

一定数の労働者を余剰人員として解雇する場合



原則自由

②実務的には下記の4要件すべての充足を念頭におくべき

- a. 人員削減の必要性——▶人員の削減をする経営上の必要性があること
- b. 整理解雇の回避の努力——▶整理解雇する前に希望退職等、整理解雇を回避する手段を尽くしていること
- c. 被解雇者の人選の合理性——▶被解雇者の合理的な解雇基準の設定とその公平に適用が図られていること
- d. 手続の妥当性——▶労働者側と誠実に協議をしていること

4. 賃金不払い残業（時間外、休日、深夜労働）

（1）賃金の計算は労働時間とするのが基本

出来高給でも労働時間に応じ一定額の賃金の保障が必要

（2）研修、会議も労働時間となる

（3）対策

①時間外等については、上司による命令又は、承認制を規定する

②給与体系を変更する

③早朝勉強等を評価項目から外し、以下

- a. 受けなくても仕事ができる内容にとどめる
- b. 受講を昇格の条件としない
- c. 参加を自由とする

④労働時間の制度を見直す。休憩時間も含め

変形時間労働制（@1週間、1ヶ月、1年）

事業場外のみなし労働時間制・裁量労働制

⑤普段、恒常的に時間外労働が行われているのを放置しておき、それが労働基準監督署の調査等で見つかり、時間外労働等の賃金の支払命令が出るので、改善しておく必要がある

⑥教育訓練で仕事のスピードを上げる

⑦業務改善で必要なくなった作業を中止したり、やり方を改善したりする

⑧外注化、パート等コストの安い方への切換等

5. その他、支払命令について

- ・法的には時効は2年
- ・労基署は3ヶ月の遡及支払命令（又は6ヶ月）が実態
- ・労働基準法では未払賃金と同額の付加金を労働者が裁判所に求めても良いとしているので争わない

日を過ごしました。

堀川正幸君 4月29日～5月3日迄、家内、娘2人計4人で屋久島に行って来ました。私は宮之浦岳に登り、帰りに縄文杉に会ってきました。5月2日には宮崎駿作品の"もののけ姫"のモデルになったもののけの森を歩いてきました。自然豊かな島で大変楽しかったです！

馬場直次郎君 坂井太一さんのご入会を歓迎して！

斎藤正君 佐藤啓策さんの卓話楽しみにしています。

星野義男君 佐藤啓策さんの卓話に感謝して！！

岡田健君 佐藤さん卓話楽しみにしています。

佐藤文夫君 BOXに協力

大橋政雄君 //

新入会員プロフィール

氏名 坂井 太一

生年月日 昭和51年3月6日

会社名 県央ビルメンテナンス

役職名 代表

会社住所 燕市井土巻2-238

TEL 63-3699 FAX 63-4027

自宅住所 三条市塚目5-13-16

TEL 35-2993



今の度、全研ビルサービス of 佐藤社長のご好意により皆様のお仲間に入れていただくことになりました。まだ若く人間としても、経営者としても未熟ですが皆様のご指導を頂ければと思っております。1日も早く皆さんに興味を持っていただきお役に立てるようにしたいと思います。宜しくお願いします。

