

特定社労士試験対策

絶対暗記チェックシート(要件事実と判例法理)

1) 「あっせんを求める理由」の要件事実

要件事実・・・一定の法律効果が発生するために必要な具体的事実

(1) 賃金請求

ア) 労働したのに賃金が支払われない場合

- ① 雇用契約の成立
- ② 請求に対応する期間の労務の終了
- ③ 賃金額、賃金の締日及び支給日

イ) 使用者の責に帰すべき事由による就労不能の場合

- ① 雇用契約の成立
- ② 賃金額、賃金の締日及び支給日
- ③ 労働者が、労務遂行ができなかったこと
- ④ ③が使用者の責に帰すべき事由によること

(2) 時間外手当

- ① 雇用契約の成立
- ② 時間外手当の支払いの内容（算定方法等）
- ③ 時間外の労務の提供事実

(3) 地位確認（解雇の無効）

- ① 雇用契約の成立
- ② 使用者によって雇用契約が終了されたこと
- (③ 解雇権濫用など解雇が無効となる原因があること)

(4) 解雇予告手当

- ① 雇用契約の成立
- ② 解雇の意思表示がなされたこと及びその時期
- ③ 1日当たりの平均賃金

（５）退職金

- ① 雇用契約の成立
- ② 退職金規程等があること
（退職金支払の合意、退職金算定の基準、算定根拠があること）
- ③ 退職したこと

２） 判例法理

（１）懲戒処分の有効・無効を判断する基準（懲戒解雇を含む）

① 罪刑法定主義類似等の原則

- ・理由となる事由とこれに対する懲戒の種類・程度が就業規則上明記されていないといけない。
- ・懲戒規定が設けられる前の事犯について遡及して適用してはならない。
- ・同一の事犯について２回懲戒処分を行ってはならない。

② 平等扱いの原則

- ・同一の事由については、懲戒の種類・程度も同一でなければならない。

③ 相当性の原則

- ・規律違反の種類や程度、諸般の事情に照らして妥当な懲戒でなければならない。

④ 適正手続

- ・就業規則や労働協約で懲戒委員会の審議が定められている場合にはその手続をおこない、規定がない場合であっても本人に弁明の機会を与えるなどの手続をおこなわなければならない。

（２）就業規則の不利益変更の有効・無効を判断する基準

（第四銀行事件 最高裁第２法廷判決 平成９・２・２８）

- ① 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
- ② 使用者の変更の必要性の内容・程度
- ③ 変更後の就業規則の内容自体の相当性
- ④ 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
- ⑤ 労働組合等との交渉の経緯
- ⑥ 他の労働組合等との交渉の経緯
- ⑦ 同種事項に関するわが国社会における一般状況
- ⑧ 経過措置)

（労働契約法 第10条）

- ① 労働者の受ける不利益の程度
- ② 労働条件の変更の必要性
- ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ④ 労働組合等との交渉の状況
- ⑤ その他の就業規則の変更に係る事情

（3）私傷病を理由とする解雇の有効・無効を判断する基準

- ① 傷病の業務への影響度合い
- ② 傷病の完治または回復の見込みの有無
- ③ 配置転換の余地の有無

（4）配置転換命令が権利濫用となるかどうかの判断基準

- ① 契約による職種又は勤務地の限定の有無
- ② 業務上の必要性の有無
- ③ 不当な動機・目的の有無
- ④ 労働者側に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無

（5）雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されるかどうかの判断基準

- 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 契約期間管理の状況
- ⑤ 雇用継続の期待をもたせる言動・制度の有無

（6）普通解雇の有効・無効を判断する基準

（勤務成績、勤務態度、職務能力（以下「勤務成績等」という。）を理由とする解雇）

- ① 就業規則に該当する解雇事由記載の有無
- ② 勤務成績等の不良の程度
- ③ 勤務成績等の判断基準の妥当性

（主観的であったり必ず解雇者ができるような相対評価（下位5%など）になっていないか）

- ④ 同一事由による解雇者の有無
- ⑤ 会社の指導の有無、程度

- ⑥ 反省の機会の有無
- ⑦ 配置転換の余地の有無

（7）整理解雇の有効・無効を判断する基準

- ① 人員削減の経営上の必要性
- ② 解雇回避努力の有無
- ③ 被解雇者選定の妥当性とその公正な運用
- ④ 説明・協議などの手続の妥当性

（8）採用内定取消の有効・無効を判断する基準

- ① 採用内定通知書又は誓約書等に記載されている採用内定取消事由に該当するかどうか。
- ② 採用内定取消事由が、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であるかどうか。
- ③ 採用内定取消事由が、合理的なものになっているか。
- ④ その他、客観的に合理的な理由があり、かつ社会通念上相当であるかどうか。