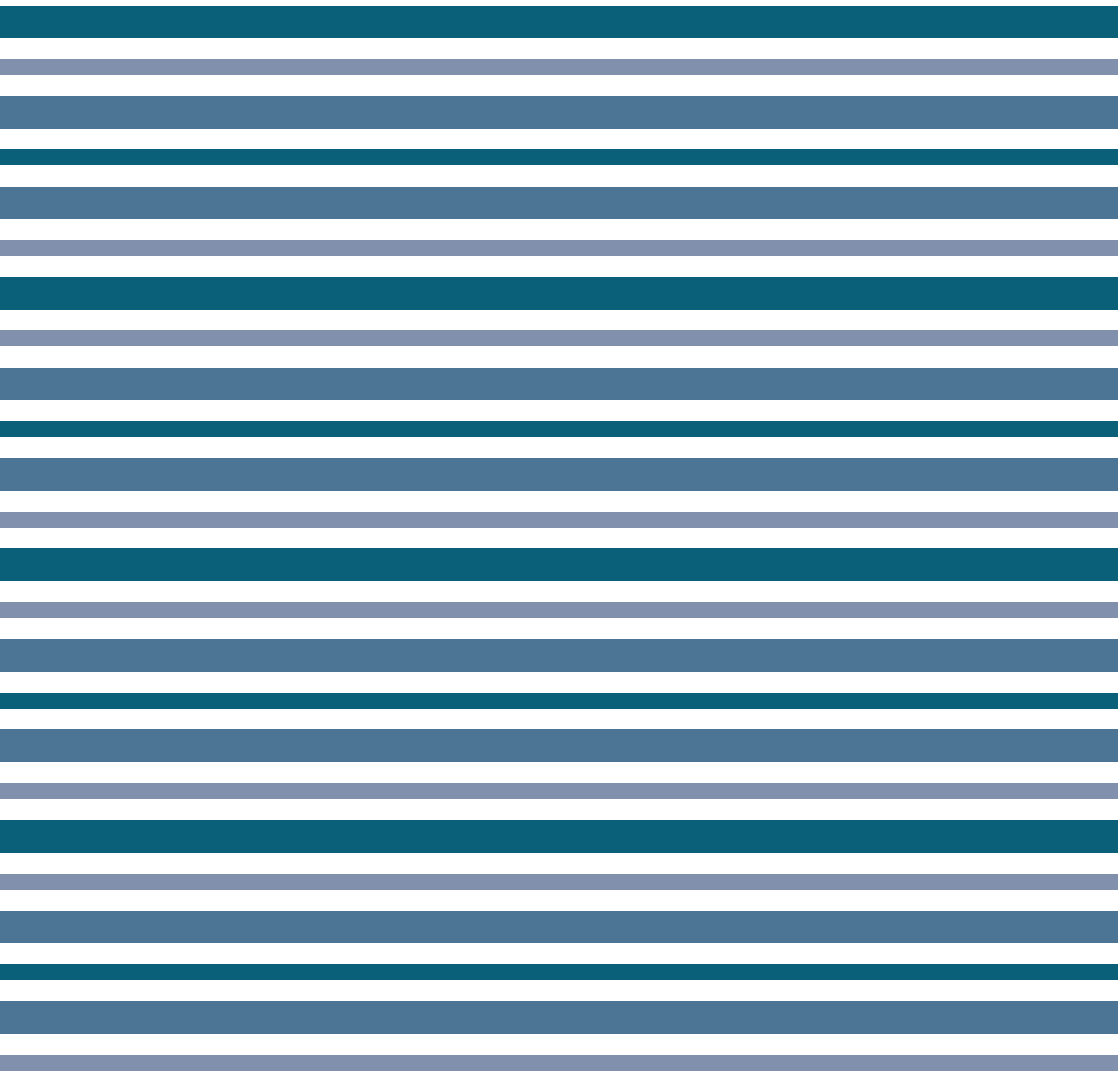


Works University

労働政策講義 2023

04 パートタイム労働者・有期雇用労働者・フリーター



04 パートタイム労働者・有期雇用労働者・フリーター

イントロダクション	1
1. パートタイム労働者と有期雇用労働者をめぐる法律	3
(1) 有期雇用労働者をめぐる問題	3
(2) 労働契約法	5
(3) パートタイム・有期雇用労働法	8
2. パートタイム労働者と有期雇用労働者の実態	11
(1) パートタイム労働者の実態	11
(2) 有期雇用労働者の実態	15
3. フリーター	17
(1) フリーターとは	17
(2) フリーターを巡る諸問題	18
参考資料のURL一覧	20

04 パートタイム労働者・有期雇用労働者・フリーター

イントロダクション

2018年6月29日、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）が成立した（同年7月6日公布）。主要な8本の労働法改正を含む同法は、パートタイム労働者と有期雇用労働者について不合理な待遇差を解消するための規定を含んでいる。

まず、働き方改革関連法に基づく短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）の改正により、同法の名称が短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）に変更され、これまでのパートタイム労働者に加えて、有期雇用労働者も適用対象となった（施行日は2020年4月1日、中小企業は2021年4月1日）。これまで、パートタイム労働法第8条は、短時間労働者の待遇の原則を規定していたが、パートタイム・有期雇用労働法第8条は、ここに有期雇用労働者を加えている¹。また、パートタイム労働法第9条は、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取り扱いの禁止を定めていたが、パートタイム・有期雇用労働法第9条はその文言に有期雇用労働者を加えている。

パートタイム・有期雇用労働法第8条は、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはなら

ない」と定める。改正前のパートタイム労働法第8条や労働契約法第20条の規定になかった「基本給、賞与その他の待遇」という文言が加えられ、かつ、それぞれの待遇ごとに個別に不合理性が判断されるということが、明確に示されている。

同一労働同一賃金に関しては、2016年12月に政府が法改正に向けて、基本給、昇給、賞与、各種手当だけでなく、福利厚生や教育訓練も含む原則となる考え方や具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表したが、2018年6月1日に最高裁が出した長澤運輸事件判決およびハマキョウレックス事件判決は、このガイドライン案に沿ったものである²。そして、同ガイドライン案は2018年の法改正後に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（2018年12月28日告示 厚生労働省告示第430号）となり、法的根拠を持つものとなった（水町・森井2019）。

そのほか、パートタイム・有期雇用労働法は、教育訓練の実施（法第11条）、福利厚生施設の利用（法第12条）、通常の労働者の転換（法第13条）、待遇差の内容・理由等に関する説明義務（法第14条第1項、第2項）、説明を求めた労働者に対する不利益取り扱いの禁止（法第14条第3項）、労働条件の明示に関する規定（法第6条第1項、第2項、法第14条第1項）、行政による助言・指導等や行政ADRの規定（法第18条）などについて定める。

