

2020年6月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

# 新・人事マネジメント戦略

2020年6月号 Vol.2006

新型コロナウイルスの影響による解雇  
～ 解雇等を行う場合の注意点～



## 業務案内

### 【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システム的设计
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

### 【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

# 新・人事マネジメント戦略



新型コロナウイルスの影響による解雇  
～解雇等を行う場合の注意点～

田中社会保険労務士事務所 代表  
特定社会保険労務士 田中 洋

新型コロナウイルスの感染拡大により、学校が休校となり、外出自粛が強く促され、特定施設では都道府県から、休業または営業時間短縮を求められました。その影響は多岐にわたり、『コロナ関連倒産』は全国で174件（5/21時点）、特に観光業、飲食店での倒産が目立ちます。帝国データバンクは今年の倒産件数が1万件を超えるとの見通しを出しています。また、休廃業・解散の件数は既に昨年を上回って2万5千件となっています。

雇用調整助成金、持続化給付金、各自治体の協力金、その他税金、各種保険料の猶予制度など行政でもなんとか会社の存続、雇用の維持のため様々な施策を行っていますが、今後も先が見通せない状況で、どうしても人員の整理等が必要となってしまうことがあるかもしれません。もしそうなってしまった場合、社員とのトラブル回避のためにどうしたらいいか確認しておきましょう。



## 退職勧奨での注意点…

退職勧奨とは、「会社からの働きかけに応じ、社員自らが自分の意思で退職すること」を言います。

### ●ポイント

**退職するかどうかは、社員の自由意思で決定している！**



早期・希望退職者に応じる場合などが、退職勧奨にあたります。会社は早期・希望退職募集についての会社状況をしっかり説明します。その上で、早期・希望退職に応じてくれた場合の条件（退職金の上乗せ、給与〇ヶ月分の一時金の支払いなど）を提示します。社員はこれに対し応募の形で対応するのが一般的です。

個別に退職勧奨を行う場合は特に注意が必要です。対応を誤ると、解雇となってしまう可能性があります。まずはしっかりと対象社員と話し合い、納得してもらうことが大切です。補償についても、できるだけ誠意をもって対応するようにしましょう。

離職票については「会社都合」となります（これによりキャリアアップ助成金等一部の助成金は、一定期間申請することができなくなりますので、注意してください。※雇用調整助成金は、助成率が下がりますが申請可能です）。

また、もし社員から「退職勧奨ではなく、解雇にしてください」と言われた場合、社員の言うようにそのまま解雇としてしまわないよう気をつけましょう。後ほど説明しますが、解雇と退職勧奨は別のものです。

失業手当については、特定理由離職者となり、3ヶ月の待機期間はなくなります。

## 解雇・雇い止めでの注意点…

社員が自ら会社を辞めるのが「(普通・一般)退職」、会社からの働きかけに対し社員の意思で辞めることを決める(選択肢は社員)のが「退職勧奨」に対し、解雇・雇い止めとは、「会社が労働契約を一方的に解約すること」を言います。つまり、社員がまだ働きたいと言っても、辞めてもらうことになります。

### ●ポイント

#### 解雇・雇い止めの前に、十分に解雇回避努力をしているかどうか！

解雇は、業績が悪化したからといって直ちに行えるものではありません。特に今回の新型コロナウイルスの影響による休業等、社員本人には落ち度がない経営上の理由による解雇は、整理解雇と言われ、次の要件を満たしていることが必要です。

#### ① 人員整理の必要性

経営上どうしても人員整理をしなければならない必要性があるかどうか？ ということです。単に生産性を向上させるために人員整理をすることはこれにあたりません。

#### ② 解雇回避の努力

解雇を回避するために様々な経営努力を行ったかどうか？ 例えば、解雇前に早期退職者の募集をした、役員報酬をカットした、一時帰休(休業)を行った、賞与カットなどのことを指します。今回の新型コロナウイルスの影響でいえば、さらに、雇用調整助成金申請を行った、持続化給付金等の申請を行ったかどうかも判断に入ってくるかと思えます。

