

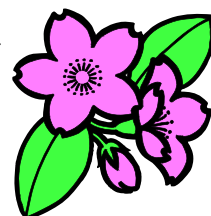
人事・労務情報

2010年 4月号

田中事務所 特定社会保険労務士 田中理文
東京都立川市錦町 2-6-7-2F
Tel 042-548-0288
E-Mail: m-tanaka@tanakajimusho.com
<http://www.tanakajimusho.biz/>

解雇をすると、会社にどのようなデメリットがあるのか？

日一日と春めいて、桜も開花しました。景気対策も同じようにきれいな花を咲かせてもらいたいものです。さて、会社を経営していると、本来は避けるべき「解雇」の判断を迫られることもあります。今月は会社が解雇をした場合のデメリットについてお知らせします。



1. 原則として助成金は、解雇日以降の6ヶ月間、もらえなくなります。

30以上ある厚生労働省関係の助成金の多くが、解雇日以降6ヶ月間はもらえなくなります。なお、「中小企業緊急雇用安定助成金」は、その目的が経営の苦しい会社の雇用を少しでも維持することなので、解雇があってももらえますが、支給率が9割から8割に下がってしまいます。

また、解雇ではない、「退職勧奨」「希望退職」でも助成金はもらえなくなります。ハローワークへ届け出る喪失届の、「喪失原因」欄で、『1. 離職以外の理由 2. 3以外の離職 3. 事業主の都合による離職』のいずれかをチェックするのですが、解雇も退職勧奨も希望退職も、同じ「喪失原因3」になります。「喪失原因3」としてハローワークに登録されると、助成金がもらえなくなります。

2. 解雇を理由とした、直接的な労働基準監督署の調査は行われません。

解雇そのものを理由とした労基署の調査はありません。しかし、退職者が解雇されたことを不服として、裁判・労働審判・ADR（裁判外紛争解決手続）や、労働組合や各種の労働相談センターなどに駆け込む可能性はあります。また、直接的に争うのではなく、匿名で労基署に会社の問題を告発したり、迷惑電話をかけてきたり・迷惑FAXなどを送ってくることもあり得ます。

3. ハローワークでの求人や労災保険料率に影響は出ません。

ハローワークでの求人も原則として制限されません。しかし、労働基準法を下回る雇用条件での求人（週40時間労働ではない・社会保険に会社として未加入など）や、求職者とトラブル（きちんと面接を実施しないなど）があると、求人を受け付けてもらえなかったり、注意を受けることもあります。また、解雇によって、労災保険料が高くなるということはありません。

4. 離職者は「特定受給資格者」として、手厚い失業給付を受けられます。

自己都合での退職は、支給制限期間が3ヶ月・失業給付の受給日数が90～150日間ですが、解雇などによる退職は、「特定受給資格者」となり、支給制限期間は無く、受給日数も離職者の年齢によって上乘せされ、より手厚い失業給付を受けられます。なお、「自己都合」を偽って、「会社都合」と届け出る事は不正受給となりますのでご注意ください。

以上