

(2)健康保険

イ 目的

健康保険は、従業員とその家族が病気やケガをした場合の医療の給付、従業員が病気やケガで休業したときの所得の補償、出産や死亡したときの費用の軽減などを主な目的としています。就業中や通勤途上の災害などによるケガや病気は、労災保険から給付されるので対象になりません。

ロ 健康保険と被扶養者

健康保険では、被保険者本人への保険給付のほかに、被扶養者についても保険給付を行います。

被扶養者の範囲は、次のとおりです。

- ① 被保険者の直系親族、配偶者（戸籍上の婚姻届がなくとも、事実上、婚姻関係と同様の人を含む）、子、孫、弟妹で、主として被保険者に生計を維持されている人。「主として被保険者に生計を維持されている」とは、被保険者の収入により、その人の暮らしが成り立っていることをいい、必ずしも、被保険者といっしょに生活をしていなくてもかまいません。
 - ② 被保険者と同一の世帯※で主として被保険者の収入により生計を維持されている次の人（ただし、後期高齢者医療制度の被保険者等である人は除く。）をいいます。
 - a. 被保険者の三親等以内の親族（①に該当する人を除く）
 - b. 被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある人の父母および子
 - c. bの配偶者が亡くなった後における父母および子
- ※「同一の世帯」とは、同居して家計を共にしている状態をいいます。

健康保険の被扶養者

要件	被扶養者の範囲
生計維持関係のみ	① 直系尊属（父母、祖父母等） ② 配偶者（事実婚を含む） ③ 子 ④ 孫（曾孫は入らない） ⑤ 弟妹（兄姉は入らない）
生計維持関係 ＋ 同一世帯に属する	① 被保険者の三親等内の親族 ② 事実上婚姻関係にある配偶者の父母及び子（祖父母、孫は入らない） ③ 事実上婚姻関係にある配偶者が死亡した後の父母及び子

ハ 医療保険(健康保険・国民健康保険・後期高齢者医療制度)の 主な保険給付

健康保険と国民健康保険及び後期高齢者医療制度(75歳以上)の主な給付は、次表の通りです。健康保険は、被保険者(本人)に対する保険給付のほか、被保険者の被扶養者(家族)に対する保険給付があります。

なお、出産手当金と傷病手当金は、国民健康保険にはない健康保険制度の独自給付です。

	健康保険			国民健康保険	後期高齢者 医療制度
	被保険者	任意継続 被保険者	被扶養者		
療養の給付の一部 負担額	医療費の3割(義務教育修学前の被扶養者は2割、70～74歳の後期高齢者医療制度の対象でない方は所得によって2割(年齢により1割)又は3割)			所得によって医療費の1割又は3割	
・高額療養費 ・高額医療費	同じ月に同一の保険医療機関(入院・通院別、医科・歯科別)に支払った一部負担金等が自己負担限度額を超えたときに、請求によりその超えた額が払い戻されます。				
・埋葬料(費) ・家族埋葬料 ・葬祭費	<埋葬料>5万円 <埋葬費>埋葬料を受ける方がいない場合、埋葬を行った方に5万円の範囲内で埋葬に要した費用を給付		<家族埋葬料>被扶養者が亡くなった場合に被保険者に5万円給付	<葬祭費>葬祭を行った方に給付(支給額は各市区町村によって異なる)	
・出産育児一時金 ・家族出産育児一時金	出産した子1人につき42万円給付 なお、平成21年10月からは、協会けんぽから出産育児一時金を医療機関等に直接支払う仕組みになっています。したがって、まとまった出産費用を事前に用意する必要はありません。			出産した子1人につき給付(支給額は各市区町村によって異なる)	
出産手当金※	出産日(出産が予定日より遅れた場合は出産予定日)以前42日(多胎妊娠の場合98日)から出産日後56日の間、標準報酬日額の3分の2を給付				
傷病手当金※	業務外の病気やケガで労務不能になり継続して3日間仕事を休み、給料の支払いがない場合、4日目から1年6か月間を限度に標準報酬日額の3分の2を給付			※退職した際、1年以上継続して被保険者であった方で、出産手当金または傷病手当金の給付を現に受けていた方は、継続して傷病手当金、出産手当金を受けることができます。	

