

経済資料 10-05

**非正規雇用問題に関する労働政策の方向性についての提言  
—有期労働契約を中心に—**

2011年3月

**社団法人 関西経済連合会**

## はじめに

近年、非正規雇用をめぐる問題が注目を集めており、各種機関においては、その雇用が不安定であることに非正規雇用の主たる問題があるとの指摘がなされている。

非正規雇用問題の典型としてまず取り上げられたのが、派遣労働であった。製造派遣が解禁された2004年頃から派遣労働者が急増し、リーマン・ショック以降、一転して雇止め（契約期間満了）等により、その数が大幅に減少するなどの動きが目立ったためである。また、これに加え、非正規雇用のシンボリックな問題として“労働契約に期間の定めのある”有期労働契約の問題がクローズアップされるようになった。

派遣労働については、本連合会においても2009年12月に「労働者派遣制度に関する意見」を取りまとめ、政府及び関係機関に対して規制強化に反対する旨の政策提言を行ったところであり、現在、派遣法改正法案は国会で継続審議扱いとなっている。

他方、有期労働契約については、2010年10月より厚生労働省の労働政策審議会において審議が開始され、2011年12月に取りまとめ（建議）を行うことが予定されている。

現在、雇用者のおよそ3人に1人が非正規雇用の労働者であり、更にその多数が有期労働契約の労働者であるため、非正規雇用問題と有期雇用問題は、大枠では重なり合うものといえる。同時に、有期雇用に関する政策は、これまでの我が国における雇用慣行や労働法制と密接に関連することから、企業の経営戦略および社会経済に大きな影響を及ぼすものであり、我が国労働政策上の重要な論点となっている。それだけに、有期雇用の問題を議論するに当たっては、各界各層の意見を踏まえた十分な議論と、感情論や印象論に流されない、事実にも則した複眼的で慎重な捉え方が必要であると考えます。

このような見地に立ち、当連合会は、非正規雇用問題に関する労働政策の方向性および、現在、審議が進められている有期労働契約のあり方に関して、具体的提言を行うものである。

2011年3月

社団法人 関西経済連合会

労働政策委員会 委員長 山田 隆哉

# 非正規雇用問題に関する労働政策の方向性についての提言 一有期労働契約を中心に一（概要）

## 提言の目的

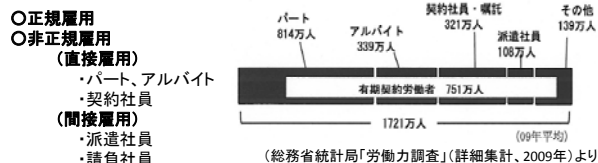
- ・請負への行政指導強化⇒企業は請負から製造派遣へ転換 ⇒派遣法改正法案（製造派遣の原則禁止等）⇒専門26業務の行政指導強化 ⇒ 有期労働契約法制の見直し <規制強化の流れ>
- ・非正規雇用のうち多数が有期雇用であり、この有期雇用の規制が強化された場合、企業が受ける影響は大きい。
- ・本連合会は既に派遣法に関しては2009年12月に規制強化に反対する旨の提言を行っている。本提言においては、非正規雇用政策について提言を行うとともに、現在審議が進められている有期労働契約の規制（強化）に対して提言を行う。

## I. 基本的考え方

### 1. 現状

・本提言では「期間の定めのない労働契約」で「直接雇用」される「フルタイム労働者」を正規雇用と定義し、それ以外の者を非正規雇用と捉えた上で、諸問題を検討する。

- ・雇用者5,460万人のうち、非正規雇用は1,721万人（31.5%）。
- ・非正規雇用のうち有期契約労働者は751万人（43.6%）。ただし、751万人は、雇用期間1年以内の有期労働＝ミニマムの数字。→雇用期間1年以上を含めると1,212万人との推計もある。



### 2. 非正規雇用の規制強化と有期労働契約に関する規制の動き

- ◆請負
  - ・行政指導強化
- ◆労働者派遣法
  - ・2010年4月内閣提出法案：継続審議
- ◆有期労働契約
  - ・厚生労働省「有期労働契約研究会」報告書公表（2010年9月）
    - ①締結事由の規制
    - ②更新回数や利用可能期間の上限設定
    - ③雇止め法理の明確化（立法化）
    - ④正社員との間の均衡のとれた公正な待遇
    - ⑤正社員への転換等を主な内容とする報告書がとりまとめられ、公表される。
  - ・厚生労働省「労働政策審議会」審議開始（2010年10月）
- ◆「新成長戦略」工程表（2010年6月）
  - ・派遣労働者、有期契約労働者、パートタイム労働者の均衡待遇の確保推進を2013年度までに実施する目標提示。

### 3. 企業における雇用実態（ヒアリング、アンケート調査を踏まえて）

・企業に求められる労働力の量・質は業種・業態により異なり、それに応じた一定の必然性と合理性に基づいた要員運営がなされている。したがって、雇用構造は各社ごとに大きく異なる。

・正規・非正規の活用度合いにより、大きくは非正規高活用型、正規社員中心型、中間活用型に分けられるが、各社ともに、その特質に合わせた要員管理を行っている。

### 4. 非正規雇用政策および有期労働契約法制に関する基本的考え方

・各企業は、それぞれに現行法の許容する範囲内で最適な体制を構築するための不断の努力をしており、その違いを無視して一律的な規制強化を実施すれば、企業の競争力を大きく削ぐとともに、かえって雇用吸収力の低下を招くことになる。また、規制強化は、グローバルに展開する競争社会、労働者の多様化の進展に逆行するものである。

・労働分野における規制強化政策が今後とも続けば、この面からも製造業を中心に企業の海外シフトを加速させることになり、国内雇用から海外への雇用への切り替えが急速に進む可能性が高い。

・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（形態）は必要不可欠である。とりわけ、中小企業の人材確保の実態という観点からも、非正規雇用政策については慎重な検討が必要である。

・賃金をはじめとする労働条件について、正規労働者との単純な比較による議論は、逆に不公平感を生む懸念がある。将来に向けた育成や活用等を含めて総合的に検討されるべきである。

・政府が行うべきことは、個別企業への法規制ではなく雇用規模の維持拡大による雇用の安定とセーフティネットなどの整備である。

## II. 提言

### 1. 非正規雇用政策に関する提言

#### 【提言1】一律的規制からの政策転換が必要

・業種・業態によって、企業の雇用構造は大きく異なり、企業は、事業の具体的内容に適合するように、その要員運営を行っている。このような雇用構造の違いがあるなか、非正規雇用が一律に規制された場合、事業継続に大きな打撃を受ける業種や生産性が極端に下がる業種・業態も少なくない。国による一律規制は可能な限り避けるべきである。

#### 【提言2】契約の自由を最大限尊重すべき

・解雇権濫用法理や雇止め法理等、労働契約に関する厳しい規制が既にある我が国においては、契約の自由、その根幹をなす採用の自由は最大限尊重されなければならない。その上で、労働基準法、最低賃金法等によって、労働条件についてその保護が図られるべきである。

#### 【提言3】政府としての役割の明確化と公正な負担の検討

・セーフティネットの問題等、本来、社会全体で検討・解決すべき問題については、政府としての役割を明確にした上で、その負担のあり方を検討すべきである。

### 2. 有期労働契約に関する提言

#### 【提言1】締結事由の制限は行うべきではない

・期間の定めのない労働契約を締結するか、期間の定めのある労働契約を締結するかは、契約当事者の自由であって、仮に一方の契約についてのみ、その締結に「理由」を要求することは多様な雇用機会の創出を妨げる過剰規制となる。したがって、有期労働契約の締結は、契約自由の原則に委ねられるべきであり、労使双方に対する影響の大きさという観点からも、その締結事由についての制限は行うべきでない。

#### 【提言2】更新回数・利用可能年数の制限は行うべきではない

・業種・業態、企業ごとに妥当な更新回数や利用可能年数は大きく異なり、これを法律で一律に制限することには著しい無理がある。従来であれば、企業は雇用維持努力により有期雇用労働者の雇用の安定を図ることができたにも関わらず、法規制により、いったん雇止めを行うことになれば、結果として、多数の労働者が、雇用の場を失うことになる可能性は大きい。したがって、これらの制限は企業の自主性に委ねるべきであり、これを法律で制限することは反対である。

#### 【提言3】雇止め法理の立法化は行うべきでない

・雇止めについては、契約自由の原則、有期契約労働者の多様性などを総合的に勘案するならば、現在の判例法理にもとづく対応が望ましく、立法化は行うべきでない。

#### 【提言4】雇止め時の補償については強制すべきではなく、個別企業の判断に委ねるべき

・有期契約労働者の雇止めを行う際にも、一定の金銭補償を行う（退職金に類似した金銭を支払う）ことについての議論があるが、業種・業態を問わず、これを一律に強制することには問題が多い。雇止めに伴う金銭補償の問題については、基本的には個別企業の判断に委ねるべきである。

#### 【提言5】「同一労働同一賃金」という考え方は妥当しない

・正規労働者との処遇格差は正の観点から「同一労働同一賃金」原則に関する議論がなされることがある。しかし、同原則の導入は、日本の賃金システムおよび雇用システムの根幹にまで影響するものであることから、総合的な議論が必要である。現状においては、労使自治、契約の自由といった労働法分野における基本的な考え方を否定して法的介入を行うべきものではない。

# 目次

はじめに

提言概要

<b>I. 基本的考え方</b> . . . . .	1
1. 現状 . . . . .	1
2. 非正規雇用の規制強化と有期労働契約に関する規制の動き . . . . .	3
3. 企業における雇用実態（ヒアリング調査、アンケート調査を踏まえて） . . . . .	5
4. 非正規雇用政策および有期労働契約法制に関する基本的考え方 . . . . .	7
<b>II. 提言</b> . . . . .	9
1. 非正規雇用政策に関する提言 . . . . .	9
【提言1】一律的規制からの政策転換が必要 . . . . .	9
【提言2】契約の自由を最大限尊重すべき . . . . .	9
【提言3】政府としての役割の明確化と公正な負担の検討 . . . . .	10
2. 有期労働契約に関する提言 . . . . .	11
【提言1】締結事由の制限は行うべきではない . . . . .	11
【提言2】更新回数・利用可能年数の制限は行うべきではない . . . . .	11
【提言3】雇止め法理の立法化は行うべきではない . . . . .	13
【提言4】雇止め時の補償については強制すべきではなく、個別企業の判断に 委ねるべき . . . . .	14
【提言5】「同一労働同一賃金」という考え方は妥当しない . . . . .	14
<b>III. 結びにかえて</b> . . . . .	16
「有期雇用に関する調査」結果について . . . . .	21
参考資料 . . . . .	41

# I. 基本的考え方

## 1. 現状

正規雇用および非正規雇用<sup>1</sup>という呼称は法律上の概念ではないため、これを厳密に定義することは困難であるが、両者は「契約期間の軸」（有期か無期か）、「雇用関係の軸」（直接雇用か間接雇用か）、「労働時間の軸」（フルタイムかパートタイムか）をもとに区分されるのが一般的である。本提言においても、「期間の定めのない労働契約」で「直接雇用」される「フルタイム労働者」を正規雇用と定義し、それ以外の者を非正規雇用として捉えた上で、諸問題の検討を行うこととする。したがって、直接雇用の場合であれば、パート、アルバイト、契約社員などが、また、間接雇用であれば、派遣労働者などが非正規雇用に含まれることになる<sup>2</sup>。

他方、有期契約労働者といった場合、雇用形態とは関係なく、「契約期間の軸」といった観点からの区分となる（次頁の図表1を参照）。

総務省統計局の「労働力調査」（詳細集計、2009年）によれば、雇用者数5,460万人のうち、非正規雇用は1,721万人に達し、その割合は31.5%を占めるまでに至っている。また、有期契約の労働者数を「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）」または「日雇（日々又は1ヶ月未満の契約で雇われている者）」として捉えると、現在、その数は751万人（2009年平均）となっている<sup>3</sup>。つまり、現在、有期契約労働者は、非正規雇用労働者の約43.6%、雇用者全体の13.8%を占めていると捉えることができる。そして、この有期雇用制度は、従来から存在し、合理性のある雇用形態として古くから認められてきたところである。

