

CONTENTS	●トピックス	年末のご挨拶	代表弁護士 古手川 隆訓
	●トピックス	／	弁護士一同
	●企業法務コラム	有期雇用に関する基礎知識について	弁護士 戸田 晃輔
	●グレイス・ニュース	年末年始の営業のご案内	
	●法律Q&A	「不倫がばれ内容証明郵便が届いたが対応する必要がある？」	弁護士 茂木 佑介

## TOPICS ✨ 年末のご挨拶

本年も格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。



代表弁護士 古手川 隆訓

本年も大変お世話になりました。弊所は、今年も、(株) 船井総合研究所の法律事務所経営研究会において、MVP を頂くことが出来ました。顧問先の企業の皆さまが経営に専念できるように、いわゆる「法律事務所」としてではなく、中小企業の「法務部」として、日々活動してきた積み重ねを評価していただいたものと理解しております。

弊所は、来年で設立から10周年を迎えます。来年は、顧問先の皆さまのご依頼にさらに迅速に対応できるように、すべての顧問先様に、「チャットワーク」というビジネスチャットツールを導入していただく予定です。詳細は改めてご案内させていただきます。

また、来年1月に1人、5月に1人、弁護士が新たに入所する予定です。5月に加入する弁護士は、東京の大手法律事務所に10年以上勤務しており、M&A 業務に精通しています。この弁護士の加入により、弊所は、M&A のサポートも行うことが可能となります。

来年も顧問先の皆さまのビジネスの発展に尽力して参ります。来年もどうぞよろしくお願いいたします。



**企業法務**

企業法務部長 / 弁護士  
大武 英司

当事務所の企業法務部は今年も皆様からの多大なご理解を賜り、約300社の顧問先様とお付き合いをさせていただくことができました。心より御礼を申し上げます。今年は労務徹底強化セミナーをはじめとする多くのセミナーを開催し、多くの皆様にご参加いただきました。来年以降も鹿児島事務所と東京事務所が一丸となって、「使用者側に強い労務対策」を徹底的に追求します。皆様にとって分かりやすく、そしてお役に立つセミナーになるよう、これまで以上に声を張って情報を発信して参ります！



**事故**

事故専門部長 / 弁護士  
永瀬 友也

今年、事故専門部では130件以上の事件をお任せいただき、130件近い事件を解決しております。今年も、弁護士3名(鹿児島2名、東京1名)、パラリーガル4名の体制で業務を進めて参りました。県外の交通事故専門事務所と勉強会を行ったり、パラリーガル向けの勉強会を実施するなど、メンバー各自が少しでも交通事故被害者のお役に立てるよう努力して参りました。来年も、事故専門部一同、全力で交通事故被害者のサポートに取り組みますので、何卒宜しくお願いいたします。



**家事**

家事専門部長 / 弁護士  
茂木 佑介

本年は女性弁護士碓井の加入もあり、昨年を大きく上回る約400件の離婚や相続の相談に対応させていただきました。家事専門部は、来年以降も引き続き離婚分野に注力していくとともに、相続分野についても積極的に取り組んで参ります。特に相続分野については、相続開始後の遺産分割のみならず、近年特にニーズが高まりつつある遺言、後見、家族信託等の相続前のご相談についても専門性を高めていきたいと思っております。来年以降も、家事専門部の飛躍にご期待ください。

本年も格別のお引き立てを賜り、  
厚く御礼申し上げます。

弁護士法人グレイス弁護士一同



弁護士 / 企業法務部・事故専門部  
黒崎 裕樹

東京事務所に赴任して1年半が経過しますが、2017年は非常に中身の濃い1年間となりました。フランチャイズ、外国人技能実習関連などの専門的な案件から、交通事故や建物明渡請求などの一般民事案件まで、様々な案件に携わった年でした。スカイプを使った打ち合わせなど、東京事務所では新たな取り組みも積極的に取り入れています。来年はこれを更に深化させるとともに新たな取り組みも行っていきますので、どうぞご期待ください。



弁護士 / 企業法務部  
森田 博貴

年の瀬となりました。皆様にとって今年はいかがな年でしたでしょうか。振り返ればトランプ氏の大統領就任に始まり、稀勢の里の横綱昇進、藤井四段の29連勝、桐生選手の9秒台樹立等多くの出来事があったように思います。私個人では人生初の結婚も経験し公私ともに充実した一年でした。私は12月が一番好きです。今年も無事に年末を迎えられることに感謝しつつ静かに年越しを迎えたいと思います。皆様本年もありがとうございました。



