

[40] 強迫による退職の意思表示の有効性

Point

- (1) 退職勧奨は、労働者に強い圧力を加える形態で行われることがあるため、退職勧奨が行われる時の状況如何によっては、無効となったり取り消すことができることがある。
- (2) 強迫による退職の意思表示は取り消すことができる（民法 96 条）。この「強迫」とは、相手に畏怖を生じさせ、それによって意思表示をさせることである。
- (3) 退職の意思表示に要素の錯誤があったときはその意思表示は無効となる（民法 95 条）。
- (4) 社会的相当性を逸脱した態様での退職勧奨行為については、近時の裁判例では、労働契約上の付随義務又は不法行為上の注意義務として使用者に「労働者がその意に反して退職することがないように職場環境を整備する義務」や「労働者の人格権を侵害する等違法・不当な目的・態様での人事権の行使を行わない義務」を認め、労働者の損害賠償請求を認容する傾向にある。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：1 企業別 ②合同労組 3 その他 組合員数（ 59 人 ）
②使用者：業種（ 自動車販売業 ） 従業員数（ 215 人 ）
③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者 A は、Y 会社において、営業の業務に従事していた。

平成 25 年 6 月中旬、上司に呼ばれて行ったところ、顧客への不適切な対応を理由に退職勧奨を受けた。これが原因で体調を崩して休んでいたところ、数日後に上司から電話があり、「会社に出てこい」、「懲戒解雇するぞ」と強く言われ、訳のわからないまま退職届を提出してしまった。

Y 会社は、7 月中旬付けで、A を退職扱いとしたため、同月末に A は X 組合に加入した。8 月中旬に第 1 回団体交渉を行い、Y 会社は、「退職勧奨をしたことは認めるが、それは A 組合員に懲戒に値する理由があったからだ」と主張し、「A 組合員は自己の意思で退職届を提出したもので、手続上法的には何ら問題がない」と述べた。同月下旬に第 2 回団体交渉でも、Y 会社は、「手続上問題がない」との主張を繰り返した。

X 組合は、9 月にも団体交渉を申し入れたが、Y 会社は「具体的な交渉事項、要求事項等が

明確でない」との理由で応じようとせず、その後何回も団体交渉を申し入れたが、同じ理由で応じていない。

X組合は、A組合員はクレームに対して上司に対応を求めるなど適切に対応しており、A組合員のみが責任を負わされるのは不当であり、また、退職届は強迫されて書かされたもので、退職の意思表示はA組合員の真意ではないため、退職の撤回を認めること。さらに、Y会社は団交事項が具体的に明らかにされないとして団交に応じていないが、これは団交拒否であり、早期の団交開催を求めるために、10月、本件あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 強迫による退職の意思表示の有効性

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・退職届は強迫されて書かされたもので、退職の意思表示はA組合員の真意でなく、退職の撤回を認めよ。 ・Y会社は、団交事項が具体的に明らかにされていないとして、団交に応じていないが、これは団交拒否であり、早期の団交開催を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・6月中旬の面談時点で、退職についての同意はなされたと認識している。強迫・強要にあたる行為は行っていない。 ・X組合の申し入れの議題は労働条件に関するものであるが、合意退職の有効性について、双方の意見が平行線になっている。 申し入れの趣旨を明らかにし、団体交渉において何を議論しようとしているのか、争点を明らかにする必要がある。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、当初、X組合は「団体交渉の早期開催とA組合員の退職の撤回」を求めていたのに対して、Y会社は、「退職の撤回を前提としての議論には応じられない」と主張しており、両者は全く平行線であった。

あっせん員は、Y会社に対して、強迫による退職の意思表示は取消することができる場合がある旨説明したが、Y会社は「退職勧奨は行ったが、強迫にあたるような行為は行っていない。A組合員の退職を前提としての条件についての話し合いならば応じる意思がある」旨と回答し、譲歩の姿勢は示さなかった。

そこで、あっせん員は、このY会社の回答をX組合に伝えたところ、X組合は「A組合員はもはや復職は希望しないことから、退職理由を会社都合にすること及びそれに伴い退職金の差額の支払いとパワハラによって受けた精神的損害に対する慰謝料を求める。」と主張した。

その後、あっせん員の協議及び調整を重ねたうえで、組合員の退職理由を会社都合に変更すること、Y会社はA組合員に解決金を支払うこと、互いに信用・名誉を毀損しないこと等のあっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾したので、本件は終結となった。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

- ① X組合及びY会社は、A組合員が○年○月○日付けで会社都合により、Y会社を退職したことを相互に確認する。
- ② Y会社は、A組合員に対し、解決金として○○円を○月末までに、A組合員の指定する口座に振り込む。
- ③ X組合及びY会社並びにA組合員は、上記記載のほかは、何らの債権債務が存在しないことを相互に確認する。
- ④ X組合及びY会社並びにA組合員は、今後、互いの信用・名誉を毀損する行為を行わない。

