

## IV 退職、解雇

### 1 关于辞职

劳动者有选择职业的自由，辞职也是劳动者的自由。但是，辞职时要遵守规则。

辞职规则根据劳动合同有无固定期限而异。

#### (1) 订有固定期限的合同

订有固定期限的劳动合同，在满期时合同也算到期，劳动者则自动辞职。

原则上合同期间没有不得已的理由是不能辞职的（民法第628条）。但合同里对有关解约（辞职）作了规定的，则按规定办。解约时，无视要预先告知的规定而突然辞职，并因此给用人单位造成损害的情况，有可能作为不履行债务而被要求赔偿损失。（另外，关于签订1年以上的固定期限合同的劳动者，请参照22页的内容。）

可是，也有些合同订有对中途辞职等违反合同的劳动者施以罚款的条例，这是违反劳动基准法第16条所规定的禁止预先规定赔偿的条例，因而无效。

#### (2) 无固定期限的劳动合同

劳动合同中没有签订固定期限的劳动者，如就业规则里没有特别规定的话，在劳动者提出辞职2周后，其合同则自行终止（民法第627条）。

因为辞职时有诸多需交接办理的事，所以也须和用人单位商谈。

## IV 退職、解雇

### 1 退職について

労働者には職業選択の自由があり、退職することは労働者の自由です。とはいえ、退職するときはルールを守ることが求められます。

退職のルールは労働契約に期間の定めがある場合と、ない場合とで異なります。

#### (1) 期間の定めがある契約の場合

労働契約に期間の定めがある場合は、期間が満了すれば契約は終了し退職することになります。

契約期間中はやむを得ない理由がなければ原則として退職できません（民法第628条）が、契約書のなかで解約（退職）について規定しているときはそれにしたがうことになります。解約にあたって予告期間を定めているにもかかわらず突然退職して損害が発生したような場合は、債務不履行として損害賠償を請求される可能性もあります。（なお、1年を超える有期労働契約を結んだ労働者については、23ページ参照）

しかし、労働契約の途中で退職するなどの契約に反した行為をした場合に、罰金などの支払いを労働者に課す契約条項を定めている場合がありますが、これは賠償予定の禁止を定めた労働基準法第16条に違反するので無効です。

#### (2) 期間の定めがない契約の場合

労働契約に期間の定めがない労働者の場合、就業規則に特に定めがなければ、労働者が退職の申し出をして2週間を経過すれば契約は終了します（民法第627条）。

退職するときは事務引き継ぎが必要なことも多いので、退職にあたっては、会社と話し合うことも必要でしょう。

## 2 关于解雇

用人单位单方面决定解除合同的为解雇。在民法中，用人单位作为劳动合同的一方当事人有权提出解除合同。但是，解雇会给劳动者的生活带来很大的影响。所以，在日本严格地限制解雇权限。

首先，在法律上有禁止解雇的情况。

- ① 用人单位不得解雇因工伤、得病尚处于歇工疗养期间以及歇工疗养期间结束后未满30天的劳动者。不得解雇处于产前产后休假期间以及其后的30天之内的女性劳动者(第19条)。
- ② 用人单位不得以劳动者向监督机关投诉用人单位违反劳动基准法为由，解雇劳动者(第104条第2项)。
- ③ 用人单位不得以劳动者的性别为由，解雇劳动者(男女雇用机会均等法第6条)。
- ④ 用人单位不得以女性劳动者结婚、怀孕、生育、产前和产后请假为由，解雇劳动者(男女雇用机会均等法第9条)。
- ⑤ 用人单位不得以劳动者要组成工会为由，解雇劳动者(工会法第7条)。
- ⑥ 用人单位不得以劳动者通报公共利益为由，解雇劳动者(公益通报者保护法第3条)。

另一方面，劳动合同法第16条规定，“被视为缺乏客观理由，而且不符合社会常理的解雇属于滥用职权，不能生效。这就是“解雇权滥用法理”，用来限制用人单位的解雇权限的。

## 2 解雇について

使用者の一方的な意思で労働契約を解約するのが解雇です。民法上は、労働契約の一方の当事者である使用者にも解約の申し入れをする権利があります。しかし、解雇は労働者の生活に大きな影響を与えることから、日本では解雇権を厳しく規制しています。まず、法律上解雇が禁止されている場合があります。

