

1. 概観（有期労働契約の実態）

1990年代後半～2003年における労働者に占める有期雇用労働者の割合：

西側約5%～7%、東側約10%～約13%（東側は、雇用助成措置による雇用が多い）

公務部門が多い。職業資格（教育程度）の低い者と高い者に多い。

有期契約の割合は安定的、80年代後半以降の規制緩和の影響はあまり大きくない。

期間の定めのない労働者との賃金格差は、時給0.5～1ユーロ。

有期契約労働者のうち3年後に期間の定めのない雇用に移行している割合は、3分の2。

有期労働契約を規制する法律は、パートタイム労働・有期労働契約法(Teilzeit- und Befristungsgesetz — TzBfG)であるが、そのほかに特別法として、学問有期契約法（Gesetze über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft(Wissenschaftszeitvertragsgesetz — WissZeitG)）、継続訓練中の医師との有期労働契約に関する法律（Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung）がある。

2. パートタイム労働・有期労働契約法（TzBfG）の内容

2000年末に制定。判例法理の立法化およびEC有期労働契約指令1990/70号（OJ L 349, 19）の国内実施法。

(1) 契約期間、更新回数や期間の制限：TzBfG14条2項、2a項、3項（「客観的な理由」「正当事由」を必要としない期間設定）

連結の禁止(Anschlussverbot)：TzBfG14条2項2文

(2) 契約締結事由の制限：TzBfG14条1項（「客観的な理由」「正当事由」が必要）

ドイツ連邦労働裁判所1960年10月12日大法廷判決（AP Nr. 16 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag）：客観的な理由を欠く有期契約の反復更新（連鎖労働契約〔Kettenarbeitsverträge〕）は、解雇制限法を潜脱するものである。最後の有期契約の締結は無効となり、期限の定めのない労働契約となる。

(3) 雇止め規制：上記（2）

(4) 差別的取扱いの禁止：TzBfG4条2項

連邦労働裁判所2003年12月11日判決（AP Nr. 7 zu § 4 TzBfG）

一定の付加手当（Besitzstandszulage）の支給を有期雇用労働者に認めないことは、TzBfG4条2項違反である。

連邦労働裁判所2007年12月19日判決（AP Nr. 15 zu § 4 TzBfG）

8月25日から翌年7月22日までの有期労働契約に基づき、3年間勤務した公立学校の教員が、期間の定めなく雇用された教員が夏休み中に授業がないのに給料を受領できることと比較して、自分の取扱いは不当な差別であると争った事案。

→連邦労働裁判所は、期間の定めなく雇用された教員は、授業のない夏休み中にも会議などの労働義務を負っており、夏休み期間中に労働関係にない原告は、「期間設定を理由に」不利益取扱いを受けたとはいえない、と判断した。

連邦労働裁判所 2008 年 11 月 27 日判決 (6 AZR 632/08)

2002 年 8 月 19 日から 2005 年 11 月 7 日までの有期契約に基づき勤務した市の臨時職員が、2005 年 12 月 12 日に再雇用されたが、新規雇用と扱われたため、公勤務移行協約の適用対象者から除かれ、新協約が締結された結果、移行協約が適用されていたのであれば得られたであろう賃金よりも低い賃金しか得られなくなってしまうため、有期雇用労働者に対する不当な差別である、と主張した事案。

→連邦労働裁判所は、公勤務移行協約の適用対象者に関する規定(「労働関係が・・・2005 年 9 月 30 日を越えて存続している職員、現業労働者」)は、中断のない労働関係の存続に結び付けられており、原告は、労働関係が中断したために、当該協約の適用対象者とならなかったのであって、労働契約の期間設定を理由に不利益取扱いを受けたわけではない、と述べた。

連邦労働裁判所は、TzBfG14 条 2 項が、有期雇用を理由とする間接差別をも禁止しているかどうかについては、明確な判断を避けたが、消極的な見解を示した(「原告に生じた不利益を回避することは、TzBfG4 条 2 項の保護目的には含まれない。TzBfG4 重 2 項は、期間設定それ自体を禁止しているのではなく、期間設定中の不平等取扱いのみを禁止している。」)。

(5) 無期契約への転換：とくに規定なし。

3. 労働協約や裁判例について

TzBfG14 条 2 項の契約期間および更新回数の規制は、協約に開かれており、協約によって不利な規定をおくことも可能(TzBfG14 条 2 項 3 文および 4 文)。

派遣業におけるキリスト教組合の協約で、著しく不利益な規制が行なわれているという実態調査がある。

むすび

参考文献

「ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告書」労働政策研究報告書 No. L-1 (奥田香子、橋本陽子) 労働政策研究・研修機構 (2004 年)。

Bookmann, Bernhard, Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? Die Wirkung befristeter beschäftigung im individuellen Erwerbsverlauf, Hans-Böckler-Stiftung, 2006.

Giesecke, Johannes/Groß, Martin, Befristete Beschäftigung, WSI-Mitteilungen 5/2006, 247.

