

社労士のスキルアップ講座!! 特定社労士試験の解き方・裁判例からの学び方

杜若経営法律事務所
弁護士 井山 貴裕

令和6年12月13日(金) 13:30~15:00

自己紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

井山 貴裕

X



【経歴】

- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- ・ 経営法曹会議会員
- ・ 団体交渉、残業代請求、問題従業員対応や解雇事件、雇い止め事件等の労働問題について、
いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたっている

企業向け顧問サービス(月5万～) / 士業(社労士等)向け顧問サービス(月2万)展開中

【講演実績】

- ・「コロナ禍における人事労務問題(労働契約の解消、休業手当を中心に)」
- ・「どうやるの?～副業・兼業をする従業員の管理方法、実務対応～」
- ・実例トレーニングシリーズ 第1回:未払い残業代請求への実務対応～交渉の要・裁判の要～
- ・転ばぬ先の杖! 人事担当者がつまづきやすいパワハラ認定のポイント～裁判官もうなづく調査手法、事実認定手法～
- ・労務管理講座 労働時間管理(愛知県労働協会主催)
- ・民法から考える労働法・裁判例から逆算する就業規則の規程と運用(労働調査会主催)
- ・判例解説 令和最新版 令和の最新裁判例から学ぶ労務対応マニュアル～明日から使える知識と書式～
- ・事例で学ぶハラスメント・社内不正発覚時の社内対応～裁判官も願く調査手法・事実認定の解説～

【執筆実績】

- ・テレワークの対象を特定の部署に限定することに法的な問題はあるか(businesslawyers)
- ・Q & A裁判例に見るハラスメントによるメンタル不調と労務管理上の留意点(産労総合研究所)
- ・未払い残業代請求の法律相談(青林書院)
- ・人事・労務トラブルのグレーゾーン70(労務行政)
- ・就業規則法律相談 I・II

特定社労士試験の分析

弁護士から見た特定社労士試験「第1問」で問われている能力

事案の分析能力(争点の把握)

- 事案の解決は争点の把握から。
- 争点とは当事者に争いのある事実ということであるが、この捉え方では事案の解決に関係がないところまで議論が広がってしまい、非効率
- 法的判断に必要な範囲で当事者の主張が食い違うところを拾い上げる
- 裁判所では要件事実と言われる問題(小問(2)、(3)はこれに該当)
- なお、小問(1)の求めるあっせん内容の問題は暗記問題

紛争解決能力

- あっせんはあくまで紛争を解決するための手段
- 争点についての見通しを持たなければ適切な解決は望めない(小問(4))
- どのような解決内容が適切であるか言語化する能力も問われる(小問(5))

求めるあっせん内容とは(文例は遅延損害金等はカット)

裁判の請求の趣旨(判決の主文)に対応するもの

- 裁判では権利内容に応じて求める請求の結論を訴状に記載することが求められる
- あっせんの場合は求めるあっせん内容となる
- これは定型文であるため、暗記が必要。労働問題でよくあるパターンは以下の4つ

地位確認(普通解雇(整理解雇)、懲戒解雇、試用期間満了、雇い止め等)

- XがYに対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する

賃金請求(解雇無効のバックペイ)

- YはXに対し、令和●年●月から毎月●日限り、●円の金員を支払え

配置転換・出向の無効

- Xが●(配転先)に勤務する労働契約上の義務のないことを確認する

損害賠償請求(安全配慮義務違反、ハラスメント等)

