

# Works University

## 労働政策講義 2015

# 04

パートタイム労働者・  
有期契約労働者・  
フリーター

## 04 パートタイム労働者・有期契約労働者・フリーター

### イントロダクション

#### 一 有期雇用と限定正社員

近年、有期労働契約に関連する法改正があり、注目を集めている。有期労働契約とは期間の定めのある労働契約であり、当該契約にもとづいて就労する労働者を有期契約労働者という。具体的にはパート・アルバイト、契約・嘱託社員、派遣労働者などが含まれる。厚生労働省が2011年に公表した資料によると、有期契約労働者数は約1,200万人で、役員を除く雇用者5,111万人の4分の1弱に相当する（厚労省2011）。

この数は多いのか少ないのか。諸外国と比較するのは容易ではないが、アメリカのように随意雇用（employment at will）が原則で正規労働者の解雇が比較的容易な国では有期契約労働者の数は限定的だ。一方、スペインのように正規労働者を解雇するのが難しい国では有期契約労働者の数が非常に多い。スペイン、イタリア、ポルトガルといった国では正規労働者を解雇する際に求められる解雇予告期間が長かったり、解雇手当が高かったりするため、企業は期間の定めのない労働契約による正規労働者の雇用を制限する傾向にある。日本も整理解雇について、人員整理の必要性、配置転換等による解雇回避の努力、解雇対象者選定の合理性、労使協議の実施等といういわゆる「整理解雇の四要件」を満たさなければならず、この「（正規）労働者を解雇するのが難しい」という状況が正規労働者の雇用控えにつながり、逆に有期契約労働者の増大を導いているといえる。

有期契約労働者の雇用は正規労働者のそれよりも不安定であり、かねてから議論が交わされていたが、2012年の労働契約法改正によってひとまず解決の形をみた。詳細は後述するが、同年8月に成立した改正労働契約法は有期労働契約について、①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、②雇止め法理の法定化、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止、という3つの柱を内容としている。①

は、同一使用者との間で有期労働契約が更新されて通算5年を超えるとときは、労働者に無期労働契約の転換を申し込むことができる権利を認めるもので、企業の雇用管理に大きな影響を与えるものだ。

この法改正の前後から注目を集めるようになったのが「限定正社員」という雇用形態だ。「限定正社員」とは、勤務地、職種、労働時間などを限定して働く正社員のことをいい、一般的に正社員よりも給料は低く抑えられているが、有期契約労働者よりも安定性は高い。そのため、両者間の格差を解消する一つの方法として、政府が普及を目指している。

労働政策研究・研修機構が2013年に公表した調査報告書では、限定正社員を①一般職社員（主として事務を担当し、非管理職として勤務することを前提とする）、②職種限定社員（特定の職種にのみ就業することを前提とする）、③勤務地限定社員（特定の事務所において、または転居しない範囲の事業所で就業することを前提とする）、④所定勤務時間限定社員（所定勤務時間のみ就業することを前提とする）、の4つのカテゴリーに分け、実態を分析している（JILPT 2013）。同報告書によると、一般職社員のいる事業所は32.8%、職種限定社員のいる事業所は23.0%、勤務地限定社員のいる事業所は11.6%、所定勤務時間限定社員のいる事業所は5.7%となっており、いずれかの限定正社員のいる事業所は47.9%に上る。この結果をみるかぎり、普及が進みつつあるという現状だが、限定正社員のための雇用ルールをどうするかというのが今後の問題となる。

2013年6月に規制改革会議雇用ワーキンググループは、限定正社員のなかでも職種、勤務地、労働時間が限定されている正社員をジョブ型正社員として定義し、その雇用ルールの整備を求める報告を出している。同報告書によれば、多くの企業でジョブ型正社員の導入は進んでいるが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないため、その特性に沿った雇用管理がなされていない可能性があるという。また、労

働契約や就業規則における内容の明確化、いわゆる正社員との間の均衡処遇などを含めたルールを整備していく必要があるとしている（規制改革会議 2013）。

もっとも、こうした限定正社員やジョブ型正社員の普及が雇用の安定化をもたらし、あるいは雇用の流動化を促進するのかどうかは疑問だ。これまで正規労働者と非正規労働者（あるいは有期契約労働者）に二分されていたのが、正社員、限定正社員、有期契約労働者に三分されるだけではないのか。企業は伝統的な正社員の解雇を回避するためや処遇切り下げの手段として限定正社員を利用するのではないか（みずほ 2013 など）。政府はこうした疑問に答えるとともに、早急に雇用ルールを整備していく必要がある。

#### <参考資料>

厚生労働省 2011 厚生労働省「有期労働契約の見直しについて」（2011年）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/02/dl/tp0215-1-4.pdf>

JILPT 2013 労働政策研究・研修機構「『多様な正社員』の人事管理に関する研究」（2013年）

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/0158.htm>

規制改革会議 2013 規制改革会議雇用ワーキンググループ報告書（2013年）

<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item4.pdf>

みずほ 2013 みずほ総合研究所「安倍政権が推進する限定正社員—高まる期待と本格的な普及に向けた課題」みずほリサーチ September 2013（2013年）

<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/research/r130901employ.pdf>

## 1. パートタイム労働者

### (1) パートタイム労働者の実態

日本のパートタイム労働者（週間就業時間 35 時間未満の者）数は約 1,568 万人で雇用者総数（5,553 万人）の 28.2%を占める（数字は 2013 年のもの。労働力調査年報）。1965 年の数字をみるとパートタイム労働者数はわずかに 168 万人で、雇用者総数に占める割合は 5.8%にすぎなかった。この約 50 年の間に日本の就業構造が大きく変化し、パートタイム労働者が著しく増加したことがわかる。その背景としては労働需要側には、国際競争の激化等による安価な労働力の必要性、そしてサービス経済化による業務繁閑や長時間営業に対応するための短時間雇用の必要性があり、一方、労働供給側には女性の再就職のための雇用形態としてニーズが高かったことなどがあげられる。

2011 年公表の厚生労働省のパートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）によると、パートタイム労働者を雇う理由（複数回答）のトップは「人件費が割安なため」（48.6%）なことで、以下、「仕事内容が簡単なため」（36.5%）、「1 日の忙しい時間帯に対処

