

労使トラブル防止10か条



徳島県労働委員会では、公益(弁護士等)・労働者(労働組合の役員等)・使用者(会社経営者等)委員が3人1組となって、労使トラブルに関する相談やあっせんを行っています。この中には、**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）を交付する必要があります。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

採用時に健康診断や安全衛生教育を受けていない。

常時使用する労働者を雇い入れるときは、使用者は雇入れの直前又は直後に法定項目の健康診断を実施しなければなりません。また、労働者を雇い入れた後は、概ね1月以内に、当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のための必要な事項について教育を行わなければなりません。

（労働安全衛生法第59条、労働安全衛生規則第35条、43条）

第2条：労働者を雇い入れるときは必ず健康診断と安全衛生教育を！

労働者の声 3

アル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

上司のパワハラがつらい。

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、パワハラ防止対策や相談窓口設置など、パワハラ防止措置義務があります。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、明るい職場環境づくりに取り組みましょう。

（労働契約法第5条、労働施策総合推進法第30条の2）

第6条：社員の笑顔は企業の活力源！見て見ぬふりは厳禁！

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！

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！

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見なされ無効となります。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！

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！

トピック1

中小企業も、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%に引き上げられています。(2023年4月～)



Check
1

時間外労働が月60時間を超えると

割増賃金率 . . . 50% (従来は25%)
☆深夜 (22:00～5:00) は75% (従来は50%)

**就業規則・賃金規程等を変更する必要はありませんか？
就業規則を変更したら所轄労働基準監督書へ忘れず届出を！**

トピック2

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月に公布されました。(施行日は公布の日から起算して1年6か月以内)

フリーランス（個人で事業を行う方）に業務を発注するときは

- ★優越的地位の濫用は禁止（取引条件の一方的な変更など）
- ★発注時の取引条件は明確に（取引条件の書面等交付）
- ★労働者性が認められる場合は労働関係法令が適用に（厚生労働省HPのガイドラインを参考）

Check
2



ご相談は、フリーランス・トラブル110番(0120-532-110)へ！

使用者の方からの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（土・日・祝日を除く）、FAX：088-621-2889、メール：roudouinukai@pref.tokushima.jp



ホームページ