

社員を一人でも雇用したら
知っておいていただきたい労務管理の基礎知識
③募集・採用から配転・出向・転籍、解雇・退職まで

2023年12月29日（金）

社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久

自己紹介・略歴

名前 井上 久 (いのうえ ひさし)
生年月日 1955年(昭和30年)11月25日生(68歳)
住所 〒168-0072 東京都杉並区高井戸東2-23-8
事業所 井上久社会保険労務士・行政書士事務所
電話番号等 電話・FAX 03-5370-4764 携帯 090-6483-3612
メールアドレス inokyuu1125@yahoo.co.jp
ホームページ: <http://www.inokyuu1125.jp>
フェイスブック: <https://www.facebook.com/hisashi.inoue.54/>

1978年3月 慶應大学卒業
1978年(昭和53年)4月 日本火災海上保険株式会社(現 損害保険ジャパン株式会社)入社
2004年8月~2008年3月 日本興亜損保 神奈川支店長
2017年4月 損害保険ジャパン株式会社 「本社お客さま相談室」総括主幹
2021年3月 損害保険ジャパン株式会社65歳定年退職
2021年4月 井上久社会保険労務士・行政書士事務所開業、

現在に至る

社員を一人でも雇用したら 知っておいていただきたい労務管理の基礎知識

- ①労働法の基礎知識
- ②雇用形態の多様化と法律
- ③募集・採用から配転・出向・転籍・解雇・退職まで
- ④賃金
- ⑤労働時間・休憩・休日・休暇など
- ⑥労働保険・社会保険

③募集・採用、内定、試用期間 その留意点は？

(1) 募集・採用

「募集」「採用」にあたっては、労働条件の説明に留意する必要があります。労働契約であらかじめ示されていた内容が事実と異なるときは、労働者は契約どおりにするよう要求できますし、そのことを理由にすぐに契約を解除することもできます（労働基準法15条2項）。会社の信用にも関わるので留意しましょう（ブラック企業と呼ばれないためにも）。外国人については不法就労者でないか確認しておくことも大切です。

- ・社員募集で禁止されていることは
募集・採用にあたっては、原則として次の制限があります。

制限事項

根拠法

年齢制限の禁止

雇用対策法

性別による差別の禁止 男女雇用機会均等法

結果として、採用の自由はその他の要件について認められることになります。年齢や性別に関わりなく均等な機会を与え、人物本位・能力本位の募集・採用を行うことが求められています。

直接的には性別で差別していなくとも、次の3つの措置については実質的に一方の性に不利益となることから、合理的な理由がない限り、間接差別として禁止されています（男女雇用機会均等法7条、同法施行規則2条）

- ①募集・採用にあたり身長・体重または体力を要件とすること
- ②「総合職」の募集・採用にあたり転居を伴う転勤ができることを要件とすること
- ③昇進にあたり転勤経験があることを要件とすること

- ・面接で尋ねてはいけないことは？

加えて、募集・採用にあたって留意すべき事項の1つに、個人情報の取り扱いがあります。

個人のセンシティブ情報は、原則として取得してはなりません。面接時に口頭で尋ねることも同様です。「センシティブ情報（機微な情報）」とは、特に取り扱いに配慮が必要な個人情報、社会的に反応されやすい情報のことで、特に以下のものをいいます（「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」厚生労働省・経済産業省告示2号）。

①思想、信条および宗教に関する事項

②人権、民族、門地、本籍地（所在都道府県を除く）、身体・精神障害、犯罪歴、その他社会的差別の原因となる事項

③勤労者の団結権、団体交渉およびその他団体行動に関する事項

④集団示威行為への参加、請願権の行使およびその他政治的権利の行使に関する事項

個人情報については、常に適正に取り扱い、その保護を図る必要があります。たとえば、不採用になった応募の履歴書などは、本人に速やかに返還するか、本人了解の上シュレッダーまたは焼却処理などの方法により廃棄処分する必要があります。

