

有期労働契約に関する各論点について

(資料4)

(第1) 現状と課題

- ・有期契約労働者は労使の多様なニーズにより増加、多様な集団に
(自らの都合に合った働き方である場合、正社員としての職を得られずやむを得ず就いた場合、継続雇用される実態等)
- ・雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題

→ このように、正社員との格差が顕著な有期契約労働者について、雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約のルールの中在り方を検討し、方向性を示すことが課題

(有期労働契約)

【課題】

労使のニーズとの関係、新規雇用が抑制されないか等

【課題(副作用等)】

上限手前の雇止め、クーリング期間の問題等

(第2-1) 締結事由の規制*

(第2の2) 更新回数・利用可能期間に係るルール*

(第4の3) 契約終了手当*

- ・(第6) 1回の契約期間の上限
- ・(第4の1) 1回の契約期間の設定

[回数:n回まで] ← 区切り* → [年数:N年まで]

契約の締結

更新(1回目)

更新(n回目)

期間満了による雇止め

(第4の2,3)
雇止め予告・予告手当*



(第3の1) 契約締結時の明示事項
○ 契約期間
○ 更新の有無、更新の判断基準*
○ その他の労働条件

(第3の2) 書面明示がなされなかった場合の効果*
(例)
・無期みなし
・無期と推定
・無期の申込み義務

(第5の2) 均衡待遇など公正な待遇*

(第5の3) 正社員への転換等*

(第2の4) 一定の場合、類推適用*

【課題】

予測可能性の欠如をいかに補足するか等

職種限定、勤務地限定等の無期労働契約

(第2の2) 区切り超えの法的効果*
(例)
・無期みなし
・無期変更申込みみなし
・無期変更申込み義務付け
・雇止め予告
・解雇権濫用法理と同様のルールの適用

解雇権濫用法理

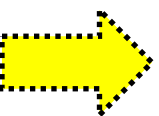
(無期労働契約)

契約の締結

契約締結時の明示事項
○ 労働条件

解雇予告・予告手当

×(解雇等)



[正社員]

(注1) 有期労働契約研究会中間とりまとめ(平成22年3月17日公表)の内容を整理したもの。「第○の○」は対応する中間取りまとめの項目

(注2) *は現行法上ないルール