

# “日本三名泉 下呂” と共に歩む・考える

瀧

代表取締役社長

多賀男氏

株式会社水明館

- 創 業：昭和7年6月
- 所 在 地：下呂市幸田 1268 番地
- T E L：0576 - 25 - 2800
- F A X：0576 - 25 - 4520
- U R L：http://www.suimeikan.co.jp/
- 業務内容：旅館業
- 従 業 員：300 名
- 会社略歴：
  - 昭和7年6月26日 初代瀧多賀男温泉旅館水明館開業
  - 23年 株式会社水明館設立
  - 26年 鉄筋コンクリート造大浴場・家族湯完成
  - 34年 政府登録国際観光旅館となる
  - 39年 五階建ホテル水明館新築完成、別館をホテル水明館と改称
  - 41年 高松宮同妃両殿下御宿泊
  - 44年 三笠宮同妃両殿下御宿泊
  - 47年 ホテル水明館本館開館式
  - 54年 別館全面改装オープン
  - 平成元年 創業60周年記念並びに鉄筋コンクリート造12階建「臨川閣」新築竣工記念式典挙行
  - 17年 旅館ホテル業界初でプライバシーマーク(Pマーク)認証取得
  - 18年 第57回全国植樹祭開催にともなう行幸啓で、天皇皇后両陛下が御宿泊になられ、コンベンションホール朝陽の間で開催されたレセプションにもご臨席される

## 【下呂温泉の歴史、これから】

**伊東理事長**：水明館社長の傍ら、下呂温泉旅館協同組合理事長の重責も担っておられますが、地域との共生についてお考えをお聞かせ下さい。

**瀧社長**：下呂は飛騨街道の宿場町として古い歴史を有しております。尾張から桑の苗や野菜の種等飛騨に無いものを運ぶための中継地として、宿場が形成されました。当社と下呂のかかわりは昭和7年(1932年)私の祖父が下呂で大衆向け旅館として創業した事に始まります。昭和9年(1934年)高山線開通により、名古屋資本の参入などもあり本格的な観光地域としてスタートしました。温泉地としての礎も固まりました。

下呂温泉は、古くは徳川家康から四代の将軍に仕えた儒学者 林羅山の著書『林羅山詩集卷三西 南行日録』の中で「我が国は諸州に温泉を多く有す。その最も著しいものは、摂津の有馬、上州の草津、飛騨の湯島(下呂)、この三か所なり」と紹介されるなど、歴史ある温泉地であることから『日本三名泉』に数えられるようになりました。現在は70軒のホテル・旅館・保養施設からなる県内最大の温泉地です。終戦による混乱も未だ収まらない昭和23年に税優遇措置を織り込んだ旅館近代化のための法律が施行され、当社も積極的に設備更新を行い、昭和33年(1958年)には鉄筋建築に切り替え下呂温泉近代化の先鞭をつけたと自負しております。

温泉はご承知の通り有限な地下資源です。枯渇は1企業の問題ではなく地域全体の問題として捉え、係る全ての人が共有しなければなりません。「温泉を守る」ことは地域社会の最重要課題なのです。

一時下呂では何の規制もなく乱掘気味の時代があり水位も下がりました。温泉旅館協同組合の皆さんと何年か議論を積み重ね、岐阜県からもアドバイスをいただき協同組合の事業として55度の温泉をタンクに溜め必要時に使うという「温泉の集中管理」方式を採用しました。タンクから各旅館にパイプでつなぐこの方式は、現在日本国中に広がっております。民間主導でこういった対策を講じた所は希少と思います。更に、プロパンガスについても、共同ガス基地を設けることにより、都市ガス同様に各旅館と基地をパイプでつなぎ、集中管理することで、ガスの安全かつ安定供給を実現しました。

**伊東理事長**：集客数の推移はどのようになっておりますか。

**瀧社長**：バブル期の平成2年(1990年)には宿泊のお客様が年間170万人、日帰りのお客様が50~60万人ありました。平成11年(1999年)頃を境に減少し、現在宿泊のお客様は120万人になっております。経済波及効果も半減しております。

復活できるかどうかはともかく、お客様を増加させるために地域全体で考えないと大変な事になると心配しています。

この6月に社団法人日本観光協会から、長年にわたり

下呂温泉旅館協同組合が積極的に街づくりに貢献したことが認められ表彰を受けます。旅館協同組合関係者が表彰対象となるのは珍しいといわれており、大変名誉なことだと思っております。もちろん私1人の力でなく、下呂温泉旅館協同組合員の方々をはじめ地域の多くの方々のご支援の成果です。

