

解 雇

- ・「遅刻が多いからクビ」と言われた。
- ・「ミスが多く能力不足。やめてくれ」と言われた。

1 まずは確認を

解雇とは使用者が労働契約を一方的に終了させることです。このため、この権利を行使する場合、少なくとも30日前に解雇の予告が必要とされています。また、解雇は、客観的合理性と社会通念上相当性が認められる理由が必要ですし、そうでない場合は、権利を濫用したものとして無効となります。有期契約は、やむを得ない理由がある場合でなければ、使用者は契約期間が満了するまで労働者を解雇することはできません。

しかし、「辞めてくれ」などと言われ、「分かりました」と返事をし、そのまま出勤しなかったり、退職届を提出したりすると解雇ではなく合意退職とされてしまいます。

納得できないときは、あいまいな返事や書類の提出をすることは避け、内容をはっきりさせることが大切です。

2 解雇の理由を言われたら

解雇は、就業規則にその事由を記載することが義務となっています。解雇を受けた理由が、その事由に該当するか確認しましょう。理由が該当しない場合やその理由に納得できない場合は、すぐに使用者に納得できない旨を伝え解雇撤回を要求しましょう。

また、解雇を予告された日から解雇日までの間に、使用者に対し解雇理由の証明書請求をすることができます。その際は必ず書面にしてもらいましょう。さらに、解雇を了承していないことを使用者にきちんと告げておくことが大切です。

このほか、労働契約書やタイムカード、使用者が提示してきた書類の控えなど自分の手元がない情報を手に入れるよう努めましょう。

3 解雇と予告

解雇の場合は、原則30日前に予告があります。解雇予告がなかったり、予告期間が短いときは期間の不足日数分の解雇予告手当を請求できます。

また、国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇や労働組合加入、結成、正当な組合活動をしたことを理由とする解雇、違法行為などを労働基準監督署や都道府県労働局へ申告したことを理由とする解雇などは、法令違反の解雇として無効になります。

4 会社に撤回要求をしたが応じてくれない

疑問な点はそのままにせず、神奈川県外国人労働相談窓口へ電話か来所してご相談ください。

窓口では、通訳者を介して対処方法の助言をしたり、場合によっては、会社に連絡して事実を確認するなど、当事者間の自主的な解決に向けたお手伝いもしています。

確かめましょう

- 誰に、いつ、解雇を通告されましたか。
- 解雇か退職勧奨かはっきりしていますか。
- 証拠となる書類はありますか。