あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2023 年 4 月号

中小企業約 6 割　賃上げを実施予定
日本商工会議所

日本商工会議所が中小企業を対象に行った「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」で、約 6 割が賃上げを実施する予定と回答し、昨年の調査より 12.4 ポイント上昇したことが分かった。

この調査は、2023 年 2 月に全国の中小企業 6,013 社を対象に実施し、約半数の 3,308 社が回答した。賃上げを実施すると回答した企業は 58.2%で、うち業績改善を伴わない賃上げは 62.2%であった。賃上げ率は「2%以上」が 58.6%で昨年比 15 ポイント上昇、「4%以上」が 18.7%で昨年比 12 ポイント上昇した。賃上げの内容は、「定期昇給」が 76.1%と最多で、「ベースアップ」が 40.8%、「賞与、一時金の増額」が 30.2%だった。賃上げを予定している理由は、「従業員のモチベーション向上」が 77.7%で最も多く、「人材の確保、採用」が 58.8%、「物価上昇への対応」が昨年同時期より 26.7 ポイント上昇し 51.6%だった。また、2023 年度の最低賃金の引上げについては「引上げるべき」と回答した企業は 42.4%で、「引下げるべき」・「現状の金額を維持すべき」との回答（計 33.7%）を上回った。

育児休業中の給付上乗せ
実質全額保証を検討

国は、育児休業給付金の拡充を表明した。男性が「産後パパ育休」を取得し、女性も育児休業を取得した場合、休業前の賃金を夫婦ともに実質的に 100%保証する考え。一定期間が対象で、1 か月分とする案がある。

現行では育児休業給付金は休業前賃金の 67%を給付するが、男女とも休業を取得すれば一定期間は休業前賃金の 80%を給付することとし、社会保険料の免除とあわせて実質的に手取りの 100%を保証することを検討する。

厚労省が 2018 年度にまとめた調査では、育児休業を取得しなかった男性正社員のうち 22.6%が「収入を減らしたくなかった」と回答した。男性の育児参加は少子化の抑制に有効との研究が出てきている。所得保障の仕組みを整え、男性の育児休業取得を促す。

給付上乗せには数百億円程度が必要との見方があるが、財源をどう確保するかは今後の検討となる。

36 協定届出せず　違法時間外労働
私立高校を書類送検

横浜北労働基準監督署（神奈川県）は、36 協定の届出なく違法な時間外労働を行わせたとして、私立高校の学校法人と同法人の人事労務部長を労働基準法第 32 条（労働時間）違反の疑いで書類送検した。教職員 1 名に対して 10 分間の時間外労働を行わせた疑い。

同法人は 36 協定を労働基準監督署へ届出をせず、2021 年 10 月に教職員に対して、始業時間よりも早い朝の時間帯に通学バスから降りてきた生徒の誘導等、交通指導を行わせた。交通指導は立件対象の教職員 1 名だけでなく、他の教職員と持ち回りで行っていたという。

さらに、別の教職員に対し、2020 年 1 月～5 月の 5 か月間に法定の除外事由なく賃金の一部を控除したとして同法第 24 条（賃金の支払い）違反の疑いでも送検している。親睦会や冠婚葬祭費用を賄う互助会費として、毎月 900 円を賃金から控除していた疑い。

労災かくし　派遣元・派遣先を書類送検
労働者死傷病報告書の提出なく

三島労働基準監督署（静岡県）は、労働者死傷病報告を遅滞なく提出しなかったとして、労働者派遣業（派遣元）と同社事業所長、及び製造業（派遣先）と同社工場長を労働安全衛生法第 100 条（報告等）違反の疑いで書類送検した。労働者派遣法では、派遣労働者が被災した場合、派遣元と派遣先の双方に遅滞なく労働者死傷病報告書を提出することを義務付けている。両社は労災の事実を把握していたにもかかわらず、労基署から指摘を受けるまで報告を怠っていた、いわゆる「労災かくし」に該当する。

2021 年 12 月に派遣先の工場内で派遣労働者が台車に手をぶつけて負傷し、4 日以上休業する労災が発生した。派遣元は同労働者に対し、療養補償と休業補償の実施義務も怠った。同監督署によると、派遣元は労災発生に気付いていながら報告しないことを決めた。派遣先も労災を把握する機会があったが、対処を迷っていた状態だったという。同監督署は被災した派遣労働者より労災補償の関係で相談を受けて調査を開始し、派遣元・派遣先ともに労災発生から半年以上後に調査を受けてから労働者死傷病報告書を提出している。

あがたグローバル社労士事務所
編集　社会保険労務士　長岡志保
E-Mail s-nagaoka@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

突然の退職に対して会社ができること

従業員の突然の退職は現場の穴埋めや代替要員の手配などの問題となります。突然の退職に対して会社ができる対抗策・予防策について考察します。

はじめに

従業員の突然の退職は現場の穴埋め、代わりの人員の手配など様々な面で問題となります。突然の退職について会社ができる対応策について考察します。

労働者保護の法律

一般的な認識として「退職の申し出は少なくとも１ヶ月前、できればさらに事前の申し出が望ましい」等という考え方がありますが、法律上は以下のようにさらに短い期間で退職することが保護されています。

【1.民法 627 条 1 項】

民法 627 条 1 項には「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から**2週間**を経過することによって終了する」と規定されています。近年の自己都合退職の場面ではしばしばこの条文が根拠とされます。

【2.労働条件が相違した場合の即時退職】

また、労働基準法 15 条 2 項によると、採用時に会社から明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は**即時に**労働契約を解除することができるとされています。

会社側の対抗策

【1.就業規則による対抗】

通常、就業規則などで１ヶ月前、3 ヶ月前等の退職申し出期限を定めることにより対抗することになります。この場合前述の民法の規定とどちらを優先するかについては諸説ありますが、少なくとも「労働者を正当な理由なく拘束する就業規則であれば民法が優先される」と解されることが多いようです。逆に言うと、会社としては「退職の申し出は○ヶ月前に」と定めたことに正当な理由を説明できるか、がポイントとなります。

【2.損害賠償請求による対抗】

労基法第 16 条において、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定められている通り、「急な退職をした場合は違約金○万円」という取り決めをすることはできません。しかし、「**現実に生じた損害について退職者に損害賠償請求をする」ことは認められています**。過去にも突然退職した従業員に対する損害賠償が認められた下記の例があります。

【ソフトウェア開発担当従業員に関する損害賠償事件】

パチスロ等ソフトウェア開発業務について上司から注意指導を受けた従業員が翌日自らの連絡先を削除した上で引き継ぎなしに失踪。その突然の失踪による失注や外注費など損害賠償請求を会社が起こし、480 万円の損害賠償請求が認められた。

裁判所は「引き継ぎを全く行わずに退職した点」で従業員の賠償責任を認め、埋め合わせの人員の外注費の一部と失注した案件費用の一部が対象となった。

この判例によると、損害賠償による対抗においては**引き継ぎ不足と損害の因果関係を会社が立証できるか**がポイントとなるでしょう。

【3.引き継ぎの定型化】

退職の際の「引き継ぎ資料のフォーマット」を会社が用意し、就業規則その他でフォーマットの存在を事前に周知しておくことで「突然の退職＝従業員の引き継ぎ義務違反」の事実を明確にする、と言う方法も考えられます。ただし、この方法だと「定型資料だけ作ればすぐに退職できる」と言う誤解を与えかねない他、その書類があまりに作成困難なものだと資料作成・提出を強いることが「不当な引き止め」とみなされる恐れがあるため注意が必要でしょう。