

## 第18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. 別に配付した解答用紙（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。）。
3. 試験時間は、2時間です。
4. 試験問題は、記述式です。
5. 問題の解答は、所定の解答用紙に記入してください。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。また、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のも、無効とします。
6. 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）。
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足下においてください。また、携帯電話及びウェアラブル端末等の通信機器類についても、必ず電源を切って鞆等にしまって足下においてください。
9. 解答用紙は書損じ等による追加配付、取替はしません。
10. 試験時間中に不正行為があった場合、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。

第1問 別紙1、2記載のX及びY社の「言い分」に基づき、以下の小問（1）から小問（5）までに答えなさい。

小問（1） 本件において、Xの立場に立って、特定社会保険労務士としてXを代理し、本件雇止めによる雇用終了の無効を主張し、Xを申請人、Y社を被申請人として「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき都道府県労働局長にあっせん申請（以下「本件手続」という。）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」（訴状の場合に記載する請求の趣旨的なもの）は、どのようになりますか。解答用紙第1欄に記載しなさい。ただし、遅延損害金の請求は除くものとする。

小問（2） 特定社会保険労務士として、Xを代理して、Xの立場に立って、本件手続を申請し、Y社のXに対する雇止めが無効であると主張する場合、それを根拠づける主張事実の項目を簡潔に箇条書きで5項目以内にまとめて（例えば、「①Xは提出した退職願を直ちに撤回したこと。」等の要領）、解答用紙第2欄に記載しなさい。

小問（3） 特定社会保険労務士として、Y社を代理して、Y社の立場に立って、本件手続においてXに対する雇止めが有効であると主張する場合、それを根拠づける主張事実の項目（Xの主張に対する反論の主張も含む。）を簡潔に箇条書きで5項目以内にまとめて（例えば、「①XはY社の退職勧奨に基づき退職願を提出したものであること。」等の要領）、解答用紙第3欄に記載しなさい。

小問（4） 本件事案について、双方の主張事実や本件事案の内容等を踏まえて、本件雇止めの効力について考察し、その法的判断の見通し・内容を、解答用紙第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、Xの代理人である特定社会保険労務士として、本件「あっせん手続」において、Y社側の主張事実も考慮し、かつ、「法的判断の見通し」を踏まえ、妥当な現実的解決を図るとした場合、どのような内容を考えますか。解答用紙第5欄に250字以内で記載しなさい。

第2問 以下の小問（1）及び小問（2）に答えなさい。

小問（1） 開業の特定社会保険労務士甲は、A社の顧問として、A社の従業員に関し、労働社会保険諸法令に基づく書類作成事務などを行っている。A社は、昨年、大口取引先のB社から出資を受け入れ、B社が51%を出資する子会社となった。A社は、B社の子会社となったのちも、独自の人事制度を維持しており、両者の間で従業員の交流はない。また、甲は、B社に関係する業務を一切行っていない。

甲は、知人から紹介されて、B社の元従業員Cから、B社に対する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申請の代理人となって欲しいと依頼された。

甲は、この依頼を受任することができるか。（ア）「受任できる」又は（イ）「受任できない」の結論を解答用紙第6欄の結論欄に「カタカナの記号」で記入し、その理由を250字以内で記載しなさい。

小問（2） 上場の大企業D社の主力工場で大規模な事故が発生し、工場で勤務していた従業員に複数の死傷者が出た。事態を重く見たD社は、独立・中立の立場からの調査・検証が必要であると考え、事故の原因を究明し責任の所在を明らかにするため、外部の有識者からなる独立の調査委員会を立ち上げることを公表した。

特定社会保険労務士乙は、それまでD社とは一切かわりはないが、労働災害や労働安全衛生に関する知見と経験を買われ、D社から依頼されて調査委員会の委員に就任し、その活動の一環として、事故のあった工場に勤務していたD社の従業員数名の事情聴取を担当した。数週間後、調査委員会は調査・検証の結果をまとめた報告書をD社に対して提出し、D社はこれを公表した。

