

労働政策研究報告書 No. L-1

サマリー 2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

ドイツ、フランスの有期労働契約法制 調査研究報告

「ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告」サマリー

執筆担当者

橋本陽子 学習院大学法学部助教授（ドイツ担当）

奥田香子 京都府立大学福祉社会学部助教授（フランス担当）

飯田紀彦 労働政策研究・研修機構研究員（「研究の目的と結果の概要」第1節担当）

浅尾 裕 労働政策研究・研修機構統括研究員（サマリー担当）

研究期間

平成 15 年度

研究の目的と背景

1. 我が国の有期労働法制の改正

我が国の有期労働法制については、有期契約労働者の多くが、契約の更新を繰り返すことにより、一定期間継続して雇用されている現状等があることにかんがみ、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるよう、平成 15 年 6 月 27 日に成立した改正労働基準法（平成 15 年 7 月 4 日公布、平成 16 年 1 月 1 日施行）において、次の 2 点の改正が行われたところである。

（1）契約期間の上限の延長

契約期間の上限を原則 1 年から 3 年に延長するとともに、

専門的な知識、技術又は経験であって、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものを有する労働者及び満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約については、その契約期間の上限を 5 年とすることとした。なお、この厚生労働大臣が定める基準は、告示（平成 15 年 10 月 22 日厚生労働省告示第 356 号）で定めている。

（2）有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の新設

契約の締結時や期間の満了時におけるトラブルを防止するため、使用者が講ずるべき措置について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を定めることができるとされ、当該基準が告示された（平成 15 年 10 月 22 日厚生労働省告示第 357 号）。そこでは、

1 有期労働契約締結時に明示すべき事項

期間満了後における当該契約に係る更新の有無

更新する場合がある旨明示したときは、更新する場合又はしない場合の判断基準

* 契約締結後に上記 及び を変更する場合は、速やかに明示しなければならない。

2 雇止めの予告と理由の明示

1 年を超えて継続勤務している労働者との有期労働契約（あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければならない。

の場合、使用者は、労働者から更新しないこととする理由について証明書の請求があったときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者から更新しなかった理由について証明書の請求があったときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

3 契約期間についての配慮

使用者は、1 年を超えて継続勤務している労働者との有期労働契約（当該契約を 1 回以上更新されたことのあるものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実

態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないことが基準として規定されている。

これらの措置は、指摘されることの多い有期契約労働者の不安定性や不安を緩和するのに大きな効果を持つものと考えられる。

2. 一層の検討の必要性

上記の他に、今回の労働基準法改正においては、附則において、改正後の労働基準法第14条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする、と規定された。

我が国の有期労働法制については、今後とも検討がなされるべきものであることが、この規定に端的に表現されているものといえる。

この文脈において、まずは整備された有期労働法制を有するドイツ及びフランスにおける制度を整理しておくことが一つの重要な取り組みになるところであり、今回の研究はそうした目的の下に行ったものである。

研究結果の要旨

ドイツ、フランスの有期労働契約法制の概要と論点

今回の研究結果の概要は、別表に整理したとおりである。

両国の制度をみる限りにおいては、有期労働契約法制を検討するに当たって、次のような論点が抽出される。ただし、我が国において、下記のすべてについて必ずしも検討すべきものということとはできないであろう。

