

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。