

第4章 期間の定めのある労働契約

(契約期間中の解雇等)

- 第17条** 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。
- 2 使用者は、有期労働契約について、その有期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、その有期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。

趣旨

期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という）については、使用者のみならず労働者のニーズもあることから、有期労働契約が良好な雇用形態となるようにすることが重要であるが、その実態を見ると、契約の終了場面において紛争が見られるところである。

有期労働契約の予告せぬ終了は、有期労働契約により労働する労働者（以下「有期契約労働者」という）への影響が大きいことから、有期労働契約の終了場面における紛争を防止する必要がある。

このため、本条において、契約期間中の解雇および契約期間についての配慮について規定することにより、有期労働契約の終了場面に関するルールを明らかにした。

解説

1) やむを得ない事由がある場合でなければ

「やむを得ない事由」があるか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものであるが、契約期間は労働者および使用者が合意により決定したものであり、遵守されるべきものであることから、「やむを得ない事由」があると認められる場合（例えば、心身の故障により残余の期間のすべてを入院治療に費やすことが明らかであるなど）は、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）における「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」以外の場合よりも狭いと解される。

本法制定前の事案ではあるが、例えば、安川電機八幡工場（パート解雇）事件（福岡高裁 平14.9.18決定）では、会社の経営状況悪化を理由にパート社員2名を3カ月の契約期間途中で解雇したことが争われたが、同判決は概略次のとおり判示した。まず、期間の定めのある労働契約の場合、民法第628条により原則として解除はできず、やむことを得ざる事由あるときに限り、期間内解除ができるにとどまり、就業規則所定の解雇事由の解釈に当たっても、当該解雇が3カ月の雇用期間の途中でなされなければならないほどのやむを得ない事由の発生が必要であるとする。その上で当該解雇を整理解雇法理を類推適用し、人員削減の必要性、解雇回避措置、手続きの妥当性を肯定する一方、パート社員1名については選定基準の適用に誤りがある（勤務態度不良等の具体的疎明がない）ことを理由に解雇無効と判断している。

以上の適用から見ても、本条の「やむを得ない事由」の判断は、極めて厳格になされる例があるといえる。

2) 解雇することができない

やむを得ない事由がある場合でなければ、当該解雇は無効となる。本条は使用者が有期労働契約の契約期間中に労働者を解雇しようとする場合の根拠規定になるものではなく、使用者が当該解雇をしようとする場合には、従来どおり、民法第628条が根拠規定となるものであり、「やむを得ない事由」があるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、使用者側が負う。

3) 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

これに該当するか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものであり、契約期間を特定の長さ以上の期間とすることまでを求めているものではない。

4) 有期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

ある労働者について、使用者が一定の期間にわたり使用しようとする場合には、その一定の期間において、より短期の有期労働契約を反復更新するのではなく、その一定の期間を契約期間とする有期労働契約を締結するよう配慮しなければなら

らないことを定めている。ただし、同配慮は訓示規定であり、配慮義務が尽くされていないと評価される場合であったとしても、直ちに法的権利義務が生じるものではないと解されている。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

- 第18条** 同一の使用者ととの間で締結された2以上の有期労働契約（契約期間¹⁾の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が5年を超える労働者²⁾が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込み³⁾を承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）⁴⁾について別段の定めがある部分を除く。）とする。
- 2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準⁷⁾に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間⁶⁾」という。）があり、当該空白期間が6月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む2以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が1年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契