Hohendanner, Christian, Befristet Beschäftigte — Öffentlicher Dienst unrühmlicher Spitzenreiter, Bildung ist Mehrheit: Tarif- und Besoldungsrunde, 2009, 41.

Meinel, Gernod/Heyn, Judith/Herms, Sascha, TzBfG, 3. Aufl., 2009.

Schüren, Peter, Tarifunfähigkeit der CGZP wegen Missbrauchs der tariflichen Normsetzungsbefugnis in der Leiharbeit, Arbeit und Arbeitsrecht (AuR)7-8/2008, 239.

Waas, Bernd, Kündigungsschutz und Befristungskontrolle: Optionen für eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF) 1/2007, 99.

パートタイム労働・有期労働契約法(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz — TzBfG))

2000年12月21日制定(BGBl., I S.1966)、現行法は、2007年4月19日法 (BGBl I S. 538)。

第1節 総則

第1条 目的

本法の目的は、パートタイム労働を促進し、有期労働契約の許容性の要件を定め、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の差別を防止することである。

第2条 パートタイム雇用労働者の定義

(1)¹パートタイム雇用労働者とは、通常の週労働時間が、比較可能なフルタイム労働者の週労働時間よりも短い労働者をいう。²通常の週労働時間が定められていないときは、通常の週労働時間が、最高1年までの雇用期間を平均して、比較可能なフルタイム労働者の週労働時間を下回る労働者をいう。³比較可能なのは、労働関係の種類が同一でかつ同等又は類似の活動に従事している当該事業所のフルタイム労働者である。⁴当該事業所内に比較可能なフルタイム労働者が存在しないときは、適用可能な労働協約に基づいて比較可能なフルタイム労働者が定められるが、それ以外のすべての場合には、各産業部門において通常比較可能なフルタイム労働者とみなされるべき者が基準とされる。

(2)社会法典第4編第8条第1項第1号による僅少労働を行う労働者も、パートタイム労働者である。

第3条 有期雇用労働者の定義

(1)¹有期雇用労働者とは、一定の期間を定めた労働契約を締結した労働者である。²一定の期間を定めた労働契約(有期労働契約)には、その長さが暦に従って定められる場合(暦に従って期間が定められる労働契約)、もしくは、労働給付の種類、目的又は性質から生じる場合(目的によって期間が定められる労働契約)がある。

(2)¹比較可能な労働者とは、事業所において同一又は類似の活動を行う労働者である。²当該事業所において期間の定めなく雇用される比較可能な労働者が存在しないときは、適用可能な労働協約に基づいて、期間の定めなく雇用する比較可能な労働者が定められるが、それ以外のすべての場合には、各産業部門において通常比較可能な期間の定めなく雇用される労働者とみなされるべき者が基準とされる。

第4条 差別の禁止

(1)¹パートタイム労働者は、客観的な理由が異なる取扱を正当化する場合を除き、パートタイム労働を理由として、比較可能な労働者よりも不利に取り扱われてはならない。²パートタイム労働者には、賃金又はその他の分割可能な金銭価値のある給付を、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて保障しなければならない。

(2)¹有期雇用労働者は、客観的な理由が異なる取扱いを正当化する場合を除き、労働契約の期間設定を理由として、期間の定めなく雇用される比較可能な労働者よりも不利に取り扱われてはならない。²有期雇用労働者には、一定の算定期間について支給される賃金又はその他の分割可能な金銭価値のある給付を、少なくとも、算定期間におけるその就業期間の割合に応じて保障しなければならない。³一定の雇用条件が、同一の事業所又は企業における労働関係の存続期間に係らしめられているときは、異なる取扱いが客観的な理由から正当化される場合を除き、有期雇用労働者について、期間の定めなく雇用される労働者と同じ期間が考慮されなければならない。

第5条 不利益取扱いの禁止

使用者は、本法に基づく権利行使を理由として、労働者を不利に取り扱ってはならない。

第2節 パートタイム労働

…省略…

第3節 有期労働契約

第14条 期間設定の許容性

(1)¹労働契約の期間設定は、それが客観的な理由から正当化される場合には許容される。²客観的な理由は、とくに以下の場合に存在する。

1. 労働給付の経営上の需要が一時的にのみ存在する場合、
2. 労働者が引き続き雇用に移行することを容易にするために、教育訓練又は大学課程の終了に引き続いて、期間設定が行われる場合、
3. 他の労働者の代理のために労働者を雇用する場合、
4. 労働給付の特性が期間設定を正当化する場合、
5. 試用のために期間設定が行われる場合、
6. 労働者の個人的事由により期間設定が正当化される場合、
7. 財政法上有期雇用が定められている財政措置から労働者に報酬が支払われ、それに従って労働者が雇用される場合、又は、
8. 期間設定が裁判上の和解に基づく場合。

(2)¹客観的な理由の存在しない暦に従った労働契約の期間設定は2年間まで許容される；この2年間の期限までに最大3回の暦に従った有期労働契約の更新が許容される。²第1文に基づく期間設定は、同一使用者と既に以前有期又は無期の労働関係が存在したときは、許容されない。³労働協約により、更新回数又は期間設定の最長期間は、第1文と異なって定めることができる。⁴かかる労働協約の適用範囲において、労働協約に拘束されない使用者と労働者は、労働協約の規制の適用を合意することができる。

