

<参考資料>

有期労働契約研究会報告書 参考資料目次

1	有期労働契約に関する参照条文等	・ ・ ・ 2 7
2	有期労働契約に係るこれまでの指摘等	・ ・ ・ 3 2
3	有期契約労働者の推移	・ ・ ・ 3 3
4	有期契約労働者の割合（国際比較）	・ ・ ・ 3 4
5	「OECD対日審査報告書2008」における日本の雇用保護への指摘	・ ・ ・ 3 6
6	EU有期労働指令	・ ・ ・ 3 7
7	有期労働契約法制 日本の現行法制、諸外国との比較	・ ・ ・ 4 1
8	平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）報告書【概要版】	・ ・ ・ 4 3
9	平成21年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）報告書【概要版】	・ ・ ・ 5 9
10	有期契約労働者の企業内における位置づけに関する整理（案） （第7回有期労働契約研究会配布資料）	・ ・ ・ 7 3
11	有期労働契約研究会における検討に向けた論点について（案） （第11回有期労働契約研究会配布資料）	・ ・ ・ 7 4
12	「事業体期間制勤労者現況調査」 （平成22年8月5日韓国雇用労働部発表 仮訳）	・ ・ ・ 7 9
13	有期労働契約研究会（第3回、第4回）ヒアリング概要	・ ・ ・ 8 6
14	有期労働契約研究会 労使関係者ヒアリング（平成22年3月）において 出された意見	・ ・ ・ 9 1

有期労働契約に関する参照条文

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年）を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつ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専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

二 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

附則第137条 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第14条第1項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）附則第3条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

○ 労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

第3条 （第1項 略）

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

（3～5 略）

第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

○ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（抄）

第8条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同じの短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

第9条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第11条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

1 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第1項において同じ。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同じの方法により賃金を決定するように努めるものとする。

第10条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

第11条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

第12条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。
- 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

2 国は、通常の労働者への転換を推進するため、前項各号に掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第13条 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第6条から第11条まで及び前条第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

○ 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針
(平成19年10月1日厚生労働省告示第326号) (抄)

第2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方

三 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないこと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。

○ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年10月22日厚生労働省告示第357号）

（契約締結時の明示事項等）

- 第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。
- 2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。
- 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

（雇止めの予告）

- 第2条 使用者は、有期労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、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。次条第2項において同じ。）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。

（雇止めの理由の明示）

- 第3条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。
- 2 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、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

- 第4条 使用者は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）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。

パートタイム労働法における均衡待遇の確保

通常の労働者との職務の内容、人材活用の仕組み・運用等及び契約期間の違いに応じて、それぞれ以下のような措置を講ずることにより、均衡のとれた待遇の確保を図ろうとするもの。

【パート労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の仕 組みや運用な ど(人事異動の 有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に 必要な能力 を付与する もの	左以外の もの(キャ リアップの ための訓 練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のも の(慶弔休 暇、社宅の 貸与等)
①通常の労働者と同視すべきパート労働者								
同じ	全雇用期間を通 じて同じ	無期or反復 更新により無 期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の 仕組みや運用などが同じパート労働者								
同じ	一定期間は 同じ	—	□	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容が同じ パート労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④通常の労働者と職務の内容も異なる パート労働者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

◎…パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止

□…同一の方法で決定する努力義務

³¹ ○…実施義務・配慮義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

有期労働契約に係るこれまでの指摘等

○ 労働基準法の一部を改正する法律（抄） （平成 15 年法律第 104 号）

附則第3条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による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。

