



退職と解雇

退職の理由はパワハラが上位

31基発513号)としていま
す。

況で、小規模ほど離職率は高
い)。3割を超えている状況
は、今に始まったことではな
く、30年間にわたり続いてい
るということです。

【退職と解雇】

問 新卒者の3割が退職する
といわれていますが、退職と
解雇の違いは何ですか？

答 新入社員の3割が3年以
内に退職するといわれていま
す。

厚生労働省の調査(「新規
学卒者の離職状況」)によれ
ば、平成27年3月卒以降、大
卒は1年目までで11%、2年
目までで21%、3年目までで
31%、高卒は1年目までで17
%、2年目までで29%、3年
目までで39%が離職している
ということです(規模計の状

況で、小規模ほど離職率は高
い)。3割を超えている状況
は、今に始まったことではな
く、30年間にわたり続いてい
るということです。

労働契約は、労使が合意し
て成立しますが「退職」は、
労働者による労働契約の一方
的解約のことです。これに対
し、労働者と使用者が合意に
よって労働契約を将来に向け
て解約するのは「合意解約」
です。なお、使用者による一
方的な解約は、「解雇」です。

通達では「鉱山における労
働者の無断退山を退職の意思
表示と解釈し、民法627条
によって取扱い、退山後2週
間を経過した後、除籍をして
いる扱いについて、解雇の手
続きが必要か」との問いに対
して「労働者からの退職につ
いては、就業規則その他に別
段の定めのない場合は民法の
原則による」(昭和23・3・

◆民法627条(期間の定
めのない雇用の解約の申入
れ)◆
当事者が雇用の期間を定め
なかったときは、各当事者は、
いつでも解約の申し入れをす
ることができる。この場合に
おいて、雇用は、解約の申し
入れの日から2週間を経過す
ることによって終了する。

止むを得ず、解雇する場合
は、労働基準法第20条による
30日以上前の解雇予告か、平
均賃金30日分以上の解雇予告
手当の支払いが必要ですし、
労働契約法第16条の「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」という規定にも留意が
必要です。

止むを得ず、解雇する場合
は、労働基準法第20条による
30日以上前の解雇予告か、平
均賃金30日分以上の解雇予告
手当の支払いが必要ですし、
労働契約法第16条の「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」という規定にも留意が
必要です。

【退職の理由】

ある転職サービス会社が、
2018年2月～3月につ
て実施した、退職理由に関す
るアンケートによると「退職
を考え始めたきっかけ」の順
位は以下のようになっていま
す。(タテマエの理由)

- 1位 給料が低かった
中には、給与明細がない、
残業代や休日出勤手当もない、
というものも。
- 2位 やりがい・達成感
を感じないから
- 3位 どれほど頑張っても成果を残
しても正当に評価されない、
人事制度に対する不満。
- 4位 人間関係が悪かっ
たから

○1位 上司・経営者の仕
事の仕方が気に入らなかった
○2位 労働時間・環境が
不満だった
○3位 同僚・先輩・後輩
とうまくいかなかった
○4位 給与が低かった
と、本音ではパワハラを含
む「人間関係」が上位となっ
ているということです。

これはタテマエの理由で、
別の調査で退職の本音の理由
は？ の質問に対しては、

【パワハラ防止の法制化】

戦力とすべく教育指導して
きた社員が、3年の間に3割
が、人間関係などを理由に退
職するのは、会社にとっては
大きな損失です。

社員が、生き生きとその能
力を発揮できる職場環境の整
備が、法令順守とともに事業
経営を行う上での必須条件と
なっています。職場でのパワ
ーハラスメント防止のため、
相談窓口の設置などを義務づ
ける改正「労働施策総合推進
法」が成立し、大企業には2
020年4月から適用される
こととなりました(中小企業
は2022年4月から)。
適切な対応への準備が急務
です。