



中小企業の「人」に関する疑問に答える

# 労務マガジン

02  
2021  
February

## CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座  
従業員が退職する際に行う  
労働保険と社会保険の手続きとは
- P3 | 知って得する助成金情報  
高齢者が働ける職場づくりに  
最大160万円を助成!
- P4 | 現場に身近な労務Q&A  
いつの間にかできてしまった『労働慣行』  
労働条件にあわせるための変更は可能?

数字で  
見る労務

56.3%

2020年10月、厚生労働省より『令和2年就労条件総合調査の概況』が公表されました。これによると、2019年(または2018会計年度)の1年間に企業が付与した年次有給休暇は、労働者1人平均18.0日(前年調査18.0日)。このうち平均取得日数は10.1日(同9.4日)、平均取得率は56.3%(同52.4%)でした。年次有給休暇の取得率は2年連続で50%を超え、今回の調査結果で1984年以降、過去最高となることがわかりました。

ただし、政府の数値目標である『2020年までに取得率70%』には達していません。2019年には『年次有給休暇の時季指定』により年5日の有給取得が義務化されたこともあり、企業としては従業員に積極的に有給取得を促すことが求められています。今後の施策にも注目しておく必要があります。

# 従業員が退職する際に行う 労働保険と社会保険の手続きとは

従業員を雇用する際、事業者は労働保険(労災保険と雇用保険)の加入手続きをしなくてはなりません。また、社会保険(健康保険と厚生年金保険)に関しても、新しく被保険者となる従業員の資格取得届を管轄の年金事務所に提出する必要があります。従業員が退職する際には、これらの脱退手続きが必要になりますので、今回はその概要を解説します。

## 雇用保険の退職手続きと 離職票の交付を忘れずに

従業員が退職する際には、雇用保険と社会保険(健康保険と厚生年金保険)の資格喪失の手続きが必要となります。なお、労災保険については、1人でも従業員を雇用している事業所が加入対象となり、事業所ごとに加入・脱退するものなので、個々の従業員の採用・退職時の手続きは不要です。

まず、事業者は、従業員が退職した日の翌々日から10日以内に、管轄のハローワークへ『雇用保険被保険者資格喪失届』を提出しなければなりません。また、退職者が離職票を希望する場合には、『雇用保険被保険者離職証明書』と一緒にハローワークに提出します。しばらくすると、ハローワークから離職票が交付されるので、すぐに退職者に送付しましょう。

これらをスムーズに行うためにも、退職者が在籍中に離職票を希望するかどうかを聞く、あるいは退職者全員に離職票を発行するなどのルールを決めておくとういでしょう。ちなみに、59歳以上の退職者には、希望の有無にかかわらず、全員に離職票を交付する必要があります。

離職票は退職者が失業給付金を受給申請するために必要となる大切な書類です。嫌がらせなどを目的に離職票の交付を拒否したり、故意に遅らせたりした場合は、雇用保険法第76条第2項違反となり、6カ月以下の懲役、または30万円以下の罰金が科せられることもあるので注意しましょう。

なお、従業員の退職日から1カ月以内に源泉徴収票を送るのも会社の義務です。離職票と合わせて、発行を忘れないようにしておきましょう。

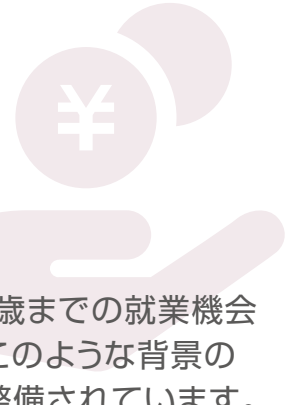
## 健康保険の退職手続きのため 被保険者証は事前に回収を

健康保険や厚生年金なども退職時に手続きが必要です。まず、該当の従業員の退職日の翌日(資格喪失日)から5日以内に、管轄の年金事務所に『健康保険・厚生年金被保険者資格喪失届』を提出します。このとき、『健康保険被保険者証』を添付する必要がありますので、退職者本人の分と、退職者に扶養家族がいれば家族の分も合わせて、事前に回収しておきましょう。

もし、退職者が『健康保険被保険者証』を紛失している場合は、日本年金機構のホームページから『健康保険被保険者証回収不能届』をダウンロードして必要事項を記入し、資格喪失届に添付して提出します。

労働保険も社会保険も、手続きを怠ったり、遅延したりすると、退職者との間でトラブルが起きるかもしれません。いずれの場合も、郵送での手続きが可能なので、従業員の退職が決まったら、速やかに対応するようにしましょう。





