第９章　会社を離れるときに

9-1 辞職・合意解約

「会社を離れる」ということは、それまで労働者と使用者が結んでいた労働契約が終了することを意味します。その方法は様々で、労働契約がその途中で解約される場合、有期労働契約が終了したが新たな契約を結び直さない場合、定年制が適用され一定の年齢に到達したことによって契約が終了する場合などもあります。

労働者の側が会社を離れたいと思っていて、労働契約を途中で解約する方法については、労働者が労働契約を一方的に解約する**辞職**と、労働者と使用者とが合意して労働契約を解約する**合意解約**の２つがあります。

◆辞　職（契約期間の定めがない場合）

契約期間の定めのない労働契約を結んでいる場合、原則として労働者は、理由を問わずいつでも労働契約の解約を申し入れることができます。民法では、申し入れから２週間を経過すれば、使用者の承諾がなくても労働契約は終了する（民法第627条第１項）としています。労働契約解約の意思表示は労働者からの口頭で足りるとされていますが、行き違いのないよう、書面で「退職届」提出等の手続きを踏む方が望ましいといえます。

ただし、トラブル防止のためには、民法の規定を念頭に、就業規則の規定の有無や内容を確認の上、労使で話し合うことが大切です。

◆辞　職（有期労働契約の満了前）

使用者と労働者は互いに契約の内容を誠実に守る義務があります。有期労働契約の場合、契約期間も契約の内容になっていますから、その途中で退職することは基本的に契約違反となります。就業規則や雇用契約に、契約期間途中であっても退職できる定めがある場合には、それに従って退職できることになりますが、特段の定めがない場合には、なるべく合意解約ができるように、十分話し合うことが大切です。

ただし、１年を超える有期労働契約（例えば３年契約）を結んだ労働者は、当該労働契約の初日から１年を経過した日以後は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

◆合意解約

労働者と使用者との合意により労働契約を解約することを、合意解約といいます。両者が話し合いの上納得していれば、就業規則等の規定に関わらず、合意した条件で退職することができます。

使用者から労働者に対して、「自分から会社を辞めてほしい」などと退職を勧奨することは、合意解約の申込みにあたり、労働者の同意がなければ労働契約は解約になりません。しかし、特に口頭でのやりとりでは、解雇との区別があいまいになりやすいので、注意が必要です。

9-2 解雇

使用者から労働契約を解約することを**解雇**といいます。解雇は、使用者の意思により一方的に行うものですが、だからといって、いつでも自由に行えるというものではありません。

法律では、使用者が労働者を解雇してはならないケースを次のように定めています。

〔労働基準法〕
- 労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
- 労働者が業務上災害によって負傷したり、疾病にかかり療養のために休業する期間とその後30日間及び産前産後の女性が休業する期間と、その後30日間
- 労働者が行政官庁又は労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇

〔労働組合法〕
- 労働者が労働組合員であること、労働組合に加入しようとしたこと、労働組合を結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解雇
- 労働者が労働委員会への申立等をしたことを理由とする解雇

〔男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法〕
- 労働者の性別を理由とする解雇
- 女性労働者が結婚、妊娠、出産、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇
- 労働者が育児・介護休業を申し出たこと、又は育児・介護休業をしたことを理由とする解雇
- 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

〔公益通報者保護法〕
・公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇
〔個別紛争解決促進法〕
・個別労働関係紛争の解決について都道府県労働局長に対して援助を求めたことを理由とする解雇

◆解雇には合理的な理由が必要

使用者は、就業規則に解雇する場合の理由を記載しておかなければなりません。それだけでなく、労働者を解雇するにあたり、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないような場合には、解雇権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、使用者は少なくとも30日前に解雇の予告をするか、30日分以上の平均賃金（いわゆる**解雇予告手当**）を支払わなければなりません（労働基準法第20条）。

次の場合は、解雇予告の対象から除外されます（同法第21条）。

・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

なお、労働者は、使用者に対して解雇理由の証明書を請求することができます（同法第22条第１項、第２項）。

◆整理解雇における合理的な理由

使用者が、不況や経営難などの理由により、人員整理のために行う解雇を**整理解雇**といいます。整理解雇の場合、一般的には、次の４つの要件を満たしていることが必要とされています。

①　整理解雇の必要性
企業の維持・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、希望退職者の募集、一時帰休の実施、関連企業への出向など企業が解雇回避のために努力したこと。

