

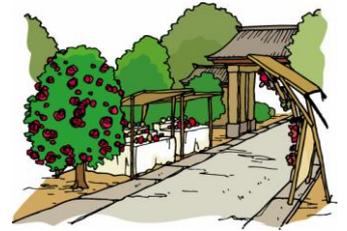
労務通信

2018.11月号

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。

事務手続変更情報

◆社会保険、雇用保険等の事務手続が変更されています（平成 30 年 10 月 1 日より）。

平成 30 年 10 月 1 日以降の手続より、社会保険、雇用保険関係等の事務手続が変更されていますので、ご注意ください。主な変更点は以下のとおりです。

◎健康保険被扶養者認定事務の変更

日本年金機構で受け付ける「健康保険被扶養者（異動）届」について、被扶養者に認定する際の身分関係及び生計維持関係の確認について、これまでの申立てのみによる認定は行わず、住民票、課税証明書、預金通帳の写し等の書類の添付が必要となりました。ただし、一定の要件を満たした場合には、書類の添付を省略することが可能です。

【平成 30 年 10 月 1 日から、健康保険被扶養者の手続きが変更になりました】

<http://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2018/201809/20180905.html>

◎雇用継続給付手続の変更

雇用継続給付の手続を事業主等が行う場合、これまで被保険者の署名・押印が必要でしたが、今後申請内容を被保険者に確認し、合意のもと「**記載内容に関する確認書・申請等に関する同意書**」（以下、「**同意書**」という。）を作成し、保存することで申請書への被保険者の署名・押印を省略することが可能となりました。

＜対象となる申請書等＞

- ・高年齢雇用継続給付金
- ・育児休業給付金
- ・介護休業給付金

※「同意書」の保存期間は、完結の日から 4 年間となります。

※事業主等が「同意書」を適切に保存していない場合は不正とみなされる場合があります。

【平成 30 年 10 月 1 日より事業主等が雇用継続給付のお手続を行う場合、被保険者の署名・押印を省略できる場合があります】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150982_00001.html

◎「雇用関係助成金」手続の変更

「雇用関係助成金」（厚生労働省）関連書類の郵送受付が開始されました。郵送事故防止のため、簡易書留等、必ず配達記録が残る方法で送ることや申請期限までに書類が到達していることなど、注意事項がありますので、事前によく確認して提出するようにしましょう。

【厚生労働省「事業主の方のための雇用関係助成金」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html