するため」（35.4%）と続いている（厚労省 2011（2））。

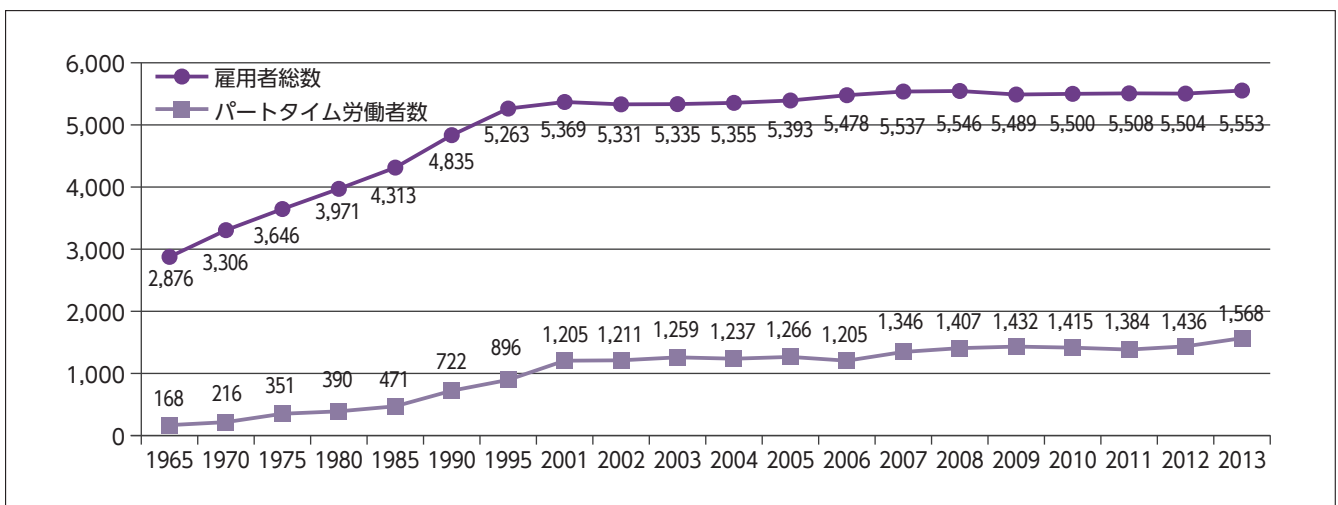
この調査は厚生労働省がほぼ 5 年ごとに行っているのだが、興味深いのはパートタイム労働者を雇う理由に「人件費が割安なため」を選んだ事業所が前回（2006 年）の 71.7%から 48.6%へと大きく減少している点だ。その代わりに「定年退職者の再雇用のため」（8.8%から 17.6%）や「経験・知識・技能のある人を採用したいため」（18.4%から 21.2%）といった回答が増加するとともに、回答の選択肢として今回から新設された「家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため」（10.5%）を雇うの理由にあげる事業所も少なくない。

また、同調査によると、パートタイム労働者の労働契約について「雇用期間の定めがある」事業所は 51.4%、「雇用期間の定めがない」事業所は 48.6%となっている。

一方、同じく公表された同調査個人調査からはパートタイム労働者の属性がよくわかる。男性のパートタイム労働者には 60 歳以上が多いのに対して、女性の場合は 40～54 歳が多い。また女性の 9 割以上が「主に配偶者の収入で暮らしている」（93.9%）と回答しており、「主婦パート」としての割合が圧倒的に高いこと

パートタイム労働者数

（単位 万人）



出所 総務省「労働力調査年報」各年

がわかる。

パートタイム労働者の働いている理由をみると、「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が56.0%で最も高い割合で、以下、「生きがい・社会参加のため」(31.3%)、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」(27.7%)、「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」(26.2%)と続いている。男女別でみると、女性では「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が7割を超えているが(70.9%)、男性では逆に「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」と回答した人が半数を超えている(52.6%)。

パートを選んだ理由は男女ともに「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」という回答が最も高い割合だった。

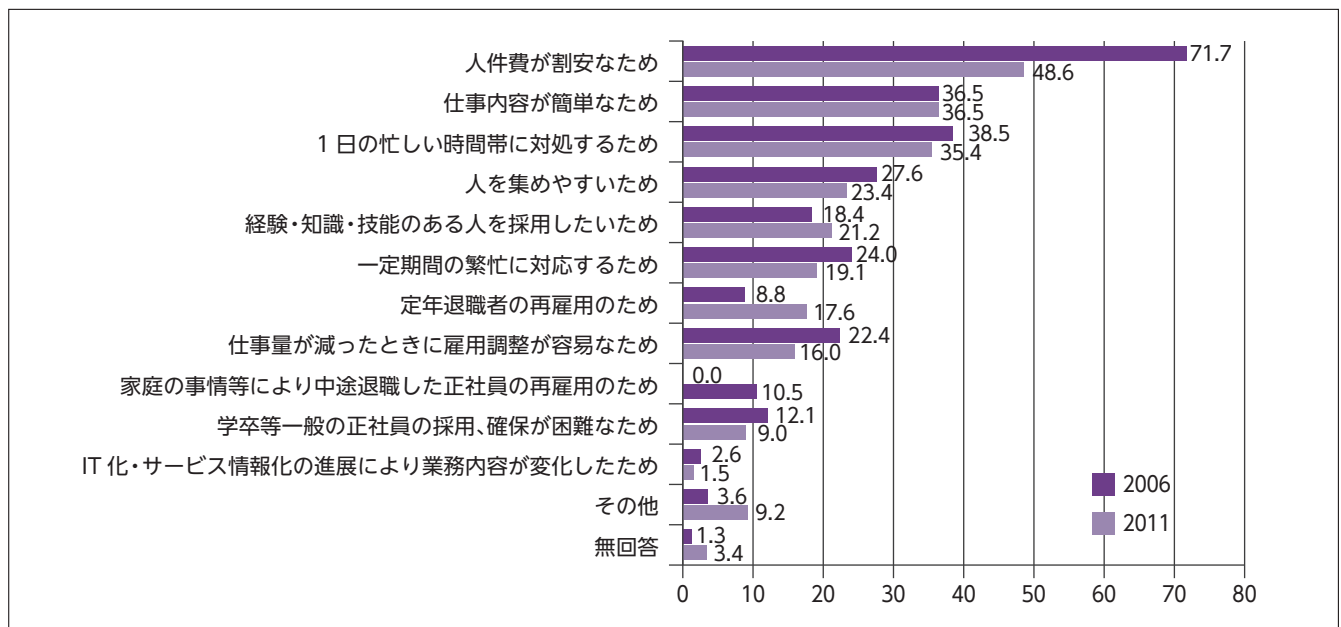
ところで、欧米諸国についてみると、EU諸国では1997年の「パートタイム労働の均等待遇および自発

的パートタイム労働の促進に関するEU指令(通称パートタイム指令)」の制定に伴い、これに対応した国内法の制定と労使協定の締結によって、フルタイムとパートタイムの均等待遇を義務化する法制化が図られている(以上、JILPT 2014)。特に、オランダの場合、積極的にワークシェアリングを促進するなかで、正規労働者とパートタイム労働者との間の均等待遇の確保が進んだため、パートタイム労働者として働く人が著しく増え、その割合は4割弱、女性では6割にも達する(JILPT 2014)。

一方、アメリカのパート比率は日本よりも低い。アメリカにはそもそもパートタイム労働者に関する法律がない。一般的に賃金についてはフルタイムもパートタイムも同じだが、多くの企業が一定の時間以上勤務した社員に対してのみ健康保険への加入権を附与し、年次有給休暇やその他福利厚生もフルタイム労働者に対して優遇的に附与しているため、パートタイマーとして働くメリットは小さい。アメリカのパートタイム比率が低いのはそうした背景がある。フルタイムで

