社会保険労務士伊藤事務所
事務所だより
2021 年 11 月号
https://www.sr-itoh-office.com

Nov. 2021 | 11

「解雇」「退職勧奨」「自己都合退職」の境界線

注目トピックス

01｜「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。

特集

02｜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。

03｜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、それがベストな選択なのかを考える必要があります。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜幸福の「資本」論（ダイヤモンド社）

本書では「金融資産」「人的資本」「社会資本」という 3 つの資本を軸に捉えた、「幸福に生きるための土台の設計」について語られています。8 つの人生パターンから「幸福」のカタチを選択するヒントをご紹介します。

社会保険労務士伊藤事務所より

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜定年と中高年雇用にかかる労務リスクチェックシート

「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。

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、解雇に納得がいか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

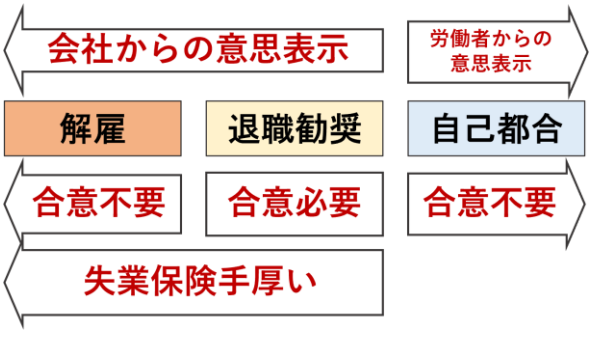
「自己都合退職」とは、転職や移住、出産、介護、病気療養などの自己都合により労働者側から労働契約解除を申し出ることを言います。

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。



社会保険労務士伊藤事務所

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。

定年の法律的制限

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。

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と、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通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でしょうか。

社会保険労務士伊藤事務所

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、それがベストな選択なのかを考える必要があります。

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	・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	・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	・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	・コミュニケーションが不足する ・孤独を感じることがある ・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。一人で黙々と行う作業はテレワークに取っておいて、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。

社会保険労務士伊藤事務所

幸福の「資本」論

橘 玲　著

単行本：280 ページ
出　版：ダイヤモンド社
価　格：1650 円（税込）

はじめに

本書では「金融資産」「人的資本」「社会資本」という 3 つの資本を軸に捉えた、「幸福に生きるための土台の設計」について語られています。8 つの人生パターンから「幸福」のカタチを選択するヒントをご紹介します。

3 つの大切な資本

ひとは幸福になるために生きているけれど、幸福になるようにデザインされているわけではない。

本書内で述べられている筆者の言葉です。幸福でありたいのに、無意識に生きていては幸福になることはできないのです。それならば、幸福になるための方法や理論を学ぶ必要があるというわけです。幸福を手に入れる方法を考えるとき、把握しておかなければならない 3 つの要素を以下に記します。

人的資本：市場に投資して富を得るための自身の労働力
金融資産：投資に回すための金銭的な資産
社会資本：富を得るための周囲の人との関係性

これらを主軸に捉えつつ、自己実現を考えることで、無意識に生きていく場合とは全く異なる結果が得られるということになります。

8 つの人生パターン

ここでいうパターンとは「その人の人生において、どの資本をどのくらい持っているのか」というものです。

地方在住の若者(マイルドヤンキー)は典型的な「プア充」と呼ばれており、収入は「貧困」ライン以下であるものの、友だちのネットワークが強く、社会資本は十分に持っていると考えられます。しかし、何かの拍子に友だちのネットワークから外れてしまったらどうなるでしょう？

人的資本と金融資本を持たないことが前提の「プア充」は、社会資本を失えば「貧困」の人生パターンになってしまいます。

こういった「プア充」や「貧困」のパターンに対し、金融資産は少ないものの、高収入が得られる職業につき、友だちや恋人に恵まれている人は「リア充」と呼ばれます。

また、金融資産と人的資本はありながら、友だちがほとんどいない人を「お金持ち」パターンと筆者は説明しています。金銭面による面倒な人間関係を切り捨てることが多いため、このような資本・資産のバランスになるとのことです。

「幸福」とはいったい何を指すのか

一口に「幸福」と言っても、その内容は人それぞれなのは言うまでもありません。ただ、大多数の方は自由であること、自己実現できること、人の繋がりを持てることが「幸福」の条件になっています。

金融資産が自由を生み、人的資本が自己実現を支え、社会資本によって人の繋がりを保つ。漠然とした幸せのイメージを細かく分析してみると、やはり前述した 3 つの資本・資産によって成り立っているということが分かるのではないでしょうか。

まずは自分自身が 8 つのパターンのどれに属しているかを分析し、補うべきポイントを把握したり、今後発生する可能性のあるリスクに対して準備したりすることが、理想とする「幸福」を掴む第一歩と言えます。

誰もが人生をかけて追い求める「幸福」の実現方法について、シンプルに分かりやすく解説されたおすすめの一冊です。

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。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で，よく指摘される「漏れ」の多いお手続きに関してお知らせです。

<社会保険>

□ 賞与を支払ったとき　→「賞与支払届」
□ 昇給など，固定的賃金に変動があったとき　→「報酬月額変更届」
□ 従業員が出産したとき　→「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
□ パート・アルバイトの社会保険加入漏れ　→条件を満たすと加入義務あり
□ 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で，お手続きが発生した際は，連絡フォームからご連絡ください。
【連絡フォーム】　https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki

<労働法関係>

□ 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」)　→ 従業員がいる場合は，原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所　　所長　伊藤 礼央	
電　話	03-5981-8738　/　090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長・伊藤礼央より・雑感

ひさしぶりに友人らと直接顔をあわせた
飲み会がありました。
やはり，気の置けない仲間と直接会って食事
やお酒でコミュニケーションをとるのは
楽しいものですね！

定年と中高年雇用にかかる労務リスクチェックシート

2021 年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	定年年齢は何歳ですか　（　　）歳		
2	継続雇用制度として以下のいずれかを用意していますか。該当する制度にチェックをつけてください □ 65 歳での再雇用制度　□ 66 歳以上での再雇用制度　□ 定年延長　（　　）歳まで □ 定年の定めなし　□ その他		
3	50 歳以上のフルタイム社員がいますか	□	□
4	退職金制度はありますか	□	□
5	No.4 で YES の場合、退職金の支給年齢は何歳ですか　（　　）歳		
6	役職定年制はありますか	□	□
7	No.6 で YES の場合、役職定年の年齢は何歳ですか　(　　)歳		
8	自社の賃金は年功的な賃金ですか	□	□
9	平均的な勤続年数は何年ですか　（　　）年位		
10	その他高齢者、中高年者の雇用について心配なことがあればご記入ください		

FAX のご返送は　050-3588-1928　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

社会保険労務士伊藤事務所