

# 9 解雇

## 解雇とは

解雇とは、労働者の意思に関わりなく、使用者の一方的な意思により労働契約を終了させることです。使用者が労働者を解雇するためには、解雇予告の手続きを行うことや解雇制限規定に反しないことはもちろん、「合理的な理由があり、社会通念上相当である」ことが必要とされています。

労働者を解雇しようとする場合には、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（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

## 普通解雇

労働者に労働契約を継続し難いやむを得ない事由があるときに、使用者が労働契約を解消することです。例えば、「労働能力の問題」「健康状態の問題」「協調性の著しい欠如」「勤務態度不良」などが考えられます。しかし、これらの事実があったとしても、すぐに解雇の理由となるわけではありません。

## 整理解雇

業績の悪化により経営の合理化、整備に伴っての余剰人員の整理のために行われる解雇です。なお、判例により以下の4つの要件を満たす必要があるとされています。

- 人員削減が経営上、必要性があること
- 解雇を回避するため十分に努力を尽くしたこと
- 解雇対象者の選定が客観的・合理的であること
- 解雇の必要性や実施方法などについて十分に説明し協議したこと

## 懲戒解雇

売上金横領など重大な企業秩序違反をした労働者に対して、使用者が罰として労働契約を解消することです。ただし、解雇予告手当を支払わずに即時に解雇する場合は労働基準監督署長の解雇予告除外認定が必要となります。



## 解雇に関する疑問

- 「明日から来なくて良い」と使用者から言われたら？  
「合理的な理由があり、社会通念上相当」であることが前提ですが、使用者は30日前に予告をしていないため、原則として30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。
- 試用期間中は解雇されても仕方ない？  
試用期間中であっても、本採用後と同様に、極端な能力不足や度重なる無断欠勤など「合理的な理由があり、社会通念上相当」でなければ解雇されません。



## 採用内定を取り消された時は？

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合は、内定取消しは契約の解除となるとされています。この場合、通常の解雇と同様、「合理的な理由があり、社会通念上相当」でなければ取消しできません。

## 解雇などに関するお問い合わせ・ご相談

|                 |                                                  |              |
|-----------------|--------------------------------------------------|--------------|
| P.54<br>MAP H-1 | 福岡中央総合労働相談コーナー<br>中央区長浜2-1-1 福岡中央労働基準監督署内        | TEL 761-5600 |
| P.51<br>MAP A-1 | 福岡東総合労働相談コーナー<br>東区香椎浜1-3-26 福岡東労働基準監督署内         | TEL 687-5342 |
| P.52<br>MAP D-1 | 福岡労働局総合労働相談コーナー<br>博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F 指導課内 | TEL 411-4764 |
| P.54<br>MAP H-4 | 福岡県福岡労働者支援事務所<br>中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F            | TEL 735-6149 |