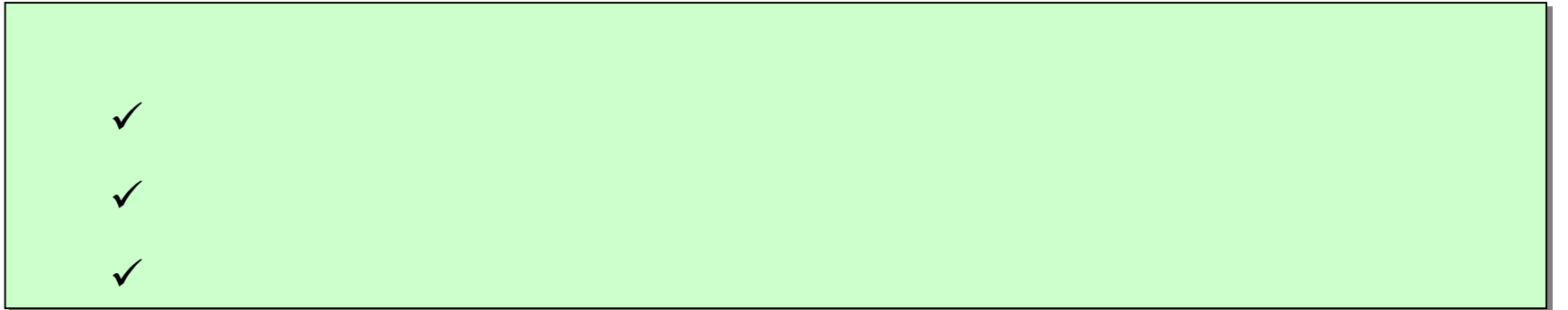
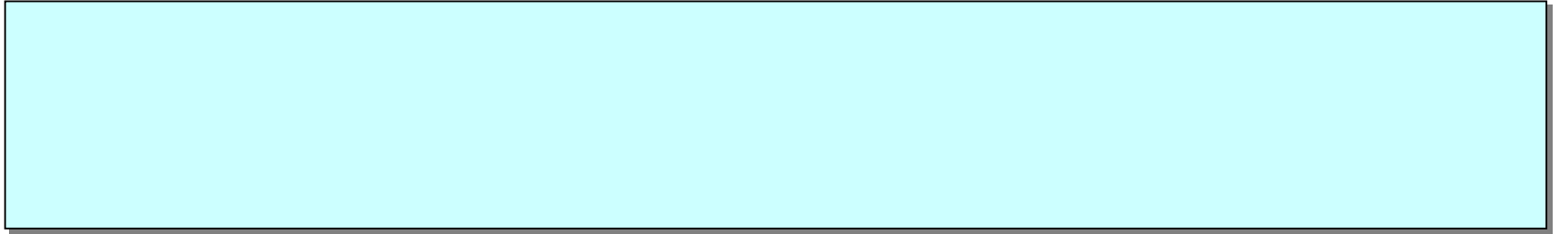