ドイツのように、有期労働契約に関する特別の立法が必要かどうか。

更新された期間を合わせた最長期間の設定や更新回数の制限が必要かどうか。

有期労働契約が利用できる場合（独仏における「正当事由」）を規定すべきかどうか。

有期労働と試用との関係をどのように整理すべきか。

有期労働契約の要式をどうするか。（書面性、盛り込むべき事項など）

契約期間中の中途解約について、法律上の規定が必要かどうか。

フランスのような「クーリング期間」が必要かどうか。

有期労働者の権利保障としてどのような措置が必要か。

有期労働契約の利用に関して、労働組合や労働者の代表の関与をどうするか。

また、実態面において、有期労働契約の規制緩和に「雇用促進効果」や「失業減少効果」があるのかも論点になるであろう。

有期労働契約法制対比表（ドイツ、フランス）

項 目	ド イ ツ	フ ラ ン ス
有期労働に関する考え方	労働関係の期限設定には正当事由が必要である。	労働契約は期間の定めのない契約が原則であり、有期労働契約は一定の事由に限定されている。
立法小史	<ul style="list-style-type: none"> ・1951年解雇制限法の制定を契機に、強行法である解雇制限からの忌避をねらった有期労働の懸念から、有期労働契約には正当な事由を必要とするという判例法理が確立した。 ・1985年就業促進法により、正当事由を必要としない有期労働が、最長18か月、新規採用に限って認められた。 ・1996年同法の改正により、新規採用の限定をはずし、最長期間を2年に延長し、その間に3回まで更新できるとされた。 ・1999年EC理事会指針（有期労働者の差別禁止） ・2001年パートタイム労働・有期労働契約法により、ほぼ現行の枠組みができた。（その後2004年には、新規開業に関して規制を緩和する改正が行われた。） 	<ul style="list-style-type: none"> ・当初有期労働は、期間中の雇用保障効果があるともされ、有期労働契約への使用者の関心は薄かったが、期間の定めのない契約の解除に関して制約的な制度が整備されるに従い、関心が高まるとともに解雇規制からみた濫用例も増大した。 ・1982年オルドナンス（法律的政府令）により、上記の基本的原則が規定されるとともにルールが形成された。 ・1986年オルドナンスにより、一時期規制緩和がなされた。 ・1990年の法律により再び規制が強化され、ほぼ現行の枠組みができた。（最近でも、2002年、2003年と規整整備が行われている。）
主な規整法規	パートタイム労働・有期労働契約法（大学大綱法などの特別法あり。）	労働法典
有期労働契約ができる場合	<p>有期労働ができるのは、次の二つの場合である。</p> <p>労働契約に期限を付けることに正当な事由がある場合。（事由は、次項参照。）</p> <p>なお、正当事由の必要は、解除条件付き労働契約にも適用される。</p> <p>2年間までの期間を定める場合。2年間の期間内に更新は3回まで認められる。ただし、有期、無期を問わず以前に労働関係があった者とは有期労働契約を締結することはできない。</p> <p>この最長期間と更新回数は、労働協約により別途定めることができる。この協約に当然には拘束されない労使も、これを適用することを合意できる。（新規開業者の特例）</p> <p>企業設立（企業再編の場合を除く。）後4年間は、最長期間は4年とされ、その間であれば更新回数は制限されない。</p>	<p>有期労働契約は、いかなる場合でも、企業の通常かつ恒常的な活動に係る雇用に就ける目的としてはならず、そのような効果をもたらしてはならない。</p> <p>有期労働契約ができる場合の事由が、法に限定列挙されている。（次項参照。）</p> <p>有期労働契約の期間は、更新（1回に限定されている。）による延長期間を含め最長18か月（例外あり。）とされる。</p>

