

号(1948)16頁)。いずれにしても、民法626条によって5年経過後には期間拘束力を免れる(新基本法コメ労基労契[初版]50頁[吉田])。

(3) 原則:「3年……を超える期間について締結してはならない」

(ア) 「3年」の期間上限

有期労働契約の原則的な期間上限は、現行法では3年とされている。もっとも、1年から3年への緩和を行った2003年労基法改正においては、身分的拘束への懸念から、議員提案に基づき附則137条が挿入された。同条によれば、本条上の適用除外または特例を認められる場合でなく、かつ、契約期間が1年を超える有期労働契約においては、労働者は、1年経過後に特別の理由なく一方的に退職することができる。これにより実際上は、1年を超える有期契約を締結しても労働者に対してはその期間拘束力が働かず、使用者のみが当該期間の雇用保障義務を負うことになる(同旨、荒木480頁、唐津博「2003年労基法改正と解雇・有期契約規制の新たな展開」労研523号(2004)11頁)。

なお、附則137条は、同改正法の附則3条で施行3年後の本条の見直しが予定されていることを受け、それまでの経過措置として規定されていた。しかし、現在に至るまで状況に変化はない。