

第5章 非正規雇用対策

第1節 総論

域内市場の統一が進むと、マーケットの拡大や、経済競争力の向上、雇用創出等が期待される一方、価格競争による労働条件面への悪影響等を懸念する声が高まり、欧州理事会（1989年）の場において、労働条件、安全衛生等をはじめとする労働者保護に併せて取り組むことが再確認された。

これを受け、欧州委員会は、加盟国において保証されるべき基本的社会権を整理した「労働者の基本的社会権憲章」（Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers）を起草し、1989年、イギリスを除く加盟国の同意を得て、同憲章が成立した。（イギリスは、その後1997年の労働党政権の成立に伴い同憲章に加入）

同憲章は、宣言的性質であり、法的拘束力を有するものではなかったが、その後欧州委員会が労働条件、安全衛生等をはじめ、各種指令の策定を進める上での基礎となった。

同憲章第7条には、「域内市場統合は、域内労働者の生活・労働条件の向上につながらなければならない、とりわけ、労働時間や、期間の定めのない雇用契約以外の雇用形態（パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働等）に関して加盟国間での調和が図られることを通じて達成されなければならない」旨の規定があり、非正規雇用対策として、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働に焦点を当てた取組を進めることが確認された。その後、左記3類型について、非正規労働者の保護に関する一般原則及び加盟国が遵守すべき最低基準等を定めたEU指令がそれぞれ策定されているところ、以下では、各指令の内容及び加盟国における施行状況を中心に概説する。

第2節 パートタイム労働の現状

EUにおけるパートタイム労働（※）に関して、2011年時点での状況は次のとおりである。

※パートタイム労働者の定義は、「週当たり又は1年までの雇用期間の平均において、その通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも少ない労働者」（第3節参照）

1. 全体状況（労働者全体に占めるパートタイム労働者の割合）

EU全体におけるパートタイム比率（全労働者に占めるパートタイム労働者の割合）は、2000年時点で16.2%であったものが、2011年には19.5%にまで上昇した。

その推移を見ると、2002年から2006年までの景気拡大期（雇用拡大期）において2%程度上昇した後、2008年までほぼ前年並の水準が続いていたが、金融経済危機の中、2009年以降、その割合は上昇に転じた。（18.2%（2008年）→19.5%（2011年））。

2. 加盟国ごとの特徴

パートタイム労働の活用状況は、加盟国ごとの差異が大きい。突出して活用が進んでいるのは、オランダであり、労働者全体の49.1%がパートタイム労働者となっている。

比較的活用度が高い国（25%超）としては、オランダのほか、イギリス（26.8%）、ドイツ（26.6%）、スウェーデン（26.0%）、デンマーク（25.9%）、オーストリア（25.2%）、ベルギー（25.1%）が挙げられる。他方、2004年以降の新規加盟国の大半とギリシャ（6.8%）においては活用度が低く、ブルガリア（2.4%）やスロバキア（4.1%）において、特に割合が低くなっている。

すなわち、一般に、南欧及び東欧においてはパートタイム労働の活用度は比較的低く、北欧においては比較的高い。

また、2000年以降の推移における特徴も、加盟国間の違いが大きく、オランダ（41.5%→49.1%）、ドイツ（19.4%→26.6%）、スウェーデン（19.5%→26.0%）、オーストリア（16.3%→25.2%）、ベルギー（18.9%→25.1%）、アイルランド（16.4%→23.5%）、イタリア（8.4%→15.5%）、スペイン（7.9%→13.8%）においては増加幅が大きい一方、フランス（16.7%→17.9%）、ポーランド（10.5%→8.0%）等、その他多くの加盟国では比較的緩やかな増加又は微減となっている。

3. 男女別の特徴

2000年以降、男女とも、緩やかながら一貫してパートタイム労働が拡大しており、女性のパートタイム労働の割合は32.1%（2000年は28.5%）、男性のパートタイム労働の割合は9.0%（2000年は6.5%）となっている。

（1）女性

40%を超える高い割合で女性がパートタイム労働に従事している国として、オランダ（76.7%）、ドイツ（45.7%）、オーストリア（44.0%）、ベルギー（43.4%）、イギリス（43.1%）がある。

（2）男性

男性労働者の10%を超える割合がパートタイム労働に従事している国は、オランダ（25.4%）、デンマーク（15.3%）、スウェーデン（13.7%）、アイルランド（12.8%）、イギリス（12.7%）、ドイツ（10.3%）に限られている。

なお、男女計のパートタイム比率が高い国において、男女間のパートタイム比率に大きな差が見られる。（例えば、EU全体の男女間のポイント差が23.1ポイントであるのに対し、オランダの男女間のポイント差は51.3ポイント、ドイツでは35.4ポイント、イギリスでは30.4ポイント）

