

社労士・行政書士イノキュウの
現場からの本音の報告 人事労務100問
第3章 解雇・退職編

2026年10月22日（木）

社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久

【第3章 解雇・退職】（10問）

- ①退職する社員の有給休暇の取り扱いについて
- ②退職後の差額支給に伴う社会保険料の支払範囲
- ③退職者の育児時短就業給付金について
- ④出向先でのハラスメントによる退職
- ⑤転籍後すぐの退職を制限する方法
- ⑥退職日前に有給を使ってほしい
- ⑦退職金にかかる税金に関して
- ⑧当月払いの退職月欠勤控除（支給済）について
- ⑨役員の退職源泉徴収票について
- ⑩退職予定者の有休消化期間での副業

①退職する社員の有給休暇の取り扱いについて

お世話になっております。

会社の人事を担当しております。

標記の件について、ご相談させていただきます。

弊社では、ある社員に対し4月からの異動辞令を発令しましたが、当該社員がこれを不服として退職の意向を示しました。

その社員の希望としては、2025年3月21日を最終出勤日とし、3月22日から3月31日までは欠勤扱い、4月に付与される年次有給休暇を消化した後、残りの日も欠勤とし、4月30日を退職日としたいとのことです。会社側としては、このような形で退職日を4月30日まで延長することに違和感を覚えており、3月31日を退職日とすることが可能か、また法的に問題がないかについて確認させていただきたいと存じます。ご教示のほど、何卒よろしくお願いいたします。

問題のある社員の行為を放置することによって、真面目に一生懸命働く社員に「あいそをつかされる」ことだけは避けなければなりません。

このようなご相談はひじょうに多くお受けいたしております。

この社員の方が、ご自身の希望を述べることは自由ですが、それを会社として、100%受ける義務はありません。ただし、無用な争いが生じる可能性がありますので、いつも、次のようなアドバイスをさせていただいております。

まず、「ある社員に対し4月からの異動辞令を発令しましたが、当該社員がこれを不服として退職の意向を示しました。」とありますが、この異動辞令を拒否する理由は何なのでしょうか？

もし、その理由が就業規則の懲戒規程に触れるのであれば、自己都合退職ではなく、解雇に該当する可能性もあるかと存じます。

要は、この社員の行為と会社側の対応を見ている真面目に一生懸命働いてくれる社員に

「あいそをつかされる」ことだけは避けなければならないと考えます。

そのためには、まず、就業規則に「このような行為は厳禁」という事項をしっかりと書き込み、その就業規則を入社時に

1. しっかりと説明することです。

その上で、就業規則に反する行為があった場合

2. すぐに「改善勧告書」と発令し、

その上で、

3. 改善誓約書

を取得すべきかと存じます。

あまり、具体的な回答にはなっていないかもしれませんが、会社として、しっかりとルールを定め、それを周知することが最も重要な取組課題であると考えます。

**ご多忙のところ、丁寧かつ実務的なご回答を賜り、誠にありがとうございました。
今後の対応に大いに参考とさせていただきます。**

投稿日時：2025/03/24 16:15 評価：大変参考になった

②退職後の差額支給に伴う社会保険料の支払範囲

退職後の差額支給に伴う社会保険料の支払範囲について、ご教授いただきたく存じます。

弊社では、毎年12月に同年4月に遡って、その年に人事院勧告を見て差額支給を行います。

8月に退職した職員に対しても、4月～8月まで勤められた5か月分の差額を支給するのですが、その際に、6月賞与の差額支給分の社会保険料（健康保険料、介護保険料）については控除が必要でしょうか。

年金事務所に電話で確認し、退職後の差額支給の場合は控除不要と言われたため、控除しなかったのですが、数か月後別件で問い合わせた時に別の職員には「それは違うはずですよ」と言われました。あくまで”はず”という回答しかいただけなかったので不安に思い、相談させていただきました。