D社の従業員Eは、事故当時、事故のあった工場に勤務課

長を務めており、乙の事情聴取を受けた。事情聴取に際し、乙は、Eに対し、調査の中立性・公正性を担保する目的で社外の間が事情聴取を行うこと、及び、事情聴取の内容はD社に報告され、将来、D社による懲戒処分等の根拠に用いられる可能性があることを説明した。

調査報告書において、Eは、名前を伏せた形であるが、労働災害の発生を防止するために適切な安全教育及び救護訓練を実施すべき立場にあったにもかかわらず、これを怠ったことが、災害の発生及び拡大の原因の1つとなったと指摘された。

その後、D社は、調査報告書をもとに事故の責任を負うべき者として、役員を含む関係者数名に対し懲戒等の処分をしたが、その中で、Eは、降格処分（懲戒）となった。

Eは、懲戒を不服として、その撤回を求め、労働局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を申請した。申請書において、Eは、「会社から独立・中立した調査委員会の委員による事情聴取だったので、包み隠さずすべて正直に話をしたのであり、にもかかわらず、会社がそのような聴取内容を利用して懲戒することには到底納得できない。」と記載している。

乙は、D社から、Eが申請したあっせん手続の代理人になることを依頼された。

乙は、この依頼を受任することができるか。(ア)「受任できる」又は(イ)「受任できない」の結論を解答用紙第7欄の結論欄に「カタカナの記号」で記入し、その理由を250字以内で記載しなさい。

### 〔Xの言い分〕

1. 私は、Y社のT支店のA事業所に平成29（2017）年7月1日から雇用期間を1年とする有期雇用社員として雇用されました。

Y社は、運輸倉庫業を営む全国規模の会社です。同社のT支店のA事業所というのは、大手企業K社のT市にある大型物流センターにおける商品配送その他倉庫管理業務一切をK社から請負って運営する事業所です。

私は、Y社の同事業所の「倉庫事務業務」の有期雇用社員の募集情報を見て、自宅から近くて規模の大きな会社の事業所ですから、長期にわたって勤務できるのではないかと思い応募しました。

2. 採用面接は、T支店で同支店総務部長と同課長から受けました。採用時の労働条件等及び契約内容の説明は、別添資料1の「労働条件通知書兼有期社員雇用契約書」のとおり説明を受け、同時に有期雇用社員就業規則の説明も簡単に受けました。そして、勤務の内容は、T支店のA事業所限りの勤務であること、雇用期間は1年間とし、業務量や業務の見通し、勤務態度等の勤務状況から判断し、1年毎に更新するかどうか面談して決定すること、契約書の契約期間欄の「③更新の限度」の記載として「限定雇用」となっているのは、当該事業所に限定した有期雇用であり、正社員のように転勤などはなく、A事業所に限った雇用という意味であるとの説明を受けました。賃金は、日給制で基本給は1日9,600円、他に1日300円の交通費が支払われることなどが説明され、雇用契約書が示され読み上げられました。

3. 私は、その説明や契約内容について特別の質問事項はなく、契約内容に同意し、即日採用となり、勤務は同年7月1日から開始しました。

4. 採用されたA事業所は、物流担当部門と倉庫事務担当部門とに分かれており、物流担当部門は正社員5名、物流の現場業務は外注会社が担当し、倉庫事務担当部門は4名で、全員女性であり、責任者の正社員1名、他の3名は私と同じ雇用期間1年の有期雇用社員です。事業所の管理職は所長と営業課長です。

倉庫事務業務というのは、商品等の在庫管理の入出力、各種伝票等の発行、協力会社（Y社A事業所の現場取扱いや運送業務に従事する下請会社）の作業稼働実績表の作成、出入荷実績等の算定、運転手等の窓口対応等の業務です。

