

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

1月号

2017年

CONTENTS

- 1 **【事例に学ぶ労務トラブル】**
無断で退職した社員に対して、
会社の損害分を賃金から差し引くことは可能か？
- 2 **【現場に身近な労働法Q&A】**
早出や残業が必要になったとき、
フレックスタイムの適用を解除できますか？
- 3 **【知って得する助成金情報】**
65歳超が働ける環境を創出するともらえる助成金

数字で 見る労務

16.0%

「16.0%」とは、厚生労働省が発表した平成28年の「高齢者の雇用状況」による、65歳以上を定年としている企業の割合です。前年と比べて0.5ポイント増加しています。企業規模別に見ると、中小企業（従業員数31～300人）では16.9%、大企業（同301人以上）では8.2%となっています。

なお、定年年齢別で見ると「65歳定年」の企業が14.9%で、「66～69歳定年」の企業が0.1%、「70歳以上定年」の企業が1.0%を占めています。

一方、希望すれば全員が65歳以上まで働ける「継続雇用制度」を導入している企業の割合は55.5%に上りました。企業規模別に見ると、中小企業（従業員数31～300人）では56.7%、大企業（同301人以上）では45.1%となっており、中小企業のほうが継続雇用に前向きな様子が見えます。

現在は中小企業を中心に採用難が続いています。労働力確保の一環で、高齢者の活用を検討している企業は増加傾向にあるのです。

労務関係について少しでも関心がある方は、お気軽にご相談ください。

無断で退職した社員に対して、 会社の損害分を賃金から差し引くことは可能か？

社員がある日、急に退職することはどんな会社でも起こりえます。急に辞められると現場に穴が開き、会社に多少なりとも損失が出ます。辞めた社員の未払給与から、会社の損害分を差し引くことは可能なのでしょうか。また、本人から事情をうかがうために、給与を振り込みから現金手渡しにすることはできるのでしょうか。無断退職とそれに伴う損害賠償請求の関係について解説します。

社員が急に「辞めます」と言って出勤しなくなると、見込んでいた労働力が突然なくなります。業種によっては、その人が計上できたであろう売上がごっそりなくなることもあるでしょう。代替要員の確保も容易ではなく、会社に損害が発生するケースもあります。そうすると、損害分を突然辞めた本人に請求したい気持ちが出てくるでしょう。

しかし、賃金の支払いに関しては、労働基準法の「全額払いの原則」にのっとり、全額を支払う必要があります。会社にもたらした損害を勝手に未払給与から控除することは、法律違反になるのです。

就業規則に定めのある場合は、罰金などの減給処分をすることは可能です。しかし、労働基準法では罰金額の上限が以下のように定められています。

- 1回(の事案に対する減給)の額が平均賃金*の1日分の半額を超えないこと
- (1賃金支払期[通常は1ヵ月]に発生した数事案に対する)罰金の総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えないこと

会社に発生した損害分を労働者に請求することは可能ですが、具体的な損害額を数字で示して、労働者本人の合意を得なければ、給与から差し引くことはできません。

賃金の預貯金口座への振り込みは「労働者の同意を得た場合」に可能

続いて、賃金の支払いを振り込みから現金手渡しにできるかという問題です。労働基準法では、賃金の預貯金口座への振り込みは「労働者の同意を得た場合」に可能となっています。賃金規程に「本人の申し出があれば振り込みができる」という定めがあれば、本人の「振り込みにしてほしい」という申し出を一方的に拒否して、現金手渡しにすることは難しいでしょう。

賃金規程に「本人の申し出があれば振り込みができる」という定めがない場合、もしくは賃金規程そのものがない場合は、賃金の預貯金口座への振り込みか現金払いかは、会社が判断することになります。給与支給日以降、本人が会社に来れば、いつでも支払えるように準備しておけばよいでしょう。

労務トラブルについて気になることがあれば、お気軽にご相談ください。

※平均賃金…過去3ヵ月に支払われた賃金の総額÷3ヵ月の暦日数
(勤務日数ではない)

【記事提供】

記事提供: 助成金・給与労務手続センター本部
社会保険労務士法人HRサポート

労働基準法による「賃金支払い5つの原則」

- | | |
|------------|--|
| 1. 通貨払いの原則 | 賃金は「通貨」によって支払わなければならない→現物支給は原則として禁止 |
| 2. 全額払いの原則 | 賃金は所定の金額を全額支払わなければならない
→部分的な支払いや賃金からの相殺は原則として禁止 |
| 3. 直接払いの原則 | 賃金は労働者に対して直接支払わなければならない
→労働者の代理人に支払うことは原則として禁止 |
| 4. 毎月払いの原則 | 賃金は毎月支払わなければならない
→年俸制の場合でも、その年俸を月ごとに割って毎月支払う必要がある |
| 5. 定期払いの原則 | 賃金は一定の期日を決めて支払わなければならない
→不定期に支払うことは原則として許されない |

