

有期労働契約法制(均衡待遇、正社員転換) 諸外国との比較

	有期労働契約	
	均衡待遇(日本)と不利益取り扱いの禁止(諸外国)	正社員や無期契約への転換推進や違反に係る無期みなし
日本	<p><均衡待遇></p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者については、パートタイム労働法により均衡待遇を推進(正社員と同視しうる短時間労働者については差別禁止規定あり) 	<p><正社員転換推進></p> <p>短時間労働者については、パートタイム労働法により「事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、① 通常の労働者に係る求人情報をその雇用する短時間労働者に周知、② 社内公募の機会提供、③ 通常の労働者への転換試験の整備等の措置を講じなければならない。」とされている。</p>
ドイツ	<p><不利益取り扱いの禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、比較可能な無期契約労働者よりも不利に取り扱われてはならない。 ・一定の算定期間について支給される賃金等については、少なくとも就業期間の割合に応じて保障。 ・一定の雇用条件が就業期間に係っている場合、異なる取扱いが客観的な理由により正当化されるときをのぞき、無期契約労働者と同じ期間を考慮。 	<p><無期契約転換推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><違反に係る無期みなし></p> <ul style="list-style-type: none"> ・客観的理由を欠く有期契約が勤続年数等の上限を超えて使用されている場合は期間の定めがないものとみなされる。
フランス	<p><不利益取り扱いの禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働者は、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無期契約労働者と同じ権利・義務(法律・労働協約・職業慣行に基づく権利)を享受する。 ・報酬は、同等の格付けで同じ職務に従事する無期契約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。(違反に対して刑事制裁あり。) ・労働条件に勤続年数要件がある場合は異なる待遇も許容されることがある。 	<p><無期契約転換推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。(無期契約労働者との平等取扱い) <p><違反に係る無期みなし></p> <ul style="list-style-type: none"> ・客観的理由を欠く有期契約や勤続年数の上限等に違反した有期契約は期間の定めのない契約とみなされる。
イギリス	<p><不利益取り扱いの禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用契約被用者は、比較対象となる被用者と比較してそれより不利に扱われない権利を有する。(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、その取扱いが客観的理由に基づき正当化できない場合) ・勤務条件に関連する勤続期間の資格要件は不利な取扱を受けない事項として規則に例示。 ・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、不相当でなければ、比例原則が適用される。 ・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。 	<p><無期契約転換推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所内の期間の定めのない雇用契約の職を得る機会について無期契約被用者との平等取扱い義務。 <p><違反に係る無期みなし></p> <ul style="list-style-type: none"> ・初回締結時から4年経過後に契約が更新された場合等には、原則として無期契約となる。
韓国	<p><不利益取り扱いの禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、期間制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(注)をしてはならない。 <p>(注)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</p>	<p><無期契約転換推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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に努めなければならない。 <p><違反に係る無期みなし></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期契約が2年を超えた場合は無期契約とみなされる。
デンマーク	<p><不利益取り扱いの禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働者の労働条件は、その差が、雇用関係に期間制限があることのみを理由としている場合や客観的理由により正当化されない場合は、比較可能な無期契約労働者へ適用されるものよりも不利であってはならない。 ・報酬の期間比例の原則の適用。 ・勤続年数を資格とする労働条件を設定するときは、その基準を異ならせることに正当化できる理由がない限り同じにすること。 	<p><無期契約転換推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、有期労働者に対して、他の労働者と同様常用的地位を得る機会を持てるよう、事業所における欠員について情報提供するものとする。 ・使用者は、可能な限り、有期労働者がその技能、キャリア機会を改善し、職業的移動可能性を高めるための適当な訓練へのアクセスを容易にするものとする。 <p><違反に係る無期みなし></p> <ul style="list-style-type: none"> ・反復継続的利用の濫用があった場合、無期契約となる(判例法理)。
アメリカ	なし	なし

(資料出所)第5回有期労働契約研究会報告資料を基に事務局にて作成