

第7回 特定社会保険労務士試験

(紛争解決手続代理業務試験)

問題・解答例・解説

LLC 西日本労務研究センター
特定社労士研究会

第7回 紛争解決手続代理業務試験 〔総評〕

第7回本試験は、大問2題、小問6題のすべて論述形式で、第1問が労働問題について労働者と使用者双方の言い分を読み取りながら解答するもの、第2問は特定社会保険労務士の権限と倫理に関して依頼者からの依頼を受任できるかどうかについて、結論と理由を答える問題で、第1問の小問数が1題減ったことを除けば、過去5回の試験と同様の出題でした。

第1問・・・

今回は、懲戒解雇に関する問題で、過去6回の出題も、解雇又は雇止め等退職に絡むテーマであったため、対策がとりやすい出題だったといえます。

小問(1)の「求めるあっせんの内容」を記述する問題は、地位確認に関するもので、毎回の出題ですので確実に得点したいところです。ただし、会社が財団法人であり、遅延損害金の利率が5%になる点は、かなり難易度の高い出題だったといえます。小問(2)及び(3)の具体的主張事実に関する問題は、裁判例などに基ついた懲戒処分の有効要件及び解雇権濫用法理を踏まえながら具体的事項を整理して、使用者及び労働者の双方の立場で、それぞれにとって有利な事情をとりこぼさないように注意して記載していくことがポイントになりました。小問(4)は、本件紛争の解決に向けて、「法的見通しの考察」及び「解決の方向」について問うもので、過去の裁判例等を踏まえて裁判ではどのように判断されるのかという客観的かつ冷静な分析・予想と、それを踏まえた上でのXの代理人としての解決の方向を考えさせる問題でした。「考察した法的見通し」と「解決の方向」について、例年は合わせて250字程度で記載させていたものを、今年の出題は、別々に200字で記載させていることから、裁判例等を踏まえた上での実践的な知識や判断力に重点をおいた出題であったといえます。

第2問・・・

特定社会保険労務士の権限と倫理に関する問題です。依頼を受けることが「できる」「できない」ということよりも、社会保険労務士法第16条(信用失墜行為の禁止)とその中でも特に厳格に制限された法第22条(業務を行い得ない事件)及びこれらに関する通達の理解、法令間の均衡等の検討過程を記述することに重点をおいた出題は例年どおりです。

小問(1)は、あっせんが継続中に紛争の相手方から、就業規則の賃金規定の改正についての助言の依頼を受けることができるかどうかについて、本依頼が紛争解決手続代理業務ではないことから社労士法第22条の制限を受けるものではないという点だけにとどまらず、もう一步踏み込んで、同法第16条を踏まえて言及できるかどうかのポイントになった問題です。過去問を解いておけば比較的容易に解答できたと思います。

小問(2)は、あっせんがすでに終了し、6カ月経過後の相手方からの依頼である点やAがB社に対しては何らの請求もしない旨を伝えてきたことを法令に照らしてどのように評価していくかを解答していく問題ですが、倫理に関連する判例などを体系だてて整理しておかないと解答しにくい出題です。

前年と比較して、文章量は約1割減少していますが、問題の難易度は、第1問はやや易、第2問はやや難でトータルとして平均的な問題でした。

以上のことから、合格点は55点(但し第2問は10点以上)、合格率は60%と予想されます。

第7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 財団の「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 の主張に基づき、本件懲戒解雇の無効を主張して、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) Y 財団の代理人として、Y 財団の行った懲戒解雇が不当ではないと主張するとした場合、その主張事実を解答用紙第2欄に箇条書き(例えば「①会社の許可を得ないで駐車場の管理人に就職し兼業を行ったこと。」等の要領)で記載しなさい。

小問(3) X の代理人として、Y 財団の行った懲戒解雇処分が無効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を解答用紙第3欄に箇条書き(例えば「①兼業については直属の上司から承認を得ていたこと。」等の要領)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。考察した法的見通し及び解決の方向について解答用紙第4欄にそれぞれ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 から、その勤務していた B 社を突然解雇されたので復職を求めたいとの相談・委任を受け、A の代理人となって B 社を被申請人として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に申請した。

以下の(1)及び(2)の各問につき、その結論を述べ、理由を220字以内で記載しなさい。

小問(1) あっせん手続が進行している最中に、B 社から B 社の就業規則の賃金規定の改正についての助言の依頼があった。甲はこの依頼を受

けることができますか。

小問（２） 甲はあっせん手続を申請し受理されたが、被申請人の B 社があっせんに応じなかったため、あっせん手続は、「あっせん打ち切り」により終了し、「あっせん打ち切り通知書」の交付を受けた。あっせん手続終了後 6 カ月程して、B 社から就業規則の賃金規定の改正についての助言の依頼があった。甲はこの依頼を受けることができますか。

