

NEWS LETTER

長崎の十八銀行(福岡フィナンシャルグループ傘下)と親和銀行の合併統合に、遂にゴーサインが出されました。統合により7割の市場が抑えられ、県内の、取分け島嶼部の住民や事業者において、金融機関選択の自由が制約されるだけでなく、不都合な取引を迫られる恐れがあるとして、公取委が、何年にもわたり歯止めを掛けて来た案件です。どうして規制を緩めることになったのでしょうか？それは両行が、7割のシェアの一部を他行に譲る「債権譲渡」が確認されたことと、新潟で既に同様の先例があったことが大きく影響している - と云われています。これで金融再編が一気に進むことになるのでしょうか？

9

2018



退職時に年次有給休暇を まとめて取得する従業員への対応

育児休業給付を受給中に退職する
従業員の育児休業給付の取扱い
嫌がらせ、いじめ等を受けたことが
精神障害発症理由の第1位

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

退職時に年次有給休暇を まとめて取得する従業員への対応

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では、従業員の多くが退職前に、残っている年次有給休暇（以下、「年休」という）をまとめて取得した上で退職していきます。先日、今年度の年休が付与された直後に、その付与されたものも含めて40日間の年休を取得した従業員がおり、さすがにそれは行き過ぎではないかと感じました。



総務部長

そうでしたか。そのような取得をされると、会社としては年休の趣旨に合わず、どうなのだろうと感じることもあるでしょう。ただ、年休は勤続年数に応じて一定の日数が付与日に与えられるものであり、付与日以降は、従業員に取得する権利が発生します。従業員が権利を行使したときには、時季を変更する権利を除き会社はその年休を取得させなければならず、退職前にまとめて取得することを拒むことはできません。



社労士

なるほど、やはりそうですね。これに関連して、時折「残りの年休を全部消化した日を退職日としてください」と申し出てくる従業員がいます。当社では年休の残日数を給与明細に示していることもあり、従業員自身で年休を取得する日も考えて退職日を申し出て欲しいと思っています。



実務では耳にする話ですが、自己都合退職であれば、従業員が退職日を指定して申し出るものですから、年休を取得する日も、退職する日も従業員自身で具体的な日付を指定するように指示すべきでしょう。



承知しました。ちなみに退職日を従業員が決めて退職願を提出した後に、残っている年休を取得しきれないから、会社の休日に年休の日を当てて欲しいという申出もあります。



さすがにそれを認める必要はありません。そもそも年休は労働日に対して取得できるものですので、休日を取得することはできません。退職日まで取得できない分は消滅することになります。



やはりそうですね。そのような申出があったときには断っていたので、これまでどおりの対応を続けることにします。



そうですね。退職者が退職前に年休をまとめて取得することは、他社でも多く見られます。その原因のひとつとしては、恒常的に年休を消化できないということもあるのでしょうか。2019年4月以降は労働基準法の改正に伴い、年休が10日以上付与される従業員に対し、1年に5日は時季を指定して与えなければならないこととなります。このような法改正を良いきっかけとし、年休を取得しやすい環境を整えることが必要になるのでしょうか。



取組みを強化します。ありがとうございました。



【ワンポイントアドバイス】

1. 一度付与された年休は、従業員に行使する権利がある。
2. 年休は、労働日に対して取得できるものであり、休日には取得できない。
3. 2019年4月より10日以上年休が付与される従業員について、年5日の年休取得の義務化が始まる。

育児休業給付を受給中に退職する 従業員の育児休業給付の取扱い

ここ数年で育児休業を取得する女性従業員の割合は高まり、また男性従業員についても助成金が創設されるなどにより取得の促進が図られています。育児休業を取得したときには、休業期間中の給与を支給しない企業が大多数であることから、通常、雇用保険から支給される育児休業給付の申請を行うこととなります。ここでは、この育児休業給付の概要を確認するとともに、育児休業から職場復帰できずに退職するケースにおける育児休業給付の取扱いについて確認します。

1. 育児休業給付とは

育児休業給付は、従業員が育児休業を取得しやすく、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする従業員の職業生活の円滑な継続を目的として創られました。そのため、従業員（雇用保険の被保険者）が1歳（一定の場合には最長2歳）に満たない子どもを養育するために育児休業を取得し、育児休業期間中の給与が育児休業前の給与と比べて80%未満になったとき等、一定の要件を満たしたときに支給されます。