尚、雇用保険は退職後に決定した支給分については控除不要との回答を得ております。

よろしくお願い申し上げます。

「退職後に支給する差額賃金（過去分）」に対する社会保険料の控除義務があるかどうかというご質問ですね。

1. 結論といたしましては、退職後に支給する差額分には、原則として社会保険料の控除は不要です。

退職後に支給する差額賃金（在職中の労働に対するもの）であっても、退職後は社会保険の資格を喪失しているため、社会保険料は控除不要です。

雇用保険料は、退職後に支給された賃金であっても在職中の労働に対するものであれば、控除不要となる点も年金事務所の説明通りです。

2. 根拠となる法律・通達

厚生労働省の通達（昭和62年3月25日付 基発第179号）および日本年金機構の指針では以下のように定められています：

退職後に支給される賃金は「退職後に労務の対価として支給されたものではないため」、社会保険料は控除不要とされています。

これは差額賃金だけでなく、退職後に支給される賞与の差額についても同様に適用されます。

したがって、6月賞与の差額支給分についても、社会保険料の控除は不要です。

3. 注意点：例外となるケース

以下の場合、退職後であっても社会保険料控除が必要となる場合があります。

退職月に支給される賃金や賞与

退職月の給与や賞与は、退職後に支払われた場合でも在職中に発生した報酬として社会保険料控除の対象となります。

例：8月退職で9月に退職月分の給与が支給された場合 → 社会保険料は控除対象。

支給タイミングによる違い

退職後に支給される賞与が、退職月より前の賞与の差額であれば控除不要。

しかし、退職月の賞与差額が後日支給される場合は控除対象になる可能性があります。

4. 実務上の対応とアドバイス

今回のケースでは控除不要で問題ない

ご質問のケース（8月退職で4～8月分の差額支給）では、退職後の支給であり、社会保険料は控除不要であると考えて問題ありません。

年金事務所からも「控除不要」との説明を受けているため、その対応で問題ないでしょう。

念のため文書で確認する

不安が残る場合は、所轄の年金事務所に対し、文書で確認（照会）を行うことをおすすめします。

電話対応だと担当者によって説明に差が出る場合があるため、文書で確認しておく心安かと存じます。

以上です。よろしくお願い申し上げます。

③退職者の育児時短就業給付金について

お世話になっております。

4月末付で弊所を退職し、5月1日付でグループ会社へ転籍する時短社員がいるのですが、この場合、育児時短就業給付金の4月分の申請は退職後に弊所で行えるのでしょうか？

弊所の給与は、末締め20日払いです。

4月分の給与が確定後の5月の申請になると思いますが、申請時には弊所の被保険者ではないので、手続きが可能なのか、調べても分かりかねたため、ご教示いただけますと幸いです。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論（2025年4月施行の制度前提）