なお、A は甲に、あっせん手続終了後すぐに「再就職先が決まったので、B 社に対しては今後何の請求もしない。」旨伝えてきていた。

別紙 1

〔Xの言い分〕

1. 私 X は、現在 49 歳で、ある市のいわゆる第三セクターである Y 財団法人の業務課長をしていました。私は、当財団の設立時から高校の先輩の当時の市長に依頼され、設立から携わり、今日に至っております。
2. 実は、本年（平成 23 年）8 月下旬のことですが、急に市当局から Y 財団の理事長に連絡があり、市民サービスのため職員に対する苦情などを受けける「職員ホットライン」に、「X が部下の派遣職員の A さんに対し、セクハラを働き A さんが全治 3 週間の傷害を負って休業している。市の関係団体職員の管理はどうなっているのか。」との苦情があり、早急に対応せよ、とのことでした。
3. 確かに、8 月上旬に恒例の Y 財団職員の暑気払いのビアパーティがあり、全職員が参加しました。そのパーティの後、駅への帰路でたまたま派遣職員の A さんと一緒になりました。

A さんに対しては、日頃仕事上のミスが多く、よく叱りつけていたものですから、この際激励しようとカラオケに誘ったところ、同行すると言い、一緒にカラオケ店に入りました。そこで A さんとデュエットで歌ったりダンスをしたりして 1 時間くらい和気あいあいと過ごしました。

その後、大通りに出て、タクシーを止め A さんを自宅（カラオケ中に住所を聞きましたので）に送っていくから乗車するように言いましたら、電車で帰るからと急いで走り出して路上で転倒しました。大丈夫かと声をかけたら「大丈夫です。」とそのまま駅に向かいましたので、A さんの傷害は知りません。派遣元の会社からは、A さんが翌日から欠勤するとの連絡のみで、仕事も暇だったので代替者の派遣は不要と伝えました。

4. A さんがその時負傷などしたのであれば、私は派遣先指揮命令者なので当然派遣元からその旨の連絡があるはずですが、全くありませんでした。

また、後日派遣元会社にいる友人を通して、聞いたところでは、A さんは休んではいるが、足のケガの方も 2 週間位で治ったのではないかと思う、A さんのセクハラ問題のことは部長等幹部しか知らないとのことでした。その後

Aさんは一度派遣元会社を訪ねて部長と話し合っていたことがあるが、有給休暇の残日数を消化した後、派遣会社を退職して郷里の方に帰り、今は音信がないとのこと。

5. 9月上旬に、当財団の理事長、専務理事同席で、市の「職員ホットライン」への通報のことでたずねられましたが、上記のようなことを申し上げ、セクハラとは心外であり、またAさんの足の負傷はセクハラと関係のない偶発の出来事であること等を申し上げました。
- 6.ところが、9月中旬に再び理事長、専務理事から呼ばれ、市当局からのお達しであるとして、セクハラについては市の関係者は厳罰に処する方針であり、本件は派遣職員に対しその上司がその地位を利用して相手の意に反することを認識した上で性的言動に及び、相手を負傷させたもので悪質であると厳しく断罪されました。その上で、本来ならば市当局の「指針」に従い、本件は懲戒解雇処分となるところであるが、永年の功績に免じて依願退職するならこれを認めるので退職届を出すようにとの退職勧奨を受けました。私はこの程度のことで懲戒解雇処分は不当であると考え、拒否しました。
7. そうしましたら、9月20日に理事長より、9月30日付をもって懲戒解雇する旨の通知書が渡され、同日以降出勤不要と言われました。

その際、本件Aさんのことだけでなく、日頃の職場において私にセクハラの言動があったとか、再三の注意を聞かなかったとか、前任の派遣職員のBさんへのセクハラもあった、とかといったことも懲戒事由として言われました。しかし、Bさんは一度カラオケに誘いましたが断られ、それ以降何もしていませんし、苦情もいわれていません。また、今まで理事長や専務から職場の言動について注意を受けた記憶がなく、私としてはY財団の雰囲気を変え、明るい職場にしようとパフォーマンスとしていろいろと行ってきたものであり、誰も苦情をいう人はなく、かえって賑やかになったと思います。

