

解雇の注意点

事業主の制限

<p>解雇が制限される事由と期間 (労基法第 19 条)</p>	<p>①労災による傷病で休業する期間およびその後 30 日間 ②産前産後休業の期間およびその後 30 日間</p> <p>※次の場合は免責される。</p> <p>①労災で療養開始後3年を経過しても傷病が治らない場合に、使用者が打切補償（平均賃金 1,200 日分）を支払う場合。現実には、労災保険による傷病補償年金の支給が打切補償とみなされる。</p> <p>②天災事変等で事業が継続できない場合（ただし労基署の認定が必要）</p>
<p>解雇の予告または解雇予告手当の支払い (労基法第 20 条)</p>	<p>①解雇する場合は、少なくとも 30 日前の予告が必要 ②予告しない場合は、30 日分以上の平均賃金（解雇予告手当）の支払いが必要</p> <p>※天災事変等で事業が継続できない場合、労働者に帰責事由がある場合は免責される。</p> <p>※①の予告日数は、②の予告手当の支払日数分短縮できる。</p> <p>※日雇い・短期間雇用者・試用期間中の者は適用除外だが、継続雇用になると適用となる。</p>
<p>解雇権濫用法理 (労働契約法第 16 条)</p>	<p>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。</p>

整理解雇の 4 要件

<p>①</p>	<p>人員整理をする経営上の必要性： 事業縮小・部門閉鎖廃止などの事情が明確に存在すること</p>
<p>②</p>	<p>解雇回避の努力（解雇の前にやるべき努力）： 新規採用停止・残業規制・一時帰休・配置転換・希望退職者募集などの実施</p>
<p>③</p>	<p>解雇対象者選定の合理性： 対象者選定の順位などで、客観的に納得性のある選定理由・基準があること</p>
<p>④</p>	<p>解雇手続の妥当性： 解雇の対象者、労働組合または労働者の過半数代表者と十分に協議し、整理解雇について納得を得るための努力を尽くすこと</p>