

関島社会保険労務士事務所便り

2021年
3・4月

関島社会保険労務士事務所
（ひがし東京中小企業者組合）
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 12
電話：03-3609-7668
HP：http://www.srseki.info



（姫路城と桜）

雇用調整助成金 特例は原則4月末、外食等は6月末まで パート・アルバイトも助成されます

雇用調整助成金とは、「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、「雇用調整（休業）」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部または全部を助成するものです。

また、パート労働者や学生アルバイトなど雇用保険の被保険者についても、「緊急雇用安定

助成金」によって、同様に助成されます。

なお、政府は、経営が厳しい企業とコロナ感染が拡大している地域の外食業などを対象に、雇用調整助成金の特例水準を6月末まで維持する方向性を示しています。

そして、特例措置を一律で適用するのは4月末までとし、5月以降は企業の経営状態と地域の感染状況により差をつけるとしています。

雇用調整助成金の特例措置（緊急対応期間中）

雇用調整助成金は、事業主が労働者に休業手当等を支払う場合、その一部を助成する制度です。

特例措置により**助成率及び上限額の引き上げ**を行っており、**1人1日15,000円を上限額として、労働者へ支払う休業手当等のうち最大10/10が助成されます。**

（教育訓練を実施した場合は更に、教育訓練を受けた労働者一人につき日額最大2,400円が加算されます。）

この特例措置は、**令和2年4月1日から令和3年4月30日まで**の期間を1日でも含む賃金締切期間（判定基礎期間）が対象です。

助成率



※ 緊急事態宣言の発出に伴い、特定都道府県知事の要請等を受けて営業時間の短縮、収容率・人数上限の制限、飲食物の提供を控えることに協力する大企業または売上高等の生産指標が最近3か月平均で前年又は前々年同期に比べ30%以上減少している大企業

東京高裁 育休から復帰直前に解雇は無効

育児休業から復職直前に解雇された保育士の解雇をめぐる争われていた控訴審において、東京高裁は3月4日、妊娠や出産に伴ういわゆる「マタニティーハラスメント」として解雇は無効と判断しました。

東京高裁は、昨年3月の1審・東京地裁判決と同様に、女性の解雇は違法無効としたうえで、解雇後の未払い賃金と社会保険給付の相当分に加え、復帰直前に復職を拒絶されたことで大きな精神的苦痛を負ったなどとして、慰謝料30万円の支払いを命じました。

判決によると、女性は2012年、保育士として就職。正規職員として勤務していた2016年、第1子の妊娠がわかり、2017年4月から産休に入り、同年5月に出産。

育休からの復帰直前の2018年3月、保育園を運営する社会福祉法人「緑友会」の理事長から、「復職させることはできない」という内容を

伝えられ、同年5月9日付で解雇。

その後、復職交渉をおこなったものの、不調に終わったため、女性は2018年10月、労働契約上の地位の確認や、賃金・賞与、慰謝料などを求めて提訴。

裁判では主に、解雇の有効性が争われ、法人側は、女性に職場環境を悪化させるような問題行動があったなどとして、解雇に代わる有効な手段はなかったと主張するなどして争っていましたが、判決は、「解雇に相当するような問題行動であると評価することは困難」としました。

また、「妊娠・出産等以外の客観的に合理的な解雇理由」があるとはいえないとし、妊娠中および出産後1年を経過しない女性労働者に対する解雇を原則として禁止する「男女雇用機会均等法9条4項」に反するとして、解雇は無効としています。

協会けんぽ・介護保険料 変更になります

2021年3月分（4月末まで納付分）から変更

協会けんぽ	健康保険料 (事業主・被保険者折半)		介護保険料率 (事業主・被保険者折半) 40歳以上65歳未満	子ども・子育て 拠出金 (事業主全額負担)
	今年度	(前年度)		
東京都	9.87%	(9.87%)	1.80% (前年1.79%)	0.36% (変更なし)
埼玉県	9.80%	(9.81%)		
千葉県	9.79%	(9.75%)		
神奈川県	9.99%	(9.80%)		

組合健康保険の場合は、各組合から通知があります。

新卒者を能力不足で解雇できますか？

質問 10人程度の会社です。昨年4月短大英文科卒の女性を採用し、経理の仕事をやってもらっていますが、その仕事に対する能力がありません。本人には辞めてもらい、他の経理の経験がある人を雇用しようと思っています。能力不足で解雇できますか？

