

特集

欧州における非正規・有期雇用

—最近の動向と課題—



派遣やパートタイム、有期契約労働者などの増加に伴い、非正規雇用の問題は、各国の労働法制や労働市場政策において重要なテーマとなっている。わが国では急速に非正規労働者が増加するなか、労働条件や解雇規制などの点について正規労働者との格差が問題となっており、有期労働契約に関する法律制度は大きな転換点を迎えているといえる。今号の特集では、欧州の動向を中心に、国際比較の観点から現状把握とともに課題を探る。

労働政策フォーラム

国際比較

有期労働契約の法制度

イギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスの実情

労働政策研究・研修機構は三月八日、東京で「有期労働契約の国際比較」をテーマに労働政策フォーラムを開催、イギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスの労働法研究者から各国の有期労働契約法制の現状について報告してもらった。

非正規雇用、有期契約労働者の問題は日本のみならず、世界中の労働法制や労働市場政策において重要なテーマとなっている。ヨーロッパのEU加盟国においては、九九年にEU有期雇用指令が出されて以降、有期契約労働者と無期（期間に定めのない）契約労働者の差別禁止や有期契約の濫用防止のために国内法を整備してきた。EU指令によると、差別禁止（有期契約であることを理由とした不利益取扱いの禁止）は、全EU加盟国に義務づけられている。これに対して、濫用防止措置については、①有期契約を締結してよい事由を定めて、それ以外の場合に有期契約を認めない締結事由規制、②有期契約を利用してよい最長期間に関する利用可能期間規制、③有期契約の更新回数規制、の三つの措置のうち一つ以上の措置を採ればよい。その結果、濫用防止措置については、加盟国によって規制に大きな違いが見られる。

日本では、有期契約労働者と無期契約労働者（正社員）の労働条件格差は大きな社会問題となっているが、日本法には有期契約労働者の不利益取扱いに関する規制はない。他方、有期労働契約の濫用的使用については、法律上の規制はないが、判例法理によって、解雇権濫用法理を類推適用する「雇止め法理」が形成され一定の保護を及ぼしている。しかし、雇止め法理は判例法理にとどまり、また、その適用基準は明確ではないという問題点も指摘されている。現在、厚生労働省では「有期労働契約研究会」（座長 鎌田耕一 東洋大学教授）で、今後の有期契約規制のあり方について、精力的な検討が行われているところである。

そこで、このフォーラムではEU指令の下でそれぞれ異なった有期契約規制を採用しているイギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスの四カ国の研究者に、各国の有期労働契約の利用実態、有期労働契約規制の歴史的展開、現在の規制内容、有期労働契約規制の労働市場に与える影響、今後の規制の展望などについて報告をお願いし、コーディネーターの荒木尚志・東京大学教授に討議内容をとりまとめてもらった。

（国際研究部）

イギリスの有期労働契約規制

●待遇改善を図りつつ有期労働の活用促進●

ケンブリッジ大学リサーチフェロー アリスティア・クキアダーキ

統計上正確な把握が困難な有期契約

最近まで、イギリスでは有期労働あるいは有期契約について法律上の定義がなかった。このため有期労働に関して、文献も、統計的な調査も正確性を欠いていた。そこで最初に、有期労働とは何を意味するかについて述べたい。有期労働とは、ある個人がある特定の期間、雇用契約のもとで雇用されることである。これが通常の有期労働の定義だ。この定義の中には、季節労働者、誰かの不在時に短期的に不在をカバーするために雇われる者、契約で雇われ一定期間が過ぎれば契約が更新さ

れる者も入る。

労働力調査では、臨時労働、非典型雇用についての調査を行っている。臨時労働には有期労働も含まれている。調査結果では有期労働の比率は少ない。しかし、この調査結果はあまり正確ではない。

八四年には、労働力の5%が臨時労働であった。臨時労働は九〇年代には増加し、九七年には全労働力の8%を占めるにいたった。この8%のうち半数は有期契約で雇用されていた。しかし、九七年以降、臨時労働は減少し、二〇〇七年には6%となった。このうち四四・1%が有期契約労働者であった。

クキアダーキ氏



Aristea Koukiadaki
U.K.

この労働力調査の有期労働の定義には問題がある。調査に回答した労働者自身、自分を有期労働者と定義している場合と、そうでない場合がある。実際にかなりの有期契約労働者が自分をパーマネント(無期雇用)と称していたことが分かった。雇用契約は有期であったとしても、無期雇用労働者だと考えているわけである。したがって、実際

には非典型雇用の比率が全労働力の10%を占めている可能性もあるといわれる。

有期契約と労働市場の特徴

有期労働で働いている男性の比率は、女性より低い。臨時雇用の中で男性は四一・六%、女性は四六・1%が有期雇用である。女性の有期労働者は公務員や、教育、医療などに従事している。男性の場合は、建設業や製造業などで働いている。

有期契約は、黒人やアジア系のマイノリティーに、より一般的にみられる。全体として、有期契約労働者の大半は、下級管理職か、専門職であるといえよう。有期契約が拡大しているのは、医療、教育部門である。

有期労働者の場合、無期契約労働者と比較して、賃金が低い、年金に加入できない、病欠時に賃金が支払われない、雇用の不安定などの不利益な点がある。また、教育訓練も限定されているケースが多い。

こうした不利益について、有期労働者の中でバラツキがみられる。不利益の程度は、雇用形態、勤続年数、職業によって異なる。例えば、有期契約の

専門職の賃金は、季節労働者と比べてかなり高い。しかし、教育訓練、職場協議などへのアクセスの機会は、有期契約の専門職にはない。

有期労働立法の経緯

以下では、有期労働のこれまでの主な規制の経緯を振り返りたい。九九年のEU指令が実施される前のイギリスの状況は、ある意味で日本と似ている。イギリスでは伝統的に規制の手段が団体交渉に依存していたために、非典型労働者は疎外されていた。非典型労働者は、ほとんどが組合に加入していないからである。

コモンロー、判例法、あるいは制定法でも、有期契約の期間に対して上限下限を設けていなかった。また、法的に有期契約を連続して使用する回数を制限する規制もみられなかった。

