



## Vol.30

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

### ★ 退職願の受理通知をしたはずが・・・契約上の地位が認められた事例

弁護士の平野剛です。今回は、労働者から提出された退職願を受理する旨の通知を出したものの、訴訟においてその効力が認められず、労働契約上の地位を認める旨の判断が示された裁判例（札幌地裁令和5年4月7日判決）をご紹介します。

#### 1 労働者からの退職願・退職届の位置づけ

労働者から退職願や退職届が提出された場合、通常、それをきっかけに労働契約が終了することになりますが、法的にみると契約終了のルートは2通りあります。

1つは労働者からの意思表示が①「辞職の意思表示」にあたる場合で、これは使用者による「解雇」のカウンターパートにあたるもので、期間の定めのない労働契約においては、これに対して使用者が特段の意思を示さなくても使用者に届いたときから2週間の経過により退職の効力が発生します（民法627条1項）。こちらは使用者に到達後は撤回することができないものとなります。

もう1つは労働者からの意思表示が②「合意解約の申入れ」にあたる場合で、これに対して使用者による承諾の意思表示が示されることによって合意により退職（解約）の効力が発生するというもので、使用者が承諾の意思表示をするまでは労働者は申入れを撤回することができます。

必ずしも「退職届＝①」「退職願＝②」という解釈になるとは限らず、意思表示がなされた経緯や前後の事情などに照らして判断されますが、①は一方向的に契約を終了させるという重大な効果を発生させるものであるため、裁判所は①であると判断することには慎重です。

#### 2 事実の概要

本件の原告は、被告会社で勤続25年超になる労働者で、主に営業職として就労し、長年にわたって営業所長代理を務め、約2年半ほど営業所長も務めていました。

本件では原告から「退職願」が提出されますが、その前後の経過は以下のとおりです。

R1. 12. 28 被告会社の役員が原告と面談。横領疑惑を追及して「進退伺」を出すように求める。

R2. 1. 6 原告はi部長に対し「年末は退職しないと言う方向で顛末書と進退伺書提出と言う話でしたがj所長と明日面談させていただき退職したい旨をお伝えしたいと思います」などというメッセージを送信。

R2. 1. 14 原告は被告会社に対し「この度、一身上の都合により、来たる令和2年3月31日をもって退職いたしたく、ここにお願い申し上げます」と記載の「退職願」を提出。

R2. 1. 22 i部長は原告に対し「j統括所長より連絡がありましたので、それをiが受け、**c社長に確認**いたしました。**その結果を報告**致します。**『退職願』は正式に受理**されました。『受理証明書』の発行は、会社の慣例としてありません」とのメッセージを送信。

R2. 2. 27 原告は被告会社に対し「私は、3月末までに退職する旨の意向を示しておりましたがこれも撤回します」などと記載した「弁明書」を提出。

R2.3.22 被告会社は原告に対し、報告懈怠、社内手続違反、監督不行届、法令違反があるとして諭旨解雇処分とし、退職願の提出を勧告するとともに、3労働日以内に退職願を提出しない場合には懲戒解雇となる旨を通知。

R2.3.27 被告会社は原告に対し「就業規則第80条に基づき」同年4月28日をもって懲戒解雇とする旨を通知。

### 3 裁判所の判断

(1) 本件退職願が辞職の意思表示にあたるかどうか

裁判所は、「本件退職願については、原告が一定の期間熟慮をした上で提出したものとまではいい得るものの、これをもって被告会社の意思にかかわらず原告と被告会社との雇用契約を終了させる意思、すなわち辞職の意思表示であると評価し得るまでの事情は見出し難い」として、「雇用契約の合意解約の申込みであると評価するのが相当」と判断しました。

(2) 退職合意の成否

裁判所は、退職願受理のメッセージ送信後も、被告会社が原告に対して諭旨解雇処分として(再度)退職願の提出を勧告していること、本件退職願に明記された退職日(同年3月31日)より後の同年4月28日をもって懲戒解雇とする旨を通知したことを指摘し、「本件退職願の承諾による雇用契約の合意解約とは矛盾する行動をとっているものといわざるを得ない」と述べ、「上記のメッセージの内容を考慮しても、本件退職願の提出による原告の雇用契約の合意解約の申込みに対し、被告会社がこれを承諾したとまでは評価することができない」というべきである」として、退職合意の成立を認めませんでした。

### 4 なぜ懲戒解雇をしてしまったのか・・・

本件では原告に対する懲戒解雇の有効性も争われましたが、原告が所長を務めていた営業所において就業規則が所長である原告の机の引出しに入れたままであったために周知性を欠くと判断され、懲戒事由の内容について立ち入るまでもなく、無効と判断されてしまいました。

本件で裁判所が退職合意の成立を認めなかった理由として挙げている事情としては、原告から撤回の意思表示が出された後に会社が諭旨解雇(懲戒解雇)の意思表示をしたということだけになります。この解雇の意思表示さえしていなければ、会社による退職願受理のメッセージ送信によって退職合意の成立を否定する理由はなかったと考えられます。

原告が「弁明書」と題する書面によって退職願を撤回していることからすると、きっかけとなった横領疑惑に関して、会社が原告に対して責任を追及していたところで撤回の意思表示がなされたのかもしれない。

そして、会社としては横領疑惑の内容からして争われても解雇有効になると考えていたのかもしれない。しかし、会社が「これは懲戒解雇相当だ」と考えている内容でも裁判所は解雇にまで値するものではないと判断することも少なくありませんし、また、懲戒解雇相当事由の立証が容易ではないケースも少なくありません。さらには、本件のような就業規則の周知性という問題で足元をすくわれて解雇の有効性が否定されてしまうなど、懲戒解雇有効のハードルをクリアするのは容易ではありません。

退職願が提出された場合には、会社として承諾の考えがあれば、撤回がなされないうちに早期に承諾の意思表示(受理通知等)をすべきです。また、本件のように退職願の撤回の意向が示されたとしても、その前に会社側で承諾の意思表示をしていたのであれば、「既に退職願を受理して退職合意が成立しているので、貴殿は退職願を撤回することはできません」と対応すべきです。