



Vol.29

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 長期休業中の有期雇用者の期間途中解雇の有効性

弁護士の平野剛です。今回は、私傷病による休業が長期に及んでいた有期雇用労働者を契約期間途中で解雇した事案についての裁判例（東京地裁令和4年9月12日判決）をご紹介します。

1 事実の概要

(1) 原告と被告は、平成25年2月に3か月間の臨時雇用労働契約を締結し、平成25年5月1日以降は契約期間を1年とする有期労働契約（嘱託労働契約）を繰り返し更新してきました。最終の更新では、令和元年5月1日付で1年間の有期雇用にかかる契約書の取り交わしをしましたが、その直後の同年5月18日付で原告は被告に無期転換の申し込みをしました。

なお、被告の嘱託社員に適用される就業規則では、無期転換後も含め、原則として休職を命じないこと、「本人都合予備」として「私傷病による欠勤が『賃金規則』に別途定める有給欠勤期間を満了する時点で、会社が引き続き予備休職を認めたとき」に会社がその都度期間を定めて予備休職を命ずることが定められていました。

(2) 原告の解雇に至るまでの経過の概要は以下のとおりです。

H29.12.13 原告が抑うつ状態により約1か月の休養が必要である旨の医師の診断書を提出

H30.2.5 原告が午後から早退し、そのまま休業状態に入る。（有給欠勤）

H30.2.9 同年4月末をもって担当業務の外注化を理由とする雇止めの通知をする。

H30.4.27 雇止めを撤回し、同年6月30日までの自宅待機を命ずる。

H30.5~9 原告が加入した労働組合も間に入るなどして、原告の職場復帰（従前とは別の事業所）に向けた協議をするも、合意に至らず。

H30.11 原告の有給欠勤の期間が満了したため有給休職として扱う（H31.4末まで）

H30.12 原告が三田労基署長に対し、療養補償給付の請求を行う。

R1.7.8 三田労基署長が療養補償給付申請に対して不支給決定を行う。

R1.7.30 7月17日付の診断書の「在宅勤務などご本人にとって『軟着陸』と感じられる方法であれば、復職可能」記載を確認するため、被告担当者が主治医と面談。

R1.8.27 被告が原告に同年9月末をもって解雇する旨を通知。

2 裁判所の判断

本件では、原告の疾患が業務上の疾病に当たるかについても詳細に判断されていますが、この点は割愛して解雇の有効性についての判断部分をご紹介します。

(1) まず、裁判所は、労契法17条1項所定の有期契約期間途中の解雇に必要とされる「やむを得ない事由」について、「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すべき」との見解を示しています。

(2) 裁判所は、被告担当者との面談で主治医が7月17日付診断書の趣旨について「時短勤務やフレックスによる復職は困難であって、在宅勤務が制度上不可能であれば復職は困難である」旨述べたことや、面談後の7月31日付診断書に「働く意欲はあるが、病状が芳しくなく、同年8月1日以降も継続して3か月の休養が必要である」等の記載があることから、原告は、どんなに短くとも令和元年10月末まで稼働することができず、私傷病による欠勤状態が継続することが明らかとなったといえると述べています。

その上で、「原告は、同年5月1日からの1年間の契約期間のうち短くとも半年間は稼働できないことが明らかとなった上、原告の休業期間は、平成30年2月5日以降から本件解雇がされた令和元年9月末時点で既に約1年8か月に及んでおり、同年7月31日の時点においても、症状が改善傾向にあったなどの事情も窺えず、同年11月1日以降に稼働可能であると見込まれる事情も皆無であったといわざるを得ない」と述べ、嘱託就業規則所定の解雇事由があると認めました。

(3) また、欠勤状態になってからの対応について、賃金規則上必要となる3か月を超えて私傷病による有給欠勤を認めてきたこと（H30.2.5～4.15、特例としてH30.8.7～10.30）、嘱託就業規則上、休職を命じないこととなっているにもかかわらず、特例として有給休職として扱っていること（H30.11.1～H31.4.30）を指摘し、被告において、原告が被告のパワハラ窓口に相談したり、組合が雇止めは無効であると主張したり、三田労働基準監督署に対して療養補償給付申請中であることを考慮して、少なくとも、同給付申請が一定の結論を得るまで、欠勤を続けている原告に対して特別の配慮をしていたことが窺えると裁判所は評価しています。

そのうえで「不支給処分がされ、被告以外の第三者によって、原告の疾病が私傷病であるとの判断がされたのであるから、被告が、これ以上、原告について、就業規則に定めのないような特別な配慮をすることは相当ではないと判断したとしてもやむを得ない」と述べています。

(4) 結論として「本件解雇時、私傷病による欠勤が続いていたのであって、勤怠が不良で改善の見込みがなく、精神に障害を来し、会社業務に堪え得ず、かつ、回復の見通しが立たなかったものであり、これは、就業規則に定められた解雇に該当する事由と共に、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な重大な事由に該当するというべきであって、（中略）これを不相当とする特段の事情はないから、本件解雇は有効」と判断しています。

3 さすがにこれだけの事情があれば期間途中解雇も有効

一般に有期雇用契約期間途中の解雇は、無期雇用の解雇よりもハードルが高いと考えられるケースが多いため、実務上、有期雇用労働者が私傷病で勤務ができないときには、契約期間満了まで待てない「やむを得ない事由」にあたるまでは決めきれずに、期間満了までの間、欠勤扱いとしたうえで、期間満了をもって雇止めとするケースも少なくありません。

本件は、最終更新の際には、それまでに手厚い配慮をしたうえで休業開始から約1年3か経過していたため、更新ではなく契約期間満了で雇止めを選択するという対応も十分考えられたところでしたが、原告が労災申請をしたためにその判断を待つ趣旨で更新したことが窺えます。そうした中で、労基署の判断が出た後に、主治医面談まで行い、復帰の目途が立たないという状況であったため、契約期間途中で解雇したという経過があるので、さすがにここまでの対応をしていれば、「やむを得ない事由」が認められてしかるべきだと思われます。なお、本件では最終更新後に原告が無期転換を申し込んでいたため、雇止めをしても無期契約状態が生じてしまう状態になっていたため、期間途中解雇の判断をしやすかった（というか、するしかなかった）のかもしれませんが。

本件とは異なり、休業し始めた最初の契約期間中に、残契約期間が残り少なくなった段階で期間途中解雇をしようとする、解雇無効と判断される可能性が高いので、注意が必要です。