

質問に お答えします

たときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができ、この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。

第2項では、期間によって報酬を定めた場合には、使用者からの解約の申入れは、次期以後についてすることができ、ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしない

退職の

意思表示について

—退職代行など

これは、第627条2項が適用になりません。

一般的に就業規則に「退職する場合は退職予定日の1カ月前までに申し出ること」というように定めている会社が多いようですが、この場合には、民法の規定と就業規則とどちらが優先されるのでしょうか。

一般的に、民法の規定は任意規定と解されている

退職代行サービスでは、労働者の退職意思を本人に代わって会社に伝達するものですが、そういった範囲を超えたサービスを提供することによってかえって混乱を招いているという事案があるようです。

先般摘発された退職代行サービスの事案は、退職を希望する客から依頼された勤務先との交渉を弁護士に取り次ぎ、その

退職代行サービスが未払い賃金や残業代の交渉を代行することがあり、これは弁護士法違反（非行為）となります。

会社を退職することは労働者の自由ですが、いきなり会社から退職代行サービスから本人に代わり退職の申し出がされるといのはどうでしょうか。退職の意思を上司に伝え、書面で届け出る、仕事の引き継ぎをするなどの社会的ルールを守って辞めることが大切ではないでしょうか。しかし、ハラスメントや引き留めなどにより本人から退職を申し出にくいケースがあるため、利用せざるを得ない現状が問題ではあります。

問 退職代行サービス運営会社が、弁護士法違反で摘発されたという報道がありました。退職に関する法的な取り扱いについて、教えてください。

答 労働基準法には、労働者が自らの意思で労働契約を解除する、退職に関する規定はありません。ですから、民法の一般原則に従うこととなります。民法第627条にその規定があります。第1項には、当事者が雇用の期間を定めなかつ

ければならない。

つまり、期間の定めのない労働契約では、労働者が退職を申し入れてから2週間経過すれば、使用者の承諾がなくても会社を辞めることができます。

2020年4月1日、民法が改正され、第2項では「使用者からの解約の申し入れは」と限定されました。ですから、労働者からの解約の申し入

ますので、労働契約や就業規則に民法と異なる規定をした場合には、その規定が優先されます。合理的な理由があれば、特約によってこの民法の期間を延長することも可能ですが、6カ月前とか極端に長い場合には、労働者の退職の自由が極度に制限されることになるため、公序良俗の見地から無効とされるでしょう。

会員事業場専用無料相談ダイヤル

「企業の労働110番」

電話 (052)

96117110

FAX (052)

96119635

メールアドレス

roudout10@meihokurouki.or.jp

企業の労働なんでも110番