

2

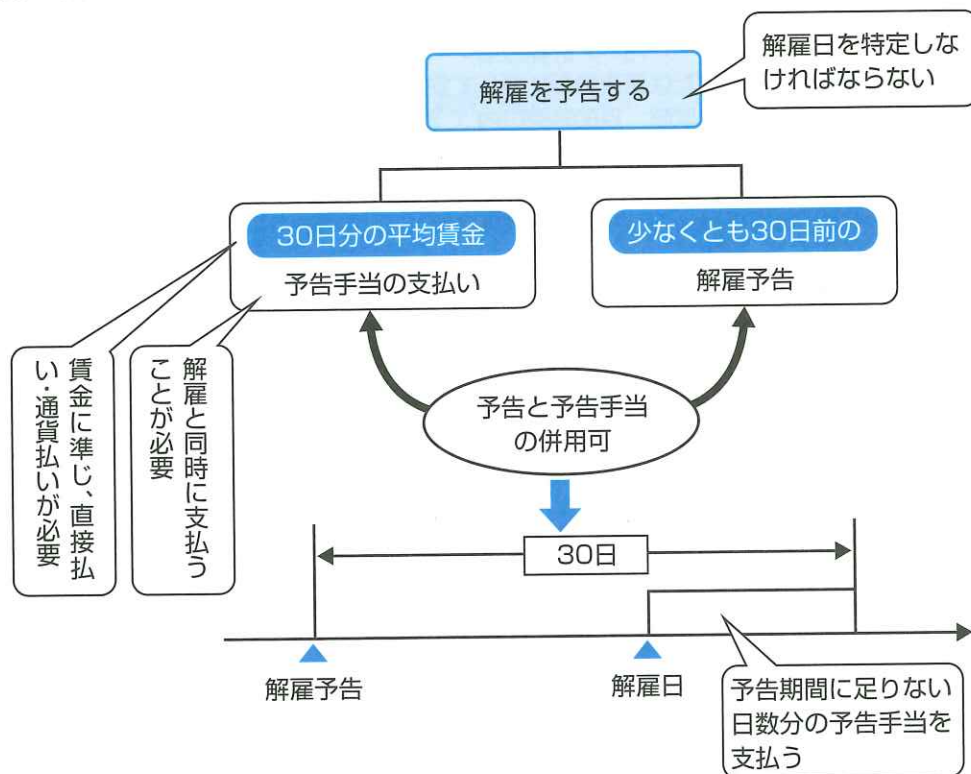
解雇予告、解雇制限

社員を解雇する場合には、30日前に予告するか、予告に代えて平均賃金30日分以上の予告手当を支払うことが使用者の義務とされています。なお、予告日数は、日割によって予告手当と換算することができるので、予告手当を一定日数分支払い、その日数分だけ予告期間を短縮することができます。

また、解雇予告は、解雇日を特定して行うことが必要です。

予告手当は、解雇と同時に支払う必要があり、予告手当を支払わないで解雇は無効となります。予告手当は、賃金ではありませんが、その社員に直接、通貨（現金）で支払う必要があります。

■解雇に必要な手続き



《解雇予告の適用除外》

以下に該当する労働者については、解雇予告の規定が適用されません。

- ① 日々雇い入れられる者
(1か月を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者
(2か月を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)
- ③ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者
(4か月を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)
- ④ 試の使用期間中の者
(14日を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)

《労働者を解雇してはならない期間》

以下に該当する期間は、労働者を解雇することが禁止されています。

- ① 業務上の負傷または疾病にかかり、療養のために休業する期間と、その後30日間
- ② 産前産後休業中と、その後30日間

3 賃金の支払いの原則

労働基準法は、賃金の払い方について、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払う——という5つの原則を定めています。

① 通貨払いの原則

賃金は現金で支払わなければならない、現物（会社の商品など）で支払ってははいけません。ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振込み等の方法によることができます。また、労働協約で定めた場合は通貨ではなく現物支給をすることができます。

② 直接払いの原則

賃金は労働者本人に支払わなければなりません。未成年者だからといって、代わりに親などに支払うことはできません。

③ 全額払いの原則

賃金は全額残らず支払わなければなりません。したがって「積立金」などの名目で強制的に賃金の一部を控除（天引き）して支払うことは禁止されています。

ただし、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの控除は認められています。それ以外は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との間で結んだ労使協定で定めたものに限って認められます。

④ 毎月払いの原則

賃金は、毎月1回以上支払わなければなりません。

次の賃金については、毎月1回以上の支払いでなくても差し支えありません。

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 賞与
- ③ 1か月を超える期間の出勤成績によって支払われる精勤手当
- ④ 1か月を超える一定の期間の継続勤務に対して支払われる勤続手当
- ⑤ 1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給、能率手当

⑤ 一定期日払いの原則

賃金は、周期的に到来する一定の期日を定めて支払わなければなりません。

一定の期日の定め方は、必ずしも月の「25日」あるいは「10日及び25日」等、暦日を指定する必要はありません。例えば、月給について「毎月末」、週給について「金曜日」等とすることも差し支えありません。しかし、「毎月20日から25日までの間」等のように日が特定しない定めをすること、あるいは、「毎月第2金曜日」のように月7日の範囲で変動するような定め方は認められません。

賃金支払いの5原則

