

特定社会保険労務士試験 合格への招待

2022年3月5日（土）作成

社労士・行政書士イノキュウ

井上久社会保険労務士・行政書士事務所

井上 久

略歴

井上 久 1955年（昭和30年）11月25日生 66歳

1978年3月 慶応義塾大学商学部卒業

1978年4月 日本火災海上保険株式会社（現 損害保険ジャパン株式会社）
入社後、全国（東京、京都、山口宇部、大阪、松本、横浜、
厚木、川越）の勤務地で、営業、損害サービス、本社管理部門、
関連会社出向等を経て、

2017年4月 損害保険ジャパン株式会社本社
「業務品質コンプライアンス部 お客さま相談室」
総括主幹として苦情受付相談業務を担当

2021年3月31日 損害保険ジャパン株式会社退職（65歳年度末定年退職）

2021年4月 1日 井上久社会保険労務士・行政書士事務所開業

資格の取得

資格の取得

- | | |
|----------|-------------------------------------|
| 2013年11月 | 行政書士資格取得（4回目の挑戦で合格） |
| 2017年8月 | 社会保険労務士資格取得（5回目の挑戦で合格） |
| 2018年10月 | 社会保険労務士登録
（東京都社会保険労務士会 中野杉並支部所属） |
| 2020年9月 | 行政書士登録
（東京都行政書士会 杉並支部所属） |
| 2021年11月 | 特定社労士試験合格（2回目の挑戦で合格） |
| 2021年4月 | 特定社労士付記登録 |
| 2021年11月 | 特定行政書士試験合格 |
| 2021年12月 | 特定行政書士付記登録 |

そうだ イノキュウさんに聞いてみよう
高井戸の街の身近な法律家



特定社会保険労務士
特定行政書士

井上 久

裏面に業務案内を記載しています

井上久社会保険労務士・行政書士事務所

〒168-0072 東京都杉並区高井戸東 2-23-8

TEL 090-6483-3612 / FAX 03-5370-4764

E-mail : inokyu1125@yahoo.co.jp

HP : イノキュウ ⇒ 検索



業務案内

(保険会社勤務 43 年、および、苦情受付の仕事により習得した業務)

- ・交通事故に関するご相談(被害者側・加害者側)
- ・クレーマー・ヘビークレーマー対応に関するご相談

(社会保険労務士の業務)

- ・就業規則・賃金規定の作成及び見直し
- ・人事・労務に関するご相談
- ・労働保険・社会保険の書類作成及び諸手続
- ・年金(老齢・障害・遺族)に関するご相談
- ・給与計算
- ・各種助成金のご相談・申請手続

(行政書士の業務)

- ・相続手続代行・遺言書原案作成
- ・契約書等作成(契約書・通知書・離婚協議書・事実証明書等)
- ・補助金・助成金・給付金申請
- ・営業許認可申請
- ・法人設立(株式・合同・NPO・一般社団)

合 格 証 書

井上 久

昭和30年11月25日生

あなたは、社会保険労務士法第
13条の3第1項の規定によって実施
した第16回紛争解決手続代理業務
試験に合格したことを証します。

令和3年3月12日

厚生労働大臣 田村憲久



第16回（令和2年度）紛争解決手続代理業務試験の合格者について

令和3年3月12日（金）

1 第16回紛争解決手続代理業務試験の合格者について、下記の合格基準に基づき決定し、本日の官報に公告した。

2 紛争解決手続代理業務試験は、社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第13条の3第1項の規定に基づいて実施されるものである。

第16回紛争解決手続代理業務試験は、令和2年11月28日（土）に全国7都道府県で実施され、その結果は次のとおりである。

- (1) 受験者数 850人
- (2) 合格者数 526人
- (3) 合格率 61.9%

3 合格者の年齢別・男女別構成は次のとおりである。

- (1) 年齢別構成
20歳代（1.3%）、30歳代（15.4%）、40歳代（41.3%）、50歳代（28.5%）、60歳代以上（13.5%）
- (2) 男女別構成
男性（58.4%）、女性（41.6%）

第16回（令和2年度）紛争解決手続代理業務試験の合格基準について

1 合格基準
100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上とする。

- 2 配点
- (1) 第1問は、70点満点とする。
 - (2) 第2問は、30点満点とする。

※ 試験問題及び出題の趣旨は、全国社会保険労務士会連合会ホームページ（<https://www.shakaihokenroumushi.jp/>）に掲載しているので参考にしてください。

（参考）

紛争解決手続代理業務試験は、平成17年の社会保険労務士法改正に伴い新設され、平成18年度から実施されており、紛争解決手続代理業務に必要な学識及び実務能力に関する研修の修了者に対し実施する。

以下（1）～（3）の紛争解決手続代理業務は、社会保険労務士のうち、紛争解決手続代理業務試験に合格し、社会保険労務士名簿にその旨の付記を受けた社会保険労務士（特定社会保険労務士）が行うことができる。

- (1) 都道府県労働局及び都道府県労働委員会における個別労働関係紛争のあっせんの手続の代理
- (2) 都道府県労働局における障害者雇用促進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法の調停の手続の代理
- (3) 個別労働関係紛争について厚生労働大臣が指定する団体が行う裁判外紛争解決手続における当事者の代理

※ 紛争解決手続代理業務には、依頼者の紛争の相手方と当該紛争解決手続の開始から終了に至るまでの間に和解の交渉を行うことや当該紛争解決手続により成立した和解契約の締結の代理を含む。

16030303

井 研

第16回 紛争解決手続代理業務試験問題

休 24/11月28日(火) 14:30~16:30

(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。

し、かつ、「法的判断の見直し」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乙を解雇したところ、解雇は無効であるとして乙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「労働法」という。解答に際しても同様略記してよい。)30条の2に基づき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社の従業員下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、遂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、労働法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社の役員から当時のD及びD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、調停手続は打ち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」というところで、下から受けたパワハラに關し、別途、派遣先E社に対して、労働法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、労働法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、労働法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〕

- 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率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新型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。
- 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カ月の試用期間)のあることは説明されていました。
- 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(8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。
- 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安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

- けて業務をいはじめました。
- 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)手を入れて穴の具合を確認しようとしたこと、(エアグラインダーの)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「安全十問」に定める安全の基本的心算の確認と整理・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(を理由)にあげています。
 - 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、少し回転中であつたこと、エアグラインダー(は次の人が使用)と思つ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」であつたため、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、自販機の前にも椅子がなかったため材料ボックスに腰掛けていたものであり、また居眠りなどはしていません。
 - 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。
 - 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。
 - 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(叩き飛ば)、「突き飛ば」「首を絞めろ」といった(パワハラ行為)や(怒鳴る)「叩き飛ば」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(力が強い)ので、すぐに(怒鳴り)威力を振ります。ボール盤作業の時も背後から「正めろ」といっていきなり肩を強く叩かれ、エアグライン

デ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」の助行について「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、「言い訳をするな」と怒鳴られて、「二度と繰り返しません」との横入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です。

(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が、「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」をは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日休みでしました。

(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り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、危なかったのがお前を突きとめたのだ」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回繰り返し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る様子でしたので、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、会社の事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、試用期間が終了する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は好きですし、このままY社で働きたく、その解雇は不当だと思いますので、よろしくお願ひします。

以上

別紙 2

〔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月某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きますので、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上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られた場合には本採用をせず解雇するといふ規定になっております。

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られた場合には本採用をせず解雇するといふ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日ずつ実際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や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ことですが、その作業中、突のあき具合を確認しようとしてドリルを停止せず、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、最初の新人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の言うように叫びたりはしていません。
- (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な安全心得でも定

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、時々省略して通行しません。指差呼称は、機械の運転開始や通路の横断その他確認が必要な場合に、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、これら安全十則の通行を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書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、職場の秩序や勤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い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バワハラ、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あげないことです。

