

経営者の皆様へ

労使のトラブル、予防が大事！

労働条件通知書。しっかり説明していますか？

労働者に適切な注意・指導はしていますか？

現場責任者こそ労務管理の知識が必須！

それ、パワハラです！

労働組合から突然の団交申入れ。どうする？

それでもトラブルになってしまったら、
静岡県の労働相談をご利用ください。(使用者からの相談もOK！)

電話相談

専門の相談員が対応します。
フリーアクセス 0120-9-39610
※携帯/IP 電話の場合は、各労働
相談所の電話番号に直接おかけく
ださい。

来所相談

メール
相談

電話/来所が困難な
場合は、静岡県 HP
(二次元コード)か
らご相談ください。

弁護士
相談

月1回、
各労働相談所で
実施しています。
(無料・予約制)

あっせん

労働委員会の
あっせん制度の
申請を受け付け
ています。

相
談

0120-9-39610

受付時間: 月～金曜日 / 9:00～12:00、13:00～16:00 (祝日、年末年始除く)

サンキュー ロウドウ



静岡県 労働相談



静岡県県民生活センター

東部県民生活センター内
(東部中小企業労働相談所)
電話: 055-951-9144

中部県民生活センター内
(中部中小企業労働相談所)
電話: 054-286-3208

西部県民生活センター内
(西部中小企業労働相談所)
電話: 053-452-0144

静岡県労働委員会事務局 電話: 054-221-2286

労使トラブル予防のポイント

〔労働委員会で取り扱ったトラブル例(多い順)〕

- ① 経営又は人事……解雇、雇止め、配置転換、事業・廃止・縮小に関するもの
- ② 職場の人間関係……パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等
- ③ 賃金以外の労働条件…労働時間、休日・休暇
- ④ 賃金など……賃金増額、一時金の支払、諸手当、休業手当等



労働条件通知書。しっかり説明していますか？

実際は有期雇用だが無期雇用であると思っていたとか、定年まで勤務できる約束だったなど、**契約内容が不明確**だったことから雇止めをめぐるトラブルとなり、雇止め撤回を求めてあっせん申請に至るケースが多くあります。

【労働条件通知書を交付せず、労働条件に関する説明も不足していた事例】

- ・A社は、1年間の有期雇用契約(更新の可能性あり)でBさんを雇用した際、労働条件通知書を交付していませんでした。
- ・口頭で勤務場所や勤務時間、仕事内容などの説明はしましたが、契約期間や更新の有無などについては説明していませんでした。
- ・1年後、契約期間満了でBさんに雇止めを告げたところ、Bさんは、契約は原則更新されるものと思っていたとして、雇止め撤回を要求しました。

⇒トラブル回避のポイント

- ・労働者を雇用する際は、労働条件通知書を交付しましょう。
- ・労働条件の内容について、誤解のないように十分説明しましょう。
- ・就業規則は、見やすい場所へ掲示したり、備え付ける等、従業員に周知しましょう。



労働者に適切な注意・指導をしていますか？

会社が、労働者の能力不足や勤務態度不良を理由として解雇した際、**労働者に適切な注意指導**をしてこなかったために、トラブルとなるケースが多くあります。

【注意・指導が労働者に十分伝わっていなかった事例】

- ・A社の従業員Bさんには、日頃から上司の指示に従わなかったり、他の従業員とトラブルを起こすなどの問題行動が見られました。
- ・上司は、口頭で注意や指導を繰り返しましたが、Bさんの態度が改まらず、A社はBさんを解雇しました。
- ・一方、Bさんは、今まで自分の仕事ぶりについて注意・指導されたことがなく、いきなり解雇されたと主張しました。

⇒トラブル回避のポイント

- ・従業員の話をよく聞き、注意指導の趣旨を説明し、場合によっては書面にするなど、丁寧に注意指導しましょう。
- ・直属の上司だけでなく、会社として対応することが大事です。



現場責任者こそ労務管理の知識が必須!