はい、4月分の育児時短就業給付金の申請は、退職後であっても、転籍前の「元の事業所（＝貴社）」が行うことが可能です。ただし、申請期限内に処理することが条件です。

制度上の前提

「育児時短就業給付金（新設制度）」の基本概要（2025年4月～）

項目→内容

対象者→育児のために短時間勤務を行い、給与が減額された雇用保険被保険者

給付の対象期間→原則として「毎月単位」（支給単位期間）で判定

支給申請者→原則として「支給対象期間中の事業所」＝当該月の勤務先事業所

申請期限→支給対象期間の末日の翌日から起算して2か月以内

今回のケース

内容→状況

支給対象月→2025年4月分（＝4月1日～4月30日）

所属→4月30日までは「貴社」に在籍・雇用保険加入

給与締め日→4月末締め、5月20日支払予定

給付金申請時点→すでに退職している（5月以降は転籍先に在籍）

→ 問題なし。4月分の申請は、貴社が「元事業所」として申請可能です。

2. 注意点（実務上の留意事項）

項目→対応方法

申請はいつ？→ 4月分の賃金確定後、速やかに（5月中がおすすめ）

ハローワークへの提出先→ 「退職時に在籍していた事業所の管轄ハローワーク」

注意すべき書類→ 雇用保険の資格喪失届を出す前に出勤簿・賃金台帳を保管しておくこと

被保険者でない状態での申請→ 可能。支給単位期間（4月）中は在籍していたため、該当します

転籍先との混同 → 転籍先では5月分から給付対象となり得ます（要件を満たす場合）

おすすめの対応フロー（4月末退職のケース）

時期→対応

～4月30日→育児時短勤務の就業記録（出勤簿）確定＋賃金控除確認

5月上旬→給与確定（20日支払分）に合わせて育児時短給付の申請準備

5月中旬～下旬→元会社（貴社）からハローワークへ申請書を提出（4月分）

6月以降→必要に応じて、転籍先が5月分以降の給付申請を行う可能性あり（別手続）

3. 提出書類（予定）

制度の詳細ガイドラインは今後正式に公表予定ですが、以下が基本です。

育児時短就業給付金 支給申請書（初回用／継続用）

出勤簿（勤務実績の確認）

賃金台帳（給与減額の証明）

就業規則または育児時短勤務の制度概要資料

被保険者の資格喪失日が記載された離職情報等

4. まとめ

質問→回答

退職後に前職（貴社）で申請可能か？→可能です。（支給対象期間中に在籍していた事業所が申請可）

必要な条件→「退職月の給与が確定」「2ヶ月以内に申請」すること

転籍先での取り扱いは？→5月分から要件を満たせば申請可（貴社とは別で）

以上です。よろしくお願いいたします。

制度の詳細やおすすめの対応フローまで細かく記載いただきありがとうございます。

新しい制度で情報も少なかったので大変助かります。

投稿日時：2025/04/16 12:21 評価：大変参考になった

④出向先でのハラスメントによる退職

在籍型出向者が出向先のハラスメントを理由にこの度退職となります。
本人から出向先変更の希望があったので
理由を確認したところハラスメントを受けたとの事で
現在、事実確認を行っています。
出向先を変更する方向で調整していたのですが
数日後、本人から退職の申出がありました。
出向先変更の提案をしましたが、退職の意思は変わりませんでした。
このような場合、退職理由としては
会社都合と自己都合どちらに該当する可能性が高いのでしょうか。
どうぞご教示ください。
宜しくお願い致します。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

出向先でのハラスメントが原因であり、本人がそれにより退職を選ばざるを得なかった場合は、会社都合退職に該当する可能性が高いです。
ただし、本人の主張・事実確認・会社側の対応履歴によっては最終判断が変わるため、記録が非常に重要です。

判定の根拠

雇用保険制度上の退職理由分類（ハローワークの判断基準）

分類→該当例

自己都合退職→本人が一方的な事情・希望で辞める場合（例：転職、家庭事情）

会社都合退職→以下に該当する場合：

- （１） ハラスメントなど職場環境による精神的被害
- （２） 会社側に責任がある配置や指導
- （３） 出向先の労働環境に起因する退職

2. 本ケースの状況

項目→状況→評価

出向形態→在籍型（雇用関係は出向元に残る）→出向先のハラスメントでも、出向元の安全配慮義務が問われ得る

退職理由→出向先でのハラスメント→本人の責任によらない理由と評価される可能性大

会社側対応→出向先変更を提案 → 本人が辞意を固めた→一定の配慮ありだが、精神的ダメージや信頼喪失が強いと判断されると会社都合になり得る

事実確認中→ハラスメントの詳細は現在確認中→信憑性が高まれば「会社都合」として妥当性が増す

3. 実務でのポイント

(1) 退職理由の届出（離職票）について

離職票の「離職理由」は、原則として会社が事実に基づいて記載します。
この場合は、

「自己都合退職（特段の事情あり）」と記載しつつ
備考欄に「出向先におけるハラスメントが原因であり、本人からの申出
により退職」と記載するのが望ましいです。

※ 最終的に ハローワークが「会社都合」と判断する可能性が高いです。

（２） 本人からの聴取記録・会社の対応履歴を残す
出向先での具体的な言動・被害内容（メール・音声・メモ等）
出向元の対応（出向先変更提案など）
本人の精神状態や就労継続の可否に関する記録
→これらが整っていれば、会社都合退職とすることに問題はありません。

