



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F  
TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F  
TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)  
発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

## <代表 庄司 茂 より一言>



「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」(労働政策研究・研修機構)の結果をみると、企業の20.4%で限定正社員がおり、導入による効果も上がっているようです。限定正社員とは、ここでは勤務地、職務、労働時間等が限定されている正社員のことですが、勤務地限定(転勤の制限)が最多で82.7%を占めています。限定正社員を導入した企業では、人材定着率の向上(54.7%)、ワークライフバランスの向上(49.7%)、人材採用がしやすくなった(48.9%)、モチベーションアップ(35.9%)、労働生産性の向上(34.2%)、社員の専門性の向上(30.1%)といった効果を感じています。社員側も制度に不満の「ない」人が61.2%と、不満が「ある」(31.1%)を上回っています。一方、不満点(複数回答)としては「不合理な賃金差」が最多の56.6%で、これは、情報共有の不徹底(36.8%)、不合理な昇進スピードの差(33.5%)等に比べるとかなり多い数字です。基本給の設定については、「正社員のほうが高い」とする割合が58.4%を占めますが、「差はない」も39.4%となっています。正社員のほうが高い場合、限定正社員の基本給を「8割超～9割以下」とする割合が最も多く、43.0%です。ただし、従業員間の賃金に差をつけるには理由が必要で、それは合理的なものであり従業員に対して明確に説明できるものである必要があります。今後ますます導入が予測される限定正社員制度にチャレンジしてみたいかがでしょうか。

## 人手不足で増えている「自己都合退職トラブル」

### ◆自己都合退職トラブルとは

退職の意思を会社に伝えようとする従業員に対し、**会社が退職を認めないという「自己都合退職トラブル」**が増加しています。「上司が面談に応じない」「退職届を受理しない」「離職票さえ渡さない」「有給休暇を取得させない」「辞めた場合は損害賠償請求すると脅迫する」などがその代表例です。

### ◆解雇トラブルの相談件数と逆転

昨年度、都道府県労働局および労働基準監督署に寄せられた民事上の個別労働紛争相談のうち、「**自己都合退職**」は2番目に多い**38,954**件でした。この件数は直近10年間で増え続けており、**2015年度を境に「解雇」を上回っています。**

かつての不況下においては解雇トラブルがよくみられましたが、人手不足のいまは自己都合退職トラブルが多い時代です。この傾向はしばらく続くでしょう。

### ◆民法上は2週間で退職できる

労働者は法律上、期間の定めのない雇用の場合、いつでも雇用の解約の申入れをすることができます。また、会社の承認がなくても、**原則として解約の申入れの日から2週間を経過したとき、雇用契約は終了します。**

就業規則の「退職」の項目においては、業務の引継ぎ等の必要性から、「退職希望日の少なくとも1カ月前に

退職届を提出」等と規定することも多いですが、この規定を理由に退職を認めないということはできません。

### ◆従業員の退職でもめないために

一度退職を決意しその意思を表明している従業員に対し、慰留・引き留めを行ったところでさほど効果はないものですし、度を過ぎれば前述のような法的案件にもなりかねません。くれぐれも感情的な対応はせず、淡々と引継ぎや退職手続をさせましょう。

最近では、「**退職代行ビジネス**」とわれる、**民間企業が本人に代わって退職手続を行うサービス**を利用して、会社との自己都合退職トラブルを防ぐ退職者も増えています。この場合、本人と面と向かうことなく、会話もないまま退職が完了してしまいます。

## 従業員の通勤事故リスク、対策を取っていますか？

### ◆会社が通勤時の事故で責任追及されるケースが増加

10月1日、事故死したトラック運転手の遺族が、**原因は過重労働だとして会社に約1億円の損害賠償**を求め訴えを起こしました。

同様に、通勤途中で発生した事故をめぐる会社が責任追及されるケースが増えています。

### ◆上司も書類送検されたケース

2017年10月、業務で公用ワゴン車を運転中に兵庫県川西市選挙管理委員会の職員が5人を死傷させる事故が発生しました。職員は、当時約**1カ月間休みがなく、**



**200 時間超の時間外労働**を行っていました。2018 年 4 月 23 日、運転していた職員は自動車運転処罰法違反（過失致死傷）で書類送検され、また**過労状態を知りながら運転を命じたとして、上司も道路交通法違反（過労運転下命）で書類送検**されています。

