

解雇通知書

令和 年 月 日

殿

事業所名称：

所在地：

代表者：

印

下記のとおり、貴殿を解雇することを通知いたします。

解雇日	令和 年 月 日（解雇予告日から起算30日以上経過後）
解雇理由	（具体的事由を明記すること・労基法22条2項）
根拠規程	就業規則第 条（解雇事由）
解雇予告手当	即日解雇のため平均賃金の30日分以上を支給 30日前の予告のため手当なし
退職金等	（規程に基づき支給 / 不支給）
離職票交付	退職後に交付（健康保険・年金等の手続き含む）

本通知書は労働基準法第20条（解雇予告）に基づくものです。

解雇理由証明書の請求があった場合、遅滞なく交付します（労基法22条2項）。

解雇通知書の解説（1/3）

労基法第20条準拠・適正手続ガイド

解雇通知書とは

使用者が労働者を解雇する際、労働基準法第20条に基づき発行する書面。解雇日・解雇理由を明示し、適正な手続きを担保するためのものです。

解雇予告のルール（労基法20条）

労働者を解雇する場合、少なくとも30日前に予告するか、平均賃金の30日分以上の予告手当を支払う必要があります。

予告日数を短縮した場合、不足日数分の手当を支払うことで充て可能（例：20日前予告+10日分手当）

。

解雇通知書の解説 (2 / 3)

労基法第20条準拠・適正手続ガイド

解雇理由の明示義務 (労基法22条2項)

労働者が解雇予告期間中に解雇理由証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく交付しなければなりません。解雇理由は『就業規則の該当条文』『具体的事実』『指導記録の経緯』を明記する必要があります。

解雇の種類

普通解雇：能力不足・勤務態度等

懲戒解雇：重大な企業秩序違反

整理解雇：経営上の理由 (4要件必須)

整理解雇の4要件：人員削減の必要性 / 解雇回避努力 / 人選の合理性 / 手続きの妥当性

解雇通知書の解説 (3 / 3)

労基法第20条準拠・適正手続ガイド

解雇が無効になるケース

労契法16条により、客観的・合理的理由を欠き社会通念上相当でない解雇は無効。
また業務上負傷・産前産後の女性労働者は解雇制限（労基法19条）。
労働組合活動・性別・国籍等による解雇は労組法・均等法により禁止。

解雇予告除外認定

労基法20条1項ただし書きにより、天災事変等のやむを得ない事由または労働者の重大な責に基づく場合は、労働基準監督署長の認定を受けることで予告なしの即時解雇が可能。

解雇通知書 FAQ (1 / 2)

実務でよくある質問

Q1. 解雇予告手当はいつ支払う？

A. 解雇通告時に即時支払うのが原則。30日前予告なら不要。

Q2. 試用期間中の解雇に予告は必要？

A. 採用後14日以内なら予告不要（労基法21条）。15日目以降は必要。

Q3. 解雇理由を口頭で伝えればよい？

A. 労働者の請求があれば書面交付が義務（労基法22条2項）。

Q4. 解雇通知書を受け取ったら？

A. まず内容を確認。納得できなければ労基署・弁護士・労組に相談。

Q5. 解雇予告手当が支払われない場合は？

A. 労基署に申告可能。労基法119条で6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金。

解雇通知書 FAQ (2/2)

実務でよくある質問

Q6. 解雇は取り消せる？

A. 会社の一方的な意思表示なので原則取消不可。労働審判・訴訟で無効判断は可。

Q7. 雇用契約更新拒絶（雇止め）は解雇？

A. 厳密には解雇ではない（労契法19条）。ただし更新期待が高い場合は同等の保護あり。

Q8. 退職勧奨を断ったら解雇された場合は？

A. 勧奨拒否を理由とする解雇は無効になる可能性が高い（不利益取扱）。

Q9. 業務命令違反による解雇の証拠は？

A. 指導記録・始末書・面談記録等を時系列で整備すること。

Q10. 解雇予告除外認定とは？

A. 横領・暴力等の重大事由で労基署長の認定を受けて即時解雇する制度。