

大滝・馬場人事労務研究所便り

「働き方改革法」に対する企業の意識

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社は、人事担当者向けの総合情報サイト「人事のミカタ」上で、経営者や人事担当者を対象に「働き方改革法案について」アンケート調査を行いました（回答者 648 名）。それを基に、企業が「働き方改革法案」に対してどこまで認識があるか、またどう感じているかの実態を紹介します。

◆調査結果の概要

1 「働き方改革法案」の認知度

「働き方改革法案」を知っているかという質問に対して、「概要を知っている」（74%）、「内容を含め知っている」（21%）と、認知度は 95%に達しています。

2 経営への支障度合

次に、「働き方改革法案」が施行されることで経営に支障がでるかという質問に対しては、「大きな支障が出る」（9%）、「やや支障がでる」（38%）とあり、企業規模が大きくなるにつれて「支障がでる」と回答する割合が増加しています。

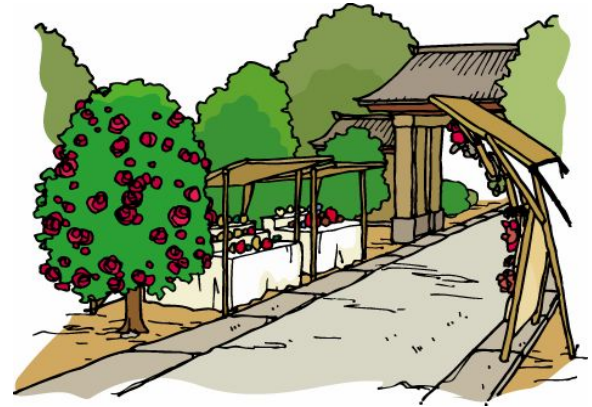
3 経営に支障が出そうな法案について

「経営に支障がでる」と回答した方に、「支障が出そうな法案はどれか」という質問に対しては、「時間外労働（残業）の上限規制」（66%）が最も多く、次に「年次有給の取得義務化」（54%）、「同一労働同一賃金の義務化」（43%）と続きます。

また、業種別に見ると、広告・出版・マスコミ関連の「時間外労働の上限規制」（80%）、「年次有給取得の義務化」（70%）、商社の「時間外労働の上限規制」（74%）が目立っています。

◆回答者の声

働き方について日本は他国よりも遅れていて、各人が家庭の状況や自身の体調・結婚や出産などを抱えて仕事をしているのだから、国が柔軟に対応して働き方が多様化することは多くの問題が解決することにつながるといった意見や、中小企業にとっては厳しいところがあるかもしれないが、従業員にとっては良い制度と肯



定的な意見があります。

一方で、能力差があると思われる職場で同一労働同一賃金は判断が難しい、残業の上限や有給を義務化したら生産性が下がる、生産性が下がる分人を増やしたら人件費が上がる、コスト削減のための無理な施策を考えてしまうのではないかと否定的な意見もあります。

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（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。

～今月の判例研究～

今月の判例研究は、即戦力の敏腕営業マンとして採用されましたが、会社から期待外れとして給料が半額にされたニチネン事件（東京地判平.30.2.28）を解説します。Xは、Y社に営業職として採用され、平成26年10月14日からY社の営業所で就労していましたが、平成27年2月分の給与から賃金を減額され（50万円から25万円）、同年の7月20日にY社を退職しました。Xは、Y社から退職（解雇）か給与半減かの二者択一を迫られ、本件賃金減額に同意せざるを得なかったものであり、賃金減額の同意は自由な意思に基づいてなされたものではなく本件賃金減額は無効であると主張して未払賃金の支払いを求めたのが本事件です。Y社は、Xが、平成27年2月4日にY社のA社長に対し「Y社の方針（同方針には本件賃金減額も含まれるとする内容）に従う」旨を記載したメールを送信するとともに、同月5日頃、Y社のB部長に対し「給与半減に応じる」旨を伝えたこと。さらに、同月16日のA社長との面談の際にも「本件賃金減額に異議を述べる」などをしていなかったことから、本件賃金減額を受け入れる旨のXの同意

があったと主張しました。東京地裁は、以下の理由からY社を敗訴としました。①本件賃金減額は年俸制がとられていたXの賃金を月額50万円から月額25万円に半減するものであり、Xにもたらされる不利益の程度は著しいものであったこと。②Y社は、平成27年2月2日及び同月3日の各2時間程度の面談の中で、Xに対し解雇予告手当さえ払えばXをすぐに解雇できる旨の不正確な情報を伝えた上で、退職か賃金減額のいずれを選択するかを同日中若しくは遅くとも翌日まで決断するように迫ったことから、Xはその場での退職を回避するため、やむを得ず本件賃金減額を受け入れたこと。以上の通り、本件賃金減額によりXにもたらされる不利益の程度の著しさや、Xが賃金減額を受け入れる旨の行為をするまでのXとY社との具体的なやり取り等からすれば、本件賃金を受け入れる旨のXの行為がXの自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとはいえず、従って、賃金減額についてXの自由な意思に基づく同意があったとは認められず、本件賃金減額は無効であると判示しました。労働契約法第9条は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と規定しています。労働条件の不利益変更（とりわけ賃金の減額）に対しては労働者の同意を得ることが必要ですが、本件Y社のような合意の取り方は仮に形式的に合意があったとしても、実質的に自由な合意がなかったものとして無効とされる確率は高いものと思います。また、退職か賃金減額かを迫るのは実質的解雇あるいは退職強要とみなされる恐れもありました。年度途中の一時的な減額ではなく人事考課による翌年度の年俸決定（減額を維持する決定）であれば、労働条件の不利益変更ではなく、年俸合意によって有する合理的な裁量の範囲内として有効とされた可能性はあったのではないかと思います。（大滝）

～今月のトピックス～

厚生労働省が発表した、平成29年「派遣労働者実態調査」の結果では、派遣労働者の今後の働き方に対する希望について、派遣労働者、派遣労働者以外等のいずれかで働きたいかを訊いたところ、「派遣労働者以外の就業形態で働きたい」48.9%、「派遣労働者として働きたい」26.8%、「その他」22.9%となっていました。「派遣労働者以外として働きたい」労働者のうち、「正社員として働きたい」は80.8%、「正社員以外の就業形態で働きたい」は11.0%、「その他」7.8%となっていますが、年齢階級別にみると、60歳以上の各年齢階級では「派遣労働者として働きたい」割合のほうが高くなっており、今後は60歳以上の派遣労働者が増えてくるのではないかと思います。派遣労働者の年齢に配慮したマッチングと安全配慮、健康配慮を重視した派遣就労を進めていくことが重要です。（馬場）