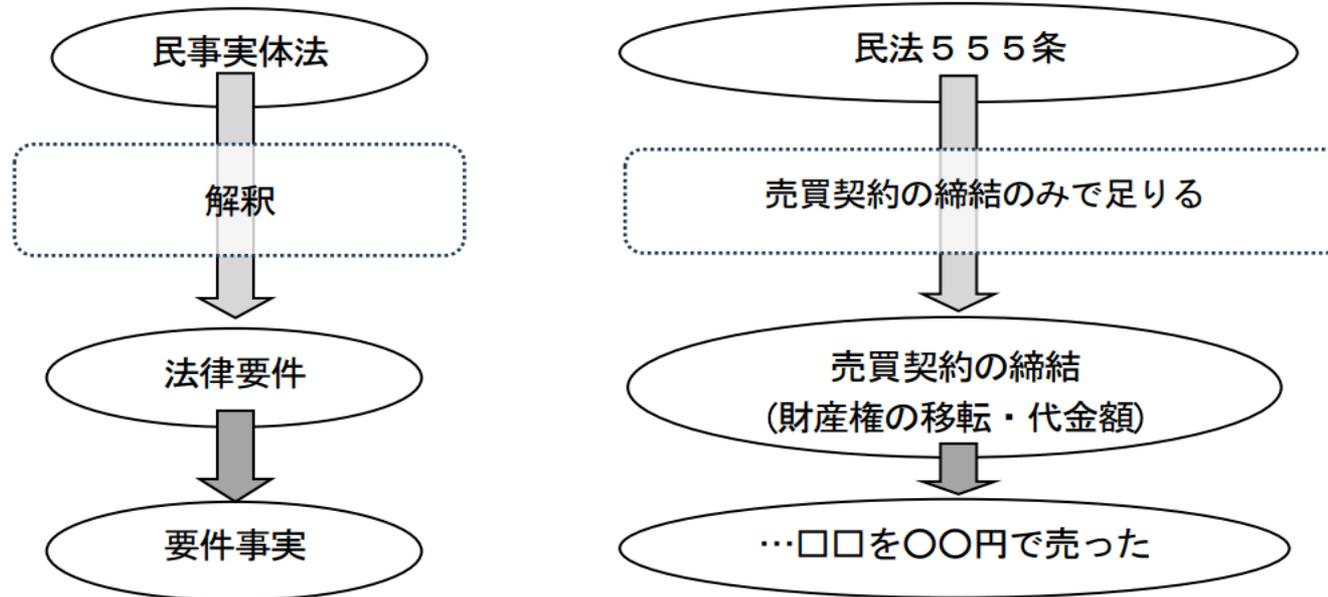
- YはXに対し、●円を支払え

要件事実とは？(小問(2)と(3))

- ・民事の法律は一定の要件を満たすと一定の効果が発生するという構造になっている。
- ・多くは、法律効果(権利の発生、障害、消滅、阻止)の発生要件を規定。この発生要件を講学上、法律要件と呼ぶ。
- ・民事訴訟では、これらの法律要件に該当する具体的事実の存在と、そこから生じる法律効果を組み合わせることによって、権利の存否を判断する。
- ・この法律要件1に該当する具体的な事実が、要件事実(主要事実)である

図解

訴訟物：売買契約に基づく目的物引渡請求権



【引用元】

要件事実(基本編・応用編) 民事裁判教官室

<https://www.courts.go.jp/saikosai/sihokensyujo/sihosyusyu/syusyugaiyou/minsaikyoukan/index.html>

雇い止め(労働契約法19条)の場合

要件1

要件1-1 無期契約の解雇との同視性(1号)

当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること

要件1-2 契約更新の合理的期待(2号)

当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

要件2 契約更新の申し込み

契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした

要件3 客観的合理性・社会的相当性

申込みを拒絶することが、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とき

要件1-1 無期契約の解雇との同視性に関して(19条1号)

要件該当性の判断のポイント

- ①雇用の臨時性・常用性
- ②更新の回数
- ③雇用の通算期間
- ④契約期間の管理状況(契約書は毎回締結しているか等)
- ⑤雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無

注意点

- 何回以上更新していると要件に該当するというような形式判断ではない
- 更新回数や通算期間のみにしか着目しない検討はNG
- 裁判所は①と④を注視している印象を持つ

要件1-2 契約更新の合理的期待

要件該当性の判断のポイント

- ポイントは要件1-1と同じであるがこちらの方が事案が多岐にわたる
- 概ね以下の3つの類型に分けられる
- (1) 反復更新による合理的期待が発生する「反復更新型」
- (2) 手続きなく更新していたことを前提とする「継続前提型」
- (3) 不更新の条項がある「不更新条項存在型」