二 医療費の自己負担分

医療費の自己負担分は、被保険者の年齢や高齢者の場合には所得の多寡によっても違いがあります。自己負担分の割合は次表のとおりです。
なお、被扶養者の割合も同じです。

自己負担分の割合

就学 未満	就学児 以上 70歳未満	70歳～74歳		75歳以上	
		現役並み 所得者※	一般所得者 低所得者	現役並み 所得者※	一般所得者 低所得者
2割	3割	3割	2割	3割	1割

※現役並み所得者とは、標準報酬月額28万円以上。ただし、夫婦2人世帯の年収が520万円（単身世帯の場合は383万円）未満の場合、申請により2割負担となる。

ホ 傷病手当金(健康保険法99条)

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気、またはけがの療養のため、働くことができず、そのために給料をもらうことができない場合に、休業中の被保険者の生活を保障するために支給されるものです。なお、任意継続被保険者の方は、傷病手当金は支給されません(継続給付の要件を満たす者は除く)。

①支給要件

次のいずれにも該当している場合に支給されます。

- 療養のためであること
- 労務に服することができないこと
- 労務不能の日が継続して3日間(待期期間)あること
- 労務不能により報酬の支払いがないこと

待期期間(労務不能日継続3日)とは

傷病手当金は休業4日目から支給され、その前の3日間の休業日は待期期間といい、連続していなければなりません。

1日 休	2日 休	3日 出	4日 休	5日 休	6日 出	7日 休	8日 休	9日 出
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

上の場合は、休業が継続して3日間ないので、不支給です。

1日 休	2日 休	3日 出	4日 休	5日 休	6日 休	7日 休	8日 休	9日 休
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

上の場合は、4～6日の3日間で待期期間が完了するので、7日目から支給されます。

②給付額

1日につき、標準報酬日額(標準報酬月額の30分の1相当額)の3分の2相当額

たとえば、標準報酬月額が18万円の被保険者の場合、標準報酬日額は6千円となり、傷病手当金の1日あたりの給付額は、6千円の3分の2の4千円となります。

③給付期間

同一の傷病について支給開始の日から1年6か月間。



④支給調整

a. 事業主から報酬が受けられるとき

傷病手当金は報酬の全部、または一部を受けることができる者に対しては支給されません。ただし、報酬の額が傷病手当金の額より少ない場合はその差額が支給されます。

b. 出産手当金が支給されるとき

傷病手当金は支給停止されます。

c. 障害厚生年金または障害手当金が支給されるとき

- 障害厚生年金の額を360で除して得た額が傷病手当金の額より少ない場合はその差額が支給されます。
- 傷病手当金の額の合算額が障害手当金の額に達するまでの間支給停止されます。
- 障害手当金は、障害厚生年金3級より軽度の障害にある者に対し、一時金として支給されます。

d. 老齢または退職を支給事由とする年金給付が受けられるとき

支給される年金額が傷病手当金の額に満たないときはその差額が支給されます。

⑤その他

- 療養には、自宅静養や自費診療（保険外）の場合も含まれます。
- 傷病の状態が労務不能であれば、家事の副業に従事した場合でも支給されます。
- 病原体保有者が隔離収容のため労務不能であるときは支給されます。

ハ 高額療養費（健康保険法115条）

高額療養費は、重い病気などで医療費の自己負担額が高額となった場合に、家計の負担を軽減できるように、一定の金額（自己負担限度額）を超えた部分が払い戻される制度です。入院の場合には現物給付としており、高額療養費算定基準額のみ支払えばよいことになります。

