

〔判例評釈〕

## コロナ禍における有期労働契約期間途中の整理解雇 センバ流通（仮処分）事件（仙台地決令 2. 8. 21 労判 1236 号 63 頁）

篠原信貴

### 【事案の概要】

Y 社（債務者）は、平成 16 年に設立されたタクシーによる一般乗用旅客自動車運送業等を目的とする有限会社である。営業エリアは仙台市内全域であり、令和 2 年 4 月 1 日時点での従業員は、乗務員 38 名、その他 4 名で計 42 名であり、登録タクシー台数は 44 台、稼働台数は 32 台であった。

X1～4（債権者）の 4 名は、いずれも Y 社に雇用されたタクシー運転手であり、かつ自交総連東北地方連合会に加盟する自交総連ハイヤータクシー一般労組（以下「本件組合」）のセンバ支部一般労組（以下「本件支部」）の組合員である。X1 は平成 29 年 9 月 1 日～平成 34 年 8 月 31 日、X2 は令和元年 9 月 1 日～令和 2 年 8 月 31 日、X3 は平成 30 年 2 月 1 日～平成 35 年 1 月 31 日、X4 は令和元年 7 月 31 日～令和 5 年 7 月 31 日とする有期労働契約を締結していた。

A は元 Y 社の代表取締役であり、現在も経営に関与しているほか、申立外である B 社の代表取締役である。

令和 2 年 3 月以降、仙台市内でも新型コロナウイルスの影響によりタクシー利用者が減少し、4 月上旬には外出自粛要請が発出されたことから、Y 社の売上高は著しく減少した。同じ頃、Y 社は雇用調整助成金の説明会に出席しており、この時点における雇用調整助成金は、平均賃金の 60%の部分に対して 90%、60%を超える部分に対して 100%の割合で助成率が計算され、1 日分の休業手当の上限額は 8330 円となっていた。他方、助成金の支払

い時期については明確にされていなかった。

令和2年4月17日、Y社はこれまで概ね16人から10人程度を稼働させていた従業員のうち、4人程度を除いて休業させることとし、休業手当を保障することとした。また稼働させる従業員に対して残業や夜勤を禁止し、手当の削減を図った。

令和2年4月20日、Y社は本件組合及び本件支部との団体交渉を行った。そこでAは今後の方策について説明を行い、従業員の休業については雇用調整助成金の利用を検討するが、同月末の営業成績をもとに、今後の会社の存続を図るための方策について判断したいと考えていること、やむを得ない場合には人員調整に踏み切ること、それでも不十分な場合には廃業もありうることを説明した。同月22日及び27日には、Y社は同内容の説明を他の従業員に対しても行った。

令和2年4月30日、Y社は本件組合及び本件支部との団体交渉の席上で、有期契約期間中であるXらを含めた本件支部の組合員全員分の整理解雇通知書を交付して、解雇を行った（以下「本件解雇」）。その際、売上高が人件費を下回っていること、差額は概算で約200万円に上ること、雇用調整助成金等を利用して月100万円の負担があること、今後もこのような状況を継続していくことはもはや困難であり、会社を存続させるためには整理解雇をせざるを得ないことを説明した（Xらのうち団体交渉に出席していなかった2名に対しては、本件解雇通知が送付された）。

Y社はB社への2000万円以上となる未払金、Aからの長期借入金900万円等があり、令和2年4月30日時点において約3133万円の債務超過となっていた。

七五 Y社は、自主退職をした一部の乗務員を除き、Xら以外の乗務員に対しても整理解雇を行った。その結果、令和2年5月25日時点の従業員は乗務員7名、運行管理者3名、経理事務職員1名の11名となった。

