

第4章

退職編

- 退職と解雇の違い
- 有期労働契約の終了と雇止め
- 有期労働契約の更新の手順
- 退職時の注意点
- 契約解除（解雇）に関するQ & A
- 退職時の事務手続き
- 退職時の社会保険の手続き
- 退職時の雇用保険の手続き
- 退職時の社会保険料の控除
- 退職時の源泉徴収・特別徴収事務
- 退職後の健康保険の取扱い





退職と解雇の違い

合意もしくは一方的な意思表示による雇用契約の解除

本章では、非正規雇用者の「退職」と「解雇」について解説していきます。

まずは、退職と解雇の違いについて確認しておきましょう。

☑「退職」とは

退職とは、労働者が合意のうえで会社を辞めること、または労働者からの意思表示により会社を辞めることで、次のようなものが該当します。

①労働者の一身上の都合による退職

②定年退職

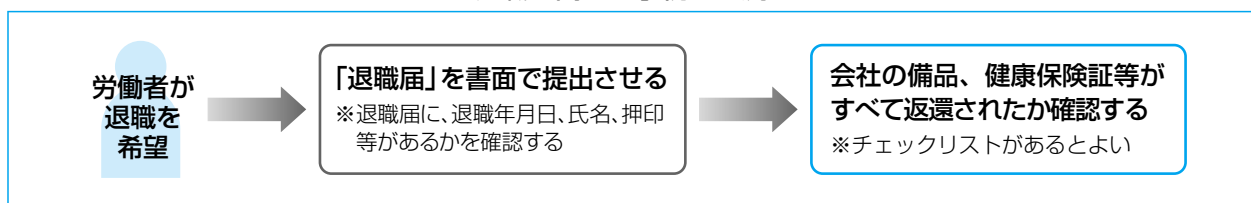
③契約社員の期間満了による退職

④会社からの退職の勧めに応じた退職（いわゆる「勧奨退職」）

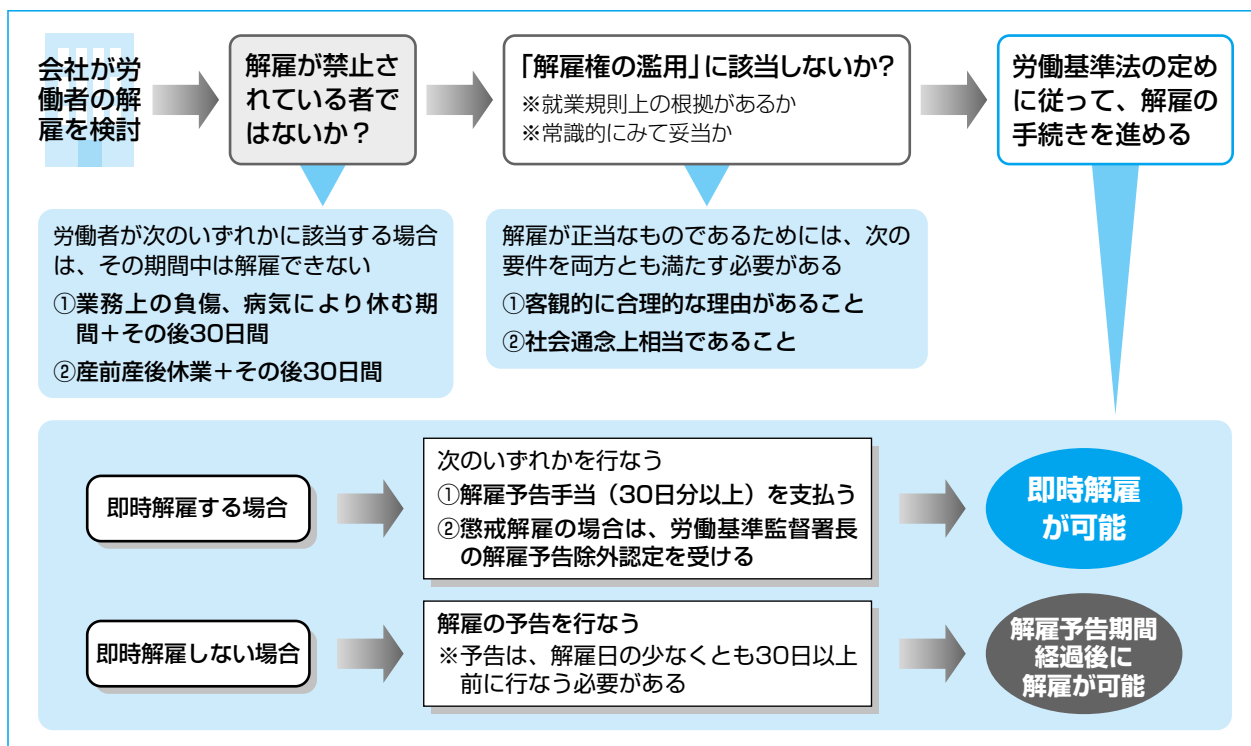
☑「解雇」とは