2011 3 9

1

2

3



1

1- 1

1- 2

1- 3

1- 1



623



6

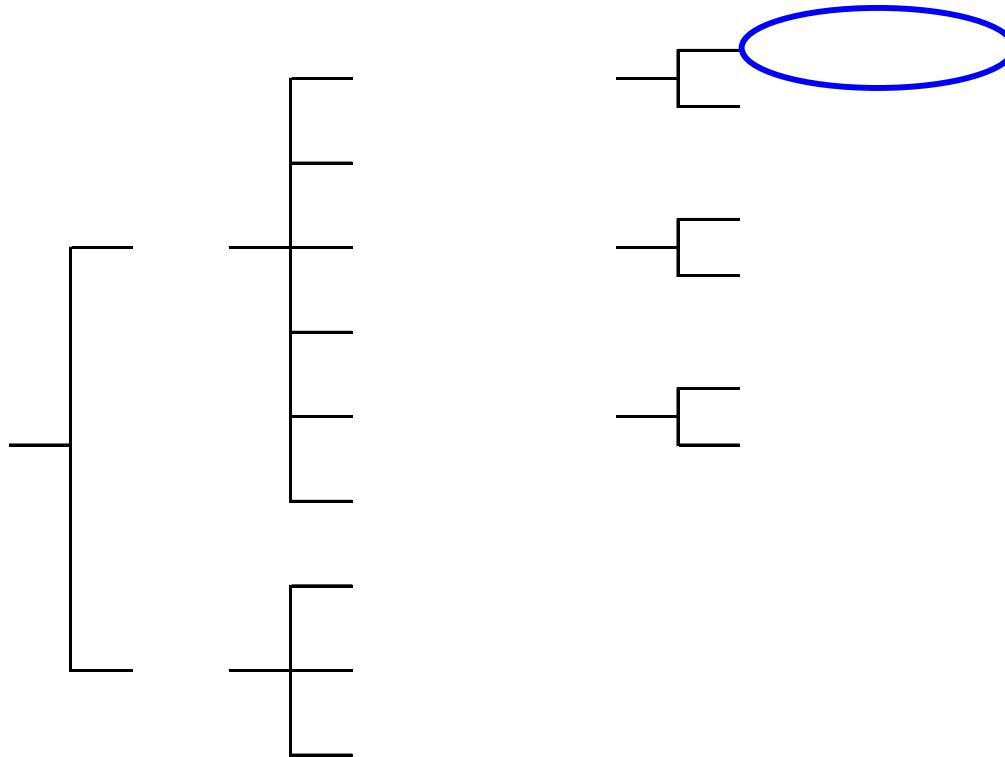


13

15

1- 2

② 解雇 …

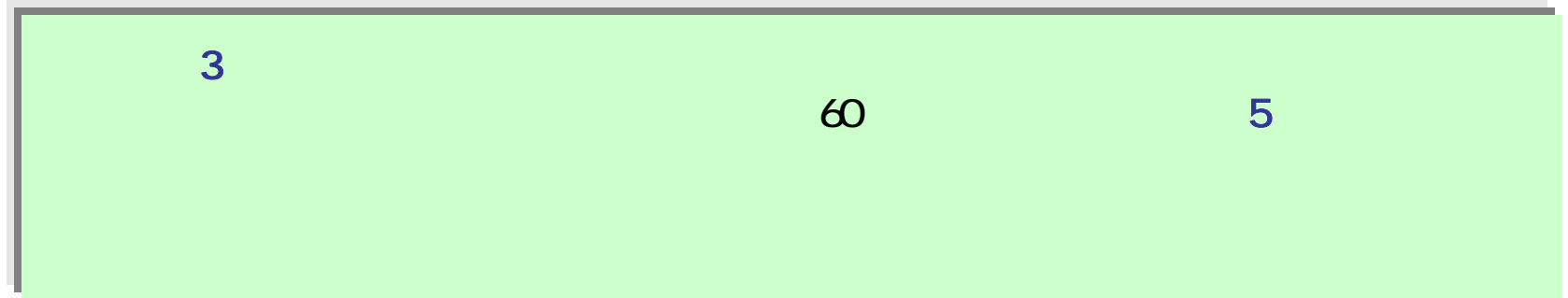


1- 3

1/2



14



5

6

7

5

1075



1

1

2

3

2

2- 1

2- 2

2- 3

2- 4

2- 5

2- 1

1/2

627

626 628

✓

✓

16

✓

1

137

2- 1

2/2



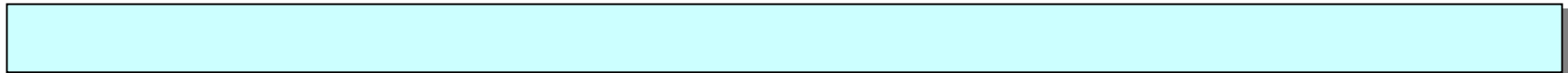
628



17 1



16



2- 2

1/2



2



4



16

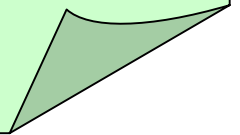
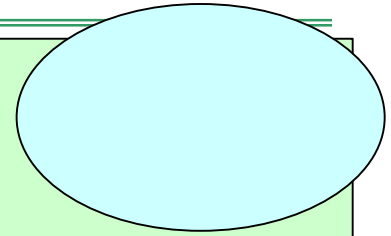
2- 2

2/2

2- 3

1/5

2



2- 3

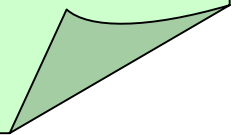
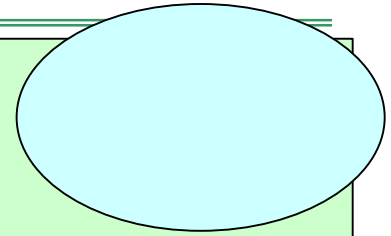
2/5