(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。

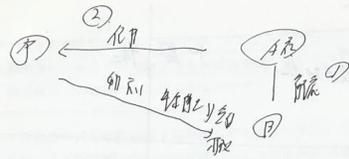
フォークリフトの通路では、フォークリフトの運転者の目が届かない高さの積み荷や長尺物などの運搬などがあり、通行者との接触の危険性が高いため、歩行者側において指差呼称して安全確認し避けることが絶対に必要なのです。

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。これは暴力行為でバ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。

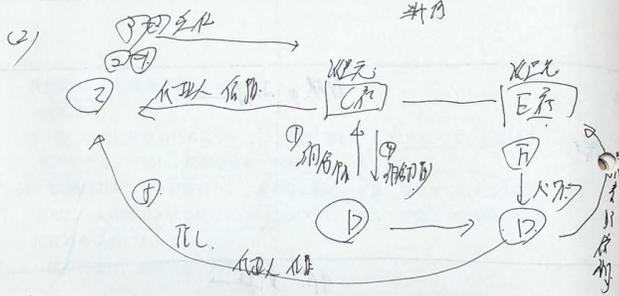
8. Xが出動した後、総務部長の私から事情調査し、本人の弁明も聞きましたが、Xの言うように甲係長が気短かで性急に結果を求めすぐ暴力に訴える。新人で工場に不慣れなのに、容赦なく怒鳴り丁寧に教えてくれず新入社員い

2014



(1) 化理

14.43
之



(2) 化理

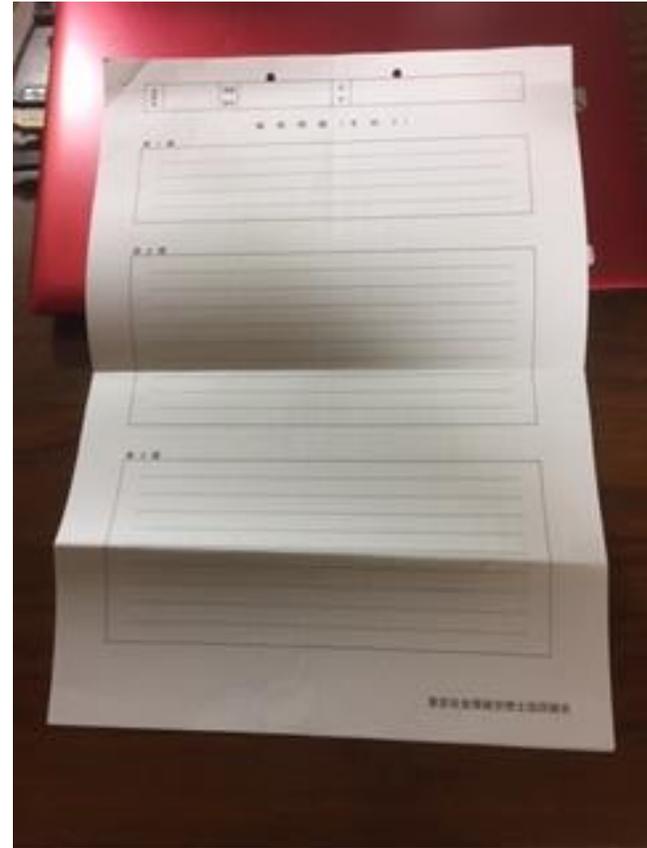
物理

C/F

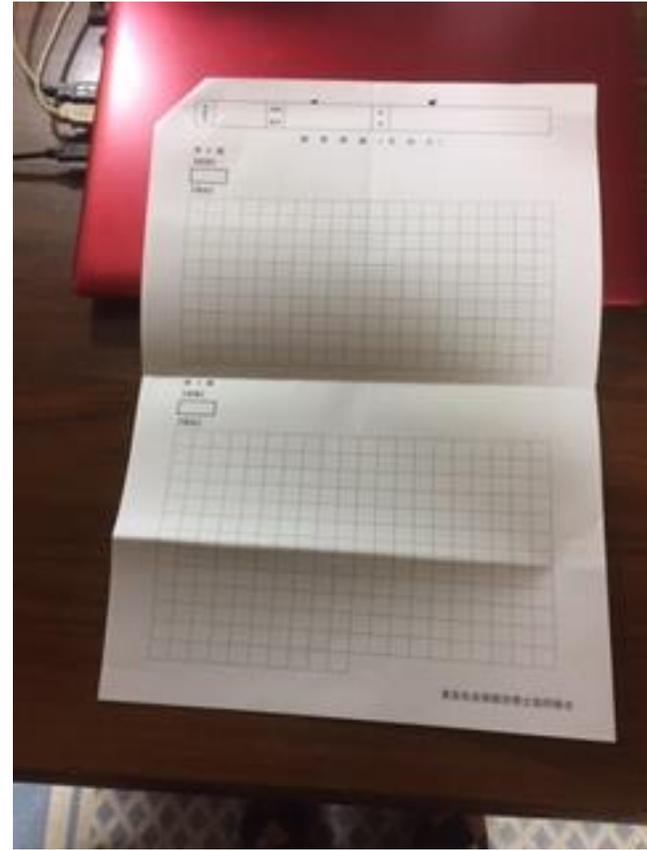
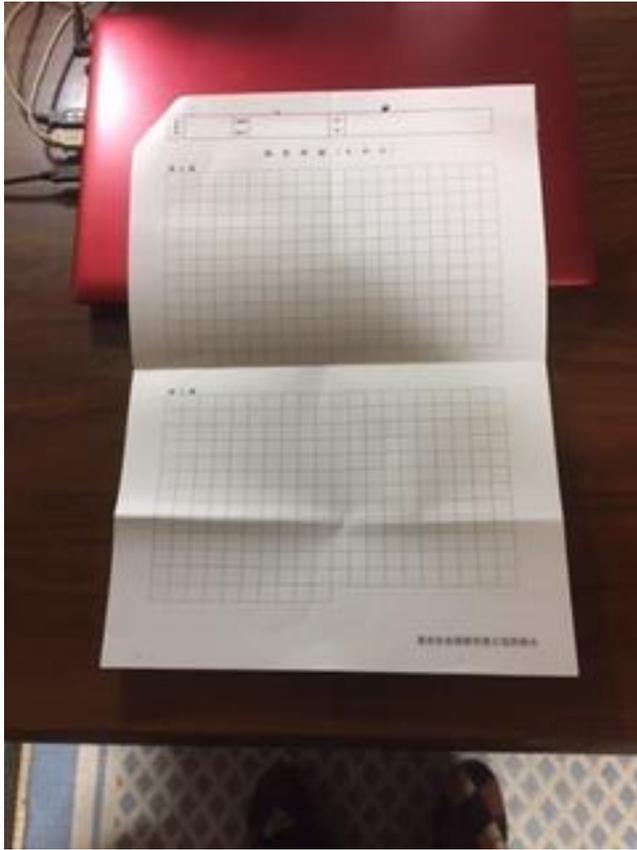
物理

