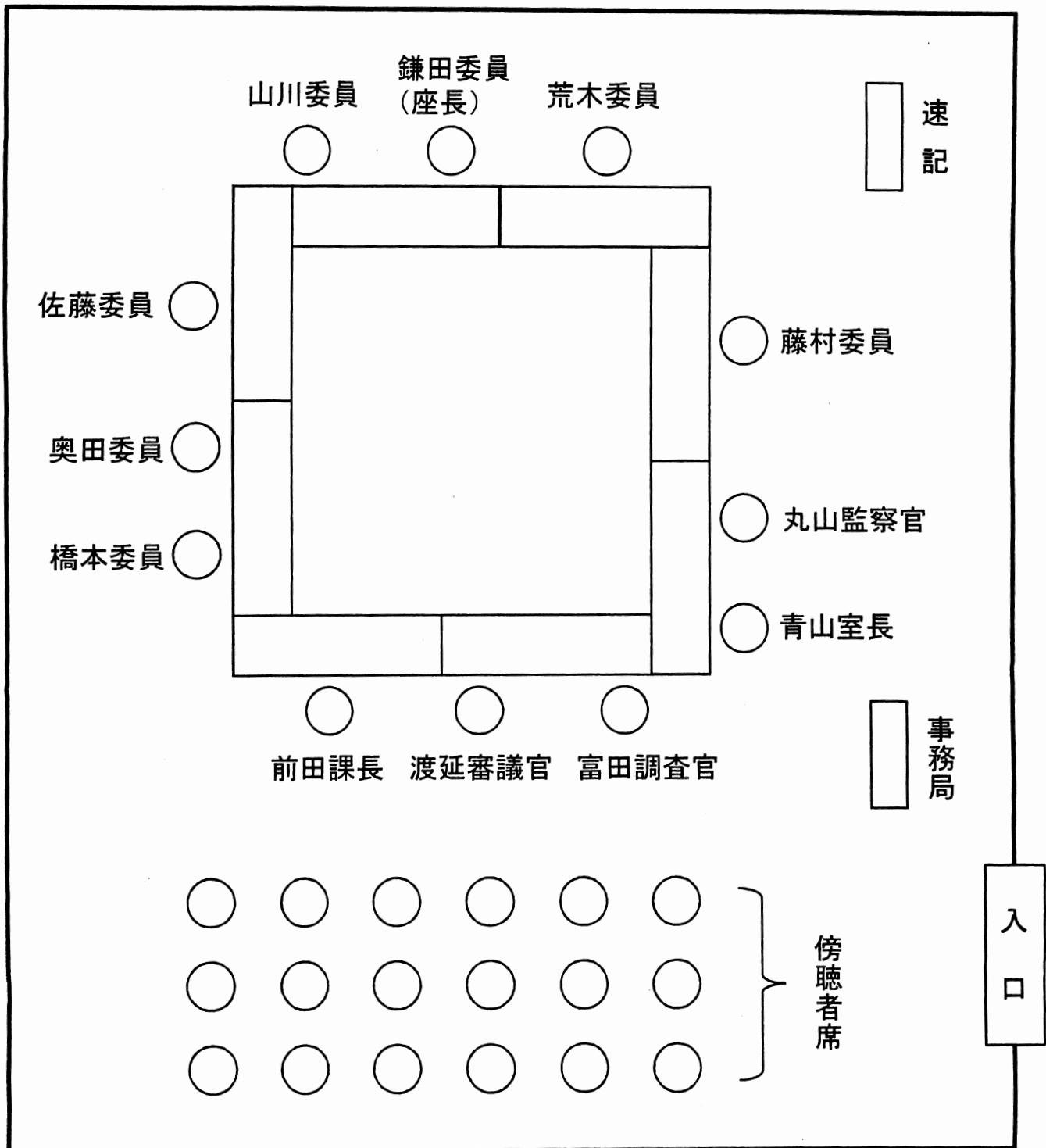


第8回 有期労働契約研究会 座席表

日時 平成21年11月25日(水)10:00～12:00

場所 厚生労働省 共用第8会議室(6階)



第8回 有期労働契約研究会

平成21年11月25日(水) 10:00~12:00
厚生労働省共用第8会議室(6F)

議事次第

1. 開会

2. 議題

- (1) 論点(契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換)について
- (2) その他

3. 閉会

資料項目

資料1：前回(第7回)の議論の概要

資料2：論点について(案)

資料3-1：均衡待遇と不利益取扱いの禁止について

資料3-2：有期契約労働者に係る「均衡待遇確保対策」と「正社員転換推進対策」について

資料4-1：有期労働契約研究会におけるヒアリング結果概要(論点関係部分)

資料4-2：平成21年有期労働契約に関する実態調査報告書(論点関係部分)

資料4-3：諸外国の法制度について(論点関係部分)

資料4-4：有期労働契約に係る代表的な裁判例(論点関係部分)

資料4-5：有期労働契約に関するこれまでの提言(論点関係部分)

資料4-6：有期労働契約に関する参考条文(論点関係部分)

第7回 有期労働契約研究会 議事概要

1 日時 平成 21 年 10 月 23 日(金)18:00~20:00

2 場所 厚生労働省専用第 21 会議室(17F)

3 出席者

〈委員〉

荒木委員、奥田委員、鎌田委員、橋本委員

〈事務局〉

渡延労働基準局審議官、前田労働基準局総務課長、富田労働基準局勤労者生活部企画課調査官、青山労働基準局総務課労働契約企画室長、丸山労働基準局監督課中央労働基準監察監督官

4 議題

- (1) 平成 21 年有期労働契約に関する実態調査結果について
- (2) 論点（総論、有期労働契約の範囲等、契約期間）について
- (3) その他

- 従来は正社員と有期契約労働者とでは、保護のレベルにかなり違いがあつたが、労働力の流動化も踏まえ、非正規労働者の位置づけをどうするのかという雇用システムについての共通認識をもった上で正社員、有期契約労働者それぞれの保護をどうするのか議論することが必要。
- 我が国の民事法においては、労働契約について無期原則を定めていると解釈できる規定はない。また、有期労働契約自体の濫用を防止するとの法理も形成されていないのではないか。
- 有期契約の締結や反復継続についても制約している法律はないが、解雇権濫用法理の類推適用については、有期契約労働者が同じような仕事をしている正社員と同じように長期間にわたって反復継続使用される中で、有期契約というだけで雇止めになるのは明らかに均衡を失するということで、このような法理ができたと考えられる。
- 東芝柳町工場事件では、意思解釈レベルで実質的に無期契約と異なると判断されているように思われるが、日立メディコ事件などの判例においては、明らかに両当事者が有期性を認識し更新を重ねていたケースで当事者の意思というより労働者の期待権を保護しており、権利濫用を防止するという考え方が出てきているとみることもできる。

第8回 有期労働契約研究会

平成21年11月25日(水) 10:00~12:00
厚生労働省共用第8会議室(6F)

議事次第

1. 開会

2. 議題

- (1) 論点(契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換)について
- (2) その他

3. 閉会

資料項目

資料1：前回(第7回)の議論の概要

資料2：論点について(案)

資料3-1：均衡待遇と不利益取扱いの禁止について

資料3-2：有期契約労働者に係る「均衡待遇確保対策」と「正社員転換推進対策」について

資料4-1：有期労働契約研究会におけるヒアリング結果概要(論点関係部分)

資料4-2：平成21年有期労働契約に関する実態調査報告書(論点関係部分)

資料4-3：諸外国の法制度について(論点関係部分)

資料4-4：有期労働契約に係る代表的な裁判例(論点関係部分)

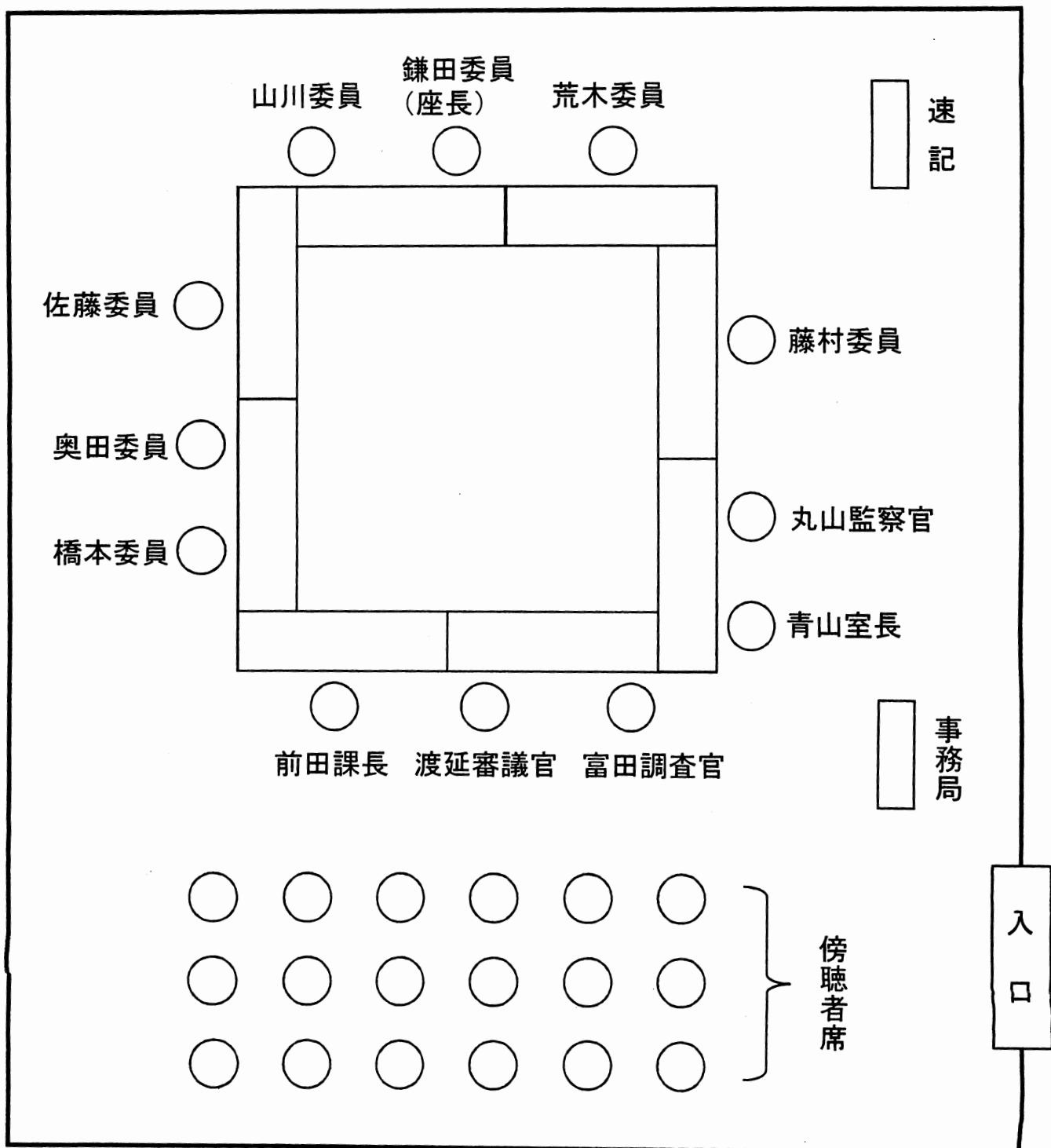
資料4-5：有期労働契約に関するこれまでの提言(論点関係部分)

