

## 資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 2 活動編 (3) 退職・解雇について③

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

### 職場と労働法 2 活動編 (3) 退職・解雇について③

#### (4) 解雇予告等のいらない場合

- ① 天災事変の場合（やむを得ない事情で事業を継続することが困難な場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合）（労基法第20条）
- ② 労働者の責による解雇の場合（労働者に解雇されてもやむを得ない事由がある場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合）
  - 1) 事業場内において、刑法犯（横領・傷害・窃盗等）に該当する行為があった場合。
  - 2) とばく、風紀びん乱等で職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を与える場合。
  - 3) 経歴詐称など、採用条件の要素を偽った場合。
  - 4) 他の事業所へ転職した場合。
  - 5) 出勤不良、出欠常ならず、数回にわたって注意しても改めない場合。
  - 6) 2週間以上、正当な理由なく無断欠勤し、出勤催促に応じない場合。

#### 3. 退職

労働者の意思表示による退職は、労基法上には何も制限がありません。ただ、民法第627条第1項で、「退職はその意思表示から2週間で効力を生ずる」となっています。

#### (1) 期間満了による退職(労働関係の終了)形態

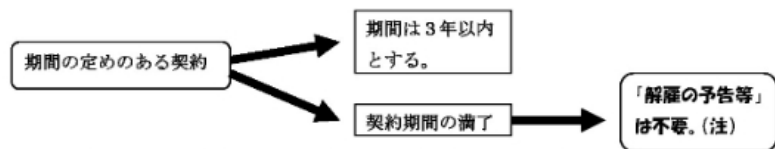
- ① 労働契約期間の満了
- ② 定年
- ③ 休職期間の満了

#### 就業規則の退職規定

「労働者が自己の都合により退職しようとする場合は、少なくとも14日前までに申しでなければなりません。」

※以上のような規定が一般的

○ 期間を定める場合は、原則として3年以内



(注) 反復更新が繰り返され、実質上は期間の定めがない労働契約と認められるようになった場合は、契約期間の満了によって契約を終了させる場合でも労基法第20条に定める「解雇の予告」が必要です。また、解雇の理由についても民事裁判の判例において、それ相当の理由が必要とされています。

○ 定年

「満60歳に達した日の属する月の末日をもって退職する」という規定（就業規則）

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

**Worker's Library 会員登録**  
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.