

『リアル労働法』

## 「さらに考えてみよう」解説

河合 罌・奥貴妃文

ここでは、各章の最後に載せている「さらに考えてみよう」について解説しています。

ただし設問によっては、これ以外の考え方も可能だったり、ケースによっては違った結論になると思われるものなどもありますので、1つの「考え方のヒント」だと思って読んでいただければ幸いです。

また内容については、より正確性を期すべく、随時アップデートする可能性もありますので、ご容赦ください。

(2021年4月14日作成)

## 【第1章】 22 頁

うつ病で心療内科に通院中の A さん。ちゃんと薬を飲んでれば、いちおう症状は落ち着いてるんだけど。A さんは、採用面接のときに、聞かれたら、通院中って言わないとダメかな？でも言っちゃうと、採用されなそうだし…。

### ◀解説▶ 基本的には、わざわざ言わなくてもよさそう！

誰でも、面接では「あんまり聞かれたくない、言いたくない」ことって、結構あつたりしますよね。これについては本書の中にもあるように、基本的には「ウソを答えてはいけないけど、聞かれなければ自分から答える必要はない」と考えていいでしょう。

では、設問のように、面接で聞かれた場合はどうでしょうか。会社からすると「採用しても、業務に耐えられないかもしれない」「その人に耐えられる仕事を用意する必要がある」などという理由から、既往症や通院歴の有無などを知りたい、ということはあるそうです。でも厚生労働省は、既往歴などを確認することは「過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと」「完治により就労に問題がない場合でも病気等のもつ社会的なイメージにより不採用としてしまうおそれがあること」などから、「就職差別につながるおそれ」がある、としています。なので設問のようなケースでは、そもそも会社がそういうことを聞くこと自体がまずい、という話なので、A さんは、面接時に通院中であることを黙っていたとしても、使用者が、そのことを理由に内定を取り消したり、解雇したりするということは法的には許されないでしょう。

ただ、バスやタクシーの運転業務などの場合、てんかんなど、病気の種類によっては「業務を遂行する適性・能力」と密接にかかわるものもあります。こういった場合には、よほど薬できちんと管理できていない限り、問題となる可能性もなくはないでしょうが、うつ病などだと、それだけで即座に安全運転に支障をきたすとはいえないので、やはり面接時に聞くことは許されないでしょう。

なお、労働者のほうから病歴等を申告しないといけない場合もあります。たとえばパイロット（航空機乗組員）は、航空法という法律で、国土交通大臣等が航空身体検査証明を行う、とされており、パイロットは、その証明を受けなければ、原則として航空業務を行うことはできないのです（航空法 31 条）が、国土交通省からは、航空身体検査証明の申請の際には、既往歴や手術歴、投薬治療中であることなどについて自己申告を正しく行うこと等を求める通知がなされています（国空航第 1316 号平 30. 10. 25「航空身体検査時における既往歴等に係る自己申告の徹底等について」）。これは、労働者の健康状態が、労働者自身および乗客の生命に直結するわけですから、「業務を遂行する適性・能力」と密接にかかわるものであり、やむを得ないものでしょう。

## 【第2章】 39 頁

- ・職場の飲み会。上司から、「最近の若い者は、飲み会にも来ない」「飲みにケーションが大事なのに、最近の若者は…」と説教された。給料も出ないのに、お金払ってまでなんで時間外に行かなきゃいけないの？

### ◀解説▶ 法律上は、行かなくてもいいんだけど…

ネットでは、コロナウイルス感染症拡大で、会社の暑気払いやら忘年会やらがなくなってラッキー！なんて書き込みも結構あるようです。お金と時間と気を使って（遣って）、聞きたくもないオジサンたちの説教やら自慢話なんて聞きたくないよ！といったところでしょうか（もっとも、最近の若者に限らず、実はそう思っていた人も昔から結構いたのかもしれませんが…）。