資料4-6：有期労働契約に関する参考条文(論点関係部分)

第8回 有期労働契約研究会 座席表

日時 平成21年11月25日(水)10:00~12:00

場所 厚生労働省 共用第8会議室(6階)



- 締結事由の制限については、制限をするか否かの議論に加えて、制限をする場合には、具体的な事由を限定列挙する方式に限らず、「合理的な理由が必要」と一般的に書く方式も含めて議論が必要である。
- (ヒアリングにおけるある企業の関係者の発言に関連して)企業の実務においては、更新を重ねた結果、通算した勤続年数が契約期間の上限である3年を超えると、雇止めに関する法理が適用される可能性があると考え、いわば「企業防衛的」考慮からこの3年が勤続年数の上限として受け止められている実態がある。これも踏まえ、勤続年数の上限や更新回数の上限について検討するべき。
- フランスの締結事由の制限は、「原則は無期契約である」という考え方を前提とするものであるのに対し、ドイツの法制は、民法典に有期契約・無期契約の双方を並置した上で、有期契約労働の更新後の雇止めについて、無期契約の解除に適用される解雇制限法による解雇規制の潜脱を防止するという判例により形成された考え方を実定法化するに至ったものであると理解できるのではないか。
- ドイツの法制は、何度も反復更新された有期契約の雇止めに係る裁判が基礎となっており、実質「雇止め法理」に近いという認識を持っているが、最後の更新のときに正当事由があるかを見るものであり、また、その事由も法律に定められたものは例示列挙であることから、フランスに比べ柔軟であり、それほどドラスティックな規制という印象はない。
- フランスの締結事由の制限は、有期労働契約の締結には必ず客観的な事由が必要である。これに対して、ドイツの場合は、沿革的に経過をたどれば、解雇規制の潜脱防止という観点から、1960年に有期契約締結に客観的事由を要求する判例が出された。しかし、その結果、労働市場が硬直的になつたため、フランスとは異なり、1985年の就業促進法で客観的な事由がなくとも18ヶ月間は、有期契約を締結・利用できるという立法的対処がなされた。それでもなお高い失業率に対処できないというので、1996年法は客観的事由なく有期契約を利用できる期間を2年間に延長した。さらに現在は、その2年間を協約で延長することができ、また、新規立ち上げ企業の場合には、4年間は客観的事由なく利用可能としている。つまり有期契約の利用を解雇規制の潜脱と見て厳格に規制した結果、市場の硬直性が生じたため、これを立法により緩和してきたのがドイツの展開と理解している。
- フランスの締結事由の制限については、(2)①の「事業活動が一時的に増加する場合」について、実際には広いものが許容されているという指摘もある

る。その他、(3)の季節的雇用、慣行的有期労働契約に該当している領域が広いことやクーリング期間を「活用」しているものもあるかもしれない。また、失業問題に対応するため、例えば若年層の訓練など締結事由の拡大を行つており、有期法制の中で適用除外されている規定もあり、事実フランスにおける有期契約労働者の数自体は他国に比し顕著に少ないということはない。

- 現在の判例法理における解雇権濫用法理の類推適用については、実質無期と異なる場合に加え、実質無期といえなくとも、労働者の期待を保護すべき場合も含まれているため、企業にとっての予測可能性に欠けている。(そのため、企業において、実務上、勤続年数を3年までとする運用がみられる。)。一方、諸外国同様に、更新回数や勤続年数の上限を規定することは、予測可能性を与えるというメリットがある一方、それ以上雇用を継続すると正社員扱いが強いられることになると、正社員化に向かわず、そこで更新せずに雇用が失われるという副作用もある。その両方の面を考慮する必要がある。
- 判例法理のように就業形態の多様化を踏まえ、個々の労働者の問題として個別に判断することも重要だが、日本における全体の雇用システムをどのようにしていくかを考えることも重要である。フランスにおいては、個々の労働者にとって雇用機会が失われるリスクがあることよりも雇用システムの在り方を重視したといえる。先に確認したように、我が国の現行法制に特別の規制がないところに、これを設けるとすれば「規制の正当性」が問われる。日本において、実態調査結果にあるように需要の中長期あるいは急激な変動に応じた雇用調整のしやすさというのが企業の切実なニーズとすれば、それが不可であるとどのような理由で言えるのか、経済社会を踏まえた判断が必要。また、個々の労働者が望んだらどうするのかについても検討が必要。
- 有期契約の終了原因是期間満了であるが、こういった形式上の理由と、業務量を調整したいからとか当該労働者の職業能力に問題があるからという実質的な理由が違ってくることが多いと考えられ、一つの考え方としては雇止めの理由がある程度要求されるという可能性もあり得る。ただ、そうすると有期契約の基本的性格が変わるので、当事者の意思が3年であればそれで終了し、そうでなければ雇止めの理由が必要というような考え方もありうる。
- 締結事由の制限をかけると、世の中の流動的な雇用への需要自体が無くならなければ、有期契約に代わる別の雇用形態を模索することになる。かつてのドイツにおいても判例法で客観的事由をすべて要求したら失業が増えたことがあり、立法で緩和してきた。また、韓国においても、諸外国の法制を検討した上で、大議論の末、締結事由は規制せず、勤続年数の上限を規制するという方法を採用したと聞く。

- 論点ペーパーにおいて、3の「1回の契約期間の上限」に記載されている諸外国の法制との比較については、勤続年数等の上限の内容に関するものであり、2の「有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限」に整理し直すべき。
- 契約期間の上限延長については、ニーズとして現われていないのではないか。

以上

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 21 年 11 月 25 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~~とすることが適當としている。

【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。

次回以降の論点項目

- ・ 更新・雇止め
- ・ その他

均衡待遇と不利益取扱いの禁止について

資料3-1

我が国のパートタイム労働法における均衡待遇

- 「均衡待遇」とは、通常の労働者との職務、人材活用の仕組み・運用や契約期間の違いに応じてそれぞれ法律に定められた措置を講ずることにより、待遇面のバランスを図ること。
(我が国独特的概念)
- 職務内容の相違に関わらず、すべての短時間労働者が措置の対象となる。
→ 職務内容が異なる場合も措置の対象。
- 賃金については、その決定方法に係る規制であり、賃金の水準については直接の規制なし。
- 主な履行確保手段は、行政指導と紛争解決援助制度。

諸外国の有期法制における不利益取扱いの禁止

- 主な欧州諸国の有期法制では、客観的な理由により正当化される場合を除き、有期契約労働者であることを理由として、比較可能な無期契約労働者よりも不利な取扱いをしてはならないこととされている。
- 職務や格付けが同じ無期契約労働者がいる有期契約労働者が対象となる。
→ 職務内容が異なる場合は対象とならない。(いわゆる「同一価値労働同一賃金」ではない。)
- 報酬比例の原則が適用されるなど、賃金の水準についても規制の対象となる。
- 主な履行確保手段は、民事裁判。

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 リアアップの ための訓 練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のも の(慶弔休 暇、社宅の 貸与等)
①通常の労働者と同視すべきパート労働者	同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	○	○	○	○	○
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパート労働者	同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○
③通常の労働者と職務の内容が同じパート労働者	同じ	異なる	—	△	—	○	△	○
④通常の労働者と職務の内容も異なるパート労働者	異なる	—	—	△	—	△	△	○

○…パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止

□…同一の方法で決定する努力義務

○…実施義務・配慮義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

有期労働契約研究会におけるヒアリング結果の概要 (契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換)

● 契約締結時の課題

- 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。(流通業)
- 「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。(人材派遣業)
- 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。(中小企業)
- 「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。(労働相談担当者)

● 均衡待遇

- 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。(製造業関係の労働組合)
- 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、人事待遇制度を一本化した。この人事待遇制度では、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。(流通業関係の労働組合)
- 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。(流通業関係の労働組合)
- 10年ぐらいかかる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。(非正規労働者を組織している労働組合)

● 正社員転換

- 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。(製造業)
- 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。(流通業)

- 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。(中小企業)
- 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。(製造業関係の労働組合)
- 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。正社員を希望する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。(流通業関係の労働組合)

以上

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 【抜粋】

(1) 労働契約締結時の契約・更新に関する労働条件等の明示

第1-1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							不明	
	明示していない	明示している	方法						
			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1-2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							不明	
	明示していない	明示している	方法						
			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1-3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							不明	
	明示していない	明示している	方法						
			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。

(2) 残業の有無

第 2 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						不明	
		残業することはない	残業することある	平均残業時間					
				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	
事業所に正社員がないない場合	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：()内は残業することあると回答した事業所を100とした割合である。

(3) 異動・転勤の有無と範囲

第 3 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						不明	
		異動・転勤することはない	異動・転勤することある	範囲					
				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		
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)	
正社員	100.0	24.9	71.9 (100.0)	(53.7)	(27.9)	(12.7)	(4.2)	(1.5)	
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)	
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)	
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)*	
軽易職務型	100.0	81.5	16.9 (100.0)	(6.2)	(41.2)	(36.1)	(16.3)	(0.1)	
事業所に正社員がないない場合	100.0	90.7	9.3 (100.0)	(-)	(2.3)*	(11.9)*	(85.8)*	(-)	

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・転勤することあると回答した事業所を100とした割合である。

(4) 昇進の有無

第4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							不明
		昇進する ことはない	昇進する ことがある	範囲					
				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。

(5) 基本給の水準

第5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。

(6) 退職金、賞与の有無

第 6 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
事業所に正社員がない場合	100.0	1.1	3.5	37.6	0.8 *	20.8	0.1 *	0.0	2.8	42.8

(7) 退職金の水準

第 7 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
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
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。

(8) 教育訓練機会

第8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と、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。

(9) 福利厚生の有無、内容

第9表 正社員及び職務タイプ、福利厚生の有無、内容別事業所の割合

(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	福利厚生の有無									不明		
		福利厚生はない	福利厚生がある	内容(複数回答 該当するもの全て)									
				法定外健康診断(人間ドックなど)	慶弔見舞金	保養施設の利用	託児施設の利用	食堂・休憩室・更衣室の利用	社内行事への参加	財形貯蓄・企業年金			
総数 (有期契約労働者)		100.0	13.1	84.2 (100.0)	(42.2)	(64.6)	(30.3)	(2.5)	(75.5)	(67.6)	(19.3)	(6.8)	2.7
正社員		100.0	3.6	93.3 (100.0)	(62.8)	(91.4)	(42.4)	(5.3)	(73.4)	(75.6)	(54.7)	(39.7)	3.1
職務タイプ (有期契約労働者)													
正社員同様職務型		100.0	9.4	88.6 (100.0)	(46.3)	(68.4)	(27.1)	(1.9)	(75.9)	(71.1)	(23.8)	(9.8)	2.0
高度技能活用型		100.0	18.2	81.2 (100.0)	(65.1)	(88.1)	(45.0)	(5.1)	(89.0)	(68.1)	(30.3)	(25.4)	0.6
別職務・同水準型		100.0	14.5	80.3 (100.0)	(48.2)	(69.1)	(34.6)	(4.6)	(71.7)	(66.6)	(12.3)	(8.0)	5.2
軽易職務型		100.0	16.1	82.1 (100.0)	(35.0)	(58.8)	(31.6)	(2.4)	(76.1)	(66.4)	(16.6)	(2.6)	1.7
事業所に正社員がない場合		100.0	10.6	70.7 (100.0)	(34.1)	(42.9)	(29.1)	(-)	(67.1)	(23.1)	(11.4)	(0.1)*	18.7*