2

5

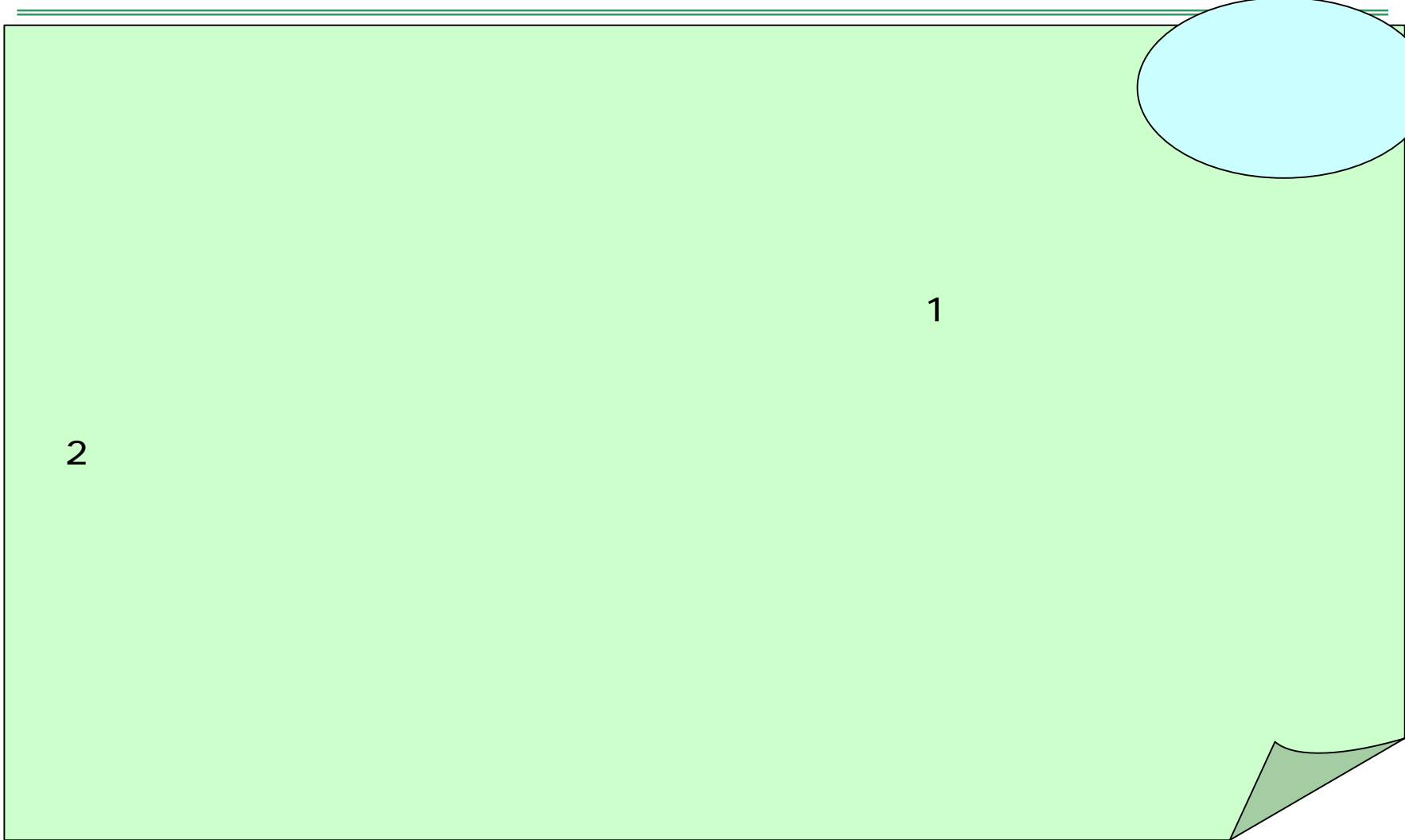
2

6



2- 3

3/5

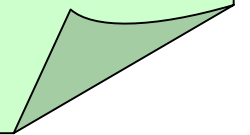
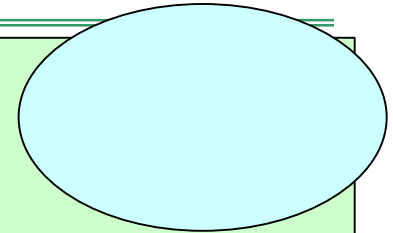