解 説

(1) 本事件は、退職勧奨による退職に際しての①退職の意思表示の有効性、及び②退職勧奨行為の違法性が焦点となる事案である。

「退職勧奨」とは、人事権者が、その人事権に基づき、雇用関係にある者に対して、自発的な退職意思の形成を慫慂するためになす説得等の事実行為と解されている（下関商業高等学校事件―最一小判昭55・7・10 労判345号20頁）。

(2) 退職勧奨は、労働者に強い圧力を加える形態で行われることがあるため、退職勧奨が行われる時の状況如何によっては、労働者の退職の意思表示について強迫や錯誤などの瑕疵が問題となる場合があり、民法の意思表示の一般規定（93条、95条、96条など）により無効とされ又は取り消すことができることとされることがある。

本事件においては、A組合員は、Y会社から「顧客への不適切な対応を理由」に退職勧奨を受け、「懲戒解雇する」などと言われて、訳のわからないまま退職届を提出していることから、A組合員の退職の意思表示の有効性が問題となる。具体的には、①A組合員は懲戒解雇事由には該当しないにもかかわらず、Y会社が「懲戒解雇する」と言っていた場合には、強迫による取消、②A組合員は懲戒解雇事由には該当しないにもかかわらず、懲戒解雇を避けるために自主的に退職届を提出していた場合には、錯誤による無効、③A組合員は退職の意思がないにもかかわらず退職届を提出していた場合には、心裡留保による無効、がそれぞれ問題となる。

① 強迫による退職の意思表示は取り消すことができる（民法96条）とされ、この「強迫」とは、相手に畏怖を生じさせ、それによって意思表示をさせることである。具体的な裁判例では、懲戒解雇処分や告訴のあり得べきことを告知し、そうなった場合の不利益を説いて退職届を提出させることは、労働者を畏怖させるに足りる強迫行為というべきであり、これによってなした労働者の退職の意思表示は瑕疵あるものとして取り消し得ると判定されている（ニシムラ事件―大阪地判昭61・10・17 労判486号83頁、退職の意思表示の強迫による取消しを認めた裁判例として、石見交通事件―松江地益田支判昭和44・11・18 労民20巻6号1527頁（参考判例①）、認めなかったものとして、ソニー（早期割増退職金）事件―東京地裁平14・4・9 労判829号56頁（参考判例②））。

② 退職の意思表示に要素の錯誤があったときはその意思表示は無効となる（民法95条）。「錯

誤」とは、表示に対応する意思が存在せず、しかも意思の不存在につき表意者の認識が欠けていることをいう。「要素の錯誤」とは、表意者が意思表示の内容の主要な部分とし、この点に錯誤がなければ表意者は意思表示をしなかったであろうし（因果関係）、かつ、意思表示をしないことが一般取引の通念に照らして至当と認められるものをいう。さらに、退職するという意思の形成過程である動機に錯誤があった場合には、動機そのものは意思表示の内容ではないので「錯誤」には当たらないが、動機が明示又は黙示に表示された場合には動機が意思表示の内容となって、動機の錯誤も「錯誤」に当たると判定される（錯誤無効を認めた裁判例として、学校法人徳信学園（横浜高校）事件—横浜地裁平7・11・8 労判701号70頁（**参考判例③**）、昭和電線事件—横浜地裁川崎支平16・5・28 労判878号40頁（**参考判例④**）、富士ゼロックス事件—東京地裁平23・3・30 労判1028号5頁（**参考判例⑤**）など）。

- ③ 「心裡留保」とは、意思表示の表意者が表示行為に対応する真意のないことを知りながらする単独の意思表示のことであり、原則として有効であるが、相手方が表意者の真意を知り、又は知ることができたときは、その意思表示は無効となり（民法93条）、心裡留保による退職の意思表示の無効を認めた裁判例としては、昭和女子大事件—東京地裁平4・2・6 労判610号72頁（**参考判例⑥**）などがある。

(3) 社会的相当性を逸脱した態様での退職勧奨行為については、近時の裁判例では、労働契約上の付随義務又は不法行為上の注意義務として使用者に「労働者がその意に反して退職することがないように職場環境を整備する義務」や「労働者の人格権を侵害する等違法・不当な目的・態様での人事権の行使を行わない義務」を認め、虚偽・強圧的な言動・執拗な退職強要・嫌がらせによって辞職に追い込むこと（エフピコ事件—水戸地裁下妻支判平11・6・15 労判763号7頁）、労働者が居ずらくなって退職するまで何らの措置も取らなかったこと（京都セクハラ事件—京都地判平9・4・17 労判716号49頁）、ことさら屈辱的な表現を用いて労働者の名誉を侵害する態様での退職勧奨行為（東京女子医大事件—東京地判平15・7・15 労判865号57頁）を、それらの義務違反の違法なものと判定して、労働者の損害賠償請求を認容する傾向にある。

