



## Vol.54

### ★退職勧奨の限界について(3)

A社は従業員200名の製造業である。A社の従業員Bは、仕事を真面目に行わず、上司の製造課長Cに注意されることが多かった。ある日、上司Cが従業員Bに対し、勤務態度を注意したところ、Bは「もう会社を辞めます。」と言った。上司のCは「それならば退職届を書きなさい」と言ったところ、Bは、退職届(退職日は同日付)にサインをして、上司Cに提出し退勤した。

ところが、翌日、B代理人弁護士Dの名前で「退職の意思表示は撤回するので、復職させよ」とのFAXが届いた。総務部長Eは驚き、上司Cに確認し事情を聞いた。退職は有効に成立しているか?

今回は、退職の意思表示の撤回を紹介します。年に一度ほど、このような相談を受けます。意外に知られていないようですので、ご紹介したいと思います。

退職の意思表示には、合意解約の申し込みと辞職の意思表示の2種類があります。

合意解約の申し込みはいつでも撤回できます。辞職の意思表示は撤回できませんが(民法540条2項)、14日経過後に退職の効力が生じます(民法627条1項 完全月給制の場合は民法627条2項です)。

強い決意をもって退職の意思表示をした場合以外は、退職の意思表示を合意解約の申し込みと解釈する裁判例が多数です。

本件では、感情的になり、引き留められた場合撤回する可能性を残しながら、意思表示をしたと解釈ができるので、合意解約の申し込みをしたと判断される可能性が高いといえます。

退職の意思表示を合意解約の意思表示の場合と解釈した場合は、使用者が合意解約の意思表示を承諾することで、合意退職が成立し、労働

者は退職の意思表示を撤回することができなくなります。

そうなりますと、本件では、使用者が承諾したといえるかが最大の問題となります。

事例では、Cにどこまで退職の意思表示を承諾する権限があるかどうかが争われることになります。

人事部長が労働者の退職届を受理した事案について、使用者の即時承諾の意思表示があったと判断された裁判例(大隈鐵工所事件 最高裁昭和62年9月18日)、常務取締役(観光部長)の受理・承諾があったとしても、同人が人事権を有さない場合には、使用者の承諾の意思表示があったとは認められないとしたもの(岡山電気軌道事件岡山地裁平成3年11月19日)があります。上司であるからといって退職の意思表示を承諾する権限があるとは限りません。

従業員200名の会社の製造課長であれば、人事権がないとして退職の意思表示を承諾する権限を有さないと解釈される可能性は高いと思われます。その場合は、事例では、合意退職は成立せず、Bは退職の意思表示を撤回することが可能となります。

このようなことが起きないようにするために、退職届を受理した後すみやかに退職承諾書を交付することが有効です(別紙)。実際に私が経験した事例で、この承諾書を渡した後に、従業員が弁護士に依頼して、退職の意思表示を撤回してきたことが何度かありましたが、従業員の方は結果的には退職の意思表示の撤回を諦めました。このような場合の文書の効力は絶大なものがあります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)  
TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982  
E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com

承諾書

●殿

平成 21 年 5 月 ● 日

●  
代表取締役 ●

平成 ● 年 ● 月 ● 日付貴殿発当社宛退職届記載のとおり貴殿が平成 21 年 ● 月 ● 日付で当社を退職されることを、当社として承諾いたします。

以上