

## 1. 解雇のルール

労働契約法第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、無効となります。

この解雇に関するルールは、一般に「解雇権濫用法理」と呼ばれ、昭和50年の最高裁判決以降裁判実務上で確立されたものですが、平成20年の労働契約法の施行にともない同法に明記されました。(59頁参照)

また、会社の経営不振等を理由とする労働者の「整理解雇」については、裁判例において、いわゆる整理解雇の四要素が示されています。



## 整理解雇の四要素

## ① 経営上の必要性

倒産寸前に追い込まれているなど、整理解雇をしなければならないほどの経営上の必要性が客観的に認められること。

## ② 解雇回避の努力

配置転換、出向、希望退職の募集、賃金の引下げその他整理解雇を回避するために、会社が最大限の努力を尽くしたこと。

## ③ 人選の合理性

勤続年数や年齢など解雇の対象者を選定する基準が合理的で、かつ、基準に沿った運用が行われていること。

## ④ 労使間での協議

整理解雇の必要性やその時期、方法、規模、人選の基準などについて、労働者側と十分に協議をし、納得を得るための努力を尽くしていること。

四要素を総合考慮し、慎重に検討する必要があります。

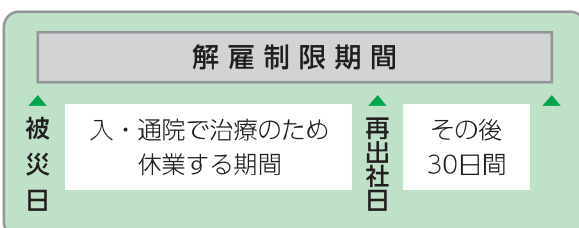
## 2. 解雇制限

法第19条

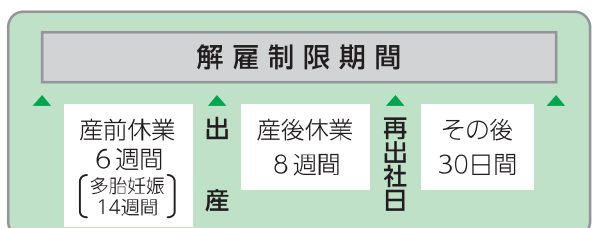
- 労働者が業務上負傷したり、病気になった場合に、その療養のために休業する期間およびその後30日間と、産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間およびその後30日間は解雇できません。ただし、使用者が第81条の規定によって打切補償を支払った場合や、天災事変などやむを得ない事由により事業の継続ができなくなった場合は、この限りではありません。
- 天災事変その他やむを得ない事由による解雇については、その事由について所轄の労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。

## 解雇制限期間

## (1) 業務上の負傷または疾病で休業する場合



## (2) 産前産後の休業（第65条）の場合



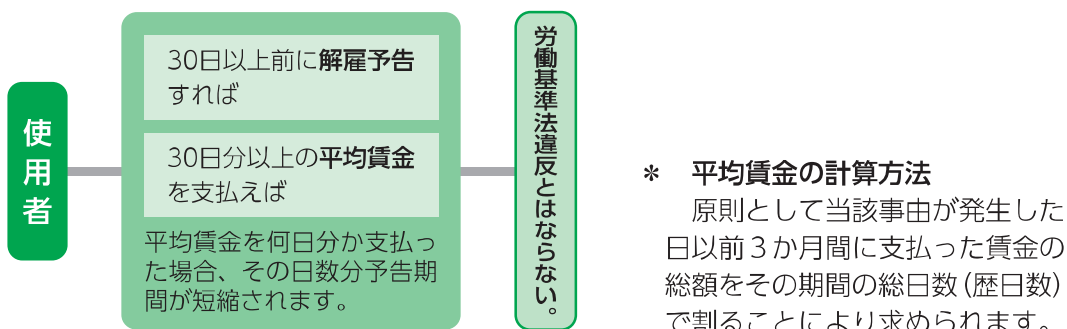
### 3. 解雇の予告

法第20条

労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。



#### 1. 解雇をする場合



#### 2. 解雇予告等が除外される場合

(1) 天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となり、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき。

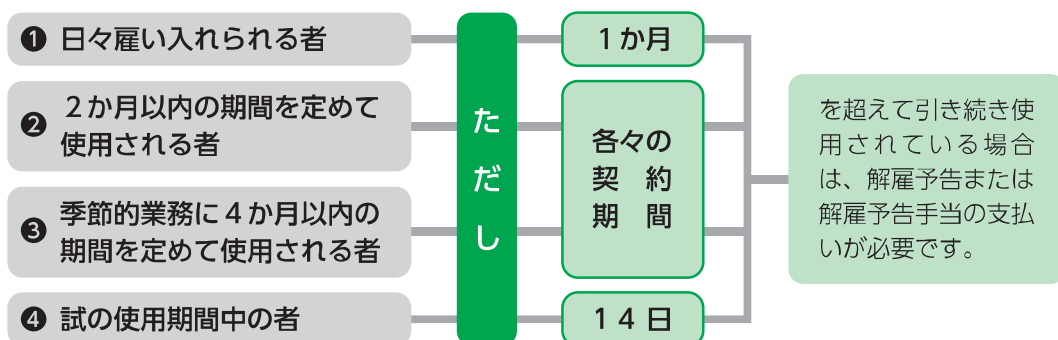
例) 火災による焼失・地震による倒壊など

(2) 労働者の責に帰すべき事由によって解雇するときで、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき。(この認定は、解雇の意思表示をなす前に受けるのが原則です。)

例) 事業場内における横領・傷害、2週間以上の無断欠勤で出勤督促に応じないなど重大・悪質な非行



#### 3. 解雇予告等が適用されない者



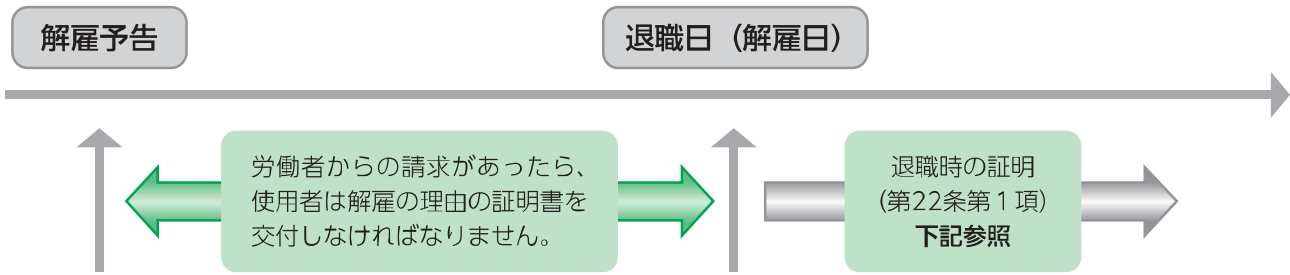
### 4. 解雇理由の証明

法第22条第2項

解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、労働者が当該解雇の理由について証明書を請求したときは、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません。

ただし、解雇の予告がされた日以後に、労働者が当該解雇以外の事由により退職したときは、使用者は、その労働者の退職日以後、上記の証明書を交付する必要はありません。





## 5. 退職時の証明 法第22条第1項

労働者が退職の場合に証明書の交付を請求したときは、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません（「退職証明書」のモデル様式は76頁にあります）。



なお、労働者の請求しない事項を記入してはいけません。

