

会社は辞めていい。



Copyright(c)2013"【ブラック企業】を辞めて幸せになろう" All Right Reserved

はじめまして。 ユウ@ブラック企業卒業者です。

2012年末に6年間勤めたブラック企業を辞めました。

25才までパチスロで生計を立てていた社会不適合者（クズ）です。



[ユウ@ブラック企業卒業者](#)

順調に稼ぎを伸ばしてましたが、「ユウはいつまでも何してんの？」という

叔母からの一言が親や姉弟に大きな動揺を与え、スロプロ廃業を余儀なくされました（笑）

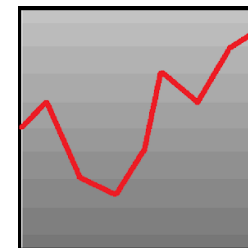
サラリーマンになることをようやく決心するも

3年間のフリーター生活が足枷になり、就職活動は難航。

足りない頭を捻って、思いついたのが、今までのスロットで稼いだお金を

グラフにして履歴書に貼り付け、自己アピールをしてみようということ(^^;

そんなアホ人間に働くチャンスくれた会社がお見事、“ブラック企業”でした。



給与面、労働時間面、福利厚生などなど、どれも満足いくものではありませんでしたが、

クズな自分を拾ってくれたことに恩も感じており、大分長く在籍をしました…。

石の上にも三年とは言いますが、その倍にあたる6年間ブラック企業に勤務し、

このまま働き続けた場合の自らの行く末が大分はっきり見えてきましたので辞めることにしました。

「こんなことをするために俺は生まれてきたわけじゃない。」

当時の心境を一言で表すとこんな感じです(^^;

元々パチプロなんかをしていたものですから、僕が「働くこと」に求めるものは特殊かもしれません。

とりあえず「生活費を稼ぐために」という理由は真っ先に消去です(^^;

生きていくために嫌なこと、苦手なことをやり続けなければならないなら死んだ方がマシです。

同じような境遇の人、ブラック企業で働いたことがある人とならば

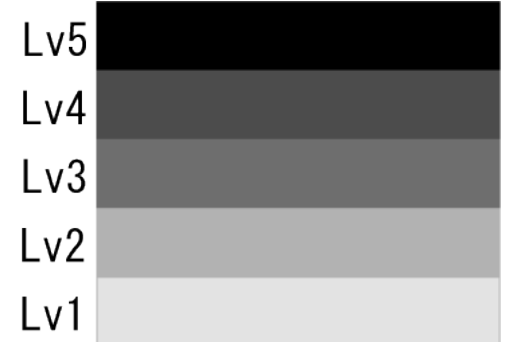
分かり合えること、共感できることって多いだろうなあと思い、頭に思い浮かんだ

アイデアを実現したのが、このサイト「【ブラック企業】を辞めて幸せになろう。」です。

サイトの記事を書くためにブラック企業について色々と本を読みましたが

そこでわかったのは僕が勤めていた会社はブラックなのは間違いないけれども

深刻さのレベルでいうならば、マシな方かもしれないな…ということでした。



それだけ、過酷な労働環境で働いている人は多いです(・_・;)

僕のサイトに訪れてくれている人にも「ブラック企業 辞めたい」とか「会社 辞めさせてくれない」

と検索して辿りついている人がいて、おそらく今、相当辛い経験をされているのだと思います。

仲間を集めて、オモロイことをしようぜ〜と訴えかける前に、そういった職場への不満や

悩みを抱える人たちにどうすれば、会社を辞められるのかを伝えることが先決…という

考えに至り、こちらのレポートを作成することにしました。

「辞める気持ちは固まっているが会社に辞めさせてもらえない」という悩みを持っている方に

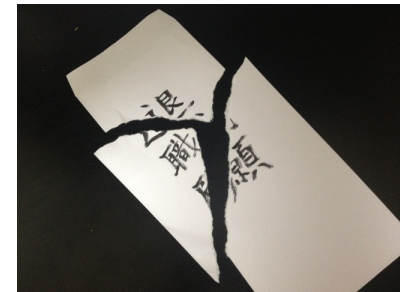
目を通してもらいたいなと思っています。 僕自身も悩みましたから…(;^ω^)

では早速… 良く聞くエピソードから始めましょうか… (笑)

退職願を破り捨てられました…

こんなバカな対応をする会社はすぐ辞めてしまいましょう(^^;

そのまま会社の意見を聞き入れて働き続けたとしても多分報われません。



俺は認めんぞとか、これは受理できんな…とガキみたいな会社もあるようです…(;°Д°)