14.56

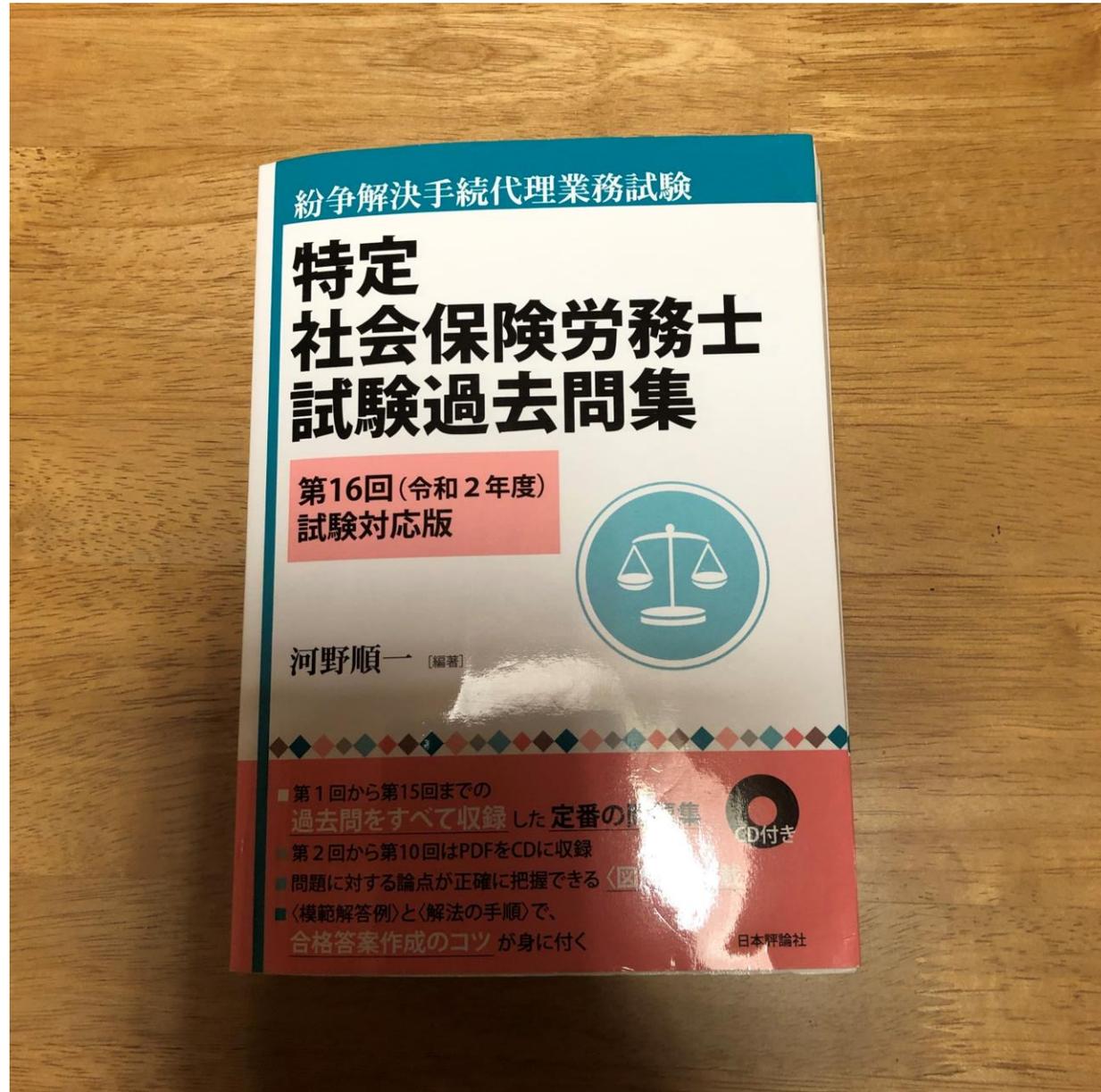
解答用紙はこんな感じですよ。①



解答用紙はこんな感じですよ。②

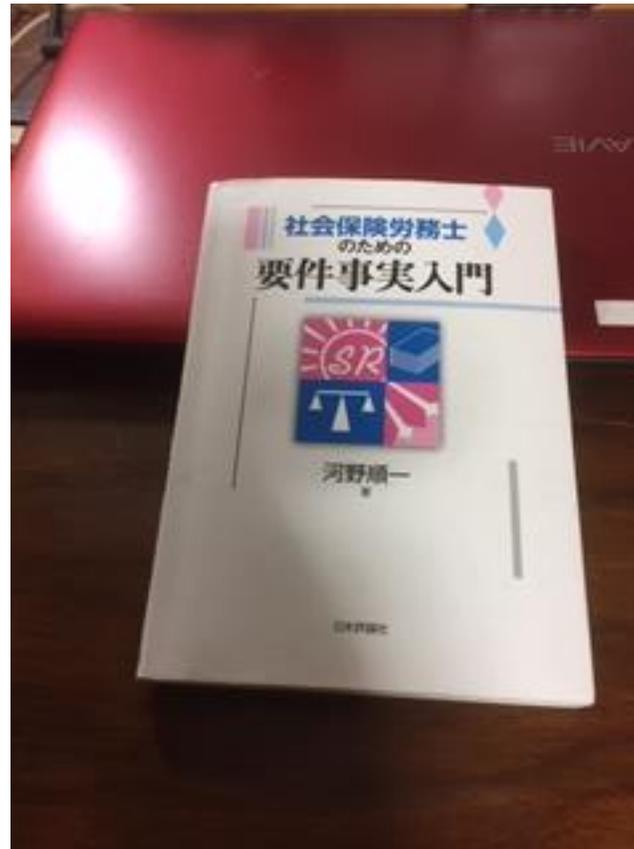


受験勉強に必須のアイテム①過去問集

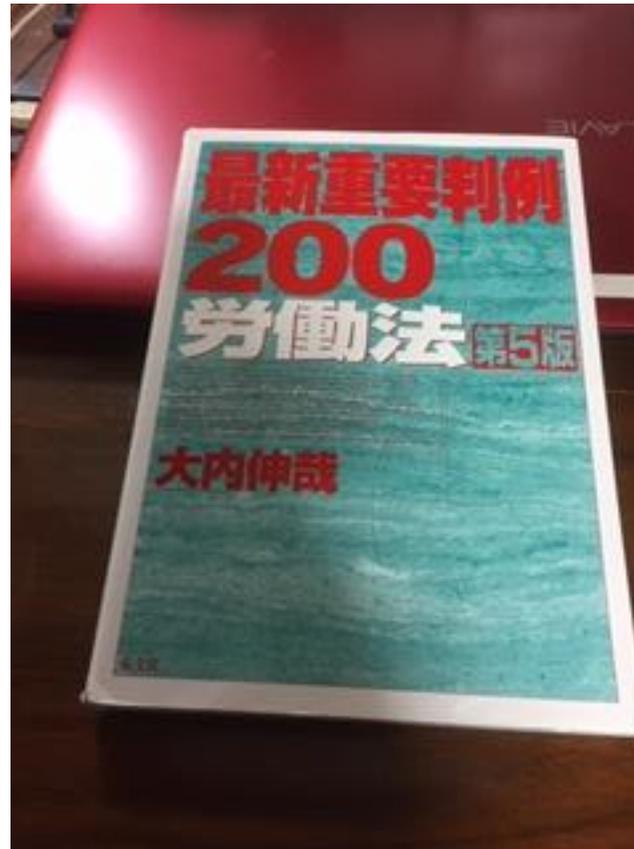


受験勉強に必須のアイテム

②社会保険労務士のための要件事実入門



受験勉強に必須のアイテム
③最重要判例200労働法



出来れば揃えたいアイテム

③労働法を理解するための基本三法



本番の受験に必須のアイテム
① 0.38mmの黒ボールペン



特定社会保険労務士とは

社会保険労務士法 2 条 1 項 1 号の 4 から 6 に規定されている

- ・ 一の四 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 の紛争調整委員会における同法 第五条第一項 のあつせんの手続並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の調停の手続について、紛争の当事者を代理すること。
- ・ 一の五 都道府県労働委員会が行う個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）に関するあつせんの手続について、紛争の当事者を代理すること。
- ・ 一の六 民間紛争解決手続で紛争の目的の価額が 1 2 0 万円（平成 2 7 年 4 月 1 日より。改正前は少額訴訟の上限である 6 0 万円）を超えないものについて、紛争の当事者を代理すること。

について、「特定社会保険労務士」がその業務を行えることとされています。

「特定社会保険労務士」とは、一の四から六の業務ができる社会保険労務士ということでもあります。

もっと簡単に言えば

- ①あっせん申請書が作成できる社会保険労務士であり、かつ
- ②答弁書が作成できる社会保険労務士であり、当然のことながら
- ③しっかりとした倫理が確立している社会保険労務士ということです。

