

## IV Resignation and Dismissal

### 1 Resignation

Individuals are guaranteed freedom in choice of their employment and are, therefore, free to resign from their employment anytime. An employee should, however, follow specified procedures when he or she chooses to leave a job. The procedures for employees on a fixed-term contract are different from those for employees without a fixed-term contract.

#### (1) Contracts for a specified period

In cases where an employee is contracted to work for a specified period of time, he/she should resign when the period of contract expires and the contract of employment will be terminated.

Resignation during the specified contract period is not allowed in principle without any proper, unavoidable reason (Article 628, Civil Law). In cases where the contract prescribes regulations concerning resignation, the employee should follow these. It is possible that compensation for damages due to non-performance of obligation may be claimed by the company. An example would be in a case where an employee suddenly quits, regardless of regulations concerning advance notice in the contract, and the company is damaged by his/her early resignation. (For an employee with a contract for a specified period of over one year, please refer to P22.)

Some employers include an article imposing the payment of fines for the breaching of a contract, such as resigning in the middle of a contract period given in the employment contract.

## 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あ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。（「労働契約の原則」の項を参照）

However, such a contract is invalid, because it goes against Article 16 of the Labor Standards Law which stipulates a ban on predetermined indemnity (refer to “The Principles of Labor Contracts”).

## (2) Contracts without a fixed period of employment

An employment contract is terminated with two weeks' notice for an employee without a fixed-term contract unless provided otherwise in working regulations. However, an employee on monthly salary needs to give notice in the first half of a salary period to resign at the beginning of the next salary period (Article 627, Civil Law).

It is advisable to speak with the company in advance in order to effect a smooth handing over of duties on resignation.

## 2 Dismissal

Dismissal is when an employer unilaterally terminates his/her employee's employment contract. In accordance with Civil Law, an employer as one party of an employment contract has a right to propose to terminate it. However, as dismissal affects an employee's life, Japanese labor laws impose severe restrictions on dismissal.

Laws prohibit dismissal in the following situations or for the reasons:

- ① An employer shall not dismiss an employee during a period of absence from work for medical treatment with respect to injuries or illnesses in the course of employment nor within 30 days thereafter, and shall not dismiss a female employee during a period of absence from work before and after childbirth nor within 30 days thereafter (Article 19, Labor

## (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。ただ、完全月給者の場合、次の月給計算期間の初めに退職するためには、その前の期間の前半に退職の申し出をすることが必要と法律では定めています。(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 解雇について

使用者の一方的な意思で労働契約を解約させるのが解雇です。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30日間は解雇できない。

(第19条)

Standards Act).

- ② An employer shall not dismiss an employee by reason of such employee's having reported a violation of the Labor Standards Law to the relevant supervisory agency (Section 2 of Article 104, Labor Standards Act).
- ③ An employer shall not dismiss an employee by reason of the employee's gender (Article 6, Equal Employment Opportunity Act).
- ④ An employer shall not dismiss a female employee for marriage, pregnancy, or requesting maternity leave (Article 9, Equal Employment Opportunity Act).
- ⑤ An employer shall not dismiss an employee for having tried to organize a labor union (Article 7, Labor Union Act).
- ⑥ An employer shall not dismiss an employee for whistle blowing (Article 3, Whistle-Blower Protection Act).

“A dismissal shall, if it lacks objectively reasonable grounds and is not considered to be appropriate in general societal terms, be treated as an abuse of right and be invalid (Article 16, Labor Contract Act)”. This is known as the “doctrine of abuse of right of dismissal” and restricts employers' right of dismissal.

A dismissal of an employee, even if he or she is at no fault, is valid in certain cases, however.

- (1) When the continuance of the enterprise has been made impossible by natural disasters or other inevitable causes, such as a major earthquake or an eruption, and the dismissal is approved by the Head of Labor Standards Inspection Office.

- 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。

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) 天災事変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) When an employee who has received medical treatment compensation for an accident while on duty is paid compensation for discontinuance (Article 81, Labor Standards Act).
- (3) It is established based on the precedents that any dismissals for the purpose of reorganizations need to meet the following conditions.
- ① the reduction in personnel is necessary for the company's existence and maintenance.
  - ② the company has made efforts to avoid dismissals by not hiring new employees or by encouraging early retirement.
  - ③ the criteria for reduction must be objective, rational, and fair, and the selection process (of persons to be dismissed) must be fair.
  - ④ the company has also made efforts to explain to the employees' satisfaction the rationale of staff reductions and the necessity of dismissal.

