

# 関島社会保険労務士事務所便り

2021 年  
2 月号

関島社会保険労務士事務所  
（ひがし東京中小企業者組合）  
社会保険労務士・行政書士  
関島 康郎  
〒125 - 0041  
東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 12  
電話：03-3609-7668  
HP: <http://www.srseki.info>



## 雇用調整助成金 特例措置3月末まで 緊急事態宣言 追加支援策

厚生労働省は、緊急事態宣言を踏まえた追加支援策を 1 月 22 日発表しました。

### 1 仕事が減少し、休業で対応する場合

通常の 1 日勤務の一部を休業する場合や、シフト制、日々雇用の方でも、仕事がなくなった日にも雇用関係が継続するなど、要件を満たせば、それぞれの措置の対象になります。

#### ●雇用調整助成金 特例措置

- ①事業主が従業員に支払った休業手当  
助成金日額上限 1 日 15,000 円を限度  
中小企業 10/10 (100%)  
(解雇を行った場合4/5)  
大企業 3/4  
(解雇を行った場合2/3)

ただし、緊急事態宣言対象地域の飲食店等に対しては10/10 (100%)

#### ●新型コロナ対応休業支援金・給付金

中小企業の労働者で休業の支払を受けられなかった場合、休業前賃金の80% (上限日額 11,000 円) が受けられます。

※ 期間 緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月迄延長予定です。

※ 申込相談窓口：ハローワーク助成金係

### 2 仕事がなく生活費にお困りの場合

#### ●緊急小口資金・総合支援資金

休業等により一時的な資金が必要な方及び失業等により生活の立て直しが必要な方への貸付を実施

緊急小口資金：20 万円 (上限)

総合支援資金：20 万円 (単身者の場合 15 万円) / 月×3 か月=60 万円 (上限) (日常生活の維持が困難な場合、3 か月以内の延長貸付があり)

申込みは 市区町村の社会福祉協議会

#### ●住宅確保給付金

休業等に伴う収入減少により住居を失う恐れのある方に対して、家賃相当額を原則 3 か月 (最長 9 か月=ただし令和 2 年度中に新規申請した方は最長 12 か月) 支給。

※ 令和 3 年 3 月末までの間、住居確保給付金の支給が一旦終了した方に対して、3 か月間の再支給を可能とする予定です。

※申込相談窓口：市区町村の社会福祉協議会

# 退職前30日の有給休暇は拒否できますか？

**質問** 経理担当の社員が退職届を持ってきて、残っている有給休暇30日を使った後に退職したいと申し出てきました。業務引継ぎの関係上、当社の就業規則には、「退職は30日前に申出ること」としていますが、この社員の有給休暇の申出を拒否できるでしょうか？

## 回答

退職日前の年次有給休暇の申出は基本的に拒否できません。業務上の問題が発生しないなら、認めてあげたらよいでしょう。

法律上の年次有給休暇は、労働者の請求によりその時期に休暇が発生します。ただ、その休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、その請求時期を変更できるだけです。

仮にこの休暇が事業の正常な運営を妨げる場合であっても、変更して労働させる日が退職日をこえてしまいますので、事業主の時季変更権は行使できないとされています。

## 実務上の措置

しかし、実際にはこのような退職直前に何十日も有給休暇を取得されたのでは、業務の引継ぎは勿論、他の社員や得意先との関係等種々の業務上の支障が発生することがあります。

そこで、業務上の不都合が発生することが予想される場合、次のような方法が考えられます。

① 就業規則に、「退職日からさかのぼって7労働日は現実に就労しなければならない。

これに違反して会社の業務に支障を発生した場合、退職金を減額することがある」との規定を設けることです。

この規定は、タクシー会社において「退職願を提出した日より7乗務（14日間）正常に勤務しなかった者には退職手当を支給しない」との条項が有効とされた裁判例を参考にして、具体的に業務の支障が発生し、かつ退職金の減額という限定を入れて規定されたものです。

しかし、実際には、この規定をもとに、退職社員に対し、引継ぎ等必要な日について出社するよう説得することが良い方法でしょう。

② 業務引継ぎ等業務上どうしても必要な事情がある場合、その社員に出勤命令を出し、その期間出社させ、有給休暇が残ることがあれば、その有給休暇を買上げることでも可能です。

一般的に、年次有給休暇の買上げはできないとされていますが、退職の際と、労基法が定める日数以上の有給休暇を付与しているとき、労基法を上回っている有給休暇については買取りが可能とされています。

# 「辞めたらどうか」「わかりました」は任意退職？

質問 反抗的な社員に対し、「文句があるなら辞めたらどうか」と、怒鳴ってしまいました。本人は「わかりました」と言い、その場を離れ、帰宅したのですが、3日後、「解雇だから、解雇予告手当として、30日分の賃金」の支払いを請求してきました。しかし、「任意退職」に思われ、解雇予告手当は支払わなくてもよいでしょうか？

