


## ■本資料のご利用にあたって(詳細は「利用条件」をご覧ください)

本資料には、著作権の制限に応じて次のようなマークを付しています。  
本資料をご利用する際には、その定めるところに従ってください。

**\*** : 著作権が第三者に帰属する著作物であり、利用にあたっては、この第三者より直接承諾を得る必要があります。

**CC** : 著作権が第三者に帰属する第三者の著作物であるが、クリエイティブ・コモンズのライセンスのもとで利用できます。

 : パブリックドメインであり、著作権の制限なく利用できます。

なし : 上記のマークが付されていない場合は、著作権が東京大学及び東京大学の教員等に帰属します。  
無償で、非営利的かつ教育的な目的に限って、次の形で利用することを許諾します。

- I 複製及び複製物の頒布、譲渡、貸与
- II 上映
- III インターネット配信等の公衆送信
- IV 翻訳、編集、その他の変更
- V 本資料をもとに作成された二次的著作物についての I からIV

ご利用にあたっては、次のどちらかのクレジットを明記してください。

東京大学 UTokyo OCW 学術俯瞰講義  
Copyright 2015, 玄田有史

The University of Tokyo / UTokyo OCW The Global Focus on Knowledge Lecture Series  
Copyright 2015, Yuji Genda

学術俯瞰講義

「クールヘッド・ウォームハート-みえない社会をみるために」

第13回 最終回

# 講義のまとめ 「みえる」と「みえない」のあいだで —最後の事例—

玄田 有史

2015年12月11日

# 労働基準法第十五条

(労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

# 労働基準法第十五条


○2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

○3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

## ■ 労働条件の明示 (第15条)

- ① 使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。(「労働条件通知書」の様式例は様式集にあります)
- ② 明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます。
- ③ ②の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合、使用者は必要な旅費等を負担しなければなりません。

### 書面の交付による明示事項

- 
- (1) 労働契約の期間
  - (2) 有期労働契約を更新する場合の基準
  - (3) 就業の場所・従事する業務の内容
  - (4) 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
  - (5) 賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項
  - (6) 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

### 口頭の明示でもよい事項

- (1) 昇給に関する事項
- (2) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、支払の時期に関する事項
- (3) 臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
- (4) 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- (5) 安全・衛生に関する事項
- (6) 職業訓練に関する事項
- (7) 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- (8) 表彰、制裁に関する事項
- (9) 休職に関する事項

(注) 就業規則に当該労働者に適用される条件が具体的に規定されている限り、契約締結時に労働者一人ひとりに対し、その労働者に適用される部分を明らかにした上で就業規則を交付すれば、再度、同じ事項について、書面を交付する必要はありません。

\* 出典：奈良労働局ホームページより

[http://nara-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/01kizyunhou/01kizyunhou02.html](http://nara-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/01kizyunhou/01kizyunhou02.html)

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり( 年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他( )] 2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他( ) 〕 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ(高度専門)・Ⅱ(定年後の高齢者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間( 年 月(上限10年)) Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき 業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務( 開始日： 完了日： )
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業( 時 分) 終業( 時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；( )単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 ) 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 ) 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 ) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コフレックス 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業( 時 分) 終業( 時 分) (5) 裁量労働制；始業( 時 分) 終業( 時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間( )分 3 所定時間外労働の有無(有(1週 時間、1か月 時間、1年 時間) , 無) 4 休日労働 (有(1か月 日、1年 日) , 無)
休日	・ 定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他( ) ・ 非定休日；週 月当たり 日、その他( ) ・ 1年単位の変形労働時間制の場合 年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → 年月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給( ) 無給( ) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

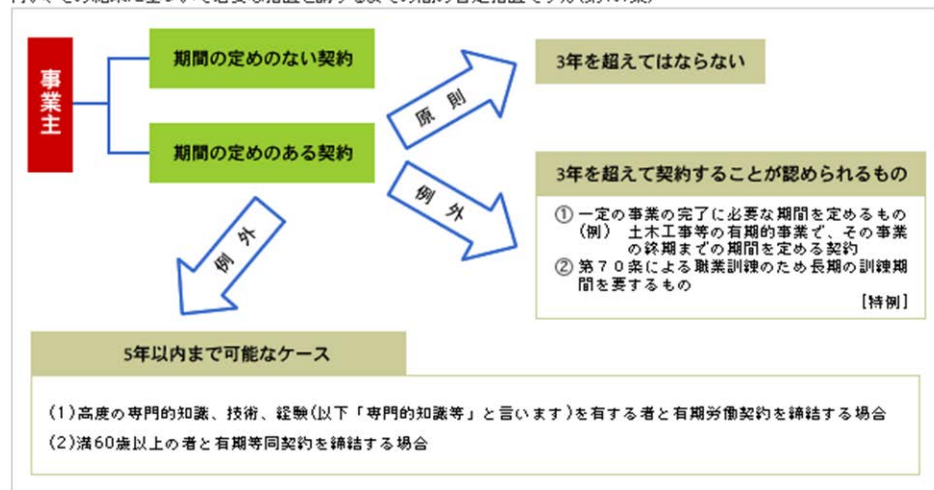
雇用契約締結時に  
労働条件通知書を提示する  
必要あり。



\* 出典: 厚生労働省ホームページより  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

## ■労働契約期間（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、3年（特定の業務に新たに就く者を雇い入れる場合や満60歳以上の者を雇い入れる場合10年）を超える期間については締結してはなりません。ただし、有期労働契約（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り、いつでも退職することができる（この措置は、政府が、改正労働基準法の施行後3年を経過した後に、その施行の状況を勘案しつつ検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるまでの間の暫定措置です）。（第137条）



■高度の「専門的知識等」を有する者とは、厚生労働大臣が定める基準によって、次のいずれかに該当する者としました。

- ①博士の学位を有する者
- ②公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士又は弁理士のいずれかの資格を有する者
- ③システムアナリスト試験又はアクチュアリー試験に合格している者
- ④特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法に規定する登録品種を育成した者
- ⑤大学卒で実務経験5年以上、短大・高専卒で実務経験6年以上又は高卒で実務経験7年以上の農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気技術者、システムエンジニア又はデザイナーで、年収が1,075万円以上の者
- ⑥システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントで年収が1,075万円以上の者
- ⑦国等によりその有する知識等が優れたものであると認定され、上記①から⑥までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

\* 出典：奈良労働局ホームページより  
[http://nara-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/01kizyunhou/01kizyunhou02.html](http://nara-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/01kizyunhou/01kizyunhou02.html)

# 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について

## 1 契約締結時の明示事項等

- (1) 使用者は、有期労働契約労働者に対して、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。
- (2) 使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、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りません。
- (3) 使用者は、有期労働契約の締結後に(1)又は(2)について変更する場合には、労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければなりません。

※ 6～9ページの労働条件通知書（別紙1）をご確認下さい。

### 労働基準法第十四条第2項

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時において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。

