

# 期間途中の解雇

労務カウンセル

- ▶ 「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ができない。」（労契法17条1項）
- ▶ 有期労働契約は、原則として、期間の満了により当然に終了となる（労契法19条の適用がされる場合を除く）反面、その期間の途中において契約を解除（解雇）されないという保障がなされるものです（民法上は労働者もその期間の途中で契約を解約（退職）することはできません（628条）。）。
- ▶ 「やむを得ない事由」とは、期間の定めのない契約の解約（解雇）の要件（労契法16条）よりも厳格な事由が必要であるとされます。

「本件労働契約は、期間の定めのある労働契約であることは、当事者間に争いがなく、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（労働契約法17条1項、民法628条）。このことは、その労働契約が登録型を含む派遣労働契約であり、たとえ派遣先との間の労働者派遣契約が期間内に終了した場合であっても異なることはない…。

この期間内解雇（解約）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して無効となる要件である「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」（労働契約法16条）よりも厳格なものであり、このことを逆にいえば、その無効の要件を充足するような期間内解除は、明らかに無効であるといえることができる。」

（プレミアライン事件-宇都宮地栃木支決平21.4.28労判982号5頁）

「Xら5名に対してした解雇は、契約期間中の解雇であるから、やむを得ない事由（労働契約法17条1項、民法628条）があることが必要である」

（アンフィニ事件-東京高決平21.12.21労判1000号24頁）

「期間内の解雇は…「やむを得ない事由」（労働契約法17条1項、民法628条）のある場合に限り許されるところ、それは、期間の定めのない労働契約の解雇が権利の濫用として無効となる要件である「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」（労働契約法16条）よりも厳格に解されるべきである」

（アウトソーシング事件-津地判平22.11.5労判1016号5頁）

「本件労働契約は、期間の定めのある労働契約であるから、労働契約法17条1項により、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ができないのであり、労働契約の当事者が、やむを得ない事由がない場合でも解雇は可能である旨を合意したとしても、そのような合意は無効とされる。そして、同条にいう「やむを得ない」事由とは、期間の定めのない労働契約につき解雇権濫用法理を適用する場合における解雇の合理的理由より限定された事由であって、期間の満了をまたず直ちに契約を終了されざるを得ない事由を意味し、労働者の就労不能や重大な非違行為がある場合などに限られると解される」

（奈良観光バス事件-大阪地判平23.2.18労判1030号90頁）

「法17条1項は、やむを得ない事由がある場合でなければ、期間の定めのある労働契約について、契約期間が満了するまでの間において解雇ができない旨規定する。同条が、解雇一般につき、客観的に合理的な理由及び社会通念上の相当性がない場合には解雇を無効とする法16条の文言をあえて使用していないことなどからすると、法17条1項にいうやむを得ない事由とは、客観的に合理的な理由及び社会通念上相当である事情に加えて、当該雇用を終了させざるを得ない特段の事情と解するのが相当である。」

（東奥義塾事件-仙台高秋田支判平24.1.25労判1046号22頁）

「労契法17条1項は…民法628条が定める契約期間中の解除のうち、使用者が労働者に対して解除、すなわち解雇は、「やむを得ない事由」がある場合でなければ行うことができないと規定し（強行法規）、その立証責任が使用者にあることを明らかにしているが、上記期間の定めのある雇用保障的意義に照らすと、上記「やむを得ない事由」とは、当然、期間の定めのない労働契約における解雇に必要とされる「客観的に合理的な理由があり、かつ社会通念上相当と認められる場合」（労働契約法16条）よりも厳格に解すべきであるから、上記労働契約法16条所定の要件に加え、「当該契約期間は雇用するという約束にもかかわらず、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」をいうものと解するのが相当である」

（リーディング証券事件-東京地判平25.1.31労経速2180号3頁）

「労働契約法17条1項の「やむを得ない事由」は、期間の満了まで雇用を継続することが不当・不公平と認められるほどに重大な理由が生じたことを意味し、期間の定めのない労働契約に関する解雇権濫用規制（労働契約法16条）より厳しく解釈される。労働契約に関する期間の設定は、労働者に対して当該期間の雇用を保障したことを意味するため、中途解雇がより厳しく制限されるのは当然である。」（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』783頁〔有斐閣、2016年〕）