

## ～本書推薦のことば～

本書は、「社会保険労務士の目線で、労使のトラブルをどう解決するのか?」ということについて、その考え方（価値観）と知識が書かれた好著です。裁判所において補佐人業務を行う上でも、労働ADRの場であっせん代理を行う場合でも、とても役立つ本です。

「社会保険労務士の目線で」とは、労働の場で「ひと」の尊厳を実現するという視点のことです。温かなまなざしで、人間同士の信頼と尊重を回復する手助けをするということです。

「ひと」を守るべき労働にかかわる法律を、本書は見事に体系的にまとめ上げています。

「法律家たる社会保険労務士」をめざす方に、ぜひご一読をお薦めします。

兵庫県社会保険労務士会会長 古澤克彦

## はじめに

終身雇用制の崩壊や労働組合の機能低下などにより、個別労働紛争の件数が増大しています。そして、令和2年（2020年）から全世界をおそったコロナ禍など、未曾有の社会的危機によっても、雇用環境は激変しつつあります。今こそ、市民社会から見て偏りのない「ひと」の尊厳と自律の視点に立った公正・中立で迅速な個別労働紛争の解決が、重要な課題となっています。

士業の中では、これまで弁護士が紛争解決の代理業務を独占的に行ってきました。しかし、現在、弁護士以外の他士業（ex. 司法書士や私たち社会保険労務士など）も市民をサポートできる法的な土壌の整備が図られつつあります（司法書士の簡裁事件の代理権・私たち社会保険労務士の個別労働紛争のあっせん代理権・ADRの拡充の動きなど）。そして、平成27年4月施行の第8次社会保険労務士法改正によって、社会保険労務士に「補佐人」として労働にかかる裁判に携わる道が拓かれました。

これらの制度改革の動きは、市民にとってはよりきめ細やかで多様な法的サービスを受けられることになり、好ましい情勢の変化であると考えます。ところが一方で、私たち社会保険労務士の「紛争解決能力」については、まだまだ知識・力量不足の感が否めないというのが現状ではないでしょうか。

補佐人として裁判所での手続きに携わる場合には、弁護士と同様に労働にかかる実体法（憲法、民法、労働法など）および民事訴訟法の詳細な知識が必要です。また、訴訟上の和解や調停、特にADRは「対決型」の判決による解決と異なり、「話し合い」による紛争解決手続ですので、当事者双方の言い分に傾聴した上での「統合的」な解決が求められます。その意味では、判決による解決よりも一層、①「ひと」に対する確固たる法的倫理観・価値観、②紛争解決に必要な法的知識の両方を併せ持つ能力が必要であると考えます。

本書は、補佐人業務やあっせん代理業務に携わる社会保険労務士に、

①「ひと」に対する確固たる法的倫理観・価値観、②紛争解決に必要な法的知識を提示するものです。そして、補佐人として裁判所に提出する書面を作成する場合や、労働局の紛争調整委員会、社労士会労働紛争解決センター等でのADR実務手続で書面を作成する際の参考になるよう、工夫してみました。どうか個別労働紛争解決のハンドブックとして役立てていただきたいと思います。

また、特定社会保険労務士試験にこれから挑戦する方々には、合格するために必要な考え方と知識を提供するものです。

本書は、次のような構成になっています。

### 序章「補佐人業務への取組み」

社会保険労務士にとって新たな業務である補佐人の仕事に取り組んだ実践報告と、そこから学んだ「求められる知識」についてお話しします。

### 第1章「労使トラブル解決に必要な基礎知識」

補佐人やあっせん代理人に必須の憲法と民法の知識を整理しました。そして、人事労務管理も労使の信頼関係が基本であることや、紛争解決を求める依頼者にどう向き合うのか？ など、問題対処の思考プロセスや考え方を示しています。

### 第2章「労使トラブル解決のために必要な民事訴訟法の知識」

ADRと民事訴訟に関する共通点と相違点を押さえ、補佐人業務やADRに取り組む社会保険労務士に必要な民事訴訟法の基本を理解します。ここでは、民事訴訟法の基礎知識を踏まえて、きちんと権利と事実を書面に書いていくトレーニングもします。