私は、当該業務に同年7月1日から所定の早番、遅番の交替制による勤務に従事しました。

5. その後の雇用関係について1年の有期雇用契約が更新されてきておりますので、その更新の状況について述べます。

第1回目の有期契約の更新は、翌年の平成30（2018）年5月中旬に行われました。更新にあたっては、T支店の総務課長が事業所に来て面談しました。その内容は、更新後の雇用条件について、有期社員雇用契約書の契約内容が読み上げられて、業務の状況やその他の問題の有無などが尋ねられました。給与については、日給が240円アップとなり、9,840円となったほか、有給休暇の日数増加の説明を受けました。そして、次期契約の締結の意思について尋ねられましたのでこれを承諾し、契約書に署名押印しました。

6. 第2回目の更新については、令和元（2019）年5月中旬に更新契約の面談がありました。その時もT支店の総務課長が来所して前回の時と同様に行われました。そして賃金が日給240円アップし、10,080円となり、年休も増加したほかは、前回と同様に更新の承諾をして契約書に署名押印をしました。

7. ところが、第3回目の更新にあたっては、更新契約書の内容に変更が加えられました。更新契約の面談は前年と同じように、令和2（2020）年5月中旬に行われました。この時は、T支店の総務課長のほかにA事業所の営業課長も同席しました。そして、総務課長から、A事業所の事業に関して発注者であるK社の物流センターの倉庫管理業務の請負の受注に関し、同社の発注方針が変更になり、毎年度競争入札により7月1日から1年間の管理運営業者を決定する方式に変更となったことが説明されました。

そこで、物流センターの管理業務をY社が受注する限りにおいて、A事業所は継続するが、入札の結果、受注できなかったときは、A事業所は閉鎖となって撤退しなければならない。その時には有期社員の方は事業所限定雇用なので、雇用契約は事業所閉鎖により、当該期間限りで終了することになるため、万一の時の場合に備えその旨の確認と雇用終了となることの同意を求めておくこととしたものとの説明がなされました。

8. その際、同席した営業課長からは、当社とK社との長年の関係や両社の物流等取引状況からみて、そのような受注に失敗して当社がK社の同センターの管理業務から撤退するような事態にはならないだろうから、大丈夫だ、心配はいらないと言われました。

9. そして、今回の契約更新での契約書の変更箇所として、支店の総務課長から示されたのは、従前の契約書の契約期間欄の②の内容が変更されて、従来の記載に下記のとおり「ただし書き」が加えられたことです。

契約期間	① 期間の定めあり（令和2年7月1日～令和3年6月30日） ② 更新の有無 1年の雇用期間とし、業務量、業務の見通し、能力、勤務態度、経営及び事業状況等による。ただし、K社からの次年度の倉庫業務の請負を受注できなかった場合は、A事業所閉鎖のため次期更新はせず期間満了をもって終了となる。 ③ 更新の限度 限定雇用
------	--

10. 私は、営業課長が言ったY社とK社との物流センターの業務の取引状況や両社の長年の関係からみて、Y社が受注に失敗することなどはないだろうから大丈夫だとの言葉を信じて、また、この追加された文書の契約内容を拒否すると更新できないことになると思い、そうなっては困るので、とにかく仕事の継続がなされることが第一ですから、本当にA事業所が閉鎖になるなどとは考えも及ばず、上記のとおり、記載内容が変更された次年度の更新契約を承諾し、署名押印の上更新しました。

そして、日給は、10,320円にアップし、また、年休日数も増加しました。

11. 次年度の第4回目の更新についても、令和3（2021）年の5月中旬に、T支店の総務課長が来られて更新契約の面談が行われました。総務課長からは、前回同様の変更された文面の記載された契約書の内容全文が読み上げられました。そして、この内容での更新契約についての意思の確認がなされました。日給が10,560円にアップとなり、年休日数も増加しました。私は、入札制度が変更したからといってK社とY社との関係から受注に失敗することはないとの昨年の営業課長の言葉のとおり今年も更新されており、そのまま雇用が継続されることについて心配はないと思い、前回同様に「ただし書き」の付された契約内容を承認して、更新契約書に署名押印し更新しました。