注意点

- (3)にある紛争類型のように、「更新しない」という文言があれば、契約期間満了で、雇用契約を終了できるという論点ではない。
- 特に一度契約更新の合理的期待が発生した後に、不更新条項を追加して更新をしたとしても、必ずしも期待を消滅させるものではないことに注意。
- 上限を設けると上限までの合理的期待を認める材料になってしまうことがある(いすゞ交通東京高裁H27.3.12)

小問(4)と小問(5)

- ・労働事件については、訴訟となった場合でも金銭解決をすることがほとんどである。
- ・例えば解雇紛争の場合、労働者への金銭の支払い(解決金や特別退職金の名目) + 退職合意の内容で最終的な解決に至ることが多い。
- ・金額については、給与何ヶ月分かという算定方法を用いることが多い。
金額は判決になった場合どちらが勝つ見込み高いかで判断する。
- ・裁判官が解雇無効の心証の場合、バックペイ + α となり1年相当分となることも珍しくない。
- ・小問(4)で見通しを立て、小問(5)でそれを解決案に反映させる

過去問解説(令和元年)

事案の概要

- ・進学塾を経営するY社の事業所(甲校)の閉鎖に伴う整理解雇の事案
- ・Xの言い分は、別の校舎で働ける、整理解雇の対象を自分とすることはおかしいというもの
- ・Y社の言い分は、財務状況として雇用維持は難しい、退職にあたって手続きは尽くし、人選は妥当であるというもの
- ・使用者側の立場から見ると、退職前提の金銭和解の余地があるか模索事案

設問1

解答例

- Xは、Y社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する
- Y社はXに対し、令和1年11月から毎月20日限り、22万円の金員を支払え

解説

- 解雇の事案であるため、地位確認を求めるあつせんを申し立てることになる。
- 解雇をされた後の賃金請求については末締翌月20日払いのため、9月末の解雇であっても10月分の支払いはなされる。そのため、11月から求めることとなる。
- なお、賃金部分について日付の記載まで求める見解もあるが、支払うべき金額とその支払期日が明確に特定されていれば足りるとするのが実務である(労働関係訴訟の実務改訂版Ⅱ P372)

整理解雇及び有期雇用の期間途中解雇事案の要件事実

整理解雇の4要素

- ・ ①人員削減の必要性があること
- ・ ②使用者が解雇回避努力をしたこと
- ・ ③被解雇者の選定に妥当性があること
- ・ ④手続きの妥当性

有期雇用の解雇

- 「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。」(労働契約法17条1項)
- 「やむを得ない事由」は「当該契約期間は雇用するという約束であるにもかかわらず、期間満了を待つことなく、直ちに終了せざるを得ないような特別の重大な事由を指す」とされている(労働法第12版 菅野・山川 p831)

小問(2)

甲校では生徒は減少しているが、依然として名門中学校への進学率や有名大学校への合格率が高く、生徒は相当集まっていることからすると甲校を廃止する必要性はなく、「やむを得ない事由」を基礎付けるほどの)廃止に伴う人員削減の必要性もないこと

- 人員削減の必要性については、倒産必至、債務超過、累積赤字までは要求されず、黒字経営の中で経営合理化や競争力強化のために行う人員削減についても使用者の経営判断を尊重する傾向にある。なお、削減と矛盾する行為(新卒採用等)があると必要性は否定されやすい。
- Xの主張からは財務状況等は不明のため、甲校の廃止の点を主張せざる得ない

乙校の生徒は増加しており、Xも異動を申し出たにもかかわらずこれを拒否し、Y全体で見れば、Xの就労継続が可能であるにもかかわらず、これを検討もせず、3月末までの就労継続も拒否し、解雇回避努力を尽くしていないこと

