

労働契約の期間の定めは、パートタイム労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であり、非農林業のうち有期労働契約で働く人は **1,531 万人** (2016(平成 28)年平均)となっている。

労働市場における非正規雇用の労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めの不安の解消や、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていくことが課題となっている。

2013(平成 25)年 4 月 1 日に全面施行された改正労働契約法では、こうした有期労働契約に関する問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するため、

(1)有期労働契約が繰り返し更新されて**通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できる制度を導入**すること、

(2)最高裁判例として確立した「**雇止め法理**」を法定化すること、

(3)有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けてはならないとしている。