



## Pickup Law News

## こんなに違う！？「辞職」と「依願退職」

### はじめに

「退職届」、「退職願」、「辞表」。会社を辞める際に従業員から提出される退職の意思表明文書には様々なものがあります。

これらのものは、法的には、辞職と依願退職（合意解約）に分類されます。



言葉では聞いたことがあると思いますが、果たして両者の違いを意識して使い分けられているでしょうか？

今回は、辞職と依願退職の違いや退職金への影響などについてご説明させていただきます。

### 辞職と依願退職（合意解約）の違い

	辞職	依願退職 (合意解約)
撤回	できない	できる ※受理後は不可
退職金の減額	就業規則などに規定があれば可能	就業規則などに規定があればできることがある

#### (1) 辞職とは

##### ア 概要

辞職 = 労働者の意思で労働契約を終了させる（労働契約を解約する）もの

##### イ 効果

###### (ア) 労働者は後から撤回できない

労働者が会社に対して辞職することを伝えれば、その後、予告期間の2週間の経過により労働契約が終了します。

辞職の通知が到達すると、労働者は撤回できなくなります。

###### (イ) 後で争われる可能性はゼロではない

強迫されて辞職届を書かされたとか、実際には解雇事由がないのに、あると騙されて辞職届を書かされたなどとして、事後的に争われることはあります。

##### ウ 退職金への影響

**就業規則などで、自己都合退職の場合は退職金を減額するなど定めている場合は、その規定に従い退職金を減額できます。**

ただし、自己都合退職は退職金を支給しないなど、会社都合退職などの場合に比べて著しく不合理な場合には、一定額の退職金を支払わなければならない可能性があります。

#### (2) 依願退職（合意解約）とは

##### ア 概要

依願退職（合意解約）=会社と労働者の合意によって労働契約を解約するもの

依願退職は、法的には合意解約に当たるものが多いため、以下では合意解約であることを前提に説明します。



## イ 効果

### (ア) 合意成立までは撤回可能

合意が成立するまでは、依願退職の申出の撤回が可能で、例えば、労働者が「退職願」を出したものの、会社が保留にしている間に労働者が取り下げた場合には合意解約は成立しません。

### (イ) いつまで撤回できるか

退職の決裁権限を持つ方が慰留などせずに受理した場合には、会社が承諾したとして、合意解約の成立が認められることが多いです。

### (ウ) 後で争われる可能性はゼロではない

辞職の場合と同じく、強迫や騙されて退職願を書かされたなどとして、事後的に争われることはあります。

## ウ 退職金への影響

合意解約する理由が労働者の自己都合であれば就業規則等の規定に従い減額できます。

ただし、退職理由に自己都合と書けば足りるという訳ではなく、本当に自己都合退職かどうか問題になります。

## エ 退職合意書では守秘義務を盛り込みましょう

退職後すぐに競合他社に就職するなどして営業秘密を漏らされては困るという場合は、退職合意書に守秘義務条項を盛り込むべきです。

なお、辞職の場合でも秘密保持契約を結ぶなどすれば、守秘義務を課すことができます。

退職後の競業禁止義務・秘密保持義務の有効性は、退職前に労働者が従事していた業務の内容や制限の期間・範囲（地域・職種）、代償措置の有無・内容などから総合的に判断されます。

## これって辞職？依願退職（合意解約）？

### (1) 現場では区別がつきにくい？

労働者から、「退職します。」と言われたり、「退職願」と書いた書類が出されたりしても、**それが辞職の通知なのか、それとも依願退職（合意解約）の申込みなのかははっきりしないことはよくあります。**

どちらと評価されるかにより、「辞める」と言ってきた労働者との労働契約が終了するかどうかが変わる可能性がありますので、どう区別したら良いかが気になると思います。

## (2) 判断ポイント

裁判実務では、退職に至るまでの諸事情を考慮して、労働者が意図した退職日に確実に退職しようとの確固たる意思をもって退職することを伝えたかどうかによって判断されます。

例えば、労働者が「今月末で辞めます。」と言ってきた場合に、親の危篤で遠方の実家に戻らなければならないなど、今月末頃に退職しなければならない客観的な事情がある場合には、意図した退職日に確実に退職しようという確固たる意思があったと言えます。

反対に、会社側の態度によっては考え直しても良いと思いながら退職届を出してきた場合のように、確固たる意思があったとまでは言えないケースでは、「辞めます。」という発言が合意解約の申込みと評価され、撤回が認められてしまうことがあります。

**裁判所はどちらかと言えば労働者寄りの判断をすることが多い**ので、労働契約を終了させたい場合には、退職しようという確固たる意思があったと言える客観的な証拠が必要になります。

## おわりに

退職願を出したり引っ込めたりする問題社員は時々見かけますし、その扱いは会社にとっても悩みのタネになりがちです。

そのような労働者が出した「退職届」が果たして辞職の通知なのか、合意解約の申込みなのかの区別に悩まれた場合や、退職合意書を作成される場合は一度弁護士までご相談ください。