#### ③ 人員選定の合理性

解雇対象者の人員選定が、客観的・合理的であるかどうか？ が問題となります。対象基準もないまま、事業主の主観で選定することは公平性に欠き、要件を満たしません。



#### ④ 解雇手続きの妥当性

社員に対し、現在の経営状況、解雇人員選定基準や解雇時期等につきしっかり説明と協議を行い、納得を得るために努力しているかどうか？ ということとなります。

契約社員等の有期雇用契約であっても、期間途中での契約終了は、解雇と同じように慎重な判断が必要です。場合によっては契約終了までの賃金補償を行う必要が出てきます。また、期間満了での契約終了についても、実質、期間の定めのない正社員と同じであると判断される場合は、上記要件を踏まえて契約終了を行います。解雇・雇止めの場合、失業手当は通常の待機期間もなく、失業手当日数も多くなります。

なお、一部報道でもされた「一旦全員解雇し、事業を再開したら再雇用する」という手法は、この整理解雇には当たりません。さらに、再雇用の約束があるため、社員は雇用保険の失業給付も受給できなくなります。実際、不当解雇として労働組合と話し合いがされ、解雇撤回された社員も出ています。

### 内定取り消しでの注意点…

実際には採用し働いていない前段階のため、内定取り消しを安易に行ってしまうがちですが、内定通知書交付後等であれば、「労働契約が成立した」とみなされ、企業の一方的な内定取り消しは解雇と同様に判断されます。

#### ●ポイント

**労働契約が成立したと判断される場合は、解雇と同じ扱いになる！**

厚生労働省の【新型コロナウイルスに関する Q&A】にも、「新卒の採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消は無効となります。」と記載されています。

また、3月に内閣官房から出された要請文書にも、2019年度卒業・修了予定等の内定者について、

- ① 採用内定の取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じること。
- ② やむを得ない事情により採用内定取り消しを又は採用・入職時期の延期を行う場合には、対象者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、対象者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

と、あり、特段の配慮を行うように求めています。



もし、内定取り消しが無効と裁判所で認定されてしまった場合、対象者にそれまでの賃金や損害賠償金を支払った上、内定取り消しが無効のため、社員としてその後の雇用も継続するということになってしまいます。

なお、新規学卒者の内定取り消しや入職時期の繰り下げを行う場合、事前に「新規学校卒業者の採用内定取り消し通知書」を管轄のハローワーク、学校へ通知する必要があります。厚生労働大臣が定める場合に該当するとき（2年度以上連続で内定取り消しが行われた、同一年度内において10名以上の者に対して行われたなど）は、企業名が公表される場合があります。

## 田中社会保険労務士事務所相談室

### 健康保険被扶養者認定に新たな要件追加…??

外資系会社の総務に勤めています。社内には外国人社員も多く、もちろん採用についても日本人、外国人問わず求人をしています。今年から被扶養者認定に『国内居住要件』が追加されたと聞きました。どのようなものなのでしょうか？

**被扶養者の認定要件が追加されます！**

～すでに被扶養者がいる方も必ずご確認ください～

## Answer

### ●2020年4月1日より健康保険被扶養者認定に『国内居住要件』が追加

今年の4月から健康保険の被扶養者認定に、国内居住要件が追加となりました。

これは、国内に居住していない被扶養者による健康保険の不正利用が問題となったためです。基本的に海外居住者は、日本での病院診察を受けることが想定として低いのですが、被扶養者となれば、高品質な日本の医療サービスが安価に受けられる、または、海外での療養費用を請求すれば、健康保険から7割の払い戻しがあるため、本来であれば対象外の療養費まで請求されてしまうなどがありました。