2- 3

4/5

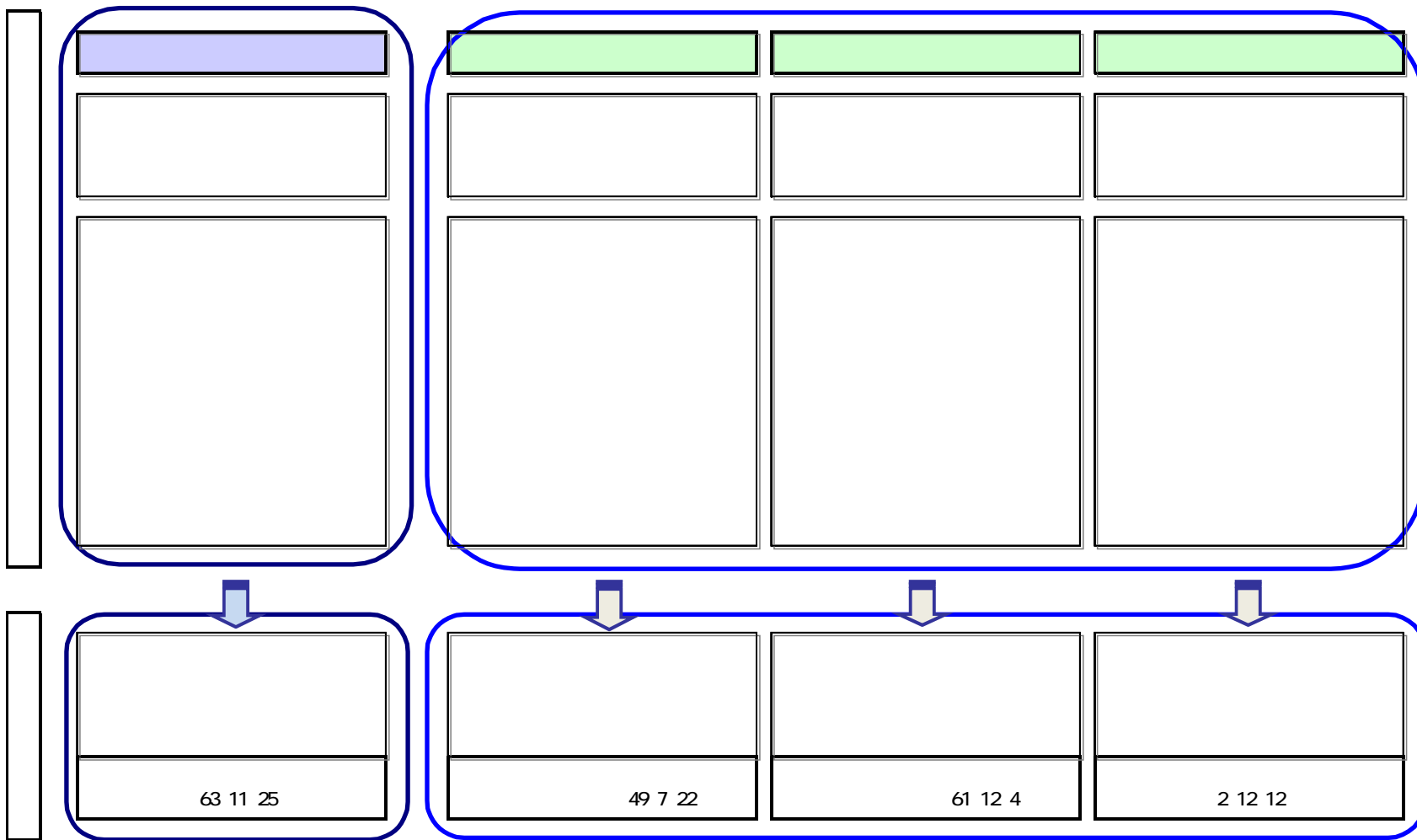
4 1 1

20

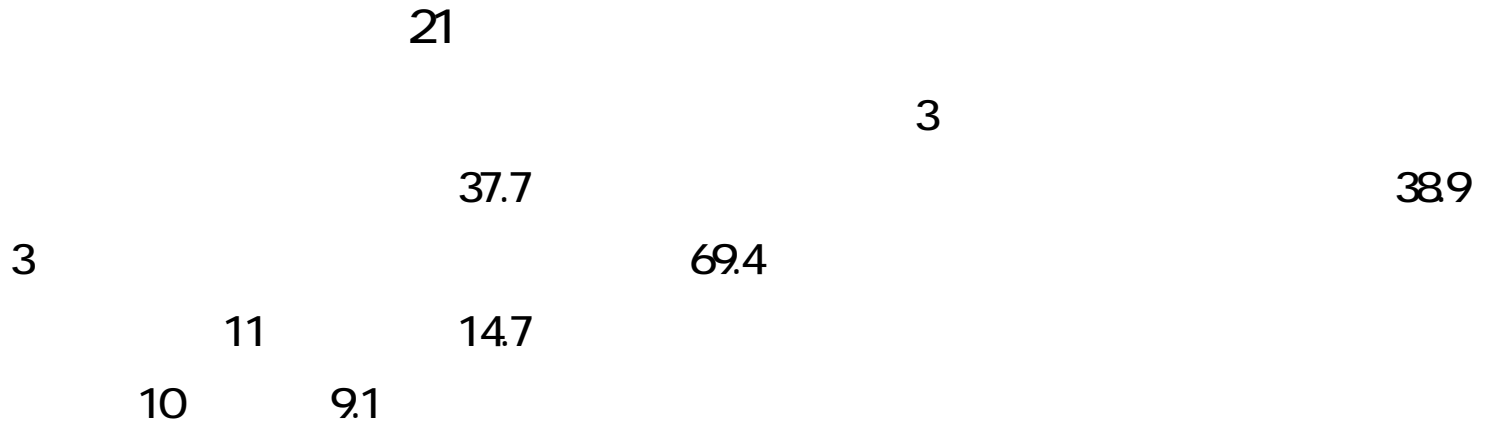


2- 3

5/5



2- 4



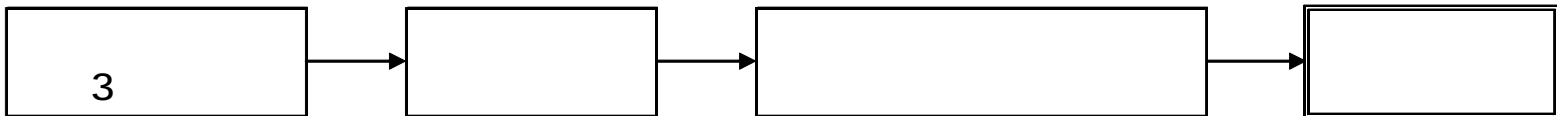
2- 5

-
21 3 31

3

21 3 31

24 3 31



3

3- 1

3- 2

3 1

	16 1 1
15 6 27	3 3 1 3 14
	5
18 12 27	
21 2	
22 9 10	
22 10 26	

3 2

14 2

-
-
- ✓
 - ✓
 - ✓

2011 4

P 1
P 2
P 3
P 4
P 7
P 8
P 9
P 10
P 12
P 15
P 18

15		6	5	3
		15		
2				
	1			
	30			
	×			
	×			
	1			
	1			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			

14

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年）を超える期間について締結してはならない。

1. 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約
 2. 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）
- ② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。
- ③ 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

626

雇用の期間が5年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習いを目的とする雇用については、10年とする。

- ② 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、3箇月前にその予告をしなければならない。

627

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。

- ② 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。
- ③ 6箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、3箇月前にしなければならない。

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 14 条第 2 項の規定に基づき、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を次のように定め、平成 16 年 1 月 1 日から適用する。

第 1 条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前 2 項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

第 2 条 使用者は、有期労働契約（当該契約を 3 し、又は 1 している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第 2 項において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の 30 をしなければならない。

