

解雇には30日以上前の予告が必要です

解雇は、労働者の生活に多大な影響を及ぼします。

突然の解雇による労働者の生活の困窮を緩和するため、労働基準法において、労働者を解雇する際の手続きが定められています（労働基準法第20条）。

1 解雇する際の手続き

やむを得ず労働者を解雇する際には、客観的・合理的な理由が必要です。また、解雇に当たっては、解雇理由の如何を問わず、原則として、以下の2つの方法のいずれかの手続きを行わなければなりません。

(1) 少なくとも30日前に解雇の予告をする。

（予告の日数が30日に満たない場合は、その不足日数分の平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要があります。）

例えば、3月31日付けで解雇する場合



遅くとも3月1日に解雇予告を行う必要あり

（解雇予告日は予告日数に不算入）

(2) 解雇の予告を行わない場合は、解雇と同時に30日以上分の平均賃金（解雇予告手当）を支払う。

解雇予告手当の計算方法の具体例

（解雇日12月31日。賃金の締切日は毎月15日、支払日は毎月末日とした場合）

解雇予告
手当

=

(9/16～10/15の賃金総額)+(10/16～11/15の賃金総額)+(11/16～12/15の賃金総額)

30(9/16～10/15の総日数)+31(10/16～11/15の総日数)+30(11/16～12/15の総日数)

× 30



2 解雇予告の適用除外

以下に該当する労働者については、解雇予告の規定が適用されません(労働基準法第21条)。

- ① 日々雇い入れられる者
(1か月を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者
(契約で定めた期間を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)
- ③ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者
(契約で定めた期間を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)
- ④ 試の使用期間中の者
(14日を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)

3 労働者を解雇してはいけない期間

以下に該当する期間は、労働者を解雇することが禁止されています(労働基準法第19条)。

- ① 業務上の負傷または疾病により、療養のために休業する期間と、その後30日間
- ② 産前産後の休業期間と、その後30日間

解雇手続きに関するQ&A

Q1 懲戒解雇の場合は、解雇予告手当を支払わずに即時解雇できると聞いたのですが。

A1 懲戒解雇とは、一般的に、労働者に非があって、会社などで定めた懲戒事由に該当したことを理由として解雇する場合を指します。しかし、労働者に非があるからといって、ただちに、解雇手続きをとらなくてもよい訳ではありません。

労働基準法では、①天災事変で事業継続が不可能な場合、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あって、労働基準監督署長の認定を受けた場合に限って、解雇手続きをとらずに解雇することが可能とされています。

Q2 解雇予告期間中も賃金を支払う必要がありますか。

A2 解雇予告期間中であっても、対象労働者が働いたり、年次有給休暇を取得した日に対しては、賃金を支払う必要があります。

Q3 解雇の予告は口頭で伝えるだけでもよいのですか。

A3 口頭での通知であっても予告は有効ですが、後々のトラブルを避ける意味からも、書面で通知することが望ましいです。

Q4 解雇の理由を教えてください。

A4 労働者は、退職後または解雇予告を受けている期間中に、解雇の理由を記載した証明書を使用者に請求することができます。

使用者は、労働者から請求があった場合には、遅滞なく証明書を交付しなければなりません(労働基準法第22条)。

◆ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。