

# 改正労働契約法の課題

2014年3月10日

弁護士 水口洋介

## 1 18条(無期転換ルール)

- 「無期転換ルール」の趣旨は何か。  
有期労働契約の上限なのか、無期労働契約の原則なのか？
- 「副作用」とは何か。
- 「副作用」を抑制する方策は。

## 2 19条(雇止めの法定化)

- 判例の法定化なのか。更新の申込みの要件。
- 更新の際、使用者の労働条件変更の申込みの取扱い。
- 使用者の不更新通知は合理的期待を喪失させるか。
- 不更新条項の有期契約書を締結した場合には合理的期待を放棄したのか。

## 3 20条(期間の定めがあることによる不合理な差別禁止)

- 対象となる労働条件及び待遇の範囲  
基本給、諸手当、賞与、退職金、労働安全衛生措置、福利厚生
- 比較対象の無期社員はどの範囲か  
ある業務は有期社員のみだが、他の部署の無期社員との比較はできるか
- 不合理性判断の基準について  
格差の程度、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情  
上記の相関関係
- 「その他の事情」として考えられる要素は何か
- 法違反の効果  
不法行為としての損害賠償請求  
賃金請求ができるか。  
訴訟で地位確認を求められるか。
- 有期契約労働者が20条の権利主張を躊躇する理由