解雇、雇止めをされたら

「解雇」、「雇止め」とは

『解雇』とは、労使間の合意で結ばれた労働契約を、契約期間の中途に、会社側の都合で一方的に解約することを言います。

これに対し、『雇止め』は、契約期間を定めて働いている人が，契約期間の満了に合わせて，契約の更新はしないされることを言います。パート，契約（嘱託）社員，派遣といった非正規労働者のほとんどが有期の契約の下で働いています。非正規労働者の場合には、期間途中の解雇よりも、雇止めのトラブルに遭うことが多いことになります。「派遣切り」も雇止めの一種です。

解雇、雇止めが無効になる場合

『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には、その権利を濫用したものとして無効とされます（労働契約法１６条。解雇権濫用法理）。わかりやすく表現すると、正当な理由がなければ解雇はできない、ということです。些細なミスを理由にした解雇、ほんの一時期の成績不良を理由とした解雇などは、合理的な理由を欠くものとして無効となる可能性があります。

『雇止め』はどうかと言うと、例えば、短期のプロジェクトのために雇われた場合であるとか、休業に入った社員の代替要員として期間を区切って雇われた場合などは、期間の満了により契約終了となることもやむを得ないでしょう。しかし、有期契約が繰り返し更新され、実質的には期間の定めのない契約と違いがない状態になった場合や、採用の経緯・使用者の発言などから、雇用の継続について労働者に合理的な期待があると言える場合には、解雇権濫用法理が類推適用されます。つまり、解雇と同じように、合理的な理由がなければ雇止めができなくなります。契約期間が満了したのだから仕方がないとあきらめてはいけません。

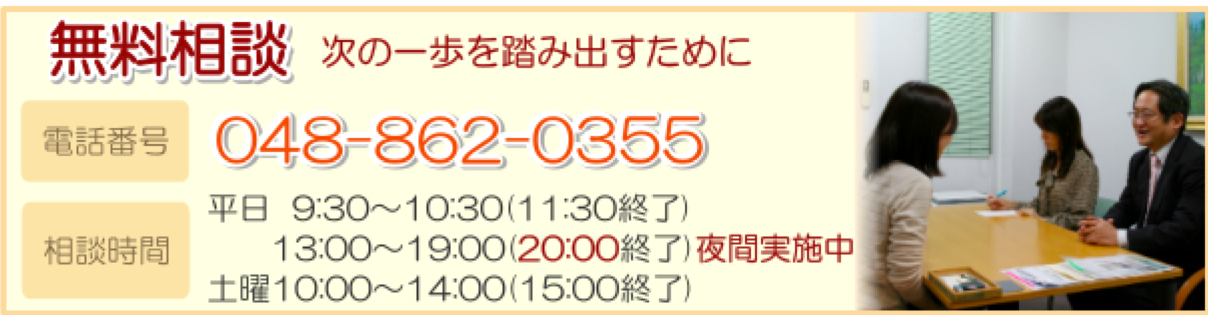
不当な解雇、雇止めではないかと感じたら、まずは弁護士にご相談ください。

退職を強要されたら

解雇・雇止めが問題となるケースでは、その前に会社から「辞めてくれないか」と自発的な退職を求められることがあります。この時、自分から辞める意思がないのであれば、きっぱりと断らなければなりません。退職届が用意されていても、絶対に印を押てはいけません。後で争うことが難しくなります。

また、「辞めてくれ」などと言われてしまうと、出勤しにくくなるものですが、本当に出勤をしないでいると、無断欠勤とみなされたり、就労の意思がないと評価されたりして不利益を被ることになります。働く意思があることを明確にしておくことが必要です。

□□□


無料相談
次の一歩を踏み出すために
電話番号
048-862-0355
相談時間
平日 9:30～10:30(11:30終了)
13:00～19:00(20:00終了) 夜間実施中
土曜10:00～14:00(15:00終了)