

第5章 仕事を辞めるとき、辞めさせられるとき

1 仕事を辞めるには（退職）

労働者からの申し出によって労働契約を終了することを退職といいます。

会社を退職することは労働者の自由ですが、予告もせず、いきなり会社に行かなくなるというようなことはルール違反です。退職の意思を上司に伝え、書面で届け出る、仕事の引き継ぎをするなど社会的ルールを守って辞めることが大切です。一般的に就業規則（→P.14 参照）などに「退職する場合は退職予定日の1ヶ月前までに申し出ること」というように定めている会社も多いので、退職手続きがどうなっているか調べることも必要です。

また、退職の申し出にあたっては、契約期間の定めがある労働契約を結んでいた場合と、そうでない場合とで法律上異なったルールが定められています。

正社員などのように、あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも2週間前までに退職届を提出するなど退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます（会社の就業規則に退職手続きが定められている場合はそれに従って退職の申し出をする必要があります）。

アルバイトでよくあるように、3か月間などあらかじめ契約期間の定めがあるとき（有期労働契約）は、契約期間の満了とともに労働契約が終了します。使用者が労働者に継続して働いてもらう場合は、新たに労働契約を締結する必要があります（労働者の同意が必要）。

※ **契約社員**は契約期間に定めがあることが一般的ですが、**派遣社員**や**パートタイム労働者**の場合には、契約期間が定められていないこともあります。

※ **退職**について、わからないことがありましたら、「**労働基準監督署**や**総合労働相談コーナー**」（P.7 参照）までご相談ください。

2 仕事を辞めさせられるとは（解雇）

（1）期間の定めがない場合

会社からの申し出による一方的な労働契約の終了を解雇といいます。突然「君はこの会社に合わないからもう来なくていいよ」と言われてしまったら、労働者の生活はひどく不安定なものになってしまいますよね。

解雇は、会社がいつでも自由に行えるというものではなく、解雇が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場合は、労働者をやめさせることはできません（労働契約法第16条）。すなわち、解雇するには、社会の常識に照らして納得できる理由が必要なのです。

例えば、解雇の理由として、勤務態度に問題がある、業務命令や職務規律に違反するなど労働者側に落ち度がある場合が考えられますが、1回の失敗ですぐに解雇が認められるわけではなく、労働者の落ち度の程度や行為の内容、それによって会社が被った損害の重大性、労働者が悪意や故意でやったのか、やむを得ない事情があるか等、さまざまな事情が考慮されて、解雇が正当かどうか、最終的には裁判所において判断されます。

また、労働契約法だけでなく他の法律においても、一定の場合については**解雇**が明示的に禁止されています。(以下、主なもの)

<p>〈労働基準法〉</p> <ul style="list-style-type: none">・ 業務上災害のため療養中の期間とその後の30日間の解雇・ 産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇・ 労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇 <p>〈労働組合法〉</p> <ul style="list-style-type: none">・ 労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為を行ったことなどを理由とする解雇
<p>〈男女雇用機会均等法〉</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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・産前産後休業をしたことなどを理由とする解雇
<p>〈育児・介護休業法〉</p> <ul style="list-style-type: none">・ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮等の措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限について申し出たこと、又は育児・介護休業等を取得したことを理由とする解雇

また、会社は、**就業規則**に解雇事由を記載しておかなければなりません。

そして、合理的な理由があっても、解雇を行う際には会社は少なくとも30日前に解雇の予告をする必要があります。予告を行わない場合には、30日以上平均賃金(=解雇**予告手当**)を支払わなければなりません(予告を行う場合であっても、その日数が30日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を、解雇予告手当として支払う必要があります。例えば、解雇日の10日前に予告した場合は、20日×平均賃金を支払う必要があります)(労働基準法第20条)。

さらに、労働者が解雇の理由について証明書を請求した場合には、会社はすぐに労働者に証明書を交付しなければなりません(労働基準法第22条)。

(2) 期間の定めがある場合

契約社員のように、期間の定めのある**労働契約**(有期労働契約)についてはあらかじめ会社と労働者が合意して契約期間を定めたのですから、会社はやむを得ない事由がある

場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできないこととされています（労働契約法第 17 条）。そして、期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

また、有期労働契約においては、契約期間が過ぎれば原則、自動的に労働契約が終了することとなりますが、3回以上契約が更新されている場合や1年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、会社は30日前までに予告しなければならないとされています。（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」〈厚生労働省告示〉）

さらに、反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されないこと）をすることに、客観的・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ときは雇止めが認められません。その場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることとなります（労働契約法第 19 条）。

