

第5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、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 別紙記載の X 及び Y 社の「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 の主張に基づいて雇用期間満了による雇用終了を争い、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こととして、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 社の行った本件雇用終了措置が違法であると主張する場合、その主張を基礎づける具体的主張事実 (5項目) を解答用紙第2欄に箇条書き (例えば①「契約を更新する旨合意されていたこと。」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、Y 社の雇用終了措置が正当であると主張するとした場合、その主張を基礎づける具体的主張事実 (5項目) を解答用紙第3欄に箇条書き (例えば①「守秘義務に違反したこと。」等の要領) で記載しなさい。
- 小問 (4) Y 社の代理人の立場に立って、「正社員と違い嘱託社員であり兼業禁止の就業規則の規定は知らされておらず、仮に兼業禁止が定められていても、上司から許されていた」との X の駐車場の管理人のアルバイトに関する主張に対し、どのように反論しますか。解答用紙第4欄に260字以内で記載しなさい。
- 小問 (5) X の代理人の立場に立って、本件事案について個別労働関係紛争解決手続の「あっせん手続」において、本件紛争の法的見通しを考察し、それを踏まえて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。考察した見通し及び解決の方向について解答用紙第5欄に260字以内で記載しなさい。

第2問 特定社会保険労務士甲は、かねてから継続的に労務相談を受けていたA社から、同社の業績不振により、B社との派遣契約を期限前に解除するにあたっての「派遣先が講ずべき措置に関する指針」等について相談を受け、解除にあたっての留意事項等について指導した。その後、A社はB社との派遣契約を解除した。

以下(1)のケース及び(2)のケースのそれぞれについて、その結論と理由を250字以内で記載しなさい。(なお、(2)については、(1)のB社から甲に対する相談の依頼を前提とはせず、A社による派遣契約の解除の結果、直ちにCを解雇したものとして答えなさい。)

小問(1) 甲はB社から、「A社との派遣契約が解除されたため、この機会にCを解雇するので、その際の解雇の手続き及び社会保険の取扱い等について相談したい」旨の依頼をうけた。甲はB社の相談を受けることができますか。

小問(2) 甲はCから、「B社から派遣先のA社との派遣契約の解除を理由として解雇されたが、この解雇は不当なので、代理人となってB社に対し都道府県労働局長宛にあっせんを申請して欲しい」旨の依頼を受けた。甲はCの依頼を受けることはできますか。

〔Xの言い分〕

私は、従前勤務していた会社が不況で希望退職を募集しましたのでこれに応じて希望退職し、その後求人誌で Y 社の嘱託運転手募集（期間雇用）の広告を見て比較的自宅に近いこともあり平成19年9月に応募し、嘱託運転手として、同年10月1日から1年間の期間雇用契約で採用されました。Y 社には30人位の嘱託社員で宅配便の担当運転手がおり、一定の区域を受け持っています。

勤務時間は、始業午前8時、終業午後5時、休憩時間1時間の1日実働8時間で、休日は週2日です。しかし、土、日は出勤日であり、交替休日制で毎月勤務表で示されます。

2回目の更新が近づいた平成21年8月末頃に、次年度の更新についての面談が行われた際に、私が今年の1月から近所の駐車場で夜間及び休日に管理人のアルバイトをしていることが兼業禁止規定違反であることや伝票の取扱いが悪かったこと、顧客からクレームを受けたこと、服装が汚れていること、上司とトラブルがあったことなどを理由に更新を拒否されました。

私は正社員ではありませんし、嘱託就業規則の兼業禁止規定のことは知らされておらず、何か会社の規則らしいものが控室の壁に吊されていますが、誰も見ていませんし、他の同僚の運転手も知りません。最近の不況でパートに出ていた私の妻も退職させられて生活が苦しいため、今年の1月からアルバイトをはじめたものです。