○ 労働政策審議会労働条件分科会答申（抄） （平成 18 年 12 月 27 日）

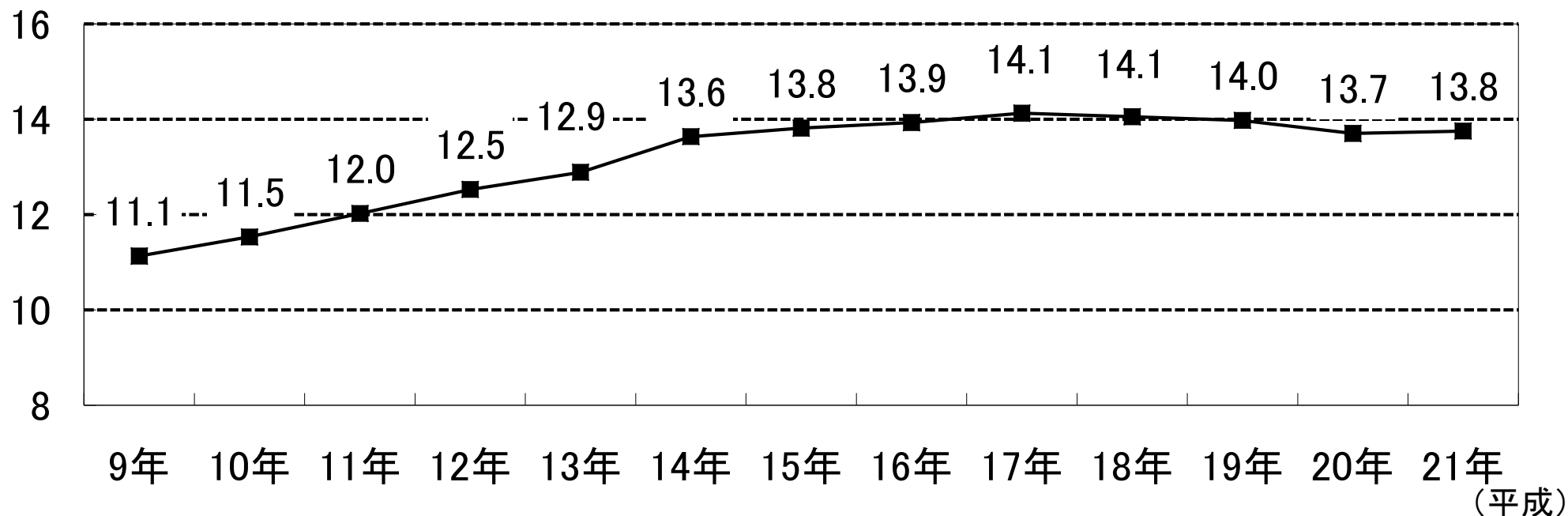
5 有期契約労働者については、今回講ずることとなる上記①から③までの施策以外の事項については、就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当。

（注）上記①から③までの施策とは、契約期間中の解雇、契約期間についての配慮、雇止めの予告の対象範囲拡大のこと。

有期契約労働者の推移

・ 雇用者数に占める有期契約労働者の割合(単位: %)

(%)



・ 雇用者数及び有期契約労働者数(単位: 万人)

	9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年
雇用者	5391	5368	5331	5356	5369	5331	5335	5355	5393	5472	5523	5524	5460
有期契約労働者	600	619	641	671	692	727	737	746	762	769	772	757	751

「有期契約労働者」:「臨時雇」と「日雇」の合計。

「臨時雇」……1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者

「日雇」……日々又は1か月未満の契約で雇われている者

※総務省「労働力調査(基本集計)」に基づいて記載

有期契約労働者の割合（国際比較）

テンポラリー労働者の割合

Temporary employment as a proportion of total employment

(%)

国・地域 Country or region	1995 年/Year	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008
日本 ¹⁾ JPN	10.5	12.5	13.8	13.9	14.0	14.2	13.9	13.9
アメリカ ²⁾ USA	5.1	—	—	—	4.2	—	—	—
カナダ ³⁾ CAN	—	12.5	12.4	12.8	13.2	13.0	12.9	12.3
イギリス ⁴⁾ GBR	7.0	6.7	5.9	5.7	5.5	5.6	5.8	5.3
ドイツ ⁴⁾ DEU	10.4	12.7	12.2	12.4	13.7	14.1	14.2	14.6
フランス ⁴⁾ FRA	12.3	15.5	13.4	13.0	13.3	13.4	13.7	14.2
イタリア ⁴⁾ ITA	7.2	10.1	9.5	11.9	12.4	13.0	13.4	14.0
オランダ ⁴⁾ NLD	10.9	14.0	14.5	14.6	15.2	16.2	18.0	18.3
ベルギー ⁴⁾ BEL	5.3	9.0	8.6	8.7	9.1	8.9	8.8	7.6
ルクセンブルク ⁴⁾ LUX	—	3.4	3.1	4.8	5.3	6.1	6.9	7.7
デンマーク ⁴⁾ DNK	12.1	10.2	9.6	9.8	9.9	9.6	9.1	8.6
スウェーデン ⁴⁾ SWE	—	15.2	14.7	15.1	15.8	16.8	17.5	16.1
フィンランド ⁵⁾ FIN	—	16.5	16.4	16.2	16.6	16.4	16.0	15.1
ノルウェー ⁶⁾ NOR	—	9.3	9.4	9.9	9.5	10.1	9.5	9.0
韓国 ⁷⁾ KOR	—	—	32.0	36.2	36.1	35.1	35.7	33.6
オーストラリア ⁸⁾ AUS	—	—	—	4.3	—	5.2	—	—
EU-15	11.6	13.5	13.1	13.5	14.1	14.6	14.7	14.5

