

見があった。これに対して、退職の意思表示に関する争いを避けるために、退職の意思表示を書面で行うことを要件とすることを検討すべきであるとの意見があった。

退職の意思表示の解釈については、労働者がこの意思表示をするに至った経緯や事業場の慣行等により異なると考えられ、一律の判断基準を示すことは困難であって、個別具体的な事案に応じて判断する以外にないと考えられる。また、退職の意思表示を書面で行うことを必要とすることは、これを行わなかった労働者が退職できず、その間に懲戒等の処分がなされるなど不利になることも考えられるため、慎重に検討すべきである。

(3) 労働者の退職の予告期間

労働者が労働契約の解約を申し入れた場合には、民法第 627 条によって 2 週間の経過により雇用契約は終了するとされているが、担当業務の引継ぎや後任者の手配などを考えればこれでは短すぎるため、労働基準法第 20 条に定める解雇予告期間と合わせて 30 日前に予告が必要とすべきであるとの指摘がある。

しかし、労働基準法の解雇予告期間は、労働者にとっては突然解雇されれば賃金を得られず生活ができなくなるという解雇の重大性にかんがみ必要とされているものであり、使用者の経営上の利害と労働者の生活上の重要性を同列に論じるべきではないと考えられる。

第 5 有期労働契約

1 有期労働契約をめぐる法律上の問題点

有期労働契約については、平成 15 年に労働基準法の改正により契約期間の上限を延長した際に、衆参両院の附帯決議において、有期労働契約の在り方について検討を行い必要な措置を講ずべきことが指摘されている。これについては、改正法の施行状況も踏まえて更に検討が行われる必要があるが、有期労働契約をめぐる法律上の問題点は以下のように整理できると考えられる。

(1) 有期労働契約の効果と労働基準法第 14 条の関係

有期労働契約については、①期間中は労働者はやむを得ない事由がない限り退職できないという効果、②期間中は使用者はやむを得ない事由がない限り労働者を解雇できないという効果、③期間の満了によって労働契約が終了するという効果の三つの効果がある（民法第 626 条第 1 項は、有期労働契約であっても 5 年経過後は①、②の効果を失わせることとしたものと考えられる。）。