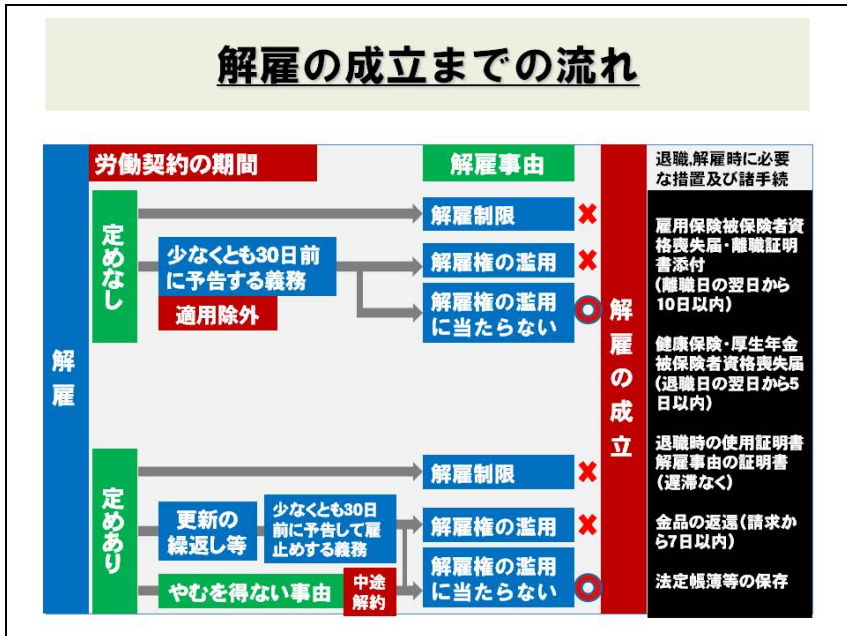


8-3 解雇の成立までの流れ



解雇

解雇とは使用者による労働契約の解約である。

使用者は解雇権を濫用してはならない

労働契約法第16条は、「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」と定めている。

解雇制限

わが国には、特定の行政目的に応じた解雇制限の規定（労基法19条等）が存在する。当該規定に違反する解雇はできない（図表8-7参照）。

解雇の予告

労基法20条は、民法627条1項（解約申入れから2週間経過後に当該労働契約は終了する）を修正し、使用者に対して30日前の解雇の予告（又はそれに代わる予告手当の支払）を義務づけている。

就業規則の規定に反する解雇の制限

就業規則は法規範的効力をもつことから、これに反する解雇は無効とするのが学説・判例の一致した見解である。