

【霜月の候】

菊の香り漂う、秋されの時節となり、気が付けば、余寒が身にしみる頃となりました。お健やかに過ごしてください。



■注目トピックス (p.2)

「解雇」「退職勧奨」「自己都合退職」の境界線

雇用調整助成金の特例措置が再度延長の見通しですが、のちの縮小に伴い、会社側からの「解雇」や「退職勧奨」が増える可能性があります。解雇、自己都合退職と退職勧奨の違いについて解説します。

■今月の特集①(p.3)

オフィスワーク復活かテレワーク継続か

パンデミック収束の兆しが見える中、コロナ禍前のようにフルタイムのオフィス勤務を再開する動きが見られますが、それが最適な選択なのかを考える必要があります。

■今月の特集②(p.4)

定年と中高年者の雇用を考える

サントリー新浪社長の「45歳定年」発言が話題になりました。ますます高齢化が進展するため、定年、中高年者雇用は企業の重要な課題の一つとなり得ます。



日々是好日カレンダー

11月	NOVEMBER
11月	霜月・神楽月・霜降月・雪待月
1月	・テレワーク月間 ・計量記念日 ・灯台記念日
2火	・レントゲン週間(～8日) ・家庭文化の日 ・書道の日
3水	・文化の日 ・みかんの日 ・まんがの日 ・アロマの日
4木	・ユネスコ憲章記念日 ・消費者センター開設記念日
5金	・世界津波の日 ・雑誌広告の日 ・日本ブラジル修好記念日
6土	・年金週間(～12日) ・お見合い記念日 ・アパート記念日
7日	・立冬 ・鍋の日 ・もつ鍋の日 ・知恵の日 ・ロシア革命記念日
8月	・世界都市計画の日 ・レントゲンの日 ・いい歯の日 ・いいお肌の日
9火	・119番の日 ・太陽暦採用記念日 ・秋の全国火災予防運動(～15日)
10水	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11木	・介護の日 ・公共建築の日 ・配線器具の日 ・電池の日
12金	・女性に対する暴力をなくす運動(～25日) ・皮膚の日 ・洋服記念日
13土	・いいヒザの日 ・うるしの日
14日	・世界糖尿病デー ・いい石の日 ・アンチエイジングの日
15月	・七五三 ・生コンクリート記念日 ・いい遺言の日 ・かまぼこの日
16火	・国際寛容デー ・幼稚園記念日 ・塗装の日 ・自然薯の日
17水	・肺がん撲滅デー ・将棋の日 ・レンコンの日 ・ドラフト記念日
18木	・ボジョレーヌーボー解禁 ・土木の日 ・もりとふるさとの日 ・音楽著作権の日
19金	・世界トイレの日 ・鉄道電化の日 ・食育の日 ・いい息の日
20土	・世界こどもの日 ・産業教育記念日 ・いい干物の日 ・ピザの日
21日	・交通事故による犠牲者を追悼する世界デー ・世界テレビデー ・インターネット記念日
22月	・小雪 ・いい夫婦の日 ・大工さんの日 ・回転寿司記念日
23火	・勤労感謝の日 ・いいファミリーの日 ・ハートケアの日 ・いいふみの日
24水	・オペラ記念日 ・かつお節の日 ・進化の日 ・和食の日
25木	・女性に対する暴力廃絶のための国際デー ・OLの日 ・金型の日
26金	・ペンの日 ・いい風呂の日 ・いいチームの日
27土	・ノーベル賞制定記念日 ・更生保護記念日
28日	・税関記念日 ・太平洋記念日 ・フランスパンの日
29月	・議会開設記念日 ・いい服の日 ・いい肉の日
30火	・社会保険料納付期限(10月分)

無料セミナーのご案内

「無料セミナー情報」を掲載いたしました。弊所 Webページのトップページより [詳細・お申込みはこちら](#) ボタンをクリックして申込みいただけます。

申込みページへは、右のQRコードから → → →

URL : https://e-sr.net/free_seminar/seminar20211118/

で移動できます。



参加
無料

保育園経営に活かす！

経営戦略として助成金を活用するセミナー

このセミナーでは、いま申請できる助成金の最新情報に始まり助成金を獲得するために必要なことから、経営戦略に活用する方法まで、保育園の顧問先・実績が多数ある社労士がお伝えいたします。



開催日時：2021年11月18日(木) 14時～15時

講師：上岡ひとみ 特定社会保険労務士

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

注目のトピックス

「解雇」「退職勧奨」「自己都合退職」の境界線

はじめに

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受ける企業に対する雇用調整助成金特例措置が来年3月まで延長される見通しですが、その後縮小が予想されます。それに伴い、助成金で雇用維持をしていた企業が人員整理をしていくことが予想されています。労働契約終了の代表的な3つのパターン「解雇」「退職勧奨」「自己都合退職」について、その違いを解説します。

