

## ③退職・解雇について

### ●退職

退職とは、労働者自身の意思や事業主との合意に基づいて労働契約を終了させることをいいます。

退職の種類には、次のようなものがあります。

- \*任意退職……………労働者の意思に基づくもの（自己都合退職）
- \*合意退職……………労働者と使用者が合意したもの
- \*その他の退職……………労働者の死亡、定年、契約期間の満了等によるもの

なお、任意退職する場合は、就業規則などで退職手続きを決めている会社がほとんどです。よく確認しましょう。

### ●解雇

解雇とは、会社（使用者）の意思による一方的な労働契約の解除のことです。

しかし、使用者は解雇を自由勝手にできるものではなく、法律では次のとおり規定されています。

## 解雇の制限

解雇は、どんな場合であっても、それが客観的に合理的な理由があり、一般的にみて妥当であると認められるような場合でなければ行うことができません！

【労働契約法 第16条（解雇権の<sup>らんよう</sup>濫用）】

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（一定の基準や限度を超えてむやみに使った）ものとして、無効とする。

### 【解雇予告】

会社は労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前にその旨を予告するか30日分以上の平均賃金を「解雇予告手当」として支払わなければなりません。

【労働基準法第20条】

# 不当な解雇じゃないですか？

次の理由での解雇等は法律で禁止されています。

- \* 仕事上のけがや病気、産前産後休暇期間及びその復帰後30日以内の解雇  
【労働基準法第19条】
- \* 国籍、社会的身分、信条を理由とする解雇  
【労働基準法第3条】
- \* 使用者の法令違反の事実を労働基準監督署に訴えたことを理由とする解雇  
【労働基準法第104条第2項】
- \* 労働組合に入ったり活動したことを理由とする解雇  
【労働組合法第7条第1項】
- \* 女性労働者の結婚・妊娠・出産、女性労働者の母性保護の制度や母性健康管理の措置の申出や取得、男女労働者の育児休業等の申出や取得などを理由とする解雇や不利益取扱い  
【男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条・16条の4・16条の10・18条の2・20条の2・21条第2項・23条の2】
- \* 男女労働者の介護休業等の申出や取得などを理由とする解雇や不利益取扱い  
【育児・介護休業法第16条・16条の7・16条の10・18条の2・20条の2・23条の2】
- \* 短時間・有期雇用労働者の通常の労働者との間の賃金の決定方法等の説明を求めたことを理由とする解雇や不利益取扱い  
【パートタイム・有期雇用労働法第14条第3項】
- \* 労働者が個別労働紛争等の援助を求めたことを理由とする解雇や不利益取扱い  
【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条、男女雇用機会均等法第17条・18条、育児・介護休業法第52条の4・52条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条第2項・25条第2項、労働施策総合推進法第30条の5・30条の6】
- \* 内部告発を理由とする解雇  
【公益通報者保護法第3条】

退職、解雇についてはいろいろと複雑な問題が絡んでくることがあります。後々のトラブルを防止するためにも、決して早急に結論は出さず、まず、家族の方や職場の先輩、仲間又は相談機関（P.42）などに相談しましょう！