さて法律論でいえば、仕事（労務提供）をして、その対価として給料をもらうのが労働契約です。したがって、お客さんの接待などのように、業務命令に基づいて参加させられるものであれば、仕事の一環なので参加せざるをえない、ということはあるかもしれませんが、職場の飲み会が業務命令に該当するということはほとんどないでしょう（ちなみに、会社の命令で、歓送迎会の送迎をしていた労働者が死亡した事案で、労働災害と認められた裁判例はあります（国・行橋労基署長（テイクロ九州）事件・最判2016.7.8）が、レアなケースでしょう。したがって法的には、時間外に会社の飲み会につきあう義務はありません。

…というのが結論ですが、ちょっと厄介なのが、日本の場合、そういった勤務時間外の付き合いの良さなども、査定（人事考課）に含まれることもありうる、という点です。純粋に仕事の成果だけで評価しろよ！というのは正論なのですが、会社が、労働者のどこをどう評価するのかは、就業規則や労働契約などで明確に決まっていれば別ですが、そうでなければ、かなりの程度、会社の裁量によるところがあります。もちろん「セクハラを相談窓口に訴えたから降格だ」とか、そういうのは公序良俗（民法90条）違反（セクハラの場合は、男女雇用機会均等法にも抵触します）でしょうが、「上司のいうことをよく聞く」とか「付き合いがいい」という点を会社が評価したとしても、公序良俗に反して無効だ、不当だ、とまではなかなかいえません。

「そんなことで評価するのはおかしい！」というのはたしかに正論なのですが、どこをどう評価するかの裁量はけっこう会社にあり、裁判所も割と尊重しているところがあります（就業規則上の評価基準が明確で、明らかにそれに照らしておかしい場合や、人種差別的な評価などは別）。まあ、そんな上司の話にもたまには付き合っただけで、いつかはいいことがあるかも（って、法律論ではなくなっちゃいましたが）。

### 【第3章】 57 頁

うちの会社では、入社したら必ず労働組合に入らなければならない。しかも、組合費も結構な金額、毎月の給料から控除されるわりには、何をやってるのかあんまりわからない。組合って何するところ？

#### 《解説》労働組合にもいろいろあるけど、基本は「労働条件の維持・改善」！

あなたの会社は、入社したら必ず労働組合に入らなければならないのですね。そういう仕組みのことを「ユニオン・ショップ（制度）」といいます。現在、日本の労働組合組織率は15%強まで下がってきていますが、特に大企業を中心として、入社したら労働組合に入るという取り決め（＝ユニオン・ショップ協定）が今でもよくみられます。ユニオン・ショップ協定の話は後で触れるとして、まずは「労働組合って何をするとところ？」というところから見ていきましょう。

若い世代の人の多くは、そもそも労働組合といわれてもピンとこないかもしれません。労働組合とは、一言でいうと「労働者たちが団結して、自らの労働条件の維持向上を図るための組織」です。もう少し平たくいえば、自分たちの労働条件は、他人まかせにするのではなく、自分たちで交渉して勝ち取っていくというスタンスであり、そのための組織として労働組合があるということなのです。別の面からみれば、日本国憲法28条は、労働者が労働組合を通じて戦えるようにすることで、労働者の生存権を守ろうとしているのだともいえます。

ちなみに、日本の場合、過半数組合であっても少数組合であっても、法律上労働組合がもつ権利は全く同じです。100人の組合員を擁する組合も、3人しかいない組合も、使用者は同じように誠実に団体交渉に応じ、組合と対峙する義務を負っています。一方、アメリカの場合は排他的交渉代表制という制度があって、職場のなかで過半数を占める労働組合のみが使用者との交渉権をもっています。州によって制度に多少の違いはあるものの、アメリカには少数組合というものがほとんど存在しないそうです。

とはいえ、やっぱり「自分のためになるのかどうかもわからないのに、高くない給料から組合費だけしっかり引かれるというのは釈然としない」という思いもあるでしょう。実際、人々が会社に期待すること（給料は安くてもいいけど早く帰りたい、正社員になりたい、など）も一様ではない時代の中で、労働組合への意識・期待も薄らいできています。みなさんも「他の人と集まって何かするなんて、うぜー」と思っている人、多いのではないのでしょうか。