項 目	ド イ ツ	フ ラ ン ス
有期労働契約ができる場合 (つづき)	(高齢者の特例) 58歳(2006年末までは52歳)以上の労働者とは、先行する期限の定めのない労働契約と「密接な客観的関連」がある場合を除き、特段の制限なく有期労働契約ができる。特に、先行する契約から6か月が経過していないときは、密接な客観的関連があるものとされ、認められない。	
「正当事由」	<p>前項の正当事由として、次の項目が列挙されている。これらは、例示列挙であると解されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一時的な追加的労働需要への対応 職業訓練又は大学の課程の修了に引き続いて雇用する場合 他の労働者の一時的代替 期限設定を正当化する労務給付の特殊性 試用(原則6か月以内) 期限設定が正当化される労働者の個人的事由 公的財政による臨時的雇用 裁判上の和解に基づく期限設定 <p>(正当事由ある有期労働契約については、最長期間の規制はない。なお、労働裁判所の判例では、期限設定事由だけではなく、期限の長さにも正当性が要求されるとされている(3年が一応の目安。))</p>	<p>前項の正当事由には通常の利用事由と雇用政策上の特別な利用事由があり、それぞれ次の項目が列挙されている。これらは、限定列挙である。</p> <p>1 通常の利用事由</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定の労働者の代替 <ul style="list-style-type: none"> 欠勤者や病休者などの代替 廃止決定ポストの労働者が廃止前に離職した場合の廃止までの代替(最長24か月に限られる。)* 期間の定めなく採用される労働者の就業までの代替 企業活動の一時的増加 <ul style="list-style-type: none"> 日常的活動の一時的増加(周期的リズムの増加は認められない。) 輸出用の特別な注文(最長24か月に限られる。)* 安全上必要な緊急作業(最長9か月に限られる。) 季節的業務、又は活動の性質や業務の一時性から無期労働の不利用が慣行となっている部門での雇用 <ul style="list-style-type: none"> 季節的業務(最長8か月) 慣行部門(森林開発、船舶修繕、引越し、ホテル・レストラン、映画・演劇、文化活動、テレビ放送、情報、教育、など20項目) <p>(注)*は、企業委員会等への事前諮問が必要なもの。</p> <p>2 雇用政策に係る利用事由</p> <ul style="list-style-type: none"> 一定の失業者の雇用促進や労働者の追加的職業訓練のための法令に定められた条件で有期労働契約を締結できる。

項 目	ド イ ツ	フ ラ ン ス
禁止対象の規定		<ul style="list-style-type: none"> ・ 集团的労使紛争に係る労働者代替 ・ 特に危険な作業として命令によるリストに列挙されたもの。 ・ 経済的理由による解雇を実施した職務について、解雇から6か月以内は業務の一時的増加があっても有期労働は利用できない。(ただし、3か月以内で更新を予定しない場合、輸出用の特別注文の場合は、例外的に認められる。
有期労働契約の様式	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期限の定め方： 暦年、暦月、暦日による定め（歴による有期労働契約） 労働給付の種類、目的、による定め（目的による有期労働契約）の2種がある。 ・ (書面性) 期限設定は、書面によらなければならない。 <p>(有期労働を利用できる根拠を明示することは求められていない。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期限の定め方： 原則として確定した期間を明確に定めなければならない。(確定期限) 確定した期間を定められない場合(欠勤労働者の代替、季節的業務、有期労働利用慣行部門の場合に限られる。)には、予定の終了又は目的の実現を終期とできるが、この場合は最短期間の長さを記載しなければならない。(不確定期限) ・ (書面性) 有期労働契約は、書面によらなければならない。契約には、期限のほか、有期労働を利用する明確な目的、代替の場合は被代替労働者の氏名等、従事する職務、適用される労働協約、試用期間がある場合はその期間(最長でも1か月)、報酬額、社会保険関係を記載しなければならない。
期限前の契約解除	<p>個別契約又は労働協約における合意がある場合に、通常解約告知により中途解約ができる。</p> <p>また、(上記の合意がなくとも)5年以上労働関係が継続した場合は、労働者は6か月の予告期間を順守して中途解約できる。</p> <p>(このほか、民法の重大な事由に基づく非常解約告知による途中解約がある。)</p>	<p>次の場合に、中途解約ができる。</p> <p>書面による合意がある場合 不可抗力の場合(実務上は、まれにしか認められない。)</p> <p>労働者の重大な非行(実施には、制裁に係る一定の手続きが必要である。)</p> <p>有期労働者が(他の事業主により)期間の定めのない契約で採用されたとき。(最長2週間の事前予告が必要である。)</p>
無効な有期労働契約	<p>有期労働契約についてその期限設定が無効とされたときは、契約は期限の定めなかったものとみなされるが、契約又は協約において元の契約期限前における通常解約告知ができる旨の合意がない場合には、早くとも合意された終了時点に向けて通常解約告知ができる。ただし、無効の理由が書面性の欠如のみの場合は、終了時点前でも告知ができる。</p>	<p>法規制に反する有期労働契約は、期間の定めなく締結されたものとみなされる。その際、労働者に対して賃金の1か月分を下回らない賠償金が支払われる。また、刑事罰(罰金又は拘禁)が規定されている。</p>

