

第5章 従業員の退職に関する制度・慣行について

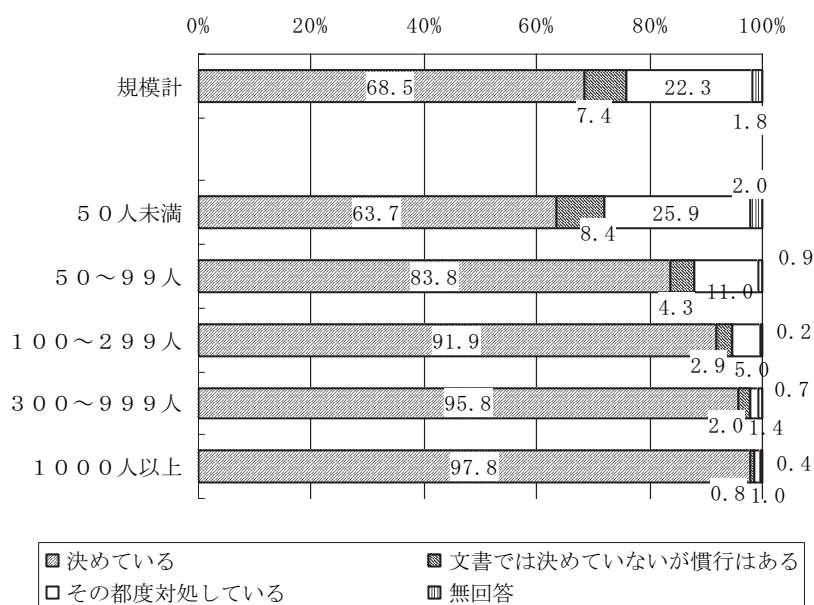
第1節 従業員の自己都合による退職について

1. 従業員が自己都合退職する場合の手続きの有無

従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きについて「決めている」とする企業は68.5%、「文書では決めていないが慣行はある」が7.4%、「その都度対処している」が22.3%となっている。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「決めている」とする企業割合が高くなっている。その一方で、「その都度対処している」とする企業は規模が小さくなるほどその割合が高くなっている（図表5-1、付属統計表第132表）。

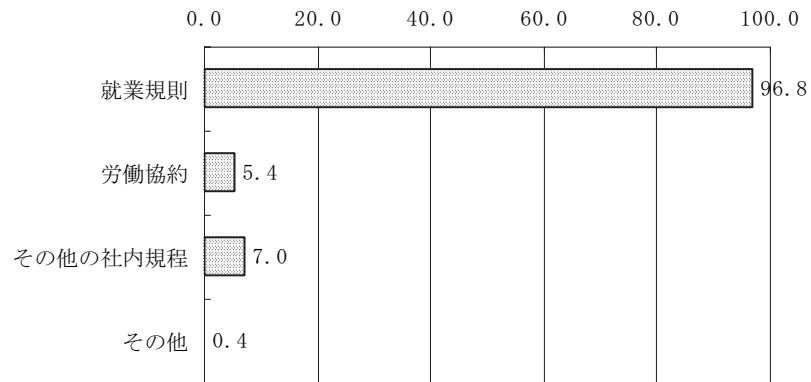
次に、「決めている」と回答した企業について、規定の形式を尋ねたところ、「就業規則」が96.8%と最も多く、次いで、「その他の社内規程」が7.0%、「労働協約」が5.4%などとなっている（図表5-2、付属統計表第133表）。「その他」も0.4%あり、「退職願の提出」「退職のしおり」「人事発令マニュアル」「出向元の就業規則」などの記述があった。

