



News Letter

2026年
正月号

米子東町法律事務所ニュースレター

正月号 目次

1. 新年あけましておめでとうございます

2. 新人弁護士入所

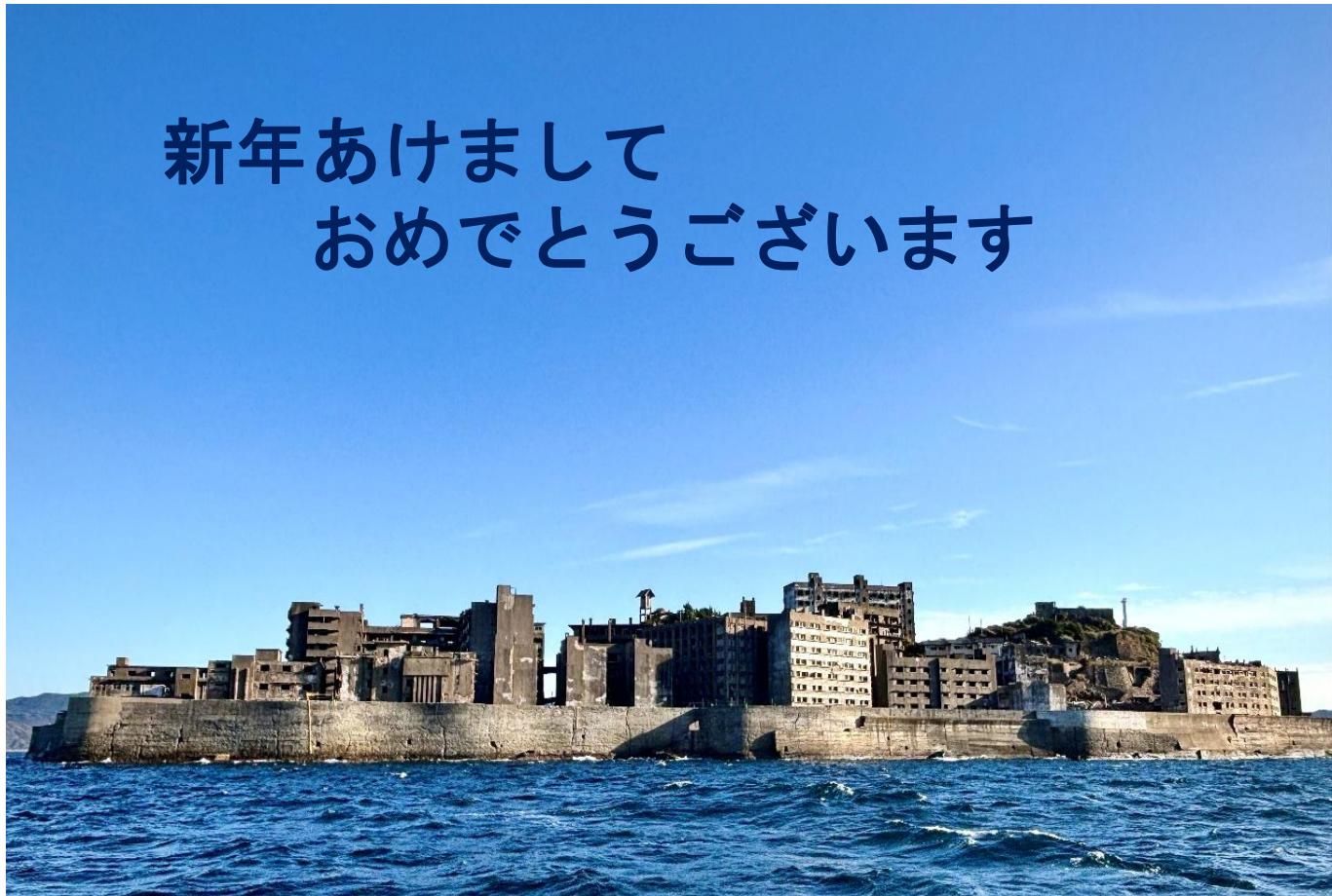
3. 外国人人材雇用の「いま」と「これから」

4. 整理解雇要件 ゴールドマン・サックス事件を踏まえて

5. 若者が住宅ローン投資詐欺の一昧に

6. 冬季休業のお知らせ

新年あけまして
おめでとうございます



今年は、丙午（ひのえうま）の年です。午の「丙（ひのえ）」と十二支の「午（うま）」が組み合わさったものです。火の性質を持ち、情熱やエネルギーを象徴し、勢いがある良い年とも、あるいは、不吉な禍の年とも言われています。威勢が良く庶民の人気を博している高市首相の積極財政、台湾有事、スパイ防止法発言などを見ていると、あながち干支も迷信だと軽んじられません。干支に流れされず、焦らず、慌てず、確実に、しかも情熱をもって依頼者の方々の困難に向き合いたいと思います。



弁護士 安田 寿朗

聴覚支援学校に通学していた、聴覚に重度の先天性障害がある被害児童が交通事故により亡くなった事案で、ご遺族の代理人を務めていましたが、大阪高裁で逸失利益を100%認める判決を得ました。従来の司法実務を乗り越え、社会モデルの実現に向けて、司法府として、重要なメッセージを社会に投げかけた画期的な判決でした。少しでも障害のある方が住みやすくなるよう、今年も頑張っていきたいと思います。



弁護士 水田 敦士

昨年は、鳥取県弁護士会の副会長に就任し、弁護士会内の制度設計や運営、対外交渉など、あれこれ奔走した1年でした。引き続き頑張ります！また、鳥取文芸の「昭和百年 今を拓く鳥取の女性たち」に選出いただき、特集記事を執筆しました。同じ特集に寄稿されていた、たくましい諸先輩方の記事を拝見すると、私の人生もまだまだこれからだなと感じます。今年も、ワクワクする1年にしたいです。



