

1 有期労働契約法制の概要

※労働契約の基本原則 … 労働契約は期間の定めなく締結されるのが原則

(1) 制度内容

☞ 【添付資料①】参照

(2) 傾向および問題点 … 裁判例の展開／研究者による指摘

- ・利用可能事由の拡大傾向
- ・利用可能事由の柔軟性
たとえば、 → 「事業活動の一時的増加」
→ クーリング期間などの適用を受けない利用事由
- ・平等取扱原則と勤続年数要件
- ・連続的利用の柔軟化
- ・期間の定めのない契約への性質変更 ≠ 復職
- ・判例による規制強化と柔軟化

2 有期労働契約の実態

※有期労働契約の活用状況

☞ 【添付資料②】参照

【添付資料①】 フランスの有期契約法制の概要

※以下は、フランス労働省HPに掲載されている有期労働契約の制度解説(2009年3月9日に最終更新された内容)と、Memo social 2009の記述内容から整理したものである。

■概要

有期労働契約は、明確かつ一時的な業務の遂行を目的とする場合で、法律に列挙された事由に限り、締結することができる。有期労働契約は必ず書面で締結しなければならない。いかなる締結理由であっても、当該企業の通常かつ恒常的な事業活動に関連する業務に長期的に従事させることを目的することや、そのような効果をもたらすことは許されない。有期労働契約が法律に違反して締結された場合、期間の定めのない契約に性質変更される。

■有期労働契約の利用可能事由

(1)労働者の代替

- ①欠勤労働者(病気、休暇など理由の如何を問わず)の代替
- ②一時的にパートタイム労働に移行している労働者の代替
- ③労働契約停止中の労働者の代替
- ④期間の定めのない契約で採用された労働者が実際に就労を開始するまでの期間
- ⑤廃止予定の職に就いていた労働者が廃止前に離職した場合の残期間

(2)事業活動の変動

- ①事業活動が一時的に増加する場合
- ②安全に関する作業が必要な場合
- ③例外的に輸出の注文がある場合
- ④通常の事業活動に関係しない臨時の業務

(3)一時的な性質の業務

- ①季節的雇用
- ②慣行的有期労働契約

* 業務の一時性により、期間の定めのない契約で採用しないことが恒常的な慣行になっている場合。対象となる活動部門は、デクレ(政令)または拡張労働協約によりリスト化。

■特別なタイプの有期労働契約

(1)採用促進のための有期労働契約

- ①雇用へのアクセスが困難な失業者の職業参入を容易にすることを目的とした契約など複数存在。
- ②「シニア」契約・・・高齢労働者の再就職を促進するための有期労働契約。対象となるのは、求職者として3か月以上登録し、個人別再就職合意を締結している、57才以上の労働者。期間は最長18カ月。更新は36カ月を超えない(最初の契約の期間を含む)範囲で1回のみ可能。

(2)特定の目的達成を期限とする有期労働契約

2008年6月25日法により5年間の実験的措置として導入。特定の目的の達成をその期限とする有期労働契約で、エンジニア(高等技術者)と幹部職員の採用のために締結することができる。期間は18か月以上36か月以下。

※利用禁止事由

- ①経済的理由による解雇の実施から 6 か月以内に、事業活動の一時的な増加を理由として、その対象となった職に有期契約労働者を採用することは禁止（例外あり）。
- ②集団的紛争によって労働契約が停止している労働者の代替のために有期労働契約を締結することは禁止。
- ③特に危険な作業を行わせるために有期労働契約を利用することは禁止。

■契約期間の制限

(1) 確定期限で締結される契約…原則

- ⇒①契約期間の上限は、更新による延長期間を含めて最長 18 か月
- ⇒②期間の定めのない契約で採用された労働者が就労を開始するまでの期間、または安全措置に必要な緊急作業の実施を目的とする場合には、最長 9 か月。
- 契約が国外で履行される場合、労働者が当該ポストの廃止前に離職した場合、または輸出用の特別な大量注文を受けた場合は、最長 24 か月。