\* 出典：厚生労働省ホームページより

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1209-1.html>

資料6「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」、2頁。



## 2 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限ります。なお、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きます。）を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

## 3 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

## 4 契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその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りません。

\* 出典：厚生労働省ホームページより

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1209-1.html>

資料6「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」、2-3頁。

## 改正労働契約法のポイント

労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律です。

今般「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布され、有期労働契約について、労働契約法に下記の3つのルールが規定されました。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことです。

パート、アルバイト、派遣社員※、契約社員、嘱託など、いろいろな言い方で呼ばれていますが、こうした有期労働契約で働くすべての人が、この新しいルールの対象となります。

※ 派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。

2013年4月1日施行

### 3つのルール

#### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

#### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

#### III 不合理な労働条件の禁止

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る不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

\* 出典：厚生労働省ホームページより  
「労働契約法改正のあらまし」3頁

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

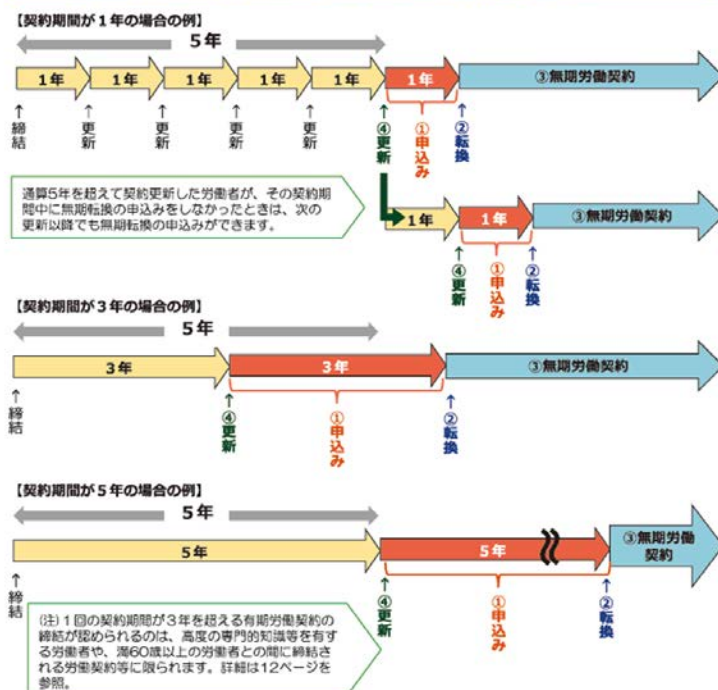
## I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者との間で、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は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。

※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含まれません。

### いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）



\* 出典：厚生労働省ホームページより  
「労働契約法改正のあらまし」4頁

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

## 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について

研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律(平成25年法律第99号)の概要(労働契約法関係部分:抄)

### 改正内容

#### ○労働契約法の特例(※大学教員等任期法もあわせて改正)

- ・ 大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーターについて、無期労働契約に転換する期間を5年から10年に延長。
- ・ 民間企業の研究者等で、大学等及び研究開発法人との共同研究に専ら従事する者も、上記と同様の扱い。
- ・ 上記の者の雇用の在り方につき、今回の改正法の施行状況等を勘案して検討を加え、必要な措置を講ずる。

2014年4月1日施行

\* 出典:厚生労働省ホームページより

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html)



## Ⅱ 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。

今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

対象となる有期労働契約	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。</li> </ul> <p>① 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 ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの</p> <p>② 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 ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの</p> <p>(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。</p> <p>2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方向的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。</p>
要件と効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、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、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。</li> </ul>
必要な手続	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。 こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでかまわないと解されます。</li> <li>● また、雇止めの効力について紛争となった場合における「申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉などによって使用者に直接または間接に伝えられたことを概括的に主張・立証すればよいと解されます。</li> </ul>

\* 出典：厚生労働省ホームページより  
「労働契約法改正のあらまし」8頁

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

### Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用人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を禁止するルールです。

このルールは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止めへの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、法律上明確化することとしたものです。

対象となる労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一切の労働条件について、適用されます。</li> <li>● 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。</li> </ul>
判断の方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 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）</li> <li>② 当該職務の内容および配置の変更の範囲</li> <li>③ その他の事情</li> </ol>             を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。              とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。           </li> </ul> <p>＞解説</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「同一の使用人」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で判断されるものです。</li> <li>● ①は、労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指します。              ②は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲を指します。              ③は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されます。              例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、上記①、②等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されます。</li> </ul>
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● この規定は、民事的効力のある規定で、法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されます。</li> <li>● 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ます。</li> </ul>

\* 出典：厚生労働省ホームページより  
 「労働契約法改正のあらまし」9頁

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

# 労働契約法第17条 (契約期間中の解雇)

使用者は、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。)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、有期労働契約について、その有期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**有期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。

# 総務省統計局「就業構造基本調査(2012年)」調査票(一部)

**A ふだん仕事をしている人**

<p><b>A   勤めか自営かの別・勤め先における呼称</b></p> <p>・「労働者派遣事業所の派遣社員」とは労働者派遣法に基づく人をいいます</p> <p>・上記以外の派遣されている人(パートの派遣店員など)は派遣元の事業所における呼称について記入してください</p>	<p>雇われている人のうち</p> <p>正規の職員、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他</p> <p>会社などの役員</p> <p>自営業主 雇人あり 雇人なし</p> <p>自家営業の手伝い</p> <p>内職</p>
<p><b>A   の2</b></p> <p>自分で事業を起こしたのですか</p>	<p>はい いいえ</p> <p>(A2へ)</p>
<p><b>A   の3</b></p> <p>雇用契約期間の定めの有無・1回当たりの雇用契約期間</p>	<p>雇用契約期間の定めの有無</p> <p>定めがない (定年までの雇用を含む) 定めがある</p> <p>1か月未満 1か月以上 6か月以下 1年以上 3年未満 3年以上 5年以上 その他</p> <p>わからない</p> <p>(A2へ) (A2へ)</p>
<p><b>A   の4</b></p> <p>この仕事で雇用契約を更新したことがありますか</p>	<p>ない ある</p> <p>更新回数 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>

