有期労働契約研究会　報告書

平成 22 年 9 月 10 日

有期労働契約研究会　開催要綱

１　趣旨・目的

有期労働契約については、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条に基づき契約期間（現行は原則３年、特例５年）について検討することとされているほか、労働政策審議会答申「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（平成18年12月27日）において、「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」とされている。

このため、有期労働契約に係る施策の方向性について検討を行うことを目的として、「有期労働契約研究会」を開催する。

２　検討事項

本研究会においては、次に掲げる事項を中心として調査・研究を行う。

- 有期契約労働者の就業の実態
- 有期契約労働者に関する今後の施策の方向性

３　運営

(1) 本研究会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者の参集を求めて開催する。

(2) 本研究会においては、必要に応じ、実務経験者等の出席を求めることがある。

(3) 本研究会の議事については、別に本研究会において申し合わせた場合を除き、公開とする。

(4) 本研究会の座長は、参加者の互選により選出する。

(5) 本研究会の庶務は、厚生労働省労働基準局総務課において行う。

「有期労働契約研究会」参集者

阿部（あべ）　正浩（まさひろ）　獨協大学経済学部教授

荒木（あらき）　尚志（たかし）　東京大学大学院法学政治学研究科教授

奥田（おくだ）　香子（かおこ）　近畿大学法科大学院教授

◎鎌田（かまた）　耕一（こういち）　東洋大学法学部教授

佐藤（さとう）　厚（あつし）　法政大学キャリアデザイン学部教授

橋本（はしもと）　陽子（ようこ）　学習院大学法学部教授

藤村（ふじむら）　博之（ひろゆき）　法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

山川（やまかわ）　隆一（りゅういち）　慶應義塾大学大学院法務研究科教授

◎は座長

（敬称略・五十音順）

有期労働契約研究会　開催経過

第１回（平成 21 年 2 月 23 日）
　　・今後の研究会の進め方について（実態調査、論点）

第２回（3 月 31 日）
　　・今後の研究会の進め方について（実態調査、ヒアリング、海外法制）

第３回（5 月 11 日）【非公開】
　　・関係者からのヒアリング（企業）

第４回（6 月 18 日）【非公開】
　　・関係者からのヒアリング（労働組合等）

第５回（7 月 31 日）
　　・諸外国の法制及び実態について

第６回（9 月 30 日）
　　・平成２１年有期労働契約に関する実態調査結果について

第７回（10 月 23 日）
　　・平成２１年有期労働契約に関する実態調査結果について
　　・論点（総論、有期労働契約の範囲等、契約期間）について

第８回（11 月 25 日）
　　・論点（契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換）について

第９回（12 月 11 日）
　　・論点（契約の更新・雇止め、その他）について

第 10 回（12 月 24 日）
　　・（独）労働政策研究・研修機構からのヒアリング
　　・論点（全体）について

第 11 回（平成 22 年 1 月 19 日）
　　・論点の集約について

第 12 回（2 月 24 日）
　　・中間取りまとめ（案）について

（中間取りまとめ　公表（3 月 17 日））

第 13 回（3 月 25 日）、第 14 回（3 月 30 日）
　　・労使関係者からのヒアリング

第 15 回（4 月 20 日）、第 16 回（5 月 27 日）、第 17 回（7 月 6 日）
　　・有期労働契約に係る施策の方向性について

第 18 回（8 月 24 日）
　　・有期労働契約研究会　報告書（案）について

有期労働契約研究会　報告書のポイント

【総論】

平成22年9月10日

1．現状と課題

○ 有期契約労働者は労使の多様なニーズにより増加、労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば、多様な集団に。

○ 実態調査（平成21年7月実施）に基づき、「4つの職務タイプ（正社員同様職務型（36.4%）、高度技能活用型（4.4%）、別職務・同水準型（17.0%）、軽易職務型（39.0%））」に区分して明らかにした就業の実態や意識、さらに、年齢、就業形態等の多様な実態を踏まえた対応の必要性。

○ 雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題。我が国が、中長期的に労働力供給が制約されることが見込まれる中、公正な処遇の下で、労働者の職場定着やその下での職業能力形成を促進し、労働者が家庭生活との調和を図りつつ、生きがいや働きがいのある充実した職業生活を送ることができるようになることが必要。

雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、契約の締結時から終了に至るまでを視野に入れて、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、有期労働契約法制の整備を含め、ルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが課題。

2．検討に当たっての基本的考え方等

○ 労働者の能力発揮等を図るため、「雇用の安定」、「公正な待遇等」を確保。安定的雇用へのステップなど有期労働契約が果たし得る役割等に留意。

○ 需要変動等に伴う経営リスクへ対応するといった「柔軟性」への要請があるが、労使間のリスク負担や正社員と有期契約労働者の間の処遇を含めた雇用の在り方の公正さにも配慮しつつ検討。

○ 「多様な正社員」の環境整備など有期契約労働者以外の形態の労働者との関係も視野に。

○ 予測可能性の向上による紛争予防、施策の相互関係に留意しつつ適切な組合せ等を検討。

【各論１】締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止する視点に立ち、次の①～③の選択肢について、それぞれが抱える課題、規制がもたらす効果、影響を念頭に置きつつ、他の施策との組合せによる施策の全体像を描きながら、今後政策の立案に関わる関係者において適切に判断されることが望まれる。

①締結事由の規制

有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を限定することを検討。

（課題等）

- 安定雇用へのステップ等の有期労働契約の機能を踏まえれば、新規雇用の抑制、企業の海外移転につながらないか
- 諸外国（ドイツ、スウェーデン等）において、労働市場の硬直化等により、締結事由規制が緩和された例が存在
- 締結事由に該当するか否かについて紛争が生じ得るなど予測可能性の確保等の面で課題　等

②更新回数や利用可能期間に係るルール

一定年限等の「区切り」を超える場合の無期労働契約との公平、紛争防止、雇用の安定や職業能力形成の促進等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討（有期労働契約の利用を基本的に認めた上で、濫用を排除。稀少となる労働力の有効活用）。

（課題等）

- 上限超えの法的効果（無期みなし、無期労働契約への変更申込みみなし、無期労働契約への変更申込み義務付け、解雇権濫用法理と同様ルールの適用など様々な選択肢）
- 業種、職種、就業形態、定年後の再雇用の場合におけるような年齢等の属性といった多様性に留意（集団的な合意によるルール修正の可能性や適用対象の在り方含め）。
- 上限手前の雇止め誘発等（副作用）。

（2007年に利用可能期間の上限規制を設けた韓国では、上限到達時に雇止め・無期化双方の例）

③雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化
定着した判例法理の法律によるルール化を検討。

（課題等）
・ 個別の事案に応じた妥当な処理が可能となる一方、予測可能性に欠ける面をいかに補足するか等。

【各論２ 】均衡待遇及び正社員への転換等

有期契約労働者のうちには、「正社員（※）」と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれている者が相当割合存在。また、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い。

※正社員：使用者から直接雇用され、労働契約期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者などの、いわゆる正規型の労働者

⇨ このため、パートタイム労働法も参考に以下の施策が考えられる。

１．正社員との間の均衡のとれた公正な待遇

○ 正社員と同視し得る者は均等待遇、その他の者にも均衡待遇（努力義務や説明責任）との措置は、多様な労働者を対象に実情に即した対応可。（参考：パートタイム労働法）
○ 「不利益取扱いの禁止」のみの場合、一般的には職務給体系が採られていないことを前提とすると、判断に困難を来す等の懸念

２．雇用の安定及び職業能力形成の促進のための正社員への転換等

○ 雇用の安定、職業能力向上の観点から、正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与等の検討
○ 一挙に正社員に転換することはハードルが高いこと等から、正社員転換のほかに、無期化を図りつつ、勤務地限定、職種限定などの多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に（勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方については、実例等の集積の状況も注視しつつ、検討）

【各論３ 】その他の課題

○ 現行の大臣告示による明示事項（更新の判断基準等）の法定事項への格上げの検討。
契約締結時点で契約期間についての書面明示がない場合の一定の効果付与等の検討（その際書面明示を行うべき「時点」についても、紛争防止を念頭に検討）。

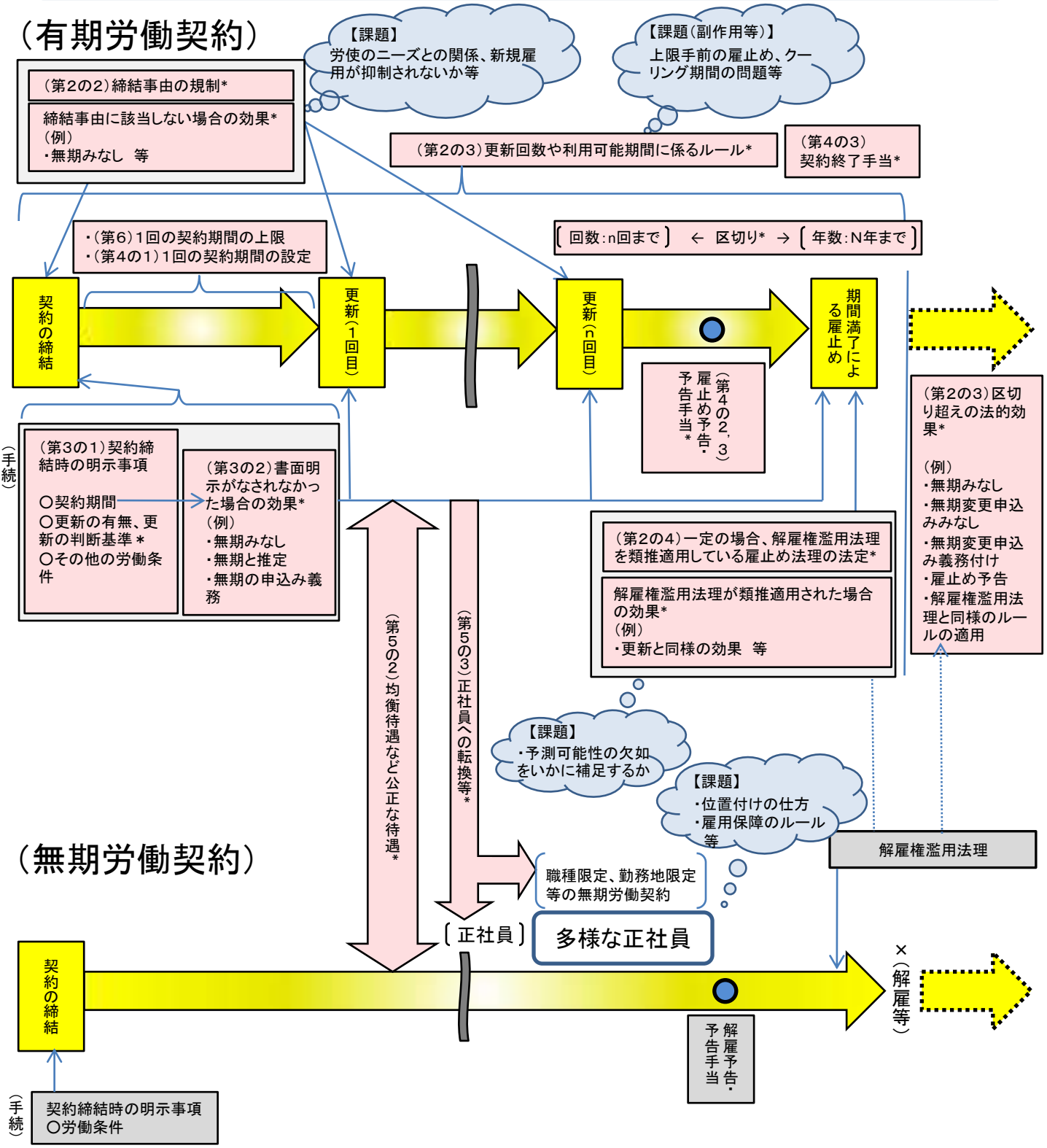
○ 現行の大臣告示による雇止め予告等の法定事項への格上げの検討。
予告手当あるいは契約終了時の手当の検討。

○ １回の契約期間の上限（現行原則３年）については、労使からは延長する具体的ニーズは把握されず、上限維持が一つの方向。
１年経過後は労働者がいつでも退職できるとする暫定措置については、役割を終えたものと考えてよいかさらに議論。

有期労働契約に関する各論点について

（第1）現状と課題
・有期契約労働者は労使の多様なニーズにより増加、多様な集団に
（自らの都合に合った働き方である場合、正社員としての職を得られずやむを得ず就いた場合、継続雇用される実態等）
・雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題

→ 雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、契約の締結時から終了に至るまでを視野に入れて有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、ルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが課題



（注1）有期労働契約研究会報告書の内容を整理したもの。「第○の○」は対応する報告書の項目
（注2） *は現行法上ないルール

＜報告書＞

有期労働契約研究会　報告書

平成２２年９月１０日

有期労働契約研究会　報告書　目次

はじめに　・・・・・・・・１

第１　総論的事項　・・・・・・・・２
　１　現状と課題　・・・・・・・・２
　２　検討に当たっての基本的考え方　・・・・・・・・５
　３　検討に当たっての留意事項　・・・・・・・・８

第２　締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化
・・・・・・・１０
　１　基本的考え方　・・・・・・・１０
　２　締結事由の規制　・・・・・・・１１
　３　更新回数や利用可能期間に係るルール　・・・・・・・１３
　４　雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化
・・・・・・・１５

第３　労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題　・・・・・・・１７
　１　契約締結時の明示事項等　・・・・・・・１７
　２　契約期間について書面明示がなされなかった場合の効果
・・・・・・・１７

第４　有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題　・・・・・・・１９
　１　契約期間の設定　・・・・・・・１９
　２　雇止めの予告等　・・・・・・・１９
　３　雇止め後の生活安定等　・・・・・・・２０

第５　均衡待遇、正社員への転換等　・・・・・・・２２
　１　基本的な考え方　・・・・・・・２２
　２　均衡待遇など公正な待遇　・・・・・・・２３
　３　正社員への転換等　・・・・・・・２４

第６　１回の契約期間の上限、その他　・・・・・・・２５
　１　平成１５年労働基準法改正の影響等　・・・・・・・２５
　２　暫定措置についての取扱い　・・・・・・・２５

はじめに

期間を定めて締結される労働契約（以下「有期労働契約」という。）は、我が国の雇用システムにおいて労使のニーズに対応する雇用形態の一つとして用いられており、また、これに関する法制としては労働基準法の１回の契約期間の上限に係る規制、労働契約法の期間途中の解雇に係るルールや民法（雇用の節）の５年経過後の契約解除等に係るルール等が存在するところである。

有期労働契約については、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条に基づき契約期間等について検討することとされているほか、労働契約法の制定に関わる労働政策審議会答申「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（平成 18 年 12 月 27 日）において、「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」とされている。

本研究会は、厚生労働省労働基準局長の委嘱を受けて、平成21年２月以降、有期労働契約に係る施策の方向性について１８回にわたって検討を行ってきた。検討に当たっては、まず、事業所及び有期契約労働者を対象とした実態調査、労使その他の関係者からのヒアリングを行うとともに、外国法制に関し専門家からの報告を聞き、意見交換を行った。その上でこれらの実態等を踏まえて、総論、有期労働契約の範囲、通常の労働者との処遇の均衡等、契約の更新・雇止め等の項目にわたり設定した論点項目に従って、議論を重ね、本年３月には、それまでの検討状況を中間的に整理した中間取りまとめを公表した。

中間取りまとめ公表後は、労使関係者からも意見を聴くとともに、諸外国の事例の研究等を踏まえて、さらに議論を深めてきたところであり、今般その議論の成果を報告書として取りまとめた。

本研究会としては、今後、本報告書を受けて、有期労働契約のルールの在り方の議論が更に深められることを期待するものである。

第１　総論的事項

１　現状と課題

我が国企業における雇用は、いわゆる正社員（使用者から直接雇用され、労働契約期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者などの、いわゆる正規型の労働者をいうこととする。以下同じ。）を中心とした長期雇用システムを基本としてきた。一方で、有期契約労働者は、企業にとっては、需要変動等の場合の雇用調整を弾力的に行うことや人件費を削減することを目的として、あるいは社内で得ることが困難な専門的な人材を必要とされる期間受け入れるなどのため、また、労働者にとっては、パートタイム労働（契約期間の定めがあることが多い。）の場合に典型的に見られるように、勤務地や責任の度合い等の点で家庭責任の状況など自らの都合に合った働き方の選択肢の一つなどとして、労使の多様なニーズにより用いられてきた。

特に、近年は、企業の生産技術等の変化、国際競争の激化、需給の変化の加速化等の中で雇用調整等に備え活用する企業ニーズが高まっている。企業が有期契約労働者を活用する理由として、「人件費を低く抑える」と「業務量の中長期的な変動に対応するため」がそれぞれ約４割を占めることからもうかがえる[1]。また、労働者の意識の多様化等により、就業形態の多様化が進行している。こうした事情から、有期契約労働者の数を総務省「労働力調査（基本集計）」における「臨時雇（１ヶ月以上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ヶ月未満の契約で雇われている者）」の合計で見たとき、昭和60（1985）年の437万人から平成21（2009）年には751万人（雇用者総数の13.8%）に量的に増加[2]し、また、特にこの間の平成12（2000）年から３年ほどその増加のピッチが上昇した後、高止まりしている。その中には、新卒就職が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に正社員を希望しつつも正社員としての職を得られないままやむを得ず就いた有期契約労働者等の非正規労働者に、その後もとどまったままの者も多数存在しているものと

---

[1] 「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）以下（「実態調査（事業所）」という。」によれば、企業が有期契約労働者を活用する理由（複数回答３つまで）として、「人件費を低く抑えるため」（37.7%）と同水準の 38.9%を「業務量の中長期的な変動に対応するため」が占めている。また、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成 11 年、平成 15 年）によれば、企業が契約社員を活用する理由として「景気変動に応じた雇用量調節」を挙げる割合は平成 11 年より 15 年の方が高くなっている。

[2] 総務省「労働力調査（基本集計）」においては、「従業上の地位」として雇用者を「常雇（１年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者）」「臨時雇」「日雇」の３区分で調査を行っているため、「臨時雇」「日雇」の合計数である、751 万人（平成 21 年）はあくまで１年以内の契約期間で働く有期契約労働者の数であり、１年を超える契約期間で働く有期契約労働者の数は含まれず、かつ、その数を把握することはできない。このほか、有期契約労働者数の全数を把握する調査は存在しないが、総務省「労働力調査（基本集計）」の雇用者数 5,460 万人（平成 21 年）に「実態調査（事業所）」における常用労働者に占める有期契約労働者の割合（22.2%）を乗じることにより、推計（1,212 万人）する方法もあり得るが、２つの調査では、母集団、サンプル構成、調査項目の定義は異なっており、大まかな推計にとどまる点に留意する必要がある。

考えられる。こうした就業に関する労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば、有期契約労働者は、多様さの度合いを更に増しているものと言えよう。

また、勤務の実態をみると、企業としては、有期契約労働者について、特段の支障のない限り継続雇用する方針にあるものも少なくなく、実態調査（事業所）によれば、約７割の事業所が雇止めを行ったことがないとしている。結果として、雇用する労働者について、平均の契約更新回数が11回以上とする事業所や平均の勤続年数が10年超とする事業所も１割程度見られるなど、一時的・臨時的ではない仕事についても有期労働契約の反復更新で対応している実態も見られる[3]。

一方、我が国の現行法制を見ると、労働基準法の１回の契約期間の上限、労働契約法の有期労働契約に係る期間途中の解雇に係るルール等はあるが、労働契約について期間の定めのない契約（以下「無期労働契約」という。）を原則とする旨を定めている規定はなく、有期労働契約の締結事由や更新回数や利用可能期間を限定している規定もない。また、労働契約の終了の局面では、無期労働契約における解雇については、解雇権濫用法理が判例上定着し[4]、それが労働契約法に規定されるに至っているが、有期労働契約における雇止め一般は、契約期間の満了の当然の帰結であり、解雇のような法規制には服していない。ただし、有期労働契約のうち無期労働契約と実質的に異ならない状態に至っていると認められる等一定のものの雇止めについては、解雇権濫用法理が類推適用されるとする判例法理（雇止め法理）が形成されている[5]。こうした中、OECDからは、我が国においては、正規労働者に強度の雇用保障がある一方で、非正規労働者の雇用保護は実際には弱く「労働市場の二重性」が見られるとの指摘もなされている[6]。

一方で、有期労働契約の雇止めに関する判例法理の形成に続いて、労働基準法に基づき策定された「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年厚生労働省告示第357号）」（以下「大臣告示」という。）により、労働基準法第15条に定める明示事項等を超えた契約内容の明示、雇止め予告等に関するルール作りがなされてきている。このように、我が国では、法の規制は最低限のものとしつつも、紛争が生じた場合には、無期労働契約の保護との均衡等の見地から、無期労働契約に係るルールを準用するなどの

---

[3]「実態調査（事業所）」によれば、過去３年間に雇止めを行ったことがないとした事業所が 69.4%、契約更新回数が 11 回以上とする事業所が 14.7%、勤続年数が 10 年超とする事業所が 9.1%となっている。

[4]判例上定着した解雇権濫用法理は、現在、労働契約法第 16 条において、「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。」として、法定化されている。

[5]有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、更新拒否（雇止め）について、解雇権濫用法理の類推適用がなされるというものであり、「雇止め法理」とも呼ばれる。（東芝柳町工場事件（昭和 49 年 7 月 22 日最高裁第一小法廷判決）、日立メディコ事件（昭和 61 年 12 月 4 日最高裁第一小法廷判決）等参照）

[6]OECD「対日審査報告書 2008」

形で対処がなされてきたものと見られよう。

最近生じている実態を見れば、平成20年末以降、雇用情勢が急激に悪化する過程で、いわゆる「非正規切り」など有期契約労働者の雇用不安が大きな問題となった。「いつ解雇や雇止めされるかわからないから」不満とする者は有期契約労働者全体の41.1%に上っており、雇止めに係る紛争も増加している[7]。加えて、賃金の水準が低いなどその労働条件が正社員より低位にあり、働きや貢献に照らしてもバランスを欠いたものとなっていることが一般に指摘されている[8]。現在、我が国の景気は、着実に持ち直してきており、自律的回復への基盤が整いつつあるが、失業率が高水準にあるなど、依然として厳しい状況にあり、先行きについては、当面、雇用情勢に厳しさが残ると見られている。このように、有期契約労働者にとって雇用の不安定さは、依然として大きな課題である。

また、我が国は、平成17年から人口減少に転じ、平成21年には労働力人口が全人口の６割を下回るなど、中長期的に労働力供給が制約されることが見込まれており、労働者の能力発揮を促し、労働力を有効に活用し、労働市場への幅広い人材の参加を促進することが、今後、企業や我が国経済の競争力の維持強化のためにも不可欠である。このため、今や労働力全体の中で相当程度の割合を占めるに至った有期契約労働者を対象に、公正な処遇の下で、労働者の職場定着やその下での職業能力形成を促進していくことが重要であり、これにより、労働者が家庭生活との調和も図りつつ、生きがいや働きがいのある充実した職業生活を送ることができるようになるとともに、生産性も向上するなど労使双方に正の相乗効果をもたらすことにもなると考えられる。

一方で、現状を見ると、有期契約労働者が期間を定めて就業している理由として最も多いのが「正社員としての働き口がなかったから」（38.7%）となっている[9]。こうした中で、本来正社員を希望しながらやむを得ず有期契約労働者となっているような者を典型に、先が見えない不安や頑張ってもステップアップが見込めないことなどから、働く意欲の向上や職業能力形成への取組が十分ではない実態が見られる。また、雇止めへの不安を背景に、有期

---

[7]総合労働相談コーナー（労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するため各都道府県労働局、各労働基準監督署内等に設置されている）における、「雇止め」に係る平成 21 年度の相談件数は、13,610 件となっており、平成 19 年度の 7,886 件から急増している（厚生労働省「平成 21 年度個別労働紛争解決制度施行状況」）。

[8]「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）以下（「実態調査（個人）」という。」によれば、働いていて不満のある理由（複数回答３つまで）は、「頑張ってもステップアップが見込めないから」（42.0%）、「いつ解雇・雇止めされるかわからないから」（41.1%）、「賃金水準が正社員に比べて低いから」（39.9%）、「賃金の絶対水準が低いから」（37.0%）等となっている。

[9]「実態調査（個人）」による。また、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成 19 年）により雇用形態別で就業理由を見ると「正社員として働ける会社がなかったから」が契約社員について 31.5%で、パートタイム労働者の 12.2%を大きく上回っている。

契約労働者が労働条件への不満の表明や労働者としての権利の主張を十分にできない現状も指摘されるところである。

このような雇用の不安定さ、待遇の低さ等に不安、不満を有し、これらの点について正社員との格差が顕著な有期契約労働者の課題に対して政策的に対応することが、今、求められている。これらの課題は、有期労働契約が様々な目的や動機により利用・活用される過程において、結果的に生じたものという面もあることを踏まえ、今後は、契約の締結から終了に至るまでを視野に入れて、いかにして有期労働契約の不合理・不適正な利用がなされないようにするかとの視点が重要となってこよう。すなわち、有期契約労働者の雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、有期労働契約法制の整備を含め、有期契約労働をめぐるルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが必要と考える。

2　検討に当たっての基本的考え方

（1）我が国の労働市場（雇用システム）が公正を確保しつつ機能するためのルール作りを図ること

労働者の意識の多様化も踏まえ、１人でも多くの人が生きがいや働きがいを実感しながら就業し、仕事を通じて能力を十分に発揮し、充実した職業生活を送ることができるようにするとともに、そうした労働者が社会の支え手と競争力の源泉となって、今後とも我が国経済社会の持続的な発展を可能なものとしていくためには、有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等を確保することが重要である。

また、雇用の安定という場合、現下の厳しい雇用失業情勢の下、労働者全員が正社員の職を得ることが困難な状況にある中で、仕事への適性を高め正社員登用に備えるトライアル雇用としての活用例があるように、有期労働契約は求人、雇用の場の確保、特に、無業・失業状態から安定的雇用に至るまでの間のステップという役割を果たし得ることに注目すべきであろう。特に正社員の新規採用に苦慮しがちな中小企業においても、経済・経営状況により機会の多少の差こそあれ、有期労働契約によって採用した後、正社員登用の途を開くなどの取組の例も報告されたところである。さらに、職業生涯全体を見据え、キャリア形成のために時宜を得て有期労働契約が活用されることで、職業能力の向上に寄与する役割も期待できよう。