注：()内は福利厚生があると回答した事業所を100とした割合である。

(10) 正社員転換制度及び転換実績の有無

第 10 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							不明	
	制度はない	制度がある	転換実績						
			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。

(11) 正社員転換を実施する上での支障

第 11 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

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 【抜粋】

(1)労働契約締結時の契約・更新に関する労働条件等の明示

第1-1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

	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1-2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

	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1-3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

	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。

(2) 正社員との比較による、残業時間の有無と平均残業時間

第2-1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

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2-2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。

(3) 正社員との比較による、異動・転勤の有無と範囲

第3-1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3-2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異動のみ	有期契約労働者と正社員は事業所外の異動がある	有期契約労働者と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。

(4) 正社員との比較による、昇進の有無

第4-1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
事業所に正社員がない場合	100.0	8.0	59.9	32.1

第4-2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
職務タイプ					
正社員同様職務型	(77.6)	100.0	74.7	0.5	4.2
高度技能活用型	(73.3)	100.0	74.7	4.9	5.6
別職務・同水準型	(70.2)	100.0	78.7	0.5	2.7
軽易職務型	(68.2)	100.0	79.4	0.2	2.0

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。

(5) 正社員との比較による、基本給の水準

第5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
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
高度技能活用型	(100.0)	100.0	15.8	16.7	18.6	35.7
別職務・同水準型	(100.0)	100.0	3.3	5.2	21.2	48.3
軽易職務型	(100.0)	100.0	1.6	2.7	18.9	56.1

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。

(6) 正社員との比較による、退職金の有無と水準

第6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]
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]
高度技能活用型	(100.0)	100.0	77.4	15.8 [100.0] *	[34.3]	[28.6]	[37.1]
別職務・同水準型	(100.0)	100.0	74.6	10.6 [100.0]	[2.2]	[10.0]	[87.8]
軽易職務型	(100.0)	100.0	73.4	7.6 [100.0]	[2.0]	[6.1]	[91.9]

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。

(7) 正社員との比較による、賞与の有無と水準

第7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

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。

(8) 正社員との比較による、諸手当の有無と内容

第8表 職務タイプ、正社員と比較した退職金、賞与以外の諸手当の有無及び内容の割合

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	有期契約労働者に諸手当がない、正社員にある	有期契約労働者に諸手当があり、正社員にない	有期契約労働者にも、正社員にも諸手当がない	有期契約労働者にも、正社員にも諸手当がある	退職金、賞与以外の諸手当の数			
						有期契約労働者の方が、正社員より諸手当の数が多い	有期契約労働者の方が、正社員より諸手当の数が少ない	有期契約労働者と、正社員の諸手当の数が同じ	
総数	(52.6)	100.0	32.8	0.1	2.1	65.0 [100.0]	[0.8]	[81.6]	[17.6]
職務タイプ									
正社員同様職務型	(68.7)	100.0	28.1	0.1	2.4	69.4 [100.0]	[1.0]	[77.4]	[21.5]
高度技能活用型	(63.8)	100.0	36.9	0.7	2.1	60.3 [100.0]	[2.4]	[75.3]	[22.4]
別職務・同水準型	(47.0)	100.0	32.8	0.3	2.0	64.9 [100.0]	[0.4]	[84.2]	[15.4]
軽易職務型	(43.0)	100.0	39.1	0.0	1.7	59.2 [100.0]	[0.4]	[88.5]	[11.1]

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、正社員の退職金・賞与以外の諸手当の有無について「わからない」と回答せず、正社員と退職金・賞与以外の諸手当の数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退職金・賞与以外の諸手当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。

(9) 正社員との比較による、昇給の有無

第9表 職務タイプ、正社員と比較した昇給の有無の割合

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給がない、正社員はある	有期契約労働者は昇給があり、正社員はない	有期契約労働者は昇給がない、正社員もない	有期契約労働者も、正社員も昇給がある	(単位：%)		
						正社員と比較可能な有期契約労働者計	正社員と比較可能な有期契約労働者計	正社員と比較可能な有期契約労働者計
総数	(65.5)	100.0	57.9	0.5	2.2	2.2	39.4	
職務タイプ								
正社員同様職務型	(74.9)	100.0	55.7	0.2	3.5	40.5		
高度技能活用型	(71.9)	100.0	63.5	6.3	1.9	28.3		
別職務・同水準型	(63.6)	100.0	58.7	0.4	1.7	39.3		
軽易職務型	(62.2)	100.0	59.2	0.2	1.0	39.7		

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、正社員の昇給の有無について「わからない」と回答せず、正社員と昇給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。

(10) 正社員との比較による、福利厚生の有無と内容

第10表 職務タイプ、正社員と比較した福利厚生の有無、内容の割合

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	有期契約労働者に福利厚生がなくて、正社員にある	有期契約労働者に福利厚生があつて、正社員ない	有期契約労働者にも、正社員にも福利厚生がない	有期契約労働者にも、正社員にも福利厚生がある	福利厚生の数		
						有期契約労働者の方が、正社員より福利厚生の数が多い	有期契約労働者の方が、正社員より福利厚生の数少ない	有期契約労働者と、正社員の福利厚生の数が同じ
総数	(52.8) 100.0	22.5	0.2	3.4	73.8 [100.0]	[1.5]	[73.8]	[24.7]
職務タイプ								
正社員同様職務型	(67.0) 100.0	19.1	0.3	4.2	76.4 [100.0]	[1.7]	[69.0]	[29.3]
高度技能活用型	(69.2) 100.0	29.4	0.7	5.2	64.7 [100.0]	[2.0]	[70.7]	[27.3]
別職務・同水準型	(48.5) 100.0	23.8	0.0	3.6	72.6 [100.0]	[1.3]	[78.3]	[20.4]
軽易職務型	(44.0) 100.0	25.6	0.0	2.0	72.5 [100.0]	[1.3]	[79.4]	[19.3]

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、正社員の福利厚生の有無について「わからない」と回答せず、正社員と福利厚生の数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福利厚生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。

(11) 正社員との比較による、教育訓練機会

第11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

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
事業所に正社員がない場合	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	17.3	16.7	40.7	22.2

(12) 正社員転換制度の有無

第12表 正社員転換制度の有無別有期契約労働者の割合

	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

有期労働契約法制(契約締結時の労働条件等の明示) 諸外国との比較

資料4-3

	有期労働契約 契約締結時の労働条件等の明示
日本	<ul style="list-style-type: none"> ・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(助言・指導) ・労働契約の内容(有期労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認する(労働契約法)
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ・労働契約の期間設定は、有効となるためには書面性を必要とする。 ・契約期間を含む主要な労働条件については、遅くとも労働関係開始の1ヶ月後までに書面で交付する必要。 ・期間設定が無効になった場合、有期労働契約は、期間の定めなく締結されたものとみなされる。
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・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日就業日以内に交付する必要。 ・書面の欠如、利用事由・必要的記載事項の記載がない場合には<u>無期契約</u>とみなされるほか、賠償金の支払い義務。また、刑事制裁もあり。
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

(資料出所)「荒木・山川編「諸外国の労働契約法制」(平成18年 労働政策研究・研修機構)、第5回有期労働契約研究会報告資料を基に事務局にて作成

有期労働契約法制(均衡待遇、正社員転換) 諸外国との比較

	有期労働契約	
	均衡待遇(日本)と不利益取り扱いの禁止(諸外国)	正社員や無期契約への転換推進や違反に係る無期みなし
日本	<p>＜均衡待遇＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間労働者については、パートタイム労働法により<u>均衡待遇を推進</u>(正社員と同視しうる短時間労働者については差別禁止規定あり) 	<p>＜正社員転換推進＞</p> <p>短時間労働者については、パートタイム労働法により「事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、① 通常の労働者に係る求人情報をその雇用する短時間労働者に周知、② 社内公募の機会提供、③ 通常の労働者への転換試験の整備等の措置を講じなければならない。」とされている。</p>
ドイツ	<p>＜不利益取り扱いの禁止＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期雇用労働者は、客観的な理由が異なる取扱いを正当化する場合を除き、労働契約の期間設定を理由として、比較可能な無期契約労働者よりも不利に取り扱われてはならない。 一定の算定期間にについて支給される賞金等については、少なくとも就業期間の割合に応じて保障。 一定の雇用条件が就業期間に係っている場合、異なる取扱いが客観的な理由により正当化されるときをのぞき、無期契約労働者と同じ期間を考慮。 	<p>＜無期契約転換推進＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者は、有期雇用労働者に対して、補充されるべき期間の定めのない労働ポストに関する情報を提供しなければならない。 <p>＜違反に係る無期みなし＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 客観的理由を欠く有期契約が勤続年数等の上限を超えて使用されている場合は期間の定めがないものとみなされる。
フランス	<p>＜不利益取り扱いの禁止＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者は、異なる取扱いが客観的理由によって正当化されない限り、比較可能な条件にある<u>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</u>。 報酬は、同等の格付けで同じ職務に従事する無期契約労働者が試用期間後に受け取る報酬額を下回ってはならない。(違反に対して刑事制裁あり。) 労働条件に勤続年数要件がある場合は異なる待遇も許容されることがある。 	<p>＜無期契約転換推進＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者は、当該企業において期間の定めのない契約で従事する職のリストを通知する情報提供措置が存在する場合、有期契約労働者にもそのリストを通知しなければならない。(無期契約労働者との平等取扱い) <p>＜違反に係る無期みなし＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 客観的理由を欠く有期契約や勤続年数の上限等に違反した有期契約は期間の定めのない契約とみなされる。
イギリス	<p>＜不利益取り扱いの禁止＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期雇用契約被用者は、比較対象となる被用者と比較してそれより不利に扱われない権利を有する。(不利な扱いが有期雇用であることを理由とするものであり、その取扱いが客観的理由に基づき正当化できない場合) 勤務条件に関連する勤続期間の資格要件は不利な取扱を受けない事項として規則に例示。 比較対象となる被用者より不利に扱われたか否かを判断するに際して、不適当でなければ、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。 	<p>＜無期契約転換推進＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所内の期間の定めのない雇用契約の職を得る機会について無期契約被用者との平等取扱い義務。 <p>＜違反に係る無期みなし＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 初回締結時から4年経過後に契約が更新された場合等には、原則として無期契約となる。
韓国	<p>＜不利益取り扱いの禁止＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者は、期間制労働者であることを理由に、当該事業または事業場で同種または類似業務に従事している期間の定めのない労働契約を締結した労働者に比べて差別的待遇(注)をしてはならない。 (注)差別的待遇とは、賞金そのほかの労働条件等において合理的な理由なく不利に取り扱うこと 	<p>＜無期契約転換推進＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者は、期間の定めのない労働契約を締結して新たに労働者を雇用とする場合、当該事業または事業場の同種または類似業務に従事する期間制労働者を優先的に雇用するように努めなければならない。 <p>＜違反に係る無期みなし＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期契約が2年を超えた場合は無期契約とみなされる。
デンマーク	<p>＜不利益取り扱いの禁止＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者の労働条件は、その差が、雇用関係に期間制限があることのみを理由としている場合や客観的理由により正当化されない場合は、比較可能な無期契約労働者へ適用されるものよりも不利であってはならない。 報酬の期間比例の原則の適用。 勤続年数を資格とする労働条件を設定するときは、その基準を異ならせることに正当化できる理由がない限り同じにすること。 	<p>＜無期契約転換推進＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者は、有期労働者に対して、他の労働者と同様常用的地位を得る機会を持つよう、事業所における欠員について情報提供するものとする。 使用者は、可能な限り、有期労働者がその技能、キャリア機会を改善し、職業的移動可能性を高めるための適切な訓練へのアクセスを容易にするものとする。 <p>＜違反に係る無期みなし＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 反復継続的利用の濫用があった場合、無期契約となる(判例法理)。
アメリカ	なし	なし