(2) 採用内定

新規学校卒業者の採用においては、就職活動の中で、採用試験の後、実際に入社する日よりかなり前に「採用内定」があるのが一般的です。この採用内定については、法的規制はありませんが、原則として内定段階でも契約は成立していると解釈される例が多く、判例法理が確立されてきました。

内定は、一般的に次のような特徴を持っています。

- ① 将来の一定時期からの雇用を約束している。
- ② 一定の不都合なことが起きた場合は取り消すことができる。

内定があると、その会社で働けることを期待するのは当然なので、採用内定により労働契約（始期付解約権留保付労働契約）が成立したと認められる場合には、採用内定取り消しには、通常の解雇と同様に労働基準法の規定が適用され、解雇予告も必要となります。

また、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、権利を濫用したものとして、採用内定取り消しは無効となります（労働契約法16条）

事業主は採用内定取り消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、学生・生徒からの補償等要求には誠意をもって対応することが求められています（厚生労働省「新規学校卒業者の採用に関する指針」）。

一方で、実際に働き始めた後の解雇よりは解約事由が広く認められますので、

①学校を卒業できなかった場合や所定の免許・資格が取得できなかった場合

②健康状態が悪化し働くことが困難となった場合

③履歴書の記載内容に重大な虚偽記載があった場合

④刑事事件を起こしてしまった場合

などには内定取り消しが正当と判断されることもあります。

また、内定期間中に研修参加した時の労災保険の適用については、当該内定者が「労働者」に該当しているかどうか判断基準になります。労働者の判断基準は次のとおりです。

- ①業務の指示に対して諾否の自由があるか（諾否の自由がなければ労働者性がある）
- ②事業上の指揮監督を受けているか
- ③労働時間・就業場所の拘束性があるか
- ④報酬が賃金であるかーなど

入社前に労災保険の適用を認め得るのは、研修という名目のもとに、入社前からアルバイトの形で実際に業務に従事している場合ということになり、自由参加のマナー研修などには適用されないということです。

(3) 試用期間

「試用期間」とは、一定の期間を定め、この期間中に労働者の勤務態度・能力・性格などを見て、正式に採用するかどうかを使用者側が判断するための期間です。ほとんどの会社が就業規則の中で規定しており、期間は2～3カ月が多いようです。

試用期間の長さについて法律上の制限はありませんが、重要な労働条件の一つなので、就業規則や労働契約書などにその期間を明記しておく必要があります。労働者に不安定な状態を強いるので一般的には6カ月くらいまでが妥当とされています。

試用期間中だからといって、どんな理由でも解雇（本採用拒否を含む）してよいという訳ではありません。試用期間中でも、14日を超えて引き続き使用される場合には、労働基準法の解雇に関する規定の適用があり、30日前の解雇予告が必要です（労働基準法20条、21条）。また、原則として、客観的・合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合でなければ、解雇は無効になります（労働契約法16条）。

しかし、業務に影響すると思われる点があれば、本採用後に比べると、広い範囲の解雇事由が認められています（三菱樹脂事件 最高裁 大法廷 昭 48. 12. 12 判決）。緩やかに判断される可能性が高いといえます。

また、試用期間中でも、労働契約が成立しているので、労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金の適用があります。

2. 労働条件の明示、就業規則 労働条件の明示方法は？

労働基準法では、労使間のトラブルがないように、使用者が労働者に労働条件を明示することを義務として定めています（労働基準法15条、同法施行規則5条）。

（1）書面での交付で明示しなければならないもの

- ①労働契約の期間
- ②仕事をする場所、仕事の内容
- ③始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇など
- ④賃金（諸手当を含む）の決定、計算および支払の方法、締切日および支払日に関する事
- ⑤退職に関する事（解雇の事由を含む）

(2) 定めがあれば明示しなければならないもの

- ①昇給に関する事
- ②退職手当（退職金）に関する事
- ③賞与（ボーナス）などに関する事
- ④労働者に負担させる食費、作業用品などに関する事
- ⑤安全・衛生に関する事
- ⑥職業訓練に関する事
- ⑦災害補償、業務外の傷病扶助に関する事
- ⑧表彰、制裁に関する事
- ⑨休職に関する事

