



627-0012

京都府京丹後市峰山町杉谷一四七-一四

丹後労働基準監督署御中



武田労働基準監督官殿



〒626-0071

京都府宮津市字由良1039-11

山田哲也

## 不当かつ違法（労基法20条違反）な解雇に対する労働者 による労働局斡旋申請書

### 標記申請に係る事実の経緯とその申請理由

#### 1、利用契約期間満了前の事実（平成27年8月20日から31日）

平成27年8月20日就労継続支援A型事業の労働者兼利用者山田哲也は当該事業者たる特定非営利活動法人みらいの上岡理事長との間に残存契約期間（平成27年8月20日から同年8月31日まで）を契約期間とした利用契約自動更新の旨の契約を一旦は締結した。そして、当該契約には残存契約期間満了日の7日以上前迄なら（8月24日迄）利用者側から更新拒絶の申出ができる旨の条項（利用契約書第2条2項）があり私山田哲也としては4日間の思慮期間の後、確定的に当該契約を結ぶか否か決めようと意図して取敢えず交わしたものである。また、当該利用契約更新に当たり、利用契約の更新を拒絶しても、当該契約と2重契約の関係にある別途の契約である雇用契約（期間の定めのない労働契約・平成25年8月19日締結）は影響を受けないのか（雇用契約書・労働条件明示書・就業規則にはこれに関する規定はないと記憶している）と上岡理事長に尋ねたところ根拠は示せないが特定非営利活動法人みらいと私山田哲也との雇用関係は維持されるという旨の返答は受けており、根拠の提示は後日（8月24日迄）に譲るとして、当該利用契約は個別支援計画（利用契約書第3条）に基づく重要事項説明書に規定するサービスを受ける権利のみが生じるものと認識して締結したものである。（殆どと言っていいほど、利用者側の義務規定はない。）ただ、唯一当該利用契約により生じる利用者側の義務と考えられるのは、契約条項に規定のない個別支援計画の説明を受けること（いわゆるモニタリング・ケース会議への出席義務）ぐらいと解する。

しかし、利用者側の義務として規定する契約条項がない限り、利用契約を結んだうえでモニタリング・ケース会議への出席を拒絶することも可能と考えるし、又、利用契約を締結しなければ、当然のことながら個別支援計画の規定に基づく利用者側のモニタリング・ケース会議への出席の義務は生じないことは自明のことである。そこで雇用関係が維持されることを前提として、モニタリング・ケース会議への出席を望まない私としては利用契約を結ぶか否かを定めるため、更新拒絶の申出の期限である平成27年8月24日（契約期間満了日8月31日より7日以上前・利用契約書第2条2項）、口頭でモニタリング・ケース会議への出席を拒絶したい旨とそのためには利用契約更新を拒絶する必要があるのか、上岡理事

長に尋ねたところ、明確な回答は貰えなかった。さらに利用契約更新拒絶した場合も別途の契約である雇用契約が維持されるという8月20日の上岡理事長の言の根拠の提示を求めたが、当該根拠は示されなかった。この時点で利用契約書第9条に規定する事業者の当該契約に基づく内容についての利用者の質問等に対する説明義務は果たされなかったとなるのだが、更新拒絶の申出の期限の到来により利用者たる私山田哲也は当該利用契約を更新するか拒絶するか説明のないまま決めなければならない立場となった。

そこで雇用関係の維持を前提として、モニタリング・ケース会議への出席を拒むため、条件付き（雇用関係が維持されることを条件として）更新拒絶の申出の意思表示を上岡理事長に対して口頭でした。そして期限までに果たされなかった説明義務を利用契約期間満了日の8月31日までに履行することを上岡理事長に要求し、それに応じて（利用契約更新拒絶の申出で雇用契約が解除とみなされるのか否かに応じて）利用契約更新の契約を再度締結しなおすことを口頭で併せて約束した。尚、この雇用関係が維持されることを条件とした利用契約更新拒絶の申出は日付を口頭で意思表示をなした更新拒絶の申出期限である8月24日にすることを上岡理事長の承諾を得て書面（別添利用契約更新拒絶に関する通知書）で8月26日に上岡理事長に提出した。

口頭による雇用関係が維持されることを条件とした更新拒絶の申出をした8月24日以降同月31日（利用契約満了日）まで連日、上岡理事長に対して利用契約と雇用契約の関係について根拠を示して説明をするよう求めた。しかし、当該義務の履行は31日の説明をもってしてもその2重契約の関係はその一方のみ（雇用契約のみを）を残して利用契約を解除できるのか、または、利用契約の解除の意思表示で雇用契約解除の意思表示とみなされるのか根拠を示して説明できず、31日の回答はグレー（雇用契約は残るといふ言から多少ニュアンスを変えた）というもので事業者の説明義務は果たされずに、雇用契約が維持されるのか不明のまま、つまり利用契約期間が更新されないまま、残存利用契約期間が満了してしまった。尤も、この時点で説明義務が履行できないということは、私が利用契約更新拒絶通知書の末尾追記以下でも主張する利用契約満了後の平成27年9月1日以降からについても従前の労働条件での継続雇用をA型事業者たる特定非営利活動法人みらいは認めるのが信義則上も妥当と思うのだが……。しかし、同日上岡理事長はこれに反する以下のようなことを述べた。明日（9月1日）以降も雇用関係が残るとしても（根拠はなく仮定の話である。）その場合これまで通りの労働条件で継続雇用はできず、労働条件の一方的不利益変更に応じてくれなければ雇用関係は維持しないということである。これに対して、私は今でも賃金は最低賃金で、交通費の支給もなく利用者のうちマイカーによる最も遠距離の通勤（中継地点の送迎場所で送迎車に乗せてもらい事業所まで通っている）をしており、労働条件を下げようがないと反論拒絶し、労働契約法上も一方的労働条件の不利益変更は許されないと主張したが、上岡理事長は意に介しない様子でその日を終わった。

以上、利用契約満了前の事実を述べたが、私の方から退職の意思表示もしていないし、使用者側からも解雇の予告がされていず、利用契約満了後（9月1日以降）、私から退職の意

思表示をせず、また、適法な解雇予告をされても当該予告期間を出勤日と有休消化で満たせば会社都合による解雇になり、離職時期は10月初旬頃になるものと予想し利用契約期間を満了した。