項 目	ド イ ツ	フ ラ ン ス
<p>有期労働契約の更新</p>	<p>正当事由がある場合に係る有期労働契約については、最後の有期労働契約の際に正当事由の存在が問題とされる。</p> <p>正当事由が不要な有期労働契約は、最長期間内に制限回数内の更新は認められるが、それ以降は認められないと解される。(過去に労働関係があった者との有期労働契約の締結は、高齢者を除き認められない。)</p>	<p>有期労働の期間が合わせて法定の最長期間(原則 18 か月)内であれば、1 回に限り更新できる。更新時に、有期労働契約の正当事由が必要である。</p> <p>これを超えての有期労働契約の利用(継続)については、終了した有期労働期間の3分の1の期間(「クーリング期間」)が経過した後に、新たな有期労働契約を締結することができる。(例外あり)</p> <p>(例外)「クーリング」期間が不要な場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被代替労働者の新たな欠勤 ・安全上の緊急作業 ・季節的業務 ・慣行による有期労働利用部門 ・雇用政策上の有期労働 ・労働者による中途解約、更新拒否 <p>同一労働者については、有期労働を継続することはできず、就業が継続する場合は期間の定めのない契約に転換するが、次の場合は認められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・欠勤等労働者の代替の場合 ・季節的業務 ・慣行による有期労働利用部門 <p>また、「継続」とみなされない程度に期間をおいて、元の有期労働者と新たな有期労働契約を締結することは禁止されていない。</p>

項 目	ド イ ツ	フ ラ ン ス
その他の使用者の義務	<p>有期労働者に対しては、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。</p> <p>従業員代表に対しては、有期労働者の数と割合について情報提供しなければならない。</p>	<p>期間の定めのない労働者に対して、企業内の期間の定めのない空いている労働ポストに関する情報を提供している場合、有期労働者に対してもその情報を提供しなければならない。</p>
法規制の性格	<p>契約法（法違反に刑事罰はない。）</p>	<p>法違反には、民事上、刑事上の制裁がある。</p>
有期労働の活用状況等	<p>・正当事由の不要の有期労働契約が制度化された 1985 年以降有期労働が劇的に増加したわけではないが、1996 年の規制緩和以降は、有期労働の割合が 1.5% 上昇しており、その効果が認められるとの見解もあるが、失業率を低下させるという効果には懐疑的である。</p>	<p>・有期労働の利用は著しく増加している。</p> <p>・第 3 次産業部門や農業部門での利用が多く、性別では女性が 6 割を占める。</p> <p>・有期労働者は、生活面等で低位置かつ不安定な状況に置かれていることが多く、期間の定めのない雇用への就業を希望している有期労働者が多い。</p> <p>・一方、安定的雇用にすぐには就けない若年者などに雇用の場を提供し、失業の盾になっているという評価もある。</p>

報告書本体の目次

まえがき

研究の目的と結果の概要

第1節 研究の趣旨とその背景

1. 日本の有期労働契約に関する規制
2. 研究の目的

第2節 調査研究結果の概要

1. ドイツ
2. フランス

第1章 ドイツ

はじめに

1. 労働契約の期限設定に対する規制の歴史
 - (1) 1985年就業促進法制定以前
 - (2) 1985年就業促進法の制定
 - (3) 2001年パートタイム労働・有期労働契約法の制定
 - (4) 2003年末の法改正
2. TzBfG (パートタイム労働・有期労働契約法) の内容
 - (1) TzBfG の適用範囲
 - (2) 有期労働契約の締結
 - (3) 期限設定の正当事由
 - (4) 正当事由の不要な期限設定
 - (5) TzBfG14条1項と2項の関係
 - (6) 無効な期限設定
 - (7) 中途解約の可否
 - (8) 平等取扱原則
3. その他の特別規制
 - (1) 大学大綱法
 - (2) 医師の継続教育のための雇用
 - (3) 連邦育児休暇法21条に基づく期限設定
4. 有期雇用労働者数の推移及び事例研究の紹介
 - (1) 有期労働契約数の推移
 - (2) 事例研究の紹介

