

辞めたいのに 辞めさせてもらえないとき

よくある問題と、あなたの個別事情に分けて解説します

労働局への「自己都合退職」の相談

38,386件

職場の紛争の相談で2番目に多い（令和7年度）

辞めると伝えてから

2週間

で雇用は終わる（期間の定めがない雇用）

図1 出典：厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」、民法627条1項

登場する人物と場面は架空です。この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。| 編集・発行：あなたの委員会 2026年9月

この冊子の使い方

ひとことで

まず「よくある問題」で辞め方の基本をつかみ、自分に当てはまる「個別事情」だけを読んでください。

あなたに当てはまるものに ✓

✓	あなたの事情	読むページ
☐	「後任が見つかるまで辞められない」と言われた	個別事情1(10ページ)
☐	「辞めるなら損害賠償・違約金を払え」と言われた	個別事情2(10ページ)
☐	研修費や資格の費用を返せと言われた	個別事情3(11ページ)
☐	残っている有給休暇を使わせてもらえない	個別事情4(11ページ)
☐	期間の決まった契約(契約社員など)の途中で辞めたい	個別事情5(12ページ)
☐	最後の給料・預けたもの・書類を返してもらえない	個別事情6(12ページ)
☐	ハラスメントがつらくて辞めたい	個別事情7(13ページ)
☐	自分では会社に言い出せない・退職代行を考えている	個別事情8(13ページ)

この冊子の考え方

辞めるかどうかは、あなたが決めることです。会社の許可は要りません。記録を残し、ルールどおりに伝えれば、あなたは次の生活へ進めます。

後処理は専門家に任せて、あなたは、あなたの生活を。

よくある問題

「辞めるのは認めない」と言われた

1か月前に退職届を出したのに、上司から
「もっと前に言ってもらわないと困る」と言われ、
希望する日に辞めさせてもらえない。

- 1 辞めときのルール
- 2 辞め方の手順
- 3 会社が言いそうなことと、考え方
- 4 お金と書類
- 5 選べる道

1 辞めるときのルール

ひとことで

期間の定めのない雇用なら、辞めると伝えてから2週間で、雇用は終わります。会社が認めなくても、です。

契約の形	ルール
期間の定めがない（正社員など）	「いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する」（民法627条1項）
期間の定めがある（契約社員など）	期間の途中で辞めるには、原則として「やむを得ない事由」が必要（民法628条）。1年を超える契約では、1年を過ぎればいつでも辞められる（労働基準法137条）→ 個別事情5

就業規則で長くしても、無効

厚生労働省は、就業規則などでこの期間を大幅に延ばす規定や、会社の許可を条件とするような規定は、無効とされると説明しています。

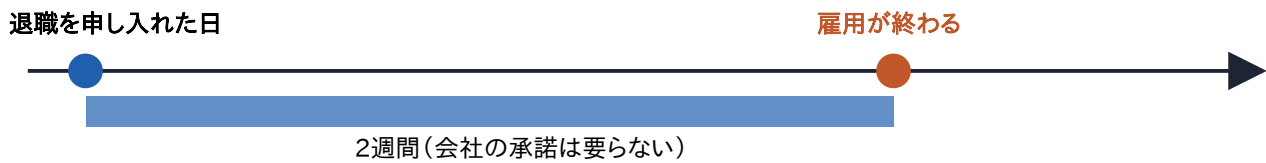


図2 期間の定めのない雇用の場合

「月給制なら、月の前半までに申し出る必要がある」という説明を見かけることがありますが、2020年4月施行の民法改正で、その規定（627条2項）は会社から解約する場合に限られました。