**伊東理事長**：市町村合併による影響はいかがですか。

**瀧社長**：今までは街づくりを手作りで行ってきましたが、合併によって得たものを今後どのようにして活かしていくかは、専門家の方も交えて考える必要があります。例えば、年間入湯税 1.5 億円は目的税であるのに、「温泉」にどの程度還元されているかよくわからない状況です。やはり、温泉街を訪れるお客様のためになる使い方をしてほしいものです。仮に合併後の赤字設備の穴埋めに使われているようではやり切れない思いです。

## 【お客様の多様なニーズに応える】

**伊東理事長**：宿泊客のニーズは時代と共に変遷があると思いますが、どのように対応されておられますか。

**瀧社長**：日本の宿泊は奈良時代からあり、畳・浴衣など日本文化が息づいています。インターネットで世界にこの文化を発信しておりますが、外国人の方に日本での宿泊によって日本文化の一端を理解していただくことは、相互理解の第一歩になります。

また、お客様が団体から個人へ移行しており、お客様のニーズに大きな変化が生じております。受け入れ側としてはよく認識しなければなりません。従来は「団体⇒宴会⇒二次会⇒就寝」というパターンがありましたが、個人のお客様には「吟味された食事・酒屋や料亭、往時の面影を残す古いたたずまいが街道情緒を醸し出している界隈の散策、ゆったりした時間の推移、くつろげる居住空間、温泉へのこだわり」等の多様なニーズがあります。

泊食分離は世界共通の流れとなっております。街づくりの中でその流れに沿う「食の多様化」と「食のグレードアップ」を実施しなければなりません。そのひとつとして、お客様においしいお肉をご提供するため、25～30年前に、農業法人を持っている方たちに参画していただき、下呂温泉牧場の運営を始めました。また、調理士の安定的な確保と水準を上げるために、地元出身の若い人を調理士に育成することなども、その一環として実施しています。

**伊東理事長**：設備投資には慎重な経営判断を求められると思いますが、どのようなお考えで実施されておられますか。

**瀧社長**：昭和30年（1955年）1泊2食付宿泊料は600円～2,000円程度でした。50年後の現行価格は数倍程度に過ぎません。他の価格、例えば列車運賃は250倍・初任賃金約50倍等と比較しても、いかに上昇率が低いかがわかります。

また、ビジネスホテルの1部屋面積は約12平方メートル、料金は5～8千円位ですが、当旅館はお客様満足度の

向上のため、30～40平方メートル・50～80平方メートルの居住空間を維持しています。

昭和40年（1965年）の消防法改正により多額の設備投資が必要になったことや、バブルの崩壊など厳しい時代もありました。どのような事業でも設備投資にリスクはつきものですが、旅館業にとっての設備投資は売り上げに対する比率の高さから、より高いリスクを背負うこととなります。しかしお客様の満足度が向上しなければ、旅館として生き残ることは難しくなります。そのための設備投資は随時実施していくつもりです。

## 【夢～日本文化・岐阜県名産品の発信～】

**伊東理事長**：今後の事業展開についてお聞かせ下さい。

**瀧社長**：道路などのインフラ整備も重要な課題ですが、行政にかかわる事は短兵急に事は進みません。まずわれわれ自身で出来ることをしっかりやっていく事が大事です。衛生・防災・保安などの基本事項はもとより、食事・居住性・気持ちの良い対応によりお客様満足度の向上をより充実させたいと思います。

中国をはじめ外国人のお客様に対する営業活動は既に実施しておりますが、他に下呂独特の土産品の作成、刃物・陶磁器・家具等々県内名産品のアンテナショップの開設、道後温泉の坊ちゃん湯に負けないような外湯の設置、温泉の開放、商店街との連携、等々を今後展開し、宿泊客を下呂市として150万人に戻したいものです。

4年後には国民体育大会が岐阜県で開催されます。全国から沢山のお客様がみえます。衛生管理をはじめ事故のないような受け入れ体制を、地域全体でしっかり構築することも下呂温泉を全国に発信するための課題です。