このようにパートタイム・有期雇用労働法は、従来パートタイム労働者にのみ規定されていたルールを有期雇用労働者にも適用するなど、均等・均衡待遇ルールを強化する内容になっているが、柱となる労働条件の均等・均衡待遇ルールの内容に関しては改正前後で実質的に大きな変更があったわけではなく、依然とし

1 改正前は、労働契約法第20条が、有期雇用労働者に対する不合理な労働条件を禁止していたが、今回の改正によってパートタイム・有期雇用労働法第8条に有期雇用労働者が加えられたため、労働契約法第20条は削除された。

2 長澤運輸事件・最2判平成30・6・1民集72巻2号202頁、ハマキョウレックス事件・最2判平成30・6・1民集72巻2号88頁。

て司法判断の根拠としては不安定なものであるという
見解もある（島田 2018）。

〈参考資料〉

水町・森井 2019 水町勇一郎・森井博子「水町勇一郎教授が語る！ 働き方改革とこれからの企業対応」『どうする？ 働き方改革』（2019年、日本法令）

島田 2018 島田裕子「パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題」日本労働研究雑誌No.701（2018年）27頁

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針の概要（2018年12月28日告示 厚生労働省告示第430号）

①基本給	④福利厚生・教育訓練
<ul style="list-style-type: none"> 基本給が、労働者の能力または経験に応じて支払うもの、業績または成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格がさまざまである現実を認めたくえで、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 昇給であっても、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。 病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤務期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。
②賞与	
<ul style="list-style-type: none"> ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 	
③各種手当	
<ul style="list-style-type: none"> 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 そのほか、業務の危険度または作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交代制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆動手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。 	
<p><正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合></p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。 	
<p><定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取り扱い></p> <p>定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮され得る。さまざまな事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。</p>	

出所：厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html> (last visited July 6, 2023)

厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000833340.pdf> (last visited October 4, 2023)

1. パートタイム労働者と 有期雇用労働者を巡る法律

(1) 有期雇用労働者を巡る問題

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。労働基準法は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者と満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(法第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直ちに解約できると規定しているが(法第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2022)³。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恐れが出てくるため、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2022)。

しかし、労働契約が自動終了するということは有期雇用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極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雇用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には、雇止めの意思表示は実質上解雇の意思表示に当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1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更新の手続き・実態、⑤ほか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、民法の原則どお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、厚生労働省2012)。また、裁判例は以下の4つのタイプに分類される。

3 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(法第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。

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、当初の契約締結時などから生じていると認められる契約であるとされたもの。
	純粋有期契約タイプ	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"> 業務内容が臨時的な事案であるほか、臨時社員などで契約上の地位が臨時的な事案が多い。 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。 更新の手続きが厳格に行われている事案が多い。 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多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容が恒常的であり、更新手続きが形式的な事案が多い。 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。 業務内容が正社員と同一でない事案がある。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 更新回数は概して少なく、契約締結の経緯などが特殊な事例が多い。
	<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	原則どお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：厚生労働省 2012

2008年の労働契約法施行と同時に「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（2003年10月22日告示 厚生労働省告示第357号）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などを明示、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、契約期間をできる限り長くするよう配慮すること、が求められたが、法的拘束力はなく実効性に乏しかった。

また、有期雇用労働者の賃金など労働条件は、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

かねて指摘されてきた。

長い間、こうした有期雇用労働者を巡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始め、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などを内容とする「有期労働契約の在り方について」を行った。この内容に基づいて労働契約法の改正が検討され、2012年によりやく改正労働契約法が成立した。

そして、2018年改正のパートタイム・有期雇用労働法によって、有期雇用労働者の待遇改善が図られた。

(2)労働契約法

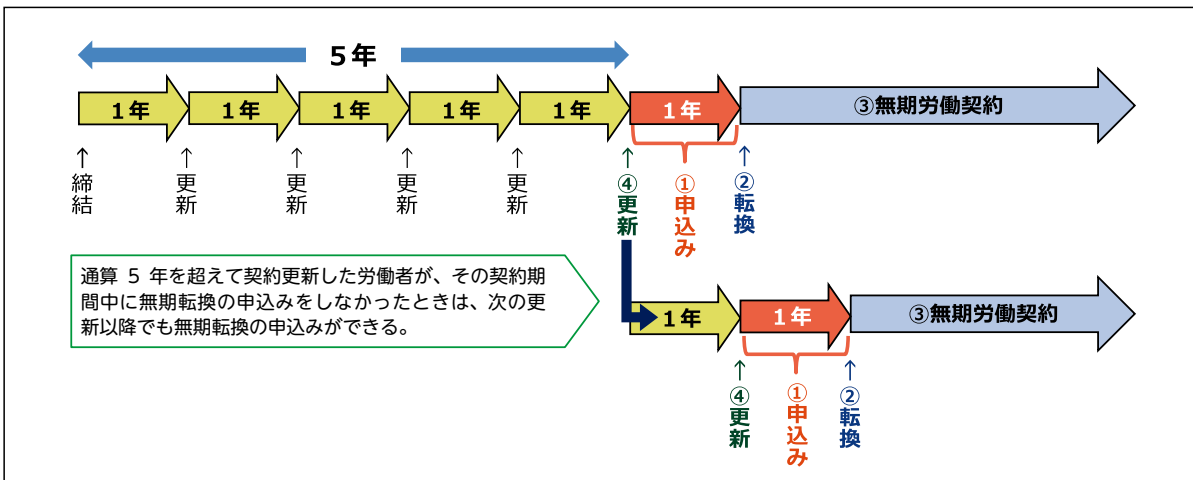
2012年8月10日に公布された改正労働契約法の3つのポイントを紹介する（厚生労働省 2012）。

① 無期労働への転換(2013年4月1日施行)

