8-2. 仕事を辞めたくなったら①
（雇用期間が決まっている場合）

Q：どうなる？こんなトラブル！

契約期間の途中ですが、『仕事がきついので辞めたい』と使用者に言ったところ、『辞めたら損害賠償を請求する！』と言われました。

A：これがルール！

やむを得ない事由があれば、契約期間の途中であっても退職（契約解除）できます。

ただし、その事由が労働者の一方的な過失によって生じた場合は、損害賠償を請求される可能性があります。

■約束は守ろう！

今結んでいる労働契約に、雇われる期間があらかじめ決められている場合（有期労働契約）、その契約期間は仕事を続けなければならないのが原則です。

契約期間が満了した時に辞めることは契約違反になりませんが、契約期間の途中で辞めてしまうことは、契約違反にあたります。使用者も、労働者も、契約違反によって相手に損害を与えると、賠償責任を負うのです。

契約期間の途中でも、「やむを得ない事由」で辞めること自体はできるのですが、その「やむを得ない事由」が本人の過失による場合には、相手に対して損害賠償責任を負うものとされています。

病気で働けなくなった、家族の介護をしなければならなくなった、配偶者の転勤により転居しなければならなくなったなど、本人の意思で避けることのできない理由で働けなくなった場合は、通常「やむを得ない事由」として本人に過失はないと評価できるでしょう。

しかし、他の就職先が見つかった、仕事が自分に向いていないなどの理由で辞めることは、もっぱら本人の責任によるものですから、一方的に辞めれば責任を負うケースも生じるでしょう。

上記のトラブルの事例ですと、「仕事がきつい」という理由が「やむを得ない事由」であり、労働者に過失がないかどうかを判断することになります。ただ、きついといった漠然とした理由でなく、どのようにきついのかが判断する際に重要になります。例えば、労働基準法で定めた上限を超えて時間外労働を強いられているとか、このまま仕事を続ければ、健康に支障をきたすといった事由があれば、労働者に責任は発生しないと言えるでしょう。

■誠意をもって話合い

もし「仕事がきつい」と感じるから辞めるということが、労働者側の責任によるものである場合には、使用者から損害賠償を請求されることがあります。

仕事がきついとか、自分に向いていないとか、給料の額に不満があるといった理由による退職は、とかくトラブルが起こりがちです。

しかし、このような労働者の事情で仕事を辞める場合であっても、誠意をもって話し合えば、使用者は、損害賠償をせずに退職を認めてくれることもあります。当事者間の合意による労働契約の解約は、「合意解約」と呼ばれています。

ですから、一方的に辞めると伝えて辞めてしまうのではなく、なるべく早いうちに使用者に相談し、自分の退職の時期、条件などについてよく話し合って、納得してもらって退職した方がよいでしょう。

■契約期間が１年を超える場合

労働基準法では、専門的労働者などの一部の例外を除いて、３年を超えて労働契約を結んではならないとされています。

なお、専門的労働者ではない労働者が、１年を超えて３年以内の労働契約を結んだ場合は、労働基準法の一部を改正する法律（平成十五年法律第百四号）附則第三条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、働き始めてから１年が経過していれば、使用者に申し出ることにより、いつでも退職できることとなっています。この場合、契約期間の途中での退職であっても「やむを得ない事由」は必要ありません。

■あらかじめ明示された労働条件と違う場合は？

あらかじめ明示された労働条件と、実際の労働条件が違うときは、労働者はいつでも退職することができます。

あらかじめ明示された労働条件と実際とが異なる場合､労働者は仕事を辞めないで、まずは、明示された労働条件どおりの扱いをするよう使用者に要求することもできます。それでも労働条件が改善されない場合には、労働者は損害賠償責任を負わずに、すぐに仕事を辞めることもできます。