



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

04
2024
April

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
簡単には認められない従業員の『解雇』
不当解雇といわれないためにできること
- P3 | 知って得する助成金情報
社会保険適用促進支援で
年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
有期契約社員が妊娠、産休へ
契約更新をせずに契約終了は可能?

数字で
見る労務

73万
8,017円

日本労働組合総連合会から、『年末一時金(第3回最終)、有期・短時間・契約等年末一時金回答集計(2023年12月6日集計)』が公表されました。年末一時金(第3回最終)について、組合員一人当たり加重平均は、月数集計で2.38月(2022年同時期2.33月)です。また、額集計では、73万8,017円(同69万1,912円)で、額面的に4万6,000円以上もアップしたことになります。この数値は、いずれも昨年同時期実績を上回りました。

脱コロナによる収益の改善や賃上げという政府の後押しにより、今後も大企業における一時金をはじめ給与は、上昇していくことが見込まれます。ただ、それがどれくらい中小企業にまで影響するかはわかりません。世の中全体の動きとして、今後も注視していく必要があるでしょう。

簡単には認められない従業員の『解雇』 不当解雇といわれないうためにできること

問題のある従業員への対応として、『解雇』を検討することがあります。しかし、法律により解雇できない場合や無効になる場合があり、労務トラブルに発展しないよう、解雇は慎重に行う必要があります。今回は、解雇についての基本的な考え方や注意点を説明します。

解雇の種類と基本的な考え方 解雇するには厳しい条件がある

解雇とは、従業員の同意を得ることなく、会社からの申し出によって、一方的に労働契約を終了させることです。解雇の種類には、従業員の能力不足などの理由による普通解雇と、会社の経営上の理由による整理解雇、労働契約の不履行を理由とする懲戒解雇があり、解雇が認められる要件などが異なります。ここでは、普通解雇の基本的な考え方などについて説明していきます。

そもそも解雇は、会社の都合でいつでも自由に行えるというものではなく、労働者保護の観点から、次のような厳しい制約があります。

まず、一定の場合については、法律で解雇が禁止されています。たとえば労働基準法では、業務上災害による療養中の期間とその後の30日間、産前産後の休業期間とその後の30日間は、解雇することはできません。また、女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後の休業をしたことなどを理由とする解雇や、労働者が育児・介護休業などを申し出たこと、または育児・介護休業などをしたことを理由とする解雇も認められません。

そして労働契約法では、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とすると定められています。つまり、従業員を解雇するには、社会の常識に照らして正当な理由が必要となります。

また、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)については、会社はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で解雇することはできないとされ、期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

従業員を解雇する有効な理由 事業主が守るべき注意点とは？

従業員を解雇する理由としてどのようなものが有効なのでしょうか。たとえば能力不足を理由とする場合、単にほかの従業員と比べて能力が低いというだけでは解雇は認められません。その従業員の立場や業務内容から会社の業務運営に重大な支障をきたしており、指導や配置転換などの措置にもかかわらず改善の見込みがないときに初めて、解雇が可能になります。また、経歴詐称の場合は、それが重大で業務に大きな影響を及ぼしているとき、私傷病の場合は長期間の休業後でも業務への復帰が困難なときなどに、解雇が認められる可能性があります。このように、解雇が適法と認められるためには厳しい要件があり、面談や懲戒処分などの証拠を揃えておくことも必要です。

そして、従業員を解雇する場合には、労働基準法に基づいて次のことに注意しなければなりません。まず、就業規則にあらかじめ解雇事由を記載しておく必要があります。そして、合理的な理由があっても、解雇を行う際には少なくとも30日前に解雇予告をする必要があり、予告を行わない場合には、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。もし予告の日数が30日に満たないときは、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります。また、従業員から解雇の理由について証明書を請求された場合には、会社はすぐに証明書を交付する必要があります。

このように従業員の解雇は、不当解雇と判断されないよう慎重に行わなければなりません。解雇が認められるためにはさまざまな要件や証拠の収集などが必要となりますので、その分野に詳しい専門家に相談することをおすすめします。

社会保険適用促進支援で 年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを



雇用する有期雇用労働者等を新たに社会保険(健康保険・厚生年金)の被保険者とした際に、手取り収入を減らさないよう「社会保険適用促進手当」の支給等により収入を増加させる取り組みなどを行なった事業主に、国から助成金が支払われます。2023年10月20日より始まった『キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)』について説明します。

キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)

本助成金では、労働者一人につき最大50万円が助成されます。いわゆる「年収106万の壁」に対応するために、新たに設立されたコースです。

【支給対象となる事業主】

代表的な要件は次の通りです。

- 労働者負担分の社会保険料額以上の額を、手当または基本給として新たに支給し、総支給額を15%以上増額させる事業主。

- 対象労働者の週所定労働時間を4時間以上延長、または週所定労働時間を1時間以上4時間未満延長するとともに基本給を増額して、新たに社会保険に加入させる事業主。

※このほかにも要件があります。

【支給対象となる労働者】

6カ月以上継続雇用されており、2023年10月1日～2026年3月31日の間に新たに社会保険に加入した有期雇用労働者等が対象(同事業所内で過去2年以内に社会保険に加入した場合は対象外)。
など

【主な支給要件】

- 新たに社会保険に加入した有期雇用労働者等に、各支給対象期間中に継続して雇用し、基本給および定額で支給されている諸手当を減額させることなく支給すること。

- 特定適用事業所もしくは任意特定適用事業所であること。

- 対象労働者は、社会保険の適用日の前日から起算して過去6カ月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること。

【支給額】

支給額の設定は『手当等支給』と『労働時間延長』の二つに分かれており併用させることも可能です。

(1) 手当等支給メニュー

	要件	一人当たり助成額
1年目	①賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の15%以上分を労働者に追加支給すること(社会保険適用促進手当など)	6カ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	②賃金の15%以上分を労働者に追加支給する(社会保険適用促進手当など)とともに、3年目以降、以下③の取り組みが行われること	6カ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③賃金(基本給)の18%以上を増額させていること(労働時間の延長との組み合わせも可能)	6カ月で 10万円 (大企業は7.5万円)

(2) 労働時間延長メニュー

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	一人当たり助成額
①	4時間以上	—	6カ月で 30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上4時間未満	5%以上	
③	2時間以上3時間未満	10%以上	
④	1時間以上2時間未満	15%以上	

【受給までの流れ(例)】

- ①事前準備
 - 対象労働者と希望の働き方や業務など話し合う
 - 助成金の支援メニューを活用し、解決策を検討
 - 社会保険制度の概要や加入利点を対象者に周知
- ②キャリアアップ計画書を作成・提出
- ③就業規則等を整備
- ④対象労働者に社会保険を適用
- ⑤対象労働者に手当を支給開始、または労働時間延長・賃上げの取り組みを実施
- ⑥指定期間の取り組み後、2カ月以内に書類申請

ほかにも条件や必要な書類等があります。詳細は厚生労働省のサイトや専門家にご確認ください。

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/syakaihoken_tekiyou.html
※記載情報は2024年2月29日時点のものです。

有期契約社員が妊娠、産休へ 契約更新をせずに契約終了は可能？

有期雇用中の従業員が妊娠をし、産休に入りました。産休中に契約期間が満了するので、会社としては次に早く働ける人を探したいと考えています。産休中の契約期間満了をもって契約を終了とすることは、法的に可能なのでしょうか？

結論

雇用機会均等法第9条3項は、「妊娠したことなどを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」と定めています。よって、更新をしない理由が『妊娠』によるものであれば、妊娠であることをもって不利益な取扱いはできませんので、契約期間満了での雇い止めは、無効となります。

雇い止めの理由が妊娠である場合 不利益な取扱いになる

雇い止めの理由が『妊娠』である場合は、不利益な取扱いに該当するため、その雇い止めは無効になります。しかし、その理由が『妊娠』によらず、あくまでも契約更新基準に照らし合わせての決定であれば、契約期間満了は可能となります。

つまり、判断基準としては、時期的要素として妊娠を理由としたものかという点が重要視されるということです。

また、更新基準や判断の内容が明確になっていないと妊娠による雇い止めという判断になりますので、注意が必要です。

妊娠などを理由にした 雇い止めは例外もある

妊娠を契機としたとしても、例外として、以下のような場合には違反とならないという判例があります。

- ① 業務上の必要性から支障がある場合
- ② 当該労働者の自由な意思に基づく同意があり、一般的労働者の立場でも同意する合理的な理由が客観的に存在する場合で、均等法の趣旨および目的に実質的に反しない場合

契約更新をしないのは妊娠以外の理由であることを証明できれば、雇い止めも可能です。トラブルに発展しないよう従業員の理解を得ましょう。