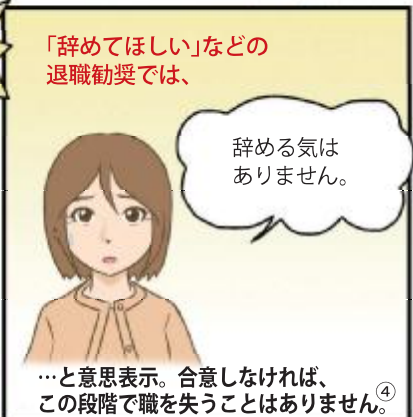


6 他に理由をつけて 辞めるように 言われたら？



「仕事を失う場合」の
違いを理解しておこう！

- 解雇**
(労働契約の途中で、
使用者が一方向的に契約解除)
- 雇止め**
(労働契約の切れ目で、使用者が
新しい契約を結んでくれない)
- 合意退職**
(自分から申し出=自己都合退職
退職勧奨に応じる
=会社都合退職)

「解雇」(雇止め)のようなことを
はっきり言われてしまったら？

①「解雇」通告ですか？
②理由は何ですか？
以上を文書でください。

その場でのやりとりの
メモも取っておく！

合理的な理由がない解雇は
無効 (右ページ参照)

1 「解雇」には様々な制限があります。

[法律で禁止されている解雇の例 妊娠・出産・育児・介護等に関するもの]

- 産前産後の休業期間とその後30日間の解雇【労基法19条1項】。
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は、妊娠・出産が理由ではないことが証明されない限り無効【均等法9条4項】。
- 妊娠・出産、産前産後休業取得、法律の母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇【均等法9条3項】。
- 育児休業、介護休業、看護休暇等、育児法で定められた制度の申し出や取得を理由とする解雇【育児法10条、16条、16条の4、16条の7、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2】。

その他の場合でも、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない解雇は無効、次のようなことが問われます【労働契約法16条】。

- 能力を理由とした解雇：
指導を尽くしても通常レベルに達する見込みがないといえるほどかどうか、が問われます。
- リストラによる解雇：
①経営上の必要性②解雇の回避努力③人選の合理性④労使間の協議の4つが十分か、が問われます。

また、有期労働契約について、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでにおいて、労働者を解雇できません【労働契約法17条1項】。

2 「雇止め」(労働者が更新を希望したのに拒否された)の場合

使用者が更新を拒否することが、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ときは雇止めはできず、労働者の申込みにより従前の有期労働契約と同一の労働条件で更新されたものとみなされます。具体的には、下記のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

- 過去に反復継続された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの。
- 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの【労働契約法19条】。

勤続1年を超えるか、3回以上更新している場合は、労働者からの請求があれば、使用者は雇止めの理由を文書で明示しなければなりません【有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準】。

3 「退職勧奨」の場合

「辞めてくれないか」と言われて辞めたら「退職勧奨に応じた合意退職」となってしまいます。まして“はっきりした退職勧奨とも言えない状況”であれば、「自己都合退職」にされかねません（給付制限等、雇用保険で不利になる場合あり）。

退職勧奨に応じるつもりがなければ、拒否の意思表示は、はっきりとしましょう。