

厚労省・有期研／アメリカの有期契約 090731

(独)労働政策研究・研修機構／研究員・池添

1. 法制度

(1) 有期契約法制

- ・有期労働契約に係る連邦制定法なし。州制定法についても同様と思われる。
- ・州制定法の詐欺防止法 Statute of Frauds
 - 1 年を超える契約が執行力を有するには契約が書面でなされることが必要
(ただし、2003 年の統一商事法典 Uniform Commercial Code : UCC の改定によりこの定めは削除されている。その後の各州の動向は不知。)

(2) 他の法制

- ・差別禁止法による規制可能性？

2. 実態

(1) 統計

- ・ BLS, Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005
による推計

就業者総数 Total employed 1 億 3,895 万 2 千人

典型雇用労働者数 Non-contingent workers 1 億 3,324 万 7 千人

- ・ 推計 1 自営・請負を除く、雇用継続への期待が 1 年以下で、かつ、
 実際に 1 年以下働いた労働者 1.8% (250 万 4 千人)
 ※この場合、派遣・請負会社の労働者、高給労働者が含まれてしまう。

- ・ 就労形態別 On-call workers 1.8% (245 万 4 千人)
 (必要に応じ随時呼び出されて数日ないし数週働く労働者)
- Temporary help agency workers 0.9% (121 万 7 千人)
 (派遣会社の労働者)
 ※この場合、期間の定めのない派遣労働者も含まれてしまう？
- Workers provided by Contract Firms 0.6% (81 万 3 千人)
 (業務請負会社の労働者)
 ※この場合、期間の定めのない労働者も含まれてしまう。

(2) 文献・調査に基づく実態

- ・役員、高給労働者、専門・技術職、出来高払制営業職労働者、一定期間の労務遂行が当初より想定される職務に就く労働者に関しては、場合によっては期間を定めた雇用関係（書面契約）が形成されているもよう。この場合、原則として雇用保障あり。ただし、書面上、正当事由 **good or just cause** の存在により期間途中の解約が許容されていれば別。（なお、大多数の一般労働者については **at-will** であることに留意が必要）。
- ・1998 年在米日系企業ヒアリング等調査（非正規雇用）：直用の非正規従業員（パートタイマー）で、主たる業務に就く従業員と有期契約を締結していた企業は皆無で、おそらくすべて **at-will**。明確に雇用期間を定めていたのは 14 社中 1 社のみで、専属医。他に有期は、直用でない派遣、請負会社従業員。
- ・1999 年在米日系企業ヒアリング調査（雇用管理全般）：直用の従業員との間で有期契約を締結していた企業は皆無で、8 社すべてで **at-will**。有期として活用していたのは、直用でない派遣、請負（業務請負会社従業員又は個人）。

3. 私見

- ・随意雇用原則 **employment at-will rule** の下、解雇が自由であることから、その反面で、契約期間中の雇用保障を形成しかねない有期契約は、企業にとって用いるメリットがないのではないか。
- ・また、雇用関係上の責任が受け入れ企業に発生しない側面を有する他の **contingent and alternative employment** が相対的に発達していると考えられるところ、企業としてはこちらを活用する方にメリットを見出しているのではないか。

[参考文献]

S.Estreicher and G.Lester, **EMPLOYMENT LAW**, Foundation Press, 2008.

M.Rothstein et al, **EMPLOYMENT LAW** 3rd ed., Thomson/West, 2005.

BLS, **Contingent and Alternative Employment Arrangements**, February 2005
(released on July 27, 2005)

樋口範雄『アメリカ契約法 [第2版]』(弘文堂、2008 年)

日本労働研究機構『海外日系企業の雇用管理と現地労働問題（資料シリーズ No.116）』
(2002 年)

日本労働研究機構『アメリカの非典型雇用』(2001 年)

中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂、1995 年)。