

人事労務Q & A -no 6

Q. 従業員数が20人の建設業です。12月9日（金）に冬の賞与を支給したところ、営業担当の正社員が、翌週の12日（月）になって、12月末日を退職日とする退職届を持ってきました。同時に13日（火）から仕事納めの28日（水）までの12日分の休暇届も提出し、「もう出社しません」と言っています。

当社の就業規則では「自己都合退職の場合には退職日の1か月前までに申し出ること」と定めていますが、賞与支給日前に退職を申し出ると査定が低くなるのが慣例であり、従業員はこれを避けるために賞与支給後に退職を申し出たものだと思います。

会社としては、退職は仕方ないと思いますが、業務を後任に引き継ぐ時間を考慮して、せめて1月末までは勤務してほしいと考えています。12月末の退職を認めず、1月末までの勤務を命じることは可能でしょうか。

また、12月末での退職を認めざるを得ない場合、就業規則違反を理由に賞与の一部返還や減給などの措置を講じたいと思いますが可能でしょうか。なお、就業規則には1か月前までに退職を申し出なかった場合の罰則の定めはありませんが、退職金規程の中に「退職に当たって引継ぎを行わない場合には退職金を減額もしくは不支給とすることがある」といった規定があります。

A. まずは本人と話し合い、退職日の変更や業務引継ぎに要する日数の年休買い上げ等を検討すべきですが、話し合いがまとまらなければ、12月末の退職を認めざるを得ません。なお、賞与の一部返還や減給はできませんし、退職金の減額についても慎重に検討した方がよいと思われます。

【退職申出期間のルール】

民法627条1項に「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。」と定められています。要するに、正社員の場合には退職日の2週間前に申し出れば退職できるということです。

この民法の規定が1か月前までの退職申し出を定めた貴社の就業規則の規定を無効にするものではありませんが、従業員が12月末日の退職にこだわるのであれば、12月末の退職を認めざるを得ません。

会社としては、1月末の退職に変更できないかを打診し、それが難しいようであれば、年次有給休暇の買い上げと引き換えに業務引継ぎのために数日間出勤するように要請すべきでしょう。ただし、年次有給休暇の取得は労働者の権利ですので、業務命令として出勤させることはできず、あくまでも要請にとどまることに注意が必要です。

【罰則の可否】

それでは、1か月前に退職を申し出ることを定めた就業規則に違反したことや業務の引継ぎをしなかったことを理由として何らかのペナルティを課すことは可能でしょうか。

まず、賞与の一部返還の可否です。賞与は、過去の業績だけでなく、将来の貢献への期待も含まれていると考えれば、退職を申し出た従業員の査定を低くすることにもある程度の合理性はあると考えられます。もっとも、過去の業績と将来への期待の内訳が明確に示されているのではない限り、既に支給した賞与の一部を返還させることはできないでしょう。

12月分の給与からの減給についても、就業規則に減給制裁の根拠とその理由が示されていない限り、減給することはできません。かりに就業規則違反や業務引継ぎ拒否の場合に減給する旨の規定があったとしても、12月末の退職や年次有給休暇の取得が正当なものである限り、減給制裁を科すことは難しいと考えられます。

一般に従業員は退職に際して業務の引継ぎを行う信義則上の義務を負っていると解されますので、退職金については、退職金規程に減額や不支給の根拠規定がある以上、減額することは可能だと考えられます。もっとも、退職金は一般に在職中の功労や貢献に対する報償のみならず、賃金の後払いの性格を併せ持つと考えられます。減額できるとしても、そのうち在職中の功労・貢献を減殺するほどの信義則違反の部分に限られます。退職や年次有給休暇の取得自体は法的には問題ないことを前提として、引継ぎを行わなかったという信義則違反が在職中の功労・貢献をどれほど減殺するものかは慎重な検討を要するでしょう。

※今後の掲載予定（変更になる場合があります）

- ・賃上げとベースアップ
- ・割増賃金の計算
- ・手当の不正受給
- ・仕事と家庭の両立
- ・有期雇用労働者の無期転換

人事労務倶楽部 代表（社会保険労務士）

宮内 雅也

〒666-0151 川西市美山台1-3-122

TEL&FAX 072-795-0969

E-mail jinjiroumu-club@zeus.eonet.ne.jp