



発行元：益田人事労務事務所 特定社会保険労務士 益田健史
〒672 8051 兵庫県姫路市飾磨区清水 121 番地 電話：079 243 1666

退職勧奨実施時の具体的対応

退職勧奨とは、使用者から労働者に対する、『雇用契約の合意解約の申入れの誘因』のことを言います。「労働者による退職届の提出が雇用契約の合意解約の申入れ」と評価されます。

ところで、退職勧奨を行うこと自体について法規制はありませんので、使用者が退職勧奨を行うことは自由です。使用者が労働者に対して、「雇用契約を解消しませんか？」と働きかけること自体は、契約自由の原則から何らおかしいことではないのです。ただし、退職勧奨の方法等によっては、自由な意思決定を妨げるとして、損害賠償のリスク、合意解約が無効あるいは取消しとされるリスクを生じさせることになります。

(退職勧奨実施時の注意点)

ことさらに多数回あるいは長期にわたり勧奨を行わない。いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、違法性があると判断されることがあります。

被勧奨者の名誉感情を害することのないよう十分な配慮をし、被勧奨者に精神的苦痛を与えるなど自由な意思決定を妨げるような言動をしない。

「解雇事由がないのに、解雇事由があると勘違いして退職願いを提出した」など誤解を招くような説明をしない。「退職願を提出しなければ懲戒解雇にする」、「懲戒解雇になれば退職金も出ないが、退職願を提出すれば退職金も支払う」などの発言により、詐欺または脅迫により退職を迫らない。

退職勧奨時の会社側の人数については、1人は避けるべきであり、最低でも2名体制で行うべきです。他方で、人数が多ければ多いほど、退職の圧力をかけていると取られかねませんので、2、3名程度で行うのが適切です。

他の人から見られない場所で、会議室などで行って下さい。

退職勧奨をするにあたっての1回あたりの時間の目安としては、1時間から2時間程度が良いです。

親族等にも理解してもらうために、親族等に面談を申し入れるということもあります。本人が、親族等との面談を拒否しているにもかかわらず、それを無視して面談することは避けるべきでしょう。

勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であったか否かが、その勧奨行為の適法、違法を評価する基準になりますので、注意しましょう。

～人材適性検査～「CUBIC」を活用しませんか？

面接でのアシストとして、適性検査は統計的・客観的な評価結果の出る「CUBIC 適性検査」を活用しませんか？

一般的に会社の採用選考では、「書類選考」(年齢、学歴など属性を確認)「学力試験」「作文・小論文」「面接」「性格・適性検査」などによって合否が決定されていますが、面接は「70%程度重視する」に対して、学力試験や適性検査は「30%程度重視する」と回答する企業が多いようです。

当事務所でも「CUBIC 適性検査」の受付をいたしておりますので、ご連絡下さい。

お試しとして **1名無料** でさせていただきます。

価格 採用適性検査・現有社員適性検査 1人につき 2,100円(税込み)

益田人事労務事務所のおすすめする 労務管理アプリケーション

ネット de 就業 (勤怠管理システム・タイムカードシステム)

- ・ 支店・営業所等々の複数の拠点の勤怠情報等を一箇所管理
- ・ 指紋認証打刻、携帯電話による打刻も可能

ネット de 賃金 (給料計算ソフト)

- ・ 社会保険料などの確認は社労士事務所で行ないますので、安心して給与計算が出来ます。
- ・ ネット de 明細を使えば、給料明細のパソコンや携帯への配信が可能となります。

ネット de 規則

- ・ 就業規則や労使協定の日付別に閲覧、印刷が出来ます。
- ・ 就業規則の従業員への周知方法としてお使い下さい。

ネット de 台帳 (従業員労務管理システム)

- ・ 社員の住所、生年月日、入社日、社会保険の等級などの基本的な情報を検索、閲覧、印刷できます。
- ・ 社労士事務所と情報が共有できます。

事務所 業務内容

労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金 書類作成・提出代行
 就業規則、賃金規程等 諸規程作成
 労務管理、労務管理アドバイス
 労使紛争に関する法律相談
 給料・賞与 計算事務
 公的助成金申請
 人材適性検査(採用適性検査・現有社員適性検査など)



【お問い合わせ先】

益田人事労務事務所

〒672-8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地
 TEL: 079-243-1666 FAX: 079-243-1667
 E-mail: sr-msd@tmail.plala.or.jp