①高額療養費の概要

- 高額療養費の自己負担限度額に達しない場合であっても、同一月内に同一世帯で21,000円以上の自己負担が複数あるときは、これらを合算して自己負担限度額を超えた金額が支給されます。
- 同一人が同一月内に2つ以上の医療機関にかかり、それぞれの自己負担額が21,000円以上ある場合も上と同様です（70～74歳の方がいる世帯では算定方法が異なります）。
- 同一世帯で1年間（直近12か月）に3回以上高額療養費の支給を受けている場合は、4回目からは自己負担限度額が変わります。保険外併用療養費の差額部分や入院時食事療養費、入院時生活療養費の自己負担額は対象になりません。

②自己負担限度額

	所得区分		所得区分	世帯単位・同一月内
	70歳未満	区分ア	健保：標準報酬月額83万円以上 国保：年間所得901万円超	
区分イ		健保：標準報酬月額53万～79万円 国保：年間所得600万～901万円		167,400円+[(医療費(※1)-558,000円)×1%] (多数回該当(※2)の場合は93,000円)
区分ウ		健保：標準報酬月額28万～50万円 国保：年間所得210万～600万円		80,100円+[(医療費(※1)-267,000円)×1%] (多数回該当(※2)の場合は44,400円)
区分エ		健保：標準報酬月額26万円以下 国保：年間所得210万円以下		57,600円 (多数回該当(※2)の場合は44,400円)
区分オ		市区町村民税の非課税者		35,400円 (多数回該当(※2)の場合は24,600円)
70歳以上75歳未満	所得区分		個人ごと(外来のみ)	世帯単位・同一月内(外来+入院)
	現役並み所得者	Ⅲ(標準報酬月額83万円以上等で高齢受給者証の負担割合が3割)		252,600円+[(医療費(※1)-842,000円)×1%] (多数回該当(※2)の場合は140,100円)
		Ⅱ(標準報酬月額53万円～79万円等で高齢受給者証の負担割合が3割)		167,400円+[(医療費(※1)-558,000円)×1%] (多数回該当(※2)の場合は93,000円)
		Ⅰ(標準報酬月額28万円～50万円等で高齢受給者証の負担割合が3割)		80,100円+[(医療費(※1)-267,000円)×1%] (多数回該当(※2)の場合は44,400円)
	一般所得者(現役並み所得者・低所得者以外の方)		18,000円(年間上限144,000円)	57,600円 (多数回該当(※2)の場合は44,400円)
	低所得者Ⅱ(※3)		8,000円	24,600円
低所得者Ⅰ(※4)		15,000円		

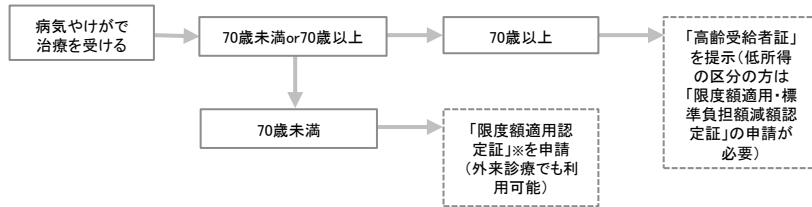
(※1) 医療費とは、総医療費(自己負担割合と給付割合を合計した10割分)のこと

(※2) 多数回該当とは、直近1年間で3か月以上高額療養費に該当した者が、4か月目以降の分を請求する場合

(※3) 被保険者が市区町村民税の非課税者等である場合

(※4) 被保険者とその扶養家族すべての方の収入から必要経費、控除額を除いた後の所得がない場合

③医療費が高額になる場合のチャート図(75歳未満の方)



※病気やけがで入院した場合は「限度額適用認定証」を医療機関窓口に提出すれば、自己負担が一定の限度額を超えたときは、その自己負担限度額だけ支払えばよいことになります。ただし、差額ベッド代等の保険外自己負担や食事の一部負担金は、対象になりません。

(3)老齢基礎年金

国民年金は、原則として20歳以上60歳未満のすべての国民に加入が義務づけられ、65歳から老齢基礎年金が支給されます。老齢基礎年金は、原則として、①65歳に達したときに、②保険料納付済期間と保険料免除期間を合算して10年以上あるときに支給されます。

