

## そうだったんだ労働法（11）

テーマ：労働契約の終了：退職・解雇について

Q1. 労働契約の終了にはどのようなものがありますか？

A1. 労働契約の終了は「退職」と「解雇」に区分されます。

「退職」とは、使用者の一方的な意思表示（解雇）によらない労働契約の解約のことをいいます。他方、「解雇」とは、使用者の一方的な意思表示による労働契約の解約のことをいいます。このように、解雇と退職は、労働契約の解約という点では同じですが、それが「使用者の一方的な意思表示によるか否か」という点に違いがあります。

Q2. 退職にはどのような種類がありますか？

A2. 退職には「任意退職（自己都合退職）」と「自動退職」があります。

「任意退職（自己都合退職）」は「辞職」と「合意解約」に区分されます。自動退職は「死亡」「定年」「期間満了（有期労働契約の場合）」「休職期間が満了しても復職できない場合」に分けられます。「辞職」と「合意解約」の詳細については以下の通りです

- 辞職：労働者の一方的な意思表示による労働契約の解約です。正社員のような無期雇用契約の場合、労働者はいつでも辞職を申し出ることができ、申し入れの日から2週間後に労働契約が終了します。これは民法627条で規定されています。また、有期雇用契約の場合、契約期間の途中での辞職は原則として認められませんが、やむを得ない事由がある場合には解約が認められることがあります。
- 合意解約：労働者と使用者が合意して労働契約を解約することです。通常は退職願を提出し、会社から承認を受けた後に退職届を提出して退職に至ります。

Q3. 退職勧奨とは何ですか？その際の注意点は？

A3. 退職勧奨とは、使用者が労働者に対して退職を促す行為です。これは労働者の同意を得る形で行われるため、強制力はありません。しかし、退職勧奨が強制的に行われる場合、それは実質的な解雇と見なされ、不当解雇とされる可能性があります。そのため、退職勧奨を行う際には、労働者の自由意思を尊重し、圧力をかけないようにすることが会社にとっては必要とされます。

Q4. 解雇にはどのような種類がありますか？

A4. 解雇には以下の種類があります。

- 普通解雇：懲戒解雇以外の解雇を指します。通常の業務上の理由で行われます。例えば職務を行うのに能力が追い付かなかつたり、私傷病によ

り仕事ができなくなったりした場合です。

- 整理解雇：会社の経済的な理由に基づく人員整理のための解雇、いわゆるリストラです。
- 懲戒解雇：就業規則に定められた懲戒事由に基づいて行われる解雇です。重大な規律違反などが理由となります。

Q5. 解雇の 30 日前ルールとは何ですか？

A5. 解雇を行う際には、少なくとも 30 日前に解雇の予告をする必要があります。これを「解雇予告」と言います。予告を行わない場合、30 日分の解雇予告手当（平均賃金）を支払わなければなりません。また 30 日の日数を短縮した場合には、短縮に相当する日数分の解雇予告手当を支払わなければなりません。例えば、解雇日の 12 日前に予告した場合は、18 日分の平均賃金を支払うこととなります。

Q6. 解雇権利濫用の禁止とは何ですか？

A6. 使用者が解雇を行う際には、解雇権を濫用してはなりません。これは労働契約法第 16 条で定められており、合理的な理由がない解雇や不当な目的での解雇は無効となります。例えば、労働者の成績が悪いという理由で解雇する場合でも、その成績の悪さが解雇に値するかどうか重要です。

Q7. 解雇制限とは何ですか？

A7. 法律により、特定の状況下では解雇が禁止されています。以下は代表例です。

- 業務上災害のため療養中の期間とその後の 30 日間
- 産前産後の休業期間とその後の 30 日間
- 労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇
- 労働組合の組合員であることを理由とする解雇
- 労働者の性別を理由とする解雇
- 育児・介護休業を申し出たことを理由とする解雇

Q8. 解雇を言い渡された場合、どうすればよいですか？

A8. 解雇を言い渡された場合、まず解雇理由証明書を要求しましょう。これは、使用者が解雇の理由を明確に説明する義務があります。解雇の根拠は通常、就業規則に具体的に記載されています。解雇が不当であると感じた場合は、労働基準監督署や労働組合に相談することが推奨されます。

まとめ

退職や解雇に関する知識を持つことは、自分の労働権を守るために非常に重要です。退職勧奨や解雇に直面した場合、それが不当と感じたならば、行政の機関において相談ができます。今回はその内容をご紹介します。