

令和 7 年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例	労働条件の引き下げに関する助言・指導
事案の概要	嘱託社員として 1 年契約を更新してきた申出人は、次回更新に関する面接の際に、事業主から「嘱託社員としての更新はできない、パートなら更新する。」と言われた。 その後の面談では「辞めるか、パートとして働くか選んで欲しい。」と言われ、申出人の嘱託社員として働きたいという希望は聞き入れられなかった。そのため、嘱託社員として働き続けられるよう助言・指導を申し出た。
助言・指導の内容・結果	● 事業場担当者に対し、労働契約法第 8 条より労働契約の変更にはお互いの合意が必要であること、本契約の満期が 3 月 31 日なのに対し、面談の際に申出人に「辞めるか」と伝えたのが 3 月中旬であったことから「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」より、1 年を超えて働いている申出人に対して、少なくとも 30 日前に雇止めの予告しなければならないことを説明。従前の契約を継続する道を模索してもらいたい旨を伝えた。 ● 事業主から、申出人に対して、次年度について申出人の希望通り嘱託社員として契約を行うことが伝えられ、契約の更新が行われた。
あっせんの例	雇止めに関するあっせん
事案の概要	申請人は、初勤務日の終了後、事業主より雇止めを言い渡された。今回の事業場に採用されるにあたり、他に内定を受けていた事業場に断りの連絡を入れてしまっており、雇止めを受けたショックで体調を崩し、継続して通院をしなければならぬ状態となってしまった。 このような突然の雇止めなどの精神的苦痛に対し、解決金として通常働いていたら得られたであろう賃金額の 3 か月分に相当する、66 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。
あっせんのポイント・結果	● 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、初労働日にその日付けで退職させることは労働者が受ける負荷が大きいこと、また申請人に対して雇止めをした理由を伝えておらず、現状申請人の退職に関する理解は得られていないことを説明し、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 20 万円を支払うことで合意した。