弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士　宮澤俊夫

80

有期雇用契約の解除

1、労働者からの契約解除

当事者が雇用の期間を定めた雇用契約を締結すると、使用者も労働者もやむを得ない事由がある場合でなければ、雇用期間中契約を解除することはできません（労働契約法一七条一項、民法六二八条）。

使用者側からの有期雇用契約期間中の労働者解雇事案について「やむを得ない事由」とは、地震・津波・台風等の天災事変等により事業継続が不可能となったような場合に限り許されると厳格に解釈されています。（コロナがこれに該当するかどうか、今後このような裁判が出てくると思われます）。それは、期間の定めのない契約と違い、短期の契約期間なのであるから、その契約期間が過ぎればその契約関係は当然に終了するのであり、中途解除はその期間終了まで待てないほどの事由がある場合に限られると解されるからです。

今回、労働者側からの有期契約の解除の是非が争点となった珍しい事例の裁判を経験しましたのでご紹介します。

2、事案の概要

私が顧問をしている公立病院が、夜間当直と休日の日直をしてくれるアルバイト医師と一年間の有期労働契約を締結しました。

同病院は、第二次救急指定病院でした。同医師は、夜間休日に受診する患者の病状が、第二次救急指定病院が想定している重症患者ではなく、平日の昼間まで待って受診してもよいような軽症な患者であるにもかかわらず、夜間コンビニを利用するような感覚で受診している。また、救急車をタクシー代わりに利用しようとする患者がいる。このような患者まで当直医が診療していては、日本の救急医療体制は崩壊してしまうという独特の信念を持っている医師でした。そのため、夜間救急外来を受診した患者に「どうして昼間来院しないのか。救急にかかる状況じゃない」と高圧的に言ったり、救急隊からの受け入れ要請に対しても救急診療を要する病状ではないとして、診察を断るなどしたため、消防署や患者からクレームが病院に寄せられるようになりました。

そのため、同医師の対応に苦慮した病院から私のところに相談が来ました。私は、そのような診療拒否事例を個々具体的に適示して、いかなる患者をも受け入れて当直医は診察するようにという業務改善指示書を同医師に出すように指導しました。このような業務改善指示を二回にわたって出したにもかかわらず、同医師は、その態度を改善することがありませんでした。そこで、同病院の理事長が、直接口頭で強く注意しました。ところが、同医師はその日の勤務を途中でやめて病院を退去し、以後割当日の当直勤務につかなくなりました。

しばらくして、同医師の代理人弁護士から、全患者受け入れ方針であることは契約締結時聞いておらず、そのような業務を強要されたので民法六二八条前段に基づき、本件雇用契約をやむを得ない事由により解除する旨の通知と同条後段の損害賠償請求として残余の雇用期間に支払われる予定であった賃金の請求がなされ、訴訟となりました。

私は、同医師面接時に病院側は病院の置かれた地域状況から全患者受け入れをお願いしている旨を同医師に伝えていること、同病院に夜間休日に来院する患者数は決して多くはなく同医師に強い負担をかけるようなものではなかったこと、どこの病院の当直医も、来院患者を診察もせずに追い返すようなことはしていないこと、同医師の言動や診療拒否が、病める人を救うという医師の使命から外れた極めて非常識なものであることを強調し、立証しました。一審は、病院側が全面勝訴しました。医師側が控訴しましたが、控訴審も、次のように述べてその控訴を棄却しました。

3、大阪高裁令和二年七月二日判決要旨

有期雇用契約における「やむを得ない事由」とは、あらかじめ定められた契約期間の満了まで契約当事者を拘束することにつき重大な支障を生じさせる事情、すなわち、契約期間の途中であっても契約を終了させなければ契約当事者にとって著しく不当又は不公平と認められる客観的な事情をいうものと解される。

控訴人は、本件雇用契約において、病院が基本的には全患者を受け入れて当直医が初診を行う方針であることを伝えておらず、同方針に基づく業務を求められたため民法六二八条の「やむを得ない事由」が認められると主張する。

しかしながら、同医師の採用面接において、病院事務局長及び総務課長は、同病院の地域的要因等から、救急患者はできる限り受け入れる方針を取っていることを説明しており、これに加えて専門的、高度な診療が必要と当直医が判断した場合には、大学病院に搬送することができる等のバックアップ体制が整っていることを伝えている。

以上によれば、同病院における日当直業務の状況に鑑みると、医師一名、看護師二名、看護師長一名という勤務体制の下で本件方針に従った医師業務の提供が労働者に強度の負担を強いるものとは認められない。そうであるとすれば、本件方針に従った医師業務を提供することを内容とする本件雇用契約をその契約期間まで継続することが労働者にとって、客観的に見て著しく不当又は不公平であるということはできないから、民法六二八条前段に定める「やむを得ない事由」があるとはいえない。

「やむを得ない事由」が認められない以上、控訴人の損害賠償請求の主張もその前提を欠き、認められない。

（愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源　安孝