

令和 6 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
事案の概要	<p>有期雇用労働者の申出人は、持病の影響で勤務継続が難しくなったため、事業場に退職願と1か月の安静が必要との診断書を提出した。しかし、事業場からは既に決まっているシフトについては勤務するように伝えられ、2週間の休業は認めるが、その後は出勤するようと言われ、退職届の受理を拒まれ続けていた。</p> <p>申出人は動くのがやっとの状況であり就労の継続は難しく、事業主に早期の退職を承認してもらいたく助言・指導を求めた。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、民法第628条に基づき、期間の定めのある雇用契約においても、やむを得ない事由があるときは、直ちに契約の解除を行うことが出来ること、労働契約法5条に使用者は労働者の安全を配慮する必要があることを説明し、申出人の事情を斟酌のうえ申出人の退職に関する協議を依頼した。 ● 事業主から、申出人に対して、申出人の退職を認めること、本日以降は出勤の必要はない旨の連絡があり、申出人が求めている事項が認められた。
あっせんの例	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人(正社員)は、入社後間もなく解雇予告を受け、一定期間後に解雇された。申請人は、解雇理由証明書に記載された内容は事実に基づかないものであると主張した。</p> <p>また、業務を教えてもらう機会がほとんどなく、実質的に退職を促される状況であったことから、解雇が不当であると主張し、解決金として賃金6か月相当額の162万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請をしたもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が双方の主張を聴取した上で、事業主に対し、解雇の有効性について議論の余地があることを説明し、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した。 ● あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として10万円を支払いことで合意した。