇用者」として登録する義務はありません。しかしながら、その場合でも、特定の要件に合致する場合、外国籍の雇用者は収入登録機関への登録が必要となります。従業員がフィンランドに6か月を超えて滞在する場合、フィンランド税務庁に個別に所得税を前払いすることになるため、雇用者は給与から天引きする必要はありません。支店の場合、恒久的施設であるかないかにかかわらず、雇用者はフィンランドで働く従業員に必要な保険（年金、失業保険、損害保険）を付保し保険会社に保険料を支払う義務があります。

フィンランドでの滞在期間が6か月未満の従業員がフィンランドで課される納税義務は限定的です。フィンランドにおける活動に関連する収入のみが課税対象となります。限定的納税義務を負う従業員は、フィンランド税務庁により課税収入が限定されている旨を示すカードの発行を受けよう申請することができます。一般の納税義務を選択し累進課税の適用を受けることもできますが、この場合も課税対象はフィンランド国内での収入に限定されます。

フィンランド滞在期間が6か月を超える従業員はフィンランドの一般的な納税義務を負います。これは、フィンランド滞在中に得た（国内での活動に基づく収入に限らない）すべての収入が課税対象となることを意味します。しかしながら、各国との租税条約でスウェーデンによる課税の権利は通常制限されており、二重課税を排除する条項が存在します。

外国籍の従業員がフィンランドに移住する（居住者となる）場合、滞在初日まで遡って課税義務を負うものとみなされ、それ以降に得たすべての収入が課税対象となります。省庁で勤務する者についても同じルールが適用されます。

租税条約の内容は、上記の規定と異なる場合があります。



## スウェーデン

雇用者は（一般的に）従業員に支払われる給与と福利厚生にかかる社会保険料負担金を支払う義務を負います。また、雇用者が外国企業の場合、スウェーデン税務庁（Skatteverket）への登録が必要です。（スウェーデンにおける事業活動の意図を詳細に記した）申請書の提出も求められます。また、付加価値税（VAT）のための登録も必要です。

従業員には一般的に現在雇用されている国の社会保険が適用されます。雇用者である事業体は、報酬を支払っている業務に対し、その業務が行われている国で定められている社会保障負担金を支払う義務を負います。この一般的な規則には例外も存在します。代表的なものとしては、社会保障制度の調整に関する欧州共同体規則（EC）No. 883/2004 に基づく例外や、スウェーデンが他国と締結した条約に基づく例外が挙げられます。

スウェーデンで就労し他国の居住者である従業員であって、スウェーデン滞在期間が 180 日未満の場合は、非居住者向け特別所得税率の適用を受けることが可能であり、税率を約 30% から 20% に下げることができます。

12 か月間で 184 日以上スウェーデンに滞在する出向社員の場合、スウェーデンで取得する収入の全額が課税対象となります。

雇用者は給与の支払に加え社会保険料負担額を支払う義務があります。2021 年現在の負担割合は一般的に 31.42% となっています。従業員の年齢層によってはそれよりも低い税率が適用される場合もあります。職業年金の拠出金についても減額される場合があります。雇用者は従業員に支払う給与から暫定所得税の天引きを行うことが義務付けられています。



# 情報保護

北欧諸国で事業を立ち上げるためには、個人情報の取扱いについて適切なルールの構築を検討することが不可欠です。

北欧各国には、(2018年5月25日に各国での全面施行期限を迎えた)EUの一般データ保護規則(GDPR)を「起動させる」法律が存在します。GDPRはEUの各加盟国に直接適用され、加盟国全体のデータ保護について調和的原則と規則を定めるものです。

このため、すべての雇用者はその国の法律だけでなくGDPRの規則を遵守する必要があります。北欧諸国では以下の法律がGDPRを補完するものとして成立しています。

**デンマーク:** デンマークデータ処理法(DAPD、Databeskyttelsesloven)

**フィンランド:** フィンランドデータ保護法(FDPA)

**スウェーデン:** スウェーデンデータ保護法(SDPA)

GDPRは2018年5月25日以降の欧州に大きな、そして意欲的な変化をもたらしました。GDPRは、EUが近年発効させた法律の中でも、最も広範な影響力を持つものの1つです。「削除権(忘れられる権利)」、データポータビリティ、データ侵害通知や説明責任等(この他にもたくさんありますが)、現時点ではなじみのない概念もあり、企業が同法を遵守するにはかなりの努力が必要になると考えられます。「指令」ではなく「規制」という立ち位置を考えても、データ保護に関する法律の制定という観点から、弁護士の世界でもこれまでにない分析の必要性が認識されています。

各国で調査・改善措置に関する情報保護当局の権限が強化されている状況を見ても、厳格化された新たなデータ保護規則を遵守することの重要性は明らかです。(データ管理者である企業が違反を犯した場合、当該企業グループの全売上高の4%以下もしくは2000万ユーロ以下という巨額の制裁金がEU当局から科せられます。)

データ保護規則について豊富な知識と経験を有するバード & バードは、数多くの企業による法令遵守プロジェクトを支援してきました。EUの一般データ保護規則のガイドブックも作成しておりますので、[こちらからご覧ください](#)。

北欧諸国におけるGDPRの適用については、ニュースレターも発行しています。[ご希望の方は音琴涼子までご連絡ください](#)。





# お問い合わせ



ヨーリ・タイパレ (北欧)  
北欧ヘッド

Tel.: + 358 9 6226 6732  
jori.taipale@twobirds.com



カタリーナ・オールベリ (スウェーデン)

パートナー

Tel.: +46 8 5063 2087  
katarina.ahlberg@twobirds.com



マリア・カールソン (フィンランド)

パートナー

Tel.: +358 9 6226 6759  
maria.carlsson@twobirds.com



モートン・ローゼンメイヤー (デンマーク)

パートナー

Tel.: +45 39 14 16 51  
morten.rosenmejer@twobirds.com



マイーサ・ニッコラ (フィンランド)

パートナー

Tel.: +358 9 6226 6730  
maisa.nikkola@twobirds.com



マーティン・ヴォン・ハラール (デンマーク)

パートナー

Tel.: +45 39 14 16 16  
martin.vonhaller@twobirds.com



ティア・ケンピネン (フィンランド)

パートナー

Tel.: +358 9 6226 6754  
teea.kemppinen@twobirds.com



ソオレン・ペデルセン (デンマーク)

パートナー

Tel.: +45 39 14 16 12  
soren.pedersen@twobirds.com



モートン・ウィリアモ (スウェーデン)

パートナー

Tel.: + 46 8 5063 2006  
marten.willamo@twobirds.com



音琴涼子 (日本フォーカスグループ)

ビジネスデベロップメントマネージャー

Tel.: +852 2248 6126  
ryoko.nekoto@twobirds.com



twobirds.com

Abu Dhabi & Amsterdam & Beijing & Bratislava & Brussels & Budapest & Copenhagen & Dubai & Dusseldorf & Frankfurt & The Hague & Hamburg & Helsinki & Hong Kong & London & Luxembourg & Lyon & Madrid & Milan & Munich & Paris & Prague & Rome & San Francisco & Shanghai & Singapore & Stockholm & Sydney & Warsaw

Satellite Office: Casablanca