- 解雇回避努力は、新卒採用の停止、役員報酬のカット、賞与減額、残業規制、非正規の雇い止め、余剰人員の配転、出向、転籍、希望退職の募集等が挙げられる。
- Xは配置転換を申し出ているため、これを行わないことを主張すべき

小問(2)続き

Xを整理解雇の第1順位の人選とする理由が卒業論文作成のために生徒に取材をしたという事実無根の理由であり、更新の回数が3回であることや他の人が退職に応じていること、若いことという合理的内容ではないこと

- 人選は客観的合理的かつ公平な基準で選定されていることが要求され、単に廃止部門に在籍していたというのみでは選定に合理性がないとされる
- 本件では生徒への取材という理由をXは否認しているため、この点を叩く必要がある

解雇にあたっては、7月下旬とその後の一度総務部長がXと一度協議をしたのみであり、契約更新時の乙校への統合の話もはっきりとしたものではなく、契約書への記載もないことから、解雇にあたってXに十分な協議や説明をしたとは言えないこと

- 手続きの妥当性は、労働者(労働組合)との十分な協議・説明がなされたかを判断する。
- 今回の退職勧奨は1度のみで拒否するや否や解雇したということを主張する

小問(2)続き

Xの取材が事実であり、親からの苦情が来ているとしても、これは「やむを得ない事由」には該当せず、Xが求める3月末までの就労継続を拒否するほどの重大な事由ではないこと

- 有期雇用契約のやむを得ない事由についても言及をすることが穏当
- Y社が指摘する問題は親からのクレームのみであることを指摘
- なお、「やむを得ない事由」の中で整理解雇の枠組みを厳格に判断するという検討方法もありうる。裁判例はこの立場である(仙台地裁令和2年8月21日・センバ流通(仮処分)事件等)。
- ただし、試験の回答としては使いにくい

小問(3)

近年、少子化と大手進学塾の進出により塾の経営上財政的に、職員の削減をせざるえず、甲校は甲校のある甲駅周辺は人口が減少し、生徒数が減少しており、10箇所の塾校のうち、入塾生徒数の減少が著しい3校のうちの一つであったことから、甲校を廃止し、その人員を整理する必要があったこと

- 経営上の必要性及び甲校を廃止し、人員を削減するべき必要性を反論する。

完全個別ミニ塾という新しい、指導法打ち出し、広告をする等の新規展開路線や塾校の廃止・統合と事務員の削減や施設管理面、校務運営の合理化などの管理面での縮小合理化を進め、解雇を実施せざる得ない場面では、有期雇用に3か月の退職一時金を提示して退職勧奨し、解雇を回避しようとしたこと。

- 配転ができなかった理由まで記載をするかは悩ましいところ。
- 「配転は乙校では余剰となり、実施できない中」と一言触れても良いかもしれない

小問(3)続き

Xを解雇の第1順位としたのは、自身の卒業論文の取材をし、親からの通報がなされるといった個人情報保護法上の問題となる行為をし、かつ、他の事業所と同様に退職になる有期雇用であったためで人選に合理的理由がある

- 問題行為の主張と合わせて、再建のために必要な人材を残し(それは正社員)、有期といういずれ契約が解消される人材を優先するという主張は考えられる。

契約の更新の段階で、甲校が廃止になり、その時は退職をしてもらうということを事前に伝えており、解雇に先立ち7月30日にXと総務部長は面談して、現在に至る経緯を説明や生徒への取材といった人選の理由を説明し、8月9日にも面談をして、退職一時金としての3ヶ月分を提示するといった協議を十分に重ねたこと

- 協議の内容及び退職一時金の提示をしたことを主張するべき

小問(2)続き

自身の卒業論文の取材をし、親からの通報がなされるといった個人情報保護法上の問題となる行為をしており、仮にこれが噂やSNSの拡散に繋がれば、Yの致命的なダメージになるため、「やむを得ない事由」も存在すること

- Y社が指摘する問題が大きな問題であることを指摘する

小問(4)の回答と解説

解答例(235字)

