
第5章

退職関係

(絶対的 necessary 記載事項 その4)

1 退職

チェックポイント

- 退職の事由につき規定を定めていますか？
- 退職証明書などの手続きに関する規定を定めていますか？

1 期間の定めのない雇用の場合

期間の定めのない労働契約の場合、労働者はいつでも解約の申入れをすることができます。

就業規則で退職の手続について定める場合、民法では「雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する」（民法第627条第1項）と定められており、解約の申入れ後2週間を経過することによって自動的に終了することとされていますので留意が必要です。

なお、報酬が月給制など期間をもって定められているときは、解約は次期以降に行うことができ、その申入れは当期の前半に行わなければならないとされています（民法第627条第2項）。申出期間をこれより長くする場合は、合理的な理由が必要といえます。

2 期間の定めのある雇用（有期労働契約）の場合

2-1 契約期間満了による退職

有期労働契約の場合、契約期間の満了によって当然に退職することとなります。

2-2 契約期間途中の退職

有期労働契約の場合、契約期間の途中で一方的に退職することは基本的に契約違反となり、民法上は「やむを得ない事由があるとき」に直ちに契約の解除をすることができますと定められています（民法第628条）。

むろん、就業規則や雇用契約に、契約期間途中であっても退職できる定めがある場合には、それに従って退職できることとなりますが、特段の定めがない場合には、円満に合意解約ができるよう労使で十分に話し合うことが大切です。

ただし、1年を超える有期労働契約を結んだ労働者は、当該労働契約の初日から1年を経過した日以後は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することが

できます（労基法第137条）。

2-3 有期労働契約の更新等

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）について、反復更新の実態などから、①実質的に期間の定めのない労働契約（無期労働契約）と変わらないといえる場合や、②雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合に、雇止め（契約の不更新）に客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが認められないことに注意が必要です（労基法第19条）。

この場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることになります。

●退職に関する規定例

(退職)

第〇条 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して___日を経過したとき
- ② 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- ③ 第9条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
- ④ 死亡したとき

2 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

3 退職時の証明

労働者から使用期間、業務の種類、その事業での地位、賃金又は退職事由（解雇の場合は、その理由を含む。）について証明書を求められた場合、使用者は求められた事項について証明書を遅滞なく交付しなければなりません（労基法第22条第1項）。

なお、この証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはなりません（労基法第22条第3項）。

4 雇止め理由の証明

有期労働契約が3回以上更新されている場合や1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、契約を更新しない場合、使用者は少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条）。なお、あらかじめその契約を更新しない旨が明示されている場合は除きます。

さらに、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なく交付しなければなりません。雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条）。

この証明書では、雇止めの理由につき、単に「契約期間の満了」とするのではなく、具体的な理由を明示しなければなりません。

【雇止めの理由の例】

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたことなど勤務不良のため

●退職事由に係るモデル退職証明書

退職事由に係るモデル退職証明書

(労働者名) 殿

以下の事由により、あなたは当社を 年 月 日に退職したことを証明します。

年 月 日

事業主氏名又は名称

使用者職氏名

- ① あなたの自己都合による退職 (②を除く。)
- ② 当社の勸奨による退職
- ③ 定年による退職
- ④ 契約期間の満了による退職
- ⑤ 移籍出向による退職
- ⑥ その他 (具体的には) による退職
- ⑦ 解雇 (別紙の理由による。)

※ 該当する番号に○を付けること。

※ 解雇された労働者が解雇の理由を請求しない場合には、⑦の「(別紙の理由による。)」を二重線で消し、別紙は交付しないこと。

別 紙

- ア 天災その他やむを得ない理由（具体的には、
 によって当社の事業の継続が不可能になったこと）による解雇
- イ 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が、
 となったこと。）による解雇
- ウ 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが
 したこと。）による解雇
- エ 業務について不正な行為（具体的には、あなたが
 したこと。）による解雇
- オ 相当長期間にわたる無断欠勤をしたこと等勤務不良であること（具体的には
 、あなたが
 したこと。）による解雇
- カ その他（具体的には、
 ）による解雇

※ 該当するものに○を付け、具体的な理由等を（ ）の中に記入すること。

2 解雇

チェックポイント

- 解雇の事由は法令に違反せず、客観的に合理的・社会通念上相当なものを含めて定めていますか？
- 解雇予告や解雇理由証明書などの手続きに関する規定を定めていますか？

