

D-1. 退職の意思表示と会社の承諾

【問】 今年で勤務2年目になる正社員です。仕事の内容が自分に向いていないので、退職を申し出たのですが、会社側は人員確保が困難であることを理由に認めてくれません。就業規則には、退職の申し出についての定めはありませんが、会社の承諾がないと退職できないでしょうか。

【答】 民法では、一般の正社員のように雇用期間の定めがなく雇われた場合には、労働者はいつでも雇用契約の解約を申し出ることができ、申出後2週間を経過した時に雇用契約が終了すると定めています。

なお、仕事の継続により身体・生命の危険が予測される場合など、やむを得ない理由があれば、直ちに契約を解除することができますとされています。

これらのことから、使用者の承諾がなくても退職はできますが、円満に退職するには、後任の手配や仕事の引継ぎなどの会社側の都合も考慮し、今一度よく話し合ってみてはいかがでしょうか。

また、自分では労働者だと思っていなくても、まれに委託契約や請負契約である場合があるので、使用者との契約が雇用契約であるのか、念のため確認しておきましょう。

【解説】 労働者から雇用契約を解除できる場合を整理すると、以下のようになります。

《雇用期間の定めがない場合》

一般の正社員のように雇用期間の定めがなく雇われた者は、民法第627条第1項の規定によって、いつでも解約の申し入れをすることができ、報酬が期間をもって定められていない場合は、原則として解約申入れ後2週間を経過したときに雇用契約は終了します。

《雇用期間の定めがある場合》

- ① 雇用期間の定めがある労働契約の場合は、期間の満了によって契約が終了するのが原則であり、中途退職はできませんが、身体・生命の危険が予測される場合など、やむを得ない理由があるときは、直ちに契約を解除することができます。
- ② 期間の途中で雇用契約を解除したことにより現実に損害が発生した場合には、使用者から損害賠償を求められることもあるので注意が必要です。
- ③ なお、1年を超える有期労働契約を締結した労働者は、当該労働契約の初日から1年を経過した日以降においては、雇用期間の定めのない場合と同様にいつでも解約の申入ができます（労働基準法第137条（暫定措置））。
- ④ また、期間の定めのある雇用契約が期間満了後も双方の異議なく事実上継続された場合は前契約と同一の条件で更新されますが（黙示の更新）、この期間中、労働者はいつでも解約の申し入れをすることができ、解約申入れ後2週間を経過したときに雇用契約は終了します（民法第629条）。

なお、労働契約の期間を定める場合は、原則として、「3年間」を上限とするとされています。

また、これとは別に、高度の専門的な知識、技術又は経験を有する者や、満60歳以上の者と有期労働契約を締結する場合の契約期間の上限は5年とされています（労働基準法第14条）。

D-2. 退職勧奨

【問】 社長から「経営が苦しいので辞めてほしい」と言われました。私は辞めたくないのですが、社長から再三にわたり、しつこく退職を迫られています。どうしたらよいのでしょうか。

【答】 こうした退職勧奨に応じるかどうかは労働者の自由ですが、いったん退職届を出すと、たとえ執拗に迫られ真意ではなかったとしても、合意退職として取り扱われ、後日これを取消するのは難しくなります。こうした強要などによる退職勧奨には、次のような対処方法が考えられます。

- ① 納得しなければ退職届を出さず、拒否する。
- ② 退職には応じないため嫌がらせがひどくなる場合は、使用者の発言や行動をメモなどで整理しておく（裁判などになったときの証拠のため）。
- ③ 辞めることもやむを得ないと考えているなら、より有利な条件で退職できるよう交渉してみる。合意できたら、離職理由を「事業主による退職勧奨」としてもらおう。そうすることにより、普通は会社都合による離職と認定され、雇用保険の給付が早まります。

【解説】 経営不振等を理由とする整理解雇は、客観的に見て合理的な理由があり、かつ社会通念上相当であると認められなければなりません。具体的には、次の4つの要件をすべて満たさない整理解雇は、解雇権の濫用となり、無効となります。

1. 会社の維持・存続を図るため、人員整理が必要であること。
2. 希望退職の募集、一時帰休など、会社が解雇回避の努力をしたこと。
3. 人員整理基準が合理的かつ公平で、人選も合理的であること。
4. 労働者に十分説明し、納得を得る努力をしたこと。

