

## ヨーロッパの有期雇用規制

### ——有期雇用は労働市場の柔軟化へのステップなのか？

Merv. mr. dr. A. G. Veldman (2007) "EUROPESE BESCHERMING IN GEVAL VAN TIJDELIJK DIENSTVERBAND: CARRIERE VOOR EEN FLEXIBELE ARBEIDSMARKT?" SMA maart 2007, nr. 3, p. 92.

大阪経済法科大学講師 **本庄 淳志**

近年、EU 諸国では、フレキシキュリティの考え方を軸として、労働法制の見直しが続けられてきている。フレキシキュリティ (flexicurity) とは、画一・硬直的な労働法規制の柔軟性 (flexibility) を高める一方で、真に必要な保護 (security) については強化していくという考え方であり、そこでは、経済社会のグローバル化が進み、企業にとって将来の需要予測が困難となるなかで、雇用の柔軟性と労働者保護とのバランスをどのように図るべきかが問われている。このフレキシキュリティの考え方は、たとえば有期雇用のような非典型雇用に対する法規制のあり方にも深く関係するところ、EU 諸国では、有期雇用と無期雇用との差別が禁止されると同時に、①有期労働契約の更新に合理的理由を求めること、②有期労働契約の更新を含めた最長期間を制限すること、③有期労働契約の更新回数に上限を設けることのうち、いずれか1つ以上を充たすことが必要である<sup>1)</sup>。つまり、EC 指令では、期間の定めのない労働契約を重視する立場から、有期雇用の濫用的な利用を防止することが目指されている。

もっとも、EC 指令でも、上の①から③のいずれを選択するかについては各国の裁量に委ねており、実際、加盟国の規制手法は一様でない。指令の解釈や各国の立法裁量の限界については、なおはっきりしない部分も多い状況にある。ただ、指令に違反するかどうかについては、欧州司法裁判所が各国の立法を直接に審査するものとされている。こうしたなかで、本論文では、欧州司法裁判所による *Adeneler* 事件<sup>2)</sup> を手がかりとしつつ、オランダの有期労働法制が EC 指令に適合的かどうか論じられている。

まず、本論文は、EC 指令の内容と採択に至る経緯、そして、オランダの有期労働法制のうち反覆継続に対する規制 (民法典 668a 条) を概観している。この点、オランダでは、たとえばフランス法のように有期雇用の利用事由が限定されているわけではないが、有期雇

用が反覆継続するケース、具体的には、有期雇用の (3 カ月未満の中断を含む) 合計期間が 3 年を超えるか、更新が 3 回以上された場合には、労働契約に期間の定めがないものとみなされる (3 × 3 × 3 ルール：出口規制)。こうした規制は、解雇規制の潜脱・回避を防止する目的で判例上認められてきた法理を、EC 指令もふまえて立法化したものである。なお、この 3 × 3 × 3 ルールについては、労働協約 (CAO) で別段の定めをすることが許されている。

次に、本論文では、有期労働指令と国内法との関係が問題となった *Adeneler* 事件が検討されている。同事件はギリシアの公的部門で働く労働者が提起したものであるところ、当時のギリシア法では、労働契約が反覆継続するものと評価されないためのクーリング期間が 20 日とされ、また、公的部門においては、「法令の定め」があるだけで有期雇用を反覆継続的に利用することが認められており、さらに、有期雇用が反覆継続したとしても無期雇用へと転換することが否定されていた。欧州司法裁判所は、これらをいずれも指令違反と判断したのであるが、その主たる理由は、公務員に対する画一的な立法が指令の意義を没却させ、また、法規制を及ぼすためのクーリング期間 (20 日) について、労働者は実質的に当該期間の経過を待って同一使用者との契約更新をする可能性が高く、短すぎるというものであった。

続いて、本論文では、こうした判例の分析をふまえて、オランダの有期労働法制が EC 指令の要請を満たしているかどうか検討されている。まず、民法典 668a 条 (3 × 3 × 3 ルール) の立法経緯が検討され、使用者には、経済情勢に応じて有期雇用によって労働力の調整をする必要性があり、仮に有期雇用に対して過度な規制を課す場合には、たとえば個人請負のような、法的保護の不十分な労働力の利用が促進されうるという問題が指摘される。そして、有期雇用について