2 辞め方の手順

ひとことで

辞めることを、日付の分かる書面やメールで伝える。記録が残れば、「聞いていない」とは言わせません。

#	やること	中身
1	退職日を決める	申し入れから2週間以上あとの日。就業規則の予告期間(1か月前など)に合わせられるなら合わせると、話がこじれにくい
2	書面やメールで伝える	「〇月〇日をもって退職します」。退職届のコピーを取り、渡した日と相手を記録する
3	受け取ってもらえないとき	メールで送る、または内容証明郵便などで郵送する。送った記録が、申し入れの日の証拠になる
4	有給休暇を申請する	残っている日数を確かめ、退職日までに使う日を申請する(個別事情4)
5	引き継ぐ	引き継ぎの資料を作るなど、誠実に協力する。したことを記録しておく
6	書類を求める	離職票、源泉徴収票、退職証明書(個別事情6)

退職届の例

退職届 私は、一身上の都合により、2026年10月31日をもって退職いたします。 2026年10月1日 (氏名) 株式会社〇〇 代表取締役 〇〇 殿

「退職願」は会社の承諾を求める書き方と受け取られることがあります。辞める意思が固いときは「退職届」として、日付を明記してください。

3 会社が言いそうなことと、考え方

ひとことで

引き止めの言葉の多くは、法律上、辞めることを止める理由になりません。

会社の言葉	考え方
「後任が見つかるまで辞められない」	期間の定めのない雇用なら、申し入れから2週間で終わる。引き継ぎには誠実に協力する(個別事情1)
「辞めるなら損害賠償を請求する」「違約金を払え」	違約金や賠償額をあらかじめ決める契約は禁止(労働基準法16条)(個別事情2)
「研修費を返せ」	返還の取り決めが有効かどうかは、いくつかの点から判断される(個別事情3)
「有給休暇は使わせない」	退職前の残りの有給休暇は、会社は時季を変えられない(個別事情4)
「最後の給料は払わない」	働いた分の賃金は全額払わなければならない(24条)(個別事情6)
「退職届は受け取らない」	受け取らなくても、申し入れた事実は、メールや郵便の記録で示せる

脅しや、無理な引き止めがあるとき

暴行・脅迫・監禁など、精神や身体を自由に拘束する手段で働かせることは、禁じられています(労働基準法5条)。借金を返すまで辞めさせないといった約束も、無効とされます。そうした言動は日時と言葉を記録し、労働局や警察に相談してください。

4 お金と書類

ひとことで

最後の給料は全額。請求すれば7日以内。書類も、求めれば出してもらえます。

もの	ルール
最後の給料	賃金は、全額を払わなければならない(労働基準法24条)。勝手に差し引くことはできない(法令や労使協定で決めたものを除く)
請求したとき	退職した人が請求すれば、会社は 7日以内 に賃金を払い、積立金などその人の権利に属する金品を返さなければならない(23条)。7日は請求した時から数える
退職証明書	使用期間、仕事の種類、地位、賃金、退職の事由について、求めれば遅れなく出さなければならない(22条)。求めていることを書いてはならない
離職票	雇用保険の手続に必要。会社を通じて受け取る

雇用保険(失業給付)

- 自己都合で辞めたとき、給付が始まるまでの給付制限は、2025年4月1日以後の退職なら**原則1か月**(5年間に2回以上の自己都合退職などは3か月)。
- 2025年4月以後は、教育訓練を受けると給付制限が解除される仕組みもある。
- ハラスメントなどが理由で辞めるときは、扱いが変わることがある(個別事情7)。

5 選べる道

ひとことで

会社が認めないときは、総合労働相談コーナーへ。労働局が会社にルールを説明して、解決した例もあります。

道	中身
総合労働相談コーナー	無料で相談。必要なら、労働局長の助言・指導や、あっせんにつなぐ
労働局長の助言・指導	労働局が会社に、ルールを示して問題の解決を促す
あっせん	紛争調整委員会が間に入り、話し合いでの解決をめざす。無料
労働基準監督署	最後の給料が払われない、脅して働かせる、といった法律違反の申告
弁護士	損害賠償を請求された、未払いの賃金を請求したい、といったときの交渉・代理

労働局の事例（令和7年度の報告から）

退職日の1か月前に上司に退職の意思を伝え、退職届を出したが、「もっと前に言ってもらわないと困る」と言われ、希望する日での退職が認められない状況が続いた。
→ 労働局が会社に、期間の定めのない雇用は申し入れから2週間で終わるという民法627条1項を説明した。その結果、希望する日に退職することになった。