## 2、利用契約期間満了後の事実(平成27年9月1日から3日午前迄)

平成27年9月1日は使用者による一方的労働条件の不利益変更つまりは予想される不利益変更である送迎車への乗車拒否がなされまいかと20分ほど早目に出勤し、中継地点である送迎場所で運転手の職員に上岡理事長から私を乗車させないよう指示を受けているかと尋ねたところ、何も聞いていないと答えたので無事送迎車で事業所まで行くことができた。その後、いつもの通り10時半に仕事が始まり、暫く作業をしていると、理事長から話があるとのことで別室の理事長室へ呼び出された。そこに待ち受けていたのは自称理事長から外れた単なる事務局長である吉田真也氏で常勤の勤務実態もない私の上司という立場にあると自分で説明して、以下のようなことを話し出した。一方、上岡理事長は二人の会話を記録するべく吉田氏の左に座り書記役を任じていた。第一声は二人のうちどちらが発したか定かではないが、利用契約期間満了前に言っていたことを翻して180度意味の違う逆のことを後になって述べた。それは特定非営利活動法人みらいと労働者たる私山田哲也との雇用関係は消滅し(契約関係に解除はあっても消滅はないと思うが、その根拠の提示もない。またあったとしても時機を逸しており、当該主張を通そうとすることは、犯罪行為に等しい。)、いくらこれ以上働いても賃金を払えないということである。解雇予告もせず、解雇予告手当も支払わない不当かつ違法な即時解雇ということですかと問いたしたが、意味不明の消滅という言葉を繰り返すばかりで解雇ではないと返してきた。雇用契約の解除ということであれば解雇であると私は指摘したが、それとは違い消滅と屁理屈を二人とも異口同音に発するのみであった。その後、私が今後働いた場合でも、吉田事務局長曰く、最低賃金は払うが労働時間にシフトを組んでこれまでよりは減らすとか、利用者でないと送迎車には乗れないとか、私が送迎車に乗り換えるために車を吉田氏の運営するコンビニ店の駐車場に置いているのだが、もう駐車してもらっては困るとか等、言い放った。この単なる事務局長で非常勤の外部の人間とも言える吉田氏(上岡理事長から何の説明も受けてない)が法人の内部の労働者の労働条件に口出しするのは如何なものかと思うし、また、私は特定非営利活動法人みらいとの間に雇用契約関係を結んでその労働条件の一つとしてコンビニ店の駐車場に車を駐車して送迎してもらっているものでそれは当該法人みらいの理事長に言ってくれと突っぱねたが、上岡理事長の方から私に対してはもう送迎はしない旨の言葉はその日なかったので、吉田氏の言葉は無視することに決めて、翌日も送迎車に乗れるものなら乗ることにしようと思った。さらに代表者でも役員でもない吉田氏から午前11時10分頃これ以上働いても賃金を払わないから、帰るなり好きにしたらいいと滅茶苦茶なことを言われた。私は吉田氏のコンビニ店から事業所まで送迎してもらっているのに帰れないし、明らかに違法な解雇と思われるが、解雇ではないと言い張るし、就業拒絶

でも本来の仕事をしていれば通常の賃金を払う義務があり、雇用契約云々はともかく勤務実態があれば賃金を支払う義務があると主張し、その日9月1日は終業時間まで働いた。

翌日9月2日は送迎車にも乗れ、無事出勤できた。そして始業時間前に上岡理事長に使用者による一方的労働条件の不利益変更は労働契約法上禁止されており、それをやるなら府の労働局の紛争処理のための斡旋の制度に申し立てる旨釘を刺しておいた。作業時間が過ぎ、1日が無事に終わるかと思いきや、出勤時に始業時間を記入した勤務表が私の分だけ上岡理事長に失され、終業時間の記入をするため、返す旨要求したが上岡理事長曰く、私に関する書類はもう特定非営利活動法人みらいにはないと言った。これに対しては自分で勤務表を作成して翌日持って行き、記入していくことにした。ちなみに、翌日、9月3日の送迎場所が変わったことをある利用者から橋渡しに聞いたが、上岡理事長はなぜ私には伝えないのか聞いたが返事はなかった。

けだし、この利用契約期間満了後の2日間の特定非営利活動法人みらいの使用者の私に対する言動・処遇から察するに、私がこのまま勤務し続けても果たして賃金は支払われるのかという疑問が湧いた。それを明確に早くして、不当かつ違法な解雇に対する金銭的処理による早期解決をとるのが、傷が浅く済むし、最善の策という結論に至った。またそう考えた理由としては、使用者による一方的労働条件の不利益変更に対抗するのも長くは続かないであろうし、解雇予告後、労働者が離職理由を会社都合にするため、出勤し続ける場合にもあてはまらない(解雇予告さえなされておらず、解雇とも認めていない)ということからである。

これにより、翌日9月3日の朝に決着をつけようと決めた。

9月3日の朝は自分の車で直接出勤することにし、その旨送迎の職員に同日朝電話連絡したが、所轄基督署である丹後労働基準監督署に先ずは、立ち寄って、相談し、アドバイスを受けてから、特定非営利活動法人みらいの使用者上岡理事長に接見した。上岡理事長に対しての質問事項としては、私が働いた場合、賃金を支払う意思があるのか、また、雇用関係がなくなると主張するが、その根拠を示せるのか尋ね、合理的根拠を欠く不当かつ解雇予告もせず、解雇予告手当も支払わない違法な即時解雇であることを認めさせることであった。また、その回答を証拠とするため、本人の承諾を得て、一部ではあるが、ボイスレコーダーに録音した。尚、当該理事長との接見で判明したことは、以下のことである。

イ)、勤務表を自分で作成してきたが、それに毎日記入して月末に提出したら、それを認めて賃金を支払う意思があるのか？

理事長の回答

払う気はない。

ロ)、利用契約期間満了後、9月以降2日働いたがその分の賃金は支払うつもりがあるのか？

理事長の回答

支払うつもりはない。

働かせておいて賃金を支払わないのか？

理事長の回答

山田さんが勝手に働いた。

勤務実態があれば使用者に賃金を支払う義務があるはずなのですが？

理事長の回答

そんなこと知らない。

ハ)、雇用関係は残っているか？

理事長の回答

消滅した。

ニ)、違法な解雇ですね？

理事長の回答

山田さんの好きなように解釈したら、ええわ。

以上4つの質問をしたが、イ)、の理事長の回答により、働いてもただ働きになるので、即刻、その場を退き上げることとし、労基法104条1項に基づく労働者の労基法20条違反及び未払い賃金(平成27年10月9日支払い分・労基法24条1項)に関する事実の申告を丹後労働基準監督署に舞い戻ってなした。