主な裁判例

<契約締結時の明示の効力に関する裁判例>

- ソニー長崎事件 (長崎地大村支決平成5年8月20日) 5
- 愛徳姉妹会事件 (大阪地決平成14年5月30日) 6
- 日欧産業協力センター事件 (東京高判平成17年1月26日) 7

<処遇の均衡に関する裁判例>

- 丸子警報器事件 (長野地上田支判平成8年3月15日) 9
- 日本郵便遞送 (臨時社員・損害賠償) 事件 (大阪地判平成14年5月22日) 12
- 京都市女性協会事件 (京都地判平成20年7月9日) 14
- 学校法人立教女学院事件 (東京地判平成20年12月25日) 16
- いすゞ自動車 (期間労働者・仮処分) 事件 (宇都宮地栃木支決平成21年5月12日) 17

<職種限定の合意に関する裁判例>

- 東京海上日動火災保険 (契約係社員) 事件 (東京地決平成19年3月26日) 19

◆契約締結時の期間の定めの明示に関する裁判例

○ ソニー長崎事件（長崎地大村支決平成5年8月20日）

雇用契約書はないものの、雇用期間が記載された募集広告、採用通知書の内容などから、当該労働契約は期間の定めがある契約であると判断された。

○ 愛徳姉妹会事件（大阪地決平成14年5月30日）

中途採用者につき、求人票には、雇用期間の欄に記載がなく、定年が60歳であること等の記載があった事例について、労働者が他企業の内定を断って応募してきたこと等を勘案して、労働契約締結時にこれと異なる合意をするなどの特段の事情のない限り、求人票の内容が雇用契約の内容となり、期間の定めがない求人票によって応募したものであるから、契約書の記載（1年間）にかかわらず、期間の定めのない職員であることを内容として成立したとされた。
→訴え年輪

○ 日欧産業協力センター事件（東京高判平成17年1月26日）

1年間の期間の定めのある労働契約である初期契約の締結後、約6年間、契約更新の手続は一切なく、労働契約に期間の定めのあることを確認する手続もなかったが、説明内容、契約書の記載内容、勤務内容等から、初期契約更新後の契約についても1年の期間の定めがあるものと了解されていたものと考えるのが最も自然であり合理的であるとして、初期契約の更新後は期間の定めのない労働契約として存続することとしたものと認定判断した一審判決が退けられた。

◆ 処遇の均衡に関する裁判例

○ 丸子警報器事件（長野地上田支判平成8年3月15日）

同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできないが、同原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであり、原告ら女性臨時社員と同じライン作業に従事する女性正社員について、従事する職種、作業の内容、勤務時間及び日数並びにいわゆるQCサークル活動への関与などすべてが同種であることなど、労働内容がその外形面でも会社への帰属意識という内面においても同一であるにも関わらず、原告らの賃金が同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに超え、その限度において使用者の裁量が公序良俗違反になるとした。

○ 日本郵便遞送（臨時社員・損害賠償）事件（大阪地判平成14年5月22日）

同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたく、一般に、期間雇用の臨時従業員について、これを正社員と異なる賃金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約の自由の範疇であり、何ら違法ではないとした。また、憲法14条、労働基準法3条、4条違反でもないとした。

○ 京都市女性協会事件（京都地判平成20年7月9日）

憲法14条及び労働基準法4条の根底にある均等待遇の理念、ILO100号条約等が締約

されている下での国際情勢及び労働契約法等が制定されたことを考慮すると、パートタイム労働法 8 条に反していることないし同一価値労働であることが明らかであることが明らかに認められるのに、労働に対する賃金が相応の水準に達していないことが明らかであり、かつ、その差額を具体的に認定し得るような特段の事情がある場合には、当該賃金処遇が均衡処遇の原則に照らして不法行為を構成する余地があるとした。✓

1 年の有期契約を更新していた嘱託職員（短時間勤務）について、主体的に責任をもって業務を遂行し質の高い業務を行っていたことは認めたものの、業務が限定され有期で職務ローテーションの対象でないこと等からすると、原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当するとは認めがたく、ほかにどのような賃金にすべきかについて判断すべき事実がないことから、一般職員との格差・適否を判断することはできないとされた。

○ 学校法人立教女学院事件（東京地判平成 20 年 12 月 25 日）

我が国には、未だ、長期雇用が予定されている労働者と短期雇用が予定されている有期雇用労働者との間に単純に同一労働同一賃金原則が適用されるとするが公の秩序となっているとはいえないとされた。

○ いすゞ自動車（期間労働者・仮処分）事件（宇都宮地査木支決平成 21 年 5 月 12 日）

休業期間中に平均賃金の 60% の休業手当を支給しても、使用者側の一方的決定によって 40% を不支給とすることは、重大な不利益であり、包括的、一律に長期間にわたり休業させることの合理性は、個別に休業日を定める場合に比して、高度なものをするにされ、期間労働者に対し、契約期間の満了日までの数か月という長期間にわたる休業によって、一方的に不利益を課す休業処分の合理性は、期間の定めのない労働者に対する場合と比べて、より高度なものを要するべきであるとされた。

さらに、正社員と期間労働者との間の休業の措置の差別的取扱いについては、労働契約法の基本理念の規定中に、均衡処遇の理念が盛り込まれていることを併せて考慮すると、その差別的な取扱いをもって直ちに合理性を否定することはしないとしても、少なくとも、そのような差別の有無・程度・内容は、合理性の判断における重要な考慮要素となるとされた。

◆ 職種限定の合意に関する裁判例

○ 東京海上日動火災保険（契約係社員）事件（東京地決平成 19 年 3 月 26 日）

損害保険の契約募集等に従事する外勤の正規従業員の労働契約について、その業務内容、勤務形態及び給与体系が、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため使用者は職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と当初有期契約を締結し、正規従業員への登用後もその限定の合意が正規労働者としての労働契約にも默示的に引き継がれたとされた。

職務限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、職種変更の必要性の有無・程度、変更後の業務内容の相当性、配転による労働者の不利益

の有無・程度、代替措置等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該職種への配転を有効と認めるのが相当であるとされた。

＜契約締結時の明示の効力に関する裁判例＞

ソニー長崎事件（長崎地大村支決平成5年8月20日）

（事案の概要）

半導体工場の夜間勤務に従事し、雇用期間を当初は六か月、その後は期間を一年とする労働契約を計五回にわたり反復更新し、四年にわたり勤務をしていた臨時社員が、電気機器業界におけるいわゆるA V不況を背景として、期間満了を理由に雇止めとされた。このため、当該臨時社員が労働契約書が取り交わされていなかったこと等から、本件雇用契約は、当初から期間の定めのない雇用契約であったか、再契約以降は期間の定めのない契約に転化したと解すべきものであり、解雇制限の法理が適用されなければならないとして、右雇止めの効力を争った。

（判決の要旨）

債権者と債務者とが、労働契約を締結したことは当事者間に争いがなく、債権者は、債務者による社員募集の新聞折り込み広告を見て、債務者の採用試験を受け、出社するように指示されて初出社し、採用通知書が送付されてきて、債務者の工場で稼働するようになったが、結局、債権者と債務者との間で雇用契約書が取り交わされることがなかったと認められるもの、社員募集の新聞折り込み広告には、正社員と臨時社員と区別されて募集する旨が記載され、臨時社員のところには「雇用期間 六か月（更新あり）」年齢について、正社員は「二〇才以下」、臨時社員は「四〇～五〇才」と各記載されていることが認められ、債務者自身も、当初採用の時の自己の年齢（四六才）を考えると、正社員になったとの意識はなかったことが認められ、採用通知書にも、労働条件として、「雇用期間」「1988年7月27日から1989年1月26日まで」と明記されていることが認められる。

以上の事実を総合的に検討してみると、本件雇用契約関係が、五回にわたり反復更新されたこと、有期社員について雇用関係のある程度の継続が期待されていたことが認められるのは前説示のとおりであるが、債務者会社内で正社員と有期社員について明確に区別がなされていることに照らすと、雇用関係継続の期待の下に期間の定めのある労働契約が反復更新されたとしても、当事者双方に期間の定めのない労働契約を締結する旨の明示または默示の合意がない限り、期間の定めのない契約に転化するというものではない。本件においては右のとおりの明示または默示の合意を認めるに足りる疎明はない。また期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じたものと認めるに足りる疎明もない。

愛徳姉妹会事件（大阪地決平成14年5月30日）

（事案の概要）

職業紹介事業者にあった社会福祉法人の求人票（雇用期間欄は空欄で、定年制（60歳）などの記載あり）に応募し、採用された労働者が、採用後1年近く経過した平成14年1月、「平成13年3月21日締結された契約期間を1年間と定めた雇用契約は、平成14年3月20日をもって雇用関係は終了する」との記載のある書面が送付され、契約期間満了として雇止めとされたため、当該労働者は地位保全の仮処分を申し立てた。

（判決の要旨）

求人票には、雇用期間についての記載はなく、むしろ、受入理由として、事務管理のレベルアップと効率化を挙げ、定年が60歳であると記載がある。債権者主張のように補充人員であれば、当然募集時点で明らかになっていたことであるから、求人票において、その旨明らかにすることができたはずなのに、そのような記載はなく、かえって、具体的な雇用期間欄への記載をすることなく、定年を60歳と明記したことは、債権者による求人は、期間の定めのない従業員を募集していると読みとれるものである。そして、職業安定法5条の3第1項は、職業紹介事業者に対して、職業紹介、労働者の募集等にあたり、求職者、募集に応じて労働者となろうとする者等に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと定めており、これを見て就労を希望する者は、当然求人票に記載の労働条件を期待するものといえ、この点については、公共職業安定所であると民間の職業紹介機関であると大きくかわるところはないというべきである。そして、債権者は、従前勤務していた銀行の経営破綻に伴って新たな就労先を探しており、他企業に就職が内定していたにもかかわらず、それを断って債務者に応募したのであるから、債権者が安定した収入を得るために長期継続の雇用を予定して債務者に応募したことは容易に推認できるところである。

したがって、労働契約締結時にこれと異なる合意をするなどの特段の事情のない限り、求人票の内容が雇用契約の内容となるというべきであり、債権者は、雇用期間について、期間の定めがない求人票によって債務者に応募したものであるから、特段の事情のない限り、本件雇用契約は期間の定めがないということになる。

