

突然の退職に対して 会社ができること

注目トピックス

01 | 2023年4月以降の雇用調整助成金

長らくコロナ対策による特例措置が継続していましたが、新年度から従来の雇用調整助成金に戻ることになります。1年以上クーリング期間という規制の影響は大きいといえます。

特集

02 | 協会けんぽ保険料率変更と

健康診断について

2023年3月からの協会けんぽ保険料率の変更について解説するとともに、健康寿命を延ばすための健康診断の実施にかかる費用補助制度の変更について紹介します。

03 | 突然の退職に対して会社ができること

従業員の突然の退職は現場の穴埋めや代替人員の手配などの問題となります。突然の退職に対して会社ができる対抗策・予防策について考察します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 新しい文章力の教室（インプレス）

仕事や SNS で文章を書く時、「文章が相手に伝わらない」と感じた経験はありませんか？こういった場合、文章を書く前の準備ができてない可能性がある」と筆者は説明しています。

プラモデルを作る際に大切なのは「取

説」「パーツ」…そしてもう一つ大事なものは、全体イメージが記された「箱絵」です。文章を書く際も同じように考えていきましょう。

具体的に書き始める前に、「どんなことを伝える文章なのか」を定めておく（箱絵）、「何を言うか」をトピック化して並べておく（パーツ）、「どれから」「どこを重点に」組み立てるかを定めておく（取説）等、「手書き」でまとめておくことが重要です。

どんなにベテランライターでも、いきなり書き始めないことに重点を置いているため、文章の作成は準備がとて大切なことを意味しているといえるでしょう。本書では書いた後の「読み返して直す」方法や、読者の負担を取り除くために「内容を明快にする」具体的なテクニックについて解説されています。何度も読み返しながら文章力の向上に役立てることができる一冊です。



2023年4月以降の 雇用調整助成金

長らくコロナ対策による特例措置が継続していましたが、新年度から従来の雇用調整助成金に戻ることになります。1年以上のクーリング期間要件の影響は大きそうです。

はじめに

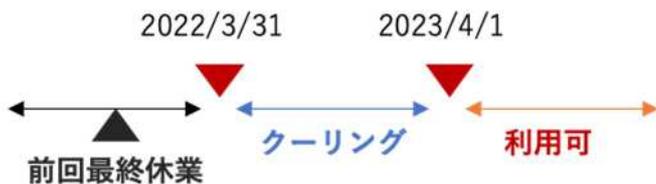
2020年春からの新型コロナウイルス感染拡大により、雇用維持のための助成金である雇用調整助成金は長らく「申請の簡便さ」「1日当たり上限額」「助成率」などの面で特例状態が続いていました。同ウイルスによる騒動が収束に向かう中、雇用調整助成金もコロナ前の水準に戻ることが発表されました。以下、2023年4月以降の要件や注意点について解説します。

クーリング期間要件

雇用調整助成金のコロナ特例を利用していた事業所が2023年4月1日以降の休業等について申請する場合、最後の休業等実施日を含む判定基礎期間末日から1年経過している必要があります。これを「クーリング期間」と言います。クーリング期間は次のようなパターンがあります。

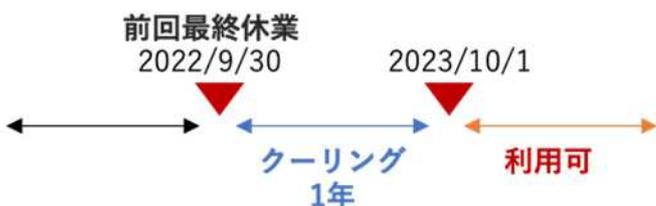
①2022年4月1日以降休業を実施していない場合

→2023年3月31日でクーリング期間を満たしているため、2023年4月1日から利用することができる。



②2022年4月1日以降に休業を実施している場合

→最後の休業実施日1年経過後に利用することができる。



③2023年3月31日時点で雇用調整助成金の対象期間が1年に達していない場合

→対象期間が1年に達するまで利用することができる。



このクーリング期間要件によって、2020年以降現在まで継続して雇用調整助成金を受給していた企業は一旦1年間の「お預け」状態となります。

計画届は引き続き6月頃まで不要

コロナ騒動前の雇用調整助成金は、計画的な生産調整を行う事業所が、事前に「休業(予定)計画届」を提出し、休業実施後に「支給申請書」を提出するという二段構えでしたが、2023年4月か6月頃までの間、計画届の提出を不要とされました。

雇用量要件

2023年4月以降の申請について、休業等を実施する事業所における雇用保険被保険者や受け入れている派遣労働者数の直近3か月の平均値が、前年同期に比べ5%を超えかつ6名以上(中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上)増加していないことが必要です。

生産指標要件

直近3ヶ月の生産指標(売上高など)が前年同期と比較して10%以上低下していることが要件となります。起業して間もない事業主の休業など、比較可能な前年同期が無い場合は助成対象となりません。クーリング期間の適用を受ける場合、同期間が明けた時点での生産指標を確認します。

協会けんぽ保険料率変更と健康診断について

2023年3月からの協会けんぽ保険料率の変更について解説するとともに、健康寿命を延ばすための健康診断の実施にかかる費用補助制度について紹介します。

はじめに

WHOが「健康寿命：平均寿命から寝たきりや認知症など介護状態の期間を差し引いた期間」という新たな指標を示し、予防医療にさらなる関心が高まる中、健康診断受診の重要性が説かれています。

