

第10回セミナー

従業員退職時対応の実務

法律事務所ASCOPE
弁護士 青田 敏輝

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 事例①
- 3 事例②
- 4 事例③
- 5 まとめ

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 事例①
- 3 事例②
- 4 事例③
- 5 まとめ

本セミナーの目的

- ・従業員との関係が悪化し、当該労働者を辞めさせたいという要望は多い
- ・従業員を辞めさせる方法は大きく分けて2パターン
 - ①退職を促して従業員の方から退職してもらう
 - ②従業員を解雇する
- ・裁判所が解雇を有効と認める例は極めて少ないため、②従業員を解雇する方法は、後に不当解雇と認められてしまう可能性が高く、リスクが大きい
- ・また、解雇のリスクを避けるために、技巧的な方法で①退職を促すことも散見されるが、その様な方法で退職した（元）従業員は、高確率で退職後に争ってくる
 - ⇒そこで、（元）従業員が後に争ってこないように、又は争ってきたときに、ポイントを押さえて適切に対応する必要がある。

本セミナーの目的

(元) 従業員が争ってきた場合のリスク

(元) 従業員が
復職してくる

バックペイ請求等
による経済的損失

紛争対応への
心理的負担

企業のレピュテー
ションリスク

⇒多くのリスクが想定されるため、少しでもダメージを少なくする必要がある。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 事例①
- 3 事例②
- 4 事例③
- 5 まとめ

事例①

【事案の概要】

Xさんは、Y社にて就労していたところ、Y社のA社長は、Xさんの勤怠不良、能力不足を理由に、Xさんに辞めてもらいたいと考えるようになった。しかし、A社長は、解雇が有効と認められるケースが少ないことを知っていたため、解雇によらない方法で、Xさんを辞めさせようと考えた。

そこで、A社長は、Xさん宛に、チャットにて、「退職勧奨 3日以内に回答してください。期限までに回答がない場合は、退職同意とする。退職勧奨に不同意の場合は、今月末に解雇することを予告します。」と送信し、退職勧奨を実施した（以下「本件退職勧奨」という。）。

Xさんが、3日以内に回答しなかったため、Y社は、Xさんを退職扱いにした。

Xさんは、本件退職勧奨から4日目の朝に、本日の業務指示を求めたところ、A社長は、「期限内に回答がなかったからXさんは既に退職済ですよ。」と伝えるのみであった。Xさんは、その後、毎営業日の朝に、業務指示を求めたが、Y社は一切返信をしなかった。

Xさんは、本件退職勧奨が解雇であることを前提に、解雇無効を争うとともに、バックペイ及び慰謝料を請求してきた。

事例①

【争いのポイント】

本件は、交渉が決裂した後、訴訟となった。

訴訟では、以下の点がポイントとなった。

- ・ 本件退職勧奨が解雇と評価されるか
- ・ 慰謝料請求が認められるか

【裁判所の判断（本件退職勧奨が解雇と評価されるか）】

裁判所は、以下のとおり判断した。

「使用者が労働者に対して退職勧奨をした上で、一方的に、期限内に返事をしなければ退職合意とみなすなどと伝え、当該期限内に返事がなかったとしても、それをもって、労働者の合意退職の承諾を擬制することはできない。したがって、……実質的には、解雇と評価されるべきものである。」

⇒ 退職勧奨を、解雇と評価した

⇒ 解雇と評価されたことで、バックペイ請求も認容

事例①

【裁判所の判断（慰謝料請求が認められるか）】

裁判所は、以下のとおり判断した。

「（本件退職勧奨は）実質的には被告による原告の解雇であるから、これによって原告が失職の不安を覚え、精神的苦痛を被ったのは明らかである。また、原告は、何ら退職に関する意思表示をしていなかったにもかかわらず、被告からあたかも合意退職をしたかのように扱われ続けることで、自らの立場に混乱が生じていたものと考えられる。原告が上記混乱のために受けた不安は通常の解雇の場合よりも大きかったと思われるし、被告の行為は解雇規制を免れようとするものであって悪質である。したがって……損害賠償の支払い義務を負うべきものといえる。」