（３）「会社都合退職」とすることでの本人のメリット

内容→説明

失業給付の待機期間→ 自己都合は7日＋2か月待機／会社都合は7日＋すぐ支給開始

支給日数→ 自己都合より会社都合の方が長いケースあり

精神的配慮→本人の不利益感を軽減できる場合も多い

4. まとめ

質問→回答

出向先でのハラスメントが原因の退職は会社都合？→原則として「会社都合退職」に該当する可能性が高い

自己都合として扱っても問題ない？→ハローワークで会社都合と変更される可能性あり。事実が明確なら会社都合で処理する方が適切

会社としてやるべきことは？→退職理由・本人の訴え・対応履歴を文書化し、離職票備考欄に明記するのが望ましい

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございます。
詳細な理由までご教授いただきありがとうございます。
対応履歴の確認等も含め社内で再度検討してみます。
ありがとうございました
投稿日時：2025/04/17 09:37 評価：大変参考になった

⑤ 転籍後すぐの退職を制限する方法

転籍後、退職を求めてきた社員の意思は承認せざるを得ないと理解しますが、現実問題として、すぐの退職されては困るため、制限を付けたいと考えます。そのひとつとして、転籍時に支払う退職金は転籍時点までの在職期間を会社都合で支給致しますが、転籍後に一定期間(例えば3年間)の内に自己都合による退職を求められた場合には、既に支給した会社都合での退職金は、転籍後に希望する退職時点までの期間は通算するが、自己都合での計算に基づき算出し、それによれ生じた差額の返金を求めるとしたいと考えます。社員には、転籍時にその方法に同意した上で、進めようと思いますが、問題はありませんでしょうか。また、上記の方法ではなく、早期の退職を防ぐためのよい施策があれば、ご教示頂きたくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 転籍後の退職と制限について

ご理解の通り、転籍後の退職は原則本人の自由です。

仮に転籍時に「○年間は辞めない」という約束を取り付けたとしても、法律上は退職の自由が優先されるため、社員が辞めたいと言えば会社は基本的にこれを拒めません。

ですから、「退職自体を禁止する」ことはできませんが、一定のペナルティ的な条件を設けること（退職金に関するものなど）は、合理的な範囲であれば可能とされています。

2. ご提案の内容（退職金差額返還）について

転籍時に会社都合で退職金を支給し、転籍後3年以内に自己都合退職した場合、差額の返金を求める

この方法は、

- （1）合理的な条件設定（転籍後3年以内など）
- （2）本人の事前同意
- （3）あらかじめ具体的に明示・説明する

という条件をきちんと満たせば、実施可能と考えられます。

実際に似た制度（例：入社時支給金の返還、留学支援金の返還条件など）は、一定期間内の退職時に適用されるケースがあります。

ただし、強引な運用や過度に不利な条件は「労働者の権利侵害」として無効とされるリスクがあるので、注意が必要です。

3. 実施する場合に気をつけるべきポイント

事前に十分な説明・同意を取る（書面で）

→ 同意書や転籍契約書の中に、退職金差額返還条項を明記しましょう。
返還額の算出方法を明確にしておく

→ 「自己都合計算の退職金額との差額」と正確に記載し、曖昧にしない。

制限期間（例：3年間）は合理的な範囲にとどめる

→ 5年、10年など過剰に長いと無効リスクが高まります。3年は比較的妥当と見なされやすいです。

ペナルティ内容が過度に重いとされないよう配慮する

→ 例えば「全額返金」「違約金のような高額設定」はリスクあり。差額程度に留めるのが安全です。

4. さらに安全な進め方（おすすめ）

「転籍に関する合意書」を作成し、その中に、

- ・ 退職金支給条件
- ・ 退職金差額返還条項
- ・ 退職自由は尊重するが、一定期間内の自己都合退職時には返還が生じる旨

を明確に定めて、署名捺印を取ること。

→ これにより、後から「そんな話は聞いてない」とトラブルになるリスクを大幅に下げられます。

5. その他の「早期退職を防ぐ施策」案

もしさらに「社員が続けたくなる環境」を作りたい場合、こんな方法もあります。

(1) 転籍後にインセンティブ制度を設ける

(例) 3年在籍後に追加退職金支給／業績賞与付与

(2) キャリアパスや成長支援の明示

(例) 転籍後の昇格プラン、スキルアップ研修制度などを見せる

(3) 一定期間後に「再評価」や「待遇見直し」を保証する

(例) 転籍1年後に職位見直しを行う、など

→ 「縛る」だけでなく、「残ることにメリットがある」と思わせる仕掛けもセットにできると、より建設的です。

6. まとめ

項目→結論

退職金の差額返還制度の可否→事前同意があれば可能

実施上の注意→明確な説明・具体的な計算式・合理的な期間設定

その他の施策→残るメリットを設計することも効果的

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答頂きまして、ありがとうございます。

事前の準備と、本人と書面による大事であることがわかりました。実行を検討するにあたり勇気づけられたと同時に、「残ることにメリットがある」という仕掛けについて、適切なアドバイスをして頂き、とても参考になりました。

