

48 退職（辞職）

1 合意解約

労働者と使用者が、合意によって労働契約を将来に向けて解約することである。申込みと承諾（意思の合致）により成立する。

2 辞職

(1) 基本的な考え方 —退職の自由—

辞職とは、労働者による一方的な労働契約の解約（退職）である。辞職は、原則として自由であり、使用者の承諾を要しない。これは、憲法で定められた労働者の職業選択の自由【憲法第22条】及び奴隷的拘束の禁止【憲法第18条】の帰結である。

また、労働契約締結時に明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は即時に労働契約を解除することができる【労働基準法第15条第2項】。

(2) 期間の定めのない労働契約の場合

正社員のように雇用期間の定めのない労働者は、いつでも解約の申入れをすることができ、退職届を提出するなど使用者に労働契約の解約を申し入れた後、申入れの翌日から2週間を経過することで労働契約が終了する【民法第627条第1項】。

※労働基準法が適用されない家事使用人等の場合【労働基準法第116条第2項】

期間によって報酬を定めた場合（遅刻、欠勤による賃金控除がない月給制等）には、使用者からの解約申入れは、次期以降についてすることができ、その申入れは当期の前半にしなければならない【民法627条第2項】。また、6か月以上の期間によって報酬を定めた場合は、3か月前に解約申入れをしなければならない【民法第627条第3項】。

就業規則等の退職に関する規定について

労働条件通知書や会社の就業規則等で「退職の1か月前までに申し出ること」などと規定されている場合がある。この場合でも民法の規定が優先されるという考え方があるが、円満な退職を希望する場合は、就業規則等の規定を確認し、会社とよく話し合うことが望ましいと言える。

ただし、就業規則等で極端に長い退職申入れ期間を定めている場合などは、労働者の退職の自由が極度に制限され、公序良俗の見地から無効とされる場合もある。

(3) 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の場合

あらかじめ契約期間に定めのある場合、原則、労働者は契約期間中労務を提供する義務があり、期間の途中で退職することはできない。ただし、重大な傷病で労務不能な状態になったなど「やむを得ない事由」がある場合には契約を解除することができる。ただし、その事由が労働者側の過失によって生じたものであるときは、労働者は使用者に対して損害賠償責任を負うとされている【民法第628条】。

なお、あらかじめ定めた契約期間が1年を超え3年以内の場合は、一定の場合を除き、民法の規定にかかわらず、1年を超えた日以降はいつでも退職することができる【労働基準法第137条】。

3 退職の意思表示

(1) 「退職届」、「辞表」と「退職願」

労働者からの退職の意思表示は、「労働者が一方的に解約の意思を通告するもの」と使用者の承諾を前提条件とする「労働者が使用者に合意解約を申し入れるもの」に区別することができ、「退職届」や「辞表」が「一方的な解約の意思を通告する文書」であり、「退職願」が「合意解約を申し入れる文書」である。

ただし、「退職届」や「辞表」と書かれていても、実務上、「一方的な解約意思の通告」とはなっていない。

いない場合も見受けられる。労働者に「断固として退職する」という意思があるのであれば、合意解約の申入れと読むことができる「願」ではなく、その意思を明確に記載した「届」として提出することが望ましい。

(2) 退職届・退職願の撤回

任意退職の意思表示（退職届）は、相手方に到達すればその時点で解約告知効果を発生させ、労働者は撤回できないと考えられている。

これに対し、合意解約の申込み（退職願）は、これに対する使用者の承諾の意思表示が労働者に到達して労働契約終了の効果が発生するまでは、信義に反すると認められる特段の事情のない限り撤回することが可能であるとされている【**昭和自動車事件 福岡高裁 昭53.8.9**】。

合意解約の申込みについては、申込みを受けた管理職が退職について単独で承認を与える権限を持っていたかどうか争われることもある。判例では、「人事部長が退職願を受理したことをもって雇用契約の解約申込みに対する即時承諾の意思表示がされたものというべく、これによって本件雇用契約の合意解約が成立したものと解するのが当然である」とされたものがある【**大隈鉄工所事件 最三小判 昭62.9.18**】。

