使用者（経営者）の皆様へ　　徳島県労働委員会からのお知らせ

# 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、**使用者が法に基づく適切な対応をすることで、労働者とのトラブルを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を書いた書面を受け取っていない。

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）を交付しなければなりません。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

## 上司のパワハラを会社に伝えても、対応してくれない。

パワハラは、職場内で力関係を背景にした、いじめや嫌がらせのことで、人格を否定する発言や無視、仕事や情報を与えないことが該当します。使用者には、相談窓口設置や行為者に対する適正な措置など、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２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 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し、記録・管理することは使用者の責務です。（労働基準法第32条、36条、37条、108条、109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！ じっくり話合いを！**

労働者の声 6

## 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、遅滞なく、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６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 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して無効となります。試用期間中でも同様です。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

## 「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2024年11月1日に施行されました。

**フリーランスに対して業務委託する発注事業者が、守るべき義務があります。**

★業務委託をした際の取引条件の明示
★給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払
★ハラスメント対策のための体制整備　など

Check

※働き方の実態として労働者である場合は、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

**発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定められています。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁（厚生労働省・公正取引委員会・中小企業庁）HPをご確認ください。**

労働委員会は、労使間（労働者と使用者）の問題を解決する専門機関です。
あなたの職場の疑問やお悩みに、解決のためのアドバイスをします。
使用者の方からの相談もお受けしています。相談は無料・秘密厳守です。
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　〒770-8570　徳島市万代町１-１　（徳島県庁１１階）

月～金：8:30～12:00、13:00～17:15（祝日・年末年始を除く）

※来庁相談は前日までにご予約ください。

ホームページ

令和７年度版