

こうもく かいこ やといど
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
文書でください。

- かいこりゆう かいこび しよめん しゅうぎようきそく
・解雇理由や解雇日を 書面で もらうとともに、「就業規則 (p11
さんしやう き かくにん ほんとう かんが
参照)」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 かいこてっかい 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 (p38参照)
そうだん たいおう かんが
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 自身が何を求めるかを 考えることが 大切です。
れい ふとう りゆう かいこ と け たいしやく よい
(例: 不当な理由による解雇を取り消してもらい、退職してより良い
かいしや さが
会社を探す、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。

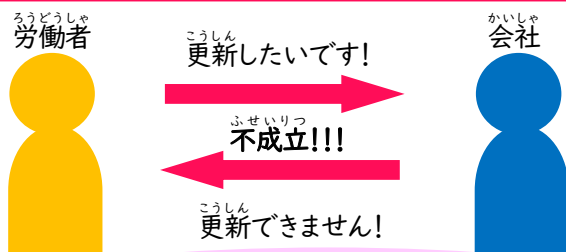
きかん さだめ けいやく けいやくしゃいん ばあい きかん ろうどうしゃ
※期間の定めのある契約(契約社員など)の場合、その期間は、労働者と
かいしゃ そうほう きかん はたら やと やくそく
会社双方で「その期間働きます・雇います」という約束をしています。

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、「会社が災害で事業
をつづ ろうどうしゃ かいしゃ まも
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「やむを得
ない理由」がなければ解雇はできません。

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 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 しほら ひつよう
平均)を支払う必要があります。

やとど
雇止めとは？

きかん さだめ 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
期間の定めのある契約(契約社員など)で働いている労働者が、契約の期間
がおわる時に、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
にかかわらず、会社が更新を断ること。



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」
を労働者に示さなければなりません。

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、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(p11参照)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辞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。

なお、契約の期間が1年を超える契約で、働き出してから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

したの 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

きかん さだ / 期間の定めのある / ことわ / 断る / ろうどうしゃ / 労働者 / かいしゃ / 会社 / たいしよくかんしょう / 退職勧奨

きかん さだ / 期間の定めのない / こうしん / 更新 / どうい / 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つ
たり、ろうどうじょうけん きゅうりょう はたら じかん よ
労働条件（給料や働く時間など）をより良い
ほうこう あらた じしゅてき つく だんたい
方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
会社と交渉（団体交渉）をする中で、会社と労働
くみあい と き ろうどうきょうやく おす
組合で取り決め（労働協約）を結ぶこともあります。



チェック!

だんけつけん 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

(ビラ撒きやストライキなど) をする
けんり
権利