

# 突然、 辞めさせられそうなとき

解雇・退職勧奨・雇止め。よくある問題と、あなたの個別事情に分けて解説します

## 労働局に寄せられた相談（令和7年度）

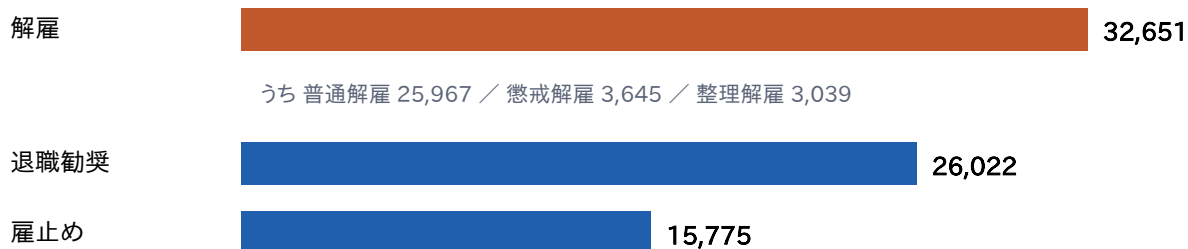


図1 出典：厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

### いちばん大切なこと

退職届・合意書・「退職に同意します」という書面に、その場で署名しないでください。持ち帰って、相談してから返事をすればいい。

登場する人物と場面は架空です。この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。| 編集・発行：あなたの委員会 2026年9月

# この冊子の使い方

ひとことで

まず「よくある問題」で道すじをつかみ、自分に当てはまる「個別事情」だけを読んでください。

あなたに当てはまるものに ✓

| ✓                        | あなたの事情                    | 読むページ |
|--------------------------|---------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | 試用期間中・本採用を断られた            | 個別事情1 |
| <input type="checkbox"/> | 「業績が悪い」「人員削減」と言われた        | 個別事情2 |
| <input type="checkbox"/> | 懲戒解雇だと言われた                | 個別事情3 |
| <input type="checkbox"/> | 仕事のけがや病気で休んでいる・妊娠中・産後・育休中 | 個別事情4 |
| <input type="checkbox"/> | 期間の決まった契約の途中で、解雇された       | 個別事情5 |
| <input type="checkbox"/> | 契約を更新しないとされた（雇止め）         | 個別事情6 |
| <input type="checkbox"/> | 「辞めてほしい」と何度も言われる（退職勧奨）    | 個別事情7 |
| <input type="checkbox"/> | もう辞めてしまった・書面に署名してしまった     | 個別事情8 |

この冊子の考え方

解雇には、会社の側にきちんとした理由が要ります。あなたは急いで決めず、記録を残し、理由を書面で求める。組み立ては弁護士に任せればいい。

後処理は弁護士に任せて、あなたは、あなたの生活を。

## よくある問題

# 「辞めてもらう」と言われた

---

正社員として働いていたのに、上司から突然、  
「今月末で辞めてもらう」と言われた。理由ははっきりしない。  
多くの人に当てはまる道すじを、ここで説明します。

- 1 解雇のルール
- 2 すぐにやること
- 3 示すこと
- 4 選べる道
- 5 お金と生活（雇用保険）

# 1 解雇のルール

ひとことで

理由のない解雇は、無効です。解雇するなら、30日前の予告か、30日以上の手当が必要。理由は書面で求められます。

| ルール        | 中身                                                                                              |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 理由のない解雇は無効 | 「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」(労働契約法16条)                             |
| 30日前の予告    | 少なくとも30日前に予告するか、30日以上平均賃金(解雇予告手当)を払う(労働基準法20条)。例外は、天災などでやむを得ないときや、労働者の責任による解雇で、労働基準監督署の認定を受けたとき |
| 理由を書面で     | 本人が求めれば、会社は解雇の理由を書いた証明書を、遅れなく出さなければならない(22条)                                                    |
| 解雇できない期間   | 仕事のけがや病気で休んでいる期間とその後30日間、産前産後の休業期間とその後30日間は、原則として解雇できない(19条)                                    |

解雇

会社が一方的に契約を終わらせる  
理由が要る・予告が要る

退職

本人が辞めると決める・合意する  
署名すると、争いにくくなる

図2 「解雇」と「退職」は大きく違う

## 2 すぐにやること

### ひとことで

署名しない。理由を書面で求める。働き続ける意思を伝える。その日に記録する。

| # | やること         | 中身                                         |
|---|--------------|--------------------------------------------|
| 1 | その場で署名しない    | 退職届、合意書、「同意します」の書面。持ち帰って考えると伝えてよい          |
| 2 | 解雇の理由を書面で求める | メールなど記録の残る方法で、解雇理由の証明書を請求する(労働基準法22条)      |
| 3 | 働く意思を伝える     | 解雇に納得していないこと、働き続ける意思があることを、書面やメールで伝えておく    |
| 4 | その日に記録する     | 日時、場所、出席者、言われた言葉、自分が言ったこと(「辞めるとは言っていない」も)  |
| 5 | 書類を手元に       | 雇用契約書、労働条件通知書、就業規則(解雇の事由が書かれた部分)、給与明細、人事評価 |