(2) 不確定期限で締結することができる契約…例外

- ⇒予定の終了または目的の達成が有期労働契約の満了時期になる。
- ⇒不確定期限の場合、最低期間を記載しなければならない。

※表1

利用事由	最長期間	
	確定期限(1)	不確定期限
欠勤労働者の代替、契約が停止している労働者の代替(2)	18 ヶ月	欠勤終了
CDI で採用された労働者が仕事に就くまでの期間(2)	9 ヶ月	9 ヶ月
ポストの廃止前に離職する労働者の代替	24 ヶ月	——
事業活動の一時的増加	18 ヶ月	——
例外的な輸出の注文(3)	24 ヶ月	——
特別なタイプのCDD	確定期限(1)	不確定期限
安全措置に必要な緊急作業	9 ヶ月	——
季節的雇用(2)	——	季節の終了
慣行的有期労働契約(2)	18 ヶ月	目的の達成

■契約の更新

- ⇒締結時に明確に定められた期限のある契約は更新することができる。更新は 1 回のみ可能。最初の契約期間と合計した全期間が法定の（最初に締結された契約タイプの）最長期間を超えてはならない。
- ⇒使用者は更新時にも有期労働契約を利用する正当な理由を証明することが必要。
- ⇒更新の条件は契約書に定められる。期間満了前に労働者に交付する付属書に記載することも可能。

■契約書に記載すべき事項

(1) 書面の作成と利用事由の明記

契約書は書面で作成し、利用事由が明記されていなければならない。書面の作成と利用事由の明記がなければ、期間の定めなく契約が締結されたとみなされて性質変更される。

(2) 必要記載事項

①代替労働者の氏名および職業資格、②契約満了日、更新がある場合は更新条項、不確定期限の場合はその最低期間、③有期契約労働者が従事する職、④適用される労働協約、⑤試用期間が設けられる場合はその長さ、⑥報酬額およびその内訳(賞与や手当を含む)、他。

(3) 契約書の交付

契約書は採用日から2日(就業日)以内に労働者に交付しなければならない。

■試用期間の長さ

⇒試用期間を設ける場合、その長さは以下のように制限されている。

①6か月以下の契約については、1週につき1日(最長で2週)

②6か月を超える契約については、最長1か月

※不確定期限の場合は契約の最低期間をベースに同じ方法で計算。

⇒試用期間が1週間以上の場合、使用者は、試用期間中または満了時に契約を終了させるにあたり、出勤日数に応じた次の予告期間を遵守しなければならない。

①8日未満→24時間／②8日以上1か月未満→48時間／③1か月以上→2週間／

④3か月以上→1か月

■有期労働契約の連続した利用

(1) 同じ職での連続した有期労働契約の締結と「クーリング期間」

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

※クーリング期間は当該企業の就業日で計算する(たとえば、土日休日の場合はこの2日はクーリング期間の計算に算入されない)。

※適用除外

⇒被代替労働者の新たな欠勤、季節的雇用、慣行的有期労働契約、安全措置に必要な緊急作業、労働者からの中途解約、労働者が契約更新を拒否した場合、雇用政策または職業教育のための措置として締結された有期労働契約など。

(2) 同じ労働者との連続した有期労働契約の締結

有期労働契約の期間満了後も契約関係が継続している場合、当該契約は期間の定めのない契約になる。

※例外…①欠勤労働者または労働契約停止労働者の代替／②季節的業務または慣行的業務

※濫用規制

※客観的理由による正当化…業務の一時性を証明する具体的要素の存在

■ 有期契約労働者の権利保障

(1) 平等取扱い

①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CDI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が含まれる)を享受する。

→報酬は、同等の格付けで同じ職務に従事する期間の定めのない契約の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。