日欧産業協力センター事件（東京高判平成17年1月26日）

（事案の概要）

最初の労働契約（以下「初期契約」という。）の期間を平成8年7月1日から平成9年6月30日までの1年間とし、ただし、平成9年6月1日までに契約当事者のいずれからも異議がない限り同契約は自動的に更新されるとの労働契約を締結し、その後、更新手続はとられず、約6年間にわたり、自動的に更新されていたが、原告が育児休業の取得申出を行ったところ、被告から書面で雇止め（予備的に解雇）を通知されたため、被告による解雇ないし雇止めは無効として、労働契約上の権利の確認等を請求した。

（判決の要旨）

初期契約は、平成9年6月1日までに原告及び被告のいずれからも異議がなく、本件契約更新条項に基づき、平成9年7月1日に更新されたことを認めることができる。そこで、更新後の契約についても初期契約と同様の1年の期間の定めが存続するかどうかについて判断するに、明示の更新条項があるというだけで、本件契約更新は本件契約更新条項に基づいて行われたものであり、初期契約の終了後に原告が引き続き労務に服することにより行われたもの（民法629条）ではないとか、期間の定めに関する更新後の契約の内容が一義的に更新前の契約と同一であると判断すべきではなく、その判断に当たっては、初期契約に期間の定めが設定された趣旨、原告の勤務内容、他の同種の労働者の契約の内容、更新手続の実態等の諸般の事情を総合して、契約当事者の意思を合理的に解釈すべきである。そして、このような観点から、本件契約更新による更新後の契約の内容について判断するに、初期契約締結前に原告（ママ）が被告（ママ）に説明した同契約の内容、初期契約の契約書案における期間の定めに関する記載内容、被告（ママ）の勤務の内容及び被告の他の正規職員の契約形態等は上記に認定したとおりのものであり、これらの事実関係の下においては、原・被告双方は、初期契約の手続に当たり、本件契約更新条項により更新される更新後の契約についても1年の期間の定めがあるものと了解していたものと解するのが最も自然であり合理的である。また、雇用に関する民法の規定が期間の定めのある労働契約を適法なものと認めている上、これを修正する特別法は存在しないから、適法な期間の定めのある労働契約が反復継続したとの事実により、ある時点から更新後の契約の期間の定めが不適法なものとされることにはならないし、特段の法的根拠があるといえない以上、それが期間の定めのない労働契約に変化するということはできないというべきである。したがって、本件労働契約は、本件通知がされた平成14年3月当時、平成13年7月1日から平成14年6月30日までの期間の定めのあるものとしてその効力を有していたものと解するのが相当である。

【原審　日欧産業協力センター事件（東京地判平成15年10月31日）】

原告は、英國大使館で勤務中、被告EU側事務局長であるEの秘書を募集している旨の紹介を受け、被告に採用された（初期契約）。

初期契約において、被告は、雇用期間及び職務について、後記（ア）（イ）の各記載のある契約

書案を作成して原告に交付し、原告は特に異議を述べることなく契約書案を承諾し、契約が成立した。

- (ア) 雇用期間は、平成8年7月1日から平成9年6月30日まで。平成9年6月1日までにいずれかの当事者から異議がない限り自動的に更新される。
- (イ) 職務内容は、被告代表者であるEU側事務局長の個人アシスタント及び情報セクションのアシスタント

平成8年7月1日から平成9年6月1日まで、いずれかの当事者からも何らの通告もなく、初期契約は自動的に更新された。

その後、平成14年6月末日をもって雇用契約を終了する旨の本件通知まで、原被告間の雇用契約において契約書は作成されず、契約更新の手続は文書によると口頭によるとを問わず、一切行われたことはなかった。また、当事者間において、原被告間の労働契約の期間の定めがあることが確認されたことは、口頭でも文書でも一切なかった。

原告は、被告から、期間の定めが記載された契約書の案を示されてこれを異議なく承諾したものであることが認められるから、初期契約は期間の定めのある労働契約であったものと認めるのが相当である。

初期契約は、初期契約の条項によって平成9年7月1日をもって自動的に更新されたが、このことにより、原被告間の労働契約は期間の定めのある労働契約として存続することになったのか、期間の定めのない労働契約として存続することになったのかが問題となる。本件は、初期契約の条項によって契約の更新がされたもので、期間満了の後の就労継続による更新（民法629条1項。いわゆる法定更新）ではないから、更新後の労働契約の期間の定めの有無は、民法の上記条文の解釈の問題ではなく、初期契約における当事者の意思解釈の問題である。本件では、初期契約の契約書には更新後の労働契約の期間の定めの有無について何ら記載されていないから、その前後の当事者の言動等により客観的合理的に決するほかはないというべきである。この点、被告は、契約書に更新後の期間の定めが明記されていないときは、初期契約と同様の期間を定めて更新されたものとすべきであるとするが、法定更新の場合等に鑑み、一概にそのようにいえないことは明らかであるから、採用できない。

本件では、初期契約の締結後、本件通知までの約6年間書面でも口頭でも更新手続が一切なかったこと、平成14年3月14日付け書面までの間、原被告間の労働契約に期間の定めがあることを確認する手続は一切なかったこと、原告の昇給が初期契約の更新時期である7月1日とは無関係な時期に行われていたこと、原告以外の有期雇用による従業員は毎年度契約書を作成して更新手続をしていたが、原告には契約書作成はおろか口頭での更新意思の確認すらなかったことを総合すると、初期契約における当事者の意思は、初期契約の更新後は期間の定めのない労働契約として存続することとしたものであったと認めるのが相当である。

＜処遇の均衡に関する裁判例＞

丸子警報器事件（平成8年3月15日長野地裁上田支部判決）

（事案の概要）

原告Xらは、自動車用部品を製造販売している被告Yに女子臨時社員として、2ヶ月ごとに雇用契約の更新を繰り返して雇用されており、7年から28年間にわたって勤務していた。

Xらは、正社員と勤務時間も勤務日数も変わらないフルタイムのパート労働者として、同様の仕事に従事してきたにも関わらず、憲法14条、労働基準法3条、4条、同一（価値）労働同一賃金の原則という公序良俗に反する不当な賃金差別を受けたとして、損害賠償を請求した。

また、Xらの契約更新は、雇用契約書が作成されてXらに交付されはするものの、その作成はY側に預けた印鑑によって形式的に繰り返されてきた。

（判決の要旨）

同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在すると認めることはできない。

すなわち、使用者が雇用契約においてどのように賃金を定めるかは、基本的には契約自由の原則が支配する領域であり、労働者と使用者との力関係の差に着目して労働者保護のために立法化された各種労働法規上の規制を見ても、労働基準法三条、四条のような差別禁止規定や賃金の最低限を保障する最低賃金法は存在するものの、同一（価値）労働同一賃金の原則についてこれを明言する実定法の規定は未だ存在しない。それでは、明文の法規はなくとも「公の秩序」としてこの原則が存在すると考えるべきかと言うと、これについても否定せざるを得ない。それは、これまでのわが国の多くの企業においては、年功序列による賃金体系を基本とし、さらに職歴による賃金の加算や、扶養家族手当の支給などさまざまな制度を設けてきたのであって、同一（価値）労働に単純に同一賃金を支給してきたわけではないし、昨今の企業においては、従来の年功序列ではない給与体系を採用しようという動きも見られるが、そこでも同一（価値）労働同一賃金といった基準が単純に適用されているとは必ずしも言えない状況であるからである。しかも、同一価値の労働には同一の賃金を支払うべきであると言つても、特に職種が異なる労働を比べるような場合、その労働価値が同一であるか否かを客観性をもつて評価判定することは、人の労働というものの性質上著しい困難を伴うことは明らかである。本件においても、原告ら臨時社員とその他の作業に従事する男性正社員との業務内容の差異について、原告らはその価値に差はない旨主張し、被告は質的に男性正社員の業務が高度であるとして激しく争っているところであるが、原告らの組立ラインにおける作業は、繰返しの作業ではあるものの、短時間に多数の工程をこなす必要があるのでかなりの熟練を要すること、そもそもホーン等の製品製造を主たる業務とする被告において、ライン作業は基幹的部分とも言える重要性をもつていることは明らかであり、他の種々の業務に携わっている男性正社員に比べて一概に労働価値が低いなどと言えるものではないと考えられるが、これをまったく同一の価値と評価すべきか、何パーセントは男性正社員の労働の価値が高いと評価すべきかということは極めて困難な問題である。要するに、この同一（価値）労働同一賃金の原則は、不合理な賃金格差を是正するための一つの指導理念とはなり得ても、

これに反する賃金格差が直ちに違法となるという意味での公序とみなすことはできないと言わなければならない。

このように、同一（価値）労働同一賃金の原則は、労働関係を一般的に規律する法規範として存在することはできないけれども、賃金格差が現に存在しその違法性が争われているときは、その違法性の判断にあたり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけでは決してない。

けだし、労働基準法三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならぬという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の不偏的な原則と考えるべきものである。前記のような年齢給、生活給制度との整合性や労働の価値の判断の困難性から、労働基準法における明文の規定こそ見送られたものの、その草案の段階では、右の如き理念に基づき同一（価値）労働同一賃金の原則が掲げられていたことも想起されなければならぬしたがって、同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。

Xライン作業に従事する臨時社員と、同じライン作業に従事する女性正社員の業務とを比べると、従事する職種、作業の内容、勤務時間及び日数並びにいわゆるQCサークル活動への関与などすべてが同様であること、臨時社員の勤務年数も長い者では二五年を超えており、長年働き続けるつもりで勤務しているという点でも女性正社員と何ら変わりがないこと、女性臨時社員の採用の際にも、その後の契約更新においても、少なくとも採用される原告らの側においては、自己の身分について明確な認識を持ち難い状況であったことなどにかんがみれば、Xら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、Yへの帰属意識という内面においても、Yの女性正社員と全く同一であると言える。したがって、正社員の賃金が前提事実記載のとおり年功序列によって上昇するのであれば、臨時社員においても正社員と同様ないしこれに準じた年功序列的な賃金の上昇を期待し、勤務年数を重ねるに従ってその期待からの不満を増大させるのも無理からぬところである。

このような場合、使用者たるYにおいては、一定年月以上勤務した臨時社員には正社員となる途を用意するか、あるいは臨時社員の地位はそのままとしても、同一労働に従事させる以上は正社員に準じた年功序列制の賃金体系を設ける必要があったと言うべきである。しかるに、Xらを臨時社員として採用したままこれを固定化し、二ヶ月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一（価値）労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである。

もっとも、均等待遇の理念も抽象的なものであって、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者側の裁量も認めざるを得ないところである。したがって、本件においても、Xら臨時社員と女性正社員の賃金格差がすべて違法となるというものではない。前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正社員と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、Yにおいて同一（価値）労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、Xらの

賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の八割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度においてYの裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。

日本郵便遙送（臨時社員・損害賠償）事件（大阪地判平成14年5月22日）

（事案の概要）

原告らは、被告との間で雇用期間を3ヶ月とする労働契約を締結し、4～8年にわたり契約更新をされてきた期間臨時社員であるが、原告らは、正社員と同一の労働をしているにもかかわらず、被告会社が、原告らに正社員と同一の賃金を支払わないのは、同一労働同一賃金の原則に反し公序良俗違反であり、不法行為に該当するとして、正社員との賃金差額相当額の損害金の支払を求めた。

