



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 定年延長など高齢者雇用を支援する助成金「65歳超雇用推進助成金」

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）は65歳以上への定年の引上げ、または定年の廃止あるいは継続雇用年齢の66歳以上への引上げを実施すると支給される助成金です。

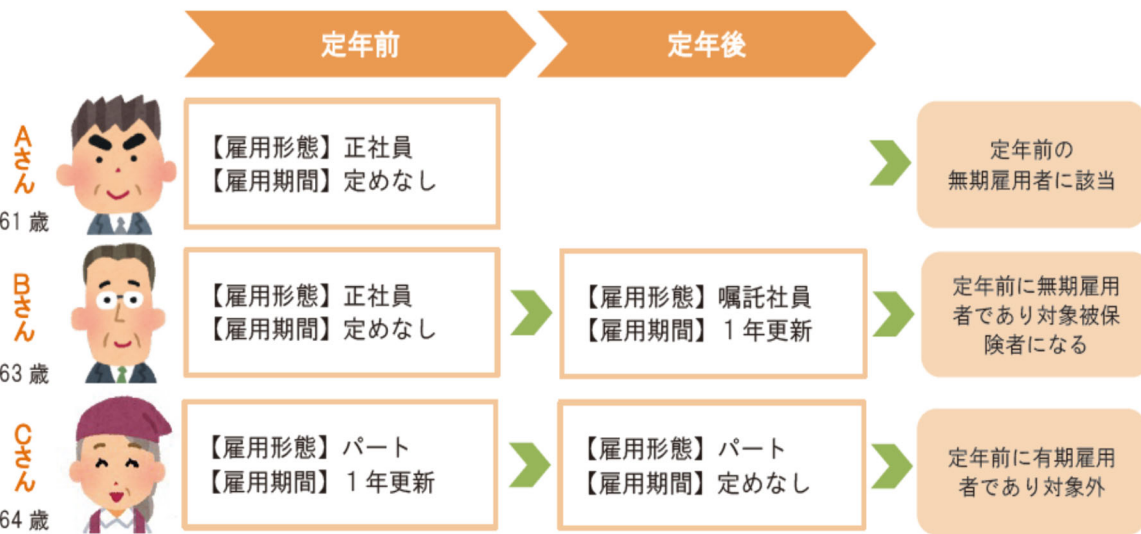
日本の多くの会社が60歳定年で、希望者は65歳まで再雇用するケースが多いのですが、65歳以降も働きたいと希望する社員や65歳以降も働いてもらいたい社員もいるため、継続雇用年齢を65歳から70歳に延長したい企業にはぴったりの助成金です。

具体的な取り組みとしては、**①65歳以上への定年の引上げ**、**②定年の定め廃止**、**③希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入**、**④他社による継続雇用制度の導入（65歳以上で定年後も継続雇用を希望する者を他の事業主が引き続き雇用すること）**、のいずれかを実施することです。

■支給要件

- 制度を規定した際に経費を要した事業主であること（※申請のポイントを参照）
- 支給申請日の前日において、事業主に1年以上継続して雇用され、かつ60歳以上の雇用保険被保険者が1名以上いること（期間の定めのない労働契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります）↓（以下事例）

<定年前後の有期/無期雇用の例：定年62歳、65歳まで継続雇用の場合>



※■申請のポイント
定年の引上げ等の制度を規定した際に、社会保険労務士等の専門家に制度改正を依頼し、経費を要した事業主であることが必要です。改正に要した経費に対する助成であることから、専門家に委託を行わず、自社で制度改正した場合は対象となりません。
ルールが複雑で取り組みの順番もしっかり決まっているため、難易度が高い助成金となります。

■支給額

【①65歳以上への定年の引上げ、②定年の廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66～69歳に引上げ		定年の引上げ（70歳以上） 又は 定年の定め廃止
		<5歳未満>	<5歳以上>	
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

【③希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】【④他社による継続雇用制度の導入※】

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳まで		70歳以上
	<4歳未満>	<4歳>	
10人未満	15万円	40万円	80万円
10人以上	20万円	60万円	100万円

措置内容	66～69歳まで		70歳以上
	<4歳未満>	<4歳>	
支給上限額	5万円	10万円	15万円

※要した経費の2分の1の金額を助成



マンスリーピックアップ

辞めてもらいたい社員への対応

～退職勧奨はどこまで可能か～

社員の中には、いくら教育しても同じミスを繰り返す者、素行不良で勤務態度が不真面目な者、ハラスメントを繰り返す者、まったく売上が上がらない者、ただ出勤だけしているような者など、これ以上一緒に働くのが難しい者もいます。

