

第2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、受験地、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、受験地、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。解答用紙の受験地、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。

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

第1問 別紙記載のY社の社長及びXの「言い分」に基づき、以下の(1)から(5)までに答えなさい。

小問(1) 本件について、Xの主張に基づき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「求めるあっせんの内容」はどのようなになりますか。解答用紙第1欄に箇条書きで記載しなさい。

小問(2) Xの立場に立って、Xの代理人としてY社の行った本件解雇が、解雇権の濫用で無効であると主張する場合に、これを基礎づける具体的主張事実の要旨を解答用紙第2欄に箇条書き(例えば、「63歳まで雇用を保障する特約のあったこと」等の要領)で記載しなさい。

小問(3) Y社の立場に立って、Y社の代理人として本件解雇に関し、Xについての新賃金・新人事制度等の企画導入の件、通勤手当の件は、本件就業規則に基づく解雇事由としてどのように考えますか。解答用紙第3欄の 及び の箇所にそれぞれ250字以内で記載しなさい。

小問(4) Xの代理人として、本件事案について紛争の解決を図るとした場合、どのような解決が妥当と考えますか。その見解を第4欄に250字以内で記載しなさい。

小問(5) 本件事案について、Y社はXを解雇するのではなく課長に降格し、500万円程度の課長の年俸をもって雇用を維持する方法を選択することにした場合、Xの同意を要しますか。結論とその理由を解答用紙第5欄に250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より、その勤務していたB社の社長からセクシュアルハラスメントを受けたので、慰謝料の要求をしてほしいとの依頼を受け、代理人として都道府県労働局長に雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律に基づく調停()を申請するための準備をしていた。

以下の(1)及び(2)に答えなさい。

小問(1) 特定社会保険労務士甲がその調停申請の準備中、B社より従業員Cから都道府県労働委員会が行う個別労働関係紛争に関するあっせんの申請が出されたので、B社の代理人として手続を進めてほしいとの依頼を受けた。この場合、特定社会保険労務士甲は、B社の依頼を受けることができますか。

結論と理由を解答用紙第6欄に200字以内で記載しなさい。

小問(2) 特定社会保険労務士甲がその調停申請の準備中、B社が100パーセント出資している子会社であるD社から、就業規則の作成について相談したい旨の依頼があった。この場合、特定社会保険労務士甲は、D社の相談を受けることはできますか。

結論と理由を解答用紙第7欄に250字以内で記載しなさい。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の改正により、平成19年4月1日からセクシュアルハラスメントにかかる個別労働関係紛争については、都道府県労働局の調停手続となる。

〔Y社の社長の言い分〕

- 1 当社は、従業員150人程度の中小企業で精密機器、電気・電子器具等の特殊精密製品を中心とする製造販売業を行っており、一応安定した経営をしております。
この度、賃金制度を従来の年功賃金制から職能給制度とし、社員体系も職能資格体系として、新しい人事制度の導入を図るために人材を求めていたところ、人材紹介会社を通じてそれらの経験を有するA銀行の行員であったX氏を紹介され、昨年4月1日付をもって新しい人事制度等の企画導入及びその運用実施を担当職務として、社長直属の経営企画部長という経営幹部の地位で採用しました。
- 2 今年の4月1日を期して前記新制度を全面的に施行する予定で、昨年からX氏に対し早く新制度を提案するように指示していました。ところがX氏は、当社のような中小企業向けではない転職前の銀行のような大企業向けの賃金制度や社員体系制度の提案をしてきましたので、当社の業態と社員の実情に合う体系として作成提案するよう指示しました。
しかし遂に期日に間に合うような新人事制度等の提案がなされず、経営計画に支障を生じました。
- 3 当社では、やむなくコンサルタント会社に本年1月に依頼してようやく本年10月から新制度に移行し社員の格付等その運用を開始しました。このためX氏には本年4月1日から経営企画部長のままで業務を営業担当に変更し、幹部営業活動を指示しました。しかし、X氏は自分がA銀行にいたことを鼻に掛け、態度が横柄で、中小企業の幹部社員としての取引先に応じた適切な営業活動ができず、かえってX氏の非常識な言動のため取引先よりひんしゅくを買っており、営業成績もあげられず、それどころか「社長は、先代の遺訓を守るだけで視野が狭くて、思い切った経営計画が立てられないので事業も発展しないのだ」との批判を社外の人に行っているようです。
- 4 さらに、通勤手当として当社はX氏に、本人の請求に基づき1ヵ月2万5千円を支給していましたが、X氏は、実際には娘さんの住居から通勤しており、当社規定の通勤手当の算定上の通勤定期代は1ヵ月1万円であり、結局差額の1万5千円を不正に取得し、これが入社以来続いていることが判明しました。
- 5 このようなことからX氏は、当社のような中小企業には向かないと思われました

