

解雇するには30日前の予告が必要



Question 08

子供の病気で、数日、会社を休みました。会社に出勤したら、社長から「明日から会社に出てこなくていい」と言われました。

急に休まれては困ると言うのが解雇の理由だそうです。こうした場合でも、いきなり解雇できるのでしょうか。



Answer 08

使用者の一方的な意思表示によって労働関係を終了させることを解雇といいます。解雇の意思表示の方法は、特に法律で決めていませんから、口頭で申し渡しても、相手側に確実に伝われば有効です。

しかし、解雇は労働者の生活に甚大な影響を与えるため、解雇の手續として、労働基準法では、使用者が労働者を解雇する場合には30日前に、その予告が必要であると定めています（第20条）。例えば、5月31日に解雇する場合には、5月1日に解雇の予告をする必要があります。仮に、解雇の予告をしない場合、または、予告期間が足りない場合は、その30日に満たない日数分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払う必要があります。

なお、30日前の予告であっても、解雇日が不確定であったり、条件付の解雇予告は、適法な解雇予告と解されません。

また、解雇予告した場合の予告期間中は労働関係がそのまま続きますから、労働者は労働の義務を負い、使用者は賃金を支払う義務を負います。

今回の場合は予告期間がまったくありませんから、使用者は平均賃金の30日分を解雇予告手当として支払いする義務があります。

なお、平均賃金とは、原則として直近の賃金締切日前3ヶ月間に支払いされた賃金総額をその間の総日数で除した額です。

