

Q 懲戒解雇では解雇予告手当や退職金の支払いは不要か

A

1 即時解雇

懲戒解雇では解雇予告手当が支払われない場合が多い。労基法は、普通解雇であろうと懲戒解雇であろうと、少なくとも 30 日目の予告か、30 日分以上の平均賃金の支払いを要求する（労基法 20 条 1 項本文）。

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となった場合、または労働者の責に帰すべき事由に基づく場合は、この限りではない（同項但し書）。

即時解雇とは、解雇予告または予告手当の支払いを要しない解雇をいう。

行政解釈では、即時解雇できる（解雇予告除外の認定が受けられる）場合として、

- ・ 事業場内における窃盗・横領・傷害等刑法犯に該当する行為
- ・ 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
- ・ 雇入れの際の経歴詐称
- ・ 他の事業場へ転職した場合
- ・ 2 週間無断欠勤し出勤の督促に応じない
- ・ 出勤不良また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

を例示している（昭 23.11.11 基発 1637、昭 31.3.1 基発 111）。

2 行政官庁の認定

即時解雇の場合、行政官庁の認定を受けなければならないとする（労基法 20 条 3 項）。

具体的には、事前に所轄労働基準監督署長の認定を受けることになる。労働基準監督署長の認定は、実地調査のうえ解雇予告除外事由に該当する事実が存在するか否かを確認する行為である。

この認定は解雇の効力要件ではない。したがって、使用者が認定申請を怠ったとしても、解雇が無効となるわけではない。裁判例も、解雇の効力は、客観的な解雇予告手当除外事由の存否により決せられ、不認定であっても有効となるとする。

もっとも、申請を怠ったことは手続き違背として、有効性の判断に事実上影響するであろう。また、労基法上の罰則の適用を受けることになる。

3 退職金の支払い

懲戒解雇の場合に退職金を不支給または減額を定める就業規則は多い。

しかし、懲戒解雇であるから当然に退職金の不支給または減額ができるわけではない。退職金が有する功労報償的性格に応じた限定解釈が必要となる。

裁判例では、「過去の労働に対する評価を全て抹消させてしまう程の著しい不信行為」を求めている。