

なく、各種手当も含まれるのでしょうか。

A6

割増賃金の計算の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当などは算入しません。もともと、割増賃金などの計算の基礎となる賃金に含まれるかどうかは、名称ではなく内容により判断されます。例えば、通勤手当であっても一律支給の場合には月給に含めるものと捉えられます。

Q7

使用者はどのような場合、労働者を解雇することができるのですか。

A7

常時10人以上の労働者を使用する者は就業規則を作成して労働基準監督署に届け出なければなりません。就業規則には、多くの場合、「懲戒事由」「懲戒解雇事由」が定められています。しかしながら、懲戒解雇事由に該当するからといって、直ちに解雇が認められるわけではありません。客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用し

たものとして無効となります（労働契約法第16条）。したがって、業務上の能力が劣っている、勤務態度が悪

いといった理由では簡単に解雇は認められません。また、解雇事由が認められるとしても、労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前に予告するか、30日以上平均賃金を支払わなければなりません。ただし、会社の金銭を横領したり、長期間の無断欠勤をした労働者などについては、所轄の労働基準監督署長の認定を受けることにより、即時解雇（解雇予告手当の支払は不要）が可能です。

Q8

労働者が退職する際には証明書を発行しなければならないのですか。

A8

退職時にもめた場合など、使用者が退職証明書の発行を拒否するケースもあるようです。しかしながら、労働基準法によれば、労働者が、退職に際して、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金または退職の事由（解雇の場合はその理由を含みます。）について証明書の交付を請求した場合は、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません。