



2022年12月以降の 雇用調整助成金について

注目トピックス

01 | 2022年12月以降の

雇用調整助成金について

2022年12月からさらに雇用調整助成金が縮小され、一部の経過措置を除いてコロナ前の給付水準に戻る見込みです。売上減少など生産指標も再確認されます。

特集

02 | 変形労働時間制運用の

「よくある間違い」を考える

1ヶ月単位の変形労働時間制について、誤った認識で運用されていることが多くあります。最近起こった裁判を題材に、変形労働時間制の運用方法を解説します。

03 | ツイッター社の大量レイオフ事件と

整理解雇

イーロン・マスクがツイッター社を買収し、従業員を半数近く一斉にレイオフしたとのニュースが話題になっています。本事件の解説をするとともに、今後のグローバルな観点における雇用情勢についても考察します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 東大生が日本を100人の島に例えたら 面白いほど経済がわかった!

(サンクチュアリ出版)

日本や世界のお金の動きを「100人の島で起きた出来事」として経済の基礎を解説しています。国民が担当する仕事の役割は何か? 税の意味は何か? そして持続可能な経済システムを構築するために必要なこととは? 一緒に考えていきましょう。



社会保険労務士法人 T L C C より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 整理解雇の際の事前チェックシート

2022年12月以降の 雇用調整助成金について

2022年12月からさらに雇用調整助成金が縮小され、一部の経過措置を除いてコロナ前の給付水準に戻る見込みです。売上減少など生産指標も再確認されます。

はじめに

コロナの影響で特例的措置が長らく続いていた雇用調整助成金は2022年12月以降ようやく通常制度に戻る見込みです。ただし、業況が厳しい事業主については一定の経過措置が設けられます。その他、売上減少など生産指標を再確認される見通しとなっています。

経過措置の対象範囲について

2020年1月24日から2022年11月30日までの間に初日がある休業等について雇用調整助成金のコロナ特例を利用した事業所が経過措置の対象となります。

なお、コロナ特例を利用したことがない事業所が、2022年12月1日以降の休業等について雇用調整助成金を利用する場合は、生産指標の要件等、通常制度の要件に該当する必要があります（一部緩和措置あり）。

助成内容について

判定基礎期間（＝給与計算期間）の初日がいつに属しているかによって、以下の表の通り雇用調整助成金が支給されます。

判定基礎期間の初日		2022年12月～ 2023年1月	2023年2月～ 3月
中小企業	原則 ※2	2/3 8,355円	
	特に業況が厳しい事業主 ※3	2/3 (9/10) 9,000円	—
大企業	原則 ※2	1/2 8,355円	
	特に業況が厳しい事業主 ※3	1/2 (2/3) 9,000円	—

（注）上段は助成率。下段の金額は1人1日あたりの上限額。経過措置の内容について括弧書きの助成率は2021年1月8日以降の解雇等がない場合

※2：生産指標が、前年同期比（2018年から2022年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可）で1か月10%以上減少している事業主。

※3：生産指標が、直近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。

その他のコロナ特例（計画届を提出不要とすることやクーリング期間を適用しないことなど）は、経過措置期間中継続される予定です。

対象期間延長と生産指標再確認

①原則措置

2022年12月1日時点で対象期間が1年を超えている場合及び同日以降2023年3月30日までの間に1年を超える場合は、対象期間が2023年3月末まで延長されます。1年を超えない場合は対象期間の延長はありません。また、経過措置期間の最初の判定基礎期間の申請時に生産指標の確認（1か月10%以上減少しているか）が求められます。

②特例措置

特に業況が厳しい事業主として経過措置を利用する場合は、今までと同様に毎月生産指標の確認（3か月平均で30%以上減少しているか）を行います。

支給日数

判定基礎期間の初日が2022年12月1日以降の休業等については、2022年11月30日以前に受給した日数に関係なく、2022年12月以降100日まで（対象期間の範囲で）受給可となる予定です。なおこの100日は休業等の延べ日数を事業所内の対象労働者数で割った日数を用います。

変形労働時間制運用の 「よくある間違い」を考える

1ヶ月単位の変形労働時間制について、誤った認識で運用されていることが多くあります。最近起こった裁判を題材に、変形労働時間制の運用方法を解説します。

名古屋地裁の判決

日本マクドナルドでの解雇無効を争った裁判において、全国の店舗社員に適用されている「変形労働時間制」を裁判所が無効と判断した事件がありました(2022年10月26日)。元社員は1ヶ月単位の変形労働時間制により働いていましたが、**就業規則に定めのない勤務シフトが労働基準法の要件を満たしていない**として変形労働時間制自体を無効とし、原則通りの計算による未払い賃金約61万円の支払いを命じました。本件において解雇は有効と判断されましたが、大企業就業規則に定められた変形労働時間制が否定されたことは、ある意味解雇の効力以上にインパクトのある判決と言えるかもしれません。

法律上の成立要件

1ヶ月単位の変形労働時間制の場合、シフト表や会社カレンダーなどで、対象期間、起算日を明らかにした上で対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。その際、対象期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間(特例措置対象事業場は44時間)を超えないよう設定しなければなりません。この要件を具体的に紐解くと、以下の要素がすべて特定されていることが必要になります。

- ①対象期間と起算日
- ②日ごと、部署や個人ごとの始業時刻・就業時刻・休憩時間
- ③部署や個人ごとの休日

今回の事件では何が問題だったか

日本マクドナルド事件においては、判決で「就業規則で定めていない店舗独自の勤務シフトは、労働基準法の要件を満たしていない」としており、直営店共通の就業規則等に「具体的なシフトが書かれていないこと」が問題となりました。当然会社側は「全国のマクドナルドに共通するシフトをすべて就業規則上に記載することは困

難」との主張をしたようですが、厳格に法律を根拠に否定されました。(変形労働時間制は就業規則によらず、労使協定において定めることもできますが、おそらく労使協定の提出もなかったのでしょう)

なお、なぜ未払い賃金が発生したかという点、変形労働時間制が無効となったことで「1日8時間、週40時間」の法定労働時間が適用され、1日8時間や週40時間を超える労働分の割増賃金支払い義務が発生したことによります。

気をつけるべき誤解

1ヶ月単位変形労働時間制を運用する際に起こりがちな誤解として、以下のようなものが挙げられます。

【誤解1: シフトは1ヶ月分決めず、前後半などに分けて決めても良い】

対象期間を1ヶ月とした場合、開始時期までに対象期間の全てにおいて労働日、始業就業の時刻を決めなければなりません。例えば「2週間ずつシフトを決める」などの運用は正しい運用ではありません。

【誤解2: 月間総労働時間さえ変えなければ、シフト変更が自由にできる】

1ヶ月単位の変形労働時間制において、原則として一度決めた労働日、労働時間を変更することはできません。ただし、業務上の都合でやむを得ず始業・就業ともに繰上げ(繰下げ)をする(労働時間が変わらない)などの変更は認められます。

【誤解3: 残業した分を、別日の早退などと相殺して調整ができる】

別日に早退したからといって残業をした事実がなくなるわけではありません。また、誤解2と同様、会社や労働者が任意に労働時間を変更することはできません。

ツイッター社の大量レイオフ事件と整理解雇

イーロン・マスクがツイッター社を買収し、従業員を半数近く一斉にレイオフしたとのニュースが話題になっています。

はじめに

スペース X や電気自動車テスラの社長としても知られるイーロン・マスク氏がツイッター社を買収し、従業員の半数近く（7500人のうち4000人規模）を一斉にレイオフ（日本でいう解雇）したとのニュースは世の中に大きな衝撃を与えました。ツイッター日本支社においても同様の通知を受け取った社員がいるとのことですが、日本では諸外国よりも厳しい解雇規制があります。今回の事件を日本の労働法を元に解説するとともに、今後のグローバルな観点での雇用情勢を考察します。

整理解雇の4要件

ご存知の通り、日本の労働法は経営上の都合での解雇（整理解雇）を厳しく制限しています。整理解雇に正当性があるかどうかは主に以下の4要件によって判断されます。

①解雇の必要性	解雇が必要なほどの業績悪化があるか
②回避努力の程度	希望退職募集や役員報酬減額など解雇回避努力があるか
③対象者選定の合理性	対象者の選び方に合理性があるか
④説明と協議の実績	説明や話し合いを尽くしたと言えるか

今回のツイッター社の突然のレイオフは、「事前の説明や話し合いがなさそうな点」だけを取っても上記の整理解雇の4要件を満たしているとは言い難いと思われます。報道では「解雇」と言われていますが、日本における上記の解雇規制を踏まえると、今回実際には解雇でなく「退職勧奨：退職金割増や合意金を提示し退職を会社から提案する行為」である可能性も考えられます。

外資系企業と日本の労働法

グローバル企業の場合、どの国の法律が適用されるかは原則として当事者で決定することとされています。ただし、解雇規制などの重要な部分について、労働者は日本の法律を適用するよう求めることができます（法の適用に関する通則法第12条他）。この点でツイッター日本支社に勤めていた労働者はこの整理解雇4要件を根拠に戦えるようにも見えます。

しかし他方で、現地法人の労働条件や人事決定権をアメリカ本社が持っていた場合、アメリカの法律（レイオフ規制が日本に比べて緩い）が適用される可能性もあるようです。今回、世界中のスタッフに向けて一斉にレイオフの通知がなされたとの報道が事実であれば、ツイッター社についてアメリカ本社に強い人事権があることが伺えます。

スピードの違い

日本と比べると、今回のツイッター社のリストラはスピード感が大きく違います。日本のリストラの場合はまず人件費以外のコスト削減をして、希望退職を募り、根回しや調整、話し合いをしなければならず、時代の変化スピードの速い現代のビジネスシーンでは遅れをとる場面が多くなるかもしれません。日本の強い解雇規制には見直しを求める議論もあり、今回の事件が一つの契機となる可能性があります。