**伊東理事長**：本日は大変貴重なお話をいただき、有難うございました。



伊東 祐 氏  
理事長

◇聞き手 益田信用組合

# 労働行政リーダー

## 【平成 20 年度 岐阜労働局行政運営方針】

岐阜労働局は、このほど平成 20 年度の同局行政運営方針を公表しました。

同方針では、以下の事項を最重点課題として、各種施策に取り組むこととしています。

### 平成 20 年度 最重点課題

- 成長力強化に向けた雇用対策・職業能力開発等の推進
  - ◎雇用のミスマッチ解消と能力発揮社会の実現
  - ◎障害者、母子家庭、生活保護世帯の福祉・雇用両面の支援による自立・生活の向上
  - ◎若者の雇用・生活の安定と働く意欲の向上
  - ◎中小企業の人材確保等への支援と最低賃金制度の充実
- 働く人たちの安全・安心の確保と公正かつ多様な働き方の実現
  - ◎安全・安心な職場づくり
  - ◎公正かつ多様な働き方を実現できる労働環境の整備
  - ◎持続的なキャリア形成の実現
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

## 【平成 19 年度 岐阜県の賃金事情】 ～岐阜県賃金等実態調査結果報告書より～

岐阜県は、県内企業の賃金、その他の労働条件についての調査結果を発表しました。この調査は、岐阜県全域において、常用労働者 10 人以上の 1,400 事業所を対象に実施したもので、回収状況は 654 事業所（回収率 46.7%）となっています。

### 【岐阜県内 常用労働者の平均賃金】

男女別 区分	男			女		
	平均年齢	平均勤続年数	支給総額	平均年齢	平均勤続年数	支給総額
計	42.2	14.1	324,556	39.0	9.2	211,316
岐阜	43.5	14.3	323,180	36.9	8.2	216,780
西濃	40.8	14.0	331,659	38.3	10.6	229,570
中濃	40.9	13.8	323,734	39.2	8.0	202,494
東濃	42.7	13.4	318,491	42.7	10.2	198,011
飛騨	42.1	14.7	324,339	39.6	9.0	199,020

※平成 19 年 7 月に支給された常用労働者の平均賃金

資料出所：岐阜県産業労働部労働雇用課「平成 19 年度 岐阜県の賃金事情」

## 【中部大卒採用 8%増

### 来春計画 6 年連続で増加】

日本経済新聞社がまとめた採用計画調査（最終集計）によると、2009 年春の大学の新卒採用数の対前年伸び率は 8.1%増で、6 年連続で前年度を上回ったことが分かりました。景気減速への懸念から一部の企業が採用数を減らしたため、伸び率は 13.3%だった 08 年春に比べ低下するものの、依然、高い水準を維持しています。また、中部企業は 2009 年春の大卒採用予定数も、同じく今春実績に比べ 8.1%増と、調査開始以来 6 年連続で前年を上回ったことが分かりました。

### 中部企業の 2009 年春の新卒採用計画（伸び率は前年比%、▲は減）

	採用確定社数	採用予定人数	伸び率	
			09 年春	08 年春
〈総合計〉	174	17,082	8.5	10.1
大卒計	174	9,610	8.1	15.5
文科系	95	1,711	0.9	3.7
理工系	95	3,863	16.4	14.3
短大・専門学校・高専卒計	128	1,188	14.9	23.2
文科系	109	334	4.1	31.8
理工系	107	277	6.2	8.4
高卒計	163	6,051	9.9	2.2

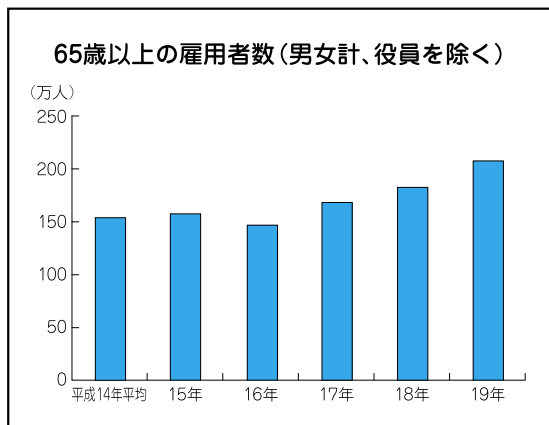
資料出所：日本経済新聞社

## 【企業で働く高齢者 200 万人

### 65 歳以上 4 年で 3 割増】

総務省の労働力調査によると、平成 19 年平均の雇用者数は前年比 2%増の 5 千 174 万人。このうち 65 歳以上は 209 万人で、同 15%増と全体の伸びを大幅に上回ったことが分かりました。4 年前に比べると 32%増え、企業に勤める人の 25 人に 1 人にあたります。