いったん出してしまった退職願を撤回しようとする場合、至急にかつ確実な方法（書面等）で退職願を撤回する意思を伝えなければならない。

また、以下のような退職の意思表示に瑕疵（かし＝法律や当事者の予期するような状態や性質が欠けているなどの欠陥があること）があった場合には、民法の規定に従い、その意思表示の取消や無効が主張できる場合もある。

ア 錯誤【民法第95条】

自主退職しなければ懲戒解雇されると信じてなされたことは要素の錯誤に該当するとし、退職の意思表示は無効とした【**富士ゼロックス事件 東京地判 平23.3.30**】。

イ 詐欺または強迫【民法第96条】

懲戒権の行使や横領罪の告訴が権利の濫用に当たるにもかかわらず、労働者に対し懲戒解雇処分や告訴があり得べきことを告知し退職届を提出させることは労働者を畏怖させる強迫行為であるとし、このような場合は取消が認められるとした【**ニシムラ事件 大阪地決 昭61.10.17**】。

ウ 心裡留保【民法第93条】

心裡留保とは、表意者が、自分の表明した意思が自分の真意と異なる意味で相手に理解されることを知りながら行う意思表示のことであり、原則として表示どおりの効力を生じるが、民法第93条ただし書の規定により、相手方が表意者の真意を知り、又は知ることができたときは、その意思表示は無効するとされている。

労働者が使用者の要請により退職願を出したが、使用者側も労働者に退職の意思がないのを承知していた場合は、退職願の意思表示は無効と判断された【**昭和女子大学事件 東京地決 平4.2.6**】。

(3) 不明確な退職の意思表示

一応退職の意思表示がなされたといえる場合であっても、前後の事情から必ずしもそれが明確かつ決定的でなく、その真意に疑念が残る等するときに、就業規則での「退職しようとする時は、事由を詳記した退職願を提出し、使用者の承認を受けなければならない」旨の規定に照らし、書面による退職願が提出されていない時点では退職の効力は生じていないと判断された例がある【**全日本検数協会事件 横浜地判 昭38.9.30**】。ただし、労働者の退職の表明が真意であるか否か証明するのは困難なことが多く、具体的に諸般の事情で判断しなければならないとされている【**茨城県貨物自動車事件 最三小判 昭25.7.11**】。

4 退職後の手続き

(1) 雇用保険（失業等給付）

〔雇用保険については「No.44」参照〕

雇用保険の被保険者が、定年、倒産、自己都合等により離職し、受給資格を満たす場合、雇用保険の基本手当（失業等給付）の給付を受けることができる。ただし、この給付は就職しようとする意思と能力を有することを要件とし、病気やけが等ですぐには就職できないときは給付されない（最長 3

年間の受給期間延長措置有り。その他、一定の条件が揃えば健康保険の傷病手当金が受給できたり、いったん失業等給付を受給開始した後の傷病での就業不能では、雇用保険の傷病手当が受給できる場合も有る)。

※自己都合退職（正当な理由が認められた場合を除く）や重責解雇の場合は、3 か月間の給付制限がある。

※60 歳以上 65 歳未満の者で、老齢厚生年金と基本手当又は高年齢雇用継続給付を同時に受けることができるときは、基本手当が優先して支給され、その間、老齢厚生年金は全額支給停止となる。

(2) 健康保険

[健康保険については、「No.45」参照]

わが国は国民皆保険制となっており、退職後、次のいずれかにより医療保険に加入する必要がある。

ア 国民健康保険に加入する。

・加入手続…離職後 14 日以内に、住所地の市区町村で加入の手続きを行う。

イ 退職前に加入していた健康保険に任意継続加入する（加入期間は最長で 2 年間）。

・加入要件…資格喪失日の前日までに継続して 2 か月以上の被保険者期間があること。

船員保険又は後期高齢者医療の被保険者でないこと。

・加入手続…資格喪失日後 20 日以内に、「全国健康保険協会管掌健康保険」については住所地の「全国健康保険協会各都道府県支部」に、「健康保険組合管掌保険」については本人の保険者であった「健康保険組合」に、健康保険任意継続被保険者資格取得申請書を提出する。

