



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**  
労働基準監督署の臨検監督に慌てない！把握しておきたい調査の流れと注意点
- P3 **知って得する助成金情報**  
新型コロナの影響で事業を縮小した事業主に対して事業再構築を支援
- P4 **現場に身近な労務Q&A**  
無断欠勤を繰り返す従業員の解雇「次に無断欠勤したらクビ！」は可能？

数字で  
見る労務

# 1.34

# 倍

厚生労働省が公表した『一般職業紹介状況（令和5年2月分）』によると有効求人倍率（季節調整値）は1.34倍で、前月に比べて0.01ポイント低下しました。2カ月連続の低下ではあるものの、これは積極的な求職活動が増えた結果であると見られています。また、同日に総務省から公表された『労働力調査（基本集計）2023年（令和5年）2月分』では完全失業率（季節調整値）が2.6%で前月から0.2ポイント上昇し、5カ月ぶりの悪化となりました。その要因は、自発的な離職によって完全失業者数が増加したことにあるとされています。

求人倍率や失業率は一時の落ち込みを見せていますが、新型コロナウイルス感染症の拡大が落ち着き、求職者にとってよりよい労働条件を求める動きが出てきています。この先、労働市場が活発になることが期待できるでしょう。

# 労働基準監督署の臨検監督に慌てない！ 把握しておきたい調査の流れと注意点

労働基準法は労働者を保護するための法律であり、労働基準監督署（以下、労基署）は企業が労働基準を守っているかを定期的に調査しています。労基署が実際に企業や事業所に赴き、さまざまな調査を行う『臨検監督』について、その流れや対応方法などについて解説します。

## 全部で4種類ある臨検監督のうち最も行われているのは定期監督

労働者を使用する使用者は、労働基準法に基づき、賃金の支払いや労働時間の管理などさまざまな義務を負います。労基署は本当に労働環境に問題がないか確認するため、事業所などに赴いて臨検監督を行います。臨検監督の種類は、定期監督、申告監督、災害時監督、再監督の4種類です。

定期監督とは労基署が監督計画に基づいて行う調査で、特に問題のない企業も対象になります。厚生労働省発行の『令和3年労働基準監督年報』によれば、2021年の定期監督は12万2,054件で調査全体の81.7%、このうち違反件数は8万3,212件で68.2%でした。申告監督は労働者から労基署に申告があった場合に行われ、災害時監督は労働災害が発生したときに随時行われます。再監督は労基署が指摘した是正や指導内容を、企業が改善したかを確認するもので、2021年は前年から微増でした。

定期監督は通知なしで実施するのが原則ですが、実務上、担当者や日程調整のうえ実施するのが一般的です。企業には臨検監督の拒否権はなく、応じない場合には罰金が科される可能性もあります。



## 臨検監督で問題を指摘されたら実際に改善して報告するのが義務

定期監督は時期によってテーマ（労働時間、最低賃金、有給休暇、安全衛生など）が決まっているものの、そのテーマについては通知されません。通常、監督官2名で事業所を訪れ、どの場合も法定三帳簿といわれる労働者名簿、賃金台帳、出勤簿を確認のうえ、従業員に対するヒアリングを実施し、実態と乖離がないかが確認されます。通知文書による連絡によって企業の担当者が労基署に必要書類を持参してヒアリングされるケースもあります。

臨検監督には、企業の総務部や人事部が対応するのが一般的ですが、顧問の社会保険労務士がいれば同席してもらったほうが安心です。

調査結果については、当日、監督官から報告されるか、後日、労基署から結果が通知されます。法令違反に伴う是正事項や、違反ではないが改善の検討が必要な指導事項がなければ、調査は終了です。

もし、何かしらは正または指導となる点があれば、労基署から改善指示が出されます。改善指示にはいくつか種類があり、法令違反ではないものの一定の改善を行う必要のある場合は『指導票』が、法令違反の場合は『是正勧告書』が交付されます。施設の不備などにより、労働者に緊迫した危険が迫っている場合は、設備の停止や作業の停止を命じる『使用停止等命令書』が交付されます。これらの改善指示を受けた場合は、問題を解決したうえで、労基署に是正報告書を提出する義務があります。

「うちは労働法を守れているから大丈夫」と思っている、見落としがあったり、思わぬ勘違いをしていたりする場合もあります。いつ定期監督が入っても問題ないように、法令違反をしていないか、日頃から細かく現状を確認しておきましょう。

# 新型コロナの影響で事業を縮小した 事業主に対して事業再構築を支援

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、事業活動の一次的な縮小を余儀なくされた事業主を支援する『産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）』が令和5年4月1日に創設されました。事業再構築を目指して新たな事業へ進出するといった場合に、必要となる人材の育成・確保について助成します。

