

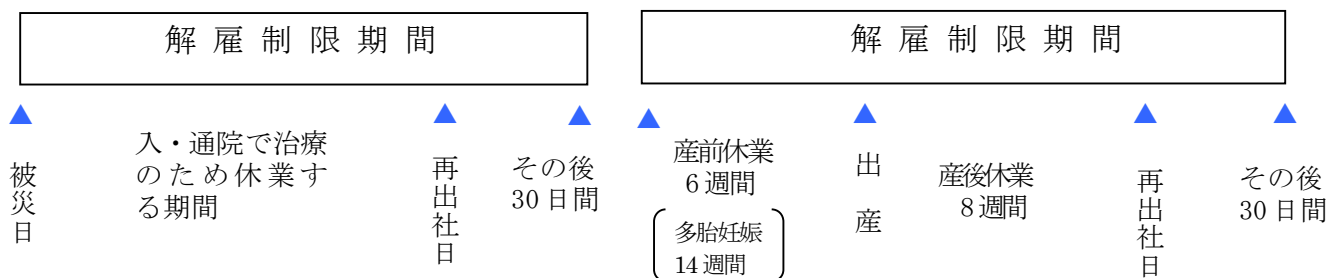
## 解雇制限（法第19条）

- 1 労働者が業務上負傷したり、病気になった場合に、その療養のために休業する期間及びその後30日間と、産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は解雇できません。ただし、使用者が第81条の規定によって打切補償を支払った場合や、天災事変などやむを得ない事由により事業の継続ができなくなった場合は、この限りではありません。
- 2 天災事変その他やむを得ない事由による解雇については、その事由について所轄労働基準監督署長の承認を受けなければなりません。

### ■解雇制限期間

(1)業務上負傷又は疾病で休業する場合

(2)産前産後休業（第65条）の場合



### ■解雇の意味と種類

解雇とは、使用者から将来に向かって、労働者に対して一方的に行う労働契約を解約する旨の意思表示です。

解雇には、勤務成績不良等を理由とする普通解雇、重大又は悪質な義務違反ないし背信行為が労働者にあった場合の懲戒解雇、企業の経営の不振等を理由として行われる整理解雇などがあります。

### ◎解雇の事由

労使当事者間において、どのような場合に解雇になるのかということについて事前に明らかにし、紛争を未然に防止するため、就業規則において、退職に関する事項欄に解雇の事由を記載する必要があります。



## ◆退職

労働者からの退職の申し出については労働基準法には何も規定がありませんので、就業規則の規定に従うこととなりますが、規定がない場合は民法によります。民法では労働契約に期間の定めがない場合には、いつでも退職の申し出を行うことが認められています。

ただし、賃金形態の違いにより、退職の申し出の時期が異なります。

時給制、日給制の場合は、退職の申し出から2週間後に効力が生じる（民法第627条第1項）、  
月給制の場合は、賃金計算期間の前半に退職の申し出をすれば、計算期間の終了日をもって退職の効力が生じる（民法第627条第2項）、

年俸制の場合は、退職予定月の3か月前までに退職の申し出をしなければならない（民法第627条第3項） ことになっています。