これらの事項を「労働契約」と「就業規則」などで明示することが必要です。個人別の事項は労働契約で示し、そのほかのほとんどの共通事項は就業規則で示すことになります。

なお。「労働基準法」は、労働者の保護を目的とした基本法で、労働時間や賃金支払方法などの労働条件に関する最低基準を定めています。基準を下回る条件を定めた労働契約は、その部分は無効となり、同法の基準がそのまま契約の内容となります（労働基準法13条）。基準以下で労働者を使用した使用者には、罰則が適用される場合があります。

〈労働条件の不利益変更〉

経済状況が悪化し、「経営が苦しくなったので来月から給料を引き下げます」などというケースもあり得ます。賃金などの労働条件は、使用者と労働者で交わした労働契約で定められているものですから、会社は払うと約束した賃金をきちんと支払わなければならない、労働者の同意がないのに、労働者の不利益なものに変更することは、原則として契約違反であり許されません（労働契約法9条）。

〈不利益変更の留意点〉

職場の共通ルールである就業規則の変更によって、統一的に定まっている労働条件を不利益に変更することについては、個々の労働者の同意しているかどうかに関係なく、その変更に合理性があり、労働者に周知されていた場合には有効です（労働契約法10条）。

もっとも、合理性があるかは、変更の必要性や労働者の受ける不利益の度合い、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合との交渉の状況などからしっかり判断されるべきものですので、それらの判断基準を満たさない限り変更は無効です。また、変更後の内容が法令や労働協約に反している場合も無効です。

3. 配置転換、出向と転籍 その留意点は？

- ・配転や出向の命令は拒否できる？

「配置転換（配転）」とは、同一企業内において労働者の職務内容や勤務先を長期にわたって変更するもので、このうち勤務地の変更が「転勤」です。

就業規則などに、「業務上の必要がある場合には、配転を命ずることができる」という旨の規定があれば、使用者に配転を命ずる権限（配転命令権）があるものとされています。

したがって、労働契約で職務内容や勤務地などを限定していない限り、労働者は使用者の配転命令に従わなければなりません。ただし、業務上の必要性と労働者の職業上・生活上の不利益などを比較考慮して、権利の濫用として無効とされる場合があります。

〈配転と出向の違い〉

- ①配転→同一企業内での職務・職場の変更
- ②出向→他企業への異動

〈在籍出向と転籍との違い〉

- ①在籍出向→元の会社との労働契約は存続、別会社の指揮監督下で一定期間業務提供→包括的同意が必要
- ②転籍→元の会社との労働契約は解除。新たに別会社との労働契約を締結→個別的同意が必要

〈同意条件の違い〉

- ①包括的同意→就業規則に出向の規定があり、あらかじめ明示されていること
- ②個別的同意→労働者の個別の同意

「出向」とは、自社の労働者を子会社や関連会社などにおいて就業させる制度です。同一企業内での職務内容または勤務地が変わる配転とは違って、出向は勤務する会社が変わります。

出向には在籍出向と転籍があり、元の使用者との労働契約がそのまま継続されるのか否かという点で大きな違いがあります。

「在籍出向」とは、採用された会社（出向元）との雇用関係はそのままにして、出向先の会社の労働条件に従って労働を提供することです。将来、出向元の会社に戻ることが前提となっており、戻った場合には、退職金の算定となる勤務年数の取り扱いなどの点で、労働者に不利にならないように配慮されるのが通常です。

したがって、「在籍出向」の場合、出向に伴って変更される労働条件などについては、あらかじめ明示することが求められます。就業規則に出向に関する規定がある必要があり、①出向の理由、②出向先、③出向期間、④出向中と復帰後の労働条件についての定めがあることが望まれます。

