

～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

試用期間中のトラブルと対応策

TOPIC2

老齢年金の「5年前みなし繰下げ」制度

2023/MAY

5

令和5年5月号

奥入瀬溪流 東北 H・東洋/PIXTA(ピクスタ)

【八十八夜】立春から数えて88日目にあたる日を「八十八夜」と言います。今年の八十八夜は5月2日。この日以降は遅霜も少なくなることから、稲作や茶摘みを始める目安とされています。新芽で製したお茶を新茶と言いますが、なかでも八十八夜の頃に摘むお茶は「一番茶」とされ、飲むと一年を無病息災で過ごせると伝えられてきました。新茶に多く含まれるテアニンにはリラックス効果があることも知られています。一方、近年は来客時にペットボトルのお茶を出す企業が増えています。マナー違反ではありませんが、NPO法人日本サービスマナー協会では「ペットボトルのまま失礼します」などと一言添えて出すことを勧めています。また、人前での口飲みを躊躇する人もいるので、紙コップを用意するなどの配慮があるとよいようです。

試用期間中のトラブルと対応策

新年度を迎えて、新卒等を含め新たに労働者を採用し、入社後の一定期間を「試用期間」として定め、この間に採用した労働者の人物・能力等を評価して本採用とするかどうかを決定する会社は多いことでしょう。ここでは、試用期間に起こり得る問題を取り上げながら対応策をまとめます。

試用期間とは

試用期間とは、企業が従業員を本採用する前に一定の期間を定めて、採用した労働者について応募時の面接や履歴書・職務経歴書などでは見極めることができない面や、採用後の実際の勤務態度、能力、適性などを評価し、本採用とするかどうかを判断するための期間をいいます。試用期間を設けることおよびその長さについては、法律で定められているものではありません。

試用期間に関する調査データでは、調査時期はやや古いものの独立行政法人労働政策研究・研修機構の「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（2005年5月）があります。それによれば、試用期間を定めている企業の割合は73.2%であり、そのうち3カ月程度よりも短く設定している企業は86.5%、6カ月程度よりも短く設定している企業は99.1%となっています。また、試用期間を設けている企業のうち71.1%が試用期間を就業規則に定めています。したがって、試用期間を設ける場合には、就業規則や雇用契約書に明確にその期間を定めておく必要があります。その期間は、試用期間中のトラブルも増えていることを勘案すると、6カ月程度の期間が適当と言えます。

試用期間中の本採用拒否

試用期間中とはいえ、労働契約は有効に成立していますので、採用したものの思った人材ではなかったことなどを理由に安易に本採用を取り消すことはできません。本採用を取り消すことは、既に成立している労働契約を解消することであり「解雇」となります。解雇は、客観的かつ合理的な理由および社会通念上相当であることが認められなければ、解雇権の濫用として無効となります（労働契約法第16条）。

試用期間の法的性質は「解雇権留保付雇用契約」といい、試用期間中の解雇は、留保された解雇権を行使するということです。通説・判例上は、留保解雇権に基づく解雇は、通常の解雇よりも広い範囲において解雇を認めています。が、試用期間の趣旨・目的に照らして客観的に合理的な理由が必要とされます。

試用期間中の解雇が認められる場合

前述のとおり、試用期間は従業員としての適格性判断のための観察期間なので、解雇が有効となる理由は当該期間中における適格性欠如の具体的事由に基づくものでなければなりません。主な具体的な事由には、後に詳しく述べる①

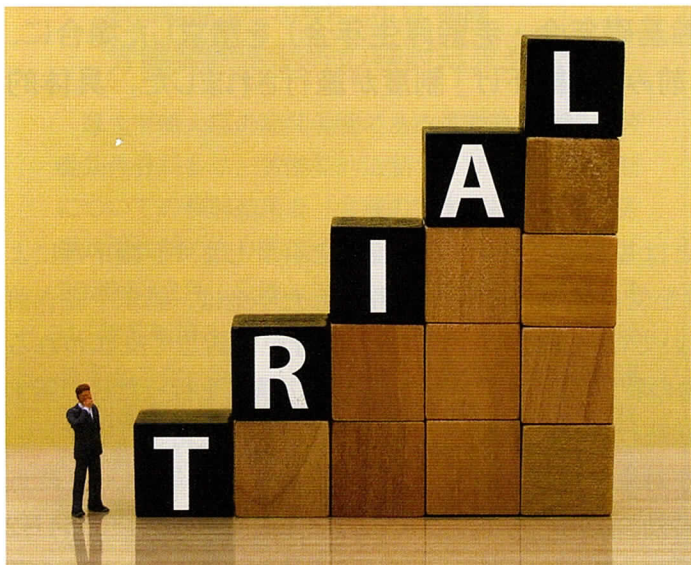
勤務態度不良、②協調性の欠如、③能力不足、④業務命令違反、⑤履歴等の重大な虚偽（経歴詐称）などがあります。なお、試用期間中といえども解雇される理由が不明確な状態での解雇はできません。したがって、就業規則などによって、試用期間中にどのような場合に本採用拒否（解雇）になるのか、その理由をより具体的に定めておくべきです。