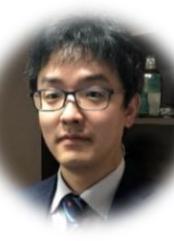
弁護士 橋澤 加世

4月に米子に来て、まず驚いたのは方言でした。米子駅のエスカレーターで流れる「危ないけん」というアナウンスや「だんだんバス」「がいな祭り」といった言葉に、この地に来た実感が湧いたことを覚えています。調べてみると、米子市の方言は、西伯耆方言と呼ばれるそうです。言葉と同じく、この土地に根差した弁護士として、今年も一歩ずつ励んでまいります。



弁護士 中森 大貴

小学3年生になった息子が、ふとしたことからゴジラにハマっています。平成ゴジラであれば私も知っていたのですが、なんと1954年の初代ゴジラが大好きだと、、、核実験が盛んに行われていた時代背景と合わせ、息子から学ぶ日々です。子どもに教えてもらう勉強、面白いです。さて、今年は何を教えてくれるのでしょうか。



特定社会保険労務士 安田 岳歩

2. 新人弁護士入所



このたび当事務所は、2025年3月に司法修習を修了した中森大貴弁護士を迎えました。中森弁護士ともに誠実にかつ熱意をもって職務に励む所存でございますので、皆様のご指導ご厚情を賜わりますようお願い申し上げます。当事務所もこれを機会に一層精進を重ねる所存でありますので、何とぞ倍旧のご支援ご厚誼のほど重ねてお願い申し上げます。

2025年4月より勤務しております中森大貴と申します。入所から早くも9か月が経過し、月日の流れの速さに驚く日々を過ごしております。入所以来、民事事件・刑事事件を問わず、さまざまな分野の案件に携わらせていただきました。いずれの事件においても依頼者様が抱える複雑な背景に触れるたび、法律知識のみならず、人としての配慮や洞察力の重要性を強く実感しております。