12. ところが、翌令和4（2022）年4月の初め頃、Y社はA事業所の次年度の物流センターの管理運営業務の請負受注に失敗し、当該業務は競業相手の別のS社が受注したため、Y社のA事業所は閉鎖となり、K社の物流センター業務から撤退することになった旨の知らせがありました。

私たち、倉庫事務担当者にも次のとおり、5月初めにT支店の総務課長が来所し、A事業所の営業課長とともに、今後のことを含め直接説明がありました。

その内容は、Y社は本件物流センターの次年度のK社からの倉庫管理業務の請負の入札に失敗し、A事業所は6月末日をもって閉鎖となるとのことでした。

従って、期間雇用契約については、次期の更新はなく、契約書のとおり6

月末日の期間満了で終了となると告げられました。

その後、5月中旬に行われた2回目の説明では、事業所閉鎖により終了するため、期間満了退職となるので、本来は支払われない退職慰労金を特に用意しているとの説明がありました。そして同時に私たちと個別面談が行われました。その後5月25日に3回目の面談が行われました。その結果、倉庫事務担当の4名の社員のうち、1名の正社員はY社の他の事業所に転勤になること、A事業所限りで雇用されている有期雇用の3名のうち私以外の2名については、6月30日をもって期間満了で退職とし、期間満了退職慰労金として20万円の一時金が支払われることの説明がありました。この2名の人は、私が採用されてから前任者の後任として採用された者で雇用継続期間も短い人です。

13. 私は、総務課長との面談の中において前々回の更新時の説明の際に、営業課長より当社とK社との関係から受注に失敗するようなことはない、大丈夫で心配いらぬとの言葉を信じ、また、更新にあたって「ただし書き」の加わった更新契約の変更の申出を拒否すると仕事が続けられないと思い、更新契約書に署名押印しましたが、このような事態になるとは思っていませんでしたので、本当にそうなる危険性もあると知っていれば承諾はしなかったと思います、と伝えました。

14. 現在、私は大学進学を控えている高校3年生と中学2年生の2人の子どもを育てており、夫の給与のみでは家計の維持は困難ですので、5年前にA事業所に採用され、何とか安定した日常が送れていたのに、急に雇用が打ち切られてはどうしようもありませんので、引き続き他の事業所での更新勤務の取扱いをお願いしました。

今回の入札失敗というのは会社の経営責任であり、私たち従業員の側には、何の責任もないのですから、このような場合、会社としての責任上、一方的な事業所閉鎖ということになったわけですから、雇用の更新継続の措置をとってくれるのが当然ではないかと申入れました。T支店管内には、私の勤務が継続できる事業所はあるはずですし、T支店管内は私の通勤範囲ですから、勤務は可能で、私は事務職ならば仕事の内容は問いませんので勤務継続を図って下さいと申出ました。

15. また、事業所限定の有期社員でも他に転勤して雇用を継続しているケースがあると聞いていますし、就業規則でも特別な事由がある場合には、限定雇用でも勤務地や勤務場所の変更をすることがあると定めているようですから、会社の入札失敗というのは当然この特別な事由にあたるので、勤務場所を変更して雇用継続がなされるべきではないでしょうか。



16. 私は入社以来通算して、雇用期間が5年目を迎えており、この間の更新の状況からみて私は将来も更新されるものと期待しており、さらに後1回更新すると無期転換できる権利が発生しますので、このことも励みに仕事を頑張ってきたことでもありますので、よろしく申し上げます。
17. 総務課長は、私のこれらの申入れについて本社と協議をしてくださいました。しかし、結局、有期社員は限定雇用であり、事業所が閉鎖となった場合には、その雇用期間限りで終了となり、他の事業所へ転勤するような形での更新は認めていないとの回答があり、A事業所の他の有期社員の人と同様に期間満了退職慰労金をもって、雇用の終了となるので了解して欲しい。期間満了退職慰労金は他の人より勤務が長いので考慮するが、更新の継続はできないと拒否されました。
18. その後、会社からは6月30日付で雇用期間が満了したこと、期間満了退職慰労金として増額した金30万円を支払うことが通知され、関係書類が送付されました。しかし、私は、あくまで雇用の継続を要求しますし、会社の経営責任からも当然雇用の継続の配慮が必要とされるはずだと思います。そこで、雇止め無効による雇用更新による継続雇用について、県労働局長に対して法律に定める「あっせん」の申請をお願いします。
- なお、私の賃金については、日給制ですが、原則として年末年始を除く祝日は出勤日であり、日給が10,560円で労働日は本年4月は21日、5月は22日、6月も22日であり、この3ヵ月間平均の1ヵ月当たりの基本給は228,800円となりますのでよろしく申し上げます。

