

第16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、試用期間満了に伴う本採用拒否による解雇の無効を主張し、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。)をすることで、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、遅延損害金の請求及びいわゆるパワーハラスメントによる損害賠償の請求については除くものとする。)

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に対する試用期間満了に伴う本採用拒否による解雇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5項目以内にまとめて、箇条書き(例えば、「①Xの提出した退職願は真意に基づかないことをY社は知っていたこと。」等の要領)で、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に対する試用期間満了に伴う本採用拒否の解雇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を簡潔に5項目以内にまとめて、箇条書き(例えば、「①Xの提出した退職願は自書したもので真意に基づくものであること。」等の要領)で、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、本件試用期間満了による本採用拒否の解雇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） 開業している特定社会保険労務士甲は、A社から、新型コロナウイルス感染症の影響により業績が悪化したため、60才の定年後に再雇用していたBを解雇したところ、解雇は無効であるとしてBが労働局にあっせん手続を申し立てたので、代理人として対応してほしいと依頼された。

甲は、Bの氏名に見覚えがあったので調べてみると、約6ヶ月前に、自治体主催の年金相談会でBから相談を受け、その数日後に、Bの依頼により、Bの職歴や家族構成等を聴取したうえで、老齢年金の繰上げ受給の請求書作成及び提出の代行をしていたことがわかった。

甲は、A社から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） 特定社会保険労務士乙は、派遣会社（派遣元）C社から、元従業員（派遣労働者）のDから労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労推法」という。解答に際しても同様に略記してよい。）30条の6に基づく調停手続を申立てられたので、代理人として対応してほしいと依頼され、これを受任した。

調停申請書によれば、Dの主張は、「派遣先E社において、E社の従業員Fからパワハラを受けたので、派遣元C社の派遣元責任者に相談したが、C社は何も対応してくれず、逆に派遣労働契約の期間満了と同時に雇止めされた。これは、労推法30条の2第2項が禁じる不利益取扱いであり、権利侵害の不法行為として損害賠償を請求する。」というものであった。

乙は、派遣先E社の協力を得てE社の役職員から当時のD及びFの言動や職場環境等について事情を聴取した上、調停期日に臨んだが、Dとは合意に至らず、調停手続は打切りにより終了した。その結果、紛争が解決しないまま、乙がC社から受任

した業務も終了した。

その後、半年ほどして、乙は、Dから電話で「派遣元C社との紛争については、自分（D）で民事訴訟を起こすべく準備を進めている。ところで、Fから受けたパワハラに関し、別途、派遣先E社に対して、労推法30条の2第1項が定める措置についての注意義務違反を理由とする損害賠償を請求するため、調停手続を申し立てたいのだが、あなた（乙）はすでに事情をわかっているから、E社に対する事件について、自分（D）の代理人になってくれないか。」と依頼された。

乙は、Dの依頼に応じ、E社に対する調停手続の代理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。

なお、労推法30条の2は、事業主が受け入れている派遣労働者との関係でも適用があり、また、派遣労働者は、同条に定める事項についての派遣元事業主又は派遣先事業主との紛争について、同法30条の6の調停を申請することができる。解答に当たって、労推法30条の2の施行時期を考慮する必要はない。

（参考）労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（抜粋）

（雇用管理上の措置等）

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

〔Xの言い分〕

1. 私は、本年3月地元の高校を卒業した後に東京都下にある大手製作会社の工場に採用されました。しかし、新型コロナウイルスの感染症が拡大したため工場での入社式がとりやめとなり、いったん実家に帰りました。もともと両親は私が地元の県内に就職することを希望していました。そこで、この機会に都会でのコロナウイルス感染の不安のある生活よりも地元で自宅から通勤できる会社に就職せよとの両親の強い希望に応じて、採用された大手製作会社には辞表を出して退職し、ハローワークを通じて地元のY社に就職しました。

2. Y社は、自宅から近くてバイクで通勤できますし、父親が旧知の人も働いていることもあり、面接を受け本年7月1日付で採用されました。採用にあたっては就職後3ヵ月の試用期間のあることは説明されていました。

3. 私は、試用期間満了日である9月30日に、Y社より従業員として不適格であり、本採用できないと解雇の通知を受けました。
Y社の解雇理由は、私が作業の仕方や工場内の行動において安全動作ができず、安全についての資質を欠いており、また試用期間中であるにもかかわらず5日間の欠勤（うち3日間は無断欠勤）をしたことは勤務意欲と誠実さに著しく欠けており、工場従業員として不適格であり本採用できないということです。

