

2024年2月19日

令和5年度 関東地区労使関係セミナー（第3回）

勤務成績不良者に対する解雇問題

中央労働委員会東日本区域地方調整委員

筑波大学ビジネスサイエンス系

渡邊 絹子

1. はじめに

●「解雇」とは

- ・使用者の一方的な意思表示による労働契約の解約をいう。
→通常は、書面による明確な意思表示（解雇通知）がなされる。
（「本日限りで〇〇部は解散だ。」「君らの面倒はもう見ない。」「来なくていい。」
といった使用者の発言が、解雇の意思表示と判断されることがある¹。）

●解雇の概況²

- ・常用労働者50人以上を雇用する5,964社が回答。
- ・2007年～2012年の5年間が調査対象期間。
- ・正規労働者の普通解雇（経営上の理由による解雇以外のもの）を行った企業
→16.0%³（1000人以上の企業（76社）→30.3%）
- ・解雇理由（複数回答）
「本人の非行」30.8%
「仕事に必要な能力の欠如」28.0%
「職場規律の紊乱」24.0%
「頻繁な無断欠勤」15.0%

¹ 大阪高判平成26年7月11日労判1102号41頁。

² 独立行政法人労働政策研究・研修機構『従業員採用と退職に関する実態調査－労働契約をめぐる実態に関する調査（I）－』国内労働情報（2014年）による。

³ 同時期に整理解雇を実施した企業は8.6%。

「健康上の問題」 12.2%

「休職期間の満了」 8.7%

「その他」 4.0%

・ 普通解雇に先立って実施した措置（「仕事に必要な能力の欠如」の場合）

→ 「警告」 63.7%、「是正機会の付与」 59.9%、「他の部署への配転打診」 32.6%、

「退職勧奨をした」 46.8%、「何の措置も講じていない」 1.5%

2. 就業規則等における解雇事由

・ 労働基準法 89 条 3 号

「常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

・・・

三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）」

↓

通常、就業規則には、解雇事由が定められる。

→ 「職務怠慢、又は勤務成績不良で改善の見込みが乏しいとき」、「勤務状態が著しく不良で職務遂行に適さないと認められたとき」、「技能、能力が極めて劣り、将来業務習得の見込みがないとき」、「勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適しないと認められたとき」、「勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ないと認められたとき」、「特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力、適格性が欠けると認められるとき」、「懲戒解雇の事由に該当する事実があると認められたとき」等々。

+ 「前記各号に準ずる事由のあるとき」

・ 労働基準法 22 条 1 項、2 項、3 項

「労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを

交付しなければならない。

- ② 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。
- ③ 前二項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。」

↓

使用者は、証明書に解雇理由を具体的に記載する必要があり、就業規則の一定の条項に該当する事実が存在することを理由として解雇した場合には、就業規則の当該条項の内容及び当該条項に該当するに至った事実関係を証明書に記入しなければならない。(平 15.10.22 基発 1022001 号)

※裁判例では、解雇事由の存否が争点となる。

→解雇権濫用に関する判断が組み込まれることが多い。

3. 解雇権濫用法理 (労働契約法 16 条)

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

↓

- ・客観的に合理的な理由
- ・社会的相当性

●客観的に合理的な理由

- ・労働者の労働能力の欠如
→病気や怪我による就労不能、勤務成績不良、職務を遂行する適格性の欠如。
- ・労働者の職場規律違反行為
→職場規律に反する非違行為、職務怠慢 (遅刻・早退・欠勤)。
- ・経営上の必要性 (整理解雇)

●社会的相当性

- ・解雇することが、社会通念上、過酷にすぎないかという観点から検討。
 - 解雇事由に照らし、解雇の妥当性を判断。
 - 労働者に有利な事情を極力考慮する姿勢が強い。

4. 勤務成績不良者に対する解雇 —近時の裁判例から—

※個別具体的な事案に応じた判断

※判断に際してのポイント

- ・労働能力の有無を判断する職務の範囲
 - ・労働能力欠如の程度
 - ・注意や指導、改善機会の付与の状況
 - ・解雇以外による対応可能性（配転、他の懲戒処分等）
 - ・労働者の反省等の態度

●近時の裁判例

(1) 東京地判平成 30 年 9 月 27 日 LEX/DB25561700

- ・X は、Y 社と期間の定めのない労働契約を締結（中途採用）。
- ・Y 社は、上場を見据えた新規事業の立ち上げを担当させる人材として X を採用。
- ・雇用契約書には、X の業務内容として「マーケティング事業開発・企画遂行」とのみ記載。採用面接等においても、X の業務内容について、X の債務として特定できるほどの具体的な内容を伴った合意がされたとは認められない。