ので退職を勧めました。しかし、本人から拒否されましたので、やむなく就業規則の「勤務態度、業務能力、勤務成績等が劣悪で改善なく、従業員として不適合なとき」との解雇事由の定めにより、本年9月30日付をもって30日分の解雇予告手当を支払い解雇しました。

- 6 なお、X氏の年俸は、当初800万円、今年度は他の部長並みの850万円とし、これを17等分し月給として50万円を毎月25日の支払期日に、夏期100万円（支払日7月10日）、冬期150万円（支払日12月10日）をボーナスとして支給することとしていました。

〔Xの言い分〕

- 1 私は、大学を卒業後、A銀行に勤務しておりましたが、昨年4月1日、いわゆるヘッドハンティングの人材紹介会社からの紹介によってY会社に転職しました。
業務の内容は、職能資格に立った新賃金制度と社員体系等の企画導入とその後の運用実施を担当して行ってほしいということで、将来は銀行の経歴を生かして経営に關与する取締役にもといわれ、経営企画部長として就職しました。
- 2 ところが実際に入社して、職能資格体系に立った新賃金制度や社員体系の企画導入に着手しますと、製造と営業部門の格差、全体の社員の年齢、学歴、勤続年数といった構成がバラバラで、これを体系的に結びつけ構成することは無理であって、かえって不合理な面もあり、なかなか手がつけれませんでした。そこで、私が銀行で経験した内容をもとに私なりに原案を社長に提出しましたが、当社の実体に合わないと否定され、方針の指示を求めても、工夫して何とかしてくれと言うばかりで、明確な方向性を示してくれず、そのうち私を無視してコンサルタント会社に依頼し、そちらの主導で強引に新制度を導入し運用を開始しました。
- 3 そして、今年の4月1日から幹部営業と称する取引先営業活動を担当するよう依頼されましたので、やむなくこれに従いA銀行時代の経験を生かして私なりに努力しました。業界には古い体質があり、私としては営業活動の一つとして取引先にも経営アドバイスするなど営業支援に取り組んできました。また、私は、経営企画部長として社長に対し経営改善の進言をしてきましたが、次第に私を疎んじるようになったため、会社の将来を心配するあまり取引先の人に愚痴をいったことはありました。しかし、社長を批判したりしたことなどはありません。
- 4 通勤手当の件は、夫と共働きの娘が出産のため、妻が手伝うことになり娘のマンションに行ったことから私も同行し、出産後も夫の海外出張等もあって娘の育児手伝いの必要上、妻が残りましたので、やむなく私も娘宅から暫定的に通勤し、時々自宅にも帰っておりました。従って、住居を変更したわけではなく、住民登録も従前のままです。定期券は娘宅の最寄り駅から購入（1ヵ月当り1万円）していますが、自宅に帰ることも多く、不当な利得などではありません。経理部長もこのことは知っており、今まで異議は言われませんでした。
- 5 今回、突然社長より退職を勧奨されました。しかし私に特に非があるわけではな

いので拒否したら9月30日付で解雇されました。私は、A銀行の経験を生かし新賃金・新人事制度の提案も行ない、営業活動も私の本来の業務ではありませんでしたが、精一杯努力し、取引先まわりをして、経営アドバイス等営業に十分貢献しております。Y社もこれらを評価し、今年4月からは報酬もアップしております。なお、退職金はなしとの条件でしたが、これは将来は取締役にもという話があったためです。私の名誉のためにも解雇無効の申立てをお願いします。