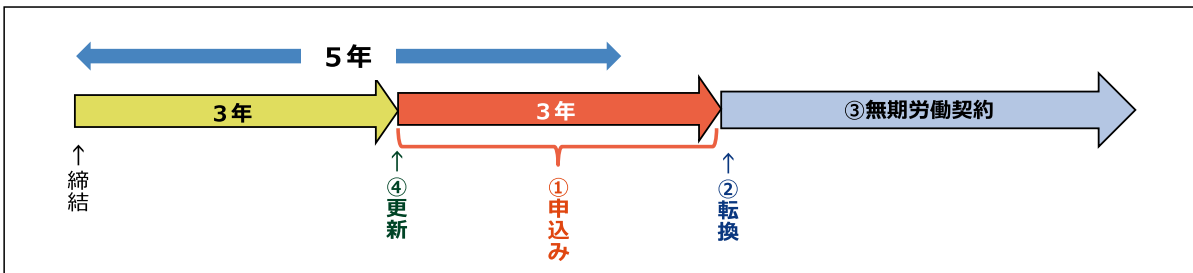
同一使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換する（法第18条）。通算契約期間のカウントは法施行後に開始する有期労働契約が対象となり、それ以前に開始した有期労働契約は通算契約期間には含まれない。無期転換の申し込み

をするかどうかは労働者の自由だが、申し込みをすると、使用者が申し込みを承諾したものと見なされ、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し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。

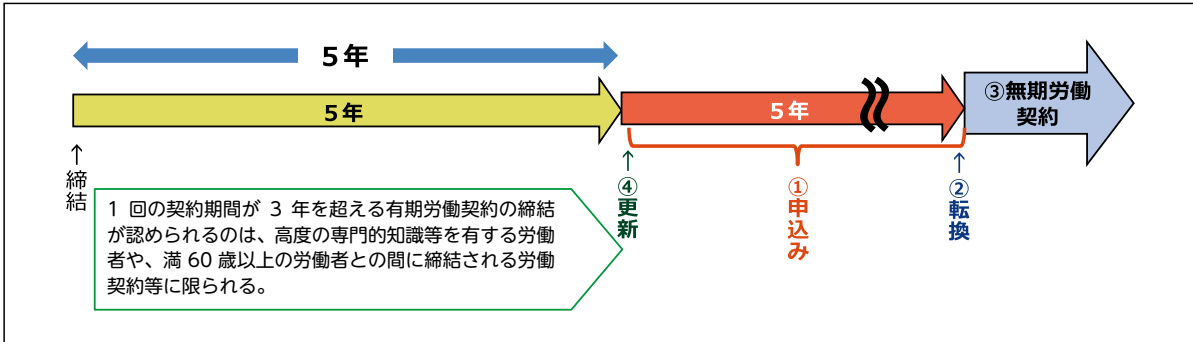
【契約期間が1年の場合の例】



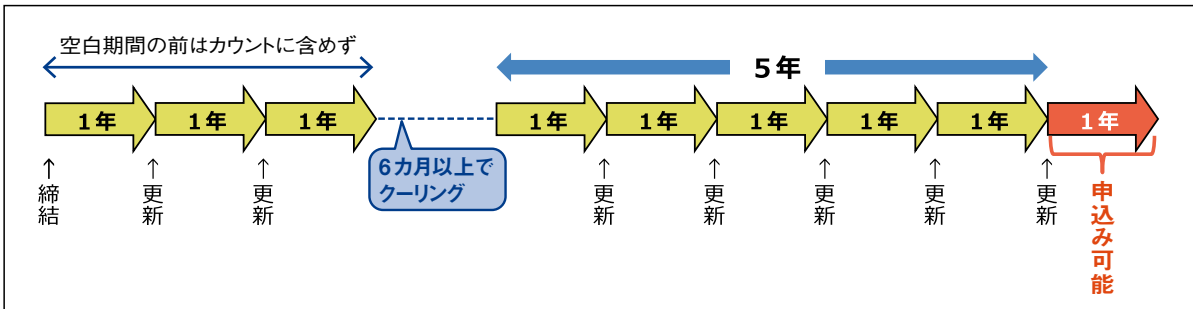
【契約期間が3年の場合の例】



【契約期間が5年の場合の例】



【クーリングとは】



出所：厚生労働省 2012

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、「同一の使用者」ごとに計算され、事業所が変わった場合でも、使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⁴。

4 有期労働契約の無期転換については荒木 2014 が詳しい。

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(法第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、雇止めは容認されず、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新される⁵。

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、有期雇用労働者と無期雇用労働者との間で、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(法第20条)⁶。

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一労働条件が認められ

ると解される(厚生労働省2012)⁷。

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見たことになる。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雇用労働者を雇止めにするという対応を取るかもしれない。ただ、過去の裁判例を見ると、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2022)。

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。有期雇用労働者が、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0810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当たる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2022)。

④ 2023年省令改正による無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化(2024年4月1日施行)

2023年3月、「労働基準法施行規則及び労働時間等

5 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。

6 先述のとおり、2018年成立の働き方改革関連法に基づくパートタイム・有期雇用労働法改正により、労働契約法第20条は削除され、その内容はパートタイム・有期雇用労働法第8条に移管された。

7 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。

の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（2023年厚生労働省令第39号）⁸が公布され、無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化が図られることになった（2023年3月30日公布、2024年4月1日施行）。労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されることになるが、制度改正のポイントは以下のとおり（厚生労働省2023）。

①すべての労働者に対する明示事項

就業場所・業務の変更の範囲の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になる。

②有期雇用労働者に対する明示事項等

更新上限の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になる。

最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合、最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合は、その理由を有期雇用労働者にあらかじめ説明する必要がある。

無期転換申込機会の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になる。

無期転換後の労働条件の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になる。

(3)パートタイム・有期雇用労働法

2018年に改正されたパートタイム・有期雇用労働法の概要について、特に改正のあった内容を中心に紹介する（2020年4月1日施行、中小企業については2021年4月1日から適用）。

①雇入れの際の労働条件の明示（法第6条第1項）

事業主は、パートタイム・有期雇用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」「相談窓口」を文書の交付等により明示しなければならない。

②不合理な待遇の禁止（法第8条）

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該パートタイム・有期雇用労働者および通常の労働者の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のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない⁸。

③通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取り扱いの禁止（法第9条）

パートタイム・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情から見て、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

8 ①パートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇と当該待遇に対応する通常の労働者の待遇を個別に比較し、②当該待遇の性質および当該待遇を行う目的を分析し、③当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の（ア）「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）、（イ）「職務の内容および配置の変更の範囲」、（ウ）「その他の事情」のうち、②の当該待遇の性質・目的に照らして考慮することが適切と認められる要素を抽出し、④では③で抽出した要素を考慮して、相違の不合理性を判断する（水町2018）。

務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取り扱いをしてはならない。

④ 賃金(法第10条)

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとする。

⑤ 教育訓練(法第11条第1項)

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、職務内容同一パートタイム・有期雇用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、職務内容同一パートタイム・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

⑥ 福利厚生施設(法第12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、健康の保持また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、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

