

8 解雇・退職

(1) 解雇とは

解雇とは、使用者からの一方的な意思表示により労働契約を解約することですが、賃金によって生活している労働者にとって、社会生活のよりどころを奪われるのは大変つらいことで、行政などの相談窓口にも、解雇や退職に関する相談が多数寄せられています。

突然の解雇により被る労働者の生活の困窮を緩和するため、労働基準法第20条では「使用者が労働者を解雇しようとするときは、30日前に予告をするか、予告しない場合は30日以上平均賃金を支払わなければならない。」と定めています。

ただし、労働者に重大な義務違反がある場合などについては、労働基準監督署長の認定により平均賃金の支払いなしに即日解雇することが認められることもあります。



(2) 解雇の制限

解雇に関する基本的なルールを明確にするため、労働契約法第16条では「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、無効とする。」と定めていて、使用者が合理的な理由もなく労働者を解雇することは認められません。

さらに、諸般の事情により、やむを得ず労働者を解雇する場合は、労働者保護の観点から、労働基準法や男女雇用機会均等法などで次のような解雇についての制限を設けています。

解雇の制限

- ① 労働者が業務上の負傷・疾病による休業期間中、産前産後休業中及びその後30日間の解雇の禁止
- ② 労働者の国籍、信条または社会的身分を理由とする解雇の禁止
- ③ 公民権行使を理由とする解雇の禁止
- ④ 企画業務型裁量労働制の対象労働者になることに同意しない者の解雇の禁止
- ⑤ 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の禁止
- ⑥ 女性であること、あるいは女性が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇の禁止
- ⑦ 労働者が育児休業・介護休業・子の看護休暇の申し出をし、または取得したことを理由とする解雇の禁止
- ⑧ 労働者が労働組合の組合員であることを理由とする等、不当労働行為となる解雇の禁止
- ⑨ 労働協約または就業規則に反する解雇は無効

厚生労働省では賃金や労働時間といった労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう 労働条件」を開設しています。この中で、労働時間や割増賃金等の労働条件や労務管理に関する情報を集める事ができます。

確かめよう 労働条件

検索

又はURL <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



(3) 退職とは

労働者は、労働契約に期間の定めがない場合は、自分の都合によりいつでも退職（解約）の申し出を行うことができます。

ただし、労働契約や就業規則に退職（解約）の申し出の期間を定めている場合には、その規定に従って、そのような期間を定めていない場合は、民法の規定に従い申し出後2週間の経過によって労働契約は終了します。（※日給、日給月給、時給の場合のみ）

労働者の意思に基づく退職は、解雇の場合と違って労働者保護の必要性が少ないことから、比較的自由に認められています。予告もせずいきなり会社に行かなくなるというようなことはルール違反です。退職の意思を上司に伝え、書面で届ける、仕事の引継をするなど、社会的ルールを守って辞めることが大切です。

【期間の定めがある場合の退職・解雇】

期間の定めがある労働契約（有期労働契約）においては、契約期間満了前に退職することは契約違反ですから、やむを得ない事情がない限り、契約期間の途中で退職することはできません。

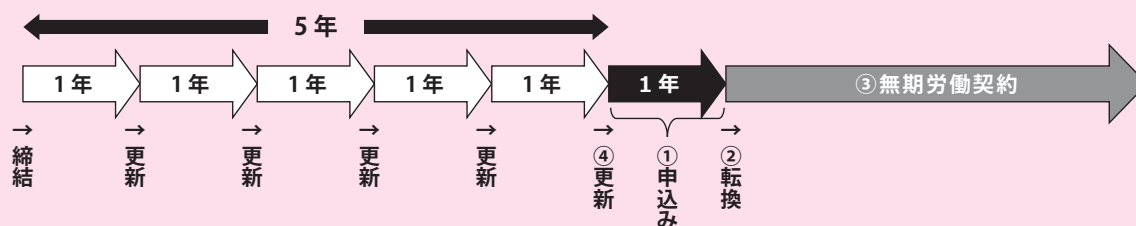
解雇においても、有期労働契約については、あらかじめ使用者と労働者が合意をして契約期間を定めたのですから、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできないこととされています。（労働契約法第17条）そして、期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

また、契約期間が過ぎれば原則として自動的に労働契約が終了することとなりますが、3回以上契約が更新されている場合や1年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、使用者は30日前までに予告しなければならないとされています。

さらに、有期労働契約については、次の3つのルールがあります。

- ① 無期労働契約への転換：有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できます。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。

【契約期間が1年の場合の例】



- ② 有期労働契約の反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されないこと）をすることに、客観的・合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されることとなります。
- ③ 不合理な労働条件の禁止：有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることは禁止されています。

〔退職勧奨について〕

解雇と間違いやすいものに退職勧奨があります。退職勧奨とは、使用者が労働者に対し「退職してほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。これは、労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇とは異なります。退職勧奨に応じるか否かは労働者の自由であり、その場ですぐ答える必要もありませんし、辞める意思がない場合は、応じないことを明確に伝えることが大切です。

退職勧奨に応じてしまうと、解雇と違って合理的な理由がなくても有効となってしまう。多数回や長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあるので、執拗に退職を勧められたりして対応に困った場合には、労働組合や管轄の都道府県労働局等に相談しましょう。

なお、退職勧奨に応じて退職した場合には、雇用保険において、自己都合による退職とはなりません。

コラム4

いわゆるブラックバイトとは

近年、高校生や大学生等のアルバイトをめぐるトラブルが社会的に大きな問題となっています。

「『人手が足りない』といった理由で休ませてもらえない」「開店準備や片付けの時間の給料がもらえない」「退職を申し出たら『ノルマ』や『罰金』を求められた」といったトラブルにより、学業に専念できず、留年や退学に追い込まれるような事態が生じています。

働き始めてから「最初に聞いた話と違っていた」と困らないように、アルバイト先から契約書などの書面を必ずもらい、労働条件を確認し、保管しておきましょう。

～アルバイトを始める前に知っておきたい7つのポイント～

- * アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう！
- * バイト代は、毎月、決められた日に、全額支払いが原則！
- * アルバイトでも、残業手当があります。
- * アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます。
- * アルバイトでも、仕事上のけがは労災保険が使えます。
- * アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません。
- * 困ったときは、労働局総合労働相談コーナーに相談しましょう。(P. 43参照)

アルバイトをする前に知っておきたいことがよく分かる
おかやま県政広報動画【公式】Youtube動画
「そのバイトは始めるまえに」をご覧ください。

