



マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆業務ご案内◆

- ・労務管理・年金等のご相談
- ・給与計算・年末調整
- ・就業規則・諸規程のご相談・作成
- ・人事・賃金制度に関するご提案
- ・労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- ・労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- ・月曜日～金曜日（祝日を除く）9時～17時



10月に入っても暑い日が続いていましたが、一気に秋冬モードへ転換しました。皆さまいかがお過ごしでしょうか。

開所15年程となり、気づけばモノが収集付かなくなってきました。1ヶ月前から、外部のアドバイザーさんに入ってもらいながら、整理収納と事務所内のレイアウト変更を進めています。まずは不要なものを手放すことからということで、職員と共に何回かで要不要の整理を進めました。この後いよいよレイアウト変更に進んでいきます。

まだ途中ですが、あと1ヶ月程の間で、何某か形になればよいと思っています。



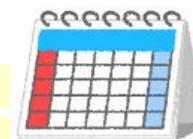
～パート・アルバイト 時給相場～

| 職種 | 平均値 | 最頻値 | 調査対象地域 |
|--------------|-------|-------|--------|
| ルームメイキングスタッフ | 1,019 | 1,000 | 大阪市内 |
| | 955 | 950 | 神戸市 |

【アイデム人と仕事研究所より】

対象期間：2020年4月～2021年3月
データ数：478,038件

★10月のお仕事カレンダー



- | | |
|-------|---|
| 10/12 | ● 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 11/1 | ● 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 8月決算法人の確定申告と納税・2022年2月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月～9月分の労災事故について) ● 労働保険料の納付(延納第2期分) |

★トピックス★



～小学校休業等対応助成金が再開されました～

令和3年8月1日から令和3年12月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、特別休暇（有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く））を取得させた事業主が助成金の対象となります。

- ①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、臨時休業などを行った小学校など（保育所等を含みます）に通う子ども
- ②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子ども

●申請期限

| | |
|----------------------------|-----------------|
| ①令和3年8月1日～ 同年10月31日の休暇 | 令和3年12月27日（月）必着 |
| ②令和3年11月1日～ 同年12月31日の休暇 | 令和4年2月28日（月）必着 |

コロナ禍における経営不振による整理解雇について

このところコロナの感染者が大きく減ってきて、なんとなくこれでコロナも収束してくれるのでは、という期待が高まってきつつあります。そんな中、1年半以上続いたコロナ対策により、事業の継続や回復が難しいと考えている会社も少なくはないでしょう。やむを得ず、経営不振等による解雇等を考えるにあたり、留意しなければならない点を判例を参考に考えていきましょう。

参考にする判例は、福岡地方裁判所令和3年3月9日に決定したもので、主に観光バス事業を営む会社が、コロナ禍での観光バスの利用の低下から事業内容を見直さざるを得ないとして、福岡大阪間の高速バスの運行を開始することとしました。そこでミーティングで運転手たちに対して高速バスに乗務してよいかの挙手を取りましたが、そこで挙手をしなかった運転手が解雇されたことから、その運転手が給与の支払いを求めて保全の申立てをしたというものです。

「ミーティングで人員削減の必要性に言及したものの、人員削減の規模や人選基準等は説明せず、希望退職者を募ることもないまま、翌日の幹部会で解雇対象者の人選を行い、解雇対象者から意見聴取を行うこともなく、直ちに解雇予告をしたことは拙速といわざるを得ず、本件解雇の手続きは相当性を欠くというべきである。」「高速バスによる事業計画を乗務員に示し、乗務の必要性を十分に説明したとは認められないうえ、高速バスを運転するか否かの意向確認は唐突で」あったこと、観光バスと高速バスでは運転手の勤務形態が大きく異なり家族の生活にも影響することを指摘して、ミーティングで挙手しなかったことをもって解雇の対象としたのは人選の方法として合理的ではないとし、給与の支払いを命じました。

整理解雇の場合に限りませんが、解雇にあたってはまずは手続きをきちんと踏むことが重要です。経営の方針や実情は裁判所としてもなかなか口をはさめませんが、手続きを取ったかどうかについては裁判所は審査が容易であり、実際その手続きの内容を重視した判断をすることが多いのが特徴です。また、結論を導き出すにあたって企業の実態を見て判断をしたとしても、判決理由では手続き面の指摘をすることも多いといえます。

コロナにより観光バス事業の売り上げが激減し、売り上げ確保のために高速バス事業を開始することとした企業が、単にミーティングで高速バスに乗務するかの希望を聞いただけでそれ以外に特に説明等なしに挙手しなかった乗務員を解雇したところが解雇無効と判断されました。整理解雇を行う以前に、財務諸表や現実の売り上げなどを説明して整理解雇が必要であること、希望退職を募ること、希望退職だけでは人員整理が困難である場合には会社が人選を行うしかないが、この人選の基準を明確にしておくこと、人選したのであればその本人に対してのもの、など説明を丁寧に行っていく必要があったかと考えられます。

*マイナンバーも安心！
弊所は電子申請でお手続きしています*

いきいきした会社づくりをお手伝いします

羽渕貴久子社会保険労務士事務所
社会保険労務士 羽渕貴久子
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp
URL <http://ikiiki30.com/>

