

税務・人事労務ワンポイント (379)

退職願の撤回に応じなければならぬか

社会保険労務士 桂 好志郎

Q 退職願がだされたので、すぐに職安に求人を出し、後任者の面接・内定通知をだしたあとに「もう少し勤務させてほしい」と退職願撤回の申出がありました。応じる義務があるのでしょうか。またときどきですが一方的に退職する職員もいます。これを防ぐ何かいい方法はありませんか。

労働者の一方的解約としての辞職（退職）の意思表示は、合意解約の場合と異なり使用者に到達した時点で解約告知として効力を生じ、撤回できません。ただ意思表示の瑕疵による無効または取消の主張はなしうるとされています。

◇合意退職の場合

一般に「退職願」などの職員からの退職の申し出は、その一方的意思に基づく解除権行使の意思表示（任意退職）でなく、会社に対する合意解約の申し入れ（合意退職）である場合が多いと解かれています。退職をしたい旨を申し出て、会社の同意（承認）を求め趣旨である場合が一般的です。判例では、労働者の退職の申し出については、会社に対する合意解約の申し込みであると解釈が主流となっています。

◇退職の申し出を撤回することについて

合意解約の申し入れの場合は、使用者の承認の意思表示がなされるまでは、「特段の事情の存しない限り、原則として自由である」。したがって、本人の退職を承諾する旨の意思表示がなされる前であれば辞表の撤回は原則として可能ですので、今回の質問のケースや撤回されたくない職員の場合は退職承諾書等で意思表示をしておくことがポイントになります。

◇一方的に退職する職員

期間の定めのない契約はいつでも解約の申し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）。就業規則で「職員は自己の都合により退職を希望する場合には、2カ月以上前に書面をもって退職願を提出し・・・」と規定し、周知している場合、やむを得ない理由での退職以外は守ってくれるケースが多いと思います。日頃の信頼関係が左右するのではないのでしょうか。

◆こんなケースに注意

「いやなら辞めてくれ」といったところ、

売り言葉に買い言葉で、医院を「辞める」と発言した場合

「まじめに働かなければ解雇することも」（使用者）「まじめに勤務している、辞めてやる」（労働者）「辞めればいいだろう」（使用者）「お世話になりました」（労働者）

裁判所の判断 「頭に血が上れば、そういう行動をとることもあ

その発言に至る経緯、その場の状況、その後の経緯などを踏まえて慎重に検討されることになりませんが、解雇に当たるとは退職なのか、微妙な場合があります。微妙なケースでは、労働者を救済する傾向がみられます。

人事労務管理
何でも相談

本紙同封の質問用紙をご利用ください。
FAX:095-825-3893

税務・人事労務ワンポイント

バックナンバーを
協会ホームページで
公開中



https://www.vidro.gr.jp/one_point/