この日、平成27年9月3日に労働者山田哲也は、事の発端は別にあるのだが、直接の原因と言える上述の1、利用契約期間満了前の事実(平成27年8月20日から31日)2、利用契約期間満了後の事実(平成27年9月1日から3日午前まで)によって、特定非営利活動法人みらいの上岡誠理事長に客観的・合理的根拠に欠き、社会通念上相当であると認められない不当(労働契約法16条)かつ解雇予告・解雇予告手当の支払いもない違法(労基法20条違反)な解雇を言い渡されたことになり、雇い入れ(平成25年8月19日・期間の定めのない労働契約締結)より2年と15日の雇用関係を終了させられ、当該法人に一方的に離職させられたものである。従って、以下3、京都労働局斡旋の制度への申請理由によって、私山田哲也は個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく京都労働局労働局長委任(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条)にかかる紛争調整委員会による斡旋の制度への申請を特定非営利活動法人みらいの使用者の不当かつ違法な解雇に関して致します。

### 3、京都労働局斡旋の制度への申請理由

イ)、当該解雇は利用者兼労働者たる私山田哲也が利用契約更新に当たり、そもそも事業者側の説明義務不履行により止む無く、条件付き(雇用関係が維持されることを条件)で提出した利用契約更新拒絶に関する通知書を根拠もなく、まさに奇貨として、利用契約期間満了前に言っていたことを翻して、さらに利用契約更新拒絶に関する通知書の条件を勝手に無視して、一方的に労働者山田哲也を離職させたものであり、信義則上も許されないことと考える。

ロ)、2、利用契約期間満了後の事実で記述し忘れた事実として、9月1日に事務局長吉田真也氏の述べたことであるが、私の雇用関係を継続するにはどうすればいいんですか、という質問に対して、もう一度、職安を通して、就労継続支援 A 型事業者たる特定非営利活動法人みらいの求人に応募し福祉サービス受給者証の交付を受けて、再度、利用契約を結んで雇い入れという形となると述べた。つまりは、この回答では更新拒絶の意思表示(雇用関係が維持されることを条件としているのに反して)により利用契約期間満了で雇用契約の方も解除されたと言っているのか、根拠を示せない以上、雇用契約は残るが雇用契約のみでは(国から訓練等給付費が支給されないため)働いて欲しくないという自分本位な主張なのか判別できないが、この吉田事務局長の説明は、実際はどうであれ、少なくとも利用契約自動更新の旨の契約締結時(8月20日)にすべきことであり、時機を逸したものであり、イ)、と同様、利用契約期間満了前とは逆のことを言っており、信義則上も許されず、根拠の提示がない(雇用契約書・労働条件明示書・就業規則・利用契約書いずれにも利用契約の解除の意思表示で雇用契約解除の意思表示とみなし、さらに労働者側の自己都合による離職とするには、退職の意思表示とみなすという規定が必要と考える。また、規定が存在しなければ少なくとも口頭でも説明しなければならないと考える。)以上、不当(労働契約法16条)かつ、違法な解雇(労基法20条の適用除外の規定はどこにもない)と言えると考える。

又、これは別の問題になるのだが、サービス管理者でもなくかつ、使用者でもない単なる非常勤の事務局長の吉田氏に利用契約の重要な事項ともいえる2重契約の関係(利用契約と雇用契約)を説明させること(もっとも説明になってないが・・)及び人事権もないと解するものが労働者の労働条件について説明をすることは如何なものかとも思うのだが・・・。

ハ)、私の知る限り唯一この2重契約(利用契約と雇用契約)の関係について規定があるのは利用契約書(雇用契約の締結等)第8条1項に次のような条項があるのみである。

(雇用契約の締結等)

第8条 事業者は、指定就労継続支援 A 型の提供に当たっては、利用者と別途雇用契約を締結します。

この規定のみでは、利用契約と雇用契約の運命の行方を推測することはできず、この両契約の関係性について、利用契約更新時に事業者自らの考えがあれば、つまり、ロ)、でも述べた通り、労基法上、退職に関する事項つまり解除条件となる懲戒解雇等の規定が就業規則記載事項(労基法89条3号)でもあり、同時に、労働条件明示書(労基法15条1項)の絶対的記載事項(労規則5条1項4号)でもあるのと同様に、法定の記載事項ではないにせよ、就業規則・労働条件明示書・利用契約書に別段の定めとして、例えば、利用契約の解除の意思表示(利用契約更新拒絶の申出)で雇用契約解除の意思表示とみなし、さらに、離職理由を自己都合退社とするためには、退職の

意思表示とみなす旨の規定が必要と考える。又当該規定がなければ少なくとも口頭で、ロ)、と同様、利用契約締結・更新時、説明しなければならないと考える。

ちなみに、繰り返しになるが、上岡誠理事長は、8月20日利用契約期間自動更新の旨の契約を一旦締結した時には、曖昧な回答ながら、雇用関係は維持されると述べ、8月24日には分からないとなり、28日には想定外のことで返答出来ないと言い、それに対して私が事業の根幹にかかわるまさに重要な事項に当たるので起業する際に調べておくか、決めておくかしておくべき事項と指摘した事実もあった。そして、利用契約期間満了日の8月31日の回答はグレーで終わり、利用契約期間満了後は前言を翻し、全く逆の意味である雇用関係は消滅したという主張(根拠の提示が最後までなかった)に変わったのである。

- ニ)、当該労働者たる私山田哲也の方からは天地神明に誓い、絶対に退職の意思表示をしたという事実はないということである。このことは離職理由にかかわってくる事由であるので、退職証明書・離職票の離職理由の記載を使用者側の勝手な解釈・恣意的な都合のよい記載にしないよう事実即したものに於て貰う為。
- ホ)、使用者側による一方的労働条件の不利益変更を強要されたこと(労働契約法8条違反)
- ヘ)、解雇予告もされず、解雇予告手当も支払われていない為(違法解雇労基法20条違反)。
- ト)、利用契約期間満了後の9月1日、2日の賃金の支払いを拒絶した為(支払日10月9日到来で未払いなら、労基法24条違反)。
- チ)、利用契約書第9条事業者の契約事項説明義務違反。
- リ)、当該解雇は、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不当解雇であり無効(労働契約法16条)。

斡旋の制度への申請理由を以上9つ列挙したが、私山田哲也は特定非営利活動法人みらいに戻って、復職する意思はないので、上記3、京都労働局斡旋の制度への申請理由の(りに基づいて、職場復帰は考えていない。つまりは、解雇自体の成否のみを争い、当該事実(不当解雇)に対する損害賠償・慰謝料を要求する。又、他の当該法人の法令・契約義務違反事項に対する私の希望する斡旋案による和解契約も主に、金銭的処理によるものと考えている。尤も、私はパートタイム労働者で賃金自体少額で全体でも少額とならざるを得ないと思うが、次の項で述べる適法な権利の主張はさせて貰うことにする。

