

Q 長期無断欠勤による普通解雇者に解雇を通知するにはどうしたらよいか

A 解雇の意思表示の効力発生時期

解雇の意思表示の方法については、法律上特に規定はないので、口頭でも文書でも差支えないが、解雇の重要性にかんがみ、やはり文書で行うべきであり、それも内容証明郵便により、到達の事実と到達の日を明確にすることが望まれる。

解雇の意思表示の効力発生時期は、民法 97 条により「其通知ノ相手方ニ到達シタル時ヨリ其効力ヲ生ズ」とされ、いわゆる到達主義がとられている。

ここで注意を要するのは、前記労基法 20 条の規定と期間に関する民法の規定である。

民法 140 条および 141 条は、期間計算の初日は算入されず、また期間の末日の終了をもって期間の満了としているので、30 日という解雇予告の期間計算において、起算日となる解雇の意思表示の効力発生日（解雇の意思表示到達日）は不参入となる。

したがって、例えば、9 月 30 日に解雇（その日の終了をもって解雇の効力発生）するのであれば、遅くともお 8 月 31 日には解雇の意思表示をしておかなければならない。よって、8 月 31 日に郵便を発送しでも労働者に着くのが 9 月 1 日だと 9 月 2 日から起算され予告日数が不足するので、日数に余裕を持たせて解雇予告することが必要である。