四つのテスト

— 言行はこれに照らしてから —

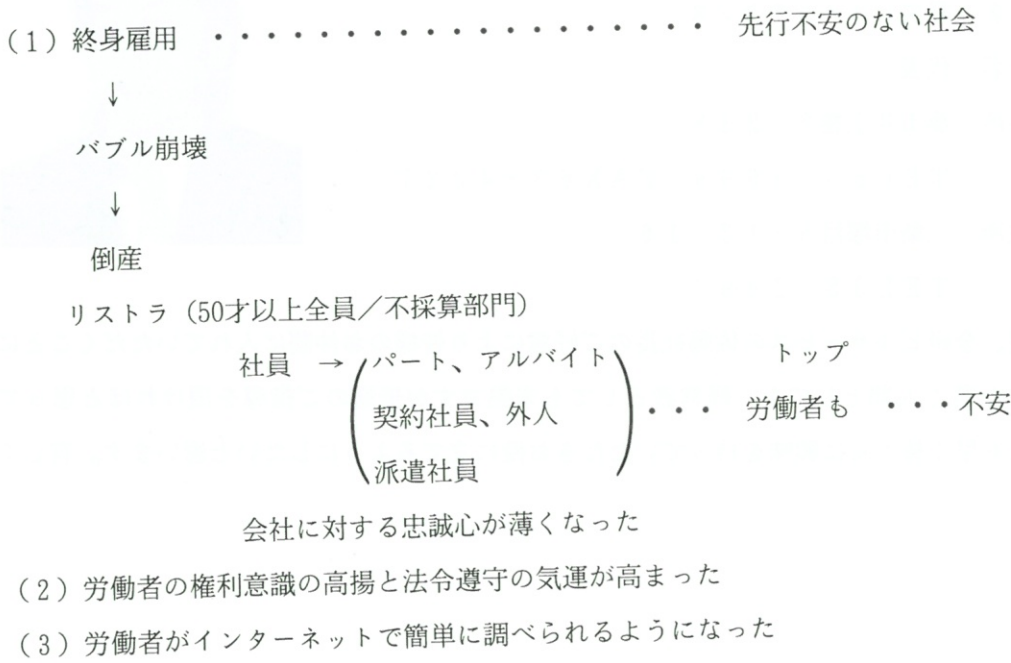
- I 真実かどうか
- II みんなに公平か
- III 好意と友情を深めるか
- IV みんなのためになるかどうか

1. 労使紛争の急増とその原因

総合労働相談・助言及び指導申出受付・あっせん申請受理件数の推移

		平成17年度	平成16年度	平成15年度	平成14年度	平成13年度 下期
労働局・労基署内などでのワンストップ総合労働相談コーナー	相談件数	907,869	823,864	734,257	625,572	251,545
	民事上の個別労働紛争相談件数	176,429	160,116	140,822	103,194	41,284
都道府県労働局長による助言・指導	申出受付件数		5,287	4,377	2,332	714
紛争調整委員会によるあっせん	あっせん申請受理件数		6,014	5,352	3,036	764

【個別労働紛争解決制度施行状況 厚生労働省】



2. どんな問題が多いか

100万円以上の割増賃金の是正支払事案

	平成16年度	平成15年度	平成14年10月 ～平成15年3月	平成13年4月 ～平成14年9月
企業数	1,437	1,184	403	613
対象労働者数	169,111	194,653	63,873	71,322
是正支払額 (万円)	2,261,314	2,387,466	723,899	813,818

【監督指導による賃金不払い残業の是正結果 厚生労働省】

3. 解雇

(1) 解雇制限

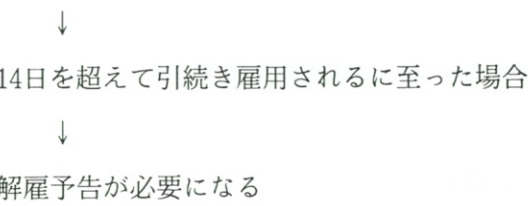
- ①業務上負傷又は疾病にかかって療養の為休業する期間及びその後30日間
- ②6週間以内（多胎妊娠－14週間）に出産予定の女性が休業を請求した場合のその期間及び産後8週間
- ③その他育児介護休業法、男女雇用機会均等法、労組法にも解雇禁止規定がある

(2) 解雇予告

解雇をする場合は30日前に本人に対して解雇予告するか、又は平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払って解雇する。

(3) 解雇予告手当の除外

- ①日々雇い入れられる者
- ②2ヶ月以内の期間を定めて使用される者
- ③季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者
- ④試の使用期間中の者



(4) 解雇権乱用の禁止（平成15年7月に追加された）

- 解雇が
- ①客観的に合理的な理由を欠き
 - ②社会通念上相当であると認められない場合
- 無効

(5) 解雇に伴うトラブル防止策———解雇については慎重に行う

A. 普通解雇、懲戒解雇

- ①就業規則の中に一定以下の社員を解雇できるように漏れのないように入れる
 - ②採用試験を慎重に行う
 - ③試用期間中に勤務振りを良く見る
- 問題行動等があった時
- a. 記録を取って残す
 - b. 本人に注意をする
 - c. 処分をする
- 始末書を取る、減俸、出勤停止、降格

B. 整理解雇

- ①経営不振等のために従業員を縮減する必要に迫られたという理由
- ↓