

8. 会社を離れるときに

8-1. 仕事を辞めたらハローワークへ

Q：どうなる？こんなトラブル！

パートの勤務時間を増やしたら、「雇用保険料」が毎月給料から天引きされるようになりました。パートでも仕事を辞めたら「失業給付」がもらえるのですか？

A：これがルール！

次の要件を満たせば、事業主や労働者の意思にかかわらず、原則として雇用保険に入ることになります。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること

雇用保険に入っていると、ハローワークで手続きすることで「失業給付(基本手当)」その他のいろいろな手当が支給されます。

■雇用保険の失業給付とは？

雇用保険の失業給付とは、雇用保険の被保険者が、倒産、定年、自己都合などにより離職したときに、失業中の生活を心配しないで新しい仕事を探し、1日も早く再就職するために支給されるものです。

なお、雇用保険の給付の中には、育児・介護休業中に賃金がもらえない場合に支給される「育児休業給付」「介護休業給付」や、60歳以上の労働者を対象とした「高年齢雇用継続給付」、厚生労働省が指定する教育訓練を受けた場合に費用の一部が支給される「教育訓練給付」など、失業しなくても受けられるものがあります。

■失業給付を受けるためには？

パート・アルバイト、契約社員、派遣社員などの雇用形態にかかわらず、1週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上引き続き雇用されることが見込まれていれば、原則として雇用保険の被保険者になります。

そして、雇用保険の被保険者が失業給付を受給するには、次の2つの要件を満たす必要があります。

- ① ハローワークに行って求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの努

力によっても就職できない「失業」の状態にあること。

- ② 離職前の2年間に、11日以上または80時間以上働いた月が12か月（使用者側の理由により離職した場合、使用者側の都合またはやむを得ない理由で契約の更新がされなかった場合は、離職前1年間に11日以上または80時間以上働いた月が6か月）以上あること。

これらの要件を満たせば、およそ従前の賃金の5割～8割（60歳～64歳については4割5分～8割）が支給されます。

支給される期間は、被保険者期間、年齢、離職理由、障害の有無などにより異なり、90日～360日となっています。

■ 離職したら住所地のハローワークへ

失業給付の受給の手続きは、勤めていた事業主がしてくれるものではなく、本人が行います。

仕事を辞めたら、事業主から渡された雇用保険被保険者証、離職票などの必要書類を持って、あなたの住所を管轄しているハローワークに行きましょう。受給要件、受給金額、受給期間などには細かいルールがありますので、わからないことや疑問点は、ハローワークの窓口で相談してください。

また、被保険者の要件を満たしているのに、事業主が雇用保険に加入させておらず、被保険者になっていなかったといったトラブルがしばしば起こっています。

このような場合、被保険者の要件を満たしている証拠があれば、遡って雇用保険が適用される制度があります。こちらも、詳しいことはハローワークに相談してください。

8-2. 仕事を辞めたくになったら①

(雇用期間が決まっている場合)

Q：どうなる？こんなトラブル！

契約期間の途中ですが、『仕事がついので辞めたい』と使用者に言ったところ、『辞めたら損害賠償を請求する！』と言われました。

A：これがルール！

やむを得ない事由があれば、契約期間の途中であっても退職（契約解除）できます。

ただし、その事由が労働者の一方的な過失によって生じた場合は、損害賠償を請求される可能性があります。

■ 約束は守ろう！

今結んでいる労働契約に、雇われる期間があらかじめ決められている場合（有期労働契約）、その契約期間は仕事を続けなければならないのが原則です。

契約期間が満了した時に辞めることは契約違反になりませんが、契約期間の途中で辞めてしまうことは、契約違反にあたります。使用者も、労働者も、契約違反によって相手に損害を与えると、賠償責任を負うのです。

契約期間の途中でも、「やむを得ない事由」で辞めること自体はできるのですが、その「やむを得ない事由」が本人の過失による場合には、相手に対して損害賠償責任を負うものとされています。

病気で働けなくなった、家族の介護をしなければならなくなった、配偶者の転勤により転居しなければならなくなったなど、本人の意思で避けることのできない理由で働けなくなった場合は、通常「やむを得ない事由」として本人に過失はないと評価できるでしょう。

しかし、他の就職先が見つかった、仕事が自分に向いていないなどの理由で辞めることは、もっぱら本人の責任によるものですから、一方的に辞めれば責任を負うケースも生じるでしょう。