#### パートを選んだ理由(複数回答、事業所調査)

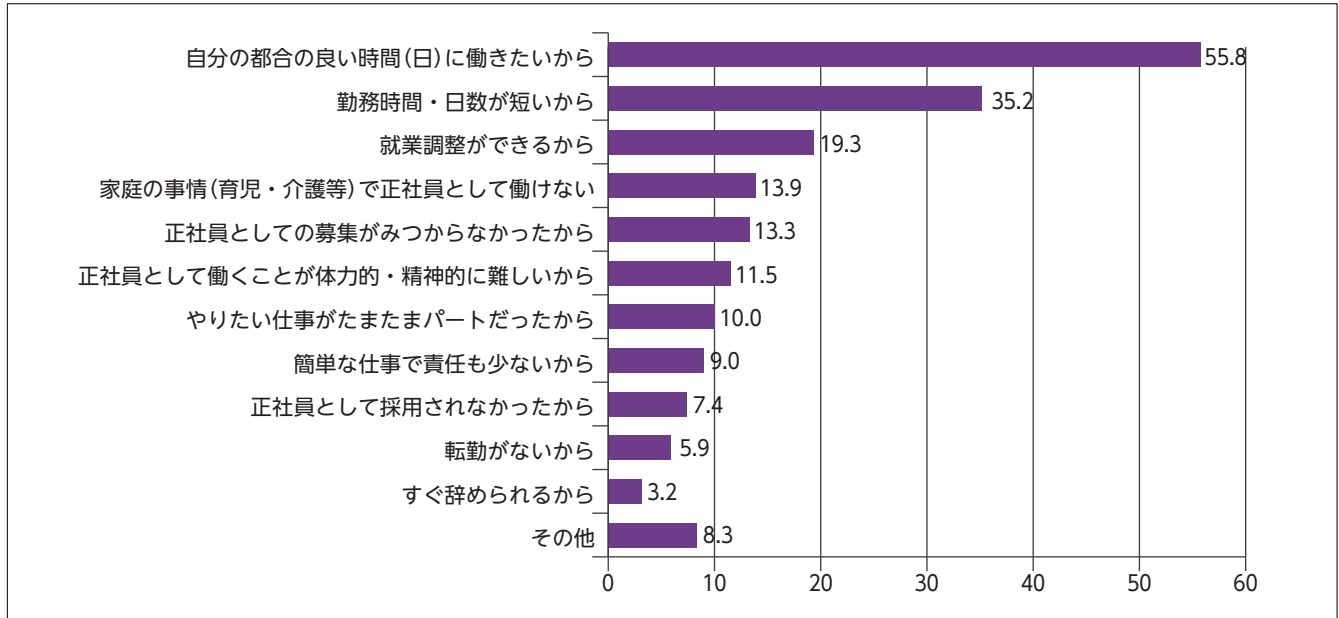
(単位 %)



出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」2011年

パートを選んだ理由(複数回答、個人調査)

(単位 %)



出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」2011年

あっても解雇規制がないため、雇用の安定度はけっして高くないのがアメリカだが、その分雇用の流動性は高く、フルタイムからパートタイム、パートタイムからフルタイムへの転換も比較的容易である。

日本のパートタイマーをとりまく環境は社会的にも法的にも欧米諸国と大きく異なり、問題点も多い。以下ではこれらの点について触れていく。

## (2) パートタイム労働法

高度成長期の半ば以降、日本経済を支えるためにより多くの労働力が必要となった企業は正規労働者に加えて、柔軟かつ安価に供給することができるパートタイム労働者を積極的に採用するようになった。パートタイム労働者数は1990年には700万人を超えていたが、その雇用管理は不十分でパートタイム労働者の権利保護は十分とはいえなかった。そこで国は1993年、パートタイム労働者の雇用管理の改善等によってその

福祉の増進を図ることを目的とした法律、「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)を制定した。この法律は当初事業主の努力義務を定めたものにすぎず、法的拘束力をもたないものであったため実効性に欠けるという欠点があったが、2007年にパートタイム労働者の待遇向上と権利保護を図るための全面的な改正が行われた(2008年4月施行)。同法の内容は以下の通りである(厚労省HP「パートタイム労働法のあらまし(2007年改正版)」)。

### ① 雇入れの際の労働条件の明示(法第6条)

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければならない。違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム労働者1人につき契約ごとに10万円以下の過料に処せられる。

### ② 雇入れ後の待遇決定にあたる考慮事項についての説明義務(法第13条)

パートタイム労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム労働者の待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明することが義務付けられている。

### ③ 職務内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案しての賃金決定(法第9条第1項)

パートタイム労働者の賃金のうち、基本給、賞与、役付手当など職務の内容に密接に関連する賃金(職務関連賃金)の決定方法について、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが努力義務とされている。

### ④ 賃金について通常の労働者と同一の方法で決定するよう努める(法第9条第2項)

通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の「職務の内容と一定の期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ」場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することが努力義務とされている。

### ⑤ 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する(法第10条第1項)

パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するにあたって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが義務付けられている。

### ⑥ 教育訓練は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努める(法第10条第2項)

一方、上記の訓練以外の訓練、たとえばキャリアア

ップのための訓練などについては、職務の内容の違いの如何にかかわらず、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じ実施することが努力義務とされている。

### ⑦ 福利厚生施設の利用の機会を与えるよう配慮する(法第11条)

福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、通常の労働者が利用している場合はパートタイム労働者にも利用の機会を与えるよう配慮することが義務付けられている。

### ⑧ パートタイム労働者であることを理由とするに差別的取扱い禁止(法第8条)

職務の内容が同じ、人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ、契約期間が実質的に無期契約という3つの要件すべてにあてはまるパートは、通常の労働者と就業の実態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されている。

### ⑨ 通常の労働者への転換のための機会を整える(法第12条)

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じることが義務付けられている。

- (ア) 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
- (イ) 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- (ウ) パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入

する。

(エ) その他通常の労働者への転換を推進するための措置。

#### ⑩ 苦情解決のための努力(法第19条)

事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたとき、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務とされている。

なお、パートタイム労働法については2014年4月、パートタイム労働者と通常の労働者との不合理な待遇の相違を禁止する規定を設けることを主な内容とした改正案が成立している(4月23日公布、施行は公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日)。概要は、次の通りである(厚労省HP「パートタイム労働法が変わります」)。

#### ① パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、(ア) 職務内容が正社員と同一、(イ) 人材活用の仕組み(人事異動等の有無や範囲)が正社員と同一、(ウ) 無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていたが、改正後は、(ア)、(イ)に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止される。

#### ② 「パートタイム労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広くすべてのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設された。

#### ③ パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならない。

#### ④ パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

### (3) 今後の展望

2014年の改正法がパートタイム労働者と通常の労働者との不合理な待遇の相違を禁止する規定を設け、また同法第8条の3要件のうちの無期労働契約要件を削除したことで、実効性の問題は別として、これまで長きにわたって議論されてきた両者間の均等待遇問題に一応の解決策が図られた形となった。では今後、パートタイム労働者に関する法政策はどのように進んでいくのだろうか。

これまでの法規制の方向性からすると、日本はEUのパートタイム労働者保護の在り方を目指しているように思われる。EUでは1980年代からパートタイム労働者や派遣労働者といった非正規労働者の問題が議論されてきた。ただ、パートタイム労働については、当初、基本的にフルタイム労働者と同様の権利と義務を附与すべきという非差別原則を目標に議論されていたが、その後20年の間に、家庭責任を有する労働者の職業生活と家庭生活の両立を可能にする働き方が重要であるという観点から、労働時間の柔軟性が強調されるようになった。このような議論のなか、労働形態の柔軟化を推進するためにも、新しいタイプの柔軟な労働に従事する労働者の均等待遇が必要だという方向



に変化していった（以上、内閣府 2003）。

こうした経緯を経て、EUは1997年に「UNICE、CRRPおよびETUCによって締結されたパートタイム労働に関する枠組み協約に関する指令」（以下、EUパートタイム労働指令、Directive 97/81/EC）を成立させた。EU加盟国は同指令を受けて、同指令の目標を達成するべく国内法を整備している。

