

有期労働契約法制 日本の現行法制、諸外国との比較

	締結理由の制限	勤続年数又は 契約更新回数の上限制限	期間満了、雇止めに係るルール等
日本	なし	勤続年数、更新回数に制限なし ※ ただし、実質無期又は雇用保護への合理的期待が認められる場合の雇止めは、解雇権濫用法理の類推適用等で無効とされることあり	・3回以上更新されている場合等には、契約期間満了日の30日前までに雇止めの予告が必要。また、労働者の請求により更新しない理由の証明書を交付することが必要(大臣告示)。 ・労働契約法において、使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復更新することのないように配慮しなければならないこととされている。 ・一定の有期契約(1回以上更新かつ1年超の継続勤務)を更新する場合は、実態及び希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない(大臣告示)。
アメリカ	なし	なし	なし
イギリス	なし	・最長4年まで、その間原則更新回数制限なし ・ただし、①客観的に正当化される場合、②労働協約等で延長されている場合は除く ・反復継続的利用の濫用を防ぐため、①継続して雇用される期間の上限、②更新回数の上限、③更新の正当化事由について労働協約等で定めることにより法定ルールの修正が可能 ・4年経過後、契約が更新された場合等には、無期化	・中断後の再雇用は、中断期間が継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱われる。
ドイツ	・2年間まで、なし ・2年を超える場合の期間の定めは、客観的な理由(法律に例示列举)により正当化される場合に可 ①一時的な労働需要への対応 ②他の労働者の代理 ③労働者の個人的事由 など ・同一使用者と以前に労働関係にあった場合は、正当事由が不要な有期契約を締結できない。	・更新回数制限なし(期間の定めが正当化される場合) ・正当化されない場合、最長2年まで、その間更新は原則3回まで(労働協約で別の定めをすることができる) ・企業の設立後最初の4年間においては、最長4年、その間における複数回の更新も許容。 ・52才以上の労働者は最長5年、その間における複数回の更新も許容。 ・違反した場合、無期みなし	なし
フランス	・労働法典において、「期間の定めのない労働契約は労働関係の通常かつ一般的な形態である。」と規定。 ・締結事由を制限(法律に限定列举) ①欠勤労働者等の特定の労働者の代替 ②事業活動の一時的増加 ③季節的業務、又は活動の性質及び業務の一時性ゆえに期間の定めのない契約を利用しないことが慣行となっている活動部門での雇用等 ・失業者の職業参入を容易にすることを目的とした契約等にも拡大 ・該当しない場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰	・最長18ヶ月まで、その間更新は1回のみ可 ・更新時にも正当事由が必要 ・違反の場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰	・期間満了時に、期間の定めのない契約での継続が使用者から提示されなかった場合に、使用者から契約終了手当(原則、契約期間中に支払われた税込総報酬の10%)が支払われる。 ・有期労働契約の終了後、同じ職に有期労働契約や派遣で労働者を採用するためには、「クーリング期間」を置かなければならない。 ①契約期間が14日以上の場合、更新を含めた最初の契約期間の3分の1 ②契約期間が14日未満の場合、更新を含めた最初の契約期間の半分(適用除外あり) ・違反は、無期契約とみなされるほか、刑事制裁の対象ともなる。
韓国	なし	・最長2年まで、その間更新回数制限なし ・2年を超えた場合は無期みなし	なし

	契約締結時の労働条件等の明示	均衡待遇・差別的取扱いの禁止	正社員・無期契約への転換推進
日本	<ul style="list-style-type: none"> ・契約期間、賃金その他一定の労働条件は書面で明示する必要(罰則) ・更新の有無、更新の判断基準を明示する必要(大臣告示) 	<p><均衡待遇></p> <ul style="list-style-type: none"> ※短時間労働者については、パートタイム労働法で均衡待遇を推進(正社員と同視しうる短時間労働者については差別禁止規定(均等待遇)あり) 	<p><正社員転換推進></p> <p>※短時間労働者については、パートタイム労働法により、事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、① 通常の労働者に係る求人情報をその雇用する短時間労働者に周知、② 社内公募の機会提供、③ 通常の労働者への転換試験の整備等のいずれかの措置を講じなければならない。</p>
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> ・多くの州では、1年を超える有期雇用契約を締結する場合、書面によらなければ当事者は法的拘束力を否定される。 	なし	なし
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ・1ヶ月以上勤続している被用者には、雇用継続期間等について、雇用開始の2ヶ月以内に雇用条件明細書で交付する必要。 ・不交付又は誤った内容の交付の場合、被用者は雇用審判所に対して、雇用条件の特定又は修正を求めることができる。 	<p><正当事由がない場合の不利益取扱い禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用契約被用者は、比較対象となる被用者と比較してそれより不利に扱われない権利を有する。(この権利は、不利な扱いが有期雇用であることを理由とするものであり、その取扱いが客観的理由に基づき正当化できない場合に限り付与される) ・勤務条件に関連する勤続期間の資格要件は、不利な取扱いを受けない事項として規則に例示。 ・比較対象となる被用者より不利に扱われたか否かを判断するに際して、不相当でなければ、比例原則が適用される。 ・不利な扱いを受けていると考える有期雇用契約被用者は、使用者に対し、その扱いの理由を記した書面の交付を求めることができる。 	<p><無期契約転換推進></p> <p>・事業所内の期間の定めのない雇用契約の職を得る機会について無期契約被用者との平等取扱い義務。</p>
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ・労働契約の期間設定は、有効となるためには書面性が必要。 ・この場合、口頭で労働契約を締結し、後で書面を交付することは許容されない(判例)。 ・違反した場合、無期みなし 	<p><正当事由がない場合の不利益取扱い禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用労働者は、客観的な理由が異なる取扱いを正当化する場合を除き、労働契約の期間設定を理由として、比較可能な無期契約労働者よりも不利に取り扱われてはならない。 ・一定の算定期間について支給される賃金等については、少なくとも就業期間の割合に応じて保障。 ・一定の雇用条件が就業期間に係っている場合、異なる取扱いが客観的な理由により正当化される場合を除き、無期契約労働者と同じ期間を考慮。 	<p><無期契約転換推進></p> <p>・使用者は、有期雇用労働者に対して、補充されるべき期間の定めのない労働ポストに関する情報を提供しなければならない。</p>
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約は必ず書面で締結しなければならない。 ・契約書には、利用事由、契約満了日、更新条項、不確定期限の場合は最低期間等を記載する必要。 ・契約書は採用日から2就業日以内に交付する必要。 ・違反の場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰 	<p><正当事由がない場合の不利益取扱い禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働者は、異なる取扱いが客観的理由によって正当化されない限り、比較可能な条件にある無期契約労働者と同じ権利・義務(法律・労働協約・職業慣行に基づく権利)を享受する。 ・報酬は、同等の格付けで同じ職務に従事する無期契約労働者が試用期間後に受け取る報酬額を下回ってはならない。(違反に対して刑事制裁あり。) ・労働条件に勤続年数要件がある場合は異なる待遇も許容されることがある。 	<p><無期契約転換推進></p> <p>・使用者は、当該企業において期間の定めのない契約で従事する職のリストを通知する情報提供措置が存在する場合、有期契約労働者にもそのリストを通知しなければならない。(無期契約労働者との平等取扱い)</p>
韓国	<ul style="list-style-type: none"> ・契約期間、賃金その他一定の労働条件は書面で明示する必要(罰則) 	<p><正当事由がない場合の不利益取扱い禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、期間制労働者であることを理由に、当該事業又は事業場で同種又は類似業務に従事している期間の定めのない労働契約を締結した労働者に比べて差別的処遇(注)をしてはならない。(注)差別的処遇とは、賃金その他の労働条件等において合理的な理由なく不利に取り扱うこと 	<p><無期契約転換推進></p> <p>・使用者は、期間の定めのない労働契約を締結して新たに労働者を雇用とする場合、当該事業又は事業場の同種又は類似業務に従事する期間制労働者を優先的に雇用するように努めなければならない。</p>

4 有期労働指令 EU

ETUC, UNICE及びCEEPによって締結された有期労働に関する枠組み協約に関する閣僚理事会指令(1999年6月28日)(1999/70/EC)

第1条

本指令の目的は、これに附属する一般的産業横断的組織(ETUC, UNICE, CEEP)が1999年3月18日に締結した有期労働に関する枠組み協約を実施することである。

第2条

加盟国は、2001年7月10日までに本指令を遵守するために必要な法律、規則及び行政規定を発効させるものとするか、又はその日までに、労使が労働協約により必要な措置を設けるよう確保するものとする。この場合、加盟国はいかなる時でも本指令によって求められる結果を保証することができるようあらゆる措置をとるよう義務づけられる。加盟国はこれについて直ちに欧州委員会に通知するものとする。

加盟国は、必要があれば、労使と協議して、特別な困難又は労働協約による実施を考慮して、最大限1年間施行を延期することができる。加盟国はこのような状況について直ちに欧州委員会に通知するものとする。

加盟国が第1項にいう措置を採択する場合、それは本指令への言及を含むか又は官報への掲載時にそのような言及を伴うものとする。言及の方法は加盟国が定めるものとする。

第3条

本指令は欧州共同体官報掲載の日に効力を発する。

第4条

本指令は加盟国に宛てられる。

附則

有期労働に関する枠組み協約（欧州産業経営者連盟・欧州労働組合総連合会・欧州公共企業体センター）

第1条 目的

本枠組み協約の目的は、

- (a) 非差別原則の適用を確保することによって有期労働の質を改善するとともに、
- (b) 有期雇用契約及び有期雇用関係の反復継続的利用から生ずる濫用を防止する枠組みを樹立することにある。

第2条 適用範囲

1 本協約は各加盟国の法律、労働協約又は慣行において雇用契約又は雇用関係を有すると定義される有期労働者に適用される。

2 加盟国は労使と協議した後に、又は各国労使は本協約が以下のものに適用されないものと規定することができる。

- (a) 初等職業訓練関係及び徒弟制度、
- (b) 特定の公的な又は公費に基づく訓練、統合、職業訓練プログラムの枠組みにおいて結ばれた雇用契約及び雇用関係。

第3条 定義

1 本協約において、「有期労働者」とは、使用者と労働者の間で直接成立する雇用契約又は雇用関係を有する者であって、その雇用契約又は関係の終期が特定の日到来、特定の任務の完了、又は特定の事件の発生のような客観的な条件によって決定されている労働者をいう。

2 本協約において、「比較可能な常用労働者」とは、同一の事業所において、資格／技能に適切な考慮を払いつつ、同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、期間の定めなき雇用契約又は雇用関係を有する労働者をいう。

同一の事業所において比較可能な常用労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約について行ない、適用可能な労働協約がない場合には国内法、労働協約又は慣行に従う。

第4条 非差別原則

1 雇用条件に関して、有期労働者は、有期雇用契約又は有期雇用関係を有するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。

2 適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。

3 本条項の適用の取決めは欧州共同体法及び国内法、労働協約及び慣行を考慮して、労使との協議の後に加盟国により、又は労使により規定されるものとする。

4 特定の雇用条件の取得に必要な勤続期間資格は、客観的な根拠によって異なった期間が正当化されない限り、有期労働者についても常用労働者と同じものとする。

第5条 濫用防止の措置

1 有期雇用契約又は有期雇用関係の反復継続した利用から生ずる濫用を防止するために、加盟国は国内法、労働協約又は慣行に従い労使と協議し及び／又は各国労使は、濫用を防ぐ同等の法的措置がない場合には、特定の業種及び／又は労働者範疇の必要を考慮して、以下のうち一又はそれ以上の措置を導入するものとする