⇒慰謝料請求が認められてしまった

事例①

【慰謝料請求が認められてしまったことの意味】

「解雇に伴う財産的損害のほか、精神的苦痛についてまでの賠償が認められるのは、解雇につき、財産的損害の賠償によっては慰謝するに足らない特段の事情が認められる場合に限られると解される」

（東京地裁平成24年7月25日判決等）。

そのため、本件事例では、解雇規制を免れるような行為が悪質であると判断されてしまい、財産的損害の賠償（バックペイの支払い）だけでは慰謝するに足りない特段の事情が認められてしまったと考えられる。

事例① 類似型

【事案の概要】

Xさんは、Y社にて就労していたところ、Y社のA社長は、XさんとY社の他の複数の従業員（元従業員を含む。）との関係を問題視した。

そこで、A社長は、某日、Xさんを呼び出し、他の従業員との関係に問題があり、これが本来懲戒解雇相当であることを伝え、懲戒解雇する代わりに、同日付で退職扱いとするから、退職願を作成するように、と指示をし、退職しなければ懲戒解雇にする旨も伝えていた。

Xさんは、その場で退職願を作成し、提出した。

その後、Xさんは、以下のとおり争ってきた。

- ①本来的には懲戒解雇であり、懲戒解雇は無効である
- ②仮に自主退職であっても、退職の意思表示は錯誤によるものであるから取り消す

事例① 類似型

【争いのポイント】

- ① Y社がXさんに、本来的には懲戒解雇である旨を伝えただけで、退職願を提出させた行為が、懲戒解雇に該当するか否か
- ② 自主退職の意思表示が錯誤により取り消されるか否か

事例① 類似型

【裁判所の判断】

争点①：裁判所は、Xさんが自ら退職願を作成し、提出していることから、**自主退職**であると判断した。

争点②：「原告は、（A社長）から本当は懲戒解雇であり、退職願の提出を拒めば懲戒解雇されると認識し、仕方なく退職願を提出して合意退職の意思表示をしたが、実際には、原告には懲戒解雇事由はなく、被告は原告を懲戒解雇することはできなかったものであり、この点において、原告には、合意退職の基礎とした事情についての認識が真実に反する錯誤があったと認められる。」と判断し、退職の意思表示の錯誤取消（民法95条1項2号）を認めた。

事例①

【本事例を通して伝えたいこと】

⇒解雇規制のリスクを避けるために、技巧的な退職勧奨をすると、実質的には解雇であったと評価されたり、後に退職合意の意思表示の取消しが認められてしまうことがある。

また、解雇と評価され、バックペイを支払うことになっただけでなく、場合によっては、慰謝料まで支払うことになってしまうことがある。

(元) 従業員が
復職してくる

バックペイ請求等
による経済的損失

紛争対応への
心理的負担

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 事例①
- 3 事例②
- 4 事例③
- 5 まとめ

事例②

【事案の概要】

Xさんは、Y社の従業員として従事しているが、Y社のA社長と陰悪な関係になった。

A社長は、Xさんに、やんわりと、辞めるように促したところ、Xさんは辞めることに否定的ではない様子だった。A社長とXさんは、話合いの結果、Xさんが退職することで合意した。

Y社は、Xさんの後任を雇い入れ、Xさんにしっかり引き継ぎ業務をさせたうえで、Xさんを退職させた。

このとき、A社長は、退職合意書等の書類は一切作成しなかった。

その後、Xさんが退職してから約3年が経過したときに、Xさんは、Y社から解雇されたことを前提に、同解雇が無効であると争ってきた。

事例②

【本事案の結末】

本事案は、労働審判を経た後、訴訟へと移行し、最終的には裁判上の和解で決着した。

和解は、Y社がXさんへ一定程度の解決金を支払う内容であった。

⇒会社としては、しっかり合意して退職してもらったはずなのに、退職合意書をしっかり作成していなかったことが原因で、長期間の紛争対応と、解決金支払による経済的損失を被ってしまった。