背景にあるのは雇用環境の改善があり、平成 19 年の有効求人倍率は 1.04 倍と、2 年連続で 1 倍を超えました。中部 3 県をみると、平成 20 年 2 月の有効求人倍率は、愛知（1.87 倍）、岐阜（1.24 倍）、三重（1.34 倍）と全国平均（0.97 倍）を上回っています。



資料出所：総務省 労働力調査

**【外国人労働者の適正な雇い入れにご理解を】**  
 ～6月は「外国人労働者問題啓発月間」です～

外国人の方を雇い入れる際には、就労可能な在留資格であるかの確認が必要です。また、外国人労働者にも労働関係法令が適用されます。

外国人労働者の適正な雇用の推進及び不法就労の防止について、事業主を始め皆さんのご理解とご協力をお願いします。

なお、平成19年10月1日から、すべての事業主の方に、外国人労働者（特別永住者等を除く。）の雇用及び離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等を確認しハローワークへ届け出ることが義務化されました。

問い合わせ先：

岐阜労働局職業対策課（058 - 263 - 5563）  
 又は最寄りのハローワーク

**【第23回男女雇用機会均等月間】**  
 ～6月は「男女雇用機会均等月間」です～

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としております。

本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施します。

目標

- (1) 労使を始め社会一般に対する均等法の一層の周知徹底
- (2) ポジティブ・アクションの促進（ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解の促進）

テーマ：～女性のプラスは企業のプラス～  
 DO！ポジティブ・アクション！！

期間：平成20年6月1日から30日までの1か月

【お問い合わせ先】

岐阜労働局雇用均等室  
 TEL 058 - 263 - 1220  
<http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp>

**【岐阜県内の次世代育成支援認定企業】**

子育て支援に積極的な企業に与えられる「くるみんマーク」。岐阜県では8社が認定されており、当協会会員企業では、以下の7社が認定を受けています。

認定企業名	所在地
(株) 大垣共立銀行	大垣市
岐阜信用金庫	岐阜市
(株) 十六銀行	岐阜市
(株) トーカイ	岐阜市
たんぼぼ薬局(株)	岐阜市
(株) ハロー	本部多治見市
太平洋工業(株)	大垣市



次世代認定マーク  
 「くるみん」

# 労働行政レーダー ヘッドライン

**賃上げ率 1.91% 小幅な伸び**

日本経済新聞社がまとめた、主要企業の賃上げ率（4月1日現在）は1.91%となり、伸び率は前年より0.11ポイントの上昇と小幅な伸び。  
日本経済新聞社  
 「2008年の賃金動向調査（1次集計、4月1日現在）」より

**初任給、3社に1社が引き上げ**

新入社員の初任給を引き上げた企業は32.7%と3社に1社にのぼった。据え置いた企業の割合は66.8%で4年連続の減少。  
財団法人労務行政研究所  
 「2008年度新入社員の初任給調査」（東証1部上場企業を対象）より

**女性労働者の正規職員割合、46.5%に低下**

女性の雇用者に占める正規職員の割合は、男女雇用機会均等法が制定された1985年には67.9%（994万人）だったが、97年に58.2%（1,172万人）に低下。07年には46.5%（1,039万人）と半数を割り込んだ。  
厚生労働省「2007年版働く女性の实情」より

**今年の新入社員 75%が第一希望に就職**

今年の新入社員の意識調査によると、第一希望に就職した人は全体の75.4%に上り、1990年の調査開始以来、最も高い割合となった。  
社会経済生産性本部「新入社員の意識調査」より

