



(7)解雇・雇止めについて(ポイント①)



ポイント①

解雇を行う場合は労働契約法を遵守しましょう。

→労働契約法第16条、同第17条

- ★解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利を濫用したものとして無効となります(労働契約法第16条)。
- ★また、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)の場合は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません(労働契約法第17条)。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

労働契約法

第16条 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。

第17条 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。

- ★労働契約法に定められている「客観的に合理的な理由」の他、法令上の解雇制限もあります。

労働基準法上の制限	① 差別的取扱禁止(第3条) ② 解雇制限期間(第19条) ③ 解雇予告(第20条) ④ 産前・産後の解雇制限(第19条、第65条) ⑤ 監督機関への申告(第104条)
男女雇用機会均等法上の制限	① 性別による差別的取扱禁止(第6条)
育児介護休業法上の解雇制限	① 育児・介護休業取得による解雇禁止(第10条、第16条)
労働組合法上の解雇制限	① 不当労働行為(第7条)
公益通報者保護法上の解雇制限	① 公益通報者の保護(第3条)



(7)解雇・雇止めについて(ポイント②)

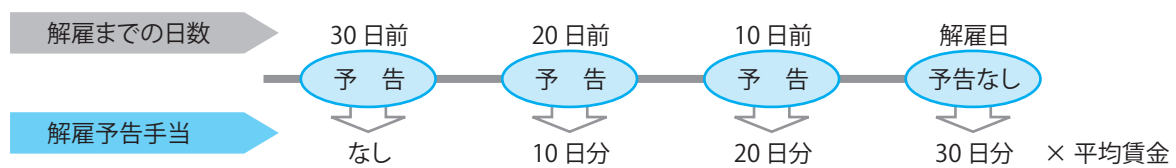


ポイント②

解雇・雇止めを行う場合は適正な予告手続きを行いましょう。

→有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条、労働契約法第17条第1項、労働基準法第22条

★やむを得ず従業員（訪問介護員等）の解雇を行う場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じた解雇予告手当を支払うことが必要となります。



★有期労働契約（※）を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条）。

※この場合の有期労働契約は、3回以上契約更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に係るものに限られ、またあらかじめ更新しない旨明示されているものを除きます。

★なお、このような有期労働契約期間満了時に契約を更新しない雇止めとは異なり、契約期間中に事業者が雇用契約を中途解約することがありますが、これについては労働契約法第17条第1項において「やむを得ない事由がある場合でなければ」できないとされています。また、反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されないこと）をすることに客観的・合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されることとなります。（労働契約法第19条）。

★従業員（訪問介護員等）から請求があった場合には、解雇・雇止めの理由等について、証明書を交付する必要があります（労働基準法第22条）。

Q&A

Q「すべての従業員（訪問介護員）に対して解雇予告をしなければならないのでしょうか？」

A「労働基準法第21条によれば、次の従業員（訪問介護員）については、この解雇予告を適用しないとされています。

- ① 日々雇い入れられる者
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者
- ③ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者
- ④ 試みの使用期間中の者

ただし、上記に当てはまる場合でも、『試みの使用期間中の者』には、14日を超えて引き続き使用されるに至った場合、『解雇予告制度』が適用されます。たとえば、就業規則等で『3か月』『6か月』等の独自の試用期間を設けていたとしても、入社日より連続して14日を超えて引き続き使用される場合は解雇予告が必要となります。」