

有期労働契約法制（締結事由の制限、契約期間等の上限制限） 諸外国との比較

	有期労働契約	
	締結理由の制限	勤続年数又は契約更新回数の制限
日本	なし	なし (ただし、解雇と同視しうる更新拒否については、裁判所において、解雇権濫用法理で保護)
ドイツ	・2年間までは、締結事由の制限なし ・期間の定めは、客観的な理由により正当化される場合に許容され、客観的な理由は、法律に例示列举されている。 ①一時的な労働需要への対応 ②他の労働者の代理 ③労働者の個人的事由 など	・客観的な理由から正当化される場合には制限なし。 ・客観的な理由が存在しない場合、最長2年、その間における更新は3回まで許容。(但、労働協約で別の定めをすることができる) ・企業の設立後最初の4年間においては、最長4年、その間における複数回の更新も許容。 ・52才以上の労働者は最長5年、その間における複数回の更新も許容。 ・違反した場合は無期契約とみなされる
フランス	・労働法典において「労働契約は期間の定めなく締結されることが原則である」との規定あり ・以下の場合に限定 ①欠勤労働者等の特定の労働者の代替 ②企業の活動の一時的増加 ③季節的業務、または活動の性質及び業務の一時性ゆえに期間の定めのない契約を利用しないことが慣行となっている活動部門での雇用等 ・客観的な理由を欠く有期契約は、①期間の定めのない契約とみなされる、②賠償金の支払い、③刑事罰	・原則最長18ヶ月、その間における更新は1回まで ・違反した場合は、①期間の定めのない契約とみなされる、②賠償金の支払い、③刑事罰
イギリス	なし	・初回締結時から4年経過後に契約が更新された場合等には、無期契約となる ・ただし、①客観的に正当化される場合、②労働協約等で延長されている場合は除く ・反復継続的利用の濫用を防ぐため、当該上限や正当化事由については労働協約等で変更可能
韓国	なし	・最長2年。 ・2年を超えた場合は無期契約とみなされる。 ・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。
デンマーク	なし	・有期契約の更新は、原則として客観的な理由により正当化される場合に限定。(客観的な理由とは、たとえば病気や妊娠などの予期できない状況など) ・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。 ・これらの法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)
アメリカ	なし	なし

ドイツ・フランスにおける有期労働契約の利用可能事由

ドイツ	フランス
パートタイム労働・有期労働契約法において、締結事由が例示列挙されている。	労働法典において、期間の定めのない契約が原則であるとした上で締結事由が限定列挙されている。
(1)労働契約の期間設定は、それが客観的な理由から正当化される場合には許容される。客観的な理由は、とくに以下の場合に存在する。 ①労働給付の経営上の需要が一時的にのみ存在する場合、 ②労働者が引き続き雇用に移行することを容易にするために、教育訓練又は大学課程の終了に引き続いて、期間設定が行われる場合、 ③他の労働者の代理のために労働者を雇用する場合、 ④労働給付の特性が期間設定を正当化する場合、 ⑤試用のために期間設定が行われる場合、 ⑥労働者の個人的事由により期間設定が正当化される場合、 ⑦財政法上有期雇用が定められている財政措置から労働者に報酬が支払われ、それによって労働者が雇用される場合、又は、 ⑧期間設定が裁判上の和解に基づく場合。 (2)客観的な理由の存在しない層に従った労働契約の期間設定は2年間まで許容される。この2年間の期限までに最大3回の層に従った有期労働契約の更新が許容される。第1文に基づく期間設定は、同一使用者と既に以前有期又は無期の労働関係が存在したときは、許容されない。労働協約により、更新回数又は期間設定の最長期間は、第1文と異なって定めることができる。かかる労働協約の適用範囲において、労働協約に拘束されない使用者と労働者は、労働協約の規制の適用を合意することができる。 (2 a)企業の設立後最初の4年間においては、客観的な理由の存在しない層に従った労働契約の期間設定は、4年間まで許容され、かかる4年間の期限まで、層に従った有期労働契約を複数回にわたって更新することも許容される。これは、企業及びコンツェルンの法的再編成に関連する新設には妥当しない。企業の設立時点については、歳出法第138条に基づき税務署の申告されなければならない営業活動の開始が基準とされる。第1文に基づく労働契約の期間設定には、第2項第2文ないし第4文が準用される。 (3)労働契約の層による期間設定は、労働者が有期労働関係の開始時に満52歳に達しており、かつ有期労働関係の開始直前に少なくとも4ヶ月間、社会法典第119条第1項第1号にいう失業にあったか、社会法典第2編または第3編に基づき、移行操短手当てを受給していたか、または公的な雇用促進措置に参加していたときは、客観的な理由を必要としない。5年間を上限として、労働契約の複数の更新も許容される。	有期労働契約は、明確かつ一時的な業務の遂行を目的とする場合で、法律に列挙された事由に限り、締結することができる。 ■有期労働契約の利用可能事由 (1)労働者の代替 ①欠勤労働者(病気、休暇など理由の如何を問わず)の代替 ②一時的にパートタイム労働に移行している労働者の代替 ③労働契約停止中の労働者の代替 ④期間の定めのない契約で採用された労働者が実際に就労を開始するまでの期間 ⑤廃止予定の職に就いていた労働者が廃止前に離職した場合の残期間 (2)事業活動の変動 ①事業活動が一時的に増加する場合 ②安全に関する作業が必要な場合 ③例外的に輸出の注文がある場合 ④通常の事業活動に関係しない臨時の業務 (3)一時的な性質の業務 ①季節的雇用 ②慣行的有期労働契約 * 業務の一時的により、期間の定めのない契約で採用しないことが恒常的な慣行になっている場合。対象となる活動部門は、デクレ(政令)または拡張労働協約によりリスト化。 ■特別なタイプの有期労働契約 (1)採用促進のための有期労働契約 ①雇用へのアクセスが困難な失業者の職業参入を容易にすることを目的とした契約など複数存在。 ②「シニア」契約・・・高齢労働者の再就職を促進するための有期労働契約。対象となるのは、求職者として3か月以上登録し、個人別再就職合意を締結している、57才以上の労働者。期間は最長18ヵ月。更新は36ヵ月を超えない(最初の契約の期間を含む)範囲で1回のみ可能。 (2)特定の目的達成を期限とする有期労働契約 2008年6月25日法により5年間の実験的措置として導入。特定の目的の達成をその期限とする有期労働契約で、エンジニア(高等技術者)と幹部職員の採用のために締結することができる。期間は18か月以上36か月以下。