### 第3章 「様々な労使トラブル、ケースごとの主張書面の書き方」

解雇や賃金といったよくある12パターンの労使トラブルについて、申立書・答弁書などの主張書面を、どういう考え方で、何を書くのかということを示しています。

各パターンについて、〈訴訟物〉、〈求めるあっせんの内容〉、〈当事者の主張すべき事実〉をまとめ、実際の申立書、答弁書の見本を掲げるとともに、具体的な書き方も解説を加えました。加えて、各パターンにおいて理解が必須とされる労働判例も掲載しています。

本書を読んでいただいて、裁判所で補佐人業務に携わる場合や、特定社会保険労務士として労働紛争解決代理業務に取り組みられるとき、実際の書面を書くときに、お役に立つことができればこれに勝る喜びはありません。ぜひ、参考になさっていただきたいと思います。

これから特定社会保険労務士試験を受ける先生方は、解雇や雇止めといった本試験での頻出論点を中心に、〈訴訟物〉、〈求めるあっせんの内容〉、〈当事者の主張すべき事実〉の書き方についてすべて覚える——そのぐらいのウエイト付けで勉強してください。本書は、受験対策としてもきっと合格にお役に立てると思います。

本書の内容は、『あっせん代理実務マニュアル』－民事訴訟法の基礎知識から申立書・答弁書の書き方、必須判例まで（平成24年3月20日・日本法令刊）および同書改訂版（平成28年5月20日刊）をベースとして、私が補佐人業務から学んだことを加筆し、新たに補佐人業務に携わる社会保険労務士にお役に立てるようにしました。

本書の発行に当たっては、私が長年お世話になった野口法律事務所の弁護士野口善國先生に監修をお願いしました。これを快く引き受けてく

ださった野口善國先生、そして推薦のお言葉をいただいた兵庫県社会保険労務士会の古澤克彦会長には心から御礼申し上げます。また、いつもともに学んでいる合同会社のぞみプランニングの仲間には、本書を書く上で素晴らしい気づきをいただきました。そして、株式会社日本法令の伊藤隆治さん、田中紀子さんには、出版にあたって貴重なアドバイスを、たくさんいただきました。皆さんに心から感謝いたします。

令和3年4月

前田 欣也

# CONTENTS

## 序章 補佐人業務への取組み

1	補佐人制度とは？	12
2	補佐人として求められる知識	15
3	受任した2件の補佐人実務の実践	15
4	ケース2事件で補佐人として貢献できたこと	37
5	私自身の成長	39
6	補佐人時代の社会保険労務士	39

## 第1章 労使トラブル解決に必要な基礎知識

1	企業活動と労働にかかる法の全体像 ～憲法、民法の必須知識	42
2	憲法の必須知識	44
1	「ひと」の尊厳の意義	44
2	法の支配 (rule of law)	51
3	憲法の価値観は、労使の関係にも織り込まれる	56
4	労使関係でクローズアップされる憲法上の権利	57
5	憲法のまとめ	61
3	民法の必須知識	63
1	なぜ民法を学ぶのか？	63
2	民法を学習するポイントである契約と不法行為を 理解しよう！	64

3	労働契約に対する労働関係諸法令の規制	66
4	労働契約の特徴的なすがた	68
5	契約と不法行為の流れ	73
6	債務不履行	76
7	労働関係における危険負担の考え方	81
8	不法行為とは？	85
9	不法行為の一般的成立要件（どんな場合に不法行為となるか）	90
<b>4</b>	<b>人事労務管理も労使の信頼関係が出発点</b>	<b>95</b>
<b>5</b>	<b>紛争解決を求める依頼者とどう向き合えばよいのか？ ～問題対処のみちすじ</b>	<b>100</b>

