

第10回 紛争解決手続代理業務試験問題

(注 意)

1. 係員の指示があるまで、この問題用紙を開かないでください。
2. この問題用紙の下記該当欄に、試験地、8ケタの受験番号（※特別研修の受講番号ではありません。）及び氏名を必ず記入してください。
3. 別に配布した解答用紙（その1）及び解答用紙（その2）の該当欄に、試験地、8ケタの受験番号（※特別研修の受講番号ではありません。）及び氏名を必ず記入してください。（受験番号や氏名の記入のないものは採点しません。）
4. 試験時間は、2時間です。
5. 試験問題は、記述式です。
6. 問題の解答は、所定の解答用紙に記入してください。解答用紙への解答の記入は、黒インクの万年筆又は黒インクのボールペン（ただし、インクがプラスチック消しゴムで消せるものを除きます。）を使用してください。修正する場合は、二重線で消し、訂正してください（修正液は使用不可）。所定の解答用紙以外の用紙に記入した解答は、その部分を無効とします。解答用紙の試験地、受験番号及び氏名欄以外の箇所に、特定の氏名等を記入したものは、無効とします。
7. 解答に当たっては、参考書、六法全書等の閲覧は一切認めません。
8. 鉛筆、消しゴム等の筆記具及び筆箱は鞆等にしまってください。携帯電話、PHS及びポケット・ベル等は必ず電源を切って鞆等にしまってください。
9. 解答用紙は書損じ等による追加配布、取替はしません。
10. 試験時間中、不正行為があった場合は、その者の受験は直ちに中止され、その解答は無効なものとして取り扱われます。
11. 試験問題に関する質問には、一切お答えしません。
12. 試験問題は、試験時間終了後、持ち帰ることができます。途中で退室する場合には、持ち帰ることができません。

試験地		受験番号		氏名	
-----	--	------	--	----	--

第1問 別紙1、2記載のX及びY社の「言い分」に基づき、以下の(1)から(4)までに答えなさい。

小問(1) 本件について、Xの主張に基づいてY社による平成26年10月31日付の解雇を争い、特定社会保険労務士としてXを代理して都道府県労働局長にあっせん申請をするとして、当事者間の権利関係を踏まえて記載するとした場合の「求めるあっせん内容」はどのようになりますか。解答用紙第1欄に箇条書きで記載しなさい。(ただし、賞与、遅延損害金の請求は記載しないでよい。)

小問(2) 特定社会保険労務士として、Y社を代理して、Y社の行ったXに対する本件解雇が有効であることを主張する場合、その主張を基礎づける具体的な主張事実(例えば「Xは守秘義務に違反したこと。」等)について、5項目を解答用紙第2欄に①、②といった簡潔な箇条書きで記載しなさい。

小問(3) 特定社会保険労務士として、Xを代理して、Y社の行ったXに対する本件解雇につき無効を主張する場合、その主張を基礎づけるY社の解雇が権利濫用であるとする具体的な主張事実(例えば、「就業規則に定める本人の弁明手続を欠いていること。」等)について、5項目を解答用紙第3欄に①、②といった簡潔な箇条書きで記載しなさい。

小問(4) 本件事案について、Xの代理人である特定社会保険労務士として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「あっせん手続」において、本件紛争の法的見通しを考察し、それを踏まえ解決を図るとした場合、どのような内容による解決が妥当と考えますか。これについて、解答用紙第4欄に「①考察した法的見通し」を250字以内で、「②解決の方向」を200字以内で記載しなさい。

第2問 特定社会保険労務士甲は、A社より、同社の従業員のBがパワーハラスメントに基づく職場環境改善と慰謝料の支払いを求めて、所轄の都道府県労働局長に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づくあっせんの申請を行ったので、A社の代理人になって手続きを行ってほ

