

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

スポット

助成金の申請は慎重に

企業名公表で信用失墜の恐れも

新聞報道によると、不正受給した雇用調整助成金（雇調金）を自主返還する企業が相次いでいるようです。従業員の雇用を維持するための雇調金は、コロナ禍にあって支給額が急増。令和4年1月21日時点で5兆2563億円に達し、うち不正受給は昨年末時点で261件、総額32億円に上るとされています。

不正受給した雇調金の自主返還が増え始めたのは昨年11月頃からで、当時、日本旅行業協会会長が会長を務めていた旅行代理店による約1億8000万円の不正受給疑惑が大きく報道されたり、不正受給ではないものの国会議員事務所による助成金受給が取り沙汰されたりしました。こうして雇調金に世間の耳目が集ま

るなか、「ほかの企業もやっている」「多くの企業が受給しており発覚することはないだろう」と安易な気持ちで受給したものの、事の重大さに気付いた企業が不正受給した助成金を自主返還しているものと考えられます。もちろん、厚労省が不正受給の摘発に乗り出していることもその背景にあるでしょう。

雇調金の不正受給には、実際には出勤していたり、テレワークで働いていたたりするにもかかわらず、休業したものとして申請するといったものや、従業員にタイムカードの打刻をしないよう指示し、出勤簿や賃金台帳などを改ざん、偽造したりするものがあります。そのほかにも、架空の従業員を雇用しているかのよう

に装ったり、休業手当を支払ったかのように装ったりするものなど、さまざまな方法がありますが、労働局が立入検査を行えば不正は発覚してしまいます。

不正受給が判明した場合には、受給した助成金全額に加え、不正受給額の2割を違約金として返還する必要があるとあります。また、雇用関係助成金が5年間、不支給となるほか、事案に応じて事業所名などが公表されることも考えられ、特に悪質と判断されれば、刑事告訴される恐れもあります。実際に受給していなくても、故意に偽って受給申請すれば不正受給と見なされますので注意が必要です。

2022

4

公正な待遇に向けた実効性確保②

知って得する



「働き方改革」の実務

今回は、非正規労働者の公正な待遇の確保に向けた取組みとして、紛争解決制度についてみていくことにします。パート・有期労働法では、前身のパートタイム労働法に規定していた紛争解決制度の対象が有期雇用労働者にも拡大され、また、労働者派遣法には新たに紛争解決制度が設けられました。

パート・有期労働法(22条)や

労働者派遣法(47条の5)は、法律で義務づけられている非正規社員への待遇に関する措置について、苦情の申出を受けた事業主は、自社内の苦情処理機関にその処理を委ねるなど、自主的な解決を図るよう努力義務を課しています。

もちろん、社内の苦情は自主的に解決することが望ましいわけですが、それが難しい場合には、行政による紛争解決制度を利用することが考えられます。パート・有期労働法(24・26条)や労働者派遣法(47条の7・9)では、パート・有期雇用労働者および派遣労働者

労働者の待遇に関する紛争について、

労使当事者は、都道府県労働局長による援助(助言・指導・勧告)および紛争調整委員会(調停会議)

非正規労働者を対象に 紛争解決制度を法整備

による調停を利用することができるとされています。紛争解決制度の対象となる待遇に関する事項は下表のとおりです。

行政機関の所掌は、パート・有期雇用労働者との紛争に関しては都道府県労働局雇用環境・均等部

(室)、派遣労働者との紛争に関しては都道府県労働局の職業安定部または需給調整事業部となっております。都道府県労働局長または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示することになっています。

なお、都道府県労働局長の紛争解決の援助および紛争調整委員会による調停は、それぞれ紛争解決のための独立した手段であり、その開始は前述した自主的に解決を図る努力をしたことを要件として

いるものではありません。

今回は、紛争解決制度の大まかな流れと、都道府県労働局長による援助(助言・指導・勧告)、紛争調整委員会による調停についてみていくことにします。

パート・有期労働法・労働者派遣法に基づく紛争解決制度の対象となる紛争

パート・有期労働者の雇用事業主 (パート・有期労働法)	派遣会社(派遣法)	派遣先企業(派遣法)
①労働条件の明示(6条1項) ②不合理な待遇の禁止(8条) ③差別的取扱いの禁止(9条) ④教育訓練の実施(11条1項) ⑤給食施設・休憩室・更衣室の利用機会の付与(12条) ⑥通常の労働者への転換(13条) ⑦雇入れ時の説明(14条1項) ⑧パート・有期雇用労働者からの求めによる説明(14条2項) ⑨説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止(14条3項)	①派遣先均等・均衡方式(30条の3) ②労使協定方式(30条の4) ③雇入れ時の説明(31条の2第2項) ④派遣時の説明(31条の2第3項) ⑤派遣労働者からの求めによる説明(31条の2第4項) ⑥説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止(31条の2第5項)	①業務遂行に必要な教育訓練(40条2項) ②給食施設・休憩室・更衣室の利用機会の付与(40条3項)