### 紛争調整委員会による斡旋の申請にかかる申請人の主張

- 1、支払を拒絶すると言った利用契約期間満了後の9月1日、2日分の賃金の支払い
- 2、28日分の解雇予告手当の支払い(会社都合による即時解雇なので全額即時の支払いを要求する。)
- 3、離職票の離職理由を事実即した記載にすること、つまりは会社都合による解雇にすること
- 4、付加金相当額の支払い

5、労働契約法違反・不当解雇（労働契約法16条）による金銭的処理

6、労働契約法違反・使用者による労働条件の一方的不利益変更の強要（労働契約法8条違反）による金銭的処理

以上、申請にかかる事実の経緯（1,2）とその申請理由（3）により、斡旋申請人山田哲也は、使用者特定非営利活動法人みらい上岡誠理事長に対して、当該6つの主張を致します。

添付書類

雇用契約書の写し	1通
雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の写し	1通
給料支払明細書（平成27年2月分）の写し	1通
法人概要（HP）	1通
利用契約更新拒絶に関する通知書（8月26日提出）の写し	1通
利用契約書の写し	1通
重要事項説明書の写し	1通

平成27年9月 日

当該斡旋の申請にかかる法人の使用者（労基法10条）

京都府京丹後市峰山町菅267

特定非営利活動法人みらい

理事長上岡誠

当該法人の労働者（労基法9条）であった斡旋申請人

京都府宮津市字由良1039-3

山田哲也

京都労働局長殿

以上

丹後労働基準監督署御中

労働基準監督官殿

申告（労基法104条1項）に係る労基法20条1項違反  
に対する上記労基署発行の是正勧告書（9月14日頃特定  
非営利活動法人みらいの理事長へ交付分）の要旨に関する  
質問書

標記の件、下記の通り不明な点があるので、お伺いいたします。

<質問するに至った背景>

先日、9月15日午前、当該法人みらいの所轄労基署である丹後労働基準監督署の担当労働基準監督官から自宅に電話連絡があり、私山田哲也の9月3日午前の申告（労基法104条1項）に係る違反の事実（同法20条1項違反）について、当該法人の使用者への調査の後、客観的な事実の経緯により、日付は不明だが是正勧告を出した旨報告を受けた。

その是正勧告書の要旨は28日分の解雇予告手当の支払いと当該監督官が解雇予告期間と判断し、当該法人の使用者が私に対し、支払いを拒絶した9月1日、2日の両日の、2日間の賃金をも支払う旨も含めたものと今となって理解しているが、何故こういった内容の是正勧告になったのか腑に落ちないので、次のことを伺うことにする。

<質問事項とそれに対する反論及び要望>

- 1、その一つ目の質問は、上岡理事長はその根拠を示して、8月31日の日に解雇予告を（2日の解雇予告期間と28日分の解雇予告手当の支払いの併用を約して）なしたと言っているのか？ということである。

これに対しては、9月2日夕方、私が勤務後帰宅して電話で、担当監督官と話していた事実にも反するものであり（上岡理事長の2重契約の関係から雇用関係が維持されるか否かに関する説明が8月31日をもってしてもグレーであり、それ以降は私に対して、雇用関係が残ったとしても労働条件の一方的不利益変更を強要する旨述べたこと、翌日の9月1日には、前言を翻して、根拠も示さず、雇用関係は消滅したが解雇ではないと言ったこと、賃金の支払いを拒絶する旨言われたが2日間働いたこと、吉田事務局長から利用期間満了後の9月1日に私の処遇に

ついて初めて考えを聞いたのだが、使用者による一方的労働条件の不利益変更を強いることを宣言されたこと、2日の終業時間前に記入する勤務表を上岡理事長に失されたが、自分で労働時間を記録していけばいいか、等担当監督官に報告し、相談した結果、現在置かれている双方の立場の確認をすべきとの監督官のアドバイスに従うこととしたのである。)、私は、口頭でも書面でも絶対に解雇予告を受けていないと断言でき、翌9月3日の朝の私の行動(所轄労基署に来署し、事実上違法な解雇であるとの予想から、上岡理事長と接見して決着をつけた。)も解雇予告を受けているのであれば説明できないこととなってしまうのではあるまいか。

さらに、本人の承諾を得て、ボイスレコーダーにも録音しているのだが、9月3日の朝私が上岡理事長と接見し、私の質問に回答した内容とも矛盾するのではあるまいか(9月以降の賃金は払わないと言っている。))。

一方、労基署の調査に際して、吉田事務局長の主張したことは、根拠もない、虚偽の言動を上岡理事長の指示によりか、繰り返しているのみで全く事実とは反するものと言えよう。なぜなら、利用契約満了後の9月になっても私は2日勤務しており、利用契約更新拒絶の意思表示で雇用契約解除の意思表示とみなす旨の説明を受けていたのであれば、当該事実に対し、又、吉田氏と私は8月20日から31日の間、話をしたことがなく、9月1日に初めて雇用関係は消滅したと説明を受けたのである。

私の上述の解雇予告(予告期間2日間)の成否に関する反論の客観的証拠と言えるのは、ただ、断片的な録音かもしれないボイスレコーダーの記録と1人の証人のみである。尤も、その証人の言をしても、8月28日(8月の末日の1日前の出勤日に当たる金曜日)の午前の時点での事実関係(その時点で利用契約を更新拒絶すれば、雇用契約が影響を受けるのかについて未だ説明がなされていなかったことの証言はしてくれる旨の了解は電話ではあるが取ってある。)のみを証言できるだけではあるが・・・。

ちなみに、その証人というのは、定期的に行われる私のモニタリングのために、28日の朝、みらいの事業所に来訪していた障害者生活支援センターかもめの崎山氏のことである。

しかしながら、少なくとも、利用契約更新拒絶の通知書(条件付き)を8月26日に提出している事実と28日に崎山氏と2重契約の関係の説明が理事長によりなされていない話をしていたことは立証できる。従って、残されるのは8月31日に上岡理事長が、私に対して、解雇予告を明確な言葉で期間を明らかにしてかつ確定的になしたかということになる。これに対して、法人・使用者の側で何の証拠(書面・署名等)の提出もできないというのであれば、それは法人・使用者側の非であると私は考えるし、その後(9月以降)の私のとった行動(別添の斡旋申請書に記載)からも解雇予告すらなされていないとするのが客観的にも真実に近いと言え

るのではないか。

以上の反論により、電話で述べた担当監督官がいわゆる客観的事実の判断により、2日の解雇予告期間と28日分の解雇予告手当の支払いの要求という是正勧告を出したという客観的根拠の説明を求める。尤も、監督署の是正勧告には不服申し立てはできないので、担当監督官が根拠はないが労使双方の仲を取って決めたというのであればそれに従うことにするが・・・。

