申請者各位

労働基準監督署

**解雇予告除外認定申請書作成および補足要領**

解雇予告除外認定申請を行う際は、別紙の事項を詳細かつ具体的に申請書に記載し、必要に応じて別紙や別添資料（以下「資料等」といいます）を作成し添付して下さい。

［注意１］

「解雇予告除外認定申請書」（様式第3号）の記入欄は全て記入してください。特に以下の事項に留意してください。

* 「事業の種類」には、主たる事業内容（食料品製造業、生活雑貨小売業等）と記入してください。
* 「事業の名称」には、法人名及び申請の対象となる労働者（以下「対象労働者」という。）の勤務先の事業拠点（Ａ株式会社本社、Ｂ有限会社Ｃ営業所、Ｄ株式会社Ｅ店等）と記入してください。
* 「労働者の責に帰すべき事由」には、認定を受けようとする具体的な事実を記入してください  
  （例）  
  ×勤務態度が不良のため→〇令和2年1月10日から同月31日まで、出勤するよう再三通告したのに、理由なく欠勤したこと。）  
  ×会社の金を横領したこと。→〇令和2年1月10日から同年3月31日までの間に、会社の売上金総額〇〇円を横領したこと。）
* 「使用者職氏名」は、代表者名（社長）又は人事権を有する取締役等の署名又は記名押印としてください（法人から人事権を付与されていない現場責任者（店長）等は避けてください）。

［注意２］

申請に対する認定・不認定の判断は、基本的に申請者が提出した書面の内容をもとにして行なわれます。したがって今回添付していただく資料等の内容は非常に大切であり、申請の目的を達するためには、当署が認定・不認定を判断するに足りるだけの、充分に詳細かつ具体的なものであることが必要です。この点に注意して資料等を作成して下さい。  
　添付する資料等は、原本ではなく写しにしてください。

■原則として必ず添付するもの

* 対象労働者の労働者名簿、社員台帳
* この申請の時点で既に労働者に対する解雇の意思表示を行なっている場合は、意思表示を行った日時・解雇の日付（解雇通知書等）。
* 労働契約・就業規則・労働協約における、この申請と関連する懲戒等の関係条項すべての写（各第何条に該当するか明示してください）。
* 労働組合・懲罰委員会等がある場合については、この申請に関する意見を示した資料（資料が存在しない場合は労働組合代表者の氏名及び連絡先）。
* 貴事業場における、本件担当者の職名、氏名及び電話番号（名刺又はメモで構いません）。

■労働者の責に帰すべき事由によって添付するもの（例）

* 勤怠記録、出勤督促の記録（無断欠勤の場合の例）
* 経理帳簿、不明金にかかる社内調査報告書、対象労働者の自認書（事業場内の窃盗・横領等の場合の例）

［注意３］

必要に応じ、関係者から聴取り等の調査を行うことがあります。

［注意４］

申請書類は資料等を含め、正本を２部作成し提出してください。正本のうち１部は、調査後に処分の結果を付して返却します。申請受理の控えが必要な場合は、副本をもう1部作成し（つまり正本２部、副本１部）、窓口でその旨をお申し出ください。

【参考：労働者の責に帰すべき事由とは】

　「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、判定に当つては、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」が法第二十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、従つて又使用者をしてかかる労働者に三十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つて認定すべきものである。

　「労働者の責に帰すべき事由」として認定すべき事例を挙げれば、

(1)　原則として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つた場合、また一般的にみて「極めて軽微」な事案であつても、使用者があらかじめ不祥事件の防止について諸種の手段を講じていたことが客観的に認められ、しかもなお労働者が継続的に又は断続的に盗取、横領、傷害等の刑法犯又はこれに類する行為を行つた場合、あるいは事業場外で行われた盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為であつても、それが著しく当該事業場の名誉もしくは信用を失ついするもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめるものと認められる場合。

(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。また、これらの行為が事業場外で行われた場合であつても、それが著しく当該事業場の名誉もしくは信用を失ついするもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめるものと認められる場合。

(3)　雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合及び雇入れの際、使用者の行う調査に対し、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合。

(4)　他の事業場へ転職した場合。

(5)　原則として二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、数回に亘つて注意をうけても改めない場合。

　の如くであるが、認定にあたつては、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。

　なお、就業規則等に規定されている懲戒解雇事由についてもこれに拘束されることはないこと。 （昭23.11.11基発1637号、昭31.3.1基発111号）