(a) そのような雇用契約又は雇用関係の更新を正当化する客観的な理由、

(b) 反復継続的な有期雇用契約又は有期雇用関係の最長総継続期間、

(c) そのような雇用契約又は雇用関係の更新回数。

2 加盟国は労使と協議し及び／又は各国労使は、それが適切であれば、有期雇用契約又は有期雇用関係がどのような条件下において、

(a) 「反復継続的」とみなされるか、

(b) 期間の定めなき雇用契約又は雇用関係とみなされるか、

を決定するものとする。

第6条 情報と雇用機会

1 使用者は、有期労働者に対して、他の労働者と同様常用的地位を得る機会を持てるよう、企業又は事業所における欠員について情報提供するものとする。そのような情報は、企業又は事業所の適当な場所において一般的告知の方法によって提供することができる。

2 可能な限り、使用者は、有期労働者がその技能、キャリア開発及び職業的移動可能性を高めるための適当な訓練機会を促進するものとする。

第7条 情報提供と協議

- 1 国内法や欧州共同体法で規定された労働者代表組織が国内規定により企業に設置される場合の基準となる従業員数の算定に当たっては、有期雇用労働者も考慮されるものとする。
- 2 第7条第1項を適用するための取決めは労使との協議の後に加盟国により及び／又は国内法、労働協約又は慣行に従いかつ第4条第1項を考慮して労使により決定されるものとする。
- 3 可能な限り、使用者は労働者代表組織に企業内の有期労働に関する情報提供について考慮するものとする。

第8条 実施規定

- 1 加盟国及び／又は労使は、本協約に定めるよりもより有利な規定を維持又は導入することができる。
- 2 本協約は、他のいかなる特別の欧州共同体規定、特に男女の均等な待遇と機会に関する欧州共同体規定を妨げないものとする。
- 3 本協約の実施は労働者に与えられる一般的保護の水準を引き下げるための適法な理由とならないものとする。
- 4 本協約は、欧州レベルを含む適当なレベルの労使が、当該労使の特別な必要性を考慮する方法で、本協約の規定を調整し及び／又は補完する労働協約を締結する権利を妨げない。
- 5 本協約の適用から生ずる紛争及び苦情の防止及び解決は、国内法、労働協約及び慣行に従い処理されるものとする。
- 6 締結当事者は、本協約当事者の一方が要求した場合には、閣僚理事会決定の5年後に、本協約を見直すものとする。

(出典)「EU労働法全書」(小宮文人・濱口桂一郎 訳、旬報社 2005年)

諸外国の労働契約法制の概要

(労働政策研究・研修機構「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書(2005)から抜粋)

1 総論

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
法源	○ 基本法(憲法)、制定法(法規命令を含む。)、労働協約、事業所協定、労働契約 ※ 上記の順に法的序列を形成している。ただし、一定の場合に法定基準を労働協約によって引き下げる事が可能(協約に開かれた強行法規)。労働契約は労働協約および事業所協定より有利な労働条件を設定することが可能(有利原則)。	○ 憲法・国際規範、制定法(デクレ、命令を含む。)、労働協約(労働協定を含む。)、労働契約、企業内慣行、使用者の一方的債務負担行為 ※ 上記の順に法的序列を形成している。ただし、一定の場合に法定基準を労働協約によって引き下げる事が可能(特例協定)。法律、労働協約、労働契約の関係については、規範相互の抵触が生じた場合には最も労働者に有利な規範が適用されるいわゆる有利性原則が妥当したが、近時その例外が認められつつある。	○ 制定法(規則、命令、行為準則を含む。)、コモン・ロー、雇用契約(労働協約、就業規則、雇用条件明細書、慣行) ※ 労働協約、就業規則、雇用条件明細書、慣行は雇用契約の内容となることによって、はじめに法的拘束力を持つ。	○ 制定法(連邦法・州法)、労働協約、コモン・ロー、労働契約
主要根拠法	ア 基本法(憲法)上の規範として、職業の自由(12条1項)、協約自治の保障(9条3項) イ 「労働契約法」として、民法典(特に「雇用契約」611-630条)、商法典(特に「商業使用人及び商業徒弟」59-65条、74-75h条、82a条、83条)、営業法(特に「労働者」105-110条)、継続賃金支払法、連邦年次休暇法、解雇制限法等 ※ 「労働(者)保護法」として、(安全衛生に関する)労働保護法(ArbSchG)、労働時間法、閉店法、母性保護法、年少者労働保護法等 ※ 集团的労使関係法として、労働協約法、事業所組織法等	ア 憲法規範として、1958年憲法、1946年憲法前文等 イ 労働法典(Code du Travail、法律(Loi)のほか、デクレ(Décret)や命令(Règlement)を含む。)	○ 1996年雇用権利法 ○ 1999年雇用関係法 ○ 1998年人権法 ○ 1981年営業譲渡(雇用保護)規則等	○ コモン・ロー ※ 「労働保護法」として、公正労働基準法、家族・医療休暇法、職業安全衛生法 ※ 直接、労働条件規制を目的としたものではないが、一連の差別禁止法が重要な位置を占める。 ・ 1964年公民権法第7編 ・ 1990年障害を持つアメリカ人法 ・ 1967年雇用における年齢差別禁止法 ・ 1866年公民権法1981条等
労働契約法の対象者	ア 統一的概念として理解されている「労働者」(Arbeitnehmer)への適用を基本としつつ、各法律ごとに必要に応じて対象の追加又は限定がなされている。 イ 「労働者」とは、私法上の契約に基づき、契約相手に雇用された状態で労働の義務を負う者と定義され、労務受領者への人的従属性(Personliche Abhängigkeit)が必要(判例・通説)。 ※一定の制定法で「労働者類似の者」を認め労働者以外の者も適用対象としている。	ア 「労働契約」(Contrat de Travail)に対して労働法典の諸規定を適用しており、「ある者が、他の者の従属下で、報酬を受けることにより自己の活動をその者に委ねることを約する合意」と定義され(学説)、従属関係の有無を主たる要素として判断。 イ 「労働者」(salarié)とは、労働契約の一方当事者と定義(判例・通説)。	○ 多くの場合、「被用者」(employee)を適用対象としており、「雇用契約の下に入った又はその下で働く(雇用が終了した場合には、働いていた)個人」と規定(1996年雇用権利法等)。雇用契約の存否・被用者性の有無は、①コントロール・テスト、②インテグレーション・テスト、③経済的現実テスト、④マルチプル・テスト、⑤義務の相互性テストにより判断(コモン・ロー)。 ※ 一部の規定については、被用者よりも広い概念である「労働者」(worker)に適用対象	○ コモン・ロー上の「被用者」(employee)は、①職務の管理権限の所在、②仕事の種類、③指揮監督の有無、④職務遂行に必要な技能水準、⑤道具・機材の負担、⑥関係の継続性、⑦対価支払方法、⑧事業統合性、⑨当事者意思、⑩専従性の要素を総合的に判断。 ※ 公正労働基準法の適用は(i)個人適用(通商に従事する被用者又は通商のための商品の生産に従事する被用者)、及び(ii)企業適用(通商若しくは通商のための商品の生産に従事する「企業」の被用者)による。

			を拡大。	※ 公正労働基準法等の「被用者」は、①事業統合性、②設備・機材の負担、③職務遂行の管理権限、④リスクの引受け、⑤職務遂行に要する技能、⑥関係の継続性の要素を総合的に判断。
規制の実効性確保の仕組み	<p>1 裁判手続における紛争処理</p> <p>※ 普通裁判所から独立した3審制（(地区)労働裁判所、州労働裁判所、連邦労働裁判所）の労働裁判所が労働事件を専属的に管轄。裁判長となる1名の職業裁判官（連邦労働裁判所にあつては、加えて2名の職業裁判官）と労使の枠から各1名選出される名誉職裁判官による三者構成。</p> <p>※ 第1審では和解手続が前置され、和解不調の場合には、争訟手続に移行。</p> <p>2 監督機関</p> <p>ア 連邦労働保護本局の労働保護法上の義務及び権限を代理する連邦災害金庫が、安全衛生に関する労働保護法（ArbSchG）及びこれに基づく法規命令が遵守されるよう監督し、使用者がその義務を履行するよう助言する。</p> <p>イ 州法に基づき定められた監督官庁が、労働時間法、閉店法、母性保護法、年少者労働保護法等の法律及びそれに基づく法規命令が遵守されるよう監督を実施。</p>	<p>1 裁判手続における紛争処理</p> <p>※ 労働契約の締結、履行、解消から生ずる個別労働契約紛争全般を労働審判所が管轄するが、その管轄外の集団的紛争等は通常裁判所（大審裁判所、小審裁判所）が管轄。</p> <p>※ 労働審判所は、労使それぞれの集団から選出される同数の裁判官による二者構成。調停手続が前置される。</p> <p>※ 労働審判所は、労働契約の①適用、②解釈、③正当性審査の役割を担っており、内容の補完が行われることはあるが、労働契約内容の形成又は修正をすることはない。</p> <p>2 労働監督官制度</p> <p>労働法典及び法典化されていない労働法規の適用並びに労働協約の適用を監視する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働監督官による監督指導と罰則適用 労働監督官による援助（情報提供、仲介） 	<p>1 裁判手続における紛争処理</p> <p>ア 裁判所（貴族院、控訴院及び高等法院又は郡裁判所）は、コモン・ロー上の雇用契約義務違反や労災に対する人身損害の訴えに対して、損害賠償、差止め、特定履行、宣言判決により救済。</p> <p>イ 雇用審判所（雇用審判所・雇用上訴審判所）は、制定法により付与された管轄に基づき、当該制定法上の権利義務に関する訴えに対して、補償金の支払裁定、復職命令、再雇用命令等当該制定法の定める方法により救済。</p> <p>※ 人身損害以外の、コモン・ロー上の雇用契約違反に対する25,000ポンド未満の損害賠償請求の訴えを管轄。</p> <p>※ 雇用審判所は、法曹資格者たる審判長及び労使各側リストから任命された素人審判員の三者構成。</p> <p>※ 雇用審判所への申立ての38%が行政機関たるACAS（助言斡旋仲裁局）の斡旋で解決（2003-2004年度）。不公正解雇その他の制定法上の申立てが雇用審判所になされると、申立書がACASにも回付され、ACASによる斡旋が試みられる。</p> <p>2 監督行政機関</p> <p>ア 雇用関係法上の権利の履行を監督し強制する権限を有する包括的な監督行政機関は存しない。</p> <p>イ 労働安全衛生法及び労働時間規則については、安全衛生執行局の監督官が監督指導を実施。</p> <p>ウ 全国最低賃金法については、内国税収入庁の係官が監督指導を実施。</p>	<p>1 裁判手続における紛争処理</p> <p>雇用契約違反に対する救済は、逸失利益の損害賠償が原則。ただし、根拠法によっては、裁判官の裁量により衡平法上の救済（差止め、特定履行）が与えられる。</p> <p>※ 特に、労働関係紛争に係る特別裁判所や特別の審理体制・手続は設けられていない。</p> <p>※ 差別禁止法（1866年公民権法1981条を除く。）に基づく救済は、</p> <p>ア 雇用機会均等委員会への救済申立てが前置され、その解決が不調に終わった場合のみ民事訴訟の提起が可能。</p> <p>イ 裁判所は、採用、昇進、復職、バック・ペイなどあらゆる方法を適宜組み合わせる柔軟な救済命令を発することができる。</p> <p>ウ 年齢差別以外の差別事由については、意図的な差別が行われた場合には、損害賠償を命ずることができ、特に加害者側に積極的な悪意があった場合には、補償的損害賠償に加え、懲罰的損害賠償が認められる場合がある。</p> <p>エ 年齢差別についてはバック・ペイに加えて付加賠償金の支払を命ずることができる。</p> <p>※ ADRによる紛争処理</p> <p>①オープン・ドア・ポリシー、②ピア・レビュー、③オンブズマン、④ファクト・ファインディング、⑤調停、⑥仲裁、⑦ミーグブなど様々な種類のADRが存し、広く活用されている。</p> <p>2 行政監督機関</p> <p>ア 公正労働基準法及び家族・医療休暇法については、労働長官及びその下にある連邦労働省賃金・時間部が監督指導を実施。</p> <p>イ 職業安全衛生法については、連邦労働省職業安全衛生局の地方支部に属する遵守監督官が監督指導を実施。</p>
労働契約	<p>ア 公法上の義務を使用者（場合によっては労働者）に課し、行政監督と刑事罰をもって法目的の実現を図る「労働（者）保護法」に属する立法と労働関係における両当事者の権利義務を規定し司法機関を通じての権利実現の</p>	<p>○ 「労働契約法」と「労働保護法」は明確に区別されているとは言えず、むしろ混在した法体系となっている。</p>	<p>ア 「労働契約法」（雇用契約法）と「労働保護法」の区別は明確には議論されていない。</p> <p>イ 公法実効確保措置を伴う制定法（「労働保護法」）に属するものとしては、労働安全衛生法、労働時間規則、最低賃金法があり、</p>	<p>○ 公法実効確保措置を伴う制定法（「労働保護法」）に属するのは、公正労働基準法（最低賃金、時間外割増賃金、年少労働を規制）、職業安全衛生法、家族・医療休暇法、一連の差別禁止法（1866年公民権法1981条を除く。）</p>

