

今回は、あえて「リストラ（整理解雇）」の話題を取り上げてみました。皆様お元気ですか？

労務協会からのお知らせ

静岡県 lowest賃金が平成20年10月26日から711円に上がりました

【最低賃金額以上となっているか確認する方法】

実際の賃金が最低賃金以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を次の方法で比較します。

(1) 時間給の場合

時間給 \geq 最低賃金額 711 円 (時間額)

(2) 日給の場合

日給 \div 1 日の所定労働時間 \geq 最低賃金 711 円 (時間額)

(3) 日給月給、月給の場合

賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金 (時間額) と比較します。

【計算例】

年間所定労働日数 260 日

月額 120,000 円

所定労働時間は毎日 8 時間で働いているとすると、最低賃金(711 円)を満たしているといえるでしょうか。

月給制の場合は、次のような計算式を用いて比較します。

月給額 \times 12 か月

————— \geq 最低賃金 711 円 (時間額)

年間総所定労働時間

上記の計算式に当てはめると、

月給 120,000 円 \times 12 か月

————— = 692 円 30 銭

年間所定労働日数 260 \times 8 時間

692 円 30 銭 $<$ 時間額 711 円 \cdots したがって、この場合は最低賃金を満たしていません。

なお、平成20年7月1日より、地域別最低賃金違反の罰金の上限が2万円から50万円に引き上げられています。ご注意ください。

「整理解雇の4要件」について

解雇は、どんな場合でも出来るわけではなく、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とされます(労働契約法第16条)。

さらに、労務提供が不完全なことや、服務規律違反といったような、主に従業員に原因がある普通解雇(または懲戒解雇)と違い、「整理解雇」(いわゆるリストラ)は、従業員には何ら責められるべき事情がないのに、解雇という重大な不利益を与えます。そのため、「整理解雇」が認められるのは、本当にやむを得ない場合に限られるべきである、と考えられます。

これを一般的に、「整理解雇の4要件」といいます。

① 経営上の必要性

…整理解雇をしなければならないほどの経営上の必要性が客観的に認められること。

② 解雇回避の努力

…配置転換、出向、希望退職の募集、賃金の引き下げその他、整理解雇を回避するために、企業が最大限の努力を尽くしたこと。

③ 人選の合理性

…解雇の対象者を選定する基準が合理的で、かつ、基準に沿った運用が行われていること。

④ 労使間での協議

…整理解雇の必要性やその時期、方法、規模、人選の基準などについて、従業員側と十分に協議をし、納得を得るための努力を尽くしていること。

この、4つの必要条件を満たさない整理解雇は「無効」と判断される場合があります。

(編集後記) 先日、子供を連れて大井川鉄道のSLに乗ってきました。最近は何んでも軽量化・薄型・シンプル形状ですが、機関車の「黒い鉄の塊」は重厚感があり情緒が刺激されました。(一ノ宮 俊人)