



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
『70歳定年法』から考える高齢化社会の
企業と高年齢労働者の適切な継続雇用
- P3 | 知って得する助成金情報
助成金の不正受給はなぜ起こるのか
助成金不正受給時のペナルティとは
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
従業員の通勤手当の不正受給が判明!
懲戒解雇にすることは可能でしょうか?

数字で
見る労務

69.5%

厚生労働省は2024年1月30日の『労働政策審議会雇用環境・均等分科会』で、男性の賃金に対する女性の賃金の割合が69.5%という結果を公表しました。

女性活躍推進法の改正に基づき、2022年7月8日から常時雇用する労働者数が301人以上の企業を対象に、男女の賃金の差異に関する情報開示を義務づけており、結果の公表は今回が初めてです。男性の賃金に対する女性の賃金の割合は全労働者で比較すると69.5%で、正規雇用労働者だけで比較すると75.2%、非正規雇用労働者だけでは80.2%という結果となりました。男性は勤続年数が長く管理職の割合も多いため、賃金が高い傾向にあることが要因と考えられます。今後、女性の活用や格差の是正という面で、採用や評価、待遇などの改善に取り組んでみてはいかがでしょうか。

『70歳定年法』から考える高齢化社会の企業と高年齢労働者の適切な継続雇用

2021年4月1日に『改正高年齢者雇用安定法』(通称『70歳定年法』)が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが企業の努力義務となりました。今回は、70歳まで定年を延ばした場合に、運用を成功させるポイントや雇用保険の手続きについて解説します。

70歳までの高年齢者就業確保措置 実施済企業前年から増加で29.7%

日本では、2040年までに2.4人に1人が60歳以上の高齢者になると見込まれており、国は深刻になる労働力不足や高齢者の勤労意欲の高まりに対応していく必要があります。そこで、2021年4月1日、『70歳定年法』が施行され、従来の65歳までの雇用確保義務に加えて、70歳までの就業機会の確保措置が企業の努力義務とされました。

厚生労働省の『令和5年「高年齢者雇用状況等報告」』によると、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は前年から1.8ポイント増加の29.7%でした。また、70歳以上まで働ける制度などを就業規則等に定めている企業は41.6%と前年より2.5ポイント増加しています。このように企業の方では、70代以降も働きやすい環境の整備が少しずつ進んでいるといえるでしょう。

一方、リクルートマネジメントソリューションズが2023年に実施した意識調査によれば、70代以降も働きたい人の割合は14.2%で、多くの人は60代までに引退するイメージを持っているようです。また、『今の仕事は自分の成長につながっている』、また『モチベーション・リソースが満たされている』人ほど、70代以降も働きたいと考える傾向が見えます。このことから、自己の成長への期待や内発的欲求の充足は、長く働きたいという意欲の向上につながると考えられます。

そこで、仕事を通して成長が感じられるように職務設計や目標設定を行う、従業員がやりたい仕事に挑戦できる申告制度を整えるなど、マネジメントや人事制度を改善することで、70歳以降も働きたいと思う人を増やしていくことができるのではないのでしょうか。

65歳以上の雇用保険はどうなる？ 要件を満たせば高年齢被保険者に

2017年の雇用保険法改正により、雇用保険の年齢制限がなくなり、65歳以上の労働者も、適用要件を満たせば、『高年齢被保険者』として雇用保険の適用対象となります。その適用要件は、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、31日以上の雇用見込みがあることです。

65歳以上の労働者に関する雇用保険の手続きは、次の通りです。まず、継続的に雇用している労働者が65歳になった場合、一般被保険者から高年齢被保険者に区分が移行しますが、特に手続きを行う必要はありません。次に、65歳以上の労働者を新たに雇用した場合は、適用要件を満たしていれば高年齢被保険者に該当するため、雇用保険の加入手続きを行う必要があります。具体的には、雇用した日の属する月の翌月10日までに、『雇用保険被保険者資格取得届』と、必要があれば添付書類を添えて、ハローワークに紙面または電子申請で提出します。65歳以上の高年齢被保険者が適用要件を満たさなくなったときには、その日の翌日から起算して10日以内に雇用保険被保険者資格喪失届をハローワークに提出して、雇用保険の資格喪失手続きを行わなければなりません。

少子高齢化により労働者人口の減少が加速するなか、働く意欲のあるシニア層の活用は、本人のモチベーションアップにもつながり、収入が得られることによる経済活動の活性化や、雇用する企業にとっても労働力の確保や技術の継承などのメリットが見込めます。

70歳までの就業機会の確保は努力義務ではありませんが、従業員が長く働きたい会社を目指し、早いうちから制度を整えてみてはいかがでしょうか。

助成金の不正受給はなぜ起こるのか

助成金不正受給時のペナルティとは

¥

助成金は、抽選制度がある補助金と違い、支給要件を満たして申請すれば必ず受給できます。そのため不正受給が発生しやすく、コロナ禍に注目されて以降、不正受給件数は増加傾向です。近年、労働局は不正受給への対応を厳格化し、予告なしの調査も積極的に実施しています。