## お知らせ

**平成21年3月新規学校卒業者**

**求人取扱説明会の開催について**

事業主を対象とした平成21年3月新規学校卒業予定者の求人取扱説明会を下記のとおり開催します。

- ①『岐阜会場』平成20年6月6日（金）  
 （第1回目）10：00～12：00  
 （第2回目）14：00～16：00

場所：長良川国際会議場 4F 大会議室  
 （岐阜市長良福光2695-1）

- ②『各務原会場』平成20年6月6日（火）  
 14：00～16：00  
 （各務原市に所在地を有する企業のみ）

場所：各務原市産業文化センター 2F 第3会議室  
 （各務原市那加桜町2-186）

※両会場とも公共交通機関をご利用下さい。

3 内容

- ・平成21年3月新規学卒者の求人取扱い等について
- ・公正な採用選考について（人権啓発推進員研修）

**<お問い合わせ先>**

ハローワーク岐阜 求人部門（学卒係）  
 TEL (058) 247 - 9892

# 労働審判制度

## 1. 労働審判制度のあらまし

(1)労働審判法 平成16年（2004年）制定

(2)4ヶ月以内に審判

個別労働関係民事紛争を裁判所において、原則として3回以内の期日で、迅速、適正かつ実効的に解決する事を目的として設けられた。

(3)民間人を加えた労働審判委員会の構成

労働関係に関する専門的な知識や経験を有する労働審判員2名が、労働審判官1名と共に労働審判委員会を構成して、労働審判手続きを行う。

(4)手順

①地方裁判所に申し立て

②事案毎に労働審判員2名が指名され、労働審判官（裁判官）と3名で労働審判委員会を構成

③審判委員会で、争点整理・証拠調べ（関係者の審尋や書証の取調べ等）を行う

④審判の途中で適宜調停を実施

⑤労働審判実施 異議なし → 効力確定

異議あり → 訴訟提起と見なす

## 2. 労働審判申立（H18年4月～H19年9月）

(1)件数

		総計	地位 確認	非金銭 その他	賃金等	退職金	金銭 その他
全 国	受件数	1,811	889	82	531	146	163
	%	100.0	49.0	4.5	29.3	8.1	9.0
岐 阜	受件数	14	—	—	—	—	—
	%	100.0	—	—	—	—	—

(2)既済件数の平均審理期間

申し立て～終局日	件 数	%
1ヶ月以内	77	5.3
2ヶ月以内	443	30.3
3ヶ月以内	533	36.5
6ヶ月以内	405	27.7
1年以内	3	9.2
平均	73.8日	—
対象件数	1,461件	—

## 3. 事例

(1)事案の概要

\*労働契約上の地位確認

\*損害賠償請求額 給与等+残業代等

申立人Aは、X社（社員50名、繊維製品の製造・販売）に、10年前に正社員として入社した。以来、本社工場における製造（縫製の準備工程）や外部作業所へ縫製材料の運搬、出来上がり商品の品質管理の指導などに従事してきた。

Aは、平成16年1月から平成18年3月までの2年2ヶ月間「課長」であり、給与は、月額30万円（残業手当、食事手当、通勤手当を毎月同額受給）、賞与は、毎年夏冬各々30万円であった。

Aは、平成18年9月X社からリストラ対象であることを告げられ、同月12日付文書にて、解雇通告を受けた。

(2)Aの主張

①解雇の違法性

解雇要件を欠く。解雇通知書によれば、人員整理による整理解雇である。整理解雇の4要件（経営上の必要性・解雇回避の努力・人選の合理性・労使の十分な協議）を必要とされるが、以下の状況から整理解雇とは言い難く解雇権の濫用である。

イ、婦人服部門を縮小するとはいえ、整理解雇が必要なほど経営が危機的状況にあったとは認めがたい。

ロ、自主退職の募集も賃金の見直しもされておらず、解雇回避の努力がなされていない。

ハ、人選の合理性が不透明である。

ニ、労使間の協議がなされていない。

②未払い時間外労働

X社は、「工場全体を管理監督する立場にあり、割増賃金の規程の適用除外にあたる。」と主張しているが、実態は一作業員であった。

(3)X社の主張

①整理解雇は、有効性である。

イ、解雇の4要件は、すべて充足する必要はなく、諸要件を総合的に考慮して解雇権が乱用であるかどうかを判断すれば足りるという判例もある。

ロ、人員削減の必要性はあった。

X社が製造販売する繊維製品は、業界全体が衰退傾向にあり平成14年以降、毎年営業損失金を計上する経営状態が続いていた。

役員の給与の減額等経営努力をしてきたが、販売不振により緊急の対応を迫られた。平成18年6月Aに対して、経営が立ち行かないことを説明し、能力評価が低いこともあり解雇の対象にせざるを得ない旨を伝えた。

