

## 今月の相談事例（8月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2

三浦労務経営事務所

社会保険労務士 三浦 茂

TEL 0547-45-5811 / FAX 0547-45-5821

URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

### 【相談】

従業員が、窃盗容疑で警察署に逮捕されました。新聞にも掲載されました。ただ、当社の社名は載っていませんが、本人の住所、氏名から地域の者は勤め先を知っています。

お客様や取引先の手前上、放置できません。即時解雇としたいのですが、どのように対応したら良いのでしょうか？

### 【アドバイス】

即時解雇とは、30日前の解雇予告または解雇予告手当の支払いを経ずに従業員を解雇することです。そして、今回の事案は、懲戒解雇となります。懲戒解雇を行うためには、次の要件を満たす必要があります。

まず、就業規則に「刑法犯により起訴されたとき」「会社の名誉信用を失墜させたとき」など、懲戒解雇事由を掲げておく必要があります。懲戒解雇は、就業規則に規定し、従業員に周知していることが絶対条件ですので、就業規則を設けていなかったり、設けていても該当する事由が記載されていなかったりした場合は解雇できません。もし、解雇したならば、不当解雇となります。

次に、その規定に基づき即時解雇を行うことの「解雇予告除外認定」を所轄労働基準監督署長に申請します。労働基準監督官は、就業規則の規定や事案の該当性、本人との事情聴取などを経て、認定するか否か決定します。

そして、認定された場合に限り、即時解雇の通知を口頭または文書で行います。後の「聞いていない！」トラブルを避けるためには、文書で行うのが良いでしょう。

では、どのようなケースにおいて、「解雇予告除外認定」されるのでしょうか？

労基法第20条では、「従業員の責めに帰すべき事由で解雇する場合」と規定されていますが、解雇予告制度により労働者を保護するに値しないほどの重大又は悪質な義務違反ないし配信行為が労働者にある場合です。

その「従業員の責めに帰すべき事由」とは、具体的には次のようになります。

#### ① 経歴詐称

- ・最終学歴を偽ったり、記載しなかったり、経歴を偽ったり、仕事に関係する政治活動や宗教活動などを秘匿していた。

#### ② 出向・配転拒否

- ・就業規則に基づく出向・配転命令を無視した。

③会社の名誉、信用の毀損

- ・自動車旅客事業での飲酒運転や人身事故など、企業秩序や企業の社会的評価を低下毀損する恐れが客観的に認められる。
- ・凶器準備集合罪や暴力行為等処罰法違反など、凶悪犯罪行為により逮捕されたとき。

④所持品検査拒否

- ・就業規則に基づく合理的な理由、妥当な方法と程度、かつ画一的な実施による所持品検査を拒否したとき。

⑤二重就職

- ・一時的なアルバイトとは言い難い業務への従事

⑥不当な争議行為

- ・執行委員長等社会的責任のある者の違法な争議行為

⑦職務上の不正行為、横領、窃盗

- ・不正防止の周知徹底下で、タイムカードの不正打刻等、給料算定の基礎となるものを偽る。
- ・職務命令拒否と注意指導に対する強硬な反抗的態度。
- ・金額の大小にかかわらず、売上金、精算金、集金代金の着服、横領

⑧私生活上の犯罪、非行、暴行

- ・新聞報道されるなど、高額に及ぶ窃盗、横領、詐欺によって逮捕されたと。
- ・執拗な暴力、長期間に及ぶ監禁など、相当性を逸した暴行行為

⑨無断欠勤、早退等

- ・社会通念上、相当性を欠いた多数回に及ぶ遅刻、早退

(この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する)