

## 第19回 紛争解決手続代理業務試験 復元解答

特定社労士 蓑田隆介

第1問 51点 / 70点

### 小問(1)

1. XがY社に対し、労働契約条の権利を有する地位にあることを確認すること。
2. Y社は、Xに対して、令和5年11月から、毎月20日限り（その日が金融機関の休業日のときは翌日の営業日限り）、金65万5,000円を支払え。

### 小問(2)

- ① Xが行なったパワハラとされる行為は、いじめなどではなくAに早く一人前になってほしいとの思いから行なったものであることや、ハラスメント委員会によって認定された行為の具体的な態様からすれば、懲戒解雇処分には合理的な理由や社会通念上の相当性がないこと。
- ② Xが自己都合退職の退職願を提出したのは、支店長から懲戒委員会の内容を踏まえて懲戒解雇となる可能性が高いと言われ、それを信じたからであること。
- ③ Xが懲戒解雇となる可能性が高いと信じた経緯は②のとおりであり重大な過失がないこと。
- ④ Xは支店長に対して、懲戒解雇になるのでしたら退職します、と述べて退職願を提出したこと。
- ⑤ Xは、9月22日に支店長に対し口頭で、Y社の本店の人事部には内容証明郵便と支店長を通じることにより9月25日に、錯誤により退職願を取り消す旨を伝えていること。

### 小問(3)

- ① Y社は、規程（就業規則及びハラスメント防止規程）に基づき、懲戒委員会により、本人の弁明の機会を含め、事実関係の認定や調査や審議を適切に行っており、Xのパワハラ行為や結果の重大性に加えY社が人権尊重のポリシーを掲げて地域の商工会議所のパワハラ対応担当の委員長をY社人事本部長がつとめるなどリーダー企業として熱心に取り組んでいる立場を踏まえると、Xへの厳しい懲戒処分には合理的な理由や社会通念上の相当性があること。
- ② 支店長がXに伝えた懲戒解雇処分の可能性はあくまで当社が慎重に検討している中で可能性の話であり、懲戒処分の可能性に基づいて退職願を提出したのはXの自由な意思によるものであること。
- ③ 退職願の受理権限者である人事部長がXの退職願を受理し、懲戒委員会の委員長と協議のうえ承認し、9月22日に退職承認の辞令をXに到達させていること。

#### 小問（４）

確かに、Y社の人権尊重のポリシーや地域のリーダー企業として熱心に取り組んでいる立場からXの行為に厳しく対応する必要がある点は理解できるが、それを踏まえても懲戒解雇処分には合理的な理由や社会通念上の相当性がなく不相当であり、Xが退職願を提出したのは不相当な懲戒解雇処分を信じたからという法律行為の基礎とした事情についてその認識が真実に反する重要な錯誤があって、それを基礎としていることを支店長に表示しており、またそう信じたことに重大な過失がないことからすれば、本件退職の意思表示の取消しは有効である。

#### 小問（５）

法的判断の見通しとしては取消し有効であるため、Xの代理人としてはXの希望に基づきY社での雇用継続を求める。しかしその場合には未確定であった懲戒処分を受ける可能性があることや、Y社の主張するポリシーや立場があることも考慮し、金銭解決や再就職支援策を条件とした自己都合退職についても検討する。また、雇用継続の場合には、その後の懲戒処分の内容により紛争が蒸し返しになる可能性を考慮し、懲戒処分についても交渉することを検討する。

### 第2問 22点 / 30点

#### 小問（１）

ア（できる）

甲がBから協議を受けた状況は、立食パーティーにおいて、初対面の場で、ごく短時間、立ち話をしたものであって、その方法や程度は信頼関係に基づくものにはあらず、また甲の回答も一般的な内容であり賛助にはあたらないものであることから、社労士法第22条第2項各号には該当せず、またBと話したことがあるからといって社労士の信用品位を害することも、公正誠実に反することもなく、Bとの会話のなかに守秘義務の対象になる内容もないと考えられるため。

#### 小問（２）

イ（できない）

乙がD社の代理人となるということは、Eから受任した事件の相手方から受任することとなり、社労士法第22条第2項第1項に反するため。またそのように双方代理となることは、社労士の公正誠実な業務遂行に反することとなり、信用品位を害することとなり、双方の秘密を守る義務に反することとなるため。また、そもそもあっせんの開始から終了までの間に相手方との交渉を行うことは紛争解決手続代理業務として可能なものであるのだから、D社との和解交渉はEとの契約に基づいて実施すべき業務である。

以上