ですから、試験もそのような構成になっています。

第1問

- 小問1 あっせん申請の内容
- 小問2 あっせん申請のポイント
- 小問3 答弁書のポイント
- 小問4 法的な見通しと解決の方向

第2問

- 小問1・小問2 引き受けに関する倫理面での見解

配点は、第1問が70点、第2問が30点で合計100点です。

合格点と合格率

①合格点

第 1回 100点満点中、60点以上、かつ、第2問は10点以上
第 2回 100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上
第 3回 100点満点中、58点以上、かつ、第2問は10点以上
第 4回 100点満点中、59点以上、かつ、第2問は10点以上
第 5回 100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上
第 6回 100点満点中、54点以上、かつ、第2問は10点以上
第 7回 100点満点中、56点以上、かつ、第2問は10点以上
第 8回 100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上
第 9回 100点満点中、56点以上、かつ、第2問は10点以上
第10回 100点満点中、56点以上、かつ、第2問は10点以上
第11回 100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上
第12回 100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上
第13回 100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上
第14回 100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上
第15回 100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上
第16回 100点満点中、55点以上、かつ、第2問は10点以上

であります。勉強を進めていくと第2問がキーポイント出ることに気がつくはずです。

簡単に言えば、第2問で、最低20点を確保し、第1問の小問1で10点を確保し、その他で、何とか25点から30点を確保するというのが作戦です。

②合格率

受験者数 (人)	合格者数 (人)	合格率 (%)
第 1回 3, 117	2, 368	75.97
第 2回 4, 289	2, 802	65.33
第 3回 2, 629	1, 912	72.73
第 4回 1, 603	1, 219	76.04
第 5回 1, 644	1, 038	63.14
第 6回 1, 628	880	54.05
第 7回 1, 675	1, 145	68.36
第 8回 1, 428	861	60.3
第 9回 1, 270	837	65.9
第10回 1, 139	710	62.3
第11回 1, 175	656	55.8
第12回 1, 019	647	63.5
第13回 890	510	57.3
第14回 911	567	62.2
第15回 905	490	54.1
第16回 850	526	61.9

近年は、約1,000人が受験し、約600人が合格する合格率6割程度の試験という感じです。

逆に言うと、社労士試験に合格したことがある社労士が、一生懸命勉強しても約4割の社労士は、受かれない試験です。

第15回（平成31年度）特別研修・紛争解決手続代理業務試験 開催日程表 （コロナでなかった頃のスケジュール感です。）

1. 中央発信講義

内容 連合会作成のDVDを視聴

開催日①9月21日（土）②9月22日（日）
③9月28日（土）④9月29日（日）
⑤10月6日（日）

原則10時～17時

2. グループ研修

内容 10人程度の受講者がグループを構成し、
「特定社労士」がリーダーとなってゼミナールの
予習等を行い、最終的には、全員で
「あっせん申請書」と「答弁書」を完成させる。

開催日①10月12日（土）②10月19日（土）
③10月26日（土）
原則10時～17時

3. ゼミナール

内容 講師（弁護士）と受講生による双方向の講義

開催日 ①11月15日（金）②11月16日（土）
10時～17時
③11月23日（土） 10時～13時

4. 国家試験

①11月23日（土）

14時30分～16時30分

開催場所は、いずれもTKP東京駅日本橋カンファレンスセンターでした。

受講すると合格にぐっと近づく講座はこれです。

東京社会保険労務士協同組合主催

紛争解決手続代理業務試験合格講座

1. 日時・内容 夜 18時～20時 昼 13時～15時 or 15時～17時

テーマ	開催日	内容	
①過去問分析	9月26日(木)夜	・過去問分析	
	9月30日(月)昼		
②倫理	10月11日(金)夜	・倫理分野の総まとめ講義 ・答案(倫理分野)作成のポイント解説	
	10月11日(金)昼		
③ゼミ	10月18日(金)夜	・質問票を基にゼミ形式で講義	
	10月25日(金)昼		
④模擬試験	11月12日(火)夜	・本試験と同じ2時間で問題を解き、答案作成の 難しさや時間配分を確認。(自己採点)	
	11月13日(水)昼		
⑤解説講義	11月14日(木)夜	・模擬試験問題についての解説と質疑応答	
	11月14日(木)昼		
⑥倫理攻略講座	11月5日(火)	10:30～16:00	・倫理について、徹底的に講義と模擬試験を実施
	11月7日(木)	17:45～20:00	
	11月8日(金)	17:45～20:00	

各テーマ、定員が50名となっているようです。

案内がとどいたら、すぐに申し込まれることをお勧めいたします。

なお、受講料は、組合員の場合は、①～⑤セットで、15,000円です。(⑥については、別料金がかかります。) 28

では、どのような問題が出題
されるのでしょうか？

第1回 紛争解決手続代理業務試験（平成18年6月17日実施）
をご参照ください。

第1問 Xの言い分

1. 私は、Y社という木造住宅の施工販売会社の支店に、短大卒業後平成14年4月1日付けで地元雇用社員（その支店限りで、雇用期間の定めはないが他に転勤のない社員）として採用されました。そして、会社から平成18年5月31日付をもって就業規則の「会社都合による」との規定に基づき解雇する旨の予告を同年4月30日に受けました。

Y社の支店の仕事は、住宅の開発、販売の広告宣伝が中心で、営業は主として販売代理店の人に任せております。施行工事はすべて地元の建築業者への下請けにより施行しています。

したがって、当支店は、この県内唯一の支店ではあっても、人数は少なく、正社員の人は支店長を含めて10人位で、「地元雇用社員」は事務担当の私1人で、他に庶務業務のパートタイマーの方が1人います。

従前から、当社の取り扱う木造住宅の施行販売は次第に減ってきており、経営上の赤字が累積して問題になっており、最近は社内で民事再生とか会社更生といった言葉も時々出ていました。

2. このような状況から、会社は再建のために大幅なリストラを行うことになり、当支店は閉鎖されることになりました。そこで、本年3月中旬頃にこのことが支店長より伝えられ、正社員の人は、全社的に加算退職金により希望退職の募集があり、これに応募する人や本社とか統合する隣県ブロック支店に転勤する人、当社業務を委託している地元の建設業者に出向する人もあり、解雇になる人はありません。

また、パートタイマーの人は、期間雇用契約でしたので、平成18年5月31日付けの雇用期間の満了を承諾しました。

私の場合は、平成18年5月31日付での支店の閉鎖により解雇となり、もともと地元雇用社員には退職金はありませんが、今回は2ヶ月分の退職金を特別に出すということです。

3. 私としては、突然の支店閉鎖による退職とか解雇だとかいわれても他に転職先もなく、技術系社員の人で地元に残る人は業務委託先の業者への出向という形で雇用が維持されていますのに、私には何の措置もなされずに解雇ということで困っております。他の支店の私と同じ地元雇用社員の人の中では何人かの人が退職に異議を述べていると聞いています。

4. 私の給料は、基本給月額19万円で、別に交通費が実費で支給されており、支払日は毎月25日です。また、労働社会保険にはすべて加入しており、所定の保険料も控除され納付しています。

5. なお、会社からは平成18年5月31日付で2ヶ月分相当の金額が私の口座に振り込まれてきました。私は、解雇を認めていないのですが、この振込み金額はそのまま受け取っておいてよいのでしょうか。

第1問 Y社の言い分

1. 私は、Y社の取締役で管理本部長をしています。当社は、甲社という大手建設会社系列の木造住宅の施行販売専門会社で、宅地開発、住宅販売を業としています、バブル崩壊前は相当に営業成績もよく、また全国ブランドで「Y社の〇〇ハウス」として人気も信用も得ていました。