①勤務態度不良

試用期間中にもかかわらず、遅刻、早退、欠勤などが多く職場規律を守らない場合などは、勤務態度不良として本採用拒否（解雇）の正当な理由として認められやすくなります。しかし、遅刻、早退、欠勤の程度が極めて少ない場合や、注意・指導の実績がなければ解雇は難しくなります。試用期間中にもかかわらず遅刻、早退、欠勤が多く注意・指導を重ねても改善されない状態が続けば、解雇が認められる可能性が高くなるといえます。

②協調性の欠如

試用期間中にもかかわらず、上司からの業務命令や指示に従わず反発したり、同僚等他の社員とトラブルを起こしたりするような行為は協調性がなく、勤務態度が悪いと判断され、解雇が認められやすくなります。ただし、このような場合も注意や適切な指導を重ね



でも改善されないという事実が必要となります。

③能力不足

試用期間は、新たに入社した従業員の教育期間でもあります。なんら教育指導も行わずに本人の仕事への取り組みに任せ、その結果のみで能力不足として解雇することはできません。それ相応の教育や指導をしたという事実が必要となります。適切な指導を繰り返し受けているにもかかわらず、指示通りに仕事ができない場合は、解雇が認められやすくなります。また、部署が複数ある会社の場合、配属された一つの部門の業務のみで能力不足と判断するのではなく、配置転換をしたり、他の業務を担当させたりして、それでも適性や業務遂行に問題がある場合に初めて有効な解雇となり得ます。

即戦力として一定の経験や職務経歴に期待して職務を限定した中途採用の場合でも、転職によって職場環境が変わり、仕事に慣れておらず成果を出せないこともあることを考慮しなければなりません。

ん。

また、能力不足を理由とした解雇には能力不足であることの客観的な理由が必要ですが、一般的に試用期間の数カ月の間で客観的理由を証明することは難し

く、不当解雇として判断される可能性が高くなってしまいます。したがって、試用期間中における指導実績を記録しておくなど、繰り返し指導を行ったものの改善の見込みがないことを証明する客観的な資料が必要となります。

④業務命令違反

入社して担当する業務に関する上司や先輩の指導や業務命令に従わないことは、業務命令違反となります。従業員は労働契約に基づき、会社の指示に従って誠実に労働する義務(誠実労働義務)があります。業務命令違反は職場の秩序を乱す要因ともなります。能力があるのに「このような仕事はしたくない」「自分がやるべき仕事ではない」などの理由で業務命令に従わないことは問題です。このような場合は、業務命令に従わないことの問題の重要性を指摘し、注意・指導を重ねて、それでも改善しないという事実があつて初めて解雇が認められやすくなります。

⑤経歴詐称

試用期間中に経歴詐称(学歴、

年齢、職歴、犯罪歴など)が判明する場合があります。しかし、そのことをもって直ちに解雇が正当となるものではありません。経歴詐称の程度・内容によっては解雇が無効と判断されることもあります。

詐称した学歴や経歴などを信用し、その学歴、経歴であれば仕事ができるものと判断して採用した場合で、経歴詐称を理由とする解雇が有効となるためには、学歴・経歴等が採否の判断に重要な影響を及ぼすものである必要があります。詐称した学歴や経歴が従事する仕事と関連性がないなどの場合は、経歴詐称を理由として解雇することは難しいといえます。

したがって、経歴詐称による試用期間中の解雇は、詐称内容が試用の判断に及ぼした影響の大きさや従事する業務との関連性がどの程度かによって解雇の有効性が問われることとなります。

