

労基法の解雇手続き

Q15 従業員を解雇する際には、労基法上どのような手続きをとらなければなりませんか？ この場合、普通解雇、懲戒解雇にかかわらず同じ手続きをとることになるのでしょうか？

Point

- (1) 労働者を解雇する場合には、①30日前の解雇予告、②平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払い、③解雇予告と解雇予告手当の合算で30日分以上にする、のいずれかの手続きが必要となる。
- (2) 解雇予告または解雇予告手当の支払いの手続きは、解雇の種類（普通解雇、懲戒解雇）にかかわらず必要となる。
- (3) 天災事変その他のやむを得ない事由や労働者の責めに帰すべき事由がある場合は、所轄労基署長の認定を受ければ即時解雇も可能である。

1 解雇予告制度

労基法第20条は、労働者を解雇する場合の手続きとして、次の3つの方法のうちいずれかの方法をとることを使用者に義務づけています。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">① 少なくとも30日前に解雇予告をする方法② 解雇予告に代えて30日分の平均賃金（解雇予告手当）を支払う方法③ 解雇予告日数と解雇予告手当を合算して30日分以上にする方法 |
|---|

労基法のこのような解雇手続きは、普通解雇であるか懲戒解雇であるかにかかわらず、同じように適用されます。したがって、どのような種類の解雇を行うかにかかわらず、この手続きは遵守する必要があります。

2 解雇予告の除外認定

次のいずれかに該当する場合には、所轄労基署長の認定を受けることによって解雇予告や解雇予告手当の支払いをすることなく、即時に解雇

することができます（労基法第20条第1項ただし書き、第3項）。

(1) 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

天災事変その他やむを得ない事由とは、「天災事変に準ずる不可抗力に基づきかつ突発的な事由の意であり、事業の経営者として、社会通念上採るべき必要な措置を以てしても通常如何ともなし難いような状況にある場合をいう」ものとされ、例えば「事業が火災により焼失した場合」や「震災に伴う工場、事業場の倒壊、類焼等により事業の継続が不可能となった場合」などがこれにあたりとされています。また、事業の継続が不可能となった場合とは、「事業の継続の全部又は大部分の継続が不可能になった場合をいう」とされ、天災事変その他やむを得ない事由に起因すると認められる場合に認定されることになっています（昭63.3.14基発第150号）。

(2) 労働者の責めに帰すべき事由による場合

労働者の責めに帰すべき事由とは、「労働者の故意、過失又はこれと同視すべき事由であるが、その判定に当たっては、労働者の地位、職責、継続勤務年限、勤務状況等を考慮の上、総合的に判断すべきであり」、「盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する場合」、「賭博、風紀紊乱等により職場秩序を乱し、他の労働者に影響を及ぼす場合」、「重要な経歴詐称の場合」、「他の事業へ転職した場合」、「2週間以上の無断欠勤の場合」、「出勤不良の場合」など、「法第20条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、従って又使用者をしてかかる労働者に30日前に解雇の予告をなさしめることが当該事由と比較して均衡を失するようなものに限って認定すべきものである。」とされています（昭23.11.11基発1637号、昭31.3.1基発第111号）。

3 解雇予告の適用除外

次の労働者については、原則として、前記の解雇予告手続きは不要とされています（労基法第21条）。