- 2、二つ目の質問は、本来なら、解雇予告と同時に解雇予告手当も支払って、労働者を離職させるべきと考えるが、当該28日分の解雇予告手当はいつ支払うのか？ということである。

これに対しては、是正報告の期限も関連してくるであろうが、是正報告の期限が1か月後に設定してあれば、当該解雇予告手当の支払いが11月の給料支払い日までにずれこむことも考えられ、又、離職票等雇用保険の求職者給付の求職の申し込みに必要な書類の交付も当該法人より未だ受けていない状態であるので(近々、職安を通じて請求する予定である)、少額ではあるが、経済的に困窮に追い込まれることにもなるので、早期に支払うよう指導を希望する。又私の方からも解雇予告手当の支払いの請求をしようとも考えている。尚、解雇予告手当の額を別紙記載の通り、計算したのでご確認いただきたい。又、9月1日、2日分の賃金は支払日10月9日に入金がなければ(労基法24条1項違反)、併せて、再度、少額ながら(¥6,280)是正指導を要請するつもりである。

以上、特定非営利活動法人みらいの使用者による違法な解雇に対する所轄労基署による是正勧告に関する二つの疑問点とその説明並びに早期の解決を希望して標記の質問を終えることにする。

追伸、今後、労働基準監督署による労基法違反に対する是正勧告に当該法人が従わないとき、もしくは、当該労基法違反に係る是正の措置が取られたのが確認でき次第、場所を変えて(労働局斡旋の制度・労働委員会斡旋の制度・労働審判のいずれかの方法)、解雇自体の成否を争うため、または、不当かつ違法な当該解雇に対する損害賠償・慰謝料請求の為、紛争処理の制度へ申し立てる予定である。思うに、そもそも本事案の解雇は、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不当解雇であり、無効(労働契約法16条)とされるべきものであり、当該紛争処理で金銭的处理に関する和解契約を交わそうと私は考えている。尚、労働局斡旋の制度への申請書が完成したので同封しておくことにする。

平成27年9月24日

標記是正勧告を受けた特定非営利活動法人みらいの労働者であった当該申告者(労基法104条1項)

京都府宮津市字由良1039番地-3

山田哲也

以上

## 解雇予告手当（28日分）の額と9月1日・2日分の賃金の雇用保険料控除後の額

平均賃金（労基法12条1項・2項）＝算定事由の発生した日（直前の賃金締切日・8/31・12条2項）以前3か月間に支払われた賃金の総額  
 （¥195,672・雇用保険料控除前の額）  
 ÷算定事由の発生した日（直前の賃金締切日8/31・12条2項）以前3か月間の総日数（92日）  
 ＝¥2,127

算定事由の発生した日（直前の賃金締切日・8/31）以前3か月間に支払われた賃金総額の内訳

	雇用保険料(5/1000)控除後の額 (入金額)	雇用保険料控除前の額
6月分給料 (7月10日入金分)	¥69,085	¥69,432
7月分給料 (8月10日入金分)	¥69,085	¥69,432
8月分給料 (9月10日入金分)	¥56,524	¥56,808
8/31 以前3か月間に 支払われた賃金の総額		¥195,672

算定事由の発生した日（8/31）以前3か月間の総日数

6月 30日

7月 31日

8月 31日 合計 92日

イ) 解雇予告手当（28日分）の額＝平均賃金, ¥2,127×28日＝¥59,556

ロ) 9月1日,2日分賃金額 ¥6,312

雇用保険料 32

保険料控除後の支給額 ¥6,280

上記、イ)、ロ)、が共に来月支払日10月9日に入金された場合の合計額

¥65,836

以上

11	27-6-3	振込入金*	30,000	53,384	¥158,294
12	027-6-10	トクテイイリカタ*			¥211,678

嵯峨野トロッコ列車

13	027-6-22	保険	10,000	トクテイイリカタ	¥201,678
14	027-6-30	電話料金	7,065		¥194,613
15	27-7-2	振込入金*	30,000		¥164,613
16	027-7-10	トクテイイリカタ		69,085	¥233,698
17	027-7-22	保険	10,000	トクテイイリカタ	¥223,698
18	027-7-31	電話料金	7,886		¥215,812
19	27-8-3	振込入金*	30,000		¥185,812
20	027-8-10	トクテイイリカタ		69,085	¥254,897
21	027-8-16	決算利息	27-8-15まで	19	¥254,916
22	027-8-24	保険	10,000	トクテイイリカタ	¥244,916
23	027-8-31	電話料金	6,473		¥238,443
24	27-9-2	振込入金*	30,000		¥208,443

城山公園

※ 証券類のご入金の場合は摘要欄に「他券」「取立」と表示し、  
 そのお払戻しのできる予定日を表示します。  
 なお、お払戻しは、予定日の午後の所定時間経過後になります。  
 ※ 摘要欄に「\*A D \*」「\*C D \*」等の「\*」のついたお取引については、後日再記載いたします。



差引残高の「-」は  
お借入残高を示します。



年月日	摘要	お支払金額	お預り金額	差引残高
1 27-9-2	繰越			
2 27-9-7				
3 27-9-10	振込入金*	トク(三)	56,524	¥208,443
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
やくの五郎岩公園				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				

# 雇用保険受給資格者証

1. 支給番号 26071-15-000591-1		2. 氏名 マダ イチ	
3. 被保険者番号 5022-033841-4	4. 性別 男	5. 離職時年齢 50	6. 生年月日 3-391213
		7. 求職番号 00436065	
8. 住所又は居所			
9. 支払方法(記号(口座)番号 - 金融機関名 - 支店名) 0038857 京都北部信用金庫 本店営業部			
10. 資格取得年月日 250819	11. 離職年月日 270902	12. 離職理由 11	
13. 60歳到達時賃金日額	14. 離職時賃金日額 2,147	15. 給付制限	
16. 求職申込年月日 270925	17. 認定日 1型-本	18. 受給期間満了年月日 281101	
19. 基本手当日額 1,840	20. 所定給付日数 360	21. 通算被保険者期間 020015	
22. 離職前事業所名 トクエイリカホトリホクジンミライ 特定非常利活動法人 みらい			
23. 再就職手当支給歴	24. 特殊表示(災害時、一括、巡相、市町村) 0000		