投稿日時：2025/04/28 16:42 評価：大変参考になった

⑥退職日前に有給を使ってほしい

パワハラ等問題のあった従業員（役職は店長）が退職届を出しました。色々と他の従業員からパワハラ等について相談を受けていたのですが、最近、取引先にも会社の不評を言って回っているようです。

1ヶ月後の退職日の届けなのですが、有給、もしくは1ヶ月分の給与を支払うので、出勤をしないでもらいたいと考えているのですが、そのように伝えても大丈夫なものでしょうか…？

本人は、パワハラも認めず、有給は使わず退職日まで出勤すると言っています。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論（要点）

使用者側から「出勤しないでほしい」と指示することは可能ですが、扱いに注意が必要です。一方的な「自宅待機命令」や「有給強制消化」はできません。

円滑に進めるには、「自宅待機＋休業手当 or 有給取得の合意」を得ることが現実的な対応となります。

2. 法的観点からのポイント

(1) 有給休暇の取得は本人の意思による

有給は労働者の権利であり、原則として使用者側が一方的に指定して取得させることはできません。ただし、本人と「合意の上」で退職日まで有給消化するという運用は可能です。

(2) 自宅待機命令には「合理的な理由」が必要

自宅待機（出勤停止）命令を出すこと自体は可能ですが、それが懲戒処分でない限り、賃金（休業手当）を支払う必要があります（労基法第26条）。

また、「業務上の混乱防止」や「他社員・取引先とのトラブル防止」など、正当な理由があることが重要です。

**（３） 懲戒処分による出勤停止は慎重に
パワハラ的事实が認定されておらず、本人も否認している状況での懲戒処分（出勤停止など）は、不当解雇や名誉毀損でのトラブルにつながるリスクがあります。**
よって、「懲戒」ではなく、「円満退職に向けた業務整理の一環」として、自宅待機を打診する形が適切です。

3. 実務対応の例（提案）

以下のようなアプローチで対応するのが現実的かつリスクが少ないです。

（例文）本人への伝え方（提案）

「〇〇さん、退職日までの期間についてですが、今後の混乱を避けるために、会社としては出勤せず、自宅待機の形を取っていただきたいと思います。

退職日までは、有給休暇の消化、もしくはその間の給与を支給する形で対応させていただきますので、今後の手続き等について、円満に進めるためにご理解いただければと思います。」

4. 対応上の注意点

書面やメールで記録を残す→ 出勤停止の合意、有給取得の確認など、後のトラブル回避のため証拠が必要です。

第三者（労務顧問・社労士）を交えて伝えるのも有効→ 感情的な対立を避けるために中立の立場から伝えるのが効果的です。

社内・取引先への影響を最小限にするため、社外活動を制限する旨も注意喚起→ 例：「退職までの間、業務に関係のない連絡はお控えください」などのお願い。

5. 補足

誹謗中傷行為（会社の不評を流すなど）が著しい場合、名誉毀損や信用毀損などでの法的対応も視野に入ります。ただし、証拠の収集と慎重な判断が必要です。

本件は感情的対立に発展しやすいため、できれば専門家（社労士や弁護士）への事前相談をおすすめします。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答いただき、ありがとうございました。

投稿日時：2025/05/02 13:18 評価：大変参考になった

⑦退職金にかかる税金に関して

お世話になっております。

退職金が26万円ほどの場合（現在3年目社員）、

$40 \times 3 = 120$ 万と、控除額が退職金を上回っているため、特に税金が引かれることもなく、退職所得の受給に関する申告書は提出しなくてもよいでしょうか。

宜しくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
退職金に関しては、「退職所得の受給に関する申告書」を提出するかどうかで、課税方法が大きく異なります。