4. しかし、会社の私に対する本採用拒否による解雇は不当であると思います。
以下その事情を申し上げます。
(1) Y社では、新規の高卒者の採用は最近にはなかったということや父親の旧知の人も働いており、私の入社を歓迎してくれておりました。Y社では新入社員教育として最初数日間はテキストを用いたり幹部の人から話を聞くなどの研修を受けた後、工場の各課で2～3日ずつ当該課ではどんな仕事をしているのか説明を受け、実際に業務を手伝ったりして、一通り全体的な研修を受けました。そして、8月の初めから、新入社員だから仕事の基本を身につけるためには、初歩的な作業の多い保全修理課がよいということで同課に配置され、甲係長が私の指導担当者となり密着した指導を受

けて業務を行いはじめました。

(2) Y社のいう、私が安全行動について資質に欠けているというのは、私が甲係長のもとで一人作業を開始したとき、ボール盤作業で回転中のドリルの下に手を入れて穴の具合を確かめようとしたこと、エアーグラインダーの作業後所定の場所に収納しないで帰宅したこと、構内の通路の通行にあたって指差呼称をしなかったこと、それらについて乙課長の前で「安全十則」に定める安全の基本的な心得の確認と整理・収納や指差呼称の励行などの誓約書を書いた後も、午後3時の休憩時間に職場内の材料ボックスの上に腰掛けてジュースを飲んで居眠りしたこと、フォークリフトの通路で指差呼称をしなかったため、重大な接触事故の危険性があったということを経験しています。

(3) しかしながら、ボール盤作業ではドリルの停止を確認したつもりでしたが、少し回転中であったこと、エアーグラインダーは次の人が使用すると思って収納しなかったこと、構内通路での指差呼称を省略したのは、所定の「安全通路」であったため、工具室へ急いでいたので指差呼称は不要と考えたためです。

職場内でのジュース飲用の件は、休憩時間中のことであり、自販機の前にならぬ椅子がなかったため材料ボックスに腰を掛けていたものであり、また居眠りなどはしていません。

(4) フォークリフト通路での指差呼称の件は、私が指差呼称による確認を開始しようとした瞬間に甲係長より背後から首を絞められるというパワハラを受けたことにより、指差呼称ができなかったものです。

(5) いずれも、私の試用期間中の行動が安全意識に著しく欠如しており、工場の従業員として不適格であるとして解雇されるような重大なものではなく、些細なことであり、私も今後十分気をつけて改善するつもりです。

5. さらに、安全についての資質を欠くというY社の解雇理由に関して、私が申し上げたいのは、私が高校卒の新入社員で工場業務が初めてであるにもかかわらず、初心者向けの丁寧な指導をしてくれず、甲係長より性急な態度でいきなり叩く、突き飛ばす、首を絞めるといったパワハラ行為や怒鳴る、唱和させるなど新入社員いじめを受けて、十分に作業のやり方や安全行動を覚える精神的余裕をなくしていたということもあります。

(1) 甲係長は気が短く、すぐに怒鳴り暴力を振るいます。ボール盤作業の時も背後から「止めろ」といっていきなり肩を強く叩かれ、エアーグライ

ダーの未収納や構内通路での指差呼称の省略の件について、乙課長の前で「安全十則」の励行について安全誓約書を書かされた時も、私の方で事情を話そうとすると「言い訳をするな」と怒鳴られて、「二度と繰り返しません」との挿入文を求めて書き直しを命ぜられました。休憩時間中ジュースを飲んで休んでいた時も「職場では居眠りするな」と怒鳴って突きとばされました。私は居眠りなどはしておらず、ただ眼をつぶってゆっくり休憩していただけています。

