

不況のいま、有期雇用契約
が増えてるよね。
自分にどんな権利があるのか
よく知っているときちんと
主張できます

有期雇用 の Q&A



Q.1 有期雇用契約とは 何ですか

有期雇用契約とは期間の定めのある労働契約であり、有期雇用契約の労働者は有期雇用労働者と呼称されています。現行の労働基準法では1年を超える期間について契約してはならないと定められています。

「パート」で8・2カ月、「その他」で9・4カ月となっている。

★全労連パート臨時労組連絡会調査（2002年10月）では「期間の定めがある」組合員75・5％、未加入者43・8％。非常勤（85・4％）臨時（82・9％）嘱託（69・2％）再任用（66・7％）派遣（62・4％）である。契約期間は組合未加入者は「1年」が48・4％、6カ月が24・2％、3カ月9・9％、2カ月以内6・1％。組合員は75・4％が1年となっている。

Q.4 雇用契約期間は雇用が保障されると いうことですか

雇用が保障されているという意味ではなく、期間の定めのある雇用契約の本来の趣旨は「雇用契約期間が終了すると、労働者が退職する自由」を保障するというものです。事業主の退職させる自由を保障するものでもありません。

Q.2 現行の労働基準法 では雇用契約期間 についてどう定めて いますか

現行の労働基準法（第14条）は、原則として、契約期間を1年を超える期間とすることはできないこととしています。これは強制労働や不当な人身拘束を排除する趣旨から長期の雇用契約で労働者を縛ることにならないように定められています。

★労働基準法 第14条

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、1年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、3年）を超える期間について締結してはならない。

1 新商品、新役務若しくは新技術の開発又は科学に関する研究に必要な専門的知識、技術又は経験（以下この条において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を有する労働者が不足している事業場において、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に新たに就く者に限る。）との間に締結される労働契約
2 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているものに必要なる専門的知識等であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者

Q.5 「期間の定めのない雇用」とは、どう いうものですか

期間の定めのない雇用契約というのが基本的な雇用契約となります。これは使用者側から雇用契約を打ち切る（解雇）には判例などから相当の理由がないとできませんし、労働基準法に基づく解雇の手続きをふまなくてはなりません。労働者側から雇用契約を打ち切る（退職）には二週間前の申し出で退職の自由が保障されています。（民法第627条第1項 退職はその申し入れ後原則として2週間で効力を生ずる）

★民法 第627条

当事者力雇傭ノ期間ヲ定メサリシトキハ各当事者ハ何時ニテモ解約ノ申入ヲ為スコトヲ得
此場合ニ於テハ雇傭ハ解約申入ノ後2週間ヲ経過シタルニ因リテ終了ス

Q.6 契約期間内に退職 しなければならな い場合は、どうなる のでしょうか

（当該高度の専門的知識等を有する労働者が不足している事業場において、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に新たに就く者に限る。）との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）
3 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前2号に掲げる労働契約を除く。）

Q.3 有期雇用契約には どんな種類があり ますか

契約社員という名称で雇用されるケースがあります。（1）定年後の再雇用の場合の嘱託型契約社員、（2）高度専門職型契約社員、（3）準社員型契約社員、（4）パート・アルバイト型契約社員などです。契約社員という名称を使わず、ただ単にパート・アルバイト、臨時、非常勤、嘱託などという言葉を使っている場合もあります。企業によってまちまちなのが現状です。これらの労働者の7割近くが有期雇用契約です。

★「パートタイム労働総合調査」（厚生労働省2002年7月）では「雇用契約期間が決められていた」労働者の割合は「パート」で44・3％、「その他」で62・2％となっており、雇用契約期間をみると、「12カ月」の労働者が「パート」、「その他」とともに最も多く、それぞれ47・3％、59・1％、次いで「6カ月」がそれぞれ27・0％、19・5％となっている。また、平均契約月数は

有期雇用契約では働く場合は、労使双方とも期間の制限を受けます。有期で働く人の場合は原則としてやむを得ない事由があれば契約の解除を行うことは出来ませんが（民法628条）、その理由によっては、労働者の退職により会社が被った損害に対して、会社側から債務不履行による損害賠償の請求を行なわれることもあります（民法415条）。逆に、期間を超えて働きたくとも、期日がくれば辞めざるを得ません。

★民法 第628条

当事者力雇傭ノ期間ヲ定メタルトキト雖モバムコトヲ得サル事由アルトキハ各当事者ハ直チニ契約ノ解除ヲ為スコトヲ得但其事由力当事者ノ一方ノ過失ニ因リテ生シタルトキハ相手方ニ対シテ損害賠償ノ責ニ任ス

★第415条

債務者力其債務ノ本旨ニ從ヒタル履行ヲ為ササルトキハ債権者ハ其損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得 債務者ノ責ニ帰スヘキ事由ニ因リテ履行ヲ為スコト能ハサルニ至リタルトキ亦同シ



この法律知って
おくことは
大事だよ。
でもちょっと
ムズカシイ
カモネ…