解雇

「解雇」は、**会社側が一方向的に労働契約を解除すること**を言います。解雇は労働者の合意を要件としませんが、その分日本では法律によって強い規制がなされています。合理性のない解雇は法律により無効になるため、解雇に納得がいけない労働者から解雇無効を主張され、結果として解雇できない（または解決のために解決金や弁護士費用など多額の費用がかかる）、というリスクがあります。また、解雇の場合は30日以上前に予告し、または平均賃金30日分以上の解雇予告手当の支払いの義務がある点も注意が必要です。

退職勧奨

「退職勧奨」とは、何らかの事情により労働契約を終了したい**会社側が労働者に退職を勧める行為**を指します。退職勧奨はあくまで「提案」しているに過ぎず、**労働者はその提案を断る自由があります。**

解雇と退職勧奨の境界線

解雇と退職勧奨はともに「会社側からの労働契約解除の意思表示」ですが、**労働者に意思決定の自由があったかどうか**が両者の境界になります。たとえ形式上は退職勧奨であっても、「執拗に何回も退職勧奨への合意を迫った」などの事情がある場合は「退職を強要した」として不法行為とみなされる可能性があります。退職勧奨の際は、明確に「これは退職の提案であり、あなたには決定の自由があります」と伝えましょう。

断られた時には深追いをせずに仕切り直しをした方が良いでしょう。

自己都合退職と退職勧奨の境界線

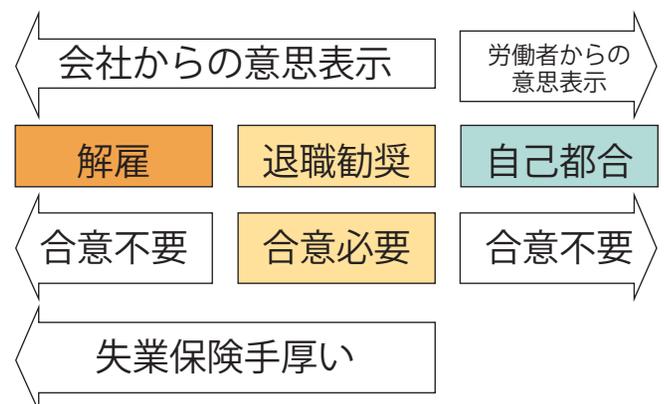
「自己都合退職」とは、転職や移住、出産、介護、病気療養などの自己都合により労働者側から労働契約解除を申し出ることを言います。

解雇は合理的理由を要しますが、自己都合退職の場合はその理由は問いません。自己都合退職と退職勧奨は「**会社側からの退職を促すような言動の有無**」が境界になります。例えば上司が「会社に合わないから辞めた方がいいのではないか」など発言した場合は退職勧奨となる可能性があります。

失業保険給付の違い

なお、自己都合退職と退職勧奨（または解雇）では、雇用保険（失業保険）の給付に違いがあります。失業保険は退職勧奨または解雇による退職の方が手厚く設定されているため、失業保険上の優遇を理由に「会社都合退職にしてほしい」と労働者から主張されることがあります。

この場合、軽々しく会社が応じてしまうと退職理由の虚偽申告に加担したことになりかねないばかりか、前述した解雇・退職勧奨にまつわるリスクをさらに負う可能性もあるため、注意が必要です。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

オフィスワーク復活かテレワーク継続か

はじめに

緊急事態宣言が解除され、日々の新規感染者数が減少しており、新型コロナウイルスのパンデミック収束の兆しが見えつつあります。パンデミックの副産物としてテレワークという働き方が一般化しましたが、皮肉にも政府の働き方改革以上に人々の働き方を根本から変えることになりました。新型コロナウイルスが収束に向かう中、以前は当たり前だったフルタイムのオフィス勤務に戻すべきか、それともテレワークを続けるべきかについて考察します。

メリットとデメリットの整理

オフィス勤務とテレワークそれぞれのメリットとデメリットについては色々と論じられていますが、一般的には下の表のようなことが挙げられます。特に育児との両立などのワーク・ライフ・バランス需要に対してテレワークは歓迎される傾向があります。

一方テレワークのデメリットとしては主に「コミュニケーション不全」が挙げられます。

	オフィス勤務	テレワーク
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・社員同士の人間関係、協働意識が向上する ・勤務時間などを管理しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児など私生活と両立しやすい ・通勤コスト、オフィスコスト削減 ・全国規模で雇用できる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィス維持コストがかかる ・雇用地域が限られる ・私生活と両立しにくい 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションが不足する ・孤独を感じることもある ・管理が及ばない ・情報漏洩リスク

採用とテレワーク

労働市場においては、「フルタイムのオフィス勤務以外の選択肢がない労働条件」は不利に働くことが予想されます。一度テレワークのメリットを享受した人は、テレワークが許されない環境をわざわざ選ばないでしょう。例えば子育て中の優秀な女性は、フルタイムでオフィスに出社しなければいけない職場よりも、収入が低くてもテレワークを許される職場を選ぶ可能性が高くなります。また、地方の優秀なスキルを持った人材を採用対象にできる点もテレワークに分がありそうです。