2. ところが、バブルがはじけて平成不況時代の到来とともに次第に木造住宅の開発や販売が減ってきてまして、苦戦を強いられることになりました。

そして、平成17年3月末の決算では、累積赤字が大幅に増加し、このままでは倒産もあり得る経営状況となり民事再生の申立ても検討されました。

しかしながら、親会社の立場もあり、メインバンクの指導援助等を得て、再建策を検討してきました。再建案が本年に入ってまとまり、大幅に企業規模を縮小して再建を図ることになりました。具体的には、支店の数を大幅に削減し、各県に支店があった者を各ブロック別支店に統合し、正社員については全社的に特別加算退職金等を条件に希望退職を募り、閉鎖支店の正社員は本社、ブロック支店に転勤させ、正社員のうち技術系の社員の一部は従来から施行に協力を願っていた地元の委託会社に出向又は転籍を受け入れてもらっています。また、賃金体系を変更し全社員一律に20%カットとし、業績連動のボーナスを大幅に増やすこととしました。

3. このような再建案の決定をして、平成18年3月初めから各支店で説明会を行い、正社員の人には全員納得してもらい、同年5月31日付をもって、転勤、出向、転籍、希望退職という形で全員円満に解決しました。

雇用期間を定めて雇用しエチルパートタイマーの人については、雇用期間満了の予告により円満な雇い止めができました。

4. Xさんは、「地元雇用社員」として、支店限りとの特約により雇用した者ですがから他に転勤してもらうこともできず、会社再建のための支店の統合・閉鎖という事情で、「会社都合による」という就業規則の定めにより当然解雇となるのはやむを得ないところです。しかし、本来なら地元雇用社員の人には、就業規則に退職金の定めはなく、支給していないのですが、平成18年5月31日を退職日として2ヶ月分相当額の特別退職金を一律支給することにしました。

5. 今回のXさんのような地元雇用社員の方も全社で20数名いました、そのうち何人かの人から異議が出ましたが、何とか支店長が説得して了解してもらいました。そこで、Xさんだけを特別扱いすることはできませんので、同じ条件でやめていただくことにして平成18年4月30日に解雇予告し、同年5月31日付の会社都合解雇とし、また同時に特別退職金も振込み支払いしました。なお、当社には労働組合はありません。

第1問 小問(1) 本件のY社の支店閉鎖によるXの解雇が有効か無効かについては、一般的にはどのような基準により判断が行われますか。
解答用紙の第1欄に箇条書きで記載しなさい。

- ①人員整理の必要性があること。
- ②解雇回避の努力をしたこと。
- ③整理対象者の選定に合理性があること。
- ④整理手続が妥当であること。

第1問 小問(2) 本件について、Xの主張に基づき解雇を争い都道府県労働局長にあっせん申請をする場合「求めるあっせんの内容」はどのようなになりますか。解答用紙の第2欄に箇条書きで記載しなさい。

- ① Xが、Y社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- ② Y社は、Xに対し、平成18年6月1日より毎月25日限り、金19万円を支払え。

第1問 小問(3)

Xの立場に立って、「Y社の言い分」中の「Xは支店に限って特約して雇用した転勤のない地元雇用社員であり、支店の閉鎖により当然解雇となる」との主張に対し、具体的にどのような主張ができますか。解答用紙の第3欄に250文字以内で記載しなさい。

Xは、勤務地限定特約のある地元雇用社員であるが、本件のような整理解雇に関しては、Xには何らの帰責事由が無いいため、いわゆる整理解雇の4要素を満たしているか否かの見地から、その有効性につき、一般の解雇以上に厳格な判断をする必要性がある。本件では、Y社は、Xに対し、本社や隣県ブロック支社への転勤、あるいは出向などの雇用維持の措置を検討していないことから、解雇回避義務を尽くしているとは評価できない。よって、整理解雇に必要な要素を満たしているとは到底認められず、本件整理解雇は無効である。

(241文字)

第1問 小問(4) 本件について、Y社の立場で紛争の解決を図るとした場合、
實際上どのような方向に向けて具体的に努力することが考えられますか。
その内容を解答用紙の第4欄に250文字以内で記載しなさい。

Y社としては、Xら地元雇用社員に対してその雇用形態から、突然の支店閉鎖により整理解雇もやむ得ないところではあるが、Y社には、Xを本社や隣県ブロック支社への転勤、あるいは出向させるなどの雇用維持の措置の努力の余地があるため、その可能性を前向きに検討する必要性がある。このため、XはY社に対し、本件解雇に対して異議があることに加えて、同金員につき、平成18年6月1日以降、復職までの間に支払われるべき賃金に充当する旨を記した内容証明郵便を送付することが望ましいと考えられる。(230字)

第1問 小問(5)

Xとして、Y者側からXに対し振り込まれた2ヶ月分相当の退職金についてどうすべきでしょうか。具体的対応策についての見解を解答用紙の第5欄に250文字以内で記載しなさい。

Xは、解雇無効を主張しているが、Y社から同人の口座に振り込まれた賃金の2ヶ月分相当の退職金をそのままにしておくと、退職に同意したと受け止められる可能性がある。このため、XはY社に対し、本件解雇に対して異議があることに加えて、同金員につき、平成18年6月1日以降、復職までの間に支払われるべき賃金に充当する旨を記した内容証明郵便を送付することが望ましいと考えられる。(181文字)

第2問

特定社会保険労務士甲は、X市の無料相談会でB社に勤務するAからB社が一方的に労働条件を切り下げ、それによって、Aの賃金も減額されてしまったので、労働局のあっせんの申請をしたいとの相談を受け、あっせん申請書に記載すべき申請内容や手続について協議し、指導した。その後しばらくしてB社の社長が甲の事務所を訪れ「Aから労働条件の切り下げを不服として5ヶ月分の賃金の差額（金15万円）に支払いについてあっせんの申請が厚生労働大臣指定の民間紛争解決機関に出されたので、B社の代理人として手続を進めてほしい。」旨の依頼を受けた。

以下の（1）及び（2）に答えなさい。

第2問 小問(1) 甲はB社からの依頼を受け入れることはできるか、その答えと理由を解答用紙第6欄に150字以内で記載しなさい。

甲は、B社からの依頼を受けることはできない。
先に甲が、当該紛争に関しAから受けた相談は、
社労士法第22条2項1号の「協議」に該当し、
申請内容や手続について指導したことは、同号
の「賛助」に当たる。よって、当該事件につき相
手方であるB社の代理人となって紛争解決手
続業務を行うことは禁止されている。(143字)

第2問 小問(2)

前記(1)の場合、甲がAの同意を得たときはどうか、その答えと理由を解答用紙第7欄に150字以内で記載しなさい。

甲は、B社からの依頼を受けることはできない。
社労士法22条2項1号は、Aの同意を条件として、
B社の代理人となって紛争解決手続代理業務を行うことを
認めていない。なお、受任している事件の依頼者の
同意を条件として紛争解決手続代理業務を行うことを
認めているのは、当該事件の相手方からの依頼による
他の事件である。(150字)

これが書ければ合格が見えるぞ①漢字

これが書ければ合格が見えるぞ①（特定社労士）

107	107	107	107	0
NO	ふりがな	漢字	出展	備考
1	あやまる	謝る	第5回	
2	いがんたいしょく	依願退職	第7回	
3	いぎをとなえる	異議を唱える	第10回	
4	いしひょうじ	意思表示	第7回	
5	いしやりよう	慰謝料	第11回	
6	いせき	移籍	第3回	
7	いつだつ	逸脱	第11回	
8	いっばんしょくたいぐう	一般職待遇	第9回	
9	いねむりうんてん	居眠り運転	第5回	
10	いやがらせ	嫌がらせ	第3回	
11	いんがかんけい	因果関係	第7回	
12	えつらん	閲覧	第6回	
13	おば	叔母	第8回	
14	かいこかいひ	解雇回避	第4回	
15	かいこけんのらんよう	解雇権の濫用	第7回	
16	かき	夏期	第3回	
17	かていほうかい	家庭崩壊	第8回	
18	かんとく	監督	第11回	
19	きょうはく	強迫	第4回	
20	きょうようざい	強要罪	第11回	
21	きよひ	拒否	第3回	
22	きんこう	均衡	第7回	

