～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社労士オフィス羽場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町５－５

TEL：0798-46-3714 FAX：050-3588-1552

E-mail：officehaba@gmail.com

ホームページ：http://haba.lifestaff.net/

発行人 社会保険労務士 **羽場 康高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で事業主様のお悩みを解消！

- ◆労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆各種助成金や年金のご相談　など

TOPIC1

高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備

TOPIC2

今年の社会保険料の算定基礎における注意点

2020 July 7

令和２年７月号

写真名：富士山とラベンダーの花畑／富士河口湖町大石公園　aouei／PIXTA（ピクスタ）

【全国安全週間に向けて】毎年７月１日～７日は全国安全週間です。今年のスローガンが「エイジフレンドリー職場へ！　みんなで改善　リスクの低減」に決まりました。「エイジフレンドリー」とは「高齢者の特性を考慮した」を意味する言葉で、WHO や欧米の労働安全衛生機関で使われています。労働災害における死傷者中の 60 歳以上の労働者が占める割合は増加傾向にあります。今年はこのような事情を背景に、「高齢者」に重点が置かれます。「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」が３月に公表され、これが啓発の軸になりそうです。コロナ禍で事業所等の安全大会の見送りや延期の動きがあるものの、「全国安全週間」の日程は変わりません。しっかりと活動したいものです。

TOPIC 1

法律 雇用保険法、労災保険法の一部改正

高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備

雇用保険や労災保険など、雇用者のセーフティネットに影響する制度に関する法改正の施行がこれから相次いで予定されています。主なものをまとめました。

雇用保険の被保険者の種類の一つに、高年齢被保険者があります。高年齢被保険者とは、65歳以上の被保険者をいいますが、平成29年1月1日の法改正以前は、高年齢継続被保険者という名称で雇用保険の被保険者であるものの雇用保険料は事業主負担分、労働者負担分ともに免除されていました。

また、65歳以上の者は新たに雇用保険の適用事業所（以下、適用事業所）に使用される場合でも雇用保険の一般被保険者にはなれませんでした。しかし、法改正以後、65歳以上の労働者が雇用保険の加入要件（週所定労働時間20時間以上、かつ、31日以上の雇用見込み）を満たせば、高年齢被保険者として加入が義務になりました。なお経過措置として、徴収が免除されていた雇用保険料は、4月1日以降は徴収されています。

●高年齢被保険者の特例（令和4年1月1日施行）

さらに、去る3月31日に成立した法改正により、令和4年1月1日以降については、65歳以上で2以上の複数事業場で就労する者（以下、複数事業労働者）で次のいずれにも該当するときは、その者が厚生労働大臣に申し出ることにより高年齢被保険者となることができます。

①2以上の事業主の適用事業所に雇用されるとき

②一つの事業主の適用事業所における1週間の所定労働時間が20時間未満であるとき

③二つの事業主の適用事業における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上であること。ただし、申し出を行う労働者のいずれか一つの事業所における1週間の所定労働時間が一定時間数（5時間を予定）以上でなければなりません。

●被保険者期間の計算方法の改正（令和2年8月1日施行）

雇用保険の失業給付を受給するためには、原則として、離職日以前2年間に被保険者期間が12カ月以上（会社都合退職等の場合には、離職日以前1年間に6カ月以上）必要となります。被保険者期間の計算は、離職日から過去に遡って1カ月ごとに区切り、区切られた1カ月に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を「被保険者期間1カ月」とします。改正により、この計算方法に、新たに労働時間による計算が加わり、被保険者期間が12カ月（同6カ月）に満たない場合でも、賃金支払いの基礎となった労働時間が80時間以上である場合も被保険者期間1カ月とすることになりました。

●高年齢雇用継続給付の改正（令和7年4月1日施行）

高年齢雇用継続給付は、定年後60歳以上65歳までの間、再雇用等により引き続き雇用保険の被保険者として働く場合で、賃金が60歳到達時と比べて25%以上減少した場合に、その逓減率に応じてその労働者に直接支給される給付金です。高年齢雇用継続給付には、①高年齢雇用継続基本給付金と②高年齢再就職給付金の2種類があります。①は、60歳等の定年に達

