

労働法の基礎講座

第45回



【退職】労働契約の終了

労働契約の終了には、大きく分けて①労使間の合意や労働者の都合による解約、②労働契約期間の満了や定年など自動的な解約、③会社による一方的な解約（解雇）の3つがあります。

①労使間の合意や労働者都合による解約には、以下のものがあります。

類型	内容	具体例	どのような規制を受けるか
合意解約	労働者と使用者の合意によって、将来に向かって労働契約を解約すること	<ul style="list-style-type: none">・労働者が退職願を提出（「辞めさせてください」という意思表示）し、使用者が承諾した場合・使用者からの退職勧奨（「辞めてくれませんか」という意思表示）に労働者が応じた場合	<ul style="list-style-type: none">・労働関係法上の規制はない・合意の意思表示に関しては、民法上のルールが適用される（例：使用者による退職勧奨が強迫に当たる場合、それに応じた労働者は退職の意思表示を取り消すことができる）
辞職	労働者都合により、一方的に労働契約を解約すること	<ul style="list-style-type: none">・労働者が一方的に退職を申し出る場合（労働者からの「辞めます」という意思表示）	<ul style="list-style-type: none">・労働関係法上の規制はない・期間の定めのない労働契約の場合は、基本的に2週間の予告期間を置けばいつでも退職できる（民法第627条）・期間の定めのある労働契約の場合は、やむを得ない事由があれば直ちに退職できる。ただし、当該事由が労働者の過失による場合は、使用者への損害賠償責任を負う（民法第628条）



②自動的な解約には、以下のものがあります。

類型	内容	具体例	どのような規制を受けるか
契約期間満了	労働契約期間の満了により労働契約が自動的に終了すること	・労働契約期間が終了し、契約を更新しない場合	・有期労働契約を3回以上更新し、又は1年を超えて継続勤務している労働者について労働契約を更新しないこととする場合は、30日以上前に予告が必要となる（※1） ・有期労働契約の更新により、労働契約期間が通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる（労働契約法第18条。 第2回の講座参照 ）
定年	労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了すること	・就業規則など労働契約上の定めにより、満70歳に達した労働者について、誕生月の末日をもって退職とする定年制を運用する場合	高年齢者雇用安定法により、 ・定年を定める場合、その年齢は60歳以上とする ・①65歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止又は③65歳までの継続雇用制度の導入により、65歳までの雇用確保措置を講じる 必要がある。また、同法により70歳までの就業機会の確保が使用者の努力義務となっている。
休職期間の満了	休職（労働者を業務に従事させることができない又は適当でない事由がある場合に、労働契約関係は維持しつつ、労務の提供を免除又は禁止する制度）の期間満了をもって、自然退職とすること（※2）	・私傷病により休職中の労働者を、就業規則などによって労働契約上あらかじめ定めた休職期間の満了をもって退職とする場合	・労働関係法上の規制はない ・休職期間の満了の判断が合理的でない場合、裁判上、使用者による権利の濫用として退職が無効となる場合がある（例：軽易な業務であれば私傷病による休職から復帰することが可能であり、それを希望している労働者について、配置可能な業務を検討せずに自然退職とする場合、裁判において、退職は無効と判断されることがある）

※1 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（労働基準法第14条第2項に基づく厚生労働省告示）第2条

※2 自然退職ではなく、解雇とする制度を設ける会社もあります。

③会社による一方的な解約（解雇：会社からの「辞めてもらいます」という意思表示）については、その妥当性や手続などについて、労働契約法や労働基準法などの適用を受けます。解雇に関しては、第47回・第48回で解説します。