令和7年度、自己都合退職についての助言・指導の申出は864件、あっせんの申請は174件。出典：厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」。

個別事情

こんな場合は？

「よくある問題」の道すがら、あなたの事情でどう変わるか。

当てはまるページだけを読んでください。

- 1 後任が見つかるまで待てと言われた
- 2 損害賠償・違約金を払えと言われた
- 3 研修費・資格費用を返せと言われた
- 4 有給休暇を使わせてもらえない
- 5 契約社員・期間の途中で辞めたい
- 6 最後の給料・預けたもの・書類
- 7 ハラスメントがつらくて辞めたい
- 8 自分では言い出せない・退職代行

個別事情 1・2

1 「後任が見つかるまで待て」と言われた

待つ義務はありません。期間の定めのない雇用なら、申し入れから2週間で雇用は終わります。

- 人手が足りないのは、会社が解決すべきこと。
- 引き継ぎの資料を作るなど、できる協力をして、そのことを記録しておく。
- 退職日を書いた書面やメールで、改めて伝える。

2 「辞めるなら損害賠償・違約金を払え」と言われた

辞めたときの違約金や賠償額を、あらかじめ決めておく契約は禁止されています。

- 「労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」（労働基準法16条）。
- ただし、これは金額をあらかじめ決めることの禁止で、あなたの責任で実際に損害が生じた場合に、賠償を求めること自体を禁じたものではない、と労働局は説明している。
- ルールどおりに辞めることは、それだけで損害賠償の理由にはならない。請求の書面が届いたら、弁護士に相談する。

個別事情 3・4

3 研修費や資格の費用を返せと言われた

返還の取り決めが有効かどうかは、いくつかの点から総合的に判断されます。

#	判断に使われる点(中央労働委員会の解説による)
1	研修・留学の費用について、雇用契約とは別に、お金の貸し借りの契約があるか
2	研修・留学への参加が、本人の自由な意思・希望によるものか
3	研修・留学が、どれだけ業務としての性格を持つか
4	返還を免除する基準が合理的か
5	返す額と返し方が合理的か

業務に必要で会社が命じた研修の費用を、辞めたら返せとするのは、違約金の禁止(労働基準法16条)に触れることがあります。取り決めの書面、研修の案内、参加の経緯を残し、相談してください。

4 残っている有給休暇を使わせてもらえない

退職前に残りの有給休暇を使い切りたいと申請されたら、会社は認めるほかない、と厚生労働省は説明しています。

- 会社は、事業の運営を妨げる場合に、休暇を別の時季に変えられる(時季変更権。39条5項)。しかし、退職すれば休暇の権利は消えるので、退職前の休暇については時季を変えられない。
- 残りの日数を確かめ、書面やメールで申請する。

個別事情 5・6

5 契約社員など、期間の途中で辞めたい

期間の途中で辞めるには、原則として「やむを得ない事由」が必要です。ただし、1年を超える契約なら、1年を過ぎればいつでも辞められます。

- やむを得ない事由があれば、すぐに契約を解除できる。その事由が一方の過失によるときは、損害賠償の責任を負う（民法628条）。
- 1年を超える期間の契約を結んだ人は、初日から1年を過ぎれば、申し出ていつでも辞められる（労働基準法137条。一部の専門職などを除く）。
- 厚生労働省は、1年を過ぎれば途中で辞めたことについて損害賠償されることはなく、1年前でも当然に請求されるわけではない、と説明している。
- 体調の悪化、家族の介護など、続けられない事情があれば記録しておく。

6 最後の給料・預けたもの・書類を返してもらえない

請求すれば、会社は7日以内に賃金を払い、あなたのものを返さなければなりません。

- 賃金の支払と、積立金・保証金など権利に属する金品の返還は、請求から7日以内（労働基準法23条）。請求はメールや書面で、日付の分かる形で。
- 退職証明書は、求めれば遅れなく出してもらえる（22条）。
- 払われないときは、労働基準監督署に申告する。

