

働く人のための労働法 (21)  
解雇・雇止めについて理解しましょう

今回は、「解雇」、「雇止め」について、わかりやすく説明していきます。

Q1 「解雇」とは？

A 使用者（事業主）の一方的な意思表示により労働契約を終了させることです。

Q2 「雇止め」とは？

A 「期間の定めのある雇用契約（例えば1年間の雇用契約）」において、雇用期間が満了したときに使用者が契約を更新せずに、従業員（皆さん）を辞めさせることです。

Q3 「解雇」の種類は？

A 普通解雇、整理解雇、懲戒解雇があります。

①普通解雇・・・整理解雇、懲戒解雇以外の解雇で、労働契約の継続が困難な事情があるときに限られます。

- ・勤務成績が著しく悪く、指導を行っても改善の見込みがないとき。
- ・健康上の理由で、長期にわたり職場復帰が見込めないとき。
- ・著しく協調性に欠けるため業務に支障を生じさせ、改善の見込みがないとき。

②整理解雇・・・会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇です。

- ・人員削減を行う必要性があること。
- ・できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと。
- ・解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること。

③懲戒解雇・・・従業員が極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行うための解雇です。

- ・就業規則や労働契約書にその要件を具体的に明示されていること。



**Q 4** 使用者（事業主）は「解雇」を自由に行えるのですか？

**A** 使用者（事業主）の解雇権の濫用は無効です。

労働契約法では、「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。」と定めています。

**Q 5** 「解雇予告」とは？

**A** 解雇を行うときには、解雇しようとする従業員に対し、30日前までに解雇の予告をする必要があります。

解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、解雇と同時に平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければなりません。

なお、解雇しようとする日までに30日以上を予告をできないときは、30日に不足する日数分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払うことが必要です。

**Q 6** 「解雇」に関する制限とは？

**A** 次の場合には法律により解雇が禁止されています。

- |  |
|--|
| ①業務上傷病により休業する期間及びその後30日間の解雇。                       |
| ②産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇。                            |
| ③労働者が労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇。                       |
| ④女性であること、あるいは女性が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇。 |
| ⑤育児・介護休業の申出をしたことなどを理由とする解雇。など                      |

次回は、「退職」について取り上げます。

（東京都 世田谷会員）

