

普段、電話などで解雇予告除外認定に関する相談がありますので、少し噛み砕いて説明したいと思います。

ご存じのとおり、労働者を解雇する場合、解雇

ければならず、30日前に予告をしない場合は、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません（労基法20条1項）。

この解雇予告制度は、使用者の解雇自由の原則を前提に、労働者が突然の解雇から被る生活上の混乱・困窮を緩和するために、使用者の義務とし

は上記の解雇予告または解雇予告手当の支払いをせずに解雇することができません（労基法第20条1項ただし書き、3項、同法施行規則7条）。

また、本条の解雇予告制度は、原則として(1)日々雇い入れられる者、(2)2カ月以内の期間を定めて使用される者、(3)季節的

事由とは「労働者を保護するに値しないほどの重大または悪質な義務違反ないし背信行為が労働者に存する場合」としており、具体的には、刑法犯に該当する行為、賭博や破廉恥行為など職場秩序を乱す行為、経歴詐称、2週間以上の無断欠勤や、他の事業場への転

## 解雇予告除外認定の「労働者の責に帰すべき事由」の意味は？

て設けられた制度とされています。

解雇が、①天災事変その他やむを得ない事由により事業の継続が不可能

となったために行われる場合、または、②労働者の責に帰すべき事由に基づいて行われる場合で、所轄の労働基準監督署長により解雇予告除外認定を受けた場合は、使用者

業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者、および、(4)試の使用期間中の者には適用されません（労基法21条本文）。

解雇予告の除外事由である「労働者の責に帰すべき事由」については、一般に次のような認定基準により判定されると解されています。

労働者の責に帰すべき事由とは、労働者の職、あるいは出勤不良または出欠常ならず、数回にわたって注意を受けても改めない場合、などとされています。また判定にあたっては、労働者の地位、職責、継続勤務年限、勤務状況などを考慮のうえ、労働者の責に帰すべき事由が労基法20条の保護を与える必要のない程度に重大または悪質

で、使用者に解雇予告を行わせることが当該事由と比較して均衡を失しないかどうかの観点から総合的に判断し、就業規則などに規定されている懲戒解雇事由に拘束される必要はないとされています。

例えば、「社内ですら1200円程度の金品を横領した」という事実だけで認定申請を行ったケースがありました。しかし書面だけでは金額も些少で、これが本当に「労働者の責に帰すべき事由」に該当するのでしょうか。この事実以外にも何回目の横領か、計画的に横領を行ったのかそれとも突発的なことか、会社が不正行為の防止にどのような指示などを行っているか、弁済はしているか、といったことを含めて事実確認を行い、「労働者の責に帰すべき事由」を判断していくこととなります。



が通常の解雇（普通解雇）する場合、あるいは懲戒処分による解雇（懲戒解雇）を行う場合、使用者は労働者を解雇しようとするときは、少なくとも30日前にその予告をしな