



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

P2 3分で分かる労働法講座

退職代行業者から退職願いが届いた！
企業が行うべき適切な対処法と注意点

P3 知って得する助成金情報

労働者のスキルアップを目指した
出向元の事業主に対し、賃金の一部を助成!!

P4 現場に身近な労務Q&A

病気休職から復帰した従業員
年次有給休暇はどのように算出する？

数字で
見る労務

2.0%
増

厚生労働省から、『毎月勤労統計調査 令和4年分結果確報』が公表されました。これによると、労働者1人当たりの平均賃金を示す現金給与総額は、前年比2.0%増の32万5,817円となり、2年連続で前年を上回りました。

就業形態別では、一般労働者は42万9,051円(2.3%増)、パートタイム労働者は10万2,078円(2.6%増)、一般労働者の所定内給与は31万8,846円(1.3%増)、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,242円(1.6%増)となりました。

また、総実労働時間(一人平均)は136.1時間(0.1%増)、所定外労働時間は10.1時間(4.6%増)であり、残業が増えています。賃金、労働時間の増加は、コロナ禍からの回復基調が反映された結果といえるでしょう。

退職代行業者から退職願いが届いた! 企業が行うべき適切な対処法と注意点

退職代行とは退職を希望する人の代わりに、退職の意思を企業に伝えるサービスです。近年利用者が増えていますが、退職代行業者による退職願を、企業は正式なものとして受理すべきなのか、あるいは拒否することが可能なのかなど、疑問を感じる方も多いのではないのでしょうか。従業員が退職代行サービスを利用した場合の対処法について解説します。

その退職願は本人からのもの? 連絡が来たら本人確認を

一般的に退職手続きは退職希望日が記載された退職願を従業員が提出し、企業が受理することで進んでいきます。しかし、近年は「退職が言い出しづらい」「上司が退職を聞き入れてくれない」などの理由から、退職代行サービスを利用する人が増えています。企業は「退職代行サービスを利用しているから」という理由で、退職を拒否することはできません。民法第627条では雇用期間の決まっていない従業員は、いつでも退職の申し入れができ、申し入れた日から2週間経てば退職することができる定められています。

また、民法第628条では、雇用期間が決まっている有期雇用者も、やむを得ない事由があるときはただちに労働契約の解除ができるとしています。代行業者は従業員の意思を代行しており、代行業者を使ったからといって退職を企業が拒否することはできません。

しかし、本人に退職の意思がないにも関わらず、何者かが代行業者を使って退職させようとしているといった可能性もあるため、代行業者を通じて退職願が提出された場合は、まずは本人の依頼であることを確認する必要があります。本人に連絡するのが一番確実ですが、企業との直接的な接触を拒絶される場合もあります。その場合はメールなどの、心理的ハードルが比較的低い方法で連絡するほか、代行業者に従業員本人が依頼したことを示す委任状、社員証や身分証明証などのコピーなどを提出してもらいましょう。もし、本人確認ができない場合は、退職手続きが進められない旨を代行業者を通じて、従業員に伝えてもらうことが必要です。

退職代行業の運営元をチェック 一般事業者の『非併行行為』に注意

また、退職代行業の運営元の確認も忘れずに行いましょう。退職代行業の運営元は弁護士、労働組合、一般事業者に分かれ、運営元が弁護士か労働組合の場合は、退職日や退職金、有給休暇消化の時期や日数などの交渉を行うことができます。これらの交渉は『法律事務』とされ、弁護士以外の者が行うことは違法行為になります。労働組合は弁護士ではありませんが、憲法第28条で認められた団体交渉権があるため、退職関連の交渉を行うことができます。労働組合には社内で結成する社内労働組合と、労働者が個人で参加する産業別、地域別などの合同労働組合があります。運営元が合同労働組合の場合、企業には関係がなく、交渉に応じる義務はないと感じるかもしれませんが、これに応じないことは『不当労働行為』とされる可能性もあります。誠実に対応していきましょう。

一方、代行業者が一般事業者の場合は、退職の意思を企業に伝えたり、退職届などを本人の代わりに提出する伝達業務しかできません。退職条件や退職日などの交渉をしてきた場合は、その交渉に応じる必要はなく、執拗に交渉を迫ってくる場合は弁護士などに相談しましょう。

ただし、一般事業者による代行業者であっても、企業が従業員の退職そのものを拒否することはできません。代行業者から退職を伝えられた際には、明確な従業員側の意思表示ととらえ、退職自体を前提としながら、スムーズに退職手続きを進めていきましょう。くれぐれも退職代行業者を使ったというだけで、退職の拒否や引き延ばしと受け取られるような対応をしないよう注意が必要です。

労働者のスキルアップを目指した 出向元の事業主に対し、賃金の一部を助成!!

