

労働法の基礎講座

第48回



【解雇】解雇に関する規制（その2）

解雇の手續に関する規制として、労働基準法では解雇の予告に関するルールを設けています。

解雇の予告

- ・ 使用者が労働者を解雇しようとする場合は、①**少なくとも30日前**（※1）にその予告をするか、②**30日以上**の平均賃金（※2）を支払わなければなりません。（労働基準法第20条）

※1 解雇予告を行った当日は含まれず、その翌日から休日も含めて日数をカウントします。

※2 解雇の予告の際に支払う平均賃金は、実務上「解雇予告手当」と呼ばれています。平均賃金については第8回をご参照ください。

- ・ 上記①の予告日数は、上記②の平均賃金を支払った日数分、短縮することが認められています。
例えば、20日前に予告し、10日分の平均賃金を支払う場合も、必要な予告手續を行ったことになります。



「解雇予告を行うこと」は労働基準法（刑事）の問題、「解雇に合理的理由と社会的相当性があること」は労働契約法（民事）の問題です。解雇予告を行えば労働基準法違反には問われませんが、事後に民事裁判で解雇の有効性が争われ、解雇理由の合理性や社会的相当性が否定された場合は、その解雇は無効となります（[第47回](#)参照）。

⇒ 解雇を行う場合は、予告手續の遵守はもちろん、「合理的な理由があり、妥当な措置である」ことを説明する必要があります。

予告の方法

- ・ 解雇の予告は、労働者がいつ解雇されるのか明確に認識できるように、**解雇の日付を特定**して行います。
「30日以上経ったら」といった不確定な期日や、「●月●日までに受注がなかったら」といった条件付きのものは、労働基準法上の解雇の予告を果たしたことはありません。
- ・ 解雇の予告は口頭で行うこともできますが、トラブルを避けるため、文書で行うことが望ましいです。
また、労働者から請求があった場合は、解雇理由の証明書を遅滞なく交付する義務があります（[第46回](#)参照）。

Q&A 解雇予告を行わず、解雇予告手当も支払わない解雇は有効か？

- ・ 解雇の予告を行わず、解雇予告手当の支払もせず労働者を即時に解雇した場合は、使用者には刑事上の責任が生じ、労働基準法違反として罰則（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の適用があります。
- ・ この場合の解雇の効力（＝労働契約の解約の効果が生じるか）については、即時解雇としては無効です。
使用者が即時の解雇に固執する趣旨でなければ、①解雇の通知後30日が経過したとき、又は②使用者が解雇予告手当を支払ったときのいずれか早い時点から、解雇の効力が生じます（※解雇に合理的理由と社会的相当性があることが前提です）。

適用除外①

- 解雇の予告に関する規制は、以下の労働者については適用が除外されています。
ただし、一定の要件を満たす場合は規制の適用がありますので、注意が必要です。

適用除外の対象者	注意点
日々雇用されている労働者	通算して1か月を超えて引き続き雇用されている場合は、 <u>解雇予告の適用あり</u>
2か月以内の期間を定めて雇用されている労働者	所定の期間を超えて引き続き雇用されている場合は、 <u>解雇予告の適用あり</u>
季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用されている労働者	
試用期間中の労働者	14日間を超えて引き続き雇用されている場合は、 <u>解雇予告の適用あり</u>

適用除外②

- ①天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は②労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、解雇予告の規制の適用が除外されます。
- ②については、例えば以下のような例が該当しますが、労働基準監督署長の認定に当たっては、労働者の地位、職責、継続勤務年数、勤務状況等を考慮の上、総合的に判断します。

認定の対象となりうる主な例
事業場内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合（※）
賭博等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合（※）
採否に関わる重大な経歴詐称

（※）これらの行為が事業場外で行われたものであっても、事業場の信用等を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの、労使間の信頼関係を失わせるものは、認定の対象となる場合があります。