法 の 位 置 づ け	<p>根拠となる「労働契約法」に属する立法とは区別して認識されている。</p> <p>イ 「労働（者）保護法」に属する制定法として労働者の安全・健康保護に関する労働保護法（ArbSchG）、労働時間法、閉店法等があるが個別関係立法の大部分は「労働契約法」に属する。</p>	<p>コモン・ロー及びこれ以外の大多数の制定法はいわゆる「労働契約法」に属する。</p>	<p>であり、いわゆる「労働契約法」に属するのは、コモン・ロー、1866年公民権法1981条並びに秘密保持義務及び競争禁止義務に係る州制定法である。</p>
----------------------------	--	--	--

2 各論

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
労働契約の締結（採用）	<p>ア 契約自由の原則（基本法12条1項（職業の自由）、2条1項（一般的人格権））が妥当。</p> <p>イ 使用者は、遅くとも労働関係開始の1か月後までに、主要な労働条件（①契約当事者の氏名・名称、②労働関係の開始時期、③有期契約の場合には契約期間、④労働場所、⑤労働者が行う業務の簡潔な特徴及び説明、⑥賃金の構成及び金額、⑦労働時間、⑧年次有給休暇の期間、⑨解約告知期間、⑩労働関係に適用される労働協約及び事業所協定を明示する文書等）を書面化して労働者に交付しなければならない（証明書法2条1項）。</p> <p>※ 性別による採用差別は禁止され（民法典611a条）、この違反に対しては金銭賠償責任が発生。</p> <p>※ 日本の採用内定に相当する採用慣行はなく、特別の法規制は存しない。なお、労働契約締結後就労開始前に労働契約の解消が行われた場合には、解雇制限法所定の要件（6か月以上の勤続）を満たす場合を除き、民法典上の解約の規定が適用される。</p> <p>※ 有期労働契約は書面によることを要する（パートタイム労働・有期労働契約法14条4項）。</p>	<p>ア 使用者には従業員を選択する自由（採用の自由）が認められているが、差別禁止規制等による制約を受けている。</p> <p>※ 出自・性別・習俗・性的指向、年齢、家族状況、遺伝的特徴、身体的外見、姓、健康状態、障害を理由として、採用から排除することはできず（L. 122-45条）、これに違反した場合には損害賠償請求が認められる（多くの場合には拘禁刑及び罰金刑に科せられる（刑法典224-1条2項））。</p> <p>イ 労働契約は当事者が選択する様式で締結することができる（L121-1条1項）。</p> <p>なお、労働契約は「一般法のルールに従う」（L. 121-1条）とされ、その有効要件として①当事者の合意、②契約締結能力、③合意の内容を形成する目的、④義務における適法な原因の4条件が必要。</p> <p>ウ 使用者は、採用してから2か月以内に、労働場所、労働内容、報酬、休暇の長さ、1日又は適当な労働時間、解雇予告期間、適用される労働協約を明示する文書を交付しなければならない（雇用契約又は雇用関係に適用される条件を労働者に情報提供する義務に関する指令（91/533/EEC））。</p> <p>※ 日本の採用内定に相当する採用慣行はなく、特別の法規制は存しない。なお、使用者が「採用の約束」（promesse d'embauche）をした後に撤回又は契約締結を拒否した場合には、損害賠償請求が認められる。</p> <p>※ 有期労働契約は書面によることを要し、契約書は採用から2日以内に労働者に送付しなければならない。契約書には、利用目的や期間、従事する職務などの義務的記載事項を含まなければならない。また、これ以外にも、見習契約、派遣労働契約、パートタイム労働</p>	<p>ア 使用者は、原則として被用者選択の自由（採用の自由）を有している。</p> <p>雇用契約は、使用者からの雇用の申込みに対し、被用者が承諾したときに成立し、特に書面性は要求されない。</p> <p>イ 使用者は、雇用開始から2か月以内に、1か月以上の勤続を有する被用者に対して、①当事者、②継続雇用期間の開始日、③雇用継続期間、④報酬の基準・率又は算定方法、⑤報酬支払期間、⑥労働時間に関する件、⑦休暇に関する件、⑧職名又は簡単な職務記述、⑨職場等について記述した雇用条件明細書を交付しなければならない（1996年雇用権利法1条-7条、11条、12条）。</p> <p>なお、使用者が雇用条件明細書を交付せず、又は誤った内容の明細書を交付した場合、被用者は、雇用審判所に対し、労働条件の特定又は修正を求めることができる（1996年雇用権利法11条）。</p> <p>※ 日本の採用内定に相当する採用慣行はなく、特別の法規制は存しない。なお、雇用の申込みに対し承諾がなされたならば有効な雇用契約が存在することになるので、就労開始日前に使用者が雇用の申込みを取り消し又は撤回した場合には、雇用契約に違反した雇用の終了と判断され、違法解雇に対する救済の対象となるほか、一定の場合には制定法上の不正解雇に対する救済の対象となる。</p>	<p>○ 使用者の採用の自由は、差別禁止法等により制約を受けている。</p> <p>※ 日本の採用内定に相当する採用慣行はなく、特別の法規制は存しない。なお、使用者からの採用申込みに対して承諾をした求職者が結果的に採用されなかった場合、当該求職者が採用されると信じたことに対する約束手続の禁反言法理の不利的信頼として、あるいは、不実表示法理による保護が与えられる余地がある（コモン・ロー）。</p> <p>※多くの州では、詐欺防止法により、1年を超える有期雇用契約を締結する場合には、書面の作成が必要となる。</p>

<p>試用期間</p> <p>ア 契約当事者の合意により試用期間を設定することができる。</p> <p>イ 試用期間を設定することにより、使用者は2週間の解約告知期間をもって労働関係を終了させることができる（通常の解約告知期間は、暦月の15日又は末日に向けて4週間。）。ただし、そうした試用期間は最長6か月までとされる（民法典622条3項）。</p> <p>なお、6か月未満の労働関係には、解雇制限法が適用されないため、解約告知の要件として解雇事由を明らかにする必要はなく、民法典134条（法令違反の法律行為の無効）、138条（良俗違反の法律行為の無効）、242条（信義誠実の原則）等の一般法理を根拠として解雇無効が認められる余地があるに過ぎない。</p> <p>※ 実務上、試用期間の設定は広範に行われている。また、その期間は概ね6か月以内と考えられる。</p>	<p>契約、使用者グループによって締結される契約などは書面で締結しなければならない。</p> <p>ア 試用期間の設定には、労働協約又は労働契約の定めが必要であり、慣行によりこれを設定することはできない（判例）。</p> <p>イ 試用期間の長さは、労働協約等によりルールが定められている場合に、これを延長することは許されず、労働者の職務との関係からみて長すぎではない（判例）。</p> <p>ウ 明示の制限規定がある場合を除き、試用期間中は、労使双方とも何時でも契約を解消することができる。使用者が契約を解消する場合、その決定は期間満了前に労働者に通知されなければならない。</p> <p>エ 労働協約又は労働契約に明示の定めがある場合、試用期間を更新することができる。ただし、その定めがなく、また、試用期間の更新に係る正式の追加文書もない場合には、試用期間が終了したものと解される。</p> <p>※ 一般的に、試用期間の長さは、上級幹部職6か月、幹部職3か月、中級幹部職・技師2か月、事務職員1か月、現場労働者1週間から2週間程度といわれている。</p>	<p>ア 契約当事者の合意により試用期間を設定することができる。</p> <p>イ 試用期間の長さについて特別な規制は存しない。ただし、不公正解雇の申立資格たる1年の勤続期間の要件を充足すれば、使用者により雇用の終了がなされた場合、試用者は不公正解雇の申立をすることができる。</p> <p>ウ 解雇が公正か否かの判断基準は、試用期間中の方が緩やかである（判例）。また、公正な解雇とするためには、①使用者が有用又は公正でありそうな場合に、助言又は警告によって指導しながら試用期間を通じて使用者の評価を継続するための合理的な措置を採り、かつ、②監督者によってなされた評価その他試用者に関して記録された事実を当該試用者に知らせ、当該試用者が要求されている水準に達したか否かを判定すべく適切な職員が真摯な努力をしなければならない（雇用上訴審判所判決）。</p> <p>※ 雇用の開始後、一定期間の試用期間をおくことが一般的と言われている。一般的な試用期間は10-12週であり、より高度の技能を要する職務や大企業においては、より長い試用期間が設定されている。</p>	<p>○ 特別の法規制は存しない。</p> <p>※ 労働協約においては、しばしば試用期間を設定している例が見られる。</p>
<p>雇用の終了（解雇）</p> <p>1 個人に起因する理由による解雇（個人的な理由による解雇、行動を理由とする解雇）</p> <p>(1) 解雇についての規制</p> <p>ア 法律又は良俗違反の解雇は無効（民法典134条、138条、242条）。</p> <p>イ 解雇は社会的に不当な場合は無効となる。ただし、この規制は、①労働者数10人以下の事業場の労働者、②勤続6か月未満の労働者には適用されない（解雇制限法1条1項、23条1項）。</p> <p>次のいずれかの事由に基づかない解雇は社会的に不当となる。</p> <p>①労働者の個人的事由、②労働者の行動に存する事由（解雇制限法1条2項）。</p> <p>※ 解雇事由が存するか否かについて次の4段階に分けて審査（判例）。</p> <p>① 解雇事由がそれ自体が存在するのか</p> <p>② かかる障害又は不能が将来においても持続するのか（予測原理）</p> <p>③ それは解約告知によってのみ除去されるのか（最後の手段）</p>	<p>1 個人に起因する理由による解雇（人的理由による解雇）</p> <p>(1) 解雇についての規制</p> <p>ア 解雇に「真実かつ重大な理由」(cause réelle et sérieuse)がない場合は違法となる（L.122-14-3条）。</p> <p>※ 解雇理由の「真実性」は、①その理由が実際に存在するかどうか、②その理由が解雇の真の理由かどうかという観点から、解雇理由の「重大性」は、企業にとって労働の継続を不可能とし解雇を必要とするかどうかという観点から判断される。</p> <p>イ 妊娠・出産、労災・職業病を理由とする休業期間等の労働契約停止期間中の解雇は違法、無効（L.122-32-2条等）。</p> <p>ウ 従業員代表、組合代表等一定の保護された労働者について、労働監督官の許可のない解雇は違法、無効（L.412-19条、425-3条、436-3条）。</p> <p>(2) 解雇予告等</p> <p>ア 次の解雇予告期間が必要（L.122-6条）。</p>	<p>1 個人に起因する理由による解雇</p> <p>(1) 解雇についての規制</p> <p>ア 解雇は公正 (fair) でなければならない（1996年雇用権利法94条）。</p> <p>イ ① 解雇の理由が、(i)被用者の職業的な能力や資格に関するものであること、(ii)被用者の非行に関するものであること、(iii)被用者が剰員 (redundancy) であること、(iv)被用者をその仕事に就かせることが法律上の定め違反すること、(v)その他解雇を正当化できる実質的な理由である場合は解雇が許容される（1996年雇用権利法98条2項）。</p> <p>なお、この規定は、(i)1年未満の勤続しか有しない被用者、(ii)定年年齢又は65歳以上の被用者には適用されない（1996年雇用権利法108条、109条）。</p> <p>※ 解雇の「公正さ」の判断基準は次のとおり（1996年雇用権利法98条）。</p> <p>① 使用者の解雇の理由が(i)から(v)までのいずれかに該当すること</p> <p>② 使用者が取った行動、対応が合理性を有す</p>	<p>1 個人に起因する理由による解雇</p> <p>(1) 解雇についての規制</p> <p>ア 随意雇用原則により、原則として随意に労働者を解雇することが可能。</p> <p>イ 随意雇用原則の修正</p> <p>解雇を①公序違反（使用者からの違法行為要求の拒絶、制定法上の権利を行使を理由とする解雇等）、②契約違反（エンプロイヤー・ハンドブック記載事項違反等）、③誠実・公正義務違反、として随意雇用の例外を認める判例法理が展開しつつある。</p> <p>(2) 解雇予告</p> <p>なし</p> <p>(3) 解雇手続</p> <p>なし</p> <p>(4) 不当解雇等の場合の救済</p> <p>ア 公序違反の解雇には、不法行為として、逸失賃金その他の逸失給付、精神損害の賠償、さらには懲罰的損害賠償といった救済が与えられる。</p> <p>イ 契約違反の救済として、逸失賃金その他の</p>

