

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（66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人員削減の必要性

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解雇手続の妥当性

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、慎重な検討が必要

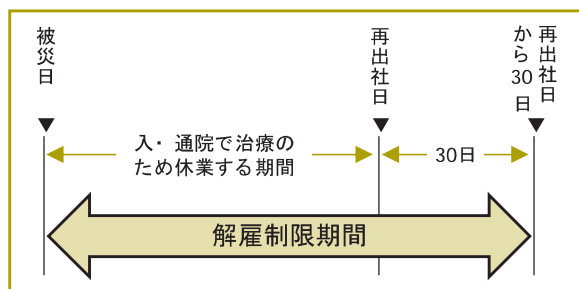
2. 解雇制限

法第19条

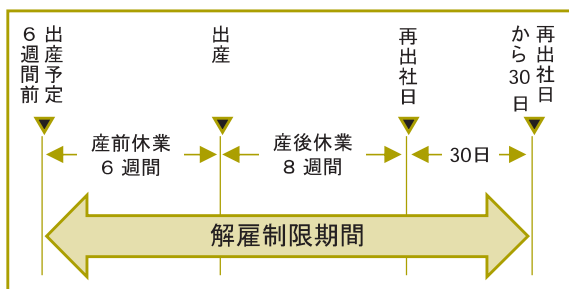
- (1) 労働者が業務上負傷したり、病気になった場合に、その療養のために休業する期間及びその後30日間と、産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は解雇できません。ただし、使用者が第81条の規定によって打切補償を支払った場合や、天災事変などやむを得ない事由により事業の継続ができなくなった場合は、この限りではありません。
- (2) 天災事変その他やむを得ない事由による解雇については、その事由について所轄の労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。

【解雇制限期間の例】

①業務上の負傷又は疾病で休業する場合



②産前産後の休業（法第65条）の場合



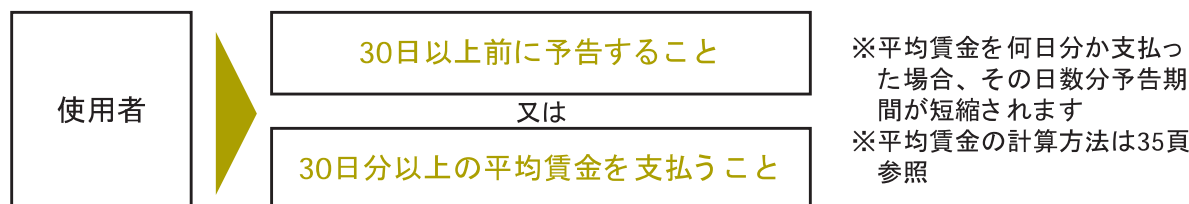
3. 解雇の予告

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

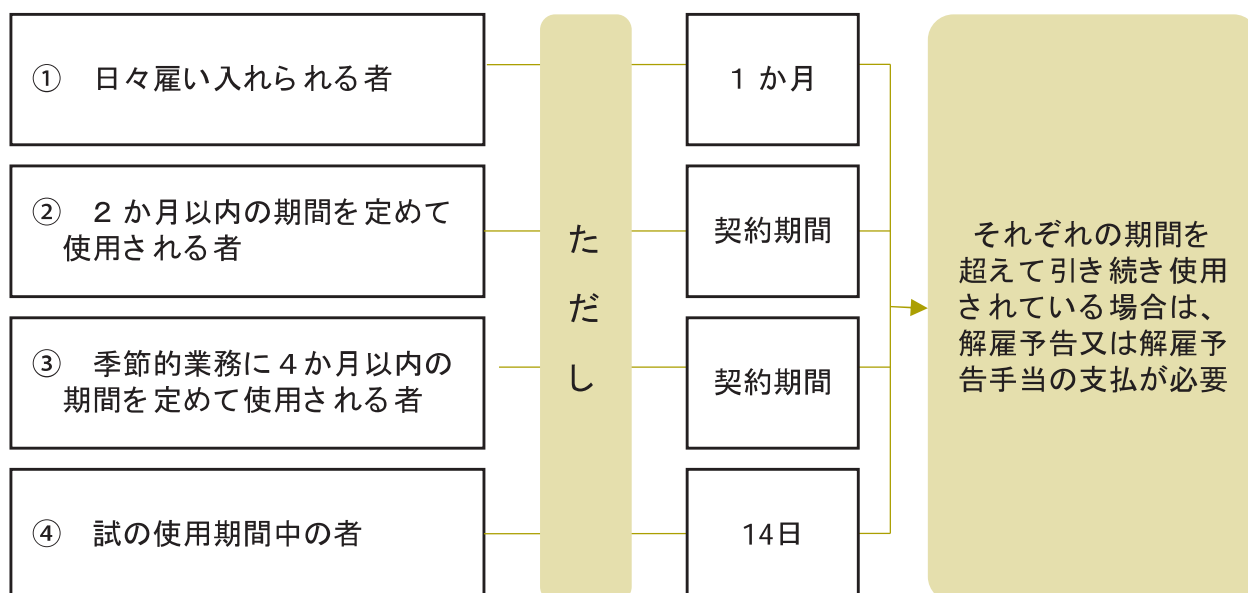
- ① 天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となり、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき
例) 火災による焼失・地震による倒壊など
- ② 労働者の責に帰すべき事由によって解雇する場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき(この認定は、解雇の意思表示をなす前に受けることが原則です。)
例) 事業場内における横領・傷害、2週間以上の無断欠勤で出勤督促に応じないなど
重大・悪質な非行



(3) 解雇予告等が適用されない者

法第21条

次の①～④に該当する者に対しては解雇予告等が適用されません。
ただし、それぞれ一定の期間を超えて引き続き使用されている場合は、解雇予告等が必要です。

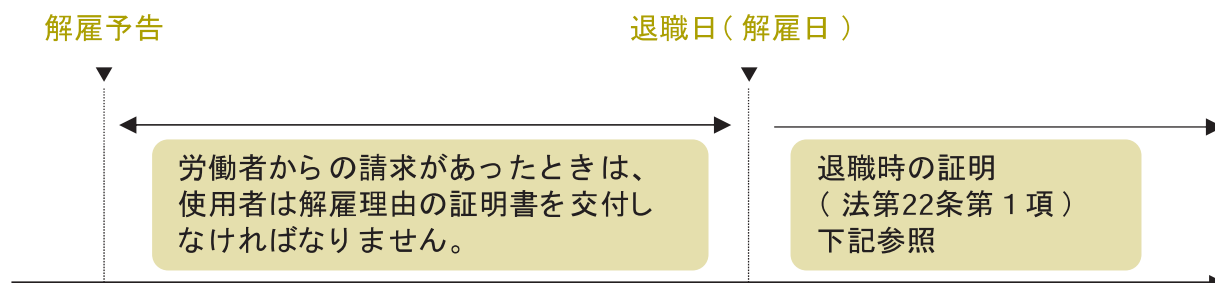


4. 解雇理由の証明

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（「解雇理由証明書」の様式は106頁参照）。

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」の様式は105頁参照）。

なお、労働者が請求しない事項を記入してはいけません。

証明事項（労働者が請求した事項に限られます。）

- 使用期間
- 業務の種類
- 当該事業における地位
- 賃金
- 退職の事由
(退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含みます。)

詳しくはこちら



辞職の申入れ時期

令和2年4月1日から施行された改正民法により、期間の定めのない労働契約においては、2週間前までに申入れをすれば辞職が可能となりました（民法第627条第1項）。