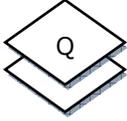




## 労働相談Q & Aで解決！

### 解雇①



正社員ですが、昨日、社長から「もう会社に来なくていい」と言われました。どうしたらいいですか。

A 相談者は解雇を言い渡されたと考えられます。

会社は労働者を解雇しようとする場合は、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）を支払わなくてはなりません。

解雇は客観的に合理的な理由を欠き、真にやむを得ずそれ以外の選択肢がないといえなければ 仮に手続的には有効な解雇であっても無効となります。

まずは、解雇の理由を確認してください。

### 解説はこちら

- 解雇には①懲戒解雇、②普通解雇、③整理解雇があります。
  - ① 懲戒解雇：労働者が重大な企業秩序に反する行為を犯したことに對する解雇
  - ② 普通解雇：労働者の勤務態度が著しく劣悪な場合や、能力または適正欠如を理由とする解雇
  - ③ 整理解雇：会社の経営不振による従業員数削減の必要性から行われる解雇
- 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ときは、使用者が解雇権を濫用したとして無効になります。（労働契約法第16条）
- 解雇の種類によって解雇権の濫用に当たるか判断する基準は次のとおりになります。
  - ① 懲戒解雇：就業規則の定めによります。
  - ② 普通解雇：解雇理由が合理的かどうか、その理由が解雇に値するほどのものかそれぞれの事例を具体的に検討します。仮に労働者に落ち度があった場合でも、適切な指導や教育等がなく突然された解雇は無効と考えられます。
  - ③ 整理解雇：人員削減の必要性が客観的に認められること、解雇回避の努力を尽くしたか、人選は合理的な基準によるか、労使間で協議を行ったかを検討し判断します。
- 労働者を解雇しようとする場合は、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）を支払わなくてはなりません。（労働基準法20条）

## どうすれば？

- なぜ解雇するのか、会社に確認してください。話した内容や、解雇に至るまでの経緯をメモなどの記録に残してください。曖昧な返答や了解したと思われるような返答は避けましょう。
- 解雇理由証明書を求めてください。
- 就業規則の解雇に関する規定を確認してください。
- 解雇について争わない場合は、解雇予告手当を請求しましょう。
- 自主的な解決が難しい場合は、労働委員会や労働局に相談しましょう。

## お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局  
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階  
電 話 055 (223) 1827  
相談時間 8:30~17:00 (土・日・祝日・年末年始を除く)  
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>
- 山梨労働局総合労働相談コーナー  
山梨労働局雇用環境・均等室内  
電 話 055 (225) 2851  
甲府労働基準監督署内 (管轄区域: 都留及び鯉沢労働基準監督署管轄以外の地域)  
電 話 055 (224) 5620  
都留労働基準監督署内 (管轄区域: 都留市、大月市、上野原市、富士吉田市、南都留郡、北都留郡)  
電 話 0554 (43) 2195  
鯉沢労働基準監督署内 (管轄区域: 南巨摩郡、西八代郡)  
電 話 0556 (22) 3181