

# 解雇予告手当 簡単まとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

# 解雇予告手当 簡単まとめ

## 解雇予告の原則

- 使用者は労働者を解雇する場合、原則として少なくとも30日前に予告が必要です（労働基準法第20条）トラブル防止のため、解雇予告通知書など書面での通知が推奨されます。
- 30日前の予告ができない場合、30日に不足する日数分の平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要があります。

## 解雇予告手当の計算

解雇予告手当=平均賃金×(30日-解雇予告から解雇日までの日数)

- **平均賃金**：原則として、算定事由発生日以前3ヶ月間に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数（暦日数）で除した額です。
- **最低保障額**：賃金が日給制、時間給制、出来高払制等の場合、上記の金額と「(算定事由発生日以前3ヶ月間の賃金総額÷その期間の実労働日数)×0.6」で計算した額を比較し、高い方を平均賃金とします。

# 解雇予告手当 簡単まとめ

## 解雇予告の適用除外

労働基準法第20条の解雇予告制度が適用されない主なケースは以下の通りです（労働基準法第21条、第20条1項但書）。

### ・ 特定の短期雇用形態

日々雇い入れられる者（除外の例外:1か月を超えて引き続き使用されるに至った場合）

2ヶ月以内の期間を定めて使用される者（除外の例外:契約更新などで2か月を超えて継続勤務した場合）

季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者（除外の例外:契約更新などで4か月を超えて使用された場合）

試用期間中の者（除外の例外:試用期間15日目以降）

### ・ 事業継続が不可能な場合

### ・ 労働者の責に帰すべき事由による解雇

# 解雇予告手当 簡単まとめ

## 解雇予告手当の支払い

- **支払時期**：解雇予告手当は、遅くとも解雇日（退職日）までに支払う必要があります。
- **税務上の扱い**：解雇予告手当は給与所得ではなく退職所得として扱われます。したがって所得税の源泉徴収が必要ですが、社会保険料の控除対象にはなりません。

## 解雇予告手当の留意事項

- **解雇理由の正当性**：解雇予告や解雇予告手当の支払いは、あくまで手続き上の要件です。解雇自体が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、解雇権の濫用として無効となります（労働契約法第16条）。
- **解雇理由証明書の交付**：労働者から解雇理由について証明書を請求された場合、使用者は遅滞なく交付する義務があります（労働基準法第22条）。
- **法令遵守と罰則**：解雇予告義務違反や解雇予告手当の不払いには、労働基準監督署による是正勧告や罰則のリスクがあります。