

解雇予告手当の計算方法

～雇用調整のために休業していた者を解雇する場合～



Q

今年度初めから世界同時不況の影響を受け、受注量が激減したため、毎週金曜日を全社休業しています。

休業日については休業手当として通常支払う賃金の70%を支払っていましたが、さらに厳しい状況になったため、一部の従業員を解雇することにしました。

解雇予告手当として30日分の平均賃金を支払う必要があるとのことですが、休業しているため総支給額がかなり減っています。そのまま計算してもいいのでしょうか。

A

休業した期間がある場合は、算定期間から休業した日数を除き、賃金の総額から休業手当を差し引いて、平均賃金を計算します。



解説



1. 解雇予告手当とは

従業員を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前にその予告をしなければなりません。30日前の予告をしない場合は、30日に不足する平均賃金を支払わなければなりません。

(10日前に予告した場合は、20日以上、15日前に予告したら15日以上を支払います)

2. 算出方法

	平均賃金	解雇予告手当 平均賃金の (30日ー予告から解雇までの日数)分以上
① 原則	$\frac{\text{過去3ヶ月間の賃金の総額}}{\text{過去3ヶ月間の総暦日数}}$	$\frac{\text{解雇予告以前3ヶ月間の賃金総額}}{\text{解雇予告以前3ヶ月間の総暦日数}} \times \text{日数}$
② 最低保障額 日給、請負給、 時間給の場合 休日や欠勤日数 が多い場合	$\frac{\text{3ヶ月間の賃金総額}}{\text{3ヶ月間の労働日数}} \times (60/100)$	$\frac{\text{解雇予告以前3ヶ月間の賃金総額}}{\text{解雇予告以前3ヶ月間の出勤日数}} \times (60/100) \times \text{日数}$
原則的な計算方法より最低保障額の方が高い場合、最低保障額以上支払う必要があります。		
③ 雇用調整による休業が 算定期間中にある場合	$\frac{\text{3ヶ月間の賃金総額} - \text{3ヶ月間に支払った休業手当総額}}{\text{3ヶ月間の総暦日数} - \text{3ヶ月間の休業日数}}$	$\frac{\text{解雇予告以前3ヶ月間の賃金総額} - \text{3ヶ月間に支払った休業手当総額}}{\text{解雇予告以前3ヶ月間の総暦日数} - \text{3ヶ月間の休業日数}} \times \text{日数}$



休業しない場合の平均賃金や通常支払われる賃金に比較すると、休業日が多い場合は平均賃金が低くなるのが一般的です。

休業している従業員をやむを得ず解雇する場合、企業も大変な状況にあるとは思いますが、通常支払われる賃金を参考に解雇予告手当を検討する配慮が必要ではないでしょうか。