

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。

なお、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、民法628条の規定（やむを得ない事情がある場合のほかは契約解除できない）にかかわらず、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（労働基準法附則第137条）。

◆ 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。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）。

雇用保險被保險者離職票 - 2

① 被保険者番号	48001010566-2	③ フリガナ	コヨウ タロウ	④ 雇 職 年 月 日	令和 4 年 9 月 30 日
② 事業所番号	48001001186-9	離職者氏名	雇用 太郎	年月日	
⑤ 名称 労働市場センター 株式会社 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			⑥ 離職者の 住所又は居所 〒403-0014 富士吉田市竜ヶ丘2-4-3 電話番号(0555) 23 - 8609		
主 住所 東京都練馬区上石神井4-8-4 労働市場センター 株式会社 氏名 代表取締役 労働 邦一			※ 令和 4 年 10 月 5 日付で交付した離職票-1 (交付番号 000000 番)に係る資金支払状況である。		
			センター 公共職業安定所長 兼 認定所長印		
離職の日以前の資金支払状況等					
⑧ △ 一般被保険者等 離職日の翌日	⑨ ⑩ 短期間の期間における資金支払金支払基礎日数 雇用特別被保険者 雇用特別被保険者	⑪ ⑫ 離職の基礎日数 A	⑬ 資 金 支 払 状 況 B		⑭ 備 考
			額	計	
9 月 1 日～ 離 職 日	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		
⑮ 賞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

☒賃 聴

写真欄
3×24

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。

- ※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。

9-4 労働契約が終了すると

【離職理由は所定日付数・給付制限の有無に影響を与える場合があります、適正に記載してください。】		
事業主 記入欄	離職者 記入欄	※離職区分
	1 事業所の倒産等によるもの	1 A
☐	(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	1 B
☐	2 定年によるもの	
☐	定年後の継続雇用 { 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) a 就業規則に定める事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しうることのできる事由」に該当する離職した場合も(きめ) 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齢者に係る基準に該当しなかったため c その他(理由を具体的に)	2 A
☐	3 労働契約期間満了等によるもの	2 B
☐	(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 簡月、通算契約期間 簡月、契約更新回数 回) (当初の契約締結後に契約期間又は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又は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) (定年後の再雇用時等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) (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(同一事業所の事業用労働者に、4年6箇月以上5年以下の通算契約期間の2倍が平成24年8月10日前から定められていた・いなかった)	2 C
☐	(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 簡月、通算契約期間 簡月、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 { 希望しない旨の申出があった 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 D
☐	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 簡月、通算契約期間 簡月、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 { 希望しない旨の申出があった 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。)	3 A
☐	③ 早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職	3 B
☐	(4) 移籍出向	3 C
☐	4 事業主からの働きかけによるもの	3 D
☐	(1) 解雇(重責解雇を除く。)	4 D
☐	(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	5 E
☐	④ 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	1 A
☐	⑤ その他(理由を具体的に)	1 B
☐	5 労働者の判断によるもの	2 A
☐	(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 B
☐	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	2 C
☐	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	2 D
☐	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	2 E
☐	⑤ 退職勧奨等に遭遇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:)	3 A
☐	⑦ その他(理由を具体的に)	3 B
☐	(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)	3 C
☐	① 職務に耐えられない体調不良、けが等があったため	3 D
☐	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 D
☐	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:)	4 D
☐	⑥ その他(理由を具体的に)転職希望による自己都合退職	
☐	⑦ 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)	5 E
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		

⑮ 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 ☐

⑯ 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5名) 雇用 太郎

9-5 定年制・高齢者の雇用等

定年や高齢者の雇用・就業確保については、**高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、当該労使協定に定める対象者選定の基準を引き続き適用することができます。

◆高齢者就業確保措置（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）