しかし、本文でも紹介しましたが、歴史を紐解いてみれば、労働者が決死の覚悟で労働組合を結成し、文字通り血と汗を流して声を上げてきたからこそ、今の私たちが当たり前だと思っている数々の労働条件が法律上実現されていることだけは頭の片隅に置いておいてください。一例を挙げれば、「1日8時間労働」はいま当たり前のように制度化されていますが、これを実現する嚆矢となったのは、1886年のアメリカの労働者たちでした。当時の労働者の働く環境は実に過酷で1日に12～14時間労働が普通でした。そこで彼らは団結して「1日24時間のうち、8時間は労働、8時

間は休息、8時間は自分のために」というスローガンを打ち立てストライキを決行しました（これが5月1日のメーデーの起源です）。それが長い年月を経て、労働時間の国際的な原則になっていったのです。

残念ながら、口を開けて上を向いていても、空から甘いキャンディがふってくるわけではありません。今の労働条件を改善したい、何とかしたい！と思うなら、労働者自身が使用者にはっきり要求する必要があります。もちろん、勇気がいることですし、怖い気持ちもあるでしょう。だからこそ、一人ではなく、職場の仲間と一緒に行動することが必要なのです。また、職場でのトラブルは、「最低賃金より安い」といった明らかな法律違反よりも、「ノルマがきつい」とか、「人手が足りない」のように、「明らかに問題だけど、明確な法律違反とはいいいにくい」もののほうが多いです。これらは、会社に「法律違反ではない」と開き直られると、労基署などに相談しても、なかなか解決が困難です（裁判を起こすことはできますが、かなりの費用と労力がかかります）。でも、そういうことこそ労働組合の出番！団体交渉で「何とかしてほしい」と労働組合が会社に求めれば、会社は誠実に検討しなければなりませんし、労働組合がしっかりしていれば、そもそも会社のほうもムチャぶりがしにくくなります。このように、労働組合が、働く者にとってきわめて大きな力となることは、今も昔も変わりません。皆さんも、「一人だと言にくいけど、みんなと一緒になら言いやすい」という経験、ありませんか？「一人だと弱い、でもみんな一緒だと強くなれる」というシンプルな原則は、古いとか新しいとかではなく、普遍的なものだと思いますが、いかがでしょうか。

次にユニオン・ショップ協定についてです。ユニオン・ショップは、従業員の過半数で組織する労働組合しか結ぶことができません（労組法7条1号但書）が、この制度が取られている会社の場合、原則的に、入社後に労働組合に入らなければ、会社は労働者をクビにする、ということになります（ただし判例・通説は、労働者がその労働組合に入りたくなければ、他の労働組合に入るか、自分で労働組合を作った場合には解雇はできない、との立場です（三井倉庫港運事件・最判平元.12.14)）。なお公務員の労働組合は、ユニオン・ショップ協定を結ぶことが法律上禁止されています。

上述したように、「自分たちで団結・交渉して勝ち取っていく」というのが労働組合だとすると、ユニオン・ショップ制度は、労働組合の原理原則からは外れているといえるかもしれませんね。労働組合で大切なことは労働者の「主体性」「自主性」であり、誰かに無理強いされてしぶしぶ入るものではないからです。その点で、ユニオン・ショップ制度は憲法違反ではないかという批判もあるのですが、学説は、憲法28条は、「どこの労働組合にも入らない自由」（消極的団結権）を優先的に認めているわけではないという考えから、いちおう合法だとする見方が多数です。ただし繰り返しになりますが、ユニオン・ショップ協定を結んでいない他の労働組合に入ったり、自分で労働組合を作った人に対し、ユニオン・ショップ協定に基づいて解雇することはできません（ユニオン・ショップ協定が合法だとしても、どこの労働組合に入るかや、自分で労働組合を作る権利（積極的団結権）を脅かすことは許されないからです）。