同指令のなかで注目すべきは第4条の非差別原則に加えて、第5条でパートタイム労働とフルタイム労働との間の転換について規定を設けている点だ。同条の規定は以下の通りである。

#### EUパートタイム労働指令第5条第3項

- 可能なかぎり使用者は、
- ①事業所内で応募可能なフルタイム労働からパートタイム労働への転換についての労働者からの要望、
  - ②パートタイム労働からフルタイム労働への転換、または、機会があればその労働時間の延長についての労働者からの要望、
  - ③フルタイム労働からパートタイム労働、またはその逆の転換を促進するために、事業所内の応募可能なパートタイム職およびフルタイム職についての適時の情報提供、
  - ④高技能職および管理職も含めた、企業内のすべてのレベルでパートタイム労働に就くことを促進し、適切であればパートタイム労働者にキャリア機会と職業移動性を高めるための職業訓練を受ける機会を促進するための措置、
  - ⑤既存の労働者代表機関に対する企業内のパートタイム労働に関する適切な情報提供、
- を考慮するべきである。

Directive 97/81/EC

この規定を国内法で実現している国は少ないが、ドイツでは法律のなかで、フルタイム労働からパートタイム労働への転換を労働者の権利として規定し、パートタイム労働からフルタイム労働への転換についても使用者は労働者の希望を優先的に考慮しなければならないと規定している（内閣 2003）。

EUパートタイム労働指令はパートタイム労働者の権利保護の在り方を検討する上で、一つの指標とはな

り得るが、EU諸国と日本では賃金を含めた労働条件の決定方法、処遇の仕組み、労働市場の構造、労働者の職業意識などが大きく異なるため、日本にそぐわないという指摘もある。特に、EU諸国で一般的な職務給は日本では広まっておらず、EUでは比較的対応しやすい一般的な差別禁止規定も日本では受け入れられにくい可能性がある。

また、多くのパートタイム労働者は同時に有期契約労働者でもあり、今後もこの点について議論が進んでいくと予想できる。

#### <参考資料>

厚生労働省 2011 (2) 厚生労働省「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査」（事業所調査）（個人調査）（2011 年）

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/>  
JILPT 2014 日本労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2014」

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/>

内閣府 2003 内閣府「平成 15 年版男女共同参画白書」（2003 年）

#### <その他の参考文献・資料>

大木正俊『パートタイム労働と均等・均衡処遇』「労働法の争点」（2014 年、有斐閣）

今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書（2011 年）

## 2. 有期契約労働者

### (1) 有期契約労働者の実態

日本では雇用者の約4分の1弱に相当する1,200万人前後が有期契約で働いている（厚労省2011）が、一体どのような働き方をしているのか。2011年に厚生労働省が行った「有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」からは、その実態がみえてくる（厚労省2011（3））。

同調査（事業所調査）によると、有期契約労働者の性別割合は男性33.3%、女性66.7%と女性比率が高い。またパートタイム労働者割合は58.6%である。有期契約労働者の職務タイプの過半数は「軽易職務型」

（55.0%）で、「正社員同様職務型」（24.9%）よりも圧倒的に多いことがわかる。性別では男性の割合が最も高いのは「高度技能活用型」で59.3%、女性の割合が最も高いのは「軽易職務型」で73.8%となっている。

有期契約労働者の就業状況を見ると、その契約期間の多くは「6カ月超～1年以内」（59.0%）で、「3カ月超～6カ月以内」（20.1%）やそれ未満の契約期間を加えると、86%以上が1年以内の契約期間で働いていることがわかる。

契約更新や勤続年数については上限を設けていない事業所が圧倒的に多い（それぞれ86.6%と87.1%）。就業規則の適用状況を見ると、「正社員とは別の就業規則が適用されている」と回答した事業所が多い（66.3%）。異動・転勤の有無を見ると、「異動・転勤す

職務タイプ、性、パートタイム労働者の割合別有期契約労働者の割合

（単位 %）

職務タイプ	有期契約労働者計		性別		全体のうち パートタイム 労働者
			男	女	
総数（有期契約労働者）	[100.0]	100.0	33.3	66.7	58.6
正社員同様職務型	[24.9]	100.0	48.0	52.0	35.9
高度技能活用型	[1.1]	100.0	59.3	40.7	33.1
別職務・同水準型	[15.7]	100.0	33.7	66.3	49.2
軽易職務型	[55.0]	100.0	26.2	73.8	71.5
事務所に正社員がない	[3.4]	100.0	30.3	69.7	68.9

職務タイプ、1回あたりの契約期間別事業所の割合

（単位 %）

職務タイプ	有期契約 労働者を 雇用している 事業所計	1回あたりの契約期間								
		1カ月 以内	1カ月超 ～2カ月 以内	2カ月超 ～3カ月 以内	3カ月超 ～6カ月 以内	6カ月超 ～1年 以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超	不明
総数（有期契約労働者）	100.0	0.2	2.4	5.2	20.1	59.0	6.0	2.3	4.0	0.9
正社員同様職務型	100.0	0.2	0.3	3.1	16.1	67.7	5.6	1.5	4.7	0.7
高度技能活用型	100.0	0.1	-	17.4	19.8	28.1	19.2	0.7	0.1	14.7
別職務・同水準型	100.0	0.3	1.3	2.7	19.5	62.1	7.8	3.6	1.4	1.2
軽易職務型	100.0	0.1	3.3	7.8	25.4	50.0	5.8	2.9	4.3	0.5
事務所に正社員がない	100.0	-	17.8	-	7.1	72.1	0.2	-	2.8	-

出所 厚労省2011（3）

ることはない」という回答が6割を超えている。また、昇進の有無については「昇進することはない」が回答の約4分の3(74.5%)を占めている。基本給の水準は職務タイプによって異なり、「正社員同様職務型」では「8割以上10割未満」(30.6%)、「高度技能活用型」は「比較対象となる正社員の水準を上回る」(24.4%)、「別職務・同水準型」と「輕易職務型」では「6割以上8割未満」がそれぞれ最も高くなっている(29.7%、32.2%)。また、有期契約労働者について「退職金がある」と回答したのは11.2%、「賞与がある」と回答したのは46.5%である。

雇止めの有無については、「雇止め」を行ったことがある事業所は30.6%あるが、その理由は「労働者の勤務態度の不良のため」というのが最も多い(34.6%)。

同調査は個人調査も同じく行っているが、半数弱の有期契約労働者が現状に不満を感じており、その理由は「頑張ってもステップアップが見込めない」(44.6%)、「賃金の絶対水準が低い」(41.8%)、「賃金水準が正社員に比べて低い」(37.9%)、「いつ解雇・雇止めされるかわからない」(32.7%)といったものが多い(厚労省2011(4))。

このような結果からは、「高度技能活用型」は別として、多くの有期契約労働者が1年以内の契約を更新しながら、正社員と比較して低い賃金水準と不十分な保

障で働いているという実態が浮かび上がってくる。

## (2)有期契約労働者をめぐる問題

日本では期間の定めのある労働契約は、法律の定める範囲内で、使用者と労働者で自由に締結することができる。ドイツ、フランス、スペインのように、有期労働契約を締結するのに客観的な理由を必要としない。労基法は1回の契約期間の上限を原則3年、高度の専門知識等を有する労働と満60歳以上の労働者について5年、一定の事業の管理に必要な期間を定める労働契約についてはその期間と定めている(第14条)が、この期間が満了すると同時に労働契約は自動的に終了する。

