
山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.156（2021年10月15日）

こんにちは。今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 民間企業の勤務条件制度等調査、主な調査結果は？
- Q2. 一度退職を申し出た社員が、退職を撤回したいと申し出て来ました。会社はこの撤回を認めなければいけませんか？
- Q3. 午前中に半日有休を取得した社員が、その日2時間残業をしましたが、割増賃金の支払いは必要ですか？
- Q4. 接客業において、ワクチン接種した労働者を優先的にシフトに入れても良いでしょうか？
- Q5. 65歳以上の方の雇用保険は、65歳未満の方と何か違いがありますか？

■社会保険労務士法人山口事務所：<<https://www.ys-office.co.jp/>>

Q1. 民間企業の勤務条件制度等調査、主な調査結果は？

A. 子の看護休暇・介護休暇制度やテレワークの費用負担などに関する調査結果が公表されています。

人事院は9月30日、令和2年11月1日から12月15日までの間で実施された「令和2年民間企業の勤務条件制度等調査」の結果を公表しました。今年1月から時間単位での取得が認められるようになった子の看護休暇・介護休暇に関する調査結果をみると、有期雇用に子の看護休暇・介護休暇を付与する条件としては「入社6ヶ月以上経過、所定労働日数が週3日以上」と、労使協定で対象外とすることが認められている基準に合わせて定めている企業が最多でした。有給・無給については無給とする企業が8割以上、付与日数は9割以上の企業が法定どおりとしています。

テレワーク勤務にかかる費用については、費用を負担している企業が34.7%で、そのうち給与として支給している企業が42.9%、福利厚生費として支給している企業が7.9%となっています。また正社員の在宅勤務について経費を毎月定額で支給している企業の支給月額をみると、3,000円以上4,000円未満が34.7%で最多、次いで5,000円以上6,000円未満が26.4%で、平均額は4,101円という結果となっています。

https://www.jinji.go.jp/kisya/2109/r03akimincho_bessi.pdf

(望月)

Q2. 一度退職を申し出た社員が、退職を撤回したいと申し出て来ました。会社はこの撤回を認めなければいけませんか？

A. 会社も退職に合意したあとであれば、労働契約の合意解約が成立しているので、撤回に応じる必要はありません。

一度合意した退職の撤回に応じる必要はなく、また、有給休暇使用やその他の理由による退職日の変更についても応じる必要はありません。ただし、本人が事前に有給休暇の取得申請をしていたのにも関わらず、会社の都合で出勤をお願いするなどの理由で有給休暇を使用させられなかった場合などは、退職時残余年次有給休暇の買い取りや、退職日の変更を認めるなどの対応をしても良いと思います。

また、退職を申し出られた時は、口頭のみならず、きちんと書面にて退職届を提出してもらい、保管しておくようにしましょう。さらに退職届を受け取った後はそれを受理（承諾）したことを本人に伝え、合意解約が成立したことを明確にすることが紛争防止につながります。

(杉田)

Q3. 午前中に半日有休を取得した社員が、その日2時間残業をしましたが、割増賃金の支払いは必要ですか？

A. 実際に労働に従事した時間が1日8時間又は1週40時間を超えなければ、割増賃金の支払い義務は生じませんが、法定内残業としての通常賃金を支払う必要があります。

使用者は、労働者を法定時間外（1日8時間又は1週40時間を超える時間）、法定休日（1週1日または4週4日）、深夜（午後10時から午前5時までの時間）に労働させた場合には、割増賃金を支払う必要がありますが、この割増賃金の対象となる時間について、労働基準法では実際に働いた時間（実労働時間）を基準としています。

ここでは、1日8時間の例を挙げて説明します。

所定労働時間：午前9時～午後6時の1日8時間（休憩：午後1時～午後2時）

午前半日休暇：午前9時～午後1時（4時間休暇）

午後勤務：午後2時～午後8時勤務（実労働6時間）

この日の勤務状況を見てみると、会社の所定労働時間を超えて午後8時まで勤務しているので、午後6時～午後8時の2時間については残業代の支払いが必要です。ただし、半休4時間は実労働時間には含まれないため、この日の実労働時間は6時間で法定時間の8時間を超えていないことになり、割増賃金（通常賃金×1.25）を支払う必要はなく、割増なしの賃金（通常賃金×1.0）を支払えば足りることになります。

なお、会社によっては所定労働時間を超えた部分について割増賃金を支払うと規定している場合もあるので、就業規則等を確認してください。

(巻下)

Q4. 接客業において、ワクチン接種した労働者を優先的にシフトに入れても良いでしょうか？

A. 顧客対応等の業務上の必要性から一定のシフト調整は可能といえますが、そのことで他の従業員に不利益な取り扱いをしてはいけません。

会社は労働者の安全に配慮する義務を負うことから、コロナの感染リスクを減らすため、ワクチン接種を行った労働者を優先的にシフトに入れるという判断もあろうかと思われます。また、接客業では顧客へ安心してサービスを受けてもらうことを目的とし、ワクチン接種をした労働者を優先的に配置するという考えられます。

このようにあくまでも業務上の必要性の観点からのシフト調整は使用者の経営判断で行い得る範囲とされますが、ワクチンを接種しないことによる不利益な取扱いはできませんので、接種しない労働者について、別の労働者を優先することにより、本来の雇用契約上の勤務日数を大幅に低下させる・労働時間を短くするなどの明確な不利益が生じないように配慮する必要はあるといえます。

また、もしワクチン接種をしていない労働者を配置転換する場合も、上記のような業務上の必要性の観点から原則として会社命令で行うことができますが、合理的な理由がない場合は権利濫用とみなされることもあるため、慎重に対応することが求められます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q10-11

(濱)

Q5. 65歳以上の方の雇用保険は、65歳未満の方と何か違いがありますか？

A. 失業給付の受給日数等が異なります。また、来年1月からは所定労働時間が短くてもダブルワークで一定の要件を満たすことにより加入できます。

65歳以上の方は65歳未満の方と雇用保険の加入要件は同じですが、退職後の失業給付は大きく異なります。

- ・65歳未満の方：加入期間、離職理由、退職時の年齢で給付日数が90日分～360日分まで変動し、4週間ごとに失業の認定を受けて支給されます。

- ・65歳以上の方：加入期間が1年未満の場合は30日分、1年以上の場合は50日分が一時金で支給されます。

また、ダブルワークをしている場合はいずれか1箇所の事業所で加入要件を満たした場合にのみ加入となりますが、2022年1月からは65歳以上の方に限り、ダブルワークしている2つの事業所の労働条件を合計して要件を満たすことにより、本人の希望で加入することができるようになります（マルチジョブホルダー制度）。

マルチジョブホルダー制度の加入要件

- ・65歳以上で複数の雇用保険適用事業所に勤務
- ・所定労働時間が週5時間以上20時間未満の2つの事業所の合計が週20時間以上

- それぞれの事業所での雇用見込み 31 日以上

その他の注意点

- 手続きは本人が自宅住所を管轄するハローワークにて行うこととなりますが、手続書類に事業所記載欄がありますので、対応する必要があります。また、加入日は入社日とは限らず、ハローワークに届け出を行った日となります。
- 一方の事業所を退職したり所定労働時間が短くなったりするなどで要件を満たさなくなった場合は資格を喪失します。届出書類は離職票も含め 2 事業所分必要です。
- 失業給付の受給要件、給付日数は、通常の 65 歳以上の方と同じです。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html

(佐藤)