### 解雇理由証明書の求め方(例)

「本日〇月〇日、△△部長から〇月〇日付で解雇すると伝えられました。労働基準法22条にもとづき、解雇の理由を記載した証明書の交付を求めます。なお、私は解雇に同意しておらず、引き続き働く意思があります。」

理由がはっきりすると、何を争うかが見えます。証明書には、請求していない事項を書いてはならないとされています(22条3項)。

### 3 示すこと

#### ひとことで

あなたが示すのは「雇われていたこと」と「解雇されたこと」。解雇に理由があることは、会社が具体的な事実で示すことになります。

| 示すこと            | 資料の例                                      | 会社が言いそうなこと              |
|-----------------|-------------------------------------------|-------------------------|
| ① 雇われていたこと      | 雇用契約書、労働条件通知書、給与明細                        | —                       |
| ② 会社から辞めさせられたこと | 解雇の通知、面談のメモ、メッセージ                         | 「本人が辞めると言った」（合意退職）      |
| ③ 言われた理由        | 解雇理由証明書、面談のメモ                             | 「能力不足」「協調性がない」「勤務態度が悪い」 |
| ④ 理由が当たらないこと    | 人事評価、ほめられたメール、注意・指導を受けていないこと、改善の機会がなかったこと | —                       |

#### 「能力不足」と言われたとき

理由として認められるには、会社が具体的な事実を示す必要があります。これまでの評価はどうだったか、注意や指導を受けたか、改善の機会や配置転換の検討があったか。あなたの手元の評価や記録が、反論の材料になります。

[なぜ会社が示すの？ → しくみ\(14ページ\)](#)

## 4 選べる道

ひとことで

無料の「あっせん」、原則3回で終わる「労働審判」、判決まで争う「訴訟」。職場に戻るか、お金で解決するかも、選べます。

| 手続   | 中身                                                                | 数字                                                         |
|------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| あっせん | 労働局の紛争調整委員会が間に入り、話し合いでの解決をめざす。無料。会社が参加しないと終わる                     | 令和7年度の解雇のあっせん申請892件。全体では処理4,220件のうち合意27.0%、双方が参加したときは58.4% |
| 労働審判 | 原則3回以内の期日。話し合いの見込みがあれば、いつでも調停を試みる。まとまらなければ審判が出て、2週間以内に異議がなければ確定する | 平均82.6日。65.5%が3か月以内に終了                                     |
| 訴訟   | 社員としての地位の確認と、解雇後の賃金を求める。和解で終わることもある                               | 民事第一審の平均9.2か月                                              |

出典:厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」、裁判所「労働審判手続」、最高裁「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」第11回。

### 戻るか、お金か

解雇を争う手続の中で、職場に戻ることを求めるか、退職を前提にお金（解決金）で終わらせるかを話し合うことがあります。どちらを望むかは、**あなたが決めること**です。弁護士には、望みをはっきり伝えてください。

## 5 お金と生活（雇用保険）

### ひとことで

解雇や退職勧奨で辞めた場合は、自己都合の退職より、失業給付が手厚くなる場合があります。離職票の「離職理由」を必ず確かめてください。

| 辞め方                  | 雇用保険の基本手当（失業給付）                                |
|----------------------|------------------------------------------------|
| 解雇（重大な責任による解雇を除く）・倒産 | 「特定受給資格者」として、一般の離職者より手厚い給付日数になる場合がある           |
| 退職勧奨に応じて退職           | 厚生労働省は「退職勧奨に応じて退職した場合には、自己都合による退職とはなりません」としている |
| 自己都合の退職              | 給付が始まるまでの給付制限は、2025年4月1日以後の退職なら原則1か月           |
| 重大な責任による解雇           | 給付制限は3か月                                       |

### 離職理由が違うときは

- 離職票の離職理由が実際と違うときは、受給の手続のときに、住所を管轄するハローワークの担当者に伝える。ハローワークが本人と会社の主張と証拠を確かめて、離職理由を決める。
- ハローワークの判定に不服があれば、3か月以内に雇用保険審査官に審査請求できる。
- 面談のメモ、退職勧奨のメール、解雇の通知が、ここでも証拠になる。