【第4章】 71 頁

来年度から、うちの会社では、賞与の一部が「ストック・オプション」で支払われることになったけど、これって何？労働法的にはどうなの？

《解説》簡単にいえば、自社の株を安く（？）買える権利のこと。労働基準法的には「賃金」ではないけど、所得税法的には「賃金」というのが裁判例の立場。

外資系企業などでは、賞与の一部などに、ストック・オプションと呼ばれる制度が組み込まれていることがあります。

株をやらない人だとちょっとイメージがわきにくいと思いますが、例えばいま、A社の株式が、1株 2000円だったとします。もし仮に、1株 1200円で500株買うことができる権利をもらえれば、その権利を使って入手したうえで売却すれば、差額として40万円（2000円×500株－1200円×500株）儲けることができます。さらにこの株式が1株 3000円に上がれば、労働者がそれを売却すれば、90万円（3000円×500株－1200円×500株）を手にすることができます（なお実際には、一定期間内の購入や、一定期間内の売却禁止など、もっと複雑な制度設計になっていることがほとんどです）。

ストック・オプションは、株の値段が上がれば上がるほど、労働者も得られる利益が増えますので、「株価を上げるように、労働者も頑張って会社に貢献しろよ」ということを目的として導入されるものです。ストック・オプションの場合、株価が下がってしまうと、権利行使の意味が全くなくなってしまう（例えばA社の株式が、市場で1株 1000円で買えるときに、1200円で買える権利があっても無意味です）ので、労働者にとっても比較的风险が大きい制度といえるでしょう（それだけに、幹部従業員に対して、株価を上げるための動機付けとして利用されることが多いしくみです）。

では、これは労働基準法でいう「賃金」なのでしょうか。結論からいうと、賃金にはあたらない（つまり、通貨で払ったりする必要はない）というのが一般的な理解であり、行政解釈（1998.6.1 基発 412号）もそのような立場をとっています。ストックオプションは、たとえ労働したことに対してもらえるものであっても、あくまでも「権利」であり、いつどうやって行使するか（あるいは、そもそもしないか）は、会社のルールに従う限り、労働者の自由なので、労基法24条にいう賃金とはいえないのです（ただし、株式そのものを支給するしくみ（株式報奨制度）においては、その株式は賃金にあたるとした裁判例があります（リーマン・ブラザーズ証券事件・東京地判 2012.4.10））。なお判例では、ストック・オプションは、所得税法は給与所得に該当するとされています（荒川税務署長（日本アプライド・ストックオプション）事件・最判 2005.1.25）。

## 【第5章】 89頁

うちの会社では、残業するには上司の許可が必要だが、なかなか許可してもらえない。そのくせ、明日までに完成させろって圧力だけは強い。仕方なく、自宅に持ち帰ってやっているけどどうなんだろう。てか、残業にはならない？

### 《解説》残業になる場合もあるが、ほかのリスクが…。

「働き方改革」で、労働時間の上限規制が労働基準法に置かれたこともあり、全般的に労働時間管理が厳格になっています。もっとも、仕事の量そのものが減ってないので、現実には設問のような問題につながっているだけということも時々言われていますね。

使用者側の言い分としては、「時間外労働を命じていないのに勝手に残って仕事していた」のは、業務命令じゃないのでそもそも労働ではない＝残業ではない＝残業代（割増賃金）を払う必要もない、となるでしょう。他方、労働者側の言い分としては、「通常の労働時間（所定労働時間）内じゃとても終わらないような仕事ばかり」なのに、許可していないから残業じゃない、というのはどうなの？というところでしょう。

一般論でいえば、使用者側が、所定労働時間外の労務提供をはっきりと禁止していたり、厳格な許可制をとっていて、それを労働者にもきちんと周知していたような場合には、労働者が残って仕事をしていても、残業とは認められにくい（割増賃金の対象とはならない）でしょう。ただし、許可制などの運用がいい加減に行われていたり、明らかに所定労働時間では終わらない業務を命じていたような場合には、「黙示の業務指示があった」として、残業と認められる場合もあります（丙川商会事件・東京地判 2014. 1. 8）。そう考えると、設問のようなケースは、残業として認められてよさそうです。

