

## 試用期間中の労働者に解雇予告は必要？ 25.1月

労働基準法上、労働者を解雇する場合は

↓

- ・ 30日前の予告、または30日分の平均賃金の支払が必要ですね。もしくは

↓

- ・ 予告と平均賃金の支払の併用可（10日前の予告＋20日分の平均賃金、両方合わせて30以上あればよい）となっています。

### 【例】製造業である株式会社ABCの話

労働者：甲氏 平成〇年4月1日入社、雇用期間の定めなし

但し4月1日から6月30日までは試用期間とする。（詳しくは就業規則記載）

と雇用契約を結んだ場合の話です。

- ◎甲氏を採用して15日目になりました。その日の午後、社長は甲氏の直属の上司から報告を受けて、

社長：「君の報告書を見ていると、とてもじゃないが本採用は無理！試用期間終了まで雇うこともできないなあ・・・明日の朝に解雇通知を渡して、帰ってもらってくれ」

上司：「わかりました。ですが社長、解雇予告をしなくていいのですか？」

社長：「試用期間中だからいらないだろ！」

### Q 試用期間中の労働者まで解雇予告はいるのでしょうか？

考え方

1. 労働基準法上、解雇予告が不要となる場合があります。まず最初に下記の①から④にあてはまるかどうか、判断します。
  - ① 日日雇い入れられる者 但し1ヶ月を超えて継続雇用した者を除く
  - ② 2箇月以内の期間を定めて使用される者 但し所定期間を超えて継続雇用した者を除く
  - ③ 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者 但し所定期間を超えて継続雇用した者を除く
  - ④ 試の使用期間中の者 但し14日を超えて継続雇用した者を除く

### A 甲氏を解雇するにあたり、解雇予告は必要となります。

上記の④のとおり、試用期間中でも採用して15日以上になったときは、解雇予告の手続きが必要なのです。

この場合の15日とは → 暦日数で計算します。4月1日に採用したら、4月14日までなら解雇予告はいりませんが、4月15日になると解雇予告が必要になります。

※解雇予告を支払わず、即時解雇した場合、訴訟において解雇予告手当と同額の付加金の支払（労基法114条）を判決で命じられるリスクがあります。