→病気や事故の場合に当該企業に適用される労働協約に定められた補足的手当を受ける権利、当該企業の他の労働者が享受している祝日手当の権利、など。但し、勤続年数要件がある場合(でこれを満たしていない場合)はこの限りでない。

②他の労働者と同じ集团的権利を享受 →労働組合権の行使や従業員代表制度(選挙資格及び被選挙資格、組合代表者として指名など)、集团的設備品((交通費、食堂、食堂チケット、シャワー、更衣室、図書室、休憩室、託児所…)の利用など。

(2) 有給休暇補償手当

有期契約労働者が当該企業で適用される休暇制度によって有給休暇をとることができなかった場合、有給休暇補償手当を請求する権利を有する。

(3) 期間の定めのない契約での採用に関する情報提供

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。

■ 契約終了手当

(1) 目的と対象

⇒契約終了後に労働者が不安定な状況に置かれることを防止する(補う)ことを目的とする。

⇒契約終了手当は、同じ職あるいは類似の職に従事するための期間の定めのない契約での継続が、期間満了時に使用者から提示されなかった場合に支払われる。

⇒季節的雇用、慣行的有期労働契約、雇用政策としての有期労働契約などは適用除外。

⇒CDIでの契約継続の申し出を労働者が拒否した場合、労働者からの中途解約の場合、労働者の重い非行や不可抗力による中途解約の場合には、支給されない。

(2) 手当の額

①原則…契約期間中に支払われた税込総報酬の10%。労働協約による増額は可能。

②例外…労働協約により、職業教育に関する代償措置が提供される場合には、10%を6%に引き下げることができる。

■ 中途解約

* 確定期限がある場合の期間満了前の解約、不確定期限の場合の最低期間経過前の解約

(1) 中途解約が可能な事由

①使用者と労働者の合意

②不可抗力:労働契約の履行を不可能にするような、例外的で予測不可能で克服できない出来事。

③使用者または労働者の重い非行

④・期間の定めのない契約で採用された労働者からの中途解約。

(2) 違法な中途解約の効果

① 使用者からの違法な中途解約

→ 期限まで契約が履行されたならば得たであろう税込み報酬に相当する額以上の損害賠償

② 労働者からの違法な中途解約

→ 労働者に対する損害賠償を請求が可能。額は被った損害に応じて決定。

■ 規制違反に対する民事制裁

(1) 法的性質の変更・・・期間の定めのない契約とみなすこと。

- ① 書面を作成していない場合
- ② 契約に利用事由が明記されていない場合
- ③ 必要記載事項が記載されていない場合
- ④ 不適法な事由によって利用した場合
- ⑤ 最長期間や更新規制を遵守しなかった場合
- ⑥ 「クーリング期間」を遵守していない場合、 など。

(2) 賠償金の支払い

⇒ 賃金 1 か月分以上の賠償金支払。

■ 規制違反に対する刑事制裁

* 3750 ユーロ(再犯の場合は 7500 ユーロ)の罰金及び／または 6 ヶ月の禁固

- ・ 恒常的業務に就かせるためにCDDを締結した場合
- ・ 契約書面の作成を行わなかった場合。
- ・ 労働者に契約書を交付すべき期間(採用から 2 日以内)を遵守しなかった場合。
- ・ 利用可能事由及び利用禁止事由を遵守しなかった場合。
- ・ 目的を明確に記載しなかった場合。
- ・ 契約期間及び更新に関する定めを遵守しなかった場合。
- ・ 「クーリング期間」を遵守しなかった場合。
- ・ 賃金平等原則を遵守しなかった場合。 など。