**「転籍」の場合、会社（出向元）との雇用関係を終了させ、新たに
出向先の会社と労働契約を締結しますので、出向元への復帰は一切保
証されていません、転籍は、退職という極めて重大な結果をもたらす
ものなので、労働者の同意が必要であり、就業規則に規定があるとい
うことだけで転籍命令を有効とすることはできません。**

4. 服務規律と懲戒処分、損害賠償

(1) 服務規律と懲戒処分

使用者は会社内の秩序を維持するために就業規則に「服務規律」を定めます。「懲戒処分」とは、使用者が、服務規律を破るなど会社内の秩序を乱した労働者に対して、秩序維持するため一定の不利益処分を課すことです。

懲戒処分を行うときは次の要件が必要です。

- ①懲戒事由、懲戒の種類・内容が就業規則に規定されていること（労働基準法89条9号）**
- ②懲戒規定の内容が合理的であること**
- ③懲戒処分にあたり平等性が保たれていること**
- ④懲戒処分が規律違反の種類・程度などに照らして相当であること**

・私生活上の非行を理由とした懲戒は可能？→会社の休日に飲酒運転をして事故を起こした。→原則、プライベートな部分なので、懲戒事由にならない。→ただし、会社の名誉を傷つけた場合は、懲戒事由になりえる。

(2) 懲戒事由

懲戒処分の対象となる事由は次の通りです。

- ①勤務不良、②勤務怠慢、③業務命令違反、④不正行為、⑤経歴詐称、⑥名誉棄損、⑦秘密漏洩、⑧有罪判決（刑法犯に該当する行為）

その他に「二重就職」「競業避止義務違反」なども考えられます。

また、近年は職場の「ハラスメント（迷惑行為）」に厳正かつ適切に対応するため、懲戒処分の対象とする例が増えています。

①セクシャル・ハラスメント→性的な言動により精神的・身体的苦痛を与え、不利益を生じさせる（対価型セクシャル・ハラスメント）、または職場環境を悪化させる（環境型セクシャル・ハラスメント）行為をいいます。

②パワー・ハラスメント→職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいいます。上司から部下に対して行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して、様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

(3) 懲戒処分の種類・内容

代表的な懲戒処分の種類は次のとおりです（軽い方から重い方へ）

- ①戒告＝将来を戒める旨の申し渡しをすること
- ②譴責（けんせき）＝始末書を提出させて将来を戒めること
- ③減給＝賃金から一定額を差し引くこと
- ④出勤停止・停職＝就業を禁止し、その期間の賃金は支給しないこと（減給とは別）
- ⑤諭旨退職（諭旨解雇）＝退職届等の提出を勧告し退職を求めること
- ⑥懲戒解雇＝即時に解雇すること（労基署の認定があれば解雇予告手当を不支給）

その他に「降格」「降職」「昇給停止」なども考えられます（これらは人事評価によるものともいえます）。

また、「減給」はその労働者が受けるべき賃金の中から一定額を差し引く処分ですが、減給額があまりにも多額になると、労働者の生活を脅かすことになるので、法律はその限度を求めています（労働基準法91条）。

- ① 1回の懲戒処分において減給できるのは平均賃金の1日分の半額まで
- ② 賃金計算期間に複数の懲戒処分がある場合には賃金総額の10分の1まで

(4) 損害賠償の請求

使用者は、労働者が具体的に会社に損害を与えた場合、就業規則に規定されている懲戒処分のほかに、下記の事項を理由に損害賠償を請求することができます。

- ①労働者が労働契約どおりの履行をしないこと、労働者の責任で履行不能となったこと
- ②労働者が故意・過失によって会社の権利や利益を犯し損害を与えたこと
- ③労働者が業務遂行上、他人（第三者）に損害を与えたこと

使用人は他人（第三者）に対して賠償しなければなりません。使用者はその賠償について労働者に対して請求（求償）することができます。

ただし、実際の損害発生の有無や損害額にかかわらず、一定の違約金を定めたり、損害額をあらかじめ定めておくことは労基法で禁止されています。また、労働者の同意に基づかず、一方的に損害額と賃金を相殺することは、賃金全額払いの原則に反します。

