資料３－２（JILPT作成資料）

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

労働政策研究・研修機構は3月8日、東京で「有期労働契約の国際比較」をテーマに労働政策フォーラムを開催、イギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスの労働法研究者から各国の有期労働契約法制の現状について報告してもらった。

非正規雇用、有期契約労働者の問題は日本のみならず、世界中の労働法制や労働市場政策において重要なテーマとなっている。ヨーロッパのＥＵ加盟国においては、99年にＥＵ有期雇用指令が出されて以降、有期契約労働者と無期（期間に定めのない）契約労働者の差別禁止や有期契約の濫用防止のために国内法を整備してきた。ＥＵ指令によると、差別禁止（有期契約であることを理由とした不利益取扱いの禁止）は、全ＥＵ加盟国に義務づけられている。これに対して、濫用防止措置については、①有期契約を締結してよい事由を定めて、それ以外の場合に有期契約を認めない締結事由規制、②有期契約を利用してよい最長期間に関する利用可能期間規制、③有期契約の更新回数規制、の3つの措置のうち1つ以上の措置を採ればよい。その結果、濫用防止措置については、加盟国によって規制に大きな違いが見られる。

有期契約労働者と無期契約労働者（正社員）の労働条件格差は大きな社会問題となっているが、日本法には有期契約労働者の不利益取扱いに関する規制はない。他方、有期労働契約の濫用的使用については、法律上の規制はないが、判例法理によって、解雇権濫用法理を類推適用する「雇止め法理」が形成され一定の保護を及ぼしている。しかし、雇止め法理は判例法理にとどまり、また、その適用基準は明確ではないという問題点も指摘されている。現在、厚生労働省では「有期労働契約研究会」（座長＝鎌田耕一東洋大学教授）で、今後の有期契約規制のあり方について、精力的な検討が行われているところである。

そこで、このフォーラムではＥＵ指令の下でそれぞれ異なった有期契約規制を採用しているイギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスの4カ国の研究者に、各国の有期労働契約の利用実態、有期労働契約規制の歴史的展開、現在の規制内容、有期労働契約規制の労働市場に与える影響、今後の規制の展望などについて報告をお願いし、コーディネーターの荒木尚志・東京大学教授に討議内容をとりまとめてもらった。

以下は、フォーラムの記録である。

（国際研究部）

荒木尚志・東京大学教授（コーディネーター）

報告いただく4カ国はいずれもEU加盟国である。1999年にEUは有期労働に関する指令を出している。EU加盟国は、この指令を国内法で実施する義務を負っている。この点について、簡単に説明しておく。

1999年のEU有期労働指令は、2つの重要なことを定めている。1つは有期労働であることを理由としての不利益取り扱いを禁止していること、もう1つは、有期労働契約の濫用防止措置をとるべきであるとしていることだ。

濫用防止については3つの項目をあげている。第1に有期契約の締結、更新に客観的な理由を要求している。第2は有期契約の利用期間の上限規制である。第3は有期契約の更新回数の規制である。この3つのうち1つ以上の措置をとれとEU指令は命じている。この3つをすべて行えというわけではない。この結果、EU加盟国においては、国によってどういう規制を行うかという点で違いが出ている。

以上を念頭に、各国の規制の内容、実態について報告していただきたい。

イギリスの有期労働契約規制

－待遇改善を図りつつ有期労働の活用促進－

アリステア・クキアダーキ（ケンブリッジ大学リサーチフェロー）

統計上正確な把握が困難な有期契約

最近まで、イギリスでは有期労働あるいは有期契約について法律上の定義がなかった。このため有期労働に関して、文献も、統計的な調査も正確性を欠い

ていた。そこで最初に、有期労働とは何を意味するかについて述べたい。

有期労働とは、ある個人がある特定の期間、雇用契約のもとで雇用されることである。これが通常の有期労働の定義だ。この定義の中には、季節労働者、誰かの不在時に短期的に不在をカバーするために雇われる者、契約で雇われ一定期間が過ぎれば契約が更新される者も入る。

労働力調査では、臨時労働、非典型雇用についての調査を行っている。臨時労働には有期労働も含まれている。調査結果では有期労働の比率は少ない。しかし、この調査結果はあまり正確ではない。

84年には、労働力の5%が臨時労働であった。臨時労働は90年代には増加し、97年には全労働力の8%を占めるにいたった。この8%のうち半数は有期契約で雇用されていた。しかし、97年以降、臨時労働は減少し、2007年には6%となった。このうち44.1%が有期契約労働者であった。

この労働力調査の有期労働の定義には問題がある。調査に回答した労働者自身、自分を有期労働者と定義している場合と、そうでない場合がある。実際にかなりの有期契約労働者が自分をパーマネント（無期雇用）と称していたことが分かった。雇用契約は有期であったとしても、契約が更新されるので、自分は無期雇用労働者だと考えているわけである。したがって、実際には非典型雇用の比率が全労働力の10%を占めている可能性もあるといわれる。

有期契約と労働市場の特徴

有期労働で働いている男性の比率は、女性より低い。臨時雇用の中で男性は41.6%、女性は46.1%が有期雇用である。女性の有期労働者は公務員や、教育、医療などに従事している。男性の場合は、建設業や製造業などで働いている。

有期契約は、黒人やアジア系のマイノリティーに、より一般的にみられる。全体として、有期契約労働者の大半は、下級管理職か、専門職であるといえよう。有期契約が拡大しているのは、医療、教育部門である。

有期労働者の場合、無期契約労働者と比較して、賃金が低い、年金に加入できない、病欠時に賃金が支払われない、雇用の不安定などの不利益な点がある。また、教育訓練も限定されているケースが多い。

こうした不利益について、有期労働者の中でバラツキがみられる。不利益の程度は、雇用形態、勤続年数、職業によって異なる。例えば、有期契約の専門職の賃金は、季節労働者と比べてかなり高い。しかし、教育訓練、職場協議などへのアクセスの機会は、有期契約の専門職にはない。

有期労働立法の経緯

以下では、有期労働のこれまでの主な規制の経緯を振り返りたい。

99年のＥＵ指令が実施される前のイギリスの状況は、ある意味で日本と似ている。イギリスでは伝統的に規制の手段が団体交渉に依存していたために、非典型労働者は疎外されていた。非典型労働者は、ほとんどは組合に加入していないからである。

コモンロー、判例法、あるいは制定法でも、有期契約の期間に対して上限、下限を設けていなかった。また、法的に有期契約を連続して使用する回数を制限する規制もみられなかった。

有期労働の概念が法的、政治的な議論になってきたのは、71年に不公正解雇法が導入された結果である。この法律によって、有期契約の更新をしないと解雇とみなされることになった（編集注＝イギリス法は、期間満了による契約終了を解雇とみなして解雇規制に服させるユニークな法制を採用している）。これは有期雇用契約労働者にとって、重要な労働立法上の変更であった。

しかし、この変更を補うために、不当解雇や剰員整理手当の権利に関する「待機期間」が設けられた。その結果、有期契約労働者が、剰員整理あるいは不当解雇に関する権利を行使するために必要な勤続年数（雇用の「継続」）を確保することは困難であった。

また、有期契約労働者は、不公正解雇や剰員整理手当についての権利を、契約期間が2年以上の場合には放棄することも可能となった。99年の雇用権法によって、この放棄は、不公正解雇については廃止されたが、剰員整理手当については維持された。

しかし、明るい面もみられた。有期契約労働者は、差別禁止に関して一定の保護を受けるようになった。また、最低賃金、労働時間、人権についても保護

を受けるようになった。これは、イギリスの労働法の中で、労働者に関する定義を拡大した結果である。

ＥＵ指令に基づく規則

こうした状況の中で、99年にＥＵ指令が採択された。ＥＵ指令の重要な点は、①有期契約労働の質を高める、②濫用を防止する、との2つの目的を打ち出したことである。ＥＵ指令は「常用労働が原則である」とは規定していないが、有期契約に関して、使用者あるいは労働者のニーズに応えることもあるといっている。

イギリスはＥＵ指令が採択された時点では、有期契約労働者が最も少ない国の1つであった。

ＥＵ指令に対応してイギリスでは、「有期契約被用者規則」が2002年に採択、施行された。ＥＵ指令では明確に「すべての労働者に適用される」と定めているが、イギリスの規則では「被用者（employee）にのみ適用される」と定めている。イギリスの規則では、派遣労働者、軍人、訓練生、訓練契約をしている者などは適用対象外とされた。すなわち、イギリスの規則はＥＵ指令と合致していないことが特徴である。

