

请遵守!

解雇限制及其必要的手续



用人单位单方决定终止合同的方式称为解雇。

劳动基准法是为了防止用人单位滥用解雇权而保护劳动者的法规，因此对解雇设定了一定的限制。

除劳动基准法外，还根据劳动合同法以及各项判例制定了可以解雇的基准，用人单位必须按照这些基准谨慎处理。

在以下期间内，原则上禁止解雇劳动者。

★因工负伤或患病的休假期间以及之后的30日内。

★根据劳动基准法第65条规定产前产后的女性在休产假期间以及之后的30日内。

(劳动基准法第19条)

产前产后休假

○预产期在6周(多胎妊娠时为14周)以内的女性劳动者提出申请后，不应让其工作。

○产后未满8周的女性劳动者不得命其工作。

但是，在产后6周的女性劳动者自我要求下，可让其从事医生认为不会对该女性造成负担的工作。

(劳动基准法第65条第1项、第2项)

即使在不得不解雇的情况下，原则上也需要办理以下手续。

★至少提前30日以上向本人发出解雇通知

★支付30日以上的平均工资

} 两者必选其一。

(劳动基准法第20条)

(如已支付了数日的平均工资，即可按支付的天数缩短预告期限。)

➡ 在没有预告而被解雇的情况下，会有要求相当补贴金的可能!

详情请向附近的劳动基准监督署或大阪劳动局外国人劳动者咨询窗口咨询。

(星期三 上午9点半至下午5点。中午12点至下午1点为午休时间。 电话: 06-6949-6490)

其他注意事项

劳动合同法中也有有关解雇的规则。

★大阪劳动局主页上也有登载着“要点之一! 劳动基准法系列”的内容。

http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/onepoint.html

