



労働契約の終了を定める

社員の退職や解雇といった労働契約の終了は、トラブルを防止するために最も気を使う場面です。就業規則を定める上でも具体的なケースを想定し、丁寧に作成しておきましょう。

退職と解雇

労働契約を終了させるとき、使用者から一方的におこなうものを「解雇」といい、次のようなものがあります。

普通解雇

…能力や適性が業務に耐えないなどを理由におこなうもの

整理解雇

…労働者の責任ではなく事業縮小など経営上の都合によりおこなうもの

懲戒解雇

…重大な企業秩序違反などについて罰としておこなうもの

一方、解雇以外の労働契約の終了を「退職」といい、次のようなものがあります。

自然退職

…定年などあらかじめ定められた事由の発生によるもの

合意退職

…労使の合意によるもの

辞職

…労働者から一方的におこなわれるもの

「自然退職」を設ける

トラブルなく労働契約を終了するには、「解雇」ではなく、「退職」されることが望ましいです。そこで、労働者から申し出がなくとも「自然退職」となる事由を、想定される範囲で規定しておくといよいでしょう。たとえば以下のようなものがありますが、これらは就業規則などに定めておかなければなりません。

①定年

必ず設けなければならないものではありません。法律では60歳を下回る

定年を定めることは禁止しています。また、65歳までの再雇用などによる雇用確保義務があります。

②休職期間の満了

私傷病などにより労務不能の際に、一定期間の解雇を猶予しつつ、勤務を禁じるものが「休職」です。労務不能が続くのであれば、解雇ができるケースもありますが、病状を見極めるためにも、一定の期間猶予を設けましょう。

③行方不明

無断欠勤が続き連絡も取れなくなった場合は解雇も可能ですが、労働者へ解雇の意思表示が必要です。連絡が取れないときは、「公示送達」といって裁判所の掲示板に掲示するなどの手続きが必要です。これを避けるため、一定期間の経過をもって退職の意思表示があったとみなす規定を設けておきます。

労働ひとつ

厚生労働省は、冊子『働くこと』と『労働法』を作成し、全国の大学等に送付しました。

この冊子は、大学の教職員等が学生を指導する際の手引きとして活用できるもので、大学生等が未然に労使トラブルを回避できるよう在学中に労働法に関する知識を習得してもらうことが目的です。

次のとおり場面に応じた8つのテーマが設定されています。

①多様な働き方

②契約と労働条件

③働きすぎと心身の健康

④働き続けやすさとは

⑤インターンシップをおこなうにあたって

⑥就職活動の際の留意点

⑦働き始めておかしいなと気付いたら

⑧アルバイトを始める前の注意点

ブラック企業やブラックバイトなど若者を使い捨てにする労働実態が社会問題となる中、国は、若者に労働法の知識をつけさせようと働きかけています。

学生は自分の権利について学んでいます。何も知らないだろうと甘く見ていると、大きなトラブルに発展しかねないのです。

大学生に労働法の知識を