③　整理基準と人選の合理性
整理解雇の対象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　手続の妥当性
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をし、労働者に納得してもらう努力をしたこと。

◆有期労働契約満了前の解雇

期間の定めのある労働契約を結んだ場合には、やむを得ない事情がある場合でなければ、使用者が、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）。

9-3 雇止め

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。

別の会社への再就職など、労働者の都合で契約を更新しないことについての法律上の制限はありませんが、使用者が更新を拒否することは**雇止め**と呼ばれ、雇用が不安定な労働者を保護する観点から、一定の制限が設けられています。

具体的には、労働契約法において、これまで判例で確立してきた雇止め法理が規定され、雇止めが許されない場合や、許される場合でも一定の手続を踏むことについて定められています。

◆雇止めが認められない場合

下記の条件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になります（労働契約法第19条）。

1　以下の①または②のいずれかにあたる。

①　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

②　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

※　言い換えれば、①は、有期労働契約が実質的にみて無期契約と異ならない状態になっている場合であり、②は、期間満了後の雇用継続について期待することが合理的だと認められる場合、ということになります。

2　以下の①または②のいずれかにあたる。
　①　契約満了日までに更新の申込みをした
　②　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。

◆雇止めの予告手続き

使用者は、下記の条件の両方を満たす有期労働契約について、雇止めをする場合には、少なくとも契約期間満了日の30日前までに、その予告をしなければなりません（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第１条）。

1　以下のいずれかにあたる。
　①　労働契約が３回以上更新されている場合
　②　１年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に有期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
　③　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　あらかじめ契約を更新しない旨を明示していない。

なお使用者は、雇止めの予告後に、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません（同基準第２条）。

9-4 労働契約が終了すると

労働契約は、退職又は解雇等によって終了しますが、使用者は、労働者から請求があったときには、７日以内に賃金を支払い、積立金や保証金、貯蓄金など、その労働者の権利に属するものは、労働者に返還しなければなりません（労働基準法第23条）。

退職手当も、就業規則や労働協約等で支給条件がはっきりしている場合には賃金とみなされますから、請求があった場合には７日以内に支払わなければなりませんが、あらかじめ支払時期が明記されている場合には、支払時期までの支払いで構いません。

なお、賃金請求権の時効は３年、退職手当請求権の時効は５年ですが（同法第115条）、令和２年３月以前に支給される賃金の時効については２年ですので注意が必要です。

使用者は、労働契約が終了した翌日から10日以内に、ハローワークへ雇用保険の資格喪失手続きを行わなければなりません。

ハローワークから使用者に交付される**離職票－２**（次ページ参照）は、労働者が国から失業給付を受けるときに必要な書類で、離職票の記載内容に基づいて、基本手当の額や給付日数等を判断することになります。

また、労働者が、使用者に対して、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）に関する**退職証明書**を請求した場合には、使用者は、遅滞なく交付しなければなりません。なお、退職証明書には、労働者が請求しない事項を記入してはなりません（同法第22条第１項、３項）。

様式第６号（２）（第７条関係）

雇用保険被保険者離職票－２

①被保険者番号	4800-010566-2	③フリガナ	コヨウ　タロウ	④離職年月日	令和	年 3	月 9	日 30
②事業所番号	4801-001186-9	離職者氏名	雇用　太郎					

⑤名称	労働市場センター　株式会社	⑥離職者の住所又は居所	〒403-0014 富士吉田市竜ヶ丘2-4-3
事業所　所在地	東京都千代田区霞が関1-2-1		
電話番号	03-5253-1111		電話番号（ 0555 ） 23 － 8609

事業主　住所	東京都練馬区上石神井4-8-4	※　令和 3 年 10 月 5 日付で交付した離職票－1（交付番号 000000 番）に係る賃金支払状況である。
事業主　氏名	労働市場センター　株式会社 代表取締役　労働　邦一	センター　公共職業安定所長 公共職業安定所長印