⑦ 通常の労働者への転換(法第13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・有期雇用労働者について、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・有期雇用労働者に周知する
- (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・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- (ウ) 一定の資格を有するパートタイム・有期雇用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など、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる

⑧ 事業主が講ずる措置の内容等の説明 (法第14条第1項、第2項、第3項)

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条までの規定により講ずべき事項に関し、その内容について、当該パートタイム・有期雇用労働者に説明しなければならない。当該パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容および理由ならびに第6条から前条までの規定により講ずべき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、当該パートタイム・有期雇用労働者に説明しなければならない。

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が第2項の求めをしたことを理由として、当該パートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

⑨ 行政による助言・指導等(法第18条第1項)

厚生労働大臣は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などを図るため必要があると認めるときは、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、または助言、指導もしくは勧告をすることができる。

10 苦情の自主的解決(法第22条)

事業主は、第6条第1項、第8条、第9条、第11条第1項および第12条から第14条までに定める事項に関し、パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申し出を受けたときは、苦情処理機関に対し当該苦情の処理を委ねるなど、その他自主的な解決を図るよう努めるものとする。

〈参考資料〉

水町 2022 水町勇一郎『労働法（第9版）』（2022年、有斐閣）

厚生労働省 2012 厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」（2012年）
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf
(last visited July 8, 2023)

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）

水町 2018 水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて』（2018年、有斐閣）

厚生労働省 2023 厚生労働省「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」（2023年）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>
(last visited July 8, 2023)

2. パートタイム労働者と有期雇用労働者の実態

(1) パートタイム労働者の実態

① 日本の実態

日本のパートタイム労働者数は高度成長期以降ほぼ一貫して増加傾向にあるが、2022年は1,474万人で雇用者数(6,041万人)の24.4%を占める(総務省2023)⁹。1985年の数字を見ると、パートタイム労働者数はわずか499万人で、雇用者数(4,313万人)に占

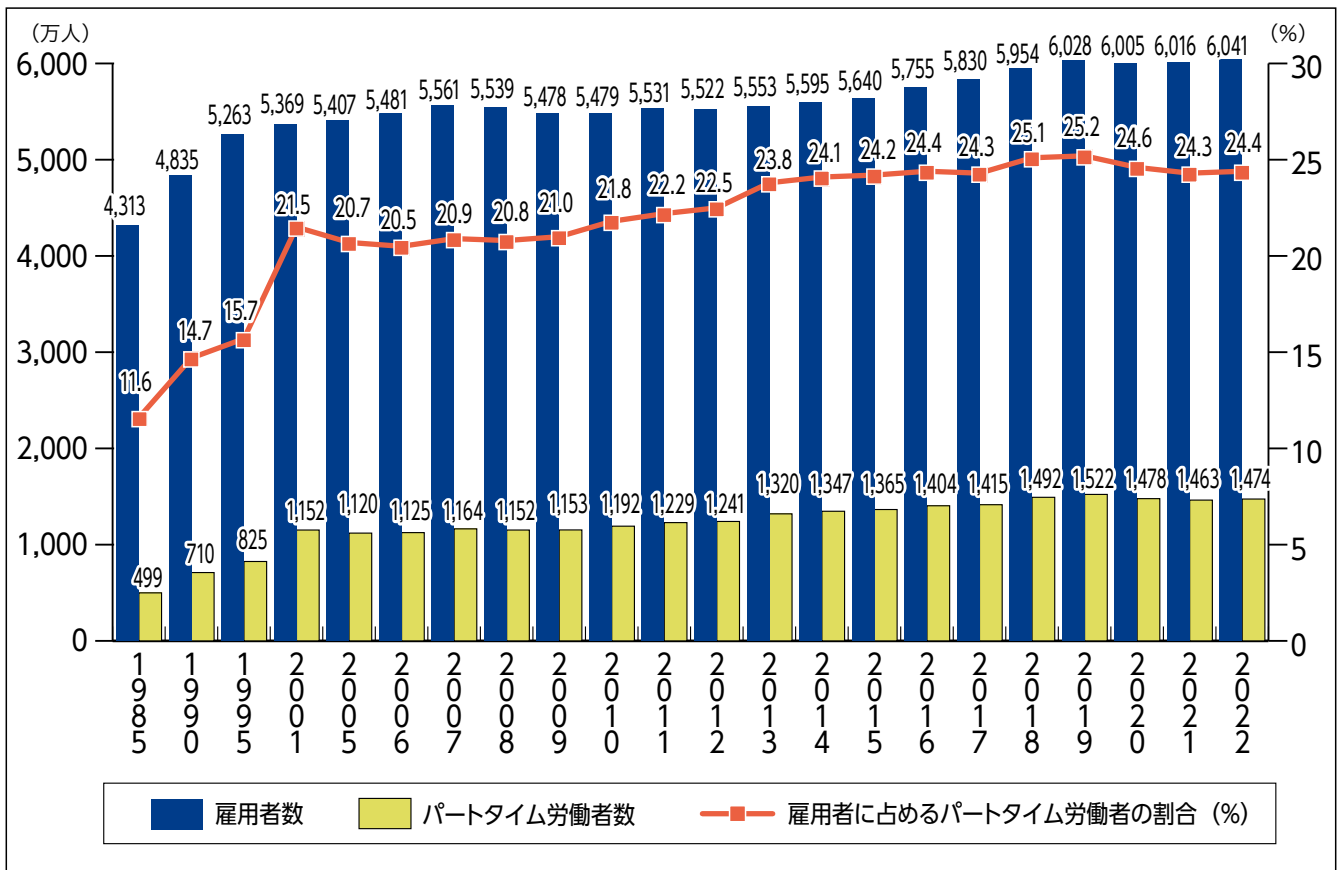
める割合は11.6%にすぎなかった。

パートタイム労働者が著しく増加した背景としては、労働力需要側には、国際競争の激化など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ること、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挙げられる。

2021年に厚生労働省が実施したパートタイム・有期雇用労働者総合実態調査(事業所調査)に基づき、企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況を見ると、パートタイム・有期雇用労働者を雇用して

9 ここではパートタイム労働者にはアルバイトも含む。

図表1 雇用者数、パートタイム労働者数、雇用者に占めるパートタイム労働者の割合の推移



注：雇用者数には役員を含む、パートタイム労働者数はパートとアルバイトの総数
 出所：総務省統計局「令和4年労働力調査年報」各年および1985～2001年については「労働力調査特別調査(2月調査)」に基づき作成

いる企業は 75.4%である。それらの企業について雇用している就業形態（複数回答）を見ると、「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は 51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は 27.1%である（厚生労働省 2022 〈1〉）。

