経営に役立つ人事労務情報
月刊 社労士みよた＋Plus
2019 年 11 月号
SR-MIYOTA OFFICE　JOURNAL

Nov. 2019 | 11

自己都合退職は なぜ 2 週間前でいいのか

注目トピックス

01｜自己都合退職はなぜ 2 週間前でいいのか

2020 年 4 月民法改正により、労働者側からの退職の申し出についての期限が改正されます。より労働者有利な改正となるため事前の理解が必要です。

特集

02｜同一労働同一賃金 Q&A

2020 年 4 月より同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。判断基準の具体例を Q&A 形式で紹介します。

03｜障害者法定雇用率について

一定規模以上の企業には障害者を雇用する義務があります。障害者雇用義務について定められた「法定雇用率」について解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜相手を巻き込む伝え方 (フォレスト出版)

「伝えたいことはたくさんある。でも、上手く伝えられない」。業務上の提案や仕組みの説明など、自分の頭の中を正確に相手に伝えるのは意外と難しいものです。筆者が提唱する「提案の構造」という理論を軸に、相手を巻き込む伝え方を読み解いていきましょう。

みよた社会保険労務士法人より

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜賃金・福利厚生格差チェックシート

自己都合退職はなぜ 2 週間前でいいのか

2020 年 4 月民法改正により、労働者側からの退職の申し出についての期限が改正されます。より労働者有利な改正となるため事前の理解が必要です。

はじめに

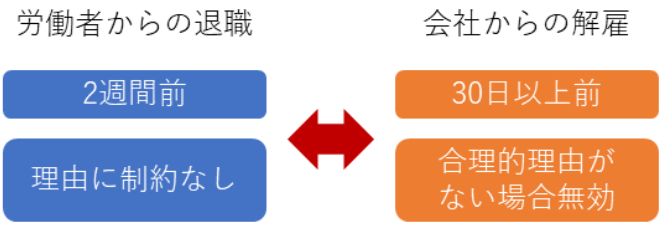
「労働者からの退職の申し出は 1 ヶ月前までに」という世間で知られる期限は法律上の義務ではありません。民法では労働者からの退職申し出についてより直前（2 週間前まで）の期限を定めていますが、この規定が来年 4 月に「より労働者有利に」改正されます。以下、民法第 627 条第 2 項の改正と、退職にまつわる注意点について解説します。

民法第 627 条とは

民法第 627 条は「労働契約の解約（退職）の申し出期限」について定めているものです。

> 1、当事者が雇用の期間を定めなかったときは、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二週間を経過することによって終了する。

このように第 1 項に定められていることから、労働者側からの退職の申し出は「退職日の 2 週間前の連絡」で足りるとされます。一方で、会社側からの解約（解雇）については 30 日以上前の予告が必要であり、かつ「合理的な理由」がなければ解雇自体が無効となるという労働基準法上の制限があります。つまり両者は (1) 期限 (2) 理由の必要性において差があります。

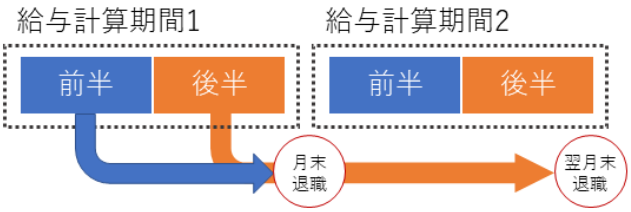


月給者に対する例外

ところが、同条第 2 項において次のように定められています。

> 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。

つまり、現行法では、期間に定めのない労働者であっても月給制の場合には、必ず 2 週間後に退職できるわけではありません。例えば月末締めの場合、「月の前半に解約を申し出れば当月末に、月の後半に申し出れば翌月末に退職」というルールに則ることになります。



第 2 項の改正

労働者の退職申し出を保護するために、第 2 項が次のように改正されます。

> (1)　期間によって報酬を定めた場合には、使用者からの解約の申入れは、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。

この改正により、労働者側からの解約申し出は「例外なく 2 週間前まで」となります。

就業規則との関係性

例えば就業規則で「退職は 1 ヶ月以上前に申し出ること」と規定していた場合、前述の民法の規定とどちらが優先されるでしょうか。答えは、「原則としては民法優先となる可能性が高いが、話し合いにより就業規則の規定による期限を用いることはできる」といったところです。労働者に退職の意思が固く、民法を根拠に 2 週間後の退職を強く主張している場合は相手の言う通りの退職日を受け入れた方が良いでしょう。

みよた社会保険労務士法人

同一労働同一賃金 Q&A

2020年４月より同一企業内における正社員とパートタイムなど非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。判断基準の具体例をQ&A形式で紹介します。

