

1 法律上認められない解雇があります

法律で、以下のような解雇は禁止されています。

- ・労働者の国籍、信条などを理由とする解雇（労基法第3条）
- ・労働者が業務上災害で療養中の期間とその後30日間にする解雇、女性労働者が産前産後休業中の期間とその後30日間にする解雇（労基法第19条1項）
- ・不当労働行為にあたる解雇（労働組合法第7条第1号）
- ・性別を理由とする解雇（均等法第6条第4号）
- ・女性労働者の結婚・妊娠・産前産後休業を申し出たこと、取得したことを理由とする解雇（均等法第9条第2項及び第3項）
- ・育児・介護休業を申し出たこと、取得したことを理由とする解雇（育介法第10条、第16条）
- ・パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントについての相談を行ったことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇（労働施策総合推進法第30条の2第2項、均等法第11条第2項・第11条の3第2項、育介法第25条第2項）
- ・公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇（公益通報者保護法第3条）

2 解雇は自由にできるわけではありません

上記に当てはまらない解雇の場合でも、解雇は自由にできるわけではありません。以下の点に注意が必要です。

(1) 合理的な理由のない解雇は無効（労契法第16条及び第17条）

- ① 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、無効です。

特に、会社の経営状態が悪くなり人員整理をする場合、判例において以下の4要件が満たされていることが必要とされています。

[1] 整理解雇の必要性

会社の維持・存続を図るために、整理解雇が必要かつ最も有効な方法であること

[2] 解雇回避の努力

新規採用の中止、希望退職の募集、一時帰休の実施、関連企業への出向など解雇回避のために努力をしたこと

[3] 整理基準と人選の合理性

整理解雇の対象者を決める基準が合理的かつ公平で、その運用も合理的であること

[4] 労働者との協議

解雇の必要性や規模・方法・整理基準などについて十分説明し納得してもらう努力をしたこと

② 期間の定めのある労働契約の場合は、やむを得ない事由がない限り、原則として契約期間中に解雇することはできません。

(2) 解雇予告（労基法第 20 条及び第 21 条）

労働者を解雇する場合には、原則として 30 日以上前に予告するか、30 日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。試用期間中であっても、14 日を超えて雇用した場合には、この手続きが必要です。

なお、次の場合は、解雇予告の対象から除外されます。

- ・雇用期間が引き続いて 1 か月を超えない日雇いの労働者
- ・雇用期間が 2 か月以内に定められ、かつ働いた期間がその期間を超えていない労働者
- ・雇用期間が 4 か月以内に定められた季節的業務で働き、かつ働いた期間が所定の期間（契約期間）を超えていない労働者
- ・試用期間中で、かつ働き始めて 14 日以内の労働者

(3) 解雇理由証明書（労基法第 22 条）

労働者が、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合は、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

また、証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはなりません。

3 雇止めが認められない場合があります

原則として有期労働契約の期間満了時に、新たな契約を結び直さなければ、そこで労働契約は解消されることになります。使用者が契約更新を拒否することを雇止めと呼んでいますが、有期雇用労働者の雇用を保護する観点から、一定の制限が設けられています。

(1) 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）（労契法第 19 条）

下記の条件 1～3 を全て満たす場合には、雇止めは認められず、それまでの労働条件と同一の条件の労働条件が締結されたこととされます。

条件	内容
1	以下のいずれかにあたる。 ○過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ○労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に、その有期労働契約が更新されるものと期待されることについて合理的な理由があると認められるもの
2	以下のいずれかにあたる。 ○労働者が契約満了日までに契約更新の申込みをした ○労働者が契約期間満了後、遅滞なく有期労働契約締結の申込みをした
3	使用者が労働者の申込みを拒絶することが、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こと。

(2) 雇止めの予告等

雇止めをめぐるトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約の適正な運用を確保するため、次のような定めがあります。

① 雇止めの予告（基準 2 条）

事業主は、契約締結時に、その契約を更新する又は更新する場合がある旨明示していた有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の 30 日前に、その予告をしなければなりません。

対象となる有期労働契約

次のいずれかに該当する場合に予告義務が生じます。

- ・ 労働契約を 3 回以上更新している場合
- ・ 1 年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算 1 年を超える場合
- ・ 1 年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

② 雇止め理由の明示（基準 3 条）

事業主は、雇止めの予告をする場合に労働者が雇止めの理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者が請求したときも同様です。

4 有期労働契約から無期労働契約への転換（労契法第 18 条）

有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させなければなりません（一般に「無期転換ルール」といわれています）。

なお、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に一定の長さ以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しません。クーリング期間は、それまでの通算契約期間が 1 年以上の場合には 6 か月、1 年未満の場合には、原則として契約期間の半分（端数は 1 か月単位で切り上げ）です。

また、別段の定めのない限り、無期転換後の労働条件は従前と同一の労働条件となります。

※ 制度の詳細などについては、厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト（<https://muki.mhlw.go.jp>）」をご覧ください。



無期転換の申込みができる場合

有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

The diagram illustrates the process of converting a fixed-term contract to an indefinite contract after 5 years. It shows two scenarios:

- Scenario 1 (Top):** A worker updates their contract every year. After 5 years, they can apply for conversion (② 転換) to an indefinite contract (③ 無期労働契約).
- Scenario 2 (Bottom):** A worker does not update their contract every year. After 5 years, they can still apply for conversion (② 転換) to an indefinite contract (③ 無期労働契約).

A callout box states: "通算 5 年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。"

The diagram illustrates the timeline of labor contracts. It starts with a 5-year contract (5年), followed by a 3-year contract (3年), then another 3-year contract (3年), and finally an indefinite-term contract (③無期労働契約). Key milestones are marked: 締結 (Conclusion) at the start, 更新 (Renewal) at the end of the first 3-year period, ①申込み (Application) at the end of the second 3-year period, and ②転換 (Conversion) at the end of the third 3-year period.

空白期間の前はカウントに含めず

5年

1年 1年 1年 1年 1年 1年 1年 1年 1年 1年

締結 更新 更新 更新 更新 更新 更新 更新 更新 申込み可能

6か月以上の空白期間



無期転換ルールの特例について

以下の（１）、（２）に該当する労働者については、事業主が「雇用管理措置に関する計画」を作成し、認定を受けた場合、無期転換申込権は発生しません。

（１）高度専門職

１年間当たりの賃金の額に換算した額が、１,０７５万円以上で、高度な専門的知識等を有し、５年を超える一定の期間内に完了する業務に従事する有期雇用労働者

（２）継続雇用の高齢者

定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者

※計画の認定申請は、厚生労働省東京労働局労働基準部監督課で受け付けています。

（管轄の労働基準監督署を経由して申請することも可能です。）

制度の詳細や計画の提出様式は、厚生労働省「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000075676.pdf>



また、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間が１０年とされています。

制度の詳細については、厚生労働省・文部科学省「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000043387.pdf>