※資格を取得した者が、初めて納付すべき保険料を納付期日までに納付しなかったときは、任意継続被保険者とならなかったものとみなす。

ウ 配偶者等が加入する健康保険の被扶養者になる。

・加入要件…年収が 130 万円未満（60 歳以上または障がい者の場合は 180 万円未満）であり、かつ、被保険者の年収の 2 分の 1 未満であること、被保険者の収入により生計を維持されているなど。

※健康保険組合によっては、他の条件も必要とされる場合があるのであらかじめ確認が必要。

・加入手続…配偶者などが勤めている会社に被扶養届等を提出する。

※雇用保険の基本手当の受給中であっても、年間 130 万円未満（60 歳以上は 180 万円未満）の受給であれば被扶養者になることができる。

(3) 年金

[厚生年金については、「No.46」参照]

厚生年金保険の適用事業所を退職し、無職もしくは自営業となった場合は、60 歳になるまで国民年金に加入しなければならず、国民年金第 2 号被保険者から国民年金第 1 号被保険者への種別変更手続が必要になるが、これは住所地の市区町村の国民年金担当部署が窓口になる。このとき、配偶者の被扶養者がある場合には、当該配偶者についても国民年金第 3 号被保険者から国民年金第 1 号被保険者への種別変更手続を行う必要があるので注意。

また、退職後、会社員の配偶者の被扶養者となる場合（国民年金第 3 号被保険者）は、配偶者の勤務先または共済組合で扶養の手続を行う。

(4) 税金

年の途中で（年末調整をせず）離職した場合、離職後に会社から源泉徴収票（年末調整未済）を受け取る（所得税法第 226 条の規定により、会社は年の中で退職した者に対し退職後 1 か月以内に源泉徴収票を交付する義務がある）。この場合、翌年に住所地の税務署で確定申告を行うか、転職先に源泉徴収票を渡して年末調整を受けることになる。

住民税については、特別徴収（月々の給与から徴収し、会社が納付）から普通徴収に変更となり、住所地の市区町村から送られる納付通知書及び納付書によって前年の 1 年分を納付することになる。

5 退職に当たって使用者から求められる事項への対応

(1) 研修費用の返還等（労働契約に係る賠償予定の禁止）

労働基準法は、違約金及び損害賠償額を予定することを禁止している【労働基準法第16条】。これは、労働者の退職の自由を確保する趣旨である。

[賠償予定の禁止については、「No2」参照]

技能習得のための費用を使用者が立て替え、研修等受講後一定期間勤務した場合には、その費用償還を免除する旨の合意をすることがある。このような合意が労働基準法第16条違反にならないかが問題となる場合がある。

具体的には、研修等を受けることが労働者の自由な意思にゆだねられているか、研修等が業務の一環と評価できるか、研修終了後の拘束期間等から判断される。

ア 研修費用の返還等が無効とされた例

美容室の従業員が「勝手わがままに」退職した場合には、採用時に遡って1か月4万円の講習手数料を支払うという約定が、従業員への指導の実態が一般の新入社員教育とさして変わらず、その指導等に要した費用等は使用者として当然に負担すべき性質のものであり、労働契約とは別にこのような契約を交わす合理性は認めがたいこと、しかも、労働者の退職の自由を奪う性格を有することにより、労働基準法第16条に反し無効であるとされた【**サロンド・リリー事件 浦和地判 昭61.5.30**】。

病院が看護学校に通う看護師見習に就学費用を貸与し、免許取得後一定期間病院に勤務すればその返還を免除する約定について、同契約の目的、趣旨からして、本来本人が負担すべき修学費用を使用者が貸与し、ただ一定期間勤務すればその返却義務を免除するものであれば労基法第16条に違反するものではないが、使用者がその業務に関して技能者の養成の一環として使用者の費用で修学させ、修学後に労働者を確保するために一定期間の勤務を約束させるという実質を有するものであれば同法16条に違反し無効であると解される。また、退職等を理由とする貸与された修学資金の返還を定めた規定が、いわば経済的足止め策として就労を強制すると解されるような場合は、同法第14条（契約期間の上限＝不当な拘束、強制労働の防止）にも違反するとされた【**和幸会事件 大阪地判 平14.11.1**】。

