

「自然退職」とは何か

精神疾患による休職や無断欠勤・音信不通などの労働者が退職する際に、「自然退職」という取り扱いをすることがありますが、その内容について解説します。

はじめに

労働者が退職する場合は大きく「自己都合退職」と「会社都合退職」に分かれますが、うつ病などの精神疾患により復帰できない場合や無断欠勤の場合など、退職理由を判定しにくいケースもあります。以下、これらの場合に用いられる「自然退職」について、自己都合退職等と比較しながら解説します。

自然退職とは

自然退職とは、労働者や会社の意思表示なく自動的に労働契約が終了することをいいます。通常の場合、労働契約は前述の通り「自己都合＝労働者側の意思表示」か「会社都合＝会社側の意思表示」により終了しますが、どちらにも分類できない以下のようなケースにおいて自然退職という言葉が用いられます。

【自然退職が適用されるケース】

- ・ 定年退職
- ・ 死亡
- ・ 無断欠勤・音信不通
- ・ 休職からの復職ができないとき

就業規則への記載が必要

ある事由が生じた場合に自然退職とするためには、その事由を就業規則等に規定し、労働者に周知しなければなりません。例えば定年年齢は事業所ごとに異なるため、就業規則等で周知されていない限り「一般常識として60歳で定年である」などと主張することはできないと考えましょう。

典型的な自然退職ルール

【1. 休職期間満了による自然退職】

病気により休職した従業員が、休職期間満了後も病気が完治せず復職できないことを理由に自然退職としたい場合、就業規則等に「休職期間が満了してもなお傷病が

治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする」旨の規定を設ける必要があります。また休職に関して以下の表の事項を定める必要があります。

▶ 休職に関して就業規則に定めるべき事項

休職命令の対象	私傷病・留学・出向など
事由ごとの休職期間と延長の範囲	3ヶ月程度～勤続年数によって差をつける等
休職期間中の報告	病状報告の頻度等
復職の判断方法	診断書、試し出勤の有無等
復職の方法	配置転換の可能性等

【2. 無断欠勤による自然退職】

無断欠勤・音信不通など連絡がとれない状態が一定期間続いたことにより自然退職とする場合、就業規則等に「〇〇日間無断欠勤を続けた場合は、その最終の日をもって自然退職したものとする」などという規定を設ける必要があります。無断欠勤の期間は2週間から1か月程度が適当でしょう。

なお、無断欠勤による自然退職の場合は、複数の方法で連絡を試み「会社がコンタクトを取ろうとしたが音信不通だった」という記録を残しておくとい良いでしょう。

自然退職は自己都合か

自然退職は本人からの直接的な退職の意思表示はないものの、「本人の病気という都合により働けなくなった」「本人が労働契約上守るべき出社義務を果たさず、働く意思を示さなかった」ということで自己都合退職と扱うことが通常です。

退職の理由はいわゆる失業保険などの給付の金額等に影響するほか、助成金の受給要件にも関わるため、自然退職にかかる規定整備は重要と言えます。