

関島社会保険労務士事務所便り

2018 年
11 月号

関島社会保険労務士事務所
(墨田葛飾地区中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康 郎
〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 2
電話：03-3609-7668
HP：<http://www.srseki.info>



人手不足で増える「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。

最近では、「退職代行ビジネス」といわれる、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。

老齢年金 繰下げ受給の留意点

日本人の平均寿命はほぼ毎年順調に伸びており、以前に比べて、老齢年金の繰り下げは、かなり有利な制度です。しかし、実際に行う場合は、注意が必要です。

◆繰下げの損益分岐点は 11 年 11 か月

年金を繰下げると 1 か月繰り下げにつき 0.7% 増え、最短で 1 年繰下げで 8.4%、最長で 5 年繰下げで 42% 増しとなります。

この割増された繰り下げ受給の年金受取累計が、65 才から受給した通常受給の受取累計額を逆転する年齢は、簡単に計算でき、繰り下げ受給開始から 11 年 11 か月になります。

受給累計額が逆転する年齢

66 歳開始(1 年繰下げ)	77 歳 11 か月
67 歳開始(2 年繰下げ)	78 歳 11 か月
68 歳開始(3 年繰下げ)	79 歳 11 か月
69 歳開始(4 年繰下げ)	80 歳 11 か月
70 歳開始(5 年繰下げ)	81 歳 11 か月

5 年繰下げの場合、ほぼ 82 歳直前で、65 歳から通常受給した場合と年金受取総額が同じになり、その年より長生きした場合は、いわゆる得をしたこととなります。

◆あと何年生きられそう？

それでは、その年まで本当にいけるのか？となると、大きな賭けとなりますが、平成 29 年の簡易生命表（厚生労働省）による平均寿命では、男性が 81.07 歳、女性が 87.26 歳ですが、この数字は、乳幼児の死亡者を含み不正確なため、通常は 65 歳生存者の平均余命や寿命中位数を参考にして検討します。

寿命中位数は、平均値でなく中央値（日本人の半分が生きる年齢、死亡者を年齢順に並べた真ん中の人の年齢）で男性が

84.08 歳、女性が 90.07 歳です。これは 65 歳生存者の平均余命にほぼ等しい数字です。

65 歳生存者の平均余命		
男性	19.57 年	84.57 歳
女性	24.43 年	89.43 歳

この年齢は、年金の 5 年繰下げ受取逆転年齢 82 歳より長生きです。年金額が増額する繰り下げは選択肢として十分検討に値するものと言えます。

◆夫婦の場合は簡単ではない

ただし、厚生年金の夫がいる女性の繰下げについては、遺族厚生年金の計算や振替加算額などの注意すべき点があります。

- ① 妻がもらう遺族厚生年金は、夫の厚生年金の 4 分の 3 であるため、夫の遺族厚生年金額の方が多いたとき、妻の老齢厚生年金を繰下げても繰下げ損ということになります。
- ② 専業主婦世帯の妻（年下の場合）には、65 歳から振替加算が支給されますが、繰下げ期間中は、振替加算は受け取れません。振替加算は繰下げ増額の対象でないため、受け取れない期間分の振替加算の総額は無視できません。

*振替加算とは

夫の老齢厚生年金に妻の加給年金があるとき、妻が 65 歳になると、夫に支給されていた加給年金がなくなり、替わって妻の年金に加算されます。これを「振替加算」と言って、加算額は、昭和 25 年度生まれの人で年 80,748 円、昭和 30 年度生まれで年 50,916 円、昭和 35 年生まれで年 20,860 円。昭和 41 年 4 月 2 日以降生まれの人には振替加算はありません。

年次有給休暇 統一基準日設定方法

◆労基法の年次休暇付与方法

労働基準法による年次有給休暇付与日数は次のようになっています。

- ①入社6か月経過時 10日
- ②入社6か月経過後から1年経過時 11日
- ③入社6か月経過後から2年経過時 12日
- ④入社6か月経過後から3年経過時 14日
- ⑤入社6か月経過後から4年経過時 16日
- ⑥入社6か月経過後から5年経過時 18日
- ⑦入社6か月経過後から6年経過時 20日
- ⑧入社6か月経過後から6年経過時から1年経過毎 20日

*各期間、所定出勤日数の80%以上出勤したとき付与される。

◆10日以上付与の場合5日の強制付与

働き方改革で、年次有給休暇について、10日以上付与するときは、5日については計画的に1年以内に必ず付与するこ

とが事業主に義務付けられることになりました。

そのため、年次有給休暇の管理がこれまでのように入社日基準方式では複雑となり、統一的に管理する方法が注目されています。

◆基準日 年1回方法と2回方法

年次有給休暇を統一的に管理する方法で、年1回方法（例として表1）は、管理しやすいのですが、労働基準法に違反部分がない様に付与することを要するため、若干不公平感が出ます。

