

◆◆ トラブル予防の労務管理 ◆◆

～ 予想される紛争と、その予防策を考える ～



第10回「職員から退職の申出があったときに注意すること」

外山アソシエイツ
社会保険労務士 西尾 直子

このコラムでは、人事労務に関して予想される紛争と、その予防のための労務管理について考えていきます。

□ 予想されるトラブル

今回は、「職員自ら、辞めると宣言し退職届を出してきたが、後日、撤回したいと言いだした。とはいえ、後任も調整済みなので今さら戻せない。」という事例です。

□ 問題点

職員が退職を撤回できるか否かは、職員の退職の意思表示が確定しているか否かで決まります。

まず、職員からの退職の意思表示には2種類あります。

- 1 使用者の慰留があろうとも辞める意思を変える気がないほど意思が強い場合で、「使用者には届けるだけ」という意味の退職の申出
 - 2 使用者に自身の意向を伝えるという形で穏便に退職する（家庭の事情等）場合や、使用者との話し合いで納得できれば退職しないこともある場合で、「使用者の承認を願い出る」という意味の退職の申出
- 心理上、1「辞めます」と2「辞めようかと思うのですが・・・」といったニュアンスです。

1は、職員の「一方的な労働契約の解約」であるため、使用者がそれを認める・認めないは関係なく、届出をした時点で退職が決定する辞職です。一方、2は、使用者に対する「労働契約の解約の申込み」であるとされており、使用者の承認を得たときに退職が決定します。使用者が承認した退職は、職員側から申し入れた合意退職なのです。

では、1「辞職」と2「退職の申込み」で、法的効果はどのように変わるのでしょうか。

まず、「辞職」の場合は「申出時点に2週間後を退職日とする退職が確定」し、「退職の申込み」の場合は「使用者の承認によって、双方の合意した日を退職日とする退職が確定」します。ただ、仮に職員の「退職の申込み」に対する使用者の承認がなかった場合でも、申込みから2週間が経過すれば退職が確定するので、ここまでは、「辞職」も「退職の申込み」も結果は大差ありません。効果が異なるのは、ここで職員が退職を翻意したときです。

前述のとおり、「辞職」は提出された時点で退職が確定するため、提出したら最後、撤回は効きません。しかし、「退職の申込み」は、使用者の承認を待っている間であれば撤回が可能です。

そして、職員の退職の意思表示が、「辞職」「退職の申込み」のいずれなのかを表すために、社会一般的に、「辞職」は「退職届」、「退職の申込み」は「退職願」と表しています。

ただし、裁判では、「退職届」「退職願」という文言に関わらず、職員が退職を申し出たときの状況、双方の発言、そのときの職員の態度などを総合考慮し、職員の真意を合理的に解釈して判断しているのです。

□ 対策

では、労務管理上は、職員の意思をどう判断すればよいのでしょうか。一般的解釈から、「退職届」「退職願」という表題を根拠に杓子定規に取り扱って済むのでしょうか？

実際、職員は、退職の意思表示の意味合いを十分理解しているとは限りません。

例えば、たまたま使った退職文書のひな型が「届」となっていたために「退職届」としただけで、心の中では退職を思いとどまる余地があったとしたらどうでしょう。後々、紛争が起こる可能性が高いのではないのでしょうか。

文書の題名で判断されると、「退職届」を提出した職員は、真意にかかわらず撤回できないことになり、多大な不利益を被ります。

このような職員の不利益に鑑み、裁判例（大阪地判・H10.7.17他）では、「職員の退職の意思表示が、辞職なのか退職（合意解約）の申込みなのか判別が困難な場合は、退職の申込みと解釈すべき」としています。

とすると、職員の撤回が有効か無効かは、「職員の撤回」が先か、「使用者の承認」が先か、にかかっており、使用者が承認した後は、原則として、退職は覆せないということになります。ただし、使用者が、高圧的な態度で言い含めたり、退職届を提出させた等の事情がある場合は、退職が取り消されることもあるので注意しましょう。

そこで、実務上は、「退職届」であろうが「退職願」であろうが、職員が退職を申し出た場合は、どのような場合でも「退職の申込み」と捉え、取り扱うようにするのがよいでしょう。

そのため、使用者として職員の退職を了承したら、あるいは、職員の退職の意思が真意であるとわかっていても、必ず承認をすることです。裁判例（札幌高判・R4.3.8他）では、「決裁権限を有する部長が「退職願」を受理したことで使用者の承認となる」と判断されていますが、仮に、提出先が単に直属の上司であったとしたら判断も変わるでしょう。退職の確定を職員に明確に認識させるためにも、口頭ではなく、文書で確実に職員に通知し、紛争の防止を図ることが大切です。なお、「受理」では、単に物理的に受け取っただけだと判断される恐れもありますので、人事の決定権者による「承認書」等の書面により、承認日を明記する等、退職が確定したことを明確にすることが肝要です。

その他、職員の退職の意思が曖昧な場合は、翌日に「退職届」を提出してもらおう等、再考する猶予を与える、ということも一つの方法です。特に、口頭でのやり取りでは、売り言葉に買い言葉で「辞める」と言ってしまうこともあり、職員の辞職発言が真意なのか否かが争点となる例がよくあります。職員に意思を再確認する時間があったことは、腹立ち紛れでなく、冷静な状態での辞職の意思であることの証明にもなるでしょう。使用者からの強制があったといわれたいためにも、性急に進めないことも時には必要です。

くれぐれも、実際の紛争に至った際には、「文書の題名ではなく、真意によって判断されるのだ」ということを覚えておいてくださいね。

外山アソシエイツ Toyama Associates
社会保険労務士 西尾直子
(大阪府社会保険労務士会所属)

