

第2 辞職・合意解約

1 概説

(1) 辞職（自主退職）と合意解約の相違点

辞職とは、労働者からの労働契約の一方的解約です。任意退職あるいは自主退職ともいわれます。労働基準法は何ら規制せず、したがって民法の原則どおり、理由のいかんを問わず（辞職の自由）、申入れから2週間経過時点で労働契約は終了（退職）します（民627①）。

合意解約（合意退職）は、企業と労働者が労働契約を合意によって将来に向け解消するものです（継続的契約の合意解約の1つ）。お互いの自由意思で合意するので、その合意内容に従って労働契約が解消されます。

要するに、企業の実態が不要なとき（退職届）が辞職、必要なとき（退職願）が合意解約の申込みです。この合意解約を応用したものに、早期退職制度、希望退職募集があります。

(2) 両者の区別

ある労働者の退職の意思表示が、辞職なのか合意解約の申込みかはつきりしないときがあります。実益は、前者なら、2週間（就業規則で別段の定めがあればそれによる）で退職の効果が生じ（民628）、後者（合意解約）なら、企業の承諾の意思表示がない限り退職の効果は生ぜず、かつ、承諾の意思表示があるまで労働者は撤回ができます。下級審判例では、どちらの意思表示かはつきりしないとき、労働者の退職の意思表示を慎重に認定する観点から、後者とすることが多いです。

辞職と合意解約（合意退職）の相違の整理

	法的性格	退職の効果 発生時期	労働者の撤回の可否
辞職	労働者の 単独行為	企業に到達後2週 間後の日	企業（の人事権者）に 到達するまでは可能
合意解約 （合意退職）	契約	企業の承諾後、双 方で合意した日	企業（の人事権者）が 承諾の意思表示をする までは可能

(3) 撤回可能な時期と退職の意思表示の有効要件

辞職では、企業にその意思表示が到達するまでは撤回が可能です。したがって、退職届の提出を受けたら、企業は、直ちに人事権者が受領（到達）した旨を文書等で明確に伝える必要があります。

合意解約では、労働者の退職の申込み（退職願）に対し企業が承諾してはじめて成立するので、退職願の提出をされた企業は、承諾の意思表示を明確に伝える必要があります。判例は、企業が承諾するまでは、労働者の退職願（合意解約の申込みの意思表示）の撤回を認めていますので、承諾の意思表示を明確に伝えることはとても重要です。

加えて、いずれも有効な意思表示がされていることが、退職の効果が生ずる有効要件となります。

(4) 退職強要の紛争

退職勧奨に応ずるか否かは対象者の自由意思に委ねられるべきなので、退職勧奨がその自由な意思決定に対し不当な心理的圧力を加えて退職を強制したり、あるいは退職を拒否する被勧奨者に対し合理的理

由に乏しい不利益を与えるなどの形で行われることは許されません。もし、退職勧奨が強要で不法行為が成立すれば、損害賠償請求（民709）がされるとともに、退職の意思表示も強迫によるもので取り消されま
す（民96①）。

2 紛争の予防

紛争予防1 辞職と合意解約の区別と撤回の可否

1 撤回をめぐる紛争

労働者から、退職届（辞職）、退職願（合意解約）提出の後に、退職日までの間に退職の意思を撤回する、よって退職の効果は生じない、と主張され紛争になったりします。

2 辞職と合意解約によるポイントの相違

辞職では、企業にその意思表示が到達するまでは撤回が可能です。他方、合意解約では、企業が承諾するまでは労働者の申込み（退職願）の撤回が可能です。

よって、当該退職の意思表示が辞職なのか合意解約の申込みなのかをまず見極める必要があります。そしてそれは、当該企業の就業規則の定めがどちらなのか、退職（予定）者からとる書面が退職届なのか退職願なのかによって見極めます（辞職については、**書式**就業規則（退職及び辞職）、退職届を、合意解約については、**書式**就業規則（退職及び合意解約）、退職願、承諾（通知）書参照）。どちらの意思表示かはっきりしないとき、労働者の退職の意思表示を慎重に認定する観点から、後者とされることが多いです。よって、就業規則や退職の書式で判別できなければ、合意解約の申込み、と認定することになるでしょう。

