

本ファクトシートは概要説明のために作成いたしました。これは法律文書ではありません。法の解釈並びに適用については、労働基準法と規則を参照してください。

July 2016

雇用の終了

BC州労働基準法では、雇用主に従業員を解雇する権利を認めています。従業員を解雇する場合、基準法では書面による解雇通知の交付、または勤続年数に従った補償金の支給を規定しています。

補償金を受けられる資格

解雇された従業員は、以下に基づき補償金が支給されます。

- 雇用後3カ月勤続 — 1週間分の賃金
- 雇用後12カ月勤続 — 2週間分の賃金
- 雇用後3年勤続 — 3週間分の賃金。雇用期間が1年を経過するごとに1週間分の賃金を加算。ただし上限は8週間分

1週間分の賃金は以下のように計算します。

- 従業員の過去8週間の通常勤務時間もしくは平均勤務時間（時間外手当は除く）に対して支払われた賃金の合計を算出
- その合計を8で割ったもの

従業員が継続して雇用されている間にビジネスの売買、リース、譲渡が発生しても、その勤続期間は雇用者が当該従業員を解雇していない限り中断されません。

解雇予告通知書〔working notice〕を交付すれば、補償金の支給は必要ない

当該従業員に該当する補償金の支給週数に相当する予告期間をもって解雇予告通知書が交付されれば、補償金の支払いの必要はありません。この解雇予告は必ず書面で

また解雇予告通知書と、該当の勤続期間に相当する補償金を組み合わせて交付される場合もあります。

従業員は解雇予告通知書に示された期間は働かなければなりません。この解雇予告通知に記載されている期間に従業員が休暇中（有給・無給）、一時解雇されている、ストライキ・ロックアウト中である場合、もしくは医療上の理由で仕事ができない場合、従業員が職場に復帰するまで解雇予告の交付を延期するか、解雇予告通知の代わりに補償金を支払うことが雇用主に義務づけられています。

雇用が解雇予告通知書に記載されている期間が過ぎても継続する場合、通知書の効力は無効になります。

続く...

解雇予告通知書を交付後、雇用主は従業員の書面による同意がない限り、賃金率など雇用条件を変更することはできません。

解雇予告通知や補償金が必要ない場合
下記に該当する場合、解雇予告通知や補償金を交付する必要はありません。

- 勤続期間が3カ月に満たないとき
- 辞職または定年退職の場合
- 正当な事由による解雇の場合（「正当な事由」ファクトシートを参照してください。）
- 一時就労のためのオンコールワーカー。この一時就労の呼び出しに対して、応じるか断るか選択肢がある場合
- 一定期間のみ雇用される場合
- 12カ月以内に完了する特定の仕事のために雇用される場合
- 予測不可能な事象や状況（倒産、破産管財人の管理下にある、支払い不能状態は除く）が発生したため仕事をするのが不可能な場合
- 建設関係の事業を営む雇用主が、当該労働者を1カ所以上の建設現場で雇っている場合
- 従業員が適正な配置転換を拒む場合
- 従業員が教育評議会雇用の教員の場合

一定期間もしくは特定の仕事が当初の期間より少なくとも3カ月延長された場合、上述の一定期間および特定の仕事に関する例外事項は適用されません。

一時解雇

雇用契約の基本的な条件は、雇用された人が働き、その労働に対して賃金が支払われることです。従って、下記の場合を除き、一時解雇を含む解雇はすべて雇用の終了となります。

- 一時解雇の可能性が雇用契約の中で明記されている場合
- 一時解雇の可能性が業界全体の慣行として暗黙の了解事項となっている（例、伐採作業。春の雪解けの期間中作業ができない）
- 一時解雇の可能性に被雇用者が同意している場合

雇用契約に一時解雇できる明示的もしくは黙示的な条項がない限り、基準法自体は雇用主に対して一時解雇できる全面的な権利を認めていません。

雇用契約の条件により一時解雇が認められている場合、基準法では以下の制限を適用しています。

- 20週間のうち13週までのレイオフ
- 団体労働協約の適用を受けている労働者がリコール（再雇用）される権利を持っている期間

就労時間が短縮された場合、解雇とみなされる週とは、週給が、その前の8週間平均の通常レートの50%未満となる週です。

一時解雇の期間が次の場合、雇用の終了となります。

- 連続20週間のうち13週間以上となる場合
- 団体協約の適用を受けている従業員が再雇用される権利を持っている期間より長くなる場合

一時解雇が雇用の終了となる場合、一時解雇の開始日が雇用の終了日となり、勤続年数に比例する補償金はその日を基に計算されます。

続く...

集団解雇

雇用主が2ヵ月以内に1ヵ所で50人以上解雇する予定の場合、解雇される各従業員に集団解雇予告通知書を交付することを雇用主に義務づけています。さらに労働大臣と従業員が加入している労働組合にもその旨通告しなければなりません。必要とされる予告期間の長さは基準法で規定され、解雇される従業員数によって異なります。

予告通知書を交付しない場合、雇用主は通知書の代わりに解雇手当を支払わなければなりません。予告通知書に記載されている期間が基準法で定められているものより短い場合、雇用主は解雇予告通知書と解雇手当を支給しなければなりません。

集団解雇要件は個人個人の解雇要件とは別になります。各自への解雇予告通知期間と集団解雇予告通知の期間は同じとは限りません。

基準管理局が雇用の終了とみなすのは
雇用主が雇用条件を大幅に変更した場合、基準管理局は当該雇用が終了したものと判断します。そのような場合は基準法の雇用終了条項が適用されます。

不当解雇

解雇された従業員が、不当解雇として裁判に訴える場合もあります。これは基準法で定められている雇用基準管理局へ提出した苦情申し立てとは異なります。不当解雇として裁判に訴えることを考えている場合は、弁護士に相談してください。雇用基準管理局では法律上の助言は行いません。

最終賃金の支払い

最終賃金は、年次有給休暇手当、法定休日手当、時間外労働手当もしくはタイムバンクに貯蓄した時間の未払い分を含み、解雇された従業員の最終勤務日後48時間以内に支払うことが義務づけられています。

自己都合退職の場合

自己都合退職の場合、雇用終了通知書または勤続期間に比例した補償金をもらう権利はありません。最終賃金は、年次有給休暇手当、法定休日手当、時間外労働手当もしくはタイムバンクに貯蓄した時間などの未払い分を含み、最終勤務日後6日以内に支払うことになっています。基準法では従業員に退職届の提出を義務付けてはいません。

従業員が退職届を出す場合、雇用主は受理または拒否することができます。雇用主が退職届の受理を拒否した場合、もしくは退職日までの期間中に従業員を解雇した場合、雇用主は下記の少ない方に相当する補償金の支払いが義務づけられています。

- 従業員の退職届に記載された退職日までの残額
- 基準法で定められている従業員の法的権利額

団体労働協約

団体協約に含まれる集団解雇手当が、基準法に定められている額に相当するもしくはそれより少ない額の場合は、基準法の内容が適用されます。

団体協約下の従業員に適用される項目に関する不明な点は、苦情処理手続きを踏んで申し出てください。