

『JILPT 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—
(平成 22 年 3 月 8 日開催)』の内容からの抜粋・要約

(注：制度の特徴、運用の実態、最近の動きに関する情報等について抜粋・要約。文脈上、既知の内容も記載している部分あり)

1 イギリス (ケンブリッジ大学リサーチフェロー アリステア・クキアダーキ氏)

○ 有期労働契約の継続利用の制限違反の効果について

有期労働契約が、4 年以上継続した場合には、期間の定めは無効となる (客観的に正当化される理由がある場合・労働協約等の定めがある場合を除く。)

一方、有期労働契約の雇止めにも、無期契約労働者の解雇に係る規制が適用され、1 年間の待機期間 (不公正解雇の規制適用対象となるのに必要な勤続期間) を過ぎていれば、解雇手当、剰員整理手当を請求できる。このように労働法では有期契約労働者は無期契約労働者と同じ扱いを受けることになっているが、実態としては、有期労働者の雇用安定に対する保護は限定的である。

○ 均等待遇

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、と批判を受けている。どの程度の雇用期間がある労働者と比較するのかは定義がなく、裁判所でも問題となっている。最近、裁判所では、全く同じ職業でなくてもよい、広義に同じような職であれば比較対象になると判断している。

編注：規則上、有期雇用契約労働者は、比較対象となる被用者と比較してそれより不利に取り扱われない権利を有するとされている。(第 5 回有期労働契約研究会資料より)

2 スウェーデン（ルンド大学准教授 ミア・レンマー氏）

○ 有期労働契約に関する規制の変遷

- ・ 1970年代より、有期労働契約の締結事由を特定の季節業務、労働者の代替等に制限し、期間・期限も限定してきたが、その後有期労働契約の範囲は、雇用保護法改正と判例法により、業務の一時的増大、試用のための雇用等にも拡大。
- ・ その結果、利用可能理由のリストが多岐にわたり、複雑すぎて、使用者にとっても、労働者にとっても、利用可能理由の内容を正確に解釈することが難しくなった。
また、政府としても有期労働契約の活用機会を増やしたいとの目的もあったようである。
- ・ こうしたことから、2007年に雇用保護法が大きく改正され、有期労働契約に関する法規制が簡素化・明確化された。

○ 改正後の規制内容

- ・ 一般有期労働契約については客観的理由は不要となったが、期間上限（5年間に合計2年まで、更新は3回まで。これを超えると自動的に無期に転化）が定められた。
- ・ 臨時的代替雇用の場合には、期限を超えても無期に転化できない。
- ・ 季節雇用や67歳以上の労働者の有期労働契約は期間や更新に関する規制はない。
- ・ 試用目的の有期労働契約は、6ヶ月以内で認められる。
- ・ 12ヶ月以上雇用されている場合の雇止め1か月前の通知や、正規雇用への優先権などあり。

○ 期間上限設定の効果等

- ・ 契約の期間上限に達する前に雇止めするというマイナスの副作用はあり、例えば、メディア部門では、（再雇用の権利が発生する雇用期間の下限である）12ヶ月の手前の11ヶ月を契約期間とし、これによって雇用継続の資格が発生されないようにする例が多い。
一方、一部の業種では2年という期間上限により、使用者が有期契約労働者を無期労働契約に転換させていると考えている。
- ・ 労働協約で法規制とは異なる規制を定めることができる。これまでは労働協約で法よりも規制を厳しくする方向だったが、最近は、ローカルなレベルでは、労働協約により規制を緩和する方向にある。

- ・ 労組は、2007年の雇用保護法改正は、EU指令に従った実施ではないとして異議申立てをしている。

3 ドイツ（ゲーテ大学教授 ベルント・バース氏）

○ 有期労働契約規制の歴史的経緯

- ・ 1960年の判例において、有期労働契約が法的に有効性を持つのは、解雇保護法の規定を潜脱しない限りにおいてであると判断。
- ・ 有期労働契約を締結できる様々な客観的理由が裁判所によって判断されていき、その後、当該理由のリスト（但し例示列举）が法定化された。
- ・ 1985年、就業促進法により短期の契約については客観的理由はなくても締結できるとされた。
- ・ 2000年、パートタイム労働・有期労働法制定。

有期労働契約の規制緩和に際しては、有期労働契約の活用によって失業者を減少できるのではないかと考えられたが、現在、この期待が本当に実現したのかについては、対立がある。労働組合は失業者は減少していないと主張する一方、使用者は、規制緩和が実施されていなければ失業者は現状より多くなっていたらと主張している。

（解雇に関する保護が非常に厳格であるが、解雇制限法の改正により雇用を生み出すよりは、有期労働契約に係る改正の方が容易に実施できたということがある。）

○ 現行の規制に対する評価

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2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が、このシステムには、メリット・デメリット両方がある。

労働組合は現在の混在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2年未満の雇用の場合には緩和するという考え方もでている。（現在の制度は、使用者、特に中小企業にとって過酷な点が多いとみられているため）

4 フランス（パリ第13大学教授 パスカル・ロキエク氏）

○ 規制の緩和の動き

厳しい法的措置、団体交渉の強かさ、無期契約を基本とするといった労働法の規制は以下の理由により徐々に衰退しつつある。

- ① 企業は、長期的な雇用関係を維持するより、外注、請負、有期雇用契約、臨時雇用をしばしば選択するようになった。
- ② 経済のグローバル化の進展がある。

○ 企業における無期労働契約の減少の動き

使用者は、ある特定の業務のために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（使用者団体はこの考え方を推進）。

その場合、多くの企業が、外注、請負を活用しており、また、無期契約で使用するという方法もあるが、不当解雇に関する法律の規制があるため、経済的な理由による解雇について、企業が当該労働者を必要としないとの理由だけでは解雇は許されない。解雇の正当な理由が必要という要件を廃止し、労働者に金銭を支払うとともに、失業者のために納税すれば、どのような理由でも解雇できるとの急進的な提案もなされているが、採用されていない。そこで、有期労働契約の活用がなされている。

（無期労働契約の規制を変更することは非常に難しい。）

○ 有期労働契約の締結事由に関する最近の動き

締結事由は、一時的な業務にのみ締結できるという一般原則のほかに、

- ①労働者の代替、②企業活動の拡大、③季節的な労働の増大、④セクター契約（慣行的有期契約）、⑤若年・高齢者雇用などの福祉（雇用政策）目的が許容される。（これら以外では）通常の業務で有期労働契約を結ぶことはできない。

○ 有期労働契約が広く利用されている理由

実際には有期労働契約が多くなってきている理由は以下のとおり、

- ① 使用者、特に中小企業の利用者が経済的理由による解雇の法規制を怖れている（法規制は複雑で解雇には多額の資金も必要）。
- ② 使用者は、優秀な弁護士を活用して、締結事由規制をうまく回避している。

例えば、有期契約を締結できる場合である慣行的有期契約（セクター

契約)として、観光業、レストラン業等では、頻繁に有期労働契約が使われている。

また、「業務量の増加」との締結事由を活用する。ただし、この事由については裁判所もかなり厳しくなっており、業務量の増加は偶発的なもの、あるいは循環的なものでなければならない。

○ 契約期間到来前の解雇について

使用者は、コストを計算して、2～4年の有期契約や無期契約を続けるよりも、解雇するコストが安い場合には、規制を侵しても解雇する状況がある。

○ 政府における失業対策としての有期労働契約の活用について

政府は、失業問題に対処するために有期労働契約に目を向けており、若年労働者が有期労働契約により仕事をしながら訓練を受ける仕組みがある。