



<著者>Profile

弁護士 橋本 昭夫

昭和47年に現在の橋本・大川合同法律事務所を開設。以来、上場企業をはじめとする数多くの企業の顧問弁護士に就任し、労働問題や債権回収、M&A、民事再生事件など、企業を取り巻くさまざまな法律問題の解決に携わっている。

札幌商工会議所中小企業相談所専門相談員

辞職届

Q 当社で働く従業員が、「辞職届」を提出してきました。この文書は、法的にどのような効果があるのでしょうか？

A 本件のように、「辞職届」や「退職届」が提出された場合など、労働者から雇用契約の解消を申し入れられたとき、その意思表示の意味するところは一義的に明確ではありません。具体的には、当該意思表示が、①合意退職の申し込み（雇用契約を合意解約したい旨の申し込み）なのか、②辞職の意思表示（労働者側から一方的に労働契約を解消する意思表示）なのかという点を区別しなければなりません。

Q そのどちらに当たるのかどうかによって、何か具体的な違いがあるのでしょか？

A 「労働者が一旦「辞職届」を出しておきながら、その後、それを撤回したいと言いつつ出した場合」に、大きな違いが生じます。①の合意退職の申し込みと理解した場合、あくまでも合意の申し込みに過ぎませんから、会社が承諾の

意思表示をして合意が成立するまでは、自由に撤回することができます。一方、②の辞職の意思表示と理解した場合、同意表示により解約告知の効果が発生します（ただし、予告期間は必要です）ので、原則として撤回できないこととなります。

Q どちらに当たるかは、どのように判断されるのでしょうか？

A 「辞職届」や「退職届」などという書面の表題がどのように記載されているかだけでは、十分に判断できません。一般的には、労使関係は当事者も円満解決を望むのが合理的な意思解釈であると、原則として①の合意退職の申し込みと解釈すべきであるとされています。②の辞職の意思表示と解釈されるのは、労働者が使用者の態度如何にかかわらず確実に雇用契約を終了させる意思が客観的に明らかといった例外的な場合に限られます（大阪地裁平成十年七月十七日参照）。

Q そうすると、今回の場合も①の合意退職の申し込みであるという前

提に立って判断した方が良さそうですね。

A はい。もし今後、労働者が退職の意思表示を撤回してきたときには、会社側の承諾の有無（承諾の意思表示がどの時点でなされたか。承諾が権限ある者により有効になされたものか）が争点になります。仮に訴訟になった場合、会社内において退職承認に当たってどのような手続が予定され、また、実施されていたかという点が争われたいと思います。例えば、最高裁昭和六十二年九月十八日は人事部長に承諾権限があることを確認した上で、同部長による退職届の受理をもって、合意退職を承諾した旨、判断しています。

したがって、本件の場合、当該従業員の退職の撤回を避けるためにも、会社が同退職について承諾したことを明らかにしておくことが有用でしょう。

橋本・大川合同法律事務所

札幌市中央区北四条西二十丁目一―二八

☎ 〇一―一六三―一―二三〇〇