また、特例として次の場合も支給要件を満たします。

保険料納付済期間(※1) + 保険料免除期間(※2) + 合算対象期間(※3)
= 10年以上

※1 保険料納付済期間とは、第1号被保険者(農業者、自営業者、学生等)として保険料を納めた期間、第2号被保険者(会社員、公務員等)で20歳以上60歳未満の期間、第3号被保険者(会社員や公務員等の被扶養配偶者)であった期間の合計。

※2 保険料免除期間とは、保険料納付の免除を認められた期間で、全額免除期間の年金額は1/2(平成21年3月分までは1/3)に、3/4免除期間の年金額は5/8(平成21年3月分までは1/2)、半額免除期間の年金額は6/8(平成21年3月分までは2/3)に、1/4免除期間の年金額は7/8(平成21年3月分までは5/6)になる。

※3 合算対象期間とは、受給資格期間には算入するが、実際の年金額の算定には反映されない期間。

●年金額(平成31年4月分～)

20歳から60歳になるまでの40年間の加入を限度とし、未納期間や免除期間に応じて減額されます。40年間のすべてが保険料納付済期間である者で満額の年金(年額780,100円)の年金を受給できます。

$$\text{老齢基礎年金の受給額} = 780,100円 \times ((\text{保険料納付済月数}) + (\text{全額免除月数} \times 1/2) + (\text{3/4免除月数} \times 5/8) + (\text{半額免除月数} \times 6/8) + (\text{1/4免除月数} \times 7/8)) \div 480月$$

(4)老齢厚生年金

老齢厚生年金は、原則として65歳から受給でき、老齢基礎年金に上乘せし支給されます。厚生年金保険は被用者(会社員や公務員等)を対象に被保険者や被保険者であった者が老齢になったとき、病気やけががもとで障害を負い働けなくなったとき、死亡して扶養している家族が残されたときなどに、基礎年金の上乗せ給付を支給することによって所得を補償することを主な目的とします。

なお、農業法人の代表者は、法人から報酬を受けている場合には、法人に使用される者として被保険者になります。

●基礎年金と厚生年金の保険給付

基礎年金と厚生年金は、国民が①老齢になったとき、②障害者になったとき、③死亡したときに次表の保険給付を行っています。

また、60～64歳の間は「特別支給の老齢厚生年金」が支給され、65歳から「老齢厚生年金」が支給されています。

基礎年金と厚生年金の保険給付

老齢になったとき	60歳代前半から65歳まで特別支給の老齢厚生年金 65歳から老齢基礎年金と老齢厚生年金
障害者になったとき	障害基礎年金(1級、2級の障害者) 障害厚生年金(1級、2級、3級の障害者) 障害手当金(3級より軽度の障害がある者、障害厚生年金より支給)
死亡したとき	遺族が子のある妻や子のとき…遺族基礎年金と遺族厚生年金 遺族が子のない妻、55歳以上の夫・父母・祖父母または孫のとき…遺族厚生年金

(5) 障害厚生年金


障害厚生年金は、初診日に厚生年金保険の被保険者である人が、その病気・けがで障害認定日(初診日から1年6か月を経過した日か、その期間内に治るか症状が固定した日)に1級～3級の障害が残った場合に支給されます。1級・2級の場合は、障害厚生年金に加えて障害基礎年金が支給されます。初診日に厚生年金保険の被保険者である人の病気・けがが5年以内に治り、3級よりやや軽い障害が残った場合は、障害手当金が支給されます。

●支給要件

障害給付を受けるには、初診日の前日に、障害基礎年金の保険料納付要件を満たしていることが必要です。保険料納付要件は、初診日の属する月の前々月までに、国民年金の保険料を納めなければならない期間のうち、

- ① 滞納した期間が3分の1を超えていない、若しくは
- ② 直近1年間に滞納がない(初診日が平成28年4月1日以前で、初診日65歳未満の場合)ことです。

●年金額(平成31年4月分～)

障害厚生年金の額は、障害の程度に応じて、下記の図のように報酬比例の年金額に一定の率をかけた額で、65歳未満の配偶者がいるときは配偶者加給年金額が加算され、障害基礎年金には子の加算額が加算されます(下記の図の  の部分が障害基礎年金)。