安定所連絡メッセージ1 失業の認定は、認定対象期間内に「求職活動」を原則2回以上行った実績が

安定所連絡メッセージ2 確認できた場合に行います。

管轄公共職業安定所又は 〒826-0046 宮津市字中ノ丁2534  
管轄地方運輸局所在地 宮津地方合同庁舎

電話番号 0772-22-8609

交付



27.10.16

峰山 宮津出張所

公共職業安定所



## 折り曲げ線

### 注意事項

- この証は、第1面の受給期間満了年月日までは大切に保管してください。もし、この証を滅失したり、損傷したときは、速やかに申し出て再交付を受けてください。なお、この証は、折り曲げ線以外では折り曲げないでください。
- 失業の認定、又は失業等給付を受けようとするときは、この証を失業認定申告書その他関係書類に添えて管轄公共職業安定所又は管轄地方運輸局の長に提出してください。  
支給日は、原則として、失業の認定日です。
- あなたが口座振込受給資格者である場合、支給金額欄の金額を、あらかじめ指定された金融機関の預貯金口座に振込む手続を、失業認定日に行いますので、その金融機関から支払を受けてください。この場合、その金融機関から支払を受けることができる日が、基本手当の支給日となります。
- 定められた失業の認定日に来所しないときは、基本手当の支給を受けることができなくなることがあります。
- 失業の認定を受けようとする期間中に就職した日があったとき、又は自己の労働によって収入を得たときは、その旨を必ず届け出てください。
- 偽りその他不正の行為によって失業等給付を受けたり、又は受けようとしたときは、以後失業等給付を受けることができなくなるばかりでなく、不正受給した金額の返還と更にそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられ、また、処罰される場合があります。
- 氏名又は住所若しくは居所を変更したときは、その後最初に来所した失業の認定日に届書を提出してください。
- 第1面に書かれている所定給付日数は、受給期間満了年月日までの間に基本手当(傷病手当)の支給を受けることができる最大限の日数です。
- 失業等給付に関する処分又は上記6の返還若しくは納付を命ずる処分について不服があるときは、その処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に 雇用保険審査官に対して審査請求をすることができます。
- 雇用保険について分からないことがあった場合には、公共職業安定所又は地方運輸局の窓口で御相談ください。

被保険者番号



50220338414

(バーコード貼付欄)

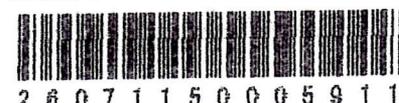
求職番号



2607100436065

(バーコード貼付欄)

支給番号



26071150005911

### 3 雇用保険受給資格者証の見方

◎表面

#### 雇用保険受給資格者証

(第1面)

1. 支給番号		2. 氏名	
3. 被保険者番号		4. 性別	5. 離職時年齢
6. 生年月日		7. 求職番号	
8. 住所又は居所			
9. 支払方法(記号(口座)番号 - 金融機関名 - 支店名)			
10. 資格取得年月日		11. 離職年月日	
12. 離職理由		13. 60歳到達時賃金日額	
14. 離職時賃金日額		15. 給付制限	
16. 求職申込年月日		17. 認定日	
18. 受給期間満了年月日		19. 基本手当日額	
20. 所定給付日数		21. 通算被保険者期間	
22. 離職前事業所名			
23. 再就職手当支給歴		24. 特殊表示(災害時、一括、巡相、市町村)	

◎裏面

【離職理由 11、12、21、22、23、24、25、31、32、33、34の場合】

行数	処理月日	認定(支給)期間	日数	種類	支給金額	残日数	備考
1	0427	14-012345-6		コヨウ タロウ		次回認定日	05月25日
2		待期満了	待期満了日	260414			
3		260415-0426	12	基本手当	¥00,000	78	
4							

「260415-0426」「12」とは、認定期間(平成26年4月15日~4月26日)と認定した支給日数(12日)です。

残っている支給日数です。

【離職理由 40、50の場合】(給付制限のある場合)

行数	処理月日	認定(支給)期間	日数	種類	支給金額	残日数	備考
1	0427	14-012345-6		コヨウ タロウ		次回認定日	07月20日
2		待期満了	待期満了日	260414			
3		給付制限期間	260415-260714	離職理由 40			
4							

「260415-260714」とは、給付制限を受けた場合に表示され、この期間(平成26年4月15日~7月14日)は基本手当は支給されません。

内容に間違いがないか、必ずご確認ください。万一、間違いがあった場合には、係員にお申し付けください。

1	支給番号	受給のための番号です。ハローワーク等（ハローワークまたは地方運輸局・海事事務所）へのお問い合わせや、失業認定申告書に記入する番号です。
2	氏名	名前の読み方が間違っていないか？（金融機関に登録してある読み方と異なると振り込みができませんので、ご注意ください）
3	被保険者番号	雇用保険では、今後お勤めの場合もこの番号が使用されます。
5	離職時年齢	あなたの離職時の満年齢です。
6	生年月日	1桁目の「3」は「昭和」、4は「平成」を表します。「-」の右側は年月日を表します。
9	支払い方法	指定された金融機関名、支店名、口座番号です。
11	離職年月日	あなたが離職した日です。
12	離職理由	離職理由を番号で表しています。 11、12 : 解雇（50を除く） 21 : 雇止め（同一の事業主に3年以上雇用） 22 : 雇止め（同一の事業主に3年未満雇用・更新明示あり） 23 : 期間満了（同一の事業主に3年未満雇用・更新可能な旨明示あり） 24 : 期間満了（21～23以外） 25 : 定年（船員の方を除く）・移籍出向 31、32 : 正当な理由のある自己都合退職（事業主からの働きかけ等） 33 : 正当な理由のある自己都合退職（31、32、34以外） 34 : 特定の正当な理由のある自己都合退職 40、45 : 正当な理由のない自己都合退職 50、55 : 自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇
14	離職時賃金日額	原則として、離職される直前の6か月間に支払われた賃金の合計を180で割った額です。
15	給付制限	給付制限がある場合、その給付制限期間です。
16	求職申込年月日	あなたがハローワーク等に離職票を提出し、求職申し込みをした日です。
17	認定日	左側は週型、右側は曜日を表します（12ページ参照）。
18	受給期間満了日	あなたが基本手当を受けることのできる期間の最終日です。
19	基本手当日額	あなたが受ける基本手当の1日分の金額です。
20	所定給付日数	あなたが基本手当を受けることができる上限日数です（9ページ参照）。
21	通算被保険者期間	あなたが被保険者として雇用されていた通算の期間です（8ページ参照）。
23	再就職手当支給歴	あなたが過去に再就職手当を受給したことがある場合、最後に支給を受けた日です。

★ 雇用保険受給資格者証は、他人に貸したり譲ったりすることはできません。また紛失した場合には、すぐハローワーク等へ届け出てください。

★ 雇用保険受給資格者証は、コンピュータで処理しますので、折り曲げ線以外で折り曲げたり、汚したりしないでください。

★ 雇用保険受給資格者証は、支給終了後も大切に保管してください。

様式第6号(1)  
 交付番号 ( )  
 交付年月日 270914

# 雇用保険被保険者 離職票 1 資格喪失確認通知書 (被保険者通知用)

帳票種別  1  3  2  0  0

1. 被保険者番号  2. 資格取得年月日  3. 離職年月日  4. 被保険者種類  1 (1又は9 一般, 4又は5 高年齢, 2又は3 短期) 5. 再交付表示  (1再交付)

