

Q14. 社員を解雇するに当たり、30日前に解雇を予告した上で、平均賃金30日分の解雇予告手当を支払おうと思います。これで問題ないでしょうか？

貴社の対応で労基法上問題があるわけではないのですが、解雇予告義務（労基法20条）に関し、誤解があるように思えます。

労基法20条1項本文が要求しているのは、

- ① 30日前の解雇予告
- ② 30日以上平均賃金（解雇予告手当）の支払

のいずれかです。つまり、①②いずれかをすれば足り、両方を行う必要はありません。

①30日前に解雇予告した場合は、②解雇予告手当の支払は不要です。この場合、解雇予告から30日間は労働契約が存続していますから、退職までの期間は当該社員に仕事を命ずることが出来ます。

②30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払った場合は、即時解雇しても労基法20条には違反しません（民事上、解雇が有効かどうかは、別問題です。）。

なお、解雇予告の日数は、平均賃金を支払った日数分短縮することができますから（労基法20条2項）、

解雇予告から解雇までの日数+解雇予告手当として支払われた平均賃金の日数 \geq 30日であればよいこととなります。例えば、解雇日の15日前に解雇予告するのであれば、解雇日まで15日分の平均賃金（解雇予告手当）を支払えば労基法20条には違反しないこととなります。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