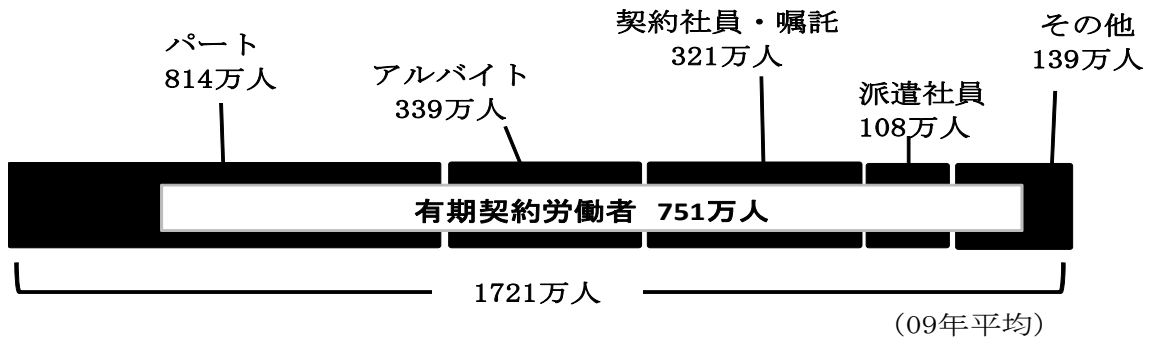
---

<sup>1</sup> 「正規」「非正規」という表現は、無意識に正規に比較して非正規をネガティブなもの、あるいは対立的なものとして捉えるニュアンスを感じさせるものであるが、本提言でも検討するうえで便宜上、この表現を使用する。ただし、今後、「正規」「非正規」という表現については検討を要するものとする。

<sup>2</sup> 派遣労働の場合、派遣元と労働者との契約関係から見れば、正規雇用という場合もあり得るが、派遣労働者にあつては有期労働契約を締結している者が多数であること、また、実質的に労務を提供する派遣先との関係においては間接雇用の関係であるため、本提言では非正規雇用に分類することとする。

<sup>3</sup> 総務省統計局「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）はあくまでその雇用期間が1年以内の有期契約労働者の数である。したがって、その雇用期間が1年を超える有期契約労働者の数はここに含まれていない。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「平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（厚生労働省、2009年9月）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。ただし、これらの調査では、母集団、サンプル構成、調査項目の定義が異なっており、大まかな推計にとどまる点に留意する必要がある。

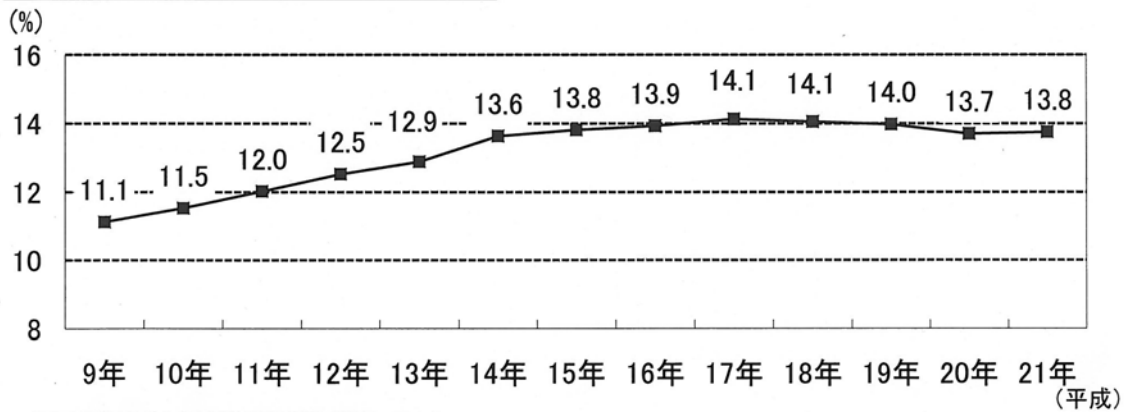
【図表 1】雇用形態別の非正規労働者数及び有期契約労働者数



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」より作成

【図表 2】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

(資料出所) 第1回有期労働契約研究会(厚生労働省)

また、「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」(厚生労働省、2009 年 9 月)によると、有期労働契約で就業した労働者が有期労働を選択した理由では、「正社員としての働き口がなかったから」との回答が 38.7%あるものの、一方で「仕事の内容、責任の程度が自分の希望と合っていたから」が 32.3%、「勤務時間、日数が短く、自分の希望に合っていたから」が 31.0%となっており、有期労働契約には、労働者にとっても多様なニーズがあることは事実であろう。

正規労働者の雇用が安定的に確保されてきた我が国においては、非正規

雇用、とりわけ有期労働契約は労働市場全体からみれば、労働力需給調整の仕組みとして機能してきた。また、労働者側からみれば、多様な働き方の選択肢を提供するものとして、企業側からみれば労働力の安定的・弾力的確保策の一つとなっている。

しかしながら、次にみるように、非正規雇用をめぐる規制強化の流れとともに、現在、この有期労働契約についても規制強化政策が検討されようとしている。

## 2. 非正規雇用の規制強化と有期労働契約に関する規制の動き

1990年代後半から2000年代前半頃までは、柔軟で多様な働き方の実現、およびグローバル化の要請等、労働市場の変化を反映して、ある程度の規制緩和が進められた。しかし、その後、労働法分野においては、規制強化を図るための法改正等が相次ぐこととなり、非正規雇用に関していえば、通常の労働者との均衡待遇を理念とする方向でパートタイム労働法が改正され、2007年に施行される等の動きがあった。

こうしたなか、2006年頃から非正規雇用の問題が政府によっても取り上げられるようになり、同年の『労働経済白書』では、正規労働者と非正規労働者との所得格差の問題に焦点が当てられた。

そして、非正規雇用について最初に問題とされたのは、派遣労働であり、いわゆる「偽装請負」問題がその端緒となった。この問題が議論されるなかで、正規雇用以外の働き方は、すべて「望ましくない働き方」であり、これを厳しく規制すべきであるとの議論が次第に発言力を持つようになった。こうして、派遣労働があたかも雇用状況悪化の根源であるかのような議論が影響力を持つようになり、2008年11月には当時の自公政権により派遣法改正法案が国会に提出されることになった（審議未了のまま廃案となる）。同年8月のリーマン・ショックが派遣労働者の雇用に大きな影響を与えたことも、こうした規制強化の流れを後押ししたといえる。

2009年9月には、民主党を中心とする連立政権が誕生し、規制強化の流れがさらに加速する。その一つが、2010年4月に内閣提出法案として国会に提出された派遣法改正法案である。その内容は、「物の製造」に係る業務への派遣や登録型派遣の原則禁止、直接雇用のみなし規定を含む、きわめて規制強化色の強いものとなった<sup>4</sup>。

<sup>4</sup> 現在、同法案は継続審議扱いとなっている。また、この派遣法の改正とは別に、2010年2月以降、「専門26業務派遣適正化プラン」や「専門26業務に関する疑義応答集」が相次いで発出され、事務用機器操作をはじめとする26業務について定めた派遣法施行令4条の解釈をめぐって、派遣就業の現場が大きく混乱することになった。

また、この労働者派遣と並行して、非正規雇用のシンボリックな問題としてクローズアップされたのが“労働契約に期間の定めのある”有期労働契約の問題であり、2008年12月には、民主党を含む当時の野党3党が国会に提出した「期間の定めのある労働契約の規制等のための労働契約法の一部を改正する法律案」【参考資料2】が、参議院本会議で可決されるということもあった（ただし、その後、衆議院本会議で否決され廃案となる）。

同法案は、臨時的・一時的な業務等、「正当な」理由がある場合に有期労働契約の締結事由を限定するとともに、有期契約労働者やパートタイム労働者に対する合理的理由のない差別的取扱いを禁止すること等を主な内容とするものであった。仮にこの法案が、施行されていたならば、企業の要員運営や人事管理に甚大な影響を与えたであろうことは想像に難くない。

その後、2009年2月には、「有期労働契約研究会」が厚生労働省内に設置され、2010年9月に、

- ①有期労働契約の締結事由の規制
- ②更新回数や利用可能期限の上限設定
- ③雇止め法理の明確化
- ④正社員との間の均衡のとれた公正な待遇
- ⑤正社員への転換

等を主な内容とする報告書がとりまとめられ、これが公表されるに至っている。

現在、有期労働契約に関する規制の見直しについては、検討の場を労働政策審議会に移し、2011年12月頃を目途に、議論の取りまとめ（建議）を行う予定となっている。

また、2010年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」の工程表においては、有期労働契約のあり方について、2010年度に労働政策審議会において検討を開始し、2011年度に結論、所要の見直し措置を行うとされていることに加え、「均等・均衡の推進」および雇用の拡大が戦略のひとつとして掲げられており、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進を2013年度までに実施するという目標が提示されている。ここには、有期契約労働者への対応を起点として、法的介入によって非正規雇用問題に対処していこうとする政策意図が窺われる。



### 3. 企業における雇用実態（ヒアリング調査、アンケート調査を踏まえて）

非正規雇用問題の検討にあたっては、我が国および企業・労働者の正確な現状認識をもとに、客観的、包括的、整合的な検討が重要である。とりわけ、現状とその背景をどう認識するかは政策を立案する上での基本ともいべきものである。

こうした観点から、我々は会員企業へのヒアリング<sup>5</sup>とアンケート調査<sup>6</sup>に基づいて現状の分析を行い、以下の実情を確認した。

#### （1）基本認識

企業によってその名称は区々であるが、雇用契約という観点からみると、「期間の定めのない」いわゆる正社員と年、月、日、週、時間を単位とした有期雇用の社員をその事業の特質に応じて複線的に活用している実態にある。こうした直接雇用に加えて、派遣社員等も活用することにより、各社はそれぞれに最適な要員管理を行っているのである。

特に有期雇用については、需要の旺盛な時期と、そうではない時期が循環的に訪れることが想定される事業において、その必要要員数の変動に効率的かつ安定的・計画的に対応する観点や、工場・事業所、店舗の移転・閉鎖等、当該事業についての不透明性への対応策として活用されている場合が多いが、いずれの場合においても、各企業が各雇用契約に基づいて安定的雇用に努めていることは言うまでもない。

また、受注案件やプロジェクトごとに専門的人材確保を目的として、有期雇用制度を採用している場合もある。

#### （2）最適な要員管理

先に述べたように、各企業はその事業特性等に見合う効率的かつ安定的・計画的な要員運営を行っていることから、その雇用構造は、各社ごとに異なっている。

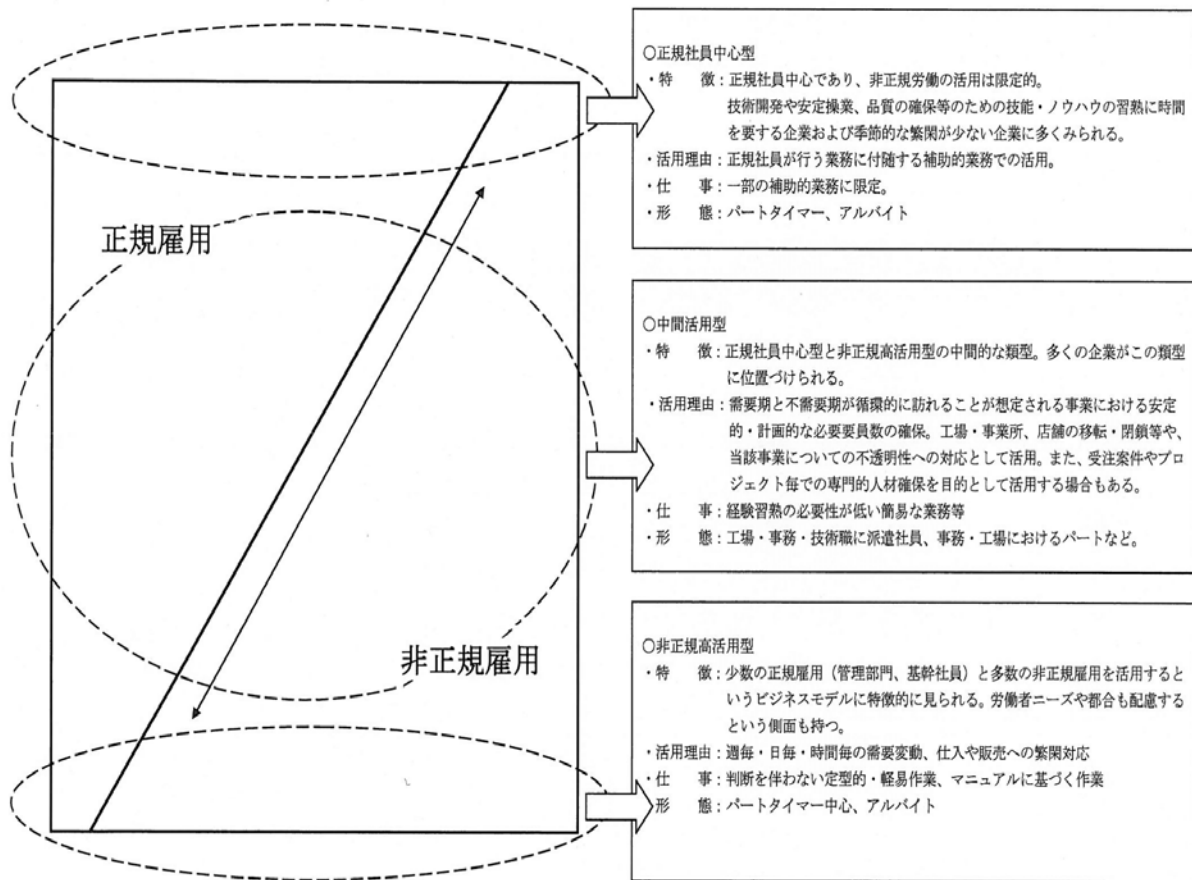
小売、サービス業等においては、取り扱う品種やサービスごとにかつ週ごと、日ごと、時間ごとに需要が変動し、仕入や販売を通じて繁閑の差が