今回の懲戒処分は、不当であり、市から出向してきていた前経理課長のCさんは、慰安旅行の宴席で乱れて何人もの女性職員に抱きつく等のセクハラ騒ぎを起こしましたが、嚴重注意しか受けていません。

8. そこで、今回の件については懲戒解雇処分の無効を主張します。どうか労働局長へのあっせんの申請をお願いします。

なお、給料は、月給制で、私の場合基本給50万円、役職手当5万円、通勤手当5,000円であり、毎月1日から末日までの当月25日払いです。また、賞与は夏期と冬期に市の職員に準じた期末手当と勤勉手当が支払われますが、とりあえずは月給のみ請求して下さい。

〔Y 財団の言い分〕

1. 当 Y 財団は、市のいわゆる第三セクターであり、市の関係団体の一つで、教育、文化、街造り等の市からの委託業務、補助業務等を主に行っています。

現在の自治体の財政難の折柄、委託業務等は減少の一途で、職員数も一時期は正職員だけで80人を超えていましたが、現在は正職員20人にパートタイマー、派遣職員数名の30人程度で運営しています。

今回、懲戒解雇をめぐって問題となっている X 氏は、Y 財団の設立時である20年以上前から雇用している当財団の中心的な職員で、業務課長に就任しています。

2. X 氏は、女性職員に対し、職場でよく性的な軽口を叩き、スキンシップと称し、職場で髪や肩、腕に触れたり、時にはお尻を叩いたりする等の言動が目立ち、派遣社員などからは苦情が出ています。そこで、今まで何回か注意したのですが、X 氏は設立時からのベテラン職員であると自負し、これが自分のスタイルだといって後から就任した理事長や専務理事の注意は聞きません。
3. 今年8月下旬頃、市役所の「職員ホットライン」（これは市の関係団体職員への苦情問題も含みます。）に、当財団で派遣で働いていた女性職員の派遣元会社より、「市の関係団体の職員である Y 財団の X 課長より派遣社員が強引にカラオケに誘われ、そこで悪質なセクハラを受けケガをした。市は十分調査してちゃんと処分してほしい。」といった趣旨の申出があったと、市当局より連絡を受けました。

驚いて当財団としては、直ちに派遣元の会社に対し事情聴取をしたところ、次のようなことが分かりました。「派遣職員の A さんは、8月上旬の Y 財団の職場のビアパーティの帰りに、X 課長からカラオケに誘われた。日頃よく叱られる怖い課長なので内心嫌であったが、断るとまた職場で叱られると思い同行するようにした。カラオケでは2人だけの部屋で歌わされたり、チークダンスをさせられたり、壁に背中を押しつけられ体を触られたり

した。嫌であったが、課長の機嫌を悪くしないように付き合った。ところが1時間位で帰ろうと通りへ出たら、もう1カ所つきあえといわれ、手を握られタクシーに強引に乗せられそうになったので手を振り払い逃げようと数歩走ったところで転倒し、左足を負傷し右足首捻挫など全治3週間の傷害を負い、また、精神的ショックもあり10日間欠勤した。」そして、「AさんはX課長は許せない、もう派遣社員は辞めたいと憤慨して申し出た。」とのことです。

また、「X氏は、前任の派遣職員Bさんにも、髪や肩に触れたり、強引にカラオケに誘ったりするので、こんな派遣先は嫌だとY財団への派遣の継続を断ったため、Aさんに派遣を交替した。ところが、今回もこんなことになったので派遣元会社としてはやむなく市の『ホットライン』に通報した。なお、派遣元会社では、規定により、Aさんに対し傷害の『見舞金』も出した。」「Aさんからは、傷病欠勤届、外科病院からの診断書が出されている。」「X氏の前任職員Bさんへのセクハラの調査メモもある。」とのことでした。

4. また、市当局よりは、その後、本件はホットライン事案なので処分結果を報告するようと言われ、「当市は、関係団体を含めセクハラ等にはかねて厳しく対応するようにセクハラ指針を定め職員教育を行い、倫理宣言条例や倫理規程を設けて対応しており、セクハラには厳罰の方針なのに、このような不始末は何事か。」との注意を受けました。

いずれにしても、X氏の今回のセクハラ問題は重大事で、Aさんが負傷までしており、また日頃のX氏の職場での不当な言動も放置できません。当財団の職員に周知している就業規則には懲戒事由として「職場の風紀秩序を乱したとき（いわゆるセクハラ、パワハラも含む。）」、「正当な事由なく業務命令に違反したとき」、「職場の内外を問わず、不法、不当な行為を行い財団の名誉、信用、品位を害したとき」、「その他前各号に準ずる行為を行ったとき」等の定めがあり、懲戒処分としては、「情状により、けん責、減給、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇」に処すると定めております。

