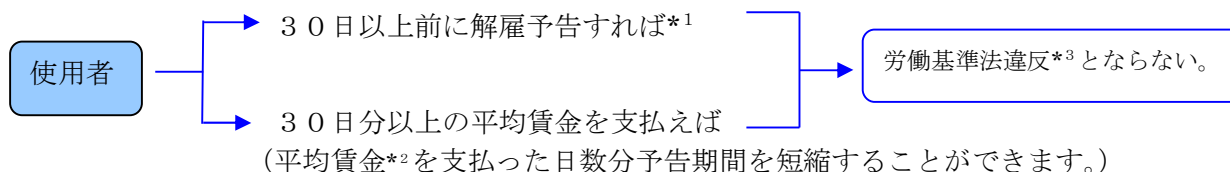


解雇の予告（法第20条）

労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に予告するか、30日以上
の平均賃金を支払わなければなりません。

■解雇をする場合

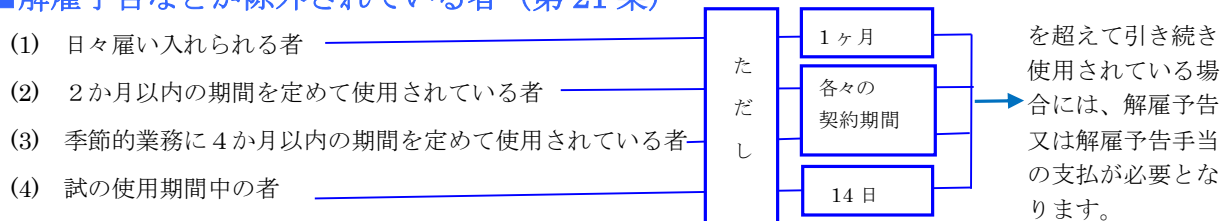


- *1 法第19条の解雇制限期間中において制限されるのは解雇だけで、本条の解雇の予告までは制限されていません。また、解雇予告の予告期間中に労働者が負傷し、療養のため休業した場合は解雇が制限されるため、解雇制限されるため、解雇制限が経過するまで解雇の効力発生が停止されます。
- *2 平均賃金の計算は、当該事由が発生した日以前3か月間に支払った賃金の総額をその期間の総日数（暦日数）で割ることにより求められます。（第12条平均賃金の定義解説参照）
- *3 たとえ労働基準法違反とならない場合でも、解雇は労働者に重大な不利益を与えることになるため、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となるとされています。（別記労働契約法第16条参照）

■解雇予告などが除外される場合

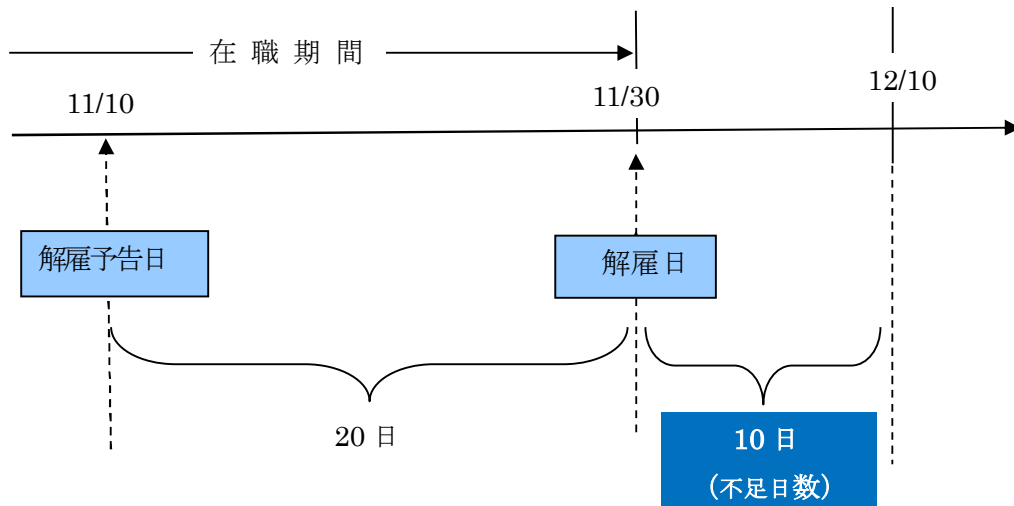
- (1) 天災地変その他やむを得ない事由により事業の継続が不能となり、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき。
(例) 火災による焼失、地震による倒壊など
- (2) 労働者の責めに帰すべき事由により解雇するときで、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき。この認定は、解雇の意思表示をする前に受けるのが原則です。
(例) 横領、傷害、2週間以上の無断欠勤など

■解雇予告などが除外されている者（第21条）



■ 計算例

《例》 11月10日に解雇予告をして、11月30日に解雇
(その日の終了をもって効力発生)する場合



予告期間の計算については、解雇予告した日は算入されず、その翌日から計算されます。

また、予告期間は労働日ではなく暦日で計算されます。

したがって、上の図のケースでは、解雇予告期間が20日しかないことになります。

このように30日前に解雇予告ができない場合には、不足日数分(上の図のケースでは10日分)以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。