(5) 損害賠償の範囲

労働者は、使用者のために、使用者の指揮命令によって業務を遂行します。その過程で生じた損害のすべてを労働者に負担させることは不均衡であるため、使用者の労働者に対する損害賠償請求権および求償権については、全責任ではなく一部責任に制限するという考え方が定着しています。

ただし、労働者が故意や重大な過失で会社に損害を与えた場合は、使用者はすべての損害について請求することができます。

5. 解雇と退職 解雇と退職の違いと種類は？

- ・ 不当解雇と訴えられないための条件は？

(1) 解雇

「解雇」とは、労働者の意思に関わりなく、使用者の一方的な意思により労働契約を終了させることです。労働者の意思による退職、契約期間の満了または定年による退職とは異なります。

解雇は、使用者がいつでも自由に行えるというものではありません。法律上次のようなケースの解雇は禁止されています。

〈解雇制限〉

（労働基準法）

- ①業務上の傷病による休業期間とその後30日間以内の解雇（19条）
- ②産前産後の休業期間とその後30日間以内の解雇（19条）
- ③国籍・信条・社会的身分を理由とする解雇（3条）
- ④労働者から労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇（104条2項、労働安全衛生法でも同旨：97条2項）

（労働組合法）

- ⑤労働組合の組合員であること、労働組合の正当な活動をしたことを理由とする解雇（7条1号）

(男女雇用機会均等法)

⑥労働者の性別を理由とする解雇（6条4号）

⑦女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後の休業をしたこと理由とする解雇（9条3項）

(男女雇用機会均等法では、上記の理由による妊娠中や産後1年以内の解雇を無効としています：9条4項)

(育児・介護休業法)

⑧育児・介護休業の申し出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇（10条、16条）

解雇は、①客観的に合理的な理由を欠き、②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されています。「性格や仕事ぶりが社風に合わない」「上司との折り合いが悪い」「性格が暗い」「協調性がない」などは、普通解雇の事由にあてはまらず、社会通念上も認められないものと考えられます。

解雇を行う場合、手続き的には次の事項が求められます。

①就業規則や労働契約書などに記載されている解雇事由に該当する解雇であること

②少なくとも30日前の解雇予告または解雇予告手当の支払い

また、労働者が解雇の理由について証明書を請求した場合には、会社はすぐに労働者に証明書を交付しなければなりません（労働基準法22条2項）

解雇の種類としては、主に次のようなものがあります。

① 普通解雇

労働者に労働契約の継続し難いやむを得ない事由があるときに、使用者が労働契約を解消することです。具体的には、「労働能力の問題」「健康状態の問題」「協調性の著しい欠如」「勤務態度不良」などが考えられます。しかし、これらの事実があったとしても、必ずしもそれだけですぐに解雇が有効と判断される理由となり得るわけではありません。たとえば、勤務態度不良なら、会社による適切な指導や注意等によって改善の余地がある場合は、解雇権の濫用と判断される可能性が高くなります。

②懲戒解雇

売上金横領など重大な規律違反を行った労働者に対して、使用者が罰として労働契約を解消することです。懲戒解雇の場合には、退職金を支払わなかったり（規定が必要）、解雇予告手当を支払わずに即時に解雇することが可能となります（労働基準監督署長の解雇予告除外規定が必要）。

③ 整理解雇

不況や業績悪化などの理由による経営の合理化に伴って生じる余剰人員を整理するために行われる解雇です。使用者側の事情による解雇ですから、判例により整理解雇の有効条件として、次の4つの要件を（要素）を満たす必要があるとされています。

