



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

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、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 日以上の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 日以上の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。年次有給休暇については、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、2020 年までにその取得率を 70% とすることが目標として掲げられています。

◆厚労省がリーフレット作成

厚生労働省は、作成したリーフレットのなかで、「計画的付与制度の活用」「チームのなかで情報共有を図っての休みやすい職場環境づくり」「土日祝日にプラスワンした連続休暇取得の促進」などを掲げ、その具体的な手法と効果を紹介しています。来年度になって慌てて対策を講じなくてすむよう、いまから具体的な制度設計と運用方法を検討しておきましょう。

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発生をめぐり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る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り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、参議院選挙対応で約 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。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



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事件で、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。

しかし、会社に求められるのは、省令に定める方法により労働時間を記録等するだけでなく、過労状態で従業員が事故を起こさないような具体的対策を講じることでありと認識する必要があります。

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。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ではできません。

◆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。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。