会社は、私が許可を受けていないと言いますが、私がこのアルバイトをはじめたことは、今年の1月20日頃開かれた新年会の2次会の席上で上司である担当の課長にその旨伝えておりました。課長は「いいアルバイトを見つけたな。おれも何かやりたいな。」などと言って特別に禁止はされなかったため、たいしたことではなく、それ以降も何も言われませんでしたので、許可されたものと思っていました。

また、伝票の件ですが、これは留守宅への宅配について連絡票を書く際、荷物がひっかかって伝票がはがれたことや配送荷物の錯綜から伝票が破れたりし

たことが数回あり、配達時間の間違いの件ですが、これは会社との連絡の行き違いなどです。また、代金引換え払いの配達について、金額を間違えて多く集金して顧客から後でクレームが出て、上司と返金のため一緒にお詫びにいったことが1回あります。

なお、私の服装が汚れているとか、勤務態度が悪いと会社は言っていますが、他の社員とかわりなく、平均的なものであり、みんな私程度の服装や勤務態度上の失敗はしていますが、そのことで懲戒などされた人はいません。

私の受持ち区域の業務量には変動がなく、今まで嘱託社員で会社の方から一方的に更新を拒否された人はいないと聞いており当然更新されるはずです。

今回の私に対する雇い止めは、私が今年の7月頃の会社の懇談会の席上で、宅配便の性質上、毎日のように相当の時間外労働があり、定時に終了したことがありませんので、社長にサービス残業のことで持ち出してその支払いを要求したことが本当の理由と思います。しかし、会社は嘱託社員は区域担当制で、社外勤務であり自分で自由に配送経路を決めており、会社は指示していないこと、また歩合給を支払っているからと残業手当のことは取り上げてくれませんでした。

そこで、これは労働基準法違反ではないかとその後のミーティングの席上で強く言ったことから課長と口論になったことがあり、会社は私の正当な要求を嫌い、今回些細なことを理由に更新をしないで退職させたものであり認められません。どうか、労働局への申立をお願いします。なお、雇用契約問題のことが優先しますので、サービス残業のことはその後で考えたいと思います。

〔Y社の言い分〕

当社は、運送業を営んでおり従業員は嘱託社員も含めて100名程度の会社です。主として小口宅配便の営業を行っており、宅配便の集配については、貨物取扱い量に変動の波があるため、そのうち大半の者は嘱託社員として、1年毎の期間雇用契約を締結しています。

当社では、募集にあたって期間雇用であることを明示し、また嘱託社員との間で、期間契約を更新する場合には、約1カ月前に必ず本人と面談の上、更新基準の該当の有無や更新後の労働条件等を通知し、更新するときにはその都度雇用契約書を作成しきちんと更新してきています。

契約書においては、「更新の有無は期間満了の都度判断する」と定め、「更新しない場合の判断基準」として、①業務量が減少したとき、②業務能力、勤務成績、勤務態度が悪いとき、③健康上不適格なとき、④安全運転に問題があるとき、⑤その他就業規律、秩序に違反のあるとき、と定めています。

Xについては、平成19年10月1日に1年間の雇用期間を定めて嘱託社員として採用し、宅配業務に従事させてきました。

Xとの嘱託雇用契約については、上記手続で1回更新しましたが、今回平成21年9月末日をもって期間満了により雇用契約を終了させました。上記契約で定めたこと以外他に更新の約束などは一切していません。

今回更新しなかった理由は、Xが毎週2日間勤務終了後の午後10時頃から同12時頃までと休日の午後1時から同6時まで、近所の駐車場の管理人としてアルバイトをしていることが、最近駐車場で顧客とのトラブルを起こしたことから、問合わせを受けて判明したことです。さらに、これに加えてXについては日頃の宅配業務の取扱いがずさんで、伝票を破損したり、配達時間を間違えたり、代金引換えの配達で多く集金したりして、顧客からクレームが多くあり、上司とともに謝りに行ったりしているためです。また最近はおさんがパートをやめたとかで、夫婦仲が悪いためか服装も汚れたものを何日も着ており、当社では家庭を訪問する宅配便の運転手には、特に服装、態度に注意していますが、Xについては是正されず、注意した上司と口論するなど態度が悪い

