

## (2) 整理解雇にともなう退職金の上積みに関する紛争

事 例	処 理 結 果
申請人A、B、Cの3人は10数年間勤務してきたが、深刻な業績悪化を理由に整理解雇された。3人は、事前の説明もなく突然解雇されたことにより、生活上の影響は大きいとして、事業主に対し退職金に加えてそれぞれ数ヶ月分賃金相当額の支払いを求めた。	整理解雇の手続きに不備が認められ、退職金のほか3人にそれぞれ和解金が支払われた。

## (3) 賃金の一方的引下げに関する紛争

事 例	処 理 結 果
定期賃金が4万円引き下げられたこと、就業規則の変更により皆勤手当、精勤手当がそれぞれ支給されなかったことについて、労働条件の一方的不利益変更であるから無効であるとして労働者から申請がなされた。	被申請人側の違法性が強いことから、和解金の支払いで合意

## 相談窓口から ~ 労働時間の適正な管理を ~

当署には長時間労働、サービス残業に関する相談、情報も多数寄せられています。帰宅は連日深夜で睡眠がとれない、残業分が相当カットされる、上司の指示があつて実際どおりの時間を記録できない、定時でいったんタイムカードを押してから残業を命じられる等々。不況による経費削減の影響も背景と思われますが、長時間労働、サービス残業は、それ自体問題であるということのほか、疲労の蓄積よって脳心疾患の発症をもたらす、あるいは精神疾患発症の要因ともなりかねないといった問題を含んでいます。

一方昨年12月、厚生労働省では労働時間に関して行った是正指導の結果について広報を行い、新聞各紙に掲載されました。司法処分を含む労働時間に関する是正指導結果の状況のほか、労働基準行政としては、平成13年4月6日付けで発出した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置の基準」、平成14年2月12日付けで発出の「過重労働による健康障害防止のための総合対策」等に基づき、今後とも長時間労働、サービス残業の排除と健康管理の推進に努め、重大悪質な事案に対しては司法処分も含め厳正に対処していくとしています。

上記「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置の基準」で、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有する旨明記しています。長時間労働の削減等につきいっそうのご尽力をお願いいたします。

注「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置の基準」  
 (日立労基協だより第3号[平成13年6月30日発刊]に掲載)  
 「過重労働による健康障害防止のための総合対策」  
 (日立労基協だより第5号[平成14年6月25日発刊]に掲載)

## 昨年10月1日から雇用保険料が1000分の2引き上げられました

現下の雇用失業情勢と雇用保険財政状況のために、平成14年10月1日から雇用保険料率が1000分の2引き上げられ、これにともなう労働保険料の追加徴収を行わせていただくことになりました。皆様へは、昨年12月中旬、郵送により納付していただく金額等をお知らせしていることと思います。つきましては、本年1月31日までに同封された納付書により、追加金額の納付をしていただきますようお願いいたします。

## 賃金退職金セミナーのご案内

- 1 内容 講演「人事制度改革の論点と方法」  
講師 HRR(株)(元株人事測定研究所) 代表取締役社長 釘崎 広光氏
- 2 日時 平成15年2月13日(木) 午後2時～3時30分
- 3 会場 ホテルグランド東雲 (つくば市小野崎488-1 0298-56-2211)  
定員 150名、参加費 無料、申込期限 平成15年1月31日(金)  
申込方法 茨城労働局労働基準部賃金室まで電話またはFAXでお申込ください。  
029-224-6216 fax029-224-6273  
講師紹介 1979年東大法学部卒 リクルート人事部長を務めた後、HRRの取締役に就任。  
経営人事分野における論文、講演、コンサルティング多数。1997年より現職。