はじめに

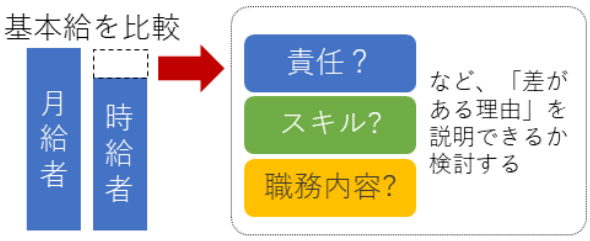
働き方改革関連法が成立し、同一労働同一賃金の原則により正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。法施行後、賃金格差を訴える労働者からの主張が予想されます。以下、Q&A形式で判断基準を解説します。

Q１.基本給はどう比較するか？

基本給の決め方は会社によって異なります。「能力又は経験」「業績又は成果」「勤続年数」など、基本給の金額を決める基準を明確にした上で、その基準に応じて比較してください。

例えば基本給が「勤続年数」のみを元に決定されるものであれば、同じ勤続年数の正社員とパートタイム労働者の時間あたり基本給は同一にしましょう。

勤続年数に差がない正社員の基本給がパートより高いということは、①不合理な格差があるのかもしれないし、②実は責任や仕事内容が違うのかもしれません。勤続年数以外の評価要素がないかを再検討し、定義をし直すなどの工夫をしましょう。



Q２.正社員のみ支給する手当があって良いか？

能力や責任などに関係のない「精勤・皆勤手当」や「家族手当」「通勤手当」などは、同一労働の場合差をつけると不合理とされる可能性が高いでしょう。

一方で、転勤の可能性の有無などの労働条件の違いを理由として「住宅手当」に差をつけたものは合理性が認められそうです。その手当が「何に対して」支給されるものであるかを今一度確認しましょう。

ちなみに、労働日数や労働時間が短いパートタイム労働者等に対して、皆勤手当や通勤手当の金額を相応に低くすることは、均衡待遇として認められます。

手当名	資金格差の合理性※
皆勤手当・精勤手当	▲（勤務を奨励する事情は違いが認められにくい）
通勤手当	▲（通勤することに違いがない）
住宅手当	○（転勤有無などの違いがある）
職務手当	○（職務内容、責任などの違いがある）

※実際の手当の性質、実態により合理性判断は異なります。

Q３.パート等に賞与を支給しないことは問題か？

パート、契約社員などに賞与を支給しない、または正社員と比べて低い額を支給することは「当たり前」ではないと認識しましょう。賞与が何の対価であるかを改めて話し合い、格差をつける場合は金額差に合理的な説明ができるようにしましょう。

特にパートなど非正規労働者を多く雇用している企業は注意が必要です。賞与の格差について労働者側が不満を持つ場合には、団体交渉や訴訟など、集団で権利主張をされることが懸念されます。

来年４月を前に、この記事の内容を元に同一労働同一賃金についてのチェックをしましょう。ご相談は当事務所にお寄せください。

みよた社会保険労務士法人

障害者法定雇用率について

一定規模以上の企業には障害者を雇用する義務があります。障害者雇用義務について定められた「法定雇用率」について解説します。

はじめに

一定規模以上の企業では、障害者の雇用機会を確保するために労働者の数に対して一定割合以上の障害者を雇用しなければなりません。しかし、この「障害者雇用率」は約半数の企業が未達成の状態で、社会の多様性の実現のためにはより周知され、実践されていかなければなりません。以下、法定雇用率について解説します。

法定雇用率とは

法定雇用率とは、事業主に対して従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者の雇用を義務付けるものです。具体的には以下のように定められています。例えば民間企業の場合は、労働者 100 人に対して 2.2 人の障害者雇用が必要になります。

種類	法定雇用率
民間企業	2.2%
国、地方自治体	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.4%

労働者数の定義

法定雇用率を算出するにあたり、企業の労働者数は「①常用労働者数＋②短時間労働者数×0.5」で計算します。①常用労働者は 1 週間の労働時間が 30 時間以上の方、②短時間労働者とは、1 週間の労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の方を指します。なお、それより 1 週間の労働時間が短いアルバイトやパートなどはカウントしません。

障害者数の定義

障害者雇用率を算出する際の障害者数は次の基準に従って計算します。

(1). 常時雇用労働者は 1 人分、短時間労働者は 0.5 人分とカウント

(2). 重度身体障害者・重度知的障害者は 1 人を 2 人分としてカウント。重度身体障害者・重度知的障害者の短時間労働者は、1 人分としてカウントする。

(3). 精神障害者である短時間労働者で、下記①かつ②を満たす方については、 1 人をもって 1 人とみなす。

① 新規雇入れから 3 年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から 3 年以内の方

② 2023 年 3 月 31 日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

除外率について

仕事の内容によっては障害者雇用になじまないこともあります。障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）が設けられていました。

例えば労働者数 50 人で除外率 30%の場合は、50×30%＝15 人を除外した労働者数 35 人を基準に法定雇用人数が決められます。しかし、この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成 14 年法改正により、平成 16 年 4 月に廃止されています。現在は経過措置中で、段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされています。