本件は、XらがY社に対し、本件解雇が無効であるとして、労働契約上の地位保全及び賃金の仮払いを求めた事案である。以下、争点は多岐に

わたるが、中途解約の有効性に関連する部分のみ取り上げることとする。

## 【判旨】〔一部認容 一部却下〕

### 1 本件解雇の有効性

「本件解雇は有期雇用契約の期間満了前の解雇であるから『やむを得ない事由』（労働契約法 17 条 1 項）が必要である。やむを得ない事由の判断に当たっては、本件解雇が整理解雇でもあることからすると、(1) 人員削減の必要性、(2) 解雇回避措置の相当性、(3) 人員選択の合理性、(4) 手続の相当性の各要素を総合的に考慮して判断すべきである」。

(1) 人員削減の必要性については、Y 社の資産状況に加え新型コロナの影響から、「本件解雇時において、Y 社に人員削減の必要性があること及びその必要性が相応に緊急かつ高度のものであった」。しかし、「令和 2 年 4 月と同様の支出が今後も継続するの点については、給与は従業員を休業させることによって 6 割の休業手当の支出にとどめることが可能であり、しかも、雇用調整助成金の申請をすればその大半が補填されることがほぼ確実であった」。「Y 社の負担する債務については、A 及び B 社に対する負債が 2900 万円以上を占めている」が、A が Y 社の経営に密接に関与していることからすると、それら債務は「即時全額の支払の必要があるとは解されない。そうすると、Y 社の債務超過の程度は額面ほど大きくはないものといえる」。「そして、Y 社は、令和 2 年 5 月 1 日及び 8 日に合計 500 万円を A から借り入れていること…から明らかなおおりに、A からさらに融資を受けることが可能であった」。「また、Y 社は、…当面の資金繰りについては金融機関から融資を受ける余地も十分にあったものと考えられる」。

「さらに、Y 社が本件解雇に際して交付した本件解雇通知には、『借金が 100 万円単位で増えていき、いつまで増えるのかを解らないまま増やし続けられない』『要はコロナウイルスが終息した時従業員の給料を減額しなければ借金返済不能の様な結果は避けなければならない』との記載がある

が、かかる記載からは、Y社において、さらなる借金が不可能ではないと考えていること、現状のままでも給与を減額すれば存続可能であると考えていることがうかがわれる。少なくとも、本件解雇をしなければ直ちに倒産に至るとの見通しであったとは考えられない。

これらの事情を総合すると、Y社の人員削減の必要性については、直ちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性であったことの疎明があるとはいえない」。

(2) 解雇回避措置の相当性について、「Y社は、本件解雇に先立ち、雇用調整助成金の申請や臨時休車措置の活用はしていない」。「令和2年3月から4月中旬にかけて、厚生労働省や労働基準監督署、宮城県タクシー協会がホームページや説明会を利用して雇用調整助成金を利用した雇用の確保を推奨していたこと…、東北運輸局がホームページを利用して臨時休車措置の利用を推奨していたこと…、Y社自身が、令和2年4月20日から同月27日までの間、雇用調整助成金の利用を検討する旨の説明をXらや他の従業員にしていたこと…に照らすと、Y社は、本件解雇に先立ち、これらの措置を利用することが強く要請されていたというべきである。Y社の解雇回避措置の相当性は相当に低い」。

### (3) 人員選択の合理性について

「Y社は、[1] 夜勤のみしか乗車できない者、[2] 営業所の地元のB地区の営業に慣れていない者、[3] 顧客からのクレームが多い者を整理解雇の際の人員選択の基準とし、」Xらがこれらの「基準を満たすとして本件解雇の人員選択をした旨を主張する」。

「しかし、本件全疎明資料によっても、Xらが昼間勤務の意向を有していないとか、Xらが通常の乗務員と比較してB地区の営業に慣れていないとか、顧客からのクレームが多いことの疎明があるとはいえない。そうすると、人員選択の合理性の程度も低い」。

### (4) 手続の相当性について

「本件解雇に先立つ事前協議の点についてみるに…、Y社は、令和2年

4月20日の団体交渉において、やむを得ない場合には人員調整に踏み切る旨の説明をしたことは疎明がある。しかし、同月末の営業成績の結果次第で採りうる選択肢の一つとして整理解雇を提示したに過ぎないというべきであるから、これをもって本件解雇に先立って十分な協議がなされたとはいえない。

