

Q 解雇予告の除外申請は、どのように行うか

A 労基法 19 条第 2 項、同法 20 条 3 項は、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、または、「労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合」には、同法 19 条の解雇制限、同法 20 条の解雇予告の規定は通用を除外されるが、その場合には、使用者は、その除外事由について行政官庁の認定を受けなければならない旨を規定している。

認定を受けるための「手続きとしては、労基法施行規則 7 条において、やむを得ない事由のため事業の継続が不可能になった場合については同規則の様式 2 号により、労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合については同様式 3 号により所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならないと定められている。

1 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場合

申請事由が「やむを得ない事由」と解されるだけでは十分ではなく、そのために「事業の継続が不可能」になることが必要である。また、逆に「事業の継続が不可能」になっても、それが「やむを得ない事由」に起因しない場合には、認定すべきではないとされている。

2 労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合

この事由とは、労働者の故意、過失またはこれと同視すべき事由であるが、労働者の地位、職責、勤務状況等を考慮のうえ、総合的に判断すべきであり、その事由が法 20 条の保護を与える必要のないほどに、重大また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であるとされている。