パートタイム労働者を雇用する理由（複数回答）のトップは、無期雇用パートタイムでは「1日の忙しい時間帯に対処するため（30.4%）」で、以下「人を集めやすいため（26.9%）」「仕事内容が簡単なため（26.8%）」と続く。有期雇用パートタイムでは「定年退職者の再雇用のため（37.5%）」「1日の忙しい時間帯に対処するため（30.6%）」「仕事内容が簡単なため（30.2%）」の順である（図表 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用する理由に「人件費が割安なため」を選ぶ事業所が減りつつある点だ。2006 年調査では、この割合は 71.7%だったが、2011 年調査では 48.6%、2016 年には 41.3%、そして 2021 年調査では無期雇用パートタイムで 21.8%、有期雇用パートタイムで 29.0%となっている。

同じく公表された同調査個人調査に基づき、年齢階級別の割合を就業形態、男女別に見ると、無期雇用パートタイムでは男女とも「65 歳以上」が最も多く、それぞれ 27.1%、17.2%、有期雇用パートタイムでは男性のトップは「65 歳以上」で 54.6%、次いで多いのが「60～64 歳」の 17.6%、女性のトップは「45～49 歳」で 16.9%となっている。

有期雇用パートタイムの大きな特徴は、男性の労働者の 70%以上が 60 歳以上であるという点で、女性の労働者の年齢階級が比較的分散しているのとは対照的である。

パートタイム労働者の働いている理由（複数回答）を見ると、男性では、無期雇用パートタイム、有期雇用パートタイムともに、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」がそれぞれ 66.6%、44.2%と最も高い（図表 3）。女性でも、無期雇用パートタイム、有期雇用パートタイムともに、「自分の都合の良い時間（日）

に働きたいから」がそれぞれ 58.4%、56.9%と最も高くなっている（図表 3）。

② 欧米の実態

EUについて見ると、加盟国では 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）」¹⁰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。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、正社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 2021 年の時点で男女計が 36.0%、女性では 54.7%と非常に高い（労働政策研究・研修機構 2023）。

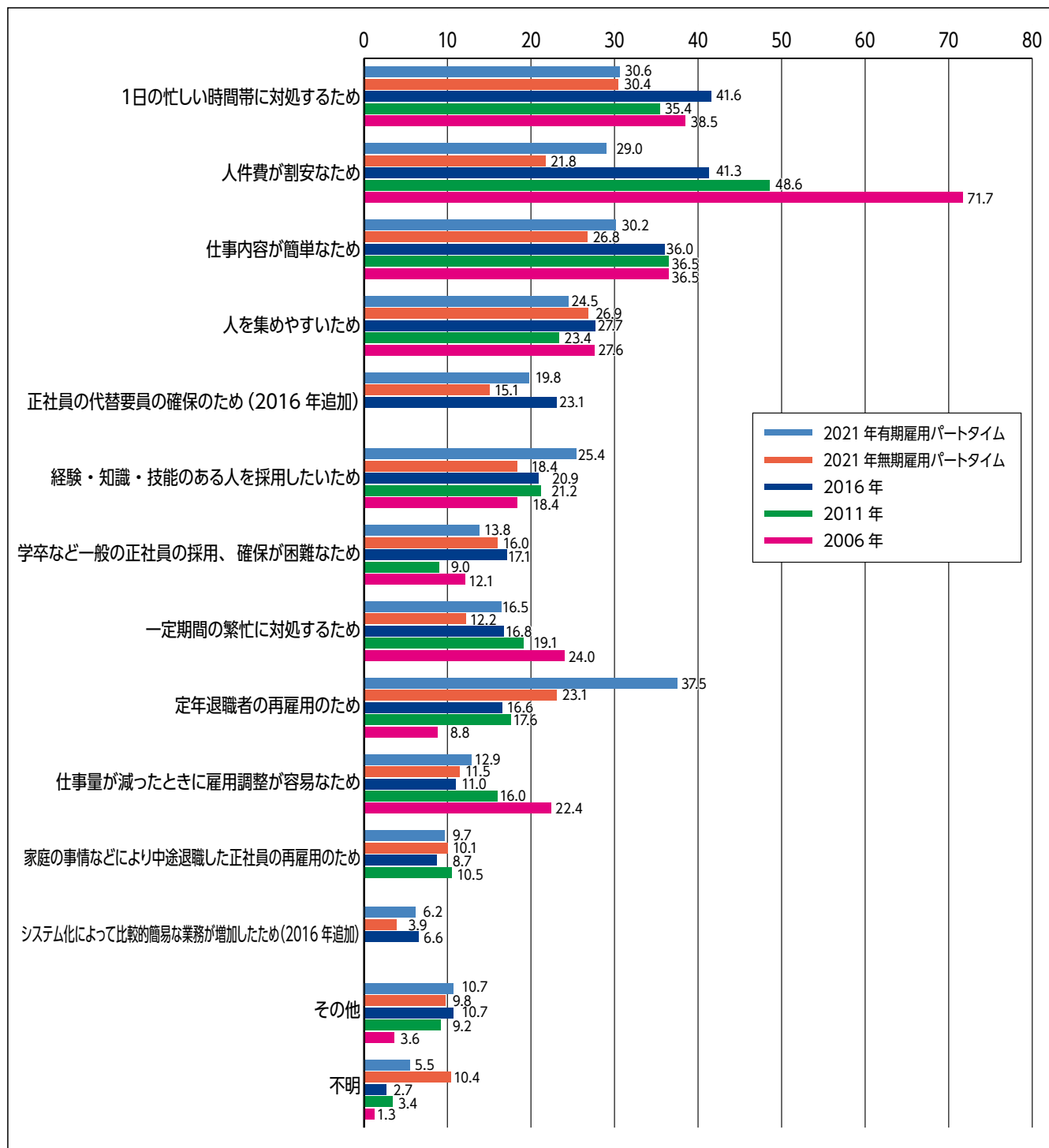
一方、米国のパートタイム労働者比率は日本よりも低く、2021 年時点の男女計の数値は 11.7%である（労働政策研究・研修機構 2023）。

米国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付与し、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付与しているため、パートタイマーとして働くメリットは小さい。米国のパートタイム労働者比率が低いのはそうした背景がある。フルタイムであっても解雇規制がないため、雇用の安定度は決して高くないのが米国だが、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。

10 正式名称 Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC-Annex: Framework agreement on part-time work.

