

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所  
〒260-0013  
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階  
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602  
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き  
就業規則・賃金規程・労使協定等の作成・届出  
各種給付金・助成金の支給申請  
人事制度構築支援  
給与計算

## CONTENTS

page

- |  |  |
|--|--|
| <p>1 今年も増加傾向!<br/>33年ぶりの労働災害増加傾向に歯止めを</p> <p>2 <b>特集1</b> 社会保障と税の一体改革!<br/>これからの年金制度はこう変わる!</p> <p>4 <b>特集2</b> 賃金の支払い方のルールを確認<br/>その控除できる? できない?<br/>「賃金支払い5原則」</p> | <p>6 キャリアカウンセリングを人事に活かす!<br/>「自己の棚卸し」から今後の目標を見つける</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室<br/>解雇する社員が証明を求めてきたら</p> <p>8 コーチング入門<br/>部下の話は聴いていますか?</p> <p>8 労務ひとこと<br/>「中小企業定年引上げ等奨励金」は来年3月で廃止予定</p> |
|--|--|

## 今年も増加傾向!

# 33年ぶりの労働災害増加傾向に歯止めを

厚生労働省は9月28日、労使、関係団体に対し、労働災害の減少に向けた緊急要請を行いました。

\* \* \* \* \*

厚生労働省の発表では、休業4日以上の労働災害による死傷者数は平成22年、23年と2年連続で増加しました。少しずつ減少してきていた労働災害ですが、このような状況は、実に33年ぶりということなのです。

同省は、災害の増加傾向にある業種に対し集中的な指導を実施してきましたが、平成24年に入っても、その増加傾向に歯止めがかからず、8月末時点での労働災害の件数は、昨年の8月末までの件数と比べて7.9%の増加となっています。この傾向が続けば3年連続で労働災害の件数が増加するという深刻な事態が想定されることか

ら、この度の緊急要請が行われることになったのです。

### なぜ増えているのか

厚生労働省の分析では、着実に減少していた製造業や建設業の労働災害が増加に転じた背景として、厳しい経営環境の中での安全衛生管理体制の劣化を指摘しています。

また、労働災害全体は長期的に発生

件数を減少していましたが、第三次産業や陸上貨物運送事業は横ばい傾向にありました。特に第三次産業は、全労働者数に占める割合が高くなり、十分な安全管理体制が確保されていないことが危惧されています。さらに若年者をはじめ経験が十分でない労働者に対して効果的な安全衛生教育が実施されていないのではないかとみられています。

### ■休業4日以上の労災発生状況(厚労省)

	H21年	H22年	H23年
全産業	105,718	107,759	111,349
うち第三次産業	43,747	45,594	47,216

	H23年 8月末	H24年 8月末(速報)
全産業	46,173	49,815
うち第三次産業	19,276	21,167

単位 = 「人」

### <死亡災害発生状況 24年(速報)>

「業種別」の上位災害	
建設業	233件
その他	163件
製造業	126件
「事故の型別」の上位災害	
墜落・転落	171件
交通事故(道路)	145件
はさまれ・巻き込まれ	100件

## 特集1 社会保障と税の一体改革!

# これからの年金制度はこう変わる!



社会保障と税の一体改革の一環として、パートタイマーへの社会保険の適用拡大、産前産後休業中の保険料免除などを盛り込んだ国民年金法等の改正法案が、8月10日に成立し、8月22日に公布されました。高齢化の進展とともに、年金問題はますます大きくなっています。年金制度の抜本改革が先送りされるなど課題は残されていますが、とにかく、年金制度は、今後数年をかけて変わっていくこととなります。今回成立した改正法の主な内容を見ていきましょう。

### ① 老齢年金は納付10年から 受給可能に

【平成27年10月施行】

日本の年金制度で老齢年金を受給するためには、現在、原則25年の受給資格期間（年金受給に必要な保険料を納めた期間や加入者であった期間等の合計期間）が必要です。そのため、長年保険料を支払ってきたにもかかわらず、この期間を満たせずに、まったく年金を受給できない人もいます。今回の改正では、無年金者の発生を抑えるため、受給資格期間が短縮されます。

