

## 8-3. 仕事を辞めたくになったら②

### (雇用期間が決まっていない場合)

#### Q：どうなる？こんなトラブル！

契約期間の定めのない労働契約で働いています。他社への転職が決まり、今の会社をすぐに辞めたいと考えています。いつでも辞めることができますか？

#### A：これがルール！

使用者が即時の解約を認めれば、すぐに退職することができます。使用者が即時の解除に応じなくても、原則、退職の申出から2週間経過後に退職が成立し、辞められます。

#### ■基本はいつでも退職の意思表示をできる、ただし予告を！

あらかじめ働く期間が決められている場合と違って、働く期間が特に決まっていない場合は、どのような理由であっても労働者は自由に辞めることができます。

辞めたいという人を無理やり働き続けさせれば、強制労働になり、使用者は罰せられます。使用者が労働者を辞めさせないということは、法律上できません。

ただし、辞めたいという申出は、辞める日の2週間前までに使用者にしなければならないと民法で決められています。もし、この規定に違反すると、それによって損害が生じた場合に、使用者から損害賠償を請求される可能性があります。

退職の申出は口頭でも有効ですが、トラブル防止のため、できれば「退職届」などの書面を提出した方がいいでしょう。

なお、使用者の事情で辞めざるをえなくなったとき、または、あらかじめ明示された労働条件と実際の労働条件が違ふときは、損害賠償責任を負わずにすぐに辞めることができます。

#### ■目指そう、円満退職

使用者によっては、辞める場合に、就業規則や労働契約の中で、民法の定める2週間よりも長い期間を指定して、予告することを義務付けていることがあります。

しかし、このような定めがあっても、退職を申し出れば、2週間後に退職の効果が発生します。民法の規定は労働者に退職の自由を保障しているため、労働契約や就業規則の規定にかかわらず、民法の規定が優先して適用されると考えられるからです。民法の規定を超える期間の予告をしなかったからといって、労働者に損害賠償を請求することは認められないでしょう。

ただし、賃金や退職金の関係では、その企業で定められているルールに従わないと、支給条件を満たさないなどの理由で一定の手当が支払われなくなることがあります。可能ならば、就業規則や労働契約に従って、なるべく早めに辞めることを伝えた方がいいでしょう。

なお、労働者と使用者とが話し合った上で、お互いが納得して辞めるのであれば、上記で説明した法律や社内のルールにかかわらず、合意した方法に従って辞めることができます。

使用者が応じるようならば、できるだけ話し合っ、退職の条件を決めましょう。

## ■定年と高年齢者雇用措置確保

雇われる期間を決めずに働く場合も、定年制を採用している事業主は多く、定年を定めている場合には、その年齢に達すると自動的に退職扱いとなるのが一般的です。

そして、定年制を設ける場合、60歳未満の年齢を定年年齢にすることはできないことになっています。

また、65歳未満の定年制を設けている事業主は、①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入（継続雇用先の事業主については、グループ企業等を含みます）、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じて、高年齢者の雇用を確保しなければならないことになっています。

なお、②の継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは、定年後も引き続いて雇用する制度をいいます。平成25年3月31日までに労使協定を締結していた場合には、令和6年度までの経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以降に限り、当該基準を引き続き適用することができます。

継続雇用制度には、定年年齢に到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いったん退職させた後、再び雇用する「再雇用制度」があり、後者の場合には、必ずしも定年年齢到達時の労働条件をそのまま維持すべきものとはされていません。

## ■高年齢者就業確保措置

65歳以上70歳未満の定年を設けている事業主、または継続雇用制度を導入している事業主に、次の措置を講じることが努力義務とされます。

①70歳までの定年の引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入（継続雇用先の使用者については、グループ使用者等や他の事業主によるものを含みます）、③定年の定め廃止、④70歳までの継続的な業務委託契約締結制度の導入、⑤70歳までの継続的な社会貢献事業に従事できる制度の導入（④と⑤については、労働者の過半数を代表する者等の同意を得る必要があります。）