## 第2章 労使トラブル解決に必要な 民事訴訟法の知識

<b>1</b>	<b>ADRと民事訴訟の共通点、相違点</b>	<b>110</b>
1	民事訴訟とADRを医療に例えると…	111
2	労使トラブル解決手続に必要な2つの観点	112
<b>2</b>	<b>民事訴訟とそれ以外の訴訟の区別を押さえる</b>	<b>114</b>
<b>3</b>	<b>民事訴訟は何を目的とする訴訟か？</b>	<b>119</b>
<b>4</b>	<b>民事訴訟における「訴え」の3類型</b>	<b>120</b>
<b>5</b>	<b>民事訴訟における権利の存否の判断のしかた</b>	<b>122</b>
<b>6</b>	<b>基本的な4つのルール</b>	<b>125</b>
1	処分権主義	125
2	弁論主義	128
3	自由心証主義	131
4	証明責任	135

<b>7</b>	民事訴訟法のまとめ	140
<b>8</b>	保全処分（仮差押、仮処分）	145
<b>9</b>	訴状やあっせん代理書面作成のトレーニング	149
	1 申立書の書き方のポイント	155
	2 答弁書の書き方のポイント	159

## 第3章 様々な労使トラブルケースごとの 主張書面の書き方

<b>1</b>	最初に～労働事件の難しさ	162
	1 規範的な要件事実が多い	163
	2 判例法理の重要性がとて高い	163
	3 1つの条文だけで要件事実が出てこない場合が多い	163
<b>2</b>	最高裁判例の法的拘束力	165
<b>3</b>	最高裁判例の先例拘束力	170
<b>4</b>	裁判の事件番号の見方、主な記録符号	174
	1 判例の特定の仕方	174
	2 事件番号と事件名	175
	3 記録符号の種類	175
<b>5</b>	主張書面の書き方	178
	1 はじめに	178
	2 解 雇	180
	(1) 普通解雇	180
	必須判例 高知放送事件	192
	必須判例 ブルームバーグ・エル・ピー事件	195
	(2) 懲戒解雇	198
	必須判例 フジ興産事件	205



(3) 整理解雇 .....	210
必須判例 東洋酸素事件 .....	216
3 雇止め .....	219
必須判例 日立メディコ事件 .....	229
4 傷病休職後の復職拒否 .....	232
必須判例 片山組事件 .....	241
5 配 転 .....	245
必須判例 東亜ペイント事件 .....	253
6 就業規則の不利益変更による賃金減額 .....	256
必須判例 第四銀行事件 .....	263
7 解雇予告手当 .....	267
必須判例 細谷服装事件 .....	273
8 時間外労働手当 .....	276
必須判例 三菱重工長崎造船所事件 .....	284
必須判例 高知県観光事件 .....	287
必須判例 神代学園ミュージック音楽院事件 .....	290
9 同一労働同一賃金（不合理な待遇差の禁止） .....	293
必須判例 ニヤクコーポレーション事件 .....	303
10 退職金 .....	307
必須判例 小田急電鉄（退職金請求）事件 .....	313
11 いじめ、ハラスメント .....	316
必須判例 関西電力事件 .....	326
必須判例 福岡セクシュアル・ハラスメント事件 .....	330

