

労使関係セミナー in大阪

基調講演

雇用終了をめぐる裁判例の動向

～判例から読み解く！退職の意思表示は有効か、退職勧奨は
どこまで許されるか～

令和8年9月14日

河野奈月（中央労働委員会西日本区域地方調整委員、関西大学法学部准教授）

01

退職の意思表示の成否・効力

労働者の退職の意思表示の種類

✓ 辞職の意思表示

- ・ 労働者による一方的な解約の意思表示
- ・ 無期雇用の場合、2週間前に予告すれば理由を問わず辞職可
(民法627条1項)

✓ 合意解約の申込みの意思表示

- ・ 合意解約：労働者と使用者の合意に基づく解約
- ・ いずれの意思表示か不明確な場合には、合意解約の申込みの意思表示と認定される傾向

意思表示の確定性・明確性（1）

- ・退職の意思表示は確定的かつ明確なものでなければならない。

- ・ **否定例**

配転を拒否するのであれば退職するしかない旨の人事部長からの勧告に対し、「それはグッド・アイディアだ。」と発言した事案

（朋栄事件・東京地判平成9・2・4労判713号62頁）

シフト制労働者がシフト希望を提出せず、「もう来ない。」などと発言して出勤しなくなったが、退職届の提出はなく、店舗の鍵も所持したままだった事案

（リバーサイド事件・東京高判令和4・7・7労判1276号21頁）

意思表示の確定性・明確性（2）

・肯定例

非違行為の疑いを受けて退職勧奨を受けていた労働者が、面談の中で上司への不満を述べた上で「退職させていただきます。」などと述べ、その後退職の手続の打ち合わせをしていた事案

（A病院事件・札幌高判令和4・3・8労判1268号39頁）

労働者が会社への不満等を退職理由として詳細に記載した退職願（退職日の記載なし）を作成して1ヶ月以上携帯し、上司・同僚との口論の際に提出した事案

（日東電工事件・広島高判令和4・6・22労働判例ジャーナル131号40頁）

退職の意思表示の撤回

✓ 辞職の意思表示

- ・ 意思表示が使用者に到達した後は撤回不可

✓ 合意解約の申込みの意思表示

- ・ 使用者が承諾の意思表示をした後は撤回不可
- ・ 合意解約の承諾の意思表示の成否

人事部長による退職願の受理により承諾の意思表示がされたと判断した例
(大隈鐵工所事件・最判昭和62・9・18労判504号6頁)

退職の意思表示の瑕疵（1）

✓ 心裡留保

- ・退職の意思表示が真意ではないことを使用者が知っているか、知ることができた場合には、当該意思表示は無効となる（民法93条但書）。

✓ 詐欺・強迫

- ・意思表示を取り消すことができる（民法96条1項）。

例）診療所閉鎖という虚偽の説明を信じて合意退職の申込みをした事案（一栄会事件・大阪地判令和3・11・15労働判例ジャーナル121号42頁）【詐欺】

退職の意思表示の瑕疵（2）

✓ 錯誤

- ・ 錯誤が重要なものであるときは、意思表示を取り消すことができる（民法95条1項）。

- ・ **動機の錯誤**

当該事情が意思表示の基礎とされていることが表示されていた場合には、当該意思表示を取り消すことができる。

例）派遣元から解雇を告知された派遣労働者が、退職の意思表示をして退職証明書・源泉徴収票の交付を求めたが、解雇が無効であった事案

（新時代産業事件・大阪地判令和4・1・13労働判例ジャーナル124号54頁）

近時の裁判例（1）

- ・ 退職の意思表示について、**自由な意思に基づく同意**の法理を適用する例
労働者の**自由な意思に基づいて**されたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から判断

【結論肯定】

特別退職一時金の支払い／退職時期についての交渉に成功／退職合意書案の受諾の返答の早さ／退職勧奨に応じない場合に「解雇となってしまう可能性が高い」との説明は不適切ではない（アナログ・デバイスズ事件・東京地判令和7・5・23労経速2600号21頁）

退職合意に至らない場合に解雇する考えを現実には有しており、労働者もこれを認識／解雇となる場合より相当の利益のある内容での退職／当初案より有利な退職条件（イーレックス事件・東京地判令和4・2・3労働判例ジャーナル125号44頁）

