

## 3 解雇制限

### 解雇制限期間

労働者を解雇してはならない解雇制限期間としては、「業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間およびその後30日間」ならびに「産前産後休業期間およびその後30日間」があります。この期間中は、たとえ労働者の責めに帰すべき事由がある場合でも、原則、解雇することはできません。

業務上のけがにより治療中であっても休業せずに働いている場合には、この制限は受けません。出産予定日前6週間（多胎妊娠の場合14週間）以内であっても、労働者が休まず働いている場合には解雇は制限されず、また、産後6週間を経過すれば労働者の請求により労働させることができるため、これ以後働いている場合も解雇制限期間には含まれません。

解雇予告期間が満了する直前に、その労働者が業務上のけがによって療養するために休業することになった場合は、軽度の負傷であっても解雇制限が適用されます。ただし、その休業期間が長期にわたり解雇予告としての効力を失うものと認められる場合を除き、けがが治った日にあらためて解雇予告をする必要はないとされています。

### 解雇制限の除外

上記の解雇制限期間中であっても、①打切補償を支払う場合、②天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合には、解雇することができます。

**打切補償**とは、業務上のけがにより療養している労働者が療養開始後3年を経過しても治らない場合に、使用者がその後の療養補償や休業補償などの補償義務を打ち切るかわりに、平均賃金の1200日分を打切補償として支払うことで労働契約を解除できるものです。

なお、上記②の事由により労働者を解雇する場合は、**所轄労働基準監督署の解雇制限除外認定**を受けることが必要です。