

最近寄せられた『よくある質問』集—その36—

問一 当社では、ある労働者を10月30日に解雇するため10月10日に予告しました。予告日数が30日

「法」といいます。20条では、使用者は労働者を解雇する場合、30日以上前に予告をするか30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならぬと定められ、予告手当を支払う場合には予告日数からその日数を短縮することができますと規定されています。

質 問 に 答 へ す
お し ま す

に満たないので解雇予告手当を支払うこととしていますが、計算方法を教えてください。なお、当社の賃金締切日は毎月20日です。

まず、予告期間の計算については、法に規定がないため民法の一般原則によることとなり、予告日の翌日より計算され、期間の末日の終了をもって期間の満了となります。ですから、ご質問の場合、予告期間が20日となりますので、10日分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません。

次に、予告手当の額ですが、平均賃金とは、法12条で「算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間に支払われた賃金総額をその期間の総日数で除した金額をいう。その算定期間は、賃金締切日がある場合には、直前の賃金締切日から起算する」と規定されています。ここで、「算定すべき事由の発生した日」とは、「解雇日」ではなく「労働者に解雇の通告をした日」とされています（昭39・6・12基収2316号）ので、10月10日の直前の賃金締切日以前3ヶ月間すなわち、6月21日から9月20日までの賃金総額（控除前）を92で除して得た金額（銭位未満切捨て）が平均賃金となり、これを10倍した金額（円未満四捨五入）が解雇予告手当となります。

なお、予告と予告手当を併用する場合における解雇予告手当の支払いは、解雇日（ご質問の場合、10月30日）までに行われれば足りると解されます。

問二 当社は、食料品製造業で、気象状況などによって受注量に変化するため、始業時刻は毎日6時と一定ですが、終業時刻は原則が15時で、実際には13時から18時の間で当日決定しています。この場合、日によって労働時間の長短がありますので、1ヶ月単位の變形労働時間制を採り、1ヶ月間の總労働時間が法定労働時間（31日の月は177時間、30日の月は171時間、28日の月は160時間）を超える時間を時間外労働としても良いでしょうか。

答二 1ヶ月単位の變形労働時間制については、「就業規則等により、各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、變形期間を平均して週40時間の範囲内であっても使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は該當しない」（昭63・1・1基発1号、平9・3・25基発195号、平11・3・1基発168号）とされていますので、ご質問の場合、本制度を採ることはできません。

また、シフト表等であらかじめ1ヶ月間の日ごとの始業・終業時刻を特定すれば同制度を採ることができそうですが、その場合の時間外労働は、①1日については、8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間、②1週間については、40時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間を超えて労働した時間（①を除く）、③變形期間（1ヶ月）における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①、②を除く）となります（昭63・1・1基発1号、平6・3・31基発181号）。

答一 労働基準法（以下

の発生した日以前3ヶ月

10月30日）までに行われ

更なるような制度は該當