



創 立 1993年12月1日
 事務局 〒286-0106 成田市取香 500
 ホテル日航成田
 TEL/FAXL 0476-24-5044
 例会場 ホテル日航成田内
 TEL 0476-32-1144

成田コスモポリタンロータリークラブ週報



2023～2024年度 国際ロータリー会長のテーマ
 世界に希望を生み出そう
 【会長 ゴードン R. マッキナリー】

成田コスモポリタンRCターゲット
 「みんなで参画しよう 楽しいクラブ」
 【会長：田中 英之】

第1402回 例会

令和5年8月9日（水）

《 問題社員対応 》

- ◇ 点 鐘 田中 英之 会長
- ◇ ロータリーソング 我等の生業
- ◇ 四つのテストの唱和 片岡 孝治 会員



- ◇ お客様紹介 浜田宏法律事務所 弁護士 浜田 宏 様



- 日出学園高等学校 阿部 そよ花 様
 お母様 阿部 有紀 様



◇ 会長挨拶 田中 英之 会長



人手不足が深刻になる中、大量採用したバブル期世代がまもなく60歳定年を迎える人材の処遇を現役並みに改善する動きが出てきています。S社は、2024年から60歳以上の社員の給与を倍増。M社では、2024年4月以降、59歳以前の賃金体系を維持しながら定年を65歳に引き上げる。「人生100年時代」を迎え、労働市場で比重が高まる60代以上が意欲を持って働くシニア雇用の環境づくりを進めているそうです。

S社は、2024年4月から定年を60歳から段階的に引き上げ最終的に65歳に変更。引き上げ対象は組合員の全職種で、年収は59歳末時点と同水準にする。今までは60歳以降は希望者を再雇用し給与水準は5割程度に抑えていた。今回の改定で、60歳以降の給与水準は約2倍に増えるとしています。

S社では、現在60歳以上の雇用比率が3%だが10年以内に17%と急増する見通しだとしています。またM社でも、60歳以上の賃金体系を見直すと同時に、64歳までの間で自由に定年を設定できる選択定年制を採用するとしています。

調査機関によると、2040年に1100万人の人手不足が見込まれる中で期待がかかるのがシニア世代で、総務省の労働力調査によると、2022年は60歳以上の働く人は1454（約1400）万人で就業者全体の21.6（約20）%を占めた。65～69歳の就業率は50.8（約50）%と上昇し、2人に1人が働く時代だそうです。

業種別で最も人手不足が強い飲食・宿泊業界では、管理職や現場リーダーなど重責のポジションをシニアが担う制度に変える動きが出ているそうです。

2021年施行の改正高年齢者雇用安定法で70歳までの就業機会確保が企業の努力義務となり、定年延長や再雇用の動きが広がっています。ただ、多くは給与水準が低く、ポジションも限られるなど、シニアには仕事への意欲を高めにくい状況でした。

日本は終身雇用の制度が続いたため、定年制を設けて労働力の新陳代謝を図る方法が一般的だったが、これからは「シニアの活用促進は避けて通れないが、年功型の人事制度を改め、中堅若手の活躍の場を減らさない工夫も必要になると思います。

今後、私たち企業が進めていかなければならない課題の一つと思っています。

◇ 委員会報告その他

◎ 会員増強・出席委員会 澤田 順行 委員長



・新入会員認証式

松澤宏会員の認証式が行われ、田中英之会長より会員証およびネームプレートとバッジが贈呈されました。



・松澤 宏 会員より一言



皆さんこんにちは。松澤宏でございます。入会のご承認をいただきまして誠にありがとうございます。空港内の免税品、物販店、カフェを営業しております(株)NAAリテイリングという会社にて7月から仕事をスタートしております。空港会社の子会社で空港内の店舗の運営を頑張っております。空港会社に入ったのは昭和62年で、その時初めて千葉にまいりまして、三里塚の独身寮に7、8年住んでその後、八千代市に移り、現在は中台に住んでおります。人生の半分以上千葉県で過ごしており、私の家内も幸町の出身ですので、この成田市には親しみを持っております。成田市とロータリーの為に是非いろいろとできることを頑張っていきたいと思っておりますので、皆様におかれましてはご指導のほど、よろしくお願いいたします。