1. 結論
たとえ退職金が控除額（＝課税対象にならない金額）以下であっても、必ず「退職所得の受給に関する申告書」を提出するべきです。

2. 理由

申告書を提出した場合、
退職所得控除（勤続年数3年 → $40\text{万円} \times 3\text{年} = 120\text{万円}$ ）を適用。
退職金が26万円であれば、控除額以下なので課税なし。
税金も源泉徴収されず、面倒な確定申告も不要です。

申告書を提出しない場合、
退職金全額が「給与所得」として扱われ、一律20.42%（所得税＋復興特別所得税）が源泉徴収されます。
つまり、約26万円に対して約53,000円前後が税金として引かれてしまいます。
後から確定申告すれば還付されますが、手間が増えます。

3. まとめ

控除額より少ない退職金でも、必ず申告書を提出することで非課税になります。

提出しないと不要な税金が引かれる可能性があるため、提出を強くおすすめします。

ご自身で申告書を提出するというよりも、通常は退職する会社に渡すだけで済みますので、早めに会社の担当者に提出してください。

以上です。よろしくお願いいたします。

申告書を提出しない場合とする場合との違いやメリットデメリットに関して、ご丁寧にお答えいただきまして誠にありがとうございます。
金額の大小にかかわらず、提出するべきだと学びました。
ご回答ありがとうございました。
投稿日時：2025/05/08 11:33 評価：大変参考になった

⑧当月払いの退職月欠勤控除（支給済）について

いつもお世話になっております。

弊社は、「**末締めの当月25日払いで基本給を当月支給し、勤怠控除や残業代等は翌月支給時に反映**」です。

また、**給与計算業務を外部に委託しております。**

今回、**3月末日退職者が3月下旬（支給日以降）に欠勤があり、委託先に「4月給与で該当者の欠勤控除を計算し、マイナス支給明細を出力してほしい」と依頼しました。**

これに対し「**すでに退職済の対象者の給与計算は回せない。また、支給があれば控除できるが、支給が無いので控除計算できない。3月の給与再計算になる**」と委託先から回答を得ました。

「退職済・支給が無い場合は計算できない」とは、法的な根拠に基づくことなのでしょうか？ それとも、委託先の負荷のような問題でしょうか。お恥ずかしい話ですが、4月1日に3月下旬の欠勤に気づきすでに一度、3月給与再計算を依頼・納品を受けた後だったのですが、経理と人事の連絡齟齬があり、欠勤控除前の情報で所得税や社保などの納付手続きを済ませ、親会社への会計報告も済ませた後でした。その為、3月の計算は元に戻し、4月で欠勤控除をしてほしいと依頼した次第です。お恥ずかしいご相談で恐縮ですが、法的な根拠があって「4月の欠勤控除はできない」ということであれば、経理や親会社にそこを報告したいと思っております。先生方のご意見をお伺いできれば幸いです。よろしくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. ご質問の主旨

「退職済・支給なしの社員の欠勤控除を、翌月（退職後）に反映することが法的にできないのか」という点についての確認ですね。

2. 結論

法的には、4月給与での欠勤控除処理は可能です。ただし実務的制約が大きいです。

→「退職者の給与再計算しかできない」とする委託先の対応は、法的というより「実務上・システム上の都合」だと思います。

3. 詳細な解説

(1) 法的な観点からの結論

労働基準法には「支給済賃金から控除できない」などの制限はありません。

よって、退職者に対しても、すでに支払済み給与の過払いを回収するためのマイナス支給処理（相殺や返還請求）は可能です。

欠勤控除のような正当な事由による賃金控除は、労基法第24条（賃金全額払いの原則）に違反しません。

つまり、4月支給分で欠勤控除分を「マイナス支給」として処理すること自体は違法ではありません。

（２）委託先の対応の理由→法的根拠ではなく、実務・システム上の理由
委託先の言う「退職者は支給がないので控除ができない」という説明は、
以下の実務的背景によるものである可能性が高いと思います。
背景として考えられること
給与システムが「退職済社員」を翌月以降の処理対象外にしている。
「マイナス支給」がシステム上できない、または会計や源泉税等の整合性
が取りにくい。
過去月分を「調整扱い」で処理すると、税・社保・会計・源泉徴収票などの
整合性確認負担が重くなる。したがって、「4月では対応不可、3月給与
の再計算で対応してほしい」という主張は、業務上の制約に基づくもので、
法律上の制限ではないと思いますます。

