

第4節 退職および解雇

第27条 当然退職

社員が次の各号の一に該当するときは、その日を退職の日とし、その翌日に社員としての身分を失う。

- (1) 死亡したとき
- (2) 休職期間が満了し、休職事由が消滅しないとき
- (3) 取締役就任したとき
- (4) 会社に連絡が無く 50 日が経過してもなお、所在不明のとき

第28条 合意退職

退職を希望する社員は、予め退職希望日の 30 日前までに、退職する意思のあることを所属長を経て会社に通知、及び退職願を提出しなければならない。

- 2 社員が退職希望日の 30 日未満に所属長に退職の届出をした場合、原則として会社はその申し込みを承諾する。
- 3 第 2 項の退職の届出が退職希望日の 30 日以上前でない場合であっても、事情によりその申し込みを承諾する場合がある。
- 4 退職を希望する社員は、以下の規定を遵守しなければならない。
 - (1) 退職の日までの間に従前の職務について後任者への引継ぎを完了すると共に、業務に支障をきたさないようにしなければならない。
 - (2) 退職の日までは、会社から業務上等の指示がある場合は、その指示に従わなければならない。
- 5 退職を希望する社員が第 1 項および第 4 項の規定に違反した場合は、懲戒処分を科すことがある。

第29条 退職勧奨による合意退職

会社は、会社の社員として適格性がないと認められる社員に対して、退職の勧奨をすることができる。

- 2 前項の退職の勧奨に対し、社員が承諾した場合には、双方の合意により、労働契約は消滅する。

第30条 辞職

社員は、退職の届出に対して、会社の承諾を得られない場合には、民法第 627 条第 2 項の規定により、契約を終了させ、退職することができる。

- 2 辞職する社員は、以下の規定を遵守しなければならない。
 - (1) 退職の日までの間に従前の職務について後任者への引継ぎを完了すると共に、業務に支障をきたさないようにしなければならない。
 - (2) 退職の日までは、会社から業務上等の指示がある場合は、その指示に従わなければならない。

第31条 定年~~制度の廃止退職~~

社員の定年による退職制度は設けないこととする。~~満 60 歳とし、定年に達する日(誕生日)をもって自然退職とする。~~

2. 社員は、健康状態、勤務意欲及び職務遂行能力に問題がない限り、年齢にかかわらず就業を継続することができるものとする。ただし、前条 27 条から 30 条の退職、第 33 条から第 35 条の解雇に定める事由に該当する場合は、この限りではない。~~前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望雄にし、継続雇用しない事由に該当しない社員については、満 65 歳までこれを継続雇用する。~~
3. ~~第 1 項の継続雇用は、1 年間を契約期間とする嘱託社員契約を締結することにより行うものとし、継続雇用を希望する社員は、定年退職日の 6 ヶ月前までに会社に、その旨を申請しなければならない。~~
4. ~~定年退職後再雇用者の賃金、就業時間、休憩、休日、休暇等の労働条件については、同人の能力、担当職務、勤務形態等を踏まえ、個別に決定する。~~

第32条 高齢者雇用管理制度継続雇用しない事由

前条の規定により、高年齢者は 60 歳以上と定める。当該高齢者が希望した場合は、第 107 条に定める定期健康診断とは別に、歯周病検診等(㊸)をすることができる。希望する 60 歳以上の社員は、受診する 1 か月前までに、会社へ書面で届け出をしなければならない。かかる経費の一部は会社が負担するものとする。(㊸歯周病以外のものを入れるかどうかですが、例えば、がん検診、認知機能検査、それらは会社が限定して決めて構いません) ~~かかわらず、社員が希望する場合であっても、次の各号にいずれかに該当するときは、定年をもって退職するものとし、継続雇用しない。~~

- (1) 勤務成績または業務能力が不良で就業に適さないと認められたとき
- (2) 就業状況が不良で、社員としての職責を果たし得ないと認められたとき
- (3) 他の社員との協調性を欠くことにより業務に支障を生じさせたとき
- (4) 会社の必要とする知識および技能の修得を怠ったとき
- (5) 正当な理由なしに出向、転勤、職種の変更または職制上の地位の変更を拒んだとき
- (6) 精神または身体の障害によって勤務に堪えられないと認めたとき
- (7) 会社が、事業を継続することが不可能な状態となり、事業を終了、廃止をするとき
- (8) やむを得ない事情により、事業の縮小、変更または部門の閉鎖等を行う必要が会社に生じ、社員を他の職務に転換させることが困難なとき
- (9) 就業規則に掲げる退職事由(定年を除く)のいずれかに該当するとき
- (10) 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

第33条 普通解雇

会社は、社員が次の各号の一に該当するときは、普通解雇する。

- (1) 勤務成績または業務能力が不良で就業に適さないと認められたとき

- (一定の指導、研修を実施したにもかかわらず改善されないとき)
- (2) 就業状況が不良で、社員としての職責を果たし得ないと認められたとき
 - (3) 他の社員との協調性を欠くことにより業務に支障を生じさせたとき
 - (4) 会社の必要とする知識および技能の修得を怠ったとき
 - (5) 正当な理由なしに出向、転勤、職種の変更または職制上の地位の変更を拒んだとき
 - (6) 精神または身体の障害によって勤務に堪えられないと認めたとき
 - (7) 試用期間中あるいは期間満了時に社員として適格性が認められなかったとき
-
- (8) 会社が、事業を継続することが不可能な状態となり、事業を終了、廃止をするとき
 - (9) やむを得ない事情により、事業の縮小、変更または部門の閉鎖等を行う必要が生じ社員を他の職務に転換させることが困難なとき
 - (10) 会社の社員として適格性がないと認められるとき
 - (11) 入社誓約書において偽りがあり採用の取り消しができないとき
 - (12) その他前各号に準ずる事由があったとき

第34条 解雇予告

前条の規定により解雇する場合は、解雇する日の 30 日前に予告するか、あるいは平均賃金の 30 日分の解雇予告手当を支給し、即日解雇する。ただし、次の各号いずれかに該当する場合については、解雇の予告をせず、または解雇予告手当を支給することなく解雇する。

- (1) 労働者の責めに帰す事由による場合で行政官庁の解雇予告除外の認定を受けたとき
- (2) 非常災害等の事由により事業の継続が不可能となった場合で行政官庁の認定を受けたとき

2 前項の予告日数は、平均賃金を支給した日数分だけ短縮することができる。

第35条 解雇制限

社員が業務上の傷病により療養のため休業する期間およびその後 30 日間、ならびに産前産後の女性社員が労働基準法第 65 条の規定によって休業する期間およびその後 30 日間は解雇しない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

- (1) 会社が、労働基準法第 81 条に基づく打切補償を支払ったとき
- (2) 業務上の傷病により療養の開始後 3 年を経過しても当該疾病が治癒しない場合であって、労災保険から傷病補償年金を受けているとき、または同日後受けることとなったとき
- (3) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき

2 会社は、社員が育児休業もしくは介護休業の申出をし、または育児休業もしくは介護休業を取得したことを理由に、当該社員に対して解雇その他不利益な取り扱いをしない。