ためです。他にXのように問題を起こす人はいません。

自動車運転業務に従事しながら、夜間や休日に他社でアルバイトをするということは許されない明白な兼業であり、当社では社員に周知している嘱託社員就業規則でも「会社の許可なく他に就職し、又は業務を営んではならない」との兼業禁止を定めていますので、明らかに就業規則違反です。担当の課長からはXの兼業のことは何も聞いていません。

Xの賃金は、1日基本給1万円ですが、それに加えて、配送貨物の個数等一定の基準により出来高による歩合給を加算しており、平均月22日就労であり、平均して少なくとも月約7万円が支払われています。

さらに無事故手当として、交通違反や事故がなければ月2万円、交通費として一律に月4000円、作業服のクリーニング手当として月1000円を支払っています。賃金は毎月1日から末日までの計算期間（末日締切）で翌月10日払いとなっています。

なお、Xはサービス残業のことを会社に要求したことが今回更新しなかった本当の理由と言っていますが、宅配便の業務は社外勤務で本人の自由に担当区域内の経路や時間を定めて行うもので、相当額の歩合給も支払っています。もし残業手当を支払う制度にしたなら段取りが悪く、途中何回も休憩をとり遅く帰社した者が残業手当が多くなりますので、誰も納得しません。今回Xとの契約の更新をしなかったのは、「更新しない場合の判断基準」に該当したからであり、会社の措置は正当です。

第5回 紛争解決手続代理業務試験問題 [解答例]

(※ 本解答例は、特定社労士研究会独自の見解であり、公式なものではありません。)

第1問

10点

- 小問(1)
- ① 申請人は被申請人に対し、労働(雇用)契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める。
 - ② 申請人は被申請人に対し、平成21年10月1日以降、毎月10日限り所定労働日1日あたり1万円及び月額9万円の支払いを求める。
 - ③ ②に対するそれぞれ支払い期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員の支払いを求める。

15点

- 小問(2)
- ① Xの行っていた宅配便の集配業務には正社員もおおり、Xは1日実働8時間、週5日勤務で、毎日のように相当の時間外労働があり定時に終了したことはなく勤務状況は正社員と変わらないものであったこと
 - ② Xの受持ち区域の業務量に変動はなく、今まで嘱託社員で会社の方から一方的に更新を拒否された人はいないこと
 - ③ 申請人の服装や勤務態度上の失敗は他の社員とかわりなく平均的なものであり、同様の理由で懲戒などされた人は他にいないこと
 - ④ 嘱託就業規則の兼業禁止規定のことは知らされておらず、他の同僚の運転手も知らず、またアルバイトについて課長からの許可を受けていたし、妻の失業で生活が苦しいためやむなくはじめたこと
 - ⑤ Xを雇い止めした本当の理由は、社長にサービス残業のことを持ち出してその支払いを要求したことやミーティングの席上で労働基準法違反を指摘したことであったこと

15点

- 小問(3)
- ① 募集にあたっては期間雇用であることを明示し、契約更新するには約1カ月前に必ず本人と面談の上、更新基準の該当の有無や更新後の労働条件等を通知し、雇用契約書を作成していること
 - ② 雇用契約で定めたこと以外他に更新の約束は一切おこなっていないこと
 - ③ 宅配便の集配業務は、貨物取扱い量に変動の波があるため大半の者は嘱託社員として1年毎の期間雇用契約を締結するもので、Xについては1回だけしか契約更新していないこと
 - ④ Xが伝票を破損したり、配達時間を間違えたり、集金額を間違えたりして顧客からクレームが多く、服装も汚れていて注意しても是正されず、注意した上司と口論したことが雇用契約書の「更新しない場合の判断基準」の「②業務能力、勤務成績、勤務態度が悪いとき」に該当すること
 - ⑤ Xが他社でアルバイトをしたことが嘱託社員就業規則の兼業禁止に違反し、「更新しない場合の判断基準」の「⑤その他就業規律、秩序に違反のあると

