



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

06
2022 June

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
会社の倒産に伴う従業員への解雇予告と
不足日数分の解雇予告手当について
- P3 | 知って得する助成金情報
65歳以上の離職者を
1年以上継続して雇用する事業主を助成
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
作成後、周知していない就業規則は
懲戒処分にする根拠として有効か？

数字で
見る労務

86.0
%

2022年3月、中小企業基盤整備機構は『中小企業のSDGs 推進に関する実態調査』のアンケート結果を公表しました。全国の中小企業経営者や幹部、個人事業主等2,000社を対象にした調査によると、SDGsについて「何らかの形で認知している」(よく・ある程度・聞いたことはある)という回答が86.0%で約9割だったのに対し、SDGsについて「理解している」(十分・やや)と回答したのは38.8%で、約4割でした。社会的な認知度は高まっているものの、理念そのものは、まだ浸透していない状況が伺えます。

さらに、SDGsに対する認知度を企業の従業員規模別に見ると、規模が大きい企業で「知っている」との回答が多くありました。SDGsの社会的認知度は今後も広がっていくと予想され、理解の促進が重要になりそうです。

会社の倒産に伴う従業員への解雇予告と不足日数分の解雇予告手当について

会社が破産すると、その会社は消滅してしまいます。したがって、正社員やパート、アルバイト問わず、すべての従業員が解雇の対象となります。解雇を行う場合は、従業員に対して少なくとも、30日前までに解雇の予告をする必要があります。今回は、会社の倒産に伴う解雇の進め方について説明します。

遅くとも解雇の30日前までに従業員に解雇することを予告

解雇とは、会社側が従業員と締結している労働契約を一方的に解除することです。そして、解雇予告とは解雇を従業員に通知することをいいます。解雇に踏み切る理由はさまざまですが、そのひとつに、事業の継続が難しくなって会社が倒産する場合があります。会社が消滅するわけですから、会社をたたむ手続きと同時に、雇用している従業員に対しては、『解雇予告』を行う必要があります。

会社の倒産は、経営者はもちろん従業員にとっても重大事件です。倒産までに再就職の準備を行う期間を設ける必要があります。そのため労働基準法では、従業員が急に解雇を告げられ、生活に困窮しないよう、『少なくとも30日前に解雇の予告をする』と定めているのです。

たとえば、7月31日付けで解雇する場合には、最低でも7月1日には解雇予告を行わなくてはなりません。解雇予告を行った日は、予告日数である30日には算入しないので注意が必要です。

解雇予告は、口頭で行うことも可能ですが、予告したことを後からでも証明できるように、『解雇通知書』や『解雇予告通知書』の交付をおすすめします。解雇通知書とは、雇用契約を解除することを記した書類です。解雇日や対象者の名前のほか、従業員の求めに応じて、使用期間や解雇事由なども記載します。

この通知書は、従業員が失業保険の支給を受ける際に、解雇されたことを証明する書類にもなります。解雇予告を行った日から解雇日までの間に用意しましょう。

解雇までの日数が30日未満なら解雇予告手当の支払い義務が発生

もし、解雇予告を行ってから解雇日までの日数が30日に満たない場合、会社側は、従業員に対して不足している日数分の平均賃金(直前3カ月に支払われた賃金総額÷3カ月の総日数)を支払う必要があります。この賃金のことを『解雇予告手当』と呼びます。

たとえば、解雇日の10日前に解雇予告を行った場合は、 $30日 - 10日 = 20日$ 分の解雇予告手当を支払うことになります。万が一、解雇予告を行わず、即日解雇する場合は、30日以上分の解雇予告手当を支払わなくてはなりません。

ただし、会社の財務状況によっては、賃金の未払いが発生しているケースもあるでしょう。もし、未払いの給与と解雇予告手当のどちらかしか支払えないのであれば、解雇予告手当を優先して支払しましょう。

未払いの給与に関しては、『未払賃金立替払制度』があります。いくつかの条件を満たせば、全国の労働基準監督署および独立行政法人労働者健康安全機構が、事業者の代わりに未払い賃金の一部(8割程度)を立て替えてくれます。

ちなみに、財政難や税金の滞納処分を受けての倒産ではなく、火災や地震で事業所が消失したなど、やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となる場合もあるでしょう。その場合は、労働基準監督署長から『解雇予告除外認定』を受けることで、解雇予告をせずに従業員を解雇することが可能となります。