4. パートタイム比率と就業率の関係

パートタイム比率と就業率との間には、正の関係が見られ、パートタイム比率が高い国において就業率が高く（オランダ、スウェーデン、デンマーク、ドイツ等）、パートタイム比率が低い国において就業率が低い（スペイン、イタリア、ギリシャ等）傾向が見られる。

5. 企業における活用状況

2009年実施の企業へのヒアリング調査結果によれば、雇用規模10人以上の企業のうち、少なくとも1人パートタイム労働者を雇用していると回答した企業は、EU全体で67%となっており、国別に見ると、オランダ（91%）、ベルギー（84%）、ドイツ（83%）、イギリス（80%）の順に高い。また、スウェーデン（78%）、デンマーク（74%）、オーストリア（73%）等がこれに続き、フランス（67%）では、EU全体と同水準となっている。

6. 業種別の状況

少なくとも1人パートタイム労働者を雇用していると回答した雇用規模10人以上の企業の割合が高い業種として、教育（85%）、保健・社会福祉（84%）があり、半数程度にとどまった業種として、建設（47%）、製造・エネルギー（57%）がある。また、従業員の20%以上がパートタイム労働者であると回答した企業の割合が高い業種として、保健・社会福祉（53%）、教育（51%）、ホテル・レストラン（49%）が挙げられる。

なお、保健・社会福祉分野では従業員全体の78%が、教育分野では従業員全体の71%が女性であり、女性労働者の多い産業でパートタイム労働が広く活用されていることが分かる。

第3節 パートタイム労働指令（Directive 97/81/EC）

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

全欧州レベルの労使団体（欧州産業経営者連盟（UNICE：後のビジネス・ヨーロッパ）、欧州公共企業センター（CEEP）、欧州労働組合連盟（ETUC））間で、1997年に締結されたパートタイム労働に関する枠組合意に法的拘束力を与え、加盟国による法令整備、違反への対応等を求めるための指令（Directive 97/81/EC）が同年制定された。

枠組合意では、パートタイム労働者に対する非差別原則（フルタイム労働者との比較において、客観的理由により正当化し得ない差別的取扱の禁止）、フルタイム労働への転換希望への配慮義務等について規定しているところ、以下では、枠組合意の内容について概説する。

2. 目的（第1条）

- ・パートタイム労働者に対する差別の除去、パートタイム労働の質の向上
- ・自発的に行われるパートタイム労働の発展、労使双方のニーズが考慮された柔軟な労働時間制度の構築

3. 適用除外（第2条）

加盟国は、労使との協議を経て、客観的理由に基づき、臨時的・一時的（on a casual basis）に就労するパートタイム労働者について、本合意の適用を除外することができる。

4. 定義（第3条）

（1）パートタイム労働者（part-time worker）

週当たり又は1年までの雇用期間の平均において、その通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも少ない労働者

（2）比較可能なフルタイム労働者（comparable full-time worker）

パートタイム労働者と同一事業所において同等な業務に従事するフルタイム労働者。なお、パートタイム労働者との比較に当たっては、在職年数（シニアリティー）及び保有する資格や技能を含む事項が適切に考慮される。

（同一事業所において、比較可能なフルタイム労働者が存在しない場合には、適用可能な労使合意に照らして比較が行われる。また、適用可能な労使合意が存在しない場合には、加盟国レベルでの法令、労使合意又は慣行に照らして比較が行われる。）

5. 非差別原則（第4条）

パートタイム労働者は、雇用条件に関し、客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、パートタイム労働者であるという理由のみにより、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けてはならない。（第4条第1項）

適当な場合には、比例原則（pro rata tempolis）が適用される（第4条第2項）。すなわち、パートタイム労働者とフルタイム労働者の就業する時間数の比率に応じた形で便益等が付与され得る。

客観的理由により正当化できる場合には、加盟国は、労使との協議を経て、特定の雇用条件の適用を、在籍期間（period of service）、就業した時間数又は賃金に係る資格に係らしめることができる。（第4条第4項）