個別事情 7・8

7 ハラスメントがつらくて辞めたい

つらいときは、まず休むこと。辞めるときは、理由の記録を残しておく、雇用保険の扱いが変わることがあります。

- 上司・同僚などからの故意の排斥、著しい冷遇、嫌がらせを受けて辞めた人は、雇用保険で「特定受給資格者」に当たる（ハローワークの基準）。会社が職場のセクハラを知らながら必要な措置を講じなかったために辞めた人も同じ。一般の自己都合より手厚い扱いになることがある。
- 離職票の離職理由が「自己都合」になっていたら、ハローワークで実際の理由を伝える。出来事のメモ、相談の記録、診断書が証拠になる。
- ハラスメントそのものへの対応は、問題の冊子「職場でハラスメントを受けたとき」へ。

8 自分では言い出せない・退職代行を考えている

直接言えなくても、書面を郵送すれば、辞める意思は伝えられます。

- 退職届を、日付の分かる方法（内容証明郵便など）で郵送する。メールで送ってもよい。
- 会社と退職日、未払いの賃金、損害賠償などについて交渉が必要になりそうなときは、弁護士に依頼するのが確実。
- どうすればよいか分からないときは、まず総合労働相談コーナーへ。

しくみ なぜ、書面で伝えるのか

ひとことで

「辞めると伝えた」「その日に伝えた」を示すのは、あなたです。口頭だけだと、「聞いていない」と言われたときに示せません。

裁判のルール(弁論主義)	退職では
① 言っていない事実は、判断に使われない	「〇月〇日に退職を申し入れた」と言わなければ、2週間の数え始めが決まらない
② 両方が認めた事実は、そのまま決まる	会社が「退職届は受け取った」と認めれば、その日が申し入れの日になる
③ 争いのある事実は、出された証拠で決まる	「聞いていない」と争われたら、送ったメール、郵便の記録、退職届のコピーが決め手になる

この問題のポイント

1. 期間の定めのない雇用なら、申し入れから2週間で終わる。会社の許可は要らない。
2. 日付の分かる書面やメールで伝え、記録を残す。
3. 違約金は禁止。最後の給料は全額、請求から7日以内。

準備 相談するときに伝える

ひとことで

「いつ辞めたいか」から話す。記録があれば、相談先はすぐに動けます。

順	伝えること	例(架空)
1	いつ辞めたいか	「10月31日に辞めたい」
2	伝えたこと(日付つき)	「10月1日に上司に退職届を手渡した。コピーあり」
3	会社の言い分	「後任が見つかるまで認めない、辞めるなら損害賠償だ、と言われた」
4	手元の資料	「退職届のコピー、上司とのチャット、就業規則、雇用契約書」
5	聞きたいこと	「このまま10月31日で辞められるか。有給休暇は使えるか」

相談先

窓口	できること
総合労働相談コーナー	無料で相談。助言・指導、あっせん
労働基準監督署	賃金の未払い、脅しての労働などの申告
ハローワーク	雇用保険の手続と、離職理由の確認
法テラス・弁護士	無料相談(条件あり)、交渉・代理

相談先とリンク



総合労働相談コーナー

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiho-u/kaiketu/soudan.html>



確かめよう労働条件 退職

厚生労働省

https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/study/roudousya_taisyoku.html



確かめよう労働条件 年次有給休暇

厚生労働省

https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/study/roudousya_yukyu.html



雇用保険のQ&A

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508.html>



雇用保険の手続き(ハローワーク)

ハローワーク

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_range.html



労働基準法

e-Gov法令検索

<https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC0000000049>



民法

e-Gov法令検索

<https://laws.e-gov.go.jp/law/129AC0000000089>



法テラス(日本司法支援センター)

法テラス

<https://www.houterasu.or.jp/>

困りごとシリーズ 労働・職場(問題の冊子) 辞めたいのに辞めさせてもらえないとき | 編集・発行:あなたの委員会 | 2026年9月

統計・条文・リンクは2026年9月26日に確認。

この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。