

最近寄せられた『よくある質問』集 — その31 —

問一 当社では、2か月の短期契約を結んだ労働者が採用後2週間経っても業務が全くできないた



め、1週間後に解雇する旨を通告したところ、その労働者から解雇予告手当と解雇理由証明書の請求がありました。これに応じなければならぬのでしようか。

答一 労働基準法（以下「法」といいます）21条では、法20条の解雇手続き（30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金の解雇予告手当を支払う）を適用しない労働者を列挙し、『2か月以内の期間を定めて使用される者（契約期間を超えて引き続き使用される場合を除く）』もその一つです。したがって、ご質問の場合、法に基づく解雇予告手当の支払い義務はありません。

次に、解雇理由証明書については、解雇を予告された労働者が、当該解雇の予告がなされた日から解雇の日までの間に於いて、使用者に対して当該解雇の理由を記載した証明書の交付を請求できるとされています。この場合、法22条2項は、「労働者が第20条第1項の解雇の予告がされた日から

退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならぬ」と規定していますので、法20条1項における解雇の予告日から解雇の日までの間において、使用者に対して当該証明書の交付を請求した際に交付義務が発生することになります。

このため、ご質問のように、法21条における解雇の予告が義務付けられていない場合においては、たとえ使用者が労働者に解雇の予告をした場合であっても、当該解雇の予告は法20条によって使用者に義務付けられた解雇の予告ではありませんので、労働者が、当該解雇の予告がされた日から解雇の日までの間において解雇理由証明書の交付を請求しても、法22条2項

による使用者の当該証明書の交付義務は発生しません。

しかしながら、労働者から解雇理由の証明書の交付請求があったわけですから、退職後遅滞なく法22条1項に基づく解雇の理由についての証明書（退職証明書）を交付しなければなりませんので、ご注意ください（平15・10・22基発1122001）。

問二 当社では経営状態の悪化に伴い、半日休業を行い半日分の賃金を支払ってききましたが、今般、全日休業を行うこととなりました。この期間は休業手当を支払う予定ですが、平均賃金の算定に当たって半日休業をした日の賃金を算定基礎に入れるのでしょうか。

答二 使用者の責に帰すべき事由による休業を行った場合、法26条に基づき、休業期間中その労働者に平均賃金の60%以上

の休業手当を支払わなければなりません。

ここで、平均賃金とは法12条の平均賃金（過去3ヶ月間に支払われた賃金総額を暦日数で除したもの）ですが、同条3項では、「使用者の責に帰すべき事由によって休業した期間は、その日数及びその期間中の賃金を算定すべき期間及び賃金の総額から控除する」とされています。

そして、ご質問の一部休業があった場合の取扱いは、一部休業があった場合は「一部休業があった場合に支払われた賃金が平均賃金の60%を超えたと否とに拘らず、その日を休業日とみなしその日及びその日の賃金を全額控除する」（昭25・8・28基収第2397号）とされていますので、一部休業日も全休日と同様、平均賃金の算定基礎から除外することになります。