④ 労働者と使用者の利益を勘案して、解約告知に対する使用者の利益の方が優越しているのか

ウ 中央保護機関の同意があった場合に限り解雇が可能(重度障害者法15条)。

エ 妊婦、産後4ヶ月間内の女性あるいは育児休暇取得者の解雇は原則として禁止(母性保護法9条、連邦育児手当法・育児休業法18条)。

オ 職業訓練生について、重大な事由がある場合にのみ解雇が可能(職業訓練法15条2項)。

カ 事業所委員会の委員等の解雇は原則として禁止(解雇制限法15条)。

(2) 解雇予告

ア 使用者が解約する場合、暦月の15日又は末日を期限とすること及び4週間の解約告知期間が必要(民法典622条1項)。

なお、事業所又は企業内での労働関係の継続期間に応じて、解約告知期間は以下のとおりに延長される(労働者が満25歳になるまでの期間は算入されない。民法典622条1項、2項)。勤続2年以上:1か月、勤続5年以上:2か月、勤続8年以上:3か月、勤続10年以上:4か月、勤続12年以上:5か月、勤続15年以上:6か月、勤続20年以上:7か月

イ 上記の解雇予告の規制については、労働協約によって異なる定めをすることができる(民法典622条4項)。

ウ 労働関係が3か月を超えて継続する場合を除き、労働者が一時的な補助のために雇い入れられた場合等は、個別契約によって民法典622条1項に定められた期間よりも短い解約告知期間を定めることができる。

エ 使用者及び労働者は、労働関係の継続を期待し得ない実質的な理由がある場合には、即時に労働関係を解消することが可能(民法典626条)。

(3) 解雇手続

ア 事業所委員会の関与

① 使用者は、労働者を解雇する場合は、事前に事業所委員会の意見を聴取することが必要。意見聴取を経ないでなされた解雇は無効(事業所組織法102条1項)。

② 事業所委員会は、解雇について疑義があるときは、使用者に対して理由を示して意見聴取から原則1週間以内に書面で通知しなければならない(事業所組織法102条2項)。

③ (i)事業所委員会が同意した選考基準に反していること、(ii)解雇の対象とされている労働者を当該事業所又は当該企業内の他の労働

(1) 勤続6か月未満の者は協約又は慣習により定められる期間

(2) 勤続6か月以上2年未満の者は1か月

(3) 勤続2年以上の者は2か月

ただし、労働者に重大な非行がある場合には予告期間は不要。(L.122-6条) また、予告期間を遵守しない場合には当該期間の賃金等に相当する手当を支払わなければならない。

イ 使用者は、解雇予告手当とは別に、解雇の時点で在職2年以上の労働者に対し、労働者に重大な非行があった場合を除き、勤続年数1年につき1か月分の賃金の10分の1の割合で計算される解雇手当(10年を超える場合は10年を超える1年につき月額15分の1の割合で加算。)を支払うことが必要(L.122-9条)。

(3) 解雇手続

ア 使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、

① 面談の目的、日時、場所及び補助者の同席の可能性を記した召喚状を労働者に書留郵便で送付し、

② 解雇決定前に面談を行い、解雇の理由を説明し、労働者の弁明を聴取することが必要(L.122-14条)。

イ 解雇を決定した場合は、解雇理由を解雇通知書に記載し受領証明付書留郵便で労働者に送付することが必要(L.122-14-1,2条)。

(4) 不当解雇等の場合の救済

ア 解雇が真実かつ重大な理由に基づかない場合には、

① 11人以上の労働者を有する企業に雇用されている勤続2年以上の労働者については、(i)労働審判所は使用者に復職を提案することが可能、(ii)復職が実現しない場合は使用者は賃金6か月分以上の賠償金を支払うことが必要(L.122-14-4条)。

② 10人以下の労働者を有する企業に雇用されている労働者又は勤続2年未満の労働者に対しては、使用者は労働者の被った損害に応じた賠償金を支払うことが必要(L.122-14-5条)。

イ 解雇手続違反の場合には、

① 11人以上の労働者を有する企業に雇用されている勤続2年以上の労働者については、手続の追完及び1か月分の賃金を上回らない金額の賠償金の支払いが必要(L.122-14-4条)。

② 10人以下の労働者を有する企業に雇用されている労働者又は勤続2年未満の労働者に対

すること

③ (i)労働組合員資格や組合活動、(ii)妊娠や出産、(iii)安全衛生活動、(iv)制定法上の権利の主張等を理由とする解雇は不公正解雇となる(1996年雇用権利法104条等)。

(2) 解雇予告

ア 被用者は使用者による雇用終了に際して継続雇用期間に応じた予告期間の権利を有する(1996年雇用権利法86条)。

① 継続雇用期間が1か月以上2年未満の場合には最低1週間

② 継続雇用期間が2年以上12年未満の場合には継続雇用期間1年につき1週間で計算した期間

③ 継続雇用期間が12年以上の場合には最低12週間

イ アにかかわらず、被用者の重大な雇用契約違反行為があった場合には予告期間は不要。また、予告に代わる金銭支払いが認められている。

(3) 解雇手続

1年以上の勤続を有する被用者を解雇した使用者は、被用者からの要求があった場合、2週間以内に解雇理由書を交付しなければならない。

(4) 不当解雇等の場合の救済

ア 解雇された被用者が、解雇に不服のあるときは、原則として雇用終了から3か月以内に、雇用審判所に対して当該解雇が不公正であることの申立を行うことが可能(1996年雇用権利法111条)。

イ 雇用審判所は解雇が公正でないと判断したときは、復職命令又は再雇用命令を下すことが可能。申立被用者が復職又は再雇用を望まない場合、使用者がこれを受け入れることが実質的ではない場合には、雇用審判所は補償金(compensation)の裁定を行う。(1996年雇用権利法112条等)。

※ 補償金には、被用者の年齢、勤続期間及び週給額に応じて算定される基礎裁定(basic award)、被用者が被った金銭的損害の補償を目的とする補償裁定(compensatory award)等がある(1996年雇用権利法118条)。

ウ 不公正解雇の申立がなされた場合には、雇用審判所から、紛争当事者に対して助言、斡旋、仲裁等を行う助言斡旋仲裁局に申立書の写しを送付され、事前に当事者による自主的解決や斡旋・仲裁による解決が図られる。

逸失給付の賠償は認められるが、被解雇者が他の職を探す合理的努力を怠った場合、賠償額が減額。また、精神損害や懲罰的損害賠償及び復職は認められない。

ウ 誠実・公正義務違反の解雇の救済は、契約違反と同様とする州が多いが、不法行為とする州もある。

2 経済的理由に基づく解雇

(1) 解雇についての規制

随意雇用原則により、原則として随意に労働者を解雇することが可能。

(2) 解雇予告

原則としてはなし。ただし、労働者数100人以上の事業所は、事業所閉鎖又は大量レイオフをする場合には、60日前に交渉代表組合又は各労働者及び行政機関に書面により通知することが必要(労働者調整・再訓練予告法)。

※ 「事業所閉鎖」とは、50人以上の労働者が30日にわたって雇用を喪失する事業所の全部又は一部の閉鎖をいい、「大量レイオフ」とは、①全労働者の33%以上かつ50人以上、又は②500人以上の労働者が30日にわたって雇用を喪失することをいう。

(3) 解雇手続

なし

(4) 不当解雇等の場合の救済

解雇予告義務違反の場合、被用者は民事訴訟によって予告不足日数分の賃金及び諸給付のバック・ペイを請求することができる。

3 差別的な理由による解雇

(1) 解雇についての規制

ア 人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とする解雇は不当解雇となる(公民権法第7編)。

イ 40歳以上の年齢を理由とする解雇は不当解雇となる(雇用における年齢差別禁止法)。

ウ 障害者であることを理由とする解雇は不当解雇となる(障害を持つアメリカ人法)。

(2) 不当解雇等の場合の救済

ア 差別禁止の各法違反の不当解雇の場合、

① 被用者は雇用機会均等委員会に救済申立をすることができる。

② 雇用機会均等委員会による調整・調停が成立しなかった場合には、雇用機会均等委員会あるいは被用者は訴訟を提起することができ、被用者は、(i)原職復帰、(ii)バック・ペイ、(iii)合理的な範囲の弁護士費用等の衡平法上