# 高年齢者が働ける職場づくりに 最大160万円を助成!

2021年4月、改正高年齢者雇用安定法が施行されます。改正法には、70歳までの就業機会の確保について、事業主がとるべき努力義務が新たに設けられています。このような背景のもと、高年齢者が年齢に関わりなく働ける職場づくりを支援する助成金が整備されています。今回は、『65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)』をご紹介します。

## 65歳超雇用推進助成金 (65歳超継続雇用促進コース)

### 【主な支給要件】

- ① 就業規則等により、以下のア～ウのいずれかに該当する制度を実施したこと
  - ア. 65歳以上への定年の引上げ
  - イ. 定年の定め廃止
  - ウ. 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入
- ② 上記①の制度を規定した就業規則等を整備していること
- ③ 上記②の作成を社会保険労務士に依頼するなど、経費を要したこと
- ④ 支給申請日の前日において、高年齢者雇用推進員の選任および次の(a)～(g)までの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること
  - (a) 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
  - (b) 作業施設・方法の改善
  - (c) 健康管理、安全衛生の配慮
  - (d) 職域の拡大
  - (e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善
  - (f) 賃金体系の見直し
  - (g) 勤務時間制度の弾力化
- ⑤ 制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までに、高年齢者雇用安定法に違反していないこと
- ⑥ 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること

### 【支給額】

措置内容や年齢の引上げ幅(表中のカッコ書き)、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、以下のように支給額が異なります。

※ 定年引上げと、継続雇用制度の導入を併せて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

※ 1事業主につき1回限り支給されます。

※ 定年引上げ等の実施後、2カ月以内に申請する必要があります。

#### ア. 65歳以上への定年の引上げ

措置内容	60歳以上被保険者数			
	1～2人	3～9人	10人以上	
65歳まで引上げ	(5歳未満)	10万円	25万円	30万円
	(5歳)	15万円	100万円	150万円
66歳以上に引上げ	(5歳未満)	15万円	30万円	35万円
	(5歳以上)	20万円	120万円	160万円

#### イ. 定年の定め廃止

措置内容	60歳以上被保険者数		
	1～2人	3～9人	10人以上
定年の定め廃止	20万円	120万円	160万円

#### ウ. 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

措置内容	60歳以上被保険者数			
	1～2人	3～9人	10人以上	
65～69歳まで	(4歳未満)	5万円	15万円	20万円
	(4歳)	10万円	60万円	80万円
70歳以上	(5歳未満)	10万円	20万円	25万円
	(5歳以上)	15万円	80万円	100万円

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/0000139692.html>

# いつの間にかできてしまった『労働慣行』 労働条件にあわせるための変更は可能？

これまで、従業員から希望があれば、就業規則にはない半日単位での有給休暇を与えてきました。しかし、年次有給休暇の取得が義務化されたため、会社としても有給休暇の取り方を見直したいと思っています。

この機会に半日休暇の制度をやめて、労働条件通りの運用に戻すことは可能でしょうか？

## 結論

これまで就業規則にない半日休暇の制度が、長年継続して行われてきており、またそれに対して労使双方とも異議がなかった場合は、労働条件と判断される可能性が高くなります。従業員に有休の取得を推進するという会社の方針を説明し、個々の従業員の同意を得ることができれば、変更は可能となります。

### 成立してしまっている労働慣行は労働契約の内容と見なされる

企業において長期間にわたり反復継続して行われてきた取り扱いで、事実上の制度になっていることを『労働慣行(労使慣行)』といいます。

労働慣行が成立すると、それは労働契約の内容であり、就業規則を補完するものとして判断されます。また、たとえ就業規則の内容とは異なっていたとしても、それが従業員の当然の権利として主張される場合があります。

変更する場合は、従業員の同意を得るか、就業規則の不利益変更の手続きに準じて留意しながら進める必要があります。

### 労働慣行の要件を満たした制度がほかにはないか社内で確認しよう

労働慣行は、次の要件をすべて満たした場合に認められます。

- ①長期間にわたって反復継続して行われている
- ②その取り扱いを労使が認識しており、労使の当事者が明示的に異議を唱えていない
- ③労働条件を決定する権限(就業規則を作成または変更する権限)のある者が、規範意識(その慣行に規則として従う意識)をもっている

従業員のために認めてきた待遇が会社を苦しめることにならないよう、自社の制度を一度確認してみるのもよいかもしれません。

## 助成金・給与労務手続センター<sup>TM</sup> 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。