



Vol.218

社若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★就業規則での「退職引き留め」はどこまで有効か？～退職予告期間の延長と会社の許可制～

1 「辞めさせないルール」と法律の壁

企業の実務において、「中核を担う役職者が急に退職すると業務が回らなくなるため、就業規則で『退職の申し出は半年前に行くこと』と規定したい」というご相談を非常によく受けます。十分な引継ぎ期間を確保し、顧客や他の従業員への悪影響を防ぎたいというのは、使用者として極めて当然の要請です。

しかし、民法 627 条では、期間の定めのない雇用契約(正社員など)において「当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる」と定められており、原則として 2 週間(月給制などの場合は一定の期間経過後)で雇用契約は終了するとされています。

今回は、就業規則によってこの退職予告期間を大幅に延長し、さらに「会社の許可」を要求することの法的な有効性が真っ向から争われた「高野メリヤス事件(東京地裁昭和 51 年 10 月 29 日判決)」を取り上げ(古いですがありそうでない分野の珍しい裁判例です)、裁判所の詳しい判断理由と、使用者側が取るべき現実的な対応策を詳しく解説します。

2 高野メリヤス事件(東京地裁昭和 51 年 10 月 29 日判決)

(1) 事案の経過

就業規則の変更: 被告会社は、従来「2 週間前」だった退職願の提出期限を、「一般従業員は 1 ヶ月前、役付者(係長以上)は 6 ヶ月前」に延長し、かつ「会社の許可を得なければならない」と就業規則を変更しました。この変更手続き自体は、従業員代表の意見書を添えて労働基準監督署に届け出を行うなど、適法に行われていました。

トラブルの発生: 係長であった原告(労働者)は、5 月 25 日に「2 ヶ月後の 7 月 25 日限りで退職する」旨の退職願を提出しました。その後、会社の慰留に応じて退職を 1 ヶ月延期し、8 月 25 日まで勤務して退職しました。

会社の対応: 会社側は「就業規則が定める『半年前の申し出』を満たしておらず、『会社の許可』も出していないため、退職は無効である」と主張しました。そして、8 月 26 日以降の原告の欠勤を「無断欠勤」とみなし、懲戒解雇処分とした上で、約 31 万円の退職金の支払いを拒否しました。

(2) 裁判所の判断

裁判所は、就業規則の変更「手続き」は適法であったと認めつつも、規定された「内容」については明確に無効と判断し、会社の懲戒解雇を無効として退職金の支払いを命じました。その詳しい理由は以下の通りです。

・労働基準法の趣旨(退職の自由の保障)

裁判所はまず、労働基準法が「長期契約の制限(14条)」「違約金の禁止(16条)」「前借金相殺の禁止(17条)」「強制貯蓄の禁止(18条)」などを定めている点に注目しました。これらはすべて、労働者が不当に足止めされ、意に反して労働を強制されることを防ぐための規定です。このことから、法律は「労働者が会社を辞める自由を極力保障しようとしている」と解釈しました。

・予告期間を「会社のため」に延長することは不可

上記の観点から、民法 627 条が定める短い退職予告期間(2 週間等)は、労働者を保護するためのものであり、使用者の都合のために就業規則で延長することは許されないと判断しました。したがって、「役付者は 6 ヶ月前」という長期の縛りは無効とされました。

・「会社の許可」条項の無効

退職の効力発生を「使用者の許可・承認」にかからせる規定は、会社が許可しない限りいつまでも退職できないことになり、労働者の自由を著しく制約します。公務員など法令で特段の定めがある例外を除き、このような規定は無効であると断じました。

・結論

原告は結果的に 3 ヶ月前に退職を申し出ており、民法の基準を十分に満たして有効に退職が成立しています。退職日以降の「無断欠勤」を理由とする懲戒解雇は成り立たず、会社は依願退職を前提とした退職金を支払う義務があるとされました。

3 実務上の留意点(使用者側はどう対応すべきか)

(1)「完璧な手続き」でも違法な内容は救済されない

本件で強く意識すべきは、会社側が就業規則の変更手続き(従業員代表への意見聴取、労基署への届出、周知)を完璧に行っていたにもかかわらず、ルールそのものが「無効」とされた点です。どれほど社内でも正式に決めたルールであっても、法律の根底にある「退職の自由」という強行法規に反する内容は、いざ裁判になれば法的な強制力を持ちません。

(2)過度な退職制限の規定は直ちに見直しを

実務上、「退職は 1 ヶ月前(あるいは 2 ヶ月前)に申し出ること」といった規定は、引継ぎのための合理的な目安として機能しているケースが多く、強制力がなければこのような規定も有効です。

しかし、法律上は原則として 14 日で退職が可能であるため、これを超える期間設定をし、「その期間を守らないと退職できない」と強制することは無効となります。本件のような「3 ヶ月」や「6 ヶ月」といった極端に長い期間を設定し、かつそれを理由に退職を認めないことは、退職を不当に阻害しているとみなされ、法的に無効となるリスクが極めて高いです。

退職の申し出について、強制力のない「目安」として期間を設けること自体は構いません。そのため、もし就業規則に「退職には会社の許可を要する」という文言が残っている場合は、直ちにその要件を削除し、「〇日前に届け出ること」という単なる通知(報告)の形に改める必要があります。

(3)「罰する」のではなく「インセンティブと合意」で引継ぎを

「退職を認めない」と強引に引き留めたり、無理に無断欠勤扱いにして懲戒解雇・退職金不支給にしたりすることは、本件のように敗訴リスクが高いだけでなく、未払い賃金等の不要な紛争を引き起こします。確実な業務引継ぎのためには、以下のアプローチが有効です。

・個別合意の取得

退職の申し出があった場合は頭ごなしに否定せず、「いつまでに、どのように引継ぐか」を個別に誠実に協議し、退職日と引継ぎ完了についての合意書を交わす。

・退職金規程の工夫

退職金規程において「業務の引継ぎを完了せずに退職した場合は、退職金を一部減額できる」といった規定を設け、引継ぎを完遂することへのインセンティブ(あるいはペナルティの予告)を合法的な範囲で設計する。

・業務の標準化

特定の「役付者」に業務が属人化しないよう、日頃から業務フローのマニュアル化や情報の共有化を進めておく。

4 まとめ

就業規則による退職の引き留めには、法的に厳しい限界があります。無理な制裁措置は避け、事前の合意形成やインセンティブ設計によって、円満かつ確実な引継ぎを促す実務対応へシフトしていくことが、会社を守る最善の策と言えます。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)