漢字

これが書ければ合格が見えるぞ②条文

12/22 2019/11/5日(水) 19:31-19:55
 29~32 これを書ければ合格が見えるぞ②(条文) (特定社会保険労務士試験) 2021.11.11(水) 20:25

S2 NO	S2 法律等	S2 表題	S2 条文の番号	S2 条文
1	社会保険労務士法	(目的)	第1条	この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者の福祉の向上に資することを目的とする。
2	社会保険労務士法	(社会保険労務士の職務)	第1条の2	社会保険労務士は、常に忠実を保持し、業務に関する法令及び業務に精通して、公正な判断で、誠実にその業務を行わなければならない。
3	社会保険労務士法	(社会保険労務士の業務)	第2条	社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。
4	社会保険労務士法		第2条1項1号	別表第一に掲げる労働及び社会保険に関する法令(以下「労働社会保険諸法令」という。)に基づいて申請書等(行政機関等に提出する申請書、届出書、報告書、審査請求書、再審査請求書その他の書類(その作成に代えて電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他の他人の知覚によっては認識できない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。)を作成する場合における当該電磁的記録を含む。)をいう。以下同じ。)を作成すること。
5	社会保険労務士法		第2条1項1号の2	申請書等について、その提出に関する手続を代わつてすること。
6	社会保険労務士法		第2条1項1号の3	労働社会保険諸法令に基づき申請、届出、報告、審査請求、再審査請求その他の事項(厚生労働省令で定めるものを除く。以下この号において「申請等」という。)について、又は当該申請等に係る行政機関等の調査若しくは処分(以下「調査等」という。当該行政機関等に対してする主張若しくは陳述(厚生労働省令で定めるものを除く。))について、代理すること(第二十五条の二第一項において「事務代理」という。)
7	社会保険労務士法		第2条1項1号の4	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六十六条第一項(紛争調整委員会)における同法第五十五条第一項のあつせんの手続並びに被害者の雇用の促進等に関する法律第十四条の十一第一項、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「労働基準法」という。)第二十条(労働者代表者)並びに労働者代表者の選任に関する法律第五十二条の五第一項及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十五条第一項(調停の手続)について、紛争の当事者を代理すること。
8	社会保険労務士法		第2条1項1号の5	地方自治法第八十条の二の七(地方自治法)に基づき都道府県知事の委任を受ける都道府県労働委員会が行う個別労働関係紛争(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第一條に規定する個別労働関係紛争(労働関係調整法第六條に規定する労働争議に当たらない紛争及び行政執行法人の労働関係に関する法律第六十六条第一項に規定する紛争並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。)をいう。以下「個別労働関係紛争」という。)に関するあつせんの手続について、紛争の当事者を代理すること。
9	社会保険労務士法		第2条1項1号の6	個別労働関係紛争(紛争の目的の価額が百万円を超える場合には、弁護士が第一の依頼者から委任されているに限る。)に関する個別労働関係紛争(個別労働関係紛争)の解決手続の利用の促進に関する法律第二條第一号に規定する個別労働関係紛争解決手続をいう。以下この条において同じ。)であつて、個別労働関係紛争の民間紛争解決手続の業務を公正かつ信頼に付することができる者(以下「認定者」という。厚生労働大臣が指定するもの)が行つたものについて、紛争の当事者を代理すること。
10	社会保険労務士法		第2条1項2号	労働社会保険諸法令に基づき電磁的記録(その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。申請書等を除く。)を作成すること。
11	社会保険労務士法		第2条1項3号	事業における労働管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について相談に応じ、又は指導すること。
12	社会保険労務士法		第2条2項	前項第一号の四から第一号の六までに掲げる業務(以下「紛争解決手続代理業務」という。)は、紛争解決手続代理業務試験に合格し、かつ、第十四条の十一の三第一項の規定による認定を受けた社会保険労務士(以下「特定社会保険労務士」という。)に限り、行うことができる。
13	社会保険労務士法		第2条3項	紛争解決手続代理業務には、次に掲げる事務が含まれる。 1 第一項第一号の四のあつせんの手続及び調停の手続、同項第一号の五のあつせんの手続並びに同項第一号の六の厚生労働大臣が指定する団体が行政機関紛争解決手続(以下この項において「紛争解決手続」という。)について相談に応ずること。 2 紛争解決手続の開始から終了に至るまでの間に和解の交渉を行うこと。 3 紛争解決手続により成立した和解における合意を内容とする契約を締結すること。
14	社会保険労務士法		第2条4項	第一項各号に掲げる事務には、その事務を行うことが他の法律において創設されている事務並びに労働社会保険諸法令に基づく雇費の給付及びこれに相当する給付の費用についてこれらの給付を担当する者の請求に関する事務は含まれない。
15	社会保険労務士法		第2条の2	①社会保険労務士は、事業における労働管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所において、裁判人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し、陳述をすることを要する。 ②前項の規定は、当事者又は訴訟代理人が自らしたものとみなす。ただし、当事者又は訴訟代理人が同項の規定を直ちに取り消し、又は更正したときは、この限りでない。

これが書ければ合格が見えるぞ③倫理問題

③D 1/100 3-57~ 4-17

これが書ければ合格が見えるぞ③ (倫理問題)

NO	回数	条文	キーワード
1	題1回	小問(1) ・社会保険労務士法第22条2項3号 ・社会保険労務士法第22条2項ただし書	
	小問(2)	・社会保険労務士法第22条2項各号	・信用保持、忠実義務
2	題2回	小問(1)	社会保険労務士法第22条2項1号の「協議」に該当し、
	小問(2)		
3	題3回	小問(1)	・社会保険労務士法第22条2項各号 社会保険労務士法第22条2項各号に定められた、特定社会保険労務士が行い得ない事件のいずれにも該当しないため
	小問(2)		顧問会社であるA社に対する忠実義務に違反することになるため
4	題4回	小問(1)	・社会保険労務士法第22条 賃金体系や労働管理にあり方について
	小問(2)		
5	題5回	小問(1)	・社会保険労務士法第2条 ①派遣契約の解除に伴う、派遣社員解雇にかかる手続き及び社会保険の取り扱い等についての相談は、社会保険労務士法2条の業務であり、そもそも個別労働関係紛争ではない。 ②道義的な部分でB社からの相談を受けることに疑問が残る。
	小問(2)		①紛争当事者双方を代理しているわけではないため、 ②A社に対する忠実義務違反になると解される可能性が高いため。
6	題6回	小問(1)	①甲が依頼人Aの利益を害するおそれがあり、誠実義務違反、あるいは職務の公正を欠くことがあると考えるので、
	小問(2)	・社会保険労務士法第22条	①社労士法22条が業務を行ってはいけないとしている、紛争解決手続代理業務ではない。 ②依頼人の利益を害するおそれや、職務の公正、A及びB社との信頼関係を損なうものではない。
7	題7回	小問(1)	①しかし、本件の場合、守秘義務など、Aに対する忠実義務の観点から、依頼を受けるべきではない。 ②社会保険労務士の品位と信用を著しく損なうおそれがあり、たとえ法に抵触しなくても、依頼を受けるべきではない。
	小問(2)		①A・B社間の紛争に関するあっせん手続は、既に「行切り」により終了しており、 ②むしろ、甲がB社からの「就業規則の賃金規定の改正についての助言の依頼」を断る正当な理由は存在しない。
8	題8回	小問(1)	・社会保険労務士法第23条の2 ・社会保険労務士法第27条 ①社会保険労務士法23条の2は、社会保険労務士が法27条に違反する者から事のあっせんを受けてはならないとしている。 ②他人の求めに応じ報酬を受け、法2条1号から2号に関する業務を行う行為で、法27条に違反する。よって、そのXから甲が受任すれば、法23条の2に反することになるからである。
	小問(2)	・社会保険労務士法第22条2項1号 ・社会保険労務士法第22条2項2号	①社会保険労務士法22条2項1号の紛争解決手続代理業務に關し、相手方の協議を受けた事件での賛助または依頼の承諾には該当せず、 ②具体的な資料を提出しない「おの協議の程度は、同法22条2項2号の信頼関係に基づく程度にまでは達していない」と解される。 ③あっせん内容に關する相談に応じたBに対する信義誠実および公正さという倫理面から受任は好ましくない。
9	題9回	小問(1)	・弁護士法第72条(非非行為) ・社会保険労務士法第2条3項3号(紛争解決手続により成立した和解における合意内容をとする契約の締結をすること) ①甲は、A社及びB社の双方から、有償にて退職にかかる退職金の支払い等に関する和解契約の作成依頼を受けているが、本業務は、弁護士法72条の法律事務であった。 ②当該和解は、紛争解決手続により成立した和解による合意ではないため、社会保険労務士法2条3項3号の業務に該当せず、弁護士法72条のただし書きの「他の法律に別段の定めがある場合」にあたらぬため、これを行うことができない。

