

1. 業務上の責務、疾病の期間及びその後の30日間
たとえば、仕事場で作業中、棚から物が落ちてきて骨折した場合、療養の期間とその後の30日間は、使用者は解雇することができません。ただし、療養開始後3年を経過した場合、または打ち切り補償を支払った場合は、解雇可能です。
2. 女性の産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)産後8週間及びその後30日間。
ただし、休業可能な期間でも、その女性が就業していれば解雇は可能です。

●解雇の有効性

使用者側が、一方的に「お前はクビや！」と言え、解雇は成立するかというと、そんなことはありません。
労働契約法第16条には
「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。」
と謳われています。
これは、どういうことかといいますと、使用者は、自分の都合だけでめったやたらに首切りをしては あかんで、ということです。

●解雇の予告

手順を踏めば、即解雇OKというわけではありません。
労働者にも生活というものがあります。
明日から来なくていいよ、は通りません。
解雇には、解雇の30日前までの予告(歴月)、または即日解雇であるなら解雇予告手当(平均賃金大雑把に言うと日割り賃金の30日分)が必要です。
これは、日雇労働者や試用期間中(14日(歴月)までの者)等の一定の人を除いて、必要とされています。
今でも、ごく稀ですが、「明日から来なくていい！」などという理不尽な経営者もいるようですので、覚えておいてください。

●西尾の解説

会社員なら、解雇、というのは誰にでも降りかかる虞のある災難です。
解雇＝クビ＝自分の力不足
というような単純な図式では捉えきれない問題です。
解雇という現実と直面したとき、まず冷静に(といっても大変だとは思いますが)解雇という事実を考えてみましょう。
会社の置かれている状況、自分の立場、解雇を受け入れた場合と受け入れない場合の自分の将来のシュミレーション等、冷静に考えてみなければならないことは山積しています。
そして、今、解雇とは無縁の状況にある会社員のあなた、
どんな盤石な会社でも、明日のことはわかりません。
これだけは、会社員なら、しておきましょう。
1. 社内に敵を作らない。
2. 会社に隙を見せない。
無断欠勤・遅刻・早退はしない、会社の勸奨と冠婚葬祭以外では長期休暇は取らない、異動・転勤に際してわがまを言わない等々
3. 社外の人脈を大切に。
4. いざという時のための貯蓄はしっかり。

会社に切られにくい、他の会社でも生きていける実力をしっかり身につけましょう！

★トピックス～出産育児一時金が変わります！～

現在、国民健康保険や、政府管掌健康保険で支給されている、
出産育児一時金(1月につき35万円)は、来年1月に38万円に引き上げが

出産育児一時金(1児につき33万円)は、来年1月に38万円に引き上げが
決まっています。
厚生労働省は12日、さらに4万円上乗せして全国一律42万円とする方針
を示しました。
来年の10月から23年3月までの暫定措置だそうです。
23年3月までに、出産費用の保険適用化や一時金の水準は検討する
方針とのこと。

併せて、出産後の育児の支援、再就職支援も、雇用保険やその他の
社会保障制度の仕組みの中で考えていくべきだと思います。

~~~~~編集後記~~~~~  
今回は、解雇、という重いお話でした。

私には、経営難の会社に勤務していて、  
解雇され苦労した友人が何人かおります。

多くの友人は、家族のため、そして自分自身のために  
解雇という現実と向き合い、乗り越え、明るく過去を  
振り返れるようになっていますが、  
会社がすべてだったある友人は、  
解雇という現実が受け止めきれず、トラウマを抱えて  
います。

やはり、解雇は、安易に行ってほしくない  
と私は思っています。

~~~~~

年金についてのご相談なら
西尾雅枝社会保険労務士事務所
社会保険労務士 & 年金コンサルタント
西尾雅枝
〒604-8155
京都市中京区錦小路通室町東入ル
占出山町308 ヤマチュービル2F N10
電話&FAX(075)241-4586
メールinfo@nishio-sr.com
WEBサイト<http://www.nishio-sr.com>

* このメールマガジンの無断転載・転用は固くお断りいたします。 *

働くあなたの公的年金 & 保険知っ得情報
発行システム:『まぐまぐ!』<http://www.mag2.com>
配信中止はこちら』<http://www.mag2.com/m/0000180112.html>