1級障害の場合

$$\text{報酬比例の年金額} \times 1.25 + \text{配偶者加給年金額} + \text{障害基礎年金2級} \times 1.25 + \text{子の加算額}$$

2級障害の場合

$$\text{報酬比例の年金額} + \text{配偶者加給年金額} + \text{障害基礎年金2級 (780,100円)} + \text{子の加算額}$$

3級障害の場合

$$\text{報酬比例の年金額}$$

3級より軽い場合(障害手当金:一時金)

$$\text{報酬比例の年金額} \times 2.0$$

配偶者加給年金額および子の加算額

$$\text{配偶者加給年金額: 224,500円} \quad \text{子の加算額: 1人目・2人目各224,500円、3人目以降の子: 各74,800円}$$

※老齢厚生年金を受けている方の生年月日に応じて、配偶者の加給年金額に33,200円～165,600円が特別加算されます。

(6)遺族厚生年金

遺族厚生年金は、次の場合にその遺族に支給されます。

- イ 厚生年金保険の被保険者が死亡したとき
- ロ 厚生年金の被保険者だった人が、被保険者期間中に初診日のある病気・けががもとで初診日から5年以内に死亡したとき
- ハ 1級・2級の障害厚生年金の受給者が死亡したとき
- ニ 老齢厚生年金の受給者が受給資格期間を満たした人が死亡したとき


上記イ及びロの場合に遺族厚生年金を受けるには、死亡した人が死亡した日の前日に、遺族基礎年金の保険料納付要件を満たしていることが必要です。保険料納付要件は、死亡した日の属する月の前々月までについて、障害基礎年金の場合(「初診日」を「死亡日」と読み替え)と同様です。

●遺族厚生年金を受けられる遺族の範囲は

死亡した人に生計を維持されていた①子のある妻または子、②子のない妻、③55歳以上の夫・父母・祖父母(ただし、支給開始は60歳から)、④孫です。

子と孫は、18歳到達年度の末日までの人、または20歳未満の障害のある人をいい、現に結婚していない場合に限られます。なお、①の遺族は、遺族基礎年金も受けられます。

●年金額(平成31年4月分～)

遺族厚生年金の年金額は、死亡した人の報酬比例の年金額の4分の3に相当する額です。子のない妻が受ける遺族厚生年金には、40歳から65歳の間、中高齢の加算(中高齢寡婦加算)が行われます(右記の図の  の部分が遺族基礎年金)。

子のある妻が受ける場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{報酬比例の年金額} \\ \times 3/4 \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{遺族基礎年金} \\ (780,100円) \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{※子の加算額} \\ \hline \end{array}$$

子が受ける場合(2人以上のときは、人数で割った額)

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{報酬比例の年金額} \\ \times 3/4 \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{遺族基礎年金} \\ (780,100円) \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{2人目以降の子の} \\ \text{加算額} \\ \hline \end{array}$$

子のない中高齢の妻が受ける場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{報酬比例の年金額} \\ \times 3/4 \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{中高齢寡婦加算※(遺族} \\ \text{基礎年金} \times 3/4) \\ \hline \end{array}$$

※対象となるのは、夫の死亡時に40歳以上の妻。

子のない妻(※)、その他の遺族が受ける場合(2人以上のときは、人数で割った額)

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{報酬比例の年金額} \\ \times 3/4 \\ \hline \end{array}$$

※夫の死亡時に30歳未満の場合は、遺族厚生年金は5年間の期限付きとなる。

(7) 農業者年金

農業者年金は、農業に従事する方の公的年金です。農業者年金制度は、他の公的年金と同様に「老後生活の安定・福祉の向上」の目的とともに、年金事業を通じた農業政策上の目的を併せ持つ制度です。昭和46年1月に発足しましたが、平成13年に賦課方式（現役世代が納めた保険料を、そのときの年金受給者への支払にあてる方式）から積立方式へと抜本的な改正が行われました。