一方、解雇とは、会社側が一方的に労働者を辞めさせること（会社の一方的な意思表示による雇用契約の解除）で、普通解雇、懲戒解雇、整理解雇が該当します。

◎退職に関する手続きの流れ◎



◎解雇に関する手続きの流れ◎





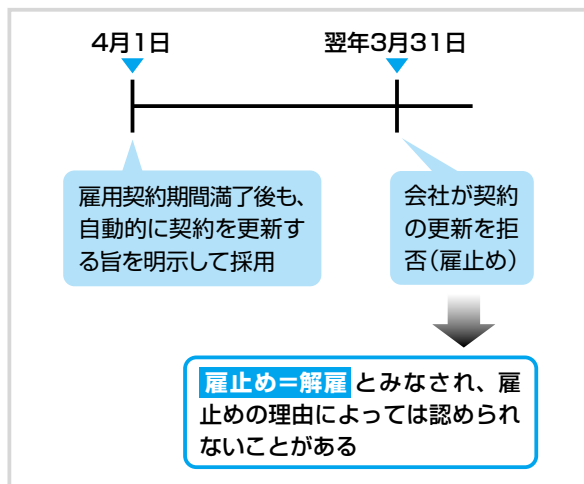
有期労働契約の終了と雇止め

「雇止め＝解雇」とみなされないように注意する

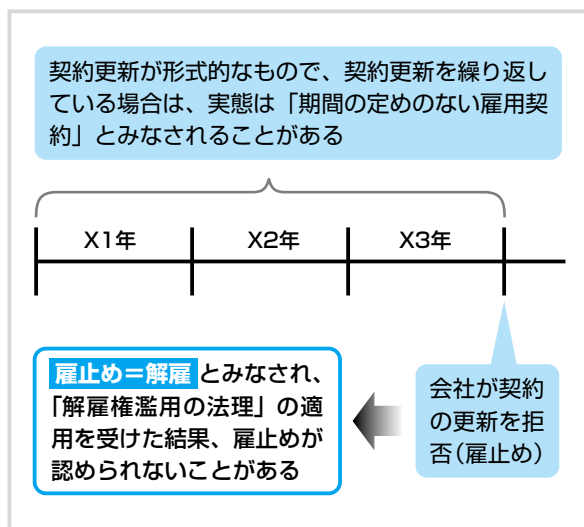
☑ 更新しない場合は注意が必要

期間が定められている雇用契約は、期間満了をもって当然に終了します。

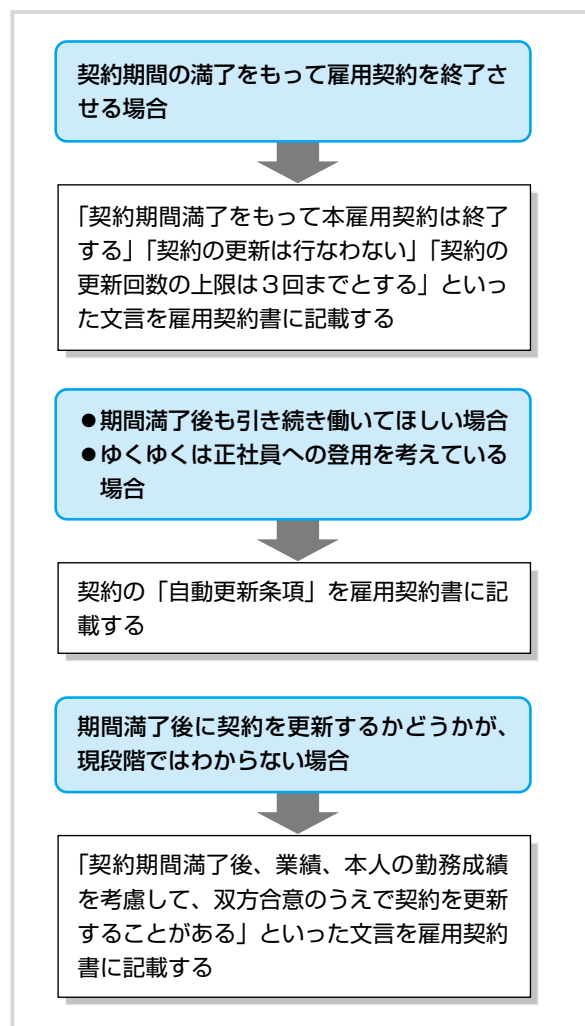
問題になるのは、下図のように、「雇用契約期間満了後も契約を更新する」旨が雇用契約に定められている場合に、会社が契約を更新しないケースです。



また、次のようなケースで会社が契約を更新しない場合も問題となることがあります。



そのため、契約期間を定めて雇用する場合は、雇用契約書に、次のように契約更新の有無について記載しなければなりません。



なお、1年を超えて継続雇用した後、または3回以上契約を更新した後に、契約を更新しない場合は、期間満了日の少なくとも30日前までに、そのことを予告しなければなりません。