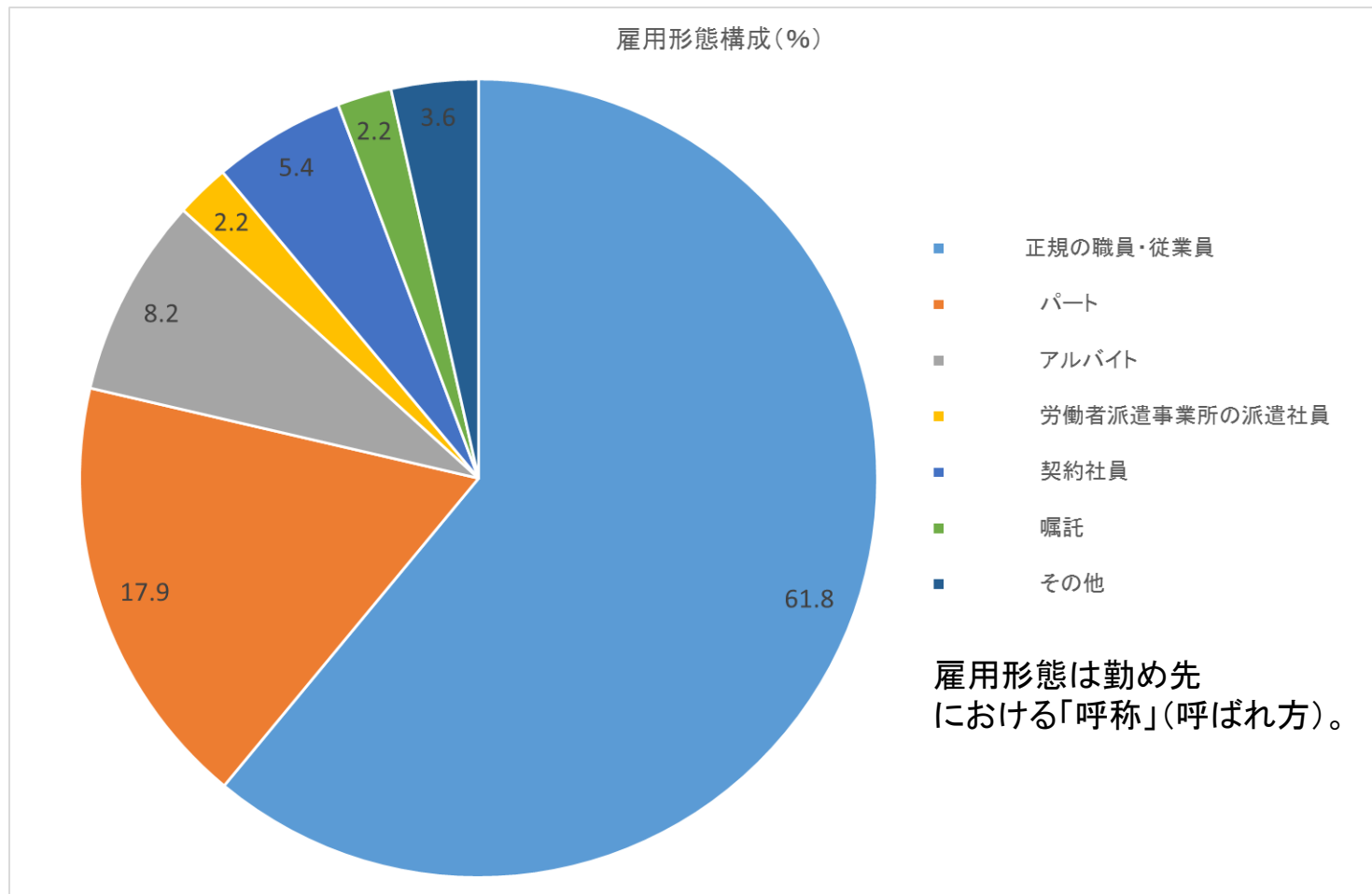
おもな仕事について(仕事を休んでいる)

注)2007年調査までは「常雇」「臨時雇」「日雇」区分が用いられてきた。臨時雇は雇用契約期間が1ヶ月以上1年以内、日雇は1ヶ月未満。

\* 出典:総務省統計局ホームページより  
平成24年就業構造基本調査 調査票

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/index2.htm>





資料:総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

# 「正規・非正規」は不完全な雇用政策変数

- 正規・非正規は職場の呼称に過ぎず、内容に曖昧さを伴う。「(非)正規」は、特定層のみを正当化・優遇視する差別的呼称の可能性。
- 派遣法改正、有期の無期転換など、安定雇用を目指した政策は、大部分が「雇用期間」に応じて展開されているのが実際。
- 拡大が望まれる「多様な正社員」も、勤務地・職務による条件付無期雇用。

# 「正規・非正規」は不完全な雇用政策変数

- 「正規雇用者」定義の例外として「キャリアアップ助成金」(\*)。そこでの正規雇用者とは、(1)無期雇用、(2)非派遣、(3)勤務地・職務非限定、(4)通常労働者と同一の所定労働時間、(5)通常<sup>①</sup>の就業規則の長期雇用者。「通常」に曖昧さ。過去「非正規」呼称の現在「正規雇用者」の可能性。
- 「多様な正社員」は上記に従えば非「正規雇用者」。
- 無期雇用および長期の有期雇用の拡充を目指すことが政策的にも明快。

(\*) 有期契約労働者等の正規雇用等への転換等を助成する「正規雇用転換コース」に関するキャリアアップ助成として事業者に支給

雇用形態(呼称)と雇用契約期間の関係は、  
どうなっているのか？

⇒総務省統計局「就業構造基本調査」(2012年)  
からその関係を探る。次回17年調査でも継続予定。

⇒あまりに少ない「雇用契約期間」に関する  
経済学研究および統計的分析。

- 5354万人の雇用者のうち、正社員は3311万人
- 期間の定めのない雇用者は、3670万人
- 雇用契約期間の「わからない」が445万人

	総数	雇用期間の定めなし	期間の定め有り	1か月未満	1か月以上6か月以下	6か月超1年以下	1年超3年以下	3年超5年以下	その他	わからない
会社などの役員を除く雇用者	53,537,500	36,698,900	12,119,300	109,300	3,310,900	4,767,700	1,849,200	547,100	1,535,100	4,447,000
正規の職員・従業員	33,110,400	30,539,900	1,354,400	7,400	88,500	348,600	311,700	222,300	376,000	1,212,500
非正規の職員・従業員	20,427,100	6,159,100	10,764,900	101,900	3,222,500	4,419,100	1,537,600	324,800	1,159,100	3,234,500
パート	9,560,800	3,714,600	4,384,300	26,100	1,440,200	1,920,800	559,900	93,600	343,700	1,348,000
アルバイト	4,391,900	1,566,900	1,485,500	32,900	611,600	494,000	160,500	30,800	155,800	1,276,000
労働者派遣事業所の派遣社員	1,187,300	184,300	839,100	25,200	499,000	144,500	101,100	17,700	51,600	156,000
契約社員	2,909,200	0	2,695,300	10,800	560,400	1,141,200	471,500	87,100	424,200	193,700
嘱託	1,192,600	175,900	946,700	2,600	64,100	542,000	179,500	80,500	78,100	63,300
その他	1,185,400	517,400	414,000	4,200	47,200	176,600	65,100	15,100	105,700	197,300

