

中小企業の「人」に関する疑問に答える 労務マガジン

01
2021
January

CONTENTS

- P2 | 事例に学ぶ労務トラブル
従業員と労働契約を結ぶ際に
盛り込んではいけない『禁止事項』とは
- P3 | 知って得する助成金情報
時間単位の『子の看護休暇制度』を
導入・利用する中小企業を助成!
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
一度提出した退職届の撤回はできる?
退職届が効力を持つタイミングについて

数字で
見る労務

82.6
%

厚生労働省は『自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況(平成31年・令和元年)』において、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った監督指導や送検等の状況について取りまとめ、公表しました。これによると、労働基準関係法令違反が認められたのは、3,538事業場(82.6%)であり、主な法令違反事項は、①労働時間(51.3%)、②割増賃金の支払(23.8%)、③休日(4.1%)でした。

同省では、引き続き、自動車運転者を使用する事業場に対し、労働基準関係法令違反の疑いがある際は監督指導を行い、重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応していくとしています。事業者においては、労働時間を曖昧にせず、管理を強化していくことが、事業継続のためにも必須であるといえます。

従業員と労働契約を結ぶ際に盛り込んではいけない『禁止事項』とは

使用者が労働者と労働契約を結ぶ際には、労働法で定められたさまざまなルールを守らなくてはなりません。このとき、特に注意したいのが『禁止事項』です。労働契約は原則的に労働者を守るものであり、そのため契約に盛り込んではいけない禁止事項が定められているのです。今回は、押さえておきたい主な禁止事項をご紹介します。

損害賠償額を予定する契約は禁止されている

使用者が労働者と労働契約を結ぶ際に、労働法ではいくつかの禁止事項が定められています。

その一つが、労働基準法第16条の『賠償予定の禁止』で、『使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない』と定められています。

たとえば、『1年未満で退職した場合には違約金として会社に200万円を支払うこと』や『会社に損害を与えた場合には損害賠償として100万円を支払うこと』などの条件を盛り込むことは禁止されています。これは労働者が使用者に拘束されるのを防ぐためであり、もし契約にこのような条件を盛り込んだとしても、禁止事項なので、労働者に強制的に違約金を支払わせることはできません。

一方で、労働契約でその金額を定めることは禁止されているものの、労働者の故意・過失によって発生した損害についての賠償請求に関しては禁止されていません。



- ・ 賠償予定
- ・ 前借金相殺
- ・ 強制貯金

借金を盾に働かせることや強制的に貯金させることもNG

また、労働基準法第17条では、『前借金相殺の禁止』が定められており、『使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない』とされています。たとえば、『借金返済の代わりに半年間はタダ働き』などの条件を労働契約に盛り込むことは禁止されています。これは借金によって労働者を強制的に労働させたり、借金を盾に退職を阻止したりすることを防ぐためにあります。同時に労働基準法第24条では、賃金の支払いについて『賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければならない』としているため、前借金相殺はこちらにも違反することになってしまいます。

このほか、労働基準法第18条では『強制貯金』を禁止しており、『使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、または貯蓄金を管理する契約をしてはならない』とされています。社員旅行費など、労働者を労うためのものでも、会社が強制的に労働者の賃金を積み立ててはいけません。

一方、税金と社会保険料以外の控除については、従業員の過半数代表者(または労働組合)と賃金控除に関する協定の締結があれば、毎月の給与からの積み立てが可能であり、社員旅行費などを社内預金制度として積み立てている会社もあります。ただし、労働者からの積み立て金の返還要求があれば、速やかに返還しなければいけません。

このように労働契約にはさまざまな禁止事項があります。使用者はこれに違反しないように、最大限注意を払う必要があります。

時間単位の『子の看護休暇制度』を 導入・利用する中小企業を助成!