また、会社は、非正規雇用者から契約を更新しない理由について証明書を請求された場合、在職中か退職後かを問わず、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。



有期労働契約の更新の手順

適切なタイミングで面談を実施して雇用契約を結ぶ

☑ 契約期間満了後の対応

雇用期間の定めのある労働者は、自動更新条項等の契約を更新する約束（取決め）がない限り、契約期間満了をもって雇用契約が終了します。

したがって、自動更新条項等がない契約で雇用する労働者については、契約期間満了のつど、新たな雇用契約を締結する（契約を更新する）か否かを判断する必要があります。

有期労働契約を更新する際の基本的な手順を示すと、下図のとおりです。

☑ 契約更新を判断するタイミング

通常、契約更新の可否を判断する際には、当該労働者と面談を行なうことになります。

この面談は、必ず現在の契約期間が満了する前に実施しますが、契約期間満了の何日前までに行なうかは、会社によってさまざまです。

実施時期について、参考になるのが「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（厚生労働省告示）です。

この基準では、有期労働契約が3回以上更新されているか、または1年を超えて継続している有

期労働契約を更新しない場合は、少なくとも契約期間満了日の30日前までに予告をしなければならない、と定めています。

30日前までに予告をするためには、当然、それより前に面談を行なう必要があります。

契約を更新するか否かについては、これまでの当人の勤務成績、勤務態度、会社業績等をふまえ、面談の前にある程度の結論が出ていることも少なくないでしょう。

その場合、面談は形式的なものになるかもしれませんが、丁寧な説明もなく契約を更新しない旨を告げるのは労働者の感情を害し、トラブルに発展しかねません。

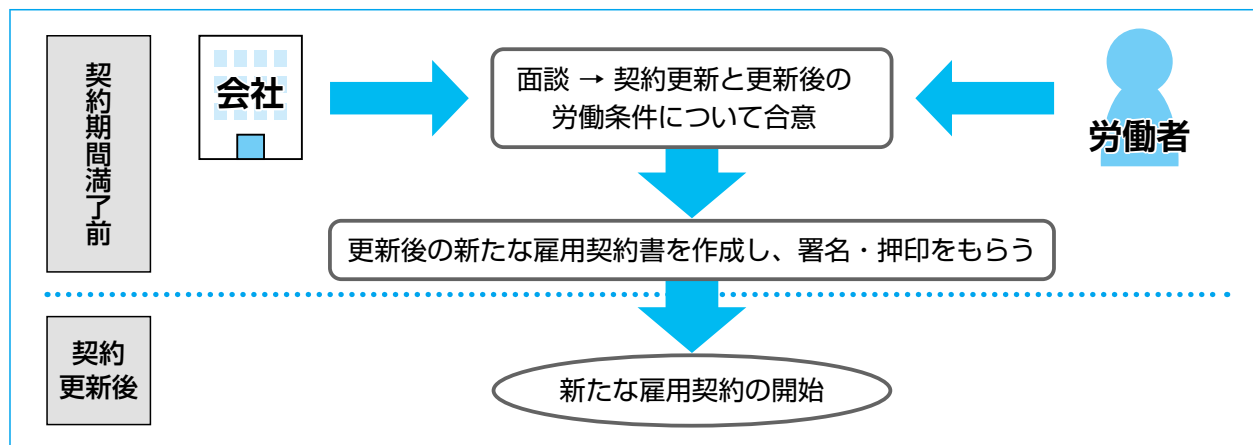
以上のような点も考慮して、適切なタイミングで面談を設定するようにしましょう。

☑ 新たな雇用契約書を取り交わす

雇用契約の更新の際に忘れてはならないことは、新しい雇用契約の締結です。

たとえ契約更新後の労働条件が同じ場合であっても、必ず新たな雇用契約書を作成し、労働者に十分説明したうえで、署名・押印をしてもらうようにしましょう。

◎ 契約更新の基本的な手順 ◎





退職時の注意点

法律面、実務面、感情面の対応に十分に留意する

社員の採用から退職において、最後の「退職」は、問題が生じやすいタイミングといえます。

これは、正社員だけでなく、非正規雇用者の場合も同様です。退職に関しては、「法律面」「実務面」「感情面」のいずれにも細心の注意を払うことが大切です。

☑「法律面」の注意点

法律面の注意点は、次のとおりです。

●退職

会社と労働者が合意すれば退職となりますが、合意がない場合は、無期契約の労働者が退職の意思表示をした日から2週間が経過すると退職の効力が生じます（民法627条1項）。

