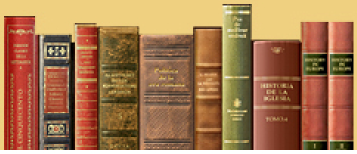
資料室



- 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・解雇権濫用

懲戒解雇・解雇権濫用

懲戒処分のうち最も重いものが懲戒解雇です。一般的に、懲戒解雇の対象となった労働者は、①即時解雇、②退職金の一部または、全額不支給、③再就職への障害　といった多大な不利益を被ることになります。形式的には懲戒事由に該当していたとしても、些細な理由での懲戒解雇は許されません。懲戒解雇となった場合には、使用者に対して解雇理由の説明を求めることが大切です。

※即時解雇

懲戒解雇では、即時解雇することが一般的です。しかし、労働基準法第20条で定める解雇予告手当を不支給にするための「労働者の責に帰すべき事由」について労働基準監督署長の認定を受けなければ、予告手当を支払う義務があります。

※退職金

懲戒解雇した労働者への退職金の支払いについては、就業規則の退職金規定により異なります。全額または、一部不支給あるいは全額支給でも問題はありませんが、ほとんどの場合、全額不支給となっています。

※再就職への支障

退職の事由がちようかい懲戒解雇であることは、その後の就職活動への大きな障害となります。また、雇用保険の基本手当支給についても通常の解雇と異なり3ケ月の給付制限があります。

Ⅰ．解雇権濫用法理の法制化

使用者の解雇権をどこまで認めるかという問題は、これまで裁判等で争われてきました。その結果、**「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、これを無効とする」**という解雇権濫用法理が確立されました。

しかし、労働基準法を初めとする労働法規では、その点について特段の規定が設けられませんでした。2003年の労働基準法改正(2004年1月1日施行)により、解雇権濫用法理をそのまま労働基準法第18条の2として新たに規定し、法律の上でも解雇権濫用の定義が明確化されました。その後、労働基準法第18条の2は、2008年3月に施行された労働契約法第16条に移行しています。

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

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.