---

<sup>5</sup> ヒアリング調査は、12社を対象に、2010年9月22日～10月5日にかけて、訪問調査により実施した。ヒアリング調査事項は、①経営・事業概況、②雇用構造の現状と方向性、③非正規雇用の活用実態（活用理由、非正規社員の業務内容、非正規社員の処遇）、④正規雇用に関する考え方、および今後の労働政策、労働法制、非正規雇用のあり方に係る考え方、である。

<sup>6</sup> アンケート調査は、関経連会員企業を対象に、2011年1月24日～2月7日にかけて、FAXにより実施した。回答企業数は274社。詳細については、「有期雇用に関する調査」結果について参照（21頁以降）。

【図表3】 正規・非正規の活用度合いによる最適な要員管理



（資料出所）非正規雇用問題ワーキンググループ（関経連）作成

大きい就業構造になっていることから、要員数を極力それに合わせて柔軟かつ計画的に調整することが不可欠となる。こうした企業では、管理部門や第一線の基幹社員等を少数の正社員として雇用した上で、パートタイマーやアルバイト社員等の非正規労働を労働者のニーズや都合にも配慮して計画的かつ安定的に活用することがビジネスモデルになる。

一方、製造業等のなかでも、技術開発や安定操業、品質の確保等のための技能・ノウハウの習熟に時間を要する企業や季節的な繁忙の差が少ない企業においては、正社員を中心とする労働力構成となっており、パートタイムやアルバイトを含む非正規労働の活用は、限定的である。

多くの企業は、上記の2つの類型の中間に位置づけられるが、いずれにせよ、各社ともに、その特質に合わせた最適な要員管理を行っているのである。

このように企業に求められる労働力の特性が業種・業態により異なり、それに応じた一定の必然性と合理性に基づいた要員運営がなされている。

#### 4. 非正規雇用政策および有期労働契約法制に関する基本的考え方

第3節でみたように、グローバルに展開する競争社会にあって、企業は、競争力の維持強化という観点から、現行法の許容する範囲内で最適な体制を構築するための努力を不断に行っており、また、業種や業態によって、企業ごとに仕事の内容や労働の質は大きく異なっていることから、このような違いを無視して一律的な規制強化を実施すると、企業の競争力を大きく削ぐとともに、かえって雇用吸収力の低下を招くことになることが懸念される。

仮に、先に言及したような労働分野における一律的な規制強化政策が今後とも続けば、この面からも製造業を中心に企業の海外シフトを加速させることになり、国内雇用から海外の雇用への切り替えが急速に進む可能性が高い<sup>7</sup>。したがって、「非正規雇用を減らせば正規雇用が増える」という発想は誤りと言わざるを得ず、むしろ雇用拡大に逆行するものとする。

景気の変動や、製品・商品のライフサイクルの短縮化、时期的な需要変動などに対応するため、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（形態）は必要不可欠である。特に中小企業は業務を行う時期、業務の内容や量などが、取引先の意向によって決まる場合が多いため、あらかじめ必要となる要員数を長いスパンで予測することが難しい。このような点からも、非正規雇用政策については実態を十分に考慮した慎重な検討が必要である。

また、これまで非正規雇用の具体的な問題として指摘されてきたのは、主に雇用の不安定化である。雇用の不安定化については、規制緩和の結果、非正規雇用が増え、雇用が不安定化したとしばしばいわれるが、そのような指摘は一面的である。非正規雇用の場合、正規雇用に比べると、離職率が高いとはいえ、入職率も高い（採用されやすい）という一面があり（【参考資料5】）、雇用の安定・不安定を論じる際には、その両面に目を向ける必要がある。

加えて、賃金をはじめとする労働条件についての正規労働者との格差が非正規雇用をめぐる問題の一つとして指摘される場合があるが、労働条件

---

<sup>7</sup> 「経済産業定点調査」（2010年10月5日、経済産業省）、「労働者派遣法規制強化に関する緊急アンケート調査」（2009年9月18日、社団法人日本生産技能労務協会）など。また、企業の海外シフトは、労働分野における規制強化政策に加え、様々な複合的要因によるものと考えられるが、今回の関経連会員企業への調査においても、「非正規雇用の規制強化は、グローバル競争の中で海外流出を加速させ、雇用創出面ではマイナスとなる」等の回答が多くあった。

については、当該労働者の仕事内容や配置に加え、将来に向けた育成や活用等を含めて総合的に検討されるべきものであり、正規労働者と非正規労働者との単純な比較による議論は、逆に不公平感を生むことにつながることを認識すべきである。

非正規雇用の問題については、これまで、企業の活動を法により規制する観点でこれが論じられてきた面が強い。しかしながら、激化する国際競争の中であって、各企業が生き残るための自助努力を続けるとともに、雇用の形態は変えつつも、その安定を図ってきた事実を改めて認識しておく必要がある。

また、有期労働契約法制については、まず労働法制の一部をなすものであり、その変更は、労働法制全体に影響を及ぼすものであることを十分に認識する必要がある。正規労働者の解雇が困難な我が国においては、有期労働契約法制の見直しに際しては、解雇法制のあり方を含め、法体系全体としてその影響（副作用）を考慮した十分な議論が望まれる。

社会全体として、有期雇用を含め非正規雇用の問題に取り組むことは重要である。ただ、その一方で、経済社会の発展や雇用を生み出す企業の競争力を法規制によって低下させたり、競争力の基盤となるシステムを歪めるようなことのないよう、政策の検討は多面的に行われる必要がある。

その際、社会全体で考えるべき課題と企業・労働者で検討すべき課題とは明確に区別した検討がなされなければならないと考える。

全体の雇用規模の維持拡大がなければ、雇用の安定を図ることはできない。どのような法規制を行おうとも、生産・サービス基盤がないところに雇用が生まれないことは明らかである。政府が行うべきことは、個別企業への一律的・一面的な法規制でなく雇用規模の維持拡大による雇用の安定であり、セーフティネットを含めた労働市場の仕組みを整備することであると考える。

こうした基本的考え方に基づき、以下では、まず非正規雇用政策に対する提言を行い、そして、その上で、現在審議が進められている有期労働契約の規制（強化）について具体的提言を行うこととする。

## II. 提 言

労働分野の法規制については、一律的規制（one-size-fits-all approach）ではなく、また、単純な規制の撤廃（deregulation）でもない、実態を踏まえた「適正な」規制のあり方を検討すべきであると考えます。

以下では、まず非正規雇用の政策的方向性に関する総論的検討と提言を行う。その後、現在審議が行われている有期労働契約法制について、各論的な検討と提言を行う。

### 1. 非正規雇用政策に関する提言

#### 【提言 1】 一律的規制からの政策転換が必要

労働基準法をはじめとする我が国の労働保護法制は、国家が刑罰を背景に強制力を以て労働関係に介入することを主眼としてきた。しかし、産業構造や経済構造の変化に伴い、企業の経営環境も日々変化しており、また、労働者の働き方やライフスタイルもきわめて多様なものとなってきている。

さらに、業種・業態によって、企業の雇用構造は大きく異なる。企業は、事業の具体的内容に適合するように、どのような従業員をどのような形態で雇用するかを決定している。このようななか、非正規雇用が法律で一律に規制された場合、事業継続に大きな打撃を受ける業種や生産性が極端に下がる業種・業態も少なくないと考えられる。

したがって、国による一律規制は可能な限り避けるべきである。

今回実施した調査においては、労働者派遣法、有期労働契約に関して一律的な政策ではなく、現実的な政策を望む回答が多くみられた。

#### 【提言 2】 契約の自由を最大限尊重すべき

企業が、労働関係法令を遵守すべきであることは当然である<sup>8</sup>。ただ、契約関係、特にどのような契約を誰と結ぶのかといった問題は、当事者の自由な意思に基づいて本来決定されるべき事柄であり、国は原則としてこれに干渉すべきではない。

期間の定めのある労働契約を締結するのか、期間の定めのない労働契

<sup>8</sup> 非正規労働者も「労働者」（労働基準法 9 条、労働契約法 2 条 1 項）である限り、労働契約法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などの法規は適用される。ただ、労働日数が少ないことや勤続年数が短いことにより年休の付与日数等に違いはある（労働基準法 39 条）。

約を締結するののかといった問題も、基本的には契約の自由の問題である。

企業には業種・業態、規模によりさまざまなタイプのものがある一方、労働者のニーズも多様化している。その意味でも自由な契約の締結は重視されるべきである。

他方、採用の自由は、使用者が有する契約の自由の根幹をなすものと捉えることができる。我が国においては、出口にあたる解雇に対して極めて厳しいハードルが課せられている以上、入口にあたる採用の自由については、最大限尊重されなければならない。その上で、労働基準法、労働契約法、最低賃金等によって、契約内容となる労働条件についてその保護が図られるべきである。

このように、解雇権濫用法理や雇止め法理等、労働契約に関する厳しい規制が既に存在する我が国においては、契約の自由や採用の自由については、特にその確保が図られなければならないと考える。

今回実施した調査においては、働き方が多様化するなかで、雇用形態も柔軟化させてきたのであり、契約の締結について制約を課すことは、時代に逆行するのではないかとの指摘が多くみられた。加えて、改正労働者派遣法案における「労働契約申込みみなし制度」について懸念する声などもあった。

### 【提言3】政府としての役割の明確化と公正な負担の検討

いま、求められているのは、いかにして我が国の強みを維持しつつ、セーフティネットの充実を含め社会全体で雇用を安定化させ、さらには多様な働き方を許容する社会環境・法制度を整備するののかということであり、それが雇用について我が国の当面する課題であるといえる。

こうした政策の実現には、一定の社会的負担を伴うが、近年における法規制を概観するならば、もっぱらこの負担を企業に担わせる政策がとられてきたようにみえる。もとより、非正規雇用の問題についても、社会保険料の負担等、企業が一定の貢献をするのは当然である。しかし、セーフティネットの問題等、本来、社会全体で検討・解決すべき問題については、政府としての役割を明確にした上で、社会全体としての負担のあり方を検討すべきである。

また、その問題が労働政策の課題なのか、社会保障の観点から検討すべき課題なのかを峻別したうえで、政策は検討される必要がある。

## 2. 有期労働契約に関する提言

### 【提言1】締結事由の制限は行うべきではない

期間の定めのない労働契約を締結するか、期間の定めのある労働契約を締結するかは、契約当事者の自由であって、仮に一方の契約についてのみ、その締結に「理由」を要求するようなことになれば、多様な雇用機会の創出を妨げる過剰規制となる。有期労働契約の締結に法的制限を加えることは、労働市場を硬直化させ、雇用に悪影響を及ぼし、かえって雇用機会の減少を招くことにつながる。さらに、このような規制強化は、有期契約労働者の比率が高い小売・サービス業や、中堅・中小企業への影響は極めて大きい。

