1 退職するとき

労働者の意思で会社を辞めることを退職、会社から辞めさせられることを解雇といいます。

会社を退職することは労働者の自由ですが、事前に話もせず、いきなり会社に行かなくなるというようなことはしないようにしましょう。退職の意思をあらかじめ伝え、仕事の引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。

◆ 合意解約

労働者と会社が合意して労働契約を終了させることです。労働者の退職の意思表示に対して、会社が承認を与えて成立します。雇用契約の終了は、承諾の1か月後程度と定めている会社が多いようです。つまり、この1か月間で事務引継ぎや必要な手続きを行い、業務に支障がないようにしてください、ということです。

退職の申出から会社が承諾するまでは、撤回が可能です。

◆ 辞職（自己都合退職）

労働者の一方的な意思表示で辞めることです。2週間前までに退職の申出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます。

辞職は合意解約と違って撤回できませんので、売り言葉に買い言葉で後悔しないよう注意しましょう。

なお、アルバイトなど勤務期間が3か月などと決まっている有期雇用労働者の場合は、やむを得ない理由がない限り、自分から途中で契約を解除して退職したり、会社から途中で契約を解除され退職させられたりすることはできません。

◆ 退職勧奨

合意解約には、会社から労働者に退職を勧める、いわゆる「肩たたき」も含まれます。会社が一方的に通告する解雇予告とは異なり、辞めるかどうかは労働者の自由です。働き続ける意思があれば「辞めません」とはっきり言いましょう。

退職勧奨は応じた時点で退職について合意が成立したことになり、撤回できません。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います。

長期にわたる執拗な退職勧奨は、違法とされた裁判例もあります。強引に退職を勧められて困った場合には、労働組合や都道府県労働局に相談しましょう。

◆ 定年退職

労働者が就業規則などで定められた年齢に達したことを理由とする退職です。

定年の年齢は、高年齢者雇用安定法により、60歳を下回ることができません。65歳未満の定年を定めている事業所に対しては、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止、のいずれかの措置の実施が義務付けられています。

退職の届出は慎重に

退職願は所定の書式がある会社もありますが、書面でも口頭でも申し出ることができます。会社の人事権を持つ役職者に退職の意思が通じれば、2週間を経て雇用契約は終了することになります。ただし、トラブルを回避するためにも、書面を作成することが望ましいでしょう。

また、退職願は「合意解約の申入れ」と解され、労働者と使用者の両方の意見が合致すれば退職は成立するので、使用者が承諾の意思表示をする前であれば、退職願を撤回することができます。なお、退職願の提出を強要されたり、無理やりその場で書かされたりした場合は、取り消すことができます。

2 解雇と雇止め

「クビ」は「解雇」の意味で使われますが、会社がいつでも一方的にクビにできるとしたら困りますよね。

会社が労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければいけません(労働基準法第20条)。また、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は権利の濫用として無効です(労働契約法第16条)。

次のような理由や状況における解雇は、法律で禁止されています。

解雇制限

・国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
・業務災害での療養中・産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇
・事業場の法令違反を労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇
・労働組合の組合員であること等を理由とする解雇
・労働者の性別を理由とする解雇
・結婚・妊娠・出産・産前産後休業を理由とする解雇
・育児・介護休業の取得を理由とする解雇

なお、入社前の内定であっても労働契約は成立しており、採用内定取消しには、合理的でやむを得ない理由が必要とされます。(P8参照)

◆ 普通解雇

成績が悪い、協調性がないなど、労働者に問題があって解雇されるものです。ただし、会社は、解雇に至るまでに労働者に対し成績改善のための研修の実施などの働きかけを行う必要があります。

◆ 懲戒解雇

労働者が会社のルールを破ったり、法令違反をしたりした場合にペナルティーとして課されるものです。懲戒解雇は退職金がもらえないこともあるなど労働者にとって厳しい処分です。

普通解雇、懲戒解雇については、就業規則の記載事項をよく確認しましょう。

◆ 整理解雇(リストラ)

会社側の都合で人員削減のために行われるもので、会社が実行するには、①人員整理の必要性、②解雇回避の努力義務の履行、③被解雇者の選定基準の合理性、④手続きの妥当性、の4つの要件を満たす必要があります。

◆ 有期労働契約の雇止め

期間が決まっている非正規社員の契約期間満了に際して、会社が更新を拒否して労働契約を終了させることを、「雇止め」といいます。

有期労働契約は、期間満了によって雇用契約が自動終了します。しかし、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続的に雇用されている労働者に対しては、解雇と同様に客観的・合理的な理由が必要になり、契約期間が満了する30日前までに「雇止めの予告」を行うよう求めています(P41参照)。

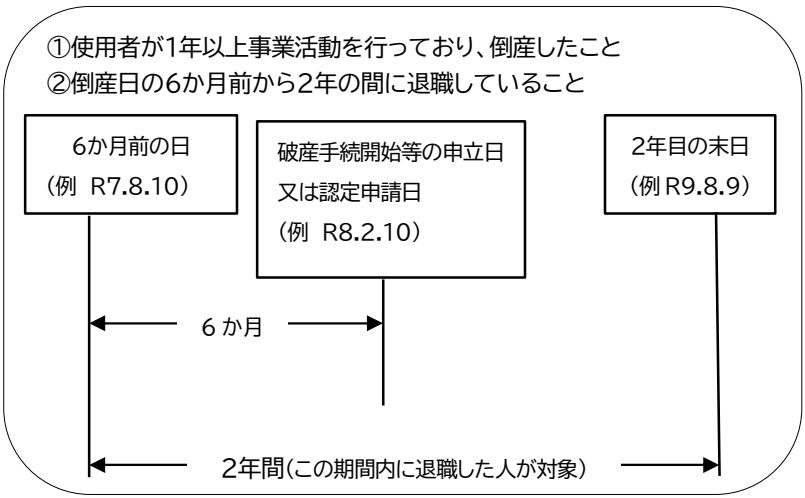
非正規社員は、人員調整のために簡単に解雇できると思われがちですが、①何度も自動的に契約更新していて実質的には無期契約しているのと変わらなかった、又は②有期契約労働者が「次も契約が更新されるだろう」と思うに足る理由があった、のどちらかの場合において、特に納得できる理由もなしに契約更新を行わない「雇止め」は無効ということになります。