7月のあいさつ～ビジネスレターのヒント

「暑さの盛り」

「炎暑の候」「猛暑の候」「小暑を過ぎ夏本番を迎えましたが～」

「梅雨」という区切り

「梅雨が明けて夏本番となりましたが」
「ここ数日、戻り梅雨でじめじめした日が続きますが」

その他

「入道雲」「夏祭り」「七夕（の短冊）」「ビール」「涼が恋しい季節」「ヒマワリ」「アサガオ」「今年も折り返し点を過ぎましたが」

※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます

（厚生労働省：雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要）

改正の概要

1．高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高年齢者雇用安定法、雇用保険法）

① 65 歳から 70 歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70 歳までの就業を支援する。【令和３年４月施行】

② 雇用保険制度において、65 歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和７年度から縮小するとともに、65 歳から 70 歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。【令和７年４月施行・令和３年４月施行】

2．複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）

① 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。【公布後６月を超えない範囲で政令で定める日】

② 複数の事業主に雇用される 65 歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。【令和４年１月施行】

③ 勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和２年８月施行】

④ 大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。【令和３年４月施行】

3．失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）

① 育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。【令和２年４月施行】

②①を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。【令和２年４月施行】

ア 育児休業給付の保険料率（1,000 分の４）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。

イ 失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。

③②の整備を行った上で、２年間（令和２～３年度）に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。【令和２年４月施行】

※ 保険料率 1,000 分の２引下げ、国庫負担 本来の 55% を 10%に引下げ

④ 雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて 1,000 分の 0.5 引き下げる弾力条項について、更に 1,000 分の 0.5 引き下げられるようにする。【令和３年４月施行】

⑤保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。【令和２年４月施行】

した後、失業給付（以下、基本手当）を受給せず定年時と同じ企業等で引き続き働く場合に賃金の逓減に応じて支給されるものです。②は、定年等によりいったん失業して基本手当を一部受給した後、再就職した後の賃金の逓減に応じて支給されるものです。今回の改正でいずれの給付金も 65 歳到達日の属する月までの間、各支給対象月に支払われる賃金の額に、100 分の 10（当該賃金額が、60 歳到達時に離職したものとみなして算定した賃金日額に 30 を乗じて得た額の 100 分の 64 相当額以上であるときは、みなし賃金日額に 30 を乗じて得た額に相当する額の割合が逓増する程度に応じて 100 分の 10 から一定割合で逓減するように厚生労働省令で定める率）を乗じて得た額とすることになりました。

●育児休業給付の独立（令和２年４月１日施行）

これまで育児休業給付金は、失業等給付の中の雇用継続給付の一つとして位置付けてきましたが、子を養育するために休業した労働者の生活・雇用の安定を図るため、失業等給付から独立した保険給付とすることになりました。それを踏まえて雇用保険料について、育児休業給付率（1000 分の４を雇用保険率で除して得た率）を新たに設定・徴収し、その額を育児休業給付に要する費用に充てることとなりました。

●複数事業労働者に係る労災保険法の一部改正｛公布の日（3.31）から６カ月を超えない範囲で政令で定める日施行｝

これまで労災保険の目的には、事業主が異なる２以上の複数の事業に使用される労働者の業務上または通勤途上の災害に関する明確な規定はありませんでした。そこで、目的規定が改定され、複数事業労働者に業務上または通勤途上の災害が発生したことによる負傷、疾病、障害または死亡に対して、迅速かつ公正な保護を図るために必要な保険給付を行い、あわせて当該被災労働者の社会復帰の促進、その遺族の援護、安全および衛生の確保等を図り、労働者の福祉の増進に寄与することを明確化することとなりました。

