

解雇とは、使用者側から労働契約を解約すること

契約期間の定めのない労働契約の場合、合理的な理由がない解雇は無効となります。使用者は、解雇をする際には少なくとも30日前に解雇の予告をするか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払うかのいずれかの手続きを踏まなければならない。（労働基準法第20条第1項）

● 労働保険・社会保険

基本的に、労働者を一人でも雇っていれば加入が義務付けられる制度です。一定の条件を満たす場合は、給付を受けられます。

労働保険	○労災保険（労働者災害補償保険） 労働者が仕事を原因としてケガや病気、あるいは死亡した場合や、通勤途上で事故にあったときに国が必要な給付を行う保険制度
	○雇用保険 失業したときに、失業中の生活を心配することなく新しい仕事を探して再就職できるようにするための給付等を行う保険
社会保険	○健康保険 労働者やその家族が、病気やケガをしたときなどに医療給付や手当金を受けられる保険
	○公的年金制度 老齢年金（原則として65歳から支給）、障害年金、遺族年金

..... 裁判例チェック

ここまでに出てきた裁判例を確認してみましょう。



「試用期間」についての裁判例（P.12）

- ・ブラザー工業事件
労働者の能力や勤務態度等について判断するために通常必要な範囲を超えた試用期間について無効と判断された例
(名古屋地裁判決 昭和59.3.23)
- ・ヒノヤクシー事件
有期契約労働者を正社員に登用する際など、雇用の継続中に試用期間を設けることは原則としてできないと判断された例
(盛岡地裁判決 昭和62.8.16)



「研修費用の返還」についての裁判例（P.12）

- ・サロン・ド・リリー事件
企業の講習を受けたにもかかわらず、企業の意向に反して退職したときに、採用時にさかのぼって1か月につき金4万円の講習手数料を支払うという契約は無効と判断された例
(浦和地裁判決 昭和61.5.30)
- ・勝英自動車学校事件
退職した従業員に貸し付けた資格取得費用の返還を求めたケースにおいて、資格取得後は毎月手当が支給され、転職等にも有利となり、3年の返還免除期間も不当に長いとは言えないとして、返還請求が認められた例
(東京地裁判決 令和5.10.26)