一方、有期契約の労働者は、やむを得ない事由があるとき、ただちに退職の効力が生じます（民法628条）。

●解雇

会社が、弱い立場の労働者を一方的に辞めさせる措置であるため、次のようにさまざまな法的制約があります。

- 解雇が認められない人がいる
- 解雇をするために必要な手続きがある
- 解雇権を濫用した不当な解雇は無効である

懲戒解雇など、「解雇」を選択せざるを得ないこともあります。基本的には、「勧奨退職」で対応し、双方が合意に至らない場合は、最終的に解雇する、という流れが望ましいといえます。

☑「実務面」の注意点

実務面の注意点は、次のとおりです。

●退職前

- ①書面で退職届を提出させる
- ②会社が貸与した備品を返還させ、貸付金がある場合は、全額を返済させる

- ③会社で保管しているものがある場合は、社員へ返還する

- ④仕事の引継ぎを行なわせる

- ⑤退職前に年次有給休暇の消化を申し出てきた場合の対応に留意する

（注）退職日がすでに決まっている場合は、年次有給休暇の取得時期をずらしてもらうことは難しいので、申出を拒否することは困難（このようなことにならないよう、普段から消化を促しておく）

（注）年次有給休暇の買取りは禁止されている。ただし、退職時に日数が残っている場合は、退職によりその日数は消滅してしまうので、これを買取ることは認められている（退職者の買取要求に、会社が応じなければならないということではない）

●退職後

- ①健康保険・厚生年金保険の資格喪失手続きを行なう（101ページ参照）
- ②雇用保険の資格喪失手続きを行ない、離職票を本人に交付する（102ページ参照）
- ③退職者の源泉徴収票を作成し、本人に交付する（104ページ参照）
- ④住民税の普通徴収、特別徴収への切り替え等の事務を行なう（104ページ参照）

以上を迅速かつ正確に行なうことが、円満な退職につながります。

☑「感情面」の注意点

退職時には、会社または社員のどちらかが、相手に対し「言いたいこと」があるというケースもあります。しかし、それを言っても、よい結果に結び付くことは多くありません。

会社としては、退職者の労をねぎらい、感謝の気持ちで見送るよう心がけたいものです。



契約解除(解雇)に関するQ&A

非正規雇用者の解雇にも厳しい制約が課せられている

以下、非正規雇用者の雇用契約の途中解除や解雇について、疑問が生じがちな事項をQ&Aで確認していきましょう。

Q 「パート社員は、解雇がしやすい」といわれることがありますが、その考えは正しいでしょうか？

A 原則として誤りです。
パート社員といえども、簡単に辞めさせる(=解雇する)ことはできません。
パート社員についても、正社員と同じく、労働契約法16条「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。」という規定に基づき、解雇の有効性が判断されます。
ただし、パート社員の「臨時的雇用」という性質を考えると、長期雇用されることが前提の正社員よりも、解雇の許容範囲が広がる可能性はあるでしょう。

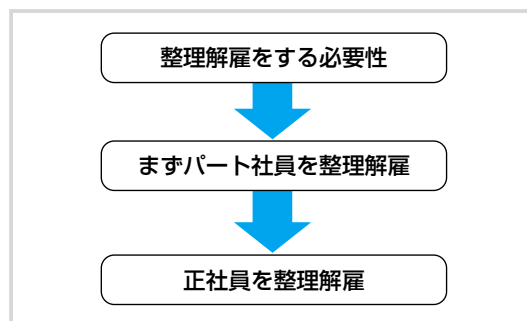
Q パート社員を解雇する場合でも、30日以上前の解雇予告または解雇予告手当の支払いが必要ですか？

A 当然に必要です。
パート社員を解雇する場合であっても、正社員等を解雇するときと同じく、30日以上前に解雇を予告するか、または平均賃金の30日分以上を解雇予告手当として支払う必要があります。
解雇を予告せずに、または解雇予告手当を支払わずに解雇することができるのは、次の者に限られています。

- ①日々雇い入れられる者
 - ②2か月以内の期間を定めて使用される者
 - ③季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者
 - ④試用期間中の者
- ただし、①の者について「1か月を超えて引き続き使用されている場合」、②と③の者について「所定の期間を超えて引き続き使用されている場合」、④の者について「14日を超えて引き続き使用されている場合」は、解雇の際、解雇予告または解雇予告手当の支払いが必要となります。

Q パート社員を雇用している会社で、やむを得ず「整理解雇」を行なう必要が生じた場合、正社員より先に、まずパート社員を整理解雇しなければならないと聞いたのですが、本当でしょうか？

A 原則としてそのとおりです。
整理解雇を行なわざるを得ない場合は、原則として「パート社員→正社員」という順序で進めていく必要があります。
パート社員を整理解雇する前に、正社員を整理解雇の対象とすることは、人選の妥当性や解雇回避の努力について否定され、整理解雇が無効であると判断されることがあります。