今後、複数事業労働者の２以上の複数事業の業務または通勤を要因とする負傷、疾病、障害または死亡に関する保険給付が新たに創設されることになります。

また、労災保険に係る保険給付のうち現金給付（傷病補償年金、障害補償年金、遺族補償年金、葬祭給付等）の基礎となる給付基礎日額は、原則として、労働基準法の平均賃金をもとに算定します。現行法の下では、複数の事業場で働きそれぞれから賃金を受け取っている労働者が業務災害にあった場合には、それが発生した事業場から支払われていた賃金をもとに平均賃金が算定され、給付基礎日額となります。しかし労働者が複数の事業場から賃金の支払いを受けている場合、通常は合算した額をもとに生計を立てていると考えられ、被災した一事業場のみの稼得能力の填補では生計が危うくなります。

そこで、複数事業労働者の業務上の事由または通勤による負傷、疾病、障害または死亡により保険給付を行う場合には、当該労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額の合算額を基礎として保険者たる政府が算定する額を給付基礎日額とすることとなりました。

そのほか、セーフティネット整備に関する法改正には図のようなものがあります。

TOPIC 2

社会保険 一時休業した場合の留意点など

今年の社会保険料の算定基礎における注意点

新型コロナウイルスの影響で、感染拡大防止のために従業員たる被保険者を一時的に休業（一時帰休）させ、休業手当を支払った会社も多くあります。これから社会保険料の算定時期（7月1日～7月10日）を迎えますが、このような場合の算定にあたり留意すべき点についてまとめました。

●社会保険料の洗い替え

社会保険料は、毎年４月、５月、６月の支払報酬を基礎に洗い替えをしなければなりません。これを「算定基礎届」による定時決定といいます。この定時決定は、毎年７月１日現在で使用される被保険者（随時改定予定者等を除く）について、前述の３カ月間に支払った報酬の総額をその期間の総月数で除した額を報酬月額として、新たな社会保険料のもととなる標準報酬月額を決定し直すものです。なお、４月、５月、６月の３カ月間で報酬の支払基礎日数が17日（パートは11日）未満の月は除き、残りの月数で算定します。この定時決定で決まった保険料が、原則として、９月から翌年８月までの社会保険料となります。

●休業手当の支払いがあるときの処理手続き

今回の新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために４月、５月、６月に一時的に事業活動を休止し、被保険者である従業員に休業手当を支払っている場合には次のような処理をすることになります。

❶７月１日の時点で、依然として一時休業の状況が解消せず休業手当を支払った月がある場合には、休業手当を支払った月を含めて通常通り４月、５月、６月の報酬の総額（休業手当を含む）をその３カ月で除した額を報酬月額として、標準報酬月額を決定することになります。なお、この場合、「算定基礎届」の備考欄⑱の「9. その他」の括弧書きに休業手当の支払月と一時休業の実施期間（◎月から一時休業）と記入します。

なお、一時休業が解消していないことにより、休業手当を支払った月を含めた定時決定により標準報酬月額を決めた後に、一時休業が解消されて通常の報酬を支払った場合には、その月から起算して３カ月間に支払った報酬の総額をその月数で除した額の報酬月額による標準報酬月額と、定時決定による標準報酬月額との差で随時改定（標準報酬月額に２等級以上の差）に該当するか否かの判断をしなければなりません。

❷７月１日時点で既に一時休業が解消され、その後も休業手当を支払う見込みがない場合には、４月、５月、６月のうち一時休業による休業手当を支払った月を除き、残りの月の報酬月額の平均額で算定することになります。この場合、算定基礎届の備考欄⑱の「９.その他」の括弧書きには（◎月◎日から一時休業、一時休業が解消した場合には△月△日から一時休業解消）と記入します。ただし、その３カ月間いずれの月においても、一時的な休業が何日かあり低額な休業手当等を支払っている場合には、休業開始月前の直近の標準報酬月額で定時決定を行います。