以上

別添資料 1

平成 2 9 年 7 月 1 日

労働条件通知書兼有期社員雇用契約書

X 殿

契約期間	①期間の定めあり（平成29年7月1日～平成30年6月30日） ②更新の有無 1年の雇用期間とし、業務量、業務の見通し、能力、勤務態度、経営及び事業状況等による。 ③更新の限度 限定雇用
就業の場所	K社物流センター内 Y社T支店A事業所
業務の内容	倉庫事務業務
始業・終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外の労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 早番 始業午前7時～終業午後4時 遅番 始業午前10時～終業午後7時 2 休憩時間（60分） 3 所定時間外労働の有無（有）
休日	定休日：毎週土・日曜日、その他（年末年始等Y社が指定した日） 詳細は、有期雇用社員就業規則による
休暇	年次有給休暇 6ヵ月継続勤務した場合に10日 継続勤務6ヵ月以内の年次有給休暇（無）
賃金	1 基本賃金 基本給日給9,600円 通勤手当 1日300円 2 法定時間超、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 法定時間超 (25) % ロ 休日 法定休日 (35) %、法定外休日 (25) % 3 賃金締切日（毎月末日） 4 賃金支払日（翌月20日） 5 賃金の支払い方法（口座振込による） ○詳細は、有期雇用社員就業規則による
退職に関する事項	・雇用期間が満了し次期の更新のないとき ・その他就業規則の解雇退職事由に該当するとき
その他	・社会保険の加入状況（有） ・雇用保険の適用（有） ・その他（ ）

※以上のほか、Y社の有期雇用社員就業規則による。

署名欄 上記の労働条件を確認の上、当事者双方が以下に署名押印する。

従業員 T県T市○○町○番地

X 印

事業主 T県T市△△町△番地

Y株式会社T支店総務部長

○○ 印

以上

## 別紙 2

### 〔Y社の言い分〕

1. 私は、Y社のT支店の総務部長をしております。今回の当社T支店のK社物流センター大型倉庫内にあります、A事業所の有期雇用社員（以下有期社員）Xについて、同事業所閉鎖に伴う期間満了による雇止めをめぐる紛争に関して、Y社を代表して申し上げます。なお、A事業所は、T市にあるK社の物流センターの倉庫管理運營業務の一切を請負い取扱っている事業所です。

2. Xは、当社T支店A事業所の倉庫事務業務の有期社員募集情報を見て応募されたもので、採用面接は私と当支店総務課長の2名で行いました。雇用条件等については、採用面接において、「Xの言い分」別添資料1の「労働条件通知書兼有期社員雇用契約書」を示し、その内容を中心に、総務課長より説明しました。特に同書の「契約期間」の③の「更新の限度」として「限定雇用」と記載していることについて、これは有期社員についてはA事業所限りの限定した雇用であり、採用から雇用終了に至るまで原則としてその事業所限りという勤務制度であること。従って、他の事業所に転勤する形で雇用の更新をするようなことは原則としてないという意味であることなどを説明しました。当社がこのように定めているのは、倉庫業務については景気の変動や流行等に大きく左右され、雇用にも大きな変動のあるのが業務の特徴であるため、変動要員としての有期従業員が必然的な業態であるためです。

面接の結果、Xは事務職としての前歴もあり、特に問題もないので採用を決定し、Xもこのような労働条件等の説明を承諾し、雇用契約書に署名押印をし、雇用契約を締結しました。