ただし、実際の割増賃金の支払いをめぐる裁判では、「具体的に何時間の労働があったか」が必要となります（それがないと、使用者が具体的にいくら割増賃金を払わないといけないかが確定できないため）、メール送信記録の有無などもポイントとなります。

ところで、「自宅に持ち帰って仕事をこなす」というのは、実は別のリスクをはらんでもいます。仕事のために持ち帰る途中でUSBを紛失したり、使用した自宅のPCからデータが流出したりすれば、使用者から責任を追及されるリスクがあります。特に最近では、機密情報の外部持ち出しを就業規則などで明記しているところも多く、そういった場合、持ち帰りを理由として懲戒処分を受ける可能性もあります（乙山商会事件・大阪地判 2013. 6. 21 では、持ち帰った事実は認められるものの、情報の外部流出はなかったとして、懲戒解雇が無効とされました）。設問のような状況で仕事を自宅に持ち帰っただけで、懲戒処分が法的に認められる可能性は高くありませんが、ただ働きな上に、そういったトラブルまで招いては、泣くに泣けません。労働組合を通じて、あるいは同僚や上司などと共に、改善を申し入れるほうがいいでしょう。

## 【第6章】 100 頁

子供を保育園に送り迎えしているんだけど、仕事が忙しいといって夫が迎えに行ってくれない。同僚も迷惑そうな顔を露骨にするから、毎日会社を出るのが辛い。これって仕方ないのかな…。

《解説》仕方なくはありません。ただ、なかなか難しい部分も…。

夫婦共働きが当たり前になる中で、子供を保育園に送り迎えしながら働く労働者も珍しくなくなってきました。しかし現実には設問のように、周囲（勤務先や家族など）の理解・協力もなかなか得られない中で、仕事と育児の両立に苦しむ労働者も少なくなく、大きな問題となっています（育児ハラスメント）。

育児ハラスメントに関しては、まず育児・介護休業法（育介法）が、育介法の定める制度や措置の利用に関するハラスメントについて、防止措置を講じることを事業主に義務付けています。ここで、ハラスメントの行為者となりうるのは、事業主だけでなく、上司や同僚なども含まれます。したがって、事業主が育児休業を取らせないような場合だけでなく、上司や同僚が圧力をかけたり、「周りを考えていない、迷惑だ」などと言うようなケースも、ハラスメントにあたります。事業主は、上司や同僚がそういった言動をすることで、就業環境が害されないような措置をする必要があります（育介法 25 条）。

なお、育介法に基づく制度や措置を利用することは労働者の当然の権利なのですが、他方で本設問のように、「同僚も迷惑そうな顔を露骨にする」といったことが起きる背景には、労働者の育児休業取得等により、周囲の労働者の業務が増えてしまい、その不満が、育児休業を取得した労働者に向かっている、というケースも少なくありません。厚生労働省の指針でもその点を踏まえて、事業主は、周囲の労働者への業務の偏りを軽減するように、適切に業務分担の見直しを行ったり、業務の効率化を行うべきとしています。要するに、労働者同士がモメる背景には、仕事の負担の偏りが大きかったりするから、そこも含めて事業主はちゃんと対応しろ、ということですね。こういったことを対応していない事業主には、厚生労働大臣（実際には、都道府県労働局長）より、助言、指導、勧告（さらに問題がある場合は、企業名公表も）などが予定されています。

もっとも本設問のように、育介法の制度等を使っていないケースだと、直接、育介法違反とはいえません（一応、労働施策総合推進法によるパワハラに該当する可能性はあり、そちらに対する措置を事業主に求めることができる場合もあると思われますが、要件がやや異なるため、直接は当てはまらない場合も少なくないでしょう）。この点で問題はありますが、一般論としては、事業主は、労働者が快適な環境で働けるようにする義務（職場環境配慮義務）を負っています（労契法 3 条 4 項参照）ので、上記の法違反とまではいえない場合でも、会社は何らかの対応をすべきですし、どこまで対応すべきかを考えるうえでは、育介法の基準が 1 つの参考となるでしょう。ただ「夫が迎えに行ってくれない」というところまで直接解決してくれる法は、現在のところは残念ながらなさそうです。