有期労働の概念が法的、政治的な議論になってきたのは、七一年に不公正解雇法が導入された結果である。この法律によって、有期契約の更新をしないと解雇とみなされることになった(編集注)イギリス法は、期間満了による契約終了を解雇とみなして解雇規制に服させるユニークな法制を採用し



ている)。これは有期雇用契約労働者にとって、重要な労働立法上の変更であった。

しかし、この変更を補うために、不当解雇や剰員整理手当の権利に関する「待機期間」が設けられた。その結果、有期契約労働者が、剰員整理あるいは不当解雇に関する権利を行使するために必要な勤続年数（雇用の「継続」）を確保することは困難であった。

また、有期契約労働者は、不公正解雇や剰員整理手当についての権利を、契約期間が二年以上の場合には放棄す

ることも可能となった。九九年の雇用権法によって、この放棄は、不公正解雇については廃止されたが、剰員整理手当については維持された。

しかし、明るい面もみられた。有期契約労働者は、差別禁止に関して一定の保護を受けるようになった。また、最低賃金、労働時間、人権についても保護を受けるようになった。これは、イギリスの労働法の中で、労働者に関する定義を拡大した結果である。

EU指令に基づく規則

こうした状況の中で、九九年にEU指令が採択された。EU指令の重要な点は、①有期契約労働の質を高める、②濫用を防止する、との二つの目的を打ち出したことである。EU指令は「常用労働が原則である」とは規定していないが、有期契約に関して、使用者あるいは労働者のニーズに配慮することもあってい

る。イギリスはEU指令が採択された時点では、有期契約労働者が最も少ない国の一つであった。

EU指令に対応してイギリスでは、「有期契約被用者規則」が二〇〇二年に採択、施行された。EU指令では明確に「すべての労働者に適用される」と定めているが、イ

ギリスの規則では「被用者（employee）のみ適用される」と定めている。イギリスの規則では、派遣労働者、軍人、訓練生、訓練契約をしている者などは適用対象外とされた。すなわち、イギリスの規則はEU指令と合致していないことが特徴である。

このようにイギリスの規則は、EU指令と比較して適用労働者の範囲を狭く規定したが、一方ではこの規則は従来よりも適用労働者の範囲をかなり広く定義したといっている。例えば、ある特定のことが発生したか発生していないかによって、契約更新をするか否かを決める場合、更新しなければ解雇とみなすと規定している。

また、この規制によって、先に述べた有期契約労働者の「剰員整理手当の放棄」というオプションは廃止された。とはいえ、剰員整理手当に関する二年間の「待機期間」は残されている。このため有期契約労働者は人員整理された場合、剰員整理補償手当を請求するためには二年間勤務を継続しなければならぬ。多くの場合、これによって補償手当の請求はかなり限定されてしまふといわざるを得ない。

「有期契約被用者規則」の問題点

「有期契約被用者規則」が定める主な権利は、EU指令にしたがっている。このためイギリスの規則でも、ある特定の条件さえ満たせば、使用者は無期契約と同じ権利を労働者に提供することになる。例えば、継続された有期契約で、継続してある労働者が雇用される、そして四年以上雇用が継続した場

合、この契約を制限している期間は無効になる。具体的には、四年の雇用契約が最初に締結された日、あるいは直近の契約更新の日から、期間の定めは無効になる。

「有期契約被用者規則」の中に具体的規定があるわけではないが、有期契約が客観的理由によって締結されている場合は、有期契約を無期契約に変更しないことができる。有期雇用期間が四年を過ぎたとしてもである。ただ問題は「有期契約被用者規則」の中で、客観的理由の解釈が明確でない点である。そこで、客観的理由の解釈は裁判所が下すことになる。

この客観的理由の解釈が「ポール対アバディーン大学」事件の裁判で問題となった。アンドルー・ポール博士は有期契約で雇用された研究者である。ポール博士は、三回連続して有期契約を更新されていた。これにより九年以上わたって雇用されていたことになる。

問題の焦点は、ポール博士に有期契約を無期契約に転換する権利があるかどうかであった。スコットランドの裁判所では、欧州司法裁判所における判断と照らし合わせて、「外部からの資金提供による雇用であったことが、直ちに有期雇用を正当化するわけではない」と判断した。

高等教育分野において、「ポール対アバディーン大学」事件の判例は大変重要になっている。イギリスの教育分野では現在、外部からの資金提供が重要になっているが、この資金提供を理由に使用者が有期雇用を利用することができなくなった。以前は、学校の教員



については九年間を上限に有期雇用を利用できることになってきたが、二〇〇九年から「外部からの資金提供」を客観的理由として使うことはできなくなった。

「有期契約被用者規則」(八条五項)が定めている「無期契約への転換に必要な期間」や「有期契約を正当化する客観的理由」を、労使協定あるいは労働協約によって変更することができる。協約によって、より低い基準を設定したり、より高い基準を設定することができる。

均等待遇

EU指令には均等待遇の規定がある。有期契約労働者を無期契約労働者と比較して不利に取り扱ってはならないとの規定である。これを実現するために多くの障害がある。不利益であるか否かは、労働者にしか分からない。仮説的な比較ができないという限界があるといわざるを得ない。

「有期契約被用者規則」はこの点について、かなり批判を受けている。規則は、比較可能な無期契約労働者を、同一の使用者に雇用され、同一のまたは類似の労働に従事しており、同一の事業所である場合にのみ認められると定めている。この規定にしたがうと、有期契約労働者が、均等待遇を受けていないことを証明するために、比較対象となる無期契約労働者を探すことは極めて難しい、との批判である。

さらに、「有期契約被用者規則」では、使用者は、客観的理由によって処遇の不平等を正当化することができると定めている。使用者は、特定の理由があれば有期労働者を不利益な状態に置くことが認められる。複雑なことに、場合によっては、有期契約労働者の待遇が無期契約労働者よりも高い水準となっている場合がある。

