

厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」（2022年3月）より

2. 無期転換ルールに関する見直しについて

(3) 無期転換前の雇止め等

i 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

(更新上限設定への対応)

○ また、契約更新のタイミングで更新上限が設定された場合、多くの場合に労働者は同意を余儀なくされることから、司法判断においては、自由意思による同意の有無について厳格に認定される傾向がある（別紙1の②・③参照）。これを踏まえ、使用者が更新上限の有無及び内容の明示をしたことや労働者が更新上限条項に異議を唱えず契約更新に応じたことのみでは、更新上限について有効な合意が成立したとは認められず、更新の合理的期待は必ずしも消滅しないことを併せて周知する必要がある。また、使用者が、恣意的に労働者ごとに更新上限を適用するか否かを決めて更新の有無を判断している場合も、労働者の更新の期待は必ずしも消滅しないことを併せて周知することが適当である。