



□「知らなかった」では済まされない、解雇予告の基礎知識

□「パワハラ規制法」が成立！企業にパワハラ対策が義務づけられます □「夏の発表会」を行いました

Pickup Law News

「知らなかった」では済まされない、解雇予告の基礎知識

はじめに

労働基準法には、会社が従業員を解雇する際の手続として様々な規制が定められており、今回で説明する解雇予告義務もその一つです。



従業員を解雇するときこの手続を怠った場合、刑罰が科されたり、解雇の有効性に影響が生じたり、遅延損害金や付加金を支払う必要が生じる可能性があります。

解雇予告義務とは？

労働基準法では、**労働者を解雇するときの使用者の義務**として次のような規定があります。

第20条第1項

使用者は労働者を解雇しようとする場合においては少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければならない。

すなわち、従業員を解雇するにあたり、会社は、次のいずれかのルールを守る必要があります。

- ① **解雇予定日よりも30日以上前に解雇の事実・時期等を伝える。**
- ② **①ができない場合には、解雇予告手当として30日以上平均賃金を支払う**

解雇の30日前に解雇予告を行えば解雇予告手当を支払う必要はありませんが、20日前に解雇予告を行う場合は10日分の解雇予告手当を支払わなければいけないことになります。

解雇予告を怠るとどうなる？

(1) 刑事上の効力 - 罰則 -

解雇予告または解雇予告手当の支払いを怠った場合、次の刑罰を受ける恐れがあります。

- ・6ヵ月以下の懲役
- ・30万円以下の罰金

(2) 民事上の効力 - 解雇の有効性 -

解雇予告義務違反の場合

解雇予告義務を怠ったとき、解雇そのものの有効性にも影響するのでしょうか。

この点が争われた最高裁判所の判例では、次のように判断されています。

「使用者が労働基準法20条所定の予告期間をおかず、または予告手当の支払をしないで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、①通知後同条所定の30日の期間を経過するか、または②通知の後に同条所定の予告手当の支払をしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力を生ずるものと解すべき」である。

(最判昭和35年3月11日民集14巻3号403頁・細谷服装事件)

つまり、解雇予告義務を怠った場合でも、①その後 30 日を経過するか、または②通知を行った後に別途解雇予告手当を支払えば、解雇予告義務違反のみをもって解雇が無効になるわけではありません。

解雇予告を実施した場合

では、**解雇予告さえ行えば解雇は常に適法になるのでしょうか。**

結論からいうと、**解雇予告義務を果たしたからといって解雇そのものが有効になるわけではありません。**

解雇の要件を充たしていないにもかかわらず解雇をすると、不当解雇として争われ、慰謝料や未払い賃金を請求されるおそれがありますので十分に注意が必要です。

労働契約法には、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と定められています。

これが「解雇権濫用法理」です。

適法な解雇予告を行うということと解雇の要件を充たしているかは、あくまで別の問題です。

日本では労働者が手厚く保護されており、解雇の有効性は厳しく判断されますので、**従業員を解雇しようとするときには事前に弁護士に相談することをお勧めします。**

解雇予告手当の計算方法

解雇予告手当の計算式は次のとおりです。

$$\text{平均賃金} \times (30 \text{ 日} - \text{解雇予告の翌日} \sim \text{解雇日までの日数})$$

「平均賃金」は、次の計算式で計算されます。

$$\text{直近 3 ヶ月間の総賃金} \div \text{その期間の総日数}$$

なお、総賃金には、基本給の他、歩合給、家族手当、通勤手当、皆勤手当、割増賃金等が含まれ、賞与等は含まれません。

賃金の締切日がある場合には、解雇日（30 日未満の解雇予告がなされた場合は解雇予告日）の前日から最も近い締切日の以前 3 ヶ月を基準とします。

解雇予告義務が適用されない場合

解雇予告義務は、全ての労働者に適用されるわけではなく、次の場合には適用が免除されています。

- ①日雇労働者で 1 ヶ月以内に解雇される者
- ②2 ヶ月以内の短期労働者
- ③季節的業務に 3 ヶ月以内の期間のみ使用される者
- ④試用期間中の従業員で雇用後 14 日以内に解雇される者

このほか、「天変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」または「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合」は、解雇予告義務は免除されます。

この場合には、行政官庁（労基署等）の除外認定を受ける必要があります。

また、懲戒解雇の場合でも、必ずしも「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合」に該当するとは限りませんのでご注意ください。

解雇予告通知の方法

法律上、解雇予告の方法については、口頭、書面、メール等の制限がありません。

ただし、口頭などの記録に残らない形で行った場合、後日、従業員から「解雇予告がなされなかった」「解雇予定日の 30 日以前であった」など、解雇予告の事実やその時期について争われるリスクが残ることになります。

そこで、基本的には、**予告日を明記した文書で通知するのが無難**です。

解雇予告通知書を渡しつつ口頭で内容を説明する場合には、後に「言った・言わない」の争いになることを避けるために説明内容を録音に残しておいた方がよいでしょう。



弁護士 **神田 昂一**

福岡県田川郡旧赤池町（現福智町）出身。予防法務、債権回収、コンプライアンス体制構築など、企業活動に関する様々な問題に迅速に対応いたします。お気軽にご相談ください。

はじめに

2019年5月29日、参議院本会議で「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が可決され、成立しました。



この法律は日本で初めてパワハラについて規定して企業に防止策を義務付けるもので、「パワハラ規制法」「パワハラ防止法」とも呼ばれています。

パワハラの定義と事業主のやるべきこと

この法律で、特に重要なのは次の条文です。

30条の2（雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

この条文では、まず、パワハラを「職場において行われる」「優越的な関係を背景とした言動」であり「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とであると定義しています。

そして事業主は

①当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

②その他の雇用管理上必要な措置

を講じなければいけないとしています。

また、この条文の2項には次の規定があります。

事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

つまり、パワハラについて相談をしたり、その相談対応に協力したことを理由として、会社は解雇などの不利益処分をしてはいけないとされています。

中小企業は2022年に施行予定

報道によると、この法律の施行がされるのは、大企業は2020年4月、中小企業は2022年4月となる見込みです。

それまでに、企業が取り組むべき具体的な内容を示した指針（ガイドライン）が出されると予想されます。



政府は国を挙げてパワハラ対策に取り込もうとしており、今後、企業に対する規制はさらに厳しくなると予想されます。

パワハラのない企業風土を浸透させるための取り組みが今から必要になるでしょう。

7月25日、弊所の弁護士・スタッフ全員が一堂に集まり「夏の発表会」を行いました。

「発表会」は事務所の方針や所員の個々の目標を全体に共有するために行っているもので、年に2回開催しています。

まず代表弁護士宮田から事務所の理念や目標を改めて確認するとともに、それを実現するためにどのような姿勢で業務に取り組むべきなのか共有がなされました。

個人の発表では「専門性をより高める」「新たな資格を取得する」など、各々がこれまで以上にお客様に貢献するための目標を掲げました。

今後も皆様に「満足を越えた感動」を提供するため、事務所一丸となって取り組んでまいります。



たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] <https://www.takumi-corporate-law.com>

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通三丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

■地下鉄七隈線天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

■天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

■JR・モノレール小倉駅：徒歩5分 平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）