上記のトラブルの事例ですと、「仕事がつい」という理由が「やむを得ない事由」であり、労働者に過失がないかどうかを判断することになります。ただ、きついといった漠然とした理由でなく、どのようにきついのが判断する際に重要になります。例えば、労働基準法で定めた上限を超えて時間外労働を強いられているとか、このまま仕事を続ければ、健康に支障をきたすといった事由があれば、労働者に責任は発生しないといえるでしょう。

■ 誠意をもって話し合い

もし「仕事がきつい」と感じるから辞めるということが、労働者側の責任によるものである場合には、雇い主から損害賠償を請求されることがあります。

仕事がきついとか、自分に向いていないとか、給料の額に不満があるといった理由による退職は、とかくトラブルが起こりがちです。

しかし、このような労働者の事情で仕事を辞める場合であっても、誠意をもって話し合えば、雇い主は、損害賠償をせずに退職を認めてくれることもあります。当事者間の合意による労働契約の解約は、「合意解約」と呼ばれています。

ですから、一方的に辞めると伝えて辞めてしまうのではなく、なるべく早いうちに雇い主に相談し、自分の退職の時期、条件などについてよく話し合ってから、納得してもらって退職した方がよいでしょう。

■ 契約期間が1年を超える場合

労働基準法では、専門的労働者などの一部の例外を除いて、3年を超えて労働契約を結んではならないとされています。

なお、専門的労働者ではない労働者が、1年を超えて3年以内の労働契約を結んだ場合は、当面の間、働き始めてから1年が経過していれば、使用者に申し出ることで、いつでも退職できることとなっています。この場合、契約期間の途中での退職であっても「やむを得ない事由」は必要ありません。

■ あらかじめ明示された労働条件と違う場合は？

あらかじめ明示された労働条件と、実際の労働条件が違うときは、労働者はいつでも退職することができます。

あらかじめ明示された労働条件と実際とが異なる場合、労働者は仕事を辞めないで、まずは、明示された労働条件どおりの扱いをするよう使用者に要求することもできます。それでも労働条件が改善されない場合には、労働者は損害賠償責任を負わずに、すぐに仕事を辞めることもできます。

8-3. 仕事を辞めたくになったら②

(雇用期間が決まっていない場合)

Q：どうなる？こんなトラブル！

契約期間の定めのない労働契約で働いています。他社への転職が決まり、今の会社をすぐに辞めたいと考えています。いつでも辞めることができますか？

A：これがルール！

使用者が即時の解約を認めれば、すぐに退職することができます。使用者が即時の解除に応じなくても、原則、退職の申出から2週間経過後に退職が成立し、辞められます。

■基本はいつでも退職の意思表示をできる、ただし予告を！

あらかじめ働く期間が決められている場合と違って、働く期間が特に決まっていない場合は、どのような理由であっても労働者は自由に辞めることができます。

辞めたいという人を無理やり働き続けさせれば、強制労働になり、使用者は罰せられます。使用者が労働者を辞めさせないということは、法律上できません。

ただし、辞めたいという申出は、辞める日の2週間前までに使用者にしなければならないと民法で決められています。もし、この規定に違反すると、それによって損害が生じた場合に、使用者から損害賠償を請求される可能性があります。

退職の申出は口頭でも有効ですが、トラブル防止のため、できれば「退職届」などの書面を提出した方がいいでしょう。

なお、使用者の事情で辞めざるをえなくなったとき、または、あらかじめ明示された労働条件と実際の労働条件が違ふときは、損害賠償責任を負わずにすぐに辞めることができます。

■目指そう、円満退職

使用者によっては、辞める場合に、就業規則や労働契約の中で、民法の定める2週間よりも長い期間を指定して、予告することを義務付けていることがあります。

しかし、このような定めがあっても、退職を申し出れば、2週間後に退職の効果が発生します。民法の規定は労働者に退職の自由を保障しているため、労働契約や就業規則の規定にかかわらず、民法の規定が優先して適用されると考えられるからです。民法の規定を超える期間の予告をしなかったからといって、労働者に損害賠償を請求することは認められないでしょう。

ただし、賃金や退職金の関係では、その企業で定められているルールに従わないと、支給条件を満たさないなどの理由で一定の手当が支払われなくなることがあります。可能ならば、就業規則や労働契約に従って、なるべく早めに辞めることを伝えた方がいいでしょう。

なお、労働者と使用者とが話し合った上で、お互いが納得して辞めるのであれば、上記で説明した法律や社内のルールにかかわらず、合意した方法に従って辞めることができます。