イ 研修費用の返還等が有効とされた例

タクシー乗務員として採用された労働者が普通第2種免許取得に係る研修費用（約20万円）を会社が立て替えて支払い、出勤率80%以上で2年間勤務すれば返済義務を免責すると定めた約定について、業務に従事する上で不可欠な資格であり、業務と具体的関連性を有するものではあるが、(ア) 免許は個人に付与され退職しても利用できるという個人的利益があることからすると免許の取得費用は本来本人が負担すべきものであること、(イ) 金額が20万円に満たないこと、(ウ) 免責のための就労期間が2年であったことから、雇用契約の継続を強要するための違約金を定めたものとはいえ労働基準法第16条違反ではないとして、会社側の研修費用返還請求を認めた【**コンドル馬込交通事件 東京地判 平20.6.4**】。

ウ 留学費用の返還請求が否定された例

海外留学が就業規則としての性質をもつ留学規程に基づく業務命令によって出され、業務と関連性の強い専攻を命じられ、留学期間中も業務に従事していたことから、返還合意は労働基準法第16条に違反するとされた【**新日本証券事件 東京地判 平10.9.25**】。

エ 留学費用の返還請求が肯定された例

社員留学制度で締結された「研修終了後一定の期間を経ずに退職した場合は費用の返還を求める」とする契約については、一定期間会社に勤務した場合には返還を免除する旨の特約付の

金銭消費貸借契約が成立していると解するのが相当として、労働契約の不履行によって費用負担が決まるものではないので、違約金の定め、損害賠償額の予定には該当しないとされた。本事案では、(ア) 留学等の業務性を否定し、(イ) 返還免除の基準の合理性が認められ、(ウ) 返還額につき留学費用 847 万円余のうち会社請求にかかる学費に相当する 466 万円余全額の返還が認められた。

なお、返還額の範囲については、留学費用が相当高額になり得ること、返還を免除される一定期間の勤務や会社への貢献度について会社と社員との間で認識の違いが生じ得ること等からすると、信義則によって返還義務の範囲を限定すべき事例はあるとされた【長谷エコーポレーション事件 東京地判 平 9. 5. 26】。

(2) 社宅の明渡し

退職後、いつ社宅を明け渡さなければならないかについては、社宅の使用関係が使用貸借【民法第 593 条】に当たるのか、賃貸借【民法第 601 条】に当たるのかによって異なる。一般に、無償貸与の場合は使用貸借であり、有償（社宅の使用料を支払っている）の場合は、賃貸借であるとされている。

使用貸借に当たる場合は、借主である労働者は、貸主である使用者の請求するときに建物を返還しなければならない【民法第 597 条】、通常は、労働契約終了時に明渡しの義務を負うことになる。

一方、賃貸借に当たる場合は、借地借家法の適用を受けるため、会社側が解約の申入れをする場合、正当な理由と 6 か月前に行うことを必要とする【借地借家法第 27 条、第 28 条】。仮に、就業規則等で「退職した場合は 2 週間以内に社宅を退去しなければならない」等と定めていたとしても、その定めは借家人に不利な内容のものとして無効となり【借地借家法第 30 条】、会社は当該退職者を強制的に退去させることはできない。

使用貸借か賃貸借かを判断することは困難な場合もあるが、使用料が「厚生施設の一助に資するための維持費の一部に過ぎず、社宅全体の対価でない場合」や「一般の額と比べて、賃料と見られないほど安い場合」は使用貸借であり、借地借家法の適用がないと考えられている【日本セメント事件 最三小判 昭 29. 11. 16、興国ゴム工業事件 東京地判 昭 46. 7. 19】。