

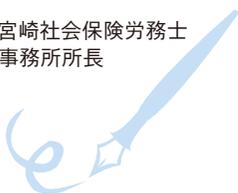


特定社会保険労務士

宮崎真行

(みやさき まさゆき)

・宮崎社会保険労務士
事務所所長



いきなり退職を要求してきた社員

当社では、就業規則において、退職する際には1カ月以上前に退職届を提出することを義務付けています。しかしこの度、いきなり辞表を持ってきて今日付けで退職させてくれとやってきた社員がいます。この退職は認めなければならないのでしょうか？

●退職は従業員の自由である

このような事例は会社の業種・規模にかかわらず、必ず発生する問題であり、いつも経営者の頭を悩ませる問題といえます。通常、「明日辞めます」と退職届をもってこられてしまうと、会社としては業務の引継ぎができなくなりますし、補充人員の募集・採用を早急に行わなければなりません。これでは大変な迷惑を受けることになります。

しかし法律上では、退職に関しては、従業員と会社の両者の合意は必要とされていません。なぜなら、もし従業員の退職を認めなければ、この使用者の行為は、憲法に規定する職業選択の自由（憲法第22条）を制限することになりますし、労働基準法で定められている強制労働の禁止（労働基準法第5条）にも抵触してしまうからです。もちろん「退職を考え直してほしくないか」と慰留工作をするのは法律外のことで、自由に行っても構いません。

●民法上では2週間は働かせることが可能

従業員と会社の間で労働契約（雇用契約）を締結する際に、半年契約であるとか1年契約というような有期契約社員は除き、通常の正社員の場合は、期間の定めのない労働契約を結ぶことになります。したがって、期間の定めのない労働契約を結んでいる従業員が会社を辞めるという事柄は、契約が解約されることを意味するのです。民法では、第627条1項において、「雇用に期間の定めがない場合は、各当事者は

いつでも解約の申し込みをすることができ、この場合においては、雇用は解約の申し込み後2週間の経過によって終了とする」と規定しています。

また、会社側から従業員側に対して解約する（解雇する）場合、民法の特別法たる労働基準法には「30日前に予告しなければならない」と詳細に規定されているので（同法第20条）、先の民法に優先して、こちらの規定が効力を発揮することになります。しかし、従業員側が会社側に対して解約する場合、つまり自己都合退職となる場合については、一切の規定が労働基準法にはないために、民法の規定がそのまま適用されます。

したがって、事例のような場合、民法上では会社が退職を認めない限り、少なくとも2週間は働かせることが可能となりますし、2週間を過ぎたら本人が拒否すれば働かせることは不可能となるのです。

●「退職届は1カ月以上前に提出する」という規定を設ける

突然従業員から退職を要求されてしまうと、業務引継ぎや人員補充で大変困ってしまいます。したがって、多くの会社ではそれらを避けるため、就業規則に「退職届は1カ月以上前に提出すること」と、2週間以上の期間を定めた規定を設けて、防御策をとっています。

民法の規定に合わせた形をとるならば、退職に関する届出は「少なくとも2週間前に提出すること」が望ましいといえます。しかし、事例のように、1カ月以上前に退職届を提出することを義務付けている会社は多く、中には3カ月以上前とする会社もあるくらいです。ただし、退職の申し出について2週間を超える期間で定めた場合、その規定は無効とされるおそれがあるので注意が必要となります。

とはいえ、法律どおりに2週間で規定してしまうと、これくらいの期間では業務引継ぎも人員補充もままならないのは十分想像できます。そこで、従業員のモラルに期待するという形で「モラル規定」として2週間を超える期間を設定することは可能です。

また、よりよい規定の仕方ということであれば、「従業員が自己の都合により退職を申し出る場合は、原則として1カ月前に、少なくとも2週間前には所属長に退職届を提出しなければならない」というように、二段構えの規定にしておくといよいでしょう。