1 法律で解雇が禁止されている事由

法令により、下記の事由等による解雇は禁止されています。

- ① 労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労基法第3条）
- ② 労働者の性別を理由とする解雇（均等法第6条）
- ③ 労働者の業務上の負傷、疾病による休業期間とその後30日間及び産前産後の休業の期間（産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内又は産後8週間以内の女性が休業する期間）とその後30日間の解雇（労基法第19条）
※業務上の事由による負傷、疾病の労働者が療養開始後3年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合（又はその日以降、同年金を受けることになった場合）又は天災事変その他やむを得ない事由によって事業の継続が不可能となったときで事前に労働基準監督署長の認定を受けた場合は除きます。
- ④ 労働者が労働基準監督機関に申告したことを理由とする解雇（労基法第104条、労働安全衛生法第97条）
- ⑤ 女性労働者が婚姻したこと、妊娠・出産したこと等を理由とする解雇（均等法第9条第2項、第3項）。また、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされています（均等法第9条第4項）。
- ⑥ 労働者が、個別労働関係紛争に関し、都道府県労働局長にその解決の援助を求めたことを理由とする解雇（個別労働関係紛争解決促進法第4条）
- ⑦ 労働者が、均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に係る個別労働紛争に関し、都道府県労働局長に、その解決の援助を求めたり、調停の申請をしたりしたことを理由とする解雇（均等法第17条第2項、第18条第2項、

育児・介護休業法第52条の4第2項、第52条の5第2項、パートタイム労働法第24条第2項、第25条第2項)

- ⑧ 労働者が育児・介護休業等の申出をしたこと、又は育児・介護休業等をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）
- ⑨ 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、又はこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇（労組法第7条）
- ⑩ 公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第3条）

2 解雇事由の一般的制限

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には、権利の濫用として無効となります（労契法第16条）。

特に、**期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で働く労働者について、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできない**とされています（労契法第17条第1項）。したがって、有期労働契約の労働者の解雇の合理性は、期間の定めのない労働契約の解雇の合理性のレベルよりもさらに高いものと考えられます。

3 解雇予告

3-1 解雇予告の原則

労働者を解雇するときは、原則として少なくとも30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければなりません。また、解雇予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮することができます（労基法第20条）。

ただし、天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となった場合、又は、労働者の責に帰すべき事由によって解雇する場合に、労働基準監督署長の認定を受けたときは解雇の予告は必要ありません。

3-2 解雇予告の規定が適用されない者

下記の者には解雇予告の規定が適用されません（労基法第21条）。

- ① 日々雇入れられる者（1ヶ月を超えた者を除く。）

- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えた者を除く。）
- 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（所定の期間を超えた者を除く。）
- ④ 試の使用期間中の者（14日を超えた者を除く。）

4 解雇理由証明

解雇の場合も、退職と同様に労働者から証明書の交付を求められた場合には遅滞なく証明書を交付しなければならず、証明書には労働者の請求しない事項を記入してはなりません（労基法第22条第1項・第3項）。ただし、解雇の場合は、その理由も含めなければなりません。

また、退職前であっても、解雇を予告された労働者から解雇の理由を記載した証明書の交付を請求された場合は、遅滞なく、当該理由を記載した証明書の交付をしなければなりません（労基法第22条第2項）。

●解雇に関する規定例

(解雇)

第〇条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
 - ② 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
 - ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。
 - ④ 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
 - ⑤ 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
 - ⑥ 第〇条に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
 - ⑦ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
 - ⑧ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。
- 2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第〇条に定める懲戒解雇にする場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。
- ① 日々雇い入れられる労働者（ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
 - ② 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
 - ③ 試用期間中の労働者（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
 - ④ 第1項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

3 定年

チェックポイント

- 定年年齢は 60 歳以上としていますか？
- 65 歳までの雇用確保措置を定めていますか？

1 高齢者法による定年等の規定

労働者の**定年年齢は 60 歳を下回ってはなりません**（高齢者法第 8 条）。

また、**65 歳未満の定年年齢を定めている事業主は、下記のいずれかの措置を講じることにより、65 歳までの雇用を確保**することが義務付けられています（高齢者法第 9 条）。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

上記②の継続雇用制度には、定年年齢に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一旦退職させた後に再び雇用する「再雇用制度」の 2 つの制度があります。

雇用条件については、高齢者の安定した雇用の確保が図られるものであれば、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めているものではありませんし、常用雇用のみならず、短時間勤務なども含みます。

しかし、高齢者の能力に対する適正な処遇や、就労意欲の維持・向上のためには、定年前と比べて著しく低い労働条件とすることは適切ではありません。また、定年後再雇用を有期雇用で行っている場合、労契法第 20 条（新パート・有期雇用労働法第 9 条）に抵触する可能性もありますので注意が必要です。

2 高齢者法による定年等の規定

平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、令和 7 年 3 月 31 日までは、次の表の年齢以上の人については継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

V 退職関係

令和4年3月31日まで	63歳以上の人
令和7年3月31日まで	64歳以上の人

●定年を満65歳とする規定例

(定年等)

第〇条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

●定年を満60歳とし、その後希望者を継続雇用する規定例

(定年等)

第〇条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

