

# 有期雇用法制ベーシックス

荒木尚志 編著

2014年6月刊/262頁/本体1600円+税  
A5判/並製



**編集担当者から** 2012年の労働契約法改正は、現場においても、学習の面においても大きなインパクトを持つものでした。雇止め法理といわれる判例法理が法定化され、いわゆる「5年無期転換ルール」の導入、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止が規定されたことは記憶に新しいところです。しかし、法の趣旨とは裏腹、現実には不正確な理解のために、誤った運用がなされているとの指摘も見られます。日本の有期雇用法制の理解は、ひとつ労働契約法を見るだけでは足りず、民法や労働基準法等、幅広い関係法令全体を理解し、かつその変遷の背後にある社会事象を踏まえたうえでの趣旨理解等を経てはじめてなしうるものと言えます。そこで本書は有期雇用法制全体を平易な言葉で概観したうえで、労働基準法・労働契約法における有期雇用契約関連の条文について、周辺各法との関係も考慮しつつ逐条で解説を行っています。

有期雇用法制をめぐる問題は正規雇用制度の問題と表裏一体です。いずれの制度を構築するにも他方の規律を視野に入れ考えねばなりません。たとえば、有期雇用法制をいかに設計するかが、日本の正規雇用制度のあり方、ひいては雇用システム全体にも大きな影響を持つことになります。この身近な問題をいま、学んでみませんか？ (小野)

## Point!



労働契約法だけでない、総合的な理解を！

2

労働契約法  
17条

契約期間中の解雇等

(契約期間中の解雇等)  
第17条① 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。

I. 労働契約法17条1項の意義

1. 民法628条との関係

有期労働契約の期間中の解約については、2007年の労働契約法制定前は民法628条が唯一これを規制していた。同条によると、「やむを得ない事由」がある場合には、期間途中でであっても即時に解雇することができる<sup>1)</sup>。そして、この条文からは一時的に明らかでないが、一般的には、使用者による解雇（＝解雇）

については、同規定の反対解釈として、「やむを得ない事由」がなければならず、原則として中途解雇できないと考えられてきた。裁判例の多くも、期間途中の解雇について、当事者の合意の有無にかかわらず、やむを得ない事由の有無を判断しており<sup>2)</sup>、同様の立場にたつと解される。しかし、近時の裁判例には、民法628条は、契約解除を困難にする、すなわち拘束力を強化する合意を無効とする点では強行規定であるが、解除を容易にする合意は可能であると述べるものも存在し<sup>3)</sup>、議論が行われていた。そこで、この点の解釈に決着をつけるため、労働法制制定時に、その17条1項において、民法628条の反対解釈が、使用者による解雇（＝解雇）については強行規定として受当ることが明らかにされた<sup>4)</sup>。

2. 約定解雇権の効力

労働法17条1項の強行性を前提とすれば、労働契約の当事者が、期間途中いつでも解雇が可能、あるいは、やむを得ない事由がなくとも解雇が可能という合意をしたとしても、その合意は無効であり、使用者は民法628条の「やむを得ない事由」に基づき解雇権しか有しないことになる<sup>5)</sup>。もっともこのことは、期間途中の解雇について何らかの合意が労働期間でなされた場合に、その合意が民法628条ないし労働法17条1項により無効となることを意味するものではない。「いつでも自由に解雇できる」というように、明確に中途解雇の自由を規定している場合を除けば、約定解雇権の発生の事由を、民法628条および労働法17条1項の「やむを得ない事由」と同様の意味に限定解釈し得るケースが多いと思われるからである。たとえば、就業規則に中途解雇事由として「心身の故障により業務に堪えられなくなり認められるとき」「勤務成績・態度が不良で改善の見

1) ただし、その事由が当事者一方の過失に起因する場合は、その者は相手方に対して損害賠償の責任を負う（民法628条後段）。  
2) 例として雇用契約（労働法17条1項） 事件・福岡高判平成14・9・18、モータースジャパン（オートバイシェアリングサービス）事件・東京高判平成15・4・28等。  
3) ストレイ・コンストラクション・関西支店事件・大阪地判平成17・3・30判892頁5頁。  
4) 荒木・尚志・山田・津田法政153頁以下。  
5) 山田・労働法680頁。

038 039