図表2 パートタイム労働者を雇用する理由(複数回答、事業所調査)

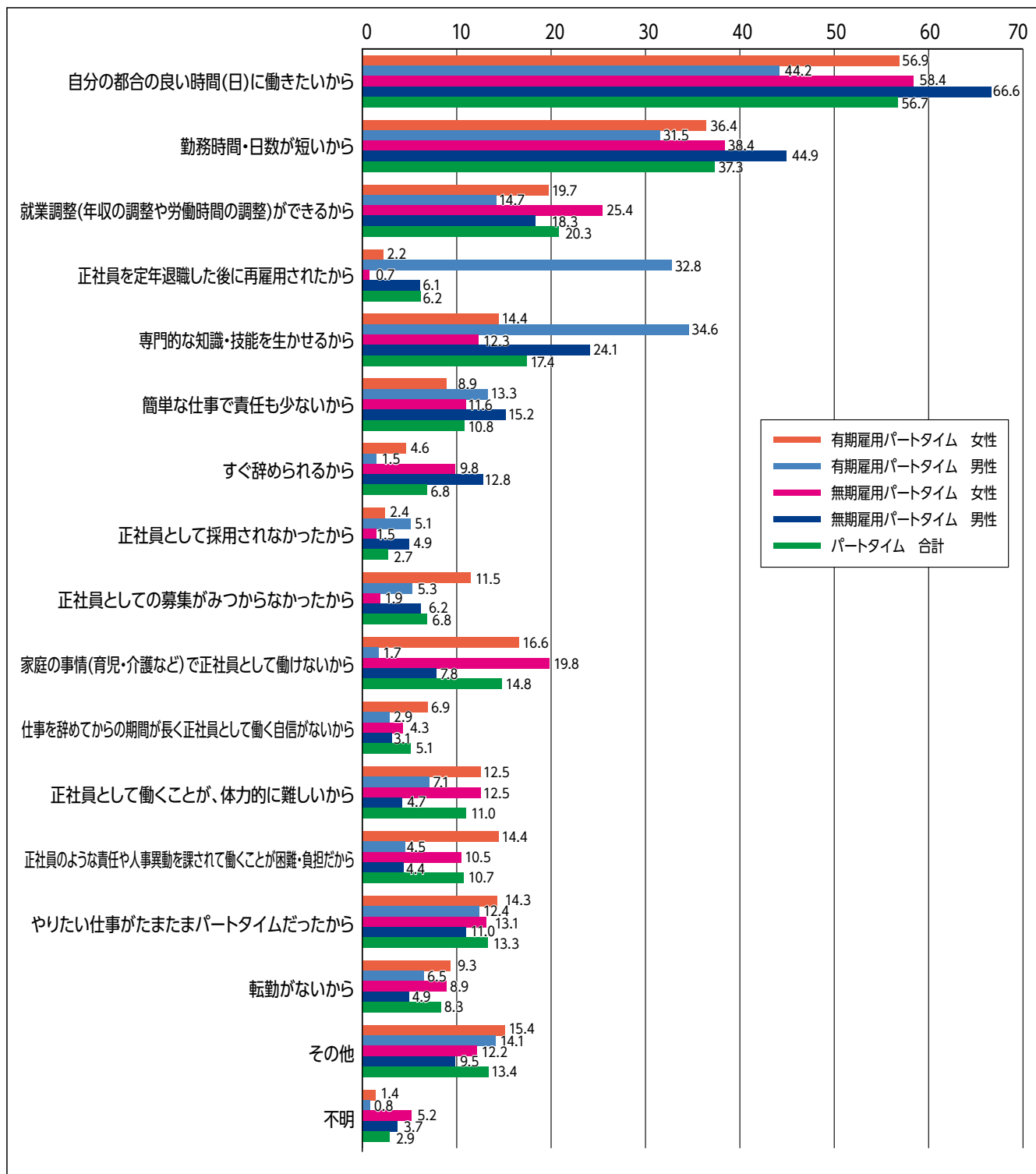
(単位:%)



出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査の概況」（2006年、2011年、2016年）、「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」（2022年）に基づき作成

図表3 パートタイムを選んだ理由(複数回答、個人調査)

(単位:%)



出所：厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」（2022年）に基づき作成

(2) 有期雇用労働者の実態

① 日本の実態

総務省の「令和4年労働力調査年報」によると、2022年の時点で役員を除く雇用者5,699万人のうち有期の雇用契約に基づいて働いているのは1,429万人で、その割合は25.1%である（総務省2023）。

厚生労働省が2022年に公表した「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」から、その実態を見る（厚生労働省2022〈1〉）。

同調査（事業所調査）によると、有期雇用フルタイムを雇用していると回答した企業は23.2%、有期雇用パートタイムを雇用していると回答した企業は27.1%である。有期雇用労働者を活用している理由（複数回答）を見ると、有期雇用フルタイムでは「定年退職者の再雇用のため（61.9%）」が最も多く、以下「経験・知識・技能のある人を採用したいため（31.4%）」「正社員の代替要員の確保のため（25.2%）」と続く。有期雇用パートタイムでも「定年退職者の再雇用のため（37.5%）」が最も多く、以下「1日の忙しい時間帯に対処するため（30.6%）」「仕事内容が簡単なため（30.2%）」と続く。

パートタイム・有期雇用労働法の認知度を見ると、「①賃金や教育訓練制度、福利厚生施設の利用、正社員転換措置などについての説明義務」「②正社員との間で待遇の決定基準にどのような違いがあるかなどについての説明義務」「③待遇について正社員との間で不合理な差別の禁止」「④職務内容や人事異動などの有無や範囲が正社員と同じ場合、正社員との間の差別的な待遇の禁止」「⑤都道府県労働局による紛争解決の援助」「⑥通算5年を超えた場合の無期労働契約転換ルール」の6項目についての質問で、項目①、②、③、④は「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた企業の割合は7割を超えているが、項目⑤は5割以下、項目⑥は6割以下である。企業規模別に見ると、いずれの項目も企業規模が大きくなるほど「よく知ってい

る」企業の割合が高く、「聞いたことはあるがよくわからない」「知らない」企業の割合が低くなっている。

また、同調査の個人調査でも、パートタイム・有期雇用労働法の認知度について調べているが、それによると「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた割合は、項目①について無期雇用パートタイムは半数近く、有期雇用パートタイムと有期雇用フルタイムは約6割となっている。項目②について無期雇用パートタイムは3割程度、有期雇用パートタイムと有期雇用フルタイムは4割を超えている。項目③について無期雇用パートタイムは4割程度、有期雇用パートタイムと有期雇用フルタイムはおおむね5割程度、項目④について無期雇用パートタイムは3割程度、有期雇用パートタイムと有期雇用フルタイムは5割近くである。項目⑤について無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムは2割程度、有期雇用フルタイムは3割程度、項目⑥について無期雇用パートタイムは2割程度、有期雇用パートタイムは3割程度、有期雇用フルタイムは4割程度となっている。

② 欧米の実態

EU加盟国について見ると、有期雇用者の割合が高いのはオランダ（27.3%）、スペイン（21.1%）である（OECD Employment Outlook, 2023）。EUの特徴は、若年者（15～29歳）における有期雇用比率が高いことで、ポルトガル（39.7%）、スペイン（39.2%）、イタリア（38.2%）、オランダ（37.6%）と多くの国で30%を超えている（Eurostat Temporary Employment – Statistics, 2023）。

EUは1999年に有期労働指令¹¹を制定しており、「事業主は客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、有期雇用労働者であるという理由のみにより、常用労働

¹¹ 正式名称 Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP.