第 3 条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

第 4 条 使用者は、有期労働契約（当該契約を 1 回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

(1)

有期契約労働者について適切な労働条件を確保するとともに、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにするためには、有期労働契約の締結、更新及び雇止めの際に発生するトラブルを防止し、その迅速な解決が図られるようにすることが必要であることから、厚生労働大臣が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を定めることとし、当該基準に関し、行政官庁が必要な助言及び指導を行うことができることとしたものであること。

(2)**1**

(ア) 本条により明示しなければならないこととされる「更新の有無」及び「判断の基準」の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。

例えば、「更新の有無」については、

- a
- b
- c

等を明示することが考えられるものであること。

また、「判断の基準」については、

- a
- b
- c
- d
- e

等を明示することが考えられるものであること。

(イ) なお、これらの事項については、トラブルを未然に防止する観点から、使用者から労働者に対して書面を交付することにより明示されることが望ましいものであること。

(ウ) 本条第3項については、使用者が労働契約締結時に行った「更新の有無」及び「判断の基準」に係る意思表示の内容を変更する場合に、当該労働契約を締結した労働者に対して、速やかにその変更した意思表示の内容を明示しなければならないものであること。この場合、「更新の有無」及び「判断の基準」が当該労働契約の一部となっている場合には、その変更には当該労働者の同意を要するものであること。

(以下に続く)

(続き)

2

(ア) 本条の対象となる有期労働契約は、

- a 有期労働契約が3回以上更新されている場合
 - b 1年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、当該労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算1年を超える場合
 - c 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合
- であること。

(イ) なお、30日未満の契約期間の労働契約を3回以上更新した場合又は当該労働契約の更新を繰り返して1年を超えた場合の雇止めに関しては、30日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、本条の趣旨に照らし、使用者は、できる限り速やかにその予告をしなければならないものであること。

3

「更新しないこととする理由」及び「更新しなかった理由」は、契約期間の満了とは別の理由を明示することを要するものであること。

例えば、

- (ア) 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
 - (イ) 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
 - (ウ) 担当していた業務が終了・中止したため
 - (エ) 事業縮小のため
 - (オ) 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
 - (カ) 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため
- 等を明示することが考えられるものであること。

4

本条における「労働契約の実態」とは、例えば、有期労働契約の反復更新を繰り返した後、雇止めをした場合であっても、裁判において当該雇止めが有効とされる場合のように、業務の都合上、必然的に労働契約の期間が一定の期間に限定され、それ以上の長期の期間では契約を締結できないような実態を指すものであること。

(以下に続く)

(続き)

(3)

- ア 有期労働契約の雇止めに関する裁判例を見ると、契約の形式が有期労働契約であっても、
- ・ 反復更新の実態や契約締結時の経緯等により、実質的には期間の定めのない契約と異なるものと認められた事案
 - ・ 実質的に期間の定めのない契約とは認められないものの契約更新についての労働者の期待が合理的なものと認められた事案
 - ・ 格別の意思表示や特段の支障がない限り当然更新されることを前提として契約が締結されていると認められ、実質上雇用継続の特約が存在すると言い得る事案
- があり、使用者は、こうした事案では解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められなかった事案も少なくないことに留意しつつ、法令及び雇止めに関する基準に定められた各事項を遵守すべきものであること。
- イ 雇止めに関する基準は、有期労働契約の契約期間の満了に伴う雇止めの法的効力に影響を及ぼすものではないこと。

(4)

行政官庁は、雇止めに関する基準に定める内容に反して労働契約の締結や雇止めがなされた場合にその是正を求める等、雇止めに関する基準に関し、有期労働契約を締結する使用者に対し、法第14条第3項に基づき必要な助言及び指導を行うことができるものであること。

裁判年月日 : 1974年7月22日

裁判所名 : 最高裁第一小法廷

事案概要 : Yは、電気機器等の製造販売を目的とする株式会社であるが、その従業員に 1
は正規従業員(本工)(昭和37年3月現在49,750名)と臨時従業員(臨時工) 2
の種別があり、後者は、基幹作業に従事する基幹臨時工(同じく19,460名) 3
と附随作業を行うその他の臨時工(同じく1,470名)とに分かれている。基 4
幹臨時工は、景気の変動による需給にあわせて雇用量の調整をはかる必要か 5
ら雇傭されたものであって、その採用基準、給与体系、労働時間、適用され 6
る就業規則等においては本工と異なる取扱をされているが、その従事する仕 7
事の種類、内容の点においては本工と差異はない。Yにおける基幹臨時工の 8
数は、昭和25年以降漸次増加し、以後昭和37年3月までは必ずしも景気 9
の変動とは関係なく増加の一途をたどり、ことに昭和33年から同38年までは 10
毎年相当多数が採用され、総工員数の平均30パーセントを占めていた。そし 11
て、基幹臨時工が2カ月の期間満了によって傭止めされた事例は見当らず、 12
自ら希望して退職するものの外、そのほとんどが長期間にわたって継続雇傭 13
されている。また、Yの臨時従業員規則の年次有給休暇の規定は1年以上の 14
雇傭を予定しており、1年以上継続して雇傭された臨時工は、試験を経て本 15
工に登用することとなっているが、右試験で数回不合格となった者でも、相 16
当数の者が引続き雇傭されている。Xらは、いずれも、Yと契約期間を2カ 17
月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取りかわして入社した基 18
幹臨時工であるが、その採用に際しては、Y側に、Xらに長期継続雇傭、本 19
工への登用を期待させるような言動があり、Xらも、右期間の定めにかかわ 20
らず継続雇傭されるものと信じて前記契約書を取りかわしたのであり、また、 21
本工に登用されることを強く希望していたものであって、その後、YとXら 22
との間の契約は、5回ないし23回にわたって更新を重ねたが、Yは、必ずし 23
も契約期間満了の都度、直ちに新契約締結の手続をとっていたわけでもない。 24

