

## **個別あっせん事例 3 : 突然の解雇に対し金銭での解決を求めた事例**

### **○申請の概要**

Xさんは、平成○年6月に、Y会社の経営する商店にパート職員として採用されましたが、勤務シフトを巡って店長とあつれきが生じ、平成○年9月に離職を余儀なくされました。

納得できないXさんは、慰謝料又は今後も労働していたであろう期間の賃金○か月分の支払いを求めるとして、あっせん申請を行いました。

### **○両者の主張**

<Xさんの主張>

- ・平成○年9月に口頭で、店長から解雇を告げられたが、解雇の理由は「店の悪い噂を流している。職場の和を乱している。」との説明だった。
- ・これらの理由は、全く根拠のないものであり、不当な解雇である。

<Y会社の主張>

- ・店長の発言は認める。
- ・Xさんは、3か月の期間を定めて採用したものだが、この期間は試用期間だと考えており、Xさんの離職は、雇用期間満了による雇止めである。

### **○あっせんの結果**

あっせんでは、Y会社は雇い入れの際に、Xさんにどのような説明をしたのか、Xさんは契約書の内容をきちんと理解して署名・押印したのか等の確認を行いました。

その結果、Y会社が主張する試用期間は、契約書や就業規則に根拠がないこと、Y会社は、契約書に定められた30日前の雇止め予告をしていないこと等が明らかになったため、手続き等の不手際を指摘されてもやむを得ないことを説明しました。

そして、Xさんの希望する金銭での解決を図るべく、その給料額等をもとに一定額を試算し、Y会社に提示したところ、Y会社はこれに応じると回答し、Xさ

んも、「あっせんを開催してもらったことを感謝しており、金額には拘らない。」と述べたので、和解が成立し、事件は解決しました。

なお、この事件は遠方に居住する X さん及び Y 会社の状況を考慮して、宮崎市以外であっせんを開催しました。

### ○解決に要した期間

解決に要した時間：57 日

### ○今回の事件のポイント

- ・この事件では、X さんの離職が解雇か雇止めかについて、双方の主張に大きな食い違いがありました。
- ・後々のトラブルを防ぐためにも、就労する際には、その契約内容をしっかり確認することが重要です。