

令和8年6月26日（金）午後1時30分～午後3時
杜若オンラインサロン

労働契約の“終了”をめぐる 失敗しない実務対応

杜若経営法律事務所
弁護士 岡 正俊
弁護士 平澤 大樹

自己紹介



弁護士 平澤 大樹
(ひらさわ だいじゅ)

- | | | |
|------|----|-------------------------------------|
| H26年 | 3月 | 慶應義塾高等学校卒業 |
| H29年 | 3月 | 慶應義塾大学法学部法律学科中退
(飛び級のため) |
| H31年 | 3月 | 慶應義塾大学法科大学院修了 |
| R元年 | 8月 | 株式会社UDS 取締役就任 |
| | 9月 | 司法試験合格 |
| R4年 | 4月 | 最高裁判所司法修習終了
弁護士登録
杜若経営法律事務所入所 |
| R6年 | 4月 | (公財)日本ゴルフ協会 オープンフェリー |
| R7年 | 6月 | (一社)埼玉県指定自動車教習所協会 理事 |
| R8年 | 4月 | (公財)日本ゴルフ協会 規則委員会委員 |

労働契約の終了事由—全体マップ

(A) 意思表示による終了

解雇

使用者による一方的解約
労契法16条・労基法20条の強い規制

辞職

労働者による一方的解約
到達後は撤回不可（本来は）

合意退職

労使双方の意思表示の合致
瑕疵ある意思表示は取消可

労働契約の終了

最大の違い

意思表示

解雇・辞職は
意思表示が必要（到達必要）

法的制約

解雇は解雇権濫用法理等
強い規制を受ける＝潜脱防止の解釈

就業規則

両者を正確に区別して
規定することが不可欠

(B) 条件の成就による終了

- （意思表示により終了したとき）
- 定年
- 死亡
- 契約期間満了
- 休職期間満了
- 音信不通
- 役員就任 等

退職事由の一覧と就業規則規定例

① 辞職

② 合意退職

③ 解雇

④ 休職期間満了

⑤ 契約期間満了

⑥ 音信不通・所在不明

⑦ 役員就任

⑧ 定年・死亡

【規定例】第●条(退職)

従業員が次の各号のいずれかに該当したときは、その日を以って退職とし、その翌日に従業員としての身分を失う。

①...

②...

解雇とは何か ー意思表示としての解雇

解雇の定義

- 使用者による一方的な労働契約の解約（意思表示）
- 意思表示が労働者に「到達」することが効力発生の要件（民法97条・540条）
- → 音信不通者への解雇通知が困難な理由＝自然退職を設ける

よくある事例；労働者から「解雇してください」と言われた

- 知ってか知らずかは不明だが、一定程度あるご相談
- 「解雇通知書」「解雇理由証明書」を出せば解雇と認定（社長は、離職票と同じ趣旨で交付している??）
- 労災申請、バックペイ、「会社都合退職」による補助金打切り

解雇に対する法的規制

- 解雇予告：少なくとも30日前の予告または30日分の解雇予告手当（労働基準法20条）
懲戒解雇でも解雇予告は必要
- 解雇制限：業務上の傷病・産前産後の療養中は解雇禁止（労働基準法19条）
- 実質的制約：客観的合理的理由と社会通念上の相当性が必要（労働契約法16条）

違法な解雇をすると①バックペイの支払い・②解雇無効による復職が待っている。

△実務上の注意点： 解雇は強い法的規制を受けるため、自然退職と正確に区別して就業規則に記載することが必須。
⇨自然退職が解雇の法的規制の潜脱にならないよう、司法審査は厳しい。

(自然) 退職とは何か—意思表示不要の自動終了

自然退職とは

- 就業規則に定めた「所定の事実」が発生することで、意思表示なく自動的に労働契約が終了すること
- しかし、自然退職が解雇の法的規制の潜脱にならないよう、司法審査は厳しい。
例：欠勤1日で休職に入り、休職期間1日で自然退職とする運用は、当然無効。
- あくまでも、解雇が相当なケースで、**解雇できない(=意思表示不到達)を念頭に置いた規定であることを意識。**

自然退職を有効になし得るための施策

- 就業規則への記載は必須。休職期間満了を狙うのであれば休職命令発令も必要。
- 音信不通：連絡がつくが無断欠勤になっている場合は非該当。労働者の配偶者を介して労働者と連絡を取っていたという事件で「連絡が取れない場合」には該当しないと判示した裁判例（東京地判平25・10・8判1088号82頁[ガイア事件]）があるので注意。
- 意思表示が到達しない場合は、公示送達（民法97条）の手続きを取ることが必要
- 公示送達は、とても面倒！！
- 労働者の最後の住所地に居住していないことの疎明が必要