さらに、労働市場における有期労働契約の機能に関し、企業側からは、中長期的ばかりでなく短期のものを含めて需要変動等に伴う「経営リスク」

へ対応するといった「柔軟性[10]」への要請があるところである。この点については、例えば、需要変動が予測しにくくなったとして恒常的な業務についても有期労働契約が活用されるようになったが、この結果、かつては企業側が負担していた経営リスクを、有期労働契約を利用することで回避する傾向が顕著になってきているとの指摘もあり、こうしたリスクについて、いかにして公正な配分を企業と労働者の間で実現するのか十分に検討されるべきである。また、この場合において、正社員と有期契約労働者の処遇を含めた雇用の在り方についても、公正さの視点で検討すべき点がないかについても検討の余地がある。

このような有期労働契約の有する様々な側面を見るとき、雇用の不安定さへの対応、あるいは労使のニーズへの対応等の観点で、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するための措置も含めたルールの検討が求められる。

一方で、労働市場全体の機能という見地に立てば、有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等の確保を検討するに当たっては、有期契約労働者以外の類型の労働者の雇用の在り方やルールとの関係も視野に入れることが必要である。本研究会は、正社員に適用されるルールそのものを論ずる場ではないが、正社員に適用されるルールとの関係や正社員の在り方も含めた雇用システム全体への影響にも留意すべきである。

さらに、派遣労働者については、派遣元事業主との間では有期労働契約を締結している者が多数存在しているほか、短時間労働者の多くが有期労働契約で雇用されているとされており、労働者派遣法制、パートタイム労働法制との相互関係にも留意が必要である。

また、正社員との格差等に対処するに当たっては、雇用の安定が重要である一方、働き方等については様々なニーズがあること等から、従来のようないわゆる正社員のみではなく、「多様な正社員」（従来の正社員でも非正規労働者でもない、職種や勤務地等が限定された無期労働契約で雇用される者なども含めた多様な類型の労働者を総称する。）の環境整備も視野に入れることが有用である[11]。

このような「多様な正社員」の環境整備により、有期契約労働者と従来の正社員との間に、多様な選択肢が職場の実情に応じ、いわば連続的なも

---

10 「柔軟性」については、個々の企業レベルにおける需要変動に対応して雇用量を弾力的に調整する側面と、労働市場全体を通じ、多様な働き方や雇用機会が選択され、適応・順応が円滑になされる側面とがあることなど様々な意見があることに留意。

11厚生労働省雇用政策研究会報告書（「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」平成 22 年 7 月）においても、「従来非正規労働者として位置づけられてきた労働者に対しても、ある程度正社員的な雇用管理をするような雇用システムが望まれる。そのためには、「多様な正社員」（従来の正社員でも非正規労働者でもない、正規・非正規労働者の中間に位置する雇用形態）について労使が選択しうるような環境の整備が望まれる。（P17）」と言及。

のとして用意されることも、公正な待遇等を実現するために有用であると考えられる。

なお、こうした正社員、「多様な正社員」、有期契約労働者等の多様な働き方やその選択は、労働者の意思に反して一方的に実現されてはならないことに留意すべきである。ただ、その場合、働き方如何にかかわらず、すべての労働者にとって、雇用の安定、公正な待遇等が確保されるべきことを忘れてはならず、また、労使当事者の取組に委ねるのみではこれらは十分に実現できないものであることから、政府の役割、つまり、有期契約労働者の均衡待遇・正社員化の推進、マッチング機能も重視した就労支援、雇用保険等のセーフティネットや職業能力開発といった政策も重要であることは言うまでもない。

（２）有期契約労働者の多様な実態を踏まえ対応を図ること

かねてより指摘されている有期契約労働者の多様な実態へのアプローチとして、本研究会においては、有期契約労働者をその職務内容や責任の度合いに応じて、４つの職務タイプ（正社員同様職務型、高度技能活用型、別職務・同水準型及び軽易職務型）に区分して、事業所及び有期契約労働者を対象として、就業の実態や意識等を調査した。その労働条件等の実態や、企業が有期労働契約を活用する理由、「正社員」、「短時間労働者」、「派遣労働者」等の働き方がある中で有期契約労働を選択した理由など労使のニーズや不満等の実情の一端を、職務タイプに応じて明らかにした。また、高年齢者には、定年後に有期労働契約で同一の職場に再雇用された者を典型に、満足度等の点で他の年齢層の者と異なる傾向も見られる等、年齢及び契約社員、嘱託社員といった就業形態等によってニーズが異なっていることも確認された。また、有期契約労働者の中でも、有期労働契約やそれに伴うことが多い「勤務時間が限定されている」「勤務地が限定されている」「職種が限定されている」「正社員に比べての責任が軽い」等の働き方を自らのニーズに合致しているとして「本意」で選択している者と、正社員を希望しながら叶わずに「不本意」で有期労働契約を締結し就労している者とが存在することから、例えば、いずれかを前提として一律のルールを当てはめると、労働者によっては、意図せざる効果を惹起させる可能性があるといったことも確認されたところである。

こうした多様な実態を踏まえ、有期労働契約が良好な雇用形態として、また、多様な選択肢の一つとして活用されるようにするという観点から検討することが重要である。

（３）労働契約の原則を踏まえ、これを発展させること

労働契約法第３条は、無期労働契約・有期労働契約に共通する労働契約の原則として、総則的に、５つの原則的考え方を規定している。

すなわち、労働契約について、第１項は労使が対等の立場における合意に基づいて締結又は変更すべきもの（労使対等）と、第２項は労使が就業実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきもの（均衡考慮）と、第３項は労使が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結又は変更すべきもの（仕事と生活の調和）と、第４項は労使は契約を遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない（契約遵守及び信義誠実）と、第５項は労使は労働契約に基づく権利を濫用することがあってはならない（権利濫用の禁止）としている。

この無期労働契約・有期労働契約を通じた総則的な規定に盛り込まれた原則的な考え方を、関係法令の整合性に配慮しつつ、より機能するよう発展させることが必要である。

一定のルールを設けて私法的効果を生じさせることを検討するに当たっては、例えば、有期労働契約について一定の状態となったときに、契約当事者双方の意思を超越して「無期労働契約とみなす」ことなどについては、労働契約の合意原則との関係に十分に留意が必要である。

なお、現在、法制審議会民法（債権関係）部会において議論が行われている雇用の規定を含む民法（債権関係）の見直しの検討動向についても留意する必要がある。

３　検討に当たっての留意事項

（１）労使当事者の予測可能性の向上を旨とし紛争の予防・迅速な解決に資すること

一定のルールを設ける際には、内容の明確さを確保し、もって労使当事者にとっての予測可能性を高め、紛争が生じた場合には、裁判等による紛争解決規範として機能するとともに、当事者の行為規範としても妥当するようなものとすることで、労使当事者の間での紛争防止、解決の促進を図ることが重要である。

それでもなお紛争の発生を完全に抑止することは困難であるところ、その解決を裁判のみに任せるとするのではなく、簡易、迅速な解決が強く要請される局面では、行政の助言・指導等の関与が効果的になされるようにすることも必要である。

（２）施策の相互関係、施策の及ぼす効果等を考慮すること

有期労働契約の締結から終了に至るまでの各段階において様々な施策が考えられるが、それぞれの施策については、組み合わせ得る関係、代替的な関係などの相互関係が見られる部分もあり、これらに留意しながら、考えることが必要である。

また、一定のルールを設けた場合には、その規制を回避するための行動を誘発し、意図せぬ結果をもたらすことがあるとの「副作用」等についても留意することが必要であり、かつ、そうした「副作用」の緩和や防止のための方策を講じることについても配意することが必要である。

（３）雇用・労働をめぐるシステムやその中での有期労働契約の位置付けを含め総合的な比較法的検討を行うこと

諸外国の有期労働契約に係る法制については、専門家からの報告を受けたものの、その運用の実態を含め現時点ではなお評価が定めがたいものが少なくない。言うまでもなく、外国法制との比較検討に当たっては、その国の労働市場や賃金決定システム（いわゆる「職務給」が一般的であるか等）の在り方、解雇に対する救済の在り方を含めた労働契約の終了に係る法制など、雇用・労働をめぐるシステムの全体像及びその中での有期労働契約ないしその法制の位置付けや機能の相違にも十分留意する必要がある。

（４）様々な性格の規定・行政手法の総合的な活用を図ること

有期労働契約について、適正に締結され、運用されるようにするためには、罰則付きの最低労働基準を定める労働基準法、民事法規である労働契約法のほか、労使当事者による自主性や創意工夫を活かす意味でも既に存在しているパートタイム労働法を始めとする雇用・労働条件管理に関わる立法例と、そこで採られている行政による指導、援助といった手法も視野に入れて検討することが必要である。

また、労働者のニーズや現場の労使の取組み方も多様であることを踏まえ、一律のルールにより雇用管理を一定の方向に促す方法のほか、例えば、対象労働者の意向も踏まえつつ、集団的な労使間の合意によって、法律の規制を当該労使にとってより妥当性を持つルールに修正することを可能とする諸外国の例も参考に、当事者による自主的な創意工夫を取り込める余地を残したルールの在り方も視野に入れることが必要であると考えられる。

さらに、手続に関するルールと実体に関するルールを適切に組み合わせることにも留意することが必要である。

第２　締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

１　基本的考え方

我が国の法制においては、有期労働契約の締結事由や更新回数や利用可能期間の上限について特段の規制は設けられていない。このような中で、第１で述べたとおり、有期労働契約が多様なニーズや形態で利用される中で、例えば、恒常的な業務にも有期労働契約が活用されるケースなどにおいては、雇用の不安定、待遇の低さ等の課題が生じている面もあることに対応して、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止、抑制するという視点でルールを定立する立場に立てば、本項で取り上げる有期労働契約の締結事由の在り方、更新回数や利用可能期間の上限の在り方等、有期労働契約の利用自体を対象にするルールを如何に設けるかが、検討の中心となる事項であると考えられる。

具体的には、有期労働契約の利用による雇用の不安定さ等に対処するためには、有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を制限する「締結事由規制」、有期労働契約の締結事由自体は規制せずに、その更新の状況等に応じて解雇規制の潜脱等を防止するための「更新回数や利用可能期間の規制」や一定の雇止めに解雇と同様のルールを課す規制、すなわち「雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化」等が考えられるところである。

この場合、有期労働契約の締結から終了までの連続する過程のいずれに着目してルール化を図る必要性が高いのか、あるいはいくつかの過程に重畳的に規制を及ぼすか否かについても検討が必要であり、例えば、締結事由規制と、更新回数や利用可能期間の規制は、フランスのようにそのすべてについて規制を行う国もあれば、利用可能期間のみ、あるいは更新回数と利用可能期間について規制を行い、締結事由については規制を行わない国があるように、これらの規制は選択（組合せ）可能なものと考えられる。

このように、雇用の安定等に向けた手法は一様ではなく、以下２～４に掲げるルールの選択肢について、それぞれが抱える課題、規制がもたらす効果、影響等を念頭に置きつつ、また、他の施策との組合せによる施策の全体像も描きながら検討が必要であるが、有期契約労働者が充実した職業生活を送ることができる可能性を最大限広げるという視点も持ちながら、今後必要な政策の立案に関わる関係者において適切に判断されることが望まれる。

なお、実態調査で区分した４つの職務タイプの一つである「高度技能活用型」に一定程度見られる、外部労働市場から専門的・技術的な労働者を期間限定で受け入れている場合を典型に、労働市場での交渉力が強く、相対的に

高い処遇を得ている労働者や高年齢者等については、これらの規制は、その特質の発揮のために必要かという観点にも留意が必要である。

2　締結事由の規制

有期労働契約が締結されている事由を見ると、労働者側は、正社員としての働き口がなかったことと仕事内容・責任の程度、勤務時間等が希望に合っていたこととが拮抗しており[12]、企業側は、業務量の中長期的あるいは急激な変動への対応、人件費の削減等といった理由が多く、有期契約労働者を雇用できなくなると、事業が成り立たないとする事業所が過半数を超えている[13]。また、契約更新回数が11回以上とする事業所や勤続年数が10年超とする事業所も1割程度見られる[14]など、一時的・臨時的な仕事に限らず、恒常的に存在する業務についても有期労働契約が利用されている実態が見られる。このような労使のニーズ、利用実態がある中で、締結事由を規制することをどのように考えるか検討する必要がある。

有期労働契約の締結事由を規制する例として締結事由を一時的な事業活動の増加や季節的・一時的な業務、その他の法の列挙した事由に該当する場合に限定しているフランスでは、労働法典において労働契約は期間の定めなく締結される原則を定めた上で、有期労働契約を利用することは法律上認められる場合に限って許されている。

これに対して、我が国について見ると、まず、こうした無期労働契約の原則を採用しておらず、いかなる事由・目的のために有期労働契約を締結するかは当事者の自由に委ねており、それを前提に、労働慣行としても、有期労働契約が雇用の中心たる長期雇用を補完するものとして機能してきたところである。こうした中で、我が国においても無期労働契約の原則（無期原則）を採用するべきとの意見もある。しかしながら、雇用に関する基本的な考え方そのものの転換については、その根拠となる雇用の実態や労使関係者の意識等についての認識、評価にもかかわるものであり、また他方、無期原則を採るとしても、制度化の在り方は一様ではないとも考えられる。

一方、有期労働契約の締結事由の規制を導入することについては、雇用に関する基本的な考え方から直ちに採否が決まるものでもなく、有期労働契約の果たしてきた機能や抱えている課題の双方を踏まえ検討し得るし、実際にも様々な議論があるところである。

---

[12]「実態調査（個人）」によれば、有期契約労働者が期間を定めて就業している理由（複数選択３つまで）として最も多いのが「正社員としての働き口がなかったから」（38.7%）であり、以下「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」（32.3%）、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」（31.0%）となっている。

[13]注１参照

[14]注３参照。

例えば、有期労働契約には、無業・失業状態から安定雇用へのステップとしての機能や、企業にとって様々なニーズに応え得る雇用形態としての機能等、雇用システム全体にとって有用な機能を果たし得ることについても十分に留意すべきであろう。すなわち、こうした機能を担い得る有期労働契約の締結が制限されれば、現下の雇用・失業情勢において、新規の雇用が抑制される、中小企業における人材確保が困難となる、企業の海外移転が加速する等の影響が生じないかということや、個々の労働者が希望した場合でも締結を認めないこととするのか、また、各企業において、需要の中長期的な変動に応じて有期労働契約が利用されている業務については、請負や派遣といった他の雇用形態への需要を誘発し、必ずしも安定的な雇用への移行をもたらすとは言えない可能性があることなどに意を払う必要がある。判例において有期労働契約の締結に客観的事由が必要とされたドイツでは、労働市場の硬直化により雇用・失業問題が深刻化し、その後、高失業に対する雇用促進策として立法で一定期間内であれば客観的事由を要しないとして締結事由規制が緩和されたほか、フランスでも、法律上限定列挙されている締結事由が失業対策のため拡大されたという経験もあるところである。

締結事由を規制する方式としては、フランスの例のように具体的事由を限定列挙する方式や、「合理的な理由が必要」と一般的に規定する方式等が考えられる。フランスにおいては、実態としては、従事する業務が法律で規定された締結事由に該当するものであるかをめぐって争いが生じており、その解決のためには最終的に、司法の判断を仰ぐこととなるとの報告があった。また、「合理的な理由」が必要とした場合にも、何が合理的とされるか等について複雑な法律問題を惹起する可能性がある。現実に労使当事者が有期労働契約を締結し、終了に至る過程に即して考えたとき、締結事由規制が労使の予測可能性の確保、ひいては紛争の発生防止、迅速解決の観点から有効に機能し得るかは、課題となろう。

他方、紛争が期間満了時の雇止めの有効性をめぐって生ずることが回避しきれないことを想定するとき、有期労働契約の雇用の不安定さという課題を踏まえ、有期労働契約の締結事由を規制する手法のほか、ドイツのように客観的な理由が存在しない場合にも有期労働契約の締結を認めた上で、濫用を規制するため、更新回数や利用可能期間に関するルールを設けることでその弊害に対処する手法も考え得るところである。なお、スウェーデンにおいても、締結事由規制を設けていたものの、事由の拡大とそれに伴う規制の複雑化、実効性が問題となり、制度改正が行われ、一般的には事由を問わずに有期労働契約の締結・利用を認めた上、その濫用的利用を制限すべく、利用可能期間に上限を設ける規制に移行しているところである。

なお、締結事由に該当しないとされた場合の効果をどうするかについて、労働契約自体を無効とはしないとしても、これが、無期労働契約となることとするのか等、紛争防止の観点等から更に検討が必要である。その際には、締結事由に該当しない場合には、無期労働契約とみなすこととされているフランスなどの諸外国においては、無期労働契約の解雇について金銭解決が可能とされており、これと解雇権濫用法理の適用により解雇無効とされる我が国との違いについても留意が必要である。

締結事由規制を導入した場合の第３以下の施策との関係について見ると、締結事由規制を導入することとした場合には、その後の更新に当たっても締結事由に該当する必要があり、その結果、後述する「契約締結時の更新の有無、更新の際の判断基準の明示」や「雇止め予告」の必要性は相対的に低下するもの考えられる。

３　更新回数や利用可能期間に係るルール

更新や雇止めの実態を見ると、７割の事業所が雇止めを行ったことがなく、結果として勤続年数が 10 年を超えるような有期契約労働者も存在する[15]。元来有期労働契約は契約期間の満了により終了するものであり、雇止めと無期労働契約の解雇とは自ずから性格が異なるものの、このような実態を踏まえ、更新回数又は利用可能期間の上限を設定して、それを超えてなお存在するような業務のための有期労働契約であれば、無期労働契約と同様の、又はこれに類するルールに従うものとすることが公平に適うとの考え方がある。これは、有期労働契約の利用を基本的には認めた上で、利用の状況に応じて、いわば濫用と言える状態を排除するという手法であり、今後稀少となっていく労働力の有効な活用にも資するものと考えられる。

この点、例えば、イギリス、ドイツ、韓国やスウェーデンの法制では有期労働契約の利用期間がそれぞれ４年又は２年を超えた場合（ドイツにおいては、法が定める客観的な事由がある場合を除く。）には、無期労働契約を締結したものとみなすこととしている。

上記のような考え方から、更新回数や利用可能期間について、一定の「区切り」（上限）を、設けることとした場合、我が国の社会に妥当なものとして受容されるものとする必要があるとともに、具体的な区切りの在り方については、業種、職種、就業形態、定年後の再雇用の場合におけるような年齢等の属性といった多様性にも留意しながら、検討すべきである。既に大臣告示では、告示に基づく雇止めの予告等の対象として「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」という状態をもって「区切り」とし

[15]注３参照。

ている。ここでは、雇止め予告等の対象から「あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されている」有期労働契約を除くとされているものの、「区切り」について個別事情は反映されない。これまで指摘されてきた有期労働契約の多様性に照らせば、産業や個々の職場の具体的事情を反映し得る工夫、例えば、対象労働者の意向も踏まえつつ、集団的な労使の合意により、法律による共通の「区切り」のルールを、当該労使にとってより妥当性を持つ内容に修正し得るような可能性やルールの適用対象の在り方を含め検討すべきである。

これに関連して、有期労働契約の更新を重ねた場合、１回の契約期間の上限として定められた労働基準法第 14 条による「３年」を利用可能期間の規制と誤解したり、「３年」を超えて使用すると、雇止めに関し解雇権濫用法理が類推適用される可能性があるとの言わばリスク回避的考慮から有期契約労働者を３年未満の一定期間を上限として雇止めとする企業の雇用管理の実例が報告された。また、大臣告示は、雇止め予告等の対象を３回以上更新し、あるいは１年を超えて継続勤務している者に係る有期労働契約としており、これらの例等にも留意することが必要である。

更新回数や利用可能期間の規制は、規制基準として一義的に明確であり、労使双方にとって予測可能性は非常に高いものとなるため、紛争の未然防止につながるほか、組み合わせる法的効果によってステップアップの道筋が見え、労働者の意欲の向上にもつながり得ると考えられる。また、その「区切り」を、労働者の雇用の安定や、職業能力形成の促進、正社員への転換等と関連付けて制度を構築するなどにより広がりを持ち得ることも評価に値する。

一方、基準の明確さの反面、この「区切り」の手前での雇止めの誘発という副作用をもたらす懸念が指摘された。ただし、更新回数や利用可能期間として設定した内容に応じて、その弊害の程度は調整され得るとの指摘もあった。2007 年７月に、２年間の利用可能期間の上限規制を導入した韓国では、上限到達時において、雇止め、無期化双方の例が見られたところである[16]。規制を導入して間もないため、引き続き動向を継続的に注視し、その施行状況を参考とすべきであろう。

また、有期労働契約を更新してこの一定の「区切り」を超えるに至った場合、どのような法的効果を生じさせるかについては、例えば、「無期労働契約とみなす」、「無期労働契約への変更の申込みがあったものとみなす」、「無期労働契約への変更の申込みを使用者に義務付ける」ことや、後記４のように解雇権濫

[16]韓国雇用労働部発表によると、法が施行された 2007 年 7 月 1 日以後、新規採用又は契約更新された勤続 2 年以上の期間制勤労者のうち、2010 年 5 月末時点において、契約期間が満了した者（5,947 人）の状況は、契約終了（32.4%）、正規職転換（24.8%）、継続雇用（42.7%）となっている。（当初期間制労働者として雇用していても勤続 2 年を超過して引き続き雇用する場合は、法律上、無期契約労働者として転換されたこととなるため、約 68%の者が無期契約に移行したことになる。）ただし、当該データは各月中に契約期間が満了した者について集計されるものであり、全体的な傾向を把握するには、引き続き動向を注視する必要がある。

用法理と同様のルールが適用されるものとする、あるいは同ルールが適用可能な状況にあることを推定する、解雇予告制度を参考に雇止めの予告義務を課すことなど、様々な選択肢が考えられる。有期労働契約の多様性、労働者の意思の取扱いや法的効果がもたらす影響、上記の「副作用」への対処等を踏まえつつ、検討が必要である。

なお、法的効果として無期労働契約とみなされた場合には、従前の労働契約のうち、期間を定めた部分のみが変更されるものと考えられ、他の労働条件全般が直ちに正社員と同様となるかは別個の問題と考えられる。

また、更新回数や利用可能期間を規制する場合には、クーリング期間（離職した労働者を再度雇用するまでの間隔）の評価について、ルールの公平な遵守との関係で検討が必要となる。

ここで他の施策との関係について見ると、「区切り」に至るまでの間の長さ等によっては、「区切り」までの間であっても、雇止め法理や雇止め予告の適用に一定の意義が認められる場合もあり、また、「区切り」を超えるに至った場合の法的効果（例えば労働者の意思により、有期労働契約の締結を認める等）によっては、「区切り」後における雇止め法理の適用の意義はなお存すると考えられる。また、更新の有無や、更新の際の判断基準の明示義務については、とりわけ更新回数を制限した場合は当事者の予測可能性が高まることから、必要性は相対的に低下するものの、依然として「区切り」に至るまでの間は、当該義務を課すことに一定の意義があるとも考えられる。一方、更新回数の上限規制を導入することとした場合、労使双方にとって一回の契約期間をできる限り長くするというインセンティブが働き、契約期間の細切れ化への対応の必要性は低下することとなる。

4　雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

有期労働契約が反復更新を重ねた後の雇止めに関し、一定の場合について、判例法理によって、その雇止めに無期労働契約における解雇について形成されてきた「解雇権濫用法理」が類推適用され、客観的理由を欠き社会的に相当と認められない雇止めの場合、更新拒絶の効力が否定され、当該契約が更新されたものとして扱われるという、いわゆる「雇止め法理」[17]が確立している。

この雇止め法理は、裁判において雇止めが認められなかった場合にも、その労働契約が無期労働契約に転化するわけではなく、期間の定めのある契約が更新して存続することとなり、この点で、労働者にとって無期労働契約との格差を即座に解消するまでの効果を伴うものではない。このルールを法定化する際には、解雇権濫用法理が類推適用された場合の法的効果も検討が必要となる。

[17]注 5 参照。

解雇権濫用法理の類推適用の趣旨をルールとして法律で明確化することは、解雇権濫用法理の類推適用が個々の雇止めの事情を個別具体的に判断することを前提としたものであるため、事案に応じた妥当な処理が可能となり、一律の更新回数や利用可能期間に係るルールについて指摘したような、一定の「区切り」の手前でのモラルハザード的な雇止めを誘発する可能性は低いものと考えられる。

一方、判例法理の具体的な適用に際しては、事案ごとに業務の内容や更新回数などの客観的要素のみならず、言動、期待・認識など主観的なものを含め当事者の態様が勘案され、最終的な判断は個々の事案ごとに裁判所に委ねることとなるため、労使にとって当該最終判断に対する予測可能性に欠けるとともに、労使間で紛争が生じること自体についての未然防止も図りにくいという問題点が指摘されている。この点について、労使の判断の参考となるよう、行政が助言、指導の一環として抽象性を残さざるを得ない法律の規定を補足する内容を示し得るかについては、すぐれて実務の問題として検討されるべきである。

雇止め法理の明確化は、締結事由の規制や更新回数や利用可能期間に係るルールが導入されない場合に機能することはもちろんのこと、第２の３で論じた「区切り」に至るまでの期間についても機能し得るものであるとともに、「区切り」超えの効果の一つとすることにより、予測可能性を高める効果を期待し得ることについても、検討することが必要である。

第３　労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題

１　契約締結時の明示事項等

現行法制において、労働基準法第 15 条に基づくもののほか、大臣告示において使用者が労働契約締結時に明示することとされている事項のうち主なものについての実際の履行状況を見ると、実態調査（事業所）と実態調査（個人）で若干の差は見られるものの、法に基づく労働契約の期間については約 92～95％、大臣告示に基づく「更新の有無」が約 83～87％、「更新の判断基準」については約 62％と、制度化からの時間経過に応じ、定着し、新たに制度化した事項も定着しつつあることがうかがえる。他方、ヒアリングでは、労働相談の現場の声として、更新の判断基準の明示等が必ずしも守られておらず、期間満了時のトラブル防止の観点から更なる周知徹底を求める声が寄せられたところである。実務においても定着しつつあることを踏まえ、紛争防止を一層図るためにも、大臣告示において規定している更新の判断基準等の明示義務について、法律に規定することによって規範性を高めることが一つの方向性として考えられる。その場合には、明示事項について追加すべきものがあるか、明示すべき更新の判断基準としてどの程度の具体性を求めるのか等の点とともに、求める措置の性格として、労働基準法上の労働条件明示義務のような取締法規的な義務とするのか、紛争防止の観点から、雇止めの効力判断に当たって考慮するという労働契約ルール（民事上の効果）とするのかなど、複数の選択肢を更に検討することが必要である。

