



## Vol.105

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 退職日の日付のない退職願は有効か？

#### 1 退職願や退職届をめぐるトラブル

実務上のあるあるですが、従業員が提出してくる退職願や退職届に退職日の記載がないことがあります。退職日だけでなく、作成日の日付の記載がない場合もあります。

このような退職願や退職届は有効なのでしょうか？退職の意思表示は必ずしも書面でなければ効力が生じないというものではなく、口頭でもメールでも、その意思が明確であれば認められます。

もっとも実務上は、退職の申し出はしたものの退職するのを撤回したいとか、退職を申し出るつもりはなかったが会社から懲戒処分をちらつかせられたので退職しなければならないと誤解したとか、様々な形で退職の意思表示をめぐるトラブルになることがあります。

一般的に、退職届による退職の申し出は一方的な辞職の意思表示であり会社の承諾は不要です。一方で退職願による退職の申し出は、合意解約の申し出であり会社の承諾が必要とされています。しかし、従業員は、退職届と退職願の違いを理解していないこともありますし、タイトルは退職届ではあるものの、内容が退職願ということもあります。

そのため、従業員から退職届や退職願が提出された場合には、念のため、会社は退職を受理し承認した旨の書面を出した方がよいです。

#### 2 退職日の日付の記載がない退職願や退職届

では、退職日の記載がない退職願や退職届は有効なのでしょうか。これらの紙の中にすべての情報が記載されていなければならないものではないため、退職願から退職の意思が明確になり、あとは口頭でのやり取りで退職日を決めるということも理論的には可能だと思います。

また、退職届による辞職の場合、期限の定めのない雇用契約は2週間の経過により退職の効力は生じますし（民法627条1項）、退職願による自己都合の合意解約の場合にもまず先行して退職について合意を固めておくということもできなくないのだと思います。

今回ご紹介する裁判例（広島地方裁判所福山支部令和3年12月23日判決・令和2年（ワ）第193号）は、会社に提出した2通の退職願（いずれも退職日の記載がなされていない）による合意退職が成立したかどうか争われ、結論として退職合意が認められた事案です。

### 3 退職日の記載がない退職願でいつ退職となる？

この事件で原告は、令和2年1月30日午後7時ころ、退職願2通を提出しました。

1通は、「退職願」との表題の下に「今般、 年 月 日付で退職いたしたくご許可下さるようお願い申し上げます。」という文言が記載され、作成日付欄に「2020年1月6日」の日付が手書きされ、原告の署名及び押印があるほか、事由欄に「一身上の都合による」と手書きされていました。

もう1通は、「退職願」との表題の下に「今般、2020年 月1日付で退職いたしたくご許可下さるようお願い申し上げます。」という文言が記載され（「2020」、「1」の数字は手書き）、原告の署名及び押印があるほか、事由欄に「別紙のとおり」と手書され、「退職理由（事由）」と題する別紙が添付されていたが、作成日付欄は空欄でした。

原告は、令和2年2月3日午前7時50分ころから、P2部長らと話し合いをしました。その後、原告は労働審判を提起し、審判に対して異議が出され訴訟に移行したという経緯があります。

### 4 裁判所の判断

裁判所は、次のように判断しました。

- ・退職願の提出行為が辞職の意思表示であるか合意解約の申込みの意思表示であるかはともかく、少なくとも、原告と被告との間の労働契約を終了させる意思を表示したものであることは明らかであること。
- ・退職の意思表示であるといえるためには、労働契約を終了させる意思が表示されていけば足りるというべきであること。
- ・本件各退職願の提出行為は、合意解約の申込みの意思表示であると認めるのが相当であること。
- ・部長が令和2年2月3日の午後6時ころ、退職願に承諾をしたことを原告に伝えており、その時点で原告の合意解約の申込みの意思表示に対する被告の承諾の意思表示が原告に到達した。よって、遅くともその時点で、原告と被告との間の労働契約は、合意解約によって終了した。

### 5 退職日の記載は必要

この事案では退職日の記載のない退職願についても、会社が承諾をした日をもって合意解約によって終了したと認定していますが、合意解約である以上、退職日についても合意が必要ではないかと思えます。そのため事案によっては結論が変わり得るのかもしれませんが。

したがって、実務上は退職日の記載は不可欠と考えて対応した方がよいと考えます。

以上