たとえば、有期労働契約を締結できる事由を、2008年12月に民主党を含む当時の野党3党が国会に提出した法律案のように、主として「臨時的・一時的」な業務に限定した場合、実務に与える影響はあまりにも大きい。仮に、このような規制強化がなされた場合、事業継続が困難になる業種等もあることは明らかである。また、そもそも臨時的・一時的な業務と恒常的業務を明確に区別することは困難であるという事実も十分に認識する必要がある。

したがって、有期労働契約の締結は、次に触れる更新回数・利用可能年数と合わせ、契約の自由の原則に委ねられるべきであり、労使双方に対する影響の大きさという観点からも、その締結事由についての制限は行うべきでないと考える。

今回実施した調査においては、締結事由の制限がなされることは現実的ではないとする回答が73.0%を占め、締結事由の制限により有期労働契約労働者の雇用機会が減少するとの回答も71.5%に達している。

### 【提言2】更新回数・利用可能年数の制限は行うべきではない

業種・業態によっては、有期労働契約の更新回数や利用可能年数を契約締結の際に予め自主的に制限している企業も少なからず存在する。募集・採用時からそのような制限のあることが明確にされていれば、雇用の継続に対する誤った期待を労働者にいだかせず、無用のトラブルを回避できるという点でも有益であることから、企業によるこのような自主的制限については、今後とも自由に行うことができる環境を維持する必要がある。

しかしながら、有期労働契約の更新回数や利用可能年数の自主的制限と、法律でこれを一律に制限することでは、明確にその意味が異なる。たしかに、有期労働契約の更新回数や利用可能年数について法律による制限を一律に課せば、労使の予測可能性は向上するかもしれない。しかし、業種・業態、あるいは企業ごとに妥当な更新回数や利用可能年数は大きく異なることが想定されることから、これを法律で一律に制限することには著しい無理がある。したがって、そのような制限はあくまで企業の自主性に委ねるべきであり、これを法律で制限することには反対である<sup>9</sup>。

「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)は、有期労働契約について、更新の有無や更新する場合または更新しない場合の判断基準の明示、契約を3回以上更新し、または雇入れの日から1年を超えて継続勤務している労働者の雇止めに際しての30日前の予告等について規定している。

仮にこの告示を法律に格上げし、法規制が実施された場合<sup>10</sup>、企業は法規制に合わせる形で、たとえば「通算3年または更新3回」といった基準を設定し、これを超える期間・回数の更新を回避せざるを得なくなることが懸念される。従来であれば、企業は、雇用維持努力により有期雇用労働者の雇用の安定を図ることができたにもかかわらず、法規制により雇止めを行うことになれば、かえって、多数の労働者が雇用の場を失うことにもなる。

なお、労働契約法は、17条2項で「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」使用者に配慮を求めている。この点は、企業も最大限に法の主旨を認識して労働契約を締結すべきである。しかしながら、業種・業態によっては、需要の変動への対応等から短期間(例えば2~3か月)の労働契約とせざるを得ないこともある。このような場合において、雇用の安定は、結果として更新回数が多くなることを意味するが、こうした場合をも規制対象

---

<sup>9</sup> 仮に更新回数・利用可能年数の制限のような規制を行う場合においても、多様な現実に対応するためには上限の設定をあくまで労使の自治に委ねるべきである(万一、法令に上限を定める場合においても、当該上限を超える更新について労使の合意(労使協定)があればこれを認める等の措置を講ずべきである)。

<sup>10</sup> 民主党を含む当時の野党3党が2008年12月に提出した法案では、たとえば、臨時的・一時的な業務については、当該業務の存続期間であって、かつ「3年を超えない期間」と上限となる期間が明示される一方、上記告示の法律への格上げが想定されていた。



とすることは、かえって雇用機会の減少をもたらすことになる点に留意すべきである。

また、これらに関連して、有期労働契約の更新が一定の限度を超えるに至った場合には、無期労働契約とみなすべきとの意見がある。しかし、このような考え方は、更新限度に至らない段階での雇止めを助長することにつながる可能性が大きい。

加えて、採用の自由を確保する観点からも、使用者の意思を無視して有期契約の無期契約への転化を強制することはきわめて問題であると考える。

今回実施した調査においては、更新回数の制限はなされるべきではないとする回答が 69.4%、利用可能年数の制限についても、その制限はなされるべきではないとする回答は 71.5%に達している。更新回数、利用可能年数ともに「そう思わない」とする回答企業においては、「制限は望ましくないが、制限された場合は何らかの対策を図るため」との理由が多数であった。他方、中小企業においては、実態として更新回数・利用可能年数の上限設定を行っていない企業の割合が高いことなどから、大企業と比較して「どちらともいえない」「わからない」とする割合が高くなっている。

### 【提言 3】雇止め法理の立法化は行うべきではない

有期労働契約の期間満了を理由とする終了（雇止め）については、現在、次のような法理が判例上確立している。「①期間の定めのある雇用契約があたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、又は、②労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、当該雇用契約の雇止めは、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ときには許されない」（最高裁第二小法廷平成 21 年 12 月 18 日判決）。

雇止めについては、契約自由の原則、有期雇用の労働市場に及ぼす影響、有期契約労働者の多様性などを総合的に勘案するならば、現在の判例法理にもとづく対応が望ましく、立法化は行うべきではない<sup>11</sup>。

<sup>11</sup> 判例法理の①または②の場合に限定して、雇止めにも解雇権濫用法理（労働契約法 16 条）の類推適用を認めるものであれば、仮にこれが法制化されたとしても、特段大きな問題はない。しかし、かつての 3 党案のように、「有期労働契約を更新しないこととすることが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、更新を拒んではならない」と一般的に定めることは雇止めと解雇の違いを無視するものであり、賛成できない。

#### **【提言4】雇止め時の補償については強制すべきではなく、個別企業の判断に委ねるべき**

有期契約労働者の雇止めを行う際にも、一定の金銭補償を行う（退職金に類似した金銭を支払う）ことについて議論があり、このことは先に言及した「有期労働契約研究会報告書」でも触れられている。

しかし、我が国の場合、企業に対して退職金の支給を義務づけた法律は存在せず（就業規則等に定めがない限り、使用者は退職金の支給義務を負わない）、その支給基準や支給額も企業ごとに極めて多様であり、退職金制度（これに類似した制度を含む）については、一律規制にはそもそもなじまないという問題がある。

また、有期契約労働者の雇用期間も、極めて短いものから比較的長期にわたるものまで多様であり、雇止めに当たって退職金類似の金銭補償を行うことを仮に検討するとしても、勤続何年以上の労働者をその対象とするのか等、実務上の問題が少なくない。

以上の理由から、雇止めに伴う金銭補償の問題については、業種・業態を問わず、これを一律に強制することは問題が多い。基本的に個別企業の判断に委ねるべきものであると考える。

#### **【提言5】「同一労働同一賃金」という考え方は妥当しない**

我が国における賃金制度の仕組み全体が、「同一労働同一賃金」の原則に基づいている訳ではないことは周知の通りである。企業においては、程度の差はあるが、長期雇用慣行をベースとして、従事している仕事と能力発揮の度合い、予定している育成方法、活用の幅などを基にして、総合的かつ合理的に個々の社員ごとの賃金を決定するシステムがとられており、限定した活用を前提として雇用契約を締結する者との間には、当然に合理的な差異が設けられている。

正規労働者との処遇格差是正の観点から「同一労働同一賃金」原則に関する議論がなされることもあるが、そもそも「同一労働同一賃金」の原則については、何が同一労働なのかが明確ではないという問題がある。加えて、同原則の導入は、その方法と程度如何では、日本の賃金システムおよび雇用システムの根幹に影響するものである。

したがって、「同一労働同一賃金」の問題については、非正規雇用問題の観点のみならず、長期雇用を前提とした正規雇用労働者の雇用・処遇

などのあり方も含めた日本の雇用・処遇・育成・配置全体に係る問題として総合的な議論が必要である<sup>12</sup>。

そもそも、正規雇用と非正規雇用との間で均衡を図ることを企図とする法的な介入は、我が国の実情に即しているのだろうか。現状においては、労使自治、契約の自由といった労働法の分野における基本的な考え方を否定してまで法的介入を行う必要はなく、行うべきものではないと考える。

---

<sup>12</sup> 労使間でも「同一労働同一賃金」について、それぞれが想定する内容は大きく異なる（「非正規雇用の正規雇用化」「正規雇用の非正規雇用化」など）。どちらの立場であっても、均衡処遇の実現は可能であるが、それぞれが理想とする雇用社会のイメージは正反対であり、現実には同床異夢というほかない。

### Ⅲ. 結びにかえて

これまで、我が国企業は、労使が企業実態を踏まえ、長期継続雇用慣行を前提に、長期にわたるOJTを含む教育研修・能力開発を通じて従業員の能力向上を図り、企業内において知識や技能、ノウハウの蓄積、個々の従業員のキャリア形成を行ってきた。

これらに加え、勤勉さやチームワークといった労働力としての優れた資質、良好な労使関係等とが相まって、日本企業の成長と競争力は支えられてきたといえる。

バブル経済の崩壊やリーマン・ショックに伴う世界同時不況等、極めて厳しい経営環境に直面し、一部それが果たせなかった時期があったことは事実であるが、我が国においては、正規、非正規にかかわらず良い人材を安定的に雇用し、その人たちに良い仕事をしてもらうことが、ほとんどの企業において経営の基本となっており、そのための様々な取り組みが継続的に行われてきた。

こうした実情にあるにもかかわらず、企業に対する不信を前提に据えて、その行為を規制すれば全ての問題解決につながるかの如き議論は大変残念である。むしろ、今後も、こうした日本的な雇用慣行の強みを土台に、いかに環境変化に適合してその仕組みを見直していくかという議論が大切なのではないかと考える<sup>13</sup>。

日本的雇用慣行を否定し、その実情を無視して変更を加えたとしても、非正規雇用労働者の利益につながることはない。従来の制度、慣行ゆえに実現されていた技能蓄積と高生産性というメリットが失われるだけである。

ましてや、一部の主張にみられるように、リーマン・ショック以降の雇用状況悪化に対する緊急対応策として、企業の雇用政策の根本にかかわる問題について、恒常的かつ一律的な規制強化を検討することは著しく妥当性を欠く。非正規雇用を強制的に正規雇用に誘導しようとしても、それはかえって、企業から雇用吸収力を奪うだけである。

いま、我が国に求められているのは、持続的な経済成長と、それに伴う雇用の維持拡大を実現するとともに、併せて、有期契約労働者を含め非正

<sup>13</sup> たとえば、企業実務者へのヒアリング調査では、「これまでのように、すべての労働者について企業が長期の雇用責任を負担することは次第に困難なものとなりつつあるものの、長期雇用慣行を重視する企業の基本姿勢は、今後も変わることはない」との考え方が確認された。また、「有期契約労働についての規制強化がなされないという前提においては、解雇規制緩和を強く望むものではない。仮に、解雇規制が緩和されたとしても、企業の基本姿勢としては長期雇用慣行を重視する」という見解が、ヒアリング調査により明らかとなった。

規労働者のセーフティネットを充実させることであると考え。また、働く者が自身のエンプロイアビリティを高めることにより、より良好な雇用を得る機会を可能な限り提供できる、そのような社会を構築することである。政府が行うべきことは、こうした労働市場の仕組みを地道に整備していくことであると考え。

以 上

＜「有期雇用に関する調査」結果について＞

## 「有期雇用に関する調査」結果について【調査結果の特徴】

### 1. 雇用構造（表1）

○正社員比率は77.8%、非正規社員においては有期契約労働者15.9%、派遣労働者3.7%、労働契約期間の定めのない労働者2.6%となっている。有期契約労働者の比率が最も高い業種は「小売業」の44.8%、次いで「サービス業」（36.9%）、「食料品」（30.2%）となっている。一方、最も低い業種は「鉄鋼」（0.3%）であり、次いで「精密機械器具」（0.7%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（0.9%）となっている。業種・業態による雇用構造の差異は大きい。

### 2. 有期契約労働者を雇用している主な理由（表2）

○活用理由は、「業務量の中長期的な変動に対応するため」（131社）、「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」（87社）、「一時的、臨時的な業務に対応するため」（82社）、「人件費を低く抑えるため」（75社）の順。事業特質に応じた複線的な（雇用変動調整・人件費抑制型・専門的人材活用型）活用がみられる。

