

労働相談事例：解雇された

○相談内容

正社員として勤務しています。社長から突然呼び出され、「会社の経営状況が悪化したので、人員整理のため本日付けで解雇する。」と言われました。生活があるので困ると伝えましたが、「もう決まったことだから。」と取り合ってもらえず、どうすればよいのか分かりません。

○回答

労働契約法第 16 条により、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。

特に整理解雇（不況による業務の縮小や事業所の廃止等により人員整理を目的として行われる解雇）については、裁判例上、「経営上の必要性」「解雇回避の努力（解雇以外の方法の検討）」「人選の合理性」「労使間での協議（労働者への十分な説明）」という 4 つの要素を基準に、解雇権濫用に当たるか否かが総合的に判断されています。

また、仮に正当な解雇である場合でも、労働基準法第 20 条により、使用者が労働者を解雇する場合、少なくとも 30 日前に予告をしなければならず、それを行わない場合は、解雇予告手当として 30 日以上分の平均賃金を支払う必要があります。この予告日数は、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができます。

今後の対応としては、雇用の継続や慰謝料の支払いを求める意向であれば、上記の 4 要素について説明を求めて使用者の認識を確認した上で、裁判所の民事訴訟や労働審判など強制力のある手続や、労働局や当労働委員会のあっせんなど、強制力はないが費用がかからない手続を利用し、使用者に対して解雇撤回や慰謝料の支払いを求める方法が考えられます。

今回は即日解雇とのことですので、解雇予告手当として 30 日分の平均賃金を

請求することも可能ですが、解雇撤回を求めるのであれば、解雇予告手当の受領については慎重に判断する必要があります。少なくとも、使用者に対し、解雇に異議がある旨を明確に伝えておくべきだと考えられます。

なお、解雇予告手当の支払いを求めても使用者が応じない場合は、労働基準監督署に相談（申告）し、使用者への指導を求めることが可能です。

また、労働基準法第 22 条第 2 項により、労働者は使用者に対して解雇理由証明書の交付を請求することが可能です。離職理由は、雇用保険の求職者給付（いわゆる失業手当）の受給に影響しますので、今後どのような対応を選択する場合であっても、解雇理由証明書の交付を請求しておくことをお勧めします。

（補足 1）

事例では正社員の場合について回答していますが、例えば 1 年更新の契約など、雇用期間の定めのある契約社員やパート、アルバイトの場合は、労働契約法第 17 条第 1 項により、やむを得ない事由がなければ期間途中での解雇はできないとされています。

（補足 2）

労災による休業期間中や産休中など、法律で解雇が明確に禁止されている場合もある一方で、試用期間中かつ採用後 14 日以内である者など、解雇予告手続が不要（権利濫用に当たらないことが前提）な場合もあり、回答に当たっては、労働条件等を詳細に確認させていただく必要があります。

（補足 3）

雇止め（契約更新しない）については、解雇と同視されがちですが、労働条件や更新の回数、勤続年数などにより、解雇とは異なる基準や手続が定められているため、注意が必要です。