労働安全衛生法では、原則として年1回以上の健康診断実施義務を事業主に課しており、労働基準監督署の臨検調査においても健康診断実施状況は指導項目に入っています。以下健康診断について、協会けんぽ保険料変更の情報と併せて解説していきます。

協会けんぽ保険料の変更

協会けんぽの2021年度決算は、収入が11兆1,280億円、支出が10兆8,289億円となり、受診控えの影響などで前年度に減少していた医療費がコロナ前の水準を上回り、支出が大きく増加しました。この影響で、以下の表の通り2023年3月以降**多くの都道府県で保険料率が上がりました**。

都府県	2023年 2月まで	2023年 3月から	変動の方向
東京都	9.81%	10.00%	↑
愛知県	9.93%	10.01%	↑
岐阜県	9.82%	9.80%	↓
三重県	9.91%	9.81%	↓
静岡県	9.75%	9.75%	→
大阪府	10.22%	10.29%	↑

また、40歳から64歳までの方（介護保険第2号被保険者）にかかる**介護保険料率も1.62%から1.82%へと上昇**しました。

保険料は2023年3月分から変更となり、原則として4月に控除する保険料から変更となります。

生活習慣病予防健診の自己負担額

保険料上昇を抑えるために、協会けんぽでは健康診断（生活習慣病予防健診）に対する費用補助により受診を奨励しています。2023年度からは受診費用補助額が増額され、一部の被保険者について下記表の通り自己負担額が軽減された状態で受診できるようになります。

自己負担額の上限

健診の種類	2022年度	2023年度
一般健診	7,169円	5,282円
子宮頸がん検診単独	1,039円	970円

一般健診に追加して受診する健診の自己負担額上限

健診の種類	2022年度	2023年度
付加健診	4,802円	2,689円
乳がん検診 (40～48歳の方)	1,686円	1,574円
乳がん検診 (50歳以上の方)	1,086円	1,013円
子宮頸がん検診	1,039円	970円
肝炎ウイルス検査	624円	582円

健診費用の補助対象となるのは、一般検診で35歳以上の男女、乳がんは40歳以上の偶数年齢の女性、子宮頸がん等は35歳以上の偶数年齢の女性など、年齢の設定があります。詳細は協会けんぽから届く検診対象者一覧をご確認ください。

健康診断と労働時間

一般健康診断については所定労働時間内に実施する義務はありませんので、所定休日に実施することとしても構いません。しかし、受診率を上げるためには所定労働時間内に実施することが望ましいとされています。

突然の退職に対して 会社ができること

従業員の突然の退職は現場の穴埋めや代替人員の手配などの問題となります。突然の退職に対して会社ができる対抗策・予防策について考察します。

はじめに

従業員の突然の退職は現場の穴埋め、代替りの人員の手配など様々な面で問題となります。突然の退職について会社ができる対応策について考察します。

労働者保護の法律

一般的な認識として「退職の申し出は少なくとも1ヶ月前、できればさらに事前の申し出が望ましい」等という考え方がありますが、法律上は以下のようにさらに短い期間で退職することが保護されています。

【1.民法 627 条 1 項】

民法 627 条 1 項には「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から **2 週間** を経過することによって終了する」と規定されています。近年の自己都合退職の場面ではしばしばこの条文が根拠とされます。

【2.労働条件が相違した場合の即時退職】

また、労働基準法 15 条 2 項によると、採用時に会社から明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は**即時に**労働契約を解除することができるかとされています。

会社側の対抗策

【1.就業規則による対抗】

通常、就業規則などで1ヶ月前、3ヶ月前等の退職申し出期限を定めることにより対抗することになります。この場合前述の民法の規定とどちらを優先するかについては諸説ありますが、少なくとも「労働者を正当な理由なく拘束する就業規則であれば民法が優先される」と解されることが多いようです。逆に言うと、会社としては「退職の申し出は〇ヶ月前に」と定めたことに正当な理由を説明できるか、がポイントとなります。

【2.損害賠償請求による対抗】

労基法第 16 条において、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定められている通り、「急な退職をした場合は違約金〇万円」という取り決めをすることはできません。しかし、「**現実に生じた損害について退職者に損害賠償請求をする**」ことは認められています。過去にも突然退職した従業員に対する損害賠償が認められた下記の例があります。

【ソフトウェア開発担当従業員に関する損害賠償事件】

パチスロ等ソフトウェア開発業務について上司から注意指導を受けた従業員が翌日自らの連絡先を削除した上で引き継ぎなしに失踪。その突然の失踪による失注や外注費など損害賠償請求を会社が起こし、480 万円の損害賠償請求が認められた。

裁判所は「引き継ぎを全く行わずに退職した点」で従業員の賠償責任を認め、埋め合わせの人員の外注費の一部と失注した案件費用の一部が対象となった。

この判例によると、損害賠償による対抗においては**引き継ぎ不足と損害の因果関係を会社が立証できるか**がポイントとなるでしょう。

【3.継ぎの定型化】

退職の際の「**引き継ぎ資料のフォーマット**」を会社が用意し、**就業規則その他でフォーマットの存在を事前に周知しておくこと**で「突然の退職＝従業員の引き継ぎ義務違反」の事実を明確にする、と言う方法も考えられます。ただし、この方法だと「定型資料だけ作ればすぐに退職できる」と言う誤解を与えかねない他、その書類があまりに作成困難なものだと資料作成・提出を強いることが「不当な引き止め」とみなされる恐れがあるため注意が必要でしょう。