



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

11
2023
November

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
10月には最低賃金が大幅引き上げ！
うっかり最低賃金割れにならないために
- P3 | 知って得する助成金情報
企業のやりたい！を支援する
事業主のための助成金活用事例集
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
無断で遅刻や欠勤を繰り返す従業員
業務に支障があるなら懲戒解雇できる？

数字で
見る労務

3.58%

日本労働組合総連合会は、2023年7月5日、『2023春季生活闘争』の最終回答集計の結果を公表しました。それによると、平均賃金方式で回答を引き出した5,272組合の『定昇相当込み賃上げ計』は加重平均で1万560円・3.58%(昨年同時期比4,556円増・1.51ポイント増)、うち300人未満の中小組合3,823組合では8,021円・3.23%(同3,178円増・1.27ポイント増)でした。いずれも6月末時点の結果では2013闘争以降で最も高く、連合は、労使が中期的視点を持って粘り強く交渉した結果であり、「未来につながる転換点」となり得るものと受け止めているとの見解を示しました。また、すべての労働者の立場にたった『働き方』の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても多くの取り組みがなされているとのまとめもあり、今後はさらに一歩進んだ改善が期待されています。

10月には最低賃金が大幅引き上げ! うっかり最低賃金割れにならないために

事業者が労働者に支払う賃金について定めた最低賃金法は、毎年改定が行われ、10月上旬から新しい最低賃金が適用されます。このときに、うっかり最低賃金を下回る「最低賃金割れ」にならないように注意しなければいけません。そのポイントについて説明します。

最低賃金が過去最大引き上げ 10月労働分から適用を

地域別最低賃金は、各都道府県の最低賃金審議会で行われる審議を経て、最終的に各地の労働局長が決定します。新しい最低賃金は、毎年10月上旬から適用されます。近年は大幅な引き上げが続いており、令和5年度の改定では物価上昇をふまえ、現在の全国平均961円から過去最大となる41円引き上げの1,002円となる見込みです。

最低賃金の引き上げは事業者にとっては大きな負担ですが、最低賃金は会社の規模や従業員数にかかわらず、すべての事業者が守らなければならないものです。もし、最低賃金以下の賃金しか支払っていない場合は、最低賃金との差額を支払う必要があります。場合によっては最低賃金法違反として罰せられる恐れがあるため注意が必要です。地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合は50万円以下、産業別に定められた特定最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合にも30万円以下の罰金が科せられる場合があります。

もし、最低賃金の改定によって現在支払っている賃金が最低賃金を下回ってしまうようであれば、賃金の見直しを行い、新しい最低賃金以上の賃金を設定する必要があります。新しい最低賃金は毎年10月に適用されるので、従業員の10月労働分から適用させていくことになります。たとえば給与支払いが月末締め翌月末払いであれば、11月末の支払い分から新しい最低賃金に応じた賃金を支払うことになります。

最低賃金は一部の例外を除き、正社員や契約社員、アルバイトなど、雇用形態を問わず、すべての従業員に適用させる必要があります。全員に適正な賃金が支払われているか確認しましょう。

正しい計算方法を理解して 現在の賃金を確認する

最低賃金を確認する際に、計算方法などに誤りがあると、最低賃金を下回っていることに気づかない場合があります。こうした最低賃金割れは、故意ではなくても処罰の対象になる場合があるので気をつけなければいけません。最低賃金割れにならないためには、まず最低賃金における正しい計算方法を把握しておく必要があります。

最低賃金は時給で設定されているため、すべての従業員の1時間における賃金を割り出します。パートやアルバイトなどに多い時給制であれば、そのまま比較すれば問題ありません。一方、日給制の場合は日給から1日の所定労働時間を割り、月給制の場合は月給を1カ月の平均所定労働時間で割って時給を求めます。月給制の時給を求めるときに間違いやすいのが、月給を1カ月の平均所定労働時間ではなく、「月の労働日×1日の所定労働時間」で割ってしまっているケースです。月によって数字が変わることを鑑みて、正しい時給を求めなければいけません。

また、年棒制の場合は、年棒を12カ月で割って1カ月あたりの賃金を算出し、その額を1カ月の平均所定労働時間で割って時給を求めます。ただし、年棒に賞与が含まれている場合は、最初に賞与分を除いてから計算を行う必要があります。ほかにも、最低賃金を算出する際には、通勤手当、家族手当、傷病手当などの各種手当は除いてから計算します。基本給に上乘せされる資格手当などは、基本的な賃金とみなされるので、含めて計算します。

最低賃金の計算は、社会保険の保険料や割増賃金などの計算とは異なるので注意しましょう。



企業のやりたい!を支援する 事業主のための助成金活用事例集

事業体制を見直し、さらなる事業の拡大や転換を考えています。
それに伴い、今いる従業員のスキルアップをはかるため、関連事業の企業に勤務してもらい、
自社に役立つスキルを磨いて戻ってきてもらいたいと思っています。
このような場合に企業をサポートしてくれるような補助金はあるのでしょうか?