【判旨】

「X による新規事業の企画提案につき、Y 社から強い否定的な評価に基づく具体的な改善指示や注意指導等がされたことがないことは前記認定のとおりであることに加え、…本件雇用契約に基づいて一定の期間内に新規事業について一定の成果を挙げるという具体的な義務は負っていないという X の債務の内容等の事情に照らすと、…X の労務提供について解雇の一要素となるほどの勤務成績不良や能力不足があったとみることにはできないというべきである。」

「既存ビジネスの営業については、前記認定のとおり、X にとって経験が十分でな

い業務であるから、Y社のビジネスモデルを理解して主体的に行動できるようになるまでにはある程度の期間を要すると解されるどころ、前記認定のとおり、Xの直属の上司であるP3常務は、Xに対し、具体的な注意、改善指導等をしていないこと、P5社長がそのような注意指導をしたことを認めるに足りる証拠はないこと、平成28年4月の時点においてもクーポン事業を原告に担当させようとしていたこと等に照らせば、既存ビジネスの営業についても、Xの業務遂行に関し、著しい勤務成績不良、能力不足があったということはできない。」

「以上を総合すると、Xの新規事業の提案、既存ビジネスの営業等の業務遂行において、著しい勤務成績不良ないし能力不足を前提とする就業規則62条1項8号違反があったということはできず、仮に、Xにおいて勤務成績不良、能力不足というべき面があるとしても、以上の説示に照らし、この点を解雇事由として重視することは相当でない。」

※労働能力の有無を判断する職務の範囲について、雇用契約書及び採用面接等での説明により判断。

※注意・改善指導をしていない点を考慮

(2) 東京地判令和元年5月31日 LEX/DB25563797

- ・Xは、Y社と期間の定めのない労働契約を締結（中途採用）。
- ・Y社は、Xをソフトウェア開発部門にてシステム運用管理マネージャーとしての能力を有する者として採用。

【判旨】

「本件労働契約締結当時、Y社では、本件システムのマイグレーションの必要性があったこと等から、即戦力となる人材の中途採用を行うこととし、求人情報にもその旨記載し、Xを含む応募者との面接においても、システム開発部門の部門責任者というプレイングマネージャーを募集しており、採用後の重要な業務の一つに本件システムのマイグレーションがあること等を説明している。加えて、P3は、Xとの非公式の面談において、マネージング能力、プログラミング能力及び教育指導能力が必要である旨の説明を行っている。…本件労働契約締結後わずか3か月で開発グループのグ

ループ長に就任し、部下職員を監督、指導する立場に立っていることを併せ考慮すれば、本件労働契約上、Xには、即戦力たるプレイングマネージャーとして、マネージング能力、プログラミング能力及び教育指導能力が求められていたものといえる。」

認定事実によれば、「Xは、本件労働契約で求められた即戦力としての各種能力を有していなかったものと言えるところ、これらの能力が期待された背景には、Xのこれまでの職歴が存在するのであるから、短期間の教育訓練等によって一朝一夕に期待された水準の能力を身につけることができるといった性質のものではなく、また、…Y社の業態の特殊性からすれば、即戦力のプレイングマネージャーとしてシステム関係部署において雇用されたXについて他部署での雇用継続も事実上困難であると言わざるを得ない。したがって、Y社がこれらの対応をしなかったとしても、本件解雇との有効性に何ら影響を与えるものではない。かえってY社は、…Xに対してマネージングに関する業務の改善を示唆したり、Xに対して複数回にわたり合意退職による退職の勧奨を行うなど、可能な範囲でXに対する配慮を行っているものと評価することができる。」

そうすると、本件解雇には客観的合理性があり、かつ、社会通念上も相当であると評価できるから、本件解雇は有効である。」

※労働能力の有無を判断する職務の範囲について、求人内容、採用面接の説明等により判断。

※特定の能力を有する即戦力としての人材を求めていた点を考慮。

→改善機会の付与がないことは解雇の有効性に影響与えないと判断。

(3) 東京地判平成 29 年 12 月 1 日 LEX/DB25549419

- ・ X は、Y 社と期間の定めのない労働契約を締結し、タクシーチケットの換金、確定申告書、事業報告書等の作成業務に従事し、その後、行政事務を担当。
- ・ X は、行政事務の担当になる以前の業務については特に問題はなかった（その勤務歴は約 8 年）。

