

＜退職届の例＞

退職届	
〇〇株式会社 代表取締役〇〇様	
私は、以下の理由により、〇年〇月〇日をもって、貴社を退職することをお届けします。	
<u>退職理由</u> 〇〇〇〇〇〇〇〇 のため	
〇年 〇月 〇日	
所属部署	
氏名	印

＜退職届を出す場合の注意点＞

- 退職理由が労働者個人の都合の場合、一般的に「一身上の都合のため」と記載することが多いと思いますが、それ以外の事情で退職に追い込まれた場合は、「一身上の都合」とは書かず、退職に至った事実を具体的に記載することをお勧めします。

例 傷病により勤務に耐えられなくなったため
職場の人間関係に問題があるため
約束した労働条件と違うため 等

- 退職届の書き方によっては、雇用保険上の離職理由に大きく影響する場合があります。詳しくは、労働者支援事務所にお尋ねください。

2 仕事を辞めさせられるとき

会社の一方的な意思表示による労働契約の終了を解雇といいます。

労働者は、労働の対価として使用者から受け取る賃金によって生活しています。使用者から突然解雇されると、労働者やその家族の生活は成り立ちません。そこで解雇については労基法などにより、労働者を保護する立場から

一定の制限が設けられています。

また、解雇は「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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」ことが、労働契約法16条に明記されています。

(1) 解雇の種類

ア 普通解雇

使用者側の理由であれ、労働者側の理由であれ、これ以上継続的な契約の履行はできないとして、使用者が一方的に労働契約を解約するものです。

イ 懲戒解雇

労働者に非違行為があるときに、懲戒(制裁)処分として行うもので、懲戒処分の中では最も重いものとなります。

ウ 整理解雇

整理解雇も普通解雇の1つですが、人員整理の目的で労働者を解雇するもので、次の要件を備えていれば解雇権濫用ではないと判断されます(整理解雇の4要件(要素))。

- ① 整理解雇を行うべき客観的必要性が存在すること
(人員整理は必要か)
- ② 使用者が整理解雇を回避する努力を尽くしたこと
(役員報酬カット等)
- ③ 対象者選定の基準及びその運用が客観的に合理的であること
(人選は妥当か)
- ④ 労働者や労働組合に対する説明や協議を十分行っていること
(手続きは妥当か)

(2) 法律上禁止される解雇

使用者は、次のような解雇をしてはなりません(主なもの)。

- ・ 国籍・信条又は社会的身分を理由とするもの(労基法3条)
- ・ 仕事でケガや病気をして、療養のために休業している期間と、その後30日間を過ぎていないもの(労基法19条)
- ・ 労働者が事業場の法律違反を労働基準監督署に申告したことを理

由とするもの(労基法104条)

- ・ 労働組合を結成しようとしたことや、正当な労働組合活動をしたことなどを理由とするもの(労組法7条)
- ・ 女性が産前・産後に休業している期間とその後30日間を過ぎていないもの(労基法19条)
- ・ 女性労働者が結婚、妊娠、出産又は産前・産後に休業したことを理由とするもの(男女雇用機会均等法9条)
- ・ 育児休業や介護休業を申し出たことや、取得したことを理由とするもの(育児・介護休業法10条、16条)
- ・ 労働者が福岡労働局(厚生労働省の地方労働局)に紛争解決援助を求めたことや、紛争調整委員会によるあっせんを申請したことを理由とするもの(個別労働関係紛争解決促進法4条、5条)
- ・ 労働者が「公益通報」したことを理由とするもの(公益通報者保護法3条)
- ・ 労働者が「労働者派遣法」違反を申告したことを理由とするもの(労働者派遣法49条の3)
- ・ 各種ハラスメントについて、労働者が使用者に相談を行ったこと等を理由とするもの(労働施策総合推進法30条の2、男女雇用機会均等法11条、11条の3、育児・介護休業法25条)

(3) 解雇の手続き

使用者は労働者を解雇しようとする場合は、労働協約や就業規則に定めている解雇の事由と手続に従って解雇しなければなりません。

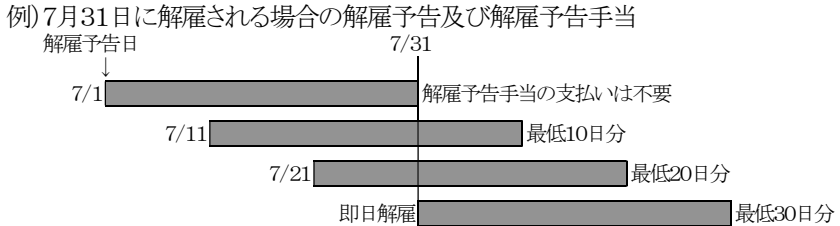
また、使用者は、解雇予告した労働者が請求すれば、解雇理由について証明書を遅滞なく交付しなければなりません(即日解雇の場合でも同様です)(労基法22条)。

(4) 解雇の予告及び解雇予告手当について(労基法20条)

