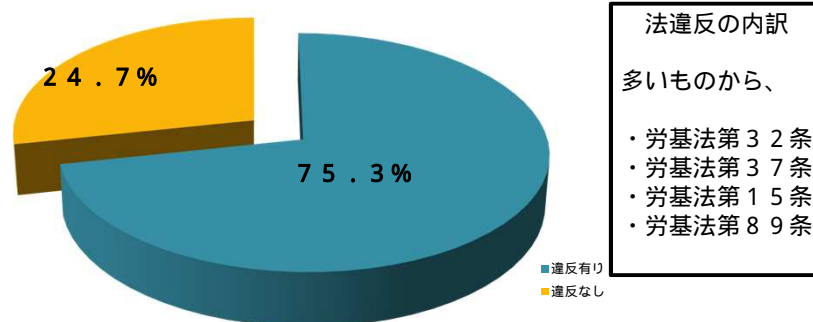


適正な労務管理について

～なぜ労働問題は発生するのか！？～

平成25年実施臨検監督における労働基準法違反率
(全国の食料品製造業)



労働問題はいつ発生するのか！？

労働契約締結時（入口）

契約～労働契約終了（勤務中）

労働契約終了時（出口）

労働契約締結時（入口）における問題

よくあるトラブル

ハローワークの求人等を見て応募

面接し、採用されたが、労働条件通知書等の書面は交付されず。

賃金支払日に確認したところ、求人票に記載されている金額と異なっていた。

トラブルに！！

労働契約を締結する際は、賃金等の事項を明示した書面を交付しましょう！（労基法第15条）

労働条件の明示（法第15条）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を
書面で明示しなければなりません。

明示する事項

労働契約の期間
就業の場所及び従事すべき業務
始業終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、
休憩時間、休日、休暇
賃金額、支払いの方法、賃金の締切及び支払日
退職に関する事項（解雇の事由を含む）

愛媛労働局のホームページからもモデル
労働条件通知書をダウンロードできます。

労働契約締結～労働契約終了（勤務中） における問題

特に

- ・ 労働時間
- ・ 割増賃金
- ・ 年次有給休暇

労働時間 1 ~ 法定労働時間 ~

労働時間の原則（法第32条）

- 1週 **40**時間以内
- 1日 **8**時間以内

労働時間の特例（法第40条）

商業	} これらの業種の事業で、 <u>規模10人未満</u> の法定労働時間は、
映画・演劇業	
保健衛生業	
接客娯楽業	
	1週 44 時間
	1日 8 時間
	とされている。

