

解 雇

Q

長年パートで勤めていた会社から突然「クビだ」と言われたのですが、何ら具体的な理由の説明もありません。このような場合でも解雇されるのでしょうか。



A

解雇には予告が必要です

パートタイマーであっても、労働基準法では使用者は労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前にその予告をしなければなりません。したがって、即時解雇の場合は解雇されるまでに働いた分の賃金に加えて、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当金)を支払わなければなりません(労基法第20条)。

解雇には客観的に合理的な理由が必要です

解雇は、たとえ予告をしたとしても、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、解雇権を濫用したものととして無効となります(労働契約法第16条)。

客観的に合理的な理由は、具体的にはそれぞれのケースに応じて判断されます。解雇の理由について納得できない場合は、労働局を介した話し合いによる解決を促進するため個別労働紛争解決制度(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)を利用したり、裁判所の労働審判や訴訟を利用することもできるのです。

解雇についての規制（法律で解雇が禁止されている例）

- (1) 労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇(労基法3条)
- (2) 仕事上でけがをし、または病気にかかり、療養のために休業する期間およびその後30日間の解雇（労基法第19条）
- (3) 産前産後の休業期間中とその後30日間の解雇（同上）
- (4) 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（労基法第104条）
- (5) 不当労働行為による解雇（労働組合への加入・結成・組合活動などを理由とする解雇）(労組法第7条)
- (6) 女性であること・あるいは女性が結婚、妊娠、出産、産休取得したこと等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第9条）
- (7) 育児休業の申出をしたこと、又は育児休業をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条）
- (8) 介護休業の申出をしたこと、又は介護休業をしたことを理由とする解雇(同法第16条)
- (9) 子の看護休暇の申出をしたこと、又は子の看護休暇を取得したことを理由とする解雇（同法第16条の4）

整理解雇の4要件（判例で有効な解雇の要件とされているもの）

- (1) 人員整理をする経営上の必要性
- (2) 整理解雇回避の努力義務の履行
- (3) 対象者選定の合理性（解雇基準の合理性と選定対象者の相当性）
- (4) 整理手続の妥当性（労組との協議、従業員への説明）

解雇理由の明示

解雇を予告された日から退職の日までの間に解雇理由について証明書を請求することができます（労基法第22条第2項）。

また、退職後についても同様に証明書を請求することができます（労基法第22条第1項）。