#### ◆裁判で和解が成立したケース

2018 年 2 月 8 日、横浜地方裁判所川崎支部において、ある事件の和解が成立しました。この事件は、バイクで帰宅途中に居眠り運転で事故死した従業員の遺族が、**原因は過重労働だとして会社に損害賠償を求めたもので、会社が 7,590 万円支払うこととなりました**。従業員は約 22 時間の徹夜勤務明けで、事故前 1 カ月の時間外労働は約 90 時間でした。

#### ◆裁判官は通勤中の会社の安全配慮義務に言及

上記事件で、裁判所は、**通勤時にも会社は社員が過労による事故を起こさないようにする安全配慮義務がある**と認定し、公共交通機関の利用を指示するなどして事故を回避すべきであったと指摘しています。

和解の内容には、再発防止策として勤務間インターバル制度の導入、男女別仮眠室の設置、深夜タクシーチケットの交付などの実施も盛り込まれました。これまで通勤中の事故で会社の責任を認めたものはほとんどなかったため、**会社の安全配慮義務が従業員の通勤についても認められることを示した判断**とされています。

#### 年次有給休暇5日の取得義務への対応

##### ◆来春より始まる年次有給休暇の取得義務

2019年4月より段階的に施行される改正労働基準法ですが、その中でも**最初に対応しなければならないのが、年次有給休暇の取得義務**です。9月には、実務に影響する省令が公布、通達も発出され、具体的に求められる対応が明らかになっています。

##### ◆会社が取得日を指定する年次有給休暇

労働基準法では、原則として、入社日から6ヶ月勤務した従業員に10日の年次有給休暇が付与され、その後は、勤続年数に応じた日数が付与されることになっています。この年次有給休暇が10日以上付与される従業員に対し、2019年4月からは、**付与した日（基準日）から1年以内に5日については、会社が取得する日を指定して従業員に取得させる**ことが求められます。なお、従業員が自ら取得したものや労使協定による計画的付与で取得したものは、会社が指定する5日から除いて考える

ことができます。

##### ◆取得日指定のポイント

年次有給休暇は、従業員が取得する日を申し出て、取得することが原則ですが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調であることを踏まえ、今回の制度が設けられました。そのため、**会社が自由に取得する日を指定するのではなく、指定するときは、まずは従業員に取得する日の意見を聴き、その意見を尊重した上で取得日を指定する**ことが求められています（努力義務）。通達では、その方法として、従業員の意見を聞いた上で、年次有給休暇取得計画表を作成し、この計画表に基づいて実際に取得させること等が考えられるとしています。

##### ◆作成が求められる年次有給休暇管理簿

現状、労務管理を行う上で作成が求められる主な書類としては、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿があります。年次有給休暇の取得義務化が始まることで、**今後はこれらに加え、年次有給休暇を取得した時季、日数および基準日を従業員ごとに記載した「年次有給休暇管理簿」を作成することが義務付けられます**。なお、この年次有給休暇管理簿は、労働者名簿または賃金台帳とあわせて作成することも認められており、作成後は3年間の保存義務があります。

既に年次有給休暇の取得率が高い会社にとっては、年5日の年次有給休暇の取得ができていない従業員に対し取得を勧めることで、取得義務の対応ができるかも知れませんが、取得率の低い会社では**計画的付与の導入も含め、より組織的な対応を進めることが必要**になります。

途中入社が多い中小企業の場合は、基準日が労働者ごとにはばらばらになるため、取得状況の管理が煩雑になります。この対策として、基準日を統一することが考えられます。その際は、労働者にとって不利益とならないような就業規則の見直し等の対応が必要です。お悩みのときは当事務所にご相談ください。

#### <事務所からのご案内>

##### ■11月の相談会のお知らせ

10月に引き続き、「人材不足時代を乗り越える人材戦略」として、今回は「**採用戦略相談会**」を実施します。

10月の「採用戦略セミナー」は予想を上回る反響をいただきました。非常に関心を集めるテーマであると再認識いたしました。今回は魅力的な求人を出し出すために必要な、**会社の魅力**を改めて見つけることを主軸にして相談会を実施します。是非ご利用をご検討ください。