解雇を争っているあいだの生活費や雇用保険の手続は、事情によって扱いが変わります。ハローワークと弁護士に相談してください。

## 個別事情

# こんな場合は？

---

「よくある問題」の道すがら、あなたの事情でどう変わるか。

当てはまるページだけを読んでください。

- 1 試用期間中・本採用の拒否
- 2 業績悪化・人員削減（整理解雇）
- 3 懲戒解雇
- 4 けが・病気・妊娠・出産・育休
- 5 期間の途中での解雇
- 6 雇止め・無期転換
- 7 退職勧奨が続いている
- 8 もう辞めた・署名してしまった

# 個別事情 1・2

## 1 試用期間中・本採用を断られた

試用期間中でも、自由に辞めさせられるわけではありません。合理的な理由が必要です。

- 試用期間中の人でも、14日を超えて働いていれば、解雇には30日前の予告か予告手当が必要（労働基準法21条）。
- 本採用の拒否も解雇にあたり、理由が客観的に合理的で、社会通念上相当である必要がある。
- 試用期間中に受けた指導、与えられた仕事、評価を記録しておく。

## 2 「業績が悪い」「人員削減」と言われた（整理解雇）

会社の都合で人を減らす解雇は、4つの点から厳しく判断されます。

| 見られる点    | 中身                               |
|----------|----------------------------------|
| 人員削減の必要性 | 本当に人を減らす必要があるほど、経営が苦しいか          |
| 解雇を避ける努力 | 配置転換、希望退職の募集などを尽くしたか             |
| 人選の合理性   | だれを対象にするかの基準が客観的・合理的で、公正に運用されたか  |
| 手続の妥当性   | 労働組合や労働者に、必要性や時期・規模・方法を説明し、協議したか |

出典：厚生労働省「労働契約の終了に関するルール」。

# 個別事情 3・4

## 3 懲戒解雇だと言われた

懲戒解雇は、いちばん重い処分です。就業規則の根拠と、処分に見合う理由が必要です。

- 懲戒が、行為の性質・態様などに照らして、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ときは、無効（労働契約法15条）。
- 就業規則に、懲戒の種類と理由があらかじめ定められているかを確認する。
- 何をするとされているのか、弁明の機会があったかを記録する。解雇理由の証明書を求める。
- 重大な責任による解雇とされると、雇用保険の給付制限が3か月になる。離職理由も確認する。

## 4 けが・病気・妊娠・出産・育休のとき

法律で、解雇が禁じられている場面があります。

| 場面             | ルール                                                                          |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 仕事のけが・病気で休んでいる | 休業期間とその後30日間は解雇できない（労働基準法19条）                                                |
| 産前産後の休業        | 休業期間とその後30日間は解雇できない（同条）                                                      |
| 妊娠・出産を理由に      | 解雇その他不利益な取扱いの禁止。妊娠中と出産後1年以内の解雇は、会社が妊娠・出産などを理由とする解雇でないと証明しない限り無効（男女雇用機会均等法9条） |
| 育児休業・介護休業を理由に  | 解雇その他不利益な取扱いの禁止（育児・介護休業法10条など）                                               |

# 個別事情 5・6

## 5 期間の決まった契約の途中で、解雇された

契約期間の途中の解雇は、正社員の解雇より厳しく、「やむを得ない事由」が必要です。

- 「やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」(労働契約法17条1項)。
- 30日前の予告か予告手当も必要(2か月以内の契約などを除く)。

## 6 契約を更新しないとされた(雇止め)

何度も更新されてきた、更新を期待する合理的な理由がある、といった場合は、理由のない雇止めは認められません(労働契約法19条)。

| ルール          | 中身                                                                                  |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 30日前の予告      | 3回以上更新されている、通算1年を超えて働いている、1年を超える契約を結んでいる場合は、満了の30日前までに予告が必要(あらかじめ更新しないと示されている場合を除く) |
| 理由の証明        | 求めれば、雇止めの理由の証明書をもらえる。理由は「期間満了」とは別の理由であることが必要                                        |
| 無期転換         | 契約が通算5年を超えて更新された人は、申し込めば期間の定めのない契約に変えられる(18条)                                       |
| 2024年4月からの明示 | 契約のたびに、更新の上限の有無と内容、無期転換を申し込めることを示すことが会社の義務に                                         |

雇止めに異議があるときは、契約の満了前か満了後すぐに、更新を求めることを伝え、記録を残してください。

## 個別事情 7・8

### 7 「辞めてほしい」と何度も言われる(退職勧奨)

退職勧奨は「お願い」です。応じる義務はありません。自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法になることがあります。

- 応じないなら、「退職するつもりはありません」とはっきり、できれば書面やメールで伝える。
- 面談の日時、回数、時間、出席者、言われた言葉を毎回記録する。
- 断ったのに、長時間・何度も面談を続けられる、仕事を取り上げられる、といったことがあれば、それも記録し、労働局や弁護士に相談する。
- 応じて辞める場合でも、条件(退職日、退職金の上乗せ、有給休暇の消化、離職理由)を書面で確かめてから。