そのため、使用者は退職を勧め、合意の上で辞めてもらう、合意退職のかたちを選択することが多く行われています。

こうした、いわゆる肩たたきや希望退職募集など、使用者が労働者に退職を勧めることを「退職勧奨」といいます。応じなければ不利益を受けることを示唆されたり、逆に応じれば退職金の上積み等有利な条件を示されることもあります。

現実には単なる「勧奨」の範囲を超えた「退職強要」と呼ばれる事態もあります。「退職強要」的なことがあったとしても、一旦退職届を出してしまうと、それを覆すことは大変困難なことから、注意することが必要です。

D-3. 契約期間満了前の退職申し出

【問】 1年契約をしていた契約社員が、働き始めて7か月で退職したいと言ってきました。契約期間途中の退職の申し出はどんな理由でも受け入れなければならないのでしょうか。

【答】 労働契約に期間の定めがあるときは、原則として労働者も使用者も共に契約期間満了前に契約を解約することはできません。契約期間の途中で退職することは、契約を中途に解約することであり、それは契約を続けられない真にやむを得ない事由があるときに限って認められています。

ここでいう真にやむを得ない事由とは、社会通念上労働契約を続けることができないようなものをいいます。具体的な例として、使用者が労働契約締結時に明示した労働条件と実状が異なっていたとき、労働者自身のケガや病気、労働者の家族の看病などで労務を提供することができなくなったときなどがあります。

経営者としては、その契約社員の退職理由が上記のようなやむを得ない事由に当てはまらない場合、退職の申し出を拒否したり債務不履行であるとして損害賠償請求をすることもできますが、問題を円満に解決するために労使間で十分に話し合うことが大切です。

なお、経営者側が退職を認めた場合は、労使の合意による退職ですので、その時点で、雇用契約は解除することができます。

【解説】 民法第628条では、「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。」と定めています。

したがって、労働契約に期間の定めがある場合でも、やむを得ない事由（本人のケガや病気、家族の看病などで労務を提供することができなくなったときなど）がある場合は、期間の途中でただちに解約できます。

しかし、解約の理由が労働者の過失によって生じた場合や理由もなく勝手に辞めた場合は、使用者に対して損害賠償の義務が発生します。

例えば労働者が理由もなく突然労働契約を解約したため、後任が補充できず、請けていた仕事ができなかった場合などに、使用者からの損害賠償の請求が考えられます。

ただし、損害は具体的に発生しなければ賠償義務が生じませんし、使用者が損害の発生を回避する努力をしたかどうかとも問われます。

D-4. 希望退職

【問】 先日、会社側から希望退職の募集がありました。上司からは、それに応じれば退職金が優遇されるので応募を検討するよう言われ、迷っています。希望退職とは一体どのようなものなのでしょうか。

【答】 希望退職とは、労働者の自発的な意思による退職の申出を促すものです。一般的には、労働者が希望退職を申し出れば、これが合意退職の申込となり、使用者の承諾で合意解約が成立することとなります。

その際、退職金の増額など通常の退職条件よりも有利な条件を提示して退職を促すのが普通です。多くの場合、人員整理の手段として整理解雇に先だって行われます。

希望退職は、本人の自由意思によるのが大前提です。したがって、募集に応じるかどうかは、あくまでも労働者の自由です。そのまま会社に留まりたいと思うのなら応じる必要のないことは言うまでもありませんが、いったん希望退職に応じてしまうと、それを翻すことは難しくなります。

なお、使用者が応募することを強く迫ったり、脅したりした場合は、退職の意思表示の取消が可能となります。

また、使用者側には、退職者に対して、再就職のあっせんにできる限り努力するなど、誠意ある対応が望まれています。

【解説】

《使用者が希望退職の募集を行うときの留意点について》

基本的な留意点として、労働組合や従業員に対し、募集開始の前に説明会を開いて、会社の状態や希望退職を募集することになった経緯・必要性と募集内容、退職金の特別加算措置や再就職先のあっせんの状況などを十分に説明し、労働者の理解を得るようにしましょう。

希望退職の募集は、転職の難しさや生活不安など労働者の退職後の人生に大きな不利益を与えるものであるため、使用者のほうから労働者の被る不利益を軽減する措置を講ずるべきであり、特に退職金の特別加算措置は欠かせないものとなっています。

