



社会保険労務士事務所
あおぞらコンサルティング

あおぞらLetter

〒101-0035

東京都千代田区神田紺屋町5 矢野ビル 4F

電話:03-3526-4277 FAX:03-3526-4276

担当:花村

「雇い止め」と「解雇」の違いに注意しましょう

「雇い止め」と「解雇」は、「会社をやめてもらう」という意味では同じですが、根拠となる法律も法律上の取り扱いも違います。しかし、実務では混乱して使われている場合が多くみられます。今回は「雇い止め」と「解雇」の大きな違いについてご案内します。



雇い止めとは...

契約期間満了時に、契約を更新しないで退職してもらうこと

<例>

期間を定めて雇用している契約社員等で、契約期間終了後に契約を更新しないで期間満了をもって辞めてもらう



解雇とは...

契約の途中で、会社の方から契約を解除し、退職してもらうこと

<例>

正社員（期間の定めのない契約）に会社を辞めてもらう
契約社員（期間の定めのある契約）に契約期間の途中で辞めてもらう

「雇い止め予告」が必要

次のいずれかに該当する場合には、30日前までに予告が必要

- 更新を3回以上繰り返している
- 1年以上勤務している
- 契約時に、更新しない旨の明示がない

根拠 「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」

「解雇予告」が必要

30日前までに本人に通知
30日前までに予告をしない場合は、解雇予告手当の支払が必要

根拠 労働基準法第20条

(注)「雇い止め」と「解雇」は異なります。
雇い止めには、「予告手当」はありません。

契約社員の雇い止めの手順と注意点

step 1 . 雇い止めが成立するかどうかを判断
更新の基準に基づいて判断した
更新しないことに妥当性がある

2つの条件を満たしていれば雇い止めできる

step 2 . 雇い止め予告をする必要がある場合には30日前に予告する



この条件に該当しない場合には、必ずしも30日前の予告は必要ありません。
ただし、円滑な雇い止めのためには常に30日以上前に契約の更新について検討・決定をし、早めに本人に伝えましょう。

～その他、詳細やご不明な点は弊所までお問い合わせ下さい～