

## Q.7 会社から期間中に契約解除があった場合は、どうなるのですか

期間の定めのある契約では、会社側に契約期間中の雇用を継続する責任があります。たとえば、プロジェクト要員として契約した場合、プロジェクトの中止に、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、会社に過失があれば損害賠償の責任があります(民法628条)。

その場合は、解雇になりますので会社は労働者に30日前の予告やそれに代わる解雇予告手当(労働基準法第20条)を支払わなければなりません。

期間の定めのある雇用契約を「やむを得ない事由」により解約する場合は、民法第628条の規定が適用されます。使用者は、労働者に対して生じた損害を賠償する場合の賠償限度額は、契約で定めた期間満了までの賃金相当額であるとされます。(これは派遣契約の中途打ち切りの場合にも適用されます)労働基準法などはもちろん民法も適用されますので民法に規定のある権利の濫用(1条3項)公序良俗(90条)等の規定にも関係します。

★労働基準法 第20条

## Q.10 今後の法改正の内容容はどうなっていますか

雇用契約期間の上限を3年、高度専門知識の場合は上限5年となります。

## Q.11 雇用契約期間の延長は労働者に有利になるのではないのでしょうか

上限3年ということで使用者側のメリットは「最長3年は労働者を拘束・確保できる」ことと、1〜2回の契約更新で、雇止めがやりやすくなります。

判例では契約更新を「何回」も重ねた場合(一般に少なくとも4、5回以上)には、その有期労働契約は「期間の定めのない契約」に転化したものとみなされます。現在は1年の雇用契約期間が多いので、4、5年も勤続すれば、「雇用契約期間の終了」を理由にして解雇されることがありません。しかし、最長3年ということになれば、経営者は2回程度の更新で雇止めをするほうが、コストの面でも、今後の労使紛争を防ぐ上でも有利になると判断します。

1 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも30日前にその予告をしなければなりません。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 前条第2項の規定は、第1項但書の場合にこれを準用する。

★民法 第1条

私権ハ公共ノ福祉ニ違フ、2 権利ノ行使及ヒ義務ノ履行ハ信義ニ從ヒ誠実ニ之ヲ為スコトヲ要ス、3 権利ノ濫用ハ之ヲ許サス

★第90条

公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル事項ヲ目的トスル法律行為ハ無効トス

## Q.8 事業主側から雇用契約を終了させる自由を保障した「期間の定めのある雇用契約」というのはあるのですか

あります。これは職種そのものが期間で限定されている臨時的雇用などです。この

## Q.12 3年上限になると、3年間は雇用が保障されて、1年ごとに更新されるか心配しなくないと思うのですが

3年契約が結ばれば、3年間は労使双方に契約履行の義務が生じますが、雇用の保障を意味するものではありません。3年間は退職の自由が制限されるということになります。

また、雇用契約期間は使用者が決めて押し付けてくる場合がほとんどですから、必ずしも上限いっぱい期間が定められるという保障はありません。

3年上限ということになれば、今までの1年上限より、使用者にとって、雇用契約期間設定の選択の幅が広がって、より便利になったというべきでしょう。使用者は使い勝手のいい、企業の都合のいい雇用契約期間を選択するでしょう。現実には有給休暇の発生しないように6ヵ月以内の雇用契約を結び、数日あけて、同じ人と新たに契約を結びといった脱法行為をしているところはたくさんあります。それよりも、今まで1年契約であったのに、今回の改悪を期に3年契約にするという提案があれば、3年

相反する内容を保障する雇用契約が期間の定めある契約とされていますので、退職の自由を保障するものと雇用契約を終了させる自由を保障することを就業する業種などで区別し、保障の対象を間違わないようにしなければなりません。

## Q.9 現行の労働基準法では1年を超えた雇用契約を結ぶことはどんな場合でもできないのですか

1年超の部分は無効となります。しかし、1年を超えて結ぶ場合は雇用保障期間(労働者は退職の自由を有し使用者だけが片面的に民法第628条の拘束を受ける)という趣旨の雇用契約を結べばいいこととなります。厚生労働省も身分保障期間であることが明らかであれば本条に違反するものではないと見解を示しています。

★特例の有期雇用契約として、J-1調査(99社)では有雇用を採用している企業(89・5%)のうち、12・9%に1年をこえて契約した労働者がいる(いた)となっています。その場合、「労働者が希望するから」が52・2%、「能力開発・教育が仕事に反映されるためには1年で足りない」が34・8%、「労働者が更新に応じなかった場合、業務に支障があるから」30・4%となっている。

後の再契約はないという恐れがあります。労働者側には雇用がいっそう不安定になるだけで、メリットは何もありません。

★実際にパート・臨時の組合員の32%が10年以上20年未満という長期の勤続年数となっています。これは期間の定めがあって契約更新を繰り返しているパート・臨時労働者が、組合があることによって雇用を守られているということを示しています。しかし、組合未加入者の場合は37・2%が1年以上4年未満と著しく勤続年数が短くなっています(全労連・パート臨時労組連絡会調査)。

## Q.13 派遣法でも派遣期間を1年から3年に上限延長することになっていますが、これと関係ありますか

「常用雇用を維持する」という、労働者派遣法の本来の建て前からすれば、長期に派遣労働を導入することは法の趣旨に反します。派遣が広がることによって、派遣先の労働者(正社員)の雇用の安定が危うくなることを防止するために、派遣期間が制限されるようになっていきます。派遣先が正社員としては採用しないときには、3年を超え