離職の日以前の賃金支払状況等

⑧被保険者期間算定対象期間 Ⓐ一般被保険者等 離職日の翌日 10月1日	Ⓑ短期雇用特例被保険者	⑨⑧の期間における賃金支払基礎日数	⑩賃金支払対象期間	⑪⑩の基礎日数	⑫賃金額 Ⓐ	Ⓑ	計	⑬備考
9月1日～離職日	離職月	30日	9月21日～離職日	10日	95,000			
8月1日～8月31日	月	31日	8月21日～9月20日	31日	200,000			
7月1日～7月31日	月	31日	7月21日～8月20日	31日	200,000			
6月1日～6月30日	月	30日	6月21日～7月20日	30日	200,000			
5月1日～5月31日	月	31日	5月21日～6月20日	31日	200,000			
4月1日～4月30日	月	30日	4月21日～5月20日	30日	200,000			
3月1日～3月31日	月	31日	3月21日～4月20日	31日	200,000			
2月1日～2月28日	月	28日	月　日～　月　日	日				
1月1日～1月31日	月	31日	月　日～　月　日	日				
12月1日～12月31日	月	31日	月　日～　月　日	日				
11月1日～11月30日	月	30日	月　日～　月　日	日				
10月1日～10月31日	月	31日	月　日～　月　日	日				
月　日～　月　日	月	日	月　日～　月　日	日				

⑭賃金に関する特記事項		□運転免許証　□個人番号カード □旅券　□住民票記載事項証明書 □国民健康保険被保険者証（健康保険被保険者証） □その他（　　）

※公共職業安定所記載欄

⑮欄の記載　有 無

⑯欄の記載　有 無

資 聴

写真欄

3×2.4

注　意

1．基本手当は受給資格者が、高年齢求職者給付金は高年齢受給資格者が、特例一時金は特例受給資格者が、それぞれ労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業に就くことができないときに支給されるものであること。

2．基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金の支給を受けようとするときは、住所又は居所を管轄する公共職業安定所又は地方運輸局に出頭し、求職の申込みをした上、この離職票－2及び離職票－1（別紙）を提出すること。

3．基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金の支給を受けないときでも、後日必要な場合があるから、少なくとも4年間は大切に保存すること。

4．この離職票－2を滅失し、又は損傷したときは、交付を受けた公共職業安定所に申し出ること。

※基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金の受給手続を取られる方は、裏面のⅡ「支給を受けるための手続等」をご覧ください。

⑦**離職理由欄**…離職者の方は、主たる離職理由が該当する理由を１つ選択し、左の離職者記入欄の□の中に○印を記入の上、下の具体的事情記載欄に具体的事情を記載してください。