なお、７月１日で一時休業が解消していたため休業手当を含まず定時決定を行ったもののその後、結果的に９月までの間に再び休業の状態が発生する場合には既に行った定時決定の訂正は認められません。再び休業手当等が支払われることとなった月から起算して随時改定に該当するかを判断することとなります。

随時改定とは、次の３つの基準いずれにも該当した場合に行われます。随時改定を行ったあと、一時休業が解消され通常の報酬に戻り㋐㋑㋒に該当する場合は、再び随時改定（月額変更届）を行うことになります。

㋐固定的賃金の変動または賃金体系の変更があること。

㋑㋐の変動月以後引き続き３カ月を超えて支払基礎日数が17日（パート11日）以上あること。

㋒㋐の変動月から３カ月の報酬の平均と現在の標準報酬月額に基づく等級（標準報酬月額等級）に２等級以上差があること。

ROUMU NewsBOX

01

今回から外国人労働者の賃金も集計

「令和元年賃金構造基本統計調査」結果公表

厚生労働省が発表した結果では、一般労働者の月額賃金は男女計が30万7700円（年齢43.1歳。勤続年数12.4年）で前年比0.5%増。男女計と女性で過去最高。また、短時間労働者の賃金は男女計で１時間あたり1148円（年齢46.1歳。勤続年数6.0日）で前年比1.8%の増加となりました。今回から外国人労働者の賃金も公表され、一般労働者では22万3100円（年齢33.4歳。勤続年数3.1年）、短時間労働者では時給1068円（年齢29.1歳、勤続年数1.7年）となっています。※金額、年齢、勤続年数は全て平均

02

精神障害の労災認定基準に

パワーハラスメントも明記される

厚生労働省の「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」が、報告書を取りまとめました。これは労働施策総合推進法の改正により、今年６月からパワーハラスメント防止対策が法制化されることに伴う、労災認定基準の見直しを行ったもので、「具体的な出来事」の「類型」の中に「パワーハラスメント」が追加されました。このほかパワハラに該当しない「（ひどい）嫌がらせ、いじめ」「暴行」について、「同僚等から」受けた場合が加筆されました。これらを反映した認定基準は既に通知済みです。

03

労働保険料等の申告・納付期限

８月31日まで延長決定

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、従来は７月10日とされていた労働保険料等の申告・納付期限が、８月31日まで（納付は全期・第１期）延長されました。なお、３期による分割納付を行っている場合の第2期、第3期の納期限は従来通りとなります（事務組合の場合で第3期は来年２月15日）。なお、今年２月以降の任意の期間（１カ月以上）で事業に係る収入が前年同期比２割以上減少等の場合、労働保険料等納付の１年間猶予を受けることもできます。詳しくは各都道府県労働局へ。

04

遵法性を担保しつつ危機を乗り切る

新型コロナウイルスに関連する下請取引Q＆Aを公表

中小企業庁と公正取引委員会は、「新型コロナウイルス感染症拡大に関連する下請取引Q＆A」を作成しました。これはコロナ禍下における様々な下請け取引上の問題について、遵法性のある対応のための考え方をまとめたものです。「発注の取消しや受領拒否等に係る問題」「下請事業者の納品等に係る問題」など、四大別で全体で13の現実に起こりそうな場面を想定し、具体的な対応についての適否と法律的な根拠を整理して回答しています。Webサイトから閲覧できます。

05

女性活躍の両立支援に関する調査で

女性活躍状況を４類型に分ける試み

労働政策研究・研修機構が行った全国調査を受けて、同機構では調査結果から４つのグループ分けを行い、それぞれの課題を抽出しました。女性常用労働者の割合が少ない第1グループ（製造業、建設業など）、常用労働者に占める女性割合も女性管理職比率も中程度の第2グループ（小売業や金融・保険業）、上記の割合がいずれも高い第3グループ（医療・福祉や宿泊・飲食サービスなど）、いずれも中程度だが労働時間の長さが問題の第4グループ（情報通信業など）に分けています。