具体的には、「老齢基礎年金」「老齢厚生年金」「退職共済年金」「寡婦年金」「これらに準じる旧法老齢年金」の受給資格期間が10年に短縮されます。

なお、現在、年金受給世代にありながら無年金の高齢者も、改正後の受給資格期間を満たす場合、経過措置として、施行日以降に保険料納付済期間等に応じた年金が支給されます。

### ② パートタイマーの社会保険 の加入拡大 **501人以上企業**

【平成28年10月施行】

パートタイマーなどの短時間労働者は、これまで、所定労働時間が一般社員の概ね4分の3（およそ週30時間）以上であれば、厚生年金・健康保険に

### 法改正のスケジュール

今年8/22から2年以内

- ③ 産前産後休業中の保険料免除
- ⑤ 繰り下げ支給の取り扱いの見直し
- ⑥ 国民年金任意加入者の未納期間の合算対象期間への算入
- ⑦ 未支給年金の請求範囲の拡大
- ⑧ 国民年金保険料免除に係る遡及期間の見直し
- ⑨ 付加保険料の納付期間の延長
- ⑩ 所在不明高齢者に係る届出義務化

26年4月 ④ 遺族基礎年金の父子家庭への支給

27年10月 ① 老齢年金の受給資格期間の短縮

28年10月 ② パートタイマーへ厚生年金・健康保険の適用拡大（501人以上）

加入しました。

しかしこのような基準は、同じ労働者でありながら、短時間労働者は保護の手厚い保険制度の恩恵を受けられないこと、夫が社会保険に加入する妻の就業意欲を阻害していることなどが批判されていました。そこで、下表の基準をすべて満たす場合、厚生年金・健康保険に加入することになりました。

ただし、中小企業への影響に配慮し、当分の間、適用されるのは、現行の加入基準で被保険者の数が501人以上の企業です。なお、適用範囲について、3年以内に再検討されることが法律に明記されています。

#### <改正後の加入基準>

- ① 週の所定労働時間が20時間以上
- ② 同じ事業所に継続1年以上の使用が見込まれること
- ③ 報酬（残業手当、通勤手当等を除く）の月額が8.8万円以上
- ④ 学生等でないこと

### ③ 産休中も保険料を免除

【2年を超えない範囲で施行】

出産や子育てを支援するため、産前産後休業（産前6週間（多胎妊娠の場合14週間）、産後8週間）のうち、被保険者が労務に従事しなかった期間について、申し出により、被保険者および事業主の保険料が免除されることになりました。

なお、現在、育児休業終了後に報酬が低下した場合、標準報酬を改定する特例がありますが、産前産後休業終了後に育児休業を取得しない人についても、産前産後休業終了後に報酬が低下した場合、職場復帰後の3ヵ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額が改定されることになりました。



#### ④父子家庭にも遺族基礎年金

【平成26年4月施行】

遺族基礎年金は、男性が家計を支えるものという古い役割意識から、これまで、「子のある妻」か「子」にのみ支給されていましたが、改正により「子のある夫」についても、支給されることになりました。

#### ⑤70歳後の繰り下げ支給見直し

【2年を超えない範囲で施行】

老齢年金を一定年齢（上限70歳）まで繰り下げて請求すると、その時点に応じて年金額が増額されます。ただし、70歳に達した後に繰り下げ支給の申出を行ったときは、年金額は70歳の時点で申出を行った場合より増えないにもかかわらず、申出のあった月の翌月以降の年金しか支払われません。改正により、繰り下げの申出を行うまでの期間も給付がおこなわれることになりました。

#### ⑥国民年金任意加入で未納期間をカラ期間に

【2年を超えない範囲で施行】

基礎年金制度導入前のサラリーマンの妻などは、国民年金の強制加入ではなかったため、本人が任意加入の手続きをすれば保険料を納付することができました。任意加入しなかったとしても、この期間は合算対象期間（年金の受給資格には反映しても受給額には反映されない期間。「カラ期間」ともいいます）として一定の配慮がされます。

しかし、これらの人が任意加入した場合、その保険料を納付しなかったときは、これまで単に保険料の未納期間とされ、年金の受給資格や受給額に何ら反映されませんでした。

今回の改正では、次の任意加入未納期間について、任意加入を行わなかつ

た期間と同様に、その期間を合算対象期間として取り扱われることになりました。

##### <対象となる任意加入未納期間>

- ・基礎年金制度導入前のサラリーマンの妻で任意加入し保険料未納期間
- ・20歳以上の学生で任意加入し保険料未納期間
- ・基礎年金制度導入後の海外在住者で任意加入し保険料未納期間

