

イギリスにおける有期雇用契約の法規制

有田謙司(専修大学)

1 法制の概要

有期雇用契約被用者（不利益取扱防止）規則（Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002）

(1)適用対象

有期雇用契約被用者（fixed-term employees）（reg.1）

＝労務を提供する相手方（使用者）との間に、定められた日に到達する、定められたことが生じる又は生じない、あるいは定められた任務が完了する場合に、終了することになっている雇用契約（contract of employment）を有する被用者（employee）

*イギリスでは、仕事を提供する義務と賃金その他の形式の報酬と見返りにその仕事を履行する義務（an obligation to provide work and an obligation to perform that work in return for a wage or some form of remuneration）という雇用契約を創出するのに必要な「それ以上削ることはできない最小限の相互の義務（irreducible minimum of mutual obligation）」を欠く場合には雇用契約は存せず、被用者とは認められないとする「義務の相互性」基準を判例がとっていることから、不定期雇用労働者（casual workers）等は被用者とはみなされない

派遣労働者（agency workers）は適用対象外（reg.19）

(2)不利に扱われない権利

有期雇用契約被用者は、比較対象となる被用者（comparable employee）と比較してそれより不利に扱われない権利を有する（reg.3）

①「比較対象となる被用者」（reg.2）

有期雇用契約被用者と同一の使用者に雇用され、同一の事業所に就労し、かつ、関連

する場合には、同程度の資格や技能を有しているか否かを考慮して、同一又は大まかに類似の (**broadly similar**) 仕事に従事している者

有期雇用契約被用者は、同一事業所内に比較対象となる被用者がいない場合には、同一使用者の他の事業所における比較対象となる被用者を使うことができる

比較対象となる被用者は、その雇用が終了した場合、比較対象者ではなくなる

②不利益取扱い

有期雇用契約被用者の不利に扱われない権利は、(a)その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、(b)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

→ (不利な扱いの例)

単に有期雇用であることを理由に剰員整理解雇の対象に選定されること (それが客観的に正当化されなければ)

規則で特に言及されている不利な扱いを受けない事項

(a)何らかの勤務条件に関連する勤続期間の資格要件

(b)教育訓練を受ける機会

(c)事業所内の期間の定めのない雇用契約の職を得る機会

→事業所内に空きがでた場合に情報提供を受ける権利

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、不適當でなければ、比例原則 (**pro rata principle**) が適用される

③客観的正当化 (**objective justification**)

有期雇用契約被用者の不利な扱いが、真に事業場の目的 (**business objective**) のような、正当な目的を達成するためであり、その目的を達成するために必要であり、その目的を達成するために適切な方法である、ということが証明される場合

→客観的正当化は程度問題

総体的アプローチ (**package approach**) (**reg.4**)

有期雇用契約被用者の契約条件の総体が比較対象となる被用者の契約条件の総体よりも不利なものではない場合、ある特定の契約条件に関する不利な扱いは正当化される

④理由書の交付を受ける権利

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 (請求日から **21** 日以内の交付) (**reg.5**)

→この理由書は雇用審判所の審問手続において使用することができる

総合的アプローチが用いられている場合、理由書は、1つ以上の利益 (benefits) に関して生じている異なる扱いの理由を示すものでなければならない

(3)有期雇用契約の継続利用の制限

①有期雇用契約の継続利用制限 (4年ルール)

有期雇用契約被用者が、すでに4年あるいはそれ以上の期間の継続した雇用を有しているとき、契約を更新され、または新たな有期雇用契約に基づき再雇用される場合、当該契約更新または新契約は、有期契約に基づく雇用が客観的に正当化されるか、あるいは労働協約または労使協定 (workforce agreement) に基づいて4年の期間が引き延ばされているのでなければ、期間の定めのない雇用契約としての効果を生じる (reg.8)

→新たな有期雇用契約に基づく再雇用の場合の中断期間の存在と継続期間としての扱い (解釈問題)

②客観的正当化

「客観的正当化」についての判断は、不利に扱われない権利の場合と同様

③労働協約・労使協定による修正

労働協約または労使協定は、有期雇用契約の継続的利用から生じる悪弊 (abuse) を防止するため、(a)記載された被用者が、有期雇用契約または反復された有期雇用契約に基づいて継続して雇用されうる期間の上限、(b)記載された被用者が雇用されうる有期雇用契約の反復・更新の回数の上限、(c)記載された被用者が雇用されうる有期雇用契約の反復・更新を正当化する客観的理由、について定めることで、法定のルールを修正することができる (reg.8(5))

→労使協定の当事者たる従業員代表 (Sch.1, para.3)

④期間の定めのない雇用契約への変更確認書の交付請求権

reg.8に基づき期間の定めのない雇用契約に変わったと考える被用者から、期間の定めのない雇用契約への変更確認書の交付請求を受けた使用者は、請求日から21日以内に、そのような変更があったことを確認する旨、あるいは、有期雇用契約であるとする場合にはその理由を記載した書面を被用者に交付する (reg.9)

→この交付された文書は、裁判所、雇用審判所 (employment tribunals) 等の手続において証拠として扱われうる

(4)救済方法

雇用審判所 (employment tribunals) への訴え (reg.7, reg.9(5))