5. そこで、当財団としては、X氏の日頃の職場での不当な言動に加え、今回の事案は相手に全治3週間のケガをさせ、これらの精神的ショックから

10日間も休業させ、被害者 A さんも憤慨していることから、厳罰に処すべきと判断し、9月中旬に再度懲戒処分手続としての事情聴取と本人の弁明を聞くため、X 氏と話し合いました。

席上、X 氏に事実関係からみると懲戒解雇処分は免れないこと、就業規則上は、懲戒解雇になると退職金は支払われないこと、しかし X 氏の永年の功績を認め、依願退職をするならこれを認めて退職金も通常どおりに支払うので退職届を出すようにと、穏便な処理としての退職勧奨をしました。

しかし、X 氏はこれを拒否し、この程度のことで懲戒解雇は不当であること、市から出向の C 前経理課長は明らかなセクハラ行為を行ったのに嚴重注意でしかなかったこと、これは当財団が X 氏をセクハラを口実に退職させようとするリストラ策ではないかと強く抗議を受けました。

6. そこで、当財団としては、X 氏の主張は単なる弁解にすぎず、傷害を負わせるような悪質な行為であると判断しました。また、その後 A さんより当財団が損害賠償を受けるおそれもあるので、A さんの現況を派遣元会社に確かめたところ、「A さんは傷病欠勤の後未消化の年休残日数を全部取得し、一度も出勤しないまま9月中旬に退職し、退職のあいさつに来た際、本件のことを考えると都会は嫌なので田舎に帰ると言っていた。」とのことで、A さんの所在は聞いていないとのことです。当財団としては理事会でこれらの事情につき協議した結果、9月末日付をもって X 氏を懲戒解雇しました。なお、解雇予告手当は法定どおり支払いました。

第7回 紛争解決手続代理業務試験問題 [解答例]

(※ 本解答例は、当研究会独自の見解ですので、公式な解答ではありません。)

第1問

- 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23年10月から本あっせんによる和解成立の日まで、毎月25日限り月額550,000円の割合による金員の支払いを求める。
- 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5分の割合による金員の支払いを求める。
- 小問(2) ① Xの女性職員に対する職場でのセクハラ言動が目立ち、派遣社員などから苦情が出ていたこと。
- ② 理事長や専務理事が何度か注意したが、Xは聞き入れようとしなかったこと。
- ③ XがA及びBに対して身体に触る等のセクハラ行為をし、Aには傷害まで負わせたこと。
- ④ Xのセクハラ行為が就業規則の懲戒解雇事由に該当すること。
- ⑤ Y財団は、Xに対して弁明の機会を与え、理事会で協議した上でXを懲戒解雇したこと。
- ⑥ 市がY財団法人等の関係団体を含めセクハラ等にかねて厳しく対応するようにセクハラ指針を定め職員教育を行い、倫理宣言条例や倫理規定を設けて対応していること。
- 小問(3) ① Aとカラオケに行ったのはAを激励する目的で、Aの同意を得ておこなったものであること。
- ② Aの足の負傷は、Aが電車に向かう途中での負傷でありXとは無関係の出来事であること。
- ③ Bをカラオケへ誘ったが断られ、その後は何もしていないしBからの苦情もないこと。
- ④ 今まで理事長や専務から職場の言動について注意を受けた覚えがないこと。
- ⑤ 前経理課長Cは何人もの女性に抱きつく等のセクハラ騒ぎを起こしたが嚴重注意しか受けていないこと。
- ⑥ Y財団の就業規則中、「懲戒解雇」以外の懲戒処分として、「けん責、減給、出勤停止、諭旨解雇」が規定されていること。
- ⑦ XはY財団の設立時である20年以上前から勤務していること。

小問（４） （考察した法的見通し）

Xの行為は職場を明るくするためのものであり、不当な目的で行ったわけではないこと、就業規則の「職場の風紀を乱したとき」などの懲戒解雇事由に該当するとは言い難いこと、カラオケも同意を得たときにしか同行させておらず、Aの傷害についても偶発的なもので意図的になされたものではないこと、前経理課長Cの行った行為と比較してもXの処分が重すぎることなど、以上これらの事情を考え合わせると懲戒解雇は無効と考えられる。 （200字）