6. 転換拒否を理由とする解雇の禁止（第5条）

フルタイム労働とパートタイム労働との間の転換を拒否したことは、労働者との雇用

関係を終了させるための正当な理由とはならない。

7. 事業主による配慮義務（第5条）

事業主は、可能な限り、次の事項について考慮しなければならない。

- ① フルタイム労働者による当該事業所のパートタイム労働に係る空きポストへの転換希望
- ② パートタイム労働からフルタイム労働への転換又は労働時間の増加の希望
- ③ フルタイム労働とパートタイム労働との間の転換を促進するための、当該事業所におけるフルタイム労働及びパートタイム労働に係る空きポストに関する適切なタイミングでの情報提供
- ④ 専門職及び管理職を含むあらゆるレベルにおけるパートタイム労働の活用を促進するための手段、及び、パートタイム労働者のキャリア形成を支援するための職業訓練機会の提供促進
- ⑤ 当該企業においてパートタイム労働者を代表する組織への適切な情報提供

8. 加盟国における施行状況

（1）臨時的・一時的に就労するパートタイム労働者に係る適用除外

臨時的・一時的に就労するパートタイム労働者に係る上記 3.の適用除外規定は、フランス、スペイン、アイルランド、デンマークにおいて活用されている。具体的には、アイルランドにおいては「13週連続して当該事業主の下で就労していない者であって、当該事業主の下で行われた過去の就労実態に照らし、季節労働者であるとは通常認められない者」について、また、デンマークにおいては「公務部門における季節労働者」について、当該適用除外規定が活用されている。すなわち、これらの労働者については、非差別原則は適用されない。

（2）特定の雇用条件の適用における特別の要件設定

特定の雇用条件の適用を在籍期間、就業時間数等に係らしめる上記 5.後段の規定は、ベルギー、デンマーク、アイルランド等において活用されている。具体的にアイルランドの例を見ると、企業年金制度の適用について、その通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間の2割に満たないパートタイム労働者には非差別原則が適用されないこととされている。（すなわち、これらの労働者について企業年金制度の対象としないことが認められる。）

第4節 有期契約労働の現状

EUにおける有期契約労働（※）に関して、2011年時点での状況は次のとおりである。

※有期契約労働者の定義は、「事業主との間に雇用契約又は雇用関係を有する者であって、当該雇用契約又は雇用関係の終了が、特定の期日の到来、特定の業務の終了又は特定の事象の発生といった客観的な条件によって確定される者（派遣労働者を除く）」（第5節参照）

1. 全体状況（労働者全体に占める有期契約労働者の割合）

EU全体における有期契約労働比率（全労働者に占める有期契約労働者の割合）は、2000年時点で11.8%であったものが、2011年には14.1%にまで上昇した。

その推移を見ると、2002年から2006年までの景気拡大期（雇用拡大期）において2%程度上昇した後、金融経済危機の中、2009年までに、その割合は1%減少したが、その後微増し、危機前の水準程度にまで上昇した。（14.6%（2007年）→13.6%（2009年）→14.1%（2011年））

2. 加盟国ごとの特徴

有期契約労働の活用状況は、パートタイム労働と同様、加盟国ごとの差異が大きい。比較的活用度が高い国（20%超）としては、ポーランド（26.9%）、スペイン（25.3%）、ポルトガル（22.2%）が挙げられる。他方、2004年以降の新規加盟国の大半とイギリス（6.2%）では活用度が低くなっている。なお、ドイツ（14.7%）、フランス（15.3%）では、EU全体よりやや高い活用状況となっている。

また、2000年以降の推移における特徴も、加盟国間の違いが大きく、顕著に増加した国として、ポーランド（4.6%→26.9%）、オランダ（13.7%→18.4%）、アイルランド（5.9%→9.9%）、微増した国として、ポルトガル（19.9%→22.2%）、スウェーデン（15.8%→16.4%）、ドイツ（12.7%→14.7%）、イタリア（10.1%→13.4%）、ほぼ同水準又は微減した国として、フランス（15.2%→15.3%）、デンマーク（9.7%→8.8%）、イギリス（7.0%→6.2%）、大きく減少した国としてスペイン（32.2%→25.3%）が挙げられる。

3. 男女別の特徴

2000年以降、男女とも、有期契約労働が微増しており、女性の有期契約労働の割合は14.6%（2000年は13.0%）、男性の有期契約労働の割合は13.6%（2000年は11.6%）となっている。

パートタイム労働の場合とは異なり、加盟国別に見ても、男女の割合の差異は小さいが、男女間の差異の大きい国としては、フィンランド（女性：18.4%、男性12.7%）、スウェーデン（女性：18.3%、男性14.5%）が挙げられる。

4. 有期契約労働比率と就業率の関係

有期契約労働比率と就業率との関係を見ると、オランダ、スウェーデンでは、有期契約労働比率、就業率ともに高くなっている一方、就業率の高いデンマークで有期契約労働比率が低く（8.8%）、就業率の低いスペインやポルトガルで有期契約労働比率が高くなっているなど、パートタイム労働の場合と異なり、有期契約労働比率と就業率との間に強い正負の関係は見られない。