- (2) それなのに甲係長は、「安全十則」で「職場の心のゆるみは事故のもと」と定めているのではないか、「職場での緊張感が足りないので気合を入れる」といって、その場で直立の姿勢で毎朝の朝礼で唱和する「安全十則」をほかの従業員が通る通路の脇で大声で5回繰り返すよう命ぜられました。これは新入社員いじめだと思います。従業員の中にはにやにや笑って通る人もあり大変恥ずかしい状況でした。
- (3) その翌日に、出勤しようとしたとき、急にその時の情景が浮かび、会社に出勤する意欲がなくなりそのまま1日休んでしまいました。
- (4) またフォークリフトの通路で、甲係長から突然後ろから首を絞められた時のことですが、甲係長は「指差呼称による確認を怠った」、「ここは建物の死角になっておりフォークリフトが頻繁に通行する場所なのだ、今もすぐ前をフォークリフトが通行し接触の危険があり、危なかったのでお前を抱きとめたのだ」と怒鳴られ、「まだ安全行動の基本が身につかないのか」と怒鳴って、「指差呼称は、職場での自分と仲間を守る基本行動だ。安全十則で毎日称えているのではないか」と言って、その場で声をだして左右を指さし、安全確認を大声で呼称せよ、それを10回位繰り返せと言って実施させられました。指導担当者をよいことにして私をいじめて楽しんでいましたので、私は実際に指差呼称をしようとしていたのにと悔しくて、全身の力が抜けてしまいました。

6. そして、その翌日、工場に行こうとすると頭が真っ白になり急に心臓がどきどきして、体が熱くなり歩けなくなるような状態になり、思わずうずくまってしまいました。母親が心配して近所の医院で診察を受けたところ、「心因反応のため2日間の休養加療を要する。」との診断を受けました。診断書は母親が会社に届けてくれました。しかし、また甲係長のパワハラを受けるのかと思うと出勤意欲がなくなり、結局その日を含め4日間休んでしまいました。この欠勤は甲係長のパワハラ行為によるもので、決してサボりなどではありません。

ません。

7. その後、会社の総務部長に呼ばれ事情を尋ねられました。そこで、欠勤したことや安全行動などについて調査を受け、私は甲係長より受けたパワハラのことについても含めて上記のような内容のことを述べました。

会社側では、甲係長の行為は安全教育のためだといっていますが、私にとっては怒鳴られたり、叩かれたり、首を絞められるといったパワハラを受けており、安全教育や指導などではなく、いじめとしか受け取れませんでしたと言いました。

8. ところが、試用期間の終了する9月末日になって、会社から私に対してY社の従業員として適格性がなく、工場での仕事には不向きであり、本採用できないとの理由で試用期間満了による解雇の通知があり、同時に給与の30日分の解雇予告手当も振り込まれました。

9. なお、私の賃金についてですが、基本給は月給で16万5000円、通勤手当は3000円です。そして毎月1日から末日までの分を翌月20日支払いとなっております。

10. 私は、甲係長以外の会社の人好きですし、このままY社で働きたく、この解雇は不当だと思いますので、よろしくをお願いします。

以上

〔Y社の言い分〕

1. 私は、Y社の総務部長ですが、Xの件について申し上げます。

Xは、本年3月地元の高校を卒業した後、東京の大手製作会社に就職したところ、新型コロナウイルス感染症の拡大のため同社の入社式が延期になったこともあり、地元在住の両親の希望もあって、同社を退職し地元に戻りました。

そして、当社は地元のハローワークを通じて紹介を受け、面接等の選考の結果、Xを7月1日付で採用しました。Xは、同日から出勤をはじめました。

2. 当社は、地元にあります有名な総合機械メーカーK社の専属下請け的な工場の一つで、従業員約60名の多種、少量の特殊部品の製造業を営んでおります。

当社では、品質管理はもちろん安全管理にも極めて厳しく対応しており、発注者のK社からは、技術と安全管理がしっかりしていると信頼されています。

3. 当社としては、Xの採用は、久しぶりに地元高校卒業の若者を採用することができたものですから、大いに将来を期待して工場としては各担当課長をはじめ、直接に配属した保全修理課の甲係長を中心として熱心に指導教育をしていました。しかし、残念ながら工場従業員として最も重要な資質である安全意識や安全行動が身につかず、むしろそれが欠けており、事故などの危険性の高い当社の工場の業務には不適格であり、また入社直後の試用期間中であるにもかかわらず5日間も欠勤し、そのうちの3日間は無断欠勤という勤務意欲と誠実さにも欠けておりますので、やむなくXについては試用期間の満了をもって本採用をせず雇用を終了することにしました。本人のためには近隣の農業関係などゆったりとした仕事が良いと考えて対処したところですが、労働局の紛争解決手続としてあっせんの申し立てが行われましたので、円満に解決できればと思っています。