資料出所 OECD database "Employment by permanency of the job" (<http://stats.oecd.org/>) 2009年9月現在

(注) Temporary employment ÷ Total declared employment × 100より算出。

- 1) 労働力調査。非農林業雇用者。臨時・季節・日雇を含む。
- 2) CPS supplement on Contingent and Alternative Employment Arrangements (2月)による推計値。対象労働者の範囲は広範。雇用契約の継続が可能であるにもかかわらず自己都合により離職が見込まれる者を除き、雇用の継続が見込まれない全賃金・俸給労働者が対象。派遣労働者、契約労働者、また、特定企業の業務を1年以下の期間を定めて請負う自営業者及び独立請負人も含まれる。
- 3) Monthly Household Labour Force Survey: 予め終了日が定められた雇用又はある役務の完成をもって終了する予定の雇用、あるいは期間の定めのある契約に基づく雇用に従事する労働者を対象。
- 4) Eurostat: European Labour Force Survey による4月推計値。労使双方の合意により、特定日、役務の完成、あるいは代替要員による臨時的な補充がなされていた被用者の復帰など客観的な条件により雇用期間が定められた労働者。期間の定めのある雇用契約の場合、終了条件が記載されるのが一般的。具体的には、臨時・季節雇用、派遣雇用、特定の訓練・養成契約に基づく労働者等が対象。
- 5) Monthly Labour Force Survey: 期間の定めのある契約に基づく仕事に従事する労働者を対象。
- 6) Quarterly Labour Force Survey: 期間の定めのある雇用又は派遣業者を通じた雇用に従事する労働者、養成・訓練生、試用期間中の労働者、臨時雇用又は季節雇用に従事する労働者、特定の請負契約に基づく労働者、12か月未満の雇用あるいは日雇労働に従事する労働者等を対象。
- 7) Monthly Economically Active Population Survey: 契約が1年未満の労働者を対象。
- 8) Supplementary survey Forms of Employment (2001年11月及び1998年8月)による推計値。期間の定めのある雇用契約に基づく労働者、派遣労働者、雇用期間が1年未満の臨時・季節労働者を対象。

性別・年齢階級別テンポラリー労働者の割合(2008年)

Temporary employment as a proportion of total employment by sex and age group, 2008

		(%)					
国・地域 Country or region		男性 Male	女性 Female	歳 Age group			
				15~24	25~54	55~64	65~
日本	JPN	8.7	21.0	26.0	10.6	14.6	46.2
アメリカ ¹⁾	USA	4.2	4.2	8.1	3.5	3.3	6.5
カナダ	CAN	11.8	12.7	27.2	8.8	9.5	20.1
イギリス	GBR	4.7	6.0	11.2	4.0	5.1	11.8
ドイツ	DEU	14.3	14.9	55.3	9.7	4.7	6.1
フランス	FRA	13.1	15.4	50.6	10.7	5.9	14.7
イタリア	ITA	12.1	16.4	44.7	12.0	6.4	17.9
オランダ	NLD	16.7	20.0	45.2	13.2	7.1	55.3
ベルギー	BEL	5.9	9.7	27.2	6.0	3.6	3.5
ルクセンブルク	LUX	8.4	6.8	39.9	5.6	1.0	—
デンマーク	DNK	7.8	9.5	23.0	5.9	4.3	18.2
スウェーデン	SWE	13.4	18.7	53.8	11.6	6.5	34.9
フィンランド	FIN	11.3	18.8	39.7	12.5	6.9	26.8
ノルウェー	NOR	7.0	11.1	25.5	6.7	2.9	14.7
韓国	KOR	28.9	40.0	45.8	29.0	51.8	69.0
オーストラリア ²⁾	AUS	4.4	5.9	4.5	5.4	4.6	7.2
EU-15		13.5	15.6	40.7	11.7	6.1	14.3

