

ここで、労働基準法第 14 条の立法趣旨は長期の労働契約による人身拘束の弊害を排除するものであり、本来、①の効果についての規制であって他の二つの効果について規制しようとするものではないが、規定の上ではこれが明らかとなっていない。

また、使用者が有期労働契約を締結する場合は、同条に抵触しない契約期間を定める契約を結びこれを反復更新するケースが多い。これに関して問題となる③の効果については、東芝柳町工場事件最高裁第一小法廷判決（昭和 49 年 7 月 22 日）において、一定の場合の雇止め（更新拒否）について「雇止めの効力の判断に当たっては、その実質にがんがみ、解雇に関する法理を類推すべきである」との判断が示されており、結果として期間の満了による労働契約の終了という有期労働契約の効果が制限されている。ただし、この判例法理については、雇止めが制限される場合の予測可能性が非常に低く、使用者が判例法理の適用を避けるために有期労働契約を更新しない等の行動を取っていることから、労働者にとって雇用機会が狭まっていると同時に使用者にとっても人材が有効に活用できず問題であるとの意見があった。

(2) 見直しの考え方

上記 (1) を踏まえ、労働基準法第 14 条の規定は、労働者の退職の制限 (①の効果) に対する規制であることを明確にすることが考えられる。

次に、上記③の効果については、労働基準法で罰則をもって担保するまでの規定を設ける必要はないと考えられる。ただし、判例法理で一定の場合に雇止めが制限されており、その判断に当たっては契約の締結・更新の際の手続が考慮されている場合が多いことにかんがみ、予測可能性の向上を図るためにも、雇止めの効果については下記 2 (2) で述べる有期労働契約の手続と併せて検討することが適当である。

上記②の効果については、労働者より有利な地位にある使用者が自らの解約権を制限する契約を結ぶことを規制する必要はないと考える。なお、契約期間中の解雇については下記 3 (3) において検討する。

いずれにしても、上記については、労働者の退職の制限の実態や雇止めの実態など有期労働契約に関する実態を調査し、調査結果も踏まえた検討が必要である。

有期労働契約については、そもそも正当な理由がなければ締結できないこととすべきであるとの指摘がある。しかしながら、有期労働契約は労使双方の多様なニーズに応じて様々な態様で活用されているものであり、その機能を制限することは適当ではない。また、業務の繁閑に応じて雇止めにより雇用を調整することが、有期労働契約を利用する正当な理由といえるかどうか