

雇用変動時の 労使トラブル防止のポイント

- 雇用変動時には、さまざまな労使トラブルが発生する可能性が高まります。
- トラブル防止のためには、法令や労使間で定めたルールへの遵守はもちろん、労使間での事前の十分な話し合いや、お互いの信頼関係や尊厳を守る配慮が不可欠です。

ポイント ▶ 労務管理の基本を理解！

1 賃金、退職金、休業手当の支払

- ・ 賃金は、労働者にとって重要な生活の糧であり、確実な支払が確保されなければなりません。
- ・ 退職金は、労働者の退職後の生活に重要な意味を持つものであり、支払が確実になされなければなりません。

● 法令（労働基準法第24条）

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません。

● 法令（賃金の支払の確保等に関する法律第3条、第5条）

退職金制度を設けている場合には、確実な支払のための保全措置を講ずるように努めなければなりません。

企業側（使用者）の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払い、一定の収入を保障する必要があります。

● 法令（労働基準法第26条）

一時帰休など企業側の都合（使用者の責に帰すべき事由）で所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。

2 労働条件の変更

- ・ 労働契約の変更は、労働者と使用者が合意して行うことが原則です。
- ・ 労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更することができます。

● 法令（労働契約法第3条、第8条）

労働契約は、労働者と使用者が対等の立場における合意に基づいて締結、変更するものです。使用者は、労働者の合意を得ない限り、一方的に労働条件を変更することはできません。

3 解雇・雇止め

一定の場合には、解雇が禁止されています。主なものは次のとおりです。

① 業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇	労働基準法第19条
② 産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇	労働基準法第19条
③ 女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇	男女雇用機会均等法第6条、第9条
④ 障害者であることを理由とする解雇	障害者雇用促進法第35条 (平成27年厚生労働省告示第116号)
⑤ 育児休業、妊娠・出産に関するハラスメント、セクハラ、パワハラに関する相談を行ったことを理由とする解雇	育児・介護休業法第25条、男女雇用機会均等法第11条、第11条の3労働施策総合推進法第30条の2

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

● 法令（労働契約法第16条、第17条第1項）

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解雇は、権利を濫用したものとして、無効となります。

有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間に解雇することはできません。

- ・ やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法に従って30日前に予告を行うことが必要です。
- ・ 予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

● 法令（労働基準法第20条）

解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、以下のことをしなければなりません。

- ・ 少なくとも30日前の解雇予告（予告日数が30日未満の場合は、不足日数分の平均賃金の支払。）
- ・ 予告を行わない場合には、平均賃金の30日以上分の解雇予告手当の支払

ポイント ▶ 再就職時は労働条件を書面で確認！

労働者の採用時には、賃金、労働時間などの労働条件を書面（労働条件通知書）で明示することが必要です。

求人票は労働条件通知書の代わりにはなりません。また、パート、アルバイト、試用期間などにかかわらず、労働条件通知書を交付する必要があります。

● 法令（労働基準法第15条）

賃金、労働時間などの労働条件を、遅くとも実際に働き始めるまでに、書面の交付により明示しなければなりません（労働者が希望した場合には、書面出力可能なメール、SNSでも明示可です）。

労使トラブルの防止には早期のご相談が重要です。お気軽にご相談ください。

【相談窓口】

帯広労働基準監督署 監督課 TEL0155-97-1243

受付時間：8時30分から17時15分まで（土日祝、年末年始を除く）

監督署の所在地はこちら！