資料出所 OECD Database "Employment by permanency of the job" (<http://stats.oecd.org/>) 2009年9月現在

(注) 各区分のTemporary employment ÷ Total declared employment × 100より算出。

1) 2005年値。

2) 2006年値。

3) 各国のテンポラリー労働者の定義及びデータの出所については「第3-10表 テンポラリー労働者の割合」(p.120)を参照。

(出典) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2010」

「OECD対日審査報告書2008」における日本の雇用保護への指摘

The enhanced flexibility afforded by using non-regular workers is important to compensate for the high level of employment protection provided to regular workers. (中略)

In a world of increasing competition, Japanese firms have an incentive to maintain a minimum number of regular workers and to adjust to demand fluctuations by relying on non-regular workers and outsourcing. While employment protection legislation applies to all workers in principle, non-regular workers, who in general are non-unionised, are less protected in practice. Employment protection is thus strongest for regular workers, who are defined as those with indefinite contracts. Moreover, many non-regular workers have fixed-term contracts, making it easy for firms to terminate employment by not renewing the contract. In sum, non-regular employment helps firms achieve the profit-maximising levels of output and employment, while containing adjustment costs. (中略)

Box 6.1. Summary of recommendations to reform the labour market

Reverse the trend toward increasing labour market dualism

- Reduce employment protection for regular workers to reduce the incentive for hiring non-regular workers to enhance employment flexibility.

(出典) 「OECD Economic Surveys JAPAN Volume 2008/4 April 2008」

<仮訳>

非正規労働者を雇用することで流動性を高めることは、正規労働者に対する強度の雇用保護の代償として重要となっている。(中略)

競争が激化する中で、日本の企業には正規労働者の雇用を最小限にとどめ、非正規労働者や外部委託によって需要変動に適応するインセンティブを有している。雇用保護法制が原則として全ての労働者に適用される一方で、通常、労働組合に加入していない非正規労働者については、実際の保護の度合いは弱くなっている。したがって、雇用保護は、無期契約である正規労働者において最も強くなっている。さらにいえば、多くの非正規労働者は、契約更新の拒絶によって企業が雇用を容易に終了させることができる有期労働契約となっている。要するに、非正規労働者は、企業が需給調整コストを抑制する一方で、利潤を最大化させる生産と雇用の水準を達成することに役立っているのだ。

(中略)

労働市場改革に向けた提言概要

労働市場の二重性の進展傾向を反転させる

- ・ 正規労働者への雇用保護を縮小することで、雇用の流動性を高めるために非正規労働者を雇用するインセンティブを削減すること

4 有期労働指令

ETUC, UNICE及びCEEPによって締結された有期労働に関する枠組み協約に関する閣僚理事会指令（1999年6月28日）（1999/70/EC）

第1条

本指令の目的は、これに附属する一般的産業横断的組織（ETUC, UNICE, CEEP）が1999年3月18日に締結した有期労働に関する枠組み協約を実施することである。

第2条

加盟国は、2001年7月10日までに本指令を遵守するために必要な法律、規則及び行政規定を発効させるものとするか、又はその日までに、労使が労働協約により必要な措置を設けるよう確保するものとする。この場合、加盟国はいかなる時でも本指令によって求められる結果を保証することができるようあらゆる措置をとるよう義務づけられる。加盟国はこれについて直ちに欧州委員会に通知するものとする。

加盟国は、必要があれば、労使と協議して、特別な困難又は労働協約による実施を考慮して、最大限1年間施行を延期することができる。加盟国はこのような状況について直ちに欧州委員会に通知するものとする。