また、第２の２で述べた締結事由規制、第２の３で述べた更新回数や利用可能期間の上限の規制を設ける場合には、更新の判断基準を始めとして簡潔に表現することに困難を伴いがちな事項を締結時における明示事項とすることについて、紛争の発生防止に向け期待する役割は相対的に軽減し得るものと考えられるなど、両者の関係にも留意が必要である。さらに、更新の可能性等を明示した場合、そのことが更新、雇止めの効果に影響を及ぼし得るのか、あるいは及ぼすものとするのか等についても整理する必要がある。

２　契約期間について書面明示がなされなかった場合の効果

契約期間は、契約の成立そのものに関わり、労働者の雇用、生活の安定にとって非常に重要な要素であり、多くの場合その明示はなされているが、労働基準法においても書面明示が義務付けられていることから、契約締結時に契約期間の書面明示がなかった場合に無期労働契約として扱われるような効果を付与することが考えられる。

法的効果については、まず、書面に記載がないことにより期間の定めが無

効であるとして「無期労働契約とみなす」とする立場、口頭で有期労働契約である旨の合意が当事者間で明確に存在したものの書面での明示がなされなかった場合など、当事者の意思を解釈する観点に立って反証により覆される余地を残すよう「無期労働契約と推定する」とする立場、使用者に対して「無期労働契約の申込み義務を課す」とする立場など様々な選択肢を含めて、更に検討していく必要がある。この際、他の施策における法的効果（例えば、「区切り」超えの効果等）の在り方との関係についても留意すべきである。

また、契約期間の書面明示が求められる「時点」をどうするかについても議論がある。どのような法的効果とするのかとも関連させつつ、契約締結時に明示すべきとするのか、一部の国の例にあるように締結時点から一定期間内に明示すればよいとするのか等の選択肢がある。これについては、単純な書面の手交の遅れの場合にまでその効果が及ぶ場合などを想定し、混乱や紛争を防止することも念頭において、検討していく必要がある。

第４　有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題

１　契約期間の設定

ヒアリングにおいては、労働組合関係者から、労働相談等を通じ様々な事案に接しての受け止めとして、１回の契約期間の短縮化（細切れ化）が進んでいるという実態が報告されたところである。

また、労働契約法第 17 条第２項においては、「使用者は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。」とされている。

契約期間の細切れ化については、市場の需給変動の予想が難しくなる中で経営上の必要性が指摘されるが、労働者にとってはリスクヘッジができず、雇用が一層不安定となるという問題が指摘されている。この点については、更新の機会を一定の面談機会に活用し、コミュニケーションの一環として捉えている例や業種、業態によって実態は異なり、評価も一律ではない点に留意しつつ、先述した労働契約法の規定も踏まえ、必要以上に短い期間を定めることがないようにする方策を検討することが必要である。この場合、契約期間の設定を適切に行うことが、能力発揮、職業能力開発や職業生涯を通じたステップアップにつながるという視点も重要と考えられる。

その際、第２の３で述べた更新回数の上限の規制を講じる場合には、細切れ化への対応に取り組む必要性は相対的には低下するものと考えられる。

２　雇止めの予告等

ヒアリングにおいては、雇止めの理由の明示が徹底されていないとの意見があった。雇止めをめぐるトラブルの原因としては、「雇止めの理由が納得できなかった」、「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」などが多くなっている[18]。

このため、大臣告示に定める雇止めの予告等についても、対象を広げることも含めて見直しの上、法律に基づくものとすること等について検討すべきであり、その際には、有期労働契約の多様な実態に即して行うことが必要である。

すなわち、実態調査で区分した４つの職務タイプの一つである「高度技能活用型」に属する者や、高年齢者など労働者の類型によっては必要性が異なり得る点にも留意しつつ、一律に予告制度の対象とするのか等について検討が必要である。

---

18 「実態調査（個人）」によれば、雇止めを巡るトラブルを経験した有期契約労働者（解雇・雇止め経験のある有期契約労働者のうち 41.4%）のうち、トラブルの原因（複数回答３つまで）は、「雇止めの理由が納得できなかった」（52.8%）、「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」（27.7%）、「雇止めの人選が納得できなかった」（24.4%）などとなっている。

他方、法律に基づく義務の履行によるかは別として、ヒアリングにおいて紹介された「軽易職務型」の有期契約労働者で家計補助的に働いている場合を主な対象に、育児、介護といった家庭状況の変化に応じた勤務時間帯を含む労働条件の見直しの節目として、更新期に先立って労使双方が意思確認を行い、紛争を回避しているケースを見ると、契約期間が満了するより一定の期間先立っての予告を契機に労使で意思等を確認し合い、コミュニケーションを図ることの意義が見出だされる。

なお、第２の２で述べたとおり、締結事由規制を導入する場合には、雇止め予告の必要性は相対的に低下することとなると考えられる。

３　雇止め後の生活安定等

雇止め予告の検討に関連し、現行の解雇予告の制度における予告手当に相当する手当を法的に位置付け、導入することも考えられるが、その場合は、解雇と雇止めの性格の違いに留意が必要である。

具体的には、現行の解雇予告が、労働者にとって予期しない生活困窮を補償するという性格のものとされるところ、有期労働契約については、更新を重ねた場合であっても１回の契約の終期はあらかじめ合意により定められていることに留意が必要である。また、契約締結時の「更新の有無」や「更新の判断基準」の明示により、予測可能性を高める余地があることも併せて考慮すべきである。

また、これとは別に、フランスでは、不安定雇用への補償として、契約終了の際に一定の手当の支払を事業主に求めることとしている。この手当は、無期化へのステップとならない有期労働契約としての利用には、使用者に対して不安定雇用の代償としての費用負担を課す（当該契約を有期労働契約として継続する場合もその度に支払義務がある）ものであるが、契約が無期化された場合には、支払義務がなくなることから、無期化を促進する効果も持つものと考えられる。我が国について考えると、契約終了時の手当について、こうした雇用の不安定さへの補償や、無期化の促進の観点、あるいは、雇止め時における無期労働契約との公平の観点を含め、様々な趣旨、目的や内容、対象などが考えられるところ、どのような趣旨、目的の実現のためにこうした金銭の支払義務が有効なのかどうかを、他の採り得る政策手段との比較を含め検討することが必要である。それらの趣旨に応じて、退職金や雇用保険との関係や、誰が費用を負担することとなるかといった点も含めて慎重に検討されるべきものと考える。

なお、契約終了時の手当の導入については、締結事由規制や更新回数や利用可能期間に係るルールの導入の有無に関わらず、検討し得る論点であると考

えられる。

第５　均衡待遇、正社員への転換等

１　基本的な考え方

有期契約労働者については、多様な職務タイプの労働者が存在するが、正社員と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれていること（正社員同様職務型の 45.7%）や、それ以外の職務タイプの者についても労働条件の水準が低いこと（例えば軽易職務型で 36.7%）等の不満が生じており、これらの者については特に納得性のある公正な待遇を実現することが望まれる。一方、高度技能活用型について見ると、賃金水準についての不満は一定程度あるものの、基本給の水準について「正社員を上回る」、「正社員と同水準」とする者の割合も他の類型よりも高くなっており、均衡待遇等への要請は相対的には高くないと考えられる。

また、有期契約労働者全体を通じて、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い水準（42.0%）を示している[19]。

このため、パートタイム労働法も参考に、有期契約労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇を推進するとともに、有期契約労働者の雇用の安定及び職業能力形成の促進という観点から、有期労働契約の無期化や正社員転換等を推進するという施策が考えられる。

なお、正社員とは第１の１で記したとおり、単に無期労働契約で働く労働者ではなく、直接雇用、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者であるとの前提で論じてきた。正社員転換等という場合の転換先を、この意味での正社員に限定して考えることは、正社員と有期契約労働者の間の処遇や活用の態様等の格差が大きい場合などは、ハードルが高くなりすぎることが指摘された（後述３参照）。

また、均衡待遇と無期化・正社員への転換との関係については、無期化・正社員への転換は、事業主が正社員へ転換する制度等を導入し、希望する労働者がこれに応ずるという形で実施されるものと考えられる。その際、個々の事情や希望等からこれに応募しない、あるいはできない労働者がそのままの処遇で取り残されることは公平を欠くと考えられる。したがって、両者は二者択一的な関係に立つものではなく、多様な選択を可能とするべく総合的な取組みが期待されるものと言えよう。

なお、均衡待遇や正社員転換の施策の在り方については、基本的には、締結事由規制や更新回数や利用可能期間に関するルールの導入の有無に関わらず、検討することが可能と考えられるが、締結事由規制をせず、有期労働契約の利用可能性をさほど限定しない場合は、これらの施策への期待はより大きく

---

19 「実態調査（個人）」による。

なる。また、第２の３の利用可能期間等の上限、すなわち「区切り」を超えるに至った場合には、職業能力開発等の観点からより積極的な取組がなされるようなシステムが考えられてよい。こうした点とも関連づけて、均衡待遇や正社員転換の施策の在り方を検討することも考慮に値する。

２　均衡待遇など公正な待遇

有期契約労働者の待遇について正社員との格差を是正するための規制方法として、ＥＵ諸国のような「有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取扱いの禁止」のような一般的な規定を法に置き、具体的な適用については個々に裁判所等が判断するという枠組みが一つの例となる。この枠組みを考える場合、我が国においては、近年、職務給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、一般的には、諸外国のように職務ごとに賃金が決定される職務給体系とはなっておらず、職務遂行能力という要素を中核に据え、職務のほか人材活用の仕組みや運用などを含めて待遇が決定され、正社員は長期間を見据えて賃金決定システムが設計されていることから、何をもって正社員と比較するのか、また、何が合理的理由がない不利益取扱いに当たるかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となることが懸念され、これらの点について、十分な検討が必要である。

一方、パートタイム労働法の枠組みを参考に、職務の内容や人材活用の仕組みや運用などの面から正社員と同視し得る場合には厳格な均等待遇を（差別的取扱いの禁止）導入しつつ、その他の有期契約労働者については、正社員との均衡を考慮しつつ、その職務の内容・成果、意欲、能力及び経験等を勘案して待遇を決定することを促すとともに、待遇についての説明責任を課すという均衡待遇の仕組みの方法がある。このような仕組みは多様な有期契約労働者を対象とすることができるとともに、努力義務等に対する行政指導等によるほか、当事者の交渉を促し、妥当な労働条件に向けた当事者の創意工夫を促すなどの実情に即した対応を可能とすると考えられる。

この仕組みのうち、正社員と同視し得る者に係る均等待遇（差別的取扱いの禁止）については、現行のパートタイム労働法は、無期契約労働者か「実質無期」の有期契約労働者であることを要件としている。有期契約労働者について同様の均等待遇の措置を考える場合、そもそも期間を定めて雇用されていることから、パートタイム労働法にいう実質無期要件についてどのように考えるべきかについて議論があった。この点を含め正社員との比較の在り方など、パートタイム労働法の枠組みや、平成 19 年の同法改正法附則第 7 条に基づく検討の動向に留意しつつ、引き続き十分に検討していく必要がある。

3　正社員への転換等

前述のとおり、正社員としての就職を希望しながらそれが叶わず、やむを得ず有期契約労働者として働いている者が一定程度存在しているところである。一方、一部の国についてではあるが、実証分析によれば、自らが正社員に転換できる可能性が高いと考えている有期契約労働者ほど働くインセンティブが高まるといった効果も認められているとの指摘もあった。こうした意欲と能力がある有期契約労働者については、雇用の安定のみならず職業能力向上、ひいては企業の生産性向上を図るといった観点から、労働契約の無期化、更には正社員への登用制度を設ける等により正社員になる機会を提供する等々の、正社員への転換等を促進する方策を講じることが効果的と考えられる。

この場合に、パートタイム労働法の枠組みも参考としつつ、事業主に対して、正社員への転換を推進するための措置を義務付けるほか、正社員への転換を有効に進めるため、労使の自主性も活かしつつ、制度導入への何らかのインセンティブを与えるなど様々な選択肢を検討していく必要がある。

また、今ある正社員の処遇はそのままに、処遇等が大きく異なる有期契約労働者を一挙にそのような正社員に転換をすることは、使用者にとっては超えるべきハードルが高い場合が多く、一方、職種や勤務地が限定されていることを志向することも少なくない有期契約労働者の側も、雇用の安定は望みつつ、責任や拘束度などの面から正社員となることを必ずしも望まない場合もあることから、無期労働契約への転換により雇用の安定を図りつつ、「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約など、多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に入れた環境整備を検討することが求められる。この場合、勤務地限定等の無期労働契約については、勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方について、その契約の下で働く労働者の職務内容や勤務地等の制約の度合いに応じ、どこまで雇用が保障されるのか等について、様々な意見がある。何よりもまず、労使間での自主的な問題解決が図られるよう、契約内容についてあらかじめ明確に合意しておくことが必要であるが、これらのルールの在り方については、労使の自主的な取組、実例や裁判例の集積の状況も注視しつつ、検討が必要である。

第６　一回の契約期間の上限、その他

１　平成 15 年労働基準法改正の影響等

実態調査結果は、１回の契約期間の上限を原則１年から３年に延長した平成 15 年の労働基準法改正から５年余り経過した時点のものであるところ、「１回の契約期間が１年を超える有期労働契約」の利用は総じて低調であった。職務タイプ別に見て比較的長い契約期間の設定になじむものと考えられる「高度技能活用型」だけをみても、傾向としては変わらない。また、高度の専門的知識等を有する者等に認められる３年を超える契約期間のものについては、一層少ない利用にとどまっている[20]。

さらに、本研究会のヒアリングにおいても、企業から、需要変動に対応しつつも一定程度の勤続を可能とするものであればよいとして、上限延長の必要性は薄いとの意見が出された。また、労働組合からは、不安定雇用を継続することとなるため、上限の延長には反対という意見が出されるなど、上限を延長する具体的ニーズを把握するに至っていない。

この点については、具体的ニーズが示されれば更に検討を尽くすべきであるが、現状の原則３年（一定の場合５年）を１回の契約期間の上限としては維持することが一つの方向と考えられる。

なお、第２の３で述べた利用可能期間の上限規制を講じる場合には、１回の契約期間の上限等の規制の必要性にも影響し得ることから、こうした利用可能期間の上限規制との関係にも留意が必要である。

２　暫定措置についての取扱い

同じく、実態調査やヒアリングでは、有期労働契約の契約期間中途で退職を希望する労働者が意に反して拘束される事態が頻繁に生じていることを窺わせるものも把握されなかった。実態調査（個人）では、契約期間の途中で退職申出をしたことがある労働者は約 30％であり、これを母数（100％）として使用者から損害賠償の請求その他を求められたことがある労働者は４％と、極めて少なかったところである。また、ヒアリングにおいても、労働組合から１回の契約期間が細切れになってきている中では労働者が拘束される懸念は実際にはあまりないとの意見が寄せられた。

今後、有期労働契約について、「良好な雇用形態」の一つとして活用の方途を考えるに当たっては、期間の定めについて労使双方が互いに義務（拘束）を負い、その義務に見合う良好な待遇とすることを相互に約し、同時に、期間途中の解雇は労働契約法第 17 条第１項により厳しく制限されるものであること

[20]「実態調査（個人）」によれば、３年を超える契約期間の者は、1.5％となっている。

を徹底することが欠かせないものと考えられる。

平成 15 年労働基準法改正で「当分の間」の規定として附則中に設けられた労働基準法第 137 条により、高度の専門的知識等を有する者等の場合を除いて、有期契約労働者について、「労働契約の期間の初日から一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。」とされている。労働者からは一切の予告なく退職できるとするこの暫定措置については、これらの実態等を踏まえたとき、その役割を終えたものと考えてよいか、更に議論するべきであると考えられる。

＜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　・・・２７

２　有期労働契約に係るこれまでの指摘等　・・・３２

３　有期契約労働者の推移　・・・３３

４　有期契約労働者の割合（国際比較）　・・・３４

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　・・・３６

６　ＥＵ有期労働指令　・・・３７

７　有期労働契約法制　日本の現行法制、諸外国との比較　・・・４１

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】　・・・４３

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】　・・・５９

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）　・・・７３
（第７回有期労働契約研究会配布資料）

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）・・・７４
（第１１回有期労働契約研究会配布資料）

12　「事業体期間制勤労者現況調査」　・・・７９
（平成 22 年 8 月 5 日韓国雇用労働部発表　仮訳）

13　有期労働契約研究会（第３回、第４回）ヒアリング概要　・・・８６

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　・・・９１

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一の短時間労働者（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、通常の労働者と同一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　○・・・実施義務・配慮義務
□・・・同一の方法で決定する努力義務　△・・・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。

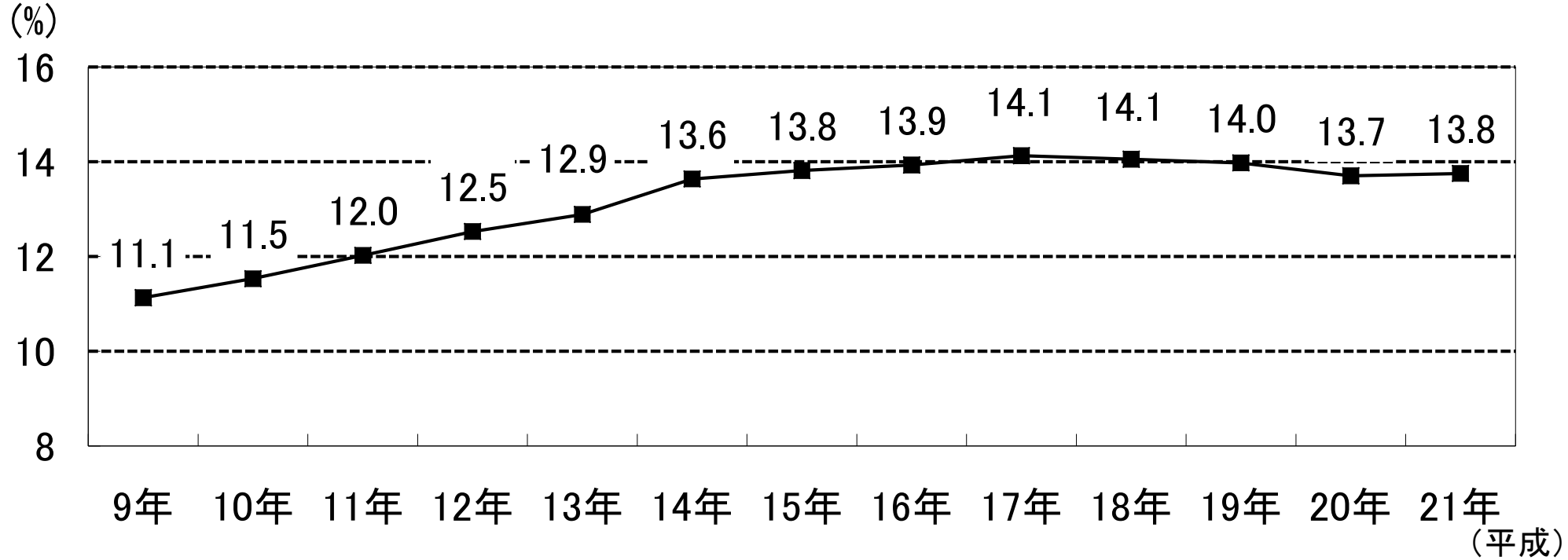
○　労働政策審議会労働条件分科会答申（抄）
（平成 18 年 12 月 27 日）

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）

4 有期労働指令

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（法律に例示列挙）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（法律に限定列挙） 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性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。

（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

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。
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。	＜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	＜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

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】

平成２１年９月

目次

Ⅰ　調査の概要

１　調査の目的・・・１
２　調査の範囲・・・１
３　調査の対象期日及び実施期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
４　調査機関・・１
５　調査対象数及び有効回答率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
６　主な用語の説明・・２
７　利用上の注意・・・２

Ⅱ　結果の概要【事業所調査】

１　基礎情報・・・３
２　有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
３　正社員との比較による就業の実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１０
４　解雇・雇止め・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４

Ⅰ　調査の概要

1　調査の目的

経済のグローバル化による企業間のコスト競争の激化、経済のサービス化の進展、労働者の価値観が多様化する中で、いわゆる正社員に代わって、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員等多様な形態で働くいわゆる非正社員が増加している。

これらのいわゆる非正社員の多くにあてはまる有期契約労働については、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条に基づき契約期間（現行は原則３年、特例５年）について検討することとされているほか、労働政策審議会答申「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（平成18年12月27日）において、「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」とされている。

有期契約労働者は、多様な集団であり、呼称のみによっては実態を必ずしも明らかにできないことから、有期契約労働者を職務によって分類することで、有期契約労働者の雇用・就業の実態、契約更新と雇止めの状況等、有期契約労働に関する実態の総合的な把握・分析を行うこととし、もって、有期労働契約に係る施策の立案に資するものとする。

2　調査の範囲

（１）地域

日本国全域とする。

（２）産業

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく次に掲げる16大産業とする。

ア　鉱業，採石業，砂利採取業	イ　建設業	ウ　製造業
エ　電気・ガス・熱供給・水道業	オ　情報通信業	カ　運輸業，郵便業
キ　卸売業，小売業	ク　金融業，保険業	ケ　不動産業，物品賃貸業
コ　学術研究，専門・技術サービス業		
サ　宿泊業，飲食サービス業	シ　生活関連サービス業，娯楽業	
ス　教育，学習支援業	セ　医療，福祉	ソ　複合サービス事業
タ　サービス業（他に分類されないもの）		

（３）調査対象

平成18年事業所・企業統計調査を母集団として、上記（２）に掲げる産業に属し、常用労働者を５人以上雇用している民営事業所のうちから、無作為に抽出した約10,000事業所とする。有期契約労働者がいない事業所も調査対象とする。

3　調査の対象期日及び実施期間

平成21年７月１日現在の状況について、平成21年７月22日から７月29日までに行った。

4　調査機関

厚生労働省労働基準局－民間業者－調査対象者

5　調査対象数及び有効回答率

調査対象数　10,298　　有効回答数　6,231　　有効回答率　60.5％

６ 主な用語の説明

（１）常用労働者

１ 期間を定めずに、又は１ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者

２ 日々又は１ヶ月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成21年５月及び６月にそれぞれ18日以上雇われた者

３ 取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であっても、上記１又は２のいずれかに該当する者

（２）有期契約労働者

常用労働者のうち、３ヶ月、１年など期間を定めた契約（１ヶ月を超える期間を定めたものに限る）で雇用されている者。ただし、日々又は1ヶ月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成２１年５月及び６月のいずれか又は両月に１８日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。

（３）職務タイプ

有期契約労働者が従事する職務について、勤務先の事業所における正社員との対比によって、以下の５つに分類した。

１：正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事している有期契約労働者）

２：高度技能活用型（正社員よりも高度な内容の職務に従事している有期契約労働者）

３：別職務・同水準型（正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事している有期契約労働者）

※ 正社員の仕事が管理業務で、有期契約労働者の仕事が販売業務である時などに、有期契約労働者の業務内容が明確には高度や軽易でない場合はこれに該当する。

４：軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者）

※ 同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当する。

５：事業所に正社員がいない場合

（４）雇止め

使用者が、期間満了後、有期労働契約を更新しないこと。

７ 利用上の注意

（１）この調査は標本調査であるので、母集団に復元したものを調査結果として表章している。

（２）統計表の構成比は小数点以下第二位を四捨五入しているため、計は必ずしも100.0とはならない。

（３）統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を示す。

（４）統計表中「－」は、該当数値がないものである。

（５）統計表中「＊」はサンプル数の少ないもの（標本数が２以下）であるので注意を要する。

（６）統計表ごとの注意点は各統計表の下部に別途記載してある。

Ⅱ　結果の概要

1　基礎情報

(1)　有期契約労働者を雇用している事業所割合

有期契約労働者を雇用している事業所の割合は、35.9%となっている。

これを職務タイプ別（複数回答）にみると、「正社員同様職務型」、「軽易職務型」が53.6%と最も多く、次いで「別職務・同水準型」18.3%、「事業所に正社員がいない場合」3.1%、「高度技能活用型」2.8%の順となっている。

事業所規模別にみると、「1,000人以上」92.8%、「300人～999人」89.2%、「100人～299人」77.7%、「30人～99人」59.3%、「5人～29人」31.0%と、規模が大きいほど有期契約労働者を雇用している事業所の割合が高くなっている。（第１表）

第 1 表　産業・事業所規模、有期契約労働者の有無、職務タイプ別事業所の割合

（単位：%）

産業・事業所規模	事業所計	有期契約労働者を雇用していない事業所	有期契約労働者を雇用している事業所	職務タイプ（有期契約労働者を雇用している場合）				
				①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がいない場合
総数	100.0	64.1	35.9 (100.0)	(53.6)	(2.8)	(18.3)	(53.6)	(3.1)
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	79.0	21.0 (100.0)	(75.7)	(0.6)＊	(15.6)	(29.5)	(4.0)＊
建設業	100.0	82.3	17.7 (100.0)	(55.6)	(1.3)	(6.1)	(56.7)	(－)
製造業	100.0	71.3	28.7 (100.0)	(71.7)	(4.6)	(17.1)	(38.0)	(2.7)＊
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	49.6	50.4 (100.0)	(43.9)	(10.4)	(9.5)	(65.2)	(1.8)＊
情報通信業	100.0	56.5	43.5 (100.0)	(53.1)	(10.3)	(18.5)	(39.6)	(3.5)
運輸業，郵便業	100.0	56.4	43.6 (100.0)	(64.3)	(2.7)	(17.2)	(50.1)	(－)
卸売業，小売業	100.0	65.4	34.6 (100.0)	(44.1)	(1.0)	(17.4)	(58.2)	(6.9)
金融業，保険業	100.0	40.2	59.8 (100.0)	(45.2)	(1.8)	(8.9)	(59.0)	(－)
不動産業，物品賃貸業	100.0	53.6	46.4 (100.0)	(37.4)	(8.4)	(27.2)	(59.6)	(1.8)＊
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	72.7	27.3 (100.0)	(43.9)	(10.6)	(24.4)	(62.0)	(－)
宿泊業，飲食サービス業	100.0	60.7	39.3 (100.0)	(35.6)	(0.1)	(19.8)	(63.4)	(2.9)＊
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	62.8	37.2 (100.0)	(59.7)	(0.9)	(20.8)	(55.8)	(3.3)
教育，学習支援業	100.0	48.7	51.3 (100.0)	(52.9)	(8.2)	(33.4)	(57.8)	(－)
医療，福祉	100.0	61.7	38.3 (100.0)	(79.3)	(4.0)	(19.7)	(47.0)	(1.9)＊
複合サービス事業	100.0	16.4	83.6 (100.0)	(63.4)	(1.1)	(12.4)	(50.3)	(－)
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	60.0	40.0 (100.0)	(59.9)	(5.0)	(22.1)	(41.3)	(2.3)
事業所規模								
1,000人以上	100.0	7.2	92.8 (100.0)	(64.5)	(27.3)	(34.7)	(64.4)	(－)
300～999人	100.0	10.8	89.2 (100.0)	(61.3)	(13.6)	(28.5)	(68.0)	(－)
100～299人	100.0	22.3	77.7 (100.0)	(63.5)	(8.7)	(24.9)	(62.6)	(0.6)
30～99人	100.0	40.7	59.3 (100.0)	(54.3)	(4.2)	(21.1)	(63.2)	(0.6)
5～29人	100.0	69.0	31.0 (100.0)	(52.5)	(1.8)	(16.8)	(50.0)	(4.1)