3. Xは、平成29（2017）年7月1日からA事業所において倉庫事務業務の担当として勤務を開始しました。A事業所の組織や人員構成については「Xの言い分4」のとおりです。

その後のXとの有期契約の更新状況を申し上げます。第1回目の更新については、約1年後の平成30（2018）年5月中頃に、支店総務課長がA事業所に赴いて行いました。

A事業所は、労基法上の独立の事業場として36協定や就業規則の届出等を行っていますが、契約の更新等主要な人事的事項については、支店の総務課長が事業所に赴いて行っています。第1回の更新手続の状況は「Xの言い分5」のとおりです。

第2回目の更新の状況や更新内容についても、令和元（2019）年5月

中旬に第1回目の更新手続の場合と同様に、支店総務課長がA事業所に赴き、Xとの間で更新契約を行いました。その状況は「Xの言い分6」のとおりです。

4. その後、本件倉庫管理業務の請負に関しては、K社の物流センターにおける倉庫管理業務の発注方針が令和元（2019）年9月以降から変更し、競争入札方式となりました。このことに関連して、本社総務部から今後K社の倉庫業務に従事する有期社員の更新にあたっては、万一次年度の受注ができない事態も考えられることから、その際トラブルが生じないよう、契約書に次のような条件を付して、従業員に説明し、同意を得て更新するようとの指示がありました。その内容は、「万一受注できなかった場合には事業所閉鎖となり、当該雇用期間限りで雇用が終了となる」との趣旨の文書を加え、更新契約条項とするようにということです。これは同じような同業他社の倉庫業務の事業所でK社からの受注失敗による閉鎖をめぐる有期社員との間でトラブルがあったためのようなようです。

5. そこで、A事業所についても、翌令和2（2020）年のXとの3回目の更新を同年5月中旬に行うにあたっては、そのことを説明して了解を得て円満に更新を行うため、支店総務課長がA事業所に赴き、現場の事業所の営業課長も加えて同席の上、これらのことを説明し更新手続をしました。

その際の説明の内容は「Xの言い分7」の記載のような状況です。それは、万一当社が受注できなかった時は事業所が閉鎖となるので、事業所限定雇用の有期社員の方は当該期間のみで期間満了により有期雇用の終了となるということになりますので、そのことを予め確認して更新してもらいたいということです。その旨をXに説明し、さらにこのことを明白にするため、従来の契約内容に「ただし書き」を加えることとしたことを説明し、契約書の記載内容（「Xの言い分9」のとおり）を呈示し読み上げました。

Xからは、これらの説明や変更した書面の記載などに関し特別質問や異議もなく、従前の更新手続の場合と同様にXは契約書に署名押印しました。

6. その時の更新の際のことについて、「Xの言い分8」に営業課長の発言が記載されていますが、営業課長がそのような趣旨の話をしたのは事実ですし、当社側としては、当時そのように思っていました。しかし、競争入札のことですから、確実に今後も受注できるという保障などはないわけで、これは希望的な話です。

7. 第4回目の更新の状況については、令和3（2021）年5月中旬にT支

店総務課長との間で更新手続が行われました。更新状況は「Xの言い分11」のとおり、前回の更新契約書同様「ただし書き」の加えられている契約書を総務課長が読み上げ、Xに対し更新の意思を確認して、本人からは特別に異議はなく、本人の同意を得て署名押印を受けて更新しました。

8. ところが、本年、当社は令和4年度のA事業所のK社物流センター管理運営業務の入札にのぞみましたが、当年度の受注に失敗し、競争相手のS社に当該業務を奪われてしまいました。その原因は、S社が大幅な倉庫業務のデジタル化による新しい管理運営モデルを策定し、画期的な業務改善を提案したためと推測されます。いずれにしても、当社としては令和4年度の受注に失敗したため、A事業所は廃止となり、K社の物流センター業務からの撤退を余儀なくされました。そして、本年6月30日付をもってA事業所の閉鎖を決定しました。