民法は期間の定めのある雇用契約についても、やむを得ない事由があるときにはただちに解約できると規定しているが(第628条)、それは、やむを得ない事由があるとき以外には中途解約できないということだと解釈されてきた(水町2014)<sup>1</sup>。この中途解約の制限が労働者側にも及ぶとすると、長期の期間を定めた契

1 2007年に成立した労働契約法(2008年3月施行)は上述の民法解釈を条文化するとともに(第17条第1項)、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ときは、その権利を濫用したものとして無効となると規定している。

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	2.6	14.0	23.3	29.0	15.0	2.6	13.4
正社員同様職種型	100.0	3.2	23.8	30.6	26.5	10.4	0.6	4.8
高度技能活用型	100.0	24.4	20.1	10.7	12.6	1.6	0.3	30.3
別職務・同水準型	100.0	2.0	14.7	20.1	29.7	18.1	1.3	14.1
輕易職務型	100.0	0.6	4.7	19.2	32.2	18.8	5.1	19.4

出所 厚労省2011(3)

約が締結された場合、労働者もその期間中は契約を簡単には解約できず、労働者が長期にわたって使用者に拘束されるおそれが出てくるため、人身拘束を防ぐ趣旨で、契約期間に上限が定められた（水町 2014）。

しかし、労働契約が自動終了するということは有期契約労働者の雇用が保障される期間が契約期間に限定されているということであり、当該労働者の雇用がきわめて不安定なものとなる。現実には、採用時に長期雇用を示唆されて雇用された有期契約労働者が有期契約の反復更新の後に雇止めされるという事例があり、裁判で争われたことが何度もある。最高裁は、有期労働契約が期間の満了ごとに更新を重ねてあかかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在している場合には、雇止めの意思表示は実質上解雇の意思表示にあたるので解雇に関する法理を類推すべきであ

るという判断を示している（東芝柳町工場事件・最判昭和 49・7・22 民集 28 巻 5 号 927 頁）。これがリーディングケースとなり、その後の裁判もこの判断を踏襲しているが、それらを見ると、①業務の客観的内容、②契約上の地位の性格、③当事者の主観的態様、④更新の手續・実態、⑤他の労働者の更新状況、⑥その他（有期労働契約を締結した経緯や勤続年数・年齢等の上限の設定など）の 6 つの判断要素が用いられている。そのなかには、民法の原則通りに契約期間の満了により当然に契約関係が終了するものと判断した事案や、契約関係の終了に制約を加え、解雇に関する法理の類推適用などにより雇止めの可否を判断し、結果として雇止めが認められなかった事案も少なくない（以上、厚労省 2010）。また、裁判例は以下の 4 つのタイプに分類される。

#### 有期労働契約4つのタイプ別裁判例

	1	2	3	4
契約関係の状況	期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性は認められないもの。	期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約であると認められたもの。	雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの。	雇用継続への合理的な期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの。
	純粹有期契約タイプ	実質無期契約タイプ	期待保護（反復更新）タイプ	期待保護（継続特約）タイプ
事案の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務内容が臨時的な事案があるほか、臨時社員などが契約上の地位が臨時的な事案が多い。</li> <li>●契約当事者が期間満了により契約期間が終了すると明確に認識している事案が多い。</li> <li>●更新の手續が厳格に行われている事案が多い。</li> <li>●同様の地位にある労働者について過去の雇止めの例がある事案が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務内容が恒常的であり、更新手續が形式的な事案が多い。</li> <li>●雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる事案が多い。</li> <li>●同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない事案が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。</li> <li>●業務内容が正社員と同一でない事案がある。</li> <li>●同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事案が多い。</li> </ul>
	<代表的な裁判例> 亜細亜大学事件 東京地裁 昭 60 (ワ) 5740 号 昭 63・11・25 判決	<代表的な裁判例> 東芝柳町工場事件 最高裁第一小法廷 昭 45 (オ) 1175 号 昭 49・7・22 判決	<代表的な裁判例> 日立メディコ事件 最高裁第一小法廷 昭 56 (オ) 225 号 昭 61・12・4 判決	<代表的な裁判例> 福岡大和倉庫事件 福岡地裁 昭 62 (ワ) 3383 号 平 2・12・12 判決
雇止めの可否	原則通り契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、雇止めの効力は認められる。	ほとんどの事案で雇止めは認められていない。	経済的事情による雇止めについて、正社員の整理解雇と判断基準が異なるとの理由で、雇止めを認めた事案がかなり見られる。	当該契約に特殊な事情等の存在を理由として雇止めを認めない事案が多い。
	解雇に関する法理の類推などにより契約関係の終了に制約			

出所 厚労省 2000、厚労省 HP 「労働契約のあらし」にもとづき作成  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf)

1998年の労働契約法施行と同時に「有期労働契約の締結および更新・雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示）が改正され、そのなかで使用者は、①契約期間満了後の更新の有無等を明示、②3回以上更新された契約や1年を超えて継続勤務している労働者の契約を更新しない場合、契約期間満了の30日前までに雇止めを予告、③労働者の求めに応じ、雇止めの理由を明示、④契約更新の場合、契約期間をできるかぎり長くするように、配慮することが求められたが、法的拘束力はなく、実効性はなかった。

また、先に紹介した調査報告からも明らかなように有期契約労働者の賃金等労働条件は、たとえ正社員と同様の仕事をしている場合であっても、正社員の労働条件と比較して悪いことが多く、その点もかねてから指摘されてきた。

長い間、こうした有期契約労働者をめぐる問題についての法定化による解決策は議論されながらも見送られてきた。しかし、2010年以降労働政策審議会が改めてこの問題について検討をはじめ、2011年末に有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応、雇止めについての判例法理の法定化、期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消等を内容とする「有期労働契約の在り方について（報告）」と題する建議を行った。この内容にもとづいて労働契約法の改正が検討され、2012年ようやく改正労働契約法が成立した。

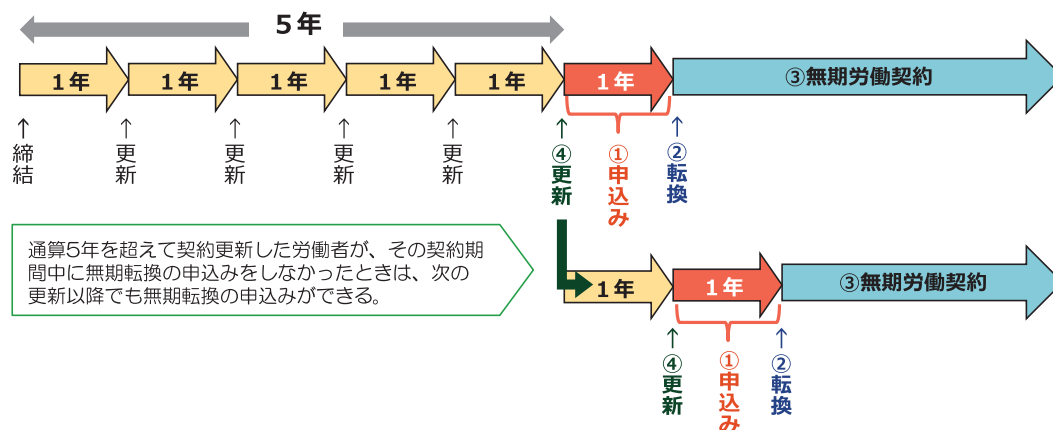
### (3)改正労働契約法

2012年8月に成立した改正労働契約法の3つのポイントを紹介する（厚労省HP）。

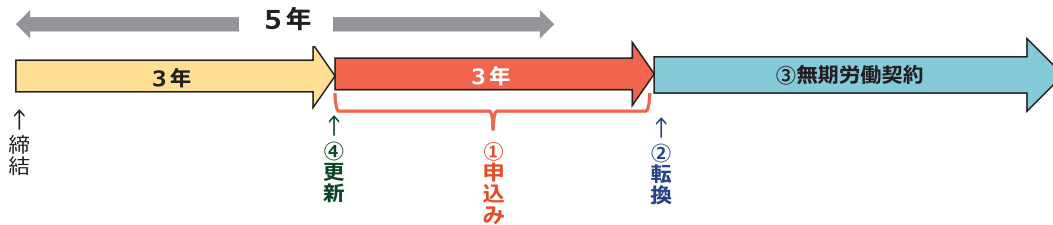
#### ① 無期労働への転換(2013年4月1日施行)