近時の裁判例（2）

- ・退職の意思表示について、自由な意思に基づく同意の法理を適用する例

【結論否定】 グローバルマーケティングほか事件・東京地判令和3・10・14労判1264号42頁
〔パネルディスカッション：判例1〕

✓ 事案

Xは協調性の欠如を理由に解雇を告げられ退職勧奨を受けたが、その際に、上司の手を振り払って退出

- 翌日の面談で、会社代表者から前日の行為が暴行に当たる旨を告げられるが、これを否定し、「続けたい気持ちはある」などと発言
- 会社代表者・弁護士が、暴行の場面が防犯カメラで録画されており、退職勧奨に応じないのであれば「懲戒解雇」「何かしらの賠償になる」などと発言（※実際には記録なし）
- 退職条件の交渉を経て退職合意書等に署名

近時の裁判例（2）

【結論否定】 グローバルマーケティングほか事件・東京地判令和3・10・14労判1264号42頁
〔パネルディスカッション：判例1〕

✓ 判旨

労働者による退職の意思表示というためには、当該退職の意向が示されるに至った経緯等を踏まえ、労働者の自由な意思に基づいて退職の意思が表示される必要があります、自由な意思に基づくといえるか否かは、当該意思表示をした動機、具体的言動等を総合的に考慮して判断するのが相当である。

Xは実際には記録されていなかった防犯カメラの映像に本件暴行の場面が記録されており、これを前提として懲戒解雇や損害賠償請求が認められると言われ、在職を希望する言動から退職を前提とした退職条件の交渉に移行して退職合意書等に署名した。

→自由な意思に基づいて退職の意思表示をしたものとは認められない。

本件面談当時、普通解雇事由又は懲戒解雇事由を基礎付ける事実は存在せず、Xの退職の意思表示に瑕疵がなかったとはいえない。

退職勧奨の適法性

退職勧奨の適法性

✓ 不法行為に基づく損害賠償責任

- ・ 労働者の自発的な退職意思を形成するために社会通念上相当と認められる限度を超えて、不当な心理的圧力を加えたり、名誉感情を不当に害する言辞を用いたりした場合には、不法行為が成立

✓ その他

- ・ 退職勧奨の態様によっては、業務命令や配転命令の効力等が問題となることも（「追い出し部屋」への配転等）

近時の裁判例

中倉陸運事件・大阪高判令和6・1・19労判1327号92頁
〔パネルディスカッション：判例2〕

✓ 事案

XはY社の4トンウイング車乗務員の求人に応募

職務経歴書の提出（「持病がある為、月に1日通院しております。」との記載あり）

健康診断報告書の提出（「糖尿病治療中」／うつ病に関する記載なし）

→体験入社後、所長に診断書を提出（「うつ病，高血圧，高尿酸血症，糖尿病，胆石症，左腎嚢胞，左副腎腫瘍」でフォロー中だが就労可能との記載）

※所長は本社に提出せず

→最新の健康診断書を提出するよう求められ、健康診断を受診して「異常なし」などと記載された健康診断個人票を提出（ただし、持病について医師に申告せず）

近時の裁判例

中倉陸運事件・大阪高判令和6・1・19労判1327号92頁

〔パネルディスカッション：判例2〕

✓ 事案（続き）

就労開始（8/1）から3日後に「精神障害3級」との記載がある扶養控除等申告書を提出（8/4）

→服薬等があるのであれば雇用を継続することは難しいとの本社の意向を受け、所長がXに架電し、退職手続のために翌日出社するよう求める

→退職届に署名押印し、提出（8/5）

近時の裁判例

中倉陸運事件・大阪高判令和6・1・19労判1327号92頁
〔パネルディスカッション：判例2〕

✓ 判旨：不法行為の成立を肯定（慰謝料80万円）

・ 本件の退職勧奨行為自体は、その具体的内容や態様、これに要した時間等からみて、執拗に迫って退職の意思表示を余儀なくさせるような行為であったとまでいうことはできず、退職に関するXの自由な意思決定を阻害するものであったとは認め難い。

・ Y社は、Xが精神障害等級3級との認定を受け、通院して服薬治療を受けていることのみをもって、その病状の具体的内容、程度は勿論、主治医や産業医等専門家の知見を得るなどして医学的見地からの業務遂行に与える影響の検討を何ら加えることなく、退職勧奨に及んだ。

→Y社の退職勧奨行為は、自由な意思決定を阻害したものとまで評価できないにしても、障害者であるXに対して適切な配慮を欠き、人格的利益を損なうものであって、不法行為を構成する。