就業規則上の書き方

- 就業規則に記載するときは、退職事由の中に「解雇」「合意退職」なども記載することが一般的 = 終了原因の列挙
- 自然退職（特に休職期間満了と音信不通）はまさに“自動”なので、明確な要件が必要。
- 恣意的な運用を排除し、解雇規制の潜脱にならない条項は、争われても無効になりにくい傾向。

辞職 —労働者からの一方的意思表示

辞職の性格

- 労働者側からの一方的意思表示（使用者の承諾は不要） → 使用者への到達時点で撤回不可（「本来は」の話であり、実務では違う考え方。）

期間の定めのない労働契約

- 申入れから2週間で終了（民法627条1項）
- 就業規則の「1箇月前届出」規定は慣行的なもの→2週間経過で退職効力発生

期間の定めのある労働契約

- やむを得ない事由がなければ解除不可（民法628条）
but.通説は広範にやむを得ない自由を認める。
- 1年超の有期契約→1年経過後はいつでも辞職可（労基137）

「退職届」の法的性格

- 最重要：退職日の記載がないと無効！ 絶対に書いてもらう。**
- 退職届：辞職の意思表示と解されうる → 到達時点で撤回不可
- 実務上は「合意退職の申込み」と解釈（大阪地判平9・8・29[白頭学院事件]） → 承諾前は撤回可能
- 退職効力の確定には、速やかに「退職承諾書」を交付することが重要 = 撤回できなくなる

【発展】

Q：就業規則に退職届提出時の自動承諾条項をつければいいのでは？

A：どんな内容で退職届が提出されるかわからないので、都度、承諾することが賢明

合意退職

合意退職の成立

- 労使双方の意思表示の合致により成立
- 【例】退職勧奨・早期退職制度に応じた場合
- 【例】退職届提出→会社が受理・承諾した場合
- 【例】引継ぎ不要として退職届提出日を退職日とし会社が承認した場合

辞職との違い

- 辞職: 使用者の承諾不要・到達で確定
- 合意退職: 双方の合意が必要→承諾前は撤回可能
- →「退職願」は通常、合意退職の申込みと解される(既出)

取消しのリスク(民法93～96条)

- 合意退職は双方の意思表示の合致→瑕疵ある意思表示(詐欺・強迫・錯誤)があれば取消し対象
- 退職勧奨が強迫的になった場合、退職合意が取り消されるリスクがある
- →退職勧奨の際は任意性を確保し、書面化して経緯を記録することが重要

実務フロー

退職届・退職願の受領



退職届に不備がないか確認



退職承諾書を速やかに交付



退職合意の成立を確定

定年・死亡・その他当然終了事由

定年制

- 一定年齢に達したとき労働契約が終了する制度
- 高年齢者雇用安定法の規制：
 - 定年を定める場合は60歳を下回ることはできない（8条）
 - 65歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずる義務（9条1項）
- 定年後再雇用者への「第2定年」規定も実務上よく見られる
- →定年を超えて働く「特別な人」との境界が難しい
=雇止め法理における「更新の期待」の有無が影響。
- 無期転換権は一定要件下で発生しない（有期雇用労働者特措法8条2項）
- ただし労働契約法19条（雇止め法理）の適用はある点に注意

死亡

- 労働者の死亡により当然に終了
- 就業規則の記載は確認的意義（記載なくても法的リスクなし）

使用者の消滅

- 使用者である法人が解散した場合も当然終了
- 当事者消滅→契約関係も消滅

【高年齢者雇用安定法 まとめ】

定年の下限

60歳（8条）

雇用確保措置

65歳まで義務（9条1項）

就業確保措置

70歳まで努力義務（10条の2）

自然退職：休職期間満了①——傷病休職

休職制度の機能と規制

- ・ 解雇猶予機能を有する→解雇予告(30日)との均衡から休職期間は30日以上が必要
- ・ 業務上の傷病は原則、休職事由としない(労基法19条の法意・打切補償除く)
- ・ 就業規則上、類型ごとに適切に規定することが必要

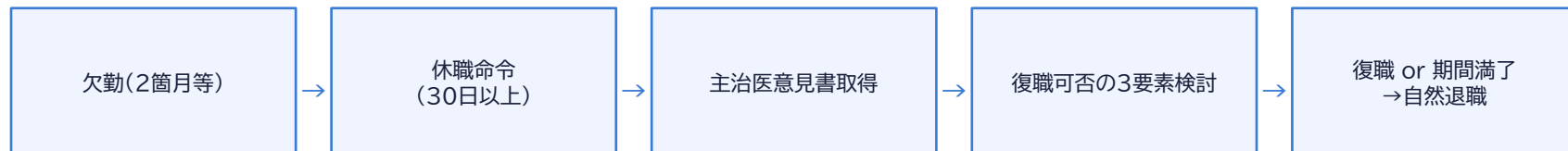
片山組事件(最判平10・4・9)