（解決の方向）

まずは、雇用の継続と退職を前提とした金銭等での解決のどちらを優先させたいのかをXに確認して解決の方向を決定する。雇用の継続を優先するならば、処分をけん責、減給、出勤停止などに軽減するか、配置転換などの方法を行う等をXの譲歩案として提示する。退職を前提とするならば、金銭的な解決案として、再就職に必要な期間を考え、6か月程度分の賃金相当額の支払いを求める。あるいは再就職先の紹介といった解決も考慮する。 （200字）

第2問

小問（１） （結論）

甲は、B社の依頼を受けることはできない。ただし、Aの同意があれば受任できる。

（理由）

確かにB社からの依頼は、賃金規定の改正についての助言の依頼であり紛争解決手続代理業務ではないので社労士法第22条第2項の制限を受けるものではない。しかし、紛争の相手方であるB社の依頼を受ければ、適正に業務を行ってくれるのかとの疑念を抱かせることは十分考えられることであり、そうであるならば同法第16条の信用失墜行為の禁止に抵触すると考えるからである。ただし、同法第22条第2項ただし書きとの均衡を考えるとAの同意があれば受任できると考える。

（220字）

小問（２） （結論）

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る。

（理由）

なぜならば、特定社労士が行う業務の制約は、当事者の利益保護、職務執行の公正性の確保、品位の保持の実現を目的とするが、本件紛争が6か月も前に終了していること及び依頼者であるAがB社と何ら争わない意思表示をしたことを踏まえるとB社からの依頼を受けたとしても、Aに対して今後何らかの不利益を与えることは想定し難く、甲の業務の自由を制限しなければならないほどの、職務執行の公正さや特定社会保険労務士の信用や品位を損なう事情はないと考えるからである。

（220字）

第7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、大きく分けて「当事者(氏名・名称、住所・所在地)」「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」のみの記述が初回から今回まで7回連続で出題されました。

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「懲戒解雇処分の無効を主張します。」といていることから地位確認請求を行います。さらに、「とりあえずは月給のみ請求してください」と言っているので、賃金等について、賞与にあたる期末手当と勤勉手当については、請求しません。

月給については、通勤手当の5,000円は実費補償的なもので、出勤していない間は発生しない費用ですので請求できません。以上から、基本給50万円と役職手当5万円の合計55万円を請求することになります。

〈解答①について〉

解雇の無効を求めます。この場合「雇い止めの無効(取消し)を求める」といった記載をすると法的には利益のない請求となってしまうため「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。都道府県労働局等でのあっせん申請の場合、受理されるかどうかの実務上の問題はともかくとして、試験としては法的に厳格な記載が求められます。

〈解答②について〉

解雇が無効であることが認められると、Xは解雇日後の平成23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。

〈解答③について〉

遅延損害金について法定利率は、原則5%（民法第404条）ですが、会社の場合には、法定利率は6%になります。その理由は、会社がその事業としてする行為及びその事業のためにする行為は、商行為とするものとされていて（会社法第5条）、商行為によって生じた債務に関しては、法定利率は6%となっているからです（商法第514条）。

しかし、今回の問題は、Yが財団法人であるので、営利法人ではないこと及び活動内容が「教育、文化、街造り等」の委託業務・補助業務を行っていることから商行為を業として行っているとは認められません。よって、商事法定利率が適用されず、民法の法定利率である年利5%が適用されることになると考えられます。

未払い賃金の遅延利息は、本件の場合、解雇の取消しを求めている未だ在職しているという取扱いでの請求ですので、上記のような法定利率になりますが、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）： 懲戒解雇が不当ではないことの具体的主張事実を問う問題

本件は、会社側が懲戒処分の有効性を主張する問題ですので、裁判例や学説等で設定されている懲戒処分の有効要件や解雇権濫用法理を踏まえながら、会社にとって有利な要件を主張していくことになります。

まず、懲戒解雇の有効要件を整理してみると、①就業規則に該当事由と該当処分が具体的に記載されていること、②誰もが同じ行為に対して同じ程度の処分がなされていること（平等性）③行った行為と処分の重さとの均衡がとれていること（相当性）、④処分の手続が適正になされていることなどが挙げられます。また、懲戒解雇は、懲戒処分でもっとも重い処分であるため、注意や指導をおこない、それでも改善の余地はなかったのかといった事情も考慮する必要があります。