¥

産業雇用安定助成金『スキルアップ支援コース』は労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた事業主(出向元)に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部が助成される制度です。

※本記事の記載内容は、2023年2月現在の法令・情報等に基づいています。

産業雇用安定助成金 スキルアップ支援コース

【支給対象となる事業主】

以下の条件等を満たす、出向により労働者を送り出す事業主(出向元事業主)。

- 労働者のスキルアップにより企業活動を促進し雇用機会等の増大を目的として出向を実施
- 労働者の出向復帰後6カ月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる

【支給対象となる労働者】

出向元事業所において雇用される雇用保険の被保険者(ただし、次のア～エなどに該当する方を除く。除外条件はこのほかにもあります)であって、本助成金の支給対象となる出向を行った労働者。

- ア. 出向開始日の前日時点において、出向元事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6カ月未満である方
- イ. 解雇を予告されている方、退職願を提出した方または事業主による退職勧奨に応じた方(離職の日の翌日に安定した職業に就くことが明らかなる方を除く)
- ウ. 日雇労働被保険者である方
- エ. 雇用保険法第37条の5第1項の申出をして高年齢被保険者となった者(特例高年齢被保険者。複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出に基づき、雇用保険の高年齢被保険者となることのできるもの)

【支給対象となる出向】

- 労働者のスキルアップにより企業活動を促進し雇用機会等の増大を目的として出向を実施
- 出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと

を前提としている

- 労働者の出向復帰後6カ月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる

【支給額】

●助成率

中小企業2/3
中小企業以外1/2

●助成額

中小企業・中小企業以外ともに以下のいずれか低い額に助成率をかけた額(最長1年まで)

イ. 出向労働者の出向中の賃金のうち出向元が負担する額

ロ. 出向労働者の出向前の賃金の1/2の額

上限額: 中小企業・中小企業以外ともに8,355(※)
(1人1日当たり)

※雇用保険の基本手当日額の最高額(2022年8月時点)。毎年8月に改正されるためご注意ください。

なお、今後ウィズコロナ、ポストコロナの経済社会の変化に対応するための事業を再構築し、そのための労働者の雇用を確保したうえで、当該事業再構築に必要なコア人材を雇い入れた事業主などに対して助成されるコースが新設されます。

本助成金には、これ以外にも細かい支給要件がございます。また、2023年3月末頃に改正内容が発表される予定です。更新情報や詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001018972.pdf>

病気休職から復帰した従業員 年次有給休暇はどのように算出する？

病気休職していた従業員が復帰しました。

このような場合、年次有給休暇はどのように付与すればよいのでしょうか？

出勤率算定に際して、病気休職期間を全労働日から差し引けばよいのでしょうか。

あるいは、別の算出方法があるのでしょうか。どのように対応すればよいのか教えてください。

結論

私傷病による休職期間をどのように扱うべきかについて、法律上の定めは特にありません。

そのため、病気休職期間を全労働日から差し引くかどうかは、企業ごとに定めることになります。休職期間を出勤日数や全労働日から除外する、あるいは、欠勤と同様に扱うといった考え方があります。

労働日として換算するのは 育休・介護休業期間など

年次有給休暇は、6ヵ月以上継続勤務しており、そのうちの8割以上出勤している労働者に対して付与しなければなりません。

年次有給休暇の付与において重要な出勤率は、全労働日で出勤日数を割って計算します。計算式は以下の通りです。

$$\text{【出勤率(\%)】} = \text{出勤日数} / \text{全労働日} \times 100$$

労働基準法39条では、休業期間のうち、①業務上の傷病による休業期間、②育児・介護休業期間、③産前産後休業期間については、労働日に含むと定められています。

労働基準法上の定めは特になし 病気休職の扱いは企業の判断で

さて、ご質問の病気休職期間については、労働基準法上で定めがあるわけではなく、企業で個別に判断していく事項になります。一般的には、休職期間は労働者の労働義務を免除している期間として、出勤日数や全労働日(分母)から除外するという考え方、あるいは私傷病などによる休職は欠勤の延長線上であり、欠勤と同様に扱うという考え方があるかと思えます。ただし、その取り扱いをめぐって労働者と見解が異なる可能性もあります。事前に就業規則に休職時の出勤率算定方法を明記するほか、もし定めがない場合は追加することをおすすめします。