労働契約等の業務のオンライン化が進む中、現場責任者の労務管理に関する知識不足が原因でトラブルとなるケースが増えています。

【店長に労務管理の知識が不足していた事例】

- ・チェーン展開する会社のA店のアルバイトとして働いていたBさんは、産休から復帰しようと店長に連絡したところ、産休ではなく退職として取り扱われていました。
- ・店長は、アルバイトが産休をとれることを知りませんでした。

⇒トラブル回避のポイント

- ・本社では労務管理に対する意識が高くても、各店舗の店長やマネージャーに、労務管理に関する知識が不足している場合があります。現場管理者には労務管理に関する教育を実施しましょう。



それ、パワハラです!

社員が、自分のしていることがパワハラに当たると気づいていないケースがよくあります。「社員同士のことだから。」と放っておくのはよくありません。

【パワハラが問題とされた事例】

- ・A社の従業員Bさんは、上司から注意される際、怒鳴られたり書類を投げられたりされ、心身とも不調となり、2か月間休職した後、パワハラを受けたことが原因だとして退職しました。
- ・上司は、Bさんにミスが多く、注意や指導を行っていましたが、これらは適正な指導の範囲内であり、人格を否定するような発言等、パワハラと評価されるような行為はなかったと主張しました。

⇒トラブル回避のポイント

- ・ハラスメントは職場環境を悪化させ、従業員の健康を損なう原因となります。実態を調査して、必要に応じ指導を行なうなど、速やかに対策を取りましょう。
- ・パワハラとならないよう、注意や指導の方法に配慮が必要です。
- ・職場内で、相談窓口を設置したり研修を実施する等、パワハラ防止対策を実施しましょう。



労働組合から突然の団交申入れ。どうする?

突然、名前も知らない労働組合から団交申入れが届いたら、驚きますよね。でも、「よく分からないから放っておこう。」は厳禁です。

【団体交渉を拒否してしまった事例】

- ・A社に解雇された外国人労働者Bさんは、C労働組合に相談して加入しました。
- ・C労働組合は、解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れましたが、A社は、今まで全く接点がなかった団体からの突然の交渉申入れにびっくりし、思わず団体交渉を拒否してしまいました。

⇒トラブル回避のポイント

- ・団体交渉には応ずる義務があります。まずは、誠実に話し合しましょう。
- ・労働組合法では、以下の行為を不当労働行為として、使用者に禁止しています。
 - ①労働組合の組合員であること、労働組合に加入もしくは結成したこと、労働組合の正当な行為をしたこと故の「不利益取扱い」
 - ②正当な理由なく団体交渉を拒む「団交拒否」
 - ③労働組合の結成・運営を支配またはこれに介入する「支配介入」

静岡県労働委員会のご案内

静岡県労働委員会は、労働者（労働組合を含む）と使用者の間のトラブルを、中立・公正な立場で、迅速・円満な解決を支援する県の行政機関です。



あっせん制度について



あっせんは、勝ち負けではなく、両者の合意により紛争の解決を目指す制度です。

法律の専門家、労働者及び使用者それぞれの立場のあっせん員3名が、解決をお手伝いします。

あっせんの場では、あっせん員が当事者双方の主張を丁寧にお聞きし、ポイントを整理しつつ歩み寄りを促し、解決に向けた調整を進めていきます。

裁判等とは異なり、代理人を選任しないケースがほとんどです。

使用者、労働者いずれからも申請が可能です。

あっせんのメリット

○簡易、迅速、秘密厳守

- ・申請書の他は、あっせんにおいて作成しなければならない書類はありません。
- ・代わりに、あっせんに先立ち、労働委員会事務局職員が当事者双方へ聞き取り調査に伺います。
- ・あっせんは、ほぼ1回で終わることが多く、秘密も厳守されます。

○無料

- ・あっせん申請は無料です。

労働相談からあっせんによるトラブル解決までの流れ

労働相談

県民生活センターの労働相談窓口をご利用ください。事案によりあっせんをご紹介します。

県民生活センター

あっせん申請

申請書に記入して、最寄りの県民生活センターに提出してください。

事務局調査

労働委員会事務局職員が、当事者双方から、別々に事情をお聴きします。

あっせん

あっせん員が、公平な立場で話し合いによる円満解決をお手伝いします。

労働委員会

解決

双方が合意した場合

打切り

合意の見込みがない場合