（３）今後の対応案（現実的選択肢）

対応パターン→メリット→デメリット

- １． 3月給与を再度再計算する（委託先の方針に従う） → 会計・税務との整合性が取れる／委託先も対応可能 → 経理・親会社への再報告・修正が必要**
- ２． 退職者に対し、過払い分の直接返金を依頼（調整支給せず） → 過去処理の手戻りなし／源泉票にも影響しない → 返金対応が面倒／応じてもらえないリスクあり**
- ３． 4月給与として「マイナス明細のみ発行」し、債務として処理（会計上返金請求） → 明細発行で実務対応可能 → 委託先が対応できない可能性／社内連携が必要**

4. まとめ

項目→回答内容

法的に「4月にマイナス支給してはならない」？→いいえ、法的制限はありません。

委託先の主張の根拠→法的というよりシステムと実務上の都合です。

今後の推奨対応→ 3月給与の再再計算が現実的で整合性も取れると思います。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございました。複数の選択肢のメリット、デメリットもありがとうございます。経理・委託先との調整の参考にさせていただきます。

投稿日時：2025/05/13 09:20 評価：大変参考になった

⑨役員の退職源泉徴収票について

弊社で顧客の給与計算なども請け負っているのですが、その中で顧客の会社が倒産してしまいました。

そのため従業員は退職源泉徴収票を発行しようと思うのですが、この場合、代表取締役にも退職源泉徴収票を発行するのでしょうか？

初歩的な質問で申し訳ございませんが、調べてもわからなかったため、ご教授いただけると幸いです。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論 代表取締役にも「退職所得があれば」源泉徴収票を発行します。

（1）源泉徴収票の発行要否について

源泉徴収票は、以下のいずれかの所得を会社が支払った場合に発行義務があります。

給与所得（役員報酬含む）

退職所得（退職金など）

つまり、

代表取締役に 役員報酬の支払い実績 がある場合 → 給与所得として源泉徴収票を発行。

さらに 退職金の支払い があった場合 → 退職所得の源泉徴収票を発行。

倒産などで退職したとしても、給与や退職金を支払った事実がある場合には、
他の従業員と同様に代表取締役にも源泉徴収票が必要です。

（２）具体的なパターン別の判断

状況→源泉徴収票の発行要否

給与（役員報酬）を支払っていた→発行 必要あり（通常の給与所得分）

退職金を支払った→発行 必要あり（退職所得分）

給与・退職金の支払いがない（倒産時未払い等）→発行 不要

代表取締役が無報酬であった→発行 不要

※ただし、未払い給与があっても、支給処理をした（未払いでも源泉徴収義務がある）場合は、源泉徴収票が必要になる可能性があります。

2. 実務上の注意点

源泉徴収票には「退職年月日」も記載されるため、代表取締役が辞任等により正式に退任しているかどうかの確認が必要です。

退職金が支給されている場合、退職所得の源泉徴収票（「退職所得の受給に関する申告書」有無により税額計算が変わる）に注意してください。倒産により支払不能となった場合でも、税務署や従業員が確定申告する際に必要な情報であるため、できる限り発行を行うのが望ましいです。

3. まとめ

項目→回答

代表取締役にも源泉徴収票を発行するか？→支払い実績があるなら発行が必要

無報酬・無支払いの場合→発行不要

倒産による支払い不能でも→支払処理済みなら発行を推奨

以上です。よろしくお願いいたします。

詳細にご回答いただきありがとうございます。
注意点に気を付けて処理いたします。ありがとうございました。
投稿日時：2025/05/15 17:15 評価：大変参考になった