5. 企業における活用状況

2009年実施の企業へのヒアリング調査結果によれば、雇用規模10人以上の企業のうち、過去12カ月間において少なくとも1人有期契約労働者を雇用していた（又はしている）と回答した企業は、全体の54%となっており、国別に見ると、オランダ（84%）、ポーランド（75%）、スウェーデン（69%）の順に高い。また、フランス（66%）、ドイツ（59%）では、これらに次ぐ水準となっている。

6. 業種別の状況

雇用規模10人以上の企業のうち、過去12カ月間において少なくとも1人有期契約労働者を雇用していた（又はしている）と回答した企業の割合が最も高い業種は教育（75%）であり、半数以下にとどまった業種は卸売業、小売業等である。また、公務部門（67%）と民間部門（51%）の活用度合いについて、顕著な違いが見られる。

7. 契約更新、雇止め等に係る状況

すべて又はほとんどの有期契約労働者に対して、契約更新の申込みを行うと回答した企業は全体の54%、全く行わない又は数名に対してのみ行うと回答した企業は全体の40%となっている（残り6%は無回答）。

国別に見ると、オランダ（77%）、ドイツ（66%）等において、高い割合の企業がすべて又はほとんどの有期契約労働者に対して契約更新の申込みを行うと回答したのに対し、スウェーデン（42%）、イギリス（40%）、フランス（40%）、デンマーク（24%）等において低い割合となっている。

また、業種別に見ると、金融サービス業において62%の企業がすべて又はほとんどの有期契約労働者に対して契約更新の申込みを行うと回答したのに対し、公務部門のそれは42%にとどまり最低水準となっている。

第5節 有期契約労働指令（Directive 99/70/EC）

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

全欧州レベルの労使団体（欧州産業経営者連盟（UNICE：現ビジネス・ヨーロッパ）、

欧州公共企業センター（CEEP）、欧州労働組合連盟（ETUC）間で、1999年に締結された有期契約労働に関する枠組合意に法的拘束力を与え、加盟国による法令整備、違反への対応等を求めるための指令（Directive 99/70/EC）が同年制定された。

枠組合意では、有期契約労働者に対する非差別原則（常用労働者との比較において、客観的理由により正当化し得ない差別的取扱の禁止）、有期契約の反復更新による制度の濫用防止等について規定しているところ、以下では、枠組合意の内容について概説する。

2. 目的（第1条）

- ・ 非差別原則の適用による有期契約労働の質の向上
- ・ 有期雇用契約又は有期雇用関係の反復更新による濫用の防止

3. 定義（第3条）

（1）有期契約労働者（fixed-term worker）

事業主との間に雇用契約又は雇用関係を有する者であって、当該雇用契約又は雇用関係の終了が、特定の期日の到来、特定の業務の終了又は特定の事象の発生といった客観的な条件によって確定される者。（なお、派遣労働者については、労使合意の前文において、その適用が除外されている。）

（2）比較可能な常用労働者（comparable permanent worker）

有期契約労働者と同一事業所において同等な業務に従事する労働者であって、期限の定めのない雇用契約又は雇用関係を有する者。なお、有期契約労働者との比較に当たっては、保有する資格や技能が適切に考慮される。

（同一事業所において、比較可能な常用労働者が存在しない場合には、適用可能な労使合意に照らして比較が行われる。また、適用可能な労使合意が存在しない場合には、加盟国レベルでの法令、労使合意又は慣行に照らして比較が行われる。）

4. 非差別原則（第4条）

有期契約労働者は、雇用条件に関し、客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、有期契約労働者であるという理由のみにより、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けてはならない。（第4条第1項）

適当な場合には、比例原則（*pro rata temporis*）が適用される（第4条第2項）。すなわち、有期契約労働者と常用労働者の就業する期間の比率に応じた形で便益等が付与され得る。

在籍期間（*period of service*）が、特定の雇用条件の適用を受けるための条件とされている場合には、当該在籍期間の要件は、客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、

有期契約労働者と常用労働者について、共通のものでなければならない。(第4条第4項)

[欧州司法裁判所の判決例]

内部昇進試験合格後、受験資格の一部（大卒資格を有すること、又は、正規職員として10年間の勤務経験があること。なお、有期契約労働者としての勤務経験は受験資格の計算上考慮されない）を満たしていなかったことを理由に州職員が昇進を取り消された事案（スペイン）において、指令の定める非差別原則により、有期契約労働者としての勤務期間を受験資格の計算上考慮すべきかが争われた。