自分の貯蓄額は多い?少ない? 気になる貯蓄額の実態

平均貯蓄額は338万円

「DODA(デュダ)」が22~34歳のビジネスパーソン(5,000人)を対象に行った貯蓄額の実態調査によると、**平均貯蓄額は338万円**で、3年連続増加したそうです。

増加の要因として、「給料やボーナスが増えた」、「株式投資やFXなどの運用がうまくいった」などといった景気回復によるものが見られた一方で、「貯蓄に回す金額を増やした」、「会社の積立制度に加入した」といった理由も多く、将来に不安を抱える人が意識的に消費より貯蓄を選択する傾向にあるようです。

貯蓄額の分布

貯蓄額の分布を見ると、次の通りとなっています。

・ 50万円未満...23%	・ 100~200万円未満...18%	・ 50~100万円未満...14%
----------------	---------------------	--------------------

半数以上の方は貯蓄額が200万円未満という結果でしたが、「500~1,000万円未満」(12%)、「1,000万円以上」(7%)という高額貯蓄者も2割近くいることもわかりました。

都道府県別の貯蓄額

平均貯蓄額が最も多い都道府県は、「岐阜県」(451万円)で、貯蓄額分布を見ると、「500~1,000万円未満」と「1,000万円以上」の合計が29%で、他県に比べ高額貯蓄者が多い傾向が見られました。貯蓄方法については、「定期的に貯金するように心がけている」「無駄遣いしない」など、堅実に貯蓄を増やしている人が多かったようです。

一方、貯蓄額が最も少ない都道府県は「大分県」(94万円)で、貯蓄が増えない理由について、「車を購入した」「自動車の維持費にかかる」といった車に関するものが他県に比べて多かったようです。

地域ごとに見てみると、東海・北信越・関西など、日本の中央に位置する地域は貯蓄が多い一方、九州・沖縄や北海道・東北など、日本の端に位置する地域は貯蓄が比較的少ない傾向が見受けられたということです。

改正高年法施行後も継続雇用しなくてよい労働者とは？



来年4月1日に改正法が施行
改正高年齢者雇用安定法が成立し、来年4月1日から施行されます。
改正の大きな柱は、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希望者全員を継続雇用制度の対象者とする」との義務付けです。

「例外」の内容（案）
しかし、上記の「原則」には「例外」が認められることとなっており、その「例外」の案が、厚生労働省から示されました。その内容は次の通りです。
・「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」、「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または退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
・就業規則に定める解雇事由または退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。
・また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。
・なお、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えることに留意する。
11月以降に正式決定の予定
上記の案は、今年11月以降に正式決定される予定です。
企業としては、来年4月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用（再雇用）の対象とするのかしないのか、継続雇用（再雇用）する場合の処遇（賃金等）をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておかなければなりません。

最近の労働裁判から（飲酒運転で退職金不支給、能力不足で解雇）



飲酒運転による事故での退職金全額不支給は適法
京都市の中学校の元教頭（52歳）が2010年4月に自宅で飲酒した後に自家用車で外出し、さらに車内でも飲酒し、物損事故（車に追突）を起こしました。
その後、この元教頭は懲戒免職処分を受け、「退職金全額不支給処分」となりましたが、不支給処分の取消しを求めて訴訟を提起しました。一審（京都地裁）では、原告側が勝訴（全額不支給処分は取消し）となりました。
この訴訟の控訴審判決で、大阪高裁は、原告側勝訴となった上記の一審判決を取り消し、元教頭の請求を棄却しました。
請求棄却の理由として、大阪高裁の裁判長は、「飲酒運転の内容は極めて悪質・危険であり、これに対する非難は大きく、公教育全体に対する信頼を失墜させた」とし、さらに「学校教育に貢献して勤務状況が良好だったことを考えたとしても、処分に裁量権の乱用があったとはいえない」と判断しました。

