

# 1-9 退職・解雇

- ✓ 会社から退職してくれと言われました。受け入れるしかないですか？
- ✓ 会社から解雇を言い渡されましたが、辞めたくありません。どうしたらいいですか？
- ○ 単なる退職勧奨であれば、承諾するかどうかは自分の意思で決めることができます。
- ○ 解雇の撤回を求めるには、解雇理由が合理的か、解雇手続きが適正かなどを確認します。
- 行政機関や弁護士、労働組合など、信頼できるところに相談して対応してください。

## 退職

- 労働者の意思による退職、契約期間の満了又は定年による退職などがあります。
- 自己都合退職：一般的には「退職届」の提出により行われます。労働者の一方的な意思表示で退職の効果が生ずるもので、使用者の同意や承諾は必要ありません。退職の申出は、労働期間の定めのない労働者については、14日前に予告をして退職の手続きを取れば、労働契約は終了します。
- 合意退職：労働者が労働契約の解消を申し込み、使用者が承諾することによって退職の効果が発生します。退職日は話し合いで自由に決めることができます。
- 希望退職：雇用調整の手段のために行われるもので、使用者から、①募集期間、②募集人数、③募集対象者、④退職金の上積みの有無などの条件、が提示されます。応じるか否かは労働者自身が自由に判断できます。
- 契約期間満了退職(雇止め)：有期労働契約では、契約期間の満了と同時に退職(雇止め)になります。  
ただし、雇止めの予告が必要になる場合や、雇止めが無効になる場合があります(29ページ参照)。有期労働契約では、原則として契約期間中の自己都合退職ができませんが、労働契約期間が1年を超えるものについては、1年を経過した日以後、労働者が申し出ることによって、いつでも退職することができます。
- 定年退職：労働者が一定の年齢に達したことを理由とする退職です。

## 退職勧奨

- 使用者が労働者に対して退職の働きかけを行い、労働者に退職を勧めること、あるいは使用者の合意退職の申込みに対する労働者の承諾を求めることがあります。労働者に退職を強要するものではないため、承諾するかどうかは、労働者が自分の意思で決めることができます。

## 退職の注意点

- 退職した労働者が賃金を請求したら、使用者は7日以内に賃金を支払わなければなりません。
- 賃金は3年間、退職金は5年間で時効により請求権が消滅します。
- 請求すれば、使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職の事由についての証明書を会社から交付してもらえます。雇用保険(24ページ参照)の被保険者だった方は離職票を受け取れます。

## 解雇

- 労働者の意思に関わりなく、使用者の一方的な意思により労働契約を終了させることです。
- 普通解雇：労働者に、労働能力、健康状態、勤務態度などに関する、労働契約（労務の提供）を継続し難いやむを得ない事由があるときに、使用者が労働契約を解消することです。
- 整理解雇：業績の悪化により経営の合理化、整備に伴って生じる余剰人員を整理するために行われる解雇です。
- 懲戒解雇：売上金横領など重大な企業秩序違反をした労働者に対して、使用者が罰として労働契約を解消することです。懲戒解雇の場合は、就業規則などの定めに基づいて、退職金の一部又は全部を支払う必要がなく、労働基準監督署の解雇予告除外認定により、解雇予告手当を支払わずに即時に解雇することが可能となります。

## 解雇制限

- 次のような解雇は、法律上禁止されています。
  - ①業務上の傷病による休業期間及びその後30日間以内の解雇、②産前産後の休業期間及びその後30日間以内の解雇、③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇、④性別を理由とする解雇、⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇、⑥女性が婚姻、妊娠、出産したこと等を理由とする解雇、⑦育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇の申出をしたこと、又は取得したことを理由とする解雇、⑧労働者が労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇 等

## 解雇の要件

- 解雇をするには、次の事項が必要です。
  - ①就業規則や労働契約書などに記載されている解雇事由に該当する解雇であること
  - ②少なくとも30日前の解雇予告又は解雇予告手当（※）の支払い  
(※)30日前に解雇予告をしない使用者は、予告に代えて30日分以上の平均賃金(7ページ参照)を解雇予告手当として支払わなければなりません。また、解雇予告期間は予告に代わる平均賃金の支払いにより、支払った日数分だけ短縮されます。
- 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、無効とされます。例えば、「性格や仕事ぶりが社風に合わない」、「上司との折り合いが悪い」、「性格が暗い」、「協調性がない」などは、普通解雇の事由に当てはまらず、社会通念上も認められないものと考えられます。
- 判例では、整理解雇が有効であるためには、①人員削減が経営上必要であること、  
②解雇を回避するための努力を十分に尽くしたこと、③解雇対象者の選定が客観的・合理的であること、④解雇の必要性や実施方法などについて十分に説明し協議を尽くしたこと、この4つの要件を満たす必要があるとされています。

### 退職・解雇に関する関係機関・相談先

- ☞ 労働基準監督署（46ページ）
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口（46ページ）