

相談内容

正社員として勤務していましたが、社長から急に「会社の業績が悪いので、君には辞めてもらう。明日から来なくていい。」と言われました。本当に辞めなくてはいけなんでしょうか。

お答え

使用者から労働者に行われる労働契約の一方的な解約を解雇といいます。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（労働契約法第16条）【解雇権の濫用】。

お尋ねのように、業務の縮小、経営の合理化等、使用者の経営上の理由による人員削減のための解雇のことを特に「整理解雇」といいます。

整理解雇についても上記の労働契約法第16条が適用されますが、整理解雇が解雇権の濫用になるかどうかの判断基準としては、判例により次の4つが示されています。

- (1) 人員削減の必要性が存在すること
- (2) 解雇回避努力が尽くされていること
- (3) 解雇される者の人選の合理性
- (4) 労使間での協議がなされたこと

最近では、上記の4つの基準全てを満たしていなくても、諸事情を総合的に考慮して解雇の有効性を判断する判例も増えていますが、上記の4つの基準が検討されるべき項目であることに変わりはありません。

解雇は、労働者の生活に重大な影響を与えますので、使用者は労働者や労働組合に対し、その必要性や内容について十分説明を行い誠意をもって協議しなければなりません【(4)】。

会社の維持・存続にとって人員削減が必要であり、やむを得ない措置であると認められるか【(1)】、希望退職の募集や新規採用の停止等、解雇を回避するための努力を十分尽くしているか【(2)】、解雇対象者は、客観的・合理的な基準により公正に選定されているか【(3)】、といったことについて社長に確認し、納得できない場合は、社長と十分話し合ってください。

このほか、「退職勧奨」や「解雇予告手続き」のQ&Aもご参照ください。社長との話し合いが上手く進まない場合は、労働委員会のあっせん制度をご利用いただくこともできます。