これらの事由を踏まえて、個別の事実について、検討を加えていきます。

各解答項目についての解答の趣旨は以下のとおりです。

- ①及び③ 懲戒解雇該当事由（セクハラ行為等）が具体的に発生していること。
- ②及び⑥ セクハラ行為についての規律や指導を徹底してきたこと。
- ④ Xのセクハラ等の行為が懲戒解雇事由に該当すること。
- ⑤ Y財団が行ったXの懲戒解雇は、適正な手続を踏んでなされたものであること。

小問（3）： 懲戒解雇が無効であることの具体的主張事実を問う問題

各解答項目についての解答の趣旨は以下のとおりです。

- ①～③ Xはセクハラという程の事はおこなっていないこと。

- ④ XはY財団から指導や注意的なことは行われていないこと。
- ⑤ Xよりも明らかにセクハラいえる行為を行ったCに対しては厳重注意しかなく、さらされておらず処分の平等性に欠けること。
- ⑥ 懲戒処分には、「けん責、減給、出勤停止、諭旨解雇」など他の処分事由も定められており、Xへの処分を懲戒解雇事由と断定することはできないこと。
- ⑦ XがY財団の設立時から関わり20年もの長期間勤務していることを考えると安易に懲戒解雇することは許されないこと。(解雇の社会的相当性を判断する際に勤続年数を判断要素とした裁判例として、大通事件・大阪地裁平成10年7月17日判決(労判750号79頁))。

小問(4): 紛争の「法的見通しの考察」及び「解決の方向」について問う問題

本問は、「法的見通しの考察」と「解決の方向」に二点について解答する問題です。例年は、この2点を併せて250字程度での出題でしたが、今回は「法的見通し」と「解決の方向」をそれぞれ200字記載することから、字数の多さに何を書いてよいか悩んだ受験者の方も多かったのではないかと思います。

例年は解決の方向に重点を置いた記述を行っていたと思いますが、今回の出題では、「法的見通しの考察」について、どのような事実が過去の裁判例などから見て、どのような理由で懲戒解雇が有効又は無効と判断される要因となるのかを具体的に記載できることが求められています。懲戒解雇が有効か無効という結論よりも、その結論に至るまでの過程に重きを置く出題だと思われます。

また、「解決の方向」については、あっせんが和解での解決を図っていく制度である以上、依頼者の要望を尊重しながらも、相手方の折り合いを図る必要があります。そこで、代理人としては、複数の解決方法を用意し、その優先順位を決定しながらどこまでの譲歩での解決が可能か、またどこまでの譲歩が可能かを検討していくことになります。

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（業務を行い得ない事件）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。

実務上は、少しでも相手方に関わったことのある事件について相談や依頼は受けられないことが無難です。しかし、そこまで法的に制約すると特定社会保険労務士の業務範囲及び業務の自由が過剰に制限されることとなります。第2問は、特定社会保険労務士としての業務の自由と国民の利益に資するための倫理的制約との均衡点を考慮しながら法令や規程、通達等を踏まえた考察をおこなう問題であるという出題の趣旨は従来どおり変わらないと考えます。

小問（1）

社会保険労務士法第22条は、紛争解決手続代理業務について規制するものですが、B社からの依頼は、就業規則の賃金規定の改正についての助言ですので、同条の制限を受けることはありません。しかし、同法第16条（信用失墜行為の禁止）では、「社会保険労務士の信用又は品位を害するような行為をしてはならない。」と定めてあり、紛争の相手方であるB社の依頼を受ければ、甲がB株式会社に手心を加えるのではないかと甲の業務の公正さに疑念を抱かせることは容易に想像のできることです。

よって、同法第16条により受任できないと考えるべきです。ただし、考えなければならないのは、同法第22条第2項の第3号に関するただし書きについてです。

受任している事件の相手方からの依頼による他の事件については、依頼者の同意があれば受任することができます。つまり、紛争解決手続代理業務であっても、依頼者の同意があれば受任することができることとの均衡を考えれば、紛争解決手続代理業務ではないB社からの依頼についても、Aの同意があれば受任できると考えるべきでしょう。

小問（2）

B社からの依頼内容が、社会保険労務士法第22条の業務を行い得ない事件に該当しないことは、小問（1）で解答済みですので、本問については、その他の条文について検討してきます。社会保険労務士法第16条（信用失墜行為の禁止）では、信用又は品位を害する行為を禁止しています。また、同法第2条（社会保険労務士の職責）では、社会保険労務士の職務執行の公正及び職務誠実の確保が求められています。これらの条文と社会保険労務士の業務の自由との均衡を考えながら解答します。