



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

◆「年次有給休暇取得促進期間」とは厚生労働省は、年休を取得しやすい環境整備を推進するため、次年度の年休の計画的付与制度について労使で話し合いを始める前である10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、全国の労使団体に対する周知依頼、ポスターの掲示、インターネット広告の実施など、集中的な広報活動を行って、計画的付与制度の導入を促進しています。

◆「働き方改革法」成立で年休5日の強制付与が義務化

「働き方改革関連法」成立に伴う労働基準法の改正により、平成31年4月から、使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、毎年5日間について、時季を指定して年次有給休暇を与えることが必要となりました(ただし、計画的付与制度などにより、労働者がすでに取得した年次有給休暇の日数分は、時季指定の必要がなくなります)。

◆年休取得率の低迷が背景

これは、年次有給休暇の取得率が低迷していて、いわゆる正社員のうち約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上年次有給休暇取得が確実に進む仕組みを導入することとしたものです。

【厚生労働省「年次有給休暇取得促進」事業主向けホームページ】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunit/suite/bunya/koyou_roudou/roudou_kijun/jikan/sokushin/jigyousya.html

「働き方改革法」に対する企業の意識～エン・ジャパン株式会社の調査から

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社が実施した「働き方改革法案について」のアンケート調査(回答者648名)を基に、企業が「働き方改革法案」に対してどこまで認識があるか、またどう感じているかの実態を紹介します。



◆調査結果の概要

1 「働き方改革法案」の認知度
「働き方改革法案」を知っている

かという質問に対して、「概要を知っている」(74%)、「内容を含め知っている」(21%)と、認知度は95%に達しています。

2 経営への支障度合

次に、「働き方改革法案」が施行されることで経営に支障がでるかという質問に対しては、「大きな支障が出る」(9%)、「やや支障がでる」(38%)とあり、企業規模が大きくなるにつれて「支障がでる」と回答する割合が増加しています。

3 経営に支障が出そうな法案について

「経営に支障がでる」と回答した方に、「支障が出そうな法案はどれか」という質問に対しては、「時間外労働（残業）の上限規制」（66%）が最も多く、次に「年次有給の取得義務化」（54%）、「同一労働同一賃金の義務化」（43%）と続きます。

【エン・ジャパン「企業に聞く「働き方改革法案」実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/14941.html>

従業員の通勤事故リスク、対策を取っていますか？

◆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られた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画期的な判断とされています。

◆「労働時間把握」だけではリスクを回避できない

働き方改革法では、労働時間把握が使用者の義務として課されることとなりまし

た。

そこで、会社に求められるのは、過労状態で従業員が事故を起こさないような具体的な対策を講じることでであると認識する必要がありますでしょう。

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。

◆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（民法627条1項）。

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、この規定のみを理由に退職を認めないということはありません。

◆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きをさせましょう。

従業員が自己都合退職に至る動機はさまざまですが、そもそも「辞めたい」と思わせない会社づくりも大切です。