



Vol.10

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 有期契約の期間途中での解雇が有効と認められたのは・・・

弁護士の平野剛です。今回は、有期雇用契約の期間途中の解雇（以下「期間途中解雇」）が有効と認められた裁判例（東京地裁令和3年7月28日判決）をご紹介します。

期間途中解雇については契約期間が満了するまで待てない「やむを得ない事由」（労契法17条1項）が必要とされ、無期契約の正社員の解雇の場合よりもハードルが高いと解されていますが、どのような事実関係のもとで期間途中解雇を有効と判断したのか、ご紹介したいと思います。

1 事案の概要

本件の原告は、被告会社を定年退職後、被告会社の経理、IT、人事等を管理する管理部長の仕事内容を職務内容とする契約期間5年の再雇用契約を締結した者です。

被告会社は外国会社（以下「親会社」）が100%出資する日本法人です。

被告会社では、親会社から輸入した商品の返品に伴う経理上の取扱いについて、親会社との間で見解が対立したことがありましたが、被告会社の社長は親会社からの説明を受けて納得し、被告会社において負担を受け入れる方針としました。

しかし、経理部門の担当部長である原告は、社長から方針を聞いた後に、親会社の役員に対し「財務諸表が正しくない」「（今後も）同じように偽装出荷を行うのですか」という内容のメール（ML1）を送り、社長からそのようなメールを送らないようにとの業務命令を受けましたが、原告は、その命令には応じられないとの考えを示しました。

その後、社長は原告に対し、〔1〕特別退職金を受領して退職、〔2〕他部署への異動、〔3〕雇用期間満了までの賃金を受領しつつ自宅待機という3つの選択肢を提案したものの、原告はいずれにも応じませんでした。

原告は、この提案を受けた翌日、親会社の役員に対し、財務諸表は正確ではなく出荷をやめるように主張するメール（ML2）を送信しました。さらに、その後に自宅待機命令を受けた直後に、親会社の別の役員を宛先とし、親会社の役員、関連各部門、関連子会社の経理責任者等33名をCCに入れ、会計処理が誤っていると繰り返し主張するメール（ML3）を送信しました。

これが決定的な引き金となり、被告会社は原告を解雇しました。

2 裁判所の判断

こうした事実関係のもと、裁判所は、「（ML1のような）メールを送信しないよう業務命令を受けていたにもかかわらず、自らの考えに固執して故意に複数回にわたってこれに反する行為に及んでおり、被告の管理部長としての資質を欠く」として解雇事由に該当すると述べました。

そのうえで、「解雇の時点で2年6か月以上の雇用期間を残していたため、被告は、他部署への配置転換や雇用期間の満了まで賃金を受領しつつ自宅待機とするという雇用の継続を前提とした提案をしたが、原告がこれに応じないばかりか、その後、被告が原告に対して自宅待機命令を発し、その間も賃金の支払を継続することとしたにもかかわらず、それでもなお原告は業務命令に反してML3を送信したため、被告はこれ以上原告の雇用を継続することはできないとして本件解雇に踏み切っている」という事情を挙げ、「このような点に照らせば、被告として原告の雇用の継続のために可能な限りの努力をしたにもかかわらず、原告を解雇せざるを得なかったといえる」として労契法17条1項の「やむを得ない事由」があったと認め、期間途中解雇を有効と判断しました。

3 本件は安易に期間途中解雇を行った事案ではない

本件の原告が管理部長という責任のある立場にありながら、社長が決定した方針に反する行動を行い、業務命令を受けた後も同様の行動を繰り返し、親会社も含めて混乱を生ぜしめていることからすれば、解雇事由にあたることは比較的認められ易い事案であったと思います。

問題は、通常は認められることが殆どない「やむを得ない事由」（労契法17条）ですが、本件でこれが認められたのは、①原告が定年後再雇用社員で会社の管理部長の地位にある者であったこと、②雇用契約満了までの期間が2年6か月もあったこと、③会社はその2年6か月分の賃金保障をする形での解決案を提示していたこと、④原告が③の解決提案を拒否して親会社の多数の関係者に会社の方針に反するメールの送信を繰り返したこと、が大きな要因ではないかと思います。

①のような地位にある者は当然会社の方針に従うことを承知しているべき者であり、注意、指導をして改善を促すべき要請も、そのような職位にない一般の有期契約社員ほど強くはないと考えられます（実際に、本件では業務命令違反に対して懲戒処分を行っていなくても、解雇有効と判断されています）。また、②のように雇用期間の残期間が2年6か月もあったことは、6か月や1年の有期契約のケースのように「あと数か月待てば足りる」という状況とは異なり、それだけの長い期間は会社が待てなくても仕方がないという判断に親和性があったと考えられます。

そして、最も大きな要素と考えられるのは③で、雇用期間満了までの2年6か月もの長期にわたり自宅待機としつつ賃金を保障するという破格の提案をしていたことです。会社方針に反する態度を表明する管理職が職務を行うことによる混乱を回避するために、原告に雇用期間満了までの間に全く経済的な不利益が生じない形での解雇回避の提案をしていたこととなります。おそらく会社側から持ち掛けることができる提案としては、通常考えられる最大限のものであったと言えます（解雇が無効であったとしても基本的に認められる金銭請求と同内容となります）。このような提案を拒否したうえで、自宅待機命令を受けた直後にさらに親会社の多数の関係者に対して自己の主張に固執する内容のメールを送信して関係者を混乱させたという事情のもとで、解雇には「やむを得ない事由」があると判断されたこととなります。

本件では、このような様々な特殊事情が複合的に存在したこともあり、通常は殆んど認められない「やむを得ない事由」があったと認められたもので、期間途中解雇の道を広げたという位置づけとは思わない方がよいでしょう。それでも、「やむを得ない事由」が認められたケース（特に、認められるために上記③の提案をしていたこと等）として、非常に参考になります。

なお、本件の判決と同じ時期に、期間途中解雇を有効と判断した東京地裁の裁判例がもう1件あります。本件と一緒に紹介することも考えましたが、本件とは異なる観点について興味深い内容の判断をしているので、こちらは次回ご紹介したいと思います。