ポストに就かせることができることを理由として、事業所委員会が意見聴取から1週間以内に使用者に対して書面で異議を申し出た場合には、当該解雇は社会的正当性がないとされる(解雇制限法1条2項)。

イ 解約告知又は解約契約による労働関係の終了は、書面によりその効力を発する(民法典623条)。

(4) 不当解雇等の場合の救済

ア 労働者は、解約告知が社会的に不当であると考えられる場合、解約告知が言い渡されてから1週間以内に事業所委員会に異議を申し立てることができる。事業所委員会はこれに根拠があると判断する場合には、使用者との和解を招来すべく努力しなければならない(解雇制限法3条)。

イ① 解雇の無効確認訴訟については、書面による解約告知到達後3週間以内に労働者が労働裁判所に提起することが必要(解雇制限法4条)。期間を徒過した場合は、解雇は最初から有効であったとみなされる(解雇制限法7条)。

② 事業所委員会が使用者に対して適法に解雇についての異議を申し立て、かつ、労働者が適法に、解雇無効の裁判を提起した場合、労働者は、効力確定までの間、元の労働条件で継続就業を請求することが可能(事業所組織法102条5項)。

③ 裁判所は、解雇により労働関係が消滅していないことを確認した場合であっても、(i)労働者に労働関係の継続を期待できない事情があるときは、労働者の申請により、(ii)使用者と労働者の間において事業目的に資するような協働が今後期待できない事情があるときは、使用者の申請により、労働関係を解消させ使用者に対して算定された補償金の支払いを命ずる判決を下すことができる(解雇制限法9条)。

※ 補償金の上限は、12か月分(満50歳以上かつ勤続15年以上:15か月分、満55歳以上かつ勤続20年以上:18か月分)の報酬額(解雇制限法10条)。

2 経済的理由に基づく解雇

(1) 解雇についての規制

ア 法律又は良俗違反の解雇は無効(民法典134条、138条、242条)。

イ 解雇は社会的に正当な場合にのみ許容される。

しては、損害に応じた賠償金を支払うことが必要(L.122-14-5条)。

2 経済的理由に基づく解雇

(1) 解雇についての規制

ア 解雇に「真実かつ重大な理由」がない場合は違法となる(L.122-14-3条)。解雇制限等については、1(1)イ及びウに同じ。

イ 経済的解雇における真実かつ重大な理由は次の3つを要件とする。①当該解雇が雇用の廃止・転換又は労働契約の変更(に対する労働者の拒否)を原因とすること、②雇用の廃止・転換又は労働契約の変更が特に経済的困難又は新技術の導入及び企業競争力の保護を目的とする再編成の結果として行われたこと(L.321-1条)、③解雇を回避するために使用者が適応義務及び再配置義務を履行したこと(判例)。

(2) 解雇予告等

ア 解雇予告期間、解雇手当の内容等については、1(2)に同じ。ただし、解雇手当の額については、勤続年数1年につき1か月分の賃金の5分の1の割合で計算される額(10年を超える場合は10年を超える1年につき月額15分の2の割合で加算。)(L.122-9条)。

イ 解雇された労働者は、契約解消の日から1年間、再雇用優先権を有する(L.321-14条)。再雇用を希望する労働者は、契約解消の日から1年以内に使用者に申し出ることができ、使用者は契約解消後の1年間、優先的再雇用を申し出た労働者に対し、その職業上の資格に対応する空きポストがある場合にはそのすべてを通知することが必要。

ウ 1,000人以上の労働者を雇用している使用者等は、労働契約を維持しながら職業訓練や求職活動をするための再配置休暇を最大9か月間、労働者に保障することが必要(L.321-4-2条)。

(3) 解雇手続

ア 解雇通知

事前面談手続は1(3)アと同様。また、解雇を決定した場合は、解雇理由及び優先的再雇用権(priorité de réembauchage)について解雇通知書に記載し配達証明付書留郵便で労働者に送付することが必要(L.122-14-1,2条、L.321-14条)。

イ 被解雇者選定基準

被解雇者選定基準は、当該使用者に適用され

2 経済的理由に基づく解雇(制定法上の剰員整理解雇)

(1) 解雇についての規制

ア 解雇は公正でなければならない(1996年雇用権利法94条)。

イ① 解雇の理由が、被用者が剰員である場合は解雇が許容される(1996年雇用権利法98条)。

② ①の規定の適用除外や労働組合員資格等を理由とする解雇が不公正解雇であること等については、1(1)イ①及び②と同じ。

※ 解雇が許容される「被用者が剰員であること」とは、①使用者が事業を停止する場合、②使用者が事業場を閉鎖する場合、③被用者に特定の種類の仕事をしてもらうことが不必要である、又はその必要性が減少する場合である(1996年雇用権利法139条1項)。

※ 剰員整理解雇の合理性の判断基準は次のとおり(雇用審判所指針)。

① 被用者の事前通知と協議

② 公正な被解雇者選定基準の設定と公正な適用

③ 解雇回避措置としての代替雇用の申出の有無

(2) 解雇予告

ア 被用者は使用者による雇用終了に際して継続雇用期間に応じた予告期間の権利を有する(1996年雇用権利法86条)。

予告期間の内容等については、1(2)に同じ。

イ 継続雇用期間が2年以上の被用者には、予告期間が終了する前に、新たな雇用を探すため、又は将来の雇用のために職業訓練を受ける措置を講じるために、就業時間中に合理的な長さの有給のタイム・オフを取得する権利が認められている(1996年雇用権利法52条、53条)。

(3) 解雇手続

ア 労働者代表との協議

① 使用者は、90日以内に20名以上の被用者を剰員として解雇することを提案する場合は、(i)整理解雇を回避するための方法、(ii)被解雇者数を減らす方法、(iii)解雇によってもたらされる影響を軽減する方法を含む事項について、適切な労働者代表と協議することが必要(1992年労働組合・労働関係(統合)法188条)。

② 特段の事情のない限り、使用者は適切な時期に、少なくとも(i)一事業所で90日以内の20-99人の整理解雇が提案された場合には、最

の救済を受けることができる。

イ 人種・皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とする不当解雇、障害を理由とする不当解雇の場合で、違反が故意に基づく場合、①精神的損害及び直接又は間接的な経済的損害の賠償、②懲罰的損害賠償が認められる場合がある。

ウ 年齢を理由とする不当解雇の場合で、違反が故意に基づく場合、付加賠償金の支払いが認められる場合がある。

※ その他、①組合活動や組合加入を理由とする解雇、②年金受給権発生を阻止するための解雇、③ポリグラフ・テスト拒否による解雇、④陪審員を務めたことによる解雇、⑤使用者の違法行為を当局に通報したことを理由とする解雇、⑥その他法律上の権利行使や手続利用に対する報復としての解雇は、それぞれ制定法により規制されている。救済は各法の定める手続による。

社会的に正当性がある解雇事由として、緊急の経営上の必要性が必要(解雇制限法1条2項)。
※ 緊急の経営上の必要性による解雇の場合に解雇事由が存するか否かについて次の4段階に分けて審査(判例)。

① 労働者をもはや契約に従って活用することができないという帰結をもたらす企業家の決定の存在

② 活用可能性が永続的又は予測し得ない期間失われること

③ 時間外労働及び社外労働の廃止、他の空席の労働ポストへの配転、場合によっては期待可能な継続訓練又は再訓練措置若しくは契約条件の変更を行っていること

④ 被解雇者の選定に当たって社会的選択が行われていること(比較可能なグループ確定、社会的に最も保護の乏しい者の選択、その継続就労に事業所の正当な必要性が認められる労働者の除外)

※ 緊急の経営上の必要性に基づく場合は、被解雇者の選定に当たって、年齢、勤続年数、扶養義務、障害を考慮していない場合には、社会的正当性を欠くとされる(解雇制限法1条3項)。

ウ 解雇規制の適用除外、解雇制限の内容等については、1(1)と同じ。

なお、使用者が緊急の経営上の必要性に基づき解雇を行う際に、3週間の提訴期間中に提訴しなかった場合、補償金を請求しうる旨を労働者に伝え、労働者が実際に提訴しなかったときは、勤続1年につき月収の半額の補償金請求権が発生する(解雇制限法1a条)。

(2) 解雇予告

解雇予告の内容等については、1(2)と同じ。

(3) 解雇手続

ア 大量解雇の規制

① 一定規模以上の事業所で一定数以上の労働者を30日以内に解雇する場合には、使用者は雇用エージェント(Agentur für Arbeit)に届け出ることが必要(解雇制限法17条1項)。

(i) 21人以上60人未満の事業所で6人以上の労働者を解雇する場合

(ii) 60人以上500人未満の事業所で10%又は26人以上の労働者を解雇する場合

(iii) 500人以上の事業所で30人以上の労働者を解雇する場合。

② 届出義務のある解雇を計画している使用者は、事業所委員会に対して、遅滞なく目的に沿った情報を提供しなければならない。特に、

る労働協約に定めがあればそれに従い、ない場合は従業員代表との協議を経た上で使用者が決定するが、特に、①家族責任、②当該事業所又は企業での勤続期間、③労働者の再就職を困難なものとするような社会的性格を有する状況(特に障害者及び高齢者)を考慮しなければならない(L.321-1-1条)。

ウ 従業員代表への諮問、情報提供

30日間に2人以上解雇する場合、使用者は、当該解雇について従業員代表に事前に諮問し、その際、①解雇の経済的、財政的、技術的理由、②解雇予定者の数、③解雇順位の決定のために予定している基準と関係する職種等解雇計画に関する全情報を通知することが必要(L.321-2、321-4)。

エ 雇用保護計画(plan de sauvegarde de l'emploi)

① 30日間に10人以上を解雇する場合で、50人以上の労働者を雇用している使用者は、解雇の回避・制限及び被解雇者の再就職援助のために、(i)外部・内部再配置、(ii)新たな活動の創設、(iii)教育訓練、(iv)労働時間の短縮・調整措置等を含む「雇用保護計画」を作成し実施することが必要(L.321-4-1条)。

② 作成した雇用保護計画については従業員代表と協議することが必要(L.321-4条)。

③ 使用者は、解雇通知を行う前に、行政機関に雇用保護計画を含む解雇計画を届出、その内容や従業員代表への諮問等の手続的適法性の審査を受けること(L.321-7条)。

④ 行政機関は、雇用保護計画について、従業員代表との協議終了前に、使用者の経済状況や財政能力を考慮して雇用保護計画を補充又は変更するための提案等を行わせることができる(L.321-7条)。

オ 行政機関への届出

使用者は、解雇対象者数により、手続に関する行政機関のコントロールを受けるほか、解雇通知書は発送後の届出等が義務づけられる。

(4) 不当解雇等の場合の救済

ア 雇用保護計画の内容、作成の手続が違法の場合、解雇は無効とされる(L.321-4-1条)。

イ 解雇手続違反の場合には、

① 11人以上の労働者を有する企業に雇用されている勤続2年以上の労働者については、(i)解雇に関する手続一般の違反の場合は、手続の追完及び1か月分の賃金を上限とした金額の賠償金の支払い、(ii)経済的解雇に固有の

初の解雇が行われる30日前、(ii)一事業所で90日以内の100人以上の整理解雇が提案された場合には、最初の解雇が行われる90日前に協議を開始しなければならない(1992年労働組合・労働関係(統合)法188条1A項)。