また、本件解雇に際しての説明の点についても…、Y社は、令和2年4月30日の団体交渉において本件解雇通知を交付して整理解雇をしているが、その記載内容は、政権批判や乗務員の新型コロナウイルス感染防止等、整理解雇との関連性に欠ける記載が多く、これをもって整理解雇に際して十分な説明をしたとはいえない。Y社は、団体交渉の席上ではある程度の説明をしているが、口頭説明では十分とはいえない…。

そうすると、本件解雇の手續の相当性も低い。

「これらの事情、特に雇用調整助成金の利用が可能であったにもかかわらずこれを利用していないという解雇回避措置の相当性が相当に低いことに加え、本件解雇が有期労働契約の契約期間中の整理解雇であることを総合的に考慮すると、本件解雇は労働契約法17条1項のやむを得ない事由を欠いて無効である」。

## 2 Xらの労働契約の終期

Xらの本件請求にあたって、Xらは「仮処分を求める期間中労働契約が存続する蓋然性があることを疎明する必要がある」。

X1、2及び4については、「平成29年9月から令和元年7月までの間に、期間を4年間ないし5年間とする労働契約を締結したことが認められる。これに対してY社は、定年を65歳とし、以降は1年更新の再雇用とする旨の定めのある労働協約が締結されていることを指摘するが、「同規定は、定年後も少なくとも1年更新の再雇用をするという最低限の労働条件を定めたものであり、当事者の合意により、より長期間の労働契約を締結することを禁止する趣旨の規定ではない」。

X2については、「労働契約の期間が令和元年9月1日から令和2年8月31日である」が、Y社と本件組合が締結した覚書には「雇用は原則1年雇用とし、無断欠勤が無く出勤率80%以上であれば自動更新する」との記載があり、現在73歳となるX2はこれに基づく更新を複数回繰り返していることから、契約更新について合理的な期待がある。次いで更新拒絶の正当性について検討するに、Y社の人員削減の必要性は更新拒絶をしなければ倒産が必至というほどに緊急かつ高度のものではなく、また持続化給付金等各種の支援措置の利用により期間満了時には人員削減の必要性はより緩和されていると考えられる。また雇用調整助成金の利用、希望退職者の募集等が可能であることからすると、「現時点においては、令和2年8月31日にX2に対して更新拒絶をすることは、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない」。

よって、Xらは令和3年8月末日までの間、労働契約が存続する蓋然性があることの疎明がある。

## 【検討】

### I 本決定の構造

#### 1 本決定の特徴

本件は、コロナ禍における整理解雇の有効性が争われた事案である。コロナ禍における整理解雇事案はすでにいくつかあるが<sup>1</sup>、本件は整理解雇として有期契約の中途解約が争われた。

本決定は、本件解雇が有期契約の中途解約であることから労契法17条1項のやむを得ない事由が求められるとし、このやむを得ない事由の判断にあたって、本件解雇が整理解雇でもあることから、整理解雇法理で求められる4要素を総合的に考慮して判断すべきとしている。当事者双方とも、本件解雇において整理解雇法理が適用されることを前提にして解雇の有効