離職者氏名  性別  1 (1男, 2女) 生年月日 (元号-年月日)  (2大正, 3昭和, 4平成) 喪失原因  2  3 (1離職以外の理由, 2以外の離職, 3事業主の都合による離職) 離職票交付希望  1 (1有, 2無)

事業所番号  管轄区分  1 事業所名称略称  産業分類  パートタイム

※ 6. 求職申込年月日 受給資格等決定年月日 7. 認定日 (一般) 8. 認定予定日 (高年齢・短期)

元号 年 月 日 元号 年 月 日 年 月 日 月 日

9. 賃金日額 (区分-日額又は総額) 10. 所定給付日数の決定 (区分 1日額, 2総額) 11. 離職理由 12. 求職番号

13. 特殊表示区分又は 14. 金融機関・店舗コード 口座番号  
 激基指定期限年月日

15. 支払区分 (0 抹消, 1 安定所現金払, 2 安定所送金払, 3 労働局送金払) 16. 区分-氏名 (村) 区分 (空欄 分ち書き 1氏名変更)

17. 番号複数取得チェック不要 (チェック・リストが出力されたが、調査の結果、同一人でなかった場合に「1」を記入。)

18. 住居所管轄安定所

備考  
 離職時年齢 50歳  
 支払方法口座 \*\*\*\*\*-\*\*\*\*\*  
 金融機関名 \*\*\*\*\*  
 通算期間 020013



基本手当日額 ( ) 円  
 所定給付日数 ( ) 日  
 支給番号 ( )

※ 所属長	次長	課長	係長	係	操作者
-------	----	----	----	---	-----

## 求職者給付等払渡希望金融機関指定届

(切り取らないでください。)

届出者	フリガナ				
	1 氏名				
払渡希望金融機関	住所又は居所				
	フリガナ				
	3 名称	本店			
	4 銀行等 (ゆうちょ銀行以外)	口座番号 (普通)			
	5 ゆうちょ銀行	記号番号 (総合)			
◆金融機関へのお願い 雇用保険の失業等給付金を受給者の金融機関口座へ迅速かつ正確に振り込むため、下記のことについて御協力をお願いします。 1 上記届出書に記載された事項のうち「1氏名」欄、「3名称」欄及び「4銀行等 (ゆうちょ銀行以外)」の「口座番号」欄 (「5ゆうちょ銀行」の「記号番号」欄) を確認の上「金融機関による確認印」欄に貴金融機関確認印を押印してください。 2 金融機関コード・店舗コードを記入してください (ゆうちょ銀行の場合を除く。)				金融機関コード	店舗コード

(なるべく折り曲げないようにし、やむをえない場合には折り曲げマーク) の所で折り曲げてください。

(この用紙は、このまま機械で処理しますので、汚さないようにしてください。)

② 離職理由欄…離職者の方は、主たる離職理由が該当する理由を1つ選択し、左の離職者記入欄の□の中に○印を記入の上、下の具体的な事情記録欄に具体的な事情を記載してください。

【離職理由は所定給付日数・給付制限の算定に影響を与える場合があります。適正に記載してください。】

離職理由	※離職区分
1 事業所の倒産等によるもの	1 A
□ □ … (1) 倒産手続開始、手形取引停止による離職	1 B
□ □ … (2) 事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職	2 A
2 定年によるもの	2 B
□ □ … 定年による離職 (定年 歳)	2 C
定年後の継続雇用を希望していた (以下のaからcまでのいずれかを1つ選択してください)	2 D
定年後の継続雇用を希望していなかった	2 E
a 就業規則に定める解雇事由又は退職事由 (年齢に係るものを除く。以下同じ。) に該当したため (解雇事由又は退職事由と同一の事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しないことができる事由」に該当して解雇した場合も含む。)	3 A
b 平成26年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準に該当しなかったため	3 B
c その他 (理由を具体的に)	3 C
3 労働契約期間満了等によるもの	3 D
□ □ … (1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職	4 D
□ □ … (2) 労働契約期間満了による離職	5 E
① 下記②以外の労働者 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回)	1 A
(契約を更新又は延長することの確約・合意の有・無 (更新又は延長しない旨の明示の有・無))	1 B
(直前の契約更新時に雇止め通知の有・無)	2 A
労働者から契約の更新又は延長を希望する旨の申出があった	2 B
労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があった	2 C
労働者から契約の更新又は延長の希望に関する申出はなかった	2 D
【契約の更新又は延長の希望の有・無】	2 E
② 一般労働者派遣事業に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回)	3 A
(契約を更新又は延長することの確約・合意の有・無 (更新又は延長しない旨の明示の有・無))	3 B
労働者から契約の更新又は延長を希望する旨の申出があった	3 C
労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があった	3 D
労働者から契約の更新又は延長の希望に関する申出はなかった	3 E
a 労働者が適用基準に該当する派遣就業の指示を拒否したことによる場合	4 A
b 事業主が適用基準に該当する派遣就業の指示を行わなかったことによる場合 (指示した派遣就業が取りやめになったことによる場合を含む。)	4 B
(aに該当する場合は、更に下記の5のうち、該当する主たる離職理由を更に1つ選択し、○印を記入してください。該当するものがない場合は下記の6に○印を記入した上、具体的な理由を記載してください。)	4 C
【契約の更新又は延長の希望の有・無】	4 D
□ □ … (3) 早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職	4 E
□ □ … (4) 移籍出向	5 A
4 事業主からの働きかけによるもの	5 B
□ □ … (1) 解雇 (重責解雇を除く。)	5 C
□ □ … (2) 重責解雇 (労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇)	5 D
(3) 希望退職の募集又は退職勧奨	5 E
□ □ … ① 事業の縮小又は一部廃止に伴う人員整理を行うためのもの	6 A
□ □ … ② その他 (理由を具体的に)	6 B
5 労働者の判断によるもの	6 C
(1) 職場における事情による離職	6 D
□ □ … ① 労働条件に係る重大な問題 (賃金低下、賃金遅配、過度な時間外労働、採用条件との相違等) があって労働者が判断したため	6 E
□ □ … ② 就業環境に係る重大な問題 (故意の排斥、嫌がらせ等) があって労働者が判断したため	7 A
□ □ … ③ 事業所での大規模な人員整理があったことを考慮した離職	7 B
□ □ … ④ 職種転換等に適應することが困難であったため (教育訓練の有・無)	7 C
□ □ … ⑤ 事業所移転により通勤困難となった (なる) ため (旧(新)所在地: )	7 D
□ □ … ⑥ その他 (理由を具体的に)	7 E
(2) 労働者の個人的な事情による離職 (一身上の都合、転職希望等)	8 A
□ □ … ① 職務に耐えられない体調不良、けが等があったため	8 B
□ □ … ② 妊娠、出産、育児等のため	8 C
□ □ … ③ 家庭の事情の急変 (父母の扶養、親族の介護等) があってため	8 D
□ □ … ④ 配偶者等との別居生活が継続困難となったため	8 E
□ □ … ⑤ 転居等により通勤困難となったため (新住所: )	9 A
□ □ … ⑥ その他 (理由を具体的に)	9 B
□ □ … 6 その他 (1-5のいずれにも該当しない場合) (理由を具体的に)	9 C