- ・ Yの財務状況や甲校周辺の財務状況から人員削減の必要性は認められる余地はあるものの、Yは新規採用をしており、財務状況の悪化と矛盾する行為をしている。また、YはY全体の甲の配置転換を模索せず、人選も閉鎖事業所の有期雇用であることや個人情報に関する問題についての噂やSNS拡散という抽象的な問題にとどまること、退職にあたっての面談も2回しか実施していないことからすると、人選の合理性、解雇回避努力、手続の妥当性を欠き、やむを得ない事由がある解雇とは言えず、解雇は無効である。

解説

- 経営上の必要性は一定程度あるが、財務状況が厳しいとしつつ、新規採用をしている点は合理的な説明が難しい
- 人選の理由も大きな実害が発生していないこと、解雇の面談も2度しかしていないことからすると、整理解雇は無効であると考えるのが自然。

小問(5)の回答と解説

解答例(241字)

- Xは翌年3月末までの雇用継続を求めているにとどまり、その後の更新までは現状は求めている。また、更新の合理的期待の有無についても疑義が残る。他方でYは9月末退職を前提に3ヶ月分の退職一時金の支払いを提示している。このことからすると双方の金銭的な差額は3ヶ月分の給与相当額である。XY間で今後の紛争を防止する観点及び整理解雇はYに厳しい見通しであることから、YがXに6ヶ月分の退職一時金の支払う代わりに令和元年9月末日をもって雇用契約を終了することで早期に紛争を解決する和解が現実的である。

解説

- 解雇は厳しい見通しのため、雇用期間中の賃金相当額の支払いは求めるべき
- 他方でYも退職前提でなければ和解に応じる意味がない
- 金銭の支払いを前提に退職するという提案をして、二次紛争を防ぎ、労働者のダメージを緩和する内容のことを模索すべき事案
- イメージする合意書の内容は別紙の通り

裁判例からの学習

裁判例の書き方は決まっている(新様式とは?)

- ・民事裁判の判決書は記載の項目が決まっている。
- ・平成2年までの判決の記載方法を「在来様式」といい、以降を「新様式」という。学習の観点からは新様式を知れば足りる。
- ・裁判例の核の情報を掴むのみであれば、全文を漏れなく読む必要はない
- ・事案の概要、前提事実、裁判所の判断を読めば内容は把握できる。
- ・当事者の主張は、学習面では必要ない部分(例えば、自身が想定している主張と同じ主張を代理人がしており、裁判所が排斥していることを確認するというような目的があれば別)

新様式の項目

- (1) 事件番号、事件名、口頭弁論の終結日、表題、当事者、代理人の表示
- (2) 主文
- (3) 事実及び理由
 - a 請求(申立て)
 - b 事案の概要
 - (a) 争いのない事実(「前提事実」などとされる)
 - (b) 争点(争点に対する当事者の主張)
 - c 争点に対する判断(「当該裁判所の判断」ともされる)
 - (a) 認定事実
 - (b) 争点ごとの判断
- (4) 裁判所の表示及び裁判官の署名押印

ジョブ型雇用の整理解雇の最新裁判例(福岡地裁R6.1.19)

廃止をされた法科大学院で実務家教員をしていた弁護士(平成2年登録)を法科大学院の廃止に伴い、大学側が解雇をした事案。解雇をされた弁護士が自ら解雇無効を争い、訴訟提起をした。

職種限定合意が存在する事案ではないものの、ジョブ型雇用の典型例とも言える大学教員の整理解雇に関する判断である。

結論として、裁判所は解雇が有効であると判断した。

人員削減の必要性及び解雇対象となる人選の妥当性については、

- ①職場である法科大学院が消滅すること、
- ②弁護士としての長年の職務経験を活かし法律実務の教育に従事することを期待されて雇用された実務家教員であり、弁護士業務との兼任も認められていたのもあって、法科大学院の**実務家教員以外の職種に配置転換されることは想定されていなかった**こと、
- ③原告以外の実務家教員は全て無期転換権を行使することなく期間満了に伴い被告との雇用契約を終了したこと(原告は無期転換権を行使)

