

8-7 解雇予告除外認定における認定事由

| | |
|---|---|
| <h3>解雇予告除外認定</h3> | <h3>「労働者の責に帰すべき事由」</h3> <p>として認定すべき事例を挙げれば、</p> |
| <p>労働者の責に帰すべき事由</p> | |
| <p>解雇予告除外認定の事由には、次の2つがある。</p> <p>(1) 天災地変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合</p> <p>(2) 労働者の責に帰すべき事由</p> <p>いずれの場合も、予め、監督署長の除外認定を受ける必要がある。(法20条1項但書)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1 極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のあった場合。 2 賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合。 3 経歴詐称。 4 他の事業場へ転職した場合。 5 原則として2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合。 6 出勤不良又は出欠常ならず、数回に亘って注意を受けても改めない場合。 <p>の如くであるが、認定に当たっては、必ずしも右の個々の例示に拘泥することなく総合的かつ実質的に判断すること。</p> <p>(昭和23. 11. 11 基発第1637号、昭和31. 3. 1 基発第111号)</p> |

解雇の予告（20条）については、次の場合は所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合、これを除外することができる。（同条但し書）

- 1 天災地変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合（認定基準昭和63.3.14 基発150号）
- 2 労働者の責に帰すべき事由がある場合（昭和23.11.11 基発1637号等）

「労働者の責に帰すべき事由」の運用について、通牒（昭和23.11.11 基発1637号）は、「労働者の責に帰すべき事由とは、労働者の故意、過失又はこれと同視すべき事由であるが、判定に当たっては、労働者の地位、職責、継続勤務年限、勤務状況等を考慮の上、総合的に判断すべきであり、「労働者の責に帰すべき事由」が法第20条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、したがってまた使用者をしてかかる労働者に30日前に解雇の予告をなさしめることが当該事由と比較して均衡を失するようなものに限って認定すべきものである」と、その基本的方針を明らかにしている。

なお、労働者の責に帰すべき事由として認定すべき事例は、図表8-8がごとくである。