1 森山事件・福岡地決令3・3・9労判1244号31頁、地位確認等請求事件・東京地判令3.10.28 (LEX—DB25591263) 等。

性を争っているため、裁判所もこれにのっとって判断したもので、結論としては4要素のすべてにおいて解雇は否定的に評価され、やむを得ない事由の存在は認められなかった。

また、Y社は雇用調整助成金等を利用せずに本件解雇に踏み切っており、これがネガティブに評価されている点も、実務的には注目されよう<sup>2</sup>。

## 2 やむを得ない事由の判断

有期労働契約の期間中に使用者から当該労働契約を解約するには「やむを得ない事由」（労契17）が求められるが、このやむを得ない事由は、無期契約の解雇の際に求められる合理性・相当性（労契16）よりも厳しい基準で審査される必要があるという点ではほぼ争いはない<sup>3</sup>。裁判例では、「労契法17条1項に規定する『やむを得ない事由』とは、期間の定めのない労働契約における一般的な解雇権濫用の判断基準よりも強度のものが必要であり、期間の満了を待たずに解雇を行わなければならないほど切迫した事情が必要である」とか<sup>4</sup>、「本件労働契約は、期間の定めのある労働契約であるから、被告が原告をその期間途中において解雇するためには、『やむを得ない事由がある場合』でなければならず（労働契約法17条1項）、期間の定めのある雇用保障的な意義や同条項の文言等に照らせば、その合理性や社会的相当性について、期間の定めのない労働契約の場合よりも厳格に判断するのが相当<sup>5</sup>とされるなど、やむを得ない事由は解雇権濫用規制によって求められる合理性・相当性よりも重大な事由でなければならないということが確認できる。

2 本決定の評釈として、柳澤武「コロナ禍を理由とする有期労働契約期間中の整理解雇」法セミ799号137頁、北岡大介「コロナ禍における契約中と解雇の『やむを得ない事由』と雇調金」季労274号244頁がある。

3 水町勇一郎『詳解 労働法（第2版）』（東京大学出版会・2021年）396頁、荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説 労働契約法（第2版）』（弘文堂・2014年）170頁、土田道夫『労働契約法（第2版）』（有斐閣・2016年）783頁。

4 NHK 神戸放送局事件・神戸地判平26・6・5 労判1098号5頁。

5 朝日建物管理事件・小倉支判平29.4.27 労判1123号5頁。

経営上の事由に基づく中途解約の場合には、裁判例にはストレートにやむを得ない事由を求める立場と、整理解雇法理を用いる立場とが存在する。整理解雇法理と関連付けない立場では、「当該解雇が…、雇用期間の途中でなされなければならないほどの、やむを得ない事由の発生」の疎明を求めることになる<sup>6</sup>。これに対し整理解雇法理に乗せて判断しようとする裁判例があるが、それらも整理解雇法理をそのまま中途解約にあてはめているわけではない。例えばアウトソーシング事件<sup>7</sup>では、整理解雇法理は解雇権濫用法理の一形態であるから、同法理をそのまま当てはめるのは妥当でないとの認識を示しつつも、やむを得ない事由はより厳格に解されることを踏まえつつ、整理解雇法理で求められる人員削減の必要性、解雇回避努力義務の履行、人員選択の相当性、手続の相当性を、要件ごとに整理して総合的に判断するとしている。資生堂ほか1社事件、ジーエル事件等も、中途解約において4要素を参考にして判断しているが、特に人員削減の必要性については「高度の経営上の必要性」を求めている<sup>8</sup>。本判決もこの系譜に属するものであり、特に人員削減の必要性について判断を厳格化させていることがうかがえる。

### 3 4要件(要素)の評価<sup>9</sup>

一般的に、整理解雇法理においては、裁判所は、使用者が倒産必至といった状況になくとも、客観的な財務状況の悪化といった事情があれば、使用者の経営判断を尊重し、人員削減の必要性を認める傾向にある<sup>10</sup>。これに対してやむを得ない事由の判断に4要件を用いる裁判例では、人員削減の

6 安川電機八幡工場事件・福岡高決平14・9・8 労判 840号 52頁。

7 アウトソーシング事件・津地判平22.11.5 労判 1016号 5頁、なお

8 資生堂ほか1社事件・横浜地判平26.7.10 労判 1103号 23頁、ジーエル事件・津地決 28.3.14 労判 1152号 26頁。

9 整理解雇法理における4要件説と4要素説の対立があり、裁判例で表現が分かれる。本決定は「要素」と把握していることは明らかであるものの、本稿では特に区別せずに4要件と表記することがある。

