

～使用者の皆様へ～

労使トラブルを防止しましょう

労働者とのトラブル防止のため、次のことを確認しましょう！

1 労働契約の内容は文書で渡しましょう！

会社は、労働者を雇うとき、どのような労働条件で雇う、雇われるかの約束を交わします。

これを「労働契約」（又は「雇用契約」）といいます。特に重要な項目（契約期間、仕事内容、賃金の額など）については、書面交付が義務付けられています。パートやアルバイトも同様です。

労働契約は、トラブル防止のため、文書で渡しておくことが大切です。

2 労働条件の内容を詳しく説明しましょう！

労働契約締結時の労働条件と、実際の労働条件が違っている場合は、労働者は、即時に労働契約を解除することができます。そうならないためにも、労働契約締結時に労働者に詳しく仕事の中身を説明し、労使間で契約内容をしっかり確認しておきましょう。

3 就業規則を作成していますか？

常時 10 人以上の労働者（パート、アルバイトを含む）を雇用している会社は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。

就業規則は、掲示したり配布したりして、労働者がいつでも内容を見ることができるようしておかなければなりません。



メールでの相談はホームページの
「お問い合わせフォーム」から

～健全な労使関係を築くために

労使間のトラブル解決に向けてお手伝いします～

山形県労働委員会（村山総合支庁本庁舎 6 階）

TEL：023-666-7784

山形県労働委員会 相談

検索

受付時間：8:30～12:00/13:00～17:15（ただし、土・日・祝日を除きます。）



労働トラブル Q & A



Q 1 繁忙期に社員が年休を取りたいと言っているのですが、拒むことはできないのでしょうか？

A 1 年休は原則として、労働者の好きなときに自由に取らせなければなりません。しかし、申出のあった日に休まれると、事業の正常な運営ができない場合には、使用者は別の日に年休を変更させることができます。ただし、必要な交替要員を確保しても、年休の申出が集中するなど、客観的にやむを得ないと認められる場合に限られます。

Q 2 解雇する際に気を付けなければならないことは何ですか？

A 2 少なくとも 30 日以上前に解雇を予告する必要があり、予告しない場合は、解雇予告手当を支払う必要があります。

ただし、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合、解雇は無効です。

Q 3 社員自らの判断で残業した場合、労働時間として扱う必要がありますか？

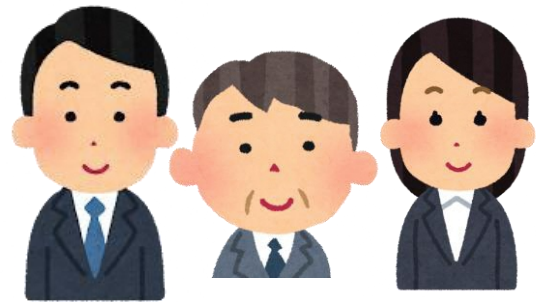
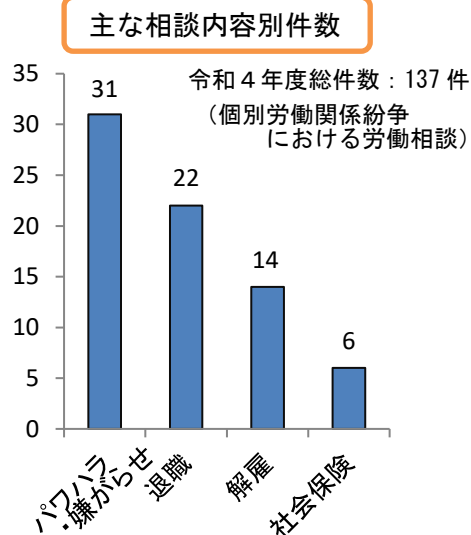
A 3 労働時間とは、労働者が使用者の下で労働に服しなければならない時間をいいます。

使用者が残業を黙認している場合など、使用者の管理下で行われたと認められる場合には、労働時間として扱う必要があります。

労働委員会とは？

☆労働組合や個々の労働者と使用者との間の紛争を公正・中立な立場で、迅速、円満に解決するための県の行政機関です。

☆公共の利益を代表する公益委員、労働者を代表する労働者委員、使用者を代表する使用者委員の三者構成です。



労働委員会

相談以外に「あっせん」も行っています！

★「あっせん」とは、労働問題に詳しい労働委員会の委員が、労働者と会社の双方から事情をお聴きし、話し合いによる解決を無料でお手伝いする制度です。

あっせんの事例

- ・会社では把握していない残業代を請求された。
- ・会社からの一方的な解雇であると撤回を求められた。
- ・パワハラを理由とする慰謝料を請求された。
- ・職場環境の改善を求められた。
- ・配転命令に従ってくれない。



お問い合わせ先

～雇用のトラブル、まず相談～
山形県労働委員会事務局

〒990-2492

山形市鉄砲町二丁目19番68号（村山総合支庁本庁舎 6階）

TEL:023(666)7784

電話・メール・オンライン・対面での相談が可能です！お気軽にお問い合わせください。

☆迅速対応・利用無料・秘密厳守

