

## トラブル通信（2020年第2四半期）

トラブル通信 Vol. 4 をお送りします。2020年第2四半期に寄せられた相談の中で皆様と共有した方が良いケースを取り上げました。

トラブルケースについて、ご質問等ございましたら、弊社コンサルタントまでご連絡ください。

### 1. 65歳以上の雇用保険料徴収

当社の給与は未締めの翌月15日支払いです。法改正により、今年の4月1日から、65歳以上の被保険者からも雇用保険料を徴収することになったので、4月支給給与（4月15日支払い）から雇用保険料を徴収しました。従業員から、雇用保険料の徴収時期が誤っているという指摘がありました。

4月1日から働いた分だけが対象となるので4月1日から末日までの勤務分が対象の5月支給給与から雇用保険料を徴収。4月給与で控除した分を返金。

\*雇用保険料の徴収漏れにご注意ください

### 2. オーナー要請に伴う事業場の休業

例えば、都知事の要請でオーナーであるデパート等の施設が休業することに伴い、その施設に入っている事業場も休業しなければならなくなりました。従業員とのトラブルを極力排除する上でどのような対応をすべきでしょうか？

ポイント：

- 1) 政府、都道府県知事等からの要請に基づく休業
- 2) 他の事業場で働いてもらう等の努力をしてもどうにもならない

ということであれば、休業手当の支払い義務はありません

ただし、従業員の方の生活を考慮すれば、今回は特例的に雇用調整助成金を申請しやすくしていることもあり、休業手当を支給する企業がほとんどでした。

逆に、休業手当を支給しないことでトラブルになり、企業ブランドに悪影響を与えた企業も散見されました。

### 3. 労働条件の変更

今回のコロナ感染拡大の影響により、労働条件の変更について多くの相談が寄せられました。

例として、営業時間が短縮したことによる労働時間の変更、事業場閉鎖に伴う勤務地の変更、コロナ感染防止対策としてアルコール消毒業務の追加、リモートワークに伴う在宅勤務、一時帰休等々

これら労働条件変更については、次の点が重要です。

ポイント：

- 1) 労働条件の変更について、十分に説明され、本人の同意が得られている
- 2) 必要があれば、労働条件変更に伴う新たな雇用契約を締結する
- 3) 時限的なものか、永続的なものかを説明する

十分な説明もなく、一方的に労働時間を短縮、勤務日数を減らす、勤務地を変更すれば、様々なトラブルを引き起こします。

### 4. 退職者からの履歴書を返してほしい

退職した従業員から履歴書等の返還を求められたが、どのように対応したら良いでしょうか？

退職者の履歴書、勤務データ等は、退職後、5年間は保管しなくてはならないので返却することはできません。このことを退職者に説明することで理解を得ました。

求人に応募してきた面接者を不採用にした場合、履歴書等を返却するのが一般的になっているので、同様のケースが散見されています。

### 5. 交通機関利用による出勤の拒否

コロナ感染拡大に伴い、高齢の両親と同居してリモートワークをしている従業員から「このまま在宅勤務をしていても業務を遂行できているので、会社に出勤したくない」という要望が寄せられました。どのように対応したら良いでしょうか？

行政による警戒宣言も解除され、会社に出勤する方も多くなってきましたが、当然、会社に出勤させるのであれば、相応の説明が必要になります。今回は、説明し理解を得ました。

ポイント：安全配慮義務の面からみてどうなのか