こっちは円満に退社したいのに、向こうが辞めることを認めてくれなきゃ困りますよね。

会社側にもきちんと自分が辞めることを認めてもらって、業務を引き継いで、

やることをやって、気持ちに整理をつけてさっぱりと辞めたいもんです。

が、しかし…

それが叶わない会社も実際にあるようです。

僕は半年間引っ張られはしましたが比較的穏やかに辞められました。がそういかない場合もあるでしょう。

会社と感情論で辞める、いや辞めさせないなどと話しても、話は平行線になるだけでしょうから、

まずは**誰が何と言おうと自分は辞めていいのだということを知ることが大事**と考えます。

調べたらいくらでも見つかりますが、僕が調べたところ

辞めるにあたって参考になりそうなのは「民法」「労働法」「過去の判例」です。

雇用契約書、就業規則を調べてみましょう。

ちなみに現在の僕の職場の退職申し出期間は1ヶ月前となっていました。

あなたは今の勤め先との雇用契約書を見たことがありますか？

(以前、僕が働いていた職場では雇用契約書なんて多分なかったけど…(^^;)

よく辞める2週間前に退職の申し出をすれば問題はないとか言われますが、

それは労働法ではなく民法627条1項のことを指しています。

ただし、この考え(辞める2週間前に言えばOK)は契約期間が定められていない社員に限られます。

契約社員とか働く期間（何カ月間とか）が決められているアルバイトは対象外ってことです。

このように契約期間が決まっている場合は民法 628 条が適用されるようです。

民法 628 条を簡単に説明すると、最初にお互いで決めた期間なんだから守りましょうや。

よっぽどの事情（やむを得ない理由）がない限り、途中退職できませんよって内容です。

おいおい、契約社員なんて毎年必ず来る更新のときに

「君は来期から戦力外ですわ」って言われたらそこで終わりになっちゃうのに、

好きなときに辞めれないなんて、なんかペナルティ重くね…(;´Д`) ？

やむを得ない理由ってというのは本人の病気や怪我というのが典型的なものです

両親や子供の病気の介護、業務が法令に違反している、会社が残業代を支払わない、

悪質なセクハラやパワハラなども含まれるようです。…ブラックだったら辞めれますってことか…。

けど、正社員より社会的身分が低く、年収なども下になるのに辞めづらいつて契約社員…弱…。

色々調べてみて、改めて自分の身の危うさを認識しました。

(2013年10月現在私、ユウは契約社員でございます(・_・;))

まあ、辞めたいって言ってる契約社員を拘束するような会社はあまり聞かないですけど…(^.^;

話しを正社員の場合に戻します。

雇用契約書上、退職をする際は1ヶ月前までに申し出ることという記載があった場合、
いくら民法627条に2週間前に言えば問題ないとされていても1か月前には
辞める意思を伝えた方がいいでしょう。それが大人ってなもんです。弁護士も大概そう言います。

ただ、そこまでする必要もないような腐りきった会社もあるでしょうから、
そういった場合は、こっちも無理をしてまで筋を通す必要はないと思います。

ちなみに身近な人で、退職を先延ばしにされたという人間が2人いますので
参考までにどういった経緯を辿ったかお伝えしますね。

参考例（1）ユウの姉

僕の姉は、しっかりと後任を育ててからじゃないと辞めさせないとのことで、

退職の意思を示してから、約1年もの間、退職を引っ張られました。

辞めようと思った仕事をまだ1年間も続けねばならぬことの大変さは

僕は味わったことがないので想像しかできませんが、相当苦勞したことと思います。

彼女はその後しっかり1年間勤めて、引き継ぎも終え、無事に辞めることができました。

というか辞めるときに有能な右腕が一人、そして姉を慕っていたクライアントも

ついてきてくれたとのことなので、会社には**倍返し**以上のダメージを与えてた感じです…(^^;

参考例（2）一緒に仕事をしている〇

当時、僕と会社で働いていた〇ですが、会社に見切りをつけて辞めたいと伝えたにも関わらず、人手が足りないからちょっと待ってということで延々と退職を先延ばしにされました。

ついには体を壊してしまい入院してしまいました(;´Д`) マジで死んじゃうかと思いました。

退院後、病み上がりにも関わらず、今までと変わらぬキツイ労働を強いられ、

「もういい加減にしてくれ、辞める期限を今決めてほしい」と強い口調で訴え出て、

それから2か月後、やっとのことで辞めさせてもらえたという経験をしています。

さて、労働者には退職の自由があるので辞めていくのを無理にとめられないという経営課題に取り組んだ
名経営者…と僕を惚れ惚れとさせた人がいますので、ちょっと紹介させていただきますね。

