

有期労働契約に係る検討の視点 (その他)

(1) 1回の契約期間の上限について

ア 1回の契約期間の上限について、どのように考えるか。

労働基準法第14条第1項は、長期の労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、契約期間の最長期間を制限しているが、平成15年労働基準法改正において最長期間を原則1年から3年に延長するに際しては、暫定措置として、1年を超える期間の労働契約(※)を締結した労働者についても契約期間の初日から1年を経過した日以後においてはいつでも退職することができるものとされた(附則第137条)。

一方で、労働契約法第17条第1項により、やむを得ない事由がある場合でなければ契約期間中に解雇できないとされるなど、労働契約の期間の定めは、当該期間中の雇用を労働者に保障するものともなっている。

このように、労働契約の期間には、その上限を制限することによって、主として人身拘束の弊害から労働者を保護する機能と、契約期間中の雇用を保障する機能との両面があることを踏まえつつ、人身拘束の弊害を排除する趣旨で規制されている1回の契約期間の上限についてどのように考えるか(例えば、次のような考え方についてどうか)。

- ・ 現在においても長期間の有期労働契約による人身拘束の弊害がないとは言えないことから、契約期間の上限を平成15年労働基準法改正前の原則1年に短縮すべき(これにより暫定措置は不要となる)との考え方
- ・ 長期間の有期労働契約が人身拘束の手段として利用されるおそれは現在では減少しており、業務の実態に応じて契約期間を定められるよう、暫定措置を廃止し、原則どおり、労使双方を契約に拘束する期間の上限を3年とすべきとの考え方。
- ・ 現行のルールで特に問題は生じておらず、契約期間の上限を直ちに見直す必要はない(引き続き暫定措置も存置する)との考え方

(※)…第14条第1項各号に規定する労働者(高度専門技術者、60歳以上の高齢者)を除く。

(2) その他

ア これまでに取り上げた論点のほかに、有期労働契約に関し検討すべき論点があるか。

イ 契約の締結及び終了、契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点を含め、全体を通じて、各論点の相互の関係、組合せについて、どのように考えるか。