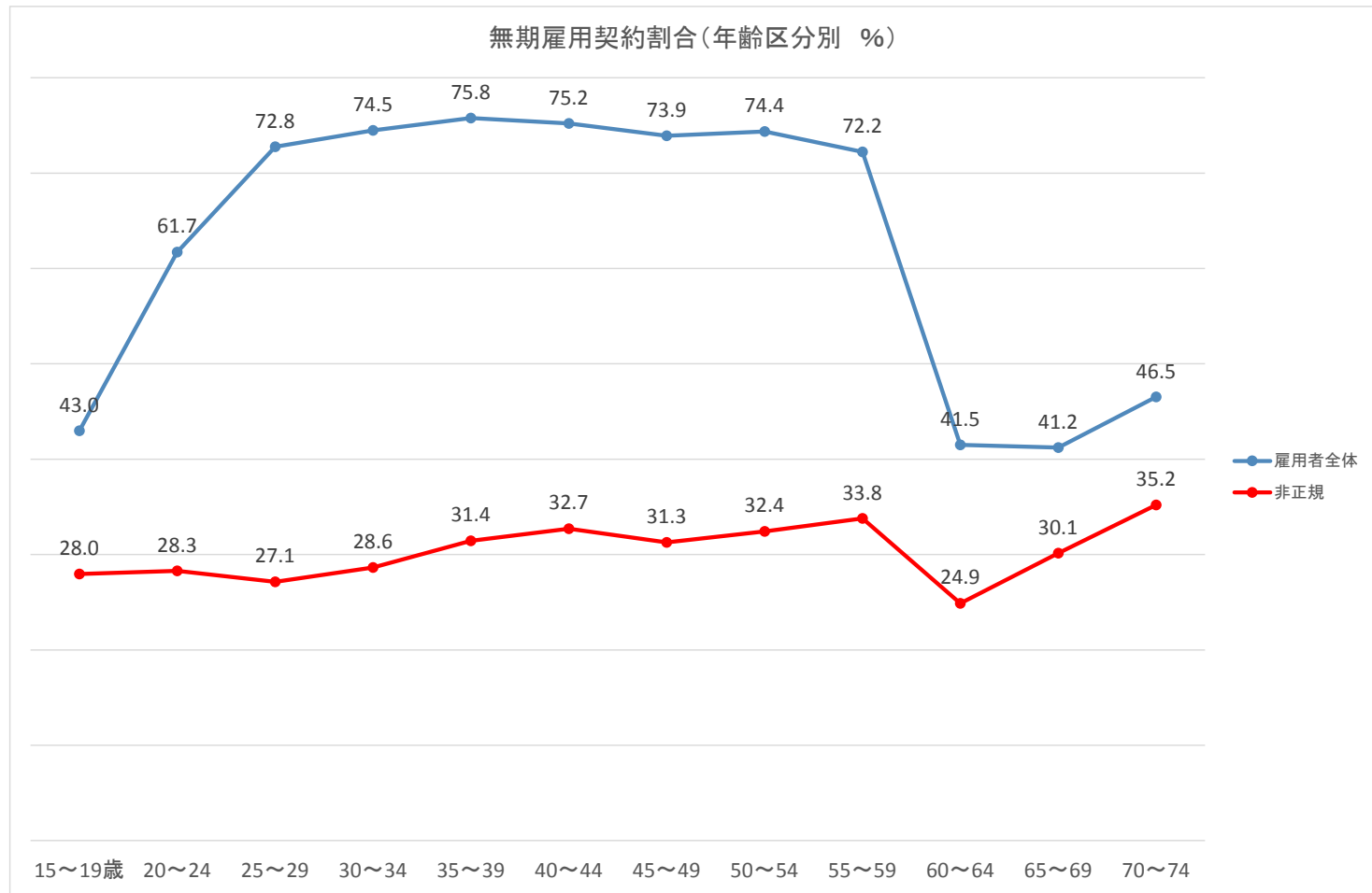
資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

- 非正規の30%は「期間の定めなし」
- 一方で、非正規の15%は「わからない」
- アルバイトでは30%が「わからない」

	総数	雇用期間の定めなし	期間の定め有り	1か月未満	1か月以上6か月以下	6か月超1年以下	1年超3年以下	3年超5年以下	その他	わからない
会社などの役員を除く雇用者	100.0	68.5	22.6	0.2	6.2	8.9	3.5	1.0	2.9	8.3
正規の職員・従業員	100.0	92.2	4.1	0.0	0.3	1.1	0.9	0.7	1.1	3.7
非正規の職員・従業員	100.0	30.2	52.7	0.5	15.8	21.6	7.5	1.6	5.7	15.8
パート	100.0	38.9	45.9	0.3	15.1	20.1	5.9	1.0	3.6	14.1
アルバイト	100.0	35.7	33.8	0.7	13.9	11.2	3.7	0.7	3.5	29.1
労働者派遣事業所の派遣社員	100.0	15.5	70.7	2.1	42.0	12.2	8.5	1.5	4.3	13.1
契約社員	100.0	0.0	92.6	0.4	19.3	39.2	16.2	3.0	14.6	6.7
嘱託	100.0	14.7	79.4	0.2	5.4	45.4	15.1	6.7	6.5	5.3
その他	100.0	43.6	34.9	0.4	4.0	14.9	5.5	1.3	8.9	16.6

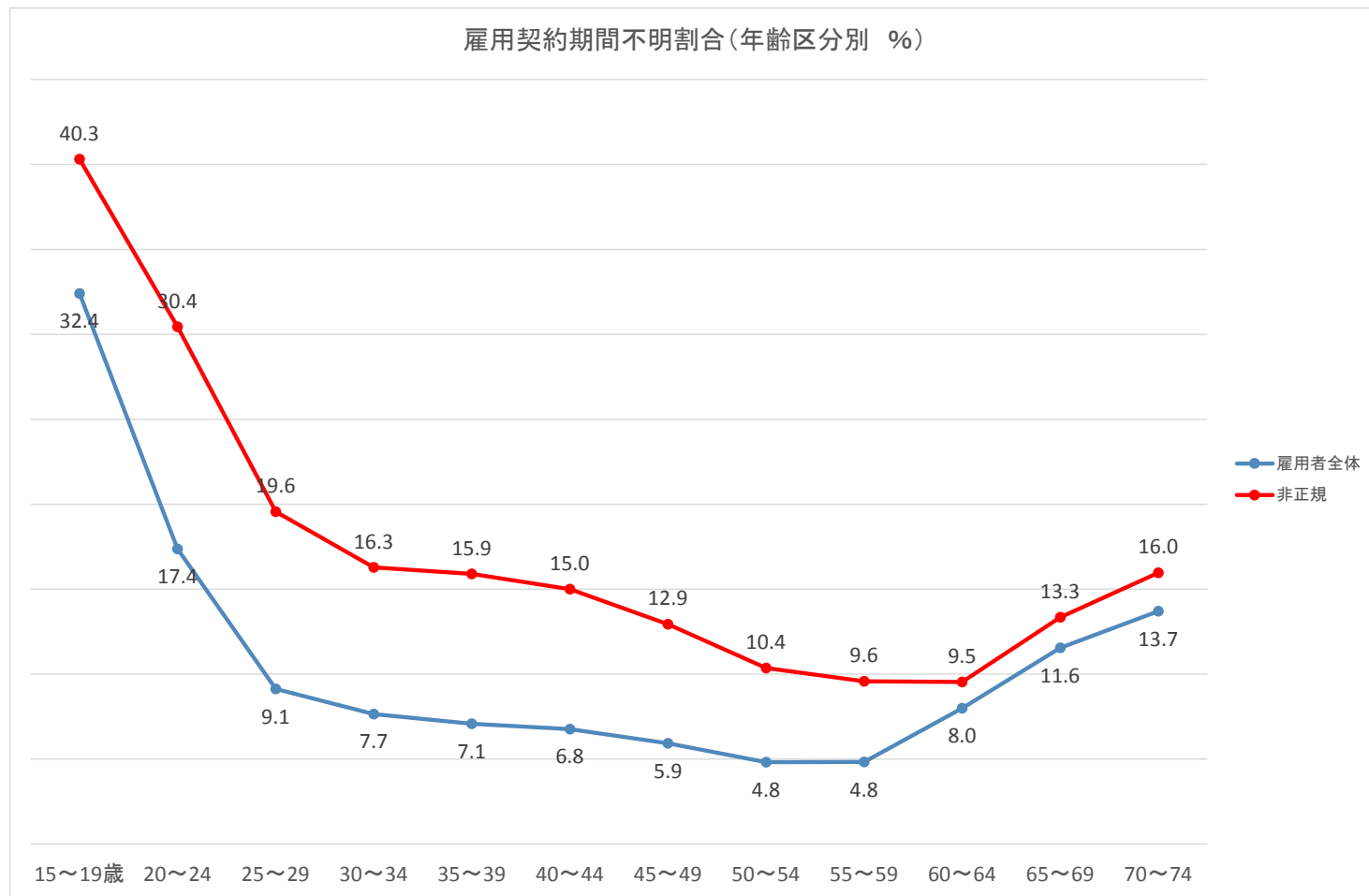
資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。



