

定年・退職時のルール作り

櫻井 好美

社会保険労務士法人アスミル／特定社会保険労務士

一般退職とは？

一般退職とは、労働者側からの理由で労働契約が終了することをいいます。本人からの申し出のほか、死亡した時、役員に就任し労働者性を有しなくなった時などがあります。それ以外の場合、例えば本人と連絡がつかなくなった時などは、退職扱いするべきか判断が難しいため、就業規則で一定の基準を設けておくことが有効になります（図1）。

第〇条（一般退職）

- 従業員が次の各号の一に該当する場合には、各号に記した日をもって退職とする
 - 死亡したとき（死亡した日）
 - 自己の都合により退職を申し出、使用者との合意があったとき（合意した退職日）
 - 自己の都合により退職を申し出たが、使用者の合意がないとき（民法627条による日）
 - 休職期間満了日までに休職理由が消滅しないとき（休職期間満了日）
 - 届なく欠勤し、居所不明などで使用者が本人と連絡をとることができない場合で、欠勤開始日以後14暦日を経過したとき
 - 労働者性を有しない取締役などに就任したとき（取締役などの就任日）
- 前項②号、③号において、従業員が自己の都合により退職しようとするときは、1ヵ月前までに使用者へ退職の申し出をしなければならない

第〇条（自己都合による退職手続）

- 従業員が自己の都合により退職しようとするときは、原則として退職予定日の1ヵ月前までに会社に申し出なければならない
- 退職の申し出が、所属長により受理されたときは、会社がその意思を承認したものとみなす。この場合において、原則として、従業員はこれを撤回することはできない
- 退職を申し出た者は、退職日までの間に必要な業務の引継ぎを完了しなければならない。退職日からさかのぼる2週間は現実に就労しなければならない。これに反して引継ぎを完了せず、業務に支障をきたした場合は、懲戒処分を行うことができる
- 業務の引継ぎは、関係書類を始め保管中の金品などおよび取引先の紹介その他担当職務に関わる一切の事柄につき確認のうえ、確実に引継ぎ者に説明し、あるいは引き渡す方法で行わなければならない

図1 規則例

退職時のルールは？

突然退職されると、業務の引継ぎや従業員の補充などを急いで行わなければならない、会社にとっては大変な労力を要します。しかしながら、本人が「辞める」という意思表示をした以上、法的に拘束することはできません。退職時のルールをしっかりと決めておくことが必要です。

①退職の申し出期限を決める

民法上では2週間前の申し出でも構わないこ

とになっていますが、現実的には2週間で引継ぎや次の採用を行うことは困難です。そのため、申し出の期限を決め、社内で周知しておくことが大切です。

②退職の引継ぎ

退職が決まると、「退職日まで、残りの有給休暇を使わせてください」という労働者がいます。有給休暇は労働者の権利であるため、断ることはできません。そのため、有給取得の前に「業務の引継ぎを行う」旨を記載しておくことが望ましいです。

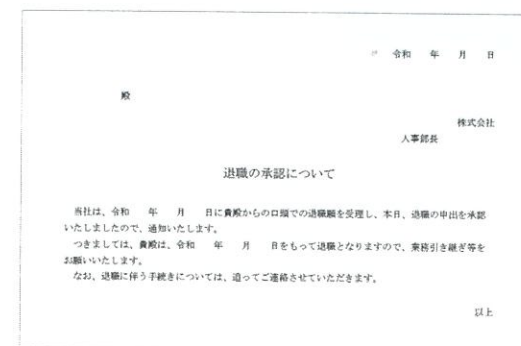


図2 退職承諾書

③貸与物の返還

退職時には、作業着、保険証、車の鍵、ETCカードなど、返却してもらう貸与物をリスト化しておき、スムーズに手続きできるようにしておきましょう。

④退職届

口頭であっても、退職の意思表示にはなりませんが、のちのトラブルを避けるためにも、書面で退職届を提出してもらうか、それができない場合、会社から「退職承諾書」（図2）を本人に交付し、退職日を確認しましょう。

定年退職とは？

労働者に一定の年齢制限を設け、その年齢を超えると労働契約が終了する制度です。現在の法律では60歳以上で定めなければなりません（「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」第8条）。また、65歳未満で定年を設けている会社は、雇用の安定確保のために①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の年齢制限の廃止——のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を、雇用している高齢者に対して講じなければなりません（同法第9条）。図3では60歳定年で、65歳までは本人が希望すれば雇用を継続できるように記載しています。

留意事項は？

①機密保持に関する事

従業員が機密情報を持ち出し、それを再就職先で活用するようなことがあれば、会社として

第〇条（定年退職）

- 従業員の定年は60歳とし、定年に達した日（誕生日の前日）をもって退職とする
- 定年に達した従業員が希望し、本規則に定める解雇事由（懲戒解雇相当を含む）もしくは一般退職事由に該当しない場合は、原則として満65歳まで嘱託として再雇用する措置を講ずる
- 嘱託として再雇用する場合の労働条件については個別に協議し、労働契約書を締結する
- 労働契約期間は1年以内の更新制とし、更新の条件については個別の労働契約書で規定する

図3 定年退職

の損害は大きく、会社の信用が失墜することもあります。退職後といえども、機密保持の厳守を確約させることが大切です。

②競業禁止に関する事

法律では、退職した後、労働者の次の職業を縛ることはできません。しかしながら、在職中ある程度の役職にあり、その人がほかの会社に行くことで、自社に損害が出る可能性がある場合、例えば、同じエリアで、今までの元請から直接仕事をもらうようなことがあれば、自社への損害は大きなものになってきます。その場合、合理的な範囲で制限は可能です。このルールは一律全員に適用させるのは難しいので、退職時の役職などにより内容を決定していく必要があります。

ルール決めの重要性は？

一般退職に関しては、法的なルールがありません。社内のルールをしっかりと決め、従業員の方への周知を徹底しましょう。

ただ、前提として、本人の「辞める」という意志が堅ければ、就業規則の効力は非常に限定的です。そのため退職代行会社などが存在するのですが、「会社としてはご本人の意思確認がとれないと手続きはとれません。ご本人の退職届を預かってください」と話すことはできます。

後から「会社に解雇された」と訴訟を起こされるケースも考えられるため、本人の意向を正確に把握・記録しておくことが大切です。