

① 36協定の届出日の取扱い

② 解雇通告後になされた解雇予告除外認定申請の効力

問① 当社は、毎年11月1日から翌年10月31日を有効期間とする36協定を結んでいます。今年も、労基署への届出が遅れ、



11月1日に発送したため、返送された協定届控の労基署の受付印の日付が11月5日となっています。当社では、11月1日から4日までに時間外労働、休日労働を行わせましたが、法違反になるのでしょうか。

答① 労働基準法（以下「法」と略します）36条

の規定により、時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）を締結し所轄労働基準監督署長（以下「労基署」と略します）に届け出た場合には、協定で定めた範囲で適法な時間外・休日労働を行わせることができることとなり、36協定は労基署に届け出ないと効力が発生しません。

ご質問は、36協定を11月1日に発送し、労基署の受付（届出）が連休明けの5日であったため、5日から有効（4日までの時間外・休日労働は違法）になるのではないかと感じます。これについて、「届出」とは、現に労基署に到達することをいいますが、郵送する場合は、届出書類が適法なものである限り「発信」という事

実をもって「届け出た」と認めることとなります。

ご質問のケースは、届が問題なく受付されており、宅配業者などに依頼した際の送り状などで1日に発送したことが明確であれば、36協定は1日に労基署に到達したことになります。法違反になりません。

問② 当社では、業務上

横領を行った労働者を懲戒解雇（即時解雇）しました。ところが数日後、その労働者が解雇予告手当の支払いを求めてきたため、対抗手段として、労基署への解雇予告除外認定申請を検討していますが、申請は、解雇通告後でも可能でしょうか。

答② 法20条では、使用者は労働者を解雇する場合、30日以上前に予告をするか30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を

支払わなければならないと定められていますが、労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で労基署の認定を受けた場合には、解雇予告手当を支払わずに即時解雇することが可能です。

ここで、認定をされるのは、解雇予告制度により労働者を保護するに値しないほどの重大又は悪質な義務違反・背信行為がある場合で、具体的には、①会社内における盗取、横領、傷害など刑法犯に該当する行為を行った場合、②社外で行われた刑法犯に該当する行為で、会社の名誉・信用を著しく失墜した場合、③雇入れの際の採用条件の要素となる経歴を詐称した場合、④2週間以上正当な事由なく無断欠勤し、出勤督促に応じない場合、などが示されています（昭23・11・11基発1637号、昭31・3・1基発111号）。

労基署の認定は、使用者の恣意的判断による濫用を防止するため、原則

として事前に受けるべきものですが、本認定は「東行為ですから、解雇通告後の申請についても、労基署は、認定、不認定の裁定をすることになります。そして、「認定されるべき事実がある場合には使用者は有効に即時解雇をなし得るものと解されるので、即時解雇の意思表示をした後、解雇予告除外認定を得た場合は、その解雇の効力は使用者が即時解雇の意思表示をした日に発生すると解される」（昭63・3・14基発150号）とされていますので、解雇通告後の申請でも認定されれば、解雇予告手当を支払う必要はありません。

ただし、特段の事由なく申請が遅れた場合には、「使用者が認定申請を遅らせることは、法第20条違反である」（同通達）とされており、法違反の事実は残りますので、ご留意ください。