回答

新卒採用者に対する能力不足を理由にした解雇は困難と考えておいた方が良いでしょう。まずは、経理の専門学校に通わせるなどして、経理の能力を身につけさせるよう教育すべきです。

◆社会通念上相当かが問われる

一般的に10人程度だと、与えた仕事が十分できない社員には辞めてもらい、その仕事ができる人を別に採用したいというのが企業の本音です。

しかし、解雇は会社の都合で簡単にできるものではなく、「解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」とされています。この法理は、長期間にわたり積み重ねられた判例によって形成され、今日では、労働契約法第16条で規定されているものです。

◆会社には新卒者の教育義務が

特に、日本の新卒者の採用方法は、業務に対する具体的な遂行能力を評価して採用するというより、学校の成績と人物評価を中心に採用し、採用後必要な業務能力をつけるために種々の教育を実施しながら一人前にしていくというのが慣行です。勿論、

これが十分できるのは大企業で、中には入社後半年近く研修を実施しているところさえあります。

◆中小企業といえども

しかし、法のもとでは、中小企業だからと言って能力不足を理由に解雇することは難しいといえます。

中小企業といえども、新卒採用者には、原則として「企業に研修義務がある」とする考え方で対処すべきでしょう。特に、英文科卒であり、経理事務には疎い者と知って採用している以上、経理の能力不足理由に解雇することは出来ません。

会社は費用を出して経理の研修や専門学校に通わせる等の努力することが求められます。

社員が全く努力しないような場合には、その時点で解雇の問題を考えるべきといえます。



●調教師ら 164 人不適切受給

日本中央競馬会は 6 日、所属する調教師、騎手、厩舎従業員 164 人が新型コロナ対策である国の持続化給付金を報酬が減少したとして不適切に受給していたと発表した。中央競馬会は、昨年、日程通りにレースを消化、馬券売り上げは前年比 103.5%。持続化給付金を受給しないよう注意を喚起していた。現在は返還したか返還手続き中だという。(3月6日)

●休業補償金 個人も申請可能に

厚生労働省は、昨年春の一斉休校を受けて新設された「小学校休業等対応助成金」について、個人からの申請を認めるよう最終調整に入った。子の休校で仕事を休むことになった保護者の休業補償のための助成金だが、これまでは企業が申請する必要があった。従業員からの求めに応じず、申請を拒む企業があるなど、休業した従業員から「利用できない」との声が出ていた。(3月5日)

●中小支援金 受け付け開始

政府は、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言で売上が半減以下となった中小事業者向けの一時支援金について、8日から申請を受け付けると発表した。対象事業者の地域や業種は限定されていないが、時短営業で協力が金が支払われる飲食店は除かれる。(3月2日)

●大企業パート等への休業支援金 申請開始

新型コロナウイルスにより勤務シフトが減ったのに休業手当を受け取れないパート・アルバイトなどに、国が直接支払う休業支援金を大企業の非正社員も申請できるようになった。申請期限は7月31日。休業支援金は従来、中小企業の従業員だけが対象だった。(2月27日)

●男性育休 閣議決定

政府は、男性の育児休業取得促進を主な狙いとした、育児・介護休業法の改正案を閣議決定した。改正案では、父親が生後8週間以内に、合わせて4週間の休みを2回に分けて取得できる男性育休を新設。企業に対して、育休取得への働きかけを義務付けた。勤続1年未満の非正規社員も育休を取得できるようにする。法案は今国会に提出、2022年10月頃の制度開始を目指す。(2月27日)

●ワクチン非接種で不利益扱いは不適切

19日、政府は、新型コロナウイルスのワクチンを接種しないことを理由とした不利益な取扱い(解雇、減給、配置転換、取引の中止など)について、禁止する法令はないものの、不適切だとする答弁書を閣議決定した。ワクチン接種を採用条件にすること、面接で接種の有無を聞くこと、取引先に接種証明の提出を求めること等も不適切だとした。また、田村厚労相は会見で、接種した人に報奨金を出すこと、店舗での割引優遇を行うなどの動きがあることについて、打たない人が極端に不利益にならない、差別とならない範囲で行ってほしいと話した。(2月20日)

●介護施設に看護師を日雇いで派遣可能に

厚生労働省は、介護施設や障害者施設へ看護師を日雇いで派遣できるよう政令を改正し、4月から適用する。規制緩和後は、派遣会社と受入れ先の施設に対し、看護師の業務を事前に明示して労務管理を適切に実施することを求める。(2月19日)