06

2019年末時点の在留外国人数

前年末に比べて7.4%増の約293万人

法務省発表のデータによれば、2019年末の在留外国人数は293万3137人で、前年末に比べ20万2044人、7.4%の増加となり、過去最多となりました。国籍別ではベトナム（約41万人）の伸びが24.5%増と特に顕著（国別人数では中国の約81万人、韓国の約45万人に次いで3位）な一方で、２位の韓国は前年比0.7%の減少となりました。在留資格別では「永住者」や「留学」が２%台の伸びにとどまっているのとは対照的に、「技能実習」が25.2%もの大幅増となっています。

COLUMN

調査 雇用情勢を示すデータ

雇用情勢は今年に入り悪化傾向に?

4月28日に厚生労働省と総務省統計局からそれぞれ、今年3月時点の雇用情勢判断の材料となる基本的なデータが公表されました。コロナ禍の影響が出始めた3月の就労、求職事情に係る数字から、コロナ禍の影響と過去からの推移、今後に向けての注目点を見ていきます。

●3月の有効求人倍率は過去3年間で最も低い数字に

厚生労働省が4月28日に発表した「一般職業紹介状況」によると、今年3月の有効求人倍率（※）は1.39倍で、前月（今年2月）比0.06ポイントの低下となりました。過去に有効求人倍率が1.4倍を下回った月を調べると、2016年9月の1.39倍までさかのぼらなければならず、42カ月ぶりの低水準ということになります。

1カ月の日数ほかの変動要因を調整した「季節調整値」で見ると、有効求職者数は前月比2.1%減なのに対して、有効求人数は5.9%もの減少となっており、ここに来て求人数の減少が顕著になっていることがわかります。

昨年度（2019年度）平均の有効求人倍率は1.55倍となり、前年度に比べて0.07ポイントの低下。長期的に見れば2018年が暦年、年度ともピークとなっています。コロナ禍の影響が広がることを考えると、今後も減少傾向が続くでしょうが、例えば2009年度の0.45倍という低水準の数字を見れば、最悪の状況には至っていないという見方もできます。

●特に自営業者の苦境を示す就業者数のデータ

一方、総務省統計局は2020年3月分の労働力調査の結果を発表しました。それによると就業者数（自営や家族経営を含め、仕事をしていた人の数）は6700万人で前年同月比13万人の増加なのに対して、雇用者数（企業等に雇われている人の数）は6009万人で同61万人の増加と、就業者数の伸びを大きく上回りました。これは逆に言えば、その分自営業者、家族経営者で失業や廃業した人が多かったことを意味します。最近のコロナ禍もこの傾向に拍車をかけていることが想定されます。

現に、「季節調整値」で就業者数を今年3月と2月とで比較すると、約11万人の減少となり、悪化しています。1カ月の間に、離職した人が11万人にのぼったという意味になります。

●完全失業率2.5%でゆっくりと上昇中

同じ総務省統計局のデータでは、3月の完全失業率は2.5%と、2月の2.4%から悪化。ただし前年3月も2.5%で水準としては戻ったことになります。昨年11～12月が2.2%で、1992年10月以後で最も低水準の数字でした。その点を差し引くと、まだゆっくりとした増加に留まっています（例えば2002年前後は連月、5.0%超でした）。

雇用に関する3月の統計データを見る限り、コロナ禍の影響はまだ顕著に認められるという状況ではありませんが、昨年秋ごろの、良い意味でのピークを超えて息切れしつつある中で、その傾向を一気に強める懸念材料になることが推測されます。完全失業率で3.0%以上、有効求人倍率で1.0%以下あたりが、当面の攻防ラインかもしれません。

※有効求人倍率＝月間有効求人数／月間有効求職者数。ハローワークを通して仕事を探している人1人あたりの求人数を示した数値。1倍を切ると、求職者分の仕事がない状態を示す。