働者に比べて不利益取り扱いをしてはならず（非差別の原則）、時間比例の原則を適用しなければならない」と定め、同指令により、「加盟国は、有期労働契約の反復更新による濫用を防止するため、①反復更新を正当化する理由の設定、②通算雇用期間の上限の設定、③契約回数の上限の設定のいずれかの措置を導入しなければならず、「事業主は、常用雇用に移行できるよう、応募可能なポストに関する情報提供を行うとともに、職業訓練機会の提供を促進しなければならない」（厚生労働省 2022〈2〉）。

対照的に米国は有期雇用労働者の割合が低いといわれている。最近のデータは公表されていないが、2018年の数字は4.0%であった（OECD Employment Outlook, 2019）。

〈参考資料〉

総務省 2023 総務省統計局「令和4年労働力調査年報」（2023年）
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/index.html>
(last visited July 12, 2023)

厚生労働省 2022〈1〉 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」（2022年）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/gaikyo.pdf>
(last visited July 17, 2023)

労働政策研究・研修機構 2023 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2023」（2023年）
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf> (last visited July 17, 2023)

厚生労働省 2022〈2〉 厚生労働省「2022年海外情勢報告」（2022年）
https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html
(last visited July 17, 2023)

3.フリーター

(1)フリーターとは

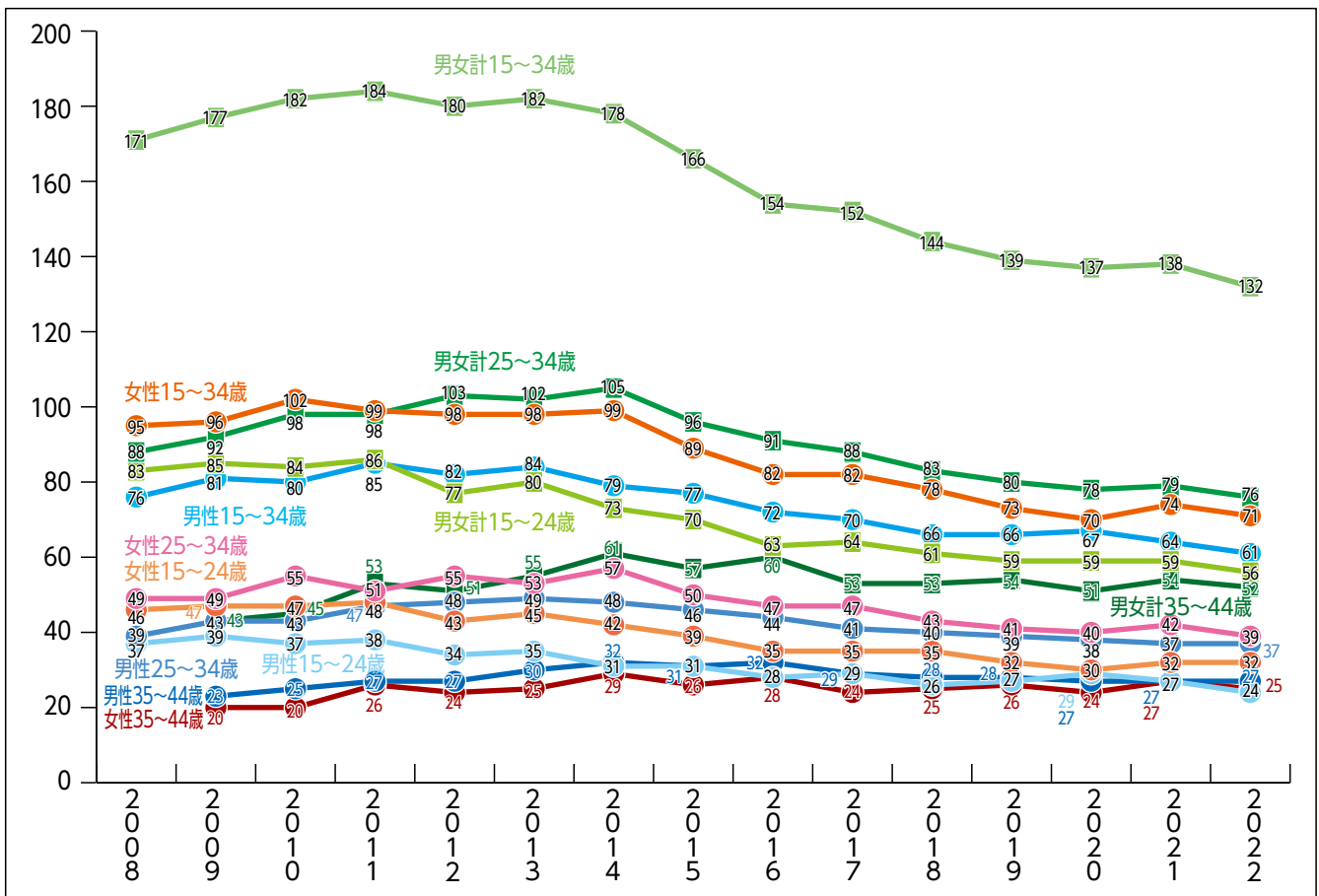
今や「フリーター」は社会に根付いた用語となっているが、どのように定義されているのか。そもそも「フリーター」とは1987年にアルバイト情報雑誌「FROM・エー」が「フリーアルバイト」を略して使ったのが最初だとされているが、公式の統計には、「一般的に使用される『フリーター』という用語には厳密な定義が存在しないが、『平成15年版労働経済の分析』（厚生労働省）において、『進学や正社員としての就職をせず、働かない、あるいは“パート”や“アルバイト”と