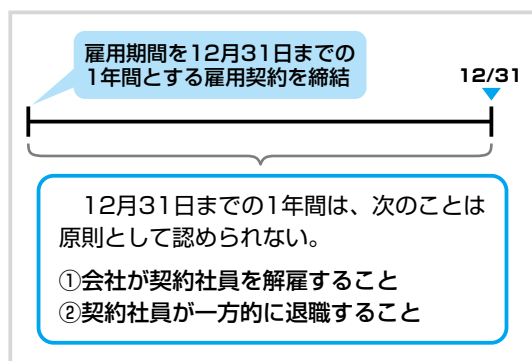


Q 「契約社員は、正社員よりも解雇がしやすい」という考えは正しいでしょうか？

A 誤りです。
そもそも、期間を定めて雇用しているのです、その期間中は双方とも契約を解除することはできません。

この点では、契約期間の定めがない正社員よりも契約社員のほうが、契約解除（＝解雇）の条件は厳しいといえます。

以上をまとめると、下図のとおりです。



Q 契約社員、会社の双方とも、どんな理由があっても、契約を解除することはできないのでしょうか？

A そうではありません。
やむを得ない事由がある場合は、契約社員・会社双方とも契約を解除できます。

ただし、そのやむを得ない事由が契約社員の過失によって生じた場合は、会社には契約

社員に損害賠償を請求する権利が発生します。
また、会社側の過失によるのであれば、契約社員は会社に対して、残りの期間働いていれば受け取ったであろう賃金を請求する権利が発生することになります。

以上をまとめると、下図のとおりです。

Q 契約満了時の会社側による更新拒否が問題になるのはどのような場合ですか？

A 労働契約法19条により、次の①と②のいずれかに該当する有期労働契約について、契約満了時に会社側が更新拒否（いわゆる雇止め）を行なうことが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ときは、雇止めはできず、従前と同一の条件で契約を更新する必要があります。

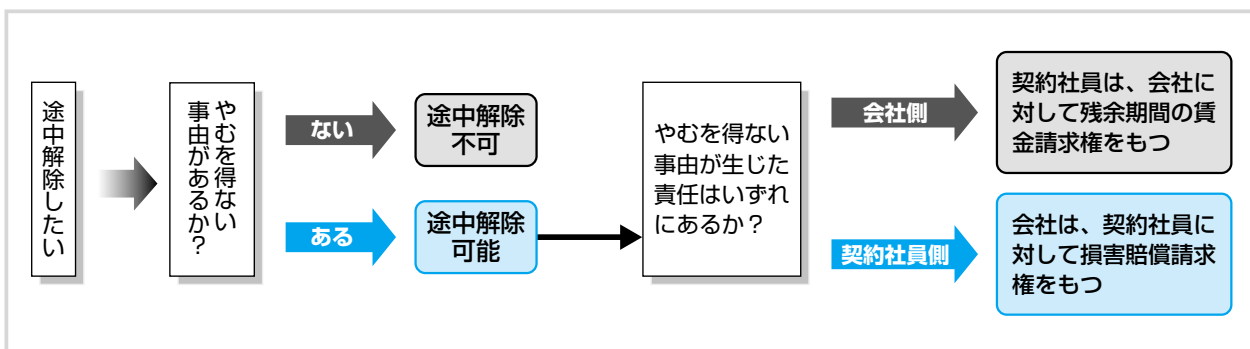
①過去に反復して更新されたことがある有期労働契約で、雇止めが、期間の定めのない労働契約に対する解雇と社会通念上同視できると認められること

（例）自動更新が行なわれているなど

②労働者側に、契約満了時に契約が更新されるものと期待する合理的な理由があると認められること

（例）契約更新を確約するような会社側の言動があるなど

したがって、上記の①と②に該当する場合は、解雇に準じて慎重に判断することが必要です。





退職時の事務手続き

社会保険、雇用保険、税金関係の手続きを行なう

会社は、社員が退職する際には、健康保険・厚生年金保険、雇用保険、所得税、住民税に関して、次の手続きや事務を行なう必要があります。

健康保険・厚生年金保険

必要な手続き…「健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届」の作成・届出

届出先…年金事務所等

提出期限…資格喪失日（退職日の翌日）から5日以内

雇用保険

必要な手続き…「雇用保険被保険者資格喪失届」および「離職証明書」の作成・届出

届出先…ハローワーク

提出期限…資格喪失日（退職日の翌日）から10日以内

所得税

必要な手続き…退職者の「源泉徴収票」の作成・交付

交付期限…退職日から1か月以内

住民税

必要な手続き…普通徴収への切り替え、または特別徴収継続の手続き

届出先…退職者の住所地の市区町村

期限…速やかに

◎退職に際して必要となる事務手続き◎

退職者は健康保険・厚生年金保険、雇用保険に加入していますか？

すべてに加入している

雇用保険のみに加入している

いずれにも加入していない

健康保険・厚生年金保険の資格喪失手続き
(101ページ参照)

雇用保険の資格喪失手続き
(102ページ参照)

所得税、住民税の事務手続き
(104ページ参照)

雇用保険の資格喪失手続き
(102ページ参照)

