

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ=ろうむお役立ちミニ情報=発行中

ホームページよりご登録ください

## 解雇の決まりあれこれ

解雇のニュースが連日伝えられています。

いきなり解雇された、さらに、解雇されたため住んでいた寮を立ち退くように言われた・・・などの報道もあります。

多くの方は労働して賃金を得て生活しています。自分だけでなく家族を養っています。

職を失ったときに、働く人を守ってくれる法律や制度はどうなっているのでしょうか。

### 重要ポイント

解雇とは使用者による一方的な労働契約の解消のこと。

解雇はできない場合がある。

解雇するには予告するかまたは予告手当を払うなどの手続きが必要。

期間の定めのある労働契約の場合、途中解約はむずかしい。

解雇が理由の場合、失業給付は有利に受けられる。

工作中的の怪我で休んでいるときは解雇が制限される

工作中に怪我をして働けない健康状態のときに、解雇されては困ります。

労基法は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、療養のために休業する期間およびその後30日間は解雇してはならないと定めています。(第19条)

業務上の怪我と言っても、労働者本人の不注意が原因だったということもあるでしょう。怪我について落ち度のない会社が、その労働者を解雇できないのは合点がいかないと

いう考え方もありえます。が、誰の過失かを問わず、業務上であれば解雇は制限されません。

産前産後の女性の休業期間も制限がある

まもなく出産する、あるいは産後まだ日が経っていない労働者を解雇することはできません。

労基法第65条では、6週間以内に出産する女性が休業を請求したら、その女性を働かせてはならない、また、原則として産後8週間を経過しない女性も就業させてはならないとしています。解雇についてもこの規定を受け、産前産後の休業期間及びその後30日間は解雇が制限されます。

その他の解雇制限

労基法104条では労基法などの違反を監督機関に申告したことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないと定めています。

また、育児・介護休業法では、育児休業、介護休業または看護休暇をとったことを理由として解雇などの不利益な取り扱いをしてはならないと規定しています。

育児・介護休業法は、それ以外の理由(会社の社会的信用を傷つける行為があったなど)であれば解雇することができます。

労基法でいう、業務災害、産前産後の休業中



および復職後30日間は解雇してはならないは、いかなる理由があっても解雇はだめという規定です。

#### 解雇とその手続き

いきなり【明日から来なくていいよ】(解雇)では、労働者は生活に困ります。

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。

30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。(解雇予告手当といえます)というのが労基法(第20条)の定めです。

#### 期間の定めのある契約と解雇

期間の定めのある労働契約の途中での解雇は、やむをえない事由があるときでなければできません。

途中での解約が自由に認められれば、何のための期間の定めなの?ということになってしまいます。

労働契約法第17条では【使用者は、期間の定めのある労働契約解消について、やむをえない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない】と定めています。やむをえない事由がある場合でも、それが使用者の過失によるのであれば、使用者は期間雇用者に対して損害を賠償する責任があります。

#### 解雇と雇用保険

失業すると雇用保険の基本手当(失業給付)を受けることができます。

倒産・解雇等で再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた人は特定受給資格者と呼ばれます。

特定受給資格者は給付の面で優遇されています。

特定受給資格者は 所定給付日数が多い

基本手当の日額は、受給資格者の賃金の1日分の45%~80%です。

特定受給資格者は、一般の離職者(自己都合退職で離職した人)より所定給付日数が多くなっています。

たとえば、45歳以上60歳未満で10年以上の被保険者期間があった場合、所定給付日数は270日です。(一般の離職は120日)

特定受給資格者は 給付制限の期間がない

自己都合退職のときは、職安に向いて受給資格を得ても、待期7日と給付制限の3ヶ月が過ぎないと基本手当はもらえません。解雇が離職理由の場合は給付制限期間がありません。早く基本手当がもらえます。

特定受給資格者は 受給資格要件で有利

基本手当を受けるには原則として離職前2年間に12ヶ月の被保険者期間が必要です。

平成19年10月からの改正でこのようになっています。

解雇という予見が困難な失業への配慮から、特定受給資格者には被保険者期間が離職前1年間に6ヶ月あれば受給資格をえられることになりました。

労働関係法は機能を果たしているか

労働基準法の第1条は次のように定めています。

【労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない】。

解雇制限、解雇手続きは必ず守らなければならないことのひとつです。最低の基準を定めたのが労基法なのであります。

雇用保険制度は労働者が失業したときなどに必要な給付を行い、労働者の生活および雇用の安定を図るとともに、求職活動を支援することが目的です。

経済状況の悪化で解雇という事態に直面する人が増えている今、雇用保険の制度が人たるに値する生活および雇用の安定という目的をきちんと果たしているものであるか、考え直してみる必要があるように思えます。

一度就職したら生涯その会社で勤め上げることができなくなっています。誰でも一生に何回かは失業を経験するのだという視点で雇用保険や諸制度もより充実したものにしていかなければならないのではないのでしょうか。

## トピックス

## 雇用調整助成金の拡充

平成20年12月19日 厚労省発表

事業活動の縮小を余儀なくされたにもかかわらず、雇用する労働者を休業、教育訓練または出向を行うことにより雇用維持に努力する事業主を支援するため、雇用調整助成金が拡充された。

## 生産量要件の緩和

(従前) 最近6か月の月平均値が前年同期に比べ10%以上減少していること

(緩和後) 最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ減少していること

## 雇用量要件の緩和

(従前) 最近6か月の月平均値が前年同期に比べ1増加していないこと

(緩和後) 最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないこと

助成率なども3分の2から5分の4に引き上げられた。

休業や出向を行う前にハローワークに実施計画の届出が必要となる。

休業実施計画届は実施日前2週間の提出が原則。休業してからではもらえない。



## シリーズ 年金

## ～ 国民年金の加入 ～

## 国民年金の高齢任意加入は70歳になるまで

国民年金の加入が義務付けられているのは60歳までですが…

65歳になったときに加入年数が足りなくて老齢基礎年金を受けられない人は、65歳から70歳になるまでの間国民年金に加入できる。

【高齢任意加入】という。

高齢任意加入した人が、老齢基礎年金の受給資格を満たすと、その時点で高齢任意加入をやめることになる。

## 労務の単語マメ辞典

## 監督または管理の地位にある者

労働基準法

第41条 この章、第六章及び第六章の定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

労基法では監督(者)と管理(者)を分けている。

管理監督者という表現はしていない。

所定休日が全部休めない…

質問に答えて

「1か月単位の変形労働時間制をとっている。1日の労働時間は7.5時間で、30日の月の休みは8日、31日の月の休みは9日としている。9日の休みがとれないときがあるが、なるべく近いうちに振替休日をとるように指導して、休日出勤に対する割増賃金は支払っていない。取れなかった休日がたまっている人もいる。どうすればよいだろうか・・・」

1か月22日働くと7.5時間をかけて165時間。30日の月の労働時間の上限は171時間で31日の月のそれは177時間である。31日の所定労働日を1日増やしても172.5時間で177より小さいので、法律上の問題はない。

所定休日としておいて休めない、その日に残業代を支払わないは法的に問題なのだから、所定休日を減らし、休んでも欠勤としない(有給扱い)はどうでしょう。実質

的に不利益にならないことを十分説明して、改定を提案してみても・・・とアドバイス

した。うまく合意形成できるかどうか。