倒産はやむを得ない場合でも、従業員がその後の生活に困らないように、できるだけ真摯な対応をとれるようにしておきましょう。

65歳以上の離職者を 1年以上継続して雇用する事業主を助成

雇い入れ日の年齢が満65歳以上の離職者を、ハローワークもしくは職業紹介事業者などの紹介によって、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金が支給されます。働く意欲のある高齢者が、これからも社会で活躍できるよう支援することが目的です。対象となる事業主や労働者、支給要件などの概要を説明します。

『特定求職者雇用開発助成金』 (生涯現役コース)

【支給対象事業主】

以下のすべてに該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること
- (2) 対象労働者をハローワーク等の紹介で、雇用保険の高年齢被保険者として雇い入れる事業主であること
- (3) 対象労働者を1年以上継続して雇用(期間の定めのない雇用または1年以上の契約期間の雇用)することが確実であると認められる事業主であること
- (4) 対象労働者の雇入れ日の前後6カ月間(以下、基準期間)に事業主の都合による従業員の解雇(勧奨退職を含む)をしていないこと
- (5) 対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース)の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇・雇止め等をしていないこと(2018年10月1日～に限る)
- (6) 基準期間に倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていないこと(特定受給資格者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く)
- (7) 助成金の支給または不支給の決定に係る審査に協力する事業主であること

【支給対象労働者】

以下の2点に該当する労働者が対象となります。

- (1) 雇入れ日現在の満年齢が65歳以上の人
- (2) 紹介を受けた日に、雇用保険被保険者でない人

【支給対象となる措置】

雇い入れ日の年齢が満65歳以上の離職者を、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れることが確実であることが必要です。

【支給額】

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、以下の金額が、支給対象期(6カ月)ごとに、2回に分けて支給されます。

※下記()内は中小企業以外の企業に対する支給額

- 対象労働者の1週間の所定労働時間が30時間以上の場合(短時間労働者以外)
支給額: 70万円(60万円)
支給対象期ごとの支給額: 35万円(30万円)×2期
- 対象労働者の1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満(短時間労働者)
支給額: 50万円(40万円)
支給対象期ごとの支給額: 25万円(20万円)×2期

【申請期間】

支給申請は、支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに対して行います。支給申請期間は、各支給対象期末日の翌日から2カ月以内です。

たとえば、雇い入れ日が10月1日で、賃金締切日が毎月15日の場合は、以下のようになります。

- 助成対象期間: 10月16日～翌年10月15日(1年)
- 支給対象期(第1期) 10月16日～翌年4月15日
(支給申請期間4月16日～6月15日)
- 支給対象期(第2期) 4月16日～10月15日
(支給申請期間10月16日～12月15日)

これ以外にも細かい支給要件がございますので、詳しくは厚生労働省のホームページをご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_kounenrei.html

作成後、周知していない就業規則は懲戒処分にする根拠として有効か？

業務を遂行するうえで、明らかに妨げとなるような行為をする従業員がいるので、処分を下したいと考えています。その従業員がしているのは、重大な妨害行為です。就業規則に基づき懲戒処分をしたいのですが、弊社では就業規則を作成し、労働基準監督署に提出しただけで、従業員に周知をしていません。就業規則の周知をせずに処分することは可能でしょうか？

結論

就業規則を周知したことがないのであれば、その就業規則には効力がありません。したがって、懲戒処分を下すこともできません。労働基準法においても、『使用者は労働者に就業規則を周知させる義務がある』と定めています。周知していない就業規則の定めは、懲戒処分の根拠にはならないので、注意してください。

労働基準法が定めるルール 就業規則は周知して初めて有効に

就業規則とは、労働者が勤務する時間や休日・休暇、賃金といった、労働条件全般のほか、職場で守るべき規律などを定めたルールのことです。

労働基準法では、このルールについて『常時10人以上の労働者を使用する事業場においては就業規則を作成し、これを労働基準監督署長に届出すること』と義務付けています。

また、就業規則を作成したら、労働基準監督署に提出するだけでなく、労働者に周知して初めて有効になるということも、同法には明記されています。

法廷で争われたこともある 未周知の就業規則の効力

周知義務を果たしていない就業規則の効力について、重要な判例があります。2003年10月に最高裁判所で、労働者の勤務場所に備え付けていなかった就業規則の効力が争われました。最高裁は判決で『実質的に周知されていることが就業規則の効力発生要件である』と明示しました。(最高裁二小判決平15.10.10 フジ興産事件)

作成した就業規則は常時、事業所の見やすい場所に掲示または備え付けることや、書面を従業員に渡す、デジタルデータとして記録し、従業員がいつでも閲覧できるようにするなどしましょう。