注：（　）内は有期契約労働者を雇用している事業所を100とした割合である。

(2) 職務タイプ別常用労働者に占める有期契約労働者の割合

有期契約労働者の割合をみると、常用労働者の22.2%となっている。

これを職務タイプ別にみると、「軽易職務型」が54.4%と最も多く、次いで「正社員同様職務型」28.3%、「別職務・同水準型」13.1%、「高度技能活用型」1.0%の順となっている。（第２表）

第 2 表　産業・事業所規模、職務タイプ別常用労働者に占める有期契約労働者の割合

（単位：%）

産業・事業所規模	常用労働者計	有期契約労働者計	職務タイプ（有期契約労働者を雇用している場合）				
			①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④軽易職務型	⑤事業所に正社員がいない場合
総数	100.0	22.2 (100.0)	(28.3)	(1.0)	(13.1)	(54.4)	(3.1)
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	6.6 (100.0)	(43.0)	(0.2)＊	(30.1)	(16.3)	(10.4)
建設業	100.0	6.6 (100.0)	(48.3)	(1.0)	(11.2)	(39.5)	(－)
製造業	100.0	12.9 (100.0)	(31.4)	(0.8)	(9.8)	(55.7)	(2.4)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	4.1 (100.0)	(26.0)	(3.6)	(10.3)	(59.8)	(0.3)＊
情報通信業	100.0	11.5 (100.0)	(32.7)	(3.3)	(14.2)	(46.6)	(3.2)
運輸業，郵便業	100.0	20.3 (100.0)	(44.3)	(0.5)	(6.0)	(49.2)	(－)
卸売業，小売業	100.0	26.7 (100.0)	(18.6)	(0.5)	(9.3)	(65.6)	(6.1)
金融業，保険業	100.0	17.9 (100.0)	(28.3)	(3.6)	(6.4)	(61.7)	(－)
不動産業，物品賃貸業	100.0	21.1 (100.0)	(22.5)	(2.7)	(23.6)	(46.9)	(4.4)
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	11.6 (100.0)	(27.7)	(4.2)	(18.3)	(49.8)	(－)
宿泊業，飲食サービス業	100.0	35.9 (100.0)	(22.9)	(0.0)	(16.6)	(56.8)	(3.7)
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	29.4 (100.0)	(21.9)	(0.1)	(16.6)	(58.9)	(2.6)
教育，学習支援業	100.0	32.8 (100.0)	(27.9)	(5.6)	(19.7)	(46.9)	(－)
医療，福祉	100.0	20.6 (100.0)	(52.3)	(0.8)	(8.7)	(36.6)	(1.5)
複合サービス事業	100.0	29.1 (100.0)	(46.3)	(0.4)	(12.9)	(40.4)	(－)
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	38.5 (100.0)	(25.4)	(1.3)	(23.5)	(47.4)	(2.3)
事業所規模							
1,000人以上	100.0	20.6 (100.0)	(32.5)	(1.5)	(11.7)	(54.4)	(－)
300～999人	100.0	27.3 (100.0)	(23.0)	(1.1)	(15.8)	(60.1)	(－)
100～299人	100.0	29.8 (100.0)	(25.8)	(1.3)	(12.5)	(59.0)	(1.3)
30～99人	100.0	25.5 (100.0)	(26.4)	(1.1)	(12.2)	(59.5)	(0.8)
5～29人	100.0	16.8 (100.0)	(32.8)	(0.6)	(13.7)	(44.9)	(8.1)

注：（　）内は有期契約労働者を雇用している事業所の有期契約労働者数を100とした割合である。

(3) 有期契約労働者を雇用しない理由

有期契約労働者を雇用していない事業所の雇用しない理由（複数回答）をみると、「その他」を除いて、「正社員に比べ、技能の伝承ができず、将来的な技術水準の維持に不安があるから」が35.5%と最も多く、次いで「正社員に比べ、サービスや品質維持に不安があるから」が27.8%、「請負、委託など、労働契約でない形態（派遣を除く）を活用しているため」11.5%の順となっている。（第３表）

第 3 表　有期契約労働者を雇用しない理由別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用しない事業所計	有期契約労働者を雇用しない理由（複数回答 3つまで）								
		正社員に比べ、サービスや品質維持に不安があるから	正社員に比べ、技能の伝承ができず、将来的な技術水準の維持に不安があるから	請負、委託など、労働契約でない形態（派遣を除く）を活用しているため	（派遣を活用している場合）派遣労働者に比べ、直接雇用であるため人事労務管理が複雑になるから	（派遣を活用している場合）派遣労働者に比べ、雇用調整が柔軟に行えないから	（派遣を活用している場合）派遣労働者に比べ、コストが高いから	有期契約労働者を雇用したいが、適当な者がいないため	調査日に、たまたま有期契約労働者がいなかったため	その他
総数	100.0	27.8	35.5	11.5	1.5	1.1	0.8	5.4	8.6	43.2

(4) 有期契約労働者を雇用している理由

有期契約労働者を雇用している理由（複数回答）をみると、「業務量の中長期的な変動に対応するため」が38.9%と最も多く、次いで「人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため」が37.7%、「業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため」24.3%、「経験等を有する高齢者の活用のため」22.1%の順となっている。

職務タイプ別にみると、「高度技能活用型」は「経験等を有する高齢者の活用のため」57.4%、「専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため」55.5%、「別職務・同水準型」は「人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため」52.6%、「軽易職務型」では「業務量の中長期的な変動に対応するため」45.6%で高くなっている。（第４表）

第 4 表　職務タイプ、有期契約労働者を雇用している理由別事業所の割合

（単位：%）

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	有期契約労働者を雇用している理由（複数回答 3つまで）											
		業務量の中長期的な変動に対応するため	業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため	労働者の能力不足が判明した場合に雇止めができるようにするため	正社員としての適性があるかどうかを見極めるため	経験等を有する高齢者の活用のため	専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため	人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため	正社員の確保が困難であるため	基幹的労働力として活用するため	（貴事業所が派遣会社でない場合）派遣労働者よりメリットがあるため	正社員とは異なる人事体系の者を活用するため	その他
総数	100.0	38.9	24.3	10.9	12.8	22.1	14.5	37.7	13.8	12.4	3.6	18.2	9.8
職務タイプ（有期契約労働者）													
正社員同様職務型	100.0	37.3	22.4	11.5	19.0	29.1	20.2	30.9	11.5	11.1	2.8	12.1	9.6
高度技能活用型	100.0	10.2	0.3	1.4	4.3	57.4	55.5	13.6	6.2	6.9	2.3＊	15.7	5.9
別職務・同水準型	100.0	31.0	21.5	13.1	12.2	13.9	11.6	52.6	18.7	7.8	3.8	32.6	11.8
軽易職務型	100.0	45.6	30.3	10.9	7.5	16.4	7.8	42.6	15.1	14.1	4.6	19.7	10.2
事業所に正社員がいない場合	100.0	23.8	3.5＊	2.2＊	0.1＊	6.3	5.5	34.8	17.7	26.9	3.3	33.2	3.8

(5) 有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響と理由

有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響をみると、「事業が成り立たない」53.8%と最も多く、次いで「深刻な影響があるが事業運営上対応が可能」28.9%、「あまり影響はない」15.7%の順となっている。

事業が成り立たないと回答した事業所について、その理由（複数回答）をみると、「人件費コストが増大するから」が54.9%と最も多く、次いで「有期契約で働いている労働者が多く、必要な労働者数を確保できなくなるから」が44.9%、「業務が季節・景気等により変動するので、正社員だけでは対応できないから」31.4%の順となっている。

深刻な影響があるが事業運営上対応が可能、又は、あまり影響はないと回答した事業所について、その理由（複数回答）をみると、「正社員だけで対応できるから」が67.7%と最も多くなっている。

（第５表）

第 5 表　有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響及び理由別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響と理由（理由は最大2つまで）															
		事業が成り立たない	事業が成り立たない、と答えた理由								深刻な影響があるが事業運営上対応が可能	あまり影響はない	事業運営上対応が可能、又はあまり影響はない、と答えた理由				不明
			業務が季節・景気等により変動するので、正社員だけでは対応できないから	将来業務量が急激に減少したときに対応できないから	本人の労働能力が低下した時などに雇止めをする必要があるから	人件費コストが増大するから	有期契約で働いている労働者が多く、必要な労働者数を確保できなくなるから	その他	不明				正社員だけで対応できるから	派遣労働者、業務請負を活用するから	海外に事業所を移転するから	その他	
総　　数	100.0	53.8 (100.0)	(31.4)	(15.7)	(3.0)	(54.9)	(44.9)	(7.4)	(0.1)	28.9	15.7	〔67.7〕	〔26.9〕	〔 0.0〕	〔26.3〕		1.5

注：(　　)内は事業が成り立たないと回答した事業所を100とした割合である。

注：〔　　〕内は事業運営上対応が可能、又はあまり影響はないと回答した事業所の合計を100とした割合である。

2　有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況

(1) 希望する継続雇用期間

希望する継続雇用期間をみると、「できる限り長く」が40.4%で最も多く、次いで「１年超～３年以内」17.9%となっている。（第６表）

第 6 表　希望する継続雇用期間別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	希望する継続雇用期間							
		6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超	出来る限り長く	不明
総　　数	100.0	5.3	11.9	17.9	12.5	6.1	0.9	40.4	5.0

(2) 1回当たりの契約期間

１回当たりの契約期間をみると、「６ヶ月超～１年以内」が54.2%と最も多く、次いで「３ヶ月超～６ヶ月以内」が19.6%となっている。（第７表）

第 7 表　職務タイプ、１回当たりの契約期間別事業所の割合

（単位：%）

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	1回当たりの契約期間								
		1ヶ月以内	1ヶ月超～2ヶ月以内	2ヶ月超～3ヶ月以内	3ヶ月超～6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超	不明
総数	100.0	1.2	4.4	5.1	19.6	54.2	6.9	2.7	4.4	1.6
職務タイプ（有期契約労働者）										
正社員同様職務型	100.0	1.5	2.6	2.0	16.7	61.7	7.1	3.4	4.0	1.0
高度技能活用型	100.0	0.0	0.0	5.1	19.4	66.5	5.3	1.7	1.5	0.6＊
別職務・同水準型	100.0	0.3＊	0.9	9.0	26.5	54.0	5.1	1.8	2.3	0.1＊
軽易職務型	100.0	1.3	5.1	7.9	21.5	48.5	6.4	2.3	6.0	1.0
事業所に正社員がいない場合	100.0	0.0	33.1＊	0.1＊	13.3	16.7	17.1＊	0.8＊	0.1＊	18.9＊

注 ： 職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い契約期間である。

(3) 契約更新回数

実際の契約更新回数をみると、「３～５回」が39.5%と最も多く、次いで「６～１０回」が21.9%、「１１回以上」が14.7%の順となっている。（第８表）

第 8 表　職務タイプ、実際の契約更新回数別事業所の割合

（単位：%）

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	実際の契約更新回数						
		0回（更新しない）	1回	2回	3～5回	6～10回	11回以上	不明
総数	100.0	6.3	7.1	9.0	39.5	21.9	14.7	1.4
職務タイプ（有期契約労働者）								
正社員同様職務型	100.0	6.2	9.7	11.4	42.9	16.5	12.3	1.0
高度技能活用型	100.0	7.7	6.6	11.1	46.5	12.6	14.4	1.2
別職務・同水準型	100.0	1.1	5.5	5.4	42.7	24.9	20.3	0.0＊
軽易職務型	100.0	7.0	5.2	8.0	35.8	27.6	15.8	0.7
事業所に正社員がいない場合	100.0	17.1	0.0	0.2＊	22.6	23.3	16.6＊	20.2

注 ： 職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い契約更新回数である。

(4) 勤続年数

有期契約労働者の実際の勤続年数をみると、「１年超～３年以内」が28.7%と最も多く、次いで「３年超～５年以内」28.1%、「５年超～１０年以内」22.3%、「１０年超」9.1%の順となっている。（第９表）

第 9 表　職務タイプ、実際の勤続年数別事業所の割合

（単位：%）

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	実際の勤続年数						
		6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超	不明
総数	100.0	3.3	7.6	28.7	28.1	22.3	9.1	0.8
職務タイプ（有期契約労働者）								
正社員同様職務型	100.0	3.3	7.8	30.1	28.7	22.4	6.6	1.2
高度技能活用型	100.0	0.6＊	9.1	41.7	15.4	9.2	23.6	0.5＊
別職務・同水準型	100.0	0.9	5.5	30.9	29.2	22.5	11.1	0.0
軽易職務型	100.0	4.4	8.6	24.2	29.3	21.8	11.7	0.1
事業所に正社員がいない場合	100.0	0.0	0.1＊	47.4	10.6	33.4	0.6＊	8.0＊

注 ： 職務タイプごとに該当する労働者数の最も多い勤続年数である。

(5) 労働契約締結時の契約・更新に関する労働条件等の明示

労働契約締結時における「契約期間」、「更新の有無」、「更新の判断基準」について明示している割合をみると、「契約期間」が91.7%、「更新の有無」が82.9%、「更新の判断基準」が62.2%であった。

明示の方法についてみると、「契約期間」、「更新の有無」、「更新の判断基準」とも「書面の交付」が最も多くなっているが、「更新の有無」、「更新の判断基準」では「契約期間」と比して「口頭による明示」の割合が高くなっている。（第10-1, 10-2, 10-3表）

第 10-1 表　契約締結時の契約期間に関する明示の有無、方法別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約締結時の契約期間							
		明示していない	明示している	方法					不明
				口頭による明示	書面の交付	電子メールにより明示	その他	不明	
総　数	100.0	7.0	91.7 (100.0)	(6.2)	(92.9)	(0.0) *	(0.8)	(0.1)	1.3

注：(　　)内は契約期間を明示していると回答した事業所を100とした割合である。

第 10-2 表　契約締結時の更新の有無に関する明示の有無、方法別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約締結時の更新の有無							
		明示していない	明示している	方法					不明
				口頭による明示	書面の交付	電子メールにより明示	その他	不明	
総　数	100.0	13.8	82.9 (100.0)	(10.4)	(87.9)	(0.1)	(1.0)	(0.7)	3.3

注：(　　)内は更新の有無を明示していると回答した事業所を100とした割合である。

第 10-3 表　契約締結時の更新の判断基準に関する明示の有無、方法別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約締結時の更新の判断基準							
		明示していない	明示している	方法					不明
				口頭による明示	書面の交付	電子メールにより明示	その他	不明	
総　数	100.0	32.8	62.2 (100.0)	(14.7)	(82.7)	(0.2)	(1.6)	(0.9)	5.0

注：(　　)内は更新の判断基準を明示していると回答した事業所を100とした割合である。

(6) 契約の更新形態

契約の更新形態をみると、「更新の都度、契約期間等について詳しく説明を行った上で、労働者の署名または記名押印を求めている」が52.3％と最も多く、次いで「更新の都度、労働者の署名または記名押印を求めているが、詳しい説明は行っていない」16.7％、「自動的に更新している」14.4％の順となっている。（第１１表）

第 １１ 表　契約の更新形態別事業所の割合

（単位：％）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	契約の更新形態					
		自動的に更新している	契約書は交わしているが、期間満了後に締結するなど、形式的なものである	更新の都度、労働者の署名または記名押印を求めているが、詳しい説明は行っていない	更新の都度、契約期間等について詳しく説明を行った上で、労働者の署名または記名押印を求めている	その他	不明
総数	100.0	14.4	9.2	16.7	52.3	6.3	1.0

3　正社員との比較による就業の実態

(1) 残業の有無

有期契約労働者の残業の有無についてみると、「残業することがある」は62.5％となっている。

職務タイプ別にみると、「残業することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で68.2％となっている。（第１２表）

第 １２ 表　正社員及び職務タイプ、残業の有無、平均残業時間別事業所の割合

（単位：％）

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	残業の有無						
		残業することはない	残業することがある	平均残業時間				不明
				週10時間以内	週10時間超30時間以内	週30時間超	不明	
総数（有期契約労働者）	100.0	34.5	62.5 (100.0)	(83.7)	(14.2)	(1.6)	(0.5)	3.1
正社員	100.0	8.1	89.2 (100.0)	(65.4)	(30.5)	(3.7)	(0.4)	2.8
職務タイプ（有期契約労働者）								
正社員同様職務型	100.0	29.4	68.2 (100.0)	(82.0)	(15.1)	(1.9)	(1.0)	2.4
高度技能活用型	100.0	49.7	39.3 (100.0)	(68.6)	(28.0)	(2.4)	(1.0)	11.0
別職務・同水準型	100.0	28.4	66.4 (100.0)	(75.8)	(22.0)	(2.1)	(0.1)	5.2
軽易職務型	100.0	40.5	56.7 (100.0)	(88.6)	(10.3)	(1.0)	(0.0)	2.7
事業所に正社員がいない場合	100.0	39.8	60.0 (100.0)	(97.4)	(2.6)	(－)	(－)	0.2＊

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

注：（　）内は残業することがあると回答した事業所を100とした割合である。

(2)　異動・転勤の有無と範囲

有期契約労働者について異動・転勤の有無をみると、「異動・転勤することがある」が21.1%となっている。

異動・転勤することがある場合について異動・転勤の範囲をみると、「ブロック内など、地域の制限がある」が48.9%と最も多くなっている。

職務タイプについてみると、「異動・転勤することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で26.8%、次いで「別職務・同水準型」19.8%となっている。（第１３表）

第１３表　正社員及び職務タイプ、異動・転勤の有無、範囲別事業所の割合

（単位：%）

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	異動・転勤の有無							
		異動・転勤することはない	異動・転勤することがある	範囲					不明
				全国転勤など、転勤先の制限がない	ブロック内など、地域の制限がある	事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない	事業所内の異動のみであり、部署などの異動先の制限がある	不明	
総数（有期契約労働者）	100.0	76.4	21.1 (100.0)	(7.6)	(48.9)	(29.2)	(13.3)	(1.0)	2.5
正社員	100.0	24.9	71.9 (100.0)	(53.7)	(27.9)	(12.7)	(4.2)	(1.5)	3.3
職務タイプ（有期契約労働者）									
正社員同様職務型	100.0	71.0	26.8 (100.0)	(8.5)	(56.1)	(24.4)	(10.2)	(0.7)	2.2
高度技能活用型	100.0	76.0	13.2 (100.0)	(44.6)	(29.7)	(11.2)	(11.9)	(2.6)	10.8
別職務・同水準型	100.0	75.2	19.8 (100.0)	(4.1)	(45.2)	(34.3)	(12.1)	(4.4)＊	5.0
軽易職務型	100.0	81.5	16.9 (100.0)	(6.2)	(41.2)	(36.1)	(16.3)	(0.1)	1.6
事業所に正社員がいない場合	100.0	90.7	9.3 (100.0)	(−)	(2.3)＊	(11.9)＊	(85.8)＊	(−)	0.0

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

注：（　）内は異動・転勤することがあると回答した事業所を100とした割合である。

(3)　昇進の有無

有期契約労働者について昇進の有無をみると、「昇進することがある」が18.1%となっている。

職務タイプ別にみると、「昇進することがある」の割合が最も高いのは、「事業所に正社員がいない場合」を除くと、「正社員同様職務型」で20.9%、次いで「別職務・同水準型」19.1%となっている。（第１４表）

第１４表　正社員及び職務タイプ、昇進の有無、範囲別事業所の割合

（単位：%）

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	昇進の有無						
		昇進することはない	昇進することがある	範囲				不明
				部長以上など、ハイレベルの管理職層まで	課長など、中間レベルの管理職層まで	係長・主任など、一般従業員に近い管理職層まで	不明	
総数（有期契約労働者）	100.0	79.1	18.1 (100.0)	(17.8)	(14.0)	(64.6)	(3.7)	2.8
正社員	100.0	10.0	87.4 (100.0)	(74.9)	(15.9)	(8.3)	(0.8)	2.5
職務タイプ（有期契約労働者）								
正社員同様職務型	100.0	76.3	20.9 (100.0)	(26.1)	(21.2)	(51.8)	(0.9)	2.8
高度技能活用型	100.0	75.2	14.1 (100.0)	(57.4)	(5.8)	(33.2)	(3.6)	10.7
別職務・同水準型	100.0	75.9	19.1 (100.0)	(12.3)	(5.8)	(80.3)	(1.6)	5.0
軽易職務型	100.0	83.8	14.3 (100.0)	(8.6)	(9.5)	(72.8)	(9.1)	1.9
事業所に正社員がいない場合	100.0	66.7	33.3 (100.0)	(−)	(−)	(100.0)	(−)	−

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

注：（　）内は昇進することがあると回答した事業所を100とした割合である。

(4) 基本給の水準

正社員と比較した基本給の水準をみると、「６割以上８割未満」が31.8%と最も多く、次いで「８割以上10割未満」 24.7%、 「４割以上６割未満」 16.9%の順となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「８割以上10割未満」 、「６割以上８割未満」がともに28.9%、「高度技能活用型」は「比較対象となる正社員の水準を上回る」33.3%、 「別職務・同水準型」では「８割以上10割未満」 29.9% 、「軽易職務型」では「６割以上８割未満」38.4%で最も高くなっている。（第１５表）

第 １５ 表　職務タイプ、正社員と比較した基本給の水準別事業所の割合

（単位：%）

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員と比較した基本給の水準						
		比較対象となる正社員の水準を上回る	同額程度	8割以上10割未満	6割以上8割未満	4割以上6割未満	4割未満	不明
総数（有期契約労働者）	100.0	3.1	16.2	24.7	31.8	16.9	3.6	3.7
職務タイプ（有期契約労働者）								
正社員同様職務型	100.0	3.5	26.1	28.9	28.9	9.0	1.5	2.0
高度技能活用型	100.0	33.3	26.4	15.2	12.3	10.2	1.1	1.4
別職務・同水準型	100.0	1.7	13.0	29.9	23.8	25.6	3.3	2.8
軽易職務型	100.0	1.6	6.9	19.2	38.4	22.2	6.0	5.9

注 ： 職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

(5) 退職金、賞与の有無

有期契約労働者について退職金、賞与の有無をみると、「退職金がある」は12.6%、「賞与がある」は45.6%となっている。

職務タイプ別にみると、 「退職金がある」の割合が最も高いのは、「高度技能活用型」で21.9%、「賞与がある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で55.1%となっている。 （第１６表）

第 １６ 表　正社員及び職務タイプ、退職金、賞与、諸手当の有無別事業所の割合

（単位：%）

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	退職金	賞与	諸手当						不明
				通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	その他の手当	
総数（有期契約労働者）	100.0	12.6	45.6	71.9	6.5	9.6	5.3	5.0	24.6	19.0
正社員	100.0	81.0	89.1	88.5	15.0	74.3	64.0	50.3	53.7	7.2
職務タイプ（有期契約労働者）										
正社員同様職務型	100.0	18.0	55.1	73.0	8.0	11.1	8.6	8.6	28.5	16.7
高度技能活用型	100.0	21.9	41.1	73.3	3.7	27.6	17.9	21.3	20.8	21.5
別職務・同水準型	100.0	9.2	42.4	72.8	8.0	14.4	2.8	2.9	19.1	23.7
軽易職務型	100.0	8.5	39.8	72.5	4.9	4.7	2.6	1.6	24.0	18.2
事業所に正社員がいない場合	100.0	1.1	3.5	37.6	0.8 *	20.8	0.1 *	0.0	2.8	42.8

(6) 退職金の水準

退職金がある場合について、正社員と比較した退職金の水準をみると、「同額程度」が29.9％と最も多く、次いで「２割未満」が24.6％となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「同額程度」31.1％、「２割未満」19.9％、「高度技能活用型」は「同額程度」63.1％、「８割以上10割未満」14.1％、「別職務・同水準型」は「同額程度」28.7％、「２割未満」23.2％、「軽易職務型」では「２割未満」37.0％で高くなっている。（第１７表）

第１７表　職務タイプ、正社員と比較した退職金の水準別事業所の割合

（単位：％）

職務タイプ	退職金があると答えた事業所計	正社員と比較した退職金の水準							
		比較対象となる正社員の水準を上回る	同額程度	8割以上10割未満	6割以上8割未満	4割以上6割未満	2割以上4割未満	2割未満	不明
総数	100.0	1.1	29.9	7.0	13.5	11.2	11.2	24.6	1.6
職務タイプ（有期契約労働者）									
正社員同様職務型	100.0	0.7＊	31.1	8.6	18.3	10.7	9.6	19.9	1.2
高度技能活用型	100.0	5.5	63.1	14.1	1.1	4.2	1.1	10.6	0.2＊
別職務・同水準型	100.0	2.2＊	28.7	6.4	9.5	17.9	10.7	23.2	1.4
軽易職務型	100.0	0.8	23.2	2.9	6.5	10.7	16.1	37.0	2.7

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

(7) 教育訓練機会

教育訓練機会をみると、「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」が28.3％と最も多く、次いで「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.6％、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」19.7％、「教育訓練機会はほとんどない」17.0％の順となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」42.3％、「高度技能活用型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」38.6％、「別職務・同水準型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」30.9％、「軽易職務型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.9％で高くなっている。（第１８表）

第１８表　職務タイプ、正社員と比較した教育訓練機会別事業所の割合

（単位：％）

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員と比較した教育訓練機会						
		正社員よりも教育訓練機会は充実している	全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている	教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ	全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない	教育訓練機会はほとんどない	その他	不明
総数	100.0	0.9	28.3	26.6	19.7	17.0	4.7	2.8
職務タイプ（有期契約労働者）								
正社員同様職務型	100.0	1.3	42.3	25.3	13.1	12.3	3.8	1.9
高度技能活用型	100.0	4.7	38.6	18.1	6.9	26.2	4.6	0.8
別職務・同水準型	100.0	1.3	22.4	30.9	22.0	11.1	6.6	5.7
軽易職務型	100.0	0.2	15.8	26.9	26.2	23.1	5.0	2.7