(4) 本事件は、退職届は強迫されて書かされたものであることを理由に退職の撤回を認めるかどうか争われた事案である。

あっせん員は、Y会社に対して、強迫による退職の意思表示は取り消すことができる場合がある旨説明したが、Y会社は、強迫に当たるような行為は行っていないとして譲歩の姿勢は示さなかった。

そこで、あっせん員は、A組合員の退職を前提にX組合の主張を受け入れる余地はないか会社側と調整を行った上で、A組合員の退職理由を会社都合に変更すること、Y会社はA組合員に解決金を支払うこと等を内容とするあっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、終結した事例である。

(参照すべき法令)

民法

(心裡留保)

第九十三条 意思表示は、表意者がその真意ではないことを知っていたときであっても、そのためにその効力を妨げられない。ただし、相手方が表意者の真意を知り、又は知ることができたときは、その意思表示は、無効とする。

(錯誤)

第九十五条 意思表示は、法律行為の要素に錯誤があったときは、無効とする。ただし、表意者に重大な過失があったときは、表意者は、自らその無効を主張することができない。

(詐欺又は強迫)

第九十六条 詐欺又は強迫による意思表示は、取り消すことができる。

2 相手方に対する意思表示について第三者が詐欺を行った場合においては、相手方がその事実を知っていたときに限り、その意思表示を取り消すことができる。

3 前二項の規定による詐欺による意思表示の取消しは、善意の第三者に対抗することができない。

(債務不履行による損害賠償)

第四百十五条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

(不法行為による損害賠償)

第七百九条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(参考となる判例・命令)

- ・ 下関商業高等学校事件—最一小判昭 55・7・10 労判 345 号 20 頁
- ・ ニシムラ事件—大阪地判昭 61・10・17 労判 486 号 83 頁

- ・ 石見交通事件—松江地益田支判昭 44・11・18 労民 20 卷 6 号 1527 頁 (参考判例①)

本件は、被告（会社）にバスガイドとして雇用され、従業員宿舎用に賃借しているアパートに居住していた原告（労働者）が、同じアパートに居住する者と情交関係を生じ懐妊するにいたったため被告は原告に対し、このような行為は懲戒解雇事由となるが、これを原告からの申出による解約の形式にしたい旨を申し出て、原告はこれに応じて被告に対し解約の意思表示をした事案であり、以下のように判示した。

被告の主張する内容が事実であったとしても、それは全く私行上の問題であり被告の業務遂行とは全く関係がないから被告の就業規則に定める懲戒事由に該当するものではなく、原告には被告から解雇される正当な理由は何らないものというべく、かかる根拠のない事実にもとづいて被告が原告から雇用契約解約の意思表示を得たことは明らかに不当であり、これを強迫によって得たことはまさに違法であって、原告が被告に対してなした解約の意思表示は取り消しうべきものである。

・ソニー（早期割増退職金）事件—東京地裁平14・4・9 労判829号56頁（参考判例②）

本件は、原告（労働者）が、被告（会社）の早期退職割増金制度の適用申請を行うとともに、平成11年12月16日を退職日とする退職願を提出したところ、被告から、二重就職と勤務記録の不正入力懲戒解雇に値するので、11月30日付けで退職扱いとしたいとの説明があり、原告もこれを了解して11月30日をもって退職するとの退職願を提出した事案（冬期一時金の支給対象者は12月10日現在の在籍者）について、以下のように判示した。

懲戒解雇に相当する事由が存在しないにもかかわらず、懲戒解雇があり得ることを告げることは、労働者を畏怖させるに足りる違法な害悪の告知であるから、このような害悪の告知の結果なされた退職の意思表示は、強迫によるものとして、取り消しうるものと解される。

本件においては、原告の行った勤務記録の不正入力は就業規則の懲戒事由に該当することから、被告が原告に対し勤務記録の不正入力懲戒解雇に値すると述べたことは、違法な害悪の告知とはいえず、原告の退職の意思表示に瑕疵があるとは認められない。原告の退職日は、11年11月30日であると認められる。

・学校法人徳信学園（横浜高校）事件—横浜地裁平7・11・8 労判701号70頁（参考判例③）

本件は、原告（教師）が無断で被告（学校）を欠勤し高校体育連盟の行事に出席したことが就業規則の懲戒解雇事由に該当し懲戒手続きを進める方針を決定した被告からの説諭により、原告は懲戒解雇を回避するために退職願を作成して被告に提出した事案であり、以下のように判示した。