EU指令の影響

EU指令は、イギリスの労働法に対して重要な影響を及ぼしている。EU指令によって、均等待遇の原則が取り入れられ、有期契約をどれだけ継続

できるのかが決まってきた。しかし、イギリスの国内法が果たしてEU指令と本当に合致しているかといえば、まだ疑問が残る。最近では、使用者は、客観的理由で有期雇用を継続、更新する場合には、厳密に審査されることになっている。

とはいえ、ここで強調したいことは、EU指令に基づく規則は、非典型労働者の待遇の改善に結びついていることである。イギリス政府は、有期雇用契約の待遇改善を図りつつ雇用システムに柔軟性をもたらす有期契約の利用促進を図っているといえるだろう。

プロフィール

アリステア・クキアダーキ/ケンブリッジ大学リサーチフェロー
二〇〇〇年トラキア・デモクリトス大学(ギリシャ)法学部卒業後、二〇〇二年マンチェスター大学の国際商法法学修士取得、ワーウィック大学PhD、リサーチチャーなどを経て、二〇〇六年より現職。

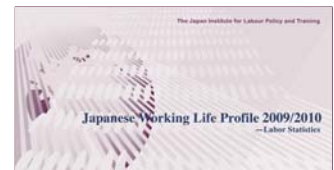
最近の著書は、「The Establishment and Operation of Information and Consultation Arrangements in a Capability-Based Framework', Economic and Industrial Democracy, 2010 (近刊)」、「Case Law Developments in the Area of Fixed-Term Work', Industrial Law Journal(2009) など。

Japanese Working Life Profile 2009/2010

—Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべて公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。(主な項目は日本語訳付き)

- contents
- I. 国民経済の状況
 - II. 人口・労働力
 - III. 雇用
 - IV. 労働移動・失業
 - V. 労働条件(賃金・労働時間・その他)
 - VI. 教育・能力開発
 - VII. 労使関係
 - VIII. 勤労者生活
 - IX. 社会保障



労働政策研究・研修機構[編] 92頁 2010年2月刊 ISBN978-4-538-75009-5

定価: 1,050円(税込)

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp

スウェーデンの有期労働契約の法制度 ●煩雑化した人口規制から、有期活用を認めつつ出口規制へ●

ルンド大学准教授 ミア・レンマー

有期雇用は増加傾向

スウェーデンにおいて、有期雇用は増加傾向にある。九〇年に有期雇用契約労働者は一〇%であったが、二〇〇八年には一六・一%へと増加している。EU一五カ国の平均は、二〇〇八年は一四・一%であった。有期雇用は製造業よりも、サービス業において、より一般的である。また、男性よりも女性、中高年よりも若年層に多い。

組合組織率は、有期雇用では低く、約五〇%である。これは他の国においては高い組織率といえようが、スウェーデンでは高いとはみなされない。

労使関係、労働法の特徴

有期雇用の規制について説明する前に、スウェーデンの労使関係、労働法の特徴について説明する。

労使関係制度は、さまざまな柱からなっている。自主規制、独立した団体交渉、ソーシャル・パートナーシップなどである。労働条件、雇用条件は通常、団体交渉で合意した労働協約で決められる。団体交渉は、共同決定、労使協議、多様な情報提供などの仕組みによって補強されている。

組合組織率は現在七〇〜七五%で、全国労働協約の適用率は九〇%である。他の国と比較して組織率は非常に高いといえる。

だが九〇年以降、労働法が強化され、労働法によって重要な労働条件のかなりの部分がカバーされるようになってきている。九五年にEUに加盟したことで、この傾向はさらに強まっている。

特徴的なことは、スウェーデンではほとんどの労働法の規制が「準強行的」なものであることだ。すなわち、労働協約で労働法の規制から逸脱することができる。労働法の規制を企業や産業のニーズに応じて柔軟に修正することができる。このことは労働者にとって利益になることもあれば、不利益になることもある。

また、スウェーデンの労働法の特徴は、労働者の概念が非常に広いことである。あらゆる種類の非典型雇用者が含まれる。有期雇用契約労働者も含まれる。

伝統的に均等待遇がさまざまなカテゴリーの労働者に提供されている。これは法的な規制においても、また団体交渉の結果においても、同様である。ブルーカラー・ホワイトカラーにおいても均等待遇だとする。公共部門、民間部門、また有期、無期労働者、どちらにも均等待遇が提供されている。

雇用保護法による有期労働規制

有期雇用契約の規制については、イギリスと同様に、七四年に雇用保護法が制定されて以来、重要な問題となってきた。同法制定により、解雇に関する保護が設けられ、その関連で有期雇用契約に関しても規制を行う必要性が生じた。

まず、使用者の権利、つまり採用の自由という論点がある。差別禁止、憲法の原則などはあるけれども、まず採用の自由が出発点である。

七四年の雇用保護法で幾つかの原則が提示され、それらは現在も適用されている。まず、無期雇用契約労働者（常用労働者）と有期雇用契約労働者を区別している。

無期雇用契約とは、期間に定めのない契約に基づく雇用であり、契約が終了するのは解雇の場合のみだ。解雇には正当な理由が必要となる。また、雇用保護法では、使用者は正当な理由を示すだけではなく、労働組合との交渉により、解雇した労働者に対して代替的な仕事、あるいは再雇用などを提供することが求められている。

有期契約は、一定期間の契約であり、契約は合意された期間が満了したときに終了する。これは解雇の問題ではなく雇用保護法に抵触しない。したがって、イギリスのシステムとは異なる。

そして、雇用契約は無期契約を原則としている。立証責任は、有期契約が存在すると主張する側、すなわち使用者にある。有期契約が許可されるのは、合意された場合および労働協約で規定



ミア・レンマー氏

された場合だけでなく。有期契約に関する法律は「準強行的」であることから、労働協約によつて、これを厳しくも緩くもできる。

有期契約に関しては、七〇年代からかなり厳しい規制を採っている。まず、有期雇用契約を締結できる条件を、明確な期限、期間、特定の季節、特定の業務・仕事、あるいは特定の不在労働者の代替である場合に限定している。これらの条件は非常に狭く解釈することになっている。