試用期間中の解雇の手続き

試用期間中だからといって、就業規則に基づく本採用取消事由に該当することを理由に即時解雇できるものではありません。

解雇をするには、通常解雇と同様に、30日前の解雇予告や、予告が30日前より遅れた場合は解雇予告手当の支払いが必須です。ただし、採用してから14日が経過していなければ、これらの解雇手続きは必要ありません。とはいえ、14日という短い期間での判断は十分な証拠が得られず、解雇は難しくなってくるでしょう。

老齢年金の「5年前みなし繰下げ」制度

2023年4月1日より、70歳以降に老齢年金（老齢基礎年金・老齢厚生年金）を請求した場合に、特例的に繰下げのみなし増額が適用される「5年前みなし繰下げ」制度が施行されました。具体的な内容と、その活用方法をお伝えします。

老齢年金の繰下げ受給

老齢年金（老齢基礎年金・老齢厚生年金）は、原則65歳に達することにより支給される公的年金です。「老齢による稼働能力の減退・喪失に対して、所得保障を行う」という考え方にに基づき、個々の受給者が、所得状況や老後の生活設計に応じて受給開始年齢を選ぶことができる仕組みとなっています。

65歳より遅く受給を始めた場合（繰下げ受給）、65歳から繰り下げた月数により増額した年金を、生涯にわたり受給できます。2020年の年金制度改正法では平均寿命の伸長や高齢期における就労の拡大を踏まえ、2022年4月以降、繰下げ受給の上限年齢が70歳から75歳に引き上げられました（1952年4月1日以前に生まれた人は従来通り70歳）。繰下げ増額率（ $0.7\% \times$ 繰り下げた月数）は変わらず、月額は最大で+84%の増額となります。

年金給付の時効

年金の時効には、基本権の時効と支分権の時効があります。基本権とは年金を受ける権利であり、受給要件を満たした場合に発生する受給権のことです。基本権は、権利が発生してから5年を経過すると、時効により消滅します。

一方、支分権とは基本権に基づいて年金の支給を受ける権利です。支分権については、2007年7月6日施行の時効の特例等に関する法律により、法施行日後に基本権が発生した人を対象として、消滅時効成立には時効の援用（国が時効の成立を主張すること）が要件となっています。

時効に関しては、老齢年金の受給開始年齢の拡大に伴い、その対象者が70歳到達後に、繰下げ受給の申し出を行わずに遡って年金を請求した場合、請求時点で5年以上前の月分の年金が消滅時効となるという問題がありました。2020年の年金制度改正法では、70歳以降も安心して繰下げ待機を選択することができるように、「5年前みなし繰下げ」制度が設けられ、2023年4月から施行されています。

繰下げ制度の特例

「5年前みなし繰下げ」とは、70歳以降80歳未満の間に老齢年金を請求し、繰下げ受給の申し出を行わない場合に、請求時点の5年前に繰下げ受給の申し出があったとみなされる、繰下げ制度の特例です。

年金額の算定は、受給権が発生した日から老齢年金を請求した日の5年前の日までの繰下げ待機期間の月数に応じた増額分を「繰下げ加算額」として算出し、本来の

年金額と合計します。繰下げにより増額した年金は、請求手続き前の5年間分が一括して支払われるとともに、請求を行った日の属する月の翌月から支給されます。

対象者は、2023年3月31日時点で①71歳未満である（1952年4月2日以降生まれの人）、または②老齢年金の受給権を取得した日から起算して6年を経過していない、老齢年金の受給権を取得した日が2017年4月1日以降の人、です。

繰下げ制度の特例の留意点

特例の対象外となるのは、請求時年齢が80歳以降で、繰下げ受給の申し出を行わない場合や、請求の5年前の日以前から障害年金や遺族年金を受給する権利がある場合です。また、対象者が5年前みなし繰下げ制度を利用すると、繰下げによる年金額の増額や、過去分の年金を一括受給することで、遡って医療保険や介護保険の自己負担額や保険料、税金などが増える場合があります。

厚生労働省のホームページ上では、スマートフォンやパソコンで利用できる「公的年金シミュレーター」が開設されています。様々なライフプランに応じた年金見込額を試算して、繰下げ受給の仕組みを利用するなど、高齢期の就労や老後の生活設計を見据えて、慎重に検討しましょう。

01

無期転換ルール等について議論 労働契約法制等の検討結果を公表

厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会労働条件分科会は、労働契約法制および労働時間法制についての検討結果を「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」に取りまとめ、2022年12月に公表しました。労働契約法制関連では「無期転換ルール」「労働契約関係の明確化」「労使コミュニケーション」について、労働時間法制関連では「裁量労働制」「年次有給休暇」などについての検討結果を提示。そのうえで厚生労働省に対して、「本報告を踏まえ、所要の措置を講ずることが適当である」と見直しを求めています。

