

令和3年申告処理の事例

事例1： 解雇に係る申告	
事案の概要	3年前に採用された時給制の労働者が、経営者から予告なく解雇された。解雇予告手当を請求しても応じてもらえなかったため労働基準監督署へ申告※したもの。
監督指導の内容・結果	<p>労働基準監督官が事業場に臨検し、解雇理由を含め事実関係を調査したところ、事業主は事業規模の縮小のために人員整理を検討したが、有期雇用契約の労働者は予告なく解雇が可能と考えて申告者を解雇したもので、解雇予告手当の支払は必要ないと考えていたとのことであった。</p> <p>また、事業主は、契約期間満了時に更新手続をすることなく、実態として期間の定めのない労働契約と同様に継続雇用していたことを認めた。</p> <p>このため、事業主に対して労働基準法 20 条違反を指摘し、解雇予告手当を支払うよう指導したところ、解雇予告手当（約 6 万 5,000 円）が支払われて解決した。</p>
関連条文	<p>労働基準法第 20 条（解雇の予告）</p> <p>1 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。（中略）</p> <p>2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。</p>
事例2： 賃金不払いに係る申告	
事案の概要	元労働者2名が、退職前の2か月分の賃金が支払われずとして労働基準監督署へ申告※したもの。
監督指導の内容・結果	<p>労働基準監督官が事業場に臨検したが、事務所は別の場所に移転していたため、事業主の自宅を訪問して事実関係を確認したところ、元請からの入金が遅れたため支払えなかった。そのうち申告者の2名も退職したため、未払いのままであることを認めた。</p> <p>このため、事業主に対して法違反を認めたため労働基準法第 24 条違反を指摘し、未払賃金を支払うよう指導したところ、2か月分の賃金（約 50 万円）が分割により支払われて解決した。</p>
関連条文	<p>労働基準法第 24 条（賃金の支払い）</p> <p>1 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。（中略）</p> <p>2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。（中略）</p>

※ 申告とは、労働基準法第 104 条に基づくもので、事業場に、労働基準関係法令に違反する事実がある場合は、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができることとされている。また、使用者は、申告をしたことを理由として、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されている。