資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

- 20代から50代では7割以上が無期雇用
- 非正規でも3割前後が無期雇用



資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

- 10代、20代前半に多い
- 60代後半、70代前半でも増える傾向



# M.C.ブリントン(ハーバード大学教授) ー企業の不当行為から若者を守れー

- 「日米の高校生のアルバイト事情には決定的な違いがある。若者がどのように仕事を経験し、企業が若者のアルバイト経験をどう評価するかがまるで違う。
- 日本の現状だと、アルバイトはいわば影の世界。学校とはまったく関係のない世界で、「本番」の就職活動のときに企業から評価してもらえない。
- この状況は、若者にとって、そして煎じ詰めれば日本の社会にとって好ましくない。」

M.C.ブリントン『失われた場を探して』(NTT出版、2008年、192-193頁)

# M.C.ブリントン(ハーバード大学教授) ー企業の不当行為から若者を守れー

- 「高校生とアルバイト先企業の関係には、高校の監視の目が届かないし、職業安定所の監視の目も及ばない。高校の進路指導部を通さずに就職した高校卒業生の状況もおおよそこれに近い。」
- 「正社員以外の形態で働かなくてはならない若者が増えている状況を考えると、法律とその執行、そして社会的規範を通じて企業の行動をコントロールする必要性はきわめて高まっている。」

M.C.ブリントン『失われた場を探して』(NTT出版、2008年、195-196頁)

## 産業別雇用契約期間不明割合(多い順)

産業	「わからない」 割合	Industry	
家事サービス業	37.0	281	N-2-2
酒場, ビヤホール, バー, キャバレー,	31.8	266	M-2-2
持ち帰り飲食サービス業	27.7	270	M-3-1
その他の飲食料品小売業	25.7	211	I-4-8
その他の飲食店	24.2	268	M-2-4
その他の娯楽業	23.5	290	N-3-5
飲食店	23.2	264	M-2
学習塾	22.7	299	O-2-3
その他の洗濯・理容・美容・浴場業	22.0	278	N-1-5
食堂, そば・すし店	21.9	265	M-2-1
喫茶店	21.5	267	M-2-3
宿泊業, 飲食サービス業	19.8	261	M
遊戯場	19.5	289	N-3-4
菓子・パン小売業	18.3	209	I-4-6
教養・技能教授業	17.9	300	O-2-4
飲食料品小売業	17.2	203	I-4
療術業	17.1	307	P-1-4
料理品小売業	16.1	210	I-4-7
興行場(別掲を除く), 興行団	15.9	286	N-3-1

資料:総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

- 飲食、娯楽、学習塾などで期間不明多い
- 「ブラック・バイト」?

## 産業別雇用契約期間不明割合（少ない順）

学校教育（専修学校，各種学校を除く）	2.1	293	O-1-1
電気機械器具卸売業	2.1	190	I-1-13
ガス業	2.0	139	F-1-2
電子応用装置製造業	1.9	117	E-21-3
医薬品製造業	1.9	67	E-8-4
非預金信用機関	1.7	229	J-1-3
石油製品・石炭製品製造業	1.6	70	E-9
電気・ガス・熱供給・水道業	1.6	136	F
電気・ガス・熱供給・水道業	1.6	137	F-1
銀行業	1.5	227	J-1-1
ボイラ・原動機製造業	1.4	96	E-17-1
各種商品卸売業	1.4	178	I-1-1
石油精製業	1.4	71	E-9-1
市町村機関	1.3	353	S-2-2
社会保険労務士事務所	1.2	248	L-2-5
金融商品取引業，商品先物取引業	1.2	230	J-1-4
社会保険事業団体，福祉事務所	1.1	313	P-3-1
地方公務	1.0	351	S-2
公務（他に分類されるものを除く）	1.0	348	S
動植物油脂製造業	1.0	28	E-1-8
国家公務	0.9	349	S-1
国家公務	0.9	350	S-1-1
協同組織金融業	0.7	228	J-1-2
電気業	0.7	138	F-1-1
都道府県機関	0.6	352	S-2-1

資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

## 職業別雇用契約期間不明割合(多い順)

職業	「わからない」 割合	Occupation	
バーテンダー	41.0	147	E-5-2
家政婦（夫），家事手伝い	40.5	131	E-1-1
接客社交従事者	35.7	152	E-6-4
個人教師（学習指導）	26.4	82	B-12-5
飲食物給仕・身の回り世話従事者	25.3	151	E-6-3
音楽家	25.2	75	B-11-1
彫刻家，画家，工芸美術家	23.5	71	B-10-1
接客・給仕職業従事者	22.7	148	E-6
家庭生活支援サービス職業従事者	22.7	130	E-1
個人教師（舞踊，俳優，演出，演芸）	22.7	80	B-12-3
美容サービス従事者（美容師を除く）	22.0	142	E-4-3
物品賃貸人	21.0	161	E-8-3
その他の漁業従事者	20.0	188	G-3-5
その他の採掘従事者	20.0	282	J-3-2
ハウスクリーニング職	19.7	294	K-2-3
とび職	18.8	265	J-1-2
集金人	18.5	101	C-5-1
海藻・貝採取従事者	18.2	186	G-3-3
娯楽場等接客員	17.0	153	E-6-5
個人教師（他に分類されないもの）	16.9	83	B-12-6
採掘従事者	16.2	280	J-3
広告宣伝員	16.2	162	E-8-4
販売店員	15.9	115	D-1-3

