

## 雇用契約のタイプと雇用の延長

ホイセン法律事務所 HEUSSEN, Japan Desk  
山田 千鶴子 YAMADA Chizuko, LL.M.

### 1. はじめに

セミナーテーマとして、オランダ労働法の中から、雇用契約のタイプと雇用の延長をとりあげました。

本稿では、雇用契約のタイプ、雇用の延長について例題を含め説明し、その後、関連裁判例を2例簡単に紹介します。

### 2. 雇用契約のタイプ

#### 2.1. フレキシブルな雇用契約

期限付契約、無期限契約がレギュラーなフォームとすると、フレキシブルな雇用契約は、それに対し、不規則、変則的なフォームであるといえます。この契約はオン・コール契約等を指し、使用者が労働者の就労を必要とする時だけ労働者が労働を提供することを約束する契約で、現在活用されることは非常に少ないです。例えば、タクシーのドライバー等でオン・コール契約のもとで働いている人たちが存在します。

この契約に対する法的なルールを定めているのはオランダ民法です。

#### 2.2. テンプ契約

労働者派遣とは、派遣会社に雇用された労働者を、別の会社に派遣してその指揮命令のもとで労働させることをいいます。労働者派遣は、会社にとって、自ら雇用するのではなく、他者すなわち派遣会社労働者を活用するという点で、さまざまな負担、例えば、法的負担や労務管理上の負担等を軽減できるというメリットがあります。その代わり、派遣会社に非常に高い報酬を支払わなければなりません。

テンプ契約に対する法的なルールを定めているのはオランダ民法及び人材派遣業適用の労働協約です。テンプ・ワーカーの給料は、当該労働協約が定めているルールに従い支払われなくてはなりません。当該労働協約が給料に関する条項を含んでいない場合は、テンプ・ワーカーと同じ業務について同じ仕事をしている派遣先会社の社員と同額の給料が、当該テンプ・ワーカーに支払われなくてはなりません。

#### 2.3. 無期限契約

オランダの無期限雇用は、日本でいうところの終身雇用形態とみなすことができ、無期限契約のもとで働いている社員は、法的には、「期限の定めのない労働契約」を会社との間で締結していることとなります。この無期限雇用が終了すなわち雇用契約が終結するのは、労働者が年金受給資格、通常65歳に達した時、労働者の死亡時、双方の合意があった場合、即時解雇の場合を除けば、UWVの許可後書面での通知、または簡易裁判所による解約が必要となります。<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 本稿では、解雇に関するUWV手続と裁判所手続についての詳細には触れません。

## 2.4. 期限付契約

オランダで社員を採用する際、無期限雇用の代わりに、期限付雇用のオプションがあります。オランダの大企業でも、近年、社員を採用する際、最初から無期限契約を締結する企業はほとんど皆無です。ほぼ慣例となっているのは、最初、期限付契約を締結し、契約期間中に様子を見て、当該社員に関し納得、確信が得られた時点で契約を無期限に替えるというやり方です。

期限付雇用契約<sup>2</sup>は、法的有効期間の満了時に自動的に終結します。期間の満了時に、事前の書面通知なし、もちろん契約解除補償金を支払うことなしに自動的に解約となります。

使用者にとってのリスクとして気をつけないといけないのは、契約の更新を明示的に行わなくとも、契約が更新されたものとして取り扱われるケースがでてくる場合があることです。労働者が期間満了時も継続的に就労し、使用者がそれを知りながら黙認していたような場合には、これまでの契約がそのまま更新されたものと見なされます。これを「黙示の更新」といいます。このようなリスクを避けるために、契約期間満了日がくる前に、使用者が労働者に契約を更新しない旨書面で通知するのが賢明です。

## 3. 期限付雇用契約更新についてのルール

1999年1月1日付で、フレキシビリティ・セキュリティ法が施行されました。それ以前は、原則的に期限付雇用契約を締結する機会は1回だけしかありませんでした。要するに、最初の期限付雇用契約を更新した時点で、その契約は無期限となりました。それに対し、フレキシビリティ・セキュリティ法のもとで、連続期限付契約数合計3回まで、連続更新契約期間合計36ヶ月まで締結可能となりました。逆に言えば、合計3回以上または36ヶ月以上延長する場合、雇用契約は無期限雇用契約に移行します。

例外として、最初の36ヶ月期限付契約がそのあと1回限りの3ヶ月延長を許している場合は、この限りではありません。また例外として、連続更新雇用期間の中断期間が3ヶ月を超過した場合には、新たな連続更新雇用期間のひと続きが始まります。

更新のルールは、契約のひと続きの途中で、異なる使用者が契約当事者になった場合にも適用されます。例えば、契約のひと続きの間に、契約の当事者が事実上の使用者ではなく人材派遣会社に変更になった場合、または事業の移転がおこなわれ使用者が変わった場合も、その期間は契約のひと続き上、途切れることなくカウントされます。但し、ひと続きの契約上、労働者が遂行する業務内容が常に同じであることが条件となります。例えば、今までのポジションが秘書であったのが、テンプ契約上では営業のポジションとして契約された場合は、その期間はひと続きとしてカウントされません。