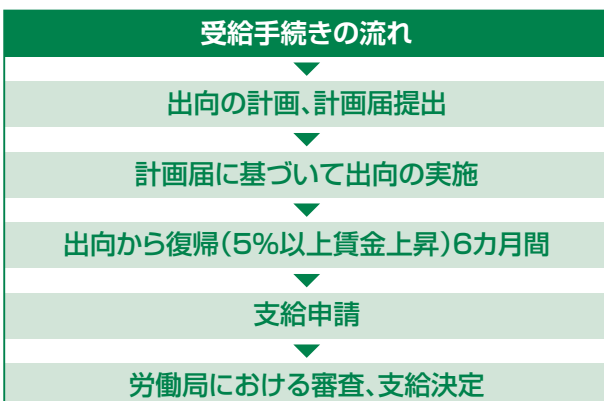
産業雇用安定助成金 スキルアップ支援コース

そのような場合には、産業雇用安定助成金『スキルアップ支援コース』が利用可能です。

スキルアップ支援コースは、在籍型出向(出向元企業と出向先企業の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、出向先企業に一定期間継続して勤務すること)により、1カ月以上2年以内の期間出向し自社にはない実践での経験によって労働者に新たなスキルを習得してもらいます。各種要件を満たした場合に出向元の事業主が支払った、出向中の賃金の一部に対して助成金を支給します。

なお、スキルアップ支援コースを利用する場合の注意点として、必ず在籍型出向である必要があります。在籍型出向とは、あくまでも籍は自社にあり、出向というかたちで他社にて業務を行うことです。そのため、従業員の転籍となる、移籍型ではこの助成金の対象にはなりません。親会社と子会社間の出向などは資本的、経済的、組織的等関連性等から独立性の有無で判断されます。出向元事業主と出向先事業主間で独立性が認められない場合、助成金は支給されません。

手続きの大まかな流れは、以下の通りです。



【支給対象となる事業主】

以下の要件などを満たす、出向により労働者を送り出す事業主(以下、出向元事業主)。

- 労働者のスキルアップにより企業活動を促進し雇用機会等の増大を目的として出向を実施
 - 労働者の出向復帰後6カ月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる
- ※このほかにも必須要件があります。

【支給対象となる労働者】

出向元事業所において雇用される雇用保険の被保険者(ただし、以下に該当する方を除く)であって、本助成金の支給対象となる出向を行った労働者。

- 出向開始日の前日時点において、出向元事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6カ月未満である方
 - 解雇を予告されている方、退職願を提出した方または事業主による退職勧奨に応じた方 など
- ※このほかにも除外される条件があります。

【支給額】

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額(最長1年まで) イ. 出向労働者の出向中の賃金のうち出向元が負担する額 ロ. 出向労働者の出向前の賃金の1/2の額	
上限額	8,490円(※)(1人1日当たり) (1事業所1年度あたり1,000万円まで) (1人あたり1回まで)	

※雇用保険の基本手当日額の最高額(2023年8月1日時点)。毎年8月に改正されるためご注意ください。

※このほかにも細かい支給要件がございます。詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001144043.pdf>

無断で遅刻や欠勤を繰り返す従業員 業務に支障があるなら懲戒解雇できる？

とある従業員が、事前に連絡をせずに欠勤や遅刻を繰り返し、業務に支障をきたしています。事情を伝えて注意をしましたが、一向に改善せず、何度も繰り返します。この従業員を懲戒処分ということで懲戒解雇にしたいのですが、可能でしょうか？

結論

従業員の欠勤や遅刻は、労務提供という観点から労働者としての義務を怠る重大な債務不履行です。そのため、懲戒処分の対象になり得ます。しかし、無断欠勤という理由だけでいきなり懲戒解雇にすると、後で無効となる可能性もあります。雇い主側の指導実績や処分実績を残すなど、段階を踏んで処分をしていく必要があります。

職場の秩序を乱す無断欠勤などは懲戒処分を行える可能性が高い

所定労働日や所定労働時間に労務を提供することは、労働者の責務です。そのため、無断で欠勤や遅刻、早退を繰り返すことは重大な債務不履行となり、懲戒処分として解雇の対象となりえます。

ただし、一般的に無断欠勤というと、本人から欠勤の連絡がないことのみを指すと思われがちですが、連絡があっても正当な理由がない、届け出はあるが許可されていない場合などを無断に含むか否かが重要です。ここでは、就業規則に懲戒事由として無断欠勤がどこまでの状態を含むのかを、明記しているかどうかポイントになるでしょう。

懲戒解雇など重い処分は無断欠勤だけでは無効の場合も

通常の解雇よりも重い処分である懲戒解雇を下すためには、無断欠勤や遅刻の頻度、就業規則に反する行為など、より程度の重い理由が必要になります。無断欠勤や遅刻があったとしても、処分を言い渡すより前に注意や指導、戒告といった懲戒処分などが無い場合、懲戒解雇や諭旨解雇は処分として重過ぎるため無効になるケースもあります。

雇い主側においては、従業員が無断欠勤などの勤怠不良である場合は、懲戒処分の段階を踏んで最終的に懲戒解雇に至るというステップが必要であることを理解しておきましょう。