使用者が応じるようならば、できるだけ話し合っ、退職の条件を決めましょう。

■ 定年と高年齢者雇用措置確保

雇われる期間を決めずに働く場合も、定年制を採用している事業主は多く、定年を定めている場合には、その年齢に達すると自動的に退職扱いとなるのが一般的です。

そして、定年制を設ける場合、60歳未満の年齢を定年年齢にすることはできないことになっています。

また、65歳未満の定年制を設けている事業主は、①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入（継続雇用先の事業主については、グループ企業等を含みます）、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じて、高年齢者の雇用を確保しなければならないことになっています。

なお、②の継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは、定年後も引き続いて雇用する制度をいいます。平成25年3月31日までに労使協定を締結していた場合には、令和6年度までの経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以降に限り、当該基準を引き続き適用することができます。

継続雇用制度には、定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する「勤務延長制度」と、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する「再雇用制度」があり、後者の場合には、必ずしも定年年齢到達時の労働条件をそのまま維持すべきものとはされていません。

■ 高年齢者就業確保措置

65歳以上70歳未満の定年を設けている事業主、または継続雇用制度を導入している事業主に、次の措置を講じることが努力義務とされます。

①70歳までの定年の引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入（継続雇用先の使用者については、グループ使用者等や他の事業主によるものを含みます）、③定年の定め廃止、④70歳までの継続的な業務委託契約締結制度の導入、⑤70歳までの継続的な社会貢献事業に従事できる制度の導入（④と⑤については、労働者の過半数を代表する者等の同意を得る必要があります。）

8-4. 退職後の義務（競業禁止・秘密保持）

Q：どうなる？こんなトラブル！

会社を辞める時に、『今後、同業他社に就職したら損害賠償を請求する！』と言われたのですが、そのような責任が生じる場合があるのでしょうか？

A：これがルール！

原則として、退職した労働者の行動を、以前に在職した会社が制約できるわけではありませんが、一定の合意や事情がある場合は、同業他社への転職について制約を受けることがあります。

■労働者の競業避止義務・秘密保持義務

労働者は、在職中は、使用者の利益を不当に害してはならないという労働契約上の義務を負うと考えられています。このため、他の企業で雇われるにせよ、自分で事業を行うにせよ、勤め先の利益を損なうような事業活動をすれば、損害賠償責任が発生する可能性があります。

また、正当な理由なく、使用者に損害を与える可能性のある情報を漏らすことも、労働契約上の義務違反となります。

■退職後の競業避止義務

同業他社に有利な行為をしてはならないという競業避止義務を、労働契約で結んでいる関係であれば、労働者が責任を負っていると考えられています。

逆にいえば、退職すれば労働契約上の競業避止義務はなくなるのですが、労働契約とは別に、退職後も競業しないことについて労使間で合意してあると、退職後でもこの義務を労働者が負うことになります。

退職に際しての合意はもちろん、採用時や在職時に、退職後の一定の義務について合意していれば、一応はこのような義務が発生することになります。

しかし、このような競業避止義務に関する合意は、労働者の将来の就業の自由（職業選択の自由、営業の自由等）を大幅に制限するものですから、適正に成立した合意であると認められ、かつその内容も合理的であることが必要です。

例えば、退職後の競業の禁止に応じる義務がないのに、それがあつたかのように装って合意させた場合や、脅迫して合意させた場合は無効です。既に働いた分の賃金や、退職金規定上払うものとされている退職金など、もともと払うべきである賃金を払う条件として競業の禁止を合意させたような場合がこれにあたります（もともと払うと

されていた賃金とは別に、「退職後に義務を負うことに合意してくれれば、別途このお金を払う。」といった形での求めに応じて、任意に合意した場合は有効になります)。

■退職後の秘密保持義務

退職後に使用者の秘密を守る義務についても、基本的には競業避止義務と同様に考えられますが、仕事を通じて通常得られる技能を超えた、その使用者が持つ独自の技術や情報を使って顧客や社員を引き抜くようなことをすると、商慣行の上でも相当性がない不当な行為として、損害賠償の対象となることがあります。

そのほか、公には知られておらず、その使用者で実際に秘密として管理されている事業活動にとって有用な情報は、不正競争防止法によって「営業秘密」として保護されているため、特に合意がなく情報を持ち出したり、退職後に無断で利用をすると、前の使用者からの差止めや損害賠償の対象となるほか、処罰の対象となることもあります。

また、職場の物品の無断持ち出しや、使用者が著作権や特許などの権利を持っている情報についての無断利用も同様です。