

12項目 解雇・雇止め

かいこ ばあい  
解雇された場合どうしたらいいのでしょうか？

あした  
クビだよ。明日  
こ  
から来なくて  
いいよ。



りゆう なん  
理由は何ですか？  
なんにちづ かいこ  
何日付けの解雇  
ですか？  
ぶんしょ  
文書してください。



かいこりゆう かいこび しょめん しゅうぎょうきそく  
・解雇理由や解雇日を書面でもらうとともに、「就業規則(p  
10)」の決まりを確認し、本当にあてはまるのか考えましょう。

ふとう りゆう かいこ かいこてつかい と け もと  
・不当な理由による解雇だから解雇撤回(取り消すこと)を求めた  
いなどの場合は、会社に意思表示をする、相談機関(p38参  
しょう そうだん たいおう かんが  
照)に相談するなどの対応が考えられます。

ただし、あなた自身(じしん)が何を求めるかを考えることが大切です。

(例: 不当な理由(ふとう りゆう)による解雇(かいこ)について争う(あراس)う、退職(たいしょく)してより良い(よ)会社(かいしゃ)を探(さが)す、など…)

## かいこ 解雇とは？

かいしゃ いっぱうてき ろうどうしゃ や  
会社が一方的に労働者を辞めさせることです。

かいこ きゃっかんてき ごうりてき しゃかいつうねんじょうそうどう りゆう  
解雇は「客観的に合理的で社会通念上相当な理由」がなければできません。

⇒「社会の常識にかなった納得できる理由」でなければ解雇はできません。

けいやく きかん さだ けいやく けいやくしゃいん ばあい きかん ろうどうしゃ  
※契約の期間に定めのある契約(契約社員など)の場合、その期間は、労働者と  
かいしゃそうほう きかんはたら やと やくそく  
会社双方で「その期間働きます・雇います」という約束をしています。

よって、会社からの一方的な解雇は約束違反となり、例えば、「会社が災害で  
じぎょう つづ ろうどうしゃ かいしゃ まも どう  
事業を続けられない」、「労働者が会社のルールをわざと守らなかった」等の「やむ  
えがえ りゆう  
を得ない理由」がなければ解雇できません。

かいしゃ かいこ ひ にちまえ ろうどうしゃ よこく ひつよう  
また、会社は解雇をする日より30日前までに労働者に予告をする必要があります。

よこく ばあい ばあい にち かいこ び にっすう ぶん へいきんちんぎん にち ちんぎん  
予告がない場合は(30日-解雇日までの日数)分の平均賃金(1日あたりの賃金の  
へいきん しはら ひつよう  
平均)を支払う必要があります。

## やといど 雇止めとは？

きかん さだ けいやく けいやくしゃいん はたら ろうどうしゃ けいやく きかん  
期間に定めのある契約(契約社員など)で働いている労働者が、契約の期間  
お とき つぎ けいやく あら むす こうしん かいしゃ もう こ  
が終わる時に、次の契約を新たに結びたい(更新したい)と会社に申し込んだに  
もかかわらず、会社が更新を断ること。

ろうどうしゃ  
労働者



かいしゃ  
会社



こうしん  
更新したいです!

ふせいりつ  
不成立!!!

こうしん  
更新できません!

かいしゃ こうしん き きじゆん  
会社は更新するか、しないかを定める「基準」

ろうどうしゃ しめ  
を労働者に示さなければなりません。

こうもく たいしよく  
13項目 退職

じひょう たいしよくとどけ たいしよくねがい  
「辞表」「退職届」「退職願」のちがいは？



「辞表」や「退職届」は、「会社の意思とは関係なく、退職する」という強い意思表示です。

会社の同意は必要ありません。  
ただし、撤回（取り消すこと）もできないと考えられています。



「退職願」は「退職のお願い」なので、会社の同意が必要です。  
会社が退職に同意する前であれば、撤回できると考えられています。

## 退職とは？

労働者が自らの意思で、一方的に会社を辞めること。



### ◆期間の定めのない労働契約(正社員など)における退職

いつでも退職をすることができます。

退職の意思表示をした日から2週間経てば、労働契約が終了します。

会社の同意がなければ退職できないというものではありません。

就業規則(p10参照)などに「退職の1か月前までに申し出ること」などの決まりがある場合でも、2週間経てば辞められるのが原則ですが、円満に(争いなく)退職したい場合は、会社のルールに沿ってやめるのが望ましいでしょう。

### ◆期間の定めのある労働契約(契約社員など)における退職

原則、期間の途中では退職できません。

ただし、「やむを得ない理由(重大な病気やケガ)」がある場合は辞めることができる場合があります。

約束した契約期間の途中で勝手に辞め、会社に損失を与えると損害賠償責任が生じる場合もあります。会社とよく話し合い、円満に退職しましょう。

また、契約の期間が1年を超える契約で、働きだしてから1年を超えた日以降は、契約の期間に決まりがあってもいつでも退職できます。

### ポイント！！ — 退職勧奨 —

退職勧奨とは、会社から労働者に「辞めてくれないか」と退職を勧めることをいいます。

あくまでも「退職を勧めているだけ」ですので、断ることもできます。

解雇(p30参照)とは違うということをおぼえておきましょう。

だい しょう  
第4章 まとめワーク

した  から適切な言葉を選んで穴埋めをしましょう!

Q1 解雇とは、 が一方的に  を辞めさせることです。

▶P31 をチェック

Q2 雇止めとは、期間の定めのある契約で働く労働者が、契約期間終了時に、契約の  を申し込んだにもかかわらず、会社が更新を断ることです。

▶P31 をチェック

Q3  労働契約は、いつでも退職することができます。

会社の  がなければ退職できないというものではありません。

▶P33 をチェック

Q4  労働契約は、原則、期間の途中では退職できません。

▶P33 をチェック

Q5  とは、会社から労働者に「辞めてくれないか」と退職を勧めることを言い、労働者は  ことができます。

▶P33 をチェック

期間の定めのある / 断る / 労働者 / 会社 / 退職勧奨

期間の定めのない / 更新 / 同意



# コラム

## ろうどうくみあい 労働組合

ろうどうくみあい ろうどうしゃ はたら うえ けんり まも  
労働組合とは、労働者が働く上での権利を守った  
ろうどうじょうけん きゅうりょう はたら じ かん よ ほう  
り、労働条件（給料や働く時間など）をより良い方  
こう あらた じしゅてき つく だんたい  
向に改めるために自主的に作る団体です。

かいしゃ こうしょう だんたいこうしょう なか かいしゃ ろうどうくみ  
会社と交渉（団体交渉）をする中で、会社と労働組  
あい と き ろうどうきょうやく むす  
合で取り決め（労働協約）を結ぶこともあります。



### チェック!

だんけっけん ろうどうくみあい けっせい けんり  
! **団結権** : 労働組合を結成する権利

だんたいこうしょうけん だんたいこうしょう おこな けんり  
! **団体交渉権** : 団体交渉を行う権利

だんたいこうどうけん ようきゅうじつげん だんたい こうどう  
! **団体行動権** : 要求実現のために、団体で行動

(ピラ撒きやストライキなど) をする

けんり  
権利