弁護士 / 企業法務部  
戸田 晃輔

あっという間に年末です。ここまで時の流れが速いと感じた1年は初めてです。本年も顧問様をはじめ多くの方々からのご相談に対応させていただきました。私自身、皆様からのご相談を通じて多くの経験をさせていただき、弁護士として飛躍の1年となりました。来年も企業法務部の一員として、皆様によりご満足のいただけるサービスを提供できるよう誠心誠意努力を重ねて参ります。来年も変わらぬお引き立てのほどよろしく願い申し上げます。



弁護士 / 事故専門部  
高山 桂

光陰矢のごとく今年も年を締めくくる時期がやって参りました。私は弁護士2年目の年でしたが、昨年と比較し更に多くの交通事故、労災事故、医療事故等多種多様な事故を担当させていただき、実りの多い1年でした。もっとも、このように無事1年を締めくめることができたのは皆様のおかげであると日々感謝しております。今年の経験を活かし来年は更なる飛躍の年にしたいと思っておりますので変わらぬご指導ご鞭撻の程お願い申し上げます。



弁護士 / 家事専門部  
碓井 晶子

本年中は、ひとかたならぬご愛顧にあずかり、誠にありがとうございました。この一年だけでも、離婚、遺産分割、子の引渡し、親権者変更、離婚協議無効等多種多様な家庭内の問題に取り組ませていただきました。そして、皆様と共に悩み、共に笑った密度の濃い一年でもありました。来年は、本年よりもより一層質の高いサービスを皆様にご提供できるように尽力して参りますので、今後とも何卒よろしく願い申し上げます。



社会保険労務士  
丸山 信一

社会保険労務士として、今年はとりわけ労務問題に弁護士と共同でご相談に臨む場面が増えました。思いがけない未払い残業代請求や労基署の監督指導に無防備でいる訳にはいきません。いよいよ対策が求められると考えます。その様な時に社労士丸山をお気軽に活用されれば何かと便利ですし、得策です。メルマガの発行責任者でもあります。ご返信での指名にはいつでも出動いたす所存です。

## 有期雇用に関する基礎知識について ～契約期間及び契約の終了にかかる規制～

弁護士  
戸田 晃輔



### 1 はじめに

今回のコラムでは、有期雇用(ここでは、期間を定めた雇用契約をいいます)に関する知識についてご紹介いたします。現在の労働基準法や労働契約法には、有期雇用特有の規制が存在します。具体的には、期間、解雇、雇止め(期間満了による契約の終了)、不合理な労働条件の禁止及び無期転換申込権等です。今回は、契約期間とトラブルが多い契約終了に関する規制をご紹介します。

### 2 期間に関する制限について

有期雇用において、期間は原則として上限が3年(一定の高度の専門的な業務につく労働者や60歳以上の労働者については5年まで)とされており、下限はありません。ただし、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならないとされています(労働契約法17条2項)。

このように、雇用契約において期間は、法律上の上限を越えなければ基本的に自由設定できます。しかし、特に理由なく1ヵ月など短期期間の契約としてしまうと、更新手続が形骸化してしまい、後述するように雇止めができないなどトラブルの原因となることがあります。そのため、契約期間は、目的に沿って適切な期間を設定する必要があります。

### 3 契約期間中の解雇について

有期雇用契約を締結している場合、同労働者を契約期間中に解雇するためには、「やむを得ない事由」が必要です(労働契約法17条1項)。この「やむを得ない事由」とは、解雇が必要とされる「客観的に合理的で、社会通念上相当と認められる場合」よりも、さらに限定的・制限的な事由(東京地判平成24年4月17日労経速2150号)を意味します。そのため、契約期間満了を待つことなく、契約期間の途中で解雇せざるを得ないほどの特別の重大な事由がなければ

解雇はできません。したがって、有期雇用の場合、労働契約を終了させる手段としての解雇は紛争が生じるリスクが高いものといえます。

### 4 契約期間満了による終了について

期間を定めて雇用契約を締結した場合、その期間が終了すればその契約が終了するのが原則です。

しかし、例外として、①有期労働契約が反復して更新され、雇止めが解雇と社会通念上同視できる場合や②労働者に契約更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合には、労働者からの契約更新の申込みを使用者が拒絶したとしても、その拒絶が認められない場合があります。その結果、従前と同一の条件で労働契約が更新されることになります。

これは、契約更新に対する期待が労働者に存在する場合に使用者の一存により契約を終了させることが信義則の観点から不当と評価できるときに、使用者による雇止めを制限するものです。そのため、有期雇用契約を締結する場合には、契約締結時から労働者に対して契約更新への期待を過度に与えないようにすることが重要となります。

### 5 終わりに

今回は、有期雇用の期間に関する制限と契約終了に関する規制を簡単にご紹介しました。契約終了は、トラブルが多い場面となりますので、契約の終了についてお困りの場合にはいつでもご相談いただければと思います。