#### ⑦未支給年金の請求範囲を拡大

【2年を超えない範囲で施行】

年金受給者が死亡した場合、死亡月分の年金は支給が停止され、その受給者と生計を同じくする一定範囲の親族に限り、後から「未支給年金」として受け取ることができます。今回、未支給年金の請求範囲が、「2親等以内の親族」から、生計を同じくする「3親等以内の親族（甥、姪、子の配偶者など）」にまで拡大されました。

##### <改正後の親族の範囲>

※下線が追加された範囲

配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹  
甥・姪、子の配偶者、叔父・叔母、  
ひ孫・曾祖父母、これらの配偶者など

#### ⑧保険料免除の遡り期間を見直し

【2年を超えない範囲で施行】

遡って国民年金の保険料免除を受けることができる期間について、現行では直近の7月までとなっているところ、保険料が納付可能な過去2年分まで遡って免除を受けることができますようになります。なお、「学生納付特例制度」「若年者納付猶予制度」も同様に過去2年分まで遡って免除を受けることができますようになります。

#### ⑨付加保険料の納付期間を拡大

【2年を超えない範囲で施行】

付加保険料とは本人が希望する場合に保険料を負担し、国民年金の上乗せの年金として受給することができる制度です。任意加入であることから通常の国民年金保険料とは違って、納期限までに保険料を納付しなかった場合、辞退したものとみなされ、その後は納付することができません。しかし、実際の納付は国民年金保険料と付加保険料を合わせて納付することから、国民年金保険料と同様に、過去2年分まで納付できるようになります。

#### ⑩所在不明者の届出を義務化

【2年を超えない範囲で施行】

年金受給者が所在不明にもかかわらず、年金が支給され続けていることが問題となっています。年金受給権者が所在不明の場合、現在は家族から所在不明の相談があった場合に、日本年金機構が受給権者の生存確認を行ったうえで年金を一時差し止めています。

改正後は、同居の親族などに所在不明の届出を義務化し、この届出があった場合に、受給権者本人に対し生存を確認できる書類の提出を求めた上、その提出がない場合に年金を一時差し止めることになりました。

\* \* \* \* \*

今回解説した他、平成26年度から基礎年金の国庫負担割合1/2が恒久化されること、障害年金受給者の障害の程度が増進した場合の取り扱いなどが改正されています。

年金制度は、さらなる改正が予想されます。将来の保険料負担の増加への備えや、手続きのもれなどがないようにしなければなりません。

## 特集2 賃金の支払い方のルールを確認

# その控除できる? できない? 「賃金支払い5原則」

賃金は、労働時間とならび最も重要な労働条件だといわれています。そのため、労働基準法では、確実に労働者に賃金が支払われるよう「賃金の支払い5原則」を定めています。ただし、意外と正しい取り扱いを理解されていないものです。今回は賃金の正しい支払い方について見ていきましょう。

### まず「賃金」とは

「労働基準法」では、賃金とは「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定義しています。

民法では、労働者が賃金を請求する権利は、実際に労働を提供した後に生じるとされています。つまり、労働力は形がなく、個々の労働者が持参する以外に提供できない特殊な商品であるため、使用者にとって、あらかじめ対価を支払う性質のものではないからです。

しかし労働者は、賃金を得ることで生活を成り立たせているので、いつ賃金を支払うかなど、まったく使用者の自由にするわけにもいきません。そこで労働基準法では、賃金の支払い方法について、次のような「賃金の支払い5原則」を定めています。

- ①通貨払いの原則
- ②直接払いの原則
- ③全額払いの原則
- ④毎月払いの原則
- ⑤一定期日払いの原則

#### Q 入社前研修に賃金は支払わなければならないか

毎年、定期採用の社員には入社前に任意参加の研修を実施しています。この場合、研修には賃金を支払う必要があるのでしょうか?

