

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 2 活動編 (4) 退職・解雇について④

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

職場と労働法 2 活動編 (4) 退職・解雇について④

が一般的です。このような場合は労働者がその年齢に達したときに自動的に労働契約が終了する制度となりますから、「解雇予告」は不要です。

しかし、雇用延長や嘱託制度等で、再雇用制度がある場合は、自動的に契約終了するかどうか分かりませんから、その意思表示（解雇予告）が必要となります。

注）高年齢雇用安定法（65歳までの雇用義務規定）

男女雇用機会均等法（男女の定年年齢に差を設けることの禁止）

○ 休職期間の満了

「休職」とは、一般的に死傷病、公職就任など労働者側の事情で、長期間就労できない場合に、在籍のまま一定期間、労働者の就労義務を免除する制度です。就業規則等で「休職期間が満了しても復職できない場合は退職する」旨の規定は定年の場合と同様、自動的に終了する旨が規定されていると解され解雇予告は不要です。

解雇の制限規定

労基法第18条の2「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。」

と解雇の濫用を規制しています。

そして、以下のように各労働法にて解雇の制限・規制を図っています。

労働基準法上の制限規定

○労働基準法第3条「国籍・信条・社会的身分」による解雇。

- “ 第4条「女性である」という理由による解雇
- “ 19条・65条「業務上疾病休業中及びその後30日、産前産後期間とその後30日」
- “ 第20条「解雇予告及び予告手当なし」の即刻解雇。
- “ 第104条「行政官庁へ届け出(報告)したことを理由の解雇。

日常の労働条件に意識が集中しがちですが、労働者の重大な責に帰す場合を除き解雇はあってはならない事です。

安心・安定・向上のサイクルは雇用不安、解雇不安を一掃することから始まると考えます。

したがって、社会のルールと共に就業規則・労働協約など職場慣習も含め、制度の内容を把握し、常にチェックし、活動の基礎に据えていなければなりません。

個人に分断された労働者は弱い存在です。だからこそ労働組合です。

そこにリーダーの存在があります。

活力が持続する日本社会のあり方のなかで、雇用の流動化が加速していますが、これは退職・解雇と表裏一体の関係であり、その行き過ぎをチェックし、労働者の主体性や人間性、生活権を守り向上させる必要があります。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.