所得税、住民税の事務手続き
(104ページ参照)

所得税、住民税の事務手続き
(104ページ参照)



退職時の社会保険の手続き

退職者の被保険者資格を喪失させる手続きを行なう

会社を退職すると、社員は健康保険・厚生年金保険の被保険者資格を失います。

そのため会社は、次の①～③の手順で「健康保険・厚生年金保険の被保険者資格を喪失させる手続き」を行なう必要があります。

①退職者の健康保険被保険者証を回収する (扶養家族がある場合はその分も)

たとえば、退職日が3月31日の場合は、3月31日まで健康保険被保険者証を使用することが可能です。

したがって、退職日の翌日（4月1日）以降に回収しても問題はありませんが、迅速に回収することが大切です。

また、退職者の扶養家族の健康保険被保険者証がある場合は、その分も忘れずに回収するようにします。

②「健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届」を作成する

被保険者資格喪失届は、下の記載例を参照してください。

③作成した「健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届」を、会社を管轄する年金事務所等（健康保険組合に加入している場合は当該健康保険組合）に、退職者の健康保険被保険者証を添えて提出する

◎「被保険者資格喪失届」の記載例◎

様式コード 2 2 0 1		健康保険 厚生年金保険		被保険者資格喪失届 70歳以上被用者不該当届		受付印	
令和 年 月 日提出		事業所整理番号 2 1 6 1 -		事業所番号 × × × × ×		受付印	
提出者記入欄		届書記入の個人番号に誤りがないことを確認しました。 〒 151 - ×××× 事業所所在地 渋谷区代々木 ○-○-○ 事業所名称 株式会社 △△ 事業主氏名 代表取締役 ○○×× 電話番号 03 (1234) 5678		在職中に70歳に到達された方の厚生年金保険被保険者資格喪失届は、この用紙ではなく『70歳到達届』を提出してください。		社会保険労務士記載欄 氏 名 簿	
被保険者1		1) 被保険者整理番号 3	2) 氏 名 コウオツ 甲乙	3) 生 年 月 日 タロウ 太郎	4) 5. 昭和 年 月 日 7 平成 500101	6. 退職等 (令和 ×× 年 3 月 31 日退職等) 7. 死亡 (令和 年 月 日死亡) 8. 75歳到達 (健康保険のみ喪失) 9. 障害認定 (健康保険のみ喪失) 10. 社会保険協定	
備考		該当する項目を○で囲んでください。 1. 二以上事業所勤務者の喪失 2. 退職後の継続再雇用者の喪失		保険証回収 添付 1 枚 返不能 枚		70歳不該当 □ 70歳以上被用者不該当 (退職日または死亡日を記入してください) 不該当年月日 令和 年 月 日	
1)		2)		3)		5. 昭和 年 月 日	



退職時の雇用保険の手続き

退職者の被保険者資格を喪失させる手続きを行なう

会社を退職すると、健康保険・厚生年金保険と同じように、社員は雇用保険についても被保険者資格を失います。

そのため、会社は「雇用保険の被保険者資格を喪失させる手続き」を行なう必要があります。この手続きは、次の①～③の手順で行ないます。

①退職者に対して「離職票」が必要かどうかを確認する

「離職票」は、雇用保険の基本手当の受給のために必要な書類です。

基本的には離職票が必要ですが、次の就職先が決まっている退職者などは、本人が離職票の交付を希望しない場合もあります。

②「雇用保険被保険者資格喪失届」(離職票が必要な場合は「雇用保険被保険者離職証明書」も)を作成する

雇用保険被保険者資格喪失届は、下の記載例を参照してください。

③作成した「雇用保険被保険者資格喪失届」(離職票が必要な場合は「雇用保険被保険者離職証明書」も)を、会社を管轄するハローワークへ提出する

離職票の交付を希望した場合は、離職票の1と2(基本手当の受給に必要)が交付されるので退職者本人に渡します。

◎「雇用保険被保険者資格喪失届」の記載例◎

■ 様式第4号(第7条関係)(第1面)(移行処理用)

雇用保険被保険者資格喪失届

標準 0123456789

(必ず第2面の注意事項を読んでから記載してください。)

帳票種別 17191

1. 個人番号 098765432101

2. 被保険者番号 1234-567890-1

3. 事業所番号 2307-543210-X

4. 資格取得年月日 5-040401 (元号 年 月 日) 5. 離職等年月日 5-X-X0213 (元号 年 月 日) 6. 喪失原因 2 (1 離職以外の理由 2 3以外の離職 3 事業主の都合による離職)

7. 離職票交付希望 1 (1 有 2 無) 8. 1 週間の所定労働時間 4000 (時間 分) 9. 補充採用予定の有無 (空白 無 1 有)

