

民627条

労務カウソシル

- ▶ 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。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。（民法627条1項）
- ▶ 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。（民法627条2項）
- ▶ 6箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、3箇月前にしなければならない。（民法627条3項）

「労働者の退職の自由は、現行労働法が最も重視する原則のひとつである。労働契約について当事者の解約の自由を定め、雇用は解約の申入れの日から2週間経過することによって終了すると定める民法627条は、労働者からする解約（任意退職）については強行規定と解される。そこで、2週間前より早い時期の申し入れを義務づける就業規則条項や個別合意は無効である。」

（西谷敏『労働法〔第2版〕』398頁〔日本評論社,2013年〕）

「使用者は、労働者の退職や転職を制限するための規制を設けることがある。まず、就業規則における「退職には会社の承認（許可）を要する」との規定（退職許可制）の効力が問題となる。この種の規定は、労働契約の合意解約には使用者の承諾を要するとの趣旨であれば当然のことを定めたものにすぎないが、民法627条は片面的強行法規であるから、労働者による一方的意思表示による解約（退職）には対抗できない。そこで、一方的退職の意思表示後2週間を経過すれば、退職の効果が当然に生じ、労働契約が終了することになる。したがってまた、会社の許可を得ないまま退職したことを理由とする退職金の不支給も許されない。

使用者は、退職の予告期間を民法624条1項の2週間より延長する規定を設けることもある。この種の規定も、民法627条が強行法規である以上、労働者の一方的解約（退職）には対抗できない。したがってまた、労働者が延長規定に違反したことを理由とする退職金の不支給も違法と解される。」（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』633-634頁〔有斐閣,2016年〕）

「期間の定めのない雇用契約においては、労働者（「当事者」）は2週間の予告期間を置けば「いつでも」（すなわち、理由を要せず）契約を解約できる（民法627条1項）。ただし、毎月1回払いの純然たる月給制（遅刻、欠勤による賃金控除なし）の場合は、解約は翌月以降に対してのみなすことができ、しかも当月の前半においてその予告をなすことを要する（同条2項）。」

（菅野和夫『労働法〔第11版〕』704頁〔弘文堂,2016年〕）

「民法627条により、労働者はいつでも解約の申入れが可能で、何らの理由も必要ない（辞職の自由）。この場合、原則として予告後2週間の経過により解約の効果が発生する。」

（荒木尚志『労働法〔第3版〕』315頁〔有斐閣,2016年〕）

「民法627条は、期間の定めのない雇用契約について、労働者が突然解雇されることによってその生活の安定が脅かされることを防止し、合わせて、使用者が労働者に突然辞職されることによってその業務に支障を来す結果が生じることを避ける趣旨の規定であるところ、労働基準法は、前者（解雇）については、予告期間を延長しているが（第20条）、後者（辞職）については何ら規定を設けていない。

また、同法は、契約期間について、民法626条で定める期間を短縮し（第14条。但し、例外がある。）、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約を禁止し（第16条）、前借金等と賃金の相殺を禁止し（第17条）、使用者が強制的に貯蓄をさせ、又は貯蓄金を管理することを禁止し（第18条第1項）、また、労働者が自発的に貯蓄金の管理を使用者に委託する場合についても詳細な取締規定を設けており（同条第2項以下）、そして、右各条の違反に対しては罰則が設けられている（同法第120条第1号、第119条第1号。但し、昭和51年法律第34号による改正前のもの。）。

右の労働基準法第14条は、端的に、長期の契約期間によって労働者の自由が不当に拘束を受けることを防止するものであり、同法第16条及び第17条は、労働者が違約金や賠償額又は前借金等の支払いのため、その意に反して労働の継続を強制されることを、また、同法第18条は、貯蓄の強制や貯蓄金の使用者管理が場合によっては労働者の足留めに利用され、結局、労働者の自由が不当に拘束されることをそれぞれ防止する趣旨を含むものと解される。

以上によれば、法は、労働者が労働契約から脱することを欲する場合にこれを制限する手段となりうるものを極力排斥して労働者の解約の自由を保障しようとしているものとみられ、このような観点からみるときは、民法第627条の予告期間は、使用者のためにはこれを延長できないものと解するのが相当である。」（高野メリヤス事件-東京地判昭51.10.29判時841号102頁）

「民法627条によれば、期間の定めのない労働契約は、解約申入れから2週間を経過したとき、契約終了の効果を生じるとされている。」（日音事件-東京地判平18.1.25労判912号63頁）

「XらとYは期間の定めのない雇用契約を締結しているのであるから、本件就業規則23条（「社員が退職を希望する場合には、少なくとも1ヶ月前[役職者は2ヶ月前]に申し出なければならない。」）により退職申出から1か月間の就労義務を求めることはともかく、少なくとも、Xらの解約の申入れの日から2週間を経過することによって契約終了の効果が生じ、その間は就労義務があるといふべきである（民法627条）。」（キャンシステム事件-東京地判平21.10.28労判997号55頁）

「XとYとの労働契約は、期間の定めのない労働契約であるところ、労働者からする退職の申出は、退職まで2週間の期間を要するのみであり[民法627条1項]、同規定は強行規定と解されるから、これに反するXの就業規則ないし本件誓約書の効力には疑義がある。」
（広告代理店A社元従業員事件-福岡高判 平28・10・14 労働判例1155号37頁）

「同規定によれば、退職には会社の許可を得なければならないことになっているが…このように解約の申入れの効力発生を使用者の許可ないし承認にかからせることを許容すると、労働者は使用者の許可ないし承認がない限り退職できないことになり、労働者の解約の自由を制約する結果となること、前記の予告期間の延長の場合よりも顕著であるから、とくに法令上許容されている場合（・・・）を除いては、かかる規定は効力を有しないものというべく、同規定も、退職に会社の許可を要する部分は効力を有しないと解すべきである。」

（高野メリヤス事件-東京地判昭51.10.29判時841号102頁）

「Yは、Xらの退職申出は、就業規則所定の承認がないから、その効力を生じない旨主張する。成立に争いのない乙1号証、弁論の全趣旨によれば、Yの就業規則12条は、「退職を願出て、会社が承認したとき、従業員の身分を喪失する」旨規定していること、YがXらの退職申出を承認しなかったことが認められる。

ところで、右規定の趣旨及び適用範囲については、従業員が合意解約の申出をした場合は当然のことであるし、解約の申入れをした場合でも民法627条2項所定の期間内に退職することを承認するについても問題ないが、それ以上に右解約予告期間経過後においてもなお解約の申入れの効力発生を使用者の承認にかからしめる特約とするならば、もしこれを許容するときは、使用者の承認あるまで労働者は退職しえないことになり、労働者の解約の自由を制約することになるから、かかる趣旨の特約としては無効と解するのが相当である。」

（日本高圧瓦斯工業事件-大阪地判昭59.7.25

http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/325/019325_hanrei.pdf

大阪高判昭59.11.29

http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/315/019315_hanrei.pdf)

「そもそも、期間の定めのない雇用契約においては、労働者は、一定の期間をおきさえすれば、何時でも自由に解約できるものと規定されているところ（民法627条参照）、本件において、YはXに対して、遅くとも平成2年6月10日ころまでには、辞職の意思表示をしたものと認められないではないから（そうすると、月給制と認められる本件にあっては、平成2年7月1日以降について解約の効果が生ずることになる。）、XがYに対し、雇用契約上の債務不履行としてその責任を追及できるのは、平成2年6月4日から同月30日までの損害にすぎないことになる。」

（ケイズインターナショナル事件-東京地判平4.9.30労判616号10頁）