

# 高尾社労士事務所便り

## 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。

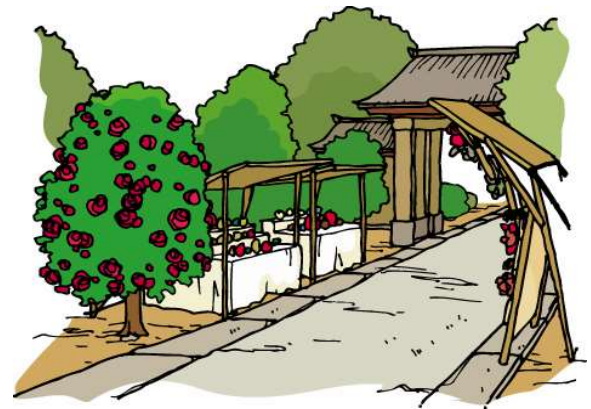
### ◆民法上は2週間で退職できる

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いけません。

### ◆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。

## 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。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な対策を講じることでありと認識する必要があるでしょう。

## 11月の税務と労務の手続提出期限 [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]

## ～当事務所よりひと言～

いつもお世話になり、誠に有難うございます。最近メンタル不調者により休職し、その後の対応についてのご相談がかなり増えてきております。とはいえ、なかなか社内で制度を整えるにも何からしてよいか非常に悩ましい問題です。そこで、以下のような助成金を利用してメンタルヘルス対策を行うのもひとつ方法です。

以下記事抜粋・・・

【50人未満の事業場がストレスチェック制度を実施する場合には支援措置が用意されています。

2017年度は、従来からあった「ストレスチェック助成金」に加え、次の3つの助成金が新設されました。

- ・職場環境改善計画助成金
- ・小規模事業場産業医活動助成金
- ・心の健康づくり計画助成金

政府や行政の動きとしても、労働者の健康確保は最近の目玉政策の1つであり、労働基準監督署による集中的な指導・監督が行われています。

社員がメンタル不調で欠員となる影響は中小企業ではより深刻です。会社の経営は社員の健康なくして語れない時代になりました。予防こそ最大の対策です】昨年より、助成金の種類が増え、50人未満の中小事業のメンタルヘルス導入きっかけとなります。なかでも、取り組みやすさとしては「心の健康づくり計画助成金」がお勧めです。労働者の人数要件もありません。助成金の額は1事業所につき10万円です。ご興味がありましたらご説明にお伺いいたします。