## 【第7章】 110 頁

「当店は女性スタッフのみです。安心してお越しください」と前面に出してオープンした駅前の美容院が人気らしい。お客さんも女性限定だし、異性に肌を触られたくないというニーズも多いから「女性限定」でスタッフを募集しても問題ないと思うんだけど…。法律的にはまずいのかな？

### ≪解説≫ 男女雇用機会均等法的にはアウト

男女雇用機会均等法（以下、均等法）では、募集・採用に関して、一切の男女差別を禁止していますので、「男性のみ採用」「女性のみ採用」ということは許されません。ただ、例外が2つあり、1つは、一定の職務に従事させる場合で、たとえば、芸術関係の仕事で男女のいずれかでないとまずいとか、守衛・警備員などで防犯上の理由から男性でないとまずいとか、助産師のように男性がそもそもなれない職業などです。もう1つが、ポジティブ・アクション（以下、PA）と呼ばれるものです。

PAは、これまでの扱い（例えば、男性しか採用しないなど）が原因で、男性労働者に比べて、女性労働者がかなり少ない（だいたい4割以下）場合に、女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置のことで、それは均等法違反とはなりません。例えば、男性ばかりがやっていた仕事の募集・採用にあたって、対象者を女性だけに限ったり、女性を優先して採用するなどがこれに当たります。

これは、ある種の逆差別とみることもできそうですが、かなり深刻な女性差別が生じているような分野で、そのような状態を改善するために、特別に認められている制度です。あくまで深刻な女性差別の是正が目的ですから、例えば「女性スタッフばかりだから、男性を増やそう」ということで男性を優遇することは認められていません。

では本設問のようなケースはどうでしょう。結論的には、「男性労働者に比べて女性労働者が相当程度少ない状況」とはいえませんが、PAが使える場面ではありません。したがって、このような場合に女性限定でスタッフを募集することは、明らかに均等法違反となります。

「えー、でも、男性スタッフだとやっぱり嫌だ」という声も現実にはありそうですが、それを言い出すと、「この仕事は男性向きだから女性はいらない」という言い分もアリなの？ということになってしまいます。固定的な性別役割分担意識を是正していこうというのが均等法の法目的ですから、利用者も含めて、そのあたりの意識を変えていくことが求められているのです。…といっても、すぐに受け入れるのはなかなか現実には難しい面もありそうですが。

## 【第8章】 137 頁

うちの会社では、正社員と非正規パート、アルバイトの格差をなくすためということで、正社員の給料が5%カットされることになった。

「均衡をはかるため」だというけど、正社員の立場からすると、ちょっともやもやする。

《解説》なかなか難しいが、非正規の待遇改善のために、ここまで正社員の給料をカットするしかないのか？が重要ポイントに

「働き方改革」の大きな目玉の1つとして、正規雇用労働者（以下、正社員）と非正規雇用労働者（以下、非正規）の格差是正、いわゆる「同一労働同一賃金」が進められてきたことは記憶に新しいところですね（まあ、もともとの同一労働同一賃金の意味は、「同じ仕事なら同じだけ賃金を払え」というもの（均等待遇）なので、同一労働同一賃金という表現は、ややミスリードなのですが）。

非正規が急増するわが国において、その待遇改善の必要性は、以前から指摘されていたことだったのですが、実際に改善に取り組むのは各企業の労使です。そのため、「無い袖は振れない」とばかりに、正社員の給料や手当をカットしてその財源に回す、という動きも一部ではみられるようです。

