

使用者(経営者)の皆様へ

労使トラブル防止10か条



徳島県労働委員会では、公・労・使3者の委員が、労使トラブルに関する労働相談を行っています。その中には、使用者のちょっとした配慮や対応によって予防できたのではと思われる事例が多く見られます。特に留意していただきたいトラブル事例をピックアップしましたので、参考にしてください。

労働者の声

1

賃金や労働時間などの労働条件が採用時に聞いた話と違う。

使用者が労働者を採用するときは、契約期間・労働時間・勤務場所・賃金(支払日・方法)・手当・休暇などの労働条件を記載した書面(労働条件通知書)を交付することが必要です。パート・アルバイトの場合も同様です。

(労働基準法第15条、労働契約法第4条)

第1条：採用時には必ず労働条件通知書を交付すること！

労働者の声

2

「就業規則」があることを知らない。見せてもらえない。

常時10人以上の労働者(パートやアルバイトなども含む)を使用している事業所では、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出た上で、従業員がいつでも見られる状態にしておく必要があります。労働者が10人未満の事業所でも就業規則を作成することをお勧めします。

(労働基準法第89条、90条、106条)

第2条：職場のルールブック「就業規則」は、会社全体で共有を！

労働者の声

3

バイトに有給休暇はないと言われた。

パートやアルバイトも、労働時間・勤務日数などに応じ、一定の日数の年次有給休暇が定められており、原則として希望どおり与えなければならないことは、正社員と何ら違いはありません。

(労働基準法第39条)

第3条：有給休暇はすべての労働者の権利！取得しやすい環境づくりを！

労働者の声

4

後片付けには賃金は支払えないと言われた。

開店準備や後片付け、業務としての勉強会・研修会への出席なども、賃金を支払う必要があります。労働時間を正確に把握することは使用者の責務です。

(労働基準法第37条)

第4条：労働への適正な対価支払は、基本中の基本！

労働者の声

5

転勤はない約束で就職したのに、遠隔地に転勤を命じられた。

労働契約上、勤務場所や職種が限定されている場合は、本人の同意なしに転勤や職種の変更を命じることはできません。就業規則などの根拠があれば配転命令権を行使できますが、権利濫用にあたる場合は認められず、労働者の子の養育や家族の介護の状況にも配慮する必要があります。

(労働契約法第3条、7条、育児介護休業法第26条)

第5条：人事権は無制限ではありません！じっくり話し合いを！

労働者の声

6

上司のパワハラが辛い。

上司からすれば指導のつもりでも、人格を否定する発言や威圧的・攻撃的な態度はパワハラに当たります。無視したり仕事を与えないことなども同じです。使用者には、働きやすい良好な職場環境を維持する義務があります。日頃から職場内の雰囲気や社員一人ひとりの様子に注意を払いましょう。

(労働契約法第5条)

第6条：社員の笑顔は企業の活力源！見て見ぬふりは厳禁！

労働者の声
7

退職を申し出たが、辞めさせてくれない。

無期労働契約の場合は、労働者は2週間前に申し出ることにより退職できます。有期労働契約の場合は原則として途中退職はできませんが、やむを得ない理由があれば直ちに退職できます。(民法第627条、628条)

第7条：労働者からの退職申出は拒否できません！

労働者の声
8

退職届にサインするよう強要された。

退職届は、労働者が「自発的に」退職を希望するとき(自己都合退職)に作成する書面です。使用者側から退職を働きかける場合は、本人が十分に納得するように、退職を促す理由や事情を誠意をもって丁寧に説明することが必要です。

第8条：円満退社への努力は、惜しまないのが肝心！

労働者の声
9

突然、解雇を言い渡された。

解雇は、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権を濫用したものと無効となります。能力不足や勤怠不良など、労働者に解雇の原因がある場合でも、再教育や配置換えの検討など解雇を回避するために十分な措置を講じる必要があります。(労働契約法第16条)

第9条：解雇には慎重な判断と適切な対応が必要です！

労働者の声
10

6か月契約の更新で3年目だが、「次の更新はない」と言われた。

有期労働契約であっても、契約が何度も更新されて、その雇止めが無期労働契約の解雇と実質的に同等と見なされる場合や、会社が契約の更新を期待させるような説明をしていた場合などには、労働者が更新の申込みをすれば使用者は承諾したものと同みなされることもあります。(労働契約法第19条)

第10条：雇止めは使用者の自由にできるものではありません！

プラス



2022年4月から中小企業の事業主にも

「パワーハラスメント防止措置」が義務化されています(労働施策総合推進法)

Point

1

事業主の方針等の明確化及び周知・啓発

- ①パワハラの内容・パワハラを許さない方針を明確化
- ②パワハラを行った人物への厳正な対処方針、対処内容を就業規則等に規定

労働者への周知啓発を忘れずに！

Point

2

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ①相談窓口の設置
- ②相談内容等に対する適切な対応

労働者への窓口の周知等を忘れずに！

Point

3

パワハラに関する事後の迅速・適切な対応

- ①事実関係の迅速・正確な確認
- ②被害者に配慮した適正な措置の実施
- ③パワハラを行った人物への適正な措置の実施
- ④再発防止に向けた措置の実施

事実関係を迅速かつ正確に確認！

Point

4

併せて講ずべき措置

- ①当事者等のプライバシー保護
- ②相談したこと等を理由として、解雇その他不利益扱いをされない旨を定めること

労働者への周知啓発を忘れずに！

使用者の方からの労働相談もお受けしています。相談は無料です。お気軽にご利用ください。

労働相談ダイヤル 088-621-3234

徳島県労働委員会(徳島県庁11階) 〒770-8570 徳島市万代町1-1 TEL 088-621-3234 FAX 088-621-2889



ホームページ