上述のルールは制定法で定められており、もし当該労働協約がそれとは異なるルールを定めている場合は、労働協約のほうが優先することとなります。

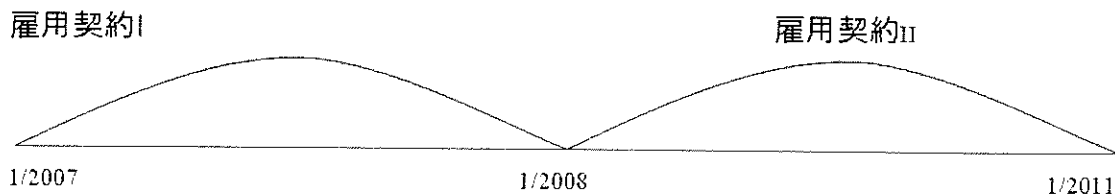
追加の情報として、オランダ政府は、期限付雇用契約更新について、27歳以下の労働者に関しては、連続期限付契約数合計4回まで、連続更新契約期間合計48ヶ月までの締結を可能とする法案を現在検討中です<sup>3</sup>。

<sup>2</sup> 日本では、「有期契約」という用語がよく使われます。

<sup>3</sup> 本稿執筆時の情報ですので、果たして施行されたのか否か後日アップデートが必要です。

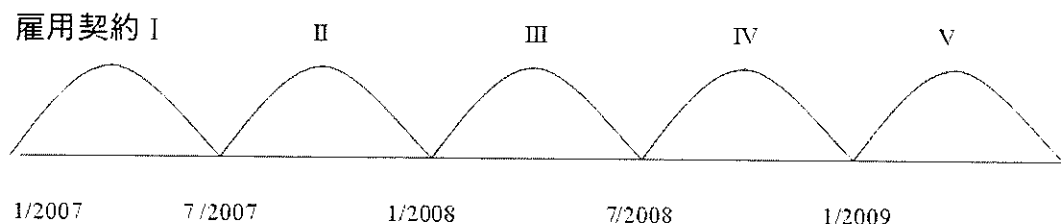
4. 例題

上述の期限付雇用契約更新のルールをよりわかりやすくするために、例題を挙げます。



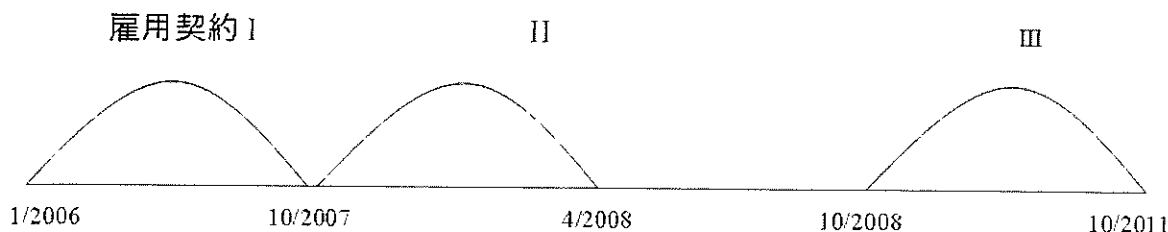
2回目の雇用契約は法的に終結するのか？

答え： 2 回目の雇用契約は法的に終結しません。連続期限付雇用契約数が 2 回ですが、連続更新雇用契約期間合計がすでに 4 年になっています。雇用契約 II の 2010 年 1 月 1 日、36 ヶ月がたった時点で、雇用が無期限に移行します。



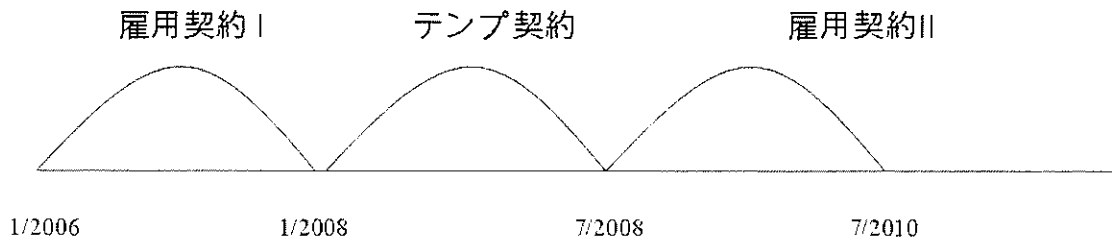
いつ雇用契約が無期限雇用契約に移行するのか？

答え： 契約 IV の開始時点で、無期限雇用移行とみなされます。契約 I, II, III の更新契約期間合計は 1 年 6 ヶ月ですが、連続雇用契約数が 3 回終わっているため、契約 IV から無期限雇用契約が始まっているとみなされます。