3 撤回の可否

この紛争は、退職届の受理日時、あるいは退職願では承諾権者による承諾の意思表示が労働者側に到達した日時が、ポイントになります。

書 式

○就業規則（退職及び辞職）

（退職）

第19条 従業員が次の各号の一に該当するときは、退職とする。

①辞職するとき

（②以下は、省略）

（辞職）

第20条 従業員は、辞職するときは、退職日の14日前までに所定の退職届を所属長（受理先）に提出し、退職日まで指示された仕事をしなければならない。

2 前項の期間経過により、従業員は退職となる。

<解 説>

20条2項は念のための記載です。19条、20条1項により、労働者による一方的退職、つまり辞職であることを、はっきり規定するのです。

○退職届

退 職 届

平成〇〇年〇〇月△△日

株式会社〇〇〇〇

代表取締役 △△ △△ 殿

住 所 東京都〇〇区〇〇

〇丁目〇番〇号

氏 名 ×× ××

私は、今度、会社を平成〇〇年〇〇月〇〇日限り退職しますので、その旨本書をもって届出致します。

以上

受理欄

平成〇〇年〇〇月〇〇日

は、上記退職届を、平成〇〇年〇〇月△△日に受理した。

 ④

<解 説>

辞職の場合の書式です。受理欄を設け、退職届（辞職の意思表示）をいつ企業として受理したかを記録できるようにします。受理するだけの権限なので、就業規則に提出先を所属長としていれば所属長にその権限があります。ただ、一点の曇りもなくするのであれば、代表取締役の名で受理しその旨記録するとよいでしょう。

○就業規則（退職及び合意解約）

(退職)

第19条 社員が次の各号の一に該当するときは、退職とする。

①退職を願い出て会社の承認を得た（合意解約）とき

(②以下は、省略)

(合意解約)

第20条 社員が退職を希望するときは、退職日の1か月前までに所定の退職願を提出し、会社の承諾を得なければならない。ただし、会社が特に認めたときはこの限りではない。

<解説>

19条、20条により、合意解約であることをはっきり規定します。ただその場合でも、労働者が、企業の承諾の如何に関係なく自分は退職すると申し出たときは、いかに就業規則で労働者の意思による退職の原則的形態を合意解約と定めても、前記申し出は民法627条1項に基づく辞職として効力が生じます。つまり、就業規則で前記規定にしても、辞職を禁止する効果まではないのです。

○退職願

平成〇〇年〇〇月△△日

株式会社〇〇〇〇

代表取締役 △△ △△ 殿

住 所 東京都〇〇区〇〇

〇丁目〇番〇号

氏 名 ×× ××

退職願

私は、今度、下記理由により下記退職年月日に退職いたしたく存じますので、ご承認のほど、宜しく願い申し上げます。

記

退職年月日

平成〇〇年〇〇月〇〇日

退職理由

〇〇〇〇

以上

承諾欄

平成〇〇年〇〇月〇〇日

□□ □□は、上記退職願を承諾した旨を、平成〇〇年△△月××日に伝えたので、その旨記録する。

□□ □□㊟

<解説>

合意解約の場合の労働者からの申込みの書式です。承諾欄を設け、承諾の意思表示をしたことを記録できるようにします。ただし、辞職の場合の受理と異なり、合意解約の承諾は、承諾権者によるその意思表示が労働者に到達しなければなりません。退職願に記載しただけでは、承諾の意思表示をしたことになりません。あくまで、口頭で承諾の意思表示をし、そのことをこの欄に記録して証拠化するという点がポイントです。もし、その点も明確にしたいなら、次の承諾（通知）書を労働者に交付し、その承諾を受理した旨の署名を取ることになります。

○承諾（通知）書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

×× ××殿

株式会社〇〇〇〇

代表取締役△△ △△

承諾（通知）書

当社は、貴殿よりの平成〇〇年〇〇月△△日付退職願を受領し、貴殿が同記載の退職年月日にて当社を退職することを承諾しますので、その旨通知します。

平成〇〇年〇〇月〇〇日
受理欄
上記承諾の意思表示、受領しました。
× × × × 印

<解説>

各労働者ごとに承諾（通知）書を交付するのは手間で、ほとんどの企業はここまでやりません。しかし、合意解約の構造を知ってもらうため書式として掲げました。また、紛争になりそうなケースでは、この書式は役に立ちます。この書式は、受理欄に署名して、1通返してもらう想定です。