【判旨】

「職務能力不足及び勤務成績不良が解雇の客観的に合理的な理由になりうることは

論を待たないところではあるが、解雇は労働契約関係が解消されて労働者が職を失うという重大な結果をもたらすことにかんがみれば、解雇の理由となる職務能力不足及び勤務成績不良は軽度又は一時的なものでは足りず、その内容、態様、程度等に加え、採用の経緯、労働契約上の地位や担当業務特定の有無などに照らして、労働契約を継続し難いほどに重大なものであることを要するというべきである。勤務態度不良もその内容、態様、程度等に加え、その経過、動機、反復継続性などに照らして、労働契約を継続し難いほどに重大なものであることを要するというべきである。また、労働契約を継続し難いほどに重大なものであるか否かの総合判断においては、ともに労働者の改善見込みの有無、程度、使用者の改善措置等による解雇回避措置の可能性等の事情も考慮されるべきである。」

「Y社就業規則も、解雇の事由を勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適しないと認められたとき（46条1項1号）、勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ないと認められたとき（同項2号）、懲戒解雇の事由に該当する事実があると認められたとき（同項6号）、その他各号に準ずるやむを得ない事情があったとき（同項9号）などと定めており、「著しく不良」「向上の見込みがなく」「改善の見込みがなく」「懲戒解雇事由に該当する」「やむを得ない」などとの文言を用いて、解雇の理由となるためには職務能力不足、勤務成績不良及び勤務態度不良が労働契約を継続し難いほどに重大なものであることを要することを定めているものと解される。」

認定事実によれば、「Xには職務能力不足、勤務成績不良及び勤務態度不良が相応に認められるが、その内容、態様、程度その他の事情に照らすと、労働契約を継続し難いほどに重大なものであるとは認めるに足りない。

…Xに明確な注意や警告を与える、賞与を減額する、事務局長を免じる、昇給を見送るなどの措置を講じてXに自身の職務能力不足、勤務成績不良及び勤務態度不良を自覚させ、改善の努力を促すことは十分に可能である。…Y社は、むしろ、Xに対し、基本給昇給、事務局長就任及び賞与支給において、少なくとも平均を大きく下回らない評価を与えていると見られてもやむを得ない措置をとっており…、黙過している間に問題が積み重なったからといって、本件解雇予告で、いきなり本件解雇という重大かつ不可逆的な不利益を与える措置をとることは不意打ちの感をぬぐえず、解雇の社会的相当性の観点から疑問を拭えない。」

「…〔1〕Y社は、Xは懲戒解雇相当であるとも判断して、本件解雇を決定したが…、Xに対し、懲戒手続における弁明聴取の機会は与えられていないこと、〔2〕Y社の組合員の中には、…「真面目で、仕事熱心である」と評するなど、Xに対し、良い印象を持っている者もいること…、〔3〕解雇以外の降格、担当職務の変更等の措置による対応の可能性が十分に検討されてないこと…、〔4〕Xは50歳代の女性で、再就職が容易でなく、解雇による悪影響は特に大きいことも本件解雇の社会通念上の相当性を疑わせる。」

「以上によれば、Xの職務能力不足、勤務成績不良及び勤務態度不良が労働契約を継続し難いほどに重大なものであるとは認めるに足りず、本件解雇の社会通念上の相当性を疑わせる事情も認められるから、解雇以外の措置はともかく、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないものとして無効というべきである。」

※勤務成績不良を理由とする解雇に対する裁判所の一般的な考え方が示されている。

- ・解雇の理由となる職務能力不足及び勤務成績不良は軽度又は一時的なものでは足りない。
- ・能力不足等の内容、態様、程度等に加え、採用の経緯、労働契約上の地位や担当業務特定の有無などに照らして、労働契約を継続し難いほどに重大なものであることを要する。
- ・労働者の改善見込みの有無、程度、使用者の改善措置等による解雇回避措置の可能性等の事情も考慮。

※労働能力欠如の程度について、労働契約を継続し難いほどに重大なものであることを要求。

※注意・指導をしていない点を考慮。

- 労働者に、自身の能力不足を認識させることの必要性。

(4) 東京地判平成 25 年 11 月 26 日 LEX/DB25502370

- ・Xは、平成13年3月、Y社に正社員として入社し、自動車事故の受付業務（以下「事故受付業務」という。）に従事し、その後、受け付けた事故に関する保険金の

支払いまでの処理行う業務（以下「事案担当業務」という。）に従事した。

- ・Y社は、他国に本店を置く外国法人で、日本支店において保険事業等を営んでいる。
- ・Y社は、就業規則に定める「職務怠慢又は勤務成績不良で改善の見込みが乏しいとき」に該当するとしてXを解雇した。