き」に該当すること

15点

小問(4) 嘱託就業規則は、控室の壁に設置しており、従業員であればいつでも自由にその内容を確認することができる状態にあることから就業規則の周知義務は十分に果たしているので兼業禁止の就業規則の規定を知らされていないとはいえない。また、アルバイトをしていることを直接会社に伝えることなしに、Xの上司である担当課長に新年会の2次会という私的な席で伝えただけで特別に禁止されなかったことをもって会社が規則で禁じている兼業について上司から許可されていたということとはできない。さらに会社は担当の課長からXが兼業していることを聞かされてもいない。(260字)

15点

小問(5) Y社の募集方法や契約更新の厳格手続、更新を期待させる言動を行っていないことなどから期間の定めのない契約に転化したとか、期間の定めのない雇用契約と実質的に異なるものであったとの主張は難しい。ただし、他の嘱託社員で今までに会社から一方的に更新拒否された人がいないことなどから雇用継続に対するXの期待利益にある程度の合理性は認められる。そこでまずは前雇用と同一条件、つまり1年間の雇用継続を前提に交渉をすすめる。それが困難な場合には、再就職に必要な一定期間分の賃金保障としての解決金支払いを求めるなど、金銭的な解決を図る。(260字)

第2問

15点

小問(1) 特定社会保険労務士甲は、B社の相談を受けることができる。なぜならば、甲がB社から受ける相談は、解雇の手続き及び社会保険の取扱い等についてであり、紛争解決手続代理業務ではないので社会保険労務士法第22条第2項の制限を受けるものではないし、A社から継続的に相談を受けB社との派遣契約を期限前に解除するにあたっての相談を受けた後、B社からそれに関連する上記相談を受けたからと言ってA社に不利益を与えたり不信感を与えたりといった行為とはいえず、同法第16条に定める信用失墜行為にもならないと考えるからである。(250字)

15点

小問(2) 特定社会保険労務士甲は、Cの依頼を受けることはできない。確かにA社から継続的に相談を受け、B社との派遣契約についての相談を受けたことは紛争解決手続代理業務ではなく、社会保険労務士法第22条第2項の制限は受けない。しかし、A社の責に帰すべき事由による派遣契約の途中解約に起因したCに対するB社の賠償責任について、A社はB社に対してその賠償の責を負う立場にある。つまり、Cの依頼を受ければ、間接的にA社の利害に相反して、継続的に労務相談を行っているA社との信頼関係を失い同法第16条に抵触するからである。(250字)

第5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、当事者の氏名・名称、住所・所在地などとともに「求めるあっせんの内容（あっせんを求める事項）」「あっせんを求める理由」「紛争の経過」を記載しますが、本試験においては、その中でも「求めるあっせんの内容」のみが過去4回出題され、今回も同様の出題となりました。

紛争の相手方に対して、求めるあっせんの内容は、どのようなことが法的に求めうるかということを考えると同時に、依頼者がどのような解決を求めているのかを考慮する必要があります。

本件では、Xが会社の行った雇い止めに納得できていないこと、「雇用契約問題のことが優先しますので、サービス残業のことはその後で考えたいと思います。」と主張していることを考慮して、地位確認請求を行い、サービス残業については請求しないということになります。

<解答①について>

雇い止めの無効を求めます。この場合も期間の定めのない雇用契約で解雇の取り消しを求める場合などと同様に「労働（雇用）契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める」との記載になります。実務上はともかく、試験としては法的に厳格な記載が求められますので「雇い止めの無効（取消し）を求める」といった記載にならないようにすることがポイントです。