今まで海外居住でも被扶養者となっていた方については、国内居住要件が満たされない限り扶養削除となります（扶養異動届、健保証の返却が必要です）。

今後の被扶養者の認定は、原則「住民票が国内にある」ことが条件の一つとなります。（住民票が国内にあれば、一時的に海外で生活している場合も、国内居住要件を満たすこととなります。）

### ●国内に住民票がなくても被扶養者として認められる場合

海外への留学生、海外赴任に同行する場合など、国内に住民票がない場合でも例外として被扶養者認定がされる場合があります。

国内居住要件の例外	証明書類
留学生	ビザ、学生証、在学証明書、入学証明書等の写し
外国に赴任する社員に同行する場合	ビザ、海外赴任辞令、海外の公的機関が発行する居所証明書等の写し
観光、ボランティア、保養など、就労以外の目的で一時的に海外渡航する者	ビザ、ボランティア派遣機関の証明、ボランティアの参加同意書等の写し
社員の海外赴任中に結婚・出産等で当該被保険者との身分関係が生じた者	出生や婚姻等を証明する書類等の写し

この他、渡航目的その他の事情を考慮して、日本国内に生活の基礎があると認められる者については、ケースバイケースで判断されます。書類が外国語で作成されたものの場合、日本語翻訳文と翻訳者署名が必要となります。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください ～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

# I NFORMATION



## 2020年6月の人事・総務カレンダー

### ■6月1日(月)～8月31日(月)

労働保険料の年度更新手続きが開始されます。  
本年度につきましても適正な申告にご協力くださいますようお願い申し上げます。  
なお、新型コロナウイルスの影響により、**手続き期間が延長**となります。

### ■住民税：特別徴収税額変更

6月給与より住民税の特別徴収税額が変更となります。各市区町村より対象者の通知書が届いているかと思えます。給与計算時は新しい金額での控除となるため、お早めにご準備ください。

### ■6月10日(水)

5月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。



## Current Topics

### ★雇用調整助成金手続きがさらに簡素化 | 厚生労働省

厚生労働省は、雇用調整助成金の手続きを大幅に簡素化すること、オンラインでの申請受付を開始することを発表。休業等計画届の提出が不要になり、「平均賃金額」等の算定方法も労働保険確定保険料申告書のほか、源泉所得税の納付書により算定が可能となりました。また、従業員が概ね20名以下の小規模事業所や個人事業主については、実際に支払った休業手当額により算定が出来るようになりました。※オンライン申請は現在稼働が延期されています。

### ★持続化給付金の申請サポート会場が開設 | 経済産業省

経済産業省は持続化給付金の申請サポート会場を59会場開設。5月末までにさらに406会場を追加することを公表。必要書類を持参すれば、会場にて電子申請手続きサポートが受けられる。完全予約制でWebでの予約の他、電話予約(自動)、電話予約(オペレーター対応)があります。

- ・電話予約(自動)  
電話番号：0120-835-130  
受付時間：24時間予約可能
- ・電話予約(オペレーター対応)  
電話番号：0570-077-866  
受付時間：平日、土日祝日ともに、  
9時～18時

### ■編集後記

非常事態宣言が4月16日に出されてから約2ヶ月。5月中に徐々に解除され、ゆっくりと店舗や学校が再開となりましたが、有効なワクチンも薬もない状況は変わっていません。また肌寒くなる秋口からの感染拡大も予想されています。

ウィズコロナ、アフターコロナという言葉が見られるようになりましたが、ワクチン等が開発されるまで数年の単位がかかると言われていました。今までの日常となるまでどのくらいの期間がかかるか、もしくは全く違うものになってしまうかもしれない未来に不安を感じないわけではありませんが、コロナがあっても、またマスクなしで生活できることを信じ、自分の出来ることをしっかりやりながら過ごしていきたいと思います。

田中社会保険事務所だより Vol. 2006

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2020年6月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所  
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : [tsr@waltz.ocn.ne.jp](mailto:tsr@waltz.ocn.ne.jp)