注：職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

(8) 正社員転換制度及び転換実績の有無

正社員転換制度の有無をみると、「制度がある」46.5%、「制度はない」50.4%となっている。

正社員転換制度がある場合について転換実績をみると、「転換実績がある程度ある」52.2%、「転換実績は少ない」31.2%、「転換実績はない」15.9%となっている。（第１９表）

第１９表　正社員転換制度及び転換実績の有無別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員への転換							
		制度はない	制度がある		転換実績				不明
					転換実績がある程度ある	転換実績は少ない	転換実績はない	不明	
総数	100.0	50.4	46.5	(100.0)	(52.2)	(31.2)	(15.9)	(0.6)	3.1

注：（　　）内は正社員転換制度があると回答した事業所を100とした割合である。

(9) 正社員転換を実施する上での支障

正社員転換制度がある場合について正社員転換を実施する上での支障（複数回答）をみると、「特に支障はない」が51.3%と最も多く、次いで「正社員としてのポストが少ない」が20.8%、「正社員に転換するには能力が不足している」17.1%、「応募が少ない」15.0%の順となっている。（第２０表）

第２０表　正社員転換を実施する上での支障別事業所の割合

（単位：%）

	正社員転換制度がある事業所計	正社員転換を実施する上での支障（複数回答 該当するもの全て）							
		特に支障はない	正社員に転換するには能力が不足している	正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる	正社員としてのポストが少ない	応募が少ない	転換を受け入れる環境・意識が整っていない	その他	不明
総数	100.0	51.3	17.1	9.3	20.8	15.0	3.4	7.9	0.9

4　解雇・雇止め

(1) 雇止めの有無、理由

過去３年間における雇止めの有無をみると、「雇止めを行ったことがある」30.0%、「雇止めを行ったことがない」69.4%となっている。

雇止めを行ったことがある場合について雇止めの理由（複数回答）をみると、「業務量の減少のため」が43.4%と最も多く、次いで「労働者の勤務態度の不良のため」38.8%となっている。（第２１表）

第２１表　雇止めの有無、理由別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	過去3年間の雇止めの有無											
		雇止めを行ったことがない	雇止めを行ったことがある		理由（複数回答　該当するもの全て）								不明
					業務量の減少のため	経営状況の悪化のため	労働者の勤務態度の不良のため	労働者の傷病などによる勤続不能のため	業務内容に照らした労働者の能力不足のため	プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	あらかじめ更新しないと契約していたため	その他	
総数	100.0	69.4	30.0	(100.0)	(43.4)	(20.3)	(38.8)	(21.6)	(23.7)	(9.8)	(23.2)	(7.8)	0.6

注：（　　）内は過去3年間の間に雇止めを行ったことがあると回答した事業所を100とした割合である。

(2) 雇止めに対する考え方

雇止めに対する考え方をみると、「雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限って行う」が52.9%と最も多く、次いで「雇止めのルールはなく、個別に判断する」14.1%となっている。（第２２表）

第 ２２ 表　雇止めに対する考え方別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	雇止めに対する考え方						
		期間が満了したら当然雇止めを行う	雇止めをするつもりはない	雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限って行う	業務量の変動に応じて雇止めは行う	雇止めのルールはなく、個別に判断する	その他	不明
総　数	100.0	4.3	12.9	52.9	7.5	14.1	5.5	2.8

(3) 雇止めに先立つ手続き

雇止めを行ったことがある場合について雇止めに先立つ手続きの種類（複数回答）をみると、「契約を更新しない旨を口頭で伝えた」が59.0%と最も多く、次いで「雇止めする労働者との個別面談」43.9%、「契約を更新しない旨を書面で伝えた」38.2%の順となっている。（第２３表）

第 ２３ 表　雇止めに先立つ手続きの種類、通告日数別事業所の割合

（単位：%）

	雇止めを行ったことがある事業所	雇止めに先立つ手続きの種類（複数回答　該当するもの全て）										
		契約を更新しない旨を書面で伝えた	契約を更新しない旨を口頭で伝えた	通告日数				予告手当の支給	労使協議	雇止めする労働者との個別面談	特に何もしていない	不明
				契約満了日の30日以上前	契約満了日の1～29日前	契約満了日の当日	不明					
総　数	100.0	38.2	59.0	(91.1)	(6.3)	(　-)	(2.7)	7.0	3.7	43.9	1.8	0.1

注：(　　)内は契約を更新しない旨を書面で伝えた、又は契約を更新しない旨を口頭で伝えたと回答した事業所の合計を100とした割合である。

(4) 今後の活用方針

今後の活用方針をみると、「現状を維持する」が62.3%と最も多く、次いで「特に決めていない」16.1%、「一層積極的に活用していきたい」15.7%の順となっている。（第２４表）

第 ２４ 表　今後の活用方針別事業所の割合

（単位：%）

	有期契約労働者を雇用している事業所計	今後の活用方針				
		一層積極的に活用していきたい	現状を維持する	今後は活用を縮小していく方向で検討している	特に決めていない	不明
総　数	100.0	15.7	62.3	5.0	16.1	0.8

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】

平成２１年９月

目次

Ⅰ　調査の概要

１　調査の目的・・・１
２　調査設計・・１
３　用語について・・・１
４　利用上の注意・・・１

Ⅱ　結果の概要【個人調査】

１　有期契約労働者の実態・・２
２　有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４
３　正社員との比較による就業の実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
４　解雇・雇止め・・・１３

Ⅰ　調査の概要

１．　調査の目的

・有期契約労働者の雇用・就業の実態、契約更新と雇止めの状況等、有期労働契約に関する実態の総合的な把握・分析を行うことを目的とする。

２．　調査設計

（１）　調査地域

・全国

（２）　調査対象

・15歳以上の全国の有期契約労働者（契約社員など期間の定めをした契約により雇用されているもの）

（３）　標本枠

・インターネット調査用アクセスパネル

（４）　抽出方法

・事前スクリーニング調査回答者より抽出

（５）　調査方法

・インターネット調査

（６）　サンプル数

・5000サンプル

（７）　調査実施時期

・平成21年7月1日現在の状況について、平成21年7月3日（金）から7月21日（火）にかけて実施した。

（８）　調査企画・設計

・株式会社ボーダーズ

（９）　実査機関

・株式会社ボーダーズ

３．　用語について

（１）有期契約労働者

・３ヶ月、１年など期間を定めた契約（１ヶ月を超える期間を定めたものに限る）で雇用されている者。

・日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成２１年５月及び６月にそれぞれ１８日以上雇われた者。

（２）職務タイプ

・有期契約労働者自身が従事する職務について、勤務先の事業所における正社員との対比によって、以下の5つに分類した。

１：正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事している有期契約労働者）

２：高度技能活用型（正社員よりも高度な内容の職務に従事している有期契約労働者）

３：別職務・同水準型（正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事している有期契約労働者）

※　正社員の仕事が管理業務で、有期契約労働者の仕事が販売業務である時などに、有期契約労働者の業務内容が明確には高度や軽易でない場合はこれに該当する。

４：軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者）

※　同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当する。

５：事業所に正社員がいない場合

４．　利用上の注意

（１）統計表の構成比は小数点以下第二位を四捨五入しているため、計は必ずしも100.0とはならない。

（２）統計表中「＊」はサンプル数の少ないもの（標本数が50以下）であるので注意を要する。

（３）統計表ごとの注意点は各統計表の下部に別途記載してある。

Ⅱ　結果の概要

1　有期契約労働者の属性

(1)　職務タイプ

有期契約労働者を職務タイプ別にみると、「軽易職務型」が39.0％と最も多く、次いで「正社員同様職務型」36.4％、「別職務・同水準型」17.0％、「高度技能活用型」4.4％の順となっている。（第１表）

第 1 表　性・産業・企業規模、職務タイプ別有期契約労働者の割合

（単位：％）

性・産業・企業規模	全有期契約労働者計	正社員同様職務型	高度技能活用型	別職務・同水準型	軽易職務型	事業所に正社員がいない場合
総数	100.0	36.4	4.4	17.0	39.0	3.2
男性	100.0	45.7	7.4	15.2	27.7	4.0
女性	100.0	31.5	2.8	17.9	44.8	2.9
産業						
鉱業・採石業・砂利採取業	100.0 ＊	50.0	40.0	10.0	0.0	0.0
建設業	100.0	46.1	7.8	14.5	27.5	4.1
製造業	100.0	48.3	6.4	14.1	30.2	1.0
電機・ガス・熱供給・水道業	100.0	25.0	5.6	16.7	48.6	4.2
情報通信業	100.0	44.1	5.4	16.9	31.4	2.1
運輸業、郵便業	100.0	37.2	1.7	14.6	45.5	1.0
卸売・小売業	100.0	28.9	2.8	19.4	46.6	2.3
金融・保険業	100.0	33.2	2.4	16.2	46.8	1.4
不動産業、物品賃貸業	100.0 ＊	28.6	4.1	22.4	40.8	4.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	38.6	8.3	12.4	35.9	4.8
宿泊業、飲食サービス業	100.0	34.1	0.6	14.0	46.4	5.0
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	34.6	2.3	20.3	35.3	7.5
教育、学習支援業	100.0	29.8	5.2	19.1	43.0	2.9
医療、福祉	100.0	40.9	5.3	16.4	34.8	2.6
複合サービス事業	100.0	30.3	6.1	21.5	36.4	5.7
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	33.0	3.4	17.9	39.7	6.0
企業規模						
1000人以上	100.0	37.2	3.5	18.0	39.1	2.1
300～999人	100.0	36.5	5.0	17.6	39.0	1.9
100～299人	100.0	36.2	4.3	17.8	39.2	2.5
30～99人	100.0	34.0	4.3	15.8	42.5	3.4
5～29人	100.0	37.0	5.1	12.7	37.0	8.2
4人以下	100.0	38.1	13.3	13.3	17.7	17.7

(2)就業形態

有期契約労働者を就業形態別にみると、「派遣労働者」が34.6％と最も多く、次いで「契約社員」26.0％、「その他のパートタイマー」15.5％となっている。

性別にみると、男性は「契約社員」が最も多く、女性は「派遣労働者」が最も多くなっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、事業所に正社員がいない場合は「契約社員」が最も多く、高度技能活用型、別職務・同水準型、軽易職務型は「派遣労働者」が最も多くなっている。（第２表）

第 2 表　性・職務タイプ、就業形態別有期契約労働者の割合

（単位：％）

性・正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	契約社員	期間工（直接雇用）	嘱託社員	短時間のパートタイマー	その他のパートタイマー	派遣労働者	その他
総数	100.0	26.0	1.8	6.3	14.1	15.5	34.6	1.8
男性	100.0	39.4	3.1	9.2	5.5	10.7	30.0	1.9
女性	100.0	18.9	1.0	4.8	18.5	18.0	37.0	1.8
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	37.8	2.4	7.0	7.8	10.2	33.1	1.8
高度技能活用型	100.0	29.9	2.3	11.3	4.5	7.2	41.6	3.2
別職務・同水準型	100.0	25.0	1.4	7.1	14.0	17.1	33.8	1.6
軽易職務型	100.0	15.0	1.1	4.6	20.9	20.2	36.4	1.7
事業所に正社員がいない場合	100.0	25.3	3.7	8.0	14.8	21.6	24.1	2.5

(3)年齢階級

有期契約労働者を年齢階級別にみると、「30歳～34歳」、「35歳～39歳」が共に最も多く16.7％、次いで、「25歳～29歳」14.6％、「40歳～44歳」14.0％となっている。　（第３表）

第 3 表　年齢階級別有期契約労働者の割合及び平均年齢

（単位：％）

	全有期契約労働者計	年齢階級											平均年齢（歳）
		15歳～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	
総数	100.0	0.7	4.8	14.6	16.7	16.7	14.0	11.7	7.9	4.9	6.0	2.0	39.9

(4) 世帯主との続柄

世帯主との続柄をみると、「世帯主（本人）」が41.0％と最も多く、次いで「世帯主の配偶者」34.0％となっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型では「世帯主（本人）」 が50.0％、高度技能活用型では「世帯主（本人）」 が62.4％であり、別職務・同水準型、事業所に正社員がいない場合でも「世帯主（本人）」が最も多く、軽易職務型では、「世帯主の配偶者」が最も多くなっている。　（第４表）

第 4 表 職務タイプ、世帯主との続柄別有期契約労働者の割合

（単位：％）

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	世帯主（本人）	世帯主の配偶者	子	子の配偶者	孫	父母	祖父母	兄弟姉妹	他の親族	その他
総数	100.0	41.0	34.0	22.8	0.6	0.4	0.2	0.0	0.4	0.0	0.6
職務タイプ											
正社員同様職務型	100.0	50.0	26.0	22.4	0.4	0.3	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3
高度技能活用型	100.0	62.4	19.5	15.8	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
別職務・同水準型	100.0	39.8	35.2	22.6	0.5	0.8	0.4	0.0	0.1	0.0	0.6
軽易職務型	100.0	30.3	42.9	24.2	0.7	0.4	0.1	0.0	0.6	0.1	0.8
事業所に正社員がいない場合	100.0	45.1	32.1	19.1	1.2	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	0.6

(5) 有期労働契約による年間収入

年間収入をみると、「100万円超～200万円以下」が31.2%と最も多く、次いで「200万円超～300万円以下」25.2%、「50万円超～100万円以下」20.3%となっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、高度技能活用型では「200万円超～300万円以下」が最も多くなっており、別職務・同水準型、軽易職務型、事業所に正社員がいない場合では「100万円超～200万円以下」が最も多くなっている。（第５表）

第 5 表 職務タイプ、年間収入別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	50万円以下	50万円超～100万円以下	100万円超～200万円以下	200万円超～300万円以下	300万円超～500万円以下	500万円超～1,000万円以下	1,000万円超
総数	100.0	5.8	20.3	31.2	25.2	13.9	3.3	0.4
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	3.0	11.9	25.8	29.8	22.9	6.2	0.4
高度技能活用型	100.0	4.1	6.3	21.7	29.9	23.5	10.4	4.1
別職務・同水準型	100.0	4.7	20.1	37.2	24.9	11.0	2.0	0.1
軽易職務型	100.0	8.4	29.6	34.8	20.9	5.7	0.6	0.1
事業所に正社員がいない場合	100.0	13.0	22.2	31.5	19.1	13.0	1.2	0.0

(6)生活をまかなう主な収入源

主な収入源をみると、「勤務先１カ所からの賃金収入」59.1%、「家族の収入」24.7%となっている。

性別にみると、男女とも「勤務先１カ所からの賃金収入」が最も多くなっているが、女性は男性と比べて、「家族の収入」の割合が高くなっている。（第６表）

第 6 表 性、主な収入源別有期契約労働者の割合

(単位：%)

性	全有期契約労働者計	勤務先１カ所からの賃金収入	複数の勤務先からの賃金収入	【賃金収入以外】		
				自らの年金	家族の収入	その他の収入
総数	100.0	59.1	10.7	3.1	24.7	2.4
男性	100.0	67.2	11.6	8.7	8.7	3.8
女性	100.0	54.8	10.2	0.2	33.1	1.7

2 有期契約労働者の就業状況及び契約更新の状況

(1) 契約期間を定めて就業している理由

契約期間を定めて就業している理由をみると、「正社員としての働き口がなかったから」が38.7%と最も多く、次いで「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」32.3%、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」31.0%となっている。

職務タイプ別にみると、「正社員としての働き口がなかったから」の割合が最も高いのが正社員同様職務型であり、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから」の割合が最も高いのが高度技能活用型であった。また、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」の割合が最も高いのは軽易職務型であった。（第７表）

第７表 職務タイプ、契約期間を定めて就業している理由別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	契約期間を定めて就業している理由（複数回答　３つまで）								
		契約期間が自分の希望にあっていたから	勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから	仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから	賃金などの待遇が自分の希望にあっていたから	正社員と比べると、長く同じ会社に勤める必要がないから	正社員に比べ、勤務時間、仕事の内容が自分の希望にあっていたから	派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから	正社員としての働き口がなかったから	その他
総数	100.0	15.3	31.0	32.3	17.6	5.4	11.4	6.4	38.7	13.3
職務タイプ										
正社員同様職務型	100.0	14.8	20.8	27.3	18.1	5.7	7.7	6.8	43.3	16.3
高度技能活用型	100.0	13.1	27.6	39.4	21.3	9.5	10.0	3.2	29.4	15.8
別職務・同水準型	100.0	12.4	29.8	33.8	17.1	5.2	12.4	7.2	41.1	13.5
軽易職務型	100.0	17.8	41.0	35.6	17.1	4.8	14.9	6.2	34.5	9.6
事業所に正社員がいない場合	100.0	10.5	35.2	32.7	14.8	4.3	6.8	3.7	37.7	21.0

(2)現在の契約期間

現在の契約期間をみると、「6ヶ月超～1年以内」が40.0％と最も多くなっており、次いで、「3ヶ月超～6ヶ月以内」22.5％、「2ヶ月超～3ヶ月以内」17.5％となっている。（第８表）

第８表　職務タイプ、現在の契約期間別有期契約労働者の割合及び平均契約期間

（単位：％）

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	1ヶ月以内	1ヶ月超～2ヶ月以内	2ヶ月超～3ヶ月以内	3ヶ月超～6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超	期間の定めはない	平均契約期間（月）
総　数	100.0	4.3	4.5	17.5	22.5	40.0	8.1	1.6	1.5	0.0	7.8
職務タイプ											
正社員同様職務型	100.0	3.2	3.1	16.2	21.0	42.4	9.8	2.1	2.3	0.0	8.7
高度技能活用型	100.0	6.3	3.6	11.8	19.0	43.4	10.9	1.4	3.6	0.0	9.2
別職務・同水準型	100.0	3.9	3.7	18.7	20.7	43.3	8.1	0.7	0.8	0.0	7.4
軽易職務型	100.0	5.4	6.1	19.1	25.3	35.6	6.2	1.6	0.7	0.0	6.9
事業所に正社員がいない場合	100.0	3.1	6.8	15.4	19.8	42.0	9.3	0.6	3.1	0.0	8.5

(3) 契約期間満了後の希望

契約期間満了後の希望をみると、「引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい」が50.9％で最も多く、次いで「現在の職場で正社員として働きたい」18.6％、「別の会社で正社員として働きたい」が15.4％となっている。

職務タイプ別にみると、「引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい」では軽易職務型、「現在の職場で正社員として働きたい」では正社員同様職務型、「別の会社で正社員として働きたい」では別職務・同水準型の割合が最も高くなっている。（第９表）

第９表　職務タイプ、契約期間満了後の希望別有期契約労働者の割合

（単位：％）

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	今後も現在の勤務先で働きたいか						その他
		はい、引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい	はい、ただし正社員として働きたい	いいえ、別の会社で有期契約労働者として働きたい	いいえ、別の会社で正社員として働きたい	いいえ、別の会社で派遣社員として働きたい	いいえ、しばらく働きたくない、引退したい	
総　数	100.0	50.9	18.6	3.4	15.4	2.6	3.1	6.1
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	45.8	27.3	2.1	15.5	1.7	2.5	5.0
高度技能活用型	100.0	47.5	25.8	4.5	11.8	2.3	3.6	4.5
別職務・同水準型	100.0	48.8	16.4	3.1	18.0	3.2	3.1	7.5
軽易職務型	100.0	56.9	11.2	4.4	14.7	3.3	3.3	6.2
事業所に正社員がいない場合	100.0	51.2	10.5	4.3	14.2	1.2	5.6	13.0

(4) 現在の契約更新回数

現在の契約更新回数をみると、「契約更新している有期契約労働者」は71.9％で、「初回契約の有期契約労働者」は28.1％であった。契約更新している有期契約労働者に更新回数をたずねたところ、「 6回～10回」が22.5％で最も多く、次いで「2回」16.1％となっている。また、更新の平均回数は5.7回となっている。

職務タイプ別にみると、事務所に正社員がいない場合を除いた職務タイプにおいて「6回～10回」の割合が最も高くなっている。（第10表）

第10表　職務タイプ、現在の契約更新回数別有期契約労働者の割合及び平均更新回数

（単位：％）

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	初回契約の労働者	契約更新している労働者	契約の更新回数									平均更新回数（回）
				1回	2回	3回	4回	5回	6回～10回	11回～15回	16回～20回	21回以上	
総　数	100.0	28.1	71.9 (100.0)	(15.5)	(16.1)	(14.9)	(8.7)	(9.9)	(22.5)	(6.1)	(4.3)	(2.1)	5.7
職務タイプ													
正社員同様職務型	100.0	29.5	70.5 (100.0)	(14.6)	(18.2)	(15.7)	(8.9)	(10.0)	(22.2)	(5.5)	(3.2)	(1.7)	5.4
高度技能活用型	100.0	37.6	62.4 (100.0)	(15.9)	(12.3)	(13.0)	(11.6)	(13.0)	(19.6)	(7.2)	(6.5)	(0.7)	5.9
別職務・同水準型	100.0	23.9	76.1 (100.0)	(13.8)	(14.1)	(14.4)	(7.7)	(11.6)	(23.2)	(6.8)	(5.1)	(3.3)	6.3
軽易職務型	100.0	26.8	73.2 (100.0)	(16.9)	(15.1)	(14.2)	(8.9)	(8.9)	(22.9)	(6.4)	(4.6)	(2.1)	5.8
事業所に正社員がいない場合	100.0	37.7	62.3 (100.0)	(16.8)	(19.8)	(21.8)	(5.9)	(7.9)	(20.8)	(3.0)	(4.0)	(0.0)	4.6

注：（ ）は契約を更新している有期契約労働者を100とした割合である。

(5) 現在の通算勤続年数

現在の通算勤続年数をみると、「1年超～3年以内」が30.1%で最も多く、次いで「6ヶ月以内」21.2%、「3年超～5年以内」15.3%となっている。平均勤続年数は3.2年となっている。

職務タイプ別にみると、全ての職務タイプで「1年超～3年以内」の割合が最も高くなっており、次いで「6ヶ月以内」の割合が高くなっている。 （第11表）

第11表　職務タイプ、現在の通算勤続年数別有期契約労働者の割合及び平均通算勤続年数

（単位：%）

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	6ヶ月以内	6ヶ月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超	平均勤続年数（年）
総　　数	100.0	21.2	12.4	30.1	15.3	13.4	7.6	3.2
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	19.0	12.2	29.3	16.7	13.6	9.2	3.4
高度技能活用型	100.0	17.6	12.2	32.1	12.2	14.5	11.3	3.5
別職務・同水準型	100.0	17.3	13.3	29.6	15.8	16.3	7.8	3.4
軽易職務型	100.0	25.2	12.2	31.1	13.9	11.9	5.8	2.9
事業所に正社員がいない場合	100.0	24.1	12.3	27.2	19.1	11.7	5.6	3.0

(6)労働契約締結時の契約･更新に関する労働条件等の明示

労働契約締結時における「契約期間」・「更新の有無」・「更新の判断基準」について明示された割合をみると、「契約期間」が95.4%、「更新の有無」が87.2%、「更新の判断基準」が62.0%であった。

明示手段についてみると、「契約期間」・「更新の有無」・「更新の判断基準」とも「書面で明示された」が最も多くなっているが、「更新の有無」・「更新の判断基準」では「契約期間」と比較して、「口頭で明示された」の割合が高くなっている。 （第12-1, 12-2, 12-3表）

第12-1表　契約締結時の契約期間に関する明示の有無、方法別有期契約労働者の割合

（単位：%）

	全有期契約労働者計	明示された	契約期間の明示手段			明示されていない
			書面で明示された	口頭で明示された	その他の手段で明示された	
総　　数	100.0	95.4 (100.0)	(90.6)	(8.6)	(0.7)	4.6

注：（ ）は労働契約締結時に契約期間が明示された有期契約労働者を100とした割合である。

第12-2表　契約締結時の更新の有無に関する明示の有無、方法別有期契約労働者の割合

（単位：%）

	全有期契約労働者計	明示された	更新の有無の明示手段			明示されていない
			書面で明示された	口頭で明示された	その他の手段で明示された	
総　　数	100.0	87.2 (100.0)	(78.3)	(20.3)	(1.4)	12.8

注：（ ）は労働契約締結時に更新の有無が明示された有期契約労働者を100とした割合である。

第12-3表　契約締結時の更新の判断基準に関する明示の有無、方法別有期契約労働者の割合

（単位：%）

	全有期契約労働者計	明示された	更新の判断基準の明示手段			明示されていない
			書面で明示された	口頭で明示された	その他の手段で明示された	
総　　数	100.0	62.0 (100.0)	(74.3)	(23.7)	(2.0)	38.0

注：（ ）は労働契約締結時に更新の判断基準が明示された有期契約労働者を100とした割合である。

(7) 仕事についての満足感

現在満足して働いているかをみると、「満足している」が55.7%となっており、「不満である」が44.3%であった。

職務タイプ別でみると「満足している」の割合が最も高いのが軽易職務型であった。（第13-1表）

第13-1表　職務タイプ、仕事についての満足の有無別有期契約労働者の割合

（単位：%）

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	満足している	不満である
総数	100.0	55.7	44.3
職務タイプ			
正社員同様職務型	100.0	52.4	47.6
高度技能活用型	100.0	50.7	49.3
別職務・同水準型	100.0	50.5	49.5
軽易職務型	100.0	62.0	38.0
事業所に正社員がいない場合	100.0	51.9	48.1

(8) 仕事に満足している理由

仕事に満足している理由（複数回答）をみると、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」が60.6%で最も多く、次いで、「職場の人間関係が良いから」39.4%、「失業の心配は当面ないから」31.3%となっている。

職務タイプ別にみると、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」の割合が最も高いのは軽易職務型となっている。また、軽易職務型は「正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから」が、他の職務タイプより約20ポイント高くなっている。（第13-2表）

第13-2表　職務タイプ、満足している理由別有期契約労働者の割合

（単位：%）

正社員と比較した職務タイプ	満足して働いている有期契約労働者計	満足して働いている理由（複数回答　3つまで）								
		失業の心配は当面ないから	賃金水準に満足しているから	労働時間、日数が自分の希望に合致しているから	正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	休暇制度や福利厚生に満足しているから	職場の人間関係が良いから	契約期間が自分の希望に合致しているから	頑張れば正社員などにステップアップができるから	その他
総数	(55.7) 100.0	31.3	24.8	60.6	27.0	15.8	39.4	12.1	5.0	8.0
職務タイプ										
正社員同様職務型	(52.4) 100.0	35.4	29.0	52.6	16.4	19.9	37.7	10.8	7.1	9.2
高度技能活用型	(50.7) 100.0	38.4	32.1	55.4	15.2	14.3	27.7	14.3	4.5	11.6
別職務・同水準型	(50.5) 100.0	29.8	25.9	61.3	18.9	14.9	43.1	12.1	5.4	10.7
軽易職務型	(62.0) 100.0	27.4	20.4	67.4	40.3	13.5	40.8	12.8	3.5	5.3
事業所に正社員がいない場合	(51.9) 100.0	39.3	26.2	57.1	13.1	9.5	34.5	14.3	1.2	13.1

