

フランスの「慣行的有期労働契約」(奥田委員提出資料)

- 利用可能事由の1つとして労働法典に規定されている (L.1242-2 条 3 項)。
- 政令により定められた活動部門(拡張労働協約での補完も可)においては、事業活動の性質や職の一時性ゆえに期間の定めのない契約を締結しないことが恒常的な慣行となっている職について、有期労働契約を締結することができる。
- 政令で列挙されている活動部門 (D.1242-1 条)
 - 森林開発、船舶修繕、引越、ホテル・レストラン、余暇・休暇センター、プロスポーツ、映画・演劇、文化活動、テレビ放送事業、映画製作、レコード製作、教育、情報、調査・アンケート活動、食肉貯蔵、国外の工事現場での建設・公土木、国外での協力援助・技術援助・調査活動、等。
- 慣行的有期労働契約に該当するための要件
 - 1) 当該企業の主たる活動がリストに掲載されていること。
 - 2) 従事する職について期間の定めのない契約を締結しないという恒常的な慣行が存在すること。
 - 3) 従事する職が一時的な性質のものであること。

※慣行的有期労働契約については、その連続的利用に関して、ヨーロッパ司法裁判所が示した解釈に照らして1999年指令に適合するか否かという問題が指摘されてきた。慣行的有期労働契約の場合、クーリング期間の適用を受けない連続的利用が認められていることから、破毀院は当初、このタイプの有期契約を上記の3つの条件から限定して判断していた。とりわけ、3)の「一時性」という要件が重要で、それに当たらない場合は期間の定めのない契約への性質変更も認められていた。しかし、2003年に下された複数の判決において判例変更が行われ、それ以降は、1)と2)を要件として重視するアプローチが採られることにより判断が柔軟化されてきた。しかし、「更新を正当化する客観的理由」という概念にかかわったヨーロッパ司法裁判所の解釈を受けて、2003年判決以降の破毀院の解釈がこれに適合的であるか否かが学説上の議論にもなった。そしてその後、破毀院は2008年の判決において、連続的利用は客観的理由によって正当化されなければならない、それは職の一時性を証明する具体的要素の存在から判断されるとし、改めて「職の一時性」を重視する方向での判例変更を行っている。

- いくつかの規制の対象外となっている。
 - Ex. 契約終了手当の対象外
 - 同じ労働者との連続した有期労働契約が可能
 - 同じポストでの連続した有期労働契約の締結に関するクーリング期間の適用対象外