

第10章 仕事を辞めるとき、辞めさせられるとき

1 仕事を辞めるとき

(1) 無期労働契約の場合（退職）

ア 合意退職

労働者(会社)が退職の意思表示をし、会社(労働者)が受理することで労働契約が解除されます。

イ 自己都合退職

労働者が会社に退職を申し出て14日を経過すれば、労働契約が解除されます。ただし、就業規則で「何日前」という規定があれば、規定に従うことが望ましいでしょう。また、やむを得ない理由があるときは、直ちに辞めることができます。

ウ 定年退職

労働者が一定の年齢に達した時に労働契約が終了します。

(2) 有期労働契約の場合（契約期間満了）

契約期間が満了することに伴い労働契約が終了します。

やむを得ない理由がない限り、契約期間の途中で辞めることはできないが、やむを得ない理由があるときは、直ちに辞めることができます。

ただし、1年を超える有期労働契約を結んだ労働者は、当該労働契約の初日から1年を経過した日以降、使用者に申し出ることにより、いつでも辞めることができます。

(3) 無期労働契約および有期労働契約の場合に共通して

明示された労働条件と実際が違う場合は直ちに退職できます。使用者から借りている金品は、速やかに返却しましょう。

また、健康保険には、退職後も一定期間適用を受けることができる制度があります。

(4) 使用者の義務

ア 賃金及び積立金、貯蓄金などについて

労働者から請求があれば、7日以内に、賃金を支払い、また、積立金、貯蓄金などの労働者の金品を返還しなければなりません。

イ 退職金について

退職金は、就業規則などに規定があれば支払わなければなりません。その規定に支給日の定めがない場合、労働者から請求があれば7日以内に支払わなければなりません。

ウ 雇用保険について

雇用保険資格喪失の手続を10日以内に行い、離職票を交付しなければなりません。

(5) 労働者が証明を請求できる事項

労働者が以下の内容について証明書を請求した場合は、使用者は遅滞なく交付しなければなりません。

ア 使用期間

イ 業務の種類

ウ その事業における地位

エ 賃金

オ 退職の事由(解雇の場合はその理由)

カ 解雇予告された場合は(予告日から解雇日までの間)その理由

なお、退職時等の証明書に労働者が請求しない事項について記入することは禁じられています。また、その他、労働者の就職の妨げになる行為は禁じられています。

(6) 退職に伴う主な社会保険の手続

退職後、社会保険の手続期限に遅れると、不利益が生じるおそれがあります。

種 類	内 容	手続場所	手続期間	その他注意事項
雇用保険	失業給付の受給	ハローワーク	退職後できるだけ早く	離職票と雇用保険被保険者証を会社から受領
健康保険	在職中の健康保険への継続加入	健保組合 又は協会けんぽ※	退職日の翌日から20日以内	原則として退職後2年間に限られ、保険料は自己負担
	国民健康保険への新規加入	市区役所又は町村役場	退職日の翌日から14日以内	健康保険の被保険者資格の喪失届の写などを会社から受領
公的年金	国民年金への新規加入	市区役所又は町村役場	退職日の翌日から14日以内	国保加入者である被扶養者の被保険者種別の変更も行う

※ 協会けんぽ(全国健康保険協会管掌健康保険)の加入者は、協会けんぽ福岡支部(郵送可)で手続を行う必要があります。年金事務所(東福岡年金事務所を除く)でも受け付けます。

◆主な関係条文:民法627～628条、労働基準法22～23条
雇用保険法13条、37の2～38条、同法施行規則7条
国民健康保険法6～7条、56条、同法施行規則3条
国民年金法7～8条、同法施行規則1条の2

2 仕事を辞めさせられるとき

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。

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働基準法などにより、労働者を保護する立場から一定の制限がされています。

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、労働契約法第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消するものです。

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、通常の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
- ② 使用者が整理解雇を回避する努力を尽したこと
- 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
- 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

(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
- ・ 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
- ・ 労働組合を結成しようとしたことや、正当な労働組合活動などを理由とするもの
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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、紛争調停委員会による調停を申請したことを理由とするもの
- ・ 労働者が「公益通報」したことを理由とするもの
- ・ 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

(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。

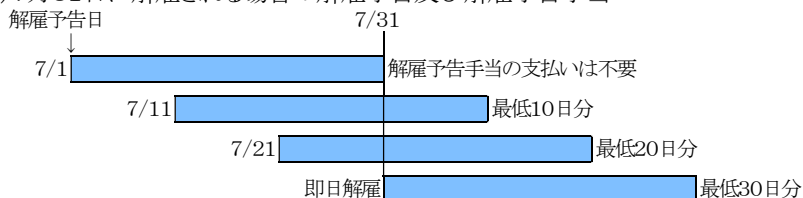
また、使用者は、解雇予告した労働者が請求すれば、解雇理由について証明書を遅滞なく交付しなければなりません(即日解雇の場合でも同様です)。