もし郵送で行うときは、労働者から受理欄の署名を取れない可能性がありますので、そういう場合は受理欄は削除した上で、単純な承諾書を書留あるいは配達証明付で送付します。労働者が故意に受領を拒否しそうときは、普通郵便で送り、その際、住所・名前（宛先）を記入した封筒をコピーし、投函日に手書きでその旨記入し記録しておく方法をとったりします。意思表示の到達は、相手方（労働者）の予知可能な状態に置ければ足り、実際に認識する必要はありません（最三小判昭43・12・17民集22・13・2998）。

紛争予防2

退職者の意思能力、有効な意思表示をめぐる紛争の予防

1 意思能力、意思表示の有効性をめぐる紛争とそのポイント

退職の意思表示をする能力がなかったから無効とか、本当に辞めるつもりはなかった（心裡留保）、思い違いをした（錯誤）、だまされて退職届を提出した、退職勧奨の際、退職しないと懲戒解雇されると言われたのでそう思い提出した（詐欺、強迫による意思表示）、よってその意思表示は無効（心裡留保や錯誤、民93・95）あるいは取消す（詐欺や強

迫、民96)と主張され、トラブルになったりします。

民事取引・商事取引で錯誤無効等意思表示の無効・取消しが認められるケースは、ほぼ皆無です。取引の安全を害するからです。しかし、取引の安全を考える必要がなく力関係で圧倒的に企業が優越する労働関係では、しばしばそれが認められます。多くの事件に共通していえるポイントは、労働者が退職する意思を明確に表示したか、退職する理由(動機)がはっきりあるか、企業の違法な働きかけ(詐欺、強迫)がないか、という点です。

2 意思能力について

意思能力の欠如、すなわち、7～10歳程度の知的判断能力がなければ、退職の意味も分からないので、そのような労働者が退職の意思表示をしても、その法的効果(退職)を発生させるわけにはいきません。

よって、意思能力を欠如する労働者の退職の意思表示は無効であり、休職を適用しても回復困難なら、そして労災が原因でなければ、普通解雇になります(ケース2参照)。

3 有効な意思表示について

(1) 心裡留保

心裡留保とは、退職する意思(真意)がないのに退職の意思表示をすることです。企業(担当者)がこれを知っていたか、知り得た場合には、無効となります(民93)。例えば、労働者が企業に対し、駆け引きで退職すると言い、企業がそれを受領して退職扱いしたとき、労働者から、あれは真意ではなかった、と言われて紛争になったりします。

普通はそのような労働者は保護に値しないので、容易に裁判所は認めません(東京地裁平成22年6月29日判決(判時2092・155)のケースなどは退職の真意があり、そもそも心裡留保ではない、と労働者の主張を否定しています)。

(2) 錯誤

錯誤とは、退職の意思表示と真意とが食い違っているのに、労働者

が気がつかないことです。労働者（表意者）保護の必要があるので、その退職の意思表示は無効となります（民95）。ただ、退職の真意の形成過程に食い違い（思い違い）がある場合は、それは動機の錯誤であって、その動機が表示（ただし、黙示でも可）されて意思表示の内容にならないと、民法95条の錯誤にはなりません。意思表示の内容にならないと相手方（企業）は分からないので、その相手方が分からないことで錯誤無効主張されるのは、さすがに相手方を害するからです。

ただ、錯誤といわれる多くのケースは、動機の錯誤です。ケース3も動機の錯誤です。労働関係においても錯誤無効を認めると企業に大きな影響が生じる（復職させて改めて処遇しなければならない）ので、裁判所は慎重に事実認定をした上で判断します（ケース3の判示と解説を参照してください）。

(3) 詐欺・強迫による意思表示

企業の人事担当者や直属の上司等から退職勧奨を受けた際、嘘を言われ（詐欺）、あるいは脅されて（強迫）退職しますと表示した、という場合です。退職の表示と真意に不一致はありませんが、他人の違法行為によりその真意にキズがあるので、意思表示者はそれを取り消すことができるのです（民96①）。

