

有期労働契約の在り方に関する論点（改訂）

1 有期労働契約の締結への対応

- 有期労働契約は、合理的な理由がない場合（例外事由に該当しない場合）には締結できないような仕組みとすることについては、例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等を踏まえると、慎重な検討が必要なのではないか。

2 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

- 有期労働契約が一定年数を超えて反復更新された場合には、労働者からの申出により、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（転換に際し期間の定めを除く労働条件は従前と同一とする。）を導入することについては、雇用の安定や有期労働契約の濫用的利用の抑制という観点から、評価できるのではないか。

この場合、次のような論点について、更に検討を深める必要があるのではないか。

- ・ 利用可能期間は何年とするか。
- ・ 同一の労働者と無期転換の対象とならない有期労働契約を再度締結することができるようになるまでの期間（クーリング期間）を設けるとすれば、どのくらいの期間とするか。
- ・ 適用除外を設けることとするか。
- ・ 利用可能期間到達前の雇止めの懸念について、どのように対応するか。
- ・ 制度導入後に締結又は更新された有期労働契約から、利用可能期間の算定を行うことでよいか。

3 不合理な「雇止め」への対応

- 確立した判例ルールである「雇止め法理」については、より認識可能性の高いルールとすることにより紛争を予防するため、東芝柳町工場事件と日立メディコ事件の二つの最高裁判決に基づき、法律に明文化してはどうか。

この場合、パナソニックプラズマディスプレイ事件の最高裁判決が参考になるのではないか。

4 「期間の定め」を理由とする不合理な処遇の解消

- 有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため、有期労働契約の内容である労働条件については、「期間の定め」を理由とする差別的な（不利益な）取扱いと認められるものであってはならないものとしてはどうか。
その場合、差別的な（不利益な）取扱いと認められるか否かの判断にあたり、職務の内容、配置の変更の範囲等を考慮するものとしてはどうか。

5 その他必要な手続的ルールの特明確化

- 労働契約の契約期間に関する変更については、労使の個別合意によるべきことを明確化してはどうか。
- 契約更新の判断基準を労働契約の内容として明確化するよう使用者に求めることとしてはどうか。
- 「雇止め予告」を法律上の義務とすること及び有期労働契約締結時に「有期労働契約を締結することの理由」を明示させることについては、その必要性が相当程度高いとまではいえないのではないか。

6 1回の契約期間の上限

- 労働基準法第14条の1回の契約期間の上限については、現行の規制の見直しの必要性の有無について引き続き検討する必要があるのではないか。