## 産業雇用安定助成金 （事業再構築支援コース）

主な支給要件は以下の通りです。詳細をご確認ください。

### 【本助成金の支給対象となる事業主】

次のすべての要件を満たす必要があります。

1. 令和5年4月1日以降に中小企業庁の実施する『事業再構築補助金』の応募書類を提出し、交付決定を受けていること

※『事業再構築補助金』は第10回公募要領の『物価高騰対策・回復再生応援枠』と『最低賃金枠』に限ります。また、事業計画に記載しておく必要がある事項があります。

2. 対象労働者の雇入れにあたって、次の(1)～(3)までのすべての条件を満たすこと

(1) 雇用保険の一般被保険者または高齢被保険者として雇い入れること

(2) 期間の定めのない労働契約を締結する労働者（パートタイム労働者は除く）として雇い入れること

(3) 『事業再構築補助金』の補助事業実施期間の初日から当該期間の末日までに雇い入れること

3. 対象労働者に対して1年間（助成対象期間）に350万円以上の賃金を支払っていること。ただし、助成金の支給については、支払われた賃金が175万円以上の支給対象期に限ります

4. 雇入れ日前6カ月から本助成金の支給申請までの期間（以下『基準期間』という）に雇用する労働者を解雇等していないこと

なお、このほかにも必須要件があります。

### 【支給額】

対象労働者の賃金の一部として、下表の金額が支給対象期（6カ月）ごとに支給されます。

なお、支給は1事業主あたり5人までです。

|        |                |
|--------|----------------|
| 中小企業   | 助成額: 280万円/人   |
|        | 助成対象期間: 1年     |
|        | 支給方法: 140万円×2期 |
| 中小企業以外 | 助成額: 200万円/人   |
|        | 助成対象期間: 1年     |
|        | 支給方法: 100万円×2期 |

### 【受給までの流れ】

#### 1 事業再構築補助金の手続きを行う

- (1) 事業再構築補助金の応募書類の提出
- (2) 採択審査
- (3) 交付申請
- (4) 交付決定

#### 2 対象者を雇い入れる（補助事業実施期間内）

#### 3 助成金の支給申請の手続きを行う

- (1) 助成金の第1期支給申請
- (2) 申請書の調査・確認
- (3) 支給・不支給決定
- (4) 助成金の支給

※第2期支給申請も同様の手続きが必要です。このほか、細かい条件や必要な手続きなどもあるため、詳細は厚生労働省ホームページや専門家にお問い合わせください。

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/sankokinjigyou-saikouchiku.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/sankokinjigyou-saikouchiku.html)

# 無断欠勤を繰り返す従業員の解雇 「次に無断欠勤したらクビ!」は可能?

遅刻や無断欠勤が多い従業員がいて困っています。何度か注意しているのですが、きちんと出勤しようと努力している様子もありません。ほかの従業員への示しもつかないので、「次に無断欠勤したらクビ」と伝えようと思っています。何度も注意したうえで、無断で欠勤した従業員を即解雇することは可能でしょうか?

## 結論

条件をつけて解雇を行うことは無効とされています。また、条件つきで解雇を予告することは、労働基準法第20条で定められた解雇予告には該当しません。解雇したい場合はその旨を従業員に30日前までに伝えるか、不足する日数分の解雇予告手当（即日解雇であれば30日分）を支払う必要があります。

### 条件つきで解雇を予告することは 注意指導の枠を超えることはない

条件付きの解雇予告とは「次に同じミスをしたらクビ控に無断欠勤したら解雇」など、将来一定の条件が満たされた場合は自動的に解雇する旨を従業員に通告・警告することです。

本来、条件付きの解雇予告は法律では認められていません。上記のような発言は、あくまで「次に同じミスをしたとき、解雇も含めた厳しい処分とする可能性がある」などの可能性を伝え、注意指導し、改善を求めるといった枠を超えるものではなく、労働基準法20条で定められた『解雇の予告』には該当しません。

### 解雇予告の内容が 条件つき解雇にならないよう注意

そのため「次に同じミスしたらクビだ」と伝えていたとしても、実際に解雇する際には予告期間（解雇の30日前）を設けて解雇するか、即日解雇した場合は30日分の解雇予告手当を支払う必要があります。ただし、予告期間を設けたとしても「〇月〇日付で解雇するが、それまでの努力によっては検討するなどのように通告すると条件付きの解雇予告となり無効となるので注意しましょう。

また解雇には、その理由をあらかじめ就業規則に定めておく必要があります。実施にあたり、十分理解しておきましょう。

## 職場の「ルールブック」作成してみませんか?

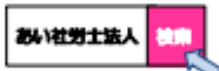
働くルールをわかりやすく伝えてトラブル防止に！  
理念や思いを伝えてやりがいのある職場に！  
見える化で人材の確保や定着にも役立ちます。



**Ai** あい社会保険労務士法人

〒706-0024 玉野市御崎 2-3-13

特定社会保険労務士 宮地義孝  
特定社会保険労務士 佐藤起世子



☎0863-81-5634

<http://aisr.or.jp/> メルマガ募集中！  
メルマガはHPからお申し込みください。