事例② 発展型

【事案の概要】

Xさんは、Y社の従業員として業務に従事しているが、Y社のA社長は、Xさんの能力不足や勤怠不良についてチクチクと指摘することが多く、その結果、A社長とXさんは陰悪な関係になった。

A社長は、Xさんに、やんわりと、辞めることを促したところ、Xさん辞めることに否定的ではない様子だった。

そこで、A社長は、Xさんが、自己都合で退職する旨の退職合意書を作成したところ、Xさんは「会社都合」への修正を促してきた。

A社長は「Xさんの能力不足・勤怠不良を理由に退職するんだから自己都合だろ」と、自己都合のまま処理を進めた。

事例② 発展型

【争いのポイント】

会社都合退職か、自己都合退職か

第1回セミナー「退職勧奨の実務～失敗しな為のポイント～」において、解説したとおり、従業員が退職勧奨に応じて退職に至った場合、離職票では、退職理由が「自己都合退職」ではなく「会社都合退職」になるため、原則的には「会社都合退職」とすること。

しかし、会社にとって、一部の助成金（キャリアアップ助成金等）について一定期間申請できなくなる等のデメリットがある。

⇒本件は、退職勧奨の末、Xさんは退職に至っているため、会社都合として処理するのが適切です。

事例② 発展型

【ポイント】

しかし、中には、従業員の能力不足等、従業員の問題で退職に至っているのだから、「自己都合退職」が相応しい、と強行し、無理矢理、自己都合退職で進めようとすることも考えられる。しかし、・・・

会社が、退職勧奨の末、問題従業員を退職させて、会社が当該従業員を、自己都合による退職として処理した事例において、「**会社都合退職として処理すべきところを、自己都合によるものとして退職金を計算し、離職票を作成するなどの事務手続きを行ったという限度で、原告には過失があったという他なく、この点で原告の行為は不法行為にあたる**」と判断した裁判例（大阪地裁19年6月15日判決・労判957号78ページ）がある。

事例② 発展型

【ポイント】

今見た裁判例（大阪地裁 19 年 6 月 15 日判決）では
退職金の差額…①
雇用保険法上の基本手当差額…②
を損害と認定した上で、会社に支払いを命じている。

そのため、退職勧奨によって退職に至った場合に、自己都合による退職としての処理を強行することは、上記のような経済的損失を被るリスクがある。

事例②

【本事例を通して伝えたいこと】

- ・退職に際して退職合意書を作成しておかないと、退職の有効性を争われる可能性があること
 - ・従業員の能力不足を理由に退職勧奨を行い、その結果退職に至ったとしても、会社都合退職として処理しないと、損害賠償請求をされる可能性があること
- ⇒退職合意書の作成が重要であること
会社都合退職として処理することが大切であること

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 事例①
- 3 事例②
- 4 事例③
- 5 まとめ

事例③

【事案の概要】

Y社は、X氏を能力不足を理由に、令和6年3月31日付で解雇（1次解雇）。後日、X氏の代理人から、解雇無効・復職の申出が届く。

Y社は、弁護士に相談したところ、解雇が無効である可能性が高いことを認識する。

Y社としては、バックペイ請求による経済的損失を回避したいと考えた。

そこで、解雇の意思表示の撤回をするため、令和6年4月30日に「**令和6年3月31日付の解雇を撤回します。令和6年5月1日からY社に出社し勤務してください。**」と解雇の撤回と共に出社を命じた。

ところが、Xさんは、令和6年5月1日以降、出勤してこなかった。

その後、Y社は、令和6年11月30日付けで、Xさんの無断欠勤を理由に解雇した（2次解雇）。

事例③

【事案のポイント】

2次解雇の有効性の前提として、解雇の撤回が認められるか

解雇は、一方的な意思表示だから、撤回が認められないのが原則（民法540条2項）だが、同意があれば撤回は可能（**最高裁昭和51年6月15日判決**）。

では、解雇の撤回に対する同意がない場合はどうか。

事例③

【事案のポイント】

解雇の撤回に関する裁判例

解雇の撤回を認めた裁判例（**東京地裁令和元年5月17日判決・H29（ワ）34792**）

会社が従業員を一度解雇（本件1次解雇）した後、従業員の代理人から解雇の撤回を求められたので、会社は、本件1次解雇について、解雇撤回通知・辞令書により、本件1次解雇を撤回するとともに、●月●日の●時より被告へ出社して勤務するように通知した事例。

