

期間の定めのある労働契約の規制等のための労働契約法の一部を改正する法律案(小林正夫君

外七名発議)(参第一〇号)要旨

本法律案は、現下の厳しい雇用情勢にかんがみ、期間の定めのある労働契約が簡便な雇用調整に使われることの防止等のため、期間の定めのある労働契約の締結事由等の制限、雇止めの制限等期間の定めのある労働契約に関する必要な事項を定めようとするものであり、その主な内容は次のとおりである。

一 有期労働契約の締結事由等

1 使用者は、次に掲げる場合に限り、次に定める期間を上限として、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)を締結することができる。

(一) 臨時的又は一時的な業務に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該業務の存続期間であつて三年を超えない期間

(二) 休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合 当該休業又は欠勤の期間

(三) 一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該

事業の完了に必要な期間

(四) 専門的な知識、技術又は経験（以下「専門的知識等」という。）であつ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。）を雇い入れる場合 五年

(五) 満六十歳以上の労働者を雇い入れる場合 五年

(六) 労働者がその都合により当該有期労働契約の期間の満了後に退職することが明らかの場合等相当な理由に基づいて、労働者が期間の定めをすることを求めた場合 三年

(七) 法令上特に認められた場合 当該法令により認められた期間

(八) (一)から(七)までに掲げるもののほか、有期労働契約を締結することに正当な理由があるものとして厚生労働省令で定める事由に該当する場合 三年

2 使用者は、有期労働契約の締結の際には、労働者に対し、有期労働契約の期間、当該期間の定めをする理由、当該期間の満了後における当該有期労働契約に係る更新の可能性の有無及び期間の満了後において有期労働契約を更新する可能性があるときに当該有期労働契約を更新する場合又はしない場合の判

断をするための基準その他厚生労働省令で定める事項を書面により明示しなければならない。

3 1の(一)から(八)までに該当しない労働契約又は2の書面の明示のない労働契約は、期間の定めのない労働契約とみなす。

4 1の(一)から(八)までに定める期間を超える期間を定めた有期労働契約の期間は、1の(一)から(八)までに定める期間とみなす。

## 二 差別的取扱いの禁止

使用者は、有期労働契約を締結している労働者又は短時間労働者の賃金その他の労働条件について、合理的な理由がある場合でなければ、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。

## 三 契約期間途中の退職

一年を超える有期労働契約を締結した労働者は、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、当該有期労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、二週間前までに使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

## 四 雇止めの制限等

1 一の2により更新の可能性を明示された有期労働契約を締結している労働者が、当該有期労働契約の更新を希望した場合においては、使用者は、当該有期労働契約を更新しないこととすることが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場合は、更新を拒んではならない。

2 使用者は、1の有期労働契約（雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務をしている者に係るもの及び日々雇い入れられる者が一月を超えて引き続き使用されるに至った場合に係るものに限る。）を締結している労働者に対して当該有期労働契約を更新しないこととしようとするときは、労働者の責めに帰すべき事由がある場合等を除き、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。

3 2の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合は、その日数を短縮することができる。

4 1の有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更新されなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、七日以内にこれを交付しなければならない。

## 五 施行期日等

1 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

2 経過措置その他所要の規定を整備する。