欧州司法裁判所は、①有期契約労働者として勤務していた際に正規職員と比較可能な地位にあったか否かについては、与えられていた責務の性質及びそれを通じて獲得された経験の質を考慮して、国内裁判所により判断される必要がある、②有期契約労働者として果たしていた責務が正規職員により果たされる責務に相当するものであったと認められる場合には、有期契約労働者としての勤務期間を考慮しないことを正当化する客観的理由の有無が国内裁判所により判断される必要がある、③有期契約労働者としての勤務期間を考慮しないこととする当該取扱いが客観的理由を持つものとして正当化されるには、それが純粋な必要性を満たし、目的を達成する上で必要かつ比例的なものであることが必要であり、特に、有期労働契約により行われていた責務の性質や当該加盟国の正統な社会政策目的の追求から生じたものでなければならない旨判示した。(2011年9月8日、C-177/10)

5. 有期雇用契約の反復更新による濫用の防止（第5条）

有期雇用契約又は有期雇用関係の反復更新による濫用を防止するため、加盟国は、次の防止策のうち、少なくとも1つを導入しなければならない。(第1項)

- ① 有期雇用契約又は有期雇用関係の更新について、それを正当化する客観的理由を求める。
- ② 有期雇用契約又は有期雇用関係の更新により可能となる雇用期間の延長に上限を設ける。
- ③ 有期雇用契約又は有期雇用関係の更新回数に上限を設ける。

適当な場合には、加盟国は労使団体と協議した上で、又は、労使団体は自ら、有期雇用契約又は有期雇用関係が継続していると見なされるべき条件、又は、期間の定めのない契約又は関係と見なされるべき条件を決定しなければならない。(第2項)

[欧州司法裁判所の判決例]

フランスの公立大学において、有期雇用契約を反復更新して継続勤務した研究員が、国内公務員法制において許容される反復継続期間の上限（6年間）に達したため期間の定

めのない雇用契約に転換された事案において、有期雇用契約における主要な条項が期間の定めのない新たな雇用契約に引き継がれるかが争われた。

欧州司法裁判所は、①指令第 5 条第 2 項は、期間の定めのない契約への転換条件を原則として加盟国に委ねているものの、加盟国に委ねられた裁量は無限定なものではなく、指令の目的や効果を損なうものであってはならず、②加盟国は、有期雇用契約が期間の定めのない雇用契約に転換される際、当該労働者の職務内容及び職責が変わらない場合において、当該労働者に不利になる形態で転換前の有期雇用契約の条項に実質的変更が生じることがないようにしなければならない旨判示した。(2012 年 3 月 8 日、C-251/11)

6. 常用雇用へのアクセスの確保 (第 6 条)

事業主は、有期契約労働者が常用雇用のポストに就くための機会について、他の労働者と等しい機会が与えられるよう、当該事業所において空きポストが生じる場合にはその旨を告知しなければならない。当該告知は、当該事業所の適切な場所に一般的な告知をすれば足りる。

また、事業主は、可能な限り、有期契約労働者の技能の向上及びキャリア形成を支援するため、適切な訓練機会の提供を促進しなければならない。

7. 加盟国における施行状況

反復更新による濫用防止のため、加盟国は 5. に掲げる 3 つの防止策のうち、少なくとも 1 つを導入することが求められている。この点に係る加盟国の施行状況の概要は次のとおり。

(1) イギリス

イギリスにおいては、有期雇用契約による継続した雇用が 4 年間以上となった場合、締結時又は直近の更新時において、有期雇用契約を正当化する客観的な理由があった場合を除き、当該有期雇用契約は期間の定めのないものに転換される。

また、有期契約労働者からの求めがあった場合、事業主は、21 日以内に、当該労働者に対して、有期雇用契約を正当化する客観的理由の詳細を明記した書面を交付しなければならない。

(2) ドイツ

ドイツにおいては、期間の定めのない雇用であれば適用される労働者保護措置が潜脱されることを防止する観点から、有期雇用契約の締結に客観的理由を求める判例法理が確立している。同判例法理に基づき、ドイツ国内法令においては、①一時的にのみ発生する業務への対応、②病休等により不在となる他の労働者の一時的な代替要員としての

活用、③試用期間、④労働者の雇用促進のため政策的に有期雇用契約が活用される場合等、有期雇用契約を正当化する客観的理由の例示が与えられている。

上記のような客観的理由に基づかない有期雇用契約については、2年間の上限以内における3回までの契約更新のみ認められる。また、新規設立会社については、最大4年間、特別な理由なしに有期雇用契約を締結することが許容され、当該4年間は、契約の複数回にわたる更新が認められる。

