

退職願の撤回

一か月ほど前、当社の社員が人事部長に対し退職日を一か月後とする退職願を提出し退職を申し出ました。人事部長は慰留しましたがその社員はこれを聞き入れず人事部長は退職願をやむを得ず受理しました。しかし、退職予定日の一週間前になって、その社員が退職の申出を撤回すると申し出てきました。当社はこの撤回の申出を受け入れ、その社員を今後も雇用し続けなければならないのでしょうか。

1. 辞職と合意解約

社員から退職の申出があった場合、まず、それが辞職（労働者がその一方的な意思表示によって雇用契約を解約することをいいます）に当たるのか、それとも合意解約（使用者及び労働者の合意に基づいて雇用契約が終了することをいいます）に当たるのか問題となります。

退職の申出の解釈が問題となった事件において、「辞職」は一方的解約通告の意思表示であり、相手方への到達後は原則として撤回はできないと解し、「辞職の意思表示は、生活の基盤たる従業員の地位を、直ちに失わせる旨の意思表示であるから、その認定は慎重に行うべきであって、労働者による退職又は辞職の表明は、使用者の態度如何にかかわらず確定的に雇用契約を終了させる旨の意思が客観的に明らかな場合に限り、辞職の意思表示と解すべきであって、そうでない場合には、雇用契約の合意解約の申込と解すべきである」と判示した裁判例があります（大阪地裁平成 10 年 7 月 17 日判決）。

2. 退職の意思表示の無効、取消

次に、合意解約の申込の意思表示にあたり、労働者に心裡留保、錯誤、詐欺・脅迫などがあったような場合には、雇用契約の合意解約の無効、取消が問題となります。

労働者が退職の真意を持たず、反省の意を強調するために提出した退職願について、使用者がこれを知りつつ受領した場合には、退職の意思表示は心裡留保によるものだったとして、雇用契約の合意解約は無効とした裁判例があります（東京地裁平成 4 年 2 月 6 日決定）。

使用者が客観的に解雇事由又は懲戒解雇事由が存在しないことを知りつつ、それがあるかのように労働者に誤信させて退職の意思表示をさせた場合には、雇用契約の合意解約は錯誤無効とした裁判例があります（東京地裁平成 23 年 3 月 30 日判決）。

このように退職の意思表示に意思の欠缺や瑕疵があるときは合意解約は認められないことになります。

3. 退職の意思表示の撤回

使用者が撤回を受け入れるのであれば雇用継続が可能ですが、使用者が撤回を受け入れない意向の場合、撤回の可否の問題が生じます。

- (1) 前述したとおり、「辞職」は一方的解約通告の意思表示であることから、その意思表示が相手方への到達した後は原則として撤回できないのに対し、合意解約の

場合は合意解約の申込の意思表示が使用者に到達した後も使用者の承諾の意思表示が労働者に到達するまでは撤回することができるとされています。

- (2) 人事部長が退職願を受理したことが使用者の承諾の意思表示とみることができるかが問題となることがあります。

名古屋高裁昭和 56 年 11 月 30 日判決は、本件と類似の事案について、人事部長の職にあるものであっても、その個人の意思のみによって会社の意思が形成されたと解することはできないとして、人事部長による退職願の受理を合意解約の申込に対する承諾と解することはできず、社員による退職の意思表示は撤回によって効力を失ったとしました。

これに対し、その上告審である最高裁昭和 62 年 9 月 18 日判決は、退職願の決裁欄は人事部長の決裁をもって最終のものとしていること、人事部長の固有職務権限として、課次長待遇以上の者を除く従業員の退職願に対する承認は、社長、副社長、専務、関係取締役との事前協議を経ることなく、人事部長が単独でこれを決定し得ることを認めた規程の存在することが窺われることなどに照らすと、人事部長に退職願に対する退職承認の決定権があるならば、人事部長が退職願を受理したことをもって本件雇用契約の解約申込に対する会社の即時承諾の意思表示がされたものというべく、これによって本件雇用契約の合意解約が成立したものと解するのがむしろ当然であるとししました。

このように、会社側の承諾の意思表示について退職願受理の権限の所在と合意解約申込の対応が問題とされます。

4. 本件の場合

本件の退職の申出は、確定的に雇用契約を終了させる旨の意思が客観的に明らかな場合とまでは認められず、後に本人が撤回を申し出ていることからすれば退職願は合意解約の申込とみるべきであると思われます。

本件では、特に社員の心裡留保、錯誤や詐欺・脅迫があるといえる事情は見受けられず、社員が合意解約の無効、取消を主張してくることもないと思われます。

人事部長が社員の退職願を受理したことで、雇用契約の合意解約についての承諾の意思表示がその社員に到達したといえるかが最大の問題となりますが、当社の人事部長は、社員がその場で記入した退職願を受け取るだけでなく退職を受理するとの判断をしていることから、当社の人事部長には相当の退職承認の決定権が与えられているものと考えられます。そのため、退職承認に関し当社の内規により必ず役員全員の承認が必要とされているなど、人事部長の受理の判断が権限逸脱であるといえるような特段の事情がない限り、人事部長が退職願を受理したことにより合意解約の申込に対し即時に当社の承諾の意思表示があり、その意志表示は社員に到達したものと評価され、これにより社員との雇用契約の合意解約が成立していると解されます。そのため、もはや社員は退職の意思表示の撤回はできず、当社が社員を今後も雇用し続ける必要はないものと考えられます。