季節調整済有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	年計	年度計
06年	18年	1.03	1.04	1.05	1.05	1.07	1.07	1.08	1.07	1.07	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06
07年	19年	1.06	1.05	1.05	1.07	1.07	1.07	1.06	1.05	1.03	1.01	0.98	0.98	1.04	1.02
08年	20年	0.97	0.96	0.96	0.96	0.95	0.92	0.89	0.86	0.83	0.79	0.75	0.71	0.88	0.77
09年	21年	0.64	0.57	0.52	0.49	0.46	0.44	0.43	0.42	0.43	0.44	0.44	0.44	0.47	0.45
10年	22年	0.45	0.46	0.48	0.49	0.50	0.51	0.53	0.54	0.55	0.56	0.58	0.59	0.52	0.56
11年	23年	0.60	0.62	0.62	0.62	0.61	0.62	0.64	0.65	0.67	0.69	0.71	0.72	0.65	0.68
12年	24年	0.74	0.75	0.77	0.78	0.79	0.80	0.81	0.82	0.81	0.82	0.82	0.83	0.80	0.82
13年	25年	0.84	0.85	0.87	0.88	0.90	0.92	0.93	0.95	0.96	0.99	1.01	1.03	0.93	0.97
14年	26年	1.04	1.06	1.07	1.08	1.09	1.09	1.10	1.10	1.10	1.11	1.12	1.14	1.09	1.11
15年	27年	1.15	1.16	1.16	1.16	1.18	1.19	1.20	1.22	1.23	1.24	1.26	1.27	1.20	1.23
16年	28年	1.29	1.30	1.31	1.33	1.35	1.36	1.36	1.37	1.39	1.40	1.41	1.42	1.36	1.39
17年	29年	1.43	1.45	1.45	1.48	1.49	1.50	1.51	1.52	1.53	1.55	1.56	1.58	1.50	1.54
18年	30年	1.59	1.59	1.59	1.60	1.60	1.61	1.62	1.63	1.63	1.63	1.63	1.62	1.61	1.62
19年	元年	1.63	1.63	1.62	1.63	1.62	1.61	1.59	1.59	1.58	1.58	1.57	1.57	1.60	1.55
20年	2年	1.49	1.45	1.39											

労務トラブル回避 Q&A

こんなときどうする。

今月の相談

希望退職募集をトラブルなく行うには?

Q 経営不振のためにやむを得ず一部の部署を閉鎖するにあたり、解雇等のトラブルを回避するためにも、希望退職を募る予定です。どのように進めていけば良いでしょうか。

A 業績が悪化したりすると、やむを得ず整理解雇前段階として解雇回避のために希望退職の募集や退職勧奨を実施することがあります。

希望退職の募集は、会社側が退職金の増額や、退職に伴う有利な条件などを提示して労働者の自発的な退職の申し出を募る方法です。最終的には労働者が退職の意思表示をし、会社側はその退職の申し込みを承諾するという合意退職を意図したものです。

経営不振だからといっていきなり整理解雇などを実施すると、解雇権濫用で訴訟等に発展することもあり得ますので、希望退職の募集という手法を用いて退職に関して会社と労働者の合意形成を図ることはトラブルを回避する方法の一つです。

判例においても希望退職募集は、労働者がその募集に応じて退職を申し出れば合意解約の申し込みであり、使用者の承諾で合意解約が成立すると考えるべきと言える、としています（津田鋼材事件・大阪地判平11.12.24）。

希望退職を募集するにあたっては、一般的に、書面により希望退職を募集するに至ったやむを得ない経営上の理由や背景などを説明し、①募集時期、②募集人数、③募集対象者、④退職日、⑤退職条件（退職金上積みの有無及び額）、⑥応募の手続きなどを明記して行います。希望退職募集に関しては、その条件や方法、実施については、特に法的規制はなく、原則的には会社側裁量で行うことができます。しかし、社会通念上相当性を欠くような場合は損害賠償請求の対象となることもあるので慎重に行う必要があります。

