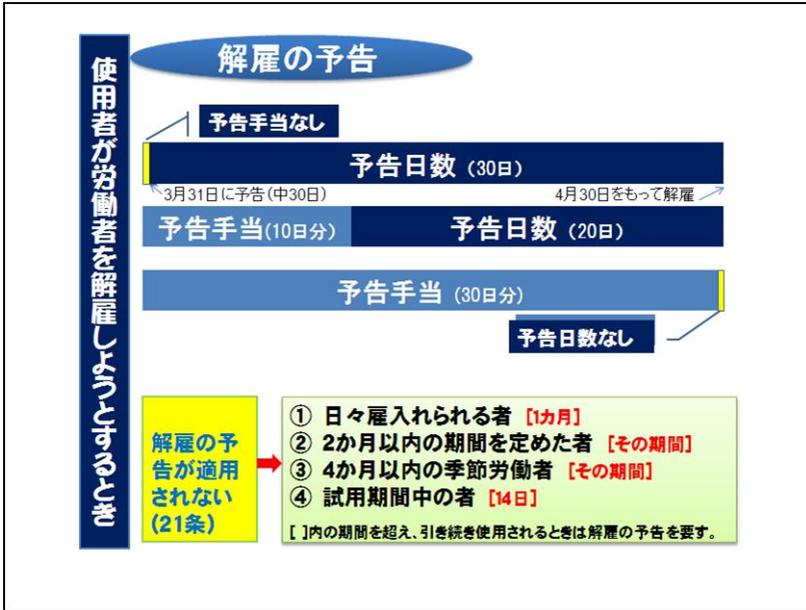


8-6 解雇の予告



解雇予告制度

労働基準法は第 20 条に、解雇予告制度の規定をもつ。

解雇には少なくとも 30 日前までの予告が必要。また、使用者は、予告に代えて解雇予告手当を支払うことも可能である。ただし、以下の場合には解雇予告制度の例外を認めている。

- ① 図表 8-7 に解雇予告が適用されない場合として示した四のケース (21 条)
- ② 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
- ③ 労働者の責めに帰すべき事由により解雇する場合

上記②③事由の場合、あらかじめ、所轄労働基準監督署長の認定（解雇予告除外認定申請）を受けることが必要である。

運用上の留意事項

- 1) 予告期間は、予告した日の翌日から（民法第 140 条）計算し、通告解雇日まで中 30 日の期間をおくことが必要である。なお、条件付き解雇予告は、適法な解雇予告とは取り扱われない。
- 2) 解雇予告手当は、解雇と同時に支払わなければならない。ただし、予告と予告手当を併用する場合、予告手当は解雇日まで支払うことで足る。
- 3) 予告期間中の労働関係は従前のそれと変わらないが、予告制度の趣旨からは、職探しのための欠勤の申出に使用者は応ずべきである（欠勤日に対する賃金の支払は要しない）ほか、残存有給休暇の取得請求には時期変更権の行使はできないと解されることから、これに応ずる義務がある。