

解雇予告除外認定申請について

労働者を解雇する場合には、やむを得ず労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前に解雇の予告を行わなければならない。また、予告をせずに解雇する場合は、30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

ただし、**天災事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な場合**又は**労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合**において、**労働基準監督署長の認定を受けた場合は、解雇予告なく解雇することができます。**（※）

1. 「天災事変その他やむを得ない事由」とは

天災事変に準じる程度に不可抗力に基づきかつ突発的な事由の意であり、事業の経営者として、社会通念上採るべき必要な措置を以てしても通常如何ともし難いような状況にある場合をいいます。

(1) 次のような場合は「やむを得ない事由」に該当します。

ア 事業場が火災により焼失した場合。ただし、事業主の故意又は重大な過失に基づく場合は除く。

イ 震災に伴う工場、事業場の倒壊、類焼等により事業の継続が不可能となった場合。

(2) 次のような場合は「やむを得ない事由」に該当しません。

ア 事業主が経済法令違反のため強制収容され、又は購入した諸機械、資材等を没収された場合。

イ 税金の滞納処分を受け事業廃止に至った場合。

ウ 事業経営上の見通しの齟齬のように事業主の危険負担に属すべき事由に起因して資材の入手難、金融難に陥った場合。

エ 従来取引事業場が休業状態となり、発注がなくなってしまったために事業が金融難に陥った場合。

（※） 解雇予告除外認定は、解雇予告除外事由に該当する事実の有無を確認するものであり、民事上の解雇の有効性に影響を与えるものではありません。



2. 「事業の継続が不可能になる」とは

事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合をいいます。しかし、例えば、事業場の中心となる重要な建物、設備、機械等が焼失を免れ、**多少の労働者を解雇すれば従来どおり操業しうる場合**、従来の事業は廃止するが多少の労働者を解雇すればそのまま別個の事業に転換しうる場合のように、**事業が主たる部分を保持して継続しうる場合**、又は一時的に操業中止がやむを得ない状況となったが、事業の現況、資材、資金の見通し等から全労働者を解雇する必要に迫られず、**近く再開復旧の見込みが明らかであるような場合は含まれません**。

3. 「労働者の責に帰すべき事由」とは

以下のような労働基準法第20条(解雇の予告)の保護を与える必要のない程度に**重大又は悪質なもの**が認定の対象となります。

- ア** 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、傷害等刑事犯に該当す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的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、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っても、それが著しく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させるものと認められる場合。
- イ** 賭博、風紀の乱れ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、これらの故意が事業場外で行われた場合であっても、それが著しく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させるものと認められる場合
- ウ** 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
- エ** 他の事業場へ転職した場合
- オ** 原則として二週間以上正当な理由もなく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合
- カ** 出勤不良又は出欠常ならず、数回にわたって注意を受けても改めない場合

4. 認定申請時の提出資料

認定申請を行う場合は、以下の資料を各々2部ずつ提出してください。

天災事変その他やむを得ない事由の場合

- (1) 解雇予告除外認定申請書 [様式第2号]
- (2) 被申請労働者の範囲等が明らかになる資料
 - ・被申請労働者の労働者名簿
- (3) 事業場の被害状況について客観的に判断できる資料 (※)
 - ・地方自治体が発行する罹災証明書
 - ・事業場施設の被害状況全体が把握できる写真

労働者の責に帰すべき事由がある場合

- (1) 解雇予告除外認定申請書 [様式第3号]
- (2) 被申請労働者の生年月日、雇入年月日、職種(名)、住所、連絡先等が明らかになる資料
 - ・被申請労働者の労働者名簿
- (3) 申請に係る「労働者の責に帰すべき事由」が明確となる疎明資料(※)
 - ・事由の経緯について時系列に取りまとめた資料
 - ・被申請労働者の「労働者の責に帰すべき事由」の自認書、本人の署名・押印のある顛末書等
 - ・懲罰委員会など懲戒処分関係の会議の議事録
 - ・新聞等で報道された場合は、その記事の写し
- (4) 就業規則(解雇・懲戒解雇等の該当部分)
- (5) 解雇通知をしている場合は、解雇予告日及び解雇日が分かる書面

(※) 申請後に、個別の事案に応じて追加の資料の提出を求める場合があります。

5. 申請書記載例

天災事変その他やむを得ない事由の場合 [様式第2号]

様式第2号 (第7条関係)

解雇制限
解雇予告 除外認定申請書

事業の種類	事業の名称	事業の所在地			
食料品製造業	〇〇食品株式会社	〇〇県〇〇市〇〇字〇〇1-2			
天災事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具体的事情		除外を受けようとする労働者の範囲			
令和〇年〇月〇日、台風×号に伴う集中豪雨で河川が氾濫し、建物の全部が流失、再建不能となったため。		業務上の傷病により療養するもの	男 2人	女 1人	計 3人
		産前産後の女性	0人		
		法第20条第1項但書前段の事由に基づき即時解雇しようとする者	男 10人	女 30人	計 40人

令和〇年 〇月 〇日

職名 〇〇食品株式会社
使用者 氏名 代表取締役 〇〇 〇〇

〇〇労働基準監督署長 殿

労働者の責に帰すべき事由がある場合 [様式第3号]

様式第3号 (第7条関係)

解雇予告除外認定申請書

事業の種類	事業の名称			事業の所在地
金属製品製造業	〇〇金属製造株式会社			〇〇県〇〇市〇〇1-2
労働者の氏名	性別	雇入年月日	業務の種類	労働者の責に帰すべき事由
労働 太郎	男	平成〇年 〇月 〇日	一般事務	令和〇年〇月〇日から会社に無断で欠勤すること1か月に及び、この間会社から再三の出勤督促にもかかわらず、出社しないもの
	男女	年 月 日		
	男女	年 月 日		
	男女	年 月 日		
	男女	年 月 日		

令和 〇年 〇月 〇日

職名 〇〇金属製造株式会社
使用者 氏名 代表取締役 〇〇 〇〇

〇〇 労働基準監督署長 殿