

# Delight News



弊社書籍 発売中！



上司の人事労務管理力  
部下との信頼関係を築くために  
大切なこと

中央経済社 定価：1,680(税込)  
近藤圭伸 [著]

本の趣旨は、「上司が基本的な人事労務管理の知識をもち、部下を観察、傾聴、承認、対話することによって信頼関係を築き、元気な会社を作りましょう」というものです。

題名はとても固いのですが、中身はソフトで柔らかく書きました。2時間くらいで読めるのではないかと思います。本来の読者ターゲットは管理職を中心としたビジネスマンですが、中小企業の経営者様にも読んでもらえたらうれしく思います。

ぜひ書店などで手に取って頂けたら幸いです。

## 人事労務管理力の知識

### ⑩ 解雇と退職勧奨

人事労務管理において一番トラブルになるのが、解雇と退職勧奨です。上司は職場に混乱を引き起こさないように、なるべくスムーズに退職してもらえよう総務人事部門と連携して対処しなければなりません。また、解雇に至っては不当解雇とならないように細心の注意が必要となります。そのためには、上司は解雇と退職勧奨の違いや、その法律知識を理解しておく必要があります。

#### 1. 解雇の法律を知る

自分の部下が解雇された、または解雇を会社に進言せざるを得なくなったときほど、不名誉かつストレスが溜まることはありません。しかし、そのときに上司が解雇の意味、解雇に関する法律を知らなければトラブルになることがあります。以下、解雇に関する重要条文をご紹介します。上司であれば最低でもこれらの条文は知っておかなければなりません。

#### 〔労働契約法第16条〕

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

#### 〔労働基準法第20条〕

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

#### 2. 退職勧奨とは何か

退職勧奨という言葉聞いたことがあると思います。退職勧奨とは、会社側から社員側に強制を伴わない退職の働きかけを行うことです。

## Contents

- 人事労務管理力の知識【最終回】 P.1
- 「高年齢者雇用安定法」の改正概要 P.2
- 労務の泉(労務Q&A) 等 P.3
- 総務のお仕事カレンダー 等 P.4



代表取締役  
近藤圭伸

例えば、「肩たたき」「業績不振で希望退職に応じるよう働きかける」「部下が本来の能力を自社では発揮できないので転職を勧める」などがあります。社員側が退職勧奨に応じると、労働契約上の合意解約となり「解雇」にはあたりません。ちなみに解雇とは、「使用者の一方的な意思表示による労働契約の解除」のことです。退職勧奨に応じるかどうかは、全く社員の自由意思に委ねられています。したがって、退職勧奨を行うこと自体は特に違法行為ではありません。しかし、退職勧奨を受けられない社員に対して、限度をこえた度重なる退職勧奨(勧奨の回数、手段・方法が社会通念上好ましくない)を行うことや、実質的に強制退職(対象者の選定が不公平、不合理な労働条件の切下げ、配置転換、解雇などを示唆)を迫るような言動をすることは、それ自体が違法な行為となる可能性が充分あります。そもそも退職勧奨を行わざるを得ない状況にならないよう、会社は採用時点でしっかり応募者の見極めを行い、上司は常日頃から部下を観察し、教育・改善指導していく必要があります。

これまで全10回にわたり、上司のための「人事労務管理力の知識」をお伝えしてきましたが、まず社長自身がこのことを勉強していただきたいと思えます。勉強の目的は社員との信頼関係を構築し、会社を継続発展させるためです。

●13年賃上げの見通し、  
定昇込み1.64%／労務  
行政研究所調べ  
(1月28日)

労務行政研究所が1月28日  
発表した「2013年賃上げの見  
通しー労使および専門家、  
507人アンケート調査」の結  
果によると、13年の賃上げ見  
通しは5,063円・1.64%(定期  
昇給分を含む)で、厚生労働  
省調査による主要企業ベー  
スの12年賃上げ実績を額で  
337円、率で0.14ポイント下  
回っている。

<http://www.rosei.or.jp/research/pdf/000058163.pdf>

●労使協定による経過措  
置、65%の企業が利用  
／労務行政研、改正高齢  
法施行で調査(1月18日)  
労務行政研究所は18日、4  
月に施行される改正高齢  
者雇用安定法に対する企業  
の対応について調査結果を  
発表した。改正法は希望者  
全員の65歳までの雇用継続  
を義務づけているが、年金支  
給開始年齢と接続する形で、  
現行法の労使協定による対  
象者限定を認める経過措置  
を認めており、「経過措置を  
利用する」と回答した企業が  
65%にのぼった。

<http://www.rosei.or.jp/research/pdf/000058128.pdf>

●トヨタが新たな退職金制  
度導入を検討  
(12月23日)

トヨタ自動車は、厚生年金の  
支給開始年齢の段階的引上  
げに対応するため、新たな退  
職金制度の導入について検  
討を始めた。60歳で退職した  
従業員の年金開始前の生活  
費が不足しないよう、一定額  
を毎月積み立てて退職後に  
支給する制度を追加する方  
向で労使協議を進めており、  
早ければ2013年度中の導入  
を目指すとしている。