【現在の除外率の例】

種類	除外率
建設業、道路貨物運送業 等	20%
医療業等	30%
幼稚園 等	60%

今後の方向性

2021 年 4 月までに、法定雇用率はさらに 0.1%ずつ引き上げられる予定になっています。具体的な計算方法については当事務所にご相談ください。

みよた社会保険労務士法人

相手を巻き込む伝え方

鵜川 洋明 著

単行本：276 ページ
出　版：フォレスト出版
価　格：1500 円（税抜）

はじめに

「伝えたいことはたくさんあるのに、上手く伝えられない」。業務上の提案や仕組みの説明など、自分の頭の中を正確に相手に伝えるのは意外と難しいものです。筆者が提唱する「提案の構造」という理論を軸に、相手を巻き込む伝え方を読み解いていきましょう。

提案は「この指とまれ」

筆者の以下の言葉からご紹介します。

> 「提案」とは、「相手とともに新しい価値や望ましい変化を創ることを目的にした考えや意見の提示」です。

「提案」という行動を起こす時に、多くの人は「相手をどう動かすか」を考えます。提案の内容そのものを原動力として相手に行動を促す、ある種のパワープレイと言えるでしょう。決して少数派ではない考え方です。

しかし、筆者いわく「相手が動きたくなる状態をつくる」ということがポイントです。提案によって価値や意味を伝えはしますが、原動力となるのは相手の内面に生じる「一緒にやりたい！」という感情です。

「一緒にやる人、この指とまれ！」に似た感覚と言えばイメージしやすいのではないでしょうか。

インサイドアウト

> インサイドアウトとは「自分自身の内側から湧き上がる思い」です。

社会的な客観性や合理性を重視して話す内容を構築しようとすると、他の事例と似通った提案になってしまいがちです。本書内では「提案の同質化」とも表現されており、つまりは共感・共鳴に値しない無機質な言葉になってしまうのです。

> 「何が実現できたら本望なのか？」
> 「なぜそれを実現したいのか？」
> 「何がどうよくなるのか？」

これらを自分の中で深く問うた上で、それでもなお湧き上がる思いを表現する。これが「インサイドアウト」です。前述した内容と比較すると、社会的な合理性や客観性に欠けている可能性は高くなります。しかし、だからこそ新しいものである可能性も高いのです。これからの時代、画一化され正確性が最重要視されるものは AI やロボットの守備範囲になっていきます。インサイドアウトによる新たな魅力の創造こそ、何物にも取って変わられることのない人間の特権なのではないでしょうか。

評価の受け止め方

様々な理論や考え方を紹介しましたが、そもそも提案が苦手な場合はどうすれば良いのでしょうか。提案のハードルを高めている要素についての解説が本書内にて行われています。その中の 1 つである「不安」という感情は、外からの低評価に対する怖れから生まれると筆者は述べています。

> 他人からのフィードバックは真摯に受け止めるべきです。ただ、あまりに真面目にすべてのフィードバックを受け止めようとしすぎると、それに応えることが目的になってしまいます。それでは本末転倒です。

自分の弱点の克服や欠点の発見など、他人のフィードバックには大きい効果も期待できます。有効活用するべきなのは言うまでもありません。しかし、フィードバックのための提案にならないよう心掛けなければならないのです。

提案の構造について、理論やマインドの観点から詳しく解説しているオススメの一冊です。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？
来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士法人	
代表	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21　305 号
営業時間	平日 9:00～18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

代表よりあいさつ

急に涼しくなってまいりましたが、体調など崩されていませんか？

先月は、私が愛してやまないバンド the pillows の、結成３０周年を祝した横浜アリーナライブに行ってまいりました。
人生の節目や社労士受験生時代を支えてくれた楽曲の数々に胸打たれ、決意を新たにしてもらえた、最高の夜でした。
信念を曲げずに、継続していくこと。難しいけど、大切なことだと思います。

先月より始めましたメールマガジン、各所で反響いただきありがとうございます。
今月も有益な情報を提供できれば幸いです。よろしくお願いいたします。

2019 年版チェックシート

賃金・福利厚生格差チェックシート

同一労働同一賃金の事前対応のため、正社員と非正規労働者との格差についてチェックしましょう。

チェック項目

No	チェック項目
1	次の中から、賃金や福利厚生に格差があるものにチェックしてください。 ☐ 1.時間あたりの基本給 ☐ 2.通勤手当 ☐ 3.住宅手当 ☐ 4.皆勤手当・精勤手当 ☐ 5.その他手当（　　手当） ☐ 6.賞与 ☐ 7.福利厚生（　　）
2	格差があるものについて、格差の根拠として考えられるものにチェックをつけてください。 ☐ 能力や職務内容の違い　☐ 転勤の有無の違い　☐ 労働時間の違い ☐ 会議出席義務の違い　☐ 配置転換の違い　☐ 売上貢献の違い　☐ 責任の違い ☐ その他（　　）

FAX のご返送は　024-983-0736　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

みよた社会保険労務士法人