

## 【テーマ】有期契約労働者の期間途中の解雇

＜事件の概要＞ Xは、いわゆる登録型として労働者派遣会社であるY会社との間で有期の派遣労働契約を締結し、A会社に派遣されていた。しかし、Y会社は、A会社から経済情勢の悪化に伴う減産を理由に、労働者派遣契約を期間途中で解除されたことを受け、雇用期間中途であったXを解雇した。そこで、Xは、解雇は無効であるとして地位保全等を求める仮処分を申し立てた。

＜裁判所の判断＞ 期間の定めのある労働契約は、「やむを得ない事由」がある場合に限り期間内の解雇が許されるが、登録型派遣労働契約でも異なるものではない。そして、その有効性の要件は、期間の定めのない労働契約の解雇が権利の濫用とされる「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」よりも厳格に解される。Y会社は、A会社から労働者派遣契約を解除された後、派遣労働者の解雇以外の措置を一切取っていない点、財務の状況は健全と認められる点等から、「やむを得ない事由」があると解し得ないことは明白であり、本件解雇は、明らかに無効である（プレミアライン事件 宇都宮地裁栃木支部平成 21 年 4 月 28 日決定）。

### 【解説】

- 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の契約期間途中での解除については、一般法たる民法で「やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。」（第 628 条）と規定していますが、特別法に当たる労働契約法第 17 条第 1 項において、使用者からの契約期間途中の解雇は、「やむを得ない事由」がある場合でなければ一切認められないことを規定しています。
- そして、有期労働契約の契約期間は労働者と使用者が合意により決定したもので、遵守されるべきものであることから、この「やむを得ない事由」は、契約期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別の重大な事由と解され、期間の定めのない労働契約の解雇権濫用の判断基準である「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」よりも厳格に解することとされています。
- 具体的には、労働者の重大な非違行為、天災地変、経済的事情に伴う事業継続の不能等が考えられますが、裁判例では「やむを得ない事由」は容易に認められない傾向にあります。
- 本件は、派遣元が、派遣先との労働者派遣契約を途中解除されたことを理由に、派遣労働者を解雇した事案ですが、①派遣元による派遣労働者の期間途中解雇の場合においても、「期間の定めのある労働契約は、やむを得ない事由がある場合に限り、期間内の解雇（解除）が許される」との規定が適用され、②派遣先による労働者派遣契約の期間途中での解除が直ちに派遣元が派遣労働者を解雇する「やむを得ない事由」に該当するとはいえず、本件について各事情を総合すれば、「やむを得ない事由」があると解し得ないことは明白であるとの判断が示されました。

### 【ポイント】

- 使用者は、期間の定めのある労働契約について、「やむを得ない事由」がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできない。
- 「やむを得ない事由」とは、契約期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別の重大な事由と解されている。