## 回答

ここは、請求どおり解雇予告手当を支払って、本人からその領収書を取っておくべきでしょう。できれば、「解雇予告金受領」と明記し、本人の署名があればベストです。

### ◆一般的には解雇とみなされる

このような場合、会社は本人の意思で辞めたものとして、解雇予告手当の支払を拒絶することが多いのですが、解雇予告手当を会社が支払わない場合、本人は、労基署に駆け込むとか、誰でも加入できる労働組合などに相談するなど、多くの場合、トラブルになります。

設例の場合、本人の意思で退職したものと判断される可能性は少なく、一般的には、会社からの解雇に該当すると判断されます。

### ◆「わかりましたは」はその時の勢い

会社からの「辞めたらどうか」の言葉に、「わかりました」という回答は、その時の勢いで発言したもので、社員の本心と言えない「売り言葉に買い言葉」の可能性ががあります。

使用者の「やめたらどうか」に対する、社員の「わかりました」との言葉がその承

諾にあたるかどうかについても、裁判例では、会社の解雇の意思表示後の社員の賃金や離職票受領という行為についてさえ、必ずしも承諾にならないとしています。

### ◆解雇には「客観的に合理的理由」が必要

トラブルになった場合、単なる解雇予告手当の支払問題だけでなく、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認できない」ものとして、解雇権の濫用問題にまで発展することが多々あります。

この場合、解雇理由が正当でないとなれば、多額の退職金・解決金の支払いや、あるいは、この社員が職場に戻ることになれば、会社はその後の企業秩序の維持で難しい労務管理を要求されます。

設例は、使用者からの解雇であり、社員の明確な承諾がないものと取り扱われる可能性が強くあるものです。

ですから、本人の請求どおり、本人が会社からの解雇の申出に本人が同意したということを明確にしておくことが大切です。



### ●21年度の公的年金、0.1%減額改定

厚生労働省は、2021年度の公的年金の支給額について、前年度比0.1%減に改定すると発表した。賃金変動の受給額への反映を徹底する新ルールを適用し、新型コロナウイルスの影響を受け現役世代の賃金が下落していることを受けて17年度以来4年ぶりの減額改定となった。一方、マクロ経済スライドによる調整は行われず、未調整分は来年度以降に持ち越される。(1月22日)

### ●休廃業・解散企業が過去最多

東京商工リサーチは、昨年に休廃業・解散した企業が4万9,698件(前年比14.6%増)と、2000年の調査開始以降で最多だったことを発表した。飲食や宿泊を含む「サービス業」は、新型コロナウイルス感染拡大による外出自粛などの影響を受け、1万5,624件と最も多かった。また、休廃業・解散した企業のうち、70代以上が代表者の企業が約6割で、社長の高齢化や後継者難が目立った。(1月19日)

### ●「男性育休」新設へ 育介法改正案

厚生労働省の審議会は育児休業制度の見直し案をまとめた。父親が通常の育休とは別枠で生後8週まで最大4週間(分割可)取れる「男性育休」の新設や、母親も育休を2回に分割して取得できるようになる。また、働いて1年未満の非正規社員の育休取得が可能になることや、大企業の男性育休取得率を義務付ける方針。今通常国会で育児・介護休業法などの改正案を提出し、2022年度以降の施行を目指す。(1月19日)

### ●テレワーク補助、通信費の2分の1は非課税

国税庁はテレワーク補助について新たな指針を公表する。在宅勤務をした日数分の通信費のうち、2分の1は仕事で使ったものと認める。

企業が従業員の通信費を補助する場合、実際に使う分の実費相当以外は給与とみなされ、所得税の課税対象となっていた。家庭用と仕事用の区別が難しく、企業からは目安を示してほしいという要望が多かった。同様に、電気料金についても目安を示す。(1月15日)

### ●70歳以上の雇用制度 企業の3割

厚生労働省の高齢者の雇用状況に関する調査によると、66歳以上も働ける制度がある企業の割合は、前年より2.6ポイント増え33.4%になった。70歳以上も働ける制度を用意している企業の割合は前年より2.6ポイント増え31.5%と、過去最高を更新した。人手不足を背景に、定年廃止や定年後も雇用を継続する動きが広がっている。(1月14日)

### ●妊婦の休業 配慮義務を延長

厚生労働省は、働く妊婦が新型コロナウイルス感染に不安を感じ、休業が必要になった場合などに雇用主が応じるように義務付ける措置を、来年1月まで延長すると公表。昨年5月に始め、今月末が期限だった。また、妊婦を有給で休ませた企業向けの助成金も、期限を今月末から3月末まで延長する。(1月5日)

### ●出向・受入れに助成金1万2,000円

厚生労働省は、従業員を出向させる企業と受け入れる企業の双方を対象とする新しい助成金について、1人当たりの上限日額を1万2,000円にする。加えて、契約書の作成などにかかる費用に対し、各企業に最大15万円を支給する。経費の助成率は中小企業が最大90%、大企業が最大4分の3とし、送り出す側はコロナで事業活動が一時的に縮小を余儀なくされている企業を対象とする。(1月4日)