【離職理由は所定給付日数・給付制限の有無に影響を与える場合があり、適正に記載してください。】

事業主記入欄	離職者記入欄	離　職　理　由
		1　事業所の倒産等によるもの
□	□	…（1）倒産手続開始、手形取引停止による離職
□	□	…（2）事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職
		2　定年によるもの
□	□	…定年による離職（定年　　歳）
		定年後の継続雇用 {を希望していた（以下のａからｃまでのいずれかを１つ選択してください） を希望していなかった
		a　就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当したため （解雇事由又は退職事由と同一の事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しないことができる事由」に該当して離職した場合も含む。）
		b　平成 25 年 3 月 31 日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため
		c　その他（具体的理由：　　　　　　　）
		3　労働契約期間満了等によるもの
□	□	…（1）採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職 （１回の契約期間　　箇月、通算契約期間　　箇月、契約更新回数　　回） （当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を短縮し、その上限到来による離職に該当　する・しない） （当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を設け、その上限到来による離職に該当　する・しない） （定年後の再雇用時にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職で　ある・ない） （４年６箇月以上５年以下の通算契約期間の上限が定められ、この上限到来による離職で　ある・ない） →ある場合（同一事業所の有期雇用労働者に一様に４年６箇月以上５年以下の通算契約期間の上限が平成24年８月10日前から定められて　いた・いなかった）
□	□	…（2）労働契約期間満了による離職 ①　下記②以外の労働者 （１回の契約期間　　箇月、通算契約期間　　箇月、契約更新回数　　回） （契約を更新又は延長することの確約・合意の　有・無（更新又は延長しない旨の明示の　有・無）） （直前の契約更新時に雇止め通知の　有　・　無　） （当初の契約締結後に不更新条項の追加が　ある・ない） 労働者から契約の更新又は延長 {を希望する旨の申出があった／を希望しない旨の申出があった／の希望に関する申出はなかった 【契約の更新又は延長の希望の　有　・　無　】 ②　労働者派遣事業に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者 （１回の契約期間　　箇月、通算契約期間　　箇月、契約更新回数　　回） （契約を更新又は延長することの確約・合意の　有・無（更新又は延長しない旨の明示の　有・無）） 労働者から契約の更新又は延長 {を希望する旨の申出があった／を希望しない旨の申出があった／の希望に関する申出はなかった a　労働者が適用基準に該当する派遣就業の指示を拒否したことによる場合 b　事業主が適用基準に該当する派遣就業の指示を行わなかったことによる場合（指示した派遣就業が取りやめになったことによる場合を含む。） （ａに該当する場合は、更に下記の５のうち、該当する主たる離職理由を更に１つ選択し、○印を記入してください。該当するものがない場合は下記の６に○印を記入した上、具体的な理由を記載してください。） 【契約の更新又は延長の希望の　有　・　無　】
□	□	…（3）早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職
□	□	…（4）移籍出向
		4　事業主からの働きかけによるもの
□	□	…（1）解雇（重責解雇を除く。）
□	□	…（2）重責解雇（労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇）
		（3）希望退職の募集又は退職勧奨
□	□	……①　事業の縮小又は一部休廃止に伴う人員整理を行うためのもの
□	□	……②　その他（理由を具体的に　　　　　　　）
		5　労働者の判断によるもの
		（1）職場における事情による離職
□	□	……①　労働条件に係る問題（賃金低下、賃金遅配、時間外労働、採用条件との相違等）があったと労働者が判断したため
□	□	……②　事業主又は他の労働者から就業環境が著しく害されるような言動（故意の排斥、嫌がらせ等）を受けたと労働者が判断したため
□	□	……③　妊娠、出産、育児休業、介護休業等に係る問題（休業等の申出拒否、妊娠、出産、休業等を理由とする不利益取扱い）があったと労働者が判断したため
□	□	……④　事業所での大規模な人員整理があったことを考慮した離職
□	□	……⑤　職種転換等に適応することが困難であったため（教育訓練の 有・無 ）
□	□	……⑥　事業所移転により通勤困難となった（なる）ため（旧（新）所在地：　　　　　）
□	□	……⑦　その他（理由を具体的に　　　　　　　）
☑		………（2）労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）
	□	……①　職務に耐えられない体調不良、けが等があったため
	□	……②　妊娠、出産、育児等のため
	□	……③　家庭の事情と急変（父母の扶養、親族の介護等）があったため
	□	……④　配偶者等との別居生活が継続困難となったため
	□	……⑤　転居等により通勤困難となったため（新住所：　　　　　）
	☑	……⑥　その他（理由を具体的に **転職希望による自己都合退職**　）
□	□	…6　その他（１－５のいずれにも該当しない場合） （理由を具体的に　　　　　　　）

※離職区分：1A　1B　2A　2B　2C　2D　2E　3A　3B　3C　3D　4D（○囲み）　5E　｜　1A　1B　2A　2B　2C　2D　2E　3A　3B　3C　3D　4D　5E

具体的事情記載欄（事業主用） 自己都合による退職

具体的事情記載欄（離職者用）事業主が記載した内容に異議がない場合は「同上」と記載してください。
同上

⑯**離職者本人の判断（○で囲むこと）**
事業主が○を付けた離職理由に異議　　有り・無し（「無し」に○）

⑰　**⑦欄の自ら記載した事項に間違いがないことを認めます。**
（離職者氏名）　雇用　太郎

9-5 定年制・高年齢者の雇用等

定年や高年齢者の雇用・就業確保については、**高年齢者等の雇用の安定等に関する法律**によりルールが定められています。

◆定年に関するルール

事業主が定年を定めるときには、その年齢は60歳以上としなければなりません（同法第８条）。

◆高年齢者雇用確保措置

65歳未満の定年を設けている事業主は、下記のいずれかの措置を講じなければなりません（同法第９条第１項及び第２項）。

①65歳までの定年の引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入（継続雇用先の企業については、グループ企業等を含む）、③定年の定めの廃止

なお、②の継続雇用制度では、平成25年３月31日までに労使協定を締結していた場合には、令和６年度までの経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以降に限り、当該基準を引き続き適用することができます。

◆高年齢者就業確保措置（令和３年４月１日から）

65歳以上70歳未満の定年を設けている事業主、または継続雇用制度を導入している事業主については、下記のいずれかの措置を講じることが努力義務とされます（同法第10条の２第１項～第３項）。

①70歳までの定年の引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入（継続雇用先の企業については、グループ企業や他の事業主等によるものも含む）、③定年の定めの廃止、④70歳までの継続的な業務委託契約締結制度の導入、⑤70歳までの継続的な社会貢献事業に従事できる制度の導入（④及び⑤については、労働者の過半数を代表する者等の同意を得る必要があります）