### 3. 有期契約労働における1回あたりの契約期間（表3）

○「6ヵ月超～1年」とする企業が70.3%と大半を占める。次いで「3ヵ月超～6ヵ月以内」13.4%、「2ヵ月超～3ヵ月以内」6.7%の順。94.1%の企業が1年以内としている。

### 4. 有期契約労働における契約更新回数の上限定（表4）

○87.8%が更新回数の上限定を行っていない。規模別には、3,000人以上の企業で73.5%、299人以下では94.1%の企業が上限定を行っていない。規模によりその差がある。

### 5. 有期契約労働における勤続年数（利用可能年数）の上限定（表5）

○90.3%が勤続年数（利用可能年数）の上限定を行っていない。規模別には、3,000人以上の企業で75.5%、299人以下では95.3%の企業が上限定を行っていない。規模によりその差がある。

## 6. 有期雇用に関する規制強化政策について

### ①締結事由の制限（表6）

○制限は現実的でないとする企業73.0%（「そう思わない」6.3%）、制限により有期契約労働者の雇用機会が減少すると考える企業71.5%（「そう思わない」6.7%）となっている。締結事由の制限により事業継続に多大な影響を受けるか否かについては、多大な影響は受けるものの、有期契約労働者の絞り込み、正規社員での対応等、事業継続のため何らかの方法で対策を講じることから「どちらともいえない」、「そう思わない」とする回答も多数みられた（更新回数・利用可能年数の制限による事業継続への影響に関しても同様の傾向）。

### ②更新回数の制限（表7）

○制限はなされるべきでないとする企業69.4%（「そう思わない」8.5%）、制限により有期契約労働者の雇用機会が減少すると考える企業65.9%（「そう思わない」8.9%）となっている。299人以下の企業においては「どちらともいえない」「わからない」とする企業の割合が高い。

### ③利用可能年数の制限（表8）

○制限はなされるべきでないとする企業71.5%（「そう思わない」6.7%）、制限により有期契約労働者の雇用機会が減少すると考える企業65.2%（「そう思わない」8.9%）となっている。299人以下の企業においては「どちらともいえない」「わからない」とする企業の割合が高い。

## 7. 非正規・有期雇用に関する労働政策について（表9、32～35頁）

○「非正規雇用の規制強化は、グローバルな競争の中では、企業の海外流出を加速させ、雇用創出面ではマイナスとなる」「非正規雇用における規制強化は、雇用形態の選択肢を狭めることになり、時代に逆行する」「非正規労働者のすべてが正規雇用を望んでいるわけではない。実態に則した検討がなされるべき」「規制強化は逆に非正規労働者へのしわ寄せがある」等の意見が大半を占めた。また、有期労働契約の規制強化への懸念に加えて、現在、継続審議となっている改正労働者派遣法案に対して、改正自体の見直しを求める見解（規制強化に反対）も多くみられた。

## 調査の要領

### 1. 調査目的

本調査は非正規雇用問題に関する労働政策および有期労働契約について、企業実態と経営・人事戦略の面から現状を把握し、今後の方向性あるいはあり方について探ることを目的としている。

### 2. 調査対象・時期・調査方法

調査対象：関西経済連合会会員企業 1,175 社（甲種会員 561 社、乙種会員 614 社）

調査時期：2011 年 1 月 24 日～2 月 7 日

調査方法：調査票の発送・回収とも FAX による

回答状況：274 社

※ (1) M. A. (Multiple Answer) の表示のある図表は複数回答であるため、会社数の合計または百分比は必ずしも 274 社または 100 パーセントにはならない

(2) 百分比については、有効回答数に対する割合を示しており、小数点第 2 位を四捨五入している。

### 3. 回答企業内訳（規模・産業別）

回答企業：274社

企業規模		産業					
		規模計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	300人以上 1,000人未満	100人以上 300人未満	99人以下
産業計		274	49	44	67	66	48
製造業	食料品	6	2	1	2	1	0
	繊維工業・繊維製品	6	2	0	4	0	0
	パルプ・紙製造業	5	1	0	1	2	1
	化学工業	24	4	4	7	8	1
	鉄鋼	4	1	1	1	1	0
	非鉄金属・金属製品	10	2	1	2	2	3
	一般機械器具	14	1	2	6	4	1
	電気機械器具	14	5	1	5	2	1
	輸送用機械器具	6	2	1	3	0	0
	精密機械器具	3	0	1	0	0	2
その他製造業	22	1	5	4	8	4	
非製造業	卸売業	29	2	2	4	12	9
	小売業	8	5	2	1	0	0
	出版・印刷	6	0	1	1	4	0
	建設業・各種設備工事	28	6	14	4	2	2
	不動産業	5	1	0	1	2	1
	運輸・通信業	12	3	3	3	1	2
	金融・保険業	6	3	1	2	0	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	0	0	0	0
サービス業	64	6	4	16	17	21	



〔表1〕雇用構造

(単位：%)

産業・事業所規模	事業所計	正社員	正社員以外			
			労働契約期間の定めのない労働者	有期契約労働者	派遣労働者	
全産業	100.0	77.8	2.6	15.9	3.7	
製造業	食料品	100.0	62.8	2.9	30.2	4.1
	繊維工業・繊維製品	100.0	70.9	4.6	21.7	2.8
	パルプ・紙製造業	100.0	87.8	2.4	4.4	5.4
	化学工業	100.0	88.4	1.2	7.2	3.2
	鉄鋼	100.0	96.7	0.5	0.3	2.6
	非鉄金属・金属製品	100.0	81.0	6.6	10.1	2.4
	一般機械器具	100.0	87.4	2.4	5.1	5.2
	電気機械器具	100.0	79.6	1.9	14.0	4.6
	輸送用機械器具	100.0	83.4	0.3	11.1	5.3
	精密機械器具	100.0	93.6	5.0	0.7	0.7
その他製造業	100.0	77.5	1.5	14.6	6.4	
非製造業	卸売業	100.0	87.0	0.7	8.2	4.0
	小売業	100.0	53.2	0.3	44.8	1.7
	出版・印刷	100.0	87.0	0.9	9.8	2.3
	建設業・各種設備工事	100.0	86.1	1.9	5.3	6.6
	不動産業	100.0	90.5	5.5	3.0	1.1
	運輸・通信業	100.0	63.3	11.8	18.0	6.9
	金融・保険業	100.0	76.9	0.8	19.8	2.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	97.0	0.5	0.9	1.7
サービス業	100.0	56.6	3.2	36.9	3.3	
事業所規模						
3,000人以上	100.0	76.2	1.0	17.2	5.7	
2,999～1,000人	100.0	76.9	1.6	16.1	5.4	
999～300人	100.0	72.0	2.7	21.4	4.0	
299～100人	100.0	81.0	3.0	11.8	4.1	
99人以下	100.0	81.6	6.3	9.8	2.3	

[表2] 有期契約労働者を雇用している主な理由

(M. A.) (会社数)

産業・事業所規模		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の雇用調整のため	一時的・臨時的な業務に対応するため	労働者の能力不足が判明した場合の雇止め	正規社員として適性があるかどうか見極めるため	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	人件費を低く抑えるため	正規社員の確保が困難であるため	正規社員として雇用すると、解雇が難しいため	例外を除いて、ほとんど非正規社員は雇用していない	その他
全 産 業		131	59	82	19	59	87	75	6	17	16	25
製 造 業	食料品	5	3	5	0	0	0	2	0	0	0	0
	繊維工業・繊維製品	3	0	3	1	3	4	0	0	0	0	0
	パルプ・紙製造業	0	2	3	0	0	1	1	0	0	1	0
	化学工業	9	4	5	1	9	9	5	0	1	1	2
	鉄鋼	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0
	非鉄金属・金属製品	3	4	4	2	2	1	2	0	1	1	0
	一般機械器具	6	3	4	1	2	5	6	1	3	1	0
	電気機械器具	8	2	6	1	2	4	3	0	1	1	2
	輸送用機械器具	5	3	4	0	0	0	1	0	0	1	0
	精密機械器具	1	1	2	0	0	2	0	0	1	0	1
	その他製造業	14	6	1	1	4	6	10	0	2	0	2
非 製 造 業	卸売業	13	6	5	3	4	10	8	1	1	3	3
	小売業	3	1	1	1	2	2	8	0	2	0	0
	出版・印刷	4	1	4	1	1	0	4	0	0	0	1
	建設業・各種設備工事	13	5	12	2	7	12	3	1	1	1	6
	不動産業	0	0	2	1	1	2	0	0	0	1	1
	運輸・通信業	4	2	4	1	2	2	5	0	1	0	0
	金融・保険業	6	1	2	0	2	3	1	0	0	0	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0
	サービス業	34	15	13	3	17	22	16	2	3	2	7
事業所規模												
3,000人以上		26	13	25	3	14	24	13	1	2	2	7
2,999～1,000人		25	6	19	0	16	14	12	0	2	1	4
999～300人		35	20	21	8	10	18	21	1	7	4	7
299～100人		29	14	10	6	13	22	22	3	3	3	1
99人以下		16	6	7	2	6	9	7	1	3	6	6

注. 最大3項目までの複数回答方式

[表3] 有期契約労働における1回あたりの契約期間

(会社数)

産業・事業所規模		1か月以内	1か月超～ 2か月以内	2か月超～ 3か月以内	3か月超～ 6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～2 年以内	2年超～3 年以内
全 産 業		1	8	16	32	168	12	2
製 造 業	食料品	0	0	1	2	3	0	0
	繊維工業・繊維製品	0	0	0	0	5	1	0
	パルプ・紙製造業	1	0	0	1	1	0	0
	化学工業	0	1	3	0	13	4	0
	鉄鋼	0	0	0	0	2	0	0
	非鉄金属・金属製品	0	0	2	1	4	0	0
	一般機械器具	0	0	1	4	9	0	0
	電気機械器具	0	1	0	2	9	0	0
	輸送用機械器具	0	0	2	1	3	0	0
	精密機械器具	0	0	0	1	1	0	0
	その他製造業	0	2	2	4	10	1	0
非 製 造 業	卸売業	0	0	0	3	22	0	1
	小売業	0	0	0	1	7	0	0
	出版・印刷	0	2	2	1	1	0	0
	建設業・各種設備工事	0	0	0	1	20	2	1
	不動産業	0	0	0	0	3	0	0
	運輸・通信業	0	0	0	2	8	0	0
	金融・保険業	0	0	0	0	6	0	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	2	0	0
	サービス業	0	2	3	8	39	4	0
事業所規模								
3,000人以上		0	0	1	7	40	0	0
2,999～1,000人		0	2	3	2	29	4	1
999～300人		1	1	4	8	48	2	0
299～100人		0	5	7	10	30	2	1
99人以下		0	0	1	5	21	4	0

[表4] 契約更新回数の上限定

(会社数)

産業・事業所規模		設けていない	設けている				
			1回	2回	3~5回	6~10回	11回以上
全 産 業		209	2	9	15	3	0
製 造 業	食料品	4	0	0	0	2	0
	繊維工業・繊維製品	6	0	0	0	0	0
	パルプ・紙製造業	3	0	0	0	0	0
	化学工業	20	1	0	0	0	0
	鉄鋼	2	0	0	0	0	0
	非鉄金属・金属製品	6	0	0	1	0	0
	一般機械器具	13	0	0	1	0	0
	電気機械器具	9	0	2	2	0	0
	輸送用機械器具	6	0	0	0	0	0
	精密機械器具	2	0	0	0	0	0
	その他製造業	18	0	1	0	0	0
非 製 造 業	卸売業	24	0	0	1	0	0
	小売業	8	0	0	0	0	0
	出版・印刷	6	0	0	0	0	0
	建設業・各種設備工事	22	1	1	0	0	0
	不動産業	2	0	0	1	0	0
	運輸・通信業	6	0	0	3	0	0
	金融・保険業	6	0	0	0	0	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	0	0	0	0	0
	サービス業	44	0	5	6	1	0
事業所規模							
3,000人以上		36	0	2	9	2	0
2,999~1,000人		36	2	1	2	0	0
999~300人		57	0	3	2	1	0
299~100人		51	0	2	1	0	0
99人以下		29	0	1	1	0	0