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、満足して働いている有期契約労働者の割合である。

(9) 仕事に不満がある理由

仕事に不満がある理由（複数回答）をみると、「頑張ってもステップアップが見込めないから」が42.0%、「いつ解雇・雇止めされるかわからないから」が41.1%、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が39.9%、「賃金の絶対水準が低いから」が37.0%となっている。（第13-3表）

第13-3表　職務タイプ、不満である理由別有期契約労働者の割合

（単位：%）

正社員と比較した職務タイプ	働いていて不満がある有期契約労働者計	働いていて不満のある理由（複数回答　3つまで）										
		いつ解雇・雇止めされるかわからないから	契約期間が短く、長く働けないから	賃金水準が正社員に比べて低いから	賃金の絶対水準が低いから	労働時間、日数が自分の希望に合致していないから	休暇制度や福利厚生がよくないから	責任が重く、残業が多いから	職場の人間関係が悪いから	契約期間が自分の希望に合致していないから	頑張ってもステップアップが見込めないから	その他
総数	(44.3) 100.0	41.1	12.0	39.9	37.0	13.1	14.6	11.1	15.9	3.2	42.0	9.9
職務タイプ												
正社員同様職務型	(47.6) 100.0	44.6	10.4	45.7	34.3	11.5	14.2	15.1	15.6	3.2	42.3	8.3
高度技能活用型	(49.3) 100.0	47.7	11.9	46.8	37.6	7.3	22.0	18.3	7.3	3.7	43.1	8.3
別職務・同水準型	(49.5) 100.0	39.0	12.4	40.0	41.9	15.7	15.7	10.7	15.0	3.1	42.6	10.7
軽易職務型	(38.0) 100.0	37.8	13.9	33.9	36.7	14.3	13.1	6.3	17.9	3.2	41.0	10.8
事業所に正社員がいない場合	(48.1) 100.0	34.6	10.3	23.1	42.3	12.8	16.7	3.8	16.7	1.3	42.3	17.9

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、働いていて不満のある有期契約労働者の割合である。

(10) 契約更新についての説明

契約更新について受けた説明をみると、「特別の事情がなければ自動的に更新する旨の説明」が32.0%と最も多く、次いで、「期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明」29.5%となっている。（第14表）

第１４表　契約更新についての説明内容別有期契約労働者の割合

（単位：%）

	全有期契約労働者計	契約更新について受けた説明について					その他
		原則として更新しない旨の説明	期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明	特別の事情がなければ自動的に更新する旨の説明	期間満了後は正社員として採用する旨の説明	特に説明はない	
総　数	100.0	5.9	29.5	32.0	1.4	28.1	3.1

3 正社員との比較による就業の実態

(1) 正社員との比較による、残業時間の有無と平均残業時間

残業の有無についてみると、「残業することがある」は57.7%となっている。

職務タイプ別にみると、「残業することがある」の割合が最も高いのは正社員同様職務型となっている。

正社員と比較可能な有期契約労働者について、有期契約労働者と正社員の比較をみると、「有期契約労働者も、正社員も残業をする」が63.1%、「有期契約労働者は残業せず、正社員はする」が23.6%となっている。平均残業時間の長さでは、「残業時間は等しい」が52.1%と最も多く、次いで「有期契約労働者の方が残業時間が短い」43.3%となっている。（第15-1,15-2表）

第15-1表　職務タイプ、残業の有無、平均残業時間別有期契約労働者の割合

（単位：%）

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	有期契約労働者が残業することはない	有期契約労働者が残業することがある	平均残業時間			
				週10時間以内	週10時間超20時間以内	週20時間超30時間以内	週30時間超
総　数	100.0	42.3	57.7 (100.0)	(64.4)	(17.7)	(9.2)	(8.7)
職務タイプ							
正社員同様職務型	100.0	30.4	69.6 (100.0)	(59.3)	(19.2)	(10.7)	(10.8)
高度技能活用型	100.0	36.7	63.3 (100.0)	(49.3)	(23.6)	(7.9)	(19.3)
別職務・同水準型	100.0	43.5	56.5 (100.0)	(70.0)	(16.3)	(7.9)	(5.8)
軽易職務型	100.0	52.5	47.5 (100.0)	(69.4)	(16.0)	(8.5)	(6.1)
事業所に正社員がいない場合	100.0	54.3	45.7 (100.0)	(82.4)	(10.8)	(1.4)	(5.4)

注：（ ）は残業することがある有期契約労働者を100とした割合である。

第15-2表　職務タイプ、正社員と比較した残業の有無、平均残業時間の割合

（単位：%）

正社員と比較した職務タイプ	正社員と比較可能な有期契約労働者計		有期契約労働者は残業せず、正社員はする	有期契約労働者は残業をして、正社員はしない	有期契約労働者は残業せず、正社員もしない	有期契約労働者も、正社員も残業をする	平均残業時間の長さ		
							有期契約労働者の方が残業時間が長い	有期契約労働者の方が残業時間が短い	残業時間は等しい
総　数	(56.4)	100.0	23.6	3.1	10.2	63.1 [100.0]	[4.6]	[43.3]	[52.1]
職務タイプ									
正社員同様職務型	(71.8)	100.0	13.8	3.1	12.2	70.9 [100.0]	[5.1]	[29.8]	[65.2]
高度技能活用型	(69.7)	100.0	25.3	12.3	6.5	55.8 [100.0]	[18.6]	[30.2]	[51.2]
別職務・同水準型	(49.8)	100.0	26.7	3.3	10.9	59.1 [100.0]	[5.6]	[54.0]	[40.4]
軽易職務型	(48.0)	100.0	35.7	1.5	7.6	55.2 [100.0]	[1.0]	[64.4]	[34.6]

注：正社員と比較可能な有期契約労働者とは、正社員の残業の有無について「わからない」と回答せず、正社員と残業時間の長さが比較できる有期契約労働者をさし、（ ）は全有期契約労働者に対する、その有期契約労働者の割合である。

注：[　]は有期契約労働者と正社員ともに残業があると回答した有期契約労働者を100とした割合である。

⑵ 正社員との比較による、異動・転勤の有無と範囲

異動・転勤の有無についてみると、「異動・転勤することがある」が16.3％となっている。

異動・転勤することがある場合の異動・転勤の範囲についてみると、「ブロック内など地域の限定がある」が32.9％と最も多くなっている。

正社員と比較可能な有期契約労働者について、有期契約労働者と正社員の比較をみると、「有期契約労働者は異動・転勤せず、正社員はする」が56.7％、「有期契約労働者も、正社員も異動・転勤をする」は20.3％となっている。有期契約労働者も、正社員も異動・転勤をする場合の異動・転勤の範囲では「有期契約労働者と正社員とも事業所外の異動がある」が43.9％と最も多く、次いで、「有期契約労働者と正社員とも事業所内のみの異動」28.8％、「有期契約労働者は事業所内の異動のみで、正社員は事業所外の異動がある」21.4％となっている。（第16-1,16-2表）

第16-1表　職務タイプ、異動・転勤の有無、範囲別有期契約労働者の割合

（単位：％）

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	有期契約労働者が異動・転勤することはない	有期契約労働者が異動・転勤することがある	異動・転勤の範囲				わからない
				全国転勤など転勤先の制限がない	ブロック内など地域の限定がある	事業所内の異動のみであるが、異動先の制限はない	事業所内の異動のみであり、部署など異動先の制限がある	
総　数	100.0	75.5	16.3 (100.0)	(18.3)	(32.9)	(27.1)	(21.7)	8.2
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	69.3	21.5 (100.0)	(19.0)	(32.1)	(27.7)	(21.3)	9.2
高度技能活用型	100.0	67.0	24.4 (100.0)	(31.5)	(35.2)	(24.1)	(9.3)	8.6
別職務・同水準型	100.0	76.4	15.5 (100.0)	(13.7)	(34.4)	(31.3)	(20.6)	8.1
軽易職務型	100.0	81.6	11.6 (100.0)	(16.8)	(30.1)	(25.7)	(27.4)	6.8
事業所に正社員がいない場合	100.0	77.8	8.6 (100.0)　＊	(14.3)	(78.6)	(7.1)	(0.0)	13.6

注：（　）は異動・転勤することがある有期契約労働者を100とした割合である。

第16-2表　職務タイプ、正社員と比較した異動・転勤の有無、範囲の割合

（単位：％）

正社員と比較した職務タイプ	正社員と比較可能な有期契約労働者計		有期契約労働者は異動・転勤せず、正社員はする	有期契約労働者は異動・転勤をして、正社員はしない	有期契約労働者は異動・転勤せず、正社員もしない	有期契約労働者も、正社員も異動・転勤をする	異動・転勤の範囲			
							有期契約労働者と正社員とも事業所内のみの異動	有期契約労働者は事業所内の異動のみで、正社員は事業所外の異動がある	有期契約労働者は事業所外の異動があり、正社員は事業所内の異動のみ	有期契約労働者と正社員とも事業所外の異動がある
総　数	(60.8)	100.0	56.7	1.1	22.0	20.3 [100.0]	[28.8]	[21.4]	[6.0]	[43.9]
職務タイプ										
正社員同様職務型	(71.2)	100.0	45.5	1.2	27.6	25.7 [100.0]	[31.5]	[18.6]	[4.2]	[45.6]
高度技能活用型	(65.6)	100.0	44.1	1.4	24.1	30.3 [100.0]　＊	[18.2]	[13.6]	[18.2]	[50.0]
別職務・同水準型	(58.4)	100.0	62.5	1.6	19.2	16.7 [100.0]	[26.5]	[26.5]	[10.8]	[36.1]
軽易職務型	(56.7)	100.0	68.8	0.6	16.3	14.3 [100.0]	[27.2]	[26.6]	[3.8]	[42.4]

注：正社員と比較可能な有期契約労働者とは、有期契約労働者自身、正社員の異動・転勤の有無について「わからない」と回答せず、正社員と異動・転勤の範囲が比較できる有期契約労働者をさし、
（　）は全有期契約労働者に対する、その有期契約労働者の割合である。

注：［　］は有期契約労働者と正社員ともに異動・転勤があると回答した有期契約労働者を100とした割合である。

(3) 正社員との比較による、昇進の有無

昇進の有無をみると「昇進することがある」が15.6%で、「昇進することはない」が67.5%となっている。

正社員と比較可能な有期契約労働者について、有期契約労働者と正社員の比較をみると、「有期契約労働者は昇進せず、正社員はする」が77.2%と最も多く、次いで「有期契約労働者も、正社員も昇進する」19.1%となっている。 (第17-1,17-2表)

第17-1表 職務タイプ、昇進の有無別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	有期契約労働者が昇進することがある	有期契約労働者が昇進することはない	わからない
総数	100.0	15.6	67.5	16.9
職務タイプ				
正社員同様職務型	100.0	17.0	67.7	15.3
高度技能活用型	100.0	16.3	71.9	11.8
別職務・同水準型	100.0	15.8	67.8	16.4
軽易職務型	100.0	14.8	67.2	18.0
事業所に正社員がいない場合	100.0	8.0	59.9	32.1

第17-2表 職務タイプ、正社員と比較した昇進の有無の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	正社員と比較可能な有期契約労働者計		有期契約労働者は昇進せず、正社員はする	有期契約労働者は昇進し、正社員はしない	有期契約労働者は昇進せず、正社員もしない	有期契約労働者も、正社員も昇進する
総数	(70.0)	100.0	77.2	0.6	3.2	19.1
職務タイプ						
正社員同様職務型	(77.6)	100.0	74.7	0.5	4.2	20.5
高度技能活用型	(73.3)	100.0	74.7	4.9	5.6	14.8
別職務・同水準型	(70.2)	100.0	78.7	0.5	2.7	18.1
軽易職務型	(68.2)	100.0	79.4	0.2	2.0	18.5

注：正社員と比較可能な有期契約労働者とは、有期契約労働者自身、正社員の昇進の有無について「わからない」と回答せず、正社員と昇進の有無が比較できる有期契約労働者をさし、
( ) は全有期契約労働者に対する、その有期契約労働者の割合である。

(4) 正社員との比較による、基本給の水準

事業所に正社員がいる有期契約労働者について、正社員と比較した基本給の水準についてみると、「正社員に比べてかなり低い」が48.0%と最も多く、次いで「正社員に比べて少し低い」が21.1%、「正社員と同水準」が9.0%となっている。

職務タイプ別にみると、いずれのタイプでも「正社員に比べてかなり低い」 が最も多くなっている。「比較対象となる正社員の水準を上回る」の割合が最も高いのは高度技能活用型であり、「正社員と同水準」は正社員同様職務型、高度技能活用型が同程度の割合で高くなっている。(第18表)

第１８表 職務タイプ、正社員と比較した基本給の水準別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	事業所に正社員がいる有期契約労働者計		比較対象となる正社員の水準を上回る	正社員と同水準	正社員に比べて少し低い	正社員に比べてかなり低い	わからない
総数	(96.8)	100.0	4.3	9.0	21.1	48.0	17.5
職務タイプ							
正社員同様職務型	(100.0)	100.0	6.4	16.6	23.8	40.6	12.5
高度技能活用型	(100.0)	100.0	15.8	16.7	18.6	35.7	13.1
別職務・同水準型	(100.0)	100.0	3.3	5.2	21.2	48.3	22.0
軽易職務型	(100.0)	100.0	1.6	2.7	18.9	56.1	20.7

注：( ) は全有期契約労働者に対する、事業所に正社員がいる有期契約労働者の割合である。

(5) 正社員との比較による、退職金の有無と水準

事業所に正社員がいる有期契約労働者について、退職金の有無をみると、「退職金がある」は10.2%となっている。有期契約労働者の退職金がある場合の退職金の水準をみると、「正社員に比べて少ない」が75.9%で最も多くなっており、次いで「正社員とほぼ同水準」が17.6%、「正社員に比べて多い」6.5%となっている。

職務タイプ別にみると、「退職金がある」の割合及び退職金の水準が「正社員に比べて多い」の割合が最も高いのは高度技能活用型となっている。 (第19表)

第１９表　職務タイプ、正社員と比較した退職金の有無、水準別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	事業所に正社員がいる有期契約労働者計	有期契約労働者の退職金がない	有期契約労働者の退職金がある	退職金の水準			わからない
				正社員に比べて多い	正社員とほぼ同水準	正社員に比べて少ない	
総数	(96.8) 100.0	74.5	10.2 [100.0]	[6.5]	[17.6]	[75.9]	15.3
職務タイプ							
正社員同様職務型	(100.0) 100.0	75.4	12.1 [100.0]	[6.8]	[26.8]	[66.4]	12.5
高度技能活用型	(100.0) 100.0	77.4	15.8 [100.0] ＊	[34.3]	[28.6]	[37.1]	6.8
別職務・同水準型	(100.0) 100.0	74.6	10.6 [100.0]	[2.2]	[10.0]	[87.8]	14.8
軽易職務型	(100.0) 100.0	73.4	7.6 [100.0]	[2.0]	[6.1]	[91.9]	19.0

注：( ) は全有期契約労働者に対する、事業所に正社員がいる有期契約労働者の割合である。
注：[　]は事業所に正社員がいる有期契約労働者のうち、退職金がある有期契約労働者を100とした割合である。

(6) 正社員との比較による、賞与の有無と水準

事業所に正社員がいる有期契約労働者について、賞与の有無をみると、「賞与あり」は28.0%となっている。有期契約労働者について賞与がある場合の賞与の水準についてみると、「正社員に比べて少ない」が85.6%で最も多く、次いで「正社員とほぼ同水準」11.4%となっている。

職務タイプ別にみると、「賞与あり」の割合が最も高いのは正社員同様職務型となっている。賞与の水準をみると、「正社員に比べて少ない」の割合は軽易職務型が最も高くなっており、「正社員とほぼ同水準」、「正社員に比べて多い」の割合は高度技能活用型が最も高くなっている。 (第20表)

第２０表　職務タイプ、正社員と比較した賞与の有無、水準別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	事業所に正社員がいる有期契約労働者計	有期契約労働者の賞与なし	有期契約労働者の賞与あり	賞与の水準			わからない
				正社員に比べて多い	正社員とほぼ同水準	正社員に比べて少ない	
総数	(96.8) 100.0	61.2	28.0 [100.0]	[3.0]	[11.4]	[85.6]	10.8
職務タイプ							
正社員同様職務型	(100.0) 100.0	56.6	35.3 [100.0]	[3.0]	[16.5]	[80.5]	8.1
高度技能活用型	(100.0) 100.0	67.0	28.0 [100.0]	[22.6]	[27.4]	[50.0]	5.0
別職務・同水準型	(100.0) 100.0	62.2	25.1 [100.0]	[1.4]	[8.0]	[90.6]	12.7
軽易職務型	(100.0) 100.0	64.4	22.5 [100.0]	[0.9]	[3.4]	[95.7]	13.1

注：( ) は全有期契約労働者に対する、事業所に正社員がいる有期契約労働者の割合である。
注：[　]は事業所に正社員がいる有期契約労働者のうち、賞与がある有期契約労働者を100とした割合である。

(7) 正社員との比較による、教育訓練機会

教育訓練機会をみると、「教育訓練機会はない」の割合が40.6%となっている。教育訓練機会の程度をみると、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」が19.7%と最も多く、次いで「業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」が14.4%となっている。

職務タイプ別にみると、「教育訓練機会はない」の割合が最も高いのは軽易職務型となっている。教育訓練機会の程度をみると、正社員同様職務型、高度技能活用型では「業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」が最も多くなっている。別職務・同水準型、軽易職務型では「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」が最も多くなっている。 (第21表)

第２１表　職務タイプ、正社員と比較した教育訓練機会別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	勤務先に正社員がいる				勤務先に正社員がいない			教育訓練機会はない	わからない
		正社員よりも教育訓練機会は充実している	正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている	業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ	全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない	教育訓練機会は充実している	業務に必要な教育訓練機会は与えられている	教育訓練機会は少ない		
総数	100.0	1.4	7.7	14.4	19.7	0.1	0.6	0.5	40.6	14.9
職務タイプ										
正社員同様職務型	100.0	1.8	14.1	18.4	17.4	0.0	0.0	0.0	37.0	11.3
高度技能活用型	100.0	6.3	11.3	17.2	14.5	0.0	0.0	0.0	42.5	8.1
別職務・同水準型	100.0	1.3	4.7	15.4	20.8	0.0	0.0	0.0	40.4	17.3
軽易職務型	100.0	0.7	3.3	11.2	23.5	0.0	0.0	0.0	43.8	17.5
事業所に正社員がいない場合	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	17.3	16.7	40.7	22.2

(8) 正社員転換制度の有無

正社員転換制度の有無をみると、「正社員転換制度がある」が25.4%、「正社員転換制度がない」が47.6%となっている。 (第22表)

第２２表　正社員転換制度の有無別有期契約労働者の割合

(単位：%)

	全有期契約労働者計	正社員転換制度がある	正社員転換制度がない	わからない
総数	100.0	25.4	47.6	27.0

(9) 労働契約について最も改善してほしい点

労働契約について最も改善してほしい点をみると、「賃金等の労働条件を改善してほしい」が24.6%と最も多く、次いで「正社員として雇用してほしい」22.1% となっている。

職務タイプ別にみると、正社員同様職務型、高度技能活用型では「正社員として雇用してほしい」が最も多くなっており、別職務・同水準型、軽易職務型、事業所に正社員がいない場合では「賃金等の労働条件を改善してほしい」が最も多くなっている。 (第23表)

第２３表　職務タイプ、現在の労働契約について最も改善してほしい点別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ	全有期契約労働者計	正社員として雇用してほしい	現在の有期契約のままでよいから、更新を続け、長期間働きたい	正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	賃金等の労働条件を改善してほしい	会社の職業訓練を充実させてほしい	特に改めてもらう必要はない	その他
総数	100.0	22.1	20.1	10.8	24.6	1.8	15.7	5.0
職務タイプ								
正社員同様職務型	100.0	31.5	19.1	8.9	22.4	1.2	12.6	4.3
高度技能活用型	100.0	31.2	17.2	9.5	20.4	1.4	15.4	5.0
別職務・同水準型	100.0	19.6	19.0	10.0	30.9	2.5	12.6	5.5
軽易職務型	100.0	14.2	22.4	13.6	23.6	1.9	19.5	4.9
事業所に正社員がいない場合	100.0	11.7	15.4	3.1	34.6	3.7	21.0	10.5

4 解雇・雇止め

(1) 雇止めの理由

雇止めの理由（複数回答）をみると、「景気要因などによる業務量の減少」が42.0％と最も多く、次いで「経営状況の悪化」が32.3％、「契約期間の満了」27.6％となっている。（第24表）

第２４表　雇止めの理由別有期契約労働者の割合

（単位：％）

	解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計	雇止めの理由（複数回答　３つまで）							
		景気要因などによる業務量の減少	経営状況の悪化	勤務成績	担当していた業務・職務の打ち切り・終了	契約期間の満了	契約回数・契約期間・年齢の上限に達したため	その他	特に説明なし
総　数	(50.2)　100.0	42.0	32.3	20.2	21.2	27.6	6.7	14.7	6.7

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。

(2) 雇止め時の手続

雇止め時の手続をみると、「契約を更新しない旨が口頭で伝えられた」が49.6％と最も多く、次いで「上司又は人事担当者との個別面談」19.6％、「契約を更新しない旨が書面で伝えられた」16.0％と続いている。（第25表）

第２５表　雇止めに先立つ手続、通告時期別有期契約労働者の割合

（単位：％）

	解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計	契約を更新しない旨が書面で伝えられた	書面での通告時期			契約を更新しない旨が口頭で伝えられた	口頭での通告時期			予告手当の支給	労使協議	上司又は人事担当者との個別面談	その他
			契約満了日の30日以上前	契約満了日の1日から29日前	契約満了日の当日		契約満了日の30日以上前	契約満了日の1日から29日前	契約満了日の当日				
総　数	(50.2)　100.0	16.0 [100.0]	[77.1]	[20.7]	[2.2]	49.6 {100.0}	{ 61.6 }	{ 34.4 }	{ 3.9 }	3.3	1.0	19.6	10.4

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。
注：[ ]は契約を更新しない旨が書面で伝えられた有期契約労働者を100とした割合である。
注：{ }は契約を更新しない旨が口頭で伝えられた有期契約労働者を100とした割合である。

(3) 雇止め時のトラブル

雇止め時のトラブルの有無をみると、「トラブルになったことがある」は41.4％となっている。トラブルになったことがある場合のトラブルの原因（複数回答）についてみると、「雇止めの理由が納得できなかった」が52.8％と最も多く、次いで「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」27.7％、「雇止めの人選が納得できなかった」24.4％となっている。（第26表）

第２６表　雇止めをめぐるトラブルの有無、原因別有期契約労働者の割合

（単位：％）

	解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計	トラブルになったことはない	トラブルになったことがある	トラブルの原因（複数回答　３つまで）				
				雇止めの理由が納得できなかった	雇止めの人選が納得できなかった	契約更新の可能性について労使の認識が異なっていた	雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった	その他
総　数	(50.2)　100.0	58.6	41.4 [100.0]	[52.8]	[24.4]	[13.4]	[27.7]	[21.9]

注：（ ）は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。
注：[ ]は雇止めをめぐって自分もしくは同僚にトラブルがあった有期契約労働者を100とした割合である。

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）

高度技能活用型

事 1.0%　個4.4%

異動・転勤あり
　事　13．2%
　個　24．4%
昇進あり
　事　14．1%
　個　16．3%

正社員

同様職務型・別職務同水準型

事（28.3＋13.1）%　個（36.4＋17）%

異動・転勤あり
　同様職務型　事26．8%　個21．5%
　別職務・同水準型　事 19．8%
　　個 15．5%
昇進あり
　同様職務型　事20．9%　個17．0%
　別職務・同水準型　事 19．1%
　　個 15．8%

日雇

軽易職務型

事　54．4%　個　39．0%

異動・転勤あり　事　16．9%　個　11．6%
昇進あり　事　14．3%　個　14．8%

（注）「事」は、平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所）、「個」は、同調査（個人）より引用

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）

平成 22 年 1 月 19 日

第 7 回研究会　論点①（総論、有期労働契約の範囲等、契約期間）

1　総論

【現状認識】

○　正規労働者と有期契約労働者は、それぞれ企業内でどのような位置付けとなっているか。また、有期契約労働者数は1980年代以降増加傾向にあるが、その位置付けに変化はあるか。

○　有期契約労働者は多様な集団であり、今回の実態調査結果においても、正社員同様職務型、高度技能活用型、別職務・同水準型、軽易職務型という職務タイプ 4 類型について、それぞれ実態が異なることが明らかになったが、これらの職務タイプを踏まえつつ各課題を考えていくことが有効と考えられるのではないか。

○　正規労働者の解雇規制が国際的に見て厳しいから有期契約労働者が増えたという見解もあるが、どのように評価すべきか。賃金等のコストが低い点や解雇に比べ雇止めの規制が緩やかであるという点も考慮すべきではないか。

2　有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限

【現行法制の評価】

○　我が国の法制においては、有期労働契約の締結事由や勤続年数・更新回数の上限に係る規制はないが、今回のヒアリング・実態調査結果等も踏まえて、どのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

○　諸外国の法制においては、EU有期労働契約指令のように、有期労働契約又は有期労働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の措置を講じているものがあるが、我が国の雇用システムの特徴や労使のニーズに照らして、どのように評価すべきか。

○　このような濫用防止措置として、有期労働契約の締結事由をフランスのように合理的なものに限定すべきという考え方があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

○　一方、別の措置として、諸外国の中には、英国や韓国のように、締結事由は限定しないが勤続年数の上限を定めている法制があるほか、フランスでは、締結事由とともに、勤続年数の上限と更新回数の上限とを定めているが、このような勤続年数や

更新回数の上限を定めることについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

（注） ドイツでは、有期とするのに正当な理由があれば上限規制なし、正当な理由がなければ勤続年数等の上限を定めるという法制をとっている。

○ 諸外国の法制では、契約期間について、更新による延長期間も含めた期間の上限規制となっており、原則 2 年以内とするもの（ドイツ、韓国）や 4 年以内とするもの（イギリス）があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

（注） フランスは原則 18 ヶ月。また、これらの諸国では、当該上限を超えた場合に無期契約とみなされる。

３ １回の契約期間の上限

【現行法制の評価】

○ 労働基準法上の契約期間の上限は、平成 15 年の法改正において原則 1 年から 3 年に延長されたが、今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえ、契約期間の問題について、どのように考えるべきか。