加盟国が第1項にいう措置を採択する場合、それは本指令への言及を含むか又は官報への掲載時にそのような言及を伴うものとする。言及の方法は加盟国が定めるものとする。

第3条

本指令は欧州共同体官報掲載の日に効力を発する。

第4条

本指令は加盟国に宛てられる。

附則

有期労働に関する枠組み協約（欧州産業経営者連盟・欧州労働組合総連合会・欧州公共企業体センター）

第1条 目的

本枠組み協約の目的は、

- (a) 非差別原則の適用を確保することによって有期労働の質を改善するとともに、
- (b) 有期雇用契約及び有期雇用関係の反復継続的利用から生ずる濫用を防止する枠組みを樹立することにある。

第2条 適用範囲

1 本協約は各加盟国の法律、労働協約又は慣行において雇用契約又は雇用関係を有すると定義される有期労働者に適用される。

2 加盟国は労使と協議した後に、又は各国労使は本協約が以下のものに適用されないものと規定することができる。

- (a) 初等職業訓練関係及び徒弟制度、
- (b) 特定の公的な又は公費に基づく訓練、統合、職業訓練プログラムの枠組みにおいて結ばれた雇用契約及び雇用関係。

第3条 定義

1 本協約において、「有期労働者」とは、使用者と労働者の間で直接成立する雇用契約又は雇用関係を有する者であって、その雇用契約又は関係の終期が特定の日の到来、特定の任務の完了、又は特定の事件の発生のような客観的な条件によって決定されている労働者をいう。

2 本協約において、「比較可能な常用労働者」とは、同一の事業所において、資格／技能に適切な考慮を払いつつ、同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、期間の定めなき雇用契約又は雇用関係を有する労働者をいう。

同一の事業所において比較可能な常用労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約について行ない、適用可能な労働協約がない場合には国内法、労働協約又は慣行に従う。

第4条 非差別原則

- 1 雇用条件に関して、有期労働者は、有期雇用契約又は有期雇用関係を有するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。
- 2 適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。
- 3 本条項の適用の取決めは欧州共同体法及び国内法、労働協約及び慣行を考慮して、労使との協議の後に加盟国により、又は労使により規定されるものとする。
- 4 特定の雇用条件の取得に必要な勤続期間資格は、客観的な根拠によって異なった期間が正当化されない限り、有期労働者についても常用労働者と同じものとする。

第5条 濫用防止の措置

- 1 有期雇用契約又は有期雇用関係の反復継続した利用から生ずる濫用を防止するために、加盟国は国内法、労働協約又は慣行に従い労使と協議し及び／又は各国労使は、濫用を防ぐ同等の法的措置がない場合には、特定の業種及び／又は労働者範疇の必要を考慮して、以下のうち一又はそれ以上の措置を導入するものとする
 - (a) そのような雇用契約又は雇用関係の更新を正当化する客観的な理由、
 - (b) 反復継続的な有期雇用契約又は有期雇用関係の最長総継続期間、
 - (c) そのような雇用契約又は雇用関係の更新回数。
- 2 加盟国は労使と協議し及び／又は各国労使は、それが適切であれば、有期雇用契約又は有期雇用関係がどのような条件下において、
 - (a) 「反復継続的」とみなされるか、
 - (b) 期間の定めなき雇用契約又は雇用関係とみなされるか、を決定するものとする。

第6条 情報と雇用機会

- 1 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、企業又は事業所における欠員について情報提供するものとする。そのような情報は、企業又は事業所の適当な場所において一般的告知の方法によって提供することができる。
- 2 可能な限り、使用者は、有期労働者がその技能、キャリア開発及び職業的移動可能性を高めるための適当な訓練機会を促進するものとする。

第7条 情報提供と協議

- 1 国内法や欧州共同体法で規定された労働者代表組織が国内規定により企業に設置される場合の基準となる従業員数の算定に当たっては、有期雇用労働者も考慮されるものとする。
- 2 第7条第1項を適用するための取決めは労使との協議の後に加盟国により及び／又は国内法、労働協約又は慣行に従いかつ第4条第1項を考慮して労使により決定されるものとする。
- 3 可能な限り、使用者は労働者代表組織に企業内の有期労働に関する情報提供について考慮するものとする。

