

働き方改革法案の内容を 改めて整理する

特集

01 | 働き方改革法案の内容を改めて整理する

5月31日に衆議院を通過した通称「働き方改革法案」は、度々報道されていることもあり世間から注目されています。

労務管理方法にも大きく影響を与えうる内容であるだけに、改めて改正予定の内容を整理し、概要を理解しておく必要があります。

02 | LINEでの退職連絡を

「非常識」とみなすか

働き方の多様化とコミュニケーションツールの進化に伴い、社内のコミュニケーションも日々変化しています。一昔前は考えられなかったLINEなど新しいデジタルツールでの情報交換も、今やそれほど珍しくはありません。

タイトルにある「LINEでの退職連絡の是非」を題材に、新しいコミュニケーションツールの注意点について解説します。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

働き方改革法案の内容を改めて整理する

働き方改革法案が衆議院を通過しました。どのような改正がなされようとしているのでしょうか。現段階での改正案について改めて解説します。

はじめに

5月31日に衆議院を通過した通称「働き方改革法案」は、度々報道されていることもあり世間から注目されています。

労務管理方法にも大きく影響を与えうる内容であるだけに、改めて改正予定の内容を整理し、概要を理解しておく必要があります。以下法改正案の内容を解説します。

改正案 1：残業上限の制定

最も注目されている改正案の一つが、残業上限に関するものです。

従来の労基法において36協定の締結を条件に実質的に上限がない残業時間について、罰則付きで法律上の上限を明記しようとするものです。

今まで	改正案
・厚労省の告示により残業は月45時間、年間360時間が「 限度 」であるという基準 ※特別条項付の36協定を労使で締結することで限度基準を上回ることができる	・残業は月45時間、年間360時間を限度としつつ、それを超える場合も年間720時間、単月100時間（休日労働含む）、2～6ヶ月平均を80時間（同上）を 上限 とする

年間720時間ということは、月間で平均すると60時間になります。常勤社員の月間労働日数を21日程度だとすると、毎日平均3時間残業することで限度基準を超える計算になります。

始業前の準備時間や休憩時間中の電話応対、終業後の片付け業務が労働時間とみなされる可能性を考慮すると、拘束時間の長い業態は影響が大きそうです。

改正案 2：高度プロフェッショナル制度の創設

残業上限と同じく大きく注目を集めている改正案です。高収入（年収1075万円以上を想定）で専門的な労働者

に対して、本人の同意などを条件に労働時間の規制（法定労働時間や休日休憩の規定など）から除外しようとするものです。

高度な仕事をしている労働者は「時間に対して」でなく「成果に対して」賃金が支払われるべきであるという考え方に基づいています。自由な働き方に寄与するという意見と、過労死につながる働きすぎを助長するという意見が対立しています。



改正案 3：有給休暇の一部取得義務化

今の法律において、労働者に年次有給休暇の「権利を付与する」義務が課せられていますが、今回の改正により「取得させる」義務を追加しようとするものです。

年間10日以上有給休暇の権利がある労働者について、本人が権利行使を申し出なくても5日の取得をさせることなどが予定されています。

改正案 4：残業の割増率の中小企業猶予の廃止

残業時間が月に60時間を超えた場合、割増率を25%→50%以上にするように定めた法律が2010年に施行されましたが、現段階で中小企業はその適用が猶予されています。2023年4月以降、その猶予を廃止する改正案です。

その他の改正案

その他、勤務間インターバル制度：終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の休息時間を確保する制度や、産業医の機能強化に関する法案が検討されています。

LINE での退職連絡を「非常識」とみなすか

LINE やメールなどで退職の連絡をすることは一昔前ならば「非常識」とみなされていました。世の中の常識が変わる中、このようなギャップにどう対応すれば良いでしょうか。

はじめに

働き方の多様化とコミュニケーションツールの進化に伴い、社内のコミュニケーションも日々変化しています。一昔前は考えられなかったLINE など新しいデジタルツールでの情報交換も、今やそれほど珍しくはありません。

タイトルにある「LINE での退職連絡の是非」を題材に、新しいコミュニケーションツールの注意点について解説します。

LINE での退職連絡は「あり」

法律上は以下の民法に規定されているように、退職連絡の「時期」については規定されていますが、「方法」については特段の制限がありません。

民法第 627 条 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。(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

つまり法律上は、退職連絡の方法はLINE であっても構わないとなります。

就業規則に規定した場合

過去の判例では、就業規則に「退職連絡は書面による提出に限る」と規定していることをもって、書面以外の方法での退職の意思表示を否定したものがありません。この意味で「会社はルール上書面でしか受け付けない」とLINE での連絡を拒否し、書面で出し直しをさせることも不可能ではありません。

しかし、世の中の流れを考えると、退職の意思表示の方法は書面に限らず多様性が認められる方向に向かうのではないかと予想できます。

LINE での退職連絡を受ける時の注意点

LINE での退職連絡を受け入れる場合、以下の点について注意する必要があります。

【1. 判断できる担当上司に取り次ぐ】

LINE での退職連絡を受けたのが決定権のない先輩社員などだった場合、判断のできる担当上司に適切に取り次ぐことが必要でしょう。「退職連絡に対して自分だけでは判断ができないので、●●部長とやりとりして下さい。」などと伝え、ふさわしい当事者間でやり取りができる状態を作りましょう。

【2. 退職相談と退職の意思伝達の切り分け】

連絡が、単なる相談なのか、辞める意思が固いのかを判断する必要があります。メッセージの往復または面談により慰留すべきか退職を受理するかを判断しましょう。

【3. 退職理由、退職日、受理の明記】

退職を受け入れる場合、「退職理由」「退職年月日」および「退職の届を会社が正式に受理した旨」をメッセージに明記しておきましょう。あとから退職の撤回をされたり、退職理由や退職日で争ったりすることを防ぐためです。

LINE であれば既読機能がついているので、「●年●月●日付、自己都合退職として会社は正式に受理をしました」などと送信し、既読になった状態を作っておくと良いでしょう。

【4. 画面やテキストデータの保存】

退職年月日や退職理由について双方が合意したメッセージはなんらかの方法で記録し、書面での退職届に代わる証拠として保存しましょう。LINE のトーク画面をスクリーンショットで保存しても良いし、トーク履歴をテキストでダウンロードしておく方法も有効です。

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

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回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。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは未来経営の小松です。

只今、サッカーロシアW杯の真っ最中ですが、皆さんはどのような関心を持たれていますでしょうか？

今回は、時間的に無理がありすべてオンタイムで見ることができませんでしたが、可能な限り夜中TV観戦をしておりました。日本戦の結果は残念に終わりましたが、見ごたえのある試合だったと思いました。また、優勝候補が次々に敗戦していくなか、勝ち残っていたロシアは開催国での有利？にて活躍できたのかと思いました。

日本戦以外でも見ごたえがあり、残り数試合最後は欧州国が残りましたが、どの国が優勝するのか最後まで楽しみたいと思います。