一方、年2回方法（例として表2）は不公平感がなくなりますが、若干煩雑になります。会社として、いずれかの方法（ここに記載以外の方法含め）を決め、年次有給休暇5日の計画付与を必ず実施することが必要になっています。

（表1） 年次有給休暇付与日を4月1日の年1回に設定した場合の例

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
4月入社	10日												11日												12日
5月入社		10日											11日												12日
6月入社			10日										11日												12日
7月入社				10日									11日												12日
8月入社					10日								11日												12日
9月入社						10日							11日												12日
10月入社							6日						11日												12日
11月入社								5日					11日												12日
12月入社									4日				11日												12日
1月入社										3日			11日												12日
2月入社											2日		11日												12日
3月入社												1日	11日												12日

（表2） 基準日を10月1日と4月1日の年2回に設定した場合の例

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
4月入社	8日						3日												12日						
5月入社		7日					4日												12日						
6月入社			6日				5日												12日						
7月入社				5日			6日												12日						
8月入社					4日		7日												12日						
9月入社						3日	8日												12日						
10月入社							8日						3日												12日
11月入社								7日					4日												12日
12月入社									6日				5日												12日
1月入社										5日			6日												12日
2月入社											4日		7日												12日
3月入社												3日	8日												12日

● 22年春入社も現行日程を維持

政府は、現在の大学1年生にあたる2022年春以降に入社する学生の就職・採用活動について、会社説明会を「3年生の3月」、面接などの選考を「4年生の6月」とし、当面は現行の日程を維持する方向性を示した。正式決定は来年度になる。(10月27日)

● 社会福祉施設の労災、過去最多

社会福祉施設における労働災害の死傷人数が昨年は8,738人と過去最多となったことが、厚生労働省のまとめでわかった。2008年から約1.8倍増加しており、職員数の増加ペースを上回った。内訳では「動作の反動・無理な動作(腰痛)」が34%、「転倒」が33%だった。(10月25日)

● 障害者手帳「カード型」へ

厚生労働省が社会保障審議会に障害者手帳の「カード型」を提案し、了承された。早ければ来年度から交付される。自治体が交付する障害者手帳と精神障害者保健福祉手帳について、カード型を選択できるようにする。(10月25日)

● 中央省庁、障害者雇用で初の統一試験

障害者雇用数水増し問題を受け、人事院は、障害者を国家公務員の常勤職員として採用する初の統一選考試験の日程を発表した。来年2月3日に全省庁統一の筆記試験を実施し、合格者は各省庁の面接に進む。来年秋にも同様の試験を実施し、非常勤職員と合わせて4,000人の雇用を目指す。(10月24日)

● 有給取得率51.1% 就労条件総合調査

厚生労働省は、平成30年「就労条件総合調査」の結果を発表した。昨年の年次有給休暇の取得率は51.1%（前年から1.7ポイント上昇）だった。付与日数は18.2日（前年と同）で、労働者が実際に取得した日数は9.3日（前年から0.3日増）だった。(10月24日)

● 継続雇用年齢70歳へ 未来投資会議

安倍首相は、議長を務める未来投資会議で、

企業の継続雇用年齢を65歳から70歳に引き上げる方針を表明した。関連法改正案を2020年の通常国会に提出する方針。(10月23日)

● 派遣労働の約4割正社員希望

厚生労働省が発表した2017年に行った実態調査の結果で、派遣労働者のうち39.6%が正社員で働きたいと回答していたことがわかった。一方、派遣労働者が働く事業所で「派遣社員を正社員に採用する制度がある」と回答した事業所は24.4%だった。また、派遣労働者の年齢層は40～44歳が16.5%で最多。平均賃金は時給換算で1,363円と、2012年結果に比べ12円増えた。(10月18日)

● 外国人労働者の永住が可能に

外国人労働者の受入れ拡大のため、政府は新たに2種類の在留資格「特定技能1号、2号」（仮称）を設け、来年4月の導入を目指す。技能実習生（在留期間最長5年）が日本語と技能の試験の両方に合格すれば「特定技能1号」の資格を得られる。在留期間は最長5年で、家族の帯同は認められない。さらに難しい試験に合格すれば「特定技能2号」の資格を得られ、家族の帯同や永住も可能となる。(10月11日)

● 電子メール等で労働条件通知書が可能に

労働者への労働条件通知書について、従来の書面による交付に代えて電子メールやファクスなどによる交付が可能になる。労働基準法施行規則改正により来年4月から適用。電子メール等による受取りを希望した労働者に限られ、印刷してそのまま書面化できるものに限られる。労働者が電子メール等での受取りを希望しない場合は、これまでどおり書面で交付しなければならない。(10月8日)