10 大阪暁名鑑事件・大阪地決平7.10.20 労判 685号 49頁。

必要性につき、無期契約における整理解雇事案で求められる人員削減の必要性では足りず、高度の経営上の必要性を求めると、判断基準を厳格化させていることがうかがえる。他方、その他の各要素については、どの程度の厳格化がなされているのかがみえにくい。やむを得ない事由の判断のために4要件を用いているのであるから、その他の各要件も厳格化されているものと思われるが、例えばより高度の解雇回避努力義務を求めるといった形で定式化されているわけではない。

本決定でも、人員削減の必要性について、「相応に緊急かつ高度のものであった」と、それなりに人員削減の必要性を認めている。しかし、「直ちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性」の疎明がないとも述べて、結論としてもやむをえない事由を認めていない。判断の中身をみてみると、財政状況の悪化については、Y社の経営に密接に関係しているAや金融機関から融資を受けることが可能であったことが指摘されている。確かに、融資等により資金面に余力があれば、直ちに整理解雇をしなければならぬ事態だとはいえない。しかし、新たな資金の借入はリスクを伴う経営判断事項であり、特に金融機関からの融資の余地がある限り人員削減の必要性を認めないとするのは、部門閉鎖型の整理解雇も認めつつある無期契約の整理解雇法理に比して、かなり厳しい判断である。本決定は、人員削減の必要性については倒産必至かそれに比肩する程度の状態を求めているようであり、通常の整理解雇法理とは異なる判断基準を示していることが明白である。

また、本決定では雇用調整助成金を利用していないことが、解雇回避措置の相当性として否定的に評価されている。類似の事案として、コロナ禍で雇用調整助成金の申請前に行った無期契約のバス運転手に対する整理解雇が争われた森山事件がある<sup>11</sup>。同事件において裁判所は、雇用調整助成金の利用を人員削減の必要性の考慮要素ととらえた上で、「雇用調整助成

---

11 森山事件・福岡地決令 3.3.9 労判 1244 号 31 頁。

金がいついくら支給されるかも不透明な状況にあった」と認定しつつ、その支給を待たずに行った整理解雇にも、人員削減の必要性があったことは一応認められると述べている。同事件では結論としては手続き、人選の点から解雇無効と判断されているものの、雇用調整助成金の利用を整理解雇における必須の要件とは解していないことが読み取れる。同様に、タクシー会社において雇用調整助成金を利用せずにした整理解雇を認めた事案もある<sup>12</sup>。もっとも、この事案では最終的に事業廃止（解散）に至ったもので、裁判所は「事業の継続を断念した事業主において、従業員が再就職する（当該事業を譲渡した場合において譲渡先に雇用されることを含む。）までの雇用を確保する目的で雇用調整助成金を利用することが当然に想定されているとは解されない」と述べている。

この点、本決定でY社が整理解雇に踏み切った時期には、コロナ禍において雇用調整助成金については緊急対応期間として特例が設けられる等、積極的な活用が求められていたという事情はある。その意味では、事業の継続を意図する限り、雇用調整助成金の利用を検討すべきであるということはいえよう。しかし、Y社が解雇を検討していた当時、雇用調整助成金の申請が集中していたため、雇用調整助成金の申請を行っても、支給時期が不透明であったと考えられる。また、コロナ禍でタクシーの利用が極端に落ち込んでおり、緊急事態等の宣言が予測され、早急なタクシー利用回復も期待できないという状況では、雇用調整助成金の支給を待たずに事業の縮小を目指すという判断も不合理とは言えまい。さらに、Y社の事業縮小は42名から11名へ、タクシー乗務員のみでみると40名から7名へという大規模なものであって、休業を支援するという趣旨の雇用調整助成金で対応できる範囲であったか疑問もある。このように大規模な整理解雇となると、特定の労働者を解雇対象者として選択するというわけではないのだから、人員選択の合理性としても、ある程度概括的な基準しか示せ