私は、困っている方の力になりたいという思いから弁護士を志しました。実務に携わる中で、自身の知識や経験の不足を思い知らされる場面も多く、未熟さを痛感することばかりですが、先輩弁護士や事務局の皆さん、そして多くの関係者の方々に支えていただきながら、少しずつではありますが、成長していると感じております。

弁護士1年目の若輩者ではありますが、自身の未熟さを自覚し先輩法曹の先生方をはじめ、今後関わらせていただくすべての皆様から多くを学ぶ姿勢を常に持ち続けたいと考えております。

本年も初心を忘ることなく、一つ一つの案件に誠実に向き合いながら、信頼していただける弁護士となれるよう研鑽を重ね、精進してまいりますので何卒よろしくお願い申し上げます。



弁護士 中 森 大 貴

3. 外国人材雇用の「いま」と「これから」

—制度転換期に企業が知っておくべきポイント—

人手不足が深刻化する中、外国人材の雇用は多くの企業にとって重要な選択肢となっています。鳥取県内でも外国人を雇用する企業は800社を超え、その数は年々増加しています。一方で、外国人雇用をめぐる制度は大きな転換期を迎えており、技能実習制度の廃止と、新たな「育成労制度」の創設が決定されました。本記事では、現行制度の基本と課題を整理した上で、今後導入される育成労制度のポイントを概観します。

1 外国人雇用の基本と企業の実務対応

外国人を雇用する際に最も重要なのは、**在留資格と就労範囲の確認**です。在留資格は、就労内容が限定されているもの（技術・人文知識・国際業務、技能実習、特定技能など）、原則就労不可のもの（留学、家族滞在等）、就労制限のないもの（永住者、日本人の配偶者等など）に大別されます。企業は採用時に在留カード等で資格の種類や在留期間、就労制限の有無を確認し、従事予定業務が適法かを慎重に判断する必要があります。

また、労働法令や社会保険、税務の取扱いは国籍を問わず**日本人と同様であり、要件を満たせば社会保険加入義務**が生じます。加えて、雇入れ後には外国人雇用状況届出が義務付けられている点も、企業として押さえておくべき重要な実務です。



特定社会保険労務士
安田岳歩

2 技能実習・特定技能制度が抱えてきた課題

技能実習制度は本来、技能移転による国際貢献を目的とした制度ですが、実際には人手不足分野での労働力確保手段として運用されてきました。その結果、制度目的と実態の乖離、転籍がほぼ認められない構造による人権侵害リスク、監理体制の不十分さなどが長年問題視されてきました。

特定技能制度についても、技能実習との関係が分かりにくく、キャリアパスとして一貫性に設計されていない点や、支援機関・受入れ機関の質のばらつき、制度の複雑さによる利用の伸び悩みなどが課題として指摘されています。

(1) 育成就労制度創設の背景と狙い

こうした問題を受け、2024年6月に入管法等が改正され、**技能実習制度を廃止**し、「**育成就労制度**」を創設することが決定しました。施行は**2027年頃**が見込まれています。

制度改正の柱は二つです。一つは、制度目的を「国際貢献」から「人手不足分野における人材育成・人材確保」へと明確に転換し、技能実習が抱えてきた構造的課題を解消すること。もう一つは、育成就労から特定技能へと連続するキャリアパスを整備し、外国人が日本で中長期的に働き、成長できる仕組みを構築する点にあります。

(2) 育成就労制度の概要と企業への影響

育成就労制度では、**原則3年間**の在留期間中に、**特定技能1号水準の技能と日本語能力（N4相当以上）を身につけること**を目指します。試験に合格すれば特定技能1号へ移行でき、さらに特定技能2号に進めば在留期間の上限なく就労が可能となります。

大きな特徴の一つが、**一定条件下での転籍（職場変更）の容認**です。これにより、外国人本人の選択肢が広がると同時に、受入れ企業側にもより良い労働環境や育成体制を整える動機付けが生まれると期待されています。また、管理団体は要件を強化した「監理支援機関」へ再編され、監督・支援機能の強化が図られます。