- ・ 職種限定のない労働者が傷病により特定業務を遂行できない場合、他の業務への配置換えを検討しなければ休職命令・退職とすることは無効となりうる

復職・自然退職を判断する際の3要素

- ・ ① 職種や業務内容が限定されているか否か
- ・ ② 労働者本人の病状(従前と同様の労務提供ができる程度に回復しているか)
- ・ ③ 他の職種・業務への配置換えの可否(現実的可能性のある業務があるか)

実務フロー(傷病休職)



自然退職：休職期間満了② — 事故休職・起訴休職

事故休職

- ・ 傷病以外の私的な事故による長期欠勤に対する休職措置
- ・ 休職期間は最低30日以上が必要(解雇猶予機能との均衡)
- ・ 逮捕・勾留期間を事故欠勤として扱い、30日以上で「事故欠勤休職」とし、期間満了で自然退職とした事案を有効とした裁判例あり(最判昭57・10・8)

起訴休職

- ・ 刑事事件で起訴された者を、事件係属中・判決確定まで休職とするもの
- ・ 起訴のみでは命令不可(身柄拘束を受けていなければ就労可能)
- ・ 要件: 対外的信用失墜・職場秩序の障害・業務円滑遂行への支障(福岡高判平14・12・13[明治学園事件])
- ・ 均衡要件を加重する裁判例もある
- ・ (東京地判平11・2・15[全日本空輸事件])

区分	在宅・保釈の場合	起訴休職への影響
在宅捜査	逃亡リスク低・比較的軽微な事案	信用失墜・業務障害が低く、起訴休職は認められにくい
保釈後	逃亡リスク評価低→軽微犯罪の可能性	同上

△ 起訴休職命令が許される場合でも、休職によって被る不利益と、確定的に認められた場合の懲戒処分との均衡要件を意識すること(全日本空輸事件)

★音信不通・所在不明

解雇事由とする場合の問題点

- 解雇は意思表示の「到達」が必要（民法540条・97条1項）
- 所在不明の場合→意思表示の到達が不可能
- 公示送達（民法97条）が必要だが、最後の住所地に居住しないことの疎明が必要（同条4項）→費用・労力がかかる

自然退職条項の実務的意義

- 就業規則に「一定期間の音信不通状態で自動退職」と規定することで、意思表示不要で処理可能
- 30日程度の期間要件：解雇予告（30日）との均衡から導かれる（前掲経営法曹会議174頁）

注意点（適用対象の限定）

- 注意点①：「音信不通・所在不明」が要件→連絡はとれるが無断欠勤している場合には不適用
- 注意点②：本人とは連絡がとれないが配偶者とは連絡をとっていた場合も「連絡が取れない場合」に該当しない（東京地判平25・10・8[ガイヤ事件]）

比較：解雇 vs 自然退職条項（音信不通時）

	解雇事由	自然退職条項
意思表示	必要→到達困難	不要
手続き	公示送達（費用大）	事実の発生のみ
実務	訴訟リスクあり	簡易に処理可能

契約期間満了と雇止め

原則

- 契約期間が満了すれば労働契約は終了する
- → 有期契約書に更新の有無・基準を明記することが重要

黙示の更新（民法629条）

- 労働者が引き続き就労し、使用者が異議を述べなければ同一条件で更新したものと推定

雇止め法理（労契法19条）

- 過去に反復更新された有期契約・または更新の合理的期待がある場合
- → 雇止めは解雇権濫用法理に準じて判断
- → 客観的合理的理由・社会通念上の相当性がなければ、申込みを承諾したものとみなす

雇止めの1箇月前告知義務（労基則附則1条の2）

- 対象：①契約期間1年超 または ②更新3回以上
- 要件：契約終了日の少なくとも1箇月前に予告が必要
- → 就業規則・雇用契約書への明記と計画的な運用が必要

就業規則・雇用契約書への記載チェックポイント

- ✓ 更新の有無（自動更新・更新あり・更新なし）を明記
- ✓ 更新する場合の判断基準を明記（業務量・勤務成績等）
- ✓ 1箇月前告知の手続きを就業規則に規定

役員就任・公務就任

役員就任

- 法律上、役員就任のみで当然退職にはならない
- → 自然退職の効果を求める場合は、就業規則への規定が必要
- 取締役等に就任しながら雇用契約を継続する「使用人兼務役員」も存在するため、規定の仕方には注意が必要

公務就任

- 労基法7条:労働時間中の公民権行使・公の職務遂行を使用者は拒めない
- 公職就任が業務遂行を著しく阻害する場合でも、両立可能な業務があり転換が容易なときの解雇は権利濫用のリスク
- → 公務就任を退職事由とするのはリスクが高い