育児・介護休業法施行規則等が改正され、2021年1月1日に施行されます。これに伴い事業者は、育児や介護を行う労働者の希望に応じて、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得させなくてはなりません。そこで今回は、『子の看護休暇制度』を導入し、一定の要件を満たした場合に支給される『両立支援等助成金(育児休業等支援コース)』を紹介します。

両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)

【概要】

『両立支援等助成金(育児休業等支援コース)』は、『育休取得時』『職場復帰時』『代替要員確保時』『職場復帰後支援』の4つの場合を対象としています。

このうち『職場復帰後支援』は、

- A. 法律を上回る、子の看護休暇制度の導入・利用
 - B. 保育サービス費用補助制度の導入・利用
- のいずれかの場合に助成金が支給されるものです。この記事ではAの制度を解説します。

【支給要件】

- ① 2018年4月1日以降、新たに法律を上回る子の看護休暇制度(有給かつ時間単位で取得可能な制度)を整備したこと
- ② 対象労働者の育児休業からの復帰(原則として原職に復帰)後6カ月以内に、10時間以上の子の看護休暇を取得させたこと
- ③ 対象労働者を、育児休業が終了してから支給申請日まで、雇用保険被保険者として6カ月以上継続して雇用していること
- ④ 育児休業制度などを労働協約または就業規則に定めていること
- ⑤ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること

【支給額】

	支給額	支給人数/回数
制度導入時	28万5,000円 (36万円)	1事業主1回まで
制度利用時	1,000円×取得時間 (1,200円×取得時間)	1事業主5人まで

- ※()内は生産性要件を満たした場合の支給額です。
- ※『制度導入時』のみ単独で申請を行うことはできません。
- ※『制度利用時』の申請は、1人目についての支給申請日から3年以内に支給要件を満たすものが対象となります。
- ※取得時間は、1年度200時間(生産性要件を満たす場合は240時間)を上限とします。また、取得時間は個々の取得時間を合算後、分単位の端数は切り捨てて算定します。

【申請期限】

育児休業終了日の翌日から起算して6カ月を経過する日の翌日から2カ月以内に、労働局雇用環境・均等部(室)に申請します。

なお、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ので、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/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

一度提出した退職届の撤回はできる？ 退職届が効力を持つタイミングについて

退職届を提出してきた従業員が、退職届を撤回したいと申し出てきました。すでにその従業員の業務を引き継ぐ人材の採用を決めてあるということもあり、会社としては予定通り退職してもらいたいと思っています。辞める意向があり提出したはずの退職届の撤回は、認めるべきなのでしょうか？

結論

合意退職の申し出に対しては、使用者による承諾の意思表示を労働者に伝えて、初めて退職が確定することになります。ということは、使用者の承諾の意思表示が労働者に到達するまでは、退職届を撤回することができるということです。また、退職届は受け取った人の立場によって効力を持たない場合もありますので、注意が必要です。

受理する人に人事権がなければ 承諾と認められないこともある

退職届の提出は、労働者側からの労働契約の合意解約の申し込みと解釈されますから、使用者がこれを受理して承諾すれば、合意解約の効力が生じ、原則として撤回は許されないこととなります。

通常、労働契約の締結(採用)の権限を持っているのは、社長です。企業規模が大きく、人事部長や支社長に権限が付与されている場合には、その権限を付与された者も承諾権者となり得ます。

一方、人事権のない部長が受理しただけでは、使用者の承諾の意思表示があったものとは認めないという判例もあります。

退職するよう強制することや 強引に解雇するのはNG

よくあるトラブルとして、会社が「退職しなければ解雇しない。解雇となれば再就職にも不利だし、退職金も支給されない」などと退職届の提出を強制する場合があります。その結果、従業員が退職届を提出したとしても、後日、「あの退職届は脅迫されて提出した」と主張され、問題になることもあるのです。退職届の効力は、合意解約のもと発生することを忘れてはいけません。

また、従業員の退職時に退職届の提出を求めない企業も多くありますが、退職の意思表示を明確にする手段として、提出してもらうようにしましょう。

助成金・給与労務手続センターTM がサポートします

助成金・給与労務手続センターが
全国に支部を展開しています。

▼お気軽にご相談ください

「助成金・給与労務手続センター」は人事・労務に関する専門家集団のネットワークです。お客様の「人」に関する問題を解決します。