

## 4-1. 退職したいのにできない



昨日、今月末で退職したいと申し出たところ、承諾してもらえませんでした。  
どうしたらいいのでしょうか？



期間の定めのない雇用の場合、2週間前までに退職を申し出れば、使用者の承諾なく退職することができます。【民法627条】

ただし、就業規則に退職について定められている場合には、その規定に沿って退職することが一般的です。

また、期間の定めのある雇用の場合には、原則として期間満了まで退職することはできませんが、やむを得ない理由があれば退職することができます。【同法628条】

しかし、上記によらず、使用者の同意があれば退職できます。



©宮城県・旭プロダクション

### 《参考》

☆ やむを得ない理由とは…

- ・本人のケガ
  - ・本人の病気
  - ・親族の看病
- などで労務を提供することができなくなったとき など

☆ 口頭での退職の申出について

退職の申出は、口頭でも有効です。ただし、その後のトラブルを防ぐためにも退職届を提出されることをおすすめいたします。使用者が受け取ってくれない場合には、郵送でも構いません。

また、退職後、使用者に退職証明書を請求することができます。使用者は、労働者から請求された場合には、遅滞なくこれを文書で交付することが義務付けられています。【労働基準法第22条第1項】

## 4-2. 解雇された



昨日、理由の説明もなく、「明日から来なくて良い」と言われました。

このようなことは認められるのでしょうか？

Q

A

解雇は、

- ①根拠となる規定が就業規則に定められていること
  - ②その規定が客観的に合理的かつ社会通念上相当であること
- などを満たす場合にのみ認められます。

また、解雇を行う場合には、少なくとも30日前に予告をしなければならず、30日前に予告しない使用者は、解雇予告手当として30日以上平均賃金を支払う必要があります。ただし、契約期間が2ヶ月以内の労働者などには適用になりません。【労働基準法第20条・第21条】

よって、理由の説明なく、即日解雇することは認められません。



©宮城県・旭プロダクション

### 《参考》

#### ☆ 解雇予告日数について【労働基準法第20条】

解雇予告日数は、平均賃金を1日分支払った日数だけ短縮できます。よって、解雇日までに30日以上の余裕がないときは、解雇予告をした上で、30日に不足する日数分の解雇予告手当を支払うことが必要になります。

#### ☆ 口頭での解雇予告について

解雇の予告や解雇そのものは、口頭でも有効であり、必ずしも書面で行う必要はありません。

解雇予告後、使用者に解雇理由証明書を請求することができますので、その後のトラブルを防ぐためにも書面を要求されることをおすすめいたします。使用者は、労働者から請求された場合には、遅滞なくこれを文書で交付することが義務付けられています。【労働基準法第22条第2項】

## 4-3. 退職金がもらえない



先月末で退職しましたが、退職金をもらっていません。どうすればよいですか？

Q

A

退職金は、法律に定めがなく、それぞれの会社が就業規則等で定めるものです。まずは御自身の労働条件通知書や雇用契約書等、就業規則を確認の上、使用者と話し合いましょう。

なお、就業規則等で定められていなくても、慣行により支払われていることが確認できたり、個別に同意があったりした場合、請求の根拠となることがあります。

### 《参考》

#### ☆ 退職金のポイント

- ① 退職金は、必ず支給しなければならない「賃金」ではない。
- ② 退職金を支払う場合は、計算方法や支払方法、支払時期等を就業規則に定めなければならない。(1-1参照)
- ③ 退職金の消滅時効は5年である。

以上より、退職金の請求には、会社との話し合いが大切になります。まずは、

- ① 御自身の労働条件通知書や雇用契約書等、就業規則を確認する。
- ② 過去に退職した人が退職金をもらっていたか確認する。

など、請求の根拠を探しましょう。



©宮城県・旭プロダクション

## 4-4. 退職の際の有休取得について



3ヶ月後に退職することが決まったのですが、有給休暇が何日も残っています。退職前にまとめて有休取得はできないですか？

Q

A

有給休暇（年次有給休暇）は原則として、労働者が自由に取得できます。しかし、使用者には時季変更権があり、労働者の指定した時季が事業の正常な運営を妨げると認められた場合のみ、取得日を変更することができます。（3-2・3-3参照）

このことから、退職日までの具体的な取得の計画を立て、使用者とよく話し合われることをおすすめいたします。



©宮城県・旭プロダクション

### 《参考》

#### ☆ 有給休暇の買い上げについて

有給休暇の制度は、労働者の心身の休養を図ることにあり、特に法定内の日数については、原則として買い上げることはできないとされています。

ただし、例外的に、買い上げが認められるのは、法定日数を超える部分の有給休暇を買い上げる制度を設けたり、労働者の事情で有給休暇が取得されないまま時効もしくは退職時点に至り、残りの有給休暇を恩恵的に買い上げる場合などです。

