

令和4年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、転職が決まったことから、翌月の末日をもって退職したい旨事業主に申し出たところ、事業主から「後任が見つかるまで退職は認めない」と言われた。</p> <p>その後、複数回にわたり退職を申し出たが、後任が見つかるまでは認められないとの一点張りで、具体的に退職日の設定に至らなかった。</p> <p>転職先事業場の就業開始日が迫っていることから、できるだけ早期に事業主との話し合いを行い、退職日の確定を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主から事情を聴取した上で、自己都合退職に関する法制度（民法等）の説明を行い、話し合いによる解決を図るよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人との話し合いを重ね、双方歩み寄りを行った結果、当初申出人が希望していた時期よりは遅れたものの、申出人が納得した内容で自己都合退職が認められることとなった。
あっせんの例	雇い止めに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（有期雇用労働者）は、1年単位の労働契約を複数回反復更新されていたが、特に理由も示されないまま雇止めを通告された。</p> <p>雇止めの理由を明らかにするため、助言・指導制度を利用したところ、事業主は「申請人による数年前の問題行為が理由である」と雇止めの理由を明らかにした。</p> <p>申請人は、雇止めには応じるが、理由に納得いかないため、解決金として200万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は「申請人がルール違反行為を行ったため、雇止めに至った」として雇止めの正当性を主張した。 ● これを受けて、あっせん委員から、事業場が主張する問題行為後も当該行為について指摘することなく契約を更新していることなど、判例等に基づく雇止め法理をもとに本件事案の問題点を説明。 <p>双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として20万円を支払うことで合意した。</p>

個別労働紛争解決制度のスキーム

