

労働法の基礎講座

第47回



厚生労働省労働基準局
広報キャラクター「たしかめたん」

【解雇】解雇に関する規制（その1）

労働法では、いわゆる契約（解約）の自由の原則における「特別の定め」として、解雇に関して労働者を保護するルールを設けています。これらのルールについて、2回に分けて解説します。

解雇とは

- ・解雇とは、使用者による一方的な労働契約の解約をいいます。言い換えれば、使用者から労働者に「辞めてもらいます」と通告し、労働契約を終了することがこれに当たります。

解雇には合理的理由と社会的相当性が必要

- ・解雇の一般的なルールとして、労働契約法第16条に「**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**」と規定されています。
- ・ある解雇がこの規定に照らして妥当かどうかは、裁判で判断されることになります。



解雇が法律で禁止されている場合がある

- ・以下のような場合は、法律上解雇が禁止されています。

禁止される解雇（主なもの）	根拠法令
業務上の負傷、疾病による療養のために労働者が休業する期間及びその後30日間における解雇（※1、※2）	労働基準法
産前産後休業期間（第32回参照）及びその後30日間における解雇（※2）	労働基準法
労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする差別的取扱いとしての解雇	労働基準法
労働基準監督官に労働基準法違反の事実を申告したことを理由とする解雇	労働基準法
労働者が労働組合員であること、正当な組合活動をしたこと等を理由とする解雇	労働組合法
性別や、女性の婚姻、妊娠・出産、産前産後休業したことを理由とする解雇	男女雇用機会均等法
育児休業（第32回参照）、介護休業等の申出や利用を理由とする解雇	育児介護休業法
短時間・有期雇用労働者が通常の労働者との待遇の相違の内容・理由等について使用者に説明を求めたことを理由とする解雇	パートタイム・有期雇用労働法

(※1) 業務上の負傷・疾病による療養開始から3年経過した後に、使用者が平均賃金1200日分の打切補償を行った場合又は労働者が労災保険の傷病補償年金の支給を受けている場合は、解雇制限の適用が除外されます。

(※2) 天災事変などやむを得ない事由のため事業継続が不可能となり、労働基準監督署長の認定を受けた場合は、解雇制限の適用が除外されます。

解雇の種類

- ・解雇には、一般的に以下の種類があり、解雇の事由を就業規則にあらかじめ定める必要があります。
- ・いずれの解雇も、その効力に関して前ページの労働契約法第16条の適用を受けます。また、労働基準法に基づく予告の手続が必要です（第48回で解説予定）。

解雇の種類	内容
普通解雇	労働者との労働契約を継続するのが難しい事情がある場合に行う解雇
懲戒解雇	労働者の重大・悪質な服務規律違反を理由とする最も重い懲戒として行う解雇。一般的に労働基準監督署長による解雇予告除外認定（第48回で解説予定）を受け、解雇予告を行わないことが多い。
整理解雇	事業の経営悪化により人員整理を行うための解雇

整理解雇の4要件

- ・整理解雇が労働契約法第16条に照らして妥当かどうかの判断に当たっては、裁判において以下の4つの要件（いわゆる「整理解雇の4要件」）が総合的に勘案されます。

① 人員削減の必要性

（経営不振などによる企業経営上の十分な必要性があること）

② 人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性

（解雇を回避する努力を尽くした上での選択であること）

③ 解雇対象者の選定の妥当性

（解雇の対象者を決める基準が客観的・合理的であること）

④ 手続の妥当性

（整理解雇の必要性や方法、対象者の選定基準などについて労働者や労働組合に十分に説明・協議すること）