このようにイギリスの規則は、ＥＵ指令と比較して適用労働者の範囲を狭く規定したが、一方ではこの規則は従来よりも適用労働者の範囲をかなり広く定義したといっていい。例えば、ある特定のことが発生したか発生していないかによって、契約更新をするか否かを決める場合、更新しなければ解雇とみなすと規定している。

また、この規制によって、先に述べた有期契約労働者の「剰員整理手当の放棄」というオプションは廃止された。とはいえ、剰員整理手当に関する2年間の「待機期間」は残されている。このため有期契約労働者は人員整理された場合、剰員整理補償手当を請求するためには2年間勤務を継続しなければならない。多くの場合、これによって補償手当の請求はかなり限定されてしまうといわざるを得ない。

「有期契約被用者規則」の問題点

「有期契約被用者規則」が定める主な権利は、ＥＵ指令にしたがっている。このためイギリスの規則でも、ある特定の条件さえ満たせば、使用者は無期契約と同じ権利を労働者に提供することになる。例えば、継続された有期契約で、継続してある労働者が雇用される、そして4年以上雇用が継続した場合、この契約を制限している期間は無効になる。具体的には、4年の雇用契約が最初に締結された日、あるいは直近の契約更新の日から、期間の定めは無効になる。

「有期契約被用者規則」の中に具体的規定があるわけではないが、有期契約が客観的理由によって締結されている場合は、有期契約を無期契約に変更しないことができる。有期雇用期間が4年を過ぎたとしてもである。ただ問題は「有期契約被用者規則」の中で、客観的理由の解釈が明確でない点である。そこで、客観的理由の解釈は裁判所が下すことになる。

この客観的理由の解釈が、「ボール対アバディーン大学」事件の裁判で問題となった。アンドルー・ボール博士は有期契約で雇用された研究者である。ボール博士は、3回連続して有期契約を更新されていた。これにより9年以上にわたって雇用されていたことになる。

問題の焦点は、ボール博士に有期契約を無期契約に転換する権利があるか否かであった。スコットランドの裁判所では、欧州司法裁判所における判断と照らし合わせて、「外部からの資金提供による雇用であったことが、直ちに有期雇用を正当化するわけではない」と判断した。

高等教育分野において、「ボール対アバディーン大学」事件の判例は大変重要になっている。イギリスの教育分野では現在、外部からの資金提供が重要になっているが、この資金提供を理由に使用者が有期雇用を利用することができなくなった。以前は、学校の教員については9年間を上限に有期雇用を利用できることになっていたが、2009年から「外部からの資金提供」を客観的理由として使うことはできなくなった。

「有期契約被用者規則」（8条5項）が定めている「無期契約への転換に必要な期間」や「有期契約を正当化する客観的理由」を、労使協定あるいは労働協

約によって変更することができる。協約によって、より低い基準を設定したり、より高い基準を設定することができる。

均等待遇

ＥＵ指令には均等待遇の規定がある。有期契約労働者を無期契約労働者と比較して不利に取り扱ってはならないとの規定である。これを実現するためには多くの障害がある。不利益であるか否かは、労働者にしか分からない。仮説的な比較ができないという限界があるといわざるを得ない。

「有期契約被用者規則」はこの点について、かなり批判を受けている。規則は、比較可能な無期契約労働者を、同一の使用者に雇用され、同一のまたは類似の労働に従事しており、同一の事業所である場合にのみ認められると定めている。この規定にしたがうと、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、との批判である。

さらに、「有期契約被用者規則」では、使用者は、客観的理由によって処遇の不平等を正当化することができると定めている。使用者は、特定の理由があれば有期労働者を不利益な状態に置くことが認められる。複雑なことに、場合によっては、有期契約労働者の待遇が無期契約労働者よりも高い水準となっている場合がある。

ＥＵ指令の影響

ＥＵ指令は、イギリスの労働法に対して重要な影響を及ぼしている。ＥＵ指令によって、均等処遇の原則が取り入れられ、有期契約をどれだけ継続できるのかが決まってきた。しかし、イギリスの国内法が果たしてＥＵ指令と本当に合致しているかといえば、まだ疑問が残る。最近では、使用者は、客観的理由で有期雇用を継続、更新する場合には、厳密に審査されることになっている。

とはいえ、ここで強調したいことは、ＥＵ指令に基づく規則は、非典型労働者の待遇の改善に結びついていることである。イギリス政府は、有期雇用契約の待遇改善を図りつつ雇用システムに柔軟性をもたらす有期契約の利用促進を図っているといえるだろう。

（質疑・応答：イギリス）

荒　木

基本的にイギリスは政府による労働市場規制が比較的弱い国であったが、EU指令の影響の下で、どのように有期契約が規制されるようになったかについて説明していただいた。イギリスは、有期契約について4年間の上限規制というEU加盟国の中では比較的緩やかな規制を導入しているようである。

質　問

有期契約労働者の雇用安定について聞きたい。例えば、有期契約の労働者で1年以上雇用され、1年間の不公正解雇に関する「待機期間」を経過したケースで、もし当該労働者の有期契約が更新されなかったり、無期契約労働者は全く解雇されていないのに有期労働者が人員整理で解雇された場合、これは不公正解雇に当たるのか。有期と無期の間に差別が存在することになるのか。あるいは使用者にとって、無期労働者よりも有期労働者の解雇が容易であるのか。有期雇用にはどのようなメリット、デメリットがあるのか。

クキアダーキ

有期契約労働者と無期契約労働者の処遇には確かに大きな違いがある。

だが、イギリスでは、無期契約労働者の雇用保護もそれほど手厚くはないが、有期労働者にも無期労働者と同じ権利がある。待機期間を過ぎていれば、解雇手当、剰員整理手当を要求できる。したがって、イギリスの労働法では有期労働者は常用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関する保護は限定的であるといわざるを得ない。

質　問

説明のあった均等待遇に関して、比較対象となる労働者について確認したい。例えば、有期契約で6カ月働いており、有期契約が3回更新されている労働者の場合には、比較対象の無期契約労働者も6カ月働いた者なのか、あるいは2年半働いた者なのか。

クキアダーキ

「有期契約被用者規則」では、広義に同じような労働者と比較すると定めている。どれ位の期間、雇用関係がある労働者と比較するのかは定義されていない。裁判所でもこの点は大きな問題となっている。比較対象は無期契約労働者であるが、最近では裁判所は、全く同じ職業でなくていい、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。

質　問

有期労働者が、例えば2年半の間に得た権利は蓄積されるということか。

クキアダーキ

そうだ。継続的に雇用されている場合には、権利も蓄積される。しかし、問題はこの継続が途切れた場合である。イギリスの裁判所では、継続中断について厳格な定義を採用している。

スウェーデンの有期労働契約の法制度

―煩雑化した入口規制から、有期活用を認めつつ出口規制へ―

ミア・レンマー（ルンド大学准教授）

有期雇用は増加傾向

スウェーデンにおいて、有期雇用は増加傾向にある。90年に有期雇用契約労働者は10%であったが、2008年には16.1%へと増加している。ＥＵ15カ国の平均は、2008年は14.1%であった。有期雇用は製造業よりも、サービス業において、より一般的である。また、男性よりも女性、中高年よりも若年層に多い。

組合組織率は、有期雇用では低く、約50%である。これは他の国においては高い組織率といえようが、スウェーデンでは高いとはみなされていない。

労使関係、労働法の特徴

有期雇用の規制について説明する前に、スウェーデンの労使関係、労働法の特徴について説明する。

労使関係制度は、さまざまな柱からなっている。自主規制、独立した団体交渉、ソーシャル・パートナーシップなどである。労働条件、雇用条件は通常、団体交渉で合意した労働協約で決められる。団体交渉は、共同決定、労使協議、多様な情報提供などの仕組みによって補強されている。

組合組織率は現在70～75%で、全国労働協約の適用率は90%である。他の国と比較して組織率は非常に高いといえる。

だが90年以降、労働法が強化され、労働法によって重要な労働条件のかなりの部分がカバーされるようになってきている。95年にＥＵに加盟したことで、

この傾向はさらに強まっている。

特徴的なことは、スウェーデンではほとんどの労働法の規制が「準強行的」なものであることだ。すなわち、労働協約で労働法の規制から逸脱することができる。労働法の規制を企業や産業のニーズに応じて柔軟に修正することができる。このことは労働者にとって利益になることもあれば、不利益になることもある。