03

労働供給不足も賃金上昇の論点のひとつ 日本銀行が日本の賃金動向を分析

日本銀行は、日本経済の持続的な成長を展望するうえで賃金動向への注目度が高まっているとし、「わが国の賃金動向に関する論点整理」を公表しました。日本の名目賃金を上げにくくしていた要因を、「家計の労働供給、労働市場の二重構造」や「低インフレの定着」など4つのグループに分類し、欧米との比較も踏まえながら分析。労働供給においては労働力人口が減少し、女性の年齢別労働力率に見られた「M字型カーブ」が解消に向かっていることなどから労働供給の追加は難しく、賃金の上がりやすい局面に入る可能性が高いとしています。

02

円安は輸出を始めるチャンスでもある 新規輸出応援プログラムを実施

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)が公表した「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」によると、2022年の輸出見通しについて、前年比で輸出数量が増加すると答えた企業は49.0%。横ばいは35.7%、減少は15.3%でした。家具・建材や飲食料品などの業種で海外需要の増大や円安が輸出増加を促したとしています。ジェトロや経済産業省などは現在の円安を新たに輸出を始める好機とし、「新規輸出1万者支援プログラム」を実施。専門家による輸出相談や輸出商社とのマッチング支援等を行っています。

04

運輸業、郵便業の労働時間が最長 2022年の毎月勤労統計調査

厚生労働省公表の「毎月勤労統計調査 令和4年分結果速報」によると、2022年の月間の現金給与総額は32万6157円(前年比2.1%増)でした。このうち一般労働者が42万9449円(同2.3%増)、パートタイム労働者が10万2073円(同2.6%増)となっています。月間の総実労働時間は就業形態計が136.2時間(同0.1%増)で、このうち所定内労働時間は126.1時間(同0.3%減)、所定外労働時間は10.1時間(同4.6%増)と残業時間が増加。また、産業別で総実労働時間が最も長いのは「運輸業、郵便業」の165.2時間となっています。

四季を彩る言葉

今季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

江戸っ子は五月の鯉の吹き流し

鯉の吹き流し(鯉のぼり)は口が大きく腹は空洞であることから、口が悪くても腹には何も抱えずさっぱりしているという江戸っ子の気性を表すことわざです。下の句に「口先ばかり腸はらわたはなし」と続く川柳にもとづくもので、口先だけで意気地がないことを指す場合もあります。

鳴くまで待とう時鳥ほととぎす

時鳥は5月頃に日本に渡来し、夏の到来を告げる鳥。この言葉は江戸時代の随筆集『甲子夜話』に登場する徳川家康の性格を表した句「鳴かぬなら鳴くまで待とう時鳥」に由来し、好機が来るまで辛抱強く待つことを意味します。『甲子夜話』では「鳴かぬなら殺してしまえ時鳥」が織田信長の、「鳴かぬなら鳴かしてみしょう時鳥」が豊臣秀吉の性格を表すとしています。



企業のリスキングの現状調査

近年、デジタル化にともなって仕事の内容や進め方に変化が生じ、企業・組織のDX(デジタルトランスフォーメーション)が推進されています。DXを実現するためには従業員のリスキングが重要です。帝国データバンクの調査から企業におけるリスキングの現状を確認します。

帝国データバンクでは、「リスキングは単なる個人学習ではなく、DX推進などで新たに必要となるスキルの習得を、企業が主導して取り組んでいくことが求められる」とし、企業のDXおよびリスキングの取り組み状況を調査した「リスキングに関する企業の意識調査」を2022年11月に公開しました。

リスキングとDXの関連性

企業のリスキングへの取り組み状況においては、取り組んでいる企業が48.1%、特に取り組んでいる企業が41.5%と、取り組んでいる企業がやや多くなっています。これをDXの取り組み状況別に見ると、「DX取組」企業の場合は81.8%がリスキングに取り組んでおり、特に取り組んでいない企業は15.0%でした。しかし、「DX未取組」企業においては、リスキングに取り組んでいる企業は32.2%に留まり、特に取り組んでいない企業は57.5%。ここから、DXを推進している企業の方がリスキングにも積極的に取り組んでいることが見て取れます。

