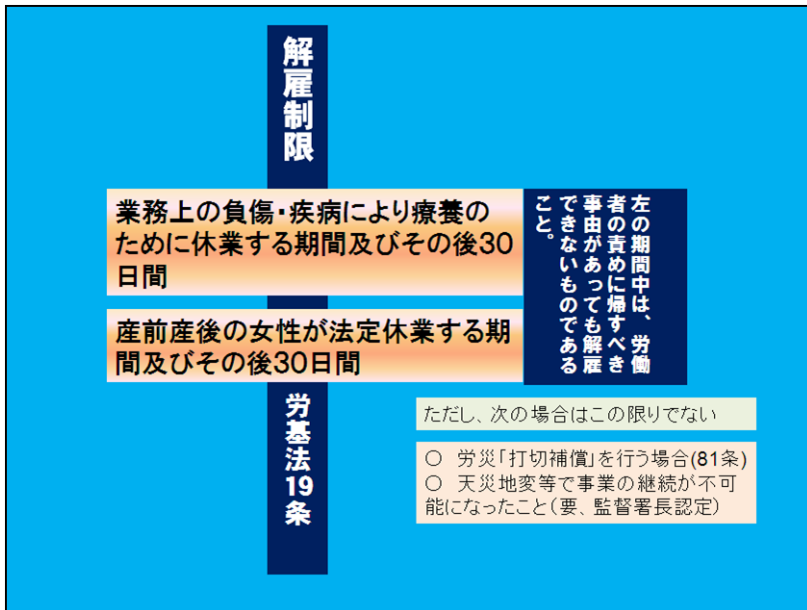


8-5 解雇制限



わが国には、特定の行政目的に応じた解雇制限の規定が存在する。この規定に違反する解雇はできない。

- [1] 労働基準法が直接規定する個別ケースの解雇制限
 - ① 業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇(労基法第19条)
 - ② 産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇(同条)
 - ③ 国籍、信条等を理由とする解雇(労基法第3条)
 - ④ 監督機関への申告を理由とする解雇(労基法第104条。労働安全衛生法第97条にも同種規定あり)
- [2] 女性労働者に対する「解雇制限」

女性であること、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、または産前産後休業をしたことを理由とする解雇(均等法第6条4号、9条)
- [3] 育児介護休業法による解雇制限

労働者が休業申出をし、または育児休業や介護休業をしたこと等を理由とする解雇(育児介護休業法第10条、16条、16条の4)
- [4] 労働組合法による解雇制限

不当労働行為に当たる解雇の禁止(労組法第7条)
- [5] パートタイム労働法による解雇制限

通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇(パートタイム労働法第8条)
- [6] 公益通報者保護法による解雇制限

公益通報したことを理由とする解雇(公益通報者保護法第3条)