## **6** まとめ～労使紛争解決手続における 社会保険労務士の役割 .....

332

### ●参考資料

あっせん手続申立書 .....	338
-----------------	-----

答弁書 .....	340
日本国憲法 (抜粋) .....	341
民法 (抜粋) .....	345

## 序章

---

# 補佐人業務への 取組み

## 1 補佐人制度とは？

### (1) とても広い裁判手続で労働事件に取り組むことができる

社会保険労務士法の条文を見てみましょう。

#### 参照条文

社会保険労務士法第2条の2

1項 社会保険労務士は、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し、陳述をすることができる。

2項 前項の陳述は、当事者又は訴訟代理人が自らしたもののみなす。ただし、当事者又は訴訟代理人が同項の陳述を直ちに取消し、又は更正したときは、この限りでない。

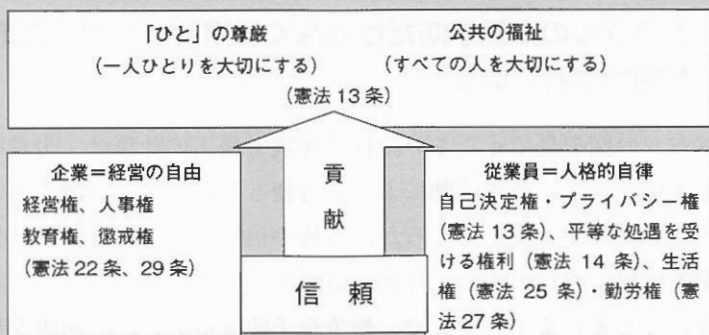
補佐人は、弁護士のような代理人ではありませんが、裁判所で依頼者本人のために様々な主張をし、証拠を出すことができます。実際には弁護士と同じような活動ができると考えてよいでしょう。「裁判所において」とは、労働に関する訴訟事件や、労働審判、保全処分（仮処分など）の期日に出頭して様々な訴訟活動をすること、民事調停に出席して話し合いにのぞむことなど、とても広い裁判手続で労働事件に取り組むことができることを意味します。

### (2) 広く認知されるための努力と実践がこれから必要

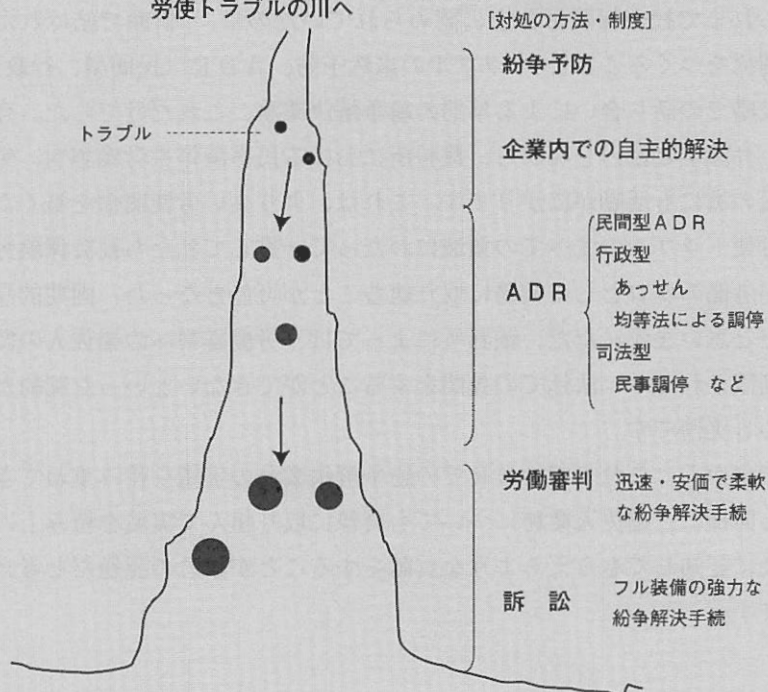
しかし、まだ補佐人制度は企業経営者や労働者、そして社会一般に広く認知されていないのが現状です。そこで、これから補佐人の役割を知っていただく努力と実践が必要だと思います。

これまでにも、社会保険労務士が個別労働紛争（以下、「労使トラブル」といいます）の解決に取り組んできた歴史があります。以前は、社会保険労務士は紛争予防の仕事はできても、紛争解決業務は法律上できませんでした。しかし、私たちの先輩たちの努力によって、まず「裁判

社労士はこれらすべての領域で仕事ができるようになった  
 <労使関係の本来の姿>  
 労使は信頼関係で結ばれ「ひと」の尊厳と公共の福祉に貢献することが理想



労使の信頼が崩れると？  
 労使トラブルの川へ



外紛争解決手続（ADR）」の代理権が認められ、私たちは都道府県労働局でのあっせん手続や社労士の労働紛争解決センターなど民間ADR機関で紛争解決代理業務の実績をあげてきました。その歴史の上に補佐人業務が認められたのです。

### **(3) トラブルの未然予防だけでなく早期解決に向けた取組みが期待されている**

前ページの図を見てください。社会保険労務士の仕事は、労使の信頼関係を大切にして、企業活動によって労使ともに社会に貢献することをサポートすることです。ところが、労使の信頼関係が崩れ、トラブルの種が紛争の川に流れ出すと、社会に貢献するどころか労使ともに疲弊して傷ついてしまいます。そこで、紛争を予防することと、紛争が発生してもできるだけ早期に円満に解決することが、重要になります。