(3) 高失業と有期労働契約

まとめ

用語解説

参考文献

資料1 有期雇用労働者数の推移及びその属性

(1) 有期雇用の割合の推移

(2) 常用労働者と臨時雇用の属性の比較

(3) 有期雇用労働者の割合(旧東・西ドイツ地域別)

資料2 関連条文の和訳

資料3 有期労働契約判例一覧

第2章 フランス

はじめに

1. 本章の課題および研究方法

2. 概念の整理

第1節 有期労働契約に対する法規制の展開

1. 立法的規制の展開

(1) 解雇規制と有期労働契約の利用

(2) 有期労働契約に関する立法的規制

(3) 有期労働契約規制の緩和

(4) 新たな規制の強化 現行法の枠組み形成

2. 立法規制の展開に対する評価

第2節 現行法制度の内容

1. 期間の定めのない契約の原則と有期労働契約の概念

(1) 利用事由の制限

(2) 有期労働契約の手続・期間

(3) 有期労働契約の更新と「継続」

(4) 契約期間中および契約終了後の労働者の権利保障

(5) 法違反に対する制裁

(6) 企業委員会および労働監督官の関与

(7) 労働審判所への提訴

第3節 中途解約に関する法規制

(1) 中途解約が認められる事由

(2) 中途解約が正当でない場合の効果

第4節 有期契約労働者の活用状況とその動向

- 1 短期契約（有期労働契約、派遣労働契約）の総数
- 2 短期契約の産業部門別の利用状況
- 3 短期契約労働者の年齢・学歴・性別等
- 4 短期契約における非典型労働時制
- 5 短期契約労働者の生活条件
- 6 別の雇用の必要性
- 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

まとめ

用語解説

主要参考文献

資料1 有期労働契約（+派遣労働）の利用状況（第4節）に関するグラフ・表

グラフ1 1985年から2002年までの有期労働契約・派遣労働契約の推移

グラフ2 有期労働契約・派遣労働契約の産業別割合

表1 労働者の家族環境

グラフ3 有期労働契約・派遣労働契約の年齢別割合

グラフ4 有期労働契約・派遣労働契約の学歴別割合

グラフ5 1年間での雇用形態の変動状況

資料2 フランスの有期労働契約に関する労働法典の規定

有期労働契約法制対比表(ドイツ、フランス)

参考文献（一部）

（ドイツ）

- ・ *Bauer*, Neue Spielregeln für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, NZA (= Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2000, S. 1039.
- ・ *Bauer*, Europäische Antidiskriminierungsrichtlinien und ihr Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht, NJW (= Neue Juristische Wochenschrift), 2001, S. 2672.

（フランス）

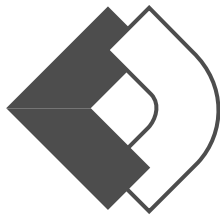
- ・ 島田陽一「フランスの非典型的労働契約の新展開」労働法律旬報 1261号（1991年）
- ・ Les contrats à durée déterminée, Liaisons sociaux quotidien, supplément au numéro 13820 du 31 janvier 2003.
- ・ Memo social 2003, pp.302-327.

労働政策研究報告書 No. L - 1 サマリー
ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告

発行年月日 2004年3月31日
発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
URL <http://www.jil.go.jp/>
編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03-5991-5104

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。刊行される報告書（有料）を希望する方は書店又は下記にご連絡下さい。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
TEL 03-5903-6263 FAX 03-5903-6115



The Japan Institute for Labour Policy and Training