

非正規労働契約に関する基礎的法務②

非正規労働契約には、様々な種類がありますが、何れも有期雇用契約であることが共通しています。そこで、有期雇用契約に関する規律について解説します。

1. 有期労働契約に関する規律

(1) 有期労働契約の意義について

有期労働契約とは、「期間の定めのある労働契約」をいいます。

つまり、

①契約期間が満了すれば契約が終了します。

②契約当事者双方とも、期間中の解約は「やむを得ない事由」がある場合にのみ許され、その場合でも、その事由発生について過失のある当事者は、相手方に対して生じた損害を賠償しなければなりません。（民法 628 条、労働契約法 17 条 1 項）
なお、これに対して、「期間の定めのない労働契約」の特徴は以下のとおりです。

①いつでも解約できます。但し、効力発生は 2 週間後となります（民法 627 条 1 項）。

②解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となります（労働契約法 16 条）。

③労働基準法上の解雇制限に服します。

(2) 有期労働契約における契約期間について

①契約期間の上限（労基法 14 条 1 項）は次のとおりです。

一般労働者は、最長 3 年ですが、契約を更新することが可能です。ただし、労働者側からは、1 年を超える契約期間を定めた場合でも、契約期間の初日から 1 年を経過した日以降はいつでも退職できます（労基法附則 137 条）。

これに対し、特例労働者（高度専門職・満 60 歳以上の労働者）の場合は、最長 5 年です。

②契約期間の下限は次のとおりです。

労基法には定めはありません（「使用者は、期間の定めのある労働契約について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。」（労働契約法 17 条 2 項））。

以 上

2009/3/27