

解雇予告除外認定の申請について

－「労働者の責めに帰すべき事由」により解雇する場合－

事業場の所在地を管轄する各労働基準監督署へ、以下の方法で申請してください。

(※) 申請先は、本社の所在地を管轄する監督署ではなく、事業場の所在地を管轄する監督署となります。

(1) 申請書類

- ①～⑥について、**正本2部**を提出してください。
- 正本2部は監督署がお預かりし、調査後に処分の結果を記載して返戻します。**

(※) 会社控えが必要な場合は、副本1部(写し)を併せてご提出下さい。
受領印を押印して、返戻します。

- ① **解雇予告除外認定申請書** (様式第3号)
 - ② **労働者名簿** (労働者の生年月日、雇入れ年月日、職種、住所、連絡先が分かる資料)
 - ③ **労働条件通知書** (雇用関係が分かる資料)
 - ④ **就業規則・労働協約** (解雇・懲戒等の規定内容が分かる資料)
 - ⑤ **申請書の「労働者の責めに帰すべき事由」の内容が分かる資料**
 - (例)・事由の経緯を時系列にまとめた社内調査報告書
 - ・対象労働者本人の署名がある始末書(顛末書・自認書)
 - ・懲罰委員会の議事録
 - ・新聞記事
 - ⑥ **担当者の名刺** (担当者の職氏名・連絡先が分かる資料)
- (※) ②～⑥は、写しを提出いただくことでかまいません。

(郵送で届け出る場合)

- ①～⑥に加えて、以下の2点を添えて、提出してください。

- ・ **返送用の切手及び封筒** (封筒に切手を貼り付け、返送先を記入してください。)
- ・ **送付状** (内容物と数量について適切に確認するため、ご協力ください。)

- ・ 個人情報漏洩防止(郵便事故防止)のため、記録付き郵便(特定記録やレターパック等)の利用にご協力をお願い申し上げます。
- ・ 提出いただいた内容等に問題がなければ、**監督署へ到着した日付で受理**いたします。

(2) 解雇予告除外認定申請書(様式第3号)作成の注意点

- ・ 「事業の名称」及び「事業の所在地」欄は、労働者の責めに帰すべき事由が発生した日において対象労働者が所属する、事業場の名称(法人名+本社・〇〇支店・〇〇営業所・〇〇店まで記載)及びその所在地を記載してください。
- ・ 「労働者の責めに帰すべき事由」欄は、認定を受けようとする具体的な事実を、端的に記入してください。

(例) (×) 会社の製品と備品を盗んだこと。

(○) 労働者〇〇〇〇は、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までの期間において、会社製品〇点及び会社備品〇点を盗取し、これらを中古品販売サイトで販売の上、総額〇〇〇〇円の金銭を得たもの。(経緯等については、別紙のとおり。)

(3) 認定基準について

- ・ 次の基準に照らし、使用者・労働者の双方から直接事情を聞いて、判断します。

(昭和 23 年 11 月 11 日基発第 1637 号、昭和 31 年 3 月 1 日基発第 111 号)

「労働者の責めに帰すべき事由」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、「労働者の責めに帰すべき事由」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、従つて又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つて認定すべきである。

「労働者の責めに帰すべき事由」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、傷害等刑法犯に当たる行為のあった場合、また一般的にみて、「極めて軽微」な事案であっても、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った場合、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っても、それが著しく当該事業場の名誉もしくは信用を失墜するもの、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っても、それが著しく当該事業場の名誉もしくは信用を失墜するもの、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 2 週間以上の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うけても改めない場合。

(4) その他留意事項

- ・ **解雇予告除外認定**は、原則として、**解雇を行う日（解雇日）までに認定を受ける必要があります**。既に、解雇の意思表示又は解雇を行った場合は、**解雇通知書**（解雇の意思表示日及び解雇日が分かる資料）を提出してください。
- ・ 懲戒解雇を行う場合であっても、労働基準法第 20 条に規定する手続き（30 日以上前の予告または平均賃金 30 日分以上の解雇予告手当を支払い）を行って解雇する場合は、解雇予告除外認定を受ける必要はありません。
- ・ 標準処理期間は、原則として、2 週間です。ただし、対象労働者と連絡が取れない等の状況等により、処理期間が延びる可能性があります。
- ・ 申請後、事案の内容に応じて、追加資料の提出を求める場合があります。

労働基準監督署			
福井労働基準監督署	〒910-0842	福井市開発 1 丁目 121 番地 5	(0776-54-6167)
敦賀労働基準監督署	〒914-0055	敦賀市鉄輪町 1 丁目 7 番 3 号	(0770-22-0745)
武生労働基準監督署	〒915-0814	越前市中央 1 丁目 6 番 4 号	(0778-23-1440)
大野労働基準監督署	〒912-0052	大野市弥生町 1 番 31 号	(0779-66-3838)