【添付資料②】 フランスの有期労働契約の活用状況

1990年代以降、一時的労働契約の利用は顕著に増加し一般化したことが指摘されている¹⁰⁷。労働者 10 人以上の事業所（私企業を中心とする）で有期契約労働者数は、1992 年 4 月の 384,000 人から 1996 年 12 月の 539,000 人になっており、5 年で 40%増加したことになる（雇用対策の一時的契約を除くと 31%）。同時期に総労働者数は 4%増加しているので、総労働者数に対する有期契約労働者の割合は、1992 年が 4%であったのに対して 1996 年には 5.5%になっている。こうした増加現象は 1980 年代から続いているが、これは 2 つの側面から観察されている。第 1 に、有期労働契約を活用する事業所の割合が増大したことである。有期契約労働者を雇用する事業所はその規模にかかわらず増加しており、総数で見ると 1992 年は 44%から 1996 年に 59%になっている。第 2 に、これらの事業所の従業員に対する有期契約労働者（あるいは派遣労働者）の比重が高まったことである。

以下では、2002 年の有期契約労働者の活用状況について紹介する。統計数値は、INSEE（Institut national de la Statistique et des Etudes économiques = 国立経済統計研究所）、DARES（Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques = 統計調査局）等によって定期的に実施・公表されているが、ここでは、DARES によって 2003 年 4 月に発表された短期契約（有期労働契約および派遣労働）の状況に関する資料¹⁰⁸を紹介することとする（Dares, Premières informations et premières synthèses, No.14-1, avril 2003）。なお、同資料に掲載されているグラフおよび表は、【資料 1】（101～104 ページ参照）にあげている。

1 短期契約（有期労働契約、派遣労働契約）の総数（グラフ 1）

2002 年、一時的契約の労働者は 1,400,000 人であり、うち 900,000 人が有期労働契約、500,000 人が派遣労働である。これらの雇用形態は、雇用政策上の援助付契約を除くと、私企業労働者の 9%にあたり、2000 年以降微減しているものの、1991 年の 2 倍になっている。増加率は有期労働契約よりも派遣労働の方が高い。これらの雇用形態の増加は、高失業期に見られたのだが、失業が減少している時期にも続いている。企業は、派遣労働や有期労働契約による柔軟性を評価している。つまり、それらは労働の需要供給間の柔軟な調整手段であり、企業がとりわけ景気変動に迅速に適応することを可能にするからである。

2 短期契約の産業部門別の利用状況（グラフ 2）

短期契約——主として有期労働契約——を最も多く利用しているのは農業部門である。このタイプの契約が多いことは農業活動の季節的性格から説明される。農業部門の有期労働契

¹⁰⁷ INSEE, Liaisons sociales, DARES, Intérim et CDD : parcours/usages/enjeux (Les dossiers thématiques, No.18-2001), Ed.Liaisons, 2001, pp.73 et s.)

¹⁰⁸ この調査報告で用いられているデータの多くは INSEE による雇用調査であると記されている。この雇用調査は INSEE によって毎年行われており、75,000 世帯—15 才以上は約 150,000 人—をサンプルとしている。

約の 40%は季節的契約だからである。第 3 次産業も有期労働契約を多く利用しており、とくにレクリエーション活動や文化・スポーツ活動で、そこでは労働者の 28%がこのタイプの契約である。有期労働契約は教育分野においても多い (13%)。これは、教育訓練校や私立学校で短期業務や代替のために採用する必要があるからである。季節的で労働力の移動が激しいホテル・レストラン業は、有期労働契約の 9%にあたる。

製造業および建設業は第 3 次産業より 3 倍多く派遣労働を利用している。企業規模が大きいほどこのタイプの契約を多く利用している。製造業部門の大企業の中には、派遣の労働力をより柔軟に活用するために、派遣労働企業と協定を結んだところもある。とくに自動車産業は派遣労働を重用する部門になっており、従業員の 10%になる¹⁰⁹。

3 短期契約労働者の年齢・学歴・性別等 (表 1、グラフ 3、グラフ 4)