ただし、上記の特例的取扱い（客観的理由に基づかない有期雇用契約の許容）のいずれも、労使合意による場合を除き、期間の定めのない雇用契約により当該事業主の下で就労していた者を新たに有期雇用契約の対象としようとする場合には認められない。

（3）フランス

フランスにおいては、有期雇用契約を例外的形態として位置付け、その活用を、①病休等により不在となる他の労働者の一時的な代替要員としての活用、②業務量の一時的な増加への対応、③季節労働等の臨時的な性格を有する業務への活用等、④労働者の雇用促進のため政策的に有期雇用契約が活用される場合等、法令で定める客観的条件に係らしめている。

また、有期雇用契約の更新は、一度に限り可能であるが、雇用期間の合計が、法令で定める上限（最大2年間）を超えてはならないこととされている。

このため、事実上2度目の更新がなされて有期雇用が継続することを防止する観点から、安全確保のための緊急対応等の例外的なケースを除き、いわゆるクーリング期間が設けられている。その期間は、①初回更新を含む当初の雇用期間が14日以上の場合には、当該雇用期間の少なくとも3分の1、②初回更新を含む当初の雇用期間が14日未満の場合には、当該雇用期間の2分の1とされている。

これら有期雇用契約の上限規制への違反は、期間の定めのない契約への転換や罰則が適用される。

（4）オランダ

オランダにおいては、①有期雇用契約が、3カ月を超えないインターバルにより継続し、当該インターバルを含め、雇用期間の合計が36カ月を超えた場合、②3カ月を超えないインターバルにより、有期雇用契約が3回を超えて継続した場合に、直近の有期雇用契約が期間の定めのない契約に転換される旨法令で規定されている。（なお、上記の雇用期間の合計及び継続回数については、労使合意による修正が可能）

（5）デンマーク

デンマークにおいては、法令により、有期雇用契約は、①病休等により不在となる他

の労働者の一時的な代替要員としての活用、②出来高制からの転換、③当初から想定していた業務を終了させる必要性といった客観的理由が存在する場合のみ更新可能である旨規定されている。また、大学及び国立研究機関における教員及び研究者に関しては、有期雇用契約の更新は2度までとされている。

上記についての違反は、損害賠償請求の対象となる旨規定されているほか、判例法において、反復更新による濫用の場合には、期間の定めのない契約に転換されうる旨の法理が確立している。

第6節 派遣労働の現状

EUにおける派遣労働に関して、労働者派遣事業者の民間団体である CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies)によれば、2010年時点での派遣元事業主、派遣労働者、活用分野に係る基礎的な統計数値は下記1.~3.のとおりとなっている。

また、2009年実施の企業へのヒアリング調査結果によれば、派遣先における派遣労働の活用状況は4.のとおりとなっている。

1. 派遣元事業主数

2010年時点において、派遣元事業主数は世界全体で約12万8千事業者であり、欧州地域の派遣元事業主が全体の約26%を占めている。(2009年には、世界全体で約7万2千事業者、欧州地域の占める割合は48%であったが、2010年より、中国(約4万9千事業者)が統計に加わり、事業者総数、国・地域の構成割合に大きな変化が生じた。)

EU加盟国について見ると、イギリス(約11,500事業者)、ドイツ(6,049事業者)、オランダ(3,260事業者)、ポーランド(2,998事業者)、チェコ(1,650事業者)、デンマーク(1,347事業者)、フランス(約1,200事業者)、オーストリア(約1,200事業者)の順に多い。

2. 派遣労働者数

欧州地域における派遣労働者数は、常用換算ベースで1998年時点では約190万人であったが、それ以降、好調な経済、中東欧地域への企業進出等を背景に増加を続け、金融経済危機の前年2007年には約392万人となった。その後、金融経済危機の影響から、2009年には約321万人にまで減少したが、翌2010年には、約355万人となっている(同年の世界全体の派遣労働者数(常用換算ベース)は約1,040万人)。

国別に見ると、2010年において、イギリス(約88万人)、ドイツ(約79.3万人)、フランス(約52万人)、オランダ(約20.8万人)、イタリア(約19.7万人)、ポーランド(約11.4万人)の順に多い。

また、常用換算ベースによる派遣労働者数を就業者数で除した数値（「浸透率」）を見ると、1999年時点では1.1%であったものが、上記の経済環境の変化等を背景に、2007年には2.0%に達した後、2010年時点においては1.6%となっている。国別に見ると、イギリスでは2007年に4.7%にまで達した後、2010年までに3.0%に下がったものの、欧州地域内で最も高い水準となっている。これに次いで、オランダ(2.5%)、ドイツ(2.0%)、フランス(2.0%)、ベルギー(1.9%)、アイルランド(1.9%)、ルクセンブルク(1.9%)の順に高くなっている。

