

労基法20条

労務カウンシル

- ▶ 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日以上平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。（労働基準法20条1項）
- ▶ 前項の予告の日数は、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。（同条2項）
- ▶ 前条第2項の規定は、第1項但書の場合にこれを準用する。（同条3項）

「かつての労働法が前提とした弱い労働者像がかなり色褪せてきたことは事実だが、それでもなお解雇が労働者に与える物理的・精神的打撃は現在でも決して小さなものではない。労基法は、労働者に再就職準備のための時間的・精神的または金銭的余裕を与えてこの打撃を緩和することにした。」（東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法上巻』358頁〔有斐閣、2004年〕）

- ▶ 労働基準法の公法上の義務においては、解雇理由を問わず、所轄労働基準監督署の認定を受けない限り、使用者の労働者に対する解雇予告手当の支払を免れることはできない一方で、同法の私法上の義務においては、使用者が「労働者の責に帰すべき事由」の主張立証に成功した場合は解雇予告手当の支払を要しないとされます。

「Xは、Yが除外認定を受けていないことや、離職票に懲戒解雇と記載していないことなどを問題としているが、除外認定は行政庁である労働基準監督署による事実の確認手続に過ぎず、即時解雇の不可欠の要件とは解されないし、証人Nの証言によれば、Yには就業規則が存しないことが認められ、懲戒解雇が普通解雇と分別して予定されていたものではなく、Yが予告手当支払義務を負う（ママ）否かは、本件解雇が懲戒解雇か否かではなく、Xに帰責事由があるかどうかによって判断されるべきである。」（タツミ保険サービス事件-大阪地判平11.4.23労判767号87頁）

「解雇予告除外事由の認定の制度は、解雇予告除外事由の存否に関する使用者の恣意的な判断を抑止するという、行政取締り上の見地から、使用者に対して解雇予告除外事由に該当する事実の存在についての行政官庁の認識の表示を受けべきものとしたものであって、その認識の表示自体に直接国民の権利義務を形成し又はその範囲を確定することを認めているものではないと解される。したがって、解雇の効力は行政官庁による解雇予告除外事由に関する労働基準法20条3項、19条2項の認定の有無・内容にかかわらず、専ら同法20条1項ただし書の定める客観的な解雇予告除外事由の存否によって決せられ、使用者は、不認定行為を受けた場合であっても有効に即時解雇をすることを妨げられず、反対に認定行為を受けた場合であっても、客観的に見て解雇予告除外事由が存在しないときは、即時解雇を有効なものとするとはできないこととなるものであり、そうとすれば、行政官庁による解雇予告除外事由の認定の有無・内容は、使用者の雇用契約上の地位に何らの影響を及ぼすものではないこととなる。」

（上野労基署長（出雲商会）事件-東京地判平14.1.31労判825号88頁）

「労基署長による解雇予告の除外認定は、行政庁による事実の確認手続にすぎず、解雇予告手当支給の要否は、客観的な解雇予告除外事由の存否によって決せられ、使用者は、除外認定を受けられなかったとしても、有効に即時解雇することを妨げられず、逆に、除外認定を受けた場合であっても客観的にみて除外事由が存しない場合には、解雇予告手当の支払義務を免れるものではないと解される。そうすると…就業規則の定めは、労基署長の除外認定を受けていないものの客観的に解雇予告の除外事由があると判断された場合においても、Yが解雇予告手当を支払うことを定めたと解するのは不合理であり、就業規則を定めたYの合理的意思に反するというべきであるから、客観的に解雇予告の除外事由がある本件においては、就業規則の定めにかかわらず、YがXに対し解雇予告手当を支払う義務はないと解するのが相当である。」

（グラバス事件-東京地判平16.12.17労判889号52頁）

「労働基準法20条3項、19条2項は、同法20条1項但書の場合、解雇事由について行政官庁の認定を受けなければならないと定め、Yの職員就業規則39条6号は、懲戒解雇について、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しないと定めるところ、弁論の全趣旨によれば、本件解雇の事由について行政官庁の認定がされていないことが認められる。しかし、行政官庁の認定は、事実確認的な性質のものとして解されるから、この認定を受けていなくとも、解雇が「労働者の責に帰すべき事由」に基づくものと認められる場合は、使用者は解雇予告手当の支払義務を負わないというべきである。」

（豊中市不動産事業協同組合事件-大阪地判平19.8.30労判957号65頁）

「Xは、Yが解雇予告手当の支給義務を負う理由として、本件解雇について労基法20条3項所定の行政官庁による除外認定をされていないと主張する。

しかし、上記除外認定は事実確認的な性質のものとして解されるから、上記除外認定がされていないなくとも、労基法20条1項但書の「労働者の責に帰すべき事由」が認められる場合は、使用者が労働者に対して解雇予告手当の支払義務を負わないというべきである。」

（旭運輸事件-大阪地判平20.8.28労判975号21頁）

「労基法のように行政監督を通じた履行確保が予定されている法律では、多くの行政解釈（解釈例規、通達）が存在するが、これは労基署による法違反の取締りの基準を全国で統一するために示される法解釈にすぎず、それ自体が独立して労使を規律するわけではない。」

（『判例労働法1』213頁〔第一法規,2015年〕）

「労働基準法第20条に定める解雇予告手当は、解雇の意思表示に際して支払わなければ解雇の効力を生じないものと解されるから、一般には解雇予告手当については時効の問題は生じない。」

（昭27.5.17基収1906号）

「Xは…Yに解雇されたと主張しているのであるから、その請求にかかる解雇予告手当請求権は、仮にこれが発生したとしても、2年の経過をもって時効により消滅したことが明らかであり（労働基準法115条）、また、違法解雇（不法行為）による逸失利益・慰謝料請求権も、仮にこれが発生したとしても、3年の経過をもって時効により消滅したことが明らかである（民法724条）。そうすると、Xの本件請求は排斥を免れないといわなければならない。」

（ひのき会事件-東京地判 平6・12・12 労働判例666号18頁）

「Xは、解雇予告手当の請求権はその性質上時効消滅しない旨を主張し、これに点に関する根拠として行政通達（昭27・5・17基収1906号。書証略）を引用するが、当裁判所は、解雇予告手当請求権は、その性質上時効消滅するものであって、その時効期間は2年であると解する。」

（HSBCサービシズ・ジャパン・リミテッド事件-東京地判平25.1.18労経速2168号26頁）

- ▶ もっとも、解雇予告手当の制度の趣旨を踏まえ、「労働者の責に帰すべき事由」は厳格に判断されることとなります。

「民627条1項によれば、使用者は2週間の予告によって労働契約を解約できるが、労基法20条は、労働者の再就職の便宜等を考慮して、この予告期間を30日に延長し、かつ、これを罰則付き（労基119条1号）で使用者に義務づけたものである。つまり解雇予告制度は、民法の規制を労働者保護のために修正した制度である。」

（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』654頁〔有斐閣,2016年〕）

「労働基準法20条ただし書にいう「労働者の責に帰すべき事由」とは、当該労働者が予告期間を置かずに即時解雇されてもやむを得ないと認められるほどに重大な服務規律違反又は背信行為を意味するものと解するのが相当である。」

（シティズ事件-東京地判平11.12.16労判780号61頁）