とはいえ、有期雇用契約の範囲は、その後、広がられている。例えば、使用者の業務量が一時的に増大した場合あるいは試用のための雇用などに拡大された。こうした適用範囲の拡大は、雇用保護法の改正と判例法の変化によつて行われてきた。

雇用保護法の制定以来、裁判所が有期雇用契約に関する事件を取り扱ってきた。裁判所は、使用者に対し有期雇用契約を締結するチャンスを広げてきたといえる。この結果、使用者にとつて有期雇用契約を利用できる理由が増えることになった。

EU指令の適用

有期労働に関するEU指令との関係について述べる。EU指令には、不利益取り扱いの禁止、有期労働契約の濫用防止措置の二つの規定がある。この指令は、EUのフレキシキュリティの議論を基礎としている。さらに統合された柔軟性と安定を提供するというEUの雇用戦略にも繋がっている。とくに労働市場の柔軟性が強調されており、これは労働者の数を調整できるように

するとの考え方である。

同時に、機能的な柔軟性もこれによつて可能になってくる。EUのフレキシキュリティの議論をみていると、重要な要素となっているのは、柔軟な信頼できる契約上の取り決めである。これによつて労働市場のセグメント化が薄れ、無期契約と有期契約の労働者の間の均等待遇が強調されるようになった。

この均等待遇の原則に関しては、非常に重要な、根本的な特徴があることを指摘しなければならない。

典型、非典型の労働者に関する伝統的な差別禁止の規制をみると、均等待遇には違いがある。非典型の均等待遇は、労働者の個人的な特徴、つまり性別、人種、あるいは年齢などではなくて、雇用契約の質に基づいている。したがって、人権に関する議論ではなく、グローバル化などの議論に基づいていることが特徴である。

有期労働に関するEU指令は、差別禁止をうたっているけれども、もう一つ、雇用保護の規制緩和もうたっている。つまり進歩的な雇用保護である。

差別禁止の原則に関するEU指令をスウェーデンでは二〇〇二年に国内法化した。具体的には有期雇用契約、パートタイム労働に関する法規に、EU指令の規定を盛り込んだ。スウェーデンではこのほか、差別禁止規制とも調和がはかられた。その中には、直接的な差別だけではなく、間接的な差別も含まれている。したがって、EU指令の要件を上回る規定を盛り込んでいるといえる。

継続的な有期雇用の使用、すなわち

乱用防止に関しては、既存の雇用保護法で十分にEU指令の要件を満たしていると考えられている。

現在の法規制

有期雇用契約について定めている雇用保護法が、二〇〇七年に大きく改正された。この改正にはいろいろな目的があったが、重要な点は、法規制を簡素化する、明確化することであった。以前は利用可能事由に関する法的なりストが多岐にわたり、使用者としても、また労働者としても、リストの内容を正確に解釈し、権利を法廷で主張することが難しかった。

政府には、有期雇用契約を活用する機会を増やしたいとの目的もあったようである。

二〇〇七年の改革によつて、新しい有期雇用契約に対する姿勢が打ち出された。「一般有期雇用」（雇用保護法五



条一項）に関しては、客観的理由は必要なくなった。これにより使用者は「一般有期雇用」を用い、有期契約労働者を何人でも採用できることになった。したがって、企業の従業員全員を有期契約労働者とすることも可能になった。これは全く新しい制度である。

しかし、労働者に雇用安定を提供するために、期間の上限を定めた。五年間に合計二年間を超えて同一使用者に有期契約で雇用された場合は、自動的に無期契約に転化することになった。

しかし、この一般的有期雇用と「臨時的代替雇用」（同五条二項）は通算されない。例えば、五年間に二年未満の一般有期雇用と二年超の臨時的代替雇用で計四年間有期雇用であっても無期雇用には転化しない。「臨時的代替雇用」とは、従業員が一時的に休業している場合や、特定のポストが一時的に空いている場合の代替雇用を意味する。当該ポストを埋める無期契約労働者（常用労働者）がいない場合、有期雇用契約が認められる。スウェーデンではさまざまな長期休暇の権利が認められ、休暇期間が長いこともあって、この臨時的代替雇用のニーズは高い。労働裁判所では、最近この要件を緩和している。

一般有期雇用、臨時的代替雇用以外に、期間や更新に関する規制のない季節雇用、五七歳以上の労働者の有期雇用も定められた。

さらに試用目的の有期雇用が定められた（同六条）。期間は最大六カ月である。使用者は、この試用期間中、労働者を自由に解雇できる。この解雇について、雇用保護法上の保護を求めるこ

とはできない。しかし、この場合も集团的労使関係上の権利は尊重されなければならない。

情報に関する権利も定められた。例えば有期契約が直近の三年間に一二月以上となった場合、使用者は、終了の一カ月前に予告しなければならない。そして当該労働者が正規の資格を有している場合には、再雇用の優先権が認められている。

有期雇用をめぐる紛争の多くは労使交渉によって解決されるが、解決できない場合は、労働裁判所の司法審査(原則一審制)に委ねることになる。毎年二〇〇から二五〇件ほどの案件が裁判所で争われる。雇用保護法に関連する労働紛争で、有期契約が最終的に無期契約に自動転化した場合には、懲罰的損害賠償も認められる。しかし、無期契約への転化に使用者が従わない場

合のサンクションは、無期契約の強制ではなく損害賠償にとどまる。

現在の法規制に労組は反対

現在、労働組合は、スウェーデンの有期雇用に関するEU指令の実施について抗議している。EU理事会に対して、スウェーデンの二〇〇七年の雇用保護法改正は、EU指令に従った実施ではないと異議申し立てをするとともに、欧州議会に対してもプレッシャーをかけている。

差別禁止に関しても議論がある。これまでのところ、差別があるとの主張が認められたケースはない。この背景には、比較可能な労働者の特定が難しく、さらに有期雇用であることで差別されているのか否かを実証することが難しいという問題点がある。