---

12 地位確認等請求事件・東京地判令和3.10.28 (LEX—DB25591263)

ないこともある。

本決定で相当性が低いと評価されている手続についてしてみると、Y社は令和2年4月20日時点で、本件組合に対し雇用調整助成金の利用を含めて検討すると告げ、同時に人員調整・廃業の可能性にも言及している。そして本件解雇はその10日後の同年4月30日であるから、かなり短期間となる。そのため、本件組合員を含め労働者に対して十分な協議、説明が尽くされていたとは評価しにくい。整理解雇法理に即していえば、手続の相当性に疑問が残ると言わざるを得ない。コロナ禍という特殊状況であるから、早急な判断が求められることは理解できるが、十分な協議、説明ができないほどに追い込まれていたというのであれば、まさしく倒産必至という状況が求められるだろう。同じくコロナ禍での整理解雇となった森山事件でも、相当短い期間で解雇に踏み切ったことが解雇無効と評価される有力な要因となっている。そうすると、本件を整理解雇としてとらえるならば、この手続面での相当性の欠如を強調して、解雇無効という結論を導くこともできそうである。しかし、本決定はむしろ人員削減の必要性や雇用調整助成金の問題を前面に出して結論を導いている。こうした違いは、以下で再度検討するように、本件が中途解約の事案であるという点から導かれるものと思われる。

## II 中途解約と整理解雇法理

### 1 やむを得ない事由の意味

以上のように本決定は、整理解雇法理を用いているものの、中途解約という事案の特徴から、かなりアレンジして用いているといえる。その結果、本来の整理解雇法理からはある程度乖離した判断となってしまうている。

整理解雇法理そのものは、もともと無期契約のいわゆる正社員に対する解雇を念頭に形作られた法理であるが<sup>13</sup>、現在では雇止めの合理性・相当

13 水町勇一郎「詳解労働法〔第2版〕」（東京大学出版会・2021年）974頁。

性を審査する際にも用いられている<sup>14</sup>。もともと、その際には審査基準は、正社員に比してある程度緩和される傾向にある<sup>15</sup>。雇止めの際して求められる合理性・相当性（労契 19）は、解雇権濫用法理の類推適用という判例法理の立法化であるから、雇止めに整理解雇法理を用いることに違和感は少ない。

しかし、中途解約で求められるものは「やむを得ない事由」であり、それは解雇権濫用法理によって求められる合理性・相当性とは性質が異なっている。解雇権濫用法理（労契 16）によって求められる合理性・相当性は、解雇権の存在を前提に（民 627 条 1 項）、それが権利濫用にならないために求められる。これに対してやむを得ない事由は、有期契約そのもの自体が契約期間内の拘束力と期間満了時の契約からの離脱を意味することを前提に、つまり契約上は解約できないことを前提に、やむを得ない事由がある場合に限定的に解約を認めるというものである（民 628）。そして、特に使用者からの解約にはやむを得ない事由が求められることが、労契法 17 条にも定められている。どんな事情があろうとも、決して解約できないという労働契約は、もはや公序違反としか評価できないであろうから、やむを得ない事由があれば解約できると表現するよりも、やむを得ない事由がなければ解約できないと表現する方が適切だろう。したがって、やむを得ない事由は単に解雇の際に求められる合理性・相当性を厳しくしたものと評価すべきでない。また、無期契約における解雇が無効とされた場合、当該契約は同じく期間の定めなく存続する。しかし、有期契約における中途解約が無効となった場合、当該契約が存続するのは期間満了時までであり、使用者はそれ以上の契約責任を負わない<sup>16</sup>。中途解約におけるやむを得な

六  
五 14 日本郵便（苫小牧支店・時給制契約社員 B 雇止め）事件・札幌高判平 26.3.13 労判 1093 号 5 頁、前掲注 6）安川電機八幡工場事件。

