

(別添)

## 調査経緯

### □ 調査概要

- 調査対象：全国の5人以上事業所中、標本事業所14,331箇所（11,426箇所より回答）
- 調査期間：2009年7月16日～8月12日
- 調査内容：
  - － 全体勤労者数、期間制勤労者数、法適用除外者数
  - － 法施行（2007年7月）以後、新規採用又は更新時点から勤続2年以上の者中、今後1年間の契約期間満了者数
  - － 7月の契約期間満了者に対する事業所による措置内容
- 調査方法：地方労働官署の勤労監督官による事業所訪問調査

\* 本統計は、統計庁の承認統計ではなく労働部のモデル調査である。

### □ 調査経過

- 2009年7月、外部専門家への委託により、標本事業所14,331箇所を選定。
  - － 11,426箇所（79.7%）より回答、期間制雇用については6,827箇所（59.7%）。
- 2009年7月16日～8月12日、調査実施及び誤謬修正作業。
- 2009年8月13～31日、原資料の検証及び母数推定。

※ 一部調査項目の回答に対する追加確認等、誤謬検討期間が長くかかり、発表が遅れたものの。

### □ 期間制勤労者の規模

(単位：千人、%)

	勤労者	期間制勤労者	勤労者中期間制の割合
非正規職実態調査 (A)	12,353	2,035	16.4
経済活動人口調査 (B) 1)	13,510	2,313	17.1
B-A (A/B×100)	1,157 (91.4)	278 (87.9)	

- 1) 経済活動人口調査について、統計庁の発表結果を基に労働部が5人以上事業所の統計を算定（以下同じ）。

□ 期間制法適用対象者の規模

(単位：千人、%、%p)

期間制勤労者	総計	適用対象者	適用除外者
非正規職実態調査 (A)	2,035 (100.0)	1,185 (58.2)	850 (41.8)
経済活動人口調査 (B)	2,313 (100.0)	1,657 (71.6)	656 (28.4)
B-A	278	472 [13.4]	-194 [-13.4]

1) 55歳以上である者、週15時間未満である者、事業の完了、専門職種等、全ての除外理由を含む。

2) 55歳以上である者、週15時間未満である者のみを含む。

□ 経済活動人口調査上の月別期間制勤労者の規模

(単位：千人)

5人以上	2009						
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
全体	1,820	1,816 (-4)	2,214 (398)	2,225 (11)	2,225 (0)	2,437 (212)	2,313 (-125)
2年以上	707	696 (-11)	845 (149)	829 (-16)	809 (-20)	778 (-31)	638 (-140)

※ ( ) は前月比増減。

○ 韓国は 法施行の <sup>大量</sup> 移行に 対応して 増加した。  
 ○ 韓国は、雇用増減が 2010年 2月 27日 (半端)

有期労働契約法制 日本の現行法制、諸外国との比較

参考1(第11回資料)

	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	・中絶後の再雇用は、中絶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のみなし	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、無期のみなし	・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、無期のみなし、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、無期のみなし、賠償金支払、刑事罰	・期間満了時に、期間の定めのない契約での継続が使用者から提示されなかった場合に、使用者から契約終了手当(原則、契約期間中に支払われた税込総報酬の10%)が支払われる。 ・有期労働契約の終了後、同じ職に有期労働契約や派遣で労働者を採用するためには、「クーリング期間」を置かなければならない。 ①契約期間が14日以上の場合、更新を含めた最初の契約期間の3分の1 ②契約期間が14日未満の場合、更新を含めた最初の契約期間の半分(適用除外あり) ・違反は、無期契約とみなされるほか、刑事制裁の対象ともなる。

有期労働契約法制 日本の現行法制、諸外国との比較

	理念	契約締結時の労働条件等の明示	均衡待遇・差別的取扱いの禁止	正社員・無期契約への転換推進
アメリカ	有期と無期の法的位置づけに差なし	・多くの州では、1年を超える有期雇用契約を締結する場合、書面に よらなければ当事者は法的拘束力を否定される。	なし	なし
日本	有期と無期の法的位置づけに差なし	・契約期間、賃金その他一定の労働条件は書面で明示する必要 (罰則) ・更新の有無、更新の判断基準を明示する必要(大臣告示)	<均衡待遇> ・短時間労働者については、パートタイム労働法で均衡待遇を推進(正社員と同 視しうる短時間労働者については差別禁止規定あり)	<正社員転換推進> 短時間労働者については、パートタイム労働法により、事業主は、通 常の労働者への転換を推進するため、① 通常の労働者に係る求人 情報をその雇用する短時間労働者に周知、② 社内公募の機会提 供、③ 通常の労働者への転換試験の整備等のいずれかの措置を講 じなければならない。
デンマーク	有期の濫用防止	不明	<正当事由がない場合の不利益取扱い禁止> ・有期契約労働者の労働条件は、その差が、雇用関係に期間制限があること のみを理由としている場合や客観的理由により正当化されない場合は、比較可能な 無期契約労働者へ適用されるものよりも不利であってはならない。 ・報酬の期間比例の原則の適用。 ・勤続年数を資格とする労働条件を設定するときは、その基準を異ならせることに 正当化できる理由がない限り同じにすること。	<無期契約転換推進> ・使用者は、有期契約労働者に対して、他の労働者と同様常用的地 位を得る機会を持てるよう、事業所における欠員について情報提供す るものとする。 ・使用者は、可能な限り、有期契約労働者がその技能、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ヶ月以上継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、賃金その他の労働条件等において合理的な理由なく不 利に取り扱うこと	<無期契約転換推進> ・使用者は、期間の定めのない労働契約を締結して新たに労働者を 雇用とする場合、当該事業又は事業場の同種又は類似業務に従事す る期間制労働者を優先的に雇用するように努めなければならない。
ドイツ	有期の濫用防止	・労働契約の期間設定は、有効となるためには書面性が必要。 ・この場合、口頭で有期労働契約を締結し、後で書面を交付するこ とは許容されない(判例)。 ・違反した場合、無期みなし	<正当事由がない場合の不利益取扱い禁止> ・有期雇用労働者は、客観的な理由が異なる取扱いを正当化する場合を除き、労 働契約の期間設定を理由として、比較可能な無期契約労働者よりも不利に取り扱 われなければならない。 ・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)