しおざわ労働法務事務所

月刊　人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所
所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84
イースト所沢ビル302
電　話：04-2992-5113　ＦＡＸ：050-3588-4582
メール：info@shiozawtoshiya.com

年度更新と算定基礎届

労働保険の年度更新と社会保険の算定基礎届は、どちらも届出期間が７／１～７／１０となっていますので、ご留意ください。

しおざわ労働法務事務所では、これらの手続に関するご助言や書類作成、提出代行等の業務に対応しております。

詳細はお気軽にご相談ください。

退職勧奨をおこなう際の留意事項

雇用関係に何らかのミスマッチが生じた際、会社側が従業員に退職を働きかけることがあります。

退職勧奨による退職は、あくまで本人の自由意思にもとづくものですので、一方的な「解雇」とは異なります。

とはいえ退職勧奨に制限がないわけではなく、会社側は使用者として上位の力関係にあることを十分に踏まえ、本人の自由な意思決定がなされるよう、慎重に対応する必要があります。

（１）退職の申し出が取消や無効となることも

退職勧奨に応じて本人から退職の申し出があったとしても、その判断が「脅された」り「騙された」りしたことによるものとして、退職の申し出が無効とされたり、取り消しが認められることがあります。

「脅された」ための退職とされる代表的なケースとしては、「懲戒事由がないのに、懲戒解雇がありうることを告げて退職を強要する」事例が挙げられます。

こういったケースでは、退職の申し出が取り消されるだけでなく、強迫行為に対し、損害賠償が認められることもあります。

このほか退職の申し出が民法に定めのある「錯誤」や「詐欺」にあたるとされる場合には、無効とされたり、取り消されることがあります。

（２）退職勧奨にあたって避けるべき方法等

退職勧奨は、勧奨の方法等によっては、違法な行為とされる場合があります。

違法性が判断される場合には、「勧奨の回数、頻度、長さ」「勧奨する側の人数」「勧奨する側の言動」「優遇措置の有無」等の要素が考慮されます。

たとえば「多人数で取り囲む」「高圧的な言動で説得する」「長時間、何回も実施する」「本人が明白に拒否しているにもかかわらず、執拗に勧奨する」といった方法は避ける必要があります。

常識的にみて心理的圧迫を与えることのない方法で、本人が任意に意思決定できる状態が確保されるよう、留意してください。

本人が申し出を拒絶する場合は、時期や優遇措置などの条件を見直して改めて提示するなどの対応が考えられます。

また、適切な方法で退職勧奨を行った場合でも、本人から「退職を強要された」等の理由で、退職の取り消し等を求められるケースも想定されます。

実施にあたっては、客観的な事実関係や対象者とのやり取りなど、記録をとり、保管されることをお勧めします。

残業規制に関する政府の動向と36協定（サブロク協定）等、現行規制について

今年３月に政府が策定した『働き方改革実行計画』では①時間外労働の上限を年間720時間とし、②繁忙期で月100時間未満、③２～６ヶ月平均で80時間以内（いずれも休日労働時間を含む。年間の上限には含まない）としています。

（裏面に続きます）

©　しおざわ労働法務事務所　2017

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所
月刊　人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所　所在地:359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302
電話: 04-2992-5113　ＦＡＸ: 050-3588-4582　メール：info@shiozawatoshiya.com
ホームページ：　http://shiozawatoshiya.com　(バックナンバーPDFを公開中です。)

現在、厚生労働省では秋の臨時国会への改正案提出、早ければ来年４月からの改正法施行を目指し、上限規制の内容の審議が行われているとのことです。

以下、今後の法改正を念頭に、現行の残業規制の概要をまとめました。

（１）現行の残業規制の概要

現行の法制度では、労働時間の上限を１日８時間、週40時間としたうえで、いわゆる３６協定（サブロク協定　時間外、休日労働に関する労使協定）を締結し、時間外・休日労働に対して割増賃金を支払うことで時間外・休日労働を認めています（事業主は処罰を免れることができます）。

（２）３６協定で延長できる上限「限度時間」

３６協定は、使用者と労働者の代表との間で締結する書面の協定で、延長することのできる時間の上限等をとりきめ、労働基準監督署に届け出ます。

ただし、延長することのできる時間数は青天井ではなく、厚生労働大臣の定める「限度基準」により上限が定められています。

具体的には、「１週間につき15時間、…４週間につき33時間、１ヶ月につき45時間、…３ヶ月につき120時間、１年間につき360時間（一部を抜粋）」とされています。

※「工作物の建設の事業」や「自動車の運転の業務」等、別途行政指導が行われているなどの理由で限度時間の適用になじまない一部の事業や業種は対象外とされています。

今回の残業規制の検討でも猶予措置が検討されています。

（３）上限を超える残業を認める「特別条項」

このように３６協定の延長時間には限度が定められていますが、業務や事業によっては、それでも限度時間を超えて時間外労働をしなければならない特別なケースも考えられます。

そこで限度基準は、限度時間を守ることを原則としたうえで、「３６協定に特別な事情により延長できる時間やそのための手続き等、詳細（特別条項）を定める」等の条件を満たす場合に限り、限度時間を超えて時間外労働をさせることを認めています。

特別条項の対象となるケースは、「一時的又は突発的な理由による」もので「１年の半分を超えないことが見込まれる」場合に限定されており、「特別条項つき３６協定」には、特別な事情の内容について、具体的な記載が求められています。

（４）医師の面接指導制度など

間接的な残業規制として、安全衛生法で定められた医師による面接指導の制度等があります。

医師の面接指導制度では、①時間外労働が月100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者で、②かつ本人が面接指導を求めている場合、医師による面接指導を行うことが義務づけられています。また産業医は①の労働者に対し、面接指導の申し出を行うよう勧奨することができるとされています。

このほか、長時間労働による健康障害の抑制を目的とした行政指導などが労働基準監督署などで実施されています。

しおざわ事務所からのお知らせ

（１）事務所移転のお知らせ

当事務所では６月12日月曜日より、下記新所在地にて業務を行っております。（電話・FAX番号は変更ありません）。今後ともよろしくお願いいたします。

〒359-0038
埼玉県所沢市北秋津708-84
イースト所沢ビル302
（所沢駅東口徒歩６分）

（塩澤）

お問い合わせ先
04-2992-5113
しおざわ労働法務事務所

©　しおざわ労働法務事務所　2017