次の留意点として、希望退職の募集を行うと、会社が退職して欲しくないと考えている従業員が応募してきて、その後の会社にとって支障をきたす場合があります。この場合、希望退職制度の適用を受けられるのは会社の承認が必要との条件を付ける方法があります。なお、この条件についても周知の徹底をしておく必要があります。

D-5. 妊娠による退職勧奨

【問】 私は、先日妊娠したことが分かり、会社にその旨報告しました。すると、会社から「休まれては困るので辞めてほしい」と言われました。以前勤めていた女性社員も出産前に退職したようですが、私はこのまま仕事を続けたいと思っています。辞めなければいけないのでしょうか。

【答】 会社は、妊娠したことを理由に退職を勧奨したり、解雇することはできません。

労働基準法では、産前産後休業期間とその後 30 日間は、女性労働者を解雇することを禁止しています。

さらに、男女雇用機会均等法では、婚姻、妊娠、出産したことや、産前産後休業を取得したこと、妊娠中および出産後の健康管理に関する措置を求めたこと等を理由として、解雇その他の不利益取扱いをしてはならないと定めています。また、妊娠中および出産後 1 年以内の解雇は、事業主が「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を証明しない限り、無効となるとされています。

退職を勧められた時や解雇を言い渡された時は、その理由について説明を求めるとともに、退職したくない、仕事を続けたいということをはっきりと会社側に伝えましょう。あいまいに返事をしてしまうと、退職や解雇に同意したととられかねません。また、理由を書面で提示させることや会社とのやり取りの記録をとっておくことも、後日のトラブル解決に有効です。

【解説】 女性が仕事を辞めることなく安心して出産することができるよう、「労働基準法」、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（「男女雇用機会均等法」）においては、妊娠・出産を理由とする解雇制限や不利益取扱いの禁止等の保護規定が設けられています。

■労働基準法

産前産後の休業（第 65 条第 1 項、第 2 項）

6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産を予定している女性は、請求により休業することができます。また、産後 8 週間を経過しない女性については、本人からの請求がなくても就労させることはできません。ただし、出産後 6 週間を経過した女性から請求があった場合、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは差し支えありません。

解雇の禁止（第 19 条）

産前産後の女性が休業している第 65 条の期間中およびその後 30 日間は、原則として解雇することはできません。

軽易業務への転換（第 65 条第 3 項）

妊娠中の女性から請求があった場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

危険有害業務の就業制限（第64条の3）

妊娠中および産後1年を経過しない女性（「妊産婦」）を、重量物を取扱う業務や有害ガスを発散させる場所での業務その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

変形労働時間制の適用、時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第66条）

妊産婦から請求があった場合、変形労働時間制がとられていても、1日8時間、1週間40時間を超えて働かせてはいけません。

また、同じく時間外労働、休日労働または深夜業をさせることはできません。

■男女雇用機会均等法

解雇および不利益取扱いの禁止（第9条第1項～第3項）

女性が婚姻、妊娠、出産したことを理由として退職する旨をあらかじめ就業規則等で定めること、女性が婚姻したことを理由として解雇することは禁止されています。

また、女性が妊娠、出産、産前休業を請求したこと、産前産後の休業をとったこと等を理由として解雇その他の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

（不利益な取扱いの例）

- ・解雇すること
- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ・あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ・退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ・降格させること
- ・就業環境を害すること
- ・不利益な自宅待機を命ずること
- ・減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置の変更を行うこと
- ・派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

解雇制限（第9条第4項）

妊産婦に対してなされた解雇は、妊娠、出産等を理由とする解雇でないことを事業主が証明しなければ無効とされます。

母性健康管理措置（第12条、第13条）

事業主は、妊娠中・出産後の女性が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。また、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるように、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

D-6. 定年退職後の再雇用

【問】 私は今年度中に 60 歳の誕生日を迎え、定年となりますが、会社の再雇用制度を希望して定年後も働きたいと考えています。

ところが、人事部長から「社員数は十分足りているので、再雇用するつもりはない。」と言われました。再雇用は諦めないといけないのでしょうか。

【答】 事業主は、高年齢者雇用安定法第9条第1項の規定により、定年（65歳未満のものに限る）の定めをしている場合は、その雇用する高年齢者の65歳までの雇用確保措置として、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- 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