新農業者年金制度は積立方式なので、納付された保険料は将来の自分のための年金給付の原資として積み立てられます。そして将来、納付した保険料総額とその運用益を基礎とした農業者老齢年金として受給することとなります。

●加入資格

年齢要件……60歳未満

国民年金の要件……国民年金の第1号被保険者（ただし保険料納付免除者でないこと）

農業上の要件……年間60日以上農業に従事する者

また、農業経営者だけでなく、配偶者、後継者などの家族従事者や自分名義の農地を持たない農業者も加入することができます。

●加入と脱退

農業者年金制度は任意加入制度です。「将来、基礎年金だけでは不安だ」というような必要とされる農業者が任意に加入する制度で、脱退も自由です。

なお、脱退された場合は、それまでに加入者が払い込んだ保険料と運用益は、加入期間にかかわらず、将来、年金として支給され、脱退一時金は支給されません。

●保険料

保険料は、加入者自らが月額2万円から6万7千円までの間で、千円単位で自由に選択することができます。

保険料は、いつでも見直すことができます。生活のゆとりがないときは少ない保険料を選択し、ゆとりができたときは多い保険料に変更するというようにいつでも変更が可能です。

●年金給付

- ・農業者年金は、65歳から終身受け取ることができる終身年金です。
- ・65歳に達したときから受給開始が原則ですが、60歳まで繰上げ受給を選択することもできます。
- ・仮に80歳前に亡くなった場合は、死亡した翌月から80歳到達月までに受け取れるはずであった農業者老齢年金の現在価値に相当する額が、死亡一時金として遺族に支給されます。

●農業者年金制度のメリット

農業者年金には、農業者にとって次のようなさまざまなメリットがあります。

イ 政策年金である（国の助成がある）

農業者年金は、認定農業者や青色申告者等の担い手に対して、国から政策支援として保険料助成がある唯一の政策年金です。

ロ 保険料は全額社会保険料控除対象である

農業者年金は、納めた保険料は、全額その年の社会保険料控除の対象となる所得税法上の所得控除を受けることができます（804,000円が限度）。

ハ 付加年金の支給

国民年金の付加年金は、第1号被保険者だけに支給される老齢基礎年金の上乗せ年金です。農業者年金加入者は毎月付加保険料（毎月400円）を納付するので65歳から老齢基礎年金といっしょに付加年金が支給されます。

付加年金は、月々400円の付加保険料に対し、年額「200円×保険料納付済期間の月数」分が支給される、非常に有利な年金です。

(8) 農業の社会保険の適用

農業の社会保険の適用は、法人事業であれば健康保険及び厚生年金保険は強制加入となります。

個人事業の場合は、原則として、人数にかかわらず国民健康保険と国民年金に加入し、健康保険及び厚生年金保険に任意加入を希望する場合は、事業所で使用される者の2分の1以上の同意及び厚生労働大臣の認可があれば健康保険及び厚生年金が適用されます。(任意適用申請の事業所の場合、健康保険のみ・厚生年金保険のみのどちらか一つの制度のみ加入することもできます)。

事業所の構成員ごとの社会保険の適用を表したのが下表です。

農事組合法人は「確定給与制」の場合は一般法人の扱いになりますが、「従事分量配当制」は、一般法人とは異なった扱いになるので注意が必要です。

農業の各構成員の社会保険の適用

		個人事業	任意組合	農事組合法人		株式会社
				従事分量配当制	確定給与制	
医療 保険	個人事業主、任意組合の代表者、農事組合法人の代表理事、会社法人の代表取締役等	国民健康保険			健康保険(強制)	
	任意組合の構成員、農事組合法人組員(出資者)					
	個人事業主の従業員、農事組合法人の組員(非出資者)及び従業員、会社法人の従業員	国民健康保険 ※				
年金 保険	個人事業主、任意組合の代表者、農事組合法人の代表理事、会社法人の代表取締役等	国民年金+農業者年金(任意)			厚生年金(強制)	
	任意組合の構成員、農事組合法人組員(出資者)					
	個人事業主の従業員、農事組合法人の組員(非出資者)及び従業員、会社法人の従業員	国民年金 ※ +農業者年金(任意)				

