

3 有期労働契約と中途解除

Q 有期雇用の1年契約で働いている。半年経過後、契約解除と言われた

A 有期契約の場合、使用者から期間途中の契約解除はできない



法律のポイント⇒

有期労働契約の場合、使用者はやむを得ない事由がなければ、期間途中の契約解除はできない（労契法第17条）。

解説

労働契約の期間を定める場合は、不当な人身拘束を防ぐため、上限3年である。特別の例外として、5年以内の契約期間が認められている（労基法第14条）。

特別の例外

特例1 専門的な知識、技術又は経験（以下「専門的知識等」）であっ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必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約 → 上限5年

特例2 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約 → 上限5年

特例3 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設工事等） → その期間

専門的知識等
であって高度
のもの（厚生
労働大臣が定
める5年特例
の基準）

(1)博士の学位を有する者（大学等で専門的知識等に係る課程の専攻が必要）

(2)公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士、弁理士のいずれかの資格を有する者

(3)システムアナリスト試験合格者、アクチュアリー試験合格者

(4)特許発明者、登録意匠創作者、登録品種育成者

(5)一定の学歴及び実務経験(注)を有する次の者で年収が1,075万円以上のもの

①農林水産業の技術者 ②鉱工業の技術者 ③機械・電気技術者 ④建築・土木技術者 ⑤システムエンジニア ⑥デザイナー

⑦システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントで年収が1,075万円以上のもの

(注) 学歴及び実務経験の必要要件は、「大学卒＋実務経験5年以上」又は「短大・高専卒＋実務経験6年以上」又は「高卒＋実務経験7年以上」

(6)国等により、有する知識等が優れたものであると認定され、上記①から⑦までに掲げる者として厚生労働省労働基準局長が認める者

期間途中の退職

上記の特別の例外以外の場合は、契約日から1年を経過した日以降は、労働者は使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる（労基法附則第137条）。

使用者からの期間途中の契約解除

使用者はやむを得ない事由がなければ、期間途中の契約解除はできない（労契約第17条）。

「やむを得ない事由」は解雇の事由よりも厳しく判断される。不当に契約解除された場合、期間満了までの賃金分の支払いを請求できる（民法第536条2項）。

有期労働契約への変更

期間の定めのない労働契約を締結している場合には、その労働者との合意なく有期労働契約に変更することはできない（労契法第8条）。

契約の締結、更新及び雇止め

契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもっての終了、いわゆる雇止めをめぐるトラブルが多い。このため、使用者が講ずべき措置について厚生労働大臣が基準を定めている。（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）

→ 雇止め（60P）

<参照条文> 労基法第14条、附則第137条
労契法第8条、第17条、民法第536条2項

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準 （「雇止めに関する基準」告示）

（平成 15 年 10 月 22 日・厚生労働省告示第 357 号）
（平成 20 年 1 月 23 日一部改正・厚生労働省告示第 12 号）

（契約締結時の明示事項等）

第 1 条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前 2 項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

（雇止めの予告）

第 2 条 使用者は、有期労働契約（当該契約を 3 回以上更新し、又は雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第 2 項において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

第 3 条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

第 4 条 使用者は、有期労働契約（当該契約を 1 回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。