

※ 協会けんぽ(全国健康保険協会管掌健康保険)の加入者は、協会けんぽ福岡支部(郵送可)で手続を行う必要があります。年金事務所(東福岡年金事務所を除く)でも受け付けます。

◆主な関係条文:民法627～628条、労働基準法22～23条  
雇用保険法13条、37の2～38条、同法施行規則7条  
国民健康保険法6～7条、56条、同法施行規則3条  
国民年金法7～8条、同法施行規則1条の2

## 2 仕事を辞めさせられるとき

会社からの申し出による一方的な労働契約の終了を解雇といいます。

労働者は、労働の対価として使用者から受け取る賃金によって生活しています。使用者から突然解雇されると、労働者やその家族の生活は成り立ちません。そこで解雇については労働基準法などにより、労働者を保護する立場から一定の制限がされています。

また、解雇は「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」ことが、労働契約法16条に明記されています。

### (1) 解雇の種類

#### ア 普通解雇

使用者側の理由であれ、労働者側の理由であれ、これ以上継続的な契約の履行はできないとして、使用者が一方的に労働契約を解消するものです。

#### イ 懲戒解雇

労働者に非違行為があるときに、懲戒(制裁)処分として行うもので、通常の懲戒処分の中では最も重いものとなります。

#### ウ 整理解雇

整理解雇も普通解雇の1つですが、人員整理の目的で労働者を解雇するもので、次の要件を備えていれば解雇権濫用ではないと判断されます(整理解雇の4要件(要素))。

- ① 整理解雇を行うべき客観的必要性が存在すること
- ② 使用者が整理解雇を回避する努力を尽くしたこと
- ③ 対象者選定の基準及びその運用が客観的に合理的であること
- ④ 労働者や労働組合に対する説明や協議を十分行っていること

## (2) 法律上禁止される解雇

使用者は、次のような解雇をしてはなりません(主なもの)。

- ・ 国籍・信条又は社会的身分を理由とするもの
- ・ 仕事でケガや病気をして、療養のために休業している期間と、その後30日間を過ぎていないもの
- ・ 労働者が事業場の法律違反を労働基準監督署に申告したことを理由とするもの
- ・ 労働組合を結成しようとしたことや、正当な労働組合活動などを理由とするもの
- ・ 女性が産前・産後に休業している期間とその後30日間を過ぎていないもの
- ・ 女性労働者が結婚、妊娠、出産又は産前・産後に休業したことを理由とするもの
- ・ 育児休業や介護休業を申し出たことや、取得したことを理由とするもの
- ・ 労働者が福岡労働局(厚生労働省の地方労働局)に紛争解決援助を求めたことや、紛争調停委員会による調停を申請したことを理由とするもの
- ・ 労働者が「公益通報」したことを理由とするもの
- ・ 労働者が「労働者派遣法」違反を申告したことを理由とするもの

## (3) 解雇の手続き

使用者は労働者を解雇しようとする場合は、労働協約や就業規則に定めている解雇の事由と手続に従って解雇しなければなりません。

また、使用者は、解雇予告した労働者が請求すれば、解雇理由について証明書を遅滞なく交付しなければなりません(即日解雇の場合でも同様です)。

## (4) 解雇の予告及び解雇予告手当について

使用者は労働者を解雇しようとするときは、少なくとも30日前にその予告をするか、解雇予告手当(30日分以上の平均賃金)を支払わなければなりません。

解雇予告と解雇予告手当を併用する場合は、双方を合算して、少なくとも30日分以上としなくてはなりません。ただし、解雇を予告する日は日数に算入されません。

例) 7月31日に解雇される場合の解雇予告及び解雇予告手当



### ■ 解雇予告の適用除外

- ① 天災事変などで事業場が焼失したり、倒壊したりして、事業が継続できない場合で労働基準監督署長の認定を受けた場合
- ② 労働者の責めに帰すべき事由がある場合で労働基準監督署長の認定を受けた場合
- ③ 解雇しようとする労働者が以下のいずれかに当たる場合
  - ・ 日々雇い入れられる者  
(1か月を超えて引き続き使用される場合を除く)
  - ・ 契約期間が2か月以内の者  
(所定契約期間を超えて引き続き使用される場合を除く)
  - ・ 4か月以内の季節的業務に使用される者  
(所定契約期間を超えて引き続き使用される場合を除く)
  - ・ 試用期間中の者  
(14日を超えて引き続き使用される場合を除く)

### (5) 解雇通告を受けたら

使用者から「解雇通告」を受けたら、まず以下の3点をチェックして、納得がいけない場合は「受け入れられない」旨の意思表示をしましょう。

- ① 解雇の権限を有している人の明確な通知であるか
- ② 解雇理由が事実かどうか
- ③ 解雇理由が解雇に値すると考えられるか

また、解雇なのに「退職願」を提出するように言われることがあります。提出してしまうと、雇用保険の受給で不利益を受けることがありますので、提出せずに労働者支援事務所等に御相談下さい。

## (6) 採用内定取消しについて

採用内定は、企業が内定通知を出し、求職者から入社誓約書や身元保証書などを受領した時点で、労働契約が成立したと見られる場合が多いようです。

労働契約が成立していれば、採用内定取り消しは、解雇と判断され、使用者に30日前の予告か解雇予告手当の支払い義務が生じます。

内定の取り消しは、恣意的にできるものではなく、契約書等で定められた解約事由が生じた場合に限られていると判断されます。

◆主な関係条文:労働基準法3条、19条～22条、89条、104条

労働契約法16条、労働組合法7条

男女雇用機会均等法9条、育児・介護休業法10条

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律4条

公益通報者保護法3条、労働者派遣法49条の3

## 3 会社が倒産したら（賃金・退職金の確保）

会社が倒産し、賃金や退職金を受給できないケースが見受けられます。

本来、賃金や退職金は、一般先取特権として民法で特別に保護されているので、優先的に支払ってもらえるはずなのですが、会社倒産の場合、請求した頃には会社財産が既になく、支払ってもらえないことが多いようです。

労働者の力では、倒産そのものを防止することは大変難しいので、せめて賃金や退職金だけでも確保したいものです。

### (1) 倒産前の賃金、退職金、社内預金の確保

「賃金の支払いの確保等に関する法律」により、経営者は、どんな場合でも賃金や退職金を確実に支払える手立てを講じなければなりません。

例)・経営者が倒産などで社内預金や退職金を支払えなくなったとき、  
「金融機関が経営者に代わって支払う」という保証契約を経営者と金融機関との間で結ぶ

・中小企業退職金共済制度のように社外積立型の退職金制度に加入する など