これまで社会保険労務士に認められていたのは、「信頼で結ばれた労使関係をつくること」、トラブルの未然予防、ADR（民間型、行政型）の段階での話し合いによる早期の紛争解決業務、これだけでした。今後は、弁護士と協力しながら、裁判所における民事調停や労働審判、労働訴訟の場にも活動が広がります。これは、より良い労使関係を築くために労使トラブルのすべての領域にわたって一貫して私たち社会保険労務士が労働のプロとして業務に取り組むことが可能となった、画期的なことだと思います。ただ、裁判所によっては、労働審判への補佐人の関与が制限されたり、法廷での尋問をすることができないといった制約があるのも実情です。

ですから、これまでADRでの紛争解決業務の実績を積み重ねてきたのと同様に、補佐人業務についても真摯に取り組んで実績を積み上げ、社会に認知してもらえるような貢献をすることが緊急の課題だと考えています。

## 2 補佐人として求められる知識

### (1) 受験時に習得した知識だけでは不十分

補佐人制度によって社会保険労務士にできることが増えたというのは、大変意味のあることだと思います。ただ、裁判に出て発言するというのは、責任重大です。少なくとも、これまで社会保険労務士が受験で勉強した知識だけでは、対応は難しいのではないかと思います。補佐人として出廷するにあたり、特別に身に付けなければならない知識はどのようなものでしょうか。

### (2) 新たに身に付けるべきは？

私は、ADR時代を迎える前から、社会保険労務士には①「ひと」の尊厳の理念を謳う憲法、②その理念が落とし込まれた民法、③企業活動のアクセルである会社法、④公正なブレーキをかける労働法（労働判例も含む）、これらを勉強することが必須であると語ってきました。企業活動に関わる①から④のような幅広い知識を自在に駆使し、「ひと」を大切にす憲法の価値観をバックボーンとして紛争解決に取り組まなければ、納得のいく結果は得られないからです。さらに、今後は紛争解決手続法の基本、民事訴訟法の知識を習得することが必要です。

本書では、これら憲法、民法、民事訴訟法の基礎知識として社会保険労務士が身につけておかなければならない必須のポイントを押さえています。

## 3 受任した2件の補佐人実務の実践

では、私たち社会保険労務士が、労働訴訟を解決するために、補佐人として裁判所においてどのような役割を果たすのか。私がこれまで受任して体験した補佐人事件から、2件の労働訴訟事件についてご紹介します。なお、当事者のプライバシーに配慮する必要から、一部事実をデフォルメした部分があることをご了承ください。

## (1) ケース 1 事件

### ●ケース 1 未払残業代請求事件

神戸地方裁判所第 6 民事部 2B 係（法廷 215 号）

平成 26 年（ワ）第〇〇〇号

原告 X は、平成 20 年夏に障がい者福祉施設を経営する被告 Y 法人に雇用され、その後施設長職となった。X は平成 25 年 5 月に退職するまで施設長職に精励したが、Y 法人では管理職として位置づけられ、タイムカードの打刻も必要ないとされ、残業代が支払われることはなかった。実際には、法定労働時間外の労働が毎日数時間あり、休憩時間もなく働いていたが、Y 法人からは営業手当という名称で月 3 万円が支給されるのみであり、実労働時間に応じて支払われるべき残業代との差額精算がなされることもなかった。

X が、在職中の未払賃金約 180 万円と遅延損害金、そして労基法第 114 条所定の付加金の支払いを求めたケース。

ケース 1 事件は、受任の時点で訴訟開始から約 1 年を経過しており、既に期日を重ねて、かなり争点が整理された段階でした。私は、それまでの訴訟記録をつぶさに読み込んで、訴訟の最終段階で補佐人として出頭することになったわけです。

