

労働相談

Q&A



中小企業労働相談所に寄せられた相談をもとに、お答えします。

Q 私は正社員です。自己都合により会社を退職することになりました。就業規則には退職日2月前に退職願を提出し、会社の承認を得ることとされていますが、1月前に退職願を提出したところ、就業規則に違反するとの理由で受理を拒否されました。

私は退職できないのでしょうか。仮に、このまま退職し会社から損害賠償を請求された場合は、賠償しなければなりませんか。また、就業規則に違反したことを理由に、退職金支給規程に基づく退職金を、会社が不支給にすることが許されるのでしょうか。

A 正社員、いわゆる期間の定めのない労働者が会社に申し出て退職する方法として、合意解約と辞職があります。合意解約は、労使の合意により労働契約を終了するもので、労働者が退職願により合意解約を申込み、会社が承諾して成立します。辞職は、労働者が退職届により一方的に解約を告知し、会社が受理することにより効力を生じます。労働基準法には解雇に関する制限はありますが、合意解約や辞職に関する規定はなく、民法が適用されます。

辞職に関して民法627条1項は、雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れができること、この場合、解約の申入れの日から2週間経過することによって雇用は終了することを定めています。

本件相談のような就業規則について裁判例では、合意解約の申出の場合は当然、解約申入の場合でも、解約予告期間経過後においても解約の申入の効力発生を会社の承認を要する特約と解することを認めると、会社の承認あるまで労働者は退職できないことになり、労働者の解約の自由を制約することになるから、このような趣旨の特約としては無効と解する。就業規則所定の承認がないからといって解約申入れの効果が生じないとはいえないとしています。【日本高圧瓦斯工業事件 大阪地判 昭和59年7月25日】

就業規則には、解雇を含めて退職に関する事項を定めることが労働基準法89条で義務づけられていますが、その規定が合意解約、辞職のいずれの定めかは、その規定の内容により異なります。ただし、そのいずれにおいても、民法627条1項が定める2週間の告知期間に抵触しない限りにおいて有効であると解されることになります。

本件相談の就業規則は、合意解約に関する定めであると解されますが、解約予告期間を超える期間については、上記裁判例の判断に反することになります。このような場合は、退職願が受理されていないことが問題とされないよう、退職日の2週間以上前に退職届を内容証明・配達証明で郵送することにより退職することができます。

次に、会社から損害賠償を請求された場合です。民法627条1項に基づき退職届を提出していれば、相談者に過失はなく、裁判で認められることはありません。実際、会社は退職月の賃金や退職金を損害賠償額と一方的に相殺して、支給しないことがあります。このような相殺は認められていません(労働基準法第24条)。

次に退職金の不支給についてです。退職金を不支給にする場合は、退職金規程に基づき行う必要がありますが、退職手続に違反したことを理由に不支給にすることは、上記の裁判例では、永年勤続の功労を抹消してしまうほどの背信行為には該当しないとしており、無効となります。

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

◆相談先◆宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡) [宮崎県労働相談窓口](#) [検索](#)