【判旨】

「Y社の就業規則14条1項2号には、解雇事由として「社員が職務怠慢、又は勤務成績不良で改善の見込みが乏しいとき」と規定されているが、同項の他の解雇事由が極めて限定的な場合に限られていることからすれば、同項2号についても、同項の他の解雇事由に匹敵するような場合に限る趣旨と解することが相当である。したがって、就業規則14条1項2号に該当するといえるためには、単に平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、職務怠慢又は勤務成績不良の程度が著しく、かつおよそ改善の見込みが立たないときに初めて、就業規則14条1項2号該当性が肯定されるというべきである。」

認定事実よれば、「Xが、特に事案担当業務に異動して以降、事案処理の内容及び速度の点でY社の期待する水準に遠く及ばず、ドキュメントセンターにおける比較的単純な業務においても、習熟速度や勤務態度において問題があったことが認められる。Xの業務上の問題点として指摘されていることの多くは、関係者と適宜連絡を取り、丁寧な対応を心がける、仕事の納期を意識し、厳守する、繰り返し同じ注意・指導を受けないようにし、向上心を持って業務に当たる、といった社会人としての基本的な心得があれば回避できるものばかりであり、Y社のような大企業において正社員として勤務するXが、そのような基本的な心得の欠如を何度となく指摘され、注意・指導を繰り返されていること自体、特異というほかない。Y社が、Xの業務上の問題点の改善をあきらめ、もはやXとの雇用関係の継続は困難であると判断したのも、理解できないではない。」

しかしながら、「XがY社に採用された経緯に鑑みれば、Y社は、Xについて、事故受付業務を担当し得る程度の能力があることを期待して雇用したものと推察されるところ、本件全証拠を総合しても、本件解雇時において、Xが、入社当時に期待された能力すら欠くに至ったとまでみることはできない。」

「…Xの賃金額が、その業務上の能力に比して不相当に高額となっていることは想像に難くないが、処遇と能力との不均衡は、解雇ではなく、待遇の切下げ等によって対処すべき問題である。」

結局のところ、Xが「『職務怠慢、又は勤務成績不良で改善の見込みが乏しいとき』に該当するというには若干の躊躇を覚えざるを得ない。

したがって、本件解雇は、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当としては認めるものではなく、無効である」

※労働能力欠如の程度の判断において、採用当初に従事した業務遂行能力の有無で判断。

→Y社において、なお従事し得る業務が存在していることを考慮か。

(5) 東京地判平成 29 年 2 月 22 日労判 1163 号 77 頁

- ・ X は、Y 社と期間の定めのない労働契約を締結（昭和 57 年 4 月入社）。
- ・ Y 社は、平成 25 年 8 月、就業規則に定める「はなはだしく能力の劣る場合」、「前各号のほか解雇が相当と認められる事由がある場合」に該当するとして、平成 26 年 2 月 5 日付で X を解雇する旨の解雇予告を行い、同日に解雇した。

【判旨】

認定事実によれば、「X は、Y 社に入社して以来極めて低い勤務評定を受け続け、平成 10 年 9 月には退職勧奨を受け、自らの欠点を踏まえて明確な成果を出せるよう取り組む旨の決意表明を提出し、平成 11 年 4 月には新入社員相当の資格等級である 1 級職にまで降級された。このように、X の勤務成績は著しく不良であったと認められ、奮起を促されて決意表明を提出し、その後も上司の指導を受け、いくつもの業務を指示されたものの、そのうちの多くの業務について完遂することができないなど、その勤務成績は向上せず、従事を指示されたりサイクルセンターでの業務についても拒否するなど、その勤務態度も不良であったものである。

…このように、X の勤務成績の著しい不良は長年にわたるものであり、その程度は深刻であるばかりか、その勤務態度等に鑑みると、もはや改善、向上の見込

みがないと評価されてもやむを得ないものである。Y社は、かようなXに対し、人事考課、賞与考課のフィードバック等を通じて注意喚起を続け、かつ、在籍出向を命じるなどして解雇を回避すべく対応しているものであって、手続面でも格別問題のない対応をしていると認められる。このような点に鑑みれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当と認められるものであって、有効と認められる。」