しいとの依頼を受け、受任した。

以下の（１）及び（２）に答えなさい。

小問（１） 上記あっせん手続中に、A社の従業員Cは、甲が女性の特定社会保険労務士として活躍しているとの記事が地方紙に載ったことを見て、甲に対し、「私は、先日妊娠が分かり、会社にその旨報告したところ、主任を外された。不当な降格で納得できない。については、代理人として、所轄の都道府県労働局長に男女雇用機会均等法に基づく調停を申請してほしい」と依頼した。甲は、このままCの依頼を受けて代理人となることができますか。

解答用紙第5欄にその結論を述べ、理由を200字以内で記載しなさい。

小問（２） 上記あっせん手続中に、あっせん手続外で甲からBに和解の申し入れがあり、その話し合いの中で甲が適切に対応したので、Bは同じ女性として感銘を受けた。そこで、Bは、上記あっせん手続は終了していなかったが、後日、甲に対し、友人Dが労働問題で悩んでいるので、相談に乗ってほしいと依頼した。Bより、甲に相談の依頼をしておいたとの連絡を受けたDは、甲の事務所を訪れ、甲に対し、「私はE社に勤務し、現在育児休業を取得しているが、育児休業からの復帰時期が近づいたため会社に連絡したところ、後任を採用したので、復帰場所がないと言われた。復帰時期が近づいているので、とても不安である。については、代理人として、所轄の都道府県労働局長に育児介護休業法に基づく調停を申請してほしい」と依頼した。甲は、Dの依頼を受けて代理人となることができますか。なお、甲の報酬はDが支払うものとします。

解答用紙第6欄にその結論を述べ、理由を200字以内で記載しなさい。

〔Xの言い分〕

1. 私は、化学肥料、飼料、農薬などを販売するY社のA県A市にあるA支店に勤務していました。私が勤務した経緯は、次のような事情からです。もともと亡夫がY社のA支店に勤務しており、当時A支店はA県内にある百箇所に近い農業協同組合を通じて農家への化学肥料等や農薬の販売とその使用の指導などの営業活動をしており、A支店の人数も多く好況で活気がありました。

ところが、私が28歳のとき亡夫はある農協の倉庫内で50kg入りの肥料袋の出荷を手伝っていたとき、山積みされていた肥料袋の荷崩れが起きてその下敷きとなり亡くなりました。

その労災事故について、Y社はいろいろと誠意をもって対応して下さい、Y社をはじめ関係者との間で示談金額も迅速にまとまり示談は円満に成立し、和解契約書に私も署名しました。

その際、私や子供の将来の生活の配慮として、Y社から話しがあって、私を亡夫に代わってA支店で採用してくれることになりました。

2. そのとき、私には、4歳と1歳の男の子がおり、A支店で採用されることは有り難く思いました。勤務条件は、期間の定めのない正社員ですが、当時支店採用者は慣行上支店限りの雇用で他に転勤がないということでしたので、私も子育てがありますから、異存はありませんでした。

そして、私は亡夫の両親に子供の面倒をみてもらいながら、A支店で勤務をはじめました。

3. その後、今年で20年が経過しましたが、会社や取引先の農協をとりまく状況は大きく変わってきました。

A支店は、私がY社に入社した当時は50人以上の方が働いていましたが、現在では支店長以下12名の小規模な支店となりました。また15年位前から親会社の指導で、Y社でも社員制度が改正され、私のような支店採用

の事務担当の社員は、勤務地限定社員となり、全国転勤のある総合職社員とは区別するため就業規則が改正され、また定年は一律に60歳となりました。勤務地限定社員となることについて会社から希望を聞かれましたが、子育て中ですから異存ありませんでした。なお、現在A支店の勤務地限定社員は、私と3年前に採用された若いKさんの2名で、他は総合職社員の人です。

4. このたび、平成26年4月から主な取引先のA県内の農協が、すべて東・西の2つの農協に統合され、このためA支店の業務も大幅に減少となり、取引に関する事務的処理はすべて本社に集約してコンピューター処理で対応できるシステムとなりました。