③ 協議を行う際に、使用者は、労働者代表に対して、(i)整理解雇提案の理由、(ii)被解雇予定者の人数と種類、(iii)被解雇者選定の方法等の情報を文書で開示することが必要(1992年労働組合・労働関係(統合)法188条4項)。

イ 剰員を理由とする解雇をするときは、使用者は解雇対象被用者(継続勤務2年以上の者)に対し、その年齢、週給額及び継続雇用年数に応じた剰員整理手当(redundancy payment)を支払うことが必要(1996年雇用権利法135条等)。

なお、定年年齢又は65歳以上の被用者には、剰員整理手当の支払いは不要(1996年雇用権利法156条)。

ウ 使用者は、整理解雇を提案するときは、ア②のスケジュールにより、貿易産業大臣へ書面で届出することが必要(1992年労働組合・労働関係(統合)法193条)。

(4) 不当解雇等の場合の救済

使用者が制定法に従って情報を開示し協議を行わなかった場合には、

ア 労働者代表又は被用者は、最後の解雇の日から3か月以内に雇用審判所に法違反の申立を行うことができる。

イ 雇用審判所は、その申立に正当な理由があると認定する場合には、その旨を宣言し、適切な場合には「保護裁定」(protective award)を下すことができる。

3 雇用契約違反の解雇(違法解雇①)

(1) 解雇についての規制

上記の類型にかかわらず、解雇に公正性があつたとしても、その手続により違法解雇(wrongful dismissal)とされることがある。具体的には、使用者が、①雇用契約又は制定法により義務づけられた解雇予告期間よりも短い予告により被用者を解雇する場合、②雇用契約の内容となっている懲戒手続を履行することなく雇用契約を終了させる場合、③雇用契約の内容となっている人員選定基準に違反して剰員整理解雇の対象者として選定した場合、④雇用契約に拘束される意思のないことを示す違法な契約の履行拒絶を行ったため被

(i)解雇理由、(ii)解雇される労働者数と職業分類、(iii)解雇される労働者の選択基準等については、書面によらなければならない。

使用者と事業所委員会は、解雇を避け、又は限定し、結果を緩和できる可能性について協議しなければならない(解雇制限法17条2項)。

③ 大量解雇は、届出到達後1か月を経過するまでは、雇用エージェントの同意があった場合に限り有効。なお、雇用エージェントには、解雇の停止を、届出到達後2か月経過するまで延長する権限が付与されている(解雇制限法18条)。

イ 社会計画

① 事業所の変更による解雇などで労働者に経済的不利益が生じる場合には、事業所委員会と使用者との間で「社会計画」が策定され、解雇の補償金や転換訓練の費用等の支給が行われる。

② 社会計画については、書面をもって作成し、かつ使用者と事業所委員会がこれに署名しなければならない(事業所組織法112条)。

(4) 不当解雇等の場合の救済
事業所委員会への異議申立、無効確認訴訟については、1の個人に起因する理由による解雇と同じ。

3 差別的な理由による解雇

(1) 解雇についての規制

ア 法律又は良俗違反の解雇は無効(民法典134条、138条、242条)。

イ 性を理由とする解雇は違法(民法典611a条)。

ウ 重度障害者については、中央保護機関の同意があった場合に限り解雇が可能(重度障害者法15条)。

エ 年齢差別を禁止する制定法は存しないが、緊急の経営上の必要性に基づく解雇の場合に、年齢等社会的観点を考慮していない場合には、社会的正当性を欠くとされる(解雇制限法1条3項)。

オ 人種、宗教を理由とする差別的解雇を禁止する制定法は存しない(2004年12月に包括的な差別禁止法案が連邦議会に提出されている。)

(2) 不当解雇等の場合の救済
性を理由とする解雇の場合、労働裁判所における通常の民事手続により救済がなされる。

手続違反の場合は、損害に応じた賠償金を支払うことが必要(L.122-14-4条)。

② 11人未満の労働者を有する企業に雇用されている労働者又は勤続2年未満の労働者に対しては、損害に応じた賠償金を支払うことが必要(L.122-14-5条)。

3 差別的な理由による解雇(禁止される解雇)

(1) 解雇についての規制
出自、習俗、性、家族状況、民族、国籍、人種、政治的意見、労働組合又は共済活動、ストライキ権の通常の行使、宗教的信条、健康状態・障害、年齢等を理由とする解雇は違法、無効(L.122-45条、521-1条)。

(2) 不当解雇等の場合の救済
差別禁止規定違反の解雇の場合には、労働裁判所における通常の民事手続により、原職復帰の救済がなされる。なお、労働者が復職を求めない場合には金銭賠償の救済も可能である。

※ このほか1(1)イ及びウの解雇が「禁止された解雇」の範疇に含まれ、その救済措置は上記3イと同様となる。

用者が雇用契約を終了させた場合、⑥雇用契約上に限定列挙された解雇事由以外の事由により解雇する場合などがある。また、⑥期間の定めのある雇用契約においては、期間中の正当な理由(雇用を継続できない程度の労働者側の重大な契約違反等)のない解雇は違法解雇となる。

(2) 不当解雇等の救済方法
違法解雇の救済方法は、通常、損害賠償(解雇予告期間の賃金相当額。ただし、解雇の仕方起因する精神的苦痛や信用の喪失に対する損害賠償請求は認められない。)に限定されている。

4 差別的な理由による解雇(違法解雇②)

(1) 解雇についての規制

ア 性別又は婚姻上の地位を理由とする解雇は違法(1975年性差別禁止法6条)。

イ 皮膚の色、人種、国籍又は民族的ないし国家的出身を理由とする解雇は違法(1976年人種関係法1条)。

ウ 障害に関する理由で、かつ使用者が正当化できない理由による解雇は違法(1995年障害者差別禁止法4条)。

エ 年齢、宗教を理由とする差別的解雇を禁止する制定法は存しない。

(2) 不当解雇等の場合の救済

ア 差別禁止法違反の解雇の場合には、

① 救済の申立をしようとする労働者は差別行為のあったときから3か月以内に雇用審判所に救済の申立をしなければならない。

② 審判所は、申立に理由があると判断する場合には、(i)被用者の権利の宣言、(ii)補償金の裁定、(iii)差別行為により生じた不利益を除去し、又は減殺する措置の勧告等を行うことができる。

イ 被用者は、機会均等委員会(人種差別の場合は人種平等委員会、障害者差別の場合は障害者権利委員会)に援助を求めることができる。委員会は、助言、紛争解決の助力、弁護士の手配等の援助等を行うことができるほか、差別的広告、差別行為等を行うように他人に圧力をかけることを禁ずる宣言的判決等を郡裁判所等に求めることができる。

(注) 「個別契約上の労働条件の変更」「配置転換・出向・転籍」「懲戒」「休職制度」「その他労働契約に関わる権利義務関係」の欄は省略した。

諸外国法制の運用実態、制度の変遷等
(有期労働契約研究会報告書 (抜粋))

第2 締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理 (解雇権濫用法理の類推適用の法理) の明確化

2 締結事由の規制

(略) 判例において有期労働契約の締結に客観的事由が必要とされたドイツでは、労働市場の硬直化により雇用・失業問題が深刻化し、その後、高失業に対する雇用促進策として立法で一定期間内であれば客観的事由を要しないとして締結事由規制が緩和されたほか、フランスでも、法律上限定列挙されている締結事由が失業対策のため拡大されたという経験もあるところである。

締結事由を規制する方式としては、フランスの例のように具体的事由を限定列挙する方式や、「合理的な理由が必要」と一般的に規定する方式等が考えられる。フランスにおいては、実態としては、従事する業務が法律で規定された締結事由に該当するものであるかをめぐって争いが生じており、その解決のためには最終的に、司法の判断を仰ぐこととなるとの報告があった。また、「合理的な理由」が必要とした場合にも、何が合理的とされるか等について複雑な法律問題を惹起する可能性がある。現実には労使当事者が有期労働契約を締結し、終了に至る過程に即して考えたとき、締結事由規制が労使の予測可能性の確保、ひいては紛争の発生防止、迅速解決の観点から有効に機能し得るかは、課題となる。

他方、紛争が期間満了時の雇止めの有効性をめぐって生ずることが回避しきれないことを想定するとき、有期労働契約の雇用の不安定さという課題を踏まえ、有期労働契約の締結事由を規制する手法のほか、ドイツのように客観的な理由が存在しない場合にも有期労働契約の締結を認めた上で、濫用を規制するため、更新回数や利用可能期間に関するルールを設けることでその弊害に対処する手法も考え得るところである。なお、スウェーデンにおいても、締結事由規制を設けていたものの、事由の拡大とそれに伴う規制の複雑化、実効性が問題となり、制度改正が行われ、一般的には事由を問わずに有期労働契約の締結・利用を認めた上、その濫用的利用を制限すべく、利用可能期間に上限を設ける規制に移行しているところである。

なお、締結事由に該当しないとされた場合の効果をどうするかについて、労

働契約自体を無効とはしないとしても、これが、無期労働契約となることとするのか等、紛争防止の観点等から更に検討が必要である。その際には、締結事由に該当しない場合には、無期労働契約とみなすこととされているフランスなどの諸外国においては、無期労働契約の解雇について金銭解決が可能とされており、これと解雇権濫用法理の適用により解雇無効とされる我が国との違いについても留意が必要である。

3 更新回数や利用可能期間に係るルール

(略) 2007年7月に、2年間の利用可能期間の上限規制を導入した韓国では、上限到達時において、雇止め、無期化双方の例が見られたところである。規制を導入して間もないため、引き続き動向を継続的に注視し、その施行状況を参考とすべきであろう。

第4 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題

3 雇止め後の生活安定等

(略) フランスでは、不安定雇用への補償として、契約終了の際に一定の手当の支払を事業主に求めることとしている。この手当は、無期化へのステップとならない有期労働契約としての利用には、使用者に対して不安定雇用の代償としての費用負担を課す（当該契約を有期労働契約として継続する場合もその度に支払義務がある）ものであるが、契約が無期化された場合には、支払義務がなくなることから、無期化を促進する効果も持つものと考えられる。我が国について考えると、契約終了時の手当について、こうした雇用の不安定さへの補償や、無期化の促進の観点、あるいは、雇止め時における無期労働契約との公平の観点を含め、様々な趣旨、目的や内容、対象などが考えられるところ、どのような趣旨、目的の実現のためにこうした金銭の支払義務が有効なのかどうかを、他の採り得る政策手段との比較を含め検討することが必要である。それらの趣旨に応じて、退職金や雇用保険との関係や、誰が費用を負担することとなるかといった点も含めて慎重に検討されるべきものとする。

第5 均衡待遇、正社員への転換等

2 均衡待遇など公正な待遇

有期契約労働者の待遇について正社員との格差を是正するための規制方法として、EU諸国のような「有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取扱いの禁止」のような一般的な規定を法に置き、具体的な適

用については個々に裁判所等が判断するという枠組みが一つの例となる。この枠組みを考える場合、我が国においては、近年、職務給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、一般的には、諸外国のように職務ごとに賃金が決定される職務給体系とはなっておらず、職務遂行能力という要素を中核に据え、職務のほか人材活用の仕組みや運用などを含めて待遇が決定され、正社員は長期間を見据えて賃金決定システムが設計されていることから、何をもって正社員と比較するのか、また、何が合理的理由がない不利益取扱いに当たるかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となることが懸念され、これらの点について、十分な検討が必要である。