- ① 使用者は、労働者が業務上の負傷・疾病で療養のために休業している期間及びその後30日間は解雇できない。女性労働者が産前産後休業する期間とその後の30日間は解雇できない(第19条)。
- ② 労働基準法違反を監督機関に申告したことを理由として、労働者を解雇してはならない(第104条第2項)。
- ③ 労働者の性別を理由として解雇してはならない(男女雇用機会均等法第6条)。
- ④ 女性労働者が婚姻したこと、妊娠、出産、産前産後休業を請求したこと等を理由として解雇してはならない(男女雇用機会均等法第9条)。
- ⑤ 労働者が労働組合を結成しようとしたこと等を理由として解雇してはならない(労働組合法第7条)。
- ⑥ 労働者が公益通報をしたことを理由として解雇してはならない(公益通報者保護法第3条)。

また、労働契約法第16条では「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。」と定めています。これは、「解雇権濫用法理」といい、使用者に対して、解雇を制限しているのです。

另外，虽然劳动者没有责任，但解雇也有可能被认可。

(1) 由于天灾事变及其他不得已的事由，事业无法继续经营，并且获得劳动基准监督署署长认可时。发生大地震或火山喷发时，解雇可能被认可。

(2) 以经营状况不佳等为由，裁减人员

被称为“裁减人员的解雇”，在日本，判例的判断基准必须满足以下条件。

- ① 为维持、继续用人单位的经营，有必要进行裁员。
- ② 用人单位为避免解雇劳动者作出了相应的努力，如中止新录用、招募志愿退職者等。
- ③ 裁减人员的基准必须公平合理，人选也应合理。
- ④ 向劳动者充分说明解雇的必要性和裁减人员的基准，并为争取得到劳动者的理解作出了努力。

劳动基准法规定，解雇手续必须满足以下条件。

① 用人单位要解雇劳动者时，至少要在30日之前，预先通知本人。没有在30天以前进行预告的用人单位，必须支付30天以上的解雇预告补贴。预告的天数可按支付平均工资的天数相应缩短（第20条）。

即使是试用期间的劳动者，雇用天数超过14天以上的，解雇时必须要有上述预先通知的手续（第21条）。

一方で、労働者に責任がなくても解雇が認められる場合があります。

(1) 天災事变その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で労働基準監督署長の認定を受けたとき。

大地震や噴火などの際にこれが認められる場合があります。

(2) 経営不振などを理由とする人員整理

「整理解雇」と呼ばれているものですが、日本では以下の要件を満たすべきであるということが判例上確立しています。

- ① 会社の維持、存続を図るために、人員整理が必要であること。
- ② 新規採用の中止、希望退職の募集など、会社が解雇回避の努力をしたこと。
- ③ 人員整理基準が客観的かつ合理的かつ公平で、人選も公平であること。
- ④ 労働者に解雇の必要性や整理基準などについて十分説明をし、納得を得る努力をしたこと。

労働基準法では、解雇手続について、以下のように定めています。

① 使用者は、労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければならない。予告の日数は平均賃金支払いの日数に応じて短縮できる（第20条）。

試用期間中の労働者であっても14日を超えて雇用された場合は上記の予告の手続きが必要である（第21条）。

② 作为例外的有：(1) 由于天灾事变及其他不得已的事由(不包括因税金滞纳而受处分、资金困难等)，事业无法继续经营时，(2) 因责任在于劳动者而解雇时，用人单位向劳动基准监督署署长提出申请，并经得到所谓“解雇预告除外认定”批准的，可以不预先通知，也无需支付解雇预告补贴(第20条)。

另外，劳动者可要求用人单位开出解雇理由证明书(第22条第2项)。

### 3 对签有固定期限劳动合同劳动者的解雇和终止雇用

#### (1) 对签有固定期限劳动合同劳动者的解雇

在合同期限未满时，解雇签订固定期限合同的劳动者，只限于有不得已的事由(劳动合同法第17条第1项) 或者用人单位破产(民法第631条) 的情况下。

#### (2) 终止雇用

固定期限的劳动合同，合同期满理所当然就意味着合同的终止。但是，对事实上已反复多次续签固定期限合同，而继续雇用了一定期限的劳动者，突然不再续签合同，现有的合同期满便让其辞职，即称之为“终止雇用”(拒绝续签劳动合同) 的劳动争议已成为问题。

