

## アクトワン通信 第10号「解雇予告手当」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。

平成 26 年 2 月 3 日 東京都中央区京橋 2-6-16 エターナルビル 5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)

弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

### 質 問

会社の業績が悪いので、戦力外の従業員にやめてほしい、という話をしたところ、解雇予告手当を支払ってほしい、という申し入れを受けました。

### 回 答

従業員を解雇する場合には、30日以上予告期間が必要で、即時解雇する場合、理由はどうか法律上30日分の「解雇予告手当」を支払う必要があります。

### 解 説

- (1) 従業員の解雇が法律上有効な場合であっても、労働基準法は30日前に予告して解雇するか、予告なしの場合には30日分の「平均賃金」を支給することを要求しています(同法20条1項)。これを「解雇予告手当」と呼びます。
- (2) 解雇予告手当は、アルバイト(日雇雇用)や短期雇用(2ヶ月以内)及び試用期間中の労働者には適用されませんが、いわゆるパートには原則として解雇予告手当を支払う必要があります(同法21条)。
- (3) 会社にとっては、戦力外の従業員を解雇するので、解雇予告手当を支払っても即時解雇したいと考えることが多いのですが、当該従業員について、未消化の有給休暇(2年分)や、休日出勤の振替の未消化があったりすると、解雇後に未払賃金の支給を求めて、労働調停の申立が行われたりすることもあります。
- (4) そこで、有給休暇や振替休日の未消化がある場合には、30日後に解雇する、という予告を行って、その間の出勤日を有給休暇や振替休日の消化に充てる、という方法も労務管理として有力な手段です。つまり、いずれにせよ30日分の平均賃金を支給する必要があるのですから、法律上は30日後まで雇用関係を継続し、その間、実際には勤務しないで労働関係の清算を行う、ということになります。

### まとめ

解雇予告手当との関係では、解雇予告手当を支払って即時解雇するよりも、解雇予告して、その間、労働関係の清算を行ったうえで、翌月有給休暇相当の賃金を支給する、とう方法を採ることを検討する必要があります。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.11 は、「従業員への貸付金の処理」の予定(2014/3 発行予定)としております。

以上