



みくには
ハートに愛

みく に 便 り

今年も残り2ヶ月となりました。

朝夕の冷え込みが一層厳しくなってきました。お身体には十分ご注意ください。

2018年11月1日発行 営業時間：平日 8時30分～17時30分
連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号
電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



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。

11月の税務と労務の手続 提出期限

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]

年次有給休暇の計画的付与と取得義務化について

Q 年次有給休暇の取得日を会社側があらかじめ決めることができる制度があると聞きましたが、どのような制度でしょうか。また、年次有給休暇取得の義務化が始まると聞きましたが、本当でしょうか。

A 会社側があらかじめ年次有給休暇を取得する日を指定して与える制度として「年次有給休暇の計画的付与制度」があります。年次有給休暇のうち5日を超える分については、会社が計画的に付与することができる制度です。年次有給休暇のうち5日は従業員が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりません。例えば、年次有給休暇の付与日数が10日の従業員は5日、20日の従業員は15日までを会社が計画付与の対象とすることができます。計画付与の方法としては①企業・事業所全体の休業による一斉付与方式、②班・グループ別の交替制付与方式、③計画表による個人計画付与方式があります。業務の比較的閑散な時期に計画的に与える方法、飛び石連休の間の日や、夏期・年末年始休暇と合わせて付与し大型連休にする方法、個人付与方式では従業員や家族の誕生日、記念日を休暇とするアニバーサリー休暇制度とするなど様々な方法で活用されています。この制度を導入するには、就業規則に規定し、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結する必要があります。

また、ご質問のように平成31年4月1日より年次有給休暇の取得義務化が始まります。

会社は、基準日（年次有給休暇が発生する日）に年10日以上年次有給休暇が与えられている従業員に対して、5日取得させることが労働基準法上の義務となります。本人の希望を聞いた上で、5日取得させる日を会社が時季指定し、休ませなければいけません。ただし、従業員が自主的に5日以上取得する場合や、上記の計画付与制度で5日以上付与される場合は、会社は指定を行う必要はありません。また、5日に足りない場合は、足りない日数のみ会社が指定を行う必要があります。

法定どおり入社半年後から年次有給休暇を与えている場合は、4月1日入社の場合基準日は10月1日、10月1日入社の場合基準日は4月1日となるため、入社日の異なる従業員が働いていると、複数の基準日が発生することになります。まずは改正に向けて、各従業員の基準日や年次有給休暇の取得状況を把握し、計画付与制度を活用するなど、どのような方法で管理運用していくか検討する必要があります。