（P.47-48「もう一歩進んで⑭ 整理解雇」参照）

（P.48「もう一歩進んで⑮ 退職勧奨について」参照）

3 会社が倒産したら

会社が倒産して給料を払えなくなったときのために、賃金の支払の確保等に関する法律により、政府が会社の未払いの賃金の立替払をする制度が設けられています。

払ってもらえなかった賃金のうちいくらが立替払されますので、そういった場合には労働基準監督署（P.7 参照）に相談してみましょう。

4 基本手当

失業してしまった際には、雇用保険（→P.16 参照）に加入していた場合、基本手当が受けられます。基本手当を受けるには、会社を辞めた日以前の2年間に、11日以上働いた月が12ヶ月以上あることが条件です。ただし、辞めた理由が倒産や会社の都合による解雇、有期労働契約が更新されなかったためなどの場合、辞めた日以前の1年間に、11日以上働いた月が6ヶ月以上あれば、基本手当が受けられます。

また、失業した理由により、給付の開始時期や給付期間が異なります。給付が始まるのは、ハローワークに求職申込みをして離職票（労働者が会社を辞める際、会社に発行が義務づけられています）が受理された日以後、失業の状態にあった日が通算して7日間経過した後ですが、自己都合の退職や自分の責任による重大な理由により解雇された場合には、さらに3ヶ月経たないと支給されません。

したがって、退職の際に、本当は会社都合の解雇や退職勧奨に応じた退職なのに、自己都合退職などとしてしまうと、基本手当受給の際に不利になってしまいますので、会社から離職票を受け取ったら、離職理由欄をしっかりと確認し、理由が違っていた場合には、その旨申立てましょう。

また、退職や解雇の理由についての証明書を会社からもらうこともできますので(労働基準法第22条)、もらって確認しておくといでしょう。

※ 基本手当について、わからないこと等がありましたら、ハローワーク(P.7 参照)にご相談ください。

5 ハロートレーニング(公的職業訓練)、訓練期間中の生活保障

希望する職業につくためには、必要とされる知識・技能を新たに身につけたり、スキルアップを図ることが必要な場合があります。このように、再就職に際して知識・技能を向上させたい場合は、ハロートレーニング(公的職業訓練)の受講を検討してみましょう。

雇用保険を受給できる場合は、基本手当を受給しながら、訓練を受けることができます。また、基本手当を受給できない場合であっても、再就職に必要な場合は訓練の受講が可能です。さらに、一定の要件を満たす場合は、訓練を受けている間に月10万円の受講手当や通所手当及び寄宿手当の給付、さらには貸付けを受けることができます(求職者支援制度)。これらの受付はハローワーク(P.7 参照)で行っています。

もう一步進んで⑭ 整理解雇

会社が、不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合に人員削減のために行う解雇を整理解雇といいます。これは会社側の事情による解雇ですから、次の事項に照らして整理解雇が有効か否か判断されます。

① 人員削減の必要性

人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる会社経営上の十分な必要性に基づいていること

② 解雇回避の努力

配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のために努力したこと

③ 人選の合理性

整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であること

④ 解雇手続の妥当性

労働組合または労働者に対して、解雇の必要性とその時期、規模・方法について納得を得るために説明を行うこと

もう一步進んで⑮ 退職勧奨について

解雇と間違いやすいものに**退職勧奨**があります。退職勧奨とは、会社が労働者に対し「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、**退職**を勧めることをいいます。これは、労働者の意思とは関係なく会社が一方的に契約の解除を通告する**解雇予告とは異なります**。**退職勧奨に応じるかは労働者の自由であり、その場ですぐ答える必要もありませんし、辞める意思がない場合は、応じないことを明確に伝えることが大切です。**

退職勧奨の場合は応じてしまうと、**解雇と違って合理的な理由がなくても有効となってしまう**。多数回、長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあるので、執拗に退職を勧められたりして対応に困った場合には、**労働組合**(→P.11 参照)や全国の**総合労働相談コーナー**(→P.7 参照)に相談しましょう。

なお、**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。**

※ 解雇されたことについて、決まりが守られていないと感じたら、「**労働基準監督署**や**総合労働相談コーナー**」(P.7 参照)までご相談ください。

コラム11 e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法 ～Let's study labor law～

近年、若者を中心に**労働条件**などをめぐるトラブルがみられます。このため、厚生労働省では就職を控えた方や、既に働いている方などが労働関係の法律の基礎をスマートフォンなどで気軽に学ぶことができるe-ラーニングシステムを運用しています。

それぞれの事例は、**労働法**を知らなくても気軽に学習を始めることができるよう、マンガを使って紹介しています。事例は入門編と応用編の2部構成となっていて、応用編ではチェックテストを使って、それぞれの理解度も確認できます。

<http://laborlaw.mhlw.go.jp/>