第8条 実施規定

- 1 加盟国及び／又は労使は、本協約に定めるよりもより有利な規定を維持又は導入することができる。
- 2 本協約は、他のいかなる特別の欧州共同体規定、特に男女の均等な待遇と機会に関する欧州共同体規定を妨げないものとする。
- 3 本協約の実施は労働者に与えられる一般的保護の水準を引き下げるための適法な理由とならないものとする。
- 4 本協約は、欧州レベルを含む適当なレベルの労使が、当該労使の特別な必要性を考慮する方法で、本協約の規定を調整し及び／又は補完する労働協約を締結する権利を妨げない。
- 5 本協約の適用から生ずる紛争及び苦情の防止及び解決は、国内法、労働協約及び慣行に従い処理されるものとする。
- 6 締結当事者は、本協約当事者の一方が要求した場合には、閣僚理事会決定の5年後に、本協約を見直すものとする。

出典：【EU労働法全書】（小宮文人、濱口桂一郎 訳、旬報社、2005年）

Council Directive 1999/70/EC
of 28 June 1999
concerning the framework agreement on fixed-term
work concluded by ETUC, UNICE and CEEP

Article 1

The purpose of the Directive is to put into effect the framework agreement on fixed-term contracts concluded on 18 March 1999 between the general cross-industry organisations (ETUC, UNICE and CEEP) annexed hereto.

Article 2

Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 10 July 1999, or shall ensure that, by that date at the latest, management and labour have introduced the necessary measures by agreement, the Member States being required to take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof.

Member States may have a maximum of one more year, if necessary, and following consultation with management and labour, to take account of special difficulties or implementation by a collective agreement. They shall inform the Commission forthwith in such circumstances.

When Member States adopt the provisions referred to in the first paragraph, these shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference at the time of their official publication. The procedure for such reference shall be adopted by the Member States.

Article 3

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the Official Journal of the European Communities.

Article 4

This Directive is addressed to the Member States.

ANNEX
 ETUC-UNICE-CEEP
 framework agreement on fixed-term work

Purpose (clause 1)

The purpose of this framework agreement is to :

- (a) improve the quality of fixed-term work by ensuring the application of the principle of non-discrimination ;
- (b) establish a framework to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships.

Scope (clause 2)

1. This agreement applies to fixed-term workers who have an employment contract or employment relationship as defined in law, collective agreements or practice in each Member State.

2. Member States, after consultation with the social partners and/or the social partners may provide that this agreement does not apply to :

- (a) initial vocational training relationships and apprenticeship schemes ;
- (b) employment contracts and relationships which have been concluded within the framework of a specific public or publicly-supported training, integration and vocational retraining programme.

Definitions (clause 3)

1. For the purpose of this agreement the term "fixed-term worker" means a person having an employment contract or relationship entered into directly between an employer and a worker where the end of the employment contract or relationship is determined by objective conditions such as reaching a specific date, completing a specific task, or the occurrence of a specific event.

2. For the purpose of this agreement, the term "comparable permanent worker" means a worker with an employment contract or relationship of indefinite duration, in the same establishment, engaged in the same or similar work/occupation, due regard being given to qualifications/skills.

Where there is no comparable permanent worker in the same establishment, the comparison shall be made by reference to the applicable collective agreement, or where there is no applicable collective agreement, in accordance with national law, collective agreements or practice.

Principle of non-discrimination (clause 4)

1. In respect of employment conditions, fixed-term workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable permanent workers solely because they have a fixed-term contract or relation unless different treatment is justified on objective grounds.
2. Where appropriate, the principle of pro rata temporis shall apply.
3. The arrangements for the application of this clause shall be defined by the Member States after consultation with the social partners and/or the social partners, having regard to Community law and national law, collective agreements and practice.
4. Period-of service qualifications relating to particular conditions of employment shall be the same for fixed-term workers as for permanent workers except where different length-of service qualifications are justified on objective grounds.

Measures to prevent abuse (clause 5)

1. To prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships, Member States, after consultation with social partners in accordance with national law, collective agreements or practice, and/or the social partners, shall, where there are no equivalent legal measures to prevent abuse, introduce in a manner which takes account of the needs of specific sectors and/or categories of workers, one or more of the following measures :
 - (a) objective reasons justifying the renewal of such contracts or relationships ;
 - (b) the maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships ;
 - (c) the number of renewals of such contracts or relationships.
2. Member States after consultation with the social partners and/or the social partners shall, where appropriate, determine under what conditions fixed-term employment contracts or relationships :
 - (a) shall be regarded as “successive”
 - (b) shall be deemed to be contracts or relationships of indefinite duration.