①不利に扱われない権利 (reg.7)

出訴期間 3 か月

→雇用審判所は、事案のあらゆる事情において、そうすることが正当かつ衡平で (just and equitable) あると考える場合には、時期に遅れた訴えを審理することができる
被用者が不利に扱われない権利に関して訴える場合、使用者が不利な扱いの理由を特定しなければならない

雇用審判所は、本規則に基づく訴えに根拠が十分にあると認定する場合には、次の中から正当かつ衡平と考える手段を講じる。

(a)訴えに係る権利に関して宣言判決 (declaration) をなすこと、(b)訴えに係る補償金 (compensation) の支払を使用者に命じること、(c)事案のあらゆる事情において、訴えに係る不利な扱いの効果を取り除くまたは緩和する目的で、雇用審判所が合理的であると考えられる措置を、使用者が定められた期間内にとるよう勧告すること (recommending)。

→補償金の算定

→権利の侵害に起因する損害 (権利の侵害の結果訴えを行うことによって合理的に生じた費用、権利の侵害がなければ (but for) 合理的に得られたであろう利益の喪失)

→慰謝料は含まれない

損害軽減義務 (duty of a person to mitigate loss) の適用

→使用者が正当な理由なく上記(c)の勧告に従わない場合に、そうすることが正当かつ衡平であると考えるときは、雇用審判所は、上記(b)の補償金支払を命じ、あるいは補償金の増額をなすことができる

②有期雇用契約の継続利用制限

被用者は、期間の定めのない雇用契約に変わったことの宣言判決を求める訴えを雇用審判所に対して行うことができる (reg.9(5))

→この訴えは、被用者が、期間の定めのない雇用契約への変更確認書の交付請求を行っており、これに対して使用者が、その交付を行わなかったか、あるいは有期雇用契約である理由を記載した書面の交付を行ったかのいずれかの場合で、かつ、被用者が訴えの時点で使用者に雇用されていないならば、行うことができない (reg.9(6))

2 裁判例

雇用契約が期間の途中で当事者のいずれからでも終了できるものであっても、被用者は規則の適用される有期雇用契約被用者であるとする裁判例

Allen v. National Australia Group Europe Ltd. EATS/0102/03 (EAT)

(契約に基づかないボーナスの支払いをしないという) 不利な扱いがなされた日は、その意図が明確に述べられたときではなく、その詳細およびボーナスの関連する被用者への適用を使用者が決定したとき、とした裁判例

Coutts & Co Plc, Royal Bank of Scotland v. Cure, Fraser UKEAT/0395/04/RN

有期雇用契約の継続利用制限の客観的正当化理由に関する裁判例

Ball v, University of Aberdeen 101486/08, 23 May 2008

Secretary of State for Children Schools and Families v. Fletcher UKEAT/0095/08/RN

3 労働協約等

指針を定めた例

Joint Agreement on Guidelines for the Employment of Fixed-Term Employees in Further Education Colleges Between The Association of Colleges (AoC) and Association for College Management (ACM), Association of Teachers & Lecturers (ATL), GMB, UNISON, UNITE-The Union, University and College Union(UCU), May 2008

→①適用可能な限り定期昇給 (incremental progression) についても均等に扱う

②有期契約は、真に期間の定めが必要である明白かつ客観的な理由がある場合に限り用いられるべき

4 有期契約雇用の実態

(2005年／2006年(冬)の時期での調査結果) (Labour Force Survey)

臨時雇用被用者 (temporary employee) 約 140 万人

→内訳 ①有期契約 46.8%、②派遣労働 17.5%、③不定期労働 19.7%、④季節労働 5.0%、⑤その他 11.1% (この構成比に関して、男女間での差はあまりない)

臨時的雇用を選択した理由 ①期間の定めのない雇用が見つからなかった 25.5%
②期間の定めのない雇用を望まない 27.0%

(2004 年調査)

Inside the Workplace: First Findings from the 2004, Workplace Employment Relations Survey (WERS 2004)

調査対象事業所の約 3 割に有期契約雇用被用者

【参考文献】

DTI, Fixed-term work: a guide to the regulations (2002, PL 512)

DTI, Fixed Term Work Public Consultation (March 2001, URN 01/680)

TUC, Response to DTI Consultation: The Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 (2002)

Department of Trade and Industry: Public Consultation on Fixed Term Work: Response from a Working Group of Oxford University Law Faculty members and students (29 May 2001)

A.McColgan, "The Fixed-Term Employee (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002: Fiddling While Rome Burns?" (2003) 32 ILJ 194

A.Koukiadaki, 'Case Law Developments in the Area of Fixed-Term Work' (2009) 38 ILJ 89

S.Deakin & G.Morris, Labour Law 4th ed. (2005, Hart Publishing)

D.McCann, Regulation Flexible Work (2007, Oxford University Press)

P.Davies and M.Freedland, Towards a Flexible Labour Market (2007, Oxford University Press)

B.Kersley et al., Inside the Workplace: First Findings from the 2004, Workplace Employment Relations Survey (WERS 2004)

小宮文人『現代イギリス雇用法』(2006年・信山社)