中小企業の経営を左右する「金融モラトリアム法」の行方



「金融モラトリアム法」とは？
いわゆる「金融モラトリアム法」、中小企業金融円滑化法は、リーマンショックで経営がひっ迫した中小企業の倒産を防ごうと、当時の亀井静香金融相の鶴の一声を受けて整備されました。
この法律により、金融機関は、借金返済に困っている中小企業などの借り手から返済計画の変更（返済負担軽減）を申し込まれた際には、できる限り適切に応じるよう努力義務が課されました。
本来2011年3月末までの時限立法として成立したものでしたが、景気回復が思わしくないことから2012年3月末まで1年間延長され、さらに2013年3月末までの再延長が決定しています。
迫る期限切れと中小企業を取り巻く厳しい環境
再延長された期限も約半年後に迫っていますが、依然として中小企業をめぐる経営環境が厳しいことから、現在、さらなる延長がなされるのか、それとも予定通り終了してしまうのかに注目が集まっています。
この法律による中小企業に対する支援は285万件超、約40万社に及び、総額79兆円にも上るそうですが、すでに適用を受けていた企業であっても倒産するところが現れる等しており、今後、期限切れによる「倒産ラッシュ」が始まるのではないかと懸念されています。
再延長の代わりに別の救済策？
第3次野田内閣の発足を受けて初めて行われた閣議後の記者会見において、中塚一宏金融相は、「本法の再々延長はしない」旨を明言しています。
代わりに検討されているのが、5%と上限を定めている銀行出資比率の緩和による救済策です。これは、銀行が過度に経営干渉をしないように設けられていたものですが、銀行による再生支援としての資金供給を促すため、来年の通常国会への関連法案の提出を目指しているそうです。
しかし、専門家からは効果を疑問視する声も上がっており、また、関連する行政庁との交渉も難航が見込まれることから、今後の行方は不透明です。

～ 今月のおすすめの1冊 ～



『40代を後悔しない50のリスト』 大塚寿著

人生の折り返し地点の40代。自分のことだけを考えて生きてこれた30代とは違い、また、子供の進学や親の介護など私生活でも変化が多い年代です。本書は先人の失敗談を基に書かれています。

40代に必要な、交渉力、読書力、伝える力、話し方、コミュニケーション能力などについて書かれている箇所は、得るものが多くありました。

最近のニュース

建設業の社会保険加入促進で新制度導入へ（10月9日）

国土交通省・厚生労働省は、建設業における従業員の社会保険加入を促進するため、今年11月に、建設業の許可・更新時や抜打ち検査実施時に、社会保険への加入状況を確認する制度を導入する方針を明らかにした。改善されない場合、営業停止などの処分の対象とする考え。

うつ病患者が世界で3億5,000万人以上との推計（10月10日）

世界保健機関（WHO）は、うつ病の人が世界で3億5000万人（人口の約5%相当）以上いるとする推計結果を発表した。また、自殺で亡くなる約100万人の大半がうつ病経験者であることもわかった。厚生労働省によると、国内でうつ病を含む気分障害で治療を受けた人は約101万（2008年）と推定されている。

「雇用促進税制」減税幅を倍増へ（10月6日）

厚生労働省は、雇用促進税制の減税幅について、現在の1人あたり20万円から40万円に倍増する方針を示した。昨年度に増加した雇用数が目標の半分程度にとどまりそうなことを受け、企業による制度の利用増を図りたい考え。来年度の「税制改正要望」に盛り込んだ。

60歳以上人口が2050年に世界で20億人に（10月2日）

国連人口基金は、世界における60歳以上の人口が2050年に20億人を超え、15歳未満の人口を初めて上回るとする予測結果を明らかにした。60歳以上の人口は2012年現在8億1,000万人（全人口の約12%）だが、2050年には20億人を超えて22%を占めるようになると予測されている。

生活保護制度見直し 就活を支援へ（9月29日）

厚生労働省は、生活保護制度の見直しを含む初の総合的な生活困窮者対策案を、社会保障審議会（特別部会）で明らかにした。長期失業や低賃金で困窮する人たちが生活保護受給に至らないよう支え、受給者と給付費の増加を抑制するのがねらい。

事務所からのお知らせ

いつもお世話になっております。社会保険労務士の益田です。

今年もはや10月になりました。10月といえば秋祭りの時期です。私の地域は、台場練で有名な飾磨の恵美酒宮神社です。私も10月9日に練り子として参加しましたが、普段の運動不足がたたり筋肉痛に苦しんでおります。毎年この秋祭りや運動会の時期には運動しようと思うのですが、なかなか続きません。

10月は、年の終盤です。やり残しがないように、進捗の確認や計画の見直しを行なわなければなりませんね。