

第 2 回 紛争解決手続代理業務試験問題

解説

第 1 問

小問 1 (1): あっせん申請書の作成に関する問題

あっせん申請書には「求めるあっせんの内容」と「あっせんを求める理由」を記載します。

これは、訴状でいうところの「請求の趣旨」と「請求原因」にあたるもので、「求めるあっせんの内容」は、あっせんによって被申請人に何を求めるのかを記載し、「あっせんを求める理由」には、あっせんを申請するまでの理由となる事実や法律要件を記載します。

あっせん申請書の書式は労働局のホームページなどに掲載されていますが、記入欄が限られていますので、「紛争の経過」を含めた詳細内容については、「陳述書」を別添することも可能です。

あっせん申請書(特に「あっせんを求める理由」)は、事実関係をすべて書き出そうとして長々と書くのではなく、本旨に従って、言及すべき事実を取捨選択した上で簡潔にまとめる必要があります。

本問では、あっせん申請書のうちの「求めるあっせんの内容」のみの記述です。

解答 について

〔Xの言い分〕の最後で「私の名誉のためにも解雇無効の申立てをお願いします。」とありますので、Y社に対して解雇を撤回させることを求めるわけですが、「解雇が無効であることを求める(確認する)」としてしまうと訴訟では訴えの利益がないものとして却下されるか変更を求められてしまいます。本人申請を前提とする「あっせん申請」は、そこまで厳格になされるものではありませんが、特定社労士が作成する場合には、訴状に合わせて正確に「申請人が、被申請人に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを求める(確認する)」と記載すべきです。

本件の場合は、単なる雇用契約上の地位のみではなく、経営企画部長という地位に限定されたものですので、解答例のように「経営企画部長たる労働(雇用)契約上の権利を有する地位」と記載します。

解答 について

解答例では、解雇予告手当が支給されていますので、これを解雇通告された9月30日後30日分の賃金に充当して、その後の10月31日以降の賃金を請求する内容になっていますが、解雇予告手当を考慮せず、10月1日以降の賃金を請求する内容でも問題ありません。

「毎月 日限り」という表現は「毎月 日ごとに」という意味の訴訟で一般的に使われている表現です。

解答 について

賃金の利息については、本人申請の場合には見落とされがちですが、特定社労士が依頼を受けた場合には、依頼者の権利を最大限に主張すべきですし、それが特定社労士に依頼するメリットでもあるわけですので、利息についても請求していくべきでしょう。

請求できる利率は民法上では年5分と定められており(民法第404条)、商法上では年6分と定められています(商法第514条)。会社との雇用契約に基づく請求ですので付属的商行為(商法503条)と考えられ、商事債務として商事法定利率の年6%で請求します。

退職の日までに賃金(退職金を除く)を支払わなかったときは、翌日から年14.6%の遅延利息が請求できますが(賃確法第6条)、本件は、Xが解雇無効を主張していますので、在職期間としての利率(6%)で請求すべきです。

解答 について

解雇している以上Y社は、労働社会保険の資格喪失手続を行っているはずですが、解雇が無効となれば、10月1日以降も在職扱いになり、労働社会保険の資格を遡及的に復活させることとなります。

解雇無効が認められれば、法的には当然、会社側は原状に復する必要があるのですが、請求の中に含まれるものとも考えることもできますが、和解を前提とするあっせんの場合においては、後々の争いを回避するために請求しておくべきでしょう。また、こういった点にまで目が行き届くことが、労働・社会保険に精通する特定社労士の強みともいえます。