为了防止合同期满时发生争议，用人单位应该采取以下厚生劳动省所公布的具体措施。

① 用人单位对续签3次以上或者1年以上连续雇用的固定期限合同的劳动者，在想终止签订劳动合同时，至少应提前30天通知本人。

② 例外として、(1) 天災事変その他やむを得ない事由(税の滞納処分、資金難などは含まれない) のために事業の継続が不可能となった場合、(2) 労働者に責任のある事由で解雇する場合で、労働基準監督署長に申し出て解雇予告除外認定を受けたときは、解雇予告や解雇予告手当の支払いなしに解雇できる(第20条)。

一方、労働者は、解雇の理由についての証明書を請求できません(第22条第2項)。

### 3 契約期間の定めのある労働者の解雇と雇止め

#### (1) 期間の定めのある労働契約の場合の解雇

期間の定めのある労働契約を契約期間満了前に解約することは、やむを得ない事由があるとき(労働契約法第17条第1項)、又は使用者が破産したとき(民法第631条)に限られています。

#### (2) 雇止め

期間の定めのある労働契約の場合、契約期間が満了すればその契約は当然終了することになります。しかし一方で、期間の定めのある労働契約を繰り返して一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然契約更新をせずに期間満了をもって退職させる、いわゆる「雇止め」(契約更新拒否)をめぐるとらブルが問題となっています。

そこで、期間の満了時におけるとらブルを防止するため、使用者が講ずべき措置について、厚生労働省告示で以下のように定められています。

① 使用者は、契約を3回以上更新しているか、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者について、雇止めをする場合には、少なくとも30日前に予告をしなければなりません。

- ② 用人单位在劳动者要求说明终止续签劳动合同的理由时,必须迅速以书面方式作出答复。
- ③ 用人单位在与连续1年以上持续雇用的签有固定期限合同的劳动者续签合同时,应根据合同的实际情况以及劳动者的要求,尽量放宽劳动期限。

另外,固定期限劳动合同经过多次续签,实际上已等同于无固定期限劳动合同时,或者合同期满后的继续雇用被认为是合理的,而终止雇用无正当理由且不符合社会常理时,则视为固定期限劳动合同已被续签(劳动合同法第19条)。

### (3) 将固定期限劳动合同转换为无固定期限劳动合同

2013年4月1日后生效的固定期限劳动合同经过多次续签超过5年(※)时,劳动者如果提出申请无固定期限劳动合同,则视为用人单位予以认同(劳动合同法第18条)。

(※) 大学等及研究开发法人的教员等、研究员、技术员以及\*Research Administrator为10年(包括与大学等及研究开发法人进行共同研究的民间企业的研究员等)。

\*RA是指在企业或大学等高等研究机关里担任支援研究的高级干部。

但是,用人单位得到都道府县劳动局长的批准时有以下特例。具有高度专门知识,且从事预定5年以上(上限为10年)项目的固定期限劳动合同的劳动者,在该项目尚未完成期间,还有退休以后被继续雇用的固定期限合同的劳动者,在其被继续雇用期间,都没有上述的提出申请转为无固定期限合同的权利。

- ② 使用者は、労働者が雇止めの理由の明示を請求した場合には、遅滞なくこれを文書で交付しなければなりません。
- ③ 使用者は、契約の更新により1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者と契約を更新する場合には、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできるだけ長くするように努めなければなりません。

また、有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止め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、有期労働契約が更新されたものとみなされます(労働契約法第19条)。

### (3) 期間の定めのない労働契約への転換

2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が5年(※)を超えて反復更新されている場合に、労働者が無期労働契約を申し込んだ時は、使用者は承諾したものとみなされます(労働契約法第18条)。

(※) 大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーター(民間企業の研究者等で大学等及び研究開発法人との共同研究に専ら従事する者も同様)については、10年。

ただし、事業主が都道府県労働局長の認定を受けた場合には、5年を超える一定の期間内(上限10年)に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する有期労働契約の労働者についてはその業務の完了までの期間、定年退職後に有期労働契約で継続雇用される労働者についてはその継続雇用の期間、上記の無期転換申込権が発生しません。