※長期間にわたる勤務成績不良の状況から、労働能力欠如の程度は深刻と判断し、また、改善の見込みなしと判断。

※注意・指導、改善機会の付与、他部署への配転・出向と手を尽くしたと評価。

(6) 東京地判平成 28 年 1 月 29 日 LEX/DB25542038

- ・ X は、Y 社に派遣社員として派遣され、その後、正社員として雇用された。
- ・ Y 社は、就業規則に定める「勤務成績又は勤務態度が不良で、継続的な教育・指導及び配置転換を行ったにもかかわらず改善しないため従業員として不適格と認めたとき」(48 条 1 項 b 号)、「前各号に準ずる事由のあるとき」(同 d 号)に該当するとして X を解雇した。

【判旨】

「Y において解雇事由として主張する一連の出来事について、これまで認定したところをもって、本件規則 48 条 1 項 b 号に該当するものと認めることができる。」

認定事実等を踏まえ検討すれば、「①事務上の初歩的なミスないし杜撰さがあり業務遂行能力に問題があり、②業務上必要なコミュニケーションを適切なタイミング及び内容で取ることができないだけでなく、③上司の指導や注意に対しては、自らの失敗等に真摯に向き合うことなく、きちんと謝罪しないか、不合理な弁解を弄したり、反抗的態度や開き直った態度を取ったりしていたうえ、④業務上の指示に対する不服従に当たる言動を取り、⑤気に入らない仕事を拒否ないし拒否しようとしていたのであり、しかも、最終的には、上司が指導・指示しているマニュアル作成業務について、上司に対し、これ以上の改善作業はしないので、自分の作ったマニュアルを読み

込んで仕事のできる従業員を雇え、そして自分はその従業員に指導も関与もしないという趣旨の開き直りの言辞を弄し、反抗的態度を取った挙げ句、自分のやりたい仕事を担当することになった派遣社員のAに対し、自らの正社員という地位を利用し、第三者の面前で、暴言をぶつけて辱めたいじめと評価することが可能な言動に及ぶに至ったというものであるから、本件解雇について解雇の客観的合理性を欠くとは到底認められず、かえって十二分に解雇の客観的合理性があるものと認めることができる。」

「…解雇事由とされる出来事の頻度及び内容に照らし、勤務成績または勤務態度が著しく不良であるといえるだけでなく、継続的な教育・指導を行ったにもかかわらず改善しない状態にあると評価することができること、…Xは…部署を異動しつつ改善の成果を上げる機会を与えられながら、配属されたいずれの部署においてもその勤務態度に改善が見られなかったという経緯のあること（Xは、…その勤務態度について極めて重大な指摘を受けているところ、その本人尋問においてすら、きちんとした受け止めをしていたものとは見受けられず、Y社が指摘するXの個々の言動についても、なお自己の言動の問題点を直視することなく、不合理な弁解を弄する点が少なからずあることに鑑みると、Xにおいて上司等の教育・指導に真摯に向き合うことをしていなかったものと考えざるを得ない。）、…認定した解雇事由が、…業務態度の改善を求められた直後ともいうべき時期に行われたものであることを併せ考慮すると、…本件解雇には、社会通念上の相当性もあるものと認めることができる。」

Xは、「本件解雇という手続を取るまでに、本件規則に定められている譴責、減給、出席停止、降格、停職などの従業員に改善を促す措置をXに対して段階的にとることをしておらず、XにはY社における具体的な処分歴が存しないこと、…を指摘するが、…社会人・組織人としての問題点の重大性に鑑みれば、…段階的措置を執っていなくても、本件解雇の社会通念上の相当性を左右するものではないというべきである。」

