

就業規則の ABC Scene:16 「退職」「解雇」

▶ 雇用契約の終了形態である「退職」と「解雇」規定は厳格に！

(退職)

第52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。

(解雇)

第53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68条第2項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67条第1項第4号に定める懲戒解

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。

○厚労省「モデル就業規則」では、雇用契約終了の形態の一つとして、51条に「定年」、52条に「退職」、53条に「解雇」の規定を置いています。ここで「退職」（広い意味での）の概念についてまとめると、次の3つに区分することができます。

- ① 定年・期間満了（自然退職）
- ② 合意解約（合意退職）
- ③ 労働者からの一方的解約（辞職）

○このうち「モデル規則」52条「**退職**」の項では、①の「期間満了」と②「合意解約」については次のように規定していますが、③「辞職」については明記していません。果たしてそれでよいのでしょうか。

- ・退職願と承認による退職（1項1号）②
- ・雇用期間満了による退職（1項2号）①
- ・休職期間満了による退職（1項3号）①
- ・死亡退職（1項4号）①

○まず、労働者の退職（合意退職）の意思表示の時期と使用者の承認（承諾）の問題についてですが、これについては法の規定はなく、また、使用者の承認の有無も、その時期も自由とされています。

○しかし、就業規則に何も決めないでいるとお互いに不安定な状態となってしまいますので、退職の「届出」の時期と「承認」については、就業規則に明記しておいた方がよさそうです。

○民法 627 条の規定によると、届出から 14 日を経過したら承認がなくても退職したことになります。そのため、届出時期は「2 週間から 30 日前」くらいが適当と思われるます。また、後々トラブルにならないよう、退職の意思表示は「口頭」ではなく、「書面」で取っておくべきです。ただ、これを就業規則に明記してしまうと、労働者から「書面」が取れない場合に面倒なことになりかねませんので、実務のことを考えたら就業規則には明記せず、運用で行う方がスムーズかと思われます。

○最近よくあるのが「無断欠勤」を続けたうえで、そのまま辞めてしまうケースです。この場合は「懲戒免職」とすることもできますが、解雇の意思表示が相手方に届かないと効力が発生しないという問題に巻き込まれることも考えられます。「モデル規則」にはありませんが、これも労働者からの一方的解約の一つのパターンとしておくことも考えられます。

○こうした意味でも、「合意退職」だけでなく、「辞職」についても、就業規則で明記することが必要と思われます。

○退職時のもう一つ重要な問題は、「退職時の就労義務」です。退職直前に残った年次有給休暇を取得することを妨げることはもちろんできませんが、担当業務の引継ぎはしっかりやらしてもらわなければなりません。

○そうした就労義務を明らかにするため、「後任者に業務の引継ぎを行わなければならない」と明記しておくことが考えられます。退職時にお互いに嫌な思いをすることのないよう、規定を整備しておくことが求められます。

○「モデル規則」53 条の「解雇」は、使用者からの一方的な意思表示によって雇用契約を終了させるもので、労働者にとっては特に重要な意味を持つ条項です。この条では、「解雇事由」（1 項）、「解雇予告手当」（2 項）、「解雇予告義務の除外」（3 項）、「退職時の証明」（4 項）について定めています。

○「解雇」は事由別に次の 3 つに区分することができます。

- ① 普通解雇：労働者側の債務不履行
- ② 整理解雇：使用者側の経営上の都合

③ 懲戒解雇：重大な企業秩序維持義務違反

- 「モデル規則」では、「懲戒解雇」については、別に「懲戒の種類」（67条）で定められており、この条項では懲戒事由に該当する場合で情状により「普通解雇」を適用する場合の規定を置いています。
- 基本的に、解雇事由についてはそもそも法的制約がありませんが、決め方次第では、労働契約法16条の規定により「権利の濫用」とされる場合がありますので、規定内容には注意が必要です。また、業務上の負傷や疾病の期間中など、解雇が禁止されている場合もありますので、それらに触れないようにすることが必要です。
- 「解雇事由」には、業務上の負傷、疾病（業務災害）により、従来の業務ができなくなったときに加えて、私傷病によるときも含まれることになります。「業務災害」の場合に「モデル規則」では解雇の前に復帰や配転の検討をするほか、傷病補償年金や打ち切り補償が行われていることを条件としています。
- 「私傷病」の場合も「解雇事由」になりますが、実際には休職に入ってその期間満了による退職（自然退職）となる例が多いと思われます。
- 「モデル規則」では、列挙した事由に当たらない場合も想定して「その他前号に準ずるやむを得ない事由があったとき」とする「包括条項」を定めています。
- もう一つ注意しておきたいのは「解雇事由」の表現（修飾語）です。「著しく不良で」であるとか、「繰り返し注意しても」といった表現をしがちですが、これは控えるべきです。自分で解雇条件を厳しくすることになりかねないからです。解雇事由としてふさわしい程度の表現にとどめておくのが無難です。
- 実際に解雇事案が生じたときに就業規則にどう書かれているかによって、解雇が成り立つかどうかが変わってくることになります。もう一度表現方法を確認しておくことが求められます。