資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

### 職業別雇用契約期間不明割合(少ない順)

大学教員	1.5	63	B-7-6
化学技術者	1.5	21	B-2-6
弁理士，司法書士	1.4	50	B-5-2
機械技術者	1.3	18	B-2-3
管理的職業従事者	1.2	2	A
法人・団体管理的職業従事者	1.1	9	A-3-1
その他の管理的職業従事者	1.1	8	A-3
中学校教員	1.1	60	B-7-3
診療放射線技師	1.0	36	B-3-8
裁判官，検察官，弁護士	0.9	49	B-5-1
獣医師	0.8	31	B-3-3
特別支援学校教員	0.8	62	B-7-5
図書館司書，学芸員	0.8	78	B-12-1
小学校教員	0.7	59	B-7-2
自衛官	0.7	167	F-1-1
高等学校教員	0.7	61	B-7-4
その他の経営・金融・保険専門職業従事者	0.6	56	B-6-4
発電員，変電員	0.4	257	I-5-1
金属技術者	0.4	20	B-2-5
警察官，海上保安官	0.4	168	F-1-2
消防員	0.2	170	F-1-4
社会保険労務士	0.0	55	B-6-3
船長・航海士・機関長・機関士（漁労船）	0.0	185	G-3-2

資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

	総数	雇用期間の定めなし	期間の定め有り	1か月未満	1か月以上6か月以下	6か月超1年以下	1年超3年以下	3年超5年以下	その他	わからない
男女計	100.0	68.5	22.6	0.2	6.2	8.9	3.5	1.0	2.9	8.3
男性	100.0	77.2	16.1	0.2	3.6	6.1	2.5	1.1	2.6	6.5
女性	100.0	58.1	30.6	0.3	9.3	12.3	4.6	0.9	3.2	10.5

資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

- 女性では無期雇用が少ない
- 女性では雇用期間不明も多い

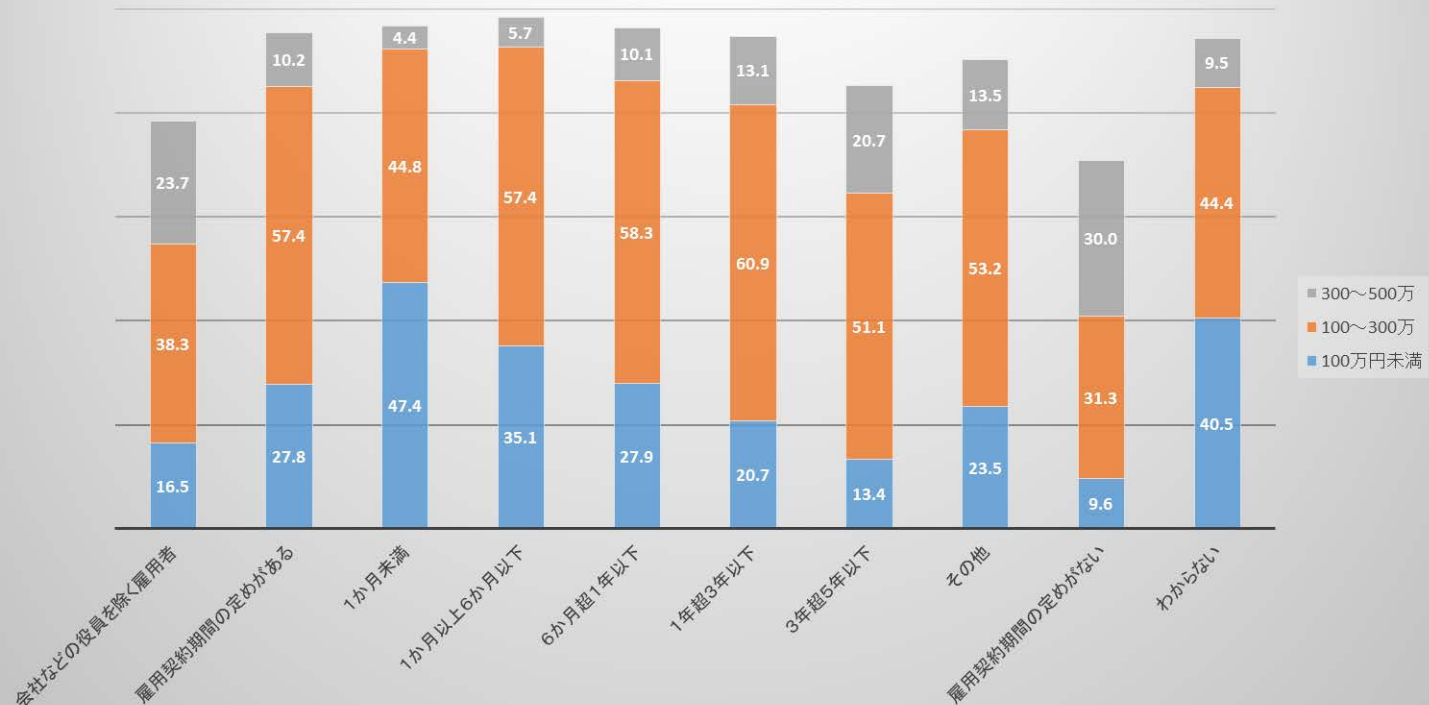
従業員規模	総数	雇用期間の定めなし	期間の定め有り	1か月未満	1か月以上6か月以下	6か月超1年以下	1年超3年以下	3年超5年以下	その他	わからない
総数	100.0	68.5	22.6	0.2	6.2	8.9	3.5	1.0	2.9	8.3
2 ～ 4	100.0	77.7	6.8	0.2	1.0	1.3	1.0	0.5	2.8	13.6
5 ～ 9	100.0	74.0	10.2	0.2	1.9	2.5	1.7	0.6	3.4	15.1
10 ～ 19	100.0	71.1	13.5	0.2	2.7	4.0	2.2	0.8	3.5	14.9
20 ～ 29	100.0	69.5	16.6	0.1	3.5	5.5	3.0	0.9	3.6	13.4
30 ～ 49	100.0	70.5	18.9	0.2	4.7	6.2	3.0	1.1	3.5	10.3
50 ～ 99	100.0	68.4	22.2	0.3	6.2	8.1	3.6	0.9	3.1	9.0
100 ～ 299	100.0	66.3	26.0	0.2	8.0	9.7	4.0	1.0	3.0	7.4
300 ～ 499	100.0	66.2	27.3	0.2	9.3	10.1	4.1	1.1	2.7	6.2
500 ～ 999	100.0	66.9	27.1	0.1	9.2	10.9	3.7	0.9	2.3	5.8
1000人以上	100.0	66.5	27.9	0.2	11.1	10.2	3.5	0.8	2.1	5.4
官公庁など	100.0	73.9	24.4	0.1	4.3	12.6	3.5	1.9	2.0	1.6
その他の法人・団体	100.0	65.9	27.1	0.2	3.1	13.8	5.3	1.3	3.4	6.7