第4-2表 失業率(各国公表値)

Table 4-2: Unemployment rates (officially published national sources)

国・地域		1995	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	(%)
Country or region		年/Year									
日本	JPN	3.2	4.7	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	
アメリカ ¹⁾	USA	5.6	4.0	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	
カナダ ²⁾	CAN	9.5	6.8	7.7	7.6	7.2	6.8	6.3	6.0	6.1	
イギリス ¹⁾	GBR	8.6	5.4	5.2	5.1	4.8	4.9	5.4	5.3	5.7	
ドイツ ³⁾	DEU	10.1	7.9	8.7	10.0	11.0	11.1	10.3	8.6	7.5	
フランス ⁴⁾	FRA	11.6	8.5	7.9	8.5	8.9	8.9	8.8	8.0	7.4	
イタリア ⁵⁾	ITA	11.3	10.5	9.0	8.7	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	
スウェーデン ⁶⁾	SWE	7.7	4.7	4.0	4.9	5.5	6.0	5.4	6.1	6.2	
ロシア ⁷⁾	RUS	9.5	9.8	7.9	8.0	7.8	7.2	7.2	6.1	6.3	
中国 ⁸⁾	CHN	2.9	3.1	4.0	4.3	4.2	4.2	4.1	4.0	4.2	
香港	HKG	3.2	4.9	7.3	7.9	6.8	5.6	4.8	4.0	3.6	
台湾	TWN	1.8	3.0	5.2	5.0	4.4	4.1	3.9	3.9	4.1	
韓国	KOR	2.0	4.4	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5	3.2	3.2	
シンガポール ⁹⁾	SGP	2.7	3.8	5.6	5.9	5.8	—	4.5	4.0	4.0	
マレーシア ¹⁰⁾	MYS	3.1	3.0	3.5	3.6	3.5	3.5	3.3	3.2	3.3	
タイ ¹¹⁾	THA	1.1	2.4	1.8	1.5	1.5	1.4	1.2	1.2	1.2	
インドネシア ¹²⁾	IDN	4.0	6.1	9.1	9.7	9.9	11.2	10.3	9.1	8.4	
フィリピン ¹³⁾	PHL	8.4	11.2	11.4	11.4	11.8	7.8	8.0	7.3	7.4	
オーストラリア ¹⁴⁾	AUS	8.4	6.4	6.4	5.9	5.5	5.0	4.8	4.4	4.2	
ニュージーランド ¹⁵⁾	NZL	6.3	6.1	5.3	4.8	4.0	3.8	3.8	3.7	4.2	
ブラジル ¹⁶⁾	BRA	6.1	9.4	9.2	9.7	8.9	9.3	8.4	8.2	—	

資料出所 日本:総務省統計局(2009.6)「平成20年労働力調査年報」

イギリス:National Statistics "Labour Market Trends" (<http://www.statistics.gov.uk/>) 2009年10月現在その他:ILO LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/>) 2009年11月現在

(注) 失業者の定義については第4-7表(p.150)を参照。対象年齢は原則、15歳以上。

- 1) 16歳以上。
- 2) 1995年と以降の値は計測方法が変更されたため、厳密な比較はできない。
- 3) 1995, 2002年は4月, 2000, 2003年は5月, 2004年は3月。2005年より前と以降の値は計測方法が変更されたため、厳密な比較はできない。
- 4) 2002年以前は各年3月。
- 5) 2004年より前と以降の値は計測方法が変更されたため、厳密な比較はできない。
- 6) 15~74歳。2006年以前は16~64歳。2005年より前と以降の値は計測方法が変更されたため、厳密な比較はできない。
- 7) 15~72歳。
- 8) 各年12月。都市部の数値。
- 9) 15歳以上の永住者(1995年は15歳以上人口)。各年6月。2000年欄は2001年の数値。
- 10) 15~64歳。
- 11) 各年第3四半期。2001年迄は13歳以上。
- 12) 各年8月(2005年は11月)。1995年欄は1996年の数値。
- 13) 2005年より前と以降の値は定義が変更されたため、厳密な比較はできない。
- 14) 軍人を除く。
- 15) 1999年より前と以降の値は計測方法が変更されたため、厳密な比較はできない。
- 16) 10歳以上。各年9月。2002年以前は、6地方都市(ロンドン、アクレ、アマゾナス、ロライマ、パラ及びアマパ)を除く。2000年欄は2001年の数値。

第3-10表 テンポラリー労働者の割合

Table 3-10: Temporary employment as a proportion of total employment

(%)

国・地域 Country or region	1995 年/Year	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
日本 ¹⁾	JPN	10.5	12.5	13.8	13.9	14.0	14.0	13.9	13.6
アメリカ ²⁾	USA	5.1	—	—	—	4.2	—	—	—
カナダ ³⁾	CAN	—	12.5	12.4	12.8	13.2	13.0	12.9	12.3
イギリス ⁴⁾	GBR	7.0	6.7	5.9	5.7	5.5	5.6	5.8	5.3
ドイツ ⁴⁾	DEU	10.4	12.7	12.2	12.4	13.7	14.1	14.2	14.6
フランス ⁴⁾	FRA	12.3	15.5	13.4	13.0	13.3	13.4	13.7	14.2
イタリア ⁴⁾	ITA	7.2	10.1	9.5	11.9	12.4	13.0	13.4	14.0
オランダ ⁴⁾	NLD	10.9	14.0	14.5	14.6	15.2	16.2	18.0	18.3
ベルギー ⁴⁾	BEL	5.3	9.0	8.6	8.7	9.1	8.9	8.8	7.6
ルクセンブルク ⁴⁾	LUX	—	3.4	3.1	4.8	5.3	6.1	6.9	7.7
デンマーク ⁴⁾	DNK	12.1	10.2	9.6	9.8	9.9	9.6	9.1	8.6
スウェーデン ⁴⁾	SWE	—	15.2	14.7	15.1	15.8	16.8	17.5	16.1
フィンランド ⁵⁾	FIN	—	16.5	16.4	16.2	16.6	16.4	16.0	15.1
ノルウェー ⁶⁾	NOR	—	9.3	9.4	9.9	9.5	10.1	9.5	9.0
韓国 ⁷⁾	KOR	—	—	32.0	36.2	36.1	35.1	35.7	33.6
オーストラリア ⁸⁾	AUS	—	—	—	4.3	—	5.2	—	—
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" (<http://stats.oecd.org/>) 2010年
5月現在

(注) Temporary employment ÷ Total declared employment × 100より算出。

- 1) 労働力調査。非農林業雇用者。臨時・季節・日雇を含む。
- 2) CPS supplement on Contingent and Alternative Employment Arrangements (2月)による推計値。対象労働者の範囲は広範。雇用契約の継続が可能であるにもかかわらず自己都合により離職が見込まれる者を除き、雇用の継続が見込まれない全賃金・俸給労働者が対象。派遣労働者、契約労働者、また、特定企業の業務を1年以下の期間を定めて請負う自営業者及び独立請負人も含まれる。
- 3) Monthly Household Labour Force Survey: 予め終了日が定められた雇用又はある役務の完成をもって終了する予定の雇用、あるいは期間の定めのある契約に基づく雇用に従事する労働者を対象。
- 4) Eurostat: European Labour Force Survey による4月推計値。労使双方の合意により、特定日、役務の完成、あるいは代替要員による臨時的な補充がなされていた被用者の復帰など客観的な条件により雇用期間が定められた労働者。期間の定めのある雇用契約の場合、終了条件が記載されるのが一般的。具体的には、臨時・季節雇用、派遣雇用、特定の訓練・養成契約に基づく労働者等が対象。
- 5) Monthly Labour Force Survey: 期間の定めのある契約に基づく仕事に従事する労働者を対象。
- 6) Quarterly Labour Force Survey: 期間の定めのある雇用又は派遣業者を通じた雇用に従事する労働者、養成・訓練生、試用期間中の労働者、臨時雇用又は季節雇用に従事する労働者、特定の請負契約に基づく労働者、12か月未満の雇用あるいは日雇労働に従事する労働者等を対象。
- 7) Monthly Economically Active Population Survey: 契約が1年未満の労働者を対象。
- 8) Supplementary survey Forms of Employment (2001年11月及び1998年8月)による推計値。期間の定めのある雇用契約に基づく労働者、派遣労働者、雇用期間が1年未満の臨時・季節労働者を対象。

編集者注: 「データブック国際労働比較2010」(p.120)では2009年9月時点の数値を掲載しているが、その後OECDデータベースが更新されたため、本稿に再掲載した。(2010.5.13.)

(2010年8月31日雇用労働部発表 在韓大仮訳)

韓国 期間制の契約満了者、正規職転換が増加
 -労働部、6月末基準の「事業体期間制勤労者現況調査」の結果を発表-

□ 2010年6月基準の事業体期間制勤労者現況調査によれば、勤続1年6ヶ月以上となった当月(6月)契約期間満了者中、正規職転換比率は25.3%と、4月以降、継続して増加していることが明らかになった。また、継続雇用の期間制勤労者は38.9%と順次減少しており、契約終了者比率は33.2%と前月と比較してほとんど変動がなかった。

* 勤続2年以上である者の場合、契約終了24.9%、正規職転換27.6%、継続雇用47.5%

契約満了者の措置現況

(単位:名、%)

勤続年数		契約満了者	契約終了	正規職転換	継続雇用	その他 (方針未定等)
4月	1年6ヶ月以上	14,254 (100.0)	3,353 (23.5)	2,101 (14.7)	7,892 (55.4)	909 (6.4)
	1年6ヶ月～ 2年未満	5,407 (100.0)	1,920 (35.5)	607 (11.2)	1,974 (36.5)	907 (16.8)
	2年以上	8,847 (100.0)	1,433 (16.2)	1,494 (16.9)	5,918 (66.9)	2 (0.0)
5月	1年6ヶ月以上	9,935 (100.0)	3,453 (34.8)	2,311 (23.3)	4,168 (42.0)	3 -
	1年6ヶ月～ 2年未満	3,989 (100.0)	1,525 (38.2)	836 (21.0)	1,628 (40.8)	0 -
	2年以上	5,947 (100.0)	1,928 (32.4)	1,475 (24.8)	2,540 (42.7)	3 -
6月	1年6ヶ月以上	10,960 (100.0)	3,638 (33.2)	2,771 (25.3)	4,261 (38.9)	290 (2.6)
	1年6ヶ月～ 2年未満	4,670 (100.0)	2,072 (44.4)	1,037 (22.2)	1,272 (27.2)	290 (6.2)
	2年以上	6,290 (100.0)	1,566 (24.9)	1,734 (27.6)	2,989 (47.5)	0 -

□ 事業体の規模別では、300人以上事業体の場合、契約終了比率(53.2%)が高いが、5～299人の事業体では、期間制継続雇用比率(44.6%)が高い傾向が3ヶ月続いている。

企業規模別の契約満了者措置現況（勤続1年6ヶ月）

（単位：％）

月	区分	契約終了	正規職転換	継続雇用	その他
4月	全体	3,353 (23.5)	2,101 (14.7)	7,892 (55.4)	909 (6.4)
	5～299人	2,014 (17.1)	1,640 (13.9)	7,249 (61.5)	887 (7.5)
	300人以上	1,339 (54.3)	461 (18.7)	643 (26.1)	21 (0.9)
5月	全体	3,453 (34.8)	2,311 (23.3)	4,168 (42.0)	3 -
	5～299人	2,300 (30.5)	1,706 (22.6)	3,526 (46.8)	0 -
	300人以上	1,153 (48.0)	605 (25.2)	642 (26.7)	3 (0.1)
6月	全体	3,638 (33.2)	2,771 (25.3)	4,261 (38.9)	290 (2.6)
	5～299人	2,273 (27.1)	2,090 (24.9)	3,742 (44.6)	290 (3.5)
	300人以上	1,365 (53.2)	681 (26.6)	519 (20.2)	0 -