9. そこで、そのことが判明した本年4月初旬に、A事業所の全員にその旨の説明を行い、倉庫事務業務従事のXら4名に対しても4月の中旬頃から5月末頃にかけて3回にわたり、支店総務課長とA事業所の営業課長から説明しました。

当社としては、受注失敗という思いがけない事態の発生であり、雇用期間の終了となるXはじめ期間雇用社員については丁寧に説明し、上記の3回にわたる説明会のほか、個別面談も行い本人らの希望を聞いて対応しました。その結果、4名の倉庫事務社員のうち1名は正社員ですから当支店内の他の業務に配転し、X以外の2名については雇用期間が短いこともあり、ハローワークを通じて他に転職することになり、雇用保険関係手続を早く行うこととし、また、期間満了の退職慰労金20万円を特別に支払うことで合意しました。

10. Xとの面談は2回行いましたが、今回の措置について結局合意に至りませんでした。

当社としては、K社の方針が競争入札に変更になったときにこのような問題が生じないように更新にあたってXにその趣旨を十分に説明して更新しました。当社の説明に対してXからは何の異論も質問などもなく、更新契約書に署名押印したものですから、有効であることは間違いありません。さらに翌年の更新時にも同一内容の契約書を読み上げ確認した上で署名押印されていますので、Xとの事業所閉鎖の場合の雇用終了の特約の合意は有効であることに全く問題はないと思います。

11. このような特別な合意がなくても、もともと事業所限定雇用者ですから事業所閉鎖に基づく勤務場所の消滅による雇用の終了は当然のことですし、このことは採用面接時に説明もしています。また、今回の入札の失敗は会社の経営責任だからといわれましたが、競争入札制度の結果ですから、競争入札は応札した会社の中から一社が選ばれるもので、経営不振や景気変動による事業縮小の場合のように雇用確保の経営努力が求められるものとは異なると考えます。
12. なお、Xのいう「特別な事由がある場合」の勤務地や勤務場所の変更の規定（有期雇用社員就業規則3条2項）は確かにありますが、この規定の適用は有期社員の雇用期間中における社員側の住居の移転などのケースへの配慮のためのもので、期間満了後の更新による転勤のような形での雇用継続については、これを行えば使用者が自由に有期社員の異動を行うことになり、限定雇用制度が崩れてしまうので当社としては行っていません。
13. もともとXとの有期契約の更新期間は、前述のとおり更新を継続した期間も短く、今までの更新時には契約をきちんと読み上げ更新毎に意思確認を行っておりますので、更新継続について期待される状況ではありません。また、事業所限定雇用の場合の事業所閉鎖による雇用終了ですから、当社のXに対する雇止めは、やむを得ない事由に基づく雇用の終了でありますので、正当であると考えております。Xについては、事業所での勤務期間も他の社員よりも長かったため、期間満了退職慰労金も増額して30万円支払うこととしましたが、結局納得を得られませんでした。
- なお、「Xの言い分18」の賃金額の計算については、そのとおりです。

以上

## 別添資料 2

### Y社有期雇用社員就業規則（抜粋）

#### （有期社員）

第3条 有期雇用社員（以下「有期社員」という。）は、雇用期間、勤務地、勤務場所、従事業務の限定された社員とする。

- 2 会社は、特別な事由がある場合は、前項の有期社員の勤務条件を変更することができる。

#### （更新基準）

第15条 有期社員の更新の有無については、次の基準により判断する。

- 1 契約満了時の業務量により判断する。
- 2 労働者の能力、勤務成績、勤務態度等により判断する。
- 3 会社の経営及び事業の状況、従事業務の進捗状況により判断する。

#### （解雇）

第25条 有期社員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、契約期間中であつても解雇する。

- 1 身体又は精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき
- 2 能力不足又は勤怠成績が著しく不良で就業に適さないと認められたとき
- 3 勤務態度等が不良で注意しても改善なく勤務の継続に不相当と認められたとき
- 4 事業の縮小、その他やむを得ない業務の都合があるとき