また、スウェーデンの労働法の特徴は、労働者の概念が非常に広いことである。あらゆる種類の非典型雇用者が含まれる。有期雇用契約労働者も含まれる。

伝統的に均等待遇がさまざまなカテゴリーの労働者に提供されている。これは法的な規制においても、また団体交渉の結果においても、同様である。ブルーカラー・ホワイトカラーにおいても均等待遇だとする。公共部門、民間部門、また有期、無期労働者、どちらにも均等待遇が提供されている。

雇用保護法による有期労働規制

有期雇用契約の規制については、イギリスと同様に、74年に雇用保護法が制定されて以来、重要な問題となってきた。同法制定により、解雇に関する保護が設けられ、その関連で有期雇用契約に関しても規制を行う必要性が生じた。

まず、使用者の権利、つまり採用の自由という論点がある。差別禁止、憲法の原則などはあるけれども、まず採用の自由が出発点である。

74年の雇用保護法で幾つかの原則が提示され、それらは現在も適用されている。まず、無期雇用契約労働者（常用労働者）と有期雇用契約労働者を区別している。

無期雇用契約とは、期間に定めのない契約に基づく雇用であり、契約が終了するのは解雇の場合のみだ。解雇には正当な理由が必要となる。また、雇用保護法では、使用者は正当な理由を示すだけではなく、労働組合との交渉により、解雇した労働者に対して代替的な仕事、あるいは再雇用などを提供することが求められている。

有期契約は、一定期間の契約であり、契約は合意された期間が満了したときに終了する。これは解雇の問題ではなく雇用保護法に抵触しない。したがって、

イギリスのシステムとは異なる。

そして、雇用契約は無期契約を原則としている。立証責任は、有期契約が存在すると主張する側、すなわち使用者にある。有期契約が許可されるのは、合意された場合および労働協約で規定された場合だけである。有期契約に関しての法律は「準強行的」であることから、労働協約によって、これを厳しくも緩くもできる。

有期契約に関しては、70年代からかなり厳しい規制を採っている。まず、有期雇用契約を締結できる条件を、明確な期限、期間、特定の季節、特定の業務・仕事、あるいは特定の不在労働者の代替である場合に限定している。これらの条件は非常に狭く解釈することになっている。

とはいえ、有期雇用契約の範囲は、その後、広げられている。例えば、使用者の業務量が一時的に増大した場合、あるいは試用のための雇用などに拡大された。こうした適用範囲の拡大は、雇用保護法の改正と判例法の変化によって行われてきた。

雇用保護法の制定以来、裁判所が有期雇用契約に関する事件を取り扱ってきた。裁判所は、使用者に対し有期雇用契約を締結するチャンスを広げてきたといえる。この結果、使用者にとって有期雇用契約を利用できる理由が増えることになった。

ＥＵ指令の適用

有期労働に関するＥＵ指令との関係について述べる。ＥＵ指令には、不利益取り扱いの禁止、有期労働契約の濫用防止措置の2つの規定がある。この指令は、ＥＵのフレキシキュリティの議論を基礎としている。さらに統合された柔軟性と安定を提供するというＥＵの雇用戦略にも繋がっている。とくに労働市場の柔軟性が強調されており、これは労働者の数を調整できるようにするとの考え方である。

同時に、機能的な柔軟性もこれによって可能になってくる。ＥＵのフレキシキュリティの議論をみていると、重要な要素となっているのは、柔軟な、信頼できる契約上の取り決めである。これによって労働市場のセグメント化が薄れ、

無期契約と有期契約の労働者の間の均等待遇が強調されるようになった。

この均等待遇の原則に関しては、非常に重要な、根本的な特徴があることを指摘しなければならない。

典型、非典型の労働者に関する伝統的な差別禁止の規制をみると、均等待遇には違いがある。非典型の均等待遇は、労働者の個人的な特徴、つまり性別、人種、あるいは年齢などではなくて、雇用契約の質に基づいている。したがって、人権に関する議論ではなく、グローバル化などの議論に基づいていることが特徴である。

有期労働に関するＥＵ指令は、差別禁止をうたっているけれども、もう1つ、雇用保護の規制緩和もうたっている。つまり進歩的な雇用保護である。

差別禁止の原則に関するＥＵ指令をスウェーデンでは2002年に国内法化した。具体的には有期雇用契約、パートタイム労働に関する法規に、ＥＵ指令の規定を盛り込んだ。スウェーデンではこのほか、差別禁止規制とも調和がはかられた。その中には、直接的な差別だけではなく、間接的な差別も含まれている。したがって、ＥＵ指令の要件を上回る規定を盛り込んでいるといえる。

継続的な有期雇用の使用、すなわち濫用防止に関しては、既存の雇用保護法で十分にＥＵ指令の要件を満たしていると考えられている。

現在の法規制

有期雇用契約について定めている雇用保護法が、2007年に大きく改正された。この改正にはいろいろな目的があったが、重要な点は、法規制を簡素化する、明確化することであった。以前は利用可能事由に関する法的なリストが多岐にわたり、使用者としても、また労働者としても、リストの内容を正確に解釈し、権利を法廷で主張することが難しかった。

政府には、有期雇用契約を活用する機会を増やしたいとの目的もあったようである。

2007年の改革によって、新しい有期雇用契約に対する姿勢が打ち出された。「一般有期雇用」（雇用保護法5条1項）に関しては、客観的理由は必要なくなった。これにより使用者は「一般有期雇用」を用い、有期契約労働者を何人で

も採用できることになった。したがって、企業の従業員全員を有期契約労働者とすることも可能になった。これは全く新しい制度である。

しかし、労働者に雇用安定を提供するために、期間の上限を定めた。5年間に合計2年間を超えて同一使用者に有期契約で雇用された場合は、自動的に無期契約に転化することになった。

しかし、この一般的有期雇用と「臨時的代替雇用」（同5条2項）は通算されない。例えば、5年間に2年未満の一般有期雇用に2年超の臨時的代替雇用で計4年間有期雇用であっても無期雇用には転化しない。「臨時的代替雇用」とは、従業員が一時的に休業している場合や、特定のポストが一時的に空いている場合の代替雇用を意味する。当該ポストを埋める無期契約労働者（常用労働者）がいない場合、有期雇用契約が認められる。スウェーデンではさまざまな長期休暇の権利が認められ、休暇期間が長いこともあって、この臨時的代替雇用のニーズは高い。労働裁判所では、最近この要件を緩和している。

一般有期雇用、臨時的代替雇用以外に、期間や更新に関する規制のない季節雇用、57歳以上の労働者の有期雇用も定められた。

さらに試用目的の有期雇用が定められた（同6条）。期間は最大6カ月である。使用者は、この試用期間中、労働者を自由に解雇できる。この解雇について、雇用保護法上の保護を求めることはできない。しかし、この場合も集団的労使関係上の権利は尊重されなければならない。

情報に関する権利も定められた。例えば有期契約が直近の3年間に12カ月以上となった場合、使用者は、終了の11カ月前に予告しなければならない。そして当該労働者が正規の資格を有している場合には、再雇用の優先権が認められている。

有期雇用をめぐる紛争の多くは労使交渉によって解決されるが、解決できない場合は、労働裁判所の司法審査（原則一審制）に委ねることになる。毎年200から250件ほどの案件が裁判所で争われる。雇用保護法に関連する労働紛争で、有期契約が最終的に無期契約に自動転化した場合には、懲罰的損害賠償も認められうる。しかし、無期契約への転化に使用者が従わない場合のサンクションは、無期契約の強制ではなく損害賠償にとどまる。

現在の法規制に労組は反対

現在、労働組合は、スウェーデンの有期雇用に関するＥＵ指令の実施について抗議している。ＥＵ理事会に対して、スウェーデンの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異議申し立てをするとともに、欧州議会に対してもプレッシャーをかけている。

差別禁止に関しても議論がある。これまでのところ、差別があるとの主張が認められたケースはない。この背景には、比較可能な労働者の特定が難しく、さらに有期雇用であることで差別されているのか否かを実証することが難しいという問題点がある。