もともと、退職勧奨の中での詐欺行為又は強迫行為（ただし、違法性が認められる程度まで行っていることが必要）→退職の意思表示、という要素がなければなりません。例えば、経理担当労働者が会社の金銭を使い込んだことが発覚し懲戒処分のための調査が進んでいる中で、懲戒解雇になる可能性があるから退職金を放棄して自己都合退職したかどうか、と勧奨することは、事案からして懲戒解雇相当で、それを労働者に伝えるのは真実であるし（嘘ではないので詐欺にはならない）、害悪の告知でもない（強迫にもならない）といえます。しかし、調査も始まっていなく、事実関係がまだ噂のレベルでしかないのに、

上記の勧奨をしたら、害悪の告知であって強迫、と評価されてもやむを得ないといえます。

紛争予防3 合意解約の成否をめぐる紛争の予防

1 承諾権限（成立要件その1）

合意解約（合意退職）は、労働者と企業が当該労働者の退職を目的とした意思の合致なので、労働者からの退職の申込みに対し企業がそれに承諾することが必要です。

この有効な承諾のためには、まず承諾権限のある者が行う必要があります。それは採用権限と同じものではありませんが、当該企業の職務権限上、承諾する権限が付与されている必要があります（ケース5で紹介の、大隈鐵工所事件参照）。あらかじめ、職務分掌規程等で明確にしておくことが、紛争予防上望ましいといえます。

2 承諾の意思表示の到達（成立要件その2）

次に承諾の意思表示は、退職の申込みをした労働者に到達しなければ「意思の合致」は完成せず、合意解約は成立しません。

承諾の意思表示の到達は、対面でやりとりしたときは明瞭ですが、離地者間では郵便、メール等の通信手段を使ってなんとか到達させる必要があります。後掲ケース5では、裁判所はその認定に工夫をした跡がみられます。

3 紛争予防によいのは辞職

筆者は、合意解約は承諾権者や承諾の意思表示とその到達といった有効要件が多く、不安定なので、辞職を基本にした制度設計がよいと考えます。すなわち、辞職によっていったん退職を完成させ、その上で本当に必要な人材なら、説得して翻意を促すのです。労働契約関係では、いったん退職の効果が生じても、後から当事者の合意により遡

及してそれを取り消すことも可能だからです。退職が成立するまで不確定な状態が続くのでは、労務管理が不安定です。そのような状況は可能な限り避けたいものです。付言すると、労働者が退職する多くは、解雇でも休職期間満了による退職でもなく、定年か労働者の意思による退職です。その多くある退職の形態は、安定的に管理したいものです。

3 ケース

ケース1

辞職か合意解約かの区別で差異が生じた紛争

Y社の就業規則では、退職願を提出して14日が過ぎたときはその日を退職日として社員ではなくなる旨が定められていましたが、それに則って、Xが平成11年2月26日に退職したところ、Y社はXを同年5月11日付書面で4月30日付懲戒解雇の意思表示をし、その旨全社員(約1100名)に公表しました。そこで、XはY社に対し、不法行為に基づく損害賠償等を求めた、というケースです。

裁判所の判断

裁判所は、Xの退職を辞職とし、就業規則に則ってその効力が発生しており、Xに懲戒解雇事由が存しても、Y社はもはや懲戒解雇はできず無効、よって、その公表も原則違法、例外として「懲戒解雇しなければ企業秩序がどうしても保持できない」ときは可能、と判示しました(エスエイピー・ジャパン事件 東京地判平14・9・3 労判839・32)。

解 説

概説でも述べたとおり、下級審判例は、辞職か合意解約かはっきりしないときは、労働者保護の観点から、合意解約とする例が多いです。しかし、本ケースは、就業規則からはどう見ても辞職なので、Xが辞職をしたという前提で法的関係を整理しました。

すなわち、懲戒解雇は、当然ながら在職者が前提で、退職者を懲戒解雇してもいわば空振りで無効です。ただ、本ケースで裁判所は例外として、「懲戒解雇しなければ企業秩序がどうしても保持できない」ときは可能、とする点が注目されます。これを分析するに、懲戒解雇としての効力が無効なことに例外はないとしても、公表すること（したがって、公表する内容は、「懲戒解雇」ではなく「懲戒解雇事由」があったこと）が例外として違法にならない、ということです。

付言すると、いかに懲戒処分が可能でも、それを公表できるかは、懲戒処分が個別の労働関係に基づいて行われる以上、労働者のプライバシーの問題が生じます。公表する規定がなければ、個別の事案ごとに、公表することの利益（企業秩序保持の必要性）と被処分者のプライバシーを比較衡量して判断することになるはずです。