して働く10～20歳台を中心としたいわゆるフリーターが増加していることがある』としていることから、ここでは便宜上、若年層（15～34歳）の『パート・アルバイトおよびその希望者』を『フリーター』とした」と説明する（総務省2023）。

「令和4年労働力調査年報」によると、フリーターの数はこちら数年減少傾向にあり、2003年のピーク時には217万人だったのが2022年には132万人にまで減少している（前年比6万人減）。また、35～44歳のいわゆる「高齢フリーター」が一定の割合で存在しており、フリーターが高齢化しているのがわかる（図表4）。

図表4 年齢階級別フリーター数の推移

(単位:万人)



注：35～44歳の数値の公表は2009年以降
出所：総務省「令和4年労働力調査年報（詳細集計）」各年に基づき作成

なお、フリーターの当該年齢人口に占める割合は2013年および2014年に6.8%のピークを迎えたが、それ以降は下降傾向にあり、2021年は男性で5.1%、女性で6.1%だった（内閣府「令和4年版子ども・若者白書」）。

労働政策研究・研修機構が2017年に公表した調査報告書によると、フリーターになった理由を、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うえ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」、そして就きたい仕事のための勉強や準備、休業期間とする「ステップアップ型」の4つに分類している（労働政策研究・研修機構2017、2022）¹²。2022年公表の同調査報告書を見ると、「夢追求型」が2006年から徐々に減少してきているのに対して、「やむを得ず型」が増加傾向にあり、今回の調査では42.0%と最も多くなっていることがわかる（労働政策研究・研修機構2022）。

(2)フリーターを巡る諸問題

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、同じ雇用主の下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「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」を見ると、フリーターを含む臨時労働者やパートタイム労働者の雇用保険適用率はそれぞれ47.5%と64.0%、健康保険適用率はそれぞれ36.6%と48.7%、厚生年金は34.8%と43.1%と、前回の平成26年調査と比べると上昇しているものの、依然として低い（厚生労働省2021）。

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かることができる。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である。その結果、フリーターは仕事を容易にみつけれ、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直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「両思い」の関係のように見えるが、長期的な関係にはなりにくい。なぜなら長期間になればなるほど、フリーター側のメリットは小さくなる一方だからである。

フリーターとして働く限り、その職場で彼ら（彼女ら）が、技術や技能を習得する機会や向上させる機会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、キャリア形成のうえで非常に不利になり、将来フリーターから正社員になろうとしても、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

12 2000年に公表された前身の日本労働研究機構の「フリーターの意識と実態－97人へのヒアリング結果より－」『調査研究報告書』No.136では、フリーターの類型は「モラトリアム型」「夢追求型」「やむを得ず型」の3タイプだったが、2017年公表の調査で「ステップアップ型」が追加された。

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恐れもある。

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労を強いられる。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先をみつけるのは難しい。

「第5回若者のワークスタイル調査」では、フリーターへの経路と離脱について触れているが、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76.4%、女性で62.3%だが、そのうち実際に正社員になれた人の割合は男性が69.1%、女性が63.2%にとどまっている（労働政策研究・研修機構2022）。

政府は、地域若者サポートステーションやジョブカフェの設置をするとともに、ハローワークでの支援を強化させるなど対策を講じて、2007年度からは年長フリーターに対する支援も開始しているが、35歳以上の高齢フリーターに照準を合わせた対策は依然として手薄なままである。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40代、50代になっても就労し続ける人が増加している。

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的雇用システムは、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、労働者の階層化が進むのではないかと懸念される。

〈参考資料〉

総務省 2023 総務省「令和4年労働力調査年報（詳細集計）」（2023年）
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/pdf/summary2.pdf>
(last visited July 18, 2023)

労働政策研究・研修機構 2017 労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の分化—『第4回若者のワークスタイル調査』から—」
労働政策研究報告書No.199（2017年）
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/0199.html>
(last visited July 18, 2023)

労働政策研究・研修機構 2022 労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の変容—『第5回若者のワークスタイル調査』から—」
労働政策研究報告書No.213（2022年）
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0213.pdf>
(last visited July 18, 2023)

厚生労働省 2021 厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」（2021年）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/gaikyo.pdf> (last visited July 18, 2023)

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 (無期契約転換ルールへの対応など)	労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか―『改正労働契約法とその特例への対応状 況及び多様な正社員の活用状況に関する調査』結果―」(2016年) https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/151.html
2	パートタイム労働者数	総務省「労働力調査年報」(各年) http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/
3	パート労働者を雇用する理由	厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/gaikyo.pdf
4	パート労働者の雇用管理の状況	厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/gaikyo.pdf
5	パート労働者の就業の実態	厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/gaikyo.pdf
6	契約社員・嘱託の人数	総務省「労働力調査年報」(各年) http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/
7	雇用契約期間別にみた雇用者数	総務省「労働力調査の結果を見る際のポイント No.19 雇用契約期間別にみた雇用者数」(2018年) https://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/point19.pdf
8	有期雇用労働者を活用している理由	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
9	労働契約の期間に関する事項	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
10	正社員への転換	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
11	契約社員の雇止め	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
12	有期雇用労働者を活用するメリット	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
13	契約社員の労働条件	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(契約社員調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
14	契約社員の雇止めの経験	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(契約社員調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
15	正社員と比較した働き方および待遇	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査・契約社員調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
16	EU加盟国における有期雇用労働者	Eurostat "Temporary employment - Statistics" 2022 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_employment_-_statistics
17	フリーターの定義	総務省統計データFAQ「16A-Q09 フリーターの人数」(2017年) https://www.stat.go.jp/library/faq/faq16/faq16a09.html
18	フリーター(パート・アルバイト)の人数	総務省「令和4年労働力調査年報(詳細集計)」(2023年) https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/pdf/summary2.pdf
19	就業形態別各種制度などの適用状況	厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」(2021年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/gaikyo.pdf
20	フリーター類型ごとの現職就業形態	労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の変容 ―『第5回若者のワークスタイル調査』から―」労働政策研究報告書No.213(2022年) https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0213.pdf
21	フリーター類型別正社員になろうとした割合	労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の変容 ―『第5回若者のワークスタイル調査』から―」労働政策研究報告書No.213(2022年) https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0213.pdf
22	フリーター類型と各特徴のまとめ	労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の変容 ―『第5回若者のワークスタイル調査』から―」労働政策研究報告書No.213(2022年) https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0213.pdf

労働政策講義 2023

04 パートタイム労働者・有期雇用労働者・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 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

制作

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2023年11月2日発行

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
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit 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: 2023年9月)

Works University

労働政策講義 2023

04 パートタイム労働者・有期雇用労働者・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

<https://www.works-i.com>