



# 気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-iplus.co.jp



イノベーションと聞くと、何か新しいものを産み出すイメージを持ちがちですが、新規に生み出すことは「Innovation」（発明）になります。「Innovation」（革新）とは、“既存のものを組み合わせ新しい価値を産み出すことです。”「新たに何かを産み出す」ことは難しいですが、「いまあるものを組み合わせ、新しい価値を産み出す」であれば何か見付きそうですね。

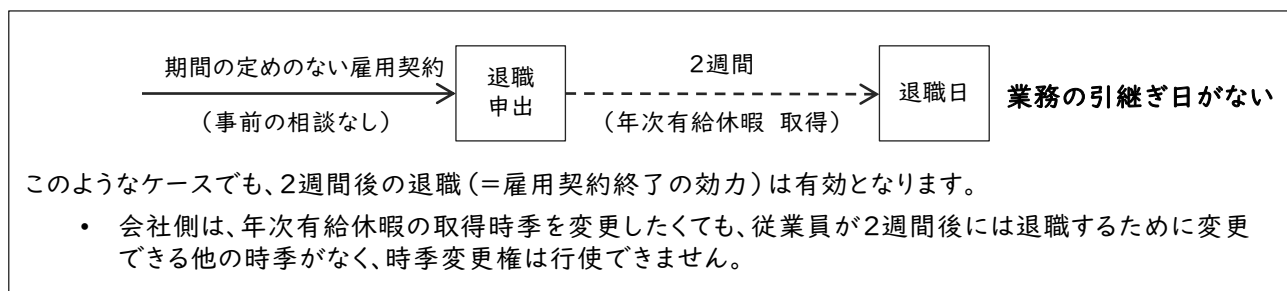
## topic

### 業務の引継ぎをしない退職予定者への対応

#### 退職の予告期間は2週間

#### 退職の申出から退職日まで2週間あれば、どれほど急で一方的であっても、有効となります。

- 労働基準法では退職の予告期間について規定がないため、上位規程の民法が適用されます。
- 民法では「期間の定めのない雇用契約について、いつでも理由なく2週間前に予告することで雇用契約を終了させることができる」とあります。（民法第627条）
- そのため、従業員側から退職の意思表示がされたとしても、2週間の予告期間が確保されている限りは、受入れざるを得ません。（「1か月前に予告しないと退職できない」はNG。）



#### 業務引継ぎをさせるために会社ができること

権利に対しては、当然に義務が存在します。会社は、有給の権利を行使を妨げようとするのではなく、業務命令として、指揮命令権を行使し、労働力提供の義務を果たすように指示していきましょう。

- ① 出社命令及び業務内容について、引継ぎ書類の作成・具体的な引継ぎ業務の実施を業務命令する
- ② 退職前の業務引継ぎを就業規則等で義務つけておく
  - ※ 業務命令違反、就業規則違反として、懲戒処分も可能となります。
  - ※ 仮に引継ぎが適切に行われず会社が損害を受けた場合、損害賠償請求ができる可能性もあります。

申出日から退職日まで全てを有給取得日にされてしまうと、時季変更権も行使も難しくなります。有給の申出があったと同時に引継ぎを確認し、どのように折り合いをつけるか話し合いをしていく流れになります。会社としては、

- ◆ 指揮命令権があり、指揮命令権に従う義務があることを従業員に理解してもらう
- ◆ 退職日変更を合意してもらい、引継ぎに必要な期間を確保するよう働きかける

こととなります。



- 会社側が一方的に退職日を変更することはできず、変更するには従業員との合意が必要となります。合意のうえで退職日を変更し、業務命令により引継ぎを行わせるようにしましょう。
- 従業員に退職日の変更を合意してもらうために、年次有給休暇の買い取りを提案すること、命令を無視する場合は、懲戒処分を課すことも、検討の必要があるかもしれません。