（注） 平成 15 年に上限が延長された際、労働政策審議会の審議においては常用代替が進むのではないか等の懸念も示されていた。一方で、正規労働者と有期契約労働者の契約期間の差が大きいため、例えば 10 年などの契約期間を認めるべきとの見解もあるところ。

○ 労働基準法第 137 条は、当分の間の措置として、1 年を超える期間の有期労働契約を締結した労働者について、契約期間の初日から 1 年を経過した日以後においては、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こととしているが、その見直しの要否について、上記の契約期間の問題と併せてどのように考えるべきか。

第８回研究会　論点②（契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換）

１ 契約締結時の課題

【現行法制の評価】

○ 労働基準法は、労働契約の締結に際し、「労働契約の期間の関する事項」を書面で明示することを使用者に義務付けているが、契約期間が非常に重要な要素であることから書面の明示がない場合の効力についても定めるべきという考え方について、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえて、どのように評価すべきか。

○ 「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 年厚生労働大臣告示）（以下「大臣告示」という。）により、使用者は、有期労働契約の締結に際し更新の有無を明示しなければならず、更新する場合があると明示したときはその判

断の基準を明示しなければならないこととされているが、労働者の更新に係る予測可能性を高める観点から手続面及び実体面において強化すべきという考え方について、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえて、どのように評価すべきか。

(注) 在り方研報告書においては、このような更新の可能性の有無や更新の基準の明示の手続を法律上必要とすることとし、使用者がこれを履行したことを雇止めの有効性の判断に当たっての考慮要素とすることが適当としている。

【諸外国の法制との比較】

○ 諸外国の法制では、ドイツのように、労働契約の期間設定は書面でなければ有効とならないものや、フランスのように、利用事由も書面で明示されていなければ無期契約とみなされるものがあるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

【その他】

○ その他、労使間のトラブル防止等の観点から、契約締結時に係るルールとして何か考えられるものがあるか。

２ 均衡待遇・正規労働者への転換（総論）

【現状認識】

○ 今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえて、有期契約労働者の正規労働者との待遇の格差に係る課題にはどのようなものがあると考えられるか。とりわけ、職務タイプ４類型について、それぞれ課題は異なると考えられるか。

○ 有期契約労働者の正規労働者との待遇の格差に係る課題への対応としては、均衡待遇の確保と正規労働者への転換の推進という2つの手法が考えられるが、我が国の雇用システムの特徴等も踏まえて、どのように考えるべきか。

○ 正規労働者と有期契約労働者の二極化を橋渡しするものとして、例えば、「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」により雇用されている者が提言されているが、どのように評価すべきか。

３ 均衡待遇

【現行法制の評価】

○ 有期契約労働者のうち、通常の労働者より所定労働時間が短い者については、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）の適用があり、事業主は均衡待遇を確保する必要があるが、フルタイムの有期契約労働者については、このような法的な枠組みがない。今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえ、有期契約労働者の均衡待遇の問題について、どのように考えるべきか。

○ 現行のパートタイム労働法は、差別的取扱いの禁止の対象者として、短時間労働者のうち無期契約労働者か「実質無期」の有期契約労働者に限定されているが、有

期契約労働者に係る差別的取扱いの禁止の問題について、「実質無期」以外の有期契約労働者についても検討すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

○　諸外国の法制においては、EU 諸国で無期契約労働者と有期契約労働者との間の差別的取扱いが禁止されているが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

4　正規労働者への転換

【現行法制の評価】

○　フルタイムの有期契約労働者については、パートタイム労働法の適用がないが、今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえて、このような有期契約労働者についても正規労働者への転換を推進すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

○　諸外国の法制においては、有期契約に係る規制の違反があった場合に無期契約とみなす法制が多く、転換推進措置としては、フランスやドイツのように無期契約に係る欠員の情報提供といった程度のものしかないが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

第９回研究会　論点③（契約の更新・雇止め、その他）

1　契約の更新・雇止め

【現状認識】

○　有期契約労働者については、昨秋以降多数の者が雇止めに遭い、今回のヒアリングや実態調査結果においても、その相当数が契約期間の短期化とも相まって雇用不安を抱いていることが明らかになったが、このような雇止め等の問題に労働法制として対応すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【現行法制の評価】

○　有期契約労働者の更新や雇止めに係るルールについては、使用目的に照らして短期の反復更新をしないよう使用者への配慮を求めた労働契約法のほか、手続面について定めた大臣告示がある程度であり、労働基準法における罰則付きの手続規制や労働契約法における解雇権濫用法理が適用される解雇に係るルールに比べて、厳しくないが、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえ、これらの両者間のルールのバランスについてどのように考えるべきか。

○　有期契約労働者については、労働契約法により「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。」ものとされているが、今回のヒアリングや実態

調査結果等を踏まえ、契約期間の細切れ化の問題についてどのように考えるべきか。

○　大臣告示においては、一定の有期契約を更新しない場合には、契約期間満了日の30日前までに予告をしなければならないこと等が定められているが、雇止めに関するトラブル防止の観点から、さらに法律によって規範性を高めるべきという考え方について、どのように評価すべきか。

○　有期契約労働者の契約が更新され、実質的に無期契約と異ならない状態で存続しているものと考えられる場合や雇用継続への合理的な期待が認められる場合については、裁判法理によって、その雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されるが、これを法律で明確化すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

○　諸外国の法制においては、フランスのように、雇止めよりも、主として有期労働契約が使用できる場合を限定することにより有期労働契約の問題に対応しているものがあるが、このような「入口規制」と「出口規制」のバランスについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

○　諸外国の法制においては、フランスのように、契約終了後に労働者が不安定な状態に置かれることを防止するために、使用者に契約終了手当の支払義務を課しているものがあるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

【その他】

○　上記のほか、有期労働契約の更新、雇止めに係るルールとして具体的にどのようなものが考えられるか。

○　有期契約労働者が一定期間の勤続年数後、一定期間を置いた後に再び雇用されるいわゆるクーリング期間の問題について、今回の実態調査結果等を踏まえ、どのように考えるべきか。

２　その他

○　有期契約労働者を取り巻く実態にかんがみ、上記の論点のほか、その労働条件等の改善のためにとるべき施策の方向性としてどのようなものが考えられるか。

（2010 年 8 月 5 日韓国雇用労働部発表　仮訳）

前月よりも契約終了比率が高まり、期間制として継続雇用される比率は低下

ー　労働部、5 月末基準の「事業体期間制勤労者現況調査」の結果を発表　ー

□　5 月末基準の事業体措置現況をみると、勤続 1 年 6 ヶ月以上となった当月（5 月）契約期間満了者中、契約終了 34.8%（3,453 人）、正規職転換 23.3%（2,311 人）、期間制として継続雇用 42.0%（4,168 人）となった。

＊　勤続 2 年以上である者の場合、契約終了 32.4%、正規職転換 24.8%、継続雇用 42.7%

契約満了者の措置現況

（単位：名、%）

勤続年数		契約満了者	契約終了	正規職転換	継続雇用	その他（方針未定等）
4 月	1 年 6 ヶ月以上	14,254（100.0）	3,353（23.5）	2,101（14.7）	7,892（55.4）	909（ 6.4）
	1 年 6 ヶ月～2 年未満	5,407（100.0）	1,920（35.5）	607（11.2）	1,974（36.5）	907（16.8）
	2 年以上	8,847（100.0）	1,433（16.2）	1,494（16.9）	5,918（66.9）	2（ 0.0）
5 月	1 年 6 ヶ月以上	9,935（100.0）	3,453（34.8）	2,311（23.3）	4,168（42.0）	3　（0.0）
	1 年 6 ヶ月～2 年未満	3,989（100.0）	1,525（38.2）	836（21.0）	1,628（40.8）	0　（0.0）
	2 年以上	5,947（100.0）	1,928（32.4）	1,475（24.8）	2,540（42.7）	3　（0.0）

○　前月に比べ、契約終了と正規職転換比率はそれぞれ 11.3%p、8.6%p 高まった反面、継続雇用比率は 13.4%p 低下した。

＊　勤続 2 年以上である者の場合、前月に比し、契約終了と正規職転換比率はそれぞれ 16.2%p、7.9%p 高まった反面、継続雇用比率は 24.2%p 低下した。

□　5 月末の調査結果を事業体規模別にみると、300 人以上事業体で契約終了比率が高い（48.0%）反面、5～299 人事業体では期間制として継続雇用する比率が高かった（46.8%）。

企業規模別の契約満了者措置現況（勤続 1 年 6 ヶ月）

（単位：%）

月	区　分	契約終了	正規職転換	継続雇用	その他
4 月	全体	3,353　(23.5)	2,101　(14.7)	7,892　(55.4)	909　(6.4)
	5～299 人	2,014　(17.1)	1,640　(13.9)	7,249　(61.5)	887　(7.5)
	300 人以上	1,339　(54.3)	461　(18.7)	643　(26.1)	21　(0.9)
5 月	全体	3,453　(34.8)	2,311　(23.3)	4,168　(42.0)	3　(0.0)
	5～299 人	2,300　(30.5)	1,706　(22.6)	3,526　(46.8)	0　－
	300 人以上	1,153　(48.0)	605　(25.2)	642　(26.7)	3　(0.1)

○　業種別でみると、建設業で契約終了比率が高く（97.0%）、電気輸送通信金融で正規職転換比率が高い（40.8%）反面、期間制として継続雇用する比率は事業・個人・公共・その他サービス業（59.3%）が高かった。

□　一方、5 月末基準の調査によれば、期間制勤労者の数は 136 万人と、常時勤労者全体（1,171 万人）の 11.6%水準であり、

○　2007 年 7 月 1 日以降、新規採用又は契約更新された勤続 1 年 6 ヶ月以上の期間制勤労者中、法適用例外者は 56.3%（211 千人）であり、法適用者は 43.7%（164 千人）である。

＊　法適用例外者（5 月末基準、法適用例外者全体に占める比率）：55 歳以上である者（51.6%）、他の法令（期間制教員等、22.7%）、事業の完了（4.8%）、高等教育法（時間講師等、6.0%）等

○　また、法適用者中、5 月に契約期間（満了）が到来した者は 9,935 人である。

月	全体勤労者	期間制勤労者	勤続年数1年6ヶ月以上勤労者（2007年7月1日以降、新規採用又は契約更新者中）			
				期間制法適用例外者	期間制法適用者	法適用者中、当月契約満了者数
4月	11,392,904	1,357,462 （11.9）	376,846	213,225 （56.6）	163,621 （43.4）	14,254
5月	11,711,550	1,356,831 （11.6）	375,023	210,989 （56.3）	164,034 （43.7）	9,935

（別添）

事業体期間制勤労者現況調査結果（統計表）

＊　全ての統計資料は、細目と総計（又は合計）がそれぞれ四捨五入されているので、細目の合計と総計（又は合計）及び増減率が一致しないことがあります。

□　事業体規模別の期間制勤労者数

（単位：名、％）

月	全体勤労者			期間制勤労者		
	全体	5～299 人	300 人以上	全体	5～299 人	300 人以上
4 月	11,392,904	8,967,013	2,425,891	1,357,462（11.9）	971,867（10.8）	385,595（15.9）
5 月	11,711,550	9,323,949	2,387,601	1,356,831（11.6）	969,401（10.4）	387,431（16.2）

注：（ ）は当月基準の期間制勤労者比率（当月基準の期間制勤労者／常用＋臨時日雇勤労者）

□　産業別期間制勤労者数

（単位：名、％）

月	産業	全産業	農林漁業	鉱工業	製造業	社会間接資本その他	建設業	卸小売・飲食宿泊	電気輸送通信金融	事業個人公共その他
4 月	全体勤労者	11,392,904	19,629	3,105,195	3,089,685	8,268,080	768,353	1,436,606	1,427,280	4,635,841
	期間制勤労者	1,357,462（11.9）	2,441（12.4）	159,859（5.1）	159,320（5.2）	1,195,162（14.5）	49,804（6.5）	133,562（9.3）	99,310（7.0）	912,486（19.7）
5 月	全体勤労者	11,711,550	18,489	3,131,156	3,114,783	8,561,905	760,972	1,598,085	1,545,983	4,656,865
	期間制勤労者	1,356,831（11.6）	2,326（12.6）	161,889（5.2）	161,341（5.2）	1,192,616（14.0）	47,855（6.3）	131,628（8.2）	98,216（6.4）	914,918（19.6）

注：（ ）は当月基準の期間制勤労者比率（当月基準の期間制勤労者／常用＋臨時日用勤労者）

□　法適用例外者現況

（単位：名、%）

4月	勤続期間1年6ヶ月以上勤労者（A）		376,846	[100.0]
	法適用例外者（B）［B/A］		213,225	[56.6]
		①満55歳以上である者（①/B）	108,831	(51.0)
		②博士及び技術（②/B）	10,296	(4.8)
		③週15時間未満（③/B）	10,074	(4.7)
		④事業の完了（④/B）	12,106	(5.7)
		⑤欠員代替者（⑤/B）	1,971	(0.9)
		⑥政府雇用（⑥/B）	4,757	(2.2)
		⑦高等教育法（⑦/B）	11,267	(5.3)
		⑧他法令（⑧/B）	47,864	(22.4)
		⑨その他（⑨/B）	6,058	(2.8)
	法適用者（C）［C/A］		163,621	[43.4]
5月	勤続期間1年6ヶ月以上勤労者（A）		375,023	[27.9]
	法適用例外者（B）［B/A］		210,989	[56.3]
		①満55歳以上である者（①/B）	108,851	(51.6)
		②博士及び技術（②/B）	9,651	(4.6)
		③週15時間未満（③/B）	9,851	(4.7)
		④事業の完了（④/B）	10,153	(4.8)
		⑤欠員代替者（⑤/B）	1,816	(0.9)
		⑥政府雇用（⑥/B）	5,009	(2.4)
		⑦高等教育法（⑦/B）	12,629	(6.0)

			⑧他法令（⑧/B）	47,918　(22.7)
			⑨その他（⑨/B）	5,113　(2.4)
		法適用者（C）［C/A］		164,034　［43.7］

＊　他法令：期間制教員（4 年）、雇用許可制で入国した外国人勤労者（3 年）、出入国管理法により在留制限を受ける者等

□　規模別の全体契約満了者（勤続年数 1 年 6 ヶ月以上）の措置事項

（単位：名、%）

月	契約満了者			①契約終了			②正規職転換		
	全体	5～299 人	300 人以上	全体	5～299 人	300 人以上	全体	5～299 人	300 人以上
4 月	14,254	11,790	2,464	3,353 (23.5)	2,014 (17.1)	1,339 (54.3)	2,101 (14.7)	1,640 (13.9)	461 (18.7)
5 月	9,935	7,532	2,403	3,453 (34.8)	2,300 (30.5)	1,153 (48.0)	2,311 (23.3)	1,706 (22.6)	605 (25.2)

月	③継続雇用			④その他		
	全体	5～299 人	300 人以上	全体	5～299 人	300 人以上
4 月	7,892（55.4）	7,249　(61.5)	643（26.1）	909　(6.4)	887（7.5）	21　(0.9)
5 月	4,168（42.0）	3,526　(46.8)	642（26.7）	3（0.0）	0　－	3　(0.1)

□　産業別の全体契約満了者（勤続年数１年６ヶ月以上）の措置事項

（単位：名、%）

月	産業	全体	農林漁業	鉱工業	製造業	社会間接資本その他	建設業	卸小売・飲食泊	電気輸送通信金融	事業個人公共その他
4月	契約満了者	14,254 (100.0)	51 (100.0)	661 (100.0)	660 (100.0)	13,542 (100.0)	280 (100.0)	3,183 (100.0)	1,637 (100.0)	8,442 (100.0)
	①契約終了	3,353 (23.5)	0 －	215 (32.5)	215 (32.6)	3,138 (23.2)	233 (83.2)	341 (10.7)	710 (43.3)	1,854 (22.0)
	②正規職転換	2,101 (14.7)	51 (100.0)	313 (47.4)	313 (47.5)	1,737 (12.8)	11 (3.9)	291 (9.1)	489 (29.8)	946 (11.2)
	③継続雇用	7,892 (55.4)	0 －	133 (20.1)	132 (20.0)	7,759 (57.3)	36 (12.9)	2,551 (80.1)	437 (26.7)	4,735 (56.1)
	④その他	909 (6.4)	0 －	0 －	0 －	909 (6.7)	0 －	0 －	2 (0.1)	907 (10.7)
5月	契約満了者	9,935 (100.0)	22 (100.0)	692 (100.0)	692 (100.0)	9,221 (100.0)	260 (100.0)	1,413 (100.0)	2,069 (100.0)	5,479 (100.0)
	①契約終了	3,453 (34.8)	0 －	216 (31.2)	216 (31.2)	3,236 (35.1)	253 (97.0)	738 (52.2)	826 (39.9)	1,420 (25.9)
	②正規職転換	2,311 (23.3)	22 (100.0)	259 (37.3)	259 (37.3)	2,031 (22.0)	4 (1.5)	377 (26.7)	844 (40.8)	806 (14.7)
	③継続雇用	4,168 (42.0)	0 －	218 (31.4)	218 (31.4)	3,951 (42.8)	4 (1.5)	299 (21.2)	399 (19.3)	3,249 (59.3)
	④その他	3 (0.0)	0 －	0 －	0 －	3 (0.0)	0 －	0 －	0 －	3 (0.1)

有期労働契約研究会（第3回、第4回）ヒアリング概要

（製造業）

○ 有期で労働契約を締結することが必要な理由として、需要変動や季節変動への対応が主なもの。
○ 仕事の内容としては、正社員は監督的な仕事など幅広い仕事を行うが、有期契約労働者は直接製造に関わる作業のみに従事している。
○ 契約期間の上限に関しては、当社の業務については長期勤続になる方が労働者の習熟度が高まるので、需要変動等に対応しつつも、一定程度の勤続を可能とするものであればよいと考えている。その意味で、現行の労働基準法の契約期間の制限を延長することについては、必要性は薄い。
○ 契約の更新については、その時点・時点での本人及び職場のニーズの見極めをすることが必要である。
○ 契約更新回数に上限を設けており、一定の期間以上は雇用しないことを原則としている。
○ 期間満了まで勤めることを促すため、契約期間を満了した場合には、退職金のようなものを一定額支給している。
○ 有期契約労働者にも正社員への登用の途を開いており、かなりの数の者が正社員に登用されている。

（流通業）

○ 有期で労働契約を締結することが必要な理由として、業務の繁閑等に応じて弾力的に契約を締結できることがある。労働者側の事情として、特に主婦が多いことから、残業は原則なし、人事異動についても事業所単位の契約なので原則なしの勤務としていることと相まって、家庭との両立を実現しつつ働きたいという希望にかなうものとなっている。
○ 有期契約労働者の仕事は定型業務でサポート的なものが多いことから、長期勤続により習熟度が高まるということよりも、やる気・やりがいを感じて仕事のレベルを上げ働いてもらうことが重要。
○ 有期で労働契約を締結できなくなった場合の影響として、経営状況の悪化、雇用の減少、事業活動の低下が考えられる。
○ 有期契約労働者の雇用について配慮している点として、契約締結・更新時に、契約内容の明示、捺印・手交等により、契約内容等を本人に確認することで、トラブルが発生しないようにしている。

○ 契約期間の更新は、育児・介護等の状況に応じて、労働者の方が労働時間や休日等の労働条件の見直し、切り替えを行う契機として機能している。
○ 契約期間満了により雇止めだが、反復更新により、業務の縮小や店舗の閉鎖がなければ原則 65 歳まで勤続することも可能である。
○ 仮に更新回数の上限が制限された場合には、労働者の大半が有期労働契約の業種については、事業運営が成り立たなくなるのではないか。
○ 正社員登用制度を設けているが、応募は思ったより少ない。これは、正社員になると、時間外労働増や人事異動が伴うことにより、家庭と仕事の両立面で支障が生じかねないことがあるようである。

（人材派遣業）

○ 有期で労働契約を締結することが必要な理由として、必要な期間に必要な人を派遣してほしいという派遣先企業のニーズと、一定期間だけ働きたい等の労働者のニーズに対応することがある。
○ 有期で労働契約を締結できなくなった場合の影響として、派遣先・労働者双方のニーズに応えられなくなること、結果として失われる雇用が相当の量となることが考えられる。
○ 有期契約労働者の雇用について配慮している点として、雇止め時に、労働者の希望に応じて、他の派遣先への就業をあっせんすることや、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に沿って、更新の有無等について明示をしている。また、更新の有無については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を守った上、更新について労使で互いに確認する時期をいつにするか、事前に具体的に労働者に伝えるようにしている。

（中小企業）

○ 有期契約労働者へ期待する役割としては、戦力として正社員と同じように働いていただくことである。
○ 有期契約労働者の雇用について配慮している点として、契約締結時に、労働者一人一人に時間をかけて、一つ一つの契約内容を確認することで、納得をした上で契約締結をしてもらえるようにしている。
○ 現行の労働基準法の契約期間の制限を延長することについては、現状が望ましく、延長は望まない。長期に働く人は正社員になってもらいたい。
○ 正社員登用制度については、拘束時間・自由度という点でだいぶ変わってくるので申し出が少ないのではないかと考えている。

（製造業関係の労働組合）

○ パートタイム労働者（6ヶ月契約、更新あり）と正社員のうちの日給月給者を比べると、(1)業務面では明確な差がない。(2)正社員との待遇の差として、賃金水準自体が異なる、賞与の額が勤続年数に応じて変わるほか、通勤手当等がその月の労働時間が（基準より）少ない場合には支給されない、忌引休暇の日数差がある、退職慰労金等が存在しないなどの違いがある。
○ 正社員転換制度へのニーズは大きいが、この１年間での転換事例はない。転換を推進するにはトップダウンが効果的。
○ 有期契約労働者は6ヶ月の契約を20回程度更新し、平均勤続年数が約10年というのが実態であり、経営状況を理由とした自己都合による退職以外の労働契約の終了は、現下の不況下を含め行われていない。しかしながら、制度的には常に雇止めの不安を抱えているという声を聞いている。
○ 有期労働契約であっても、契約更新を反復すれば、一定期間経過後、無期契約に切り替えるべき。
○ 有期契約労働者が6ヶ月の契約を20回更新しているのはおかしいとの考えから、現在、無期契約に移行することを労使で協議中。
○ 現行の労働基準法の契約期間の上限を延長することについては、不安定雇用を継続することになるため、反対。
○ 有期労働契約の締結事由を制限することについては、無期契約との違いを明確にするためにも、賛成。

（流通業関係の労働組合）

○ 小売業では一般的だが、8割程度が有期契約労働者となっており、基幹労働力としての役割を期待している。
○ 正社員との均等・均衡については、これまで忌引き休暇や退職慰労金の導入（退職金はない）等の取り組みを図ってきており、近年、人事処遇制度を一本化した。この人事処遇制度では、属性に関わる手当を職務給へ一本化したほか、教育訓練機会も同様であり、同じ評価基準で昇進することになっている。有期契約労働者からも評価されている。
○ 正社員は、フルタイム・無期雇用であり「シフト勤務」に組み込まれ、日によって勤務時間帯が異なる不規則勤務となることもある。自宅から離れた他事業場へ配置転換されるケースもある。また、過去には正社員を対象として雇用調整が行われたこともある。

○ 正社員登用制度については、複数の有期契約労働者が正社員に転換されている実績がある。無期契約の正社員を希望するというよりも、雇用の安定を望む声が出ているが、会社側が受け止めるに至っていない。
○ 有期契約労働者は、平均勤続年数が約11年で、店舗閉鎖時を除き、契約期間が1年の契約を反復更新する形で続けてきているというのが実態であることから、雇止めを巡る大きなトラブルは起きていない。正社員は希望退職者の募集を行った例はあるものの、有期契約労働者には行っていないことも理由かもしれない。

（非正規労働者を組織している労働組合）

○ 有期労働契約であるがゆえの、雇止め、中途解雇、契約更新時の労働条件の不利益変更（いわゆる「変更解約告知」のようなもの）などの相談が後を絶たない。20年近く働いていても、簡単に契約更新を拒絶されてしまうのが現状であり、働く中で神経衰弱状態に晒されている。
○ 10年ぐらいかかって少しずつ賃上げがあっても、1回の契約更新で大幅に下がることがあるため、均等待遇を実現するためには、有期労働契約そのものの問題とセットにして是正をしていかないと、実効性がなくなることが懸念される。
○ 有期労働契約であることから、更新されないことを恐れて、職場内で意見を述べたり、権利の主張もできない状況になっている。また、有期契約労働者同士のカップルが増えている中で、将来設計が描けないことから、子どもを生み育てることも躊躇してしまっている。さらに、先が見えない不安から、働く意欲や会社に対する貢献意欲も低下している。また、妊娠を告げた途端に解雇されるケースも多く、産休・育休を取得しにくい。
○ 有期労働契約のメリットは、労働者にとってはないのではないか。
○ 派遣労働者については、雇用主である派遣元のみならず、派遣先企業がその労働者を使用し続ける意図があるかどうかが、契約更新に影響をしており、ほかの有期契約労働者に比べて、さらに雇用の安定感がないと考えている。
○ 仕事は恒常的なものであるにもかかわらず、実際の契約期間は細切れ化してきており、6か月以下が圧倒的に多くなっている。
○ 現行の労働基準法の契約期間の上限（3年）については、それが、契約更新の回数や勤続年数の上限であるかのように受け取られ職場の中で一人歩きをしている。現行の労働基準法の契約期間の上限を延長することについては、労働者の方が辞めたいのに拘束されてしまうのではないかとの指摘もあるが、

１回の契約期間が6か月以下など細切れになってきている中では、そのようなことは、実際にはあまりないと考えている。

○ 販売ノルマの未達成を直接理由とした雇止めの事例は聞かないが、ノルマの引上げを拒否したら更新してもらえないと思い込み、メンタルヘルス不調の状態になっている例がある。

（労働相談担当者）

○ 紛争のあっせん事案から見ると、業務の内容や必要性、一時的な業務など、客観的な理由や、労働者の希望によって、有期労働契約になっていることはほとんどない。雇用の調整弁及び試用期間の機能という会社側の都合があるのだと考えられる。

○ 使用者が試用期間自体を形式的に捉えており、試用期間を徒過した後、本来の契約期間の満了直前になって、能力不足等を理由に雇止めの話が出されることがあるが、労働者には予見できず、納得もできない。事前に、指導や教育、至らない点の指摘や、より軽度の処分を行うことも含めて、段階を踏んで手続きをしていくことが重要ではないか。