<解答②について>

雇止めが無効であることを主張すると、Xは雇止め日以降の平成21年10月1日以降も雇用契約は継続することになります。そうするとXはその間就業していなかったとしても民法第536条第2項「債権者（使用者）の責めに帰すべき事由によって債務（労務の提供）を履行することができなくなったときは、債務者（労働者）は、反対給付（賃金）を受ける権利を失わない。」に基づいて、賃金の請求を行うことができます。

ここでは、一日あたりの基本給1万円に就業日に該当する日数をかけた金額と、月額約7万円の歩合給と月額2万円の無事故手当（合計約9万円）を賃金支給日ごとに請求しています。こういったXが雇い止めにならなかったならば支給されたであろうものは、請求の対象となります。しかし、交通費の月額4,000円と作業服のクリーニング手当月額1,000円は実費補償的なものであり出勤していない間は発生しない費用ですので請求できないものと考えます。

<解答③について>

未払い賃金の遅延利息は、雇い止めの取消しを求めているという取扱いで考えますので商事法定利率の年6分(6%)となります(商法第514条参照)。補足的に退職後の未払い賃金の遅延利息は賃金の支払の確保等に関する法律第6条により年14.6%になります。

小問(2):「Y社の行った雇用終了措置が違法」であることの具体的主張
事実を問う問題

期間の定めのある雇用契約は、本件のように使用者が契約満了以前に契約の更新を行わない旨を労働者に伝えておくなどして契約の満了による終了を明示している場合、民法に定める雇用契約にしたがい原則として当然に終了します。しかし、長期間に渡って契約が自動的に反復更新されているなどの諸事情があれば、期間の定めのない雇用契約に転化したものとみなされたり、期間の定めのない契約と同視されたりする場合があります。また、そこまでにはいっていないと判断される場合でも、雇用継続に対する労働者の期待利益に合理性があり、その期待利益が法的保護に値する程度に達していると判断されれば、解雇権濫用法理が類推適用され、使用者の行った雇い止めが無効になる場合があります。

解雇権濫用法理が類推適用されるかどうか(期待利益に合理性があるかどうか)の判断基準は、(イ)雇用の臨時性・常用性(職務の内容や勤務状況が正社員との同一又は近似しているか)、(ロ)契約更新状況(更新の有無、更新回数、勤務年数等)、(ハ)契約期間管理の状況(更新手続きが漫然と行われているか、厳格に行われているか)、(ニ)雇用継続の期待をもたせる言動・制度の有無、(ホ)他の労働者の更新状況などがあります。

本問では、まず、これらの判断基準に照らして、Xの雇用継続の期待利益に合理性があることの主張を裏付ける具体的事実を記載します。

- ① Xの行っていた宅配便の集配業務には正社員もおり、Xは1日実働8時間、週5日勤務で、毎日のように相当の時間外労働があり、定時に終了したことはなく勤務状況は正社員と変わらないものであったこと
 - ・・・(イ)職務の内容や勤務状況が正社員との同一または近似していることを裏付ける具体的主張事実
- ② Xの受持ち区域の業務量に変動はなく、今まで嘱託社員で会社の方から一方的に更新を拒否された人はいないこと
 - ・・・(ホ)他の労働者の更新状況についての具体的主張事実

つぎに、Xの雇用継続の期待利益に合理性があると判断され、解雇権濫用法理が類推適用されることになったとしても、会社側に雇い止めをするにあたって客観的に合理的理由があり、社会通念上相当と認められる理由がある場合には、雇い止めが有効と判断されることになりま

す。そして、ここでは、Y社の主張として、業務能力や勤務態度が悪いこと、兼業禁止規定に違反していることを挙げてきていますので、それについて抗弁しておく必要があります。

- ③ 申請人の服装や勤務態度上の失敗は他の社員とかわりなく平均的なものであり、同様の理由で懲戒などされた人は他にいないこと
 - ・・・懲戒的処分に公平性・相当性がないことの具体的主張事実
- ④ 嘱託就業規則の兼業禁止規定のことは知らされておらず、他の同僚の運転手も知らず、またアルバイトについて課長からの許可を受けていたし、妻の失業で生活が苦しいためやむなくはじめたこと
 - ・・・兼業禁止規定には抵触していないことの具体的主張事実