有名企業の社長さんですが、別に社名は明かさなくてもいいでしょう。不要な先入観与えちゃうし(^^;

世の中にはこういう真っ当な考えをする社長もいるのだということを知り、

そして、今の勤め先の社長や上司と比べてみていただければと思います。愕然とするかもしれないですw

地域密着型の商売をしていた会社ですが、この人が社長になってから急激に業績が伸び、

成熟産業とも言われた業界において、まだまだ盛り上がっている人気の会社です。

ただし今は人気でも、かつては人財がどんどん辞めていってしまう時期があったようです。

一、二年手塩に掛けて育てた社員がポロポロと辞めていってしまう…。

会社の目指すところをしっかりと理解し、スキルも向上してきて、さあこれから活躍してくれるぞ！

なんて期待を込めた矢先に辞めていく社員が続出し、頭を抱えてしまったそうです。

「何故辞めていくのだろうか？」

それをまずは突き止めねばということで、退職を申し出た社員に

社長直々面談をし、辞めていく理由を真剣に問うたそうです。

そこで分かったのは、今の仕事が嫌で仕方ないから辞めるというわけではなく、スキルアップのために転職をしたいとか、自分の幅を広げるために留学をしたいという前向きな理由が多く、退職を思いとどまらせることはできないだろうなと悟ったそうです。

その代わりに、長期留学をしやすい環境を整えたり、転職をしていった人間がまた戻ってこれるような仕組みを作ろうと決めたとのこと。

結果、社内の風通しが良くなり、退職者は減ったそう。

それどころか、有名な物産会社の役職経験者が面白そうな会社だとアルバイトとして入社したり、転職していった者がスキルを身につけて舞い戻ってきたなどかなり盛り上がっているみたいです。

労働者に退職の自由があるば、無理に留めようとするのではなく、働き続けたいと思ってくれる

ような会社にしようというこの真摯な考えが僕はたまらなく好きです。 頑張れ社長！！

この会社のことを知ってるから、辞めたいといった社員なんて脅せば退職を思いとどまるだろう…とか、

退職届を受け取らず辞めさせないなんて言ってるゲス会社はさっさと潰れちまえよ、

などとどうしても思ってしまう(;・∀・)

「お前が辞めたら、会社は大きな損害を被るから損害賠償を請求するからな！」とか

平気で言っているような愚かな会社があるようですが、僕は「やってみろヨ！」くらいの

強気のスタンスを取っても問題にはならないと思います。 だって辞めるの自由だし…(^^;

とは言っても、どこまで強気なスタンスを取っていいのかは気になりますよね。

今まで会社を強行に辞めて訴えられた人はいるのか？

そして裁判結果はどんなものだったのかを知ることは大きな力となってくれるでしょう。

調べたかぎりでは、会社と社員で揉めに揉めたという判例はそこまで多くありませんでした。

それでも、労働者には職業選択の自由【憲法第22条】、退職の自由（民法627条）があるので

相当、社員側がやらかさないかぎり、高額な損害賠償が認められることはないのだなあ

ということが確認できましたので、参考になりそうな判例をお伝えしておきます。

ケイズ・インターナショナル事件 東京地裁 平成 4.9.30

インテリアデザインの A 社は、新しくビルの 2 年間のリニューアル仕事（1000 万円規模）を受注した際、お客さん側から男性の担当を付けてほしいという要望を受けました。

ただし、A 社の社員は全員女性だったので、新しく男性社員 B をその工事のために雇ってところ、入社 4 日目にして病気を理由にその男性社員 B は欠勤、そして退職。 リニューアル工事は失注…。

男性社員 B が入社する際に、どういうことが求められているか説明して、納得の上、入社に至ったにも関わらず、すぐに逃げるように辞めてしまったため損害を被った。

A 社は男性社員 B を許せず、損害賠償を求めて話し合いをし、200 万円を払うという念書を男性社員から手に入れました。しかし、支払いが期日になってもないため裁判になりました。

《判例結果》

男性社員 B は念書で約束した 200 万円の約 1/3 にあたる 70 万円を支払いなさいと命じられました。

例え、200 万円支払いますという念書が残っていても労働者の負う責任はこの程度です。

よく会社に脅されてどうしよう…なんて相談を Yahoo!知恵袋に投稿している人がいますが

当初交わした約束を破って、会社に多大な損害を与えたようなケースでないかぎり、

あまりビビらなくても良さそうです。

というか、この判例は特別な感じを受けました。男性社員 B の主張に嘘っぽいところがあり過ぎなので

労働者にとって厳しい判決結果になっただけと僕は考えております(;^ω^)