原告には懲戒解雇事由はなく、懲戒解雇の可能性がなかったのに、原告は、校務主任の説諭により懲戒解雇になると誤信して本件退職願を提出したのであって、その退職の申込みの意思表示には動機の錯誤があるというべきで、これが被告側に表示されていたことは明らかであるから、要素の錯誤となり、本件合意退職は無効である。

・昭和電線事件—横浜地裁川崎支平16・5・28 労判878号40頁（参考判例④）

本件は、不注意で工事記録書を破棄してしまったこと、職場の同僚に対して暴言を吐いたことなどから、被告（会社）から退職勧奨を受けた原告（労働者）が退職手続申請書を会社に提出したが、この錯誤無効及び詐欺取り消しを求めた事案であり、以下のように判示した。

原告が本件退職合意承諾の意思表示をした時点で、原告には解雇事由は存在せず、したがって原告が被告から解雇処分を受けるべき理由がなかったのに、原告は被告からの退職勧奨により、被告は解雇処分に及ぶことが確実であり、これを避けるためには自己都合退職をする以外に方法がなく、退職願を提出しなければ解雇処分にされると誤信した結果、退職合意承諾の意思表示をしたと認めるのが相当であるから、退職合意承諾の意思表示にはその動機に錯誤があったものというべきである。

また、被告がした退職勧奨は、結局、解約申入れを原告が承諾しなければ原告を解雇処

分とするとの意思表示であり、被告が原告に自己都合による退職をするか解雇処分を受けることにするか、どちらを選択するかは原告自身で決めよと申し入れていることに照らして、被告は、原告としては、解約の申入れを承諾するか解雇処分を受けるかのいずれかの方法を探らざるを得ないことになることを当然に認識していたものというべきであるから、原告がした退職合意承諾の意思表示の動機すなわち解雇処分を受けることを避けるとの動機は黙示のうちに表示されていたと認めるのが相当である。

さらに、原告は、解雇事由が存在しないことを知っていれば、退職合意の意思表示をしなかったであろうし、この理は一般人が原告の立場に立った場合も同様であると認められるから、原告の本件退職合意承諾の意思表示には法律行為の要素に錯誤があったことになる。

以上によれば、原告のした本件退職合意承諾の意思表示は法律行為の要素に錯誤があったから、本件退職合意は無効である。

・富士ゼロックス事件—東京地裁平 23・3・30 労判 1028 号 5 頁（参考判例⑤）

本件は、出退勤時刻の虚偽入力により懲戒解雇になるかもしれないと考えた原告（労働者）が、被告（会社）からの事情聴取の際に、人事担当者から自主退職をするのか、懲戒手続きを進めるのかとの質問を受けて行った自主退職する旨の回答が、錯誤により無効か否かが争われた事案であり、以下のように判示した。

本件においては、被告の事情聴取において、原告は、自主退職をするか決断するのに「今週末まで時間がほしい。自主退職、解雇で退職金が違うということや、冷静に考えたい。」と要望したことなどから、原告の退職の意思表示の動機は、懲戒解雇を避けるためであることを黙示的に表示したものと認められる。

また、原告の行為は、動機や態様等が悪質とは言い難く、被告は原告に対して有効に懲戒解雇をなし得えず、会社が懲戒解雇をなし得ないのであれば、退職の意思表示をしなかったものと認められ、自主退職しなければ懲戒解雇されると信じたことは要素の錯誤に該当すると認められる。

このため、本件退職の意思表示には、動機の錯誤が認められ、その動機は被告に対して表示されていたと認められるから、本件退職の意思表示には要素の錯誤があり無効である。

・昭和女子大事件—東京地裁平 4・2・6 労判 610 号 72 頁（参考判例⑥）

本件は、不適正行為について被告（大学）から査問を受けた教授が、本気で反省している姿勢を見せるために、実際には退職する意思はなかったが、退職願を被告に提出したところ、被告は退職の合意が成立したとして退職発令を行ったことから、地位保全の仮処分を求めた事案であり、以下のように判示した。

原告は反省の意を強調する意味で退職願を提出したもので実際に退職する意思を有しなかったものである。そして、右退職願は継続勤務の意思があるならばそれなりの文書を用意せよとの学長の指示に従い提出されたものであること、原告は右退職願を提出した際に学長に継続勤務の意思があることを表明していること等の事実によれば、被告は原告に退

職の意思がなく右退職願による退職の意思表示が原告の真意に基づくものではないことを知っていたものと推認することができる。そうすると原告の退職の意思表示は心裡留保により無効であるから（民法93条但書）、被告がこれに対し承諾の意思表示をしても退職の合意は成立せず、原告の退職の効果は生じないものというべきである。

- ・ エフピコ事件—水戸地裁下妻支判平 11・6・15 労判 763 号 7 頁
- ・ 京都セクハラ事件—京都地判平 9・4・17 労判 716 号 49 頁
- ・ 東京女子医大事件—東京地判平 15・7・15 労判 865 号 57 頁