

## “似てるけど違う”

労務管理用語  
の基礎知識

対比6 ▼ ~どちらも従業員からの退職の申出だけれど~

## 退職届 と 退職願

会社の労務管理を行ううえで紛争になりやすい問題の1つに、従業員の退職があります。解雇ならともかく、従業員から退職を申し出た場合には問題はないように思えますが、本当にそうなのでしょうか。

例えば、従業員自ら「辞める」と宣言し『退職届』を出してきたため、退職の手続きを進めていたら、撤回したいと言ってきた。といった事例は、多くの会社で経験されるのではないのでしょうか。会社は、いつまで待てばよいのか悩むところです。今回は従業員の退職の申出について見ていきましょう。

## 1

## 「届」と「願」の違い

退職を申し出る際に提出する文書が『退職届』『退職願』であることは周知の通りですが、「届」と「願」は、どのように使い分けるのでしょうか。

一般的には、この一文字の違いで文書の持つ意味合いが微妙に異なるとされています。『退職届』は、会社の慰留があろうとも辞める意思を変える気がないほど退職の意思が強い場合で、「会社には届けるだけ」という意味であり、『退職願』は、一応、会社に自身の意向を伝えるという形で穏便に退職

する、会社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、「会社の承認を願い出る」という意味である、というのが社会通念上の認識です。心理上、「辞めます」と「辞めようかと思うのですが……」といったニュアンスの違いでしょうか。

言い換えれば、『退職届』は、辞職の意思を表すもので、従業員の会社に対する「一方的な労働契約の解約」であるため、会社がそれを認める・認めないは関係なく、届出をした時点で退職は決定します。

一方、『退職願』は、一方的な通告ではなく、会社への「労働契約の解約の申込み」であるとされており、会社の承認を得て初めて退職することが決定します。会社が承認した退職は、従業員側から申し入れた「合意退職」なのです。会社側からの退職勧奨と同じです。

ちなみに、退職勧奨によって合意退職する場合には、従業員はすでに会社からの勧めを受け入れているため『退職届』としていることが多いようです。

ただし、法律は、『退職届』『退職願』という文言で定義分けしているわけではなく、従業員の意思解釈による効果の違いを導いているに過ぎないのですが、社会一般

において、この法律上の意思解釈の違いを、『退職届』『退職願』という文言に表して使い分けているのです。

## 2

## 退職を翻意したとき

では、従業員の退職の真意が「辞職」なのか「退職の申込み」なのかによって、または、会社の承認が必要か否かによって、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「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「会社の承認によって、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、仮に従業員の「退職の申込み」に対する会社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、ここで従業員が退職を翻意したときなのです。

前述の通り、「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、会社の承認を待っている間であれば撤回が可能なのです。冒頭の例でいえば、会社が承認すれば退職



■ 西尾 直子 (にしお なおこ) 社会保険労務士  
法律事務所勤務を経て、パートナー事務所を開設。主に、企業や医療機関の労働相談に従事している。立命館大学・医療経営講座修了生(齋藤清一先生に師事)、医療経営コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)

■ 外山アソシエイツ 社労士事務所 (大阪市)  
— 労務相談、労務監査、労務DD、人事制度 —  
<http://www.toyama-as.jp/>

- ▼ 対比1 「振替休日」と「代休」
- ▼ 対比2 「採用内定」と「試用期間」
- ▼ 対比3 「短時間労働者」と「パートタイマー」
- ▼ 対比4 「労働協約」と「労使協定」
- ▼ 対比5 「出向」と「転籍」
- ▶ 対比6 「退職届」と「退職願」

が確定し、従業員は撤回できなくなる、ということになります。

なお、従業員が確定した退職を取り消すには、退職の意思表示に瑕疵があったこと(会社の高圧的な態度で不本意ながら退職届を書いた、等)を主張することになります。

ですが、実際には従業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でしょうか。

例えば、従業員が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、冒頭のような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』を提出した従業員は、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。

なお、口頭での申出の場合においては、上司が指導していたところ、従業員が売り言葉に買い言葉で「辞める」と言ってしまったとき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。

そして最も注意すべきなのは、このような従業員の不利益に鑑み、裁判例では、従業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、退職文書の題名にかかわらず、通常「退職の申込み」と解釈しているということです。つまり、従業員の撤回が有効かどうかは、「会社の承認」が先か、「従業員の撤回」が先か、にかかっているということになります。会社が、承認したことを立証できなければ、従業員の退職は撤回されます。

### 3

#### 取扱上は「退職の申込み」

以上を踏まえると、労務管理上は、『退職届』であろうが『退職願』であろうが、従業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。

それには、会社として従業員の退職を了承したら、あるいは、従業員が退職の意思が真意であると分かっている場合、必ず退職の承認をすることです。裁判例では、採用・退職に関する権限を有する人事部長が『退職願』を受理したことで会社の承認となる、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。近年は、労働者保護の観点から判断される傾向にありますので、退職の確定を従業員に明確に認識させるためにも、承認書等の文書で確実に従業

員に通知し、紛争の防止を図ることが大切です。

その他、従業員からの退職の申出であっても、会社からの退職勧奨であっても、退職の合意ができたその場ではなく、翌日以降に『退職届』を提出させる等、従業員に再考する猶予を与える、ということも1つの方法です。従業員は意思を再確認できますし、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。手続きは、丁寧にしてもし過ぎることはないのです。

\* \* \*

さて、最終回は、用語の意味は“似てるけど違う”というものでありながら、実務上は同様の処理をしたほうがよい、という一風変わった用語のご紹介でした。法律用語は、法律上の意味の違いを知らずに誤った使い方をしてしまう一方、意味を知ったうえで、時勢や裁判例に応じ、あえて柔軟に処理すべき場合もあり、労務管理においては、一筋縄ではいかないことを再確認していただけたのではないのでしょうか。

そして、より大切なこととして、実際の紛争に至った際には、「題名や用語でなく、その内容や実態によって判断されるのだ」ということも覚えておいてくださいね。

連載をご愛読いただきました皆様、ありがとうございました。