○ 業種別では、鉱工業で契約終了比率（49.4％）が高く、電気・輸送・通信業で正規職転換比率（45.1％）が高かった。また、期間制継続雇用比率は建設業（47.8％）で高かった。

□ 参考として、期間制勤労者の数は131万人であり、常時勤労者全体（1,179万人）の11.1％を占めている。2007年7月1日以降、新規採用又は契約更新された勤続1年6ヶ月以上の期間制勤労者中、法適用例外者は56.8％（212千人）、法適用者は43.2％（162千人）水準であると調査された。

* 法適用例外者：55歳以上である者（50.6％）、他の法令（期間制教員等、22.9％）、高等教育法（時間講師等、6.8％）、事業の完了（4.5％）等

月	全体勤労者	期間制勤労者	勤続年数1年6ヶ月以上勤労者（2007年7月1日以降新規採用又は契約更新者中）			
			期間制法適用例外者	期間制法適用者	法適用者中、当月契約満了者数	
4月	11,392,904	1,357,462 (11.9)	376,846	213,225 (56.6)	163,621 (43.4)	14,254

5月	11,711,550	1,356,831 (11.6)	375,023	210,989 (56.3)	164,034 (43.7)	9,935
6月	11,790,296	1,312,869 (11.1)	373,597	212,078 (56.8)	161,519 (43.2)	10,960

(別添)

事業体期間制勤労者現況調査結果 (統計表)

* 全ての統計資料は、細目と総計 (又は合計) がそれぞれ四捨五入されているので、細目の合計と総計 (又は合計) 及び増減率が一致しないことがあります。

□ 事業体規模別の期間制勤労者数

(単位: 名、%)

月	全体勤労者			期間制勤労者		
	全体	5~299人	300人以上	全体	5~299人	300人以上
4月	11,392,904	8,967,013	2,425,891	1,357,462 (11.9)	971,867 (10.8)	385,595 (15.9)
5月	11,711,550	9,323,949	2,387,601	1,356,831 (11.6)	969,401 (10.4)	387,431 (16.2)
6月	11,790,296	9,458,137	2,332,159	1,312,869 (11.1)	960,353 (10.2)	352,516 (15.1)

注: () は当月基準の期間制勤労者比率 (当月基準の期間制勤労者 / 常用 + 臨時日用勤労者)

□ 産業別期間制勤労者数

(単位: 名、%)

月	産業	全産業	農林 漁業	鉱工業	製造業	社会間接	建設業	御小売・飲 食宿泊	電気輸送 通信金融	事業個人
						資本 その他				公共 その他
4月	全体 勤労者	11,392,904	19,629	3,105,195	3,089,685	8,268,080	768,353	1,436,606	1,427,280	4,635,841
	期間制 勤労者	1,357,462 (11.9)	2,441 (12.4)	159,859 (5.1)	159,320 (5.2)	1,195,162 (14.5)	49,804 (6.5)	133,562 (9.3)	99,310 (7.0)	912,486 (19.7)
5月	全体 勤労者	11,711,550	18,489	3,131,156	3,114,783	8,561,905	760,972	1,598,085	1,545,983	4,656,865
	期間制 勤労者	1,356,831	2,326	161,889	161,341	1,192,616	47,855	131,628	98,216	914,918
6月	全体	11,790,296	19,045	3,182,680	3,166,725	8,588,571	835,231	1,597,298	1,499,287	4,656,754

月	勤労者									
	期間制勤労者	1,312,869 (11.1)	2,418 (12.7)	166,844 (5.2)	166,307 (5.3)	1,143,608 (13.3)	44,997 (5.4)	131,616 (8.2)	98,806 (6.6)	868,188 (18.6)

注：（ ）は当月基準の期間制勤労者比率（当月基準の期間制勤労者／常用＋臨時日用勤労者）

□ 法適用例外者現況

(単位：名、%)

4月	勤続期間1年6ヶ月以上勤労者 (A)		376,846	[100.0]
	法適用例外者 (B) [B/A]		213,225	[56.6]
	①満55歳以上である者 (①/B)		108,831	(51.0)
	②博士及び技術 (②/B)		10,296	(4.8)
	③週15時間未満 (③/B)		10,074	(4.7)
	④事業の完了 (④/B)		12,106	(5.7)
	⑤欠員代替者 (⑤/B)		1,971	(0.9)
	⑥政府雇用 (⑥/B)		4,757	(2.2)
	⑦高等教育法 (⑦/B)		11,267	(5.3)
	⑧他の法令 (⑧/B)		47,864	(22.4)
⑨その他 (⑨/B)		6,058	(2.8)	
法適用者 (C) [C/A]		163,621	[43.4]	
5月	勤続期間1年6ヶ月以上勤労者 (A)		375,023	[100.0]
	法適用例外者 (B) [B/A]		210,989	[56.3]
	①満55歳以上である者 (①/B)		108,851	(51.6)
	②博士及び技術 (②/B)		9,651	(4.6)
	③週15時間未満 (③/B)		9,851	(4.7)
	④事業の完了 (④/B)		10,153	(4.8)
	⑤欠員代替者 (⑤/B)		1,816	(0.9)
	⑥政府雇用 (⑥/B)		5,009	(2.4)
	⑦高等教育法 (⑦/B)		12,629	(6.0)
	⑧他の法令 (⑧/B)		47,918	(22.7)
⑨その他 (⑨/B)		5,113	(2.4)	
法適用者 (C) [C/A]		164,034	[43.7]	
6月	勤続期間1年6ヶ月以上勤労者 (A)		373,597	[100.0]
	法適用例外者 (B) [B/A]		212,078	[56.8]
	①満55歳以上である者 (①/B)		107,305	(50.6)
②博士及び技術 (②/B)		9,729	(4.6)	

	③週 15 時間未満 (③/B)	10,044	(4.7)
	④事業の完了 (④/B)	9,492	(4.5)
	⑤欠員代替者 (⑤/B)	1,541	(0.7)
	⑥政府雇用 (⑥/B)	4,421	(2.1)
	⑦高等教育法 (⑦/B)	14,316	(6.8)
	⑧他の法令 (⑧/B)	48,587	(22.9)
	⑨その他 (⑨/B)	6,643	(3.1)
	法適用者 (C) [C/A]	161,519	[43.2]

* 他の法令：期間制教員（4年）、雇用許可制で入国した外国労働者（3年）、出入国管理法により滞留制限を受ける者等

□ 規模別の全体契約満了者（勤続年数1年6ヶ月以上）の措置事項

(単位：名、%)

月	契約満了者			①契約終了			②正規職転換		
	全体	5~299人	300人以上	全体	5~299人	300人以上	全体	5~299人	300人以上
				全体	5~299人	300人以上	全体	5~299人	300人以上
4月	14,254	11,790	2,464	3,353 (23.5)	2,014 (17.1)	1,339 (54.3)	2,101 (14.7)	1,640 (13.9)	461 (18.7)
5月	9,935	7,532	2,403	3,453 (34.8)	2,300 (30.5)	1,153 (48.0)	2,311 (23.3)	1,706 (22.6)	605 (25.2)
6月	10,960	8,395	2,564	3,638 (33.2)	2,273 (27.1)	1,365 (53.2)	2,771 (25.3)	2,090 (24.9)	681 (26.6)
4月				7,892 (55.4)	7,249 (61.5)	643 (26.1)	909 (6.4)	887 (7.5)	21 (0.9)
5月				4,168 (42.0)	3,526 (46.8)	642 (26.7)	3 -	0 -	3 (0.1)
6月				4,261 (38.9)	3,742 (44.6)	519 (20.2)	290 (2.6)	290 (3.5)	0 -

□ 産業別の全体契約満了者（勤続年数1年6ヶ月以上）の措置事項

(単位：名、%)

月	産業	全体	①契約終了			②正規職転換			③継続雇用			④その他		
			農林漁業	鉱工業	製造業	社会間接 資本その 他	建設業	卸小売・飲 食宿泊	電気輸送 通信金融	事業個人 公共その 他				

4月	契約満了者	14,254 (100.0)	51 (100.0)	661 (100.0)	660 (100.0)	13,542 (100.0)	280 (100.0)	3,183 (100.0)	1,637 (100.0)	8,442 (100.0)
	① 契約終了	3,353 (23.5)	0 -	215 (32.5)	215 (32.6)	3,138 (23.2)	233 (83.2)	341 (10.7)	710 (43.3)	1,854 (22.0)
	② 正規職転換	2,101 (14.7)	51 (100.0)	313 (47.4)	313 (47.5)	1,737 (12.8)	11 (3.9)	291 (9.1)	489 (29.8)	946 (11.2)
	③ 継続雇用	7,892 (55.4)	0 -	133 (20.1)	132 (20.0)	7,759 (57.3)	36 (12.9)	2,551 (80.1)	437 (26.7)	4,735 (56.1)
	④ その他	909 (6.4)	0 -	0 -	0 -	909 (6.7)	0 -	0 -	2 (0.1)	907 (10.7)
5月	契約満了者	9,935 (100.0)	22 (100.0)	692 (100.0)	692 (100.0)	9,221 (100.0)	260 (100.0)	1,413 (100.0)	2,069 (100.0)	5,479 (100.0)
	① 契約終了	3,453 (34.8)	0 -	216 (31.2)	216 (31.2)	3,236 (35.1)	253 (97.0)	738 (52.2)	826 (39.9)	1,420 (25.9)
	② 正規職転換	2,311 (23.3)	22 (100.0)	259 (37.3)	259 (37.3)	2,031 (22.0)	4 (1.5)	377 (26.7)	844 (40.8)	806 (14.7)
	③ 継続雇用	4,168 (42.0)	0 -	218 (31.4)	218 (31.4)	3,951 (42.8)	4 (1.5)	299 (21.2)	399 (19.3)	3,249 (59.3)
	④ その他	3 -	0 -	0 -	0 -	3 -	0 -	0 -	0 -	3 (0.1)
6月	契約満了者	10,960 (100.0)	6 (100.0)	444 (100.0)	433 (100.0)	10,509 (100.0)	540 (100.0)	1,359 (100.0)	1,344 (100.0)	7,266 (100.0)
	① 契約終了	3,638 (33.2)	6 (100.0)	220 (49.4)	208 (48.1)	3,413 (32.5)	246 (45.6)	483 (35.6)	455 (33.8)	2,229 (30.7)
	② 正規職転換	2,771 (25.3)	0 -	66 (14.8)	66 (15.2)	2,705 (25.7)	36 (6.6)	582 (42.8)	607 (45.1)	1,481 (20.4)
	③ 継続雇用	4,261 (38.9)	0 -	159 (35.8)	159 (36.7)	4,101 (39.0)	258 (47.8)	294 (21.6)	283 (21.0)	3,266 (45.0)
	④ その他	290 (2.6)	0 -	0 -	0 -	290 (2.8)	0 -	0 -	0 -	290 (4.0)