早出や残業が必要になったとき、フレックスタイムの適用を解除できますか？

当社では、研究部門を対象にフレックスタイム制を適用しています。フレックスタイム制は「早出出勤や終業後の残業を命じることは基本的にできない」と認識していますが、労使協定で特定の日について適用を解除したいという提案が社内からありました。この場合は、どのように考えればいいのでしょうか？

結論 コアタイムの変更で対応が可能。しかし、本人の意思に委ねる必要がある

フレックスタイム制では、清算期間を通算して1週間当たりの労働時間が40時間を超えた分のみを時間外労働として扱います(労働基準法32条の3)。その代わりに、「始業および終業の時刻を労働者の決定に委ねる」必要があります。

会議等を行う場合でも、使用者が一方向的に時間を指示することはできません。従業員の同意を取り付けるべきとされています。同意した従業員は、会議の開催時間を中に挟む形で当日の始業・終業時刻を「自発的に」決定することになります。

フレックスタイム制に関して労使協定で締結すべき事項は、次の6項目です。

- (1) 対象労働者の範囲
- (2) 清算期間(1ヵ月以内)
- (3) 清算期間内の総労働時間
- (4) (年休取得時等の)標準となる1日の労働時間
- (5) 必ず勤務すべき義務がある「コアタイム」の時間帯(設けないことも可能)
- (6) 選択により労働することができる「フレキシブルタイム」の時間帯

始業・終業時刻に関しては就業規則において定めるべき事項です(労働基準法89条1項1号)が、(5)(6)を定めるときは、それも含めて就業規則に規定する必要があります。

(1)の「対象労働者」は労使の話し合いによって定められます。その範囲は各事業場で任意に定められることから、事業場全体ではなく、個人ごと、課ごと、グループごとに決めることもできます。

始業・終業の時刻を労働者に委ねる必要性があ

ることから、使用者が、フレックスタイム制において早出等を命じることは、制度の趣旨と矛盾するといえます。労使協定で特定の日について適用を解除するのも、考え方としては同じです。この場合、労働者の同意を得たうえで、労働者の自発的意思により早く出勤してもらうこととなります。その場合の労働時間の算定は、「通常フレックスタイム制と同様に、清算期間を通じて計算することになるだろう」とした旧労働省労働基準局監督課の解釈があります。

コアタイムを設定しているのであれば、コアタイムの繰り上げ、繰り下げという方法もあり、その旨を労使協定で定めて運用して行うことは適法と考えられています。

ご不明な点は専門家へ相談してください。



【記事提供元】

安全スタッフ2016年11月15日号

<http://www.rodco.jp/periodical/staff/>

65歳超が働ける環境を創出すると もらえる助成金

現在、定年を60歳とし、65歳まで再雇用する継続雇用制度を導入している企業が多くあります。今回は、65歳超が働き続けられる制度を創出することで支給される「65歳超雇用推進助成金」をご紹介します。

【概要】

高齢者の雇用促進を目的として、「65歳以上への定年の引き上げ」「定年の定め廃止」「希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入」のいずれかを導入した企業に対して、助成金を支給されます。

【主な支給要件】

1. 平成28年10月19日以降で、就業規則等により、次の(1)～(3)のいずれかに該当する制度を実施すること。

- (1) 65歳以上への定年引き上げ
 - (2) 定年の定め廃止
 - (3) 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. 1の制度を規定した際に、就業規則作成・変更等の費用を要したこと。
3. 1の制度を規定した就業規則等

を整備していること。

4. 1の制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日までの間に、定年を60歳以上に設定すること、または高年齢者雇用確保措置（継続雇用制度の導入等）義務に関して、違反していないこと。

5. 支給申請日の前日において、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（期間の定めのない労働契約を締結する労働者、または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限る）が1人以上いること。

6. 定年の引き上げ等に関して、過去に高年齢者雇用安定助成金の支給を受けていないこと。

【助成金額】

- 65歳への定年引き上げ

…100万円

- 66歳以上への定年引き上げ、または定年の定め廃止…120万円

- 希望者全員を対象とする66～69歳までの継続雇用制度の導入…60万円*

※70歳以上の継続雇用制度の場合…80万円

この助成金は、事前の計画の届出が不要で、実施してから2ヵ月以内の申請で受給することが可能です。詳細は専門家にご相談ください。