4. 当社の就業規則では、別添資料のとおり新規採用者については3ヵ月の試

用期間を設けており、この期間中に当社従業員として不適格と認めた場合には本採用をせず解雇するという規定になっております。

5. Xが入社してからは、まず、基本的な社員のあり方や働くことの意義、工場における仕事の基本や態度といったことの教育を1週間程度行いました。

その後、当社の主要な課で係長の下において2～3日ずつ実地に仕事や機械等の取扱い方、安全な態度と意識づけ、そして何よりもまわりに注意して安全な行動をすることを身につける安全感覚といったことを習得し、同時に工場全体のことを覚えてもらうよう努めました。

そして、8月初めから所定の現場作業に入り、工場従業員としての基本を習得するには自動生産機械等ではなく、基本的作業から体得してもらうためには工場の保全修理課が一番適していますので、そこに配属し、甲係長を指導担当にしました。

甲係長は、係長のなかでは年が若く行動がはっきりしており、指導には熱心で情熱があります。

6. 会社がXについて、安全作業や安全意識など安全についての資質に欠けており、当社従業員として不適格と判断したのは次のような事実からです。

- (1) まずXに、工場の機械作業の初歩でありますボール盤で鉄板に皿ネジの穴をあける作業を命じたときのことですが、その作業中、穴のあき具合を確認しようとドリルを停止せず、回転中のドリルの下に手を入れるという不安全作業をしました。甲係長は回転中のドリルの下に手を入れるということは、直接のケガはもちろん衣服の袖口等がまきこまれると重大な事故になりますので、最初の新入社員への安全教育の中で「回転中のものには絶対触れてはならない」と何回も注意し、甲係長も実地作業でもその点の注意はしていました。それなのにXは不用意な動作をとったのです。

その動作に「危ない」と感じた甲係長が注意し、とっさに肩に手を置いて機械から引き離したものであり、Xの言うように叩いたりはありません。

- (2) 次に、工場においては、道具の片付け、掃除、整理整頓は基本的な行動で、これを身につけることが何より大事なのであり、「安全十則」という工場での安全行動を定め毎朝朝礼で全員が唱和する基本的安全心得でも定

めています。それなのにXは、エアーグラインダーの単独作業後所定場所に収納せずそのまま放置して退社してしまいました。使用した機械や器具をそのまま放置することは安全上極めて危険な状態を作出するものです。

- (3) またXは、同じく安全十則に定められている「指差呼称」による確認を軽視して、時々省略して励行しません。指差呼称は、機械の運転開始や通路の横断その他確認の必要な場合に、必要事項を「右よし」「スイッチよし」といったように声を出し、同時に指で指し示す安全行動であり、安全確認の徹底と同時に周囲に緊張感を与える安全の基本です。そこで、これら安全十則の励行をXに十分確認させ、自覚させるため、甲係長は上長の乙課長のところへXを連れて行って、前回のボール盤での危険作業、今回のエアーグラインダーの放置と、さらにXが構内の通路の横断時に指差呼称を時々しないことについてこれらをあわせて本人に徹底させ、確認させるため反省と誓約文を書いてしっかり理解させることにしたのです。

しかし、Xは、次の人がエアーグラインダーを使用すると思ったから、すぐ仕事ができるように収納しなかったとか、指差呼称は構内の「安全通路」の場合にはいちいち時間をとる指差呼称などは必要ないといった言い訳をしました。そこで、そのような自分勝手な判断は絶対にしてはならないと、Xにもう一度「二度と繰り返しません」と誓約書を書き直させ叱責したのです。