現時点で二〇〇七年の雇用保護法改

正の効果を評価するのは、時期尚早である。しかしながら、興味深いのは、雇用保護法の改正がEU指令に基づいていないと異議を申し立てているのが、組合であることだ。

雇用保護法の改正はあったが、その規制のインパクトを和らげる役目を果たすのが団体交渉であることは従来と変わりない。労働協約は新しい改正に何ら影響は受けていない。現在の団体交渉に関する規則は、七四年の規則と同じである。

ただ、継続した有期雇用契約の上限を定めていることについて、マイナスの副作用があるかもしれない。というのは、上限に近づいてくると雇用が提案されることがあるからだ。

いずれにしても、今般のスウェーデンの有期雇用契約のルールは、有期雇用締結規制を緩和し、一定期間につい

ては客観的理由を不要として有期契約利用を一般的に認める一方、有期雇用が一定期間以上となった場合には無期雇用への転化を認めることで、フレキシキュリティを促進するという考え方を採用したものと見える。

〈プロフィール〉

ミア・レンマー／ルンド大学准教授
一九九四年法学博士取得、二〇〇九年より現職。ロンドン大学LSE、ケルン大学、欧州大学院(フイレンツェ)で客員研究員。専門分野は、労使関係。

最近の著書は、「EU industrial relations v. national industrial relations. Comparative and interdisciplinary perspectives」(共著、2008)

ドイツの有期労働契約の法制度

●有期契約の規制と活用の混合モデル●

ゲート大学教授 ベルント・バース

有期契約の歴史的経緯

ドイツにおいて有期労働契約に関する唯一の制定法は長年、民法六二〇条であった。同法では雇用契約が終了するのは、契約の当事者が取り決めた期間が終了した場合と定めている。立法機関は長年、有期労働契約は民法

有期雇用契約は一四・六%

最初に統計数字を紹介するが、特別に目新しい事態がドイツで起きていくわけではない。有期労働契約は増え続けている。そして非正規雇用が増えている。二〇〇八年の統計によれば、雇用者のうちフルタイムの割合は

七四・四%、パートタイムは二五・六%。雇用契約全体の中で無期雇用契約は八五・四%、有期労働契約は一四・六%となっている。

ドイツの有期労働契約はOECD加盟国の平均(二五・四%)を下回っているが、アメリカ(四二%)やイギリス(五三%)よりは多い。ここに

は国による雇用保護の違いが反映されている。ドイツでは解雇規制と有期労働契約の間に強い関係性がみられる。

日本では、非典型雇用がここ数年、大きく伸びてきたようだが、ドイツでも有期労働契約労働者は九六年に四%であったが、二〇〇六年には六%まで増えている。



ベルント・バース氏

現在の有期契約規制

有期労働契約に関する法律には、二〇〇〇年に制定されたパートタイム・有期労働契約法(TzBfG)がある。この法律が現在の有期労働契約の規制の中心である。パートタイム、有期雇用に関するEU指令を実施する国内法である。

EU指令には二つの柱がある。一つは、パートタイムや有期労働契約の労働者の差別に関する規定だ。もう一つは継続的な有期契約の利用、すなわち連鎖契約の防止である。

判例としてはライヒ労働裁判所の一九三〇年代からのものが存在するが、とくに連邦労働裁判所の六〇年の判例が重要視されてきた。同判例によると、有期労働契約が法的に有効性を持つのは、解雇制限法の規定を潜脱しない限り、つまり客観的理由の存する限りにおいてであるとされた。

客観的な理由の存する限りという原則のもとで、さまざまな客観的な理由の説明が裁判所によつて要求されてきた。そして、判例の蓄積によつて形成された有期契約を締結できる客観的理由のリストが法律に盛り込まれることになるが、客観的理由が必要とされる

ことが、ドイツでは原則であった。しかし、八五年就業促進法で重要な例外がドイツの制度に導入された。それは短期契約については、法的に客観的理由がなくとも締結できるというものである。これはスウェーデンと同様の制度である。ドイツのほうが先にこの制度を導入した。

法的な有期契約の定義については触れない。ただ、触れておきたいのは、パートタイム・有期労働契約法が実施されたことにより、解雇制限法の保護とは切り離されたということだ。つまり、解雇制限法が適用されるか否かにかかわらず、契約を有期とすることに對する制約は適用される。当該有期契約労働者が解雇制限法の保護を得られないとしても(編集注)解雇制限法の保護は勤続年数や事業所人員などの適用要件を満たした場合に限られる)、パートタイム・有期労働契約法は適用されるのである。

パートタイム・有期労働契約法

有期契約についての差別禁止規制についてはパートタイム・有期労働契約法四条で規制されているが、EU全体についての共通した規制で、すでに他の報告者によつて言及されたので省略する。有期契約を締結するための客観的理由については、パートタイム・有

期労働契約法の第一四条一項が規定しているが、これは例示列挙である。例えば、①ある特定の労働力の需要が一時的である②労働者の代替が必要になった③当該労働者を試用する——などが使用者が有期契約を締結できる「客観的理由」として例示的に規定されている。

ここで「ある特定の労働力の需要が一時的である」と定めているが、特定の労働力が将来は需要がなくなるということが十分に確実であることが必要である。単なる先行き不透明というだけでは有期契約締結の理由にならず、もっと詳細に説得力のある理由を説明する必要がある。

「代替雇用」についても注意が必要である。使用者が何を意図しているかを詳細にみていかななくてはならない。例えば、産休のために一時的に不在になつている労働者がおり、その代替として労働者を雇用する、との説明だけでは、有期契約で代替労働者を雇用する理由とならない。有期労働契約の期間設定についての理由も必要となる。

客観的理由なく認められる有期契約

つぎにパートタイム労働・有期労働契約法一四條二項の有期契約の「客観的理由なしの期間設定」に関する規定を説明する。ここでは二年を超えなければとの条件付きで、客観的理由がなくとも有期契約は可能だと定めている。この二年間の中で少なくとも最大三回は更新が許される。また、使用者には、契約の更新のみが認められている。新しい契約は認められない。すなわち

契約更新は、同一内容の契約で、連続させる必要がある。契約内容が修正された場合、それは新しい契約締結であり、契約更新ではなくなつてしまうため、本条項によつて許容される場合ではなくなる。このため使用者はしばしばこの更新条項の罠に陥つてしまう。これを避けることは非常に難しい。この条項に違反すると、有期契約は無期契約に転化する。