15 拙稿「雇止め対象者の選定基準の不告知と雇止めの有効性」日本労働学会誌 125 号 161 頁。

16 当該契約が迎える期間満了時の雇止めの適否という問題は別途生じうる。本件でも X2 の契約期間満了日がすでに到来していたため、雇止め法理（労契 19）

い事由をめぐる紛争は、あくまで期間満了時までの契約責任を使用者に負わせるか否かである。こうした中途解約の特性を整理解雇法理の4要件に反映させるとなると、どうしても工夫が必要になってくる。

## 2 やむを得ない事由と4要件

やむを得ない事由の有無を判断するために整理解雇法理の4要件を用いる場合、まず人員削減の必要性についての厳格化は必須となりそうである。無期契約に対する整理解雇法理では客観的な財務状況の悪化で足りているとしても、中途解約の場合、契約上は解約できないのが原則なのであるから、そこで求められるのは契約違反をしなければならないほどの理由でなければならない。本決定がことさら人員削減の必要性を重視して判断しているのもその現れといえよう。

解雇回避努力も、「努力」という表現ではミスリードになりかねない。契約違反を正当化するためには、もはや契約が維持できないほどの理由が求められるはずである。本決定では解雇回避措置と表現されており、こうしたミスリードは回避されているように見えるが、そうだとした場合でも中途解約における解雇回避措置とは、単に契約を維持しようとする措置を意味するのだから、その履行は契約上当前の義務にすぎない。解雇回避措置が当該措置を取ってもなお解雇が不可避となるような事情を意味するのだとすれば、それは上述の人員削減の必要性、つまり契約が維持できない理由を別の側面から表現しなおしたことになる。手続きの相当性についても、それらを尽くしたところで契約違反を正当化することはないから、どれだけ慎重な手続きをとっても、それ自体がやむを得ない事由を基礎づけることはない。さらに、やむを得ない事由の程度は、有期契約の残期間

---

による審査がされた。中途解約と雇止めではその性質が全く異なるから、中途解約は無効でも雇止めは適法とされることは十分考えられるところだが、本件では自動更新条項に基づく複数回の自動更新がされているという事実などから、雇止めも認められていない。

に影響を受けざるを得ない。残期間が短ければ、維持できない理由が生じる可能性はより小さくなる。無期契約の整理解雇であれば、十分な説明・協議を行うために整理解雇にある程度の時間的猶予があることが望ましいといえるが、有期契約の中途解約においては、期間満了まで契約を維持できない事情があるという前提がある以上、こうした時間的猶予を判断要素に取り込んでよいか疑問である。結局のところ、整理解雇法理では、こうした有期契約の特徴をうまく取り込めない<sup>17</sup>。

しかし、それでも整理解雇的な中途解約において、裁判上、やむを得ない事由の主張立証をする際には、当事者は中途解約をしなければならなくなった経営上の必要性、解雇を回避しようとしてきた努力、人選の相当性や手続きの妥当性を主張し、争うことが考えられるし、それは結局のところ整理解雇の4要件と同じである。だからこそ、本決定も4要件（要素）を使いつつ、その中身を大きく変容させ、特に人員削減の必要性に比重を置いた判断を行ったのではなかろうか。とはいえ、やはり整理解雇法理を用いるとしても、無期契約の整理解雇法理とは異なる視角からの判断になっているということをもう少し強調したほうがわかりやすかったと考える。本件では、Xらのうち3名は5年契約を締結しており、残期間は相当長期にわたっている。結論は変わらなくとも、この点についても触れるべきではなかったか。いずれにせよ、有期契約における中途解約事案の先例としての本決定の意義は小さくなく、今後の議論の深化が待たれる。

17 「①当該有期契約締結時に、使用者が自らの責めによらず、かつ事業経営上想定しえない事情に基づくものであるか否か及び②期間満了まで雇用を継続したい経営上の事情があるか否か」を中核の判断要素とすべきとする見解として、中山慈夫「派遣契約の解除と登録型派遣労働者の解雇－アウトソーシング事件」ジュリ1430号96頁。