増加する助成金の不正受給 不正受給時の公表基準とは

助成金の申請は、支給要件の確認が複雑となるケースが多く、代理人に申請を依頼することも珍しくありません。しかし、不正受給があった場合、不正をしていたのが代理人だとしても、事業主は不正を把握していなかったという言い訳は通用せず、ペナルティが科せられます。

不正受給が発覚すると、以下のようなペナルティが科されます。

- 支給前の場合は不支給
- 請求金支払い
- 事業主名の公表
- 申請に関与した代理人の公表
- 不支給決定日または支給決定取り消し日から5年間の助成金支給停止 など

特に不正受給が多い雇用調整助成金の場合、以下の基準で事業主名等の公表が行われます(ほかの助成金については基準が異なる場合があります)。

①不正受給による支給取消額及び不正を理由として不支給決定を受けた支給申請額の合計額が100万円以上の場合

→公表対象。ただし、調査前に自主申告を行い、かつ、返還命令後1カ月以内に全額納付した場合であって、管轄労働局が特に重大または悪質ではないと認める場合は公表しないことができる。

②不正受給による支給取消額及び不正を理由として不支給決定を受けた支給申請額の合計額が100万円未満の場合

→公表対象外。ただし、管轄労働局長が特に重大または悪質であると認める場合は公表対象とする。

③代理人が不正に関与した場合

→返還の有無などにかかわらず代理人情報を公表。

不正がわかったら自主申告も可能 助成金をよりよく活用するために

申請済の助成金で、不正・不適正の疑いが発生した場合には、労働局へ自主申告することができます。「全体は調査中だが、一部で不適正な部分が見つかった」という場合でも、調査中であることを含めて申告が可能です。また、返還が間に合わず公表となる場合でも、自主申告の場合は、全額返還後に、公表を削除することが可能となります。

なお、自主申告のない不正受給事案は例外なく事業主名の公表が行われます。

助成金を申請した事業主は、提出または提示した書類の写しなどの各種書類を、支給決定日の翌日から起算して5年間保存する必要があります。もし、これらの書類を保存していなかった場合、要件不該当として、ペナルティが発生する場合があります。

労働局による予告なしの調査も実施されていますので、速やかに調査協力できるよう、書類の保存を5年間、確実にいきましょう。

助成金は支給要件を満たし申請すれば必ず受給できるものであるため、虚偽の資料作成等の不正が横行しがちです。また、故意でなかったとしても、結果として虚偽の申請を行なってしまえば、ペナルティを科されることとなります。

普段から労務管理全般を適切に行なっている事業所であれば、必要な書類を不備なく揃えることが可能ですので、助成金の申請はそれほどむずかしくありません。申請について不明なことがあれば、専門家に相談し、不正受給とまらないよう気をつけましょう。

参考:雇用調整助成金(不正受給)関係

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

従業員の通勤手当の不正受給が判明! 懲戒解雇にすることは可能でしょうか?

引っ越した従業員が会社に新しい住所を申告せず、本来であれば定期券代が安くなるどころ、以前の住所に基づく高い定期券代をそのままもらっていたことが判明しました。多く支給した分の返金の請求は当然ですが、さらに懲戒解雇とすることができるのでしょうか?

結論

会社が就業規則などであらかじめ通勤手当について「実費」の支給を定めている場合は、引っ越し後の新しい経路による定期券代との差額分が「実費」を超える受給となるため、その分の返金を求めることはできません。しかし、不正受給の処分としては戒告や減給程度が妥当で、懲戒解雇などの重い処分を科すことはむずかしいでしょう。

交通費の不正受給の処分として懲戒解雇は重すぎると判断

交通費の不正受給に対し懲戒解雇とするのは、処分が重すぎるため、裁判では不当解雇として会社側が敗訴している判例が多く見られます。

処分が重いとされる理由は下記のとおりです。

- ①積極的に虚偽の経路を申告したわけでないため、そこまで悪質とはいえない
- ②事業主自身が従業員の申告経路を合理的であると認定し、手当の支給を決定したこと
- ③事業主が支給経路を認定した後、申告どおりに毎回定期券が購入されているか確認を怠っていた労務管理上のミスがある

懲戒処分の決定は被害金額や悪質性、故意・過失から判断

懲戒処分は、被害金額の大小や犯行の悪質性(回数、期間)、故意・過失などの要素から決めます。

今回のように本人が不正受給を認め、変更後の通勤経路を届け出していない場合、積極的な虚偽申告ではなく申告義務の失念となるため、懲戒解雇は重すぎる処分として無効と判断されるでしょう。

処分の決定には、会社のチェック体制や、通勤手当の手続きに関する周知の徹底なども判断材料となります。就業規則に通勤手当の支給について条件を細かく規定するなど、不正が起きづらい体制を整備していくことが重要です。