コミュニケーションの課題

テレワークによる非接触社会を経て、直接会うことの価値が再認識されたという意見もあります。たとえ頻繁な会話がなくても、同じ空間で働くことで情報を共有したり、昼食などでの交流が業務を連携する上での潤滑油になったりといったメリットがありました。これらコミュニケーション上のメリットを優先するならば、オフィス勤務回帰を検討することになります。

ハイブリッドの最適バランス

新型コロナウイルス収束後の働き方について、現実的には「オフィス勤務」と「テレワーク」をバランスよく組み合わせること、つまりハイブリッド型を選ぶ場合が多いでしょう。ハイブリッド型を選ぶ場合の重要なポイントは①勤務パターンごとの目的を定義すること、②公平性へ配慮することでしょう。①オフィス出社の目的と、具体的活動内容を明確にしましょう。一人で黙々とする作業はテレワークに取っ替えて、オフィスに集まる際は、社員同士の対話を通じたクリエイティブなイベントを企画しましょう。②オフィス出社をした人のみ電話・郵送・来客対応をするなどの不公平感に対応しましょう。例えば、オフィスの庶務業務を当番制にするなどの対策があります。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集②》

定年と中高年者の雇用を考える

はじめに

サントリー新浪社長が「45歳定年制」を提言して大きな話題になりました。同氏は、国際競争力を高めるための方策を問われた際に「45歳定年制にして、個人は会社に頼らない仕組みが必要だ」との旨発言し、物議を醸しました。高齢化が進む中で中高年の処遇を考えることは経営上重要な課題の一つと言えます。

定年の法的制限

定年については、原則として高年齢者雇用安定法第8条で「60歳を下回ることができない」と定められています。一定年齢到達を理由として労働契約関係を終了させる制度ですが、解雇のハードルが高い日本においては、実質的に「定年年齢までは雇用の継続を保障する」という意味合いを持っています。また、60歳以後も65歳までは何らかの継続雇用制度を法律上備えておかなければなりません。さらに、近年の高年齢者雇用安定法の改正により70歳までの就業機会確保の努力義務が各企業に課されています。サントリー新浪社長の発言は、この意味においては政府の方針と逆行する主張と言えるでしょう。



平均的な中高年の賃金は上昇するか

法改正により定年自体の年齢を引き下げることは相当に困難でしょう。ただし新浪氏の発言以前にも、中高年の労働者に向けた何らかの人事調整をする動きは行われていました。

現に、早期退職制度や役職定年の引き下げを含めた人事制度の改定によってベテラン社員の賃金をコントロールし、総人件費を抑えようとする動きはすでに始まっています。ビジネスモデルの変化スピード、AIによる業務自動化、高年齢者就労機会確保の努力義務化の流れを考えると、年収が定年まで年功的に上昇し続ける旧来の日本型賃金制度の維持は難しいでしょう。このまま年功序列型賃金がなくなっていくと、それを当てにして人生設計をしている人が中年になって転職せざるを得ない状況になるかもしれません。今後新浪氏の言う『45歳定年制』のような社会的基準が実質的に一般化していく可能性があります。



➡ 中高年の年収を押し下げる方向に向かい、結果的に転職(退職)を迫られる？

「生計費一社依存」を変えるには

20年以上同じ会社で勤めた被雇用者が、年収が下がることを理由に、起業や転職に踏み切る割合は高くないでしょう。状況に合わせて年功的賃金を見直しつつ、年収が下がる場合はその見通しも従業員に伝えていくことが重要です。その上で、幹部・管理者を目指すのか、副業やダブルワーク等で生活に必要な報酬を得る手段を増やす方向に行くのか、といった選択肢を企業側は示していく必要があるのではないのでしょうか。

Web 新着情報

- 医師の 2024 年問題について
- トラック運転手の 2024 年問題、運送・物流会社で求められる対応
- 建設事業の 2024 年問題、建設会社で求められる「働き方改革」への対応
- 夜間専従者の週所定労働日数と年次有給休暇の付与日数について
- 外部から採用した管理職に期待していた能力がなかった場合 弊所 Web ページのトップページより御覧いただけます。

右の QR コードから
URL : <https://e-sr.net/>
で移動できます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒ジョカ”

顧問先様の社長様などに、誘われて、ゴルフを始めました。昨年室内練習場に1年ほど通っているのですが... (頻度は月に0~2回(笑))、 やっと、グリーンデビューを果たしました。 グリーンデビューの結果は、130。



上岡ひとみ経営労務研究所 代表 上岡ひとみ

グリーンを回って思ったことは、「私、体力ないな」。18Hが終わって、ヘトヘト(たくさん打ったから?)。ゴルフの前にはまず、体力作りから...と、ランニング始めました(いつまで続くかわかりませんが... (笑))

上岡の、ゴルフ迷走は、当分、続きそうです。(笑)