

8-1 解雇関連規定

労働基準法

第1章 総則	(1条～12条)
第2章 労働契約	(13条～23条)
解雇制限、解雇の予告、退職時の措置(19条～23条)	
第3章 賃金	(24条～31条)
第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇	(32条～41条)
第5章 安全及び衛生	(42条～55条)
第6章 年少者	(56条～64条)
第6章の2 女性	(64条の2～68条)
第7章 技能者の養成	(69条～74条)
第8章 災害補償	(75条～88条)
第9章 就業規則	(89条～93条)
第10章 寄宿舎	(94条～96条の3)
第11章 監督機関	(97条～105条)
第12章 雑則	(105条の2～116条)
第13章 罰則	(117条～121条)
附則	(122条～137条)

労働契約法 [16条, 17条, 19条]

解雇, 有期契約の中途解約, 更新拒絶

労働契約法[解雇関連]

第16条 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。

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。 2 (略)

第19条 有期労働契約の更新拒絶（雇止め法理の法定化）平成 25. 8. 10 施行

労働基準法

[第19条]（解雇制限） 条文(略) 図表 8-7参照

[第20条]（解雇の予告）

一 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、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又は労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。

二 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

三 前条第二項の規定は、（注：これは第19条「…その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。」との規定をさす。）第1項但書の場合にこれを準用する。

[第21条]（適用除外） 条文(略) 図表 8-8参照