

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あれば、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)

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)

公務部門で多い。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ったため、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。

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集团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%に引き上げることができる。

■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、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

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, *Liasons sociaux, 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。

韓国の事例

労働政策研究・研修機構 眞学殊

1 法制の概要

(1) 契約期間、更新回数や期間の制限

・契約期間は2年以下、期間の制限はない。期間が2年を超えると、期間の定めのない労働契約を締結したとみなす。「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」(第4条)

←従来、労働基準法では、「労働契約は、期間の定めのないものと一定の事業の完了に必要な期間を定めたもの以外は、その期間は1年を超過することができない。(第16条)」ただし、その有効期限は、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」の施行日の前日(2007年6月30日)となっていたが、同年7月1日から無効となった(前労働基準課長に確認)。したがって、労働契約期間を規制する法律規定は原則ない。

・更新回数は特に定めがない。

(2) 契約締結事由の制限

・基本的に事由の制限はない。

しかし、派遣労働者の場合、派遣対象業務(32業務)以外の場合、次のような事由があれば、派遣が許される。出産・疾病・負傷等で欠員が生じた場合、または、一時的・間歇的に労働力を確保する必要がある場合(労働者派遣法第5条)。

(3) 雇止め規制

・雇用期間が2年以下であれば、原則雇止めができる。しかし、それが労働基準法23条に当たるものでなければならぬ。すなわち、「使用者は、労働者を正当な理由なしに解雇、休職、停職、転職、減俸、そのほかの懲罰をしてはならない。(労働基準法第23条)」。

期間の定めのある労働契約の場合、その期間が、2年以内であれば、期間終了に伴う解雇は、正当なものとみなされる可能性が高い。

(4) 差別的取扱いの禁止

・使用者は、期間制労働者または短時間労働者であることを理由に、当該事業または事業場で同種または類似業務に従事している期間の定めのない労働契約を締結した労働者に比べて差別的処遇¹をしてはならない(「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第8条)。派遣労働者の場合、「労働者派遣法」第21条

¹ 差別的処遇とは、賃金そのほかの労働条件等において、合理的な理由なく不利に取り扱うことをいう。

・是正の申請：期間制労働者または短時間労働者が差別的取扱いを受けた場合、労働委員会にその是正を申請することができる。3 か月以内（「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第9条）。

・立証責任は使用者側にある。労働委員会の是正命令²を受けた使用者は、命令に不服の場合、10 日以内に中央労働委員会に再審を申請することができるが、不服しないでその命令を正当な理由なく履行しない場合、1 千万円以下の過怠料を賦課される。

(5) 無期契約への転換など

・使用者は、2 年を越えて期間制（契約）労働者³を使用することはできない。もし2 年を超えて使用するのであれば、その労働者と期間の定めのない労働契約を締結したとみなす⁴（「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第4条）。

・使用者は、期間の定めのない労働契約を締結して新たに労働者を雇用とする場合、当該事業または事業場の同種または類似業務に従事する期間制労働者を優先的に雇用するよう努めなければならない（同法第5条）。

2 労働協約や裁判例について

期間の定めのある労働契約であっても、自動反復更新により長期間にわたり勤められる場合、期間の定めはただの形式にすぎないので、事実上、期間の定めのない雇用に違いない。当該労働者の解雇（更新の拒否）は、正当な理由がなければならない（大法院 1994. 1. 11, 931 ダ 7843）。

その形式性は、契約締結の動機・経緯、期間を定めた目的と採用当時の当事者の真の意思、労働期間の定め・更新回数、同種労働契約の締結方式に関する慣行、労働者保護規定等を総合的に考慮。