3. 活用分野

派遣労働の活用分野については、各国の産業構造、規制状況の違い等を反映し、多様なものとなっているが、例えば、ドイツにおいては、製造業での活用が最も進んでおり(46%)、次いでサービス業(30%)、建設業(8%)の順となっている。ポーランドにおいても、製造業での活用が70%を占めている。

他方、フランスでは、製造業(39%)とサービス業(37%)がほぼ同割合で、建設業(23%)がこれに続いている。ベルギーではサービス業(53%)に製造業(38%)が続いている。(数字はいずれも2008年)

4. 派遣先における派遣労働の活用状況

2009年実施の企業へのヒアリング調査結果によれば、雇用規模10人以上の企業のうち、過去12カ月間において少なくとも1人派遣労働者を受け入れた(又は受け入れている)と回答した企業は、全体の18%となっている。これを国別に見ると、ベルギー(56%)、ドイツ(49%)において高く、フランス(35%)、イギリス(35%)、フィンランド(34%)がこれに次ぐ水準となっている。他方で、東欧等の新規加盟国においては活用度が低く、大半の国において10%に満たない水準となっている。

第7節 派遣労働指令(Directive 2008/104/EC)

1. 趣旨、目的、基本枠組み等

パートタイム労働者及び有期契約労働者の労働条件を整備するための基本枠組み(比較可能なフルタイム労働者又は常用労働者との非差別原則)を定める指令がそれぞれ策定されると、非正規労働者の労働条件整備の観点から残る課題は、派遣労働者に係る対応となった。

上記の点は、有期契約労働者に係る指令制定に至る労使間合意において既に明らかにされ、その前文に派遣労働に係る同種の労使間合意の必要性を検討する旨が明記された。こうした経緯を踏まえ、労使団体は2001年に派遣労働に係る枠組み合意に向けた協議を開始したものの合意には至らず、その後は、欧州委員会による検討作業が行われ、2002年

には指令案が提出された。閣僚理事会による修正を経た後、2008年、派遣労働者と派遣先の労働者との均等待遇原則（労働時間、賃金等派遣労働者の基本的労働条件について、当該者が派遣先に直接雇用されていたならば適用される内容と同等以上のものとなることを求めるもの）等を定める指令が成立した。

2. 定義（第3条）

派遣元事業主、派遣労働者、派遣先といった基本概念の定義については、次のとおり、我が国のものと同様のものが規定されている。また、派遣労働者と派遣先の労働者との間で均等な待遇が求められる「基本的労働条件」について、次のとおり定義されている。

（1）派遣元事業主（temporary-work agency）

派遣労働者を派遣先に派遣し、その指揮監督の下で臨時的・一時的（temporarily）に就労させることを目的に、派遣労働者と雇用契約を締結し、又は、派遣労働者との雇用関係に立つ、あらゆる自然人又は法人

（2）派遣労働者（temporary agency worker）

派遣先に派遣され、その指揮監督の下で臨時的・一時的に就労することを目的に、派遣元事業主と雇用契約を締結し、又は、派遣元事業主との雇用関係に立つ労働者

（3）派遣先（user undertaking）

派遣労働者が臨時的・一時的に就労する先となり、その指揮監督の下に置かれることとなる、あらゆる自然人又は法人

（4）基本的労働条件

法令、労使協定等の拘束力ある規定により、派遣先において効力を有している労働条件であって、次の事項に関するもの。

- ① 労働時間、時間外労働、就労中の休憩、休息时间、夜間労働、休日
- ② 賃金

3. 均等待遇原則及び適用除外（第5条）

（1）均等待遇原則（第5条第1項）

派遣労働者に係る基本的労働条件（上記2.(4)）は、派遣先への派遣期間を通じ、当該業務を行うために当該派遣先に直接雇用されていたならば適用される内容と同等以上のものでなければならない。

(2) 適用除外（第5条第2項～第4項）

次の場合に、(1)の均等待遇原則の適用除外が認められる。

(イ) 常用派遣の場合における賃金

加盟国は、労使との協議を経て、派遣元事業主に常用雇用（permanent contract）されている派遣労働者が、派遣先への派遣期間以外の期間においても賃金の支払いを受ける場合について、賃金に係る均等待遇原則を適用除外とすることができる。

(ロ) 労使合意による場合

加盟国は、労使との協議を経て、派遣労働者の労働条件に係る取扱いについて、派遣労働者の保護に配慮しつつ、均等待遇原則とは異なる内容を適切なレベルの労使合意で定めることを労使に委ねることができる。