**A** 研修への参加が義務付けられていたり、入社後の業務に必要な不可欠なものであれば、賃金の支払い義務がありますが、任意参加であれば支払い義務はありません。交通費だけ支払うなど会社が自由に決めることができます。

### 通貨払いの原則

賃金は通貨で支払わなくてはなりません。正確に価値が評価できない現物給与や、換金に時間がかかる通貨以外での支払いが禁止されています。そのため、原則として小切手での支払いも認められません。

ただし、銀行口座への振り込みは、①本人の同意があり、②本人名義の口座へ、③支払日に引き出せるのであれば、許されています。本人の同意とは、本人が口座を指定する程度でよいとされていますから、「給与振込先口座届」などの社内様式を作って本人に届出てもらえばよいでしょう。

### 直接払いの原則

賃金は、直接、本人に支払わなくてはならず、労働者本人以外に賃金を支払うことは禁止されています。本人以外には、実の親であっても支払ってはならないのです。ただし、本人のハンコを持参し、本人名義で受け取りにきた妻子に対しては、本人の手足の延長とみなされ、支払ってもよいとされて

います。

#### Q 給与を差し押さえられたら?

当社の社員が消費者金融の返済が滞ったとして、裁判所から賃金を差し押さえる旨の通知がありました。直接払いの原則に違反しませんか?

**A** 賃金の差し押さえ処分により使用者が賃金の一部を控除し行政官庁に支払う場合、直接払いの原則に違反しないと行政解釈がなされています。

### 全額払いの原則

賃金は、支払うべき全額を支払わなくてはなりません。使用者の裁量で、親睦会費などを勝手に控除することはできません。ただし、次の場合は、賃金から控除することが認められています。

- ①法令に別段の定めがある場合  
所得税、住民税、社会保険料の控除
- ②労使協定による場合  
法令に定められたもの以外に、労働組合費、親睦会費などを控除するとき

労使協定による場合は、「控除の対象となる具体的な項目」「控除の対象となる賃金支払期」を定める必要があります。

なお、遅刻した者から実際に不就業の時間<sup>※1</sup>を超えて、たとえば「1回の遅刻で半日分の賃金を控除する」な

どを制裁扱い<sup>※2</sup>として実施する場合は、全額払いの原則に反しません。

※1 「ノーワーク・ノーペイ」の原則といって、実際に勤務しなかった時間の賃金を支払わないことは全額払いの原則に反しません。ただし、完全月給制など就業規則に控除しない旨を定める場合は除かれます。

※2 減給の制裁について労働基準法では、「1回の額が平均賃金の1日分の半額、(複数の制裁の)総額が1賃金支払期の賃金総額の1/10を超えてはならない」と定めています。

### Q 小額な貸付金の控除は?

社員が私傷病で入院した際、退院時に本人の手持ちに足りなかった3万円を会社が貸しました。その後、退職し実家で療養することになったため、本人が最終給与から借金を返済したいといってきました。この控除は違法でしょうか?

A 強引に返済を迫るなどではなく、本人の自由な意思で願い出たときは、全額払いの原則に反するものではないとする裁判例があります。念のため、本人には文書で願い出てもらおうとよいでしょう。

## 毎月払いの原則

賃金は、毎月1回以上支払わなくてはなりません。そのため、「年俸制」のように、1カ月を超える期間で賃金を定める場合も、分割して毎月支払う必要があります。

## 一定期日払いの原則

賃金は、毎月一定の期日に支払わなくてはなりません。一定期日とは、10日、25日というように暦日にするか、またはその日が特定される方法(例えば、毎月末など)であればかまいません。

「毎週金曜日」というように、周期的に到来する場合はかまいませんが、「毎月第3月曜日」というものは、その月によって日にちが異なるため一定期日とは解されず、認められません。

支払日が休日にあたる場合などは、前日にしても翌日にしてもかまいませんが、いずれかに特定する必要があります。

### Q 給料日の変更はできるか

社員が増え、これまでの給与の締め日、支払日では、給与計算が間に合わなくなってきました。支払日を変更することは違法でしょうか?

A あらかじめ就業規則を変更、周知するなどして、支払日を変更することは一定期日払いの原則に反することにはなりません。ただし、支払いを遅らせる(締め日10日から20日に遅らせ、初回は計算期間を40日間で支払う)ことなどは不利益変更となるため、締め日を早める(20日から10日に早め、初回は計算期間20日間で支払う)ことなどで実施してください。

### Q 給与の前借

社員が妻の出産費用に当てるため、給与を前借したいといってきました。会社に支払い義務はあるのでしょうか。

A 毎月一定期日に支払っている以上、会社は社員の請求の度に給与を支払う義務はありません。ただし、社員とその家族の出産、疾病、災害その他の非常の場合の費用に充てるために請求したときは、支払い日前であっても、既に働いた期間分の給与については、支払わなければならない。

### Q 賞与はなぜ毎月払いの原則に違反しないか

一般に賞与は年2回の会社が多いようです。賞与は、毎月払いの原則に反しないのですか?