具体的な事情記録欄 (事業主用)

解雇 - 雇い止め

具体的な事情記録欄 (離職者用) 事業主が記載した内容に異議がない場合は「同上」と記載してください。

① 離職者本人の判断 (○で囲むこと)

事業主が○を付けた離職理由に異議 有り・無し

② ①個の自ら記載した事項に間違いがないことを認めます。

③ ②個の自ら記載した事項に間違いがないことを認めます。

④

# 雇用保険.net

## 離職区分の内容

### 1A 解雇

解雇・事業所の休業止

1B 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇  
21203 のイの(ロ)のa 及びe の(c)参照

2A 特定雇止めによる離職（雇用期間3年以上雇止め通知あり）

2B 特定雇止めによる離職（雇用期間3年未満等更新明示あり）

2C 特定理由の契約期間満了による離職（雇用期間3年未満等更新明示なし）

2D 契約期間満了による退職（2A、2B又は2Cに該当するものを除く）

2A-2Dについては期間契約の期間満了に関する離職区分参照

### 2E 定年、移籍出向

定年退職、再雇用期限の到来に伴う離職、移籍出向が該当する

このため、継続雇用制度が導入されているものの労働者本人が定年後の継続雇用を希望していない場合、及び高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律附則第3項に基づき、平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため定年により離職した場合は、「定年退職」として「2E」となる

ただし、社会通念上著しく妥当性を欠く定年制等により離職した場合（212033）イ（ハ）c参照

にあつては「1A」

定年後の継続雇用を希望していたにもかかわらず、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当したため60歳以上65歳未満の定年により離職した場合（解雇事由又は退職事由と同一の理由として就業規則に定める「継続雇用しないことができる事由」に

該当して離職した場合を含む）にあつては「2A」として、それぞれ扱うこと

なお、定年の一定期間前に退職した場合、退職金を上積みしたり、定年扱いするなどの優遇を行う早期退職優遇制度（選択定年制、自由定年制、転身援助制度等その名称の如何を問わない）についての離職区分の判断は次による

#### (a)

当該事業所において、労働協約、就業規則により当該退職が定年退職として扱われることが明示されている場合は、定年退職に準ずるものとして、離職区分「2E」に該当するものとして取り扱う

#### (b)

(a)以外の早期退職優遇制度については、原則として離職区分「2E」には該当しないものとして取り扱い

雇用保険加入要件

雇用保険料

確認請求

被保険者情報の確認

雇用保険料

雇用保険被保険者証

基本手当の支給要件

算定対象期間・支給要件緩和

支給期間・支給期間延長

所定給付日数

就労困難者

離職理由

離職区分一覧

離職区分の内容

離職区分3Cと3Dの違い

契約期間満了

定年退職

給付制限

退職理由の変更

会社都合離職と助成金

基本手当の支給手続き

基本手当

雇用保険支給資格書

待期間

給付制限期間

認定

認定日変更

求職活動

就労 内職・手洗い

支給中に働いた場合

就職

再就職

個別延滞給付

支給中に働けなくなった場合

副都庁手当

傷病手当

未支給失業等給付

就業促進給付

就業促進給付

就業手当

再就職手当

常用就職支度手当

就業促進定着手当

概要・支給手続き

概要・受給手続き

概要・受給手続き

適用事業・事業主・労働者  
 前定任意適用事業  
 雇用保険被保険者  
 要件-労働者の特性・状況  
 要件-労働者性  
 被保険者の種類  
 短期雇用特例被保険者  
 被保険者とならない者  
 兼職役員  
 事業主と同居の親族

雇用保険被保険者資格取得  
資格取得期

雇用保険被保険者資格喪失  
資格喪失期

資格喪失期に要請  
 週20時間未満に低下  
 在籍出向・移籍出向  
 65歳以上の労働者の出向  
 雇用関係の中断

離職証明書  
 離職証明書発行  
 資金の調剤

期間特証明書  
 雇用保険被保険者氏名変更届  
 雇用保険被保険者転勤届

雇用保険適用事業所設置届  
 事業主事業所名簿変更届  
 雇用保険適用事業所廃止届  
 代理人退任・解任届  
 事業所非該当承認申請書  
 雇用保険料の納付

高年齢雇用維持基本給付金

概要  
受給手続き

高年齢再就職給付金

概要  
受給手続き

概要  
受給手続き  
育休中の離職・再就職

概要  
受給手続き

早期退職優遇制度の内容に従って、離職理由（「3C」又は「4D」）を判断する

(c)

職種又は資格別に異なる定年年齢を定めており、それらすべての定年年齢に達する前に、今後希望する職種又は資格（コース）を選択する制度を設けている事業所から、それぞれの定年が到来したことにより離職した場合には、それらの退職はすべてこの離職区分「2E」に該当するものとして取り扱う

3A 事業主からの働きかけによる正当な理由のある自己都合退職

50305 参照

3B 事業所移転に伴う正当な理由のある自己都合退職

50305 イ(二) 参照

3C 正当な理由のある自己都合退職（3A、3B又は3Dに該当するものを除く）

52203 参照

3D 特定の正当な理由のある自己都合退職（被保険者期間6月以上12月未満）

「3D」は、被保険者期間が離職前1年間で6月以上離職前2年間で12月未満であって、52203 に該当する場合である（このときの被保険者期間とは、その離職した事業所における被保険者期間のみならず、基準期間（6か月以上の有無をみる場合には1年間、12か月以上の有無をみる場合には2年間）に別の事業所における被保険者期間がある場合にはこれを合算した期間となる

このため、3Dであるかどうかの確認は、通常、離職者が住居所管轄安定所で受給資格決定手続きをする際に行うこととなる

4D 正当な理由のない自己都合退職

5E 被保険者の責めに帰すべき重大な理由による解雇

「5E」は、21203 のイの(ロ)のb及び52202参照