

た。

これについては、試行雇用契約は契約期間中の雇用が保障されることから、通常の解雇よりも広い範囲における解雇の自由が認められる試用期間と同一には論じられず、業務の専門性等により適格性判断の期間が長く必要である場合に対応するために、試行雇用契約については期間の上限を定めないこととすることが適当である。なお、試行雇用契約についても、労働者の退職を制限する期間に対する労働基準法第 14 条の規制は当然適用されることに留意する必要がある。

(2) 雇用継続型契約変更制度（再掲）

有期労働契約における雇用継続型契約変更制度については、契約期間中の解除について民法第 628 条によりやむを得ない事由が必要とされている趣旨にかんがみれば、契約期間中の労働契約の変更については、おのずからこれが認められる場合は制約されることに留意する必要がある。

(3) 解雇

有期契約労働者の契約期間中における解雇については、民法第 628 条に基づきやむを得ない事由が必要であるが、必ずしもこの規定が周知されておらず、かえって非正規労働者ということで簡単に解雇が行われているという実態があると考えられることから、これを周知することが必要である。ここで、当該やむを得ない事由が使用者の過失によって生じた場合には使用者は労働者に対して損害賠償の責任を負うことについても、併せて周知する必要があるほか、同条に基づき労働者が使用者に対して損害賠償請求をする場合の、使用者の過失についての立証責任を転換することが適当である。

これについては、労働者を過度に優遇し使用者に「過失の不存在」という証明困難な過度な負担を課すものであり、労使対等を基本とする労働契約法制になじまないとの指摘もある。しかしながら、契約期間中に労働者を解雇するやむを得ない事由があるのは使用者の側であるから、それが過失によるかどうかの証拠をより多く有しているのも使用者であり、過失によるものではないことを基礎付ける事実の立証責任を使用者が負うこととしても過度の負担とはならないと考える。

また、労働者と使用者の間において、やむを得ない事由以外の事由による契約期間中の解雇を認める個別の合意又は就業規則の規定がある場合がある。これについて、裁判例（安川電機八幡工場事件福岡高裁決定（平成 14 年 9 月 18 日））においては、「会社は、（中略）次の各号の一つに該当するときは、契約期間中といえども解雇する」とする就業規則の規定がある場合に、「（当該就業規則所定の）解雇事由の解釈にあたっても、当該解雇が、3 か月