

# 人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く



## 条件つき解雇の予告について

**Q** 正社員 A は無断欠勤が多く、再三にわたり口頭注意や文書による指導を行い、本人に改善を促してきましたが、欠勤は一向に改まりません。

就業規則には、無断欠勤を繰り返す場合は解雇する旨の記載があり、役員の間では解雇もやむなしの意見が多いです。しかし、温情的な社長からは、いきなり解雇するのはむごいので「1ヶ月前（30日前）に解雇予告はするが、その1ヶ月の間に無断欠勤がなければ解雇はしない。反対に無断欠勤があれば予定通り1ヶ月後に解雇する」旨の解雇予告通知を作成するように指示を受けました。このような条件を付けた解雇の予告は問題ないでしょうか？

**A** 一般的に条件を付けた解雇の予告は無効と考えられます。

### 《解説》

- ◇解雇とは、使用者（会社）による一方的な労働契約の解除で、労働者の承諾・合意は必要ありません。
- ◇労働基準法第20条では、使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。解雇予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる旨を定めています。
- ◇解雇の意思表示は、法的には民法第540条の解除権の行使ということになり、民法第540条第1項では「契約又は法律の規定により当事者の一方が解除権を有するときは、その解除は、相手方に対する意思表示によってする。」とされており、労働基準法に基づきなされた使用者の解雇の意思表示は、労働者に到達した時点で効力が発生します。  
また、民法第540条第2項には、「前項の意思表示は、撤回することができない」とされ、原則として労働者の同意がない限り、その意思表示は撤回（この場合は解雇を撤回）することはできません。
- ◇解除権（この場合は解雇）の行使は、これに条件を付したり、一方的に取り消したりすると、相手方（この場合、通知を受けた正社員 A）の法的地位が極めて不安定な状態になり不利益を被るため（正社員 A は、次の就職活動をした方がよいのか？このまま仕事を続けることを考えた方がよいのか？）、一般的に条件を付することが出来ないとされており、このような条件付きの解雇予告は認められない可能性が高いです。
- ◇よって、そのまま1ヶ月後に解雇した場合は、即日解雇と判断されて30日分以上の解雇予告手当の支払いが必要となる可能性が高いです。