

有期労働契約法制(更新・雇止め、その他) 諸外国との比較

	有期労働契約		
	更新に係るルール	期間満了、雇止めに係るルール	その他
日本	<ul style="list-style-type: none"> 更新回数に制限なし 	<ul style="list-style-type: none"> 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)。 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があり(判例法理)。 	<ul style="list-style-type: none"> 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)を更新する場合は、実態及び希望に応じて、契約期間を出来る限り長くする必要(大臣告示)。
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> 期間の定めが正当化される場合、更新回数に制限なし。 正当化されない場合、最長2年の間における更新は原則3回まで。 客観的な理由を欠く反復更新は、解雇制限法を潜脱するものであり、最後の有期契約の締結は無効であり、期間の定めのない契約となる(判例法理)。 	<p>(雇止めそのものではなく、最後の期間の定めを争う形になる)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 更新は、最長期間(原則18ヶ月)内に1回のみ可能。 更新時にも有期労働契約を利用する正当な理由を証明することが必要 	<ul style="list-style-type: none"> 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が支払われる。(季節的雇用等は適用除外) 契約終了手当の額は、契約期間中に支払われた税込総報酬の10%(原則)。 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 「クーリング期間」を遵守していない場合は、無期契約とみなされるほか、刑事制裁の対象ともなる。
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> 原則として、雇用期間が4年未満であれば、更新回数に制限なし。 	なし	<ul style="list-style-type: none"> 中断期間後の再雇用は、当該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	<ul style="list-style-type: none"> 雇用期間が2年以下であれば、更新回数に制限なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用期間が2年以下であれば、原則雇止め可能。 2007年法以前の裁判例で自動更新で長期雇用の場合、その更新拒否に正当な理由が必要とするものあり。 	なし
デンマーク	<ul style="list-style-type: none"> 更新の濫用防止として、更新は、原則として、客観的な理由によって正当化される場合のみ可能。 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。 これらの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	なし
アメリカ	なし	なし	なし