

## 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、本件紛争の法の見通しを考察し、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。考察した法の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、「あっせん打切り」により終了し、「あっせん打切り通知書」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。

## 〔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付ける「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されたので）に送っていくから乗車するように言いましたら、電車から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でした。

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の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い渡されました。

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、懲戒解雇をめぐる問題となっている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さんに対し傷病の『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。」との注意をうけました。

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、パワハラを含む。）」、「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。