判決の骨子 : 「原判決は、以上の事実関係からすれば、本件各労働契約においては、Yと 25
しても景気変動等の原因による労働力の過剰状態を生じないかぎり契約が継 26
続することを予定していたものであって、実質において、当事者双方とも、 27
期間は一応2カ月と定められてはいるが、いずれかから格別の意思表示がな 28
ければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するの 29
が相当であり、したがって、本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を 30
重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在して 31

いたものといわなければならず、本件各傭止めの意思表示は右のような契約 32
を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表 33
示にあたる、とするのであり、また、そうである以上、本件各傭止めの効力 34
の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべき 35
であるとするものであることが明らかであって、上記の事実関係のもとにお 36
けるその認定判断は、正当として首肯することができ、その過程に所論の違 37
法はない。」 38

裁判年月日 : 1986年12月4日

裁判所名 : 最高裁第一小法廷

事案概要 : Xは、昭和45年12月1日から同月20日までの期間を定めてYのA工場に臨 1
時員として雇用され、同月21日以降、期間2カ月の労働契約が5回更新され 2
た。ところで、A工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて 3
雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用にあたって 4
は、各種試験を行わず、面接において健康状態、経歴等を尋ねるのみで採用 5
を決定するという簡易な方法をとっている。 Yが昭和45年8月から12月ま 6
での間に採用したA工場の臨時員90名のうち、翌46年10月20日まで雇用 7
関係が継続した者は、本工採用者を除けば、Xを含む14名である。Yは、臨 8
時員の契約更新にあたっては、更新期間の約1週間前に本人の意思を確認し、 9
当初に作成された労働契約書の「4 雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、 10
臨時員の印を押印させていた（もっとも、Xが属する機械組においては、本 11
人の意思が確認されたときは、給料の受領のために預かってある印を庶務係 12
が本人に代わって押印していた。）ものであり、XとYとの間の5回にわたる 13
本件労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度新たな契約を締結する旨を 14
合意することによってされてきたものである。 Xは同年10月21日以降、不 15
況を理由に雇止めとされたことから、Yとの労働契約の存在確認等を求めて 16
提訴した。 17

判決の骨子 : 上記「事実関係の下においては、…5回にわたる契約の更新によって、…X 19
とYとの間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならな 20
い関係が生じたということもできない…所論引用の判例（東芝柳町工場事件 21
＝最判昭49.7.22）は、事案を異にし、本件に適切でない。」「A工場の臨時 22
員は、…臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある 23
程度の継続が期待されていたものであり、Xとの間においても5回にわたり 24
契約が更新されているのであるから、…雇止めにするに当たっては、解雇に 25

関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解せられる。しかし、右臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである。したがって、…独立採算制がとられているYのA工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、「期間の定めなく雇用されている従業員」の「希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないというべきである。」との原判決の判断を引用し、これを正当としてXの上告を棄却した。

裁判年月日 : 1990年12月12日

裁判所名 : 福岡地裁

事案概要 : Xらは、乳製品の入在庫作業等の場内作業を請け負っていた雪印乳業の下請企業に臨時従業員として雇い入れていた者であるが、Yは当該会社に代わって、本件作業を請け負うことになった際、Xら従業員をそのまま引き継いだものである。その後改めてXらの労働契約を1年間の有期契約とすること、契約期間満了後の雇用については、双方の支障がない限り契約更新を前提に組合と協議すること等を内容とする協定が成立したが、2回目の契約締結の際Y側の責任者が有期契約は形式的なものであると断言するなどしたため、Xらは期間満了後も当然に更新され継続して雇用されるものと考えて契約を更新していた。その後の合理化に伴い、余剰人員が生じたとして、YはXらを雇止めした。

判決の骨子 : <本件有期雇用契約締結に至る特殊な経緯を認定した上で、>本件雇用契約が期間の定めのないものから期間の定めのあるものに改められている以上、これを期間の定めのない雇用契約であると解することはできないものの、その期間の定めは一応のものであって、単に期間が満了したという理由だけで雇止めになるものではなく、双方に特段の支障がない限り雇用契約が更新されることを前提として締結されたもので、しかも具体的な労働条件等の内容も長期間雇用が継続されることを前提として組合と協議され、確定されてき

たものであるから、事実上やむを得ない理由により新たに余剰人員が発生し 18
てこれを削減する必要があるのに、その余剰人員を配置転換などによって企 19
業内で吸収する余地がないなど、Yにおいて従来の取扱いを変更して雇用契 20
約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が存しない限り、期 21
間満了を理由として直ちに雇止めをすることは、信義則上許されないといわ 22
なければならない。本件における一連の特殊な経緯、雇用の実態と人員削減 23
の必要性、人員削減の時期及び方法、労使間の交渉過程等諸般の事情を総合 24
的に検討すると、Yにおいて雇用契約を終了させてもやむを得ないといえる 25
ような特段の事情は存在しないと言うべきであるから、Yが本件雇用契約で 26
形式的に定められている雇用期間が満了したことを理由としてXらに対し直 27
ちに雇止めをしたことは、信義則上からも許されないものと言わなければな 28
らない。 29