これが書ければ合格が見えるぞ④あっせんの内容

(87) 1/8(1) 7:10~ 7:50

これが書ければ合格が見えるぞ④(第1問 あっせんの内容)

NO	回数	事案の概要	求めるあっせんの内容
1	題1回	木造住宅の施工販売会社の業績不振による支店閉鎖に伴う、地元雇用社員の整理解雇した事案	①Xが、Y社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。 ②Y社は、Xに対し、平成18年6月1日より、毎月25日限り、金13万円を支払え。
2	題2回	150人規模の中小企業が新人事制度導入を目的に人材派遣会社から紹介された元銀行員を能力不足および勤務態度不良により普通解雇した事案	①Xが、Y社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。 ②Y社は、Xに対し、平成18年10月1日以降、毎月25日限り金50万円、毎年7月10日限り金100万円、毎年12月10日限り金150万円を支払うこと。
3	題3回	運転手として雇われた社員が運転業務合理化のため、運航管理業務を委託するに当たって本社への移籍を拒否したことに伴って普通解雇した事案	①Xが、Y社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。 ②Y社は、Xに対し、平成19年11月からXがY社に復職するまでの間、毎月25日限り、月額40万円の賃金を支払うこと。 ③Y社は、Xに対し、平成19年11月からXがY社に復職するまでの間、在職していたとしたならば支払われていたはずのボーナスの支給がある場合には、その金員につき、夏期は7月15日限り、冬期は12月10日限り支払うこと。
4	題4回	臨時社員が会社の業績不振により、就業条件の変更(週5日→4日、時給1,400円→1,200円)に必要に応じて退職勧告に対し、未払いの残業料を請求した事案	①申請人(X)が、被申请人(Y社)に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。 ②被申请人(Y社)は、申請人(X)に対し、平成20年11月1日から復職の日の前日までの期間について通常の勤務をしたものとして、毎月25日限り、平均賃金月額24万6,000円(特別手当・通勤手当含む)に相当する日割計算による賃金を支払うこと。
5	題5回	期間雇用の運転手が、近所の駐車場の管理人のアルバイトをしていることが発覚し、雇止めになった事案	①Xが、Y社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。 ②Y社は、Xに対し、平成21年10月1日からXがY社に復職するまでの期間につき、賃金相当額として、毎月10日限り31万円を支払うこと。(31万円の内訳は、①1日の基本給に就労日数を乗じた金額22万円、②歩合給7万円、③無事故手当2万円)
6	題6回	建設会社に営業担当課長として中途採用された社員が、経歴詐称および能力不足により試用期間満了により解雇された事案	①Xが、Y社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。 ②Y社は、Xに対し、平成22年10月1日から毎月20日限り、金42万1000円を支払うこと。
7	題7回	第三セクターY財団法人の業務課長が、香気払いの懇親会の場にて女性職員に対しセクハラ行為を行ったとの苦情通報により、懲戒解雇された事案	①Xが、Y財団に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。 ②Y財団は、Xに対し、平成23年10月1日から復職の日の前日までの期間につき、通常業務を行ったものとし、賃金相当額として、毎月25日限り、金55万6千円を支払うこと。
8	題8回	10年前に中途採用された大阪勤務の社員が、東京転勤を拒んだところ、諭旨解雇された事案	①Xが、Y社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。 ②Xは、Y社に対し、東京支店での勤務を内容とする雇用契約上の義務が存在しないことを確認すること。 ③Y社は、Xに対し、平成24年11月1日から毎月10日限り、金46万円を支払うこと。
9	題9回	約300名の機械メーカーが、英語の出来るスペシャリストとして中途採用した社員を経歴詐称、能力不足を理由に普通解雇した事案	①Xは、Y社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。 ②Y社は、Xに対し、平成25年10月1日以降、毎月25日限り金460,000円を支払え。
10	題10回	化学肥料等を販売する会社に夫の労死で専業主婦をきっかけに勤務地限定社員として雇用された女性社員が、会社の業績不振に伴う支店の規模大幅縮小に伴って普通解雇された事案	①Xは、Yに対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。 ②Y社は、Xに対し、平成26年11月1日以降、毎月25日限り金295,000円を支払え。
11	題11回	S都市銀行からA銀のY信用金庫に中途採用された行員が、飲酒の強要や不条理な業務命令等のパワーハラスメントにより退職に追い込まれた事案	①Y信金はXに対し金300万円及びこれに対する平成27年7月30日から支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え。
12	題12回	システムエンジニアとして雇用された社員が能力不足を理由に同業協会に意向を告げられ、倉庫番を命じられた事案	①Xは、K社に勤務する雇用契約上の義務がないことを確認する。 ②Y社はXに対して、平成28年9月1日付で付した、K社での勤務を命じる意向命令は、無効であることを確認する。
13	題13回	大手出版会社の子会社に労働契約期間1年程度の契約社員として雇用された社員が、会社の方針変更により雇止めとなった事案	①Xが、Y社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。 ②Y社はXに対して、平成29年11月から、毎月20日限り、金28万6,000円を支払え。
14	題14回	2年連続の業績不振と通勤手当の不正支給を理由に退職を迫られ、退職の意思表示をしたものの不正を理由にその撤回を申し出た事案	①Xが、Y社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。 ②Y社はXに対して、平成30年12月から、毎月20日限り、金34万円を支払え。

これが書ければ合格が見えるぞ⑥重要な要件

これが書ければ合格が見えるぞ⑥（重要な要件）

14 NO	14 要件	14 項目
1	整理解雇の4要件	①人員整理の必要性 ②解雇回避の努力 ③整理解雇対象者の選定の合理性 ④整理手続の妥当性
2	配転命令（4つ）	①配転対象者の同意 ②配転の目的の正当性 ③配転命令と就業規則との合一性 ④配転命令の権利非濫用性 ・業務上の必要性 ・人選の妥当性 ・配転の必要性と配転対象者の被る不利益との均衡
3	出向命令（5つ）	①業務上の必要性 ②人選の合理性 ③目的・動機の正当性 ④労働者の被る不利益の程度 ⑤処分手続の妥当性・労務管理上の配慮
4	懲戒処分の5原則	①就業規則該当事由の原則 ②就業規則該当処分の原則 ③行為と処分の均衡の原則 ④二重処分の禁止の原則 ⑤処分手続厳守の原則
5	労働契約の5原則	①労使対等 ②就業実態に応ずる均衡 ③仕事と生活の調和 ④信義誠実 ⑤濫用禁止
6	就業規則の不利益変更（4つ）	①労働条件の変更の必要性 ②労働者の受ける不利益の程度 ③変更後の就業規則の内容の相当性 ④労働組合等との交渉の状況が合理的であること