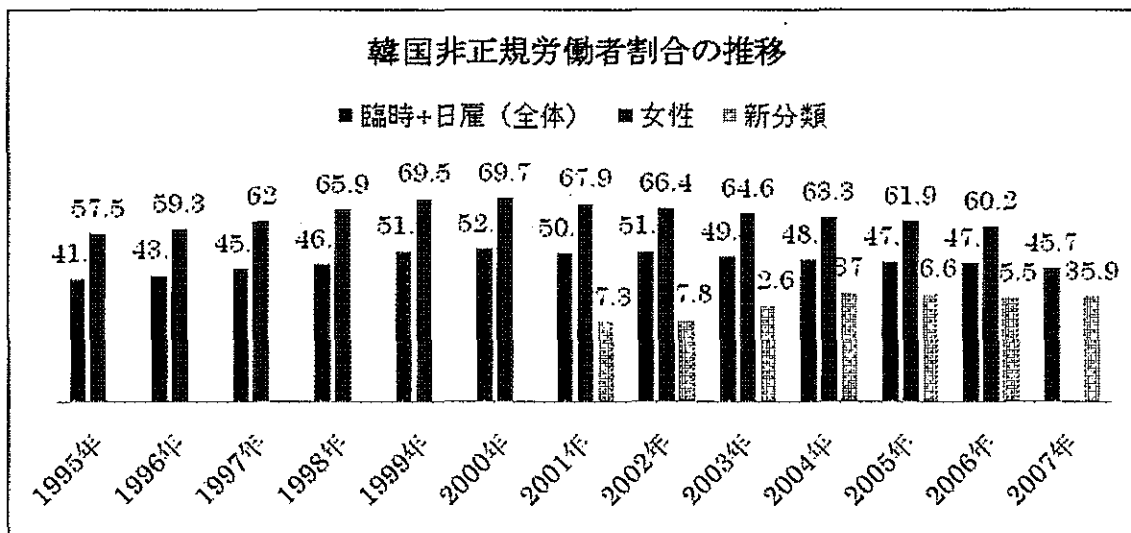
² 是正命令は、差別行為の中止、労働条件の改善、適切な金銭補償等多様な内容となりうる。差別是正を図るために労働委員会に公益委員のみによる差別是正委員会が設置されている。労働委員会には、調整委員会、審判委員会、差別是正委員会があるが、公益委員はそれぞれの委員会ごとに委嘱されている。経済危機後、韓国の労働委員会については、呉学殊（2000）「韓国の労働事情について—労働委員会の事件処理を含めて—」労委協会『中央労働時報』第975号を参照されたい。

³ 期間の定めのある労働契約を締結した労働者をいう。

⁴ この規定にはパートタイマーも適用される。例外は次の6つである。第1に、事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合。第2に、休職・派遣等により欠員が生じ当該労働者が職場に復帰するまでその業務を行う必要がある場合。第3に、労働者が教育や職業訓練等の履修のために必要な期間が決められている場合。第4に、55歳以上の高齢者と労働契約を締結する場合。第5に、専門知識・技術の活用が必要か政府の福祉政策・失業対策等による雇用で大統領令が定める場合。そして第6に、そのほか、以上に準じる合理的な事由があつて大統領令が定める場合である。

3 有期労働契約の実態（わかる範囲で）

[図表 1]非正規労働者の割合の推移



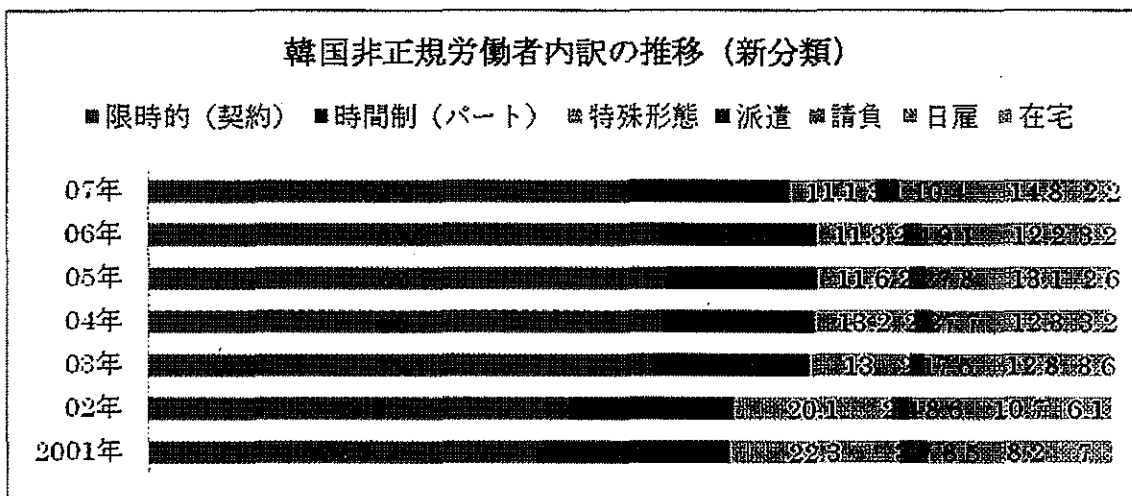
出典：統計庁『経済活動人口調査』、『経済活動人口調査付加調査』各年度

注：韓国の非正規労働者割合は次のように2つの分類からみることができる。

第1分類（「臨時+日雇」基準）：この分類は、従来から行われているもので、雇用形態を常用、臨時、日雇と3つに分け、そのうち、臨時と日雇を合わせたものである。ちなみに、1)常用労働者：期限の定めのない雇用契約か雇用契約が1年以上の者、2)臨時労働者：雇用契約期間が1ヶ月以上1年未満の者、3)日雇労働者：雇用契約期間が1ヶ月未満の者であるが、4)雇用期間が定められていない場合、退職金・賞与が支給されかつ会社の人事規定により採用される場合のみ常用労働者とみなされている。