⑩退職予定者の有休消化期間での副業

いつも参考にさせていただいております。

自己都合で退職する社員が有給の残を消化するのですが、最終出勤日から約半月の有休消化（出社無し）期間が発生します。

次の就業先が決まっているため、有休消化中に次の就業先で仕事をしたいとの申出がありました。

当社の基本的スタンスが以下のとおりです。

1. 有給は買取はしない

但し、会社が引き継ぎなどで出社を依頼した場合を除くを基本としています。

2. 副業については就業規則で原則認めている

禁止制限する条件としては

- ① 労務提供上支障がある場合
- ② 事前に会社の承認を得ていない場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により企業の利益を害する場合

社員の言い分としては、

1有休を買い取ってもらえないので全て消化したい

→労働者の権利なので取得は断れないと思っています

2副業がダメなら、副業が認められない理由を教えて欲しい

→①は当社で勤務しないので問題ないはず

②は事前に申し出ている

③普通の会社なので問題ない

④競業関係のない全く別の業種（地域も違う）

※退職者は結婚のため相手に会わせて転居をするため、当社での継続勤務が出来ないための退職です。

転職先の会社で2重就業が認められているかどうかは当社では把握していませんが、当社側としては認めて退職日を有休消化完了日とする必要があるのでしょうか？

また、その際社会保険などはどのように処理したらよろしいでしょうか？

退職日まで当社の社会保険適用？

転職先での雇用発生前日で抜く？

転職先との調整も必要なのかも知れませんが…

以上、よろしくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 有給休暇中の「副業（実質的には次の会社での就業）」について

（１） 基本的な法的スタンス

有給休暇中も労働契約は継続しており、就業規則は引き続き適用されます。
よって、「副業」となる行為に対しては、就業規則に基づく判断が必要です。

（２） 就業規則との整合

相談内容に記載された貴社の副業規定（①～④）に照らすと、社員の主張通り、今回のケースは「原則として問題がない」ように見えます。

特に、

1. 有休中で業務なし → 支障なし
2. 事前に申出あり → 条件クリア
3. 信用棄損行為なし → 問題なし
4. 競業関係なし → 問題なし

つまり、会社側が「副業禁止に当たる」と明確に言えない場合、拒否は難しいと考えられます。

（３） 貴社側の選択肢

有休を全て消化させ、副業（次の勤務先での仕事開始）を認める
もしくは、「副業は就業規則の趣旨に反する」として禁止し、退職日を
前倒しして有休を一部放棄するか買い取る
ですが、後者の対応は、
有休の買い取りは原則不可（労基法違反リスク）
労働者の同意を得ないと不可能
となるため、実務上は「有休中の就業を認める」ことが現実的です。

2. 退職日と社会保険の取り扱い

（１） 社会保険の適用関係

退職日＝最終的な「雇用契約の終了日」

有給消化中も雇用契約は継続しているため、有休消化最終日が退職日となる

よって、その日まで社会保険・雇用保険ともに貴社で適用

（２） 社会保険資格喪失日

資格喪失日は退職日の翌日（＝有給消化終了の翌日）

転職先の社会保険加入日は、原則として「採用日（出勤日）」から適用

（３） 注意点：2重就業の可能性と保険適用の調整

有給中に転職先で出勤し報酬を得ると「2重就業」となり、社会保険の資格取得要件に該当する可能性がある

ただし、実際には「週20時間以上かつ31日以上の見込みがある場合」などが条件となるため、転職先が「社会保険加入を初日から行うかどうか」によります

社会保険は「原則二重加入不可」なので、転職先が社会保険加入日を「有休終了翌日」に設定してくれることが望ましい（事前に調整が必要）

3. 実務上の対応まとめ

項目→回答

有休消化中の他社就業→原則認めざるを得ない（規定・法的に制限困難）

有休消化中の社会保険→当社での加入継続（退職日＝有休終了日）

社会保険の資格喪失日→退職日の翌日

転職先との調整→「有休終了翌日から雇用契約開始（出勤）」にしてもらうのが理想

4. 補足

社員に「副業（次の会社での就業）が就業規則に照らして問題ない」ことを確認のうえ、書面で申出を受け付けておく（例：副業届、届出受理書など）

転職先に「当社での社会保険適用は○日まで」であることを伝えるよう、本人に促す

社内的には、「有給中の副業は就業規則で認めている場合に限り認可される」旨を運用ルールとして整理

以上です。よろしくお願いいたします。