

退職には医院の承認が必要という 就業規則の規定は有効か

社会保険労務士 桂 好志郎

員側はどうかというところ、院長に申し出てその承認を得て退職するのが原則ですが、それをせず一方的に院長に通告、ひどいときには無断で退職することもあります。

それを防ぐために、就業規則で「職員が退職しようとするときは、退職願を提出し、医院の承認を得なければならぬ」と定めたい気持ちになります。問題は、その規定が有効かどうかが問われることです。

使用者が一方的に労働契約を解消するとき、法律上の厳格な規制があり、納得できないこともあります。職

◆民法の規定によれば
○期間の定めのない契約はいつでも解約の申入れをすることが

でき「雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。」(民法627条1項)と定められており、2週間たつと効力が発生します。

○ただし、月給者の場合は、当該給与計算期間の前半に申し出た場合、当該給与計算期間の終了日、後半に申し出た場合、次期給与計算期間の終了日に契約が解消することになります。

退職となります。左記のような就業規則の記載が多いのもそのためです。

第〇〇条(退職)
前条の定めるもののほか、職員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

①退職を願い出て医院から承認されたとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき

②：

ないし承認がない限り退職できないことになり、労働者の解約の自由を制約する結果となる。から、とくに法令上許容されているとみられる場合を除いては、かかる規定は効力を有しないといふべく、同規定も、退職に会社

の許可を要するとする部分は効力を有しない」と解すべきである(昭和51・10・29東京地裁判決 高野メリヤス事件)と述べています。

《労働基準法は前近代の拘束の排除として》

を強制してはならない。
○中間搾取の排除
何人も中間搾取(いわゆるピンハネ)をしてはならない。

○前借金相殺の禁止
労働することを条件とする前貸し債権と賃金を相殺してはならない。

○強制貯金
使用者は、労働契約の締結条件として、労働者に貯蓄の契約や、貯蓄金を使用者に管理させることを義務づけてはならない。

等
各規定に共通しているのは、労働者が意に反して不当に長く拘束されることを防止することになります。