もし、次の契約は更新しないと言われても、パートやアルバイトだからと簡単にあきらめないで、相談してみることも必要です。

◆ 会社が倒産したとき

会社が倒産して給料を払えなくなったときのために、国が会社の代わりに賃金を立替払いする「未払賃金立替払制度」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かが立替払いされますので、次のような場合には労働基準監督署に相談してみましょう。



退職の6か月前から立替払いを請求する前日までの未払いの賃金と退職金の8割が支払われます。

➢ 問い合わせ先 P78 川越労働基準監督署

3 仕事を辞めた後の手続き

退職は、人によっては、遠い将来の話であると考えているかもしれません。しかし、辞めるつもりがなかったとしても、会社の業績悪化でリストラされたり、急な事情や家族の都合等によって仕事を辞めなければいけなくなったりすることが、近い将来起こらないとは限りません。仕事を辞めたときの基本的な知識をぜひ身につけておきましょう。

◆ 退職したときの手続き

離職する会社で行う手続き

① 会社に退職の届出をする
② 退職に伴う仕事の引継ぎをする
③ 賃金の精算
④ 労働保険・社会保険の資格喪失手続き（会社が行う）

仕事を辞めた際に必要な手続きは、労働者が会社を辞めてから決められた期間内に会社が行います。手続き後に、「離職票」など失業給付や次の会社での社会保険加入に必要な書類が送られてきます。会社から書類がもらえない、会社と連絡が取れないといった場合は、それぞれの管轄窓口に相談しましょう。

また、仕事を辞めるまでの賃金等については、離職者の請求があれば、会社は退職日から7日以内に支払うことになっています（退職金が支払われる場合は定められた日）。この請求には時効があり、長期間請求しないと支払ってもらえなくなります。賃金は5年間（当分の間3年間）、退職金は5年間で時効により請求権が消滅してしまいますので注意しましょう。

退職時の保険・年金・税金の手続き

	退職時	転職まで 期間がある場合	再就職先
雇用保険	離職票 雇用保険被保険者証を受領（会社が預かっている場合）	【ハローワーク】 失業給付申請	雇用保険被保険者証を提出
健康保険	資格確認書を返還	【市役所】 国民健康保険・国保組合に加入 ※その他、任意継続又は被扶養者になる選択もある。	マイナ保険証に紐づけ、資格確認書をもらう
年金	年金手帳を受領 （会社が預かっている場合）	【市役所】 国民年金に加入	年金手帳（基礎年金番号通知書）を提出
税金	住民税支払いの確認 源泉徴収票を受領	【税務署】 所得税の確定申告 ※年内に再就職しない場合	源泉徴収票を提出

※年金・健康保険は、本人だけでなく、被扶養者の手続きも必要です。

※資格確認書は、マイナ保険証を利用しない方に、医療機関で健康保険の資格を確認するために使用する書類（カード等）です。加入している健康保険の保険者から交付されます。

◆ 失業給付

雇用保険に一定期間加入していた労働者が失業した場合、次の仕事を探している間、失業給付が受けられます。

一般離職者（自己都合・懲戒解雇等）

離職前の2年間に11日以上働いた月が12か月以上あること。令和7年4月1日から、ハローワークに手続きした日から7日間は待期期間、その後原則1か月間は給付制限のため給付は受けられませんが、離職期間中や離職日1年以内に自ら教育訓練を受けた場合は、給付制限が解除されて、待期期間経過後、給付が受けられるようになりました。

※ただし、5年間で3回以上の自己都合離職があった場合には給付制限期間は3か月となります。

会社都合等の離職者（倒産・解雇等）

離職前の1年間に11日以上働いた月が6か月以上あること。ハローワークに手続きした日から7日間の待期期間経過後、給付が受けられます。

退職した理由や勤続年数によって、給付を受けられる期間等が異なります。実際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」とされてしまうと、失業給付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確認し、理由が違う場合には申し立てましょう。

失業給付が受けられない人でも、収入や貯蓄がない、会社の寮などを出なければならないといったときなどは、救済措置を受けられる場合がありますので、まずはご相談ください。

➢ 問い合わせ先 P74　ハローワーク川越

◆ 再就職するために

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るなど、スキルアップを図ることが大切です。仕事に関わる知識・技能を向上させたい場合は、職業訓練の受講を検討してみましょう。職業訓練は、失業給付を受けながら受講することができます。失業給付を受けられない場合であっても、

再就職に必要な場合は、職業訓練を受けることができます。

- 問い合わせ先 P74　ハローワーク川越

就職に向けたスキルアップ～職業訓練～

「未経験の仕事にチャレンジしたいけど経験が足りない」
「新しいスキルを身に付けたい」
「資格を取って就職につなげたい」

　就職や転職により夢や希望を叶えたいと思っている方のために、国では仕事に必要な知識や技能、技術を身に付けられるよう、様々な職業訓練を行っています。

　訓練は、IT、事務、医療・介護、農業、調理、Webデザイン、園芸、美容コースなど多岐にわたり、内容も充実していますので活用してみてはいかがでしょうか。

問い合わせ先　P74　ハローワーク川越