20. (フリガナ) ヤマダ イチロウ 21. 性別 男 22. 生年月日 大正 昭和 平成 令和 60 年 9 月 11 日

被保険者氏名 山田 一郎

23. 被保険者の住所又は居所 足立区〇〇1-1-1

24. 事業所名称 株式会社〇〇商事 25. 令和 氏名変更年月日 年 月 日

26. 被保険者でなくなったことの原因 一身上の都合

雇用保険法施行規則第7条第1項の規定により、上記のとおり届けます。

住 所 渋谷区渋谷-X-X-X

事業主氏名 株式会社〇〇商事

電話番号 03-X-X-X-〇〇〇〇

令和××年 2 月 15 日

渋谷 公共職業安定所長 殿



退職時の社会保険料の控除

資格喪失日が属する月の前月分までの保険料を控除する

非正規雇用者の退職時に、最後の給与から控除する健康保険料・厚生年金保険料については、悩む事務担当者も多いのではないのでしょうか。

そこで、退職時に社会保険料を控除する際のポイントを解説します。

以下の2つのポイントを押さえれば、スムーズかつ正確に保険料を控除することができます。

ポイント1 退職日によって、退職した月分の健康保険料・厚生年金保険料が発生するかどうかが決まる

まず、次の内容を確認してください。

退職日の翌日 = 資格喪失日
健康保険料・厚生年金保険料が発生するのは、**資格喪失日が属する月の前月分**まで

それでは、3月31日に退職する場合を上記に当てはめてみます。

退職日(3月31日)の翌日 = 資格喪失日(4月1日)
4月1日が属する月(4月)の前月(3月)分まで保険料が発生

このケースでは、3月分の保険料が発生することがわかります。

次に、月末前日の3月30日に退職する場合を確認してみます。

退職日(3月30日)の翌日 = 資格喪失日(3月31日)
3月31日が属する月(3月)の前月(2月)分まで保険料が発生

このケースでは、3月分の保険料は発生しないことがわかります。この点は間違えやすいので、注意が必要です。

ポイント2 給与の支払日によっては、最後の給与から2か月分の健康保険料・厚生年金保険料を控除する必要がある

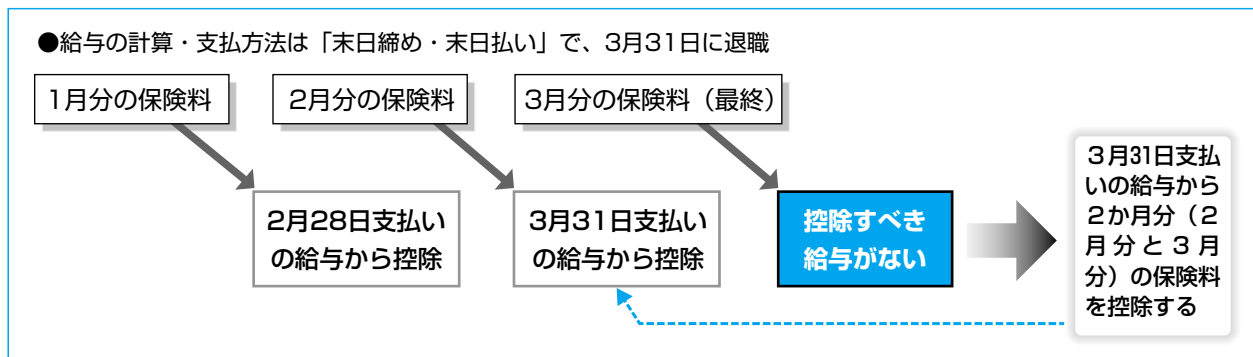
健康保険料・厚生年金保険料は、支払われた給与から前月分を控除します。

そのため、たとえば給与の計算・支払方法が「末日締め・末日払い」の会社では、3月31日に退職(3月分の保険料が発生)した場合、下図のようなケースが起こります。

下図では、3月分の保険料を控除すべき翌月4月30日支給の給与が発生しません。したがって、この場合は、3月31日支給の給与から2か月分の保険料(2月分と3月分の保険料)を控除しなければなりません。

