

1. 社員の一方的な無断退職について考える

労働基準法では、会社が従業員に対して一方的に退職を強いること(解雇)について様々な制約(解雇制限、予告など)を定めていますが、従業員の側から一方的に退職することについての定めはありません。では、社員が無断あるいは一方的に退職の意思を表明し、後任者への引継ぎ等なくそれ以降入社しない場合に会社はどうしたらよいのでしょうか。

労働基準法には社員の一方的な退職についての定めはありませんが、民法では「1.当事者が雇用の期間を定めなかったときには、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。2.期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない」(第627条より)とされています。月給制の社員が上記1項、2項どちらにあてはまるのか、あるいはそもそも民法の規定は任意法規のため、就業規則に14日以上期間を定めていてもそれが極端に長くなければ就業規則が優先するなどの色々な学説・判例があり定説はありませんが、一般的にはどんなに遅刻・欠勤しても給料が減額されない完全月給製でない限り、退職の意思を申入れすれば入社しなくとも14日を経過すれば労働契約は終了し、会社の承諾を取る必要もないが、その14日間は労働契約の債務不履行となり損害賠償の責任は発生するようになります。

法律で認められている以上、後任者への引継ぎ等は辞める社員のモラルに問うしかないということになりますし、防止策としても、そもそもそのような社員を採用しない、あるいはそのような社会人としての非常識なおこないをよしとしない職場環境を作るといことくらいしかないということが現実のようです。



2. 過重労働の監督指導結果 東京労働局の発表より

9月30日に東京労働局より、過重労働による健康障害を発生させた事業場に対する監督指導結果が発表されました(H19.4.1~H20.3.31 調査実施)。監督指導は、労働時間の不適正な管理、長時間労働や不適切な健康管理を原因とする過重労働による健康障害を発生させ、労災認定を行った事業場に対し行われ、合計43事業場が対象となりました。

結果は法令違反が41事業場で認められ、「時間外・休日労働に関する協定届」(36協定)の未届けまたは協定の時間をオーバーした労働をさせたものが全体の81%、時間外手当等の未払いが同42%、衛生管理者の未選任が、選任義務がある事業場(労働者が50人以上)のうち36%などとなりました。

その他、労働時間の把握を行っていない(全体の14%)、発症前の1年間に健康診断を受けさせていない(同19%)、健康診断結果に何らかの所見があったが医師等の意見聴取・保健指導等の事後措置を取らない(全体の34%、所見があった者の内訳は75%)、また、健康障害発生の時期に「長時間労働者への医師による面接指導等」を行わなかった(全体の65%)などがありました。これらは本来なら、長時間労働者(時間外労働・休日労働時間数が月100時間を超えた労働者)の申し出に対し、医師による面接指導や意見聴取による事後措置等の実施義務や、月80時間を超えた労働者の申し出に対する面接指導などの努力義務が事業所で課せられているものです(平成20年4月より開始)。

過重労働は割増賃金の増加による人件費の大幅な負担増だけでなく、脳・心臓疾患などの重大な健康障害の危険性にもつながりますから、労働時間の把握とチェックは重要です。逆に言えば、労働時間の記録を活用することは、予期せぬ人件費増加や健康障害といったリスクを抑制するアラートとしての有用性もあるといえるのではないのでしょうか。

3. 年末年始休暇のお知らせ(12/30~1/5)

年末年始は、12/30より1/5までの休暇とさせていただきます。

編集後記

街はすっかりイルミネーション満載ですね。本年も、素晴らしいご縁で皆様とお会いでき、つながりを持ってたこと、本当に感謝いたします。あらためて幸福と感謝をかみしめております。少し早いですがメリークリスマス そして今年一年間、本当にありがとうございました。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート
特定社会保険労務士
秋山幸子(登録NO.13050514)
三鷹市下連雀3-31-7-201
TEL:0422-27-7774
FAX:0422-27-7775
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com