### 弁護士 澤戸博樹

静岡県出身。大学卒業後、民間会社で営業職を経験。営業マンの経験を活かし、ビジネスの目線を持って敷居は低く、フットワークは軽く、依頼者のご要望に応えさせていただきます。



## はじめに

今年 6 月 29 日に働き方改革推進関連法が成立し、7 月 6 日に公布されました。

押さえておくべきポイントはいくつかありますが、その中から年次有給休暇の時季指定義務についてご説明します。

## 改正の内容

労働基準法では、雇入れの日から起算して 6 か月以上継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した従業員に、年 10 日以上の有給休暇が付与されることになっています（勤続年数に応じて有給休暇の日数が増加します）。



現在、有給休暇取得は労働者の権利として保障されているものの、使用者が従業員に有給休暇取得を積極的に働きかける義務はありません。

しかし、来年 4 月 1 日以降は、**年 10 日以上有給休暇が付与される従業員に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日については使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。**

## 使用者の義務

これまでは有給取得率が低かったとしても、会社としては「従業員から有給の申請がない」という弁明が可能でしたが、今回の改正により、**一年間に最低 5 日は従業員の意見を聴取したうえで有給を取得させることが会社に義務づけられました。**

もっとも、従業員の意見を尊重することは努

力義務にとどまるため、会社が忙しい時期を避けて有給取得の時季を指定することは可能です。

さらに使用者は、労働者の勤続年数、前年から繰り越された年次有給休暇の日数、新規で付与された年次有給休暇の日数等を記録した年次有給休暇管理簿を労働者ごとに作成し、3 年間保存しなければいけないこととされました。

## 日本は有給取得率が低い

このようなルールが導入された背景には、日本における有給休暇取得率の低さがあります。

厚生労働省が公表した「平成 29 年就労条件総合調査の概況」によると、平成 28 年（または平成 27 会計年度）に企業が付与した年次休暇日数は労働者 1 人平均 18.2 日、そのうち労働者が取得した日数は 9.0 日で、取得率は 49.4% に留まっています。

取得率は会社の規模が小さいほど低い傾向があり、1,000 人以上の企業の平均は 55.3% ですが、30～99 人の企業では 43.8% です。

日本では「休むと周りの人に迷惑がかかる」「休みづらい雰囲気がある」等の理由で有給休暇の取得をためらう人が多く、いくら労働者に「休みを取りましょう」と働きかけても有給消化は進みづらい事情があります。

そこで、会社側に義務を課すことによって有給休暇の取得を促し、結果的に柔軟な働き方の浸透と労働生産性の向上を図ることが今回の法改正の狙いだと考えられます。

## おわりに

今回の改正は会社の規模を問わず 1 人でも従業員を雇っている会社であれば対象となります。

従業員の有給休暇の取得状況の把握や有給休暇の計画的付与の実施をはじめ、準備や対策を進める必要があります。



## たすきを繋げ！リレーマラソン参戦

このニュースレターをご覧の方の中にも、9月29日に行われた「ヤフオクドームリレーマラソン」に参加された方がいらっしゃるかもしれません。

最大10人がチームとなり、フルマラソンの距離をどれだけの時間で走破できるかを競うこのイベント。

当事務所の顧問先である福岡県損害保険代理業協会様からお誘いをいただき、常日頃から運動不足気味の弁護士江藤豊史と広報担当の萩原が参戦いたしました。

開会式は大会ゲストの浅尾美和さんに見とれているうちに終了し、さっそくレースが開始。

かつて高校球児だった過去を持つ江藤は、「怪盗グルーシリーズ」のキャラクター「ミニオン」に扮して好調に走り出し、序盤でほかのランナーをごぼう抜きにしましたが、途中でまさかの急減速。

それでも「ミニオン頑張れ！」という子どもたちの歓声を浴びながら無事に完走いたしました。

チームは42.195kmを4時間8分17秒で見事に走り切り、最後は全員でゴール。

981チーム中960位という輝かしい(!?)成績を収めました。

一緒に汗を流して必死でたすきを繋ぐうちに、初めてお会いする皆様ともすっかり打ち解けることができ、夜に行われた懇親会は大いに盛り上がりました。

このような楽しいイベントにお誘いいただいたことを、この場を借りて心よりお礼申し上げます。

翌日に江藤、萩原の両名が全身の筋肉痛に見舞われたことは言うまでもありません。



### たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通3丁目6番15号 NMF 天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

・地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

・天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

・JR・モノレール小倉駅：徒歩5分

・モノレール平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）