## 4-5. 期間の定めがある雇用の契約終了に伴うトラブル（雇止め）について



3ヶ月契約のパートタイムとして働いており、これまで2回更新されましたが、この度「次回の更新はしない」と上司から言われました。  
次回も更新されて引き続き働けると思っていたため、もう少し早く言ってもらわないと困ります。  
どうすればいいでしょうか？



今回の場合のように、期間の定めがある雇用の場合、必然的に期間が満了すれば退職になります。

ただし、3回以上更新し、または雇入れの日から1年を超えて継続して勤務している労働者を期間満了による理由だけで更新せず契約を終了する（雇止め）場合は、少なくとも30日前に予告をするか、または30日以上平均賃金を支払わなければなりません。



©宮城県・旭プロダクション

### 《参考》

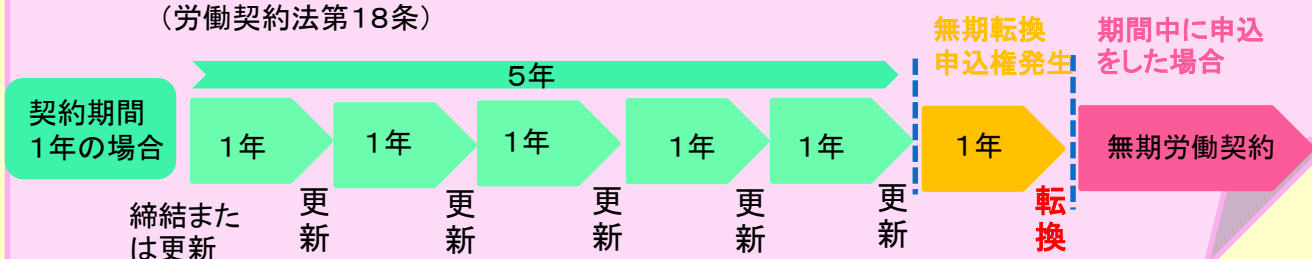
#### ☆ 雇止めの予告について

雇止めの予告は、口頭でも有効であり、必ずしも書面で行う必要はありません。  
雇止め予告後、使用者に雇止め理由証明書を請求することができますので、その後のトラブルを防ぐためにも書面を要求されることをおすすめいたします。使用者は、労働者から請求された場合には、遅滞なくこれを文書で交付することが義務付けられています。

#### ☆ 無期転換ルールについて

無期転換ルールとは、契約社員やアルバイトなど、期間の定められた（＝有期の）労働契約が同一の会社で通算5年を超える労働者が、申込みによって期間の定めのない（＝無期の）労働契約に転換できる制度です。

通算5年のカウントは、平成25年4月以降に開始された有期労働契約です。  
（労働契約法第18条）



## 5-1. 雇用保険に加入していなかった



雇用保険に加入していなかったことが発覚しました。どうすればいいでしょうか？

Q

A

事業主が雇用保険に加入していなかった場合、労働者は事業主に加入を求め、過去に遡って加入することができます。（原則2年）

ただし、雇用保険料が給料から天引きされていたことが明らかである場合は、2年を超えて遡って雇用保険の加入手続きができません。



©宮城県・旭プロダクション

### 《参考》

#### ☆ 雇用保険とは

労働者の安定した雇用や失業者の再就職を促すために、国が運営する公的な保険制度です。

#### ☆ 雇用保険の適用要件

事業所の規模や雇用形態（正社員・パートタイム労働者等）に関係なく、以下のすべてを満たす労働者は加入する必要があります。（例外あり）

- ① 週の所定労働時間が20時間以上
- ② 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる

## 5-2. 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の パートタイム労働者の適用要件



今度、パートタイムで働こうと思っています。  
社会保険の適用要件を教えてください。



短時間労働者（パートタイム労働者）の社会保険の適用要件は以下の通りです。

- ①週20時間以上
- ②月額賃金8.8万円以上
- ③勤務期間1年以上
- ④学生は適用除外（夜間、定時制の方は除く）
- ⑤従業員501人以上の企業

※ ①～⑤全てに該当すること。



### 《参考》

☆社会保険（健康保険・厚生年金保険）について

©宮城県・旭プロダクション

- (1) 適用事業所
- ・加入が義務づけられている「強制適用事業所」
  - …すべての法人と一定の業種で常時5人以上の労働者を使用する個人事業所
  - ・事業所の意思によって加入する「任意適用事業所」

(2) 被保険者資格

原則として適用事業所に使用される者

【除外となる労働者】

- ・日々雇い入れられる者
- ・2ヶ月以内の期間を定めて使用される者
- ・季節的業務に使用される者
- ・臨時的事業の事業所に使用される者
- ・事業所の所在地が一定しない事業に使用される者 等