労働時間 2 ~ 時間外労働 ~

法定労働時間を超えて労働させる場合



時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署に届出が必要。

時間外労働の有無

有

36協定の締結・届出が必要！
36協定締結の際の注意点
・各社の実態にあった内容
・適切な過半数代表者の選出

無

36協定の締結は不要。

労働時間 3 ~ 休憩時間 ~

休憩時間（法第34条）

- ・ 労働時間が6時間を超える場合 **45分以上**
- ・ 労働時間が8時間を超える場合 **1時間以上**

休憩時間

労働から離れることを保障された時間

与え方

労働時間の途中に付与

一斉に付与

自由利用

分割付与も可

該当しないものの例

- ・ 自由に利用することが保障されない手待ち時間。
- ・ 作業はしていなくても、監視のために残るような時間。

労働時間 4 ~ 労働時間の管理 ~

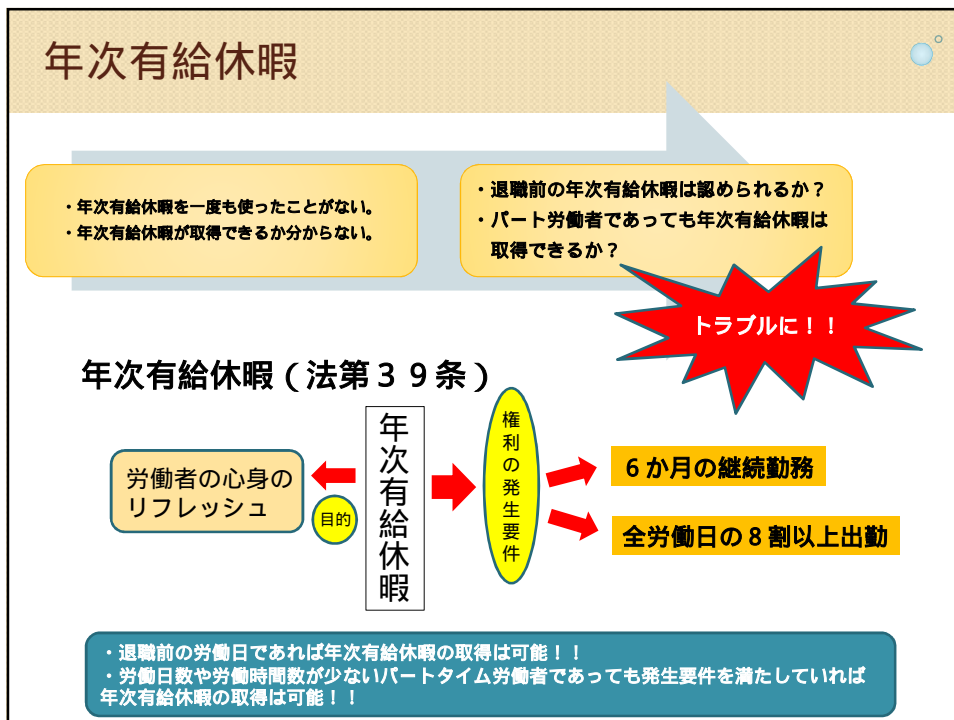
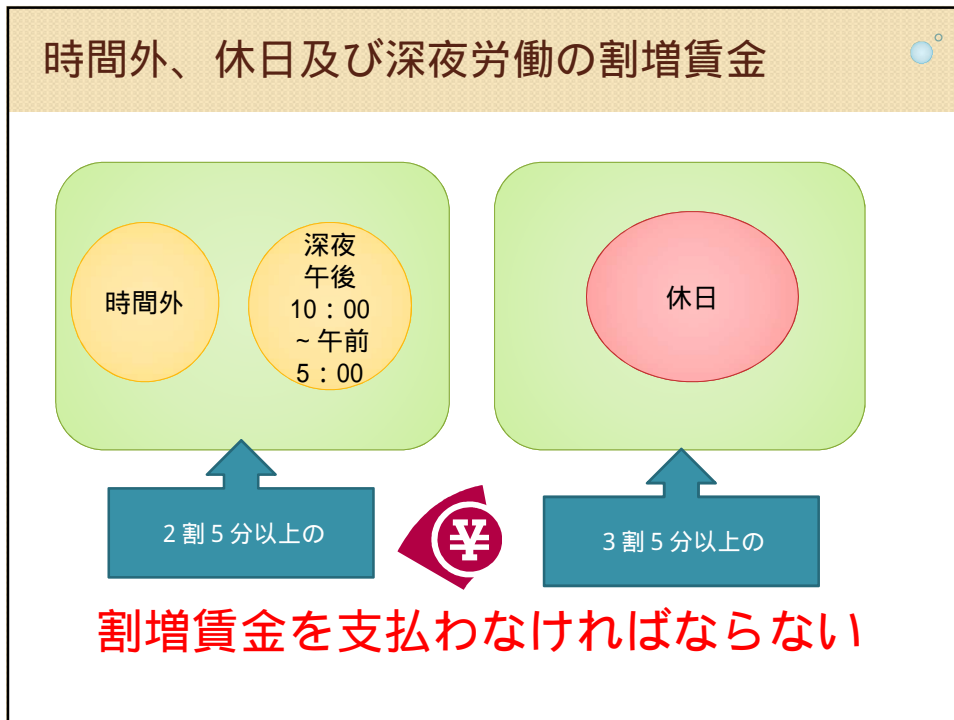
- ・ 労働時間を把握していない。
- ・ 労働時間を把握しているが、適切に管理されていない。

支払われる賃金額が、実際の労働時間と一致しない。

- ・ 賃金不払い
- ・ 割増賃金不払いなどが発生。

トラブルに！！

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に基づき、適正な管理を！！

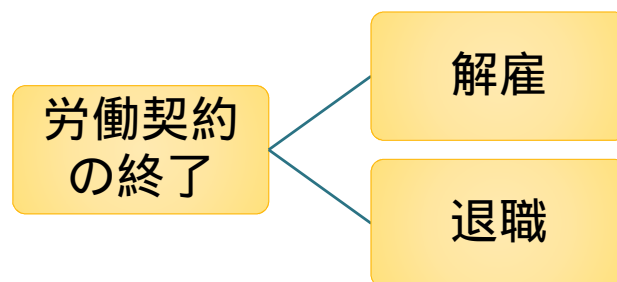


年次有給休暇

年次有給休暇の比例付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数（週以外の期間によって労働日数が定められている場合）	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

労働契約終了時（出口）における問題



- 「解雇」とは・・・
使用者からの一方的な申し出による労働契約の終了。
- 「退職」とは・・・
解雇以外の理由による労働契約の終了で、合意解約、労働契約期間満了による退職、定年退職、休業期間満了に伴う退職等様々なものがある。

よくあるトラブル

社長から、「お前は解雇だ。明日から来なくていい。」と言われた。

- ・突然の解雇は認められるか。
- ・補償はなされないか。 等

トラブルに！！

解雇における問題点

・ 手続き

- ・ 労働基準法第20条
使用者は、労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。（以下、略。）

・ 有効性

- ・ 労働契約法第16条
解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上有効と認められない場合は、その権利を乱用したものとして無効とする。

ご清聴ありがとうございました。