まず労働組合や労働者に対し、募集開始の前に説明会を開いて、希望退職募集を行わざるを得ない会社の経営状況や募集内容（募集人数、対象基準、退職時期など）、退職金の特別加算措置や再就職先のあっせんなどについて十分に説明し、その理解を得るようにすべきです。募集したものの予定人員に達しなければ、第二次希望退職を募る場合もあります。

なお、会社側の提示した募集条件に基づき希望退職に応じるかどうかは、あくまでも労働者の自由です。会社が希望退職に応じるように圧力をかけたり、応募しなかったら不利益に扱うなどと脅したりすると、実質的に解雇となり、退職強要によって退職の意思表示を強いられたとして、応募の事実が取り消されたり、不法行為に当たるとして損害賠償の責任が認められたりすることにもなります（下関商業高校事件・最一小判昭55.7.10）。

希望退職の募集は、転職の難しさや生活不安など労働者の退職後の人生に大きな不利益を与えるため、労働者の被る不利益を軽減する措置を講ずるべきであり、特に退職金の特別加算措置は欠かせないものとなっています。

なお、希望退職の募集を行うと、退職して欲しくない労働者が応募してきて、その後の経営上または業務上、支障をきたす場合もあります。こうした場合を想定して、希望退職制度の適用を受けるには会社の承認が必要との条件を付けることは差し支えありません。

また、応募対象者を「一定年齢以上の者に限る」などその対象者に制限を設ける方法があり、制限内容が合理的である限り問題はありません。

なお、希望退職の募集に際して、女性だけあるいは男性だけを希望退職の募集対象にすることは、男女雇用機会均等法に違反することにもなりますので注意しなければなりません。

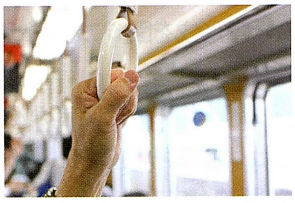
今月のポイント

希望退職開始前に説明会を開いて、主旨の理解を求める。
希望退職応諾の圧力を会社側がかけると損害賠償の対象になり得る。
希望退職制度の適用は会社の承認が必要との条件を付けても良い。

通勤時間の意義?

NHKの国民生活時間調査（2015年）によれば、勤め人の往復の平均通勤時間は79分（片道換算で40分弱）ということです。職住分離から職住近接へとか、自転車通勤の勧め、住居の都心回帰などが近年ささやかれていましたが、現実的にはこの通勤時間のデータは1995年～2015年の20年間（調査は5年おき）でほとんど変化がなく、通勤の時短は進んでいません。

コロナ禍でリモートワークが広く浸透するなか、この「往復79分」の持つ意味が改めてクローズアップされています。実働時間にも拘束時間にも含まれない、疲労が伴うこの時間は、労働者が有無を言わさず負担させられるコスト（もちろん金銭的コストは補填されますが）のようなもので、無意味ではないか、と。通勤のない暮らしの快適さを、改めてしみじみと感じている人も多いかもしれません。しかし現実にはそう単純ではない、という調査データもあります。例えばアットホーム株式会社が2018年に一都三県在住者の20～30代の会社員（賃貸住宅に1人暮らしの電車通勤者）に行った調査で、「理想の通勤時間」（片道）で20分以内と答えた人は全体の3割未満にとどまっています。同種の別の調査を見ても、職住が近すぎるのは必ずしも歓迎されていません。



本来は心の安らぎの源泉となる空間で、オンビジネスモードを強いられることが疲労感につながるというホームワークの弊害を、最近あちこちで耳にします。通勤は、オンとオフとの境界にある、しかし自分だけで完結できる時間。そう考えれば、「全く無駄な時間」とは言えないのではないでしょうか？　自己研鑽、仕事の準備から休息まで、いくらでも「意味のある時間」になり得ます。もちろん、モバイル端末にも触れられないほどの猛烈な混雑はご免こうむりたいものですが。