また、労使協定に一般効又は地域効を与える制度のない加盟国においては、派遣労働者に対して適切な水準の保護が与えられる場合であれば、国レベルの労使との協議を経て、かつ、当該労使間の合意に基づき、均等待遇原則を適用除外して、基本的労働条件に係る取扱いを定めることができる。当該認められる取扱いには、派遣労働者が均等待遇原則を受けるための要件として、当該派遣先に一定期間以上派遣されていることを求めることも含まれる。

4. 派遣先の雇用、福利厚生施設、職業訓練等へのアクセス（第6条）

(1) 派遣先の雇用へのアクセス

派遣先の常用労働者(permanent employment)となることについて、派遣労働者に派遣先の労働者と同様な機会を与えるため、派遣先のあらゆる空ポストが派遣労働者に告知されなければならない。当該告知は、当該派遣先における適切な場所に一般的告知がされることで足りる。(第6条第1項)

加盟国は、派遣期間の終了後、当該派遣先と派遣労働者の間における雇用契約又は雇用関係の成立を禁じる又は妨げる効果を持つ取決めが無効であることを確実にしなければならない。(第6条第2項)

派遣元事業主は、派遣労働者による派遣先での業務終了後、当該派遣労働者を当該派遣先にあっせんする対価を当該派遣労働者に求めてはならない。(第6条第3項)

(2) 派遣先の福利厚生施設へのアクセス

派遣労働者には、社員食堂、託児施設、交通サービス等、派遣先の福利厚生施設等へのアクセスについて、当該派遣先の労働者と同等の条件の下で認められなければならない。(ただし、取扱いの差異が客観的理由により正当化される場合を除く)(第6条第4項)

(3) 職業訓練等へのアクセス

加盟国は、派遣労働者による職業訓練等へのアクセス改善に向け、次の事項について、適切な措置を講じ、又は、労使間での対話を促進しなければならない。(第6条第5項)

- ① 派遣元事業主が提供する職業訓練及び託児施設への派遣期間以外の期間を含めたアクセスの改善
- ② 派遣先が自ら雇用する労働者に対して提供する職業訓練へのアクセスの改善

5. 義務履行確保措置 (第10条)

加盟国は、本指令を施行する加盟国法令への違反が生じた場合に適用する担保措置 (penalties) を定め、その適用を確実なものとするために必要なあらゆる措置を講じなければならない。担保措置は効果的、比例的かつ抑止効果のあるものでなければならない。

6. 加盟国による規制の見直し (第4条)

派遣労働の活用に係る禁止又は制限措置については、派遣労働者の保護、職場の健康・安全衛生確保、労働市場の適切な機能維持や濫用防止といった公共の福祉 (general interests) に基づく場合にのみ正当化される。(第4条第1項)

加盟国は、2011年12月5日までに、労使との協議を経て、派遣労働の活用に係る現行規制について、それらが上記の観点から正当化できるか否かについて、検証しなければならない。(第4条第2項)

ただし、上記見直しは、許可、登録、認証、資産要件、又は、派遣元事業主に対する監督について加盟国が諸要件を設けることを妨げるものではない。

7. 加盟国における施行状況 (適用除外規定の活用状況)

3.(2)(ロ) 後段に記載した国レベルの労使間合意に基づき、本指令が求める派遣労働初日からの均等待遇原則を除外する法令を定める国としてイギリスがある。

2011年10月から施行されたイギリス派遣労働者規則では、均等待遇原則の適用を、同一派遣先の同一職務における12週連続した派遣就業の終了に係らしめており、派遣労働者は当該12週連続した派遣就業の終了後、均等待遇を受けることとなる。

[主要参考文献]

<パートタイム労働>

○欧州委員会：Employment in Europe 2010

○Eurofound：European Company Survey (2009)

○欧州委員会：Employment and Social Developments in Europe 2012

○欧州委員会：Report by the Commission's services on the implementation of Council Directive

97/81/EC of 17 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, 21/01/2003 (2003 年)

< 有期契約労働 >

○ 欧州委員会 ; Employment in Europe 2010

○ Eurofound : European Company Survey (2009)

○ 欧州委員会 : Employment and Social Developments in Europe 2012

○ 欧州委員会 : Commission Staff Working Document, Report by the Commission services on the implementation of COUNCIL Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15), SEC(2006) 1074 (2006 年)

< 派遣労働 >

(資料出所)

○ Ciett : The agency work industry around the world (2011 Edition)

○ Ciett : The agency work industry around the world (2012 Edition)

○ Eurofound : European Company Survey (2009)

○ 英国ビジネス・イノベーション・技能省 : Agency Workers Regulation, Guidance (2011)