※注意・指導に対して真摯に向き合うことなく、反抗的態度をとるなど、反省する姿勢が見られない。

→労働者の態度を問題視。

5. 退職勧奨 —合意退職か解雇か—

● 「解雇」の前に、「退職勧奨」が行われることが多い。

● 「退職勧奨」

→使用者が、人員削減等を目的として、労働者の辞職または合意解約の申込みもしくは承諾を促す。

→労働者の自由な意思を尊重して行われる限り、使用者は自由に行える。

→労働者の自由な意思形成を妨げ、名誉感情を不当に害するなど人格的利益を侵害する態様で行われた場合、それは不法行為と評価される。

・労働者は退職しないと述べているにもかかわらず、長時間・長期間にわたって行う。

・侮辱的な言動を用いて、執拗に行う。 等

※退職しなければ、解雇すると明示された場合は？

(1) 横浜地裁川崎支判平成16年5月28日労判878号40頁

「Xが本件退職合意承諾の意思表示をした時点で、Xには解雇事由は存在せず、したがってXがY社から解雇処分を受けるべき理由がなかったのに、XはBの本件退職勧奨等により、Y社がXを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、本件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、本件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、Bがした本件退職勧奨等は、結局、本件解約申入れをXが承諾しなければXを解雇処分とするとの意思表示であり、B自身がXに自己都合による退職をするか解雇処分を受けることとするか、どちらを選択するかはX自身で決めよと申し入れていることに照らして、Bは、Xとしては、本件解約の申入れを承諾するか解雇処分を受けるの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、Xがした本件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、Xは、解雇事由が存在しないことを知っていれば、本件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Xの立場に立った場合も同様であると認められるから、X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

あったことな（ママ）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。」

(2) 東京地判令和4年2月3日 LEX/DB25592125

認定事実によると、「Cは、Xが退職勧奨に応じず合意に至らない場合には解雇する考えである旨を伝えつつ、Y社からの提案として、具体的な退職金額等の条件を示し、退職合意はあくまでもY社からの提案であり、強要するものではなく、退職条件についてXから要望があれば検討の余地がある旨などを伝えていたこと、Xは、…対案を提示し、これを受けてY社が、…従前のY社の案よりもXの案に近づく内容の退職時期等を含む条件を提示したこと、Xがその内容を確認したうえで本件合意書に署名押印したことからすれば、Xが本件合意書に署名するまでには、C及びD並びにXの間で、3度にわたる面談を通して、退職合意はY社からの提案であってXに強要するものではなく、条件については交渉の余地があることがXにも伝えられた上で、実際に、Xからの提案を踏まえて、当初Y社が提案した条件よりもXに有利な内容を含む条件の調整が行われていたことが明らかである。」

また、本件退職合意は、「Xにとって、…普通解雇となる場合に比べて相当に利益のある内容が含まれている。」

さらに、「Xは、Y社が、Xが合意退職しない場合は普通解雇する考えである旨述べていたことを後のメールに脅迫的なものと記載していたことはいかかであるものの、それによりXが畏怖した様子はいかかえず、むしろ、Xを含む両者の発展や早期解決のために条件交渉の上合意したことが認められる。

これらの点からすれば、Y社はXが退職勧奨に応じず退職合意に至らない場合には普通解雇する考えを現実には有していたこと、Y社からの退職合意の提案は強要ではなく条件の交渉の余地があったこと、Xはそれらのことを認識した上で、Y社の解雇の考えには法的な正当性がないと考えつつ、早期の紛争解決等のために、Xにとって利益のある条件を得られるよう交渉をし、当初のY社側からの提案内容よりもXに有利な条件を引き出しつつ、普通解雇となる場合よりもXに相当の利益のある内容で、本件退職合意に至ったことが認められ、本件合意書の署名押印に至る過程において、C及びDからの恫喝、欺罔又は強迫行為があったとは認められず、また、Xが退職に応

じる義務があるかのように誤信させられた又は自由な意思に基づかずに合意に至ったなどとは認められない。」

錯誤について、「Y社はXが合意退職に応じなければ普通解雇をする意思を有していたこと及びそのことが…Xに伝えられておりXもY社はXが合意退職に応じなければ解雇をする意思を有していたことを認識していたことが明らかであり、また、YらがXに対し退職勧奨をしたことが何らか不適法であるなどとは認められない。

よって、本件退職の意思表示が錯誤によるものであるとは認められない。」

(3) 大阪地判令和4年8月31日LEX/DB25593431

認定事実によれば、「D及びEは、…Xに対し、このままでは試用期間を更新することができない旨を伝えており、本件退職届の提出はこれを受けたものであることが認められる…。

このような経緯でされた本件退職届の提出による退職の意思表示の効力については、慎重に検討する必要があるが、退職の意思表示自体は本件退職届という書面の作成によって行われており、確定的になされたものである。そして、その作成に当たり、Dが、…Xが自らの判断でY社の指示した不動産業者を回らないことなどから、このままでは試用期間を更新することができない旨をXに伝えたことは認められるが、Dらが、これを超えて、大声をあげて退職を迫るなど、Xの自由な意思を制圧する言動をしたことを認めるに足りる的確な証拠はなく、これが強迫によってされたものと認めることはできない。」

「本件雇用契約は、…Y社を退職する旨のXの意思表示をY社が受入れ、合意によって終了したものと認めるのが相当である。」

※若干の検討

6. おわりに