現時点で2007年の雇用保護法改正の効果を評価するのは、時期尚早である。しかしながら、興味深いのは、雇用保護法の改正がＥＵ指令に基づいていないと異議を申し立てているのが、組合であることだ。

雇用保護法の改正はあったが、その規制のインパクトを和らげる役目を果たすのが団体交渉であることは従来と変わりない。労働協約は新しい改正に何ら影響は受けていない。現在の団体交渉に関する規則は、74年の規則と同じである。

ただ、継続した有期雇用契約の上限を定めていることについて、マイナスの副作用があるかもしれない。というのは、上限に近づいてくると雇用が提案されないことがあるからだ。

いずれにしても、今般のスウェーデンの有期雇用契約のルールは、有期雇用締結規制を緩和し、一定期間については客観的理由を不要として有期契約利用を一般的に認める一方、有期雇用が一定期間以上となった場合には無期雇用への転化を認めることで、フレキシキュリティを促進するという考え方を採用したものといえる。

（質疑・応答：スウェーデン）

質　問

2007年の雇用保護法の改正が非常に重要であることが分かった。有期契約を

自由化した。とくに「一般有期雇用」に関しては客観的理由なしで有期契約が利用できることになった。その意味において自由化されたわけであるが、一方で、契約期間の上限が決められた。その点ではむしろ厳しくなったといえよう。

先ほど有期契約に関して「標準化される」、あるいは「一般化される」との説明があったが、これは何を意味するのか。

レンマー

客観的理由が不要になった。これを「一般化された」、「標準化された」と表現した。有期雇用を使うことが標準となった。これまでは使用者が有期雇用を使うことを制限していたが、この制限がなくなったので「一般化」と表現した。

質　問

2007年の改正前は、規制が複雑過ぎて、使用者はその規制の遵守が困難だったということか。

レンマー

そのとおりである。有期労働契約を結び得る９つの事由が長いリストとして定められており、有期雇用を使うことは非常に複雑・困難だと考えられていた。

9つのカテゴリーの中に、プロジェクト雇用契約というカテゴリーがあった。このカテゴリーに基づいて、例えば研究職の労働者を5年、8年、10年、あるいは20年と期間を制限して、法律に抵触することなく、有期契約で雇用を続けることができた。

これに対して2007年の改正では一般的有期契約は、2年、あるいは3回の更新までに限定されることになった。

質　問

有期労働契約において、解雇の制約はあるのか。無期契約労働者の解雇に関しては正当な要件が求められている。有期雇用にも同じような要件があるのか。有期雇用契約の更新を拒否する、あるいは契約を終了するのに、何か要件はあるのか。

レンマー

無期契約労働者の解雇に必要な「正当な要件」と同じような要件は、有期雇用に関してはない。12カ月～3年間、雇用されていれば、契約終了が1カ月前に通知される権利はある。交渉の権利もある。組合員であれば企業の組合を通じて交渉する権利がある。しかし、有期労働契約は、合意された契約の満了とともに終了し、とくに期間満了による契約終了に正当な理由は要求されない。

しかし、「一般有期労働契約」の労働者で2年の契約期間の限度を超えると、自動的に有期契約は無期契約に転化する。裁判所に訴えて権利を承認してもらう必要はない。場合により、裁判所にその事実を宣言してもらうだけでいい。

しかし契約存続期間の上限を超えない限り、期間満了による契約終了について雇用保障の保護はない。

質　問

つまり、先に説明されたようなマイナスの副作用があるわけだ。

レンマー

そのとおりである。使用者が2年の上限に達する前に雇止めする可能性がある。

例えば、メディア部門では、有期契約期間を11カ月とし、これによって雇用継続の資格が発生しないようにする例が多い。有期契約が無期契約に転化する制限期間直前に、契約を終了させることが懸念されている。

荒　木

上限規制のプラス効果とマイナス効果、上限規制にいたる前に雇い止めになるというリスクについて指摘があった。

確認のために聞きたい。スウェーデンの法制度の下では、法律と異なる規制を労働協約で行うことが可能であるが、労働協約の規制は、法律より厳しく規制するのか、それとも法律を緩和する方向で規制しているのか。

レンマー

以前は規制を厳しくする方向で労働協約が結ばれていた。すなわち使用者が有期雇用を利用するのを困難にしていた。例えば、労働協約は試用期間を6カ月ではなく3カ月と規制し、見習いは3カ月のみと規制していた。

だが、96年法改正によって、産別協約だけではなく、ローカルの企業レベルの協約でも法規制を引き下げる方向での逸脱を許すことになった。現在、ローカルの企業レベルでは、労働協約は規制を緩和する方向にある。

質　問

労働法の問題と労働市場全体に関することを質問したい。有期労働契約により、常用雇用を含めて、労働市場の流動性は高まったのか。常用雇用に対してどのような影響があったのか。

荒　木

質問の趣旨を確認したい。有期労働契約の規制が導入された結果、常用労働者がより流動的になったかどうかを聞きたいとの質問か。

質　問

そうだ。

レンマー

有期労働契約が与えた流動性に関する影響については、関連する調査結果をみていないので答えられない。この30年間、有期雇用に関する改革がずっと続いてきた。2007年の改革はまだ新しいので、その影響についてはまだ分からない。

しかし、一般的にいって、スウェーデンを隣国のデンマークと比べると労働力の流動性は低い。同じ企業に長い間勤務することが、ほかのスカンジナビアの国、例えばノルウェーやデンマークと比べると長いといえる。

今のところ、今回の規制の影響についての具体的な調査結果はない。

荒　木

先の質問はおそらく大きな問題に関係している。有期労働契約規制が、有期労働者だけではなく、常用雇用労働者にどのようなインパクトを与えるのかという点は、非常に重要である。この点については最後にもう一度、議論できればと思う。

ドイツの有期労働契約の法制度

―有期契約の規制と活用の混合モデル―

ベルント・バース（ゲーテ大学教授）

有期雇用契約は14.6%

最初に統計数字を紹介するが、特別に目新しい事態がドイツで起きているわけではない。有期労働契約は増え続けている。そして非正規雇用が増えている。2008年の統計によれば、雇用者のうちフルタイムの割合は74.4%、パートタイムは25.6%。雇用契約全体の中で無期雇用契約は85.4%、有期労働契約は14.6%となっている。

ドイツの有期労働契約はＯＥＣＤ加盟国の平均（15.4%）を下回っているが、アメリカ（4.2%）やイギリス（5.3%）よりは多い。ここには国による雇用保護の違いが反映されている。ドイツでは解雇規制と有期労働契約の間に強い関係性がみられる。

日本では、非典型雇用がここ数年、大きく伸びてきたようだが、ドイツでも有期契約労働者は96年に4%であったが、2006年には6%まで増えている。

有期契約の歴史的経緯

ドイツにおいて有期労働契約に関する唯一の制定法は長年、民法620条であった。同法では雇用契約が終了するのは、契約の当事者が取り決めた期間が終了した場合と定めている。立法機関は長年、有期労働契約は民法620条で定めているとして、意図的に有期契約規制に触れず、その制限に関しては、裁判所の判断に委ねてきた。

判例としてはライヒ労働裁判所の1930年代からものが存在するが、とくに連邦労働裁判所の60年の判例が重要視されてきた。同判例によると、有期労働契約が法的に有効性を持つのは、解雇制限法の規定を潜脱しない限り、つまり客観的理由の存する限りにおいてであるとされた。

客観的な理由の存する限りという原則のもとで、さまざまな客観的な理由の説明が裁判所によって要求されてきた。そして、判例の蓄積によって形成された有期契約を締結できる客観的理由のリストが法律に盛り込まれることになるが、客観的理由が必要とされることが、ドイツでは原則であった。

しかし、85年就業促進法で重要な例外がドイツの制度に導入された。それは短期契約については、法的に客観的理由がなくとも締結できるというものである。これはスウェーデンと同様の制度である。ドイツのほうが先にこの制度を導入した。

現在の有期契約規制

有期労働契約に関する法律には、2000年に制定されたパートタイム・有期労働契約法（TzBfG）がある。この法律が現在の有期労働契約の規制の中心である。パートタイム、有期雇用に関するＥＵ指令を実施する国内法である。

