

## 職業安定情報

### 離職理由に配慮？ 本人希望と異なるが

**雇保**


退職する従業員と離職理由をめぐり意見の相違がありました。本人は意に沿わない自己都合退職は「不利益取り扱い」に当たると言います。会社として正当な理由がある一方で、本人の希望を尊重すべきといったことがあるのでしょうか。



#### A 不利益扱いとは別問題

離職理由にこだわる理由としては、離職から失業給付を受給するまでの給付制限（雇保法32～34条）の有無や、所定給付日数（法22～23条）に差が生じると言ったことが考えられます。

雇保法にも不利益取り扱いの禁止規定があります（法73条）。対象は労働者が資格得喪の確認の請求をしたことを理由とした不利益取り扱いの禁止とされていて、離職理由とは関係ありません。

離職理由について、事業主と離職者で主張が異なるような場合、ハローワークは、客観的資料、関係者の証言、離職者の申立て等により慎重に判断します。たとえば、事業主からの働きかけによるものや、職場における事情による離職は、離職者本人の申立ても十分に聴いたうえで認定を行うとしています（雇用保険業務取扱要領）。

### 「片道出向」はダメ？ 65歳までの継続雇用

**高年**


当社では、定年後の継続雇用制度において、グループ・関連会社へ出向させる形を検討しています。65歳までの「片道出向」を命じることも可能なのでしょうか。



#### A 雇用機会確保する目的あり

在籍型出向の形態は、出向元との間に雇用契約関係がある労働者を、他人の指揮命令を受け労働に従事させる形になります。これは、形としては労働者供給（職安法4条6項）に該当し、その在籍型出向が「業として行われる」ことにより、職安法44条で禁止される労働者供給事業に該当するようなケースが生ずることもあるので、注意が必要です。

在籍型出向と呼ばれているものは、通常、①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有している（派遣業務取扱要領）としています。

この場合、出向が行為として繰り返し行われたとしても、社会通念上「業として行われている」と判断し得るものは少ないと考えられます。

本件は、上記①の雇用機会確保のための出向であるとの説明が可能であり、期間の長期化（復帰なし）もやむを得ないでしょう。