調査ではリスキングの取り組み内容についても聞いています(図表参照)。「DX取組」企業では「新しいデジタルツールの学習」、「eラーニング、オンライン学習サービスの活用」の順で高く、日々

の業務に直結するスキルの習得を重視しているようです。一方、「DX未取組」企業(「取組意向あり」を除く)においては「経営層による新しいスキルの学習、把握」や「経営層から従業員に学習が必要なスキルを伝達」が上位に入っており、経営層の学習に力を入れていることが特徴と言えます。

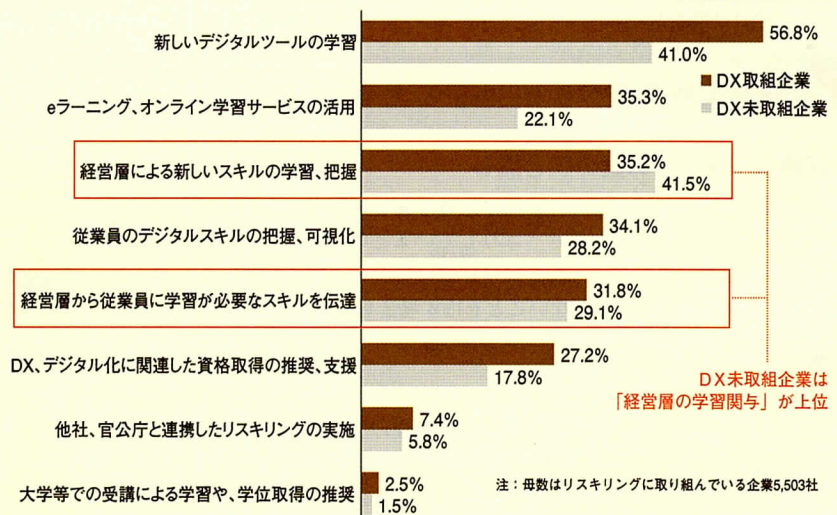
中小企業はコスト面が課題

リスキングの取り組み状況は企業規模によっても違いがあるようです。大企業は60.4%が取り組んでいると答えたのに対し、中小企業は45.8%でした。また、取り組み内容(複数回答)では「新しいデジタルツールの学習」は大企業が58.1%、中小企業が46.0%で12.1ポイント差、「eラーニング、オン

ライン学習サービスの活用」は大企業が39.6%、中小企業が25.4%で14.2ポイント差と両者に開きがありました。これは新しいデジタルツールやeラーニングの導入には、一定の資金や人的コストを要することが背景にあるようです。

労働力人口の減少が見込まれるなか、DXは人手不足の問題を解消し、生産性を上げる手段のひとつとされています。しかし、経済産業省の「IT人材需給に関する調査」ではDXを担うIT人材は、2030年に最大で約79万人不足する可能性があるとしています。今回の帝国データバンクの調査では、企業は従業員の世代や役割を限定せず、業務変革とそれに関わるリスキングを同時に進めていくことが重要だとまとめています。

「DX取組」企業、「DX未取組」企業のリスキング取り組み内容(複数回答)



出典:「リスキングに関する企業の意識調査」(帝国データバンク)

今月の
相談

労働者からの急な退職の申し出の対応について

Q

突然、労働者から1週間後に退職したいとの申し出がありました。就業規則上は、退職の申し出は1カ月前にすることになっています。引き継ぎもせずに退職されるのは困るので退職日を延長させることは可能でしょうか。
(M社総務部)

A

転職等による雇用の流動化が進んでいる今日、労働者からの突然の退職の申し出はよくあることです。日本国民は、憲法により「奴隷的拘束の禁止」(第18条)および「職業選択の自由」(第22条)が保障されているので、労働者には退職の自由があります。

また、民法では雇用契約の解除について「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する」(第627条第1項)と定めており、正社員および無期雇用労働者は、原則として、退職日から2週間前に退職の意思を会社に申し出ることによって退職することが認められています。したがって、今回のご相談のケースにおいては延長の合意がある場合を除き、退職日の延長ができるのは1週間となります。

ただし、M社のように就業規則などで「労働者が退職する場合には退職日の1カ月前に申し出ること」と定めている場合があります。これは、引き継ぎや補充人員の確保などの時間を考慮して退職の申出期間を定めているものです。

