

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)  
河原社会保険労務士事務所 河原 清市  
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554  
メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

即時解雇で、108万円

病院長は、週1日勤務の整形外科の先生(普段から患者さんに暴言をはいていた。)に対して、「明日から来なくてもいいよ!」と言った。

数日後、その整形外科の先生の代理人の弁護士が、病院長に会いに来た。  
代理人曰く、「病院長さんは、整形の先生を即時解雇されましたね。」

解雇予告手当として、108万円を支払ってもらいます。」

この金額っておかしくないですか？

週1で1日の勤務で6万円支給されていて1カ月では24万円支給されることになっているにもかかわらず。

以下、なぜこのようなことが起こったかを解説します。

## 労基法(解雇の予告)

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも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いて解雇する場合においては、この限りでない。

## 労基法(平均賃金)

第12条 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。

整形外科の先生の勤務態様は、週1勤務で、一日当たり6万円が支給されています。

月は4週ありますので、1カ月では24万円支給されます。

上記の労基法第24条の条文によりますと、即時解雇の場合は、30日以上平均賃金を支払わなければならないと、あります。

この場合の平均賃金は、労基法第12条により、

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{3カ月間の賃金総額}}{\text{3カ月間の労働日数}} \times 0.6 = \frac{24\text{万} + 24\text{万} + 24\text{万}}{4 + 4 + 4} \times 0.6$$

$$= \frac{72\text{万}}{12} \times 0.6 = 6\text{万} \times 0.6 = 3.6\text{万円}$$

平均賃金は1日当たり3.6万円となります。即時解雇の場合は、平均賃金3.6万円の30日分ですので、 $3.6 \text{万円} \times 30 \text{日} = 108 \text{万円}$ になるわけです。この金額が108万円の根拠です。

もしも、支払わなければ、労基法第119条により

6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられることとなります。では、なぜこのような高額になるかと言いますと、1日の単価が6万円という高額から来ています。

#### 労基法 第119条(罰則規定)

次の各号のいずれかに該当する者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

1 第3条、第4条、第7条、第16条、第17条、第18条第1項、第19条、第20条、第22条第4項、第32条、第34条、第35条、第36条第6項、第37条、第39条(第7項を除く。)、第61条、第62条、第64条の3から第67条まで、第72条、第75条から第77条まで、第79条、第80条、第94条第2項、第96条又は第104条第2項の規定に違反した者

ここで、皆さんに労基法第20条の但し書きがあることに注目してほしいと思います。

それは、労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。ということです。

つまり解雇予告除外認定申請書を労基署に提出をし、認定をされれば、即時解雇が成立します。

申請にあたっては、①様式第3号(第7条関係)解雇予告除外認定申請書2部と②労働者を解雇するにあたっての懲戒委員会の議事録③就業規則④それに、本人からの事実確認(労基署がやる。)以上をもとにして、だいたい標準処理期間として15日間で認定するかを労基署は考えます。

審査基準として、昭和63年3月14日付け基発第150号等があります。

基発第150号には、1.原則として極めて軽微なものは除き、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のあった場合 2.原則として2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合等

の如くであるが、認定に当たっては必ずしも右の個別の例示に拘泥することなく総合的かつ実質的に判断すること、とあります。

なほガキとして、企業内における懲戒解雇事由とは必ずしも一致するものではない。と記載があった。

次の方策としては、解雇予告と同時に先生に休業を命じ、予告期間中に労基法第26条の休業手当を支払った場合には、予告期間の満了とともにその先生を適法に解雇することができます。

休業手当の場合は、 $6 \text{万円} \times 0.6 \times 4 = 14.4 \text{万円}$ を支払えばよいこととなります。

(昭和24年基収第1224号によります。)

ここで、整形外科の先生の立場から考えてみますと、

解雇無効を訴えることも戦略として考えられます。

元さいたま地裁の労働審判員としての経験から、3か月から6か月の給料の解決金で調停案が提出される場合があります。

$24 \text{万円} \times (3 \text{か月} \sim 6 \text{か月}) = 72 \text{万円} \sim 144 \text{万円}$

以上の6割は44万円から87万円となる場合があります。

ただし、この場合は、整形の先生には落ち度がない場合です。