若年者が期間の定めのない契約での雇用につくのはより難しい。年齢という要素は、学歴や性別よりも契約形態に影響しやすい。2001 年の第 3 四半期で見ると、期間の定めのない契約で採用された者は、30 才から 49 才では 3 分の 1 であるのに対し、30 才未満の労働者は 4 分の 1 である。若年者は、企業と常用での契約を締結するための職業経験が乏しい。企業は、採用される若年者の能力を評価するために短期契約を利用することもある。派遣労働者と有期契約労働者の半数は 30 才未満であるが、期間の定めのない労働者では 20%である。

いかなる免状も持たない者は、派遣労働者では 3 分の 1 であるのに対し、その他の労働者では 4 分の 1 だけである。また、**バカロレア**を持つ者は、派遣労働者では 10 人に 1 人であるのに対し、その他の労働者では 4 分の 1 である¹¹⁰。そのことは、派遣労働者に提供される幹部職員ポスト数が少ないことにもつながっている (幹部職員ポストに就いているのは、派遣労働者で 1%であるのに対し、有期契約労働者では 8%、期間の定めのない契約の労働者では 15%である)¹¹¹。派遣労働者の社会的出自 (origine sociale) は低層であることが多い。たとえば、期間の定めのない労働者の 30%は父親が幹部職員であるのに対し、派遣労働者では 20%である。これに対し、有期契約労働者は、期間の定めのない契約の労働者と類似の社会階層の出身である。

ヨーロッパ国籍の外国人はフランス人と同じ契約を享受しているが、それ以外の外国人労働者は短期契約であることがフランス人より 2 倍多い。すべての活動部門において、有期労働者は短期契約であることがフランス人より 2 倍多い。すべての活動部門において、有期労働者は短期契約であることがフランス人より 2 倍多い。

¹⁰⁹派遣労働が特に自動車産業と建設業で多く利用され、有期労働契約は雇用創出量の多い第三次産業部門において主に利用されているという傾向は、90 年代の動向を対象とした文献においても同様に分析されている (INSEE, Liaisons sociales, DARES, Intérim et CDD : parcours/usages/enjeux (Les dossiers thématiques, No.18-2001), Ed.Liaisons, 2001, p. 76.)。

¹¹⁰90 年代の動向を対象とした文献では、派遣労働が主に経済的要因 (国際市場の予測し難い変動への対応など) に起因して利用され、有資格の男性労働力を主体としているのに対し、有期労働契約を利用する企業の多くはサービス業で、無資格ないし低資格の女性労働力が多いという特徴が指摘されている (Ibid., p.87.)。

¹¹¹90 年代の動向を対象とした文献では、有期労働契約はあらゆるカテゴリーの労働者に広がっているが、特に職員 (employés) や無資格な現場労働者 (ouvriers) について割合が多く、幹部職員や技術者については 3%未満に止まっているとされている (Ibid., p.95.)。

働契約には女性が多く（有期契約労働者の 58%）、製造業と建設業に集中している派遣労働には男性が多い（派遣労働者の 66%）。

パリ地域は幹部職員の比率が高く、短期契約はあまり多くない。派遣労働者はとくに製造業の企業が存在する都市郊外地域に居住している。

4 短期契約における非典型労働時制

パートタイム労働は、男女ともに有期契約労働が多い。有期契約労働者では 3 分の 1 になるが、派遣労働者では 10 分の 1、期間の定めのない労働者では 15 分の 1 である。短期契約でのパートタイム労働が自発的であることは少なく、パートタイム労働である派遣労働者の 77%、有期契約労働者の 58% は、より多く働くことを希望している。

有期契約労働者は、第 3 次産業に多く存在していることから、週末に働いていることが多い。25% が毎週土曜日に、9% が毎週日曜日に働いているが、期間の定めのない労働者では各々 20% と 6% である。これに対し、製造業に多く存在する派遣労働者は週末に働くことは少ない（土曜日が 8%、日曜日が 3%）が、夜間はより多い（有期契約労働者で 4%、期間の定めのない契約の労働者で 5% であるのに対し、派遣労働者では 10%）。