最後に、Y社が行った雇い止めが不当な目的で行われた違法なものであったことの具体的主張事実として⑤「Xを雇い止めした本当の理由は、社長にサービス残業のことを持ち出してその支払いを要求したことやミーティングの席上で労働基準法違反を指摘したことであったこと」を記載しています。

小問(3):「Y社の行った雇用終了措置が正当」であることの具体的主張事実を問う問題

今度はY社側(使用者側)の立場から主張する問題です。小問(2)と同一の論点ですので、同様の方法で考察していくことになります。

まずは、解雇権濫用法理が類推適用されるかどうか(期待利益に合理性があるかどうか)についての以下の判断基準に沿って検討します。

- (イ) 雇用の臨時性・常用性
 - (ロ) 契約更新状況(更新の有無、更新回数、勤務年数等)
 - (ハ) 契約期間管理の状況
 - (ニ) 雇用継続の期待をもたせる言動・制度の有無
 - (ホ) 他の労働者の更新状況などがあります。
- ① 募集にあたっては期間雇用であることを明示し、契約更新する際には約1カ月前に必ず本人と面談の上、更新基準の該当の有無や更新後の労働条件等を通知し、雇用契約書を作成していること
 - ・・・(ハ) 契約更新手続が厳格に行われていることの具体的主張事実
 - ② 雇用契約で定めたこと以外他に更新の約束は一切おこなっていないこと
 - ・・・(ニ) 雇用継続の期待をもたせる言動・制度がないことの具体的主張事実

③ 宅配便の集配業務は、貨物取扱い量に変動の波があるため大半の者は嘱託社員として1年毎の期間雇用契約を締結するもので、Xについては1回しか契約更新していないこと

・・・(イ)雇用の臨時性及び(ロ)契約更新回数が少ないことの具体的主張事実

次に、かりにXの雇用継続の期待利益に合理性があると判断されたとして、解雇権濫用法理が類推適用されたとしても、Y社がXの雇用契約を終了することにつき、客観的合理性と社会的相当性があることの主張をしておきます。そして、それが、④の「雇用契約書の『更新しない場合の判断基準』の『業務能力、勤務成績、勤務態度が悪いとき』に該当すること」と⑤の「嘱託社員就業規則の兼業禁止に違反し、『更新しない場合の判断基準』の『その他就業規律、秩序に違反のあるとき』に該当すること」になります。

小問(4)：兼業禁止についてのY社の反論に関する問題

Xは、兼業を理由に雇い止めをすることは、できないことを主張しています。その根拠を丁寧に読み取り、1つずつ反論していくこととなります。Xの主張ポイントは、(1)Xは正社員ではなく嘱託社員であること、(2)兼業禁止の就業規則の規定は知らされていないこと(周知義務が果たされていないこと)、(3)兼業について上司から許されていたことがあげられます。Y社は、(1)嘱託社員には嘱託社員用の就業規則があり、そこには兼業禁止規定が定められること(嘱託社員であっても兼業禁止されることの主張)、(2)就業規則がいつでも自由に見られる場所に設置されていること(周知義務を果たしていること)、(3)Xからの兼業についての報告の場所(私的な場での報告)、報告した者(会社ではなく課長に報告しただけ)について瑕疵があることや会社が積極的に許可した事実のないこと(兼業の許可をしていないことの主張)をふまえた解答を作成していくこととなります。

小問(5)：紛争解決の具体的対応策に関する問題

あっせんでの解決の場合、和解に向けての交渉であり相手方のあることですから、いくつかの選択肢をもっておくと解決しやすいでしょう。本件については、雇用継続を求めるのかそれとも雇い止めは受け入れた上での代替案を提示するのかに分けて考えると解答しやすくなります。

