

アクトワン通信 第5号「解雇予告手当の支給」

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 25 年 7 月 1 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

会社の業績が悪化したために、先日従業員に辞めてもらいました。本人も納得して辞めたのですが、あとになってから、解雇予告手当を払ってほしい、と請求されています。すぐに別の会社に就職したらしいのですが、支払う必要があるのでしょうか。

回 答

労働基準法20条は、整理解雇又は指名解雇の場合、使用者が労働者を解雇を通告した場合には、平均賃金1ヶ月相当の解雇予告を支払う必要がある、と規定しています。同条は雇済保険とは別の制度ですので、解雇を予告された労働者が直ぐに就労した場合でも支払う必要があります。

解 説

- (1) 本来、整理解雇又は指名解雇の場合は、解雇の効力が発生する1ヶ月前に解雇予告することが必要です(労働基準法20条)。ですから、直ちに辞めてもらいたい場合には、この予告期間に代えて1ヶ月分の解雇予告手当を支払うことが求められています。
- (2) 使用者は、1ヶ月後に解雇する、と通告すれば、解雇予告手当の支給は不要ですが、解雇予定の労働者が実際に予告から1ヶ月間勤務するのは、労働者にとっても難しいですし、使用者にとっても働いてもらう意味があるのか、という問題があります。そのため、解雇予告手当を支払って即時解雇を求めるケースが大半です。
- (3) そのほかのやり方として、1ヶ月後の解雇予告をしたうえで、解雇の効力が発生するまでの1ヶ月間は、年次有給休暇又は振り替え休日扱いとするやり方も考えられます。アクトワン通信第4号で指摘したとおり、年休の消化は労働者の退職後に生じることがありますので、解雇の際にこの問題を清算してしまうことは実務上有効な手段です。

まとめ

中小企業では、解雇後に解雇された労働者との紛争を生じることが多く見られます。解雇にあたっては、解雇後に可能な限り紛争の火だねを残さないような配慮が必要です。

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.6 は、「うつ病の労災認定」の予定(2013/09 発行予定)としております。

以上