資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

- 小規模企業で雇用期間が不明多い
- 大企業ほど有期雇用の割合が多い



## 仕事からの年収構成



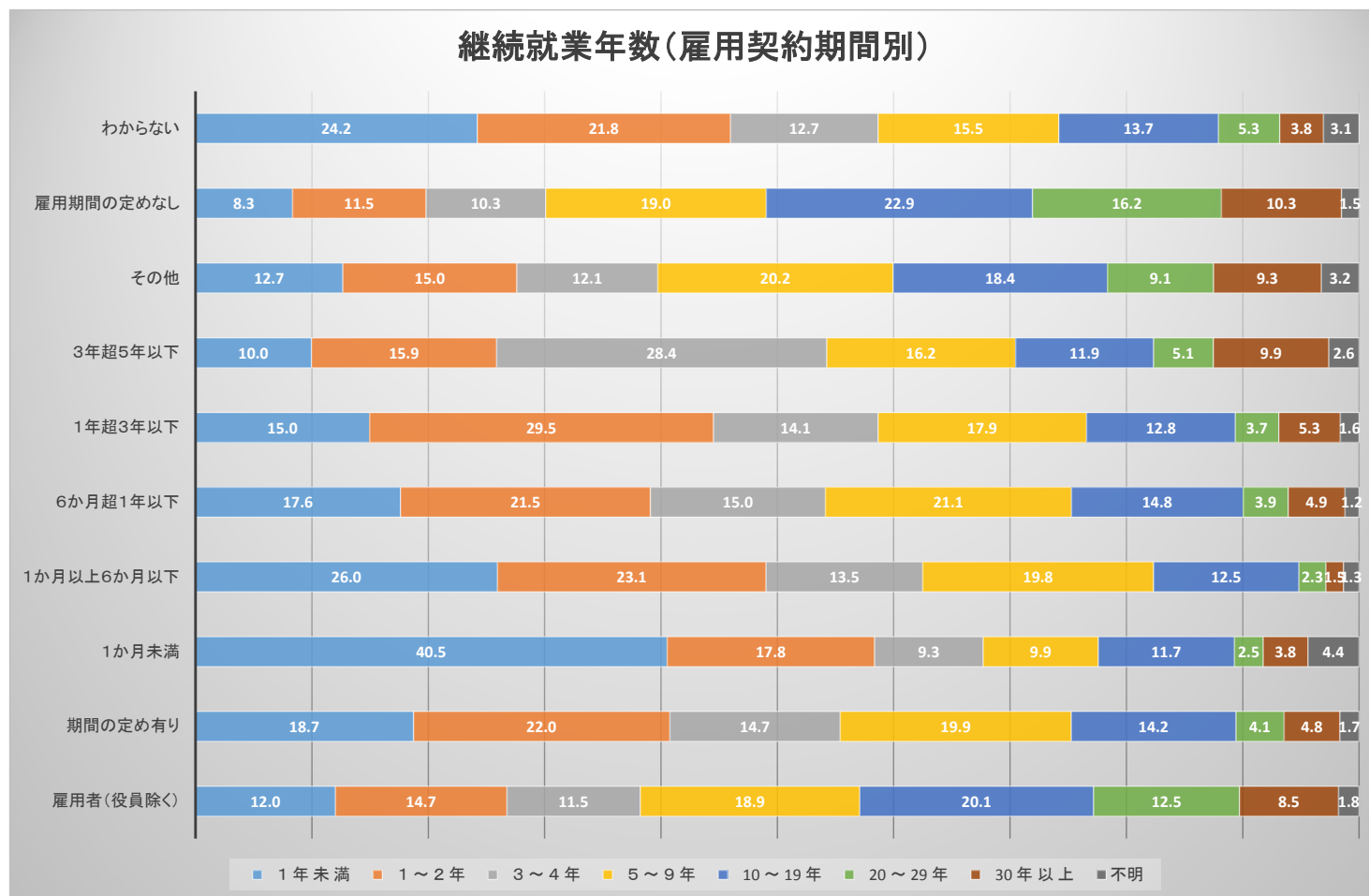
資料: 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

・「わからない」の低所得は、臨時・日雇いに匹敵

更新の有無	更新あり					更新なし	未回答・不詳
	1回	2回	3～5回	6～9回	10回以上		
期間の定め有り	13.5	10.5	19.3	10.8	14.6	25.9	3.8
1か月未満	8.0	5.9	9.5	5.0	14.4	47.6	5.5
1か月以上6か月以下	10.9	8.8	18.9	13.6	29.4	14.9	1.1
6か月超1年以下	15.6	13.1	24.4	13.2	12.7	18.8	0.8
1年超3年以下	18.3	12.3	19.7	8.4	6.6	32.1	1.2
3年超5年以下	14.1	8.0	13.6	2.1	1.2	56.3	3.6
その他	7.2	4.7	6.9	3.3	3.1	51.6	22.4

資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

## ・臨時労働者の相当割合が反復更新



資料:総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

	総数	雇用期間の定めなし	期間の定め有り	1か月未満	1か月以上6か月以下	6か月超1年以下	1年超3年以下	3年超5年以下	その他	わからない
現職が初職	100.0	79.3	13.4	0.1	3.1	5.1	2.3	0.7	2.1	7.0
前職が初職	100.0	71.0	20.6	0.2	6.2	8.0	3.3	0.8	2.1	8.1
その他が初職	100.0	61.5	29.0	0.3	10.6	10.5	4.2	0.9	2.5	9.1

注) 未回答・不詳を除く。初職は、学校を卒業して就職した最初の仕事を指す。通学のかたわらにしたアルバイトなどは含まない。

資料: 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

- 初職でも7パーセントが雇用期間が不明
- 転職が増えるにつれて有期雇用の割合増加

	総 数	職業訓練・自己啓発をした					職 業 訓 練 ・ 自 己 啓 発 を し な か っ た
		総 数	勤 め 先 が 実 施 し た も の	自 発 的 に 行 っ た も の			
					う ち 自 学 ・ 自 習	う ち 公 的 助 成 を 受 け た も の	
会社などの役員を除く雇用者	100.0	40.0	31.2	21.2	12.9	2.0	58.7
雇用契約期間の定めがある	100.0	33.7	23.7	18.6	10.7	2.2	64.7
1 か月未満	100.0	26.9	14.7	17.7	7.5	2.7	68.4
1 か月以上 6 か月以下	100.0	28.4	17.6	16.4	9.4	2.1	70.1
6 か月超 1 年以下	100.0	36.3	25.8	20.1	11.8	2.1	62.4
1 年超 3 年以下	100.0	37.2	27.7	20.2	12.0	2.3	61.2
3 年超 5 年以下	100.0	38.9	29.7	21.4	12.0	3.4	58.5
その他	100.0	31.8	24.0	15.8	8.3	1.9	65.9
雇用契約期間の定めがない	100.0	44.1	35.6	23.0	14.4	2.0	54.9
わからない	100.0	25.1	16.4	14.3	7.7	1.4	72.9

