

4 有期労働指令

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の到来、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）

Council Directive 1999/70/EC
of 28 June 1999
concerning the framework agreement on fixed-term
work concluded by ETUC, UNICE and CEEP

Article 1

The purpose of the Directive is to put into effect the framework agreement on fixed-term contracts concluded on 18 March 1999 between the general cross-industry organisations (ETUC, UNICE and CEEP) annexed hereto.

Article 2

Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 10 July 1999, or shall ensure that, by that date at the latest, management and labour have introduced the necessary measures by agreement, the Member States being required to take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof.

Member States may have a maximum of one more year, if necessary, and following consultation with management and labour, to take account of special difficulties or implementation by a collective agreement. They shall inform the Commission forthwith in such circumstances.

When Member States adopt the provisions referred to in the first paragraph, these shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference at the time of their official publication. The procedure for such reference shall be adopted by the Member States.

Article 3

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the Official Journal of the European Communities.

Article 4

This Directive is addressed to the Member States.

Purpose (clause 1)

The purpose of this framework agreement is to :

- (a) improve the quality of fixed-term work by ensuring the application of the principle of non-discrimination ;
- (b) establish a framework to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships.

Scope (clause 2)

1. This agreement applies to fixed-term workers who have an employment contract or employment relationship as defined in law, collective agreements or practice in each Member State.

2. Member States after consultation with the social partners and/or the social partners may provide that this agreement does not apply to :

- (a) initial vocational training relationships and apprenticeship schemes ;
- (b) employment contracts and relationships which have been concluded within the framework of a specific public or publicly-supported training, integration and vocational retraining programme.

Definitions (clause 3)

1. For the purpose of this agreement the term "fixed-term worker" means a person having an employment contract or relationship entered into directly between an employer and a worker where the end of the employment contract or relationship is determined by objective conditions such as reaching a specific date, completing a specific task, or the occurrence of a specific event.

2. For the purpose of this agreement, the term "comparable permanent worker" means a worker with an employment contract or relationship of indefinite duration, in the same establishment, engaged in the same or similar work/occupation, due regard being given to qualifications/skills.

Where there is no comparable permanent worker in the same establishment, the comparison shall be made by reference to the applicable collective agreement, or where there is no applicable collective agreement, in accordance with national law, collective agreements or practice.

Principle of non-discrimination (clause 4)

1. In respect of employment conditions, fixed-term workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable permanent workers solely because they have a fixed-term contract or relation unless different treatment is justified on objective grounds.
2. Where appropriate, the principle of pro rata temporis shall apply.
3. The arrangements for the application of this clause shall be defined by the Member States after consultation with the social partners and/or the social partners, having regard to Community law and national law, collective agreements and practice.
4. Period-of service qualifications relating to particular conditions of employment shall be the same for fixed-term workers as for permanent workers except where different length-of service qualifications are justified on objective grounds.

Measures to prevent abuse (clause 5)

1. To prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships, Member States, after consultation with social partners in accordance with national law, collective agreements or practice, and/or the social partners, shall, where there are no equivalent legal measures to prevent abuse, introduce in a manner which takes account of the needs of specific sectors and/or categories of workers, one or more of the following measures :
 - (a) objective reasons justifying the renewal of such contracts or relationships ;
 - (b) the maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships ;
 - (c) the number of renewals of such contracts or relationships.
2. Member States after consultation with the social partners and/or the social partners shall, where appropriate, determine under what conditions fixed-term employment contracts or relationships :
 - (a) shall be regarded as "successive"
 - (b) shall be deemed to be contracts or relationships of indefinite duration.

Information and employment opportunities (clause 6)

1. Employers shall inform fixed-term workers about vacancies which become available in the undertaking or establishment to ensure that they have the same opportunity to secure permanent positions as other workers. Such information may be provided by way of a general announcement at a suitable place in the undertaking or establishment.
2. As far as possible, employers should facilitate access by fixed-term workers to appropriate training opportunities to enhance their skills, career development and occupational mobility.

Information and consultation (clause 7)

1. Fixed-term workers shall be taken into consideration in calculating the threshold above which workers' representative bodies provided for in national and Community law may be constituted in the undertaking as required by national provisions.
2. The arrangements for the application of clause 7.1 shall be defined by Member States after consultation with the social partners and/or the social partners in accordance with national law, collective agreements or practice and having regard to clause 4.1.
3. As far as possible, employers should give consideration to the provision of appropriate information to existing workers' representative bodies about fixed-term work in the undertaking.

Provisions on implementation (clause 8)

1. Member States and/or the social partners can maintain or introduce more favourable provisions for workers than set out in this agreement.
2. This agreement shall be without prejudice to any more specific Community provisions, and in particular Community provisions concerning equal treatment or opportunities for men and women.
3. Implementation of this agreement shall not constitute valid grounds for reducing the general level of protection afforded to workers in the field of the agreement.
4. The present agreement does not prejudice the right of the social partners to conclude at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing the provisions of this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.
5. The prevention and settlement of disputes and grievances arising from the application of this agreement shall be dealt with in accordance with national law, collective agreements and practice.
6. The signatory parties shall review the application of this agreement five years after the date of the Council decision if requested by one of the parties to this agreement.

出典：【EU労働法全書】(小宮文人、濱口桂一郎 訳、旬報社、2005年)