この事件は、管理職とされた労働者が、休憩時間もなく、残業手当も支払われていないとして、その時間外労働に対する割増賃金と付加金を求めていたのです。また、労使関係の悪化からなされた降格処分の有効性も争われていました。

その争点は多岐にわたり、次のように数多くの論点がありました。

- ① そもそも労働者が管理監督者に該当するのか
- ② その事業所の変形労働時間制が適法かどうか
- ③ 時間外労働手当の算定基礎賃金の範囲
- ④ 実労働時間の時間数の計算
- ⑤ 降格とこれに伴う減給の有効性 などなど



## 著者略歴

行政書士・特定社会保険労務士・マンション管理士 前田欣也

昭和 35 年 7 月 神戸市須磨区で生まれる。

昭和 54 年 3 月 兵庫県立長田高等学校 卒業

昭和 60 年 3 月 東北大学 法学部法学科 卒業

同年より約 16 年間にわたり野口法律事務所にて事務局長として法律事務に従事  
民事・刑事事件のほか、少年事件、公害事件、労働事件に数多く携わる。

### 【資格】

平成 15 年 3 月 行政書士・マンション管理士 登録

平成 16 年 9 月 社会保険労務士 登録

平成 19 年 4 月 特定社会保険労務士 付記

### 【所属団体、公職等】

平成 15 年 3 月より現在 資格の学校 TAC 専任講師（中小企業診断士講座 経営  
法務担当）

平成 17 年 4 月～平成 26 年 3 月

兵庫県商工会連合会総合相談室チーフアドバイザー（相  
談室主任）

平成 26 年 4 月より現在 兵庫県商工会連合会課題別経営サポート事業登録専門家

平成 21 年 8 月 兵庫県社会保険労務士会 労働紛争解決センター兵庫  
運営委員

平成 24 年 4 月～平成 27 年 3 月 関西大学商学部 非常勤講師（労務監査論）

平成 26 年 4 月より現在 関西学院大学法学部 非常勤講師（労働法概論、企業法  
務実践演習）

平成 27 年 4 月～平成 29 年 3 月 関西大学政策創造学部 非常勤講師（労務監査論）

令和 2 年 5 月より現在 兵庫社労士協同組合 専務理事

### 【講師・著述活動】

平成 16 年 4 月より「労働判例勉強会」講師

平成 24 年 3 月 「個別労働紛争あっせん代理実務マニュアルー民事訴訟法の基礎  
知識から申立書・答弁書の書き方、必須判例までー」（日本法  
令）出版

平成 28 年 5 月 「改訂版・個別労働紛争あっせん代理実務マニュアル」（日本法  
令）出版

平成 31 年 1 月 「社労士のための補佐人実務 DVD2 枚組」（日本法令）出版

資格の学校 TAC 中小企業診断士講座 経営法務専任講師として同校テキスト著  
述多数

「労働判例勉強会」講師として、労働判例勉強会テキスト

（判例百選第 9 版対応、判例解説編・法律講義編）

商工会、兵庫工業会など各種団体での講演並びに社会保険労務士会（兵庫県、京  
都府、大阪府、福岡県、秋田県など）、社労士協同組合（兵庫県、和歌山県）、兵庫  
県行政書士会、兵庫県司法書士会及び近畿司法書士会連合会などでの専門家（士業）  
向け法律研修・講演 多数

## 監修者略歴

弁護士 野口善國（のぐち よしくに）

1946年、東京都生まれ。1965年、甲陽学院高校卒業。1970年、東京大学法学部卒業。法務事務官（法務省矯正局）、矯正研修所東京支所教官を経て、1980年、弁護士登録。1997年、神戸連続児童殺傷事件の弁護団長を務める。1988～90年、神戸弁護士会少年問題対策委員長。現在、兵庫県弁護士会子どもの権利委員会委員、同人権擁護委員、神戸拘置所篤志面接委員、保護司、学校事件・事故被害者全国弁護団代表。著書に「親をせめるな」（教育史料出版会、2009年）、『歌を忘れたカナリヤたち 子どもは必ず立ち直る』（共同通信社、2005年）。「それでも少年を罰しますか」（共同通信社、1998年）など。