

解雇の予告

使用者から一方的に労働契約を解約することを解雇と言います。民法の規定では、契約を解約する場合には14日前に解約の予告をすることが必要ですが、解雇に関しては労働基準法によって30日前にその予告をするよう求められています。予告をしない場合には30日分以上の平均賃金の支払いを求めています。

これは、経済的に弱者であり、賃金によって主に生計を立てている労働者の生活を保護するためです。

つまり、使用者から予め労働契約を解約される（解雇される）日を知らされることによって、労働者は次の仕事を探す時間を付与されます。予告がない場合には、労働者の当面の生活資金（30日間）を受け取ります。

30日前の予告については、労働基準法には「すくなくとも30日前」と規定しているため、30日以上前の予告（例えば40日前の予告）は有効ですが、予告期間があまりに長い場合（例えば1年前）などは無効となるケースも考えられますので、常識の範囲内の予告に止めるべきでしょう。

日数の計算は、予告した日の翌日から起算して、最終日の勤務終了をもって成立します。よって、予告した翌日から数えて30日後の勤務終了後に労働契約が解約されます。

解雇の意思表示は文書によるものでも口頭によるものでもかまいませんが、解雇に関してはトラブルが発生するケースが多発しているため、文書による意思表示をすべきでしょう。

また、労働協約や就業規則によって意思表示の方法が特定されている場合にはその方法によらなければなりません。

労働者の行方がわからない場合の意思表示は、民法の規定によって公示による意思表示をすることになります。意思表示は労働契約を結んでいる本人に対して行うことが必要なので、本人がいないからと言って家族に意思表示をしても効力は発生しません。

しかし、行方がわからない労働者は無断欠勤が続いている状態であって、正当に契約内容を遂行しているとは言えません。そんな労働者を解雇するのに、そのたびに公示をするもの手間暇がかかりすぎます。そこで、遠隔者に対する意思表示の方法を準用することが現実的です。意思表示を郵送（内容証明や書留郵便などがある）等の方法によって労働者の管理範囲内に入れます。遠隔者間の意思表示は、管理範囲内に入ったことで有効となると考えられていますから、たとえ労働者がその郵便物を開封しないで見なかったとしても、また受け取りを拒否したとしても効力が発生します。

これはあくまでも、善意に労働者の所在が不明な場合に遠隔者間の意思表示を準用したに過ぎませんが、この方法によって意思表示を行ってれば、使用者に大きな責任を追及されることはないと考えます。なお、これはあくまでも使用者に正当な解雇権がある場合

を前提とします。

また、解雇の意思表示は明確であることが要求されます。「3月31日」という言う具体的な解雇日が不可欠です。

遅刻の多い労働者に、「今度遅刻したら解雇する！」と言うようなものや、「前月よりも成績が下がったら解雇する」と言うようなものは無効です。しかし言われた本人は「即時解雇」と認識し、結果的には「解雇予告手当」の支払いを要するようなケースが多く見られます。

解雇予告を、使用者から一方的に取り消せません。労働者を即時解雇したところ解雇手当の支払いを求められたので、「じゃあ、あと一ヶ月出社して！」と言うようなケースです。予告の取り消しは認められませんので、予告手当を支払う義務を免れることはできません。支払わなければ労働基準法による処分もあります。

短期間の雇用契約を繰り返し更新して雇っているパートタイム労働者を、突然契約更新しないとした場合にも、解雇予告が必要になります。契約更新が形式的であり、パートタイム労働者が更新を期待できる状態にあれば、実質的に雇用期間のない契約とみなされるからです。この場合には、契約更新時に次の更新をしない旨（30日以上前に）を説明しておくか、30日以上前に解雇予告をしなければなりません。

次に、解雇予告手当の計算方法についてですが、最終賃金締切日から過去3ヶ月の給料の総支給額をその3ヶ月の暦日数（カレンダー通りの全ての日数で、休日・出勤日の区別を全く行わない）で割ったものが、1日の平均賃金になります。解雇予告手当は30日分以上ですから、この平均賃金の30倍以上ということになります。

雇い入れ後3ヶ月未満の場合で、賃金締切日が到来している場合には雇い入れ後から最終の賃金締切日まで、締切日が到来していない場合には雇い入れ後から退職までに期間で計算します。

解雇予告期間は、平均賃金を支払った分だけ減らすことができます。つまり、20日分の平均賃金を解雇手当として支払えば、10日の予告期間で済むわけです。

解雇の予告又は予告手当の支払いに関しては、労働基準法に二つの例外が認められています。

一つ目は、天変地変その他やむをえない理由によって事業の継続が不可能になった場合又は労働者の責に帰すべき理由によって解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた時には、30日分以上の解雇予告手当を支払わなくても即時解雇できます。

天変地変その他やむをえない理由とは、例えば阪神大震災などによって会社の建物が崩壊して事業の継続が困難になった場合などが挙げられます。火災などで、使用者の故意によるものは認められません。また、脱税や滞納によって当局から強制捜索や差し押さえなどを受けて事業継続が不可能になることなども含まれません。あくまでも、不可抗力に基づくもので偶発的なものに限られます。

次に、労働者の責に帰すべき理由ですが、労働者に保護を与える必要のないほど労働者にその責任があることが必要です。例えば、会社内の横領とか、仕事が原因で起こした暴力事件などです。職場の規律を乱したり、会社の名誉を著しく傷つけたりすることも含まれますが、具体的な例が該当するかどうかは労働基準監督署に相談された方がよろしいでしょう。

二つ目の例外は、

日雇い労働者

二ヶ月以内の短期間の契約による労働者

季節的業務で四ヶ月以内の期間の契約による労働者

試用期間中の労働者 です。

いずれかに該当すれば、30日分以上の解雇予告手当を支払わなくても即時解雇できます。ただし、試用期間中の労働者とは、雇い入れ後14日までの労働者です。14日は暦日数です（出勤日だけを数えるものではありません）。雇い入れ後14日以内でも、試用期間中でなければ例外となりませんし、社内的に三ヶ月を試用期間としていても、14日を過ぎれば該当しません。

解雇に関しては、もっともトラブルが多く、感情的になるケースがあります。使用者から一方的に労働契約を解約する背景には、労働者に原因がある場合や会社の経営状態に起因する場合などいろいろな原因がありますが、健全な契約関係でなくなった時に発生するものですから、トラブルが起きることは、ある意味では必然的なものかもしれません。使用者から解雇する場合には、契約を解約する意思を正確に伝え、解雇の日を特定した上で、理由や法的な規制等を十分説明し、文書で予告をするようにしましょう。稀に、即時解雇の場合で、予告手当として労働者から三か月分を要求されるケースもありますが、法的には30日分の手当の支払いでいいわけですから、それ以上はお互いに納得がいくまで話し合うことが大切です。

また、労働者からすれば突然の解雇は納得できないケースもあり、生活の問題も生じます。解雇の理由をはっきりと聞きたいものです。使用者には、労働者から請求があった場合には、使用証明をしなければならぬ義務があります。この中には解雇の理由も含まれますので、納得がいかない時は、解雇の理由について証明を求めるとよいでしょう。