人員削減のブームも

もしツイッター社が半数近くの従業員を解雇してもうまく業務が回り、業績が改善した場合、人件費を圧縮したい他の企業のリストラを後押しすることになるかもしれません。実際にMeta(facebook)社でも同様の話が出ていますが、IT企業以外にも「コロナによって判明した余剰人員を整理したい」という企業側のニーズは少なくないでしょう。

東大生が日本を 100 人の島に例えたら 面白いほど経済がわかった! ムギタロー著

単行本：256 ページ

出版：サンクチュアリ出版

価格：1,540 円（税込）

はじめに

俯瞰的な視点で経済を解説する本は多々ありますが、内容が難解であるものも少なくありません。経済を学び直す、あるいは新人が持っていて欲しい教養としての学習をするのであれば、この書籍を入門書前の準備運動としてオススメします。

お金にはなぜ価値があるのか？

私たちが普段から使っている「お金」。そもそもこのお金とはどういうものなのでしょう。筆者は次のように説明しています。

- ・モノやサービスの価値を表現するもの
- ・その価値を保存できる
- ・持ち運びに便利でモノやサービスと交換できる

これは何を意味しているかといえば、お金に対して「皆が価値」を感じ、その価値がすぐ消えないことを指します。しかし、お金がモノやサービスと交換できる引換券という位置づけに過ぎなかったら、皆が価値を感じる存在にはなりません。そこで本書で登場する「100 人の島の政府」は次のようなルールを設定します。

毎年、政府に“税”として 1 万円を支払わないと公務員が逮捕して財産を奪って刑務所に入れます。

これにより、逮捕されたくない島の住民は毎年 1 万円を稼がなくてはならなくなり、お金がただの引換券ではなく、税として政府に渡すと逮捕を免れられる券になり、最終的に「お金は価値があるものだ」という認識になると説明しています。

税は国を運営する財源ではない

国は毎年、新しいお金を印刷しています。そのお金は公務員の給与や働けなくなった人の生活費や道路や施設

の建設費に使います。つまり国の運営費です。それでは毎年住民から集めた 1 万円を運営費にしているのでしょうか？実は少し違います。最初に税のルールを宣言した後、「公務員には月 20 万円あげるよ」「道路を整備したら 200 万円あげるよ」などお金を印刷して国の方から先に配り、その一部を税として回収するという流れで、お金を全体に行き渡らせることができます。そして税にはさらに「偏ったところからお金を回収しバランスを取る」という役割や「環境や健康に好ましくない物に重い税を設定するなど、望ましくない行動を抑制する」といった役割もあります。

国の大切な仕事は弱者救済

国の目的は住民が幸せに暮らせることです。そのために利便性や防災などはもちろんのことですが、「弱い立場の住民を助ける」ということはとても重要だと筆者は説明しています。

社会的弱者を切り捨てる社会とは、「怪我や病気で仕事ができなくなった瞬間に見捨てられる社会」を意味します。

こうなると人々はリスクを取りたがらず消費は落ち込み、新しい技術発展が阻害されます。そして当然のように治安も悪化してしまいます。

ここまででまだ冒頭部分ですが、全編に渡ってとても分かりやすく、事例も旬なものや有名なものをモチーフにしているのでとてもわかりやすい内容です。最後に筆者は次にメッセージを読者に送っています。ご興味ある方はぜひお読みになられてみてください。

「税が財源でないこと」や「大事なのはお金の数字の大きさではなく、人や技術や実物的なモノであること」がきちんと理解されるようになればきっと世界は変わると思います。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 T L C C	
代表	田口 一郎
所在地	〒540-0037 大阪府大阪市中央区平野町 1 丁目 3 番 12 号 aj ディナスティ大手前ビル 602
営業時間	9 : 00 ~ 18 : 00
電話	06-6585-0462
FAX	06-6585-0463
メール	info@tlcc.jp

整理解雇の際の事前チェックシート

企業が整理解雇をする場合の事前チェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	整理解雇をしなければならない経済的理由として近いものにチェックをつけてください（複数回答可能） <input type="checkbox"/> 売上の減少 <input type="checkbox"/> 支店、部門の業績悪化 <input type="checkbox"/> 退職金の増大 <input type="checkbox"/> M&Aなどによる企業の再編 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
2	解雇を回避するために行ったことにチェックをつけてください（複数回答可能） <input type="checkbox"/> コスト削減 <input type="checkbox"/> 役員報酬削減 <input type="checkbox"/> 希望退職・早期退職の募集 <input type="checkbox"/> 出向 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
3	整理解雇の対象者をどのように選定したか、近いものにチェックをつけてください（複数回答可能） <input type="checkbox"/> 閉鎖する部署の社員 <input type="checkbox"/> 人事評価が特に低い社員 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
4	説明会などを開催しましたか。または開催する予定ですか		
5	整理解雇について金銭条件をつける場合、予定を記入してください （ ）		
6	その他整理解雇や解雇、退職勧奨などについて質問がありましたら記入してください （ ）		

FAXのご返送は 06-6585-0463 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	