



守りましょう！

解雇制限と必要な手続き

解雇とは、使用者側が一方的に労働契約を解除することをいいます。

労働基準法では、使用者による解雇権の濫用を防ぎ、労働者の権利を保護するため、解雇について一定の制限を設けています。

また、労働基準法以外に、労働契約法や各種判例によって、解雇できる場合についての基準が示されており、使用者はそれらを踏まえて慎重に対応しなければなりません。

以下の期間に解雇することは原則禁止されています。

★業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間、およびその後30日間

★産前産後の女性が労働基準法第65条の規定(*)によって休業する期間、およびその後30日間

(労働基準法第19条)

※ 産前産後休業

○ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が休業を請求した場合は、就業させてはいけません。

○ 産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合には、医師が支障がないと認めた業務に就業させることが出来ます。(労働基準法第65条1項・2項)

やむを得ず解雇する場合でも、原則として以下の手続きが必要です。

★30日以上前に解雇することを予告する

★30日分以上の平均賃金を支払う

} このどちらかが必要です。

(労働基準法第20条)

(平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数だけ予告期間が短縮されます。)

予告無しで解雇された場合、相当分の手当を請求できる場合があります！

詳細については、最寄りの労働基準監督署までお問い合わせください。

その他の注意点 ▶ 労働基準法以外の解雇に関するルール

解雇が無効となるケース

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であるとして、無効となります。(労働契約法第16条)

雇止めについて

雇止め（有期労働契約において、労働者からの契約更新の申込みに対して、使用者が契約を更新せずに労働者を辞めさせること。）について、①過去に反復更新され、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合、または、②契約期間満了時に、契約が更新されると期待することに合理的な理由が認められる場合、雇止めは無効となり、それでも労働者を辞めさせる場合は解雇とみなされます。(労働契約法第19条)

退職勧奨について

使用者が労働者に対し「辞めて欲しい」「辞めてくれないか」などと退職を勧めることを退職勧奨といい、一方的な労働契約の解除である解雇とは別の扱いとなる場合があるので、ご注意ください。

不当解雇等についてご相談がある場合は、大阪労働局または労働基準監督署内の総合労働相談コーナーまでお問い合わせください。

★「ワンポイント！労基法シリーズ」は、大阪労働局ホームページにも掲載しております。

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

