

納得のいかない解雇・解雇予告は 早めに相談してください！

(相談先はp.33～)

解雇には次のようなものがあります。

①整理解雇	企業経営の悪化により、人員整理のために行う解雇
②懲戒解雇	労働者が職務規律に違反した場合や、労働者に著しい非行があった場合に懲戒処分の1つとして行われる解雇
③普通解雇	誰が見ても労働契約の持続が難しくなった合理的な理由がある解雇

Point!

使用者は、次の①、②の期間や、③以下を理由として解雇することはできません。

- ①業務上の病気やケガで労働者が、療養のため休業している期間とその後30日間
- ②女性労働者が産前休業、産後休業している期間とその後30日間
- ③国籍・信条・社会的身分
- ④職場の法令違反を申告したこと
- ⑤労働組合の組合員であること、組合に加入したこと、組合を結成したこと
- ⑥育児休業、介護休業、子の看護休暇を申し出たこと、実際に取得したことを理由とする解雇
- ⑦女性であること、結婚・妊娠・出産したこと

解雇が認められる理由、手続きなどについては次のとおりです。

解雇理由	<ul style="list-style-type: none">客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合。(労働契約法第16条)整理解雇の場合は、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選基準の公正・合理性、④説明・協議などの手続き、の4要件で判断される。 <p>解雇予告をされた日から解雇日までの間、解雇理由について証明書を請求できる(労働基準法第22条)。</p>
解雇手続	<ul style="list-style-type: none">会社は、少なくとも30日前までに予告しなければならない。(労働基準法第20条)解雇予告をしない場合は、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければならない。解雇予告が30日前に満たない場合には、解雇予告をしたうえで、30日に不足する日数分の解雇予告手当を支払うことになる。 <p>上記手続きを踏めば、解雇が自由に行えるわけではない。</p>

Point!

使用者は次の場合に労働者を即時に解雇することができます。(労働基準法第19～21条)

- ①雇用されてから**14日以内の試用期間中**
- ②即時に解雇されてもやむを得ない事情がある場合
- ③天災事変や事業を継続することが出来なくなった場合(ただし解雇するには労働局の認定が必要)