

# 解雇予告通知書（完全版）

解雇予告通知書（完全版）

本書は労働基準法第20条（解雇予告）に基づく解雇予告通知書のテンプレートです。解雇日の30日以上前に労働者に対し書面で予告するか、予告期間が30日に満たない場合は不足日数分の平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要があります。

令和 年 月 日

〇〇 〇〇 殿

〇〇株式会社

所在地：

代表取締役 〇〇 〇〇 印

## 解雇予告通知

### 第1条（解雇予告の通知）

貴殿との雇用契約について、労働基準法第20条第1項に基づき、下記のとおり解雇する旨を予告いたします。

### 第2条（解雇予定日）

令和 年 月 日（本通知書交付日から30日以上経過後）

※ 本通知書交付日から解雇予定日まで30日に満たない場合は、不足日数分の平均賃金（解雇予告手当）を解雇日までに支払います（労基法20条1項但書）。

### 第3条（解雇の種類および理由）

- ☐ 普通解雇（就業規則第 条第 号該当）
- ☐ 整理解雇（事業縮小・廃業・経営悪化等：整理解雇4要件適合）
- ☐ 能力不足解雇（再三の改善指導にもかかわらず改善見込みなし）
- ☐ 試用期間中の解雇（採用後14日経過後／本採用拒否）
- ☐ 期間満了による雇止め（労契法19条配慮）

具体的理由：（5W1Hで具体的に。改善指導・配置転換等の解雇回避努力を尽くした事実も記載）

### 第4条（最終出勤日）

令和 年 月 日 ※有給休暇の消化に配慮

### 第5条（業務引継ぎ）

引継ぎ事項：（引継書類・後任者・引継ぎ完了日まで具体的に明記）

引継ぎ完了予定日：令和 年 月 日

### 第6条（解雇予告手当の取扱い）

本通知書交付日から解雇予定日までの日数が30日に満たない場合、不足日数分の平均賃金（解雇予告手当）を解雇日に支払います。

平均賃金の算定：直近3ヶ月の賃金総額÷暦日数（労基法12条）

### 第7条（退職金・未払賃金の精算）

退職金、未払賃金、有給休暇買取（任意）、定期券返還、社宅清算等は別途精算書にて精算します。

### 第8条（貸与物の返還）

社員証・健康保険証・PC・名刺・制服・鍵・営業資料・営業車キー等を最終出勤日までに返還してください。

---

## 第9条（解雇理由証明書の請求権）

労働基準法第22条に基づき、解雇予告日から解雇日までの間に解雇理由証明書の交付を請求できます（請求があれば遅滞なく交付）。解雇後は退職時証明書として同様に請求できます。

---

## 第10条（不服申立て・労使協議）

本解雇通知に対し不服がある場合は、本通知書交付日から 日以内に書面で会社人事部に申し出てください。労働組合・労働者代表との協議・あっせん（労働委員会・労働局）・労働審判等の手続も利用できます。

（労働者署名欄）受領日：令和 年 月 日 氏名： ⑩

---

## 別紙 1：解雇予告除外認定に関する解説

労働基準法第 20 条第 1 項但書により、次の場合は解雇予告および解雇予告手当の支払が不要となる場合があります。ただし、いずれも所轄労働基準監督署長の認定（解雇予告除外認定）を受ける必要があります（労基法 20 条 3 項）。

(1) 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

- ・ 火災・地震・洪水等の天災事変
- ・ 経営者の急死等やむを得ない事由

※ 単なる経営不振・経営困難は該当しない

(2) 労働者の責に帰すべき事由による場合

- ・ 極めて軽微なものを除き、刑法犯または刑罰法令違反
- ・ 賭博・職場規律違反
- ・ 横領・傷害等の事業場内の刑法犯
- ・ 採用条件の要素となる経歴詐称
- ・ 他の事業へ転職
- ・ 原則 2 週間以上の無断欠勤
- ・ 出勤不良・遅刻早退多数で数回の注意を受けたが改めない場合

※ 厚労省「解雇予告除外認定の運用に関する通達」基準

---

## 別紙 2：解雇理由証明書（労基法 22 条準拠）

令和 年 月 日

〇〇 〇〇 殿

労働基準法第 22 条第 2 項に基づき、貴殿の解雇理由を下記のとおり証明します。

〇〇株式会社

所在地：

代表取締役 〇〇 〇〇 印

## 別紙 3：解雇トラブル防止チェックリスト

- ☐ 解雇事由が就業規則に明記されているか
  - ☐ 解雇権濫用法理（労契法 16 条）：客観的合理性・社会通念上の相当性を満たすか
  - ☐ 改善指導・配置転換等の解雇回避努力を尽くしたか
  - ☐ 弁明の機会を付与したか（特に懲戒解雇）
  - ☐ 30 日前予告または予告手当の支給準備ができているか
  - ☐ 解雇理由証明書の交付準備ができているか
  - ☐ 整理解雇の場合、整理解雇 4 要件（必要性・回避努力・選定合理性・手続妥当性）を満たすか
  - ☐ 妊娠・出産・育休・介護休業・労働組合活動・労基監督機関への申告等を理由とした解雇でないか（均等法 9 条 3 項・労基法 104 条 2 項等）
  - ☐ 業務上負傷・疾病による休業期間中およびその後 30 日間、産前産後休業期間中およびその後 30 日間でないか（労基法 19 条）
  - ☐ 60 歳定年制との関係（高年法）／障害者雇用との関係を確認したか
  - ☐ 解雇日から 60 日以内の労働審判申立てに備え、証拠を整理してあるか
- ※ 本通知書は労働基準法第 20 条（解雇予告）・第 22 条（証明書）に準拠した実用テンプレートです。
- ※ 解雇には客観的合理性・社会通念上の相当性が必要です（労契法 16 条・解雇権濫用法理）。
- ※ 不当解雇と判断された場合、解雇は無効となり、解雇期間中の賃金支払義務が発生します（最高裁 H30.6.1 判決等）。
- ※ 紛争解決手段：労働基準監督署相談／総合労働相談コーナー／労働局あっせん／労働審判／民事訴訟。

|           |                                                                         |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------|
| 使用期間      | 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日                                                     |
| 業務の種類     | (例) 営業職／総務職／製造職 等                                                       |
| 地位（職位）    | (例) 課長／係員／一般職 等                                                         |
| 賃金（最終）    | 月給 円（または時給 円）                                                           |
| 解雇日       | 令和 年 月 日                                                                |
| 解雇理由      | (具体的・客観的事実を 5W1H で詳述。就業規則該当条項を明記)                                       |
| 解雇予告手当の有無 | <input type="checkbox"/> 支給あり（ 日分・金額 円） <input type="checkbox"/> 支給なし   |
| 解雇予告除外認定  | <input type="checkbox"/> 認定あり（労基署長認定書番号 ） <input type="checkbox"/> 認定なし |