Information and employment opportunities (clause 6)

1. Employers shall inform fixed-term workers about vacancies which become available in the undertaking or establishment to ensure that they have the same opportunity to secure permanent positions as other workers. Such information may be provided by way of a general announcement at a suitable place in the undertaking or establishment.
2. As far as possible, employers should facilitate access by fixed-term workers to appropriate training opportunities to enhance their skills, career development and occupational mobility.

Information and consultation (clause 7)

1. Fixed-term workers shall be taken into consideration in calculating the threshold above which workers' representative bodies provided for in national and Community law may be constituted in the undertaking as required by national provisions.
2. The arrangements for the application of clause 7.1 shall be defined by Member States after consultation with the social partners and/or the social partners in accordance with national law, collective agreements or practice and having regard to clause 4.1.
3. As far as possible, employers should give consideration to the provision of appropriate information to existing workers' representative bodies about fixed-term work in the undertaking.

Provisions on implementation (clause 8)

1. Member States and/or the social partners can maintain or introduce more favourable provisions for workers than set out in this agreement.
2. This agreement shall be without prejudice to any more specific Community provisions, and in particular Community provisions concerning equal treatment or opportunities for men and women.
3. Implementation of this agreement shall not constitute valid grounds for reducing the general level of protection afforded to workers in the field of the agreement.
4. The present agreement does not prejudice the right of the social partners to conclude at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing the provisions of this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.
5. The prevention and settlement of disputes and grievances arising from the application of this agreement shall be dealt with in accordance with national law, collective agreements and practice.
6. The signatory parties shall review the application of this agreement five years after the date of the Council decision if requested by one of the parties to this agreement.

出典：【EU労働法全書】（小宮文人、濱口桂一郎 訳、旬報社、2005 年）

有期労働契約法制 日本の現行法制、諸外国との比較

	理念	締結理由の制限	勤続年数又は 契約更新回数の上限制限	期間満了、雇止めに係るルール等
アメリカ	有期と無期の法的位置づけに差なし	なし	なし	なし
日本	有期と無期の法的位置づけに差なし	なし	勤続年数、更新回数に制限なし ※ ただし、実質無期又は雇用保護への合理的期待が認められる場合の雇止めは、解雇権濫用法理の類推適用等で無効とされることあり	・3回以上更新されている場合等には、契約期間満了日の30日前までに雇止めの予告が必要。また、労働者の請求により更新しない理由の証明書を交付することが必要(大臣告示)。 ・労働契約法において、使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復更新することのないように配慮しなければならないこととされている。 ・一定の有期契約(1回以上更新かつ1年超の継続勤務)を更新する場合は、実態及び希望に応じて、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(大臣告示)。
デンマーク	有期の濫用防止	なし	・有期契約の更新は、原則として客観的理由(病気や妊娠などの予期できない状況など)により正当化される場合に限定。 ・大学における教師や研究者等については、更新は2回まで。 ・法違反は損害賠償請求の対象となる ・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)	なし
イギリス	有期の濫用防止	なし	・最長4年まで、その間原則更新回数制限なし ・ただし、①客観的に正当化される場合、②労働協約等で延長されている場合は除く ・反復継続的利用の濫用を防ぐため、①継続して雇用される期間の上限、②更新回数の上限、③更新の正当化事由について労働協約等で定めることにより法定ルールの修正が可能 ・4年経過後、契約が更新された場合等には、無期化	・中断後の再雇用は、中断期間が継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱われる。
韓国	有期の濫用防止	なし	・最長2年まで、その間更新回数制限なし ・2年を超えた場合は無期みなし	なし
ドイツ	有期の濫用防止	・2年間まで、なし ・2年を超える場合の期間の定めは、客観的な理由(法律に例示列举)により正当化される場合に可 ①一時的な労働需要への対応 ②他の労働者の代理 ③労働者の個人的事由 など	・更新回数制限なし(期間の定めが正当化される場合) ・正当化されない場合、最長2年まで、その間更新は原則3回まで(労働協約で別の定めをすることができる) ・企業の設立後最初の4年間においては、最長4年、その間における複数回の更新も許容。 ・52才以上の労働者は最長5年、その間における複数回の更新も許容。 ・違反した場合、無期みなし	・同一使用者と以前に労働関係にあった場合は、正当事由が不要な有期契約を締結できない。
フランス	無期が原則 ※ 労働契約は期間の定めなく締結される(労働法典)	・締結事由を制限(法律に限定列举) ①欠勤労働者等の特定の労働者の代替 ②事業活動の一時的増加 ③季節的業務、又は活動の性質及び業務の一時的ゆえに期間の定めのない契約を利用しないことが慣行となっている活動部門での雇用等 ・該当しない場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰	・最長18ヶ月まで、その間更新は1回のみ可 ・更新時にも正当事由が必要 ・違反の場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰	・期間満了時に、期間の定めのない契約での継続が使用者から提示されなかった場合に、使用者から契約終了手当(原則、契約期間中に支払われた税込総報酬の10%)が支払われる。 ・有期労働契約の終了後、同じ職に有期労働契約や派遣で労働者を採用するためには、「クーリング期間」を置かなければならない。 ①契約期間が14日以上の場合、更新を含めた最初の契約期間の3分の1 ②契約期間が14日未満の場合、更新を含めた最初の契約期間の半分(適用除外あり) ・違反は、無期契約とみなされるほか、刑事制裁の対象ともなる。