そこで、7月のはじめに本社の方針が説明され、A支店は本年10月31日付をもって廃止となり、11月1日よりA事務所とし、総合職社員2名と勤務地限定社員1名の3名体制とすること、他の総合職社員は、他支店、本社や関係工場に転勤すると発表されました。

5. その直後、支店長から私に話があり、勤務地限定社員については、就業規則で支店の廃止や業務縮小という経営上の事情が生じたときは、居住地から通勤可能な事業所がなく地域内で他に転勤の受入れができず継続雇用困難なときは解雇すると定められていること、通勤可能なA県内には他に事業所はなく、A県内の当社グループ企業の支店等にも打診したが転勤受入れの余地はないと断われたことなどの説明があり、このような状況だから10月末日をもって退職をお願いしたいと言われました。

6. 私は、亡夫の労災事故のため代わって勤務をすることになったものですから、和解契約書には書いてありませんが、採用の経緯からみて、Y社による亡夫の殉職への配慮としての勤務なので、当然60歳の定年までの勤務が認められる特別な関係にあるものと理解しています。そこで、定年前に退職してY社を去ることは亡夫の意思に反するようで申し訳ないこと、また、長男は大学を卒業しましたが、次男は高校時代に病気休学などしたためやっと大学に入学したところであり、これから費用がかかり、生活が大変であること

から、今は退職できず、解雇されては困りますと断りました。

7. また、人事関係に詳しい知人に聞いたところ、このようなケースでは「勤務年数の短い人」が優先して解雇となるはずで、入社3年目のKさんを事務所の残留社員として雇用を継続し、私の方を解雇することは違法ではないかと言われました。そして、勤務地域外であっても転勤先があるのなら会社は転勤を優先しなければならないとも言われました。私は長男が東京都内で就職し、次女の大学も東京都下のM市ですから、家族生活のためにも東京の本社に転勤することは望むところです。本社に勤務している亡夫の知人に聞きますと、本社には私の勤務する業務はあるということですので、そこで、私は東京への転勤を希望し、本社で継続勤務ができると述べました。

しかし、支店長は、勤務地限定社員について、本人が希望したからといって本社転勤を認めることは社員制度に反するので、そのような勝手なことは認められないと応じてくれません。

8. 結局、会社からは、9月30日に10月31日付をもって解雇する旨の通知を受けました。しかも、業務の縮小という経営上の都合としての解雇なのに、私の生活上の問題等について何ら配慮されていません。また、私の言い分について、全くY社は聞いてはくれず、このような会社の一方的な措置は到底納得できないため、労働局への申立てをお願いします。

9. 私の給与は、月給として毎月基本給25万円、勤続給3万円、地域手当1万円、通勤手当5000円が支払われており、支払は毎月1日から末日分を当月25日に、残業手当等は月末締切で翌月25日支払いですが、最近は残業はありません。

〔Y社の言い分〕

1. 私は、Y社のA県A市にあるA支店の支店長です。当社は、化学肥料、飼料や農薬などを販売する会社で、農協関係を主要な取引先として発展し、一時は親会社の製薬会社をしのぐ勢いがありました。
2. ところが、近年は取引先の農協も近代化し、多様な展開をするようになり、取引先の農協関係への販売肥料や飼料その他農薬関係もライバル会社が沢山出てきたため、最近は取扱い量、金額も少なくなって、グループ企業の中では、Y社は縮小・再構築をめざす状況の会社になっています。
3. このたび親会社の「選択と集中」の経営方針により、当社は大幅に縮小し、親会社の展開する製薬とバイオテクノロジー関係等の業務に人員を集中配置することになりました。折からA県では得意先の農協がたった2つの東・西農協に統合したこともあり、A県内の当社の取引事情から他への展開も困難なため、A支店を廃止して、A事務所とし、総合職社員2名と支店雇用の勤務地限定社員1名の合計3名体制とすることとしました。
4. 15年位前に親会社の人事方針で、当社も社員制度を改正し、それまで慣行的に行われていた支店採用者で転勤のない事務職の社員を、はっきりと「勤務地限定社員」と位置づけ、全国転勤する総合職社員とは区別する人事制度を導入しました。そして、就業規則を改正して周知しました。それによりまず「勤務地限定社員とは、正社員として支店、営業所等で雇用された者で採用時の居住地から通勤可能な地域内で勤務するものとする」と定め、勤務地限定社員の解雇事由の1つとして「事業の縮小、支店・工場等の縮小、閉鎖その他業務が廃止・縮小されたときは、居住地から通勤可能な事業所がなく地域内で他に転勤の受入れができず、継続雇用困難なとき」と規定しています。もともとXさんは、育児中で本人も自宅通勤で転勤は希望していませんでしたので、勤務地限定社員となることを了解し問題はありませんでした。