## 「高齢者雇用安定法」の改正概要

「高齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が平成24年8月29日に成立し、平成25年4月1日から施行されます。今号では、主な改正事項についてご説明します。

### 1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

平成16年改正では、65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)の導入が義務付けられました。

①定年の引き上げ

②継続雇用制度の導入(労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)

③定年の定め廃止

ところが平成24年改正により、赤文字下線の部分が平成25年4月から廃止されることになり、この改正により、希望者全員を原則65歳まで雇用を継続する制度を導入することが必要となりました。なお、心身の故障のための業務に堪えられないと認められるときや勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く)に該当する場合には、継続雇用しないことができます。

### 2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みが設けられました。継続雇用先の範囲を拡大する特例において、特殊関係事業主とされるのは、

①元の事業主の子法人等

②元の事業主の親法人等

③元の事業主の親法人等の子法人等

④元の事業主の関連法人等

⑤元の事業主の親法人等の関連法人等

のグループ会社です。

他社を自己の子法人等とする要件は、当該他社の意思決定機関を支配していることとなります。

### 3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定が設けられました。高齢者雇用確保措置が講じられていない企業が、高齢者雇用確保措置の実施に関する勧告を受けたにもかかわらず、これに従わなかったときは、厚生労働

大臣がその旨を公表できることとされています。これにより、当該措置の未実施に鑑み、必要に応じ企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、ハローワークでの求人への不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講ずることが予想されます。

### 4. 法改正が実務に与える影響

平成24年改正「高齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」により、継続雇用制度を採用し、希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度を導入していない会社は、早急に制度の見直しを行い、就業規則等の変更を行わなければなりません。また平成37年3月までは、老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、労使協定に定める基準を引き続き利用できる経過措置を採用することもできますが、その場合平成25年3月31日までに法改正に沿った労使協定を締結しておく必要があります。

継続雇用制度を採用して、60歳定年65歳まで継続雇用とし、65歳以降の雇用の予定はないとすれば、以上の点を注意して頂ければ良いかと思えます。しかし、65歳以降も雇用を継続する可能性がある場合は次の点に留意する必要があります。

### 5. 労働契約法第18条による無期契約への転換

前号でお知らせしました改正労働契約法第18条により、平成25年4月1日以降に始期がくる有期労働契約期間が通算して5年を超えて反復更新された場合は、従業員の申込みにより、無期の労働契約に転換しなければならなくなりました。継続雇用制度も有期労働契約となるため、60歳定年65歳までの継続雇用制度の場合、ちょうど5年の有期労働契約となります。よってクーリング期間として6か月以上の空白期間を空けず65歳以降も雇用を継続した場合、従業員から無期の労働契約への転換を申し込まれる可能性があり、申込みがあったときは無期契約に転換しなければなりません。この場合、新たな定年の定めが無ければ従業員本人からの退職の申入れか解雇に該当しない限り雇用が継続することになります。

今回の法改正により、就業規則の変更は必須ですが、会社毎に事情は違いますので、規則の変更に関しては、弊社担当までご相談いただくのがよろしいかと存じます。



社会保険労務士  
森 宏之

## 退職した社員からの金品の返還

### Q

〔質問〕

弊社を退職した社員から、7日以内に賃金を支払って欲しいと請求がありました。弊社で定める規則では賃金支払日がまだ1ヵ月以上先なのですが、支払いに応じなければなりませんか？

### A

〔回答〕

請求された賃金に関して争いが無ければ、労働基準法第23条により請求後7日以内に支払わなければなりません。

## ◆ 死亡又は退職後の金品の請求

労働基準法第23条では、「使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、七日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。」

「前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。」となっています。

ここでいう権利者とは、一般的には、社員が退職した場合にはその社員本人であり、社員が死亡した場合にはその社員の遺産相続人であって一般債権者は含まれないとなっています。またここにいる社員の退職とは、社員の自己都合退職のみでなく、契約期間満了等による雇止めや使用者の都合による解雇等労働関係が終了した場合の全てをいい、その原因は問わないとなっています。そして、賃金そのものの他退職した社員の権利に属する全ての金品となっており、積立金・保証金等のほか、布団や衣類等の物品も含まれています。

## ◆ 退職金は規則等の定めでOK

上記のとおり、退職した社員や死亡した社員の遺産相続人から請求があれば、賃金その他社員の権利に属する全ての金品を、請求後7日以内に支払い及び返還しなければなりません。退職金(退職手当を含む)については、通常の賃金の場合と異なり、予め就業規則等で定めがあれば、その定められた支払時期に支払えばよいことになっています。

## ◆ 支払う必要があるのは争いのない部分のみ

退職した社員及び死亡した社員の遺産相続人から請求があった場合、支払う又は返還する必要があるのは、労使間で争いのない部分のみとなります。よって使用者は請求に対して異議のない部分のみを請求されてから7日以内に支払い、又は返還をすればよいこととなります。