資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」を元に作成。

- 臨時日雇は職業訓練・自己啓発の機会に乏しい
- 有期雇用でも雇用期間が長くなると職業訓練増加

# 雇用契約期間が示されないときの 対処

- 「総合労働相談コーナー」に相談する。
- その他に「法テラス」なども利用可能。
- 「労働相談フリーダイヤル」(連合)

日本司法支援センター 法テラス  
<http://www.houterasu.or.jp/>

日本労働組合総連合会(連合)  
「なんでも労働相談ダイヤル」  
[http://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/tel\\_soudan/](http://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/tel_soudan/)

# 総合労働相談コーナーとは

- 労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からのご相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話で個別対応。2002年度より設置。
- 2014年度には全国で103万件の相談受付。
- 全ての都道府県に設置。相談は無料。
- 総合労働相談コーナーが都道府県労働局企画室及び労働基準監督署内、主要都市の駅周辺ビルに設置。

# 総合労働相談コーナーとは

- 希望の場合は、裁判所、地方公共団体等、他の紛争解決機関の情報を提供。
- 所在地一覧  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



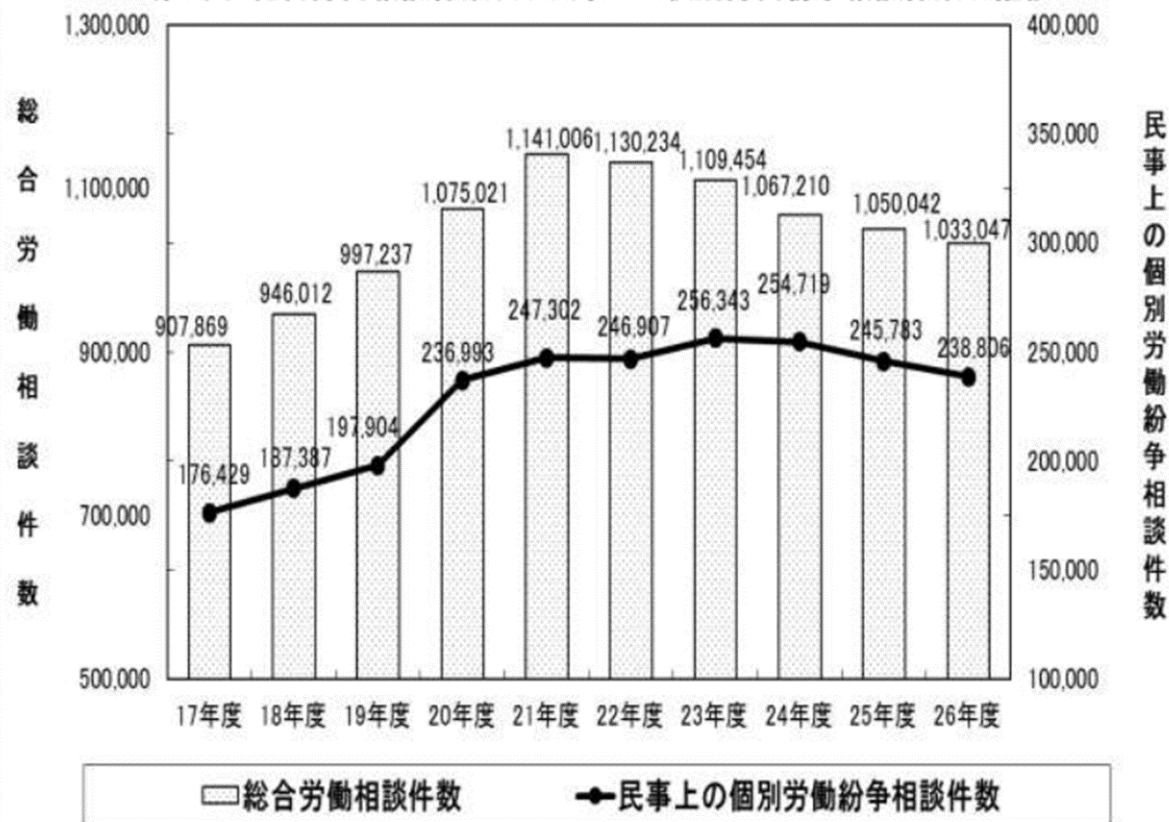
## 総合労働相談コーナー 東京

★…女性相談員がいます

コーナー名	所在地 <a href="#">各コーナーの地図</a>	電話番号
★ 東京労働局 総合労働相談コーナー	〒102-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608
★ 有楽町 総合労働相談コーナー	〒100-0006 千代田区有楽町2-10-1 東京交通会館3階	フリーダイヤル (都内の一般電話のみ通話可) 0120-601-556 ----- 03-5288-8500
★ 中央 総合労働相談コーナー	〒112-8573 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎6階 中央労働基準監督署内	03-5803-7381
上野 総合労働相談コーナー	〒110-0008 台東区池之端1-2-22 上野合同庁舎7階 上野労働基準監督署内	03-3828-6711
★ 三田 総合労働相談コーナー	〒108-0014 港区芝5-35-1 産業安全会館3階 三田労働基準監督署内	03-3452-5473
★ 品川 総合労働相談コーナー	〒141-0021 品川区上大崎3-13-26 品川労働基準監督署内	03-3443-5742
大田 総合労働相談コーナー	〒144-0052 大田区蒲田5-40-3月村ビル8・9階 大田労働基準監督署内	03-3732-0174
★ 渋谷 総合労働相談コーナー	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5 渋谷神南合同庁舎5階 渋谷労働基準監督署内	03-3780-6527
★ 新宿 総合労働相談コーナー	〒169-0073 新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4・5階 新宿労働基準監督署内	03-3361-3949

＊ 出典：厚生労働省ホームページより  
「総合労働相談コーナー 東京」  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tokyo.html>

第1図 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



\* 出典：厚生労働省ホームページより  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088625.html>  
 「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」2頁、第1図

# 今後の対応

- 定義不明で差別的な「正規・非正規」の使用はできる限り制限。
- 代わって「雇用契約期間」の概念の普及。
- 労働条件明示の徹底により、雇用契約期間が不明者をゼロに。
- 不明瞭な雇用契約に置かれやすい学生・高齢者への重点対応。

# 今後の対応

- 合理的な理由のない短期雇用契約の反復更新の制限を徹底。
- 期間の定めのない雇用および長期的有期雇用契約の拡充。
- 総合労働相談コーナー等、個別相談機関の周知徹底。
- 労働監督業行政の強化。