

【退職と解雇】

社員が会社をやめる場合、その退職理由は大きく「一般退職と解雇」の2つに分類されます。

一般退職は社員からの一方的な退職の意思表示による自己都合退職や、社員からの申し出または会社からの退職の働きかけに合意し、お互いが雇用契約を終わらせることに納得して退職する合意退職があります。合意退職はその申し出等を拒否することができます。そして会社の定年年齢に達したことや雇用契約の期間が満了したことによる自然退職があります。

一方、解雇は会社が定める就業規則の解雇事由または懲戒解雇事由に相当する行為があった場合に解雇することができます。また整理解雇は人員削減をするため退職金を割り増したり、再就職のあっせんなどをして募集に応じた希望退職者を解雇します。この整理解雇を行うためには満たさなければならない要件があり、容易に行うことはできません。

さて、会社にはたくさんの人が集い、組織の一員として集団生活を行うため、日常的にさまざまなトラブルが発生します。その時、会社内の規律や秩序を守るためには制裁を行わなければならないこともあり、解雇が必要なこともあります。解雇と聞くと物々しく暗いイメージがありますが、決して悪い意味ばかりではなく、企業のモラルを保ち、他の社員の生活を守ることにもなります。またその根拠となるのが就業規則で、これがなければ制裁を行うことができません。

事業主は母親のようにあたたかく寛容に、しかし時として父親のように厳しく社員を律しなければなりません。その役目も必要とされてきているように感じます。

会社が制裁を行うことは決して悪いことではなく、秩序を保つために必要なものです。広い視点で見て必要なときに必要な決断を下してください。

〈退職の種類〉

一 般 退 職	自己都合退職		社員からの一方的な契約解除
	合意退職		社員・会社いずれかの申し出によりお互い納得（合意）して退職するもの
	自然退職		定年・契約期間満了など
解 雇	普通 解雇	普通解雇	会社側からの一方的な契約解除。就業規則に定める解雇事由に相当する場合、解雇できる
		整理解雇	リストラ等により希望者を募り解雇するもの
	懲戒解雇		就業規則に定める懲戒解雇事由に相当する場合、解雇できる