裁判年月日 : 1988年11月25日

裁判所名 : 東京地裁

事案概要 : Yは、亜細亜大学を設置する学校法人であり、Xはインドで生まれ、昭和 38 1
年4月にYに雇用され、21年間英語、ヒンディー語を教えてきた非常勤講師 2
である。Xは、毎年4月1日から1年間の期限付きでYに雇用され、雇用契 3
約の更新を続けていたところ、Yは昭和59年4月以降、Xとの雇用契約が終 4
了したとしてXの就労を拒否した。これに対しXは、Yは採用に当たって雇 5
用期間が1年限りとは言わなかったこと、「非常勤講師は、あらかじめ期間を 6
定めて、これを嘱任する」との教員規定は、Xの採用時には施行されていな 7
かったこと、辞令交付時期は毎年4月下旬から5月上旬であったこと、専任 8
教員と非常勤講師の区分は労働時間の区別に過ぎないことを挙げ、XY間に 9
は期間の定めのない雇用契約が存在すること、仮に本件契約が期間の定め 10
あるものであったとしても、遅くとも本件解雇までには期間の定めのない契 11
約に転化したこととして、雇用契約上の地位の確認と賃金の支払いを請求し 12
た。これに対しYは、本件雇用契約は期間が1年と定められ、昭和59年3 13
月31日限り非常勤講師の地位を失ったこと、仮に本件雇用契約を終了させる 14
のに正当な理由が必要であるとしても、Xはヒンディー語の専門家ではなく、 15
Xが担当してきたヒンディー語の再履修を必要とする学生が受講者の半数に 16
達し、Yとしては専門のヒンディー語教育者を採用する必要があったと主張 17
して争った。 18

判決の骨子 : 「亜大における教員は、昭和44年4月1日施行された教員規定によれば、専 19

任教員と非常勤講師に分かれ、…専任教員の採用に際しては相当厳しい資格 20
条件が課されているが、非常勤講師の場合はそれに準じる教育・研究能力が 21
あると認められる者も採用することができる。…非常勤講師は、委嘱された 22
科目について授業及び指導をするだけで大学の役職又は校務を担当すること 23
はない。また、…非常勤講師は、あらかじめ期間を定めて嘱任し、引き続き 24
嘱任する場合を除き、その期間の満了によって雇用契約は終了するとされて 25
おり（教員規定 18 条、25 条）、他に本務をもってはならないとの制約はな 26
い。さらに、賃金面では、…、非常勤講師には、1 週間に 1 回の授業（1 コマ） 27
を担当した場合の 1 カ月の金額に、1 週間に担当するコマ数を乗じて算出さ 28
れた賃金が毎月支払われるだけで、…、交通費を除く他の諸手当、賞与、退 29
職金は一切支給されない。「…講義が恒常的に設置されていても、雇用期間 30
の定めのある講師を雇用することは当然ありうることである。また、前記の 31
とおり、Y の X に対する毎年の辞令交付は 1 年という期間を限定したもので、 32
重要な更新手続に当たるといえる。…専任教員はその職務及び責任の面で全般 33
的な拘束を受けその地位が期間の定めなく継続するのに対し、非常勤講師は 34
限られた職務を本来短期間担当する地位にあり、大学から全般的な拘束を受 35
けないことを前提としており、非常勤講師の賃金等の雇用条件も専任教員と 36
は異なっている。…また、非常勤講師の側から見ても、他に本務・兼務をも 37
つことはさしつかえなく、…原告の場合も、他大学の教員の仕事も担当して 38
相当額の収入を得ており、…。「以上のような諸事情を考慮すると、X Y 間 39
の雇用契約は、20 回更新されて 21 年間にわたったものの、それが期間の定 40
めのないものに転化したとは認められないし、また、期間の定めのない契約 41
と異ならない状態で存在したとは認められず、期間満了後も雇用関係が継続 42
するものと期待することに合理性があるとも認められない。したがって、Y 43
の更新拒絶につき解雇に関する法理を類推して制約を加える必要があるとは 44
いえない。」 45

61.124	10 20	5	1			
62911	1 6	1			1 6 10	
621218	8	7	6 1			
6311.25	21	20	1			
2518	5	2	1		2 1 1	
	2	1	1			
2829	2	1				

5810	3 4	3				
51025	1 6 9 6	2 18				
67.13	3	2	1			
9.1216	5	10				
11.525	4	3	1		2 1	
11.810	19 25	19 25			2	
1269	8	7				10 10

129.27	7 24	6 7	1		1 60 67 68	
131.31	14	13			2 1	
137.6	11	10				

497.22	10 3 10	5 23				
60930	1 3	3		20 2	1	
621016	9 12	2 3		30	1	
6346	3	1	7	30	3 1	
2823	5	4				
21212	2 9 14 2	0		7	1	
31.16	1	0				