（判決の要旨）

郵便物の取集という業務をとらえてみれば、本務者と臨時社員運転士で異なるところはなく、本務者は原則として既定便というあらかじめ定められた便にしか乗務しないのに対して、臨時社員運転士は、臨時便を中心に乗務し、ときには、本務者と同じローテーションに組込まれて乗務することもあり、臨時社員運転士の労働が本務者のそれに比して軽度ということはなかったし、被告は、臨時社員運転士が本務者に比して、賃金その他の労働条件が被告に有利なこともあって、臨時社員を多用してきたということができる。

しかしながら、原告らが主張する同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいがたい。すなわち、賃金など労働者の労働条件については、労働基準法などによる規制があるものの、これらの法規に反しない限りは、当事者間の合意によって定まるものである。我が国の多くの企業においては、賃金は、年功序列による賃金体系を基本として、企業によってその内容は異なるものの、学歴、年齢、勤続年数、職能資格、業務内容、責任、成果、扶養家族等々の様々な要素により定められてきた。労働の価値が同一か否かは、職種が異なる場合はもちろん、同様の職種においても、雇用形態が異なれば、これを客観的に判断することは困難であるうえ、賃金が労働の対価であるといつても、必ずしも一定の賃金支払期間だけの労働の量に応じてこれが支払われるものではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、勤労意欲を期待する企業側の思惑などが考慮され、純粋に労働の価値のみによって決定されるものではない。このように、長期雇用制度の下では、労働者に対する将来の期待を含めて年功型賃金体系がとられてきたのであり、年功によって賃金の増加が保障される一方でそれに相応しい資質の向上が期待され、かつ、将来の管理者的立場に立つことも期待されるとともに、他方で、これに対応した服務や責任が求められ、研鑽努力も要求され、配転、降級、降格等の負担も負うことになる。これに対して、期間雇用労働者の賃金は、それが原則的には短期的な需要に基づくものであるから、そのときどきの労働市場の相場によって定まるという傾向をもち、将来に対する期待がないから、一般に年功的考慮はされず、賃金制度には、長期雇用の労働者と差違が設けられるのが通常である。そこで、長期雇用労働者と短期雇用労働者とでは、雇用形態が異なり、かつ賃金制度も異なることになるが、これを必ずしも不合理ということはできない。

労働基準法3条及び4条も、雇用形態の差違に基づく賃金格差までを否定する趣旨ではないと解される。

これらから、原告らが主張する同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいがたいのであって、一般に、期間雇用の臨時従業員について、これを正社員と異なる賃

金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約の自由の範疇であり、何ら違法ではないといわなければならない。

結局のところ、被告においては臨時社員運転士を採用する必要性があり、原告らはいずれも被告との間で、臨時社員運転士として3か月の雇用期間の定めのある労働契約を締結しており、労働契約上、賃金を含む労働契約の内容は、明らかに本務者とは異なることは契約当初から予定されていたのであるから、被告が、賃金について、期間臨時運転士と本務者とを別個の賃金体系を設けて異なる取扱をし、それによって賃金の格差が生じることは、労働契約の相違から生じる必然的結果であって、それ自体不合理なものとして違法となるものではない。

ところで、被告においては、基本的には本務者は既定便に、臨時社員運転士は臨時便に乗務することが予定されているが、実際の状況は、臨時社員運転士が既定便に乗務することもあり、臨時社員運転士の中には主として既定便に乗務している者もいる。既定便か臨時便かの違いはあっても、行う業務内容は郵便物等の輸送、積み卸しであって、両者の間に特段の差は認められない。また、臨時社員運転士は、あらかじめ予定された便でないという点からはむしろ本務者の乗務より労働としての密度が高いと見る余地もあり、本務者の行わない仕事をさせられることもあって、本務者より仕事が過重であるという見方もできる。そして、雇用期間3か月の臨時社員といいながら、事実上は、更新を重ねて4年以上の期間雇用されており、他方、臨時便とはいながら多くの便が恒常に運行されており、これを本務者に乗務させられない理由は少ないのに、賃金等の労働条件において被告に有利な臨時社員運転士で本務者に代替している面があるともいえなくはない。しかも、臨時社員は、本務者より賃金は低く、その格差は大きいといえる。原告らの不満はこの点にあることは理解できるが、臨時社員制度自体を違法ということはできず、その臨時社員としての雇用契約を締結した以上、更新を繰り返して、これが長期間となったとしても、これによって直ちに長期雇用労働者に転化するものでもないから、結局のところ、その労働条件の格差は労使間における労働条件に関する合意によって解決する問題であるにすぎない。

本務者に支給されながら臨時社員運転士に支給されない手当のうち、型別運転手当、勤務形態別手当、洗車手当、補食費、宿泊手当は、これを、本務者と臨時社員運転士とで区別することに被告から納得できる理由が挙げられているわけではないが、これらを支給しないことが直ちに違法となるものではなく、この点も結局、当事者間の合意の問題である。

原告らは、仮に、同一労働同一賃金の原則に未だ公序性が認められないとしても、憲法14条、労働基準法3条、4条の公序性に基づけば、同一企業内において同一労働に従事している労働者は、賃金について平等に取り扱われる利益があり、これは法的に保護される利益であると主張する。しかしながら、雇用形態が異なる場合に賃金格差が生じても、これは契約の自由の範疇の問題であって、これを憲法14条、労働基準法3条、4条違反ということはできない。

以上のとおり、原告らの正社員との賃金格差はその雇用形態の差に基づくものであって、これを違法とする事由はない。

京都市女性協会事件（京都地判平成 20 年 7 月 9 日）

（事案の概要）

被告財団法人 Yにおいて、嘱託職員（雇用期間を 1 年とする有期労働契約を締結し、週 3 5 時間の短時間労働者）として、一般職員が配置されていない相談室で相談業務に従事していた原告 Xが一般職員の労働と同一であったのに一般職員よりも低い嘱託職員の賃金を支給したことは、憲法 13 条・14 条、労働基準法 3 条・4 条、同一価値労働同一賃金の原則又は公序に反し、不法行為であるとして、原告 Xについて一般職員としての Y の給与規定及び退職手当支給規定にあてはめた賃金と実際に受領した賃金との差額相当の損害を被ったとして、賃金差額、慰謝料等の支払いを求めたもの。

（判決の要旨）

憲法 14 条及び労働基準法 4 条の根底にある均等待遇の理念、上記各条約等が締約されている下での国際情勢及び日本において労働契約法等が制定されたことを考慮すると、証拠から短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 8 条に反していることないし同一価値労働であることが明らかに認められるのに、給与を含む待遇については使用者と労働者の交渉結果・業績等に左右される側面があること及び年功的要素を考慮した賃金配分方法が違法視されるとまではいい難いことなどを考慮してもなお、当該労働に対する賃金が相応の水準に達していないことが明らかであり、かつ、その差額を具体的に認定し得るような特段の事情がある場合には、当該賃金処遇は均衡処遇の原則に照らして不法行為を構成する余地があるというべきである。

原告は本件雇用期間中、被告の主要事業の 1 つである相談業務を高い質を維持して遂行し、一定の責任をもって企画業務を行い、外部との会議にも単独で出席するなどしていることから、原告は一般職員の補助としてではなく主体的に相談業務及びこれに関連する業務につき一定の責任をもって遂行していたといえ、他の相談員と比べても質の高い労務を提供していたといえる。

ところが、被告の職員給与規定には、嘱託職員が質の高い労務を提供した場合、どのような加給をするかという点について何らの定めを置いておらず、また、上記のように嘱託職員が質の高い労務を提供した場合に、何らかの形で一般職員に登用する可能性がある等の具体的な定めをしていることも見受けられない。

したがって、被告の職員給与規定は原告の提供した労務の内容に対して、適切な対応をし得るような内容になつていなかつたといえる。

他方、一般職員については事実上、教員免許、社会教育主事等の資格を有している者を採用していること、一般職員は職務ローテーション（終身雇用を前提とする職場においては、オンザジョブトレーニング [OJT] によって組織全体の職務を把握しながら管理職員として処遇させていくために、職務ローテーションを伴うことが多い。）を実施しており、異なった業務に就くことがあること、被告に対する苦情対応については、嘱託職員が行うのではなく、一般職員が引き継ぎを受けた事後の責任ある処理をすることとされているなど責任の度合いが異なること、一般職員には自らのスキルアップのために一旦退職をして大学等で学んだ後に必ず再雇用するといった保障があるわけではないこと、これに対して、原告の勤務内容は相談員としての相談業務及び

これに関連する業務を中心とするものであり、雇用期間を1年間とする契約を締結し同旨の契約を更新していたのであって、職務ローテーションの対象とはなっておらず、また、本件雇用期間前ではあるが、原告は研究のため一旦退職するなどしていることが認められる。

このような事実を考慮すると、原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当するまでは認め難く、原告に形式的に一般職員の給与表を適用して賃金水準の格差ないし適否を論ずることは適切なものとはいえない。

また、本件全証拠をもってしても、原告が従事していたのと同様の相談業務を実施している他の法人等における給与水準がどの程度か、その中でも原告のように質の高い労務を提供した場合にどのような待遇が通常なされているのかという点や、被告において原則図書館司書資格を要するものとされている図書情報室勤務の嘱託職員と比べ、原告については具体的にどの程度賃金額を区別すれば適当なのか、被告の他の相談業務に従事する嘱託職員と比べた場合、どの程度賃金額を区別すれば適当なのかという点について具体的な事実を認めるに足りず、したがって、原告に支給されていた給与を含む待遇について、一般職員との格差ないしその適否を判断することは困難である。

そうすると、原告については特段の事情が証明されているとはいえない。

学校法人立教女学院事件（東京地判平成 20 年 12 月 25 日）

（事案の概要）

派遣労働者として、被告 Y が運営する大学事務部総務課において平成 13 年 6 月 29 日から派遣労働者として就労した後、平成 16 年 6 月 1 日から 1 年の雇用期間の定めのある嘱託雇用契約を締結することにより嘱託職員として被告に直接雇用され、その後、2 度にわたって同様の雇用契約を締結し、平成 19 年 5 月 31 日まで就労していた原告が、被告に対し、同年 6 月 1 日以降の嘱託雇用契約が締結されず、就労が拒絶されたことについて、それが客観的に合理的な理由のない雇止めであり、解雇権濫用法理の類推適用により無効であると主張し、雇用契約上の権利を有する地位の確認と上記雇止め後の賃金の支払いを求めるとともに、本務職員と同等又はそれ以上の業務に従事していたにもかかわらず、その賃金の点で著しい格差のあることが労働基準法 3 条等に違反すると主張し、不法行為に基づく損害賠償請求として、当該賃金差額相当分の支払いを求めた。

（判決の要旨）

本務職員と嘱託職員という雇用形態は労働基準法 3 条の「社会的身分」に当たらないと考えられ、このような雇用形態の違いからその賃金面に差異が生じたとしても、同条に違反することはできない。