ア.人員整理の必要性

人員削減措置の実施が、不況や経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいていること

イ.解雇回避の努力

配置転換や希望退職者の募集など、他の手段によって解雇を回避するための努力を十分に尽くしたこと

ウ.人選の合理性

解雇対象者を決める基準が客観的・合理的で、その運用も公正であること

エ.解雇手続の妥当性

労働組合または労働者に対して、解雇の必要性とその時期、規模・方法について納得を得るために十分に説明し協議を尽くしたこと

〈解雇予告手当〉

30日前に解雇の予告をしない使用者は、予告に代えて30日以上
の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません。

また、解雇予告期間は予告に代わる平均賃金の支払いにより、支払った日数分だけ短縮されます。

〈期間の定めのある場合の解雇〉

パートタイムやアルバイトでよくあるように、予め契約期間の定めがあるとき（有期労働契約）は、契約期間の満了前に解雇したり退職することは契約違反ですから、やむを得ない事情がない限り、契約期間の途中で解雇したり退職することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

〈雇止め（契約期間が満了し更新されないこと）〉

有期労働契約においては、契約期間が過ぎれば原則として自動的に契約が満了することとなりますが、3回以上契約が更新されている場合や1年を超えて継続勤務している場合（あらかじめ契約を更新しない旨を明示されているものを除く）については、契約を更新しない場合、使用者は30日前までに予告しなければならないとされています。

なお、更新が何回も繰り返し行われるなど、事実上、期間の定めのない契約と変わらないといえる場合には、雇い止めに当たっては、解雇と同様に客観的・合理的な理由が必要になります。

(2) 退職

「退職」とは、労働者からの申し出あるいは合意によって労働契約を終了させることです。

退職には、次のような種類があります。

① 自己退職

一般的には「退職届（願）」の提出により行われます。労働者の一方的な意思表示で退職の効果が生ずるもので、使用者の同意や承諾は必要ありません（ただし、雇用期間が定められている場合を除きます）。

自己退職の申し出（予告）については、次のとおりです。

- ・ 期間の定めのない雇用契約の場合、原則として労働者は2週間の予告期間を置けばいつでも契約の解約ができます（民法627条1項）。
- ・ 完全月給制（欠勤・遅刻・早退による賃金の減給なし）の労働者については、当期の給料計算期間の前半に契約解消の意思表示をした場合は、次期の初日にその効力を発します（同条2項）。給料計算期間の後半で意思表示をした場合は、その次の給与計算期間が終わるときに契約は終了します。

・退職届の撤回は可能？

②合意退職

労働者が労働契約の解消を申し込み、使用者が承諾することによって退職の効果が発生します。退職日は話し合いで自由に決めることができます。

③契約期間満了退職

雇用期間を定めた労働者は、その契約期間が終了すると退職ということになります。ただし、契約期間満了で契約を終了させる場合でも、「雇い止めの予告」の手続きが必要となる場合や、契約が繰り返し更新され、期間の定めのない契約と同様にみなされると、正当な解雇理由と解雇手続きが必要となる可能性があります。

④定年退職

労働者が就業規則に定められた一定の年齢（60歳以上）に達したことを理由とする退職です。なお、60歳以上65歳未満の定年制を採用する場合には、高年齢雇用安定法に基づき、60歳以上65歳までの高年齢者雇用確保措置を導入することが義務付けられています。その内容に関しては、①定年の引き上げ、②継続雇用制度、③定年の定めの廃止のいずれかの措置です。なお、このうち②の継続雇用制度に関しては、改正高年齢者雇用安定法（平成24年改正、平成25年4月1日施行）により、継続雇用制度の対象者を労使協定に定めた基準により限定できるという従来の仕組みが廃止されました。（一定の経過措置あり）。

〈退職の自由〉

退職することは労働者の自由ですが、予告なしにいきなり出社しなくなるというようなことはルール違反です。一般的には就業規則に「退職する場合は退職予定日の1カ月前までに申し出ること」というように定めている場合も多いので、そのルールに従って退職の申し出をすることが望まれます。