4.331	4	3	1			
7.324	4	7	3		55 65	
81.29	8 1 10	4				
821	11 4	10				
827	4	3			1 2	
11.930	5 9	6	2 1 6 3	30	3 2 3	
1322	1 4	1			1	

13627	10	10			1 5	
13910	2	2	2			
131218	2 4	2 4				

有期労働契約研究会 報告書のポイント

別添1

【総論】

平成22年9月10日

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、労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば、多様な集団に。
- 実態調査(平成21年7月実施)に基づき、「4つの職務タイプ(正社員同様職務型(36.4%)、高度技能活用型(4.4%)、別職務・同水準型(17.0%)、軽易職務型(39.0%))」に区分して明らかにした就業の実態や意識、さらに、年齢、就業形態等の多様な実態を踏まえた対応の必要性。
- 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。我が国が、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、公正な処遇の下で、労働者の職場定着やその下での職業能力形成を促進し、労働者が家庭生活との調和を図りつつ、生きがいや働きがいのある充実した職業生活を送ることができるようになることが必要。



雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、契約の締結時から終了に至るまでを視野に入れて、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、有期労働契約法制の整備を含め、ルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが課題。

- 2. 検討に当たったでの基本的考え方等
- 労働者の能力発揮等を図るため、「雇用の安定」、「公正な待遇等」を確保。安定的雇用へのステップなど有期労働契約が果たし得る役割等に留意。
- 需要変動等に伴う経営リスクへ対応するといった「柔軟性」への要請があるが、労使間のリスク負担や正社員と有期契約労働者の間の処遇を含めた雇用の在り方の公正さにも配慮しつつ検討。
- 「多様な正社員」の環境整備など有期契約労働者以外の形態の労働者との関係も視野に。
- 予測可能性の向上による紛争予防、施策の相互関係に留意しつつ適切な組合せ等を検討。

【各論1】締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止する視点に立ち、次の①～③の選択肢について、それぞれが抱える課題、規制がもたらす効果、影響を念頭に置きつつ、他の施策との組合せによる施策の全体像を描きながら、今後政策の立案に関わる関係者において適切に判断されることが望まれる。

①締結事由の規制

有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を限定することを検討。

（課題等）

- ・ 安定雇用へのステップ等の有期労働契約の機能を踏まえれば、新規雇用の抑制、企業の海外移転につながる
- ・ いか
- ・ 諸外国（ドイツ、スウェーデン等）において、労働市場の硬直化等により、締結事由規制が緩和された例が存在
- ・ 締結事由に該当するか否かについて紛争が生じ得るなど予測可能性の確保等の面で課題 等

②更新回数や利用可能期間に係るルール

一定年限等の「区切り」を超える場合の無期労働契約との公平、紛争防止、雇用の安定や職業能力形成の促進等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討（有期労働契約の利用を基本的に認めたと上で、濫用を排除。稀少となる労働力の有効活用）。

（課題等）

- ・ 上限超えの法的効果（無期みなし、無期労働契約への変更申込みなし、無期労働契約への変更申込み義務付け、解雇権濫用法理と同様ルールの適用など様々な選択肢）
 - ・ 業種、職種、就業形態、定年後の再雇用の場合におけるような年齢等の属性といった多様性に留意（集团的な合意によるルール修正の可能性や適用対象の在り方含め）。
 - ・ 上限手前の雇止め誘発等（副作用）。
- （2007年に利用可能期間の上限規制を設けた韓国では、上限到達時に雇止め・無期化双方の例）

③雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化 定着した判例法理の法律によるルール化を検討。

（課題等）

- ・ 個別の事案に応じた妥当な処理が可能となる一方、予測可能性に欠ける面をいかに補足するか等。

【各論2】均衡待遇及び正社員への転換等

有期契約労働者のうちには、「正社員（※）」と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれている者が相当割合存在。また、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い。

※正社員：使用者から直接雇用され、労働契約期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者などの、いわゆる正規型の労働者

↑ このため、パートタイム労働法も参考に以下の施策が考えられる。

1. 正社員との間の均衡のとれた公正な待遇

- 正社員と同視し得る者は均等待遇、その他の者にも均等待遇（努力義務や説明責任）との措置は、多様な労働者を対象に実情に即した対応可。（参考：パートタイム労働法）
- 「不利益取扱いの禁止」のみの場合、一般的には職務給体系が採られていないことを前提とすると、判断に困難を来す等の懸念

2. 雇用の安定及び職業能力形成の促進のための正社員への転換等

- 雇用の安定、職業能力向上の観点から、正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与等の検討
- 一挙に正社員に転換することはハードルが高いこと等から、正社員転換のほかに、無期化を図りつつ、勤務地限定、職種限定などの多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に（勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方については、実例等の集積の状況も注視しつつ、検討）

【各論3】その他の課題

- 現行の大臣告示による明示事項(更新の判断基準等)の法定事項への格上げの検討。
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一定の効果付与等の検討(その際書面明示を行うべき「時点」についても、紛争防止を念頭に検討)。
- 現行の大臣告示による雇止め予告等の法定事項への格上げの検討。
予告手当あるいは契約終了時の手当の検討。
- 1回の契約期間の上限(現行原則3年)については、労使からは延長する具体的ニーズは把握されず、上限維持が一つの方向。
1年経過後は労働者がいつでも退職できるとする暫定措置については、役割を終えたものと考えてよいかさらに議論。