⇒裁判所は、解雇撤回通知によって本件1次解雇を撤回し、出社命令によって出勤を促した事情を考慮し、解雇の撤回を認めた。

その後の、従業員の欠勤に対しては、バックペイ請求も認めず、かつ、同欠勤を理由とする解雇についても正当と判断した。

事例③

【事案のポイント】

解雇の撤回に関する裁判例

解雇の撤回を認めなかった裁判例（**東京地裁令和4年3月23日判決・R2（ワ）22239**）

会社が従業員に対して、「あなたにはもうこの会社がしてもらう仕事はない」と述べて、従業員の労務提供の受領を拒絶し、解雇の意思表示をしたが、その4日後には、会社は、「まだ働きたいのであれば、出勤してください。」「引き続き働く意志があるのであれば、出社してください。」というメッセージを送った事例。

⇒従業員の欠勤の原因が、会社の解雇の意思表示にあることを前提としていないこと、一度会社が受領を拒絶したことから上記メッセージのみでは受領拒絶状態が解消されたとは評価できないことなどから、解雇の撤回を認めなかった。その後の欠勤を理由とする解雇を不当と判断。バックペイ請求も認めた。

事例③

【事案のポイント】

解雇の撤回に関する裁判例

二つの裁判例を比較すると、解雇の撤回が認められるためには以下のポイントを押さえる必要があると考えられる。

(・相手が解雇の撤回を求めていること)

- ・解雇の意思表示を撤回する旨を明確に示すこと
- ・出勤拒絶状態を解消すること (たとえば、出社命令書等で、「●月●日●時に、●●へ出社し、勤務してください」と明確に出社を命令する方法等)

事例③

【事案のポイント】

事例③は、1次解雇を撤回し、具体的な日時と場所を指定した出社命令書を出している事案である。

そのため、令和元年の裁判例に近い事例であり、解雇の撤回が有効と認められる可能性が高い。

その結果、出社命令をしたあとの欠勤について、労働者の責めに帰すべき事由による欠勤として裁判所は、バックペイ請求が認められない可能性が高い。

さらに、この事案では、その後の欠勤を理由に、普通解雇しているが、裁判所は、この普通解雇を有効と認定される可能性が高い。

事例③

【事案のポイント】

以上のことから、既に解雇をしてしまい、解雇無効を争われている場合に、解雇の撤回を有効にすることで、その後のバックペイ請求を退けることが可能であり、経済的な損失を極力減らすことができる。

そのため、解雇の撤回は、既に解雇をしてしまった会社にとっても、検討に値する有用な手段であると考えられる。

事例③

【解雇の撤回のリスク】

しかし、解雇の撤回には以下のリスクが存在する。

- ・ 当該従業員が戻ってきてしまうこと
⇒ 一度解雇するまでの決断をさせた従業員なので、能力不足・協調性不足など問題がある可能性は高い。そのため、本当に戻ってきたときに困る。
- ・ 社会保険料の支払い
⇒ 解雇を撤回し、従業員としての地位が存続している以上、会社は社会保険料を支払う必要がある。また、当該従業員が就労しない場合、賃金が発生せず、社会保険料の本人負担分を給料から徴収できない。そのため、会社が本人負担分を立て替える必要がある。

事例③ 派生型

【事案の概要】

Y社は、X氏の勤怠不良を理由に、令和6年3月31日付で解雇（1次解雇）。後日、X氏から、解雇無効・復職の申出が届く。

Y社は、弁護士に相談したところ、解雇が無効である可能性が高いことを認識し、Y社としては、バックペイ請求による経済的損失を回避したいと考えた。

そこで、解雇の意思表示の撤回をするため、令和6年4月30日に「**令和6年3月31日付の解雇を撤回します。令和6年5月1日からY社に出社し勤務してください。**」と解雇の撤回と共に出社命令をした。