〈定年退職後の働き方〉

定年退職後（60歳～64歳）は、次のケースが考えられます。

- ①フルタイム勤務（嘱託、契約社員）
- ②パート勤務（週20～30時間未満勤務）
- ③自営業

また、年金等についても次のような制度があります。

①在職老齢年金→年金の基本月額と賃金等の合計額によって年金の調整が行われる場合があります。

在職老齢年金とは、60歳以降在職し厚生年金に加入している人が支給される老齢厚生年金について、賃金収入があることにより年金額の一部または全部の支給停止を行う仕組みです。60歳～64歳までは60歳代前半の老齢厚生年金が支給されます。

従来、65歳未満の方が支給停止される基準額は28万円でしたが、改正により2022年4月から47万円に引き上げられ、さらに2023年4月から48万に拡大となりました。この支給停止基準額（48万円）を超えると、超えた部分の年金の半額が支給停止されます。

なお、この影響を受けるのは厚生年金だけであり、国民年金（老齢基礎年金）について減額されることはありません。

②高年齢雇用継続給付→賃金月額が60歳到達時に比べて75%未満になる労働条件で受給できる給付金です。（65歳到達時まで）。

高年齢雇用継続給付金とは、定年退職後に再雇用されて賃金が一定以上引き下げられた場合等に、賃金の低下を補填するために雇用保険から支給される給付金です。受給要件は次のとおりです。

- ・60歳以上65歳未満の一般被保険者（短時間労働被保険者を含む）であること
- ・被保険者であった期間が5年以上であること
- ・60歳時点に比べて75%未満の賃金になっていること
- ・各月の賃金額が「340,761円（平成26年8月～27年7月）未満であること

なお、高年齢雇用継続給付金は、雇用保険制度の改正で一部変更されます。高齢者を雇う事業主は今後の変更点を認識しておきましょう。

2025年4月から給付率を10%に縮小

2020年の雇用保険制度改正で高年齢雇用継続給付金の給付率が見直され、2025年4月から、10%へ上限が引き下げられる予定です。

現在の高年齢雇用継続給付金の支給額は、原則として60歳以降の各月に支払われた賃金の15%が上限なので、5%引き下げられます。

〈希望退職〉

雇用調整の手段のために行われるもので、使用者から「募集期間」「募集人数」「募集対象者」「退職金の上積みの有無」などの条件が提示されます。希望退職は、使用者の募集に対して応じるか否かは労働者自身が自由に判断できます。

〈退職勧奨〉

使用者が労働者に対して退職の働きかけを行い、労働者に退職を勧めること、あるいは使用者の合意退職の申し込みに対する労働者の承認を求めることです。労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇予告とは異なります。退職勧奨も希望退職の募集と同じように労働者に退職を強要するものではありませんから、承諾するかどうかは自分の意思で決めることができます。

退職勧奨に労働者が応じると、解雇と違って合理的な理由がなくても有効となります。しかし、多数回や長期にわたる退職勧奨は、違法な権利侵害（退職強要）に当たるとされた裁判例もあるので注意が必要です。

〈ポイント〉

- ・ 在籍出向と転籍では大きな違いがあります。転籍は原則として労働者の個別的な同意が必要です。
- ・ 労働者は原則として退職の自由が認められています。
- ・ 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、権利を濫用したのものとして無効とされます。また、法律上の解雇制限があります。

〈現場からのクエスチョン〉

- ・ 出向と派遣の違いは何なのか？→在籍出向は、出向先・元と双方の雇用関係あり。派遣は、派遣先との雇用関係なし。
- ・ 在籍出向の復帰命令に本人が同意しないがどう対応したらよいのか？→業務命令違反となる。厳しくしてよい。
- ・ 出向先での懲戒処分は可能なのか？→出向先での懲戒処分は可能。ただし、解雇権限までは出向先はもたない。
- ・ 出向者の人事考課はどちらで行うべきなのか？→出向先。
- ・ 役員として出向している者を懲戒処分できるのか？→出向元では役員でないケースが多く、出向元で処分可。