ＥＵ指令には2つの柱がある。1つは、パートタイムや有期労働契約の労働者の差別に関する規定だ。もう1つは継続的な有期契約の利用、すなわち連鎖契約の防止である。

法的な有期契約の定義についてここでは触れない。ただ、触れておきたいの

は、パートタイム・有期労働契約法が実施されたことにより、解雇制限法の保護とは切り離されたということだ。つまり、解雇制限法が適用されるか否かにかかわらず、契約を有期とすることに対する制約は適用される。当該有期契約労働者が解雇制限法の保護を得られないとしても（編集注＝解雇制限法の保護は勤続年数や事業所人員などの適用要件を満たした場合に限られる）、パートタイム・有期労働契約法は適用されるのである。

パートタイム・有期労働契約法

有期契約についての差別禁止規制についてはパートタイム・有期労働契約法4条で規制されているが、ＥＵ全体についての共通した規制で、すでに他の報告者によって言及されたので省略する。

有期契約を締結するための客観的理由については、パートタイム・有期労働契約法の第14条1項が規定しているが、これは例示列挙である。例えば、①ある特定の労働力の需要が一時的である、②労働者の代替が必要になった、③当該労働者を試用する、などが使用者が有期契約を締結できる「客観的理由」として例示的に規定されている。

ここで「ある特定の労働力の需要が一時的である」と定めているが、特定の労働力が将来は需要がなくなることが十分に確実であることが必要である。単なる先行き不透明というだけでは有期契約締結の理由にならず、もっと詳細に説得力のある理由を説明する必要がある。

「代替雇用」についても注意が必要である。使用者が何を意図しているかを詳細にみていかなくてはならない。例えば、産休のために一時的に不在になっている労働者がおり、その代替として労働者を雇用する、との説明だけでは、有期契約で代替労働者を雇用する理由とならない。有期労働契約の期間設定についての理由も必要となる。

客観的理由なく認められる有期契約

つぎにパートタイム労働・有期労働契約法14条2項の有期契約の「客観的理由なしの期間設定」に関する規定を説明する。ここでは2年を超えなければとの条件付きで、客観的理由がなくとも有期契約は可能だと定めている。

この2年間の中で少なくとも最大3回は更新が許される。また、使用者には、契約の更新のみが認められている。新しい契約は認められない。すなわち契約更新は、同一内容の契約で、連続させる必要がある。契約内容が修正された場合、それは新しい契約締結であり、契約更新ではなくなってしまうため、本条項によって許容される場合ではなくなる。このため使用者はしばしばこの更新条項の罠に陥ってしまう。これを避けることは非常に難しい。この条項に違反すると、有期契約は無期契約に転化する。

さらに、接続禁止条項（当該有期労働契約がその使用者との初めての契約であることの要請）がある。例えば当該労働者が20年前に同一使用者に雇用された経験があれば、本条項を用いて客観的理由なしに有期労働契約を結ぶことはできない。

幾つか例外も規定している。例えば14条2ａ項では、新設企業に対する例外を認めている。新設企業としてスタートしてから4年間は、客観的理由がなくとも有期労働契約を締結することが可能である。この規定によって、若い企業家が労働者を採用しやすくしている。また、この規定により3～4年後には雇用していた労働者の雇い止めを容易に実施できる。

高齢者の有期労働契約に関する規定もある。高齢者とは52歳以上を意味するが、最長5年間の有期労働契約を締結できる。ただ契約の直近に失業していたことが条件である。旧規定では高齢者とは客観的理由なしで有期契約を結ぶことが可能であったが、ＥＵ指令に抵触するとされ、改正された。

14条4項は有期労働契約は必ず書面で行わなくてはならないと規定している。契約そのものに関する書面が必要ということではなく、契約期間が設定されていることを書面で残しておく必要がある。

15条では、有期労働契約の終了について、事前に決められていた契約期間が終了した時点で、自動的に契約が終了すると規定（15条1項）。15条3項では、有期雇用は、双方によって通常の解雇が合意されれば、契約を終了することができるとしている。法律的には通常の解雇が起こり得ることを想定している。

15条5項では、有期契約が合意された期間を超えて継続した場合には、使用者

が即時に異議を申し立てをしない限り、自動的に無期契約に移行する。

16条では違法な有期契約の終了について定めている。期間設定が違法である場合は、期間設定が違法であると判明した時点で、他の条件はそのままに、自動的に有期契約は無期契約となる。

もう1つ重要な条項は17条（訴訟手続）である。17条の規定により、労働者が「この期間設定は無効だ」と主張する場合には、合意された有期契約の終了日から3週間以内に労働裁判所に提訴する必要がある。この期間を過ぎると、労働者は裁判に訴えることができない。この規定は解雇制限法と同様のものである。

最後に、有期契約労働者と「共同決定」との関連に触れたい。有期労働者も事業所組織法上の労働者である。有期労働者も事業所委員会（従業員代表組織、ワーク・カウンシル）の選挙権、被選挙権の両方を持っている。企業、事業所は、例えば臨時に労働者を採用する場合、あるいは有期契約を延長する場合には、その情報を事業所委員会に提供する義務がある。

有期労働者には共同決定権もある。使用者は現在、有期労働者が何人いるのか、無期労働者の割合はどれほどかを事業所委員会に通知する義務がある。

現行の規制に関する評価

最後に現在の有期労働契約法制の評価について述べる。ドイツでは現在、有期労働契約を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。混合システムにはメリット、デメリットの両方がある。これをフレキシュキュリティ・システムと呼んでもいいかもしれない。

しかし、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年未満の雇用については緩和するという考え方も出ている。現在の制度は使用者にとって、特に中小企業の使用者にとって過酷な点が多いとみられているからだ。

有期労働契約の規制をするよりは、さらに重要な問題に対応する必要がある。重要な問題とは、解雇制限法自体の充実である。

（質疑・応答：ドイツ）

荒　木

イギリスでは、有期雇用を利用するための客観的な理由を使用者に要求していない。スウェーデンも、2年間については客観的な理由を要求していない。ドイツも、2年間については要求していない。しかし、ドイツは他方で有期契約の締結できる客観的な事由を例示するというミックス・システムについて説明があった。

質　問

ドイツの歴史的な有期契約規制の経緯に関する説明を聞き、有期契約規制は全体として緩和されるようになった、とくに1980年代以降は規制緩和の方向にあると理解した。

その背景、理由をもう少し具体的に説明してほしい。

バース

ドイツの制度は規制緩和されてきたといえる。有期契約規制の出発点は、契約を有期にすることによって、解雇規制が潜脱されるということにある。有期契約の期間満了による終了は、解雇ではないので、解雇に対する保護はない。したがって、有期契約を利用することによって解雇に対する保護の潜脱を許さないことが、連邦労働裁判所の判決が有期契約に客観的事由を要求する根拠だった。

しかし、1980年代に失業率が高くなったことを背景として、ドイツの議会は、有期労働契約の規制緩和を検討した。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。有期契約のほうが、失業よりはベターであるとの理由による。

ただ現在、本当にこの期待が実現したのか否かについて政治家と学者の間に対立がある。労働組合は、失業者は減少していないと主張している。一方、使用者は、もし有期労働契約の規制緩和が導入されていなかったら、失業者は現状より多くなっていたであろうと主張している。

この議論、対立は続いている。私としては、双方ともに、相手を納得させるほどには自らの主張を証明できていないと考えている。ドイツの議会は、有期契約の客観的な理由を緩和してきたが、解雇に関する保護のあり方に取り組んだほうがよかったのかもしれない。

解雇に関する保護は、ドイツでは非常に厳格である。少なくともイギリスより

厳格である。したがって、議会は解雇制限法の改正を議論したがらない。国民一般が強い関心を持っているからだ。だが、有期契約規則の改正は、それほど国民の注目を浴びないので比較的に容易に実施できたということがある。

フランスの有期労働契約の法制度

―有期契約の厳格な利用規制と活用の模索―

パスカル・ロキエク（パリ第13大学教授）

厳しい規制を徐々に緩和

フランスは、伝統的に強力な労働法モデルを採用してきた。第1に、厳しい法的措置、介入がある。これは使用者と労働者の間の不平等の是正を狙いとしている。

第2に、団体交渉が強力である。これは労働者保護をさらに強化することを目的としている。

第3に、無期契約に基づいた雇用関係を基本的な考え方としている。無期契約は、労働者にとって、有期契約よりも望ましいとの考え方に基づく。

こうした労働法の厳格な規制は徐々に衰退しつつある。これにはさまざまな理由がある。第一の理由として、企業組織が変わってきたことがあげられる。企業は、長期的な雇用関係を維持するより、外注、請負、有期労働契約、臨時雇用をしばしば選択するようになった。第2の理由として、経済のグローバル化の進展をあげることができる。