3 企業が今後意識すべきポイント

現在、技能実習制度を利用している企業は、今後の移行措置や切替えスケジュールについて、最新の公的情報を継続的に確認することが不可欠です。

あわせて、外国人人材を単なる短期労働力としてではなく、**育成就労から特定技能へとつながる中長期的な人材として位置付け、教育・受入れ体制を再設計**していくことが、これからの中長期的な人材育成に重要な視点となるでしょう。

4. 整理解雇要件 ゴールドマン・サックス事件を踏まえて

1 はじめに

ここ数年、不況を理由に、会社の人員を整理したいという相談を受けることが多くなりました。人を減らし、倒産をなんとか回避しようというものです。この「人員を整理」する方法の1つが「整理解雇」と言います。

令和7年10月14日、東京地裁でゴールドマン・サックスの国内グループ会社が行った整理解雇が無効と判断されたことから、整理解雇の要件をゴールドマン判決の教訓をもとに、解説したいと思います。



弁護士 水田敦士

2 整理解雇4要件

日本で整理解雇をする場合、裁判所は「整理解雇4要件」を満たしているかを厳しく見ます。「**整理解雇4要件**」というのは、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の相当性の各要件のことです。これは、**労働契約法16条**の解雇権濫用法理を整理解雇に当てはめて具体化した判断枠組みです。

①は、**本当に解雇で人を減らさないと会社が持たない状況という経営上の必要性**の要件です。赤字が続き資金繰りが危ない、事業縮小・撤退が不可避などは肯定されやすいですが、利益をもっと増やしたい、生産性を上げたいだけでは否定されます。また、口で「景気が悪い」「先行きが不安」と言うだけでは足りず、裁判では、**決算書・売上の推移・資金繰り表など切迫度を示す数字を客観資料**で裏づけることが求められます。

②は、解雇が最後の手段なので、**会社がそれ以前にどれだけ解雇以外の手段を尽くしたか**という要件です。希望退職・退職勧奨の募集をした、役員報酬カット・賞与削減・経費圧縮した、配置転換・職種転換・出向を命じた、非正規の雇止めをした、残業削減・一時帰休などもしたことが肯定されやすいです。そうした**解雇以外の出口を具体的に示し、記録を残す必要**があります。他方で、配置転換できそうな部署があるのに何も手をつけず、退職勧奨をしたところ、拒否されたので指名解雇するのは極めて危険です。また、解雇直後に同種職を採用したという事情があると、否定されやすいです。

③は、**解雇対象にその人が選ばれた理由が客観的で納得可能か**という要件です。これは、勤続年数、成績評価、技能の必要性、欠勤状況、事業縮小との関係などで判断されますが、誰でもよかったです、上司の判断で選んだというような曖昧・恣意的な評価や後出しの基準である場合は、否定されやすいです。そのため、基準は事前に、文書で、全員に同じ物差しで運用されていることが裁判では重要になります。

④は、対象者や労組・従業員代表に対して、**十分な説明と協議をしたか**という要件です。解雇の必要性、回避努力の内容、人選基準、見通しなどを丁寧に説明することが必要になりますが、できるだけ面談記録や説明資料、検討経緯など、プロセスの証拠を残すと安全です。しかし、一方的な通告・短期間の形式協議だけだと否定されやすいです。

3 ゴールドマン判決の事案

この事案は、エンジニアが経営環境悪化を理由に退職勧奨を受け、拒否したところ、翌年に契約解除（実質整理解雇）されたものです。

裁判では、会社は「転職前提の雇用形態で、正当な労働力調整である」と主張しました。

しかし、東京地裁は、①の人員削減の必要性は、立証が不十分であり、認められない、②の解雇回避努力も代替業務の付与など非常に不十分であるとして、解雇は無効と判断しました。その結果、会社は未払賃金の支払いを命じられました。

