

A 1 解雇については、社会的弱者である従業員を守るために、さまざまな法律上の規定がありますので、慎重に進めなくてはなりません。

[解説]

(1) 民法上の規定

事業主である医師は、2 週間の予告期間をおけば、いつでも従業員を解雇することができます。

(2) 労働基準法の規定

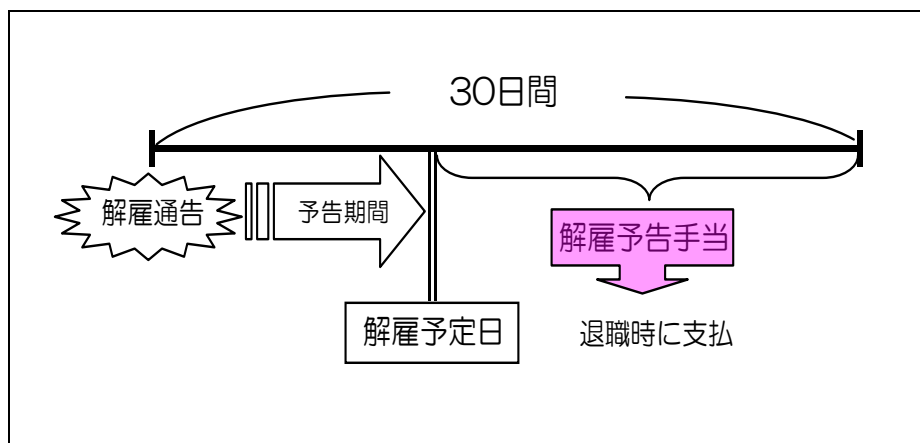
① 解雇制限

従業員の再就職が最も困難な時期の解雇を制限して、従業員の生活が脅かされないように、解雇制限が設けてられています。なお、この場合の「最も困難な時期」とは、従業員の業務上の負傷及び産前産後に関する休業期間等の後の 30 日間を指し、この期間を「解雇制限期間」といいます。

② 解雇予告

突然の解雇による従業員の生活の破綻・混乱を避けるため、従業員が新たな就職口を求める際に時間的・経済的余裕を与えるため、民法上の規定より一層進んだ保護規定を設けています。解雇日より少なくとも 30 日前までには、その予告をしなければなりません。

なお、この予告日数については、その平均賃金（解雇手当）を支払った日数分だけ短縮できます。例えば即日解雇の場合は、30 日分の平均賃金を支払う必要があります。



ただし、新規採用した従業員を採用日後 14 日以内に解雇しようとする場合には、解雇予告なしに解雇できます。この場合、解雇予告手当を支払う必要はありません。

※ **平均賃金**

以下の算式で計算した金額をいいます。

算定すべき事由の発生した日前 3 か月前に支払われ
た賃金総額

算定すべき事由の発生した日前 3 か月間の総日数

(この場合の賃金には、各種手当のほか通勤交通費や有給休暇賃金を
含みます。)

【注意点】

事業主である医師が従業員に解雇した場合には、その診療所が受ける厚生労働省が行う助成金の交付について一定期間（おおよそ 6 か月）制限されることがあります。