同一使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する（第18条）。通算契約期間のカウントは法施行後（2013年4月1日以後）に開始する有期労働契約が対象となり、それ以前に開始した有期労働契約は通算契約期間には含まれない。無期転換の申込みをするかどうかは労働者の自由だが、申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立する。無期に転換されるのは申込み時の有期労働契約が終了する翌日からとなる。無期労働契約の労働条件は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、労働者に無期転換申込権を放棄させることはできない。なお、厚生労働省は無期転換の仕組みについて次のように説明している。

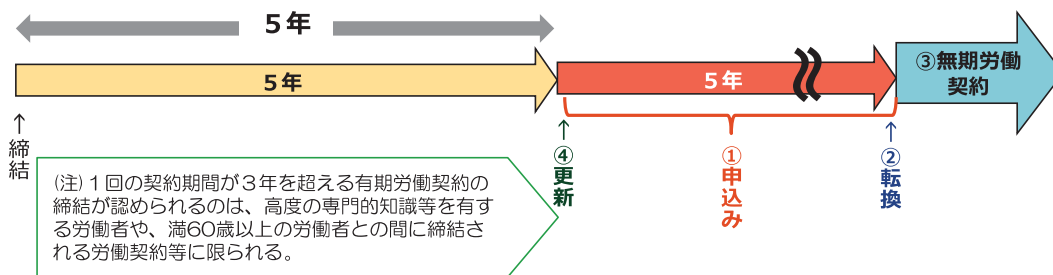
#### 【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



【契約期間が5年の場合の例】



出所 厚労省HP「労働契約のあらまし」

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf)

有期労働契約とその次の有期労働契約との間に、契約がない期間が6カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれない(クーリング)。また、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に契約がない期間があっても、その長さが6カ月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算する。

カウントの対象となる契約期間の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされ、その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートする。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2カ月以下	1カ月以上
2カ月超～4カ月以下	2カ月以上
4カ月超～6カ月以下	3カ月以上
6カ月超～8カ月以下	4カ月以上
8カ月超～10カ月以下	5カ月以上
10カ月超	6カ月以上

通算契約期間は、「同一の利用者」ごとに計算され、事業所が変わった場合でも、利用者が変わらなければ、

契約期間は通算される。また、育児休業、介護休業などで勤務しなかった期間も労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされる<sup>2</sup>。

②「雇止め法理」の法定化(2012年8月10日施行)

先に紹介した「雇止め」判例法理が法定化された(第19条)。次のいずれかに該当する有期労働契約が対象となる。

(ア) 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

(イ) 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

上記のいずれかに該当する場合、使用者が雇止めをすることが、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ときは、雇止めは認められず、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新される<sup>3</sup>。

2 有期労働契約の無期転換については荒木 2014 が詳しい。

3 有期労働契約の雇止めについては川田 2014 が詳しく論じている。

### ③ 不合理な労働条件の禁止(2013年4月1日施行)

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることはできない(第20条)。

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)、当該職務の内容および配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断される。この規定は民事的効力のある規定で、本条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、不法行為として損害賠償が認められるケースがあり得る。また、この規定により無効とされた労働条件については、基本的には無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解される(厚労省HP)<sup>4</sup>。

今回の法改正により長年の懸案だった「雇止め」の問題は一定の解決をみたことになる。しかし、改正法の解釈や適用については依然として課題が残る。たとえば、第18条の無期転換の通算契約期間のカウントは法施行後(2013年4月1日以後)に開始する有期労働契約が対象となっているため、無期労働契約への転換が行われるのは2018年4月1日からとなる。企業としては、無期労働契約への転換を回避するために、通算契約期間が5年を超える前に有期契約労働者を雇止めにするという対応をとるかもしれない。ただ、過去の裁判例をみると、契約更新限度を定めて行われる雇止めについても、労働者の更新の期待に合理性があったか否かを検討し、雇止め法理の適用を肯定しているケースもあり、当然に雇止めが適法と認められるわけではない(水町2014)。

また、不合理な労働条件の相違の禁止については、その労働条件相違が不合理といえるかどうかの判断が難しい。結局、法廷で争うしかない。有期契約労働者が労働

条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎づける事実を主張立証し、使用者が当該労働条件が期間の定めを理由とする合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形となる(厚労省通達平24・8・10基発010第2号第5の6(2)キ)。その結果、不合理な労働条件の相違にあたと判断された場合には、不合理とされた労働条件の定めは無効となり、不法行為として損害賠償の対象となり得る(水町2014)。

連合が法施行から5カ月後に行った改正労働契約法の認知状況に関する調査によると、無期転換については6割以上、不合理な労働条件の禁止については7割以上の有期契約労働者が知らなかったと回答している。有期契約労働者の雇用環境を整備するためには、まずは周知徹底が必要だといえる(連合2013)。

#### <参考資料>

厚労省2011 厚生労働省「有期労働契約の見直しについて」(2011年)  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/02/dl/tp0215-1-4.pdf>

厚労省2011(3) 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」(2011年)  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/156-2a.html>

厚労省2011(4) 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/156-3a.html>

水町2014 水町勇一郎『労働法【第5版】』(2014年、有斐閣)

厚労省2010 厚生労働省「有期労働契約の反復更新に関する調査研究報告」(2000年) <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001e36c-at/2r9852000001e3fo.pdf>

厚労省HP「労働契約法改正のあらまし」[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf)

荒木2014 荒木尚志『有期労働契約の締結事由・無期転換』労働法の争点(2014年、有斐閣)

川田2014 川田知子『有期労働契約の雇止め』労働法の争点(2014年、有斐閣)

岩村2014 岩村正彦『有期労働契約と不合理労働条件の禁止』労働法の争点(2014年、有斐閣)

連合2013 日本労働組合総合連合会「有期契約労働者に関する調査」(2013年)  
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf>

<sup>4</sup> 有期労働契約と不合理労働条件の禁止については岩村2014が詳しく論じている。

### 3. フリーター

#### (1)フリーターとは

今や「フリーター」は社会に根付いた用語となっているが、どのように定義されているのか。

そもそも「フリーター」とは1987年にアルバイト情報雑誌「フロム・エー」が「フリーアルバイト」を略して使ったのが最初だとされているが、公式の統計（総務省労働力調査）は、「フリーター」を15歳～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、

- ①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」か「アルバイト」である者、
  - ②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
  - ③非労働力人口で家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
- のいずれかにあたる者と定義して集計している。