横領や機密情報の漏えい等、わかりやすい不正行為なら解雇に踏み切れるけれど、上記のような場合だと訴えられるリスクがあり、一歩が踏み出せないと考えられる方もいらっしゃるでしょう。

本来なら問題のある社員は解雇すればいいのですが、日本の場合、解雇が有効となるケースには厳しいルールがあり、ハードルが高いのが実態です。そのため問題のある社員には、退職を促して自ら退職届を出してもらう形の方がスムーズにいくケースもあり効果的です。

このように、退職勧奨とは、会社から辞めてもらいたい社員に退職を促し説得していく行為です。社員と退職の合意をし、雇用契約を終了することが最終的な形です。会社からの一方的な意思表示により雇用契約を終了させる「解雇」とは異なり、退職勧奨は社員との合意による退職を目指すため、より取り組みやすいと言えます。

退職勧奨は、あくまで社員が自らの自由意思で退職するように、会社側から社員に働きかける行為です。したがって、社員は会社の退職勧奨に従う義務はなく、自由な意思で退職を決めることができます。**退職をするかどうかの決定権が社員側にある**ということが退職勧奨の大きなポイントです。そのため、会社が不当な方法で退職勧奨を行うと、退職強要やパワハラと判断される場合もあります。

「退職勧奨」、「退職勧告」は、社員から見れば、「解雇」との区別があいまいで、「解雇」あるいは「退職強要」とうつることも多く、裁判で、会社側に慰謝料等の支払いを命じることも少なくありません。

退職勧奨は、プロセスが何より大切で、プロセスに沿って実施しないと、合意そのものが無効となってしまうこともあります。

【退職勧奨のプロセス】

- ①退職勧奨の方針・理由を明確にする
- ②退職条件を検討する
- ③面談を実施し、退職してもらいたいという会社の意向を伝える
- ④退職勧奨に応じるか否かについて検討する期限を伝え、検討を促す
- ⑤退職の時期、退職時の処遇などを話し合う
- ⑥退職届の提出または合意書の作成

プロセスの中で、問題となった事案をご紹介します。

<昭和電線電纜事件>

退職勧奨時の会社側の言動が一因となって、いったん退職に応じた従業員の退職が無効と判断され、会社に従業員の復職と「約1400万円」の支払いを命じました。

<日本航空事件>

退職勧奨時の会社側の言動や、長時間多数回の退職勧奨に問題があったとして、会社に「90万円」の慰謝料の支払いを命じました。

上司が「いつまでしがみつくともりなのかなって」「辞めていただくのが筋です。」「懲戒免職とかになったほうがいいんですか。」などの表現を用いて退職を求めました。

また、「1年を過ぎて、OJTと同じようなレベルしか仕事ができない人が、もう会社はそこまでチャンス与えられないって言ってるの。」「もう十分見極めたから。」「懲戒になると、会社を辞めさせられたことになるから、それをしたくないから言ってる。」「この仕事には、もう無理です。記憶障害であるとか、若年性認知症みたいな」といった言動が違法な退職勧奨であると認定されました。

<下関商業高校事件>

退職勧奨年齢に達しても勧奨に応じない教員数名に対して、山口市教委が業務命令として出頭を命じ、約3ヶ月の間に十数回にわたり退職勧奨をしました。また、面談を多い時には4人で実施し、面談時間は20分から長い時には2時間15分行われました。勧奨が際限なく続くのではないかと心理的圧迫がありました。

退職勧奨はあくまでも「退職の勧め」であって強引に実施するものではありません。焦って物事を進めることのないよう気を付ける必要があります。



皆様、はじめまして。4月より入社しました上條留奈と申します。暖かい日が続くようになり、新緑の季節となってきました。弊社に入社してから早一か月がたちました。今回は、私の好きな言葉をご紹介します。その言葉は「今日の前にあることを頑張れないやつが何を頑張れるんだ」です。この言葉は、嵐の大野智さんが、嵐としての活動が思うように伸びず、今していることをやめて新しいことをしようとした際にメンバーに対して仰った言葉です。覚えなければいけないことが沢山あり、目の前のことから逃げたくなくともありますが、今日の前にあることを全力で頑張ることが努力にも自信にも経験にも繋がりますので、常にこの言葉を思いながらこれからも頑張っていきたいと思えます。(上條)