- ・懲戒事由調査のために自宅待機させているが無給でよいのか？→無給にはできない。会社都合のため。
- ・失踪した社員の懲戒解雇は可能なのか？→可能である。2週間以上の無断欠勤で可能、郵便等送ると良い。
- ・口頭・メール・代筆での退職の意思表示は有効なのか？→本人確認できれば有効。
- ・「会社の承認がなければ退職できない」との就業規則の定めは有効なのか？→有効ではない。適当でない。
- ・就業規則などで退職の申し出期間が定められている場合、必ずその期間を守って退職しなければならないか？
- ・退職後に不正が判明したが遡って懲戒解雇はできないのか？→遡ってはできない。退職金の保留は可能。

- ・ 短期間で退職する者の研修費用を返還させることはできないのか？
→ むずかしい！！

何でもご遠慮なくご相談ください。

社労士・行政書士イノキュウ

井上久社会保険労務士・行政書士事務所

特定社会保険労務士・特定行政書士

井上 久

電話番号 090-6483-3612

ホームページ イノキュウ⇒検索

フェイスブック イノキュウ⇒検索

ユーチューブ イノキュウ⇒検索

杉並区で交通事故相談なら 相談無料 社労士・行政書士イノキユウ

イノキユウは井上久のニックネームです。

こんなお悩みはありませんか？

- 保険会社の担当者が言っていることは正しいのをお知らせを知りたい
- 保険会社の担当者に対し、どのように対応したいのをお知らせを知りたい
- 弁護士に相談したいが、いくらかかるかわからないので相談できない



あなたのお悩み、井上久社会保険労務士・行政書士事務所へお任せください！



井上久です。
お気軽にご相談ください

こんにちは、井上久社会保険労務士・行政書士事務所の井上久です。サイトへのご訪問、ありがとうございます。

杉並区で交通事故相談なら、社労士・行政書士イノキユウへどうぞ。交通事故相談、クレーム対応、就業規則の作成、障害年金の請求支援、相続手続代行・遺言書作成等を行う社会保険労務士、行政書士事務所です。

「本気・本音・本物」のアドバイスをさせていただきます。お気軽にご相談ください。

[代表者あいさつはこちらへ](#)

お気軽にお問合せください



お電話でのお問合せ・相談予約

090-6483-3612

フォームでのお問合せ・相談予約は24時間受け付けております。お気軽にご連絡ください。

[お問合せ・ご相談フォーム](#)

新着情報・お知らせ

2021/02/19

ホームページを公開しました

2021/02/18

「サービスのご案内」ページを更新しました

2021/02/17

「事務所概要」ページを作成しました

[トップページ](#)

[選ばれる理由](#)

[サービスのご案内](#)

[交通事故相談](#)

[クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[就業規則の作成及び見直し](#)

お問い合わせ・パンフレット（三つ折りチラシ）請求フォーム

以下のフォームに必要事項をご記入の上、「送信する」ボタンをクリックしてください。

お名前 必須	<input type="text"/> <small>(例：山田太郎)</small>
電話番号	<input type="text"/> <small>(例：090-0000-0000)</small>
メールアドレス 必須	<input type="text"/> <small>(例：sample@yamadaho.jp)</small>
ご質問はこうらへどうぞ 必須	<input type="text"/>

問合せをする

※次の画面が出るまで、4～5秒を待ちますので、続けて2回押さないようお願いいたします。

[トップページはこちらへ](#)

[サービスのご案内はこちらへ](#)

[トップページ](#)

[選ばれる理由](#)

[サービスのご案内](#)

[交通事故相談](#)

[クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[就業規則の作成及び見直し](#)

[相続手続代行・遺言書原案作成](#)

[障害年金の請求支援・助成金の申請支援](#)

[イノキユウサポートクラブ](#)

[サービスの流れ](#)

[お客さまの声](#)

[事例紹介](#)

[事例紹介①](#)

[事例紹介②](#)

[事例紹介③](#)

[よくあるご質問](#)

[事務所概要](#)

[代表者あいさつ](#)

[お役立ち情報](#)

[お問合せ・パンフレット請求](#)