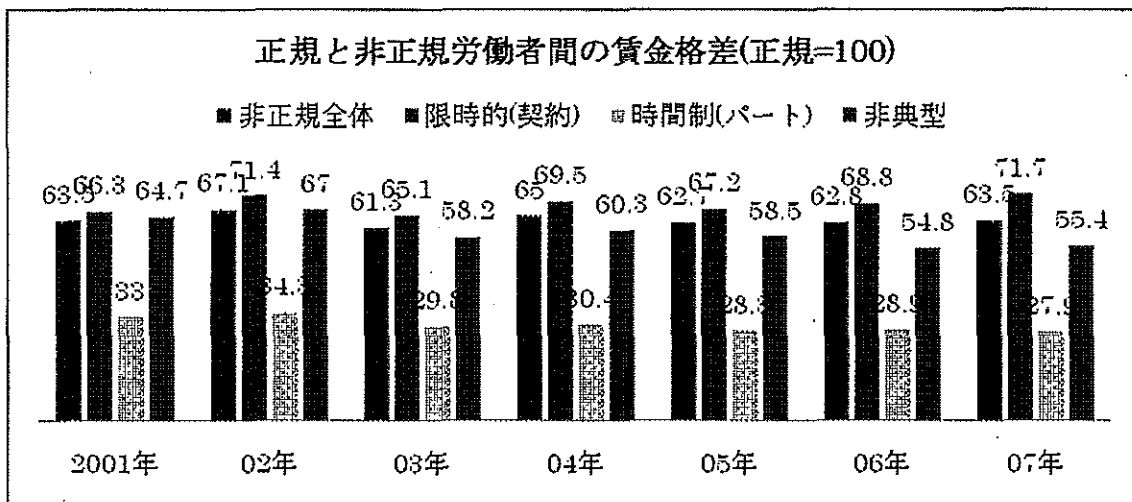
第2分類（新分類）：この分類は、2001年からの経済活動人口調査付加調査を使用したもので、次の期間制労働者+時間制労働者+非典型労働者の合計である。ちなみに、1)限時的労働者または期間制労働者：雇用契約期間を定めている労働者及び雇用契約期間は設けられていないが、非自発的・非経済的事由により継続勤務を期待することができない労働者。いわゆる契約社員である。2)時間制(短時間)労働者：労働時間が週36時間未満の者。いわゆるパートタイマーである。3)非典型労働者：派遣、下請、特殊雇用、在宅労働者。

[図表 2]



出典：統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度。

[図表 3]



出典：統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度、労働部雇用政策チーム(2007)「経済活動人口調査付加調査結果(07年8月)主要争点事項」。

注：非典型とは、派遣、請負、特殊形態、在宅、そして日雇を総称したものである。

[図表 4] 社会保障加入率・賃金以外の労働条件の格差(2007 年基準)

	正規労働者	非正規全体	限時的(契約)	時間制(パート)	派遣	請負	特殊形態	在宅	日雇
国民年金	76.3	40	57.2	3.3	66.2	55.5	9.1	1.3	0.5
医療保険	76.7	42.5	60	4	67.4	73.1	8.7	1.3	0.8
雇用保険	64.3	39.2	55.5	3.7	67.9	59.6	7.9	1.3	0.7
退職金	70.3	34.8	50.1	1.9	58.6	55.4	3.4	0.4	0.3
賞与	69.8	31.1	44.8	3.1	48.3	38	4.7	0.4	0.8
残業手当	54.2	23.8	34.3	2.3	42.2	30.2	1.7	0	1.3
有給休暇	61.7	28.7	41.9	2.3	45.3	35.6	3.5	0.4	0.1

出典：イピョンヒ・ジョンソンミ(2007)「非正規職の規模と構成の変化」、韓国労働研究院『労働レビュー2007年11月号』。

原資料：統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度。

国民や労使の認識など

4 非正規労働者保護関連法施行と改正の動き

同法が施行されて2009年7月1日で2年を迎えた。雇用期間が2年を超えている契約社員やパートタイマーの期間の定めのない雇用への転換、派遣社員の直接雇用を義務付けた同法により、企業の対応や雇用の動向が大きな注目を集めた。

韓国労働省(部)が7月1日から14日にかけて全国の9769事業所に対する実態調査を行ったが、回答があった事業所のうち、360事業所1740人(28.1%)が期間の定めのない雇用に転換し、残りの839事業所4459人(71.9%)が解雇されたという。

韓国政府は、期間の定めのない雇用への転換を義務付ける2年という期間を4年に延長する法案を国会に提出した。それは、急激な経済危機の中、企業が期間の定めのない雇用に転換せずに非正規労働者を大量に解雇するのではないかという恐れがあったからである。しかし、国会で与野党の調整が進まず、現在、国会係留中である。労働省は、非正規労働者の失業者に対する失業手当の迅速な支給、再就職支援の強化、職業訓練を通じた能力開発の支援、生計費支援等の取り組みを強めるとともに、正社員への転換を促すために、転換企業に対しては、社会保険料の減免、法人税の減免等の政策をとっていく方針である。

以上