## 6-1. 派遣労働について



**Q** 派遣労働者として働いていますが、業務中に怪我をしまいました。労災保険の申請をしたいのですが、派遣元と派遣先、どちらの会社に連絡したらよいのですか？

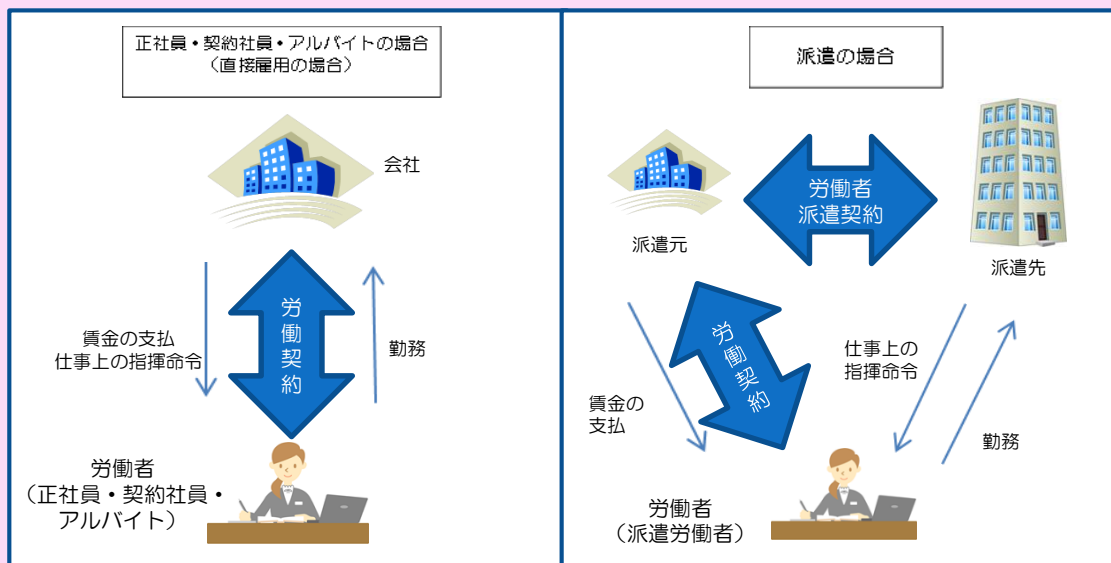


**A** 派遣労働者は、正社員と異なり、責任の所在が派遣元の会社と派遣先の会社とに分かれています。労災保険の手続きを行うのは派遣元の会社になりますので、まずは派遣元の会社に連絡してください。それ以外の使用者責任の所在については、参考をご参照ください。

### 《参考》

#### ☆派遣労働の場合の使用者責任の所在

©宮城県・旭プロ  
ダクシオン



直接雇用の場合		派遣の場合
会社	労働者と労働契約を結ぶのは (雇用主は)	派遣元
会社	賃金を支払うのは	派遣元
会社	社会保険・労働保険の手続きを行うのは	派遣元
会社	勤務先は	派遣先
会社	仕事上の指揮命令を行うのは	派遣先
会社	年次有給休暇を付与するのは	派遣元
会社	休業の際の休業手当を払うのは	派遣元

労働基準法などの労働基準関係法令などについては、一部は派遣先が責務を負いますが、基本的には派遣労働者の雇用主である派遣会社が責務を負います。



## 6-2. 派遣禁止業務について



派遣法で禁止されている業務があると聞きました。  
禁止業務について教えてください。



派遣禁止業務は、建設業務、港湾運送業務、警備業務となっています。【労働者派遣法第4条】

また、各法令の趣旨から、弁護士、司法書士などの業務や公認会計士、税理士、社会保険労務士などの業務についても労働者派遣事業を行うことはできません。



## 7. 職場のハラスメントについて



職場で同僚から嫌がらせを受けています。  
精神的にも追い詰められていますが、どうしたら  
いいでしょうか。

Q

A

まず、いつ、誰に、どのような嫌がらせ（ハラスメント）を受けたのか、なるべく詳しく整理して記録してください。それをもとに、上司や会社の相談窓口等に相談しましょう。

それでも解決しない場合には、労働局など専門の機関へ御相談頂くのも一つの方法です。

宮城県・旭プロ  
ダクション



### 《参考》

#### ☆ 代表的なハラスメントの例

- ・ セクシュアルハラスメント
- ・ パワーハラスメント
- ・ マタニティハラスメント など

ハラスメントは、法的な定義や一般的な共通意識がない状態で、ある言動がハラスメントであるかどうかという判断に過度にこだわるのではなく、まずは言動を受けた個人の感じ方を尊重すべきです。

嫌がらせを受けていることを一人で抱え込まずに、まずは誰かに相談しましょう。