政府、エコノミストの間では、規制緩和の正当性を経済的な効率によって説明できるとの思い込みがある。保護規制、とくに不当解雇に関する規制は、非効率であるとみなされている。そして、個別契約が、制定法による介入措置よりも好まれている。

団体交渉は、もはや労働者保護を目的とするのではなく、企業を組織化することの手段として使われている。この結果、団体交渉によって柔軟性がもたらされている。雇用関係とは、長期的で無期契約に基づくものであるとの考え方にも疑問が呈されるようになっている。

無期契約の減少理由

無期契約がなぜ、このように衰退してきたのであろうか。さまざまな理由がある。最も支配的で興味深い理由は、使用者がある特定の業務のため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ことだ。

フランスの使用者団体は、こうした考え方を強力に推し進めようとしている。どのような法的手段を通じて、使用者は特定の業務のための契約を結ぶことができるのであろうか。3つの方法が可能である。

第1は、労働法の枠組みの外で労働力を確保する方法である。すなわち、外注、請負などを活用することだ。多くの企業は主にこの手段を活用している。

例えば、企業がコンピュータ・プログラムを作成する労働者を雇いたい場合、雇用契約を結ばないで、請負契約を結ぶわけである。

解雇規制緩和の提案

他の2つの方法は、労働法の枠組みの中で考えられるものである。その1つは、無期契約の締結である。例えば、企業がコンピュータ・プログラマーを採用する場合、無期雇用契約によって採用する。しかし、そこには不当解雇に関する法律という大きな障壁がある。

フランスでは、労働者保護が日本と同様に手厚い。不当解雇に関する法律、とくに経済的な理由による解雇に関しては、企業が当該労働者をもはや必要としないとの理由だけでは、契約を終了させることは許されない。もし企業がコンピュータ・プログラマーを無期契約で採用した場合、プログラムが完成したからといって契約を終了することはできない。そこで、この問題を解決するための提案がエコノミストからなされている。

最も急進的な提案は、解雇の正当な理由という要件の廃止である。これを税制度に置き換えるべきだと一部のエコノミストは提案している。すなわち、企業は解雇したいと考える労働者をどのような理由であれ解雇できる、ただ、当該労働者に対して金銭を支払い、さらに失業者のための税金を納めれば解雇できるとの提案である。

しかし今のところ、このような急進的な提案は採用されていない。フランスの裁判所は、解雇の正当な理由という要件が必要だと判断している。この考え方はＩＬＯ第158号条約に基づいている。

有期雇用の活用

もう少し穏やかな提案としては、現在の解雇の正当な理由のリストに、新しい理由、すなわち雇用契約で規定された業務の終了を追加しようとの提案がある。

この提案はある程度、実施に移されている。すなわち有期契約の活用である。無期契約の規制を変更することは、フランスの場合、非常に難しい。それよりも、周辺から攻めていくほうがいいとの提案だ。無期契約の法律を改正するよりは、有期契約の法律を改正するほうが容易だとの考え方である。

実際に、有期労働契約は政府によって、より容易で柔軟なツールとして使われている。政府はかなり有期労働契約を規制のツールとして活用してきている。例えばドイツのように、高年齢労働者のために使っている。しかし、有期労働契約の活用の制度化により、法律の複雑化がもたらされている。

もちろん、使用者が有期労働契約を活用して、保護的な無期雇用契約の規定を逃れようとする危険性はある。こうした問題は他の国でもみられる。

有期契約の規制手法

フランスでは、有期労働契約の規制に2つの手法が採られている。

まず最初の手法は「形式性」である。つまり書面を必要とする。例えば、もし使用者が有能な弁護士を用いなかった場合、恐らく多くの「形式性」の要件を満たすことは困難である。この場合、使用者は雇用契約を有期では無期にしなくてはならなくなる。

2つ目の手法は、有期契約に関する正当化の要件である。フランスの場合には、雇用契約に関して一般原則と5つの有期契約締結を許容する理由がある。

一般原則とは、恒常的な業務に関して有期契約を結んではならないことである。すなわち、一時的な業務に関してのみ有期労働契約を結ぶことができる。

有期契約締結を許容する理由の第1は労働者の代替である。第2は企業活動が拡大したとの理由。第3は季節的な労働が増えたという理由。例えば、冬にスキーリゾートで仕事が増え、それに対応するために労働者が必要になったとの理由である。第4はセクター契約、慣行的有期契約といわれるものだ。つまり、有期契約というのは、特定のセクター、特定の分野においては、例えばレストラン、あるいはプロのフットボール選手、サッカー選手などでは、有期契約を締結する明確な理由が慣行的にあると考えられている。第5は高齢者が職を見つけるのを容易にする福祉目的の有期である。

前記の規定にしたがうと、通常の業務に関しては有期契約を結ぶことはできない。例えば、新しいコンピュータ・プログラムを企業で開発するためだけに、有期労働契約を結ぶことはできない。基本的に有期契約は、あくまでも期間が有期であるだけであって、決して業務が決まっているわけではない。この定義は非常に重要である。

有期契約の新たな展開

では、フランスの法律の下で、前述した締結理由に適合しない、特定の業務に関して有期契約を結ぶためにはどうすればいいのか。現在、何を許容しようとしているのか。最近の新たな動きを以下に述べる。

まず、新しい有期契約を結ぶ場合には、プロジェクト契約がある。これは固定タスク契約と呼んでいいかもしれない。この場合には、最低でも期間が18カ月なくてはならない。そして、36カ月を超えてこの契約を結ぶことはできない。すなわち、通常の有期契約の2倍の長さまでとなっている。この業務、タスクが達成されると、その段階で契約は終了する。この場合、契約終了の2カ月前までに使用者は労働者に契約終了を通知しなければならない。

この契約形態の導入によって、フランスの労働市場の枠組み、構造全体が変わる可能性がある。もし、すべての労働者にこれが適用できればであるけれども。現在のところは、このプロジェクト契約はエンジニアと管理職のみが対象となっている。

明らかにこうした形態の契約は、企業にとっては魅力的である。企業にとって、常用労働者（無期契約労働者）を抱えている場合には、例えば夏の時期に仕事がなかったとしても賃金を支払わなければならない。しかし、このプロジェク

ト契約を使えば、労働者を雇って、特定のタスクに割り振り、特定のタスクが終われば、当該労働者は失業する、また新しいタスクが始まれば、また労働者を雇うことになる。タスクとタスクの間にはある程度のクーリング期間が必要となる。

プロジェクト契約は、労働法の新しいモデルに非常にうまく適合している。この労働法モデルがここ5年間、最も多く議論されているモデルである。

このモデルのアイデアは、色々なところから発展してきた。現在、フランスは失業率が高いことから、仕事の本質、有期なのか無期なのか、つまり労務提供が雇用契約によるのか、独立した契約形態によるのかは、もはや重要ではなくなってきていることが1つの要因である。

労働法は人を焦点に

現在の労働法は、契約から、人に焦点を移してきている。法律は労働者を保護すべきであって、どんな契約であろうが、あるいは、契約の有無にかかわらず、法律は労働者を守る必要がある。

この考え方を有期労働契約にあてはめると、有期契約の欠陥がみえてくる。つまり、継続雇用の不在ということ、これ自体は問題ではなくなる。実際には、ちょうど終わった契約とその次の契約で、どのような移行期間を認めるかについて今後の立法に際して考えていく必要がある。

労働法と社会保障法の方向性は現在、似通ってきている。これが新しい労働法に発展していくのではないかと考えられている。すなわち、労働法の目的が、労働者保護ではなく、労働市場の規制となることだ。

ここで説明したフランスの雇用関係は、決してユニークなものではない。現在では労働者にとって企業との繋がりが不安定になり、企業との繋がりが必ずしも重要ではなくなってきている。労働者が生きていく上で、仕事ができることと、生活を送るのに十分な収入があることを、法律で担保することが重要である。

ただ、こうした雇用関係には注意が必要である。なぜならば、人間の尊厳のために仕事は必要である。有期契約のような不安定な仕事は、人間の尊厳を満たすには十分ではないと少なくとも私は考えている。

