

労働契約終了時のルール



ココに注意
まる～！

労働契約の
主な終了事由

1 有期労働契約における期間の満了

2 合意退職

3 辞職

4 解雇

等

1 有期労働契約における期間の満了

○期間の満了による労働契約の終了です。

- ・ 期間満了後も労働関係が事実上継続すれば、更新されたことになります。
- ・ 労働者が契約更新を期待することについて合理的な理由がある場合、契約更新とみなされることがあります。
- ・ 有期労働契約が5年間を超えて反復更新された場合、労働者に期間の定めのない労働契約への転換申込権が発生します。
- ・ 契約期間中は、やむを得ない事由がある場合でなければ、解雇はできません。
- ・ 1年を超える有期労働契約をした場合は、1年を経過した日以降は労働者からの辞職の申出が可能です（ただし、例外あり）。

ココに
注意！

2 合意退職

○合意退職は、労働者と合意によって労働契約を将来に向けて解約することです。

- ・ 合意退職の場合、使用者から承諾の意思表示があるまでは労働者からの解約（退職）撤回が可能です。
- ・ 使用者の労働者に対する退職勧奨に対しては、労働者の自由な意思による申込み（承諾）が必要です。

ココに
注意！

3 辞職

○辞職は、労働者による一方的な労働契約の解約です。

- ・ 期間の定めのない労働契約の場合、辞職は2週間の予告期間を置けば可能です。
- ・ 辞職行為自体に対する労働者の損害賠償責任はありません。

ココに
注意！

4 解雇

○使用者による労働契約の解約です。

- ・ 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、解雇は無効です。
- ・ 少なくとも30日前の解雇予告又は30日以上解雇予告手当の支給等が必要です。
- ・ 労働災害療養者や産前産後休業者には解雇できない期間があります。
- ・ 経営上必要とされる人員削減のために行われる整理解雇には、人員削減の必要性などの4要件(要素)*が必要です。*①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④手続の妥当性
- ・ 会社解散等による解雇でも、解雇予告義務等が原則適用されます。

ココに
注意！



ココもチェックまる～！

○令和6年11月からフリーランスとの業務委託取引について、発注事業者が守るべき義務と禁止行為が定められています。（詳細はこちら👉）



○労働組合からの団体交渉の申入れ

使用者が正当な理由なく団体交渉を拒むと、労働組合法上の不当労働行為になります。困ったり、法律がよく分からないときは、まず労働委員会に御相談ください。

*令和7年3月現在の法令による。