

やむを得ず解雇・雇止めをする場合には、労働基準法等に基づく責任を果たさなければなりません

まず、解雇の防止や再就職の支援に取り組んでください

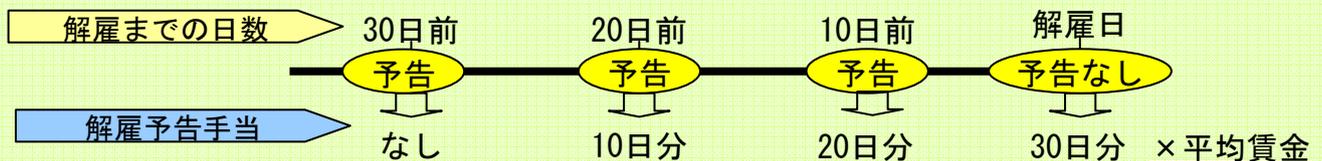
- 事業所規模を縮小・廃止するときでも、外国人労働者を安易に解雇してはいけません。
※ 労働者の国籍を理由とする解雇は禁止されています。(労働基準法第3条)
- やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供など、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助に努めてください。

解雇については労働契約法の規定を守らなければなりません

- ① 期間の定めのない労働契約の場合
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解雇は、権利を濫用したものとされ、無効となります。(労働契約法第16条)
- ② 有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合
登録型派遣のような、派遣労働者と派遣会社との労働契約が有期労働契約の場合や、期間工などは、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条第1項) ①の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。
※ 解雇が無効とされた場合には、会社は、解雇しようとした後の期間についても賃金の支払い等を行う必要があります。

解雇を行う場合には、労働基準法に基づく解雇予告等を行わなければなりません

- 解雇は少なくとも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下図のような解雇予告手当を支払う必要があります。(労働基準法第20条)
- ※ 2か月以内の雇用契約の労働者などには適用されません。ただし、契約の期間を超えた後も引き続き使用されている等の場合は、適用されることになります。(労働基準法第21条)



- 労働者は、解雇の予告後に、解雇の理由等について証明書を請求することができ、使用者は速やかに証明書を交付しなければならないこととされています。(労働基準法第22条)

有期労働契約の雇止めについては、その基準が定められています

- 有期労働契約(期間の定めのある契約)における使用者が講ずるべき措置について「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。
 - ・ 雇用期間の満了に伴い、雇用契約を更新しない(雇止めをする)場合にも、雇用契約が3回以上更新されている場合や、最初の雇用から1年を超えて継続勤務している場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。
 - ・ 労働者は、雇止めの予告後に、雇止めの理由について証明書を請求することができ、使用者は速やかに証明書を交付しなければならないこととされています。
- 裁判例によれば、繰り返し契約を更新していた等の状況に照らし、雇止めは権利の濫用として、認められない場合があります。

社宅や寮に入居している労働者への配慮をお願いします

- 社宅や寮に入居している労働者は、離職に伴い、住居を喪失するおそれがありますので、生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないよう、離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮に努めてください。
※ 離職後も引き続き住居を無償で提供する事業主に対し助成する制度もあります。