エーディーディー事件 京都地裁 平成 23.10.31

退職を申し出たところ、会社から損害賠償を請求すると脅され、

本当に2,000万円の賠償請求を起こされたCさん。この請求は認めらず、逆にCさんは

1年6か月分の残業代などの未払いがあるとのことで会社を訴えました。

《結果》

未払い残業代と休日手当・深夜手当など合わせて1,140万円の支払いが会社に命じられました。

会社から、迷惑を被ったから、2,000万円払えと訴えられたCさんが

果敢にも反訴し、残業代などを勝ち得たという痛快な判決結果となりました。

その他にも、覚えておいてほしいのですが、労働契約の不履行があった際、あらかじめ過大な賠償額が予定されているような場合は、不当な人身拘束とみなされ、無効とされます。

具体的な例で言いますと、美容師見習いが、会社の意向に反して退職すると講習代を払わないといけなとか、働き始めるときに高額ローンを組まされ、辞めるときは一括で返済しないといけなとか労働者の退職の自由を著しく奪うような性格を持つものは無効です。

(サロン・ド・リリー事件 浦和地判 昭和 61.5.30 ほか)

しかし、一般の社員が受けない特別な研修を受けさせてもらったという場合ですと

その後すぐに辞めた場合、研修費用を返還しなければならないということがあったりします。

研修費用を返還しなさいという判決が下ったケースは知っておいた方がいいかもしれません。

例えば、社員留学制度がある会社の話ですが、

「留学などの研修終了後、一定の期間を経ずに退職した場合は費用を返還する」という契約を

留学する社員と交わっていたそうですが、これは過大な損害賠償額の予定なのではないか？

と争われた結果、留学に業務性はなく個人の意思で行くもの、また留学に掛かった費用のうち、

学費相当分だけは返還してもらいますという内容に合理性があるため会社側の主張が認められました。

(長谷エコーポレーション事件 東京地判 平成 9.5.26)

タクシー乗務員として採用された労働者が、第2種免許取得に係る費用を会社に立て替えてもらって

受講し免許取得直後、退職してしまったというのですが、本来免許取得費用は本人が負担すべき、

そして免許取得のための金額が 20 万円に満たないことなど、不当に労働者を拘束するほどのものではないとされ、訴えた会社側の主張が認められ、労働者は 20 万円を返還しなさいと言渡されました。

(コンドル馬込交通事件 東京地判 平成 20.6.4)

以上より会社に費用を負担させようとするズル賢い考えや自分勝手過ぎる主張は、

流石に弱い立場とされている労働者でも認められないということわかります。

労働者側に悪意がある場合は厳しい判決結果を言い渡されることがありうるということです。

こればかりは真っ当に生きてもらうしか方法はないです。悪人は裁かれてもじゃあないです…(^^;

…さあ、ここまで読んでいかがでしたでしょうか。

会社に脅されてた人は、ビビるほどではないんだなと少しは思っていただけでしたか？

「会社は自由に辞めていいんだよ」「労働者にはその権利があるんだよ」

他人である僕がいくらそう呟いたとしてもどうしようもできないことがあります。

最終的に辞めるかどうか、決断を下すのは、あなたです。

僕も辞めたいと伝えるときは「なんて言われるかなあ…」とか

「咎められるだろうなあ…」などと悩んで胃がキリキリしたもんです。

でも、そのままでは何も事態は改善されませんので、

今日絶対に伝えるのだっ！と覚悟を決めて上司や社長にきちんと辞意を伝えてきました。

※とはいってもアルバイトで1回、正社員で1回しか辞めた経験はしてませんが…(;^ω^)

ここまで読んでくれて、本当にありがとうございます。

あなたは真剣に今の状況を変えたいと思っているんでしょうね。

このレポートはもう終わりですけど、

ある人が僕に良く言ってくださる言葉を紹介してめとさせていただこうと思います。

「あんじょうしいや！」

初めて言われたとき、どういう意味なのか分かりませんでした(;^ω^)

関西でよく使われる言葉で「上手い具合にやりなさい」という意味らしいです。

あまり若者は使わないみたいですけど、かなり使い勝手がいい言葉だと思いますw

真剣に悩まれているあなたに

幸せな未来が訪れてくれることを僕も祈っています。

最後にもう一回言っときましょうw

「あんじょうしいや〜！」

ありがとうございました。 BY [ユウ@ブラック企業卒業者](#)

【ブラック企業】を辞めて幸せになろう。