有期労働契約法制 日本 の 現行法制、諸外国 と の 比較

	理念	契約締結時の 労働条件等の明示	均衡待遇・差別的取扱いの禁止	正社員・無期契約への転換推進
アメリカ	有期と無期の法的位置づけに差なし	・多くの州では、1年を超える有期雇用契約を締結する場合、書面に よらなければ当事者は法的拘束力を否定される。	なし	なし
日本	有期と無期の法的位置づけに差なし	・契約期間、賃金その他一定の労働条件は書面で明示する必要（罰 則） ・更新の有無、更新の判断基準を明示する必要（大臣告示）	＜均衡待遇＞ ・短時間労働者については、パートタイム労働法で均衡待遇を推進（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）	＜正社員転換推進＞ 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いずれかの措置を講じな ければならない。
デンマーク	有期の濫用防止	不明	＜正当事由がない場合の不利益取扱い禁止＞ ・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。	＜無期契約転換推進＞ ・使用者は、有期契約労働者に対して、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、有期契約労働者がある技能、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。
イギリス	有期の濫用防止	・1ヶ月以上勤続している被用者には、雇用継続期間等について、雇 用開始の2ヶ月以内に雇用条件明細書で交付する必要。 ・不交付又は誤った内容の交付の場合、被用者は雇用審判所に対 して、雇用条件の特定又は修正を求めることができる。	＜正当事由がない場合の不利益取扱い禁止＞ ・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。（この権利は、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に限り付与 される） ・勤務条件に関連する勤続期間の資格要件は、不利な取扱い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、不適當 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。	＜無期契約転換推進＞ ・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。
韓国	有期の濫用防止	不明	＜正当事由がない場合の不利益取扱い禁止＞ ・使用者は、期間制労働者であることを理由に、当該事業又は事業場で同種又は 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。 （注）差別的処遇とは、賃金その他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	＜無期契約転換推進＞ ・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、当該事業又は事業場の同種又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。
ドイツ	有期の濫用防止	・労働契約の期間設定は、有効となるためには書面性が必要。 ・この場合、口頭で有期労働契約を締結し、後で書面を交付すること は許容されない（判例）。 ・違反した場合、無期みなし	＜正当事由がない場合の不利益取扱い禁止＞ ・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 より正当化される場合を除き、無期契約労働者と同じ期間を考慮。	＜無期契約転換推進＞ ・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。
フランス	無期が原則 ※ 労働契約は期間の定めなく締結され る（労働法典）	・有期労働契約は必ず書面で締結しなければならない。 ・契約書には、利用事由、契約満了日、更新条項、不確定期限の場 合は最低期間等を記載する必要。 ・契約書は採用日から2就業日以内に交付する必要。 ・違反の場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰	＜正当事由がない場合の不利益取扱い禁止＞ ・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。	＜無期契約転換推進＞ ・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）

（資料出所）第5回有期労働契約研究会資料等を基に事務局にて作成