※ 事業所で使用される者の2分の1以上の同意及び厚生労働大臣の認可を受けることにより健康保険・厚生年金に加入することもできます。

第11章

労働契約の終了

労働契約の終了

労働契約の終了には解雇と退職があります。「解雇」は、使用者からの労働契約の一方的な解除をいい、「退職」は、それ以外の労働契約の終了をいいます。

解雇に該当する労働契約の終了	退職に該当する労働契約の終了
<ul style="list-style-type: none">・普通解雇・懲戒解雇・整理解雇・有期契約の更新拒否・本採用拒否・採用内定の取り消し	<ul style="list-style-type: none">・任意退職・契約期間の満了・定年退職・死亡・休職期間満了による自動退職・行方不明期間経過による自動退職

(1) 解雇

① 解雇の基本ルール

解雇をめぐるトラブルを防止・解決していくことを目的として、労働契約法では、「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(労働契約法16条)」としています。

また、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得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(労働契約法17条)」とされており、原則として契約期間の途中で解雇を禁止しています。

② 就業規則等への「解雇の事由」の記載(労働基準法89条)

労使当事者間において解雇に関する事前の予測可能性を高めるために、就業規則に「退職に関する事項」として「解雇の事由」を記載することが義務づけられています。

なお、就業規則を作成していない場合は、雇用契約書または労働条件通知書に記載してください(労働基準法15条、労働基準法施行規則5条)。

③ 解雇の予告(労働基準法20条)

労働基準法では、労働者に再就職のための時間的・経済的余裕を与えるため、使用者が解雇をする場合には、労働者に対して次のイまたはロを義務づけています。

イ 少なくとも30日前に予告する

ロ 30日以上平均賃金(解雇予告手当)を支払う

なお、予告日数を解雇予告手当と同様に計算して換算することにより、予告日数を短縮することができます。たとえば、平均賃金15日分を支払って、15日前に予告することもできます。

④ 解雇制限(労働基準法19条)

労働者が解雇された後、再就職するのが困難な場合、たとえば出産などにより労働が困難な場合の解雇を制限することによって、労働者が安心して養生・休業することができるようにしたものです。解雇を制限される場合として、次の2つを定めています。

イ 業務災害による休業期間とその後の30日間

ロ 女性労働者が産前・産後の休暇を取得している期間とその後の30日間

◆解雇予告が適用除外となる者

日雇等の解雇予告を必要としない者とその者に解雇予告が必要となる場合は次のとおりです。

解雇予告の適用除外者	解雇予告が必要になる場合
日々雇い入れられる者	左の者が1か月を超えて引き続き使用されるに至った場合
2か月以内の期間を定めて使用される者	左の者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合
季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者	
試の使用期間中の者	左の者が14日を超えて使用されるに至った場合

◆解雇予告の例外

- i) 天災その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合
- ii) 労働者の責めに帰すべき事由で解雇する場合

この場合は、所轄労働基準監督署長の認定を受ければ、30日前の予告や30日分の平均賃金の支払義務を免れることができます。

(2) 任意退職

①期間の定めのない労働契約の場合

期間の定めのない労働契約では、労働者からの意思表示による退職については、法的な規制はありません。したがって、労働者はいつでも自由に退職できるということになります。民法627条では「雇用契約は解約の申し出があった後、2週間で雇用関係が終了する」と規定していますから、退職の申し出の翌日から数えて14日目に雇用関係は終了することになります。