◎最後の給与から2か月分の控除が必要なケース◎

●給与の計算・支払方法は「末日締め・末日払い」で、3月31日に退職



退職時の源泉徴収・特別徴収事務

源泉徴収票の作成・交付、住民税の徴収などを行なう

退職時に行なうべき所得税と住民税に関する事務は、次のとおりです。

●源泉徴収事務

最後の給与計算が確定次第、速やかに退職者の「源泉徴収票」を作成して、退職者本人に交付します（退職日から1か月以内に本人に渡す必要があります）。

退職者は、この源泉徴収票を再就職先の会社に提出したり、確定申告で使用したりします。

次に、「給与支払報告書」（源泉徴収票と同じ内容）を作成し、退職者の退職時の住所地の市区町村へ郵送等で提出します。

提出は退職者が発生するつどですが、翌年の1月31日までに一括して提出することも可能です。

●住民税の徴収事務（特別徴収の場合）

住民税は通常、毎年6月～翌年5月までの1年間で分割して給与から控除します。

途中で退職した場合は、未徴収残額が発生しますから、「一括徴収」「普通徴収へ切り替え」「特別徴収の継続」のいずれかの方法で、未徴収残額を徴収・納付します。

イ 退職日が1月1日～4月30日の場合

→一括徴収（未徴収残額を会社が一括徴収して市区町村に納付する）

□ 退職日がイ以外の場合

→一括徴収または普通徴収
(退職者が自分で市区町村に納
付する)を選択することが可能

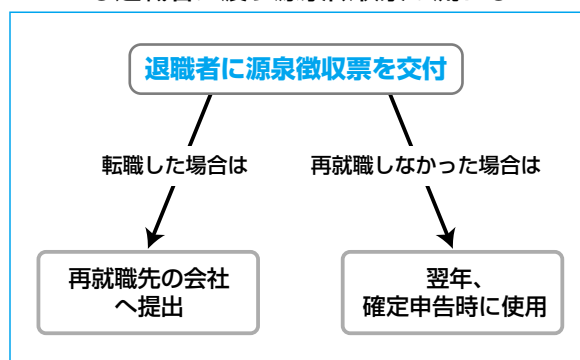
ハ 再就職した場合

→再就職先で特別徴収を継続
する

住民税の特別徴収を行なっている場合は「給与所得者異動届出書」を作成し、退職者が住民税を納付している市区町村に郵送等で提出します。

前記**ハ**の場合は、退職者が再就職先の会社へ提出することになります。

◎退職者に渡す源泉徴収票の流れ◎



◎「源泉徴収票」の記載例◎

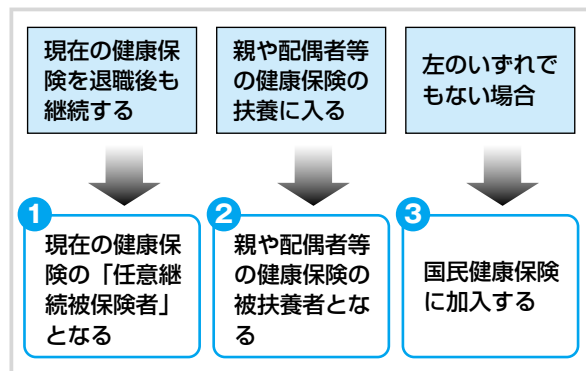
[illegible]



退職後の健康保険の取扱い

退職後の健康保険には3つの選択肢がある

退職すると、社員は健康保険の被保険者資格を失います。退職後、すぐに転職しない場合の健康保険の選択肢は、次の3つのいずれかです（75歳未満に限ります）。



①健康保険の任意継続被保険者制度を利用する

健康保険に2か月以上加入していた人が申請することにより、2年間を限度として、在職時の健康保険に引き続き加入する制度です。

保険料

保険料は、退職時に支払っていた健康保険料および介護保険料の2倍の額です。

在職時は、会社が折半分を負担していましたが、退職後は会社負担分がなくなるため、任意継続被保険者が全額負担することになります。

なお、任意継続被保険者の保険料には上限が設定されていて、全国健康保険協会（協会けんぽ）の場合は、標準報酬月額30万円に相当する保険料額（令和4年7月現在）です（健康保険組合の場合は、健康保険組合ごとに決定します）。

メリット

- 標準報酬月額（健康保険料）に上限が設定されているため、退職時の標準報酬月額が高額の場合は、任意継続を選択することで、国民健康保険よりも本人が支払う保険料が安くなる場合があります。
- 在職時と同一の保険給付（出産手当金・傷病手

当金を除きます）が受けられます（特に、付加の保険給付を行なっている健康保険組合の場合は、その点もメリットとなります）。

- 扶養家族について、これまでどおり被扶養者としておくことができます（国民健康保険には被扶養者という概念はありません）。

手続き

退職日の翌日から20日以内（遅れた場合は手続きができません）に、退職者本人が退職者の住所地を管轄する協会けんぽの各支部で手続きを行います。

②親や配偶者等の被扶養者となる

退職者の退職後の年間収入見込額が130万円未満（60歳以上や障害者は180万円未満）であり、働いている親や配偶者等に生計を維持される場合は、親や配偶者等が加入している健康保険の被扶養者となることができます。

メリット

保険料が発生しません。

手続き

必要な書類を揃えて、親や配偶者等の勤務する会社を通じて手続きをしてもらいます。

③国民健康保険に加入する

退職により健康保険の資格を喪失した人は、前記①または②の場合を除いて、本人が国民健康保険に加入することになります。

保険料

保険料は、前年の所得などによって決まります。詳細は、退職者が居住する市区町村役場の国民健康保険課で確認できます。

手続き

窓口は住所地の市区町村役場です。身分証明書・退職日が明らかになる書類を持参のうえ、健康保険の被保険者資格喪失後14日以内に加入手続きを行なう必要があります。