この点、厚生労働省が出した告示（2018年12月28日告示第430号、いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン）では、正社員（正確には、「通常の労働者」）と非正規の待遇の違いの解消のために、雇用する労働者の労働条件を不利益に変更することは、「基本的に労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げること、望ましい対応とはいえないことに留意すべき」とされています。

要は、正社員の給料カットで、非正規の待遇改善の財源をねん出するようなマネは「望ましくない」ですよ、ってことですが、「そんなこと分かってるよ！結局、下げてもいいの？いけないの？」というお叱りが聞こえてきそうですね…すみません。これはケースバイケースというしかないのですが、一般的な労働条件の引下げのルールに照らして判断されることとなります。就業規則の変更によってそれを行う場合、具体的には、本人の同意を得る（労契法9条）か、変更の必要性や変更内容の相当性などの基準に照らして客観的に合理的といえる（労契法10条）ことが求められます。

「客観的に合理的とか、なんやねん！結局どっちじゃい」というお叱りが聞こえてきそうですが、正直難しいです（逃げ）。個人的には、正社員の給料をここまでカットするしか、非正規の待遇改善の方法がなかった、というような事情でもない限りは、正社員の給料カット引き下げは許されないんじゃないかな、と考えます。

## 【第9章】 150 頁

今の会社、これ以上いてもあまり展望が開けないから退職したいと思っている。でも、人手不足なので、上司がしつこく引き留めてきて、なかなか辞めさせてくれない。どうしたらいい？

### ≪解説≫ 正社員の場合は、「退職届」を出せば14日たてば辞められる

労働者が退職する際の手続きについては、必ず就業規則に書かないといけないことになっているので（労基法 89 条 3 号）、就業規則の定めに従って手続きを進めればいい、というのが原則論。でも実際には設問のように、なかなか辞めさせてくれない、ということも少なくありません。

実は「退職」にも2つのやり方があります。1つは「合意解約」といって、会社と話し合っ、て、会社に認めてもらって辞めるというパターン。もう1つは「辞職」といって、労働者が「辞めます」と一方的に伝えて辞めるというパターン。現実には、合意解約か辞職かどっちかはつきりしないことも多いのですが、設問のようなケースは、法的には「合意解約の申し込みをしたけれど、使用者側が承諾しない」という状況なのです。

しかしこれについては、本書でも紹介したように、民法 627 条が「いつでも（＝理由を問わず）解約の申入れをすることができる」としているので、「辞めます」と一方的に伝えれば、その日から14日たてば、いくら使用者が「絶対に辞めさせないぞ」と言い張っても、自動的に退職することができます（ただしこれは、正社員など無期雇用労働者の場合。有期契約で働いている労働者の場合だと、実は原則として契約期間中はやむを得ない事由がない限り辞められない（1年超えれば辞められる）ので注意が必要です）。

というわけで、いくら上司がしつこく引き留めようとも、法的には14日たったら辞められます、というのが設問への答えですが、現実には、「辞めます」と言うのが怖いとか、会社の人と口もききたくないとか、そういうこともあるでしょうし、あの手この手の嫌がらせで、なかなか現実には辞められないということもあるでしょう。

そこで最近人気なのが、退職の意向を代わりに伝えてくれるという「退職代行サービス」。ただ、色々問題もあるようで、本書の執筆者の1人でもある今野晴貴氏は、退職代行サービスでは、未払い賃金（残業代など）の請求や、退職後の嫌がらせへの対応が難しいといった問題のほか、第三者から伝えられたことで会社側が激怒し、嫌がらせがエスカレートしたり、会社側弁護士から損害賠償請求の訴えを起こされたといったケースを紹介しています（<https://news.yahoo.co.jp/byline/konnoharuki/20190621-00130993/>）。

「自分で伝えなくていい」という気持ちはあるかもしれませんが、源泉徴収票や離職票の発行など、思った以上に退職後も前の職場とは付き合いが続きます。ありきたりだが、できれば円満に、それが難しくても、安易に退職代行サービスに走るよりは、行政機関や労働組合に相談しながら退職したほうがいいでしょう。