また、我が国においては、未だ、長期雇用が予定されている労働者と短期雇用が予定されている有期雇用労働者との間に単純に同一労働同一賃金原則が適用されることが公の秩序となつてゐるとはいえない。

前述のとおり、被告においては、本務職員は長期雇用が予定されているのに対し、嘱託職員は短期雇用が予定されているところ、本務職員の場合には、長期雇用を前提に、配置換え等により種々の経験を重ね、将来幹部職員となることが期待されており、これを受け、その賃金体系についても、年功序列型賃金体系、すなわち、労働者の賃金がその従事した労働の質と量のみによって決定されるわけではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、労働者の勤労意欲の喚起等が考慮され、当該労働者に対する将来の期待を含めて決定されている以上、かかる観点から嘱託職員の賃金との間に一定の差異、すなわち、期末手当の額の差異及び各種手当の有無による差異があるからといって公の秩序に反するということはできない。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、不法行為に基づく損害賠償を求める原告の請求は理由がない。

いすゞ自動車（期間労働者・仮処分）事件（宇都宮地栃木支決平成21年5月12日）

（事案の概要）

債権者らは、工場の製造現場に配属されて作業に従事する期間労働者であり、債務者は、自動車等の製造販売を事業内容とする会社である。債務者は、急激な需要の冷え込みを理由に行なった期間労働者への契約期間中の解雇予告を撤回したものの、期間労働者らの労働契約の契約期間満了日までの所定労働日を休業扱いとし、平均賃金の6割の休業手当を支給することとしたため、債務者による休業について民法第536条第2項により賃金請求権は失われていないとして、支給された休業手当相当額を控除した額の仮払いを求めた。

（判決の要旨）

債務者が決定し、平成20年12月24日に告知した本件休業の内容をみると、債務者の栃木工場、藤沢工場の生産現場で作業をしている正社員、定年退職後の再雇用従業員、期間労働者たち、期間労働者のみで、かつ、その全員を対象とするものであり、休業の期間も、予め各人の契約期間の満了日までとして、包括的、かつ、一律に定めたものであり、その期間は、債務者らのように平成20年12月27日以降、平成21年4月7日までという3か月以上の長期間にわたるものである。

労働者の賃金は、労働契約における労働者の権利の根幹を構成するものであり、労働者やその家族の生計を支えるものである。通常の労働者は、その賃金の金額の中で、その計算の下で、日常の生活をまかなっているのであって、本件休業では、休業期間中に各人の平均賃金の60パーセントの休業手当が支給されることとされているものの、この不支給の40パーセント相当額が通常の労働者にとっていかに重要な金額であって、これを、使用者側の決定によって一方的に喪失させられることが、それぞれの労働者側にとっては、まことに過酷であり、重大な不利益を及ぼす処分であることは、社会通念上、顕著に認めることができる。

したがって、このような重大な不利益を、包括的、かつ、一律に、長期間にわたる休業によって、一方的に労働者に課することを内容とする本件休業の処分（受領拒絶）の合理性は、個別に休業日を定める場合と比して、高度なものを見ると解すべきである。

このことを、期間労働者についていえば、使用者にとって、期間労働者は、通常数か月間という短期の雇用の需要を満たし、賃金も、通常、正社員よりも低額に抑えられ、かつ、一定の金額（本件では本給は日額9000円）として定められることから、貴重な存在として重用されており、その反面、期間労働者に対する契約期間中の解雇は、労働契約法17条1項によって、原則として禁止され、使用者側に期間労働者に対する雇用保障が厳格に課せられており、期間労働者の保護が図られている。

使用者は、このように厳しく雇用保障がされている短期の契約期間における一定の賃金支払額の負担と、その短期間の需要の見込みを十分に比較衡量して、使用者自らの計算と危険の負担において、契約期間と賃金の条件を定めて、期間労働者の雇用の採否ないし期間契約の更新を決定している。なお、この点について、労働契約法17条2項は、「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」

と規定して、同条1項の契約期間中の解雇の制限による雇用保障の趣旨を補完している。

一方、期間労働者にあっても、期間の定めのない労働者（正社員）の場合と異なり、短期の労働期間内における昇級、昇進等の期待無しに、短期間に固定された賃金収入を目的として期間労働契約を締結ないし更新し、使用者の短期雇用の需要に応じて労務を提供する一方、一定した対価を得ることについて使用者との間で合意に達している。

以上によれば、債権者ら期間労働者に対する本件休業のように、包括的、かつ、一律に、契約期間の満了日までの数か月という長期間にわたる休業によって、一方的に期間労働者に不利益を課する休業処分（休業命令）の合理性は、期間の定めのない労働者に対する場合と比べて、より高度なものを見据えるべきである。

のみならず、使用者が期間労働者に対して、そのような包括的、かつ、一律の休業をした場合にあっては、その休業対象者に与える不利益の重大性に鑑みると、その後の休業対象者に対する雇用需要の変化の有無・程度のほかに、休業対象者の人数の増減の有無・程度と、その人数に対する賃金カットによる使用者の経営上の利益の多寡の変化の有無・程度、他の労働者との均衡等について、日々刻々と考慮に入れて、適時に、休業処分（休業命令）による労務の受領拒絶の撤回や、包括的、かつ、一律の休業処分の停止と個別の休業日の設定、休業手当金額の増額等の措置の可否と当否を検討、判断して、できる限り、その不利益の解消を図るべきである。

したがって、休業処分（休業命令）の内容自体のほかに、当該休業期間の全体の状況を総合判断して、上記のとおり高度に要求される合理性の有無が判断されるべきである。

さらに、本件で問題とされている使用者による正社員と期間労働者との間の休業の措置の差別的な取扱いについていえば、上記の期間労働者の契約期間の雇用保障の要請に、労働契約法3条2項が「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」と規定し、労働契約の基本理念の規定中に、均衡処遇の理念が盛り込まれていることを併せて考慮すると、その差別的な取扱いをもって直ちに合理性を否定することはしないとしても、少なくとも、そのような差別の有無・程度・内容は、合理性の判断における重要な考慮要素となると解するのが相当である。

以上のようにして休業処分（休業命令）の合理性の有無を判断する手法は、企業において、正社員の人員削減・賃金抑制・長時間労働と非正規労働者の増加が進展し、社会全体においても「格差社会」、「ワーキングプア」などと称呼されて、重要な社会的な問題として指摘されるに至っている現代において特に、正当性と重要性を増しているということができよう。

以上によれば、本件休業の内容自体と、本件休業の期間の全体の状況を総合して判断すると、債権者らに対して、包括的、かつ、一律に、契約期間の満了日までの3か月以上という長期間にわたる休業によって、一方的に多大の不利益を課した本件休業について、高度の合理性を肯定することができないことは、もちろん、合理性を認めること自体、到底困難であるといわざるを得ない。

＜職種限定の合意に関する裁判例＞

東京海上日動火災保険（契約係社員）事件（東京地決平成19年3月26日）

（事案の概要）

原告Xらは、被告会社である損害保険会社Yにて、外勤の正規従業員である「契約係社員」（被告会社では「リスクアドバイザー」あるいは「RA」と呼称。以下「RA」という。）として、損害保険の契約募集等に従事していた。Yは、平成17年10月7日、Xらに対し、①RA制度を平成19年7月までに廃止、②RAの処遇については、代理店開業を前提に退職の募集を行う一方、継続雇用を希望する者に対しては、職種を変更した上で継続雇用するという方針について、文書で提案・通知した。

これを受け、Xらが、XY間の契約は従事すべき職種がRAとしての業務に限定された契約であるところ、RA制度の廃止は労働契約に違反し、かつ、RAの労働条件を合理性・必要性がないのに不利益に変更する無効なものであるとして、平成19年7月以降もRAであることの地位確認を求めた。

（判決の要旨）

RAの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため被告は、RAという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と契約係特別社員としての労働契約を締結し、正社員への登用にあたっても、職種及び勤務地の限定の合意は、正社員としての労働契約に默示的に引き継がれたものと見ることができる。それゆえ、被告と原告らRAとの間の労働契約は、原告らの職務をRAとしての職務に限定する合意を伴うものと認めるのが相当である。

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないというべきである。問題は、労働者の個別の同意がない以上、使用者はいかなる場合も、他職種への配転を命ずることができないかという点である。労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみてみると、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないことは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。そして、当該正当な理由（以下「正当性」という。）の存否を巡って、使用者である被告は、①職種変更の必要性及びその程度が高度であること、②変更後の業務内容の相当性、③他職種への配転による不利益に対する代償措置又は労働条件の改善等正当性を根拠付ける事実を主張立証し、他方、労働者である原告らは、①採用の経緯と当該職種の特殊性、専門性、

②他職種への配転による不利益及びその程度の大きさ等正当性を障害する事実を主張立証することになる。

以上の検討結果によれば、被告がRA制度を廃止して原告らを他職種へ配転することに、経営政策上、首肯しうる高度の合理的な必要性があること及び他職種の業務内容は不適当でないことが認められる。しかし、他方で、RA制度の廃止により原告らの被る不利益は、原告Aを含む原告らの生活面においては職種限定の労働契約を締結した重要な要素である転勤のないことについて保障がなく、原告Aを除く原告らの生活の基礎となる収入の将来的な不安定性が予想され、とりわけ職種変更後2年目以降は、月例給与分が保障されるのみで賞与相当分につき大幅な減収となることが見込まれる。そうだとすると、被告が原告らに提示した新たな労働条件の内容をもってしては、RA制度を廃止して原告らの職種を変更することにつき正当性があるとの立証が未だされているとはいえない現状にある。

以上によれば、原告らと被告との間で職種を限定する合意が認められ、原告らが他職種に転進することに同意をしていない本件にあっては、現時点での職種変更につき正当性が認められるような特段の事情が立証されていない以上、被告の主張は理由がないということになる。

有期労働契約（均衡待遇）に関するこれまでの提言

○ 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書 (平成17年9月15日) (抄)

第1 総論

2 労働契約法制の基本的性格と内容

(3) 総則規定の必要性

労働契約法制を制定するに当たっては、その基本理念などを定めた総則規定が必要となる。労働契約に関する基本理念としては、例えば、労働契約は労使当事者が対等の立場で締結すべきことを定めることが適當である。

(中略)

さらに、労働契約においては、雇用形態にかかわらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適當である。

(中略)

第5 有期労働契約

1 有期労働契約をめぐる法律上の問題点

有期労働契約については、平成15年に労働基準法の改正により契約期間の上限を延長した際に、衆参両院の附帯決議において、有期労働契約の在り方について検討を行い必要な措置を講ずべきことが指摘されている。これについては、改正法の施行状況も踏まえて更に検討が行われる必要があるが、有期労働契約をめぐる法律上の問題点は以下のように整理できると考えられる。

(2) 見直しの考え方

(前略)

また、労働者に対して有期労働契約とする理由が明示されれば、その理由から、労働者がどのような場合に雇止めをされるかや、雇止めが労働者の正当な権利行使したことによるものかどうかを判断することができるようになるため、有期労働契約とするべき理由の明示を必要とすべきとの指摘がある。しかし、雇止めの有無やその有効性の予測可能性の向上を目的とするのであれば、下記2(2)で述べるとおり、現在「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）に定められている更新の判断基準等の明示によることで足りると考えられる。