さらに、接続禁止条項(当該有期労働契約がその使用者との初めての契約であることの要請)がある。例えば当該労働者が二〇年前に同一使用者に雇用された経験があれば、本条項を用いて客観的理由なしの有期労働契約を結ぶことはできない。

幾つか例外も規定している。例えば一四條二a項では、新設企業に対する例外を認めている。新設企業としてスタートしてから四年間は、客観的理由がなくとも有期労働契約を締結することが可能である。この規定によつて、若い企業家が労働者を採用しやすくなっている。また、この規定により三〜四年後には雇用していた労働者の雇止めを容易に実施できる。

高齢者の有期労働契約に関する規定もある。高齢者とは五二歳以上を意味するが、最長五年間の有期労働契約を締結できる。ただ契約の直前に失業していたことが条件である。旧規定では高齢者とは客観的理由なしの有期契約を結ぶことが可能であったが、EU指令に抵触するとされ、改正された。

一四條四項は有期労働契約は必ず書面で行わなくてはならないと規定している。契約そのものに関する書面が必

要ということではなく、契約期間が設定されていることを書面で残しておく必要がある。

一五条では、有期労働契約の終了について、事前に決められていた契約期間が終了した時点で、自動的に契約が終了すると規定（一五条一項）。一五条三項では、有期雇用は、双方によって通常の解雇が合意されれば、契約を終了することができるとしている。法的には通常の解雇が起り得ることを想定している。

一五条五項では、有期契約が合意された期間を超えて継続した場合には、使用者が即時に異議を申し立てをしないう限り、自動的に無期契約に移行する。一六条では違法な有期契約の終了について定めている。期間設定が違法である場合は、期間設定が違法であると判明した時点で、他の条件はそのままに、自動的に有期契約は無期契約となる。

もう一つ重要な条項は一七条（訴訟手続）である。一七条の規定により、労働者が「この期間設定は無効だ」と主張する場合には、合意された有期契約の終了日から三週間以内に労働裁判所に提訴する必要がある。この期間を過ぎると、労働者は裁判に訴えることができない。この規定は解雇制限法と同様のものである。

最後に、有期契約労働者と「共同決定」との関連に触れたい。有期労働者も事業所組織法上の労働者である。有期労働者も事業所委員会（従業員代表組織、ワーク・カウンシル）の選挙権、被選挙権の両方を持っている。企業、事業所は、例えば臨時に労働者を採用する場合、あるいは有期契約を延長する場合には、その情報を事業所委員会に提供する義務がある。

有期労働者には共同決定権もある。使用者は現在、有期労働者が何人いるのか、無期労働者の割合はどれほどかを

事業所委員会に通知する義務がある。現行の規制に関する評価

最後に現在の有期労働契約法制の評価について述べる。ドイツでは現在、有期労働契約を客観的理由を一方では要求し、他方で雇用政策的観点から二年間については要求しないという混合システムを採用している。混合システムにはメリット、デメリットの両方がある。これをフレキシキュリティ・システムと呼んでもいいかもしれない。しかし、組合は、現在の混合システムに満足していない。他方で、現状のように有期契約の活用により柔軟性を導入するのではなく、端的に、解雇制限法の適用を二年未満の雇用については緩和するという考え方も出ている。現在の制度は使用者にとって、特に中小企業の利用者にとって過酷な点が多いとみられているからだ。

さらに重要な問題に対応する必要がある。重要な問題とは、解雇制限法自体の充実である。

プロフィール

ベルント・バース/ゲート大学教授
テュービンゲン大学、ミュンヘン大学にて法学を学び、一九九二年にトリア大学法学博士、二〇〇二年に教授資格を取得。同大学の労働法・労使関係研究所でシニア・リサーチ・フェロー（八九〇三年）を務めた後、ハーゲン大学教授を経て、二〇〇九年より現職。

著書は、「Modell Holland? - Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande」（共著 2003）、「Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer」（共著 2003）など多数。

フランスの有期労働契約の法制度

有期契約の厳格な利用規制と活用の模索

厳しい規制を徐々に緩和

フランスは、伝統的に強力な労働法モデルを採用してきた。第一に、厳しい法的措置、介入がある。これは使用者と労働者の間の不平等の是正を狙い

としている。

第二に、団体交渉が強力である。これは労働者保護をさらに強化することを目的としている。

第三に、無期契約に基づいた雇用関係を基本的な考え方としている。無期

パリ第一三大学教授 パスカル・ロキエク

契約は、労働者にとって、有期契約よりも望ましいとの考え方に基づく。こうした労働法の厳格な規制は徐々に衰退しつつある。これにはさまざまな理由がある。第一の理由として、企業組織が変わってきたことがあげられ

る。企業は、長期的な雇用関係を維持するより、外注、請負、有期労働契約、臨時雇用をしばしば選択するようになった。第二の理由として、経済のグローバル化の進展をあげることができ



Pascal Lokiec
France

パスカル・ロキエク氏

政府、エコノミストの間では、規制緩和の正当性を経済的な効率率によって説明できるとの思い込みがある。保護規制、とくに不当解雇に関する規制は、非効率であるときなされている。そして、個別契約が、制定法による介入措置よりも好まれている。

団体交渉は、もはや労働者保護を目的とするのではなく、企業を組織化することの手段として使われている。この結果、団体交渉によって柔軟性がもたらされている。雇用関係とは、長期的で無期契約に基づくものであるとの考え方にも疑問が呈されるようになっていく。

無期契約の減少理由

無期契約がなぜ、このように衰退してきたのであろうか。さまざまな理由がある。最も支配的で興味深い理由は、使用者がある特定の業務のためだけに労働者を採用し、その業務が終了したら契約を終了するとの考え方を選択するようになってきていることだ。