予防のポイント

まず、原則を辞職とするのか合意解約とするのかを決め、それを就業規則に一点の曇りもないように明記する必要があります。

次に、労働者から提出してもらう退職に関する書面も、就業規則に合わせ整合させます（ちなみに、本ケースは、辞職を選択しながら、「退職願」を労働者からとっており、不徹底です。）。

なお、懲戒処分の公表は、それを予定しているなら、紛争予防の観点からは、就業規則に明記（例えば、企業秩序保持等会社が必要と認めたときは、公表することがある）しておくといよいでしょう。ただ、

明記していても、具体的ケースに応じて被処分者のプライバシー（あるいは名誉）との個別の比較衡量が必要です。

ケース 2

意思無能力者となった労働者を休職とせず、退職の意思表示をさせたことで生じた紛争

自宅で心肺停止後、低酸素脳症によって高次脳機能障害を負ったXが、Y公庫より休職処分を発令されることなく、退職届（退職の意思表示）を提出し退職となったが、その後Xの成年後見人となったX'より、不法行為に基づく損害賠償請求（休職命令が発令された場合の賃金と精神的損害）された、というケースです。

裁判所の判断

裁判所は、Xの退職届提出時の常況は、意思無能力（意思能力とは事理弁識能力で、7～10歳程度の知能）であり、よって、退職の意思表示は無効であるが、かかるXに就業能力はないとし、休職命令を発令しなかったことは相当ではないとはいえない、退職時以降の賃金債権は危険負担の定め（民536①）により有せず、不法行為も成立せず、Xの請求は理由がない、と判示しました（農林漁業金融公庫事件 東京地判平18・2・6労判911・5）。

解 説

事実からして、Xが意思無能力であるとする裁判所の判示は全く妥当です。

また、Y公庫がXに休職を適用しなかったことを相当でないとはいえない、と判示している点も妥当です。判示の説明は不足気味ですが、

要するに、(私傷病)休職制度は、一般に福利厚生観点から解雇を猶予する制度ですが、その休職期間療養に専念すれば治癒する可能性があることを前提とします。休職させてもおよそ治癒しえない場合は、休職させる意味はないです。Xの常況は、残念ながら、休職させても、とてもY公庫の職務をさせられるまで回復しないでしょうから、裁判所の判断は、全く正当です。

予防のポイント

では、本件のような、退職の意思表示ができない労働者のケースにはどのように対応したらよいのでしょうか。残念ながら、Y公庫の対応は、(勝訴していますが)正しくありません。

正しくは、Xの状況を正確に、つまり主治医、産業医から診断結果あるいは意見書を提出してもらってその診断・意見を検討し、本ケースの事実関係(意思無能力)の確信が持てたなら、普通解雇(本人からの退職届の提出を受けるのではなく)をする、ということです。

ケース3

退職の意思表示に錯誤があるとして無効主張され生じた紛争

Xは、Y社における55歳に達した管理職への選択制度(Y社の提示する移籍先への移籍か、プロフェッショナル職としてY社の従業員にとどまるか)を、移籍に応じなければ退職せざるを得ないと誤解し退職したが、後に誤解に気づき、退職の意思表示は錯誤で無効であり、いまだ従業員の地位がある、と求めたケースです。

裁判所の判断

裁判所は、Xの錯誤は動機の錯誤であり、それが黙示に表示したと

みる余地があってもXに重大な過失があるので無効主張出来ない、と判示しました（日本旅行事件 東京地判平19・12・14労判954・92）。

解 説

辞職でも合意解約でも、労働者からの有効な退職の意思表示が必要です。有効な意思表示か否かは、私法に共通のルールで民法93～96条（心裡留保、虚偽表示、錯誤、詐欺・強迫による意思表示）により規律されます。

契約当事者が実質的にも対等な民商法の契約関係では、意思表示の無効・取消しが認められることはほとんどありませんが、契約当事者が実質的には対等でないことがままある労働契約関係では、意思表示の無効・取消しは、慎重に判断されます。