この法律の趣旨は、社員が退職した場合において、賃金、その他社員の権利に属する金品を迅速に返還しないで、社員の足留策に利用されたケースがあり、これらの関係を早く清算させるために規定されました。今の時代には合っていないと思いますが、この法律は今も現在も有効ですから、経営者の方は頭に入れておかれることをお勧めします。

# 総務のお仕事カレンダー 2013年2月・3月



## 『七つの会議』

池井戸 潤 / 著 2012.11.2  
日本経済新聞出版社  
税込 ¥1,575

今回は、小説です。第1章は花形営業部署で腕利きエリート課長が、会議中に居眠りをするような部下からパワハラで訴えられ、降職・異動を余儀なくされるという話から始まります。

一見すると、労務問題に関わるいろんな人間模様を描いた作品かと想像しがちですが、真の問題(不祥事)はもっと奥深いところにあります。各章それぞれ話が完結しており、連作短編集のような構成ですが、読み進むにつれて1つのことに向かう、れっきとした長編でもあります。

この著者は勧善懲悪ものの企業小説が多いらしいのですが、この作品に登場する人物に完全な善も悪もありません。とてもリアリティがあります。本作を象徴するこんなセリフがあります。「仕事つちゅうのは、金儲けじゃない。人の助けになることじゃ」企業は何の為に存在するのか？人は何の為に働くのか？深く考えさせられます。

2月12日(火)	一括有期事業開始届(建設業)届出 参考リンク:厚生労働省「労働保険関係各種様式」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html</a>
	源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(1月分) 参考リンク:国税庁「源泉所得税の納付期限と納期の特例」 <a href="http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm">http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
2月14日(木)	継続・有期事業概算保険料延納額の支払(第3期分※口座振替を利用する場合) 参考リンク:厚生労働省「労働保険料等の口座振替納付」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/hokenryou/index.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/hokenryou/index.html</a>
2月18日(月)	所得税の確定申告受付開始(3月15日まで) 参考リンク:国税庁「平成24年分確定申告特集」 <a href="http://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinkoku/shotoku/tokushu/index.htm">http://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinkoku/shotoku/tokushu/index.htm</a>
2月28日(木)	1月分健康保険・厚生年金保険料の支払 参考リンク:日本年金機構「保険料と総報酬制について」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789</a>
	じん肺健康管理実施状況報告書 参考リンク:厚生労働省「各種健康診断結果報告書」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzensei36/18.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzensei36/18.html</a>
<p>■労働保険料等の口座振替納付の申込 労働保険料等の納付を口座振替とすることができるようになってきました。なお、口座振替とするには、2月20日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。 参考リンク:厚生労働省「労働保険料等の口座振替納付」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/hokenryou/index.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/hokenryou/index.html</a></p> <p>■昇給の準備・・・昇給のデータや人事評価の資料の準備、日程調整など</p> <p>■新入社員の受入れ準備・・・入社予定者の卒業式、新入社員研修や入社日の決定・確認</p>	

3月11日(月)	一括有期事業開始届(建設業)届出 参考リンク:厚生労働省「労働保険関係各種様式」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html</a>
	源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(2月分) 参考リンク:国税庁「源泉所得税の納付期限と納期の特例」 <a href="http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm">http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
3月15日(金)	所得税の確定申告期限 参考リンク:国税庁「平成24年分確定申告特集」 <a href="http://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinkoku/shotoku/tokushu/index.htm">http://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinkoku/shotoku/tokushu/index.htm</a>
3月31日(日)	有害物ばく露作業報告書の提出 厚生労働省「有害物ばく露作業報告書の書き方 平成24年報告版」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/zenzen/dl/070409-1k.pdf">http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/zenzen/dl/070409-1k.pdf</a>
4月1日(月)	2月分健康保険・厚生年金保険料の支払 参考リンク:日本年金機構「保険料と総報酬制について」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789</a>
<p>■平成25年度の36協定・・・協定期間を確認。年度単位の場合は協定の締結と届出。 参考リンク:厚生労働省「主要様式ダウンロードコーナー」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/</a></p> <p>■1年単位の変形労働時間制に関する労使協定・・・協定期間を確認。年度単位の場合は協定の締結と届出。 参考リンク:厚生労働省「主要様式ダウンロードコーナー」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/</a></p>	

ホームページもぜひご覧ください <http://www.delight-c.com/>(社長とスタッフのブログ 随時更新中！)

## Editor's note

弊社が大変お世話になっている税理士法人様の創立15周年のイベント(名古屋市科学館プラネタリウム見学)があり、5歳の息子を連れて父子で参加させて頂きました。1時間弱の間、この時期に実際に見える星空を解説(ナレーション)を聴きながら眺め、どっぷりロマンチックな気分になりました♪ナレーターの優しく低い声がいいムードを出しています。息子は、プラネタリウムも楽しんだようですが、別フロアの体験型施設の方がより楽しかったようです。またぜひ家族で遊びに訪れたいと思います。(ヒ)

**社労士法人デライトコンサルティング**  
**デライトコンサルティング株式会社**  
〒461-0001  
名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F  
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620  
URL : <http://www.delight-c.com/>  
E-mail : [info@delight-c.com](mailto:info@delight-c.com)