

今月の相談事例（2月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2
三浦労務経営事務所
社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811 / FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

当社は、他企業様の建物内に店舗を構え、そこに従業員を駐在させて、その企業様から依頼されたサービスを提供するような事業をしています。駐在される従業員は交代制で一人従事します。実質一人店長状態で働いてもらいます。先日、5か月間の有期労働契約した従業員が、入社3日目にして無断欠勤をしてしまいました。駐在先の企業様の方から苦情の連絡を受け、本人に連絡をとったところ「もう辞めます」との返答でした。

駐在先の他企業様に迷惑をかけてしまった上に代替要員の確保に追われました。このような場合、従業員に損害賠償の請求はできないのでしょうか。

【アドバイス】

まず、民法 625 条及び労働契約法第 17 条の規定により 1 年以下の有期契約の場合、労使共にこの期間を履行しなければならない義務を負います。したがって、期間内の途中解約は契約違反となります。そして、有期労働契約労働者の途中退職理由が労働者本人の過失によって生じた場合や、理由もなく勝手に退職した場合には、会社が被った損害に対して、会社側から債務不履行による損害賠償の請求が行えることとなります。

ここで確認すべきことは 1 年を経過していない期間内の有期労働契約も、やむを得ない事由があれば契約の解除を行う事が出来ます（民法 628 条）。やむを得ない事由とは、通常「会社が採用時に提示した労働条件と実情が異なっているとき」や、「本人のケガや病気、親族の看病などで労務を提供することができなくなったとき」などの場合です。

請求できる損害賠償請求は有期契約労働者の退職が直接的な原因となり、受注済みの仕事を断られ、違約金を支払った場合など、具体的な損害を特定しなければなりません。

会社には、その損害の発生を回避する努力義務もあります。発生した損害が通常の事業リスク内にあるかどうかです。そのため、過去の判例では、刑法犯とされるような故意や重過失の場合に賠償が限定されるケースがほとんどです。請求して労働者が支払に応じれば契約自由の原則で進められますが、使用者側の高圧的態度等はトラブルの元となりますので、避けなければなりません。

このようなケースを未然に防ぐために、有期労働契約を締結する際には、契約途中で安易に退職の申出が出来ないことを、十分に説明しておくことが必要です。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）