（質疑・応答：フランス）

荒　木

フランスでは伝統的な雇用モデルが変わっていく方向が、恐らく3つほどあるとの説明があった。①非雇用化（請負、外注など）の方向に行く、②手厚過ぎる無期契約の雇用保障を薄める、③有期契約を活用する、という3つの方策である。

最も現実的なのは③だとの説明であったが、さらに契約上の地位に着目した規制から、もう一歩進んで、契約の如何にかかわらず、人に着目して一定の保護を与える、いうなれば労働法と社会保障法を融合したようなアプローチがあるとの説明があった。しかし、最後に、こうしたアプローチは働く人間の尊厳の観点から問題をはらんでいるとの指摘もあった。

質　問

フランスでは有期契約に関して、有期契約を締結できる具体的な事由も含めて、厳しい規制がある。しかし、OECDの統計によると、フランスの有期契約労働者の比率はイギリスよりも高い。また、論文によると、現在、新たな雇用の70%が有期契約であるという。なぜ、厳しい規制の下で、このように有期契約が広く利用されているのか。

考えられることとしては、ほとんどが違法な有期契約ということか、あるいは、有期契約締結事由が、裁判所によって広く緩やかに解釈されているからではないかと思うが、いかがであろう。

ロキエク

労働裁判所では、雇用契約は無期契約であるのが原則だとしている。しかし、実際には、有期契約が多くなってきている。私の学生のほとんどが、卒業後に仕事がみつかったとしても、恐らく無期契約は結べない、有期契約の雇用になるだろうと考えている。

なぜなのか。第1に現実的な理由がある。使用者が経済的理由による解雇の法規制を恐れていることだ。とくに中小企業の使用者にとって経済的理由による解雇の法規制は、悪夢にも近いものである。

フランスの経済的理由による解雇の法規制は、世界で最も先進的なものの1つといえる。労働者を最も手厚く保護している。非常に複雑で、かつ、労働者を

解雇するために使用者は多額の資金を必要とする。このため使用者は、無期契約による労働者の採用を望まない。

2つ目の理由は、もう少し法的な理由である。確かに、有期契約を締結するには客観的な事由が必要である。しかし使用者は、場合により優秀な弁護士を活用して、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として慣行的有期契約（セクター契約）というカテゴリーについて触れた。フランスには観光業で働く労働者が多くいる。観光業では有期契約の労働者が多い。このため有期労働者数を統計でみると多くなっている。また、レストラン業も有期契約の労働者が多い。これら特定の業種では慣行的有期契約として期間の上限の規制を受けずに有期契約が締結されている。こうした業種では、使用者は有期契約を頻繁に使っており、かなりの濫用がある。観光業、レストラン業以外にも、こうした業種は数多くある。

さらに使用者がもう1つ簡単に有期契約を使うことができる理由がある。業務量の増加だ。企業の中で業務が増えたから、有期契約が必要だと理由付けできる。とはいえ、これに関しては、裁判所もかなり厳しくなってきている。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。単にコンピュータ・プログラムが必要だ、だから業務活動が増えたというだけでは理由にならなくなっている。

先ほど説明した新しい契約方法「プロジェクト契約」によって、有期雇用契約はさらに増えるであろう。しかし、この制度が導入されたのは2008年からであり、まだ統計上にその数字は表れていない。

荒　木

確認のために質問したい。フランスでは、有期契約は客観的な理由がなければ締結できないという原則が維持されているとの理解でよいか。

ロキエク

そのとおりだ。

荒　木

イギリス、スウェーデン、ドイツからは規制緩和の方向が報告された。フランスの場合は、規制緩和の方向に向かっているのか、それとも厳格な規制を維持しているのか。

ロキエク

規制緩和について分かりにくいのは、規制緩和が一般的な概念であるからだ。

各国の違いを比較できるほど、規制緩和は正確に定義されていない。

フランスでは、有期契約についての規制緩和はない。有期契約の法規制は、確かに例外は増えたが、それほど変わってはいない。唯一の変化は、新しくプロジェクト契約が導入されたことである。

全般的な傾向としては、無期契約は減少している。そして、政府は失業問題に対応するために有期契約に目を向けている。これを規制緩和と呼ぶべきかどうかは分からない。傾向としては、無期契約から有期契約へ移行しているといえる。

荒　木

規制緩和という言葉を使ったのは、不適切であったかもしれない。有期契約がより使いやすい方向に向かっているのか、それとも依然として制限しているのか。例えば、福祉的理由による有期契約が認められているのは、失業問題の対処のために、有期契約を活用しようという発想が表れているとの理解でよいか。

ロキエク

そのとおりである。

コーディネーターのとりまとめ

―欧州各国は有期契約の制限から、保護と活用の方向へ―

荒木尚志（東京大学教授）

有期契約の2つの問題

有期契約の問題は大きくは2つある。

1つは、無期契約労働者と比較して労働条件が悪いことである。このためＥＵ指令では有期契約労働者と無期契約労働者の差別を禁止する法政策がとられている。これに従い、報告いただいた4カ国では共通して差別禁止規制が採用されている。

2つ目の有期契約の問題は、雇用が不安定であることだ。有期契約は、期間満了によって自動的に終了するので、解雇規制が直接的には適用されない問題がある。

各国ともに有期契約の問題が生じてきたのは、各国が無期契約の解雇規制を

導入したときである。すなわち、解雇規制を免れるために有期契約を利用していいのだろうか、との疑問が提起された。

利用制限から無期転化を用意した活用へ

スウェーデンもドイツもそうだが、多くの国で、最初は無期契約原則、雇用契約は無期であるべきだとの原則が採用された。しかし、その後、スウェーデンでもドイツでも、有期契約利用を制限した結果、労働市場が硬直化し、高い失業率がもたらされた。そこで、有期契約に客観的理由を要求するという入口規制は緩和され、2年間については客観的な理由がなくとも使ってよいという方向に変わってきている。

イギリスでは、そもそも4年間は客観的な理由は必要なく有期契約を使えるという状況が報告された。

これに対して、フランスは、現在でも有期契約締結には基本的には客観的理由が必要だとの規制を維持している。しかしフランスでは、有期契約を締結できる客観的理由が、雇用（失業）対策的考慮による有期契約などに拡大してきている。

ＯＥＣＤの発表した統計による各国のパーマネントな労働者とテンポラリーな労働者（ここでいうテンポラリーは主として有期契約労働者と考えてよい）の割合は、おもしろいことに、比較的解雇規制の弱いイギリスが2008年には5.3%と低く、これに対してドイツやフランス、スウェーデンでは、むしろ有期契約の比率が高くなっている。（表参照）

フランスは有期契約を厳しく制限していることから、立法者の予想どおりに有期契約が減少し無期契約が増加する状況になっているかといえば、どうもそうではない。経営者側にとって、無期契約で雇うことと比較すれば、必要性があれば弁護士を使ってでも厳しい規制の中で有期契約を使うインセンティブがあるのかもしれない。

要するに、有期契約の規制は、無期契約の解雇規制のレベルとの相関で決まってくる。したがって、有期契約の規制だけを論じても、その規制がどのような効果を生むかは、簡単には結論を出せないという気がする。

濫用は規制

もう1点、では、有期契約を安易に使ってよいかといえば、各国とも濫用的利用については規制を行っている。すなわち、イギリスでは4年間、スウェーデンでは2年間、ドイツでも2年間以上継続する場合には、無期契約へ転化する効果を与えることによって、有期契約から無期契約への移行を奨励している。

このようにみていくと、有期契約は、確かに不安定で、労働条件が悪いことから、各国ともこれを規制するところから始まった。しかし、現在では、各国とも有期契約に対して新しい見方を始めているように思われる。すなわち、失業率が高止まりする中で、失業状態から安定雇用へ移行する過渡的な形態として、有期契約を活用する必要性が認識されてきているとの印象を持った。

このように、各国の労働市場の中で、有期契約にはさまざまな機能がある。こうした有期契約の多様な側面性を踏まえて政策論も考えていく必要があろう。

（質疑・応答：総括）

質　問

日本では有期契約や派遣契約の規制をする場合、玉突き現象とか、モグラたたきといわれるように、ほかのところに問題が移るのではないかと懸念されている。

ヨーロッパではこれまでに、パートタイム労働を規制し、有期契約を規制し、派遣労働も規制した。この関連で、アウトソーシング、請負労働、とくに請負労働者の保護について、何か議論がヨーロッパであるのか教えてほしい。