実務上の推奨対応(公務就任)

- 就労不能となる場合は「退職事由」ではなく「休職事由」として規定することを検討
- 業務との両立可能性・配置転換の可否を検討してから処分を決定する

規定例

第●条(退職)…⑧ 会社の役員に就任したとき

第●条(休職)…● 公の職務に就任したことにより相当期間就労が不可能なとき

第3部

普通解雇と懲戒解雇

各解雇事由の内容と就業規則の規定・実務上の留意点

普通解雇事由の全体像と就業規則への記載

① 私傷病による
労務提供不能

完全な労務提供が不能で労働契約の目的が達成できない場合

② 能力不足・
勤務成績不良

指導・研修を尽くしても改善がなく、業務遂行に著しい支障がある場合

③ 勤務態度不良・
職場規律違反

指揮命令違反・職務怠慢・協調性欠如等で繰り返し指導しても改善しない場合

④ 会社都合
(整理解雇)

経営上やむを得ない事由（経営悪化・事業閉鎖等）

⑤ 包括条項

前各号に準ずるやむを得ない事由

【重要原則】 解雇には段階的対応が前提——注意・指導 → 配置転換検討 → 改善なし → 解雇

解雇事由に「該当する可能性」があっても、丹念な指導・記録の積み重ねなしに解雇すれば無効と判断されるリスクが高い

勤務態度不良・職場規律違反

指揮命令違反

上司の業務命令への従事拒否、指示を繰り返し無視する行為

職務怠慢・職務放棄

正当な理由のない業務の不履行、勤務時間中の私的行為

協調性の欠如

同僚・上司との関係において職場秩序を著しく乱す言動

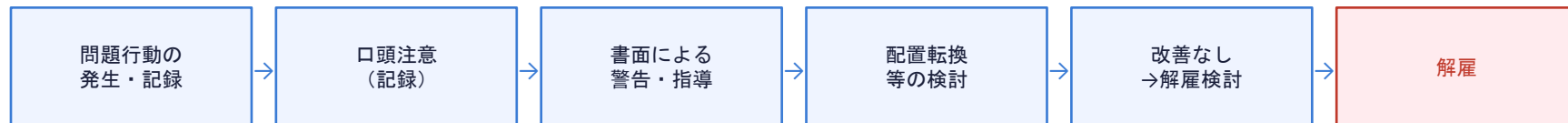
判断の傾向

- 1つ1つは軽微でも、全体として評価して解雇有効とした裁判例あり
- 注意・警告の事実があること、改善期間を与えたことが有効性を支える

書面化の徹底（最重要実務ポイント）

- 注意指導・警告の内容・日時・相手方を必ず記録
- 「言った・言わない」の争いを防ぎ、訴訟における証拠となる
- 書面（注意書・指導記録・顛末書等）で残すことが必須

解雇有効に至る段階的対応フロー



問題従業員の解雇は、懲戒解雇？ 普通解雇？

普通解雇

- 法体系上は、債務不履行を理由とする契約の解除
- 解除原因を後から追加することは可能
- (理屈上) 解雇時に把握していなかった事実も主張可能

懲戒解雇

- 懲戒することができることを前提に行う処分としての解雇
- 事実認定、弁明の機会付与等の手続き、処分の相当性がそろって初めて有効になる。
- 後から理由を追加できない
- 処分時に把握していた事実のみしか主張できない。

- 懲戒解雇も普通解雇もできるのであれば、普通解雇を選んだ方がハードルが低い
- 懲戒解雇を普通解雇へと転換することは否定的だが、予備的普通解雇というテクニックも
- どちらの場合も、解雇なので解雇予告が必要 + 意思表示の到達が必要
- 意思表示が到達しないのであれば、自然退職か公示送達によらなければならない。

実務チェックリスト——まとめ

✓ 解雇と退職の区別

解雇は意思表示が必要・強い法的規制を受ける。就業規則上、両者を正確に区別して規定する

✓ 自然退職条項

類型ごとに丁寧に規定する。規定するだけでは効果が発生しない類型があることに注意

✓ 辞職・合意退職

「退職願」は合意退職の申込みと解釈→速やかに「退職承諾書」を交付して効力を確定させる

✓ 雇止め

1年超・更新3回以上の有期労働者への雇止めは少なくとも1箇月前に予告。更新基準も明記

✓ 音信不通

自然退職条項(30日要件)を活用。本人以外と連絡ができた場合は適用されない点に注意

✓ 解雇

注意・指導・配置転換を段階的に実施し、全て記録する。指導なしの即時解雇は無効となるリスクが高い

✓ 会社都合の解雇

4要素(必要性・回避努力・選定合理性・手続妥当性)を充足する準備を事前に行う