

## 有期労働契約に係る検討の論点 (契約の締結及び終了関係)

### (1) 有期労働契約の機能や実態をどのように捉えるか。

ア 有期労働契約が増えている実態とその影響をどのように理解するか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 雇用の不安定化、待遇の格差、能力形成が不十分等の問題が生じている側面があるとする考え方
- ・ 安定的な雇用に向けたステップとしての雇用を含め、多様な雇用機会を提供し、失業を抑制している側面があるとする考え方

イ 有期労働契約の機能、課題や在り方を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）。

- ・ 有期労働契約をめぐる問題の解決のためには、有期労働契約を例外的な場合にのみ認めることとする必要があるとの考え方
- ・ 労使双方の合意により選択される多様な働き方の一つとして有期労働契約を位置づける考え方
- ・ 中長期的に労働力供給が制約されることが見込まれる中で労働力を有効に活用する観点から、有期労働契約の適正な利用を図っていく必要があるとの考え方
- ・ 労使当事者にとっての雇用継続等に係る予測可能性を高めていく必要があるとの考え方

### (2) 有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間について

ア 有期労働契約の締結事由について、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）。

- ・ 有期労働契約の締結には、期間の定めをする合理的な理由を必要とする考え方
- ・ 有期労働契約の締結は、締結事由も含め労使自治に委ねることが適当とする考え方
- ・ 締結事由の限定により、期間の定めのない契約による雇用の機会が増加し、雇用の安定化等につながるという考え方

- ・ 締結事由の限定により、経営者が雇用に慎重になって、雇用機会の減少、失業の増加につながるという考え方

イ 更新回数や利用可能期間について、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）。

- ・ 一定の限度を定め、これを超えて有期労働契約を反復継続した場合には、期間の定めのない雇用とするルールを設けるべきとの考え方
- ・ 有期労働契約をどの程度まで反復するかについては、労使の話し合いに委ねることが適当とする考え方
- ・ 期間の定めのない労働契約への転換が促進され、雇用の安定化等につながるという考え方
- ・ 上限手前での雇止めの増加等により、むしろ雇用が不安定化し、労働者に対する職業能力開発や処遇の改善の機会も減少させることとなるとの考え方

### (3) 有期労働契約の雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）について

ア 雇止め法理の明確化について、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）。

雇止め法理は既に定着し、有期契約労働者の保護に一定の役割を果たしているとの認識に立った上で、

- ・ さらなる定着を図るため、法制化すべきとの考え方
- ・ 一層の周知は必要であるが、法制化は不要との考え方

### (4) 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題について

ア 有期労働契約締結時の明示の在り方について、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）。

- ・ 期間満了時のトラブルを防止する観点から、契約締結時に明示すべき事項の追加や、明示義務を法律に規定すること等の強化を図るべきとの考え方
- ・ 現行の大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準）は既に定着しており、特段の手当は不要との考え方

イ 契約締結時点で契約期間についての書面明示がない場合の契約期間の有無の取扱いについて、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）。

- ・ 契約期間という労働契約の基本的事項について書面明示がない場合には、期間を

定める意思がないものとして取り扱うべきとの考え方

- ・ 労働契約は口頭でも成立するものであり、書面明示がないことだけで特別の効果を発生させることとするのは実務を混乱させるとの考え方

#### (5) 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題について

ア 雇止めの予告や雇止めの理由の明示の在り方について、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）。

- ・ 雇止めの予告やその時期、雇止め理由の明示等について、法律に規定すること等の強化を図るべきとの考え方
- ・ 現行の大臣告示は既に定着しており、特段の対応は不要との考え方

イ 契約終了に際しての経済的支援等の必要性について、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）。

- ・ 有期契約労働者の雇用の不安定さを踏まえ、使用者が経済的支援等の措置を講ずるべきとの考え方
- ・ 有期労働契約の終期はあらかじめ明らかであり、一般制度としての雇用保険に加えて、有期契約労働者に限定して、このような制度を設ける必要はないとの考え方

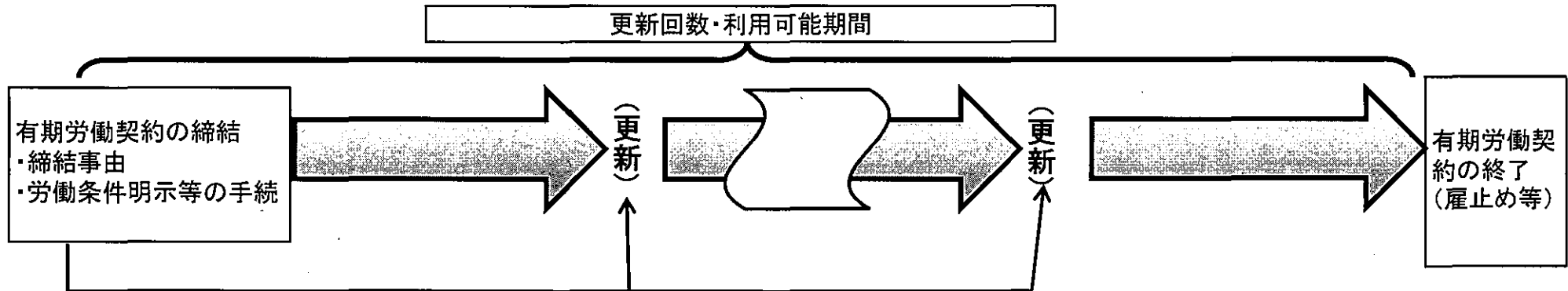
#### (6) その他

ア (1)～(5)の各論点の相互関係について、どのように考えるか。

イ これらのほかに、有期労働契約の締結及び終了に関して検討すべき論点があるか。

## 各論の検討に当たっての参考－「1 契約の締結及び終了に関する論点」関係

### 1 「有期労働契約の締結から終了までの流れ」に「論点」を当てはめて示したもの(イメージ)



- 1 (1) 有期労働契約の機能や実態について
- 1 (2) 有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間について
- 1 (3) 有期労働契約の雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）について
- 1 (4) 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題について
- 1 (5) 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題について

### 2 各論の検討を通じて考えられる共通の視点

- ① 有期契約労働者全般に着目した議論か、有期契約労働者の中でも特定の属性（例：職務タイプや年齢等）に着目した議論か
- ② 契約の実体面に着目した議論か、手続面に着目した議論か
- ③ ルールを設ける場合、その履行をどのような形で担保するか（民事効を持つ法規範、労使自治による定め、罰則・行政指導等付き規範等）

各論の検討に当たっての参考—検討の視点（案）

別紙2

	1 契約の締結及び終了に関する論点	2 契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点	3 その他 (1回の契約期間の上限等)
A 実 体 面	(例) ・ 締結事由について ・ 更新回数や利用可能期間について ・ 雇止め法理について A-1	A-2	A-3
B 手 続 面	(例) ・ 有期労働契約締結時の明示の在り方 ・ 雇止めの予告や雇止めの理由の明示の在り方 B-1	B-2	B-3
C そ の 他 の 面	(例) ・ 契約期間についての書面明示がない場合の契約期間の有無の取扱い ・ 契約終了に際しての経済的支援等 C-1	C-2	C-3

(注) 本図は、各論点の内容や位置づけについて整理を試みた一例(イメージ)であり、各論点に対する考え方によって、これと異なる整理もあり得るものである。