A 「毎月払いの原則」と「一定期日払いの原則」には、臨時に支払う賃金、賞与その他これに準ずる賃金は除外されているため、違反とならないのです。除外される「臨時に支払われる賃金」等は、右表のようなものです。

## 毎月払い、一定期日払いの例外

### ①臨時に支払われる賃金

結婚手当、私傷病手当、退職金のように、臨時的、突発的事由に基づいて支払われるもの、あるいは、支払条件はあらかじめ確定していても、支給事由の発生が極めて不確定であり、かつ非常に稀に発生するものをいいます。

### ②賞与

定期または臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額があらかじめ確定されていないものをいいます。

### ③その他準ずるもの

- ・1カ月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- ・1カ月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ・1カ月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給または能率手当



## 最低賃金にも注意

賃金を支払う上で注意すべきこととして、最低賃金も忘れてはなりません。

近年、生活保護の支給額より最低賃金で働く場合の方が収入が少ないという逆転現象を解消するため、毎年大幅な引き上げが続いています。

うっかりすると、パートタイマーの時給が最低賃金を下回っていたということにもなります。また、日給のパートタイマーなども注意が必要です。時間額を計算してみて、はじめて最低賃金に満たなかったということに気づくこともあります。なお、次の賃金は最低賃金の判断上、算入できません。

- ①結婚手当など臨時に支払われる賃金
- ②賞与など1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③残業代など所定労働時間を超える時間・所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金、深夜割増賃金など
- ④精皆勤手当、通勤手当および家族手当

**キャリアカウンセリングを  
人事に活かす!**

# 「自己の棚卸し」から 今後の目標を見つける

キャリアカウンセリングは、「個人の適性や職業経験などに応じた職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業能力開発を行えるよう支援すること」です。一般的には、就職支援や職業斡旋等で個人と仕事をマッチングさせるために行いますが、その手法は、人事のさまざまな場面でも活用することができます。

## 能力と意思のギャップ

経営者、人事担当者、職場の上司などは、社員、部下などの能力を最大限に引き出すことが求められます。そのためには、社員の「労働能力」と「労働意思」の両面を高めていくことが必要なのです。これらが、より高い水準にあることが、仕事の成果にかかわってきます。労働者が自分で十分な能力を持っていると思っても、社会一般に高いとは言えないかもしれません。労働者が頑張っているつもりでも、本人が本当に望む仕事ではないために真剣に取り組めないでいるかもしれません。そのようなギャップは多くの労働者にとって、仕事の成果を引き下げ

る要因になるのです。これらギャップを見つけ、解消することが、企業の活力を高めていくこととなります。

## 自己の棚卸しで 現状を理解させる

能力と意思のギャップを解消するには、まず、社員1人ひとりの現状を把握、理解することから始める必要があります。その方法として、キャリアカウンセリングで行う「自己の棚卸し」の手法が活用できます。

キャリアカウンセリングで行う「自己の棚卸し」とは、労働者の「価値観」「興味・関心」「スキル・知識」「性格・状況」「志向・希望」などについて整理、把握することで、本人が自らの適性や能力水準について理解を深めるステップです。

労働者が自らの理解を深めることによって、これからの目標や課題が明確になり、自発的に能力と意思のギャップを解消するための目標達成や課題解決といった行動につながるのです。キャリアカウンセリングで「自己の棚卸し」を行う際には、労働者に「自分史」※1「職務経歴」※2などの資料を

作成させます。

※1 印象に残っている出来事や転機・興味があったこと、打ち込んだこと、影響を受けた人や本、成功体験、失敗体験など

※2 職務内容、実績、蓄積した経験やスキル、工夫したこと、特に力を入れたことなど

次に、出来上がった資料から、上司などがカウンセラーとなって、図のような「3つの視点」を整理してみます。何が求められているかは、会社の事業計画や組織の中での労働者の役割から、会社として「こうあって欲しい」具体的な事柄を入れてみます。