利用事由を列挙し、業務内容が恒常的な場合にかぎり期間設定を認めるといった立法政策については（入口規制）、①利用事由の適法性をめぐって当事者間の紛争を増加させること、②また、有期雇用による柔軟性確保という点からも望ましいものではないとして明確に否定された点を確認されている。そのうえで、有期雇用に対する筆者の基本的な見方が示されており、ここでは、有期雇用の濫用による解雇規制の潜脱を防止する必要がある一方で、有期雇用の機能については、労使の多様なニーズを反映しうるものとして、積極的に認める立場が支持されている。そして、具体的な規制として、まず、オランダ法におけるクーリング期間の長さ（3カ月）について、*Adeneler* 事件で問題となったギリシアのケースとは異なって、使用者側だけでなく、労働者側としても、3カ月もあれば他の使用者との間で新たに労働契約を締結する必要性が高く、同一使用者との間での契約更新を期待して待機するとは一般に考えにくいことからすると、クーリング期間として十分なものであると論じている。

もっとも、有期労働者の雇用保障に関して、オランダでは、 $3 \times 3 \times 3$  ルールのいずれについても、産業別の労働協約で労働者にとって有利・不利を問わず独自の取決めがあり、なかには、更新回数の上限を撤廃したり、クーリング期間を1カ月程度に短縮するものもみられる<sup>3)</sup>。実務上は、約3割の産別協約でこのような「別段の定め」がある。筆者はこうした協約自治の正統性を広く認める立場であるが、その理由は要するに、EC指令でも労働協約によって別段の定めをする余地が認められていること、および、オランダ法のもとで、労働協約は一般的にも労使の利益を適切に調整するものとして尊重されているという点にある。その結果、筆者は、現在のオランダの有期労働法制、および、協約自治による柔軟な運用実態について、EC指令に反するものではないと結論づけている。

最後に、本論文の意義について若干指摘しておく。有期雇用の濫用によって解雇規制が回避されることを防止するための手段としては、大別して、労働契約に期間を定めること自体を制限するか、あるいは、有期雇用が反覆継続する場合に何らかの雇用保障を図

るという立法政策がある。オランダでは後者のアプローチが採用されているが（ $3 \times 3 \times 3$  ルール）、その規制手法はきわめて明確かつシンプルなものとなっている点で、日本の雇止め法理とは対照的である。ただし、こうした明確な規制を定める場合には、その硬直性による弊害をいかに軽減させるのが課題となる。この点、本論文では、クーリング期間の長さについて、単に使用者が有期雇用に濫用するという可能性だけではなく、労働者の立場からみても、他の企業へと転職する可能性がどの程度あるのかに着目し、オランダ法の指令適合性が検討されている。これは、見方を変えると、有期雇用の出口規制を画一的に設計する際には、外部労働市場の流動性の程度も考慮すべきという示唆を与えるものともいえる。そのうえで、本論文では、協約自治によって法規制と異なる定めをすることが尊重されているが、これは、硬直的な規制に対する柔軟化のアプローチのひとつといえる。

現在、日本では、いわゆる正社員と非正社員との格差が社会問題となっている。この問題については、正社員の働き方を見直すことも重要であるが、それと同時に、多様な働き方を積極的に認めつつ、セカンド・ベストとしての非典型雇用をいかにうまく規制していくのかという視点も不可欠といえる。この点、もちろん、産業別の協約自治の伝統や外部労働市場の発展の程度など、オランダと日本とを比較する場合には慎重な検討を要する点も多い。それでもなお、有期雇用に対する規制のあり方が揺れ動いている現状のなかで、解雇規制を軸としたオランダ型のフレキシキュリティ政策からは、学ぶべき点が多いように思われる。

- 1) Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999.
- 2) Case C-212/04 [2006].
- 3) *W. Smits e. a., DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID - een onderzoek naar de ¼ bepalingen in de cao's van 2006: SZW 2007.*

ほんじょう・あつし 大阪経済法科大学講師。最近の論文に「労働市場における労働者派遣法の現代的役割——契約自由と法規制との相克をめぐる日本・オランダ・ドイツの比較法的分析」神戸法学雑誌 59 巻 3 号（2009 年）。労働法専攻。