

Q13

（『知って役立つ労働法 働くときに必要な基礎知識』 p.44-p.47 より抜粋）

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）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。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.46-47「もう一歩進んで⑭ 整理解雇」参照)

(P.47「もう一歩進んで⑮ 退職勧奨について」参照)

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ورتレーニング（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ورتレーニング（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。