フランスの使用団体は、こうした考え方を強力に押し進めようとしている。

どのような法的手段を通じて、使用者は特定の業務のための契約を結ぶことができるのであろうか。三つの方法が可能である。

第一は、労働法の枠組みの外で労働力を確保する方法である。すなわち、外注、請負などを活用することだ。多くの企業は主にこの手段を活用している。

例えば、企業がコンピュータ・プログラムを作成する労働者を雇いたい場合、雇用契約を結ばないで、請負契約を結ぶわけである。

解雇規制緩和の提案

他の二つの方法は、労働法の枠組みの中で考えられるものである。その一つは、無期契約の締結である。例えば、企業がコンピュータ・プログラマーを採用する場合、無期雇用契約によって採用する。しかし、そこには不当解雇に関する法律という大きな障壁がある。

フランスでは、労働者保護が日本と同様に手厚い。不当解雇に関する法律、とくに経済的な理由による解雇に関しては、企業が当該労働者をもはや必要としないとの理由だけでは、契約を終了させることは許されない。

もし企業がコンピュータ・プログラマーを無期契約で採用した場合、プログラムが完成したからといって契約を終了することはできない。そこで、この問題を解決するための提案がエコノミストからなされている。

最も急進的な提案は、解雇の正当な理由という要件の廃止である。これを税制度に置き換え

るべきだと一部のエコノミストは提案している。すなわち、企業は解雇したいと考える労働者をどのような理由であれ解雇できる。ただ、当該労働者に対して金銭を支払い、さらに失業者のための税金を納めれば解雇できるとの提案である。

しかし今のところ、このような急進的な提案は採用されていない。フランスの裁判所は、解雇の正当な理由という要件が必要だと判断している。この考え方はILO第一五八号条約に基づいている。

有期雇用の活用

もう少し穏やかな提案としては、現在の解雇の正当な理由のリストに、新しい理由、すなわち雇用契約で規定された業務の終了を追加しようとの提案がある。

この提案はある程度、実施に移されている。すなわち有期契約の活用である。無期契約の規制を変更することは、フランスの場合、非常に難しい。それよりも、周辺から攻めていくほうがいいとの提案だ。無期契約の法律を改正するよりは、有期契約の法律を改正するほうが容易だとの考え方である。

実際に、有期労働契約は政府によって、より容易で柔軟なツールとして使われている。政府はかなり有期労働契約を規制のツールとして活用してきている。例えばドイツのように、高年齢労働者のために使っている。しかし、有期労働契約の活用の制度化により、法律の複雑化がもたらされている。

もちろん、使用者が有期労働契約を活用して、保護的な無期雇用契約の規

定を逃れようとする危険性はある。こうした問題は他の国でもみられる。

有期契約の規制手法

フランスでは、有期労働契約の規制に二つの手法が採られている。

まず最初の手法は「形式性」である。つまり書面を必要とする。例えば、もし使用者が有能な弁護士を用いなかった場合、恐らく多くの「形式性」の要件を満たすことは困難である。この場合、使用者は雇用契約を有期では無期にしなくてはならなくなる。

二つ目の手法は、有期契約に関する正当化の要件である。フランスの場合には、雇用契約に関して一般原則と五つの有期契約締結を許容する理由がある。

一般原則とは、恒常的な業務に関して有期契約を結んではならないことである。すなわち、一時的な業務に関してのみ有期労働契約を結ぶことができる。



有期契約締結を許容する理由の第一は労働者の代替である。第二は企業活動が拡大したとの理由。第三は季節的な労働が増えたという理由。例えば、冬にスキーリゾートで仕事が増え、それに対応するために労働者が必要になったとの理由である。第四はセクター契約、慣行的有期契約といわれるものだ。つまり、有期契約というのは特定のセクター、特定の分野においては、例えばレストラン、あるいはプロのフットボール選手、サッカー選手などでは、有期契約を締結する明確な理由が慣行的にあると考えられている。第五は福祉や介護の分野である。

前記の規定にしたがうと、通常の業務に関しては有期契約を結ぶことはできない。例えば、新しいコンピュータ・プログラムを企業で開発するためだけに、有期労働契約を結ぶことはできない。基本的に有期契約は、あくまでも期間が有期であるだけであって、決して業務が決まっているわけではない。この定義は非常に重要である。

有期契約の新たな展開

では、フランスの法律の下で、前述した締結理由に適合しない、特定の業務に関して有期契約を結ぶためにはどうすればいいのか。現在、何を許容しようとしているのか。最近の新たな動きを以下に述べる。

まず、新しい有期契約を結ぶ場合には、プロジェクト契約がある。これは固定タスク契約と呼んでいいかもしれない。この場合には、最低でも期間が一八カ月を超えてはならない。そして、三六カ月を超えてこの契約を結ぶこと

はできない。すなわち、通常の有期契約の二倍の長さまでとなっている。この業務、タスクが達成されると、その段階で契約は終了する。この場合、契約終了の二カ月前までに使用者は労働者に契約終了を通知しなければならない。

この契約形態の導入によって、フランスの労働市場の枠組み、構造全体が変わる可能性がある。もし、すべての労働者にこれが適用できればであるけれども、現在のところは、このプロジェクト契約はエンジニアと管理職のみが対象となっている。明らかにこうした形態の契約は、企業にとつては魅力的である。企業にとつて、常用労働者(無期契約労働者)を抱えている場合には、例えば夏の時



期に仕事が無かったとしても賃金を支払わなければならない。しかし、このプロジェクト契約を使えば、労働者を雇って、特定のタスクに割り振り、特定のタスクが終われば、当該労働者は失業する、また新しいタスクが始まれば、また労働者を雇うことになる。タスクとタスクの間にはある程度のクーリング期間が必要となる。

プロジェクト契約は、労働法の新しいモデルに非常にうまく適合している。この労働法モデルがここ五年間、最も多く議論されているモデルである。

このモデルのアイデアは、色々なところから発展してきた。現在、フランスは失業率が高いことから、仕事の本質、有期なのか無期なのか、つまり労働提供が雇用契約によるのか、独立した契約形態によるのかは、もはや重要ではなくなってきたことが一つの要因である。