[表5]勤続年数(利用可能年数)の上限設定

(会社数)

産業・事業所規模		設けていない	設けている					10年超
			6カ月以内	6カ月超～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	
全産業		214	0	1	15	6	1	0
製造業	食料品	5	0	0	0	1	0	0
	繊維工業・繊維製品	6	0	0	0	0	0	0
	パルプ・紙製造業	3	0	0	0	0	0	0
	化学工業	18	0	0	1	1	0	0
	鉄鋼	2	0	0	0	0	0	0
	非鉄金属・金属製品	7	0	0	1	0	0	0
	一般機械器具	14	0	0	0	0	0	0
	電気機械器具	8	0	0	5	0	0	0
	輸送用機械器具	5	0	0	1	0	0	0
	精密機械器具	2	0	0	0	0	0	0
	その他製造業	18	0	0	1	0	0	0
非製造業	卸売業	24	0	0	0	1	0	0
	小売業	8	0	0	0	0	0	0
	出版・印刷	6	0	0	0	0	0	0
	建設業・各種設備工事	23	0	0	1	0	0	0
	不動産業	3	0	0	0	0	0	0
	運輸・通信業	8	0	0	1	0	0	0
	金融・保険業	6	0	0	0	0	0	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	0	0	0	0	0	0
サービス業	46	0	1	4	3	1	0	
事業所規模								
3,000人以上		37	0	0	6	5	1	0
2,999～1,000人		37	0	0	3	0	0	0
999～300人		58	0	0	4	0	0	0
299～100人		52	0	0	1	1	0	0
99人以下		30	0	1	1	0	0	0

[表6] 有期雇用に関する規制強化政策について(締結事由の制限)

(会社数)

産業・事業所規模		締結事由の制限がなされることは現実的でない				締結事由の制限が規定された場合、結果として有期契約労働者の雇用機会が減る				締結事由の制限が規定された場合、事業継続に多大な打撃を受ける			
		そう思う	そう思わない	どちらともいえない	わからない	そう思う	そう思わない	どちらともいえない	わからない	そう思う	そう思わない	どちらともいえない	わからない
全 産 業		197	17	53	3	193	18	52	7	78	58	112	22
製 造 業	食料品	5	0	1	0	6	0	0	0	2	0	4	0
	繊維工業・繊維製品	4	0	2	0	4	0	2	0	1	2	3	0
	パルプ・紙製造業	2	2	1	0	3	0	2	0	0	3	2	0
	化学工業	22	0	2	0	17	0	6	1	7	6	10	1
	鉄鋼	3	0	1	0	3	0	1	0	0	0	3	1
	非鉄金属・金属製品	6	2	1	0	5	1	3	0	2	2	5	0
	一般機械器具	8	2	3	0	9	1	4	0	3	5	6	0
	電気機械器具	11	0	3	0	12	0	2	0	3	3	6	2
	輸送用機械器具	4	0	2	0	5	1	0	0	0	1	5	0
	精密機械器具	2	0	1	0	2	1	0	0	2	0	1	0
その他製造業	16	1	5	0	18	1	3	0	8	2	11	1	
非 製 造 業	卸売業	20	3	6	0	19	4	5	0	4	10	11	3
	小売業	7	0	1	0	7	1	0	0	7	0	0	1
	出版・印刷	4	1	1	0	3	1	2	0	1	2	2	1
	建設業・各種設備工事	18	2	5	2	18	2	5	2	3	10	11	3
	不動産業	4	0	1	0	4	0	1	0	3	1	1	0
	運輸・通信業	9	0	2	0	8	0	2	1	3	1	5	2
	金融・保険業	4	0	2	0	5	0	1	0	1	0	5	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	サービス業	47	4	12	1	43	5	13	3	28	10	21	5
事業所規模													
3,000人以上		37	1	10	1	39	2	7	1	14	6	25	4
2,999～1,000人		34	2	7	0	33	4	7	0	12	12	17	3
999～300人		56	2	9	0	59	1	6	1	20	16	25	6
299～100人		44	7	15	0	41	6	17	2	20	14	28	4
99人以下		26	5	12	2	21	5	15	3	12	10	17	5

[表7] 有期雇用に関する規制強化政策について(更新回数の制限)

(会社数)

産業・事業所規模		更新回数の制限はなされるべきでない				更新回数の制限が規定された場合、結果として有期契約労働者の雇用機会が減る				更新回数の制限が規定された場合、事業継続に多大な打撃を受ける			
		そう思う	そう思わない	どちらともいえない	わからない	そう思う	そう思わない	どちらともいえない	わからない	そう思う	そう思わない	どちらともいえない	わからない
全 産 業		188	23	57	3	178	24	61	7	68	66	117	19
製 造 業	食料品	4	0	2	0	4	0	2	0	2	0	4	0
	繊維工業・繊維製品	5	0	1	0	4	0	2	0	1	1	4	0
	パルプ・紙製造業	2	1	2	0	3	0	2	0	1	3	1	0
	化学工業	19	3	2	0	14	2	7	1	6	7	10	1
	鉄鋼	4	0	0	0	4	0	0	0	0	1	2	1
	非鉄金属・金属製品	6	1	2	0	4	1	4	0	2	2	5	0
	一般機械器具	11	1	2	0	11	2	0	1	2	5	6	1
	電気機械器具	9	1	4	0	12	0	2	0	4	3	7	0
	輸送用機械器具	5	0	1	0	6	0	0	0	0	2	4	0
	精密機械器具	1	0	2	0	2	1	0	0	1	0	2	0
その他製造業	16	1	5	0	18	0	4	0	7	2	13	0	
非 製 造 業	卸売業	17	4	8	0	16	3	9	0	2	12	12	2
	小売業	7	0	1	0	4	3	1	0	5	1	1	1
	出版・印刷	4	2	0	0	4	1	1	0	2	2	1	1
	建設業・各種設備工事	20	2	3	2	20	1	4	2	3	7	14	3
	不動産業	4	0	1	0	4	0	1	0	3	1	1	0
	運輸・通信業	9	0	2	0	8	0	2	1	3	1	5	2
	金融・保険業	4	1	1	0	6	0	0	0	1	0	5	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	2
サービス業	40	6	17	1	32	10	20	2	23	16	20	5	
事業所規模													
3,000人以上		31	7	10	1	36	4	8	1	11	9	25	4
2,999～1,000人		33	2	9	0	30	4	10	0	11	11	20	2
999～300人		51	6	10	0	52	9	6	0	20	19	26	2
299～100人		45	7	14	0	41	3	18	3	17	16	26	6
99人以下		28	1	14	2	19	4	19	3	9	11	20	5

[表8] 有期雇用に関する規制強化政策について(利用可能年数の制限)

(会社数)

産業・事業所規模		利用可能年数の制限はなされるべきでない				利用可能年数の制限が規定された場合、結果として有期契約労働者の雇用機会が減る				利用可能年数の制限が規定された場合、事業継続に多大な打撃を受ける			
		そう思う	そう思わない	どちらともいえない	わからない	そう思う	そう思わない	どちらともいえない	わからない	そう思う	そう思わない	どちらともいえない	わからない
全 産 業		193	18	55	4	176	24	62	8	73	57	117	21
製 造 業	食料品	4	0	2	0	4	0	2	0	2	0	4	0
	繊維工業・繊維製品	5	0	1	0	4	0	2	0	2	1	3	0
	パルプ・紙製造業	2	1	2	0	3	0	2	0	0	3	2	0
	化学工業	18	2	4	0	14	1	8	1	7	6	9	1
	鉄鋼	4	0	0	0	3	1	0	0	0	1	2	1
	非鉄金属・金属製品	6	1	2	0	4	1	4	0	2	2	5	0
	一般機械器具	12	0	2	0	10	3	0	1	2	4	7	1
	電気機械器具	9	1	4	0	12	0	2	0	4	3	7	0
	輸送用機械器具	6	0	0	0	6	0	0	0	0	1	5	0
	精密機械器具	2	0	1	0	1	1	1	0	1	0	2	0
その他製造業	16	1	5	0	18	0	4	0	8	2	12	0	
非 製 造 業	卸売業	19	1	8	0	16	2	10	0	2	11	12	3
	小売業	8	0	0	0	4	4	0	0	6	1	0	1
	出版・印刷	5	1	0	0	4	1	1	0	2	2	1	1
	建設業・各種設備工事	18	2	5	2	19	1	5	2	5	6	12	3
	不動産業	4	0	1	0	4	0	1	0	3	1	1	0
	運輸・通信業	9	0	2	0	8	0	2	1	3	1	5	2
	金融・保険業	4	1	1	0	6	0	0	0	1	0	5	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	2
サービス業	41	7	14	2	34	9	18	3	23	12	23	6	
事業所規模													
3,000人以上		33	6	9	1	36	4	8	1	12	9	24	4
2,999～1,000人		35	2	7	0	28	5	11	0	11	7	22	2
999～300人		50	3	13	1	52	7	7	1	22	15	26	4
299～100人		46	6	13	0	40	5	17	3	18	16	25	6
99人以下		29	1	13	2	20	3	19	3	10	10	20	5



[表9] 有期雇用の規制強化が企業経営に与える影響

(会社数)

産業・事業所規模	事業が成り立たない(注1)	深刻な影響があるが事業運営上対応は可能である(注2)	あまり影響はない(注3)	その他	
全 産 業	29	106	107	28	
製造業	食料品	2	2	1	1
	繊維工業・繊維製品	0	3	2	1
	パルプ・紙製造業	0	2	3	0
	化学工業	4	5	14	1
	鉄鋼	0	0	3	1
	非鉄金属・金属製品	1	3	4	1
	一般機械器具	0	8	5	1
	電気機械器具	1	8	4	1
	輸送用機械器具	0	2	2	2
	精密機械器具	1	2	0	0
	その他製造業	1	11	6	4
	非製造業	卸売業	0	7	20
小売業		2	5	1	0
出版・印刷		0	1	4	1
建設業・各種設備工事		0	10	13	4
不動産業		1	1	3	0
運輸・通信業		1	7	1	2
金融・保険業		0	5	1	0
電気・ガス・熱供給・水道業		0	0	1	1
サービス業	15	24	19	6	
事業所規模					
3,000人以上	4	28	10	7	
2,999～1,000人	4	21	16	3	
999～300人	13	28	20	6	
299～100人	2	18	38	8	
99人以下	6	11	23	4	

注1「事業が成り立たない」とする企業の主な回答理由

- ・ 中長期的な業務量変動リスクが増大し、事業継続が困難となるため。
- ・ 有期契約労働者を活用するビジネスモデルであり、事業継続が困難となるため。

注2「深刻な影響があるが事業運営上対応は可能である」とする企業の主な回答理由

- ・ すぐさま事業が成り立たないということはないが、仮に制限が設けられれば人数を絞り込まなくてはならず、正社員の負担増となり、また別の問題を引き起こすことになる可能性はある。
- ・ 法規制に対応した対策が不可と判断した場合、海外移管（海外への展開）等により調整するため。

注3「あまり影響はない」とする企業の主な回答理由

- ・ 有期契約労働者の比率が低いことから影響は少ないため。
- ・ 現時点では、業務の見直し（正社員への業務負担増）や派遣労働、請負、外部委託の活用とあわせると労働力は何とか確保できるため。

※ただし、回答理由未記入の企業が27.1%であった。

## **[非正規雇用政策について望むこと] (自由意見)**

※アンケート調査「Ⅱ. 政策」[3]における非正規雇用政策に対する自由記述

### **(政策のあり方)**

- ・ 本質を正しく理解した上での政策立案を求める。
- ・ 実態に即した雇用政策および雇用機会増に繋がる政策を望む。
- ・ 拙速な取り組みは、雇用機会総数を激減させる。企業の視点、労働者の視点を現実的にとらえ、他の問題との関連を慎重に討議してほしい。
- ・ 政府には目先の世論でなく、中長期的な戦略に基づいた政策の実行を望む。
- ・ 「正規雇用のみが正しい」という価値観から脱却すべき。
- ・ 労働者保護を企図する規制強化のみでなく、労働者の価値観やニーズが多様化している点や企業の雇用需要の増大といった点等、多様な観点から検討が必要と考える。
- ・ 現実には即した内容で事業者、労働者が双方とも極端に不利益のないよう政策を慎重に進めるべき。
- ・ 企業の人事管理の根幹である雇用政策については、一律的な規制を行なうなどにより過度に企業の負担となることのないよう、安定的な制度の運用を望む。
- ・ 日本国内だけに限る「理想とする姿」に向かい、社会全体をそうした方向に法規制で誘導していくという姿勢が少し強すぎる（その「理想とする姿」は正しいとは限らない）。
- ・ 現行の非正規雇用に関する政策は、「誰のため」「何のため」の政策かわからない。
- ・ 中長期的な雇用創出計画を絡めた雇用対策を望む。
- ・ 中小企業の実態に即した法整備を望む。
- ・ 中小企業の現状及び業種により異なったきめ細やかな対応策を望む。