ハ、解雇回避の努力を行った。

上記に記述したように、経営努力をする一方、Aの処遇に関しては、管理職としての能力不足（平成18年3月降職）が露呈して

からも、管理職以外の職務へ配置転換を模索するなど解雇回避に努力した。

二、人選に合理性がある。

前述の通り会社への貢献度・能力評価からも合理性を有する。

ホ、手続きに正当性がある。

会社の実態は、朝礼等で全社員に周知しており、Aには解雇に先立ち、解雇の理由について説明をしている。

②時間外手当請求の妥当性について。

Aは、以下の通り監督若しくは管理の地位にあり、時間外手当支給非対象者である。

製造工程を統括的に運営する立場であった。

配下の社員の労務管理の決定に関する裁量権を有していた。

帳簿等の機密事項を知りえる立場にあった。

平成16年1月から平成18年3月まで課長職として役職手当月額27,000円を支給していた。

代表者に次ぐ地位にあった。

#### (4) 審判委員会の争点整理

①整理解雇に該当するのか。該当した場合、解雇の4要件を満たしているか。その客観的な裏づけはあるか。

②経営実態はどうか。決算書の内容を時系列的に精査する。

③Aの業務内容実態は、どのようなものであったか。

④管理者として経営にどの程度関わっていたのか。(時間外労働の支払い対象者たるか。)

⑤X社の時間外勤務管理はどのようになっていたか。

⑥X社は、なぜAのタイムカード打刻を長期にわたって黙認したのか。

⑦時間外手当として、毎月定額27,000円が支払われた意味は。

⑧解雇通知を受けた以降の交渉経緯の確認。

#### (5) Aからのヒヤリング

①事前交渉では、解決金〇〇万円を提示されたが、不服であり労働審判委員会に申し立てた。

②業務内容は、課長職降職後も特に変わらず、経営の一角を担う業務ではなかった。

③解雇通告を受けた同時期に、2名辞めたが、1名は独立希望、他の1名は60歳定年の時期で、再雇用されず退職をしたもので、婦人服部門を縮小するとはいえ、整理解雇が必要なほど、経営が危機的状況ではなかった。

④朝礼等で経営の厳しい状況は、聞かされたこともあったが、自主退職の募集や賃金の見直しも行なわれておらず、又労使間の協議などは、まったく行なわれていなかった。

⑤時間外手当は、定額で月額27,000円支給されていたが、週約12時間の残業があり、定額では到底納得できない。

⑥和解については、金銭解決を希望する。〇〇〇万円希望。

#### (6) X社からのヒヤリング

①Aは、解雇通告後、代休、有給休暇の取得、退職金(約〇〇万円)を受け取っており、退職時に特に意見もなかったため円満退職であったと理解している。

Aの業務内容

イ、製造全般を統括的に運営する権限。

ロ、社員の配置や作業内容、出勤日、労働時間など労務管理上の決定に関する権限。

ハ、経営状況が把握できるように帳票類をいつでも閲覧できる権限を与えた。しかし、実態は、女子社員に指示される仕事をこなすのが精一杯な状況から脱することができなかつたので、平成18年3月に課長職を解いた。

②経営状態は、平成14年以降欠損が続いており、この状況から脱却するため、経営のスリム化、婦人服部門への進出等努力をしてきたが、効果が現れず、その都度社員には、会社の状況を話し協力を依頼してきた。

③和解金を支払うにしても、全社員に平成19年夏のボーナスを支払っていないことを考慮すると〇〇〇万円が精一杯で、それ以上払える力はない。

#### (7) 審判委員会の見解

①双方とも職場復帰は望んでいないので、金銭解決を目指す。

②Aは、給与、残業代をあわせて、〇〇〇万円を要求しているが、X社は支払い能力がないことを理由に〇〇〇万円までしか払えないと主張している。

大きな隔たりがある。

裁判になればAの整理解雇は、無効の可能性もあり又裁判の長期化により双方の裁判費用の負担も大きくなる可能性もある。

労働審判での和解がベターであることを双方に伝え、双方に再考を促す。

③審判委員会は、折衷案も含め、ぎりぎりまで和解を目指す。

#### (8) 和解内容

①X社はAに解決金〇〇〇万円を支払う。

但し、支払は60ヶ月分割とする。(年利6%)

### 4. 実務における留意点 — 事例から学ぶこと

(1) X社に、「Aには、今まで、製造の責任者として仕事面、給与面でもこれだけ面倒を見てきたのだからわかってもらえるだろう」という思いが強くAに対し、解雇理由を納得させることが出来なかった。

(2) 全社員に会社の実態を理解させる努力が不足していた。

(3) Aから解雇同意書を取らなかった。

(4) 課長とは名ばかりで、管理職としての業務が伴っていなかった。

(5) 就業規則内容の見直しが適切に行われていなかった。

法改正時、適宜規定を見直すことは必須である。

特に、サービス上の遵守規程、懲戒の種類、懲戒事由、懲戒解雇事由等については、事細かに明記しておく必要がある。

以上