

令和 5 年申告処理の事例

事例 1：最低賃金に係る申告	
事案の概要	アルバイトとして採用された労働者が、最低賃金に満たない賃金しか支払われていないとして、山形県最低賃金（令和 5 年 10 月 14 日からは 1 時間当たり 900 円）との差額を求め労働基準監督署へ申告 [※] したものの。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事実関係を調査したところ、事業主は会社の業績が悪く、最低賃金を支払う余裕がなかったとのことであった。 労働基準監督官から、会社の業績が悪かったとしても労働者に対しては最低賃金以上の額を支払う必要があることを説明し、事業主に対して最低賃金法違反を指摘したところ、山形県最低賃金との差額が支払われ解決した。
関連条文	最低賃金法第 4 条（最低賃金の効力） 1 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。 2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。
事例 2：解雇に係る申告	
事案の概要	正社員として約 7 か月勤務後、事業主から「明日から来なくていい」と言われ解雇されたが、解雇予告手当の支払いがなかったため労働基準監督署へ申告 [※] したものの。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事業場に臨検し、事業主と面談して事実関係を調査したところ、30 日以上前の予告なく、即日解雇していたことを確認した。 労働基準監督官から、事業主に対して労働基準法第 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、解雇予告手当が支払われ解決した。
関連条文	労働基準法第 20 条（解雇の予告） 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） 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。

※ 申告とは、最低賃金法第 34 条、労働基準法第 104 条などに基づくもので、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。