

有期労働契約の不合理・不適正な利用と認められうるものの例（案）
（実態、法令、裁判例等から）

- 必要以上に短い契約期間を定め、反復更新を続けること
（参考）労働契約法第 17 条第 2 項及び大臣告示第 4 条において、そのようなことをすることのないよう配慮すべき定め等がなされている。
 - 更新手続が形骸化している等により期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至りながら、有期労働契約で使用し続けること
（参考）期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約であると認められた場合には、更新拒否について解雇権濫用法理が類推適用されている（雇止め法理）。
 - 長期間又は多数回にわたり反復更新を続けた上で、単に期間の満了を理由に雇止め（更新拒否）すること
（参考）
 - 1 反復更新の実態等から雇用継続への合理的な期待が認められる場合には、更新拒否することは、解雇権濫用法理の類推適用がなされる、すなわち、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、更新拒否は認められないこととされている（雇止め法理）。
 - 2 勤続年数の分布を見ると、3 年超 45.3%、5 年超 29.5%、10 年超 11.7%。更新回数分布を見ると、6 回以上 40.4%、11 回以上 17.7%（平成 23 年有期労働契約に関する実態調査（個人調査））。
 - 期間の定めがあることのみを理由として、処遇について差別的取扱いをすること
（参考）通勤手当の受給 有期 81.1%（正社員 87.3%）
（平成 23 年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査））
 - 使用者が、就業規則の変更により、個々の労働者の合意を得ることなく、労働契約を期間の定めのない契約から有期労働契約に変更すること
- 【※ 不合理・不適正な利用とは言えないと考えられるものの例】
- ・ 更新しないことを明示して有期労働契約を新たに締結し、当該契約の期間満了により、更新しないで雇用関係を終了すること