使用者は労働者を解雇しようとするときは、少なくとも30日前にその予告するか、解雇予告手当(30日分以上の平均賃金)を支払わなければなりません。

解雇予告と解雇予告手当を併用する場合は、双方を合算して、少なくとも

30日分以上としなくてはなりません。ただし、解雇を予告する日は日数に算入されません。



■ 解雇予告の適用除外（労基法20条、21条）

- ① 天災事変などで事業場が焼失したり、倒壊したりして、事業が継続できない場合で労働基準監督署長の認定を受けた場合
- ② 労働者の責めに帰すべき事由がある場合で労働基準監督署長の認定を受けた場合
- ③ 解雇しようとする労働者が以下のいずれかに当たる場合
 - ・ 日々雇い入れられる者
(1 か月を超えて引き続き使用される場合を除く)
 - ・ 契約期間が2か月以内の者
(所定契約期間を超えて引き続き使用される場合を除く)
 - ・ 4か月以内の季節的業務に使用される者
(所定契約期間を超えて引き続き使用される場合を除く)
 - ・ 試用期間中の者
(14日を超えて引き続き使用される場合を除く)

(5) 解雇通告を受けたら

使用者から「解雇通告」を受けたら、まず以下の3点をチェックして、納得がいけない場合は「受け入れられない」旨の意思表示をしましょう。

- ① 解雇の権限を有している人の明確な通知であるか
- ② 解雇理由が事実かどうか
- ③ 解雇理由が解雇に値すると考えられるか

また、解雇なのに「退職願」を提出するように言われる事があります。提

出してしまうと、雇用保険の受給で不利益を受けることがありますので、提出せずに労働者支援事務所等に御相談下さい。

(6) 試用期間中の解雇について

試用期間とは、労働者を本採用するまでに、業務への適性或勤務態度などを見るために設けられたもので、1か月～6か月程度であることが一般的です。試用期間中の解雇については、通常の解雇よりも広い範囲で解雇の自由が認められており、多くの就業規則などに「試用期間中に、社員として不適格と認めたときには解雇することがある」との規定(留保解約権＝労働契約を解約する権利)が置かれています。

ただし、試用期間中も労働契約は成立しているため、期間途中で解雇や本採用を行わない場合には、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要であり、些細なことや「やる気が見られない」などという抽象的な理由のみでは、解雇権の濫用と判断される場合があります。

なお、試用期間中といえども、社会保険や労働保険の対象となり、14日を超えて雇用している場合は、解雇予告・解雇予告手当の対象となります。また、試用期間の延長については、就業規則などでその旨の規定が設けられているだけでなく、特段の事情がある場合に限られ、労働者の同意が必要となります。

(7) 採用内定取消しについて

採用内定は、企業が内定通知を出し、求職者から入社誓約書や身元保証書などを受領した時点で、労働契約が成立したと見られる場合が多いようです。

労働契約が成立していれば、採用内定取り消しは、解雇と判断され、使用者に30日前の予告か解雇予告手当の支払い義務が生じます。

内定の取り消しは、恣意的にできるものではなく、内定通知書、入社誓約書等で定められた解約事由が生じた場合に限定していると判断されます。

3 仕事を辞めてくれないかと言われたら

「解雇」は使用者が一方的に労働契約を解約するものですが、「退職勧奨」は使用者からの退職の申し入れであり、労働者の合意が必要です。

「辞めてくれないか」と言われたときは、「それは解雇ですか、退職勧奨ですか」と確認しましょう。「解雇」と思い込んで、翌日から出勤しなければ、無断欠勤となり、解雇となる場合があります。「退職勧奨です。」と言われたら、辞めたくない場合は、「辞めません」とはっきり意思を伝えましょう。退職勧奨に応じる場合は、退職の条件などを会社と協議しましょう。

なお、労働者の意思で、退職勧奨に応じる場合は問題ありませんが、使用者による労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされる場合があります。

4 参考：退職するときに会社から受け取る主な書類

(1) 源泉徴収票

給与等を支払った者は、源泉徴収票を発行することが所得税法第226条で義務付けられています。退職の日以後一月を経過しても会社が発行してくれない場合は、所轄の税務署に「源泉徴収票不交付の届出書」を提出すると、発行されます。

(2) 雇用保険被保険者証

会社が保管しておらず、退職者自身も所持していない場合は、最寄りのハローワークで申請すると再発行されます。(郵送・電子申請も可)

※離職票については、「第8章労働保険・社会保険1雇用保険(4)雇用保険の受給手続」参照。

(3) 年金手帳 (原本を会社に預けている場合)

年金手帳の発行は、令和4年3月まで。令和4年4月以降は、年金手帳に代わり「基礎年金番号通知書」が発行されます。

(4) 退職金規定がある場合の関係書類

例 中小企業退職金共済制度であれば共済手帳

(5) 資格喪失証明書

国民健康保険への加入手続きや家族の健康保険の扶養に入る手続きの際に必要なものです。通常は事業所(会社等)が作成し本人に交付しますが、交付してくれない場合は、協会けんぽ(全国健康保険協会)管掌の健康保険被保険者であった方は、日本年金機構に健康保険・厚生年金保険資格喪失等確認請求をすることもできます。近くの年金事務所にお問い合わせください。その他管掌保険については保険者にお問い合わせください。