

有期雇用契約の「やむをえない事由」による中途解約について

R5.3 栃木県労働委員会事務局

労働契約に期間の定めがある（有期雇用契約の場合、その期間中当事者は一方的に契約の解除ができないのが原則です（民法第 628 条、労働契約法第 171 条）。契約の解除をするには、「やむを得ない事由」が必要とされています。「やむを得ない事由」について、参考となる考え方について以下のとおりお示しします。

- 「やむをえない事由」とは、一般的には、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事由より限定された事由であって、契約満了をまたず直ちに契約を終了させざるをえないような事由と思われる。
- 「やむをえない事由」の判断はあくまで各事案により異なりうるが、労働者側の解約、使用者側の解約について、典型的には以下のような状況が想定しうる。
 - （労働者側）
 - ・ 「使用者が事業経営を破たんさせたり重大な債務不履行を行ったりしたこと」
 - ・ 「家族の介護の必要が生じ労務提供が困難になったこと」
 - （使用者側）
 - ・ 「労働者が就労不能になったこと」
 - ・ 「労働者の重大な非違行為があったこと」
 - ・ 「経営環境の激変により事業の運営が困難になったこと」

【出典】荒木尚志・菅野和夫・山川隆一著

「詳説 労働契約法（第 2 版）」（2014 年弘文堂）

170、171 ページより一部抜粋

【参考となる条文】

○ 労働契約法第 17 条

（契約期間中の解雇等）

第 17 条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）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。

○ 民法第 628 条

（やむを得ない事由による雇用の解除）

第 628 条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、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。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。