

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労使トラブル法律相談Q&A](#) | [懲戒解雇](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)

懲戒解雇

25 懲戒解雇

Q 先月、3度あまり遅刻をしたこと、また、それに対する上司の注意に反抗的態度をとったことを理由として、会社が懲戒解雇の通告を受けましたが納得がいきません。

P O I N T

- 懲戒解雇は、就業規則において懲戒事由が明記されていなければなりません。
- 懲戒解雇は、懲戒事由が存在しても、先例との平等取扱い、懲戒手段の相当性、弁明権の保障等の点から判断され、懲戒権の濫用となる場合があります。
- 懲戒解雇の場合に、退職金を減額ないし不支給とするには、退職金規程に明記しておく必要があります。

A 1. 懲戒解雇と普通解雇
懲戒解雇は、懲戒処分の中で最も重い処分であり、一般的に解雇予告も解雇予告手当の支払もせず即時になされるものです。この点で、普通解雇と区別され、また、懲戒という名が付けられることにより、労働者の再就職にも重大な障害をもたらすものであります。

2. 懲戒事由と懲戒手続
このような懲戒処分は、その根拠について争いがありますが、特別の制裁罰として契約関係における特別の根拠を必要とすると考えられますので、懲戒事由と懲戒手段について、就業規則に明記しておく必要があります。

そして、就業規則の規定にしたがって、当該懲戒処分が有効かどうか

か判断されることになります。主な懲戒事由としては、経歴詐称、勤務不良、業務命令違反、業務妨害、職場規律違反、私生活上の非行など様々な事由がありますが、これらが就業規則に具体的に列挙されている必要があります。ご相談の場合、遅刻の過多は「勤務不良」に、上司への反抗は「業務命令違反」に該当する可能性があります。

ただ、懲戒事由の存在が認められても、懲戒処分が有効とされるためには、過去の先例の取扱いにならって平等取扱いの原則が適用され、規律違反の種類・程度その他の事情に照らして相当な処分であればならず、また、就業規則上の懲戒手続を遵守することが求められ、特に本人に弁明の機会を与えることが必要とされ、これらの要件が満たされていない場合は懲戒権の濫用として無効となります（労基法15条）。とりわけ、懲戒解雇については、解雇が労働者に及ぼす影響が重大である点から、以上の点については十分な判断がなされる必要があります（労基法16条）。こうした点からみると、ご相談の場合には、懲戒事由に照らして考えると懲戒解雇という処分はあまりに重きに失するものと言わざるを得ないでしょう。

3. 懲戒解雇と退職金

なお、懲戒解雇の場合、退職金の全部または一部が不支給となることがありますが、これについては、退職金規程などにおいて不支給についてあらかじめ明記されていることが必要です。

また、懲戒解雇を軽減した処分として諭旨解雇が行われることがあり、この場合には所定期間内に勧告に応じないときは懲戒解雇に陥るという取扱いが一般的です。したがって、諭旨解雇が依拠退職のような形を取っていたとしても、法的には懲戒解雇と同様に争うことができます。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.