期間の定めのある雇用契約には、(1)期間の定めのない雇用契約への転化、(2)期間の定めのない雇用契約と実質的には異ならない雇用契約、(3)雇用継続に対する労働者の期待利

益に合理性があると認められる契約に区分されます。本件の場合、Y社が募集にあたって期間雇用であることを明示していること、契約更新する場合には約1カ月前に必ず本人と面談の上、更新基準の該当の有無や更新後の労働条件等を通知し、更新するときはその都度雇用契約書を作成していること、雇用契約で定めたこと以外他に更新の約束などは一切していないことなどから(1)や(2)を主張することは法的見通しとして困難であると考えます。そうすると期間の定めのない雇用契約を求めていくことは適当ではありません。そこで(3)に該当する可能性を考えてまずは、1年間の雇用継続を求めます。しかし、相手方であるY社がまったく雇用継続に応じない場合には、金銭解決などの代替案を提示することも考えられます。

第2問：特定社会保険労務士の権限と倫理に関する問題

特定社会保険労務士の権限と倫理に関する問題は、まず社会保険労務士法第22条(業務を行えない事件)の制限を受けるのかどうかを検討します。そして、法第22条の制限を受けない場合でも、法第1条の2(社会保険労務士の職責)、第15条(不正行為の指示等の禁止)、第16条(信用失墜行為の禁止)、第21条(秘密を守る義務)等、他の条文に抵触するものはないかを検討する必要があります。

小問(1)

B社からのCを解雇する際の手続き及び社会保険の取扱い等についての相談を受けることは、紛争解決手続代理業務ではありませんので、法第22条の制限は受けません。そこで、次に検討すべきことは、本件の場合、法第16条に抵触するものかどうかということになります。つまり、甲がA社から継続的に労務相談を受けていて、Cを解雇するきっかけとなったA社とB社との派遣契約の解除についてA社から「派遣先が講ずべき措置に関する指針」等について相談を受け、解除にあたっての留意事項等について指導していたことと、B社からの今回の相談を受けることとの関連性を考慮して、B社から相談を受けることがA社の甲に対する信用を失墜させる行為になるかを検討します。どのような行為が信用失墜行為に該当するかは、社労士法や労働社会保険諸法令に違反する行為、刑法上の犯罪行為等がありますが、それら以外のものについては個別具体的な事案ごとに判断するほかありません。

今回の場合は、B社からの相談を受けることが、まったくA社との関連性がないわけではありませんが、A社とB社との派遣契約はすでに終了してしまっていること、A社との利益が相反するような行為に該当することは考え難いこと、A社の信頼を裏切るような業務内容でもないことなどを総合的に考慮して、甲はB社の相談に応じることができると考えられます。

小問 (2)

Cからの依頼は、紛争解決手続代理業務ですが、その紛争の相手方であるB社と甲とは直接的な関係はなく、A社との間での継続的な労務管理の相談やA社とB社との派遣契約解除にあたっての相談は紛争解決手続代理業務ではないので、社労士法第22条の制限を受けるものではありません。しかし、A社の行った期限前の派遣契約の解約はA社の業績不振によるものです。つまり、この解約はA社の責めに帰すべきものですので、そのことによってB社に損害が発生した場合には、A社はB社に対してその損害の責を負う立場にあります。そうするとCの依頼を受けB社を相手に紛争解決手続代理業務を行うことは、B社にとって不利益になると同時にA社にとっても不利益となることが十分に予測され、間接的にA社と利害が相反する行為となる可能性を十分にはらんでいます。よってA社の甲に対する信用を失墜させ法第16条に抵触しますので、甲はCの依頼を受けることができないこととなります。(下記「派遣先が講ずべき措置に関する指針」をご参照ください。)

「派遣先が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第245号) 抜粋

第2 6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。(以下省略)

(4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、当該労働者派遣契約に(1)に掲げる事項の定めがない場合であっても、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。(以下省略)