

## ① 労働者からの退職手続（申入れ期間）

### ② 裁量労働制対象者からの休日労働の申出

**問①** 当社には、「今日で退職する」と言い、翌日から出社しない社員がおり、代替要員の確保等

い契約はいつでも解約の申入れができるが、労働契約は2週間を経過した時に終了する」とされており、また、月給制のように期間をもつて報酬を定めた場合には「解約の申入れは次期以降に対してなし得る（申入れは当期の前半に行うこと）」とされています。

で苦勞しています。会社が労働者を解雇する場合には30日以上前に予告をするか予告手当を支払う必要がありますが、労働者が退職する場合の手続に関する法規制はないのでしょうか。

**答①** 民法第627条では『雇用期間の定めがな

つまり、時間給又は日給制の労働者であれば退職の申入れ2週間経過後に労働契約が終了し、月給制の労働者であれば計算期間の前半に申し入れれば期間の末日に、後半に申し入れれば翌計算期間の末日に労働契約が終了する、例えば、月末締切の場合、15日までに申し入れれば当月の末日に、申入れが16日以降であれば翌月の末日に労働契約が終了することになり、それまでの間は就労義務があります。

の申入れをした者が、その後出勤しないことにより生じた実害、例えば、人員不足のため開店できなかつた店舗の売上げ、代替要員の割増賃金等を会社はその者に請求することが可能ですし、在籍期間の不就労は懲戒処分の対象となるでしょう。

なお、就業規則で『労働者は1カ月前に退職を申し入れる』と規定している場合、民法は任意法規であるため、就業規則の規定は有効（優先される）と思われるが、裁判例では、民法を強行法規的に解し、民法の規定を優先するものが多いなっています。

また、就業規則で規定する申入れ期間については、2カ月前の届出義務に違反した者へ退職金を支給しなかつた事案を違法とした判例（大阪高裁昭59・11・29日本高圧瓦斯工業事件）があります

ので、1カ月以内が適当と思われる。

**問②** 当社では、新商品の研究開発を専門業務型裁量労働制の対象としていますが、ある担当者から「商品の開発が遅れており、休日に出勤して業務を行いたい」との申し出がありました。会社は、これに応じなければならぬのでしょうか。

**答②** 労働基準法第38条の3で規定された専門業務型裁量労働制は、業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の方法や時間配分等に関する具体的な指示をすることが困難な研究開発等の業務（19種）について、対象業務、業務の遂行に必要な時間等を労使協定や労使委員会の決議で定めた場合には、実際の労働時間に関係なく当該協定や決議で定めた時間労働したものとみなすことができる制度です。

ご質問は、本制度の対象労働者からの休日出勤の申し出を認めなければいけないのかということですが、本来、裁量労働制は、対象業務の業務量、実施期間と所定労働日数から1日のみなし労働時間を算定し協定したり、対象業務の1日のみなし労働時間と所定労働日、業務量を勘案し、実施期間（完了期日）を定めるものです。

つまり、裁量労働制は、所定労働日における労働時間配分を対象者に委ねるもので、臨時の業務（製造の応援、営業イベントの手伝い等）を行う場合を除き、所定休日に労働することを想定されていませんので、御社は労働者からの申し出に必ずしも義務はありません。

なお、本制度を運用する場合、労使で適正なみなし労働時間を協定するとともに、対象業務の業務量が過大とならず、期限の設定が適切にならないよう管理することが必要です。