

	有期労働契約
	契約締結時の労働条件等の明示
日本	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約期間、賃金その他一定の労働条件は書面で明示する必要(罰則)</li> <li>・更新の有無、更新の判断基準を明示する必要(助言・指導)</li> <li>・労働契約の内容(有期労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認する(労働契約法)</li> </ul>
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約の期間設定は、有効となるためには書面性を必要とする。</li> <li>・契約期間を含む主要な労働条件については、遅くとも労働関係開始の1ヶ月後までに書面で交付する必要。</li> <li>・期間設定が無効になった場合、有期労働契約は、期間の定めなく締結されたものとみなされる。</li> </ul>
フランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有期労働契約は必ず書面で締結しなければならない。</li> <li>・契約書には、利用事由、契約満了日、更新条項、不確定期限の場合は最低期間等を記載する必要。</li> <li>・契約書は採用日から2日就業日以内に交付する必要。</li> <li>・書面の欠如、利用事由・必要的記載事項の記載がない場合には無期契約とみなされるほか、賠償金の支払い義務。また、刑事制裁もあり。</li> </ul>
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1ヶ月以上勤続している被用者には、雇用継続期間等について、雇用開始の2ヶ月以内に雇用条件明細書で交付する必要。</li> <li>・不交付又は誤った内容の交付の場合、被用者は雇用審判所に対して、雇用条件の特定又は修正を求めることができる。</li> </ul>
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多くの州では、1年を超える有期雇用契約を締結する場合、書面によらなければ当事者は法的拘束力を否定される。</li> </ul>