

会社を辞めたい

- ・会社を辞めたいけれど、どうしたら良いかわからない。
- ・会社を辞めたいけれど、辞めさせてくれない。

◆ 基本のきほん

◎退職（辞職）とは

退職（辞職）とは、労働者が、使用者との労働契約を解除することをいいます。

基本的には、労働者の自発的意思による退職（辞職）は自由です。憲法第 22 条は、職業選択の自由を保障しており、労働基準法（以下、「労基法」という）第 5 条が強制労働を禁止していることから、労働者がその意思に反して就労を強制されても、労働者がその意思に反して従う必要はありません。

ただし、退職の理由や、労働契約に期間の定めがあるかどうか、就業規則等で退職手続きをどのように定めているかなどによって、退職の申し出の手続き等が異なりますので注意が必要です。

◎明示された労働条件と実際の労働条件とが異なる場合

労基法第 15 条第 1 項は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を文書交付等によって明示することを義務付けています。労働契約の締結に際して明示された労働条件と、実際の労働条件が異なる場合には、労働者は、即時に労働契約を解除することができます（労基法第 15 条 2 項）。もちろん、労働者は、最初に明示された労働条件あるいは労働契約の内容と、事実が異なる場合には、使用者に対し、労働契約を約束通りに履行してもらうように要求することができます。しかし、使用者が、労働契約をきちんと守らなかった場合には、労働者は労働契約を即時に解除する、あるいは退職（辞職）することができます。契約期間の定めがあった場合でも、即時に退職することができます。

◎労働契約の期間の定めがない場合

労働契約の期間の定めがない場合は、労働者はいつでも退職（辞職）することができます。退職（辞職）の申し出後、使用者の同意がなくとも、2 週間後に退職の効力が生じます。つまり、前述の労働条件と実際が異なる場合の即時解除以外に退職する場合、2 週間の予告期間を置くことが求められます（民法第 627 条第 1 項）。

ただし、労働協約、就業規則、労働条件通知書等で退職の手続きや、退職申し出の時期について定めがある場合には、トラブル防止のために民法の規定を念頭に、その内容を確認したほうがよいでしょう。

なお、民法第 627 条の予告期間について、就業規則により使用者のために延長することはできず、また退職に使用者の許可を要する規定を無効とした裁判例があります。（高野メリヤス事件 東京地裁昭 51. 10. 29 判決）

◎期間の定めのある労働契約の場合

期間の定めのある労働契約、いわゆる有期契約の場合は、契約期間満了まで就労することが労働契約の内容となっていることから、労働者も契約期間を守ることが原則です。

病気で就労不能に陥った場合等、やむを得ない理由があるときは、即時に契約の解除をすることが認められています。（民法第 628 条）

ただし、労働者側の理由による退職で、使用者が労働者の過失によって具体的に損害を受けた場合には、損害賠償請求を受ける可能性があります（民法第 628 条後段）。

また労基法附則第 137 条には、期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が 1 年を超えるものに限る。）を締結した労働者（専門的知識等を有する労働者、満 60 歳以上の労働者を除く）は、民法第 628 条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる旨の定めがあります。契約期間途中でどうしても退職しなければならないときには、使用者とよく話し合っ、一方的に退職するのではなく、できるだけ円満退職するように努めましょう。

期間の定めのある雇用契約が、期間満了後も双方の異議なく事実上継続された場合は、前契約と同一の条件で更新されますが（黙示の更新）、この場合は、2 週間の予告期間を置けばいつでも辞められます（民法第 629 条第 1 項、民法第 627 条）。

◆ 確かめましょう

- ☐ 契約期間の定めがありますか、ありませんか。
- ☐ 退職の理由は何ですか。
- ☐ 就業規則に、退職届の提出期間や提出先について定められていますか。

◆ こんな対処法があります！

◎ともかく辞めたい場合

就業規則に則って退職届を提出しようとしても受け取ってくれない、「後任が見つかるまで受け取れない」、受け取っても「これは受理したのではない、預かっただけだ」などと言われることがあります。そのような時は、「すでに提出してありますが、確認のため」として、内容証明郵便で退職届を送付しておくといいで

しょう。
ただし、内容証明郵便は、相手方に対し敵対的と受け取られ、退職金不払いなどの別の問題を吹き起こす可能性がありますので、書き方や送付のタイミングなどについては、県の労働センターに相談してください。

◎辞めるに当たって損害賠償を請求された場合

車に傷を付けた、納期に間に合わなくなった、突然退職して会社に迷惑をかけたなどといった、使用者が労働者に損害賠償請求を行い、これを、最後の賃金と相殺してしまうことがあります。賃金と損害賠償との相殺は法律で禁止されています（労基法第24条第1項）。

一方、「労働者が自由な意思に基づき相殺に同意した場合は、右同意が自由な意思に基づいてなされたものである」と認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、相殺は労基法に違反するものとはいえ

ない」という最高裁の判例もあります。（日新製鋼事件 最二小判平2.11.26）

<参考>

退職届の例

退 職 届	
〇年〇月〇日	
株式会社〇〇〇〇	
代表取締役△△△△殿	
住所	氏名×××× 印
私は、当社を〇年〇月〇日限りで退職いたしますので、その旨本書をもって届出いたします。	
以上	

※ 会社に退職届の様式がある場合は、それを使うほうがよいでしょう。

ワンポイントチェック

- 1 退職する時の年次有給休暇
 - 年休は退職が予定されていても、未だにその会社に在職中であれば、退職時まで年休を取得する権利がありますから、自由に行使することができます。使用者が時季変更権を行使しない限り、年休は労働者の請求する時季に与えなければなりません（労基法第39条第4項）。なお、時季変更権による時季の変更は、退職予定日を超えてはできません。
- 2 退職する時の賃金
 - 月給等は毎月の支給日を待たず、退職した労働者が請求した場合、使用者はその請求後7日以内に、使用者は支払わなければなりません（労基法第23条）。ただし退職金はこの例外とされますので、支給は退職金規定等で定められた支給日となります（昭和26.12.27 基収第5483号）。
- 3 退職時の雇用保険、社会保険の手続きや税金について
 - 雇用保険の資格喪失届は、離職した日の翌々日から10日以内※に、使用者が公共職業安定所（ハローワーク）に提出します。手続き後、使用者は、雇用保険離職票（2種類）と雇用保険被保険者証を労働者に交付することになっています。労働者は、自分の住所地所管のハローワークに求職申込みとあわせて求職者給付（失業手当）の申請を行ってください。
 - ※ 資格喪失届の提出期限：離職した日が3/31だった場合は4/11までに提出します。
 - 健康保険と厚生年金保険は、すぐに再就職しなければ、退職（資格喪失）後は原則として国民健康保険、国民年金へ加入することになりますので、市区町村役所窓口にお問い合わせください。なお、健康保険には、退職後の任意継続制度があり、退職日まで継続して2か月以上の加入期間があれば、退職後20日以内に全国健康保険協会等に申請することにより、2年間は従来どおりの保険利用ができます。ただし、保険料は会社負担分を含めて全額労働者負担になります。
 - 税金関係は、退職金に対する税金以外には、退職した年内に再就職しなければ、それまでの月給等の所得税の源泉徴収票を使用者からもらい、税務署に確定申告が必要です。また、住民税が翌年に課税されますので、納付書が送られてきたら納付してください。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /
県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年5月発行