からこれを肯定した。

裁判例の続き(解雇回避努力ないし解雇に伴う不利益軽減措置の履践及び 手続の相当性について)

- ①解雇回避のために、大学の法学部教授会に問い合わせ、臨時開講科目(刑事模擬裁判)の講師を次年度に限り担当してもらうことは可能であるとの回答を得た。
- ②原告に有期雇用契約の締結または休業扱いとしつつ、**刑事裁判科目は担当し**、当該業務以外の部分の休業手当(平均賃金の6割)を支払うことにより、協議を継続することを大学は**打診**。
→原告は民事系科目の要件事実教育を法学部で行うことを要望し、いずれも拒絶
- ③法学部では要件事実教育のカリキュラムは組めないと回答があったため、大学は就業規則の定める**被告都合による退職金845万0400円に加えて契約解除金690万円(賃金年額の5割相当額)を支払うことを条件とする合意退職**の提案をした
→原告はこれを拒絶。教員組合とも協議をしたが折り合わず、解雇。

判断

被告は、原告の法科大学院廃止以降も被告に雇用されて実務家教員としての能力を発揮したいという意向に沿う現実的な雇用維持の方策を模索し、法学部における担当科目の確保を法科大学院廃止前の令和4年3月頃から6月頃にかけて2度にわたり試みたものの、法学部から断られその方策を実現できなかったことも踏まえて、原告と繰り返し協議を行い、本件解雇の約5か月前に契約解除金の支払等による一定の経済的補償を加算した条件での合意退職を提案し、教員組合とも協議していたものであり、同年10月にいったん解雇を予告した後、原告からの請求に応じて人事公正委員会における審議も経た上で、当初の解雇予定日よりも予定日を繰り下げて本件解雇を行ったこと(前記第2の2(3))に加え、原告が基本的に法科大学院の実務家教員以外の職種への配置転換を想定されていない実務家教員であり、自らの法律事務所で弁護士業を営むことも含め被告以外での稼働が比較的容易なベテランの弁護士であること(前記3(2))も併せ考慮すると、本件解雇に先立ち被告は十分な解雇回避努力ないし解雇に伴う不利益軽減措置を履践しており、本件解雇に至るまでの手続も相当であったと評価することができる

* 勤務地限定合意にかかる判断としては大阪地裁H12.6.23労判786号16頁参照

頻出論点・雇い止めの裁判例（那覇地裁令和4.3.23）

原告は看護師として業務に従事。

入社時のクリニックの唯一の医師が退職して、業務がなくなり、配属場所を変えて契約の更新をした。その後、法人が業務の縮小を行うこととなり雇い止めを行い紛争化

- ・結論として、19条2号の要件に該当しないと判断
- ・業務は常用的であるが、法人が国の補助を受け、常勤を抑制するように指示されていることからすると、有期雇用という法人の選択は不合理ではない
- ・更新も1回で通算2年5ヶ月
- ・契約は電子システムで管理。原告が承認しないと成立しないと共に、書面の雇用契約書も締結。更新手続きの管理がされていた。
- ・法人内では、平成23年から31年までで、251人中、187名が雇い止め
- ・引継書に「正職」という記載はあるが、雇用契約書にはない（派遣社員ではないという意味の可能性もある）。

まとめ

まとめ

特定社労士試験の解き方

- ・ 小問(1)は定型文の処理。ここは暗記が重要
- ・ 小問(2)と(3)は根拠事実の拾い上げ。各論点(条文)の考慮要素は要確認(整理解雇、雇い止め、能力不足解雇等)
- ・ 小問(4)と(5)は見通しと和解条項案の問題。労働問題は金銭解決が非常に多いことを念頭に現実的な和解案を提示する。金額の根拠の説明もあると説得的。

裁判例からの効率的な学び方

- 裁判例は全て読む必要はない。必要な情報を効率的に。
- 構造が決まっていることを理解する
- 事案の概要、前提事実、争点に対する判断を読めば学習としては十分
- それ以上の部分は目的に応じて読む