### **(ニーズの把握)**

- ・ 非正規雇用労働者が必ずしも正規雇用を望んでいるとは限らない。労働者側の希望（働き方の多様性など）をしっかりと把握したうえで政策を進めるべき。
- ・ 柔軟な雇用形態を企業も働き手も求めている。正規社員になりたくない人や、短期就労希望者も多いことを政府は把握していない。
- ・ 多種多様な労働形態を認め、労働者の働く目的を尊重すべき。
- ・ 労働者のための労働者の立場にたった政策を望む。
- ・ 労働者のニーズに主眼を置いて検討すべき。雇用する側・される側両者の良い意味での GIVE & TAKE が成り立っているケースにまで規制されることを懸念する。
- ・ 労働者と使用者のどちらか一方に片寄らない政策を望む。
- ・ 労働に対する価値、ライフスタイルの変化などにより、自ら派遣社員や有期契約社員となる道を選ぶ者もいることから、必ずしも法規制が本人にとって良い結果をもたらすとは限らないため、本人、企業共に選択肢が広がるよう対応を望む。
- ・ 非正規雇用を望む労働者もいる。一律的な政策でなく現実的な政策を望む。

- ・非正規雇用に関する規制強化は、使用者側も労働者側も望んでいるとは思えず、結果的に雇用機会を減らすことになる。

### **(規制強化と雇用機会)**

- ・雇用の多様化は、個人の価値観の多様化とあいまって進んできた。現在の非正規雇用に関する規制強化はこれまでの動きに逆行している。
- ・働き方も多様化しているなかで、雇用形態も時代の変化に合わせて多様化させてきた。これは自然の流れ。これを止めるような施策は時代に逆行している。
- ・労働市場における雇用形態の多様化を促進することが日本企業の中長期的な競争力を強化し、結果として雇用を増やすと考えられる。
- ・規制強化はグローバルな競争の中で海外流出を加速させ、雇用創出面ではマイナスとなる。
- ・規制強化が強まるならば、他の要素も勘案して、企業は海外シフトを推進させることになる。結果として、国内雇用は減少する。
- ・厳しい環境下での非正規雇用に関する規制強化は、雇用に対する姿勢をより慎重にさせる。現実的で緩和的な政策を望む。
- ・規制を強化すればするほど、雇用機会を減らさざるを得ない。結果として、非正規労働者へしわ寄せがある。本質を見極めた政策の推進を願う。
- ・非現実的な政策を推進すれば、経営が圧迫され、雇用減少や解雇関連の争いが増加することが懸念される。日本社会に即した政策を望む。
- ・規制強化は行き過ぎると企業はその制度を使いづらくなる。また、それによって雇用を失うことにもなる。バランスを考慮した規制を考えるべき。
- ・雇用の機会拡大、経済成長を優先すれば、非正規雇用問題もある程度解消されるのではないかと考える。
- ・雇用形態の硬直化は、雇用機会の縮小を招く恐れがある。雇用形態は柔軟にし、機会の拡大に努めるべき。
- ・規制を強化することにより、多様な就業ニーズに応じた柔軟でフレキシブルな雇用機会が狭められるため、労使双方にとってメリットが少なくなると思われる。
- ・雇用の形態は自由にし、雇用機会を増やすべき。制限を加えるべきでない。
- ・規制を緩やかにして、雇用マッチング促進施策を行なうべき。
- ・多様な働き方の選択肢が狭まることから規制は強化すべきでない。結果として雇用抑制につながる恐れあり。
- ・規制強化は、非正規雇用者の減少+雇用全体の採用抑制+正規雇用者の負担増+正規雇用者の健康問題をもたらす懸念がある。
- ・景気の変動等に伴い雇用調整の必要な企業の負担増に繋がらない政策を望む。
- ・企業の現実としては、ある程度制約にもゆとりを残しておいてもらいたい。硬直的な締め付けがあると経営上厳しい局面も考えられる。
- ・労働者の不利益につながることは企業としてはするべきでないが、規制を厳しくする

と、雇用範囲が限定され、雇用しづらくなる。

- ・労働のフレキシブルな対応を確保するため、制限・制約は出来るだけ設定しない方がよい。
- ・企業への制限が増えることで、かえって非正規雇用者に悪影響（雇用制限など）が起らない政策を望む。
- ・非正規雇用の規制強化は、必ずしも雇用の確保につながらない。産業振興政策と人材能力開発政策とをバランスよく進めるべき。

### **（企業競争力と労働政策）**

- ・企業は、国際競争力をつけるために、雇用に関してはベストな選択を個々に行なっている。従って政府があまり過剰に介入すべきでない。企業が元気になれば自然と正規雇用が増えるのではないか。
- ・フレキシブルな対応が可能な雇用政策、労働契約にしないと、企業の存続すら危ぶまれる。国内だけでなく国際的に企業競争力をつける政策が必要と考える。
- ・雇用の拡大安定を図るために、政府が取り組むべき第一のことは、企業の競争力強化を図ること、また、そうした環境をスピーディーに整備することである。
- ・成長のための戦略的や規制緩和等がないなか、非正規雇用政策の規制強化のみ実施しても企業の国際競争力を弱めるだけである。結果として労働者の雇用機会も狭めることになる。
- ・規制緩和の方向に進むべき。そうしないと日本企業の地盤沈下、海外移転が加速する。

### **（有期労働契約）**

- ・有期労働契約の規制強化がなされた場合、人材の確保や流動化といった面で影響が出てくる。企業側が雇用に慎重になり、雇用促進を目指している行政側の意向とは反した結果が予想され、労働者にとってもマイナスの面が強くなる懸念がある。
- ・有期雇用の規制強化（締結事由・更新回数・利用可能年数の規制等）は、雇用機会を減少させる可能性がある。業種・業態も勘案し、一律的な規制は避けるべき。
- ・専門的能力を用い受注生産をこなす業種については、業務効率を上げるため提携業務対応として非正規社員の雇用は有意であったが、有期労働契約に関する規制政策が成立すれば、事業継続に大きな打撃を受けることとなる。また、政府の求める雇用の安定化に直接つなげるのは困難である。
- ・規制は強化すべきでない。多様な働き方に対応するためには有期労働での契約も必要である。あまり規制を強化すると雇用形態の選択肢を狭めることになって、時代と逆行することになりかねない。
- ・有期雇用労働者の保護が規制の趣旨であるが、それ以前に雇用を細らせる弊害が大きいと考えられる。
- ・非正規雇用の規制強化は、生産に応じた派遣・有期労働者の雇用が不可能となり、結果として今まで以上に雇用の抑制に作用すると思われる。

- ・仮に有期労働契約の規制強化を行うならば、まず、努力義務として社会情勢を十分見極めたくて実施すべき。いきなり法制化するとかえって混乱を招く。
- ・雇用の枠が決まっている中で有期労働契約の見直し（規制強化）を行っても雇用政策の根本解決策にならない。導入するのであれば、有効求人倍率が高いときに導入すべき。
- ・有期労働契約を現行維持または規制強化をするならば、雇止め法理の大幅な緩和等が必要になる。むしろ有期労働契約については、現行より企業側の自由裁量度を高めてもらいたい。
- ・有期労働契約を規制するなら、正社員の不利益変更の緩和の検討を望む。
- ・企業が経営環境の変化に柔軟に対応するためには、有期契約労働者は不可欠である。雇止めも金銭補償をすれば認められる様な柔軟性を望む。

### **(改正労働者派遣法案)**

- ・派遣法を改正する場合は、現実的に遵守できる内容にすべき。改正法案にある「労働契約申込みみなし制度」については、見直すべきである。
- ・派遣労働の労働条件を良くするつもりで行なっている政策が逆に雇用機会を減らす結果となっている。現実的な政策をとるべき。継続審議となっている改正労働者派遣法案は、それ自体を見直すべき。
- ・専門 26 業種とはいっても、規定されている専門性を持っている労働者は少ない。労働者の直接雇用促進の考えは理解するが、労働者側のニーズがあることも直視すべき。
- ・派遣法の 26 業務の適正化は、派遣社員の雇用機会を奪っているだけであり、指導強化は逆効果だと考える。
- ・派遣社員の仕事内容、契約期間の規制緩和を望む。
- ・業務量が季節によって大きく変動する。派遣法改正を先取りして製造現場に派遣社員を直雇用に代えてきたが、やはり派遣で対応しないと厳しいのが現状である。
- ・登録型派遣の原則禁止が検討されているようであるが、派遣先としては対応に苦慮している。改正労働者派遣法案が成立しないことを望む。

### **(セーフティネット)**

- ・社会全体として労働者を守るようなセーフティネットを整備していく必要がある。
- ・非正規雇用の対策を全て企業に負わせるのではなく、もっと国のセーフティネットの充実を進めるべきではないか。
- ・職業能力の支援を中心に考えるべき。

以上

## 有期雇用に関する調査

**【記入者】**

社名		ご役職・貴名		TEL	
資本金	円	全社常用従業員数	人	FAX	

**【業種番号別】** 該当するものに○をして下さい。複数業種の場合は、主要業種に○をして下さい。

製造業		非製造業					
1	食料品	卸売業	21	繊維・衣服等	サービス業	41	飲食店
2	繊維工業・繊維製品		22	金属・鉱物・建築材料・化学製品		42	物品賃貸業
3	パルプ・紙製造業		23	機械器具		43	旅館・その他宿泊所
4	化学工業		24	その他卸		44	娯楽業
5	鉄鋼		25	小売業		45	情報サービス・調査業
6	非鉄金属・金属製品		26	出版・印刷		46	広告業
7	一般機械器具		27	建設業・各種設備工事		47	その他サービス業
8	電気機械器具		28	不動産業			
9	輸送用機械器具		29	運輸・通信業			
10	精密機械器具		30	金融・保険業			
11	その他製造業		31	電気・ガス・熱供給・水道業			

**I. 企業実態**

[1] 貴社における労働者のおおよその割合をご記入ください（①～④の合計が100%となるようご記入下さい）。

正社員	正社員以外		
①貴社において、正社員・正職員とされている労働者	②労働契約期間の定めのない労働者（無期パートや他社からの出向者などを含む）	③有期契約労働者（注1）	④派遣労働者
%	%	%	%

**※注1 「有期契約労働者」**

貴社が直接雇用している労働者であって、例えば3か月や1年など、貴社との労働契約期間に定めのある労働者がここに該当します。「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「期間工」等の名称を問いません。この場合、間接雇用である「派遣労働者」「請負労働者」は含みません。また、60歳以降の再雇用者については含まずにご回答ください。

[2] 有期契約労働者を雇用している主な理由は何ですか。該当する番号を最大3つまで○を付けて下さい。

- |                           |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1. 業務量の中長期的な変動に対応するため     | 2. 業務量の急激な変動に際して雇用調整できるようにするため    |
| 3. 一時的・臨時的な業務に対応するため      | 4. 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 |
| 5. 正規社員として適性があるかどうか見極めるため | 6. 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     |
| 7. 人件費を低く抑えるため            | 8. 正規社員の確保が困難であるため                |
| 9. 正規社員として雇用すると、解雇が難しいため  | 10. 例外を除いて、ほとんど非正規社員は雇用していない      |
| 11. その他（                  | ）                                 |

[3] 1回あたりの契約期間はおよそ、どのくらいですか

- |              |               |               |               |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| 1. 1ヵ月以内     | 2. 1ヵ月超～2ヵ月以内 | 3. 2ヵ月超～3ヵ月以内 | 4. 3ヵ月超～6ヵ月以内 |
| 5. 6ヵ月超～1年以内 | 6. 1年超～2年以内   | 7. 2年超～3年以内   |               |