- (4) 次は、休憩時間中の居眠りのことです。確かに休憩時間中は自由ですが、10時と午後3時の休憩は、仕事中の「一服」時間でありますから、職場の秩序や服務規律の支配の中にあります。Xは、自販機でジュースを買い職場内の材料ボックスに腰掛けて飲んだ後、そのまま居眠りをすると行った行動をとったのです。これは、危険な工場内における心の弛緩となり、またそのような態度を許すことは他の従業員の緊張感に悪影響となり、事故発生の要因につながります。そのため「安全十則」では「職場の心のゆるみは事故のもと」と戒めております。そこで甲係長は、本人の肩を突いて覚醒させ厳しく叱責したものでこれは当然のことなのです。

そして、「安全十則」をその場の通路で直立して5回唱えさせられたことをパワハラ、新入社員いじめとXは主張するようですが、このような弛緩した態度の放置は、本人はもとより工場全体の緊張感を欠き重大災害の原因となります。そこで、新入社員の指導として、強く叱って「安全十則」

の精神をたたき込むことは当然のことなのです。

ところがXは、それを暴力を振るわれたとか新入社員いじめと受けとったと主張し、その翌日に無断欠勤をしてしまいました。これはXのために熱心に情熱をもって指導している甲係長への誤解であり、このような弛緩した態度は危険の多い工場では絶対とってはならないもので捨ててはおけないことです。

- (5) またXは、工場のフォークリフトの通路を歩行中、甲係長より突然後ろから首を絞められたと主張していますが、これは間違いです。

というのは、工場内において通路横断時などの安全確認の基本動作としての「指差呼称」は安全行動の基本であり、前述のとおり誓約書を書かせて徹底させたのです。

ところが、Xは最も指差呼称が必要な構内フォークリフトの通路を横断する時にそれを怠って危険状態を発生させてしまったのです。

フォークリフトの通路では、フォークリフトの運転者の目が届かない高さの積み荷や長尺物などの運搬などがあり、通行者との接触の危険性が高いため、歩行者側において指差呼称して安全確認し避けることが絶対に必要なのです。

ところが、Xは指差呼称による確認をしないで通行しようとしており、その時建物の脇から急にフォークリフトが進行してきました。これに気づいた甲係長はXとの接触事故の危険を回避するためXを後ろから抱えて通行を阻止したのです。重大災害の危険があり、指差呼称が絶対必要な場所なのにXの指差呼称の軽視の態度が改まらないことから甲係長は、大事な指差呼称という安全確認行動の基本を徹底するため、10回の指差呼称の訓練をしたもので、適切な安全指導です。

7. しかし、Xは、甲係長から背後より首を絞められた。これは暴力行為でパワハラだと言ってその翌日から「心因反応により2日間の休養を要する」との診断書を出して欠勤し、結局4日間欠勤しました。

8. Xが出勤した後、総務部長の私から事情調査し、本人の弁明も聞きましたが、Xの言うように甲係長が気短かで性急に結果を求めすぐ暴力に訴える。新人で工場に不慣れなのに、容赦なく怒鳴り丁寧に教えてくれず新入社員い

じめやパワハラをしたとXは主張しましたが、そのような事実は認められず、Xの安全行動が身につかない自分勝手な危険行為を繰り返す行動を質したものであり、指導教育上の措置として相当なものです。

9. そして、9月末日の試用期間の満了日が迫ってきましたので、社内で協議した結果、Xのように試用期間中に計5日間（うち3日は無断欠勤）も欠勤した者は今まで例がなく、また何よりも危険な不安全行動を繰り返す態度から工場従業員としての安全上の資質に欠け、重大な事故惹起の心配があり、経営上安全を第一とする当社従業員としては不適格と判断し、9月30日の試用期間満了をもって予告手当を支払い解雇することとしました。
10. なお、私個人としてはせっかく採用した高卒若年者のXですから、工場の仕事には不適格なことは間違いありませんが、何とか当社内で別な危険のない雑務的な仕事を見つけて気長く育てても良いとの気持ちはありますが、Xの資質からみてこの決定はやむを得ません。

以上

別添資料 Y社就業規則（抜粋）

（試用期間）

第6条 新たに採用した者については、採用（就業）した日から3ヵ月を試用期間とする。ただし、期間を定めて延長することがある。

2 試用期間中に当社従業員として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第51条第2項（解雇予告）に定める手続によって行う。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。