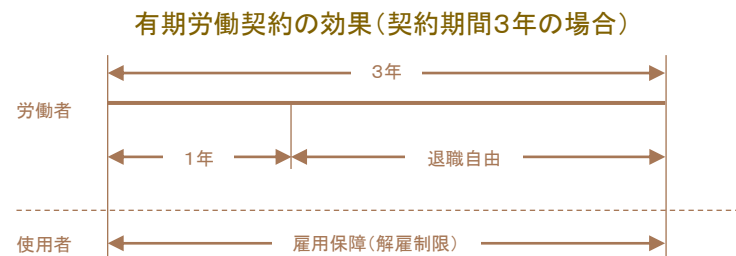
ただし、労働者の突然の退職は、使用者側としては当然困ることになりますので、就業規則等で、たとえば「退職願は少なくとも1か月前に提出すること」と規定することは問題ありません。

②期間の定めのある労働契約の場合

期間の定めのある労働契約では、原則として、やむを得ない事由があるときでなければ、契約期間中の退職は認められません。

ただし、1年を超える期間を定めた労働契約については、契約後1年を経過した日以後については、労働者は使用者に申し出ることにより、いつでも退職できます。

しかし、使用者は「解雇の基本ルール」で見たように、やむを得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ません。これを図にすると下図のようになります。



(3) 定年制

定年制とは、労働者が一定の年齢(定年年齢)に達すると自動的に雇用関係が終了する制度をいいます。一般的に正規雇用者に対して多くの企業等で定年制を導入しています。定年年齢は、高年齢者雇用安定法8条で「60歳を下回ってはならない」とされており、男女で定年年齢に差を設けることも禁止されています。

また、この法律は定年を定めている企業等について、本人が希望する場合は65歳までの雇用を義務づけており(高年齢者雇用安定法9条)、約9割の企業等で定年後も引き続き雇用する「継続雇用制度」を用意しています。

(4) 労働契約終了に伴う手続き

労働者が解雇や退職をした場合は、次の手続きを行う必要があります。

①退職時等の証明

労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金または退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む)について証明書の交付を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。なお、証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはなりません(労働基準法22条1項)。

また、解雇予告がされた日から退職の日までに、その解雇の理由について証明書を請求した場合には、使用者は遅滞なく証明書を交付しなければなりません(同条2項)。

②金品の返還

労働者(死亡の場合は相続人)から請求があつた場合、本人の権利に属する賃金その他の金品を7日以内に支払い、返還しなければなりません(労働基準法23条)

ただし、これには退職金は除かれます。退職金については、通常の賃金とは異なり、あらかじめ就業規則等で定めた支払い時期に支払えば問題ありません。

解雇の事由の就業規則規定の例

第〇条(解雇)

従業員が、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、解雇する。

- ① 勤務成績または業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務に転換できない等、就業に適さないと認められたとき
- ② 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき
- ③ 試用期間中、または試用期間満了時までに従業員として不適格であると認められたとき
- ④ 事業の運営上やむを得ない事情、または天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換、または部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき

農林水産省 平成31年度農業経営改善支援全国委託事業

受託者 (公社)日本農業法人協会、NPO法人日本プロ農業総合支援機構

著作・文責 特定社会保険労務士 入来院 重宏

<著者略歴>

入来院 重宏(いりきいん しげひろ)

キリン社会保険労務士事務所 所長(特定社会保険労務士)
公益社団法人 日本農業法人協会 顧問社労士
一般社団法人 全国農業会議所 顧問社労士
一般社団法人 全国農業協同組合中央会 顧問社労士
全国農業協同組合連合会 顧問社労士
全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク 顧問

2002年 損害保険会社を退職してキリン社会保険労務士事務所を開業
2006年 日本政策金融公庫「農業経営アドバイザー」講師(2017年まで)
2009年 農林水産省「農の雇用事業推進委員会」委員(2017年度まで)
2010年 日本政策金融公庫「農業経営アドバイザー」審査会委員
2010年 全国農業経営社会保険労務士ネットワーク会長(2018年まで)
2014年 日本農業労災学会 副会長(2018年まで)

●著書(一部)

2005年 「農業の労務管理と労働・社会保険百問百答」(全国農業会議所)
2008年 「農業の従業員採用・育成マニュアル」(全国農業会議所)
2009年 「農の雇用初めてシリーズ」(全国農業会議所)
2010年 「外国人研修・技能実習生受け入れのための手引書」(全国農業会議所)