## これからの目標・課題を見つける

見本の図表のように、「3つの視点」を整理してみると、本人の「やりたいこと」「できていること」「会社が望むこと」の三者のギャップが見つかります。そのギャップの中には、これから労働者が取り組むべき課題が見つかるはずなのです。

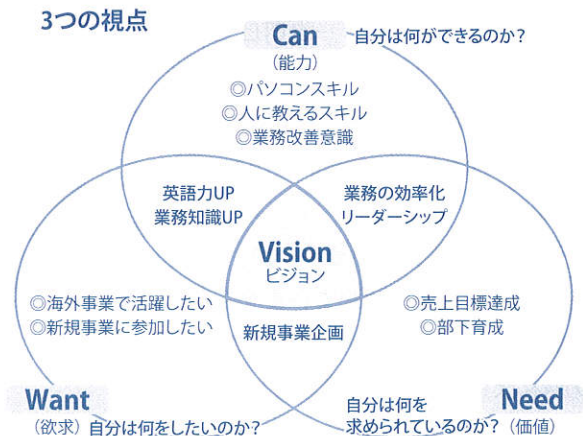
そして、本人のこれまでの経歴や望みを共有して見つけた課題は、意欲的に取り組めるものになっているはずなのです。

### 職務経歴シート

部署・役職	営業部	
職務内容	・在庫管理 ・予算管理	・納期管理 ・クレーム対応
評価されたこと 工夫したこと	・製品を分かりやすくまとめた → 発注ミスを減らした ・クレーム対応マニュアル作成 → クレーム対応が迅速になった	
蓄積したスキル・経験	・パソコンスキル	・業務改善意識

### 自分史シート

時期	○年○月～○年○月	○年○月～○年○月
印象に残っている出来事	・初めての海外出張	・結婚する ・主任になる
興味があったこと 打ち込んだこと	.....	.....
成功体験	・社内講師が好評	・新規仕入先を1社獲得
失敗体験	・TOEIC800点未達成 → 海外出張で英語力を発揮出来なかった	・新規事業起案を提出 → 却下





## 解雇する社員が証明を求めてきたら

**Q** 先日、能力不足の社員を解雇することになり、30日前の解雇予告をしました。数日して、その社員が、退職理由について証明書が欲しいとってきました。会社は証明しなければならないのでしょうか？

**A** 解雇した場合に限らず、労働基準法では、労働者が請求した場合、使用者に退職事由などの証明書の交付を義務付けています。この証明書は、労働者が解雇予告後に解雇の理由について求めた場合、退職日の前であっても交付しなければなりません。

\* \* \* \* \*

### 退職証明の義務

労働基準法では、労働者が退職する場合に、賃金や退職事由などについて証明書を請求したときは、使用者は遅滞なく交付しなければならないとしています。退職理由は、自己都合、解雇、契約満了など理由は問いません。

これは、①解雇などによる紛争の防止と、②労働者の再就職を支援することを目的としています。なお、ブラックリストなどにより就職を妨害する行為に利用することは禁止されています。

### 何を証明すればよいのか

証明すべき事項は、「使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金、退職の事由（退職の事由が解雇のときは、その理由を含む）」の5項目とされています。

「業務の種類」とは、なるべく具体的に記入すべきとされています。特に特殊な技能を要するものなどは明確にすべきとされています。在職中に複数の業務に就いていたときは、すべてを記入しても労働者の希望するものを記入してもよいとされています。「賃金」は、名称ごとに分類するなどし、1カ月の総額も記載すべきとされています。

なお、法定の5項目に該当しない事項については、労働者が請求しても証明する必要はありません。逆に、労働者の請求しない事項を記入してはなりません。たとえば、労働者の転職を妨害しようとする使用者が、あらかじめ第三者と謀り、労働者の国籍、信条、社会的身分、労働組合運動に関することなどを、秘密の記号を使って記入するなど禁止されています。

### 解雇の場合の証明

前述のとおり、労働者が解雇予告をされ、その日から退職の日までの間に解雇の理由について証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

これは、解雇によって生活手段を失ってからでは、労働者が解雇の有効性について争う余地がなくなってしまうことから、退職前であっても証明書の交付を義務付けたものです。

ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が自己都合など解雇以外の理由で退職したときは、使用者はその退職日以後に解雇理由の証明書を交付する必要はありません。