図表5-1：従業員が自己都合退職する場合の手続きの有無（単一回答、%）＜問10-①＞



n=2765

図表5-2：自己都合退職の手続きの規定の形式（複数回答、%）＜問10-①付問＞

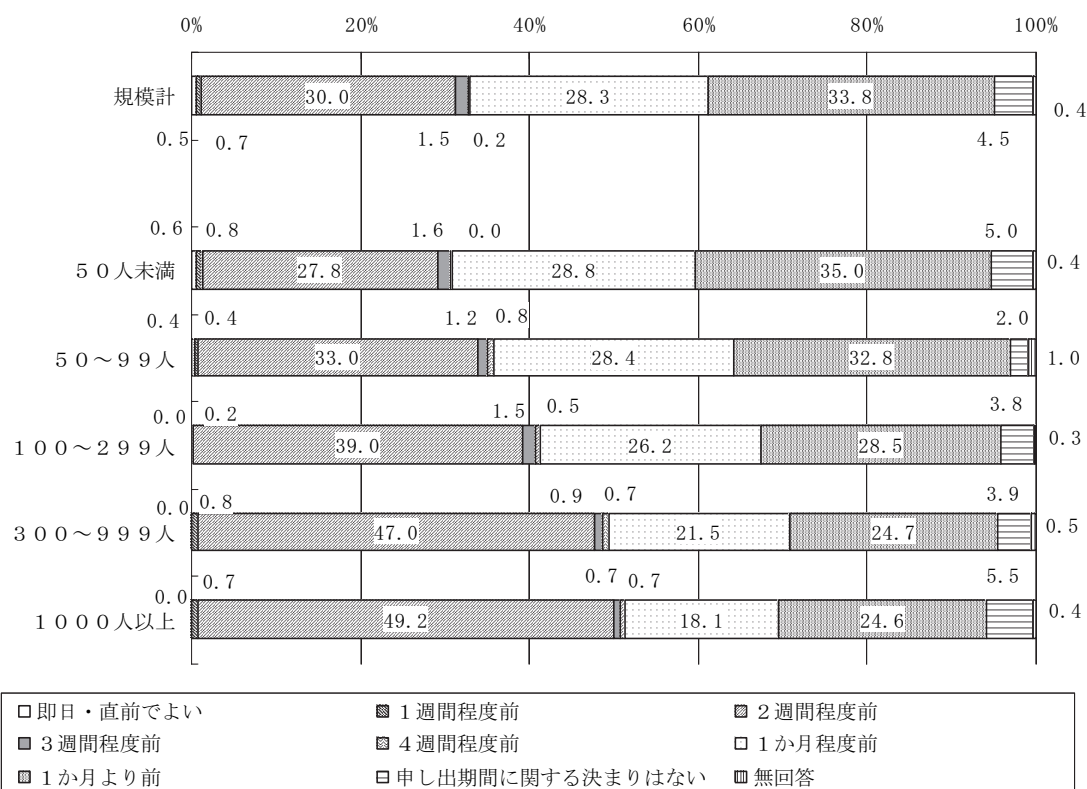


従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きについて「決めている」と回答した企業を対象に集計（n=2417）

2. 自己都合退職する場合の事前の申し出時期

自己都合で退職しようとする場合、どれくらい事前に申し出なければならないかについては、「1か月より前」が最も多く33.8%、次いで「2週間程度前」が30.0%、「1か月程度前」が28.3%などとなっている。「即日・直前でよい」は0.5%あり、「申し出期間に関する決まりはない」としているのは4.5%あった（図表5-3、付属統計表第134表）。

図表5-3：自己都合で退職する場合の事前の申し出時期（単一回答、%）
 <問10-②>

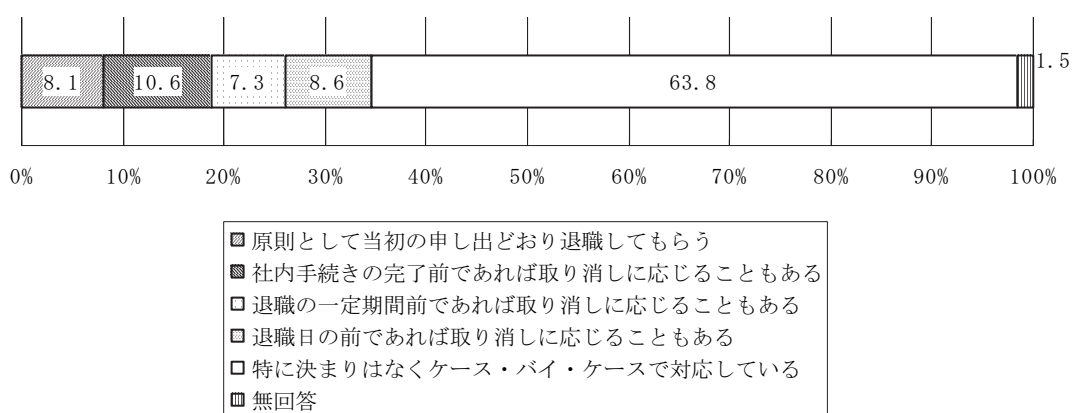


従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きについて、「決めている」あるいは「文書では決めていないが慣行はある」と回答した企業を対象に集計（n=2504）

3. 自己都合退職の取消の申し出に対する取扱い

自己都合退職の申し出があった後に、本人から退職を取り消したい旨の申し出があったときの取扱いについては、「特に決まりはなくケース・バイ・ケースで対応している」が63.8%と最も多い。続いて、「社内手続（退職者の公示、退職承認の通知など）の完了前であれば取り消しに応じることもある」が10.6%、「退職日の前であれば取り消しに応じることもある」が8.6%となっている。「原則として当初の申し出どおり退職してもらう」は8.1%だった（図表5-4、付属統計表第135表）。

図表5-4：自己都合退職の取消の申し出に対する取扱い（単一回答、%）
 <問10-③>



従業員が自己都合により退職しようとする場合の手続きについて、「決めている」あるいは「文書では決めているが慣行はある」と回答した企業を対象に集計（n=2504）