○ 契約期間中の解雇について、特段の事情がないと困難であることについても、認識が乏しい。

○ 有期労働契約を反復更新した場合などで、期間の定めのないものと同視すべき状況になっているときに雇止めをすると、雇止めといえども解雇権濫用法理と同様の制限がかかることは、判例上もはっきりしているが、使用者側、特に中小企業には、十分に知られていないのが現状であり、当然雇止め出来るという認識が非常に強い。雇止めの制限について、何らかの形で明確化する必要があるのではないか。

○ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について、判断基準の明示、雇止めの理由の明示については、必ずしも守られておらず、周知徹底が必要。

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

中間取りまとめの項目		主なご意見
第１ 総論的事項	１　現状と課題 ２　検討に当たっての考え方 ３　検討に当たっての留意点	【連合】 ・現時点において、連合が正式に機関決定している考え方は、2001 年のパート有期労働契約法律案要綱、労働契約法の 2006 年版の骨子であるので、この考え方に基づいて意見を申し上げる。 ・有期契約の区分別のさらなる実態調査が必要（60 歳以降の再雇用者、有期事業など）。 ・有期契約労働者を景気変動の調整機能とするのであれば、同種の業務を行う無期契約労働者を上回る賃金・労働条件（プレミア）などの義務付けが不可欠。 ・有期契約に関する法律の違反については、行為者のほか、法人に対してしかるべき罰則（両罰規定）を設けるべき。 ・「募集・採用」、「均等処遇・展開（労働条件変更など）」、「終了または更新・継続」の全過程におけるあらゆるステージを規制の検討範囲に入れるべき。 ・「安定雇用への道筋」をしっかりと示すべき。 【連合－UI ゼンセン同盟】 ・UI ゼンセン同盟の中でも、短時間労働者の比率が高く、外食業種の比率が高いフードサービス部会において、現場の外食産業の組合を中心に若干行ったヒアリングの結果も基にしながら発言させていただく。 ・位置付けとして雇用調整を弾力的に行うという考え方は持っているが、外食産業においては離職率が非常に高いため、結果として雇用調整は現実には行われていないという状況。 ・調査を基に働き方から４タイプに分類されているが、「意識」に着目して分類し論議をする必要があるのではないか。 【連合－日本サービス・流通連合】 ・日本サービス・流通連合は、百貨店、スーパー、生協、専門店、ホテル、クレジット会社といった流通サービス業に従事する組織で構成されており、これまでの間、パートタイマーの組織化を最重点課題として進めてきており、現在のパート比率は 41.6%。総合スーパーなどでは、８割以上がパート、アルバイトである。勤続年数は平均で７年を超えているような状況であり、決して臨時的ではない反復の契約をしているということであるし、愛社精神を含めて企業に対する思い入れもありながら働いている実態がある。 ・今後は無期労働契約が原則と考えるべき。 ・何度も契約更新している有期といった不安定な雇用については見直す方向で、法律等も考えてほしい。 【日本経団連】 ・有期労働契約は、サービス産業化、多様な主体の労働市場への参画の高まり、労働者側の働き方に対する意識の変化、国際競争の激化等

		に対応し、雇用形態の多様化という労使双方のニーズ・要請によって拡大したものと認識。 ・社会保険料の取扱いや税制の問題、正規労働者の処遇や解雇法制の在り方の問題も含めて、法体系全体でバランスをとっていくことが必要。 ・有期をめぐる法制に限らず、全体を視野に入れた慎重な検討が必要。正社員に関わる問題を除外して、本件の諸問題を解決していくのは非常に困難ではないか。 ・規制の強化等により、結果として、労働者の雇用機会が減少するのではないかという懸念がある。施策の及ぼす効果などを慎重に考慮していただきたい。 ・経済成長を実現し、セーフティーネットを充実させて、必要な場合には職業訓練を受けられるような基盤整備を図るということが最も現実的。正社員として働ける会社を増やしていくことが求められている。 ・諸外国の例を日本に導入することを検討する場合には、諸外国での運用の実態や社会、労働市場に与えた効果を十分に調査していただきたい。 ・リスク配分については、リスクを負っているのは、企業のほか有期労働者、正社員ほかさまざまな関係者であり、雇用保険のことを考えれば政府も含まれるのではないか。また、主たる生計維持者もいれば、時間・場所などのリスクを減らして有期労働契約を締結しようとする低リスクな人もいるなど、有期労働者の中でもさまざまリスクの配分があるだろう。 ・最終報告書取りまとめに当たって、有期労働契約を強制的に縮小させるのではなく、良好な雇用形態として、また多様な選択肢の１つとして活用されるようにするという視点は、残しておいていただきたい。 ・主婦が家計補助のために働く場合や学生が小遣い稼ぎのために働く場合と、生活のためにパートで働かざるを得ない場合や学校を卒業しても正社員になることができない場合など、そもそも有期契約労働者の背景も様々であり、政策的に区別した議論が必要。 ・制度設計をシンプルに、予測可能性を高めることを優先していただきたい。 ・法律での義務付けが本当に必要かを含めて慎重に議論していただきたい。 ・国や地方公共団体における有期労働契約で働く者についても課題があるものと認識。 ・高齢者の雇用継続措置との政策的な整合性も必要。 【日本商工会議所】 ・有期労働契約は、需要の変動に応じて雇用の調整を弾力的に行うために欠かせない。有期契約労働者による雇用が規制されれば、繁忙期には正社員の残業で対応して、長時間労働といったことを誘発しかねない。 ・一律的な規制は、労働者の多様な働き方を狭め、雇用の確保という政策目的にも反することになる。 ・景気の変動、製品、商品のライフサイクルの短縮化などに対応するために、短期的、一時的な業務を中心とする一定の労働力の需給システムは必要不可欠。特に、中小企業は業務の時期、内容、量などが、取引先、他社の注文によって決まるケースが多いため、あらかじめ必要な人材を予測することが難しい場合が多い。

		・中小企業の実態として、正社員を採用したくても思うようにいかず、有期労働契約により必要な人材を確保している側面があり、中小企業の人材確保の実態という観点も検討いただきたい。 ・有期労働契約が安定雇用に至るまでのステップという役割を果たしているということは評価することが必要。 ・諸外国で導入されている制度の検討に当たっては、当該国と日本の雇用、労働をめぐるシステムの全体像やその中での有期労働契約、ないしは法制の位置付けの違いなどにも十分に留意すべき。 ・労働者のニーズや現場の労使の取組み方は多様であり、一律のルールによるのでなく、当事者の自主的な創意工夫による有期労働契約の在り方といったものを検討すべき。 ・企業、特に経営環境が厳しい中小企業の実態を十分に踏まえた上での議論をしていただきたい。 ・有期の方に辞めてもらうことが度々起こっては困るもの。しかしながら、一昨年以来、「仕事が消えた」という状況では、正社員の雇用を守るのが精一杯という事態が生じた。 ・労使自治を基本としてほしい。 ・有期労働契約も含めて、単に国内だけの問題ではなく、外国人労働者問題も含めて議論を更に深めていく必要がある。 【全国中小企業団体中央会】 ・労働者の意識、就業形態がどのように多様化しているのか、有期労働契約との関係での分析が必要。 ・４つの職務タイプ区分は、切り口の一つであることを十分に踏まえた検討が必要。 ・需要変動等に伴うリスクは、専ら有期労働者の側に負わせているのではなく、企業、正社員、有期契約労働者が相互に「リスク」を負っているのが現状と認識。 ・いたずらに複雑な制度にするのではなく、中小企業に分かりやすく、シンプルな制度とすることが必要。 ・過度な規制を設けることは、有期労働契約の活用が阻害されることが懸念される。 ・雇用に手をつければ、以後、地域社会におけるその企業の評価に響き、採用に困難を来すので、有期であれ、正社員であれ、可能な限り雇用を維持している。
第２ 有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限、契約の更新・雇止め	１　基本的考え方	【連合】 ・「入口規制」と「出口規制」はセットで議論することが必要。ただし、有期労働者を類型ごとに区分して対応を勘案する必要がある。 ・「入口規制」と「出口規制」を設定することにより、無期から有期への常用代替を防止すべき。 ・有期労働契約自体の濫用的反復更新を防止する立法措置（制度の創設）が必要。 【日本経団連】 ・入口と出口をセットで議論するということの意味合いをどのように理解するべきなのかお教えいただきたい。 【日本商工会議所】 ・労働者の価値観が多様化する中で多様な働き方が求められており、雇用の機会を狭めることのないように注意

		することが必要。 ・我が国の競争力をどう維持していくかという観点も重要。
	２　締結事由の規制	【連合】 ・有期労働は臨時的・合理的な理由がある場合に限定すべき。 ・有期契約を締結できる場合は、（１）一定の事業の完了に必要な期間を定める場合、（２）①新技術開発等で高度な専門職として厚労省が認めた者、②一定の期間内に完了する有期事業で高度な専門職として厚労省が認めた者、③満６０歳以上の労働者に該当する場合、に３年を超えない範囲、（３）①休業中の労働者の補充、②一時的な業務の増大、③業務の性質上一時的な労働、④その他これらに準ずる合理的理由に該当する場合には１年を超えない範囲（これらの定めに違反する期間の定めのある労働契約が締結された場合、期間の定めのない労働契約が締結されたものとみなす。）の場合に限定すべき。 （連合「有期労働契約法案要綱骨子（案）」２００１年１０月） ・有期契約労働者に対する「職業能力開発に関する一定の投資」も契約締結の条件とすべき。 【連合－日本サービス・流通連合】 ・合理的な理由（一時的・臨時的な業務、企業の立上げなど）がない場合は有期では雇えないとすべき。無期の雇用を増やしていくことが大事。 【日本経団連】 ・無期労働契約を原則とした締結事由規制を設けると、労働法全体の在り方に影響を及ぼすため、明確に反対。多様な雇用機会の創出を制限し、過剰な規制となる。雇用の安定、維持という観点から、労働者側にとってもマイナス。無期労働契約の原則についてどうするか、研究会で方向性を示していただきたい。 ・入口規制をしている諸外国の事例で適切に運用されている事例があるのかどうか、実態も含めて検証が必要。 【日本商工会議所】 ・多様な働き方に対するニーズに応えるためにも、締結事由を制限すべきではない。締結事由により有期労働契約を制限した場合、新規の雇用が抑制されたり、企業の海外移転が加速するなど、結果として雇用に悪い影響が及ぶことが懸念される。 【全国中小企業団体中央会】 ・有期労働契約の締結事由を制限することが、安定的な雇用への移行をもたらすとは考えにくい側面も多いことから、締結事由の規制には反対。 ・締結事由の規制は、正社員の採用ができず有期契約労働者に頼っている中小企業の労働力確保を困難にすることも考えられる。
	３　更新回数・利用可能期間に係るルール	【連合】 ・有期労働契約を更新して一定の「区切り」を超えるに至った場合は、無期労働契約とみなすべき。 ・３年を超えない範囲で期間の定めのある労働契約は、満６０歳以上の労働者との契約を除き、１回に限り１年以下の期間を定めて更新す

		ることができるとすべき。また、休業中の労働者の業務を補充する場合など、１年を超えない範囲で期間の定めのある労働契約は、１回に限り更新することができるとすべき。（連合「有期労働契約法案要綱骨子（案）」２００１年１０月） 【連合－UI ゼンセン同盟】 ・（外食の契約期間は短期が主流であり、）２ヶ月の契約期間の例では、１年で５回更新することにもなることから、一律に更新回数の上限を規制することが現実問題として本当にできるのか。 ・勤続年数の上限というものをセットに考えないと難しい。上限経過後は無期労働契約とみなし、希望があれば正社員への登用をするというようなことを検討すべき。 【連合－日本サービス・流通連合】 ・解雇、雇止めの不安を訴える組合員は５%ほどだが、反復更新している組合員が多いこととともに、労働組合があるところであるがゆえの少なさと考えるべき。更新期は憂鬱という組合員は多い。 ・１０年以上も反復して契約を続けて労働している人が有期であるのはどうなのかということについて、検討すべき。 ・基本的に入口をきちんと規制すれば、出口規制については、余り縛らなくてもいいのではないか。 ・出口規制としてどこかで区切りをつけると、その区切りの前での雇止めを規制できるか自信はなく、副作用が多いのではないか。 【日本経団連】 ・中間取りまとめでも７割の事業所は雇止めを行っていないとなっており、それなりに雇用は安定している。 ・「高度技能活用型」について、更新・雇止めに係る規制は必要があまりないのではないかということについては、もう少し議論が必要。 ・更新回数・利用可能期間に係る制限は、短時間労働者、高度技能労働者の雇用機会を著しく狭めるおそれがある。業種・業態によって契約期間の長さがそれぞれ異なっており、回数の制限を一律にするというのは現実としては難しいのではないか。制限を設けることで、労使にとっても予測可能性は向上するが、雇用機会の確保、労働者の意欲の向上につながるかどうかというのは少し課題がある。 ・期間途中の解約と雇止めというものは本質的には違う。「予防的な雇止め」がなくなるという観点から雇止めが疑問の余地なく成立するルールを明確化することがかえって、雇用の安定につながり、企業内教育や教育訓練といったようなものも行われるということになるのではないか。 ・利用可能期間についてルールを設ける場合、（実態に照らして、８割くらいがおさまるなど）適切なレンジで設定をしていただく必要がある。 ・区切りを超えた場合の法的効果として、無期雇用への転化というのはいきすぎ。「解雇予告制度を参考にした雇止めの予告義務」というものが穏当ではないか。また、（雇止めが成立するという）区切りの明確化ともリンクさせることも考えられるのではないか。 ・区切りを超えたら違法状態になるとしても、契約自体がどうなるのか、現在の法制では、雇止め無効でも無期に転化しないこととのバランスも考えながら、議論をする必要がある。 ・区切りを超えて違法状態となった場合、労働基準法第１５条の即時解除権等との整合性はどうなるのか。

		・区切りを明確化するなら、区切りを超えた後のクーリング期間の設定は大変重要。クーリング期間の設定は、単純なわかりやすいルールにしてほしい。 【日本商工会議所】 ・無期労働契約との公平を有期労働契約の締結を規制することによってのみ確保しようとすれば、均衡がとれない。有期労働契約の在り方と同時に、無期労働契約についても検証すべき。 ・雇止めについて規制を強化すると、企業はリスクを回避するため、雇用機会を狭めてしまうおそれがある。 ・業種や業態によって契約期間が異なっており、一律に制限するのは無理がある。勤続年数や更新回数など区切りをつけて、無期みなし、無期雇用への変更申込みみなしなどの規定は導入すべきではない。 【全国中小企業団体中央会】 ・更新回数の制限については、業種・業態・職種によって契約期間に長短がある現状をみると、一律に制限することは困難。 ・利用可能期間の制限については、雇用の安定の見地から十分な配慮が必要。高齢者など長期にわたって働いている場合もある。
	４　解雇権濫用法理の類推適用	【連合】 ・（雇止めについて）解雇権濫用法理の趣旨を法律に明文化する必要がある。 【連合－UI ゼンセン同盟】 ・雇止め法理については、雇止めについて法律で明文化すれば、経営者も認識をして、きちんとした対応ができるのではないか。 【日本経団連】 ・現在のいわゆる雇止め法理は、予測可能性という意味では大変課題があるものになっている。中間取りまとめは「法理は法理として入れるにしても、行政が文書で裏打ちする」と読めるが、その場合には、企業が理解できるようなＱ＆Ａで補完しなければならないが、かなり実務に踏み込んだものを書かざるを得ないため、非常にハードルが高いと思われる。本当にそれで予測可能性が高まるかは疑問である。 【日本商工会議所】 ・雇止め法理を法律で明確化することについては、判例において、正社員の場合と有期契約労働者の場合でどのような違いがあるかも踏まえた上で検討していただきたい。 ・契約時に「業績悪化等の場合に更新しない」と明示しておけば、雇止めができると考えてよいのか。 【全国中小企業団体中央会】 ・中小企業では、雇止め法理について、十分な知識を持っていないことも多い。
第３ 労働条件明示等の契約締結時の課題	１　契約締結時の明示事項等	【連合】 ・契約期間及び期間を定める理由を書面によって明示すべき。（連合「有期労働契約法案要綱骨子（案）」２００１年１０月） 【連合－UI ゼンセン同盟】 ・更新の判断基準の明示については、現実問題としてどこまで具体的にその基準を求められるかがポイントになるので、十分検討が必要。

		【日本経団連】 ・現行制度でも大きな問題はないのではないか。更に書面明示のルールを徹底するということがまず一番大切。 【日本商工会議所】 ・今の制度の周知を図って、更に浸透させていくことが重要。 【全国中小企業団体中央会】 ・契約締結時の明示事項については、現行の制度で問題ない。
	２　契約期間について書面明示がなされなかった場合の効果	【連合－UI ゼンセン同盟】 ・契約期間の書面による明示がない場合は、無期契約として取り扱うか、罰則規定を検討すべき。 【日本経団連】 ・書面明示の欠如によって雇用期間の定めが無効ということは、相当難しく、妥当性を欠く。 ・何らかの労働契約の申込みがあったと推定するということについては理解はできるが、「無期労働契約とみなす」というのは非常に強いのではないか。書面明示の欠如により、契約自体に何かの瑕疵がある場合は、契約自体が無効になると考えるが、そうでないというのであれば、その考え方についてお示しいただきたい。 ・明示に係るルールを設けるならば、一定期間内に明示をすることで救済措置を設けていただきたい。30 日以内とか、1 か月以内という範囲を基準にして議論をしていただきたい。 【日本商工会議所】 ・無期労働契約とみなすことについては使用者の意思が反映されていないこと、有期と無期とでは仕事と責任範囲、期待などが異なっている部分が多く、有期の契約を自動的に無期に変更することは難しいといった理由から、反対。 【全国中小企業団体中央会】 ・書面がなくても当事者間で有期とすることに合意している場合もあり、書面の欠如ですべて「無期とみなす」ということにならないようにする必要がある。
第４ 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題	１　契約期間の設定	【連合－UI ゼンセン同盟】 ・短期契約については、企業側と働く側にいろいろなニーズ（契約内容を相互に確認、家庭環境の変化に応じ働き方が変えられる、更新の面談が使用者とのコミュニケーションの場になる、評価の反映等）がある。しかし、逆に、職場を眺めるとほとんど毎日、誰かの契約更新の場を持たなければならないというデメリットもある。 【日本経団連】 ・中間まとめでは、「１回の契約期間の短縮化（細切れ化）が進んでいる」とあるが、業種によってそういうものもある点をどう理解するか。 ・区切りの基準の明確化が図られれば、自然に落ち着いてくるものではないか。１つひとつの契約の締結時を見て、それが１週間なのか、

		１日だとか、それが短いという議論をしてもあまり意味がある議論ではなく、結果として振り返ってみたら、細切れの契約が反復更新されていたということについてどう見るのかという観点で議論いただく必要がある。
	２　雇止めの予告等	【連合】 ・雇止めの予告や雇止め後の生活安定等についても、「雇止め」にまつわるトラブルが多いということに鑑み、十分に慎重な議論が必要（解雇の金銭解決につながらないように）。 【日本経団連】 ・雇止めの予告等についても、対象を広げることも含めて見直しの上、法律に基づくものとするとあるが、対象を広げる具体的な理由を教えてほしい。
	３　雇止め後の生活安定等	【連合－UI ゼンセン同盟】 ・雇止めについて、一律に手当の支払を求めることについては、慎重に論議することが必要。退職金制度の導入や雇用保険の充実も含めた対応をまず先にすべき。 【日本経団連】 ・雇止め手当、雇止め保障については、有期労働契約こそ雇止めについての保障という制度が非常になじむものなのではないか。 ・「現行の解雇予告の制度における予告手当」とフランスのような、「契約終了手当」は、どういった点が違うのかを教示いただきたい。公的な支援の充実や雇用保険法もあるので、そういう点を踏まえ、どのように入れ込むのか。 【日本商工会議所】 ・雇止め時の手当については、労働の対価以外に企業に支払義務を課すものであり、導入には反対。生活の安定のためということであれば、労働政策で考えるのではなくて、社会政策や福祉政策といった観点から対応を検討すべき。 【全国中小企業団体中央会】 ・雇止めの際の一定の手当について、支払義務を課すことについては反対。
第５ 均衡待遇、正社員への転換等	１　基本的な考え方	【連合】 ・（均衡待遇、正社員への転換等についての）「多様な選択」や「総合的な取組み」（P23・３行目）という表現は、労使の同床異夢となりかねない。 ・「パートタイム労働法も踏まえ～無期化や正社員転換等を推進する（P22・中段）」のみの表記で良い。
	２　均衡待遇など公正な処遇	【連合】 ・労働契約に期間の定めがあることを理由に、類似の通常の労働者と差別的な取扱いをしてはならないとすべき。 （連合「有期労働契約法案要綱骨子（案）」２００１年１０月） ・有期契約労働者の労働条件等については、過半数労働組合等との協議を行うものとすべき。 （連合「有期労働契約法案要綱骨子（案）」２００１年１０月）

		【連合－UI ゼンセン同盟】 ・賃金面における格差については、現状では、労使間で是正するというのは非常に難しく、正社員と短時間組合員の労労対決のような構図が出てくる可能性もあるため、慎重に考えることが必要。 ・労使間というより法的にどう是正していくのか、最賃の問題なのかを含めて議論が必要。 【連合－日本サービス・流通連合】 ・職務給と職能給の合体版のところが多いので、職務の内容や成果、意欲、能力等々の要素での均等待遇については、今できる状況にあると考えており、同一価値労働同一賃金といった観点から、新しい正社員の制度をつくっていけば、雇用も安定して、企業としてもそれなりの対応ができると考えている。 【日本経団連】 ・ＥＵ諸国のような有期労働契約者であることを理由とした合理的理由のない差別の禁止ということを即我が国に導入することは不可能ではないか。比較し得る正社員の在り方について検討がなければ、有期労働契約者の処遇の在り方を論ずることが難しい。「パート労働法」の枠組みを有期労働契約者にも応用するということについては、パートと有期のバランスをどう考えるのか十分な検討が必要。 【日本商工会議所】 ・我が国においては単に職務が同じというだけでは正社員との比較は困難。有期契約労働者と正社員とはそもそも責任や役割が異なっており、均等・均衡待遇の一律的な適用は無理がある。どの社員との均等を図るのかが不明確であって、均等待遇の実現は無理がある。 ・限られた原資の中で、有期労働契約者の処遇を改善すれば、正社員の待遇を見直さざるを得ない。有期雇用の理由として、一般に正社員の解雇が難しいことが挙げられており、この点について、どのように考えていくのか。 【全国中小企業団体中央会】 ・正社員と有期契約労働者とは、責任や役割が異なり、均衡待遇の一律的な適用は困難。
	３　正社員への転換等	【連合】 ・常時ある業務を「有期」で契約することは問題で、無期への転換を図るべき。 【連合－UI ゼンセン同盟】 ・基本的には正規労働者への転換を推進すべき。外食産業においては、（正社員の新規又は中途）採用を抑制する中で、ゼロからスタートする者を入れる余裕がなくなっている。何らかの知識、経験を有する短時間労働者が正社員になると即戦力となり、短時間労働者の正社員への登用は非常に重要になっている。 【連合－日本サービス・流通連合】 ・契約社員はともかく、パート労働者には、正社員に転換して残業が必要になったり、休暇の取得が困難になっては困るという者もいる。 ・二者択一でなく、多様な無期の労働者という働き方を作っていくべき。そのときにいかに正社員との均等を考慮して作っていくかについてはいろいろな形の規制が必要。

		【日本経団連】 ・正社員転換については、義務付けとかインセンティブというのは、通常、企業に対する奨励金や制度導入の助成金といったものをイメージするが、それ以外にどういうものがあるのかぜひ議論を深めていただきたい。 ・無期契約限定社員については、時間限定、勤務地限定、職種限定といった多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにするということについて、検討してみたい。ただ、解雇権濫用法理の扱いも含めて、議論を深める必要がある。「正社員」という言葉を使うか使わないか整理していただきたい。このような場合、労働条件の明示、就業規則、労働協約において、正社員と違うことを表現するためのモデルがないと、企業の方も検討しづらいのではないかと思うので、モデル様式をお示しいただければありがたい。 【日本商工会議所】 ・有期と無期では根本的に期待する成果に違いがあり、両者の差を無視した一律な対応をとるべきではない。 ・職務や職場、事業所を限定した契約期間に定めのない雇用形態については、一律に規定すべきものではなく、個々の企業の実情に応じて対応すれば足り、事実多くの中小企業で正社員転換を視野に入れている。転換の制度化を検討する前に、まず実態をよく分析していただきたい。 【全国中小企業団体中央会】 ・事業主に対して、有期契約労働者から正社員への転換を推進するための措置を義務付けることについては、反対。たとえば、定年到達後、５年間を最長に再雇用した者についても、正社員化の義務を課すのは、無理である。
第６ 一回の契約期間の上限、その他	１　平成１５年労働基準法改正の影響等	【連合】 ・契約期間の上限の引上げは反対。もう少し検討すべき。 ・上限が「１年」から「３年」に延長されたが、その影響を検証しつつ、改正前の「１年」に戻すべきかどうか検討すべき。 ・利用可能期間の上限規制（出口規制）も含め、安定雇用への誘導を進めるべき。 【連合－UI ゼンセン同盟】 ・外食産業を例にとると、契約期間３年の例は見かけない。これを更に延長するよりも、逆に最低の期間を規制する方向が外食産業にとってはいいのではないか。 【連合－日本サービス・流通連合】 ・基本的に有期は期間限定で臨時的な仕事であるはずなので、３年を超えるものはいかがなものか。３年を延ばす必要はないのではないか。 ・高度の専門知識を有する労働者は、５年を延ばすということも検討してもいい。 【日本経団連】 ・選択の自由を広げる観点からは、契約期間の上限を引き上げることは望ましいが、１年より長い有期労働契約を結んでいる例があまり多くはないことから、総合的に検討するということでいいのではないか。理念的には５年を超える有期労働契約があってもいいのではないか。

		【日本商工会議所】 ・３年が有期労働契約を利用できる上限と勘違いしている実態があることから、この点については、誤解されないように明示すべき。 【全国中小企業団体中央会】 ・一回の契約期間の上限については、現状の原則３年を維持することは望ましいが、更新回数制限、利用可能期間制限との関係も含め総合的に検討することが必要。
	２　暫定措置についての取扱い	【連合】 ・無期契約においては、労働者側から予告をして退職できる現状を鑑みれば、有期契約の労働者も、予告を経て退職できるものとすべきであり、そのリスクは使用者が負うべき。 【日本経団連】 ・暫定措置については、片面性が解消されるということについて、検討されるべきだと思うが、当該規定が国会修正で入った経過も踏まえ、総合的な議論が必要。 【全国中小企業団体中央会】 ・暫定措置については、役割を終えたものと認識。廃止してかまわない。