このうち、②の継続雇用制度を導入する場合、かつては労使協定で対象者の基準を定めて対象者を限定することが可能でしたが、平成25年4月の改正高年齢者雇用安定法の施行により、継続雇用制度の対象となる高年齢者を事業主が限定できる仕組みが廃止され、希望者全員を制度の対象とすることとされました。（第9条第2項、経過措置も有り）

以上のことから、会社は、あなたが希望する場合、雇用を確保する措置を取らなければなりません。会社にはもう一度、再雇用による雇用継続を申し入れ、よく話し合ってみてはいかがでしょうか。

なお、65歳から70歳までの就業機会の確保について、令和3年4月1日から改正高年齢者雇用安定法が施行され、事業主が高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずることが努力義務とされました。（法第10条の2）

【解説】

1 高年齢者雇用確保措置（義務）

（1）改正趣旨

平成25年度から老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が、段階的に65歳まで引き上げられることになり、これまでの高年齢者雇用安定法のままでは、60歳定年以降、継続雇用を希望しても雇用が継続されず、無年金・無収入となる者が生じる可能性があることから、希望者全員の65歳までの雇用の確保等を目的として同法の見直しが行われました。

（2）主な改正内容

- ・継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- ・継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲を子会社や関連会社など特殊な関係にある企業まで拡大

(3) 経過措置

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限り、令和7年3月31日まで、厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢以上の者のみを対象に、労使協定により定められた基準を引き続き利用することを認めています。

◆対象者基準制度廃止の経過措置

H 25.4.1 ~ H 28.3.31	61歳以上の者
H 28.4.1 ~ H 31.3.31	62歳以上の者
H 31.4.1 ~ R 4.3.31	63歳以上の者
R 4.4.1 ~ R 7.3.31	64歳以上の者

※左欄の期間中は、右欄の者について対象者の基準を適用することができます。

(4) 継続雇用しないことができる場合

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。ただし、この点については、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められることに留意が必要です。（第9条第3項）

2 高年齢者就業確保措置（努力義務）

(1) 改正趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要であり、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務が設けられました。

(2) 主な改正内容

- ・ 65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、次の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける（④および⑤を創業支援等措置という（過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入））
 - ① 70歳までの定年の引き上げ
 - ② 70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
 - ③ 定年廃止
 - ④ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に次の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業
- ・ 高年齢者就業確保措置の実施および運用に関する指針の策定

- ・厚生労働大臣は、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導および助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができる
- ・70歳未満で退職する高年齢者について、事業主が再就職援助措置を講ずる努力義務および多数離職届を行う義務の対象とする

《参考》 定年後再雇用者の労働条件

・業務内容について

高年齢者雇用安定法は、希望者全員の65歳までの雇用確保を義務付けていますが、定年後再雇用の労働契約に際し、定年前と全く同じ労働条件で雇用することは義務付けていませんので、定年前と異なる業務内容や責任の軽い業務内容とすることは問題ありません。

しかし、退職させることを目的として全く別個の職種を提示することは、違法と判断される可能性があります。

・賃金について

平成30年7月の法改正により労働契約法第20条がパートタイム・有期雇用労働法第8条に統合され、均衡待遇の原則適用が示されました。同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止しており、このルールは定年後再雇用による有期雇用にも適用されます。

法改正を受けて、「短期間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン）」が平成30年12月に策定されました。

裁判例では、「長澤運輸事件」の最高裁判決の影響を受け、基本給、賞与の格差は、仕事内容やその責任の程度、転勤や昇進など配置転換の範囲、その他の事情を考慮の上是認し、各種手当や福利厚生給付について定年後もその趣旨に即して同様であるべきものを是正する判断傾向がみられます。

長澤運輸事件（最高裁二小判決 平30.6.1）

定年後の有期労働契約による再雇用労働者が定年前の正社員との間に労働契約法第20条に違反する労働条件の相違があるとして争われた。

本件では、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、その相違が不合理かどうかの判断において、労働契約法第20条にいう職務内容および職務内容・配置の変更範囲にとどまらない「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たるとしたうえで、基本給、能率給及び職務給等の相違は不合理とはいえないとしたが、精勤手当、超勤手当（時間外手当）を支給しないことは不合理であるとした。