

Q68 知的障害者が、あなたはうちの会社には必要のない人だと言われ、退職届けを書いて出してしまいました。辞めなくてはならないのでしょうか。

退職届けを書いてしまった場合でも、その届けがどのような法的性質であるかによって変わってきます。一方的な意思表示で解約の効力が生じる解約告知であるのか、会社の承認が必要な合意解約の申し入れかどうかです。通常、退職手続きについては就業規則に規定があり、そこに会社が承認した時に効力を生じる旨定められている場合で、その手続きに従って退職手続きが行われた場合には、合意解約の申入と解釈できます。従って、合意解約の申入れに対して、退職を承認する権限のある立場の人が承認をし、それが労働者に伝えられれば、合意解約の効力が生じることとなります。それまでは、合意解約の申入れの撤回が可能です。

解約告知の場合には、会社側の承認は必要ではないので、退職届を提出したことで退職の効力が生じ、撤回はできません。

ただ、合意解約の申し入れで承認がなされた場合でも、解約告知の場合でも、意思表示に強迫や錯誤があったり詐欺があるなどの場合には、意思表示を取り消したり、無効とできる場合があります。このような言い渡しを受けた障害者が障害故に辞めなければならないと考えて、退職届けを出したとすれば、錯誤あるいは詐欺の可能性もありますので、法的手続きをとって退職の効力を争うことも考えられます。

労働者が知的障害者の場合には、提出した退職届けの意味を十分に理解していなかった場合や、仮に意味は理解していたとしても拒否できないものだと誤解して提出したなどの場合には、退職届けの提出自体を争うことができる可能性もあります。