有期契約労働者と正社員との均等待遇については、上記第1の2(3)で述べたとおり、労働契約においては、雇用形態にかかわらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適當である。

2 有期労働契約に関する手続

(1) 契約期間の書面による明示

労働契約の期間に関する事項は、労働基準法第15条により使用者が労働契約の締結に際し書面で明示しなければならないこととされている。ここで、使用者が契約期間を書面で明示しなかったときの労働契約の法的性質については、これを期間の定めのない契約であるとみなすことが適当である。

これについては、労働者が有期労働契約であることを認識していた場合であっても、期間の定めを書面で明示しなければ期間の定めのない契約とみなされるのは行き過ぎではないかとの指摘があり得る。しかし、労働契約において契約期間は非常に重要な要素であり、労働基準法において書面明示が義務化されている事項であるので、期間の定めが書面で明示されなければその効力が生じないとしても特段重大な問題はないと考えられる。

また、期間の定めについて労使で合意したにもかかわらず、使用者がこれを書面で明示し忘れたことを奇貨として労働者が期間の定めがないことを主張するのは不当ではないかとの指摘もあり得る。しかし、期間の定めのない契約とされたとしても、例えば業務の都合により期間を定める必要性があったのであれば、業務の必要性がなくなった時点において解雇の有効性が認められる可能性はあり、また、解雇が認められない場合には、配置転換など使用者の負担が合理的な範囲での解決が図られ得るので、これについても問題はないと考えられる。

(2) 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年の改正労働基準法に基づき制定された「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」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、一定の有期労働契約を更新しない場合には、契約期間満了日の30日前までにその予告をしなければならないこと等が定められている。そこで、労働契約法制の観点からも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である。この基準に定める手続を求めてることによって、労働者が更新の可能性を予測しやすくなり、判例法理が働くトラブルが少なくなり、より安定的に有期労働契約が利用されることにつながることが期待される。

これについては、使用者が手続を踏みさえすれば雇止めを有効とすることにつながり、現在の判例法理よりも労働者に不利になるのではないかとの懸念がある。しかしながら、上記の手続を踏むことは雇止めの有効性の判断において重要な考慮要素とはなるが、雇用継続への期待が合理的といえるかについてはその他の事情も総合的に考慮して判断されることになるので、単に手続を踏めば雇止めが有効となるものではない。雇止めの判例法理は労働者が有する契約の更新に対する期待を保護するものであるから、現在でも手続

の在り方は雇止めの有効性の判断において考慮要素とされるものであり、使用者の手続履行を労働契約法上求めることは現在の判例法理を変更するものではなく、現在よりも労働者が不利になるものではない。契約締結時に更新がないことが明示されていれば、原則として労働者にも更新に対する期待が生じないと考えられるなど、使用者の手続履行を求めるることは判例法理の具体的な判断を明確化して予測可能性を高めるものと考えられる。

上記のように労働契約法の観点からも「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に定める手続を必要とした場合、契約を更新することがあり得る旨が明示されていた場合には、人種、国籍、信条、性別等を理由とする差別的な雇止めや、有期契約労働者が年次有給休暇を取得するなどの正当な権利を行使したことを理由とする雇止めはできないこととすることが適当である。

これについては、有期契約労働者は期間の満了に伴い当然にその地位を失うものであるのに、例えば正当な権利を行使したことを理由とする雇止めはできないとすることは、労働契約の締結（更新）を強制することになり、使用者の採用の自由を侵害するのではないかとの指摘があり得る。

しかし、労働者に与えられた正当な権利は、それが行使できるよう保障されるべきであるから、労働者が契約が更新されないことを恐れて正当な権利の行使をできないことがあってはならない。また、契約の更新・再雇用は新規採用とは事情が異なり、すでに雇用関係にあった労働者の雇止めを制限することは、使用者の採用の自由の侵害には当たらないといえる（上記東芝柳町工場事件最高裁判決、平安閣事件最高裁第二小法廷判決（昭和62年10月16日）、近畿システム管理事件最高裁第三小法廷判決（平成7年11月21日）等参照）。

ただし、この場合、使用者がこのような雇止めの制限を免れるために、実際には契約の更新を予定しているにもかかわらず更新をしない旨を明示しつつ実際には更新を繰り返すことや、有期契約労働者を長期間継続して雇用すること、中でも反復継続して更新を繰り返し、期間の定めのない契約と実質的に異なる状況や労働者が契約の更新を期待することに合理性が認められる状況となっていながら、最後の更新時のみ次回の更新はない旨を明示して雇止めをすることが考えられる。

そこで、使用者が労働者に更新の可能性がない旨を明示した場合であっても、その契約の期間満了後一定期間（例えば3か月）以内に同じ使用者と労働者が再度有期労働契約を締結したときは、再度締結した有期労働契約の更新については、更新の可能性がある旨が明示されたものと扱って、差別的な雇止めや正当な権利の行使を理由とする雇止めはできないこととしてよいと考えられる。また、有期契約労働者が同じ使用者に一定期間（例えば5年）を超えて引き続き雇用されたときも同様に、有期労働契約の締結又は更新に際して更新の可能性がない旨が明示されていたとしても、更新の可能性がある旨が明示されたものと扱ってよいと考えられる。

○ 労働市場改革専門委員会第4次報告（平成20年9月17日）

3. 「働き方の壁」是正のための政策のあり方

非正社員が、雇用者全体の3分の1を占めるなかで、同一あるいは類似の仕事をしている場合の正社員と非正社員の間に、賃金や福利厚生等の点で合理的根拠のない待遇差が存在することは、労働市場における公平性と効率性の両面から改善すべき課題となっている。これについては、現行制度のままで、非正社員をできるだけ正社員化することで格差を解消するという考え方があるが、それに加えて、非正社員の雇用の安定化への対応も求められている。これは終身雇用・年功賃金等の雇用慣行を前提とした正社員という働き方は、過去の高い経済成長率とピラミッド型の人口の年齢構成の時代に成立したという面があり、今後の成長減速・高齢化社会等の労働市場環境の変化の下で、そのままの形で維持することは困難なためである。こうした制約条件の下で、正社員と非正社員との間の雇用保障に関する「働き方の壁」を是正するためには、以下のような政策が考えられる。

（3）正社員と非正社員との中間的な働き方

OECDでは、労働市場の二重性を助長しないよう、一時的な契約と恒久的な契約の中間に、例えば、勤続年数とともに解雇から保護される権利を高めていくというように、より均衡の取れた待遇が追求されるべきとしている。こうした考え方に基づけば、従来の働き方に加えて、「特定企業での長期の継続雇用を前提としなくとも、労働市場でより安定した働き方」を選択肢として可能とすることが必要となる。そのためには、特定企業内で非正社員としての熟練形成を図るため、雇用期間を少しでも長くするとともに、特定の企業を超えて技能形成を可能とし、企業を超えたキャリアの安定化の可能性を高めることが前提となる。

有期契約かつ契約更新を繰り返す非正社員の雇用の安定を図るには、「短期雇用」と「長期雇用」との間に位置する「中間的な雇用契約」についてのルールを設けることが有効である。すなわち、現行の業務や職場・事業所を限定した「契約期間に定めのある有期雇用契約」と、頻繁な配置転換や転勤を前提とした「契約期間に定めのない雇用契約」との中間に位置する、新たな「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」という選択肢を設けることである。

ここでは、業務や職場が限定されている以上、景気状況の悪化や、企業の業務の再編成等から仕事がなくなる可能性もあるため、予め、雇用契約の解除に関するルールを明確化する必要がある。この具体的なイメージとしては、業務や職場・事業所が縮小したこと等を理由とする雇用契約の解除の際には、雇用期間に応じた一定額の金銭補償等を使用者に義務付けること等の手続き規定を整備することなどが考えられる。

このような雇用契約解除のルールを設定することについては、使用者の都

合による解雇が容易に行われる不安定な雇用形態を増大させることにならないかという懸念に十分配慮する必要がある。しかし、その一方で、現行の有期契約の多くが、新しい形態の「契約期間の定めのない雇用契約」に移行することで、労働者にとっては従来の細切れ雇用を防止できるという利点がある。また、企業にとっても、雇用調整の余地を残しつつ、非正社員を新しい雇用契約の下で、中長期的に戦力化することが可能になることが期待される。

(4) 労働市場政策—雇用・待遇の「共通ルール」の策定

多様な働き方を求める労働者が増える中で、異なる雇用形態を対象とした「共通ルール」としての雇用・待遇ルールの策定が必要となる。具体的には、有期契約の労働者や派遣労働者、さらには請負について共通に適用される雇用・待遇制度の基本方針を整備することにより、雇用形態にとらわれない労働者の権利保護と公正待遇の実現を図ること等が考えられる。

2008年4月1日に施行された改正パートタイム労働法では、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由とする差別的取扱いの禁止が明記され、賃金をはじめ教育訓練、福利厚生なども含む労働条件の均衡待遇が事業主に義務づけられた。

こうした中、パートタイム労働法の差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者は、全体の5%に過ぎないことが問題との指摘がある。

非正規雇用の多様化が進む中で、有期雇用へのニーズが高まっているが、パート労働法では、この有期雇用への対応が必ずしも十分とはいえない。均衡待遇をどうするか、セーフティーネットをどうするかなども含めた包括的な検討が望まれる。

もっとも、「働き方の壁」をなくすためには、通常の正社員と短時間労働者との間における待遇の均衡などパート労働法のルールを、正社員と有期契約のフルタイム社員の間にも適用拡大することについては、以下のような問題点も指摘されている。

- ①仮に正社員の働き方が現在と変わらない中で、機械的に非正社員の雇用保障や待遇のあり方を正社員に合わせることは容易ではなく、また、無理にそのようなことをすれば、むしろ日本社会全体の雇用機会の減少をもたらすことになりかねないこと、
- ②特定の企業にしか通用しない企業内訓練を集中的に受ける正社員のインセンティブや、後輩への企業内訓練による指導・技術の円滑な移転を維持するためには、年功的な賃金や雇用保障が必要であること、
- ③正社員の待遇には、残業を当然視した長時間勤務や転勤など事業所間の異動等、企業への拘束性の強い働き方の代償としての意味があること、
- ④業績連動型賃金などによって企業利益の配分を受ける仕組みが正社員にしか適用されないことは、非正社員との雇用契約上の違いに基づくものであること、等である。

しかし、正社員とパートタイム労働者との均衡待遇を謳っているパートタイム労働法においても合理的な要因による賃金格差が否定されているわけで

はない。その意味では、これらの要因によって、非正社員との賃金など処遇差をどこまで説明できるかが重要な問題であり、合理的に説明できない部分については、双方の働き方と賃金決定の仕組みが見直される必要がある。とくに正社員の年功賃金の改革がひとつのカギとなることは、職種毎の時間当たりの賃金率を基準として、正社員と非正社員との区別を撤廃した会社の例に見ることもできる。

有期労働契約(均衡待遇等)に関する参考条文

○ 労働契約法(平成19年法律第128号)(抄)

第3条

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。

○ 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6月18日法律第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。次条第二項及び第十一条において同じ。)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。

2 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。次条第一項において同じ。)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つて、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、第六条から第十一條まで及び前条第一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。

○ 事業主が講す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 事業主が講す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つての基本的考え方

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、短時間労働者法第二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。