安定的雇用の労働者は短期契約の労働者よりも規則的な労働時制が多い。期間の定めのない契約の労働者の 63% は毎日同じ労働時制であるが、それは派遣労働者では 56%、有期契約労働者では 58% である。製造業部門の派遣労働者は選択的労働時制であることが多く、第 3 次産業部門の有期契約労働者は多様型労働時制であることが多い。

5 短期契約労働者の生活条件（表 1）

短期契約であることはその労働者の職業生活にも私生活にも影響を及ぼしている。すべての年齢層において、短期契約であることが所有財産の獲得を難しくしている。40 才以上の期間の定めのない契約の労働者の 3 分の 2 が自己の住宅を所有しているのに対し、同じ年齢の短期契約労働者ではその半分にすぎない。将来の収入に対する確実性がないことから、短期契約労働者の場合は銀行の融資を受けることがより難しいのである。

短期契約労働者はしばしば住居を移転する。2001 年から 2002 年の間に住んでいた市町村を離れた者は、期間の定めのない契約の労働者では 8% に過ぎないのに対し、有期契約労働者で 15%、派遣労働者で 12% である。住居移転は、より見込みのある地域で雇用の機会を得るためのやむをえない移動であることもある。

短期契約の労働者は、同じ年齢でも、安定的雇用の人に比べてカップルで生活している割合が少ない。後者が 4 分の 3 であるのに対し、前者は半分である。さらに、同じ年齢でも、有期契約労働者は他の労働者よりも子供が少ない。出産を延期しているのである。

6 別の雇用の必要性

期間の定めのない契約が標準的契約になっているので、また、失業から身を守るために、短期契約労働者の多くは安定的雇用を望んでいる。同じ年齢でも、短期契約の労働者は別の雇用を探していることがより多い。別の雇用を探している者の割合は、期間の定めのない契約の労働者では5%であるのに対し、有期契約労働者では23%、派遣労働者では40%に達する。別の雇用を探している短期契約労働者のほとんどすべて（93%）は、常用雇用に就くことを望んでいる。契約期限が近い労働者ほど、新たな職探しに活発に動いている。

若年者も、特に学歴の高い者は、別の雇用を探していることが多い。彼らは、安定的雇用の前に経験を得る手段として短期雇用をより自発的に利用している。これに対し、雇用を探していない有期契約労働者はあまり学歴が高くない。低資格の者は失業率がより高く、他の者ほど労働市場について備えがないと感じている。それには学生や初期の職業教育の者が多いので、他の雇用を見つけることに迫られていない。たとえば、日曜日に働いている派遣労働者はしばしば学生であり、別の雇用を探してはいない。

7 失業に対する盾、安定的雇用へのステップとしての短期契約（グラフ5）

若年者と非資格者は失業の脅威に最もさらされている。短期契約は、すぐには安定的雇用につけなかったこれらの人が職に就くことを可能にする。その場合、短期契約は失業に対する盾になりうる。有期労働契約も派遣労働も、年齢・学歴・性別にかかわらず、雇用への接近手段になっている。たとえば、2001年3月に短期契約であった人の4分の3以上が、1年後にも雇用状態にある。同じ時期の失業者は、3分の2が雇用を見つけていない。

短期契約は安定的雇用へのステップの役割を担うこともある。2001年3月では、失業者の中で13%の者しか安定的雇用を見つけられなかったのに対し、派遣労働者の4分の1、有期契約労働者の3分の1が、1年後に期間の定めのない契約を得た。すべての活動部門で期間の定めのない契約につながる可能性のある一時的雇用が提供されている。

有期労働契約は派遣労働よりも期間の定めのない契約につながりやすい。派遣労働では派遣労働企業との関係であるのに対し、有期労働契約は使用企業との直接な関係だからである。派遣労働契約の平均的期間は2週間だが、有期労働契約の場合は2ヶ月半である。したがって、有期契約労働者の企業内への組み入れは、派遣労働者の場合よりも容易なのである。