

## 【退職の種類】

会社へ就職すると、労働者は入社時の雇用契約や就業規則の内容に従い働く義務が発生します。それに対し会社には賃金を支払う義務が発生します。また通常正社員は期間の定めのない雇用契約ですので、就業規則に定める定年年齢まで勤めることになります。しかし仕事があわなかったり、不測の事態が起こり退職せざるを得ない場合もあります。

会社を退職する(雇用契約を解除する)場合、大きく分けて「退職」と「解雇」の2つに分かれます。以下のとおり退職の種類はいろいろあります。

## 【退職の種類】

退職	自己都合退職	労働者からの契約解除	
	自然退職	定年や契約期間満了などによる退職	
	合意退職	労使合意のうえでの退職	
解雇	解雇	普通解雇	会社からの契約解除
		整理解雇	リストラ等経営上の都合による解雇
	懲戒解雇	就業規則に定める懲戒解雇事由(やっではないこと)に該当した場合の解雇	

まず退職は大きく分けて3種類あり、自己都合退職は労働者からの一方的な契約解除のことです。退職の意思表示をしてから14日が経過するといつでも退職することができます。自然退職は定年年齢到達や契約期間満了、私傷病による休職期間が満了した場合などが該当します。合意退職は、会社側から「やめないか？」と退職を勧奨し、労働者が「わかりましたやめます」とお互いが納得して合意し退職が決定した場合があてはまります。

一方解雇は解雇と懲戒解雇に分かれ、さらに解雇のなかでも普通解雇と整理解雇に分かれます。普通解雇は会社からの一方的な契約解除のことで、就業規則に定める解雇事由に該当した場合の解雇のことをいいます。整理解雇は業績悪化等で人員削減をしなければならない場合に、整理解雇を実施する場合の4要件(次回説明)を踏まえて解雇します。最後に懲戒解雇は会社に勤めるにあたってやっではないこと(懲戒事由)を就業規則に定めておき、その内容が即時解雇されても仕方がないほど悪質な場合の解雇をいいます。基本的に解雇の場合は解雇の事由と30日前の解雇予告か30日分の解雇予告手当の支払いがいります。

なかでも合意退職と解雇はどう違うのか？という疑問がわくかもしれません。決定的な違いは、合意退職の場合労働者が退職勧奨を断ることができる事にあります。解雇は労働者が断ることができない事と解雇事由および解雇予告手当の支払いが必要です。