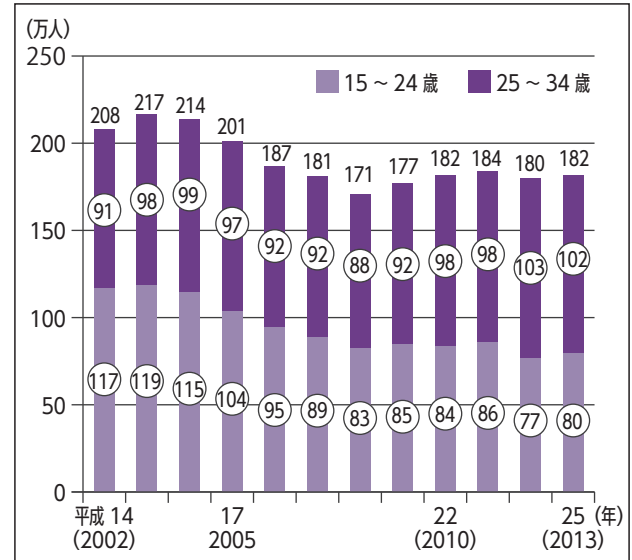
同調査をみると、その数はこの数年ほぼ横ばいで推移しており、2013年には182万人となった。年齢階級別では、15～24歳では減少傾向にあるが、25～34歳のフリーターが2009年以降増加傾向にある。

フリーターの当該年齢人口に占める割合は2008年を底に上昇傾向にあり、2013年は6.8%だった。特に、25～34歳の年齢層では上昇が続いている。

労働政策研究・研修機構はフリーターをやりたい職業が見つかるまでの「モラトリアム型」、明確な目標を持った上で生活の糧を得るための「夢追求型」、正規雇用を志向しながらそれが得られない「やむを得ず型」の3つに分類しており（JILPT 2000）、フリーターの意識や就業行動が一樣ではないことが明らかになっている。

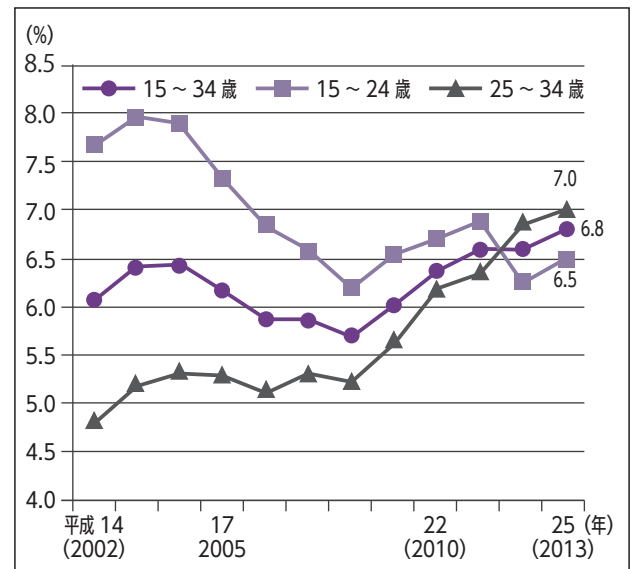
また、最近の調査では、フリーターが正社員となる意欲を持たない理由で最も多いのが「働く時間の自由

フリーター(パート・アルバイトとその希望者)の数



出所 総務省「労働力調査」、内閣府「2014年(平成26年)版子ども・若者白書(全体版)」

当該年齢階級人口に占めるフリーターの割合



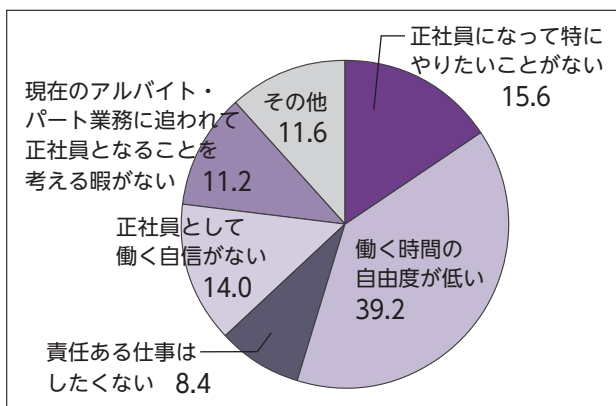
出所 総務省「労働力調査」、内閣府「2014年(平成26年)版子ども・若者白書(全体版)」

度が低い」(39.2%)であり、「正社員になって特にやりたいことがない」(15.6%)、「正社員として働く自信がない」(14.0%)、「現在のアルバイト・パート業務に追われて正社員となることを考える暇がない」



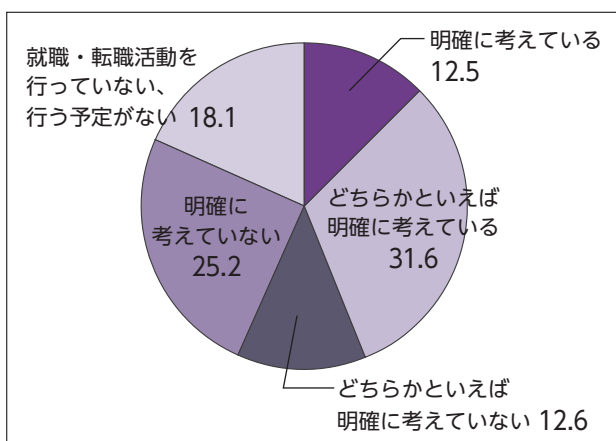
(11.2%) といった回答を大きく上回る結果が出ている。また、就職・転職活動の方向性については、4割以上が「考えている」という回答が「考えていない」という回答を若干上回っている一方で、「就職・転職活動を行っていない、行う予定がない」という人も2割弱存在している（厚労省 2010）。

フリーターが正社員となる意欲を持たない理由 (単位 %)



出所 厚労省「フリーター等の活用についての調査研究報告書」(2010年)

就職・転職活動の方向性について (単位 %)



出所 厚労省「フリーター等の活用についての調査研究報告書」(2010年)

若年のフリーターが正社員に移行できなければ、フリーターのままで離職・転職を繰り返し、「年長フリーター」となる。現実には、35歳以上の年長フリーターの

数はこの10年で大幅に増えているという報告もある（厚労省 2014）。

以下ではフリーターをめぐる問題について紹介していく。

## (2)フリーターをめぐる諸問題

フリーターという働き方は働き手の処遇、社会保障、キャリア形成といったさまざまな観点で大きな問題を含んでいる。特に大きく議論されている点について紹介する。

### ① 社会保障

正社員、派遣労働者、パートタイマー、フリーターという働き方にかかわらず、同じ雇用主のもとで長期間働く場合には、労働時間や労働日数の要件を満たせば、雇用保険や社会保険を受けられる（雇用期間が1カ月前後では適用対象外となる可能性がある）。しかし、フリーターで雇用保険や健康保険・厚生年金の適用を受けている人の割合は小さい。厚生労働省の「2012年就業形態の多様化に関する総合実態調査の結果」をみると、フリーターを含む臨時的雇用者やパートタイム労働者の雇用保険適用率はそれぞれ9.5%と58.4%、健康保険適用率はそれぞれ6.5%と39.4%、厚生年金は6.4%と35.8%と低い（厚労省 2010 (2)）。