このように退職の申出期間を定めること自体はあくまで会社の自由です。しかし、退職の申出期間を「6カ月前とする」など不当に長く設定することは公序良俗に反して認められず、その定めそのものが無効となることもあります。また、民法と就業規則のどちらが優先されるかという点においては、裁判例でも学説でも解釈が分かれるものの、民法を優先するとされるのが一般的です。したがって、就業規則に基づき退職日を強制的に遅らせることは難しいといえます。

しかし、労働者が退職するとき、業務の引き継ぎ

を行うことは、会社に対する信義則上の義務であるものと考えられます。就業規則に労働者からの退職の申し出は「退職日の1カ月前」と定められているにもかかわらず、何ら引き継ぎもせず、退職日まで年次有給休暇を消化して退職することなどは、就業規則に違反し、仕事を放棄したことにもなります。その結果、業務に著しい障がいが発生し、会社の売上に影響が出てしまった場合は就業規則違反となり、懲戒処分の有効および損害賠償が成立する可能性もあります。ただし、その立証責任は使用者側にあるので困難なトラブルになり得る問題のひとつです。

以上は、正社員などの無期労働契約者の退職に関することですが、突然の退職の申出者が有期労働契約の労働者だった場合には対応が少し異なります。

有期労働契約者は、その契約期間の途中で一方的に契約解除(退職)をすることはできません(民法第628条)。契約期間は使用者と労働者が合意の上で決定したものであり、双方が遵守しなければならないことによるものです。ただし、職場環境が劣悪であるとか、家族の介護など契約を途中解除せざるを得ないほどのやむを得ない事由がある場合は除きます。

なお、有期労働契約で契約期間の初日から1年を経過した場合は、民法第627条第1項に基づき、退職の申し入れをした日から2週間経過すれば前述の「やむを得ない事由」がなくとも退職の自由が認められています(労基法附則第137条)。

ただし、①建設・土木工事など一定の事業の完了に必要な期間を定めたものであるとき、②社会保険労務士、税理士、弁護士等専門的知識を有する労働者との契約であるとき、③60歳以上の高年齢労働者との契約であるときは、この「1年経過後の退職の自由」は認められていません。

今月の
ポイント

民法第627条第1項に基づき、退職日の2週間前に退職の意思を会社に申し出れば退職が認められるため、1週間の退職日延長は可能。また、一般的には就業規則より民法が優先される。

多拠点暮らして幸福度を高める

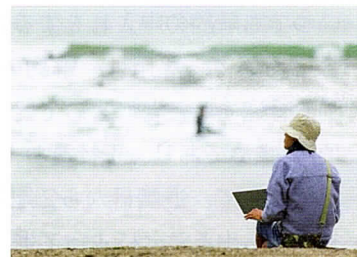
働き方やライフスタイルが多様化するなかで多拠点居住に関心が高まっています。一般社団法人不動産流通経営協会の「複数拠点生活に関する意向調査」(2022年3月)では、複数拠点生活の実施者が5.9%(推計約535万人)、今後行いたいという意向者が7.6%(推計約691万人)と報告しています。また、なんとなくだが興味があるという人も29.8%いるようです。

複数の生活拠点を持つことで、どのような効果が期待できるのでしょうか。人と組織に関する調査・研究を行うパーソル総合研究所が公開した「就業者の多拠点居住に関する定量調査」によると、多拠点居住のきっかけは「在宅勤務やテレワークの浸透」が15.3%で最多でした。目的を見ると、「気分転換したり、リフレッシュするため」が38.9%と最も高く、「自分の時間を過ごすため」が38.1%、「個人の趣味を満喫するため」が30.7%と続いています。

多拠点居住を行っている地域においては多拠

点居住者全体では東京都、千葉県、神奈川県で、東京23区メイン居住者は千葉県、神奈川県、長野県の順で多くなっています。多拠点を行き来して暮らすため、交通利便性を重視する傾向にあるようです。

また、多拠点居住者と計画者・意向者のウェルビーイング(主観的幸福感)を比較した



ところ、多拠点居住者(6.01pt)のほうが計画者・意向者(5.59pt)より高い傾向にありました。研究所では、経済的負担や人間関係などの課題を挙げつつも、多拠点居住によってウェルビーイングが高まることが明らかになったとし、企業(組織)にとっても多拠点居住を許容・支援することが人的資本への投資となり得るとまとめています。

今月の一言

気象庁は、今年の5月は全国的に気温が高く、夏も平年並みか高くなると予測しています。厚生労働省では5～9月に職場の熱中症予防対策を推進する「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」を実施。本格的に暑くなる前に職場環境を見直しましょう。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。