ところが、Xさんは、「私の業務はリモートワークが中心ですから、出社する必要はありません。引き続きリモートワークにて業務に対応します。」と返答があり、令和6年5月1日以降、出勤してこなかった。

事例③ 派生型

【事案のポイント】

Y社が行った出社命令は有効か否か

Y社の出社命令が有効であれば、X氏は無断欠勤していたことになるが、Y社の出社命令が無効であれば、X氏が現実に出社しなかったことをもって欠勤扱いとすることはできない。

そして、有効性を判断する上で、X氏が言うような、リモートワークで対応するから出社しない、ということが認められるか否かが問題となる。

事例③ 派生型

【事案のポイント】

出社命令を無効とした裁判例

東京地裁令和4年11月16日判決

（労働契約書には就業場所として「本社事務所」と記載されているが）被告代表者自身が①業務内容が自宅勤務でも問題ない、②リモートワークが基本だが、何かあったときには出社できることが条件である、と認識し、さらに③実際に原告は、入社の日以降出社したのが1回だけでそれ以外はリモートワークをしていて、これに対して被告が異論を述べたこともない

⇒ **就業場所は原則自宅で、業務上の必要がある場合に限って本社事務所への出勤を求めることができる**

そして、同裁判例は、本社事務所への出社を求める業務上の必要性があるとは認めず、出社命令が無効であると判断した。

事例③ 派生型

【事案のポイント】

一方、本事例の基の事案における裁判では、原告からのリモートワークで対応する旨の反論を認めず、出社命令を有効と判断した。

ポイントとしては、以下の点が考慮された。

- ・ **元々、（出社が原則であり）リモートワーク期間を、特定の1か月間に限定していたこと**
- ・ **同期間の終了後、他の従業員は現実に出社していたこと**

事例③ 派生型

【事案のポイント】

裁判例と、基事例の違いの分析

⇒労働契約において原則の就業場所がどこであったか

その認定に際しては、入職時の双方の認識、業務の性質、実際のリモートワークでの就労期間等が考慮されると考えられる

裁判例では、就業場所を原則自宅と認定していたが、基事例では、（原則の就業場所を明示的に認定しているわけではないが）リモートワークを一時的なものと認定し、会社の事務所・営業所へ出社しなければ、出勤したことにはならない、と判断された。

事例③

【本事案を通して伝えたいこと】

解雇してしまったが、その後の紛争による経済的ダメージを可能な限り減らす方法として、解雇の撤回が考えられる。

解雇の撤回は、ポイントを押さえたうえで行わないと、解雇の撤回が有効と認められない。

また、解雇の撤回は、問題従業員が戻ってくる可能性があることや、戻ってこなかったとしても会社が社会保険料の支払い（立替を含む。）をする必要があることにリスクがある。

どちらのリスクを減らしたいか、という観点から、解雇の撤回をするか否かを選択する必要がある。

事例③

【本事案を通して伝えたいこと】

また、直接会社に出社する内容での出社命令を有効とするためには、労働契約における就業場所がどこであることを、しっかりと認識する必要がある。

仮に、労働者の自宅などを原則の就業場所とする場合、出社命令が無効になりかねないので注意が必要。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 事例①
- 3 事例②
- 4 事例③
- 5 まとめ

まとめ

- ・ 解雇規制を免れるための技巧的な退職勧奨は、解雇として評価されてしまったり、退職の意思表示の取り消しが認められてしまう可能性が高い
場合によっては、慰謝料の請求が認められてしまう等、経済的損失が大きくなる可能性もある
- ・ 退職の合意をしたら、退職合意書をしっかり作成する。そして、可能な限り会社都合を前提として作成する
本人都合退職を強行すると、かえって経済的損失が発生する場合がある
- ・ 解雇してしまったあとでも、ポイントを押さえて解雇の撤回をすることで、経済的損失を抑えることが可能なこともある
その際、当該従業員がリモートワークで対応する旨の反論をしてきたときは、当該従業員の就業場所が自宅なのか否かはしっかり吟味する必要がある