いつ雇用契約IIIは無期限雇用契約に移行するのか？

答え： 雇用契約 III は無期限雇用には移行しません。契約 II のあと、契約 III を結ぶまでに、中断期間が 6 ヶ月存在します。従って、契約 III で新たな連続更新契約期間のひと続きが始まったとみなされますので、契約 III は無期限雇用には移行せず、法的有効期間満了時、すなわち 2011 年 10 月 1 日に自動的に終結します。



### 雇用契約IIは法的に終結するのか？

答え：雇用契約IIは法的に自動的に終結しません。テンプ契約期間も連続更新雇用期間としてカウントされますので、契約IIの途中、2010年1月1日で契約は無期限に移行されます。

## 5. 判例

### 5.1. 裁判例 1<sup>4</sup>

Xは、2003年11月10日付でY社、厳密に言えば、Y社の取締役として1年期限付契約のもと雇用されました。1年後これまでの契約がそのまま更新され、2年後もこれまでの契約がそのまま更新されました。2005年にXは、家購入のローンを組むのに必要な銀行への提出書類のひとつである、無期限雇用契約のもとで働いている証明書を発行するように、会社の総務課に要請しました。総務課は会社の取締役に確かめることなしに、Xが無期限雇用契約のもとで勤務しているとの証明書を発行しました。

2006年、Y社の取締役は4回目の雇用契約は結ばない、従って、期限付契約期間の満了時、すなわち2006年11月10日に雇用契約が自動的に終結する旨、書面でXに通知しました。

Xは、無期限雇用契約のもとで勤務しているという銀行への証明書を会社側が発行しているのだから、すでに無期限雇用形態が存在しているとみなされるべきであると主張し、地方裁判所で争いました。

それに対し、Y社は、総務課は日頃社員から同様なリクエストがあった場合、便宜上、同様な証明書を発行するのが常である、銀行への証明書は、総務課が直接の使用である取締役に無断で発行したもので、実際の状況、事実関係を必ずしも反映しているものではないと反論しました。

裁判所は、総務課が発行した当該証明書は、実際の状況、事実関係を必ずしも反映していないことが明らかである、また取締役が、期限付雇用契約期間満了時、2006年11月10日に契約が自動的に終結する、すなわち無期限雇用契約を結ばないことをXに事前に明確に通知していたと判断し、Xの申し立てを却下しました。

### 5.2. 裁判例 2<sup>5</sup>

Xとグリーンピース<sup>6</sup>は1年の期限付雇用契約を3回締結しました。その後グリーンピースは無期限雇用契約を結びたくないとして、Xはそれに同意し、両当事者は再度期限付契約を結ぶことにしました。そこで、連続更新雇用期間中、中断期間が3ヶ月を超過した場合には新たな連続更新期限付契約のひとつが始まるというルールを考慮して、両当事者は、3回目の契約の後、3ヶ月と

<sup>4</sup> Cantonal Court of 's-Hertogenbosch, 6 February 2007 (JAR 2007/190)

<sup>5</sup> Court of Appeal, 25 August 2005 (JAR 2005/234)

<sup>6</sup> 国際的環境保護団体。本部はアムステルダムにあります。

3日の間をあけて4回目の1年期限付雇用契約を開始しました。

この4回目の契約期間満了時、グリーンピースは契約を更新しなかったため、当然契約は自動的に終結するものとなりました。しかし、Xはこの3ヶ月と3日の中断期間中に次の仕事の準備のための業務を遂行していたので、実質的には中断期間はなかった、従って4回目の契約は無期限雇用契約とみなされるべきであると、裁判所に申し立てました。

控訴裁判所は、グリーンピース側が無期限雇用契約を結びたくないとして、Xがそれに同意し、両当事者間に4回目の契約を期限付契約とする明確な同意があったことは明らかであり、Xが4回目契約時におこなう仕事の準備業務を自発的、任意におこなったという事実は、それをグリーンピースが指示命令、容認したという意味をもたない、またXが自発的、任意に準備業務を始めた日を4回目契約実質上開始日とするとグリーンピースが認めたことにはならないと判断し、Xの申し立てを却下しました。

ここで興味深いのは、これは控訴裁判所の判断で、その前の地方裁判所は、Xの申し立てを認めた判決をだしています。それを不服としてグリーンピースが控訴して、控訴裁判所ではXの申し立てを認めないと判断しました。

## 6. おわりに

雇用締結時にそのつど最適な雇用契約タイプを選択し、適切な雇用契約書を準備することが、後に問題なくスムーズに解雇をおこなうためにも非常に重要になってきますので、十分にご注意ください。

E-mail: [chizuko.yamada@heussen-law.nl](mailto:chizuko.yamada@heussen-law.nl)

Website: [www.heussen-law.nl](http://www.heussen-law.nl) (日本語)