バース（ドイツ）

現在、ヨーロッパでアウトソーシングに関して、どのように労働法で対応するのかについて大きな議論がある。

アウトソーシングについてEU指令が定めている規定は、すべての加盟国で実施されている。基本的にどのような問題かといえば、ある企業の事業を実施した雇用関係の下にいる労働者は、当該業務が終了し、アウトソースされた段階で、自動的にその新しい使用者のもとに移ることになる。欧州司法裁判所では、企業の事業が別の企業に移るときに、当該事業を担うすべての労働者の雇用関係も移すべきかどうかについて議論がある。

ロキエク（フランス）

アウトソーシングは現在、フランスでも大きな議論になっている。プロジェクト自体を他の企業に移すこと自体、大きな問題である。

場合により裁判所が、業務をアウトソースする企業とアウトソースを受け入れる企業の間の契約の性質を吟味することがある。受け入れ企業が、アウトソースする企業と従属関係にある場合には、契約の再評価を行うことがある。

さらに、情報開示の問題がある。例えば、ルノーが工場を閉鎖する場合、とくにフランスにある工場を閉鎖する場合に、クライアントはルノーだけである下請け企業が工場閉鎖に伴って破綻してしまった。このケースでは、ルノーには工場閉鎖に関するすべての情報を下請け企業に開示する義務がある。下請け企業は必ず情報を事前に知らされなければならない。これを定めた法律がある。フランスでは従業員を雇うには高いコストがかかるので、下請け企業を使う傾向が強くなっている。これは大きな問題である。

質　問

有期契約労働者を含めて、非正規労働者の雇用管理について、労働組合や労使協議会がどのような規制、関与をしているのか聞きたい。

レンマー（スウェーデン）

スウェーデンでは、労働協約の適用を受ける使用者が労働者を有期で雇いたいのであれば、当該労働組合に通知しなければならないという規定がある。

有期契約が満了する前に、労働者が12カ月以上雇用されていた場合には、契約満了を事前に通知して協議する義務がある。

クキアダーキ（イギリス）

イギリスではスウェーデンのような義務はない。労働組合は以前は有期契約を受け入れなかったが、現在では組合の影響力が低下したことで、それが変わってきている。また就業形態が多様化してきたため変化してきたともいえる。有期契約労働者が組合に加入し、団体交渉に参加する動きがみられるようになった。そして、従業員に対する情報提供・協議に関する新たな法律の適用があり、有期契約労働者も従業員代表のメンバーとなることができる。

バース（ドイツ）

ドイツでは、使用者に新しい労働者を採用する方針がある場合には、まず事業所委員会（ワーク・カウンシル）に通知しなければならない。そして新しい労働者を1日だけ雇うのか、あるいは既存の有期契約を更新するのかなどを使用者は事業所委員会に伝える義務がある。

また、事業所委員会はこうした情報を得る権利以外に、一定の条件の下では、使用者の提案を拒否する権利を持っている。この場合、事業所委員会の同意を得なければ使用者は労働者を採用できない。

一定の条件とは、新しい労働者が採用された結果、これまで雇用されていた労働者が将来解雇される可能性が高まるとか、あるいは何か犠牲を強いられる可能性がある場合である。この規定は事業所組織法99条に定められている。

さらに、事業所委員会の共同決定権に関し、有期契約労働者を無期契約労働者と同じように扱うことになっている。こうした点からドイツの事業所委員会の権利は、イギリスやスウェーデンより強いと思われる。

ロキエク（フランス）

フランスの団体交渉においては、有期契約労働者は労働者の一員として、無期契約労働者と同じように扱われている。特別な規制がそこにあってはならない。

ただ、有期労働者に対しての規定が1つある。企業内の有期契約労働者の人数、臨時労働者の人数、外注の状況について、使用者は毎年報告しなければならない。

質　問

有期契約期間の制限について聞きたい。

使用者には有期契約期間について3つの選択肢があるとの説明であった。第1の選択肢はルールに従って有期を無期に転換すること、第2の選択肢は無期に転換する期間の制限の前に有期契約を雇止めすること、第3の選択肢は法律に違反して期間満了前、あるいは満了後に解雇することであると理解した。

3つの選択肢のどれが多く用いられているかついて、各国の状況を教えてほしい。

クキアダーキ（イギリス）

イギリスの場合、有期契約規制のインパクトについて、それほど多くの情報はない。

特定の業種、特定の分野においては、有期契約がかなり使われている。例えば、高等教育分野においては有期契約が多いといえる。

だが、統計をみると、高等教育分野の有期契約の数は減っている。2003年、2004年には45%程度であったが、2008年、2009年には35%程度に下がってる。

多くの大学では、2002年に施行された「有期契約被用者規則」に基づいて4年を経たタイミングで有期契約を無期契約に転換するようになった。しかし、これ

は何を意味するのか。資金調達の状況によって、4年を経ても解雇できる、無期契約に転換したとしても解雇はできることを意味する。有期契約の数は減っているが、問題は以前と全く変わっていないと考えている。

ロキエク（フランス）

有期契約の期間の制限について、フランスでは大きな問題がある。この問題は、「効率的な契約違反」と呼ぶことができる。この考え方はアメリカから渡来したといえる。

使用者はコストを計算し、ルールを尊重して労働者を継続して雇用すべきか、あるいは法律を犯してでも労働者を解雇すべきかを選択している。

フランスの法律の下では、解雇にかかるコストを考慮しなければならない。大企業で資金が潤沢であれば、解雇のコストは無視できる。使用者は、有期契約の期間を2〜4年にできる、無期契約とすることもできる。コスト計算して、2〜4年の有期契約や無期契約よりも、法律違反をしたほうがコストが安い場合は、法律を犯してでも労働者を解雇する。これがフランスの状況である。

つまり「効率よく法律を犯す方法」がフランスではまかりとおっている。

質　問

先ほどの荒木先生のとりまとめでは、有期契約の機能の1つとして、失業から安定雇用への移行の手段としての機能があるとのことであった。

しかし、日本の現実では、若者たちが有期契約から抜けられなくて、安定雇用を脅かす存在として有期雇用がある。有期契約に一度入ってしまった若者たちは、そこから抜け出して、安定雇用に就くことは難しい。有期雇用は、無期雇用に対する脅威的な存在になっているのが現実である。

欧州ではどのような現実がみられるのか聞きたい。

荒　木

有期契約の機能の1つは、失業問題に対処することだ。そのために各国が有期契約を活用する時代になっているが、有期契約が本当に良好な雇用につながるように使われているのだろうか。

レンマー（スウェーデン）

スウェーデンでは、若年層は有期契約や試用期間を通じて、無期契約に移ることができている。

また、一部の業種では、新しいルール、つまり最大2年の期間を上限とするルールが、有期契約を本当の意味での無期労働契約に転換させていると考えている。こうした使用者の行動は、以前はみられなかった。スウェーデン政府は現

在、新しい法案を準備している。この法案は、こうした現在の有期契約をめぐる展開を推し進めようとするものである。

ロキエク（フランス）

フランスでは若年層の失業対策に使われた手法が2つある。

1つは有期契約により、若年労働者に訓練を提供する。有期契約で仕事をしながら訓練を受ける。これは、今もある制度であるが、それほどうまくいっていない。

2つ目の手法は、政府が4年前に導入しようとした手法である。26歳以下の労働者を無期契約で雇用する場合は、雇用して2年間は「解雇の正当な理由の要件」を不要とする政策である。これは成功しなかった。フランスのほとんどの学生が反対してストに入り、大学では3カ月間、授業がなくなった。このため政府は、この政策を中止した。

荒　木

最後に提起された問題は非常に重要である。有期契約を良好な雇用に結びつけるために、ヨーロッパでは有期雇用を使っていい期間を2年とか4年とかに定め、これを過ぎれば無期契約に移行する制度を用意している。このような制度なしで有期契約を用いると、有期雇用のまま労働者を使い続ける問題が出てくる。

しかし、2年とか4年という客観的な上限を定めた場合、上限に達する前に使用者が雇い止めをしてしまうことがあり、上限規制がなければ続いたであろう雇用が失われるという副作用があることも報告された。

この両面に考慮して規制の方向を考える必要があると思う。

（了）