(4) 解雇の予告及び解雇予告手当について

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日前にその予告をするか、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。

例) 7月31日に解雇される場合の解雇予告及び解雇予告手当



■ 解雇予告の適用除外

- 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、納得がいかない場合は「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) 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、契約書等で定められた解約事由が生じた場合に限られていると判断されます。

◆主な関係条文:労働基準法3条、19条～22条、89条、104条

労働契約法16条、労働組合法7条

男女雇用機会均等法9条、育児・介護休業法10条

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律4条

公益通報者保護法3条、労働者派遣法49条の3

3 会社が倒産したら（賃金・退職金の確保）

会社が倒産し、賃金や退職金を受給できないケースが見受けられます。

本来、賃金や退職金は、一般先取特権として民法で特別に保護されているので、優先的に支払ってもらえるはずなのですが、会社倒産の場合、請求した頃には会社財産が既になく、支払ってもらえないことが多いようです。

労働者の力では、倒産そのものを防止することは大変難しいので、せめて賃金や退職金だけでも確保したいものです。

(1) 倒産前の賃金、退職金、社内預金の確保

「賃金の支払いの確保等に関する法律」により、経営者は、どんな場合でも賃金や退職金を確実に支払える手立てを講じなければなりません。

例)・経営者が倒産などで社内預金や退職金を支払えなくなったとき、
「金融機関が経営者に代わって支払う」という保証契約を経営者と金融機関との間で結ぶ

・中小企業退職金共済制度のように社外積立型の退職金制度に加入する など

また、倒産直前になると、賃金の支払いが遅れがちになりますので、未払い賃金の総額に匹敵する会社財産を労働者に譲渡する協定を、経営者との間で結んでおく必要があります。経営者との交渉は、労働者個人では大変難しいので、労働組合を結成して行うことが効果的です。

(2) 倒産後の賃金や退職金の確保

倒産後に賃金や退職金などの労働債権を確保するためには、早急な対応が重要であり、早ければ早いほど確保できる可能性が高まります。本来、労働債権は、抵当権などを除き税金・社会保険料などに次いで優先的に確保されますが、他の債権者との関係もあり、事実上早い者勝ちと考えた方がよいです。弁護士や労働組合と相談の上、会社側に支払要求や確保依頼を行い、困難な場合は一般先取特権に基づく差押(または仮差押)を行いましょう。

(3) 未払い賃金の立替払制度

企業倒産により賃金や退職金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払の賃金や退職金の一部を立替払いする制度で、独立行政法人労働者健康安全機構が事業を実施し、最寄りの労働基準監督署が窓口です。

立替払いをした場合には、独立行政法人労働者健康安全機構がその分の賃金債権を代位取得し、求償権を行使することになります。

ア 要件

事業主 会社の 要件	①労災保険の適用事業の事業主、かつ、1年以上事業を実施	
	②倒産したこと	- 法律上の倒産 - 破産手続開始決定(破産法) - 特別清算手続開始命令(会社法) - 再生手続開始決定(民事再生法) - 更生手続開始決定(会社更生法) - 事実上の倒産(中小企業事業主※のみ) - 事業活動停止し、再開見込みがなく、賃金支払能力がないこと(労働基準監督署長の認定) (※P141「■加入できる企業」に同じ)
労働者の 要件	①破産の申立て等(事実上の倒産の認定申請)の日の6か月前から2年間の間に退職	
	②未払賃金額等について、法律上の倒産の場合には、破産管財人等が証明(事実上の倒産の場合には、労働基準監督署長が確認)	
	③破産宣告等(事実上の倒産の認定)の日の翌日から起算して2年以内に立替払請求	

イ 立替払の対象となる賃金

退職日の6か月前の日から立替払請求日の前日までの間に支払期日が到来している未払給与と退職金(ボーナス、その他臨時的に支払われる賃金、解雇予告手当等を除く)が対象です。ただし、総額2万円未満のときは対象外です。

ウ 立替払の額 未払賃金(上限あり)の8割

退職日の年齢	未払賃金の上限	立替払の上限
45歳以上	370万円	370万円×0.8 296万円
30歳以上 45歳未満	220万円	220万円×0.8 176万円
30歳未満	110万円	110万円×0.8 88万円

例) 退職日に35歳で未払賃金が200万円の場合は、立替払額160万円
" 300万円 " 176万円
(上限が220万円のため)

★★問い合わせ先★★

管轄の労働基準監督署(P123参照)