当然ながら、女性従業員だけでなく男性従業員が育児休業を取得したときでも、要件を満たしていれば支給されます。

2. 育児休業給付の申請

育児休業給付は、育児休業開始日から起算して1ヶ月ごとに区切った期間（支給単位期間）ごとに支給要件が確認され、原則として2ヶ月ごとに支給申請を行います。

支給額には細かな基準がありますが、育児

休業開始から180日間は育児休業前の賃金の約67%、181日目からは約50%となっています。

3. 育児休業中の退職と給付

育児休業給付は職場復帰を前提としているため、育児休業を取得するときに、退職が確定している（予定されている）場合は、支給の対象となりません。

また、育児休業を取得するときには復帰予定であったものの、育児休業の途中で退職することが確定したときには、原則として、退職日の属する支給単位期間は支給されず、その直前の支給単位期間までで支給が終了となります（退職日が支給単位期間の末日の場合は、退職日を含む期間も支給されます）。

なお、退職が確定しているにも関わらず、育児休業給付を受給したときには、不正受給として処分を受けることがあるため、申請時には状況の確認を行うことが求められます。

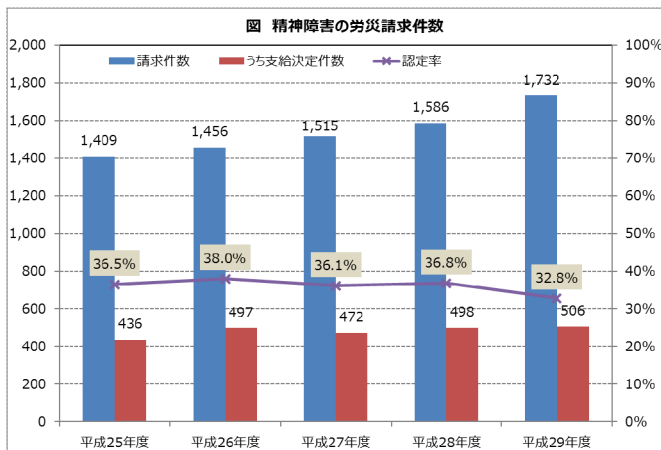
子どもが生まれる前は、育児休業を取得し職場復帰を考えている場合でも、実際に子どもが生まれると、環境が変わったことで職場復帰に不安を抱き、退職につながるケースもあります。会社としては、育児休業中の従業員に対する職場復帰に向けたフォローを行うとともに、退職に至ったときには育児休業給付を含めた適切な処理を行うことが求められます。

嫌がらせ、いじめ等を受けたことが 精神障害発症理由の第1位

従業員が精神障害を発症した際、その原因が長時間労働や職場のパワーハラスメントによるものだと考え、労災の請求をしたいと会社に相談するケースがあります。実際、どのくらいの件数の申請があり、労災の認定がなされているのか、厚生労働省が発表した平成29年度の労災補償状況に関する集計結果をみてみましょう。

1.精神障害の労災補償状況

平成29年度の精神障害の労災請求件数は1,732件となり、前年の1,586件から146件増加し、過去最多となりました（下図参照）。支給決定件数は506件で、認定率は32.8%となっています。認定率は過去5年間の中で最低となっていますが、それでも申請の3件に1件の割合で労災として認定されていることが分かります。



項目は次のとおりとなっています（「特別な出来事」を除く）。

- ① (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた 88件
- ② 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった 64件
- ③ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした 63件
- ④ 2週間以上にわたって連続勤務を行った 48件
- ⑤ 1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った 41件

① (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたといった、いわゆるパワーハラスメントや、② 仕事内容・仕事量の(大きな)変化が上位に挙がっていることを考えると、企業は、管理職や一般職向けにハラスメントや労働時間管理に関する研修を定期的実施することや、異動により仕事の内容が変わったり、同僚の退職などで業務量が増えたりするなど大きな変化があるときには、過重な負担となっていないかどうか面談を行うなど、必要な措置をとることが重要となります。

2.精神障害発症の理由

精神障害の集計では、精神障害が発症した理由と考えられる支給決定事案における具体的な出来事別の分類がされていますが、上位

職場のパワーハラスメントの防止策は、企業に対して雇用管理上の措置が義務付けられたり、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定することなどが検討されており、今後、労働政策審議会において議論が行われます。そのため、自社で必要な対策を考え実施するとともに、今後の動向にも注視しましょう。