重要事項

これが書ければ合格が見えるぞ⑦重要な要件比較一覧

重要な要件比較 (2020年9月25日(金)作成)

整理解雇の4要件	懲戒処分の5原則	配転命令	出向命令	労働契約の5原則
①人員整理の必要性	①就業規則該当事由の原則	①配転対象者の同意	①業務上の必要性	①労使対等
②解雇回避の努力	②就業規則該当処分の原則	②配転の目的の正当性	②人選の合理性	②就業実態に応ずる均衡
③整理解雇対象者選定の合理性	③行為と処分の均衡の原則	③配転命令と就業規則の合一性	③目的・動機の正当性	③仕事と生活の調和
④整理手続の妥当性	④二重処分の禁止の原則	④配転命令の権利非濫用性	④労働者の被る不利益の程度	④信義誠実
	⑤処分手続遵守の原則	・業務上の必要性	⑤手続の妥当性・労務管理上の配慮	⑤濫用禁止
		・人選の妥当性		
		・配転の必要性と配転対象者の被る不利益の程度		

不利益変更の合理性の判断基準(第4回 P72)	就業規則の不利益変更	雇止め判断要素(第4回 P78)	解雇権の濫用
①労働者が被る不利益の程度	①労働者の受ける不利益の程度	①業務の率親的内容	①罰刑法定主義の原則→懲戒事由や、懲戒の内容を就業規則などに明示すること
②使用者側の変更の必要性の内容・程度	②労働条件の変更の必要性	②契約上の地位の性格	②平等取扱いの原則→すべての労働者を平等に扱うこと
③変更後の就業規則の内容自体の相当性	③変更後の就業規則の内容の相当性	③当事者の主観的態様	③目的正当性の原則→処分の目的が正当であること
④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況	④労働組合等との交渉の状況が合理的であること	④更新の手続き・実態	④適正手続の保障→処分の手続は、適正かつ公平なものでなければならない
⑤労働組合等との交渉の経緯		⑤他の労働者の更新状況	
⑥他の労働組合又は他の従業員の対応		⑥その他	
⑦同種事項に関するわが国社会における一般的対応			

あっせん事例問題の出題論点

第10条(労働争議不介入条) 罰則された23条(労働争議不介入条) 氏条件です。

特別問題(第2問) 共通のポイント

この問題については、少なくとも、3

点をオーバーしないことです。こうも実際に書く練習をしておくことが、いければ、試験当日、ポイントをとるに抑えられるようになります。一見、格への近道です。

これは消しゴムで消すことができない。また、文字を修正する場合は、修正し、文字を書き込むことになり、修正した文字で書いてしまうと、修正する場、より大きな字で書かないように注意

■第1問(あっせん事例問題)の出題論点表

出題論点	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
普通解雇		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						<input type="radio"/>						
懲戒解雇							<input type="radio"/>								
整理解雇	<input type="radio"/>									<input type="radio"/>					<input type="radio"/>
論旨解雇								<input type="radio"/>							
試用期間満了と解雇						<input type="radio"/>									
雇止め				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>								<input type="radio"/>		
退職の意思表示の撤回														<input type="radio"/>	
配転命令			<input type="radio"/>					<input type="radio"/>							
出向命令												<input type="radio"/>			
労働条件の不利益変更				<input type="radio"/>											
時間外手当				<input type="radio"/>											
兼業・副業					<input type="radio"/>										
試用期間						<input type="radio"/>									
経歴詐称							<input type="radio"/>		<input type="radio"/>						
勤務地限定特約	<input type="radio"/>									<input type="radio"/>					
職種限定特約			<input type="radio"/>						<input type="radio"/>						
能力不足・勤務態度不良					<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
通勤手当の不正受給	<input type="radio"/>														
セクシュアルハラスメント							<input type="radio"/>								
パワーハラスメント											<input type="radio"/>				
損害賠償請求											<input type="radio"/>				

重要な要件①整理解雇の4要件

1. 人員整理の必要性
2. 解雇回避の努力
3. 整理解雇対象者の選定の合理性
4. 整理手続の妥当性

重要な要件②配転命令（5つ）

1. 業務上の必要性
2. 人選の合理性
3. 目的・動機の正当性
4. 労働者の被る不利益の程度
5. 処分手続の妥当性・労務管理上の配慮

重要な要件③出向命令（5つ）

1. 業務上の必要性
2. 人選の合理性
3. 目的・動機の正当性
4. 労働者の被る不利益の程度
5. 処分手続の妥当性・労務管理上の配慮

重要な要件④懲戒処分の5原則

1. 就業規則該当事由の原則
2. 就業規則該当処分の原則
3. 行為と処分の均衡の原則
4. 二重処分の禁止の原則
5. 処分手続厳守の原則

重要な要件⑤労働契約の5原則

1. 労使対等
2. 就業実態に応ずる均衡
3. 仕事と生活の調和
4. 信義誠実
5. 濫用禁止

重要な要件⑥就業規則の不利益変更（4つ）

1. 労働条件の変更の必要性
2. 労働者の受ける不利益の程度
3. 変更後の就業規則の内容の相当性
4. 労働組合等との交渉の状況が合理的であること

重要な要件⑦解雇権の濫用（4つ）

1. 罰刑法定主義の原則→懲戒事由や、懲戒の内容を就業規則などに明示すること
2. 平等取扱いの原則→すべての労働者を平等に扱うこと
3. 目的正当性の原則→処分の目的が正当であること
4. 適正手続の保障→処分の手続は、適正かつ公平なものでなければならない

重要な要件⑧労基法の管理監督者の判断基準（3つ）

1. 経営者と一体的な立場にあるかどうか
2. 自らの勤務につき、時間管理を受けているかどうか
3. その地位に対して何等かの特別給与が支払われているかどうか

重要な要件⑨名ばかり管理職（日本マクドナルド事件）（5つ）

1. 職務の内容が、ある部門全体の統括的な立場にない
2. 部下に対する労務管理上の決定権等について一定の裁量権を有していない
3. 部下に対する人事考課権限を有していない
4. 自己の勤務について自由裁量がなく、出退勤について就業規則上および実態上厳格な制限を受けている
5. 定期給与である基本給、役職手当等において、地位にふさわしい待遇がなされていない

重要な要件⑩固定残業代（櫻井裁判長の補足意見）（4つ）

1. 単に通常の労働時間に対する賃金部分と固定残業代部分とが区別可能というだけではなく
2. 毎月の給与の中にあらかじめ一定時間の残業手当が算入されている旨が雇用契約上も明確にされていなければならない
3. と同時に、支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていること
4. 一定時間を超えて残業が行われた場合には当然その支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならない。

重要な要件⑪パワハラとは（４つ）

1. 同じ職場で働く者に対して
2. 職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に
3. 業務の適正な範囲を超えて
4. 精神的・身体的苦痛を与える、または、職場環境を悪化させる行為をいう。

イノキュウホームページから ダウンロードが出来るファイルのご案内①

 [社会保険労務士法条文（抜粋バージョン）](#)

 [労働契約法条文](#)

 [重要な要件比較](#)

 [これが書ければ合格が見えるぞ①漢字](#)

 [これが書ければ合格が見えるぞ②重要な条文](#)

 [これが書ければ合格が見えるぞ③倫理問題](#)

イノキュウホームページから ダウンロードが出来るファイルのご案内②

 [これが書ければ合格が見えるぞ④第1問 あっせんの内容](#)

 [これが書ければ合格が見えるぞ⑥（重要な要件）](#)

 [これが書ければ合格が見えるぞ⑦重要な要件比較](#)

 [これが書ければ合格が見えるぞ⑤重要な要件](#)

 [解答用紙（20字×15行＝300字）](#)