平成 30 年 11 月号②　vol.14

社会保険労務士事務所

労務アシスト通信

連絡先：〒252-0206
相模原市中央区淵野辺 3-15-1-3F
電　話：042-704-9860　FAX：042-704-9861
メール：main@roumu-assist.com
H　P：https://roumu-assist.com/

「働き方改革関連法」に対する企業の意識

エン・ジャパン株式会社は、人事担当者向けの総合情報サイト「人事のミカタ」上で、経営者や人事担当者を対象に「働き方改革法案について」アンケート調査を行いました（回答者 648 名）。それを基に、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%）、「やや支障が出る」（38%）とあり、企業規模が大きくなるにつれて「支障が出る」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」と回答した方への、「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。

また、業種別に見ると、広告・出版・マスコミ関連の「時間外労働の上限規制」（80%）、「年次有給取得の義務化」（70%）、商社の「時間外労働の上限規制」（74%）が目立っています。

◆回答者の声

働き方について日本は他国よりも遅れていて、各人が家庭の状況や自身の体調・結婚や出産などを抱えて仕事をしているのだから、国が柔軟に対応して働き方が多様化することは多くの問題が解決することにつながるといった意見や、中小企業にとっては厳しいところがあるだろうが、従業員にとっては良い制度と肯定的な意見があります。

一方で、能力差があると思われる職場で同一労働同一賃金は判断が難しい、残業の上限や有給を義務化したら生産性が下がる、生産性が下がる分人を増やしたら人件費が上がる、コスト削減のための無理な施策を考えてしまうのではないかと否定的な意見もあります。

【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

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、平成 27 年度を境に「解雇」を上回っています（厚生労働省「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」）。

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（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きをさせた方が良いでしょう。

最近では、「退職代行ビジネス」といわれる民間企業が、本人に代わって退職手続き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。

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

11 月の税務と労務の手続期限［提出先・納付先］

12 日

○　源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付［郵便局または銀行］

○　雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
［公共職業安定所］

○　労働保険一括有期事業開始届の提出＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞
［労働基準監督署］

15 日

○　所得税の予定納税額の減額承認申請書（10 月 31 日の現況）の提出［税務署］

30 日

○　個人事業税の納付＜第２期分＞［郵便局または銀行］

○　所得税の予定納税額の納付＜第２期分＞［郵便局または銀行］

○　健保・厚年保険料の納付［郵便局または銀行］

○　健康保険印紙受払等報告書の提出［年金事務所］

○　労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出［公共職業安定所］

○　外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞
［公共職業安定所］