

タクシー事業者の皆様へ

雇用調整助成金の活用について

- 今般の新型コロナウイルス感染症により影響を受ける事業主を支援するため、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に雇用調整助成金の特例措置の更なる拡大が行われました。
 - ※ 緊急対応期間（令和2年4月1日～6月30日）において、助成率を中小企業4／5、大企業2／3（解雇等を行わない場合、中小企業9／10、大企業3／4）に引き上げ
 - ※ 残業相殺の停止、支給迅速化のため事務処理体制の強化、手続きの簡素化
 - ※ 教育訓練の加算額について、中小企業については1,200円から2,400円へ、大企業については1,200円から1,800円に引き上げ
- 事業の継続のためにも雇用の維持が重要ですので、雇用調整助成金を活用して、雇用の維持に努めてください。なお、雇用調整助成金の助成額は、前年度に雇用していた全ての被保険者に係る賃金総額（歩合制賃金も含む）を基に算定しており、直近の賃金額の減少は助成額に影響しない仕組みになっています。まして、休業手当を支給する事業主を支援する雇用調整助成金が「歩合制のため受けられない」というのは誤りです。
- 詳しくは、以下をご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

解雇して失業給付を受けた方が従業員にとってメリットがあるという判断をした事業者があるとの報道がありますが、その方が従業員にとってメリットがあるのでしょうか？

- 従業員は、休業の場合は休業手当、解雇された場合は雇用保険の基本手当を受けることとなりますが、休業手当は「休業前3か月の平均賃金」を、雇用保険の基本手当は「離職前6か月の平均賃金」を基礎として算定され、足下の業績悪化の賃金への影響の程度や個々の運転者の年齢や収入等によるため、雇用保険の基本手当を受ける方が従業員にとってメリットがあるという判断は必ずしも正しくありません。

解雇の場合、国民健康保険・国民年金加入に伴う手続上の負担の発生や、将来受給できる報酬比例部分の年金額の減少など、解雇にともないデメリットが生じることもあります。また、雇用保険の基本手当の受給を目的として再雇用を前提とした解雇を行う場合は、支給対象とならないおそれもあります。
- また、現在、緊急対応期間における雇用調整助成金の大幅な助成率の引上げをはじめ、雇用調整助成金を活用した雇用維持の支援に政府を挙げて取り組んでいるところです。まず、労働局又はハローワークなどに御相談ください。
- 解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、解雇が無効になることとされているほか、やむを得ず解雇をする場合であっても、原則として、少なくとも30日前に解雇の予告をするか、解雇予告手当（30日分以上の平均賃金）を支払うこ

とが必要です。

- さらに、恒常的な人手不足に直面しているタクシー業界において、安易な解雇に言及することは、業界や企業に対する信頼を損ね、一層問題を深刻化させることが強く懸念されます。
- このため、まずは、雇用調整助成金を活用し、雇用継続の努力が十分になされることが大変重要です。