

令和6年における申告事例

事例1：賃金不払に係る申告	
事案の概要	同一事業場に勤務する複数の労働者から、1か月分の賃金が支払われておらず、事業主とも連絡が取れないとして、未払賃金の支払いを求め労働基準監督署へ申告※したもの。
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、事業主は経営難により財産を差押さえられ、賃金を支払うことができない旨を申し立てた。 事業場が事実上倒産しており、事業活動が再開する見込みもないことから、未払賃金の立替払制度に基づく処理を行った。その結果、労働者の未払賃金は救済された。
関連事項	未払賃金立替払制度 企業が倒産したことにより賃金未払のまま退職した労働者に対して、その未払賃金の一部を立替払する制度。 制度自体の運営は独立行政法人労働者健康安全機構が行っているが、中小企業事業主が裁判所の決定・命令を受けず倒産した場合には、労働基準監督署が「倒産」（事業活動が停止しており、再開見込・賃金支払能力がないこと）の有無について調査を行う。
事例2：解雇に係る申告	
事案の概要	正社員として約2か月勤務後、事業主から一方的に雇用終了の通知を受けたが、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。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事業主に事実関係を調査したところ、労働者に対して解雇予告手当の支払い及び30日以上前の解雇予告をしないまま、即日解雇を行っ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。
関連事項	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、三十日以上分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、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。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。