本ケースは錯誤のケースですが、錯誤とは表示行為と表示意思の不一致をいい、表示意思が形成される過程での錯誤は動機の錯誤といって、その動機の表示（ただし、明示だけでなく黙示でもよい）がされてはじめて、要素の錯誤、つまり民法95条の「錯誤」となります。具体的には、「退職します」というのが表示行為で、「退職しますと言おう」という意思が表示意思です。この「退職しますと言おう」と思うまでに至ったプロセス、本件では移籍に応じなければ退職しなければならないという判断は、上記表示意思の形成過程にすぎません。そこに錯誤があっても、「動機の錯誤」なのです。動機は意思表示の相手方には分からないので、それを理由に無効主張されると、相手方を害します。そこで、それが表示された場合にはじめて、無効主張できるとしました（以上、判例理論）。ただ、錯誤したことに重過失があれば、表示者を保護する必要がないので、無効主張は出来ません（民95ただし書）。

労働契約の退職の意思表示では、錯誤無効だけでなく、心裡留保（真意でないことを知っていたこと（N社ほか事件 大阪地判平22・2・26労経

速2072・26))の主張がされたり、退職強要の主張がされるときは、必ずといっていいくらい、詐欺・強迫によって退職の意思表示をさせられたとの主張がされ、紛争になります(菅原電気事件 大阪地判平16・3・31 労経速1872・22、ダイヤモンド・ピー・アール・センター事件 東京地判平17・10・21 労経速1918・25)。

予防のポイント

退職の意思表示を受けるときは、労働者の自由意思に基づくものでなければならない、というポイントを頭に入れておく必要があります。退職届(退職願)が提出されたときは、その労働者に口頭で退職の意思を確認することも必要になります。

もっとも、その動機・理由を細かく聞くことは、労働者のプライバシーにかかわりますし、それによって労働者の退職する動機が表示されることで、かえって錯誤無効の余地を広げます。確認の程度も、加減が必要です。

ケース4

退職勧奨が争われて生じた紛争

Xは、結婚することとなったため、Y社に報告し、代表取締役であるY'に披露宴でのスピーチを依頼したところ、Y'の指示で部長からXは退職を促され、それを拒むと、Y'より社長室に呼ばれ、「せっかくの縁を大切に下さい」「結婚式に出られないかもしれない」等と言われ、さらに披露宴でもスピーチで、家庭に入り家庭を大切にしよう、もっと真剣に取り組むよう、などと言われた。

さらに、Xが新婚旅行から戻った後も、Xの夫等を中傷するかのような発言をした。2か月後、XはY社を退職した。XはY社に対し、

不当な退職勧奨を受けたとして、不法行為に基づく損害賠償等（他に未払賃金請求）を求めた、というケースです。

裁判所の判断

裁判所は、Yは女性は婚姻後家庭に入るべきという考えで退職勧奨するが、理由になるものではないし、その手段・方法も、一貫して就労継続を表明するXに、「その意思を直接間接に繰り返し確認し、他の社員の面前で叱責までした上、披露宴においても、原告の意に沿うものではないことを十分承知の上で自説を述べるなどし、結局、原告を退職にいたらせている」と評価し、退職勧奨は違法、と判示しました（ダイヤモンド・ピー・アール・センター事件 東京地判平17・10・21労経速1918・25）。

解 説

退職を勧奨することは、当然には違法とはなりません。度が過ぎると違法になります。この判断枠組は、下関商業高校事件（最一小判昭55・7・10労判345・20）でも最高裁により支持されているところです。本ケースの判旨が整理されているのでこれを引用しますと、「退職勧奨は、基本的に使用者が社員に自発的な退職を促すものであり、それ自体を直ちに違法ということはできないが、当該退職勧奨に合理的な理由がなく、その手段・方法も社会通念上相当といえない場合など、使用者としての地位を利用し、実質的に社員に退職を強いるものであるならば、これは違法といわざるを得ない。」ということです。

そして、違法な退職勧奨により退職の意思表示を引き出したとしても、それは強迫による意思表示なので取消す、という展開になります。

予防のポイント

よって、どこまで退職を勧奨することが可能かの塩梅は微妙ですが、そのことを普段から考えておく必要があります。ただ、慎重になりすぎて、全く退職への働きかけをしない、というのも、労務管理上問題（怠慢）といえます。最近の退職勧奨の違法性が争われた裁判例としては、菅原電気事件（大阪地判平16・3・31労経速1872・22）、N社ほか事件（大阪地判平22・2・26労経速2072・26）があります。

