

8 退職・定年

退職・定年とは

退職とは、労働者の都合や労働契約で交わした雇用期間を終了し、仕事を辞めることです。また、労働者が就業規則などに定められた一定の年齢に達したことを理由とする退職が定年退職です。

自己都合退職

一般的には「退職願」の提出により行われます。労働者の一方的な意思表示で退職するもので、使用者の同意や承諾は必要ありません。退職の申し出は、雇用期間の定めのない労働者については、退職の申入れの日から2週間経過すれば労働契約は終了します。

合意退職

労働者が労働契約の解消を申し込み、使用者が承諾することによって退職が成立します。退職日は話し合いで自由に決めることができます。

契約期間満了退職

1年間の期間を定めた契約社員や3か月間の契約期間のパートタイム労働者は、その契約期間が終了すると、退職ということになります。ただし、契約期間満了で契約を終了させる場合でも、「雇止め」の予告の対象となる有期労働契約があります。また、契約が繰り返し更新され、期間の定めのない契約と同様にみなされると、正当な解雇理由と解雇手続きが必要となる可能性があります。

定年退職

労働者が一定の年齢に達したことを理由とする退職です。なお、定年制を採用する場合には、定年年齢は、60歳を下回ることはできません。

[定年制を定める場合に事業主が講じなければならない措置]

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①65歳までの定年引上げ
- ②65歳までの継続雇用制度の導入(グループ企業内)
- ③定年制の廃止

トピックス

2021年4月から、新たに65歳から70歳までの就業機会を確保することが、事業主の努力義務となりました。事業主は次のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入(グループ企業外も含む)
- ③定年制の廃止
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

希望退職

使用者が「退職金の上積み」などの上積み条件を提示して、労働者の自発的な退職意思を待つ行為です。

退職勧奨

使用者が労働者に対して退職を勧め、動機付けをする行為です。希望退職同様、承諾するかどうかは労働者の自由意思によって決めることができます。

Q&A 退職する時、何を受け取る?返す?

退職の時、事業所から受け取り、また返さなくてはならない、さまざまなものがあります。

[事業所から受け取るもの]

- 雇用保険の離職票
- 年金手帳
- 退職時の証明書(労働者の請求による)など
- 雇用保険の被保険者証
- 源泉徴収票

[事業所へ返すもの]

- 健康保険証
- 社章、身分証明書、名刺 など

