

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

## 資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労使トラブル法律相談Q&A](#) | [解雇](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)

## 解雇

### 24 解雇

**Q** 私は、従業員10名ほどの会社に3年ほど勤務してきましたが、社長から突然「明日から会社に来なくてよい」と言われました。どのように対応すればよいでしょうか。

- P O I N T**
- 退職勧奨であれば、労働者はこれに任意に応じる性格のもので、
  - 解雇については、強行法規違反のものは認められず、「期間の定めのない労働契約」の場合、30日前の予告または解雇予告手当の支払いが必要です。
  - 解雇は、客観的に合理性を欠き社会通念上相当と認められない場合には権利濫用として無効となります。

- A**
1. 退職勧奨  
まず、ご相談の「明日から会社に来なくてよい」という社長の発言の真意を確定する必要があります。合意解約として退職を勧奨するものであれば、労働者の任意の意思を尊重しなければなりませんので、会社を辞める意思がなければ応じる必要がありません。なお、使用者による執拗な退職勧奨は不法行為を構成し労働者に対して損害賠償責任を生じます(下関商業高校事件/最高裁第1小法廷判決昭55・7・10)。
  2. 法律による解雇規制  
これが、解雇の意思表示であるとしたら、「期間の定めのある場合」に

は使用者は原則として「やむを得ない事由」がある場合しか解雇することができません(民法628条)し、「期間の定めのない場合」には、使用者は、少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金(算式は労基法12条)の解雇予告手当を支払わなくてはなりませんので、まず、これらに照らして判断しなければなりません。

なお、産前産後・業務災害の休業期間中およびその後の30日間における解雇(労基法19条)、思想・信条・国籍・社会的身分を理由とする解雇(労基法3条)、性別であることを理由とする解雇(均等法6条4号)、育児・介護休業をしたことおよびその申し出をしたことを理由とする解雇(育児・介護休業法10条・16条)、組合員であることや組合活動をしたことを理由とする解雇(労組法7条1号)等については、いずれも行うことができません。

#### 3. 解雇権の濫用

以上の条件を満たせば、使用者は、自由に解雇することができるものではなく、最高裁判例が「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる」(日本食塩製造事件/最高裁第2小法廷判決昭50・4・25)としたように、裁判所が解雇権濫用法理によって厳格な判断を下してきています。そして、平成20年3月から労働契約法により、「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、無効とする。」(16条)と明記されましたので、解雇事由については非常に制限されていることに留意する必要があります。また、これに関連して就業規則に「解雇事由」を記載することが義務づけられています(労基法89条3号)。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

## Worker's Library 会員登録

### お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.