

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 | 労働関係法 | 労働契約法 (4)

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

労働契約法 (4)

労働契約法第15条 懲戒

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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、当該懲戒は、無効とする。

「使用者が労働者を懲戒することができる3要件」

- 1 懲戒処分根拠規定の存在
- 2 客観的に合理的な理由
- 3 社会通念上相当

1 懲戒処分根拠規定の存在

(1) まず、懲戒処分が有効と判断されるためには、「使用者が労働者を懲戒することができる場合」、すなわち、使用者に懲戒権が認められる場合でなければならない。

(2) 使用者としては、就業規則等に、懲戒の事由、種類・程度を明記しておくことが不可欠である。

2 客観的に合理的な理由

懲戒処分が有効と判断されるためには、「客観的に合理的な理由」、すなわち、従業員の行為が就業規則上の懲戒事由に該当すると認められなければならない。

客観的に合理的な理由があるか否かは、「当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして」判断される。

懲戒処分は、企業秩序を維持する目的でなされるものであるから、企業秩序に違反する、または、そのおそれがある行為についてのみ懲戒処分を認めるべきである。

使用者としては、十分に調査を行ったうえで、懲戒処分の対象となる行為を確定する必要がある。

3 社会通念上相当

(1) 社会通念上相当と判断されるためには、懲戒事由の重さと懲戒処分の重さのバランスが重要である。

その際に、懲戒事由に該当する行為の態様、その原因・動機・状況・結果、行為者のその前後における態度、懲戒処分等の処分歴、当該処分が他の従業員に与える影響等諸般の事情が総合配慮される。

(2) 相当性の判断においては、適正な手続きを経て懲戒処分に至ったかも問われる。

懲戒の手続きとしては、懲戒事由の書面通知、弁明の機会の付与、懲戒委員会の開催等が考えられる。

(つづく)

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.