(2 a)¹企業の設立後最初の4年間においては、客観的な理由の存在しない暦に従った労働契約の期間設定は、4年間まで許容され、かかる4年間の期限まで、暦に従った有期労働契約を複数回にわたって更新することも許容される。²これは、企業及びコンツェルンの法的再編成に関連する新設には妥当しない。³企業の設立時点については、歳出法第138条に基づき税務署の申告されなければならない営業活動の開始が基準とされる。⁴第1文に基づく労働契約の期間設定には、第2項第2文ないし第4文が準用される。

(3)¹労働契約の暦による期間設定は、労働者が有期労働関係の開始時に満52歳に達しており、かつ有期労働関係の開始直前に少なくとも4ヶ月間、社会法典第119条第1項第1号にいう失業にあったか、社会法典第2編または第3編に基づき、移行操短手当を受給していたか、または公的な雇用促進措置に参加していたときは、客観的な理由を必要としない。²5年間を上限として、労働契約の複数の更新も許容される。

(4)労働契約の期間設定は、有効となるためには書面性を必要とする。

第15条 有期労働契約の終了

(1)暦に従った有期労働契約は、合意された期間の経過によって終了する。

(2)目的に従った有期労働契約は、目的の達成によって終了するが、早くとも労働者に対する目的達成の時期に関する使用者による書面の通知の到達後2週間とする。

(3)有期労働関係は、個別契約上又は適用可能な労働協約において合意されている場合にのみ、通常解約告知に服する。

(4)¹労働関係がある者の一生又は5年以上の期間に及ぶ場合には、労働者は当該労働関係を、5年が経過した後解約告知できる。²解約告知期間は6ヶ月である。

(5)労働関係が、約定された期間が経過した後、又は、目的達成後使用者がこれを知りながら継続したときは、使用者が遅滞なく異議を述べ、又は、労働者に目的達成を遅滞なく通知しなかった場合には、当該労働関係は期限の定めなく延長されたものとみなす。

第16条 無効な期間設定の効果

¹ 期間設定が無効になった場合、有期労働契約は、期間の定めなく締結されたものとみなされるが、使用者は、第15条第3項によってより早い時点に向けた通常解約告知が可能でない場合には、早くとも合意された終了時点に向けて通常解約告知を行うことができる。² 期間設定が書面性の欠如のみにより無効となる場合には、合意された終了時点以前であっても労働契約を通常解約告知することができる。

第17条 労働裁判所への提訴

¹ 労働者が、労働関係の期間設定が法的に無効であることを主張しようとする場合には、労働者は、当該有期労働契約の合意された終了時点から3週間以内に、労働関係は期間設定によって終了していないことの確認を求める訴えを労働裁判所に提起しなければならない。² 解雇制限法第5条ないし第7条が準用される。³ 労働関係が合意された終了時点以後も存続したときは、第1文に基づく期間は、労働関係が期間設定により終了したという使用者の書面による意思表示の到達によって経過する。

第18条 期間の定めのない労働ポストに関する情報

¹ 使用者は、有期雇用労働者に対して、補充されるべき期間の定めのない労働ポストに関する情報を提供しなければならない。² 情報提供は、事業所及び企業における適切な、労働者が近づきやすい場所での一般的な掲示によって行うことができる。

第19条 職業訓練及び継続職業訓練

使用者は、緊急の経営上の理由又は他の労働者の職業訓練及び継続職業訓練の希望を妨げない限り、有期雇用労働者も職業上の発展と移動可能性を助成するための適切な職業訓練及び継続職業訓練措置に参加できるよう配慮しなければならない。

第20条 労働者代表の情報

使用者は、労働者代表に対し、有期雇用労働者の数及び事業所及び企業における従業員全体におけるその割合について、情報提供を行わなければならない。

第21条 解除条件付労働契約(解消が条件付けられた労働契約)

労働契約が解除条件付で締結された場合、第4条第2項、第5条、第14条第1項及び第4項、第15条第2項、第3項及び第5項並びに第16条ないし第20条が準用される。

第4節 共通の規則

第22条 特段の合意

(1) 第12条第3項、第13条第4項及び第14条第2項第3文及び第4文の場合を除き、労働者の不利にこの法律と異なる定めをしてはならない。

(2) 労働協約が、公的勤務について第8条第4項第3文及び第4文、第12条第3項、第13条第4項、第14条第2項第3文及び第4文又は第15条第3項にいう規定を定めている場合、かかる規定は、公的勤務に適用される労働協約の規定の適用が当事者間で合意され、かつ、使用者にとって事業所の費用が財政法上の支出とほぼ等しい場合には、公的勤務以外の労働協約に拘束されない使用者と労働者にも適用される。

第23条 特別の法律規定

パートタイム労働及び労働契約の期間設定に関する他の法律規定に基づく特別の法規制は、この法律の影響を受けない。