アメリカでは簡単に解雇されるシーンを映画やテレビで目にしますが、外資系の合理的な人員調整に見える事案でも、**日本の4要件を踏まないと無効になり得るという裁判所の強いメッセージ**が現れた判決です。

なお、この事案では、解雇された後に、エンジニアがフランスに移住した事情を踏まえ、会社と退職合意が成立したとして、解雇は無効であるものの、（社員であることの）地位確認までは認めませんでした。そのため、未払い賃金の期間は、現地で再就職するまでの期間に限定されています。

要するに、最終的に職場に戻る訳ではないという点がこの判決の特徴です。

4 最後に

上記のとおり、判決では、①の必要性と②の回避努力が足りないだけで整理解雇は無効になっています。整理解雇を検討する場合は、①必要性の資料化→②回避策の実行と記録→③客観基準の整備→④丁寧な協議の順で積み上げないと、**解雇無効+賃金支払いリスク**があります。もしも整理解雇を検討されておられるのであれば、解雇の前に弊所までご相談ください。



5. 若者が住宅ローン投資詐欺の一昧に

特殊詐欺の手口は、どんどん進化しています。

2025年11月25日の読売新聞の全国版朝刊に、〔住宅ローン悪用融資詐欺 容疑者16人逮捕 投資目的隠す〕という記事が掲載されました。「20～30歳代の若者らに、不動産投資の目的を隠して住宅ローンを申し込ませ、複数の金融業者から繰り返し融資金をだまし取ったとして、男女16人が詐欺容疑などで埼玉県警に逮捕された」というのです。若者たちは、**うまい投資話に乗せられて、知らず知らずのうちに詐欺の共犯者にされてしまった**、ということなのです。勿論、若者たちは何千万円もの負債を負うのですから、犠牲者ですが、**立派な詐欺の一昧であることには変わりありません**。



弁護士 安田 寿朗

弊所であずかったひとりの20代の若者のケースでは、ある日突然投資コンサルタントを名乗る人物から不動産投資の勧誘電話がかかってきました。賃貸物件のオーナーへの勧めでした。「用地購入、建築請負契約、融資手続き、入居者の募集、すべて任せてくれればいい」という嘘のような話に乗せられて、夢が膨らみました。トントン拍子に事がすすみ、請負工事契約も済みました。金融機関から数千万円もの多額の融資を受ける寸前になって家族が気づき、弊所へのご相談となりました。危機一髪で、詐欺団から抜けることができたのです。すんでのところで一生を棒にふるところでした。信じられない話ですが、当の本人は、自分がオーナーとなる土地を一度も見に行なったことがなく、建物もどんな建物になるのか建築業業者と一度も打ち合わせもしたことことがなかったというのです。

若者が高額バイトのネット広告に吸い寄せられて強盗団の一昧として市中を荒らし回る事件が世間を震撼とさせました。

うまい話には必ずと言って良いほど落とし穴があります。若者たちが落とし穴にはまらないように、法律事務所の敷居をなくしておく必要を実感しました。

6. 冬季休業のお知らせ



弊事務所のニュースレターをお読みいただき、ありがとうございます。
誠に勝手ながら、下記の期間を冬季休業とさせて頂きます。

冬季休業期間：2025年12月29日～2026年1月5日

※2026年1月6日（火曜日）午前9時から、営業を再開致しますので、冬季休業中にいたいた、お問い合わせのメール等については、営業再開後に確認の上、順次対応させて頂きます。ご不便をおかけ致しますが、何卒ご理解のほどお願い申し上げます。

弁護士 安田 寿朗 · 弁護士 水田 敦士
弁護士 橋澤 加世 · 弁護士 中森 大貴

発刊：弁護士法人米子東町法律事務所

〒683-0067 鳥取県米子市東町296

TEL：0859-33-1019 FAX：0859-34-0029