### 8 もう辞めた・書面に署名してしまった

あきらめる前に、何ができるかを確かめましょう。時間がたつほど難しくなるので、早めに相談を。

- 解雇されたのに予告手当をもらっていない、最後の給料・残業代が払われていない、といった請求は、辞めたあとでもできる(賃金は3年)。
- 離職票の離職理由が実際と違えば、ハローワークに伝える(8ページ)。
- 強く迫られて署名した、事実と違う説明を受けて署名した、といった事情があれば、争える余地があるかを弁護士に相談する。署名した日の経緯を、すぐに書き留めておく。

# しくみ なぜ、記録と書面が大事なのか

ひとことで

裁判所は、出されたものだけで決めます。「辞めるとは言っていない」ことも、面談のメモや送ったメールで示すことになります。

| 裁判のルール(弁論主義)              | 解雇では                                                    |
|---------------------------|---------------------------------------------------------|
| ① 言っていない事実は、判断に使われな<br>い  | 「退職を強く迫られた」「辞めるとは言っていない」と具体的に言わなければ、<br>その事実はないことになる    |
| ② 両方が認めた事実は、そのまま決まる       | 雇われていたこと、解雇を伝えられたことは、多くの場合、争いにならない                      |
| ③ 争いのある事実は、出された証拠で決<br>まる | 「本人が辞めると言った」と争われたら、面談のメモ、送ったメール、退職届を<br>出していないことが決め手になる |

## だれが何を示すか

あなたが示す

雇われていたこと  
会社から辞めさせられたこと

会社が示す

解雇に合理的な理由があること  
(具体的な事実で)

図3 解雇を争うときの、おおまかな分担(実際の組み立ては弁護士が行う)

### この問題のポイント

- 署名しない。理由を書面で求める。働く意思を伝える。
- 解雇の理由は、会社が具体的な事実で示すこと。
- 戻るか、お金で解決するかを決めるのは、あなた。

# 準備 相談するときに伝える

ひとことで

「どうしたいか」から話す。組み立てるのは弁護士、最後に決めるのはあなたです。

## 3分で伝える型

| 順 | 伝えること       | 例(架空)                                          |
|---|-------------|------------------------------------------------|
| 1 | どうしたいか      | 「解雇を撤回してほしい。難しければ、きちんと補償を受けて辞めたい」              |
| 2 | 経緯の要点(日付つき) | 「9月10日、部長との面談で『今月末で辞めてもらう』と言われた。理由は『会社の方針』とだけ」 |
| 3 | 自分がしたこと     | 「署名はしていない。9月11日にメールで解雇理由証明書を求めた」               |
| 4 | 手元の資料       | 「雇用契約書、就業規則の写し、3年分の人事評価、面談のメモ」                 |
| 5 | 聞きたいこと      | 「解雇は有効なのか。あっせん・労働審判・訴訟のどれがよいか。雇用保険はどうなるか」      |

## 相談先

| 窓口            | できること                        |
|---------------|------------------------------|
| 総合労働相談コーナー    | 無料で相談。労働局長の助言・指導、あっせんにつなぐ    |
| 労働基準監督署       | 解雇予告手当や賃金の未払いの申告             |
| ハローワーク        | 雇用保険の手続と、離職理由の確認             |
| 労働組合・法テラス・弁護士 | 団体での交渉、無料相談(条件あり)、労働審判・訴訟の代理 |

## 相談先とリンク



### 総合労働相談コーナー

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiho/kaiketu/soudan.html>



### 労働契約の終了に関するルール

厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/keiyakushuryo\\_rule.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/keiyakushuryo_rule.html)



### 有期契約の更新・雇止めのルール

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/001249464.pdf>



### 労働条件明示のルール改正（2024年4月）

厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)



### 基本手当（失業給付）

ハローワーク

[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance\\_basicbenefit.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_basicbenefit.html)



### 雇用保険に関するQ&A（離職理由など）

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508.html>



### 労働審判手続

裁判所

[https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui\\_minzi/roudousinpan/index.html](https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/roudousinpan/index.html)



### 法テラス（日本司法支援センター）

法テラス

<https://www.houterasu.or.jp/>



### 労働契約法

e-Gov法令検索

<https://laws.e-gov.go.jp/law/419AC0000000128>



### 労働基準法

e-Gov法令検索

<https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC0000000049>

困りごとシリーズ 労働・職場（問題の冊子） 突然、辞めさせられそうとき | 編集・発行：あなたの委員会 | 2026年9月

統計・条文・リンクは2026年9月26日に確認。

この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。