

# 解雇・雇止め

## 集中相談会

令和8年

期日

2/25 水・26 木

秘密  
厳守

時間

9:00～20:00

予約  
優先

(受付は19:30まで)

相談  
無料

「解雇・雇止めは仕方がない」とあきらめていませんか？  
ひとりで悩まず、まずはお近くの**労働者支援事務所**にご相談ください！

解雇・雇止め以外の労働相談も受け付けています！（電話または面談）

- 労働者の方、使用者の方、どちらもご相談になります。
- 必要に応じ、弁護士相談も行います。詳しくは下記事務所へお尋ねください。
- 窓口が混雑している場合には、面談をお待ちいただくことがあります（ご予約の方を優先させていただきます）。

### ▼実施場所

労働相談は、下記の事務所でお受けしています。

通常相談：開庁日の 8:30～17:15  
夜間電話相談：毎週水曜17:15～20:00  
(水曜日が祝日の場合は翌日)

## 筑豊労働者支援事務所

※地図は、ホームページから、ご確認できます。

〒820-0004

飯塚市新立岩8-1 飯塚総合庁舎別館2階

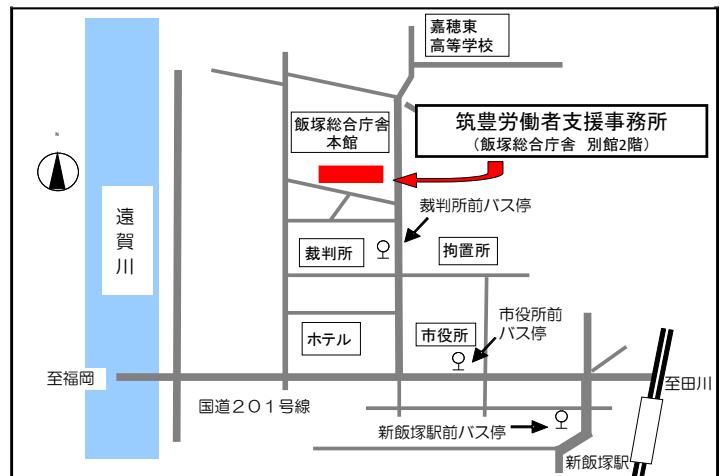
TEL(0948) 22-1149

FAX(0948) 22-4118

予約受付専用メールアドレス

chikuhou-rso@pref.fukuoka.lg.jp

事務所ホームページ



福岡県

共催：飯塚市

# 「解雇・雇止めは仕方がない」？

## その解雇・雇止め、労働法のルールを守っていますか？

### 1. 解雇

使用者からの申し出による一方的な労働契約の終了を「解雇」といいます。

解雇は、使用者がいつでも自由に行えるものではなく、「客観的に合理的な理由」を欠き、「社会通念上相当」と認められない解雇は、その権利を濫用したものとして、無効となります（労働契約法第16条）。

また、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）については、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできません（労働契約法第17条）。



### 2. 整理解雇(いわゆる「リストラ」)

使用者が、不況や経営不振などの理由により、人員整理のために行う解雇を「整理解雇」といいます。

整理解雇が有効かどうかは、以下の要件を備えているかどうかで判断されます。

- ①人員削減の経営上の必要性
- ②人員削減の手段として解雇を選択することの必要性（解雇回避努力義務）
- ③解雇対象者の選定の合理性（客観的に合理的な基準の設定と公正な適用）
- ④手続きの妥当性（労働者・労働組合に対する説明・協議を十分に行っていること）



### 3. 解雇のルール

使用者は、労働者を解雇しようとする場合は、労働協約や就業規則に定めている解雇の事由と手続きに従って行わなければなりません。

また、使用者が労働者を解雇しようとするときは、少なくとも30日前にその予告をするか、解雇予告手当を支払わなければなりません。



解雇・雇止めでお困りの方、  
まずは、労働者支援事務所にご相談ください！

### ～解雇を伝えられたら～

使用者から解雇を伝えられたら、返事をする前に、以下を確認し、労働者支援事務所にご相談ください。

- ①「解雇（普通解雇・懲戒解雇・整理解雇）」なのか「退職勧奨」なのか。
- ②予告は雇用契約終了日の30日以上前になされているか。
- ③解雇の理由について十分な説明を受けたか。
- ④就業規則や労働契約書等の定めに則しているか。

### 4. 雇止め・無期転換ルール

有期労働契約を使用者が更新しないことを「雇止め」といいます。

これまで何回も契約更新されていた労働者が、客観的に合理的な理由なく雇止めをされたり、労働契約時に更新を期待させるような言動等があったにもかかわらず雇止めされる、という場合には、その雇止めが認められないことがあります。

また、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます（無期転換ルール）。

労働者が使用者に対して無期転換の申込みをした場合、使用者は断ることができません。

また、無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として雇止めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいものではありません。



### 5. 退職勧奨

「退職勧奨」とは、使用者が労働者に対し「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。

労働者が自分の意思により退職勧奨に応じる場合は問題ありませんが、使用者による退職の強要など労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法とされる場合があります。

### 6. 採用内定取消し

採用内定は、企業が内定通知を出し、求職者から誓約書等を受領した時点で、労働契約が成立したとみなされます。

労働契約が成立していれば、採用内定取消しは解雇と判断され、使用者がいつでも自由に行えるものではありません。



### ～解雇・雇止めを行う前に～

使用者は、解雇等を行う前に、雇用調整助成金等の助成金、融資・貸付制度、在籍出向制度などを活用するなど、できる限り労働者の雇用維持に努めてください。

やむを得ず解雇等を行う場合でも、守らなければならないルールがあります。

まずは、労働者支援事務所にご相談ください。