According to Labor Standards Act, the following standards should apply when an employer dismisses his/her employee:

- ① An employer should provide at least 30 day advance notice if he/she wishes to dismiss an employee. If an employer fails to do so, he/she must pay the average wage for a period of not less than 30 days in lieu of advance notice of dismissal. The number of days of advance notice may be reduced by the number of days for which the employer pays average wages (Article 20, Labor Standards Act).

Even an employee in a probationary period shall be given advance notice as mentioned above, when he/she has been

- (2) 業務上の災害で療養補償を受けている労働者が打切補償（第81条）を受けたとき。
- (3) 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、解雇の手続については、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）

employed consecutively for more than 14 days (Article 21, Labor Standards Act).

- ② Exceptional cases are: (1) if continuance of the enterprise has been made impossible by a natural disaster or other unavoidable cause (excluding failure to pay tax or financial difficulties), (2) when the reason is attributable for an employee, and an employer applies and obtains an approval of the head of Labor Inspection Office for an exception of dismissal notice. In this case, the employer is able to dismiss the employee without notice or compensatory payment (Article 20, Labor Standards Act). Employees have the right to request a written certification of reasons for their dismissal (Section 2 of Article 22, Labor Standards Act).

### 3 Dismissal and Termination of Consecutive Employment (rejection of contract renewal) in Case of Workers Hired for a Fixed Period

#### (1) Dismissal during the contract term

An employer is not allowed to dismiss employees with a fixed period of contract before the contract expires, except for in cases with an unavoidable reason (Section 1 of Article 17, Labor Contract Act), or when a company goes bankrupt (Article 631, Civil Law).

#### (2) Termination of consecutive employment in case of workers hired for a fixed period

In case of an employment contract with a fixed period, termination comes with its expiry. However, the so-called “termination of consecutive employment” has become a serious problem. This is where a contract with a specified

- ② 例外として、(1)天災事変その他やむをえない事由(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あって、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場合は、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)をめぐるトラブルが問題となっています。

period has been renewed several times and a company has continued to employ an employee for a certain period, only to suddenly terminate the contract (upon its expiration) and displace him/her.

To avoid trouble associated with termination of contract, a ministry notification sets the following requirements for employers.

- ① Employers to give at least 30 days prior notice when terminating contracts for fixed-term employees who have either had their contract renewed three or more times or been employed for over a year.
- ② When employees request a clear statement on the reason(s) for the termination of their employment, employers must comply promptly in writing.
- ③ When a fixed-term contract employee, who has already been employed for over one year through contract renewal, arrives at a new contract term, the employer must make an effort to extend the contract period as much as possible, according to the substantiality of the contract and employees' wishes.

In addition, when a fixed-term employment contract is virtually the same as a contract without a definite period due to repeated contract renewal, as well as when continuous employment upon expiration of a fixed-term employment contract is rationally expected, it is deemed that the fixed-term employment contract is renewed unless termination of consecutive employment is objectively reasonable and appropriate under normal social conventions. (Article 19 of the Labor Contract Act)

そこで、期間の満了時におけるトラ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 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雇用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) Conversion into contracts without a definite period

When an employee with a fixed period of contract effective April 1, 2013 or thereafter has been employed for over 5 years (※) through contract renewal and requests to be employed under a contract without a definite period, it is deemed that his or her employer accepts the request. (Article 18 of the Labor Contract Act)

(※) 10 years for teaching staff, researchers, engineers, research administrators at universities and other research and development organizations (as well as researchers in the private sector involved in joint research with universities and other research and development organizations)

However, fixed-term employees are not entitled the aforementioned right to request conversion of their contracts during the following periods if their employers are authorized by the Minister of Health, Welfare and Labor:

-until designated tasks are completed for those involved in tasks expected to be completed within a certain period of time exceeding 5 years (maximum of 10 years)

-during the contract period for retired employees hired under fixed-term contracts

### (3) 期間の定めのない労働契約への転換

平成 25 年 4 月 1 日以降の有期労働契約が 5 年(※)を超えて反復更新している場合に、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、事業主が厚生労働大臣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雇用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。