[4] 契約更新回数の上限を設けていますか。設けている場合、その回数は何回ですか。

1. 設けていない  
 2. 設けている → ①1回 ②2回 ③3～5回 ④6～10回 ⑤11回以上 ⑥設けていない

[5] 勤続年数の上限を設けていますか。設けている場合、その年数はどのくらいですか。

- 1. 設けていない
- 2. 設けている → ①6ヵ月以内 ②6ヵ月超～1年以内 ③1年超～3年以内 ④3年超～5年以内  
⑤5年超～10年以内 ⑥10年超

**II. 政策**

**[1] 有期雇用に関する規制強化政策について**

現在、厚生労働省 労働政策審議会 労働条件分科会では、有期労働契約について、その締結事由の制限（注2）、更新回数・利用可能年数（注3）の制限等が論点として議論されています。そうした議論に対して貴社では、それぞれどのようにお考えですか（ひとつ選択して○をつけてください）。

**(注2) 「締結事由の制限」**

現在、有期契約労働を雇用する場合、特段、その理由は規制されていませんが、これを「一時的・臨時的」な業務などに限定して有期労働契約を認めるべきとする議論です。

**(注3) 「更新回数・利用可能年数」**

現在、有期労働契約について、特段、更新回数・利用可能年数に制限はありませんが、更新回数・利用可能年数それぞれに制限すべきとする議論です。

締結事由の制限	①締結事由の制限がなされることは現実的でない 1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらともいえない 4. わからない ② 締結事由の制限が規定された場合、結果として有期契約労働者の雇用機会が減る 1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらともいえない 4. わからない ③締結事由の制限が規定された場合、事業継続に多大な打撃を受ける 1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらともいえない 4. わからない
更新回数の制限	①更新回数の制限はなされるべきでない 1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらともいえない 4. わからない ②更新回数の制限が規定された場合、結果として有期契約労働者の雇用機会が減る 1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらともいえない 4. わからない ③更新回数の制限が規定された場合、事業継続に多大な打撃を受ける。 1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらともいえない 4. わからない
利用可能年数の制限	①利用可能年数の制限はなされるべきでない 1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらともいえない 4. わからない ②利用可能年数の制限が規定された場合、結果として有期契約労働者の雇用機会が減る 1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらともいえない 4. わからない ③利用可能年数の制限が規定された場合、事業継続に多大な打撃を受ける。 1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらともいえない 4. わからない

**[2] 有期雇用の規制強化と貴社の経営について**

有期契約労働の締結事由の制限、更新回数・利用可能年数の制限といった法規制が施行された場合、貴社の経営にはどのような影響があるとお考えですか（ひとつ選択して○をつけてください）。

- 1. 事業が成り立たない(理由: \_\_\_\_\_)
- 2. 深刻な影響があるが事業運営上対応は可能である(理由: \_\_\_\_\_)
- 3. あまり影響はない(理由: \_\_\_\_\_)
- 4. その他 ( \_\_\_\_\_ )

**[3] 非正規雇用政策について**

現在、派遣法改正（継続審議）、有期労働契約の見直しなどが進められていますが、政府の非正規雇用政策に何を望みますか

[ \_\_\_\_\_ ]

<参考資料>



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の時に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、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。

〔有期労働契約に関する法規制〕

法 令	条 文
〔期間途中の解除〕	
民法 628 条	当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。
労働契約法 17 条	①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はできない。 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。
〔期間の上限〕	
民法 626 条	①雇用の期間が 5 年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、当事者の一方は、5 年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、10 年とする。 ②前項の規定により契約の解除をしようとするときは、3 箇月前にその予告をしなければならない。
労基法 14 条 1 項	①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。）
〔黙示の契約更新〕	
民法 629 条	①雇用期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用したものと推定する。この場合において、各当事者は、第 627 条の規定により解約の申入れをすることができる。
〔辞職の自由〕	
労基法附則 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。

（資料出所） 関経連 労働政策部作成

## 参考資料 2

### 期間の定めのある労働契約の規制等のための労働契約法の一部を改正する法律案

(民主・社民・国民新党提出法案。平成20年12月19日、参議院では共産党の賛成を得て可決。同月24日、衆議院で否決、廃案となる。以下は主な新設規定)

(有期労働契約の締結事由等)

第16条の2 使用者は、次の各号に掲げる場合に限り、当該各号に定める期間を上限として、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）を締結することができる。

- 一 臨時的又は一時的な業務に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該業務の存続期間であって3年を超えない期間
- 二 休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合 当該休業又は欠勤の期間
- 三 一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該事業の完了に必要な期間
- 四 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。）であっ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。）を雇い入れる場合 5年
- 五 満60歳以上の労働者を雇い入れる場合 5年
- 六 労働者がその都合により当該有期労働契約の期間の満了後に退職することが明らかな場合等相当な理由に基づいて、労働者が期間の定めをすることを求めた場合 3年
- 七 法令上特に認められた場合 当該法令により認められた期間
- 八 前各号に掲げるもののほか、有期労働契約を締結することに正当な理由があるものとして厚生労働省令で定める事由に該当する場合 3年

2 使用者は、有期労働契約の締結の際には、労働者に対し、次に掲げる事項を書面により明示しなければならない。

- 一 有期労働契約の期間
- 二 有期労働契約の期間の定めをする理由
- 三 有期労働契約の期間の満了後における当該有期労働契約に係る更新の可能性の有無
- 四 前号において有期労働契約を更新する可能性があるときは、当該有期労働契約を更新する場合又はしない場合の判断をするための基準（※ 3・4号は告示の格上げ）
- 五 その他厚生労働省令で定める事項

3 第1項各号に該当しない労働契約又は前項の書面の明示のない労働契約は、期間の定めのない労働契約とみなす。

4 第1項各号に定める期間を超える期間を定めた有期労働契約の期間は、当該各号に定める期間とみなす。

(差別的取扱いの禁止)

第16条の3 使用者は、有期労働契約を締結している労働者又は短時間労働者（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）第2条に規定する短時間労働者をいう。）の賃金その他の労働条件について、合理的な理由がある場合でなければ、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。

(雇止めの制限等)

第17条の4 第16条の2第2項の規定により更新の可能性を明示された有期労働契約を締結している労働者が、当該有期労働契約の更新を希望した場合においては、使用者は、当該労働者に係る従前の有期労働契約の更新の回数、継続的に勤務をしている期間その他の事情に照らして、当該有期労働契約を更新しないこととすることが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、更新を拒んではならない。

- 2 使用者は、前項に規定する有期労働契約（雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務をしている者に係るもの及び日々雇入れられる者が1月を超えて引き続き使用されるに至った場合に係るものに限る。）を締結している労働者に対して当該有期労働契約を更新しないこととしようとするときは、当該労働者に対し、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責めに帰すべき事由に基づいて更新しないこととする場合においては、この限りでない。
- 3 前項の予告の日数は、1日について平均賃金（労働基準法第12条の平均賃金をいう。）を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。
- 4 第1項に規定する有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更新されなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、7日以内にこれを交付しなければならない。

## 参考資料 3

### 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制限	期間満了、雇止めに係るルール等
アメリカ	有期と無期の法的位置づけに差なし	なし	なし	なし
日本	有期と無期の法的位置づけに差なし	なし	勤続年数、更新回数に制限なし ※ ただし、実質無期又は雇用保護への合理的期待が認められる場合の雇止めは、解雇権濫用法理の類推適用等で無効とされることあり	・3回以上更新されている場合等には、契約期間満了日の30日前までに雇止めの予告が必要。また、労働者の請求により更新しない理由の証明書を交付することが必要（大臣告示）。 ・労働契約法において、使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復更新することのないように配慮しなければならないこととされている。 ・一定の有期契約（1回以上更新かつ1年超の継続勤務）を更新する場合は、実態及び希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない（大臣告示）。
デンマーク	有期の濫用防止	なし	・有期契約の更新は、原則として客観的理由（病気や妊娠などの予期できない状況など）により正当化される場合に限定。 ・大学における教師や研究者等については、更新は2回まで。 ・法違反は損害賠償請求の対象となる ・反復継続的利用の濫用があった場合、無期契約となる（判例法理）	なし
イギリス	有期の濫用防止	なし	・最長4年まで、その間原則更新回数制限なし ・ただし、①客観的に正当化される場合、②労働協約等で延長されている場合は除く ・反復継続的利用の濫用を防ぐため、①継続して雇用される期間の上限、②更新回数の上限、③更新の正当化事由について労働協約等で定めることにより法定ルールの修正が可能 ・4年経過後、契約が更新された場合等には、無期化	・中断後の再雇用は、中断期間が継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱われる。
韓国	有期の濫用防止	なし	・最長2年まで、その間更新回数制限なし ・2年を超えた場合は無期みなし	なし
ドイツ	有期の濫用防止	・2年間まで、なし ・2年を超える場合の期間の定めは、客観的な理由（法律に例示列举）により正当化される場合に可能 ①一時的な労働需要への対応 ②他の労働者の代理 ③労働者の個人的事由 など	・更新回数制限なし（期間の定めが正当化される場合） ・正当化されない場合、最長2年まで、その間更新は原則3回まで（労働協約で別の定めをすることができる） ・企業の設立後最初の4年間においては、最長4年、その間における複数回の更新も許容。 ・52才以上の労働者は最長5年、その間における複数回の更新も許容。 ・違反した場合、無期みなし	・同一使用者と以前に労働関係にあった場合は、正当事由が不要な有期契約を締結できない。
フランス	無期が原則 ※労働契約は期間の定めなく締結される（労働法典）	・締結事由を制限（法律に限定列举） ①欠勤労働者等の特定の労働者の代替 ②事業活動の一時的増加 ③季節的業務、又は活動の性質及び業務の一時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。

## 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、有期契約労働者とその技能、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、不相当でなければ、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）

平成20年 厚生労働省「雇用動向調査」

離職理由

(単位:千人, %)

	計	契約期満了	経営上の都合	経営上の都合		定年	本人の責	個人的理由	個人的理由			死亡・傷病
				出向	出向元へ復帰				結婚	出産・育児	介護	
一般労働者(男女計)	4,056.5	406.7	439.1	76.8	93.0	298.9	42.1	2,789.9	115.7	77.6	20.8	79.8
	100	10.0	10.8	1.9	2.3	7.4	1.0	68.8	2.9	1.9	0.5	2.0
一般労働者(男性)	2,397.2	223.8	324.5	65.1	85.4	230.5	30.7	1,536.0	1.9	-	5.4	51.6
	100	9.3	13.5	2.7	3.6	9.6	1.3	64.1	0.1	-	0.2	2.2
一般労働者(女性)	1,659.3	182.9	114.5	11.7	7.6	68.4	11.4	1,253.8	113.8	77.6	15.4	28.3
	100	11.0	6.9	0.7	0.5	4.1	0.7	75.6	6.9	4.7	0.9	1.7
パート労働者(男女計)	2,534.9	296.0	101.7	4.1	3.4	19.4	26.8	2,050.4	14.7	58.7	26.0	40.6
	100	11.7	4.0	0.2	0.1	0.8	1.1	80.9	0.6	2.3	1.0	1.6
パート労働者(男性)	822.9	116.3	31.4	1.4	1.1	4.9	11.2	648.0	0.4	-	2.8	11.2
	100	14.1	3.8	0.2	0.1	0.6	1.4	78.7	0.0	-	0.3	1.4
パート労働者(女性)	1,712.0	179.7	70.3	2.6	2.4	14.5	15.6	1,402.4	14.3	58.7	23.2	29.4
	100	10.5	4.1	0.2	0.1	0.8	0.9	81.9	0.8	3.4	1.4	1.7

定義

常用労働者	次のいずれかに該当する労働者をいう。①期間を定めず雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者
一般労働者	常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。
パートタイム労働者	常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。

入職率・離職率

一般労働者	入職率	11.0%	離職率	11.7%
パートタイム労働者	入職率	25.2%	離職率	24.8%

(資料出所) 第7回非正規雇用問題ワーキンググループ(関経連)小寫 典明 大阪大学教授講演資料

非正規雇用問題に関する労働政策の方向性についての提言  
－有期労働契約を中心に－

---

発行日 2011年3月

発行所 社団法人 関西経済連合会  
〒530-6691 大阪市北区中之島6丁目2番27号  
中之島センタービル30階

お問合せ先 社団法人 関西経済連合会 労働政策部  
TEL 06-6441-0103 FAX 06-6441-0443

---