



## Vol.2

弁護士 岸田鑑彦  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★退職届をめぐるトラブル

退職届についてお話しさせていただきます。

退職する際に、従業員から退職届を提出してもらおう会社が多いと思います。退職届があると、雇用契約の解消にまつわるトラブルの確率は格段に下がります。私どももお客様から相談を受けた際、退職届があると聞くと正直ホッとします。

退職届は、従業員が、自ら退職する旨の意思を表明したものであり、裁判でも非常に価値の高い証拠になります。そのため、よほどのことがない限り退職届があるのに「退職の意思表示は無効」であるとか、「合意退職ではなく解雇」であるといった争いにはなりません。

しかしその一方で、今でも退職届の有効性をめぐって裁判になるケースがあります。では、どのような場合にトラブルになるのか考えてみたいと思います。

#### ①・・・やっぱり気が変わった

退職届を出したものの、頭を冷やしてよくよく考えたら、この会社を辞めるのはもったいない、妻に打ち

明けたら「何バカなことを言っているのか」と一喝された等、やっぱり退職しません、と言ってくる場合です。

では、一度出した退職届は、撤回できるのでしょうか。

退職届の法的性質については諸説ありますが、一般的には合意退職の申し込みだと解されています。そのため、合意退職の効力が発生するのは、会社が、承諾すなわち受理した時です。会社が退職届を受理してしまえば、その後は撤回できません。裏を返せば、それまでは撤回の可能性があるということです。

そこで、問題社員から退職届が出されたら、直ちに退職届の受理証明書を出すことをお勧めします。受理証明書とは、何月何日付で退職届が提出されたこと、それを何月何日付で会社が受理したことを明記した文書です。退職に伴う貸与物の返還等の連絡は、別途事務連絡文書で行えばよく、ひとまず受理証明書だけ出してしまった方がよいです。問題社員が自ら退職届を書くというの

は滅多にない機会ですので、逃すわけにはいきません。

## ②懲戒解雇されると誤解した

例えば、退職勧奨の際、会社担当者から「退職に応じないと懲戒解雇する」と説明を受けたため、誤解して退職届を書いてしまったという場合です。

最近でもこの点が争点になった裁判例がありました（プレナス事件・東京地裁平成25年6月5日判決）。この事案では、退職勧奨後に退職願を提出した従業員が、退職の意思表示は、退職勧奨に応じなければ懲戒解雇になり、その場合は退職金も支給されないものと誤解したものであるとして、退職の意思表示の錯誤無効を争いました。

この事案で、裁判所は、そもそも退職勧奨の際に、会社担当者が「懲戒処分や解雇の可能性、ましてや懲戒解雇による退職金不支給に言及したことはない」と認定し、そのような誤解があったかも疑わしいと判断しました。

また、退職願が出されたのは、退職勧奨がなされてから1週間以上が経過した後であり、熟慮期間もあり、その間に当該従業員が労働局に

相談に行ったり、会社担当者に会社都合にしてもらいたい旨の具体的な要望を出していること等から、退職の意思表示に錯誤はなかったと判断しました。

この事案からもわかるとおり、退職勧奨すること自体は問題がありません。問題は中身です。

例えば、懲戒解雇になることを断定的に告げたり、退職金が一切支給されないといった説得の仕方は避けた方がよいです。最近では、従業員が面談を録音していることが多く、以前のように、言った言わないの問題では済まなくなりました。

また、裁判所は、退職勧奨から退職願提出までに1週間以上の期間が空いていたことに触れていますが、必ずしも退職勧奨から退職願提出までに期間が空いていなければダメだということではないと思います。本人が退職届を書くと言っている場合には、その場で退職届を書かせても問題はありません。

退職届が取ればそれ自体大きな成果であり、トラブルの確率は下がりますが、さらにトラブルの確率を下げするためにも、上記の点にも留意していただくとよいと思います。