ケース5**合意解約の成立が争われて生じた紛争**

Y社の就業規則には、退職につき「退職を願い出て会社の承認を得たとき」とあり、次条に「退職願」との表題の下、「社員が退職を希望するときは、退職を予定する日の1か月前迄に退職願を提出しなければならない。ただし、会社が特に認めたときは、この限りではない。」との定めがあった。Xは、平成14年5月17日に退職届（退職年月日欄は空欄、退職事由欄は「一身上の都合により退職致したいのでご承認くださいますよう宜しくお願い致します」と記載）を提出した。その際提出を受けた上司は、「退職届は預かっておくから一晩考えろ」と慰留した。しかし、Xは同月30日、退職年月日欄に自ら平成14年7月26日と記載した。そこでY社は、同日、退職手続のための通知書をXに交付し、他方Xは、退職日までの有給休暇願を提出した。その後、XはY社に平成14年7月25日に退職届を撤回する旨通知したが、Y社は撤回を認めなかったことから、XはいまだY社の従業員であることの確認と賃金の支払いを求めて提訴した、というケースです。

裁判所の判断

裁判所は、平成14年5月17日の時点では、上司は退職届を預かったにすぎないが、5月30日の時点では、上記事実経過から、Xの退職をY社が承諾したというべきなので、この時点で、平成14年7月26日を退職日として合意解約が成立しており、その後に行われたXの一方的な退職届の撤回は何ら効力を有しない、と判示しました（日本レストランシステム事件 大阪地判平15・10・24労経速1862・12）。

解 説

裁判所は、就業規則の規定及び退職願（届）の記載文言から、Xの退職の意思表示を合意解約の申込みとしました。

したがって、Y社が承諾の意思表示をしないと、合意解約は成立しないわけですが、まず、5月17日の退職届の提出時は、退職年月日の記載を欠いていたことから申込自体未完成だし、上司が慰留しており承諾の意思表示もないといえ、成立は認めませんでした。しかし、5月30日の時点では、退職年月日をXが自ら（ここが重要です）補充することで合意解約の申込は完成し、かつ同日Y社も退職手続のための通知書をXに交付したことで、承諾の意思表示が認められ、よって合意解約が成立した、という無理のない認定をしたのです。その裏付け事実として、Xの退職日までの残存年休の取得があります。なお、5月17日の上司の慰留は、「一晩考えろ」ということですから、1日限りの慰留なので、5月18日にXから慰留されたことについて何も話がなかった時点で失効し、5月30日の合意解約の成立を認定する障害にはなりません。

よって、同日以降の撤回は、判例法理からは不可となります。

合意解約の成否をめぐる紛争は、本件のように承諾の意思表示の有無が争われるケースもありますが（X銀行事件 東京地判平17・10・7労経

速1918・11、ただし、同事件は、事案の筋としては合意解約を認めるべきケースなのに、労働者が会社に出てこなくなったため、企業の労働者への承諾の意思表示の到達の認定に苦労の跡があります。）、承諾権限の有無が争点となることもあります。裁判例は、採用権限と退職の承諾権限は別物であるとしながら（大隈鐵工所事件 最三小判昭62・9・18労判504・6）、当該退職の意思表示をした労働者に対し、企業の誰に承諾権限があるかに注意を払っています（前掲大隈鐵工所事件、岡山電気軌道（バス運転者）事件 岡山地判平3・11・19労判613・70）ので、合意解約の紛争予防の観点からは、その点も重要なポイントになります。

予防のポイント

まず、労働者からの退職の仕方として合意解約を選んだ企業では、承諾権者による承諾の意思表示が必ず必要であることを明確に理解し、運用を正確に行う必要があります。

そこで、承諾権者は誰かを職務分掌規程等で明記しておく、クリアーです。

次に、承諾の意思表示も、できれば文書で交付するか、それが煩雑なら口頭で伝える場合でも記録をしておくといよいでしょう。例えば、退職願の下欄に、誰がいつ承諾の意思表示を伝えたかを記録する欄を設けておく等です（前掲紛争予防1の書式参照）。

なお、当該企業の制度設計が合意解約であったとしても、労働者から、「会社が私の退職を承諾しないなら、私は本日、やめます。」と言い切られれば、いかに就業規則には合意解約の定めしかなくても、民法627条に基づく辞職の意思表示となります。したがって、「本日」やめることはできませんが、14日後（当日不算入、翌日から14日経過後）に退職の効力が発生します。この点も、要注意です。