◇ 幹事報告 長谷川 浩史 幹事



- 回 覧：なし
- 例会案内・変更：なし
- その 他：8月理事会報告

卓 話

例会担当：社会奉仕委員会 藤崎 祥弘 委員長



今回は私の委員会の担当例会という事で、大竹委員より会社経営者の共通の悩みに詳しい方ということで、浜田弁護士をご紹介いただきました。大竹会員より浜田弁護士をご紹介していただきます。

卓話者 弁護士 浜田宏様 紹介：社会奉仕委員会 大竹 清治 委員



浜田さんはうちの会社でも顧問弁護士としてお世話になっております。非常にフットワークの軽く、電話すればすぐ受けてくれ、何かあればすぐに返事をくれます。本日、名刺交換をしていただき、この機会にお見知りおきいただき情報交換をしていただければと思います。

『問題社員対応』 浜田宏法律事務所 弁護士 浜田 宏 様



問題社員と聞いて、具体的な社員の顔が浮かぶ経営者様もいらっしゃるかもしれませんが。

例えば、職務怠慢の従業員、業務命令を聞かない従業員、部下に対してハラスメントをする従業員、勤務評定が悪いいくら指導しても業績が上がらない従業員、などがあるかもしれません。だからといってすぐに解雇することができないのは皆様ご存じだと思います。過度の退職勧奨は会社にとってはリスク

が出てきます。最近では労働者の方々もインターネットでそれなりの知識を持っています。

会社側のリスクとしては、時間外労働の賃金請求をしてきたり、不当解雇だと言って訴訟を起こしてきたり、労働審判の申し立てをしたり、労基署に駆け込んだり、などの場合があります。そのようなトラブルへ予防的にできることとしては、就業規則の整備や従業員とのコミュニケーションをとって事前に解決するというような方法があります。どうしても辞めてもらいたいというときに、手段として考えるのが退職勧奨になります。

契約を結ぶ時も契約終了する時も、契約者の申込と承諾によって成立します。法律的には退職勧奨というのは、契約終了の申込ということになりますが、その申込に対して承諾の自由がありさえすれば退職勧奨は比較的自由にできるというようなかたちで解釈されています。そうは言っても色々なアプローチの仕方があるので、過去には問題になった事例が多々あります。それは非常に強要的だったり執拗な退職勧奨によって、民法上の不法行為、具体的には損害賠償を問われるといった事件に発展したりしています。

退職勧奨の留意点は、対象者選定の理由は必ずしも告知する必要はないのですが、もし問われたら合理的に説明できるようにしておくこと。面談時間を短くして、相手の拒否の意思がはっきりした場合は引くこと、期間をおいて継続的に面談をしていく。面談時に証拠となるようなメモを残しておく。といったようなことがあります。

皆様のなかでなにか問題のある、もしくは問題になりそうだという方がおりましたら是非ご連絡頂けたらと思います。本日は貴重なお時間を頂きましてありがとうございました。



退職勧奨の留意点 まとめ

実務上のアドバイス

- ① 対象者選定の理由は必ずしも告知する必要はないが、問われたら選定の合理性を説明できるようにしておく
(例・人事考課、勤務評定)
- ② 面談時間は短く、時にはあっさり引くこともしかし、期間をおいてしつこくならない程度に継続
- ③ 面談時に簡単なメモを残しておく
(例・面談対象者の回答、反論など)

22



◇ 点 鐘 田中 英之 会長

☆ 本日の料理



◇ 出席報告 *メーキャップは前後2週間です。

	日付	会員数	免除	出席	欠席	M U	出席率	補正出席率
前々回修正	7月26日	69名	5名	33名	34名	0名		49.25%
本日例会	8月9日	70名	5名	35名	30名	3名	55.88%	

・成田コスモポリタンロータリー・クラブ事務局

〒286-0106 成田市取香500 ホテル日航成田内 TEL/FAX 0476-24-5044

・例会場 ホテル日航成田内 TEL 0476-32-1144 FAX 0476-32-0022