

労務管理講習会

～労働相談の傾向と対策～

大津労働基準監督署

定期賃金不払

毎月1回定期的に支払が必要（労基法24条）

労働契約における**基本中の基本**

なぜ不払いが生じるのか？

→①退職時のトラブルにより、感情的になっているケース。

→②一方的に賃金を引き下げるケース。

②定期賃金不払

賃金支払の留意点

給与の支払いを求める権利（賃金請求権）は「働いたことですでに発生」しており、賃金支払日が到来していれば、その支払いに条件を付すことはできない。

→謝罪の要求、備品の返却などは賃金を支払とは「別」の話。

労働契約法 8 条

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

＝使用者からの一方的な変更はできない。

→一方的な引き下げは無効→従前の契約内容となる→賃金の一部不払いとなる。

解雇予告

相談者：「勤務態度のことで口論になって、明日から来なくていいと言われた」

社長：「遅刻はするし、態度は悪いし、言うこと聞かないし、だいたい最近の若い奴は○×☆▽：
◆//！！」

解雇予告

「明日から来なくていい」と簡単に言ってしまふ経営者のほとんどが、解雇予告手当の制度を知らない。

労働者の即時解雇は、非常にハードルの高いことだと認識すべき。