古くからいわれているが、フリーターの社会保障は極めて脆弱で、セーフティネットはないに等しい。この点での整備は早急に進められる必要があるだろう。

### ② キャリア形成

フリーターとしての仕事は比較的容易にみつけることができる。それは雇用主側がフリーターに求める経験や技術・技能が、正社員に求めるほど高くないのが大きな理由だからだ。その結果、フリーターは仕事を容易にみつけられ、容易に辞められるという自由度を、

雇用主側は安価で柔軟な労働力をただちに調達できるというメリットをそれぞれ享受している。

これは表面的には「両想い」の関係のようにみえるが、長期的な関係にはなりにくい。なぜなら長期になればなるほど、フリーター側のメリットは低くなる一方だからである。

フリーターとして働くかぎり、その職場で彼ら（彼女ら）が、技術や技能を習得することができる機会（オンザジョブ・トレーニング）を得られる可能性は低く、たとえ得られたとしてもその範囲は限定的だ。フリーターとしての就業が長引けば、キャリア形成の上で非常に不利になり、将来フリーターから正社員に希望しても、フリーターとしての職業経験が認められにくい現状では、思うように転職活動はできない。

企業側もフリーターという労働力を活用する以上、その処遇について一定の責任を持つ必要がある。さらに、この問題を放置したままでは、日本経済の活力を損なうほか、仕事や技術の次世代への継承にも悪影響を及ぼすおそれもある。

### ③ 困難な正社員への道

「新卒一括採用」に始まる長期雇用慣行を中心とする日本の雇用システムでは、新規学卒時に正社員として就職しなかった（あるいはできなかった）人や、正社員として就職したものの早期に退職した人は、就職や再就職に大きな苦勞を強いられる。特に長くフリーターとして働くと、その後に正社員としての就職をみつけるのは難しい。

労働政策研究・研修機構は2012年に「第3回若者のワークスタイル調査」を実施しているが、そのなかにフリーターへの経路と離脱についての項目がある。それによると、フリーターから正社員へなろうとした人の割合は男性で73.9%、女性で59.3%（ともに2011年の数字）だが、そのうち実際に正社員になれた人の割合は男性が60.5%、女性が48.1%にとどまっている（JILPT 2012）。

### フリーターから正社員への転換

正社員になろうとしたことがある			
	2001	2006	2011
男性	73%	50.5%	73.9%
女性	53%	36.3%	59.3%

うち、正社員になれた			
	2001	2006	2011
男性	75%	58.7%	60.5%
女性	47%	53.6%	48.1%

出所 JILPT 2012

政府は、地域若者サポートステーションやジョブカフェを設置し、ハローワークでの支援を強化させるなど対策を講じているが、十分とはいえないのが実際のところである。

そのため、フリーターからの脱却がうまくいかず、結果として年長フリーターとして就労し続ける人が増加している。

厚生労働省は2007年度から年長フリーターに対する支援を開始し、ジョブクラブ方式による常用就職支援、年長フリーター自立能力開発システムの整備を行っているが、これらの支援はどちらかといえば25歳から34歳までのフリーター向けのもので、増加傾向が著しい35歳以上のフリーターに照準を合わせた対策は手薄なままである。

何らかの理由で長期雇用慣行という枠から外れてしまうと、その枠に入るのが非常に困難になるという現在の日本の雇用システムは、労働市場の硬直化を招いている。労働市場の柔軟性を高める対策を進めなければ、フリーターは増え続ける一方となり、労働者の階層化が進むことが懸念される。

## &lt;参考資料&gt;

JILPT2000 日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）「首都圏フリーターの意識と実態に関するヒアリング調査」（2000年）

厚生省 2010 厚生労働省「フリーター等の活用についての調査研究報告書」（2010年）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/21/houkoku03.html>

厚生省 2014 厚生労働省「平成 25 年度雇用政策研究会報告書（参考資料 2）」（2014年） <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html>

厚生省 2010 (2) 厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」（2010年）

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/10/dl/02.pdf>

JILPT 2012 労働政策研究・研修機構「第 3 回若者のワークスタイル調査」（2012年）

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0148.pdf>

## 参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	改正労働契約法への企業対応	労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014年)
		<a href="http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/122.htm">http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/122.htm</a>
2	「多様な正社員」の人事管理に関する研究	労働政策研究・研修機構「『多様な正社員』の人事管理に関する研究」(2013年)
		<a href="http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/0158.htm">http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/0158.htm</a>
3	パートタイム労働者数	総務省「労働力調査年報」(各年)
		<a href="http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/">http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/</a>
4	パート労働者を雇用する理由	厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」(事業所調査)(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23b.html#01">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23b.html#01</a>
5	パート労働者の雇用管理の状況	厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」(事業所調査)(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23b.html#02">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23b.html#02</a>
6	パート労働者の就業の実態	厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」(個人調査)(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23e.html#02">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23e.html#02</a>
7	有期契約労働者数	厚生労働省「有期労働契約の見直しについて」(2012年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/02/dl/tp0215-1-4.pdf">http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/02/dl/tp0215-1-4.pdf</a>
8	有期契約労働者の就業状況および契約更新の状況(事業所調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf</a>
9	正社員との比較による就業の実態(事業所調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf</a>
10	解雇・雇止め状況(事業所調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf</a>
11	有期契約労働者の就業状況および契約更新の状況(個人調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf</a>
12	正社員との比較による就業の実態(個人調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf</a>
13	解雇・雇止め状況(個人調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf</a>
14	改正労働契約法の認知状況	日本労働組合総合連合会「有期契約労働者に関する調査」(2013年)
		<a href="http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf">http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf</a>
15	改正労働契約法に対する評価	日本労働組合総合連合会「有期契約労働者に関する調査」(2013年)
		<a href="http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf">http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf</a>
16	フリーターの定義	総務省統計局HP
		<a href="http://www.stat.go.jp/library/faq/faq16/faq16a09.htm">http://www.stat.go.jp/library/faq/faq16/faq16a09.htm</a>
17	フリーターの類型	労働政策研究・研修機構「首都圏フリーターの意識と実態に関するヒアリング調査」(2000年)
		<a href="http://www.jil.go.jp/press/rodo_sya/000713_2.html">http://www.jil.go.jp/press/rodo_sya/000713_2.html</a>
18	フリーターの数、割合、推移	総務省統計局「労働力調査(詳細集計)平成25年(2013年)平均(速報)結果の要約」
		<a href="http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf">http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf</a>
19	就業形態別就労状況	厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」(2010年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/10/dl/02.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/10/dl/02.pdf</a>
20	企業のフリーターに対する認識とその実態	厚生労働省「フリーター等の活用についての調査研究報告書」(2010年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/21/houkoku03.html">http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/21/houkoku03.html</a>
21	フリーターへの経路と離脱	労働政策研究・研修機構「第3回若者のワークスタイル調査」(2012年)
		<a href="http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0148.pdf">http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0148.pdf</a>

## Works University 労働政策講義 2015

04.パートタイム労働者・有期契約労働者・フリーター

### 執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

### 監修

村田弘美 (リクルートワークス研究所)

### 発行日

2015年2月6日

### 発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター  
〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー  
株式会社リクルートホールディングス  
TEL 03-6835-9200  
URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。

ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

(最終リンク確認：2014年12月)

また、ご使用のパソコン環境によりリンクしない場合がございますので、ご了承ください。

その際は直接URLを入力するか検索をお願いいたします。

# Works University 2015

労働政策講義

04.パートタイム労働者・有期契約労働者・フリーター

リクルートワークス研究所

〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)