## こんなときどうする!? ~採用内定者から、入社前研修参加時の賃金を要求された~

**Q** 来年度採用予定の内定者から、入社前研修に参加した時間について、賃金支払いの請求がありました。内定通知時に、参加について同意の上で開催した研修ですが、賃金の支払いは必要でしょうか？

**A** 会社の指揮命令下に内定者が置かれていた場合は「労働時間」となり、賃金の支払いが必要です。当然に指揮命令にもとづかない任意の研修であれば、「労働時間」に該当しませんので、支払う必要はありません。

■ 内定承諾後に入社が確定していても、入社前は内定者に就労義務はないとされています（始期付雇用契約と言います）。雇用契約の始期前である以上、入社前研修は会社側からの任意の要請であり、内定者も同意の上で参加されていると解されます。

■ 今回のケースの場合

①会社側からの要請に対し、内定者の同意に基づいて開催されていること

②内定者が研修に不参加でも、不利益を受けることがないよう配慮されていること（内定取り消しなどは行われないこと）

であれば、あくまで同意の上の任意参加であり、「指揮命令下におかれた労働時間」とはならず、賃金の支払いは不要であると考えられます。



・ もちろん、任意&同意と言いつつ「当然の義務」「受講しないのはあり得ない」「入社後に苦勞する」など、暗に強制力を行使した場合は指揮命令権を行使した労働となります。その場合、労働である以上、対価となる賃金の支払いが必要になります。

## cooking

## MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る  
ちょこっとおきなわ料理

チャンプルー以外のメニューにも!  
**ゴーヤーの白和え**

夏バテ対策に色んなアレンジでどうぞ♪

レシピ監修:玉城久美子  
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

## 【材料(2~3人分)】

ゴーヤー…1/2本(130g程度)、木綿豆腐…150g、  
白炒り胡麻(又はすりごま)…大さじ1、白味噌…30g、  
砂糖…ふたつまみ、しょうゆ…小さじ1/2

## 【下準備】

- ・豆腐: 4等分にして塩ふたつまみ(分量外)を振り、重石をして30分おいて水分を抜く。
- ・ゴーヤー: 種とワタを取り除き、薄切りにして砂糖小さじ1/2、塩小さじ1/4(ともに分量外)で揉み、10分おく。

## 【作り方】

- ①耐熱ボウルにゴーヤーを入れラップをかけ、600Wのレンジで1分加熱する。⇒粗熱が取れたら水気をギュッと絞る。
- ②すり鉢で胡麻をする。(すりごまをならそのままOK)
- ③豆腐を加えてすりつぶし、白味噌・砂糖・しょうゆを加えて混ぜる。
- ④①のゴーヤーを加えサツと和えて完成。

ゴーヤーを砂糖と塩で揉むことで苦味がマイルドに!

## book

## MONTHLY RECOMMENDATION

## おすすめ書籍のご紹介



## 数値化の鬼

(ダイヤモンド社)安藤 広大

リーダーの仮面~「いちプレーヤー」から「マネジャー」に頭を切り替える思考法の続編の書籍になります。

- ・ ①行動は分解して、数字で測れるようにする。
- ・ ②PDCAサイクルで管理していることは当然であり、PDCAサイクルも数字で測定できるよう設定すべきなど、行動を数値という物差しで測定することの重要さと、具体的なイメージについて論じられた書籍です。
- ・ 「5回勝負して4回勝った、勝率80%の人」と「100回勝負して60回勝った、勝率60%の人」であれば、後者が評価されるべきであり、率や平均といった数字のマジックに踊らされず、絶対量を忘れてはならないということは印象的なメッセージです。
- ・ 普段、情緒的な言葉で語ってしまっていないか?、測定可能な数字で管理できないか?振り返る機会を与えられる書籍です。

社会保険労務士法人アイプラス  
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一  
Mail : cs@sr-iplus.co.jp https://sr-iplus.co.jp/

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



Twitter

「#社労士 アイプラス」



いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。