解雇理由の記載方法は、具体的に示す必要があります。就業規則に該当条項があるときは、その条項、内容、事実関係などを証明します。

### いつまで証明しなければならないか

退職証明を労働者が求める回数には、特に制限がありません。ただし、請求権の时效は2年とされているため、ずっと以前に退職し、記録も残されていないような者の証明をする必要はありません。

なお、雇用保険の加入者であった場合、離職証明書を発行していても、これを退職証明に変えることは認められません。

#### 退職理由証明書（例）

〇〇 〇〇殿

当社が、平成〇年〇月〇日付で貴殿にした解雇予告は、以下の理由であることを証明します。

平成〇年〇月〇日

株式会社 〇〇〇〇

代表取締役 〇〇 〇〇

勤務成績が不良であること（就業規則第〇条〇号の規定による）



## 部下の話を聴いていますか？

管理職にとって大きな悩みの1つが部下の育成でしょう。部下を育て、目標達成に導くための優れたコミュニケーション技術として、多くの企業で取り入れられているのが「コーチング」です。これは「できない部下に教える」とか「部下を操る」ための技術ではなく、「部下が自ら考え、行動するよう促す」ための技術です。

このコーチングのスキルとして特に重要だと言われているのが「傾聴」「質問」「承認」の3つです。中でも最も重要なのは「傾聴」です。

### 「聞く」ではなく「聴く」

あなたは部下のことをどれだけ知っていますか？ 部下からうまく話を引き出すことができますか？

「コミュニケーション上手は聞き上手」といいます。聞き上手になって相手からたくさん話を引き出すスキルが求められるのです。

「自分は部下の話を聞いている」と自信がある上司でも、次のような聞き方をしていることはないでしょうか？

- ・何かをしながら聞く
- ・相手の顔を見ないで聞く
- ・そっけないあいづちや空返事をする

「聞く」と「聴く」はちがいます。「聞く」は自然と音が耳に入ってくる感じであるのに対し、「聴く」は相手の方に意識を向けて進んで耳を傾けることです。コーチングでは後者の「聴く」技術が求められるのです。

聴き手の姿勢や態度は、大きく相手に影響するものです。えらそうにふんぞり返っていたり、腕組みをしている上司に、部下は「話しやすい」という印象を持つでしょうか？ 話を聴く時は前傾姿勢が基本です。忙しいからといってパソコンや書類に向かったまま耳だけで聞くというのはいけません。たとえ5分でも「部下のために話を聴く」と決めて、相手に集中すれば、そ

の5分はとても密度の高いコーチングの時間となるのです。

### うなずき、繰り返し、あいづち

相手にたくさん話させるには、うなずき、繰り返し、あいづちが大切です。話のポイントをオウム返しに繰り返すと、相手は受け止めてもらったと感じます。たとえば、「今月は売上が10%伸びました」という報告に対し「そう」と返事するのと「ほう、10%伸びたのか」と反応するのでは、どちらの方がしっかり受け止めてもらえたと感じるでしょうか。

あいづちについては、バリエーションをたくさん用意しておくことです。

#### あいづちのバリエーション（例）

八行の音（はあ～、へえ～、ほお～）  
 「そうだね」「君の言うとおりでね」  
 「なるほど」「確かに～だね」  
 「それはいいね」「さすがだね」  
 「なかなか思うようにはいかないものだね」

### 労働ひとこと

高年齢者雇用安定法の改正より、65歳までの希望者全員の雇用確保が義務付けられることになりました（経過措置あり）。これに伴い、現行の「中小企業定年引上げ等奨励金」は、平成25年3月31日で廃止される予定です。

なお、廃止日まで、右の①から④の取り組みを実施した事業主は、申請対象となります。

「中小企業定年引上げ等奨励金」は、雇用保険を適用する中小企業事業主に対し、右のいずれかの取り組みを実施し、1年以上継続して雇用されている60歳以上の常用被保険者

### 「中小企業定年引上げ等奨励金」は 来年3月で廃止予定

が1人以上いることなどが要件となっています（その他一定の要件があります）。

これら一定の要件に該当する事業主には、企業規模に応じ20万円～

120万円の奨励金が支給されます。

#### <奨励金の対象となる取り組み>

- ① 65歳以上への定年の引き上げ
- ② 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
- ③ 希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
- ④ 定年の定め廃止