なお、当時賃金体系についても同時に改正され、総合職社員については大幅な業績給を導入するなど業績と人事考課を重視する給与体系とし、人事異動もグループ全体で、時流に応じた選択と集中を速やかに展開できるよう柔軟な配置による人材活用制度としました。

一方、勤務地限定社員については、従来どおりの年功的給与体系を維持しました。

5. 今回、A支店の大幅な縮小については、本年7月1日に本社の方針が示されました。私からA支店の全員にこの事情を伝えて、10月末日でA支店を廃止し、11月1日から格下げしたA事務所とすること、A支店の人事関係については、A県の農協関係の連絡、指導にあたる総合職社員2名を残し、私をはじめ他の総合職社員は、それぞれ他支店・本社や工場への転勤及びグループ会社へ出向となることなどを伝え了解を得ました。一方2名の勤務地限定社員については、Kさんの方がXさんより若くて給与が安いこと、商業高校の情報処理科出身でコンピューター業務にも詳しく適切に対応できますので、今後の業務上の必要から残ってもらい、Xさんにはこの際退職してもらうことにしました。

6. そこで、Xさんに対し、本年7月はじめに私から今回の支店廃止の事情を話し、退職方をお願いしましたところ、自分の採用は、亡夫の労災殉職への会社の償いであり、そのため亡夫に代わって採用されたものである。従って特別扱いなので定年までの勤務が認められるはずであると強く言います。しかし、和解書面には一切そのような条項はなく、Xさんの亡夫の事故の件は当時金銭の支払いで円満に解決済みです。Xさんの採用は、会社の好意的配慮であり、あくまでも通常の雇用契約であって他の社員と異なる特別扱いなどではありません。

7. 勤務地限定社員のXさんについては、A県内には、支店廃止後のA事務所以外に当社の事業所はなく、県内には親会社のA支店とグループ会社のバイオ研究所がありますが、どちらも事務職の社員は採用できないと断わ

られ地域内には転勤の受入れ先はありません。

また、Xさんは、息子が2人共東京にいますので東京の本社に転勤させるように主張していますが、Xさんは支店採用の勤務地限定社員ですから、会社としてはそのような個人的な要求を認めることはできません。

本社には、Xさんの勤務する業務がないとはいえませんが、勤務地限定社員ですから、通勤可能な地域の勤務者であり、またXさんの両親もA県に居住しており介護が必要な年齢になっています。いずれにしても勤務地限定社員は、社員の地域内の居住性を重視した制度ですから、Xさんの希望に応じ本社転勤を認めるということは制度の目的に反しますのでできません。

8. 結局、Xさんとは何回か話し合いましたが、合意できず、最終的に本社の指示で9月30日に10月31日付をもって解雇する旨通知し、今後のことは職安に相談するように申しました。

なお、Xさんには、会社都合として規定上の退職金が支払われています。

9. 勤務地限定社員というのは、支店の廃止などのやむを得ない事情の生じた場合には、退職や解雇となるという社員制度であり、これを承知の上で、転勤のない勤務を希望したXさんのようなケースについては、総合職の社員の場合とは違い解雇一時金の加算といったことはできないのだと、本社の人事部は言っています。

10. Xさんは、当社のこの取扱いには納得できないので労働局に申立てると言っています。

退職時の賃金関係は、Xさんの言うとおりのことです。