

**ひとつこと** 労働基準法は、**解雇・賃金支払5原則・年次有給休暇・就業規則**がほぼ同数で出題されています。

**【解雇】**

- (1) 解雇制限期間
  - ① **業務上** 負傷・疾病の療養のための休業期間+30日間
  - ② 産前産後の休業期間+30日間
- (2) **解雇制限が解除**される場合
  - ① 打切補償を支払う
  - ② 天災事変その他やむを得ない事由(この事由について行政官庁の認定必要)により事業継続不可能

≪注意!≫労働者の責に帰すべき事由があっても、解雇制限は解除されない。
- (3) 解雇の予告
  - ① 30日以上前に解雇の予告をする。
  - ② 30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払う。
  - ③ ①と②の併用(1日につき解雇予告手当を支払った場合には、その日数分、解雇予告期間を短縮することができる。)
- (4) 次の場合、解雇予告の規定は適用されない。
  - ① 天災事変その他やむを得ない事由(この事由について行政官庁の認定必要)により事業継続不可能
  - ② 労働者の責に帰すべき事由(この事由について行政官庁の認定必要)

**【賃金支払5原則】**

賃金支払の5原則	例外
①通貨払の原則	法令に別段の定めがある場合
	労働協約に別段の定めがある場合
	口座振込等による場合
②全額払の原則	法令に別段の定めがある場合
	労使協定がある場合
③直接払の原則	(使用者に支払う場合等)
④毎月1回以上払の原則	臨時に支払われる賃金
⑤一定期日払の原則	賞与
	その他厚生労働省令で定める賃金