

「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。



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。

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、経済同友会のセミナーにおいて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。実際、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。以下定年と中高年者雇用の今後について考察します。

定年の法的制限

現在定年については、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。定年は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あり、本来は労働者の雇用を保障する制度ではありませんが、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ねばなりません。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る現状にあります。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。

60 歳	65 歳	70 歳
60 歳未満の定年制は NG	継続雇用義務	就労確保努力義務

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すると、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。そうなれば、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。

ビジネスモデルの変化スピード UP	雇用の流動化を進める必要がある
AI による自動化	必要人員が減る
高年齢就労確保の努力義務化	継続雇用分の人件費が増加する

➡ 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

とはいえ 20 年以上同じ会社で勤めた被雇用者が、年収が下がるからといって起業や転職に踏み切るかという、その割合は高くないかもしれません。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直しも従業員に伝えていくことが重要でしょう。

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、など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。

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。

事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

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。

代表よりあいさつ

「小雪」も過ぎ、いよいよ寒さが増してきました。

12月を目前に控え、何かとせわしくなっているのではないのでしょうか。それを見越してか、コロナもここ1カ月ほどは日本国内では感染者が激減しています。

週末にもなると、この辺りも県外車だらけ。それでも、ワクチン接種者の割合が7割以上ということでその効果が出ているのでしょうか。感染者が増えない状況はとても安心します。

とはいえ、様々な行事は、まだまだ慎重な姿勢を崩せないのではないのでしょうか。来年に控える御柱祭もガイドラインが発表となりましたが、やはりコロナ対策抜きで開催するわけにはいかない内容です。

早く、コロナ前のような通常の状態に戻りたいものです。(戻るのかどうかも疑問ですが。)

さて、ここに来て雇用調整助成金の1月以降の取り扱いが発表になりました。またメルマガ等々でお知らせしていきたいと思いますが、金額は縮小傾向なのは間違いがありません。

その他、来年には育児介護休業法の改正、パワハラ法の改正、年金法の改正と、法改正は目白押しです。

また、少し先の2023年4月からは、月60時間超の時間外労働について賃金割増率が上がります。すなわち、時間外労働25%割増しが50%割増しとなります。(代替休暇あり)

今後毎年、最低賃金が3%以上上昇していく上に残業単価も上げていかないといけないというのは、経営に大きな影響が出ます。

それが嫌なら、残業時間を減らせ、ということなので、一朝一夕には解決できない頭の痛い問題です。

スタッフダイアリー (松本千春)

師走も近づいてきた今日この頃、なんかイライラする…そんな時ってありませんか？(私だけ!?)

忙しい、疲れてる、空腹、落ち込んで、予定通りに進まない、体調が悪い…色んな原因が考えられますが最近、私は「で、本当は自分はどうしたいの?」と自分に問いかけるようにしています。

なぜなら、心理学では「怒りは第二感情」とも言われ怒りの前に必ず「別の感情」があるそうです。主には「悲しみ」が隠れているようです。

ふむふむと自分に当てはめてみると、確かに「眠たい!」「休みたい!」「お腹空いた!」が本音なのに「もっと頑張って!」「～しなければ」と建前の自分が優先しているときイライラしていたかも。

自分の本当の気持ちに気づくだけでも、かなり怒りは減るそうです。

年末に向かって忙しい時期となりますが、時々自分の本音にも耳を傾けて、やっていきたいと思います!

社会保険労務士法人諏訪労務管理センター	
代表	木村 孝昭
所在地	〒392-0022 長野県諏訪市高島 3-1201-90
営業時間	平日 8:30~17:20
電話	0266-52-2444
FAX	0266-52-5244
メール	info-sharoushi@misawakaikai.jp



しゃろうし みやさかの
ひとりごと

- さつま芋 -



今年は畑に さつま芋の苗を
植えた。近所の友人が^ほ干し芋を
作るよ。そのために苗を植えてと
言うので 5, 6本買って植えておいた。
干し芋の作り方は伝授してくれと言う。

植えてから (おたらかしに...)。草
ぼうぼうにしておいたが 掘ってみたら
6kg もあった。

孫を呼び 庭に かまどをしつらえて
火を炊き ゆでて 皮をむき 2cmくらい
の厚さに切って 干した。

ふたりの孫は 干したものをさく
食べて 大まんまくしていた。

1週間くらいで 多いくらいきれいな 干し芋
になり たべている。

残った芋で スイート ポテト を 作った。
作り方

材料 さつま芋 1本
バニラアイス 100g
とかしバター 30g
卵黄 1ヶ
はちみつ シタ
黒ごま シタ

さつま芋を 切って (3等分くらい) ゆで
皮をむいて つぶし あついうちに
バニラアイスと バター・卵黄 を入れ
まぜて 冷蔵庫で 冷やす。

30分くらい 冷やしたら 手で
スイートポテトの形に まるめて
アルミオイルか フッキングシートに入れ
オーブンか トースターで シタ
こげ目が つくまで 焼く。

あついうちに はちみつ をぬり
ぶまを ふると 完成。