労働法は人を焦点に

現在の労働法は、契約から、人に焦点を移してきている。法律は労働者を保護すべきであって、どんな契約であろうか、あるいは、契約の有無にかかわらず、法律は労働者を守る必要がある。

この考え方を有期労働契約にあてはめると、有期契約の欠陥がみえてくる。つまり、継続雇用の不在ということ、これ自体は問題ではなくなる。実際には、ちょうど終わった契約と次の契約で、どのような移行期間を認めるかについて今後の立法に際して考えていく必要がある。

労働法と社会保障法の方向性は現在、

似通ってきている。これが新しい労働法に発展していくのではないかと考えられている。すなわち、労働法の目的が、労働者保護ではなく、労働市場の規制となることだ。

ここで説明したフランスの雇用関係は、決してユニークなものではない。現在では労働者にとつて企業との繋がりが不安定になり、企業との繋がりが必ずしも重要ではなくなってきた。労働者が生きていく上で、仕事ができることと、生活を送るのに十分な収入があることを、法律で担保することが重要である。

ただ、こうした雇用関係には注意が必要である。なぜならば、人間の尊厳のために仕事は必要である。有期契約のような不安定な仕事は、人間の尊厳を満たすには十分ではないと少なくとも私は考えている。

プロフィール

バスカル・ロキエク／パリ第一三大学教授

一九九六年パリ第一〇大学修士課程修了後、エッセクス大学にて法学修士(EGC法)、九八年にパリ第一〇大学で博士号取得。同大学法学部准教授を経て、現職。

著書は、「Droits fondamentaux et droit social」(2005)、「Contrat et pouvoir : essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels」(2004)など。

コーディネーターのとりまとめ

● 欧州各国は有期契約の制限から、保護と活用の方へ ●

東京大学教授 荒木尚志

有期契約の二つの問題

有期契約の問題は大きくは二つある。一つは、無期契約労働者と比較して労働条件が悪いことである。このためEU指令では有期契約労働者と無期契約労働者の差別を禁止する法政策がとられている。これに従い、報告いただいた四カ国では共通して差別禁止規制が採用されている。

二つ目の有期契約の問題は、雇用が不安定であることだ。有期契約は、期間満了によって自動的に終了するので、解雇規制が直接的には適用されない問題がある。

各国ともに有期契約の問題が生じてきたのは、各国が無期契約の解雇規制を導入したときである。すなわち、解雇規制を免れるために有期契約を利用していいのだろうか、との疑問が提起された。

利用制限から無期転化を用意した活用へ

スウェーデンもドイツもそうだが、多くの国で、最初は無期契約原則、雇用契約は無期であるべきだとの原則が採用された。しかし、その後、スウェーデンでもドイツでも、有期契約利用を制限した結果、労働市場が硬直化し、高い失業率がもたらされた。そこで、有期契約に客観的理由を要求するという人口規制は緩和され、二年間については客観的理由がなくとも使つてよいという方向に変わってきている。

イギリスでは、そもそも四年間は客観的な理由が必要なく有期契約を使えるという状況が報告された。

これに対して、フランスは、現在でも有期契約締結には基本的には客観的理由が必要だとの規制を維持している。しかしフランスでは、有期契約を締結できる客観的理由が、雇用（失業）政策的考慮による有期契約などに拡大してきている。

OECDの発表した統計による各国のパーマネントな労働者とテンポラリーな労働者（ここでいうテンポラリーは主として有期契約労働者と考える）の割合は、おもしろいことに、比較的解雇規制の弱いイギリスが二〇〇八年には五・三%と低く、これに

してドイツやフランス、スウェーデンでは、むしろ有期契約の比率が高くなっている。（表参照）

フランスは有期契約を厳しく制限していることから、立法者の予想どおりに有期契約が減少し無期契約が増加する状況になっているかといえば、どうもそうではない。経営者側にとって、無期契約で雇うことと比較すれば、必要性があれば弁護士を使つても厳しい規制の中で有期契約を使うインセンティブがあるのかもしれない。

要するに、有期契約の規制は、無期契約の解雇規制のレベルとの相関で決まってくる。したがって、有期契約の規制だけを論じて、その規制がどのような効果を生むかは、簡単には結論を出せないという気がする。

表 テンポラリー労働者の割合 (%)

国	1995年	2000年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
日本	10.5	12.5	13.8	13.9	14.0	14.2	13.9	13.9
イギリス	7.0	6.7	5.9	5.7	5.5	5.6	5.8	5.3
ドイツ	10.4	12.7	12.2	12.4	13.7	14.1	14.2	14.6
フランス	12.3	15.5	13.4	13.0	13.3	13.4	13.7	14.2
スウェーデン	—	15.2	14.7	15.1	15.8	16.8	17.5	16.1
EU-15	11.6	13.5	13.1	13.5	14.1	14.6	14.7	14.5

資料出所：OECD database "Employment by permanency of the job"

濫用は規制

もう一点、では、有期契約を安易に使つてよいかといえば、各国とも濫用の利用については規制を行っている。すなわち、イギリスでは四年間、スウェーデンでは二年間、ドイツでも二年間以上継続する場合には、無期契約へ転化する効果を与えることによって、有期契約から無期契約への移行を奨励している。

このようにみていくと、有期契約は、確かに不安定で、労働条件が悪いことから、各国ともこれを規制するところから始まった。しかし、現在では、各国とも有期契約に対して新しい見方を始めているように思われる。すなわち、失業率が高止まりする中で、失業状態から安定雇用へ移行する過渡的な形態として、有期契約を活用する必要性が認識されてきているとの印象を持った。このように、各国の労働市場の中で、有期契約にはさまざまな機能がある。こうした有期契約の多様な側面を踏まえて政策論も考えていく必要がある。

プロフィール

荒木尚志／東京大学教授、JILP 特別研究員
一九八五年東京大学大学院法学政治学助教授を経て、二〇〇一年より現職。法学博士。東京都労働委員会公益委員などを兼務。
最近の著書は、『雇用社会の法と経済』（共編著、有斐閣、二〇〇八）、『労働法』（有斐閣、二〇〇九）など。



Takashi Araki Japan
荒木尚志氏