

せいり ほんごう 整理番号	7-11-4	そうだん 相談レベル	2
ぶん るい 分類	しごと		
こう もく 項目	ろうどう そうだん じれい 労働相談事例		
ない よう 内容	とつぜんかいこ ぼあい 突然解雇された場合		

### 1 想定される質問の背景

- 突然解雇を言い渡された。納得できない。仕事を続けたい。

### 2 基本的な質問と回答

相談者 突然解雇すると言われましたが、働き続けることはできませんか？

回答者 法律により、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められない限り解雇はできません。また、解雇する場合、少なくとも30日前に予告する必要がある、予告がない場合は30日分以上の平均賃金を払わなければならないとされています。会社に解雇の根拠と理由の説明を求め、それらを明記した文書を要求しましょう。理由や手続に納得できない場合は、その文書を持って労働相談窓口にご相談しましょう。

詳しくは ⇒ 解雇 7-5へ

相談は ⇒ 外国人労働相談窓口 7-12へ

### 3 基礎知識

#### 解雇の種類

解雇とは会社や使用者が一方的に労働者との労働契約を途中で終了させることをいい、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められない限り解雇できません。解雇には、就業規則の解雇事由をもって契約解除する「普通解雇」、就業規則に列記された著しく重大な違反の場合の「懲戒解雇」、倒産などの回避を目的とする人員整理の「整理解雇」があります。

#### 整理解雇の4要件

整理解雇の実施には、判例で確立された「整理解雇の4要件」によらなければならないとされています。なお、整理解雇についても就業規則に明記されていなければ、無効となります。

#### ① 人員整理の必要性

人員削減をしなければ経営を維持できないという程度に差し迫った必要性があるか、客観的に高度の経営危機に陥っていることが必要です。

#### ② 解雇回避努力義務の履行

解雇は最終選択手段であり、役員報酬の削減、新規採用の抑制、希望退職者の募集、配置転換、出向等により、整理解雇を回避するための経営努力がなされたが、それでも人員整理が必要で解雇がやむを得ないと判断されることが必要です。

#### ③ 解雇される者の選定の合理性

解雇の人選基準が合理的で、具体的人選も合理的かつ公平であることが必要です。

#### ④ 手続の妥当性

整理解雇については、手続の妥当性が非常に重視され、説明・協議、納得を得るための手順を踏まない整理解雇は、他の要件を満たしても無効とされる場合が多いです。